

## 第5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3月18日(木) 15時~17時

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、紀陸 孝、武石恵美子、  
龍井葉二、藤井龍子

4 議事内容

前回までの研究会における各府省人事担当者、職員団体及び民間企業人事担当者からのヒアリング内容等を踏まえ、論点整理のための意見交換を行った。

5 意見交換の概要

(フレックスタイム制について)

- 業務として、自己管理できるような性格のものでないと、かえって残業が増えて、非効率になるのではないかと。企業でも、引継の問題から、導入しても多くが失敗している。
- 勤務時間数の計算が機械的に行われる仕組みになっていないと、かえって事務量が増えて大変になる。
- 職員団体からのヒアリングにもあったように、管理職が部下の時間管理をする責任について自覚を持たなければならないだろう。
- 時間管理をきちっとしていくことによって、仕事のやり方が改善される場合もあるのではないかと。
- フレックスタイム制は、本人が働きたい時に働くということが基本だと思うが、国会関係業務のような他律的業務や公務能率といった公務組織全体の観点になじむのか。

- 本人の自主性が尊重される制度であるが、裁量勤務ではないので、管理者が仕事についての指示をすることは差支えないのではないか。

### (短時間勤務制について)

- 現行制度下では、短時間の勤務となった場合でも、定員1とカウントされるので、そこをどうするかという議論がある。定員を総勤務時間数で管理する方法も考えられる。
- そのことは、総額の人件費で定員を管理するということでもあるだろう。
- 短時間勤務職員ができると、空いた所に臨時職員を入れていくという話にもなり得るが、かえって全体のコストが増大するのではないか。
- 論点として、例えば、業務の必要上、週60時間や50時間の仕事があるかどうか、部分休業を3時間まで柔軟にできるか、窓口を12時間体制に拡充し、6時間+6時間の配置もあり得るか、といったことが考えられる。
- 個人的事情に基づく短時間勤務を、国家公務員についてどこまで認めていくのが問題である。その場合、どのような業務であるかは問題にしないのか。
- 基本的には、短時間勤務を導入していくのは時代の流れだと思うが、そのような公務員というのを国民が認めるかどうか。
- 現在、部分休業という形で育児に関しては認められている個人的事由による短時間勤務を、どういった対象まで広げるかなどの議論がある。
- 仕事の連携上、途中で抜けることは、民間企業でも難しい。
- 短時間勤務と言う時に、通常は1日の勤務時間を短くするというイメージがあるが、1日の時間はフルタイムで、週3日勤務や4日勤務という働き方ならやりやすいのではないか。
- 地方自治体では、ボランティア活動などを行っている人を、その活動を続けてもらいながら、週3日勤務で市役所で働いてもらうというようなことをやっている。国の場合も、そういった民間の人材の活用を考えていくべきではないか。

- これまでの「部分休業」という言葉のままでは8時間勤務の枠の中だが、今回、「短時間勤務」という言葉を使えるようになったことの意義は大きい。

#### (裁量勤務制について)

- 自分で時間管理をするという仕事の仕方がなじむのか、あるいは公務員として見た時に問題がないかどうかという論点がある。
- 民間企業で裁量労働制を導入する場合には、労使委員会を作って検討するなどの手続が必要であるが、公務の労使管理になじむのか。
- 裁量勤務制を導入するならば、その前に管理職の勤務時間管理を外しておかなくては、矛盾する。
- 仕事自体が自己完結するような、研究職などの一部の業務にしかなじまないのではないか。
- 裁量勤務は、勤務場所の条件を外せば在宅でも行えることから、在宅勤務制と併せての議論もできる。

#### (その他の制度について)

- 変形時間制は、年間を通じた繁忙時期の予測がつく業務でなければならぬと思うが、公務にはどうか。
- 国会関係業務でも、ある程度の予測はつくので、多忙な時期の週所定労働時間を50時間や60時間にして、他の時期は週4日のみ勤務とするようなことも可能と考えられる。休む時は休むようにしたほうがよい。
- 早出・遅出勤務というのは、ある部署の全員が繁忙な状況で、どういう場合に有効なのか、イメージがつかみにくい。
- 在宅勤務制は公務になじむのかという議論があるが、全部在宅でなく部分的に、例えば週1回程度ならあり得るのではないか。
- 白書の執筆作業など、出勤すると電話対応など周辺業務があってはかどらないような業務には、在宅勤務がよいかもしれない。

## (全体を通して)

- 今の国家公務員の働き方を見ていると、勤務時間が長年固定化、画一化されていたことのひずみが出てきている。仕事も増えているが、もう少し工夫すれば効率よく仕事ができるのに、それに勤務時間制度が合っていない。
- 多様な勤務形態を導入することは時代の流れであろうが、それを公務に導入するに当たっては、税金を使っている公務セクターをスリム化しようという全体の流れ、国民サービスが低下してはならないことなどを前提として押さえる必要がある。
- 勤務形態の多様化・柔軟化については、非常に厳しい国民の目があることも意識して検討しなければならない。
- その逆に、いまだにフレックスタイム制も導入していないということを不思議に思う向きもあるのではないか。
- 多様な勤務形態を導入するに当たって、業務の効率化のためという以外に、個人的事情によるものをどこまで認めるかというのが大きな論点の一つであろう。
- 多様な勤務形態のねらいの一つに、「人材確保」というものを入れてほしい。
- 「公務における人材の確保・定着のため」ということを大きな柱にしなければ、民間が厳しい中で、公務について柔軟化することは国民からの批判に耐えられないだろう。
- 多様な勤務形態の中には、業務の効率性に資するものもあるし、仕事と生活の両立に資するものもある。両面から検討していく必要がある。
- 勤務時間制度だけを変えればよいということではなく、仕事の分担や遂行の仕方を見直さないといけない。そうすれば導入できる場合が増えるかもしれない。
- 次世代育成支援法においては、国も地方も、特別事業主として、従業員の仕事と家庭の両立のための制度を作らなければならないこととなっている。この研究会の多様な勤務形態の検討についても、国全体の課題という観点からの打出しも必要ではないか。
- 大学院等へ通うための、いわゆる自己啓発のための制度は、実際に社会人の中にもそういう熱が高まってきており、入れたほうがよい。

- ただ、自己啓発制度は、民間とのバランスからいえば、時期尚早かもしれない。
- 国家公務員では管理職も時間管理されていると聞いて、驚いている。それを無くすだけでも、事務の合理化が相当進むのではないか。
- 民間企業との制度上のバランスも大事である。国家公務員について、例えば「育児」を事由として、フレックスタイム制でも短時間勤務制でも、どれを使ってもよいという形にするのはいかがなものか。
- 各府省が導入する時に一つを選ぶという方法もある。公務には様々な仕事があるため、人事院が提示するメニューは限定的にしないほうがよいのではないか。
- 民間における労働基準法は、最低基準を示してあとは労使で決めることとする性格のものであるが、人事院規則は、むしろ各企業の就業規則そのものに近い。そのため、「どれか一つ選んでください」というような形では出しにくいだろう。
- 中間の取りまとめには、人事院の所管でなくとも、「これを動かさないと、こういう勤務時間の制度は機能しない」というような内容は盛り込んだほうがよい。

## 6 今後のスケジュール

次回以降は、中間の取りまとめを視野に入れて、委員が合意できる点、更に検討が必要な点等について整理するための議論をしていきたいと考えている。4月から6月までの間に、合計3回程度の会合を予定している。

(以 上)