

「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3回 次第

（令和4年4月18日（月）  
10:00～12:00  
於：第1特別会議室）

1. 開会
2. 事務局からの資料の説明
3. 第2回研究会のヒアリングを踏まえた意見交換
4. 閉会

「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3回 資料目次

資料1 米国連邦公務員制度におけるテレワークの状況（研究会第1回で小豆川委員から御依頼のあった資料）

資料2 一般職国家公務員のフレックスタイム制の利用状況調査結果（令和3年10月時点）

資料3 これまでの委員の主な御意見及び第2回ヒアリングにおける内閣人事局及び各職員団体からの御意見

## 米国連邦公務員制度におけるテレワークの状況

### 1 2010年テレワーク推進法 (Telework Enhancement Act of 2010、Public Law 111-292) の概要

2010年テレワーク推進法により、連邦公務員のテレワーク（自宅又は通常の職場とは別に承認された場所で勤務すること）に法的根拠が与えられた。同法は、各機関に対し、テレワークの資格を有する職員の指定、テレワークに関する研修の実施、テレワークの支援、テレワーク管理官の指定、テレワークの実施状況等の報告等を定めており、人事管理庁（OPM）は毎年各機関の実施状況を議会に報告することが義務づけられている。（なお、同法の規定は、連邦公務員制度に関する規定が集成された合衆国法典第5部においては第6501条～第6506条として位置付けられている。）

主な規定の内容は、以下のとおり。

#### (1) 指針の策定、テレワーク利用の資格要件の決定等

各機関の長は、当該機関におけるテレワーク実施要領を策定し、テレワークを利用できる職員の資格要件を決定し、すべての職員にテレワーク利用の資格の有無を通知しなければならない（第6502条(a)(1)）。

#### (2) 対象外職員

次の i) 又は ii) に該当する職員は、テレワークをすることはできない（第6502条(a)(2)）。

i) 年5日を超える無断欠勤により懲戒処分を受けた者

ii) 連邦政府の所有するコンピューターを使用し、又は連邦政府の職務を遂行しながら、児童ポルノを含むポルノの視聴、ダウンロード、又は交換を行ったことにより、連邦行政機関倫理行動基準違反として懲戒処分を受けた者

また、各機関の長がテレワークによる業務処理は適切ではないと定める機密性のある事項を取り扱う職員や職場以外の場所で処理できない業務に日常的に従事する職員は、後述のテレワーク実施要領が適用除外となり、テレワークを行うことができない（第6502条(b)(4)）。

#### (3) テレワーク実施要領の内容

各機関が定めるテレワーク実施要領は、以下のような内容でなければならない（第6502条(b)(1)～(3)）。

i) テレワークによって職員の業務効率や機関全体の業務効率が低下しないことを確保する。

ii) 管理者とテレワーク利用職員との間で、テレワークで行う具体的な業務内容について書面による合意書の作成を求める。

iii) テレワーク利用職員の業績が管理者と当該職員との間の合意書面の条件に満たない場合、当該職員がテレワークを行うことを認めない。

#### (4) テレワーク研修

各機関の長は、テレワーク利用職員及びその管理者に対して、双方向のテレワーク研修プログラムを提供しなければならない（第 6503 条(a)(1)）。

#### (5) テレワーク利用職員と非利用職員の平等取扱い

各機関の長は、①定期的な業績評価、②研修、報償、配置換、昇任、降格、留職及び解雇、③勤務要件（work requirements）、④管理者の裁量を含むその他の事項について、テレワーク利用職員（teleworkers）と非利用職員（nonteleworkers）とを平等に取り扱わなければならない（第 6503 条(a)(3)）。

#### (6) 専用のウェブサイト

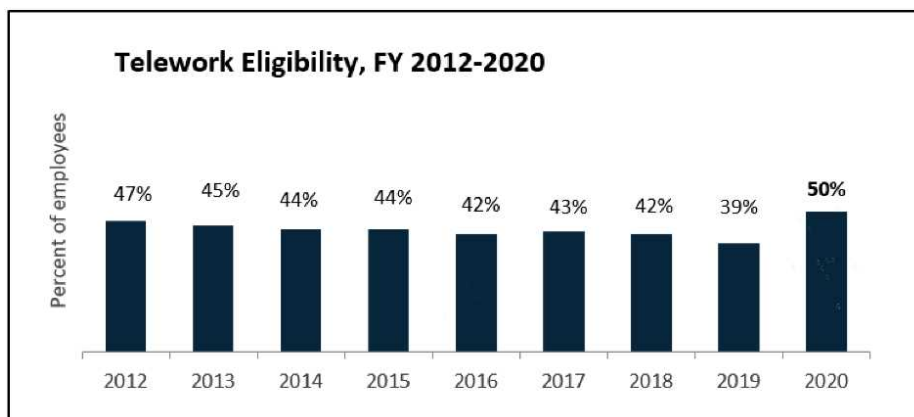
OPM はテレワーク専用のウェブサイトを立ち上げることとされている（第 6504 条(e)）。<https://www.telework.gov/>でテレワークに関する様々な情報（関係法令、統計データ等）を得ることができる。

## 2 テレワーク実施状況

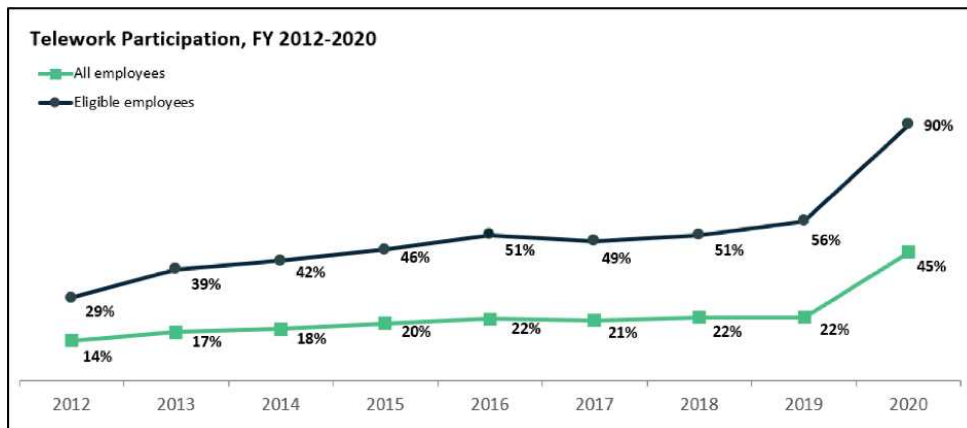
2009 年時点ではテレワークの実施率は 5.7%に留まっていたが、2010 年テレワーク推進法によりテレワーク実施に向けた取組が積極的に進められた結果、テレワーク実施率は上昇してきている。また、新型コロナウイルス感染症が世界的に広まった 2020 年 3 月以降、多くの政府機関でテレワークが実施された。最新の公表データである 2020 会計年度の OPM によるテレワーク実施状況報告（Status of Telework in the Federal Government Report to Congress 2020、図 1 及び図 2）によれば、テレワーク可能と認定された職員の割合は 50%（前年度 39%）に、そのうち実際にテレワークを実施した職員の割合は 90%に達した（前年度 56%）。

なお、同年度の実施状況を機関別にみると（別添資料）、労働省、教育省などテレワーク実施率が 9 割前後の機関もある一方、国防、治安維持、医療、食品検査等の現場での勤務が求められる業務を担当する国防総省、司法省、内務省、国土安全保障省等では、テレワーク可能と認定される職員の割合が低く、省全体でのテレワーク実施率が他省に比べて低くなっている。

【図 1】 テレワーク可能と認定された職員の割合の推移



【図2】テレワークをした職員の割合（緑：全職員中、黒：認定職員中）の推移



### 3 テレワークの効果

上記報告書によれば、米国政府において、テレワークは人的資本その他のリソースを最大限有効に活用して組織目標を達成するための戦略的マネジメントツールと認識されており、テレワーク推進法においても各機関で各々テレワークの成果に関連する目標を定めて取り組むこととされている。

成果目標として、テレワークを通じた「非常時の業務継続性の向上」及び「職員の業務に対する姿勢改善」を設定する省庁が多い。前者を目標に設定している省庁は、目標を実現するための戦略として、業務継続計画内で非常時におけるテレワーク活用に言及したり、政府機関が閉鎖された際にテレワーク推進したりすることを挙げ、取組が進められている。また、後者の一例として、国務省では、ワークライフ向上月間（Work Life Wellness Month）に行われた講演やウェビナーの中で、テレワークの利点やベストプラクティスを職員に対して強調することで、職員のエンゲージメントや満足度を向上させるツールとしてテレワークを活用するよう、管理職に対して意識啓発を行うなどの取組をしている。

これらのほか、テレワークを通じた「業績の向上」を目標に設定して取り組む省庁も一定程度見られる。政府倫理庁（Office of Government Ethics）では職員が集中してプロジェクトに取り組めるよう、状況に応じたテレワークを推奨しており、職員からも、テレワーク時は作業途中での集中が遮られることが少なく、割り当てられた業務をより早く終わらせることができると評価されている。

また、同年の連邦政府職員意識調査（Federal Employee Viewpoint Survey）によれば、テレワーク実施者の89%がテレワーク経験に満足又は非常に満足と回答しており、2019年の74%から増加している。また、新型コロナウイルス感染症拡大の局面において、職員はテレワークを福利厚生向上のために最も重要な仕組みとして認識していた。

#### 4 テレワーク推進の取組

政府全体の取組として、OPM では、管理監督者及び一般職員双方を対象として、テレワークを行うための基本的事項を学ぶ研修コースのほか、テーマ別研修教材（テレワーク中の人事評価、テレワーク中の家族のケアなど）をオンラインで提供している。

また、各機関別では、新型コロナウイルス感染症の拡大以降、ほとんどの機関で業務継続計画に基づき職員にテレワーク利用を促したほか、機関全体での会議やメールでの通達を通してテレワークを促進した機関もあった。さらに、テレワークを機関の戦略目標やミッションに組み込んだ機関もみられた。特に住宅・都市開発省は、管理監督者がテレワークでの業務管理・監督に適応できるよう研修プログラムを企画・実施したことが OPM 報告書で事例紹介されている。

2021年6月には、新型コロナウイルス感染症の拡大以降テレワークを続けていた職員は、職場の状況に照らして認められるのであれば、基本的に引き続きテレワークを続けることができる、との通達が行政管理・予算局(OMB)、OPM 及び一般調達庁(GSA)の3機関連名で発出された。

以 上

米国連邦政府主要機関における機関別テレワーク実施状況（2020会計年度）

	総職員数	テレワーク 認可職員数	認定率	テレワーク 実施職員数	総職員中 実施率	認定職員中 実施率
農務省*	108,638	33,578	31%	60,512	56%	180%
商務省	41,079	30,000	73%	29,415	72%	98%
国防総省	807,296	388,729	48%	351,259	44%	90%
教育省*	4,003	4,001	100%	3,722	93%	93%
エネルギー省*	13,036	12,088	93%	9,964	76%	82%
保健・福祉省	74,850	64,925	87%	56,838	76%	88%
国土安全保障省	212,329			100,763	47%	
住宅・都市開発省	7,360	6,824	93%	6,564	89%	96%
司法省	117,039	45,796	39%	34,863	30%	76%
労働省	14,015	13,805	99%	13,200	94%	96%
国務省	15,191	13,581	89%	13,581	89%	100%
内務省*	74,702	62,741	84%	35,710	48%	57%
財務省	103,353	80,630	78%	80,068	77%	99%
運輸省	54,417	36,639	67%	36,526	67%	100%
退役軍人省	413,818	70,806	17%	59,297	14%	84%

出典：人事管理庁「Status of Telework in the Federal Government - Report to Congress, Fiscal Year 2020」Appendix 7 に基づき作成。

（注1）名前に\*を付した機関は、2020年9月時点のデータ。

（注2）機関によって、テレワーク実施職員数が総職員数又はテレワーク認定職員数を上回っている例がある。人事管理庁はそのような事例が生じる理由を特定していないが、職員からのテレワーク実施の報告の在り方や技術的問題により、正確なテレワーク実施実態を把握することには課題があると認めている（上述報告書14ページ）。

## 一般職国家公務員のフレックスタイム制の利用状況調査結果(令和3年10月時点)

府省名	合計			本府省			本府省以外		
	計	一般	育・介	計	一般	育・介	計	一般	育・介
全体	7.7%	6.8%	0.9%	10.0%	8.3%	1.7%	7.2%	6.4%	0.7%
会計検査院	15.6%	12.8%	2.8%	15.6%	12.8%	2.8%	—	—	—
人事院	63.4%	59.7%	3.7%	65.1%	60.5%	4.6%	59.6%	57.9%	1.6%
内閣官房	12.2%	11.3%	1.0%	12.2%	11.3%	1.0%	—	—	—
内閣法制局	1.2%	0.0%	1.2%	1.2%	0.0%	1.2%	—	—	—
内閣府	8.5%	7.7%	0.8%	7.2%	6.4%	0.8%	10.8%	9.9%	0.9%
宮内庁	4.4%	4.1%	0.3%	4.8%	4.6%	0.1%	1.1%	0.0%	1.1%
公正取引委員会	59.0%	51.5%	7.5%	61.6%	52.8%	8.8%	49.4%	46.9%	2.5%
警察庁	1.9%	1.8%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	2.9%	2.7%	0.2%
個人情報保護委員会	1.5%	1.5%	0.0%	1.5%	1.5%	0.0%	—	—	—
金融庁	72.5%	70.6%	1.9%	72.5%	70.6%	1.9%	—	—	—
消費者庁	7.2%	4.7%	2.5%	7.2%	4.7%	2.5%	—	—	—
カジノ管理委員会	24.8%	24.8%	0.0%	24.8%	24.8%	0.0%	—	—	—
デジタル庁	0.3%	0.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.3%	—	—	—
復興庁	61.5%	60.9%	0.7%	78.7%	77.8%	1.0%	24.7%	24.7%	0.0%
総務省	2.9%	2.1%	0.8%	2.6%	1.6%	1.0%	3.3%	2.7%	0.6%
公害等調整委員会	12.8%	12.8%	0.0%	12.8%	12.8%	0.0%	—	—	—
消防庁	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
法務省	1.4%	1.2%	0.2%	0.3%	0.1%	0.1%	1.4%	1.2%	0.2%
出入国在留管理庁	1.3%	0.7%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%	0.8%	0.7%
公安審査委員会	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	—	—	—
公安調査庁	1.3%	0.2%	1.1%	0.3%	0.0%	0.3%	1.6%	0.3%	1.3%
外務省	6.6%	4.2%	2.4%	6.3%	4.1%	2.3%	50.0%	25.0%	25.0%
財務省	16.6%	14.2%	2.4%	5.8%	4.8%	1.0%	18.3%	15.7%	2.7%
国税庁	5.6%	5.2%	0.4%	46.8%	46.4%	0.4%	4.8%	4.4%	0.4%
文部科学省	3.1%	2.2%	1.0%	2.7%	1.6%	1.1%	7.7%	7.7%	0.0%
スポーツ庁									
文化庁									
厚生労働省	3.8%	3.2%	0.5%	1.9%	1.0%	0.9%	4.1%	3.6%	0.5%
中央労働委員会									
農林水産省	8.1%	6.9%	1.2%	1.5%	0.7%	0.8%	10.6%	9.2%	1.4%
林野庁	11.3%	10.1%	1.2%	0.8%	0.3%	0.5%	12.9%	11.5%	1.4%
水産庁	2.0%	1.1%	0.9%	2.0%	1.0%	1.0%	2.1%	1.4%	0.7%
経済産業省	5.7%	3.6%	2.1%	5.0%	2.5%	2.5%	6.7%	5.1%	1.5%
資源エネルギー庁	1.6%	0.7%	0.9%	1.6%	0.7%	0.9%	—	—	—
特許庁	22.3%	12.7%	9.6%	22.3%	12.7%	9.6%	—	—	—
中小企業庁	1.6%	1.6%	0.0%	1.6%	1.6%	0.0%	—	—	—
国土交通省	13.6%	12.5%	1.1%	4.3%	3.4%	0.8%	14.9%	13.8%	1.2%
観光庁	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	—	—	—
気象庁	12.0%	10.4%	1.5%	7.3%	4.9%	2.4%	14.3%	13.2%	1.1%
運輸安全委員会	9.4%	8.8%	0.6%	9.4%	8.8%	0.6%	—	—	—
海上保安庁	1.1%	0.6%	0.5%	0.9%	0.4%	0.4%	1.2%	0.6%	0.5%
環境省	7.6%	6.2%	1.4%	1.4%	0.1%	1.3%	12.8%	11.4%	1.4%
原子力規制委員会	3.9%	3.1%	0.8%	3.8%	2.9%	0.8%	6.7%	6.7%	0.0%
防衛省	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	—	—	—

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

(注2)外務省の在外公館については調査対象としていない。



これまでの委員の主な御意見及び第2回ヒアリングにおける内閣人事局及び各職員団体からの御意見

		内閣人事局	公務員労働組合連絡会	日本国家公務員労働組合連合会	委員の御意見
テレワーク	テレワークの権利性		<p>・テレワークを推進するとしても、職場の勤務実態や個人の希望を踏まえて実施することが基本であり、画一的な取り決めや数値目標化は避けるべきである。</p>	<p>・テレワークという勤務形態には、勤務場所と勤務時間という重要な勤務条件に該当する概念が含まれています。また、テレワークの実施に当たっては、個々の職員の諸事情に配慮する必要があるばかりでなく、本来は労務を提供する場所として想定していない自宅の建物をはじめ、テレワーク職員が所有する固有の財産等を強制的かつ排他的に使用させる場合があります。そうした事情を踏まえれば、個々の職員に適用するテレワークは、上司による一方的な職務命令になじむものではなく、いわゆる管理運営事項とされている個別の人事権の行使とは根本的な性質が相違することに留意する必要があります。したがって、テレワークの実施に当たっては、個別的又は包括的な職員の同意を要件とするとともに、当該同意を明示的に記録できるよう、所要の措置を法令等に定めることを検討すべきです。</p> <p>コロナ禍で少し推進したテレワークですが、やはり職員の多くが、通勤時間を解消できる、その時間を家事労働に充てられるとかというメリットを多く感じていました。したがってそういったメリットを享受するために、テレワークを実施したいという希望も職員の中では少なからずあって、ただ、そうした希望をすべて叶えてしまうと、先ほどお話ししたような、今度は業務の停滞に繋がってしまうわけです。そのバランスをどのようにとらえるのかという意味では、ある程度職員の公平感に配慮しつつも、例外的、限定的な取扱いにとどめたらどうかというのが、私どもの今の現時点での考え方ということになります。</p>	<p>○風神委員                      ・これまでの民間企業の労働についての研究結果を踏まえて考えると、適した働き方というのは人によって異なっていて、オフィスに行った方が生産性が上がる人も、在宅の方が上がる人もいる中で、平時であれば、誰もが自分に適した働き方を選択できることが、生産性や労働者の仕事に対する満足度を高めるのかなと考えています。在宅勤務ができるかどうかというのは、求職者が仕事を探す際のメリットと感じているという調査もありますので、今回の研究会の柔軟な働き方というのは別に、公務員の近年の志願者低下ということを考えると、公務員の魅力を高めるためにも、自分の望む働き方が選択できるかどうかというのは重要なことではないかと考えています。</p> <p>○小豆川委員                      ・もともとアメリカなどは、ワークライフバランスが強調されており、皆さんご存知のように連邦政府が民間に先駆けて推進してきました。その理由は、コンセンサスがきちんとできており、優秀な人材の確保、欠勤・離職の抑止があります。時間や場所を有効に活用しワークライフバランスを通じて、2つの目標を実現するという事です。一番重要なのが「公共サービスの質の向上」、なおかつICTの整備ですとか業務プロセスの革新によって「生産性向上」を期待できるというところに合意があったということが非常に日本と違うところかと思えます。                      とかく目の前に人がいないと、さぼっているのではないかと、先程挙げていた職務専念義務を怠っているのではないかと、という疑念が言われますが、このコンセンサスを合意事項として確立していくことが必要なのではないかと思えます。</p>
	実施場所の選択	<p>セキュリティや業務の円滑な実施等の観点から通常の職場と同等の執務環境を確保できるかどうかを十分に考慮した上で決定。</p>		<p>テレワークという勤務形態には、勤務場所と勤務時間という重要な勤務条件に該当する概念が含まれています。また、テレワークの実施に当たっては、個々の職員の諸事情に配慮する必要があるばかりでなく、本来は労務を提供する場所として想定していない自宅の建物をはじめ、テレワーク職員が所有する固有の財産等を強制的かつ排他的に使用させる場合があります。</p>	<p>○小豆川委員                      ・民間では最近ではワーケーションですとか、地方創生テレワーク、転職なき移住というようなことで、とにかく場所の選択肢が非常に広がっているというところで、公務員も様々な働き方の選択肢を作っていくことが、持続的に人生全体を通じて生き生きと働くために非常に重要だと感じています。</p>
	テレワーク時の勤務時間管理	<p>・勤務時間管理をシステム化することで、職員の勤務時間を「見える化」しマネジメントに活用。</p> <p>・我々は「勤務時間管理システム」を順次アップデートしておりまして、今まさにテレワークボタンというのも作っておりまして、テレワークの時は「テレワーク開始」、そして「テレワーク終了」のボタンで、テレワークをしているということを示すようにしております。そのシステム上、それがサテライトオフィスかどうかを書き込むようにはなっておりませんが、テレワークボタンを押しますとその職員が今テレワークを開始したということが関係する上司のところに全部メールで行って、今日この人がテレワークだとか、あと今日終了したということがわかるようなシステムになっております。</p>		<p>・テレワーク職員と勤務時間管理職員等が物理的に隔絶されており、双方とも在庁勤務である場合と比較すれば、客観的な勤務時間の把握等が困難です。</p>	

		内閣人事局	公務員労働組合連絡会	日本国家公務員労働組合連合会	委員の御意見
テレワーク	短時間の離脱、職務専念義務	<p>・職務専念義務を果たしているといえる状態について、現状は「総体として職場勤務と同等の勤務を提供されている範囲内であれば、職務専念義務が果たされている」との解釈。</p> <p>・これをより柔軟化・明確化することは可能か。(例:育児/介護中の職員が、あらかじめテレワーク中に達成すべき職務の目的に応じた成果を特定し、その成果の実現をもって所定の勤務時間を勤務したとみなすこと(「みなし勤務時間」の適用)は可能か。)</p> <p>・上記のような職務専念義務の解釈について、引き続きQ&amp;Aで示すことに問題はないか。法令等において明文化する必要はないか。</p>	<p>・テレワークを始め、「働く時間」「働く場所」の柔軟化を推進するにあたっては、例えば、「上司の命令に忠実に従う義務」「守秘義務」「職務専念義務」のような公務員に関する各種法制度や今後進められる各種施策との整合性を図ることが必要。</p> <p>・公務職場でございますから、勤務というのは必要だと認識してございますが、柔軟化を図っていく上で、こういうことは別に民間とそんなに違いがなくていいのではないかということがもしあるのであれば、合理性があって働きやすい職場を作るのであれば、その辺の見直しというのはあってもしかるべきなのではないかなと思っっているわけでありませう。</p>	<p>・短時間にとどまる業務の小休止は、在庁勤務においても許容されているため、テレワークにおいて特段に留意する必要はありません。</p> <p>・テレワークであっても、在庁勤務と同様に職務専念義務を履行すべきであるため、職務からの離脱を伴う「中抜け」時間の取扱いは、育児・介護等のための特例的な措置に限定して許容することを検討すべきです。</p> <p>・前記の「中抜け」時間は、短時間のもので断続的に発生することも想定されること、勤務時間管理職員等が当該時間を逐一把握することが困難であることを踏まえ、当該時間の累積が概ね1時間以上に至った場合の取扱いを検討すべきです。</p> <p>【例】</p> <p>○あらかじめ想定できる場合には、テレワーク職員が前日までに「中抜け」時間を勤務時間管理職員等に報告し、始業時刻若しくは終業時刻の調整又は時間単位の年次休暇の承認を得る。</p> <p>○あらかじめ想定できなかった場合には、テレワーク職員が当日中に「中抜け」時間を勤務時間管理職員等に報告し、終業時刻の調整又は時間単位の年次休暇の承認を得る。</p> <p>○健康被害等の防止の観点から「中抜け」時間の累積に上限(3時間程度)を設定する。</p>	<p>○北島委員</p> <p>・どの程度の専念度を求めていくのかという点が今一番気になっているところでございます。本日の資料で例示されておりましたが、自宅での育児の対応といったようなごく短時間離席するというのは、現在、保育園等が休園しているという状況では認めざるを得ないような気がしております。ただ、そういったことをやむを得ないものとして許していくのか、それともより積極的に位置付けていくのかというような問題があるように思っています。また、そうした消極的な形で認めざるを得ないものを超えて、例えば子供の送り迎えとか、在宅勤務という形態を生かした、より積極的な育児支援のような活動まで認めていくべきなのかというような問題や、現在は緊急時ですのでどうしても緊急時のことばかり考えてしまいますけれども、平時において、どういったテレワークを認めていくのかといった問題もあるかと思っております。現在、公務員志望者が非常に減っているという中で、公務員という仕事が働き方の上で魅力的であるためには、最近積極的な取組が見られる民間企業との比較がとて重要となってきていると思っております。そうは言っても、全体の奉仕者としてそうした働き方に対して、国民の理解を得るといことも重要となってきていると思っております。</p> <p>・この枠組みを形式的に維持したまま、実質的に柔軟化していく方向性だというふうに理解しているのですけれども、やはり従来の判例等の今までの蓄積のようなものとの整合性の問題もありますので、この枠組みを、形式的にでも維持するかどうかという問題については、やはり検討しなければいけないと思っております。</p> <p>○荒木座長</p> <p>・判例でも、公務員の職務専念義務については非常に厳格な判決が出ておりますが、民間の職務専念義務は、注意力の全てをその職務に傾注しなければいけないということではなくて、普通に職務を誠実にやりなさいという意味であり、そういう趣旨の裁判官の意見もあるところなんです。こういう中で、テレワークが当たり前の働き方になった時の職務専念義務を公務員でもどう考えるかは重要な課題だろうと考えております。</p> <p>・中抜けの時間というものがある、その時間を労働時間と扱うのであれば、それを逐一厳格に把握しなくてもよいというような民間のガイドラインができております。その結果、自宅で仕事をしておりますと中抜け時間が頻繁に生ずることもありますが、それは全て労働時間にカウントされ、実は長時間労働のような数値になってくるという両面があるかもしれません。これはマネジメントの対応が非常に重要だと思っております。中抜けの状況を、仕事をしていないのでちゃんと働かせなければいけないというような管理になりますと、これはいわば監視をするという方向にいつてしまっていて、それは働く方にとっても、働かせる方にとっても望ましい結果にならない可能性が高いと思っております。それを公務員の場合、職務専念義務との関係でどう折り合いをつけるかというのは重要な課題ではないかと考えております。</p>
	健康確保と作業環境	<p>・職場勤務と同等の執務環境を確保する必要。</p>	<p>・一層のメンタルヘルス対策や業務のマネジメント、管理職と職員双方が働き方を正しく理解することが重要。</p>	<p>・そもそも「ワーク」(仕事)と「ライフ」(家庭)は、明確に区分された空間・時間・個人の属性等により形成される社会生活の概念であるところ、テレワークは、それぞれの境界を曖昧にする特性があります。テレワークの実施を検討するに当たっては、職員の家庭生活の独立性等を保障することを前提として、職務に専念できる環境整備を図る必要があります。</p> <p>・テレワークの実施に当たって配慮すべき職員の諸事情 ア 家庭環境(幼児、要介護の高齢者・障がい者の在宅等に伴う家庭内労働との競争を含む) イ 法令等に適合した労働環境衛生(室内の照度・温度・スペース等) ウ 什器(机・椅子等)・各種情報通信機器(パソコン・インターネット環境等)・物品の有無</p> <p>・官執勤務とそれ以外の勤務時間の勤務日が交互・混在することに伴い、連日のように始業時刻と終業時刻が不安定なものとなり、睡眠や食事の時刻が不規則に変動することとなれば、テレワーク職員の健康被害を誘発するおそれもあります。日常的に家庭内労働に従事している職員の場合には、勤務時間制度の柔軟化が図られた場合であっても、終日にわたってテレワークと家庭内労働の双方に従事せざるを得ず、いずれかの終業時刻が深夜に至るようなこととなれば、家庭環境の悪化や健康被害等がさらに深刻化するおそれがあります。</p>	<p>○黒田委員</p> <p>・働くことは有害であるという視点や生きがいでもあるので非常に健康にいいという視点もあって、労働時間ですとか労働負荷とか職場環境の影響はかなり個人差が大きいので、どこかで線を引かざるを得ないのですが、まず個人差が大きいという認識は前提として必要だと思います。働き方の柔軟性を考える上のセットとして、どこまでが私の業務の範囲なのかということをおある程度明らかにしていくことも必要だと思いますし、自律的な働き方は何なのかという論点も出てくるでしょう。</p> <p>・テレワークは自宅に職場や業務が侵入してくるところがある、本来リラックスできるはずだった自宅が緊張感に満ちた場所になってしまうということがあります。どうやってオンオフをつけるかということが非常に課題になってきます。部屋を確保するとかいろいろ方法があると思うのですが、都市で狭小住宅が多いところだとなかなかそれが難しかったりもします。そうすると、勤務時間はずっと職務に専念してくださいというのはなかなか難しいのではないかと思うところもありまして、どの程度の専念義務があるのかは今後しっかり議論ができるといいかなと思います。</p> <p>・テレワークとか柔軟な働き方に対応した健康管理体制になっていますでしょうか。現状どうなっていてどういうふうに対応して変化していく必要があるのかという議論も必要だと思っております。</p> <p>○荒木座長</p> <p>・日本の狭い住宅環境の中で、仕事部屋を確保できるかという問題もある中で課題が生じてきております。ワークライフバランスの話もございましたが、これまででは、ワークの時間とライフの時間をどう調整するかということでしたが、テレワークだと、ワークとライフが混在するという状況になります。</p> <p>○小豆川委員</p> <p>・場所や時間を問わない働き方のテレワークを進めることで、余計に時間が長くなる可能性があるのではないかと感じています。オンラインも環境整備が進んでいる中で、例えば国会対応やいろんな連絡調整などもやっていけば、非常に生産性が上がりますし、支障なくできるようになると思うが、それがまた公務員の負担増にはいけない。</p> <p>○小田委員</p> <p>・無制限に働いてしまうというのは、本当に移動時間が減った分だけ結局仕事のクオリティを追求して、労働時間が長くなっているというところはあると思っております。</p>

		内閣人事局	公務員労働組合連絡会	日本国家公務員労働組合連合会	委員の御意見
テレワーク	つながらない権利			<p>・「つながらない権利」は、あえてテレワーク職員に固有のものとして保障するまでもなく、あくまで当該原則を遵守しない職員のモラルに類型すべき事案が散見される一方で、むしろすべての職員に適用することを検討すべき概念です。次のような職員の行為を明示的に禁止することは、すべての職員のプライバシーの保護や長時間労働の防止等に配慮した措置として意義があります。</p> <p>ア 業務に使用する各種情報通信機器等に職員がアクセスすること。</p> <p>イ 業務に使用する各種情報通信機器等からの通信にテレワーク職員が応答しなかったことに伴う不利益な取扱い。</p> <p>ウ テレワーク職員の終業時刻の直前に当日中の対応を必要とする職務命令・依頼等を発出すること。</p>	
	コミュニケーション、メンタルヘルス、マネジメント	<p>・長時間労働は正、不要業務の見直し、管理職へのマネジメント研修、職員アンケート等における職員の声の把握と改善サイクルの構築など。</p> <p>・[非熟練者が期待する取組]マネジメント施策の実施希望も高い(令和3年出勤回避に関する職員アンケート調査結果概要(本省分))。</p> <p>・テレワークの進展などの環境変化、長時間労働の是正などに対応するため、管理職に対するマネジメント改革が重要。</p>	<p>・過重労働や隠れ残業、長時間労働の常態化も懸念される。関係労組の調査によると、「テレワーク勤務の増加によるメンタル面でのストレスがある」と感じている職員が3割にのぼる職場もある。</p> <p>・個人情報を自宅で扱うことへの精神的な負担がある。</p> <p>・一層のメンタルヘルス対策や業務のマネジメント、管理職と職員双方が働き方を正しく理解することが重要。</p> <p>・若手を中心に職場に対する帰属意識が低下しているという指摘もありました。</p>	<p>・正規の勤務時間であっても、テレワーク職員に対する過剰なモニタリング(パソコンの稼働状況や室内の画像の恒常的な監視等)は、テレワークが職員の自宅等のプライベートな空間において実施されるものであることも踏まえれば、勤務時間管理職員等によるパワー・ハラスメントに該当するばかりでなく、双方の業務を停滞させるおそれがあります。</p> <p>したがって、テレワークに特化した過剰なモニタリングは、「つながらない権利」の拡張解釈により禁止される職員の行為として位置付けることを検討すべきです。</p>	<p>○小田委員</p> <p>・突発的な国会対応とか急に入ってきた仕事は、オフィスに出勤している人に偏ってしまうと不公平感を生み出すし、そうした中でテレワークの職員がどうやってそこに参加していくのか、あるいは人事評価なんかも、今までであれば上司や部下がお互い見える中で働いておりましたので、何となく職場の中での相場感みたいなものがあった、あの人は仕事ができる、あの人はできないというようなものがあった中で皆の昇進とかが決まってきたものが、その職場の中から一人ずつと外れた環境にいる人がいた場合に、どうやって人事評価を行うのか、果たしてどのぐらい公平に扱えるのか。</p> <p>○風神委員</p> <p>・上司や同僚と物理的には離れることで、コミュニケーション面などの負の要素もあり、アメリカやオランダなど諸外国の公務員のテレワークの実証研究などを見ていると、上司や組織のサポートがあるかどうか、テレワーク時のネガティブな感情からくる組織のコミットメントの低下ですとか、離職率の上昇を防げると言われています。参考資料なども拝見していると、テレワークの非熟練グループほど、マネジメントの施策を望んでいるということからも論点の一つになるのではないかと考えています。</p> <p>○黒田委員</p> <p>・働き方の柔軟性を高めるというのは管理職のマネジメント能力が非常に問われるということになりますので、マネジメント能力を高めるためには、というような視点もセットで必要になってくるかと思えます。</p> <p>○川田委員</p> <p>・働き手の孤立感が高まってしまわないかというような一人一人の職務を細分化することによる課題、あるいは長期的な人材育成の観点から支障が生じないのかと言ったような課題なども裏側の問題として合わせて考えなければいけないかもしれません。</p>
	ハード面の課題	<p>・ペーパーレス化、勤務時間管理のシステム化、Web会議システムの標準化など、業務全般のデジタル化の一層の推進。</p> <p>・テレワーク時の生産性改善を実感した職員は、ハード環境の整備やウェブ会議の活用をその要因と認識。</p> <p>・熟練者・非熟練者共通して、ハードの数量・品質やペーパーレス化の改善が不十分としている。非熟練者は、ウェブ会議、資料のオンライン参照、電話通話料の公費負担・電話転送に加え、マネジメント施策の実施希望も高い。(令和3年出勤回避に関する職員アンケート調査結果概要(本省分))</p>	<p>・対面で行う業務がある職場：一部の業務については、環境が整えばテレワークも可能とも考えられるが、業務の多くは在宅型のテレワークに適していない。</p> <p>・十分なセキュリティーを確保した上でICT化を進めることができれば、テレワークができる職員の幅が広がる可能性がある。</p>	<p>・テレワークが業務を停滞させる職場の諸事情</p> <p>ア 職場の人的体制が脆弱であるため、在庁勤務の職員のみでは勤務官署の正常な機能を維持できないこと。</p> <p>イ いわゆる窓口業務や労務・技能職種をはじめ、一般利用者・事業者等との対面型又は電話等による対話型の基幹業務は、本府省の企画・立案業務等と相違する特性があること。</p> <p>ウ 各府省が独自に開発・運用しているコンピュータ・システムの専用端末・回線を勤務官署以外の場所に設置できないこと。</p> <p>エ 業務に使用する情報(紙媒体・電子データ等)を勤務官署から搬出・送信することが法令等により禁止・制限されていること。</p> <p>・法務局の登記は、登記情報システムというコンピューターシステムがあり、(中略)登記簿とか各種図面とかを外部に持ち出すということは想定されていないので、それを持ち出すとなると法令改正が必要になります。そういった措置は今のところされていない実情にありますので、大半を占める登記事件の審査業務を、テレワークで実施をすると極めて限定的になりますし、仮に何らかの形でそうした措置を講じたとしても、終えた結果をまた登記所に持ち帰って、二度手間的な二重処理のようなことを余儀なくされるので、そういう意味では業務を停滞させる要因に直結してしまうという事情があります。したがって、そうした集団的執務体制は、ここ数年で是正できるような実情にもないものですから、そこを念頭に今考えると、こういった否定的な捉え方をせざるをえない、限定的、例外的な取扱いをせざるをえないということです。</p>	

		内閣人事局	公務員労働組合連絡会	日本国家公務員労働組合連合会	委員の御意見
テレワーク	テレワーク手当	<p>・自宅でのテレワークに伴う通話料、通信料等の負担のあり方について検討する必要。</p> <p>・非熟練者は、ウェブ会議、資料のオンライン参照、電話通話料の公費負担・電話転送の実施希望も高い。(令和3年出勤回避に関する職員アンケート調査結果概要(本省分))</p> <p>・職員個人に負担をさせないような仕組みというものが必要。</p>	<p>・業務に使用する機器、通信費等、職員が費用を負担している現状への不満が大きい。公務においても、職員負担を軽減するための手当等を検討してもよいのではないかと。</p>	<p>・テレワーク職員の自宅は、当該職員が所有・貸借・使用する私的財産であり、一切の公的な権力関係から隔絶された排他的な生活空間であるため、本来はテレワークという職務命令により強制的な使用を余儀なくされる性質のものではありません。テレワークの実施に当たっては、本来は労務を提供する場所として想定していない自宅の建物等を使用させる場合があるため、テレワーク職員の経済的な不利益(※)の発生を回避できない実情にあり、もはや一般的な受忍限度を超過しています。</p> <p>したがって、テレワークの実施に当たっては、テレワーク職員のプライバシーと私的財産の侵害に見合った補償とともに、諸経費の実費弁償に相当する複合的な手当として、在宅勤務手当(仮称)を支給することが不可欠です。</p> <p>なお、各種購入・導入経費(いわゆる初期費用)を除いた当該手当の支給に当たっては、諸経費の実費等を積算することが困難であるため、テレワークの1日当たりの定額とするとともに、当該支給の趣旨を踏まえ、全額を所得税法における非課税の対象とすることを検討すべきです。</p> <p>※テレワーク職員の経済的な不利益</p> <p>ア 勤務時間に比例して増高する自宅の光熱費(室内の照度・温度の保持等)</p> <p>イ 職員を登録名義人(債務者)とする各種情報通信機器回線の通信費</p> <p>ウ 各種情報通信機器の高速・大容量の通信回線や情報セキュリティ対策を導入するための経費</p> <p>エ 建物質料(自宅をテレワークの場所として国に提供(貸与)することに伴うもの)</p> <p>オ 什器・各種情報通信機器・物品等を購入するための経費</p> <p>カ 法令等に適合した労働環境衛生(※4)を維持すること(住居としての使用制限)に伴う損失</p> <p>キ テレワークの場所として自宅以外の場所を確保した場合に特有のもの</p> <p>(ア) テレワークの場所の建物質料</p> <p>(イ) テレワークの場所に移動するための往復交通費(通勤手当として支給できない場合)</p>	

※第1回・第2回の委員の御発言及び第2回ヒアリング結果を基に事務局作成

これまでの委員の主な御意見及び第2回ヒアリングにおける内閣人事局及び各職員団体からの御意見

		内閣人事局	公務員労働組合連絡会	日本国家公務員労働組合連合会	委員の御意見
フレックスタイム制	コアタイム・最短勤務時間の長さ	現在のコアタイム(9～16時の間の5時間)や一日の最短勤務時間(6時間)については、柔軟な勤務時間の設定を阻害している面がある。	1. 本府省など一般的なデスクワークが多い職場のケース コアタイムについては、撤廃することでより柔軟な働き方ができる一方で、公共サービスの低下や、一部の職員に負担が集中すること等が懸念される。 2. 特殊な勤務を要する職場・地方に拠点がある職場のケース (1)特定の機械等を操作する業務がある職場Gにおける実態と課題 コアタイムが長時間(5時間)と、使い勝手が良くない。 (2)「交替制勤務」が組み込まれている職場Hにおける実態と課題 コアタイムは人数が確保できるが、早朝・17時以降は1人勤務となってしまう実態があった。	(1)フレックスタイム制のコアタイムの短縮等についてテレワークであっても、官執勤務を基本とする勤務官署と完全に隔絶するものではなく、各種情報通信機器を使用して在庁勤務の職員との連携を図り、同時並行的に業務を遂行することが少なくない実態を踏まえれば、双方の勤務時間が僅かながらでも乖離することを回避するため、正規の勤務時間を一定の時刻帯に設定する必要があります。	
	コアタイム・最短勤務時間の適用方法	コアタイム・最短勤務時間については、一律に規制をするのではなく、各府省が業務実態に合わせ、その必要性や必要な場合の内容を自律的に判断し、設定できる仕組みとすべき。  一律に規制をするのではなく、各府省が業務実態に合わせ、コアタイム・最短勤務時間の必要性や必要な場合の内容を自律的に判断し、設定できる仕組みとすべき。	フレックスタイム制など現行の労働時間の各種柔軟化策について本府省を中心に、一定の人数があり、一般的なデスクワークが多い職場においては、導入も進み、一定の効果も現れている。 一方、特殊な勤務を要する職場・地方に拠点がある職場では、実施人数は少ないものの、事務職、研究職等において導入が進んでいる。ただし、働き方の特殊性や要員不足により、制度の導入が難しい職場(部門)が少なくない。これらの職場では、職場の特殊性に合わせた、制度の柔軟な導入・設計が必要。  (3)地方に拠点がある職場Iにおける実態と課題 フレックスタイムのメリットとして、「通勤ラッシュの回避」「ズレ勤によって無用な在庁時間を減らし業務の効率化を図る」等が挙げられるが、地方では、これらについては、ごく一部の部署でしか当てはまらず、通勤ラッシュなどの影響もないため効果は薄い。	(再掲) 勤務時間制度の柔軟化は、いずれも推進すべきではありません。	○風神委員 今回いただいた資料を拝見しますと、コアタイムや勤務間インターバル制などの議論というものも含まれていますが、公務員の研究職や一般職というような職域だけではなくて、その業務ごとに整理していくことが大切ではないかと考えています。
	申告期限	勤務時間管理のシステム化を進めつつ、申告期限については前日までの申告や変更を可能とするなど、大幅に柔軟化すべき。	申請期限が10日前までと、使い勝手が良くない。		
	休憩時間	令和2年出勤回避に関する職員アンケート調査結果概要 ・「フレックスタイム制の改善点」として、改善点を回答した者のうち、29.6%が、「休憩時間の置き方の柔軟化」回答。			テレワークは、一斉休憩を原則とする在庁勤務のような執務環境にないこととも相まって、所定の休憩時間を自律的に確保する意識が希薄となる傾向にあるため、その柔軟化(短縮等)に伴い、テレワーク職員の健康被害を誘発するおそれがあります。

※第1回・第2回の委員の御発言及び第2回ヒアリング結果を基に事務局作成

これまでの委員の主な御意見及び第2回ヒアリングにおける内閣人事局及び各職員団体からの御意見

	内閣人事局	公務員労働組合連絡会	日本国家公務員労働組合連合会	委員の御意見
勤務時間制度の柔軟化についての総論的意見	元々このコアタイムの発想というのは、やはりそれがないと職員が顔を合わせる機会がない中で、組織的な一体性ですとか、業務の効率的運営といったものに支障が生じるのではないかといった観点から設けられたものだが、コロナ禍におきましてテレワークが進んでまいりましたので、そもそも顔を合わせないで仕事をするというのが日常的になってまいりました。	現場実態と乖離したところで、数値目標等をもって、一律的に制度の導入を推進しようすれば、一見達成しているかのようでも、一方で非効率や不合理が生じてしまう可能性があることに留意。 →よって、「労働のフレキシブル化」をめざす諸制度そのものが、フレキシブルなものである必要。	3 勤務時間制度の柔軟化について 勤務時間制度の柔軟化は、過剰な定員削減により脆弱化している職場の人的体制にあって、さらなる人的体制の分散に伴う業務の停滞につながり、行政サービスの低下を招く要因になりかねません。 また、テレワークは、テレワーク職員と勤務時間管理職員等が物理的に隔絶されており、双方とも在庁勤務である場合と比較すれば、客観的な勤務時間の把握等が困難です。勤務時間制度の柔軟化を図り、テレワーク職員の勤務時間と官執勤務である勤務時間管理職員等の勤務時間が僅かながらでも乖離させることは、客観的な勤務時間の把握をさらに困難なものとする要因となり、業務を停滞させるテレワークの特性とも相まって、長時間労働の蔓延につながりかねません。官執勤務とそれ以外の勤務時間の勤務日が交互・混在することに伴い、連日のように始業時刻と終業時刻が不安定なものとなり、睡眠や食事の時刻が不規則に変動することとなれば、テレワーク職員の健康被害を誘発するおそれもあります。 さらに、日常的に家庭内労働に従事している職員の場合には、勤務時間制度の柔軟化が図られた場合であっても、終日にわたってテレワークと家庭内労働の双方に従事せざるを得ず、いずれかの終業時刻が深夜に至るようなこととなれば、家庭環境の悪化や健康被害等がさらに深刻化するおそれがあります。 したがって、勤務時間制度の柔軟化は、いずれも推進すべきではありません。	
事業場外みなし労働時間制	育児/介護中の職員が、あらかじめテレワーク中に達成すべき職務の目的に応じた成果を特定し、その成果の実現をもって所定の勤務時間を勤務したとみなすこと(「みなし勤務時間」の適用)は可能か。		テレワークは、各種情報通信機器を使用した勤務時間管理職員等の指揮・監督のもと、客観的な勤務時間の把握を必要とすることを踏まえれば、勤務時間を算定できない又は算定が困難な事態も想定できません。	
裁量勤務制の適用範囲の拡大			テレワークであっても、例えば、「研究員に係る研究業務」に類似するような業務が新たに発生することは想定できず、在庁勤務と相違する特殊な職務・業務に従事するものでもないため、そもそも裁量勤務制の適用を検討する余地はありません。	○風神委員 裁量労働制はオーストラリアとかニュージーランドでの研究結果を労働経済学では、よく拝見するのですが、その中の調査でもやはり、育児や介護など、ケアに責任のある労働者や、仕事に対するエンゲージメントであったり、あとは勤務年数の長い人というのが、やはり、自分の将来のキャリア投資として、労働時間が長くなっているというように、なことも研究結果として出ているので、これをやはり健康面として見ると、労働時間が長くなることはもちろんネガティブなことですし、一方でその将来の自分のキャリアステップということを考えるとプラスになりますし、一つ考えることなのかなとも思います。

※第1回・第2回の委員の御発言及び第2回ヒアリング結果を基に事務局作成

これまでの委員の主な御意見及び第2回ヒアリングにおける内閣人事局及び各職員団体からの御意見

		内閣人事局	公務員労働組合連絡会	日本国家公務員労働組合連合会	委員の御意見
インターバル制度	制度導入の意義	<p>政府としてフレックスタイム制の活用等により勤務間インターバルの確保に取り組むこととしており、まずはフレックスタイム制の改善と一層の活用が重要。</p>	<p>「勤務間インターバル」の導入や労働時間の柔軟化のためには、まず現在の時間管理の実情を検証することが必要。</p> <p>1. 基本的な認識                      ①「強制的な」インターバルを設けなければ休息時間を確保できない職場があるとするならば、人員配置をはじめ職場環境がそもそも問題。                      ②勤務間インターバルの導入が、業務の後ろ倒しや持ち帰り残業につながらないよう、超勤の抑制を始め総労働時間の削減も同時に図る必要。                      ③一方で、国会対応や災害対応を始め、特定の日・期間の労働時間が長くなり、十分な休息が取れない場合など、総労働時間の規制だけでは職員の健康を守れない場合に、勤務間インターバルを確保することは効果的である可能性。                      ④いずれにしても、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの確保という観点が最も重要であり、勤務間インターバルはこれらを担保するための手段であるということが大前提。</p> <p>①勤務間インターバルを導入して、朝の勤務みなし時間を設定することよりも、勤務開始時刻前の朝の「サービス残業」を、勤務時間としてカウントし、終業時間(帰宅時刻)を繰り上げるほうが現実的ではないか。                      ②深夜残業に及んだ場合などはインターバル時間を設けるべきだが、そもそも業務量と必要な定員にミスマッチがあり、慢性的な超過勤務が発生している場合は、問題解決にならない。                      ③勤務間インターバル制度の導入は、より一定時間の休息時間の確保ができる環境となりうる一方、人員が少ない中では、勤怠管理担当者の事務負担が大きくなることも予想される。</p> <p>何らかの形での「勤務間インターバル」は必要なことであると認識するが、それを成立させるためにも余裕のある職場環境・人員の確保が必要。</p>	<p>職員の健康保持の観点から、国公労連はかねて勤務間インターバル制度導入を要求しており、現情勢を踏まえた導入に賛成です。ただし、勤務間インターバル制度の導入に当たっては、地方出先機関を含めた全職員に対する客観的な勤務時間管理を義務化し、現行の超過勤務の上限規制(人事院規則)を強化した上で導入しなければ、その実効性を担保できないと考えます。</p>	<p>○川田委員                      国の中央省庁を中心に公務員全般について言えるのかと思いますが、長時間労働の是正について、民間企業で働き方改革等を通じた対応が進んでいく中で、公務員についてより深刻な問題になっているのではないかと感じており、そうしたことへの対応というものもこのテーマに関連する一つの大きな目標になるのではないかと考えております。そして、例えば今回のテーマの中で勤務間インターバルなどは割とダイレクトにこの課題につながっていくことだと思いますし、テレワーク、あるいは柔軟な勤務時間制度といったことについても、一つはそういうものを導入することで、勤務負担を和らげるということがあると思います。</p>
	具体的制度設計		<p>2. 具体的な制度のあり方について                      ①真に実効性ある制度とするなら、何らかの法的な位置付けを明確にすることが必要。                      ②勤務間インターバルの時間は、ILO等が示す「11時間以上」とすべき。</p>	<p>勤務間インターバル制度を導入し、インターバル時間を確保すると翌日の始業時刻より勤務開始が遅くなってしまう場合には、職務専念義務を免除する又は勤務したものとみなす等、制度の趣旨を踏まえて翌日の終業時刻が後ろ倒しにならない仕組みが必要です。超過勤務した分だけ翌日の勤務時間を後ろ倒しにしていくことは、制度の目的である職員の健康と安全確保の観点から問題が大きいことに加え、現行の勤務時間管理とも整合的でないと考えます。</p> <p>国公労連は、勤務間インターバル制度について次のとおり要求してきました。                      ア 2012年の統一要求書から、「交替制勤務者の連続勤務時間を短縮し、勤務間隔を11時間以上確保すること」                      イ 2017年の統一要求書から、「超過勤務時間の上限規制」                      ウ 2018年の統一要求書から、「交替制勤務者をはじめとするすべての職員について、連続勤務時間を短縮し、勤務間隔を11時間以上確保すること」</p>	<p>○荒木座長                      勤務間インターバルというのは民間でも大変重要な課題になっておりますけれども、制度が非常に厳格なものと導入は無理だということになってしまいますので、実際に運用可能な制度をどう考えていくかというのは重要な課題だと考えております。</p>

※第1回・第2回の委員の御発言及び第2回ヒアリング結果を基に事務局作成

これまでの委員の主な御意見及び第2回ヒアリングにおける内閣人事局及び各職員団体からの御意見

		内閣人事局	公務員労働組合連絡会	日本国家公務員労働組合連合会	委員の御意見
インターバル制度	例外の取扱い	国家公務員にも勤務間インターバルの制度化を検討すべきであるが、その際、突発的な他律的業務(災害対応、国会対応等)への対応に支障のないよう、柔軟な対応も可能とする制度設計とすることが必要。	③勤務間インターバルの適用除外の範囲は狭く設定すべき。 ④勤務間インターバルが確保できなかった場合の措置を定めるべき(要因の整理、分析及び検証等)。	・すでに超過勤務の上限規制において例外的な取扱いがありますが、公務の運営上、そうした例外的取扱いを一定の制限のもとに認める必要性は認識します。しかし、そうした上限規制の「例外」を具体的・数値的に縮小していく努力なしに勤務間インターバル制度を導入しても実効性に乏しい。 ・したがって、超過勤務の上限規制を具体的・数値的に強化した上で、「他律的な業務の比重の高い部署」での勤務間インターバルをどうするか、上限時間を超える「特例」の場合の勤務間インターバルをどうするかなど、上限規制の「例外」を含む3段階(他律的業務以外/他律的業務/特例)と合わせて勤務間インターバルの「例外」についても議論すべきです。その際、勤務間インターバルの「例外」としては、通常11時間の勤務間インターバルが必要である場合に9~10時間とするなど、インターバル時間の短縮を認める方向にすべきであり、インターバル時間を設けなくてもよいといった取扱いにすべきではありません。	
	業務に応じた取扱い		⑤夜勤明けのインターバル、16時間勤務後(交代制等勤務における連続時間勤務の上限)のインターバルについては、より長時間のインターバルを設定すべき。	勤務間インターバル制度のような健康・安全確保措置をとりわけ必要としているのは、「他律的な業務の比重が高い部署」で働いている職員や、「特例」を適用されている職員です。  代替可能業務か否かによる差については、どの業務が代替可能で、どの業務が代替困難であるかを客観的に判断することは難しく、代替する職員に求められる知識や能力も業務ごとに千差万別です。また、それらの判断を国家公務員が担っているすべての業務について行うことも、その適否を検証することも膨大なコストがかかり、そのために日ごろから要員不足である職場のリソースを割くことは合理的ではありません。したがって、「代替可能業務/代替困難業務」といった新たな区分をつくって勤務間インターバルの取扱いに差を設けるべきではありません。 ただし、勤務間インターバル制度の一律適用を原則とした上で、前記(1)で述べたように、「他律的な業務の比重の高い部署」、上限時間を超える「特例」といった、現行の超過勤務の上限規制で用いている取扱いの違いに応じて勤務間インターバルの取扱いや運用を検討することはやむを得ないと考えます。	(再掲) ○風神委員 今回いただいた資料を拝見しますと、コアタイムや勤務間インターバル制などの議論というものも含まれていますが、公務員の研究職や一般職というような職域だけではなく、その業務ごとに整理していくことが大切ではないかと考えています。
	交替制勤務職員への先行導入			交替制勤務職員に勤務間インターバル制度を導入することは、10年前から国公労連が要求するところですが、一般職員、交替制勤務職員分け隔てなく導入することが望ましいものの、そのことにより導入が遅れることが想定される場合は、交替制勤務職員に先行導入することも検討すべきであると考えます。 国土交通省航空局では、2021年3月から航空管制官(交替制勤務)に11時間の勤務間インターバル制度を導入しています。 航空管制官以外の交替制勤務で働く職員については、勤務間インターバル制度はまだ導入されていませんが、航空部門に限らず、国立ハンセン病療養所などの医療・福祉施設で働く交替制勤務職員(看護師・介護士・医師等)についても、疲労蓄積による過失が重大な事故につながるリスクは高く、勤務間インターバル制度の導入をはじめ、職種ごとに疲労管理の基準を示した上での総合的な規制が必要です。	

※第1回・第2回の委員の御発言及び第2回ヒアリング結果を基に事務局作成