

第 2 勤務条件

一 調査結果の概要

地方公務員の勤務時間、休暇等の勤務条件を定めるに当たっては、労働基準法、地方公務員法等地方公務員に適用される労働関係法令の定めを反しないように配慮し、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないよう各団体に条例により定めることとなっている。

令和5年度に実施した「勤務条件等に関する調査」の結果による県内各団体の状況については次に示すとおりである。

なお、調査内容は毎年変わることから、「病気休暇制度の状況」は令和2年度、「時間外勤務代休時間の導入状況」及び「特別休暇制度の状況」は令和4年度の調査結果を記している。

1 一般職員の勤務時間の状況

(1) 勤務時間

令和5年4月1日現在における一般職員の1週間の勤務時間等（条例・規則上の勤務時間をいう。以下同じ。）の状況は、表-1のとおりである。

全ての市町村が国の勤務時間と同様の1週間あたり38時間45分となっている。

また、育児・介護のための早出・遅出勤務制度の導入は13団体、フレックスタイム制度の導入は1団体となっている。

表-1 令和5年4月1日現在における一般職員の1週間の勤務時間等の状況

(令和5年4月1日現在 単位：時間・分)

区分 市町村	正規の 勤務時間	勤務時間等における制度導入の状況						
		業務上の 早出・遅出	育児・介護の ための 早出・遅出	通勤混雑 緩和のため の時差通勤	疲労蓄積 防止のため の早出・遅出	修学等 のため の早出・遅出	障害の特性 等に応じた 早出・遅出	フレックス タイム 制 度
宮崎市	38:45		○	○				
都城市	38:45	○						
延岡市	38:45							
日南市	38:45							
小林市	38:45	○						
日向市	38:45	○	○		○			
串間市	38:45							
西都市	38:45							
えびの市	38:45							
市 計		3	2	1	1	0	0	0
三股町	38:45							
高原町	38:45		○					○
国富町	38:45							
綾町	38:45							
高鍋町	38:45	○	○		○			
新富町	38:45							
西米良村	38:45							
木城町	38:45							
川南町	38:45	○	○		○			
都農町	38:45		○					
門川町	38:45		○					
諸塚村	38:45	○	○					
椎葉村	38:45		○					
美郷町	38:45		○					
高千穂町	38:45		○					
日之影町	38:45	○	○					
五ヶ瀬町	38:45		○					
町村計		4	11	0	2	0	0	1
市町村計		7	13	1	3	0	0	1

(2) 時間外勤務代休時間の導入状況 ※R4 調査結果

時間外勤務代休時間の導入について、県内市町村においては2団体が時期未定としている。また、指定単位は、1日又は半日でなければならないため(労基法施行規則)、勤務時間と同様に1日を7時間45分、半日を4時間として取り扱うことが妥当とされている。

表-2 時間外勤務代休時間の導入状況

(令和4年4月1日現在)

導入済み(時間外勤務代休時間の指定単位)	24団体
7時間45分又は4時間	19団体
4時間	1団体
1時間	1団体
3時間30分、4時間15分又は7時間45分	2団体
取得単位に関する規程なし	1団体
時期未定	2団体

※ 時間外勤務代休時間とは

1か月に60時間を超える時間外勤務を行った職員に対して、時間外勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて、時間外勤務代休時間を指定できる仕組み。

(3) 時間外勤務命令の上限規制制度の状況等

地方公務員については、その業務の性質上、公務のために臨時の必要がある場合や災害その他避けることのできない場合に、職員に上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが可能となっている。上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが想定されている状況にあるからこそ、時間外勤務の事後の要因の整理・分析・検証や長時間勤務者に対する医師による面接指導など、各団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用が重要となる。こうした認識のもと、制度を厳格に運用する必要がある。

- ・時間外勤務命令の上限規制は、全団体条例・規則等で整備済みである。
- ・「他律的業務の比重が高い部署等の規定に関する規定」は、2団体で未措置、「特例業務に関する規定」及び「要因の整理・分析・検証に関する規定」は、1団体で未措置となっている。

※ 参考：人事院規則15-14第16条の2の2第1項～同条第3項

※ 令和5年4月1日現在

2 一般職員の休暇制度の状況

(1) 年次有給休暇の取得状況

職員には、1年ごとに原則として20日の年次有給休暇が与えられる。年次有給休暇の取得推進については、広く国民を対象として国が定めている「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進のための行動指針」において、令和2年の年次有給休暇取得率を70%(地方公務員においては年間14日取得)とする数値目標が設定された。

また、民間においては、年次有給休暇の年5日の確実な取得が罰則付きで定められていることも鑑み、職員の年次有給休暇の使用について配慮が必要である。

県内市町村の年次有給休暇の取得状況は表-3のとおりである。

表－3 年次有給休暇の取得状況

○各市町村の年次有給休暇の平均取得日数

	総取得日数（日）	全対象職員数（人）	平均取得日数（日）
宮崎市	20,417.8	1,474	13.9
都城市	11,267.1	938	12.0
延岡市	7,662.7	629	12.2
日南市	6,190.0	584	10.6
小林市	4,468.0	432	10.3
日向市	2,212.4	362	6.1
串間市	2,158.1	188	11.5
西都市	2,621.1	250	10.5
えびの市	2,081.0	190	11.0
三股町	2,220.0	174	12.8
高原町	1,639.1	180	9.1
国富町	1,631.0	137	11.9
綾町	907.4	87	10.4
高鍋町	1,382.0	121	11.4
新富町	1,985.6	173	11.5
西米良村	779.0	83	9.4
木城町	920.4	88	10.5
川南町	1,536.0	130	11.8
都農町	1,851.0	178	10.4
門川町	1,396.7	130	10.7
諸塚村	450.5	48	9.4
椎葉村	1,084.8	116	9.4
美郷町	2,037.0	163	12.5
高千穂町	2,831.0	260	10.9
日之影町	952.0	130	7.3
五ヶ瀬町	915.0	83	11.0
市合計	59,078.2	5,047	11.7 (11.8)
町村合計	24,518.5	2,281	10.7 (10.5)
市町村合計	83,596.7	7,328	11.4 (11.5)

(注) 年次有給休暇の付与日数が暦年で定められている場合には令和4年1月1日から令和4年12月31日まで、年度で定められている場合には令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間から算出。

(2) 病気休暇制度の状況 ※R2 調査結果

病気休暇とは、職員が負傷又は病気を療養するために必要とされる最小限度の期間について認められる休暇制度である。

国家公務員の1回の病気休暇（私傷病の場合）の上限期間は、原則として週休日等を含む連続90日とされている。

病気休暇制度について、全ての市町村が上限期間を90日以内又は3月以内、期間中の給与は減額なしとしている。

また、平成23年1月から、国において結核性疾患による病気休暇等については、俸給の半減までの期間を1年とする特例を廃止（一般の負傷又は疾病と同様の取扱い）し、クーリング期間制度が新設された。県内市町村においては、結核性疾患に関する特例を廃止していない・クーリング期間制度を設けていない団体が数団体残っている。

クーリング期間制度については、運用はなされているものの規定が未整備の団体もある。

※ クーリング期間制度とは

病気休暇を断続的に繰り返して取得するという濫用を防止するため、また、約7割の民間企業において類似の制度が導入されていることを踏まえて導入された制度。具体的には、連続する8日以上期間の病気休暇を取得した職員が、その病気休暇の期間の末日の翌日から、実勤務日数が20日に達するまでの間（病休通算判定期間（クーリング期間））に、再び病気休暇を取得したときは、前後の病気休暇の期間は連続しているものとみなすもの。

(3) 特別休暇制度の状況 ※R4 調査結果

特別休暇制度については、「産前休暇」、「育児時間」など労働基準法で義務づけられた休暇や、「結婚休暇」、「夏季休暇」などの国家公務員に準じた休暇の他に、各市町村独自の休暇等が条例により設けられている。

市町村によっては、国に制度のある特別休暇を導入していない団体や、逆に国に制度のない特別休暇を設けている団体があるほか、国の制度と異なる日数を付与するなど、対象範囲を拡充している団体も見受けられる。

県内市町村の特別休暇等の導入状況は表-5のとおり。

（公民権行使、官公署への出頭、骨髄提供休暇、災害や交通機関の事故等については、全団体が国と同じ制度である。）

表－5 特別休暇等の導入状況

(令和4年4月1日現在)

	区分	国の制度	市町村の状況
国に制度のある特別休暇	ボランティア休暇	5日以内	全市町村 措置あり
	結婚休暇	結婚の日の5日前の日から結婚の日の後1月の間で連続する5日以内（週休日等を含む。）	全市町村 措置あり
	産前休暇	産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内	全市町村 措置あり
	産後休暇	産後8週間まで	全市町村 措置あり
	保育時間	生後1年に達しない子を養育する職員 1日2回それぞれ30分以内（やむを得ない場合は連続取得可）	全市町村 措置あり
	妻の出産	出産に係る入院等の日から産後2週の間で2日以内	全市町村 措置あり
	育児参加	出産予定日の6週間（多胎の場合は14週間）前から産後8週の間で5日以内 ※令和4年10月1日より産後1年間に改正	全市町村 措置あり
	子の看護	小学校就学前の子を看護する職員 5日（子が2人以上の場合は10日以内）	全市町村 措置あり
	短期介護休暇	職員の配偶者、父母、子、同居している祖父母、孫、兄弟姉妹等 5日（要介護者が2人以上の場合は10日）以内	1団体 措置なし
	忌引休暇	職員の配偶者、父母7日、子5日、祖父母3日等（週休日等を含む。）	全市町村 措置あり
	父母の追悼	父母（死亡後15年以内に限る。） 1日以内	1団体 措置なし
	夏季休暇	7月から9月の間で連続する3日以内	全市町村 措置あり
	現住居の滅失等	連続する7日以内（週休日等を含む。）	全市町村 措置あり
	退勤途上の危機回避	必要と認められる期間	4団体 措置なし
国制度なし	職員団体の事務従事（組合休暇）		10団体 措置あり
	妊娠障害（つわり）休暇		2団体 措置あり
	生理休暇		4団体 措置あり
	夏季における休暇（夏季休暇とは別途）		1団体 措置あり
	リフレッシュ・永年勤続休暇		1団体 措置あり

3 育児に関する休暇・休業等について

(1) 育児休業等の取得状況

令和5年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」においては、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標として、2025年までに1週間以上の取得率を85%、2030年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げることとされたが、県内市町村の男性の育児休業取得率は、20.4%となっており、全国の実況（31.8%）と比べても低い数値となっている。

育児に関する休業等の取得者数については表-6のとおり。

表-6 育児休業等の取得者数

	令和4年度の取得者数			令和4年度中に新たに取得可能となった職員			
	育児休業	部分休業	育児短時間勤務	（育児休業等対象者数）	うち育児休業取得者数	うち部分休業取得者数	うち育児短時間勤務取得者数
男性職員	62	1	2	289	59 (20.4%)	1	2
女性職員	148	47	2	145	141 (97.2%)	47	2

(注1) 「令和4年度の取得者数」欄は令和4年度に新たに取得した者の人数。

(注2) () は「令和4年度中に新たに取得可能となった育児休業等対象者数」に占める割合である。

(2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況について

男性職員の「配偶者出産休暇」や「育児参加のための休暇」については、国の第5次男女共同参画基本計画において、両休暇合計5日以上取得することを目標としている。

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況については表-7のとおり。

表-7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況

令和4年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数
289	207(71.6%)	160(55.4%)	93(32.2%)

二 今回の調査結果を踏まえた課題

今回の調査結果を踏まえた県内各市町村における課題は、以下のとおりである。

1 一般職員の勤務時間について

勤務時間については、行政需要に対応した行政サービスを維持し、職員の勤務能率の維持や健康保持、仕事と家庭の両立について考慮しながら、フレックスタイム制度・時差出勤制度の導入など、各団体で柔軟な働き方を可能とする勤務環境整備を積極的に推進する必要がある。時間外勤務の上限規制については、長時間労働の是正のために、職員の勤務時間を適切に把握することが重要である。その上で、例外的に上限を高く設定する部署の指定（他律的業務の比重が高い部署の指定）や、時間外勤務の要因の整理・分析・検証、時間外勤務縮減に向けた適切な対策を行う必要がある。

2 一般職員の休暇制度の状況

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するため、年次有給休暇の計画的な取得や連続取得促進等についても積極的に取り組まなければならない。特に各団体において取得日数が5日に満たない職員が存在する場合、民間企業においては、年5日の確実な取得が罰則付きで定められていることも鑑み、より積極的な取組が必要である。

病気休暇の期間及び休暇中の給与の取扱いについては、国や他の地方公共団体との権衡を失わないようにする必要がある。

3 育児に関する休暇、休業等について

働き方の見直しを図っていくことは、女性の活躍推進のためにも重要な課題となっており、男性も育児に参加することが強く求められている。男性職員の育児参加を促進するためには、本人の意識を醸成するだけでなく、組織として明確なメッセージを出し、男性職員が育児に参加しやすい雰囲気づくりを行うとともに、職場における一層の理解促進を行うことが不可欠である。

各団体においては、令和5年12月に定められた国・地方の公務員に係る男性の育児休業取得目標を踏まえた目標を設定するとともに、取得促進に向けた取組として、『幹部職員による「休暇・休業の取組方針・目標の明確化」』、『管理職員による「対象職員の意向に基づく取得計画の作成」』等を検討いただき、各団体の実情に即して、積極的に取組を推進していく必要がある。

三 まとめ

地方公務員の勤務時間、休暇等の勤務条件については、地方公務員法第24条第4項の規定により、「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失わないように適当な配慮が払われなければならない」とされており、併せて内容が住民に説明できるものとなっているかという視点も重要である。

各団体においては、国や他の地方公共団体と権衡を失っている事項がないか、改めて諸条件を見直し、引き続き適正化に向けた取組を進めていく必要がある。

また、女性の活躍を推進する取組や、男性の育児休暇取得の推進等、仕事と家庭の両立が重要であるため、テレワークやフレックスタイム制度の導入等といった、全ての職員の「働き方改革」によりワーク・ライフ・バランスを実現することが必要である。