

第11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9月30日(木) 13:00~14:45

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、紀陸 孝、武石 恵美子、
龍井 葉二、藤井 龍子

4 議事内容

今後の検討課題についての意見交換を行った。

5 意見交換の概要

【検討の枠組みについて】

- 研究会の前半では、「業務遂行上の必要性」と「人材の活用・育成・確保上の必要性」という二つの観点としており、後半もこれらの視点で議論することにする。
- 「業務運営の効率化のための勤務時間管理の見直し」という課題を設けて、その中で長時間勤務への対応についても検討することとする方がよい。

【長時間勤務への対応について】

- ホワイトカラーに共通する問題については民間企業も悩んでいるところであるが、そのほかに、公務サービス、特に本府省に特有の問題がある。
- 「超過勤務の縮減に関する指針」が既に出されているので、その実効性なり問題点なりを、各省ヒアリングの際に聞けないか。
- 多くの国民は本当に公務員は忙しいのかという疑問を持っているので、国家公務員の超過勤務の実態を把握した上で議論をする必要がある。
- 例えば、「国会関係業務」が繁忙だというのであれば、その実態が具体的に分かる
とよい。
- 民間企業では、労働時間の弾力化や成果主義の導入によって長時間労働の問題に対応している面がある。公務も、勤務時間の話だけではなかなか解決できるものではないので、業務の評価の問題まで視野に入れて議論する必要があるのではないか。

- 管理業務の塊のような本省業務は、裁量労働の最たるものであり、それをもう一步進めると、時間管理から外していいということも、論点の一つとしてあり得るのではないか。
- 民間と共通する面においては、裁量労働制も議論の対象になると思うが、他方で、公務は国会業務など他律的な仕事が多いので、そこでどうしても引っかかってくると思う。

【国民の多様なニーズへの対応について】

- 窓口業務全般について国民のニーズに合った態勢にする場合は、例えば人のやり繰りをどうするのかという話になるが、流れとしては、そういう方向になるのではないか。
- 国民のニーズというのは、窓口業務だけの話ではないのではないか。

【職員の能力開発、地域活動・退職準備等について】

- 勤務時間の弾力的割振りについては、公務の仕組みとして「割振り」という仕組みにせざるを得ないことは分かるが、職員本人の選択の幅が広がるというメッセージを伝えることが必要ではないか。
- 能力開発、地域活動等にかかわる現行の国家公務員法上の仕組みがどうなっているのか、示してほしい。また、民間の長期の訓練休暇がどうなっているのかも、資料を集めてほしい。

【その他】

- 仕事の絶対量と要員という問題と、臨時職員の問題は、論点としては一応視野に入れておく必要があるのではないか。
- 要員を増やすことは無理なので、仕事の見直しをしたり、人の配置を柔軟にしたりしないといけない。時間の仕組みの方は用意するから、あとはこういうことをして組織運営を効率化してください、ということまで言うかどうかだ。
- この研究会では、基本的には、いわゆる「職員」について議論することになっている。

【ヒアリングについて】

- 企業については、特に本府省は民間のホワイトカラーとの共通部分もあるだろうから、本社の企画部門などの時間管理について聞きたい。
- なるべく担当の方から実態を教えてもらうという趣旨のものにして、各府省や職員

団体からどういう方に来てもらうかも、そういう観点で考えた方がいいと思う。

- 各府省も、本省の話だけを聞くとか、出先機関を持っているところにその話に限って聞くということにし、全府省に同じように聞かなくてもいいかもしれない。

【最終報告のイメージ】

- すぐに取り組めるような具体的な提言と、もう少し長期的な観点からの問題提起も含めて、議論をしていくのがいいと思う。

5 今後のスケジュール

今回は、11月17日（水）午前10時からとし、主要論点と12月以降のヒアリングの内容について、議論することとしたい。

年内の予定は、次回のほか、12月2日（木）午後3時からと、12月21日（火）午前10時からとしたい。

以 上