

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)

日時：令和 5 年 1 月 23 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、石崎委員、小田委員、風神委員、川田委員、
北島委員、黒田委員、小豆川委員

(人事院) 荻野職員福祉局長、役田職員福祉局次長、

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

○荒木座長

ただいまから第 12 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。

ご多忙のところ、ご参加いただきありがとうございます。

本日の議事に入る前に事務局に異動がございましたので、事務局から紹介をお願いいたします。

○役田職員福祉局次長

事務局の異動を紹介させていただきます。

自己紹介になってしまって恐縮でございますけれども、1 月 16 日付で、職員福祉局次長に就任をいたしまして職員福祉課長は事務取扱となりました。引き続き本研究会の事務の方は担当させていただきますのでよろしくお願いいたします。以上でございます。

○荒木座長

引き続きよろしくお願いいたします。

それでは本日の資料について事務局から説明をお願いいたします。

○役田職員福祉局次長

それでは、本日の資料につきましてご説明させていただきます。

本日は「より柔軟な働き方」を議題としてご議論いただきます。座長からご指示をいただき、研究会における議論を有意義なものとするため、これまでの研究会においてさらに検討が必要とされた論点を中心に、より柔軟な働き方に関する「考えられる論点」につきまして、委員の皆様から事前にご意見をいただき、その内容を踏まえ、事務局において論点整理案を作成し、資料として配布をしております。資料の画面共有をさせていただきます。

まず、論点 1 は「フレックスタイム制の単位期間」でございます。フレックスタイム制の単位期間を 3 か月に延長することで、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が可能となり、総勤務時間数の縮減に資することが考えられますが、勤務時間管理等の事務処理が煩雑になることが考えられます。

論点 2 は「選択的週休 3 日制」でございます。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ます。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、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、どのように考えるのかという論点がございます。

論点 3 は「フレックスタイム制の 1 日の最長勤務時間数」でございます。今般のフレックスタイム制の柔軟化により、1 日の最短勤務時間が短縮されることになる分、勤務時間が長くなる勤務日が生じ得ることから、勤務間インターバル確保に関する検討も踏まえ、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という論点がございます。

論点 4 は「非常勤職員のフレックスタイム制」でございます。非常勤の国家公務員には常勤職員と類似した勤務形態で勤務する職員もいることを踏まえ、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にすることについて、どのように考えるかという論点がございます。

論点 5 は「申告割振制によらないフレックスタイム制」でございます。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、そのためにどのようなアプローチが適当か、引き続き検討していくことが適当とされた論点でございます。

論点 6 は「裁量勤務制の拡充」でございます。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ことをどのように考えるのかという論点がございます。

論点 7 は「その他の働き方の柔軟化」でございます。交替制等勤務職員のようにフレックスタイム制やテレワークの活用が困難な職員について、現状よりも柔軟に働けるようにするために、何らかの措置が必要ではないかという論点がございます。

参考資料でございますけれども、参考資料 1 は論点整理案の補足資料として作成したものです。論点ごとに現状認識、委員のご意見、職員団体の意見などを記載しております。ご議論いただく際の参考にしていただければと存じます。

参考資料 2 でございますけれども、こちらは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中間報告の内容を基本として措置する予定の人事院規則等の改正概要をまとめてございます。なお、本改正規則は今月 20 日に公布されまして 4 月 1 日施行としております。

資料について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。

これから論点ごとにお伺いしていきますけれども、その前に何かご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、資料の論点 1 から論点 7 までについて、論点ごとに時間を区切って、委員の皆様と意見交換をしてみたいと思います。

まず、論点 1「フレックスタイム制の単位期間」について議論していきたいと思います。どうぞご自由にご発言いただければと思います。

民間ですと、1 か月単位で清算するということだったのですけれども、先般の働き方改革で、これを 3 か月に延長するという法改正があったところであります。この点について公務員関係でどうするかという論点かと思いますが、いかがでしょうか。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

論点 1 につきましては、今回整理していただいたとおり、3 か月に延長するという点に関しては、より柔軟な調整が可能になるということによろしいのではないかと考えました。ただ、延長したことの影響として、非常に短期間の間に過度に集中的な働き方をすることに

よって、健康を害するようなことにならないよう運用上の工夫が必要になるのではないかと感じております。

今回、この論点をご提示いただき、事前説明など伺う中で、非常に勉強になったのですけれども、参考資料 1 の 3 ページに超過勤務手当の支給実務について書いていただいているように、公務においては日ごとに正規の勤務時間以外の勤務が超過勤務とされているとあるのですが、こちらをもう一度、事務局の方にご説明いただいてもよろしいですか。

○役田職員福祉局次長

承知いたしました。

今、資料を表示させていただきましたけれども、国家公務員の勤務時間制度におきましては、基本、事前に使用者が勤務時間を割り振るという仕組みになっております。したがって、その日その日ごとに、あらかじめ割り振られた正規の勤務時間がございまして、その時間を超えた部分が超過勤務になるということとございまして、そして、日々の超過勤務時間を積み上げていきまして、ある月の超過勤務手当は、その翌月の支給日に支給されるということになっております。

民間労働法制のフレックスタイム制におきましては、いわば事後清算ということとございまして、清算期間の間の労働時間を積み上げていって、決められた枠を超えた部分が時間外労働になるということとは大きく異なっているということとございまして。

○石崎委員

ありがとうございます。そうしますと、公務員法制の下、フレックスタイム制では、人によって勤務時間が違ってくると思うのですけれども、それを事前に割り振っておけば、その限りでは超過勤務は発生しないという理解でよろしいですか。

○役田職員福祉局次長

左様でございます。

○石崎委員

分かりました。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す。

特に大した意見というわけではないのですが、現行の申告と割振りの制度を前提とする限りは、単位期間を延長するとしても、それによって、申告通りにすると特定の期間に負担が集中する、あるいは、別の期間に必要な人員が確保できないのではないかという問題も、最終的には申告通りの割振りをしないことでの対応が可能かと思えますし、単位期間を広げることについては、より長いタイムスパンの中で勤務時間を調整していくメリットの方が大きいかと思えますので、あまり否定する理由はないのかと思えます。

ただ、結局、割振りを行う立場の人が適切に判断できるかどうかというところで負担が大きくなるのかと思えますので、制度を導入する過程では、仮に単位期間を延長した場合

には、割振りをする立場の方へのガイダンスになるような、多くの場合にはこのような形で考えていけばよいという原則的なパターンの提示や、あるいはそれも含めたガイドラインを充実させていく、場合によっては、選択肢の幅を段階的に広げていくことも考えられるのかと思っています。

○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。

私も基本的には、単位期間を延長することは、多様性を確保して多様な人材を確保するという観点から、良いことだと思います。

民間のように事後清算制ではなくて申告割振制ということなので、健康管理の面では、やや事後清算制よりは問題が生じにくく、良いことかとは思っています。しかし、当日に勤務を開始する直前までその日の勤務時間を変えられると、似たような問題は起こり得るかなと思い、事後清算制を適用したときに起こり得る健康管理上の懸念点を事前に列挙してきました。

国家公務員の場合、常時長時間勤務をしていることの方が問題になるのかと思うのですが、それに伴って、フレックスタイム制を適用すると、だんだん朝遅く勤務を開始できることにもなると思います。例えば体調があまり良くないから、またフレックス勤務の本来の目的ですが、睡眠をしっかり確保するためという理由で、だんだん勤務開始時間が遅くなり、午前中の疲労感が強いけれど、午前は少し遅めに勤務開始ができるため勤務は継続できているとか、睡眠に問題があるとか、新たな病気を実は発症しているとか、持病が悪化しているとか、の事象がフレックスタイム制を適用することで少しマスクされやすくなってしまいます。それは働きやすくなるということかもしれませんが、体調不良の自覚や他から見ての把握が遅れる可能性があることを懸念しています。

ただこれは、そのような兆候が見られたら、管理職の方が適宜介入をしていくことで防げるとは思います。逆に、フレックスタイム制を適用して、期間中の前半部分で時短勤務を結構しており、後半部分で長く働かなくてはいけなくなってしまうことで、短期的に長時間勤務を継続しなければいけなくなり疲労が蓄積することも懸念はされるのですが、こちらの事象も管理職の方の適切な管理によって防げるかと思えます。

組織としては、適切な管理を行う上で管理職の管理コストが増えてしまうことが一番の問題であると思っています。公務サービスの提供上、特定の時間に勤務できる人が限られてしまうことが問題であるという話が今までも繰り返されていたと思うので、そこをどう調整するかという点でさらに管理職自身のストレスが増加し健康へ影響する可能性があります。また、組織として、特定の時間に働ける人が一部になり、業務負荷が偏ってしまう結果、不公平感が積もり、組織風土の悪化や健康への悪影響に繋がってきってしまうことが懸念されます。制度を作るときには、このような点を防ぐように作っていくことが重要かと思っています。

○荒木座長

ありがとうございました。
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。

私も皆様と同じような意見です。前提として、自律・自己管理的な働き方ができるかどうかというところで、今おっしゃったように、極端に長い労働時間になってしまったりするケース、おそらく他律的な業務が多ければそのようなことも発生するのではないかと思いますけれども、民間は長いスパンで、清算期間が 3 か月に延ばされていることを考えれば、公務職場の魅力度向上という意味では、非常に有効ではないかと思います。先ほども出ていました申告割振制によるかよらないかという論点が後ろの方にありますけれども、それとの関連もあるので、今の限定的な話としては賛成です。

一方で、私も全体を把握しているわけではありませんが、延ばすことによって、公務員固有の事由にどういうものがあるのかということは考えなければいけないと考えています。他律的な業務が多いために、例えば、職場にいななければいけないという職場では、公務サービスの質の確保ですとか、パフォーマンスがきちんと上がっているかどうかをまずは前提として、これを考えていかなければいけないと考えております。その辺りがきちんと守れるかどうか、職場特有、あるいはその仕事の特有の状況があるのかどうかについては考えていかなければいけないと考えております。

○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。

ご指摘いただいた論点は後ほどの申告割振制との関係でも議論していかなければいけない論点かと思っておりますので、また後ほど議論することでもよろしいかと思っております。

よろしければ論点 2 に移りたいと思っております。「選択的週休 3 日制」についてですが、いかがでしょうか。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

ありがとうございます。

こちらの論点につきましても、働き方、休み方の選択肢を増やすという点から、よろしいのではないかというふうに、基本的には考えております。

選択的週休 3 日制という言葉が何を意味するかということにも関わるのですけれども、働かされている職員の方ご本人が希望されて、フレックスタイム制によってこの勤務時間を 0 時間にすることによって、お給料の方は触らない形で、柔軟な調整を可能にするという意味での制度であれば、導入して頂いて全く問題ないと思っております。

既に育児・介護の方では入っているというお話ですし、その意味でもよろしいのではないかと思うのですけれども、そうした制度に加えて、全体の時間数も減らすような形での休日の追加、給与減額を伴うような形での制度を入れていくかということについては、また今後の課題になってくるのかなという印象を持っております。

いずれにしても何を議論しているのかということを確認するため、報告書をまとめていただく時には、その辺りがはっきり分かるような形で記載いただくとありがたいかなと思っております。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。
小田先生お願いします。

○小田委員

論点の2つ目の項目に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とすることによって、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という記載がございますが、短時間勤務の選択を可能にする上で、現状の職員数の定員管理との仕組みとの兼ね合いで、この短時間勤務の方をどう取り扱うのかというところが、気にかかりました。

短時間ということでフルタイムに換算すると 1 人に満たない労働量ということになると思いますので、定員の中で 1 枠を使うということになりますと、なかなか現実的には、選択肢に入りにくいのではないかとということも気にかかったところがございます。

諸外国の公務員数の統計などですと FTE、フルタイムの労働時間で換算されているものが多いわけですが、この辺りが日本の場合も将来的に、中長期的に柔軟な働き方、短時間勤務という選択肢を視野に入れるということになりますと、時間基準での管理ということにいずれはならざるを得ないのだろうかということも気になったところがございます。

その上で私の方で不勉強で恐縮なのですが、現在も育児短時間勤務の方はいらっしゃると思うのですが、こういう方々が定員管理上どういった取扱いになっているかということも含めて、この短時間勤務と定員管理の兼合いの問題を事務局の方からよろしければ教えていただければ幸いです。

○荒木座長

はい、事務局からお願いします。

○役田職員福祉局次長

ただいま小田委員からご指摘がございましたように、現行の定員管理というのはいわゆる頭数をカウントして管理をしているということでございます。

育児短時間勤務の仕組みを導入する際に、この点も議論になりましたけれども、定員管理の考え方としては、ヘッドカウントの原則は変えていないということです。

ただし、この中に並立任用という制度を入れておきまして、ある官職・ポストにつきまして、ちょうど半分の勤務時間の人が 2 人いる場合は 2 人で 1 つのポストを占めることを可能にしております。この点におきましては、従来の考え方から一歩進んで柔軟化をしているということですが、勤務時間半分の育児短時間勤務の人が同じオフィスにいるということがなかなか想定されませんので、そういった意味では、時間管理にして、組織全体の中で管理をするということが、今後は求められるのかなというふうに思われます。

以上です。

○荒木座長

小田先生よろしいでしょうか。

○小田委員

はい、どうもありがとうございました。

頭数でいつまでカウントするんだってという話はよく行政学者の間では話題になるところでして、今までは、雇ったらその人が1日中本当に幾らでも無制限に無定量に働くということで、時間で管理する必要性があまりなかったのかもしれませんが、こういったところも将来的には必要なのかなと私も感じているところございます。

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

はい。

1点目の週休3日については、今回、公務員においては、トータルの労働時間は変えずに、またそれに伴って所得も変えずに導入するということですので、あえて反対することはないのかなと思います。

ただ、その際、民間では、全体のトータルを短くして週休3日ですとか、様々なバリエーションと、また導入目的もいろいろありますので、報告書なり何らかの形で、どういった週休3日で、かつ、何のために導入するのかということが、メッセージとして伝わると良いのかなと思いました。

また、2点目の、中長期的に短時間労働をとれるようにするかどうかという点についてですけれども、これも働き方の選択肢を増やすという点では、いいことかと思えます。

ただ同時に、同じ部署で働いている他の同僚への負担が増えますので、制度としては、増員などの制度があるということですが、今実態として育児休業等で短時間をしている部署に増員されているのかどうか、単に同僚の理解によって、実態としては賄っているのかどうかを把握することと、もし多くの人が時短をすることになったときに、それを行うと、人員増員とした時には今度固定費用分はコストの負担となるので、国民の理解というものを得られるかどうかということも考えていかなければいけないかなと思いました。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。
北島先生お願いします。

○北島委員

今、お話のあった2点目の中長期的には週休日を週3日以上とする仕組みというところですが、細かい条件はまだ詰めていないと思うのですが、現在の検討内容で、非常に柔軟に運用した場合には、週休日が週4日になるという可能性はないのでしょうか。

そして、もし、週4日が現在の基準でも可能であるという場合には、週4日を可能にするのかと、逆に言うと、最低勤務日というのを設定すべきかという問題が出てくると思います。この点いかがでしょうか。

○荒木座長

はい、事務局からお願いします。

○役田職員福祉局次長

今回検討しておりますのは、フレックスタイム制を利用して週休日を増やすということで、1日に割り振る勤務時間をゼロにして、週休日を増やすということになります。

そうしますと、今の国家公務員は週当たり 38 時間 45 分の勤務になりますので、例えばこれを週単位で実現しようとするとして、1日、13 時間×3 で 39 時間ですので、13 時間の勤務時間を設定することになりますが、当然休憩時間を入れなければいけませんので、1 週間単位で考えるとぎりぎりかなと思います。

ただ、フレックスタイム制は現状 4 週間の範囲内で勤務時間を割り振ることができますし、更に先ほどのご議論いただいた単位期間を延ばすということを考えていくとすると、ある週や時期に限って週休 4 日が可能になるということはあると思います。

以上です。

○北島委員

ありがとうございます。

そうすると、週 4 日間休む日が出てくることを認めるかどうかということ、現時点でも検討しなければいけないと思いますが、この点いかがでしょうか。

○役田職員福祉局次長

その点につきまして、先生方で、まずご議論して頂き、ご意見を承ればと思います。

○荒木座長

週休 3 日制を議論しているというのは現在 38 時間 45 分ということで、週 2 日勤務がないことは前提となっているけれども、それからの逸脱を許すかということですから、3 日だけの議論というよりも、北島先生おっしゃるように、場合によっては、週休 4 日というのが生ずるということも合わせて、議論してもおかしくない、そういう論点提示だというふうに理解いたしました。

それでは、黒田先生お願いします。

○黒田委員

ありがとうございます。

すみません、週休 4 日の議論についてもコメントいたしますが、その前に健康管理の観点から週休 3 日がどうかということに関してまずコメントをさせていただきます。

健康管理の観点からは、1 日当たり業務時間が過度に長時間にならないければ、柔軟性、働き方の柔軟性の選択肢を増やすということで良いと思います。ただ、これは論点 3 の最長勤務時間数を設定するかどうかとか、勤務間インターバルとも関係してくると思うんですが、結局週 38.75 時間を維持したままということだと、1 日当たり長く働かなくてはならないので、健康管理医の観点から、1 日当たりの勤務時間がどこまでだと長期的に問題が少ないのかという目安が問題になってくるかと思えます。次の論点で、私は 1 日の上限案として 12 時間とか 13 時間が原則として適当でないだろうかというふうに述べているのですが、一応その範囲であれば問題が少ないのではないかと考えています。

ただし、その場合週 4 日の稼働時間で 1 日当たりの勤務時間上限がある程度決まると、残業というか時間外労働が原則できないかというふうになるかと思うので、その選択肢をご本人が良いと思うかよくないと思うか、もしくは管理者の方で、それは良

いと認めるのかそれは困るというふうに言うのか、というような話と関係してくるのかなと思ってます。

それから、フレックス勤務は今は4週間の期間で、今後は3か月かもう少し広げた期間で設定してはどうかという話の議論の中なのですが、選択的週休3日制はもう少し短いスパンで使いたいという人もいるのではないかなと考えています。利用想定として家庭の事情ですとかいろいろあるでしょうから。ただ、だんだん制度が複雑になってくるので、もう少しシンプルな運用がいいということでしたら、4週間単位でいいと思うのですが、もしくは12週間とか3か月単位でいいと思うのですが、もっと短い期間だけ適用したいです、という話もありかなと思います。

あくまでフレックス勤務の中の自由度の1つということで、この週は週休3日で、この週は週休4日で、場合によっては週休1日で、働きますっていうのもありなんですかね。このように、もっと勤務と休暇の柔軟性を高める、という考え方もあるかもしれないなと思います。

ただし、1点だけ若干留意が必要なのは、健康確保上の事情があって、週休3日制を選択したいですという場合、一例として想定されるのは、がん治療に伴う治療スケジュール上の影響で勤務と休暇を柔軟に調整したい場合などです。例えば抗がん剤治療を8回繰り返し行いますという時には2週間や3週間で1セットといった標準スケジュールが多いのですが、抗がん剤治療を受け、人によるのですがその後2日から4日ぐらいは結構だるい、体がしんどいっていう場合に、休み期間を確保したいということで、週休3日制を適用すればうまくいくんじゃないかっていう考え方もあると思うのです。つらい期間を避けて勤務日を設定する、という考え方です。ただし、そうすると残された勤務日は長時間勤務をすることになってくるので、週休3日制の適用が本当に健康管理上の観点から適切かどうか、ということは、ケースバイケースになってくると思うのですね。ですので、健康管理上の事由がある場合は、抗がん剤治療とか比較的事前にスケジュールが分かるものであり、突然明日発生し急にそれから半年間スケジュールは全然立たないとかいうことではないものについては、健康管理医に事前に相談をして、この方は週休3日制を治療スケジュールの関係から適用を希望しているのですけれど、健康管理全体の観点で見て適切ですか、というご相談をいただいて、医学的な観点で検討いただいた上で適用する、というのがいいかなと思います。

最後に、週休4日制については事前に考えていなかったのですが、やはり残されたと言うのがいいかわかりませんが、残された週3日の勤務日が、極端な長時間になってくるので、残業がしづらいことが労務管理上どうなのかなとか、公務サービスの提供を継続していく上でそういった人ばかりになってくると、なかなか管理しづらいのではないかと個人的には思います。以上です。

○荒木座長

はい、ありがとうございます。

川田先生お願いします。

○川田委員

ありがとうございます。

この点も、フレックスタイム制について現行の申告・割振りを前提とすると、おそらくその割振りの判断のところでは一定の適正化が期待できると同時に、その判断を適切に行うための支援が必要になり得るところは、論点1で述べさせていただいたところと変わりが

いかなというのが1つです。

それから、今の議論の中でも整理した議論がされていたと思いますが、この問題に関連しては、要するに、時短を伴う選択的な週休 3 日なのか、そうではなくてトータルの時間は維持した上でのメリハリをつけるものなのかによって検討すべき点が変わってくると思いますので、そこは明確に区別を意識した整理が必要かと思っています。それが 2 点目です。

それから、今の 2 つの点を前提として、時短を伴わない場合について考えると、これはかなり個人的な意見ではありますが、現状、育児や介護の事情がある職員に柔軟化しているということなのですが、むしろ事由を問わない制度の中で育児や介護の目的に使える方が、育児や介護の目的で使いたい方が使いやすくなるという視点もあるのではないかと思っています。それをどう考えるかは検討の次第ですが、1つの視点としてあり得るのかなと思うのが1つです。

あと 2 点ありますが、もう1つが選択的に週休日を 4 日以上に増やしていくということについては、民間部門との対比という点からすると、おそらく 3 日についてもどこまで普及しているのかということはあると思いますが、それ以上に、民間企業においても限られた扱いということになるのではないかと思いますので、仮に公務員において制度化するとしたときには、例えば、そうすることで公務の能率が向上すること、あるいはそういう状況に当たるのかどうかを考慮して勤務時間の割振りを行っているということを国民に対して示せるような何らかの仕組みも必要なかということが 4 点目です。

最後 5 点目ですが、今度は逆に勤務の時間を短縮するという方向で考える場合については、論点を混乱させることになるかもしれませんが、民間部門の例えば育児・介護休業法においては、所定労働時間の短縮の他に、例えば所定外労働を制限するとか、いくつかの段階的な対応のパターンが用意されていると思いますので、時間を短縮するという方向で考えていく場合には、そのようなものも参考になり得るのかというふうに思っています。以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

ありがとうございました。

今の川田先生のご意見と重なるところもあるのですけれども、私もこの選択的週休 3 日制をどういう事由で使えるかということに関しては、ある程度イメージを持っていただくために、その例などは示すとしても、制限をつけない方が望ましいというふうに考えております。

その上で、先ほど、北島先生から論点提起のあった週休 4 日制についてどう考えるかということなのですが、現在、育児・介護職員については週休日を 1 日追加することが可能になっているということで、現行の制度の下で、週休 4 日制に対するニーズがどの程度あるのかということですか、もちろん柔軟化すれば選択肢が広がるということはあるのですけれども、広げた時の管理コストですか、要するに働く日の各労働時間が長くなるというような課題をどうするかといった点も踏まえますと、やはり、そこも段階的に考える必要があって、まずは週休3日という週休日を1日追加するという仕組みで進めていき、その上で、実は週休 4 日にして、柔軟化を進めることに対するニーズがあるんだという話になってきた段階で、また改めて、より柔軟化を進めていくというような考え方でよいのではないかと

というふうに思いました。

まず、週休 3 日制の利用事由の制限を取り払うことによって、どの程度この週休 3 日制を使う人が増えてくるのかということもありますし、それによって管理コストがどの程度生じるのかということも、今後出てくると思いますので、それを踏まえた上でまた次の段階へというような検討の進め方でいいのかなというふうに感じております。

それから先ほど意見を申しそびれたのですが、時短を伴う週休 3 日制については小田先生からご指摘があったような、人員管理上の問題というのがある程度整理された段階で、また改めて検討ということになるのかなというような気はしております。以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。

週休 3 日制という「制」がついておりますので、週休 3 日制にしたら 3 日休む勤務体制を選択するというようなイメージが出たかもしれませんが、フレックスタイム制において、結果的に、週 3 日休むことになることを許容するかという問題提起ということですね。

ですので、これはフレックスタイムの清算期間を 1 週間とする中で調整するのであれば当然長時間になりますけれども、清算期間を長期にすれば、無理なく、結果的に週の勤務日が 4 日になって週 3 日休むという日が生じてきても健康面では特段問題がないというような運用も可能なのかなというふうに思いました。

ちなみに 3 日制を議論しているというのは、これは制度上、週 5 日は勤務しなければいけないという決まりがあるという理解でよろしいでしょうか。

○役田職員福祉局次長

現行制度は、勤務時間を割り振る以前に週休日を 2 日確保する、基本、土日を週休日として確保した上で、残りの日である月曜から金曜で、38 時間 45 分をどう割り振るかということです。従来はそれを均等割にして 1 日に 7 時間 45 分割り振るという仕組みが基本でしたが、フレックスタイム制においては、申告を踏まえて 4 週間の単位で割り振れるということになっています。

○荒木座長

はい。それとの関係で、質問の中で出ましたけれども、土日に働くということが許容されるのか。そうすれば、ある週において 6 日勤務すれば、別の週は週休 4 日とすることも無理なく可能となるのですけれども、これは可能なのでしょうか。

○役田職員福祉局次長

制度設計としては不可能ではなくて、実際、いわゆる交替制勤務の方については、土日が勤務日になり、ただ、少なくとも週当たり 2 日、4 週間で 8 日の週休日、すなわち勤務から解放される日が設定されることは必要ですけれども、必ずしも土日に休まなければいけないということではありません。

ただ、交替制勤務の職場は、週末も含めて、あるいは 24 時間勤務が必要ということをやっておりますけれども、通常のオフィスは土日は閉庁していて業務がございませんので、そこであえて勤務を許容するのか。テレワークのような勤務を念頭に置いたときに、それはありとするのかどうか。この辺はいろいろ考え方があるのかなと思います。

○荒木座長

今議論いただいた点は、裁量労働のような場合には自宅において働くことは普通にあり得ることですので、フレックスタイムとの関係で、閉庁している日でもテレワークで働きたいということも組み合わせると、ある週は週 6 日働いて、翌週は週 3 日休むという組み合わせも可能かという論点も付随して生ずるかと思ったところでございました。

それでは、他の論点とも関係しておりますので先に参りましょう。

論点 3 フレックスタイム制の 1 日の最長勤務時間数についてということでございます。この論点について、いかがでしょうか。

黒田先生お願いします。

○黒田委員

ありがとうございます。

先ほどの論点 2 でも申し上げましたが、特に何も基準がないと、今は制度設計上、最長勤務時間が 16 時間という扱いになると理解しているのですが、少なくとも日勤の場合は、原則そこまで許容します、とすることは、健康管理上はやはり問題があるかなと思います。ですから、原則もう少し短い時間で設定いただいて、他の勤務間インターバル等と制度とあわせて、それを超した時は、前回以前の勤務間インターバルの議論の時にどのように健康確保措置を講じるかという議論があったので、そこで対応していくという設計をしていただいた方がいいのではないかと思います。ただし、他の観点もあると思うので、他の先生方のご意見も伺いたいなと思っています。以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。他の先生方いかがでしょうか。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

ここも非常に難しいところだとは思いますが、民間法制におきましても、フレックスは今回 3 か月に清算期間が延びましたけれども、最長勤務時間数は設定されていないということですか、どの程度柔軟にやっていくかという、先ほどの週休 3 日や 4 日の議論とも関わるとは思うんですけれども、そういったこととの関係で一律の上限の設定はやや難しいのかなという印象を個人的には抱いています。

ただ、今黒田先生から御指摘があったように、ある種の目安というものはあるのではないかというお話ですので、基準というのか、目安として運用の部分であまり長くなり過ぎないようにというメッセージを発するという自体は、是非やっていただくといいのかなと思っています。以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。

風神先生お願いします。

○風神委員

私は、民間の方では月当たりの残業時間の上限などで条件を決めているということや、今現在インターバルの時間について検討しているということを見ると、それらで実質的に健康確保や 1 日の最長労働時間というものは決められていくのであって、何か明確にここ

までが最長労働時間ですと決めるとということは、国民の理解あるいは実態としても部署によって忙しい時期があると思いますので、運用上どこまで守られるのか、使いやすいのかということも考えると、他の残業時間やインターバルで区切った方が現実的なのかなと思いました。

○荒木座長

ありがとうございました。

川田先生お願いします。

○川田委員

ありがとうございます。

議論を聞きながら考えたことですが、最長労働時間とインターバルはともに、職員の健康や生活時間の確保という観点から、勤務からの解放を確保するという趣旨で考えていくとすると、両者は表裏の関係であると思います。この研究会ではこれまでに、インターバルという考え方を導入するということについて検討し、一律の規制にするよりは、例えば、回数に着目するといった仕事量の変動することとのバランスも考慮したような、ある程度の柔軟性を持った制度を考えていくということなど議論されてきたと思いますが、インターバルについてこうした検討がなされてきていることを考えると、労働からの解放を保障する仕組みとしては、インターバルに一本化して整理していくということが有益なのかなと思います。

そして、それを前提として、これは頭の中で考えた机上の理論という性格が強いかもしれませんが、最長勤務時間にそれとは違う意義があるとする、例えば、公務の能率性との関係でこれ以上働くと問題があるとか、あるいは働く本人というよりは、例えば、国民一般との関係で事故を起こして被害を発生させてしまうかもしれないというような観点から最長勤務時間を規制するといった職員の利益以外の観点から最長勤務時間の趣旨を捉えることが考えられるかだと思います。労働からの解放の保障とは別の観点から最長勤務時間を考える必要があるということだとすると、インターバルとは別に考える必要があると整理することがあり得るのかなと思いました。問題の整理のための形式的な議論という色彩が強いですが、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。

フレックスタイム制の場合だと、時間の割振りを職員本人に委ねるという制度となりますので、それが結果的に長時間労働で健康被害ということに繋がらないようにするにはどうするかということで、労働時間の上限を規制するというのが1つの方法ですし、他方、インターバル規制のように労働から解放された時間をきちんと確保するというアプローチもあり得るかと思いました。これをどう確保していくかということで、申告割振制ということであれば、どう割り振るかということは上司と相談しながら、これはちょっとまずいよと上司がアドバイスするということにもなるかと思うのですけれども、そういう形での調整ということに繋がって回っていくということがあるのかなとお聞きしたところでした。

よろしければまた他の論点とも関係するかもしれませんので、先に行ってみましょう。論点 4、非常勤職員のフレックスタイム制についてということでございます。この点についていかがでしょうか。

川田先生お願いします。

○川田委員

ありがとうございます。引き続きですみません。

端的に言うと、まず、論点の中にも上がっていますが、非常勤といってもいろいろなタイプの方がいますし、委員、顧問、参与以外でもいわゆる期間業務職員とか短時間勤務などがあるので、そういった具体的な状況に即した検討が必要ということが1つです。

それからもう1つは、私の考えとしては、特に短時間勤務のケースが一般の扱いとは異なる扱いをすべきではないかという問題になるのかなと思いましたが、その場合にも、具体的になぜそういう勤務時間の設定が行われているかについて、特定の時間に実際に勤務する必要があるとか、あるいは基本的には超過勤務がないという前提で働いているといったような具体的な状況に即して考えればよいことだと思います。少なくとも、これも申告割振制の下では、割振りをするときを考えることだと思いますので、そういう意味では非常勤だからということで典型的に異なる扱いをする必要はないのかなと思います。

ただ、その一方で今挙げたような、決まった時間に働いてもらう必要があるとか、超過勤務はないという前提で考えているという点については、例えば、その職員を募集する段階で明確になる必要があるという課題はあるのかなと思います。勤務時間の割振りの制度に関しては、非常勤だからということでのカテゴリカルな対応は必ずしも必要ではなく、より具体的な状況に即して考えればいいの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した。他にいかがでしょうか。

風神先生お願いします。

○風神委員

私も、非常勤といっても、ある一定数は常勤と同じようにフレックスタイム制で働いても問題ない業務に就いている人たちがいるのかなと思いました。その時には、1日の業務時間数 7 時間 45 分を超えないという制限をもう少し柔軟に取っても良いのかなと思います。

ただ、何らかの理由でその人を常勤で雇用をしてないわけなので、1週単位等で自由に勤務時間を選択する等、何らかの工夫が必要かなと思います。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。よろしいでしょうか。

論点の方でもシフト制で勤務するパートタイム勤務職員とフルタイムの期間業務職員とでは非常勤の中でも性格が異なるので、それに応じた対応が考えられないかというような提起かと思いました。

それでは次の論点にいきたいと思います。論点 5 申告割振制によらないフレックスタイム制ということについてどう考えるかということでございます。よろしくお願いします。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

ありがとうございます。この論点、何をどう議論したら良いか非常に難しいところもあるのですけれども、論点に書いていただいているように、勤務日における勤務を開始した後の申告の修正や、当日の柔軟な調整が申告割振制の下でもできるのだというような形で整理していきますと、実は申告割振制による制度とよらない制度の違いがどこにあるのか

というところはあるのかなと思います。

ただ、この場合でも、理論的には、申告割振制による場合は、割り振る権限が官庁側に維持されるのに対して、よらないということになると時間指定の権利が職員側になるというデフォルトというか、原則のところでの違いがでてくるように思います。

ただ、申告割振制によらない場合でも、実際上はおそらく上司と相談しながらでない設定は難しいのだと思いますし、極端なケースですけれども、業務の都合を全く無視したような濫用的な指定というのは、それはそれで許容されないのではないかと思います。ですので、そのような意味では違いというものは非常に相対的なところになるのかなという印象は持っているところです。

当初、検討会の最初の方で、私自身は割振制によらないことも考えられるのではないかというような意見を申し上げた記憶もありまして、そこはやはり職員の側に時間指定の権利があるということをメッセージとして出していく上では、そういう選択肢も全く否定はされないのではないかというようなことも考えてはいました。しかし、今回整理していただいたように申告割振制による場合でもかなり柔軟化していくということ、申告割振制による場合には上との相談というプロセスが1回入ることによって、公務運営の観点や、先ほどから出ている健康管理の観点での調整が可能になるというメリットもあるということ、あとは時間管理において、論点の最後に書いていただいている勤務時間管理システムがどこまで整備されるかということも非常に大きく関わるのかなと思いますけれども、ここもなお過渡的な状況にあるということであるとすると、こちらの論点に書いていただいているような形の整理で、基本的には申告割振制による場合ということを念頭に考えていく方向性でよろしいのではない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。
北島先生お願いします。

○北島委員

北島でございます。

申告割振制による場合とよらない場合は相対的だということは私も同意見でございます。

その上で、申告割振制を採っている時の問題点として考えられることは、適切な公務運営を確保する観点から、割り振る権限を残しておくことは確かに意義があるのですが、他方で割り振る権限を持っているということは、それを適正に実施しなければいけないという義務も発生することになると思います。例えば、先ほど議論がありましたように長時間労働により健康を害さないかという点も考慮しなければいけないということになると思います。その点で、マネジメントする側の責任が、単に公務が適正に実施できるというだけではなくて、もう少し幅広く労働が健康を害さないかといったことも考えなければいけないということになりますと、責任が重くなり過ぎないかという点を少し危惧しております。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。
黒田先生お願いします。

○黒田委員

意見というよりは事務局への質問なのですが、申告割振制で上司と相談して、という時の「上司」とは、どのレベルの上司が想定されているのでしょうか。例えば課長ぐらいですか。よくイメージができないもので、教えていただければと思います。

○役田職員福祉局次長

ありがとうございます。

勤務時間管理を誰が行うかということですが、制度的には各省各庁の長ということで、法律上は大臣とかそれに準ずる人になります。実際にはその権限が内部的に委任というか、下に降りていまして、各課の課長ぐらいが承認権者となっていることが多いかと思えます。

○黒田委員

ありがとうございます。

課によると思いますが、大体何人ぐらいの方の勤務時間管理を行うことになるのでしょうか。例えば、50人とかですと大変なことになると思えます。実際は10人から20人ぐらいでしたかね、確か他にもそういう話は聞いたような気がするのですが。

○役田職員福祉局次長

実は人数が何人ぐらいかというのは必ずしも明確な基準があるわけではございませんけれども、本省でいえば小さい課ですと10人前後かと思えます。大きい課は確かに40人、50人という課もございます。

ただ、そのように人数が多い課は、課内室ということで課の中に大きな事務を分掌する室が置かれていて、室長が置かれておりますので、ある程度適正なマネジメントが可能な組織編成にはなっているのかなと思えます。

○黒田委員

ありがとうございます。

別の回で、確か民間企業のヒアリングの際、勤務時間管理も含めて、10人から20人ぐらいの単位でマネジメントすることが適切な規模だという話があったと思えます。そういった規模で、かつ、いろいろなシステムの整備によるサポートがあれば、それが申告割振制であってもそうでなくても、実際にきめ細かな対応ができるかなと思えますし、そうでなければ、やはり体制の整備がより必要になってくるのかなと感じました。以上です。ありがとうございました。

○荒木座長

ありがとうございます。

川田先生お願いします。

○川田委員

ありがとうございます。

私も先ほど石崎先生がコメントされたように、この問題はまず申告割振制による場合と事後清算制による場合、それぞれに制度設計のバリエーションがある程度あって、そこをどう考えるかで問題について考えるイメージが変わってくるころはあるのかなと思っています。

そういう観点から、例えば公務においては民間との違いとして、確実に勤務してもらう状況を確保する必要性が大きいのではないかということについては、事後清算制でもコアタイムとかフレキシブルタイムの設定の仕方によってある程度対応できる部分はあると思います。それから、職員側の意向をどれだけ反映させるかについても論点に挙がっていますが、直前になってからなされた申請への柔軟な対応をどこまで認めるかというようなことで変わってくるころがあると思います。

その上で、さらに考える必要があることとしては、これも前の論点で石崎先生がご指摘していたと思いますが、論点5の3番目の○に当たるような超過勤務の取扱いについて、例えば、勤務時間の割振りを直近で変更するということを柔軟に認めるとすると、職員の側もできるだけ実際の勤務時間に合った申告をすることを求められることがあるのではないかという問題も派生的に出てくるのではないかと思います。

その上で、まとめ的な話としては、私はこの論点5の4番目の○で書いてあるような具体的な制度のイメージを固めるという作業と平行しながら、当面は現行の申告割振制の下で、事後清算制に移行した場合に得られると考えられるメリットになり得るものについてどこまで実現できるかとか、公務の特殊な事情に対応する必要性をどう考えるかということを検討しながら、当面は現行の枠組みの中でできることをやっていくということが現実的なのかなというように個人的な制度へのイメージとしては持っているところです。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

私も以前は事後清算の方が柔軟性が高まるかと考えていたのですが、ヒアリングなどを通じて、割と直前まで事前に変更できて柔軟化しているということと、今回の資料や事前説明の中で、公務と民間の最大の違いとして、時間外勤務が民間とはかなり違うという点が気になっていまして、事務局提案の、手当によって労働者の方も上長の方もどのように動くのかは運用の中で見極めたいということに対しては同意するところです。

また、もっと大きな議論としては、柔軟な働き方を考えると、時間外手当の考え方でさえ検討しなければいけないことかもしれませんし、もっと言えば、民間もそうですけれども柔軟な働き方なのに、労働時間で管理するということの限界もあるのかなとは思っています。ですから、現行どおり、まずは事前の申告割振制でやってみるのがよいかと思います。

○荒木座長

ありがとうございました。
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。

前提としては、適正な人員体制や業務体制をきちんと踏まえていることが重要かと思っています。

現在、申告割振制によって申告したものと割り振ったものの乖離はあるかどうか、1つを見極める話かなと思います。実際には申告どおりに割り振られているのであれば、おそらく事前割振制によらないフレックスタイム制は機能していくと思います。

自律・自己管理的なワークスタイルに移行していく中で、業務の円滑化や適正な公務運営がきちんと確保できるかどうかということが重要で、同時に組織の風土としては、相互扶助、相互支援のチームワーク、コミュニケーションのルール策定と遵守、プレゼンス管理など、自分だけではなく自分以外の方々の状況も見える化をして、情報共有することで、こういった制度がうまく機能していくのかなと思います、

例えば3か月や6か月の間、申告割振制によらないやり方でやってみてうまく機能するようであれば、そのまま移行という形も考えられるのかなと思います。

○荒木座長

ありがとうございました。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

先ほど申しそびれた点で、風神委員のご意見とほぼ全く同じではあるのですが、申告割振制によらない場合、超過勤務手当との関係が一番問題になってくるのかなと思っています。性善説で行けるならば問題は生じないですけれども、申告割振制によらない制度を、少し変な形で利用することによって、要するに超過勤務手当目当てで、時間外労働時間を延ばして超過勤務手当を得るようなことが行われてしまうことをどう避けるかというところを考えると、まず事前割振制を維持しておくことが必要なのかなという気がしています。

ただ、その辺りの問題も、もしかすると、技術的に自動的にうまく調整できるような管理システムが導入されていけば解決される問題なのかもしれないのですが、将来的な課題になってくるのかなという気がしています。

また、併せて、実は超過勤務手当の支払われ方自体も改めて考える必要があるのではないかという指摘もまさにそのとおりで思っていました。ただ、これについては、この研究会で直ちに結論が出せるようなものでもないのかと思いますので、今後の課題ということで指摘させていただければと思います。

○荒木座長

ありがとうございました。

申告割振制を採った場合にも、現状でも当日の勤務が始まるまでの申告が許され、あるいは変更も許されるということであれば、申告割振制によらない場合とほとんど実質的には変わらないと相対化して捉えることができるのではないかという議論があったところです。

民間と違いが生ずるのは、例えば民間では1月何時間、例えば170時間、それを超えてしまうと時間外になりますけれど、その時間働かなければいけないということで回っているのですが、公務員の場合は、一旦割り振って時間が決まりますと、トータルで1月で収まっているとしても一旦割り振られた時間を超えた途端に超勤扱いされて割増賃金が発生します。そうしますと、例えば今日は朝10時から午後5時までとして働いたところ、午後5時まででは仕事が終わらず、あと1時間延長したらちょうど区切りがよいところまで働けるので、5時ではなく6時まで働きたいということで、仕事をした後になって1時間延長したいといった場合に、それは1時間超勤になるよということです。仕事を始めた後に更に調整を認めるかという問題が民間と違って生ずると考えております。

終わりの時間についての再調整もさらに認めるということになると、申告割振制を採っ

ていても、その意味は、時間の割り振りを全く管理しないのではなくて、当局が管理をしつつ、自由度の高い働き方を認める制度ということになってくるのではないかと思います。

そこで懸念されるのは、4時40分頃になって、5時には済まないということになり、上司に1時間、2時間延長したいと言っても、上司が適時に判断できないかもしれないことです。こういった場合どうするかということと似たような問題に年休の時季変更権の行使の問題があります。直近に年休を指定し、業務の正常な運営を妨げるかどうかを使用者が適時には判断できずに、すでに年休日に入った後に、その日は業務の正常な運営が妨げられるので年休は認められませんかとき季変更権を行使することは最高裁で例外的に適法と認められております。

このように、上司が適時に判断する暇がない場合の調整については同じような処理はあり得るので、例外的には事後的に変更は認めないこととする余地を認めつつも、極力、本人の希望を尊重するような運用もあり得るかと思えます。そうすると、事前申告割振制を採っていても、民間と似たような自由度の高い働き方と、公務の効率的な運営の両立も図り得るかもしれないという印象を受けたところでございました。

他にはこの論点よろしいでしょうか。

それでは次の論点に行きましょう。論点6の裁量勤務制の拡充についてという論点でございます。

川田先生お願いします。

○川田委員

ありがとうございます。

この点については、私は結論としては、現状において、民間法制における裁量労働に類するような制度のニーズが公務員法が適用される公務員にどこまであるのかということを確認することが最も重要かと思えます。

これまではいわゆる研究活動に従事する公務員のうち、非常に高い能力を持つ者として採用される方に適用するという前提であったわけです。一方で、現行制度で想定されていた方は、国の機関で働くとしても民間労働法制の下で働くことになるという状況が増えてきているように思います。その一方で、公務員の仕事の中にも、例えば政策の企画・立案に関するようなもので、民間企業の専門業務型や企画業務型と言われる裁量労働制の対象に匹敵するような一定の分野における高い専門性を持って柔軟に働くことがより効率的な働き方につながる方がいるという考え方ができるのかもしれない。

ただ、その辺りは現実にはそういう状況がどこまであり得るのかというニーズを確認することがまず大事かと思っているところです。

○荒木座長

ありがとうございます。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

裁量労働制につきましては、私も適用を受けて働いておりますけれども、柔軟で自律的な働き方が可能になるという点ではもちろん一定のメリットがある働き方ではあるのですが、それが種々の公務労働とどの程度適合するのかという点については少し慎重な検討の必要があると思っています。先ほどの川田先生のご意見のとおり、ニーズの調査を進めていくということで基本的によろしいのではないかと考えております。

その上で気になった点としましては、裁量労働制との関係で健康確保も重要だと思うのですけれども、論点②で書いていただいているように、現行制度において、健康福祉確保措置や苦情処理制度の在り方は、必ずしも明確ではないということであるとすると、裁量勤務制を広げていく、いかにいかかわらず、この部分是对応をする必要もあるのではないかという気もしております、意見として添えさせていただきますと思います。

○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。

健康管理の立場からは、他の先生方もおっしゃっていましたが、公務員という業務に関して裁量性がそこまであるのか、というのが疑問を感じています。今後いろいろなニーズ調査をして、変えていくということはあるかもしれないですが、現時点で裁量勤務制の適用については、上位の管理職と言われる、例えば局長や審議官等に関しては、適用することが適当であるという結論があってもよいと思うのですが、それ以外の方に関しては、業務の特性もあると思うのですが、現時点では、裁量勤務制は避けるべきだと思っています。

裁量勤務制もしくは民間の場合は裁量労働制について、民間では先行実施がされていて専門型や企画業務型があると思うのですが、実際の導入において、特に企画業務型は業務の範囲が少し曖昧かなと感じています。裁量があつて業務できるので、勤務時間が短くなることもある、という話もあつたと思うのですが、実際の現場で見ていると、明確なデータを持っているわけではないのですが、裁量を持ちやるのがもっと増えて、勤務時間としては長くなっているのではないかという印象を持っています。

しかも、民間の特定の業務のように、忙しい時とゆったりした時の繁閑が大きいということが公務サービスであり得るのかという疑問も持っています。今までお話を聞いてきた中で、繁の時期はあつても閑の時期は存在するのかという疑問を感じているので、適用拡大の前に、他律的業務や他律部署がかなり多かつたと思いますが、この部分について、顧客つまり国民や国会議員等の理解を得ながら減らしていくという方が優先かと感じています。

また、現在の健康確保措置の仕組みの一つとして、裁量労働制の対象となるような人において、業務負荷や負担が大きいのかを把握したところで、その後そもそも業務調整が実効的にできているか、という疑問も産業保健の現場ではあります。フィードバックしても、そうは言ってもね、という感じで、まずは対象の人が自助努力でできるところまでやって、どうしても無理なら上司や他で業務分担を引き取る・調整する、という感じにはなるのですが、本当に業務負荷を減らすことができているかという、その実効性には疑問を感じることもありますし、困難を感じていることもあります。

ですので、働き方の柔軟性の話をしている時に、業務負荷や負担の把握を時間だけで測るのがそもそもよいのかという話もあります。過労死の基準を考えると、時間だけでなく、業務密度や業務の身体的な負荷も考える、という話もあつたと思うのですが、ではどうやって時間以外でも業務負荷を測定するか、という大きな課題があります。今のところ時間しか測れるものがないので、それ以外は質問紙や面接で精神的負荷や身体的負荷を把握したりすることになるのですが、どれも主観的なものが多くなかなか客観的な指標が

ないので、致し方なく時間で測るということになっていると思います。公務職場に限ったことではないですけれども、ここに関しては日本全体や研究現場で、業務負荷を客観的に把握する指標の開発なども、推進していくことが必要なかと思っています。

民間を参考にして長時間勤務者の医師面接を公務職場においても整備されていて、面接対象者の基準が時間外労働月 80 時間を超した方が対象とされていると以前お伺いしました。職場によってはその基準をもう少し下げて、例えば、3か月連続で 60 時間を超したら対象に含める、といったことが独自で運用されているところもあると思うのですが、原則は月 80 時間ということです。そもそも月 80 時間の残業が続いているのはかなりタフな人、サバイバーであって、ほとんどの人はずっとその状況が続けることはできません。ですので、長時間勤務者の医師面接に挙がってくる人はタフな人ばかりということも想定されます。ほとんどの人は、超過勤務時間が月 45 時間や 60 時間を超えてくると、1月や2月なら頑張れると思うのですが、常態化するとダウンしてくるのが大多数の人であって、それが普通です。これは公務職場だけではなく民間でもそうなのですけど、その基準が高すぎるのではないかという話もあります。

先ほどの時間だけではないという観点とは矛盾しますけれども、医師面接やその他の健康管理状況をより詳細に把握する対象者選定基準として、超過勤務時間の基準を引き下げることも含めて検討していくことが必要かと思っています。これは裁量労働制を導入するか導入しないかに限らず必要なことで、その導入是非の話から少し脱線していますけれど、この点も含めて、今後の健康確保の在り方に関してはご検討いただくことが必要かと思っています。

○荒木座長

ありがとうございました。
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。

黒田委員がおっしゃったことと同じなのですが、適用範囲の拡大に関して対象業務の明確化が非常に重要になってくるかと思っています。業務特性の中で他律性の有無やその程度が非常に重要で、業務量を把握して、健康維持や待遇確保が可能になってくれば、業務の遂行手段や時間配分を個人の裁量に委ねることで、勤務者にとって良くなれば、適用範囲の拡大は可能だと思っています。

その際に、自律的に職員が合意して、制度などを十分に理解して納得した上で適用することは重要だと思いますし、民間の場合、私も以前に勤めた企業で、裁量労働制を導入する時に、適用除外の基準をきちんとして、状況変化があったときに継続の可否を客観的にすぐに判断でき、取り下げるということを担保としてやっていたのですが、そういうことができるかどうかということが重要かと思っています。

健康確保に労働時間だけが問題になっているところなのですが、負荷の程度が公務職場において特殊性があるのかどうか、勤務者にとってどれぐらい負担が掛かったときにどのタイミングにワーニングを発するのかということも含めて、条件の把握と対象業務の明確化などについては、ニーズ調査・実態調査をやった上で、慎重に進めるべきなのかと考えております。

○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。

裁量労働制という場合には、まさに他律的な職場であれば個人の自らの裁量によって働けないということですので、そもそも裁量労働制の適用はできないということなのですが、今は民間との交流も盛んになってきており、例えば弁護士を任期付で採用したいとなった場合に、弁護士はそもそも労働者ではないような方ですので、そういう方が公務の職場に来ると非常に働き方の自由度が失われるということで、公務を経験したいという有為な方を公務分野に採用することが難しくなってくるという状況もあろうかと思えます。

ですので、皆さんがおっしゃったように、ニーズ調査が非常に重要です。ニーズの関係では、民間においても、フレックスタイム制が普及すれば、自由度の高い働き方ができるので裁量労働制はいらぬのではないかと議論もなされております。ただ、フレックスタイム制の場合は、時間によって報酬が決まる制度であり、その時間は働かないといけませんし、決まった契約時間を超えたら割増賃金が発生するというので、あくまで時間と紐付けられた働き方です。それに対して裁量労働制の特色は時間との紐づけを切ることであり、それによって、裁量度の高い働き方ができるということになります。

最近問題になっているメンタルも、精神的な負荷が問題で、労働時間の長さや直結する問題ではないという話になっています。民間の方で、裁量労働制が大問題になり、データを取り直して、回帰分析もしたところ、裁量労働制適用者は、裁量労働制非適用者と比べて、労働時間は長いですが、それが健康に悪影響を与えているかという点と与えていないという結果が出てきております。

民間で裁量労働制が適用されている方の80%が「満足している」、「やや満足している」と非常に高く評価されています。つまり、労働時間の主権を使用者の側から労働者の側に戻すと、自分の望んだ働き方ができるということがストレスにもならないという面もあるということです。

ただし、ワーカホリックになってしまうと、自分で気がつかないうちに長時間労働ということになってしまいますので、民間では裁量労働制の労働者も含めて、労働基準法ではなくて、労働安全衛生法で、労働時間の状況については把握しなければいけないという形で健康確保を図ろうとしています。労働時間の長さだけで健康確保を図るとしても不十分で、必ずしも適切でないですので、健康確保のための方策はこれからもハイテクなどにより個人自身で把握することも可能となってきますので、別のアプローチも併用しながら健康確保を図ることで自由度の高い働き方との両立を図る方法が議論されていたところです。

そういうことも含めて、公務においても、裁量労働的な働き方のニーズがどこまであるかを確認し、さらに議論していくことが望ましいかという印象を持ったところでございました。

よろしければ、論点7に移りたいと思います。「その他の働き方の柔軟化」という論点がありますが、いかがでしょうか。

この論点とも関わるのですが、1つ確認で教えていただきたいのですが、民間ですと、私は、通常の労働時間規制から外れる人達は2種類いると思っていて、1つが裁量労働制のような、実労働時間管理ではなくてみなし時間管理で、裁量・自由度の高い働き方になるというものですけれども、もう1つが管理監督者などの適用除外ということになります。先ほど、局長の話が出ましたけれども、公務の場合に、一般の労働時間規制が適用されず適用除外という受け皿というのはあるのでしょうか。

○役田職員福祉局次長

適用除外としては、先ほどありました招へい型の任期付研究員に裁量勤務が認められ

ていますけれども、それ以外は事務次官以下、勤務時間規定が全部かかるということでございます。

ただし、超過勤務手当については、管理監督者には支給しないという整理でございます。

○荒木座長

事務次官も超勤手当は出ないけれども時間管理に服しているわけですね。それは認識しておりませんでしたけれども、つまり超勤手当を払うかどうかということに関心が集中していて、無定量・無際限に働かせてはいけないけれども、事実上働いているという状況ですかね。

民間では、8 時間、40 時間を超えて働いてはいけない規制をそのまま適用するのが合理的でない方について特別の規制をするという受け皿と、もう 1 つは労働時間規制を外してしまう適用除外という 2 つの受け皿があると思います。

それを公務員の場合にどうするかと、裁量労働制をいわば一般の規制を外す受け皿として議論すると、それは実は適用除外を議論しているのかもしれないのですが、民間だと適用除外ではなくて特別な受け皿について議論しているのですよね。どういうスタンスで一般の規制を外す受け皿を考えているのかという点は確認した方がよい気もいたしました。

前の論点の続きで議論してしまいましたけれども、論点 7 についてもどうぞ全体的にご議論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

私も若干前の話に戻ってしまうのですが、まずニーズ調査をやるということによろしいと思うのですが、実はそうすると本来考えていかなければいけないのは裁量労働制の拡大なのか、それとも一定の時間規制について適用除外はしつつ、健康確保はやっていくという新たなルールの適用の可能性を検討していくということなのか、その辺りは、両方重なる部分もあると思うので、今後の検討ではありますが、検討の方向性で、単に裁量労働制の拡大というだけではなく、先ほど超過勤務手当の支払い方の見直しという話もありましたけれども、そういった時間規制について適用を除外しつつ新たな規制をかけるといった点の検討も今後必要になるのかなと思いました。以上は、さきほどの論点との関係での意見になります。

もう 1 つ、今回のこちらの論点に関しましては、基本的にこの要望に出ていることに関しては対応してよろしいのではないかと考えておきまして、夏季休暇については、どうしても名称が夏季休暇なので、あまり外れた時期にというのはあれかもしれませんが、取れなかった場合や、夏季には取りにくいような部署との関係では、それを積み立てて後に回すような休暇制度を入れてもよいかとも思いますし、そういった問題は夏季休暇に限った話でもないのかという気もするので、そういう部分について対応していくことによろしいのではないかと思います。

それから、もう 1 つの年次有給休暇に関しては、これも私今回初めて勉強させていただいて、公務では 1 日単位ではないというお話で、非常に驚いたところですし、それもそのままよいのかは検討の必要があるかもしれないのですが、少なくとも現行の制度を前提とした場合に、15 分が切り捨ての状況になっていることはよろしくない気がしますので、15 分単位での取得を認めることによろしいのではないかと思います。

○荒木座長

ありがとうございました。
小田先生お願いします。

○小田委員

私も今のお話に対し少し乗っかる形ですが、夏季休暇や年次休暇の取得の柔軟性を持たせるということも、実際にいろいろな業務上の支障が出ないような問題なのであるならば、勤務時間を柔軟にしにくい公務の職場においても、可能な限り対応する方が、人材の募集や定着という観点からも、柔軟さが欠けるところが今後苦労したりしないようにという意味でも意義があることなのではないかと思っておりますので、実際に変更する場合に、こういった工数がかかるのか、あるいは影響が出るのかということまでは、個別には今回論じられていないですけれども、可能な限り対応できればよいのではないかと感じたところでございます。

○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

私も論点 7 の2点目の夏季休暇や 15 分単位の年次休暇については、部署からの要望もあるということですので、実態に即していくのがよいかと思いました。

また、論点の1点目について、フレックスタイム制やテレワークを取れない職員に対してどうするのかということが出ていますけれども、経済学で国際的な大きな団体の年次大会で、国際データで 1 週間に2、3 日の在宅勤務は国際平均でその人の報酬の 5%ぐらいの評価だと労働者が捉えているとでています。日本のデータに限っても、3.8%ぐらいと言われているので、取れない人達に対しては、休暇を増加するですとか、あるいは、場合によっては報酬という形で手当ですとか、直近のこの研究会の範囲では無理だと思うのですけれども、将来的には他の部署でテレワークや柔軟な働き方が普及した際には、それを適用できない部署の人たちとの労働環境の待遇格差が広がらないように、何らかの手当ては考える必要があるのかと思いました。

○荒木座長

ありがとうございました。
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。

年次有給休暇の期間の柔軟化は、その状況を見た上で、可能なところはどんどんやっていけばよいのかなと思います。

テレワークに関しましては、よく推進する上においては、業務の分析を行って、書類の電子化や、ICT ツールの徹底活用ができるかどうか、当分難しいけれども、新しいツールを入れることによって、可能な業務なのか、そういう形で分類をした上で、様々な場所でテレワークができるかどうかを検討すべきというところで推進されているところです。

当座難しい業務に関しましては、何らかの手立てで格差をなくしていくことが必要かと

思います。例えば、連続休暇を設けていくとか、オランダやドイツの時間貯蓄制度に関しましては、所定外の労働に就いた場合にそれを蓄積して、休暇に振り替えるというような観点で行われていますけれども、今はないのですけれども、例えば、通勤時間を加算して、それを休暇に振り向けるとか、テレワークでは実際に通勤時間がなくなることのメリットが非常に多いので、その辺りの時間を積み上げた上で、何らかの形で休暇ということで還元するとか、新たな制度を作っていくチャレンジもあればよいのかと思います。

また、一方では、場所の柔軟化では、実際に人事院の方でも進められていると伺いましたけれども、新たなオフィスへの移転の際に、職員の方々からアイデアを募って、例えばオフィスに出たとしても、柔軟な働き方で、自分の快適なパフォーマンスが生まれるような場所の選択をオフィス内でもできるとか、フリーアドレスの導入や情報共有プロジェクトをどんどん進めていくためのオフィスの環境作り、そういったようなところも、職場が活性化する仕組みを様々な観点で検討していくというところで、働きやすい環境を作っていくという観点での施策はいろいろと生まれてくるのかと思います。

○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。

私も他の先生と同様に、論点 2 と 3 に示されていることは基本的に行うのがよいと思っています。一方で、年次休暇を 15 分単位で取得することが可能な対象者の範囲を、どこまで広げるのかは少し気になりました。以前中抜け時間の話の時には、1 時間単位ぐらいで年次有給休暇を取得するのが適当ではないか、というお話だったと思うのですが、全職員が 15 分単位で取得可能とすると、15分単位で報告するのかという点の整合性が気になっています。シフト勤務で端数が出てしまう方に関しては 15 分単位での取得を認める、それ以外の方は 1 時間単位の取得を認める、とするのか、全職員で 15 分単位の年次休暇取得を認めるのか、という点は更に議論が必要かと思いました。

1 点目ですが、先ほど他の先生方から、柔軟性を高めるのはなかなか難しい現業部署である刑務官、航空管制官などだと、働く場所と時間をより柔軟にとっても、難しいこともあると思うので、公平性を担保するために、他の要素を報酬として付与してはどうかという話があったと思います。それはすごく良いことだと思います。また、シフト勤務をしている職員の働く場所の柔軟性を上げることは、今後技術の進歩で変わってくるかもしれませんが、現時点では難しいことが多いと思います。その上で勤務の柔軟性をあげるために現実的にできそうなのは、シフト設定をより細かく行うことぐらいかな、と事前の論点整理の提案をいただいたときに思いました。

看護協会が出している看護職の夜勤交替勤務制度に関するガイドラインですと、例えば 4 組 3 交代制、工場だと 4 組 3 交代制やさらに 5 組 3 交代制という体制がとられたりしますが、その中で、原則のシフトと設定では 8 時間勤務や 16 時間勤務になっておりシフト勤務の選択肢がないところを、もう少し早出で対応できますとか、シフト勤務のもう少し細かい選択肢を提示して、うまく配分すると、少し働く時間の柔軟性は上げられるかと思いました。

ただ、ジグソーパズルのようにパッチワークのように、各人のシフトをうまく組み合わせないといけないため、とにかく管理職が大変になるので、どこまでシフト設定の選択肢を提示

するかということに関しては、現場の実際のニーズを聞きながら、ということになると思います。

○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。

いわゆるエッセンシャルワークに従事している方は、テレワークなどができないことが世界的に問題となっているわけですが、民間だと人が足りなければ、給与を上げることによって補充するという市場原理が働くのですが、公務の場合は市場原理が働かないので、しかもそれを命令でこの仕事をやりなさいということだと、非常に不満が溜まりかねないという問題があります。これは職員が納得して働くという状況にしていくことが重要だと思います。

小豆川先生がおっしゃったことに「はっ」と思いましたけど、確かに交通費を払ってもらっても、満員電車にすしづめになっている不快な時間に対する報酬は払われていないわけです。それがテレワークだとそのような負担がないことについては、考慮しなければ公務の必要性のために出勤している労働者からすると、当然納得いかないということになります。その点は、市場原理が働かない公務であれば、余計に重視すべき論点かなと目が開かされた思いでございました。

他にはいかがでしょうか。

年次休暇も、実は最初から公務員の場合は、時間単位で考えているということだったようで、これは私も全然知りませんでした。民間だと1日年次有給休暇でこの勤務日が年休になるとその通常の賃金が発生するという発想だったのですが、公務はそうではなくて全部時間単位での発想があるところを切り捨てたり、そういうことが生じてしまうということでありましたので、もしそうするのであれば、その処理も合理的な、職員の方に不利にならないような手当をしなければ、おかしいのかなという気がしました。

ただ、休暇自体については、ILO条約でも、最低でも2週間単位で取るというのが原則でありまして、それを日とか半日どころか時間単位で取るというのは、およそ時間単位のバカンスというのは観念できないと思うのですが、そういうこともあって、公務における休暇について、これまでの運用でよいかどうかというのも長期的には検討課題かと思いました。

それでは全体について、意見を述べておきたいという点があれば伺いますがいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

大変議論が深まりまして、大まかな方向性も浮かび上がってきたような気もいたします。

残りの時間もあまりございませんので、本日の意見交換はここまでということにしておきたいと思いますがよろしいでしょうか。今日の議論を受けて、更に思いついた点、追加の意見というものがあれば、追って事務局に提出いただければと考えております。

本日の議論によりまして、本研究会で検討を予定していた論点については一通りを議論したということになります。そこで次回からは最終報告の案の検討に入りたいと考えております。事務局と相談しながら、まずは最終報告の骨子案を作成し、次回の研究会で提示させていただきたいと思っておりますけれども、そういう段取りでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、最終報告の骨子案を作成し、次回提示するというようにさせていただきますと思います。

時間の制約のためこれまでご発言いただけなかった意見や最終報告において是非とも言及すべき事項等がございましたら、1月27日(金)までに事務局にお寄せいただければ

と思っておりますので、よろしく申し上げます。

また、本日の議事録につきまして、前回同様議事録の公表については最終報告後にまとめて行うこととし、発言者氏名を伏せた全体を要約した議事要旨を作成し公表することとしたいと思いますが、この点もよろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは今回の議事要旨を公表することとし、議事録については、最終報告後にまとめて公表するというようにさせていただきます。

それでは事務局から連絡事項等があればお願いいたします。

○役田職員福祉局次長

最終報告の骨子案につきましては座長のご指示のもと作業を進めてまいります。

本日の議事要旨と議事録につきましては、ただいま座長からお話がありましたとおりに対応させていただきます。追って皆様に内容のご確認をお願いさせていただきます。

また、本日午後、本日の研究会の資料の内容につきまして、報道各社に対してブリーフィングを行いますのでご承知おきください。

最後に次回の日程につきましてはすでにご案内差し上げておりますけれども、2月20日(月)10時から開催させていただきたいと存じます。

現時点では、荒木座長、川田委員は会場にてご出席、石崎委員、小田委員、風神委員、北島委員、黒田委員、小豆川委員はオンラインでご出席と伺っておりますが、ご予定に変更はございませんでしょうか。

ありがとうございます。

事務局からは以上でございます。

○荒木座長

ただいまの事務局の説明について何かご質問等ございますか。

それでは本日の研究会はこれまでとしたいと思います。

本日もお忙しい中ご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