

## 第 18 回「多様な勤務形態に関する研究会」議事概要

1 日 時 : 平成 17 年 4 月 14 日 (木) 9:30~11:30

2 場 所 : 人事院第二特別会議室 (3 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、龍井 葉二、藤井 龍子

4 議事内容

第 17 回研究会の議論を踏まえて事務局が作成した骨子案について、意見交換を行った。

5 意見交換の概要

[はじめに]

- 「今までのような公務員及び公務員の働き方では国民に対して通らなくなっている」、「公務員に対する見方が厳しくなっているが、そのような中でも生き生きと仕事をしていくことが重要だ」というメッセージを発してはどうか。
- 公務員制度全体の見直しの文脈の中で多様な勤務形態を導入することの位置づけについて、はじめの方で触れてもらうことも大事である。

[Ⅰ 勤務時間に関する現状と弾力化・多様化の必要性]

- 勤務時間の現状については、制度上の問題と運用上の問題に触れ、それぞれ今までの見直し、改善は何が足りなかったのかについて、できればデータも含めて書いておく必要がある。

[Ⅱ 業務遂行上の必要性に関する課題への対応策]

- 1 と 2 で、現状と問題の所在は分けて書けるかもしれないが、対応策はセットの方がいいかもしれない。1 と 2 をセットにして、「国民ニーズの多様化と業務遂行の効率化のために勤務時間制度を変えなければいけない」とまとめて書く手もある。

- 対応策では、既存の制度でやれることと新しく制度を整備しなければいけないことを書き、その上でそれがうまく実行されるような仕組み、環境整備について書くというように分けた方がいいかもしれない。
- 1と2それぞれに個別の対応策を書き、後で全体の方向性をまとめて総括として書いた方がいいかもしれない。個別に書いて、問題点の下に対応策があるほうが分かり易いかもしれない。その場合、両方に出てくる対応策があり得るということになる。
- 3頁(2)ウの「法的な制約」は、勤務時間制度だけではなく、当然関連制度についても書く必要がある。人事院にできることだけではないことが分かるように書いていただきたい。
- 4頁(3)イの「現場の管理者の判断による弾力的な勤務時間の割振り」は、ある程度のメニューを各役所の人事担当部局が用意して、現場の管理者はあくまでそれを活用するということだと思う。
- 4頁(4)の「職員の理解と納得」は、勤務時間制度を変えていく時の枠組みのあり方の問題なので、むしろ全体にかかるように書く方がいいのではないか。
- 5頁2(2)の「考えられる対応策」に関しては、はじめにまずは管理職が部下の仕事の目配りをしなさい、その上で、制度が整備されればもっと活用しなさい、現場でできるようにしましょう、そのサポートを当局なり人事院がやるんですとして、新しい勤務時間管理の基本的な姿というか、研究会が打ち出そうとしている方向みたいなものをきちんと書いた方がいいと思う。
- 「勤務時間制度の観点からの対応策」のメッセージとしては、管理職が時間管理をやる必要があるかということと、本省の残業の話を出していただきたい。本省の残業の多さは画一的な時間管理から来ており、特に現場の管理職の判断で、そこをもう少し柔軟に制度的あるいは運用的にやれるようにしようということである。
- 「勤務時間制度外の問題と対応策」のうち、初歩的な業務管理と合理的な要員配置は、業務遂行の効率化の前提条件であって、国会業務の改善とは別レベルの話であり、中身の仕分けが必要ではないか。

[Ⅲ 人材の活用・育成・確保上の必要性に関する課題への対応策]

- 人材確保という観点から、能力を高め意欲を高めていくためには両立支援が大事になってきている、というのは入れておいてもいいかもしれない。そうしないと、Ⅲが何のためにあるのか分からなくなる。
- 「能力開発のための無給の休業制度」、「修学のための休業・部分休業又は短時間勤務の導入」の辺りはミソになると思うので、最終報告では少し詳しく書くことになるのではないかと思う。
- 定年前や修学のための休業、勤務時間の一部免除制度を作っても、何をしてもらうか、どういう場合に認めるかというメニューを人事院が用意しないと、対象者も分からない。
- 退職準備のための短時間勤務というのは民間でもほとんどないし、イメージも湧かない。地方公務員法に入ったからといって、必ずしも国がやる必要はない。
- 3ヶ月以上の長期のボランティアは、いろんな公務以外の仕事も経験すれば、公務に生きるということであり、特に若いうちに経験してもらえば意味があると思う。長期のボランティア休業を入れる場合には、代わりに現在のボランティア休暇をなくすことが考えられる。この場合、ボランティア休業は無給になるので、例えば一定のボランティア団体であれば給与を出してもらっても問題とならないよう、兼業規制の例外にすることはできないか。

[Ⅳ 勤務時間管理の適正化の必要性]

- 超過勤務命令簿も含め、勤務時間管理をIT化の中に組み込んでいくべきという提言を、中長期的な検討課題として書いてもいいのではないか。
- 「管理者が個々の職員の超過勤務命令を厳格に行う」とあるが、制度上はそうだととしても、現実には事後管理しかできない。命令を厳格に行うのではなくて、超過勤務管理をきちんとやるということではないか。

[全体について]

- 報告書は各府省だけでなく、国民全般にできるだけ広く読んでいただくことだと思うので、公務内部でしか分からないような用語はできるだけ避けるなり、説明を入れるなりしてほしい。

以 上