

総行公第19号
令和6年3月29日

各都道府県総務部長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局長

） 殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
（公印省略）

人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について
（令和7年4月1日施行のフレックスタイム制の見直し関係）

本日、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係人事院規則の整備等に関する人事院規則（人事院規則1-82）が公布されるとともに、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係人事院事務総長通知の一部改正について（通知）」（令和6年事企法-87）等の関連通知が発出され、令和6年4月1日から順次施行されることとなります。

今般の改正は、令和5年8月7日に人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」における「柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等」のうち、(ア)フレックスタイム制の見直し及び(イ)勤務間のインターバルの確保に関する対応です。

このうち(ア)フレックスタイム制の見直しに関して、下記のとおり、今般の改正の内容をお示しします。

「公務員人事管理に関する報告」においては、「フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するものである」とされています。フレックスタイム制については、令和5年4月より、制度の一部柔軟化がされたところですが、この柔軟化の効果が十分に発揮され、個々の職員の健康確保や希望・事情に応じた働き方がより一層可能となるよう、今般、制度の更なる柔軟化を行うものです。

フレックスタイム制を未だ導入していない地方公共団体においては、まずは、条例により制度を設けていただくよう検討をお願いいたします。また、既にフレックスタイム制度を導入している地方公共団体を含め、制度の更なる柔軟化についても検討いただいた上で、各地方公共団体の実情に即し、適切にご判断いただくようお願いいたします。

つきましては、今般、更に柔軟化された国家公務員に係る制度と同様の制度を各地方公

共同体において整備する際に改正する必要がある条例（案）の改正（別添1の新旧対照表参照）と、「地方公共団体におけるフレックスタイム制の運用について（通知）」（平成28年4月1日総行公第33号）の改正（別添2の新旧対照表参照）について、お示しします。各地方公共団体における制度の導入・柔軟化に当たっては、国家公務員における関連法及び人事院規則等の内容を踏まえるとともに、労働基準法（昭和22年法律第49号）を遵守し、適切な措置を講じられるようお願いいたします。

各都道府県においては、貴都道府県内の市区町村等に対しても御連絡いただくようお願いいたします。なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

1 国家公務員におけるフレックスタイム制の主な見直し内容

(1) 勤務時間を割り振らない日を設定できる措置の対象の拡大に伴う措置

- ・ 一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和5年法律第73号）による一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）等の改正により、各省各庁の長が、一般の職員について、勤務時間の総量を維持した上で、現行の育児介護等職員と同様に、勤務時間を割り振らない日を設けることが可能となることを踏まえ、一般職の職員に係る勤務時間の割振りの基準及び手続を、現行の育児介護等職員と同一のものとすること。
- ・ 単位期間に関しては、原則4週間とされているところ、育児介護等職員に限り、1～4週間のうち職員が選択する期間とする取扱いは維持すること。

(2) 勤務時間の勤務開始後の割振り変更

- ・ 各省各庁の長が、業務の状況の変化等の事情がある場合において、職員から申告があったときは、公務の運営に支障がないと認める範囲において、その日の勤務時間の割振りを将来に向かって変更することを可能とすること。

(3) 勤務時間の割振り等の基準に係る別段の定めの特例

- ・ 各省各庁の長は、深夜の時間帯の勤務に係る基準を定めるに当たり、勤務時間の一定の間隔を確保する場合は人事院との協議を要しないものとされているが、これについて、基準をわかりやすくする観点から見直しを行うこと。
- ・ 具体的には、深夜の時間帯に勤務時間を割り振る場合には、業務上必要最小限のものとなるようにし、かつ、勤務時間の割振りの直前及び直後に少なくとも連続11時間の間隔を設けている場合には、人事院の協議を不要とすることとする。

(4) 関連制度及び規定の合理化・簡素化

① フレックスタイム制の職員の区分の廃止・基準の統一化

- 一般の職員のうち、研究職俸給表の適用を受ける職員、特定専門スタッフ職員（専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員のうち、調査、研究又は情報の分析を主として行う職員）、矯正医官等に分類されている現行の区分を廃止し、基準を統一化すること。

職員の類型	現行	改正後
一般の職員 (下記以外の職員)	<p>【最短勤務時間数】 2～4時間で各省各庁の長が定める時間 (これを下回ることができる日(※)を各省各庁の長が週1日まで設定可)</p> <p>【コアタイム】 毎日(※の日を除く) 2～4時間で各省各庁の長が定める時間</p> <p>【週休日の追加】 不可</p>	<p>【最短勤務時間数】 2～4時間で各省各庁の長が定める時間 (週1日(#))はこれを下回ることができる(勤務時間を割り振らない日を追加して設ける週を除く))</p> <p>【コアタイム】 毎日(#の日を除く) 2～4時間で各省各庁の長が定める時間</p>
研究職員 (公務能率向上に資すると認める場合)	<p>【最短勤務時間数】 2時間 (これを下回ることができる日(※)を各省各庁の長が週1日まで設定可)</p>	<p>【勤務時間を割り振らない日の追加】 可</p>
特定専門スタッフ職員 (公務能率向上に特に資すると認める場合)	<p>【コアタイム】 1日以上(※の日を除く) 2～4時間で各省各庁の長が定める時間</p> <p>【週休日の追加】 不可</p>	<p>※ 研究職員その他これに類する職員として各省各庁の長が認める者(現行の特定専門スタッフ職員を想定)について、公務の能率の向上のため、必要と認められる範囲内で、コアタイムを月曜日から金曜日までのうち1日以上とすることができる規定を創設 (現行のコアタイムと同様の運用が可能)</p>
矯正医官	<p>【最短勤務時間数】 2時間 (これを下回ることができる日(※)を各省各庁の長が週1日まで設定可)</p> <p>【コアタイム】 毎日(※の日を除く) 2時間</p> <p>【週休日の追加】 不可</p>	<p>※ 現行の配慮規定の趣旨を踏まえ、研究職員等、矯正医官及び育児介護等職員については、できる限り職員の申告どおり勤務時間の割振り等を行うことが望ましい旨を別途局長通知等で周知</p>
育児介護等職員	<p>【最短勤務時間数】 2～4時間で各省各庁の長が定める時間 (週1日(#))はこれを下回ることができる(週休日を追加して設ける週を除く))</p> <p>【コアタイム】 毎日(#の日を除く)</p>	<p>※ 育児介護等職員に係る単位期</p>

	2～4時間で各省各庁の長が定める時間 【週休日の追加】 可	間の取扱いは、現行の仕組みを 存置
--	-------------------------------------	----------------------

(注) コアタイムを設定する時間（9時～16時）、フレキシブルタイム（5時～22時）及び育児短時間勤務職員に関する基準（最短勤務時間数：2時間、コアタイム：なし、勤務しない日の追加：不可）は変更なし。

② 休憩時間に関する要件の見直し

- ・ 休憩時間を分割、延長若しくは短縮し、又は短時間の休憩を追加できる事由について、フレックスタイム制における休憩時間の取扱い（30分以上の休憩時間を任意に設定可能）との均衡等を考慮し、必要な見直しを行うこと。

	現行	改正後
分割	休憩時間を正午から午後1時に置くことにより業務を処理するための必要な要員の確保が困難となる場合	休憩時間を標準的な休憩時間に置くことにより業務を処理するための必要な要員の確保が困難となる場合
延長	・勤務時間の一部において在宅勤務（ <u>職員の住居における勤務に限る。</u> ）を行う場合に、職場と自宅を移動するとき等	・勤務時間の一部において在宅勤務を行う場合に、職場と在宅勤務場所を移動するとき等
短縮	・ <u>小学校就学の始期に達するまでの子を養育するとき</u> ・ <u>小学校等に就学している子を送迎するために自宅以外に赴くとき</u> ・ <u>要介護者を介護するとき</u> 等	・ <u>職員が小学校の始期に達するまで又は小学校等に修学している子の養育又は要介護者の介護をするとき</u> ※ フレックスタイム制における育児介護等職員と同一とする。 ※ 人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）で定める育児を行う職員の早出遅出勤務においても同様に改正 等
追加	—	— ※ 事由の変更なし。

※ 休憩時間を延長又は追加した場合において、始業の時刻は午前5時以後に、終業の時刻は午後10時以前に設定することを必要とする基準や、職員からの申告に基づき特例を認める取扱いは維持する。

③ その他関連規定の見直し

- ・ 現行の人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）や運用通知等のフレックスタイム制及び休憩時間等に係る規定に関し、各府省人事当局や制度利用者ができる限り分かりやすいものとなるよう見直すこと。

2 非常勤職員のフレックスタイム制

- ・ 非常勤職員である期間業務職員については、業務の性質等に応じ、各省各庁の長の判断により、職員の希望を踏まえ、常勤職員のフレックスタイム制と同様に勤務時間を定めることを可能とすること。
- ・ 具体的には、各省各庁の長は、期間業務職員について、期間業務職員の申告を考慮して当該期間業務職員の勤務時間を定めることが公務の運営に支障がないと認める場合には、期間業務職員の申告を経て、当該期間業務職員の勤務時間を定めることができること。

3 施行期日

施行期日は令和7年4月1日とすること。

【参考】公務員人事管理に関する報告（フレックスタイム制の見直し部分 抜粋）

3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現と Well-being の土台となる環境整備

(1) 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

前述のとおり、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方の推進を始めとする取組が求められている。本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2023」においても、国家公務員について、時間や場所にとらわれない働き方の充実等により働き方改革を一層推進することとされている。本院は、以下のとおり、柔軟な働き方を推進するとともに、仕事と生活の両立支援、職員の選択を後押しする給与制度上の措置を進める。

ア 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

本院では、昨年1月から本年3月にかけて、学識経験者により構成する「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」を開催した。研究会では、今後の国家公務員の目指すべき働き方、より柔軟なフレックスタイム制等による働き方、テレワーク、勤務間インターバルの在り方といった検討事項について議論が行われ、本年3月に、最終報告が取りまとめられた。

この最終報告の提言の内容を基本として、関係各方面と調整をしつつ、次の措置の実現を図る。

(ア) フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するものである。

フレックスタイム制については、研究会の中間報告（令和4年7月）の内容を踏まえ、本年4月より、コアタイム及び1日の最短勤務時間数等の基本的な枠組みの柔軟化を行い、各省各庁の長は、週1日を限度に、これらを免除する日を設定することもできることとしている。

この柔軟化の効果が十分に発揮され、個々の職員の健康確保や希望・事情に応じた働き方がより一層可能となるよう、以下の見直しを図る。

- ① 現行においては、フレックスタイム制が適用される職員のうち、子の養育又は配偶者等の介護をする職員等（以下「育児介護等職員」という。）に限り、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することができることとされている。この措置の対象を育児介護等職員以外の職員（以下「一般の職員」という。）にも拡大する。
- ② 勤務時間の割振りは、適切な執務体制の確保の観点から、遅くとも勤務開始前に行う必要があるが、臨時・緊急の業務の状況の変化等により、職員が当

日の勤務時間の変更を申告した場合で、当該変更を行っても公務の運営に支障がないと認めるときは、勤務開始後であっても、将来に向かっての勤務時間の割振りの変更を可能とする。

- ③ 非常勤職員である期間業務職員についても、業務の性質等に応じ、各省各庁の長の判断により、職員の希望を踏まえ、常勤職員のフレックスタイム制と同様の勤務時間を定めることを可能とする。

これらの見直しは、各府省における勤務時間管理システムの改修等が必要となることを考慮し、令和7年4月から実施することが適切である。

これらの実現に向けて、イの説明のとおり、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（以下「勤務時間法」という。）の改正の勧告を行うとともに、勤務時間法の改正を踏まえ、人事院規則の改正等を行う。

制度の柔軟化を職員の柔軟な働き方につなげるためには、各府省において、職員に対する周知・啓発や、手続の簡素化等を通じた事務負担の軽減、利用しやすい雰囲気醸成などによる環境整備を行うことが不可欠である。また、職員がフレックスタイム制を利用する場合においても、各職場において行政サービスを提供するための執務体制の確保がなされていることは当然の前提であり、職員が申告したとおりの割振りを行うと公務の運営に支障が生ずると認められる場合には、人事当局は当該申告と異なる割振りをすべきであることも、各職場まで周知される必要がある。さらに、個々の職員を尊重した働き方を各職場で実現するためには、人事当局や管理職員のみではなく、職員自身が、適切な公務運営の確保と各職員の柔軟な働き方を両立できる職場形成に積極的に参加していく必要がある。

本院は、こうしたフレックスタイム制の運用上のポイント等を内閣人事局と連携して整理し各府省に提供するなどして、各府省における円滑な実施を支援していく。

(イ)～(エ) (略)

【参考情報】 公務員人事管理に関する報告（人事院ホームページ）

https://www.jinji.go.jp/kankoku/r5/r5_top.html

(連絡先) 総務省自治行政局公務員部

【下記以外の事項】

公務員課 三木、阿部、向井

TEL:03-5253-5544