

職員の勤務時間に関する報告

一般職の国家公務員のフレックスタイム制は、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。）において規定されており、これまで、研究職俸給表や専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員等一部の職員に適用されてきた。

近年のワーク・ライフ・バランスに対する意識の高まり、働き方に対するニーズの多様化の状況等を踏まえ、本院は、より柔軟な働き方を可能とするフレックスタイム制の拡充について、関係者の意見を聴きつつ検討を重ねてきた。

今般、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、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ことが適当であるとの結論に至ったため、勤務時間法に基づき、国会及び内閣に報告するとともに、フレックスタイム制の拡充に関する勤務時間法の改正を勧告することとした。

1 フレックスタイム制の拡充の必要性

(1) 民間におけるフレックスタイム制をめぐる状況

近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっていることや、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化していること等から、より柔軟な働き方を推進するための取組が進められており、民間企業においては、その選択肢の一つとして、大企業を中心に、フレックスタイム制が採用されている。

(2) 公務における経緯及び拡充の必要性

平成5年に、公務においても、民間企業のフレックスタイム制の導入状況を踏まえ、研究成果の向上や人材確保等への効果が期待できるとして、まず研究職俸給表適用職員及びこれに類する職員（試験研究に関する業務の遂行を支援する業務に従事する職員）についてフレックスタイム制が導入され、平成9年には任期付研究員に、また、平成20年には専門スタッフ職俸給表適用職員のうち調査、研究等を主として行う職員に、それぞれ適用された。更なるフレックスタイム制の適用対象の拡大については、公務においては、官庁の開庁時間中には全職員が職場で勤務することが公務能率の確保のために基本となると考えられたことから、引き続いて検討する課題とされてきた。

昨年10月17日には、各府省を構成員とする女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」が決定され、この中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請がなされた。

本院としては、近年のワーク・ライフ・バランスに対する意識の高まり、働き方に対するニーズの多様化、フレックスタイム制の拡充についての各府省等からの要望等を踏まえ、各府省や職員団体等の関係者の意見を聴きつつ、フレックスタイム制拡充による各府省における人事管理や公務運営への影響等をも考慮して検討を重ねてきた。その結果、職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、ひいて

は、公務能率の一層の向上にも資すること、ワーク・ライフ・バランスの実現が求められている中で、柔軟な勤務形態を導入し、働きやすい環境を整備することは、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資することから、公務の運営に支障がないよう十分に配慮した上で、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ことが適当であるとの結論に至った。

2 フレックスタイム制の拡充に当たっての基本的な考え方

(1) 対象について

始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して勤務時間を割り振るフレックスタイム制は、より柔軟な勤務形態の下で職員の能力発揮や公務貢献が期待できるものであることから、拡充するフレックスタイム制の対象は、原則として全ての職員とする。

(2) 適切な公務運営の確保のための配慮

フレックスタイム制の拡充に当たっては、公務には様々な職種があり、職員の利用の仕方も多様となり得ることから、その実施により公務の運営に支障が生じないようにする必要がある。また、公務においては組織的な職務遂行を基本としていることから、適切な公務運営のための体制が確保されるようにする必要がある。

(3) 育児又は介護を行う職員についての特例

育児又は介護を行う職員に係るフレックスタイム制については、当該職員が育児や介護の時間を適切に確保できるようにすることを支援するため、

より柔軟な勤務形態となる仕組みとする。

3 フレックスタイム制の拡充の概要等

(1) 概要

フレックスタイム制は、原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長が、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る仕組みとするとともに、組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯（コアタイム）等を長く設定して各省各庁の長が必要な執務体制を確保できるようにするなど、適切な公務運営の確保に配慮した仕組みの下で実施することとする。

ア フレックスタイム制の適用を希望する職員について、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができることとする。

コアタイムは、適切な公務運営を確保する観点から、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定することとする。

イ 育児又は介護を行う職員については、勤務時間の割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できることとするとともに、日曜日及び土曜日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、週休日を1日設けることができることとする。また、コアタイムについては、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定することとする。

ウ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により上記ア及びイの新たなフレックスタイム制を適用することができることとする。また、交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外する。

(2) 適用に当たっての考え方

フレックスタイム制は、適切な公務運営を確保しつつ、より柔軟な勤務形態の下で職員的能力発揮や公務貢献が期待できるものであることから、対象職員のうち、希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本となる。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができないとすることとなる。

適用する場合の勤務時間の割振りについては、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振ることとなる。また、育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当である。この場合、フレックスタイム制の活用状況を踏まえ適切な勤務時間管理の工夫等を行うことが求められる。

4 フレックスタイム制を活用していくための留意点

フレックスタイム制が適用される職員において、一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、もって国民に対して一層効率的な行政サ

ービスが提供されることが期待される。

また、フレックスタイム制の枠組みを活かすためには、フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方を推進していくことが重要となる。各省各庁の長は、フレックスタイム制は、ワーク・ライフ・バランスの推進にも資するものであることに留意し、フレックスタイム制の拡充を契機として、全ての職員について働き方の見直しを行い、超過勤務の縮減に向けて一層積極的に取り組んでいく必要がある。

5 フレックスタイム制の拡充の実施時期

フレックスタイム制の拡充は、平成28年4月1日から実施する。

6 フレックスタイム制の拡充に関する勧告の実施の要請

職員の申告を考慮して勤務時間を割り振るフレックスタイム制は、適切な公務運営を確保しつつ、より柔軟な勤務形態の下で職員の能力発揮や公務貢献が期待できるものであり、公務能率の一層の向上にも資することから、原則として全ての職員を対象に拡充することとしたものである。

職員の勤務時間は基本的な勤務条件であり、国会及び内閣におかれては、フレックスタイム制の拡充の意義及び職員の適正な勤務条件を確保するための勧告の役割に理解を示され、別紙第4の勧告どおり実施されるよう要請する。