

## 第14回「多様な勤務形態に関する研究会」議事概要

1 日 時 : 平成16年12月21日(火) 10:00~12:00

2 場 所 : 人事院第一特別会議室(6階)

3 出席者

〈委員〉(敬称略、座長以外は五十音順)

佐藤 博樹(座長)、稲葉 康生、奥谷 禮子、  
武石 恵美子、藤井 龍子

〈職員団体〉(敬称略、発言順)

公務員労働組合連絡会: 岩岬副事務局長

国税労働組合総連合: 石原書記長

日本国家公務員労働組合連合会: 山本調査部長、伊藤書記

全運輸労働組合: 安藤書記長、今井書記次長

4 議事内容

公務員労働組合連絡会、国税労働組合総連合、日本国家公務員労働組合連合会、全運輸労働組合から、業務遂行の効率化のための勤務時間制度の多様化・弾力化、職員の価値観やライフスタイルの多様化に対応するための勤務時間制度の多様化・弾力化等について聴取し、質疑応答・意見交換を行った。

5 意見交換等の概要

### 【公務員労働組合連絡会・国税労働組合総連合からのヒアリング】

#### (1) 説明の概要

- 現行の公務員の勤務時間制度や実態の一番の問題は、無定量と言われるような人権を無視した長時間勤務をどのように解消していくのかということである。これまでの施策により、部分的には改善が見られるものの、霞が関を中心とした超過勤務の実態は基本的には何も変わっていない。
- 超過勤務の問題を解決していくためには、使用者としての当局という意識を徹底し、勤務時間管理を厳格に行うことができるシステムを作り上げていくことが必要である。そのため、タイムカードを導入し、現場の使用者の責任で厳格に勤務時間を管理することを提言していただきたい。法制度的には、労働基準法の36協定に代わるような、包括的な勤務時間規制という概念を勤務時間法に入れ、その上で超過勤務に対しては超勤手当を全額支払うという、抜本的な法改正が必要だと思う。

- 前回のヒアリングでも一刻も早い導入を要望した常勤職員の短時間勤務制度は、最終報告に向けての大きな課題として残っていると考えているので、最優先事項として検討していただきたい。定員の問題については、人数で数えるのではなく勤務時間数で数えるという手法を検討すべきではないかと思っている。職員の希望も強いので、育児・介護に加え自己啓発や社会貢献、退職準備なども含めた本格的な短時間勤務制度を設定してほしい。
- 勤務時間制度の多様化、弾力化については、勤務条件の改善という観点だけでなく、住民ニーズに応じた行政サービスの拡充に柔軟に対応できるという検討の視点が必要だと考えている。例えば、今の画一的な開庁時間の下での一律的な勤務時間制度では、窓口業務の延長ができない。勤務時間の多様化、弾力化が行われれば、勤務条件を確保しながら業務改善のために柔軟な対応ができると思う。
- 総合的休業制度については、従来から要求している。大学院での修学や長期の海外ボランティアは、短時間勤務制では対応できないことも考えられるので、公務に帰ってくることを前提に一時休業して、自己の価値を高めたり社会貢献を行ったりする仕組みも必要だと考えている。
- 税務署では、確定申告期に膨大な業務が集中し、超過勤務をせざるを得ない状況にある。申告の早期提出の呼びかけ、総動員態勢での業務処理、アルバイトの確保やアウトソーシング、電子申告を始めとするITの有効利用など、様々な施策を進めているが、それでも増加する事務量には追いついていない。
- 確定申告期における1週間の勤務時間を例えば50時間に増加させ、その分をそれ以外の期間に減少させることはできないかという意見もあるが、近年、定員と事務量のアンバランスから、確定申告期以外の通常期に行っている調査・滞納整理事務に係る事務日数の十分な確保が困難な状況であるため、時期別の勤務時間の弾力的なシフトを行うことには、納税者のニーズにも配慮しながら慎重に対応する必要があると思っている。
- 納税者利便の向上と職員の心身の負担を考慮して、バランスのとれた運営を行っていくことが必要である。労使間で十分な協議を行って決定されるべきであるということ強く感じているので、労使協議制度の導入についても前向きな検討をお願いしたい。
- e-TaxなどITを活用した納税者の利便性を向上させる場合、納税者からは「24時間、365日」のサービスを求めてくるものと考えられる。その要請に対応することとした場合には、機器のメンテナンスやシステムバグに備えるために備えるための職員配置について、弾力的な勤務時間の割振りの導入など、従事する職員の意見も踏まえて検

討していく必要があると思う。

## (2) 質疑応答

問 勤務時間の多様化、弾力化が、長時間勤務の縮減につながると思うか。

答 勤務時間の多様化、弾力化が、現行の公務で発生している長時間勤務の基本的な解決策になるとは考えていない。仕事のやり方、体質を変えていかない限り、霞が関の超過勤務の問題は解決していかないと思う。勤務時間の弾力化、多様化が資する面も一部はあると思うが、弾力化の話と超勤の話は、少し分けて議論いただいた方がいいのではないか。

問 早出遅出など、今ある弾力化のための制度は十分使われているのか。使いにくい部分があるとすればどこか。

答 早出遅出は霞が関や都市部では大分活用されているが、フレックスタイムは研究職員の間でもあまり使われておらず、原因はよくは分からない。勤務時間法制の中で、当局が勤務時間を割り振るという制度は非常に問題だと思っている。現場の職員のニーズと当局の管理運営の関心事項とを突き合わせながら対応していく必要があると思う。

問 今の仕事のやり方を改めずにタイムカードを導入したのでは、人件費抑制という方向に反することになるのではないか。

答 今は私生活を犠牲にして働いているのが現状である。そういう働き方を改めなければならないということから出発する必要がある。無駄な超勤をさせていないか、業務の効率化を達成したかという観点で管理者を評価していくことも必要であり、タイムカードの導入がそうした働き方の改革のきっかけになると思う。併せて、評価制度など人事制度全体の改革はやっていかないといけない。

問 窓口業務の時間の延長について、どのようにして行うイメージか。

答 短時間勤務制度ができれば、当局と組合と住民が話し合っ、短時間勤務の職員に入ってもらって朝や晩に窓口を開けることができるのではないか。

問 定員の問題や仕事のやり方の見直しについて、職員団体としてはどのように折衝を行っているか。

答 定員の弾力化については、定員増を含め、毎年予算編成期になると大きな運動課題として取り組んでいる。所管の総務省とはいつも激しいやりとりをしている。仕事のやり方については、個別府省の労使関係の中で常に提言している。なかなか一挙にはいかないが、勤務条件の改善につながることで、労働運動の重要な課題として取り組んでいくこととしている。

問 仕事と育児の両立支援のための短時間勤務は、単独ではなく休業などと総合的なパッケージなのだと思うが、現行で子が3歳に達するまでとなっている育児休

業制度について、短時間勤務制度が導入されてもそのまま維持すべきと考えるか、それとも上限年齢を下げてもいいということがあり得るか。

答 育児休業の3年を何がなんでも守らなければならないという立場はとらない。職員のニーズ次第であり、育児をする職員の希望を聞いてみる必要がある。

## 【日本国家公務員労働組合連合会、全運輸労働組合からのヒアリング】

### (1) 説明の概要

- 本省においては、全省的に極めて深刻な長時間・過密勤務となっている。霞が関の職員を対象に実施したアンケートの結果にも、業務過多、定員不足の中で残業が行われているということが如実に表れている。「過去又は現在、過労死の危険を感じたことがあるか」という問に対し、30%近くが「ある」と回答している。このような長時間・過密勤務を解消するには、業務量と定員のアンバランスを解消することが何よりであり、同時に、業務の簡素化、効率化を図っていくことが重要だと思っている。
- 交通運輸行政の現場では、基本的に交替制となっている。ここでも勤務時間が第一の課題である。空港は休日でも誰かが勤務しないといけませんが、定員削減で要員が不足する中で、代休制度の実効性が非常に薄くなっている。交替制勤務者については、官執勤務者に先行して、1週間当たりの勤務時間の短縮を図る必要があるのではないかと考えている。
- 交替制職場における第二の課題は連続勤務である。所定勤務時間については上限が16時間と定められているが、仮眠時間や超過勤務は所定の勤務時間に含まれないので、拘束時間には歯止めがなく、非常に厳しい勤務になっている。勤務と勤務の間のインターバルが極めて短い状況も発生している。
- 航空交替制職場では、職員の勤務環境が航空の安全に直接結び付くと言っても過言ではなく、総労働時間や連続勤務の短縮は安全行政の遂行に欠かせない重要な課題である。こういった特殊な勤務をする職員についても適切な措置を講じられるようお願いしたい。

### (2) 質疑応答

問 現行の勤務時間制度でできないこととして、どのようなことがあるか。

答 航空職場では飛行機の運航に対応して業務を行うことになるが、運航形態が非常に多様化してきている。便数が多い時間帯が点在化してきており、しかも季節などによって変わるので、これまでの勤務形態では対応が難しい。勤務を細切れにすればフレキシブルに対応できると思うが、そのような勤務にしていけないかという点についてはまだコンセンサスがない。こういう勤務形態がいいと言えるところまでまだ議論できていないが、何とか考えていく必要があると思っている。

問 本省の仕事のやり方として、どのような改善策を考えているか。

答 国会業務については、議員から早期に質問が通告される仕組みにすべきだと思う。仕事のやり方としては、複数のセクションが別々に同じような検討をしているということにならないよう、横断的に業務を行うことが必要だと思う。

問 航空職場について、必要最小限の人員にしておいて、繁忙に応じて契約や派遣職員を利用することはできないか。

答 航空業務は専門性が高く、資格職種なので、契約や派遣の職員を使うのは難しい。また、事故の際に一番行政責任が問われるので、きちんと行政の責任で対応できるようにするには、どうしても最大限の業務を念頭に置いて要員を考えざるを得ない。さらに、国土交通省は防災官庁であり、災害があると職員は超勤で対応している。個人に負担をかけて何日も泊まり込んだりしなくてもいいような、何かいい方法がないものかと思っている。

問 自己啓発やボランティアのための休業についてはどうか。また、給与の取扱いについてはどう考えるか。

答 必要性は感じている。自己啓発のための休業は、業務に生かすためという目的があれば、無給でいいのかという議論はあるのではないか。

問 「過労死の危険を感じたことがある」という割合が30%というのは、民間では考えられないが、何か対応策はとっているのか。自己管理をすることも能力のうちだと思うが、どうか。

答 予防策として、問題があればいつでも組合に話をしてくれと言っているし、当局が用意しているカウンセリング制度を積極的に利用すべきだという提起をしている。我々としては、命令のない超勤は行わない、仮に命令があった場合には当局が時間管理をきちんとすべきである、不払残業は絶対駄目、という三つのポイントで取り組んでいるが、実態としては、職員は命令がなくても与えられた責務を一生懸命果たそうと努力している。その中で究極的には過労死を感じるような状況に追い込まれているということである。我々労働組合としても職場環境の改善をきちんと要望していくし、当局にもきちんと対応してもらって双方で努力しないと、不幸な事態が引き起こされると思う。

問 タイムカードを導入したり、それに併せて時間管理になじまない部分は裁量労働制にしたりすることについて、どう考えるか。

答 タイムカードの導入については、勤務時間管理には有効だと思うので、特に反対するものではない。裁量労働制については、管理者の労務管理能力が上がりえない限り、我々が望むものにはなり得ないと思う。

#### 【意見交換】

- 短時間勤務制を導入した場合、民間との均衡を考えれば、育児休業の子の上限年

齢を現行の3歳から引き下げてもいいと思う。

- 民間の育児・介護休業法では、3歳までの子を養育する者について一つ以上の措置を講ずることになっているので、そのことからすれば、上限年齢を引き下げなくてもいいのではないか。ただ、ニーズとしては短時間勤務の方が現実的なのだろう。
- 当局も組合も固定的な勤務時間でないと駄目だという観念が強く、現行制度上でもやれることをやれないと思っているという印象を受けた。
- いろいろメニューはあっても、労力をかけてまでやりたくないという気持ちがあるのかもしれない。そこは、やりなさいと言うべきだと思うが。

## 6 今後のスケジュール

次回は、1月19日（水）午後2時からとし、民間企業からのヒアリングを行うこととしたい。

以 上