

「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10回 次第

令和4年11月22日（火）  
10:00～12:00  
於：第1特別会議室

1. 開会
2. 勤務間インターバルに関する意見交換
3. 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10回)

## 資 料 目 次

資料 勤務間インターバルに関する論点整理 (案) . . . . .	1
------------------------------------	---

**論点1 公務に勤務間インターバルを導入する際の前提条件**

○ 現在の職員数及び総人件費の下で、勤務間インターバルを導入することとなれば、行政ニーズに対応するために投入される国家公務員の勤務時間に影響を与える可能性がある。こうした中で、各府省において、業務の「断捨離」や優先順位の明確化、デジタルを活用した業務プロセスの改善（BPR）、繁忙部署への人員の重点配置など、一層の業務改革に取り組むことが必要ではないか。

このほか、勤務間インターバルの導入に伴い必要な施策として、例えば、業務量に見合った人員配置（定員の増加等）、インターバル時間と重複した正規の勤務時間の給与上の取扱い、職員一人一人の能力向上を図る観点からの学びの支援などの措置についてどう考えるか。

○ 勤務間インターバル制度を導入する場合の前提条件として、上記以外に次のようなことが必要ではないか。

(1) 職員団体や各府省と丁寧な意見交換を行うこと

(2) 勤務間インターバルを確保しやすい環境を整えるため次の点に取り組むこと

- ・ 管理職員等に勤務間インターバルの確保の必要性を認識させるとともに、マネジメント能力の強化を図ること
- ・ 勤務時間の客観的把握や勤務時間管理のシステム化を速やかに進めていくこと
- ・ 長時間労働の是正に向けた取組を着実にを行うこと

**論点2 勤務間インターバルを確保する目的・理念**

○ 公務の方針・指針や民間法令等における規定を踏まえ、勤務間インターバルを確保する目的・理念、期待される効果についてどう考えるか。

【例】〔目的・理念〕 職員の生活時間や睡眠時間を十分に確保することにより、職員の健康を維持するとともに、仕事と家庭生活をより両立しやすくし、仕事と生活の調和がとれた働き方とするため

〔期待される効果〕 ・ 職員の健康が維持され、仕事と生活の調和がとれた働き方ができる職場であることは、多様な有為の人材の確保にも資すること

・ 職員一人一人がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することになり、ひいては、公務能率の一層の向上にも資すること

## 勤務間インターバルに関する論点整理（案）

### 論点3 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。

- インターバル時間数について、どのような考慮要素を総合勘案して設定すべきか。

【例】①睡眠時間、②通勤時間（特にテレワーク時）、③自宅等における生活時間、④勤務中の休憩時間

### 論点4 勤務間インターバルの確保方法

1. インターバル確保のためにどのような措置が考えられるか。

【例】

〔事前的措施〕

- 1日当たりの超過勤務命令の上限を設定する方法

（24時間から正規の勤務時間及び休憩時間とインターバル時間数を差し引いた時間を超えて超過勤務を命じてはならないというもの）

- 深夜勤務に該当する22時以降に超過勤務を命ずることを原則として禁止する方法

※この場合、「1日当たりの超過勤務命令の上限を超えて例外的に超過勤務できる場合」又は「22時以降も例外的に超過勤務できる場合」を設けることの必要性についてどう考えるか。

仮に例外的な超過勤務を可能とする場合、その対象を、超勤の上限規制の「特例業務」と同範囲としてはどうか。

〔事後的措施〕

- 翌日の正規の勤務時間の開始時刻を繰り下げる方法

- 翌日の正規の勤務時間の開始時刻は繰り下げず、インターバル確保に必要な時間帯に「正規の勤務時間」が含まれている場合、その重複した正規の勤務時間については勤務しないことを認める方法

（勤務したものとみなす方法や、インターバル時間と重複した正規の勤務時間について勤務しないことを認め、その時間分の基本給（俸給月額）を減額する方法が考えられる）

- 制度化を検討する場合、事前と事後のインターバル確保方策を組み合わせることで制度化することについてどう考えるか。また、どちらか一方の方策のみを制度化することについてどう考えるか。

## 勤務間インターバルに関する論点整理（案）

### 2. インターバルを確保できなかった場合の措置

- 勤務間インターバルが確保することができない場合を一定程度許容し、特段の措置を講じない場合を設けることについてどう考えるか。また、許容する場合、どのような案が考えられるか。

【例】・月●回までは許容する。

・勤務間インターバルを確保できなかった時間の累計が月●時間までは許容する。

- 勤務間インターバルを確保することができなかった場合の措置として、どのような案が考えられるか。

【例】・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」や、確保できなかった時間を貯めていき、一定の時間数になった場合に、その分取得することのできる休暇（仮称「労働時間口座休暇」）等）

### 論点5 勤務間インターバルの適用範囲

- 全ての一般職国家公務員を対象とし、適用除外を設けないとすることについてどう考えるか。
- 原則として全職員共通の仕組みとして設けることについてどう考えるか。  
ただし、職員類型ごとの特徴を踏まえつつ、例外的に標準とは異なる仕組みとすることについてどう考えるか。
- 仮に、標準とは異なる取扱いとする職員の類型を設ける場合、どのような職員の類型が考えられるか。  
また、それぞれの類型に適用する「標準とは異なる仕組み」をどう考えるか。
  - ①他律的業務の比重が高い部署（他律部署）の職員、②特例業務に従事する職員、③交替制勤務職員
  - ④妊産婦、年少職員、障害者など疲労回復の必要性の高い職員、⑤育児や介護に従事する職員、⑥定年前再任用職員等
  - ⑦研究職職員、専門スタッフ職職員、矯正医官、⑧期間業務職員

## 勤務間インターバルに関する論点整理（案）

### 論点6 勤務間インターバルの制度導入に向けての手順

- 勤務間インターバル制度を円滑に導入する観点から、どのような方法で導入すべきか。
  - ・ 試行を行うことについてどう考えるか。
  - ・ 当初は短めの時間数を設定し、段階的に延長することについてどう考えるか。
- 民間における普及率が5.8%である中で、勤務間インターバルを公務に先行導入することについてどう考えるか。

### 論点7 勤務間インターバルの趣旨を踏まえ、週休日の振替による連続勤務や宿日直勤務を見直す必要はないか。

- 勤務間インターバルの趣旨を踏まえ、現行の週休日の振替による連続勤務等を見直すことについてどう考えるか。

#### 〔週休日の振替・連続勤務〕

- ・ 振替の対象となる勤務日

週休日に勤務を命ずる場合の振替の対象となる勤務日の範囲については、勤務することを命ずる必要がある週休日を起算日とする「前4週間・後8週間以内」の日であるとされている。

- ・ 振替後の連続勤務日基準

振替を行う場合の振替後の週休日の日数等に関する基準として、①週休日が毎4週間につき4日以上になること及び②連続勤務日が24日を超えないことが定められている。

- ・ 振替によって週休日とされた日の振替（いわゆる再振替）の取扱い

振替によって新たに週休日とされた日については、特に勤務することを命ずる必要が生じたからといって更なる振替（再振替）を行うことは現在認められていない。

#### 〔宿日直勤務〕

- ・ 宿日直勤務とは、命ぜられた勤務時間の長さと比較して勤務の密度が極めて薄い断続的勤務であり、①普通宿日直勤務、②常直勤務、③特別宿日直勤務の3つの種類がある。
- ・ 特別宿日直勤務の場合、職員ごとの当該勤務に従事する回数を「1月当たり5回を超えないこと」とする基準がある。