

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6回)

日時：令和4年7月4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、川田委員、小田委員、風神委員、北島委員、  
黒田委員、小豆川委員

(人事院)柴崎職員福祉局長、荻野職員福祉局次長、役田職員福祉課長、  
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

デモンストレーション：

(内閣官房内閣人事局) 桑原参事官補佐

### ○荒木座長

おはようございます。皆様お揃いですので、ただいまから「第6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、御多忙のところ、御参集いただきましてどうもありがとうございます。

本日は次第のとおり、内閣人事局より勤務時間管理システムについてのデモンストレーションをしていただき、その後、本研究会の中間報告案について議論したいと考えております。

それではまず事務局から委員の出欠状況についてお願いいたします。

### ○役田職員福祉課長

本日石崎委員は所用により御欠席です。石崎委員からは書面で御意見を頂戴してございますので、委員の皆様方にも共有させていただいております。

以上です。

### ○荒木座長

ありがとうございました。

それでは次第2にあります、内閣人事局からの勤務時間管理システムについてのデモンストレーションに入ります。

前回の研究会において、勤務時間管理システムがどのようなものであるかを把握した上で議論を行うべきといった御意見があったことから、今回、内閣人事局から勤務時間管理システムのデモンストレーションを行っていただきます。

内閣人事局の桑原参事官補佐にはすでに御準備いただいておりますので、早速ですが説明をよろしく願いいたします。

### ○桑原参事官補佐

内閣人事局の桑原です。

私からはフレックス機能が実装されているシステムの一例として、内閣人事局の勤務時間管理システムについて御説明いたします。

資料1の1ページ目を御覧ください。

内閣人事局では、平成29年度から、勤務時間管理システムの開発を開始し、令和元年

度から紙の出勤簿、休暇簿、フレックスタイム割振簿に代えて、システムによる管理を開始し、運用しております。

この勤務時間管理システムは、出勤簿、休暇簿のほか、テレワーク状況の把握、超過勤務見込みの上長への報告、出退勤時間の把握機能に加え、フレックスタイム制の申告手続きがオンラインで可能なものとなっております。

また、希望する府省には、このシステム本体を無償で配布するなどして、導入を支援しているところです。

勤務時間管理をシステム化することで勤務時間を「見える化」でき、上司は、職員の勤務時間や勤務形態をリアルタイムに把握でき、マネジメントにも活用できるものです。

また、フレックスタイム制の申告手続きも簡素化でき、庶務担当の負担軽減にもつながりますし、フレックスの申告がしやすくなることで、制度の更なる活用により、柔軟な働き方の促進に寄与するものとなっております。

また、フレックスの申告内容は、仮に申告した単位期間の4週間分から変更があったとしても、前日まで変更可能なものとなっております。

資料1の1ページの画像は勤務時間管理システムのホーム画面となっております。職員は、この画面の各ボタンを押すことで、先ほど御説明した各機能を利用できることになっております。

仮にフレックス申請をしたい場合は左下にある「フレックス申請一覧」ボタンを押すとフレックスの申請画面に移行します。実際の画面の細かい部分については後ほど御説明いたします。

続いて、資料1の2ページを御覧ください。

資料の画像「「フレックス申請」画面」が勤務時間管理システムのフレックス申請の画面になります。

このシステムの特徴としては、画面に赤く囲んでありますけれども、日ごとの始業・終業時刻の設定時にコアタイムや最短勤務時間に反しないか自動チェックできます。また、4週間の合計勤務時間155時間や週の小計例えば38時間45分などを自動計算できます。また、申請ボタンを押すと、申請内容に不整合がないか自動チェックの上、問題なければ自動的に上長にメールが送付されます。

なお、前日まで変更申請可能であり、変更するとすでになされた申請が取り消される旨のシステムの確認が入ることとなっております。

ここからは実際の画面をお見せしながら、勤務時間管理システムのフレックス申請の機能について御説明したいと思います。

(勤務時間管理システムのデモンストレーション開始)

## ○桑原参事官補佐

ただいま共有いたしました画面が、勤務時間管理システムの画面になります。本日はテスト環境を用いて御説明しますので、画面が資料と若干異なることを御了承ください。

まず、こちらがログイン画面になります。ユーザーIDとパスワードを入力しログインしますと、ホーム画面に入ります。こちらが先ほど御説明した機能がある最初のホーム画面のページになりますが、フレックスを申請したい場合は、左下にある「フレックス申請一覧」ボタンがありますので、こちらのボタンを押します。

そうしますと、過去にフレックス申請した情報が一覧表示される画面に一旦移ります。実際に申請する時はこの右下の申請ボタンを押します。

そうしますと、申請する単位期間の選択画面が表示されますので、例えば、この期間を選択し、選択ボタンを押します。そうしますと、その期間に係るフレックスの申請画面に移ります。ここでそれぞれの始業時刻・終業時刻を変更することができるのですが、例えば、今回は8月19日の「始業時刻」と「終業時刻」を変更したいと思います。

この日を10時出勤、18時45分に退庁としますと、小計が38時間45分と自動計算され、全体の単位期間の合計勤務時間も155時間と自動計算されます。

例えば、ここではシステム上コアタイムを10時から16時に設定しているのですが、仮に終業時刻をコアタイムを満たさない15時に設定しますと、「始業時刻から終業時刻にコアタイムが含まれていません」や、「勤務時間は最短勤務時間より長い時間を設定してください」などといったエラーメッセージが出ます。

仮に8月19日の終業時間を17時15分としますと、自動計算の結果、全体単位期間の勤務時間の合計が155時間になっていません。例えば、この状態で申請ボタンを押すと、「申請します。よろしいですか」と一旦ダイアログが出ますが、ダイアログを押しても「期間内勤務時間が正しくありません」といったエラーメッセージが出て申請できませんので、実際には正しい時間、155時間に収まるような形で、始業時刻や終業時刻を正しく修正して、再度申請し直すことになります。

実際に始業時刻を修正して申請ボタンを押しますと、不整合がない場合は、申請がなされた旨、上長にメールが自動で送付されるようになっています。

もし申請した内容を修正したい場合は、画面を戻りまして、先ほど、過去に申請したフレックス一覧の画面から修正したい単位期間のものを選定して、修正ボタンを押しますと、先ほどの再申請の画面になります。

再申請自体は、先ほどの申請時と画面操作は同じになりますが、例えば、本日は7月4日ですが、本日までの勤務時間は変更できず、明日以降の勤務時間のみ変更可能と制御されているものです。

簡単ではございますが、勤務時間管理システムにおけるフレックス機能の御説明は以上となります。

ありがとうございました。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。

それではただいまの説明につきまして何か御質問等がありましたらお願いいたします。  
風神先生お願いします。

#### ○風神委員

御説明どうもありがとうございました。

承認する側の方は、例えば自分が管理している部署の全員の人を一覧で誰がどの時間帯フレックスかみたいなものが把握できて承認できるようになっているのでしょうか。

#### ○桑原参事官補佐

御質問ありがとうございます。

申告されたものに対しては、上長が一括して承認する機能はあるのですが、現状では勤務時間を一覧化して見るようないわゆるカレンダー機能はあまり精緻なものが実装されていませんので、仮にフレックスが柔軟化され制度を活用する者が増えた場合はそういう機能を実装していかなければならないと考えています。

○風神委員

ありがとうございます。

○荒木座長

他にはいかがでしょうか。

川田先生お願いします。

○川田委員

ありがとうございました。

一つ目は、今日もニュースになったりしましたが、例えば通信障害が起きたりして、連絡がいつているのか、いつていないのかが少し分からなくなってしまったようなケースについての確認手段はどうなっているのでしょうか。

二点目といたしまして、例えばフレックスで申請があったときに、上長の方が見て、コアタイム外だけれども、この時間帯はいてほしいなど、承認をするときに、申請した本人と調整したいことがある場合に、システム内で行うような仕組みがあるのか、あるいは、別途メール等で行うことになるのかということです。

三点目として、確認ですけれども、そのような調整の時に、その他の職員の申請状況がどうなっているかということも考慮事項になり得るかと思うのですが、職員は他人の申請状況は見るできないという理解でよろしいのでしょうか。

以上です。

○桑原参事官補佐

御質問ありがとうございます。

通信障害に関しましては、このシステムはインターネットでクラウドにデータを持っているシステムなので、仮に本当に大規模な通信障害が起きた場合は、アナログで勤務形態を確認せざるを得ないかと思えます。

二点目にご質問いただいた上長が職員と調整したい場合について、システム的な機能としては、フレックス申請を一旦差し戻すという機能がございまして、そこでコメントも付せるようになっているので、ここをこうしてほしいという調整をシステム上で一定程度できるということとはございます。

三点目ですけれども、他の職員の申請状況がわかるかという意味では、上長が部下の状況はわかるのですが、横の職員はわからない仕様となっております。精緻なカレンダー機能はないので、仮にそういうものを見ようとしますと予算を措置してカレンダー機能を作る必要があると考えております。

○荒木座長

北島先生お願いします。

○北島委員

コアタイムや最短勤務時間数が規定を満たさない場合にはエラーが出るというお話でした。研究会での検討で、コアタイムや最短勤務時間について、職場ごとに柔軟にしようという検討がなされておりまして、現状と比べてコアタイムや最短勤務時間について多様なも

のになる可能性があるのですが、そのようになった場合はこのシステムで対応できるのでしょうか。

○桑原参事官補佐

御質問ありがとうございます。

現状では、一定程度のコアタイムの幅や最短勤務時間に対しての設定はできますが、制度改正の度合いによるのですけれども、相当柔軟に制度が改正された場合は、予算措置をして改修する必要があるのかと考えています。

○北島委員

もう一点聞かせていただきたいのですが、現在申告割振制を前提として検討はしているものの、申告割振制以外のものも排除しないということになっていると思います。

そうした場合、予算措置のもとで、新たなシステムの開発が必要であるという理解でよろしいでしょうか。

○桑原参事官補佐

御質問ありがとうございます。

このシステムも現状の勤務時間法制に則って前日までに割り振るという原則で作っているとありますので、どのように制度が変わるかはありますけれども、改正度合いによってはシステムを改修する必要があると考えています。

○北島委員

ありがとうございます。

○荒木座長

それでは、小豆川先生と黒田先生、続けて質問をお願いいたします。

まず小豆川先生からお願いします。

○小豆川委員

御説明ありがとうございます。

確認ですけれども、申告割振制の割振りというのは、基本的には前日までに本人がフレックスタイムを申請してそれを承認するというを指していらっしゃるのでしょうか。それとも、部署ごとに、フレックスタイムの時間帯の基本的なガイドラインに基づいて、多少の修正を行って承認するかどうかということなのでしょう。

テレワークに関しては、システムの中にあるとおっしゃっていたのですが、どのような形になっているのか、もし時間があればお願いしたいと思います。

○荒木座長

黒田先生続けてお願いします。

○黒田委員

御説明ありがとうございます。

二点お伺いしたいことがあります。まず資料1で、デモンストレーションしていただいたシ

システムは希望する府省に対して導入支援をしていらっしゃるとお伺いしました。今、実態として、いくつぐらいの府省が利用しているのでしょうか。また、利用者は国家公務員全体の何割ぐらいいらっしゃるのでしょうか。さらに、このシステムを利用することが基本なのでしょうか、それともヒアリングの時に各府省で独自のものを使っていらっしゃるという話もお伺いしたような気がするのですが、あまり使っていない方が多くないのでしょうか。

二点目が、最短勤務時間の話が出ていたのですが、今後、4週間の割振りの中で、勤務時間が短く設定可能となると、最大勤務時間の話も考えなければならないと思います。今、機能はないと思うのですが、システム上、最大勤務時間を何時間に設定するというのを条件として入れていくことになるのでしょうか。それはそれほど難しくはないと思うのですが、今もうすでにあるのか、ないのかということも分かれば教えてください。

以上です。

○荒木座長

4問出ましたので一旦ここでお答えいただいて、その後小田先生お願いします。

○役田職員福祉課長

最初の申告割振制の考え方でございますけれども、これは職員一人一人について、事前に上長が申告されたフレックスタイムの時間を承認するという意味でございます。

○小豆川委員

ありがとうございます。

システム上で行われて初めて割り振るということになるのですか。

○役田職員福祉課長

システム上で上長が承認をすれば、制度上割り振られたことになるという取扱いでございます。

○小豆川委員

ありがとうございました。

○桑原参事官補佐

二点目に御質問いただいたテレワーク機能に関しましては、画面に「テレワーク開始」という緑色のボタンがあるのですが、業務の開始と終了時にこのボタンを押しますとテレワーク開始と、テレワーク終了の連絡が自動的に飛ぶようになっています。

また、「テレワーク一覧」からテレワークした実績が見られるという形になっております。

○小豆川委員

中抜けもできるということですか。

○桑原参事官補佐

はい。システム上は、開始と終了がとれるようなボタンの仕組みになっているので、一旦中抜けというものもデータとして取れるようになっています。

○小豆川委員

ありがとうございました。

○桑原参事官補佐

現在のシステムの導入状況のお尋ねがあったかと思います。実際にこのシステムを導入したり、導入作業に入っていたりするの、霞ヶ関で3省です。具体的に導入に向けて検討している府省が6省ぐらいあります。

最短勤務時間だけでなく最長勤務時間ができた時についてもどこまで制度が変わるかによるのですけれども、最終的にはシステムを改修すれば対応可能かと考えているところ  
です。

○黒田委員

ありがとうございました。

○荒木座長

小田先生お願いします。

○小田委員

このシステム自体は、実際の勤務時間の記録もすべて管理するシステムになっているのかという点が気になっています。例えば、ICカードを切るなど、オフィスによっていろいろな取り方がありますけれども、出勤してこのシステムにログインして出勤の処理を行うと、それで出勤となり、退庁する場合には、退庁の処理を行うとその記録が一括して、フレックスの申請以外の部分もまとめて管理されているようなシステムという理解でよいのでしょうか。

オフィスへの入退室時間の記録の取扱いはどうなっているのか、このシステムと連携しているのかという点が少し気になりました。上長のマネジメントなどの観点から考えると、その辺りがすべて一括して見られると便利かとは思いますが、実際の管理を  
教えていただければと思います。

○桑原参事官補佐

御質問ありがとうございます。

二つの質問をまとめて回答いたします。今は、いわゆる在庁時間、勤務時間の状況の客観的把握データをこのシステムで直接取る仕組みはありません。

ただ、入口として別途客観把握したデータを取り込んで、このシステムで取っている勤務時間と並べて見る仕組みはございます。

例えば、PCのログイン、ログアウトや、内閣人事局ではいわゆるICカードリーダーで入室や退室した時間を取っているのですけれども、このシステムにそのデータを取り込んで、そのデータと自己申告の勤務時間を見比べて、マネジメントに活用するという仕組みは  
ございます。

○小田委員

ありがとうございました。

## ○荒木座長

ありがとうございました。

それでは、予定した時間も過ぎておりますので、桑原参事官補佐におかれましては、御多忙の中、御協力いただきましてどうもありがとうございました。

それでは、次第3の中間報告案の議論に入りたいと思います。

前回の研究会における中間報告の骨子案についての議論を踏まえ、事務局の協力を得まして、中間報告案を作成いたしましたので、まずは事務局より中間報告案の説明をお願いいたします。

## ○役田職員福祉課長

それでは、中間報告案につきまして資料2と資料3でございますけれども、資料3が前回の研究会における委員の皆様のご意見、それから各省、職員団体から提出された意見を踏まえて、骨子案から修正した箇所を修正箇所が分かる形でお示したものでございますので、資料3に沿ってご説明させていただきます。

まず、冒頭に表紙と目次を作成し、末尾には参考資料として委員名簿と開催経過を付しております。これが体裁の修正でございます。

続きまして、報告書案の内容につきまして、順次御説明をさせていただきます。

まず1ページの課題認識の注でございますけれども、小豆川委員の御意見を踏まえまして、テレワークについて政府で一般的に使われている定義とは異なっている点を追記いたしました。

それから1ページの最後の段落でございますけれども、座長の御指摘を踏まえまして、現行制度で一般の職員よりも柔軟な勤務形態となっている育児・介護を行う職員のフレックスタイム制について、より柔軟となっている点を追記いたしました。

2ページに参りまして、下の方でございますけれども、小豆川委員の御意見を踏まえまして、テレワークによる働き方について記載する表現を修正いたしました。

それから3ページでございます。北島委員の御意見を踏まえまして、本研究会における検討が勤務間インターバルの数値目標の導入を意図していると誤って受け取られないように表現を修正いたしました。

それから4ページでございます。小豆川委員からの御意見を踏まえまして、フレックスタイム制やテレワークの推進の意義について追記をいたしました。

それから5ページでございます。職員団体のヒアリングの部分ですけれども、各職員団体から修正意見がございましたので適宜修正をいたしました。また、石崎委員から御意見がございました人員体制についての追記も行われております。

それから6ページでございます。黒田委員の御意見を踏まえまして、シックネスプレゼンティーズムについて追記をいたしました。

それから7ページでございます。石崎委員の御意見を踏まえまして、勤務間インターバルの例外を認める場合の代わりに休息の確保について追記をいたしました。

7ページから8ページにかけては金融庁のヒアリング部分でございますが、金融庁から表現に関する修正意見がございましたので、適宜修正してございます。

それから9ページは前回第5回研究会の概要を追記いたしました。

10ページのローマ数字のⅡの冒頭でございますけれども、北島委員の御意見を踏まえましてテレワークやフレックスタイム制の推進の目的について追記するとともに、それを踏まえて2の標題を「早期に実施すべき事項について」と修正いたしました。

それから10ページの2段落目のところでございます。小豆川委員の御意見を踏まえまし

て、国家公務員の申告割振制によるフレックスタイム制と民間制度との対比について、9ページの最後の段落と多少重なる部分がございますが、より分かりやすい記載となるよう修正追記いたしました。また、同じ段落の下から4行目ですけれども、北島委員の御意見を踏まえまして申告割振制という言葉が、本研究会の定義した用語であることが明確になるよう記載を修正いたしました。

それから11ページの2段落目の上の方ですけれども、黒田委員の御意見を踏まえまして、フレックスタイム制の利用率が低い要因について追記いたしました。また、その下ですけれども、先ほど内閣人事局からデモンストレーションがありました、勤務時間管理システムに関して、現在の政府部内でのシステム化の取組について注書きで追記いたしました。

それから12ページから14ページにかけてですけれども、フレックスタイム制の柔軟化に関する見解①について、委員の皆様の御意見を踏まえまして、フレックスタイム制の柔軟化の必要性に関する判断要素を丁寧に記載する等の修正を行いました。

14ページから15ページにかけての見解②について、小豆川委員及び石崎委員の御意見を踏まえまして、業務の見える化や、プレゼンス管理の重要性について追記いたしました。また、黒田委員の御意見を踏まえて、ヘルスリテラシーの向上について、職員個人が勤務時間を設定する際に自己の健康確保の観点からの配慮が必要になるという点を追記いたしました。

それから、15ページの見解②の最後の段落の部分ですけれども、下から2行目ですが、石崎委員の御意見を踏まえて「基本としつつ」と修正いたしました。

15ページから18ページにかけての見解③のまず全体的な御説明ですけれども、見解③について委員の皆様の御意見を踏まえて、どういった内容を、どのような法形式で定めるのかを整理して明記をいたしました。具体的には網掛けになっている基本的枠組みは各省共通のルールとして人事院規則で定めることといたしております。

次に、基本的枠組みの中で時間の幅を持たせているところや、免除可としているところは、各府省が自身の裁量において、府省、あるいは部署ごとの業務の実情等にに応じて最適なパターンを訓令などの部内規定で設定できることといたします。また、人事院との協議が過度に広範となることへの懸念が示されたことを踏まえまして、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た職員の健康確保についての確認が必要となる、という協議の趣旨を明確にいたしました。

また、座長の御指摘を踏まえまして、基本的枠組みのように制度を柔軟化することで、どのような働き方が可能になるのか、具体的な勤務時間の設定例を追記いたしました。

17ページの真ん中の部分でございます。内閣人事局及び各府省の意見を踏まえまして、基本的枠組みよりも更に柔軟化する場合における人事院との協議について、今後事例を積み重ねていくことによって、各府省限りで運用できる範囲の基準化が可能となれば、協議を不要とすることを追記しました。

さらに、「一定の期間」としていた現行制度からの移行期間につきましては、現行のフレックスタイム制を適用できるのは、業務体制の確保や勤務時間管理のシステム化について対応を行っている期間に限るということを明確にしました。

17ページの下、検討事項の一つ目の○ですけれども、風神委員の御意見を踏まえまして、最長勤務時間数について、今後検討することの意義が明確になるように記載をいたしました。

また、各府省からは単位期間を4週間よりも長くすることについて意見がありました。単位期間が長くなりますと、よりメリハリの効いた勤務時間の設定が容易となると考えられることから、最長勤務時間数の設定と合わせて今後検討することについて記載をいたしました。

た。

19ページの休憩時間の見解①のところでございます。座長の御指摘を踏まえまして、現行の連続勤務時間の規制を原則どおり運用する場合に生じる不合理を回避するため、現行制度上特例措置が置かれていることが明確になるように修正をいたしました。

それから20ページの見解②でございます。各府省からの提出意見を踏まえまして、フレックスタイム制が適用される職員の申告を踏まえて休憩時間を置く場合について、「各省各庁の長が公務の運営に支障がないと認めるとき」という要件を追記しました。これは申告割振制のもとでは当然に帰結される内在的な要件ですけれども、確認的に明記したところでございます。

また、座長の御指摘を踏まえて、コアタイムと休憩時間の置き方との関係が明確になるように修正をいたしました。

さらに、休憩時間の柔軟化により可能となる働き方の具体例を追記いたしました。

その下にあります今後の検討事項でございますけれども、黒田委員、石崎委員及び北島委員の御意見を踏まえまして、テレワーク時の休憩時間の設定を柔軟化することにより、職員の健康被害を誘発する恐れがあるとの懸念が職員団体から示されていることを踏まえた今後の検討について追記をいたしました。

それから、その下の「3. 提言」の部分でございますけれども、石崎委員の御意見を踏まえまして、フレックスタイム制及び休憩時間の柔軟化等勤務時間管理のシステム化の関係について記載を修正しました。

また、風神委員の御意見を踏まえまして、管理職員のマネジメント能力の強化について追記をいたしました。

中間報告案についての御説明は以上でございます。

先ほど申し上げましたように石崎委員からは事前にペーパーで御意見を提出いただいておりますので共有をさせていただいております。

続きまして、資料4は、内閣人事局、各府省及び職員団体からの意見ということでございます。

これは前回の研究会の後、骨子案のうちフレックスタイム制及び休憩時間の柔軟化の措置事項の部分を内閣人事局、各府省及び各職員団体にお示しして、これについて研究会宛に寄せられた意見を掲げたものでございます。

簡単に御紹介させていただくとともに、それに対する事務局としての認識を御説明させていただきます。

まず内閣人事局からの意見の一つ目でございます。

フレックスタイム制のコアタイムや最短勤務時間数について、一律の規制ではなく各府省が業務実態に合わせて自律的に設定できる仕組みとすることを要望するものでございまして、現在の中間報告の案で対応できているものと考えております。

二つ目は、フレキシブルタイムの深夜の時間帯への拡大が認められる場合を基準化し、人事院の協議なく各府省限りで運用できるようにすることを要望するもので、先ほど御説明したとおり、本意見を踏まえ、中間報告案に今後各府省限りで運用可能な範囲の基準化について言及をしております。

三つ目、一定期間に現行制度の適用を選択することが認められるのはどのような場合か質問するとともに、勤務時間管理のシステム化を各府省において速やかに進めるべきとの御提言をいただきたいという要望でございます。御説明のとおり、前者については明確にし、後者については提言の部分に追記しております。

続きまして、各府省からの意見でございます。各府省に意見の提出を依頼しましたとこ

ろ、8省庁から意見が提出されました。省庁名と対応するようにアルファベットを付しております。

まず、フレックスタイム制の単位期間でございませけれども、意見1の単位期間の上限を民間法制と同様3ヶ月程度に拡大する要望です。こちらは先ほど御説明したとおり、最長勤務時間数の設定の関係と併せて今後の検討事項としてはどうかと考えております。

意見2は、単位期間を一週間まで短縮する要望ですが、単位期間の短縮は限られた期間で、勤務時間の長短を調整しなければならず、勤務時間を設定する際の柔軟性を低くするものですので、今回の研究会における見直しの方向性にはそぐわないのではないかと考えております。

それから、意見3は、週の途中で退職や他府省へ異動する場合に、週の途中までを短期間とする割振りを行うことができるよう要望するものです。こちらはフレックスタイム制における申告割振手続に関する要望として、中間報告を受けて制度化を進める際に検討したいと考えております。

続きまして、コアタイムから最短勤務時間数についての意見です。

意見4は、コアタイム及び最短勤務時間数を4時間と設定可能とすることを要望するものです。現在の報告案では、基本的枠組みで提示されている2時間から4時間の範囲内で、各府省が設定できるとなっておりますので、本要望には対応できていると考えております。

意見5は、コアタイム及び一日の最短勤務時間数を週一日は免除可能とする要望ですが、中間報告案に盛り込まれております。

意見6は、疲労蓄積を防止するためコアタイムの基準によらない特例を存置することを要望するもので、制度整備の際には、要望のとおり対応したいと考えております。

意見7及び8は、現行と同様公務の運営に支障があると認める時にフレックスタイム制による割振りをしないことや、一定の範囲で申告と異なる割振りを行うことができるよう要望するものです。申告割振制の下ではこれらは引き続き可能となります。

基本的枠組みよりも更に柔軟なパターンの設定を求める意見9、10でございませ。中間報告案のとおり、基本的枠組みよりも更に柔軟なパターンを設定できるようにすることを要望しております。フレキシブルタイムを深夜の時間帯まで拡大する場合の人事院との協議については、柔軟に協議できるよう求めております。国際会議の度に協議を行わなくても済むよう協議の簡素化について検討したいと思ひませ。

それから、現行制度の適用に関しまして、意見11は、各省においては原則として柔軟化された基本的枠組みの範囲で、フレックスタイム制を運用していたこととなりますが、先ほどの御説明で申し上げたとおり、柔軟化した制度を適切に運用するための対応を行っている期間においては、現行制度によることができることを追記しております。

意見12は、非常勤職員へのフレックスタイム制の導入について、今後の検討事項として記載しております。

意見13は、休憩時間についてですけれども、中間報告案では官執勤務及びフレックスタイム制の場合、最長6時間30分の連続勤務時間を設定できることとしていますが、この官執勤務には意見13にある時差出勤の場合も含まれるものでございませ。

意見14は、先ほどご説明したとおり、本意見を踏まえて「各省各庁の長が公務の運営に支障がないと認める時」という要件を追記しております。

それから、意見15については、現行制度においてもフレックスタイム制の場合の休憩時間は一回30分以上とされており、30分の休憩時間を置くことは可能です。

全般的な意見としまして、意見16は、見直しによる制度の簡素化と業務負担の軽減を求めるものです。本研究会の中間報告を受けて制度化を進める際に配慮して参ります。

意見17の一つ目の○ですけれども、フレックスタイム制の柔軟化を歓迎するとともに、改正による効果やその実例の提供を要望するものです。制度の活用の具体例については、中間報告案に記載しております。また、今後新しい制度の周知を行うに当たっても、分かりやすい提示の仕方を検討していきたいと考えております。

それから、意見17の二つ目の○ですけれども、将来的な更なる柔軟化の可能性などについて質問するものです。中間報告案では今後の検討事項を掲げさせていただいております。

続きまして、職員団体からの意見でございます。

最初が公務員連絡会のものですけれども、(1)の現行のフレックスタイム制を適用することができる期間の考え方については、資料3の17ページの中ほどで修正をしたとおりです。

(2)の①について、フレックスタイム制が適用される職員から休憩時間の申告があった場合であっても、その申告どおりに休憩時間を設定すると公務の運営に支障が生ずるような場合には、各省各庁の長が、職員の申告に配慮しつつ、一定の範囲内で変更を行うことができるということが適当ではないかと考えております。

②の休憩時間とコアタイムとの関係については20ページで修正したとおりです。

次に、国公労連の1は、まずは人員体制の拡充や業務効率化、適正な勤務時間管理等を実現することを目指し、長時間労働と健康被害の解消を優先的に措置すべきで、フレックスタイム制の柔軟化は現時点では推進すべきでない旨の意見となっております。

これらの点につきましては、現在、長時間労働の是正や職員の健康確保の取組み、それから勤務時間管理のシステム化などが進められているところであり、また、中間報告案においても提言として要員の確保の必要性について言及しているところです。

また、ローマ数字Ⅲ今後の進め方において、勤務間インターバルの確保の方策について引き続き検討を行うと記載しており、長時間労働や健康被害の解消の観点も含めて検討していきたいと考えております。

それから、1の(1)(2)の電力消費量や不正行為防止体制などに関しては、庁舎管理や執務体制の確保といった公務の運営上の観点から、各省各庁の長が適切に判断すべきものと考えます。

それから2の休憩時間の柔軟化についてですけれども、休憩時間制度を柔軟化する場合に健康確保措置が必要である旨の意見となっております。この点について、中間報告案では、おおむね毎4時間の連続した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の原則は存置するとなっており、就業に伴う疲労の程度が高い交替制勤務の場合には、この原則の遵守が求められます。

その上で官執勤務及びフレックスタイム制の場合は、連続勤務時間を最長6時間30分まで設定できる要件として、公務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して支障がないと認めるときとしております。

それから、2の(1)(2)では6時間30分の根拠や要件について質問されておりますが、民間法制においては、例えば一日の労働時間が8時間である場合に1時間以上の休憩時間を労働時間の途中に置けばよいとされておりまして、民間法制と比較しても問題のないものとなっております。ただし、勤務能率や疲労蓄積防止の観点からは、むやみに長時間の連続勤務時間を設定することは適当でなく、例えば、原則どおりに休憩時間を置くと、終業時刻前に再度の休憩時間を置かなければならず、勤務能率の低下や拘束時間が長くなることによる疲労蓄積の恐れがあるような場合には、最長6時間30分まで連続勤務時間を設定できるといったことを想定しております。

2(3)の休憩時間とコアタイムの関係については20ページで修正したとおりでございます。

長くなりましたが、御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。

それでは、中間報告案の章立てに沿って順に委員の皆様と意見交換をしてみたいと思います。

なお、今回は中間報告案についての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考えておりますのでどうぞ率直な御意見をお願いいたします。

それでは、章立てに従いまして、まずは、ローマ数字のⅠの研究会開催から中間報告までの経緯ということで、1ページから9ページまでの部分について何かお気づきの点があれば、どうぞ御指摘ください。

川田先生どうぞ。

#### ○川田委員

資料3の4ページの第1回の最後のポツのところですが、若干細かいところですし、御検討いただければということですが、その一つ上のポツで、理由も含めて、具体的な検討のポイントについて割と丁寧に説明されているので、二点目のポツの「各制度の導入・見直しについて検討する際は、各府省一律に進めるのではなく」という部分についても、若干意見があったかと思しますので、そのように考えるべき理由等を少し膨らませて書くことが考えられるのではないかと思います。

実際、各府省の要望に答える部分とは後の方とリンクしているところもありますので、一定の意義があるのかと考えております。

以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。

それでは、2ページの下から6行目ぐらいの「場所や時間を有効に活用できる」という表現がありまして、同じような表現が4ページの中ぐらいで、「時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方」とあり、ここは違和感がないのですが、柔軟性があるということがより伝わった方がよいかという気がしますので、場所や時間について柔軟度の高いとか自由度の高いとか、そういう表現ではいかがかという気がしたところでございます。今の表現を残しますと、「場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方」と書いてあれば、後ろと平仄が合って、それはそれでより簡便な修正になるかと思いました。

ほかにはいかがでしょうか。

よろしければ、またお気づきになった時に返ってくることにいたしまして先にまいりましょう。

ローマ数字のⅡの算用数字の1の部分、9ページから12ページまでの本研究会の見解①の前までの部分はいかがでしょうか。

川田先生お願いします。

## ○川田委員

9ページのアラビア数字1の前の部分、ローマ数字のIIのタイトルの直後の部分について二点あります。

前提として、前回出席できませんで、意見を伝える機会が遅れて申し訳ございません。

それとも関わるのですが、一点目は、最初のところで、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について、「目的」と、「ひいては」ということで、そこから得られる効果に分けて整理をしているところについて、前回の議論を踏まえて、このようになっているということかと思うのですが、この組み合わせについて、例えば、柔軟な働き方というのは一方で職員側のメリットになる点として、それにふさわしい働き方について、生活と調和させながら、効率的に仕事を進めていくということがあるわけですが、その一方で、働かせる側、ひいては公務の遂行全体についても効率的に行うことができるようになるという点も目的なのかと思いました。

民間の労働法制について議論する時に、フレックスタイム制や裁量労働制といった柔軟性のある働き方については、適切に働くと労働者の側も自由度が高く、能率的に仕事を進められ、労働以外の生活との調和も実現できる。一方で、使用者にとっても、労働者にやってほしい業務を効果的に行ってもらえるというメリットがあるという考え方で整理すると思います。そのようなことを考えると、公務能率向上は目的の方に入ってきてよいかと思います。また、健康確保は「つながる」という方に入ることかとも考えているところです。ここは「目的」と「つながる」の組み合わせについてさらに検討してみてもどうかという意見です。

もう一点は、「有為の人材確保」という言葉が出てきますが、議論の中身を通してみると、多くの人に公務員を志望してもらい、働きたいと考えてもらうということと、すでに働いている人に働き続けてもらうという離職防止という両方の面があると思います。それぞれの意義との関係で重点を置くべきところが違うところもあるかと思います。例えば、前者であれば各府省の取組みを積極的に情報発信していくことが重要であり、後者であれば、職員側の働き方に対するニーズがライフステージに応じて変わっていくことも的確に捉えて、仕事以外のことや仕事の進め方に対するニーズと調和できるような仕組みを用意していくことかと思います。ですので、有為な人材確保はそのような二つを含むということの書き分けを明確にすることも考えられるかと思いました。

以上です。

## ○荒木座長

ありがとうございました。

私も今の部分の「能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を目的とする」という表現が少し気になりました。「目的とする」と書くと、三つの目的がどういう関係になるかということもあって、違和感がありますので、「職員一人一人能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであり、ひいては多様な有為の人材確保や公務能率向上にもつながる」と書いてあれば違和感がないかと思いました。「目的」という書きぶりがあるものですから、川田先生からあったように公務能率向上の目的は何かという議論になってくると思いますので、そういう書きぶりも一つあり得るかと思ったところでございました。

北島先生お願いします。

## ○北島委員

今の点は、前回私が意見を申し上げたところでありまして、いろいろな目的や効果があるけれども、どれが主たるものであるかをはっきりさせた方がよいという趣旨で申し上げました。

つまり、健康確保や公務能率向上、有為な人材の確保といったいろいろな目的がありますが、健康確保等が主たる目的、例えば、テレワークですと、継続的な公務の実施という目的もありますが、それと健康のどちらが優先するかというと、公務の継続のために健康が害されるということはよろしくないのではないかという見地から、目的や効果について何が主たるものであるか明確にした方がよいと申し上げたということでございます。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

民間においても労働時間規制の目的という場合に、もちろん健康確保から出発はしているのですが、今は非常にいろいろな役割や目的が盛り込まれてきていると思います。

例えば、ワーク・ライフ・バランスを可能にするためというのは、健康確保とは少し違う観点が入ってきていると思います。それから、より能力を発揮したい働き方を可能にしてほしいということも、例えば裁量労働制なども認めているのは、健康確保のためにはそんなに自由に働くなと言った方が実はよいのかもしれませんが、むしろ自由に働かせる労働時間制度を作ってほしいという要請が働いてきて、そのような制度も導入してきています。非常に多様な目的のために労働時間制度を考えなければいけないということになってきておりますので、何が一番大事な目的かということを一義的に考えるのは難しいような任務を労働時間制度は担いつつあるのかという気がしているところでございます。

#### ○北島委員

もう少し補足させていただいてもよろしいですか。

#### ○荒木座長

北島先生お願いします。

#### ○北島委員

このように制度が複雑化してしまいますと、手続がかなり煩雑になって、手続的な負担によって労働量が増えてしまう可能性があることを危惧しておりまして、制度が先行して、制度の本質的な目的が損なわれないかということも少し危惧しており、申し上げた次第です。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

一番原初的な健康確保という点は常に忘れてはいけない論点だと思います。

小豆川先生お願いします。

#### ○小豆川委員

ありがとうございます。

ただいまの議論で、座長と北島先生の御意見に賛同するところでございますが、4ページで、国家公務員が複雑かつ多くの政策課題への対応が求められていることや、公共サービスの質の向上ということで、意欲高く仕事をしていらっしゃる方々の働く環境を整備して

いく中で、テレワークやフレックスタイム制などの柔軟な働く制度があるという認識は非常に重要ではないかと考えております。

そのような環境整備をすることによって、公務職場の魅力が高まるとともに、エンゲージメントが高まって、離職防止や多様な有為な人材の確保の手段が確保できて有効に機能するということで、目的という言葉が馴染まないのではないかとということで、賛同の意見として、さらに申し上げさせていただきます。

以上です。

#### ○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。

健康への配慮の観点は当然だと思うのですが、一方で、労働時間制度や働き方の制度変更は、制約のある方もいろいろな柔軟な働き方を確保できることで能力を発揮できるという観点が大きいと思います。産業医をしている中で、ライフイベントの中でも、特に育児というより、介護でいろいろな制約が出てきて今までどおりは働けないという話を聞きます。介護の話が出てくる方は、どちらかというとベテラン勢が多いので、そういう方が離職してしまうのは、公務サービスを提供する上でも非常に大きな損失になると思いますので、今回の制度変更には、そちらの理由の方が大きいのではないかと考えています。

健康への配慮については、柔軟化によってそれができる方もいるが、働き方がかなり大きく変わるので結果として健康を害する人も増えるであろう、と思っています。研究会での私の役割は、今後新たに出てくるであろう健康への悪影響をどうやって減らすか、ということコメントする立場だと思っています。柔軟化により健康への良い影響が出る方も出ない方もいるだろうけれど、全体の健康確保の向上の観点についてはあまり期待しておらず、健康確保の別の枠組みが必要になると考えているところです。

柔軟化が「健康に資する」ことができる、すごくよいと思いますが、目的としては、いろいろな制約があっても能力を発揮できるような場を確保する、という方が主になるのではないかと感じています。

特に何かに反対しているわけではないのですが、一意見として申し上げます。

以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。

他にはいかがでしょうか。

川田先生お願いします。

#### ○川田委員

今の健康確保の点に関して、今の議論を聞いて補足的に述べたいと思います。

元々、少し後の部分の意見として述べようかなと思っていたことだったのですが、労働時間規制の柔軟化が健康確保とどう結びつくのかという点については、適切に使われると健康確保にプラスの効果が生じるということもありますが、勤務時間の不規則性を増した

りして、むしろ、長時間労働への歯止めがかかりにくくなるようなケースもあるかもしれません。今回議論している中では特にフレックスタイムの場合には、こうした不規則勤務の問題もあるかと思っています。

そういうことも踏まえると、フレックスタイム等についても適切に使えば健康確保に資する面はあると思いますので、そのような記述はあってもよいと思うのですが、それとは別に、今後全体を通したより根本的な勤務時間規制の目的として健康確保という点を意識する必要があることをどこかで書いた方がよいかと思いました。

元々、私が意見として言おうと思っていたのは、こうした柔軟化を進める上で、柔軟化の対象になる方の健康確保についてはいろいろと言われていますが、むしろ柔軟化の対象にならない方について、長時間労働に対する歯止めをしっかりと作っていくということは、また、柔軟化にふさわしい働き方が柔軟化したときに、うまく機能するという点で重要ではないかと思います。個人的には、例えば、フレックスタイム制の今後の検討課題に記述するのかと思っていたのですが、今の話を聞くと総論的なところにも何らかの記述を置くことも考えられるかと思いました。

要するに、柔軟化の対象になる人だけでなく、柔軟化の対象にならない人について、また、それを含む労働時間全体との関係で健康確保の目的を捉えて記述していくことが考えられるのではないかという意見です。

以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。  
他にはよろしいでしょうか。  
風神先生お願いします。

#### ○風神委員

明確なコメントではないですけど、今、二つの点が混在しているかと思っています。既に皆さんが述べられたように、柔軟な働き方をすることで、健康の問題や、生き生きと働いて自分の能力を発揮するという点なども、もちろん目的としていて、優劣がつけられるかどうかは置いておいて、そういったことが達成されるかと思っています。私もそれに賛同しています。

もう一つは、研究会の最初の頃にヒアリングか何かの省庁の方からのコメントで、フレックスタイム制の数値目標などを入れられてしまうと、フレックスタイムを取らずに働く方が自分に合っていて能力が発揮できるのに、お上が言っているからやらなければならないという感じになったら本末転倒だという点で、川田先生も先ほど言及されていたけれども、かえって負担になってはいけないという点です。この二つを一つの文章の中に入れると、読み手によっていろいろなことを考えてしまうので、少しもやもやすのかと思い、そこがすっきり伝わるとよいかと思いました。具体的な案はないのですが、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

今おっしゃられたように、目的が制度改革になってしまうと、それがかえって労働者である職員のためにならないということが一番危惧される場所なので、研究会の制度改革は職員のためにはやるということをはっきりさせるという趣旨で、2の最初の部分は書かれるべきだと私も思います。

前半の「ワーク・ライフ・バランスの実現」や「健康確保」は、職員のためにやっているものであり、後段の「多様な有為の人材確保」などはどちらかというと行政組織のためにやっているものであり、どちらが主として資すべきものなのかをはっきりさせることは重要だと思います。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

多様な御意見をありがとうございました。

職員の働きやすい勤務時間制度を導入することがメンタル面も含めて労働者の健康にも良いだろうし、能力発揮にも資するだろうということで、能力発揮、ワーク・ライフ・バランス、健康確保に資すると書けば、それが第一義であり、そして、その副次的な効果として、「多様な有為の人材確保」や「公務能率向上」につながり、行政にとっても良い効果があるというように、順番に書いてあるので、おそらく先生方の御趣旨は反映されているかとお聞きしたところでもございました。

それでは、後で戻ってきても結構ですが先に参りましょうか。

よろしければ、次は12ページから14ページの「本研究会の見解①」となります。

ここについて何か御意見ございましょうか。

前回の先生方の御意見を反映した形で修正がなされていると思います。また後で戻ってきても結構ですが、よろしければ、14ページから15ページにかけての「本研究会の見解②」はいかがでしょうか。

よろしければ、次は15ページから17ページの「本研究会の見解③」ですが、ここまで何か御意見ございましょうか。

特に、ペンディングとなっている【P】と記載のある辺りについて何か御意見があればいただけるとよいと思います。

黒田先生お願いいたします。

#### ○黒田委員

ありがとうございます。

ペンディングのところではないのですが、石崎先生からもペーパーでコメントがあったように、フレキシブルタイムをそのように設定しなければならないわけではなく、各府省で5時から22時の間で自由に設定していただければという趣旨だったと思います。そのうえで、朝5時は、お一人で御出勤されるとなると、職場での一人勤務は、安全管理上で非常に気になる場所です。前回、在宅勤務であれば朝5時から勤務を開始することはあるかもしれないが、朝5時に出勤して勤務を開始することは想定していないという話があったので、勤務開始時間について何時とするのがよいかわかりませんが、例えば、朝5時から7時に勤務開始時間を設定する場合、もしくはコアタイムを設定する場合は、在宅勤務を想定していますというような注書きを付けられるとよいかと思いました。

以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。  
風神先生お願いします。

#### ○風神委員

一点確認させてください。先ほど資料4の御説明の際にすでに御回答があったかもしれませんが、基本的枠組みの範囲外の人事院との協議について、私は各府省が規則を決めるときに、一旦協議をして、この省庁ではこのようにしますということを決めて、運用されていくものだと理解していましたが、資料4で、A省から、国際会議の都度、協議するのは大変だという御質問がありますが、国際会議の業務があるような省庁はそれを先に明記しておいて一回協議すればよいと理解していたのですが、その辺りはどのように理解したらよろしいでしょうか。

#### ○役田職員福祉課長

先ほども御説明しましたように、国際会議の都度、協議を得るということではなく、先生がおっしゃられましたように、基本的にある省庁で国際会議が想定される場合は、それを前提とした勤務のパターンを考えていただいて、その仕組みをある省庁で採ることについて、人事院に協議をしていただいて、問題がなければ、そういうルールを各府省で定めていただくということになります。

#### ○風神委員

完全にこちらの聞き逃しでした。  
ありがとうございました。

#### ○荒木座長

ほかにはいかがでしょうか。  
川田先生お願いします。

#### ○川田委員

ありがとうございました。

一つ目は、17ページの本文の一番上の「人事院との協議については、今後、事例を積み重ねていくことによって、各府省限りで運用できる範囲について一定の基準を定めることが可能となれば、不要とする」という部分について、基本的な方向性として、いろいろと検討していく導入過程は個別に対応し、ある程度定型化できたらそのルールによるということでそこから先は協議はしないという方向性は適当ではないかと思えます。

そこで確認なのですが、こういうケースで、一定の基準を定めた場合に協議が不要になった後、人事院の関わり方として想定されていることが何らかあるかということと、何かある場合にはそれを記述することは考えられないのかということ、それから、資料4の1ページ目の2番目で「個別協議によって各省の運用が他省庁から見えなくなる」という点を指摘されていることとの関係で、例えば、協議の内容について、他省庁にも分かるような形で情報提供するようなことは考えられるのか、それについても報告の中で書くことを考えられればと思います。

#### ○荒木座長

協議について事務局からお願いします。

○役田職員福祉課長

ご説明いたします。

なお書きで書きましたように、我々は運用の最初の段階では、具体的にどういう場合に より柔軟化するような働き方が必要なのかというところがまだ分かりませんので、それは具体的な業務の内容ですとか、勤務の体制も踏まえながら判断をしていくということですが、そういう事例を積み重ね、それを各府省で共有した結果、こういうルールであれば問題ないということであれば、協議に対して包括的に承認を出す、または場合によっては規則あるいは運用通知においてこういう場合もよいと書くことで、なるべく基準化する方向で制度は運用していきたいと考えております。

そういった場合の人事院の関わり方については、いくつか方法がございまして、一つはそういう事例について報告を求めるといったものがございます。あるいは、人事院で、各省庁の勤務時間制度の運用状況を個別に調査する枠組みもございまして、その中で、どういう運用になっているのかを確認するということがございます。基準化した後も、人事院として、それが適正に運用されるかは何らかの方法でウォッチする必要があると認識してございます。

○荒木座長

それでは北島先生お願いいたします。

○北島委員

これも質問になるのですが、先ほどの基本的な骨格は人事院規則で定める必要があるというところですが、どの程度の範囲のものについて人事院規則に定めないといけないか、つまり各府省が勝手に決めてはいけないと考えられているのでしょうか。

現在の案だと、パターンは示すけれども、各府省で決められるところもあるとしているのですが、人事院規則で定めなければいけない限界がよく分からなくて、この点について教えていただければと思います。

今テレワークは、全然根拠がなく、各府省の内規でやっていると説明されていたと思いますが、テレワークについては人事院規則で定める必要はなかったのでしょうか。その点も併せて教えていただければと思います。

○役田職員福祉課長

承知いたしました。

人事院規則でどの範囲を定めなければならないかということですが、一つは民間法制ですと、労働条件、労働時間という重要な部分は労使で定めるということになるわけですが、ただ、公務員は労働基本権が制約されていることとの関係で、労使によって定めることはありませんけれども、他方、勤務条件法定主義という考え方の中で、基本的な勤務条件については法律、そして法律の委任を受けた人事院規則で定めるという仕組みになっております。その意味では、フレックスタイム制について申し上げれば、コアタイムや一日の最短勤務時間数といった勤務時間を決めるに当たっての重要なポイントは人事院規則で定めさせていただきますけれども、他方で、すでにご議論がされていますように、公務職場には色々な職種、あるいは、業務内容があつて、勤務時間法の仕組みも、人事院規則の共通ル

ールのもと、細かい部分は各省各庁の長が定めるという仕組みになっておりますので、現行の法制下においても、各省各庁の長が具体的な時間を定めて実際の運用をしています。ですので、まさしく基本的枠組みに掲げているようなことは、人事院規則で定めておく必要があるかと思えます。

ただ、画一的にここまでが規則で、ここから先は各府省の部内規程で定めるという厳格な一線はないかと認識しておりまして、制度の運用状況によって統一的に強く定める事柄がある一方で、各府省で柔軟に定められる事柄もあるかと思えます。

その関係で、テレワークについても御質問がございましたけれども、まさしくテレワークについては、この研究会でも議論がありますように、今は制度的な位置付けが直接的にはなくて、運用で行われているということでございます。

ある意味、どこで働くかということについては、今のところ、法令上具体的な規定がございませんので、現状の延長線上で処理されているということかと思えますが、秋以降の検討課題としまして、テレワークを法制的に位置づける必要があるのかどうかというのは一つの論点にはなっているかと思えます。

とりあえず御説明になっているかわかりませんが、以上でございます。

#### ○北島委員

ありがとうございます。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

よろしければ、次は17ページの後半から18ページにかけての今後の検討事項になります。ここはいかがでしょうか。

川田先生お願いします。

#### ○川田委員

ありがとうございます。

一つ目の○の「一日の最短勤務時間数を短縮すると、単位期間の長さにもよるが、ある勤務日の勤務時間を現行よりも短くすることができる一方で、その分、勤務時間が長くなる勤務日が生じ得る」というところで、最終的に、「一日の最長勤務時間数を設定することや単位期間の在り方について今後検討することとする」とありますが、「単位期間の長さによる」が、どう先につながっていくのかが分かりにくいかと思えます。

つまり、一日の最短勤務時間数を短縮して、勤務時間が短い日が出てくると、単位期間の長さがどうであれ、必然的に別のところで勤務時間が長くなるのではないか。私の考えたところだと、単位期間の長さが効いてくるのは、例えば単位期間を長く取って、その範囲内で最終的にバランスが取れて必要な時間数が確保できればよいということになると、その中で、勤務時間が長い日が集中する期間が出てきたり、単位期間内の偏りによって負担の大きい期間が出てきてしまう可能性が高くなるということかと思えます。

仮にそうだとすると、その話と、一日の勤務時間を短くするとどこかで長い日が出てくるという話は区別した上で、特に単位期間についても問題になってくる、あるいは単位期間を長く取ったら最長勤務時間を設けるといって、民間企業では単位期間が1か月を超えて1年以内の変形労働時間制が同じような仕組みになっているかと思えますが、仮にそうだとするとそういう整理が適切なのかというのが一つです。

それから、非常勤職員のフレックスタイム制については今後検討を行うこと自体はよいのですが、ここより前に非常勤職員のフレックスタイム制の現状がどうなっているかという記述がなかったかと思うので、ごく簡単でよいので、触れておくとういことかと思いました。

補足ですが、先ほど述べた柔軟化の対象になる人だけではなく、全体を通じた長時間労働の抑制、あるいは、柔軟化の対象になっていない人についての長時間労働の抑制が、柔軟化がふさわしい人の柔軟化を適切に進めていく上で課題になることも、あるいは、そういう趣旨に関連したことも、さきほど総論の可能性もあつたと言いましたが、ここの部分で何らかの記述を置くということも御検討をいただければと思つております。

以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

私も17ページの最初の「単位期間の長さにもよるが」という議論が、フレックスタイムではなくても、川田先生御指摘の通り、民間だと、3ヶ月単位、あるいは一年単位の変形労働時間制があり、これは必然的にある部分を長くするから他の部分では短くして、一年で平均して法定時間内であればよいということが認められているので、健康確保のために、それが問題があるようなニュアンスが出ておりますが、それは適切なのかなと思つた。

むしろ業務の繁閑があるような場合で、一定の時期に非常に仕事が集中するような国会対策などはあるかもしれません。そういう場合には必然的に長時間労働になると、それを長い期間でならして、繁閑の「閑」の時期には、十分労働時間を短くすることを認める方が、適切かもしれないということがありますので、それを健康確保のために短い部分のためにある部分が長くなるのが問題だというのは少し違つたイメージを与えてしまうかというのが気になりました。

ほかにはいかがでしょうか。

小田先生お願いします。

#### ○小田委員

今のお話と関連するところですが、私も体感的に、繁閑に合わせてというところについて、単位期間が短い一ヶ月の中で清算となると、月の前半がすごく忙しくて、そこで労働時間を使ってしまったので、月後半は半日勤務のような日が続くという状態であれば、それなりに体の負荷はある程度のところではなされると思つた。逆に清算期間が長くなればなるほど、一時的に非常に高い負荷の勤務状態で一日15時間、場合によってはそれを超えるような状態が一ヶ月近くという状況が起き得るのかと思つたので、その辺りは非常に難しいところで単位期間を短くすればするほど短いスパンで一定の健康確保、労働時間が清算される場所はあると思うのですけれども、長くなればなるほど、繁忙期にはかなりの負荷がかかるのではないかと思うところだ。

ただその辺りの書きぶりとして、健康確保のためどうするのかどちらでも効果的かというところを書くのかというのは、確かに難しいところだと思つたながらお伺いさせていただいておりました。賛成とも反対と言えない意見です。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

実は、一月単位で清算するとしますと、業務が非常に多い場合には残業するということ

になってしまうわけです。

155時間ではなく200時間働くと、全部割増賃金を払って時間外労働するにもかかわらず、翌月、翌々月がそんなに仕事がなくとも、所定時間の155時間働くことになり、年間だと長時間労働になってしまいます。それよりは、三ヶ月でならせば、200時間の月があったとしても、他の月で100時間ということになれば、トータルでの労働時間の削減には資するという働き方の方をむしろ志向する、今だと時間外労働に割増賃金を払って清算してしまう結果、労働時間の短縮につながらないというところは少し方向性を変えてもよいかもしれないと考えております。

ほかにはいかがでしょうか。

よろしければ、先に参りまして、次は18ページから20ページの休憩時間制度になります。この点についてはいかがでしょうか。

### ○川田委員

細かい点で、一点だけ確認させていただきたいのですが、前回議論を踏まえて入ったところかと思いますが、20ページの今後の検討事項のすぐ上の「これにより」以下で書いていることは、私が読んだ印象として、テレワーク、在宅勤務が念頭に置かれているのかと思ったのですが、これについてどういう状況が想定されていたのかということと、もし在宅勤務が前提であれば、一言書いてあるとよいかと思いました。

以上です。

### ○役田職員福祉課長

ありがとうございます。

確かにこの後半部分の「食事、入浴、寝かし付け等を行った後、勤務を再開」は在宅勤務が想定されているところです。ここで述べていますのは、従来ですと、基本はお昼時の1時間しか休憩時間が置けなくて、それは出勤している場合もテレワークの場合も同じです。その後は、休憩時間を柔軟に置くことができませんので、どうしても勤務から離れる必要があれば、休暇を出さないといけなかったのが、フレックスタイム制において休憩時間も申告に基づいて決められることになれば、休暇を取らずとも一定のニーズに対応できるようになるという趣旨だと思います。そういう意味では、フレックスタイム制はテレワークと親和性があるという前提での記述になっているのは御指摘のとおりだと思います。

### ○川田委員

ありがとうございます。場合によっては、テレワークではない環境で執務する場合の中抜けの時間を仕事以外の家庭の用途などに上手く使う例を付け加えることも考えられるかなと思います。今挙がっている例は在宅勤務の印象が強いかなと思いますので、それだけではない例を挙げるということも考えられるかと思いました。

### ○荒木座長

ありがとうございます。

他にはいかがでしょうか。

北島先生お願いします。

### ○北島委員

今御指摘があった「これにより、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」ですが、従来、役所で勤務している時は、休憩時間は本当に休憩することができる時間ですが、在宅勤務での休憩時間を子供の寝かし付けや家事にも使うと、休憩時間と言いながら、全く休憩できず、ある意味普通に公務をしているよりも激しい労働をするということになってしまうので、休憩時間の意味がなくなってしまうような気がしており、その点、何か問題がないのかと思っております。

修正をお願いするという趣旨ではないのですが、そういう問題意識を持っておりますので申し上げます。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

確かに在宅勤務の場合には、今御指摘のような休憩にならない、仕事よりもっと激しい労働かもしれませんが、家事労働に従事するということが生ずるかもしれませんので、そこをどうするかというのはテレワーク、あるいは在宅勤務特有の問題としてあります。

その問題は今後テレワーク、在宅勤務のところで検討すべき重要なご指摘かと思えました。

ほかにはいかがでしょうか。

よろしければ、20ページから最後までということになりますが、この部分についてはいかがでしょうか。

特に、何かお気づきの点はよろしいでしょうか。

そういたしますと、全体について再度いろいろと御意見いただいてきたところでございますけれども、何か御指摘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。

風神先生お願いします。

#### ○風神委員

修正をお願いするものではないのですが、省庁によって導入できる期間がバラバラになることについて、これまでは「一定の期間」においてはという表現で書かれていたところ、今回はシステム化が対応するまでの間はというような書きぶりに変えられたと思います。資料4で、いろいろな省庁が一定期間はいつまでかと言っていると、結局今対応していますという返答だけで導入されなかったら、職員の方々は柔軟な働き方ができなくなってしまふことを危惧しています。

ただ、だからといって、一年以内が相当であるというような具体的な目標までは書けないことは重々承知しています。

ただ単に感想になってしまいましたが、一言申し上げたいと思えました。

以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

この書きぶりについて事務局いかがでしょうか。

#### ○役田職員福祉課長

まさしくこの書き方は難しいところでございまして、にわかに準備が追いつかないところで、早急に導入することがどうかという反面、逆に環境整備を逆手に取られて、導入が進

まないというのも本末転倒かと思っております。

先ほども内閣人事局からも御説明ございましたけれども、勤務時間管理システムや、各府省における業務の体制整備は提言にも盛り込んでいただきまして、人事院といたしましても、それを踏まえて関係方面にも働きかけをするということを通じて環境整備を強く進めることで、結果的に各府省が柔軟な制度に移行できる期間を短くできるように取組みを進めていきたいと認識してございます。

#### ○風神委員

ありがとうございます。

#### ○荒木座長

いたずらに時間をかけるという状況に対しては、対応できていない省庁がどこかということ公表するなり、いろいろと対応の方法はあるのではないかという気もいたします。

全体についてよろしゅうございましょうか。

柴崎局長お願いします。

#### ○柴崎職員福祉局長

今の点について、自らシステムを作っている金融庁のような事例を横展開すれば、内閣人事局の支援の下で各府省でも対応でき、その状況を可視化することも考えられます。

また、先程ご議論のあったフレキシブルタイムの開始時間については、基本的にはテレワーク在宅勤務の場合が想定されますが、それに限らず、地域や季節によって様々な状況があるのだらうと思います。業務によっては、例えば、午前中早い時間から勤務して午後はフリーになるというような勤務の仕方もあり得るものと考えております。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

他にはいかがでしょうか。

それでは、前回、今回と先生方の御意見も踏まえて、修正してきたところですが、本日もいろいろと表現部分についても御意見をいただいたところでございます。

内容全体については、おおむね中間報告案について方向性としては御了承いただけたかと思っておりますが、そういう理解でよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

そういたしましたら、今日いただいた表現ぶりについても、事務局と私座長に御一任いただけてまとめることで御了承いただければと思っておりますがいかがでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、そのようなことでまとめさせていただきたいと考えております。

事務局から連絡事項等があればお願いいたします。

#### ○役田職員福祉課長

中間報告案につきましては座長の御指示の下、作業を進めて参ります。

次回につきましては、7月12日(火)13時30分から開催をさせていただきたいと存じます。

座長の御指示のもと、中間報告案を精査いたしまして、次回、その内容を御確認いただ

きまして、御了承が得られれば、中間報告という形で座長から私どもの局長に手交していただければと思っております。また、その後、座長の方からは、報道発表等にもご対応いただくという段取りを考えてございます。

それから、最後に先ほど座長からございましたように、本日の議事の内容の公表の在り方につきましては座長と御相談の上、案を作成いたしまして、各委員に御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

今のような段取りで進めていくということでございましたけれども、何か御質問等ございましたでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、今日も大変貴重な御意見ありがとうございました。

本日の研究会は以上といたします。

お忙しい中御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