

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5回)

日時：令和4年6月21日(火)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、石崎委員、小田委員、風神委員、北島委員、
黒田委員

(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

○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5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、御参加いただきましてありがとうございます。

本日は次第のとおり、本研究会の中間報告の骨子案について議論したいと思います。

事務局の協力を得まして骨子案を作成いたしましたので、まずは事務局より、委員の出席状況と骨子案の説明をお願いいたします。

○役田職員福祉課長

本日、風神委員は13時30分頃から御参加になりまして、14時15分頃までの御出席予定でございます。川田委員及び小豆川委員は所用により御欠席です。

それでは骨子案を御説明いたします。

タイトルとして骨子案としておりますけれども、事務局としましては盛り込むべき内容は盛り込んでおりますので報告書案に近いものになっております。本日はさらに追記すべき点、表現を修正すべき点、内容を具体化すべき点などについて御議論いただければと思います。

骨子案の構成ですが、冒頭は本研究会の開催に至る経緯を記載してございます。それから、3ページのところに参りまして、研究会における議事の概要を回ごとに要約して記載しております。

続きまして、8ページでございます。ローマ数字のⅡが中間報告の本題に当たる部分です。

1.がフレックスタイム制の柔軟化でございまして、現行制度の概要を記述いたしまして、9ページからフレックスタイム制のルールをめぐる状況を記載してございます。10ページでフレックスタイム制に関する要望を記載いたしまして、「本研究会の見解①」を記載してございます。

記載の仕方ですけれども、各委員の個別の意見を御紹介する形ではなく、基本的には研究会の共通認識を記載した上で、御意見が多岐にわたったところは、「一方」、「他方」という形で意見を紹介する形にしてございます。

見解①はフレックスタイム制の柔軟化についてですけれども、この点は留意や配慮すべき点はあるつつも、柔軟化を進めることについてはコンセンサスが得られたと思いますので、そのように結論付けております。

12ページの「本研究会の見解②」については様々な観点からの御意見がございましたので、それらを御紹介しつつ、座長によります議事の整理に沿って記載させていただいて

おります。

13ページの「本研究会の見解③」は、前回の御意見を踏まえて整理しておりますが、コアタイムや1日の最短勤務時間の具体的な時間数、最長勤務時間数の設定の是非、深夜の時間帯におけるフレキシブルタイムの設定要件、現行制度からの移行の在り方などについて議論を深めていただければと思います。

14ページ以降が休憩時間制度の柔軟化でございます。この点につきましてはコンセンサスが得られていると思いますので、このような整理でよろしいか御確認いただければと思います。

16ページの下から17ページにかけてが、「3. 提言」となっております。ここは人事院に対して制度を措置するよう求めることのほかに、条件や環境の整備についても付言しております。この部分は、本当の意味での骨子となっておりますので、他に言及すべき事項があれば御意見をいただきたいと思っております。

最後の「Ⅲ. 今後の進め方」につきましては、丁寧に議論することとされたテレワークや勤務間インターバル確保の方策のほか、中間報告で取り上げていないテーマについて引き続き検討を行う旨記載したいと思っております。

なお、中間報告後の検討の進め方やスケジュールにつきましては、現在座長と御相談をさせていただいております。方向性が固まりましたら、各委員にも御案内させていただきます。

骨子案の御説明は以上でございます。

なお、小豆川委員は御欠席ですが、事前に書面で御意見をいただいておりますので皆様に共有をさせていただいております。

また、本日の議事録については、これまでと同様、発言者氏名ありの形で作成したいと考えておりますが、今回の骨子案及び議事録は、中間報告をいただいた後に公表させていただきたいと思っております。

事務局から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、ただいま御報告のありました中間報告骨子案の章立てに沿って順に委員の皆様と意見交換をしてみたいと思っております。

1ページから8ページまでが研究会開催から中間報告までの経緯となりますけれども、この部分について何か御意見等ありましたらお願いいたします。

石崎先生お願いいたします。

○石崎委員

2点ほど追加を検討いただければという点がございます。

まず1点目が、4ページから5ページにかけて、ヒアリングの内容をまとめていただいておりますが、組合のヒアリングの中で、柔軟な制度を導入するにあたって、人身体制の問題がキーになるという意見が出されたと記憶しております。その辺りについてもこの中でまとめていただけるとよろしいかと思っております。

それから、6ページの【勤務間インターバル関係】の黒ポツの3つ目で、「特定の日勤務間インターバルの確保が困難な場合に」の後の「一定期間の平均での勤務間インターバルの確保を可能にすることが考えられる」とありますが、代わりの休息を確保する措置等も必要になるという意見を申し上げたような記憶がありますので、もし可能であればそういった

意見も盛り込んでいただけるとありがたいなと思いました。

私からは以上になります。

○荒木座長

ありがとうございました。

それでは、いろいろと御意見を伺った後で、必要があれば事務局から発言いただくなり意見交換を行うということにいたしましょうか。

他に、1ページから8ページまでの経緯についてお気づきの点ございましょうか。

北島先生お願いします。

○北島委員

3ページの一番上で、「閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において」、「数値目標が設けられていることも踏まえ」と書かれており、それはそのとおりだと思いますけれども、数値目標が設けられていることを挙げることによって、改革自体がそうした形で進められると誤解されるおそれがありますので、もう少し誤解されないような書きぶりに変更してもよいように思います。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

それでは黒田先生お願いします。

○黒田委員

5ページの【テレワーク関係】で、健康確保の観点で、勤務時間が無制限に長くなることに関しても、私も含めて複数の委員からの御懸念があったと思うのですが、あともう一つ、場所や時間を問わない働き方のメリットだけではなくデメリットという点で、健康不調下でも無理して働くことができってしまう弊害についての懸念も追記いただけるとよいかと思えます。

それに関して十分な対策を講じることを後で論じることになると思うのですが、御検討いただければ幸いです。よろしくお願いします。

○荒木座長

ありがとうございました。

テレワークにおいて、いわば労働時間の歯止めが効かなくなるという趣旨でしょうか。

○黒田委員

労働時間の観点だけではなく、全員で出勤し集合して勤務しているときであれば、周囲の方や上司が健康変化に比較的気付きやすいのですが、場所や時間を問わない在宅勤務ですと、場合によっては体調が悪くても無理して働くこともできてしまうことがある、ということです。これについて、第3回研究会のときに、「シックネスプレゼンティーズム」という用語を使って御説明したと思うのですが、そういう点に関する懸念も加えていただくとよいかと思えます。それをいかにして防ぐかという方策がセットで必要になってくると思うのですが、その点についても加えていただければと思っております。

○荒木座長

趣旨についてよく分かりました。ありがとうございました。
他にはいかがでしょうか。
石崎先生お願いします。

○石崎委員

黒田先生の御意見を伺いながら、気が付いたのですけれども、5ページの健康確保のところ、「ワークとライフが混在する状況になることから、勤務時間が無制限に長くなることを懸念する意見があった」と書かれているのですが、勤務時間が長くなることと、ワークとライフが混在することによって、いろいろな精神的な負荷がかかることは別のことのように思いますので、「ワークとライフが混在する状況になること、勤務時間が無制限に長くなりがちであること」と分けて書いていただいて、先ほど御提案いただいたところも含めてまとめていただけるとよいかと思いました。
以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。
他にはよろしいでしょうか。
それでは今の点について事務局からはいかがでしょうか。

○役田職員福祉課長

先生方、御意見いただきましてどうもありがとうございました。
いただいた御指摘は、これまでの議論の中でも出てきている部分かと承知しておりますので、御指摘の趣旨で修文したいと思います。

○荒木座長

ありがとうございました。それでは、必要があれば戻ってくることにしまして次にまいりましょう。
8ページのⅡの「1.フレックスタイム制の柔軟化について」から10ページの「本研究会の見解①」の前までについてはいかがでしょうか。御意見があればお願いいたします。
北島先生お願いします。

○北島委員

厳密に言うと、フレックスタイム制の柔軟化についてだけの問題ではないのですが、研究会として個別の意見を述べる前に、研究会における改革の提言の基本的なスタンス、理念を書いた方がよいのではないのかと感じております。

それぞれの内容にそうした理念は盛り込まれているのですけれども、提言をする際の基本的なスタンスを個別の提言の前に書いた方がよいという話です。

もう少し具体的に申し上げますと、12ページの一番下の○に、「他方、既にテレワークによる働き方が広がってきている中で」というところで、「職員の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保、多様な有為の人材の確保に資するものであり、公務能率の向上により国民に対して質の高いサービスを提供することにつながるものである」と全体的な

目的につながるようなことが書かれています。

目的はいろいろあるのですけれども、私の理解ですと、この中で一番重要な目的は、職員的能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保ということであって、それに次ぐ目的が人材の確保や公務の能率だと理解しています。

テレワークでありますとかフレックスタイムの制度改革というのは、あくまでもその手段であるということだと理解しております。その辺りを最初にまとめて書いておけば、本研究会の立場が明確になるかと思います。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

全体の構成についての御意見でありました。

それでは、この点について先に議論しておきましょうか。

具体的な論点の前に、中間報告書の基本的なスタンスについて最初に議論してはいかがかという御提案でありますけれども、先生方いかがでしょうか。

(風神委員御参加)

風神先生、今、報告書の最初の1から8ページまでの経緯のところについて、御意見を伺った後、その次の8から10ページについて御意見を伺おうとしていたところですけども、今、北島先生から、その具体的な論点の前に中間報告書の性格、研究会のスタンスについて述べてはどうかという御提案があったところでございます。

○風神委員

分かりました。

テレワークについて政府で取りまとめられているものでは、いついかなるときも仕事ができるようにということが述べられているので、今回もそういったことを主眼としているのか、それだけではなくて、今般の働き方改革であったり、公務員という仕事の魅力であったり、働きやすさを高めるためにこのようなことを決めるのかということですか、おそらく北島先生の御発言にもあったと思いますけれども、制度が先行してしまって、かえって使いにくかったりして、労働者にとっては不利益になるようなことがないようにということは明記してもよいのかと思いました。

○荒木座長

ありがとうございました。

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

今、北島先生がおっしゃられた趣旨には賛同いたします。フレックスタイムなり柔軟な働き方が持つ意義について本研究会が思うところを示すという御趣旨だと思うのですが、目次の構成で考えますと、10ページの「本研究会の見解①」もそれと同じ機能を果たしているような部分があるように思います。先ほど北島先生は12ページを引用になられたので

すが、10ページの「本研究会の見解①」のところでも、若干足りないというか12ページより簡略に書かれているところがあるのですが、10ページの2つ目の○をもう少し充実させるような形に対応したら、北島先生がおっしゃられるような趣旨が実現されることになるのか御意見を伺えたらありがたいです。

○北島委員

柔軟化の必要性についてというところですね。

そうだと思います。

いろいろなところにこのようなことが個別の提言を基礎づけるものとして書かれているのですけれども、フレックスタイムの問題だけではなくて、あとで検討する勤務間インターバルやテレワークについても、こうした理念が基になるので、フレックスタイムだけではなくて、研究会全体の理念を各論に入る前にまとめて述べておくのがよいかと思います。

○石崎委員

失礼いたしました。そういう趣旨であれば、私もそのような形にさせていただくとよろしいかと思いました。確かに「本件研究会の見解①」の部分は、そういった柔軟化の意義の一方で、いろいろ留意しなければならないこともまとめて書かれているために、その部分が少し分かりにくくなっている印象がありましたので、そういう意味でも北島先生の御意見に賛成するところでございます。

ありがとうございます。

○北島委員

こちらこそありがとうございます。

○荒木座長

今回の研究会は、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を検討する研究会ということではあるのですが、どういう制度を構想すべきかというときの考慮事項が10ページの下から二つ目の○や12ページが一番下の○あたりでいろんなことが書いてあるということなのですね。

おそらく何度もそういう議論が出てくるので、これらの課題を検討する上で、どういうことに留意しつつ議論すべきなのかということを中心にきちんとどこかで明示していた方がよいのではないかという御趣旨かと思います。

そうしますと、書くとしたら最初の1ページの「1. 研究会開催の課題認識」に、なぜこういうことを今議論しているのか、どういうことに留意しながら議論しなければいけないのかということを少し書き込んでおけば、各所に出てくることの重複感がなく、どういう趣旨で議論をしているのかが伝わることになるかもしれません。そういう形で書けるかどうかもう少し検討をさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

それでは総論的な問題についてはさらに議論があってもよろしいのですが、とりあえず受け止めさせていただきまして、他の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

はい、ありがとうございます。

9ページのフレックスタイム制をめぐる状況の一番下の○のところで、現状としてフレックスタイム制の利用率が低い要因に関して考察されていて、主にシステムの調整が難しいので、システムの整備が必要であるというような議論が書かれています。他にも業務体制の改善がないと、フレックスタイム制を入れるとかえってコアタイムに業務が集中し結果としてみんなが超過勤務になったとか、業務の性質上そぐわない部署がある、というお話があったように記憶しています。そのため、システムの調整の問題だけではなく、根本的な課題もあって低くとどまっているところもありますという問題意識を追加されるとよいかと思います。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。他の先生方がいかがでしょうか。

9ページの「フレックスタイム制をめぐる状況」の最初の○で、「平成28年4月には、11.で記したとおり、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充するとともに、育児・介護を行う職員についてはより柔軟な勤務形態となる仕組みを措置した」という記述があるのですが、どう柔軟な形態にしたのかの説明は特にされていないということでしょうか。13ページの基本パターンはこれを元に行っているということですね。

もしそういうことであれば、後述する13ページの基本パターンの元となるものとしてどう柔軟化したのかが書いてあるとよろしいかと思いました。

他にはいかがでしょうか。

8から10ページまでは、よろしゅうございましょうか。

それでは、先に参りまして、次は10ページから11ページ、これは「本研究会の見解①」です。この部分についてはいかがでしょうか。

北島先生お願いします。

○北島委員

9ページの一番上で「申告割振制」という言葉が出てきているのですけれども、「申告割振制」は一般的な用語でしょうか、それとも本研究会でそのように定義した言葉でしょうか。

○荒木座長

はい。この研究会で独自に名付けたのだと思います。

○北島委員

その場合、「(申告割振制)」とだけ書かれていると、やや独自の言葉であるということが分かりにくいので、少し説明した方がよいかと思います。形式的なところで申し訳ありません。

○荒木座長

おっしゃるとおりですね。「以下、これを申告割振制と称することとする」など、独自のネーミングであることが分かるようにした方がよろしいと思います。ありがとうございます。

それでは、10から11ページの「本研究会の見解①」についていかがでしょうか。

風神先生お願いします。

○風神委員

今と同じような言葉の話なのですけれども、11ページ目の3つ目の○で、「また、フレックスタイム制の場合には、1日の勤務時間が官執勤務の場合よりも長く設定される場合があることを踏まえ」とありますが、フレックスタイムで朝を早めたときに、その1日の勤務時間を早めたなら後ろを短くするというのではなくて、後ろも例えば延ばすことがあるので長くなるということが、一般の人が読んだときに分かるのかという点が若干気になりました。もし、今回の中間報告を広く一般の人にも読んでいただくということを念頭にするならば、もう少し脚注なり言葉を補ってもよいのかなと思いました。もちろんある程度こういったことに詳しい人だけを対象にするならば、余計なことなのかなとも思っております。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

他の点について何かございますか。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

10ページから11ページにかけて、他の先生の御意見によってというところはあるのですが、公務において「行政サービスを提供するための執務体制を確保しなければならないという特殊性が存在し」とあるのですけれども、それをもって特殊性と呼ぶかどうか自体についても、この研究会で議論があったように記憶するところからすると、この特殊性という言葉は使わずに書いていただく方が慎重ではないかという気がしたところであります。

ただ、官庁執務時間が定められている経緯や趣旨がまさに特殊性ということで説明され、設けられているのであれば、この言葉を残していただいても構わないです。その場合でも、「特殊性が存在するとされ」など本研究会がこの特殊性を認めたものではないということが分かるような形で書いていただくとありがたいなと思いました。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

先生方から御意見を伺った上でさらに議論したいと思っておりますので、他にもお気づきの点があれば御指摘ください。

それでは、まず風神先生から、フレックスタイムだと長時間になるということが原案のままでは伝わりにくいのではないかという御意見でした。申出によって、始業時刻と終業時刻を割り振るとしても、労働者の方で決めるということで、いわゆる定時が決まった執務時間よりも長くなり得ることが分かるような形でもう少し丁寧な説明をしたらどうかということでした。それはおっしゃるとおりかと思えます。

それから、石崎先生の御指摘の点です。これをどう捉えるかについて先生方の御意見を伺いたいと思えます。まず事務局に伺いますが、本研究会の見解①②③とありまして、これは研究会としてこういうことでまとまったというものとして書いてある部分と、いろいろな意見があったというのを、そのまま書いてある部分があるかと思えます。この執務体制を確保しなければならないという特殊性が存在し、という点について、石崎先生としては、特

殊性をそのまま受けとめることが適当なのかという見解もあるので、こういう表現でよろしいでしょうかという問題提起だと思います。まず書きぶりとしてはどういふことでしょうか。

○役田職員福祉課長

これはこれまでの直接の御議論というよりは、いろいろな関連制度を御紹介していく中で、官庁執務時間という制度があつて、それが一応設けられている考え方ということで、書かせていただいております。特殊性という言葉は必ずしも使わなければいけないかどうかというのはもう一度、経緯などと併せて制度を確認させていただきますが、それほどリジットに考える必要もないのかなと認識してございます。

○荒木座長

これは行政法の先生方にお聞きすべきかもしれませんが、以前はとにかく公務の勤務関係の特殊性から、契約法理は一切適用しないということでした。そこは随分変わってきており、契約法理なども十分妥当するのではないかと言われてきている気もいたしますので、特殊性というのはあんまり簡単に書いてしまうと、伝統的な考え方に固執しているような印象を与えかねないとなれば、少し表現を工夫されてもよいような印象を持ったところではございました。

では、そこは検討していただくということにいたしましょうか。

他にはよろしいでしょうか。

北島先生お願いします。

○北島委員

11ページの最後の点ですが、「以上のような点を総合的に勘案し、現行のフレックスタイム制を柔軟化することが適当である。」と結論を書かれています。

その前の部分で、メリットもデメリットもあるので、それを合わせて考えるということなのだろうと思うのですが、メリットもデメリットもあるとしつつ、そのまま「総合的に勘案して」の結論は少し日本語として違和感があるので、良い点も悪い点もありますけれども、良い点が上回っているという趣旨が分かるように書いていただければと思いますがいかがでしょうか。

○荒木座長

大変ごもつともな御指摘と承りました。

どのように総合的に勘案するところなのか、というのが分かるように書いていただきたいということでしたが、私もそのように思います。

他にはいかがでしょうか。

よろしければ、先にいきまして12ページから13ページにかけて「本研究会の見解②」の部分についてはいかがでしょうか。

北島先生お願いします。

○北島委員

12ページの二つ目の○の最後の行ですが、「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」とかなり慎重な表現をされているのですけれども、これは「導入も考えられる」では駄目なのではないでしょうか。

この辺りがどのような結論になったのか記憶にないのですけれども、その点を確認しつつ、どのような表現とするのがよいか、検討いただければと思います。

○荒木座長

おそらく、「本研究会の見解②」は、いろいろな御意見があり、そのまま列挙されているのではないかと思います。

前回私の最後のまとめが少し言葉が足りなかったかもしれません。たしかに申告割振制によらないことも十分考えられるのではないかとということもありました。そういう中で、私の方で申告割振制によるフレックスタイムを基本にというふうなことでまとめたかもしれません。

後ほど議論するように、基本パターンは、13ページで提示するのですけれども、この他にパターンとしては、申告割振制によらない制度の導入も選択があり得るという議論になってきますので、完全に申告割振制をやめてしまうという議論でいくよりも、現状を一つの基本パターンにとらえて、その上でどこまで柔軟にできるかということを議論していく方が建設的な制度設計もできるのではないかと受け止めてまとめたような次第でございました。

ですので、いろいろな御意見をいただいたところで、「導入の余地も考えられる」というのは、導入の余地もあるという趣旨でおっしゃったのかもしれませんが。

実際、この基本パターンのバリエーションとして、そういうものがあっても問題ないということですので、ここのまとめ方については今日の議論などでもコンセンサスが得られれば、全体として、研究会としての考え方が分かるような表現ぶりに整えるということは十分あり得ると考えております。

重要な点の御指摘ありがとうございました。

他にはいかがでしょうか。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

今の点と関連していますが、確かに、私も前回、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があるという趣旨の意見を申し上げた記憶はあります。他方で、現行制度が申告割振制であることからすると、一気になくしてしまうというのも難しい部分もあるのではないかと印象も持っていたところでした。そういう意味では、余地も考えられるという部分の表現に関しては、このままでもよいかという気もしておるところではあります。

ただ、12ページ目の最後のところで、「申告割振制によるフレックスタイム制を基本に」とあるのですが、「基本としつつ」としていただくと、場合によっては、申告割振制によらない選択も可能という趣旨がより伝わりやすくなるかなという気がしました。

以上になります。

○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。

今の「申告割振制によるフレックスタイム制を基本としつつ」という表現は、私も大変よい表現ではないかなと思ってお聞きしたところでもございました。

基本パターンを決めて、実際にいろいろなバリエーションがある中で、たくさん部署が申告割振制によらないものを選択していくことも十分あり得ることです。そういう意味では、これが基本でなければいけないというほどの強い意味合いを持たせる必要もないと考えております。

他にはよろしゅうございますか。
黒田先生お願いします。

○黒田委員

12ページの上から三つ目の○で、導入する場合の懸念点がいくつか記載されていると思うのですが、「職員のヘルスリテラシーの向上のための取組」が、「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」と併記されていると唐突な感じがあるので、少しだけ言葉を足した方がよいかと思います。

というのは、職員のヘルスリテラシーの向上というのは、全職員が勤務時間の設定を御自身で自由に裁量できる、つまり、申告と事前割振制によらず自由に設定できるときに、結果として長時間労働になる日もあり、そういう時の健康影響がどうかなどを職員が十分に分かった上で、つまり、ヘルスリテラシーを高めた上で対応する必要があるということだと思います。今すぐに適切な表現を御提案することができないのですが、「職員のヘルスリテラシー」の表現の前に、もう少し健康を阻害しない働き方を御自身に理解していただくためというニュアンスを入れていただく方がよいかと思います。

よろしくをお願いします。

○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

骨子案に対してということではなくて、小豆川先生から、この骨子案の「本研究会の見解②」に追加してはどうかという御意見があったことへの意見です。御意見の中では、業務の見える化、プレゼンス管理を行い、情報共有と信頼関係の確保が求められるということを導入条件として入れてはどうかという御提案が出されていたところだと思います。

このような情報共有や信頼関係の確保という観点から、情報システムツールによる業務の見える化やプレゼンス管理が重要であることは私も賛成なのですが、導入条件として書いてしまうと、ややきつくなりすぎるかなという気がしております。ですので「信頼関係の確保のためにこういった方法をとることなどが考えられる」などという形で入れていただくとういのかという印象を持ったところです。

本日御欠席でおられるのでまた改めて事務局で調整していただくということになるかと思うのですが、小豆川先生に対する私個人の意見としては以上になります。

○荒木座長

ありがとうございました。
今の点は小豆川先生に趣旨を確認いただいて、ということがよいかと思います。
他にはいかがでしょうか。

よろしければ、先に行くことにいたしまして、次は13ページから14ページにかけて「本研究会の見解③」です。この点についてはいかがでしょうか。

小田先生お願いします。

○小田委員

13ページの三つ目の○で、もしかしたら本来前回お伺いしておいた方がよかったのかなと後で思ったところではあるのですけれども、「府省・部署ごとの業務の実情等に適合する最適なパターンを選択可能とすることが適当である」という部分ですが、実際の運用のイメージとしては、局や課ごとに異なるパターンを選択できる制度をイメージした文言だと受け取ってよいのでしょうか。それとも、現実には府省やそれに準ずる規模の大きな組織単位で最適なパターンを選択することになるのでしょうか。これまでの研究会でどの程度権限を分権化するのかということは、ほとんど議論になっていなかったのかなと思いましたので、細部は今後の研究会でさらに議論していくという理解でよいのかお伺いしたいと思います。

この発言の背景としては、パターンを選択する最小単位が省なのか局なのか課なのか、どの程度のレベルで権限を分権化するのが、実際の利活用に多少影響するのかと思うところがあります。大きな単位になればなるほど、柔軟にしにくい部署に引きずられがちなのかなというところが気にかかりましたので、今回の書きぶりから、それがある程度意図されたところがあればお伺いしたいと思っております。

以上です。

○荒木座長

それでは、御質問ですので事務局からお願いします。

○役田職員福祉課長

小田先生どうもありがとうございます。

勤務時間制度につきましては、各省共通のルールを人事院規則、運用通知で定めておりますが、勤務時間の管理はかなり細かい部分がございますので、それより先の部分は基本的に各省が部内規定・訓令という形でルールを定めております。

ここの部分の趣旨は、基本的に「府省・部署ごと」と書いておりますので、各府省において、必要に応じて、細かくルール設定をすることが可能という意味合いになっております。

ですから、細かい部署ごとにたくさんルールを書き分けることをいとわなければ、かなり小さい単位できめ細かいルール設定ができますし、管理が大変なので大括りにしたいという意向が強く働くと、本省で一本、あるいは本省と出先の二本立てという作りになるのかなということで、省庁によってもいろいろな職種や現場を抱えているところと、基本的に同じような業務のところがありますので、基本的には省庁の御判断に委ねるものと認識してございます。

○小田委員

よく分かりました。どうもありがとうございます。

○荒木座長

おそらく府省ごとでなくてもよいということが含意されているということで、「部署ごとの」とも書いてありますので、かなり分権的な処理も視野に入れた記述ではないかと思いました。

風神先生お願いします。

○風神委員

今のところで、研究会の議論の時だったか、事前御説明の時だったか忘れてしまったの

ですけれども、省によっては最適なものを複数選ぶことも可能であるというお話もあったように記憶しています。もしそうであるならば、必ずしも最適というのは一個ではないということを入れてもよいのかなという印象も今のところ持っています。

もちろん何でもかんでも増やしていければよいというものではないかと思えますけれども若干感じた次第です。

もう一点、14ページの一番上の斜体になっているところがおそらくペンディングかと思えます。前回の研究会の資料では、最長勤務時間が具体的に明記されていたものが明記されなくなったということは私も歓迎しております。

民間の方も、労働基準法の適用除外の際には、例えば身体的な緊張状態が少ない業務や精神的緊張が少ない業務など、理由や業務の内容が明記されています。また、36協定を結ぶ際にも1週間や1月単位で上限があるので、いたずらに最長時間を延ばすのもよろしくないかなと思います。

ただ、それを踏まえた上でこのように改善されたと思うのですけれども、この文章で一体何を言いたいのか伝わりにくくなっているのかなと思います。

少なくとも、「フレックスタイム制において最長勤務時間を設定する際は」と最初に書く方が分かりやすいですし、最長勤務時間数を設定するにしても必要がある時のみ最長の勤務時間数を取れると書きたいのか、所定内労働時間、残業が不当に長くなるといけないのか、何を伝えるための文章か分かりにくいかなという印象も受けました。

以上です。

○荒木座長

これは半分質問かもしれませんが事務局いかがでしょうか。

○役田職員福祉課長

御指摘ありがとうございます。ここで打ち出している基本パターンにおきましては、これまで1日の最短勤務時間数を6時間としていたものを、2時間から4時間に短縮してはどうかという内容になっております。

1日6時間働くという前提になりますと、基本的には日々の勤務時間数は、大体同じで大きな差がなくなってきましたけれども、1日の最短勤務時間数を短くすると、一定期間のトータルの勤務時間は変わらない場合、勤務時間を短くした日がある分勤務時間が長くなる日が出てくるということでございます。

もちろん本人の申告によるものではありませんけれども、申告によるからといって、ある日の勤務時間が十何時間にもなるというようなことは、長時間労働是正の観点からも適切ではないのではないかという趣旨で、今回1日に割り振られる勤務時間の最長の上限を設定してはどうかというものでございます。その辺りが明確になりますように記載を修正させていただければと思います。

○風神委員

ありがとうございます。今の御説明が非常に分かりやすかったので、ぜひそれが反映されればと思います。

○荒木座長

今の点は、勤務間インターバルをどうするかということにも連動しているかと思えます。

ある日の終業時刻がずっと遅くなりますと、翌日いつから働くかということについて、勤務間インターバルを優先すれば、そこから例えば11時間後ということになりますが、翌日も特定の時間に出てくる必要があるという場合には、その前日の就業時間はそんなに長くはできないということになりますので、その辺りも絡んできてこの最長勤務時間はどう決まってくるかという問題もあろうかと思いました。

他にはいかがでしょうか。

北島先生お願いします。

○北島委員

今のところに少し関係するかもしれないのですが、「人事院が基本パターンを定めた上で、各府省が個別の事情に応じて、人事院と協議の上、府省・部署ごとの業務の実情等に適合する最適なパターンを選択可能とする」と書かれており、基本パターンは示されているのですが、個別の事情に応じて選択するパターンをあらかじめ示すということだったのでしょか。それとも基本パターンだけ示して、あとで基本パターンではうまくいかないところは個別事情に応じて協議をして説明するという制度設計にする予定だったのでしょか。その辺りの理解が浅くて申し訳ありません。教えていただければと思います。

○荒木座長

では事務局からお願いします。

○役田職員福祉課長

ありがとうございます。

現行もそうですが、この基本パターンを人事院規則で規定するというようにしております。

これによらない柔軟なパターンをどうセットしていくのかはいくつかやり方があろうかと思えます。

ここは実際に制度を作っていく段階で各府省との御相談になるかと思えますけれども、ある程度各府省において、求める柔軟化の程度が似通ってくる、あるいは特定の職種や要件が条文としてうまく作れるのであれば、例えば規則、あるいは運用通知のレベルで、他にこういうパターンがありますというのを書き切ることも可能だろうと思っております。

他方で、各府省が求める柔軟化の仕組みがかなりバラついていて、なかなか統一的に記述するのが難しいということであると、ある程度個別の運用を認めていきながら、運用状況を見て、どこかの段階で統一的なルールに揃えていくことになるのかなということもございまして、我々としてもあまり細かいものをバラバラと協議で認めるということではなく、なるべく、ある程度共通のパターンを括り出して、各府省に示して選んでもらえるような形が作れないかというところは模索していきたいと考えてございます。

○北島委員

ありがとうございます。

○荒木座長

この基本パターンはあくまで基本となるパターンでありますから、他にバリエーションがいろいろあると。いろいろなバリエーションも人事院で作って、各府省や部署に対してある程度の数の選択肢を示して、その中で、それを基本にどう考えようかということになるのだ

と思います。

基本パターンのいろいろなバリエーションがいくつかあるだろうという問題と、もう一つ、北島先生も御指摘になったように、個別の労働者との調整があります。

例えば、今の基本パターンですとコアタイムが2～4時間となっているのですが、個別の労働者が明日このコアタイムには出勤できないので、明日についてはコアタイムに出勤しないような働き方を認めてほしいという個別の例外をどのように認めるかを、パターンとして書き込んでいくという、パターンとしてのバリエーションがあります。また、そのパターンを採った中での個別の労働者のニーズとの調整をどうするかというバリエーションという、二つのバリエーションがあるのかというふうにお話を聞いて思いました。

個別の調整を柔軟に認めるとすると、実は相当柔軟なフレックスタイム制になるだろうと思います。

現に、基本パターンは、労働者が申告をしてそれに従って使用者が割振りを行うということなので申告割振制ということになっています。ただ、割振り後の変更も当日の勤務時間開始前までに労働者が申告して調整可能ですので、これは民間法制において、労働者自身が、いつ勤務するかを決めることとほとんど差がないぐらいの運用が、申告割振制の下でも可能だということではあります。

ですので、この基本パターンを決めた後で、パターンとしてどこまで個別の調整を認めるかについて、ここでは、割振り後の変更を当日の勤務時間開始前までできるとして、非常に柔軟に個別の調整を認めているパターンが示してあります。

ただコアタイムについては、例えば4時間と決めるとそこには必ず来なければいけないということなのですが、子供を病院に連れていくために出勤できないというような個別的な事情に基づいて、例外を認めることをどこまで明示的に認めるのかという個別対応の問題はあるかと思えます。

そういうパターンとしてのバリエーションとそのパターンの中での個別対応の例外措置という双方について考えた上で、お示しになると、今回提案しようと思っている内容がより伝わりやすくなるかと思いました。

他にはいかがでしょうか。

石崎先生どうぞ。

○石崎委員

今の点とも関連するのですが、まず基本パターンについて理解の確認なのですが、これはコアタイムについて週1日は免除ができて、かつ、1日の最短勤務時間数を見ると、週1日は場合によっては2～4時間未満とすることも可となっているのですが、そうすると週2日は2時間働かなかったとしても構わない日があるという理解でよろしいでしょうか。

最短勤務時間の免除や2～4時間未満とすることができるというのは、これも個々の労働者との関係でということなのか、あるいは、職場において、この曜日は2時間とか4時間という逸脱可能な日が指定されて決まってくるものなのかのイメージを教えてくださいとありがたいなと思いました。

また、フレキシブルタイムが5～22時となっており、現行の制度が7～22時でしたので、ここもかなり柔軟化を図られているのかなと思ったのですが、それで本当に大丈夫なのかなというのは若干気になることです。柔軟化という意味ではもちろん歓迎されることではあるのですが、5時出社となるとかなり起床時間等も早くなることも考えると、場合によっては現行のまま7～22時としておいて、逸脱した後のパターンで、5時開始で大丈夫そうなどころについては5時開始にしていくという在り方も考えられるような気もした

ところでは。
以上になります。

○荒木座長

基本パターンについてもう少し事務局から御説明をお願いします。

○役田職員福祉課長

ありがとうございます。

コアタイムや1日の最短勤務時間数の具体的な時間数、あるいは免除の置き方は、これまで特に深く御議論されているわけではありませんので、もしそれが適当ではないということであれば御意見を頂戴できればと思っております。

ただ、現行制度におきまして、コアタイムや最短勤務時間数は、各省各庁の長、使用者側が勤務時間を割り振る際の基準として置かれているものですので、必ずしも個々の職員との関係で問題となるというよりは、その組織において共通で働いてもらいたい時間をどう定めるのかという観点から置くものでございます。

ですから、例えばここでも週1日は免除可や2～4時間という幅で、各省共通のルールを定めますけれども、各府省において、裁量の中で免除しないというオプションも取り得ますし、4時間と決め打ちするとか、あるいは3時間を選ぶことは可能になるということでございます。

こういう幅を持った示し方が良いのかどうかということも論点にはなりますので、御意見を頂戴できればありがたいということでございます。

フレキシブルタイムの開始時刻を5時に繰り上げたということもございますけれども、フレックスタイム制はオフィスに出勤する場合も在宅勤務の場合も共通の仕組みでございますので、どちらかといいますと、5時に早めているのは、在宅勤務の場合に5時から勤務を始めて、例えばその日はお昼ぐらい、午前中の勤務で終わるといようなことを可能にするという意味で、5時まで繰り上げたところでございますけれども、逆に出勤して働くような場合は、おそらくわざわざ5時に設定することはないのかなと思います。

○石崎委員

趣旨についてはよく理解できました。

他方、基本パターンとして示す時に、今回そういった柔軟化の要素を大分盛り込んでいただいているのですけれども、逆にその結果分かりにくくなっているような印象もある気もするところです。どちらがよいのかなかなか悩ましいところではあるのですが、ある程度リジッドな基本パターンを一つ作りつつ、そこから逸脱できるオプションを示すというの、示し方としてあるのかとは思いました。この点、他の先生方の御意見等も伺えればと思えます。

○荒木座長

ありがとうございます。

私も先ほどお話をしながら、基本パターンが一個しか示されていないものですから、イメージが伝わりにくいので、基本パターンとそのバリエーションを全体で三つぐらい示すということになってくると、基本パターンの意味も伝わるかもしれないと思ったところでした。

黒田先生お願いします。

○黒田委員

事務局と石崎先生のやりとりを通して、私は完全に誤解していたことを理解しました。基本パターンは個人の働き方の基本パターンと思いながら読んでいたのですが、基本パターンを決めるルールという位置付けなのですね。この中で、各府省でもう少し狭い範囲で決めていただいてもよいですよというルールなのですね。文章をよく読むと説明してあったのですが、基本パターンという、お好みで一人一人が自由に働けるように読めてしまうかと思いました。

こういった誤解を避けるためには、見解③の3つ目の○に、このパターンの中で、各府省でそれぞれ調整して決めますよと書いてあるので、よく読めば分かるかなと思うのですが、逸脱と明記するなど、少しだけ書きぶりを変えればよいのかと思いました。また、人事院が決めた基本パターンの中から、各府省で、もう少し狭い範囲で事情に応じて設定するということが分かるように、御説明を追加していただければよいかと思います。

一方で、個人の働き方がどうなるのか興味を持って読む人は、私と同じような読み方もされるかなと思うので、ルール決めのパターンと、このような働き方もできるということが例示されるとよいのかもしれない。

ただ、そのようなことは報告書では適切ではないかもしれないので、この意見自体がマッチしていたかどうか分かりませんが、御参考までにお聞きいただければと思います。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。
北島先生お願いします。

○北島委員

基本パターンについて、少し気になる点があります。基本パターンが一個示されていて、これから増やしていくことになっていくのかと思うのですが、この基本パターンを設定する上で、個別の事情に応じて、各府省が基本パターンではないものを選択する余地は残されているとはいえ、一番基礎となる基本パターンを作る際に、各府省の意見を全く聞かずに作って、コンセンサスが得られるのかということを少し心配するようになりました。

この点いかがでしょうか。

○荒木座長

事務局いかがでしょうか。

○役田職員福祉課長

おっしゃるとおりでして、会議の最後に、座長から御提案いただこうかと思っておりますけれども、ここで示しております基本パターンにつきまして、各府省に対してこの案をお示ししまして、実際これでどうなのかということをお意見としてお寄せいただきまして、その御意見は研究会で共有して、その上で、最後詰めればよいのかなと思っております。

各省がこれ一本で十分だという感じであれば、たくさんバリエーションを作る必要もございませんし、ああいうのも欲しい、こういうのも欲しいというのが出てくるかもしれません。

ですので、一旦各省の受け止めといいますか、率直なところを踏まえた上で、基本パタ

ーン、あるいはそれに準ずる複数のパターンの作り方、示し方を検討すればよいかと考えてございます。

○北島委員

分かりました。これから、またそれを聞いた上で、確定させて、中間報告の完成となるという理解でよろしいですか。

○荒木座長

はい。各府省や職員団体などの御意見も聞いた上で、さらに議論を進めていくという予定でおります。

他にはいかがでしょうか。

○風神委員

そろそろ失礼しなくてはいけないので、最後に発言させていただければと思ったのですが、私も基本パターンについて、もし各府省の方々と話して必要ならば基本パターンをいくつかお示ししたり、あるいはその中でも例えばそれを基に、具体的に一人の労働者がどのように働くのかを例示するというのはよいと思いました。

一方で、今回はガイドラインではなくて中間取りまとめである中間報告書であるということを考えると、他の部分についての話ですが、例えば17ページの最後の提言のところ、管理システムの導入ということがあるのですけれども、私自身はこれに対して、マネジメント職、管理職のテレワークのマネジメントの研修や他のことも入れてよいのかと思いつつ、あまりそういうものが多いとガイドライン化してしまうのかなとも思いました。

それについては、チャットにも入れて、ここで退席させていただきたいと思います。失礼いたします。

○荒木座長

風神先生、お忙しいところありがとうございました。

○荒木座長

それでは、他にはいかがでしょうか。

「本研究会の見解③」の基本パターンについて、分かりにくいところがありましたので、趣旨を明確化しつつ、関係者の意見も聞いてまとめていくという方向の御示唆をいただいたと受け止めております。

よろしければ、さらに先に進めたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは次は14ページから16ページまでの「2. 休憩時間制度の柔軟化」です。この点について、何かお気づきの点があればお願いいたします。

それでは私から、16ページの「本研究会の見解」で、最初の○の下から3行目ぐらいで、「この特例措置は、再度の休憩時間を置くことによる勤務能率の低下や、拘束時間が長くなることによる疲労蓄積を防止するためのものであることを踏まえた上で、連続勤務時間の規制を柔軟化すべき」とあります。ここはよく読み込めてなかったのですが、休憩時間の関係と拘束時間が長くなることによる疲労蓄積が分かりづらかったので御説明いただけますでしょうか。

○役田職員福祉課長

現行制度につきましては、4時間働いたらばそこで休憩時間を置くというのが大原則になっております。

ただ、12時から13時のお昼時に休憩時間を置いた場合に、その4時間のルールを適用しますと、夕方5時にもう一回休憩時間を置かなければいけないということになります。

ただ、そこまで働いてきますと、あと少し働けば、勤務時間が終了して仕事から解放される時に、あえてそこで再度休憩時間を置く必要があるのかということになります。勤務時間の終了が見えていますので、ある意味スパートをかけているところで、わざわざ仕事を中断するのがよいのか、あるいは、休憩時間を置いたことで拘束時間が長くなり、かえって疲れるのではないのかという観点から、特例として、4時間を超えても休憩時間を置かなくてもよいという仕組みになっているという趣旨でございます。

○荒木座長

説明を聞いてよく分かりました。

4時間勤務したら休憩を与えなくてはいけないということを書いていただいた方が分かりやすいと思います。4時間働いて必ず休憩を取らなくてはならないとすると、4時間半しか働かないのに、休憩を取って、残りの30分働くとなると全体の拘束時間がいたずらに長くなるだけで不合理だということですね。

よく分かりました。

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

16ページ一番上の○で、職員団体からの懸念事項の記載がございます。

これに関して、所定の休憩時間を自律的に確保する意識が希薄となるという懸念に対しての本研究会の見解がないので、議論した方がよいかと思います。

今まで議論されてなかったように記憶をしているので、今日新たにということになるかもしれません。休憩時間を必ず取ってくださいということを繰り返し周知することや、他のところでもありましたけれども、ヘルスリテラシーをいかに高めるかという休憩の必要性について、職員自身でしっかり理解していただいて、きちんと取っていただくという対策を進めるという記載になるのかと想像しているのですが、追記できるように議論ができるとよ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す。

懸念が示されておりますので、それに対する研究会としての見解があってしかるべきではないかという御指摘でした。

他の先生方もいかがでしょうか。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

ありがとうございます。

黒田先生の問題意識に対応する形ですが、16ページの「本研究会の見解」の最後の○

に関わってくるのかと思いました。ここでは、一斉付与にはせず、職員の申告を考慮して、個々に休憩時間を設定することができるという方向を示しているということだと思います。職員の申告を受けて、休憩時間を設定するにあたって、きちんと休憩時間が確保できるような配慮が必要であることや、あるいは、休憩時間が確保されているかを適宜確認することなども必要であることを加筆していただくとよいかもしれないと思いました。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。
他にはいかがでしょうか。
北島先生お願いします。

○北島委員

同じところですが、職員団体からの懸念は、主にテレワークの時の休憩の問題であって、「本研究会の見解」において念頭に置かれているのは、今まで検討しているフレックスタイム制だと思います。ですので、テレワークの際の休憩の取り方については、テレワークについて議論する際にあわせて検討する必要があることを書いておけばより安心かと思います。

○荒木座長

ありがとうございました。
テレワークにおける休憩の問題と、入社した上でフレックスタイム制の下での休憩は性格が違いますので、懸念がテレワークについてのものであれば、テレワークにおける考慮事項として別途検討するのが適切だと思います。
16ページの最後の○で「コアタイムの時間帯に休憩時間を置くことは不可」となっているのですが、コアタイムの設定はだいたい1日の勤務時間の真ん中辺りにくるのではないかと思います。12時から13時の昼食時間を除いてコアタイムが設定されていればよいのですが、みんなが10時には入社して、午後2時までいてほしいというコアタイムの設定の時には、昼食時間はどういうことになるのでしょうか。

○役田職員福祉課長

現行制度は先に休憩時間が決まっています、それを前提に、フレックスタイム制において、職員が始業・終業時刻を申告して、勤務時間を割り振るという仕組みになっております。ここを職員の申告に委ねることになりますので、コアタイムの置き方によって、申告によってどこに休憩時間が取れるのか取れないのかということになります。現行のコアタイムは休憩時間を挟んで連続した時間を定めるということになっていますが、そこを何らかの手当をしないと、昼休みに逆に休憩時間が取れないということにもなってしまいますので、制度化に当たっては検討する必要があるかと思っております。

○荒木座長

基本パターンのコアタイムを4時間と設定した場合と、休憩時間をどこに設定するか個人の申告によることができるということも併せて認めた場合に、コアタイムの書きぶりなり、コアタイムの時間帯に休憩時間を置くことはできないという表現をしてよいかどうかは検討いただいた方がよいのかかもしれないという気がしました。

他にはいかがでしょうか。

よろしければ、16ページの一番下から17ページにかけての「3. 提言」ですが、この部分についてはいかがでしょうか。

北島先生お願いします。

○北島委員

17ページの上から2番目の○で、結論として、早期にシステムを整備する必要があることはそのとおりだと思います。ただ、今後の研究会の進め方ともおそらく関わってきますが、議論の際に、そもそもどのようなシステムが導入されるのか、どのように使うのかなどのシステム内容が分からないまま議論しているところがあります。システム内容がどういうものになるのかが分かると、フレックスタイムの設定の際のマネジメント負担も理解しやすくなると思います。

それと同時に、研究会での議論で、いろいろな制度改革が行われるということになりますと、開発中のシステムが制度内容に対応しているのかという問題も出てくるので、システムの情報も入れつつ、こちらの情報も入れつつ、もし提言をするのであれば、その提言が実現可能かということもやりとりしながらやっていく必要があるように思いました。

ここで書く内容ではないのかもしれませんが、問題意識を忘れないうちに申し上げた次第です。

○荒木座長

ありがとうございました。

勤務時間管理システムがどういうものになっていて、整備がされてない状況とはどういうことで、何をどこまで整備しなければ上手く回らないのかという情報が我々には欠けているような気もいたしますので、趣旨が伝わるようにしていただければと思います。この場でも勤務時間管理システムの整備が必要だと言われているのはどういう感じのことかお伝えいただけますか。

○役田職員福祉課長

公務におきましても民間労働法制と同じようにいわゆる超過勤務の上限のルールが導入されたということをございまして、そうしますと、客観的に職員の勤務時間を把握する必要があるということをございます。

従前、公務は出勤簿に判子を押すことにより勤怠管理をしておりましたけれども、それでは足りませんので、上限規制等も契機といたしまして、客観的に勤務時間を把握するシステムを導入するという事になっております。

そうしますと、基本的には、始業時刻や終業時刻を確定していくことになるわけですが、フレックスタイムにおきましては、始業・終業時刻が職員の申告によって変化しますので、変化した時間を元に実際の始業・終業時刻を確認しないと、勤務時間がきちんと把握できないということになります。ですので、そのようなことも盛り込んだシステムの整備を進めていく必要があります。現在、内閣人事局で取組を進めていただいております。各府省において、システムの導入が進んでいる状況にあるということをございます。

ここでのシステム整備は、今御説明したことを念頭に置きながら、記載をさせていただいておりますけれども、今申し上げたシステムの趣旨や位置付けは補足させていただければと考えております。

○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。
石崎先生お願いします。

○石崎委員

今の点についてなのですが、このシステムはオンライン上のインフラのようなものをイメージしておけばよろしいですか。

○役田職員福祉課長

理想はオンライン上の仕組みられたものが最終的な到達点なのかと思っております。

○石崎委員

それとも関係するのですが、17ページの二つ目の○で、「不可欠」という表現が使われているのですが、システムが入らないと柔軟化は難しいという印象を与えてしまうのは本意とは違うので、「不可欠」よりは「有効」など表現を変えていただくとよいかという気がしました。

以上です。

○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

同じく17ページの二つ目の○で、先ほど事務局から御説明がありましたが一応確認のためにお伝えします。

今回、システムがあるとよいということで、システム整備を進めるという目的として、申告・割振りの手続を簡素化することと書いてありますが、今回の勤務時間制度の柔軟化を導入した後に関しても実態把握をして、どのように変わったかをウォッチしていくことが必要だと思います。元々システムの目的として、勤務実態把握があると思いますが、柔軟化した後の制度の利用実態の調査把握についても記載を盛り込んでいただくとより分かりやすいかと思います。

すでに先ほど御説明があったことですので、蛇足かと思いましたが、一応コメントさせていただきます。

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

私も先生方に似通った内容でございますが、実際の勤怠管理システムが現状ではどう

いう手続になっていて、出勤された方が庁舎に入る時にカードを切ったり、業務を開始した時のパソコンの記録などどのようにつけられているのか省庁ごとに違っているところもあると思います。その辺りの現状の問題点と、フレックスタイム制の柔軟化が進んだときに、手続上どういったところが現行のシステムでは問題になるのか、新しいものがどういった問題を解決してくれるのかというところが私自身勉強不足かなと思っているところです。もし今後研究会の中で、具体的などころをお伺いできるのであれば、実際にもしお見せいただければ現地で見させていただけると一番イメージが掴みやすいなど個人的には思っています。そのようなプロセスを頭に描いた上で議論をしたいなと思います。そうしないと実態に即した形にはならないかなと思いますので、もし可能であれば御検討いただけると大変ありが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した。

勤務時間管理システムがオンラインで完結するようなものになれば理想的という話もございましたけれども、先ほど基本パターンの中で、その日の勤務時間開始まで変更が可能だということを前提に、パターンを考えているということでした。これがうまくワークするためには、当日の勤務開始直前であっても、午前9時出勤の予定だったものを10時半にするという連絡が適時に行えて、上司の方が把握できるようでないとなかなか上手く回らないということかと思いました。

「不可欠」と書いてあるのは少し強過ぎるかもしれませんが、そういうことも含めて、制度がうまくワークしていくためのインフラ整備は必要だという趣旨も込められているのかという気もいたしました。いずれにしても、制度が上手く回るような工夫がないことには、上手くいかないということですので、制度の中身とそれを上手く回すためのインフラ整備の双方を進めていくことが必要かと思いました。

他にはよろしいでしょうか。

北島先生お願いします。

○北島委員

基本パターンをいくつも設定したり、個別パターンを設定していくと、パターンが細分化されて、システム的に対応できないことを少し心配しております。開発中のシステムに対して、このような提言を考えているが、それに対応できるか照会しておくことが重要ではないかということをお先ほど申し上げました。

特に基本パターンがどんどん増えていくと、他の民間企業にないようなやり方について、特殊なシステムになってきますので、いろいろ提言をしてもそれはシステム対応できていないのでできませんという結果にはならないように、情報収集や情報提供を進め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。

おっしゃるとおりで、先ほど触れましたとおり、基本パターンなどを示して実際にユーザーの方がどういうことを考えているのかということも把握した上で、考える必要があろうかと思いました。

最後の「Ⅲ. 今後の進め方について」について何か御意見等ございましたら、ここは中

間報告の後でございますので、あくまで中間報告であって引き続き検討すべきことが残されていることを確認しているということかと思えます。

それでは全体にわたって一応見てきたところではございますけども、改めてお気づきの点など補足的にありましたら伺いますけれどもいかがでしょうか。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

基本パターンのお話ですが、13ページの説明を読みますと、現行の育児・介護を行う職員のフレックスタイム制を参考にしているということが書かれています。最終的にどういうパターンにするかによっても変わるとは思いますが、この内容は現行の育児・介護職員の制度よりも柔軟化させている制度なので、場合によっては書きぶりを見直すことも考えられるかという気がしました。

現行制度では、コアタイムは4時間半になっていて、そちらも30分短縮されて変化があるように思いましたので、最終的な形をどういう形にするかはまた追々ということによろしいかと思えますが、どういう形でこの基本パターンを示していくかということを含めて引き続き検討いただければと思った次第です。

以上になります。

○荒木座長

ありがとうございます。

今の点と関連して確認です。今回、現行の育児・介護を行う職員等のフレックスタイム制を部分的にさらに緩和するところがあるかと思えますが、育児・介護の職員については、すでにこのようなフレックスタイム制があるということになると、この基本パターンを基に、各府省が各府省の基本パターンを設定するという枠組み的なものなのか、それとも、人事院が具体的な基本パターンを定めるものなのかという議論がありました。

ここでの書きぶりは、人事院が基本パターンを定めた上で府省ごとに選択するということなので、大枠を示して、その中で各府省、部署が具体的な制度を決めていくという話です。育児・介護の職員の場合は、具体的な一つのパターンということなので、その関係が少し分かりづらい気がしましたので、整理が必要かもしれません。

○役田職員福祉課長

ありがとうございます。

御説明いたします。

現行制度上、一般職員に適用されるフレックスタイム制の他に、育児・介護の方や研究職の方など、複数のパターンがすでにありまして、それらはいずれも人事院規則で枠組みが定められているということになります。

今回は、その中でも育児・介護のパターンを基本にして、それを人事院規則で定めるものに位置づけるということになります。

その際に、基本パターンの定め方として、例えば、コアタイムについて週1日は免除可や、2時間から4時間というように各府省に裁量を持たせる形で基本パターンを定めると、基本パターンを選ぶが、その中で裁量のある部分で各府省がカスタマイズすることが可能になります。逆にこの基本パターンを決め打ちで書いてしまうと、各府省が基本パターンを選んだら、基本的にはそのとおりに運用するということになるので、それ以外のやり方をしようと思ったならば、基本パターン以外のパターンを選ぶという選択肢の分かれ方になる

ということでございます。

今は幅を持った形を基本パターンにしたいと考えておりますので、少なくとも基本パターンを選べた上で、裁量のある範囲内で各府省がリジッドな方向で定めることもできますし、よりフレキシブルな方法で定めることも可能になるということでございます。

○荒木座長

分かりました。

基本パターンは人事院が示すパターンでありますけども、実際に各府省がフレックスタイム制を実施しようとするとうどういうことになるのかということ为例示的に示すと、基本パターンと実際に採用されるフレックスタイム制との関係が伝わりやすくなるかもしれません。

いずれにしても、基本パターンの意味が読み方によっても少し戸惑うところがございますので、できるようであれば、分かりやすくなるように努力してもよいかと思いました。

他にいかがでしょうか。書きぶりについても、御指摘をいただきましたので、趣旨を生かしたような表現ぶりを事務局にも検討いただきたいと考えております。

時間も過ぎて参りましたので、中間報告骨子案についての意見交換は、この辺までとしておきたいと思いますが、よろしゅうございましょうか。

それでは、本日の御意見を踏まえつつ、必要な修正を加えた骨子案のうちフレックスタイム制及び休憩時間の柔軟化の部分については、各府省及び職員団体に対して、あらかじめ提示し、本研究会宛の意見があれば受け付けるということにしたいと考えております。

その上で、事務局と相談しながら、中間報告書案を作成し、次回の研究会で提示させていただきたいと考えておりますけれども、そういうことでよろしゅうございましょうか。

それではそういう方向で進めることといたしたいと思えます。

事務局から連絡事項があればお願いいたします。

○役田職員福祉課長

中間報告の報告案につきましては、座長の御指示のもと作業を進めて参ります。

次回につきましては、7月4日(月)の10時から開催させていただきたいと存じます。

現時点で荒木座長、川田委員は会場にて御出席、小田委員、風神委員、北島委員、黒田委員、小豆川委員は、オンラインで御出席、石崎委員は御欠席と承っておりますけれども御予定に変更等はございますでしょうか。

それから、予備日として、7月12日(火)13時からも現在御予定を押しえていただいておりますが、できれば次回の研究会におきまして議論の集約を目指していきたいと思えますのでよろしくお願ひ申し上げます。

最後に重ねてですが、前回までと同様本日の議事録を発言者氏名ありの形で作成し、中間報告をいただいた後に、人事院のホームページに掲載をいたしますので、追って皆様に内容の御確認をお願いさせていただきます。

以上です。

○荒木座長

ただいま事務局より次回以降についての連絡事項ございましたけども、何か御質問等ございませんか。

それでは今日も大変貴重な御意見をいただきありがとうございますございました。

以上で研究会は終了とさせていただきます。

以 上