

## 在宅勤務時の業務遂行の管理、勤務時間制度面での対応について

在宅勤務時の業務遂行の管理、サービス規律の確保の在り方についてどのように考えるか。

- 在宅勤務については、従来の職場における勤務では想定されなかった、
  - ・ 管理者の現認による時間管理ができないこと
  - ・ 管理者が直接相対して、職務遂行状況の監督、業務の指示をすることができないこと
  - ・ 勤務時間と日常生活時間が混在する可能性が高い働き方であること

といった特徴があるが、この点を踏まえ、在宅勤務時の勤務時間管理・業務管理面でどのような対応が求められるか。

- ・ 在宅勤務は、一般に、職場で勤務する場合よりも、高い業務遂行能力や自己管理能力が必要（職員が自律的に職務を遂行し、サービス面でも自己規律を行うことが前提）。
- ・ むしろ、自立的な業務処理が可能な業務を切り出して実施すること、働いた時間ではなく仕事の成果に基づいた業務管理、評価に切り替えていくこと、過去の勤務実績等からサービス上の問題を起こさずに自律的に勤務できると認められる者に限って認めること、等を前提に考えるべきか。

- また、以下の点についてはどのように考えるか。
  - ・ 在宅勤務時の職務と私的行為との区分けに関するサービス規律の在り方をどのように考えるか。職場勤務においても、常識的な範囲内であれば実際上問題とされないもの（喫煙など）があるが、私生活を営む場である自宅で勤務をすることから在宅勤務時には日常的に想定されるような行為（例えば、在宅勤務時の仕事の合間に、帰宅した小学生の子どもに話しかけておやつを出すこと、など）については、サービス規律面でどのように考えるべきか。
  - ・ 職場勤務時と在宅勤務時とでサービス規律の在り方が異なるということはあるか。
  - ・ 民間企業においては、勤務時間中の職務と私的行為との区分けについて、一般に、どのように整理しているのか。また、職場勤務と職場外勤務時で、考え方が異なるということはあるか。

在宅勤務を念頭に置いた場合、今後、どのような方向での勤務時間制度面での対応が求められるか。

- 現在の公務における在宅勤務は試行的、部分的であることもあり、勤務時間管理は、通常の職場勤務時と同一の勤務時間制度を適用。

在宅勤務時に実施する業務内容については、実施頻度が週 1 回程度とそれほど多くないこともあって、在宅勤務を行う者が自らの業務から在宅勤務に適した業務を切り出し、かつ、管理者があらかじめ業務内容を指示することにより、実際上行われている。また、在宅勤務者は在宅勤務時の業務の進捗状況についてメールや電話を活用して職務遂行状況を管理者に報告し、管理者はこれに対して必要に応じ指示をするという形で、業務遂行の管理が行われるのが一般的。

- テレワークは、「従来の定まった場所で定められた時間働くという考え方から離れて、効率や成果が最も高まるような場所と時間を選択して、ITを活用して仕事をすること」であり、その性質上、場所の自由度を高めるだけでなく、時間の面での柔軟性を高めるという方向性を内在する。
- 在宅勤務も念頭に置いた勤務時間制度面の対応として、大まかに以下の 3 つの方向があり得るが、どのように考えるか。
  - ① 通常の勤務時間制度を前提に在宅勤務時における特例的制度を導入（労働基準法第 38 条の 2 の「事業場外労働のみなし労働時間制」のような特例的制度の導入 ほか）
  - ② 新たなフレックスタイム制を導入し、在宅勤務対象者にも適用
  - ③ 時間管理をしない裁量的な勤務時間制度の導入

成果の管理がどのように行われるようになるか、ということとの関係もある。

- また、公務では、集団としての成果・規律を重視する伝統的な組織観・仕事観に基づいた働き方・マネジメントを行っているところがほとんどであるため、個人に時間管理をまかせる方向での見直しはなじまないのではないかと、組織のマネジメントや秩序維持の観点から慎重に対処すべきではないかとの意見もある。このような意見や、今後の公務組織の在り方、公務の特殊性を踏まえた場合、上記のような柔軟な勤務時間制度の導入は適切といえるか。

- さらに、在宅勤務時は、軽い気持ちで勤務時間外に業務を行うことが起こりやすいと言われるが、超過勤務の抑制のためにどのような措置が求められるか。

育児、介護目的の在宅勤務に特化して勤務時間制度面での対応をすることは必要か。自宅に子どもや要介護者を置いて育児又は介護しつつ職務に専念するようなことがどこまで現実に可能か。

- 育児や介護は、職員がライフステージに応じた柔軟な働き方を必要とする重大な事情の一つ。在宅勤務を活用して育児や介護をしたいという職員のニーズはあると考えられる。
- 育児や介護については、短時間勤務や休業制度など、別の制度上の手当もなされているとともに、育児や介護をしながら在宅勤務をして十分に職務を遂行できるのかという問題がある。(今までの研究会における議論でも、育児をしながら仕事をするというのは現実的ではない、保育園に預けるなど別途保育の手立てが必要との意見も出されているところ)

子どもが小学生になっている場合など日常的には手がかからなくなっている場合や、軽い介護の場合など、育児・介護であってもそれに専念する必要がないときは、在宅勤務者以外に子どもや要介護者の世話をする人がいなくても、在宅で職務を遂行できる場合もあるのではないか。

- 以上のような点を踏まえ、育児、介護目的の在宅勤務に特化した勤務時間制度面での対応をすることについて、どのように考えるか。

(研究会における委員の主な意見)

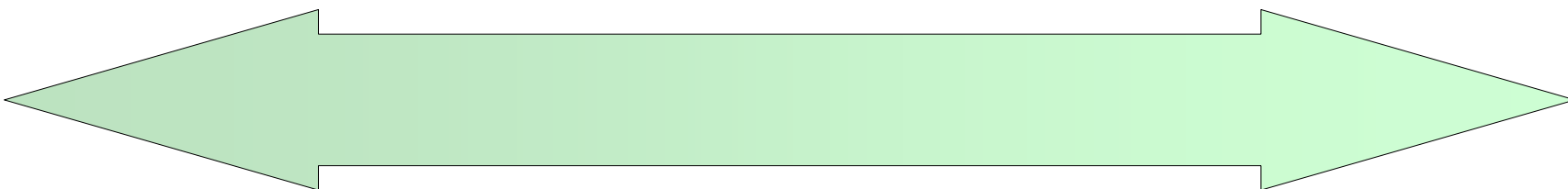
- 育児や介護をしながら在宅勤務をしたいというニーズは強く、テレワークが非常に重要
- ニーズがあるかどうか第一であり、育児介護に限定する必要はないのではないか。
- 育児介護については、在宅勤務よりも短時間勤務の方がニーズが大きいのではないか。
- 育児・介護から入るのであれば相当進んだ制度をもってきて、民間をリードしていくのだというメッセージを打ち出さないと、何をいまさらということになってしまうのではないか。
- 育児をしながら仕事をするというのは現実的ではない。保育園に預けるなど、別途、保育の手立てが必要。
- ワークライフバランスのためのテレワークという観点からは現状の施策でも有効であると思うが、育児や介護の両立という観点から考えると、

保育園への送迎が難しい方や延長保育をしてもらっている状況の方が利用する場合は、勤務時間をある程度柔軟にしないと使い勝手は良くないのではないかと。

# 勤務時間制度と時間管理の自由度(イメージ)

時間管理の自由度 小

時間管理の自由度 大



一般の勤務時間制度  
(勤務時間帯を事前に固定)

※事業場外労働みなし労働時間制  
(事業場外で業務に従事するため労働時間が算定しがたい場合に適用可。時間管理の自由度を高めるためのものというよりは、管理者の現認による労働時間管理ができない事業場外労働について、その特性を踏まえた労働時間算定の特例を定めたもの)

フレックスタイム制(公務)  
(一定基準内で、職員の申告に基づき、事前に勤務時間を割り振り)

フレックスタイム制(民間)  
(一定基準内で、労働者が始業・終業時刻を決定)

裁量労働制  
(時間配分は労働者・職員が決定)