

「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」
第6回 議事要旨

- 1 日 時 平成20年2月19日（火）10時00分～12時00分
- 2 場 所 人事院第一特別会議室（6階）
- 3 出席委員（敬称略、座長以外は五十音順）
今野浩一郎(座長)、大武健一郎、北浦正行、木村忠正、小坂佳子、
小玉道雄、龍井葉二

4 議事の経過

第5回に引き続き、論点整理のための意見交換を行った。

5 議事の概要

【資料1について】

- 在宅勤務可能な業務を議論する場合は、各業務に関して実務的・限定的な議論をする方がよいのではないか。
- 最終目標として、ある程度まとまった期間、在宅勤務を普通にできるようにすることを掲げるべきだ。特に介護については、これからの超高齢社会では、自宅が普通の勤務場所で週1回程度出勤すればよいという勤務形態を認めなければ困るのではないか。
- 障害者雇用をみると、在宅勤務が普通であり、その中で週1回程度出勤するという勤務形態が重要視されている。加齢により体力が落ちていく問題にも対応した柔軟な勤務形態が必要とされているのではないか。
- 第2ステージは、試行期間として位置づけるのがよいだろう。その期間内は発生した問題を解消しつつ、運用の安定化を図ればよい。
- 自分の経験としては、第2ステージに当たる部分で、育児や介護のような事由に特化して在宅勤務を認め、次のステップでは対象事由の限定を除いて広く認めていったところ、周囲の理解が得られやすかった。
- 当局側が在宅勤務の対象となる業務を切り出すこととすると、職員にとっては、その他の業務では在宅勤務ができないのではないかというブレーキ要素になってしまうおそれがある。公務員の職務の範囲が不明瞭であるので、在宅勤務のためにはそれに相応しい業務を切り出す必要があるとされているが、一人一人の職務を明確にすることができれば、業務の切り出しを調整する必要はなくなるのではないか。

- 職場では、固定的な勤務時間管理をしているのに対し、在宅勤務にだけフレキシビリティの高い働き方を認めることは、職場勤務職員から理解を得られにくくなる恐れがある。職場の勤務時間管理をそのまま在宅でも適用するというやり方が現実的である。
- 在宅勤務実施可能な業務を切り出すことについて、当局側が一方的に提示するよりも、業務を行うチームの中で切り出しの可否、在宅可能な時間の単位、評価等について問題点をフィードバックできる労使間のプロジェクトチームのようなものを試行的に設けるべきではないか。
- 業務の切り出しについては、当局側からの一方通行ではなく、職員側からの提案などを考慮し、議論の上、最後の手続き的にお墨付きを当局側から与えるような構図もあり得るのではないか。
- 公務において、業務管理は当局側が行っているのが現状であり、職員にもその決定権があるとすることは、現状を前提から変えようとする事となり、直ちに行うには困難がある。
- 公務における現行のフレックスタイム制は、事前に勤務時間を設定し、変更を要する場合にもその都度当局側の許可が必要となる仕組みとのことだが、そのような制度はフレックスタイムとしては合理的ではないのではないか。
- 業務の都合や育児の事情に応じて、勤務時間を弾力的に設定できる仕組みは事前の承認を得ることを前提に、現在も公務において利用されている。職員にとっては、承認が事前かどうかにかかわらず、働きやすい仕組みであるという声が強い。
- 職場でも在宅勤務の場合と同じような勤務時間管理をできるようにすることを先に議論するのではなく、在宅勤務のための業務の切り出しの議論から、勤務時間管理の議論につなげていくことが適当だろう。
- 在宅勤務の際、情報通信機器を常時通信可能な状態にすれば、ある程度の勤務時間管理は可能なので、フレキシビリティの高い働き方でなくても在宅勤務を行うことはできる。
- 在宅勤務を導入する際、育児・介護という目的を持つ職員が、より柔軟な勤務形態を選択できるようにすることが、在宅勤務のやりやすさにつながるということは、これまでの研究会で共通の合意に至っていると思う。

- テレワークのために特別な仕組みを設けようとする周囲の職員が反感を抱く恐れがあり、情報機器など技術的なサポートを活用すれば自宅でも職場と同じような環境を作ることはできるので、現実の職場とテレワークをしている職員とを意識的に地続きで考えられるように、制度面及び技術面で考えることが適当だろう。
- 職務の切り出しの問題については、在宅勤務を任せられる職員が在宅勤務を希望する場合に、どういう職務が在宅勤務として可能なのか、適切なのか判断できる程度のものを示すことになるのではないか。
- 情報技術を利用してバーチャルオフィスを自宅に持っていくことを想定すると、勤務時間制度を変える必要はないが、一方、業務の切り出し可能な範囲内で在宅勤務をしようとする、現行制度では対応しきれないところがあるので、業務を切り出すプロセスを議論する必要がある。

【資料2について】

- 弾力化の議論には、勤務時間管理、場所、業務・裁量のフレキシビリティの3つの次元がある。時間の自由度が無く、場所も固定され、職務も決まっている状態から、例えば、フレックスタイム制は時間について流動性を持たせるものであるが、テレワークは時間、場所、裁量のすべての自由度を増さなければならぬという固定観念を持ちがちである。果たしてそうなのか。私たちがどこをターゲットにしようとしているのかは整理した方が良いと思う。
- 在宅で職場と同様の業務管理ができるかという議論がある。目の前にいないときに目の前にいるときと同じような業務管理ができるのかということだが、業務管理できるのであればテレワークできる。また、切り出し論とは、在宅で職場と同様の業務管理ができない業務が多いので、できる業務だけ切り出して在宅勤務を行うというものである。
- 第1ステージで、努力して業務を切り出して集めて在宅勤務を行い、第2ステージで、時間管理の面からも場所の面からも制度を変更せずに在宅勤務が可能な職務について行うということであり、しかし、第3ステージとして切り出しできないところまでやるべきなのか。現在切り出しができない業務を在宅勤務可能にすることは、介護などのニーズを踏まえて考える必要がある。第2ステージの今すぐ在宅勤務が可能な業務から始めるのではないか。
- 在宅勤務には高い行政遂行能力や自己管理が必要であると思われがちであるので、場所が離れていると時間管理が緩み、成果が上がらないから、成果が分かる業務のみ切り出すという議論になってしまう。現場ではチームで行われる業務が多いので、在宅勤務できるものが少なくなってしまう、実施が困難に

なる。インターネットの接続時間が管理できるならば、その範囲で勤務時間管理を緩和して、成果主義の業務管理を強めることで、切り出しできる業務が広がるのではないかと。

○ 一般職の職員の中で現場型の職員が占める割合は大きく、それらの職員の勤務形態の弾力化を図りたい。

○ 業務管理については、選択肢が3つあり、従来の制度のまま切り出しを行わずに在宅勤務を行うもの、従来の制度のままであるが切り出し可能な業務のみ在宅勤務を行うもの、成果主義などに制度を変更して切り出し可能な業務を増加させて在宅勤務を行うものである。

在宅勤務の対象者については、誰でも良いという選択肢と、自己管理能力のある者とするものがあり、これらとは関係なく、育児・介護を行う者とするものがある。

労働時間管理については、労働時間管理はそのままという考え方もある。問題になるのは、勤務時間中の育児・介護などの私的行為についてである。

○ 育児・介護は、短時間勤務やフレックスタイム制と在宅勤務を組み合わせることで、勤務時間が子供の保育のための時間と重ならないようにするのが最良である。育児については、子供の年齢等にもよるが、未就学の子供の場合はベビーシッターなどの保育の手だてを取って業務に専念できる環境をつくる方がよい。高学年の子供の場合は、子供の相手をする時間が職場で認められている私的行為の時間と変わらないのであれば認めることが考えられる。職場で許される範囲を超えて子供の世話をする場合は、短時間勤務制度の利用や半日・年次休暇の取得などによる。介護については、要介護度によって異なるが、他の制度との併用可能な環境と、勤務時間中に許される介護のための時間の目安が必要である。

○ 業務の切り出しとの関係では、育児・介護の必要がある職員を在宅勤務の対象者とすることをステップの1つとすると、在宅勤務可能な職種が限定され、その部署に異動させて対応することが考えられるが、それは本意でない職員もおり、育児・介護が長くなるほど、処遇の不平等の意識が芽生える。そのため、現段階では部署が限定されているが、将来はこうなるというものを示す必要がある。

○ 少子化の状況を改善するためには、子育てをする場合にも昇進に影響がなく、やりたい仕事をできることを示す必要があり、在宅勤務の目標を明確にすべきである。そうでなければ給与面等での処遇が難しい状況の中では、やりがいのある職場という点でしか優秀な人材を採用することができない。

- テレワークの場合に特別な勤務時間管理等を設けることによって、テレワークと職場勤務の差が職員への負担とならないように、在宅勤務以外にサテライト型や自宅近辺型を行うことも選択肢として残しておきたい。
- ホームヘルパーは、最初に勤務に就いたときが始業時刻、最後の勤務が終わったときが終業時刻とされる間断的な労働で、途中の労働していない時間は手待ち時間となっている。この時間には買い物など私的行為を行っている。在宅勤務中に私的行為を行うことは中断・逸脱であるから性格は違うが、実態は似ている。このような間断的な労働を正当化できないか。
- 私的行為に使う時間が定型化していれば、短時間勤務やフレックスタイム制を利用すればよい。定型化していない場合は、在宅勤務中に業務を中断して対応せねばならず、業務の遂行が困難になる。
- 在宅勤務で育児・介護に関わる時間を認めるなど、特殊な勤務時間制度を設けることは、職場で勤務する職員の理解が得られないのではないか。緊急事態の際には所属長に了解を得た上でその時間を取り、長時間に及ぶ場合にはその時間は非就労時間としての扱いをすることが限度ではないか。
- 裁量労働制の適用拡大や、休憩時間帯を職員の判断で随時設定できる制度などは、将来の課題としてはあり得るが、とりあえずは現在の勤務時間管理を前提として議論すべきである。
- 勤務時間管理については、私的行為も通常の職場で行われている私的行為の範囲内であったら認める、ということで良いのではないかと思う。緊急事態への対応は管理者に承認を得て行う。
- 在宅勤務と職場勤務で勤務時間管理に差を付けることは、差別に繋がるためよくない。したがって、勤務時間管理の弾力化は、在宅勤務についてだけでなく、全体の仕組みについて行うべきである。
- 在宅勤務の原則は、普通の職場と同じ労働時間管理とすべきで、在宅勤務のために一般の職員の勤務時間管理をもっと弾力化すべきとの提言を行うべきか。
- 在宅勤務の対象者は、自己管理能力があると認められる者となる。充分でないとされる者が希望する場合には、訓練や一定期間の指導を行うことなどをもって、それに代えるということにすれば、自己管理能力の有無を厳格に客観的に評価する必要はない。自己管理能力の条件を外すと怠惰な労働が生じる原因となるので、それを避ける意味で条件は崩せない。

- 自己管理能力は、潜在的なものというより職務との間において発現されるものであって、業務上必要とされる能力と考える方がよい。
- 在宅勤務制度は最終的にどこを目指すかについては、はっきり大きな目標を掲げるべきである。政府として少子化対策をしている以上は目標として踏まえておくべきで、介護についても厚生労働省が在宅介護を推進しており同様である。
- 最終目標としての第4ステージまでには、2つの変数がある。1つは、業務管理についてで、現在でも在宅勤務可能な業務を切り出すものと、業務管理を変えて成果主義を導入するなど職務を明確化して常態的に切り出せる状況をつくるものがある。もう1つの変数は、在宅勤務の期間についてで、常態的に週1日又は2日在宅勤務可能なものと、まとめて在宅勤務可能なものがある。これらは組み合わせであり、また、業務管理を変えて、週何日かを常態的に在宅勤務可能な第3ステージがある。
- 在宅勤務の対象者については、育児と介護だけでなく、なるべく多くの事由がある方がバランスがよい。育児・介護以外の理由でも使い得るというように抽象的でも示した方がよい。傷病後の療養のための在宅勤務の需要が非常に高いので、健康状況なども配慮できるように考えていく方が、ワーク・ライフ・バランスの時代としてはよい。
- 在宅勤務可能な職種、職場を限定されないように、幅広い職場・職種での在宅勤務がイメージできるようにすべきである。在宅勤務可能な部署に異動させ一部の部署でのみ在宅勤務を実施すると、小さくまとまってしまう可能性がある。どこの職場でも在宅勤務の検討は最低でもすべきである。
- 配置転換せざるを得ない場合も考えられ、配置転換を一切認めないのは現実的でない。しかし、それによって昇進・昇格ややりたい仕事から隔絶されるのは適当ではないので、将来的に弾力的な雇用形態が望ましいとして、全体の職場をそのように改善することが必要である旨を示すべきである。
- 在宅勤務可能な部署に配置転換することによって在宅勤務に対応していると、そこに対象者が集中してその部署が飽和状態となってしまうので、配置転換で対応をすることは望ましくないとする。
- あらゆる職務において在宅勤務の可能性を追求するという姿勢があれば、配置転換が必要なくなるので、その姿勢を示すことが必要である。

(文責：研究会事務局 速報のため事後修正の可能性あり。)