

「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」

第8回 次第

令和4年9月9日（金）
10:00～12:00
於：第1特別会議室

1. 開会
2. 事務局からの資料の説明
3. 本田技研工業株式会社からのヒアリング
4. 株式会社日立製作所からのヒアリング
5. 国土交通省航空局からのヒアリング
6. 意見交換
7. 閉会

テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会(第8回)

資 料 目 次

【今後の研究会の進め方等】

資料1-1 令和4年 人事院勧告・報告について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

資料1-2 令和4年人事院勧告 別紙第3 公務員人事管理に関する報告(抄)
・・ 9

資料2 第8回以降の開催スケジュール(案)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

【勤務間インターバル関連】

資料3 これまでの委員の主な御意見、内閣人事局及び各職員団体からの御意見
・・ 13

資料4 考えられる論点〔勤務間インターバル関係〕(案)・・・・・・・・・・・・ 23

資料5 本田技研工業株式会社ヒアリング資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

資料6 株式会社日立製作所ヒアリング資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37

資料7 国土交通省航空局ヒアリング資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 63

令和 4 年 人事院勧告・報告について

令和 4 年 8 月
人 事 院



基本的な考え方

社会情勢が急速に変化する中で、
質の高い行政サービスを国民に提供し続けるために



行政がいつの時代にも求められる役割を的確に果たせるよう、
これを支える公務組織が能率的で活力のある組織であり続ける必要

そのために求められること

多様な有為の人材の確保・計画的育成
時代環境に適応できる能力を有する多様な
有為の人材を行政の担い手として継続的に
確保し、計画的な育成を行う



職員が能力を発揮できる職場環境や処遇
職員一人一人がやりがいを持って職務を遂行し、
その能力を十全に発揮できる職場環境を整え、
給与制度をアップデート



更なる有為な人材を
公務に惹きつける

公務全体のパフォーマンスや
公務の魅力が向上する



課題と対応

分類

課題認識

主な対応

1

人材の確保

- 民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向。採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題
- 多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

- ✓ 総合職春試験の実施時期前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ・試験地追加、合格有効期間延伸
- ▶ ✓ 特定任期付職員・一般任期付職員の採用について各府省限りで採用できる範囲を拡大。民間人材の給与決定について、制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援

2

人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

- 職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要
- 職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

- ✓ マネジメント能力向上のための課長級研修コース新設。職員のキャリア形成支援の研修、民間人材が早期に公務になじめるよう支援する研修の充実
- ▶ ✓ 能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3

勤務環境の整備

- 職員のWell-being実現等に向けた職場環境整備が肝要
- 働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。職員の健康増進は職員のWell-being実現の土台

- ✓ 新設の勤務時間調査・指導室において超過勤務時間の適正な管理を指導。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。国会対応業務について国会等の理解と協力を切願
- ▶ ✓ フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化
- ✓ 各府省の健康管理体制の充実に向けて官民を調査

4

給与制度のアップデート

- ①～③の取組を進める中、給与面においても諸課題（若い世代の誘致・確保、積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ、採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化等）に対応できるよう、社会と公務の変化に応じた給与制度のアップデートが必要

- ✓ 本年の勧告では、初任給・20歳台半ばに重点を置き、若年層（30歳台半ばまで）の俸給月額を引上げ〔初任給 院卒・大卒 +3,000円、高卒 +4,000円〕
- ▶ ✓ 俸給表、初任給・昇格・昇給の基準、諸手当など給与制度の各側面から一体的に取り組



① 人材の確保

課題認識

- 民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題
- 多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

課題への対応策

採用試験の見直し

※下線のあるものは令和4年度内に方針決定
 その他は令和5年度内を目的に方針決定

民間企業における採用活動の早期化への対応

総合職春試験の実施時期の前倒し、総合職教養区分の受験可能年齢の引下げ、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢の引下げ

幅広い人材が受験しやすい試験の実現

総合職教養区分の試験地追加、人文科学専攻者が受験しやすい試験区分の在り方の検討、一般職大卒程度試験に専門試験を課さない区分の創設

第二新卒等の確保のための取組

採用試験合格有効期間の延伸

理系学生の確保のための取組

総合職春試験及び一般職大卒程度試験における基礎能力試験の在り方の検討、総合職院卒者試験の受験資格見直し

民間との人材交流の円滑化

任期付職員の採用円滑化

本年7月に、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。今後も任期付職員の採用円滑化を推進

民間人材の給与決定

- ・ 現行制度上可能な柔軟な取扱い（民間での在職期間は原則100/100換算で評価等）の明文化
- ・ 特定任期付職員業績手当の支給要件を明示し人事院との協議を不要に。若手・中堅職員の抜てきを行う場合の給与決定についても各府省限りで行えるよう枠組みを整備

官民人事交流の促進

官民人事交流の促進のため、交流基準の見直しを検討



② 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

課題認識

- 職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要
- また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要



課題への対応策

研修を通じた人材育成

- ・ マネジメント能力向上のため課長級行政研修のコース新設や係長級等への基礎教材作成等を実施
- ・ 若年層等のキャリア形成を支援する研修を充実
- ・ 民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実
- ・ 管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

能力・実績に基づく人事管理の推進等

- ・ 人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知
- ・ 管理職員の評価・育成能力の向上に向けて各府省の研修を支援



③ 勤務環境の整備

課題認識

- 職員のWell-being実現等に向けた職場環境整備が肝要
- 働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。職員の健康増進は職員のWell-being実現の土台

課題への対応策

長時間労働の是正

- 新設の勤務時間調査・指導室において超過勤務時間の適正な管理を指導
- 業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ
- 国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き国会等の理解と協力を切願

テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

- 学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置
- テレワークや勤務間インターバル確保の方策等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

健康づくりの推進

- 職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

仕事と生活の両立支援

- 不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援

ハラスメント防止対策

- 組織マネジメントの観点も反映し、ハラスメント研修を令和5年度から見直して実施



④ 給与制度のアップデート

課題認識

- 能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に取り組む中で、給与面でも公務や社会の変化に対応したアップデートが必要

給与上対応すべき課題

※定年引上げの完成に向け、60歳前後の給与水準接続に向け検討することも法律で規定

- ・ 若い世代の誘致・確保
- ・ 積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・ 採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・ 働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開体制確保等の要請

課題への対応策

給与制度の各側面からの一体的な取組を推進

- ・ 若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・ 多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・ 65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・ 初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・ 定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・ 社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

令和6年にその時点で必要な措置の成案を示すべく俸給表、初任給・昇格・昇給の基準、諸手当などについて、一体的に取組

※定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けその後も対応



給与に関する勧告・報告

3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ（月例給：+0.23%（921円）、ボーナス：+0.10月分）

月例給 [公務と民間の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較]

- ✓ 初任給・20歳台半ばに重点を置き、若年層（30歳台半ばまで）の俸給月額を引上げ
[初任給 院卒・大卒 +3,000円、高卒 +4,000円]

ボーナス [昨年8月～本年7月の直近1年間の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較]

- ✓ 年間 4.30月分 → 4.40月分 勤勉手当の支給月数を引上げ

※勧告後の平均給与（行政職俸給表（一））月額 405,970円 年間給与 6,660,000円（勧告前との差 月額：921円 年間給与：55,000円）

その他の取組

- ✓ 博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施
- ✓ テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について具体的な枠組を検討

令和4年人事院勧告 別紙第3 公務員人事管理に関する報告（抄）

3 勤務環境の整備

(2) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

本院では、本年1月から、学識経験者により構成する「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を開催している。研究会においては、関係者からのヒアリング等を交えながら、テレワーク、フレックスタイム制、勤務間インターバルといった検討事項について議論が行われている。これらの検討事項のうち既存の制度であるフレックスタイム制については、論点がより明確であることから、先行して議論を深めることとなり、本年7月には、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を早期に実施すべきとの中間報告が取りまとめられた。

現行のフレックスタイム制は、原則として全ての職員に適用されているが、一般の職員については、職員が官署で共に勤務することを前提に、コアタイムや1日の最短勤務時間数が長く設定され、職員による勤務時間の選択の幅が狭くなっている。一方、昨今、テレワークが広がってきていることに伴い、コミュニケーションツールや勤務時間管理システムなど、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方が可能となる環境が整備されてきている。

テレワークやフレックスタイム制の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであり、ひいては職員のエンゲージメントを高め、公務能率の向上や多様な有為の人材確保につながるものである。このような観点から、執務態勢の確保、職員の健康確保等についても考慮しつつ、研究会において検討がなされた結果、現行のフレックスタイム制を柔軟化することで見解の一致が見られた。主な内容は、次のとおりである。

- ① 各府省・部署の業務の状況等によって最適な柔軟化の程度が異なることを踏まえ、次のとおり現行よりも柔軟な基本的枠組みを人事院規則で定めた上で、各府省がその範囲内で業務の実情等に応じて府省・部署ごとに最適なパターンを内規により設定可能とすることが適当である。

	柔軟化後の基本的枠組み (下線部分は現行制度より柔軟化する事項)	(参考) 現行制度
単位期間	4週間	同左
当初の割振期限	<u>単位期間の開始以前</u>	単位期間の開始以前 (できる限り1週間前まで)
割振り後の変更	当該日の勤務時間開始前まで	同左
コアタイム	毎日 <u>2～4時間</u> (9時～16時の間に設定) <u>ただし、各省各庁の長が定める週1日は免除可</u>	毎日5時間 (9時～16時の間に設定)
フレキシブルタイム	<u>5時～22時</u>	7時～22時
1日の最短勤務時間数	<u>2～4時間</u> (コアタイム免除日はこれを下回る時間を割り振ることも可能)	6時間

② 各府省において基本的枠組みよりも更に柔軟なパターンを設定しようとする場合には、人事院との協議を通じて、職員の健康及び福祉が確保されることを確認することが適当である。

また、休憩時間制度については、テレワーク等による柔軟な働き方が広がる中で、同一の部署の職員に休憩時間を一斉に付与する必要性が低下している場合があり、特に在宅勤務の場合、職員のライフスタイルによって休憩時間を置くことを希望する時間帯が区々であると考えられる。このため、休憩時間の置き方の規制について、勤務能率や職員の健康等を考慮しつつ、一定程度の緩和をするとともに、フレックスタイム制の場合には、各省各庁の長が職員の申告を考慮して休憩時間を設定できることとすることが適当とされた。

本院は、研究会から中間報告において提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化は、職員の勤務条件及び公務能率の向上に資するものであることから、この提言の内容を基本として、関係各方面と調整の上、令和5年4月から実施されるよう、人事院規則等の改正などの必要な措置を速やかに講ずる。その際、改正後の制度や具体的な活用例を記載した職員向け周知啓発資料を作成して各府省に提供するなど、各府省における円滑な実施を支援する。

柔軟化された制度が十分活用されるためには、手続を効率化することが望ましいことから、勤務時間管理のシステム化を速やかに進める必要がある。また、勤務時間を柔軟化しても執務態勢を確保するためには適切なマネジメントが不可欠であり、研修等を通じて管理職員のマネジメント能力の強化を図る必要がある。さらに、柔軟化した制度が実際に職員の柔軟な働き方につながるように運用されるためには、執務態勢が制約要因とならないよう業務量に応じた要員が十分に確保される必要がある。中間報告においては、これらの点についても併せて提言が行われており、本院として、関係機関に対し勤務時間管理のシステム化の推進を求めるとともに必要な協力を行う。また、内閣人事局と連携してマネジメント能力強化のための取組を実施し、あわせて、(1)で述べたとおり、長時間労働の是正の観点からも、定員管理を担当する部局への必要な働きかけを行っていく。

今後、研究会においては、テレワークや勤務間インターバル確保の方策について更に議論を深めることとされ、テレワーク時の休憩時間の在り方やフレックスタイム制における1日の最長勤務時間数などについても併せて検討することとされた。また、中間報告で言及されたフレックスタイム制等の柔軟化以外の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の在り方等についても引き続き検討を行うこととされている。

これらの検討事項について、研究会において、本年度内を目途に結論を得るべく、引き続き検討を進めていくこととされている。

第8回以降の開催スケジュール（案）

第8回（令和4年9月9日(金)）

- ・ 勤務間インターバル①（情報共有）
- ・ 民間企業・国土交通省航空局からのヒアリング
- ・ 意見交換

第9回（令和4年10月頃）

- ・ テレワークという働き方①（意義、法的性質、勤務環境、健康確保）
- ・ 小豆川委員からの報告、石崎委員・黒田委員からのコメント
- ・ 意見交換

第10回（令和4年11月頃）

- ・ 勤務間インターバル②（制度設計の在り方、例外的な取扱い、交替制勤務におけるインターバル確保）
- ・ 意見交換

第11回（令和4年12月頃）

- ・ テレワークという働き方②（みなし勤務の適用、職務専念義務との関係、勤務時間管理の在り方、裁量勤務制の拡大、休憩時間の在り方、テレワークの法制化）
- ・ 意見交換

第12回（令和5年1月頃）

- ・ より柔軟なフレックスタイム制（申告割振制によらない仕組み、単位期間、非常勤職員への拡大、最短勤務時間の撤廃、短時間勤務制度の拡大）
- ・ 意見交換

第13回（令和5年2月頃）

- ・ 研究会最終報告書骨子（案）の検討
- ・ 意見交換

第14回（令和5年3月頃）

- ・ 研究会最終報告書（案）の検討

※ 各回における検討事項や開催スケジュールは、現時点での事務局案であり、研究会の議論によって適宜変更する。

【資料3】

これまでの委員の主な御意見、内閣人事局及び各職員団体からの御意見

1. 制度導入の意義

(1) 内閣人事局

政府としてフレックスタイム制の活用等により勤務間インターバルの確保に取り組むこととしており、まずはフレックスタイム制の改善と一層の活用が重要。

(2) 公務員労働組合連絡会

「勤務間インターバル」の導入や労働時間の柔軟化のためには、まず現在の時間管理の実情を検証することが必要。

1. 基本的な認識

- ①「強制的な」インターバルを設けなければ休息時間を確保できない職場があるとするならば、人員配置をはじめ職場環境がそもそも問題。
- ②勤務間インターバルの導入が、業務の後ろ倒しや持ち帰り残業につながらないように、超勤の抑制を始め総労働時間の削減も同時に図る必要。
- ③一方で、国会対応や災害対応を始め、特定の日・期間の労働時間が長くなり、十分な休息が取れない場合など、総労働時間の規制だけでは職員の健康を守れない場合に、勤務間インターバルを確保することは効果的である可能性。
- ④いずれにしても、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの確保という観点から最も重要であり、勤務間インターバルはこれらを担保するための手段であるということが大前提。

- ①勤務間インターバルを導入して、朝の勤務みなし時間を設定することよりも、勤務開始時刻前の朝の「サービス残業」を、勤務時間としてカウントし、終業時間（帰宅時刻）を繰り上げることのほうが現実的ではないか。
- ②深夜残業に及んだ場合などはインターバル時間を設けるべきだが、そもそも業務量と必要な定員にミスマッチがあり、慢性的な超過勤務が発生している場合は、問題解決にならない。
- ③勤務間インターバル制度の導入は、より一定時間の休息時間の確保ができる環境となりうる一方、人員が少ない中では、勤怠管理担当者の事務負担が大きくなることも予想される。

何らかの形での「勤務間インターバル」は必要なことであると認識するが、それを成立させるためにも余裕のある職場環境・人員の確保が必要。

(3) 日本国家公務員労働組合連合会

職員の健康保持の観点から、国公労連はかねて勤務間インターバル制度導入を要求しており、現情勢を踏まえた導入に賛成です。

ただし、勤務間インターバル制度の導入に当たっては、地方出先機関を含めた全職員に対する客観的な勤務時間管理を義務化し、現行の超過勤務の上限規制（人事院規則）を強化した上で導入しなければ、その実効性を担保できないと考えます。

(4) 委員

○川田委員

国の中央省庁を中心に公務員全般について言えるのかと思いますが、長時間労働の是正について、民間企業で働き方改革等を通じた対応が進んでいく中で、公務員についてより深刻な問題になっているのではないかと思います。そうしたことへの対応というのもこのテーマに関連する一つの大きな目標になるのではないかと思います。

そして、例えば今回のテーマの中で勤務間インターバルなどは割とダイレクトにこの課題につながっていくことだと思いますし、テレワーク、あるいは柔軟な勤務時間制度といったことについても、一つはそういうものを導入することで、勤務負担を和らげるということがあると思います。

○北島委員

勤務間インターバル制につきましては、フレックスと少し違うところがあると考えておまして、間違っていたら教えていただきたいのですが、私の調べたところによりますと、民間企業でも実際に導入している企業が多いかというところ、それほど現状では多くないと理解しております。そこで、まずはその導入をすることから検討していくことになると思っています。ただ、本当に必要ということであれば、かつて週休2日制について公務員がリードしたような事例もありますので、公務員法制において積極的に導入することによって、民間での普及を促すような効果が考えられるのではないかと思います。

○小豆川委員

私も、インターバル規制を設けることに関しましては、前向きに検討すべきだと思います。民間のインターバルでは9時間や11時間といったケースがあるようですが、皆さんがおっしゃるように、前提となるのは人員配置と業務配分が一番難しいところだと思います。特に知的労働は定義化しにくい仕事が多く、また他律的な業務が多いので、公務の特殊性から考えるとなかなか難しいことだと思うのですが、これが確保されないと持続可能な働き方を実現するための環境整備になっていかないのではないかなと思います。

○風神委員

他律的な業務の比重の高い部署というのは、公務員の特殊性を表す制度だと思いますが、これがインターバル制度によって解決されるものなのか、そうではなくて総労働時間の問題で、長時間労働を引き起こしている制度になっているのかということも併せて考える必要があるかなと思います。

2. 具体的制度設計

(2) 公務員労働組合連絡会

2. 具体的な制度のあり方について

- ①真に実効性ある制度とするなら、何らか法的な位置付けを明確にすることが必要。
- ②勤務間インターバルの時間は、ILO 等が示す「11 時間以上」とすべき。

(3) 日本国家公務員労働組合連合会

勤務間インターバル制度を導入し、インターバル時間を確保すると翌日の始業時刻より勤務開始が遅くなってしまう場合には、職務専念義務を免除する又は勤務したものとみなす等、制度の趣旨を踏まえて翌日の終業時刻が後ろ倒しにならない仕組みが必要です。超過勤務した分だけ翌日の勤務時間を後ろ倒しにしていくことは、制度の目的である職員の健康と安全確保の観点から問題が大きいことに加え、現行の勤務時間管理とも整合的でないと考えます。

国公労連は、勤務間インターバル制度について次のとおり要求してきました。

- ア 2012 年の統一要求書から、「交替制勤務者の連続勤務時間を短縮し、勤務間隔を 11 時間以上確保すること」
- イ 2017 年の統一要求書から、「超過勤務時間の上限規制」
- ウ 2018 年の統一要求書から、「交替制勤務者をはじめとするすべての職員について、連続勤務時間を短縮し、勤務間隔を 11 時間以上確保すること」

(4) 委員

○荒木座長

勤務間インターバルというのは民間でも大変重要な課題になっておりますけれども、制度が非常に厳格なものと導入は無理だということになってしまいますので、実際に運用可能な制度をどう考えていくかというのは重要な課題だと考えております。

○川田委員

勤務間インターバル制度については、民間部門対象の労働法においても、近年、労働時間設定改善法や、労働時間の特例を設けるときの健康確保措置の内容など、いろいろな形で制度の中に取り入れられてきていて、従来の伝統的な労働時間規制が働く時間の長さを規定するものであるのに対して、逆に従来から休日などの形で存在していた、労働から解放される時間を保障するという性質のもので、特に健康確保やワーク・ライフ・バランスの確保、十分な生活時間の確保といったような観点から近年注目されてきていることだと思います。健康確保や生活時間確保という観点からの重要性は、公務の部門においても同じだと思います。他方で、公務には、特定の時間に必ず勤務しなければいけないという点に関して特有の状況があるとすると、そこをどう考えて、健康確保や生活時間確保の観点からのインターバル確保の必要性と調和させていくのかということが、制度を考える上での基本になるか

と思います。

そういう中で、インターバル規制というのもいくつかの捉え方があるのではないかと思っています。インターバル規制は元々ヨーロッパなどで見られていた制度ですが、そこでは一般の労働者について時間外労働が観念できないような働き方である場合が多いこともあって、私なりの理解かもしれませんが、どちらかというとしフト制の勤務を組む場合も含めて、通常の勤務時間や正規の勤務時間を設定するときに、あまり前と次のものが接近しすぎないように配慮するという、正規の勤務時間の配置に関する制度という面が強いのかなと思っています。

それに対して、日本でインターバル規制について議論するときはむしろ時間外労働があるということを前提にした形になることが多いと思いますが、それも、翌日の勤務時間の開始時刻までに一定の時間を確保するために、1日の勤務時間が延びる場合もその限度を設けましょうというところに着目する場合と、逆に、延びた場合には次の始業時刻を遅らせるというところにも意義があると捉える場合などで、いろいろ制度の捉え方やイメージに違いがあるように思われます。

また、一般的な労働時間の長さの規制を受ける働き方をしている人についてインターバルを考える場合と、民間企業で言えば、高度プロフェッショナル労働制や裁量労働といった柔軟な働き方をしている人について健康確保や生活時間確保のために働き方に限度を設けるという観点から労働から解放される時間を保障するものとしてインターバルを捉える場合とで、制度のイメージが変わってくると思います。

基本的にはそのような制度の枠組みや捉え方にいくつかの視点があるということ踏まえた上で、公務の働き方の中で、どういう視点であるいはどういう具体的な制度の内容で実現することが考えられるのかを検討するのがよいかと思っています。

○黒田委員

勤務間インターバルは、権利的な意味合いもあると思うのですが、やはり健康管理の意味合いがかなり強いと思います。

勤務間インターバルが11時間というそれなりに長いように聞こえますが、よくよく考えてみると、途中休憩時間を含めてですが13時間働いてもよい、ということになります。仮にインターバル11時間で単純計算すると、13時間、うち1時間は休憩時間としても、働いて、通勤勤務の場合は片道平均1時間かかると仮定すると通勤に2時間取られ、残り9時間が生活時間となります。睡眠時間を健康管理上推奨される7時間程度取ろうとすると残り2時間しかなく、勤務間インターバルが11時間、というのは、健康管理上かなりぎりぎりというか厳しい時間だと思います。勤務間インターバルは、睡眠をしっかり取りましょうとか疲労回復をしましょう、ワーク・ライフ・バランスを保ちましょうというような意味合いがありますが、研究ベースでは、勤務間インターバルが12時間を下回ってくると疲労が蓄積していくという話もありますし、通勤時間を除いた9時間の中で睡眠時間7時間は現実的でなく、実際には睡眠時間は5時間を下回ってくるような生活になると思います。そうしますと、「勤務間インターバルが11時間」というのは、最低限確保したい時間の話となります。日本の場合は9時間から11時間を努力義務とすると

いう話になっていますけれども、9時間というのはいやほやほあり得なくて、11時間以上は必要になってくるのではないかと思います。

ただ、既に今までの議論にあったように、そうは言っても人が足りないのだという、業務負荷と人的配置のマッチングという問題が最初にありますので、すぐに実装するのは難しく、何年後に達成しましょうという努力目標を設定していただくとういのではないかと思います。

○石崎委員

インターバル規制は時間に着目して休息時間を確保するという話だと思うのですが、テレワークについて組合の方の意見として出されていたつながらない権利などとの話でも多少リンクする部分もあるのかなと思いますので、その辺りも両方併せながら考えていくとよいかと思います。

○荒木座長

勤務間インターバル制度は非常に重要な制度だと思っております。民間でも導入しようという方向で試行錯誤しております。

ただ、これが本当にワークするためにどう制度を仕組むかということをよく知恵を絞る必要があります。仕事が終わってから翌日仕事を開始するまで絶対的に11時間確保しなければいけないということを厳格にやりますと、実際上はこの制度は採用できないということになりかねません。ヒアリングでも出たかもしれませんが、平均で達成するというような発想、つまり、イベントがあるので前日はその準備のために大変で、そのイベント開始時間に来なくていいということは実際ありえないというときには、11時間確保できなくても許容するのだけれども、そういう働き方を恒常的にしていってほしいですよということで、平均としての達成というのが一つあり得ると思います。

また、やむを得ない場合の適用除外を認めるということの意味なのですから、適用除外してしまったら何ら別のオプションが残らず何もしなくてもいいという適用除外ですとやはり問題ですので、小豆川先生も他のオプションとおっしゃいましたが、例えば11時間を確保できなかった場合に、別の形で労働解放時間を取る、例えば高プロには2週間の休暇を与えるというオプションもあるのですけれども、そのような別の形でやる。それから、医師の働き方改革では、長時間のオペをやったという場合に20時間勤務ということはあり得るわけですが、その後は確実に休息時間を取らせるというように、仮に11時間という勤務間インターバルの例外を認めた場合にも、例外を認めたので後は対処しないのではなくて、別の形で休息をどう与えるかというオプションを議論して、毎日確実に11時間でなければいけないという硬直的な対応ではない形での勤務間インターバルを議論するのが有益ではないかと思ったところでした。

3. 例外の取扱い

(1) 内閣人事局

国家公務員にも勤務間インターバルの制度化を検討すべきであるが、その際、突発的な他律的業務（災害対応、国会対応等）への対応に支障のないよう、柔軟な対応も可能とする制度設計とすることが必要。

(2) 公務員労働組合連絡会

- ③勤務間インターバルの適用除外の範囲は狭く設定すべき。
- ④勤務間インターバルが確保できなかった場合の措置を定めるべき（要因の整理、分析及び検証等）。

(3) 日本国家公務員労働組合連合会

- ・すでに超過勤務の上限規制において例外的な取扱いがありますが、公務の運営上、そうした例外的取扱いを一定の制限のもとに認める必要性は認識します。しかし、そうした上限規制の「例外」を具体的・数値的に縮小していく努力なしに勤務間インターバル制度を導入しても実効性に乏しい。
- ・したがって、超過勤務の上限規制を具体的・数値的に強化した上で、「他律的な業務の比重の高い部署」での勤務間インターバルをどうするか、上限時間を超える「特例」の場合の勤務間インターバルをどうするかなど、上限規制の「例外」を含む3段階（他律的業務以外／他律的業務／特例）と合わせて勤務間インターバルの「例外」についても議論すべきです。その際、勤務間インターバルの「例外」としては、通常11時間の勤務間インターバルが必要である場合に9～10時間とするなど、インターバル時間の短縮を認める方向にすべきであり、インターバル時間を設けなくてもよいといった取扱いにすべきではありません。

(4) 委員

○北島委員

導入する際に、その内容に加えて、どのくらい実効的なものとするのかということが問題となってくるように思っております。つまり、現行の残業時間の規制のようなものになってしまうと、これも今議論があるわけなのですが、インターバル制度を導入したとしても、あまり効果がないということになるかもしれません。

また、災害対応等の必要な業務について対象外とするのは仕方がないとは思っておりますが、他方で、災害対応のように突発的に期間を限定しているようなものであればよいのですけれども、国会対応のように一定の頻度で生じるようなものについて幅広く対象外にしてしまった場合に、果たして制度を導入することによってどのくらい違いが出てくるのかという気もしています。つまり、現在、勤務間インタ

ーバルが必要であるような働き方をしている公務員の方について見てみると、おそらく好き好んで働いているわけではなくて、現状、不可欠な業務だと考えていて、仕方なく働いている方も多いように思われます。そうすると、この勤務間インターバル制度が導入されたとしても、結局その労働時間の大半が例外だと認定されてしまうと、制度を導入しても実際の働き方はあまり変わってこないのではないかと心配しております。そういうことがありますので、導入に当たっては、その例外を踏まえても実際に大きく改善されるのかと例外の設定の仕方をきちんと論じていく必要があると思っています。

○石崎委員

インターバル規制が特に休息時間の確保や健康確保という点において持つ意義は、非常に重要と思うのですが、他方で、規制を作ったけれども全く遵守されていないということでは問題がありますので、規制を検討していくに当たっては、その例外の設定なども含めて考えていかなければいけないかなと思っています。ただ、今、北島先生からの御指摘にもあったように、緊急時といっても国会対応のような比較的恒常的な業務をどう捉えるのか、また、災害対応にしましても、日本の場合は頻繁にいろいろな災害が起きたり、あるいは今のコロナに関しましても、緊急事態が長期化するような状況も生じやすい中で、緊急時だからずっと休息時間の点を全く気にしなくてよいのかといたら、そうではないようにも思います。そこで、例外は例外で認めるにしても、ただ外すということではなくて、外す場合には代わりにこういう休息の確保を検討するといった形で規制を組んでいく必要があるのかなという気がしているところであります。

○小豆川委員

適用除外というところで、今、緊急性を要する恒常的な業務というお話もありましたけれども、例えば実態面で考えると、翌日までに非常に詰めて仕事をする必要があって、翌日も早朝からプレゼンテーションが控えている場合、私も何回か経験していますけれども、インターバル規制は難しいです。インターバル規制をうまく適用するためには、計画的な業務管理を進めるということが大事ですが、仮に現実的にできない場合には、他のオプションをそろえ、例えばまとめて休暇をとる場合労働時間とみなすような制度を設けるなど、実際に適用されるための工夫として、いくつかのオプションを作っていくことが必要なのではないかと感じております。

○風神委員

適用除外についても、災害等を設ける必要性を感じますが、適用除外が多いとインターバル制度を作っても形骸化しますので、この辺りも検討することが必要かと思えます。

4. 業務に応じた取扱い

(2) 公務員労働組合連絡会

⑤夜勤明けのインターバル、16時間勤務後（交代制等勤務における連続時間勤務の上限）のインターバルについては、より長時間のインターバルを設定すべき。

(3) 日本国家公務員労働組合連合会

勤務間インターバル制度のような健康・安全確保措置をとりわけ必要としているのは、「他律的な業務の比重が高い部署」で働いている職員や、「特例」を適用されている職員です。

代替可能業務か否かによる差については、どの業務が代替可能で、どの業務が代替困難であるかを客観的に判断することは難しく、代替する職員に求められる知識や能力も業務ごとに千差万別です。また、それらの判断を国家公務員が担っているすべての業務について行うことも、その適否を検証することも膨大なコストがかかり、そのために日ごろから要員不足である職場のリソースを割くことは合理的ではありません。したがって、「代替可能業務／代替困難業務」といった新たな区分をつくって勤務間インターバルの取扱いに差を設けるべきではありません。

ただし、勤務間インターバル制度の一律適用を原則とした上で、前記(1)で述べたように、「他律的な業務の比重の高い部署」、上限時間を超える「特例」といった、現行の超過勤務の上限規制で用いている取扱いの違いに応じて勤務間インターバルの取扱いや運用を検討することはやむを得ないと考えます。

(4) 委員

○風神委員（再掲）

今回いただいた資料を拝見しますと、コアタイムや勤務間インターバル制などの議論というものも含まれていますが、公務員の研究職や一般職というような職域だけではなくて、その業務ごとに整理していくことが大切ではないかと考えています。

○小田委員

私も、インターバル規制を実現できるならばある方が望ましいと思いますし、是非実現を目指していくべきではないかなと考えております。

日本の場合、どうしても仕事の区分が曖昧で長い間の働きぶりで評価が行われたり、他の人の仕事の部分まで担当した方が将来的なキャリアが良くなったり、あるいは悪くなることを防ぐことができるというような構造がある以上、どうしても職員の方の自由な判断に任せておくと、仕事の成果や品質を追求して無理をして働いてしまう人は元々出やすい構造にあると思います。そういった面でも、職員の方自身に管理を任せておくと過労になりやすい構造を踏まえると、外部から規制をかけて歯止めをかけるような制度が必要なのではないかなと思います。特に若い方はそ

うだと思えますし、あるいは特別職や一般職を問わず、生命の維持と健康管理のために必要なことですので、職位や職種を問わず、こういった対応は必要ではないかなと思っております。

ただその一方で、現状の人員配置や財政状況を考慮すると、なかなか一朝一夕に実現することが難しいというところも私も感じているところですし、そういった面で、公務員の労働環境が非常に悪いということが徐々に知られております。そうした中で、ある程度の負担をしなければ一定の公共サービスは受けられないというところに世間的な理解をもう少し広げていかなければならないか、あるいは現状の人員で賄える程度の公共サービスでよいのかというところは、民主的な判断によるところではないかと思えます。

また、細かいところで言うと、国会対応や議会対応など、現在でいうと自治体のコロナワクチンの接種対応の担当者などはかなりの労働時間になっているのが現状ですけれども、自治体は担当者を数か月おきに入れ替えるような対応をしているところもあれば、同じ担当者がずっとここ1年やっていて、かなり過労になっているところもございます。そうした意味で、日本の働き方のある意味よいところもあるとは思いますが、担当者が変わっても他の人でもうまく引き継いで仕事をやっていけるというところは、日本の働き方の良さも生かしつつ、インターバルをしっかりと確保して、仕事の引継ぎをしながら柔軟に対応できるような働き方の在り方が将来的には実現できればよいのかなとは思えます。

○風神委員

私も、長時間労働の是正や健康確保の観点からは、インターバル制度は必要かと思えます。

ただ、導入の際に業務の後ろ倒しや持ち帰り残業であったり、他の労働者へのしわ寄せなどでゆがみが出たりするのは本末転倒だと思います。これについては、もう既に多くの委員から意見があるように、人員配置の問題と併せて検討する必要があるのかなと思えます。

5. 交替制勤務職員への先行導入

(3) 日本国家公務員労働組合連合会

交替制勤務職員に勤務間インターバル制度を導入することは、10年前から国公労連が要求するところです。一般職員、交替制勤務職員分け隔てなく導入することが望ましいものの、そのことにより導入が遅れることが想定される場合は、交替制勤務職員に先行導入することも検討すべきであると考えます。

国土交通省航空局では、2021年3月から航空管制官（交替制勤務）に11時間の勤務間インターバル制度を導入しています。

航空管制官以外の交替制勤務で働く職員については、勤務間インターバル制度はまだ導入されていませんが、航空部門に限らず、国立ハンセン病療養所などの医療・福祉施設で働く交替制勤務職員（看護師・介護士・医師等）についても、疲労蓄積による過失が重大な事故につながるリスクは高く、勤務間インターバル制度の導入をはじめ、職種ごとに疲労管理の基準を示した上での総合的な規制が必要です。

以 上

考えられる論点〔勤務間インターバル関係〕（案）

○国家公務員に勤務間インターバルを導入しようとする場合、具体的な論点としては、次のものが考えられる。

【具体的な論点（案）】

〔総論〕

- 論点 1： 勤務間インターバルを確保する目的や理念をどのように考えるのか。
- 論点 2： 公務に勤務間インターバルを導入する場合の前提条件や留意点は何か。
- 論点 3： 勤務間インターバルは終業時刻と始業時刻の間隔のみの問題と捉えてよいか。週休日の振替による連続勤務や宿日直勤務との関係を考慮する必要はないか。
- 論点 4： 勤務間インターバルの時間数はどのような考え方で設定すべきか。通勤時間は考慮すべきか。テレワークの場合はどうか。
- 論点 5： 勤務間インターバルを制度として導入するのか、運用として確保するのか。まずは努力義務を定めるのか、具体的に制度化するのか。具体的な制度化の前に、運用により試行を行う必要はないか。公務先行で具体的に制度化することについてどのように考えるのか。

〔インターバルの確保方法〕

- 論点 6： 勤務間インターバルの時間を事前にどのように確保するか。フレックスタイム制の場合はどのように申告・割振を行うのか。1日の最長勤務時間や割振単位期間の長さをどのように考えるのか。交替制勤務の場合の割振基準をどのように考えるのか。超過勤務を制限する方法をどのように考えるのか。
- 論点 7： 勤務間インターバルの時間を事後的にどのように確保するか。勤務間インターバル時間と勤務時間が重複する部分を、勤務したものとみなすことをどう考えるか。翌日の勤務開始時刻を、その分繰り下げをどう考えるか。
- 論点 8： 勤務間インターバルを確保できなかった場合はどのように対応すべきか。確保できなかった時間分について、一定期間内に取得させなければならない休暇（仮称「代償休暇」）として取得させることについてどう考えるか。確保できなかった時間を貯めていき、一定の時間数（1日、半日）になった場合に、その分休暇（仮称「労働時間口座休暇」）を取得させることについてどう考えるか。

〔適用範囲〕

- 論点9： 勤務間インターバル制度の対象職員の範囲をどのように設定するのか。
制度自体を適用除外とする職員の類型を設けることについてどう考えるか。
- 論点10： 勤務間インターバルは、全職員共通の仕組みとして設けるのか、職員の類型ごとに設けるのか。
職員の類型として超過勤務の上限に係る区分（他律的業務、特例業務）を用いることについてどのように考えるのか。
妊産婦や年少職員、障害者など疲労回復の必要性の高い職員の取扱いについてどのように考えるか。
- 論点11： 勤務間インターバル制度が適用除外される職員や短い勤務間インターバルが適用される職員について、どのような代償措置を設けるべきか。
勤務時間・休暇制度以外の対応は考えられるか。
- 論点12： 期間業務職員に対する勤務間インターバル制度の導入をどう考えるか。

以 上