

2022年7月8日

「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」について

北島周作（東北大学）

■1. はじめに

- ・「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」（2022年1月より開催）における検討事項と経過について。
- ・引用資料については研究会のウェブサイトを参照*1。

■2. 研究会の開催の経緯と検討事項、状況

2.1. 開催の経緯

・新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、民間だけでなく、国家公務員においてもテレワークが拡大。

→ 令和3年8月「公務員人事管理に関する報告」において*2、「現行のフレックスタイム制の柔軟化など、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ついて検討を行うため、有識者による研究会を設けることとする」(3(2))とされ、それを受けたもの*3。

2.2. 検討事項と開催状況

(1)検討事項

- ・テレワークだけでなく、フレックスタイム制度の柔軟化、勤務間インターバル制度等も。

①テレワーク制度

・コロナ問題でテレワーク勤務が拡大。しかし、現行法では、テレワーク制度に関する規定はなく、各府省が内規等に基づいて、職務命令によりテレワークを行わせているのが現状*4。

・現在の勤務制度は、公務員が官署で共に勤務することを前提としたものとなっているため、テレワークを正面から位置づけることによる問題を把握しつつ、どのような制度とするのか検討する必要*5。

*1<https://www.jinji.go.jp/kenkyukai/kinmujikan-kenkyukai/kinmujikan-kenkyukai.html>

*2https://www.jinji.go.jp/kankoku/r3/pdf/3houkoku_jinjanri.pdf

*3 第1回研究会「資料1 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の開催について」。具体的な運用については、内閣人事局・人事院「テレワーク勤務の更なる活用に向けた留意点について」（第1回研究会「参考資料1-③」）。

*4 第1回研究会「参考資料1-① 現行の勤務時間制度の概要等」3頁。

*5 第1回研究会「資料3 考えられる論点」1頁。

②フレックスタイム制度の柔軟化

- ・すでに制度があることから研究会では先行して検討がなされている。詳細は後述。

③勤務間インターバル制度

- ・労働者の健康及び福祉を確保するために、終業から始業までの一定の時間を確保することを要求する制度。
- ・民間労働法制では、平成 30 年の働き方改革関連法により改正された労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）により、導入が事業者の努力義務化（2条）*6。
- ・公務員については職員福祉課長通知で早出遅出勤務の参考モデルが示されている程度*7。

(2)開催・検討状況

- ・第1回1月31日 勤務時間制度の説明、論点の摘示。
- ・第2回2月28日 内閣人事局、職員団体（公務員労働組合連絡会、日本国家公務員労働組合連合会）からのヒアリング
- ・第3回4月18日 各省庁のフレックスタイム制利用状況説明、第2回のヒアリングを踏まえた意見交換
- ・第4回5月30日 金融庁のヒアリング、フレックスタイム制についての意見交換
- ・第5回6月21日 フレックスタイム制の柔軟化を主たる内容とする中間報告骨子案の検討
- ・第6回7月4日 フレックスタイム制の柔軟化を主たる内容とする中間報告案の検討

■3. フレックスタイム制度の柔軟化

(1)民間のフレックスタイム制度

- ・労働者が、1か月などの単位期間の中で一定時間数労働することを条件として、1日の労働時間を自己の選択するときに開始し、かつ終了できる制度*8。
- ・フレックスタイム制を採る際には、就業規則により、始業時刻及び終業時刻の決定を労働者に委ねることを定め、労使協定により、対象となる労働者の範囲、3か月以内の単位期間、単位期間における総労働時間、標準となる1日の労働時間、労働者が労働しなければならない時間帯（コアタイム）、労働者がその選択により労働することができる時間帯（フレキシブルタイム）を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻などを定め

*6「事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない」。

*7 第1回研究会「資料3 考えられる論点」3頁、「超過勤務を命ずるに当たっての留意点について」に定める早出・遅出勤務の活用について（通知）」（第1回研究会「参考資料1-④」）。

*8 菅野和夫『労働法』（第12版、弘文堂、2019年）536頁。

なる必要（労働基準法 32 条の 3、労働基準法施行規則 12 条の 3）。

・労働者が、自ら、始業と終業の時間を決定し、単位期間内で 1 日の労働時間を自ら配分することができる。

(2)勤務時間法に基づくフレックスタイム制度

・平成 5 年に研究職職員について導入。その後、対象を拡大させ、平成 28 年より原則として全ての職員が対象*9。

・勤務時間法（「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」）という法律に基づく。民間の制度においては、労働者が始業及び終業時刻の決定権を持っているのに対し、勤務時間法上の制度は、各省各庁の長が、職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る制度という点で大きく異なる。

●勤務時間法

・5 条 1 項

「職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1 週間当たり 38 時間 45 分とする」。

・6 条 1 項

「各省各庁の長は、月曜日から金曜日までの 5 日間において、1 日につき 7 時間 45 分の勤務時間を割り振るものとする」。

・6 条 3 項

「各省各庁の長は、職員...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、4 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」。

→ 職員は申告できるが、最終的には、各省各庁の長が、公務への支障を考慮して決定する仕組みとなっている（なお、申告期限は、できる限り 1 週間前までとなっている（勤務時間等運用通知第 3 の第 9 項））。

・割振の基準等の詳細は人事院規則で規定（一般的な職員の場合。人事院規則 15-14）。

・割り振られる勤務時間は 1 日 6 時間以上（3 条 1 項 1 号）

・コアタイムは 9 時から 16 時までの時間帯において各省各庁の長が設定する 5 時間（同 2 号）

・フレキシブルタイムは 7 時から 22 時（同 3 号）

→ コアタイムが長く、1 日の勤務時間が 6 時間以上という縛り。

*9 簡潔なまとめとして、人事行政研究所編著『公務員の勤務時間・休暇法詳解』（第 5 次改訂版、学陽書房、2018 年）40 頁以下。

(3)柔軟化等に関する論点

・第4回研究会において整理された論点*10

①申告割振制によらないフレックスタイム制の導入

- ・現在は、民間と異なり、職員の申告に基づいて各省各庁の長が労働時間を割り振る仕組み（「申告割振制という」）。民間と同様に職員が決定する仕組みを作ることができるのか。
 - 現行制度は、公務運営体制の維持のためのものであり、この点支障がないか。

②勤務時間の長さ等の柔軟化

- ・現在は、1日に最低6時間を割り振らなくてはならず、コアタイムも長い。この縛りをもっと緩やかなものとすることはできるか。
 - 割振の単位期間（現在は4週間）、申告期限、コアタイムの長さや時間帯、フレキシブルタイムの長さ・時間帯、休憩時間の長さ・時間帯、1日の最短勤務時間数という諸要素をセットとしたパターンを検討。現在でも育児・介護職員については、異なるパターンが適用（割振期限は前日まで、コアタイムは2時間から4時間半、最低勤務時間数は4時間など）*11。育児・介護職員に適用されているパターンや民間におけるパターンを参考にすることを検討。

③より柔軟なフレックスタイム制の制度化

- ・現行のフレックスタイム制について、各省庁における利用の程度は様々*12。業務内容や職種により、フレックスタイム制になじまないものもある。また、複雑な勤務時間管理のためにシステム等の環境整備も必要。このような状況を考慮し、どのように柔軟化を進めていくか問題。
 - 一律ではなく、各省庁の各職場の実情にあわせた形で柔軟化をしていく必要。
 - 民間法制では労使協定により決定するところ、公務員の場合、勤務条件が法定されるとともに協約締結権が制約されていることから、勤務条件は代償措置の観点から法律の委任を受けた人事院規則において定める必要があるという考え方をとった場合、各省庁の裁量に委ねる内容には限界が生じる。
 - 研究会では、人事院規則等において、柔軟化のパターンを複数提示し、それを各府省に実態にあわせて選択をしてもらう方法を検討。どのようなパターンを設定する

■4. おわりに

*10 第4回研究会「資料3 フレックスタイム制の柔軟化等に関する論点整理（案）」。

*11 勤務時間法6条4項、人事院規則15-144条の3

*12 第3回研究会「資料3 各府省におけるフレックスタイム制の利用状況」