

第3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2月10日(火)10時~12時

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、武石恵美子、龍井葉二、藤井龍子

〈職員団体〉(敬称略、発言順)

公務員労働組合連絡会

岩岬副事務局長、小林賃金・労働条件専門委員長、

菅家賃金・労働条件専門副委員長

日本国家公務員労働組合連合会

小田川書記長、岸田書記次長、伊藤書記

4 議事内容

公務員労働組合連絡会及び日本国家公務員労働組合連合会の2団体から、多様な勤務形態に関する意見を聴取し、質疑応答及び意見交換を行った。

5 意見交換等の概要

<公務員労働組合連絡会ヒアリング>

(1) 意見の概要

(公務における勤務時間制度の問題点について)

○ 制度として一律的、画一的であり、地域や職場の実態、あるいは職員個人の生活上の要求に応じた、弾力的な勤務時間の編成を行うことが難しい。例えば、霞が関の勤務時間の在り方と、国民サービス窓口の勤務時間の在り方は異なってもよいと考える。

○ 霞が関だけでなく一部の現場においても、私生活をも犠牲にするような無定

量の超過勤務が深刻な問題となっている。超過勤務の縮減について、これまで長年取り組まれているにもかかわらず、一向に成果が上がらないのは、既存の勤務時間法制の下での取組には限界があるということではないか。使用者側の責任を問う観点から、労働基準法の適用も含め、抜本的な制度改正をすべきと考えている。

- 定員削減が厳しい中で、実際の仕事量は減っておらず、1人当たりの労働量は明らかに強化されてきている。

(多様な勤務形態の導入について)

- 公務における雇用創出型、多様就労型のワークシェアリングの導入についても、この研究会で議論していただきたい。今日の予算の状況等を踏まえて、総人件費と総定員は増やさずにワークシェアリングを実現することも可能と考えている。
- 現在の再任用短時間勤務職員を参考にしながら、「短時間公務員制度」を導入することについては、最優先課題として検討していただきたい。その際、育児・介護責任を有する職員を対象に含んだ、本格的な短時間勤務制をお願いしたい。
- 1日4時間勤務でも正規の公務員だという考え方を採り入れることによって、今の非常勤職員の在り方の抜本的な改善につながっていくと考える。
- フレックスタイム制については、個々人の柔軟な働き方を選べるものとして活用される分には賛成するが、實際上、どういう職種、どういう職場にこれを適用していいのかという点について、より詳細な検討であり、労働組合と十分に交渉・協議し、合意・納得の上で進めるべきではないか。
- 裁量勤務制については、どういう勤務時間管理ができるのかということが疑問である。給与制度や任用制度上も波及的な問題が出てくるものであり、これを拙速に採り入れることについては、非常に問題が多いと考える。そもそも誰がどのように必要としているのかということも疑問であり、労働組合としては賛成できない。

(2) 主な質疑応答

(問) 総人件費と総定員を増やさずにワークシェアリングを実現する方法について、御説明願いたい。

(答) 短時間勤務制度を採り入れることによって、例えば4時間勤務の公務員を定員

上「1」でなく「0.5」と弾力的にカウントするというのであれば、総定員は増やさずに、新しく雇用を生み出すことが可能である。定員が増えないのだから、人件費も増えない。

(問) 例えば、ある職員が4時間勤務を選択し、新しく4時間勤務の職員が採用されたとする。前者がフルタイムに戻る際に、後から採用された後者の扱いについて、どう考えるか。

(答) 1対1の関係で考えるのではなく、例えば、総定員の枠内に、常に一定程度の短時間勤務の「プール」があると考えて、その中で人員の出し入れをするという考え方である。

(問) 短時間勤務職員のキャリアパスについての考え方をお聞きしたい。短い勤務時間でも1年間務めれば昇給させるというようにするためには、きちんと仕事の成果や業績を評価する仕組みを作るべきという議論にならないか。

(答) 評価制度については、「4原則（公正・公平・透明・納得性）」と「2要件（苦情処理システムの導入、制度設計に係る労使協議）」が満たされれば、労働組合としても取り組んでいく方針である。

(問) 公務員のフレックスタイム制について、「あくまで本人の要請に基づく働き方」とするよりは、国民サービスが先なのではないか。裁量労働制についても、「勤務時間管理が徹底していない」ことを理由に導入できないとするのは、公務の中だけの論理であって、国民に対しての理由にはならないのではないか。

(答) フレックスタイム制については、本人の要請に基づく働き方を保障することによって業務効率が上がり、ひいては公共サービスの向上につながるような制度であれば賛成するという意見である。人件費を削減するための導入であれば賛成できない。裁量勤務制については、そもそも誰がどのように必要としているのかという点について全く議論が行われていないことに加え、業績評価や勤務時間管理をどうするのかという方法論の問題もある。

<日本国家公務員労働組合連合会ヒアリング>

(1) 意見の概要

(公務における勤務時間制度の問題点について)

- 現行の定員管理制度の下では、いわゆるルーティン業務である実施部門につい

ては、定員削減が進むばかりであり、長時間過密労働が問題となっている。

- 勤務時間の割振りに関しては、各省各庁の長の割振り権がほぼ絶対的であり、職員の健康及び福祉への配慮義務があるという程度である。労働者の権利性が希薄なのではないか。
- 超過勤務の縮減策については、要員の確保あるいは業務の見直し等によって、最も効果が上がるものと考えている。人事院が出している指針では、超過勤務の上限の目安時間を年360時間としているが、他律的業務であれば適用除外とするなど、規制が不十分である。

(多様な勤務形態の導入について)

- 公務において、勤務時間の適正な管理や所定内勤務時間の短縮が進まない中で、変形的な勤務形態の拡大を行うことについては、超過勤務が野放しになるのではないかという危惧があり、消極的な意見を持たざるを得ない。多様な勤務形態を導入するというのであれば、職員参加の仕組みをどう採り入れるかという点についても御議論いただきたい。
- フレックスタイム制について言えば、現行でも研究職員等には適用されているものであり、それでカバーしきれない職種や業務というのがどれくらいあるのか懐疑的である。
- 裁量勤務制に関しては、単に勤務時間制度上の問題にとどまらず、公務員制度全般の検討の必要性に行き着く。業務の範囲の明確化、給与制度、評価制度、定員管理との関係等、どう整理をしていくのか。また、労働者と使用者が契約関係にないと位置付けられている公務において、裁量勤務制とはどういう意味を持つのか。現行の任期付職員制度でカバーしきれない業務とは何かなどの検討は必要。
- 短時間勤務制の議論の際には、ぜひ基幹的・恒常的な業務に就いている非常勤職員制度との関係を整理していただきたい。また、フルタイムと短時間勤務の選択権など、職員サイドからの検討をお願いしたい。
- ワークシェアリングについては、雇用創出型にしる高齢者対策型にしる、いずれも定員の問題がネックになってくるのではないか。

(2) 主な質疑応答

(問) 非常勤職員制度に関して、もう少し詳しく問題意識を教えてください。そ

れから、ワークシェアリングの実現には定員問題がネックになっているというのは、ここを大胆に見直すべきという御意見か。

(答) 現状の非常勤職員制度については、現行の再任用短時間勤務職員も分類としては非常勤職員であること、審議会の委員から窓口の補助までを同じ土俵に置いているなど、概念が曖昧である。その中に短時間勤務制度を導入するとなれば、時間を限って働くという同様の勤務形態の中に常勤の短時間勤務職員と非常勤職員が併存するという問題点がある。

ワークシェアリングと定員の関係について、短時間勤務職員は、基本的には定員管理の外に置いていただきたいという要求を持っている。

(問) 部分休業制度というものと短時間勤務制度というものに、労働組合の立場から、その違いなり分け方に何か問題意識を持っておられるか。

(答) 短時間勤務では、1日のうちの時間単位の休業でなく、日の単位での活用が可能になると考えている。部分休業については、公務の現場において、決まった勤務時間のうち1時間ないし2時間を休むというのは、周囲との兼ね合いもあって、非常に困難であると聞いている。

(問) 多様な勤務形態の導入に当たっては、使用者側のきちんとした管理が必要であるとお考えか。

(答) 現行制度下では、人事当局の裁量が大きく、職員側としては目先の効率ばかり上から押しつけられるという感覚が強い。もっと管理者と職員が向き合った形で、調和を図っていくことが肝要である。

(問) 裁量勤務制については、条件さえ整えば、その方向に向かって検討してもよいとお考えか。

(答) 公務における裁量勤務制がどういうものか、まだ整理ができていない。結局のところ、出退勤をフリーにして、サービス残業を免罪するような効果しか生まれないのではないかという危惧がある。

<全体意見交換における委員意見の概要>

(短時間勤務制について)

- 短時間勤務については、窓口などの開庁時間を延長することによって、例えば早番の6時間勤務職員と遅番の6時間勤務職員を作るなど、組合せをしやすくなるの

ではないか。

- 窓口の延長でサービスを拡げるなら、定員も拡げるべきだとの議論につながる可能性もある。
- 一時的に短時間勤務を選んだ常勤職員がフルタイムに戻る際には、基本的には、空きがなければ戻れないということによいのではないか。
- フルタイムに戻れない可能性があるならば、そもそも短時間勤務を選択しない、という職員にも留意する必要がある。

(裁量勤務制について)

- 公務員が自分の仕事の中で裁量権を持つというのは無理だと思う。
- 調査部門のほかには、白書の執筆等期間が限定される場合ならあり得るかもしれない。
- 労働基準法上の裁量労働制をそのまま当てはめるのではなく、手続を含めて、国家公務員にどのような裁量労働制を考えるのか議論しなければならない。
- 民間でも企画業務型の裁量労働制は進んでいるわけではない。
- 職種ごとでなく、職階で分けて裁量勤務制を採り入れるという考え方もある。
- 勤務時間管理が議論となる中で、一部にだけ裁量勤務制を採り入れることは、組織の中に違和感が出てくるのではないか。可能なのはごく一部であろうが、ある程度一般的な制度でないと組織に定着しないのではないか。
- 国会業務や予算業務のような他律的な業務は、裁量勤務制にはなじまない。むしろ、フレックスタイム制のほうが合うと考えられる。

6 次回のスケジュール

第4回の会合は、3月2日を予定している。内容は、民間企業からのヒアリングを考えている。

(以 上)