

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14回)

日時：令和5年3月13日(月)10時00分～11時50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、石崎委員、小田委員、風神委員、川田委員、
北島委員、黒田委員、小豆川委員
(人事院) 荻野職員福祉局長、役田職員福祉局次長、
小林勤務時間調査・指導室長、内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

○荒木座長

ただいまから第14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、ご多忙のところ、ご参加いただきましてありがとうございます。

本日は、次第のとおり、本研究会の最終報告案について議論をしたいと思っております。総論については、本研究会としての問題意識や公務員の働き方の方向性などを盛り込むことから、委員の皆様のご意見をもとに取りまとめた方がよいと考え、本研究会の開催当初において、各論の検討に入る前の全般的な意見交換において各委員からいただいたご意見、あるいは、各論の検討において公務のあるべき姿についていただいたご意見などを踏まえながら、たたき台を用意しております。本日も活発にご議論いただければと思います。

それ以外の部分につきましては、前回の研究会における最終報告の骨子案についての議論を踏まえつつ、事務局の協力を得て、案文を作成いたしました。

それではまず、事務局から説明をお願いいたします。

○役田職員福祉局次長

最終報告案につきましてご説明いたします。お手元の資料に目次がございますので、本体資料をご参照いただきながら、お聞きいただければと思います。

まず導入といたしまして、研究会開催から最終報告までの経緯を記載してございます。その次、先ほど座長からございました総論部分が置かれております。それ以降が各論ということでございまして、前回の研究会及び追加でご提出いただきました委員のご意見、それから、研究会後に各府省及び職員団体に対して骨子案を提示し、寄せられた意見を踏まえて修正してございます。各府省、職員団体から寄せられた意見については、資料2でつけさせていただきます。

また、各論は3つございます。「より柔軟な働き方」、「テレワーク」、「勤務間インターバル」ということですが、ローマ数字Ⅲ、より柔軟な働き方の項目におきましては、その前段として、フレックスタイム制と休憩時間の柔軟化に関する中間報告の概要を記載しております。この結果、本最終報告は中間報告も取り込んだ形になるということでございます。

なお、1点訂正でございまして、前回の研究会におきまして、勤務間インターバルの部分について、若手職員の退職理由の一つとして長時間労働が考えられる旨をご説明いたしましたけれども、明確なエビデンスが確認できませんでしたので、この点は訂正をさせていただきます。

3つの各論の後に、「おわりに」ということでございまして、ここでは研究会全体を振り返るとともに関係者への期待、要望などを記載してございます。

最終報告案についてのご説明は以上でございます。

○荒木座長

ありがとうございました。ただいまの説明につきまして何かこの時点で質問等ございましたでしょうか。特によろしいでしょうか。

それでは、最終報告案について委員の皆様と意見交換に入りたいと思います。

なお、今回は、最終報告案について率直な意見交換の機会を確保するという観点から、個別議論について全ての議論を議事録として公表する前提ではなく、議論の結果を踏まえて公表の在り方を検討したいと考えております。

それでは、各論の各テーマ、総論及び最終報告全体の構成について、それぞれ時間を区切って意見交換をして参りたいと思います。

まずは各論のうち、「より柔軟な働き方」というⅢ.、その次がⅣ.「テレワーク」、そして、Ⅴ.「勤務間インターバル」、「おわりに」、そして最後に総論の部分に戻ってくる。このように分けて議論して参りたいと思いますので、「より柔軟な働き方」ということとⅢ.の全体についてどの部分でも結構ですので、ご意見等お願いいたします。

小豆川先生お願いします。

○小豆川委員

おはようございます。常葉大学の小豆川です。

確認なのですが、最初の1ページから8ページまでに関しては、後ほど議論ということになりますでしょうか。

○荒木座長

これは最後に議論したいと思っております。

○小豆川委員

分かりました。それでは、9ページのフレックスタイム制の柔軟化の「現状と課題」の2つ目のパラグラフで、フレックスタイム制の柔軟化は、「時間を有効に活用して更に柔軟に働くことができるようになることで、」という次のところですが、「テレワーク等の柔軟な働き方に対応するものであって、」と書いてあるのですが、これは意味が取れないのですが、趣旨としては、フレックスタイム制は時間の有効な活用で、テレワークは時間と場所の有効な活用で、関連するものとしてこちらを記述されてるのかどうかというところで、気になりました。より柔軟な働き方のところについては、以上となります。

全体的には、各委員の先生方だけではなくて、内閣人事局、各省からの意見を踏まえた案になっていると理解できますし、よくまとめられていらっしゃるのではないかと思います。

ただ、多少文言のところで気になった点があったので、パーツごとに、後ほどお伝えしたいと思います。以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

それでは、資料の9ページ、今お尋ねがありましたフレックスタイムとテレワークに関わる場所ですが、いかがでしょうか。

○役田職員福祉局次長

ありがとうございます。

小豆川委員のご認識のとおりでございまして、フレックスタイム制は時間を柔軟にする仕組み、テレワーク自体は一義的には場所に関するものでございますけれども、結局、テレワークをしている時に全く画一的な勤務時間で働くということでは、テレワークの本来の効果が発揮できないということございまして、これらが組み合わさることでより効果を発揮するというような文脈において記載しておりますけれども、より適切な表現がございましたらお願いできればと思います。

○小豆川委員

私は、ここで、特にテレワーク等の柔軟な働き方に関する文言がいらぬのではないかと思ったのです。今はフレックスタイム制の話をしているので、逆にその真意が伝わりにくいなということを感じました。

他の委員の先生方のご意見も伺えればと思います。よろしく申し上げます。

○荒木座長

石崎先生も関連してでしょうか。

○石崎委員

関連してではないので、もし小豆川先生のご意見があったら、そちらを先にお願いします。

○小豆川委員

今のところは大丈夫です。

○荒木座長

今、小豆川先生からは、「テレワーク等の柔軟な働き方に対応するものであって、」を削除してもよいのではないかというご意見ですね。

フレックスタイムの話をしているので、あえて残すとすれば、「テレワーク等の柔軟な働き方にも対応する」であれば、趣旨が通るかと思いますが、ここではフレックスタイムの柔軟化ということなので、テレワークのためにフレックスタイムが必要だということに限った話ではないことが伝わった方がよいというご趣旨かと思われましたので、ご検討いただければと思います。

はい。どうぞ、川田先生お願いします。

○川田委員

ありがとうございます。

今のように文言修正して対応するとしたらという話で、前提として、私もフレックスタイムと共にテレワークも重要な点で、両者の結びつきというのも一定程度あるけれども、これだと強すぎる印象があるのかなと思い、例えば、今ご提案のあった、「テレワーク等の柔軟な働き方にも対応」というところのほかに、その前の「柔軟な」を取った方がよいと思いました。要するに、柔軟な働き方の中にテレワークが、この場面で強調されすぎるのがよくないとい

う趣旨です。以上です。

○荒木座長

大変ごもっともかと思しますので、修文の方は検討したいと思えます。ありがとうございます。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

ありがとうございます。

報告書の18ページの「フレックスタイム制の単位期間」に関わるところですが、「本研究会の見解」の2段落目、「一方で、」で始まる文章が、表現的なところでいうと一文が長いので、「管理者や事務担当者にとって過大な負担となるおそれがある」というところで1回切っていただいてもよいと思ったところが一つです。

もう一つ、単位期間の延長に関しまして、職員団体さんですとか、各省からも、管理職の負担が増えるということでのいろんなご懸念が出されているところも踏まえまして、勤務時間管理のシステム化というところだけではなく、管理職のマネジメント強化のためにできること、例えば、研修なのかもしれないですし、あるいは、管理に当たってのいろんな好事例の周知かもしれませんが、そういった方法によって、負担とはなるが、それに対して対応できるいろんな体制というものも整えていくというようなことも含めていただけるとありがたいと思ったというのが1点目になります。

2点目としまして、27ページから28ページ目にかけての「その他の働き方の柔軟化」に関して、他の省からのご意見だったかと思うのですが、夏季休暇の分散取得というお話も出ておられて、これもたしかに、これまで研究会では議論してはなかったと思えますが、ごもっともかなという部分もありますので、それを入れていただいてもよろしいのではないかと思ったのですが、他方で、この部分の報告書の問題意識が、柔軟な働き方の対象外になっている人達に対してどういう対応が執れるかという問題意識で作られている部分ですので、そこがうまくはまらないかもしれないと思うところで、他方そういったご希望出ているところに関して、ここでなのかどこでなのか分からないのですが、触れる余地がありそうかどうかというところを事務局にお伺いできればと思えます。以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。

お尋ねの点いかがでしょうか。

○役田職員福祉局次長

ご意見ありがとうございます。

事務局として2点コメントさせていただければと思えますけれども、1点目は夏季休暇の分散取得についてですが、現状の夏季休暇という制度自体が夏季という時期、季節に着目して設けられている特別な休暇ですので、取得時期を自由に分散化してしまいますと制度趣旨に反するということがございます。また、この夏季休暇は、リフレッシュを期待している側面もございますので、連続してまとめて取るという趣旨からすると、そこをどこまで分散化するのがよいのかどうかというところはあろうかと思えます。

あとは、(7)に書かれている柔軟化の部分ですが、もともとの議論の流れとしましては、柔軟な働き方が難しい方々についても何か柔軟にできる要素がないかということで、検討

してきておりますけれども、場合によってはその対象をそういった方々に限定せず、全体に広げるという論点はございますので、この2点にご留意いただきながらご議論いただければと思っております。

○荒木座長

ありがとうございました。

他はいかがでしょうか。川田先生お願いします。

○川田委員

ありがとうございます。

私も今の 27、28 ページ辺りの最後の点について少しコメントがあり、その他にも2点あるので3点まとめて述べさせていただきたいと思います。

まず、27 ページ、28 ページ辺りの部分は、今ちょうど議論されたところでもあります。交替制勤務の方のようなフレックスタイムが難しい方を対象とした議論なのか、あるいは、対象がより一般的な議論ができそうなものもあるのでそういうものなのか、その辺りの整理が必要かと思いました。

メインが交替制勤務の方だと思いますが、それを述べた後で、例えば、ここで検討したことの中でより広い範囲で検討することも考えられるものがあるというようなまとめ方などが考えられるかと思いました。

それから、この部分について、細かくあと2点あります。1つは夏季休暇という形で取るのかどうかという点については、民間企業での扱いを参考にして考えると、休暇の計画的取得の促進という枠組みで考えると、夏季に限らず、より広い時期で推し進めていくことが、民間企業でも行われている例がそれなりにあるだろうし、考えられるかと思いました。民間企業であると、いわゆる計画年休制と時季指定の仕組みの中で希望聴取して調整したりする両方があると思うのですが、それをそのまま公務員ですぐ導入する方向で検討するとまではいかないと、課題としては挙げてよいかと個人的には思っているところです。

それから、この部分、大きな1点目として、28 ページの「本研究会の見解」の 3 行目、4 行目辺りで、フレックス勤務の難しい方への対応として、給与面での調整の可能性を検討して、その後、制度の柔軟化措置という方向に行っているところです。給与面の課題として、民間と異なり市場原理による調整が困難という説明でよいのかという点が若干気になりました。当然、給与勧告では官民均衡というのは考慮しているわけですが、ここで言おうとしている交替制勤務の方とそうではない方のバランスという話は、結局今の仕組みの中だと、公務の部内均衡のレベルの話というふうに捉えることになり、そうすると、市場原理が直ちに働かないということかと理解したのですが、この話が部内均衡になるかどうかというのは必ずしも論理必然ではないような気がします。可能性として、給料面での調整の可能性もあるけれども、それ自体の課題もあるので、それ以外の、勤務時間面で柔軟化できるところを柔軟化するという方向を重点的に考えてみてはどうかというスタンスなどはあり得るかと思ったところです。

それから、大きな 2 点目として最後からスタートしたので前に遡る形で述べさせていただきますが、26 ページの裁量勤務制の「本研究会の見解」の 26 ページの部分の上から 2 行目の「働く時間によらない健康確保措置」というのは、これだけ読むだけでは分かりにくいと思ひまして、具体例を追加するなどした方がよいかと思ひました。

それから、次の段落が、民間部門の裁量労働制の話と公務の話が、入り交じっているような気がします。例えば、「なお、」で始まる段落の 3 行目からの、「裁量勤務制を含めた実

労働時間規制によらない働き方は、働く時間と給与とが連関しない仕組みである。」というのは、今現在だと、どちらかというと、民間企業の裁量労働制を前提にした記述かというような気がして、その後の裁量勤務制の在り方というのも、給与面の話なのかという気がしており、公務の話に特化した形であればそれがより分かるようにできるとよいと思います。時間と給与の関係も少し入り組んでいる感じがしましたので、その辺も含めてもう少し整理できた記述になるとよいかと思います。

最後、大きな 3 点目として、16 ページで、細かい話ですが、「現状と課題」の下から 2 番目の段落、「これに対し、」の段落の全体が民間労働者のフレックスタイム制の説明で、後半に時間外労働の説明が出ていますが、例えば、このところに、そもそもフレックスタイムに関わらず公務員と民間企業の時間外労働の考え方の違いがあり、その上でフレックスタイム制の場合はこうだという説明があると、特に公務労働に普段従事している方にとっては分かりやすいかと思いました。要するに、民間の場合にはフレックスではなくても時間数が法定の上限を超えると時間外労働になるのであり、正規の勤務時間外、民間企業で言えば、所定時間外の労働を超過勤務にするということとは考え方が違うということ、を、まず説明した上で、フレックスの場合の説明をした方がよいかということです。以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。ご意見ということで、検討いただきたいということですね。他には、黒田先生お願いします。

○黒田委員

ありがとうございます。黒田です。

本資料の 20 から 21 ページ、「選択的週休 3 日」に関してです。もしかしたらここだけではなくて「より柔軟な働き方」全体にかかるかもしれません。これも働き方の柔軟性を上げる選択肢として提示されていて素晴らしいと思いますが、特に週休 3 日制に関しては、別の議論の時にも申し上げたとおり、全体的に広げることには賛成しますが、治療と健康上の理由からこれを利用したいという場合には、事前に健康管理医など健康管理を支援する専門家なり部署から、適用が医学的に妥当であるかの意見聴取も必要であるというようなことをどこかに加えていただきたいなと思います。テレワークに関しては同様の内容が、確かメンタルヘルスのところに書いてあったのでよいかと思います。Ⅲ、「より柔軟な働き方」に関しては、柔軟な働き方を適用する上で懸念される悪影響の歯止めのようなものが書かれてないので、どこかに入れていただきたいなと思いました。

もう 1 点ありまして、川田先生が先ほどおっしゃっていた裁量労働制の 26 ページで、「働く時間によらない健康確保措置」とは一体何だということで具体例をとということでした。裁量労働制になった場合、みなしというか労働時間と、さらに働く時間に基づく健康管理いわゆる健康管理時間といわれるものと、もう一つ想定されるものは主観的なアンケートになると思うのですが、疲労蓄積度の質問紙を用いた定期的な確認、といった例示になると思ひまして、コメントさせていただきます。以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。

選択的週休 3 日というものと 3 日制というものは、使い分けられているのでしょうか。

○黒田委員

週休 3 日ですね、「制」はついていなかったですね。

○荒木座長

3 日制というのは要するに 3 日休むという制度ですけれども、結果的に週 3 日休むことになることを許容するかという議論ですが、結果的に週 3 日休むことになる場合にも、この事前の意見聴取が必要だというご意見でしょうか。

○黒田委員

結果的に休むというのは、もうそれは休暇ですよ。選択的週休 3 日を選ぶ場合には事前割振制になるので、事前割振制の場合は、そういった 1 週間か 2 週間か 4 週間か分かりませんが、基本的には事前に聴取が必要だと思います。結果的に休みが必要だったということは休暇の取得だと思うので、それに関しては別に意見の聴取はいらないと思っています。

○荒木座長

意見聴取が必要だということは、どういう場合を想定されていたのでしょうか。

○黒田委員

前回の議論でご説明したことは、「治療の必要性から半年ぐらいの期間を治療時間に充てるために選択的週休3日を適用できると便利だ」など考えているということです。ただし、この制度は総労働時間が変わらないはずなので、1 日 7 時間 45 分、概ね 8 時間ですか、週約 40 時間を 5 日ではなくて 4 日に割り振るとなると 1 日当たりの業務時間が長くなってしまふということなので、制度利用の理由が治療の影響や治療のスケジュール確保のためという健康管理上の理由であるとすると、それに耐え得る体調ですかということです。体調の理由でそれを利用したいという場合は、少し慎重な適用が必要だと思います、という意見です。体調の理由での利用でなければ、それは制度利用による 1 日当たりの業務時間が結果として長くなることに十分耐え得る体調だということで、特に適用にあたっての健康面での検討は必要ないと思います。育児の理由でとか、介護の理由でとか、リスクリング、大学院に通うからとか、そういうことであれば特に健康管理医などによる検討は必要ないと思うのですけれども、治療の理由など健康管理上の理由といえますか、健康上の理由に関しては、本当に選択的週休3日の利用が必要なのか、そうではなくて休暇を取得して対応していただいた方がいいのではないですかというような検討もしていただいた方がいいのではないかと思います。

○荒木座長

分かりました。

週の中で 3 日休む結果、他の日に長時間労働のしわ寄せが来ることを前提とした話ですね。

○黒田委員

そうです。しわ寄せが来るのが前提となっているのでということです。だから、休暇を取る分には別に構わない、そのような検討は事前には必要ないと思います。懸念点は上長

とよく相談の上で、大丈夫となれば健康管理医の相談や適用にあたっての検討は必要ないと思うんですが。

○荒木座長

はい。分かりました。

そういう趣旨であれば、どう反映させるかということはありませんけれども、その話がここに入るかどうかということも含めて検討させていただきたいと思います。

○黒田委員

そうですね。この懸念は選択的週休 3 日だけの話だけでなく、フレックスタイムを使う場合も一緒かもしれません。フレックスタイムを使って一時的に短く働く分にはよいのかもしれませんが、どこかですごく長く働くということが必要になります。これを、「メリハリをつけた働き方」と呼ぶのかもしれませんが、健康管理上の理由でフレックスタイムを適用する場合は、その適用が適切かどうか、こちらに関しても本当は検討が必要かもしれません。ですので、選択的週休 3 日に限った話ではなくて、Ⅲ.「より柔軟な働き方」全体にかかる話かもしれません。

○荒木座長

そうですね。その点は前回も少し議論になったかもしれませんが、フレックスタイムの調整期間を民間では 3 箇月に延ばしたんですけども、それとの関係で、ある時期に長時間のしわ寄せが来るというご指摘をいただいたと思います。調整期間を短くしてフレックスタイムを入れると、どこかにしわ寄せが来てしまうのですが、調整期間を長くすることによって、一時的に固まって長時間になるという効果がかえって薄まるということも考えられます。一部にしわ寄せが来て健康を害するという懸念のご指摘としますので、そうした視点も忘れてはいけないという大事な視点をご指摘いただいたと受け止めました。よろしゅうございましょうか。

○黒田委員

はい。そのとおりです。よろしく願いいたします。

○荒木座長

ありがとうございました。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

ありがとうございます。

今話題に出ていた「選択的週休 3 日」のところで、前回も議論になったように「3 日制」ではなくて「3 日」という言葉を使うようにしたということだと思っておりますが、ただ、やはりなお、「3 日制」と「3 日」の違いというものが直ちにわからないようなところもあるので、この言葉自体を残していただいてもよいのですが、例えば表題を「希望に基づく週休日の追加」とか少し違う表現にした上で、「(週休 3 日)」という形で定義を置いていただくと伝わりやすいのかなという気がいたしました。

あともう 1 点は、国家公務員労働組合連合会さんからいただいているご指摘の中で、

実はこういった週休 3 日のようなものを認めていくと、今度は副業とかにそれを利用したいというようなニーズが出てきて、かえって人材流出を起こすのではないかというご指摘があったところかと思えます。この点に関して、私自身は、もちろんそういうリスクも一方でありつつ、他方で、民間人材とかを公務に活用していこうという場面で、こういった週休 3 日のようなものが生きる場面もあるかと思うので、どちらがどうということはなかなか難しいところなのかなとは思いますが、他方で、中・長期的な課題として、公務員の副業・兼業あるいは職務専念義務とかとの関係というものをどう考えていくかということも、今後の非常に重要な課題になってくるのかなと思えます。報告書に盛り込んでいただく必要があるかどうかは、事務局のご判断にお任せしたいと思えますが、そういう課題があるなどいうことをここで指摘させていただければと思います。私からは以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

他にはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。今日は盛りだくさんですので、もしありましたら後程帰ってくるということにしまして、それでは次に大きな固まりとしてテレワークの方に移りたいと思います。

これもテレワーク全体についてご意見があればお願いいたします。報告書ですと 29 ページからですかね。

それでは、風神先生お願いします。

○風神委員

はい、ありがとうございます。資料の 36 ページかと思いますが、「民間労働法制においては、テレワーク勤務者において、情報通信機器が使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないなどの場合に事業場外みなし労働時間制の対象となり得る」というようなことが書いてあるんですけども、これはおそらく日本国家公務員労働組合連合会さんの常時監視はパワハラになりかねないというようなお話を受けて書かれているかと思いますが、厚生労働省の方の民間のテレワークのガイドラインでも、情報通信機器で常時通信可能なことのみをもって事業場外みなし労働時間制が適用されるわけではなく、もう 1 点、随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと、その両方を満たすとき、となっているので、誤解を招きそうであるということ。また、この文章の後半で、「民間企業のテレワークにおいては、事業場外みなし労働時間制を適用せず」時間で管理していますということが書かれているのですが、これも正確には民間の方はテレワークで事業場外みなし労働時間制を使っているところが少ないわけではなく、そもそも事業場外みなし労働時間制自体を使っている事業所が少ないので、誤解がないように修正した方がいいのかなという感想を持ちました。

もう 1 点として、社会通念上の中断について、私用電話に出るってことが具体例で書かれていたかと思えます。前回の会議の中で、何か具体例もあった方が社会通念の例としてどこまでかということが分かりやすいというようなご意見もあって電話ということが入ったかと思えますが、私用電話に出るということをごここで明確に社会通念として国家公務員が認めていいのかどうかということは、私の感覚としては、公務員が公務中に私用電話に出ることはいいんだというような驚きもありましたので、リスクはないのかなという感想を持ちました。以上 2 点です。

○荒木座長

表現ぶりについてのご指摘と承りました。ありがとうございました。
小豆川先生お願いします。

○小豆川委員

ありがとうございます。私からは3点あります。

まず、30 ページなんですけれども、「本研究会の見解」というところで、一番下のパラグラフの「国家公務員においてテレワークが可能な業務については、業務上支障がない限り」とあり、その次ですけれども、「より積極的に対面のコミュニケーションを求めていくことが望ましい場合等を除き」となっています。やはりテレワークに向き不向きかということを考えると、全般的な業務の棚卸しをして、できるだけ可能なところは広めていくということは大事なんですけれども、この表現の「より積極的に対面の」というところがなかなか理解しづらいなということがありまして、これは提案なんですけれども、「常時、対面コミュニケーションを前提とした」、もしくは「常時、業務特性上、対面コミュニケーションが必要不可欠な」くらいがよいのではないかと思いました。

続きまして、34 ページ、35 ページですけれども、職員団体からのご意見の中では、テレワークは例外的に限定的にすべきというようなご意見もあったかと思うんですが、この委員会のコンセンサスとしては、やはり広くテレワークを認めていくということと、テレワークを特別に扱わないということ、その辺りの意義は大きいと感じています。そこで、ここで職責遂行の考え方というような観点で示されているんですけれども、その辺りはどちらかというところと過度の監視とかマイクロマネジメントと対立するものとして、とにかく与えられたミッションをきちんとこなしていく、その辺の責任をベースにした考え方というところでは、表現的にはよろしいんじゃないかなと思いました。これはコメントです。

そして、前回お話できなかったところですけども、39 ページ「現状と課題」の一番下から2行目ですね、「テレワーク時の休憩時間に家事労働などに従事し、実質的な休息が取れないまま勤務を再開する可能性がある。」ということがまとめられているんですけれども、私の認識だと、以前もアンケートを取ったことがあるのですが、家事労働をすることで、家事がどんどん処理できて、どちらかというところと家事がたまることに対するストレスが発散できるということがあって、ここはわざわざ家事労働をやることで疲れてしまうというような印象を与えたり、使い方に対して何か規定を与えるような感じがするので、この表現を改めるか工夫した方がいいかなと思っています。以上になります。

○荒木座長

ありがとうございます。

それでは北島先生いかがでしょうか。

○北島委員

はい。北島でございます。

まず、34 ページ目の下から5行目ぐらいところに、「各府省大臣等に完全に自由な裁量を認めるとすると、職員にとってテレワークが不適正かつ不公平に運用されることが危惧される。」というようなことが書かれています。そうすると、大臣からすると、大臣に任せると不適正不公平に運用されることが危惧されるというのはなぜかと思われる可能性があるかと思います。人事院がある程度管理したほうが良いという趣旨だとは思いますが、もう少しやわらかい表現にした方がよいのではないかと思いました。あと、細かい点ですが、「完全に自由な裁量」という言葉は少し違和感がありますので、「大臣の判断に完全に委ね

ると」ぐらいの方がいいかなと思います。それが1点目です。

それから37ページの先ほどご指摘があった私用携帯電話に出るということは私も同感でありまして、例としてはあまり良い例ではないように思います。例えば、突然宅配便の配達があってそれを受け取るであるとかそのぐらいの方が、職場にはなくて、家であって許容される例かなと思います。それが2点目です。

それから3点目は、38ページの最後の3行のところで「勤務時間中に常態的・継続的に育児・介護等が必要な者」というようなところで、想定されるテレワークの使い方として、例えば、突然子供が熱を出して保育園等に預けることができないというような突発的な事態が生じたときは、自宅の別室で寝かせておいてテレワークをするということが認められるべきかという議論があり、それが許容されるのであれば許容するということを書いた方がいいということまで以前意見を申し上げたと思います。現在の書きぶりだと、子供を常に保育園に預けないでテレワークをしてはいけないということは分かるのですが、そうした事態を許容するかどうか分かりませんので、もし許容するのであればそうした事態を許容するのだということを知りやすく書かれた方がいいと思いました。この点は、そうした事態が生じたときは有給を取るべきだという意見もあると思いますので、もしこれを許容するというコンセンサスがこの段階でないのであれば、運用に任せるということでもいいと思います。

なお、こうした子供が家にいる状態でテレワークをする、病気の子供を寝かせておいてテレワークをするという状況は、中抜けの問題とは少し違っていて、ある程度の注意力を子どもが安全かどうかということに割いているともいえるので、職務専念義務との問題が少し問題になるかと思えます。ただ、ここまでの報告書の書きぶりからしますと、職務専念義務には反しないという感触を持っています。ただ、この点も、それは職務専念義務違反にならないということを明確にしておいた方がいいかと思えます。

それから、今ご指摘のあった40ページ目の家事労働ですが、家事労働といっても料理を作ったり洗濯をしたり、気分転換になるものもあれば、例えば、小さい子の育児とかもあります。これはおそらく私の以前の質問を受けて書かれたものだと思うのですが、休憩時間というものは自由に処理することができるということが前提ですが、育児などは選択の余地なくしなければいけないので、本来職場に出たら自由に処理できた、休めたはずの時間が休めなくなってしまう、そのことによって健康等に影響がある可能性があるのではというようなことが危惧されましたので、申し上げたところでございます。この点、確認のため申し上げておきます。私からは以上です。

○荒木座長

はい、ありがとうございます。

風神先生手が挙がっておりますでしょうか。よろしいですか。

はい、じゃあ石崎先生お願いします。

○石崎委員

風神先生が先ではないでしょうか。

○風神委員

多分、私の方で、手を下げたつもりがもう1回挙がってしまっただけです。すみません。

○荒木座長

では、石崎先生お願いします。

○石崎委員

ありがとうございます。

私からも何点かございまして、まず 30 ページ目の小豆川委員から指摘があった、「積極的に対面のコミュニケーションを求めていくことが望ましい場合」という記載なのですが、こちら私もちょっと違和感がありまして、望ましいという書き方をしますと、誰にとって望ましいのかとか、あるいはその職場の上司のご判断によって、テレワークが認められにくくなってしまうおそれがあるということで、ちょっとこの表現はいかがかなというふうに思っております。

ただ他方でテレワークガイドラインでも言及されていたように新入社員の方などの研修などの観点、あと教育研修の観点から、テレワークではなくて、やはり実際にオンサイトに来てもらっての方が効果的な場合もあるというような話もありますので、場合によってはこちらを挙げていただくとかそういうことで、一応、こちらの研究会のスタンスとしては広く認めていくという方向性でよろしかったのではないかなという気がしているところです。

それから次に 32 ページ目ですけれども、「勤務場所の管理主体」に関わる話のところで、こちら前回も意見言ったところで、重ねてで恐縮なのですが、在宅勤務の場合において「職員の自己管理に委ねられるが」という表現なのですが、「委ねられる側面もあるが」、というように少しやわらかく表現していただくとうろしいかなというふうに思いました。

それからそれとも関連しますけれども、41 ページの健康管理と安全確保に関わる本研究会の見解のところで、ここも修文いただいて非常にありがたかったですけれども、この文章が、安全確保について使用者が責任を負うことが「原則」という言葉ですとか、健康管理医について「本来的には」自己決定とか、どちらが原則みたいな表現を使うと、結局どっちなのだろうみたいな印象を与えてしまう部分もありますので、要するに両方の側面があるということが伝わればいいかなと思いますので、「原則」や「本来的」という表現を少し修正いただくと、よろしいのかなという気がいたしました。

あとは、先ほどご指摘があったのですが、北島先生からのご指摘があったところ、私は北島先生の御意見に基本的には賛成なのですけれども、もし、入れるとするならば 38 ページのところで、基本はやはり子どもは第三者に預けたり、どうしても仕事の支障になるような場合には、休むっていうのが基本だとは思いますが、多分先ほどおっしゃられたような、緊急時や突発時の場合というのは、それがうまくいかないということもあるという趣旨かと思うので、一言ちょっと緊急時などを除き、第三者に預けるとか、何かそういった修文を加えるということも考えられるのかなというふうに思ったところです。

それから 39 ページ目の先ほどの家事労働に従事した場合に、休息が取れないということで、またその家事労働を負担とを感じるか、逆にストレス発散とを感じるかはやはり人によって感じ方は違うというところがあるかなとは思いますが、ここに明記するかどうかっていうのはまた改めて考えたらよろしいのかなと思います。また、40 ページ目の本研究会の見解の方で、やや抽象的な形にはなっていますが、職員が休息を確保する必要がある場合には、年次休暇の取得も考えられるというような記述もございまして、一応そこに、そういったものも含まれているのかなというふうに理解しているところでございます。

私からは以上になります。

○荒木座長

はい、ありがとうございました。黒田先生お願いします。

○黒田委員

はい、ありがとうございます。

何点かあるのですが、一部、さっき石崎先生がおっしゃったことと一緒に、32 ページの「その場所の職員の自己管理に委ねられるが」、ですとか、41 ページの「職員の自己管理に委ねることとなるもの」という表現は、結構反発があるかなと思っています。32 ページに関しては、まだ適切な代わりの表現を思いついていないのですが、41 ページだと、ここに書いてある「職員の自己管理に委ねることとなるものの」を、例えば、概要としては一緒ですけれど、「自律的な健康管理を職員も意識的に行っていくことになるものの、原則は職場です」というような感じで、少し言い換えた方が良いかな、と感じました。現状案のような表現ですと、あたかも交通事故で過失割合が 7 対 3 です、のように聞こえる気がします。職場も頑張るけど自分で自律的に取り組まなかったら、それはあなたの過失だからね、といったニュアンスに聞こえてしまうということです。自律的な健康管理も意識的にやっていただく必要があるのですが、報告書案の後半では「いろんな研修をします」と職場としての支援はきちんと提供していきますと言及していますので、先の言い換え案と合わせて肯定的な姿勢が打ち出せるという点では、整合性があると考えます。

あとは、44 ページ、テレワーク職員のメンタルヘルスに関して、44 ページでオンラインによる面接の実施についていろいろと記載されています。この点に関して、ある省庁から、「原則対面の方がいいのではないですか、オンラインでやるなら何かガイドライン出してくれますか」、という報告書案に対する意見がありましたので、「オンライン面接指導を行うに当たっては、適するものと適さないものがあるので、ガイドラインを作って運用するのが望ましい」、と人事院が作る想定で、一言加えておくといいかなと思いました。その要件に関しては報告書案でいくつかもう列挙されているので、ガイドラインにもそういった内容を組み込むことになると思います。

あとは、用語に関して大変細かい点ですが、ちょっと読んでいて気になったので一応お伝えいたします。48 ページの 10 番のシステム整備の【本研究会の見解】の 2 段落目、「また、テレワーク実施を効率的に行うためには」、とあり、「システム化に当たっては、テレワークの実施や、フレックスの取得推進」と書いてあるが、フレックスは取得推進するものではなくフレックスタイム制の利用推進という表現の方が違和感がないかと思いました。

また、さっき北島先生がおっしゃっていましたが、38 ページの「育児や介護は常態的継続的に必要な状況だとテレワークの体制としては問題がある」、という点について。病児保育に関しては、ケースバイケースだと思うのですが、できれば、テレワーク勤務と一過性に生じる病児保育との両立のような例外的なことは認める、という見解を、私個人としては本研究会で出せるといいのではないかなと思っています。もちろんすごく子どもの具合が悪く病院に連れて行かなくちゃいけない、という時は、もちろんテレワークなんかできないので、その時は当然休みをとってくださいとなると思うのですが、家で様子を見ながら、看護をしながら、とか本当に例外的な場合はテレワーク勤務を許容する、ということをつけ加えられると働き方の柔軟性を確保する、という意味で良いのではないかと個人的には考えます。以上です。

○荒木座長

はい、ありがとうございます。

他にはいかがでしょうか。はい、川田先生。

○川田委員

ありがとうございます。

全体としてはいくつかあるのですが、いずれも表現に関する意見で、全体はまとめてどこかで適当な機会にと思うのですが、その中で特に、議論になった 32 ページとか 41 ページで、職員の側の自己管理が求められるという部分についてこの場で述べたいと思います。他のところにも共通するのですが、制度の話なのか、その制度を運用していく中で実態としてそうなるっていう話なのかというところを意識的に、書き分けるよりよいかと思った点があります。今取り上げている職員の側の自己管理に言及している点についても、制度的に、職員の側に自己管理を求めるという話ではおそらく、任命権者側というか、労働関係でいうと使用者側が行うべきとされている、勤務環境の管理とか個々の職務執行状況についての管理がテレワークの場合には官署で勤務する場合と比べると、どうしても十分に細かくは行えないので、ある意味その結果というか、半面として、實際上職員の側で対応すべきことが増えてくるという書き方が強調されるといいのかなと思います。

加えて、在宅勤務の場合には、自宅というのが、本質的には労働者の私的な領域で、私的な領域に対する管理という観点から、職員の側が管理する要素があるというか、国によっては例えばドイツなどでは、在宅のテレワークは家庭の不可侵性の観点から検討すべき点があるという切り口からの議論もされています。そういう形での議論もされているようなので、そこまで来ると管理権限をそもそも及ぼすことができないという話にもなりうる、とは思いますが。そこまで書き込むかはともかく、基本的には上司側というか使用者側の管理権限が及ばない中で、実際上こうなるってところがもう少し強く出るといいのかなと思いました。

以上です。

○荒木座長

はい。ありがとうございました。

他にはいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。それでは、勤務間インターバルに移りたいと思います。

52 ページ以降ですね。こちらについてもご意見お願いいたします。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

はい。ありがとうございます。

3 点ほどございます。まず 1 点目は、56 ページ、基本的考え方の 3 段落目の「一方で、」で始まる段落なのですが、ここで、職場の意識は、職員の意識や職場の慣習等も変えていかなければならないというところで、国民や国会の理解協力を得るためにも、職員の意識を変えていかなければならないというような表現があるのですが、各府省さんからのご意見の中で、やはり国会の在り方等についても問題提起していくべきだというようなご意見も出ていることなども踏まえ、また前回、私が意見申し上げたところで、その趣旨との関係からしても、理解を得るために、職員の意識を変えていかなければならないということではなくて、両方並列の話ではないかと思えます。効果的な業務遂行が求められるので、職員の意識や職場の慣習も変えていかなければならないのはそうなのですが、それにプラスして、国会、あるいは国民の理解を得ていかなければならないというところを並列で並べていただきたいということと、あと可能であるならば、そういったその理解を得るための、いろいろな、説明・周知みたいなものを人事院としてやっていくのだというような

この方向性も出していただくとよろしいのではないかと思います。過去にヒアリングで、働き方改革についての理解を得るために、取引先に回ったというようなお話があったかと思うのですが、それに近いようなところで、理解を得ていくということに関して、その人事院のスタンスっていうのを出していただけるとよろしいのかなと思ったところになります。

それから 2 点目は 57 ページの、当面のインターバルの確保についてというところで、フレックスタイム制の活用と超過勤務命令の抑制と年次休暇っていう3つを挙げていただいている、ここに関して、職員団体さんの方からは、フレックスタイム制と年次休暇は本来職員の権利なのだから、基本はこの②でいくべきだろうというようなご意見が出ていたかと思えます。

フレックスタイム制と年次休暇は消すほどではないのかなと私自身は思っているのですが、たしかに考えてみますと、まずは超過勤務命令の抑制というのが、第一義的には来るべきものかなという気もしますと、ここは順番を並べ替えていただいてもよろしいのかなと思ったところになります。

あと、3 点目は、最初の点とも関わる場所なのですが、60 ページのところ、改めてその職員の意識や職場の慣習を変えていかなければならないという話が出ているのですが、ここでも、先ほどと同じ趣旨から国民、国会の理解を得ていく必要があるということも再掲されてはどうかと思いました。

以上になります。

○荒木座長

ありがとうございました。

大変重要なご指摘だと思いました。

他はいかがでしょうか。はい、北島先生お願いします。

○北島委員

今、石崎先生がおっしゃられた 56 ページの、「一方で」から始まる場所なのですが、インターバルを導入すると行政サービスの提供にも影響が生じることは避けられないというように書かれておられて、その後国民や国民の代表者で構成される国会に理解協力というふうな流れになっています。

ここで問題となっているのは、勤務間インターバルによる行政サービスの低下なのですが、行政サービスの受け手というのは、一般的には国民であって、国会ではないので、ここでいきなり国会が出てくるというのは、少し違和感がございます。

国会対応を念頭に置いているということは分かるのですが、もしその国会対応ということが大きな問題で、いろいろな省庁からの意見が出ているところということであれば、もしできれば、国会対応は別のところで明確に書いた方がよいのではないかと思います。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

小田先生お願いします。

○小田委員

はい。私も今の石崎先生、北島先生のおっしゃったところと同じ 56 ページなのですが、

総論の方でコメントしようかどうかと実は迷っていたところなのですが、勤務間インターバルを取ることによって特に業務上影響が出てくるのが、おそらく国会対応のところに対処できなくなる部分が出てくるということを念頭にしたコメントが多いのかなというふうに、資料 2 の内閣人事局、各府省、及び職員団体からの意見を読ませていただいた印象として理解いたしました。

ですので、先ほどのお話もありましたけれども、行政サービスの提供に影響が生じるというよりは、はっきり言ってしまうと国会対応に影響が生じるということが懸念されているというのが職員の方というよりは府省の方からのコメントなのかなというふうに理解しているのですが、その辺りをもう少し、この辺はどう書くかというのは、最近の社会的情勢から見ても、ある程度理解を得られていると思いますので、国会対応との兼ね合いでインターバルが確保できなくなるおそれがある、あるいはその逆にインターバルを確保すると国会対応に影響が出るというような書きぶりにしてしまった方が、すっきりしているのかなあとということ、例えば資料 2 の 8 ページ目のコメントの 21 番のところとかにありますように、国会答弁作成業務など職員の自助努力では合理化できない業務が存在するという意見が出ているところを踏まえ、ここまで正直なところを公務側の方で卑屈な書き方をしなくても、そもそもどうにもならない問題に対して、ここまで下手にでなくてもいいのではないかと、私個人としては思っているところではあります。

特に 1 月に出ている調査結果とかを見ても、明らかにそもそも公務の量も合理化したところで、夜になってから降ってくる業務でインターバルを確保するというのは仕組み上、不可能ですし、その辺りははっきり言ってしまってもいいのではないかなと政府の方からも最近では政治家への協力を呼びかけるような言い方になってきておりますし、その辺りはもうちょっと正直に書いて、本音のところでもいいのではないかなと思ったところがございます。

それを、ここの部分で書くべきなのか、あるいは似たような記述の箇所が、総論の 5 ページ目のところにもございますので、その辺りで、もう少し政治家にいくところを前面に押し置いてもいいのかなと特にこのインターバルに関わる部分としては感じているところでもあります。以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。他にはいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、今まで各論を論じてきましたけれども、今総論の話も出ましたので、最後は、総論それから最終報告の全体構成ということで、ご意見をいただきたいと思っております。

特に総論については、具体的に時間を取って議論したということではなく、これまでの先生方のご意見等々から、こういうことではないかということで、原案が作られておりますので、いろいろご意見があろうかと思っております。どうぞ忌憚ないご意見を賜ればと思っております。それでは総論部分についてはいかがでしょうか。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

2 点ほどございまして、1 点は確認も含むのですが、まず 5 ページ目の最後の段落の中に、人事院の令和 3 年時の報告によれば、離職の背景に、長時間労働等々があるというアンケート結果が紹介されている一文があるのですが、今日の研究会の冒頭のご説明では、そういったエビデンスはあまりなかったというようなお話もあったのですが、そこは、どういうふうに捉えたらよろしいのかというところをまず確認させていただ

ればと思います。

趣旨としては、もしそういった長時間労働を背景に離職ということがやっぱりあるならば、そのアンケート結果が紹介されているという書き方ではなく、言い切るといふか、そういう認識として示す方がよろしいかなと思ったのですけれども、人事院さんとしてはそこにはエビデンスがないというご理解なのか。その辺りいかがでしょうか。

○荒木座長

事務局からお願いします。

○役田職員福祉局次長

少しお時間をいただければと思います。至急確認いたします。

○石崎委員

分かりました。

他の点から先に申し上げて大丈夫でしょうか。

○荒木座長

それでは、他の点からお願いします。

○石崎委員

7 ページ目の真ん中辺りの「ディーセント・ワークを実現するためには、」というところで何が重要になってくるのかということを書いていただいているのですけれども、ここでは仕事のやりがいを高めることと、健康や安全を損なわないことが挙がってはいるのですけれども、上で、Well-being といったことも挙げられていることからすると、もう少しワーク・ライフ・バランスといったところも挙げていただいた方がよろしいのではないかと思います。

私からは以上になります。

○荒木座長

ありがとうございました。

事務局で調べていただいている間に、他の先生方のご意見を伺います。小豆川先生お願いします。

○小豆川委員

私からは3点なのですが、7 ページで、一番上の方の、「最も重要な目的・理念であり、柔軟な働き方の前提ともなるのが、「質の高い公務の提供とその持続」である」は、この研究会のコンセンサスとして、きちんと書いていただいたのでよろしいのかなと思います。

2番目ですけれど、同じページで、「優秀な人材を誘致」という言葉がありまして、これは「採用」か「確保」という言葉の方がよろしいのではないかと思います。

そして、3番目がディーセント・ワークのところなのですが、ブルシット・ジョブのことが引き合いに出されているのですが、これは表現としては結構きつくて、無駄な仕事とかどうでもいい仕事みたいな感じになってしまうのですけれども、どちらかという、今やっている仕事は皆さん必要だと思っていらっしゃるのですが、やはり業務分析ですとか、業務の

棚卸しを通じて、不要な業務に関してはできるだけなくしていくというニュアンスなので、そういったニュアンスの表現にしておいた方がよいのではないかと思います。

そして、先ほど小田先生がおっしゃった働き方のところで、公務員が長時間労働になるとか、あるいは、他律的業務が多いという中で、国会対応が非常に重要なポイントになっているというところがあるので、総論の中で、そういった背景情報というか、現状の認識としてここでまとめた形で出した上で、制度を整備していくというところで、最初のところできちんと整理することがよろしいのではないかと思います。

以上になります。

○荒木座長

ありがとうございました。

事務局からお願いします。

○役田職員福祉局次長

すみません。確認のためにお時間をいただきました。

まず、冒頭説明した内容は、離職した人がなぜ離職したのかということに関しては直接長時間労働が原因だったというエビデンスがなかったということです。

5 ページに書かせていただいておりますのは、例えば国家公務員志望者が減少している理由としてなぜ公務員を選ばなかったのかということを知りますと、長時間労働があるからというようなお話ですとか、あと、今在職している人にどういう対応をとれば優秀な良い人材が来ますかという問いに対して、長時間労働の是正が必要という話であり、離職した人から聞いた理由ではなくて、これから公務員になろうとする人、あるいは、今、公務員である人がそう受け止めているという文脈でここは書かせていただいております。

○荒木座長

なるほど。そうすると、「近年、国家公務員志望者の減少や若年職員の離職が」と、両方についてエビデンスがあるかのように書くのは少し不適切ということになりますかね。ということですので、書きぶりについては注意をしたいと思います。

石崎先生、どうぞ。

○石崎委員

今のご説明で理解したのですけれども、ただそうであるとすると、志望されない方にそういう声が上がっているとは言えるということですかね。

あともう1点だけご確認いただきたいのですけれども、この研究会の中で一度参考資料として、国家公務員の若手有志の方から、退職者を対象に行ったアンケート結果がご紹介されたような記憶がありまして、確認はしてこなかったのですが、そこでは長時間労働も挙がっていたような記憶もありますのですけれども、そちらもご確認の上で、もしそのようなデータがあるということであれば、結果があるという形ではなくて、人事院ないしはこの研究会としての問題意識として打ち出していきたいなと思いますので、ご確認の方よろしくお願いたします。

○荒木座長

ありがとうございました。そのように対応いたします。

黒田先生お願いします。

○黒田委員

ありがとうございます。

総論でいろいろと高く理念が謳われていて非常に感銘を受けました。

2点気になったところがあります。まず1点目は、さきほど小豆川先生がおっしゃっていましたが、ブルシット・ジョブは少し強い言葉だなという点です。そう感じる部分もあるのだろうというのは何となく共感はするのですけれど、「今までやっていたのはブルシット・ジョブだったのか」とか何かいろいろと言われそうなので、効率化を進めてとか、以前断捨離という言葉の商標がと言いましたけれども、より今の時代に合って、より必要な部分は拡大、そうでない部分は縮小していく、みたいな効率化のニュアンスを強調した方がよいのかなと感じました。

もう1点は、4 ページで、課題として4つ、なぜ働き方改革とか働く環境が変わっていつているかという点について現状分析をされている箇所です。2点目で柔軟な働き方への要請が挙げられていて、家族構成も様々になっているということが書いてあり、そのとおりだと思うのですが、4ページの最後から 2 行目の「公務においても、女性の採用・登用が進むにつれて、夫婦で共に子育てを行うこと」について、なぜ夫婦に限って書いたのだろうかということが少し気になっています。今、性別・ジェンダーが多様な方がいらっしゃるということが認識されていますし、単身で子育てをする場合や、子育てしてない方、その他色々な家族構成の人がいらっしゃいます。私自身は、この部分を、優秀な人を求めていると言う割には、求められている人材は限られているのかな、と読めてしまいました。書き換える場合の案はまだまとめて提示できず申し訳ないのですが、「今までの、『男性が稼いで長時間働いて、家のことを女性がする』というモデルに基づく人材だけではなくて、多様な背景を持つ人材を想定しています」ということを言いたいのだと思うので、「夫婦」で共に子育てを行う人材だけではなく、それを広げた概念で、夫婦やパートナーで共に子育てを行ったり、それ以外の多様な世帯を背景を持つ人材について、その辺りのことをもう少し膨らませて書けるとよいかと思いました。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございます。

表現ぶりについてもご指摘は大変貴重ですので、今の夫婦で共に子育てですと、それしか念頭に置いていないかのような印象を与えるのは確かに好ましくないと思いますので、そういった表現ぶりも、それから「誘致」ですね、私も気になっておりました。どうぞお気づきの点をぜひご指摘ください。

他にいかがでしょうか。

風神先生お願いします。

○風神委員

表現ぶりもということでしたので2点ほどコメントをさせていただきたいと思います。

6ページの「目指すべき目的・理念」で、第一に「働き方における個人の尊重」が挙げられていて、第二に「ディーセント・ワークの実現」が挙げられているのですけれども、ディーセント・ワークの前のところで「国民に対して質の高い公務を提供する」というところがあるのですが、第一の「働き方における個人の尊重」ということも、第二の「ディーセント・ワークの実

現」も、この両方を実現することが、国民にとっても質の高い公務が提供されて利益になるということが分かるように多少順番を入れ替えたりしてもよいのかなと思いました。

現段階ですと、第二のディーセント・ワークだけが質の高い方にかかってくるように読めるので、両方のこの柔軟な働き方全体を通して、国民の利益になっているということにした方が収まりがよいかという気もいたしました。

また、もう1点細かい意見なのですけれども、ディーセント・ワークの下のところ、「この理念は、最近注目されている「Well-being」や「エンゲージメント」にも相通じるものと考えられる」と書いてありますが、これだけでその後何もなくて、相通じるとどうなのというようなことを若干思わなくもないかという気もしたので、もう少し訴えたいことがあるならば言葉を足したりしてもよいのかなと思いました。

あと、人材の誘致は私もそうだなと思いました。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

今の点は、私も、7 ページの第 2 段落は冒頭に抱えて、第一、第二と言った方が適切だと思ひまして、全く同感でございました。

他にはいかがでしょうか。

川田先生、お願いします。

○川田委員

ありがとうございます。

1つが 3 ページから 4 ページの論理の組み立ての中で、特に 4 ページに入ったところですが、「構造的な問題」というところで問題点が示されて、それに対して「最近の課題」ということで受けているかと思うのですけれども、この辺りのどこかに、超過勤務の問題状況を取り上げてよいかと思ひます。おそらく超過勤務の問題状況は公務員の勤務を巡る、ここで検討している全体に広く関わることであると思うので、長時間になっていることやそれによる健康被害が生じているような問題状況、例えば 52 ページのインターバルのところに、超過勤務の状況やそれによる健康を害する状況が書かれていますが、この辺りは総論的な話の中で取り上げてよいのかと思ひました。

それから、それを受けての「最近の課題」は問題を解決するための課題ということになると思うのですけれども、4 ページから 5 ページまでで第一から第四まで並んでいますが、まず1つとして、これらの課題は必ずしも並列的なものではないのかと思ひます。一番目の働き方改革は、おそらく全体を通じる全般的な話で、長時間労働の抑制というのが一つの柱ではありますが、労働法制における働き方改革は結構幅広い事柄を対象とするもので、この研究会のテーマとの関係でも、例えばワーク・ライフ・バランスの促進のようなものも入ってくると思ひます。流れとしては、近年の動きの中での課題として、長時間労働の抑制とそれだけではない勤務時間制度に求められているものとして、例えば、ワーク・ライフ・バランスの促進や、労働以外も含めた全体的な生活の質を高めることを可能にするといったような役割がある、意識されるようになってきているという流れがあると思ひます。

それを受けて、第二、第三の柔軟な働き方は、第二は時間の面での柔軟性で、第三は場所の柔軟性だと思うのですけど、その辺りもしっかり書き分けながら、近年の勤務時間制度に求められていることの一環としてこういうことも可能になってきているという話につなげていくことになるのかと思ひています。どこまで書くのかはご検討いただきたいと思ひま

すが、構造的な問題ということで長時間労働問題の他に先ほど出てきたような政官関係における問題も出てくると思います。また、個人的には長時間労働問題の根本的な解決としては、勤務時間制度の枠を超えますが、本来は必要な定員や人員を確保するということが最初に出てくるので、それを無視してというか、その問題を放置したまま、時間のところで議論してるわけではないというような視点を示しながら議論を進めていくことも、今の3ページの「構造的な問題」に書かれているとよいかと思いました。

少し長くなっているの細かいところは別の機会にまとめて伝えさせていただきたいのですが、別のところでもう1点だけ、6ページの「目指すべき目的・理念」第一で出てくる「働き方における個人の尊重」のスローガンはこれで適切だと思います。

その後の「集団的・画一的な人事管理から個別的な人事管理への移行である。」という表現とその後の記述について若干コメントがあります。1つは、完全に集団的・画一的な要素をなくして個別化するという話ではないと思いますので、あくまでも方向性ということなのかと思います。あるいは、個々の職員の置かれた状況を重視するということかとも思います。その場合に報告書の流れでいうと、公務員制度の構造から説き起こしていくということになるかと思いますが、私なりに考えると、一つは公務員制度がいわゆる官職中心の制度になっているということが本来的なのか、原理原則的な意味だと、公務員に求める仕事は官職を作る段階で決めてしまって、個々人の生活的な状況は考慮しない、官職に就いた人にその官職の仕事をやってもらうという話になるということが出発点であるということであるとか、勤務関係の法的な性質から、具体的な働き方を契約で決めるのではなく命令で決める場面が多くなるのが制度的な出発点にあって、それが運用の中で集団的な運用、あるいは、集団的・画一的な運用になって個々人の生活状況があまり考慮されない状況になっているところを、制度の大枠の中でも、個人の事情を考慮するということができるはずだし、できるところを考慮していくべきという流れが示せるとよいのかなと考えました。先ほども少し言いましたが、制度の話と運用の話が全体として整理できた形の中で記述がまとめられるとよいかということなのです。

以上です。

○荒木座長

大変重要なお指摘ですね。官職が決まっていると、それから命令で具体的に決まるというのが出発点であるという辺りは、むしろ「構造的な問題」、「国家公務員の働き方の基本的な特質」で触れていただいた方がよいと思いました。

そして、今流行っている言葉で言うと、本来ジョブ型雇用が公務の前提であったはずのところ、運用はメンバーシップ型になっていると。そういうねじれの中で、長時間労働、超過勤務というものも歯止めがかかっていないという現状認識につなげていくとよいのかなと今伺いながら思ったところでした。

ですので、ご指摘のとおり、個別的な人事管理への移行というと全部そうになってしまうのですがそうではなくて、公務の特殊性を踏まえた中でも職員の個々の状況は非常に多様になっているので、そういう中で働きやすい環境を整えていくことによって実は最終的には公務の効率も上がるということになるということが伝わるような書きぶりがよいのかと思いました。

それから、今の川田先生の議論でいくと、4ページの「最近の課題」のところも、第一、第二、それから第三がテレワーク、第四がデジタルトランスフォーメーションで、こうした環境変化の中で、最大の変化ということで、職員の採用や退職に大きな影響を与えるようになっていることが第五として書いてあるということかもしれませんが、これらの関係も川田先生

のご指摘のように整理した方がよいのかなという気もしました。

第一の働き方改革は、全体に関わる問題でありまして、第二や第三も働き方改革であろうと思います。第一で挙げられているのは、その中でも長時間労働の抑制の話であれば、そのような位置付けがよいのかなと思いました。第二の柔軟な働き方の要請はこれでよいと思いますが、第三が、テレワークによる柔軟な働き方で、第四がデジタルトランスフォーメーションなのですけれども、中で書かれてるのは、ほとんどテレワークの話のようで重複感がありましたので、第三と第四はコロナ禍とデジタルトランスフォーメーションを契機としたテレワークの進展などにした方がよいのかなと思いました。最大の変化という、あるいは、第五として書いてあるのかもしれませんが、これは、有為の人材確保のための働き方改革の必要性という人材確保という観点に絞った議論かと思いました。全てこういうことから公務員の働き方改革の課題となっていますということを分節したということになるのかなという気がいたしました。

そういったことを受けて、6 ページの「目指すべき目的・理念」で、先ほど風神先生からご指摘があったように、7 ページの 2 段落目を冒頭に掲げるといことで、大きな目的、今までの課題について対処するのはこういうことのためなんですというのを再述することによって、具体的に、第一が個人の尊重、第二がディーセント・ワーク、この第一と第二の関係も、どうしたものかなと私自身もまだ迷っております。個人の尊重とディーセント・ワークの関係がどうなっているのですかとドクター論文の審査では、どういう趣旨でこの2つを並べているのですかと聞きたくなるようなところでございまして、もう少し整理ができるかもしれないと思いました。

それからブルシット・ジョブも、確かに別の表現がよいのかもかもしれません。ご指摘のように、実は無駄な仕事のために時間が費やされているという状況がおそらくあるだろうと思います。それをやはり合理化しないといけないし、他方で必要な仕事に人材を充てられていないということがあればそちらへ向けるべきだというメッセージだと思います。無定量無際限に働くということだと、その整理に注意がいかないんですね。でも、そこに時間的な制約があるとしたら無駄は切らなきゃいけないということになって改革につながるわけで、そのためにも、労働力の投入が無際限ではないということについて強くメッセージを発する、その具体的な在り方として柔軟な働き方が実は働いている人の希望にもかなうということが伝わるような総論になると理想的かなと考えております。

他に総論についていかがでしょうか。

石崎先生お願いします。

○石崎委員

細かな話になるのですが、また、今座長からお話があったところ中で既に整理されていると思うのですが、Well-being とエンゲージメントも並列で並べられているのですが、そこも目的手段のようなところがあるのかと思っていて、つまり Well-being が達成されることで、エンゲージメントが高まって離職防止につながるという関係性ではないかと思っています。そのあたりの目的と手段と結果を全体的に整理していただけるといいかなと思いました。

○荒木座長

ありがとうございます。小田先生お願いします。

○小田委員

細かいところなのですが、4 ページの「最近の課題」の1個上の段落「このように」から始まるのですが、いわゆる「最大動員システム」という表現がありますが、おそらく行政学者の我々は分かりますが、世間的にはあまり通用しない専門用語になっているので、表現を少し変えた方がよいかと思います。

少し学問的な用語としても、その前の「限られた人員配置の中でも」の部分が、若干実際のテキスト的な用語の意味合いとずれているところがございます、少し表現を直した方がよいのかと思ったところです。他の先進諸国と比べても少ない公務員数を、最大限労働力として動員するというようなニュアンスで我々のジャンルでは使う用語ですが、その辺りをもう少し分かりやすい表現にした方がよいのかと感じています。

○荒木座長

ありがとうございます。私も「最大動員システム」ってなんだろうと思ったのですが、行政学でそのような文脈で使われている言葉なのですね。分かりやすい表現にして参りたいと思います。

それから「限られた人員配置」も、まず日本はそもそも公務員が非常に少ないということ、国民は知らない、なのに公務員はサボっているのではないかということばかりがクローズアップされますので、そもそも公務員が非常に少ないということに言及することは適切だと思いました。ありがとうございます。

それから、たしかにこの研究会の中でも議論が出たのですが、3 ページの下から 2 段落目「また」というところで大部屋主義の話が出てきておりますが、この基本的な特質とか構造的な問題という文脈の中で、ここだけはかなり事柄が非常に具体的で卑近な話が出てきています。大部屋主義は、別に公務員に限らず、日本の企業はみんな大部屋主義で、田の字型のデスクでみんな顔を見ながら阿吽の呼吸で伝わる形ですので、公務の特質とか基本的な特徴ということで特出しして議論するのは、他の議論とはかなりレベルも違うので、どうしたものかなと思っているところです。

集団的な働き方なので顕在化しなかった問題が、テレワークのように独立して自宅で働くということになった時に顕在化して、それでうまく回るのかといった懸念は当然生じますが、そういった関係でも、今までの働き方を見直す必要が生じているということも前提として言及があるのだと思います。この書きぶり、あるいは、ここで書くのかということも含めて、少し検討してもよいのかなという印象を持ったところでございます。

川田先生、お願いします。

○川田委員

私もこの大部屋主義は、必ずしも公務の特質ではなく伝統的な日本の雇用慣行の中では官民共通な面があるのかなと思います。公務員に関しては、いわゆるジョブベースの人事管理が制度の根幹にある制度設計だけれども、その運用の中で実態はジョブベースの管理が相対的に柔軟化されていて、キャリアベースで長期雇用を前提とした仕組みの中で集団的な働き方をするようになってきているという文脈の中で、公務員に関しては出てくる話なのだと思います。

もし、3 ページのところ、先ほどコメントをしたような制度的にはジョブベースの制度設計が基本になっているという話が出てくるとしたら、その後につなげるような形で集団主義的な実態があるという文脈で出てくることなのかなと思っています。

○荒木座長

ありがとうございました。他にはいかがでしょうか。

そういたしますと、全体の構成ですね。目次に戻りますと、Ⅰ.として研究会開催から最終報告までの経緯、Ⅱ.として今議論いただいた総論的な話、以下は各論で、Ⅲ.より柔軟な働き方、Ⅳ.テレワーク、Ⅴ.勤務間インターバル、Ⅵ.おわりに、こういった構成で説いていくということですが、このⅠ.からⅥ.という構成自体はこれでよろしいでしょうか。構成としてはこういうことになろうかと思えます。

Ⅰ.の経緯は淡々と記述いただいて、Ⅱ.の総論については大変貴重なご意見をいただきました。これは総論ですので、書く上では非常に裁量度が高くて、いかようにも書き得るということだけに、先生方のご意見を伺えて大変助かりました。

順番の話もありましたし、まず総論の中での基本的な特質とか構造の話についても、こういう点により重点を置いた方がよいというご指摘はおっしゃるとおりだと思えました。それから最近の課題についても、これも5点ほど並んでおりますけども、これも整理ができるかもしれないと思えました。

そして、6 ページの「目指すべき目的・理念」についても貴重なご意見をいただきましたので、その方向で再度整理をしてみたいかがかなと考えました。

それから、これも表現ですけど、8 ページのディーセント・ワークの観点からというので、3 行目「超過勤務の上限基準の遵守や健康確保措置を徹底するとともに、新しいアプローチとして勤務間インターバルの確保を目指していくことが挙げられる」ということですが、新しいアプローチというのが、どこが新しいのかというのがここだけ読むとよく分からないので、これまでは労働時間管理という、長時間労働という働く時間に着目し、それを制限しようということなのですけど、ここではむしろ労働から解放される時間に着目してというのが新しいアプローチの趣旨ではないかと思えますので、そこが分かるような表現をしてもらいたいと思います。ということで、総論についてはご意見をいただきましたので、さらに精査して参りたいと思います。

今日いろいろご意見をいただいたところではありますが、次回が最終回ということになりますので、どうまとめていくかということなのですが、各論について表現ぶりも大変貴重なご意見をいただきましたので、いただいたご意見を基に更に表現ぶりを工夫したいと思えます。内容については、大筋こういうことでよくて、表現ぶりをより適切にすることということで、皆様、ご異論がないというように受け取ってよろしゅうございましょうか。

それでは、各論については概ねこのような形で、内容については問題ないけどもその趣旨がうまく伝わってないというご指摘をたくさんいただきました。いずれも、お聞きしながら、なるほど、そのとおりだなということで、表現ぶりを改善することによってより適切な報告書になるだろうと思えました。各先生方から口頭でご指摘いただきましたが、文書でも赤を入れたようなものをぜひ事務局にお送りいただければと思います。それを踏まえながら、更に修文を重ねたいと考えております。

同様に、総論についても、構成が変わるということも踏まえてご意見をいただいたのですけれども、表現ぶりについても良いご示唆もいただきました。そういうことも含めて、ここはこう変えたらどうかというものをぜひ事務局にお寄せいただきたいと考えております。

今日ご意見をいただいたところを踏まえますと、各論部分については概ね内容についてはご異論がなく、ただ表現ぶりについて、貴重なご意見をいただいたということだと思えます。総論部分については全体の構成も含めてさらに改善が図れそうな気もいたしましたので、更にご意見があれば、お寄せいただきたいというふうに思えます。

今後の日程もございまして、3 月 15 日(水)までに表現ぶり、それから構成等についてもご意見がありましたら、これを事務局にお寄せいただければと考えております。これを

踏まえまして事務局で、早急に修文をいたしまして、3月16日(木)に修正を反映したものを再度先生方にお示しし、更にその上にご意見があれば3月17日(金)までにお寄せいただきたいと、このようなスケジュールで事務局からお願いしていただけないかということでしたが、そういうことで先生方よろしいでしょうか。

要するに先生方、水曜日までに今日メモしておられるものを事務局にお寄せいただいて、それを踏まえて改善を施したいということですが、よろしゅうございましょうか。よろしければそういうことで進めさせていただきたいと思います。それでは、事務局から連絡事項等があればお願いいたします。

○役田職員福祉局次長

最終報告案につきましては、ただいまの座長のご発言のとおり作業を進めていきたいと思っております。次回につきましては、既にご案内を差し上げておりますけれども、3月27日(月)10時から開催をさせていただきたいと存じます。現時点で荒木座長、川田委員は会場にてご出席、石崎委員、小田委員、風神委員、北島委員、黒田委員、小豆川委員はオンラインでご出席と伺っておりますが、予定に変更はございませんでしょうか。ありがとうございます。

最後に先ほど座長からご発言がございましたとおり、本日の議事の内容の公表の在り方につきましては座長とご相談の上で案を作成し、その案を各委員にご確認いただいた上で公表させていただきたいと思っております。以上です。

○荒木座長

何かご質問とか確認したいことはございますか。それでは、今日も大変貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。なるべく良い報告書にしたいと思いますのでどんな細かい点でも結構ですので、ご指摘いただければ、改善につながりますのでよろしく願いいたします。

それでは本日の研究会はここまでとさせていただきます。どうもありがとうございました。

以 上