

第 19 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 5 月 18 日 (水) 10:00~12:00

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)、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 18 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

〔Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの整理について〕

- 現状の記述に重複感がある「Ⅱ 業務遂行上の必要性に関する課題への対応策」は、現状を落として対応策だけを書き、「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」は、「1(1) 現状と問題の所在」を削り、「(2) 対応策」だけにできないか。
- 制度の現状、課題 (問題点)、必要性をⅠで書き、問題があるから変革する必要があるという流れにする。その上でⅡ以下で対応策を書くほうが分かりやすいのではないか。
- 条件整備の話はⅣに加えてⅠの最後にも書いたほうが分かりやすい。

〔中間とりまとめの取扱いについて〕

- 資料編扱いにして、本文では残された課題についてのみ書いたらどうか。
- 別添ではなく、報告書本文で完結する形をとったほうがいい。項目だけにすると、「(2) ア 1日 (又は1週間) の勤務時間を短くする」の中に書かれている「定員管理の方法を総時間管理に変更する」という記述が消えてしまう。

- 「中間とりまとめ」は、実施状況として整理して本文に組み込んだままにしておくのがいい。

〔「はじめに」について〕

- 「雇用形態」は「勤務形態」にすべきではないか。「雇用形態」というと正規・非正規とのイメージを与える。
- 「いまだに実施されていないものも残されている」というところに、是非具体的に短時間勤務のことを記述してほしい。
- 国民の目が厳しいのは、国民のニーズへの対応ということだけでなく、人件費も含めて公務員の数は多すぎないか、無駄な配置があるのではないかという問題意識からきていることを書く必要がある。
- 「公務に有為の人材を確保するために」とあるが、公務には、「有為の人材」ではなく、適正な賃金で「必要な人材」が集まってくればいい。トップの人材を集めなければと考えるのはおかしい。
- 勤務時間を見直すことも重要だが、その結果生産性も上がって国民のための行政に繋がっていくことにならなければならない。多様な勤務形態だけを取り入れてサービスが低下したら、何をやっているのかという話になる。

〔「Ⅰ 勤務時間に関する現状と弾力化・多様化の必要性」について〕

- 問題点の書き方を工夫し、例えばⅣの「条件整備」のところで指摘されるうまくいってない点も、問題点として書いておく必要がある。
- Ⅰの最後のところで、勤務時間制度自体の見直しと環境整備の両方があり、ともに大事だと書いておけばいい。条件整備が後ろで付足しのように出てくるのではなくて、重視していることが分かるように、Ⅱ以降の構成をⅠの最後で示しておくべき。

〔「Ⅱ 業務遂行上の必要性に関する課題への対応策」について〕

- 勤務時間の仕組みと現状を書く。その中で問題が出てくるのは、1つ目は制度上使えるのに使っていない、運用上やれるのに使っていないというグループ。2つ目は、やりたいけれど制度上の制約があってできないグループ。3つ目は要員配置や定員管理など、勤務時間外の要因があってできないというグループ。このように大きく3つに分けて書けばいいと思う。

- 「制度上の制約」とあるが、週4日、1日10時間勤務を実現するためには勤務時間法を変えればいいのか。例えば、法律上単に「週に40時間」とだけ書いて、日数を落としてしまえば、かなりフレキシブルになる。
- 人事院は各府省の「取組をサポート」とあるが、人事院は指示・命令、チェックはできないのか。各府省に対し「これだけは最低限やってください」ということはできないのか。各府省は自分で判断できないから今のような状況になっている。ある程度人事院が押していく必要があるのではないか。
- 人事院として、国民のサービス向上のために勤務時間など色々な意味で各府省をサポートしていることをアピールした方がいい。誰がトータルで公務員を見ているのか、というのが外から見えないといけない。
- 現場でないと分からないこともあり、人事院がどこまで言っているのかという問題があるが、実態を把握（モニター）するというのであれば問題ないと思う。
- 例えば、国会業務のところは、質問通告のことだけでなく、省内決裁手続の簡略化みたいなものを書いた方がいい。
- 超過勤務が多いことについて、「管理をもっときちんとしなさい」というトーンにすべきではないか。

〔「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」について〕

- 両立支援といったときに、育児・介護以外で最近ニーズが高まってきている社会活動や能力開発と仕事との両立支援についてどこまで書くかという問題がある。
- 能力開発のための休業制度は無給にしておけば国民も納得する。「勉強したい人が出てくれば行ける仕組みを作っておきますよ」というだけで、国民に抵抗感はないだろう。また、休業だからその後は埋められる仕組みになる。
- 若くして辞める人に「辞めてどうするのか」と訊いたときに、「大学院に入りなおします」という人が何人かいた。休業制度があれば2年間休業してまた戻ってくることも可能であり、盛り込んだ方がいいと思う。
- ボランティア活動のための休業はニーズがあるかどうかの問題だが、3カ月以上くらいなら意味があるのではないか。これを導入して、現行の5日間の有給のボランティア休暇は廃止すべきである。ボランティアなんだから年次休暇を使って

参加すればいい。

- イギリスのように、採用後すぐに職に就かず、1年間外に行ける制度を作るのはどうか。公務員試験に受かっても、入省時期を1年後ろに延ばしてボランティアなり特定の活動なら認めるといふ仕組みはいいかもしれない。
- 「(3) 提言の実施状況」を「提言の実施状況と残された課題」としてはどうか。

〔IV 新たな勤務時間制度のための条件整備について〕

- タイトルは「新しい勤務時間制度が円滑に機能するために必要な条件整備」とするほうが分かりやすい。
- ホワイトカラーの問題はまた別のところで書き、その他はIVで条件整備に関わる問題として整理すべき。
- 「定員管理を総時間管理にする」というのが一番重要。柱としてIVに入れるくらいのことをしないと、力が入っていないんじゃないかということになる。
- 定員管理を総時間管理にすることは、「中間とりまとめ」に書いた中身であり、まだ措置されていないので、再度IVで書いて強調すべきである。
- 要員だけでなく、定員削減や省庁間の定員の移し替えなど、ますますスリム化が要請されている中で、定員の問題も合理的に対応できるように考えてほしいということであらためて書く必要はあるかもしれない。
- 勤務時間管理の厳正化のところは、一般的な注文ではなくて、「最低限ITの活用で出退勤管理の実態を責任者がきちんと把握する」と言うべき。次につながるような提言にしないといけない。
- 「ITの適切な活用によって勤務時間を管理」と書いてあるが、世の中ではITによる勤務時間管理は実際にはできないことがもう分かっている。十何年前にパソコンが広がった頃の話は今更やられてもという印象がある。
- 公務員の場合、勤務時間管理を行うのに押印が必要であるというのは運用通知で決まっているということだが、もう止めるべきではないか。
- 「勤務時間管理の手法、やり方を時代に合ったものにしなさい」という趣旨を書くことが大切である。

- 「**職員の自己管理の必要性**」や「**職員の理解と納得**」とあるが、これらは当たり前のことであり、書くべきことはもっと他にあるのではないか。

- 全体の流れの中で、最初に「国民のニーズに対応して」と来るのに、最後に「**職員の理解と納得**」でまとめると、本腰を入れてやる気があるのかと思われかねないのではないか。

以 上