

「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 12 回 次第

令和 5 年 1 月 23 日 (月)
10:00 ~ 12:00
於：第 1 特別会議室

1. 開会
2. より柔軟な働き方に関する意見交換
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12回)

資 料 目 次

資料 より柔軟な働き方に関する論点整理（案）

論点1 フレックスタイム制の単位期間

- 公務における超過勤務は、正規の勤務時間以外に勤務した時間であることから、フレックスタイム制の単位期間を4週間から12週間（3か月）に延長して、中期的な業務の繁閑に応じて正規の勤務時間を割り振ることを可能とすることで、例えば、年度末の予算・会計関係業務や定期人事異動発令前後の人事・給与関係業務などについて、繁忙期の超過勤務時間数の縮減や、閑散期の正規の勤務時間が短くなることによる総勤務時間数の縮減に資するのではないか。
- 一方で、公務では、中期的な繁閑を見通すことができない業務も存在する。また、公務では、日々の正規の勤務時間以外の勤務が超過勤務とされ、民間労働法制のように単位期間の所定勤務時間の総枠を超えて勤務して初めて時間外労働となる仕組みではないことから、業務の繁閑に応じて勤務時間が割り振るとすると勤務時間管理等の事務処理が煩雑になるため、職員と勤務時間管理員にとって過大な負担となる。この問題は、論点5の「申告割振制によらないフレックスタイム制」と併せて検討する必要があるのではないか。

論点2 選択的週休3日制

- 既に、育児介護を行う職員等については、一般の職員より柔軟なフレックスタイム制により、選択的に週休日を週3日とすることが可能となっているところ、週休日を多くするニーズは職員により区々であることから、今般のフレックスタイム制の柔軟化を踏まえて、フレックスタイム制適用職員については、事由を問わず週休日を週3日とすることを可能とすることについてどのように考えるか。
- また、中長期的には、事由の如何を問わない短時間勤務を選択することを可能にすることによって週休日を週3日以上とする仕組みについても検討することについてどのように考えるか。
- 一方で、週休3日を選択する職員が増える場合、公務の能率的な運営と職員の働き方のバランスをどのように考えるか。

論点3 フレックスタイム制の1日の最長勤務時間数

- 研究会の中間報告を踏まえ、フレックスタイム制の1日の最短勤務時間を短縮するとともに、週1日まで1日の最短勤務時間を下回る勤務時間（最短15分）を割り振ることができることとしたところであり、その分、勤務時間が長くなる勤務日が生じ得ることとなった。さらに、論点2の「選択的週休3日制」を導入する場合には、その傾向が更に強まることとなる。現在、勤務間インターバル確保の方策について検討しているところ、職員の健康確保のため、1日の最長勤務時間数を設定することについてどのように考えるか。

論点4 非常勤職員のフレックスタイム制

- 委員、顧問、参与以外の非常勤職員のうち、業務の必要に応じてその都度任期や勤務時間が設定されて任用されるという性格が強い、シフトにより勤務する職員等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のではないか。
- フルタイム勤務の期間業務職員については、常勤職員と類似した勤務形態であることから、各省各庁の長の判断により、常勤職員のフレックスタイム制と同様の勤務時間の定め方が可能となるよう、非常勤職員の1日の勤務時間の上限の考え方を改めることについてどのように考えるか。

論点5 申告割振制によらないフレックスタイム制

- 現行の申告割振制によるフレックスタイム制の下でも、勤務日における勤務が開始する前であれば、職員が申告を修正し、それを各省各庁の長が承認する運用が可能である。申告割振制によらないフレックスタイム制の意義が、勤務日当日に勤務の状況や職員の事情に応じて、職員が当日の勤務時間を延長したり短縮したりすることにあると考えれば、勤務日における勤務を開始した後であっても、職員が申告を修正し、それを各省各庁の長が承認することを可能とすれば、実質的に申告割振制によらないフレックスタイム制と同様の機能を果たすことになるのではないか。
- この場合であっても、申告割振制によるフレックスタイム制を維持することで、職員が変更申告したとおりに勤務時間を割振ることが公務の運営に支障が生ずると認められる場合には当該変更をしない運用が可能となるため、適切な公務運営を確保する観点から望ましいと考えられるか。
- 一方で、論点1に記載のとおり、公務では、申告割振制により、あらかじめ割振られた日々の正規の勤務時間以外の勤務が超過勤務とされているが、上記のように勤務日当日においても申告を修正し、これを承認することとすると、職員の申告を契機として、正規の勤務時間と超過勤務の時間との境界が流動的になるのではないか。
- 申告割振制によらなくても公務の運営に支障がない一部の部署・業務における申告割振制によらないフレックスタイム制の導入の余地も考えられるところであるが、まずは、中間報告に基づいて、申告割振制によるフレックスタイム制及び休憩時間の柔軟化を実施することとし、その運用の定着を進めた上で、業務運営の支障の有無、超過勤務への影響や職員個人の働き方の柔軟化ニーズの実現状況を検証することが重要ではないか。
- 上記のようにフレックスタイム制について勤務開始後の割振り変更を可能とする場合、各省各庁の長が必要な執務態勢を確保するための管理職等によるマネジメントの負担や、個々の職員によって区々である勤務時間を管理する事務の負担が増大する可能性があることを考慮して、適切な人員体制や業務態勢を確保するとともに勤務時間管理システムの整備を進めることが必要なのではないか。

論点6 裁量勤務制の拡充

- 裁量勤務制の適用範囲の拡大については、現在適用されている招へい型任期付研究員と業務の裁量性の点で類似する調査研究等に従事する職員から検討する余地も考えられるところであるが、まずは、中間報告に基づいて、申告割振制によるフレックスタイム制及び休憩時間の柔軟化を実施することとし、その運用の定着を進めた上で、裁量勤務制による柔軟な働き方へのニーズがあるかを検証することとしてはどうか。
- 公務において、裁量勤務制も含めた実労働時間規制によらない勤務を導入する必要がある場合は、現行の招へい型任期付研究員裁量勤務制においては民間法制において求められている健康・福祉確保措置や苦情処理措置の在り方が必ずしも明確に定められていないことも踏まえ、公務における裁量勤務制の在り方について、引き続き研究を進めていくこととしてはどうか。

論点7 その他の働き方の柔軟化

- 一般の職員は、テレワーク勤務の普及やフレックスタイム制の柔軟化が議論されるなど、柔軟な働き方の環境整備が進み、勤務時間の自由度は高まっている。一方、交替制等勤務職員については、その業務の特性や職員のワークライフバランスにも配慮しつつ業務の執行体制を確保する必要があることから、勤務時間管理者はこれまで以上にシフトの割振りに苦慮している。また、当該職員は、テレワークの活用が困難であり、かつフレックスタイム制の適用が対象外とされているなど、柔軟な働き方の推進に係る恩恵を受けていない。こうした状況に鑑み、このような職員についても、柔軟な働き方の推進に関して、何らかの措置が必要ではないか。
- 例えば、関係者から要望の出ている、夏季休暇の使用可能期間の拡大や年次休暇の使用単位の細分化についてどのように考えるか。