

(第一類 第一號)

衆議院 内閣委員会 議録 第二号

(七四)

平成三年十一月十六日(月曜日)

午前九時三十分開議

出席委員

委員長 桜井 新君

理事 浅野 勝人君

理事 井上 喜一君

理事 片岡 武司君

理事 上田 卓三君

理事 田口 健二君

理事 山田 英介君

理事 大塚 雄司君

理事 佐田玄一郎君

理事 鈴木 俊一君

理事 高鳥 修君

理事 吹田 悅君

理事 渡瀬 恵明君

理事 池田 元久君

理事 北川 昌典君

理事 山元 勉君

理事 竹内 勝彦君

理事 和田 一仁君

理事 加藤 紘一君

理事 岩崎 純三君

理事 寺下 創平君

理事 佐田玄一郎君

理事 高鳥 修君

理事 佐田玄一郎君

理事 鈴木 俊一君

理事 増子 輝彦君

理事 大島 満君

理事 小山 弘彦君

理事 山田 鑒司君

理事 増島 俊之君

人事院総裁 弥富啓之助君

人事院事務総局 森園 幸男君

人事院事務局長官房 大島 満君

人事院事務局長官房 小山 弘彦君

人事院事務局長官房 山田 鑒司君

人事院事務局長官房 増島 俊之君

給与局長官房 村田 直昭君

防衛厅人事局長 坪井 龍文君

防衛施設厅建設 部長 新井 弘文君

防衛施設厅労務 部長 萩野 貴一君

厚生省保健医療 局長 坪井 龍文君

厚生省保健医療 局長 寺松 尚君

厚生省保健医療 局長 尚君

提出第一一號)

義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律を廃止する法律案(内閣提出第一二號)

青少年健全育成のためのコミック雑誌等有害図書に対する法的規制に関する請願(御法川英文君紹介)

青少年健全育成のためのコミック雑誌等有害図書に対する法的規制に関する請願(小澤克介君紹介)

青少年健全育成のためのコミック雑誌等有害図書に対する法的規制に関する請願(石橋一弥君紹介)

元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請願(浅野勝人君紹介)(第六七一號)

同(御法川英文君紹介)(第六七二號)

同月三日
青少年健全育成のためのコミック雑誌等有害図書に対する法的規制に関する請願(石橋一弥君紹介)

同(中山太郎君紹介)(第八八九〇號)

同(山口俊一君紹介)(第七七七號)

同(左藤恵君紹介)(第八八九號)

同(三浦久君紹介)(第七七六號)

同(上田卓三君紹介)(第七七五號)

同(高鳥修君紹介)(第一〇七五號)

同(岸田文武君紹介)(第一〇七六號)

同(大塚雄司君紹介)(第一〇七七號)

同(栗原祐幸君紹介)(第一〇七八號)

元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請願(坂本三十次君紹介)(第五一三號)

青少年健全育成のためのコミック雑誌等有害図書に対する法的規制に関する請願(坂本三十次君紹介)(第五一四號)

青少年健全育成のためのコミック雑誌等有害図書に対する法的規制に関する請願(細田博之君紹介)(第六一三號)

青少年健全育成のためのコミック雑誌等有害図書に対する法的規制に関する請願(細田博之君紹介)(第六七三號)

青少年健全育成のためのコミック雑誌等有害図書に対する法的規制に関する請願(細田博之君紹介)(第六七四號)

旧満洲航空株式会社職員を恩給法令に外国特殊機関職員として追加規定に関する請願外十三件(大塚雄司君紹介)(第一〇七七號)

元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請願(山田英介君紹介)(第一〇七九號)

元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請願(田口健一君紹介)(第一一二五七號)

青少年健全育成のためのコミック雑誌等有害図書に対する法的規制に関する請願(久野統一郎君紹介)(第一一四〇九號)

は本委員会に付託された。

十一月五日

人事院勧告早期完全実施に関する陳情書外七件

(岩手県) (市) 市福岡字川又四七二戸市議会内小保内敏夫外十七名(第一号)

部落開放基本法の制定等同和対策に関する陳情書外十六件(兵庫県佐用郡佐用町佐用二六一)

の一佐用町議会内金高明志外三十名(第二号)

青少年向け有害図書等追放対策の強化に関する陳情書外三件(大津市御陵町三の大津市議会内細川源太郎外十名)(第三号)

日の丸の起源と形に関する陳情書(東京都太田区山王三の九の一川口福蔵)(第四号)

は本委員会に参考送付された。

本日の会議に付した案件

一般職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第六号)

特別職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第七号)

防衛庁の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第八号)

国家公務員の育児休業等に関する法律案(内閣提出第一号)

義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律を廃止する法律案(内閣提出第一号)

防衛庁の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第六号)

特別職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第七号)

防衛庁の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第八号)

国家公務員の育児休業等に関する法律案(内閣提出第一号)

義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律を廃止する法律案(内閣提出第一号)

一般職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第六号)

特別職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第七号)

防衛庁の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第八号)

国家公務員の育児休業等に関する法律案(内閣提出第一号)

義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律を廃止する法律案(内閣提出第一号)

一般職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第六号)

特別職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第七号)

防衛庁の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第八号)

国家公務員の育児休業等に関する法律案(内閣提出第一号)

義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律を廃止する法律案(内閣提出第一号)

一般職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第六号)

特別職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第七号)

防衛庁の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第八号)

国家公務員の育児休業等に関する法律案(内閣提出第一号)

義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律を廃止する法律案(内閣提出第一号)

する法律を廃止する法律案の各案を議題といたします。順次趣旨の説明を求めます。若崎総務庁長官。

一般職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案

特別職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案

国家公務員の育児休業等に関する法律案

義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律を廃止する法律案

〔本号末尾に掲載〕

する法律を廃止することいたしております。また、医療職俸給表(月)に七級を新設することいたしております。

順次趣旨の説明を求めます。若崎総務庁長官。

一般職の職員の給与改定にあわせて、特別職の職員の給与について所要の改定を行おうとするもの

との調整措置を廃止することいたしております。

第三に、扶養手当について、配偶者以外の扶養親族に係る支給月額を二十七万六千円に引き上げること等いたしております。

第四に、通勤手当について、交通機関を利用す

る職員に対する全額支給の限度額を、月額四万円に引き上げる等の措置を講ずるとともに、指定職俸給表の適用を受ける職員にも通勤手当を支給することとしたしております。

第五に、宿直手当について、所要の改善を図ることといたしております。

第六に、管理職員特別勤務手当を設け、俸給の特別調整額の支給される職員のうち管理監督の複雑等の度の高い職員及び指定職俸給表の適用を受ける職員が、臨時または緊急の必要等により休日等に勤務した場合には、所定の額の手当を支給することとしたとしております。

また、超過勤務手当を支給しない職員を、俸給の特別調整額の支給される職員から管理職員特別勤務手当の支給される職員に改めることとしたとしております。

第六に、管理職員特別勤務手当を設け、俸給の特別調整額の支給される職員から管理職員特別勤務手当の支給される職員に改めることとしたとしております。

第七に、期末手当について、十二月における支給割合を百分の一百十に引き上げることとしたとしております。

第八に、非常勤の委員、顧問、参与等に支給する手当について、限度額を日額三万二千七百円に引き上げることとしたとしております。

以上のはか、施行期日、適用日、この法律の施行に関し必要な経過措置等について規定することとしたとしております。

第一に、俸給表のすべての俸給月額を、人事院

勧告どおり引き上げることいたしております。また、医療職俸給表(月)に七級を新設することいたしております。

第二に、初任給調整手当について、医師等に対する支給月額の限度額を二十七万六千円に引き上げること等いたしております。

第三に、扶養手当について、配偶者以外の扶養親族に係る支給月額を二十七万六千円に引き上げること等いたしております。

第四に、通勤手当について、交通機関を利用す

る職員に対する全額支給の限度額を、月額四万円に引き上げる等の措置を講ずるとともに、指定職俸給表の適用を受ける職員にも通勤手当を支給することとしたとしております。

第五に、宿直手当について、所要の改善を図ることといたしております。

第六に、常勤及び非常勤の委員の手当の改定に準じ、引き上げることとしたとしております。

第七に、特別職の職員につきましても、国會議員から任命された者等を除き、一般職の職員の例により通勤手当を支給することとしたとしております。

第八に、以上のはか、施行期日、適用日等について規定することとしたとしております。

第九に、国家公務員の育児休業等に関する法律案について御説明申し上げます。

本年四月一日、人事院から国家公務員法第二十一条の規定に基づき、一般職の国家公務員の育児休業等に関する法律の制定についての意見の申し出が行われました。この人事院の意見の申し出を踏まえ、一般職の国家公務員について育児休業制度及び一日の勤務時間の一部について勤務しないことを内容とする部分休業制度を設けるとともに、防衛庁の職員について同様の措置を講ずることとした次第であることを御説明申し上げます。

第一は、この法律の目的であります。

この法律は、育児休業等に関する制度を設けて

し、もってその福祉を増進するとともに、公務の

円滑な運営に資することを目的とするものであります。

第二は、育児休業の承認に関する事項であります。

職員は、任命権者の承認を受けて、その一歳に満たない子の養育のため、子が一歳に達する日まで、育児休業をすることができる」といたしてあります。この場合において、育児休業の承認を受ける職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、その承認を請求するものとし、任命権者は、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難な場合を除き、育児休業を承認しなければならないことといたしております。

第三は、育児休業の効果であります。

育児休業をしている職員は、職員としての身分は保有するが、職務に従事しないこととし、また、育児休業をしている期間については、給与を支給しないことといたしております。

第四は、育児休業に伴う臨時の任用であります。

任命権者は、育児休業の承認の請求に係る期間について職員の配置がえその他の方法によって当該請求をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、臨時の任用を行うものといたしております。

第五は、職務復帰後における給与等の取り扱いであります。

育児休業をした職員が職務に復帰した場合は、育児休業をした期間の二分の一に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、俸給月額の調整等を行うことができることとし、また、退職手当の支給に係る在職期間については、育児休業をした期間の二分の一に相当する期間を在職期間に通算することといたしております。

第六は、部分休業についてであります。

各庁の長は、職員が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員

がその一歳に満たない子を養育するため一日の勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができます。

第七に、職員は、育児休業または部分休業を理由として不利益な取り扱いを受けないことといたしてあります。

第八に、女子教育職員、看護婦、保母等の職員については、義務教育諸学校等における教育及び医療施設、社会福祉施設等における業務の円滑な実施の確保するため、当分の間、育児休業給付を支給することといたしております。

第九に、防衛庁の職員については、以上の措置に関する規定を準用することとしております。

また、この法律は、平成四年四月一日から施行することといたしております。

引き続きまして、義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律を廃止する法律案について御説明申し上げます。

女子の教育職員、看護婦、保母等の特定職種の公務員には、現在、義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律、以下女子教育職員等育児休業法と称します。により、育児休業が認められているところでございますが、これらの職員をも含めた国家公務員及び地方公務員について、育児休業制度を設けるため、今般、国家公務員の育児休業等に関する法律案及び地方公務員の育児休業等に関する法律案を提案いたしているところであり、これに伴い、現行の女子教育職員等育児休業法を廃止することとし、この法律案を提出することとした次第であります。

次に、この法律案の内容について、その概要を御説明申し上げます。

この法律案は、このたび提出されました一般職

の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案に準じまして防衛庁職員の給与の改定等を行ふものであります。

防衛庁職員の給与の改定等につきましては、参考官等及び自衛官の俸給並びに防衛大学校及び防衛医科大学校の学生の学生手当を一般職の職員の給与改定の例に準じて改定し、あわせて當外手当について改定するほか、一般職におけると同様、新たに管理職員特別勤務手当を設けること等とし

てあります。法を廃止するとともに、関係法律について同法の廃止に伴う所要の改正を行ふものであります。施行期日は平成四年四月一日といたしております。

以上が、これらの法案の提案理由及びその内容の概要であります。

何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御賛同あらんことをお願い申し上げます。

○桜井委員長 次に、宮下防衛庁長官。

○宮下国務大臣 法律案の趣旨を御説明申し上げます前に、一言ございさつを申し上げます。

私は、国際情勢が激動しておるこの時期に我が國の防衛という国家存立の基本にかかわる崇高な任務に携わることになりました。皆様の御支援と御協力をいただきながら、全身全霊を傾けてまいり所存でございますので、どうぞよろしく御指導、御鞭撻のほどをお願い申し上げます。

○桜井委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。山元勉君。

○山元委員 おはようございます。社会党の山元明は終わりました。

以上のほか、附則におきまして、施行期日、適用日、俸給表の改定に伴う所要の切りかえ措置等について規定いたしております。

なお、事務官等の俸給、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当、扶養手当、通勤手当等についての改正によって、同様の改定が防衛庁職員についても行われることとなります。

以上が、この法律案の提案理由及びその内容の概要であります。

何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御賛同あらんことをお願い申し上げます。

○桜井委員長 次に、宮下防衛庁長官。

○宮下国務大臣 法律案の趣旨を御説明申し上げます前に、一言ございさつを申し上げます。

私は、国際情勢が激動しておるこの時期に我が國の防衛という国家存立の基本にかかわる崇高な任務に携わることになりました。皆様の御支援と御協力をいただきながら、全身全霊を傾けてまいり所存でございますので、どうぞよろしく御指導、御鞭撻のほどをお願い申し上げます。

○桜井委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。山元勉君。

○山元委員 おはようございます。社会党の山元明は終わりました。

月以上、今経過をしているわけです。今まで政府

卷之三

ていく、そういう混乱が若干あつたとしても、二

御理解いただきたいと思います。

せんけれども、人勧を尊重して早期に完全に実施せんとい、こう、からこそ述べておきたい。

○山元委員 全然違う。官房長官に私はお尋ねしているのですけれども、今の答弁でいうと、閣議決定から後三、四週間かかる。これは理解でき主

の十九日まで延はされるという理由にはならぬと、いうふうに思うのです。これはやはり政府の、国会の駆け引きに使われたとしかどうしても思えなつます。この段落、略、月刊

○山元委員 大蔵省の財政見通しは十月の上旬に提出するわけですから、少なくとも、遅くとも十月の中には閣議決定ができるものだというふうに私どもは思つてゐる。

海部前総理も、本会議でこのことについては明確に答弁をされているわけです。例を挙げればそういうことは具体的にきりがございませんけれども、八月のこの内閣委員会でも総務長官も繰り返しておっしゃいました。さらには与野党の、政府も入った合意の中で、今申し上げましたような早期に完全に実施をするという約束をしておられるわけです。けれども、ことし十一月の十九日まで閣議決定が延ばされてしまった。このことは、公務員の賃金決定の望ましいルールづくりというところから大変好ましいことではありませんし、労使の信頼関係を損うことおびただしいというふうに思ひます。

す。違うんです。その閣議決定がいかにもざるざると毎年おくれてきて、ことしは去年よりもなおな一日もおくれてしまつた閣議決定のおくれを尋ねているわけです。その理由についてお聞かせいたい。だきたい。

○加藤国務大臣 確かに本年度の閣議での方針決定は十一月十九日ということになりました、昨年度がたしか十一月九日か十日でございましたから約十日ほどおくれております。そして、過去数年の中では一番おそくなつたケースだと思つております。

この点については、人勧制度というものが公務員の争議権の代償措置であるという面から見てお聞きの争議権の代償措置であるという面から見てお

はそのことは言えるわけです。のことについて
は先ほど申し上げましたように、公務員が大変
な不信を持つことになってしまったわけです。政府の
専権事項であるということをしっかりとわきま
えていただいて、公務員が安心して職務に専念で
きるようなそういう決定を早期に行う必要があつ
たわけです。その点、財政事情の理由にはならない
いということについて、官房長官、あえてもう一
回明確な答弁をいただきたいと思うのです。今ま
で財政事情というのは理由にならないということ
は明確になつておるわけですから。
○加藤国務大臣 その辺はいろいろ御議論もある
とかうかと存じます。もちろんこととは、仮は今言質

ておきたいと思います。次の問題ですけれども、人勧を尊重して早期実施というのことを繰り返しておっしゃった。そのことは間違いない、争議権の代償措置でもある、こういうふうにおっしゃっているわけですが、来年度通常国会が一月になります。そのことについて私どもは大変不安を持っているわけですけれども、八月に勧告が行われた後通常国会まで何時国会がない場合、早期実施ということで幾ら努力をしてあるいは理解をしていても物理的にできないということになります。したがいまして、こういうふうにどんどんどんどんとおくれて

○岩崎国務大臣 今委員御指摘のとおり八月七日
に人事院の勧告がございまして、完全実施の閣議
決定は十一月十九日、そして法案提出が十二月九
日であったと思います。

ういったことや地方財政の方の状況、それから来年度予算に与える影響等考えまして、やはりかなり慎重に私たちとしては、人勧を尊重しなければならないけれども、世論の動向も見なければならぬ

なぜ、そのようにおくれたのかということです。ですが、実は、閣議決定をいたしまして法案作成につきましては通常三週間ないし四週間の時間が必要を要する。その手続等について各方面にわたつていろいろ数多くの規定がござりますので、鋭意総務庁といたしましては閣議決定後法案作成に取り組んだところでございますが、何としてもそれだけの時間がが必要でございますので、どうにか閣議決定後大体三週間ぐらいに法律の提出をするよう運びになつたのではないかと思ひます。従来そうした作業があること先生もよく御案内だ

ないという状況に置かれておったものでございま
す。その点につきましては、ぜひその辺の御事情
を御理解いただき、それから、決定後は、ただい
ま総務省長官も申されましたように、今までにな
くスピードィーにやつたつもりでござりますの
で、御了解いただきたいと思います。

○山元委員 財政事情というのは理由にならぬと
いうふうに思います。それは夏の人勧が出た後
の、さきの内閣委員会でもこのことについては努
力をするというふうにはつきりと表明されている
のですし、たとえ海部内閣から宮澤内閣にかわっ

成もかなり厳しい状況が見込まれる中で、公務員の給与の改善を行うときには世論の反応というのもやはり政府としては考えていかなければならぬ問題であると思います。

一方、同時に、人勧制度というものは、さつき言いましたように、争議権の代償措置であるのだから必ず実施しなければならないじゃないかという問題点もあって、それからずつと完全実施に至るまでの長い年月の経緯があるわけですが、そういうものの、双方の中に立ってバランスを考えていかなければならなかつたという政府の立場を

おきたいと思うのです。
の加藤国務大臣 従来通常国会というものが十二
月の末に開かれていて、ぎりぎりになつても給与
法を審議する場があるであらうという一つの安心
感があった中で、今度通常国会が一月の下旬とい
ふことになつた場合にこれをどうするのかといふ
ことは、前内閣の末期において坂本官房長官が議
院運営委員会の理事会に呼ばれましていろいろな
議論があつた経緯は私たちも十分承知いたしてお
ります。したがつて、その年々国会がどう開かれ
るか、臨時国会がどう開かれるか、そのときどき

ない問題であると思います。

一方、同時に、人勧制度というものは、さつき言いましたように、争議権の代償措置であるのだから必ず実施しなければならないじゃないかといふ問題点もあって、それからずつと完全実施に至るまでの長い年月の経緯があるわけですが、そういうものの、双方の中に立ってバランスを考えていかなければならなかつたという政府の立場を

本を審議する場があるであらうという一つの安心感があった中で、今度通常国会が一月の下旬といふことになった場合にこれをどうするのかということについては、前内閣の末期において坂本官房長官が議院運営委員会の理事会に呼ばれましていろいろな議論があつた経緯は私たちも十分承知いたしております。したがつて、その年々国会がどう開かれるか、臨時国会がどう開かれるか、そのときどき

に財政事情のことを非常に強く申しましたけれども、本年度の人事院勧告そのものが本省庁の課長補佐に対する給与上の改善措置等かなり盛りだくさんであったというような技術的な問題もござります。しかし、財政事情の問題は、やはりかなり考慮に入れなければならない問題点であったと私たちは思つております。各省庁にかなりの節約をお願いいたしましたし、それから來年度の予算編成もかなり厳しい状況が見込まれる中で、公務員の給与の改善を行うときには世論の反応というものやはり政府としては考えていかなければならない問題であると思います。

一方、同時に、人勧制度というものは、さつき

になってしまった。さて来年はどうするんかといふことで、このことについては政府の見解を明確に伺っておきたいわけです。来年になつたらなお不安になる、なおこのことが破られるということは公務員は安心して仕事ができません。したがいまして、こういう基本的な姿勢の中で、来年度期実施ということについてどういうふうに保証する考え方をお持ちなのか、官房長官にお伺いをしておきたいと思うのです。

言いましたように、争議権の代償措置であるのだから必ず実施しなければならないじゃないかといふ問題点もあって、それからずつと完全実施に至るまでの長い年月の経緯があるわけですが、そういうものの、双方の中に立ってバランスを考えていかなければならなかつたという政府の立場を

ことになつた場合にこれをどうするのかということは、前内閣の末期において坂本官房長官が議論があつた経緯は私たちも十分承知いたしております。したがつて、その年々国会がどう開かれますか、臨時国会がどう開かれるか、そのときどき

の様子を見ないと申することはできないのですけれども、從来から給与改定にかかる差額の問題につきましては、年内支給をしてきたという経緯、実情、実績というものを我々は十分踏まえて今後とも措置していかなければならぬのじやないか。そのためには、人勧の取り扱いにつきましては世論に納得してもらえるような結論をできるだけ早く政府としてはつけて、そして早期に検討を進めて、そして結論を得次第所要の法案作成作業をし、そしてそのときに国会が開かれていればできるだけ早くそこにおかけする、また、開かれていない場合にはそれなりの別途の検討をしていかなければならない、そういうことであろうと思ひます。そのときどきの国会の事情等を見ながら判断していくかなければならないけれども、從来年内支給されてきたという経緯、実績は十分考慮していかなければならぬと思っております。

○山元委員　今の答弁でも、実績を踏まえて措置をしていかなければならぬけれども、開かれていない場合はそれなりのことを別途考えなければならない、これではやはり公務員は安心できないし、あるいは労働基本権の代償措置としての人勧を全実施するという政府の責務をきっちりと果たしますという約束にはならないわけです。私は、預行の給与決定方式では無理があるのだろうというふうに思つております。

そこで、人事院にお尋ねをしたいと思いますけれども、そういう勧告をする人事院として、勧告が実施されない危険がある今の方についてどういうふうに改めていくのか、私は、制度的な保証が必要ると思うのです。例えば、勧告をずっと早めに通常国会中に勧告をして、直ちに閣議決定をしてもらうというようなやり方もあるし、暫定払いの方式もあるし、さらには、勧告をした分については暫定的に実施をして事後承認を国会で得るという方法もあるし、さまざま考へられるることは本筋のうえです。そういう新たな方式というのを考えないと、遅くとも十二月の末に国会を通るよ

いう保証が全くなされないままに人勧が行われ、人勧作業を進めるということになるわけです。したがいまして、人事院としてこのことについてどういうふうにお考えになつておるか、来年度の人勧についての態度を人事院にお伺いをしたいと思ひます。

ただきたいということを要請しておきたいと思いますし、官房長官に重ねて、先ほどもありました時国会を開くというような決意がないと、これはやはり基本的な人事院勧告制度のあり方、存在が問われるとと思うのです。ぜひこれは今ここで、官房長官、来年なければ臨時国会開きますからと約束はできぬだらうと思うのですが、私はそのことを強く要請しておきたい、大変なことだというふうにお考えいただきたいと思います。

時間の都合がありますから次に行きますけれども、来年の人勧についてのもう一つの懸念がござります。

先ほども官房長官、答弁の中でもおっしゃいましたけれども、この人勧の実施ということは財政状況に大変左右されるということは過去の例からもよくわかっているわけですから、ことし非常に歳入欠陥がおびたらしい、来年も厳しいという財政状況になつてゐる。そういう中で、この完全実施ということを保証しようとすれば、ことし行われたように当初予算の中でベア分についての枠をとつておく、当初予算に計上しておくといふことが必要だと思うのですけれども、このことについては政府はどのようにお考えになつておられますか。

○金井説明員 お答えさせていただきます。

ただいま先生から給与改善費、これを当初予算に計上すべきであるというような御指摘でございました。この問題につきましては、平成四年度の概算要求段階におきまして三年度当初予算におまづます給与改善予備費と同額の一・五%相当分の給与改善費を含みまして概算要求を行いましたところでございます。

給与改善費につきましては、公務員の給与改定に備えるための財源措置でございます。その平成四年度当初予算におきます取り扱いにつきましては、官房長官に重ねて、先ほどもありました時国会を開くというような決意がないと、これはやはり基本的な人事院勧告制度のあり方、存在が問われると思うのです。ぜひこれは今ここで、官房長官、来年なければ臨時国会開きますからと約束はできぬだらうと思うのですが、私はそのことを強く要請しておきたい、大変なことだというふうにお考えいただきたいと思います。

は、人事院勧告制度尊重の基本姿勢に立ち、かつ現下の厳しい財政事情等を総合的に勘案し、予算編成過程で適切に判断を行っていきたいと考えております。

○山元委員 一・五%というのを、昨年もそうでしたけれども、私 大変不足だというふうに思っています。けれども、少なくとも足がかりといますかそういうことで計上していただきたい。その上に立ってやはり実質的に早期完全実施ということが努力されるのだということを保証していただきたいというふうにお願い申し上げて、次の問題についてお尋ねしたいと思います。

人事院は、ことしの勧告に当たって報告の中で、官民比較の方式を改善しなければならない、民間と同じように公務員も人材を確保しようとするべき今のような賃金体系はやはり問題がある、比較の方法を改善しなければならぬということを報告している。私たちも全くそのとおりだと思います。公務にふさわしい民間との比較のあり方とということについてやはり私も長い間言つてまいりました。

例えば一つの例で言いますと、対象規模を百人以上に上げなさい。ことしの場合でいいますと、中央省庁を優遇するために五百人以上の規模の本店従業員の賃金を調べて中央省庁のキャリア組を上げるというようなことをされた。そういうような小手先のことではなくて、本当に公務員の人を得るために賃金体系をつくっていく処遇を考えることであります。このことであれば、この比較方式の改善ということは急務だというふうに思います。そのことについてひとつ、どういうふうに現在考えていらっしゃるのか、人事院の見解をお伺いしたいと思います。

○森園政府委員 比較方式の見直し問題につきまして、ひとつ私どもの基本的な認識をお聞き取りたいと思います。

近年、民間企業が非常に採用意欲旺盛であるという中において、公務員におきましても人材確保上いろいろ厳しい状況になってまいっております。この過程におきまして、初任給問題だけではなくて、在職者職員の各種各層の職員それぞれについての民間企業との均衡感ということに關しましていろいろな意見が提起されるようになつてまいりました。本年ございました本省厅職員の処遇改善問題というのもその中の代表的な問題であるというふうに認識をいたしております。

そこである種の職員あるいはある層の職員あるいはある地域に勤務する職員、そういうような部分的な職員の給与問題を何とか改善する必要があるというような場面が生じました場合に、従来のようやけの官民交渉から出てまいります。

改善原資をもってこれを公務部内の配分の適正化を一層進めるというだけで対処し得る問題なのか、あるいはその必要な部分の部分給与を改善するためには比較方式自体に内在するような問題もあるのではないかからか、そういうような問題認識でございまして、本年の本省厅問題に起因しますが、各級の若年層の改善というのもその一つでござります。私どもは、あくまで公務員全体給与がどうだという前提から問題認識を表明したわけではございませんで、ある種の職員等部分給与の改善に当たっては部分的な官民比較方式というものについても配分だけではなくて考える必要があるうといふ認識の表明をいたしましたのでございまして、代表的な配分問題でございます調整手当の問題についての検討の姿勢とともに、そういう角度からの比較方式の検討ということを考えてみたい、こう申ししたわけでございます。

そこで、現在の段階でございますけれども、大変この問題といいますのは長年現在の方式で定着してきておりましてそれなりに理屈のあるところでもござりますし、また、その比較方法に関しましては大から小までいろいろ御意見があるところでございますので、十分各界の意見等もお聞き

の仕方といふのですか 改善の仕方をせひ人事院に配慮していただくように要請をこの問題、しておきたいと思います。

も向こう三年間、七年の四月一日までは部分的な実施をいたしまして摩擦なく一号上に行けるように考えておるわけです。したがいまして、この時点におきまして今申しましたような、例えば教育職の[口]とか[口]とかに代表されますような職種についてどういうようなことをやるかということについては、制度上用意ができるわけでござります。

したがいまして、夏でもお答えをいたしましたとおり、まず向こう暫定期間におきましては、昇格はそれぞれ三月とか六月とかのメリットしか持てませんし、それとの関係で、在職者で制度ができる後におくれて昇格した方がよかつたというような者につきましては必要な在職調整もするという考え方でありますので、まずその暫定期間中の取り扱いといいたしましては、例えば教育[口]の一級等に在職しております関係から在職者調整の対象にならないことに対する対処をどうするかという問題がございます。

それから、完全に昇格時に対応号俸の一号上に行く制度がスタートしました後におきましては、一生涯、そのころから入ってまいりました職員が一生涯でどれだけ昇格メリットが起こったかという問題との関係といつぱりよつとドミトドミトド

していきます。これは納得ができぬことなんですが、本当に。今そろばんでやっていることを大剣豪コンピューターでやるのです。中央キャリア組だけを先やつて、そしてそれをじんわりと見ながらやつていきましょうということについては、これは極めて片手落ちだと思うのです。これはやはり早急に検討をしていただいて結論を出していただきたいというふうに要請をしておきたいと思います。

次の問題に行きますが、完全週休一日制の問題です。

ことしの勧告で同時に出された完全週休二日制について、法案がいまだに提出されていません。端的にお尋ねをして、なぜ閣議決定が行われないのか、法案提出がされない状況について総務長官にお尋ねをしておきたいと思います。

○岩崎国務大臣　國家公務員の完全週休一日制につきましては、先般の人事院勧告を受けまして総務省いたしましては、交替制勤労者の方々の週四十時間勤務制について鋭意その試行の推進に当たっておりますところが一点であります。その結果、十七省は試行が終了いたしました。二つの省が今試行を検討中でございます。さらに一

まつうれうた星で

しながら検討を進めまいりたいと考えております。それで、まだ現時点におきましては内部的な事務的検討を始めたという段階でございます。

りと組み込まれた賃金体系にしなければならぬ
思うのですけれども、そういう問題についてど
うふうに意識していらっしゃるのか。そしてな
た、そのことをどのように改善をしようと思^ト
で考えていらっしゃるのか、人事院にお伺いを
ておきたいと思います。

○森園政府委員 職務の級の構造は、これは僕が
表によつて違ひがござりますので、今御指摘のと
おり職務の級の数が極めて少ない職種等におきま
しては昇格の機会がそれだけ少ないわけではござ
りません。

えは制度発足七年以降の一年間にじやどのぐら
昇格したかということは、そう大して人数はない
わけでござりますから、時の経過とともに必要な
措置というのは内容が変わつてくるわけでござ
りますので、そのところは十分お含みおきいただ
きたいと思います。いずれにいたしましても、二
「」との見合いいで平均的な必要な措置ということは
講じてまいりたい、こういうふうに考えておりま
す。

りと組み込まれた賃金体系にしなければならぬと思うのですけれども、そういう問題についてどういうふうに意識していらっしゃるのか。そしてまた、そのことをどのように改善をしようと現時まで考えていらっしゃるのか、人事院にお伺いをしておきたいと思います。

○森園政府委員 職務の級の構造は、これは俸表によって違いがございますので、今御指摘のとおり職務の級の数が極めて少ない職種等におきましては昇格の機会がそれだけ少ないのでござりますから、御指摘のような疑問が生じてくるのは当然でございます。

夏でもお答えをいたしましたとおり、この制度が完全に動き出しますのは来年四月以降で、しかかも向こう三年間、七年の四月一日までは部分的な実施をいたしまして摩擦なく一号上に行けるようになります。したがいまして、この時点におきまして今申しましたような、例えば教育職の「」とか「」とかに代表されますような職種についてどういうようなことをやるかということについては、制度上用意ができないわけでございます。

したがいまして、夏でもお答えをいたしましたとおり、まず向こう暫定期間におきましては、昇格はそれぞれ三月とか六月とかのメリットしか持てませんし、それとの関係で、在職者で制度ができた後におくれて昇格した方がよかつたというような者につきましては必要な在職調整もするという考え方でおりますので、まずその暫定期間中の取り扱いといったましては、例えば教育（）の二級等に在職しております関係から在職者調整の対象にならないことに対する対処をどうするかという問題がございます。

それから、完全に昇格時に対応号俸の一號上に行く制度がスタートしました後におきましては、一生涯、そのころから入ってまいりました職員が一生涯でどれだけ昇格メリットが起こったかといふ問題との関係といつぱり出てまいります。

れば制度発足七年以降の一年間にじやどのぐら
昇格したかということは、そう大して人数はな
わけでござりますから、時の経過とともに必要な
措置というのは内容が変わつてくるわけでござ
ますので、そのところは十分お含みおきいただ
きたいと思います。いずれにいたしましても、二
「との見合いで平均的な必要な措置ということは
講じてまいりたい、こういうふうに考えておりま
す。

○山元委員・承服しかねる答弁なんです。とりよ
け、その地方、現場で一生懸命になつて働いてい
る人から見ると、まずキャリア組ありで、そして
やつてみて、四月からばつぱつります、ばつぱ
つ影響が出てくるのを考えながら措置をそれぞれ
していきます、これは納得ができぬことなんんで
す、本当に。今そろばんでやつていることを大剣
コンピューターでやるのです。中央キャリア組が
けを先やつて、そしてそれをじんわりと見ながら
やつていましましようということについては、これ
は極めて片手落ちだと思うのです。これはやはり
早急に検討をしていただいて結論を出していただき
たいというふうに要請をしておきたいと思いま
す。

次の問題に行きますが、完全週休一日制の問題
です。

ことしの勧告で同時に出された完全週休一日制
について、法案がいまだに提出されていません。
端的にお尋ねをして、なぜ閣議決定が行われない
のか、法案提出がされない状況について総務長官
にお尋ねをしておきたいと思います。

○岩崎国務大臣　國家公務員の完全週休一日制に
つきましては、先般の人事院勧告を受けまして総
務省といたしましては、交替制勤労者の方々の運
四十時間勤務制について鋭意その試行の推進に當
たつておるところが一点であります。その結果、
十七省は試行が終了いたしました。二つの省が今
試行を検討中でございます。さらに一

ざいますので、その把握に努めながら検討を進め
ておるところでござります。

検討を進めておるところでございまして、残念ながら法案作成作業にまでは至つておらない、そうした状況で、今先生御指摘のように国会の対応がおくれておるということござりますけれども、総務庁といたしましては、人事院勧告制度の趣旨を尊重いたしまして、これからもできるだけ早く結論を得るよう最大限の努力をいたしております。

○山元委員 前の国会でも出ています、試行が進んでいないところの問題ですけれども、厚生省にお尋ねをします。

○寺松政府委員 先ほどお答えたとおりでござりますが、これからあと一週間はどうぞいまして、私たちもその結果を踏まえまして、あとそのような状況について十分精査いたしまして考えてまいりたい、このように思っております。

○山元委員 じゃ総務庁にお尋ねをしますけれども、こういうふうに十七省の試行も終わつた、厚生省もあいうふうに答弁していらっしゃる。とすれば、作業を進めれば早期に、例えば前の国会でもおっしゃつた、四月一日実施を含めてできるだけ早い時期にやるんだというふうに政府の立場をおっしゃつたわけです。そうすると、今からでもやはりすぐに本格実施に踏み込んでいける、そういう作業を進めるということが不可能でないといふふうに思うのですけれども、いかが判断されていますか。

○岩崎国務大臣 ただいまの先生と厚生省のやりとり、聞いておりました。また、そこまで進んでおるという、もう心配ないという状況に至つておるということは、まだ総務庁と申しましようか私どもの方へ事務手続の上できちつと連絡がされておりません。今回の委員会でのやりとりで、今相当のところまで行つてあるんだなあ、こういう感触を得るような厚生省の答弁の内容であつたわけでございまして、全く支障がない、また残された一省も支障がない、こうしたことになつたら直ちに法案の作成と申しましようか、そうした段取りに入つていきたいと思うわけでござりますけれども、この法案の段取りも、御案内のとおりあらゆる省庁にまたがるものでござりますから、相当な時間を要するわけございまして、直ちに国会に提出をせよということでございますが、どの時期提出をせよとのようなときに提出できるかどうか、今私このこのような状態の立場にあっては明確に言える立場はないのじやなかろうか、お話を聞きながらも、どう考えておるわけでございますが、いずれにいたしましても、人事院の勧告に基づくものでございますので、一日も早く検討が終わり、そして

法案手続に入つて国会で御審議をいただけるよう
に最大限の努力をいたしていきたい。八月三十日
の先生の本委員会におけるさきの総務長官の答弁
の議事録も私は読んでおりますので、十分その
間の経緯も承知をいたした上での答弁でございま
すので、ご理解をいただきたい、かように存じま
す。

○山元委員 さらに重ねてですけれども要望して
おきたいわけですが、この世論の動向というよう
な言葉、さつきもありました。けれども、人事院
が勧告をした、そのことは世論の状況もあるいは
それぞれ民間の状況もしつかり調べて、公務員も
部分的にいえば先導的な役割を果たさなければな
らぬ部分もある、だから思い切つてやるうといふ
ことで、できるだけ早い時期にとということで勧告
が既になされているわけです。そのことはやはり
大事にしなければならぬわけでして、前のときま

財特法の期限切れをあと三月後に控えているわけです。そのことにどう対応するかということは大変大事な問題、四半世紀にわたってこの問題、同対審からずっと統けてきた努力をどういふうに仕上げるかという今大事な節目にあるだろうと、いうふうに思うのです。そのときに提出された意見具申というのは、これから政府はどうのに対応していくか、この一点にかかっていると言つても過言ではないというふうに思うのですね。

そこで、まず総務長官に、これは総務長官が招集というのですか、諮詢されて、所管されておられる。この意見具申について現在総務省としてどういうふうに見解を持っていらっしゃるのか、お尋ねをしたいと思います。

大事にしなければならぬわけでして、前のときには私が申し上げました、言い過ぎたかも知れませんけれども、厚生省の怠慢と言いましたけれども、今ああいうふうに努力をして支障がないとおっしゃっている。ならば政府は、この勧告の精神に基づいて来年四月一日から実施できるよう最大限の努力をする必要があるというふうに思うのです。公務員は、そういう実現と、そしてまたそういう約束を守るという政府の態度というものについてじっと見ている、期待をしている。そういうことをしっかりと理解をいただいて、今国会ももう既に時間的に無理だということは私も承知をしています。一月の末に開かれる通常国会の冒頭にぜひ出せるように努力をしていただきたいということを申し上げておきたいと思います。

それではもう一つですが、御案内のように、十日に地域改善対策協議会から意見具申が出されました。この地対協は、一年間にわたって精力的に審議をしていただいて、一定の結論を意見具申という形で提出されたわけです。磯村英一会長をはじめ委員の皆さん御尽力というのは大変なものだったというふうに敬意を表したいというふうに

議会の委員の方々は、磯村会長さんを中心にはいたしまして大変熱心に御審議をいただき、過般私ともに答申と申しましようか、意見具申をちようだいたいしたところでござります。

その根幹をなすものの一つは、地対財特法失効後の方策でござります。その二つは、今後における施策の重要な課題。その三つ目は、地域改善対策における今後の施策を適切に推進するという三つの点から成り立っております。基本的な考え方とがまさにあの意見具申の中に反映されておるであろう、このように受けとめております。このことは、国民的課題でございます同和問題を一日も早く解決をしていきたい、そうした委員の方々の強い熱意のあらわれであろうと私どもは受けとめておるところでございます。と同時に、総務省といつしましては、二十一世紀に向かって差別を残してはいけない、そうしたかたい決意を持ちまして、今後の方策の推進をいたしていく上で極めて貴重な御提言を賜つたものである、このように認識をいたしておるところでございます。

以上です。

総務庁にむづ一つ。今回の育児休業法案は、四月一日の人事院意見申し出の内容と全く同趣旨でありますか、どこか修正を施した、あるいは一部削除し、つけ加えた、こういうような点はありますか。

○山田政府委員 この法案は、四月一日の人事院の意見の申し出に基づきまして、それに沿つて成

案を得たものでございまして、人事院の意見具申と特に変わることはありません。

○山中(邦)委員 次に、人事院の関係の御質問をさせさせていただきますけれども、四月一日意見申し

出を行うに当たりまして事前にいろいろ経緯があるうかと思います。どういう調査をされ、また、

どういう準備段階を経て意見提出に至ったか、概要を教えていただきたいと思います。

○大島政府委員 先生御案内のように、国家公務員の勤務条件につきましては、その変更をする場

合に、社会一般の情勢に適応させるという原則を持つておりますので、人事院といたしましては、

毎年、給与初め勤務時間あるいは休暇制度とか、そういう一つの勤務条件一般につきまして民間の実態

を調査しているところでもあります。この育児休業制度につきましても、ここ数年その調査に含

めまして実態の把握に努めてまいったところです。

また、今回の公務におきます育児休業制度の法制化と申しますのは、民間労働者につきまして育

児休業制度を法制化することに対応しまして法制化するといふが、基本でありますけれども

仁愛者としての心が基本で、そこからして社会問題を解決するための意見を出し、私たちが意見の申し出をする検討過程においては、二つ目の調査をしてまいりたいと思います。

ましてはこれまで調査をしてまいりた民衆の実態の調査を参考するほか、諸外国の状況の把握も不可欠である。

擲にも努めであります。また、現行の育児休業制度がござりますので、それを所管する省庁、これでは文部省とか厚生省とかになりますが、そういう省庁の御意見も伺っておりますし、また、その他の省庁に対しましても、法案の立案過程におきましてもいろいろと問題点等をお話を申し上げまし

いりますか職員団体に対しましても、本院及び地方事務局を通じまして相当回数に上りまして会見を行つてその要望を伺つてまいりました。そういったいろいろな準備過程を経まして意見の申し出をさせていただきました。

○山中邦委員 公務員育休法案の随所に、人事院規則で定める場合という記載がございます。人事院ではこの規則をいつごろ作成をされるか、また、どういう項目について考えておられるかといふような点、また、その内容の概要をお聞きをしたいと存じます。

○大島政府委員 人事院規則の制定時期につきましては、今国会でこの法律案を成立させていただきますならば、明年の四月一日の施行ということになりますので、各国家公務員の方々に周知を事前に徹底するという意味でもできるだけ早く、明年に入りましたら一月中旬にでもこの人事院規則を制定してまいりたいというよう思つております。

それで人事院規則の内容でござりますけれども、今もおっしゃいましたように法律でいろいろと人事院規則に委任をしている事項があるわけでござりますので、その委任に基づきましてそれぞれその内容を定めていきたいというのが基本になりますが、その一つは、法案の三条におきまして、育児休業をすることができない者として「人事院規則で定める職員」というのが委任されておりますので、その分について規定をいたしたい。それからやはり法案の三条で、再度の育児休業をすることができる「人事院規則で定める特別の事情」というのも委任されておりますので、その事情について規定したい。それから部分休業につきまして、部分休業をすることができない者として「人事院規則で定める職員」という委任規定もござりますので、その分について規定をしたい。それから部分休業につきまして、人事院規則の定める内容によって部分休業ができるという規定もござ

〔趣旨説明書　お答えいたしました育児休業制度実態調査によりますと、育児休業を導入している企業のうち、社会保険料の労働者負担分相当額を超える賃金を支払うという企業が全体の四・四%ございました。また、社会保険料の労働者負担分について全額を企業が支払うという企業が二三・〇%，一部を支払うという企業が一八・六%となっております。そのほかに、事業主が立てかえ払いをするというのも一九・六%という状況でございます。

また、これらの具体的な支給方法をいたしましては、賃金の一一定割合を払う、あるいは育児休業給として支払う、あるいは見舞い金等の名目で支給する等々さまざまですございます。いずれもそれがどの事業の状況に応じて、労使で話し合いの上決定されているものと理解してございます。

それから、ことしの五月以降の民間企業においては、賃金の一一定割合を払う、あるいは育児休業給として支払う、あるいは見舞い金等の名目で支給する等々さまざまですございます。いずれもそれがどの事業の状況に応じて、労使で話し合いの上進められていると承知しております。また、電機産業等では既に導入している企業が多いわけでございますが、大手の方につきまして申し上げますと、鉄鋼関係で交渉が今行われていると承知しております。また、それの労使交渉におきましては、それぞれの事業の状況、労働者のニーズに応じて社会保険料負担分等々の処理もなされているというふうに承知しているところでございます。

○山中(邦)委員 民間企業ではこの五月の法公布以来、労使で協約交渉が行われていろいろ実績を上げているようであります。基本給の四割支給を決めたとか、あるいは六割の支給を決めているところがあるとか、そういうことも報道をされております。社会保険料の労働者負担分、これを使用者が負担する、あるいはこれを貸し付けの形をとつて、育休を終えて出社してきたときに、仕事を継続した段階で貸し付けではなくし支払い、給付をするという形をとるものもあるようあります。

○藤井説明員 お答えいたします。

す。鉄鋼大手五社は半期で二十三万円程度の賞与を、最低保障額を見舞い金として支給をして社会保険料をカバーしている。こうすることも述べられています。

こういうことを考えますと、人事院は意見の申し出、そしてその解説におきまして、育休期間中職務に従事しないことから給与を支給しないことにした。これはそれほど根拠のあることではない。むしろ実効性の確保の点からいえば納得したい点があるというふうに思うのであります。人事院の方、この点どういうふうにお考えになりますか。

○大島政府委員 先ほど申し上げましたように、今回の国家公務員に係る育児休業制度等の法制化は民間労働者を対象とした法律化に対応したものでございまして、その内容としての育児休業中の給付につきましては、民間部門においてはその法制化の検討段階において労働省の婦人少年問題審議会等でもいろいろと御議論があつたところでございますけれども、一方では給付を行なうべきという意見もあり、他方では行なうべきでないという意見もあり、また育児休業をとらない他の労働者とのバランスから考へても問題があるというような御意見があるとかいうようなことで、「一定の方向を定めることは困難な状況にあり、更に、広範、かつ、多角的な観点から論議が深められる必要がある」というような建議が婦人少年問題審議会からあります。そこで、その点は約束し合いました。そこで、その点は約束しましたが、この点は約束しました。

また、先ほども申し上げましたけれども、人事院が調査した民間企業における育児休業制度の実態を見ましても、現状では給付が一般化されることは言えない状況にござりますので、公務におきましても育児休業中は給与を支給しないという制度にしたところでございます。

○山中(邦)委員 民間でまだ一般的に所得保障が普及していない、こういう認識のもとに意見を作

成した、こういうふうに伺いました。しかし、民間企業全体をとりますと、中小まで含めれば、これは、育休制度の普及ということについては高率であります。

こういう意味を持つ大事なものであり、国全体のものというふうに必ずしも言えない。この中で公務員についてこの制度を導入したというのは、普及の程度だけを考えた情勢適応の原則とは言えないわけでありまして、やはり育休制度が非常に意味を持つ大事なものであります。

育休で休んでおって、年金の掛金も自腹を切つて、収入がないところを支出をしなければいけないというのは、決して育休を実効あらしめるやり方ではないというふうに思つてあります。

ノーワーク・ノーベイ、こういうことを説明しておりますけれども、年休のことを考えた場合、あるいは産前産後の休暇について、健康保険法上出産手当金、これは標準報酬日額に数値的な基礎を持った一定の日数を掛けたものであります。また、産前産後育児時間につきましても、地方自治体で条例その他によって所得が保障をされていることがありますけれども、年休のことを考えた場合、ありますけれども、年休のことを考えた場合、ありますけれども、年休のことを考えた場合、あります。

院の考えが普及の程度にあるといふことであれば、これは公務員の所得保障の観点で、民間の育休制度を実施している二千社で休業を取得した女性は二四%、そうして平成元年度は九三・二%になつてているのであります。これはやはり、期間における所得保障の考え方があつたらしく、この点は約束しました。

最近の調査などを見ておりますと、労働省が十月十日にまとめた、育児に関するニーズ調査、育休制度を実施している二千社で休業を取得した女性は六〇・六%。とらなかつた理由は、第一は子供の面倒を見る人がいた、六五・二、その次は経済的に苦しくなる、四三・九であります。やはり、言われております実効を担保するような措置ということの重要性を示しているものだというふうに思ひます。せめて公務員の場合、年金掛金の自己負担分ぐらい、これぐらいは支給をする、これが適当ではないか、当初からやるべき筋のものではないかという声が非常に強い、そのように思ひます。

現行御提出申し上げておきます育児休業法案に在の社会経済情勢の進展する状況の中で、やはりこの育児休業制度の普及が進んでいく、育児休業中の給付につきましても、これは具体的な取り扱

いが定められていくものと思われますので、国家公務員の勤務条件につきまして、先ほど申し上げておりますように、民間との情勢適応の原則と公務員についてこの制度を導入したというのと、民間の休業中の給付の給付のあり方につきまして、必要に応じ適切な対応をとることをできるように検討いたしまりた

いと存じておる次第でございます。

○山中(邦)委員 調査を精力的にやって適切な態度をとる。こういう約束をしていただきたいというふうに思ひます。ぜひこれは、この約束に従つて今後対処をしていただきたいというふうに思ひます。

特定職種育休法、今後廃止法案が出ておりますけれども、文部省から聞いた数字によりますと、女子の教職員でありますけれども、この育休手当、育休給ですか、これが法の成立によって支給されるようになつた昭和五十一年度は、育児休業率は二四%，そうして平成元年度は九三・二%になつてているのであります。これはやはり、期間の間における所得保障の考え方があつたらしく、この点は約束しました。

最近の調査などを見ておりますと、労働省が十月十日にまとめた、育児に関するニーズ調査、育休制度を実施している二千社で休業を取得した女性は六〇・六%。とらなかつた理由は、第一は子供の面倒を見る人がいた、六五・二、その次は経済的に苦しくなる、四三・九であります。やはり、言われております実効を担保するような措置

のだとおり、今回提出いたしました育児休業法は、さきの民間育児休業法を踏まえまして、民間単拠ということをスタンスにこの法案ができる

て、そういう方向を考えてみられるということはできませんか。

○岩崎国務大臣 今人事院の御答弁にもございましたとおり、今回提出いたしました育児休業法は、さきの民間育児休業法を踏まえまして、民間の休業中の給付等につきましては、労使間の把握に急速努めまして、育児休業中の給付の給付のあり方につきまして、必要に応じ適切な対応をとることをできるように検討いたしまりた

いと存じておる次第でございます。

○山中(邦)委員 調査を精力的にやって適切な態度をとる。こういう約束をしていただきたいというふうに思ひます。ぜひこれは、この約束に従つて今後対処をしていただきたいというふうに思ひます。

民間の休業中の給付等につきましては、労使間の話し合いに任されているわけでございますが、今先生からデータも示されましたし、人事院からもデータが示されておるところでございまして、十分民間の状況を調査し、その上で民間全体の育休の状況を把握し、そして必要があるならば、恐らく今国会に提出いたしましたこの法律につきましても、いずれそのような問題が起つてくるであろう、そうした動きを見詰めながら、私どもといたしましては、流れに沿つた形で国家公務員の問題等にも対応していきたい、このように考えておるところでございます。

○山中(邦)委員 改めて総務庁にお伺いをしますけれども、いわゆる特定職種育休法、これを廃止して、国家公務員の育児休業等に関する法律案に附則の五条ということで移していくわけでありますが、この措置により、これまで育児休業給を受けておった方々についてブレークが生ずるといふことはありますか、ありませんか。

○山田政府委員 今度の法案の中には、現行の子女教職員、看護婦等についてあります育児休業法の考え方はすべて取り入れておりますし、そのほど

ます。ですが、この措置により、これまで育児休業給を受けておった方々についてブレークが生ずるといふことはありますか、ありませんか。

○山中(邦)委員 今度の法案の中には、現行の子女教職員、看護婦等についてあります育児休業法の考え方はすべて取り入れておりますし、そのほど

ますけれども、同じ職場で男子の教員が、あるいは最近は保母さんや看護婦さんの仕事にも男子が入ってきているわけであります。この方々は、育

休が認められた場合に手当が受けられない。あるいは学校職場におきまして、事務職員、栄養士などがどれない。こういう状況は公務員法が言っております平等原則に反する。同じ職場を超えて公務員全体の待遇としてもこれはおかしい、合理性を欠くというふうに思うのであります。一種の特權的に扱われて、この新しい法律で不利は受けないということでありますけれども、この精神はむしろ、先ほどの育休の取得率九三%、教員の場合です、こういうことを考えますと、他の公務員全般に推し進めるべきだ。民間準拠というの、そういうどれぐらいの者が支給をされておるかということだけにとどまるわけではないのでありますて、民間準拠よりは社会情勢適応という意味で育休制度の持つ意味をこれは人事院もよく考えられて、そうして、単に賃金面だけではなくいろいろな名目で、見舞い金とか社会保障制度を利用した支給とか国内外のいろいろな例を検討されて、適切な意見を立法意見も含めて国会、政府に出していただきたいと人事院にお願いをいたします。

○山中(玲)委員 特定職種の女子職員に関して、處遇に関し職務の特殊性というようなことが附則の条項に入っているわけあります。それから、業務の円滑な運営というようなことも入っております。これは男女を区別する理由になるのですか、具体的にどういうことを考へているのですか。まさに男女の差別という点で改めるべきものではないか、人事院と総務庁にお伺いをいたします。

○大島政府委員 現在の特定職種にかかります制度につきましては、これらの職種の女子の職員についての人材確保の必要性、そういうことを念頭に置きましてその人材確保をして、それらの分野における行政水準を維持しようという考え方で法律が制定されておりまして、現在において、今回新しい育児休業制度に現行制度を取り込んで一本化する中におきましても、今現行法が持つております目的、趣旨ということにつきましては特別に見直す必要がないということで、育児休業給付の支給につきましてはその制度を取り込んで一本化したということをございまして、そういう特別の理由に基づいてそういう差が出ていることについては問題がないのではないかというようになります。

○山田政府委員 ただいま、人事院からも御答弁がありましたけれども、この職務の特殊性ということにつきましては、一つは、今の法律、現行法の適用になつております方々というのはその職務の分野において女子の比率が非常に高いというようなことがござります。それから、実際に従事しておられるその職務の内容が非常に重要なものであるということ。それから、例えば看護婦さんのように勤務形態が一般の公務員と違つて特殊なものがある。また、それぞれ特別の資格を持つておられる方々でなければ採用できない、そういうことがあります。これらを含めまして、人材確保の困難性ということから来ております。人材確保の困難性ということ

は、従来の実績を見まして、そういう方々が子供ふうな場合もかなり多く、それを補充するのに困難があるということを含んでおるわけでございまして、そういう点で、これが女子だけについてそういう特別な育児休業給というものが支給されることについて特に男女差別の問題は生じないというふうに考えております。

○山中(邦)委員 余り納得はいきませんが、時間が参りましたので終わります。ありがとうございました。

○桜井委員長 次に、北側一雄君。

○北側委員 公明黨の北側一雄でござります。

まず最初に、今回提案をされております育児休業法の関連で質問をさせていただきます。

民間の方の育児休業法につきましては、御承知のようにことしの五月の通常国会で成立をいたしました。それで、この民間の方の育児休業法案と今回の法案の大きな違いの一つなんですかれども、民間の方では、労働者が事業主に対して育児休業をする旨の申し出があれば当然にその期間中の労務提供義務が消滅する、そういう効果が生じるわけでございます。難しい言葉で言うとこれは形成権と言わなければなりません。それでおかつ、このことしの五月に成立した法案では、例外として育児休業が認められないケースとして具体的に特定をしておりまして、雇用期間が一年未満であるとか、それから配偶者が子の養育ができるような場合とか、その他合理的な理由がある場合でなおかつそのことが労使協定で定められていると、こうした例外についても非常に明確に定められている。

ところが、今回のこの法案を見ますと、この法案の三条の二項で、育児休業の承認を受けようとする職員は任命権者に対してその承認を請求するのだ、それでなおかつ、任命権者は、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難で

ある場合を除き、これを承認しなければならない。」このような規定の仕方になっております。なぜ、この民間の方の育児休業法と比べまして、この任命権者の承認というのを育児休業のための要件としたのか、その理由。それと、この三項にあつた例外的な場合の規定ですね、「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずる」とが著しく困難である、これは私は非常に抽象的であるというふうに思うのですが、一体、これは具体的にどのようなケース、場合を想定してこのような規定をされているのか、その辺のところを答弁をお願いしたいと思います。

○大島政府委員 今御質問にありましたように、民間部門の場合には、労働者は事業主に対する一方的な意思表示によりまして育児休業することができる、まあ形成権的な位置づけになつておりますが、公務におきましては、やはり国民に対しても常に安定した行政サービスを提供する公務の役割というものがござりますし、また公務員につきましては、全体の奉仕者としての公務員の使命というものがございます。そういうことを考えまして、職員の一方的な意思表示によつて公務から離脱を可能とするということは公務員制度としてははじまらないと考えまして、休暇の場合と同様、任命権者の承認を得ることを要件としたものでござります。

しかしながら、このように任命権者の承認を要件としておりますけれども、任命権者は育児休業の承認について自由な裁量を有するものではないと考えておりまして、職員から育児休業の承認の申請があつたときには、その職員が担任しております業務につきまして、例えば業務分担の見直しが、非常勤職員の採用とか、あるいは職員の配置がえとか、あるいは外部からの臨時的職員の採用とか、そういった通常考えられる措置によりました場合につきまして、例えは業務分担の見直しが、非常勤職員の採用とか、あるいは職員の配置がえとか、あるいは外部からの臨時的職員の採用とか、そういった通常考えられる措置によりました場合を除きまして、承認しなければならないということになります。したがいまして、現実

の運用におきましては、公務員につきましても民間労働者の場合とほとんど異なるところのない育児休業の取得の保障がなされるものと考えております。

それでは、具体的なケースとしてどういうことが考えられるかということでございますが、先ほど申し上げましたように、育児休業する職員の業務をかわって処理するための業務分担の見直しとか職員の配置がえとか業務の外部への委託とか、非常勤職員や臨時的職員の採用などの措置を講じていただくわけございますけれども、著しく困難というのは、やはり通常考えられる措置を講ずるため相当の努力をしたけれどもなお難しい場合というケースにならうかと思いますが、具体的には、職員の職種とかあるいはその職員がどういった職務を担任しているかという職務の内容、あるいはその職務を完成させる緊急性とか、あるいは職員には、例えば仕事には一年のうちある程度の波がありますから、育児休業を取得する時期とか、そういう具体的な事情によりまして個々のケースで判断することになると思いませんけれども、極めて限定されたものになるというように考えております。

○北側委員 今のお答え弁ではよく私には理解できないのですけれども、そういう御趣旨だったら、これは公務員だって民間だって変わらないんじゃないかな。先ほどおっしゃった安定した行政サービスとか全体の奉仕者という、非常に一般的、抽象的なことを理由に公務員と民間との区別をされおられるようなんですねけれども、そのほかの理由というのは、私はすべて一緒であると思います、公務員も民間も。民間だって、そこで働いている人を一人一定期間休業させることは、これは大変なことでございまして、それは同じようなことが言えるわけございます、不都合が。このように一般的に承認を要件とする、そしてその当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合はだめだとする。こうし

た一般的な規定の仕方を合理づける公務員と民間との区別の根拠というのが今の御答弁では私は納得ができないな、むしろ民間と同じようにします。

いいんじゃないかというふうに思うのですが、いかがですか。

○大島政府委員 御答弁申し上げる内容について

は繰り返しになると私は思いますけれども、やはり職員の一方的な意思表示によって公務から離脱を

可能とするというような制度をつくることにつきましては、公務員制度としては、先ほど申し上げ

たようないろいろなその使命等を考えますと

なじまないと考えまして、承認という要件を設け

ることにしておきます。繰り返しになりますけれ

ども、以上のような考え方です。

○北側委員 公務員といつたて十把一からげに

できるようなものじゃないと思うのですよ、さ

まな業務内容があるわけございましてね。だ

から、そういう趣旨でおっしゃるのであれば、公

務員ということと区別されるんじゃなくて、当該

職務でやはり区別をされていくとかしていかない

といけないんじゃないかな、一般的に公務員が民

間とは違うんだというふうに言うのはどうなのか

なというふうに、私はそういう気がいたします。

○北側委員 今お答え弁ではよく私には理解でき

ないので、それが、そういう御趣旨だったら、

これは公務員だって民間だって変わらないんじゃないかな。先ほどおっしゃった安定した行政サービスとか全体の奉仕者という、非常に一般的、抽象的なことを理由に公務員と民間との区別をされおられるようなんですねけれども、そのほかの理由

というのは、私はすべて一緒であると思います、

公務員も民間も。民間だって、そこで働いている

人を一人一定期間休業させることは、これは大変なことでございまして、それは同じような

ことが言えるわけござります、不都合が。この

ように一般的に承認を要件とする、そしてその当該職員の業務を処理するための措置を講ずること

が著しく困難である場合はだめだとする。こうし

なっておりますから、承認されるのか、それとも不承認なのか、これがその御本人に早いうちに通知がなされないといけないというふうに私は思ひます。この承認もしくは不承認の通知は請求がいつまでに来るのか、その答弁をお願いします。

○大島政府委員 いつまでに承認、不承認の判断をしまして職員に通知しなければならないかについてござりますけれども、考え方いたしましては、任命権者が育児休業をする職員の業務を処理するための措置につきまして相当の努力が払え

るようするため、いわばぎりぎりの努力の可能性を残すという考え方で、その時期について特別

の規定を設けることは考えておりませんけれども、今御質問でもございましたように、職員側に

とりましては育児休業できるかどうかの大きな問題でござりますので、任命権者としてはできる限り速やかに職員に通知するように、これは各省庁に対する説明会とかいろいろござりますので、そ

ういった機会を通じまして指導してまいりたい、このように考えております。

○北側委員 できるだけ早くというか、これは、例えば一ヶ月前に請求して、育児休業を取ろうと

思っている一週間に前に不承認だなんて言われても困っちゃうわけですね。だから私は、ちゃんと

こういうのは明確に、承認というふうに、民間と違つて承認を要件とする以上は、やはり職員の方々のそういう育児休業を取るために権利を保障

するために、例えば二週間なら二週間、一週間なら一週間で判断するというような形でそういう期間を制限していかないといけないのではないかと

思いますが、いかがですか。

○大島政府委員 この育児休業を取れるかどうかにつきましては、今問題になつておりますように、任命権側の承認ということが必要であるわ

けですが、任命権者側としましては、その承認を

するに当たって、育児休業をする職員の担任して

審査をしてちゃんと出産までにそういう結論を出

ます。この育児休業を行なう場合には、国家公務員法上の保障制度によりまして人事院に対して申し立てができることになります。育児休業が不承認となつた場合には不服のあるときは、この保障制度で救済を求めることが可能になります。

○大島政府委員 職員が人事行政上の措置につきましてこれに不服がある場合には、国家公務員法上の保障制度によりまして人事院に対して申し立てができることになります。育児休業が不承認となつた場合には不服のあるときは、この保障制度で救済を求めることが可能になります。

○北側委員 人事院に対して不服の申し立てをする、人事院はそれをどう処理されるわけですか。

○大島政府委員 この保障制度につきましては、一つは不利益処分に対する不服申し立ての制度と、それから措置要求という申し立ての方法と、二つの道があると思いますが、それにつきましては人事院では手続規定等いろいろ定めております。

○北側委員 何でこんなことを私しつこく聞いていますか。出産という時間がたてば必ずやつてくるわけですよ。仮にそこで不承認になつてそれに不服があつたって、不服申し立て

して権利があるんだといったって、人事院でその

していただけたかといったら、そんな保証はないわけですよ。

このような育児休業の問題については、そもそも最初申し上げたように、ほかの労働条件の改善の場合は違うわけですから、もう時間がたてば出産をしてしまうわけですから、承認を要件としてしまうのじゃなくて、やはり最初にこういふは極めて例外的なケースですとおっしゃっていましたね、不承認となる場合というの。私もそう思います。だから、そもそもいろいろな問題点が生じるような規定の仕方をするのじゃなくて、民間と同じように形成権として意思表示で当然に育児休業というのは認められるのだ、あと、明確な例外的なケースを民間の育児休業法と同じように定めるというふうな規定をしておかないといけないというふうに思います。いかがでしょうか。

○大島政府委員 たびたび同じような答弁になって恐縮なんですけれども、承認、不承認の制度の構築の仕方ににつきましては、先ほど来から申し上げておりますような公務員制度のあり方から考えまして、一方的な形成権の内容で認めるのは適当でないというふうに考えておりますけれども、その承認に当たりましては、任命権者の方でいろいろな措置を講じて承認に努めていただきますように、我々としても各任命権者に対しても指導をやってまいりたいと考えております。

○北側委員 要するに、今の御答弁からわかるところは、この部分休業がおかしいわけなんですよ。民間と同じようにすればいいのです。それで例外的な事由を明確にすればいいのです。公務員と民間とを区別する理由は全くないと私は思いました。

もう時間がないので次の質問に行きます。

この法案の十一条で部分休業について規定をされております。今回の法案というのは先ほどの御質問でもあつたとおり給与無支給ですから、実際的な職員の方々の活用の仕方としては、むしろ部分休業というのも非常に活用される可能性がある

のではないかと私は思うのですね。「一日の勤務

軟に決めていけばいい。いかがですか。

時間の一部について勤務しないことを承認する」この「勤務時間の一部」というのは一体具体的にどの程度の時間を指しておられるのか。

○大島政府委員 部分休業制度につきましては、お話をございましたように、育児休業制度と組み合わせることによりまして仕事と育児の両立を容易にすることができるということで御活用をいただけのではないかというぐあいに考えておりますけれども、一日当たりの部分休業の可能な時間といいますものは、やはり公務の運営への影響等を一つ考慮しなければいけないということと、それから保育施設の開所時間、これが厚生省の指導で朝の八時から夕方の五時までということに

なっております。

あるいは大都市圏における通勤

時間

これが調査によりますと平均約一時間といふことでございますので、そういうさまざまなお要素を考慮いたしまして二時間程度とする検討いたしております。

○大島政府委員 人事院規則で制定をする考え方

でございます。

○北側委員 それもなぜ画一的に二時間というふうにしてしまうのかと、私は非常に疑問なんですね。今平均通勤時間が一時間とおっしゃったであります。中には一時間半や二時間の人人がいるわけ

です。そういう人たちがこの部分休業をとるとき

にどうするのですか。どうして二時間といふうに規則で定めてしまうのか。もっと柔軟に考えていいのではないかでしようか。職場だって公務員といつてもさまざまなわけです。その職員の方だっていろいろな立場があるわけですから、それを一日二時間という形で枠をはめてしまふ必要は全くない。もつと職員の方が利用できるよう環境整備していくというのが今回の法案でしょ

う。部分休業だって一日二時間などとする必要は

私は全くないというふうに思います。それぞれ柔

たことについてもそれぞれ規定があるわけではございませんして、そういう点で非常に融通のきくよう

な制度を設けるということになりますと、公務員やはり公務能率、行政サービスの低下への配慮、あるいは職場における他の職員への負担に対する配慮、そういうことは一つ考えなければいけません。それから保育所の開所時間、通勤時間も

かかる必要があります。また、この部分休業に

つきましては育児休業について給与を支給しない

ということとの関連もございまして給与の減額を

行うわけでござりますけれども、余りそれを長く

しますと用または日単位で手当を払っている支給

の見直しの制度的な必要もある、そういうたいろ

いろな要素を考慮いたしまして一日二時間程度が

適当であるのではないか、そのように考えており

ます。

○北側委員 総務長官、今の件どうですか。二時間などと規則で決める必要はないと私は思うのですけれども、先ほど申し上げたように現実に東京の場合なんか、通勤時間一時間が平均とおっしゃるけれども、そなかなという感じがしますね。一時間半、二時間の人なんかざらにおられますよ。

そういう方々が実際にこの部分休業を活用していくとなってしまうわけなんです。あとで二時間といふふうに規則で決める必要がないというふうに思

いますが、長官のお考えはいかがでしょうか。

○山田政府委員 人事院からいろいろ御説明があ

りますけれども、任命権者の立場から一言申し上げさせていただきますと、先ほど来公務の特殊性という点で議論がありましたけれども、公務

の場合は必ず法律、命令に基づきまして、国民に対する

一生懸命努力をすることになると思います。そ

して、そういう点で、各任命権者はこういった承認をしないというような結論にならないよう

うお話がございましたけれども、先ほどお話しまして、先ほど一ヶ月程度前には請求するようになります。それから保育施設の開所時間、これが厚生省の指

導で朝の八時から夕方の五時までということに

なっております。あるいは大都市圏における通勤

時間、これが調査によりますと平均約一時間といふことでございますので、そういうさまざまなお要素を考慮いたしまして二時間程度とすることを規定されるわけですか。

○大島政府委員 人事院規則で制定をする考え方

でございます。

○北側委員 それもなぜ画一的に二時間といふ

うにしてしまうのかと、私は非常に疑問なんですね。今平均通勤時間が一時間とおっしゃったであります。中には一時間半や二時間の人人がいるわけ

です。そういう人たちがこの部分休業をとるとき

にどうするのですか。どうして二時間といふうに規則で定めてしまうのか。もっと柔軟に考えていいのではないかでしようか。職場だって公

務員といつてもさまざまなわけです。その職員の

方だっていろいろな立場があるわけですから、そ

れを一日二時間という形で枠をはめてしまふ必要

は全くない。もつと職員の方が利用できるよう

環境整備をしていくというのが今回の法案でしょ

う。部分休業だって一日二時間などとする必要は

私は全くないというふうに思います。それぞれ柔

くなってしまうわけなんです。あとで二時間といふふうに規則で決める必要がないというふうに思

いますが、長官のお考えはいかがでしょうか。

○山田政府委員 人事院からいろいろ御説明があ

りますけれども、任命権者の立場から一言申し

上げさせていただきますと、先ほど来公務の特殊

性という点で議論がありましたけれども、公務

の場合は必ず法律、命令に基づきまして、国民に対する

一生懸命努力をすることになると思います。そ

して、そういう点で、各任命権者はこういった承認をしないというような結論にならないよう

うお話がございましたけれども、先ほどお話しまして、先ほど一ヶ月程度前には請求するようになります。それから保育施設の開所時間、これが厚生省の指

導で朝の八時から夕方の五時までということに

なっております。あるいは大都市圏における通勤

時間、これが調査によりますと平均約一時間といふことでございますので、そういうさまざまなお要素を考慮いたしまして二時間程度とすることを規定されるわけですか。

○大島政府委員 人事院規則で制定をする考え方

でございます。

○北側委員 きょうはたくさん質問したかったん

ですが、余り質問できなくなっちゃったんですね

が、任命権者の立場とおっしゃるけれども、育児

休業法というの、これは職員の方々ができるだ

け活用しやすいように配慮していくというのは當然のことだと思います。ぜひ今の部分休業の点に

こぎます。そういったわけで、民間企業のよう

に自由な裁量で営業方針を決められるという場合

の場合はどうするのですか。どうして二時間といふうに規則で定めてしまうのか。もっと柔軟に考えていいのではないかでしようか。職場だって公

務員といつてもさまざまなわけです。その職員の

方だっていろいろな立場があるわけですから、そ

れを一日二時間という形で枠をはめてしまふ必要

は全くない。もつと職員の方が利用できるよう

環境整備をしていくというのが今回の法案でしょ

う。部分休業だって一日二時間などとする必要は

私は全くないというふうに思います。それぞれ柔

くなってしまうわけなんです。あとで二時間といふふうに規則で決める必要がないというふうに思

いますが、長官のお考えはいかがでしょうか。

○山田政府委員 人事院からいろいろ御説明があ

りますけれども、任命権者の立場から一言申し

上げさせていただきますと、先ほど来公務の特殊

性という点で議論がありましたけれども、公務

の場合は必ず法律、命令に基づきまして、国民に対する

一生懸命努力をすることになると思います。そ

して、そういう点で、各任命権者はこういった承認をしないというような結論にならないよう

うお話がございましたけれども、先ほどお話しまして、先ほど一ヶ月程度前には請求するようになります。それから保育施設の開所時間、これが厚生省の指

導で朝の八時から夕方の五時までということに

なっております。あるいは大都市圏における通勤

時間、これが調査によりますと平均約一時間といふことでございますので、そういうさまざまなお要素を考慮いたしまして二時間程度とすることを規定されるわけですか。

○大島政府委員 人事院規則で制定をする考え方

でございます。

○北崎国務大臣 いろいろお話を伺つたわ

けでござりますが、公務員には年金の面におきま

して、特殊性がございまして、したがつてこの

育児休業法の問題、部分休業等々につきまして

も、当然公務員の勤務の特殊性、いわば生活の特

が決められるわけでござります。そういった面から考えますと、二時間という時間が果たして適切かどうか、お話を聞いておりまして、勤務時間の問題でも二時間とられちやいますから、そんなことを考へると、今後の課題といたしまして四時間と二時間というふうに切るか、これは工夫を要するところじやないだろうか、御質問を承りながらそのような感じを持つたところでございます。

○北側委員 大変ありがとうございます。
ちょっと育児休業から離れるんですが、労働者の方々、職員の方々が、仕事として家庭での生活を両立していく、これは育児休業もそうだと思んですね、仕事と家庭の両立。この仕事と家庭の両立という意味では、やはり育児休業とともにこれから本当に検討をしないといけないと私が思うのは、介護休暇、介護休業制度が、ある意味ではこの育児休業と同じくらい、またそれ以上に非常に今大になっているんじやないか。今も核家族化、それから少産化、一方では介護に当たるホームヘルパーは少ない、特別養護老人ホームなど入所施設は不足、こういう状況でございます。

そういう中で、実際近親の家族に介護を必要とする人を持っているような労働者の方々というのは、この介護と仕事をどう調和させていくのか、それで大変な御苦労をされている方が今たくさんおられるわけでございます。民間の方でも今この介護休暇制度というのは少しそつではありますけれども、採用してきている企業ができております。私も、先般、東京の富士ゼロックスとか、それから大阪の住友化学、この辺を実際にかしていただいて調査させていたいたのですけれども、非常に労働者の方々が活用しやすいような環境づくりを一生懸命されておる。私はこれは單にその方のためじゃなくて、人材の確保、この介護の場合はどうちらかというと、もう子育てが終わって、むしろ四十代、五十代の本当に働き盛り、第一線の人たちが自分たちの両親を介護しなければ

いけない、そういう状況になつているわけですよ。そういう意味ではもっと深刻なのかもしません。

そういう意味で、この介護休業制度の導入についても、私はもちろん御答弁では、民間の動向を見ながらなんでおっしゃると思うのですけれども、そうじゃなくて、やはり公務員の方といふのは非常に多いわけですから、ぜひこれについても積極的に検討をしていかないといけない時期であると私は思います。いかがでしょうか。

○弥富政府委員 お答え申し上げます。

本年の勧告におきましても、「心身のリフレッシュや創造性の増進を図り、社会の高齢化、核家族化の進展や女性の職場への進出などに対応するため、新たな休暇制度の導入」ということを報告でうたっております。ただいま言わされましたように、人口構成の高齢化や核家族化、社会、家族形態の変化、女性の社会進出による共働き世帯といふのが非常に増加しておる中で、老親や病気のお子さんなどの家族の介護や看護のための休業について社会的な関心が非常に高まっていることは十分に承知をいたしております。また、今言われましたように、おしかりを受けるかもしれないがんばりも、人事院が平成二年に実施をいたしました民間企業の調査によりまして、ちょっとまだ、れども、人事院が平成二年に実施をいたしました民営企業の調査によりまして、ちょっとまだ、制度があることと、あるいは個別的に措置する

た、これは御質問というか要望したいのですけれども、今公務員の方々が、きょうこちらにおられる皆さんの中にも、きっと自分の御両親が介護が必要だという方がおられるんじゃないかと私は思っているのですけれども、この公務員の中でぜひ一度実態調査をしてみたらどうかと思うのですね。そう見ながらなんでおっしゃると思うのですけれども、そうじゃなくて、やはり公務員の方といふのは非常に多いわけですから、ぜひこれについても積極的に検討をしていかないといけない時期であると私は思います。いかがでしょうか。

本年の勧告におきましても、「心身のリフレッシュや創造性の増進を図り、社会の高齢化、核家族化の進展や女性の職場への進出などに対応するため、新たな休暇制度の導入」ということを報告でうたっております。ただいま言わされましたように、人口構成の高齢化や核家族化、社会、家族形態の変化、女性の社会進出による共働き世帯といふのが非常に増加しておる中で、老親や病気のお子さんなどの家族の介護や看護のための休業について社会的な関心が非常に高まっていることは十分に承知をいたしております。また、今言われましたように、おしかりを受けるかもしれないがんばりも、人事院が平成二年に実施をいたしました民営企業の調査によりまして、ちょっとまだ、制度があることと、あるいは個別的に措置するた、人事院勧告が出てから四ヵ月以上もたっておられた、人事院勧告が出てから四ヵ月以上もたっておられた、その前日ということなのですね。そしてまた、その前日、このことを、怒りを込めて指摘をいたしたいと思います。

○桜井委員長 北側君、簡潔に願います。

○北側委員 濟みません。

ぜひこの実態調査を公務員の中でやっていただけます。

○北側委員 濟みません。

○桜井委員長 次に、三浦久君。本会議の関係もござりますので、できるだけ要領よく簡潔に質問

て、これは御質問というか要望したいのですけれども、今公務員の方々が、きょうこちらにおられる

皆さんの中にも、きっと自分の御両親が介護が

必要だという方がおられるんじゃないかと私は思

うのですけれども、この公務員の中でぜひ一度実

態調査をしてみたらどうかと思うのですね。そ

ういうのを、この公務員の方が今一体どうし

ておっしゃるのを、ぜひ実態調査を内部で

一遍やってみたらどうかというふうに思うので

す、民間の動向ばかり見ていてるんじやなくて。家

族を常時介護せざるを得ないような場合の実態調

査、例えばそういう人が一体どの程度いるのか。

また、介護をしなければいけないがために職務を

退職せざるを得なかつたというふうな例がどの程

度あるのか、民間企業なんかの話を聞いたらそ

ういう人が何人も出てきた、そういう人が非常に人

材である、企業としてはそういう人材に残つても

らいたいがためにこの介護休暇制度というのをつ

くってきたという側面もあるわけなんです。

今日まで三週間もかかっているわけである。

給与法案が出てまいりましたのは、先ほども御

答弁がありましたように、十二月の九日ですね。

十二月の九日、このことは、会期末が十日ですか

ら、その前日、ということなのですね。そしてま

ず、民間の動向ばかり見ていてるんじやなくて。家

族を常時介護せざるを得ないような場合の実態調

査、例えばそういう人が一体どの程度いるのか。

また、介護をしなければいけないがために職務を

退職せざるを得なかつたというふうな例がどの程

度あるのか、民間企業なんかの話を聞いたらそ

ういう人が何人も出てきた、そういう人が非常に人

材である、企業としてはそういう人材に残つても

らいたいがためにこの介護休暇制度というのをつ

くってきたという側面もあるわけなんです。

今までの政府の答弁を聞いておりますと、おく

と申しますのは、一九七三年というと昭和四十

八年であります。まさにそのぐらいかつたかといふ

と

三番目は政府が特段の努力をした、こういうことです。

そうすると、今度の人勧というのは八月の七日に出ていますね。もう臨時国会は八月の五日から始まっているのです。この百二十一臨時国会に提案をする気があれば、十分提案ができます。

一番の、人勧が早く出たということ、そして国会が開会中であるということ、これはもう四八年と同じであります。問題は、政府が特段の努力をしなかったということがこの給与法案の提出というものをおくらせた最大の原因だというふうに言わなければならぬと思うのです。

では、なぜこんなに会期末ぎりぎりまでこの法案の提出を延ばしてきたのか。十二月の四日付の読売新聞では、「公務員の待遇改善に関する二つの法案を『取引材料』に、国連平和維持活動(PKO)協力法案の参院での審議促進を野党側に迫る狙いもある」、こういうように報道しているのです。

総務厅長官、公務員給与の支給という国家公務員の基本的な人権にかかわる法案というものを国会運営の道具にしてはならないということは、私は絶対的な条件だと思う。こんなようなことをやれば、使用者としての政府の責任を放棄するに等しいというふうに私は言わざるを得ないのであります。そういう意味で、給与担当大臣としての総務厅長官の御所見を承りたいと思います。

○若崎國務大臣 確かに人事院勧告尊重の基本姿勢に立ちまして、早期に検討し、そして法案作成に入り、内閣の決定を得て内閣官房から国会に法案を提出する。そのことにつきまして、私は就任したのが十一月五日でございましたから、その件

勢に立ちまして、早期に検討し、そして法案作成に入りました。あるいは十日の場合もあつたし、七日までの場合は五日の場合もあつたし、その件について役所の方でお尋ねをいたしましたところ、三週間ないし一ヶ月かかる。しかし、今の先生の御質問の中身には五日の場合もあつたし、七日の場合もあつたし、あるいは十日の場合もあつた。それと三週間ないし一ヶ月というこの幅について、まだ就任早々でございますので、内容を詳

細に検討するといとまがございませんでした。

ただ、五日に就任いたしまして、十一月九日の

閣議だったかと思いますが、私は閣議が終わって

から大蔵大臣に、給与の完全実施については、財政事情極めて厳しいところではございましたよ

が、六十一年以来今日まで完全実施をしておる、

そうした経緯を踏まえましてぜひともひとつ完全実施方について財政当局で早目に御検討いただきたい、こんな要請をいたしまして、そして御指摘

のように十一月十九日に完全実施についての閣議決定をいたしたわけでござります。そして、流れ

に従いまして、二週間ないし四週間かかる

ちょうど三週間目に国会に法案が提出できた、た

またま会期末が十日、まあ延長がありましたから今は別ですけれども、その一日前に法律の提案が

できました、これで、何とか残った一日の会期でございましたけれども、先生方の御協力をいただければ

会期内に成立するな、そして年内に支給すること

ができるかな、まあ一面ほっとした面もあつたわ

けでございまして、少なくとも我が方といたします

しては閣議の決定に基づいて精いっぱい法案を作成を急ぎ、間に合うように努力をいたしたわけでございます。

ただ、お話しのように、ことしの人事院勧告が

八月七日だった、四ヵ月もかかっているじゃない

か、その間につきましてはいろいろ政局等々もろ

もの問題があつたわけでござりますので、その

点については御理解をいただきたい、かように存じます。

○三浦委員 ですから、そういう政局の動向に左

右されずにやはり政府としての、使用者としての

責任を直ちに果たすべきだということを私は申し入れているわけであります。

次に、育児休業法の問題について若干、これは人事院の方に質問をいたしますけれども、この問題で最初に強調したいのは、民間労働者対象の育児休業法も、今回の国家公務員育児休業法案も、ともに育児休業制度としての内容が、世界の育児

休業法から見ますと、かなり低いものになつていい

るということであります。例えば、育休期間は、日本では一年間でありますけれども、スペインや

フランス、ドイツでは三年間であります。また、

育児期間中の所得保障を見ましても、日本では無

給ですけれども、デンマークやスウェーデンでは

収入の九〇%、イタリアでは収入の三〇%が保障

をされております。経済大国日本と言われる我が

国としては、極めて不十分なものだというふうに

言わなければならぬと思います。

しかし、我が国で育児休業を制度的に確立する

ことは、男女平等、また育児、家事について

の男女の共同責任という点から見て、極めて積

てきた、これで、何とか残った一日の会期でござ

いましたけれども、先生方の御協力をいただければ

会期内に成立するな、そして年内に支給すること

ができるかな、まあ一面ほっとした面もあつたわ

けでございまして、少なくとも我が方といたします

しては閣議の決定に基づいて精いっぱい法案を作成

を急ぎ、間に合うように努力をいたしたわけでございます。

ただ、お話しのように、ことしの人事院勧告が

八月七日だった、四ヵ月もかかっているじゃない

か、その間につきましてはいろいろ政局等々もろ

もの問題があつたわけでござりますので、その

点については御理解をいただきたい、かように存じます。

○三浦委員 ですから、そういう政局の動向に左

右されずにやはり政府としての、使用者としての

責任を直ちに果たすべきだということを私は申し入れているわけであります。

これは民間法におきまして、民間労働者の雇用の継続を促進し、もって労働者の福祉を増進する

現行の特定職種の女子職員を対象とした制度

は、御案内のように女子職員のこれらの特定職種

における、先ほど総務庁の人事局長からのお話も

ありましたように、その占める重要性等々にかん

がみまして、女子職員だけではございません

とを目的として制定されているものでございま

す。新しい制度をつくるときには新しい制度で、

とも私は評価ができる面だと思います。

しかし、今まで他の同僚議員が指摘いたしま

したように、何といっても最大の問題というのは

この育児休業給です。これを三職種の職員以外に

は支給しないという内容になつているということ

だと思います。そのため職場ではどのような状況が起きているかといいますと、三職種の中で女性は有給、この有給というのは育児休業給の問題

です、有給ですけれども、男性は無給である。また、女性同士でも、三職種とそれ以外の職種の女性では育児休業給を受ける職員と受けない職員とが出てきます。非常に均衡を欠く状況が出てくるわけであります。これは国公法の平等原則の上からも問題でありますし、またこの新しい法律の目

的にも規定されておりませんけれども、「公務の円滑な運営に資する」そういう趣旨からいってもこ

れはそぐわないものではないかというふうに思う

のですが、いかがでしょうか。

○大島政府委員 新しい制度は全職種の男女職員

を対象とした制度にしたいと考えておりますが、

そうすると、その一般化したその育休法の実効を

確保させる、このことが私は大事だと思うのです。

もう時間がありませんので、答弁を求めておる
暇がありませんからちょっと言いますと、そういう
う意味で、実効性の確保という点から見れば、三
職種もそれ以外の職種も同じように扱わなければ

までございますが、それから今日までじんぜんと
日を送つて今ごろになつて出てくる、やつと年内に
支給が可能かなというようなぎりぎりの対応しか
できなかつたというところに、非常に政府の姿勢
がおかしいのではないか、私はこう思うわけでござ
ります。

ことし一月に発表されました労働省の育児休業制度実態調査によりますと、育児休業制度がある民間企業で育児休業を取得しなかった理由の中では「経済的に苦しくなるから」ということを挙げた人が四三・九%あつたのです。半分近くの人が育児休業をとらない理由に経済的な理由を挙げているということですね。こうした傾向は労働組合の調査でも同じように出ております。ですから、育児休業給を取得者全員に支給してもわずかに二億円の費用で済むことでありますから、この育児休業制度を絵にかいだもちにしないで実効あるものとするためにも、私は、育児休業給の支給を全職員にやる、このことを強く要求をいたしたいというふうに思っております。

時間に協力をする意味でやめましょう。

○和田（一）委員 私は、きょう非常に限られた時間ではござりますけれども、どうしても初めに申し上げて御答弁をいただきたいと思います。それは、きょうは十二月十六日ですが、この年のぎりぎりになって給与法並びに関連の法案が審議されるようになりました。このことは、八月に人事院の勧告で示されたことを踏まえてきょうこういうことになつたと思うのでござりますけれども、これは給与法として審議するのはきょう初めてですが、この人事院勧告についてどう対応するか、そのことは政府に、八月三十日本委員会である人事院勧告を受けて既にもういろいろと議論をしておられます。その議論の内容はすべて、速やかに完全実施をしなさい、こういう議論が中心であつたは

ケースが指摘されていたわけなんですね。今度はそういうことを踏まえながらもおくれてしまつた。さらに、あのときには、国会法が改正されたとやがては通常国会の召集は年を明けて一月招集になりますよ。そういうときには年内支給ということを考えれば臨時国会を考えないとなかなか處理できない、そういう点も踏まえて、これは給与改善費等についてはあらかじめ十分考慮しておくべきだ、こういう御指摘もしてあるはずなんですがさいます。

そういう意味で、今こういうせっぱ詰まった時期にこの法案の審議に入らざるを得なかった、そのことについての長官のお考えを私は聞かせていただきたいし、それから今申し上げましたこれか

すでございますが、それから今日までじんぜんとう
日を送つて今ごろになって出てくる、やっと年内か
支給が可能かなというようなぎりぎりの対応しか
できなかつたというところに、非常に政府の姿勢か
がおかしいのではないか、私はこう思うわけですが
さいます。

十二月十日がこの臨時国会の期限であるといふ
ことはもちろんおわかりの上でいろいろ作業をさ
れていたはずでござります。そして、それにもかか
わらずぎりぎりになつて閣議決定をし法案の提出
をするということは、当然延長ということを念頭に
置いてのお話だと思うのですが、その延長につ
いて、これを延長の材料に使う、同じ国会の中
で審議されている法案との絡みの中で延長の材料
に使うというような扱いをされるということに対
して私は非常に不満を持つてゐる、これはもうど
うしても改めていただきなければいけないことで
はないかと思います。このことについて総務大臣
官の御意見を伺いたい。

それから、従来ともこの給与法についてはでき
るだけ速やかに、こう言ひながらなかなか思うよ

尊重の基本姿勢に立ちまして、国政全般との関連を考慮いたし、その取り扱いの決定をいたしておったところでございます。

ただ、公務員の給与改定につきましては、国会日程とも関連もあるわけでございまして、従来から給与改定に係る差額の年内支給をしてまいりましたという経緯、実績を十分踏まえまして、今後におきましても、人事院勧告の取り扱いにつきましては、世論の納得が得られる結論を得ることができるように早期に検討を進め、結論が得られましたならば直ちに所要の法案改正作業に入つてまいりたい、こうした基本的な考え方、再三申し上げるわけでございますが、人事院給与勧告尊重の基本姿勢をこれからも貫いてまいりたい、かように

らの対処についてどういう対処が望ましいか、のことについてのお考も聞かしていただきたいと思います。

○岩崎國務大臣 人事院勧告、給与に関する勧告の完全実施につきまして法案の提出がおくれ、かもそれが他の法案との取引材料にされておるじゃなかろうかという御指摘があつたわけでございますけれども、私どもはそういう考え方を持ものではないということをまずお断りさせていただきまして、先ほどもお話し申し上げましたとおり、この人事院の給与勧告の完全実施は、労使関係の安定にも役立つわけでございますし、また、職員の士気の高揚あるいは生活にも大きな影響を及ぼすところでございますので、人事院勧告制度そのものを尊重する基本的な姿勢をもつて、これまで取り組んでまいったところでございまして、これからもその考え方を基にいたしまして、総務省としては本件について積極的に対応し、大限の努力をいたしてまいりたい、このように考えておるところでございます。

連 ま 云 か ま ま ま ま ま ま ま ま 連

申しこれをいたしたわけあります。にもかかわらず、きょうこの委員会にこの法案については何の提出もないということは、一体これは四月一日に実施する御意思があるのかないのか、この点からまずお伺いして、出さなかつた理由はどういうことかもあわせてお尋ねしたいと思います。

○岩崎國務大臣　ただいま先生から御指摘がございましたとおり、八月三十日、本内閣委員会におきまして先生と佐々木長官との質疑応答のやりとり、先ほども申し上げましたけれども、議事録を拝見いたしまして承知をいたしておりますところです。

ただ、完全週休二日制についてまことに申しては、先ほどもほかの先生方の答弁で申し上げたところをいいますべ、先段の人事充勤問題につきましてもはかの先生方の答弁で申し上げたとこ

いそ
告し
のさ
つた
おの
ま
影
告
今
最
考
い
○和田（一）委員 そういった国会運営の道具には使わない、そういう考えはないとおっしゃいますが、従来ともそうではなくて、防衛二法等のことで使うとか、そういう扱いをしてきたことは間違いないありません。したがって、これからは絶対にこういうことのないように、私は再度強く要望しておきたいと思います。
それから、同じ勧告の中で、完全週休二日制についても勧告が示されまして、そして、そのことについては八月、やはり同じように論議がございました。私も質問をさせていただきまして、勧告にある平成四年のできる限り早い時期というのは何なんだということを当時の佐々木総務庁長官は何回も伺いました。総務庁長官は、できる限り自ら何期というの、「四月一日」というものを目標にして努力すべきものだし、努力してまいりたい」はつきり四月一日にやりたいんだ、こういう答弁をされておるのですね。したがいまして、私どもは、その準備が早く行われることを願つていりました。

けまして、交番制職員の四十時間勤務制試行の問題、これは十七省が終わつた、まだ二省が残つておる、そういう状況でござりまするし、また、私どもは国民世論を把握をいたし、そういったものの中で対応していきたい、こう申し上げたところでございますが、その件につきましては、むしろ政府が率先して、我が國の労働時間が長いんだ、だから完全週休一日制を実施して、そして牽引車によるべきじゃなかろうか、国際的にも大変批判のあるところであります、こういう御指摘もあつたところでございますが、いずれにいたしましても、そのような今検討いたしておるなかなかございまして、残念ながら四月一日実施をめどに法案作業を進めて国会に提出することができるかどうか、その件につきましては現状では定かにお答えすることができない、そういう状況にあるわけでございますけれども、人事院の勧告は、平成四年のなるべく早い時期に実施をすべきであるという御答申をいたしておりますので、その趣旨を最大限に尊重する、こうした基本姿勢に立ちまして、鋭意これからも努力をいたしてまいりたい。今日、この答弁が現在の作業状況からいたしますと精いっぱいございますので、事情を御観察の上に御了解をいただきたいと存する次第でございます。

○和田(一)委員 四月一日めどに出せるかどうか、今定かでないという御答弁でございましたが、試行しているところは、私の知るところでは

この二十一日で一応試行期間が終わるということも聞いております。そして、試行してみた結果

は、やれるという判断が大方のようであり、むしろ一週正常の勤務に戻してしまって、来年一日以降になるかわからぬために正常な勤務に戻してしまうことよりは、今試行をやつてうまく転がり出した、その今まで実施に入っていた方がいいんだというような意見すら聞かれる中で、私は何の障害もない、こう思うのですね。準備のため若干の時間が必要だということはわかりますけ

れども、そういうことも踏まえながら、四月一日までに間に合うような期間はまだあるわけです。したがつて、定かではないと言ひながら、そのではないか、こう思うのですね。いうきりきりの判断がされるべきときに来て、政府はそろそろ決断をしていかなければいけないというふうに思うのです。佐々木総務庁長官も、「一部のところできかない」ということのためには全く移行がおくれる、こういう事態が私は大変不幸な事態だと思いますけれども、「云々と、こうあるんですね。それがもうなくなつたんでしょ。大体足並みそろう、大丈夫だというふうに判断できるところにあって、私はやらない理由がよくわからないのです。ですから、きょうこの国会で間に合わないというならば、次の国会の早々に出していただいて、何とか一日に間に合わせていただきたい。もう一回お尋ねしますが、いかがでしょう。

○山田政府委員 厚生省の試行の状況をどう判断するかということが絡んでくると思いますが、現在ほど厚生省からお答えがありましたように、現在

二百五十の病院、診療所等のうち、一割の二十五の病院、診療所等について約三ヶ月間試行しておるわけでございまして、その場合これまでの政府

の方針に従いまして、予算、定員はふやさない、行政サービスは極力低下させない、こういうような考え方に基づいてどこまでやれるか、仮にいろいろ問題点があつた場合、それに対してもどういう

対応策があるのかというふうなことを検討するためには、今試行しておるわけございまして、この二十一日に試行が終わりました後、各施設等からの報告をいたして、それを厚生省において分析さ

れることと思います。そういう点で、これまでの二十五の施設での試行につきましては、この施

行を中断したり中止したりしなくちゃいけないような重大な支障はなかつたけれども、なお円滑に完全週休一日制に移行するためにはどういう問題

までに間に合うような期間はまだあるわけですよ。したがつて、定かではないと言ひながら、そのではないか、こう思うのですね。

時間がもうなくなつてしましました。

あつて、試行の中で中断する必要もないという結果が出てきてれば、その試行はそういう意味での試行でしよう。したがつて、私は今の御答弁で

はなかなか納得できません。

時間がもうなくなつてしましました。

午後零時二十分解散会

の三の規定により、内閣の意見を聽取します。岩崎総務局長官。

○岩崎國務大臣 ただいまの国家公務員の育児休業等に関する法律案に対する修正案につきましては、政府としては反対であります。

○桜井委員長

これより各案及びただいま提出されました修正案を一括して討論に付するのであります、が、討論の申し出がありませんので、直ちに採決に入ります。

まず、一般職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

[賛成者起立]

○桜井委員長 起立総員。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

次に、特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

[賛成者起立]

○桜井委員長 起立総員。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

次に、防衛庁の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

[賛成者起立]

○桜井委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

次に、国家公務員の育児休業等に関する法律案及びこれに対する修正案について採決いたします。

まず、三浦久君提出の修正案に賛成の諸君の起立を求めます。

[賛成者起立]

○桜井委員長 起立少數。よって、三浦久君提出の修正案は否決されました。

次に、原案に賛成の諸君の起立を求めます。

[賛成者起立]

○桜井委員長 起立総員。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

次に、義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律を廃止する法律案について採決いたします。

○桜井委員長 起立総員。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

を適宜調査し、育児休業期間中の経済的援助を含め、育児休業制度等について総合的に検討を行い、必要があると認めるときは適切な措置を行すべきである。

本案の趣旨につきましては、先般來の当委員会における質疑を通じて既に明らかになっておる

ところ存じます。

よろしく御賛同くださいますようお願い申し上げます。

○桜井委員長 これにて趣旨の説明を終わりました。

午後零時二十分解散会

一般職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案

午後零時二十分解散会

田に、「六千三百円」を「七千六百五十円」に改め、同条第二項中「一万三千円」を「一万四千円」に改める。

第十九条の七を第十九条の八とする。

第十九条の六第一項中「第十二条」を削り、

「第十九条の四」を「第十九条の五」に改め、同条第二項中「第十条の二第一項の規定に基づく人事院規則で指定する官職を占める職員」を「特定管理職員」に改め、同条を第十九条の七とし、第十九条の五を第十九条の六とし、第十九条の四を第十九条の五とする。

第十九条の三第二項中「百分の二百」を「百分の二百十」に改め、同条を第十九条の四とし、第十九条の二の次に次の一条を加える。

(管理職員特別勤務手当)

第十九条の三 第十条の二第一項の規定に基づく人事院規則で指定する官職を占める職員のうち管理又は監督の複雑、困難及び責任の度が高い職員として人事院規則で定める職員（以下「特定管理職員」という。）又は指定職俸給表の適用を受ける職員が臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により勤務を要しない日又は祝日法による休日若しくは年末年始の休日に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 管理職員特別勤務手当の額は、前項の規定による勤務一回につき、特定管理職員にあつては一万二千円を超えない範囲内において人事院規則で定める額、指定職俸給表の適用を受ける職員にあつては当該額のうち最高のものに百分の百五十を乗じて得た額とする。ただし、同項の規定による勤務に従事する時間等を考慮して人事院規則で定める勤務にあつては、それぞれの額に百分の百五十を乗じて得た額とする。

3 前二項に定めるもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

第二十一一条第一項中「三万九百円」を「三万一千七百円」に改める。

第二十三條第七項中「第十九条の三第一項」を「第十九条の四第一項」に改める。

別表第一から別表第九までを次のように改める。

「第十九条の四第一項」を「第十九条の三第一項」を「第十九条の四第一項」に改める。

6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
円 233,400	円 251,700	円 271,900	円 304,600	円 342,300	円 390,200
241,900	260,500	281,300	316,200	354,500	404,700
250,400	269,500	290,800	327,800	366,800	419,300
259,000	278,600	300,700	339,400	379,200	434,000
267,600	287,900	310,700	351,100	391,700	448,700
276,300	297,200	320,600	362,900	404,100	463,400
285,100	306,700	330,500	375,000	416,400	478,400
294,200	316,300	340,400	387,000	428,700	493,600
303,300	326,000	350,300	398,800	441,000	508,500
312,800	335,600	360,200	410,300	453,200	523,400
322,400	345,100	370,100	421,300	464,000	535,100
332,000	354,400	380,000	432,200	474,000	542,800
341,500	363,300	389,600	441,500	482,500	550,100
350,700	371,200	398,900	449,200	489,800	556,400
359,100	378,200	406,500	456,600	494,400	561,200
365,900	384,500	413,600	461,900		
372,300	390,000	418,300	466,600		
376,900	394,800	422,800	470,900		
381,300	399,300	427,200			
385,600	403,700	431,200			
389,900	407,700	435,000			
394,000	411,400				
397,800					
401,400					

第二十二条及び附則第三項に規定する職員を除く。

別表第一 行政職俸給表(第六条関係)

イ 行政職俸給表(一)

職務の級 号 債	1 級 俸給月額	2 級 俸給月額	3 級 俸給月額	4 級 俸給月額	5 級 俸給月額
	円	円	円	円	円
1	—	—	168,000	197,700	214,300
2	121,000	153,700	173,900	205,400	222,600
3	124,900	160,300	180,000	213,300	231,000
4	129,100	167,300	186,300	221,600	239,200
5	133,800	172,800	193,000	229,900	247,300
6	139,300	177,400	200,400	238,100	255,400
7	144,900	182,000	207,600	246,000	263,500
8	150,400	186,500	214,700	253,900	271,600
9	154,600	190,700	220,800	261,700	279,700
10	157,900	194,900	226,800	269,400	287,800
11	160,700	199,100	232,600	277,100	295,800
12	163,400	203,300	238,300	284,700	303,600
13	165,900	207,500	243,800	292,000	311,400
14	168,100	210,800	249,000	299,300	319,000
15	170,200	213,900	254,000	305,900	325,200
16	171,800	217,000	258,900	312,300	330,900
17		220,000	263,400	316,900	336,100
18		222,800	267,200	321,000	340,400
19		224,800	270,800	325,000	344,500
20			273,700	327,900	348,200
21			276,500	330,800	351,500
22			279,200	333,600	354,800
23			281,900	336,500	358,200
24			284,400	339,500	361,500
25			286,900	342,400	364,300
26			289,300	345,200	367,100
27			291,700	347,600	
28			294,100	350,000	
29			296,500		
30			298,800		
31			301,000		
32			303,200		

備考 この表は、他の俸給表の適用を受けないすべての職員に適用する。ただし、

口 行政職俸給表(二)

職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
号 債	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
1	円 —	148,400	165,500	181,700	205,400	232,000
2	108,400	154,700	170,900	187,200	211,900	238,800
3	111,800	160,000	176,300	192,900	218,400	245,700
4	115,100	165,400	181,700	199,100	224,900	253,300
5	118,200	170,200	187,100	205,300	231,400	261,000
6	121,800	174,900	192,700	211,600	237,900	269,000
7	126,000	179,600	198,600	217,400	244,100	277,000
8	130,300	184,300	204,400	223,000	249,900	285,100
9	135,600	189,000	210,200	228,500	255,500	293,300
10	141,500	193,800	215,800	234,000	261,100	301,400
11	148,200	198,700	221,100	239,000	266,700	309,300
12	154,500	203,400	226,200	244,000	272,300	317,200
13	159,700	208,100	231,300	249,000	277,900	325,000
14	164,700	212,600	236,100	254,000	283,400	331,800
15	169,100	217,100	240,900	259,000	288,800	338,600
16	173,300	221,200	245,600	264,100	294,100	345,300
17	177,200	225,000	250,500	268,600	299,300	352,000
18	181,000	228,700	255,500	272,900	304,100	358,000
19	184,200	232,400	260,000	276,600	308,600	363,500
20	186,900	235,000	264,200	280,200	312,900	368,500
21	189,600	237,300	267,400	283,600	316,800	373,400
22	192,300	239,600	270,400	286,800	320,700	377,800
23	195,100	241,800	273,000	289,800	323,500	381,200
24	197,700	243,900	275,600	292,900	326,200	
25	200,100	246,000	278,000	295,700	328,700	
26	202,200	248,100	280,400	298,300	331,100	
27	204,400	250,300	282,800	300,800	333,500	
28	206,500	252,500	285,100	303,100		
29	208,600	254,600	287,400	305,300		
30	210,600	256,600	289,600			
31	212,400	258,500	291,600			
32	214,200	260,400				
33		262,300				

備考 この表は、機器の運転操作、庁舎の監視その他の庁務及びこれらに準ずる業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第二 専門行政職俸給表(第六条関係)

職務の級 号 債	1 級 俸給月額	2 級 俸給月額	3 級 俸給月額	4 級 俸給月額	5 級 俸給月額	6 級 俸給月額	7 級 俸給月額
1	—	198,800	234,400	272,500	304,600	342,300	390,200
2	140,200	206,500	242,900	281,900	316,200	354,500	404,700
3	146,300	214,500	251,700	291,300	327,800	366,800	419,300
4	154,300	223,200	260,500	300,800	339,400	379,200	434,000
5	161,200	231,500	269,500	310,700	351,100	391,700	448,700
6	168,400	239,600	278,500	320,600	362,900	404,100	463,400
7	174,700	247,600	287,700	330,500	375,000	416,400	478,400
8	181,000	255,600	296,900	340,400	387,000	428,700	493,600
9	187,300	263,600	306,200	350,300	398,800	441,000	508,500
10	193,900	271,600	315,700	360,200	410,300	453,200	523,400
11	201,200	279,700	325,400	370,100	421,300	464,000	535,100
12	208,200	287,800	335,100	380,000	432,200	474,000	542,800
13	215,200	295,800	344,600	389,600	441,500	482,500	550,100
14	221,300	303,600	354,100	398,900	449,200	489,800	556,400
15	227,300	311,400	363,200	406,500	456,600	494,400	561,200
16	233,100	318,600	371,200	413,600	461,900		
17	238,600	324,000	378,200	418,300	466,600		
18	243,900	328,100	382,700	422,800	470,900		
19	249,000	332,100	387,000	427,200			
20	254,000	335,600	391,300	431,200			
21	258,900	339,100	395,600	435,000			
22	263,400	342,100	399,800				
23	267,200	345,000	404,000				
24	270,800	347,900	407,600				
25	273,700						

備考 この表は、植物防疫官、家畜防疫官、特許庁の審査官及び審判官、船舶検査官並びに航空交通管制の業務その他の専門的な知識、技術等を必要とする業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
円 260,500	円 279,100	円 299,000	円 329,700	円 365,000	円 403,900
269,400	288,600	308,700	339,600	377,000	415,700
278,300	298,100	318,400	349,600	389,000	427,500
287,700	307,600	328,200	359,800	400,300	439,400
297,100	317,100	338,100	370,100	411,300	451,400
306,600	326,600	348,000	380,300	421,500	463,400
316,100	336,300	358,100	390,500	431,500	478,400
325,600	346,100	368,400	400,700	441,500	493,600
335,300	356,200	378,600	410,900	451,500	508,500
345,100	366,300	388,800	420,900	461,500	523,400
355,200	376,400	399,000	430,800	471,500	535,100
365,300	386,500	409,100	440,500	481,400	542,800
375,400	396,500	419,100	450,200	491,200	550,100
385,400	404,500	429,000	459,600	499,100	556,400
395,000	412,300	438,000	468,700	503,500	561,200
402,000	419,300	445,900	473,600		
408,700	425,100	450,700	478,000		
414,300	430,700	455,300	482,100		
418,800	435,200	459,900			
423,300	439,500	464,000			
427,500	443,400	467,800			
431,700	447,100				
435,400					
439,000					

職員で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第三 稅務職俸給表(第六条関係)

職務の級 号 備	1 級 俸 給 月 額	2 級 俸 給 月 額	3 級 俸 給 月 額	4 級 俸 給 月 額	5 級 俸 給 月 額
	円	円	円	円	円
1	—	—	193,200	223,600	241,700
2	135,100	174,500	199,300	231,900	250,200
3	140,900	181,300	205,500	240,400	258,700
4	147,300	188,100	211,700	248,900	267,300
5	154,000	198,500	217,900	257,400	275,800
6	160,500	197,700	224,700	265,900	284,300
7	167,800	201,500	231,600	274,300	292,800
8	174,600	204,700	237,100	282,500	301,300
9	177,300	207,800	242,500	290,600	309,600
10	179,900	210,700	247,900	298,500	317,900
11	182,000	213,600	253,200	306,400	325,200
12	183,900	216,500	258,500	314,200	331,700
13	185,800	219,400	262,900	320,000	338,100
14	187,400	222,300	267,100	324,900	344,400
15		224,400	270,800	329,500	350,200
16			274,400	338,900	355,900
17			276,600	337,500	361,000
18				340,900	365,300
19				344,000	369,400
20				347,000	373,200
21				349,700	376,000
22				352,400	
23				354,800	
24					

備考 この表は、国税庁に勤務し、租税の賦課及び徴収に関する事務等に従事する

6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
円 260,500	円 279,100	円 299,000	円 329,700	円 365,000	円 403,900
269,400	288,600	308,700	339,600	377,000	415,700
278,300	298,100	318,400	349,600	389,000	427,500
287,700	307,600	328,200	359,800	400,300	439,400
297,100	317,100	338,100	370,100	411,300	451,400
306,600	326,600	348,000	380,300	421,500	463,400
316,100	336,300	358,100	390,500	431,500	478,400
325,600	346,100	368,400	400,700	441,500	493,600
335,300	356,200	378,600	410,900	451,500	508,500
345,100	366,300	388,800	420,900	461,500	523,400
355,200	376,400	399,000	430,800	471,500	535,100
365,300	386,500	409,100	440,500	481,400	542,800
375,400	396,500	419,100	450,200	491,200	550,100
385,400	404,500	429,000	459,600	499,100	556,400
395,000	412,300	438,000	468,700	503,500	561,200
402,000	419,300	445,900	473,600		
408,700	425,100	450,700	478,000		
414,300	430,700	455,300	482,100		
418,800	435,200	459,900			
423,300	439,500	464,000			
427,500	443,400	467,800			
431,700	447,100				
435,400					
439,000					

人事院規則で定めるものに適用する。

別表第四 公安職俸給表(第六条関係)

1 公安職俸給表(一)

職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
1	—	—	—	209,500	242,200
2	141,000	155,200	179,100	216,500	250,800
3	147,200	161,700	187,000	224,100	259,500
4	153,600	170,100	194,900	232,500	268,100
5	160,000	178,600	201,700	241,100	276,700
6	167,700	186,100	208,000	249,700	285,200
7	176,000	193,100	214,300	258,300	293,800
8	183,500	199,900	220,600	266,900	302,000
9	190,500	205,900	228,100	275,400	310,400
10	197,300	211,900	235,600	283,400	318,800
11	203,300	218,100	243,100	291,400	327,200
12	209,300	224,400	250,600	299,400	335,600
13	215,500	231,700	258,300	307,400	344,000
14	221,800	238,900	265,700	315,400	352,400
15	229,100	246,300	273,200	323,000	360,800
16	236,300	253,700	280,800	330,700	368,800
17	243,200	260,500	288,800	338,400	376,600
18	249,700	267,400	296,800	346,100	383,600
19	255,800	274,300	304,800	353,800	389,800
20	262,200	281,000	312,400	361,000	394,300
21	268,600	287,800	320,100	368,100	398,300
22	274,800	294,600	327,700	375,100	402,200
23	281,300	301,300	335,400	381,300	406,000
24	287,600	308,000	343,100	385,500	409,600
25	293,600	314,700	350,300	389,300	412,900
26	299,700	321,300	357,400	392,800	416,100
27	305,500	327,800	364,400	396,300	
28	311,100	334,000	370,600	399,900	
29	315,500	339,600	374,800	403,000	
30	319,800	344,500	378,600	406,000	
31	324,300	349,500	382,100		
32	328,600	352,900	385,600		
33	331,200	356,200	389,200		
34		359,500	392,300		
35		362,800	395,200		
36		365,500			

備考 この表は、警察官、皇宮護衛官、入国警備官及び刑務所等に勤務する職員で

6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
俸 級	俸 級	俸 級	俸 級	俸 級	俸 級
円 260,500	円 279,100	円 299,000	円 329,700	円 365,000	円 403,900
269,400	288,600	308,700	339,600	377,000	415,700
278,300	298,100	318,400	349,600	389,000	427,500
287,700	307,600	328,200	359,800	400,300	439,400
297,100	317,100	338,100	370,100	411,300	451,400
306,600	326,600	348,000	380,300	421,500	463,400
316,100	336,300	358,100	390,500	431,500	478,400
325,600	346,100	368,400	400,700	441,500	493,600
335,300	356,200	378,600	410,900	451,500	508,500
345,100	366,300	388,800	420,900	461,500	523,400
355,200	376,400	399,000	430,800	471,500	535,100
365,300	386,500	409,100	440,500	481,400	542,800
375,400	396,500	419,100	450,200	491,200	550,100
385,400	404,500	429,000	459,600	499,100	556,400
395,000	412,300	438,000	468,700	503,500	561,200
402,000	419,300	445,900	473,600		
408,700	425,100	450,700	478,000		
414,300	430,700	455,300	482,100		
418,800	435,200	459,900			
423,300	439,500	464,000			
427,500	443,400	467,800			
431,700	447,100				
435,400					
439,000					

事院規則で定めるものに適用する。

口 公安職俸給表(二)

職務の級 号 債	1 級 俸 給 月 額	2 級 俸 給 月 額	3 級 俸 給 月 額	4 級 俸 給 月 額	5 級 俸 給 月 額
1	円 —	円 —	193,200	223,600	241,700
2	135,100	174,500	199,300	231,900	250,200
3	141,100	181,300	205,500	240,400	258,700
4	148,000	188,100	211,700	248,900	267,300
5	155,200	193,500	217,900	257,400	275,800
6	162,300	198,600	224,700	265,900	284,300
7	168,600	203,200	231,600	274,300	292,800
8	174,600	207,700	237,900	282,500	301,300
9	178,900	211,900	244,000	290,600	309,600
10	183,000	216,100	250,100	298,500	317,900
11	187,000	220,700	256,100	306,400	325,800
12	190,900	225,600	261,800	314,200	333,200
13	194,500	230,700	267,400	321,000	340,500
14	197,800	235,600	273,000	326,800	347,800
15	201,000	240,000	278,600	332,400	354,000
16	204,200	244,100	283,400	337,500	360,100
17	207,200	247,800	288,200	341,500	365,800
18	209,700	251,500	292,600	345,000	370,200
19	212,200	253,600	296,200	348,200	374,600
20	214,300		298,800	351,200	378,600
21	216,300		301,400	354,100	382,200
22			304,000	356,900	385,000
23			306,600	359,600	
24			309,200	362,000	
25			311,800		
26			314,000		

備考 この表は、検察庁、公安調査庁、少年院、海上保安庁等に勤務する職員で人

別表第五 海事職俸給表(第六条関係)

イ 海事職俸給表(一)

職務の級 号 債	1 級 俸給月額	2 級 俸給月額	3 級 俸給月額	4 級 俸給月額	5 級 俸給月額	6 級 俸給月額	7 級 俸給月額
1	円 —	円 —	円 226,900	円 266,100	円 298,800	円 333,900	円 415,500
2	145,200	192,900	234,900	276,800	309,400	346,500	428,400
3	153,800	201,300	242,900	287,300	320,000	359,100	441,200
4	162,500	209,500	252,500	297,700	330,500	371,600	454,000
5	171,600	216,700	261,900	308,000	341,000	384,000	466,400
6	181,000	223,400	271,200	318,100	351,500	396,400	478,700
7	189,800	229,600	280,300	328,000	361,600	408,700	491,000
8	195,900	235,800	289,100	337,500	371,700	421,000	502,500
9	201,700	243,000	297,100	346,900	381,500	432,900	513,200
10	206,000	249,600	305,000	355,700	391,200	444,200	522,100
11	209,300	256,200	312,900	364,300	400,900	455,500	530,800
12	212,400	262,000	320,500	373,400	410,400	466,400	539,000
13	215,500	267,400	328,100	382,300	419,300	476,100	546,300
14	218,600	272,700	335,700	391,100	428,200	484,800	552,200
15	221,700	277,500	343,300	398,900	435,600	492,700	556,800
16	224,800	282,000	350,700	406,700	442,000	499,900	
17	227,900	286,500	357,800	414,400	448,000	506,700	
18	231,100	289,800	364,400	420,100	453,600	511,700	
19	233,200		368,400	424,800	459,000	516,600	
20			372,300	429,400	464,300	520,900	
21			376,100	434,000	468,900	525,000	
22			379,900	438,300	472,900		
23			383,600	442,600	476,800		
24			387,200	446,800			
25			390,700	450,600			
26			394,100	454,300			

備考 この表は、遠洋区域又は近海区域を航行区域とする船舶その他人事院の指定する船舶に乗り組む船長、航海士、機関長、機関士等で人事院規則で定めるものに適用する。

口 海事職俸給表(二)

職務の級 号 備	1 級 俸給月額	2 級 俸給月額	3 級 俸給月額	4 級 俸給月額	5 級 俸給月額	6 級 俸給月額
1	円 —	円 —	182,600	207,100	236,100	266,600
2	123,100	154,200	188,900	213,600	243,800	274,100
3	126,500	161,600	194,600	220,500	251,600	281,700
4	130,800	169,500	200,600	228,100	258,800	289,300
5	135,800	176,300	207,000	235,800	265,600	297,100
6	141,100	182,200	213,500	243,300	271,900	305,300
7	147,200	188,100	220,400	250,600	278,100	313,500
8	153,900	193,000	227,900	256,900	284,100	321,700
9	160,700	198,500	235,400	263,000	290,100	329,900
10	168,300	204,000	242,700	269,100	296,000	338,100
11	175,000	209,600	249,700	274,900	302,000	346,300
12	180,800	215,300	255,700	280,300	308,000	354,800
13	186,600	220,800	261,700	285,400	313,900	363,000
14	191,500	226,500	267,600	290,400	319,700	370,700
15	196,200	232,100	273,000	295,300	325,500	377,800
16	200,800	237,600	278,300	300,000	330,900	384,800
17	205,300	243,000	282,900	304,300	335,900	391,500
18	209,500	248,100	287,600	308,400	340,600	397,800
19	214,100	253,200	292,200	312,500	344,100	403,900
20	218,100	257,600	296,100	316,000	347,500	409,500
21	220,900	261,400	299,600	319,500	350,900	414,700
22	223,700	264,500	302,700	322,600	354,200	419,300
23	225,700	267,500	305,800	325,400	357,500	423,000
24		270,200	308,500	328,100	360,800	
25		272,700	310,900	330,800	363,800	
26		275,000	313,300	333,300	366,500	
27		277,300	315,900	335,800	369,400	
28		279,400	318,400	338,300		
29			320,900			
30			323,100			

備考 この表は、船舶に乗り組む職員（海事職俸給表(一)の適用を受ける者を除く。）で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第六 教育職俸給表(第六条関係)

イ 教育職俸給表(一)

職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
号 債	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額
1	円 —	円 —	円 226,200	円 258,900	円 327,900
2	144,900	182,800	234,600	269,500	339,300
3	152,400	191,100	243,200	280,100	351,000
4	161,400	199,500	252,000	290,700	362,700
5	170,700	207,900	261,400	301,400	374,400
6	177,700	216,300	270,900	312,200	386,100
7	184,700	224,700	280,800	323,000	397,800
8	191,700	233,000	290,800	333,700	409,500
9	199,400	241,400	300,400	344,400	421,200
10	207,700	249,800	309,900	354,900	432,900
11	214,200	258,500	319,400	365,100	444,700
12	222,100	267,000	328,900	374,500	456,600
13	229,600	275,300	338,300	383,700	468,600
14	236,800	282,800	347,700	392,700	480,600
15	243,400	290,200	357,100	401,300	492,800
16	249,900	297,000	366,000	409,600	504,800
17	256,000	303,400	374,600	417,600	515,400
18	262,100	310,000	382,900	425,600	526,000
19	268,200	316,500	390,900	433,300	536,400
20	274,000	322,800	398,800	440,700	546,200
21	279,700	329,000	406,300	448,100	555,100
22	285,200	335,200	413,800	455,500	561,900
23	290,300	341,300	420,500	462,100	567,100
24	295,400	347,300	427,100	468,600	571,900
25	299,500	353,300	431,800	474,400	
26	303,600	358,500	435,600	478,500	
27	307,400	362,600	439,400	482,200	
28	311,100	366,200	443,200	485,700	
29	313,900	369,800	446,500		
30	316,600	373,400	449,700		
31	319,300	377,000			
32	322,000	380,500			
33	324,600	383,900			
34	327,200	387,000			
35	329,700	390,100			
36	332,100	393,100			
37	334,500				

備考 この表は、大学及びこれに準ずるもので人事院の指定するものに勤務する教授、助教授、講師、助手その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

口 教育職俸給表(二)

職務の級 号 債	1 級 俸 給 月 額	2 級 俸 給 月 額	3 級 俸 給 月 額	4 級 俸 給 月 額
1	円 —	円 —	円 279,100	円 375,500
2	132,500	172,200	288,700	385,400
3	138,500	178,900	298,200	395,300
4	144,900	185,600	307,800	405,200
5	152,300	192,300	317,400	415,100
6	160,400	199,100	327,000	425,000
7	169,000	206,000	336,600	435,000
8	175,400	213,000	346,200	445,000
9	181,800	220,300	356,000	455,200
10	188,200	228,100	365,900	465,500
11	194,600	236,100	375,600	475,500
12	201,000	245,000	385,300	484,900
13	207,700	254,100	394,500	493,200
14	214,700	263,200	403,800	501,000
15	221,700	272,400	412,900	505,600
16	228,900	281,600	421,900	
17	235,900	290,800	430,800	
18	242,900	300,200	439,900	
19	249,900	309,500	449,000	
20	256,300	318,800	457,300	
21	262,600	328,100	465,300	
22	268,600	337,300	473,000	
23	274,500	346,400	480,000	
24	280,400	355,700	484,200	
25	286,300	364,500		
26	292,100	372,600		
27	297,800	380,700		
28	303,300	388,900		
29	308,600	396,900		
30	312,600	403,900		
31	316,300	410,700		
32	319,900	416,400		
33	323,200	421,500		
34	326,000	426,300		
35	328,600	430,900		
36	331,100	433,900		
37	333,600			
38	336,100			
39	338,200			
40	340,400			

備考 この表は、高等学校及びこれに準ずるもので人事院の指定するものに勤務する校長、教頭、教諭、養護教諭、助教諭、実習助手その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

ハ 教育職俸給表(三)

職務の級 号 債	1 級 俸 給 月 額	2 級 俸 給 月 額	3 級 俸 給 月 額	4 級 俸 給 月 額
1	円 —	円 —	円 240,800	円 371,300
2	132,500	146,900	250,200	380,100
3	138,500	154,700	259,800	388,900
4	144,900	162,800	269,400	397,700
5	152,300	172,200	279,100	406,600
6	160,400	178,900	288,700	415,500
7	169,000	185,600	298,200	424,400
8	175,400	192,300	307,800	433,100
9	181,700	199,100	317,400	441,000
10	188,000	206,000	326,900	448,900
11	194,000	213,000	336,400	456,300
12	200,000	220,300	345,200	463,600
13	206,100	228,100	354,000	469,700
14	212,700	236,100	362,700	475,000
15	218,900	245,000	371,400	479,100
16	225,100	254,100	379,700	
17	231,200	263,200	387,900	
18	237,200	272,400	396,200	
19	243,000	281,600	404,500	
20	248,700	290,800	412,600	
21	254,000	300,200	420,200	
22	259,200	309,400	426,900	
23	264,000	318,600	433,200	
24	268,600	327,800	438,400	
25	272,400	336,100	442,700	
26	276,100	344,200	446,400	
27	279,400	352,300	449,600	
28	282,300	360,100	452,600	
29	284,900	367,600		
30	287,400	374,600		
31	289,700	381,400		
32	292,100	388,000		
33	294,200	394,000		
34		400,000		
35		405,200		
36		409,700		
37		414,000		
38		417,900		
39		420,500		

備考 この表は、中学校、小学校、幼稚園及びこれらに準ずるもので人事院の指定するものに勤務する校長、園長、教頭、教諭、養護教諭、助教諭その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

二 教育職俸給表(四)

職務の級 号 債	1 級 俸 給 月 額	2 級 俸 給 月 額	3 級 俸 給 月 額	4 級 俸 給 月 額	5 級 俸 給 月 額
1	円 —	183,900	226,200	280,100	421,100
2	152,800	191,700	234,600	290,700	432,800
3	162,800	199,800	243,200	301,400	444,500
4	172,900	208,100	252,000	312,200	456,200
5	182,800	216,400	261,400	323,000	468,100
6	189,500	224,700	270,900	333,700	480,200
7	196,300	233,000	281,200	344,400	492,400
8	203,400	241,400	291,600	354,900	504,500
9	210,500	249,800	302,400	365,100	515,100
10	217,800	258,500	313,100	375,600	525,700
11	224,800	267,200	323,800	386,100	536,100
12	232,600	276,300	334,400	397,800	545,900
13	239,900	285,700	344,900	409,500	554,800
14	246,900	295,200	355,100	421,200	561,700
15	253,900	304,500	365,200	432,900	566,900
16	260,700	313,700	374,900	444,600	571,700
17	267,300	322,700	384,300	456,300	
18	273,600	331,400	393,100	468,200	
19	279,800	340,000	401,500	480,300	
20	285,500	348,500	409,600	490,900	
21	290,800	357,000	417,300	498,100	
22	296,300	365,400	424,900	505,100	
23	301,700	373,800	432,000	511,800	
24	306,600	382,100	439,100	518,600	
25	311,200	390,000	445,900	524,600	
26	315,700	397,700	451,700	529,500	
27	319,000	405,300	457,500	533,800	
28	322,400	412,400	461,800		
29	325,600	419,300	465,600		
30	328,900	425,400	469,100		
31	332,200	431,200			
32	335,200	437,000			
33	338,100	440,900			
34	341,000	444,400			
35		447,700			

備考 この表は、高等専門学校及びこれに準ずるもので人事院の指定するものに勤務する校長、教授、助教授、講師、助手その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第七 研究職俸給表(第六条関係)

職務の級 号 債	1 級 俸 給 月 額	2 級 俸 給 月 額	3 級 俸 給 月 額	4 級 俸 給 月 額	5 級 俸 給 月 額
1	円 —	円 —	円 231,100	円 270,300	円 313,300
2	121,100	163,800	240,400	280,100	324,900
3	125,000	173,200	249,700	290,000	336,600
4	129,700	181,500	259,100	300,000	348,400
5	135,100	189,900	268,500	310,100	360,300
6	142,100	198,500	278,200	320,100	373,300
7	149,400	206,200	288,000	329,700	386,400
8	156,700	213,800	297,800	339,300	399,900
9	163,900	221,500	307,500	348,900	413,400
10	170,800	229,200	317,000	358,500	426,900
11	177,700	236,400	325,800	368,000	440,300
12	184,700	243,400	334,300	377,500	453,700
13	191,700	250,200	342,500	386,900	466,900
14	198,700	257,000	349,800	396,100	480,000
15	206,300	264,200	356,800	405,300	493,000
16	213,900	271,300	363,800	414,500	505,900
17	220,300	278,300	370,500	423,600	518,800
18	226,600	285,100	377,100	432,700	529,900
19	232,300	292,000	383,700	441,600	538,200
20	238,000	298,900	389,700	449,200	545,500
21	243,700	305,800	395,400	456,700	551,500
22	249,300	312,600	400,800	462,100	557,000
23	254,600	319,400	405,800	466,900	561,200
24	259,900	324,800	410,200	470,900	
25	264,900	330,000	414,400		
26	269,000	334,000	418,000		
27	273,000	337,900	421,500		
28	276,100	341,700			
29	279,200	345,500			
30	282,100	349,200			
31	284,800	352,400			
32	287,300				

備考 この表は、試験所、研究所等で人事院の指定するものに勤務し、試験研究又は調査研究業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第八 医療職俸給表(第六条関係)

イ 医療職俸給表(一)

職務の級 号俸	1 級 俸給月額	2 級 俸給月額	3 級 俸給月額	4 級 俸給月額
1	円 —	269,600	306,500	394,200
2	213,900	281,200	318,200	406,300
3	223,200	292,800	329,900	418,300
4	233,400	304,400	341,600	430,200
5	243,700	316,000	353,300	442,000
6	254,900	327,600	365,200	453,700
7	266,300	339,200	377,200	465,100
8	277,800	350,900	389,600	476,300
9	289,200	362,800	401,600	487,400
10	300,300	374,800	413,600	498,300
11	309,900	385,500	425,400	509,200
12	318,900	395,600	436,800	519,600
13	327,700	405,600	448,100	530,000
14	336,500	415,200	459,200	540,400
15	345,300	424,800	470,200	550,100
16	354,100	434,300	480,900	559,300
17	362,900	443,700	491,300	567,800
18	370,800	453,100	501,600	574,700
19	376,200	460,500	511,800	580,000
20	381,500	467,600	519,700	584,800
21	384,600	474,000	527,400	
22		478,600	532,700	
23		483,200	537,900	
24		487,600	542,900	
25		491,900	547,500	
26		495,600	551,800	

備考 この表は、病院、療養所、診療所等に勤務する医師及び歯科医師で人事院規則で定めるものに適用する。

四 医療職俸給表(二)

職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級
号 俸	俸給月額							
1	—	—	185,400	207,500	241,800	281,200	314,500	379,200
2	125,100	158,400	191,900	215,200	250,700	290,600	326,000	391,500
3	130,200	164,400	198,800	223,000	259,700	300,200	337,600	404,000
4	136,400	170,400	206,400	230,900	268,700	309,800	349,300	416,800
5	142,700	176,400	214,000	239,000	277,700	319,400	361,000	429,700
6	149,500	182,500	221,700	247,100	286,700	329,100	372,900	442,600
7	156,200	188,600	229,500	255,200	295,900	338,900	385,100	456,000
8	162,200	194,700	237,400	263,400	305,200	348,800	397,200	469,900
9	168,000	201,300	245,300	271,600	314,600	358,900	409,200	483,300
10	173,100	208,200	253,200	279,900	324,100	369,100	420,600	496,300
11	177,900	215,000	261,100	288,200	333,700	379,200	431,900	504,200
12	182,500	221,200	268,900	296,400	342,900	389,000	441,500	511,400
13	186,900	227,300	276,700	304,500	351,800	398,500	449,200	518,200
14	190,900	233,300	284,500	312,400	360,200	406,300	456,600	524,700
15	195,100	239,000	292,100	320,300	367,200	413,500	464,000	530,200
16	199,300	244,500	299,600	326,400	374,000	418,300	468,600	534,700
17	203,500	249,700	306,600	332,300	379,800	422,800	472,900	
18	207,700	254,800	313,400	338,100	385,300	427,200		
19	211,100	259,600	318,300	342,400	389,900	431,200		
20	214,100	264,200	322,900	346,600	394,200	435,000		
21	217,000	267,800	326,800	350,600	398,400			
22	219,400	270,600	330,000	354,300	402,200			
23	221,400	273,400	332,900	357,700	405,800			
24		276,000	335,800	360,900				
25		278,500	338,600	363,800				
26		280,700	341,400	366,600				
27			344,200					
28			346,700					
29			349,100					

備考 この表は、病院、療養所、診療所等に勤務する薬剤師、栄養士その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

八 医療職俸給表(三)

職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級
号 備	俸給月額						
1	—	—	199,600	219,800	250,400	284,800	316,400
2	136,900	161,700	205,000	226,700	258,400	294,000	328,000
3	141,900	169,300	212,000	233,700	266,500	303,400	339,600
4	147,400	177,200	218,900	240,700	274,600	313,100	351,300
5	153,000	182,200	225,700	247,700	282,600	323,000	363,100
6	160,700	187,300	232,500	254,900	290,600	332,900	375,200
7	168,300	192,400	239,300	262,200	298,600	342,800	387,300
8	175,900	197,800	246,200	269,600	306,500	352,700	399,300
9	180,900	203,200	253,200	277,000	314,300	362,900	411,200
10	185,900	209,800	260,200	284,600	322,200	373,300	423,000
11	190,800	216,400	267,300	292,100	330,100	383,700	434,800
12	195,700	222,900	274,500	299,600	338,100	393,800	445,500
13	200,500	229,200	281,800	307,100	346,100	403,900	454,600
14	205,400	235,500	289,200	314,600	354,100	413,600	463,400
15	210,600	241,800	296,500	322,000	362,300	423,100	471,600
16	216,000	248,100	303,800	329,200	370,500	432,000	478,900
17	221,300	254,400	310,800	336,400	378,200	440,600	483,800
18	226,600	260,600	317,800	343,500	385,000	448,600	488,200
19	231,800	266,300	324,600	350,500	390,400	455,700	492,200
20	237,000	271,900	331,300	356,600	395,400	460,400	
21	241,900	277,500	337,900	362,400	400,300	464,700	
22	246,800	282,900	344,100	368,000	404,400	468,400	
23	251,300	288,300	349,500	372,400	408,000		
24	255,600	293,700	354,700	376,500	410,700		
25	259,800	299,100	359,500	380,100			
26	263,900	304,500	363,300	383,500			
27	267,700	309,300	367,000	386,500			
28	271,300	313,700	370,100	389,100			
29	274,200	318,100	373,100				
30	277,000	320,900	375,900				
31	279,700	323,700	378,400				
32	282,400	326,400					
33	285,000	329,100					
34	287,500	331,800					
35	289,800	334,200					
36	292,000	336,600					
37	294,200	339,000					
38		341,400					

備考 この表は、病院、療養所、診療所等に勤務する保健婦、助産婦、看護婦、准看護婦その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第九 指定職俸給表(第六条関係)

号	俸	俸 給 月 額
1		円 541,000
2		599,000
3		666,000
4		739,000
5		796,000
6		855,000
7		934,000
8		1,012,000
9		1,087,000
10		1,163,000
11		1,232,000
12		1,257,000

備考 この表は、事務次官、外局の長、大学の学長、試験所又は研究所の長、病院又は療養所の長その他の官職を占める職員で人事院規則で定めるものに適用する。

附 則

(施行期日等)

1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第五条第一項の改正規定、第十一条第四項を削る改正規定、第十三条の四第六項並びに第十九条の二第一項及び第二項の改正規定、第十九条の七を第十九条の八とする改正規定、第十九条の六の改正規定、同条を第十九条の七とし、第十九条の五を第十九条の六とし、第十九条の四を第十九条の五とし、第十九条の三を第十九条の四とする改正規定、第十九条の二の次に一条を加える改正規定並びに第二十三条第七項の改正規定並びに第十二項から第二十一項までの規定は、平成四年一月一日から施行する。

2 この法律（前項ただし書に規定する改正規定を除く。附則第七項において同じ。）による改正後の一般職の職員の給与等に関する法律（以下「改正後の法」という。）の規定は、平成三年四月一日から適用する。（特定の職務の級の切替え）

3 平成三年四月一日（以下「切替日」という。）の前日においてその者が属していた職務の級が医療職俸給表の六級であった職員の切替日における職務の級は、人事院の定めるところにより、同表の七級又は六級とする。（切替日前の異動者の号俸等の調整）

4 前項の規定により切替日における職務の級が医療職俸給表の七級となる職員（附則第六項に規定する職員を除く。）の切替日における号俸（以下「新号俸」という。）は、切替日の前日においてその者が受けていた号俸（以下「旧号俸」という。）に対応する附則別表の新号俸欄に定める号俸とし、前項の規定により切替日における職務の級が医療職俸給表の六級となる職員（附則第六項に規定する職員を除く。）の新号俸は、旧号俸と同じ号数の号俸とする。

5 前項の規定により新号俸を決定される職員に対する切替日以降における最初の改正後の法第五条第三項から前項までの規定の適用については、職員が属していた職務の級及びその者が受けている号俸又は俸給月額は、改正前の法及びこれに基づく人事院規則の規定に従って定められたものでなければならない。（給与の内払）

八条第六項の規定の適用については、旧号俸を受けたいた期間（人事院の定める職員については、人事院の定める期間）を新号俸を受ける期間に通算する。（最高号俸等の切替え等）

6 切替日の前日において職務の級における最高の号俸又は最高の号俸を超える俸給月額を受けた職員の切替日における号俸又は俸給月額及びこれらを受ける期間に通算されることとなる期間は、人事院規則で定める。（切替期間における異動者の号俸等）

7 切替日からこの法律の施行の日の前日までの間において、この法律による改正前の一般職の職員の給与等に関する法律（以下「改正前の法」という。）の規定により、新たに俸給表の適用を受けることとなつた職員及びその属する職務の級又はその受ける号俸若しくは俸給月額に異動のあった職員のうち、人事院の定める職員の、改正後の法の規定による当該適用の日又は異動の日における職務の級又は号俸若しくは俸給月額及びこれらを受けることとなる期間は、人事院の定めるところによる。（切替日前の異動者の号俸等の調整）

8 切替日前に職務の級を異にして異動した職員及び人事院の定めるこれに準ずる職員の切替日における号俸又は俸給月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が切替日ににおいて職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との權衡上必要と認められる限度において、人事院の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。（職員が受けている号俸等の基礎）

9 附則第三項から前項までの規定の適用については、職員が属していた職務の級及びその者が受けている号俸又は俸給月額は、改正前の法及びこれに基づく人事院規則の規定に従って定められたものでなければならない。（給与の内払）

は、改正前の法の規定に基づいて支給された給与は、改正後の法の規定による給与の内払とみなす。（人事院規則への委任）

11 附則第三項から前項までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な事項は、人事院規則で定める。（地方自治法の一部改正）

12 地方自治法（昭和二十一年法律第六十七号）の一部を次のように改正する。

13 第二百四条第二項中「宿日直手当」の下に「管理職員特別勤務手当」を加える。（市町村立学校職員給与負担法の一部改正）

14 第一条中「宿日直手当」の下に「管理職員特別勤務手当」を加える。（市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第二百三十五号）の一部を次のように改正する）

15 第二十四条法律第二百号）の一部を次のように改正する。

16 国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和二十四年法律第二百号）の一部を次のように改正する。

17 地方公務員災害補償法（昭和四十一年法律第一百一十一号）の一部を次のように改正する。（児童手当法の一部改正）

18 児童手当法（昭和四十六年法律第七十三号）の一部を次のように改正する。

19 附則第六項第三項中「一般職の職員の給与等に関する法律（昭和四十六年法律第九十五号）」を削り、同条第四項中「一般職の職員の給与等に関する法律の適用に係る事項については、人事院規則」を削る。（職員特別勤務手当）

20 義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律（昭和五十年法律第六十一号）の一部を次のように改正する。

21 第八条中「第十九条の三第二項」を「第十九条の四第二項」に改める。

22 第四条第二項中「宿日直手当」の下に「管理職員特別勤務手当」を加える。

23 第四条第一項中「宿日直手当」の下に「管理職員特別勤務手当」を加える。（在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律（昭和二十七年法律第九十三号）の一部を次のように改正する）

24 第四条第一項中「第十九条の七」を「第十九条の八」に改める。

附則別表 医療職俸給表(三)の7級となる職員の号俸の切替表

替表

旧 号 債	新 号 債
1 から 4 ま で	1
5	2
6	3
7	4
8	5
9	6
10	7
11	8
12	9
13	10
14	11
15	12
16	12
17	13
18	14
19	15
20	15
21	16

八項とし、附則第十項から第十三項までを一項ずつ繰り上げる。

(国家公務員災害補償法の一部改正)

第七条 国家公務員災害補償法(昭和二十六年法律第二百九十一号)の一部を次のように改正する。

第四条第三項中第四号を第五号とし、第三号を第四号とし、第二号の次に次の二号を加える。

三 育児休業の承認を受けて勤務しなかつた日及び部分休業の承認を受けて育児のため一日の勤務時間の一部について勤務しなかつた日

(裁判所職員臨時措置法の一部改正)

第八条 裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)の一部を次のように改正する。

第六号を次のように改める。

六 国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第一号)

(防衛庁の職員の給与等に関する法律の一部改正)

第九条 防衛庁の職員の給与等に関する法律(昭和二十七年法律第二百六十六号)の一部を次のように改正する。

第二十七条の見出し中「国家公務員災害補償法等」を「国家公務員災害補償法」に改め、同条第一項中「第三項第四号」を「第三項第五号」に改め、「並びに義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児等の育児休業に関する法律(昭和五十年法律第六十一号)第十一條」を削り、「国家公務員災害補償法の規定中「同法の規定中」に、「同法同第二項」を「同条第二項」に改める。

16 当分の間、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第一号)第十三条において準用する同法附則第五条第一項に規定

する職員には、一般職の国家公務員の例により、育児休業給を支給する。

(国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法の一部改正)

第十条 国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法(昭和二十九年法律第二百四十一号)の一部を次のように改正する。

第七条第一項第五号を次のように改める。

五 国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第一号)第五条第二項、第八条及び第十一條並びに附則第五条の規定

第七条に次の二項を加える。

4 職員に関する労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十二条第三項第四号の規定の適用については、同号中「育児休業等」に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一項」とあるのは、「国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第一号)第三条第一項」とする。

三三条第一項」とする。

(国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の待遇等に関する法律の一部改正)

第十二条 国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の待遇等に対する法律(昭和四十五年法律第一百七号)の一部を次のように改正する。

第八条中「附則第十一項」を「附則第十項」に改める。

理由

人事院の国会及び内閣に対する平成三年四月一日付けの意見の申出にかんがみ、一般職の国家公務員について、その一歳に満たない子を養育するため、育児休業制度及び一日の勤務時間の一部について勤務しないことを内容とする部分休業制度を設けるとともに、防衛庁の職員について同様の措置を講ずる等の必要がある。これがこの法律案を提出する理由である。

16 当分の間、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第一号)第十三条において準用する同法附則第五条第一項に規定

する修正案

国家公務員の育児休業等に関する法律案の一部

を次のように修正する。

附則第五条を次のように改める。

(給付の特例)

第五条 当分の間、第五条第二項の規定にかかる法律(平成三年法律第一号)第五条第二項、第八条及び第十一條並びに附則第五条の規定

第七条に次の二項を加える。

4 職員に関する労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十二条第三項第四号の規定の適用については、同号中「育児休業等」に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一項」とあるのは、「国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第一号)第三条第一項」とする。

三三条第一項」とする。

(国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の待遇等に関する法律の一部改正)

第十二条 国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の待遇等に対する法律(昭和四十五年法律第一百七号)の一部を次のように改正する。

第八条中「附則第十一項」を「附則第十項」に改める。

理由

本修正に要する経費は、約一億円の見込みである。

本修正に要する経費は、約一億円の見込みである。

義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律を廃止する法律案

義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律を廃止する法律案

義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律(昭和五十年法律第六十二号)は、廃止する。

附則

(施行期日)

第二条 私立学校教職員共済組合法(昭和二十八年法律第二百四十五号)の一部を次のように改正する。

(農林漁業団体職員共済組合法の一部改正)

第三条 農林漁業団体職員共済組合法(昭和三十三年法律第九十九号)の一部を次のように改正する。

第十四条第三項を削る。

(社会福祉施設職員退職手当共済法の一部改正)

第四条 社会福祉施設職員退職手当共済法(昭和三十六年法律第二百五十五号)の一部を次のように改正する。

第十二条第四項中「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律(昭和五十年法律第六十二号)に規定する育児休業に相当する」を「次に掲げる」に改め、同項に次の各号を加える。

一 育児休業等に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条に規定する育児休業(同法附則第二条に規定する事業所の労働者に係る同法第一条に規定する育児休業に相当する休業を含む。)

二 旧義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律(昭和五十年法律第六十二号)に規定する育児休業に相当する休業

理由

国家公務員及び地方公務員について、育児休業制度等が設けられるとともに、女子教育職員、看護婦、保母等である職員については、引き続き、

当分の間、育児休業をしている期間について育児休業給を支給する措置が講じられることに伴い、義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律(昭和五十年法律第六十二号)は、廃止する。

(私立学校教職員共済組合法の一部改正)

社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律を廃止する必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

防衛庁の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律案

防衛庁の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律

防衛庁の職員の給与等に関する法律（昭和二十七年法律第二百六十六号）の一部を次のように改正する。

第二十五条第二項中「八万四千五百円」を「九万一千一百円」に改め、同条第三項中「第十九条の三第三項」を「第十九条の四第三項」に改める。
第二十七条第二項中「及び単身赴任手当」を「及び宿日直手当及び管理職員特別勤務手当」に、特別勤務手当に、「及び特地勤務手当」を「宿日直手当及び管理職員勤務手当及び管理職員特別勤務手当」に改める。
別表第一及び別表第二を次のように改める。

第十四条第一項中「及び単身赴任手当」を「単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当」に、「及び宿日直手当」を「宿日直手当及び管理職員特別勤務手当」に改め、「には調整手当」の下に「運動手当」を加え、「及び特地勤務手当」を「特地勤務手当及び管理職員特別勤務手当」に改め、同条第二項中「第十九条の二」を「第十九条の三」に、「同法同条同項」を「同項」に改め、「防衛庁長官が指定する」との下に「同法第十九条の三第一項中「第十条の二第一項」とあるのは「防衛庁の職員の給与等に関する法律第十一条の三第一項」と、「指定職俸給表」とあるのは「同法第六条の規定」と、「同条第二項中「指定職俸給表」とあるのは「防衛庁の職員の給与等に関する法律第六条の規定」とを加える。

第十八条第二項中「六千五百六十円」を「六千三百四十円」に改める。

第十八条の二中「第十九条の三第四項」を「第十九条の四第四項」に、「第十九条の四第四項」を「第十九条の五第四項」に改める。
第二十二条の二第一項中「調整手当」の下に「運動手当」を加え、「及び特地勤務手当」に改め、同条第二項中「第十二条の三第一項の規定に基づく政令で指定する官職を占める職員を「同条第二項において準用する一般職給与法第十九条の三第一項の政令で定める職員」に改める。

別表第一 参事官等俸給表(第四条—第六条関係)

職務の級 号俸	1級	2級	3級	4級	5級	号俸	指定職
	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額		俸給月額
1	216,900	298,300	334,200	375,500	428,000	1	541,000
2	225,300	308,600	346,900	388,900	444,000	2	599,000
3	235,100	319,000	359,600	402,400	460,000	3	666,000
4	244,200	329,900	372,300	416,000	476,100	4	739,000
5	256,000	340,800	385,200	429,700	492,200	5	796,000
6	265,400	351,700	398,100	443,300	508,400	6	855,000
7	276,100	362,600	411,400	456,800	524,800	7	934,000
8	285,800	373,500	424,500	470,300	541,500	8	1,012,000
9	295,600	384,400	437,500	483,800	557,800	9	1,087,000
10	305,600	395,200	450,100	497,200	574,100	10	1,163,000
11	315,800	406,000	462,200	509,000	587,000	11	1,232,000
12	326,000	416,800	474,100	520,000	595,500		
13	336,500	427,400	484,300	529,300	603,500		
14	347,000	437,600	492,800	537,300	610,400		
15	357,600	445,900	500,900	542,400	615,700		
16	368,200	453,700	506,700				
17	378,600	458,900	511,900				
18	388,800	463,800	516,900				
19	398,500	468,600					
20	407,200	473,000					
21	414,900	477,400					
22	421,800						
23	427,800						
24	433,100						
25	437,400						

備考 この表の指定職の欄に定める額の俸給の支給を受ける職員は、防衛事務次官その他の官職を占める者で政令で定めるものとする。

条の三、第二十八条の三関係)

2等陸尉	3等陸尉	准陸尉	陸曹長	1等陸曹	2等陸曹	3等陸曹	陸士長	1等陸士	2等陸士	3等陸士
2等海尉	3等海尉	准海尉	海曹長	1等海曹	2等海曹	3等海曹	海士長	1等海士	2等海士	3等海士
2等空尉	3等空尉	准空尉	空曹長	1等空曹	2等空曹	3等空曹	空士長	1等空士	2等空士	3等空士
225,400	216,600	207,900	201,500	201,300	—	170,600	156,500	—	142,800	135,900
233,000	220,400	216,700	210,300	210,100	192,500	182,900	163,600	156,500		
240,700	224,300	224,200	217,800	217,600	201,200	192,300	170,600	163,600		
248,400	231,300	231,200	224,800	224,600	210,000	200,700	179,200	168,000		
257,300	238,300	238,200	231,800	231,600	217,500	208,400	188,000			
266,300	245,300	245,200	238,800	238,600	224,500	215,900	195,500			
275,300	253,600	253,500	247,100	246,900	231,500	222,700	202,500			
284,400	261,900	261,800	255,400	255,200	238,500	229,300	209,100			
293,500	270,200	270,100	263,700	263,500	246,800	236,100	214,000			
302,600	278,500	278,400	272,000	271,800	255,100	243,000				
311,700	286,800	286,700	280,300	280,100	263,300	250,900				
320,800	295,100	295,000	288,600	288,400	271,500	258,700				
329,900	303,400	303,300	296,900	296,700	279,700	266,400				
338,900	311,900	311,600	305,200	305,000	287,700	274,100				
347,900	320,600	320,100	313,600	313,300	295,700	280,600				
356,800	329,400	328,900	322,400	321,800	303,700	287,100				
365,700	338,200	337,700	331,100	330,500	311,700	293,500				
374,600	346,500	346,000	339,400	338,800	319,500	298,800				
383,400	354,800	354,300	347,700	347,100	327,100	303,500				
392,200	363,100	362,600	356,000	355,400	334,400					
400,600	371,400	370,900	364,300	363,700	341,700					
408,700	379,700	379,200	372,600	372,000	349,000					
416,500	387,700	387,200	380,600	380,000	356,300					
423,500	395,700	395,000	388,400	387,800	363,500					
429,400	403,500	402,800	396,200	395,600	370,300					
435,100	410,500	409,700	403,100	402,500	376,200					
440,500	416,400	415,500	408,900	408,300	380,900					
445,700	422,100	421,000	414,400	413,800						
450,900	427,500	426,200	419,600	419,000						
455,900	432,700	431,400	424,800	423,700						
460,600	437,900	436,600	430,000							
	442,900	441,600	435,000							
	447,600	446,300	439,700							
	452,300	451,000								

将、海将又は空将であるものについては、この表の規定にかかわらず、陸将補、海将補及
ける職員は、備考(一)の政令で定める官職に準ずる官職を占める者で政令で定めるものと
の俸給の支給を受ける職員の範囲は、官職及び一般職に属する国家公務員との均衡を考慮

別表第二 自衛官俸給表(第四条、第五条、第六条、第二十七

階級 号 俸	陸海空	將	陸海空	將	補	1 1 1	等 等 等	陸海空	佐 佐 佐	2等陸佐 2等海佐 2等空佐	3等陸佐 3等海佐 3等空佐	1等陸尉 1等海尉 1等空尉
	俸給月額	(一)	(二)	俸給月額	(一)	(二)	(三)	俸給月額	俸給月額	俸給月額		
1	541,000	541,000	463,200	422,300	402,600	350,900	317,300	294,100	250,400			
2	599,000	599,000	479,900	436,100	416,100	362,600	328,100	304,100	259,800			
3	666,000	666,000	496,600	449,800	429,900	375,900	339,900	314,200	270,600			
4	739,000	739,000	513,300	463,200	443,600	389,200	350,900	325,000	280,300			
5	796,000	796,000	530,200	477,800	457,000	402,600	361,900	335,800	289,900			
6	855,000	855,000	546,000	493,400	470,400	416,100	373,000	346,600	299,500			
7	934,000	934,000	561,500	509,200	483,200	429,900	384,200	357,400	309,000			
8	1,012,000		576,800	526,400	495,300	443,600	395,500	368,200	318,500			
9	1,087,000		592,400	542,200	507,300	457,000	406,900	379,000	328,000			
10	1,163,000		609,800	557,100	519,800	469,800	418,600	389,900	337,400			
11	1,232,000		619,000	571,200	531,800	482,100	430,200	401,000	346,700			
12			627,700	584,500	543,100	493,500	441,800	412,100	356,000			
13			636,500	591,200	552,600	504,700	453,300	423,200	365,200			
14				597,400	561,200	513,300	464,700	434,300	374,400			
15					566,500	521,600	476,100	445,300	383,600			
16					571,800	527,600	487,300	453,100	392,800			
17					577,000	533,200	495,800	460,600	402,000			
18					582,200	538,700	504,100	467,000	411,000			
19						544,000	509,900	473,000	419,900			
20						549,200	515,700	478,700	427,700			
21						554,300	521,400	484,400	434,800			
22						559,300	527,000	490,100	440,700			
23							532,100	495,400	446,400			
24							537,200	500,500	451,800			
25							542,200	505,600	457,000			
26								510,600	462,200			
27									467,200			
28									471,900			
29									476,600			
30												
31												
32												
33												
34												

備考(一) 統合幕僚会議の議長その他の政令で定める官職以外の官職を占める者で陸
び空将補の(二)欄に定める額の俸給を支給するものとする。

(二) この表の陸将補、海将補及び空将補の(一)欄に定める額の俸給の支給を受
する。

(三) この表の1等陸佐、1等海佐及び1等空佐の(一)欄又は(二)欄に定める額
して、政令で定める。

附 則

(施行期日等)

この法律は、公布の日から施行する。ただし、第十四条、第十八条の一、第二十二条の二、第二十五条第三項及び第二十七条第二項の改正規定は、平成四年一月一日から施行する。

この法律（前項ただし書に規定する改正規定を除く。）による改正後の防衛庁の職員の給与等に関する法律の規定は、平成三年四月一日から適用する。

（俸給の切替え）

3 平成三年四月一日（以下「切替日」という。）における職員の俸給月額は、附則第五項に定めるものを除き、切替日の前日においてその者が属していた職務の級又は階級（当該階級が陸将、海将又は空将である場合にあっては防衛庁の職員の給与等に関する法律（以下「法」という。）別表第二の陸将補、海将補及び空将補の〔欄〕といい、当該階級が一等陸佐、一等海佐又は一等空佐である場合にあっては同表の一等陸佐、一等海佐及び一等空佐の〔欄〕、〔欄〕又は〔欄〕をいう。以下同じ。）におけるその者が受けた俸給月額（以下「旧俸給月額」という。）に対応する号俸と同一の当該職務の級又は階級における号俸による額とする。

（旧俸給月額を受けていた期間の通算）

4 前項の規定により切替日における俸給月額に対する切替日以後における最初の法第五条第三項において準用する一般職の職員の給与等に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号。以下「一般職給与法」という。）第八第六項の規定の適用については、旧俸給月額を受けていた期間（総理府令で定める職員にあっては、総理府令で定める期間）を新俸給月額を受ける期間に通算する。（最高号俸等を受ける職員の俸給の切替え等）
5 切替日以前において職務の級又は階級の最高の号俸による俸給月額又はこれを超える俸給

月額を受けていた職員の新俸給月額及びこれを受ける期間に通算されることとなる期間は、総理府令で定める。

（切替日における異動者の俸給月額等）

6 切替日からこの法律の施行の日（前日まで）において、改正前の防衛庁の職員の給与等に関する法律（以下「旧法」という。）の規定により、新たに旧法別表第一若しくは別表第二又は一般職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律（平成三年法律第六号）による改正前の一般職給与法別表第一若しくは別表第六（ハを除く。）から別表第九までの適用を受けることとなつた職員及びその属する職務の級若しくは階級又はその受ける俸給月額に異動のあつた職員のうち、総理府令で定める職員の、改正後の防衛庁の職員の給与等に関する法律（以下「新法」という。）の規定による当該適用の日又は異動の日における俸給月額及びこれを受けることとなる期間は、総理府令で定める。

（切替日前の異動者の俸給月額等の調整）

7 切替日前に職務の級又は階級を異にして異動した職員及び総理府令で定めるこれに準ずる職員の新俸給月額及びこれを受けることとなる期間については、その者が切替日において職務の級又は階級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、総理府令で定めるところにより、必要な調整を行ふことができる。

（旧俸給月額等の基礎）

8 附則第三項から前項までの規定の適用について、職員が属していた職務の級又は階級及びその者が受けた俸給月額は、旧法及びこれに基づく命令の規定に従つて定められたものでなければならぬ。

9 新法の規定を適用する場合においては、旧法の規定に基づいて支給された給与は、新法の規定による給与の内払とみなす。（政令への委任）

10 附則第三項から前項までに定めるもののほか、この法律の施行に關し必要な事項は、政令で定める。

一般職の国家公務員の例に準じて、防衛庁職員の俸給月額等を改定するとともに、管理職員特別勤務手当を新設する等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。