

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)

日時：令和4年5月30日(月)13時00分～15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、石崎委員、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

ヒアリング対象者：

(金融庁)岡田秘書課長

○荒木座長

それでは定刻になりましたので、ただいまから「第4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ありがとうございます。

それでは、本日の資料について事務局より説明をお願いいたします。

○役田職員福祉課長

それでは資料につきまして、御説明をさせていただきます。

まず資料1でございますけれども、この後予定しております金融庁からのヒアリングの際に御説明いただくこととなります。

それから資料2でございますけれども、これはフレックスタイム制と休憩時間につきまして、これまでの委員の皆様の御意見等を論点ごとに整理させていただいたものでございます。

それから、資料3でございますけれども、フレックスタイム制の柔軟化に関する4つの論点をお示しさせていただいたものでございます。

この資料に基づきまして、本日後程御議論をいただきたいと考えてございます。その他、御議論いただく際の参考といたしまして、フレックスタイム制等に関する参考資料及び参考条文を付けさせていただいております。時間の都合でこちらの御説明は割愛させていただきます。

資料の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。

それでは次第の2.ヒアリングに入ることにいたします。

金融庁総合政策局岡田秘書課長に既にお座りいただいております。お忙しいところ、今日はありがとうございます。

それでは早速ですけれども、御説明をよろしく願いいたします。

○岡田秘書課長

金融庁で秘書課長として勤務時間制度を含む人事を担当させていただいている岡田でございます。本日は、金融庁のフレックスタイム制の状況について御説明させていただきます。それでは、座って説明させていただきます。

資料 1 ですが、表紙をめくっていただきまして、まず私どもがどういう組織であるかということをございます。ここに組織図がございます。金融庁というと銀行や保険会社、金融機関の監督や検査をやっている組織だというイメージがいろいろなドラマなどでもあるかと思ひます。そのとおりでありまして、監督局で監督、総合政策局の一部で検査、モニタリングを行ってひます。最近必ずしも臨店しないで行うものも増えているので検査だけではなくてモニタリングと呼ぶことが増えています。監督と検査の仕事のウエイトが非常に重いのは確かなのですが、それ以外に私がおひます秘書課、総務課、通常の役所ですと大臣官房と呼ばれることが多い総務系統の仕事などもあります。また、企画市場局では、銀行法や保険業法その他の改正が必要なときに法案を作成して、国会審議をお願いする仕事もしてひます。

その他組織図の右の方に外局といたしまして、証券取引等監視委員会、それから公認会計士・監査審査会があります。証券取引等監視委員会は、証券市場におけるインサイダーや相場操縦その他の不正取引を発見し、調査をして、最終的には刑事罰を求めて告発を行うこともあれば、行政罰である課徴金で対処することもあり、そういったことを専門に行う組織です。それから、公認会計士・監査審査会はその名のとおり公認会計士や監査法人に対する検査、モニタリングを担当する独立した組織となっております。

要すれば、検査や検査結果に基づいて処分をするというような、いわゆるエンフォースメントの行政も行っていれば、いろいろな政策的な観点から法律案を検討して、国会で審議をお願いすることまで、幅広い業務を行ってひる組織でござひます。

めくっていただきまして 3 ページです。金融庁でユニークな点があるとしますと、人材構成だと思ひます。円グラフにありますとおり、1,558 名のうち、民間出身者が 25%を占めてひます。それ以外を占める公務員の割合も、当庁は歴史的に大蔵省から分離してできたということと、独自の地方支分部局がなく、金融関係の地方支分部局の仕事は財務局に委任しているということもあって、金融庁で採用されたプロパー以外に、人事交流で当庁に来る財務局採用者の割合が 27%と高くなっています。他省庁とも交流してひますので、他省庁で採用された公務員も多いのですが、とりわけ民間出身者が全体の4分の 1 を占めてひり、民間出身者については大体1対2で常勤化職員と任期付職員となっております。いろいろな専門分野の民間出身者に当庁職員として御活躍いただひてひます。

4 ページにまいりますが、そうした中で、霞が関の各省ともそうだと思ひますが、金融庁も近年、組織の運営について改革していこうと、マネジメント改革、職員の自主性・主体性を引き出すことを狙った改革、それから本日のテーマにつながりますいろいろな技術や時代の変化に応じた新しい働き方という、この三本柱でいろいろな取組みを行ってひます。

いろいろな省庁や、さらには民間の組織で取り組まれているものと比べて特別新しいものやユニークな内容があるわけではないと思ひますけれど、新しい働き方の一つとして、フレックスタイムについても導入して取り組んでいるところであります。

5 ページ目にまいりまして、これはそもそも論で、釈迦に説法のようなこともあるので簡単にしか御説明しませんが、そもそもフレックスタイム制のメリットとしては、大きく3つあるかと思ひてひます。勤務形態やプライベートの予定に合わせた勤務時間を設定することでワーク・ライフ・バランスに資すること、もう一つは、電車の混雑する時間を避けることで、コロナ対策にもなりますし、そうでないときも混雑する交通機関を避けることで心身の負担が軽減されると思ひます。また、一つ目の派生系かもしれないですが、育児や介護の事情に合わせた勤務時間設定がしやすくなることはとりわけ強調されるべきかと思ひます。

これに加えて、当庁では今年 1 月から、人事院とも事前に御相談させていただひているのではないかと思ひうのですけれど、疲労蓄積防止のためのコアタイムの特例を実施し

ております。当庁の場合は国会や特に国際会議の対応で、深夜や早朝まで仕事をせざるを得ないという場合があります。国会対応は、質問通告からその後の答弁資料作成まで時間がかかります。また、国際会議は本当にたくさんあるのですが、コロナの影響で海外出張をしなくてよくなった分、むしろオンラインでの国際会議が増えている結果、欧州、米国、日本が参加できるような時間帯となると、しばしば夜中の 11 時から始まる会議が多くあり、会議が白熱すると 3 時や 4 時ぐらいまでかかってしまうことはあります。そのような対応をした職員が翌日コアタイムに必ず出勤するということになると、国会対応の場合と同じで、疲労が重なることもあります。これらの場合についてはコアタイム開始までに出勤しなくてよいという特例を導入しております。

次に、金融庁における現在のフレックスタイム制の利用状況について、金融庁全体の利用者は 72.5%となっております。当庁の場合、必ずしも育児・介護等の特別な事情がある職員に限らず、非常に広く活用されています。設定する勤務時間は、職員ごと、日ごとに様々で、毎日原則として自分は何時に出勤すると決めていることもあれば、テレワークの日には通勤時間がないので通勤時間分始業時間を早める、子供の習い事の日に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するなどいろいろなパターンがあります。私自身も、数年前から、家族のスケジュールに合わせて 8 時過ぎには出勤しています。9 時半くらいに上司等が出勤してきますが、8 時半から 9 時半くらいまでは上司や外部の国会議員の先生方からも問い合わせやその他の電話は通常ないので、落ち着いていろいろなことを考えたりすることができるということもあります。私自身は 8 時半から 17 時 15 分に勤務時間を設定して、8 時半より少し前に来るというようにフレックスを使っております。

割振りのやり方としては、各職員からの申告を基に割り振っています。ただ、当然のことながら、各課室の業務のうち外部の問い合わせに対応するような窓口対応であるとか、代表電話から問い合わせがあった場合に支障が生じないように、各課室長やグループ長単位で、確認しながら進めています。割振事務手続は、以前は紙でやっていたのですが、2021 年 1 月以降は、オンラインで申告ができるようになっております。

金融庁が霞が関の中で比較的フレックスタイム制の利用者が多く、普及していることもあって、なぜこれだけ利用が増えたのだろうということも内部でもいろいろと議論してみたのですが、政府全体で見るとやはり東京オリンピックや新型コロナウイルス感染症で、混雑時間の出勤は避けなさいという要請があったことがきっかけになっていたと思います。金融庁の場合もそれが効いていると思うのですが、加えていくつか考えてみますと、一つは庁内で、幹部がトップダウンでいろいろな働き方改革をやっている中で、フレックスについても、必要がある人は使いなさいということをやってきました。それから、当庁の場合、マネジメント層の意識改革で、各課室長以上にマネジメント宣言をさせて、庁内の LAN で全職員に公開することもしております。そうした中で職員一人一人の働きやすさについて、管理職もよく配慮しなくてはいけないという意識が、昔に比べると随分高まってきたということがあるのかもしれませんが。

それから、先ほどの職員構成にもありましたが、任期付で来られている方中心に民間出身者、特に外資、あるいは弁護士、公認会計士といったサムライ業の専門職の方々は、元の職場でも、結果を出していれば、勤務時間等細かく指示されないということがあったのでしょうか。統計的に確かめたわけではないのですが、そういう人たちはフレックス利用が特別なことではないという考えをお持ちだったようで、それが他の金融庁プロパー職員や財務局採用のいわゆる普通の公務員の私どもの間にも自然に浸透していったということがあるのかもしれませんが。

あともう一つ、今後の課題として、非常勤職員、秘書や事務補佐員の方々は制度上フレックスタイム制を使えないので、今後そういう人も業務上可能な人は使えるようになるのではないかと考えております。

それからめくっていただきまして、フレックスを利用した場合に、どうしても職員間で勤務時間がずれたり、あるいはカウンターパートが不在だったりということもあり得て、コミュニケーションがより重要になると思います。このため、各職員の日々の勤務時間がグループ内できちっと共有されるようなことはいろいろと工夫しています。

とりわけ最近導入した Skype の機能で、その職員が今何をやっているのか、どういうステータスなのかということがボタンを切り換えて分かるようになっており、緑だったら連絡可能、赤だったら会議中、黄色だったら業務時間外ということを電話で確認しなくても分かるようになっていきます。

それから、会議は極力コアタイム中に設定する意識の醸成ということで、当初はコアタイム外に会議が設定されると参加しづらいという議論もあったようですが、最近はあまりそのような苦情や不満は聞かなくなりましたので、よほど緊急で臨時のものを別とすると、通常の会議はコアタイム内に設定されるようになったのではないかと考えています。

あとは、オンライン会議ツールやテレワーク推進ツールをいろいろと導入したことも関係しているのかと思います。

そして、フレックス自体の効率化でいうと、申告期間の 4 週間が始まるタイミングは全職員で統一しています。

それから、先程来、民間出身者の話をしていますが、中途採用や他省庁から来られる方も多いので、フレックスだけではないのですけれども、制度をきちんと紹介する取り組みをしています。次のページにサンプルがあるのですが、フレックス以外にも含めてサービスのいろいろな規律や公務員制度について、月次で解説する通信を担当者が出しています。その中で、ある月はフレックスタイムについて紹介して、金融庁での運用に従った制度の紹介をしているところです。もともと規則や基礎となる資料は庁内の共有フォルダに入っているのですけれども、皆忙しくて読まないと思うので、こういうこともやったりしています。

結論ですが、全体として私どもで何か特別なことをやっていると思わないのですけれども、フレックスを使うのが当たり前だ、何も特別なことじゃないのだということまでの意識になると、一気に利用が進むということではないかと考えています。私からの御説明は以上にさせていただきます。

○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、委員の皆様から御質問等があればお願いいたします。

風神先生どうぞ。

○風神委員

御説明ありがとうございました。

2点教えていただきたいのですが、金融庁さんは、民間出身の方、金融庁採用の方、財務省出身の方がいらっしゃるということですが、フレックスタイムの利用について上司の出身によって、利用のしやすさが異なっていたりするのかどうか、あるいは導入当時に異なっていたけれども何らかの工夫で一緒になってきたかなど事例がありましたら、教えていただければと思います。

2 点目として、4 週間分の予定を申告するということですが、どのくらい前までに申告して、またその結果が分かっているのかということについて教えていただければと思います。

○岡田秘書課長

ありがとうございます。

まず一つ目ですが、出身や採用区分で違いがあるのかということですが、ひょっとすると数年前までは若干、民間出身の方がフレックスの利用者が多いなどあったのかもしれませんが、現時点では、採用区分でフレックスの利用率に特段の差はございません。あるとすると課室の業務内容による差です。どうしても国会対応があるところは、ある程度朝決まった時間から勤務していないと仕事が回らないということがある一方で、マーケットの分析などは、もちろん朝早く開くマーケットに備えて何人かは朝早く勤務を始めるのですけれど、そうではない人は何時から始めても業務上は差し支えがないので、より利用率は高いのではないかと思います。仕事内容によって多少そのようなことはありますけれど、採用区分、あるいは上司がどの区分だと利用しやすい、利用しにくいということは、最近はあまり聞かないところです。

それから、もう一つは手続面の御質問です。4 週間分の申告は、期間開始の 1 週間前までに申告して割り振ることになっており、職員には周知しているところです。ただ、前日に明日 10 時からにしようというようなことにも対応できるようにしておきまして、急な家庭の事情などで時間変更したい時は、もともと決めていたものを期間途中の変更ということで申請すれば、前日でも変更できるようにしていますが、原則としては 1 週間前までに申告してもらって割り振ることにしております。

○風神委員

ありがとうございます。

○荒木座長

石崎先生お願いします。

○石崎委員

ありがとうございました。

私から 3 点ほどお伺いしたいのですけれども、まず 1 点目として、申告に基づいて割振りをされているということですが、申告の希望とおりいかなうようなケース、調整を要するケースはどれくらい生じ得るものなのかという点です。

それから、割振りの事務手続が紙からオンラインに変更されたというお話で、おそらくそれによっていろいろと調整がしやすくなったのではないかと拝察します。例えば先ほどのお話ですと、前日に対応するとか、調整することもあるということですが、紙ベースの時代ではそのような調整にやはり困難が生じるというような問題があったのかどうかについて、何かあれば教えていただきたいと思います。

そして 3 点目ですけれども、現在金融庁のフレックスタイム制利用者が 7 割と、他の省庁に比べてもかなり高い割合だと思っておりますが、フレックスタイム制がすべての職員に導入されて、最初から割と高い割合で広がっていたのか、それともお話の後ろの方であったマネジメント層の意識改革といった取組みの中で徐々に増えていったのか、その辺りの経過についても教えていただけるとありがたいです。

以上になります。

○岡田秘書課長

ありがとうございます。

まず、各職員の申告を希望とおりに認定しているのか、あるいは結構変えてもらう必要があるかは課室にもよると思うのですが、基本的に先ほど申し上げた、朝から対応しなくてはならないような業務をしているグループの場合は、ある程度誰かがいなくてはいけないのはみんな分かっていますので、勝手に申告するというよりは、おそらく事前に調整して、今月は何とかさんと何とかさんで朝出てくださいということをやっていると思います。ですので、電子申告した後にグループ長が、これでは朝誰もいないことになっているから調整して、あなたは申し訳ないけど朝早く来てくださいというようなことにはなっていないと思います。

それから、手続がオンラインになって、紙で判子をつくよりもやりやすくなりました。また、フレックスとは別の話としてテレワークを中心に勤務している人もいますので、電子的に申請ができると、申請のために出勤をしなくていいということはあると思います。

ただ、前の日に急遽勤務時間を変えなくてはいけなくなった場合に、それが紙に比べてオンラインはやりやすいかという、最後手続するところは判子をついて出すのか、電子的で済むのかという意味で電子的の方が楽なのかもしれないですが、紙でもオンラインでも、結局周りの人に明日急にこうなったので出勤を10時からにしますということによって手続をするだけなので、あまり前日対応のところでは質的に何か変わったということはないかと推察します。

それから最後に、金融庁でどのように利用が増えてきたかということは、数字がないので分からないのですが、一つはやはり先ほど申し上げた東京オリンピックや新型コロナウイルス感染症対策で、無理に朝早く来なくてよい人は、人が集中している時間を避ける方がむしろよいとされたことは効果があったと思います。他方で、私自身、朝8時半とか実質的には8時過ぎには登庁するようになったのが5、6年前で、登庁すると、結構幹部の出勤のランプがついていたりしました。何人かの局長はずっと前からそうやっていたので、ここ2、3年で急に変わったというよりは、私の感覚では5、6年前ぐらいからそういうことは推奨されていて、局長や課長もやっているのです、フレックスをやってよいということが職員の間には広がったのではないかなと推察しています。ただ、数字が手元にないものですから、その点についてマクロでどうだったかという正確なことは申し上げられず、すみません。

○石崎委員

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。小豆川先生お願いします。

○小豆川委員

分かりやすい御説明ありがとうございました。

全体的な印象としましては、民間企業でも実施しているトップダウンで強力に進めることに加え、岩盤層と言われるミドルマネジメント層への意識改革を具体的な施策としてやっていらっしゃる点が非常に効果的であるという印象です。

また、コミュニケーションについては、特にいろいろなツールが入ってきており、プレゼン

ス管理ツールをうまく活用して集中したいニーズと、コミュニケーションを阻害しないことが重要です。なるべく生産性を阻害しないように、お互いに配慮しながら仕事を進めることで、うまくやっていらっしゃるのかなという印象です。

私からお伺いしたいのは、こういった柔軟な働き方ができるような環境整備を行う中で、コアタイムはやはり必要なのかどうか。プレゼンス管理や事前申告ベースでほぼそのまま割振りという形でやっていらっしゃる状況で、コアタイムは必要なのかどうかというところの御意見をお伺いしたいと思います。

また、今フレックスタイムのお話を伺ったのですが、テレワークに関する利用率ですとか、実際やっていらっしゃるか、やっていらっしゃらないか、やっている人はどういう方々なのか、またそこで浮かび上がっているような課題がありましたらお伺いしたいと思います。

以上となります。よろしく申し上げます。

○荒木座長

時間が押しておりますので質問をすべてお聞きして、お答えいただくことにしたいと思います。

黒田先生、北島先生の順に、御質問申し上げます。

○黒田委員

質問させていただきます。貴重なお話ありがとうございました。

1つお聞きしたいことがあるのですが、フレックス勤務を導入されることで、人によって、勤務時間帯がかなり多様になると思うのですね。チームの中でいろいろな勤務時間で働かれる方がいて、勤務時間帯の多様化ということにつながると、人によってはどうしても時間外にメールなど返信の対応をせざるを得ないようなことが出てくると思います。プレゼンス機能などを使って、極力「連絡可能」な時間以外は連絡しないとされているとは思いますが、勤務時間帯の多様化に伴って時間外に対応することは増えた印象でしょうか。データはないかもしれないので、印象で回答いただければと思います。

以上です。

○荒木座長

北島先生申し上げます。

○北島委員

手短に2点、お伺いいたします。

原則として職員からの申告を基に割振りをされているということですが、管理職の割振りの負担が重いと制度がうまく回らないような気がいたします。その割振りの負担というのはどのくらいと考えられるのでしょうか。先ほど事前調整やシステムの整備があるとおっしゃられていたので、あまり負担がないという印象を持っているのですが、そうした理解でよろしいでしょうか。

2点目ですが、民間出身者の方が多くて、フレックスは当然であるという意識があるという話でしたけれども、逆にこの制度が定着して、広く使われているということが、民間企業等の人材交流に有利に働いているということはあるのでしょうか。よろしく申し上げます。

○荒木座長

それでは以上についてよろしく願いいたします。

○岡田秘書課長

ありがとうございます。

最初の2つの御質問ですが、1つは、そもそもコアタイムが必要かということについて、金融庁の現状については、先ほど御紹介した疲労蓄積防止のためのコアタイムの特例で、極端に前日夜の業務が遅くなった場合はコアタイムを外せるとなっています。あと、育児・介護を行う職員のフレックスタイム制につきましては、依然としてコアタイムは残っているのですが、一般の職員のコアタイムより縮小して10時から12時の2時間としております。もちろんそれでも人によっては10時に来られない等の事情がある場合もあるので、その点は考えた方がいいのかもしれませんが、ただ、そのような特例制度もあるので、全体としては、コアタイムを何が何でも縮小ないし廃止して欲しいという声が上がっているということはありません。

いずれにしても、国家公務員といっても職務や業務環境、さらには個々の職員のモラル等も様々だと思うので、根本の制度を変更する場合は、金融庁以外のいろいろな役所でのメリット・デメリットをよく考えて行う必要があるのかなという気がいたします。歯切れが悪いですけれども、現状においてコアタイムがあって困っているという大きな声はないということだけ申し上げたいと思います。

それから、これも数字が手元にないのですが、実感としては、テレワークは結構普及しています。ただ、若手や職制上で下位の職員からは、上司や幹部が出勤していると何となく自分も出勤した方がいいのかなと思ったりするので、上司にももっとテレワークをして欲しいとか、特定の幹部は会議を対面でやりたがるといった声は聞こえてくるので、大分普及していますけれどもまだ道途上だと思います。

ただ、当庁の場合は、次官級の長官や局長も週1回ぐらいはテレワークをしていますし、庁内の幹部会もオンラインで行っていますので、そういう意味では、道途上というか、もう少し普及していけたらなと思います。

それから黒田先生の御質問について、早く退庁した後でどうしても確認が必要な場合には、時間外のメールあるいは携帯による連絡が、もしかしたら増えているかもしれません。

ただ、2年くらい前から職場のメールや電話を自分のスマートフォンから確認できるようにしていますので、メールであれば受ける側としては比較的に確認しやすいと思います。ただ、時間外に気軽に送られると確認しなければならないというプレッシャーを感じるということはあると思います。他方で、管理職の間では、明日聞けば済む話だったら今日聞くことはやめようというようなことをお互い言っていたりします。また、シンボリックな話ですと、昔はよく週末に幹部からの業務発注などいろいろなメールが来ていたのですが、それは月曜日の朝まで我慢しましょうということで、今は逆に月曜日の朝に結構どっとメールが来たりして、管理職の方が気使っているところはあるかと思えます。

それから最後に、北島先生の御質問で、管理職の割振りの負担が大きいという話はあまり聞かないです。幸いにして、おそらく業務上の必要から誰か朝出勤しなくてはならないという場合等には、管理職が無理に調整しなくても、ある程度チームの中で共有されているのかなと思います。そういう状況はいつまで続くのかとか、たまたま今うまく回っているだけかもしれませんが。

もう一つは、フレックスがしやすいということで民間出身者が金融庁に来やすいかどうかという、金融業界は給料が高いので、金融庁にいらっしゃる場合には給与面が一番考慮

する要素として大きいと思います。ただ、役所だからそういった勤務環境面はさぞやひどいだろうなと思って来たが、思ったほどひどくはなかったという意見はよく聞きます。そういう意味ではテレワークとフレックスが一定程度進んでいることは、金融庁に来る上での魅力にはなっていないと思いますが、働いてからの違和感があまり生じないで済んでいるということについて、少し貢献しているのかなと思います。

○荒木座長

ありがとうございます。まだお聞きしたい点がございますけれども時間が来ておりますので、ヒアリングはこれで終了させていただきたいと思います。岡田課長におかれましては御多忙の中、ご対応いただきましてもありがとうございました。

(金融庁退室)

それでは、ただいまのヒアリングや前回までの議論などを踏まえまして、資料 3 に論点1から 4 と掲げてございます点について、大きく3つに分けて委員の先生方と意見を交換してまいりたいと思います。

論点1は資料 3 の 2 ページにあります「申告割振制によらないフレックスタイム制の導入」、それから論点 2 は「勤務時間の長さ等の柔軟化」、論点 3 は「より柔軟なフレックスタイム制の制度化」です。論点2と論点3はひとまとまりに議論していただきたいと思います。

そして論点 4 の「休憩時間の置き方の柔軟化」について意見交換をさせていただければと思います。

それではまず論点1について、公務員の制度は民間と違って、職員の申告に基づいて各省各庁の長が割り振るという制度になっています。これを「申告割振制」と呼ぶことにしたいと思います。申告割振制によらないフレックスタイム制の導入についてどう考えるかについて、現状認識や論点を掲げてございますので、これについて先生方から御意見等を伺えればと考えております。

どの先生からでも結構ですのでどうぞよろしく願いいたします。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

申告割振制によるのがよいのかどうかについては、非常に悩ましいと思っているところです。まず、基本的な勤務時間制度を民間と同じような形にする方向で考えていくとすれば、割振りを前提とする必要があるのだろうかという気はしているところです。

要するに割振りという手続を経ないからといって、それによって、絶対に行政サービスの維持が図れないのかというと、先ほどの金融庁のお話などからしても、行政サービスを途絶えさせないような手段は他にもいろいろあり得るような気もするところです。そういう意味では、申告割振制を維持する必要はどこまであるのだろうかという気がしています。

ただ、制度を変えていくに当たって、いきなり申告割振制を外してしまうことについて、現場の受けとめとして大きな抵抗があるということであれば、先ほどの金融庁のお話にもあったような、運用の中でいろいろと柔軟化していく方法をとるということも考えられます。申告期間を少し短くするとか、あるいはやむを得ない事情や疲労蓄積防止の場合には柔軟な運用を認めていくという方法もあり得るのではないかという印象を持ったところであります。

私からは以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

他の先生方がいかがでしょうか。川田先生お願いします。

○川田委員

ありがとうございます。申告割振制が民間企業に適用されるフレックスタイム制と違う制度であるというところに着目して話を整理すると、おそらく、公務員、公務の労働は民間企業の場合と比べて、必要とされる場合に確実に職員にいてもらう必要性という点で違いがあり得ると思います。

民間企業であっても、出退勤時間を労働者が決められるといっても、その時々業務の状況や、周りの労働者の働き方なども見ながら自分の出退勤時間を決めるというケースもあるだろうと思いますが、公務員の場合そういう運用にどこまで委ねてしまっよいかというところが一つはあります。

また、制度の設計にも運用にも関わる観点として、公務の場合と民間の場合では、例えば労働組合を通じた意見の集約ルートに制度的に違いがある部分があると思います。現実はどう機能するかということまで含めて、労使間のコミュニケーションの在り方にどのような違いがあるか考えるかは、問題を検討する際の一つの視点になるかと思います。現時点でこの点についてどう見るべきという確たる自分の意見があるわけではないのですが、

それからもう一つは、コアタイムの定め方は今の話に大きく関わってくるかと思ひます。要するに、最低限必要な職員の出勤を確保することが、コアタイム制度の枠の中でできるのであれば、それ以外の部分は民間企業と同じように、職員の側に出退勤を委ねることにつながりやすくなるかと思ひます。

先ほどの金融庁さんのお話の中にもありましたが、例えば、勤務が不規則になりがちなどころではコアタイムをなくすということも含めて、具体的な働き方の状況に合わせた柔軟なコアタイムの運用ができるということであれば、それ以外のところは申告割振制によらないという選択肢の可能性が増えるかと思ひます。

あともう1点、資料にある官庁執務時間との関係で、公務員が民間と比べて特殊な考慮が必要なのかという点は、制度的にそうである可能性が有ります。一方で、国民等に対する公務員のサービス提供の在り方として、もしかしたら昔からある官庁執務時間も時代に合わせて見直す必要があるのかもしれないとも考えています。この辺りは私自身も考え方を整理できてないところですが、官庁執務時間自体も何か検討してみる課題があるかもしれないということは意見として述べておきたいと思ひます。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。では、風神先生お願いします。

○風神委員

私は2つの点から考えました。一つは、金融庁さんから、実態として勤務時間を直前に変更することが可能である部署もあるというお話がありましたが、どこまで事前に割り振る必要性があるのかという問題。もう一点としては、執務時間の制度などを考えたときに、必ずしも全省庁が先に割振りをしなければいけないのか、あるいは省庁や省庁の中の部署によっては、現場が回るのであるならば、割振りによらないことも可能とするのか。その点でも

違うのかなと思いました。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。ほかにはいかがでしょうか。

北島先生お願いします。

○北島委員

個人的には、公務であったとしても申告割振制を採らないことは可能であると思っておりますが、他方で、公益上の理由があつて、申告振替制をそのまま維持することが必要である場合、どのような職種を設定するのが難しい問題としてあるのではないのかと思っております。

この点で、JRという鉄道事業の公益事業においても、フレックスタイムが導入されてうまくいっていると伺っておりますので、そうした企業で、どのように職種や職域の設定をしているのかということ調べるのは有益なのではないかと思っております。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。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。私も同様の意見です。

働き方の柔軟化のメリットを考えた場合には、できるだけ申告割振制によらないところで、個人の裁量に委ねるのがよろしいのではないかと思います。

ただ、その前提としまして、金融庁がおっしゃっているように、特に職場内でそれぞれの方が担っている仕事の状況を把握し、プレゼンス管理・プロジェクト管理をきちんとやった上で、誰かが誰かの支障とならない、無理のない形で進める必要があると思っております。

ただ、窓口対応ですとか、公務員の執務時間帯を考慮する必要がある部署に関しましては、申告割振制による必要があると思っております。例えば2つのパターンもしくはいくつかの典型的なパターンを設定して、実証実験などを踏まえた形で、それぞれの部署に最適な形で申告割振制によるかを選ぶことができるようになれば、非常に有効に進められるのではないかと感じております。

○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。

小田先生お願いします。

○小田委員

私も先ほどの金融庁のお話をお伺いしたりして、申告割振制を必ずしも使わなくても、おそらくほとんどの職場では柔軟に回っていくのではないかなと感じたところです。

あらかじめ全ての職場、職種や業務内容を把握した上で、どこが申告割振制であるべきかを我々の側で判断することや、あるいは全体として何かルールや規定を作ることは現実的には難しいのかなと思うところもあります。究極申し上げますとやはり現場の管理職の

方がある程度裁量をもってルールの中で柔軟に対応していくしかないのかなと思っているところであります。

そういった面で申告割振制を採るよりは、基本的には職員の判断に合わせつつも必要に応じて管理職の方がある程度柔軟に対処できるような何らかの担保は保っておくという形になるのかなと思います。

実際のところ、ほとんどの職場は問題ないと思いますが、例えば問い合わせが集中したり、何らかの緊急対応が多くなったりする特定の時間帯があるにもかかわらず、いつもその時間帯を外したフレックスタイムで勤務する人が職場に出た場合にどう対処できるのかといった、ほとんど起きないであろう状態を想定して、ルールを考えるべきなのかというところがなかなか難しいと現状では考えております。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。石崎先生どうぞ。

○石崎委員

他の先生方の御意見を伺いながら追加で恐縮なのですが、職場によって違うということはまさにそのとおりだと思いますが、その場合、ルール設計の仕方がいくつかあり得ると思っております。複数あるモデルのいずれかを選択するという形ももちろん考えられるのですが、やはりデフォルトをどちらにするのかというところを決めた上で、そこからの逸脱という形で考えていくのがよいのではないかという気がしているところです。

デフォルトをどちらにするのかというのもなかなか難しいところではあるのですが、ほとんどの職場はこの仕組みを採らなくても大丈夫なのではないかという先ほどの御意見も含めて考えることになろうと思います。参考資料の中に、若手の方々の提言書を入れていただいていると思いますが、離職者の方の声を非常に重く受けとめたところです。そういったところも踏まえて考えると、自律的な働き方がデフォルトなのだとしていくことも、もしかすると、今後は必要になってくるのかなという印象も持ったところであります。

追加で恐縮ですが以上になります。

○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。健康推進の立場からも厚生労働省が、疾患を持ちながら働く方々に対しての両立支援を積極的に打ち出しており、これは、多様な人材が多様な働き方をしながらいきいきと働くために、という観点だと理解しています。ただ、申告割振制によるフレックスタイム制の場合には、疾患の影響により日々の状況によって体調に波があり大きく働き方が変わる場合には、公務職場では「持続的に安定して働いている」とは言いがたいのか、ということが懸念されます。申告割振制によらない事後清算型のフレックスタイムを導入することで、通院や少し体調の波があったときに、柔軟に勤務時間を変更しながら働き続けることができる、という点で非常によいと思います。

一方で、あくまで健康管理の立場から心配な点が2点あります。1点目は、自律的な働き方という中で、皆さんがヘルスリテラシーをかなり大きく上げないと、「どんな働き方でもあり」とすると、健康を害する働き方があり得る点についてです。これは一人一人がヘルスリ

テラシーを上げていき、それを人事院の方や上司がサポートしていくことが必要です。

それから2点目は、事前に割振りはしないが、チームとして公務に支障が出ないように働き方を調整するという点についてです。管理職の負担がぐっと増えると思うので、管理職の心身不調が増える可能性もありますので、そこをどうサポートしていくかということの議論が必要かと思います。

健康管理の立場から率直に言えば、柔軟に運用できれば申告割振制でも事後清算制でもどちらでもよいですが、石崎先生がおっしゃったように、どちらかをデフォルトにして、例外的なものの事例を出しながら、というのが運用しやすいのかなと思います。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。ヒアリングを聞いておりました運用においていろいろ対応されている部分もあることが分かりました。多くの先生方から、大きな方向性として、なるべく個人の希望を尊重した働き方を認めることが望ましいという御指摘いただいているところだと思います。

他方で、官庁によっては、職員が在席していることが重要な部署もあります。そういう中で行政サービスと個人の働き方の自由度をどう調整するかについてはいろいろなアプローチがあるような気もいたしました。

少し思い出しますのは、年次有給休暇について、労働者がいつでも好きなときに取りなさいと言ったところ、全然取れなくなったということがあります。そこで、取れることを前提とした仕組みにするにはどうしたらよいのかということ、労働者の希望を踏まえて使用者に付与義務を課し使用者の方で時季指定することに舵を切ったというのが象徴的なのですけれども、完全に個人に委ねることでフレックスタイムが実際採用しづらい職場が出てくると、かえって逆効果かもしれないということがございます。

何人かの先生からも、パターンを決めて実施していく中で、どうしたら個人の自由な働き方が実現できるのかを確認していくというような御発言もあったところかと思えます。

そういうことを含めると、かなり大きな方向性の話ですので、今日議論いただいた意見も踏まえながら、少し長期的に考えていくのも賢明かなという気もいたします。

論点1は一旦この程度にしておきまして、次の論点2と3に入ることにしたいと思います。これは勤務時間の長さの柔軟化、それから制度化の在り方ということでございます。

これらについて先生方から御意見いただければと存じます。

いかがでしょうか。石崎先生どうぞ。

○石崎委員

勤務時間の長さ等の柔軟化ですけれども、申告割振制と同じような話になってくるところではありますが、いくつかのオプションを示して、各職場でそれに適合するものを選択できるような形にしていくのが望ましいのではないかと考えているところです。

ここでも何らかデフォルトのようなものを示しておくことには意味があるという気もするところで、参考になるのは現行の育児・介護を行う職員について認められる制度を他の職員にも拡大していくことが現実的な線としてあり得るのかなと思いました。

コアタイムについても、残しておくことがよいのかいろいろ御意見もあるところですし、コミュニケーションの機会を確保するなどコアタイム自体の意義もいろいろあろうかとは思いますが、職種によってはなくしてしまうという選択を可能にすることもあってもよいかと思えます。ただ、デフォルトとしては、コアタイムがそれほど長時間でないのであれば残し

ておいてもよいかなどという気はしているところです。

あとは、深夜に渡るフレックスタイムを許容するかについても健康との関係で問題があるかもしれませんので、そういう意味で、デフォルトを示しておくことは大事かと思っているところです。

以上になります。

○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

健康管理の立場で、コアタイム、フレキシブルタイム、休憩時間、最短勤務時間についてコメントさせていただきます。

まず、コアタイムは先ほど石崎先生がおっしゃったように、コミュニケーションを取るという意味ではあった方が望ましいのではないかと思うのですが、部署、業務内容、職制によるかと思うので、コアタイムがあることをデフォルトとして、コアタイムがないことも可能と制度設計されるとよいのではないかと思います。

フレキシブルタイムの時間設定については、健康管理の観点から何らかの原則を設定していただければと思います。

これを考えるときに、前回の研究会でも申し上げましたが、朝型夜型とも言われる、ある程度遺伝子レベルで決まっているクロノタイプというものがあります。これは個人差が大きいです。このクロノタイプは休日の睡眠時間の中央値を基準として考えることが多いかと思えます。個々人の睡眠時間中央値の分布の幅は、狭くても6時間ぐらい、広いと8時間ぐらいと考えるのが妥当だと思えます。この睡眠時間中央値の分布想定で7時間ぐらい睡眠時間を取ると仮定すると、起床時間が概ね3時台から11時台に分布することになります。1日のフレキシブルタイムを0時から24時と考えた場合には、例えば夜中3時や4時にも働けることとなりますが、定常的にその時間に働くとなると明らかに誰にとってもかなり有害な働き方となります。そのような時間に働くことは、デフォルトとしては避けられるように設計していただき、フレキシブルタイムについて、朝5時もしくは6時から夜22時ぐらいまで、と縛りをかけておくと、ある程度個人の特性やそれぞれが置かれた条件に配慮しつつ、健康を大きく害さないような時間帯での設定が可能ではないかと思えます。

夜勤の時間帯や深夜割増賃金などの考え方も、上記のような考え方から設定されていると思えますので、従来の考えや制度設計とも齟齬がないことになっていると思っています。

休憩時間については、おそらく2つの考え方があると思うのですが、健康管理の立場からいうとあくまでも疲労蓄積防止ということになります。

現行では、業務開始から最大6時間30分までの間に休憩時間を置くとされています。休憩時間を柔軟に設定できると、ワーク・ライフ・バランスの観点から、生活や治療との両立のしやすさという点ではすごくよいのですけれども、疲労蓄積防止という観点から考えると、勤務時間の終わりかけの時点で休憩を取っても効果は低いのではないかと、という観点もあるかと思われ、できれば勤務時間の中程に休憩時間を取って欲しいと考えています。

ただ、勤務時間の中央ぐらいに取るのがよいのか、もう少し早めに取るのがよいのか、在宅勤務をしている場合や介護の場合だと、他の家族と合わせた取り方がよいのか、ということも思えますので、なかなか実際の適切な休憩時間帯の設定は難しいところです。常識的に12時から13時ぐらいに休憩を取る方が多いということなので、12時ぐらい

から夕方ぐらいまでにかけて、もしくは朝 5 時ぐらいから勤務されている方だと 9 時とか 10 時ぐらいに休憩時間を取るのが適切かもしれません。大体勤務開始から 4 時間ぐらいの時点で休憩を取るのが原則で、それ以外でもこの辺の時間帯もあり、という例示がよいのではないかと思います。

最短勤務時間数は何時間でもよい、むしろゼロ時間でもよいと思っています。そうすると週 4 日勤務ができるという議論が以前あったからで、これは週の勤務日数を減らす選択肢ができるので多様化という点からよいと思います。ただ、それによって 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と思います。最短勤務時間と最長勤務時間をセットでお示しすることが必要ではないかと思いました。

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

勤務時間の長さですけれども、業務によって最適な長さが異なるということはこれまでの議論にもあったと思います。

ただ、業務の内容ではなく、上司の好みによって、部署によって、コアタイムが非常に長く設定されているところとそうでないところがあって、働いている側から非合理性を感じるとうけないなと思いました。

ですから、健康面からでも、この仕事に対してはこのくらいのコアタイムというような何らかの目安があったり、あるいは各部署でどのぐらいを設けているのかということが見える化されたりするとよいかと思いました。

また論点 3 については、複数のパターンの中から各省庁が選ぶ際に、省の中でも業務によって最適なものが異なると思いますので、人事院側が最適なものを示せるかという点必ずしもそうではないと思います。ですので、話し合いの中で、事前に最適なものを探して、こちらが用意したものよりも柔軟なものになるということもあり得るのかなと思いました。

また、省庁によってシステムの整備具合が違うことで、一定期間を置くということもありましたけれども、その場合その期間の目安をある程度明確にしておかないと、「後でやり直す」と言って遅れているところは導入していかないのかなと思いました。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

川田先生、どうぞ。

○川田委員

まず、論点 2 と 3 を合わせて、ここまでの検討やヒアリング等も踏まえて考えると、府省ごと、あるいは部署ごとの状況に合わせて最適な制度設計を行う余地はある程度必要だと思います。法律で制度の大枠を決めて、人事院規則を規定し、より細かいところを各府省

で決めるという仕組みの中では、法律や人事院規則等で枠を決めるとしても、その中で最終的に各府省のレベルで具体的な制度を決められる余地を残しておく必要があるのではないかと思います。

ただ、さきほど荒木先生がおっしゃった年休の話と同じで、自由度が高すぎるとかえって適切な選択ができなくなってしまうということも現実的にはあると思います。人事院と各府省の間の役割分担として、例えば、人事院が基本的なパターンを示した上で、各府省において、その基本パターンよりも、コアタイムを長く取ることが適切といえる場合はどのような場合かという考え方の筋道をガイドライン的に示す。各府省は、人事院が示した基本的なパターンにするか、各府省においてそうでない取扱いをする場合にはその理由を示すというような仕組みを想定したガイドラインを示すことなどが考えられるかと思います。

いずれにしても、法律は大枠だと思いますので、各府省が拠り所にできる、ある程度基本的な型を人事院規則やガイドラインで示すという役割分担が考えられるかと思います。

そのような大枠を考える上で、参考資料 5 の苦情相談事例を事前に見せていただいていたのですが、官署ごと、府省ごとの業務の必要性への考慮も必要であり、一方で、職員側の意見もできるだけくみ上げて考慮していくことが必要だと思います。特に職員側の意見への対応については、府省ごとに意見の集約の仕組みを考えてもらうということが考えられますが、このほかに例えば、人事院で各府省から出てくるいろいろな意見がある程度一元的に情報収集して、各府省に対して、一般的にこのような意見があるというような形で各府省で検討する際の素材を示すことも考えられるのかなと思いました。参考資料 5 の事例を見ると、いろいろな選択肢のパターンを置くとしても、午前中や半日休めるという選択肢を設ける必要性はそれなりにあるという気がいたします。例えばそういったものを府省横断的に人事院が抽出して各省に示すことができれば、最終的に各府省に選んでもらうというようなこともできるかと思います。

また、事例 2 のケースは、どちらかという制度の中身、あるいは自分の扱いがどうしてそうなっているのかということの説明が必要があるということを示すものかと思います。この事例ですと、交替制勤務では一定のシフトで間断なく公務を提供する必要があって働いてもらう制度だとしっかり説明するということかと思いますが。この場合は、フレックスタイムのような各職員の希望を取り入れて働いてもらうことが難しい働き方ということになるのかと思います。本当にそうなのかを検証する必要がある場合もあるかもしれませんが、間断なく確実に公務を提供してもらうために、フレックスタイムのような柔軟な働き方にどうしても限界がある職場については、それをあらかじめ示して理解した上で働いてもらうための情報提供が併せて必要になってくるかと思います。

つまり、制度の中身や運用の仕方に職員側の意見もできるだけ反映されるようにしていくことと、決まった制度の中身を分かりやすく説明していくことが、制度の大枠を決める際の留意点としてあるのではないかと思います。

○荒木座長

ほかにはいかがでしょうか。北島先生お願いします。

○北島委員

北島です。

今まで出ていないと思うのですが、論点 2 のスーパーフレックスタイム制に類似のパターン 3 というところに 1 日の最短勤務時間数というところがありまして、そこに最短勤務時間数の廃止により週休 1 日の追加を可能とすることについて書かれております。

これは個人的に非常に興味深いと思っております。なぜかといいますと、設定によっては週休 3 日が実現するということになりますので、もし実現すれば、単なる柔軟なフレックスタイム制の導入を超えたインパクトを社会に与えるのではないかと考えております。

最短勤務時間数の設定を廃止することによって、こうしたことを可能にするところまでいくのかというところは研究会の論点として今後議論していければと考えております。

以上です。

○荒木座長

はい。ありがとうございます。

小田先生どうぞ。

○小田委員

私も現行の制度を拝見させていただいていると、コアタイムや最短勤務時間数などは、今の状態よりももう少し緩やかな方がよいのかなと思います。ただ、申告割振制の論点でもありましたが、どのぐらいまで緩やかにするのか、どのように部署ごとのルールを設定するのか、あるいは大枠を決めていくのかについて、何が正解かというのは私も判断が難しいところです。

今お話にありました最短勤務時間は1時間以上という部分は、緩やかにするには法改正が必要ということですので、なかなか現状のままではゼロというところまではいかないのでしょうか、例えば午前中だけ又は午後だけというような働き方が可能な選択肢があれば、いろいろな状況でフレキシブルな環境でないと働きにくいような家庭の事情などを抱えている方にとっても働きやすくなりますので、ある程度柔軟に選択できる方がよいのではと考えております。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。

いろいろ御意見をいただいて、なるほどと思いましたが、現行の公務員のフレックスタイム制は資料 3 の 1 ページ目にありますとおり、コアタイムは 9 時から 16 時ということですね。

○役田職員福祉課長

はい。ここの間で休憩時間の 1 時間を含めてコアタイムが設定されるということです。

○荒木座長

金融庁において、課室長はオンラインでの職員からの申告を個別に確認する作業なしに一括で確認することができるのは、9時から16時までの間にコアタイムが置かれ勤務しなくてはならないということなので、その前後であれば申告どおりで構わないという形で回っている状況があると思います。

実は、年休については、業務の正常運営を妨げるので別の日に年休を取ってほしいと、課室長が対応することが生じます。コアタイムを廃止したり、あるいは非常に短くしたりする場合に、要員管理の観点から誰もいない時間が続いていると困ることになると、年休の場合と似たような管理をするということになります。これではフレックスタイム制が回らな

いということになりかねませんので、そういう意味ではコアタイムをどこまで短くすることが可能か、その場合の調整はどうするのかという両者を合わせながら、それぞれの担っている業務との関係で、最適の解を見つけていくという作業が必要なのだらうと思います。

そういうことはやってみなければ分からないということですので、パターン 1、2、3 を例示していただいておりますけれども、このようにいくつかのパターンを実際に運用していき、本人の申告自体は相当直前で構わないというように民間のフレックスに近い形で運用できる部署なのか、あるいはもう少し前から調整のために時間が必要な部署なのかということを見ながら実験的にやっていく中で、双方にとっても、国民にとっても、より良い公務サービス体制は何なのかを探していけるような気もしたところでございます。

コアタイムを設定してその前後に出勤時間を選べる時間帯をフレキシブルタイムとっております。通常テレワークでなければ、出勤することになりますが、フレックスタイムの場合に夜中の 3 時に出勤して仕事をしたいと言われても、そのような時間に庁舎を開けてられないという庁舎管理の問題がございます。ところがテレワークの場合はそういう問題はないので、テレワークにおけるフレックスタイムと、出勤する場合のフレックスタイムは分けて考える必要があるのかもしれないという気がしたところでございます。

今日のヒアリングで、コアタイムの特例として、疲労蓄積防止のためにコアタイムを撤廃するという話がありました。私も実際経験しましたけれども、国際会議のために、夜中の 3 時頃まで会議が続いているという状況はしばしばあるわけです。グローバル化し、かつオンラインで会議があるという中で対応せざるを得ない状況があります。個別の部署によって状況が相当違うということで、全て一律に制度を決めるとそのような制度は全然動きませんので、大枠のパターンを設定した上で、個別のニーズに対応する余地をどこまで認めるかという何段階かの対応を考えていき、試行錯誤する中で知恵が出てくるのかなと思ったところでございました。

黒田先生どうぞ。

○黒田委員

ありがとうございます。先ほど、参考資料 5 でシフト勤務だとなかなかフレックス制度を導入しにくいという話があり、そのとおりだと思うのですが、比較的女性が多く、働き方制約がある期間が存在することの多い看護職の事例が参考になるかと思い、御紹介します。

看護師さんは、日勤、準夜勤、夜勤を順に、という感じでシフト勤務で働いている方が多いかなと思います。一方で、子育て世代の方は、日勤希望の方がすごく多いと思うのですが、それだとなかなか人材確保の観点から難しいこともあります。日勤のみ希望者の希望を全部採用してしまうと、シフトが回らないということにもなります。そのため、あくまで人材確保の観点から、この日は午前中 4 時間だけとか、普通の日勤より 1 時間早く来るとか、もう少しシフト勤務のバリエーションが多いように設定している病院の例も聞いたことがあり、参考になるかと思います。日本看護協会が夜勤などを含めた交替制勤務の健康管理の観点からのガイドラインを 2013 年に出しているのですが、その中で人材確保の観点から多様なシフトを作ることが御紹介されておりました。

あとは、柔軟な働き方の範囲ではないかもしれませんが、事例 2 を拝見して、当該の御家庭が希望するかどうか分かりませんが、一時的にシッター代を補助する、子育て支援の別の枠組みで何か手当をするというようなことも、選択肢の一つとして、セットで考えられるとよいのかなと思いました。ただ、今回の議論のメインではないのでコメントだけにしておきます。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

論点 2 及び 3 については、よろしゅうございましょうか。

石崎先生どうぞ。

○石崎委員

感想のようなコメントになりますが、他の先生方の御意見等々伺っていて、柔軟なフレックスタイム制を進めていくに当たって、トライアル&エラーが必要になるのではないかという印象を持ちました。また、トライアル&エラーを繰り返していくに当たっては、運用状況の実態把握や、業務上の支障や労働者の健康への支障が生じてないか、柔軟といいながら上司の理解がなく、全然柔軟に運用されていない等の声を拾い上げながら進めていくことが大事だろうと思います。既に他の先生の御意見でも出ておりましたし、金融庁のヒアリングでもありましたけれど、管理職層の教育や管理職層に限らず制度を利用する労働者の健康面の教育、あるいは効率的に業務を進めるに当たっての教育、あるいは運用状況がどうなっているのかという情報の開示が非常に重要になってくると思いました。

以上になります。

○荒木座長

ありがとうございました。

全ての論点に関わる重要な御指摘だと思います。

次の休憩時間も制度として関わってきますので、最後の論点 4 に話を移したいと思えます。

論点 4 は休憩の置き方の柔軟化についてでございます。

黒田先生からある程度御意見をいただきましたが、他の先生方からも御意見をいただければと思います。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

続けてとなり恐縮ですが、休憩時間の配置についてもある程度柔軟化してもよいのではないかという印象を持っております。

ただ、黒田先生からも御指摘があったかと思うのですが、健康管理面であるにせよ、業務管理面であるにせよ、肉体労働や非常に集中力を要する業務などで、間に休憩を取らないと労務提供の質が下がってしまう場合や健康面で悪影響が出るような場合については、間で休憩を取れるような形にすることが必要かと思えます。デフォルトのルールとそこから逸脱するルールという形でやるのか、あるいは運用で注意喚起を促しているのかなど、やり方はいろいろあるかとは思いますが、まずはそのような対応が必要になると思いました。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。

風神先生お願いします。

○風神委員

私も部署によって異なってくるのかなと思いますけれども、資料では、現在 4 時間のところを例外として 6 時間 30 分までの連続勤務時間を認めているとございましたので、例えば、現時点で 6 時間 30 分では長すぎるような現場はある程度その実態を先に把握することができるのかなと思いました。

もう一点、論点 4 とは直接関係ないのかもしれませんが、例えば今後例外規定をこのような会議で検討していくときに、制度としては大枠を決めてあとは現場で、となるとしても、介護や育児の人はある程度社会的にも認められていろいろな特例が適用されるところが、そうではない人が病院に行くときには認められないという点が参考資料 5 にありました。社会的にもあるいは政府の方針としても、がんの治療をする人や不妊治療の人、あるいは障害がある人もできるだけ皆で社会参加できるようにしましょうということだと思います。ですので、そのようなことが実態として整合性が取れた運用をできるようにすることが必要かと思いました。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

ほかにはいかがですか。

川田先生お願いします。

○川田委員

休憩時間については、フレックスタイムと共通する、勤務時間の置き方の問題と表裏一体になるような部分があるのかと思いました。

休憩時間特有の問題としては、一斉取得のルールをどこまで徹底していくのか、また、先程来問題になっているような連続勤務時間の枠組みとの関係をどう考えていくのかということだと思います。また、もしかするとこれは問題になるのかどうかということ自体が論点のような気もしますが、公務員の場合には、例えば設定された休憩時間より実際の休憩が長すぎてしまって、その結果勤務時間の確保ができなくなることを職務専念義務や服務規律の観点から避けるという考慮が、民間企業と比べて必要になるかという点は問題になり得るかと思っております。考える枠組みとして、例えば一斉休憩の問題と休憩時間の配置の仕方に共通する視点として、どの程度柔軟な働き方を実現するかという視点があるかと思っています。資料 3 の 7 ページの※印の一斉休憩については、労働基準法の観点から古い議論を見ると、監督を実効的に行うために一斉休憩を取り、その期間、確実に機械を止めて休憩していることを確認する必要があるというような議論がされています。その点も含めて、実効的に休憩を取ってもらうということが一斉休憩のポイントの一つなのかと思っています。

このように実効的な休憩の実現がポイントであるとする、同じ資料の中に出てくるように、テレワークなど働き方も多様化していく中で、一斉休憩でなくても、むしろ労働者が自分のペースで働く中に休憩を挟めるようにする方がより実効的な休憩の取り方につながる状況が増えてきているような気もします。そうすると、そのような状況を具体的に踏まえながらの議論が必要になると思いますが、実効性の確保という観点からは、ある程度、柔軟な休憩の取り方が許容されて良い部分があると思います。

一方で、連続勤務時間の関係は、実効的な休憩という観点から、何かしら考える必要がある気がしております。例えば身体的な負担が大きい仕事に就いている人が連続勤務の途中であっても、給水のために仕事を離れることは現実にあるはずで、そういったものがある程度実効的に取れているかということも踏まえて考える必要がある気はします。民間企業との対比という視点とは別に、連続勤務時間への歯止めを意識することは、休憩時間の趣旨自体から必要になってくると思っているところです。

私から以上です。

○荒木座長

はい。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

事務局に2点質問をしたいのですが、1点目は、資料からは、連続勤務時間が6時間30分を超えないところで休憩を取りましょうという話が近年出てきたように読めるのですが、6時間30分の根拠はどこから来たのでしょうか。

2点目は、資料からは、休憩時間を分割して取ることが可能であると読めるのですが、最短休憩時間は30分からの設定であり、現状でも、30分×2のように取ることが可能だという理解でよろしいですか。

○役田職員福祉課長

まず6時間30分の根拠ですけれども、科学的な根拠については確認できておりません。資料にもございますように、元々概ね毎4時間が原則としてありました。

ただ、霞が関などを中心として、従来からいわゆる時差出勤により9時半始業の官庁が多い中で、お昼時の12時から13時に1時間の休憩時間を取ることを前提にしたときに、13時から仕事を再開し、4時間経ったときに、もう少し働けば終業時刻で退庁できるのにそこであえて休憩時間を置くのかというようなことがありました。そのような状況を踏まえた上で、従来は連続勤務時間の特例を5時間30分としていましたが、新型コロナウイルス感染症対策の関係で10時出勤も許容することになり、今は特例で最長6時間30分まで連続勤務を認めているという経緯がございます。

その意味で、休憩時間の長さについては、12時から13時のお昼時に取る場合、60分が基本になっておりますが、休憩時間の分割も可能です。また、交替制勤務のように勤務強度が強い職場では、概ね4時間ごとに休憩時間を置くという原則が維持されておりました、基本的に30分の休憩時間が置かれることとなります。

○黒田委員

どうもありがとうございました。理解できました。

科学的にどうというわけではないですけれども、やはり6時間30分は長いかなという気がしているのですが、それは早く帰るための配慮であって、そこまで延ばして連続勤務をしてもいいというわけではないということですね。

そういう観点で、単なる業務時間だけではなく、休憩時間を含んだ拘束時間という考え方も、健康管理では大事です。拘束時間が極端に長くならないように、制度で縛るのがよいのか、それとも各チームや上司による配慮や個人の考え方による運用でよいのか、何と

も言いがたいのですが、どちらかという、実際運用してみて、それをウォッチする中で、拘束時間の調査もして、何か支障があれば拘束時間に関する原則を決めていくとよいのではないかと思います。

勤務時間の中に休憩を取ったり、育児時間や介護時間などの生活時間を入れることで、ワーク・ライフ・バランスは保ちやすいという観点もあるかもしれないですが、そうすると、その間に仕事のことを少し考えたりもするでしょうし、精神的緊張がずっと高い状況が続くこととなりますので、拘束時間という考え方も今後の運用の中で考えていただければというコメントです。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

私から質問ですが、例えば 20分の休憩は休憩とはみなさないなど、休憩時間の最小単位の規制というのはあるのですか。

実はドイツには、15 分未満の労働中断は休憩としては扱わないという休憩時間の最小単位の規制がございますけれども、日本ではあまり聞いたことがないので規制はないのかと思っています。ドイツの発想は、15 分未満の労働中断は休憩の実がなく、労働から解放されて疲労回復という効果が生じないので、労働から解放された休憩とはみなないという規制です。この話から、労働時間と非労働時間は2つに分けられるとすると、労働していないけれども休憩でもない時間は何かということが議論にはなるのですけれども。

○役田職員福祉課長

御指摘ありがとうございます。

さきほど申し上げたように、通常の場合の休憩時間の最小単位は1日7時間45分の勤務時間を割り振る場合にあっては60分が原則になっており、それ以外の交替制勤務のような場合には30分以上となっております。

ただ、最小単位で申し上げますと、特に交替制勤務の場合には、食事をとらない小休憩的な休憩時間もございまして、その場合は15分という単位がございますので、最小単位は15分ということになります。

○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。

北島先生お願いします。

○北島委員

行政実務がよく分かっていないのですけれども、休憩時間はどの程度厳格に管理されているのかということをお教えいただければと思います。

始業時間と終業時間は比較的厳格に守らなければいけないような印象を持っていますが、休憩時間についても、同じくらい厳格に管理されなければいけないと考えられているのでしょうか。また、実態はいかがでしょうか。

○役田職員福祉課長

全ての職場の実態を見ているわけではありませんので御説明が難しいのですが、従前は職場に出てきて、みんなと同じ時間に休憩時間を取ることになっておりますので、衆目の監視といいますか、周囲から大分遅いのではないかと言われないうちに職場に戻ってくればよいということであったと思います。

ただ、10年、20年ぐらい前の霞が関は大分お昼の休憩時間の運用は緩かったと思いますが、最近では概ね遵守されている状況にあると理解しております。

他方、テレワークの時の休憩時間はどう管理されているのかについては、厳しめにやっているところは、始業と終業以外に、お昼休憩に入る前と仕事に戻ったところもメール等で連絡して管理している場合もありますし、本人に委ねている例もあると思います。

○北島委員

ありがとうございます。

今のテレワーク時の休憩時間についてのお話を伺って、逆に言うと、休憩時間を柔軟化すると、休憩時間に対する管理がより厳しくなる可能性もあるという印象を受けました。

以上です。

○荒木座長

小豆川先生お願いします。

○小豆川委員

労働時間を柔軟化するという事になると、やはり休憩時間もなるべく自己裁量で設定していく方がよろしいのではないかと思います。

現行では、例外的に、育児・介護や研究職に柔軟化が進められているのですが、先ほど申し上げましたように、例えばプレゼンス管理で、休憩から戻ってきた時間と休憩に入る時間は自己申告でやることなどによって、他律的な業務をやっている場合には、関連する人たちの情報共有にもなりますので、職場の情報共有を進める中で、うまく運用できていくのではないかと感じています。

ですので、なるべく一般の職員の方々に、柔軟化した制度を広げていくためには、フレックスタイムなどの労働時間の柔軟化に加えて、休憩時間の設定や置き方に関しても柔軟にしていく方が望ましいのではないかと感じております。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。

ほかにはいかがですか。

よろしいですか。

川田先生から御指摘がありましたように、労働基準法上は、休憩の一斉付与の原則が定められており、公務員の場合は、そのような規定はないですが、それが望ましいということで配慮すべきということのようでございます。

川田先生御指摘のように、労働基準監督官が、本当に休憩を取らせているかどうか工場に行ってみるよう、そして工場において騒音がある中での休憩は休憩の実がないだろうということもあわせて、一斉休憩が要請されたのです。ホワイトカラー職場でどうなるか、フレックスタイム制で始業時刻がバラバラというときには、例えば4時間経ったら休み

ましようという時に当然 4 時間目もバラバラに来るわけで、一斉休憩はナンセンスということになるわけですので、個人単位で実効的な休憩を付与することを可能にすることが重要な点だと思います。

もう一点、実は休憩時間が長ければ長いほどよいかというと拘束時間が長くなるので、ワーク・ライフ・バランスの観点からは、もう少し続けて働いて 4 時間ではなく、5 時間、6 時間、現在は 6 時間 30 分かもしれませんが、詰めて働いて早く職場から解放される方がありがたい場合があるかもしれません。

労働者をどこまで職場に拘束するかという制度の関係で、休憩時間をどこで取らせるかも考慮しなければ、単にこの時間に必ず休憩を取りなさいということが労働者にとってありがたいかどうかも分からないので休憩時間の多様な側面を考えて、多様な働き方、柔軟な働き方に合わせた制度を考えるべきだということかと先生方の話を伺って思ったところでもございました。

それでは、休憩時間についてもよろしゅうございましょうか。

そうしますと、今日考えていた論点の 1、2、3、4 については議論をしてきたところですが、全体について先生方から御指摘があればお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、論点 1 で議論させていただいたのですけれども、フレックスタイム制について、今後なるべく労働者の希望に合った働き方を可能にするという要請は有用な人材を確保するためにも非常に重要だということがあります。他方で、国民に対するサービスを提供する公務の特殊性を考慮すると、それをどういう形で行うのがより実効的になるのかという双方を考えるべきとの御指摘があったところです。論点 2 と 3 について、具体的ないろいろなパターンを試しながら、どうしたら労働者の希望するような働き方が実現できるのかを考えチェックして、望ましい制度を考えていったらどうかという方向の議論であると承ったところでございました。

今日の御議論を受けて、具体的に詰めていく中でいろいろなパターンがあるとは思いますが、労働者が自分の労働時間についてより希望した働き方ができる方向に向けて可能なパターンを今後少しまとめていき、それについて検証しつつ、制度を考えていくという方向で進めていったらいかがかと考えておりますがよろしいでしょうか。

そういたしましたら、今後事務局の作業を進める上で、大筋そういう方向であるということを確認しておくのが望ましいかと思われますので、方向性について、一定のコンセンサスが出たということを経済報告の形でまとめさせていただいて、それを基に、より具体的な作業を進めていただくということでいかがでしょうか。

よろしゅうございましょうか。

それでは、大筋の方向ではございますけれども、今日の議論を踏まえまして、中間報告の骨子案を作成して、先生方と議論させていただければと考えております。

事務局から今後の連絡事項等があればお願いしたいと存じます。

○役田職員福祉課長

ただいま座長からございましたように、中間報告の骨子案につきましては座長の御指示のもと作業を進めていきたいと思っております。

次回につきましては、既に御案内を差し上げておりますとおり、6 月 21 日(火)13 時から開催させていただきたいと存じます。

作業を進めまして次回は中間報告の骨子案について御議論いただければと考えてございます。

最後に、前回までと同様に本日の議事録を発言者氏名ありの形で作成をいたしまして人事院のホームページに掲載いたしますので、追って先生方に内容の確認をお願いさせていただきます。

以上でございます。

○荒木座長

連絡事項がございましたけど何かこの点について御質問等ございますか。

○黒田委員

事務的な予定について確認をさせていただきたいのですが、7月に仮の日程があったと思うのですが、これは実施するかどうかも含めて次回6月の研究会の時に御相談することになりますでしょうか。

○役田職員福祉課長

次回骨子案を御議論いただく状況によりまして、中間報告の報告文をどのタイミングで御議論いただくかということと関わってまいりますので、7月の日程の設定をどうするかにつきましては、改めて御連絡させていただければと思います。

○黒田委員

どうもありがとうございます。

○荒木座長

ほかにはいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは今日も大変貴重な御議論をいただきましてありがとうございました。本日の研究会をこれで終了させていただきます。