2015年５月

（総合労働局作成)

フレックスタイム制の公務への適用について

Ⅰ　国家公務員

１．現行制度

　　　現行の国家公務員でのフレックスタイム制は、研究職員及び専門スタッフ職員の一部で制度化されている。

　　　労基法上のフレックスタイム制では、労働者が自主的に始業・終業時刻を（期限等なく）決定することができるが、労基法の適用のない国家公務員では、“職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を（各省各庁の長があらかじめ）割振る”ものであり、また、“業務の運営に支障が生ずると認められる場合に”各省各庁の長が職員の申告と異なる勤務時間の割振りや、割振り後の勤務時間の変更を行うことができるとされ、労基法上のフレックスタイム制と比べると、職員の裁量の余地が狭いと言える。

２．制度見直しの検討

　　　現在、人事院は、現行のフレックスタイム制の対象を全ての職員に適用拡大するとともに、育児・介護を行う職員に対する配慮措置を設けるといった制度改正を検討している。現時点では、人事院は「新たなフレックスタイム制の骨子（案）」を提示しているが、今後は要綱（案）をとりまとめるとともに、夏の勧告にむけて検討を進めているとしている。

Ⅱ　地方公務員

１．現行制度

（１）一般職非現業職員

　　　地公法58条３項により労基法32条の３（フレックスタイム制）の適用が除外されるが、労基法32条の２（１ヶ月単位の変形労働時間制）は適用される（一部読替）ため、条例等で勤務時間の弾力化を定めることにより、同様の取扱いは可能。なお、地公法24条５項で、国及び他の地方公共団体の職員との間の権衡を失しないよう適当な考慮を払うべきことが定められ、下記の通り総務省が国家公務員と同様の取扱いとするよう通知を発出しているが、上記の通り条例等で定めれば、（任命権者でなく）職員自らが勤務時間の割振りを行うなど、国と異なる取扱いとすることも可能。

（２）一般職企業・現業職員

　　　地公企法により労基法32条の３（フレックスタイム制）が適用されるため、就業規則・労使協定を定めることにより活用することは可能。

（３）留意点

　　　上記の通り、企業・現業職員は“労基法（32条の３）上のフレックスタイム制”を活用できるが、非現業職員は“労基法32条の２（１ヶ月単位の変形労働時間制）に基づく（所謂）フレックスタイム制”を活用することができると言える。

　　　その活用にあたっての実質的な違いは、労基法32条の３のフレックスタイム制では、始業・就業時刻は就業規則その他これに準ずるもので特定せずに労働者が自主的に決定できるのに対し、労基法32条の２の１ヶ月単位の変形労働時間制では、変形期間における各日・各週の“労働時間の長さ”を就業規則その他これに準ずるもの（条例・規則等）で定めることが要件とされている。このため、労基法32条の２上のフレックスタイム制では、勤務時間の割振り後における職員の申告に基づく勤務時間の変更の際に、勤務時間数（長さ）を変更することができないため、職員の勤務時間決定の自由度が狭まっている。

|  |
| --- |
| 【参考】総務省の地方公務員のフレックスタイム制に関する通知  　　　地方公務員のフレックスタイム制導入にあたっては、総務省通知により、下記の留意すべき点が示されている（1993年２月９日付自治能第14号、1996年12月９日付自治能第81号。下記は通知の概要）。  　　①　地方公共団体においては、労基法第32条の２の規定に基づき、国家公務員に準じて、任命権者が、研究職給料表の適用を受ける職員等があらかじめ行う始業時刻及び終業時刻についての申告を経て当該職員の勤務時間を割り振ることができる。  　　②　４週間ごとの期間について、１週間当たりの勤務時間が38時間45分となるように勤務時間を割り振ること。  　　③　月曜日から金曜日までの５日間のうち１日以上、午前９時から午後４時までの間２時間以上は、休憩時間を除き勤務時間とする（コアタイム）必要がある。  　　④　始業時間は午前７時以降に、就業時間は午後10時以前に設定する（フレキシブルタイム）必要がある。  　　⑤　原則として、業務の運営に支障がない場合には、職員の申告どおりに勤務時間を割り振らなくてはならないが、申告どおりに勤務時間を割り振ると業務の運営に支障が生じる場合には、別に人事委員会規則の定めるところにより、申告と異なる勤務時間を割り振ることができる。  　　⑥　申告及び割り振りは15分単位で行わなければならない。  　　　さらに、上記通知では、地公非現業職員には労基法32条の２が適用されるため、国家公務員のフレックスタイム制とは下記の相違点が生じるとしている。  　　①　勤務時間の割振りの後、職員の申告に基づき勤務時間を変更することはできるが、（自治労本部注；労基法上、勤務時間数を条例・規則等に規定しなければならないので、）勤務時間数の変更はできない。  　　②　勤務時間の割振り後、任命権者は、業務の運営に支障が生じる場合については、勤務時間を変更することができることとされているが、業務の運営に支障を生ずる場合の例を具体的に部内規定で定める必要がある。 |

２．公務でのフレックスタイム制適用拡大についての考え方

　　　フレックスタイム制そのものは、職員の柔軟な働き方や総労働時間の短縮等につながることで、ワーク・ライフ・バランスに資する制度であり、より多くの職員に適用されることは積極的に解するものである。

　　　ただし、上記に記載した労基法上のフレックスタイム制との差異などの課題は残る。また、職員個々人の勤務実態の把握については、より丁寧に行う必要もある。地方公務員においては、現時点でも制度として実施することは可能であり、現場実態や職員それぞれの希望に応じた柔軟な運用となるよう求めていく。