

「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4回 次第

令和4年5月30日（月）
13:00～15:00
於：第1特別会議室

1. 開会
2. 金融庁からのヒアリング
3. フレックスタイム制の柔軟化等に関する意見交換
4. 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4回)

資 料 目 次

資料1 金融庁ヒアリング資料

資料2 フレックスタイム制及び休憩時間に係るこれまでの委員の主な御意見並びに第2回ヒアリングにおける内閣人事局及び各職員団体からの御意見

資料3 フレックスタイム制の柔軟化等に関する論点整理(案)

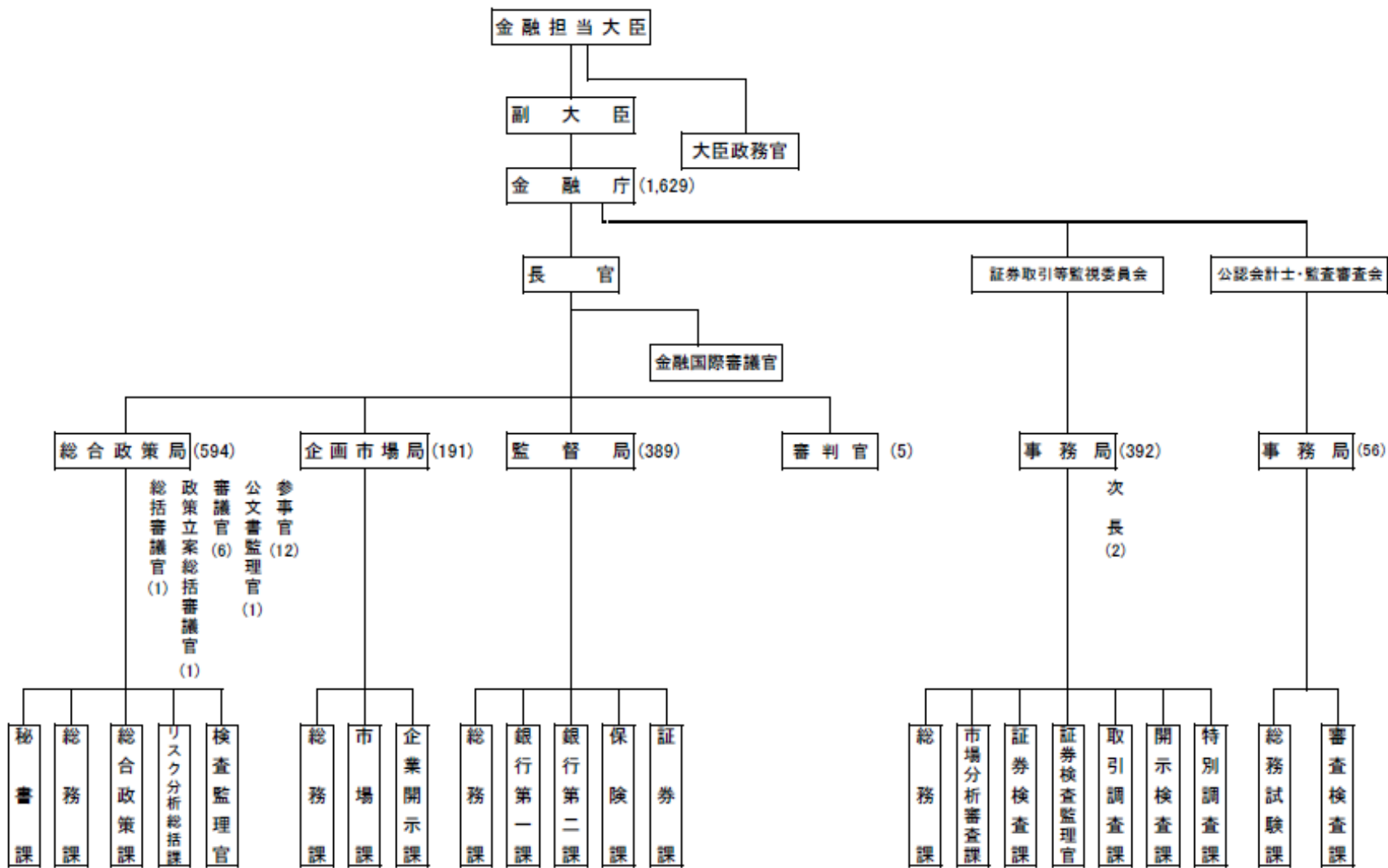
金融庁説明資料

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4回）

2022年5月30日
金融庁



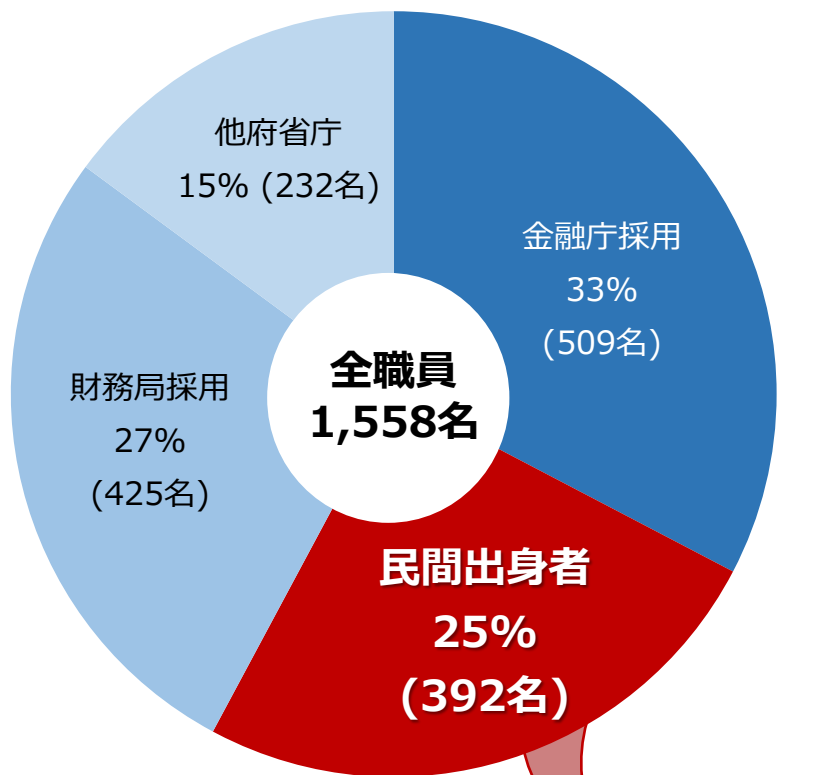
金融庁の組織（令和4年度）



※ 数字は、令和4年度末の定員。

※ 審議官のうち1人、公文書監理官、次長のうち1人、公認会計士・監査審査会事務局長は充て職。

金融庁の人材構成



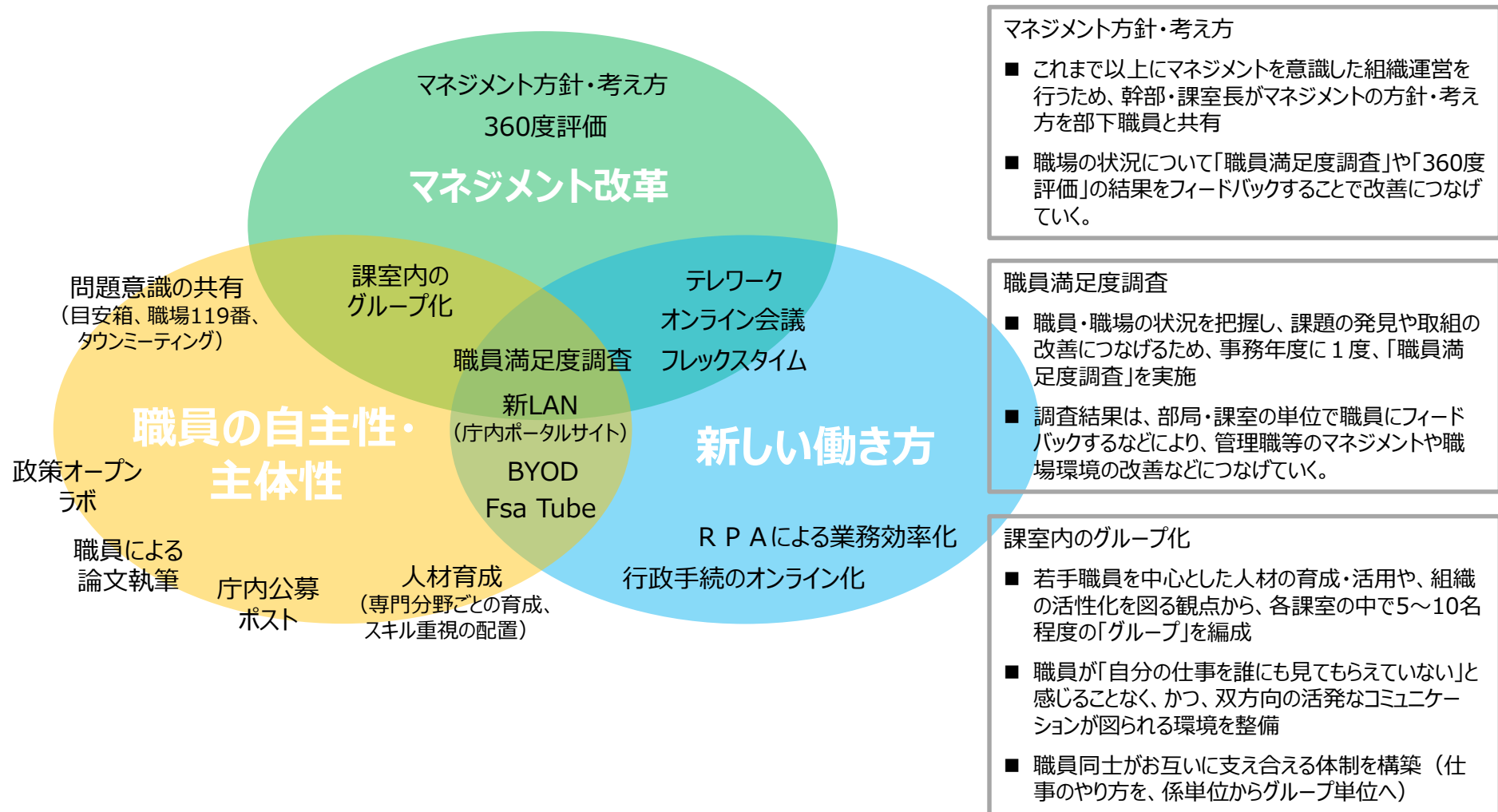
2021年4月1日時点

非常勤職員、出向中の職員、定員外職員
(育児休業、配偶者同行休業、休職等)は除く

民間出身者の内訳	専門家	169名	うち常勤 12	うち任期付 157
	弁護士	43	0	43
公認会計士	73	0	73	
情報処理技術者	40	10	30	
その他	13	2	11	
金融実務経験者		223名	105	118
銀行	69	34	35	
保険	19	7	12	
証券	68	44	24	
コンサルティング	18	3	15	
その他	49	17	32	

金融庁の改革

金融庁は、「金融育成庁」として国内外の経済社会に貢献していくことができるよう、職員一人ひとりがそれぞれの役割や実情に応じて生き生きと働きながら最大限の能力が発揮できる組織を目指し、改革を進めている



フレックスタイム制のメリット

- 職員一人ひとりの事情や通勤環境に合わせた柔軟な勤務時間を設定することができる。
 - ① 勤務形態(出勤/テレワーク)やプライベートの予定に合わせた勤務時間
⇒ワークライフバランス
 - ② 交通混雑を回避する勤務時間
⇒新型コロナウイルス感染防止、心身負担軽減
 - ③ 育児・介護の事情に合わせた勤務時間
⇒両立支援
- このほか、当庁では、本年1月に「疲労蓄積防止のためのコアタイムの特例(撤廃)」を導入
 - ⇒ 国会対応、国際会議対応等により深夜・早朝に業務に従事せざるを得ない場合の心身負担軽減、長時間労働の抑制

金融庁のフレックスタイム制(1) ～利用実態～

- 金融庁のフレックスタイム制利用者は**72.5%**(全本府省平均10%)
- 育児・介護等の特別な事情がある職員だけに限らず、広く活用されており、設定する勤務時間は、職員ごと、日ごとに様々
 - 毎日原則として勤務時間を固定
 - テレワークの日は通勤時間がないので始業時間を早める
 - 子どもの習い事の日は終業時間を早める
 - 午前中テレワーク。フレックスで昼休憩を延長して午後から登庁 など
- 原則として職員からの申告を基に割り振っている。
 - 各種窓口対応、代表電話対応に支障が生じないように配慮
- 割振りの事務手続

勤務時間管理の電子化前は
紙での事務処理
(申請者、管理者の押印決裁)

電子化後
2021.1～

全てオンラインで完結

- ・ 職員がフレックス申告簿に4週間分の予定を入力し、勤務時間申告簿(日々の出勤簿押印の代わりとなるもの)にデータ反映
- ・ 課室長(勤務時間管理員)はオンラインで課室職員全員の申告を一括確認
- ・ 申告内容に問題がなければ、オンラインで一括承認

金融庁のフレックスタイム制(2) ～利用促進の要因～

政府全体

- 東京オリンピックや新型コロナウイルス感染症を契機にテレワークや時差出勤の要請

金融庁

- 従前よりトップダウンで働き方改革を推進(4ページ参照)
- マネジメント層の意識改革
 - 課室長以上にマネジメント宣言をさせ、全職員に公開
 - 「360度評価」や「職員満足度調査」の項目に、柔軟な働き方の実現状況を設定
- 任期付職員をはじめとする民間出身者の割合が高く、フレックス利用は特別ではないという意識が自然に浸透
- 今後は非常勤職員(全職員の1割程度)への適用拡大を期待

金融庁のフレックスタイム制(3) ～利用促進の工夫～

コミュニケーションを阻害しない工夫

- 日々の勤務時間がわかる仕組み
 - グループや係で勤務シフト表を共有
 - Skypeのプレゼンス表示(連絡可能・会議中・業務時間外)の活用
- 会議は極力コアタイム中に設定する意識の醸成
- オンライン会議ツール、テレワーク推進ツールの導入
 - Skype、Teams、Webex、Zoom、V-CUBE
 - BYOD(Bring Your Own Device)による通話料の公費負担

事務の効率化、理解の促進

- フレックス申告期間(4週間)の始期を全職員で統一
- 中途採用者や他省庁転入者が多いため、制度の概要や活用例を定期的に紹介(次ページ参照)、Q&Aも整備

【参考】庁内報での制度周知

● 勤務規律を月次で解説する庁内報(FUKUMU通信)での周知

今月は、フレックスタイム制について紹介します！

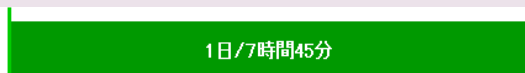
金融庁では働く時間と場所の柔軟化に取り組んでいます。
ワークライフバランスの実現を図るために、フレックスタイム制を有効に活用しませんか。
日ごとに勤務時間を柔軟に調整できますのでぜひ使ってみてください！

【概要】

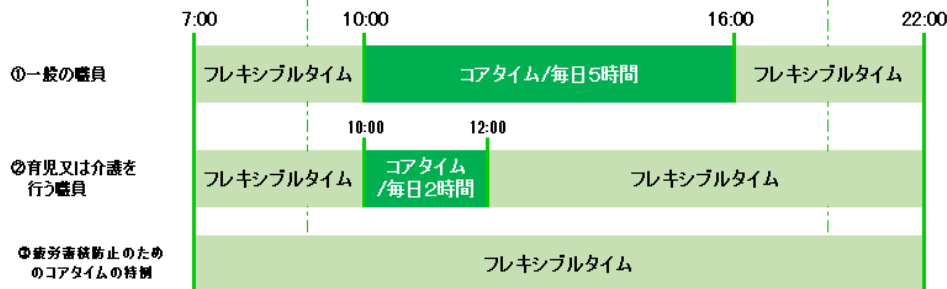
- フレックスタイム制は原則として全ての職員（非常勤職員は当面对象外）が利用できます。
- 割降り単位期間（4週間。育児・介護職員は1～4週間）の中で、4週間当たりの勤務時間が15時間となるように割り振ります（1週間当たり38時間45分）。
- 1日の最短勤務時間数は6時間（育児・介護職員は4時間）です。
- 15分単位で勤務時間の設定ができます。
- テレワークとの併用も可能です。



【通常の勤務】



【フレックスタイム制】



ポイント！！

- コアタイムは1日の就業時間のなかで必ず就業する必要がある時間帯です。
- フレキシブルタイム(原則として7時～22時)はその範囲内で、
・勤務時間を早める(遅らせる)こと
・1日の勤務時間を短く(長く)して、その分他の日の勤務時間を長く(短く)すること等ができます。



今回は、フレックスを活用した柔軟な働き方について紹介します。

部分テレワークを行う際、自宅と庁舎を移動するため、休憩時間を延長できないかな・・・



テレワークのための移動を行う場合、休憩時間を延長することが可能です！

- 部分テレワークを行う際、自宅と庁舎の移動に勤務時間を充てることはできませんので、移動は休憩時間を利用するか、年次休暇を取得する必要があります。
- 休憩時間を移動に充てることにより所定の休憩時間が確保できない場合は、(移動に要する時間を超えない範囲内において、) 休憩時間を15分単位で**最長120分**まで延長することができます。(休憩時間を延長した場合、延長した時間に応じて終業時刻も延長されます。)

(適用イメージ)



お昼の休憩時間はどこも混んでいるから、少しずらして取りたいな・・・



- フレックスタイム制を活用すれば、休憩時間を前倒したり、後ろ倒したり、柔軟な休憩時間を取ることが可能です！
例えば、勤務時間10:00～18:45で昼休みを12:30～13:30、また勤務時間8:00～16:45で昼休みを11:30～12:30とするといったことができます。



フレックスタイム制及び休憩時間に係るこれまでの委員の主な御意見並びに第2回ヒアリングにおける内閣人事局及び各職員団体からの御意見

		内閣人事局	公務員労働組合連絡会	日本国家公務員労働組合連合会	委員の御意見
フレックスタイム制	コアタイム・最短勤務時間の長さ	現在のコアタイム(9～16時の間の5時間)や一日の最短勤務時間(6時間)については、柔軟な勤務時間の設定を阻害している面がある。	1. 本府省など一般的なデスクワークが多い職場のケース コアタイムについては、撤廃することでより柔軟な働き方ができる一方で、公共サービスの低下や、一部の職員に負担が集中すること等が懸念される。 2. 特殊な勤務を要する職場・地方に拠点がある職場のケース (1) 特定の機械等を操作する業務がある職場Gにおける実態と課題 コアタイムが長時間(5時間)と、使い勝手が良くない。 (2) 「交替制勤務」が組み込まれている職場Hにおける実態と課題 コアタイムは人数が確保できるが、早朝・17時以降は1人勤務となってしまう実態があった。	(1) フレックスタイム制のコアタイムの短縮等について テレワークであっても、官執勤務を基本とする勤務官署と完全に隔絶するものではなく、各種情報通信機器を使用して在庁勤務の職員との連携を図り、同時並行的に業務を遂行することが少なくない実態を踏まえれば、双方の勤務時間が僅かながらでも乖離することを回避するため、正規の勤務時間を一定の時刻帯に設定する必要があります。	○風神委員 フレックスタイム制については、公務員は今までコアタイムをかなり長く取ってきましたので、それについてどうするのが一つ議論になるかと思います。ヒアリングの際に労働組合の方はコアタイムを短くすることについてどちらかというネガティブな意見を持っていたと思いますし、一方で、民間向けにはテレワークの時にはコアタイムを設けなくてもよいということになっていますので、実効性を持って導入するためにこの辺りをどの程度明確にするのかというのは、ある程度考える必要があるかなと思います。(第3回) ○小豆川委員 本人のパフォーマンスを上げて、なおかつワーク・ライフ・バランスや家庭の事情とうまく適合していくために、業務の見える化をして関係する方々と今どういう状況を情報共有すれば良く、必ずしもコアタイムを決めなくても良いのではないかなと思います。(第3回) ○黒田委員 フレックスについて、コアタイムを完全に無くしてしまうと、勤務時間が例えば7時から15時までの人もいれば、14時から22時までみたいな人も出てくるという感じでしょうか。そうすると、ジョブ型であればいいのかもしれませんが、同僚とほとんど重なる時間がなくて業務を進める上でなかなか厳しいのではないかなと思います。もちろん、働き方をゼロベースで見直してそれをやるならよいのですけれども、チームで業務を行う上で少し現実的ではないという点と、コミュニケーションをしっかりと取る上では阻害要因になる可能性があるという点もあります。例えば10年後にコアタイムを撤廃することも省庁によっては考えるけれども、まずは段階的に進めるという設定であれば、健康管理という意味ではありなのではないかなと思います。(第3回)
	コアタイム・最短勤務時間の適用方法	コアタイム・最短勤務時間については、一律に規制をするのではなく、各府省が業務実態に合わせ、その必要性や必要な場合の内容を自律的に判断し、設定できる仕組みとすべき。 一律に規制をするのではなく、各府省が業務実態に合わせ、コアタイム・最短勤務時間の必要性や必要な場合の内容を自律的に判断し、設定できる仕組みとすべき。	フレックスタイム制など現行の労働時間の各種柔軟化策について 本府省を中心に、一定の人数があり、一般的なデスクワークが多い職場においては、導入も進み、一定の効果も現れている。 一方、特殊な勤務を要する職場・地方に拠点がある職場では、実施人数は少ないものの、事務職、研究職等において導入が進んでいる。ただし、働き方の特殊性や要員不足により、制度の導入が難しい職場(部門)が少なくない。これらの職場では、職場の特殊性に合わせた、制度の柔軟な導入・設計が必要。	(再掲) 勤務時間制度の柔軟化は、いずれも推進すべきではありません。	○風神委員 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種だけではなく、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。(第1回) ○小田委員 ・前回のヒアリングでのお話を伺ったり、本日の資料でアメリカの省庁のデータを拝見したりした中でも、テレワークあるいはフレックスタイム制もそうかもしれませんが、一括りに公務員、公務といたしても、仕事内容などは千差万別で、省庁によっても違いますし、もっと言うてしまえば、同じ部局の中でさえもテレワークに向けた業務とそうでない業務がおそらくあると思います。(第3回) ・私も、テレワークの場合とほとんど同じで、やはりフレックスの方も、ある程度現場の裁量で柔軟に運用できる方が生産性の向上という点では寄与するのかなと思っております。(第3回) ○石崎委員 コアタイムを短縮するのかどうかということに関しても、テレワークの議論と基本的に重なってくる部分が多いかなと思っているのですけれども、縮めることがよい職場もあれば、そうするといろいろ回らなくなるところもあるかと思うので、一律にというよりは、どういう単位で設定するのかということはある程度現場の裁量で柔軟に運用できる方が生産性の向上という点では寄与するのかなと思っております。(第3回) ○小豆川委員 コアタイムの長短というものをどのように設定していくかということは、部局や仕事の特徴によって様々というところでありますので、一律に決めることはあまり得策ではないのかなと思ってます。(第3回) ○北島委員 私も、実施の面でどうするかという点が気になっております。 先生方からもありましたように、一律に規制をするのではなくて、各府省が業務の実態に合わせてコアタイムや最短勤務時間の必要性等について自律的に判断して設定できる仕組みとすべきだと思いますけれども、他方で、今回資料でお示しいただきましたように、各府省でフレックスタイム制の利用状況に大きな違いがございます。これはおそらく、業務内容の違いのほかにも、積極的に活用するかどうかという点について考え方が大きく異なるためだろうと思います。そうした中で、各府省で自律的にそういう内容を考えてくださいということになりますと、それは各府省において大きな負担になると同時に、果たして適正なものができるのか少し心配な点もあります。このようなものはこのようにするのだというようなある程度の基準を示しておく必要があるように思っております。(第3回) ○荒木座長 管理が非常に難しいのではないかとということもございまして、業務の内容によって、常に一定数誰かが現場にいないといけない職場と、仕事が回ってれば必ずしも全員が現場にいないでもよい職場と、いろいろあると思いますので、それをどうしていくか。これも中央集権的に決めるのではなくて、もっと分権化して現場で労使が協議して決めていくということをどこまで入れられるのか、そういうことも踏まえて制度設計を議論すべき問題かと思ったところです。(第3回)
	申告期限	勤務時間管理のシステム化を進めつつ、申告期限については前日までの申告や変更を可能とするなど、大幅に柔軟化すべき。	申請期限が10日前までと、使い勝手が良くない。		○小田委員 ヒアリングの中でも少しありましたが、申告期限があまりに早すぎると感じております。私も前日ぐらいまでが現実的なところではないかなと思います。私自身、フレックスタイム制の会社で働いていたことがありますので、10日や1週間といったような期限よりは、直前まである程度柔軟に直属の上司等の承認で運用できるような柔軟な制度にするのがよいのではないかなと感じております。(第3回) ○黒田委員 現在採用されている事前割振制だと、柔軟性には欠けるのですけれども、長時間勤務が期間の後半に増えてくることはないという意味では、かなり利点がある制度だと思います。直前でも勤務時間の変更を決められることもよいのですけれども、その場合には、4週間の単位期間の前半で短く働いた結果、段々と本来の勤務すべき時間の長さに足りなくなり、最後の1週間は毎日12時間働く、といったことにならないように、例えばシステムなどを利用して管理していく方策について併せて検討していく必要があるかと思っております。(第3回)
休憩時間	令和2年出勤回避に関する職員アンケート調査結果概要 ・「フレックスタイム制の改善点」として、改善点を回答した者のうち、29.6%が、「休憩時間の置き方の柔軟化」回答。		テレワークは、一斉休憩を原則とする在庁勤務のような執務環境にないことも相まって、所定の休憩時間を自律的に確保する意識が希薄となる傾向にあるため、その柔軟化(短縮等)に伴い、テレワーク職員の健康被害を誘発するおそれがあります。	○黒田委員 単なる現状の確認なのですけれども、休憩時間は、勤務時間が例えば9時からスタートした場合は大体12時ぐらいに60分とか45分で設定されていると思うのですが、フレックスタイム制の場合はどう設定されているのでしょうか。4時間ぐらいのところを設定するというルールになっているのでしょうか。 (休憩時間はおおむね毎4時間の連続する正規の勤務時間ごとに置く原則があり、現行制度上はフレックスタイム制の場合も休憩時間を自由に設定できない旨の事務局の発言に対し)その点も含めて議論が必要ですね。(第3回)	

フレックスタイム制及び休憩時間に係るこれまでの委員の主な御意見並びに第2回ヒアリングにおける内閣人事局及び各職員団体からの御意見

	内閣人事局	公務員労働組合連絡会	日本国家公務員労働組合連合会	委員の御意見
<p>勤務時間制度の柔軟化についての総論的意見</p>	<p>元々このコアタイムの発想というのは、やはりそれが無いと職員が顔を合わせる機会がない中で、組織的な一体性ですが、業務の効率的運営といったものに支障が生じるのではないかとといった観点から設けられたものだが、コロナ禍におきましてテレワークが進んでまいりましたので、そもそも顔を合わせないで仕事をするというのが日常的になってまいりました。</p>	<p>現場実態と乖離したところで、数値目標等をもって、一律的に制度の導入を推進しようすれば、一見達成しているかのようでも、一方で非効率や不合理が生じてしまう可能性があることに留意。 →よって、「労働のフレキシブル化」をめぐり、まず、諸制度そのものが、フレキシブルなものである必要。</p>	<p>3 勤務時間制度の柔軟化について 勤務時間制度の柔軟化は、過剰な定員削減により脆弱化している職場の人的体制にあって、さらなる人的体制の分散に伴う業務の停滞につながり、行政サービスの低下を招く要因になりかねません。 また、テレワークは、テレワーク職員と勤務時間管理職員等が物理的に隔絶されており、双方とも在庁勤務である場合と比較すれば、客観的な勤務時間の把握等が困難です。勤務時間制度の柔軟化を図り、テレワーク職員の勤務時間と官執勤務である勤務時間管理職員等の勤務時間が僅かながらでも乖離させることは、客観的な勤務時間の把握をさらに困難なものとする要因となり、業務を停滞させるテレワークの特性とも相まって、長時間労働の蔓延につながりかねません。官執勤務とそれ以外の勤務時間の勤務日が交互・混在することに伴い、連日のように始業時刻と終業時刻が不安定なものとなり、睡眠や食事の時刻が不規則に変動することとなれば、テレワーク職員の健康被害を誘発するおそれもあります。 さらに、日常的に家庭内労働に従事している職員の場合には、勤務時間制度の柔軟化が図られた場合であっても、終日にわたってテレワークと家庭内労働の双方に従事せざるを得ず、いずれかの終業時刻が深夜に至るようなこととなれば、家庭環境の悪化や健康被害等がさらに深刻化するおそれがあります。 したがって、勤務時間制度の柔軟化は、いずれも推進すべきではありません。</p>	<p>○黒田委員 ・在宅勤務をするかどうか、というのは、テレワークやフレックスタイム制も同様ですが、職場がこうあるべきだからというよりは、まずは職員個人がどうしたいかという希望の尊重が根底にあることが必要になってくると思います。(第3回) ・個人の事情でいろいろな働き方をする人が出てくると思うのですが、朝早くから働くことにしていた人が来月からは遅くに働くといったことは多分あまりないのではないかと考えており、健康管理という点ではあまり心配していません。お子さんの送りがあるから勤務開始は少し遅めにしたい、など各家庭の事情で少しずつ勤務時間帯が変わってくることもあるかもしれませんが、個人には生まれ持った体内時計のリズム：クロノタイプがあり、それによって自然と生活時間帯が規定されていますので、勤務開始時間は今月は7時からで来月は14時から、といったような極端な変更を伴うことは多分なく、それに伴う健康上の悪影響もないであろうと思います。(第3回)</p> <p>○川田委員 まず、今の先生のお話にもありましたが、フレックスについてどこまで現行の制度を前提に考えていくのかという整理が必要になるかなと思います。おそらく申告の期限がかなり前で、かつ勤務時間の割り振りを任命権者が行うという制度の場合には、ある程度典型的に働き方のパターンを決めていくという面が強くなるだろうし、申告の期間を短くしたり、あるいは民間企業のように出勤を完全に労働者側に委ねてしまうというような制度にすると、より個人の主体的な判断に基づく働き方を可能にしていくということになると思います。制度としてどういうものを想定するかということ、制度をどう効果的に運用していくのかということと、変数が二つあるような枠組みの中で考え方を整理する必要があるのだろうと思います。細かく見ていくといういろいろあるのですが、いろいろなところに通ずる重要な点なのかなと思ったのは、公務員の働き方をどのようなものと整理するのかという点です。昔がある程度一緒に集まり共通に働く必要がある部分があるとしたら、それはコアタイムを設定することで対応することになるだろうし、個人の判断に委ねる部分や個人ごとに違ったことをする部分は、おそらく多くの場合、個人単位に切り分けられた仕事を個人でしていくことになるだろうと思います。 先ほど出てきたジョブ型、メンバーシップ型という話と多少関わるとは思いますが、おそらく全体的にはメンバーシップ型で個々人の職務を明確に区別することなく集団的に働くという場合であっても、働き方のすべてがそうなるのではなく、仕事の一部分については個別のタスクを切り分けてそれを個人に割り当て、その部分を例えばテレワークやフレックスでやっていくというような組み合わせというのも理屈としてはあるのだろうと思います。そういった点で、働き方が全体としてメンバーシップ型である場合にも、フレックスやテレワークに適した個人へのタスクの割り当てということがなされる余地があるとはいえるだろうと思います。ただ、働き方全体がジョブベースで個々人の職務の範囲がある程度決まっているものと比べると、全体的にはメンバーシップ型でその都度必要に応じて個人にタスクを振り分けていくという働き方だと、その分マネジメントが大変になると思えます。そうした枠組みの中でどのようなものかいいのか考える必要があると思います。あるいは、そもそも現状ベースに考えていくのか、現状の働き方の実態もある程度見直していくのかということも含めてベストな組み合わせを探していくことになるのかなと大ざっぱではありますが考えております。(第3回)</p> <p>○荒木座長 労働時間主権、労働時間をどう決定するかの主権を労働者本人に与えるということが諸外国では言われております。その方が本人にとって満足度の高い働き方ができる。労働時間主権を労働者本人に渡す施策として、一つは裁量労働制があり、そしてフレックスタイム制もそれに近い制度になるのではないかと議論がされております。これも先ほどの話と似てきますけれども、公務に有為な人材を確保しようすれば、労働時間の主権が本人にあるような働き方を認めていくという方向性が考えられると思います。ただ、公務の必要性との関係でそれをどこまで認めるか、全て本人の希望ではなく、制度としてどこまで認める設計をしていくかということが問題となってきます。(第3回)</p>

※第1回から第3回の委員の御発言及び第2回ヒアリング結果を基に事務局作成

フレックスタイム制の柔軟化等に関する論点整理（案）

現行のフレックスタイム制

公務において、現在、一般の職員に適用されるフレックスタイム制は、以下のように定められている。

- フレックスタイム制の適用関係【勤務時間法第6条第3項】
 - ・ 「各省各庁の長は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。」（勤務時間法第6条第2項）という原則に対する例外
 - ・ 交替制等勤務職員及び航空保安大学校等の学生は適用除外
 - 勤務時間の設定方法【勤務時間法第6条第3項】
 - ・ 職員があらかじめ始業及び終業の時刻を申告
 - ・ 各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認める場合には、人事院規則の定めるところにより、職員の申告を考慮して、事前に勤務時間を割り振ることが可能
 - 勤務時間の長さ等
【人事院規則15—14第3条～第4条の2、第7条第1項・第3項】
 - ・ 単位期間：4週間
 - ・ 割振期限：できる限り1週間前まで【勤務時間等運用通知第3の第9項】
 - ・ コアタイム：毎日 5時間（9時～16時）
 - ・ フレキシブルタイム：7時～22時
 - ・ 休憩時間：おおむね4時間ごとに30分以上（特例あり）
 - ・ 一日の最短勤務時間数：6時間
- 民間企業におけるフレックスタイム制【参考資料6】と比べて、コアタイム・最短勤務時間数が長く、職員による勤務時間の選択の幅は狭い。組織的な職務遂行体制は確保しやすい。

論点1 申告割振制によらないフレックスタイム制の導入

【現状認識】

- 民間労働法制におけるフレックスタイム制では、清算期間における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者がその枠内で日々の出退勤時刻や働く長さを自由に決定できる（使用者側から変更することはできない）仕組みとなっており、労働者は、日々の都合に合わせて、生活と業務とのバランスを図りながら効率的に働くことができる。
- 一方、国家公務員の勤務時間は、フレックスタイム制を含めて、事前に各省各庁の長が割り振るものとされており、民間労働法制におけるフレックスタイム制のように始業及び終業の時刻を職員の決定に委ねる仕組みとはなっていない。
- 公務員の勤務時間を決定するに当たっては、公務の遂行あるいは行政サービスの提供という観点と、職員の勤務能率や健康・福祉という観点の両面を考慮した上で、各省各庁の長において、職員が具体的に勤務日のどの勤務時間帯に勤務すべきかを「勤務時間の割振り」により事前に定めることになっている。
- 公務の運営を確保できる態勢をあらかじめ整えるという観点からは、勤務時間を事前に各省各庁の長が割り振る仕組みに利点がある。他方、直接国民に対して行政サービスを提供する場合が限られている職種、職域について、民間労働法制のような申告に基づく各省各庁の長による割振りによらないフレックスタイム制を導入する場合には、より柔軟な働き方の選択が可能となる。

【論点】

- 申告に基づく各省各庁の長による割振りによらないフレックスタイム制の導入について、現状では、
 - ・ 公務の運営の確保に関して、政府において「官庁執務時間（※）」が定められていること、
 - ・ 各府省における公務の運営に支障を生じないか精査する必要があることなどから、引き続き検討を行うこととし、まずは、勤務時間の事前割振りという現行法制の枠内で、フレックスタイム制の柔軟化を進めることについてどう考えるか。

※ 行政機関が執務体制をとるべき時間であるとされ、国民に対する行政サービスの在り方と密接な関係を有する官庁の管理運営上の概念である。具体的には、戦前の法令である大正11年閣令第6号により、原則午前8時30分から午後5時までと定められている。

論点2 勤務時間の長さ等の柔軟化

【現状認識】

- フレックスタイム制の柔軟性に関わる基準としては、割振りの単位期間・期限、コアタイムの長さ・時間帯、フレキシブルタイムの長さ・時間帯、休憩時間の長さ・時間帯、一日の最短勤務時間数がある。
- これらは独立した基準であり、制度上も異なる条項により規定されている。しかしながら、実際の運用においては、それぞれが相互に関連しており、全体として働き方の柔軟性に影響を与えていることから、柔軟化の検討に当たっては、現在、公務において特定の職員に限って認められているパターン及び民間におけるパターンを手掛かりとすることが適当である。

【論点】

【現行の育児・介護を行う職員等のフレックスタイム制に類似のパターン①】
(下線は一般の職員のフレックスタイム制よりも柔軟化している部分。以下同じ。)

- ・ 単位期間：4週間
- ・ 割振期限：前日まで
- ・ コアタイム：毎日 2時間～4時間30分（9時～16時）
- ・ フレキシブルタイム：7時～22時
- ・ 休憩時間：おおむね4時間ごとに30分以上（特例あり）
- ・ 一日の最短勤務時間数：4時間

→ 例えば、コアタイムが13時～15時の2時間とされる場合、午後から出勤できるようになり、通勤混雑回避のほか、午前中の時間を通院、家事、自己啓発等に利用するなど職員のライフスタイルに応じた柔軟な働き方の選択が可能になる。また、会議等組織的な職務体制が必要な業務には、コアタイムの時間帯を活用して対応することが可能である。

【現行の研究職職員等のフレックスタイム制に類似のパターン②】
(二重下線はパターン①よりも柔軟化している部分)

- ・ 単位期間：4週間
- ・ 割振期限：前日まで
- ・ コアタイム：週1日以上 2時間～4時間30分（9時～16時）
- ・ フレキシブルタイム：5時～22時

- ・ 休憩時間：おおむね4時間ごとに30分以上（特例あり）
- ・ 一日の最短勤務時間数：2時間

→ 例えば、コアタイムの設定がない日について、集中できる早朝5時～10時に勤務時間を割り振るなど職員のライフスタイルに応じたより柔軟な働き方の選択が可能になる。また、会議等組織的な職務体制が必要な業務には、コアタイムの時間帯を活用して対応することが可能である。

【民間におけるスーパーフレックスタイム制に類似のパターン③】

（破線はパターン①・②よりも柔軟化している部分）

- ・ 単位期間：4週間
 - ・ 割振期限：前日まで
 - ・ コアタイム：なし
 - ・ フレキシブルタイム：0時～24時
 - ・ 休憩時間：おおむね4時間ごとに30分以上（特例あり）
 - ・ 一日の最短勤務時間数：1時間以上（※）
- （※ 最短勤務時間数の廃止により週休日の追加を可能とするには法改正が必要）

→ 職員個人が自身にとって最大限能率的に働くことができる勤務時間を選択できるようになり、例えば、朝型・夜型等ライフスタイルに応じたより柔軟な働き方の選択が可能になるほか、深夜に開催される国際会議等についても正規の勤務時間内に対応することが可能となる。

留意点として、組織的な職務体制を確保する必要がある場合には、管理者が勤務時間の事前割振りを行う時点で適切に調整する必要がある。また、職員の健康管理及び公務能率確保の観点から、連続勤務時間数に関する規制について検討する必要がある。

○ 上記パターン①～③のコアタイム、フレキシブルタイム、一日の最短勤務時間数等については、それぞれ検討する余地がある。

○ なお、より柔軟なフレックスタイム制をどのように制度化するかについては、論点3で検討する。

論点3 より柔軟なフレックスタイム制の制度化

【現状認識】

- これまでの研究会において、制度の柔軟化に当たっては、画一的な仕組みではなく、各職場の業務の実情に応じた弾力的な仕組みとするべきとの意見が多くあった。
 - また、フレックスタイム制の利用拡大の観点からは、職員や勤務時間管理担当者の事務負担を軽減できるよう、勤務時間管理のシステム化を求める意見もあったが、システムの導入には時間と費用がかかることに留意する必要がある。
 - なお、民間労働法制においては、フレックスタイム制を導入するに当たって、以下の事項について労使協定により定める必要があることとされている一方、国家公務員は勤務条件が法定されるとともに協約締結権が制約されていることから、勤務条件は代償措置の観点から法律の委任を受けた人事院規則において定める必要があり、各府省の裁量に委ねる内容には限界がある。
- ※ 民間労働法制において、フレックスタイム制導入時に労使で協定する事項
- ・ 対象となる労働者の範囲
 - ・ 清算期間
 - ・ 清算期間における総労働時間
 - ・ 標準となる一日の労働時間
 - ・ コアタイム（設定しないことも可能）
 - ・ フレキシブルタイム（設定しないことも可能）

【論点】

- 府省ごとに業務の実情や勤務時間管理システムの導入状況が異なることから、人事院がコアタイム、フレキシブルタイム等を柔軟化させた複数のパターンを定め、その中から各府省が実態に合わせてパターンを選択して適用できるようにすることについてどう考えるか。

また、各府省の状況によっては、①勤務時間管理システムの整備等に時間を要する府省がある一方で、②上記の人事院が定める複数のパターンよりも柔軟化することを望む府省があると想定されることを踏まえ、各府省が人事院と協議の上、①一定の期間、現行制度を適用できるようにして、段階的かつ計画的に柔軟化を進めていくことや、②人事院が定める複数のパターンよりも柔軟な制度を適用できるようにすることについてどう考えるか。

現行の休憩時間制度

- 休憩時間に関する規制について、公務においては連続勤務時間による方式（何時間の連続勤務の後に何分の休憩を置くべきかを定める。）を採用し、原則としておおむね毎4時間（最大限4時間30分）の連続する正規の勤務時間の後に休憩時間を置かなければならないと定められている。

【人事院規則15—14第7条第1項、勤務時間等運用通知第6の第1項】

- この「おおむね毎4時間」の原則に対して以下のような特例が定められている。

- 官執勤務及びフレックスタイム制の場合

【人事院規則15—14第7条第2項・第3項】

- ・ 12時～13時の時間帯において、連続する正規の勤務時間が5時間30分を超えることになる前に休憩時間を置くこと。
- ・ 官執勤務の場合には当該休憩時間の終わる時刻から連続する正規の勤務時間が5時間30分を超えることとなる前に、フレックスタイム制の場合には17時～19時の時間帯において連続する正規の勤務時間が5時間30分を超えることとなる前に、休憩時間を置くこと。
- 官執勤務であって、育児・介護、超過勤務による疲労蓄積防止等のため早出遅出勤務をする場合【平成30年12月13日職職—259】
 - ・ 1日7時間45分の勤務時間を7時～22時の時間帯に割り振る場合に、原則60分の休憩時間を11時30分～13時30分又は17時～19時のいずれかの時間帯に置くこと。
 - ・ 当該休憩時間の前後に割り振られた正規の勤務時間が連続6時間30分を超えないこと。
- フレックスタイム制の場合【平成28年6月16日職職—156人事院事務総長通知】
 - ・ 終業時刻を20時以前とする場合に、原則として60分以上の休憩時間を、当該休憩時間の前後に割り振られた正規の勤務時間が連続6時間30分を超えないように置くこと。（休憩時間の設定が職員の意向に沿う場合に適用するものであることに留意）
- 新型コロナウイルス感染症の発生状況等を踏まえた当分の間の措置
【令和2年2月25日職職—96人事院事務総長通知】
 - ・ 官執勤務で1日7時間45分の勤務時間を割り振る場合に、原則60分の休憩時間を11時30分～13時30分の時間帯に置くこと。
 - ・ 当該休憩時間の前後に割り振られた正規の勤務時間が連続6時間を超えないこと。

論点4 休憩時間の置き方の柔軟化

【現状認識】

- 休憩時間に関する規制について、公務における連続勤務時間による方式は、休憩時間の長さばかりでなく休憩時間の前後に連続する勤務時間の長さをも定めるものであり、労働基準法の採用する労働時間の総計による方式（一勤務の労働時間の総計により何分の休憩を置くべきかを定める。）より強い規制となっている。
- 勤務の継続時間がある限度を超えると、疲労が生じ、能率は低下することから、一定の基準の下に休憩時間を取り、長時間に及ぶ勤務を避けることは、職員の健康及び勤務能率を維持するために有効である。
- 他方、職員が従事する作業の内容や勤務の態様が多岐にわたる中で、弾力性にやや欠ける面があることから、前述のとおり、一定の要件の下、「おおむね毎4時間」の原則の例外を措置しており、官執勤務及びフレックスタイム制の場合には最長で6時間30分までの連続勤務時間を認めている。これらの措置は、昼食時や夕食時に職員に一齐に休憩を与えること（※）を念頭に置いたものである。
 - ※ 労働基準法においては、労働者が共に食事をするなど実のある休憩を取ることができるようにするため、一齐付与の原則が定められている。公務においてこのような規定はないが、できるだけ一齐に休暇を与えるよう配慮すべきものと考えられている（窓口業務等や交替制勤務において交替で休憩を取ることあり得る。）。
- しかしながら、テレワークによる働き方が広がってきている中で、同一の機関又は部局に属する職員が官署で共に勤務することが少なくなり、休憩時間を一齐に付与する必要性が低下している場合がある。また、特に在宅勤務の場合、職員が休憩時間に家事や育児・介護に従事することがあり、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。
- ただし、そのような場合であっても、職員の健康確保及び勤務能率の維持の観点からは、連続勤務時間の規制が必要である。

【論点】

- 官執勤務の場合、休憩時間を置く時間帯にかかわらず、連続勤務時間が6時間30分を超えない範囲内で休憩時間を置くことができるようにすることについてどう考えるか。

○ フレックスタイム制の場合、職員に共通する勤務時間であるコアタイムを除き、連続勤務時間が6時間30分を超えない範囲内で職員が希望する時間帯に休憩時間を置くことができることとし、各省各庁の長が、公務の運営に支障がないと認める場合に、職員の申告を考慮して休憩時間を設定することについてどう考えるか。

→ このような措置を講じる場合、職員個人が自身にとって最大限能率的に働くことができる休憩時間を選択できるようになり、例えば、夕方から休憩時間を開始して子を保育園に迎えに行き、食事、入浴、寝かし付け等を行った後、再び勤務を開始することなどが考えられる。

留意点として、休憩時間が職員によって区々となることから、勤務時間管理を簡便にするためのシステムの整備が一層求められる。

以 上