

テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会(第2回)

日時：令和4年2月28日(月)14時00分～16時00分

会場：人事院第一特別会議室(オンラインと併用)

出席者：(委員)荒木座長、川田委員、小田委員、風神委員、北島委員、
黒田委員、小豆川委員

(人事院)合田職員福祉局長、練合職員福祉局次長、役田職員福祉課長、
増尾職員団体審議官付参事官、本田職員福祉課長補佐

(オブザーバー)内閣官房内閣人事局、総務省自治行政局公務員部公務員課

ヒアリング対象者：

(内閣官房内閣人事局)越尾内閣参事官

(公務員労働組合連絡会)高柳副事務局長、国公関連労働組合連合会・荘
司書記長、全農林労働組合・関中央執行委員、
国税労働組合総連合・三浦書記長

(日本国家公務員労働組合連合会)浅野書記長、笹ヶ瀬中央執行委員

○荒木座長

ただいまから、第2回「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、御多忙のところご参加いただきましてありがとうございます。

はじめに、委員の出欠状況と資料の説明を事務局からお願いいたします。

○役田職員福祉課長

まず、出欠状況でございますけれども、本日、風神先生は14時45分頃にご退席予定でございます。石崎先生は、本日所用によりご欠席です。

なお、職員福祉局長の合田につきましては、急遽国会の対応が生じたため、戻り次第、出席させていただく予定としておりますので、ご了承のほどよろしくお願いいたします。

本日の資料につきましては、各ヒアリングの際にご説明いただくこととなりますが、事務局からは資料4としまして、前回石崎先生からご指摘のございました、平成20年に取りまとめた「国家公務員のテレワークに資する勤務時間の在り方に関する研究会」の報告書を参考として付けさせていただきます。

また、小豆川先生からご依頼のございましたアメリカ連邦政府におけるテレワークの関係につきましては、現在事務局で調査中ですので、第3回で資料としてお示しさせていただきたいと思っております。

○荒木座長

ありがとうございました。

それでは、次第2.のヒアリングに入ることにいたします。

内閣官房内閣人事局の越尾内閣参事官にはすでにご着席いただいておりますので、早速ですがご説明をお願いいたします。

○越尾内閣参事官

ただいまご紹介をいただきました内閣人事局参事官の越尾でございます。

本日は、本研究会におきまして、私ども内閣人事局からご説明をさせていただく機会をいただきますこと、誠にありがとうございます。

人事院さんの方で、このまさにポストコロナ時代の「新しい日常」に対応したテレワークや、それに対応した勤務時間の在り方ということで、大変時宜を得た検討をいただいていることにまず心から感謝申し上げます。

そうした働き方の実現、また私どもは働き方改革ということも非常に大事だと思っておりますけれども、そうした柔軟な働き方を実現していく上でも、こうしたテレワークを中心とした柔軟な働き方の実現は大変大事な課題と考えているところでございまして、今日私どもの考えております問題認識の一端を、この場で共有させていただいて、ご議論させていただければ大変ありがたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。20分と限られておりますので、少し早口になる部分がありますが、どうぞご容赦ください。

まず、今日内閣人事局として、どうしても先生方にご理解いただきたいポイントを冒頭4点申し上げさせていただきますと思います。

一つがフレックスタイム制、二つ目が勤務間インターバル、三つ目がテレワーク、そして四つ目が今後のタイムスケジュールについてでございます。

まずフレックスタイムについてでございますけれども、現在、私達国家公務員につきましても、コアタイム5時間ですとか、1日の最短勤務時間6時間というものが設けられているのですが、こうした設定が、柔軟な勤務時間の設定を阻害している面があることから、一律に規制をするのではなく、各府省が業務実態に合わせ、コアタイム及び最短勤務時間の必要性や、必要な場合の内容を自律的に判断して、設定できる仕組みとすべきではないかと考えております。

また、申告期限については、申告者を取り巻く状況が直前まで変わりますので、現在1週間前というのが目安になっておりますけれども、これを前日までの申告や変更を可能にするなど、大幅に柔軟化すべきではないかと考えております。

二つ目、勤務間インターバルについてですが、こちらは職員の健康維持のためにも有効でありまして、制度化を検討すべきであると思っておりますけれども、その際突発的な他律的業務、具体的に申し上げますと災害対応ですとか、まさに今日合田局長にご対応いただいている国会対応など、そうした対応に支障がないように、柔軟な対応も可能とする制度設計とすることが必要であると考えているところでございます。

三つ目、テレワークについてですけれども、育児介護等との両立を支援する観点から、短時間の育児等の対応については、職務専念義務を果たしているという範囲を明確化すべきではないかと考えております。

これに関しまして、育児介護等に従事する職員等については、一定の成果管理を行うことを前提としまして、テレワーク時に、みなし勤務時間、すなわち所定労働時間を勤務したとみなすといったようなことを適用することについても検討すべきではないかと考えております。

四つ目、今後のタイムスケジュールについてですが、今ほど申し上げた3点は、働き方改革のために重要な課題であると考えております。検討が終わったものから段階的に実施することも含めて、早期の検討実現が必須であると考えております。

例えば、フレックスタイム関係におきましては、相当部分が人事院規則の改正で対応可能と考えられまして、人事院におかれまして、可能な限り速やかに実施すべく検討いただきたいというふうに思います。また、法改正が必要なものについても、

この研究会は令和5年6月までを目途にということで承知しておりますが、早期に結論をお願いしたいと思っておりますし、本年夏の給与勧告に合わせて、意見の申出をいただくとありがたいと考えております。それ以外のタイミングでの意見の申出にも、内閣人事局としては積極的に対応させていただきたいと考えております。

また、内閣人事局としまして、3月中にも、人事院に対して、より具体的な提案要望を行うべく、引き続き検討を進めてまいりたいと考えております。

以上申し上げたことを実現しながら、働き方改革のみならず、効率的に働くことにより、政府の能力向上や国民サービスの向上にもつなげてまいりたいと考えているところでございます。

冒頭にポイントだけ先に申し述べさせていただきましたけれども、以後、その資料に沿いましてご説明をさせていただきます。

お手元の資料1をご覧ください。1ページのところに目次がございますので、11点入ってございますけれども順次ご説明をさせていただきます。

2ページ目、「テレワーク推進に向けた課題と方向性」についてですが、まず今のテレワークの霞が関の現状でございますけれども、まさにコロナ禍におきまして、急速に実施が進んだということでございます。

今から振り返りますと2年前、令和2年の春、まさに緊急事態宣言が出たころですね、率直に申し上げて実はハード面で、テレワークができる端末が足りないとか、回線が細いといったような状況がございましたが、急速に機器の整備をいたしまして、端末が足りないといったような事情は相当程度改善されました。が、ここにも書いてございますとおり、やはりまだまだ紙文化が根強く残存しておりますので、ペーパーレス化の遅れですとか、あるいは勤務時間管理、例えば出勤簿を紙でやってきたというようなこともございましたので、こういった勤務時間管理のシステム化の遅れですとか、ウェブ会議システムが標準化されていないといった業務全般のデジタル化というものがまだまだ遅れている点、これを一層推進していく必要があるというのが、率直な現状でございます。内閣人事局としまして、現在デジタル庁とも話をしながら進めているところでございます。

2点目、テレワークに必要な費用の公費負担でありますけれども、書いてございます電話代ですね。家で仕事をして、当然その仕事に伴う電話がいろいろあるわけですが、こちらに伴う通信費も結構な負担になります。

今、霞が関がどういう状況かと申しますと、一部の省庁では、スマホにアプリを入れて、公用の電話については公費負担するような取扱いをしているものがございます。私ども内閣人事局ですとか、その他の省庁でも一部やっているところがございます。また、デジタル庁や文部科学省ではスマホを支給しているというところもございますので、そうした職員個人に負担をさせないような仕組みというものが必要ではないかということでございます。

3番目、働き過ぎ防止、出勤職員への業務の偏りなど、マネジメントの問題ですけれども、「ブラック霞が関」といったようなことが言われますけれども、長時間労働の是正、不要業務の見直し、また特に当局として力を入れております、管理職へのマネジメント、こういったものをしっかり強化していくことが、テレワークを進めていく上でも大事だと考えております。

また、単に研修をして終わりでは実践が伴いませんので、実際そうしたマネジメントがしっかりなされているのかといったことを職員アンケートなどでサーベイをしまして、その実態をつかまえながら、しっかりと改善をしていく、そういうサイ

クルをまわしていくのが重要であると考えているところでございます。

4点目、職務専念義務の部分につきましては、先ほど言及させていただいた、みなし勤務時間の部分の関係でございませう。

3ページ目をご覧くださいと思います。「フレックスタイム制・勤務間インターバルの課題と方向性」についてということで3点書かせていただいております。

「①フレックスタイム制は事前の申告・変更の手続きが煩雑で、利用しづらい」というのは先ほど冒頭で申し上げましたが、こちらを解決する鍵となりますのは、やはりこちらも勤務時間管理をシステム化するというところで考えております。

現在、当局で開発しました「勤務時間管理システム」というものがございませうので、後ほどご説明したいと思ひます。

続きまして「②現行のコアタイム等には柔軟性がなく、利用しづらい」、また、「③勤務間インターバルの導入について」も、先ほど冒頭申し上げましたが、後ほど資料をつけてございませうので、そちらのところで、また改めてご説明させていただきますというふうに思ひます。

4ページでございませう。まず、そもそも国家公務員のテレワークどういふ状況なのかということございませう基本なところ、おさらいのようなことですが、念のため入れさせていただきます。

国家公務員のテレワークにつきましては、管理者が職員からの申告を受けてという形で、それを総合的に業務の状況等を勘案して命ずるという形で行いませうので、職員がやりたければできるといふわけではない、ということございませう。

また、勤務場所につきましては、自宅と、他には現在各府省でサテライトオフィスを設置しているケースがございませう。設置と申しませうも、出先機関の庁舎を使う場合ですとか、いわゆる WeWork とか、民間のオフィスをレンタルしている場合もございませうけども、そういったところも使っておりますし、また本人や配偶者の実家など、そういったところでやっているケースもございませうして、いずれにしましても、通常の職場と同等の執務環境を確保できるかどうかを十分に考慮した上で決定をするというふうになっております。

その下の黄色の背景のところを書いてございませうのが、これは私も俗に「ワクバラ指針」と呼んでいるものでございませうけれども、女性活躍ですとか働き方改革を推進するための、政府決定の文書の抜粋でございませうけれども、真ん中ぐらゐのところ、こちらの研究会の根拠でも引用いただいておりますが、「テレワークを活用することで「新しい日常」に対応し、いかなる環境下においても、必要な公務サービスを提供できる体制を整備する」といふことを令和7年度まで実現をするといふことをこちらで書かせていただいております。

一番下青字の部分ですが、先ほど申し上げましたいわゆる通話料や通信費の公費負担のものについても、この中で書かせていただいております。

5ページにまいりませう、実際テレワークをしている職員がどう働いているのかという調査結果を持ってまいりました。去年3月、緊急事態宣言が出ていた状況下におきませう、本省約 5,000 人に対するアンケート調査でございませう。ちなみに緊急事態宣言が出ておりましたので、各省庁では、テレワークやあるいは休暇等を活用する形で、7割の数値目標を掲げませうして、出勤回避に取り組んでいた頃のアンケート結果ということございませう。

一番左上の図1でございませうけども、実際テレワークなどしている職員の状況ですが、管理職・非管理職ともに、週4～5回、ほぼ毎日テレワークをしている職

員は約1割でございましたが、一番右端の緑の、全然実施していないという職員も同様に約1割というような状況でございました。

その下に行っていただきまして、生産性の変化ですけれども、先ほどちょっと申し上げましたが、令和2年の春からコロナとの闘いが本格化しているわけですが、そういった頃と、去年の春ということで、比べてみてどうですかという職員の主観であります。その1年でテレワークの生産性は約55%の職員が改善したというふうに回答しておりまして、その実感の原因として、端末の整備ですとか、回線の強化ですとか、あるいはWeb会議とかを使うようになったというようなことで、生産性が向上しているという回答はあるのですけれども、右上の図4にいただきますと、とはいえ職場と比べるとやはり生産性は低いというのが約6割の職員の回答の状況だということでございます。

6ページをご覧ください。生産性が下がっていると感じる理由ということでございますが、一応私もとしましては、右下にその定義を書いてございますが、頻繁にテレワークをしている者を熟練者、そうでない者を非熟練者というような形で分けまして、その様子をもう少し詳しく見てみましたものがこの6ページの資料でございます。

図5でございましてけれども、テレワーク実施の妨げと感じる要因ですが、こちら熟練者・非熟練者共通して、やはりまだ通信端末の性能ですとか、回線が十分でないとか、紙文化が残存してペーパーレス化が不十分だという回答をしている者が共通しております。

これに加えて、テレワークをしていない非熟練者は、先ほど申し上げた電話対応に支障を感じたり、突発・重要業務と書いてございますが、主に想定しますのは国会対応ですけれども、例えば、国会の答弁作成をテレワークではしづらいというような声が非熟練者ですと多いですけれども、一方で熟練者だとできるという者もおりますので、この辺はちょっと差が出ているところでございます。

下の方に行って、非熟練者が期待する取組でありますけれども、やはりウェブ会議ですとか、資料がオンラインで参照できるようにしてほしいということ、あとテレワーク中の通信費の公費負担ということのほか、管理職をはじめとして、マネジメントを適切にやってほしいというようなことで、業務の偏りが生じないようにしてほしいというような意見もあるところでございます。

続きまして7ページをご覧くださいませでしょうか。テレワークの状況は以上でございましたけれども、そういったことも含めまして一般的に、現在の霞が関は俗にブラックといわれるわけですが、そうした今の働き方について少しお話ししたいと思うのですが、こちらの7ページの資料は「在庁時間調査」と申しまして、2020年の秋に本省約5万人の職員を対象に、正規の勤務時間外に在庁していた時間を調べたものでございます。念のため申し上げますと、全てが超過勤務ということではございませんでして、食事をしたりしていた時間もございまして、必ずしもすべて仕事をしていただいているわけではないですが、相当数の時間は仕事をしていただいている時間だろうと思われるというものでございます。ちなみに調査を実施した10、11月でございまして、この時期にはいわゆる臨時国会が開会していたり、年末に向けて予算編成の作業を各省がしていた時期ということでございます。

このピンク色の表をご覧くださいませなのですが、特に80時間超、俗に過労死ラインと言われるようなところでございまして、全体5万1,000人のうち1割を超えている職員が、そういったラインを超えて勤務をしているような状況が見られ

ました。

さらに下の方に目を転じていただきますと、20代のI種・総合職と言われる若手職員の3割ぐらいが80時間超ということになっておりまして、そうした若手にはかなり負担が偏っているのではないかといった状況が見られるところでございます。

続きまして8ページでございます。そうしたかなり厳しい勤務状況が見られる中で、やはりマネジメントを改革していくことは極めて大事だと思っておりますので、先ほど申し上げましたが、管理職に対するマネジメント改革が急務ということで、現在我々としては2点、新しい取組を始めているところでございます。

一つ目が、今年度からですが、新任管理職に対する新たなマネジメント研修の実施というものをしております。一つは、具体的な手法の解説やケーススタディを用いた双方向の対話型の研修というものをしております。

そして、もう一つが、全管理職に向けたマネジメントテキストの配布・提供と書いておりますけれども、管理職のマネジメントの教科書というような形で、こちらの方はテレビのワイドショーでも取り上げていただいたりしております。地方公共団体の方からもぜひ使わせてほしいという問合せもいただいております。新しい取組として現在力を入れて取り組んでいるものでございます。

あと、その下の段にございますのが、管理職の人事評価におけるマネジメント評価の充実ということで、新しく見直しをしているところでございまして、こういった研修や教科書を作っても実践がされなければ意味がありませんので、しっかり実践をされているかをチェックする意味で、人事評価の見直しもさせていただいております。管理職の評価につきまして、業務改革や人材育成などマネジメント面の評価に重点化をしまして、マネジメントが不十分な管理職は、たとえその他の業務執行能力が優れていても高い評価を行わないというふうにして、要するにマネジメント評価が全体評価を超えられないようにすることに改めたところでございます。

続きまして、9ページでございますけれども、「職務専念義務を果たしているといえる状態」について」というふうになってございますが、下の段のクリーム色の背景のところは、「テレワークQ&A」となっております。

こちらは、人事院さんに大変ご協力いただきまして、内閣人事局と人事院で一緒に作らせていただいた「テレワークQ&A」というものが元々あったのですが、先ほど申し上げましたとおり、各省庁のテレワークの実践が急速に進みましたので、アップデートさせていただきました。

その中で、職務専念義務を果たしているといえる状態につきまして、育児とか介護をしている職員も多数おりますので、こういった部分を改定して、詳しくしているところでございますけれども、現状は総体として職場勤務と同等の勤務を提供されている範囲内であれば職務専念義務が果たされているものと解釈をしているわけでございますけれども、この部分についてももう少し柔軟化ですとか、明確化することができないかということでございまして、先ほど申し上げました、いわゆる「みなし勤務時間」の適用みたいなことが可能なのではないのでしょうか。その他、職務専念義務が果たされることとなる具体的なケースのリストを、例えばポジティブリストのような形で示すことはできないのでしょうか、というようなことを書かせていただいております。

また、こうした職務専念義務の解釈は、現在Q&Aということで各省庁でも実際にはかなり活用して、イントラにも掲示をして職員がいつでも見られるようにしたりしている役所もあるので、こういったものを、法令等においてさらに、

根拠をしっかりとしたものとして明文化する必要はないでしょうか、というようなことも書かせていただいております。

10 ページでございますが、こちらは「令和2年出勤回避に関する職員アンケート」になってございますが、この資料は具体的にはフレックスタイム制の資料ということでございます。冒頭に書いてございますけども、フレックスタイム制は制度としてあるのですが、興味はあるが実際利用したことはないと回答した職員が令和元年には多数でございましたが、コロナ禍を機に一気に利用が進みまして、コロナ禍前と比べて倍増というような状況になってございます。ただ、やはり先ほど申し上げました手続の簡素化を求める声も多いですし、そうしたフレックスタイムに対応できるような職場の業務体制の改善といったことを求める声も多くございますので、業務プロセスの見直しですとか、管理職のマネジメントの改善が大事ですし、勤務時間管理をシステム化していくことが重要であろうというふうに考えているところでございます。

11 ページに「勤務時間管理のシステム化」の例ということでご紹介させていただいておりますが、実は内閣人事局の方で、平成30年から「勤務時間管理システム」を運用しております。これは働き方改革に資するものということで、我々もこういったものを実際使ってみようということで始めたのですが、特に令和元年度からは、フレックスタイムの申請もオンラインでできるようにしてございまして、現在内閣人事局では、勤務する前日の申請が可能になっております。ちなみにこの内閣人事局で開発しました勤務時間管理システムにつきましては、もちろん業者に作っていただいているのですが、プログラムの所有権は我々が持っておりますので、導入を希望する役所には無料で配布をしているものでございます。現在6省庁が本システムの導入ないしは導入予定ということになってございまして、こういった形で勤務時間管理のシステム化を霞が関においても進めてまいりたいと考えております。

12 ページ、「コアタイム・最短勤務時間の見直しについて」ということで、冒頭に申し上げたところでございますけれども、繰り返しになりますので少し割愛をさせていただきますが、コアタイムですとか最短勤務時間の存在が、なかなか業務実態に合わせた柔軟な働き方を実現できないのではないかとございまして、真ん中ぐらいに三角形の矢印がございまして、現在のフレックスタイムで、始業時刻は10時を越えた時刻とすることができませんので、例えば国会対応では、答弁作成が朝までかかることございましてけれども、フレックスタイム制を使っても、10時に勤務を開始しなければいけませんので、こういったところをもう少し遅くから勤務できないでしょうか、というようなことでございます。あと、申告期限の話は先ほど申し上げたとおりでございまして、原則1週間前となっておりますけれども、システム化によって大幅に柔軟化・迅速化できるのではないかとございまして。

最後13ページ、「勤務間インターバルについて」でございまして。まず勤務間インターバル自体、大変大事な取組だと思いますけれども、まずはフレックスタイム制の改善と一層の活用が重要と考えておりますが、その上で、この勤務間インターバルについても、制度化を検討すべきではないかとございまして、どうしても避けがたい他律的な突発事態、例えば災害対応や国会対応といったものがございまして、こういったものに支障がないような形で、勤務間インターバルを導入していく必要があるのではないかと考えているところでございます。

駆け足でございましたけれども私の説明は以上でございまして。どうもありがとうございます。

ございました。

○荒木座長

ありがとうございました。

それではただいまの説明につきまして、委員の皆様からご質問等があれば、お願いいたします。

はい、北島先生どうぞ。

○北島委員

東北大学の北島です。わかりやすくご報告いただき、ありがとうございました。

職務専念義務との関係について、教えていただきたいと思います。

私の疑問は従来の職務専念義務との関係はどういうふうを考えればいいのかという点でございまして、従来、職務専念義務については、比較的厳格に考えられてきたと思いますけれども、今回テレワークについてお示しいただいた内容については、そうした解釈からしても、問題ないと考えられておられるのか、それともやはり従来よりも職務専念義務について柔軟に考えていく方向性なのか。仮に柔軟に考える場合に、従来の判例との関係やその法解釈の限界という点について、どのように考えておられるのか教えていただければ幸いです。

○越尾内閣参事官

ありがとうございます。

この部分はまさにQ&Aを人事院さんと協議をして作らせていただいたところでして、まず一旦私の方から回答させていただいて、足らざる部分があれば補足をいただきたいと思いますけれども、従来と比べるとやはりいろんなテレワークの実行が進む中で、柔軟といいますか、その実態を踏まえた形で、こういったものはオーケーではないかというようなことで進んでいるのではないかというのが、私の認識でございます。

数年前、コロナ禍前では、これは各省庁の個別の実態でございましてけれども、例えば家で仕事をしていて、例えばお子さんがぐずったりとかしたときに、そこに行っているのかということについて、そういうことはしてはならないのではないかなというようなことを、各省の人事当局の中で言うケースがあったりですとか、あるいは例えば宅急便が来たときに対応するということも、中断になるのではないかなとか、そういうことを言っているケースもございましたけど、やはりそこはなかなか実態からいって現実的ではないのではないかなと思います。

やはりテレワークをする人が増えていく中で理解が広まっていく中で、そうしたものはいいのではないかなというような形でなっているのだろうと思います。ですので、実態に即した形で柔軟化の方向に来ているというふうには思うのですけれども、制度的にもものすごく緩くなっているというレベルまではまだ達していないので、こちらの研究会の中でもご議論いただく形で、もう少し具体的な線引きを明確にできないかといったようなことを人事院さんとしても検討されていくのだろうというふうに理解をしているところでございます。

○北島委員

ありがとうございました。

○荒木座長

ほかにはいかがでしょうか。
小田先生どうぞ。

○小田委員

私は行政学を専門にしております。

非常に興味深いデータと資料を拝見させていただいて、2点ほど質問させていただければと思います。

資料の中で、テレワークの熟練者・非熟練者という区分が便宜的に区分されているものがございましたが、実際にデータの内容として業務内容だとか部局の性格によって、非熟練者が出やすいところはやはりあったりするのでしょうか、報告の中で国会対応というような話がございましたけれども、そういったところを熟練の差というよりも、純粹に業務上の差によってこういったものが生じているようなところが、もしデータをご覧になった中でおありのようでしたら教えていただければと思います。

そして二つ目の質問です。在庁時間というデータ、非常に興味深いと思いながら拝見させていただきました。実際にはおそらく在庁時間プラス正規の勤務時間というところが一番知りたいところなのではないかなと思うのですが、そういったデータが出せるかどうかということもあるとは思いますが、もしそういったものがあれば見てみたいなどという単純な要望のようなものです。

それとあわせて特に在庁時間が若手に集中しているというお話がございましたけれども、なぜ若手に集中しているのか、その辺りの事情が、もし考察等ございましたら背景事情を教えていただければと思います。

○越尾内閣参事官

まず、熟練者の部分でございますけれども、先生がご指摘いただいたようなそこまでの精緻なものは取っておりませんので、わからないところはございますが、先ほどの国会業務との関連でもあるのですけれども、なかなかこの場でどうお答えしていいか難しいところがあるのですが、例えば国会質問というのは、いわゆる議員の先生から通告をいただいて、先生のいらっしゃる会館の部屋まで行ってその質問の内容を伺ってくるというような段取りが生じるのですけれども、現在オンラインでくださる先生や、あるいは党としてそういう対応を組織的にしてくださっているところもございますので、そういったところからの質問が当たりますとテレワークでもできたということはあるのですが、やはり行かないといけないとなりますとそういった部分ができませんので、そういったところで差が生じているところあるかと思えます。何分、他律性が高いところがございますので、現在こうした霞が関の働き方改革に大変先生方の理解も進んでおりますので、通告の早期化といったようなことも見られるのですけれども、そういうところでまた一層のご理解とご協力をいただきながら、実現できていくのではないかと思います。

あと2点目の在庁と勤務時間のデータでございますが、この「在庁時間」は、基本的に7時間45分を含まない、いわゆる超過勤務など庁舎にいる時間ということになるのですが、そういったことでよろしいのかどうかということですね。もしご入用ということであれば合算したデータは可能だと思いますけれども、そういうことだ

と思います。

あと3点目のところで、どうして若手に負担がいくのかということですが、やはりこれは国会の関係が大きいのではないかと考えております。

特に、いわゆるI種・総合職の職員ですと、いわゆる局の総括である総務課といわれるところに配属されるケースがございまして、そういったところで局の中で当たった国会質問の進行状況ですとか、あるいは作成した答弁の取りまとめといったコントロールをするような役割を担っておりますので、たとえ自分が作成しているわけではなくても、それを取りまとめセットするところまでいきますと、朝方までかかるケースも多々ございますので、そういった形で在庁時間が長期化している要因の一つになっているのではないかと考えております。

以上でございます。

○小田委員

どうもありがとうございました。

在庁時間に関しては私ちょっとデータの見方がよくわかっていなかったところもありますので、教えていただいた内容で大丈夫でございます。

○荒木座長

小豆川先生どうぞ。

○小豆川委員

大変わかりやすいご説明をありがとうございました。

私の方からは職務専念義務に関して1点と、先ほどご紹介いただいた勤務時間管理システムについて1点お伺いしたいと思います。

まず、小さいお子さんあるいは介護をしなければいけない方がいらっしゃる場合ですけれども、通常例えば育児の場合ですと、必ず保育園に預けて、職務に専念できるような環境を作ってくださいということを企業ではやったりするのですけれども、実際はそばにお子さんがいて、仕事をやっているケースがあるかどうか、このあたりについて、状況をお聞かせいただければと思います。

もう一つは、先ほどのシステムですけれども、これはあくまでも時間管理だけの話なのか、例えば、今日は在宅勤務なので自宅でやっているとか、サテライトオフィスでやっているとか、そういった情報は入っているのかどうか、それをお伺いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○越尾内閣参事官

ご質問ありがとうございます。

1点目の、実際に職員がそばにいながら仕事をするケースがあるのかということですが、調査をしているわけでありまして、エピソードベースでございますけれども、そういったケースはあるということで理解をしております。ですので、かつて子どもをあやしに行ってはいけないというようなことを言ってしまったケースがあったというふうに聞きましたけれども、まさにそういうケースがあるのだろうというふうに思います。一方で、実際に保育園に預けている職員も多数おりますので、もちろんそういった職員の場合ですと、子どもを預ける、あるいは迎えに行く時に、先ほど申し上げたフレックスタイムなどを活用して、うまくやりくりをしているケ

ースが多いということでございます。

あと、2点目のシステムのご質問もありがとうございます。

実は我々は「勤務時間管理システム」を順次アップデートしておりまして、今まさにテレワークボタンというのも作っておりまして、テレワークの時は「テレワーク開始」、そして「テレワーク終了」のボタンで、テレワークをしているということを示すようにしております。そのシステム上、それがサテライトオフィスかどうかを書き込むようにはなっておりませんが、テレワークかどうかということはわかるようになっておりまして、テレワークボタンを押しますとその職員が今テレワークを開始したということが関係する上司のところに全部メールで行って、今日この人がテレワークだとか、あと今終了したということがわかるようなシステムになっております。

○小豆川委員

ありがとうございます。

後ろの方の質問に対するご回答に関連してなのですが、テレワーク時というのは、残業してもいいかどうか、その辺りはどういう形でやってらっしゃるのでしょうか。

○越尾内閣参事官

ご質問ありがとうございます。

これもまたなかなか、テレワークが進む中で、やはり残業も当然生じてまいりますので、テレワーク中の残業も許可することはもちろんあります。ありますけれども、どうしてもその職員が眼前にいないということで、そのマネジメントに留意をしなければならないという観点から、テレワーク時における残業に一定の目安を設けているような役所もあると承知します。例えば、3時間とかそのような形で設けたところもあると承知しておりますが、まさにそういったところは、我々も好事例を上手く収集しながら、そういう勤務時間管理と柔軟な働き方の両立を図ってまいりたいと考えております。

○小豆川委員

それでその申請の際に残業が生じるかどうかというのは、事前に申請するのか、上司の許可が得られなくてもやっちゃっていらっしゃるのかどうか、そのあたりはどうですか。

○越尾内閣参事官

テレワーク以外の場合も含めて、今残業の見込み申請をするようにしております。ただ、国会業務が突発的に生じて間に合わないケースとかもございまして、その場合は事後にこういう形で残業したということシステムを使って報告する形になっております。さらに付け加えますと、システム上で管理しておりますので、例えば、この職員の在庁時間が30時間を超えました等のアラートのメールが、例えば上司である私のところに来るようになっておりまして、そういった職員には、「今どういう状況なのか」というような形で、声掛けをするタイミングをシステムの方でサポートしてくれるようなシステムとしております。

○小豆川委員

丁寧な説明をありがとうございました。

○荒木座長

風神先生、もうしばらくでご退席になりますけども、この場で何かご発言等ございますか。

○風神委員

フレックスタイムを今後変更していくということで、コアタイムがこれまで公務員に特有な事情で、長く取られていたと思うのですけれども、その資料の中に、実態に合わせて変更していくことが必要だということはあるのですけれども、具体的にどういった点であればこれまで長く取らなければいけなかったところを短くすることができて、どういった点であれば長くせざるをえないのかという点を、内閣人事局さんや人事院の方からもお伺いしたいですし、この後の組合の方たちからもお伺いしたいと思っていましたところでは。

○荒木座長

今の点いかがでしょうか。

○越尾内閣参事官

内閣人事局としての見解ということでの説明になるかと思いますが、元々このコアタイムの発想というのは、やはりそれがないと職員が顔を合わせる機会がない中で、組織的な一体性ですとか、業務の効率的運営といったものに支障が生じるのではないかとといった観点からこうしたコアタイムというのを設けて、一定の職員が重なる時間を作ることによって組織的な、チームで仕事がこなせるということによってきたものだというふうに理解をしているところでございますが、一方でまさにこのコロナ禍におきましてテレワークが進んでまいりましたので、そもそも顔を合わせないで仕事をするというのが日常的になってまいりました。

そういう現実の変化が先行する中で、このコアタイムといったものの発想を、ちょっと考え直してもいいのではないかなと、そういうふうに考えている次第でございます。

○荒木座長

ありがとうございました。

それでは時間が来ておりますので、最初の越尾内閣参事官からのヒアリングは以上ということにさせていただきます。

今日はお忙しい中、本ヒアリングにご対応いただきましてどうもありがとうございました。

(公務員労働組合連絡会入室)

○荒木座長

それでは次第の3. 公務員労働組合連絡会からのヒアリングに入ることといたします。

公務員労働組合連絡会からは、高柳副事務局長、国公関連労働組合連合会の荘司書記長、全農林労働組合の関中央執行委員、国税労働組合総連合の三浦書記長においでいただいております。ご多忙のところどうもありがとうございます。

それでは早速ですが、ご説明をよろしく願います。

○高柳副事務局長

ご紹介いただきました、公務員連絡会で副事務局長をしております高柳と申します。今日はこのような機会を設けていただきましてありがとうございます。

それでは時間の関係もありますので、早速説明に入らせていただきたいと思います。

私どもが用意させていただいた、パワーポイントの資料をお開きいただきまして、まず組織の説明についてリクエストがありましたので簡単に記してございます。

私ども本日、公務員労働組合連絡会として呼ばれているわけですが、元々基本になる組織が、公務労協という組織でございます。記載のとおり、2003年からできているのですけれども、かつての公共企業体、あるいは国营企業などの労働組合、そして非現業の公務員などの労組のグループで結成した組織でございます。

その上で、下の方に2.というところございますが、公務員労働組合連絡会は、普通、公務員連絡会と言っていますが、いわゆる人勧グループというところで、人事院勧告制度で勤務条件の基本が決まることになる国・地方の関係組合で構成しております。公務労協の国公関係部会と公務員連絡会という形でのお話という形にさせていただきます。

下の方に赤字で書いてありますが、たまたまということなのですが、昨年秋に生活実態調査をしております、それに関しまして、関係する部分なども今日報告させていただきたいですし、あと、今回のヒアリングに際しまして、関係組合に職場実態の調査報告などをいただいております、それに基づいた記載もさせていただきます。

3ページからであります。まず、研究会の議論の順番とは少し違うのかもしれませんが、私どもとしてはやはり、公務における勤務時間、勤務管理の問題について少し触れないわけにはいかないかなと思っております。

1.にありますように、これは人事院の資料をもとに私どもでアレンジさせていただいた表が右側に載っておりますけれども、政府調査でも、超過勤務が低減しつつあるけれども本省では横ばい、あるいは超過勤務の上限時間を超える職員がやはり本省中心に多いということが見て取れるかと思っております。

2.に書いてあるのは、先ほど申し上げました現場からの声を元に、勤務管理の問題点について、いくつか特徴的なことを挙げております。

①にありますように、始業前、休憩時間、終業後の勤務時間外に業務をしている現状がやはりあるという、そういう中でのサービス残業の問題、あるいは③にありますような、超過勤務命令のはずなのですが本人の申請的な形での超過勤務になってしまっており、所属長が把握できていない問題ということもあるということがあります。

それから、3.で、もう一つ問題として挙げたいのは、他律的業務と特例業務における課題ということでございます。

特例業務、例えば大規模災害対応とか重要法案の立案ですとか外交交渉とかそういうことであろうかと思っておりますけれども、各府省庁で決められる形になっているわ

けですが、結果として例ではありますけれども、①や②に書いたような逆転したような形での指定も行われているという課題もあるのかなと思っております。

次のページにまいりまして、4ページの4.ですが、超過勤務、更にはサービス残業ということで言いますと、内閣人事局の調査結果に書いてありますとおり、2020年の調査でありますけど正規の執務時間以外の在庁時間として、このような数字が出ているわけです。それから一方で、人事院の国家公務員給与等実態調査によりますと、平均超過勤務時間は、本省勤務者については、記載のとおりとなっているわけです。仮の計算ではございますけれども、上にある内閣人事局の数字である40時間20分、これは月でありますので年間で12倍してみた場合480時間になりますが、人事院の数字に出てくる358時間、この辺に数字の乖離があるなということなのです。

もちろん、当然休憩とか食事の時間もあるでしょうが、何らかそこにサービス残業をうかがわせるものがあると考えられるわけです。私どもの調査でも(2)にありますとおり、サービス残業があったと回答した職員が14%を超えておりまして、残念ながら、この間超過勤務規制が強まってきたわけですが、その前からほとんど改善していないという実態です。それから、サービス残業の割合は超過勤務が長くなるほど多いという実態がございます。

小括として下に書いてありますが、国家公務員担当大臣の発信などで、この間超過勤務やサービス残業について改善が図られたと認識しておりますが、やはり実態としてあるわけです。よって、赤字にしておきましたが、適正な勤務時間管理体制の確立、そしてそのもとの超過勤務の抑制ということがまず必要だということなのです。

それから、先ほど言いました、他律部署の指定基準の統一や、特例業務となる業務の限定等が必要なのではないかと考えているところでございます。

その上で、5ページのⅢで、こういう実態の中で、勤務間インターバルを公務に導入するということについてでございます。

これにつきましては、まず基本的な認識から示させていただいておりますけれども、そもそも論という形になりますが、強制的にインターバルを設けないと休息時間を確保できない職場があるとするれば、やはり人員配置など職場環境がそもそも問題なのだろうというふうに考えるところであります。ただ、一方で③に書いてございますけれども、やはり十分な休息を取れない場合ということは実際にあるわけですので、総労働時間規制だけでは職員の健康が守れない場合、そういう意味で勤務間インターバルを確保するということは効果的なのではないかと我々も考えるわけです。いずれにいたしましても健康保持、ワークライフバランスと、こういう観点が最も重要だということで、その意味での勤務間インターバルということだと思っております。

その上で、類似の制度や、交替制勤務の職場、先行的な職場等の事例、それから各組合での実態に基づく指摘・意見を踏まえて、もう少し具体的にどんな制度がよいかということのを少し考えてみたのが2.でございます。

①から⑤まで掲げておりますけれども、やはり真に実効性のある制度にするなら、何らかの法的な位置付けが必要なのではないかなと思っております。

それから⑤にありますように、夜勤明けのインターバルの問題、16時間勤務後のインターバルについては、より長時間のインターバルを設定するような配慮も必要なのではないかと思っております。

6ページの3.ですが、これ以降、各職場の特徴的な実態を職場ABCという形で

記載させていただいております。

時間もありませんので細々した説明はいたしません。

この3.では類似の制度とか交替制勤務の職場がどんなことかということを書いてあります。

事前のご質問で、これらの職場のうち国家公務員の職場とそうではないところが分かるように説明してほしいというお話があったとお聞きしております、この職場Aから始まってこの後ずっと行きますけれども、この欄の実例のうち、職場AとCとD、これは民間法人でございますが、これ以外はすべて国家公務員の職場というふうにご理解ください。

Aには、類似の制度、Bでは、24時間365日の職場もございます。当然交替制勤務になっているのですが、そこでの課題などを記載させていただきました。職場Cでは、先行的に入れている事例といたしまして、浸透に向けての研修等の課題なんかが書かれているということでございます。職場Dは、政府関係法人ということでございます。

7ページの4.にその他の実態と課題及び各現場・組合からの意見ということで、色々な職場組合からの意見を、少し混ぜた形になっておりますが示しております。

特徴的なものを掲げておりますので、これも基本的にお読みいただきたいと思っております。

(2)の方は、それを踏まえた意見であります。

②にありますように、やはりインターバルを設けるべきだと思うが、そもそも業務量と必要な定員にミスマッチがあるというような実態をどう考えるかということがまずは重要なのではないかということだと思っております。

続けて行かせていただきます。8ページ、IVです。現在既に制度としてあるフレックスタイム制、あるいは早出・遅出勤務の問題であります。

これは少し具体例から先に入らせていただきたいわけですが、まず、本省など一般的なデスクワークが多い職場からであります。職場EとFというふうに課題の報告を示しておりますけれども、一定程度活用されているかというようなところで、組合としても改善要望もしてきて割と柔軟な対応も図られつつあるというようなことです。ただし(2)の②にあるように、やはり周囲への配慮とか遠慮、そういったことから取得をためられる場合があるという声もあるところであります。

2.は特殊な勤務を要する職場・地方に拠点がある職場ということで3つほど挙げております。

(1)は特定の機械を操作する業務がある職場でございます。要するに特定の機械を動かさなければいけませんので、そこに張り付かないといけない職場でございます。ここなんかでも工夫はしており、事務職や研究職を中心に申請もあつたりするわけですが、④とか⑤にありますとおり、ちょっとコアタイムが長いのではないとか、申請期限が前過ぎないとか、こういった使い勝手が良くないというような問題、それから、積極的に促すような対応がない、そもそも存在が知られてないという問題があります。

(2)はフレックスタイムを導入していた職場ですが、残念ながら、やはりコアタイムに人間が集中してしまっていて、結果として中止せざるをえなかったという職場です。結果として全員が超過勤務していたということです。

それから9ページにまいりまして、(3)は地方に拠点がある職場のお話でありますけれども、②で、遅出勤務を選択した場合の悩み・問題点を書いてあります。

③では逆に早出を選択した場合、せっかく早出したけど早く帰れないというような職場実態もあるということです。

この②につきまして、電話対応でまだ出勤前ですので対応できませんと、それはなぜだという事前のご質問もいただいたようでございます。これは例えば電話でありますけれども、例えば一般の国民であれば特にそうだと思いますけれども理解が得られないので、言ってしまうと機嫌を損ねる、そんなようなことがあります。場合によりまして、話がこじれて後に大きな問題になってしまうこともあるわけでありまして、応対する職員として慎重かつ丁寧に対応せざるを得ないということです。ですから、「まだ出勤していませんので掛け直してください」とはなかなか言いがたいのが職場の実態だということをご理解いただければと思います。

結論としまして、下に書いてありますように、本省中心に一定の人数があって、一般的なデスクワークが多い職場では導入も進み、効果も現れているのかなということでもあります。課題としては、この①、②に書いたような問題があります。

一方で、やはり特殊な勤務を要する職場や地方の職場でも、それなりに導入はしているわけですが、やはり働き方の特殊性、それから要員不足、制度の導入がどうやっても難しい職場部門が少なくないわけでもあります。このような職場での課題ということも③、④、⑤と挙げておりますけれども、職場からの声として、恐れとして挙げられたのは、勤務時間管理の見直しで、開庁時間の拡大や週休日対応で勤務時間が拡大するのではないかという懸念も根強いということを申し上げておきたいと思っております。

10 ページ、テレワークでございます。

この間、2年にわたって進められてきたテレワークですが、これに関する報告・意見についても述べさせていただきたいと思っております。

1. はまず、一般的なデスクワークが多い職場で、複数の職場の回答の中で特徴的なものを挙げさせていただきました。①から⑧まででございます。

③にあります、これは私どもの加盟組織全てから挙がっていたと言っても過言ではないのですが、テレワークの際の必要機器の問題です。不足していて、日中の水道光熱費、個人の携帯の通信費、この辺が馬鹿にならないというような声が大体ありました。

あるいは⑤にあります、業務の質が上がったか下がったかの問題でありますけれども、それを調査した組合がございまして、出勤したときに比べて作業効率落ちたという回答が9割ありました。

あるいはこれも同じ調査なのですが、⑦のところ、テレワーク勤務の増加でメンタル面のストレスがあるという職員が3割に上っているような結果も出ております。

記載してございませんが、若手を中心に職場に対する帰属意識が低下しているという指摘もありました。

2. は特殊な勤務を要する職場、地方の職場でございます。

(1)は、対面で行わなければならない職場の課題であります。こちらでは様々な工夫をされて、24時間前提で対応しなければいけないわけですが、②の後段にありますように、サテライトオフィス型のテレワーク中で、同一組織だけじゃなくてほかの組織との相互利用などの工夫もしてきているというようなこと報告もありました。

それから(2)は交替制勤務が組み込まれている職場でございます。これはやはり管

理者不在の土日祝祭日など、こういうところの問題などが挙げられてございます。

11 ページ、(3)特定の機械等を操作する業務の職場です。これは先ほどの職場とまたちょっと別なのですけれども、事務部門が対象となってテレワークが行われているわけですが、職員としては約 57%が活用したいと希望していたわけですが、現在、実際にテレワークを活用している職員は事務部門のうち 1 割程度に過ぎないというようなことでございます。

(4)は、出張所職場でございます。出先機関からさらに先に出張所というのがあるわけですが、こういうところは職員が2～3人しかいないわけでございます。

こういう職場の場合は色々な対応をしなければいけないわけでありまして、出張所に人がいないということはできないわけでありまして。よってテレワークを実施するための調整というのは現実には難しいということで、それから立ち会い業務も多いので家で何かすることは難しいわけです。

小括として下に書いてございますが、先ほどと基本的に同じような結論になりますが、本省中心に一定の人数が多い職場で、一般的なデスクワークということころでは、テレワークを活用する職員が増えていると言えませんが、やはり業務の特殊性や勤務形態からテレワークや早出遅出勤務がなじまない職場も多いということころです。

その上で、少し意見を書いてございます。先ほど言いましたが、費用負担の不満が見られますので、民間企業などでもここに、①に記載のような支給実態もあるようでございますので、公務でも検討してもいいのではないだろうか、というような考えでございます。それから、強調しておきたい点であります、④にありますけれども、画一的な取り決めや数値目標は避けていただきたいというふうに考えているところでございます。テレワークを支えるような ICT 化とか手続の簡素化、そういうのも同時に行っていただきたいということでございます。

12 ページ、13 ページはまとめとして総括的な意見を書かせていただきました。

まず一つは、公務員の働き方の実態を踏まえた制度についてということで、一般に国家公務員には「霞が関でデスクワーク」というイメージあると思いますが、行(一)適用職員に限っても、本省に勤務する職員では 27%、4 分の 1 強に過ぎないわけでございます。

ここまで縷々示してきたとおり、実際は特定の場所、対面、特定の機器、24 時間 365 日、こういった職場が相当多くありまして、これらはやはり働く場所とか時間を制約するということです。

それから③、この点もご留意いただきたいですが、国で何らかの法や規則の改正、新たな制度の導入がありますと、仕組み上、地方公務員、あるいは独立行政法人など数多くの法人などにも影響もします。

そうしますと、職種等については更にバラエティに富みますので、①で言いましたような問題は拡大・多様化するという点も留意していただきたいということころです。

④は、先ほどの繰り返しになりますが、現場実態と乖離したところの数値目標なんかをもって一律に制度を導入しても、その部分については、成功していたようでも裏側で非効率、不合理が生じてしまうこともあるだろうということころであります。

よって労働の柔軟化を目指す諸制度そのものを、柔軟なものとして対応する必要があるのではないかとということころです。

2. は人員の確保や職場環境の問題です。

私どもの秋の調査でも、賃金よりも、要員が足りないというのが組合員の最も大きな不満項目でありまして、断トツでございました。

各組合から、勤務間インターバルを導入するに当たっての課題として二つ大きく挙げられているのは、先ほどの超過勤務の縮減と人員の確保でございます。

この間のシフト制職場なんかを見ても、上手く回らない要因は当然、災害を始めとした突発的な事象の対応でありまして、やはりあらかじめそういったことを想定した人員が必要なのではないかということでもあります。

口幅ったいことを申し上げますが、公務は各種の危機から国民の生命や財産を守るべき任務も有しますので、決してBCPが破綻してはならないというふうに認識しているところでございます。一方で、オン・オフの乏しい労働ですとか長時間労働の常態化というのは当然、職員の心身にマイナスの影響があると思っております。よって何らかの形で勤務間インターバルが必要であると認識しているところで、それを成立させるためにも余裕のある職場、人員確保が必要なのではないかということをお願いしておきたいということでございます。

最後13ページの3.であります。テレワークなり勤務間インターバル等、いろんな制度を考えるに際して、こういった働く時間とか場所の柔軟化を推進するに当たっては、色々な各種法制度や、今後進める各種施策との整合性を図っていただきたいということです。

一つは、上司の命令に忠実に従う義務や、守秘義務、職務専念勤務などの法に明記された厳格な服務、あるいは住居手当や通勤手当などの各種手当、また③、今年10月から本格実施される新たな人事評価制度の運用の在り方、例えば、管理職によるオブザーブがどのように行われるかとか、コミュニケーションをどう図るか、それから庁舎のデジタル化とか、公務員宿舎のリノベーション等ということもあろうと思っております。この辺との整合性ということなんです。

それから、最後の結論になりますが、4. 魅力ある公務職場づくりということを考えているところでございます。昨今、初任給水準を中心に民間との賃金格差も開いております。社会一般に存在する公務の仕事に対するイメージ、リジットで杓子定規なイメージがあると思うのですが、この辺が若年層の公務員離れを招いている一因でもあるのではないかとということです。これを改善するのは労使共通の課題だと思っております。そういう意味において、働く場所や時間に柔軟性を持たせて、心身の健康を損なうことのないゆとりある勤務体系ということが、公務において確立できれば、今申し上げたような問題点の一定以上の改善が期待できるのではないかと、テレワークが一助となるのであれば、基本的には歓迎したいなというふうには思っているところですが、そのために今まで申し上げてきたような各種の課題をクリアできるような、無理のない制度の導入、あるいは拡大を図っていただきたいということでございます。

大変早口で失礼いたしました。以上でございます。

○荒木座長

ありがとうございました。

それでは、ただいまの説明につきまして、皆様から質問等があればお願いいたします。

黒田先生お願いします。

○黒田委員

東京大学で産業医をしております黒田と申します。現場の生々しい声を教えていただきありがとうございます。

いくつか単純に確認をしたいところと、あとは少し詳しく教えてくださいという点があるのでお伺いします。全部で4点です。

まず、3ページ目から4ページ目でちょっと初めてお伺いした用語だったので、他律的業務、他律部署というのは、いわゆる労働基準法でいうと36協定の特別条項みたいなものが適用されるみたいな業務、特定の部署ということなののでしょうか。これはただ単純にお伺いしたいことです。

それから2点目、10ページの、一般的なテレワークの実態と課題1.のところで、ここから2つお伺いしたいのですが、⑤で、9割の職員の方は、在宅勤務の方が出勤時に比べて作業効率が落ちると、そういう部署もあったということなのですが、その要因として何か分かるものがあったら教えてください。

3点目はその下の⑦番で、3割はメンタル面でのストレスがあると感じている職員がいるということなのですが、私に関わっている職場だと逆にメンタルが良くなったという人もいたりして、両方いるなという印象があるのですが、よくなったとか改善しましたという割合は一定数いたのでしょうか。

最後4点目、これは単なる確認ですが、決裁文書は基本的に紙なののでしょうか。電子決裁は今あまりメジャーにはなっていないのでしょうか。

以上4点について分かる範囲で教えていただければと思います。

○荒木座長

それではよろしく申し上げます。

○高柳副事務局長

まず、3ページの他律と特例は、私どもより人事院の方から説明いただいた方がいいかと思いますが、他律は、人事院規則によりますと、業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務ということで、その比重が高い部署を省庁ごとに決めることができるというようなものでございます。

労働基準法というお話がありましたが、国家公務員は適用外でありますので、ちょっと少し違うのかなと思いますが、特例は、これも先ほど説明した際に申し上げましたが、大規模災害の対象とか重要政策の立案、法律の立案、それから外国との外交交渉、そういった緊急で処理することを要するものとされているところでございまして、これも各省各庁で決められるということだと認識しています。

○役田職員福祉課長

補足よろしいですか。事務局でございます。

今ご説明のありました、他律的業務の比重が高い部署に指定されますと超過勤務の上限が高くなるという意味では、黒田委員のご指摘のとおり、民間法制と同じような立て付けになっているということでございます。

○高柳副事務局長

10ページの調査の割合の点でございます。

作業効率が落ちる要因ですが、色々な要因がありますが、いくつか挙げますと、頭で簡単に済む話がメールになるとかえって手間、それから上司と部下の意思疎通がとりづらい、紙ベースの資料を活用しないと作業が進めにくい等々が要因の上位を占めておりました。

それからメンタルが良くなった方の例というのはないのかということですが、この記載の上の方の①②に書いてありますとおり、働きやすいと感じている職員も結構いるのではないかと思います。また、メンタル面でのストレスを全く感じない職員も3割ぐらいはいたということです。かなり感じるという職員がさっきここで掲げたような数字になっているということでございます。

電子決裁につきましては、省庁によってかなり違うのではないかと思います。

○三浦書記長

国税労組の三浦といいます。

税務署関係の労働組合の方をしてしておりますが、省庁関係の内容によってもあれですけれども、実際国税の職場には、電子決裁も導入はされています。

ただそれぞれの組織の中で公務の職場なので色々な種類のお仕事があるので、全てが全て電子決裁になじむものではないと思っています。ただ、内容によりまして、例えば税務署ですと、やはり調査というものが絡んできまして、そうなるのと、一概に電子決裁だけでそのすべてを説明できるものではないので、特殊性とかを考えると、なじまないものもあるのではないかと思います。

当然出張して、いろんなものを調べましたら、上司に復命した上で次の方向性を決めていくっていうのはやはり現場ですので、やはりそういったそれぞれの職場にも同じような実情があると思うのでそういった意味でいくと、それがすべて電子決裁になじむというものではないです。ただ、システム自体は、それぞれの組織にもあると思います。

○関中央執行委員

全農林の関と申します。

職場は農林水産省になりますが、やはり農林水産省でも、この電子決裁自体は推進するように進めておりますけれども、私が承知している限り、進みにくいのは、補助金ですとか交付金ですとか、申請に基づいて、参考資料がたくさんボリュームのあるもの、こういったものでも電子申請なり、電子決裁がだめというわけではないのですが、どうしても起案する者、あと決裁者も、膨大な資料を電子で見るよりはやはり紙媒体の方が決裁しやすいというような理由もあってか、補助金あるいは交付金の業務、膨大な資料に基づくところの決裁というのはなかなか電子決裁が進みにくいような状況かと承知しています。

○荒木座長

それではもう1問程度質問をお受けしたいと思っておりますけどいかがでしょうか。

川田委員どうぞ。

○川田委員

筑波大学の川田と申します。

貴重なお話をどうもありがとうございました。

2点お伺いしたいのですが、一つは3ページから4ページのところで、時間管理についてのお話をいただきました。

ここについて補足的にもし可能でお話いただけることがあればということなのですが、質問の趣旨としては、民間企業でも時間管理は課題になっていて、そこではできるだけ客観的な方法での把握をすべきということが求められていて、自己申告のようなものはきちんと客観的という観点からできるだけ他により客観的な方法があれば、そちらが望ましいけれども、他に適切な方法がない場合に、考えられないことではないという位置づけになっています。そういう観点から見た場合に、公務員の職場における勤務時間の把握の方法について、客観的な方法がどの程度徹底されているのか。とりわけ自己申告が行われていることで、何か問題視すべきような状況があるのかどうかといった点について、現状認識や問題点について、一定のお話をいただいたと思っているのですが、補足的にご説明いただけることがあれば伺いたいというのが1点です。

それからもう一つ伺いたいのか、資料の13ページの3で、公務員に関する制度等との整合性を図ることが必要という問題意識の中で、上司の命令に忠実に従う義務とか守秘義務、職務専念義務との関係が問題になるのではないかという点について、整合性を図ることだと、例えばすぐく大ざっぱに言うと、その結果、公務員の働き方と民間企業における労働者の働き方は必然的に違ったものにならざるをえないだろうというような方向性もありうるだろうし、あるいは、できるだけ民間企業における働き方と、こうしたところでは可能な限り、共通な働き方ができるようにしていくべきなのではないかというような方向性も考えられると思うのですが、その整合性の取り方について、何かこうあるべきというようなお考えがあれば補足的に教えていただきたいというのが2点目です。

○高柳副事務局長

ありがとうございます。

勤務時間管理に関しましては、これもやはり省庁ですとかあるいは部署、先ほど出先や出張所の例を申し上げましたけれども、職場環境はそれぞれで全然違うとは思いますが、かつては、出勤簿ではんこを押してということは割と多かったと思いますが、その辺は基本的には今のような流れもあって変わってきているところはあると思います。ただ、全体に出退勤が電子化されて厳密に管理されているところまではまだまだ至っていないということだと思っています。

そこでの問題意識が、ここに記載したとおりでございますけれども、やはり、勤務命令ではなくて、本人の申請的な形になっていたり、事前申請のみで実際は把握されていないようなことが、多々あると思っています。

それでサービス規定との問題でありますけれども、公務職場でございますから、サービスというのは必要だと認識してございますが、4.の問題にも関係してきますけれども、柔軟化を図っていく上で、こういうことは別に民間とそんなに違いがなくいいのではないかとということがもしあるのであれば、合理性があつて働きやすい職場を作るのであれば、その辺の見直しというのはあつてもしかるべきなのではないかなと思っていますわけでありませう。

事実、例えばここに職務専念義務と書きましたけれども、テレワークをやる際にどうやって専念するかというのを、先ほども言いましたけど、例えばオブザーブする方からもなかなか難しい問題もあつたりすると思いますので、公務員としての一

線という基本を守りながらも、その辺は何か知恵はあるのではないかと思います。

ちょっと抽象的な言い方で申し訳ございませんが、このように考えているところです。

○荒木座長

ありがとうございました。

それでは時間も過ぎておりますので、公務員労働組合連絡会からのヒアリングは以上とさせていただきますと思います。

お忙しい中ご対応いただきまして、どうもありがとうございました。

(公務員労働組合連絡会退室、日本国家公務員労働組合連合会入室)

○荒木座長

それでは次第4、日本国家公務員労働組合連合会からのヒアリングに移ることといたします。

同連合会の浅野書記長、笹ヶ瀬中央執行委員においでいただいております。

お忙しい中ご対応いただき誠にありがとうございます。

それでは早速ですけれども、説明をよろしく願います。

○浅野書記長

ご紹介いただきました、日本国家公務員労働組合連合会書記長の浅野でございます。このような貴重なヒアリングの機会をいただきまして、ありがとうございます。感謝を申し上げます。

それでは私の方から、今回の課題に関わって、お話をさせていただきますと思います。

まず、国公労連の紹介から簡単にさせていただきますと思います。

私たちは、日本国家公務員労働組合連合会、略称：国公労連と申しますが、内閣府、総務省、法務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の1府7省と人事院、裁判所及びその関係する独立行政法人や、国立大学法人などに働く国公関連労働者で組織する20組合の産業別労働組合であります。

現在、組織人員は約5万8千人、地方出先機関で働く職員がその大半を占めている組織でございます。

はじめに、国家公務員の勤務時間は、職員の働き方にとどまらず、家庭生活や健康保持にも影響する重要な勤務条件でございます。

本研究会においては、主に国家公務員の柔軟な働き方を実現するための諸制度の在り方が検討されるものと承知をしておりますが、これまで指摘されてきた勤務時間制度を巡る諸問題を踏まえれば、当事者である職員の意見を尊重していただくことが極めて重要だと思っております。

国家公務員の柔軟な働き方の実現は、職員のワークライフバランスの推進に寄与するとされてはいますが、過剰な定員削減により、脆弱化している職場の人的体制では、恒常的な超過勤務に依存した業務を余儀なくされているため、更なる労働力の分散に伴う業務の停滞に繋がり、行政サービスの低下を招く要因にもなりかねません。また、民間労働者の労働時間の柔軟化に当たっては、労使協定の締結が要件とされているため、国家公務員についても労働基本権を全面的に回復することが、優

先されるべきだと考えております。

したがって、仮に勤務時間制度の柔軟化を図る場合であっても、職場の人的体制の大幅な拡充や業務の効率化を実現し、個別的な職員の同意を得るための措置を確保するとともに、実効性のある超過勤務規制や、客観的な勤務時間の把握をはじめ、長時間労働を回避するための措置を講じるべきだと考えております。

さらに、国家公務員のテレワークは、コロナ禍において緊急避難的に実施されておりますが、必要な法令や適切な執務環境が整備されていないため、業務の混乱と停滞を招いているばかりでなく、職員の労務管理や諸費用の負担責任の在り方が曖昧となっております。

そもそも、ワーク・仕事と、ライフ・家庭は明確に区分された空間、時間、個人の属性により形成される社会生活の概念であります。テレワークは、それぞれの境界を曖昧にする特性がございます。テレワークの実施を検討するに当たっては、職員の家庭生活の独立性を保障することを前提といたしまして、職務に専念できる環境整備を図る必要があると考えております。

本研究会の検討に当たっては、テレワークをはじめとする勤務時間制度の柔軟化の適否について、極めて慎重にご議論いただくようお願いを申し上げます。

それでは、テレワーク等の柔軟な働き方につきましてお話を進めます。

まず、職員の勤務形態としてのテレワークの位置付けについてでございます。とりわけ、窓口業務をはじめとする対面型・対話型の基幹業務を実施する国の地方出先機関は、いわゆる集团的執務体制にあるため、一部の職員が勤務官署から離脱することとなるテレワークは、お手元のペーパーに例示したような職場の諸事情とも相まって、業務を停滞させる要因となっております。例えば、現地受注、即日生産方式のような各種行政手続の審査業務となれば、在庁勤務が必須となります。

一方で、通勤時間の解消を始めとするメリットが再認識されたテレワークにつきましては、様々な事情にある職員の潜在的なニーズがございます。

したがって、テレワークは、職員の勤務形態の一つの選択肢とするとともに、職員の公平感に配慮した措置となるよう留意しつつ、育児・介護の事由をはじめ、ペーパーに例示したような職員の範囲を想定した例外的かつ限定的なものとするべきであろうと思っております。なお、育児の対象となる子の年齢につきましては、国公労連が子の看護休暇などの対象として要求しております小学生までを想定をしており、柔軟な要件として運用することが望まれると考えております。

次に、テレワークの勤務条件性につきましてであります。

テレワークという勤務形態には、勤務場所と勤務時間という重要な勤務条件に該当する概念が含まれております。また、テレワークの実施に当たっては、職員の家庭環境などの諸事情に配慮する必要があるばかりではなく、本来は労務を提供する場所として想定していない自宅の建物をはじめ、職員が所有する固有の財産を強制的かつ排他的に使用させる場合がございます。上司による一方的な職務命令になじむものではなく、いわゆる、管理運営事項とされている個別の人事権の行使とは根本的に性質が異なることに留意する必要があるであろうと思っております。

したがって、テレワークの実施に当たっては、個別的または包括的な職員の同意を要件とすることが不可欠であろうと考えております。

三つ目は、勤務時間制度の柔軟化についてであります。

勤務時間制度の柔軟化を図り、テレワークの勤務時間と、官執勤務である勤務時

間管理職員の勤務時間がわずかながらでも乖離することは、客観的な勤務時間の把握をさらに困難なものとする要因となり、業務を停滞させるテレワークの特性とも相まって、長時間労働の蔓延に繋がりにかぬないと思います。また、日常的に家庭内労働に従事している職員の場合には、終日にわたってテレワークと家庭内労働の双方に従事せざるをえず、いずれかの終業時刻が深夜に至るようなこととなれば、家庭環境の悪化や健康被害がさらに深刻化する恐れがございます。

したがって、フレックスタイム制や裁量労働制などの勤務時間の柔軟化につきましては、いずれも推進すべきではないというふうに考えております。

次にフレックスタイム制のコアタイムの短縮等についてでございます。

フレックスタイム制は、2016年4月から、原則として全ての職員に適用されておりますが、職場の集団的執務体制になじまないばかりでなく、長時間労働に陥る懸念があるため、ほとんど定着をしないまま推移していると認識しております。

テレワークであっても、官執勤務を基本とする勤務官署と完全に隔絶するものではなく、各種情報通信機器を使用して、在庁勤務の職員との連携を図り、同時並行的に業務を遂行することが少なくない職場実態を踏まえれば、正規の勤務時間を一定の時刻帯に設定する必要があると考えております。

裁量勤務制の適用の拡大と事業所外みなし労働時間制の導入につきまして、国家公務員に裁量労働制を適用するための要件は、安易に適用の範囲が拡大することのないよう、職務の性質を主要な概念としております。テレワークであっても在庁勤務と相違する特殊な職務業務に従事するものでもないため、そもそも裁量勤務制の適用を検討する余地はないと考えております。また、各種情報通信機器を使用した勤務時間管理職員の指揮・監督のもと、客観的な勤務時間の把握を必要とすることを踏まえれば、勤務時間を算定できない、または算定が困難な事態も想定できないものだというふうに思われます。

次に休憩時間の設定の柔軟化につきまして、現行の休憩時間の設定は、職員の就業に伴う疲労の回復を主眼とした勤務時間制度における規制でございます。テレワークは、一斉休憩を原則とする在庁勤務のような執務環境にないことも相まって、所定の休憩時間を自律的に確保する意識が希薄となる傾向にあるため、休憩時間の短縮などの柔軟化に伴い、職員の健康被害を誘発する恐れがあるというふうに思われます。

次に在宅勤務手当、これは仮称でございますが、支給についてでございます。テレワークの場所となる職員の自宅は、あくまで私的財産であり、一切の公的な権力関係から隔絶された排他的な生活空間であるため、本来はテレワークという職務命令により強制的な使用を余儀なくされるものではありません。そのほかにも、ペーパーに例示したような、職員の経済的な不利益を回避できない実情はもはや一般的な受忍限度を超過しているものと考えられます。

したがって、テレワークの実施に当たっては、職員のプライバシーと私的財産の侵害に見合った補償とともに、諸経費の実費弁償に相当する複合的な手当として、在宅勤務手当を支給することが不可欠であろうと考えます。

次に、窓口取扱時間の設定につきましてであります。国の行政機関の窓口業務は、いわゆる官執勤務時間に定められた午前8時30分から午後5時までに実施されております。官執勤務である職員の一般的な勤務時間は、始業時刻と終業時刻が官執勤務時間と一致しているため、窓口業務の開始・開庁と終了・閉庁に随伴する業務は、それぞれ始業時刻前と終業時刻後の恒常的な超過勤務またはサービス残業により実

施されております。こうした実態は正常な勤務時間制度の運用を逸脱したものであるばかりではなく、職員の長時間労働と行政コストの増大の要因となっているため、早急に是正する必要があると考えております。

したがって、各府省においては、例えば午前9時から午後4時30分までを、各官署の窓口取扱時間として柔軟に設定できるよう、所要の措置を法令等に定めるべきだというふうに考えております。

次に、国家公務員の勤務間インターバル制度の導入につきまして申し上げます。

まず、勤務間インターバル制度の導入に当たりまして、近年、政府として、民間企業に勤務間インターバル制度の導入を促しており、昨年変更された過労死防止大綱では、公務員についても目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進するとされております。職員の健康保持の観点から、国公労連は11時間以上の勤務間インターバル制度の導入を要求してきており、現情勢を踏まえた導入に賛成の立場でございます。

ただし、勤務間インターバル制度の導入に当たっては、地方出先機関を含めた全職員に対する、客観的な勤務時間管理を義務化し、現行の超過勤務の上限規制を強化した上で導入しなければ、その実効性を担保できないと考えます。現行の上限規制は、過労死ラインまで超過勤務命令が可能になる他律的な業務の比重が高い部署や、上限時間を超えて超過勤務命令を出せる特例についての規制が不十分であり、何らかの具体的・数値的な規制強化が必要だというふうに考えております。その上で、勤務間インターバル制度を導入し、インターバル時間を確保すると、翌日の始業時刻より勤務開始が遅くなってしまう場合には、勤務したものとみなすなど、翌日の終業時刻が後ろ倒しにならない仕組みとすべきであろうというふうに考えております。

次に勤務間インターバル制度における例外的な取扱い等についてであります。勤務間インターバルの例外については、現行の超過勤務の上限規制の例外を含む、3段階（他律的業務以外/他律的業務/特例）と合わせて議論すべきであろうと考えております。その際、勤務間インターバルの例外を認めるとしても、インターバル時間を設けなくてもよいといった取扱いにすべきではなく、通常11時間であるところを、9時間ないしは10時間とするなど、インターバル時間の短縮を認める方向にするべきであろうと考えます。また、代替可能業務/代替困難業務といった新たな区分を作って勤務間インターバルの取扱いに差を設けることは、実際の業務や職場体制からして不合理であろうと考えます。

最後に交替制勤務職員への先行導入についてであります。全職員一律に勤務間インターバル制度を導入することが望ましいものの、このことにより導入が遅れることが想定される場合は、交替制勤務職員に先行導入することも検討すべきであろうと考えます。国土交通省の航空局では、国際民間航空条約の修正に対応し、2021年3月から、交替制勤務である航空管制官に11時間の勤務間インターバル制度を導入し、現在まで大過なく運用しております。これは、疲労蓄積による管制官の認知・判断力の低下を未然に防止する「疲労管理」という考え方に基づく措置だそうであります。

航空管制官以外の交替制勤務で働く職員につきましては、勤務間インターバル制度はまだ導入されておきませんが、航空部門に限らず、看護師、介護士、医師など、医療・福祉施設で働く交替制勤務職員についても、疲労蓄積による過失が重大な事故に繋がるリスクは高く、勤務間インターバル制度の導入を始め、職種ごとに疲労管理の基準を示した上での総合的な規制が必要だと考えております。

提出をさせていただいた文書を要約したような形でご報告をさせていただきましたが、ぜひこの研究会での議論の参考にさせていただければ幸甚でございます。ご清聴ありがとうございました。

○荒木座長

ありがとうございました。

それではただいまの説明につきまして委員の皆様から質問等があれば、よろしくお願いたします。

それでは川田先生どうぞ。

○川田委員

どうもありがとうございました。筑波大学の川田と申します。今日は貴重なお話をどうもありがとうございました。

私からは、テレワークについて先ほどお話いただいたことについて、資料2ページ目の一番下から3ページ辺りのところについて、若干経過的なご説明をいただければと思います。

まず、テレワークに関して、現状認識として、テレワークに対する評価の前提として、ちょうど3ページの一番上の行のところに、集团的執務体制というようなことが書かれているのですが、そういうところからすると、テレワークの導入について、色々デメリットになってしまうところもあるのではないかとご趣旨かと思えます。お伺いしたいのは、おそらく民間企業のケースも含めて、テレワークを促進する方向で考えていった場合には、一人一人の仕事の割振りとか、あるいはその仕事の内容についての分析について、これまでやってきたことを見直して、例えば、ある一人の職務の中でごっちゃになっていた部分の中から、テレワークであってもできそうな部分とそうでないものを切り分けていくとか、あるいは、組織全体としても、テレワークでできそうなところとそうでないところを整理していくという中で、もしテレワークそのものに、例えばワークライフバランス等の関係から望ましいところがあるとしたら、ある程度そういう働き方とか仕事の割振りの仕方などについても見直した上で、推進できるところはしていこうというような考え方もあるのかなと認識をしているのですが、公務職場における集团的勤務体制というのは、例えばもしこれが、もう変わりようがないものであるとすると、そのところの考え方は、民間企業の場合とは違ってくるということにもなるのかなということで、一つは、集团的執務体制について、将来的に見直しの可能性等も含めてどのように見ておられるのかということ です。

それから、その少し下のところで、職員の公平感というのを一つのキーワードとして見ておられるところがあると思うのですが、ここについて、もう少し詳しく、どういうことを念頭に置かれているか、あるいはどういうところに問題意識をお持ちなのかということをお伺いしたいというのが、2点目です。

あと、次で最後になりますが、3ページ目の下の方で、勤務条件性についてということで、主として管理運営事項との関係を念頭に置きながら、テレワークで働くということについて、勤務条件性があるのではないかと書かれていました。このところを踏まえると、結局テレワークで働くことについて、どういうイメージなのか、例えば現行の国家公務員法の中で勤務条件に該当するということになると、例えば措置要求制度の対象になるとか、あるいは団体交渉の対象になると

というような、むしろ働きたい側が何か積極的にこうしてほしいということをお求めていくというような位置づけのものになるのかなど、法律的な観点からは思いまして、一方では、色々と導入していくことについての課題があるというお話もその上のところではあったと思いますので、全体としてのとらえ方がどういうものになるのかという点についても、もう少しお話を伺えればと思います。

○笹ヶ瀬中央執行委員

ありがとうございます。国公労連で中央執行委員をしております笹ヶ瀬と申します。

3点、今ご質問いただいたところで、最初に集团的執務体制との関係ですが、これは国の行政機関の業務といってもまちまちで、本府省のような企画立案業務が中心の部署と、私たちの組合員が勤務している職場として多数を占める、いわゆる地方出先機関の実施部門に当たる業務とでは全く性質が違うものなので、そこは切り分ける必要があるとは認識をしていますが、やはり国の行政機関の業務の中心は、実施部門の国民に直接行政サービスを提供する業務や職場が中心で、こういった性質のことは検討すべきだろうと考えております。

現在の集团的執務体制といっても、ICT化であるとか、取り扱う情報の電子化などが推進をされておりますので、必ずしも事務室に職員が在席をして業務を担わなければならないという実情からは少し進展をしていると思いますが、基本になります業務を定めた法令が、やはり在庁勤務を前提に構築されているので、例えばこのペーパーで言いますと、この項目の下の※1のテレワークが業務を停滞させる職場の諸事情の、例えばウとかエになります。

具体的な事案で説明した方がわかりやすいと思うので申し上げますと、私は法務局の出身で、登記業務を中心に従事していました。法務局の登記は、登記情報システムというコンピューターシステムがあり、登記記録が外部から直接アクセスできると大変なことなので、専用の回線と端末を使用して、登記所内部で業務を完結するのが基本でした。したがって、登記簿とか各種図面とかを外部に持ち出すということは想定されていないので、それを持ち出すとなると法令改正が必要になります。そういった措置は今のところされていない実情にありますので、大半を占める登記事件の審査業務を、テレワークで実施をするとすると極めて限定的になりますし、仮に何らかの形でそうした措置を講じたとしても、終えた結果をまた登記所に持ち帰って、二度手間的な二重処理のようなことを余儀なくされるので、そういう意味では業務を停滞させる要因に直結してしまうという事情がありました。

したがって、そうした集团的執務体制は、ここ数年で是正できるような実情にもないものですから、そこを念頭に今考えると、こういった否定的な捉え方をせざるをえない、限定的、例外的な取扱いをせざるをえないということです。

一方で2点目のご質問に関わってきますけれども、このコロナ禍で少し推進したテレワークですが、やはり職員の多くが、通勤時間を解消できる、その時間を家事労働に充てられるとかというメリットを多く感じていました。したがってそういったメリットを享受するために、テレワークを実施したいという希望も職員の中では少なからずあって、ただ、そうした希望をすべて叶えてしまうと、先ほどお話したような、今度は業務の停滞に繋がってしまうわけです。そのバランスをどのようにとらえるのかという意味では、ある程度職員の公平感に配慮しつつも、例外的、限定的な取扱いにとどめたらどうかというのが、私どもの今の現時点での考え方と

ということになります。

3点目の勤務条件性ですけれども、これは例えば、今日お示したペーパーの5ページ目の4、在宅勤務手当の支給とかと平行の関係にあるのかなと思います。手当の受給というのはまさに勤務条件の重要な要素になってくるのですが、現在テレワークを実施することによって、お話したとおり、様々な経済的な不利益を被っています。それを補填する意味で何らかの手当が必要だろうと考えます。そういった条件が確保された後に、実施すべきだということもありますし、勤務場所、勤務時間などは重要な勤務条件ですけれども、最初にお話ししたような、どの業務をテレワークの対象にするのか、そうしたこともやはり職員の理解と納得のもとに決定して実施していかないと、職員のコンセンサスが得られないまま実施してしまえば、これもまた業務の停滞に繋がってしまいますので、そういう意味では、テレワークを実施するに当たって様々な観点で、職員の意見を反映した方法を探っていただくのが不可欠だろうと思いますし、管理運営事項との対比でいうと、労働組合との協議が不可欠だろうと思いますので、その点での慎重な議論を私どもはお願いをしておきたいと思っております。

○荒木座長

ありがとうございました。

それでは時間が来ておりますので、国公労連からのヒアリングについては以上とさせていただきます。

長時間にわたりまして詳細にご説明いただきありがとうございました。御礼申し上げます。

(日本国家公務員労働組合連合会退室)

○荒木座長

今日のヒアリングを踏まえて、先生方から何かご意見等があれば、自由にご発言いただければと思います。

それでは事務局からお願いします。

○役田職員福祉課長

それでは、先ほど退席されました風神先生からご意見をいただいておりますので、ご紹介させていただきます。

一点目は、公務員に柔軟な働き方に対応した勤務時間制度を導入するに当たって、一言で業務実態に合わせてということだと、なかなかイメージがわきにくいということで、例えば業務内容ですとか職種によって類型化をして、こういう場合はこういう形といったガイドラインですとか、例を示せると良いのではないかというのが、一つ目のご意見です。

二点目は、今のヒアリングの中でも、柔軟な制度の導入によって、場合によっては行政サービスの低下ということが指摘をされておりましたけれども、他方でやはり柔軟な働き方を進めていかないと、優秀な人材が集まらず、将来の行政サービスが低下するということも考慮する必要があるのではないかというご意見です。

最後は、テレワークについては、今の国公労連のヒアリングの中では、その事由は限定的なものがよいという話がありましたけれども、やはり問題を解決した上

で、特殊事情に限らず利用できた方が、むしろ不公平感を減らしたり、利便性が向上したりするのではないかといったご意見がございました。
以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。
他の先生方からも何かございましたらどうぞ。
北島先生どうぞお願いします。

○北島委員

今日のヒアリングを伺って、柔軟化のための諸制度全体につきまして、やはり多様な職場や職種がありますので、ご報告にありましたように数値状況を示すような形で一律に進めることで、柔軟化のための措置がかえって負担になるということは必ず避けなければいけないという印象を持ちました。

また、一部の職場について導入するに当たっても、まずは試験的に導入をして、問題点を見極める必要があるのではないのかと感じております。

また、質問させていただいた職務専念義務の問題につきまして、お答えの内容からすると、この枠組みを形式的に維持したまま、実質的に柔軟化していく方向性だというふうに理解しているのですけれども、やはり従来判例等の今までの蓄積のようなものとの整合性の問題もありますので、この枠組みを、形式的にでも維持するかどうかという問題については、やはり検討しなければいけないと思いました。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。
小豆川先生どうぞ。

○小豆川委員

一言、お話をさせていただきます。

最後のご説明では、公務員の労働実態の厳しさをあらためて感じました。テレワークに関しましては、単に労務管理制度ですとか ICT 環境の整備ということだけではなく、やはりどこに向かっていくのか、ビジョンの共有ですとか、組織文化を変えていく、というところが重要で、風神先生がおっしゃったような、優秀な人材確保のために、持続可能な働き方を実現する環境整備をどうするか、そういう大きな目標があり、それを共有しながら、どうやって実現するか、が重要かと思えます。

特に業務に関しても、よく完全なテレワークだけをイメージされていらっしゃる方が多いと思うのですが、やはり業務特性に応じて、業務を棚卸ししたり、今、民間企業では、適正な出勤率を部署毎に出されていらっしゃる場所もあるなかで、個別に見ていく必要があります。

その中で、現状の追認を踏まえた上での制度改正ではなくて、やはり業務改革ですとか、今、民間も公務も含めて DX の推進をされていますけれども、こういう施策を積極的に取り入れながら、行うことが求められています。本研究会は勤務時間等の制度を考えるということが中心となるのかもしれませんが、全体的に柔軟な働き方を実現していくには何が重要かを踏まえた上で、議論を進めていくことが

必要なのではないかなと感じました。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。大変重要なお指摘いただきました。

また引き続き議論を続けていきたいというふうに考えております。

それでは時間になりましたので、事務局から連絡事項等があればお願いします。

○役田職員福祉課長

本日のヒアリングにつきましては時間にも限りがありましたので、追加の質問事項等ございましたら、事務局までお寄せいただければ、各ヒアリング対応者に対して確認をさせていただきます。

次に本日のヒアリングの内容の取扱いですが、配布資料につきましては、本日の研究会終了後に人事のホームページ上に公表いたします。

また、議事の内容につきましては事務局にて案を作成し、その案を各委員にご確認いただいた上で、研究会運営事項に基づく非公表事由に該当すると認められる内容が含まれるかどうかについて、本日のヒアリング対応者にも確認を行い、該当する部分がある場合には、当該部分について整理・要約させていただくこととして、最終的には座長に一任、確定していただき、公表する対応とさせていただきます。

最後に次回の日程でございますが、既にご案内を差し上げておりますとおり、4月18日（月）10時に開催させていただきたいと存じます。

○荒木座長

それでは、本日の研究会は以上ということといたします。

お忙しい中ご参加いただき、ありがとうございました。

以 上