

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13回)

日時：令和5年2月20日(月)10時00分～12時00分

会場：人事院第一特別会議室(オンラインと併用)

出席者：(委員) 荒木座長、石崎委員、小田委員、風神委員、川田委員、  
北島委員、黒田委員、小豆川委員  
(人事院) 荻野職員福祉局長、役田職員福祉局次長、  
小林勤務時間調査・指導室長、内田職員福祉課長補佐  
(オブザーバー) 内閣官房内閣人事局、総務省自治行政局公務員部公務員課

○荒木座長

ただいまから第13回「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」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、ご多忙のところ、ご参加いただきましてありがとうございます。

本日は、次第のとおり、本研究会の最終報告の骨子案について議論したいと思います。事務局の協力を得まして骨子案を作成しておりますので、まずは事務局から説明をお願いいたします。風神先生の音声聞こえておりませんようですので、ご発言の際にチャットで書き込んでいただくということで進めさせていただければと思います。

それでは事務局から骨子案の説明をお願いいたします。

○役田職員福祉局次長

ご説明いたします。

骨子案は、これまでの研究会の論点整理を基本として、各研究会におけるご議論を踏まえまして、現状と課題と本研究会の見解という形で整理をしております。論点整理部分につきまして、事務局として盛り込むべき内容は盛り込んでおりますので、最終報告書案に近いものになっております。本日は、さらに追記すべき点、表現を修正すべき点、内容を具体化すべき点などについてご議論いただければと思います。

また、お示ししている骨子案は、これまでご議論いただいた順に勤務間インターバル、テレワーク、より柔軟な働き方と並べておりますが、各テーマの並び方を含む、最終報告の全体構成についても、本日ご意見をいただければと考えております。併せまして、最終報告と中間報告との関係をどのように整理するか、議論全体をまとめる形で研究会としてのメッセージや理念を記載することをどう考えるかなどもご議論いただければと考えております。

なお、骨子案の本研究会の見解のうち、具体的な施策に繋がらうる部分を抜き出して概要版を作成しております。

骨子案についての説明は以上でございます。

○荒木座長

ありがとうございました。

これから、資料1-1、1-2、1-3と分けて議論をしていくところでございますけれども、その前に今の事務局の説明について何か質問等があれば、お出しいただきたいと思っております。もう議論に入ってよろしゅうございましょうか。

特に質問はないということですので、骨子案の内容について、皆様と意見交換をして参

りたいと思います。今回は骨子案について率直な意見交換の機会を確保する観点から、個別議論について、すべての議論を議事録として公表する前提ではなく、議論の結果を踏まえて公表の在り方を検討したいと思います。

それでは、勤務間インターバル、テレワーク、より柔軟な働き方、最終報告の全体構成というように議題ごとに時間を区切って意見交換をして参りたいと思います。

なお、各テーマの目的、理念や必要な環境整備などについては、各テーマで共通する面もあり、総論的に取り上げることも考えられますので、全体構成を議論する際に合わせて議論していただきたいと思います。

まず、勤務間インターバルについて、どの点でも結構ですので、ご意見があればご発言をお願いいたします。

石崎先生お願いします。

## ○石崎委員

はい。この度は骨子案の取りまとめありがとうございました。私の方から6点ほど気になった点がございまして、順に指摘させていただければと思います。

まず1点目としましては、いただいた資料1-1の4ページ目の3段落目の辺りで、「インターバルを確保するための取り組みを強力に推進する必要がある」とした後で、「国家公務員法に定める情勢適用の原則に従って、」必要性を明確にすべきであるというところがあるかと思えます。確かに情勢適用の原則というものがあるのだろうとは思いますが、この研究会の中では、そういったものはある一方で、公務の方で先行すること、好事例を示すという点で、インターバルを民間より先に進めていくこともよいのではないかというような趣旨の意見も複数出ていたような記憶があります。この辺りの書きぶりをこのままでいいのかどうかというところを改めてご検討いただけないかというふうに感じたところはございます。

次に2点目ですけれども、その次の次の段落のところ、「一方で、現在の業務量、人員体制のまま」導入すると影響が出るという辺りの段落ですけれども、色々な「業務改革に取り込むことは、インターバル導入の前提となるものであり、同時に進めていかなければならない」と記載されているかと思えます。こうした業務改革が必要であることは、この研究会でも指摘が出ていたかと思えますし、非常に重要な課題であることはそのとおりなのですが、「導入の前提」という書き方をさせていただきますと、何といいますか、業務改革が進まなければ入れなくていいというような、卵が先か鶏が先かのような話になってしまいかねないので、「同時に進めていかなければならない」という部分はいいのですが、「導入の前提」という部分に関しては表現を改めて検討いただければと思います。

それから3点目ですけれども、4ページ目のその上の段落のところには、インターバルに関して、「最終的には原則として全職員を対象とすることを目指すべき」ということを明記していただいているのですけれども、そこから少し飛んで6ページ目の中頃の「③超過勤務命令の抑制」の話題が終わって少し間が空いたところの「こうした状況を踏まえ、」というところを見ますと、原則勤務間インターバルが問題なく確保できているところについては、それ以上の措置を講じる必要はないというようなこともあります。ここはお伺いの方がいいのかもしれませんが、ちょっと分からなかったのが、全職種として最終的には目指していくけれども、この箇所は当面のインターバルの確保の話なので、特定の問題なく確保されている部分については何かしなくてもいいということなのか、最終的にもここは外れることになるのかどうかというところです。これを記載する必要があるのかどうか、確保できているところにはインターバルを入れなくていいのかというところが気になっているのです。

が、以前の議論の中では、確保できているところへは逆に入れても差し支えないというような考え方もでき得るところかなと思いました。この辺りは、事務局のお考えをお聞かせいただければと思います。

それから、少し戻って 5 ページ目の②で、「年次休暇の使用の促進」ということが当面の確保手段の一つとして挙げられています。これも、たしかに健康確保という意味ではあり得る手段なのかもしれませんが、他方で、当然年次休暇を取得すれば、その分手持ちの休暇日数も減ってしまうということになるかと思しますので、ここにも「請求は義務ではない」ということは書いてありますけれども、フレックスタイム制の活用で割振りに当たったの配慮や超過勤務命令の抑制とは若干レベル感が違うのかなと思っています。そういう意味で、例えば置く位置にしても、②ではなくて、②と③を入れ替えていただくとか、これを正面から出しているものかというところが気になったというところになります。

ここまでおそらく 4 点申し上げたと思いますが、最後 2 点ほどは表現的な話です。「フレックスタイム制の活用等」というところで、「一定のインターバルを確保することができるようあらかじめ勤務時間を割り振ることができる」や、「割り振らないことも可能である」という表現があるのですけれども、「できる」という表現ですと、何かしなくてもよいというように読まれ、ミスリードされかねないのかなというところがあり、「考えられる」とかそうした表現にしていいただければと思います。

あとは 8 ページ目の 2 段落目で、「基本的考え方でも触れたとおり、」というところで、意識を変えていくということとやはり業務対策が必要だということが両方挙げられていて、この順番が最初の方のところでは業務改革が先に来て、次に意識改革の話があったので、その平仄を揃えられた方がいいのかなと感じました。

私からは以上になります。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。質問がございましたので、事務局からお願いします。

#### ○役田職員福祉局次長

ご質問にお答えいたします。

まず、6 ページのところで書いておりますけれども、我々としては、基本的に勤務間インターバルの確保はすべての国家公務員において目指されるべきものと認識しております。ただ、この確保するための手段が段階的になっておりまして、現行制度による方法、さらに一層の取り組みを行って確保する方法、最終的にそれでも確保できない場合にはより強力な制度を入れる方法というように考えております。6 ページの記述は、まさしく現行制度の活用によってインターバルが確保されていれば、それ以上の新たに制度的な措置を講じる必要はないという趣旨でございまして、インターバル規制には当然かかるというんですか、インターバルの確保の中には含まれているということですので、何もしないということではなくてむしろ包摂されているという意味で、書かせていただいております。

#### ○荒木座長

私もそこは気になった点です。そういう趣旨であれば、それ以上の措置を講ずることなく導入すべきである、導入することが考えられるとか、その後の特別な措置を執ることなく実施できるのであればするべきだということが伝わるようにしていただくことが適切かと思ったところでした。ありがとうございます。

他の先生方いかがでしょうか。はい、川田先生。

## ○川田委員

ありがとうございます。

時間の関係もあるので、細かい表現についてはまた別途申し上げる機会があるのかなと思ひまして、少し内容に関わる点で2点述べたいと思ひます。

一つは、先ほど石崎先生からもご指摘があった4ページのちょうど真ん中辺りの記述で、細かいところは飛ばすと言いつつやや細かい話ですが、これは一般には「情勢適応」と言っているのではないかというところが少し気になったところですが。その部分の中身に関して、情勢適応の原則については、私も色々と公務員法に関わる機会が多くある中で、若干使い方に幅があるような概念である気がして、あるときには民間企業で現に実行されている労働条件を前提にそれを公務に反映させていくというような発想で使われることもある一方で、具体的な状況によっては、民間部門における政策目標あるいは官民に通じた共通の政策目標のようなものを、現実にとどこまで実施されているかということとは別の切り口でとらえて考えていくこともあり、後者の考え方だと実態としては公務が民間に先行するというようなことも視野に入ってくるというような場面もあったかと思ひます。この辺りは、私個人としてある程度幅のあり得る概念かなと考えているのですが、研究会全体あるいは人事院が施策を行う立場として、この概念がどのような捉え方なのかという点を少し明確にした上で、方向性としては、石崎先生のご指摘になったような、この場面ではおそらくいくつかの観点、例えば過労死防止という観点からインターバルを導入していく必要があるということは、官民通じた政策目標としては共有されているという状況があるのかなと思ひます。そういう辺りを強調できるようであれば、そうすると良いかなと思ひました。それが1点目です。

それからもう一つ挙げたいことが6ページから7ページに跨る部分ですが、勤務間インターバルの確保が困難であった場合にどうするのか、そして、段落の最後の方、7ページに入った辺りでは、インターバルを確保できなかった時間が一定数を越えた段階で初めてインターバルを確保するという整理になっているのですが、このあたり、どこからどこまでを原則的なインターバルで、どこから先を原則的なインターバルが確保できない場合と整理するのかについて、これまでの検討会での議論に照らして整理を深める必要があるかなと思ひました。検討会では、理想的には毎日一定の時間の勤務間インターバルを必ず確保するのが理想かもしれないけれども、それを例外なく要求することは必ずしも現実的ではないので、原則的なインターバルの範疇で、ある程度一定の時間の幅をみて、例えば一定の期間内にインターバルが確保できなかったような日が一定数に達したら、その段階で確実にインターバルを確保するというようなものも、いわば原則的なインターバルの在り方として議論されていたのかなというようにも思ひました。ちょっとこの辺りは認識が違いかもしれませんが、基本のインターバルの制度に含まれるものがどこまでで、それが確保できない場合の措置というのはどこまでかということ、もう少しできたら整理を深めるのがいいかなと思ひました。

以上です。

## ○荒木座長

ありがとうございます。

小田先生から手が挙がっています。お願いします。

## ○小田委員

すみません、今の論点とは少し違うところで話が戻って恐縮ですが、先ほど石崎先生の方からお話がありました4ページのところの「一層の業務改革に取り組むことは、勤務間インターバル導入の前提となるものであり、」という表現の部分が私もかなり気にかかったところでして、「前提」という表現でよいのかということはやはり思うところであります。改革が進んでいないのでインターバルが導入できないという根拠になってしまわないか、特に、一番インターバルが必要と思われる部署、他律的な業務に従事している部署は、そう簡単にこの改革だけでどうにかインターバルが導入できる状況になるとは思えない部分がありまして、その辺りの部局が制度の適用を回避する理由づけになってしまうことで、事実上インターバルが形骸化した形になってしまわないかということが非常に気になったところです。

ただ、もちろんインターバルを導入するためには改革が必要なのだというところで、「前提」と記載した方が、インターバルを導入するためには必ず改革をしないではいけないという意味でもとれるところではございますので、そういう考え方もできなくはないですが、人員配置の部分を手当てしないままこれをやるということをやった結果、事実上、すぐには適用できないということになると思います。もちろんこの報告書全体として漸進的に少しずつしか変えていきようがないという雰囲気ニュアンスで書かれているところに関しては、私も現実的にはそうですし、それには非常に同意するところなのですけれども、この「前提」という書きぶりでもいいのかどうか。私もその辺りどの程度まで市民や国会への配慮を行った書きぶりにすべきかどうなのかというところはこれといった自分の正解、意見があるわけではないのですけれども、少しその辺りが意図しない形とは言いませんけれども、うまく使われてしまうのではないかなということが気になったところではございます。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。

ご意見をすべて伺ってからまた議論したいと思いますので、黒田先生お願いします。

○黒田委員

ありがとうございます。聞こえていますでしょうか。

○荒木座長

大丈夫です。

○黒田委員

ありがとうございます。

まず2個前に川田先生がおっしゃった7ページの勤務間インターバルが確保できなかった場合の代償措置についてです。ちょっと記憶が曖昧なのですが、確か私が発言したと思うのですが、「せめて連続勤務にならないように」などと具体的に代償措置についての対策プランが書かれていると、その後の各省庁でのご検討がより進みやすいかなと思えました。勤務間インターバルの適用について、「原則的に全職員を対象とすることを目指すべきである」と高く謳い上げていることはすごくいいなと思って読みました。

あと、些細なことでは表現の範囲ですが、4ページの「断捨離」という用語は商標登録されているようですが大丈夫でしょうか。言いたいことはこれで的確にわかり、こういう表現だけなら構わないのかなあとと思いながら読んだのですが、私その辺り疎いので、もう一度確認をいただいて、もし商標登録に引っかかるようなら言い換えが必要かなと思いました。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。  
北島先生お願いします。

○北島委員

先ほど小田先生がおっしゃられた点ですが、4 ページ目の 4 段落目のところで、「行政サービスの提供にも影響が生じることが避けられない。国民(やその代表者で構成される国会)」というように、わざわざ「国会」と書いていることで、国会対応を理由とする勤務間インターバルを実施できないということを正当化するように取られないかということは私も心配しております。それが1点目です。

2 点目は細かな表現についてで恐縮なのですが、1 ページ目の 4 段落目の、「また、」から始まる段落ですが、「さらに」以下のところで、総合職試験採用職員の退職状況を見て33人増加していると書かれているのですが、私よく分かっていないのですが、これは長時間労働が原因で退職者が増えていると理解してよろしいでしょうか。

以上2点です。よろしくお願いします。

○荒木座長

お尋ねの点はいかがでしょうか。

○役田職員福祉局次長

職員アンケートがございまして、その中で理由を聞いてみると、こういう長時間労働ということも1つの要因に挙がっていたかと思います。ただ、ここは事実関係を記載しており、単純に退職者が増えているということだけ書いておりまして、実際に退職に至った経緯は複合的な要因があるかと思いますが、こういうファクトをここに書くのかどうかというところはご議論いただければと思います。

○北島委員

はい。もし書かれるのであれば、退職の理由のアンケートで長時間労働というのが要因として挙がっているというように書かれた方が、この文脈には沿ったものになるように思います。

○荒木座長

ありがとうございました。  
風神先生から、チャットの方で書き込みがあります。

○風神委員(チャット)

6 ページの「③超過勤務命令の抑制」は、フレックスタイムなどよりは労働者自ら働きかけられないので、若干上記とは異なる。上司など管理者がきちんと運用できるようにする必要があるかと思います。

6ページの「勤務間インターバルの本格的な実施に向けた試行」について、委員、関係者に確認したいこと、xx までや速やかになど試行をいつ行うのかの明記はあえて避けているのでしょうか。

4ページの「国民(やその代表者で構成される国会)の理解を得るためにも」や6ページの「各省庁に対して、他律部門の範囲について業務の実態に即して課室よりも細かく指定することや、特例業務の範囲を必要最小限とすることについて指導を行うなど、長時間労働の是正に向けた取組を進めていく必要があると考えられる。」は他律的部署の関係者を明記できてよいと思います。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。

いくつか、私も先生方と議論したい点があるのですが、一つは石崎先生と川田先生からご指摘があった国公法の情勢適応の原則に従ってというところで、川田先生ご指摘のように、色々な意味付けがあるかと思えますけども、普通言われているのは、民間の給与に従って人勤をどうするかということなので、団体交渉権が制限されているので民間に合わせるという文脈で使うのが一般です。ここは、民間は努力義務とされているのに合わせるというのであれば、努力義務以上の規制はしないという消極的なメッセージになりかねないというのが少し気になったところでございます。石崎先生がおっしゃったように民間に先んじてというスタンスも十分あり得るところですので、原則に従ってではなくて、民間適応の原則も視野に入れつつとか、民間もこうやっているのだから何かやるべきだ、やるとするとどういふことをやるかは別論だというスタンスが伝わるような記述が望ましいかなと思いました。

4ページの「勤務間インターバル導入の前提となる」は私も気になったところです。あえて「前提」を残すのであれば、勤務間インターバル制度が機能するための前提となると、うまく機能するためには、制度だけではなく、人員体制もやらないと機能しませんから一緒に同時にやりましょうということであれば分かるのですが、このままだと確かに人員等の配置など一層の業務改革に対応できなければ何も導入できないという誤ったイメージになりますので、少し表現を工夫した方がよいかと思いました。

4ページから5ページにかけて、5ページの冒頭なのですが、4ページでは11時間の勤務間インターバルが適当であると、その上で11時間の勤務間インターバルを適用すると公務の運営上著しい支障が生ずることが見込まれるとして例外を認めるべき業務があるか、また、例外を認めるときのインターバルを何時間とすることが適当かなどについては、例示ですからよいのですが、例外として、11時間を10時間や9時間にすることしか考えていないような印象を与えるので、例外を認める場合にインターバル時間を短縮するのか、代替的措置を講ずることとするのかなど、もう少し単に短くするだけではない別の対応を考えるということが伝わった方がよいかと思いました。

6ページの一番下から7ページの冒頭、ご説明を聞いて、段々そういうことかと思ったのですが、勤務間インターバル制度の導入をどう定義するかという問題なのですが、勤務間インターバルを必ず確保する仕組み、いうならば勤務間インターバルの導入が努力義務的な導入というものと、ハードロー的に守れなかった時に具体的な措置を講ずる必要のある制度としての勤務間インターバルと、そちらの方でも必ず確保する仕組みとしての勤務間インターバルとして議論されているようでありました。必ず確保する仕組みのない勤務間インターバルを報告書はどう定義付けているのかが少し分からなくなってまいりますので、必ず確保する仕組みをもう少し伝わりやすい表現とするのがよいのかなと思いました。

7ページの一行目にそのような表現があって、かつ7ページの一番下、「また、」のところでは、勤務間インターバルを確保できなかった場合の措置というのがあられるわけです。です

から、これだと確保できなかった場合の措置を執るのは勤務間インターバルを導入したことになるのかという少し矛盾した印象を与えますので、勤務間インターバルは絶対的に 10 時間確保しなかったら駄目ということではなくて、原則 11 時間の勤務間インターバルを例外としてどういう受け止め方があるのかということを含めて全体を勤務間インターバル制度の導入として議論すべきではないかと思いました。

それが何ら措置を執ることなく、6 ページの、それ以上の措置を講ずる必要がないというのが、特別の対応をとらなくとも導入可能な部署の話であればこの勤務間インターバル制度は導入したといえるという部分になるかと思しますので、その辺りの平仄も踏まえて、必ず確保する仕組みという表現も合わせて例外措置をどうするかというのが、11 時間を短縮するだけではない別の措置もあることも踏まえて、全体整理した方がよいかなという気がいたしました。

それから、もう 1 点細かい点なのですが、8 ページの最初の段落の下から 2 行目の「給与の二重取りの問題」という表現がございます。これは遅くまで勤務して翌日最初の 2 時間ぐらい勤務を要しないということにしても、給料を払うよと。しかし、7 時間 45 分働くと、所定終業時刻以降なのでそこもやはり払うと。それを給与二重取りと表現されていると思うのですが、これは給与の二重取りというよりも、最初免除された時に給料を払うことは別におかしいことではなくて、ずらした時にそれが割増賃金、超過勤務として扱われることが問題なので、給与二重取りというよりも、その分が超過勤務として扱われることの問題として議論した方がよろしいかなと思いました。

必ず確保する仕組みについて他の先生方はどうお感じか、ご意見を伺えればと思ったのですがいかがでしょうか。

石崎先生どうぞ。

## ○石崎委員

ありがとうございます。

座長からご指摘のあった点に関しまして、確かに何が原則で何が例外でというところが分かりにくいので、そこは改めていただきたいと思いました。それで少し表現ぶりはこれからご検討いただくのがよいとは思うのですが、要するに、各日ごとの勤務間インターバルの話をしている時は「各日ごとの」「1 日ごとの」みたいなものを追記するであるとか、それが確保できない場合の例外としての、平均して時間を超過した時のという話が次に出てきて、あるいはそうではない時のいろいろな対応は、勤務間インターバルというよりは休息時間を確保するみたいな表現を使うと、より整理しやすくなるのかなと思いました。

もう一つ、北島先生のご意見を伺って改めて思った点で、4 ページの 5 段落目のところに戻ってしまうのですが、要するに国会対応などが導入されない言い訳にされてはいけないのではないかという話との関係で、他方、国民や国会の理解を得るという表現自体はやはり入れておいた方がよいという話が風神委員からも出されていたように思います。少しここで感じましたのは理解を得るために業務改革をという話なのですが、実は業務改革は行政サービスの提供に影響が出てくるのであれば、それで業務改革の必要性はある程度基礎付けられるので、「理解を得るためにも」というところは、ここではなくて、むしろその後ろの方で「職員の意識や職場の慣行を変えていかなければならない」というところがあるのですが、そこに加えるような形で、つまり、意識や慣習を変えていかなければいけないのは、職員だけではなくて、むしろ国民や国会なので、ここをつなげるような形で、職員の意識、職場の慣習、そして国民、国会の理解を得ていかなければならないというような形で切り分けていただくとよいかなと思いました。

それから風神委員がおっしゃられていた試行の時期に関しましても、決められるのであればある程度目安を示していただけるとよいかとは思いますが、この辺りは事務局の中の検討状況はまだこちらも分からないところもあるので、ご検討いただければと思います。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。  
他の先生方がいかがでしょうか。  
川田先生お願いします。

#### ○川田委員

ありがとうございます。  
必ず確保するとかそれと関連した表現の部分についてですが、少し先ほども関連したことを述べましたが、これまでの議論の状況を見ると、本来あるべきインターバルがあってまずはそこを目指す、それができないときにどうするという整理をしていくよりは、むしろ基本になる考え方として、例えば 11 時間という時間は睡眠時間と結びついて、健康確保のために意味がある時間だという点はしっかり示すのがよいように思います。

それ以外のものについては、どこまで入れていくかというのはありますが、先ほど黒田先生からご指摘があった、それができない場合でも連続勤務は避けるべきというような考え方などいくつか基本になるような考え方が出てきて、その一方で、厳密に必ず何時間というのを毎日求めるのは現実的ではないという認識もあったかと思います。現実想定される、求められる職務の状況も踏まえた具体的な状況に応じた検討は必要だろうと思います。

そのような基本的な考え方からすると、業務の都合に合わせるというのであれば何でもよいというわけではないというメッセージは出しつつ、あり得る姿を代表的と考えられるものを示して、その中で具体的な状況に合わせたものを導入するという形で、勤務間インターバルを本来あるべき姿とそれができない場合の整理をあえて強調するよりは、基本的に考えるべきところを押さえた上で、できるだけできることをやっていくというメッセージの出し方もあるのかなと思いました。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。  
黒田先生お願いします。

#### ○黒田委員

ありがとうございます。  
荒木座長がおっしゃっていた、「原則どこまでを勤務間インターバル制度としてみなすか」というお話についてです。勤務間インターバル自体は厳密には 1 日 1 日ごとの仕事と仕事の間時間を指していると思うので、将来的・最終的にはすべての職員に適用されるべきものであると謳っている限り、原則としては、そこが目指すところだと考えます。しかし公務の場合は、最終的に全員に適用させることは実際には難しいと思うのですけれど、そこできるだけ近づけるために、難しいところは段階的にこういうふうにやっていきたいと思いますという例示ができると、先ほど川田先生もおっしゃったかと思いますが、よいかなと思いました。先の議論に出ていたと思うので、もう少し例示の部分の記載を増やせるとよいかなと思います。

さきほど、風神委員がおっしゃっていた試行期間を明確に書いてはどうかということに関しては、確かにもし書けるのであれば、それが望ましいと思います。どれぐらいの試行期間が適当か私もよく分からないのですが、さすがに 10 年と言われると、やる気あるのかなと思われると思うので、3年とか 5 年ぐらいが妥当なのでしょうかね、どれぐらいが実際の実務上だと妥当なのかよく分かりませんが、ある程度目標を書いておかないとなかなか次のステップに進まないかと思しますので書いていただければ望ましいかなと思います。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。

試行の期間については、ハードロー的に制度を実施したときに何が問題かというのが分かるための試行だといいますと、そう長くやるというよりも問題点を把握するための試行期間であれば、そんなに長期にやるはあまり適切でないということだと思います。何年と書くことができるかどうか分かりませんが、少なくともそんなに長期ではないということは分かるようにするのが望ましいと思います。

それから、必ず確保する仕組みという辺りについてもご意見をいただいたところであります。どこまでを勤務間インターバル制度と言うか、睡眠時間の観点から1日 11 時間が必要だと言うことは基本だと思うのですが、その前の例えば 6 ページの原則 11 時間の勤務間インターバルを確保できているという職場においても、個別的には確保できない人が時々いるかもしれないわけですね。その場合にどうするのかということは問題となると思いますので、その場合には、必ず確保として書いてあるようなところと同じような措置がその個人については必要になると思われます。原則的な制度 11 時間というのがありますが、それが常に確実にすべての日について現実的に確保できないことは、当然想定されるので、どういう対応するのかということが確保できなかった場合の措置としてあると思います。それが具体的にはこういうことで対応するという制度であれば、導入してみようかということになります。そういう例外措置あるいは代償措置というものが具体的にない、毎日 11 時間という勤務間インターバル制度はそもそも導入を議論できないよねということになりかねず、それは本末転倒ではないかという気がいたします。確実に毎日について絶対的に 11 時間確保を検討してくださいということではない在り方で、どういう例外措置なり代償措置を執るのが、制度の趣旨からして合理的なのかということの試行が望まれているような気もいたします。そういうメッセージが伝わるような表現になれば望ましいかなというのが私の個人的な見解でございます。

石崎先生どうぞ。

#### ○石崎委員

今の座長のご指摘ですべて尽きているのかもしれないのですが、改めて試行の対象がよく分からないなというところがありまして、現行制度を活用することではなくて何かプラスアルファすることを試行するということによろしいですか。試行の対象が明確に分かるようにご記載いただけるとありがたいなと思いました。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。

施行の前のところが措置を講ずる必要がないと書いているので、11 時間とれない人についてはどう考えているのかというのが、読者には分からないかもしれませんのでそこも踏まえて、書きぶりを考えるのが望ましいかと思いました。

それでは、勤務間インターバルについては一旦この程度でよろしいでしょうか。次に報告書9ページ以降のテレワークのところということになります。どの点でも結構ですので、気づいた点があればお願いいたします。

石崎先生お願いします。

#### ○石崎委員

続けて恐縮です。こちらも6点ぐらいありまして、まず12ページの「①勤務場所の管理主体」のところの最後の方なのですが、「在宅勤務の場合において、官署と同様の勤務環境を確保されることを条件とする運用は、現実的ではない」という一文について、書かれている内容について、勤務環境を完全に官署と同じにしなければ、在宅勤務できないというのは無理があろうということはそのとおりかとは思いますが、他方で、できるだけ官署と同様の勤務環境を確保されることが望ましいという部分もありますので、この辺りの表現をもう少し丸めていただけないかなと思いました。

次に、14ページ目の2段落目の対象者をどうするかという話の辺りで、「育児・介護等特定の事情のある職員に限ってテレワークを認める運用もあり得る」という一文で、最後の方では業務状況の観点から判断することが適当であるとなっているので、結局、対象者は業務状況の点から限定されてしまうと読まれてしまいかねないと感じたところがあります。ここはあくまで対象者をどうするかという話ですので、最終的に現場の色々な業務状況によって、テレワークを入れられる、入れられないというのは変わってくることはもちろんなのですが、対象者としてはそれに限定されないということだけ言えれば、十分なのではないかなと感じました。

3点目は細かなことになるのですが、15ページ目で引用されている最高裁判例が複数あるのがひとまとめになっているのが若干気になったというところはあるので、書き分けていただいてもよいのかなと思ったというところです。

それから、若干個人的な意見というところもあるのですが、16ページの出張の場合については、なかなか逐一管理することが煩雑なので大枠を定めてという話があって、たしかに、そういった管理の上での煩雑さという話はあるのですが、それが在宅勤務との類似性があるということも理解はできるのですが、他方で、報告書の全体的な考え方や方向性との関係で、この話をここに入れる必要があるのかなというところは若干気にかかったところではあります。

同じページの職務専念義務で、「職務遂行義務という観点からは」という文から始まる一文があるのですが、一文が非常に長いこともあって分かりにくいのと、過去の研究会の中でも申し上げたのですが、休憩時間や年次有給休暇になる場合には、職務専念義務は問題にならないというところは、もう少しわかりやすく明記いただけるとありがたいかなと思いました。

最後に、20ページの健康確保のところ、ここも非常に難しいところなのですが、本研究会の見解で、健康の保持について使用者が責任を負うことが原則ではありつつと言いつつ、その後なかなか困難なので本来的に個人の自己決定に属する事柄でありと書かれていて、結局、どっちなのか、結局自己責任であるというようなトーンになっているのですが、必ずしも完全に使用者が責任を免れるかというところでもない部分もあるかと思うので、そういったある程度私的領域に関わるというところは踏まえつつも、一定の管理が必要というトーンでもよろしいのかなと思います。原案は自己管理が強く出過ぎているかなという印象を持ったところがあります。

○荒木座長

ありがとうございました。  
他の先生方がいかがでしょうか。  
川田先生お願いします。

○川田委員

ありがとうございます。  
4点ほど述べさせていただきたいと思います。

一つは今も出てきた点ですが、11ページ以下の「働く場所についての考え方」というところについて、内容とそれから次の論点である「法的性質と実施の枠組み」との書き分け方に関して、いくつか述べたい点があります。

一つ気になった点としては、「働く場所についての考え方」のところでは、一つは、テレワークの概念として、在宅勤務、サテライト勤務、モバイルオフィス勤務があるというような概念の整理に関わる問題、その後に、11ページでは、勤務関係の法的性質の話、官署の概念の話というのが出てきて、12ページの見解の整理に繋がっていくということなのですが、そこで述べられている勤務関係の法的性質というのは、どちらかという次の論点で出てくる、テレワークが公務員の場合には基本的に職務命令によって行われるという話との繋がりが強いようにも思われ、11ページで取り上げることが適切なのか、ということが一つ気になった点です。もう一つは、11ページの最後で、官署の概念が多義的であるという点を踏まえた留意点や考え方の整理が必要と述べていますが、それが12ページにどう反映されているのかが少し掴みにくかったということが、気になった点としてありました。

少し自分なりに考えてみたところとしては、場所について一番重要かと思うのは、民間企業では、テレワークガイドラインによって、テレワークを在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務という形で整理しており、公務の場合にそれと同じように考えてよいのか、それができるのであれば、民間企業と官民共通の概念の整理ができるため、それはそれで望ましいが、それで本当によいのかという点が特に重要かと思います。そこで、例えば、そのような観点からすると、官署の概念や勤務関係の性質により細かい点で具体的な扱いに違いが出てくるかもしれないが、公務におけるテレワーク概念としては、民間企業の場合と同じようにできるということになるということが言えるのであれば、むしろ、ここではそこが強調されていればよいかと思ったことが一つです。

それから、官署の関係についてはさきほど言ったように、多義性ということがどう検討に反映されているのかということが一つですが、そもそも官署の概念を取り上げて検討する必要性がどこにあるのかを考えてみると民間企業における事業場との対比のような視点になるかと思いました。民間企業であると例えば、テレワークが事業場外の労働として捉えられると、みなし労働時間制の対象になり得るというような違いがあるのですが、ただ、民間企業でも事業場内外というところがそれほど決定的でもないかという気もしており、そうなると、そもそも公務も官署との関係でテレワークを整理するというよりは、もう少し具体的な問題を検討していけば、そちらに重きを置けばそれでよいかという気もしており、この辺の整理の仕方は、もう少し具体的な問題として何を取り上げるのかということ整理して、その上で必要な範囲内で法的な概念の問題に触れていくということによいかと思ったことが、大きな1点です。

次に挙げたいのが14ページの2行目から始まる段落の2行目、ページ全体としては、3行目辺りで、働く場所について勤務条件の側面があることを踏まえ、統一的な基準を新ガイドライン等で示すというところの論理の流れが、自分なりに考えたところで若干気にな

るところがありました。現在の記述だと、能力発揮やワーク・ライフ・バランス等に影響し得るところが、勤務条件性の根拠というように読めるのですが、そう捉えると、勤務条件、特に能力の発揮と勤務条件の関係など、やや分かりにくいところもあり、また、全体として勤務条件性を認める根拠がやや絞られすぎかという気もしています。この点は例えば、勤務条件性の根拠というのは、テレワークのような働き方が通勤の点も含めた勤務負担の内容に関わるというところからそもそも勤務条件性が認められ、公務の遂行という、集団的な関係であると管理運営事項的な側面と併存するような形でということも更に付け加えることも考えられるかと思いますが、いずれにしても、勤務条件性というのは、そういった労働の負担に関わるという点から肯定され、その上で、それを前提に能力発揮やワーク・ライフ・バランスといった視点も考慮に入れて、勤務条件をより適正なものにするための手法としてガイドラインの策定等が考えられるという流れに、法的な整理という観点からはなるかと思ったことが、2点目です。

次に3点目が、同じページの一番下の段落で、障害者や病気休職からの復職者の話が出てきます。ここが少しまとまり過ぎているというか、こういうケースでは、スムーズな職場復帰や能力発揮のために、できるだけ在宅勤務等を後押しした方がよいという面と、在宅勤務をむしろ制約する方向で考えた方がよいのではないかという面が両方あるのではないかと思います。仮にそうであれば、両者がより明確に書き分けられる方がよいかと思いました。

最後4点目、石崎先生の指摘もあったところですが、15ページ辺りからの職務専念義務に関する判例の整理については、現状だと、特に15ページの中央辺り、「公務においては」から始まる段落の辺りで、いわゆる具体的な事件で言うと、公社という意味で公共部門に属する目黒電報局事件の話と、それ自体は民間企業の事案である大成観光事件、文中の補足意見というのはおそらくそちらだろうと思いますが、それが同時に出てきており、補足意見では、この大成観光事件と目黒電報局事件は事案を異にするという整理の下で、民間企業における職務専念義務について、ここで引用しているような義務だと述べているということだと思いますので、この辺りはより書き分けた上で整理をしていくことが必要かと思いました。以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

風神先生からチャットで入っております。

○風神委員(チャット)

10ページの「職員の希望に応じてテレワークを活用した働き方が可能となるようにすることを基本的な方向性を持って、」は「方向性として」や「基本とする方向性を持って」などではないでしょうか。

○荒木座長

私も同感です。

○風神委員(チャット)

13ページの「テレワークの権利性を認めることについては、国民の理解を得ていくとともに、民間法制や諸外国の公務の動向を踏まえた中長期的な検討が必要である」と考える。」は若干、現状より抑制された表現に感じます。すぐ後ろの「通常時においては、職員の希

望・申告を前提として、職務命令によりテレワークを実施することを原則とすることが適当である」が、労働者が申告できない(権利性なので、申告しても必ずしも認められない(含意だろうが)のようなニュアンスが出てしまわないでしょうか。概要には権利性云々は含まれずよい(分かり難さはない)と思います。

14 ページの「なお、育児・介護等特定の事情のある職員に限ってテレワークを認める運用もあり得るところ、テレワークの活用による職員の能力発揮及びワーク・ライフ・バランスの観点からは、テレワーク勤務の対象職員の要件を特定の個人的事情があることに限定するのではなく、業務状況の観点から判断することが適当である。」は対象を限定しない点がよいと思います。

概要の 2 ページ目最後の○は、資料の 16 ページの段落だと思いますが、概要だけで中抜けの話と分かるのでしょうか。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

黒田先生から手が挙がっております。お願いします。

#### ○黒田委員

ありがとうございます。

先ほど川田先生も仰っていましたが、現在の記載により官署の概念が整理されており、門外漢から分かりやすいと思ったのですが、その説明がその後の報告書にどう役立ってくるのか、場所としての官署はこうだから、組織としての官署はこうだからと書いてあると、より分かりやすいかと思いました。どうその後にかかってくるかがよく分からなかったということが、読みながら感じた疑問です。

あと、多分私が法律や行政のことをよく分かっていないための疑問です。以前研究会で同じ話が出ていた時は理解できたのですが、13 ページの「テレワークは本人の希望反映させる仕組みとして権利性を認めていくことも考えられるが」、その後半の部分で、「一方で、テレワークを職務命令により実施する場合、恣意的な運用がなされると、不適切かつ不公平に適用されることが危惧される」という話の中で、言葉を選ばずに言うと、気に入らない者はテレワークをさせておけといったことや本人が希望していないのに無理やりテレワークをさせられる、公務継続の観点からやむを得ない場合を除いてという話があったと思います。その辺りが読んでいてよく分からなかったというのが感想で、専門家が読めばよく分かるのかもしれませんが、それ以外で公務の働き方に関係する方で、安全衛生の分野の方が読んだときに、よく分からないと感じるかと思ったため、もう少し言葉を、先ほどのように赤裸々な表現では書けないと思いますが、「本人の希望を確認することなく」など、もう少し言葉を足すと意味が分かりやすいかと思いました。

それから、これも川田先生から先にご指摘があったと思うのですが、14 ページの一番下の段落、「テレワークは推進していくが適さない方もいます」というところ、「障害者や病気休職からの復帰者については」のところ。これ程書いてあれば十分かと、最初読んだときは思ったのですが、川田先生から「簡潔すぎるのではないか」というご指摘を受けて確かにそうかもしれないと感じました。14 ページの一番下から 3 行目や 2 行目に「テレワークによる勤務が適切かを十分に検討した上で、関係者できちんと協議して、有効に活用しなさい」と書いてあるところで、これは安全配慮義務の観点から、ということが頭についているので、例えば、「テレワークの適用が健康管理上適切であるか、あとは、適切な就業上の配慮であるか」といった言葉を足すと、意味が分かりやすいかと感じました。

あとは、これも私が完全に専門外であるため感じるのかもしれませんが、16 ページの一番下の段落で、15 ページの最高裁判例を受けての記載「プレート等を着用しながら～」の部分について意味が分かりにくいと思いました。以前の研究会の時に出ていた、たしか労働組合の活動をしながら、という話だったかと思い出すと、あれのことかと思ったのですが、この表現だけ突然読むと何のこと言っているのかがよく分からないと思いました。その後半部分が続けて読むと「職務専念義務を逸脱している」話と分かるのですが、前半に言葉を足していただくか少し表現を変えていただくと、よいかと思いました。

健康管理に関しては、議論を踏まえてかなり細かく書いていただいているので、最初に読んだ時点では、特に気になることはございませんでした。以上です。ありがとうございます。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。  
北島先生お願いします。

#### ○北島委員

既に述べられたところとも被るかもしれませんが、気づいた点についてコメントさせていただきます。

まず 11 ページ目の 4 段落目、これに対して、から始まるところで、国家公務員法その他の法律の後に条例と書いてあるのですが、この条例が正しいかどうかを確認したいことが 1 点目です。

それから、13 ページの本研究会の見解の 2 段落目で、「職場における勤務とは異なり」から始まるところの最終行で、「その上で、国家公務員法に定める平等取扱の原則に反するなどの場合には裁量権の逸脱濫用となると考えられる。」とありまして、これは確かに、裁量権の逸脱濫用に当たる場合もあると思うのですが、裁量権の逸脱濫用で違法になる場合は非常に極端な場合であるため、むしろこの場合には、裁量権を不適切に行使しないということを表現したいというところだと思いますので、こういったやや厳しめの書き方ではなく、不適正不公正にならないように運用しなければならないなど、その程度の書き方でよいのではないかと思います。それが 2 点目です。

それから、次のページの 14 ページ目、「一方で」から始まる段落ですが、「ガイドラインの形で各省に示す」と書いてあるのですが、「示す」の主語がないため、誰がこのガイドラインを作るのかということ、人事院だろうと思うのですが、明確化しておいた方がよいと思います。

それから、その次の段落の、「当該基準については、」から始まる段落ですが、7 行目の「テレワーク勤務の対象職員の要件を特定の個人的事情があることに限定するのではなく、業務状況の観点から判断することが適当である」と書いてあります。「業務状況の観点から」と書くと、よく読むと特定の個人的事情があることだけではなく、業務状況も配慮しなさいといった文章になっているのですが、観点から「も」、がついていないと、むしろ個人的事情は配慮してはならず、業務状況の観点からのみ判断すると一瞬読めてしまいますので、「からも、」と位置付けておいただければと思います。

それから、16 ページ目の、本研究会の見解の 3 段落目、テレワーク中の勤務からの離脱、中抜けのところですが、5 行目の「社会通念上認められるような常識的な理由による短時間の執務の中断」というところがうまく表現できないことと、ここを詰めようとすると非常に大きな問題になるため、このように書かれているのだと思うのですが、常識的な理由かど

うかは個人によって分かれる気がしており、もう少し具体的に書いておかないと、どうい場合が常識的な理由による短時間の執務の中断になるのかということが問題になるように思いました。例えば、今会議をやっていますが、宅配便が届いてそれに対応するのがそれに当たるかどうかや、そういうところも問題になり得るかと思います。それは官署ではない、自宅で勤務する時の事情によって生じる特有の中断、そのうちどのようなものが具体的に常識的な離脱に当たるのかということをもう少し具体化した方がよいのではないかと思います。

それから最後の点、17 ページ目の最後のところで、「例えば、両立支援制度を活用しつつ、勤務時間中は育児・介護等が必要な者を第三者に預ける等の対応もこれに含まれると考える。」と書かれており、これは常態的に育児や介護をしているにもかかわらず、保育所に預けず、働きながら育児もするというを常態化してはいけないという趣旨だと思うのですが、ここだけを読むと、例えば、病気で突然その日テレワークをしなければいけなくなった時は育児を一応しなければいけないため、育児と言っても、寝かしておいて、仕事にある程度専念できるが、突然騒ぎ出したら対応しなければいけない、そうした場合、病児保育を利用しないといけないととられかねない、もちろん、そうした場合に、病児保育を利用しないといけないかは議論の対象になるかと思えますし、そういう場合は、テレワークではなく有休を取れという意見もあるかと思えます。いずれにせよ、そうした場合はどうするかある程度明確にしておいた方がよいと思いました。以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。石崎先生、先に手が挙がっていました。お願いします。

#### ○石崎委員

他の先生方のご意見を伺いながら思った点について何点かコメントさせていただければと思います。

まず、13 ページの風神先生からご指摘がありました権利性のところがやや抑制的のところ、国家公務員は全体の奉仕者だから権利性はなかなか認められないという書きぶりですと、抑制的かなという印象を私も受けましたので、ここはむしろ、現行の職務命令の下でも、そういったテレワークの権利性に関する議論があることも踏まえつつ、希望に応じた申告を認めていくことで対応可能みたいな方向の書きぶりの方がよろしいのかなと思しました。

それからもう一点としまして、14 ページ目の最後の障害者や休職から復帰者のところに係る川田先生や黒田先生のご指摘などお聞きしながら思いましたのが、ここに書いているように「職員本人、健康管理医、上司・同僚を交えて」という内容自体はそれでよいと思うのですが、そこで健康管理医の役割、健康管理医だけでなく、もしかしたら主治医も入るのかなと思うのですが、健康管理医や主治医の医学的な知見なども踏まえながら、といったような専門的な知見を踏まえて判断するということをより明確にさせていただくとよろしいかなと思しました。

それからこれは繰り返しの意見になるのですが、北島委員からご指摘があったすぐ上の段落の業務状況の観点から「も」判断することが適当であるとしてはという話だったのですが、私としてはこの業務状況の観点の話はすでにその段落の最初の 5 行のところで語られているので、あくまでこの部分は対象者についての話だけにすればよろしいのかなと思った次第であります。

それから最後に 17 ページ目の最後の北島委員からご指摘があった点について私も同

様の印象もありまして、どう書くか難しいんですけども、両立支援制度を活用しつつ、必要に応じて、執務環境をきちんと確保できない場合に、第三者に預けるという対応のほか休暇の取得を推進するとか、そういったところも含めて書き込んでいただくとよいのかなと思った次第です。

明確な答えになっていないところもあるのですが以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。  
小豆川先生お願いします。

#### ○小豆川委員

多面的な観点からのおまとめ、ありがとうございます。先ほども議論になっていました、職員本人の希望、要望を反映させる仕組みということで、テレワークについて、最初の9ページから、テレワークの意義のところ【現状と課題】、そして、10ページに【本研究会の見解】というところがあるのですが、この中で、最後に、「国家公務員においてテレワークが可能な業務については、職員の希望に応じてテレワークを活用した働き方が可能となるよう」と書いてあるのですが、皆さんのご意見の共通的な強いコンセンサスとしては、業務の支障がない限りは、職員の希望に応じてできるだけ柔軟にテレワークを推進していくことが挙げられていますので、それは前段のところの共通の基本的な見解のところに明記すべきではないかと思いました。

また、先ほどから、いろいろ議論になっていますけれども、例えば12ページの「①勤務場所の管理主体」ですが、「勤務環境等の確保に関する措置などを講ずる必要があるが」ということで、「官署と同様の勤務環境を確保されることを条件とする」云々、私も違和感があります。民間ではできるだけ生産性を上げるように官署と同じような環境を整備していくべきということで、実際にチェックリスト等を作って、例えば机や照明とか、安全配慮義務も踏まえながら、各企業が推進されるようにガイドラインができていますので、これも同じような観点で記述すべきではないかなと思います。

それから、先ほどお話があった特定のライフイベントで、出産、育児、介護そして病気の治療など、特定的に利用すべきテレワークという制度ではないというところで、もちろんその方々は活用しやすいようにやっていくべきなんですけれども、全体的に先ほどの基本的な考え方がありますように、業務の支障がない限りは、デジタル社会に向けて構造改革を行う中で、テレワークという働き方がスタンダードな働き方だということを認識した上での記述の整理をしていく必要があるのかなと思いました。

それから、17ページの「長時間労働対策と休息確保」の本研究会の見解で、17ページに「職務専念義務については、「注意力のすべて」よりも「職責遂行」を重視し、職責を誠実に遂行することに重きを置くこと」に関しては、この表現がよいのかどうかわかりませんが、共通的には、時間単位で細かくモニタリングするのではなく、目標に従ってその職責を果たしていく中で時間管理を行うという観点なので、その辺の表現をもう少し、今私に代替案があるわけではありませんけれども、職員の意識と仕事のやり方に対する姿勢の部分なので、共通的に扱ってどこまで表現するのがよいのかと思いました。他の皆さんの議論の中である程度整理がついてきていますので私からは以上です。

#### ○荒木座長

はい、ありがとうございました。

私も考えてきた点で、既にご指摘があった点については重複を避けることにいたしますけれども、16ページの真ん中ぐらいの「なお、このように、テレワークにおいては、職員の申告に基づく勤務管理時間を行うことが基本であるが、出張等の場合については」という出張の話があるのですが、これが出張も一つのテレワークとして議論をしているのか、それとも、出張とテレワークは似ているので、出張の扱いをテレワークにも及ぼそうという趣旨のことなのか少し分かりにくく思いました。

それから、逐一管理することが煩雑という理由については、管理することは困難であるということであれば納得性が高いと思いますが、ただ煩雑だということだけというのはいかがなものかということがあります。民間では事業場外労働はみなし時間制があるので、それを意識した議論かとは思いますが、それとテレワークをどう繋げて議論しているのか少し分かりにくいので、整理が必要ではないかと思いました。

それから、その次のテレワーク中の勤務からの離脱、中抜け、の最後の辺りで、「離脱時間があらかじめ分かっている場合には休憩時間の使用により、事後的に中抜け時間が生じた場合には」というのはおそらく、事前に分かっている場合と、事前に分からずに事後的に中抜けが生じてしまった場合を想定しているとは思いますが、事前に分かっているでもそれを時間単位の年休扱いとすることは可能だと思いますので、この二つの分け方の整理をもう少し詰めた方がよいかと思いました。

それから、16 ページの一番下の段落は、黒田先生ご指摘のように、少し分かりにくいのは、逆に書いてあるからだと思います。判例はプレート等を着用しながら勤務した事案において、その精神力のすべてを職務のみに向けるべきことを議論しているものであったと書いてあったら、そういう事案だとそうしなさいと言っていたのだけれども、ここで問題とされているのは政治的な文言が入ったゼッケンプレートを着用して就業するという話ではないので、その議論は直ちに妥当とすることにはならないということをお伝えしたいと思いますので、表現を考えるべきだと思います。

それから、19 ページの一番下のその前の段落なのですが、テレワーク時の休息確保ということで休憩時間の自由利用の話があって、その次は、休憩時間に家事労働に従事して十分な休息がとれない場合については云々と、実は休憩時間の自由利用だったらその時には何をやってもいいわけでありますので、その時に休憩の実が上がらなかったとしても構わないわけです。民間でも、昼休みにサッカーをやってくたくたになっても、それはサッカーをするなどとは言えないわけですよ。ですので、ここは平仄が合わない印象を与えますので、要検討かと思いました。

## ○風神委員(チャット)

私からも再度 13 ページの本研究会の見解について、公務のテレワークを行政サービスを阻害しない範囲で広く認める、進めるのであれば、権利性は冒頭に持ってこない方がよいのではないのでしょうか。14 ページの対象について、「対象者を限定しない」ことに焦点を当てた方がよいと思います。

## ○荒木座長

私もそこは同感で、要は特定の人しか使えないという発想ではなくてということが伝わればよいのであって、そういうことも考えられるかなということで議論するのは避けた方がよいかと思いました。

他にはいかがでしょうか。

よろしければ、次の大きなところもありますので先に行きたいと思います。

次は資料 1-3 のより柔軟な働き方というので 30 ページ以降の部分でございませう。この点についても、どうぞご意見があればお願いいたします。石崎先生お願いします。

○石崎委員

これは意見というよりも質問に近いようなことなのですけれども、選択的週休 3 日制について記載していただいているかと思うのですけれども、前回の議論でどうなったのかというところ、週休 3 日制は何を想定しているのかという確認でして、要するに現行の育児・介護職員について認められている週休 3 日制というのは週休日を 1 日追加する、特定の曜日を週休日にして、毎週週休 3 日にするという制度ではないかと理解しております。

今回の話は育児・介護者以外にも、そういった制度を適用していくとい話なのか、それともフレックスタイム制の活用によって、たまたまある 1 日が 0 時間になることを許容するという話で、月の中である週はたまたま週休 3 日になるということも含んでいる話なのか、結局ここはどちらだったのでしょうか。

○荒木座長

事務局からお願いします。

○役田職員福祉局次長

ご説明いたします。現在の育児・介護の方に認められているものにつきましても、フレックスタイム制において勤務時間を割り振る際に、ある日の割振りが 0 時間になったことによって週休 3 日となるものです。

ただ、週休日については、勤務時間の割振りとは別に、制度として土曜日と日曜日が週休日であるという基本の規定がございませうので、そこを手当てする必要があつて、土曜日と日曜日以外にも週休日加わるとい措置とセットになることで、フレックスタイム制を通じた週休 3 日が可能になるということございませう。

○荒木座長

よろしいでしょうか。

○石崎委員

そうすると、月によって違ふ曜日が週休 3 日になるということも現行制度でもあり得る、あるいは、週休 3 日となる週と週休 2 日となる週があるといのは、現行の育児・介護者についてもあるとい理解でよろしいですか。

○役田職員福祉局次長

はい。そういうことございませう。

○石崎委員

なるほど。ただ、現行制度のもとでは 4 日になることはないとい整理でよろしかったでしょうか。

○役田職員福祉局次長

はい。現行制度では1日だけ追加するという仕組みです。

○石崎委員

現在のこのご提案も1日だけ追加することを基本的には想定しているということですか。

○役田職員福祉局次長

はい。そういうことをございます。

○石崎委員

わかりました。もしかしたら私だけが分かっていないだけの話かもしれませんがそのあたり、もし、場合によっては書きぶりをもう1回ご検討いただければと思います。ありがとうございました。

○荒木座長

ありがとうございます。おそらくまず週休3日制という議論と、結果的に週休3日となることを許容するかということで、多分「制」というのを使うかどうかは、留意されたのかもしれませんが。ご指摘ありがとうございました。

他にはいかがでしょうか。川田先生どうぞ。

○川田委員

ありがとうございます。二点ございまして、一つは今の選択的週休3日制のところでは石崎先生の議論とも重複があるかと思いますが、ここではフレックスタイム制を前提としてその中での割振りで週休3日になるというケースを想定していたと思うのですが、一応読み手からしてそこが伝わるようにということで、例えば最初から勤務の割振りの時に原則的にも週休3日という話が視野に入ってくるのかこないのか、といった辺りがより明確になった方がよいのかなと考えたというのが1点です。

それから、もう一つが、37ページの非常勤職員のところについて、【本研究会の見解】のところでは非常勤のうちパートタイム勤務職員についてはフレックスタイム制になじまない、フルタイムの期間業務職員について、より柔軟性を高める方向でという議論ですが、パートタイム職員について、たしかに多くの方は、特定のシフトに入るとか、特定の時間に働くことを想定して利用される方が多いと思うのですが、ここは実態が分からないところもあって、本当にそれですべてと言い切ってよいのか、具体的な状況として、パートタイム勤務でも柔軟に勤務時間を割り振ることが可能で望ましい方がいるかもしれないなというところが若干気になりました。

例えば、事務補助みたいな仕事で、勤務時間の総量は、パートタイムの枠内で決まっているけれども、必ずしも特定の勤務時間、時間帯に勤務しなければいけない、例えば資料の整理などを行うような方というのは想定できないのかなというのが少し気になったところ。以上です。

○荒木座長

はい、ありがとうございました。

それでは私から。フレックスタイム制の単位期間について1ヶ月ではなくて3ヶ月にするかという話ですけれども、結局、32ページの一番下あたりで、各勤務において職員の申告

を考慮したあらかじめ割り振られた正規の勤務時間以外の時間において。この後の「、」はない方が読みやすいかと思いますが。臨時緊急の必要がある場合に行う勤務が超過勤務とされているところ、単位期間を延長し中長期的な業務の繁忙に応じた割振りを行うとすると、勤務時間の管理や超過勤務手当の支給等の事務処理が煩雑になり、職員や管理者にとって過大な負担となる恐れがあることも十分留意しなければならないと書いてありますけれど、1ヶ月単位でフレックスタイム制をする時に生じるこのような事務的な処理の負担と、3ヶ月に延ばした時の負担がどう違うのかが分かるように書かないと、あまり説得力がないと思うのです。

おそらく公務員も1月に定期日に超過勤務なども締めて払うという取扱いが、3ヶ月に延長した場合には、非常に煩雑になりかねないと、それが1月の時との違いだと思います。1月についてはフレックスタイム制を今からきちんとやろうというその施行状況を確認して、その次のステップとして考えるというのが合理的だとかそういう議論であれば、分かるのですが、これだけだと、なぜ1月は良くて3月は駄目なのかという疑問が生じかねないと思いましたが、ちょっと表現を工夫したらいいかなと思いました。

失礼しました。風神先生からチャットでご発言があります。

#### ○風神委員(チャット)

P34 選択的週休3日について、対象者を広げることで「フレックスタイム制を用いると週休3日にすることも可能になる」の趣旨と理解していますが、草案の「課題と委員会見解」ですと、恒久的な週休3日を公務員が広く選択できるようになり、これをすすめているような誤解を生まないか懸念しております。

P37 これらのことから、一般の職員についても云々は、対象者が広くなり良いと思います。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。いろいろご意見いただいたところですが、他の先生方何か追加的なコメントございますか。よろしいでしょうか。それでは次の議題に行くことにいたします。

最終報告の全体構成について、各テーマの並べ方、中間報告との関係整理、各テーマに共通する研究会としてのメッセージや理念等について、どういうふうに記載すべきかということについて、ご議論いただきたいということでございます。

今のところ、資料1-1、1-2、1-3というふうに並んでいるのですが、この並べ方としてどうか、それから中間報告との関係をどういうふうに整理するか、おそらくこれ最終報告書ということになりますと、この柔軟な働き方に対応した勤務時間制度全体を貫くような、一つの考え方等のスタンスを冒頭には記載して、そして各論的な議論を展開するというのが、報告書としては、良いのかなという気もしておりますけども、こうした点についてどうぞ意見を伺えればと思います。

はい、川田先生いかがでしょう。

#### ○川田委員

ありがとうございます。

私も基本的には一般的というかよく見られるような報告書のまとめとして、全体に共通する総論として、例えば、なぜ、現時点でこのような柔軟な働き方の検討が必要になっているかというような基本的な問題状況の整理、あと関連するこれまでの政策や立法等の動向、

また、そういったことを踏まえた上で検討課題を改めて示すというようなことが考えられると思います。

また、この検討会の議論の中でも、全体を共通するような考え方の方向性、この柔軟な働き方に対するスタンスとして特にいくつかの点を中心に、積極的に進めていく方向が考えられるというようなことが議論されてきたと思いますので、その辺りは表現等を考える必要がありますし、おそらく、そう考える、簡単な根拠や、ある観点から見たふさわしい要素、例えば民間企業の動向とか、あるいは社会全体でそのような柔軟化を進めていく IT 技術の進展とかもあるのかもしれませんが、そういったようなことをいくつか挙げつつ、方向性を出すようなまとめ方が考えられるのかなと思っています。以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

黒田先生のご意見を伺います。お願いいたします。

#### ○黒田委員

はい、ありがとうございます。

話の流れとしては、川田先生がおっしゃったとおりかなと思います。

研究会の最初の頃に「質の高い公務を持続可能な形で提供していく上で、色々な弊害を予防すること、人材の確保が重要であること」が議論に挙がっていたと思います。中間報告に引き続き、「多様な働き方が、公務サービス提供の上でも、今後の人材確保の上でも、重要である」という理念を大きく謳われるということであれば、そこを再び盛り込んでいただけるといいかなと思います。

ただ「柔軟な働き方を推進する」変化に伴って、よい面もあれば、新たに生じてくる悪い面もあるので、その予防措置も検討しますという点、健康の悪影響の予防に関して、それ以外の多様な公務サービスが持続不能にならないような対策、等の表記が盛り込まれているといいのかなと思いました。

以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

石崎先生お願いします。

#### ○石崎委員

はい。両先生のご意見に全く賛成で、そういう基本的な考え方をお示しいただくという方向になろうかと思うのですが、これも川田先生もおっしゃられていたのですが、そういった問題意識の根拠となる部分の実態についても、報告書全体のボリュームとかとの関係でどこまで入れられるかというのがあるのかもしれませんが、やはり実態的なところや、この研究会で行ったヒアリングの結果、そういった公務員の方から出されている声みたいなものも含めて、取り上げていただいた方がいいかなというふうに感じています。

そういった部分が結局、最終的には国民の理解や国会の理解というところとも繋がってくるかなと思いますので、ぜひよろしくお願いします。以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。  
小田先生お願いします。

#### ○小田委員

私も先生方の方向性に賛同するところでございます。

理念だとか、こういった問題の背景事情というようなところに、もう少しテイストを加えて欲しいなと個人的に思っているところとして、この報告書案全体を読んだ印象的な部分にはなりますけれども、インターバルを入れるだとか、柔軟な働き方を増やすというところで、ちょっと表現として何と言えればいいのか難しいところなのですが、現在、非常に仕事量が多いものに対して、仕事の量だとかを改革して減らすという形で働き方をよくする対処をしていくことを前提にして、インターバルだとか、その他もろもろを入れようという形にはなっています。しかし、肝心の問題意識として、おそらく人手そのものが仕事量に対して足りないという部分は、報告書案全体でも、私がぱっと見た感じだと、8ページの業務量に見合った人員配置を考えるというような数ヶ所程度という感じで、若干ですので、仕事をする時間を減らせとは言いつつも、人を増やす措置は、現実的に選択肢に入れられないような社会情勢ではあるので仕方ないところだとは思いますが、もう少し人員配置の部分でも、何かしなければいけないと、この研究会の範囲でというところではあるのですけれども、そうした問題意識自体は持っている上で現状やれる範囲で何とか、というようなところは多少出るような形にしておいた方が特に関連の団体だとかからの意見からはそういう声が強く出ているコメントが載っている中で、それに対して直接的な対応のようなものはほとんど含まれていないところもありますので、少しそういった配慮があると良いのではないかなと思っていますところでございます。

以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。  
小豆川先生お願いします。

#### ○小豆川委員

はい。ありがとうございます。

私も皆様の意見に賛同します。最初のところでやはり基本的な理念というものを書くということなのですが、実際には、やっぱり業務プロセスの改革ですとか人員配置の問題に関しては、何かただし書きのように業務を変えていかなきゃいけないとか意識をこう変えていかなきゃいけないという記述があるのですが、それはその施策、仕組みが少しでも変えられるような、研究会での見解としては、そこを後押しするような、強いメッセージが必要ではないかと思っております。実際に職員の方々の置かれている状況を見ると、各部署で、業務のやり方は、様々なのですが、支障がない限り、例えばテレワークに関しては、希望・申告があれば、原則として認めるということが、非常に重要で、インターバルに関しましても、持続的な働き方がそれぞれの部署で、あまねくこういった理念を共有しながら進めるためには、基本はルールを守ること、それから、業務を踏まえた上での運用をやっていくということで、各部署に任せるということではなく、基本的なその理念のもとに、それぞれが同じ方向に向かって進んでいけるような、そういうメッセージにしていきたいなというふうに思います。

やはり公的サービスの質の向上という点が最上位にあって、有為な人材の確保というこ

とが重要だと思えます。人材獲得では民間企業との競争もありますし、退職者の増加もありますので、その辺りに関して、人材を有用に活用する中でライフイベントがあつて、家庭責任など、制約がある職員を、それぞれの状況の中でパフォーマンスを発揮していただくために、こういった制度の改革が必要であるということを、メッセージとして強く残していただきたいと思っています。

以上になります。

○荒木座長

ありがとうございました。

北島先生、お願いします。

○北島委員

先生方の意見に全く賛成で一言だけ付け加えさせていただきます。

報告書で具体的な働き方改革として、勤務間インターバルとフレックスとテレワークと、大きく三つが入っているわけで、これは三つすべて働き方改革という枠組みではくくれるのですが、例えば勤務間インターバルは、本人の意思に反してもその健康の保護、健康の確保のために実施しなければいけない、それに対してそのフレックスやテレワークっていうのは、労働者の意思が尊重されるようなものですので、やや目的がずれるところもあるように思います。最初のところで少し目的が違うところもあるよというところが分かるように、書いておくとよいのではないかと感じました。以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

風神先生から書き込みいただいております。

○風神委員(チャット)

座長から、順番についても求められていたように思いますのでコメントします。理念の後に、広く柔軟な働き方から書くのが良いのではないかと思います。本日はインターバルの話から始まっていますが、インターバルはフレックスタイム制などで対応していくことが含まれているため、順番は後にした方が分かりやすい、かつ理念を反映しているかと思います。

○石崎委員・小豆川委員(チャット)

賛成です。

○荒木座長

大変もったもなご指摘だと思います。

そういたしますと皆様から、まず総論的に、基本的なスタンスといえますか考え方について書くのがよろしいのではないかとということで書くべきことについても、いろいろとご指摘をいただいたところでございます。

ではそういう方向で総論的なものをこの研究会報告の基本的なスタンスとして冒頭に書き、そのあと、順番についてもご指摘をいただきますけれどもその理念を踏まえてどういう方向での施策が各論的に展開されるべきかという形でまとめる、というようなことでよろしゅうございませうか。

はい、分かりました。では、そういうことで事務局には準備していただければと思います。

本日、4つの部分に分けて議論したところでございますけれど、全体を通じて何か、さらにお気づきの点があれば伺いたいと思っておりますがいかがでしょうか。はい、黒田先生お願いします。

#### ○黒田委員

勤務間インターバルについては少しご本人の希望と反することもあり得るかもしれませんが、報告書全体的に前向きなメッセージを発していると思います。一方で、この報告書を読んだ現場の方へは、多分、「中間管理職の負担が増える」というメッセージがすごく伝わるような気がします。報告書内では適宜中間管理職の負担を減らすためのこういう手当てをしますと書いてあったのですが、理念の中の最初のパートの中にも、「中間管理職の方の支援の在り方について、中間管理職をサポートしていきます」というメッセージを入れていただくといいかなと思います。

そうしないと中間管理職の方の負担が増えるばかりで、どう実効的に動くかというのが見えにくいかなと思います。報告書内の様々な所で書いてあったものをまとめて、今回の柔軟な働き方を推進していく上で、人事院を主語にして、「人事院が省庁を支援するとともに省庁が中間管理職をより支援して、実効的に対策を進められるようにやっていく」というメッセージが、現場の方にうまく伝わると良いかなと思いました。

ただ表現について、今うまい表現が思いついていないので、具体的な記載内容の提案ができないのは申し訳ないのですが。以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。大変重要な点で、報告書の中にも、いろんなデジタル技術などを活用して、管理の負担というものを合理化するということが書いてありますので、そういう施策を進めるということも大変重要な点かなと思います。

小豆川先生お願いします。

#### ○小豆川委員

すみません。

今の黒田委員のご発言に関連して、中間管理職と言ってしまうと、ちょっとなかなか表現しづらいところがあるかもしれませんが、もちろんやり方はあると思います。

承認業務や手続き業務の簡略化ですとか、システムによる、負担の軽減とか、そういうような形で、ひょっとしたら承認業務もやらないで済む場合もあるかもしれないのですが、全般的にその業務の見直し承認手続き、業務の見直しというところからされてはどうか。

以上です。

#### ○荒木座長

そうですね。フレックスタイム制等についても、申告割振制を維持するということであるとそれを各人についてどうやってやるのという負担感がありますので、その辺の省力化といますか、合理化というのが重要ですね。

ありがとうございます。

川田先生お願いします。

## ○川田委員

ありがとうございます。今の直前の先生方のご発言と部分的には重なり得るのかもしれませんが、総論的なところをまとめる時のメッセージの出し方について、一つの考え方ではありますが、どこまではっきり示すかはともかく、誰に向けたメッセージなのかということ意識することも考えられるのかなと思ひまして、考えられるのは、まず一つはその現場で働いている職員の方、管理職の方というのもその中で特には切り分けて入ってくるかもしれないかと思ひます。

それから、国民一般に向けても、ここで提言しているような内容を実現することで、公務の能率性が上がるとか、安定的に持続可能な公務サービスの提供ができるといったメリットがありますというような形での呼びかけ、それからその中でも特に潜在的に、将来公務員になる可能性のある方にとっての公務の魅力が高まりますとか、そういったことを示すことも考えられるのかなと思ひます。

あとちょっと悩ましいのは、議論もありましたが、国会というのは、この報告書の中でも一部特に取り上げられていましたし、国会対応というのは特に切り出される場所もあって、この辺りまで来ると、それを独立して取り上げるべきなのかというようなことも問題にはなり得ると思ひますが、対象の候補としては考えられるかなと。

いずれにしても一つの考え方ですが、そういう視点もあるかなということで述べさせていただきました。

以上です。

## ○荒木座長

ありがとうございました。

それでは時間が来ておりますので、最終報告案についての意見交換をここまでということにさせていただきます。

時間の都合で、ご発言できなかった論点、あるいはその後気づいた論点等がありましたら、3月2日(木)までに事務局にお寄せいただければ幸いです。

また、本日議論した骨子案と概要については、この後、各府省及び職員団体に対して提示し、本研究会宛の意見があれば受け付けた上で、事務局と相談しながら、最終報告書案を作成し、次回の研究会で提示し、お諮りしたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。次回3月13日(月)の研究会で最終報告の取りまとめに向けて、意見の集約を図る方針で進めたいと考えております。

その上で、次々回の3月27日(月)の研究会で成案を得られれば、取りまとめを行うことにしたいと考えております。

また、議事録等の公表について、研究会第10回から12回までの議事要旨は、最終報告と同日に公表し、第10回以降の議事録については、最終報告後、すべての会議の議事録が整った時点で、まとめて公表するということにしたいと思ひますけれども、よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。

そのように取り計らいます。

それでは事務局から連絡事項があればお願いします。

## ○役田職員福祉局次長

はい。最終報告案につきましては先ほどご議論いただきました総論の部分も含めて座長

のご指示の下、作業を進めて参ります。次回につきましては、すでにご案内の通り、3月13日(月)10時から開催させていただきたいと存じます。

現時点で荒木座長、川田委員は会場にてご出席、石崎委員、小田委員、風神委員、北島委員、黒田委員、小豆川委員はオンラインでご出席と伺っておりますが、ご予定に変更はございませんでしょうか。

最後に、先ほど座長からご発言いただきましたとおり、本日の議事内容の公表の在り方につきましては、座長とご相談の上で案を作成し、その案を各委員にご確認いただいた上で公表させていただきたいと思っております。以上です。

#### ○荒木座長

はい。何かご質問ございますか。よろしいでしょうか。

それでは本日の研究会は以上といたします。

本日も、お忙しいところご参加いただきましてどうもありがとうございました。

以 上