

第17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3月9日(水) 15:00~17:00

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)、紀陸 孝、武石 恵美子、
龍井 葉二、藤井 龍子

4 議事内容

第16回研究会の議論を踏まえて事務局が改訂した論点整理について、再度意見交換等を行った。

5 意見交換等の概要

【1 業務遂行の効率化のための勤務時間制度の柔軟化】

- 1は「業務遂行の効率化」なので、長時間勤務の削減をメインに置くのではなく、「今のやり方では効率的な業務遂行ができない」という趣旨を前面に出すのがよいのではないか。
- 厳しい超過勤務の状況を何とか解決しないといけないと思うが、「楽にしてあげよう」というトーンだと国民に誤解を与えるので、あくまで「国民のニーズや仕事の変化に合わせて効率のいい働き方にするため」というトーンにすることが大事である。
- ホワイトカラーに共通する問題と、公務サービスに特有の問題とはレベルが分かれるので、この視点に立って仕分けをした方がよい。また、業務の内容や本省と現場などの階層の違いによって仕分けをし、それに合わせて対策がないといけない。
- 長時間勤務自体を議論するのではなくて、あくまで業務遂行の効率化との関わりという観点から、勤務時間制度を変えることがあるのではないかと、ということを議論する。その際、例示として本省を見れば、勤務時間制度の制約のために長時間勤務になることもあるということにして、議論自体は本省だけでなく出先まで全体を含めたものにする、というのがよいのではないかと。

<フレックスタイム制・裁量勤務制等について>

- フレックスタイム制は運用がなかなか難しい点もあるので、あまり必要性が高いと主張する気になりにくいのが、裁量労働制のほうは、「準裁量労働制」のようなものがあり得るのではないかと。今回の研究会で導入しようとはまでは言えないとしても、将来の課題として入れておいてもいいのではないかと。
- きちんと時間管理をする部分と時間管理から外す部分の両方作るなど、勤務時間法の考え方を含めて少し見直したほうが良いということ、課題としてどこかに書くという考え方はあるかもしれない。
- 管理職について時間管理から外すなど、現場での裁量の範囲を広くすればするほど、事後チェックを考えないといけない。人事院で「勤務時間管理監察」をすることか、各府省の官房でそういうことをすることか、運用面での指導も含めてきちんとしたコントロールが必要ではないかと。
- 在宅勤務は項目として出しておいていいのではないかと。

【2 国民の多様なニーズへの対応のための勤務時間制度の弾力化】

- 「各府省において、国民のニーズをよく把握しなさい、その把握したニーズに従って、例えば窓口であればどういう開庁態勢をとればいいのかを考えなさい」という総論を書き、その上で「これだけのメニューがあるので、その中で最も必要と思われる勤務時間制度を労使でよく話し合っただけで決めなさい」という、流れみたいなものを打ち出す必要があるのではないかと。
- 今の制度でできるものが結構あるのに使われていないという事情があるので、現行制度で用意されているものを利用してもらおうということを出して書いてらどうか。
- メニューについて、現行でも使われていないものがあるので今のままでいいとするか、国民のニーズはいろいろ変わっていくか今より広めに用意するかについては、議論する必要があるのではないかと。
- 今の制度ではできない仕組みが多すぎるが、「法的に縛りがあるからできない」という状況はなくして、なるべく現場が選択できる仕組みにした方がよいのではないかと。
- 現場の労使で話し合えといっても、なかなか現場の判断だけでは動けないというのが現状である。人事院なり本省なり、どこか後押しをするところが必要。そのためにモデル事業をやってもらおうとか、それに必要な予算を人事院でとってくるということがあるかもしれない。

- 運用のモデルを設定するのは人事院ではなくて、そういうことができるというお墨付きを与えるのが人事院ではないか。
- 勤務時間という事柄の性質上、「職員に納得してもらいながら制度を変えていく」ということはきちんと書いたほうがいい。
- 窓口の開庁時間を長くすると、そこを短時間勤務でカバーすることを考える必要があり、短時間勤務制度の必要性が出てくると思う。
- 1日10時間働いて週3日休むというような「圧縮勤務」、民間でいう変形労働時間制の導入も考えられるが、一方で、課長補佐は10時間働き、係長は8時間で帰るというのでは、普通の事務職で認めてしまうと歯止めが利かない。

【3 職員の能力開発、地域活動、退職準備等に対する支援のための勤務時間制度の柔軟化について】

- 国家公務員が必ずしも全部合わせる必要はないが、3については地方公務員の制度は一部進んできており、そういう状況もあるということを考えながら検討するという事ではないか。
- 3については、一つは能力開発のために長期の休業なり短時間勤務なりを考え、その中にもしかすると退職準備のための勉強も入れ込めるかもしれない。もう一つは、社会貢献活動も、短期のものは既に休暇もあるので、長期の休業のようなもの考えるかどうかということにして、退職準備はとりあえず落とすということかどうか。

【最終報告書について】

- 「中間とりまとめ」では、「業務遂行上の必要性」は効率化とサービスの多様化への対応の二つ、「人材育成上の必要性」は両立支援と能力開発の二つとなっている。したがって、「最終報告」では、「中間とりまとめ」の総論部分が最初に来て、その後この四つの各論部分が来ることになるので、基本的に対策について書くことがメインになる。

以 上