

地方公務員の働き方について

第5回 ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会

社会情勢の変化に対応した地方公務員のあり方と支える仕組み

【社会情勢の変化】

デジタル社会の
到来などの
技術革新と実装

大規模災害や
感染症などの
リスク増大

少子高齢化の進展、
生産年齢人口の
減少

ライフプランや
価値観の変化・
多様化

【行政が対応すべき 課題の複雑化・多様化】

- ・ RPAやAIなどの技術活用を通じて行政運営の効率化や住民ニーズへの個別的対応を行える環境が整ってきた中、行政サービス提供体制をどう変革するか。
- ・ 新たに生じてきたセキュリティリスク、住民間のデジタル格差等の問題にどう対応するか。

- ・ 平時には顕在化しないがひとたび発生すれば甚大な被害をもたらす大規模災害、感染症、サイバーテロなどの潜在リスクに対して、平時から体制をどう整備し、また、発生時にはどのように速やかな体制増強、被害最小化を図るか。

- ・ 高齢化と生産年齢人口減少に伴って見込まれる行政需要増大にどう対応するか。
- ・ 労働力不足・限られた財源等の制約下であっても職員の質と量を確保し、行政サービスの水準を維持するため、どう魅力ある職場にしていけるか。

- ・ 職員のライフプランが多様化し、それぞれの人生における仕事の位置づけが絶対的なものではなくなる中で、公務にやりがいや成長を感じられる人材育成や人事評価とはどのようなものか。
- ・ テレワーク、人材流動化などの外部環境変化に応じて、従来型の職場の何を変えるべきか。

【地方公務員を巡る課題】

- デジタル技術の活用による生産性等の向上
 - ・ 地方圏においてはデジタル人材の確保が困難
 - ・ 定型業務のデジタル化により、職員は、職員でなければできない業務に注力

- 組織や地域の枠を超えた連携による対応力の強化
 - ・ 大規模災害や感染症対策は、個別自治体では困難
 - ・ 小規模自治体においては平時においても技術職員等、専門職の確保が困難

- 人的資源のマネジメントと専門性の向上による組織力の強化
 - ・ 複雑化、高度化する課題への対応に求められる人材を質・量ともに計画的に確保する仕組み

- 職員の誰もが意欲・能力を発揮できる働き方の実現
 - ・ 働き手のライフプランや価値観の多様化への対応
 - ・ 地方公共団体の使命への高い貢献意欲を持ち、地方公務員となる者を確保し、やりがいを持って働き続ける環境を整備

求められる地方公務員

- ・ デジタルで代替できない
- ・ つなぐ能力・現場力
- ・ 高度な専門性

人材確保・ 人材育成や 能力発揮を 支える仕組み

- (1) 勤務条件や働き方
- (2) 任用形態等
- (3) 人材マネジメント

今回の議論テーマ

○職員の誰もが意欲・能力を発揮できる働き方の実現

- ・ 働き手のライフプランや価値観の多様化への対応
- ・ 地方公共団体の使命への高い貢献意欲を持ち、地方公務員となる者を確保し、やりがいを持って働き続ける環境を整備

- 働き方改革の推進に当たっては、個々の職員のライフスタイルや仕事に対する価値観の多様化を踏まえ、それぞれの職員が活躍できる環境を整えることが必要。
- 具体的には、国家公務員との権衡を考慮しつつ、組織目標が達成できる範囲で、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランス（以下WLBという。）の観点から、業務の内容とプロセスを随時見直すとともに、可能な範囲で個人の選択に応じられる働き方を取り入れていくことが重要ではないか。
- また、働き方改革に当たっては、仕事のやりがいやエンゲージメントの面からもプラスに働くような取組を行うことが重要ではないか。

1. 現行の労働時間制度 1（変形労働時間制等）

○ 地方公務員に原則適用となる労基法には労働時間の特例が定められているが、地方公務員には、①1か月以内の変形労働時間が適用されているものの、その他（②フレックスや③1年以内の変形労働時間など）は原則適用除外。

（適用除外としている理由）

- ②
 - ・ 始業及び終業の時刻を労働者が自主的に決定する仕組みは公務には馴染みにくいものであること
 - ・ 国家公務員が採用していないこととの権衡
- ③
 - ・ 相当長期における業務の繁閑を見通す必要があるが、全ての勤務日及び勤務時間を確定することは困難であること
 - ・ 国家公務員が採用していないこととの権衡

制度	概要	地方公務員への適用
①1月単位の変形労働時間 （労基法32条の2）	使用者が、 <u>労使協定又は就業規則等により、1か月以内の期間、その期間を平均して週40時間以内で、週40時間又は1日8時間を超えて、労働させることができる制度。</u>	適用 ※条例（国家公務員においては人事院規則）で、本人の申告を経て勤務時間を割り振る制度としており、公務員制度では、これを「フレックスタイム制度」と呼称している。 （参考） 導入済（都道府県12、指定都市2、市区町村70） 検討中（都道府県10、指定都市4、市区町村14） 予定なし（都道府県25、指定都市14、市区町村1,507）
②フレックスタイム制 （労基法32条の3）	使用者が、 <u>就業規則等により、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、労使協定により、3か月以内の期間、その期間を平均して週40時間以内で、週40時間又は1日8時間を超えて、労働させることができる制度。</u>	不適用
③1月を超え1年以内の変形労働時間 （労基法32条の4）	・ 使用者が、<u>労使協定により、1か月を超え1年以内の期間、その期間を平均して週40時間以内で、週40時間又は1日8時間を超えて、労働させることができる制度。</u> ・ <u>週の労働時間上限：52時間、1日の労働時間上限：10時間</u> ・ <u>（対象期間が3月を超える場合）</u> ・ <u>対象期間中に週48時間を超えられるのは連続3週以内</u> ・ <u>対象期間を3か月ごとに区切った各期間で、週48時間を超えられるのは3回以内</u>	不適用 ※教育職員のみ、給特法（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法）第5条により適用（「労使協定」は「条例」と読み替え）されており、本人の申告によらず勤務時間を割り振る運用となっている。

1. 現行の労働時間制度2（みなし労働時間制度）

制度	対象	労働時間(注)	手続	地方公務員への適用
事業場外労働の みなし労働時間制 (労基法38条の2)	労働者が、労働時間の全部または一部について <u>事業場外で業務に従事した場合において、労働時間の算定が困難なとき</u>	①原則として所定労働時間労働したものとみなす。 ②当該業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合には、当該業務の遂行に通常必要な時間労働したものとみなす。	労使協定の締結は義務付けられてはいないが、労使協定があるときは、その協定で定める時間を「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とする。(協定したみなし労働時間が1日8時間を超える場合は労働基準監督署へ届出が必要。)	適用
専門業務型裁量 労働制 (労基法38条の3)	業務の性質上、 <u>業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者</u> (例) ・新商品や新技術の研究開発 ・人文科学や自然科学の研究 ・情報処理システムの設計 等	労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。	労使協定において、以下の事項を定め、労基署へ届出。 ・その事業場で対象とする業務 ・みなし労働時間 ・対象労働者の健康・福祉確保措置 ・対象労働者の苦情処理措置 等	不適用 ※招へい型の任期付研究員のみ、条例等で定めるところにより、適用することができる。適用する場合は、勤務時間の状況に応じた健康確保措置が必要。
企画業務型裁量 労働制 (労基法38条の4)	事業の運営に関する事項についての <u>企画、立案、調査及び分析の業務</u> であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、 <u>業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者</u> (例) ・企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者 ・企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者 等	労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。	労使委員会において、以下の事項を決議(4/5以上の多数決)し、労基署へ届出。 ・その事業場で対象とする業務 ・対象労働者の範囲 ・みなし労働時間 ・対象労働者の健康・福祉確保措置(6か月に1回労基署に定期報告)等	不適用

(注) 法定労働時間以内にみなし労働時間を設定すれば、「36協定の締結及び届出」・「時間外割増賃金の支払い」が不要となる。

1. 現行の労働時間制度3 (1週単位非定型的変形労働時間制、高度プロフェッショナル制度)

制度	対象	勤務条件	手続	地方公務員への適用
1週単位非定型的変形労働時間制 (労基法32条の5)	常時使用する労働者が30人未満の <u>小売業、旅館、料理店及び飲食店のみ</u> 。	1週40時間以内の範囲で、1日10時間を上限として、その枠内で働く。	労使協定による。(労使協定は労基署へ届出が必要) ※少なくとも当該1週間の開始する前に、労働者に書面により各日の労働時間を通知しなければならない。	不適用
高度プロフェッショナル制度 (労基法41条の2)	・金融商品の開発の業務 ・ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務 ・証券アナリストの業務 ・コンサルタントの業務 ・新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務 上記の業務に従事し、年収が1,075万円以上である労働者 (対象労働者本人から書面で同意を得ることが必要)	対象労働者については、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用除外となる。	労使委員会において、以下の事項を決議(4/5以上の多数決)し、労基署へ届出。 ①その事業場で対象とする業務 ②対象労働者の範囲 ③使用者が健康管理時間の把握を実施すること及びその把握方法 ④対象労働者の休日の確保 ⑤対象労働者の選択的措置 ⑥対象労働者の健康・福祉確保措置 ⑦対象労働者の同意の撤回に関する手続 ⑧対象労働者の苦情処理措置 ⑨不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 等	不適用

2. 現行制度：教員の特例（1年単位の変形労働時間）

<制度創設の経緯>

- H28教員勤務実態調査の結果における
公立小中学校教員の長時間勤務の「看過できない深刻な状況」等を受けて、
その解消に向け、文部科学大臣から中央教育審議会に対し、
「学校が担うべき業務」「教職員等が担うべき業務」（教員の職務自体の見直し）などの再検討と合わせて、勤務の在り方検討の一環として

「学校の特性を踏まえた勤務時間制度及び勤務時間管理の在り方」の検討が諮問された。

※2017.6 新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について
(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1397081.htm)

- これに対し、同審議会が、「一定期間集中して休日を確保することが有効である」との観点から、

「児童生徒の教育活動をつかさどる教師の勤務態様としては、児童生徒が学校に登校して授業をはじめとする教育活動を行う期間と、児童生徒が登校しない長期休業期間とでは、その繁閑の差が実際に存在している」ことに注目してその導入を提言したもの。

※2019.1 新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）
(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/sonota/1412985.htm)

- これを受けて、教員については、
学校の夏休みなどに集中して休日を確保する場合に限り、
また、通常より厳格な労働時間の上限規制を適用することを条件に、
1年単位の変形労働時間制の適用を可能とする制度改正が行われた。（今年度から施行。）

※ 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律。2019.12成立

2. 現行制度：教員の特例（1年単位の変形労働時間）

＜制度の趣旨（法案審議における国会答弁）と内容＞

（提案理由）

かつて行われていた夏休み中の休日のまとめどりのように集中して休日確保すること等を可能とするため、公立の義務教育諸学校等の教育職員について労働基準法第三十二条の四の規定による一年単位の変形労働時間制を条例により実施できるよう、地方公務員法第五十八条第三項の規定の適用について必要な読みかえ規定を定めることとしております。

→省令で、休みのまとめ取りを設定する場合に限って行うものである旨を規定。

（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法施行規則（令和2年文部科学省令第26号。以下「施行規則」という。）第1条第1項）

（地方公務員のうち教育職員のみにも本制度を導入する理由）

- ・「教師の業務については、他の地方公務員と異なり学校には法令に基づき児童生徒の長期休業期間があるため、年間を通じた業務の繁忙が見込まれ、実態としても学期中と長期休業中とでは勤務する時間について違いがあることが明らかになっております。

そのため、まず教師の業務の縮減を徹底的に図った上で、比較的業務が穏やかになる長期休業期間を活用し、勤務時間を柔軟に設定することによって休日確保することは、教育の質の向上の観点からも重要な一つの選択肢だと思っております。」（2019.11.26参・文教科学委 文部科学大臣答弁）

（本制度の活用による勤務時間の増加への懸念に対し）

- ・「休日のまとめ取りのための一年単位の変形労働時間制の活用については、本年一月の中教審答申においても一年単位の変形労働時間制を導入することで学期中の勤務が現在よりも更に長時間化しては本末転倒であることが指摘されており、導入に当たっては、まず業務の削減を前提とする必要があると考えています。」（同上）

→告示で、適用する場合には、時間外在校時間の上限を、通常の上限規制よりも厳しい水準に設定することを規定。

（通常の上限：月45時間、年360時間 ↔ 適用する際の上限：月42時間、年320時間）（公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針（以下「指針」という。）第3章第2節(1)）

＜制度の適用状況＞

制度施行開始（昨年4月）までに条例整備を行ったのは、9都道府県1指定都市。

（今年度中の条例改正を予定していると回答した団体が3都道府県。

現在実際に適用されている人数は不明。）

3. 地方分権改革に関する提案（寝屋川市）

- 令和2年地方分権改革に関する提案募集で、大阪府寝屋川市から「地方公務員に対する1か月を超え1年以内の期間を対象とする変形労働時間制の適用」を求める提案。

＜現行制度における支障(例)＞

1人当たりの時間外勤務時間の事例（市民税担当11人）

（単位：時間）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
50.5	9.8	10.3	7.2	1.4	1.6	2.1	2.4	1.6	4.7	33.3	39

地方税法において、市民税の申告期限、事業所等の給与支払報告書等の提出期限、納税通知書・特別徴収税額決定通知書の通知期限について定めがあるため、当初課税事務は、2月から4月までが繁忙になる。月をまたいだ勤務時間の調整が可能となれば、4月の総勤務時間を増やし、他の月の総勤務時間をその分減少させることで、超過勤務の縮減ができる。

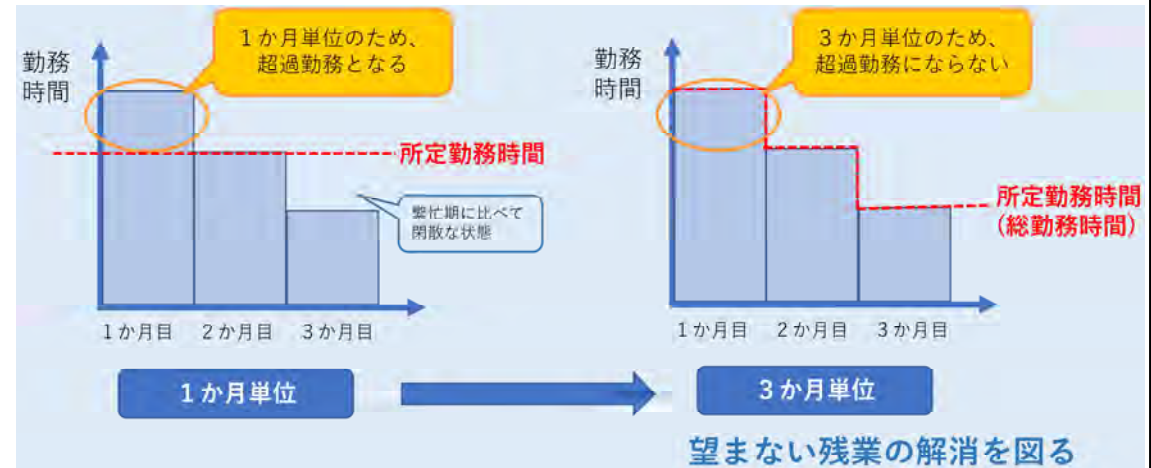
「他の代替的な措置」の検討

定員の増員
⇒繁忙期の業務量を基準に人員配置することは、総人件費（総コスト）の抑制に逆行する。

他部署からの応援
⇒当初課税業務は、本来的に当該部署が遂行すべき業務であり、応援になじまない。

＜措置のイメージ＞

図はいずれも第108回提案募集検討専門部会（2020.8.5）資料から引用。



＜実現しようとする効果＞

【効果①】

月をまたいだ勤務時間の調整が可能となることで、時期による業務量の多寡に柔軟に対応
・業務の効率化を一層に推進

【効果②】

ライフスタイルに合わせた働き方の実現を促進
・多様な人材の確保

＜提案等に関する対応方針(令和2年12月18日閣議決定)＞

地方公務員の勤務実態や公務運営における課題、支障等を把握し、業務体制の改善に関する他の施策とも比較しつつ制度の在り方について検討し、令和3年度中に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

制度導入により何が実現できるかを精査するとともに、想定される課題や支障等について検討が必要

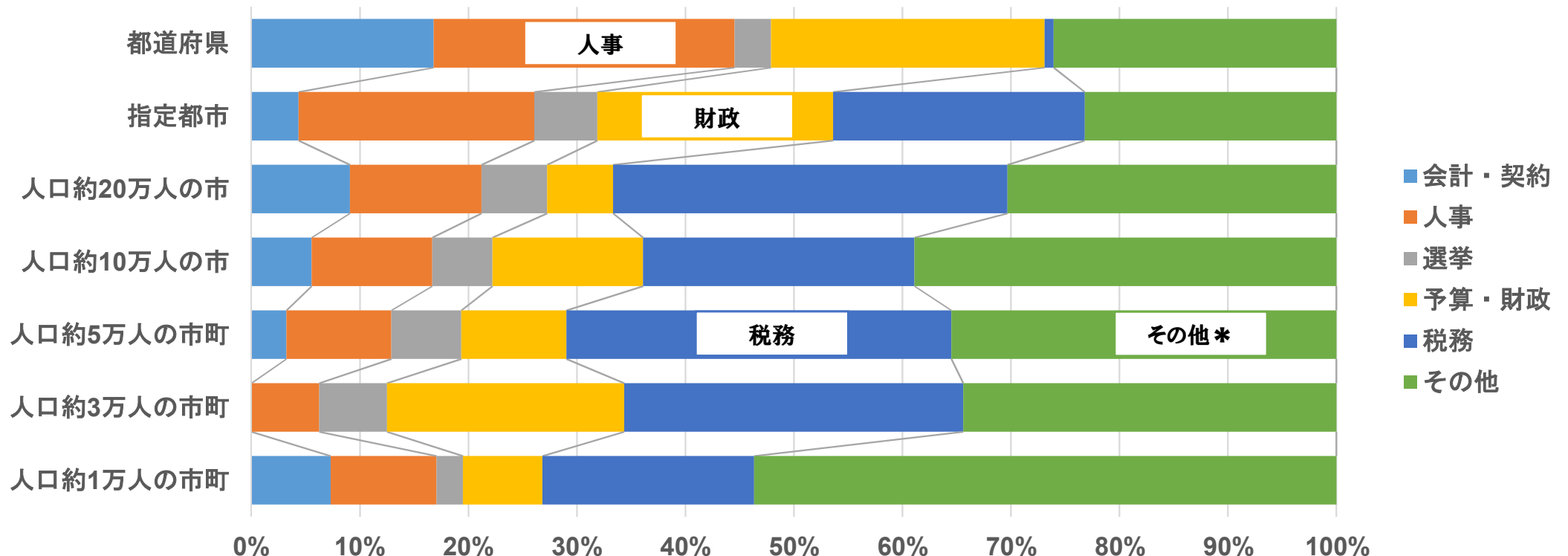
4. 地方公共団体の勤務実態と制度導入の必要性について（アンケート調査）

- 繁閑の差が大きい（＝制度導入に適すると考えられる）部署で3か月単位・1年単位の変形労働時間を導入したと仮定した場合のメリット・デメリットとして考えられる点を質問。
（制度の活用可能性に関わらず、メリット・デメリットの双方を回答。）

- 繁閑の差が大きい部局としては、税務、人事、財政などが多く挙げられた。

<繁閑の差が大きい部署（各団体複数回答）>

*「その他」に含まれる主な部署として「危機管理」「給与」「土木・道路」「住民サービス」など
* 市町は人口区分ごとに10団体ずつ抽出して調査。

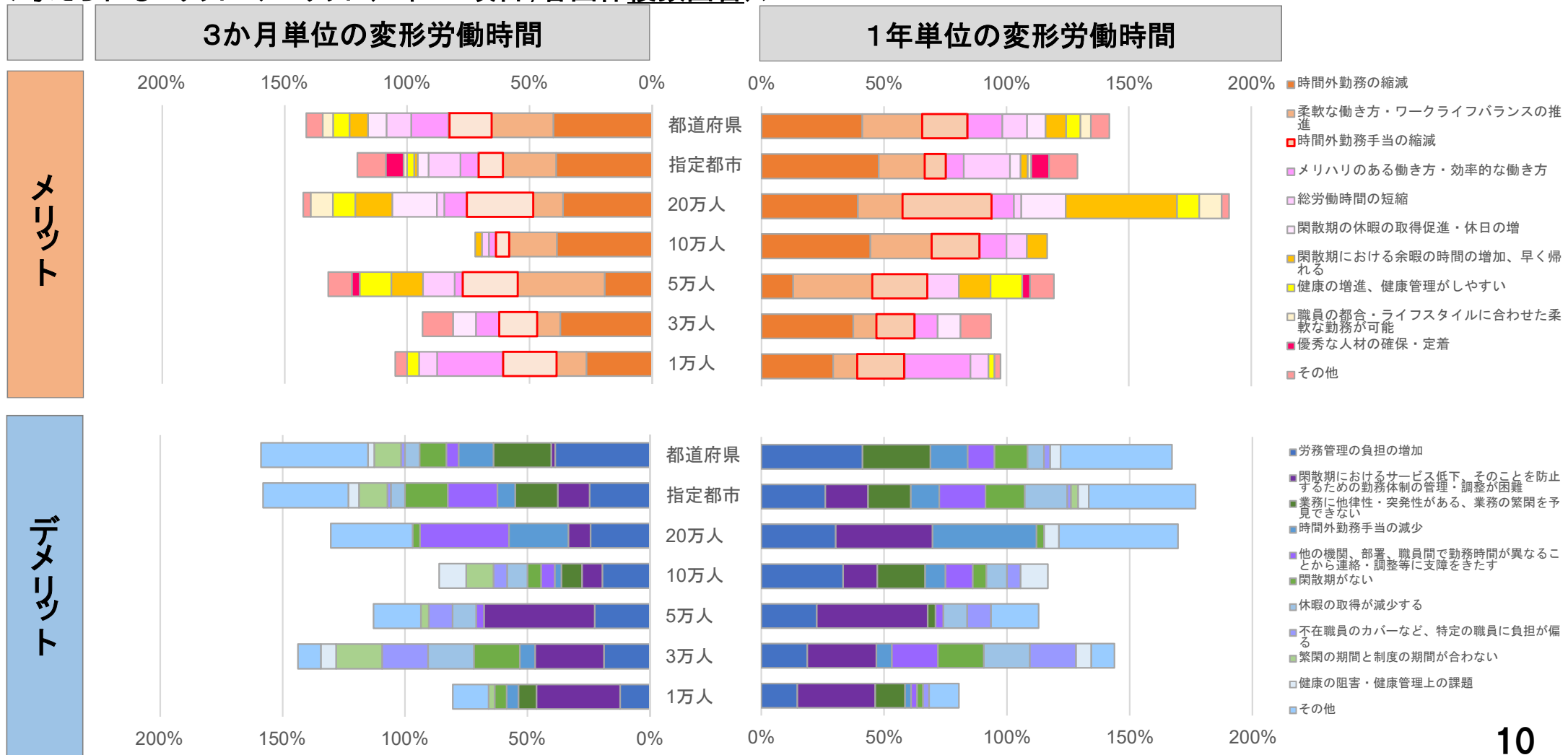


5. 地方公共団体の勤務実態と制度導入の必要性について（アンケート調査）

○ メリットとしては、「時間外勤務の縮減」、「柔軟な働き方・WLBの推進」、「時間外勤務手当の縮減」が多く挙げられた。

○ デメリットとしては、「労務管理負担の増加」を挙げる団体が多く、そのほか、特に小規模団体では、職員数の少なさに起因すると思われる「閑散期のサービス低下」など、大規模団体では「業務の他律性・突発性」などが多く挙げられた。

<考えられるメリット・デメリット(上位10項目;各団体複数回答)>



6. 寝屋川市意見とアンケートに基づく論点案（一覧）

	実現が見込まれると主張されている点 (提案内容・アンケート意見による)	想定される課題・支障
論点 1	○ 1年単位の変形労働時間制(労基法32条の4)の適用により、「より一層の業務量の平準化が見込まれ、 時間外勤務の縮減 及び効率的な働き方につながる。」	✓ 勤務時間の区分を所定時間外から所定時間内に切り替えているだけであって勤務実態に対する実質的意義はなく、むしろ、繁忙期の長時間勤務を固定化し、また、繁忙期の長時間勤務を過小評価することにつながり、働き方や職員の健康に逆効果ではないか。
論点 1'	○ 繁忙期の時間外勤務手当の抑制 につながる	✓ 繁忙期の勤務時間の実態が変わらないままに給付が抑えられることで、職員にとっては処遇の悪化となり、また、団体としても業務効率化のインセンティブが薄くなるのではないか。
論点 2	○ 閑散期には早く帰宅でき、総労働時間が減る、WLBの推進	✓ 固定的な閑散期として夏休みが想定される教員と異なり、教員の場合の夏休みほどに業務量が減る時期はないのではないか。 ✓ 閑散期における体制の縮小により、住民サービスの低下を招くおそれがあるのではないか。 ✓ 公務における他律性の高さに加え、災害・感染症など非常時における全庁的な応援を含めた突発的事項への対応の必要性を考えれば、数ヶ月から1年にわたり業務量を適切に見込めないのではないか。

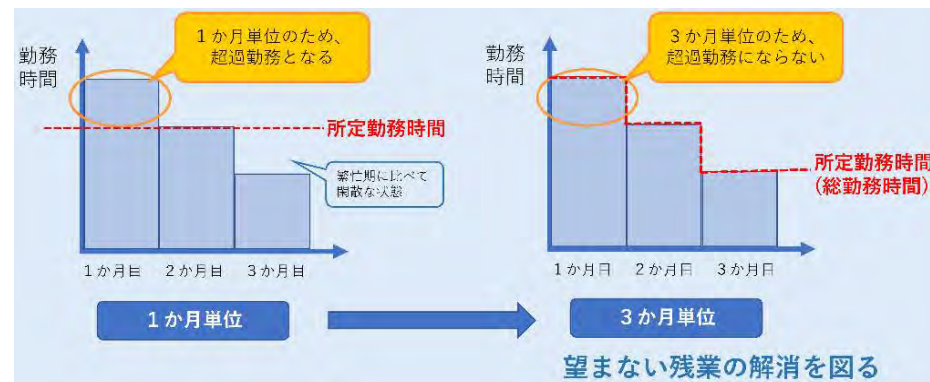
7. 提案内容等に関する論点1（「時間外勤務」の縮減）

寝屋川市提案内容

- 1年単位の変形労働時間制（労基法32条の4）の適用により、「より一層の業務量の平準化が見込まれ、時間外勤務の縮減及び効率的な働き方につながる。」

（アンケート関連意見）

- ・ 複数月にわたり勤務時間を柔軟に設定可能となることで、時間外勤務の縮減につながる可能性があること。（都道府県A）
- ・ 時間外勤務の縮減（人口約5万人市町A）



出典：提案時の寝屋川市作成資料

想定される課題・支障

- ✓ 勤務時間の区分を所定時間外から所定時間内に切り替えているだけであって勤務実態に対する実質的意義はなく、むしろ、繁忙期の長時間勤務を固定化し、また、繁忙期の長時間勤務を過小評価することにつながり、働き方や職員の健康に逆効果ではないか。

（アンケート関連意見）

- ・ 現時点ではデメリットの要因が大きいほか、結果的にトータルの勤務時間は変わらずに、時間外勤務の縮減や効率的な働き方に繋がらない可能性がある。（都道府県B）

※ 公務員については、その業務の性質上、公務のために臨時の必要がある場合や災害その他避けることのできない場合に、上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが想定されている状況にあることから、特に慎重な判断が必要。

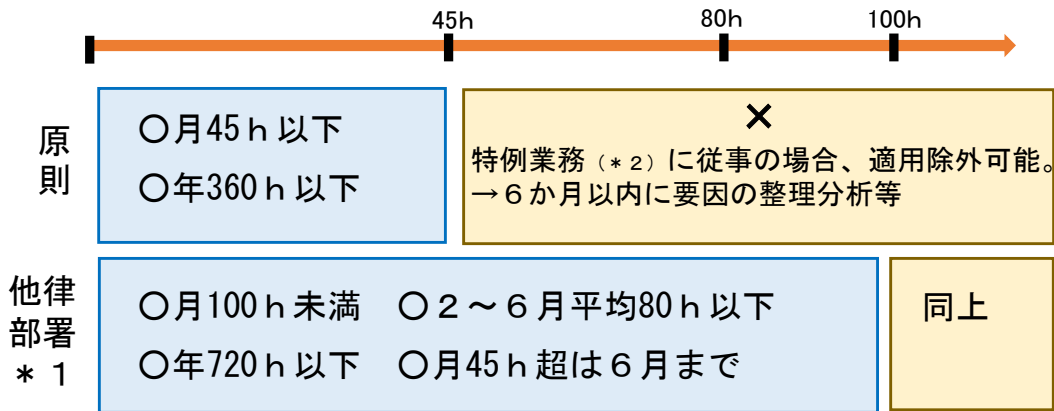
また、制度導入により一部の勤務時間が見えなくなり、時間外勤務の要因についての適切な検証を阻害することがないか留意が必要。

7. 提案内容等に関する論点1（参考：時間外勤務の上限規制制度等について）

時間外勤務時間の上限

◎ 非現業の地方公務員

労働基準法第33条第3項により超過勤務が命令可能。
（労働基準法の上限規制は直接適用されない。）
→ 国家公務員の上限規制（人事院規則15-14）を踏まえ、
総務省から、条例、人事委員会規則等の改正を依頼。

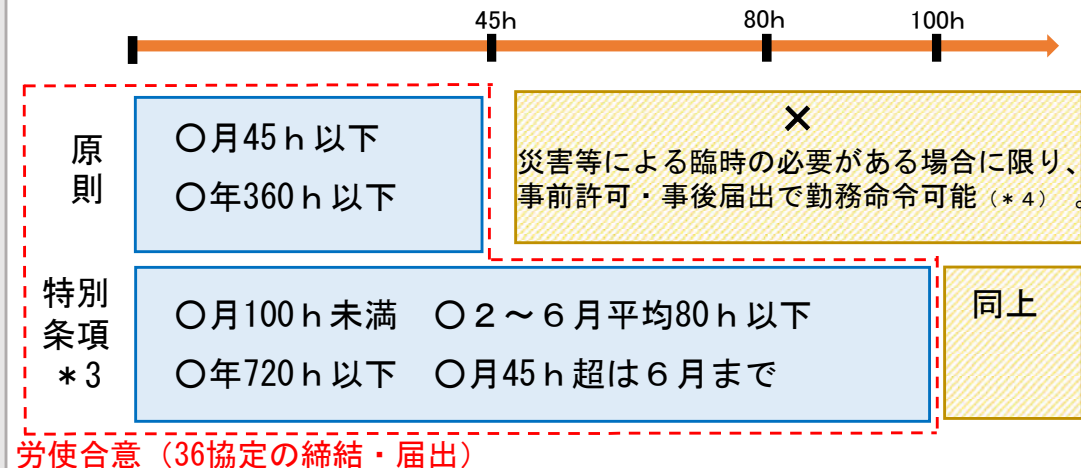


*1 他律的業務（業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務）の比重が高い部署

*2 大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するもの

◎ 民間企業労働者

労働基準法第36条に基づく協定（36協定）により、時間外労働をさせることが可能。
→ 労働基準法上の上限規制が適用され、違反した場合には罰則あり。



*3 特別条項付きの36協定締結（臨時的な特別の事情があつて労使合意）の場合

*4 人事院規則のように要因の整理分析等を求める労働基準法上の規定はない

健康確保措置の強化

民間企業労働者：最低基準として遵守が義務付けられる労働安全衛生法の規定

地方公務員：最低基準として遵守が義務付けられる労働安全衛生法の規定＋国家公務員の健康確保措置（人事院規則10-4）を踏まえた規定・体制整備

→ 面接指導の強化（対象となる超過勤務は、①月100h以上 ②2～6月平均80h超 ③月80h超かつ本人の申出）（①・②は人事院規則の規定。）

→ 職員の超過勤務時間の適切な把握

→ 産業医の機能強化等

※ 地方公務員の労働基準監督機関の職権は、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、13 地方公共団体の長）が行う（地方公務員法第58条第5項）。

7. 提案内容等に関する論点1（参考：教員の1年単位の変形労働時間の制度設計）

- 他の地方公務員と異なり、「法令に基づき児童生徒の長期休業期間がある」ことに基づいて制度が導入されている教員についても、以下の措置等により、繁忙期（通常の学期期間）の勤務時間縮減を図る取組をセットで実施することなどとされている。

制度の対象（施行規則第1条第2項）

「一日の勤務に割り振られる勤務時間を当該日における同条の規定を適用しない場合の正規の勤務時間・・・に比して短く設定する日・・・について、当該日のいずれにも勤務時間を割り振らず、かつ、当該日を長期休業期間等において連続して設定する場合に限り、行うものとする。」

教員における1年の変形労働時間制を適用する場合に服務監督教育委員会等が講ずべき措置（指針第3章第2節）

- 適用する場合には、時間外在校時間の上限を、通常の上限規制よりも厳しい水準に設定する。
（通常の上限：月45時間、年360時間 ↔ 適用する際の上限：月42時間、年320時間）
- 本制度を適用するに当たっては、上限時間の範囲内であることが前提。
服務監督教育委員会及び校長は、こうした本制度の趣旨を十分に留意した上で、適用しようとする期間の前年度において上限時間の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする期間で上限時間の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。本制度の適用後も、上限時間の範囲内とすること。
- 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、以下の全ての措置を講じる。
 - （教育職員について）
 - イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等による在校等時間の把握を行う
 - ロ 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とする
 - ハ 通常の正規の勤務時間を超える割振りについては、長期休業期間で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行う
 - ニ 通常の正規の勤務時間を超えて割り振る日において、これを理由として、担当授業数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員の業務を新たに付加することにより、在校等時間を増加させないようにする
 - ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間に集中して設定する
 - ヘ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保する
 - （学校について）
 - イ 部活動、研修その他の長期休業期間における業務量の縮減を図る
 - ロ 超勤4項目の臨時又は緊急のやむを得ない業務を除き、職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内において行う
 - ハ 全ての教育職員に画一的に適用するのではなく、育児や介護を行う者等については配慮する
- 本制度に関して指針に定める事項を踏まえ講ずる措置等に関し、人事委員会と認識を共有するとともに、人事委員会の求めに応じてその実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図る。等

その他（「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律の公布について（通知）」（令元.12.11文部科学省初等中等教育局長通知）参考1「公立学校における働き方改革の推進（全体イメージ）」）

- ・ 学校における働き方改革の中教審答申から3年後（令和4年）を目途に勤務実態状況調査を実施
- ・ 中長期的な課題として、公立学校の教師に関する労働環境について、給特法等の法制的な枠組みを含め、必要に応じて検討を実施

8. 提案内容等に関する論点案1'（「時間外勤務手当」の縮減）

アンケートでの意見

○ 繁忙期の時間外勤務手当の抑制につながる

（アンケート関連意見）

- ・ 繁忙期に週40時間を超えても時間外勤務手当を支給しなくてもよくなる。（人口約3万人市町A）
- ・ 時間外勤務の縮減が見込まれるため、予算の削減が期待出来る。（都道府県C）

想定される課題・支障

- ✓ 繁忙期の勤務時間の実態が変わらないままに給付が抑えられることで、職員にとっては処遇の悪化となり、また、団体としても業務効率化のインセンティブが薄くなるのではないか。

（アンケート関連意見）

- ・ 労働者は同時間勤務しても時間外勤務手当の金額が少なくなる。（人口約3万人市町B）
- ・ 制度導入は使用者側の都合による面が大きく、労働者にとってはデメリットの方が大きく感じる。（都道府県D）
- ・ 繁忙期の給与が閑散期と変わらないことによるモチベーションの低下（指定都市A）

9. 提案内容等に関する論点案2（閑散期の労働時間短縮）

アンケートでの意見

○ 閑散期には早く帰宅でき、総労働時間が減る・働き方にメリハリ

（アンケート関連意見）

- ・ 閑散期には業務量に応じた出勤が可能。（人口10万人程度市A）
- ・ 閑散期においては通常より早く帰宅でき、メリハリが付けやすい。（指定都市B）

想定される課題・支障

✓ 固定的な閑散期として夏休みが想定される教員と異なり、教員の場合の夏休みほどに業務量が減る時期はないのではないか。

（アンケート関連意見）

- ・ 全庁的に業務量に対する現員数が逼迫しており、勤務時間を短縮する期間においても、相応の時間外勤務が発生することが見込まれる。（都道府県E）
- ・ 主たる繁忙業務はイベント準備だが、窓口業務などその他の業務もあることから、他の業務に支障が生じる。（人口約1万人町）
- ・ 使用者にとっては、閑散期と繁忙期に応じて変形労働時間制を設定した場合、部署内で新たな業務が発生した際に、業務の割り振りが難しく、労働者にとっては、閑散期であっても、通常業務があるため、業務改善や課題対応に時間を割くことが難しい。（指定都市C）

✓ 閑散期における体制の縮小により、住民サービスの低下を招くおそれがあるのではないか。

（アンケート関連意見）

- ・ 閑散期には、在課職員が少なくなることにより、庁内外からの来客・問合せへの対応が手薄になる可能性がある。（人口約20万人市町A）

✓ 公務における他律性の高さに加え、災害・感染症など非常時における全庁的な応援を含めた各部署の対応の必要性を考えれば、数ヶ月から1年にわたり業務量を適切に見込めないのではないか。

（アンケート関連意見）

- ・ 他律的な要因による影響を受ける部署が多く存在する中で、長期における業務の繁閑を見通して勤務日及び勤務時間を確定させることが困難である。（都道府県F）
- ・ 変形期間中の勤務時間をあらかじめ確定させ、後から任意に変更することができないため、災害対応など、予見しえない緊急業務（他部署応援含む）が発生した場合の対応に課題が生じる。（指定都市D）

10. そのほか中長期的な働き方改革として考えられる方向性

- 地方公務員の働き方改革に関し、どのような論点があり得るか。
- その論点に対し、各地方公共団体はどのように取り組むべきか。

<検討の視点(案)>

- 技術革新が進展し、地方公共団体の業務内容・業務プロセスも変化が見込まれる中、職員の働き方をどう変えていくべきか。
- 時間外勤務・総労働時間の実質的な削減(生産性の向上)のため、どのように取り組むべきか。
- 公務に魅力を感じられる(また、現在の職員のエンゲージメントを高める)ための働き方とはどのようなものか。
- 柔軟な働き方(勤務時間や勤務場所に関する職員の裁量に委ねる範囲)はどこまで許容すべきか。
- テレワーク等で職場外で勤務する職員が常に一定数いることを前提とした場合、組織目標の達成に向け、どういった工夫が必要と考えるか。

「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」

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

第1回 次第

令和4年1月31日(月)
10:00～12:00
於：第1特別会議室

1. 開会
2. 職員福祉局長挨拶
3. 座長挨拶
4. 出席者紹介
5. 研究会の運営等について
6. 事務局からの資料等の説明
7. 意見交換
8. 閉会

1. 開催趣旨

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、官民を問わずテレワークによる働き方が広がってきている。国家公務員については、「国家公務員テレワーク・ロードマップ」(令和3年3月30日改定。各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議決定)において、令和7年度までに、テレワークを活用することで、「新しい日常」に対応し、如何なる環境下においても必要な公務サービスを提供できる体制を整備することを目指すとされている。

人事院は、令和3年8月の人事院勧告時の報告において「各府省の取組状況や民間の動向等を踏まえつつ、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」旨を表明したところであり、これを踏まえ、「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」を開催する。

2. 主な検討事項

- (1) フレックスタイム制の柔軟化、休憩時間の柔軟化、テレワーク中のみなし勤務や裁量勤務制の適用、現行の勤務時間制度の見直しの方向性
- (2) テレワークを行う職員の作業環境の整備や健康状態の把握等の在り方
- (3) 勤務間インターバル確保の方策
- (4) その他テレワークの推進に資する制度運用面の改善等

3. 運営

- (1) 本研究会は、職員福祉局長が有識者(別紙参照)の参集を求めて開催する。
- (2) 本研究会は、必要に応じて、関係府省庁等をオブザーバーとすることができる。
- (3) 本研究会の庶務は、職員福祉局職員福祉課が行う。

(参考：国家公務員)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

【資料3】

考えられる論点

1. テレワークという働き方について

【現状】

- ▷ 現行の勤務時間や安全衛生の制度は、官署で勤務することを前提としている。
- ▷ 国家公務員のテレワークについて制度的に定める法令はなく、職員は職務命令に基づきテレワーク勤務を行っている。
- ▷ 国家公務員は、国家公務員法第101条において、「勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、政府がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない」とされている（職務専念義務）。

【具体的な論点（例）】

- ① 働く場所を決めるのは使用者の権限か、職員の希望をどの程度踏まえるべきか。働く場所は労働条件か、管理運営事項か。法令においてルールを定める必要はあるか。
- ② テレワークという働き方において、自宅で勤務する場合と、自宅以外の場所で勤務する場合とで違いはあるか。転勤や出張と比較してどうか。
- ③ テレワーク中の短時間の職務からの離脱（育児への対応等のため）については、職務専念義務との関係でどのように整理していくことが適当か。
- ④ いわゆる「つながらない権利」について、公務員に認めることは可能か。
- ⑤ 職員の健康安全確保の観点から、テレワーク時のパソコンの配置や照明、温度・湿度環境等について、どのように確認・改善していくことが考えられるか。
- ⑥ 上司や同僚とのコミュニケーションが取りづらいために業務上の不安や孤独を感じる事が心身の健康に影響を与えるおそれがあることを踏まえ、どのような対策を講じていくべきか。

2. 国家公務員の柔軟な働き方について

【現状】

- ▷ 国家公務員の勤務形態は、官執勤務、フレックスタイム勤務、交替制勤務があり、どの勤務形態を採るかは各省各庁の長に委ねられており、テレワークの状況も職種、職域により区々である。
- ▷ 国家公務員の勤務時間は、フレックスタイム勤務を含めて、事前に各省各庁の長が割り振るものとされ、手続きの煩雑さから必ずしもフレックスタイム制の利用は進んでいない。
- ▷ 休憩時間について、長さ（60分又は45分を原則として分割不可）や置き方（おおむね4時間ごとに置く）について規制を設けている。
- ▷ テレワークを念頭に置いた制度は、一日の一部で在宅勤務を行う場合における移動又は育児介護に係る時間を確保するための休憩時間の延長のみとなっている。また、勤務時間法第10条に「みなし勤務」の規定が存在するが、これは終日の研修等のみが対象であり、テレワークの場合は対象としていない。

【具体的な論点（例）】

- ① フレックスタイム制度について、一般の職員の場合、コアタイムは休憩時間（通常60分）を除き5時間設けることとしているが、テレワークにより対面を前提としない働き方が一般的となってきたことを踏まえれば、コアタイムは現行よりも短縮してもよいのではないか。
- ② 少なくともテレワーク時については、休憩時間の長さや置き方について、職員の希望に応じて柔軟に設定できるようにしてもよいのではないか。
- ③ テレワークを行う場合に、民間法制のような、事後清算型のフレックスタイム制や事業場外みなし労働時間制を導入することは考えられるか。
- ④ 裁量勤務制（招へい型任期付研究員（特に優れた研究業績を有する研究者を招へいして研究業務に従事させるもの）のみ認められている）について、適用範囲を広げることをどう考えるか。

（参考資料1－①「現行の勤務時間制度の概要等」 1～3頁参照）

3. 国家公務員に勤務間インターバル制度を導入することについて

【現状】

▷ 勤務間インターバルの確保について、民間法制は努力義務となっているが、公務においては義務づけたものはないが、超過勤務による疲労蓄積を防止する観点から、職員福祉課長通知において、早出遅出勤務の参考モデルを示している。

(参考資料 1-④ 参照)

▷ 過労死等防止やワーク・ライフ・バランス確保の観点から、国家公務員に勤務間インターバル制度の導入を求める意見がある。

【具体的な論点 (例)】

- ① 公務において勤務間インターバル制度を導入する場合、具体的な制度設計としてはどのようなものが考えられるか(例：超過勤務の制限、翌日の勤務時間の後ろ倒し、勤務したものとみなす等)。
- ② 特に、公務の場合、災害対応、法律の立案、国会対応など、緊急で対応する必要があり、勤務間インターバルの確保が困難な場合も想定されるが、このような場合の例外的な取扱いについてどう考えるか。
- ③ 他の職員でも代替可能な執行業務等に從事する場合と、政策の企画・立案など代替困難な業務に從事する場合とで、勤務間インターバルの内容や例外的取扱いに差を設ける必要はあるか。
- ④ 仮に導入する場合、一般の職員と比べて特に勤務強度の高い交替制勤務職員について、先行して導入することは考えられるか。