

時差出勤制度に関するQ&A

No	分類	質問	回答
1	対象者	育児や介護による育児部分休業、時短勤務の方は対象ですか？	対象です。ただし、本制度を利用するにあたり、部分休業の時間を変更する場合は別途手続きが必要ですので、ご注意ください。
2	対象者	現在産業医意見により就業配慮を受けている職員について、短時間勤務の配慮を受けフルタイム勤務できていない職員については、対象外の認識でよろしいでしょうか。	就業配慮を受けている職員についても、原則対象として問題ないかと思っています。ただし、勤務区分の変更は、産業医面談を受け、次の指導区分の決定のタイミングが無難かと思っています。ただし、本人の希望により速やかに勤務管理区分を変更したい場合は、保健管理センターまでご一報ください。
3	対象者	就業措置後にフルタイム勤務に戻し、時間外禁止等の配慮を受けている職員に関しては、対象となるのでしょうか。	時差出勤制度は、1日の所定労働時間の長さが変わるものではないので、対象として差し支えございません。
4	対象者	【上原キャンパスの方全般】どの職種が時差出勤制度の対象ですか？	<ul style="list-style-type: none"> ・医師 ⇒ (特命を含む) 教授、准教授、講師、助教 の方々は対象外です。医員であって、シフト制で勤務する方は対象外です。 ・看護師、助産師、薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、栄養士、歯科衛生士、産業保健師、言語聴覚士、視能訓練士、精神保健福祉士 ⇒シフト制(2交代勤務等含む)で勤務する職員は対象外です。決まった時間(8:30~17:15等)に勤務する職員は対象となります。 ・事務職員、技術職員(講座付職員含む)、教務職員、技能職員 ⇒ シフト制(2交代勤務等含む)で勤務する職員は対象外です。決まった時間(8:30~17:15等)に勤務する職員は対象となります。
5	対象者	時差出勤について確認ですが、非常勤職員の対象はフルタイム → ○ 30h → × でよかったですでしょうか？	ご認識のとおりです。30hの非常勤職員(パートタイム)は、時差出勤の対象になりません。 パートタイム職員は、現行の規則で「始業時間と終業時間を個別に定める」ことができると規定されており、すでに現時点で出勤時間を変えることができますので、今回の試行実施の対象としませんでした。
6	対象者	教務職員とは具体的にどのような方を指すのでしょうか。病院の特命准教授(医学部の授業も担当しています。)は教務職員でしょうか。	「国立大学法人琉球大学一般職員人事規程(千原事業場)」によると、教務職員の定義は、以下のとおりです。 教務職員 学部又はこれらに附属して設置される教育施設若しくは研究施設において、教授研究の補助として、学生の実験、実習、実技若しくは演習を直接指導し、又は研究題目を担当して直接研究を行う職務に従事する。 教務職員は全学でも数が少なく、職員録で検索しても理学部の3名と医学研究科の2名の合計5名しか出てまいりません。また、特命准教授は教務職員ではなく、「特命准教授」です。
7	対象者	部長、課長といった管理職は対象ですか？	対象です。
8	対象者	総合技術部所属の技術職員について、時差出勤制度の対象となりますか？	時差出勤を希望する総合技術部職員に対する制度適用の可否については、申出を行った派遣先(各学部等)の判断に委ねます。
9	勤務区分の調整・決定	学生・教員等の窓口対応のある部署においては、8:30-17:15は各係で最低1名は常勤職員がいる状態であるべきと考えています。例えば、常勤2名の係で、係長も一般職員も8:00-16:45の勤務区分を希望した場合で、月単位の交代(ひとり、8:00-16:45、もうひとり8:30-17:15)では折り合いがつかない場合、週単位あるいは曜日単位での交代も運用として、認められるのでしょうか？	月の交代で折り合いがつかない場合、業務都合によるもと考えられるので、週単位の運用も検討いただいて差し支えませんが、勤怠管理の負担等を鑑みると、週・曜日単位の交代は避けていただく方が無難かと思えます。(当該職員に、第二希望の区分はないか確認いただく等、調整を図っていただく方がよろしいかと存じます。)

時差出勤制度に関するQ&A

No	分類	質問	回答
10	勤務区分の調整・決定	<p>労働時間管理者が勤務を行うのが適切ではないと考える時間帯（勤務区分）について希望があった場合で、かつ最低割当人数の点に問題がないときは、この希望を認めるしかないのでしょうか。具体例でいいますと、以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時差出勤対象者：5名 ・最低割当人数 C・・・3人、C以外・・・0人 ・労働時間管理者としては、「A」の時間帯に勤務を認めることは、セキュリティや緊急時の対応等のリスクの観点から適当ではないと考えている。 ・時差出勤対象者への希望調査の結果、C希望・・・4人、A希望・・・1人（仮に甲さんとしします）であった。 <p>→この場合、最低割当人数の点からは問題ないということになりますので、甲さんの希望どおり、A区分での勤務を認めるしかないのか、それとも上記観点を理由にこれを拒むことも可能なのでしょうか。</p>	<p>7:30～8:30に出勤している職員が1人のみだと、対応が不安であるという理由のみであれば、A区分での勤務を認めていただきますようお願いいたします。</p> <p>甲さんに心身のご病気があり、そういったご病気等の事情から1人での対応が特別に難しいといった個別の事情があるようであれば、A区分での勤務を拒むこともできるかと思えます。</p> <p>例えば、以下のような場合を具体的に想定しております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がい等をお持ちの職員で、1人での勤務が難しいため常に複数人がいる執務環境とするよう合理的配慮を求められている場合 ・就業措置を受けている職員で、産業医から1人での勤務を避けるようにといった指示がある場合 <p>事務長や係長の判断を仰ぐ必要のある緊急案件が一般職員1名のみ勤務している時間帯に発生した場合のリスクというのは、時間外労働や、執務室を離れて勤務する場合等でも常態として想定されうるかと存じます。</p> <p>そのため、上記具体例にあてはまるような特別な事情がない場合には、A区分の勤務を認める方向でご検討をお願いします。</p>
11	勤務区分の調整・決定	<p>時差出勤制度（試行）実施要項第4条第2項の「各区分の最低割当人数を設定する。」の意図は、業務の必要性等を考慮し偏りが無いことを避けることが目的であり、勤務区分によっては最低割当人数「0」でも支障ないという理解でよろしいでしょうか？</p>	<p>ご認識のとおりです。</p> <p>「窓口業務などで無人になると業務に支障が出る」などのケースを避ける目的で設定する数値ですので、たとえば、窓口対応が無く、課の職員がA～Eのどの時間に出勤・退勤しても特に問題がないような場合は、最低割当人数は0としていただいてOKです。</p> <p>極端な例を言いますと、以下のような設定でも問題ありません。</p> <ul style="list-style-type: none"> Aの最低割当人数0人 Bの最低割当人数0人 Cの最低割当人数0人 Dの最低割当人数0人 Eの最低割当人数0人 <p>この場合（↑）ですと、「どの職員も自由にA～Eを選んでもらって構わない」という意味合いになります。</p>
12	勤務区分の調整・決定	<p>時差出勤の理由は不要でしょうか。就業規則で基本的な勤務時間が8:30～17:15と決まっていますが、時差出勤する場合、「会議、育児、介護」等理由が必要でしょうか。</p>	<p>理由は不要です。</p>
13	勤務区分の調整・決定	<p>ひと月単位での区分はC8:30～だが、毎週〇曜日だけA7:30～出勤(会議参加のため)というのは認められますか？</p>	<p>理由が業務都合によるものなので、認められます。</p>
14	勤務区分の調整・決定	<p>業務の事情に鑑み、最低割当人数を「勤務区分Cに3名かつ各係から1名ずつ」としたいが、可能か。</p>	<p>可能です。</p> <p>異動などで勤怠事務担当者が変わった場合などに備え、勤怠事務担当者が使用する「勤務区分管理表」エクセルに「※最低割当人数の内訳：各係から1名とする。」のように書いておいてください。</p>

時差出勤制度に関するQ&A

No	分類	質問	回答
15	勤務区分の調整・決定	勤務区分C以外の職員の場合でも月に数回ある土日や祝祭日の当番出勤の場合はC勤務としてよろしいでしょうか。	理由が業務都合によるものなので、認められます。
16	勤務区分の調整・決定	7:30あるいは8:00開始の勤務区分を希望する職員がいた場合、労働時間管理者も7:30あるいは8:00に出勤する必要がありますか？	勤務区分AまたはBを選択した職員がいた場合であっても、労働時間管理者が、7:30あるいは8:00に出勤する必要はありません。
17	勤務区分管理表	誰がどの勤務区分かすぐわかるように勤務区分管理表を、課のteams等課内の誰でもみれるような形で共有しようと思いますが、問題あるでしょうか？	勤務区分管理表を課内で共有いただくことについて、全く問題ございません。
18	勤務区分管理表	部署の使いやすいように、勤務区分管理表を加工して差し支えありませんか？	差支えございません。ただし、本格導入の際の参考にしたいので、変更した様式があれば、職員課職員係へ様式を共有いただけると助かります。
19	労働条件通知書	パートタイム職員の就業時間を変更する場合、人事企画課任用係に書類の提出は不要ということですが、「労働条件通知書」の差替えはないのでしょうか？パートタイム職員の就業時間を変更した場合、労働条件通知書の差し替えは特に行われなくなるとのことですが、希望すれば発行して貰えるのでしょうか？	勤務区分管理表により、パートタイム職員の管理を行っていただく場合は、任用係への書類提出は不要です。また、労働条件通知書の差替えも行いません。労働条件通知書の変更分に係る再交付については、外部監査等で必要になる場合があるかと思しますので、希望される場合は対応いたします。その場合、これまでの手続きと同様に 変更前と変更後の条件が分かる資料とともに任用係へ申請していただくようお願いします。
20	年休	試行期間中にC区分で勤務する職員は引き続き0.5日休は取得可能でしょうか？	勤務区分Cを選択している職員であっても、半休（0.5日休）の取得は不可です。半休の取得を強く希望される場合は、21の問い合わせをご確認ください。
21	年休	試行を導入する部署は、半休は完全に廃止になるのでしょうか？	<p>試行の実施にご協力いただける部署であっても、これまでの勤務区分を変えなくともよいので、どうしても半日休暇を残したいという職員がいた場合は、当該職員について、勤務管理区分表にて「勤務区分C」、備考欄にて「半休使用希望のため、時差出勤対象外」といった形で記載いただき、半休の使用を認めてください。</p> <p>ただし、時間休を利用すれば、半休に近い休暇の取得ができること、また、現行次年度の本格導入にあたって、半休は廃止の方向で検討していますので、その旨必ずお伝えください。</p> <p>また、そういった職員が複数いる場合は、勤怠担当者の管理の負担が増大してしまいますので、課として試行を実施するのか、今一度ご検討いただいた方がよいかもしれません。</p>
22	年休	10/1～以降半日休が残っている場合、この半日を4時間として時間休に換算して取り扱うなどの運用で決まっているのでしょうか。	次年度の本格導入の際に0.5日の残日数があつた場合の取扱いを通知いたしますので、試行期間中は0.5日の残日数は取り崩さず、そのまま運用をお願いします。もし試行期間中に半日休暇を取得したい職員がいらっしゃれば、時差出勤制度適用対象外としていただき、半日を取得いただけますと幸いです。
23	年休	時差出勤に伴い半日休はなくなるのですが、教員も半日休は取れなくなるのでしょうか？事務職員だけの運用でしょうか？	教員は、今年度中は半休の取得が可能です。現在、次年度以降の裁量労働制の導入について検討しているところなのですが、次年度裁量労働制の導入がかなえば、教員は半休・時間休が取得できなくなる予定です。（制度上時間や半日単位の年休に意味がなくなるため）
24	年休	4時間休を半休と取り扱う予定はありますか？	試行の段階においては、ありません。そのため管理者の皆様におかれましては、年5日の年休取得義務化について、より一層の職員への呼びかけ、ご協力をお願いいたします。

時差出勤制度に関するQ&A

No	分類	質問	回答
25	その他	勤怠管理のシステムの導入予定はないのでしょうか？勤務時間のチェック、特殊勤務の超勤時間中の確認等、煩雑となりますが。	勤怠管理システムの導入は検討中です。ただ、現時点で未定なことが多く現段階では導入時期を申し上げることが難しいです。
26	その他	勤務区分Eの職員も、深夜割増は22時からですか？	ご認識のとおりです。
27	その他	時差出勤を認めることにより電気使用量の増加は避けられないこととなりますが、この点については大学として了解している、と理解してよろしいでしょうか。	時差出勤を認めることによる電気使用量の増加は、大学として了解しています。ただし、始業・終業時間を変更することで年休や超勤に頼らず業務が進められるというようなメリットもありますので、ご理解の程よろしく願いいたします。
28	その他	試行後のアンケートは全員対象で実施しますか？	現時点においては、全員を対象に実施予定です。
29	その他	時差出勤の試行を導入するかどうかは、課で判断するという説明があったかと思いますが、本人の意向より先に課としての判断があるという認識でよろしいでしょうか。	課や部署の規模に応じて、こういった順番で進めるか決めていただいて差支えございません。課で判断して個人へ意向をするという順番でも、個人に意見照会を行い、意見をもとに課として判断するという形でも問題ありません。
30	その他	10月1日からは試行導入であり、次年度から本格導入予定との説明があったかと思います。今まさに検討中かと思いますが、フレックスタイム制や週休3日制を含めて、本格導入を検討しているということでしょうか	次年度に向けて検討しているのは、時差出勤制度の本格導入です。
31	その他	大学の各部署で色々な窓口対応がありますが、大学として窓口対応に係る統一的なコアタイムのようなものは設定されずに、開設時間は各課の判断によるという理解でよろしいでしょうか？	試行の段階では、統一的なコアタイムのようなものを設定する予定はございません。開設時間は、各課のご判断にお任せいたします。
32	その他	出張の際の出勤簿の記載は、8：30-17：15との事で良いのでしょうか？	出張の際は、出張する職員に適用している勤務区分の出勤時間を出勤簿にご記載ください。