

より柔軟な働き方に関する論点整理（案）

〔フレックスタイム制の単位期間〕

論点1 国家公務員のフレックスタイム制の単位期間を延長することについて、どのように考えるか。

【現状認識】

〔公務〕

- 中間報告においては、「あらかじめ業務の繁閑が見込まれる場合には、超過勤務ではなく、フレックスタイム制を活用した正規の勤務時間の割振りによって対応することにより、長時間労働の是正につながる。このような観点からは、業務の繁閑のサイクル等と単位期間の関係について検討する必要がある。このため、一日の最長勤務時間数の設定や勤務間インターバル確保の方策と併せて、単位期間の在り方について今後検討することとする。」とされている。
- 令和2年度において、上限を超えて超過勤務を命じられた職員が従事した主な特例業務としては、①大規模災害への対処、②重要な政策に関する法律の立案、③他国又は国際機関との重要な交渉、④新型コロナウイルス感染症対策関連業務、⑤予算・会計関係業務、⑥人事・給与関係業務、⑦国会対応業務があった。
- 現行の国家公務員のフレックスタイム制の単位期間については、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号。以下「勤務時間法」という。）によって、4週間を超えない範囲で週を単位として定めることとされており、一般の職員については、原則4週間とされており、育児・介護を行う職員等については、1週間、2週間、3週間、4週間のうち職員が選択する期間とされている。
- 国家公務員のフレックスタイム制の単位期間に関係して、以下のような規定がある。
 - ・ 勤務時間法
 - （週休日及び勤務時間の割振り）
 - 第6条 （略）
 - 2 （略）
 - 3 各省各庁の長は、職員（人事院規則で定める職員及び次条の規定の適用を受ける職員を除く。以下この条において同じ。）について、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める場合には、前項の規定にかかわらず、人事院規則の定めるところにより、職員の申告を経て、四週間を超えない範囲内で週を単位として人事院規

則で定める期間（次項において「単位期間」という。）ごとの期間につき前条に規定する勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

4 各省各庁の長は、次に掲げる職員について、週休日並びに始業及び終業の時刻について、職員の申告を考慮して、第一項の規定による週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める場合には、同項及び第二項の規定にかかわらず、人事院規則の定めるところにより、職員の申告を経て、単位期間ごとの期間につき第一項の規定による週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び当該期間につき前条に規定する勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

一 子…（略）…の養育又は配偶者等…（略）…の介護をする職員であつて、人事院規則で定めるもの

二 前号に掲げる職員の状況に類する状況にある職員として人事院規則で定めるもの

・ 人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）

第4条の2 勤務時間法第六条第三項の人事院規則で定める期間（次条第一項において「単位期間」という。）は、勤務時間法第六条第三項の規定に基づく勤務時間の割振りについては四週間（四週間では適正に勤務時間の割振りを行うことができない場合として人事院の定める場合にあつては、人事院の定めるところにより、一週間、二週間又は三週間）とし、同条第四項の規定に基づく週休日（同条第一項に規定する週休日をいう。以下同じ。）及び勤務時間の割振りについては一週間、二週間、三週間又は四週間のうち職員が選択する期間とする。

・ 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について

第3 勤務時間法第6条第3項の規定に基づく勤務時間の割振り並びに同条第4項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りの基準等関係

1～14 （略）

15 規則第4条の2の「人事院の定める場合」は次に掲げる場合とし、各省各庁の長は、当該場合の区分に応じ、同条の規定により勤務時間法第6条第3項の規定に基づく勤務時間の割振りに係る単位期間をそれぞれ次に定める1週間、2週間又は3週間とする。

(1) 部局又は機関内の職員について規則第4条第2項の規定による勤務時間の割振りに係る単位期間が始まる日を同一の日とすることが公務の円滑な運営に必要と認める場合において、勤務時間を割り振ろうとする日の初日が当該部局又は機関内の他の同条第1項の申告を行った職員の勤務時間の割振りに係る単位期間の中途の日であるとき 当該初日から当該単位期間の末日まで

の期間

- (2) 勤務時間を割り振ろうとする日の初日から起算して4週間を経過する日前に国家公務員法（昭和22年法律第120号）第81条の2第1項の規定による退職その他の離職をすることが明らかである場合 当該初日から当該離職をする日までの期間
- (3) 育児休業法第17条の規定により読み替えられた勤務時間法第6条第3項の規定により勤務時間を割り振ろうとする職員の育児短時間勤務の期間をその初日から4週間ごとに区分した場合において、最後に4週間未満の期間を生じたとき 当該期間

16～25 （略）

〔参考：引用条文〕

・ 勤務時間法

（一週間の勤務時間）

第5条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、一週間当たり三十八時間四十五分とする。

- 2 国家公務員法第八十一条の四第一項又は第八十一条の五第一項の規定により採用された職員で同項に規定する短時間勤務の官職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、一週間当たり十五時間三十分から三十一時間までの範囲内で、各省各庁の長が定める。

（週休日及び勤務時間の割振）

第6条 （略）

- 2 各省各庁の長は、月曜日から金曜日までの五日間において、一日につき七時間四十五分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、再任用短時間勤務職員については、一週間ごとの期間について、一日につき七時間四十五分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

3・4 （略）

○〔参考〕超過勤務手当の支給実務

国家公務員法制における超過勤務は正規の勤務時間以外の時間における勤務であるところ、フレックスタイム制適用職員については、職員の申告を考慮して、各省各庁の長が各勤務日における正規の勤務時間を事前に割振ることとなっている。そのため、超過勤務時間数は、フレックスタイム制により事前に割振られた正規の勤務時間以外の時間において勤務した時間数として1日ごとに確定され、当該月分の超過勤務手当

は翌月の俸給の支給定日に支給されることとなるのが原則である。

○ フレックスタイム制の単位期間に関する各府省からの意見

- ・ フレックスタイム制の柔軟化として、幾つか案が示されているが、週によってはかなりの偏りが生じることが考えられる。

このことから、4週間内の精算期間の上限の範囲内では、その偏りを吸収するのは難しいと考えられ、柔軟化したフレックスタイム制を使用しやすいようにするために、民間法制と同様に精算期間の上限を12週間（3ヶ月程度）とするほか、精算期間の4週間を超える場合には、例えば週平均48.5時間を超えないこととするなど、示された案以外にも柔軟に対応できるようにする必要があると考えるがどうか。

- ・ 単位期間について、一般職員についても育介職員と同様に柔軟化（1～4週間）していただきたい。（4週間単位だと途中の変更申請を何度も行ない担当者の負担が増える）

- ・ 制度上、単位期間は原則として4週間となっており、4週間では適正に割振りを行うことができない場合には、1週間、2週間、3週間とすることとなっています（人事院規則15—14第4条の2、運用通知第3第15項第2号）。

このため、週の途中で異動（退職や他省庁への異動）する場合、フレックスの単位期間は異動日の前週までにしなければならず、異動日の週はフレックス制度が利用できません。

C省庁は、任期付職員や他省庁からの出向者が全職員の約4割を占めており、それらの職員もフレックス制度を最大限有効に活用できるよう、例えば、異動日の前の週までは週38時間45分、異動日の週は1日7時間45分となるよう割振るのであれば、異動日の週の途中までを単位期間にすることができる等の例外規定を設けていただくよう、要望いたします。

≪第6回研究会資料4 内閣人事局、各府省及び職員団体からの意見≫

〔民間〕

- 民間のフレックスタイム制について、従来、清算期間の上限が1ヶ月とされていたが、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）において、子育てや介護、自己啓発など様々な生活上のニーズと仕事との調和を図りつつ、効率的な働き方を一層可能にするため、フレックスタイム制がより利用しやすい制度となるよう、清算期間の上限が1ヶ月以内から3ヶ月以内に延長された。清算期間の延長により、2ヶ月、3ヶ月といった期間の総労働時間の範囲内で、労働者の都合に応じたより柔軟な労働時間の配分・調整が可能となった。

○ 民間労働法制においては、フレックスタイム制の清算期間について、現行法令上には以下の規定がある。

・ 労働基準法（昭和22年法律第49号）

第32条の3 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一 この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

二 清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、三箇月以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

三 清算期間における総労働時間

四 その他厚生労働省令で定める事項

② 清算期間が一箇月を超えるものである場合における前項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「労働時間を超えない」とあるのは「労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後一箇月ごとに区分した各期間（最後に一箇月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下この項において同じ。）ごとに当該各期間を平均し一週間当たりの労働時間が五十時間を超えない」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

③ 一週間の所定労働日数が五日の労働者について第一項の規定により労働させる場合における同項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）中「第三十二条第一項の労働時間」とあるのは「第三十二条第一項の労働時間（当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数を同条第二項の労働時間に乗じて得た時間とする旨を定めたときは、当該清算期間における日数を七で除して得た数をもつてその時間を除して得た時間）」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

- ④ 前条第二項の規定は、第一項各号に掲げる事項を定めた協定について準用する。
ただし、清算期間が一箇月以内のものであるときは、この限りでない。

〔参考：引用条文〕

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

【委員の意見】

- 公務の場合、労働者の希望に当日でも対応できるとして、事実上、民間と同じフレックスが可能ではないかという議論をしてきたと思うが、一旦、職員側の希望で割り振ったら、変形制の定めと同様にその日が例えば6時間の勤務だった場合に、6時間を超えたら超過勤務手当が出るということだとすると、フレックスの意味がないということになろう。フレックスタイム制を使わせることが当局側としてほとんど意味がなく、フレックスタイム制が希望に基づいて割り振ることができるといってもその点を変えないとあまり意味がないため、考え直さないといけないであろう。

いずれにしても、民間の場合は、契約時間を清算期間内に超過していなければ、割増賃金は発生しないということでお互いに使いやすくなっているが、そうでないとすると、その点を考えないとフレックスタイム制を使える制度にしたということにならないと考えるため、議論したい点である。

- 柔軟な働き方の選択肢を増やすという点からは望ましいと考える。ただし、単位期間を延長することで、ある一定の時期の労働時間が健康を害するほどに長時間化しないような工夫は必要になると思われる。
- 清算までの期間が長くなり、繁忙期の身体的負担が現在よりも過大になることが懸念される。長い単位期間で運用する場合には、健康を損ねることのないよう、医学的見地から一定の制約があってもよいのではないか。
- 民間法制は3か月に延長している中、公務員は4週間である必要性を考える必要がある。4週間内に清算しなければ提供できない公務はないように思われる。仮に4週間で清算しないと現場が回らない状況があるとすれば、日本国家公務員労働組合連合会からの勤務時間の柔軟化は業務の停滞につながるという意見と問題の根本（適切な人員配置になっていない）は同じことではないか。

育介職員以外の一般職員が労働者の選択により、1～4週（あるいは上限が3か月に伸びるならばその上限まで）を選択できること、異動の週を含めた清算（利用）もできるようにすることについては、それにより管理労働者の負担や制度を利用しない他の労

働者の負担が増えないならば、導入してもよいのではないか。

- 理由がなければ民間にあわせるべきではないか。
- 基本的には、国家公務員の働き方の多様性確保→多様な人材確保の観点から、良いことと考える。

適応による弊害について、十分な検討が必要である。健康管理上で懸念されるのは主に以下の2つの観点・4点についてである。それらに対して、弊害を減らす対策も併せて実施することが必要とされる。

1) 個人として、フレックスタイム制適用により事後清算を行う場合、①常時長時間勤務をしているため疲労が蓄積し、だんだん朝早く起きられなくなった・午前中の疲労感が強い・睡眠に問題がある・新たな病気を発症している・持病が悪化している、などの健康上の問題が、フレックスタイム制を用いることで（勤務間開始を遅くすることで）マスクされてしまい、体調不良の自覚・他覚による把握が遅れる可能性があること、②逆に、期間中前半部分でフレックスタイム制を用いて時短勤務をすることで、期間後半で必要な勤務時間を満たすために、1日あたり勤務時間が13時間を超えてしまうなど過剰に長くなってしまい、短期的に疲労が蓄積することで持病などが悪化する可能性があること、などが想定される。

2) 組織として、特定の時間に勤務できる人が限られることに関して、③管理者の管理コスト増に伴う、管理者自身のストレス増加・健康影響の可能性が有ること ④特定の時間に働ける特定の人に偏って業務負荷がかかり、不公平感が募り組織風土の悪化や健康悪影響につながること。

- 労働時間の調整を行うことができる期間が延長されると、一般的には柔軟な働き方の選択がより可能となる。2019年の働き方改革関連法の改正（労働基準法／フレックスタイム制の改正関係）により一般企業では清算期間の上限が「3か月」に延長されていることから、公務員固有の事由がなければ、生産性向上、職員の意欲・能力を発揮できる環境整備の一環として延長することが望ましいと考える。

【職員団体の意見】

- 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」をめざす諸制度そのものが、フレキシブルなものである必要（第2回研究会ヒアリング：公務員労働組合連絡会）

- 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つて、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。

（第2回研究会ヒアリング：日本国家公務員労働組合連合会）

【論点】

- 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を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。

〔選択的週休3日制〕

論点2 国家公務員に「選択的週休3日制」を導入することについて、どのように考えるか。

【現状認識】

〔公務〕

- 中間報告においては、フレックスタイム制の柔軟化について、「一日の最短勤務時間を基本的枠組みよりも更に短縮し、例えば0時間とする場合には、週休日（勤務時間を割り振らない日）が追加されることとなることから、週休日の制度との整合性を図る必要があり、引き続き検討を行うこととする。」とされている。
- 現行の国家公務員の週休日制度の概要は、以下のとおり。
 - ・ 勤務時間法において、一般の職員については、日曜日及び土曜日が週休日とされている。
 - ・ 育児・介護を行う職員等については、フレックスタイム制の利用により、勤務時間の総量を変えないまま、土日に加えて週休日を1日追加することが可能となっている。
- 関係法令として、以下のような規定がある。
 - ・ 勤務時間法
(週休日及び勤務時間の割振り)
第6条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、各省各庁の長は、再任用短時間勤務職員については、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの五日間において、週休日を設けることができる。
2 各省各庁の長は、月曜日から金曜日までの五日間において、一日につき七時間四十五分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、再任用短時間勤務職員については、一週間ごとの期間について、一日につき七時間四十五分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。
3 (略)
4 各省各庁の長は、次に掲げる職員について、週休日並びに始業及び終業の時刻について、職員の申告を考慮して、第一項の規定による週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める場合には、同項及び第二項の規定にかかわらず、人事院規則の定めるところにより、職員の申告を経て、単位期間ごとの期間につき第一項の規定に

よる週休日に加えて当該職員の週休日を設け、及び当該期間につき前条に規定する勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

- 一 子 … (略) … の養育又は配偶者等 … (略) … の介護をする職員であって、人事院規則で定めるもの
- 二 前号に掲げる職員の状況に類する状況にある職員として人事院規則で定めるもの

・ 人事院規則15-14 (職員の勤務時間、休日及び休暇)

(勤務時間法第六条第四項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りの基準等)

第4条の3 勤務時間法第六条第四項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りは、次に掲げる基準に適合するものでなければならない。

- 一 勤務時間法第六条第一項の規定による週休日に加えて設ける週休日は、単位期間をその初日から一週間ごとに区分した各期間 (単位期間が一週間である場合にあっては、単位期間。次号において「区分期間」という。) ごとにつき一日を限度とすること。

二～四 (略)

2 (略)

○ 育児・介護等フレックスタイム制適用者における週休日追加 (週休3日) の状況

勤務時間法 第6条第4項	①育 児		②介 護		③障害者	
	うち週休日 追加者	うち週休日 追加者	うち週休日 追加者	うち週休日 追加者	うち週休日 追加者	うち週休日 追加者
2,209人	1,987人	47人	172人	15人	50人	4人

※ 令和3年10月1日時点の常勤職員 (育児短時間勤務職員等及び休職・休業中等の定員外職員を除く。) の状況を把握したもの。

○ 公務における短時間勤務制度

- ・ 現在、公務における短時間勤務として、育児短時間勤務及び再任用短時間勤務、職員の育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員が措置されている。育児短時間勤務職員は常勤職員とされ、再任用短時間勤務職員は非常勤職員であるものの、個々の制度において常勤と同様の取扱いがされている。

〔参考：育児短時間勤務の形態別取得状況〕

新規取得のうち勤務形態別の状況

	R3年度 新規取得者	3h55×5日 勤務	4h55×5日 勤務	7h45×3日 勤務	7h45×2日 または 3h55×1日 勤務	フレックス	交替制
男女計	161	50 31.1%	72 44.7%	21 13.0%	8 5.0%	9 5.6%	1 0.6%
男性	34	7 20.6%	14 41.2%	11 32.4%	1 2.9%	1 2.9%	0 0.0%
女性	127	43 33.9%	58 45.7%	10 7.9%	7 5.5%	8 6.3%	1 0.8%

○ 公務に関する各種提言

自由民主党一億総活躍推進本部による提案「選択的週休3日制」による社会発展の促進（令和3年4月20日）では、「国家公務員、地方公務員等については、民間企業の取組状況等を踏まえつつ、総合的な視点に立って検討していくことが適当である。」との記載がある。

〔民間〕

○ 経済財政運営と改革の基本方針2022（令和4年6月7日）には、以下のような記載がある。

- ・ 選択的週休3日制度については、子育て、介護等での活用、地方兼業での活用が考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促進し、普及を図る。

○ 民間においては、日立製作所、みずほフィナンシャルグループ、リクルートホールディングスなどの企業において週休3日制が導入されていると報道されている。（ただし、令和4年就労条件総合調査によれば、完全週休2日制より休日日数が実質的に多い企業は8.6%とされている。）

○ 厚生労働省の「多様な働き方の実現応援サイト」では、週休3日制の活用が考えられるケースとして、以下のような記載がある。

- ・ 育児、介護、病気治療等のため勤務日を減らしたい方の定着に。
- ・ 大学院等での学び直し、ボランティア等を希望する方のモチベーション向上に。
- ・ 地方兼業や副業の促進を通じた人材多様化に。
- ・ 働きやすい職場のアピール、採用競争力の強化に。

〔諸外国〕

- 諸外国公務員の勤務時間制度においては、以下のような例がある。

米国：

オフィス勤務・テレワーク勤務のいずれの場合も、フレックスタイムや圧縮勤務（AWS = Alternative Work Schedules）などを併用して利用することで、柔軟な勤務形態を実現している。

※ 圧縮勤務とは、あらかじめ上司と相談した上で、1日10時間・週4日勤務など、1日の勤務時間を長くし、勤務日を少なくする集中的な勤務形態。なお、フレックスタイム制のコアタイムは勤務日に勤務すべき時間であり、圧縮勤務で休みとなる日は勤務日ではないため、コアタイムもない。圧縮勤務について、現在の利用状況に関するデータはないが、上記のとおりテレワークやフレックスタイム制と併せて、よく活用されているとのこと。

≪第9回研究会参考資料15 米国連邦公務員制度におけるテレワークの状況に関する補足調査結果≫

英国：

標準的な勤務時間を通常より短い日数で勤務する圧縮勤務時間がある。

【委員の意見】

- 現在は4週間という単位ではあるが、民間では、1週間休みというような割振りも想定しており、3か月単位であるため、有給のほかにフレックスタイム制の利用により長期休みが可能となっている。公務では4週間なのでその期間内に長期間休むとすると他の日が長時間労働になってしまうが、単位期間を長期にすれば、現実的な対応があり得るところである。それは労働時間についての柔軟な配置、本人の選択と公務が調和し得るのであれば、望ましい選択ともなる。単位期間の設定とも併せて、どこまで縛ることが合理的かということをも前提に検討することも考えられる。
- 育児・介護を行う職員等について既に導入されているように、フレックスタイム制を利用し、本人の希望により週休日を追加する仕組みを導入することは望ましいと考える。
- 恒常的に活用するケースが多いかどうかは分からないが、勤務時間の柔軟化を進める上では、週休3日の選択肢があると便利になるのではないか。突発的に業務量が課題となる部局などは、仕事の空いたタイミングで柔軟に休日をとることができれば、健康確保にも資するものと思われる。
- 公務員において週休3日を選択した場合、(1)他の勤務日の労働時間を延ばし総労働時間は変えないのか、(2)労働時間は短縮する場合、給与はそれに応じて減額するのか。民

間企業で導入する際は企業の導入目的により、総労働時間を変えない場合、労働時間を減らし給与も減らす形で導入する場合などがみられる。

また、週休3日の職員がいる部署は窓口・電話対応含め他の職員の負担を増やすことなく業務を行えるのだろうか。労働時間短縮&給与減額で週休3日を選択できるように制度を変更するならば、それに伴う人員の増加およびそれに係る人件費の増加、業務を複数で担当することによる効率性の変化について併せて議論をする必要があると考える。常勤時短勤務について、「参考：育児短時間勤務の形態別取得状況」のうち、現状でどの程度、取得者のいる部署に人員は増員されているのか。現状として、部署の他の職員の負担になっている場合、選択週休3日を一般職員に導入しても広がらないのではないのか。

○ 先進的な取り組みをするのは公務労働に対する魅力を高めるのに有効であると考ええる。

他の論点にも言えることであるが、週休2日制（土日休み）9時頃から17時頃の勤務が社会的に一般的であることを前提に制度ができているところがあり（特に学校、保育園等）、不利益が出ないように、また実効性が失われないように、他の制度との関係に留意する必要がある。例えば、保育園や学童保育の入所の審査基準（労働時間の記載により点数に大きく差が出る場合がある）、土日以外の週休日に保育園や学童保育が利用可能であるのか（利用可能とするのか）。これは制度所管官庁の対応の問題であるかもしれない、人事行政と他の行政の狭間で問題が残されないようにする必要がある。

○ 健康管理の観点から、1日あたり業務時間が過度に長時間にならなければ（例えば下記の1日あたり業務時間について適切に運用できれば）良いと考える。

（1日あたり業務時間の上限案としては、1日12時間、もしくは13時間【別の観点である勤務間インターバルの考え方も併せて検討して】が適当ではないか。

選択的週休3日制は、例えば1月毎、3月毎、などに見直しができるの良いのではないのか（家庭の事情などで、一時期だけ週休3日を選択したい、などのニーズがあるかと思われるため。ただし、健康管理上の事情に関しては、1日の勤務時間が長くなるという側面から、慎重な適応が必要と考えられる。例えばがん治療に伴う治療スケジュール・治療後の休養期間【定期的な抗がん剤治療に伴う、抗がん剤治療直後数日の倦怠感時に休みを取るなどの想定】に関して適応するのは、あまり適切ではないと思われる。健康管理上の自由での選択的週3日制の適応に関しては、事前に健康管理医への相談が必要と思われる。）

○ 職務特性として支障がなく、1日の労働時間の上限を10時間等に設定して、執務日に過度の負担がかからないのであれば、導入できる可能性はあると考える。ただし、仕事量・質の適正な配分が前提となる。

【論点】

○ 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。

〔フレックスタイム制の1日の最長勤務時間数〕

論点3 国家公務員のフレックスタイム制の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。

【現状認識】

〔公務〕

○ 中間報告においては、フレックスタイム制の柔軟化について、「一日の最短勤務時間数を短縮すると、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こととなる。職員の健康確保のため、一日の勤務時間が長くなることについて一定の制限を設ける観点や、勤務間インターバルを確保する等の観点から、一日の最長勤務時間数を設定することについて今後検討することとする。」とされている。

○ 現行の国家公務員のフレックスタイム制において、1日の最長勤務時間数は設定されていないが、フレキシブルタイムが7時～22時と定められているため、休憩時間を除き、1日に割り振ることができる勤務時間は最長で14時間となっている。

研究会の中間報告を踏まえ、フレキシブルタイムを5時～22時に拡大することから、1日に割り振ることができる勤務時間は最長で16時間となる。

○ 国家公務員の交替制等勤務制において、1回の勤務に割り振ることができる勤務時間は最長で16時間とされている。

○ 関係法令として、以下のような規定がある。

・ 勤務時間法

(週休日及び勤務時間の割振)

第6条 (略)

2 (略)

3 各省各庁の長は、職員（人事院規則で定める職員及び次条の規定の適用を受ける職員を除く。以下この条において同じ。）について、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める場合には、前項の規定にかかわらず、人事院規則の定めるところにより、職員の申告を経て、四週間を超えない範囲内で週を単位として人事院規則で定める期間（次項において「単位期間」という。）ごとの期間につき前条に規定する勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

4 (略)

第7条 各省各庁の長は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する

必要のある職員については、前条第一項及び第二項の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。

2 各省各庁の長は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、人事院規則の定めるところにより、四週間ごとの期間につき八日（再任用短時間勤務職員にあっては、八日以上）の週休日を設け、及び当該期間につき第五条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振らなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該官庁の特殊の必要により、四週間ごとの期間につき八日（再任用短時間勤務職員にあっては、八日以上）の週休日を設け、又は当該期間につき同条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振ることが困難である職員について、人事院と協議して、人事院規則の定めるところにより、五十二週間を超えない期間につき一週間当たり一日以上の割合で週休日を設け、及び当該期間につき同条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振る場合には、この限りでない。

・ 人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）

第3条 勤務時間法第六条第三項の規定に基づく勤務時間の割振りは、次に掲げる基準に適合するものでなければならない。

一・二 （略）

三 始業の時刻は午前七時以後に、終業の時刻は午後十時以前に設定すること。

2～4 （略）

（特別の形態によって勤務する必要のある職員の週休日及び勤務時間の割振りの基準等）

第5条 各省各庁の長は、勤務時間法第七条第二項本文の定めるところに従い週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日（勤務時間法第八条に規定する勤務日をいう。以下同じ。）が引き続き十二日を超えないようにし、かつ、一回の勤務に割り振られる勤務時間が十六時間を超えないようにしなければならない。

2 各省各庁の長は、勤務時間法第七条第二項ただし書の定めるところに従い週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、次に掲げる基準に適合するように行わなければならない。

一・二 （略）

三 一回の勤務に割り振られる勤務時間が十六時間を超えないこと。

3 （略）

〔民間〕

- 民間労働法制において、フレックスタイム制の1日の最長勤務時間数は設定されていない。
- 民間労働法制において、1年単位の変形労働時間制の1日の労働時間の限度は10時間とされている。
- 民間労働法制においては、関係法令として以下の規定がある。

- ・ 労働基準法

第32条の4 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第三十二条の規定にかかわらず、その協定で第二号の対象期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された週において同条第一項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一 （略）

二 対象期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月を超え一年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

三～五 （略）

② （略）

③ 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数の限度並びに一日及び一週間の労働時間の限度並びに対象期間（第一項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。

④ （略）

- ・ 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第12条の4 （略）

②・③ （略）

④ 法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める一日の労働時間の限度は十時

間とし、一週間の労働時間の限度は五十二時間とする。この場合において、対象期間が三箇月を超えるときは、次の各号のいずれにも適合しなければならない。

一・二 (略)

⑤・⑥ (略)

【委員の意見】

- 1日の勤務時間が極端に長く、例えば15時間等という日も出てくるとなると、健康管理上かなり難しいところがあります。提示するのは難しいと思いますが、1日の最長勤務時間数の目安を、例えば最長勤務時間は12時間ぐらいが原則で特例の場合には延ばすこともあり得る、という考え方で設定していただくとよいかと思います。

【論点】

- 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。

〔非常勤職員のフレックスタイム制〕

論点4 非常勤の国家公務員にフレックスタイム制を導入することについて、どのように考えるか。

【現状認識】

〔公務〕

- 中間報告においては、「現在、法令上、フレックスタイム制について定めがない非常勤職員への導入については、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非常勤職員の性格を考慮しつつ、今後検討を行うこととする。」とされている。
- 非常勤職員の類型
 - ・ 期間業務職員（フルタイム）：
一会計年度の範囲内で任期を定めて採用できるとしたもので、2回までは公募を経ずに再採用が認められている。1週間当たりの常勤職員の4分の3を超えないもの等を除く。
【代表例】事務補助員、技術補助員等単純定型的業務に従事する者
 - ・ パートタイム職員（1週間の勤務時間が常勤職員の4分の3以内の非常勤職員）：
【代表例】委員、顧問、参与、保護司、統計調査職員、職業相談員等
- 非常勤職員の勤務時間制度
 - ・ 常勤を要しない職員（再任用短時間勤務職員を除く。）の勤務時間に関する事項については、勤務時間法において、その職務の性質等を考慮して人事院規則で定めることとされている。
 - ・ 人事院規則15—15において、期間業務職員の勤務時間については、各省各庁の長が、1日につき7時間45分を超えず、かつ、1週間当たり38時間45分の4分の3を超え、38時間45分を超えない範囲内で任意に定めるものとされている。他方、パートタイム職員の勤務時間については、各省各庁の長が、1週間当たり38時間45分の4分の3を超えない範囲内で任意に定めるものとされている。
 - ・ 非常勤職員の勤務時間等を定めるに当たっての基準として、人事院規則15—15の運用通知において、①非常勤職員の休憩時間及び定められた勤務時間以外の時間における勤務については、常勤職員の例に準じて取り扱うものとする、②各省各庁の長は、非常勤職員の勤務時間を定めるに当たっては、常勤職員の勤務時間に関する基準を考慮するものとする、と定められている。

- ・ 上記のとおり、現行制度上、人事院規則により、非常勤職員の勤務時間は1日につき7時間45分を超えることができないこととされており、非常勤職員の勤務時間の柔軟化について、各省各庁の長の任意の定めによって始業・終業の時刻をずらす弾力的な割振りは可能であるが、1日の勤務時間数を7時間45分を超えて設定することは認められていない。

○ 非常勤職員の勤務時間について、法令上には以下のような規定がある。

- ・ 勤務時間法

(非常勤職員の勤務時間及び休暇)

第23条 常勤を要しない職員（再任用短時間勤務職員を除く。）の勤務時間及び休暇に関する事項については、第五条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して人事院規則で定める。

- ・ 人事院規則15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）

(勤務時間)

第2条 非常勤職員の勤務時間は、相当の期間任用される職員を就けるべき官職以外の官職である非常勤官職に任用される非常勤職員については一日につき七時間四十五分を超えず、かつ、常勤職員の一週間当たりの勤務時間を超えない範囲内において、その他の非常勤職員については当該勤務時間の四分之三を超えない範囲内において、各省各庁の長（勤務時間法第三条に規定する各省各庁の長をいう。以下同じ。）の任意に定めるところによる。

- ・ 人事院規則15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の運用について

第2条関係

- 1 各省各庁の長は、非常勤職員の勤務時間の内容（始業及び終業の時刻、休憩時間等を含む。）について、人事異動通知書その他適当な方法により、当該非常勤職員に対して通知するものとする。
- 2 非常勤職員の休憩時間及び定められた勤務時間以外の時間における勤務については、常勤職員の例に準じて取り扱うものとする。
- 3 各省各庁の長は、非常勤職員の勤務時間を定めるに当たっては、常勤職員の勤務時間に関する基準を考慮するものとする。

○ 非常勤職員の勤務実態

第14表 雇用形態別、職名別非常勤職員数

単位：人

職名	雇用形態	A：期間業務職員		B：期間業務職員以外	計	
		A-イ	A-ロ			
事務補助職員		12,733	9,540	3,193	19,926	32,659
	うち女性	11,005	8,461	2,544	17,949	28,954
技術補助職員		165	150	15	1,139	1,304
	うち女性	123	115	8	251	374
技能職員		694	208	486	902	1,596
	うち女性	307	67	240	169	476
労務職員		131	113	18	422	553
	うち女性	29	20	9	335	364
医療職員		338	316	22	4,157	4,495
	うち女性	272	251	21	803	1,075
教育職員		4	3	1	417	421
	うち女性	3	2	1	213	216
専門職員		1,645	1,177	468	2,652	4,297
	うち女性	632	430	202	977	1,609
統計調査職員		2	2	-	6,749	6,751
	うち女性	2	2	-	1,618	1,620
委員顧問参与等職員		6	-	6	22,505	22,511
	うち女性	-	-	-	5,496	5,496
その他の職員		23,231	1,034	22,197	60,736	83,967
	うち女性	17,868	574	17,294	17,487	35,355
計		38,949	12,543	26,406	119,605	158,554
	うち女性	30,241	9,922	20,319	45,298	75,539

(注) この統計表で用いられている雇用形態別の分類は、次のとおりの区分とした。

[A]：人事院規則8-12（職員の任免）第4条第13号に定める期間業務職員

[A-イ]：[A]の職員であって、常勤職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続いて6月を超える職員（その職員に定められている任期が6月を超える場合を含む。）

[A-ロ]：[A]の職員であって、イ以外の職員

[B]：期間業務職員以外の非常勤職員

出典：「一般職国家公務員在職状況統計表（令和4年7月1日現在）」非常勤職員在職状況統計表（内閣人事局）

○ 非常勤職員のフレックスタイム制適用に関する各府省からの意見

- ・ C省庁では、全職員の1割程度が期間業務職員（非常勤職員）であり、秘書業務や庶務業務の多くを担っています。また、障害を持ち定期的な通院を要する期間業務職員も多数勤務しています。

このような状況にありますので、期間業務職員へのフレックス制度の解禁について、早期の実現を引き続き要望いたします。

≪第6回研究会資料4 内閣人事局、各府省及び職員団体からの意見≫

〔民間〕

- 民間労働法制においては、フレックスタイム制の対象労働者の範囲は労使協定で特定することとされており、当該「特定する」範囲について法的な制限は定められていない。

【委員の意見】

- 期間業務職員はフルタイムであるので、フレックスタイム制の適用にふさわしいと思うが、現行制度では1日7時間45分までと定められているため、これを変える必要があるということは、そのとおりかと思う。
パートタイム職員の場合は、フレックスタイム制には整合的ではないため、触る必要はないということで良いと思う。
- フルタイムの期間業務職員については、常勤の国家公務員と異なる扱いをする理由も認めにくいように思うため、常勤の国家公務員と同様のフレックスタイム制を導入すべき。パートタイム職員については、勤務時間の割り振りの時点で、本人の希望等に応じた労働時間設定がなされており、終業・始業時間をずらすことによる弾力的な運用ができていとするならば、あえてフレックスを導入する必要はないともいえる。しかし、そうした弾力的運用が困難な状況があるなら、フレックスを導入することを検討すべきと考える。
- フレックスタイム制を導入できる業務内容なのであれば、常勤／非常勤の区別なく導入されるべきである。フレックスタイム制を導入することが適切であるかどうかの判断は、常勤／非常勤かどうかではなく、業務内容によるのではないか。
- 非常勤のうち、少なくとも一定程度は、フレックスタイム制で働いても業務の遂行に支障はない職員がいるように推測できる（ある時点までに遂行していれば足りる事務補助など）。
その際、現行の「1日の勤務時間数を7時間45分を超えない」規制は議論が必要かもしれない。非常勤であるため、何らかの理由があり常勤で雇用していないわけだが、1

週単位などで自由に勤務時間を選択できてもよいのかもしれない。

- 非常勤の形態も様々であるので、そのような多様性に留意する必要があるのではないか。
- 有期雇用でも、常勤雇用の職員と同じ勤務時間であれば、導入することは自然ではないか。特に雇用条件によって導入有無を変える必要もないし、健康影響の違いも生じるとは考えにくい。
- 業務特性に支障がなければ、コミュニケーションツールや、ルールを徹底化した上で、導入することは望ましいと考える。幅広い人材確保のための施策として有効であると考ええる。

【論点】

- 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。

〔申告割振制によらないフレックスタイム制〕

論点5 国家公務員に申告割振制によらないフレックスタイム制を導入することについて、どのように考えるか。

【現状認識】

〔公務〕

- 中間報告において、申告割振制によらないフレックスタイム制について、以下のように記載されている。
 - ・ 申告割振制によらないフレックスタイム制は、例えば窓口業務など、特定の時間帯に一定数の職員が職務に従事する執務態勢を確保する必要がある業務を担当する職員について適用する場合、運用上の特段の工夫（例えば、部署において当該業務に対応する時間帯に切れ間なくコアタイムが設定されるよう、担当職員を複数のグループに分けた上でそれぞれのコアタイムの時間帯をずらして設定するなど）を行わなければ業務の運営に支障が生じるおそれがあると考えられる。
 - ・ 他方、フレックスタイム制の割振りは職員の申告どおりに行われるケースが多く、コアタイムの設定や申告前のグループ内での事前調整により執務態勢の確保が一定程度可能であり、また、フレックスタイムの予定を共有することで業務の運営に支障が生じないようなマネジメントが可能な場合もある。このため、申告割振制によるフレックスタイム制を必ずしも全ての公務部門において維持する必要はなく、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。
 - ・ この場合には、勤務時間の設定を職員個人に委ねた場合に周囲への遠慮からかえって柔軟性を欠く運用となるおそれに留意する必要がある。また、職員間の情報共有や信頼関係の観点からは、部署・チーム内で情報システムツール等の活用により業務の見える化（各職員の業務進捗状況）、プレゼンス管理（各職員の始業・終業時刻の予定、現在の状況（執務中か休憩中かなど））を行うことが重要である。さらに、マネジメントの負担が増加する管理職等に対するサポートや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必要な配慮ができるよう職員のヘルスリテラシーの向上のための取組が不可欠である。
 - ・ 申告割振制によらないフレックスタイム制については、行政サービスを提供する執務態勢の確保と個人の働き方の柔軟化との調和をとることが必要であり、そのためどのようなアプローチが適切か、引き続き検討していくことが適切である。

○ 現行のフレックスタイム制の申告割振制と中間報告に基づく見直し

現行の申告割振制によるフレックスタイム制では、職員があらかじめ始業及び終業の時刻を申告し、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になる。民間労働法制におけるフレックスタイム制においては、出退勤時刻について労働者による事前申告や使用者による事前決定がなく、労働者の決定に委ねられていることと異なるものである。

中間報告では、この申告割振制によるフレックスタイム制の下で、単位期間開始のなるべく直前に業務の状況や職員の事情を踏まえて職員による申告や各省各庁の長による勤務時間の割振りを行うことが可能となるよう、一般の職員について、当該単位期間に係る当初の割振りを行う期限を「できる限り、単位期間が始まる日の前日から起算して1週間前の日まで」から「単位期間の開始以前」に改めることとされた。また、現行のフレックスタイム制度上、各省各庁の長は、職員から変更の申告があった場合であって、当該申告どおりに変更する場合には、当該日の勤務時間開始前まで、当初の勤務時間の割振りを変更することができることとされている。

○ フレックスタイム制における勤務時間の割振りに関する各府省からの意見

- ・ フレックスタイム制の基本パターンにおいて、全職員の「コアタイムの週1日の免除」や限定的ではあるものの、更に柔軟なパターンとして「フレキシブルタイムの深夜拡大」が示されているが、官署によっては職員数や管理職員等も少ないところもあり、申請の仕方や申請者の数により、官庁執務時間による開庁時間を維持できない場合等の公務の運営に支障が生ずる可能性が考えられるところ。

このことから、これまでと同様、「公務の運営に支障が生ずる場合の勤務時間の割振り変更」は可能という理解でよいか。

- ・ フレックスタイム制に関して、健康に留意する必要がある職員（例：障害を有する職員や心身の故障がある職員）や、勤務態度不良の職員については、職員の申告を考慮しつつ、承認権者が慎重に判断するといった運用が必要であると思われる。

《第6回研究会資料4 内閣人事局、各府省及び職員団体からの意見》

○ 現行フレックスタイム制における勤務時間割振後、職員からの変更申告に基づく勤務時間割振変更については、以下のような規定がある。

- ・ 人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）

第4条 勤務時間法第六条第三項の職員の申告は、前条に定める基準に適合するも

のでなければならない。

- 2 各省各庁の長は、次の各号に掲げる前項の規定による申告（以下この条において単に「申告」という。）の区分に応じ、当該各号に定めるところにより勤務時間を割り振るものとする。
 - 一 前条第一項に定める基準に係る申告 当該申告を考慮して勤務時間を割り振るものとする。この場合において、当該申告どおりの勤務時間の割振りによると公務の運営に支障が生ずると認める場合には、別に人事院の定めるところにより勤務時間を割り振ることができるものとする。
 - 二 前条第二項に定める基準に係る申告 当該申告どおりに勤務時間を割り振るものとする。ただし、当該申告どおりの勤務時間の割振りによると公務の運営に支障が生ずると認める場合には、別に人事院の定めるところにより勤務時間を割り振ることができるものとする。
- 3 各省各庁の長は、次の各号のいずれかに該当する場合には、前項の規定による勤務時間の割振り又はこの項の規定により変更された後の勤務時間の割振りを変更することができる。
 - 一 職員からあらかじめ前項の規定により割り振られた勤務時間又はこの項の規定により割振りを変更された後の勤務時間の始業又は終業の時刻について変更の申告があった場合において、当該申告どおりに変更するとき。
 - 二 前項の規定による勤務時間の割振り又はこの項の規定による勤務時間の割振りの変更の後に生じた事由により、当該勤務時間の割振り又は当該変更の後の勤務時間の割振りによると公務の運営に支障が生ずると認める場合において、別に人事院の定めるところにより変更するとき。
- 4 申告並びに第二項の規定による勤務時間の割振り及び前項の規定による勤務時間の割振りの変更は、それぞれ申告簿及び割振り簿により行うものとし、申告簿及び割振り簿に関し必要な事項は、事務総長が定める。

〔民間〕

○ 民間法制のフレックスタイム制における法定時間外労働の考え方

- ・ フレックスタイム制の下では、清算期間の労働時間を平均して法定労働時間を超えない限り、特定の1日、1週間の法定労働時間を超えても法定時間外労働とはならない。労働日、労働週ごとの労働時間の特定がないので、1日、1週ごとの時間外労働というものは観念されず、清算期間についてのみ観念される。清算期間単位で法定労働時間を超える労働がなされる場合には、36協定の締結・届出と割増賃金の支払が必要となる。

《参考文献：「労働法」（第4版）荒木尚志 197頁》

〔諸外国〕

- 米国連邦公務員についてはヒアリング調査によると、以下のとおり。

民間のフレックスではコアタイムに勤務していれば勤務時間は問わないこととなっているのとは異なり、米国連邦政府職員については、自由に出退勤時間を決められず、事前に上司による確認の上、勤務管理システムで2週間分の勤務時間の予定を設定することとなっている（米国での勤務管理は、法令により2週間がその単位となっている。この2週間は給与の計算期間であり、テレワークの場合は2週間で最低2回の報告が義務付けられている。）。

《第9回研究会参考資料15 米国連邦公務員制度におけるテレワークの状況に関する補足調査結果》

【委員の意見】

- 働いてみたところ、6時間勤務の予定が10時間働いた方が合理的であるというような場合に、割増賃金が発生するからそのようなことはするなという不自由な働き方ではなく、ある日は10時間働いても他の日に労働時間を短縮させれば割増賃金の問題にもならないという働き方は許容されるべきであると考えます。

その際、申告割振制だと、勤務開始後の変更申告に対して当局側が適宜に判断できるのかという問題、あるいは、休暇指定の事後的な判断のように、事後的な割振りも柔軟に認められるということであれば、支障なく運用できるのかもしれない。ただし、建前として申告割振制を維持すると、事後になってやはり認められないとなる等、双方にストレスが生じ、割り振った後での変更はトラブルが発生するかもしれないから自制しておこうとなると、フレックスタイム制の妙味が事実上制約されることになりかねない。

当局が職員の働き方を把握していないとなると国民から「当局は何をしているのか」となりかねないという懸念は理解できるので、把握をした上で、問題のない働き方であり、マネジメントができていくなれば良いと考える。

- 申告割振制によらないフレックスタイム制を選択することが可能となる制度の導入は検討されても良いと考える。その場合でも全ての部署において、申告割振制によらないフレックスタイム制が強制される訳ではないこと、同制度の下でも、業務に支障が生じる場合には各人の希望が通らない可能性があることは確認する必要がある。なお、各人の予定を共有できるシステムの普及状況を踏まえつつ、導入を検討するということもありうる。
- 労働者の申告からさほど変更なく承認でき業務にも支障のない部署と、部署の労働者数が少なく、かつ、公務運営のために自由にフレックスタイム制を承認し難い部署が混在しているように見受けられる。場合によっては、申告割振制によらないフレックスタ

タイム制を導入するか否か自体を部署（もしくは省？）ごとに選択できた方が好ましいのかもしれない。

- 現在の労働時間を割り振る制度の是非について検討する必要がある。
- 将来的には、申告割振制によらないフレックスタイム制も検討しても良いと考える。ただし導入後しばらく（例えば3年を試行期間とするなど）は、管理職の負担増の低減や、運用後の実際の問題点の把握とその対応策を検討するために、まずは申告割振制に伴う導入を行うのが現実的と考える。
- 自律・自己管理的ワークスタイルの実践、相互扶助・相互支援の組織風土づくり、部署毎のコミュニケーションルールの策定と順守、プレゼンス管理等ツールの有効活用・情報共有の徹底を行えば、民間企業が実施している「申告割振制」によらないフレックスタイム制の導入は可能であり、有効に機能していくと考える。

【職員団体の意見】

- 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」をめざす諸制度そのものが、フレキシブルなものである必要（第2回研究会ヒアリング：公務員労働組合連絡会）【論点1から再掲】

- 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つて、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。

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。

（第2回研究会ヒアリング：日本国家公務員労働組合連合会）【論点1から再掲】

【論点】

- 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り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、あらかじめ割り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場合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。

〔裁量勤務制の拡充〕

論点6 国家公務員の裁量勤務制の適用範囲を拡大することについて、どのように考えるか。

【現状認識】

〔公務〕

- 第1回研究会の資料3「考えられる論点」においては、「裁量勤務制（招へい型任期付研究員（特に優れた研究業績を有する研究者を招へいして研究業務に従事させるもの）のみ認められている）について、適用範囲を広げることについてどう考えるか。」とされている。
- 現行制度の概要は、以下のとおり。
 - ・ 裁量勤務制は、任期付研究法第8条に規定されており、その適用を受けた場合、1日につき7時間45分勤務したものとされ、職員の裁量によって柔軟に勤務することが可能となる。
 - ・ 裁量勤務制の適用対象は、いわゆる招へい型任期付研究員のみであり、適用の要件として、①その職務遂行の方法を大幅に研究員の裁量に委ねる場合に、自己の判断により研究業務を能率的に遂行できる者であること、②職員が同意していることを定めている。
 - ・ 裁量勤務職員は、勤務場所の選択についてもその裁量に委ねられているが、各省各庁の長が必要と認める場合には、その勤務場所や勤務内容等について申し出なければならず、また、各省各庁の長が、裁量勤務職員に特定の時間に勤務官署にて勤務することを命じる場合には、あらかじめその内容を通知することとしている。
- 裁量勤務制導入経緯とその後の研究機関や大学の法人化、現在の利用状況
 - ・ 専門分野において研究業績等により特に優れた研究者として認められている者を招へいしようとする場合、十分な給与処遇と同時に、研究者がこれまでの経験から自らの研究業務遂行に最もふさわしいと考える勤務形態を選択できるような勤務時間制度としておく必要があり、そのための選択肢の1つとして、裁量勤務制を用意しておくが必要であるとの判断に基づき導入された。
 - ・ その後、国立の研究機関や大学の法人化等により、国家公務員の研究職が大幅に縮小したこともあり、現在裁量勤務制を利用している職員はいない状況となっている。

〔民間〕

○ 民間法制

- ・ 民間労働法制においては、専門業務型裁量労働制（研究開発など業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令及び厚生労働大臣告示によって定められた19の業務を対象とした裁量労働制）及び企画業務型裁量労働制（事業の運営上重要な決定が行われる企業の本社などにおいて企画、調査及び分析を行う労働者を対象とした裁量労働制）が設けられている。
- ・ 専門業務型裁量労働制の導入に当たっては、労使協定を締結する必要がある。また、企画業務型裁量労働制の導入に当たっては、労使委員会を設置し、所定事項について決議を行い、その決議を労働基準監督署長に届け出た上で、就業規則に規定を設ける必要がある。

※ 専門業務型裁量労働制の対象となる19業務：

- ① 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
- ② 情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。⑦において同じ。）の分析又は設計の業務
- ③ 新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法（昭和25年法律第132号）第2条第4号に規定する放送番組若しくは有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律（昭和26年法律第135号）第2条に規定する有線ラジオ放送若しくは有線テレビジョン放送法（昭和47年法律第114号）第2条第1項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組（以下「放送番組」と総称する。）の制作のための取材若しくは編集の業務
- ④ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- ⑤ 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
- ⑥ 広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務（いわゆるコピーライターの業務）
- ⑦ 事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務（いわゆるシステムコンサルタントの業務）
- ⑧ 建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務（いわゆるインテリアコーディネーターの業務）
- ⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- ⑩ 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務（いわゆる証券アナリストの業務）
- ⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

- ⑫ 学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）
- ⑬ 公認会計士の業務
- ⑭ 弁護士の業務
- ⑮ 建築士（一級建築士、二級建築士及び木造建築士）の業務
- ⑯ 不動産鑑定士の業務
- ⑰ 弁理士の業務
- ⑱ 税理士の業務
- ⑲ 中小企業診断士の業務

○ 民間企業における裁量労働制等の採用状況

第10表 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業 ¹⁾	みなし労働時間制を採用している企業	みなし労働時間制の種類（複数回答）			みなし労働時間制を採用していない企業
			事業場外 みなし労働時間制	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制	
令和4年調査計	100.0	14.1	12.3	2.2	0.6	85.3
1,000人以上	100.0	22.8	14.6	8.1	5.0	77.0
300～999人	100.0	16.5	13.0	4.2	1.5	83.2
100～299人	100.0	13.5	11.6	2.6	0.4	86.2
30～99人	100.0	13.8	12.4	1.7	0.5	85.5
令和3年調査計	100.0	13.1	11.4	2.0	0.4	86.9

注：1) 「全企業」には、みなし労働時間制の採用の有無が「不明」の企業を含む。

出典：「令和4年就労条件総合調査」（厚生労働省）

【委員の意見】

- 裁量労働制とすべきかという問題と、裁量労働制として実労働時間の把握ではなくみなし時間制というような効果を認めるような働き方を考えなくて良いのかという点では、テレワークも同様だが、当局の目の届かないところでの働き方が増えてきたときに、実労働時間を把握しなくてはならないとなるとマネジメント側と職員側の双方にとってストレスとなるため、合理的なみなし制の方が双方にとって良いかもしれない。よって、裁量労働制の導入・拡大の可否と同時に、みなし制という実労働時間制ではない働き方についてどう考えるかという問題も含まれているため、その観点からも議論することは有益だと思う。
- 裁量勤務制は自律的な働き方を可能とする点でメリットがあるといえるが、公務労働の中には自律的な働き方に適さないものも多く含まれることから慎重に検討すべきであ

る。また、拡大する場合も（しない場合も）、裁量勤務制適用者に対する健康確保の観点からの労働時間管理・健康管理を適切に行うべきことを改めて確認すべき。

- 資料によると現状、導入を検討している部署や職務は無いようだが、適用拡大する意図は何か。民間企業で、成果が時間に基づかない場合が増えてきたが、実態として（手続きの煩雑さなどで）裁量労働や高度プロフェッショナル人材が増加しないことに対して、公務員から改革したい意図だろうか。また、公務員の仕事で研究以外に対象19業種と似通った職はどのようなものか。企画業務職相当が多いのか。
- 職種によってはあり得るのではないか。
- 本来、局長や審議官などかなり上位の管理職以外は基本的に業務の裁量は十分に大きくはないと思われるため、上記より下位の管理監督職や職員に関しては、裁量勤務制の適用については基本的に避けるべきであると考えている。

すでに裁量勤務制（裁量労働制）については、民間での先行実施において、様々な課題が把握されている（業務の範囲が曖昧なままの導入で業務負荷が想定以上に増える、勤務時間がより長くなるなど、の問題点）。

適用範囲拡大の前に、まず「他律的業務」「他律部署」を顧客（国民・国会議員など）の理解を得ながら減らしていくことの方が優先されると考える。（国家公務員に関しては、安定した公務サービスの提供が求められており、民間の特定の業務のように「繁閑の差が大きい」は該当しないの[少なくとも、繁の時期はあっても、閑の時期は存在しない]ではないだろうか。）

現在の健康確保措置は、業務負荷・負担が大きい（主に勤務時間が長いことで把握）し、医師面接などを経て健康上で配慮が必要と判断されれば職場に業務調整を依頼し健康確保を行うことになっているが、そもそも裁量労働制の対象になるような人の業務調整が実効的にできるのであろうか、という課題が現場では課題の一つとして考えられている。中間管理職の負担は公的職場でも民間職場でも年々増えていると考えられる。特に民間の企画型に該当するような職種においては、業務範囲が曖昧であることも一要因として、業務負荷を減らすようさらにその上司が調整を行い健康上の配慮の措置を実施してもらうのはかなり困難であると感じている。また、裁量勤務制の範囲を広げる前に、健康確保措置のうち、「業務負荷・負担の把握」について見直しが必要ではないだろうか。例えば現状よりもう少し低い長時間勤務の基準（例えば3月平均の超過勤務時間を、その職場実態を確認しながら、超過勤務時間が月45～60時間以上を対象にする、などに時間の基準を引き下げる）で把握したり、時間の軸だけではなく業務密度や強度でも測定し把握する試み（現状ではそれを適切に測れる尺度はないと思われるが）と行ったり、も必要ではないか。

- 現在の招へい型任期付研究員のみ認められている裁量労働制の適用範囲の拡大に関しては、対象業務の明確化が最も重要である。

業務特性（他律性の有無・程度を含む）、業務量を把握し、健康維持・待遇確保が可能

で、業務の遂行手段や時間配分等を職員の裁量に委ねて、自律的・主体的に働くことができれば、適用範囲の拡大は可能である。職員が合意し、職員が制度等を十分理解し、納得した上で適用することが必要であり、適用除外の状況変化があった場合、継続可否の判断基準を明確することが重要である。

【職員団体の意見】

- テレワークであっても、例えば、「研究員に係る研究業務」に類似するような業務が新たに発生することは想定できず、在庁勤務と相違する特殊な職務・業務に従事するものでもないため、そもそも裁量勤務制の適用を検討する余地はありません。（第2回研究会ヒアリング：日本国家公務員労働組合連合会）
- 裁量勤務制の適用の拡大と事業所外みなし労働時間制の導入につきまして、国家公務員に裁量労働制を適用するための要件は、安易に適用の範囲が拡大することのないよう、職務の性質を主要な概念としております。テレワークであっても在庁勤務と相違する特殊な職務業務に従事するものでもないため、そもそも裁量勤務制の適用を検討する余地はないと考えております。また、各種情報通信機器を使用した勤務時間管理職員の指揮・監督のもと、客観的な勤務時間の把握を必要とすることを踏まえれば、勤務時間を算定できない、または算定が困難な事態も想定できないものだというふうに思われます。（第2回研究会ヒアリング：日本国家公務員労働組合連合会）

【論点】

- 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性がある場合は、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。

〔その他の働き方の柔軟化〕

【論点7】 フレックスタイム制やテレワークの活用のほか、現状よりも柔軟に働けるようにするためには、どのような措置を講ずればよいと考えるか。

【現状認識】

〔公務〕

- これまでの研究会での議論において、フレックスタイム制やテレワークの活用が困難な職員の存在が認識されており、そうした職員の働き化の柔軟化がなされないことについては、職務の性質から許容されているとする意見があった一方で、職員間の格差が拡大しないよう健康確保などの面で何らかの代償的な措置を講ずるべきとの意見もあった。
- フレックスタイム制やテレワークの活用が困難な職員の類型
 - ・ 交替制等勤務職員等
- 職員、職場から寄せられている勤務時間・休暇制度に関する要望
 - ・ 航空管制官署を抱える国土交通省から、航空管制業務のため、1日の勤務時間が8時間15分や8時間45分など7時間45分を超えるパターンでのシフトが割り振られるが、この勤務時間で1日休暇を取る場合は、時間単位で休暇を使用することとなり、休暇を使用するたびに、15分や45分が無駄になってしまうので、年次休暇を15分単位で使用できるようにしてほしいとの要望がある。
 - ・ 国土交通労働組合等から、交替制等勤務職員で発生している年次休暇（1時間単位）の切り捨て時間を解消するため、15分単位等の柔軟な年次休暇の取得を可能とするよう制度改善を図る旨の要望がある。
 - ・ 空港関連官署を抱える府省（国土交通省、財務省等）から、夏季休暇の使用可能期間である7月から9月は、夏休みに加え、8月の盆等や9月のシルバーウィーク等により旅行需要が活発な時期であり、空港等で勤務する職員にとって繁忙期に当たるため休暇の取得が困難との理由から、夏季休暇の使用可能期間の拡大についての要望がある。
 - ・ 国公関連労働組合連合会から、現行制度において、夏季休暇の取得は7月から9月までの期間内に原則として連続3日取得するとされているところ、当該期間は夏休みに加え、8月の盆等や9月のシルバーウィーク等により旅行需要が活発な時期であり、C I Q関連官署で勤務する職員によって繁忙期に当たるため取得が困難であることから、取得可能期間を前後に拡大できるよう人事院規則を改正する旨の要

望がある。

○ 当該要望に係る現行制度

年次休暇の単位及び夏季休暇制度

- ・ 人事院規則 15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）

（年次休暇の単位）

第20条 年次休暇の単位は、一日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、一時間を単位とすることができる。

2（略）

（特別休暇）

第22条 勤務時間法第十九条の人事院規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に定める期間とする。

一～十四（略）

十五 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年の七月から九月までの期間内における、週休日、勤務時間法第十三条の二第一項の規定により割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて原則として連続する三日の範囲内の期間

十六～十八（略）

2～4（略）

15分単位となっている他の制度

- ・ 人事院規則 15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）

（休息时间）

第8条 各省各庁の長は、前条第一項第三号に規定する職員について、できる限り、始業の時刻からその直後の基本休憩時間の始まる時刻まで、基本休憩時間の終わる時刻からその直後の基本休憩時間の始まる時刻まで若しくは終業の時刻の直前の基本休憩時間の終わる時刻から終業の時刻までの間における正規の勤務時間がそれぞれおおむね四時間である場合又は始業の時刻から終業の時刻まで連続する正規の勤務時間がおおむね四時間である場合には、これらの正規の勤務時間に十五分の休息時間を置かなければならない。ただし、一回の勤務における休息時間は、当該勤務に割り振られた勤務時間を考慮して二回以内において人事院が定める回数とする。

2・3（略）

- ・ 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年職職—328）

第3 勤務時間法第6条第3項の規定に基づく勤務時間の割振り並びに同条第4項の規定に基づく週休日及び勤務時間の割振りの基準等関係

1～6 （略）

7 職員が規則第4条第1項又は第4条の4第1項の申告をする場合には、15分を単位として行うものとする。各省各庁の長が規則第4条第2項若しくは第4条の4第3項の規定により勤務時間を割り振り、又は規則第4条第3項若しくは第4条の4第4項の規定により勤務時間の割振りを変更する場合においても、同様とする。

8～25 （略）

〔民間〕

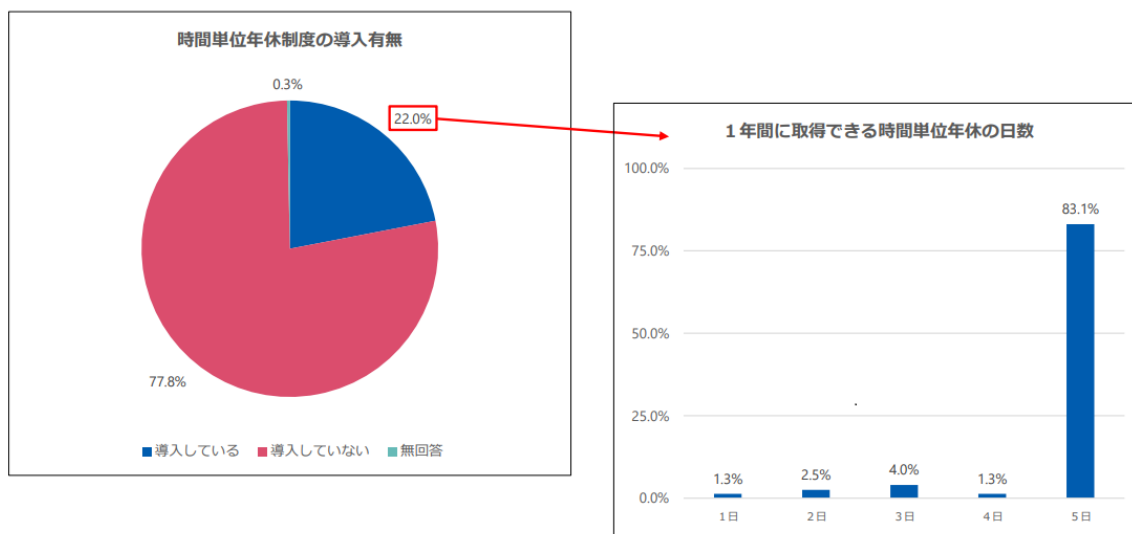
○ 関連する民間法制

- ・ 年次有給休暇は1日単位で取得することが原則だが、労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、日単位取得の阻害とならない範囲で半日単位の休暇を取得することは可能。また、労使協定の締結により、年5日の範囲内で、時間単位での取得が可能（労働基準法第39条第4項）。

○ 民間企業における状況

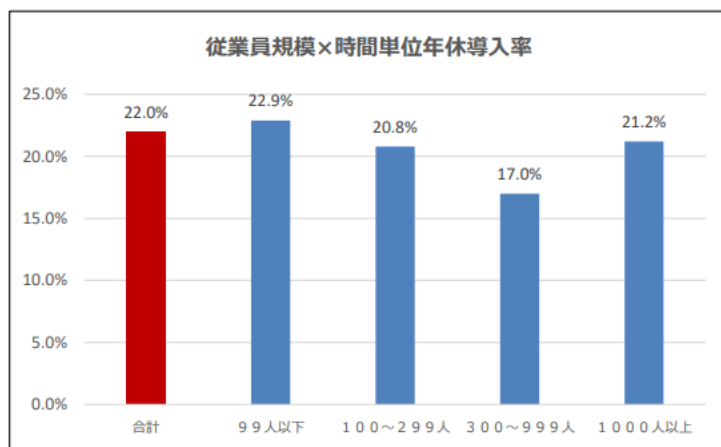
- ・ （独）労働政策研究・研修機構が令和2年に行った「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」における年次有給休暇の時間単位の導入状況等の調査結果は以下のとおり。

➤ 時間単位年休制度の導入状況



* 時間単位年休制度を「導入している」企業を対象に集計

➤ 時間単位年休の導入状況(従業員規模別)



- 平成24年の秋民調において、夏季休暇制度の期間について調査を実施。夏季休暇制度がある企業は、調査回答企業のうち60.9%であり、このうち、夏季休暇の開始時期を7月又は8月としている企業は89%、終了時期を8月又は9月としている企業は92%。
- 本年の秋民調において、夏季、冬季、GWなどの季節の節目に使用可能とすることを要件としている休暇（いわゆる季節的な休暇）の普及状況について、調査を実施。回答は現在集計中。

【委員の意見】

- 民間では、時間休で年休消化率を上げることは筋が違っているという議論になってい

るため、積極的におすすめできるかという躊躇するところではある。

夏季休暇の期間を広くとることは合理的であるため、促進されて問題ないと思う。

- 夏季休暇を夏季以外に取得可能とすることについては、一般的な制度として導入することについては慎重な検討が必要であるが、特に夏季に休暇が困難な部署における例外措置として夏季以外に取得可能とすることは望ましい対応であるように思われる。同様に、夏季休暇に限らず、休暇制度等が特定の部署において、本来の趣旨に沿って活用できないような事情がある場合には、より活用が可能となる方向での柔軟化が望ましいと考える。
- 業務の性質上、やむを得ないものと思われるが、15分単位での年次有給休暇の取得や、夏季休暇の取得可能期間の拡大など、可能な範囲で措置を講じていくことが望ましいのではないか。
- 要望の出されている、15分単位や夏季休暇の取得時期の拡大は、実態に即して認めてよいように考える。加えて、フレックス制やテレワークを利用できない代償としての、休暇の柔軟性や（場合によっては増加）など何らかの措置も、今後、フレックス制やテレワークが普及し、労働環境・待遇の格差を減らすためには必要なのかもしれない。
- ヒアリングでは、許認可等の書類が電子化されていないため、テレワークは困難という意見があった。そうした事情を調査、解消していく必要がある。

フレックスタイム、テレワークの活用を単に利用可能であるというだけでなく、政策的にすすめていくというのであれば、全体的に調査、支障を解消する措置をとるほか、個別の分野ごとの事情もあるのであるから、各省庁にも、活用が困難な理由を、継続的に、調べ、解消していくことを求めることも考えられる。

- フレックスタイム制もテレワークの活用も困難な職員、ということで、1つの形として現業部門の職員を想定すると、その働き方を行っている職員の柔軟性をより高めることは、より細かいシフト設定を検討すること以外は、難しいのではないかと考える。（より細かいシフト設定については、看護協会の「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」が参考になると思われる。）

→看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン（P75, 55, など）

<https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/yakinkotai/guideline/index.html>

固定の時間帯での勤務、出勤が主な勤務、を個人や家庭の事情から選ぶことが問題であるわけではなく、これ自体は多様な働き方の選択肢の一つとしてそのまま運用していくことは、健康管理の観点では問題ではないと考える（その働き方が推奨される、問題視されて実際には選べない、となると問題とはなるが）。

- 部署や職種で規定するのではなく、業務分析を行い、「書類の電子化」「新たなルールやICTツールを導入すれば可能な業務」「当分は難しい業務」に分類し、半日や1日単位でテレワークできる業務を取り出し、できるだけ幅広い範囲で、実践していくことが重要である。

「当分は難しい業務」に携わる職員に対しては、オランダの時間貯蓄制度にみられるような、残業や休日出勤等所定外労働時間を貯蓄して有給休暇への振替を行ったり、長期連続休暇の付与などの措置で対応していることも有効である。

オフィス環境の柔軟化・自由化を図る。社員が固定デスクを持たずに、フレキシブルに場所に着席できるフリーアドレスの導入、情報共有・プロジェクト管理ツールの導入とあわせて、コミュニケーションを活性化できるラウンジ、カフェの設置等オフィス改革を実行し、職場が活性化し、職員が働きやすい環境整備を行うなどの方法が考えられる。

【論点】

- 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について検討してはどうか。その場合、その期間はどの程度拡大するのが妥当か。
- また、関係者からは年次休暇を15分単位で取得することについての要望もある。公務の年次休暇制度の取得単位は民間法制よりも全体的に短くなっている中で、さらに短い単位を導入することをどのように考えるか。

フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化に関する人事院規則等の改正（概要）

I フレックスタイム制の柔軟化

1 割振り基準の柔軟化

(1) 基本的枠組み

フレックスタイム制による勤務時間の割振りの基準（1日の最短勤務時間数、コアタイム、フレキシブルタイム）について、一定の幅を持った形で現行よりも柔軟化し（基本的枠組み）、各府省がその範囲内で業務の実情等に応じて府省・部署ごとに最適な割振り基準のパターンを設定できるよう、表1～3のとおり改める（下線部分が改正事項）。

あわせて、フレックスタイム制の適用を受ける育児短時間勤務職員の勤務の形態について、表1～3のとおり柔軟化する（下線部分が改正事項）。

表1 1日の最短勤務時間数

職員の類型	改正前	改正後
一般の職員	<u>6時間</u>	<u>2～4時間で各省各庁の長が定める時間（これを下回ることができる日（※）を各省各庁の長が週1日まで設定可）</u>
特定研究職員 任期付研究員 研究支援職員	2時間	2時間 <u>（これを下回ることができる日（※）を各省各庁の長が週1日まで設定可）</u>
特定専門スタッフ職員 （公務能率向上に特に資すると認める場合） （上記以外）	2時間 <u>4時間</u>	<u>一般の職員と同じ</u>
矯正医官	2時間	2時間 <u>（これを下回ることができる日（※）を各省各庁の長が週1日まで設定可）</u>
育児介護等職員	<u>4時間</u> （これを下回ることができる日（#）を職員が週1日まで設定可（週休日を追加して設ける週を除く））	<u>2～4時間で各省各庁の長が定める時間（これを下回ることができる日（#）を職員が週1日まで設定可（週休日を追加して設ける週を除く））</u>
育児短時間勤務職員	2時間	2時間 <u>（これを下回ることができる日を職員が週1日まで設定可）</u>

表2 コアタイム

職員の類型	改正前	改正後
一般の職員	毎日 5時間 9時～16時の間に設定	毎日（表1の※の日を除く） 2～4時間で各省各庁の長が定める時間 9時～16時の間に設定
特定研究職員 任期付研究員 研究支援職員	1日以上 2～ 4.5時間 で各省各庁の長 が定める時間 9時～16時の間に設定	1日以上（表1の※の日を除く） 2～ 4時間 で各省各庁の長が定める時間 9時～16時の間に設定
特定専門スタッフ職員 （公務能率向上に特に 資すると認める場合）	1日以上 2～ 4.5時間 で各省各庁の長 が定める時間 9時～16時の間に設定	
（上記以外）	毎日 2～ 4.5時間 で各省各庁の長 が定める時間 9時～16時の間に設定	<u>一般の職員と同じ</u>
矯正医官	毎日 2時間 9時～16時の間に設定	毎日（表1の※の日を除く） 2時間 9時～16時の間に設定
育児介護等職員	毎日（表1の#の日を除く） 2～ 4.5時間 で各省各庁の長 が定める時間 9時～16時の間に設定	毎日（表1の#の日を除く） 2～ 4時間 で各省各庁の長が定める時間 9時～16時の間に設定
育児短時間勤務職員	なし	なし

表3 フレキシブルタイム

職員の類型	現 行	改正案
一般の職員 特定研究職員 任期付研究員 研究支援職員 特定専門スタッフ職員 矯正医官 育児介護等職員 育児短時間勤務職員	7時～22時	5時～22時

(2) 基本的枠組みよりも更に柔軟化する場合

フレックスタイム制による勤務時間の割振りの基準について、(1)の基本的枠組みよりも更に柔軟化することが、公務能率の向上に資し、かつ、職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼすおそれがないと認める場合には、各省各庁の長が人事院と協議して、更に柔軟な割振り基準のパターンを府省・部署ごとに設定できることとする。

また、そのパターンが、深夜（22時～翌日5時）に係る勤務について、次のいずれにも適合するように勤務時間を割り振るものであるときは、人事院との協議を要

しないものとする。

- ① 当該深夜における勤務時間を、業務上必要最小限のものとなるように割り振ること
- ② 当該深夜の属する両日の勤務時間が、次のいずれかに適合すること
 - a 午前5時から標準休憩時間の終わる時刻までの時間帯を含まないこと
 - b 標準勤務時間の始まる時刻から終わる時刻までの時間帯を含まないこと
 - c 標準休憩時間の始まる時刻から午後10時までの時間帯を含まないこと

(3) 段階的かつ計画的に柔軟化する場合

フレックスタイム制による勤務時間の割振りの基準について、(1)の基本的枠組みによることが困難である場合には、各省各庁の長が人事院と協議して、各府省において、業務体制の確保や勤務時間管理のシステム化など、柔軟化したフレックスタイム制を適切に運用するための対応を行っている期間に限って、現行の割振り基準を府省・部署ごとに適用できることとする。

2 当初の割振り期限の見直し

一般の職員、特定研究職員、任期付研究員、研究支援職員、特定専門スタッフ職員及び矯正医官について、単位期間に係る当初の勤務時間の割振りを行う期限を「できる限り、単位期間が始まる日の前日から起算して1週間前の日まで」から「単位期間の開始以前」に改める。

II 休憩時間制度の柔軟化

1 連続勤務時間の規制の柔軟化

官執勤務制又はフレックスタイム制により勤務時間を割り振る場合において、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は、休憩時間を置く時間帯にかかわらず、連続する正規の勤務時間が6時間30分を超えることとなる前に休憩時間を置くことができるよう改める。

2 フレックスタイム制の場合における職員の申告を考慮した休憩時間の設定の導入

フレックスタイム制により勤務時間を割り振る場合において、職員から休憩時間の始まる時刻及び終わる時刻について休憩時間の基準に適合する申告があったときには、当該申告を考慮して休憩時間を置くものとする。

また、当該申告どおりに休憩時間を置くと公務の運営に支障が生ずると認める場合

には、申告をした職員の業務内容、勤務する部局又は機関の他の職員の勤務時間帯、標準休憩時間等を考慮して公務の運営に必要と認められる範囲内で、申告とは異なった始まる時刻又は終わる時刻を設定することにより休憩時間を置くことができることとし、当該設定に当たっては、できる限り、職員の希望を考慮するものとする。

Ⅲ 公布日、施行日等

公布日・発出日：令和5年1月20日

施行日 ：令和5年4月1日 等

以 上