

「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～最終報告骨子（案）」に関する意見

2023年3月2日
公務員労働組合連絡会

標記について、以下の通り当組織としての意見を申し上げます。

<総論>

1. 全体として、各課題について懸念や問題点も含めて網羅的に検討されており、かつまた拙速な制度導入等を避けるよう配慮されているものと考えます。
 2. ただし、
 - ①国家公務員全体のうち、本府省に勤務する職員は18%強に過ぎず（令和4年国家公務員給与等実態調査）、多くの国家公務員は、地方支分部局等に勤務しているのが実態である。この場合、出先機関を始め、配置された職員が少ない等の理由により、そもそも「柔軟な働き方」を導入・推進することが困難な職場・職種が少ないことに留意すべきと考える。また、地方支分部局や交代制勤務職場では、やむを得ない理由により勤務時間管理システムの導入を果たしていない職場もあり、その対応のあり方なども留意が必要である。
 - ②「特定の場所で勤務する必要がある職務」「対面で行うことが必須である職務」「特定の機器を操作する必要がある職務」「24時間365日誰かが任務に就く必要がある職務」等も多く、これらは、「働く場所」「働く時間」を自ずと制約するという認識が必要であると考えます。
 - ③我々の組合員意識調査では、この間、「職場の要員不足」が組合員の最も大きな「不満」項目となっている状態が続いている。また、多くの組合員から柔軟な働き方を拡充するにあたっての課題（前提）として挙げられているのが、「超勤の縮減」と並んで「人員の確保」となっている。この間、大規模災害が毎年頻発し、またパンデミックなども起きている中で、行政需要は確実に増しており、平時からこれらにも対応できる、余裕ある職場環境・人員の確保が必要であると考えます。
 - ④国において何らかの法や規則の改正あるいは新たな制度の導入が行われれば、地方公務員あるいは独立行政法人、政府関係法人など数多くの各種法人にも強い影響を持つことに留意が必要である。
- 研究会においては、最終報告のVI.にあるとおり、国家公務員の勤務条件や勤務環境改善、円滑な公務運営の確保、現場の管理者・事務担当者の過度な負担増の回避等の観点から、各府省や職員団体等からの御意見も踏まえて、施策の実行可能性を念頭に置きながら議論がなされてきました。今後、人事院として、最終報告を踏まえ、各府省や職員団体の御意見を伺いつつ、検討を進めてまいります。
- なお、最終報告のVI.では、人員体制の確保に取り組む必要があることや、一般職国家公務員以外の公務員については必要に応じて別途の検討がなされる必要があることも述べられています。

<各論>

1. 「勤務間インターバル」については、

- ①この間我々も制度の導入を求め、その際にはEUの「労働時間指令」などを参考にすべき、としてきており、今回の報告において、これらについて前向きな見解が示されたことは評価したい。
- ②国家公務員の長時間労働問題の大きな要因として、「他律部署」あるいは「特例業務」の問題があり、これらについて、各府省庁の実態をまず人事院が把握すべきこと、その上で指導を行うべきこと、を求めてきたが、その点について言及されたことは評価したい。今後、「勤務間インターバル」の導入の如何に関わらず、人事院として積極的な対応を求めておきたい。
- 昨年の勧告時報告でも言及したとおり、勤務時間調査・指導室の調査や制度の運用状況の聴取の機会などを通じて、引き続き各府省における超過勤務の上限に関する制度の運用状況を把握した上で、他律部署の範囲について業務の実態に即して課室よりも細かく指定するよう指導を行うとともに、特例業務の範囲が必要最小限となるよう指導を行ってまいります。

2. 「テレワーク」については、

- ①「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することが適当」とされているが、「実質的な強要」や「実態と乖離した数値目標」などを推進・導入することのないよう要請したい。
- ②研究会あるいは人事院の所掌とは異なると認識するものの、「自宅を働く場所とする」ことに付随して、公務員宿舎のリノベーション等の課題があるものと認識する。この点についても、十分検討・推進されるべきものとする。
- ③「テレワークに伴う費用負担」について、今回の報告では、「国による費用負担がなされることで、公務におけるテレワークが一層推進され、公務能率の向上や有為な人材の確保に資することが期待されることから、検討を進めることが適当」との表現にとどまっているが、基本的な方向性は是としたい。その上で、今後人事院において、「在宅勤務手当」の措置に向けて更なる検討が行われるものと認識しているが、報告書記載の通り、通勤手当の在り方、必要となる機器の貸与等の環境整備、あるいは事務処理の問題なども容易に想定されるため、我々とも十分な協議の上、進めるよう求めておきたい。
- 最終報告のIV. 1. においては、職員の希望に応じてテレワークを活用した働き方が可能となるようにすることが基本的な方向とされています。IV. 3. において、通常時及び緊急時のテレワークの実施に関する統一的な基準を人事院及び内閣人事局が指針・ガイドラインの形で各府省に示し、テレワークの適正かつ公平な運用を確保することが適当とされていることを踏まえ、今後、具体的な検討を進めていくに当たっては、各府省や職員団体の御意見を伺いつつ、調整を行ってまいります。

また、費用負担に係る具体的な措置については、各府省及び職員団体の御意見をお伺いしつつ、検討を進めてまいります。

なお、公務員宿舎のリノベーションについては、財務省において、「今後の国有財産の管理処分のある方について」（令和元年6月財政制度等審議会答申）及び「行政財産の未来像研究会報告書」（令和3年11月）を踏まえた対応がなされているものと承知しています（財政制度等審議会第53回国有財産分科会資料3参照）。

3. 「より柔軟な働き方」については、

- ①「申告割振制によらないフレックスタイム制」に関連して、我々が昨年行った調査では、そ

もそも現行のフレックスタイム制自体に対する職員の理解が十分ではない現状が明らかになっていることを注意喚起したい。その上でさらに、研究会「中間報告」に基づく本年4月からのさらなる柔軟化が始動する中で、勤務時間管理システム上の対応が間に合うのか、といった問題も各府省の事務部門から指摘されていることにも鑑みれば、一層の混乱も想定し得ると考える。まずは、これらの課題を克服した上で、フレックスタイム制そのものの定着度合いや運用の状況を見極めることが肝要であると考えます。

- ②「選択的週休3日」について、一般の職員についても、「フレックスタイム制の活用により、土日の他に勤務時間を割り振らない日を設けることが適当」と明記されており、十分に検討に値するものと考えますが、上記①で指摘した点が前提になるものと考えます。また、「勤務時間の総量を短縮して週休3日を実現する手法」について、常勤職員と同等の職務に就いている非常勤職員が増加していること、定年の段階的引上げが進み高齢層の職員が増加すること、人材確保のために公務労働の新たなあり方を検討する必要があること等からすれば、十分に検討に値するものと考えます。記載の通り、常勤職員の概念や定員管理のあり方にも関わる問題であり、今後多角的に議論されるべきと考えます。
- ③「非常勤職員のフレックスタイム制」について、フルタイムの期間業務職員に限定されているが、1日の勤務時間の上限の考え方を改めることが適当と明記されたことは、均等待遇を求めてきた立場から評価したい。実現に向けて実務を進めるとともに、今後さらに、その他の非常勤職員についても適宜検証を行うことを求めたい。
- ④「その他の働き方の柔軟化」については、「現状と課題」に記載の通り、我々の構成組織も含めて、夏季に繁忙期を迎える職場などを中心に改善要望が多い課題である。そのため、記載の通り、夏季休暇の使用期間の拡大や年次休暇の15分単位での使用等について、極力早い実現を求めたい。

→ フレックスタイム制については、本年4月から柔軟化されることから、職員に対する周知を行うとともに、各府省において円滑な運用がなされるよう支援・指導を行ってまいります。また、勤務時間管理のシステム化については、最終報告のⅣ. 10. の記載を踏まえ、人事院として、内閣人事局やデジタル庁と連携しながら、必要な取組を進めてまいります。

短時間勤務の在り方については、最終報告のⅢ. 2. (3)において、今後、人事院を含め関係機関の間で必要な検討がなされるべきとされたことを踏まえ、必要な対応を行ってまいります。

非常勤職員のフレックスタイム制について、パートタイム勤務職員の勤務時間は、各省各庁の長が1週間当たり38時間45分の4分の3を超えない範囲内で任意に定めることとされていることから、現行制度においても、業務の性質等に応じてフレックスタイム制と同様の勤務時間の定め方をすることが可能です。このため、最終報告骨子案の「パートタイム勤務職員については、フレックスタイム制はなじまないと考えられる」との記載は削除されました。

夏季休暇の使用可能期間の拡大や年次休暇の15分単位での使用については、最終報告を踏まえ、各府省や職員団体の御意見を伺いつつ、検討を行ってまいります。

以上