

第7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6月3日(木) 15:00~17:00

2 場 所 : 人事院院議室(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)、紀陸 孝、武石恵美子、藤井龍子

4 議事内容

中間取りまとめに向けた今回の資料について意見交換を行った。

5 意見交換の概要

【本研究会の課題について】

- 効率的な運営等が「公務に求められているもの」として掲げられていることに間違いはないが、なぜ「今」こういう課題について検討しないといけないのかということの背景として、IT化、行政に対する国民のニーズの多様化、社会全体の構造改革の中での行政の位置付けの変化などがあって今こういう問題に直面している、ということを書かないといけないのではないか。
- 20年前、30年前に比べて非常に業務量が増えている一方で、厳しく定員管理していることが、勤務時間の問題として現れてきていると思う。業務方法を改善する必要があることに触れ、その側面からも勤務時間の多様化が必要だと書ければいい。
- この研究会では勤務形態のあり方を検討するが、勤務形態のあり方は雇用形態のあり方とも関連するものであることにも触れた方がいいのではないか。

【業務遂行上の必要性について】

- 「行政ニーズ」「行政サービス」という言葉は、窓口業務などの限定的な意味に受け取られかねないので、膨らみのある表現に改めた方がよい。
- 「柔軟化」を「一律に」やるというのではなく、いろいろなメニューを用意しておいて、各省なり部門なりで選ぶことにしてはどうか。

- 民間のように主任クラスに裁量労働制を入れようとしたら、まず管理職の時間管理を外さないとおかしい。
- 「業務を自らの判断で処理していく」というよりは、「時間管理の裁量性」があるのが管理職。

【人材活用上の必要性について】

- 整理の仕方として、例えば育児・介護への対応を書くときに、まずそれに関する法律があるからと書くのか、働く人たちのニーズが変わってきているということを出すのか。後者ではないかという気がする。
- 「家庭責任を十分に果たすことが困難な状況になっている」というと、前より状況が悪くなっているようにとられるので、書き方は工夫する必要がある。
- これまでの議論を踏まえれば、「家庭責任を果たすために弾力化する」というのではなく、「仕事をきちんとやっていくために勤務時間の弾力化が必要」という書き方にする必要がある。人材活用上認めることが大事だという論理にならないといけない。
- 育児・介護や能力開発という個人側のニーズと、男女共同参画社会の実現といった社会的なニーズとの分類が、整理されないまま混在している感じがする。
- 課題をもっと整理して、「育児・介護と仕事の両立」と「自己啓発」の二つとするか、「職員の健康」を加えて三つにするかだろう。
- 退職前の職員の部分休業をどうするのか。

【中間取りまとめについて】

- 資料に示された、具体的な弾力化の形と留意点は、どういう対応関係にあるのか。中間取りまとめで個別の施策についての留意点まで書くのであれば、この部分について相当議論する必要がある。
- 中間取りまとめでは、一つ一つの具体的な施策について書くのではなく、公務セクターに柔軟な勤務形態を導入する必要があることと、導入する場合はこういう留意点を踏まえて検討する必要がある、それについては引き続き検討する、ということを書くのではないか。
- 確実に合意できるところを例示的に書くというやり方もある。

- それぞれの施策については、これまでの議論の中でニュアンスの違いがあるので、中間取りまとめでどこまでそれを出すのかということも考える必要がある。
- 中間取りまとめの性格としては、人事院の権限だけで処理できるものがあれば早めにやる方がいいので中間取りまとめで書くということと、少子高齢化・次世代育成への対応として、次世代育成法で責務とされた計画の実行に必要なもの、あった方がいいと思われるものを中間取りまとめで書く、という位置付けにした方がいいと思う。
- 委員の間で合意できて人事院の中だけでやれるものと、次世代育成のための仕組みを用意するものの二つを中間取りまとめで書くというのは、リーズナブルだと思う。

【検討の方向性について】

- 部分休業の拡充については、今どういう要因で利用されていないのかを議論しておかないと、休業時間を増やしても実際は変わらない可能性がある。
- 部分休業の利用が少ないのは、公務の場合は育児休業の取得率が高く期間も長いことと、給与の減額がない保育時間を1日1時間取れるためではないか。ただ、部分休業が3時間、4時間まで認められることになれば、保育時間とは違う意味が出てくる。
- 介護休暇や育児休暇は、現行でも民間より充実した制度になっているので、民間とのバランスも考える必要がある。
- 民間と比べて、公務員だけ選択肢が多く、どれでも選んでいいというのは、バランスが悪い。
- 民間企業の場合は、幾つか選択肢があってそのうち一つをやるようになっている。この際、国家公務員についても、幾つかを提示して現場で選択できるという仕組みを打ち出すかどうかということはある。
- 男性の育児休業の取得が少ないことについては、いろいろな要因があるが、次世代育成法の趣旨も踏まえて、勤務時間制度上ネックになっていることがあればこの際変えることを打ち出した方がいいと思う。
- 男性職員の育児時間の確保について、実際の必要性が高いのは、二人目の子が生まれるときだ。母親は入院しているので、父親が上の子の面倒を見ざるを得ない。育

児休業を取ればいいのだろうが、共済の給付が4割ということもあり、取りにくい
のだろう。

- 部分休業の場合も共済の給付を出すことにするという議論もあるかもしれない。
- 産後8週間については育児休業を取り得るのは男性だけなので、その期間だけ給付
を6割にするという議論もあり得るだろう。
- 早出・遅出が活用されない理由は何だろうか。
- 勤務時間の弾力化と勤務時間管理の改善はセットで出さないと、国民から見ればお
かしいということになるのではないか。
- 変形労働時間制を念頭に置きつつ、弾力的に勤務時間を割り振るといふ、新しい方
式を作るのも、いいと思う。特に国会対応などはいいかもしれない。
- 今後、育児・介護との両立支援の部分をもう少し議論した方がいいかもしれない。
最初の総論の部分は、基本的な内容としてはこれでいいと思う。

6 今後のスケジュール

次回は6月18日（金）の午前10時からとし、部分的にでも原稿の形になったもの
について議論することとしたい。そこでもし大きな議論が出れば、予備日としてある3
0日（水）にも研究会を開くことになる。その次は、7月9日（金）である。

（ 以 上 ）