

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
～最終報告(概要)～

令和5年3月

- 質の高い公務の持続的な提供に向けて、
 - ・ 第一に、ディーセント・ワークを推進するため、職員の業務負荷を軽減し、勤務環境を向上させる施策を実施
 - ・ 第二に、個人の尊重の観点から、公務においてより柔軟な働き方を推進
- 主な施策の内容は以下のとおり

<u>より柔軟な働き方</u>	<u>テレワーク</u>	<u>勤務間インターバル</u>
<ul style="list-style-type: none">・ フレックスタイム制の拡充<ul style="list-style-type: none">- 選択的週休3日の対象職員の拡大- 勤務開始後の勤務時間の変更- 非常勤職員の1日の勤務時間の上限見直し・ 夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し	<ul style="list-style-type: none">・ 業務上支障がない限り、原則として、職員の希望に応じてテレワークが可能・ テレワークの実施に関する統一的な基準を指針・ガイドラインの形で策定	<ul style="list-style-type: none">・ 最終的には、全職員を対象に、原則11時間のインターバル確保を目指す。・ 当面は現行制度の運用改善等を推進し、状況把握・ 課題解消に向けた取組を段階的实施(試行)・ 本格的実施の際の制度的措置の内容を検討

- 超過勤務の縮減が必要不可欠。政府全体の取組として、一層の業務改革や適正な人員体制の確保に取り組むことが必要。本研究会としては、勤務間インターバルの趣旨や国会対応業務の改善について、国会の理解・協力を強く求めるものである。

○ 職員の選択による週休日の追加(選択的週休3日)

一般の職員についても、育児・介護を行う職員等と同様に、勤務時間の総量を維持したまま、フレックスタイム制の活用により、職員の選択によって、任意の週について土日の他に週1日まで週休日の追加を可能にする。

○ フレックスタイム制における勤務開始後の勤務時間の柔軟な変更

勤務日当日の勤務時間の延長・短縮については、これまでの運用を改めて、勤務開始後であっても職員が当日の状況に応じて変更の申告をすることを可能とするとともに、各省各庁の長がその変更を承認するかどうかの最終決定権を持つこととする。

○ フレックスタイム制の非常勤職員への適用

非常勤である期間業務職員について、業務の性質等に応じて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、1日の勤務時間の上限の考え方を改める。

○ 夏季休暇の使用可能期間の拡大・年次休暇の15分単位での使用

夏季休暇の使用可能期間の拡大や年次休暇の15分単位での使用については、対象職員の範囲も含め、業務の実態に即して、実現に向けた調整を進めていく。

- 業務上支障がない限り、原則として、職員の希望に応じてテレワークが可能
- テレワークの実施に関する統一的な基準を人事院及び内閣人事局が指針・ガイドラインの形で各府省に示し、テレワークの適正かつ公平な運用を確保
- 主な具体的施策は以下のとおり
 - ・ テレワークの対象
職員に対して例外的にテレワークが認められない場合を事前に明確化
 - ・ 勤務管理
職場勤務時において社会通念上認められているような常識的な理由による短時間の執務の中断は、テレワーク勤務時においても許容
 - ・ 長時間労働対策
緊急時等を除き、深夜や週休日等においては原則、業務システムへのアクセスを控える等、職場における自主的なルール設定等の工夫を講じることも検討
 - ・ 健康管理
テレワーク時の健康管理と安全確保について具体的な取組を推進
 - ・ 管理者等へのサポート
管理者・担当者の負担軽減のためマネジメント支援やシステム整備が必要
 - ・ 費用負担
テレワークに係る費用負担について人事院及び関係府省において総合的に検討

○ 勤務間インターバルの基本的考え方

- ・ 勤務間インターバル確保について各省各庁の長の責務を早期に法令上明記
- ・ 最終的には、原則として全職員を対象とすることを目指す
- ・ 勤務間インターバルの時間数は原則11時間

○ 当面の勤務間インターバルの確保

現行制度の運用改善(超過勤務命令の抑制、フレックスタイム制の活用、年次休暇の使用促進)等を推進し、現在の勤務間インターバルの確保状況を把握

○ 勤務間インターバルの本格的な実施に向けた試行

- ・ 把握した課題の解消に向けた取組を試行として段階的に実施した上で、勤務間インターバルの本格的な実施のための制度的措置の内容などを検討

○ 本格的な実施の際の制度的措置として考えられるもの

事前的措置

- ・ 勤務間インターバルに配慮した正規の勤務時間の割振り
- ・ 22時以降の超過勤務命令の制限

事後的措置

- ・ 翌日の正規の勤務時間の開始時刻を繰り下げる方法
- ・ 勤務したものとみなす方法