

第6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5月21日(金) 10:05~11:45

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、紀陸 孝、武石恵美子、
龍井葉二、藤井龍子

4 議事内容

前回到引き続き、これまでの研究会における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

【総論について】

- 大事なものは、質の高い人材をどう確保するかということ、コストをどう削減するかということ、公務員の働きぶりを評価を含めて国民にどうきちんと説明すべきかということではないか。
- 勤務形態の多様化によってコスト増にはしないし、結果的にコスト減もあるということではないか。
- 今の人員でサービスの質が高まれば結果的にコスト減になる。
- 「勤務形態」の多様化と「雇用形態」の多様化の両方がある中で、正規職員の勤務形態の多様化に焦点を当てることについて、中間取りまとめのイントロダクションで趣旨をきちんと説明しないといけない。
- 霞が関の中央省庁と現場の第一線では、直面している勤務時間上の問題が相当違うので、それぞれに応じた在り方を考える必要がある。
- 今は、いわゆる指示待ち型、画一型でないサービスが求められているので、そういった求められているサービス内容に合わせて、意欲を持って働き続けられる環境を

整えないといけないという面があるのではないか。

○ 民間でもダイバーシティ、多様化ということが言われているように、効果的な行政をしていくために（優秀という基準だけでなく）いろいろな人が行政に携わった方がいいという視点もあると思う。

○ 行政サービスの向上・業務運営の効率化は当たり前で、多様化をやることにそれ以上にどういう意味があると説明するか。男女共同参画社会の実現、少子・高齢化への対応などを強調しないと、国民は納得しないのではないか。

○ 勤務形態の多様化の必要性・目的は、業務遂行上の必要性と人材活用上の必要性の二つだと思う。育児を行う職員への配慮や意欲の増進は、人材活用上の必要性に含まれるだろう。個人の事情も、人材活用上の必要に対応することが結果として個人の事情への配慮になると整理できる。ただし、個人の事情をどこまで認めるか、もう少し整理する必要がある。

○ 多様な人材を確保して、その人の持っている力を発揮してもらい、それが組織の活性化になるというように、人材活用上の必要性という積極面をもっと打ち出せばいいと思う。

【フレックスタイム制について】

○ 業務上の必要性と人材活用上の必要性の折り合いをつける必要がある。一番いいのは両方がうまく合わさったところだが、折り合いがつかないところはフレックス以外の仕組みができないか考えるということだと思う。

○ 個人単位でフレックスを認めるのか、職場単位にするのか。民間でも個人単位のフレックス制は非常に少ない。業務上の必要と個人単位の事情とを書き分ける必要がある。

○ 前夜遅かったからといって、翌朝遅く来るというわけにいかないという実態がある場合には、フレックスタイム制より変形労働時間制が有効ではないか。

○ 対象業務をどのように指定するか。「あらかじめ季節的な繁忙が分かっている業務」といった括り方はできるのではないか。

【短時間勤務制について】

○ 短時間正社員というのは民間でも検討しているが、入社から退社まで短時間というのがあり得るのか、処遇をどうするかなどの問題があり、難しい。

○ 短時間勤務が業務上必要な場合というものがあるかどうか。そういうところには既に非常勤職員が短時間で入っている。

○ 短時間勤務制は個人の事情が優先すると思う。業務上の特性というのは、「個人の事情があるときにこういう業務なら受け入れられる」という意味でしかないのではないか。

○ 部分休業の代替要員として短時間勤務職員で穴埋めできるという制度設計にすれば、業務上の必要性は出てくると思う。

○ 基本的には、8時間勤務の人が4時間勤務になればその分の賃金はカットされるので、その分を原資にして代替職員を雇うことになる。

【裁量勤務制について】

○ 時間管理が外れることと裁量労働制は別のことで、裁量労働制は裁量権が実際にあるのかということだろう。

○ 役職上裁量権があるということでみなし労働時間に移行できるものがないか。

【在宅勤務制について】

○ 育児や介護を行っている職員は、例えば子どもがいてどうしても預かってもらえないときなどに、今は休暇を使っているが、休暇という形でなく半日でも一日でも在宅で仕事ができるようになればいいと思う。

○ 裁量勤務制にして週1回くらいは出勤しなくていいということになれば、在宅で仕事が可能になる。

○ 国会関係業務も、ずっと職場で待機している必要はなく、場合によっては自宅で待機してメールで答弁を送ればいいのかもかもしれない。

【早出・遅出について】

○ 個人の事情をどこまで認めるかだが、住む場所は本人が選ぶことなので、地理上の通勤不便者にまで早出・遅出を認める必要はないのではないか。

○ 事業所内託児施設があるような場合には有効かもしれない。

○ 個人的な理由で職員の申出でも活用できるように制度を広げる前に、今までのな

ぜ使われなかったのかをきちんと押さえておかないといけない。

【その他】

- 変形労働時間制にすれば、1日10時間で4日働いて週3日休みということもできるだろう。
- 残業が続いたら代休を取れることにできないか。

6 今後のスケジュール

夏の人事院勧告の際の報告に盛り込めるものは盛り込むということを想定した中間取りまとめにしたい。中間取りまとめまでに3回くらいはやる必要があると思う。

(以 上)