

「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 11 回 次第

令和 4 年 12 月 15 日 (木)
10:00 ~ 12:00
於 : 院 議 室

1. 開会
2. テレワークに関する意見交換
3. 閉会

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11回)

資 料 目 次

資料 国家公務員のテレワークに関する論点整理 (案)	1
--------------------------------------	---

論点4～6 テレワークの法的性質

- 現状の運用を法的性質の観点から整理すると、以下のようにになると考えられるか。
 - ・ 公務におけるテレワークは、職員が占める官職が置かれている官署以外で勤務することを命ずる職務命令により行われており、職員の希望・申告によりテレワークを行う場合には、これを受けた管理者が当該テレワークの可否を判断した上で当該官署とは異なる場所での勤務を命ずる職務命令を発することとなる。
- テレワークを命ずる職務命令については、現行法令上規定がなく、手続の詳細は各府省等が内規（訓令等）において定めていることを踏まえると、各府省大臣等に広範な裁量が認められていると解してよいか。一方で、職員がどこで働くのかについては職員の勤務条件の側面もあることを踏まえ、国家公務員法に定める平等取扱の原則に反するなどの場合には、裁量権の逸脱となるか。
- 職場における勤務とは異なり、テレワーク時の勤務環境等は職員ごとに異なることを踏まえ、通常時においては、職員の希望・申告を前提として、職務命令によりテレワークを実施することを原則としつつ、感染症対策の必要がある場合等緊急時においては、管理者が職員の希望・申告を前提とすることなくテレワーク勤務を命じることを可能とすることについてどう考えるか。
- テレワークを命ずる職務命令についての適正かつ公平な運用を確保するとともに、職員に対してテレワークが認められる場合を事前に明らかにして、テレワークの円滑な運用を推進するため、テレワークを命ずる職務命令の統一的な基準を定め、指針・ガイドラインの形で示すことをどのように考えるか。
- 上記の指針・ガイドラインを設ける場合、職種や業務の内容、職員のカテゴリー（育児休業等の対象者）により、取扱いを区別することをどのように考えるか。
- 障害者が障害の特性や心身の状態からテレワークによる勤務を希望する場合における合理的配慮の在り方についてどのように考えるか。病気休職から復職する場合、テレワークにより職場復帰したものとすることについてどう考えるか。

論点7～9 テレワーク勤務時の勤務管理

- 在宅勤務について、使用者による常時又は随時のモニタリングを行うことは職員の私的空間におけるプライバシー侵害や職員のモチベーション低下、精神的ストレスとなるおそれもあることから不適切ではないか。
- 現在も行われている、勤務開始時・勤務終了時のメールや勤務時間管理システムへの入力等、職員の申告に基づく勤務時間管理を基本としてはどうか。
- 職務専念義務については、テレワーク時と職場勤務時とで変わりはなく、社会通念上認められるような常識的な理由による短時間の執務の中断があっても、職務専念義務が果たされているものと考えることとしてはどうか。一定程度以上の離脱時間（中抜け時間）があらかじめ予定されている場合には休憩時間を置くこととし、事後的に中抜け時間が生じた場合には1時間単位の年次休暇の使用によることとしてはどうか。以上の運用方針について、テレワークの指針・ガイドライン等に明記することとしてはどうか。
- 職務専念義務についての裁判例は、職場内の規律秩序を乱す態様の職務専念義務の事案であり、社会通念上認められるような常識的な理由による短時間の離脱については当該判例との関係においても許容されているとの解釈についてどのように考えるか。
- 出張・外勤については、移動時間や出先での用務時間が流動的であること、また、移動中の勤務も可能な場合があることを踏まえると、逐一報告することは煩雑であることから、例外として、行動の大枠が明らかな出張の場合には正規の勤務時間を勤務したものとみなすこととしてはどうか。

国家公務員のテレワークに関する論点整理（案）

論点10 テレワーク時の健康管理

- テレワーク等の柔軟な働き方が広がってきていることを踏まえ、そのような自由度の高い働き方をする場合における健康管理は職員の自己管理を基本とし、使用者側の役割は、職員個人において柔軟な働き方に伴って留意すべき健康影響等に関する理解を深めるための支援になると考えられるか。
- そのための方策として、管理職と職員の双方に向けたテレワーク時の健康管理に関する研修を実施することについてどのように考えるか。
- 上記のような勤務時間管理を行いつつ長時間労働の傾向が認められる場合や、健康診断やストレスチェックなどを通じてテレワークによる心身への影響が認められる場合には、使用者側が助言や指導を行うことについてどう考えるか。

論点11 テレワーク時の長時間労働対策

- 昨今、労働者の長時間労働対策として、労働時間外に業務上のメール等への対応を拒否できるといった権利（いわゆる「つながらない権利」）について議論が行われていることも踏まえ、テレワーク時に限らず、職員の長時間労働対策として、深夜や週休日・休日においては原則、電話やメール等による連絡を行わないようにし、緊急時には連絡を行うことができるといった業務遂行上のルールを設定することについてどう考えるか。
- 職員の健康確保の観点からは、テレワーク時に限らず、職員の長時間労働対策として、深夜や週休日・休日においては原則、システムへのアクセスを行わないようにし、緊急時にはアクセスできるといった、業務遂行上のルールを設定することについてどう考えるか。
- テレワーク時の超過勤務について、客観的把握に基づく勤務時間管理を行った上で、超過勤務の上限が適用されることを前提に、特に長時間労働の傾向が見られる場合には、慎重に超過勤務命令を行うこととしてはどうか。
- 人事院に設置されている勤務時間調査・指導室が各府省等に対して実施している勤務時間の管理等に関する実地調査の際には、超過勤務の縮減とともに、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理についても指導を行うこととしており、テレワーク時も含めて、各府省への調査・指導の取組を着実にやっていくこととしてはどうか。

論点12 テレワーク時の休憩時間

- 民間労働法制と同様、国家公務員の勤務時間制度においても、休憩時間は自由利用の原則が定められているところ、テレワーク勤務時においても、職場における勤務時と同様に考えることとしてはどうか。
- 休憩時間に家事労働等に従事し十分な休養・休息が取れない場合については、休憩時間の柔軟化・延長等を適宜行うことにより、必要な休息を確保できるように対応することとしてはどうか。

論点13 テレワーク時の作業環境

- 各府省等が講じなければならない職員の健康の保持増進及び安全の確保に必要な措置について、テレワークに関して以下のような方法により担保することについてどのように考えるか。

【例】

- ・各府省等は、職員の採用時やテレワーク導入時には、テレワーク・ガイドライン等を活用し、自宅における適切な作業環境確保に関する研修を行う。
- ・各府省等は、テレワーク実施者に対して、定期的に、テレワーク・ガイドライン別紙2「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト（労働者用）」などを用いた作業環境のチェックを行う。不適切な作業環境にある職員に対しては助言等を行い、改善が難しい場合にはテレワークを中止するなどの対応を行う。
- ・各府省等は、テレワーク実施者の作業環境の違い等に配慮し、地方支分部局の執務スペースの活用可能性など、サテライトオフィスの在り方について検討する。
- ・これらのことについて、テレワークの指針・ガイドライン等に記載することにより、各省に対して周知・啓発を図る。

論点14 テレワーク職員のメンタルヘルス

○ テレワーク職員のメンタルヘルスについて、従来のメンタルヘルス対策に加え、どのような配慮が必要か。

【例】

- ・テレワーク特有のメンタルヘルス対策について、各府省向けに、
 - 「テレワークにおけるメンタルヘルス対策の手引き」（厚生労働省）で示されているメンタルヘルス対策のポイントや具体的な取組事例
 - 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における「テレワークでのメンタルヘルス対策について」で示されている対策などの内容を周知するなど、各府省の健康管理担当者の理解促進のための取組を進める。
- ・職員の心の不健康な状態を未然に防止するため創設されたストレスチェック制度について、ストレスチェックの更なる活用を促し、メンタルヘルスの保持増進を図るとともに、集団分析の結果を職場環境改善に生かすことなどについて、改めて各府省へ周知していく。
- ・人事院が設けている「こころの健康相談室」については、相談を希望する職員や各府省の担当者がより相談しやすい体制となるよう、令和4年度より一部の窓口においてオンライン相談を導入している。今後、さらにオンライン相談の体制を拡充するとともに、各府省へも積極的に周知していく。
- ・各種のメンタルヘルス対策の基盤となる各府省等の健康管理体制について、一層の充実を図るとともに、研修や国家公務員健康週間の機会等を活用し、各府省のメンタルヘルス対策の強化を支援する。

論点14 テレワーク職員のメンタルヘルス（続）

- 公務においては、現状、テレワークのみで勤務する職員は多くないため、テレワークが原因でメンタルヘルスが悪化することを示す客観的データはまだ示されていないが、民間の事例等も踏まえ、テレワーク時におけるメンタルヘルスの取組について、以下のような方法により担保することについてどのように考えるか。

【例】

- ・テレワーク時におけるメンタルヘルス対策について、各府省における一次予防を促していく観点から、まずは、既存の通知や事務連絡を見直して発出し直すとともに、好事例集の展開等を行う。
- ・「職員の心の健康づくりのための指針」の見直しも念頭に置いて、今後の民間安全衛生法制における検討状況を注視する。

- ストレスチェックや長時間労働に伴う面接のオンライン化について、どのような対応が必要か。

【例】

- ・オンラインで面接を行うにあたっては、面接を受ける職員が、オンラインによる面接を希望するかどうかについて丁寧に把握し、対面による面接を希望する職員に対しては、可能な限り対面での面接を行うようにする。
- ・オンラインで面接をする際には、面接指導を実施する医師に対し、面接指導を受ける職員の業務の内容、勤務時間等の勤務の状況等を提供したうえで、医師が職員の様子を把握し、円滑にやりとりを行うことができる方法により行うこととする。
- ・復職に関する面接については、出勤が可能かどうかを見ることも重要な視点であること、職務遂行の状況等をきめ細かくフォローする必要があること等から、原則として、対面での面接が望ましい。
- ・事前の情報またはオンラインでの面接中に、面接者に希死念慮が見られる場合には、対面での面接への切り替えや、医療機関への受診を促すことが必要である。

論点15 テレワーク時のハラスメント対策

- テレワーク時のハラスメント対策を検討する場合には、テレワークの際にも職場に出勤する働き方の場合と同様に関係法令に基づくハラスメント対策の必要があることに加え、テレワーク特有のハラスメント（いわゆるリモート・ハラスメント）への対策も必要になることを念頭に、具体化していく必要があるのではないか。
- リモハラへの対策としては、現段階では、特に、リモハラにつながりやすい言動を防止するための留意点を研修等を通じて周知啓発することが効果的ではないか。
- さらに、リモハラへの対策について、運用通知において言及することも念頭に、検討を進めることも必要ではないか。

論点16 テレワークの組織的マネジメント

- テレワークの効果的な活用を進める観点から、例えば、テレワークによる働き方やコミュニケーションについての基本的事項を周知啓発するための研修やイベント、テレワークを前提とした管理者のマネジメント能力向上や職員の人材育成・スキルアップのための研修などの好事例を各府省で共有することが必要と考えるか。

論点17 テレワークのシステムの整備

- テレワークの効果的な運用のために必要となるシステムの整備等についてどのように考えるか。
【例】ペーパーレス化の推進、職員への軽量ノートPC端末等の支給、勤務時間管理のシステム化等

論点18 テレワークに伴う費用負担

- テレワークにより職場以外で勤務する場合、勤務環境の整備や光熱・水道費等の経費について職員の負担が発生する。国民の理解や職員間の公平性の観点も踏まえ、こうした費用の負担の在り方について、どのように考えるべきか。