

管理番号241 「地方公務員に対する1か月を超え1年以内の 期間を対象とする変形労働時間制の適用」 補足資料

『地方公務員に対する1か月を超え1年以内の期間を対象とする変形労働時間制の適用』に関し、「提案団体からの見解」の補足資料として、求める措置の具体的内容について、「提案団体からのヒアリング」の際に御質問を頂いた事項も踏まえ、下記のとおり申述いたします。

記

- (1) 地方公務員の勤務時間等については、制度上、労働基準法の適用があることを前提としつつ、均衡の原則〔地方公務員法第24条第4項〕により、国家公務員の勤務時間等に関する制度に準拠することとされています。（そして、現実には、その基本的な枠組みは、国家公務員の勤務時間等に関する制度に準じたものとなっています。）

なお、地方公務員の勤務時間等については、条例で定めることとされています〔地方公務員法第24条第5項〕。

- (2) 国家公務員にあつては、『一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律』において、全ての職員を対象に、フレックスタイム制が実施されています。

そして、当該フレックスタイム制は、労働基準法に定めるフレックスタイム制〔＝労働者に始業・終業の時刻の決定を委ねる制度〕とは異なり、「各省各庁の長が、職員の申告を考慮して、公務の運営に支障がない範囲内において、当該職員の勤務時間を割り振る」という仕組みがとられています。すなわち、“公務におけるフレックスタイム制”は、労働基準法に定めるフレックスタイム制の最も基本となる点で異なる仕組みとされています。

- (3) (1)及び(2)を総合すると、地方公務員についても、労働基準法に違反しないことを前提に、条例で定めることにより、“公務におけるフレックスタイム制”（「職員の申告を考慮して、公務の運営に支障がない範囲内において、当該職員の勤務時間の割り振る」仕組み）を実施すること自体は否定されるものではないと考えられます。

(4) なお、市においては、例えば、「個人市民税の当初課税業務、住民の転出入に関わる各種窓口業務等々の市民生活に直結する業務」のほか、「予算の編成、議会への対応」など、一定の時期に、集中して処理しなければならない多くの業務が存在します。

* 個人市民税に関する業務では、申告や給与支払報告書の提出を基に、税額を決定して通知しなければならず、特に2月から4月にかけて業務量が大きく増加します。

国民健康保険に関する業務では、前年の所得を基に保険料を決定して通知しなければならず、6月・7月が、住民基本台帳に関する業務では、就職や入学などによる異動が多い3月・4月が、繁忙期になります。

これらの業務では、当該各月における超過勤務が多く生じており、“業務の断捨離”やICT・デジタル技術の活用等による業務の効率化を進めることはもとより、併せて、月を跨いだ勤務時間の調整を行うことができれば、超過勤務が一層に縮減することは想像に難くありません。

(5) 以上のことを踏まえた上で、「地方公共団体が、自主性及び自立性を発揮して、自らの判断と責任において行政を運営する」という観点から、国家公務員のフレックスタイム制を更に進めて、「地方公共団体が、条例で定めることにより、複数の月(例えば、3か月)を単位として“公務におけるフレックスタイム制”を実施できるようにしていただきたい」というのが、提案の趣旨です。

(6) そして、このことを実現するための措置として、「条例で定めることにより、企業職員及び単純労務職員以外の地方公務員にも1年単位の変形労働時間制を適用できるようにすること」を求めています。

具体的には、次に掲げる事項を求めるものです。

- ① 地方公務員法第58条第3項において「企業職員及び単純労務職員以外の地方公務員には、労働基準法第32条の4の規定を適用しない」としている部分を改めること。

〔備考〕

地方公務員の労働時間等については、条例で定めることとされており〔地方公務員法第24条第5項〕、“公務におけるフレックスタイム制”の

実施に関する規定そのものを同法中に設けることは困難であると考えられます。

また、労働基準法に定めるフレックスタイム制を、地方公務員に適用できるようにすることでは対応し難い（労働基準法に定めるフレックスタイム制について、「職員の申告を考慮して、公務の運営に支障がない範囲内において、当該職員の勤務時間を割り振る」仕組みとなるよう、変更適用する規定を設けることは困難である）と考えられます。

そのため、労働基準法に定める1年単位の変形労働時間制を運用することにより、複数の月を単位とする“公務におけるフレックスタイム制”を実現することを提案しています。

- ② 地方公務員法第58条第4項において、条例で定めることにより、企業職員及び単純労務職員以外の地方公務員にも1年単位の変形労働時間制を適用できるよう、労働基準法第32条の4第1項の規定の変更適用について定めること。

* また、『他律的な要因による影響を大きく受ける公務一般において、相当長期における業務の繁閑を見通してすべての勤務日及び勤務時間を確定することは、困難である』という指摘〔このことは、「提案団体からのヒアリング」においても、再検討を行うことになっていました。〕については、①及び②において、「職員の申告を考慮して、公務の運営に支障がない範囲内において、当該職員の勤務時間を割り振る」仕組みとなるよう、労働基準法第32条の4第1項第1号から第3号までの規定に限って適用する（同条第1項第4号及び第5号並びに第2項から第4項までの規定は、適用しない）ものとするれば、「公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合には、勤務時間の割振りを変更することができる」制度とすることが可能となり、割振り後の業務計画の変更、突発的業務の発生などにも的確に対応できることになると考えられます。

※ 上記に附帯して、提案の主意について付記いたします。

2040年頃にかけて、人口減少が進み、自治体を取り巻く環境に不確実さが増

すなか、より少ない職員で効率的に職務を行う体制の構築を目指さなければならぬと認識しており、正規職員や再任用職員のみならず、任期付職員及び会計年度任用職員を含む全ての職員に関する総人件費の抑制を図ることを基本に、職員数の適正化に取り組むことが喫緊の課題であると考えています。そして、寝屋川市では、総人件費ひいては市の業務全体の総コストの抑制を図るための取組の一環として、1か月単位の変形労働時間制の運用による“フレックスタイム制”を実施するなど、業務の効率化を進めると同時に、「見直しを行う業務のリスト化」を行ったり、ICTやデジタル技術の活用についての検討を行うなど、全庁を挙げて業務の断捨離を推進しています。

そうしたなか、1年(複数の月)単位の変形労働時間制を実施できるようになれば、更に業務量の平準化が進むことは確かであり、また、各月の勤務時間を数か月にわたる業務量の多寡に合わせて定めることが可能となるため、例えば、ある月における総勤務時間が「1か月当たりの所定の勤務時間」よりも多くなるようなことがあっても、他の月における総勤務時間で調整することによって、超過勤務を縮減できるようになります。

一方で、繁忙期の業務量を基準に、正規職員を増員したり、非正規職員を採用することにより、あるいは業務のアウトソーシングを行うことにより、一時期における業務量の増加に対応することは、総人件費あるいは総コストの増額につながるおそれがあります。〔なお、寝屋川市では、既に、住民基本台帳に関する業務、国民健康保険に関する業務、市税全般に関する業務などを一つの部で所掌することとし、更にその部に課等を設けないことで、時期や業務量等の状況に応じて、窓口の数を変更したり、職員を柔軟に配置することができるようにする、といった体制の整備も行っています。〕

また、1年(複数の月)単位の変形労働時間制の実施は、職員個人にとっても、より柔軟で多様な勤務形態の選択肢が用意され、働きやすい環境の整備が進むことで、更なるワーク・ライフ・バランスの実現に資することは明らかであり、正に職員の働き方改革の推進に寄与するものであると考えています。

以上、補足資料として提出いたします。