

公務員人事管理に関する報告【抄】

(平成29年8月8日)

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

国家公務員における長時間労働の是正については、従来から重要課題の一つとして政府全体で連携しつつ取り組んできた。民間企業の長時間労働の是正については、本年3月に決定された「働き方改革実行計画」（働き方改革実現会議決定）に基づき、時間外労働の上限規制を始めとする労働制度の抜本改革が行われようとしている。また、既に、業務改革や深夜勤務の禁止等の取組を行う民間企業も見られる。公務においても、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立に加え、魅力ある公務職場の実現のため、長時間労働の是正の重要性はかつてなく高まっており、従前の取組にとどまらない、より実効性ある取組を推進していくことが強く求められている。

本院は、昨年 の 勧告時、超過勤務の縮減のための具体的な方策の一つとして、現場の管理職員による超過勤務予定の事前確認等が有効である旨を報告した。

その後、同年9月には、事前確認等を行うことについて各府省による申合せがなされ、多くの職場において、実際に事前確認等の取組が始まっている。事前報告等に手間がかかる、根本的な縮減にはつながらないとの意見も一部にあるが、管理職員が、各課室などの職場において、事前確認等を含め、部下職員の業務管理、進行管理等のマネジメントを適正に行うことは、効果的・能率的な業務運営の基礎となるものであり、まずは、こうした取組を徹底し各課室などの職場におけるマネジメントの強化を図る必要がある。

さらに、長時間労働の是正のためには、各職場におけるマネジメントの強化と併せて、府省の組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことも不可欠である。そのためには、本院が昨年報告したとおり、府省のトップが強い取組姿勢を持つことが重要であり、府省のトップが先頭に立って、業務の取捨選択や優先順位の明確化、業務プロセスの改善、人員配置の最適化など、積極的に一層の業務改革に取り組む必要がある。その際、各府省において、どのような要因によりどの程度の超過勤務が実態として発生しているか整理・分析を行い、これを府省全体で共有することが有効である。

本院としても、各府省の取組を促し、その状況の把握に努めるとともに、官民の参考事例等を収集・提供すること等により、各府省における長時間労働の是正のための取組に積極的に協力し、これを支援していく。

また、国会関係業務など府省単独では対応が困難な業務合理化については、関係各方面の理解と協力を求め、政府全体として取組を進める必要がある。

これらのマネジメント強化、業務合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある。

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

「働き方改革実行計画」を受け、本年6月には、厚生労働省労働政策審議会において、労使協定でも上回るできない時間外労働の上限規制等を含めた関連法整備について、建議がなされた。今後、早期に関連法案が国会に提出されるものと見込まれている。

公務の分野においては、超過勤務は、適切な公務運営を確保するため臨時又は緊急の必要が存する場合に命じられて行うものとされており、民間における時間外労働と枠組みは異なっている。

しかしながら、公務においても、職員の健康保持や人材確保の観点等から長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、本院としては、今後、(1)に挙げる長時間労働の是正に向けた各府省の取組や、上限規制に係る民間労働法制に関する議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見も聴きながら、どのような実効性ある措置を講ずるか、検討を進めていく。

また、長時間労働の是正に向けた取組・検討と併せて、職員の健康保持のため、長時間超過勤務をせざるを得ない職員への配慮を行うことは特に重要である。従来より、超過勤務の多い職員から申出があった場合には、医師による面接指導を行うこととされており、本年6月からは、超過勤務が月100時間を超えた職員の情報を健康管理医に提供することを義務付けたところであるが、民間労働法制の動向等も踏まえ、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置について検討を行う。職員の健康保持等の観点からは、超過勤務手当が支給されない管理職員も含めて、適切な方法により職員の勤務実態を把握し、措置することが重要である。勤務間インターバル制についても、民間における導入状況等を注視していく。