

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)

日時：令和4年12月15日(木)10時05分～12時00分

会場：人事院院議室(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、役田職員福祉課長、  
小林勤務時間調査・指導室長、内田職員福祉課長補佐  
(オプザーバー)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11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。

お忙しいところ、ご参集いただきましてありがとうございます。

事務局の異動がございますので、事務局よりご紹介をお願いいたします。

○役田職員福祉課長

事務局の異動をご紹介させていただきます。

12月12日付で職員福祉局長の柴崎が事務総長に転出し、後任の局長には職員福祉局次長の荻野が就任いたしました。

荻野から一言ご挨拶申し上げます。

○荻野職員福祉局長

それでは、ご挨拶を一言申し上げます。

今週の月曜日、12日付で、職員福祉局長を拝命しました荻野と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

年度の中途、この研究会もこれからという段階での異動となりましたが、次長としてずっと議論の方を聞かせていただいております。また、役田課長以下、事務局の体制の方は変わりなく、また前局長の柴崎は事務総長という立場から関心を持って、研究会を見ております。事務局の業務体制の継続性という意味でみじんも揺るぎない体制でございます。

先生方におかれましては、これまでも、お忙しい中ご出席ご参加いただきまして、熱心にご議論いただきまして、本当に感謝申し上げます。

これまで同様、どうぞ年度末に向けまして、引き続きお力添えいただきますと幸いです。

私も力を尽くしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○荒木座長

よろしくお願いいたします。

○役田職員福祉課長

なお職員福祉局次長は欠員となっております。以上で異動のご紹介を終わらせていただきます。

## ○荒木座長

はい、ありがとうございました。

それでは次に本日の資料について事務局より説明をお願いいたします。

## ○役田職員福祉課長

それでは、本日の資料につきましてご説明させていただきます。

第9回の研究会において、座長からもお話がございましたとおり、研究会における議論を有意義なものとするため、第9回研究会資料のテレワークに関する「考えられる論点」について、委員の皆様から事前にご意見をいただき、その内容を踏まえて、事務局において論点整理案を作成し、資料として配布しております。

論点1は「テレワークの意義」でございます。例えば、職員の能力発揮、ワーク・ライフ・バランスの実現とともに、公務の業務継続性の確保を目的・理念としつつ、派生的に期待される効果として、公務能率の向上、非常時における業務継続性の確保、人材の確保、地方創世や人的交流の活性化が考えられます。

論点2・3は「概念・射程の基本的考え」でございます。国家公務員の働く場所について、サテライト・オフィス勤務、在宅勤務、モバイル勤務に分けて整理しております。また、通勤の関係について、費用面での論点を記載しております。

論点4～6は「テレワークの法的性質」でございます。公務におけるテレワークは職務命令によって行われており、その手続きは各府省等の内規によって定められていることから、各府省大臣等に広範な裁量が認められていると考えられますが、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と考えられます。

一方で、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、職務命令によりテレワークを実施する上で、職員の希望・申告を前提とすることが原則と考えられます。

また、テレワークを円滑に運用するため、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が考えられます。その場合には、職種や業務の内容、職員のカテゴリーにより取扱いを区別することも考えられます。

論点7～9は「テレワーク勤務時の勤務管理」でございます。テレワーク勤務職員について、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と考えられます。

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られるかという論点がございます。また、職務専念義務についての裁判例との関係で、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は許容されていると解釈できるかという論点がございます。

さらに、出張・外勤について、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をどう考えるかという論点がございます。

論点10～15はテレワーク時の健康確保対策に関する各種論点でございます。テレワーク時の健康管理、長時間労働対策、休憩時間、作業環境、テレワーク職員のメンタルヘルス、テレワーク時のハラスメント対策といった論点がございます。

論点16～18はテレワーク環境の整備に関する論点でございます。テレワーク時の組織的マネジメント、システムの整備、テレワークに伴う費用負担といった論点が

ございます。

参考資料1は、「論点整理（案）」の補足資料として作成したものです。論点ごとに、現状認識、委員の意見、職員団体の意見などを記載しております。ご議論いただく際の参考にしていただければと存じます。

参考資料2は、国家公務員のテレワークのシステム整備に関連して、現在、デジタル庁において普及が進められているガバメントソリューションサービスについての概要でございます。

参考資料3は、令和3年度に、人事院心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループにおいて取りまとめた職場環境改善報告書の概要でございます。メンタルヘルスとテレワークについての記載がございます。

資料についての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、委員の皆様から何かご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、資料の論点1から論点18までについて、論点ごとに時間を区切って、委員の皆様と意見交換してまいりたいと思います。

まずは、論点1テレワークの意義について議論していきたいと思います。

はい、川田委員お願いします。

#### ○川田委員

ありがとうございます。

論点1に書いてある目的・理念や期待される効果に関して、私は基本的にこのような内容で良いのかなと思っております。

その上で申し上げたいのが、論点1に関わる話なのか、もしかするともう少し大きな話なのかもしれませんが、この検討会の中でもこれまで話されてきましたが、国家公務員のテレワークの位置付けについて、促進していくなどのスタンス等、もう少し基本的なビジョンのようなものを、今後この検討会の報告書を取りまとめていく時にはいろんな論点に関わってくることだと思いますので、最初のところでまとめておく。今ある論点の中では論点1に関わっているのかなと思いますが、検討しておくということが望ましいのかなと思います。

私がかここで議論に参加してきた中では、国家公務員制度においても、基本的にはテレワークをできる場所では職員の側のニーズに合うような形で進めていくというような方向性を持って検討することが望ましいのではないかという点についてはある程度方向性が一致しているのかなと感じるところであり、例えば、もしそういうことでよいのであれば、取りまとめる過程で、それを何らかの形で論点あるいは検討の視点として反映させるということがいいのかなというふうに思っています。

#### ○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。

石崎先生お願いします。

#### ○石崎委員

私も論点1に関しましては基本的にこの取りまとめをいただいたとおりでよろしいかなと思っております。

ただ、最後に書いていただいているこの公務の業務継続性というところについてですが、ここにはその下に挙げていただいたような非常時、災害時における業務継続性というだけではなくて、公務を魅力ある職場としていくということによる人材確保を通じた、長期的な公務の持続可能性といったようなこと等も含んでくるだろうというようなことは、これまでの議論の中で出ていたように思います。そこで、そういった趣旨も含むものという形で位置付けていただけるとありがたいなという気がしております。

それから論点2、3についてもこういった形の取りまとめで基本的には結構かと思えます。通勤の位置付けについて、要するに自宅から働く場所への移動が通勤、あるいはサテライト・オフィスからの移動が通勤になるのだという話ですが、一番大きな影響が出てくるのは通勤災害などの場面かなと思えます。

例えば保育園等への送迎途中で、事故に遭ったという場合、これがテレワークだと通勤には当たらないという整理になるかと思えます。

そういった整理はもう十分にありうるところで、それで結構かなと思っているところではあるのですが、若干情報提供として、発言させていただきますと、ドイツの方では、テレワーク中の労働者が保育園送迎する過程で事故に遭って、通勤災害じゃないかということで争ったのだけれども、ドイツにおける労働事件に関する最高裁に当たるところが、そういう場合は通勤災害としては補償できないという判断をしたという例がございます。

ただその後、テレワークの場合も通常の職場で働いている場合と同じような補償が必要ではないかという観点から、仕事が理由で保育園に子供を預けているというようなシチュエーションにおいては、その送迎についても、通勤災害の補償の対象にしましょうといったような法改正がなされているところであります。

そういった意味で、また今後、この辺りも議論の余地はあるということだけ指摘させていただいて、さしあたり、現時点では、そこについては通勤としないという、この提案自体については、日本の現状のテレワークの普及の度合いやテレワークへの理解を図っていくという観点、また今回公務に関する整理であるというようなところも踏まえると、よろしいのではないかというのが、私自身の考えになります。以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

論点2、3についてはまた分けて、後ほど議論させていただきたいと思えます。

○石崎委員

失礼しました。

○荒木座長

貴重なご意見ありがとうございました。また後ほど議論したいと思えます。

では、論点の1、テレワークの意義ということについて、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小豆川です。

まず、論点1の目的理念のところですけども、私はどちらかというところ、デジタル社会に向けて、働き方全体を変革することによって、質の高い公共サービスの実現できる、それが最上位にあり、そのために、有為な人材の確保と維持が求められていること、そして生産性向上、ワーク・ライフ・バランスも入ってくると思うんですけども、単に業務継続性だけを確保するのを目的とするのは限定的ではないかと思えます。

今、様々な仕組みが変革され、デジタルをベースとした構造改革を進める中でのテレワーク推進であることを明確に位置づける必要があるのではないかと感じております。

この目的理念のところは非常に重要で、おそらく、今後推進というところで包括的には合意されることになると思うのですが、実際に普及推進の過程では、各部署で様々な理念の理解があつたりして、状況に応じて抑制したりする傾向が出てくる可能性もあるので、この辺りはしっかり皆さんで共有できるような確固たるものを作るべきではないかと感じております。

それからもう一つは、普段の働き方において、ガンガン仕事をするなかでのテレワークではなく、多様なライフイベントである出産・育児・介護・治療という、ある程度家庭責任ですとか様々な制約がある中でテレワークは有効なのですが、あまりそこにフォーカスしすぎると、そういう方だけのものになってしまうということで、普段の有効な働き方になっているというニュアンスをこの意義の中に入れるべきではないかなと感じております。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。

北島先生お願いします。

## ○北島委員

北島でございます。

期待される効果として四つ挙げられておりますが、そのうち地方創生や人的交流の活性化は、どちらかというところ他省庁の政策の実現というものと深く関わりがあるものかなと思えます。

もし他省庁の政策においてテレワークを有効に使いたい、もしくはテレワークがあれば有効にその政策が実現できるというものがあれば、報告書等を作る時に、具体的な政策を書き込むことも考えられるのではないのかと思っております。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。

風神先生お願いします。

## ○風神委員

おはようございます。

1点だけ、論点1の理念をどのようなものにするかということが、後ほど議論に

なってくる権利なのか義務なのかという点。今回は権利なのか義務なのかところまでは踏み込まないとは思いますが、民間の方では労使でガイドラインに沿って決めていくという程度であって、ある意味、今回の公務員の方が、民間よりは踏み込むのかなという気もいたしますので、理念を何に持ってくるかによってそのトーンも変わってくるのかなと思いました。以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。

そうですね。理念のところはなかなか難しく、民間であれば労使が合意すればそれでいいのではないかとありますが、公務については国民との関係があり、テレワークの受け止め方自体について、これからの新しい高度な働き方として積極的に理解するということに私は全く賛成なのですけれども、国民全体の奉仕者という位置付けがあるので、国民の方から、テレワークをできる仕事とできない仕事があって、テレワークができて羨ましいなというような考え方や目線でこの問題を捉えられると、無用な反発を招きかねない。

その辺りをどう国民に理解いただくかということで、公務の継続性が必要である場合に、それを可能とするという点が一つ、重要な説得ポイントになります。また、テレワークによって、有為な人材を集めて、そういう方々がキャリアブレイクもなく働くことができるということによって、全体として公務の質が向上することで、すべて国民のベネフィットに反映される関係にあることを説明することは理解が得られやすいのでは、とお聞きしたところでした。

黒田先生お願いします。

#### ○黒田委員

ありがとうございました。

今直前にお話があったこととほとんど同じだと思うのですが、現場で対応が必要な公務サービスもたくさんあると思うのですが、全部は無理でも、一部現場対応が必要な職場でもテレワークをできますよという、民間に先駆けてモデルを示すという意味もあるかなと思っています。それが論点1に入ってくるかどうか分からず、少し難しいかもしれませんがそういったニュアンスも明記するのは、いいかなと思いました。以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。

現在、目的理念と期待される効果が、二つ綺麗に分けて書いてあるのですが、実は、目的と効果は融合的に議論した方がよい場面があるのかも知れず、そこは実際に文章で書く中で、必ず目的があって、そのためにこういう効果が実施できるんだと、いうふうを書く必要もないかと思います。そこは書きぶりでも工夫があり得るかというふうに思いました。

これは全体に関わることでですので、また、他の論点とも関連してご議論いただくということにしまして、次は論点2及び3についてご議論いただきたいと思います。

川田先生、どうぞ。

#### ○川田委員

ありがとうございます、川田です。

論点2, 3の中身に関しては、4から6のところで出てくるテレワークの実施を職務命令で行うかという話とも関わってくる部分があるのかと思います。職務命令で行うことを前提にすると、基本的には働く場所は職務命令で決まる場所ということになって、官署と言われるものは該当する一方で、生活の場である自宅に関しては特別な考慮が必要というような、ここに書いてある整理になるのかなと、通勤の扱いも含めて、思っております。

そのうえで、このような形で官署概念に着目するときには、テレワークという勤務関係上の問題の中での「官署」という概念の持つ意味合いを明らかにしながら報告書をまとめていくことが必要になると思っております。勤務関係上は、上司が、例えば職員と物理的に同じ場所において、職員の勤務状況を現認し、必要な業務上の指示や服務規律上の対応等を行うことができるような状況にあるのかどうかという点が一つ重要になるかと思っております。ただ、「官署」という場合、必ずしも勤務関係上の拠点という意味合いにとどまるわけではなく、国民・住民との関係で行政サービスを提供する等の活動をする拠点という意味合いや、行政法体系上のいわゆる公物法に属するような、公の財産としての設置・管理の対象となるのかどうかという視点もある。勤務関係以外のところは私もあまり詳しくはないのですが、そういう点があるような気がしています。そういう観点から、例えば、一般的に官署とされているところを官署に分類するとしても、サテライト・オフィスの実態としてそこで働いている人の勤務状況とか服務規律上の状況について、例えば上司の現認による確認や対応が難しいということであれば、その部分については本来の官署、本来の庁舎で働く場合とは異なる特別な対応が必要というようなこともあるのではないかと、この点も含めてこの官署という概念を整理しておく必要があると思っております。以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

これについて、教えていただきたいのですが、出張などを命じた場合には、これは官署で働いていることにはならないということでしょうか。公務員が働く場所イコール官署ということではないのか。サテライト・オフィスが官署だとみなすというのはわかりますし、在宅勤務を命じたときに、自宅が官署となるかという、官署とはならないという前提だと思います。官署で勤務するというのが公務員の働き方だとしても、出張中は働いてないわけではないと思います。官署で勤務するということは何のために議論しているのかなと。基本的なことなのですが、その点はどのようなのでしょうか。

#### ○役田職員福祉課長

官署概念が前提となっていますのは、特に指示がなければ、基本的には、その職員が持っているポスト・官職が置かれている場所としての官署・オフィスで働くということです。特段理由がなければ、そのポストを占めている限り、いわばデフォルトとして働く場所の指定がなされているというのが前提になっていて、そこと違う場所で働く出張の場合には、現在は出張命令という形の職務命令が出されることで、違う場所で働きなさいという具体的な指示となります。

それとのアナロジーで考えますと、テレワークについても、何も指示がなければ

オフィスで働くけれども、特別の命令があれば、それ以外の場所、自宅などでも勤務してよいというふうに考えてはどうかということでございます。

○荒木座長

なるほど。

働く場所が、いわば官署という形で、デフォルトとして命じられているけれども、そうではないときには、出張命令や在宅勤務命令によって勤務場所が定まるということですかね。

○役田職員福祉課長

はい。

○荒木座長

はい。北島先生どうぞ。

○北島委員

私も2点質問がございます。

各府省等が設置するサテライト・オフィスと、通常の官署というのは、どういう違いがあるのかというのが、今ひとつよく分からないということと、あと、モバイル勤務という言葉が出てきていますが、このモバイル勤務というのは、一般的に使われている言葉なののでしょうか。以上2点教えていただければと思います。

○役田職員福祉課長

まず、サテライト・オフィスと通常の官署オフィスの違いですけれども、サテライト・オフィスというのは、ご承知のように、例えば出先のオフィスの一部においてですとか、あるいは施設を借り上げたりして、特別に設けているオフィスです。

先ほど川田先生からもございましたように、直属の上司がその場にはいないという意味では、通常のオフィス勤務とは異なるということですが、ただそこは職員の自宅とは異なって、プライベートな空間ではないので、一定のモニタリングや管理、あるいはいわゆる勤務環境の問題というところは通常の官署と同じように捉えてよいのではないかとということでございます。

モバイル勤務につきましては、民間のテレワークガイドラインの考え方の中で3類型として示されておりまして、サテライト・オフィス、在宅勤務、それ以外の移動しながら勤務するものということで、それに準拠した概念ということでございます。

○北島委員

はい、ありがとうございます。モバイルという言葉が、その実態をうまく表している言葉なのかという点について少し疑問に思いましたので、質問させていただきました。

ありがとうございます。

○荒木座長

労働法関係で厚労省に出入りしていると、モバイル勤務という言葉は割と頻繁に

使っています。それこそ電車の中で仕事をするようなもの、それからノマドワークという感じで、PC さえ持っていれば喫茶店や図書館に行ったり、あちこち動きながらいろいろなところで仕事をするという働き方も増えてきているということで、自宅やサテライト・オフィスという固定したところではないところで、自由に移動しながら、しかし仕事はするというものを、おそらく典型的なモバイル勤務と言っているのではないかと思いました。

#### ○北島委員

私もそういうイメージだったのですが、挙げられている例がワーケーションとあり、ワーケーションですと一定期間きちんとした環境のもとで、勤務するようなイメージでしたので、ややモバイルという言葉と合わない気がいたしまして質問させていただきました。

#### ○荒木座長

そうですね。ワーケーションが在宅勤務でもサテライト・オフィスでもないの、それを広義のモバイルワークに入れてあるのかなと私は思いました。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

ありがとうございます。

事前に資料を読んだり説明を受けたりした時は全く疑問に感じていなかったのですが、サテライト・オフィスは官署でいいが、それ以外は違っていいのではないかと、というお話だったと思います。ただ、実は結構大きな話なのかなとお聞きしながら思ったのが、より上位の権利と義務の関係でどうかというのがありまして、それによってこの辺りが規定されてくるのかなと思います。

それから、在宅勤務を自宅と規定した場合は、かなり特殊な、プライベート空間での勤務ということなので、官署とは違うかなと思うのですが、モバイルワークは、どこでやるかによりますが、安全性・セキュリティや機密がきちんと守られるかということを確認のうえ実施すると思うので、そういう意味では、固定の場所という概念とは違いますが官署で仕事をするという概念に含まれるような気がします。

お話を聞きながら、よく分からなくなってしまうと、もう少し上位の話をした方がいいのかなとお聞きしながら思いました、というのがただの意見です。

それから、先ほど石崎先生から通勤災害の概念が示されて、全くそれは考えてなかったの、そうだなと思いました。この点は全く専門ではないので、一労働者として、もしくは事故等を取り扱う産業医の立場から、おそらく一般の労働者が保育園に預けに行くとか仕事をするために何か環境調整をするための移動の際に事故に遭った際、通勤災害でないとされると、かなり納得しがたいと思います。

「そういうものです」という規定をしてしまっていて、また後で見直してもいいと思うのですが、やはり通常概念からすると、なかなか理解しがたい感じがするかなと思います。サテライト・オフィスや普通のオフィスへの出勤は通勤として、それ以外は通勤として取り扱わないということも、もっと踏み込んで考えた方がいいかなと石崎先生のお話を聞いて考え直したので、フィードバックします。以上です。

### ○荒木座長

ありがとうございました。

### ○荻野職員福祉局長

官署は多義的で行政体等としての意味もありますが、ここでは通常勤務する主たる事務所の意味合いで記載しており、その意味で「サテライト・オフィス」は別のものとしています。環境面で整っているようなサテライト・オフィスについては、官署と同一視してもよいかもしれませんが、そうでないサテライト・オフィスまで官署と同一の扱いをするのは難しいということはあるかと思います。また、出張とサテライト・オフィス勤務の違いについては、サテライト・オフィスでは主たる事務所でできる仕事を行うのに対し、従前の通常の出張は、多くの場合、主たる事務所ではできない、出向かなければできない仕事を行っているといった性格の違いもあるように思います。

### ○荒木座長

官署というものにいろいろな意味が含まれているということだと思います。その点に関連すると、民間でも、労働基準法等は事業場に対して適用されます。それでも独立性がないようなところで1人勤務しているような場合は、上の事業場に吸収した形で、労働基準監督行政を行います。

そういうものとして何が事業場かという議論をしているのですが、その意味では、官署についても、要するに監督の対象としての物理的な範囲の話をしている場合と、どういうところに出向いて勤務をすべきか、それから管理可能性もそこに入っているのかもしれませんが、いろいろなものが含まれていて、多義的なので、改めて、テレワークの場合に官署との関係をどうするかという整理が必要だということなのだと思われました。

小豆川先生、お願いします。

### ○小豆川委員

はい、ありがとうございます。

今の議論と関連しているのですが、ICTを活用して、時間と場所を有効に活用して働ける柔軟な働き方という定義に関係していると思うのですが、基本的には、例えば管理が及ぶかどうかで、官署かどうかを気にされたいらっしゃると思います。どの場所においても同等に能力を発揮するというので、働いているということに関しての扱いは、やはり統一的にすべきではないかと感じています。

もちろん管理のやり方というのは様々ありますし、テレワークという概念がなかった時も出張ということもありました。ですので、通勤災害あるいは労働災害に関しては、業務起因性、業務遂行性というところである程度整理されていて、それはサテライト・オフィスやワーケーションにおいても、ある程度民間企業では整理がされているので、この多様な場所というのを、あまり特殊な考え方で捉えない方がいいのではないかというのが私の率直な意見です。以上です。

### ○荒木座長

ありがとうございました。

通勤なのかという議論の延長線上で、最初に石崎先生から出していただいた問題は、実は、通勤災害になるかならないかを分ける概念かということをお聞きしたところでした。

通勤手当が発生するかということの主たる関心で考えられていたようなのですが、通勤災害に当たるかどうかということは大変重要な問題で、民間でも単身赴任者で出先から業務場所に行くときとともに、実家に帰るときは普段住むところの往復ではないのですが、これを通勤災害に含むようにしたというようなことがあります。やはり先ほど石崎先生言われたように、ドイツで実態に応じて法改正をして対応したというようなニーズがあるのであれば、そういうことは立法政策で十分考えられるので、通勤として何の問題を処理しようとするかということも踏まえて議論すべきだというご指摘だと受けとめました。

川田先生、どうぞ。

### ○川田委員

ありがとうございます。

今の議論を聞いていて思ったのが、資料では、論点2と3がまとまっていますが、もともとの論点は2と3が分かれていて、どちらかという働く場所に着目した概念の整理を論点2で、そこから派生してくる、法的な概念としての官署とか通勤扱いについては3で整理しているという関係になっているということが参考資料では確認でき、そういう官署の概念と就業場所の概念は少し区別した形の論点整理を徹底するのがいいのかなと思いました。

私の理解するところでは公務員が職務命令で働く場合には、官署外で働く時も、特定性の程度は変わるにせよ就業場所を何らかの形で指定した職務命令が出されることになっているという意味では官署で働く場合と共通しているのかなともいえるのですが、論点3のところでは、そういう法的な概念を少し離れて、就業の場所に着目した形で概念を整理した上で、官署の関係とか、通勤の扱いなどは、今申し上げた、職務命令で行うかどうかとかその職務命令の内容などとも関わってくる部分があるので、例えば論点4以下の法的性質のところと合わせて整理しておいた方が分かりやすいし、小豆川先生がご指摘されたような、民間企業との視点の共通性のようなものも作りやすくなるのかなというふうに思いました。

### ○荒木座長

後ほどの論点とも関係しますが、例えば就業場所、あるいは官署というふうに考えますと、そこにおける就業環境について、何ルクス以上の光がなくてはいけない等の規制が普通だとかかってくるわけです。在宅の時に同様の条件がなければ、そもそも在宅勤務を命ずることができないのかということ等とも関係してくると問題でもありますので、併せて、また議論していただきたいと思えます。

それでは論点は他にもありますので、先に行ってよろしいでしょうか。論点4から6について、テレワークの法的性質というところです。どうぞよろしく願います。

小田先生、お願いします。

### ○小田委員

論点4に関わる部分で少しコメントです。

緊急時に職員の希望申告を前提とせずテレワーク勤務を命じることができるというところは、実際にそのような必要性がある場合があり得ると思います。しかし、政治学や行政学の観点からすると、広範に職務命令として勤務場所をテレワークにさせるような命令を出せるということは、例えば少し古い例にはなりますけれども、戦前であれば休職制度などを活用することによって、政治家は党派的な人事を行うといえますか、気に食わない官僚とかを無理やり休職させてしまって従うようにさせるというような形で活用されたようなところが過去にもございましたので、このテレワークの場合もある程度そういったことができないように、仮に職員の希望や申告を前提とせずに命令を出すことができるというようなことが必要になるようなケースにどういう場合があるのかということについては、私もそこまで想像が及んでいるわけではないのですが、何かしらある程度の縛りはかけておく必要があるのではないかなど。個人的に気に入らない人をテレワークに追い込んでしまうことがないようにということは必要なのではないかなど感じたところです。

#### ○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

今の小田先生の問題意識とも繋がる部分があるのですけれども、基本的にテレワークは望ましい働き方ということで推進していこうという方向性だと思うのですが、やはり他方で、テレワークを望まない労働者の不利益という部分も十分に考慮する必要があるのかなど思っております。今回、テレワークの運用にあたって職務命令の統一的な基準を定め、指針やガイドラインで具体化していくという方向性自体は非常に良いと思うのですけれども、やはり緊急時とはいえ、場合によっては嫌がる労働者に対して、在宅での勤務を強制する場面があり得るということを考えると、指針やガイドラインのレベルではなくて、法令のレベルでそういった発令ができるのだということを規定しておく方が、実はより慎重なのではないかという気はしているところであります。

あとは、やはり小田先生がおっしゃられるように、じゃあどういふ場合にそれができるのかとか、どうなったらそれが解除されるのかとか、そういった辺りについて、もしかするともっと下位のレベルでの話になってくるのかもしれないけれども、具体化していくことが必要ではないかと思いました。

#### ○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。  
風神先生お願いします。

#### ○風神委員

はい。今回、公務員ということなので、申告をして職務命令をもとに行うということですので、論点4から6にあるように、恣意的に、申告しているにも関わらずやれませんということがないように、明確にする必要があるかなど思いました。

また、情報提供ですけれども、民間の求人等では権利とまでは言わないですけれども、福利厚生のところでは在宅勤務ができますというような形で書いていることが

多くあるということですので、やはりやりたいと思っている労働者に対しては、可能であるならば認められるようにするのがいいのかなと思いました。

さらに、カテゴリーについて、例えば育児の人であっても他の人もとっているので使いやすくなったりですとか、あるいは通院したり、介護のためにという方が特別視されるよりも、他の人も自分のために、効率的に働くために使っている方が使いやすいのかなと思います。

また、業務の内容や雇用形態や、何らかの形で認めないものを決めるのであれば、それは一定の合理性のある下で明確にしておく必要があるかなと思います。このことは後の採用時の就業環境を整えることですとか、ノート型パソコンを支給するかどうかということにも関わってくるかなと思います。民間の方で新型コロナウイルス感染症の初期にテレワークをやった時には、雇用形態によって業務内容が同じであっても、やれる量が違ったというようなこともありましたのでこの辺り重要になるかなと思います。

#### ○荒木座長

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

ありがとうございます。よろしくお願いします。

主に論点6のカテゴリーのところ、特に例に挙げられていたのが、健康管理に関するものが多かったので、少しだけ発言させてください。

法的な性質の観点からということではあまり有意義な意見を申し上げられないのですが、テレワークの様態で勤務させることが、健康管理上、安全配慮義務上、適切かという点ではやはり検討が必要だと思っています。2回前、1回前でしたか、情報提供をさせていただいた時には、やはり必ずしも復帰したてだからテレワークしてはいけませんとまでは言い切れないのですけれど、場合によっては、テレワークの様態での勤務はかなり負荷が高くなるということは想定されますので、行ってもいいけれどきちんと定期的にご本人の勤怠労務、健康管理を出勤勤務時と同様に行える体制にあるのかとか、いくつかこういうことを満たしたらできますと、そうでなければ当初の健康により配慮が必要な状況であれば難しいこともありますと、逆にテレワークの方が健康に配慮できるような場合もあったりするので、断定的に上位の規則等で書くのは難しいので、ガイドラインとかに結局なるのかなと思うのですけれど、そういった書き方になるかなと思っています。特に健康管理に特化した部分ということでは、この人が夜勤に適しているのかとか、シフト勤務ができるような状況かというような考え方と少し類似性があるかなと思っています。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。他はいかがでしょう。

川田先生お願いします。

#### ○川田委員

まず、論点4から6に関して、いくつか検討すべき課題があるのかなと思っています。

一つは非常に根本的なところで、テレワークを実施する際の法的な根拠に関して、現行のような職員側の申請があるとしても最終的には職務命令という形で実施するという形と、より広くテレワークに関する職員側の権利を認めていくようなものがあります。ここはやや感覚的なところもありますが、民間企業における状況等も踏まえると、テレワークを権利的なものとして確立していくということは、民間企業の動向や外国の動きも注目する必要があると思いますが、そういうところをみながら検討していく、どちらかというところはやや中期的な課題であり、近いところの課題としては職務命令という枠組みの中でのテレワークを制度化していくということが重点的に検討されると良いのかなと思っております。

以下、それを前提とした話ですが、そうすると基本的には任命権者等の職務命令の出し方が直接的な問題になっていくと思います。議論の中にもありましたが、一定の裁量があることを前提とした裁量に対するコントロールを、どういう枠組みの下で行っていくのかということが法的な観点からは課題なのかなと思います。その時にいくつかの性質というか段階があるだろうということを考えています。

先ほど小田先生がご指摘されたことは、職務命令を出す時に政治的な中立性の確保、党派性の排除ということだと思いますが、これは現行の公務員法の体系の中ではかなり根幹に関わることで、他には平等取扱いの原則などと並んで最も確実に守られるべきことだと思います。そのほかに、切分け方は色々あると思うのですが、一例としては、権利性というところまではいかないとしても、ワーク・ライフ・バランスとか、主体的な職業キャリアの形成とか、あるいは主体的なやり方で効率的に一定の自由度を持って仕事を進めることで効率的に働くということなどに対する職員の利益への配慮を任命権者側も求められるような場面と、当局側というか任命権者側の視点で効率的に職務を遂行、公務を運営する、あるいは持続的に公務運営するというような、労働関係でいうと使用者側の業務上の必要性に基づくものなどがありえて、こうした点からは、今言った順番に確実に守らなければいけないもの、任命権者側と職員側の利益の法的な観点からの調整が必要なもの、任命権者の裁量を広く認めてよいのではないかなと思われるものというように整理できるかなと思います。

単純に制度化した時に対応関係になるわけではないと思いますが、確実に守られるべきものは法律レベルで規定していくことが考えられ、任命権者と職員側の利益調整に関わるようなものであれば、例えば今の制度の下では人事院規則で基本的なルールの中身を作っていくということが考えられます。あと、任命権者の裁量に任せて良い部分が多いところはたまかなガイドラインに定めるとしても、各府省の判断にゆだねるところやそういった整理が、先ほどの論点1のところでも述べたような全体としてのビジョンの下に全体像が整理できる方向に議論を整理できると良いのかなというふうに思いました。

#### ○荒木座長

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

基本的に職務命令を前提としたテレワークということになるろうとは思いますが、なるべく抑制的な運用とならないということがやはり重要で、職員からテ

テレワークの希望申告があった場合には、業務上支障がない限りは原則的に認める方向で持っていくということがおそらく大事で、その辺りを明確化すべきではないかというふうに思います。

そして、よく言われることは、なるべく職務分析をして棚卸しをして、できるかできないかという仕分けをするということがあるのですけれども、ゼロイチの判断にならないように、職務によっては割合とか頻度が低いけれども、業務の管理上できるときにはやりやすくする、原則として業務の支障がない限り認める方向で、この辺りを明確化して共有すべきではないかと思います。

それから、命令によって行われるということですが、申請業務とか上司からの承認の業務が煩雑なために情報が滞ってしまう、あるいはそこにハードルとして残ってしまう場合には、なかなか進まないということもありますので、簡素な申請とか承認プロセスに関してもきちんとやっていく必要があると思います。

以前にも伺ったと思いますが、現行、勤務時間管理システムがあって、テレワークの申請も割とやりやすくなっているということもあるのですけれども、管理する側にも負担がないように、できるだけ申請があった場合にはスムーズに判断をして承認する、そういうことも仕組みとしてきちんとやっていく必要があると思います。

もう一つ、論点6ですけれども、職種や職員のカテゴリー、例えば休業対象者、障害者ということで、先ほど黒田委員もおっしゃったと思いますが、基本的に休むべき人はテレワークで対応するというのは間違いだと思います。ただし、休業対象者が復帰に向けて、プロセスの中でこの柔軟な働き方が非常に有効に活用できるので、その辺りは十分話し合った上で、リハビリの一環としてこのテレワークを活用していくということは非常に良い考え、やり方だと思いますので、その辺りもきめ細かなやり方でやっていく必要があるかなと思います。

#### ○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

他の委員のご意見と大分重なるところは多いですけれども、やはり全体的な目的との関係で小豆川委員や風神委員からご指摘あったところも踏まえますと、カテゴリカルにというよりは広い労働者を対象に、希望があれば基本的には職務命令が出るような形の手続きを設けておき、ただ、先ほどの休業対象者ですとか健康管理上不安のある方については、その辺りの手続きをかなり慎重にさせていただいて、それぞれの個別具体的な事情を考慮した上で判断するというような流れを予定しておくということがいいのではないかと思います。

あと、職員からの希望を待ってテレワークをするというのが基本の流れにはなると思うのですけれども、テレワークを推進していくに当たって、特に初期段階などにおきましては、そうではなく、上司等の方からテレワークはどうかというような形で希望を聞くようなプロセスも踏むと、より言い出しやすくなりますし、普及も進むのかなという気がしております。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。

年次有給休暇の話と少し似てきたかなという気がしますけれど、待っていてもなかなか誰も取らないので、今は使用者の方から5日は強制的に取らせるということになりました。それと同時に、希望が出たら全部認めるということになると、誰もオフィスに来ないということで公務が滞ってしまうというような調整問題も、年休の時季変更権と同様、併せて考える必要があるのかなと思いました。

他はいかがでしょうか。

1点、職務命令について、希望がなくても命ずるという、これはもちろん濫用は許されないという枠づけは当然必要ですけれども、そもそも災害等の場合には、労働基準法上も労働時間規制を外して、働きなさいと命じ得ることになっておりますので、そういった緊急時、災害時の対応として、オフィスに出てくることはできないけどテレワークであれば対応する、国民のために必要な業務をやりなさいということがあり得るので、そこは踏まえた上で濫用されないような手当てが必要だというご指摘というふうに理解いたしました。

論点4から6はよろしいでしょうか。

それでは、論点7から9、テレワーク勤務時の勤務管理についての議論ということです。よろしくをお願いします。

これは職務専念義務とか色々と論点が入っているところですが、特に在宅勤務などは、いかがでしょうか。

北島先生をお願いします。

#### ○北島委員

今の職務専念義務のところですけども、現在でも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認められているという理解が示されているところだと思いますが、これは黙認されているというように見ることもできるのかなと思っています。そこで、中抜けを認めても良いということ、今回明示的に示すべきだと思うのですが、そうすると、判例との抵触ということが正面から問題となってくる可能性があり、ここに書かれておりますように判例に抵触しないかどうかということ、少し慎重に考えなければいけないのかなと思っています。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

他にはいかがですか。

#### ○川田委員

勤務時間管理と、職務専念義務に関して、1点ずつあります。

勤務時間管理について、職員の申告に基づく時間管理を基本とするというような考え方が示されています。民間企業だとおそらく、特に在宅勤務みたいなものについては、まず事業場外労働におけるみなし労働時間制が適用できるかどうかというところが問題としてはあって、みなし労働時間制でも、労働時間の状況について、安全衛生の観点からの把握が必要ということになると思いますが、その辺りは例えば申告をベースにして、あまりにもかけ離れたものにならないようなレベルでの客観性を確保するということが考えられるのかなと思います。

その一方で、通常の労働時間規制が適用される場面だと、自己申告メインということで果たして良いのか、もう少し客観的な確認の方法を試みる必要があるのかと

というような点が問題になるという状況なのかなと思っています。

公務員についても、勤務時間管理のおおもととなる勤務時間制度のところ、民間企業のようなみなし労働時間制の適用という検討課題も根本的なところではあると思いますが、少し大きな話になるのかなと思います。現在の制度の下での勤務時間管理というところ、例えば、可能な範囲内で客観的な把握をするような必要性を表現上どう出していくのかということがあり、今後検討していくべき課題なのかなと思いました。

それから、職務専念義務の方ですが、基本的に私は内容としてはここに書いてあるようなことはこういう方向性で良いのかなと思っています。ですが、一つは判例と同時に、国家公務員法上も職務専念義務の規定があって、そこで文言上、判例にも反映されている「職務遂行上の注意を職務のみに向ける」というようなかなり厳しい表現があるので、そことの関係の整理は必要かと思っています。それから、判例との関係でいうと、おそらくこれまでの問題は、勤務時間中、物理的には仕事をしているような時間帯に同時に政治的な主張を書いたプレートをつけるとか、あと民間企業の事案でいうと労働組合の主張を書いたりボン等を着けるというような、時間的に重なり合う中で職務を遂行しながら、政治活動とか組合活動もやっているという評価できるような場面で、職務専念義務が問題になってきているかなと思います。何が言いたいかというと、法律の専門家からすると、これが職務専念義務の問題ということは割と自然に出てくるけれども、一般的な職務遂行の義務と職務専念義務の関係は、必ずしも明瞭とは言えないようなところもあります。それから、判例で問題になった典型的な事案が、今言ったように職務遂行とそれ以外の活動が時間的に重なり合うような事案が割と多かったことに対して、ここで問題になっていることは、非常に入り混ざったり細切れになったりするとともに、一応職務に従事している時間と職務外の活動に従事している時間を観念的には区別できる中で、細かいところをどこまでギチギチ見ていくのかという話であり、若干質的に違うところもあるというように思いますので、そういった事案の違いも含めて、また、職務専念義務と職務遂行そのものの義務の関係の整理をしながら、内容としてはここに書かれている方向で検討するということが望ましいと思うのですが、もう少し公務員法制に詳しくない目から見ても分かりやすいようなまとめ方を意識すると良いのかなというふうに思っております。

#### ○荒木座長

小豆川先生お願いします。

#### ○小豆川委員

まず論点7ですけれども、テレワーク時の勤務管理について、特に在宅勤務・モバイル勤務・サテライト・オフィスというところで、私は違いがないのではないかなと思っています。

客観的な記録が求められているという現状はありますが、実際には申告ベースでやっているところもありますし、メールや電話ということもあのですけれども、特にこの辺りにそれほど違いはないかなと思っています。ただ、資料にも書かれていますように、常時モニタリングをすとか、勤務管理を実際にモニタリングというような形でやるということに関しては、従業員のモチベーションの低下ですとか、プライバシーの観点からもよろしくないと思います。ただ、最近では、職場との一

体感のような感じで、常時接続することで一緒にみんなで働いているという、目的が違うところでそういう環境を作っていらっしゃるところもあるので、この辺りは色々と議論があるのかなと思います。

もう一つは中抜けの話ですけれども、基本的には今、時間休という制度があるということで、それはうまく機能されていることも伺っています。民間では、中抜けした部分を、通常の労働時間制度の中では1時間繰り下げるとか2時間繰り下げるといったような形で対応しているところもあるのですけれども、特に問題がないのであれば、この辺りはそれほど制度そのものを変える必要はないのではないかなと思います。

それから論点9ですけれども、社会通念上、職務専念義務は、民間であれ、国家公務員であれ、守るべきだと思うのですけれども、特に職務専念義務があるから働き方を制約するようになっては趣旨から外れてしまうかなというように思います。ただ1点、以前お伺いしたことはあるのですが、未就学児を持っていらっしゃる方に対して、預ける必要性あるいは義務を特に謳っていないとおっしゃっていました。よくビジュアルでイメージ的にお子さんをケアしながら働いていらっしゃる様子を見るのですけれども、やはり現実的には職務を専念できるということにはならないと思うので、その辺りは規定の中に入れる必要があるのではないかなとは思っています。

#### ○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

職務専念義務と中抜けに関しては、今までご意見が出てきたように基本的にここでまとめていただいているとおりでよろしいのかなと思っています。ただ、今後まとめていく時に、おそらくこの部分が国民の公務員のテレワークに対する理解というところとも大きく関わる場所ですので、やはり分かりやすく具体的に書いていただきたいということと、あと、先ほど小豆川委員からもお話がありましたように、中抜けは基本的に休憩で処理される場合には職務専念義務との抵触という問題は生じないことになろうかと思うので、その辺りも分かりやすく明確にさせていただけるとありがたいなと思っています。

委員からもご指摘あった未就学児がいる場合に職務専念義務が果たせないのではないか、極めてあやしい状況になるという点は、個人的な経験からも非常に実感はあるところですが、他方で、先ほど色々なカテゴリーの人によるテレワークの利用が考えられるところ、育児休業からの復帰プロセスの過程で、まだ預け先が見つからないけれどもということで、比較的軽易な仕事に従事する中でのテレワークということはあってもいいのかなという印象は持っているところです。

もう1点、勤務時間管理について、基本的には自己申告ということで結構だと思うのですけれども、私がよく分かってないところもあるのですが、その次の出張・外勤についてみなしとしてはどうかという話で、モバイル勤務と出張・外勤の場合の微妙な違いというのもよく分からないところがありまして、そうすると、なぜそちらは自己申告ベースの勤務時間管理ではなくてみなしになるのかなと。少しその辺りが分からないなというところがありました。また、もし勤務時間が長くなると

超過勤務手当等の話も出てくるので、みなしてしまっていていいのかとか、そういったところであるならば、この辺りは引き続きご検討いただければと思います。

○荒木座長

ありがとうございました。  
風神先生お願いします。

○風神委員

私も2点、勤務時間管理と、職務専念義務についてです。

二つ目の○については、メールなどで客観的に管理する場合、あるいはシステムを入れる場合ですとか、職員の申告に基づく場合というところは、部署にもよってくるのかなと思いますけれども、この部分については民間のガイドラインの方と差はないのかなと理解しました。

また、三つ目の○の職務専念義務の内容についても、中抜けの取扱いなどですが、厚生労働省の方で出しているガイドラインと同じかなと理解しました。そうすると、国家公務員法の方で決められている職務専念義務が、もし民間と同じでは足りない部分があるのであるならば、公務特有性のある部分はそうされるべきであると思いますし、そうでないならばあえて民間と変えなくてもいいのかなと思いました。

先ほど石崎先生の方から出張・外勤についてコメントがありましたけれども、これは私の方は、今までも出張・外勤はあるのであって、資料を読む際には、テレワークでもあまり差がないのかなと思ってそのまま読み飛ばしてしまっていたのですが、これがテレワークを進める中であえてこれまでの出張と外勤の扱いを変えなければいけない理由があるのであれば、教えていただければと思います。

○荒木座長

今の点はいかがですか。

○役田職員福祉課長

出張・外勤につきまして、まさしく今おっしゃっていただきましたように、今もあるのですが、実は、勤務時間管理ですとか、どういう状況であればそれが勤務と認められて、例えば時間外に超過勤務の対象になるかとか、その辺りの整理が実は曖昧になっている部分がございます。

まさしくこのテレワークを議論する際に、そこと現象としてはかなり似た状況にございますので、整理をさせていただいて、もし統一的にうまく何か仕組めるのであれば、模索してみたいというそういう問題意識でございます。

○荒木座長

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

論点7と9は他の委員がおっしゃっていたことに同意しますので特に意見はございません。

論点8は勤務管理、勤怠管理、時間管理が主なので少しずれるかもしれないので

すが、今までの議論の中で少し気になったので発言させていただきます。主に石崎先生や小豆川先生がおっしゃっていた「復帰の過程でテレワークを活用するということの有用性に関して」のご意見ですが、ここは結構慎重な議論が必要で、正直、健康管理の観点からは管理側の工数がかかりかかる、ということが大きな点としてあります。

あとは、テレワークも含めたハイブリッド勤務が、もう少しいわゆる普通の働き方になれば、産業保健の用語で特に配慮がいらぬ状態ということを目指す「通常勤務」となり、そこに向けて微調整をしながら持っていきたいと思います。しかし、テレワークはまだ特殊な働き方というか、場合によっては負荷の高い働き方、スキルがかなり必要とされる働き方、というところに位置されていると思います。病気で区別したいわけではないんですが、特にメンタルヘルス不調の方に関しては、復帰時にテレワークありきで始めるとかなりうまくいかないという経験を、私も他の産業医も経験しているところです。経験を積み重ねながらグッドプラクティスを持ってやっていくことはいいと思うのですが、大々的に復職時にどなたでもテレワークを活用できますとすると、現時点では問題が生じるかなと思ってコメントさせていただきました。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。

職務専念義務については、川田先生のご指摘のとおり、中抜けは職務遂行の問題で、勤務時間中であるべきところ中抜けの時間は職務を遂行していないという問題です。一方、判例は、就業しながらその精神力の全てを職務にのみに向けていないということを職務専念義務違反と言っていますので、中抜けの問題を職務専念義務として議論するのは少し議論が混乱してしまうと思います。

ご指摘があったように、中抜けした時間分の時間を遅らすことは、フレックスタイムにおける終業時刻や中抜け時間を本人に委ねることを認めれば、解消できる問題かもしれませんので、どの時間に職務を遂行するかという問題として整理すべき問題と、その職務に精神力の全てを注力しているかという問題があり、後者についての判例の議論は過剰な規制ではないかと一般的に言われております。要は、きちんと仕事をしていればよいという問題です。石崎先生がおっしゃったように、きちんと仕事をするとすることを、これからは色々な状況の方が多様に働くことを認める形になっていきますので、そのことを前提に、テレワークを議論する上ではどういうことに注意すべきかという文脈で捉えるのがよろしいのかという気がいたしました。

それでは時間もありますので、よろしければ先に参りましょう。

論点 10 から 14 の健康確保対策についての論点でございます。

黒田先生お願いします。

#### ○黒田委員

ありがとうございます。

主に論点 10 は職場と個人のどちらが健康管理の主体になるか、体制の話だと思いますので、それ以降の話にもかかってくるかもしれませんが、一部コメントさせていただきます。

まず、健康管理に関して、テレワークの場合は、他の働き方と変わらない管理が

必要だという話もあったのですが、そうは言っても、顔を合わせていないという場面では個人に健康管理を一部委ねることや個人のヘルスリテラシーを高めるサポートを職場が行うことで、個人に一部委ねることが必要になってくるかと思っています。

一方で、管理職が職員の勤怠管理、労務管理及び健康管理を担うという体制は、基本的にどの働き方でも変わらないと思います。先ほどから話が出ている監視について、小豆川先生が以前おっしゃっていたプレゼンス管理や繋がる風土の醸成という意味では、ステータスがどうかを示すのはよいと思うのですが、カメラなどで監視することはかなりストレスが大きくなりますし、国際的なガイドラインでもそういったことはしないようにと謳われていますのでなかなか採用しづらいところがあります。

そうすると、ご本人がやる部分もあるのですが、管理職の負担がどうしても大きくなってしまいます。経済産業省が民間企業に対して言っている健康経営の概念でも同じことが言われていますが、管理職をどうサポートするかということが一番重要です。管理職が職員の健康管理をしてくださるのですが、管理職ばかりが負担が増えてしまうととても継続してできなくなってしまいますので、管理職が容易に簡単に管理でき、できるだけ負担が減るように、人事院や各省庁で、管理職の負担をどうやって減らすかという施策を行っていく体制が必要になってくると思います。

そうすると、公務職場を民間のホールディングスだと考え、ホールディングスとカンパニー制で事業部があるという体制で考えると、違うところがあるかもしれませんが、人事院や内閣人事局の一部がホールディングスの上の方にあり、そして各省庁がカンパニー制の各事業部で、職員福祉課の健康安全対策推進室長の方が統括産業医で、各省庁にいらっしゃる健康管理医の方が民間の場合の各事業場の産業医や産業保健スタッフかと理解しています。

参考資料3の最後のページ、「メンタルヘルス施策の推進に向けた健康管理体制の充実」の「健康管理医の配置状況と課題」というところで、非常勤の方が多いですとか、健康管理体制として脆弱ということが伺えるようなことが記載されていました。また、個別にお聞きしたお話では、民間と比べて産業保健体制が非常に脆弱かなというところを感じました。それを強化するための一環として、今年4月から勤務時間調査・指導室が作られて、そちらの方でサポートや指導を行っていくとお伺いしております。おそらく民間であれば、労働基準監督署からかなり厳しく指導されるような健康管理体制の脆弱性が公務職場にはかなり残っておりこれから構築していくという体制ですので、健康管理体制だけ、しかもスタッフだけ配置すれば有効に機能するわけではないですけれども、現状では支援体制やスタッフが全然足りないという状況かと思っています。管理職が職員の健康管理を行っていくに当たって強力にサポートしていく体制の一つとして、公務職場の産業保健体制の充実を図っていただく、あとは健康管理医や産業保健スタッフ自身の質の向上が確保できる仕組みを担保していただくということが必要になってくると思います。

## ○荒木座長

ありがとうございました。

黒田先生に質問なのですが、日本は非常に使用者の安全配慮義務が強調されており、要するに企業や使用者側が労働者の健康を確保するために安全配慮義務を負っており、そのためには、労働者の健康状態を逐一把握した上で、こんな仕事を

やらせてよいのかをチェックしないと安全配慮義務違反になってしまうということなのですが、諸外国では労働者の健康状況は高度のプライバシーであり、そういうものを企業がそもそも把握した上でコントロールするということが諸外国でも同様に行われているのでしょうか。もしご存知であれば、日本の安全配慮義務は非常に特殊かなと思っていたのですが、教えていただければと思いました。

### ○黒田委員

私も専門ではないのであまり詳しくはないのですが、確かに日本ですと安全配慮義務ばかりが強調されています。労働衛生教育の時に、自己保健義務というのがありますよということは、労働者の方にお伝えするようにはしているのですが、あまり重視されていないのかという感じはします。

一方で、例えばフランスですと、日本と異なり、事業所規模に関わらず全ての労働者が産業医による健康管理を受けることができます。また、一定規模未満の会社では、国が提供する産業保健サービスを利用するという選択肢も取ることができます。健診扱いなどは、日本より更に厳しい個人情報保護の縛りと仕組みがあります。

北欧ですと、会社内部で独自に産業保健体制を抱えるのはなかなかコストもかかるので、小さい会社では産業保健サービスを買っています。日本だと労働衛生機関というところがそこに該当すると思いますが、そこから産業保健サービスを買って、社員に必要なサービスを提供しています。それが福利厚生的に扱われているのか、より会社の戦略的に扱われているのかは把握していないのですが。

アメリカですと、法的に配置しなければいけないという義務はないですが、経営戦略の一つとして、大きな会社だと産業医を独自に配置して健康状況を把握しています。ただし、健康情報は高度な個人情報になると思いますし、そもそも会社が健診を行って、健康状況を把握するという文化はアメリカにはないというか、健康管理も含めて自分の労働力をどう提供するかということになると思います。健康情報を集められないけれども、予防的な観点から産業医やオキュペイショナルハイジニスト等を配置して、健康管理もしくは有害業務によって生じるような健康障害を予防したり、健康増進を行ったりする、あとは、アメリカでは医療保険に付随したEAPや、それ以外の健康づくりの施策を従業員が利用できるような体制を整えるというようなことがあるかと思います。

国によって産業保健体制はかなり違うかとは思いますが、日本の場合は、今までの「会社に守られているからしっかり労働力を提供してやっていこう」という日本独自の文化がかなり影響して、今の体制になっているかとは思っています。

### ○荒木座長

ありがとうございました。

そういう感覚で在宅勤務を行うということになると、在宅勤務の中に使用者のコントロールをどう調整するかということになってしまい、その根本のことも踏まえつつ議論する必要があるかと思いました。

石崎先生はご専門でよくご存知かもしれません。お願いします。

### ○石崎委員

大して付け加えることはないのですが、確かに日本において特にメンタル面に関する健康管理であるとか、労働安全衛生法の中の諸制度の充実という部分は、

他の諸外国と比べても、あまり類がないというところはあると思います。ここから、存在する制度は生かした方がよいだろうという趣旨からの発言になるのですが、ストレスチェックを通じて、テレワークによる心身の影響が認められる場合には、ストレスチェックの集団分析と、それに基づく職場環境改善は、おそらく民間も含めてなかなか十分に機能しきれていない状況にあるのかなと思っておりま  
す。何をどこまで書き込めるかということもあるのですが、今後テレワークを推進して働き方が変わってくると、別のストレス要因となる部分もあるかもしれないので、平均化された数字だけを見て大丈夫だということではなくて、どういった新たなストレスが生じているのかということに注目してほしいというような趣旨のことを書けるところに書き込んでいただきたいなと思った次第です。

#### ○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。

それでは、他の論点もございますので先に行くことといたします。

論点 15 のハラスメント対策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

論点 11 について、意見を言いそびれていましたので一言だけ申し上げます。先ほどの勤務時間管理については自己申告ということで差し支えないかと思いましたが、論点 11 に挙げていただいているように、人事院の勤務時間調査・指導室で、実地調査等を行っていただくということはすごく重要なことだと思っています。そういった勤務時間調査・指導室による実地調査だけではなくて、継続的にテレワークの運用や時間管理に問題がある場合の苦情受付先を明確にして、ストレスの問題もそうかもしれませんけれども、そういった声を吸い上げやすいような仕組みを整えていただくのとよいのではないかと感じたところです。

もしかするとハラスメントの議論とも若干関わるかもしれませんが以上です。

#### ○荒木座長

ありがとうございます。

私もさらに遡っているかもしれませんが、労働時間のコントロールの問題で自己申告によって処理するか、先ほどみなし制度という話も出ました。自己申告とした場合に、労働者としても、まさに職務専念義務の話かもしれませんけれども、100%はできないが8割程度の業務であったというのを全部 100%働いたごとく申告することはかえって躊躇するという状況もあるかもしれません。

労働時間と健康の問題で言えば、労働者にどういう働き方、例えば何時間、何時から何時まで働くのかという自己決定権を本人に委ねた方がストレスはなくなってむしろ健康にはよい。そして、裁量労働の方が、時間は長くなっているけれども、健康状態は決して悪化していないという調査もございます。

テレワークなどの在宅勤務も、パソコン上 12 時間稼働したことになっているけれども、12 時間と把握されると、こんなにやってはいけないということになるので、12 時間は接続しますが、自分としてはみなしで例えば 10 時間とか 8 時間とみなされる方が精神的なストレスはないということがあるかもしれません。

これは時間外労働に対する割増賃金との絡みがあって難しい問題ですけれども、

労働者の健康の面でもどちらがよいかというのは簡単には言えないので、みなしという選択肢もあるのかなと考えておりましたので少し付け加えさせていただきます。

黒田先生お願いします。

#### ○黒田委員

ありがとうございます。

今の荒木座長のお話を受けて、確かに、働き方を何時から何時までとか勤務時間を制約することで非常にストレスが溜まって、かえって健康に悪影響ということもあり得ます。しかし、実際の現場ではみなし労働時間で働いていると、大体そうでない場合より長く働いていて、ワーカーホリックでとめどなく働いている人もいて好きに働かせてほしいと言うのですけれど、明らかに長時間業務の弊害が出ている人が結構います。そういう方は勤務時間を過少に申告されていることが多いのでなかなか長時間勤務者の医師面接に挙がってこない人が多く、不調になって、やや遅い段階で見つかるということが結構あります。

自律できることは非常に重要で、オンオフをつけた働きの方がよいとは言われます。逆にオンオフをつけない裁量性のある働き方が合っている人も確かにはいるのですけれど、公務の場合はそもそも裁量性があるのかということ、私は研究会で議論をしている時に根底ですと疑問に思っています。かなり上の役職である局長などですと、かなり裁量性があるのかと思うのですけれど、そうでないと、あまり裁量性もない上にワーカーホリックでどんどん働いてオンオフもつけなくて調子が悪くなるという人が量産される可能性が高いので、長く働くのが悪いと言っているわけではなくて、勤務時間の見える化をきちんとするということが非常に重要だと思っています。

ただ、勤務時間を一分単位とか、中抜けも全部漏れなく絶対につけるように言われるとそれがかなりストレスになると思うので、大体のところを、というところは必要だとは思いますが、見える化は必ず必要な仕組みだと思います。給料の算定の時の時間と、民間では分けて取り扱っている健康管理時間の中に、ある乖離が出てしまうとは思いますが、そこはしっかりと見える化したり、代償措置や事後対応でカバーできたりするなど、不調を早期に発見できる体制はしっかり残しておいた方がよいかと思っています。

#### ○荒木座長

大変重要なご指摘で、まさにそのようなことを踏まえて裁量労働制でも議論しております。

実労働時間の把握ではなくて、まさに健康時間の把握、これは裁量労働制の労働者も適用除外である管理監督者にも全てにかけるということを労働安全衛生法を改正してやっております。

ですので、異常な働き方になっていないかどうかのウォッチは必要です。しかし、ウォッチした健康管理時間を全て労働時間として取り扱おうと、これはこんなにつけてはいけないのではないかという話になってしまうので、そうはしないということです。しかし、異常な働き方の人については、裁量労働制でも、裁量労働制に向いてない人だと、いわば自律的にコントロールできないという方は裁量労働制から外すべきではないかというような議論をしているところです。健康管理時間の観点か

ら、深夜にいつまでも働いているのは、テレワークや裁量労働制に向かないという形のチェックができるようにしておくというは大変重要な点だと思います。

ありがとうございます。他にはいかがでしょうか。

論点 15 についてはいかがでしょうか。

黒田先生お願いします。

#### ○黒田委員

ありがとうございます。

書いてあることはすべて同意します。その上で、論点の二つ目のリモハラは新しい概念であるということはそのとおりだと思うのですが、既存の概念のパワハラ、セクハラ、マタハラ、もう少しポリティカリーコレクトに言うとペアレンタルハラスメントの三つが含まれるかと思うので、リモート環境下でのパワハラやセクハラという表記がよいかと思います。リモハラは市民権を得ているかもしれませんが、**「なんとかハラスメント」**がたくさんあり、扱う方も段々よく分からなくなってしまうので、公的なもので出す際には、リモート勤務環境下で起こりやすいハラスメント、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、という言い方がより合っているかと思いました。

ハラスメントは、悪意があってやっていたらもちろん問題ですが、決して悪意があってやっているわけではないと思うので、こういう共通認識を持つておきましょうとか、もっとはっきり言うと管理職の方には、今の共通認識はこうなっている、OSをアップデートしていただいて対応しましょう、という周知が必要です。もちろん、今まで皆さんがすごくタフな環境下でやってきたというのは重要であると思うのですが、過去の価値観に合わせた発言をしてしまうと問題になる、というようなOSアップデートやマナーの教育や周知をしていけたらよいかと思います。

#### ○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。

#### ○川田委員

ありがとうございます。

内容的には私も論点 15 に書いてあることが重要で、ハラスメント対策はハラスメントとして問題となる行為について、それがハラスメントとして問題になるということについて、関係当事者間で認識を共有し、何かあったときに相談できるような体制を整備していくということが大事です。既に対応を図る動きが一定程度進められてきているといえるテレワーク以外の一般的な場面でのセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントに関しても、当初問題とは思われていなかったものについて、労働法上は事業主の措置義務という枠組みの中で、問題のあるものについての認識を広めるとか、定着させるということが第一歩として進められてきたと思います。新しい類型であるテレワーク、特にICTを通じたコミュニケーションを図る場面では、また新しく問題になる類型が出てきているということだと思うので、そこを新しく共通の認識として対応を図ることが決定的に重要だと思います。

その上でその一端だと思うのですが、加害者、被害者が一対一の状況で問題が起きやすいということがある一方で、ICTでのコミュニケーション下でのハラスメントはデジタル的な証拠が残るような場面が今までにない形で表れてくるという点

も新しいのかと思い、そういった点も合わせてサービス規律や情報管理という観点から、留意しておく必要があるのかと思っています。

○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。

よろしければ、論点 16 から 18 のテレワーク環境の整備に関する論点でございますが、いかがでしょうか。

小田先生お願いします。

○小田委員

論点 16 に関して、手短にですが、好事例の共有は管理職の方にとって重要かと思いますが、この項目の中で挙がっていないものでいうと、マネジメント能力向上の中に含まれているのかもしれませんが、人事評価の関係などがテレワークの人とそうでない人の評価をどうするかという好事例の共有があると、管理職の方の悩みどころと、評価を受ける側が公平感を感じながら働けるかというところは、割と利用率に関係してくるところがあるかと思えますので、人事評価も加えていただくとよいのかと思いました。

○荒木座長

ありがとうございました。

風神先生お願いします。

○風神委員

私も管理者の研修などは非常に重要だと思います。テレワーク時の費用負担についてですけれども、民間ですとテレワークの費用負担をしてもらう場合には、代わりに通勤手当を支払われないということも聞きますので、国民の理解という点では、テレワークの費用を負担するのであるならば、通勤費をどうしているのかということと併せて明示していく必要があるかと思いました。

○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。

論点を区切って議論して参りましたけれども、全体を通じてさらにご指摘されたい点があれば伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

小豆川先生お願いします。

○小豆川委員

最後のテレワークに伴う費用負担について言い忘れましたので申し上げたいと思います。

基本的には通信機器や回線費用ですとか、水道光熱費や机、椅子などということと、勤務するに当たっては、色々な費用があるのですけれども、職員に過度に負担にならないような配慮が必要で、在宅勤務手当という形で定期的に 5000 円とか 1 万円を支給する企業もあれば、最初の段階でまとめて支給する企業もあります。今後有為な人材獲得のためには、そういう配慮をしていく必要があるのかと思います。

現在、基本的には在宅勤務を常態とするというような企業も出てきているのですが、例えばワーケーションですとか、転職なき移住のような形になっていった場合に、もちろん公務なので、ドラスティックに変わることはないかもしれませんが、色々場合分けをしながら、明確に整理を行っていくということが今後必要になってくるのではないかと思います。

あくまでも普及推進するに当たって、過度に職員に負担が掛からないような形での緻密な制度設計が必要になってくると思います。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。  
北島先生お願いします。

#### ○北島委員

全体に渡るところなのですが、今日お話を伺っていて、民間企業の事例やその問題を参考にしようという方向性もある一方で、公務員であるという特性も考えていかなければいけないというお話だったと思います。民間とどの部分を合わせて、公務員の特性をどのように配慮するかということとはまとめて議論する場があった方がよいと思いました。

#### ○荒木座長

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

ありがとうございます。

全体ではありませんが、ポイント二つについてコメントさせてください。

まず一つ目は、論点18について、二つ前に小豆川先生が、「戦略としてきちんと費用を支払う」というお話をされました。健康管理の観点から、在宅勤務に特化してですけれども、私が手元で行った調査や、各種日本国内の大規模な労働者対象調査のどちらでも、在宅勤務をする上で何が困るかということ、筋骨格系症状、肩こりや頭痛、腰痛が結構出やすいということが、自覚的な労働生産性にかなり影響してくるということが分かっています。そもそも労働生産性に影響するのは筋骨格系の症状と、メンタルヘルス不調と、ドライアイなどの目の症状はかなり大きく影響してくることが分かっているので、既存のチェックリスト等を用いて助言・指導をするということも重要だと思うのですが、もう一步踏み込んで、できれば在宅の勤務環境を整えるための費用負担があると、より労働生産性の寄与も見込めるのではないかと思います。

二点目が、特に皆さん異存はないということで端折られたと思うのですが、論点14のテレワーク職員のメンタルヘルスの中で、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という点に関して、コメントさせてください。ここで挙がっているものは全てそのとおりだと思います。加えて、私は、実際に大学や他の企業でもかなりオンライン面接対応をしておりそこで何が起こったかを情報提供いたします。オンライン面談を大々的に開始したコロナ禍当初の頃は、そもそもオンラインでのコミュニケーションに慣れておらず、お互

い表情を見せるために顔の筋肉が疲れるということがあったりしました。ただ、これに慣れてくると、気軽な、少しライトな面接に関しては、オンラインの方が双方ともにやりやすいということを実感しています。隙間時間で面談を設定できるので、特に長時間勤務者の医師面接は忙しい人に受けて欲しいのですけれど、忙しいがゆえに面接に来ることができないということもあったりするので、オンラインでできると、職員にとって面談が受けやすいというメリットがあるのではないかと思っています。もちろん、個室やボックスなどのプライバシーを確保できる環境を確保するという前提は必要です。

ただし、先ほど論点 10 で申し上げましたが、産業保健体制が脆弱なので、オンライン面談のニーズが増えた時に対応できるかという問題がありまして、そこは合わせて対応をしていく必要があるかと思っています。

#### ○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

最後の費用負担のところについて、支出の問題で難しいところもあるのかなと思いますし、実際テレワークの頻度がどれくらいかによってもその要否は変わってくるのかなという気はしています。

ただ、恒常的にかかる経費ではなくて、初期に必要なパソコン等の費用は必要ですし、可能であれば、例えば官署にかかってくる電話を在宅でも受けられるような仕組みが整えられれば、テレワークをしていない労働者の負担との均衡なども図りやすくなるかと思えますし、そういった辺りに関して予算をつけていただけるとよいのではないかという気はしています。

#### ○荒木座長

ありがとうございました。

それでは時間になりましたので、本日の研究会はこれまでとしたいと思います。

追加のご意見等がまだあろうかと思えますので、事務局にご提出いただきたいと考えております。

テレワークについては、本日の議論を踏まえつつ、事務局と相談しながら、最終報告の骨子案を作成して、前回のインターバルと同様に、来年の2月頃に研究会で議論したいと考えておりますが、そのようなスケジュールでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それではテレワークについては最終報告の骨子案を作成することとさせていただきます。

また、議事録につきましては、前回同様、議事録の公表については、最終報告後にまとめて行うということで、発言者の氏名を伏せて全体を要約した議事要旨を作成し、公表することとしたいと思います。こちらよろしいでしょうか。

ありがとうございました。

それでは、今回の議事要旨を公表することとし、議事録については最終報告後にまとめて公表ということにいたします。

事務局から連絡事項等があればお願いいたします。

○役田職員福祉課長

テレワークの骨子案につきましては座長のご指示のもと作業を進めて参ります。

本日の議事要旨と議事録につきましては、ただいま座長からお話がありましたとおり、対応させていただきます。追って皆様に内容のご確認をお願いさせていただきます。

また、本日の午後、本日の研究会の資料の内容につきまして報道各社に対してブリーフィングを行いますのでご承知おきください。

最後に次回の日程につきましてはすでにご案内差し上げておりますとおり、来年令和5年1月23日（月）10時から開催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、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、石崎委員はご欠席と伺っておりますけれども、ご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。以上でございます。

○荒木座長

何かご質問等ございますか。

それでは本日の研究会は以上といたします。

お忙しい中ご参加いただきましてどうもありがとうございました。

以 上