

第一百一十一回

参議院内閣委員会議録第二号

(七六)

平成三年十二月十七日(火曜日)  
午前九時四十三分開会

出席者は左のとおり。

委員長  
理 事

樺原 滉君

委 員

樺原 滉君

板垣 正君  
吉川 駿  
大島 友治君  
大城 真順君  
磯田 広君  
高橋 清孝君  
永野 茂門君  
村上 正邦君  
小川 仁一君  
喜岡 淳君  
谷畠 孝君  
深田 哲也君  
三石 加藤 純三君  
太田 田渕 哲也君  
久江君 修君  
淳夫君 龍文君  
眞野 章君  
富岡 哲君

樺原 滉君  
正敏君 春子君  
秀昭君  
大島 満君  
森園 幸男君  
山田 銀司君  
大島 啓容君  
森園 幸男君  
山田 銀司君  
大島 満君  
村田 直昭君

内閣審議官  
内閣総理大臣  
内閣官房長官  
内閣官房大臣  
(内閣官房長官)  
内閣官房大臣  
(内閣官房長官)  
(内閣官房長官)  
(内閣官房長官)

野村 一成君  
宮下 創平君

提出、衆議院送付)

○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、衆議院送付)

○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(内閣提出、衆議院送付)

○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、衆議院送付)

○人事院勧告早期完全実施に関する請願(第十七号)

○恩給、共済年金の改善に関する請願(第二五七号外一件)

○共済年金の改善に関する請願(第三八〇号)

○元日赤救援看護婦に対する慰労給付金に関する請願(第四四五号外四件)

○旧滿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することに関する請願(第七七〇号外二件)

○継続調査要求に関する件

○委員派遣に関する件

説明員

大蔵省主計局給  
与課長

国税庁課税部所  
得税課長

厚生省保健医療  
局管理課長

厚生省児童家庭  
局母子福祉課長

富岡 哲君

金井 照久君

日高 正信君

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としております。ま

た、医療職俸給表に七級を新設することといた

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、これらの親族一人までは

それぞれ五千五百円に引き上げるほか、児童手当

との調整措置を廃止することといたしております。

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

○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、衆議院送付)

○国家公務員の育児休業等に関する法律案(内閣

提出、衆議院送付)

します。

まず、政府から順次趣旨説明を聴取いたしま

す。岩崎総務庁長官。

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いたしております。

第五に、宿泊直当について、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いたしております。

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いたしました。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二百十に引き上げることといたしております。

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いたしております。

以上のはか、施行期日、適用日、この法律の施行に伴い必要な経過措置等について規定することといたしております。

次に、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二十三条の規定に基づき、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を行われました。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ために、防衛庁の職員について同様の措置を講ずるために、本法律案を提出することとした次第であります。

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子を養育する国家公務員の継続的な勤務を促進し、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。この場合におきまして、育児休業の承認を受けようとする職員は、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できることといたしておきます。

第三は、育児休業の効果であります。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を承認したこととしております。この場合におきまして、育児休業の承認を受けようとする職員は、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できることといたしておきます。

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ることとし、また、退職手当の支給に係る在職期間の算定につきましては、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

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りの給与額を減額して給与を支給することといたしておきます。

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に資するため、当分の間、育児休業給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いたしておきます。

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きます。

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あります。

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、この法律案を提案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、その概要を申し上げます。

この法律案は、現行の女子教育職員等育児休業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、施行期日は平成四年四月一日といたしております。

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御説明申し上げます。この法律案は、さきに御説明申し上げました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ふものとするものといたしておきます。

次に、法律案の内容について、その概要を御説明申し上げます。

第一に、内閣総理大臣等の特別職の職員の俸給手当の限度額を、一般職の手当の改定に準じ、引き上げることといたしておきます。

第三に、特別職の職員についても、国会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いたしておきます。

以上のはか、施行期日、適用日等について規定すること等といたしておきます。

第二に、常勤及び非常勤の委員に支給する日額を改定することといたしておきます。

第一に、内閣総理大臣等の特別職の職員の俸給手当の限度額を、一般職の手当の改定に準じ、引き上げることといたしておきます。

何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御賛同あらんことををお願い申し上げます。

○委員長(梶原清吉)　ただいま議題となりました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きまして、その提案理由及び内容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つきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

防衛庁職員の給与の改定等につきましては、参



勧告の制度というのを尊重しながら検討させていただきたい、こういうやりとりがございました。

十一月十九日の閣議におきまして完全実施と、

このような決定を得たところでございまして、**斎先生**御指摘のように、給与担当大臣として可能な限り多くの方々の声を聞きつつ財政当局に働きかけをしてまいりました。今後もその姿勢を崩すことはない。言いかえれば、人事院勧告の尊重という基

本姿勢に立ちながら、総務省いたしましてはこ

れからも引き続いて最大限の努力をいたしてまい

りたい、このように考えております。

**○斎正敏君** 大蔵省の方にちょっとお尋ねしますが、一・五%分を当初予算にことし計上されたわけですが、これは当然計上されるべきものが計上されたというふうに考えればいいのかもしれませんが、この数字の根拠、これはどんなふうにして計算されたのかお示しください。

**○説明員(金井照久君)** 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といたしましてその額を決めてまいったところでござります。

三年度におきましても、我が国の財政事情が引き続き厳しい中ではございましたが、予算編成の段階で財政事情等を総合的に勘案いたしまして財源措置として一・五%分、これを給与改善予備費として計上したものでございます。

したがいまして、一・五%という数字に特段の意味があるわけではありませんが、ちなみに申し上げますれば過去の人事院勧告の勧告率の最低は一・四七%となっておる次第でございます。

**○斎正敏君** 今までの史上最低の一・四七%をクリアできる数字ということで一・五%が出てきました、ということだと承りましたが、大蔵大臣がおいでにならないので、内閣の責任者として加藤官房長官にちょっとお伺いしておきたいんです。が、こういう事故がありました。この事故の概要が、こういう事故がありました。この事故の概要が、こういう事故がありました。この事故の概要をちょっと、新聞に載っていますけれども、ごくかいつまんで御説明いただきたいと思うんです。

**○国務大臣(宮下創平君)** まず、斎先生この給与改定の審議に当たりまして、防衛厅職員の給与に

受けとめ方をしておられるのか、今後の展望も含めてちょっとお考えをお述べいただきたいと思います。

**○国務大臣(加藤純一君)** 人事院勧告というの

は、公務員の争議権の代償措置として大分長い歴史を持ち、また、その完全実施をめぐらましては過去非常に長い年月のいろんな経緯があつたと思つております。

したがいまして、この人事院勧告制度の尊重の

基本姿勢と、それから、そのときどきの財政事

情、それをめぐります国民の世論というものご

ざいまして、その給与改善費の計上につきまし

ますが、その姿勢がなかつたということは不

幸中の幸いであったと、このように存じており

ます。これは機体が沈んだところが水深約二十

メートルぐらいのところのようございますか

と私は思います。今御指摘のように、操縦者は繁

忙でいらっしゃいます。したがって、非常に経済運

営が厳しいようなどきに、過去数年間計上されな

かったこともございますし、今年度から再び計上

されることになり、平成四年度については一・五

%、先ほど給与課長が申しましたように計上する

姿勢で今いるわけですけれども、今後ともそ

ういったものを総合的に勘案しながら決めていか

なければならぬという状況は今後とも続くで

はないかと思っております。

**○斎正敏君** ちょっと話は変わるんで恐縮です

が、防衛厅長官にちょっとお伺いしておきたいん

ですが、私は防衛厅の職員の給与も上げてかかるべきだと、こういうふうに思つておりますが、自

衛隊は憲法違反があるので解体、改革をすべきで

あるとは思つておりますが、職員の給与はしかるべき支払うべきだと、こういうふうな立場であります。

そういうことはそれとしまして、この十三日に、

小松基地でF15DJ-1グレード戦闘機が墜落をしました。パロットは助かってよかったです。私はさぞかしこいつまで御説明いただきたいと思うんです。

**○国務大臣(宮下創平君)** まず、斎先生この給与

についても御理解のあるお言葉をちょうだいいたしまして、心から感謝申し上げます。

さて、この航空機事故でございますけれども、墜落をいたしました。まさに遺憾なことであると私は思います。今御指摘のように、操縦者は繁

急脱出したしまして、かすり傷を負った程度で生存はいたしておりますし、また何よりも住民に対する損害あるいは事故がなかったということは不幸中の幸いであったと、このように存じております。これは機体が沈んだところが水深約二十メートルぐらいのところのようございますから、目下鋭意これ調査をいたしまして、何よりも事故原因を究明するということが重要かと存じます。

後で先生御指摘にあるいはなるかもしれませんが、一ヵ月前に納入された戦闘機でございますが、先ほど給与課長が申しましたように、この事故原因究明のための徹底的な調査と、それから今後の事故防止対策についてきっちりとした対応をしていきます。そのための徹底的な調査と、それから今後の事故防

止対策についても、この事故原因究明と存じておりますが、詳細をもし御必要であれば教育訓練局長の方から答弁させていただきます。

**○斎正敏君** この事故が起きまして、また新聞やテレビの報道を見まして疑問に感じたことをちょっと整理してみました。

一つは、陸地に非常に近い、五キロぐらいといふところで墜落をしたということ。そういう意味では、あと十数秒おくれていれば地上に激突する、そういうおそれがあつたということ。これが

一つです。

それからもう一点は、普通はこういうジェット機が墜落事故を起こしますときには、大体戦闘機でございますから、私も大変関心を持っております。

そして、今までの事故でございますが、まあ非常に海底が深かつたりいたしまして、機体の回収ができませんでなければなりませんが、今回の場合は恐らく可能であろうかと思いますので、よく徹底的にこの原因を究明してまいりたい。まあライセンス生

は訓練中ではなくて、着陸態勢に入つて、そしてさらに地上から六百メートルぐらいのところにまで墜落してきました。まさにその時点で墜落をしたと、こういふ点が二点目の疑問点であります。

それからもう一點は、今ほど防衛厅長官からも御答弁ありましたが、納入後わずか一ヵ月の新品のさらの戦闘機であつたと、こうしたことがあり

ます。

そして、さらにはもう一点あります。これは私事実だらうと思うんですが、新聞報道ですが、アメリカのダグラス社から部品を輸入して、そして三菱重工の方でこれを組み立てた、それから納入をされてまだ一ヵ月しかたってないものである。こういうことだとしますと、これが事実だと存じますと大変重要な疑問点がこれだけ重なつて入をされています。

も、そういったことを総合的に判断されてきたものだと思います。したがって、非常に経済運営が厳しいようなどきに、過去数年間計上されなかつたこともございますし、今年度から再び計上されることになりました。

後で先生御指摘にあるいはなるかもしれませんが、一ヵ月前に納入された戦闘機でございますが、先ほど給与課長が申しましたように、この事故原因究明のための徹底的な調査と、それから今後の事故防

止対策についてきっちりとした対応をしていきます。

**○国務大臣(宮下創平君)** 今回の事故は、先生のおっしゃるところは確かに墜落してあります。したがいまして、通常の戦闘訓練ではございませんで、千歳飛行場から小松飛行場に向かっておつた航空機でございます。そういう点で大変私も関心を持っておるわけでございますが、何としても先生の御指摘のように訓練空域等を設けて、なるべく被災が、もしくは万が一の場合でも住民の方々に、あるいは地域に大被害を与えることのないようには配慮していかなければならないと思っております。

なあ、納入後一ヵ月のこれは新しい飛行機でござりますから、私も大変関心を持っております。

そして、今までの事故でござりますと、まあ非常に海底が深かつたりいたしまして、機体の回収ができませんでなければなりませんが、今回の場合は恐らく可能であろうかと思いますので、よく徹底的にこの原因を究明してまいりたい。まあライセンス生

が那邊にあつたかということを究明することが何よりも、このように思つております。

○齋正敏君 アメリカからの輸入部品というのは、どういうところがそつなんですか。

○國務大臣(宮下創平君) この点はちょっと技術的な問題になりますので、局長の方から答弁させていただきます。

○政府委員(関収君) 先生御指摘のように、この航空機はアメリカのマクダネル・ダグラス社から三菱重工がライセンスの供与を受けまして、それで国内生産をいたしているものでございます。新聞報道によりますと、ダグラス社製の部品を集めつづくたというような記事もござりますけれども、正確には国産でつくられる部品と、それからどうしても輸入に依存しなければならない部分との組み合わせでつくられているということでございます。一部は輸入部品であるということは御指摘のとおりでございます。

○齋正敏君 アメリカから輸入した部品もある、日本の三菱重工でつくった部品もあると、それを組み合わせて新しい戦闘機をつくって、そして試運転をやってわざか一ヶ月の後に今のところ原因不明の、それも戦闘訓練でもない着陸態勢に入ったときに突然墜落をするという、私は前代未聞のこれは事故であると思うので、この事故の原因を究明するに当たっては、やはり相当な体制というもの、こういったものをとつていかなければならないと思うんですが、防衛省長官として、その辺、今事故究明に対してどのような体制をとつておられるのか、今後の方針とかそういうことをお示し願いたいと思います。

○國務大臣(宮下創平君) 防衛省といたしましては、この種の航空機事故が過去にもございましたて、航空自衛隊の中に航空機事故対策委員会、これを設けておりまして、徹底的に究明を図つていろいろでございます。

なあ、体制といつしましては、事務次官を長といたしまして、その事故対策、予防措置その他総合的に対応できるような体制もつくっております

から、今回の事案につきましても徹底的な究明を図つていただきたい、このように思つております。

○齋正敏君 加藤官房長官にちよつと政府の立場をお聞きしたいんですけど、今ほど防衛省の方から、従来こういう事故があつた場合には、防衛省内に事故調査委員会といつものをつくってここで原因究明に当たると、こういうことなので、今回

いたしております。

そういたしますと、やはり防衛省の中だけの事故調査委員会で調査するというだけでは、アメリカの部品を納入しているということもありますから、そういう点から考えましても、また、突然一ヶ月後にぼんと落ちたということとかなどを考

えてみると、やっぱり政府としての事故委員会を、防衛省がやってただくのはもちろんそれでいいですけれども、合同とかさらにもう一つ位を上げるとかというような形で、官房長官なしの内閣総理大臣直轄の事故調査委員会みたいなものを、防衛省長官以下のがらざる気持ちだらうと思ひますので、その防衛省にしっかりと調査していただかうことがあります。

○齋正敏君 調査の結果、判明いたしましたれば、まあ差し支えない範囲内と申しては恐縮でございますが、機密に属するような点を除きではないかと、このように私は思つんですが、

官房長官としての立場から防衛省の方に事故調査を任せておけばいいというふうにお思いになる

と思います。

○國務大臣(宮下創平君) 調査の結果、判明いたしましたが、機密に属するような点を除きましては御報告は申し上げたい、このように思ひます。

○齋正敏君 これで終わります。

○三石久江君 三石です。

国家公務員の育児休業法について質問をさせ

ていただきました。

まず、その前に総務省長官に。私は、育児休業とは、特に近年の女性の著しい社会進出や核家族化に伴います家庭形態の変化から発生しましたところの女性の職業の継続と育児という家庭生活の二つの課題を両立させるための重要な制度の一つと考えております。ですから、職業を持ちながら育児をした経験のある私からいいますと、さきに成立を見ました育児休業法も、今国会に提出されましたが、公務員の育児休業法案にしましても、決して早いということは言えません、またこの法案がベストのものと評価をすることはできないので

ている事故でござりますけれども、しかし私は、それは単に内閣の方にレベルアップするというようないい問題ではなくて、やはりその問題に最も責任を持つている防衛省長官のもとで事故の調査がしっかり行われることが重要なんではないかなと思います。

そして、防衛省としてもこつうような事故が起きるということ自体、もう一度と起きてほしくないと思う気持ちは政府部内の中では一番強いところだと思いますし、隊員の安全を考えればもうどんなことがあっても事故の調査を徹底的にやろうという気迫でありますし、また、それが隊員を愛する防衛省長官以下の偽らざる気持ちだらうと思ひますので、その防衛省にしっかりと調査していただかうことがあります。

○國務大臣(宮下創平君) 調査の結果、判明いたしましたが、機密に属するような点を除きましては御報告は申し上げたい、このように思ひます。

○齋正敏君 これで終わります。

○三石久江君 総務省長官にお伺いしたかったのが実情でございます。

しかし、いろいろおっしゃいましたけれども、ぎりぎりでありますたといふことは事実ですね。国民の皆さんはこの育児休業をしっかりと見ております。今後はこのようないふうにしていただかたいと思います。

○三石久江君 そこでお尋ねいたしました。この法案の疑問点を私はただしていきたいと思いますので、明確な御答弁をお願いいたします。逐条的に一つ一つお聞きしたいのですけれども、時間の制限がござりますので、その中からピックアップをいたしましてお尋ねいたします。

まず最初に、第三条の「育児休業の承認」であります。職員は任命権者の承認を受けて育児休業をすることができる、こう規定しております。

民間労働者の場合は、育児休業等の法律によつてできるということになつております。現行の公務

あります。

質問に入る前に申し上げますが、本法案は、民間の育児休業法が既に五月八日の第百二十通常国会で成立し、その前、四月一日には人議院の意見の申し出があり、さらに来年四月には官民同時施行の予定が明らかであり、早期成立が必要なことは政府も十分承知しているながら、十一月九日まで

提出をおくらせた責任は重大であると思っていま

す。この点について総務省長官としてはどのよう

に考えておられるのか、伺いたいと思います。

○政府委員(山田警司君) 公務員の育児休業制度につきましては、一般職国家公務員に合わせて、裁判官、地方公務員等に育児休業制度を導入するため、総務省のほか、所管省庁におきまして法案を準備してきましたところであります。

につきましては、一般職国家公務員に合わせて、これらの法規が足りません。この点について総務省長官がお尋ねいたしましたが、本法案は、民間の育児休業法が既に五月八日の第百二十通常国会で成立し、その前、四月一日には人議院の意見の申し出があり、さらに来年四月には官民同時施行の予定が明らかであり、早期成立が必要なことは政府も十分承知しているながら、十一月九日まで提出をおくらせた責任は重大であると思っていま

す。この点について総務省長官としてはどのよう

に考えておられるのか、伺いたいと思います。

○國務大臣(加藤祐一君) 関先生御指摘の点は、確かにそういう御指摘もあろうかと存じますけれども、しかし、私たちは自衛隊機及びオペレーシヨン、そういう種類のことにつきましては防衛省が最も多くの知識と経験を有しております。

しかし、また隊員の気持ち、そしてその日々の状況等についても一番熟知していると思います。確かに

今度の事故は、納入後一ヶ月という意味では、特

殊な、真剣に調査しなければならない部分を持つ

員法制上、請求とか承認の形式が採用されていませんが、国家公務員の場合も第三項の、措置を講ずることが困難である場合を除き、承認しなければならないとなっていますので、よほどの事情がない限り、つまりほぼ一〇〇%近く承認されるものと受けとめてもらよいですか、お伺いいたしました。

○政府委員(赤富士助君) 委員御承知のとおりに、公務員は憲法によりまして、まず全体の奉仕者というふうに定められておるところでございますし、そのほか、国公法等におきまして勤務条件は法定主義あるいは服務規律等が定められておりまして、これは何としても民間と比べて規制がかかっているという法制になつております。その上に、公務におきましては国民に対して常に安定したサービスを提供する必要性、あるいは今申し上げましたように公務員の全体の奉仕者としての使命等を考慮いたしまして、職員の育児休業におきまして公務の運営に支障のないように任命権者の承認ということを要件として規定をいたしましたけれども、一方、育児休業を取得する必要性といふのは、これはもう公務員であれ民間の方であれ同一でございます。

それで、任命権者の承認を要件といたします場合におきましても、任命権者は承認についている限り、育児休業を有するわけではございませんで、ただいま御理解のとおりに、育児休業の承認の請求があつた場合、これは業務分担の見直しとか非常勤職員の採用、配置がえ、外部からの臨時的任用など、種々の措置を講ずる努力をしてなお育児休業する職員の業務を処理することが著しく困難な場合を除いてと、非常に縛束された範囲で成っておりまして、承認しなければならないといふ規定になっております。したがいまして、現行法におきます育児休業の取得が保持できるものと考えておりますし、現行法におきます育児休業の取得につきましても同様の仕組みで問題

題なくとられているというふうに承認をいたしております。

○三石久江君 ほぼ一〇〇%というふうにお伺いする場合は、「配偶者がこの法律により育児休業をしている職員」「を除く」とあります。育児休業をしている職員は、例えば産後六ヶ月は妻が、その後、子が一歳に達するまでは夫がそれぞれ育児休業をする場合、職員は育児休業をすることができるのです。

○政府委員(大島満君) 今回の法律案は、仕事と育児の調和を図ることを可能とする制度の創設を目的としておりますが、夫婦が交代で、例えば産後六ヶ月は妻が、その後、夫婦が交代で、例えば産後六ヶ月は妻が、その後、子が一歳に達するまでは夫がそれぞれ育児休業をする場合はどうですか、伺います。

○政府委員(大島満君) 今回の法律案は、仕事と育児の調和を図ることを可能とする制度の創設を主眼としております。したがいまして、この制度の対象者を決めるに当たりましては、子を養育する職員の事情とともに、職員が長期間休業することに伴います公務への影響も考慮することとしまして、夫婦のいずれか一方が常態として子を養育することができる場合には、出産、育児のた

め離職を余儀なくされるといったような事情がないことから育児休業の対象外とすることとしております。配偶者がこの法律によらないで育児休業をしている場合についても同様であると考えております。

また、具体的な実例で夫婦の場合についてお尋ねでございましたが、御指摘のよつた、ともに國家公務員である夫婦が交代しまして育児休業をするような場合には、「これを認めたい」というように考えております。

○三石久江君 次に、また三条の一項で「その他の人事院規則で定める職員を除く」とあります

が、規則の内容はどのようなものを予定しておりますか。また、「人事院規則で定める特別の事情」とある場合、既に育児休業をしたことがある場合、既に育児休業をとれることがあります。たゞ、この特別な事情についても規則の予定を言つていただきたいのです。

○政府委員(大島満君) 先ほど申し上げましたように、仕事と育児の両立を可能としまして、職員の継続的な勤務を促進するという育児休業制度の目的にかんがみまして、法律にも直接書いてございますが、非常勤職員、臨時的任用職員、それから配偶者がこの法律により育児休業をしている職員のか、配偶者が常態として子を養育することができる職員、さらには任期が一年以内の職員等を本制度の対象外とすることで人事院規則に規定することを検討しております。

また、育児休業は、今お話をございましたように民間の育児休業法と同様、同一の子については育児休業が終了した後であっても、例えば次の子が妊娠したことによりまして、産前の休業を始めることにより育児休業が失効した場合、その後産前休業に係る子が亡くなつたような場合には、いった内容のことを検討いたしております。

○三石久江君 検討中ということですね。次に、第七条、「育児休業に伴う臨時の任用」についてお尋ねをいたします。

育児休業の請求があつた場合、「臨時の任用を行ふものとする」と定められています。この育児休業に伴う臨時の任用は現行法でも定められています。現行法はそのまま新法に吸収されることになつておりますが、学校の教師や看護婦等については再度育児休業ができるようになります。たゞ、そういった内容のことを検討いたしております。

○三石久江君 検討中ということですね。次に、第七条、「育児休業に伴う臨時の任用」についてお尋ねをいたします。

育児休業の請求があつた場合、「臨時の任用を行ふものとする」と定められています。この育児休業に伴う臨時の任用は現行法でも定められています。現行法はそのまま新法に吸収されることになつておりますが、学校の教師や看護婦等については再度育児休業ができるようになります。たゞ、そういった内容のことを検討いたしております。

○三石久江君 いろいろの御答弁でしたけれども、いろいろな措置をなさらないで臨時の任用で当たつて臨時の任用制度が重要な役割を果たしていくものだと、そのように考えております。

○三石久江君 いろいろの御答弁でしたけれども、いろいろな措置をなさらないで臨時の任用で当たつて臨時の任用制度が重要な役割を果たしていく方が周りの方に気兼ねをしたり遠慮したりして育児休業をとりにくくなる、そんなことになりかねないので、こことところを注意してなさっていただきたいと思います。

○政府委員(大島満君) 新制度では、臨時の任用の制度について現行の仕組みをそのまま引き継ぐことにいたしておりますので、これまでどおりの運用がなされていくものと考えております。

○三石久江君 わかりました。さらにまた、今回新たに制度の適用を受けることとなる職種についても同様に適用されると理解してよろしいのでしょうか。

○政府委員(大島満君) 今回、新たに育児休業制度が適用される職種につきましては、現行法では労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない」

また、第十一條で「事業主は、その雇用する労働者のうち、その一歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する、育児休業の制度又は前条に定める措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない」という条項があります。

国として、この民間育児休業法の規定が要請しているものと見合うものを保障しなければならないはずですが、この法案では部分休業しかありません。この点についてはどのように考えておられますか。

○政府委員(大島満君) 民間法では、今お話をございましたように、事業主に、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための何らかの措置を講ずることを義務づけておりまして、具体的な内容につきましては労働省令に委任しておりますが、法律では勤務時間の短縮を明示しております。そのほかのことについては労働省令に委任しておりますけれども、労働省令ではフレックスタイム制の導入とか所定外労働時間の制限などを定めているわけでございます。

今回の公務法案では、お話をございましたように勤務時間の短縮のことだけを規定しておりますが、これは勤務時間の短縮が就労しつつ子を養育する上に極めて有効な制度であるんじやないかと、いうことで取り入れておりますけれども、そのほかの例えは所定外労働時間の制限の問題につきましては、公務におきましては、産後一年を経過しない女子職員については、職員の請求に基づく時間外勤務の制限とかあるいは業務の軽減などの措置を既に講じております。

それから、フレックスタイム制の問題についても、これを公務へ導入するということになります。場合には、単に育児のためという観点からだけではなく、勤務時間制度全般の見直しの中で検討することが必要であるんじやないかというようなことを考慮しまして、先ほど申し上げましたように、現行の給与とか勤務時間等の諸制度の基本的枠組みの中で実施し得るものとして、一日の勤務

時間の一部を免除する部分休業を導入することといたしましたわけでございます。

その他の措置につきましては、今後の民間での両立の支援策に関するところでございますが、こ

れも公務では規定いたしておりませんけれども、民間法におきましては、この部分は事業主の努力義務としておりますので、そういうしたことと、今回公務法案では規定をしておりませんけれども、いうべき基本的な考え方でいるわけでございます。

○三石久江君 ともあれ、育児休業をする者の身になって、民間の育児休業法に準じた方向に向けて努力をしてほしいと思います。

○三石久江君 それでは、まとめて二時間なのか分割して二時間の範囲内に部分休業を承認することができるところとする、そういう考え方で検討したいと思っております。

○三石久江君 それでは、まとめて二時間なのか分割して二時間なのか、いかがですか。

○政府委員(大島満君) 勤務時間の初めまたは終わりに分割してとつていていただいて結構ですし、それは一日二時間を限度にしたい、そのように思っております。

○三石久江君 次に、第五条第二項によりますと、「育児休業をしている期間については、給与を支給しない」と規定されております。これまで女性教育職員等の特定職種だけに認めてきた育児休業制度を一般職種、しかも男性にまで広げたといふことは評価できますが、その期間中は原則無給となります。休業給が支給されることは非常に残念なことであります。

○政府委員(大島満君) 配偶者が育児休業をしておられる場合に子を養育できるという実態がございませんので、この法律によると他の法律によると同じく夫婦とも国家公務員である場合、夫婦が育児休業をするためにそれぞれ部分休業を認められるべきだと思いますが、いかがでしょうか。

○政府委員(大島満君) かかる場合は子を養育できるといふことには、その間の給与が支払われないことがあります。この問題につきましては今後の民間の状況を把握しながら検討していく必要があるというよう

形でも部分休業ができるようにするという方向で検討をいたしております。

○三石久江君 そこで、同じ項目の中で「一日の勤務時間の一部について」は、どのようなもの

で、どの程度の時間を考えておりますか。

○政府委員(大島満君) 法案の第十一條におきま

しては、一歳に満たない子を養育する職員は、人

事院規則の定めるところにより、一日の勤務時間の一部について勤務しない部分休業を請求するこ

とができる旨を定めておりますが、人事院規則では、各庁の長は、職員から請求があった場合に、

勤務時間の初めまたは終わりにおきまして、一日を通じて二時間の範囲内で部分休業を承認するこ

とができるところとする、そういう考え方で検討したいと思っております。

○三石久江君 それでは、まとめて二時間のか

分割して二時間なのか、いかがですか。

○政府委員(大島満君) 勤務時間の初めまたは終

わりに分割してとつていていただいて結構ですし、

それは一日二時間を限度にしたい、そのように思っております。

○三石久江君 次に、第五条第二項によりますと、「育児休業をしている期間については、給与を支給しない」と規定されております。これまで女性教育職員等の特定職種だけに認めてきた育児

休業制度を一般職種、しかも男性にまで広げたといふことは評価できますが、その期間中は原則無給となります。休業給が支給されることは非常に残念なことであります。

○政府委員(大島満君) 将来は所得保障制度が

ありますから、その間の給与が支払われないことは育児休業をしにくくなる、あるいは短期間で切り上げざるを得なくなることを心配いたします。

○政府委員(大島満君) 今回の法制化は、国家公務員の勤務条件の変更につきましては一般社会情勢に適応させるという原則に基づきまして、民間労働者を対象としまして育児休業制度が法制化されることに対応して行うよう意見の申し出をしたるものでございます。

○政府委員(大島満君) 今回の昭和六十二年度育児休業制度実態調査によると、育児休業中の社会保険料の労働者負担を企業側が全額負担しているところは二三・〇%、うち一部負担は一八・六%、立てかえ払いをして復職後に労働者から徴収しているところは二九・六%と、何らかの負担をしているところは二九・六%と、何らかの負担をしている企業が七割を超えております。

○政府委員(大島満君) 育児休業は最長一年という長期にわたる休業で

ありますから、その間の給与が支払われないことは育児休業をしにくくなる、あるいは短期間で切り上げざるを得なくなることを心配いたします。

○政府委員(大島満君) 今回の法制化は、国家公務員の勤務条件の変更につきましては一般社会情勢に適応させるという原則に基づきまして、民間労働者を対象としまして育児休業制度が法制化されることに対応して行うよう意見の申し出をしたものが、いかがですか。

○政府委員(大島満君) 今回の昭和六十二年度育児休業制度実態調査によると、育児休業中の社会保険料の労働者負担を企業側が全額負担しているところは二三・〇%、うち一部負担は一八・六%、立てかえ払いをして復職後に労働者から徴収しているところは二九・六%と、何らかの負担をしている企業が七割を超えております。

○政府委員(大島満君) 育児休業は最長一年という長期にわたる休業で

も、女子のみに育児休業給を支給することは、日本国憲法や女子差別撤廃条約の精神である男女平等原則に反すると思います。育児休業法の趣旨か

らいいてもすべての公務員に支給すべきではないでしょうか。いかがですか。

○政府委員(大島満君) 法律の附則の第五条第二項におきまして、「その職務の特殊性等にかんがみ」という規定があるわけでございますが、これは現行制度の第一条の目的で、「職務の特殊性等にかんがみ」と規定されておるわけでござります。

「その職務の特殊性等」といたしまして、教員、看護婦等は女子の占める比率が高く、重要な役割を果たしていること、教員、看護婦等の勤務形態は特殊性を有すること、教員、看護婦等は一定の資格を必要とし、かつ国民の教育、医療等を取り扱うことから高い熟練度が必要とされると、さらに、以上のような事情に基づく人材確保の必要性、困難性などが考慮されたものと承知いたしております。現在もこれらの状況は引き続いているものと考えておりまして、法律附則第五条第一項で同様の表現で規定いたしたわけでございます。

それで、公務員の平等原則との関係でございますが、先ほど申し上げましたように、今回の育児休業制度の法制化というのは、子を養育する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という民間の育児休業制度の法制化を踏まえたものでございます。他方、現行の育児休業制度は女子の教育職員、看護婦等の特定職種を対象に、これらの職員の人材確保を目的としたものでございまして、新制度とはその法制化の趣旨、目的が異なっているわけでございます。

今回の法制化に当たりましては、新制度と現行制度は、子が満一歳に達するまで育児休業を与えるということにおける基本的な枠組みが同じであること、新制度におきましてはすべての職種の男女職員を対象として、しかも部分休業という新たな施策が盛り込まれることになること、そういうことを考慮しまして現行制度を新制度に一本化

することとしております。現行制度に特有な特定職種の職員にかかわります育児休業給の支給については、その必要性について特段の見直しを行ふべき手続き存続させることとしたものでございまして、その趣旨、目的が異なるものでございますので、平等原則に反しないのではないかというふうに考えております。

○三石久江君 このことはこれまでにして、次に総務省にお尋ねをいたします。

百歩譲つて仮に今回は政府案のままスタートさせることにして、その年分の取得金額が三十五万円以下となります場合には、その職員の配偶者は配偶者控除を受けることができるわけでございます。また、その職員の配偶者の取得金額が三十五万円未満、または三十五万円を超えて七十万円未満の場合におきましては配偶者特別控除が受けられるということになつております。

○政府委員(山田馨司君) ただいま人事院からも等取り扱い等の観点から十分検討させ、政府に対する御説明がありましたように、これまで現行の育児休業制度との間に差があることにつきましては、それなりに合理的な理由があるものというふうに考えております。平等取り扱いの原則をこれにそのまま当てはめるべきものかどうか、当てはめるべきものではないのではないかというふうに思ひます。

いずれにいたしましても、今後、民間での育児休業制度におきまして育児休業給はどういう形で支払われるか、そういったことにつきましては、それにいたしましても、今後、民間での育児休業制度にかかるべき勧告なり意見なりが出てく

れます。沿って適切な措置を講じてまいりたいというふうに考えております。

○三石久江君 検討するということですね。

次に、それでは大蔵省にお尋ねいたします。

育児休業をとった場合、この期間は給与が支払われませんので收入がありません。このことは第五条第二項が規定しているとおりです。

そこで伺いたいのですが、育児休業中の収入減

の場合、所得税の課税最低限度あるいは配偶者の扶養家族になる範囲等所得税法上どのような扱いになるのか、明確な御答弁を簡潔にお願いいたします。

○説明員(日高正信君) 職員が育児休業をすることによりまして、その年分の取得金額が三十五万円以下となります場合には、その職員の配偶者は配偶者控除を受けることができるわけでございます。また、その職員の配偶者の取得金額が三十五万円未満、または三十五万円を超えて七十万円未満の場合におきましては配偶者特別控除が受けられるということになつております。

○三石久江君 わかりました。

では、人事院にまたお伺いいたします。

夫婦のいずれかが育児休業をとりますと、どちらかの給与は支給されませんので所得はなくなります。共働きで扶養手当の支給がなかつた国家公務員にも、夫か妻のどちらか一方が育児休業をとれば扶養してもらわなければなりません。そうすると、扶養手当支給の対象になるのは当然ではなくいかと考えるのでですが、いかがですか。

また、期末手当支給の基準日に育児休業中の職員は、同手当を支給されないこととなります。

不合理だと思うわけです。今後、この点についても改善を検討していただきたいと思いますが、いかがですか。

○政府委員(大島満君) 扶養親族としての認定を行いう時点におきまして、育児休業の承認を受けた職員の年間の所得というのは、認定の時点から一年間ということで扱いますけれども、あらかじめ定められている当該休業の期間が終了し、職務に復帰した後の給与を含めまして、扶養親族の認定基準としての所得限度額、これは現在年額百十萬円でございますが、平成四年一月一日からは百二十万円に改定することにしておりますけれども、この所得限度額に達しないと見込まれる場合で、かつ当該期間中主として職員に扶養されるという事実が認められる場合には、育児休業の許可を受けた職員を扶養親族として認定することは可能だと思つております。

それから、期末手当の支給対象職員から除外をして、同日に現に受けた給与を基礎として算定す

るのを原則としておりまして、基準日に無給の休職者あるいは派遣職員等につきましては、期末手当の支給対象とはできないので、育児休業のみ期末手当の支給対象とはできません。基準日に育児休業中の職員につきましては、期末手当の支給対象職員から除外をしておりまして、基準日に無給の休職者あるいは派遣職員等につきましては、期末手当の支給対象とはできません。

○説明員(若崎純三君) 先生の冒頭の御提言にてお聞きいたしましたとおり、最近女性の方々の職場進出というものは大変目覚ましいものがございまます。一方で家族形態の変化と申しますが、核家族化が進んでおるわけでございまして、とにかく育児と仕事が両立できるそういう施設に対する社会的な関心というものが大きくなっています。

ですから、御指摘にもございましたとおり、継続して職業生活が行われる、しかもその持ついる能力が有効に發揮できる、そのための育児休業制度というものは、今大変普及をいたしつある

ところでございます。

その御議論の中で、休業給につきましてお話をあつたところでございますが、人事院で十分民間の動向等々を検討した上で、そのような時期が到来すれば当然人事院でも検討されるでございましょうし、また総務庁にも何らかの提案があるであろう、こう受けとめております。

こういう情勢の中で、国家公務員の件につきましても、その勤務が中断することなく継続されまして、そして公務員の仕事が円滑に推進できる、そういう面から、私は今回の国家公務員育児休業制度というものは大変意義深いものである、また時代の要請に沿ったものであろう、このように認識をいたし、四月一日に民間と同時に発足ができるよう国会で本法案の御成立をいただき、これからも積極的に取り組んでまいりたい、かように考えておるところでございます。

○政府委員(赤富蔵之助君) ただいま長官から御答弁がございましたように、今回、官民同時に育児休業制度というものの法制化が行われることは極めて意義のあることだと考えております。したがいまして、早期に人事院規則等を制定、公布いたしまして、法律が円滑に実施されるべく努力してまいいる所存でございますが、いろいろと今まで御指摘いたいたい点につきましては、今後民間の状況等の把握に努めまして、適切な対応をとることができるよう検討してまいりたいと存じておる次第でございます。

○三石久江君 終わります。  
○喜岡淳君 喜岡ですが、よろしくお願ひいたいと仰ふるに思います。

まず最初に、人勧に対する政府の基本姿勢についてお伺いをしたいというふうに思っています。人事院勧告につきましては早期完全実施をするんだ、こういうことが政府の基本的な姿勢だといふふうに受けとめておりますけれども、そういう

きたいというふうに思います。

○国務大臣(岩崎純三君) 人事院の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置といったとしてその根幹をなすものでございまして、私どもといったま

しては、従来から人事院勧告制度尊重という基本姿勢を立ちまして、国政全般との関係に対しまして配慮をいたしながら、労使関係の安定、また職員の士気の向上、こういったものを図るためにそ

す。

○喜岡淳君 この問題についてはきちんと対処していくべきだという御答弁でございます。

そこでお尋ねいたしますが、今度の人事院勧告は早期に実施しなさいと、こういう勧告になつておったはずであります。給与法についてははきょうは提案されておりますが、どうして週休二日制の中では、給与の改正とともに一つは週休二日制を理由についてお尋ねしたいというふうに思っています。

○國務大臣(岩崎純三君) 国家公務員の完全週休二日制につきまして、先般人事院勧告を受けまして検討に入させていただきました。

その一つは、交代制職員、こういった方々が週四十時間体制の中で果たしてどういう形になるだろうか、その試行について推進をいたしてまいつたところでござります。

もう一点は、国家公務員が完全週休二日制になると、こうした勤務体制について国民がどのような見方をするのか、世論の把握に努めてまいつたところでございまして、それを踏まえて今検討をいたしております。

ながら入ることができませんでした。ために今国会に上程をすることがなしえなかつたわけでござります。

これからも人事院勧告制度というものを最大限に尊重し、一日も早く法案成立に向けて努力をいたしていきたい、かように考えております。

○喜岡淳君 それではお尋ねをいたしますが、その週休二日制の実施に当たって、厚生省の方では試行に入つておられるというふうに思いますが、その試行の状況についてぜひ聞かせていただきたいと思います。

○説明員(高野章君) 国立病院・療養所の試行の状況でございますが、九月の二十九日から十二週間という予定で週四十時間勤務制の試行を行つております。十一週間経過したところでござりますが、現時点におきましては中止、中断に及ぶというような事態問題は生じていないというふうに私はもとしては考えておりますが、現在まだそう

おります。十一週間経過したところでござりますが、現時点におきましては中止、中断に及ぶというような事態問題は生じていないというふうに私はもとしては考えておりますが、現在まだそう

いう意味で試行を実施中でござります。

○喜岡淳君 ありがとうございます。お尋ねのことは、二十一日まで試行されるということです。

その意味では、五日ぐらいだと思いますが、現時点におきましては中止、中断に及ぶというような事態問題は生じていないというふうに私はもとしては考えておりますが、現在まだそう

いうことは、二十一日まで試行されるということです。残りあとは五日ぐらいだと思いますが、今のところ重大な支障を來すような問題は起きていない、順調に進んでいるというふうに確認しておきたいというふうに思います。

して、この完全週休二日制に関する人事院勧告の取り扱い方針をまず閣議決定いたしまして、引き続き所要の法案作成作業を行っていく、こういう手順になるわけでござります。

長官からも申し上げましたように、人事院勧告制度の趣旨を尊重いたしまして、できるだけ速やかに結論を得るように引き続き努力してまいりました。このふうに考えております。

○喜岡淳君 手順は今お聞きしたとおりだらうとましゅうし、そのためには今おっしゃられたようになります。そうなつてきますと、今までの政府の御答弁の中にも週休二日制については来年度の早いうち、つまり四月も含めて早い時期だという御回答であったわけですから、一番早い時点の四月から週休二日制に入つていいこうとすれば、当然その法案を直ちに国会に提出すべきであります。したがつて、その週休二日制の問題で直ちに閣議を開くためには、それを準備していく上で、総務長官の役割というものが極めて大きいものがあるだろうというふうに期待をいたしております。

そこで、岩崎大臣にお願いをしたいわけです。が、この閣議を一体いつこころ開催されるおつもりなのか、直ちに開いていただきたいわけでありま

す。そうすれば年越えの通常国会の冒頭に法案として提出する準備が整うだらう。この閣議を早く開いていただきたいわけであります。その点についてのお考えを聞かせてください。

○国務大臣(岩崎純三君) ただいま総務庁並びに厚生省等々から答弁がございましたように、試行についておきたいわけであります。その点について大筋印象がついたという段階でございまして、これからよいよそのための法案作成に入ります。そういふことで、事務的な検討を終えました。各省庁にまたがり、また交渉等を勘案しながら、今後事務的検討を急いでまいりたいというふうに考えております。

○政府委員(山田審司君) 先ほど長官から申し上げましたとおり、試行の結果、それから国民世論の動向等を勘案しながら、今後事務的検討を急いでまいりたいというふうに考えております。そのふうに受けとめておりませんので、その会議の議論を経ま

るが、一日も早く国会に提出をいたしたい、そういう気持ちはやぶさかではございませんけれども、法案成立を見るところには決して面倒なことであります。まことに国会提出はできましたので、まず法案作成の成文化に向けて当面精いっぱい努力をいたし、その成文化の際には閣議決定をいただいて国会に提出いたしていきたい、

こういう段取りで進めておるところでござります。ひとつ事情を御賢察の上、御理解をいただきたいと、かようになります。

○喜岡淳君 やはり閣議を開かない限りは手続は進まないわけですから、その閣議を一体どのあたりで開かれるおつもりなのか、そこが決まればあととは済む問題だらうというふうに思ふんです。今も試行の問題をおっしゃっておりましたが、試行はもう二十一日で終わるわけですね。ですから、終わったら直ちに試行状況をまとめて、事務作業を急いでいただければ閣議は年内にでもできるんじゃないでしょうか。ぜひそのあたり、年内にも可能だと思いますが、どうでしようか。

○政府委員(山田馨司君) 厚生省の試行は、今お話しありましたように「二十一日であるわけ」ございまして、それからその結果について厚生省の方においていろいろ分析されることになります。それには式の結果が出ることになつております。それにはまだなお若干時間がかかると思います。

先ほど給与関係閣僚会議並びに閣議におきましたが、ついでいなければ閣議は年内にでもできるんじやないでしようか。ぜひそのあたり、年内にも可能だと思いますが、どうでしようか。

○政府委員(山田馨司君) 厚生省の試行は、今お話しありましたように「二十一日であるわけ」ございまして、それからその結果について厚生省の方においていろいろ分析されることになります。それには式の結果が出ることになつております。それにはまだなお若干時間がかかると思います。

従来、四週六休制を導入した場合、それからただいまやつております土曜閉庁方式を導入した場合、そういう場合にもかなり多方面にわたる項目について閣議決定の内容として盛り込んでおり

まして、その辺について関係省庁間でそれぞれ問題点連いますので、調整いたしまして政府としての統一した見解を得るまでになお若干の時間が必要になります。そこでおりまして、いつ閣議決定が行われるかということについて今の段階で申し上げることができます。

○喜岡淳君 やはり、早急に単独にとおっしゃいますけれども、いつころ閣議決定をしていつころ法案を出されるのか。それをもうそろそろはつきりさせないと、来年四月からもしやる場合、間に合

わないんじゃないですか。どうしてその日時が確定しないんでしょうか、大体のところというそのお考えを聞きたいわけですよ、総務府長官自身がいつころやろうと思っておるのか。そうしないと間に合いませんよ、いつまでもずるずるするといったんでは。これは四月からも含めて早期完全実施というのが人事院勧告の精神でしよう。それについては尊重するとおっしゃつておるわけです。

○政府委員(山田馨司君) お話を守らないんですか、政府は。

○政府委員(山田馨司君) 今お話ししましたように、人事院の勧告は平成四年度のできるだけ早い時期に実施するようについてございました。この勧告を受けたたしかさの臨時国会のこの委員会だったかと思ひますけれども、当時の佐々木総務府長官もできるだけ早い時期の中には当然四月も含まれているということで、四月実施申し込み上げましたけれども、その内容はただ単にいつから完全実施するかということだけじゃなく題をどういうふうに処理するか、どういう対応をするかというようなことにつきました。かなり盛りだくさんの内容を閣議で確認いたしまして、それに基づいて法案作成作業に入る、こういうことになります。

従来、四週六休制を導入した場合、それからただいまやつております土曜閉庁方式を導入した場合、そういう場合にもかなり多方面にわたる項目について閣議決定の内容として盛り込んでおり

て、法案成立後かかるべき周知期間を置いて実施に移る、こういうふうに考えております。

○喜岡淳君 いや、全然それは納得ができます。四月からも含めてやるといふんだたら、一番早い場合は四月なんでしょう。四月からやろうと思つてどうして閣議決定の日にちとか法案の早期提出という繪がかけないのですか、スケジュールが。

周知期間も必要だと今おっしゃった。ならば、なぜ早く通常国会冒頭で法案を出すように閣議決定を早くするということが必要じゃないですか。周知期間も含めるならば。ですから、そこ

ところを納得できるよう説明をしてください。

○政府委員(山田馨司君) ただいま申し上げまし

たように、四月も含めてできるだけ早い時期に実施したいということで準備しておるということです。

○政府委員(山田馨司君) ございまして、四月実施といふことを明言できる段階にまだ至っていないということです。

一つ補足させていただきますと、現在試行して

おりますのは、先ほどからも申し上げておりますように、交代制勤務の官署につきまして、週四十二時間の勤務時間が四十時間に縮むわけですが、

それで交代制勤務等がうまくいくかどうかという問題について検討する。それに伴つて生ずる問題

点について対応策を考える。そういうしたことのた

めに試行しておるわけです。

そのほか、交代制勤務でないところにつきました

ことは、土曜日は閉庁になるわけです。

そういうふうに考えておるわけです。

そういうふうに考えておるわけです。

きるかというめどが立っていないということになります。

○喜岡淳君 今のお答えは非常に重大な内容を含んでおったと思いますよ。四月実施も含めて検討されるとおっしゃつておったのが、そんなものは検討していいなどというのは全く納得できません。

既に国立大学の附属病院については週四十時間の体制を維持しておりますよ、今なお、週四十時間体制を途中で解除してみたりするようなことになりが終わつた後も。これ、いつまでやれというのですか。明確に方向を出さないといつまでも由ぶらりんじやないです。また、これが、四十時間体制を途中で解除してみたりするようなことになりますと、患者さんも含めてもうみんな迷惑ですよ。

それから、国民世論がどうだこうだと言われますけれども、その点についてはきちんと人事院が調べて今度の勧告の中に載せておるでしょう、国民世論は問題ないと。人事院の調査そのものまで否定するような見解じゃないですか、そんなことをしていたら。どうしてこれが早くできないんですか。人勧は完全実施するんだと一番最初に聞いたらしく、岩崎大臣には、地方自治体の人たちでありますよ。大臣は長い間市長さんを務められて困りますよ。大臣は長い間市長さんを務められて、今やその全国の地方自治体の首長さんから非常に尊敬を受けておられる方です。地方自治体は確定しなければならないでしょう、条例で、四月からということになりますと、二月の県議会を初めて閣議決定をいたすと、二月の県議会を初め、早いうちにやらなければならぬ。そういう事情も大臣が一番よく御存じだろうと思うの

に、どうしてはつきり閣議決定をいつころやる、法案提出は通常国会冒頭に出そう、そういうこと

が言えないんでしょうか。もう一回大臣の御見解を承りたいと思います。

○国務大臣(岩崎純三君) 今、私の過去の経験等にも触れまして、とにかく国家公務員も地方公務員もかかる問題でございますので、人事院の勤

告を踏まえてきちっと対応すべきであるうと御指摘をいただきました。

私どいたしましても、担当する大臣といたしまして、人事院勧告に沿いまして、平成四年の四月というよりは平成四年度のできるだけ早い機会に、そういう人勧の内容でございますので、その趣旨に沿つてこの法案を一日も早く国会に提出をし、成案を見たい。そして、平成四年度のできるだけ早い機会に実施できるように努力をしていただきたいというところでございますが、おしかりをいただくかもしれませんけれども、試行がどうにか今月の末にめどがつく、それを受けて細かい問題について検討を行い、それを踏まえて法案作成作業に入ります。この法案作成作業がいつごろ終わるのか、とにかく完全週休一日制というこの制度を取り組むのは初めてでございますから、法案とすることは初めてでございますので、その作業をするにつけてどのくらいの時間がかかるのか、事務当局においてもまだめどが立っておらない。私どもの方へしたがって、残念ではございますが、いつの闇議にかけるか、通常国会冒頭に法案が出せるかということについては、今の段階で残念ながら、本当に残念でございますが、確定的御答弁ができる。ただ一生懸命、人事院勧告を受けまして、国家公務員あるいはまた地方公務員の皆さん方の御意向に沿いつつ、国民の時間短縮の先導的な役割もできる、そういう念願を込めながらこの問題に全力投球をもって取り組んでいきたい、このようになります。

○喜岡淳君 やっぱり納得できませんね。政

府としては初めての問題だから慎重に時間もかけてやるんだと言うけれども、そもそもこの議論が始まつたのは昭和四十八年でしよう。一般職の職員の給与に関する報告において初めて週休二日制の導入が取り上げられたわけです。昭和四十八年、もう十八年も前のことですよ。だから時間がかかるなどというのは説明にならないと思ひます。

それから、民間に対する影響力ということも考えれば、やはり四月の新年度が始まる前に国の方針をはっきりさせておかないと、民間の人たちの対応もなかなか足並みがそろわないでしょう。そういう意味では、國の方が民間の足を引っ張ることのないよう、やはり直ちに閣議決定して法案を提出して、そういう意味では一月の通常国会しかないわけですから、その点について私はもう一度お願いしておきたいと思います。

そういう意味では、官房長官についても、この通常国会に法案を提出する件についてぜひ決意のほどをお伺いしておきたいというふうに思います。

○国務大臣(加藤基一君) ただいま総務庁長官がお答えいたしましたように、いろんな事情がござります。総務庁長官は政府部内で公務員の処遇の問題を担当いたしておりますので、できるだけ早くやつていただきたいという気持ちは政府部内で一番強くお持ちの方でございます。確かに、人事院勧告制度というものは我々はしっかりと尊重しながら同じだと、四年度は四年度だと。しかし、四年度の早い時期と書いておりますから、四年度の早い時期というのは四年度の前半になつてきましたが、前半。前半の中で一番早いのは四月一日です。だから、四月一日からスタートできるよな保証があつて初めて、四年度の早いうちの実施ということが言えるんでしょう。それを、一番早い場合は四月などと書いてうつちやつておったんでは、どういうふうに皆さん責任を持つて四年度の早い時期にやってくれるのか。そういう気持ちがいいよう聞こえますよ、これは。ですから私は極めて不満であります。

○喜岡淳君 今のお答えについては、やはり私は不満であります。

平成四年度の早い時期は確かに四月一日だと。しかし、四年度に実施するということは、四月に実施しても九月に実施しても年が越えても四年度だから同じだと、四年度は四年度だと。しかし、四年度の早い時期と書いておりますから、四年度の早い時期というのは四年度の前半になつてきましたが、前半。前半の中で一番早いのは四月一日です。だから、四月一日からスタートできるよな保証があつて初めて、四年度の早いうちの実施ということが言えるんでしょう。それを、一番早い場合は四月などと書いてうつちやつておったんでは、どういうふうに皆さん責任を持つて四年度の早い時期にやってくれるのか。そういう気持ちがいいよう聞こえますよ、これは。ですから私は極めて不満であります。

それから、国の方に向ついても今おっしゃっておりましたが、言つまでもなく、國の方は経済五カ年計画の重要な政策としてこの週休二日制問題を掲げておられるわけでありますから、そういう意味でもこれもきちっとやっていただきたい。さらに、今、大臣おっしゃつた中で人事院の問題が言つておりましたが、人事院が国民世論については、科学的にきちんと分析してやつておる限り、これに不服のあるような方は私はおかしいと思うんですね。人事院がきちんと国民世論についているけれども、私は今日までの差額の年内支給につきましては、その経緯、実績、これを十分に召集でございますと国会が開催されておりますから年内支給が可能になる、一月にすれば込んだ場合にどうなるんだろうと、こういうことでございますけれども、私どもは今日までの差額の年内支給につきましては、その経緯、実績、これを十分に踏まえまして、政府全体として適切に対応してまいりたい、一点はこのよつて考えております。

なお、人事院勧告及びその処理につきましては、これまでの長年にわたる経験の積み重ね、先ほどの経緯、実績、こうしたもの総務庁長官といつてしましては、長い経験として認識し、今後とも差額の年内支給の確保については最大限の努力が入れておるんだという結論が出ておるわけですから、私は官房長官には直ちに、早期に通常国会での法案提出を再度お願いしておきたいというふうに思います。

時間の都合がござりますので、続いて来年以降の給与の問題についてお伺いしたいというふうに思ひます。

もう言うまでもございませんが、通常国会が十二月召集から一月召集に変わりました。そうしてきますと、公務員の皆さんのが心配しておるのは、従来の年内支給ということがひょっとして制度的に崩れはしないだろうか、歯どめがひょっとしてなくなることになるんだろうかと、年内支給の問題を心配されておりますが、この年内支給については来年以降も間違いないというふうに理解しておいてよろしいでしょうか。これ、政府のお考えを聞きたいというふうに思ひます。

○国務大臣(岩崎純三君) 給与改定にかかわります差額の年内支給につきましては、先ほどから申

をいたしていきたい、公務員の士気の向上からも、労使の良好な安定のためにも、そしてまた国民生活に及ぼす影響も配慮しながら御指摘に沿つて努力をいたしてまいりたい、かように思いました。

○喜岡淳君 ひとつ来年以降も年内支給ということに間違いないようやつていただきたいというふうに思います。

それともう一つあります、これは人事院の方にお願いしておきたいというふうに思います。いわゆる人事院の調査の中で官民比較の方式について、労働団体を含めていろいろ御意見があるよう聞いております。例えば企業規模の見直しなどもやってもらいたいとか、本省のキャリアだけをことしのように引き上げるというのは問題もあるとか、さまざま御指摘があるよう聞いておりますので、ぜひ来年の勧告に当たって官民比較を調査する際には、その調査の方法、データのとり方、こういった点についてはぜひ関係の労働団体とも十分に協議をして実施していただきますようお願いしておきたいというふうに思います。

○政府委員(赤崎啓之助君) 人事院といいたしましては、労働団体も十分に協議をして実施していただきますので、ぜひ来年の勧告に当たって官民比較を調査する際には、その調査の方法、データのとり方、こういった点についてはぜひ関係の労働団体とも十分に協議をして実施していただきますようお願いしておきたいというふうに思います。

○喜岡淳君 ひとつ来年以降も年内支給というふうに思います。

それともう一つあります、これは人事院の方にお願いしておきたいというふうに思います。

いわゆる人事院の調査の中で官民比較の方式について、労働団体を含めていろいろ御意見があるよう聞いております。例えば企業規模の見直しなどもやってもらいたいとか、本省のキャリアだけをことしのように引き上げるというのは問題もあるとか、さまざま御指摘があるよう聞いておりますので、ぜひ来年の勧告に当たって官民比較を調査する際には、その調査の方法、データのとり方、こういった点についてはぜひ関係の労働団体とも十分に協議をして実施していただきますようお願いしておきたいというふうに思います。

○喜岡淳君 ひとつ来年以降も年内支給というふうに思います。

○説明員(金井照久君) お答えいたします。来年度の給与改善のための財源措置についての御質問でございますが、平成四年度の概算要求基準段階におきましては、三年度当初予算におきまます給与改善予備費と同額の一・五%相当分の給与改善費、これを含みまして各省庁から要求していただきましたところでございます。

そこで、外務省にお尋ねをいたしますが、今度P.K.O.をめぐってこういったパンフレットを出されておりました。(資料を示す)これは外務省の名前でこども夏に発行されたものです。これを出した後、こういったものがまた今度は外務省と政

府広報ということで総理府が絡んでそちらの予算で出たと思います。同じものなんです。ただ違うのは、外務省のこのパンフレットには朝鮮半島に印がついておりまして、「主な地域紛争・地域問題と現在活動中の国連平和維持活動」として朝鮮半島が記されています。これまでの国会答弁の中でも、朝鮮の国連軍についてはいわゆるP.K.Oではないということで明らかにされておりますが、どうしてこの地域をこの地図に差し込んだのか。

まず最初に、総理府では日ごろからさまざまな広報活動を行っておられます。今度はP.K.O.をめぐっていろいろな出版物が出されております。我々も考えておりまして、最終的に人事院が責任を持って判断すべきものではござりますけれども、過程におきましてこれまで職員団体の意見を十分に参考にしながら進めてまいっております。

○喜岡淳君 どうぞよろしくお願ひいたします。それから大蔵省にお尋ねをいたしますが、大蔵

ものでございます。

その具体的展開に当たりましては、我が国内外の情勢変化、施策の進捗状況等に適切に対応しつつ、各省庁との緊密な連携のもとに、それぞれの要な措置だろうというふうに評価をいたしておりますが、平成四年度の予算編成に当たって、大蔵省として来年度は一体どういうふうな態度で臨もうとされておるのか、お聞きしたいというふうに思います。

○説明員(金井照久君) お答えいたします。まだくことにしたところでございます。

そこで、外務省にお尋ねをいたしましたが、今度P.K.O.をめぐってこういったパンフレットを出されておりました。(資料を示す)これは外務省の名前でこども夏に発行されたものです。これを出した後、こういったものがまた今度は外務省と政

府広報ということで総理府が絡んでそちらの予算で出たと思います。同じものなんです。ただ違うのは、外務省のこのパンフレットには朝鮮半島に印がついておりまして、「主な地域紛争・地域問題と現在活動中の国連平和維持活動」として朝鮮半島が記されています。これまでの国会答弁の中でも、朝鮮の国連軍についてはいわゆるP.K.O.

ではないということで明らかにされておりますが、どうしてこの地域をこの地図に差し込んだのか。

まず最初に、総理府では日ごろからさまざまな広報活動を行っておられます。今度はP.K.O.をめぐっていろいろな出版物が出されております。我々も考えておりまして、最終的に人事院が責任を持って判断すべきものではござりますけれども、過程におきましてこれまで職員団体の意見を十分に参考にしながら進めてまいております。

○喜岡淳君 どうぞよろしくお願ひいたします。それから大蔵省にお尋ねをいたしますが、大蔵

こういうことを見ておりますと、いかにP.K.O.について外務省が拙速であり焦つてつくつておるのか、しかも、それを総理府は総理府の予算で印刷しておきながらチェックもできない、一体P.K.O.論議とは何だったのか、基本的な疑念を持つておるわけですが、どうして外務省さんはこういうパンフレットをつくられたんですか。

○政府委員(渡邊泰造君) お答えいたします。確かに、第一回目と第二回目のパンフレットには差異がございます。先生おっしゃられましたとおり、最初のパンフレットにも次回のパンフレットにも「主な地域紛争・地域問題と現在活動中の国連平和維持活動」と二つに分けて説明があり、今、先生が申されました朝鮮半島の赤印は主な地域紛争・地域問題の中に入る印でございます。そしてこれは、朝鮮半島に関しましては南北対立が依然継続しているという意味で最初紛争地域として示しました。しかし、それはいわゆる国連軍を示すものではございません。

しかし、国連P.K.O.に分類されていない朝鮮半島国連軍に関して、今、先生の御指摘になつたような誤解が生ずるという問い合わせが来たわけでございます。それでは、そのような誤解を避けるために、地域問題ではあるけれどもP.K.O.を派遣した地域ではないということをはっきり示すために第二回からはこれを除いた。同じように、P.K.O.が派遣されていない地域紛争というものはカンボジア問題がございます。今はP.K.O.問題が議論されていますが、これにも派遣されていません。これらは地域問題ということで我々のパンフレットに載せておきました。いずれにしても、第二回目は

誤解を避けるために除去した、これが我々の考え方でございます。

いずれにしても、このパンフレットには今まで派遣されましたP.K.O.の名称、それから地域につきましては現在活動中のP.K.O.、それから現在組織中のP.K.O.に関しまして正確にそれが明示されております。それ以外の付随の説明に関しては誤

解の起ることを避けるために除去訂正した、このとおりでございます。

それから、先生が御指摘になりました東西両ドイツの国境線につきましては、最初の段階におきましては我々はこれを除去しております。そして、印刷業の方も消したわけですねけれども、第一回目のときは手違いがございまして印刷業者が前の地図を使ってしまった、これは私どもの手落ちでございます。これは訂正いたします。しかし、ちょっと先生方に誤解のないように申し上げておりますが、これには名前は書いてございません。それから、PKO地域とは直接は関係ございません。

いずれにしても、七十それから八十といいますのは、最初先生の御質問の七十という数字が出たのは事実でございます。そのときにも「七十カ国以上」、こういうふうに書いてございました。

その後で我々は外に出ております資料を調べましたところ七十カ国以上が確かにございましたが、我々の方では、それではまだ不十分だとうといふことで、各在外公館に訓令を出しまして調べてまいりました。その結果、八十カ国以上というのがより事実に近いだろう、こういうことで第二回目以降で訂正したわけですが、その訂正の過程において間に合わなかつたパンフレットに七十、八十というのが併記された、これも事実でございます。これからは全部統一して八十カ国以上、こういうことで説明させていただこう、こう思つております。

○喜岡淳君 時間が参りましたので、最後にお願いしておきたいと思ひますが、一つは紛争地域を指すために印をつけたというんだつたら、どうしくださいよ。

それから、PKOの参加国の数が七十とか八十とか言つておるけれども、このプリントの中で七と八十一という二つの表記があるわけですね。

ですから、PKOについては外務省自身が実態をつかんでない。コマンドなのか指図なのか指揮つかわらないとの一縷ですよ。国連のマニュアルと政府案が全然違う。あなた方は全然実態をつかましません。

つかましません。これはドイツのままでありますやつだということははつきりしません。それから、PKO地域とは直接は関係ございません。

最後にお願いをしておきますが、これから總理府の広報については、あるいは各省庁の広報についても含めて直ちに回収をしてくださいよ、全国的にね。

もう一点は、ちょっと時間の都合でごめんなさい、数秒です。

岩崎大臣にお願いしたいと思いますが、どうして外務省の中でこんなとんちんかんなプリントができるかというと、人が足りないんですね、人

員、職員の体制が。きちんとやっぱり職員の士気を盛り上げて、人材を有効に確保するためには、直ちに週休二日制の問題、通常国会の冒頭でちゃんと法案を出して、給与法も直ちに改正しますけれども、職員の皆さんのが安心して正確なプリントができるよう、ひとつそういう意味からも人事院勧告の完全実施を最後にお願いして、質問を終ります。

本年度につきましては、若干いつもより少し時間がおくれて給与関係閣僚会議を開かせていただきましたが、これは本年度の財政事情というものに、必ずしも楽観できる情勢になかつたこと等が、歳入欠陥が見込まれるなどでおわかりのようになりますので、できるだけ早く勧告尊重の実が上がるようにしていかなければならぬ、こう思つております。

○太田淳夫君 同僚の委員からも先ほどから今回

の給与法及び育児休業法についていろいろな質問がございましたが、重複するところもあるうかと

わざわざ聞いてお聞きを聞きたいと思います。

最初に官房長官。

今、喜岡さんの方からも、公務員の皆さん方の給与につきましては早期に閣議決定をして、早期に国会提出、そして支給ということで要望があり議しますのは年末になってからということで今まで

で來ているわけです。特に、ことしはPKO法案とのいろいろな絡みも私どもの委員会等でも論議されましたこともございましたが、そういうこともないだろと思ひますけれども、ぜひとも公務員の皆さんの給与法の改正につきましては、民間は

四月、五月にはもうできてしまうわけございまから、人事院勧告が八月に出されましたら、早く法案を提出され、そして遅くならない時期に、こんな年末にならない時期に支給されるようになります。

もう一点は、ちょっと時間の都合でごめんなさい、数秒です。

○國務大臣(加藤総一君) 先ほどから申しているように、争議権の代償措置としての入勧制度でございまして、できるだけ早く勧告尊重の実が上がるようにしていかなければならぬ、こう思つております。

本年度につきましては、若干いつもより少し時間がおくれて給与関係閣僚会議を開かせていただきましたが、歳入欠陥が見込まれるなどでおわかりのようになりますので、できるだけ早く勧告尊重の実が上がり、これが公務員の皆さんの士気を盛り上げて、人材を有効に確保するためには、

太田委員御指摘のとおり、勧告が出てから給与関係閣僚会議の期間が長過ぎるではないかという御指摘がござりますが、諸般のいろんな技術的な検討も必要でござります。特に、公務員給与の関係は各種の職種等があつて非常に複雑なところがあり、また、「ことはかなり盛りだくさんの勧告をいたいたよな気がいたしますので、時間がかかりましたことを御理解いただきたいと思いま

回平成四年度の予算編成をいろいろやっておるわけですが、やはりきちんとしておくべきならぬと、そういう観点がございましたことを御理解いただきたいと思います。

太田委員御指摘のとおり、勧告が出てから給与

がございましたが、重複するところもあるうかと

思ひますけれども、引き続き見解をお聞きを

みたいと思います。

最初に官房長官。

今、喜岡さんの方からも、公務員の皆さん方の

らもお話をありましたように、差額の支給でござりますけれども、公務員の皆さんの心配は確かにあります。一月国会召集になりますと、年内支給が難しくなつてゐるのではないかというような御心配もあるわけです。

特に、これは今お話をうたうように、税収見積もが確定するのは十月だからそれ以後ということになりますが、やはり予算編成の場合も内支給が難しくなるのではないかというよ

うな御心配もあるわけです。

特に、これは今お話をうたうように、税収見積もが確定するのは十月だからそれ以後ということになりますが、やはり予算編成の場合も内支給が難しくなるのではないかというよ

うな御心配もあるわけです。

特に、これは今お話をうたうように、税収見積もが確定するのは十月だからそれ以後ということになりますが、やはり予算編成の場合も内支給が難しくなるのではないかというよ

うな御心配もあるわけです。

特に、これは今お話をうたうように、税収見積もが確定するのは十月だからそれ以後ということになりますが、やはり予算編成の場合も内支給が難しくなるのではないかというよ

うな御心配もあるわけです。

特に、これは今お話をうたうように、税収見積もが確定するのは十月だからそれ以後ということになりますが、やはり予算編成の場合も内支給が難しくなるのではないかというよ

うな御心配もあるわけです。

特に、これは今お話をうたうように、税収見積もが確定するのは十月だからそれ以後ということになりますが、やはり予算編成の場合も内支給が難しくなるのではないかというよ

うな御心配もあるわけです。

務員の給与だけ先にがぼっと予算計上しておいていいのかというような、そいつた世論の問題もござります。

と申しますのは、毎年予算を編成いたすときには、もういろいろな福祉に関する予算の要求、公事業に関する予算の要求がある中で、どの程度計算上することが世論的に許されるのかというようなこともございまして、そういうところを総合的に判断していかなければならぬ問題だと思っております。

それから太田委員御指摘の、通常国会が一月になつたことによって年内支給について手続上、立法技術上、かなり危ない部分が出てくるのではないかということは、通常国会の一月召集の方針を決定したときに、衆参両院の議院運営委員会でかなりの御議論があつたということは承知いたしております。

それで、政府どいたしましては、公務員の差額が年内支給されておりましたという過去の実績等いろいろなこと、過去の経緯を考えながら総合的に判断して、できるだけ過去の経緯を尊重しながら進めていけるように、もちろんこれはそのときどきの国会の開催の状況等をよく見きわめていかなければならぬ問題でありますので、その辺をよく考えながら、経緯を踏まえて処置していきたいと思っております。

○太田淳夫君 労働省お見えになつておりますか。民間企業の労働者を対象とする育児休業法ですね。これは五月に成立をしているわけですけれども、この法案に対して衆参の社会労働委員会で大分論議されました。同僚の委員からいろいろ質問いたしましたところ、労働省令及び事業主が講べき措置に関する指針において処置しますといふ答弁がたくさんあつたと思うんですけれども、既にこの育児休業等に関する法律施行規則が公布されておりまし、また「事業主が講すべき措置に関する指針」も告示されているわけですかれど

も、この衆参両社労委員会で取り上げられました事項を踏まえて、それをどのように処置されていのか、整理して御答弁をいただきたいと思いま

す。

○政府委員(松原亘子君) 先生御指摘のとおり、育児休業等に関する法律に基づく省令及び指針は十月十五日に、三者構成の婦人少年問題審議会の議を経た上、公布いたしております。

分けて御説明いたしますと、省令いわゆる施行規則でございますけれども、ここにおきましては

育児休業を申し出る方法、それから育児休業期間について、当初申し出た期間から変更したいといふことが生ずることもあり得るわけでございますが、その変更の方法、それから法律に基づまして一定の者を労使協定で定めることによつて育児休業の対象者から除くことができるというふうになつておりますけれども、その対象者から除外される労働者の範囲、そういった育児休業を取得するまでの手続とか対象について規定をいたしておきます。さらに、就業しつつ子を養育することを容易にするために事業主が措置を講ずるというこ

とになっておりますけれども、その方法につきましても、例えば勤務時間の短縮とか所定外労働時間の免除とか託児施設の設置などを省令において規定しているわけでございます。

それから、もう一つの指針でございますけれども、これは法律の第八条で、育児休業に関する定めを事業主がしなければいけないということになつておりますけれども、その定めの内容と周知の方法、それから第九条におきまして、事業主は、育児休業を取得する労働者及び復帰後の取り扱い等に関する雇用管理に関する措置を決めなければいけないということになつておりますけれども、それに関する指針、それから勤務時間の短縮等の措置、一歳から小学校の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置について、それが適切かつ有効に実施されるように重要事項を定めることとなつております。それを指針で定め

ております。

幾つかございますが、最も重要な私ども認識しておりますことを御紹介させていただきますと、として不利益に取り扱うというようなものであつてはいけないということが一つでございます。

それからもう一つは、雇用管理に関しては育児休業した者が職場に復帰するわけではございませんが、その復帰する場合には、原則として原職または原職相当職に復帰させることができ世間で多く行われるわけでございますので、そのことを十分配慮する必要があるということを指針において定めているということでございます。

○太田淳夫君 先ほど、ここでも同僚の委員から休業給の保障のことについていろいろ質問が出ました。

民間の場合はどうでしょうか、休業給の保障について。休まれたときの給与の保障についてはどういうふうになりますか。

○政府委員(松原亘子君) 先生御指摘の育児休業中の給与の保障の問題につきましては、民間の労働者につきましては、この法律においては何ら規定しておらないわけでございます。それでつきましては労使の自主的な話し合いの上に決定されねばならないわけでございます。それでつきましては労使の自主的な話し合いの上に決定されねばならないわけでございます。

○太田淳夫君 その実態はどうでしょうか。労働省でもいろいろと調査をされているでしよう、この法律を出すときは。

○政府委員(松原亘子君) 数つか調査をいたしておますが、例えば育児休業中にも労働者が社会保険料を負担するということがあるのでございまますけれども、その負担を企業が一部肩がわりしているかどうかといったようなことについて調査をしたものを見てみると、全額事業主が負担しているというふうに答えたところが二三%でござります。それから事業主が一部負担しているとい

うのが一八・六%。それから事業主が立てかえ払

いをし、復職後労働者から徴収するというのが二九・六%。事業主が負担しないというものが二八・八%でございます。

一つは、第八条等に基づきまして事業主が育児休業に関する定めをする場合には、その内容が育児休業を取得したこと、または申し出たことを理由として不利益に取り扱うというようなものであつてはいけないということが一つでございます。

それからもう一つは、雇用管理に関しては育児休業した者が職場に復帰するわけではございませんが、その復帰する場合には、原則として原職または原職相当職に復帰させることができ世間で多く行われるわけでございますので、そのことを十分配慮する必要があるということを指針において定めているということでございます。

○太田淳夫君 先ほど、ここでも同僚の委員から休業給の保障のことについていろいろ質問が出ました。

民間の場合はどうでしょうか、休業給の保障について。休まれたときの給与の保障についてはどういうふうになりますか。

○政府委員(松原亘子君) 先生御指摘の育児休業中の給与の保障の問題につきましては、民間の労働者につきましては、この法律においては何ら規定しておらないわけでございます。それでつきましては労使の自主的な話し合いの上に決定されねばならないわけでございます。それでつきましては労使の自主的な話し合いの上に決定されねばならないわけでございます。

○太田淳夫君 その実態はどうでしょうか。労働省でもいろいろと調査をされているでしよう、この法律を出すときは。

○政府委員(赤富啓之助君) 今、委員御質問のよ

ことでございますが、これから来年の四月一日から要するに試行になつて、これが動いていくわけになります。そうしますと、やはりそこにはいろいろな社会経済情勢の変化あるいはそれが動いていった場合に、それに適応していろいろな問題が出てくる。その育児休業中の所得保障の問題も当然これは動いてくるであろう。

したがいまして、人事院といたしましては、そういうことを的確に判断しながら、将来においても民間調査の場合にももちろんそれは問題になるわけでございますので、的確にそれを把握しながら適切な対処をしてまいりたい、かように考えておる次第でございます。

○国務大臣(加藤祐一君) そういう公務員ができるだけ働きやすいような形になるように、そしてその士気が上がるよう総合的に施策を立てられるよう、人勧の趣旨を十分に尊重しながらやつてまいりたいと思っております。

○吉川春子君 初めに、給与法改正案と国家公務員育児休業法案は、本臨時国会会期切れ直前に提出されました。国民生活にとって大切な法案が、いわゆるPKO法案の人質にとられて政治取引の道具に利用されたことに私は抗議します。

その上、この重要な法案の質疑時間は五法案で三時間しか確保されず、国会が国民に負つている法案の慎重審議の責任が果たせません。再びこういうことが繰り返されませんように、政府と自民党に嚴重に要求したいと思います。

まず、育児休業法についてお伺いいたしますけれども、今回提出された国家公務員一般職の育児休業に関する法律については、最も重要な有給賃金の自己負担分、税金などは支払わなくてはならず、その額もばかになりません。

そこで、人事院にお伺いいたしますが、育児休業制度の適用対象年齢といいますか、二十代後半

から三十代前半が多いかと思いますが、そのあたりの女子を例にとって、例えば共済掛金は幾ら払うことになるんでしょうか、モデルで結構です。

○政府委員(大島満君) モデルでお答え申し上げます。扶養手当と住居手当は不支給と想定いたしましたが、扶養手当も実績不明のため不支給と想定いたしまして、通勤手当につきましては平成三年四月の行政職の平均、そういうものを考えました。俸給月額は平成三年勧告後の額ということでお考えますと、高校卒の初級採用の場合、二十九歳と女子職員を仮定いたしますと、二級七号俸になると女子職員はなんいか、それから大学卒の中級採用では三級四号になるとなんいかということで、今先ほど申し上げましたような通勤手当とか調整手当の額を考えますと、二級七号俸の場合には二十一万二千円足らず、それから三級四号俸の場合には二十一万六千円強というようなことになります。

○吉川春子君 簡単でいいですから、金額だけ教えてください。

○政府委員(大島満君) 標準報酬月額は二十二万円に該当いたしますので、長期掛金は一万六千七百二十円、短期掛金の場合は、国家公務員の場合、総理府とか、例えば大蔵省とか、いろいろ共済組合が異なりますので、総理府共済の場合となりますと一万三百四十円、合計月額二万七千六十円というのが推計による金額でございます。

○吉川春子君 私、これは裁判所のある方の源泉徴収票を見ながら質問しているんですけれども、その方ですと

大体所得税が十四万四千三百円、共済掛金が年額二十六万七千九百円、住民税が七万八千円で、年収の一五%ぐらいの持ち出しになるわけですね。だからもうこれだけでも大変で、無収になつた上だけ持ち出さなきゃならないということです。

○政府委員(大島満君) 人材確保の必要性につきましては、現在の制度におきまして特定の三職種の女子職員についての措置として定められているわけでございますが、人材確保の必要性ということもつきましてはすべての職種について公務に優秀な人材を確保するという必要性はあるかと思われます。しかしながら、その中において特別な措置を講じてその業務の水準を確保しようというところで現行の制度が設けられていると考えております。

○政府委員(大島満君) 育児休業給が支払われるのは現行制度のいわゆる特定三職種の女性職員でございます。ですから男性の人は払われません。材確保にならない、こう御判断されたんですね。○政府委員(大島満君) 現行の育児休業制度につきましては、その職種の特殊性にかんがみということで、現在、教員、看護婦等の女子の占める比率が高くて重要な役割を果たしているとか、あるいは教員、看護婦等の勤務形態は特殊性を有する、あるいは教員、看護婦等は一定の資格を必要とし、かつ国民の教育、医療等を取り扱うことから高い熟練度が必要とされる。そういうことで人材確保の必要性、困難性があるということです。現行制度はできておりまして、それを……

○吉川春子君 そうですね。

○政府委員(大島満君) 制度を引き継いでおりまして、その制度で人材確保の必要性というものをお認めおりまして、それを引き継いでおりますからそういう差が出るということになつております。

○政府委員(大島満君) 制度を引き継いでおりまして、その制度で人材確保の必要性というものをお認めおりまして、それを引き継いでおりますからそういう差が出るということになつております。

○吉川春子君 全然お答えになつてません。要するに、人材確保のためにその三職種の育児休業が認められて、その対象から外れちゃうということはとても大変なことですので、いろいろ技術的な方法はあるかと思いますが、ぜひこういう方々も救済で

認められて、そして育児休業給も払われている。夫も今度適用になるのにそこには払わないということになります。ことは、人材確保にならないんですね、御亭主がとったんでは。どうです。

○政府委員(大島満君) 人材確保の必要性につきましては、現在の制度におきまして特定の三職種の女子職員についての措置として定められているわけでございますが、人材確保の必要性ということもつきましてはすべての職種について公務に優秀な人材を確保するという必要性はあるかと思われます。しかしながら、その中において特別な措置を講じてその業務の水準を確保しようというところで現行の制度が設けられていると考えております。

○吉川春子君 だから、答弁に窮するわけですね、こういうおかしいことやると。全然答弁できません。しかも、これは憲法の法のものとの平等の性によると、差別になりますでしょう。だから、こういふことは私はやめるべきで、少なくとも育児休業給については全部の職種あるいは全部の対象者に払うべきだと、そのことは申し上げたいと思います。

○吉川春子君 だから、答弁に窮するわけですね、このことは私はやめるべきで、少なくとも育児休業給については全部の職種あるいは全部の対象者に払うべきだと、そのことは申し上げたいと思います。

○吉川春子君 だから、答弁に窮するわけですね、このことは私はやめるべきで、少なくとも育児休業給については全部の職種あるいは全部の対象者に払うべきだと、そのことは申し上げたいと思います。

○吉川春子君 だから、答弁に窮するわけですね、このことは私はやめるべきで、少なくとも育児休業給については全部の職種あるいは全部の対象者に払うべきだと、そのことは申し上げたいと思います。

○吉川春子君 この定員外職員がなければ、さまざまな国家公務員の仕事ができない現状にあることはよく御承知のとおりです。こういう方々が今までの制度の対象から外れちゃうということはとても大変なことですので、いろいろ技術的な方法はあるかと思いますが、ぜひこういう方々も救済で

きるようにしていただきたいと思います。簡単にお答えいただきたいんですが。

○政府委員(山田馨司君) 定員内の職員と申しますのは、現在の行政機関の職員の定員に関する法律におきまして定義されておりますように、「恒

常的に置く必要がある職に充てるべき常勤の職員」ということで定員が決められておりまして、それに対しまして日々雇用の非常勤の職員は、臨時的補助的なマンパワーということで、恒常的かつ常勤の職員として転職する必要がない場合についてこれを採用するという考え方でできておりまして、これにつきましては昭和三十六年の閣議決定におきましても、「必ず発令日の属する会計年度の範囲内で任用予定期間を定める」とか、「任用予定期間が終了したときには、その者に対して引き続き勤務させないよう措置すること」というのが政府の基本的な考え方でございまして、こういった非常勤職員の性質を照らしまして、育児休業制度を適用する必要性は乏しいものであるというふうに考えております。

○吉川春子君 私、何處も定員外職員の問題、日々雇用の問題やつてきましたけれども、こういふ方々がいないと仕事が回つていかないんですね。それをいろいろ理屈くつけて全部対象から外すということは到底納得できません。これは引き続きやりますが、ぜひ適用できるように御検討いただきたいと思います。

時間の関係で給与法の方に進みたいと思いますが、先ほど来人勧の早期実施ということがありました。国会法の改正により一月召集の問題も絡みますけれども、しかし、今まで年末ぎりぎりのところでいつもやられてきたということは大変問題なんですね。それで、私は人事院総裁と官房長官に端的に伺いしたいのですが、人勧をもう少し早く出すことができないかということ、それからもう一つは、官房長官いらっしゃらないので総務長官にお伺いしますが、人勧後速やかに事務処理をして給与法を提案できるような体制をぜひ

工夫していただきたい、それをお答えいただけたいと思います。

○吉川春子君 公務員の賃金の調査をいたしまして較差を出すわざでございます。その調査には今までやはり四月時点から勧告を出す八月ぐらいまでかかるわけ

ございます。さて民間の調査が早く把握できればその作業を急いでやるということも考えられるわざでございますが、今のところはまだ確定的に申し上げるわけにはいきませんが、そういう努力はいたしてみたい・かように考えております。

○國務大臣(若崎純三君) 人勧を受けたら事務処理を早くできないか、こういうお尋ねでございますけれども、技術的に規定が随分ございまして、閣議決定を受けてから法案を提出する作業期間が三週間ないし四週間かかります。それについては人勧の勧告を受けてから閣議決定を早急に得るということがあります前提にならうかと思ひます。したがって、閣議決定の件でござりますけれども、その年度のやはり経済見通し、財政事情等々もあるわけでござりますけれども、今回は、先ほども申し上げましたけれども、宮澤内閣が発足いたしたのが十一月五日でございまして、閣議決定が十一月十九日、そして法案提出がちょうど二十日後の

十二月九日ということで、事務処理につきましては精いっぱい努力をしてまいつたつもりでござりますけれども、やはりこの間に間に合いませんでした。そこで、このままでは、まさに臨時国会十一月十日が会期末でござりますので、ぎりぎりのところで法案提出がで

いたという状況でござります。

これから精いっぱい努力をいたしまして、先ほど来から議論いたしておりますように、年内に支給ができるようこれからも人勧尊重の立場に立ちまして、総務省として最善の努力を尽くしてまいりたい、このように申し上げてお答えにかえ

させていただきたいと思います。

○吉川春子君 労働時間短縮の一環として実施することを閣議決定しています。ことしの人勧でも九二年度の早い時期に完全週休二日制の実施という勧告が出ていました。にもかかわらず、今国会に政府は関係法案の提出をしました。その一つの理由は厚生省の試行を挙げていますけれども、それも今月二十一日に終わるわけです。厚生省は昨日もきょうも実施に向けて特に支障はないと言えています。

○吉川春子君 在籍時間との比率で私の方から申し上げますと、六級では改善の対象になったのが一五%，七級も一六%弱です。それに対して、十級が三六・四%，十一級が五五・五%なんですね。つまり、いわゆるエリートじゃない一般的の公務員が定年退職まで行けるのは六級、七級です。

○吉川春子君 その完全週休二日制の実施のために早急に環境を整備して実施していただきたい、このことを強く要望しております。

次に、本省庁の職員の優遇問題なんですが、も、ことしは平均一万一千二百四十四円、率で三・七一%の引き上げ、これは国家公務員労働者の生活実態と切実な要求から見て極めて不十分なものでありますけれども、労働者全体のベースアップになりますので、当然の措置だと思います。しかし、本法案には、本省庁職員の特別改善、本省庁課長補佐のみの管理職手当の支給など、職務給体系の強化、上層官僚の優遇を図るものになっています。重大な問題をはらんでいます。特別改善の及んだおよその割合は、人事院の資料によると行

(一) の全職員の一〇%、四級以上の職員で見れば三〇%ということですが、そのうち六級、七級、十級、十一級について普及の及んだ職員の八一セントを示していただきたいと思います。

○吉川春子君 でもいいですか。

○政府委員(森園幸男君) 六級でございますが、概数でござりますけれども、三万三千二百名程度、七級一万七千人程度、八級一万七千五百人程度といふふうに考えております。

○吉川春子君 ちよっと聞き取れなかつたんですけれども、六、七、八、九、十、十一級をおっしゃつてく

ださいましたか、率で。

○吉川春子君 もう一回申し上げます。六級該当人員四千九百人、七級二千六百人、十級六百人、十一級七百人、その程度と見ており

ます。

○吉川春子君 終わります。

○磯村修君 私は、育児休業の問題につきまして、人事院、総務省、それから厚生省にお伺いします。もちろん、この育児休業といふことは仕事と子育てが両立できる、安心して子育て

方向ではなくて、最後に総務省長官に要望して御答弁をお願いしたいんですけど、一般の全般の公務員の給与改善ということに重点を置いた給与改善をやついただきたい。これは人事院ですね、人事院にそのことを要望しますが、いかがですか。

○吉川春子君 時間が超過しておりますので、御答弁は簡潔にお願いいたします。

○吉川春子君 必要のあるところに余計に配分するという基本姿勢は維持すべきものと

考えております。

○吉川春子君 納得できません、それじゃ。

○磯村修君 私は、育児休業の問題につきまして、人事院、総務省、それから厚生省にお伺いします。もちろん、この育児休業といふことは仕事と子育てが両立できる、安心して子育て

<p>がで仕事もできると、こういう制度であるうと思ふんです。今回のこの法案を読んでみますと、果たしてそういう趣旨のものが生かされるんだどうかというふうな疑問もあるわけなんですね。</p> <p>そこでお伺いしたいわけなんですけれども、先ほどの御答弁を聞いておりますと、人事院総裁はこれから生活保障、経済的な支援というふうな問題については、これらの民間の状況を見ながら適切に対処していく、こういうふうに答弁なさいているわけなんですが、労働省の先ほどの説明によりますと、既に例えば生活支援の問題につきましても、民間の場合では七二%の企業が社会保険の給付、全額負担とかあるいは一部負担とか立てかえ払いとか、こういうふうなシステムで応生活のための支援をしているというふうなことが説明ありましたですね。</p> <p>そうしますと、人事院は、先ほど民間の状況をにらみながらこれから検討していくんだということになつたんですね。非常に浸透してきているわけなんですね。そういうことを考慮せしながらこうした法案が提案されていくことに対する非常に大きな疑問を持つわけなんですよ。既にもう民間では進んでいるわけなんですが、それをなぜ見ないでこれからやるんだというふうなことになつていくんでしようか。やはり法案を提案する前にそうしたこととも十分検討した上で法案といいうふうなことを思ふんです。この辺のお考えをまずお伺いしたいと思います。</p> <p>○政府委員(山田謙司君) 事実関係について、労働省の方おられないようですので私から説明させさせていただきますと、先ほどのペーセンテージは、民間企業のうち既に育児休業制度があるところについてその何%が育児休業給を支給しているかと、いう数字でございまして、この労働省の調査でも</p>	<p>たしか育児休業制度のある企業は全体の企業の九%程度だったと思います。ですから、一九%の七割というのは十数%になるわけでございまして、これは民間において一般的だというわけではありません。やつぱり育児休業制度というものは働いている</p> <p>○説明員(高岡悟君) 御説明申し上げます。</p> <p>保育所は両親とともに働いているなどの理由に保育するという制度でございます。一方、育児休業制度は育児のために仕事を休むということがその趣旨であると承知いたしております。このようのことから育児休業中の上の子供につきましては、一般的には原則として保育所の入所の対象とはならないものと考えております。しかしながら、育児休業中だからといいましても一律に保育所に入所できないというものではございません。例えば、母親の健康状態がよくない。それから、さまざまな御家庭の状況によりましては入所の対象となる場合もございます。これらを総合的に勘案した上で判断するように都道府県を通じまして市町村に対しまして指導いたしておるところでございます。</p> <p>さらに、休業前に保育所に入所しております児童で、この措置要件に当たらない子供につきましては、施設の定員といったものに余裕がある場合には、いわゆる私的契約として引き続きその保育所に通所することが認められているところでございます。</p> <p>以上でございます。</p> <p>○磯村修君 大変建前で、硬直的な説明であります。もう少し温かみのある、温かい答弁を欲しかったんですけども、一歳未満の子供を育てるための制度なんでしょう。一歳未満の子供を育てるための制度なんでしょう。一歳未満の子供を育てるための制度でありながら、家に帰れば結局また、せっかく保育所でもつてなれた生活をしている。友だちもできた子供が親元に帰されて一緒に保育しなければならないという状況になつてくるわけですね。その辺のところをもう少し柔軟に対応できないものであります。やつぱり育児休業制度というのは働いている母親にとって非常に大切な制度であるわけですか</p>
--	--

ら、せっかくのこの制度が生かされる、その趣旨が生かされるようなやはり柔軟な姿勢というものが厚生省は持つてもいいと思うんです。法律がこだからこうなるんだというふうな非常に硬直的な物の考え方をやめてほしい、これが私は母親の声だと思います。

そして、今、私的契約ということを申されましたけれども、一体これはどのくらいかかるんでしょうか。その資料はございますか。

○説明員(高岡悟君) 私的契約として通所する場合には、保育に要する費用全額、これを保育単価といつておりますが、これを保育料として負担していただくことになります。この額がどれぐらいかということを申し上げますと、平均的な規模でございます九十人定員の保育所に三歳の子供、上の子でございますが、入所していった場合を例にとりますと、東京都の二十三区のような大都市部で月額約三万九千円、それから都市部で三万七千円、その他の地域で月額約三万六千円となつております。

○磯村修君 聞きのよう、契約児童として保育所に行かせる場合、無給の、無報酬の親がその子供のためにそういう契約を結んでやる、その場合でもこれだけの、今言わたるような四万円近いお金がかかるわけですね。しかもそのほかにいろんな費用も支出しなければならないというふうなことからいって場合、やはりその辺安心して一歳未満の育児ができるような状況というものをもう少し考えるべきである、こういうことがおわかりになると思うんです。

もう一つは、費用がかかる、さて、それじゃ一歳未満の子供の育児休暇が終わって職場に復帰する、その場合もやはりまた上の子あるいは下の子を保育所に預けるといった場合、その場合も途中から、中途から保育所に預けるという場合、円滑にそれができるんでしょうか。その辺のお考え、いかがでしょうか。

○説明員(高岡悟君) 来年四月から実施されます育児休業制度の普及、定着を図っていきます上で、育児休業明けの職場復帰の際に保育所に円滑に入所できることは極めて重要なことであると考えております。この場合かなりのケースにつきまして保育所への入所が年度途中になるものと見込まれております。

厚生省といたしましては、定員の一一定の限度枠を超えて児童を受け入れることを可能とするような措置を検討してございます。それから、現在人手不足の中で保母の確保が大変難しくなっておりますが、とりわけ年度途中におきまして採用する事が難しくなっております。そういうことから保母の採用の円滑化等を目的としたしまして来年度 所要の予算要求をしているところでございます。以上のようないい處で、年度途中の受け入れをいたしましてまいりたいと考えておるところでございます。

○磯村修君 これを一度にどんと満足できるようになればいいんですけれども、なかなかその辺も難しい問題もありましよう。しかし、できるだけ育児休暇をとった親たちが本当に安心して育児に専念できるような、そしてまた職場に復帰できるような状況というものをできるだけ早い時期につくり上げてほしいというふうに私考えます。

それから、最後に厚生省にお伺いしたいんですけれども、ことし四月の社会労働委員会で育児休業をした親たちが円滑に職場復帰できるよう十分に必要な措置を検討して市町村を指導していくことになりましたけれども、今の答弁に加えまして市町村にはどういった具体的なそれ以外の指導をしているんですか。

○説明員(高岡悟君) 御説明申し上げます。

先ほど申し上げましたように、育児休業をつけても一律に入所の対象にならないというものではありませんけれども、私はこの人事院勧告制度といふのは非常に合理的な制度だと思っておりますが、来年四月からの実施に当たりましては、

また必要な指導事項を現在鋭意検討中でございます。そういうことでまた必要な通知を出してまいりたいと思っておるところでございます。

○磯村修君 検討というふうな言葉にかわって、このように実施しておりますという御答弁をぜひこの機会にはお願いしたいわけでございます。

それから、週休一日制の問題についてお伺いいたしますけれども、先ほど来週休一日制についてはできるだけ早い時期にというふうなことをよく言われております。国立病院の試行状況はどんなぐあいになっているか、お伺いいたします。

○説明員(高野章君) 国立病院・療養所の週四十時間勤務制の試行につきましては、九月二十九日から十二週間の予定期で二十五の施設で現在実施中でございます。十一週間経過した現時点におきましては、中止、中断に及ぶような公務の運営に支障を来すおそれのある問題は生じていないというふうに把握をいたしておりますが、なお現在試行を実施している状況でございます。

○磯村修君 試行期間中のようでございますけれども、実際に国立病院で、医療機関でもって二日制が完全に実施できる見通しというのいかがでございましょうか。

○説明員(高野章君) 今申し上げましたように、現時点におきまして中止、中断に及ぶような支障を来すおそれのある問題は生じていないわけでございますが、なお現在試行を実施中ということでございまして、現時点で明確な判断といいますございまして、現時点で明確な判断といいますか、そういう状況にはないし、また、なお試行の状況を見守りたいというふうに思っております。

○磯村修君 時間ですから終わります。

○田淵哲也君 まず、公務員の給与の改善の問題についてお伺いします。

ことしも終わりころになって、何とか差額支給が間に合うというような状態になりました。例年大体これと似たような経過をたどるわけですがありますけれども、私はこの人事院勧告制度といふのは非常に合理的な制度だと思っております。

本来なら政府と労働組合の代表が団体交渉で賃金改善について決めるのが筋合いでありますけれども、それにかわって民間準拠を基本とした人事院の関係があつて、補正予算にしても給与法の改正によっても国会でやらないことはなりませんが、補正予算の絡みでどんどんおくれてくるというようなこともありますけれども、たたがつて、私はもう少し運用面を合理的にすることによって、少なくともやっぱり賃ぐらには差額が払えるというようにはできないものかと思うんですけれども、この点いかがでしょうか、大臣。

まず、人事院勧告が出てから今日まで、給与法を出すのに暇がかかるておる。あるいは補正予算の関係があつて、補正予算にしても給与法の改正によっても国会でやらないことはなりませんが、補正予算の絡みでどんどんおくれてくるというようにはできないものかと思うんですけれども、この点いかがであります。

○國務大臣(岩崎純三君) 先ほど来からの御質問にもございましたわけでございますが、人事院の勧告は争議権の代償措置ということで私どもは勧告制度そのものを尊重し、そうした基本姿勢に立ちはだかり国政全般との関連を配慮して、そして本當に労使関係の安定あるいは職員の士気の向上、もろ、この点いかがでしようか、大臣。

○國務大臣(岩崎純三君) 先ほど来からの御質問にもございましたわけでございますが、人事院の勧告は争議権の代償措置ということで私どもは勧告制度そのものを尊重し、そうした基本姿勢に立ちはだかり国政全般との関連を配慮して、そして本當に労使関係の安定あるいは職員の士気の向上、そういう面から完全実施に今日まで取り組んでまいりましたわけでございます。

ただ、先生の御指摘は、人事院から勧告が出てから閣議決定をし法案作成作業に入る、この間少し間があき過ぎやしないだろうか、そういうことになると、常会一月召集ということになるとなかなか難しい面ができやしないだろうか、もっと運用面において工夫し努力をすべきであろうと、こ

ういう御質問でございますが、その件につきましても、先ほど申し上げましたけれども、ことしの場合はにつきましては内閣の発足が十一月五日、閣議決定が十一月十九日、そして決定を受けてから法案作成作業に入つてまとまるまでの、成文を見ると、そのようなことを指導しているわけでござい

まして、まずまず二十日間のうちに法案の改正作業が終了することができたわけでございまして、限られた時間の中で精いっぱい努力をいたしました。私どもはそのように認識をいたしております。

当然、法案の改正等につきましては国会の日程等とも絡んでくるわけでございますので、そうしたものを踏まえつつ、従来の経緯あるいは実績、そういうたものを私どもは経験として重く受けとめまして、これからも年内支給に向けて、それが完全実施でき得ますよう最大限の努力を払ってください。同時に、一方では、その運用面についても今後さらに検討し工夫を凝らして対応いたしたい、かように考えております。

○田淵哲也君 この問題は何回も何回も同じようなことを国会で論議しているんです。同じようなことを論議して一つも前進しないというのは私は知恵がなさ過ぎるんじゃないかと思うんです。それで私は、少しでも改善するための有効と思われることを少しく述べてみたいと思いますが、まず予算計上、給与改善費としての計上が低過ぎると思ふんです。一・五%なんていっているけれども、それもどういう根拠があるかわからない数字なんですね。言つては、金がないから財政上の理由で払えないんだ、いろいろ検討しないといかないなんていつ時間がかかっている。こんなばかなことはないわけでありまして、私はやっぱり予算計上において、それで金がないから財政上の理由で払えないんだ、いろいろ検討しないといかないということ。

それから、予備費をとつておいて、補正予算を組まなくとも給与の改善費ぐらいは出せるようにしておく。これによってかなり短縮できると思うんです。補正予算を出すとなればほかのものが絡んできます。公共事業だとか災害対策とか、ほかのものが絡んでくるから遅くなるわけですねけれども、少なくとも補正予算を組まなくとも給与改善、人車院勧告の実施ができるということをまず

やるべきではないか。

それからもう一つは、国会審議のあり方です。

国会審議はいろんな慣例があつて、法案は提出順序で、レールの上で、後のものが先を飛び越えら

れないとか、いろいろありますけれども、この給与の問題については優先してすぐやるというふうにしたらどうかと思います。そうすると、ほかの法案との駆け引きとかなんとかいう問題もなくなるわけで、これは国会の問題ですけれども、こ

ういう工夫も必要ではないか。

それからもう一つは、おくれた分は金利を払つたらどうかと思うんです。本来なら四月から上げるべきものを年末に払うわけですから、その間の

お金は国庫がもうけているわけです、金利分。あるいは国庫にお金がないとしたら、どこから借りて払わなければならない筋合いのものですか。

○田淵哲也君 だからこれはやっぱり公務員の方に金利を払う。また、金利をつければ政府もできるだけ金利を安く上げようと思って早く決めて早く上げるようにするんじゃない。少なくともこれぐらいの改善は考えられないことではないと思ひますけれども、長官はどのようにお考えですか。

金利の問題についてはどう対応すべきか、今ちょっと対応の仕方が出てまいりません。

○田淵哲也君 予算計上について、今年も一・五%、来年も一・五%、少ないのではないか、予備費の計上もあわせ考えて対応すべきだ

ろうという一つの御提言をいたいたわけございましたけれども、給与改定についてその給与財源といふものは、もうその要求については財政当局が行うべきものであろう、このように考えており

ます。

ただ、私どもの方からそのような計上を要求い

たしますと、改善率について予断を与える、そ

ういう場合が一面では出でてくるのではないでしょ

うか。また、あらかじめこの金額を当該年度の予算

に計上していくと、閣議で決定する場合に

やはり一つの影響を与えてくるのではないでしょ

うか。そんなことがござりますから、やはりき

ちっとしたもの、人事院が何ヶ月かかる間にの

給与実績を踏まえて改善率を出すわけでございま

すので、これをあらかじめセットするということについてはいろいろと問題がありはしなからうかと、一面ではそのように考えておるわけござい

ます。

それから、法案提出の場合すべてに優先して対

応すべきではないか、おくれた場合には金利を付

すべきではないか、こういう御指摘があつたわけ

でござりますけれども、少なくとも私どもといた

しましては、年内支給、過去においてそうした経緯と実績があるわけでございますから、それを踏

まえて、人事院の給与勧告に対する完全実施に

向けて努力をいたしていきたいと考えております。

金利の問題についてはどう対応すべきか、今

ちょっと対応の仕方が出てまいりません。

○田淵哲也君 予算計上について、今年も一・五%、来年も一・五%、少ないのではないか、予備費の計上もあわせ考えて対応すべきだ

うと、せっかくこの改善は考えられないことではないと思ひますけれども、少なくともこれぐらいの改善は考へられないことではないと思ひますけれども、長官はどのようにお考えですか。

金利の問題についてはどう対応すべきか、今

ちょっと対応の仕方が出てまいりません。

○田淵哲也君 私が言つているのは、せっかくこの改善は考へられないことではないと思ひますけれども、少なくともこれぐらいの改善は考へられないことではないと思ひますけれども、長官はどのようにお考えですか。

金利の問題についてはどう対応すべきか、今

ちょっと対応の仕方が出てまいりません。

○國務大臣(岩崎純三君) 先ほど来から、本委員会におきまして各委員の先生方から、それぞれ四月一日もしくは平成四年できるだけ早い機会にとて、時間との競争をしながら精いっぱい努力をいたしました。その点につきまして今日までの取り組み方、作業の進め方等々について申し上げました。

いまして、その点につきまして今日までの取り組み方、作業の進め方等々について申し上げました。

もっとスピードアップをして人事院勧告の趣旨に沿つて努力をせい、こういうことでございます

ので、時間との競争をしながら精いっぱい努力をさせていただきたい。一言だけ申し上げさせていただきます。

○田淵哲也君 週休二日制を実施することによつて、例えば定数をふやすなければならない部局と

いうのが出てくるのではないかと思ひますが、その辺はいかがですか。

○田淵哲也君 週休二日制を実施することによつて、例えば定数をふやすなければならない部局と

いうのが出てくるのではないかと思ひますが、その辺はいかがですか。

○國務大臣(岩崎純三君) 民間の週休二日制実施に当たりまして、時間短縮について大変な合理化努力をいたした、その結果、民間も週休二日制が実施できるようになつたわけでござります。政

府といつしましても、大変厳しい財政事情の中、週休二日制を隔週行つておるわけでございます

が、そうした国政万般にわたつて十分配慮をしながらこれからも努力をいたしていきたい、こう考

えておるわけでござります。

なお、従来から予算や定員の増を行うことなく実施をいたしてまいりました。それは行政の簡素化あるいは効率化、こういったものを一層推進し

つつ行つてまいつたところでござります。したが

いまして、これからも従来の方針に対応していく

ことがあります。しかし、なかなか努力をいたしてい

ていますね。

○田淵哲也君 基本的には、週休二日制の実施によつて定数増ということは考へていなか

とですね。

それから、例えば週休二日制をやつたがために時間外労働時間がふえるとか、そういうようなこ

とも当然考へられるわけですが、そういうことも

含めて予算措置あるいは役所の経費そのものが増大するというようなことがあるのかないのか、お伺いしたいと思います。

○政府委員(山田警司君) 従来、四週五休制の導入をした場合、それから四週六休制を導入した場合等につきましても、それぞれその実施方針を決める閣議におきまして、予算定員の増を伴わない、予算定員増なしに行うこと、それから行政サービスの低下を極力させないような工夫を行いうということ、そういうことを閣議決定しております。恐らく今後完全週休二日制に移行する際しましても同じような方針が決まるものとうふうに考えております。

○田淵哲也君 次に、育児休業制度の問題についてお伺いします。

官民の制度の間に若干の相違点があります。主な点を申し上げますと、取得の手続において、民間の方は事業主は従業員が要請すれば拒めないとということがあります。ただ、官の方は承認が必要である。これは先ほど人事院総裁からもお答えがありましたけれども、しかしそれをお聞きしてもよく納得がいかないというような気もします。それからもう一つ、給付の方は、民間の方はこられる民間の自主性に任せられておるわけです。ところが、官の方は支給しないという原則が書いてあります。これも先ほどの御説明で大体了解できましたけれども、それに加えて附則で、当分の間、特定職種に育児休業給を支給する。「当分の間」というのはどういう意味で入れられたかということをお伺いしたいと思いますが、いかがですか。

○政府委員(山田警司君) 育児休業の期間中の給与につきましては、現行の教員、看護婦等の育児休業法にもいわゆる本則における原則から法律の第六条第二項、現行法ですが、におきまして「給与を支給しない」というふうに定めておりまして、附則の第二項で「当分の間、この法律の目的達成に資するため」必要な給付を行うことができる」というふうにされているわけでございま

す。これは先ほどから何度も説明がございましたけれども、教育、医療等の業務に不可欠な役割を担う女子教育職員、看護婦等の業務を確保し、して設けられたものというふうに理解しております。女子教育職員、看護婦等の人材確保の必要性については、現時点においても従来と変わることろはないというふうに考えておりまして、これまでの政策を維持し、法案附則第五条第二項の規定に則して申し上げれば、教育、医療施設等における業務の円滑な実施の確保に資するため、特に必要と認められる間、育児休業給を支給することといふふうにしたものでございます。

○田淵哲也君 当分の間といふのはいわゆる恒久的だという意味ではないと思いますね。つまり、何がその背景にあるのか。例えば一般的に給付といふものが充実してきたり必要なくなるというこどを想定しておるのか、あるいは将来は一般的の公務員に合わせてなくしていこうといふうにしているのか、あるいは将来は一般公務員も全部現在の育児休業給を支給するというようなことを含みにしておるのか、その辺はいかがですか。

○政府委員(山田警司君) 現行法の規定を受けていること、それから今御提案しております法案の規定の趣旨からいいまして、こういった特定の職種についてそういう特別な事情、必要がある間は支給すると、こういう趣旨でございま

す。は、結局同じ制度になりますので、この規定は必要はなくなりますけれども、それは現在の段階ににおいて将来必ずそうなるであろうということを予測して、しかもそのときにはもう今の三つの職種もって教育、医療等の業務の水準の維持を図るという政策的な配慮から特例的に当分の間の措置として設けられたものというふうに理解しております。

女子教育職員、看護婦等の人材確保の必要性について、現時点においても従来と変わることろはないというふうに考えておりまして、これまでの政策を維持し、法案附則第五条第二項の規定に則して申し上げれば、教育、医療施設等における業務の円滑な実施の確保に資するため、特に必要と認められる間、育児休業給を支給することといふふうにしたものでございます。

○田淵哲也君 終わります。

○委員長(梶原清君) 他に御発言もなければ、質疑は終局したものと認めて御異議ございませんか。

【「異議なし」と呼ぶ者あり】

○委員長(梶原清君) 御異議ないと認めます。

○吉川春子君 私は、日本共産党を代表して、国家公務員の育児休業等に関する法律案の修正について吉川君から発言を求められますので、この際、これを許します。吉川春子君。

○委員長(梶原清君) 他に御発言を認められておりますので、この際、これを許します。吉川春子君。

○委員長(梶原清君) ただいまの吉川君提出の修正案の提案理由及びその概要を御説明いたしました。

政府提出の国家公務員の育児休業等に関する法律案は、育児休業に伴う臨時的任用、不利益取り扱いの禁止、職務復帰後の育児休業の一通算措置が明記されるなど、国家公務員労働者の要求を一定程度反映したものとなっています。

しかし、本来、育児休業中の期間はどちらかの所得保障をすべきであるにもかかわらず、無給としている点は問題です。現行制度では教師、看護婦、保母の三職種の女性については、不十分な措置ではありますが、共済掛金の本人負担相当額を育児休業給として支給しています。政府提出法案では、この三職種については、引き続きいわゆる育児休業給の対象としていますが、その他の国家公務員労働者はその対象から除外されています。これは、憲法の法のもとの平等、国家公務員法の平等取扱いの原則や育児休業制度の実効性を確保するという面から見て、特に是正を要すべき

点です。こうした観点から本修正案を提出します。その内容は、政府提出法案附則第五条に給付の特例を設けて、「育児休業の承認を受けた職員に付ける意見を聽取いたします。岩崎総務府長官。」と同様の措置を受けられるようにするものです。なお、この修正の結果必要とする経費は、平年度約二億円の見込みです。

以上が修正案についての提案理由とその概要であります。委員各位の御賛同を賜りますようお願い申上げて、説明を終わります。

○委員長(梶原清君) ただいまの国家公務員正案は予算を伴うものでありますので、国会法第五十七条の三の規定により、内閣から本修正案に対する意見を聽取いたします。岩崎総務府長官。

○國務大臣(若崎純二君) 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。

○委員長(梶原清君) それでは、これより五案並びに修正案について討論に入ります。

○吉川春子君 私は、日本共産党を代表して、一

般職給与法など五法案並びに修正案のうち國家公務員の育児休業等に関する法律案に対する修正案を賛成。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反対の討論を行います。

まず、修正案につきましては、先ほど提案理由で申し上げましたとおり、その速やかな可決を希望します。

給与の引き上げは、現在の給与水準から見て、生活の維持改善のために必要ですが、改正案全体としては、現状でさえ高額な國務大臣、政務次官など一部特権官僚の給与をさらに引き上げるという内容のものです。國務大臣等の給与を、一般職の引上率よりも二・九七%も上回る率で引き上げることは、現状でも上厚下薄の給与体系を一層促進するものです。バブル経済の破綻のしわ寄せを受け、消費税などの負担を強要されている国民多數の生活水準を考えると、本改正案には到底賛成できません。

また、防衛庁職員給与法改正案ですが、我が党は、防衛庁の一般職員、曹士隊員、下級幹部とその家族の生活保障は必要と考えます。しかし、政府は、既に世界第三位の軍事費を誇る自衛隊を新中期防計画によってさらなる軍拡を進めしております。これは国民生活を圧迫し、世界的な軍縮の傾向とも対立し、平和を求める国際世論に挑戦するものです。この観点から、防衛庁、自衛隊職員給与の引き上げには賛成できません。

○委員長(梶原清君) 他に御意見もなければ、討論は終局したものと認めて御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長(梶原清君) 御異議ないと認めます。それでは、これより採決に入ります。

ます、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を行います。

○委員長(梶原清君) 全会一致と認めます。よって、本案に賛成の方の挙手を願います。

○委員長(梶原清君) 多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

○委員長(梶原清君) 本案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

○委員長(梶原清君) 本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

○委員長(梶原清君) 本案に賛成の方の挙手を願います。

ついて採決を行います。

きものと決定いたしました。

次に、國家公務員の育児休業等に関する法律案について採決を行います。

まず、吉川君提出の修正案の採決を行います。

本修正案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(梶原清君) 少数と認めます。よって、本案に賛成の方の挙手を願います。

○委員長(梶原清君) 「賛成者挙手」 全会一致を認めます。よって、本案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

各派共同提案による附帯決議案を提出いたしました。

案文を朗読いたします。

国家公務員の育児休業等に関する法律案

に対する附帯決議(案)

政府並びに人事院は、次の事項について善処すべきである。

一 本法の施行に当たてば、育児休業制度が活用されるよう育児休業職員の代替措置等環境の整備に努めること。

一 本法の運用に当たてば、育児休業制度の趣旨に沿うよう十分な配慮を行うこと。  
一 今後、民間企業における実態等を適宜調査し、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講ずること。

右決議する。

以上でござります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○委員長(梶原清君) ただいま斎君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(梶原清君) 多数と認めます。よって、本案を改正する法律案について採決を行います。

本案に賛成の方の挙手を願います。

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を行います。

本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

○委員長(梶原清君) 本案一致と認めます。よって、本案に賛成の方の挙手を願います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

○委員長(梶原清君) 本附帯決議案は全会一致をもつて本附帯決議案を議題とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、岩崎総務庁長官から発言を求められておりますので、この際、これを許します。斎君。

○委員長(梶原清君) 私は、ただいま可決されました国家公務員の育児休業等に関する法律案に対し、自由民主党、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、連合参議院、民社党・スポーツ・国民連合の

○委員長(梶原清君) 御異議ないと認め、さよう

決意いたします。

○委員長(梶原清君) これまでの附帯決議案に付託されたお手元外十一件を議題といたします。

第七八号人事院勧告早期内閣完全実施に関する議題に付託されたお手元外三件に付託する旨の付託請願一覽表のとおりであります。

これらの請願につきましては、理事会において協議の結果、第四四五号元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請願外七件は採択すべきものにして内閣に送付するを要するものとし、第七八号人事院勧告早期完全実施に関する請願外三件は保留とすることになりました。

以上お手元外八件は、以上御報告いたしましたとおり決定することになりました。

○委員長(梶原清君) これらは、これまでの請願意

園長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(梶原清君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(梶原清君) 次に、委員派遣に関する件についてお諮りいたします。閉会中の委員派遣につきましては、その取り扱いを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(梶原清君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後一時十三分散会

〔参照〕

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

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。

第五条 当分の間、第五条第二項の規定にかかる承認を受けた職員には、給与法の定めるところにより、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。

附則第六条のうち附則第八項の改正規定中「附則第五条第二項」を「附則第五条」に改める。

附則第九条のうち附則第十六項の改正規定中「附則第五条第二項」を「附則第五条」に改める。

この修正の結果必要となる経費は、平年度約二億円の見込みである。

内閣委員会付託請願中採択一覧表(八)

第四四五号、第五三二号、第六九九号、第九二七号、第一〇一六号、元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請願

第七七〇号、第一〇五一号、第一〇五三号 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することに関する請願

十一月二十一日本委員会に左の案件が付託されました。

一、人事院勧告早期完全実施に関する請願(第七八号)

人事院勧告早期完全実施に関する請願

請願者 福島市五老内町三ノ一 桜田栄一

紹介議員 会田 長栄君

人事院は去る八月七日、国会及び内閣に対し、一般職国家公務員の給与を四月一日にさかのぼり、定期昇給分を除いて平均三・七一%引き上げ、期末手当を〇・一月分増額すること等のほか、完全週休二日制の実施に関する勧告を行った。人事院は、本年の勧告の完全実施を直ちに閣議決定し、現在開会中の国会において、給与法案等を早急に成立させるよう、所要の措置を探られた。

附則第六条のうち附則第八項の改正規定中「附則第五条第二項」を「附則第五条」に改める。

附則第九条のうち附則第十六項の改正規定中「附則第五条第二項」を「附則第五条」に改める。

十一月二十九日本委員会に左の案件が付託されました。

一、恩給、共済年金の改善に関する請願(第二五七号)

第二五七号 平成三年十一月二十一日受理

恩給、共済年金の改善に関する請願

請願者 秋田県由利郡岩城町龜田愛宕町字徒士町 佐々木淑子外百八十三名

紹介議員 細谷 昭雄君

我が国における将来の高齢化対策として、既に公的年金一元化の政府の方針が定められ、その後年金改革の施策が実施に移されることは、私たちもその動向に対して不安を抱きながらも注視しているところである。しかしながら、長年にわたり公務に精励してきた、現在もなお地域社会の一員である私たちは、我が国の発展に大きく寄与してきた公務員制度の一環として、共済年金制度が位置付けられている法の趣旨にかんがみ、今後とも公務員年金の特性について尊重するよう強く求めることを再確認の上、恩給及び共済年金の年次改定は公務員の給与改善率に準拠するよう重ねて求めることを、公務員が安心して国家社会に貢献し得る共済年金制度の確立を図るとともに、退職公務員の生活安定のために、次の事項について実現を図らたい。

一、公務員として種々の法的規制を受けている勤務体制から、共済年金に係る職域年金部分の乗率の見直しを行い、更に改善すること。なお、この実現には、国又は地方公共団体等による財源負担の増額を考慮すること。

二、新制度施行時に実施された共済年金の裁定替えにより、従前額より著しく減額となつた高齢者については、今後も長年にわたり従前額のまま据え置かれ、物価スライドさえ認められないため、早急に救済措置を講ずること。

三、遺族の年金権を尊重し、遺族給付、退職給付及び障害給付の併給調整に係る規定の見直しを

行い、その緩和を行うこと。  
四、普通恩給及び扶助料の最低保障について、生活保護の水準を下回ることのないよう特に配慮すること。

理由

(一) 共済年金の職域年金相当部分は、厚生年金相当部分に対して年齢により5%から10%と段階的に定められているが、基礎年金相当部分も含めると、その率は更に低くなる。この職域年金相当部分については、国会の附帯決議でも改善が指示されており、現在人事院でも検討が加えられており。公務員は、刑法及び公務員法により、服務上の制約を多く受けており、その特殊な勤務体制が配慮されるべきである。(二) 昭和六十一年四月の新制度施行時に既裁定年金受給者の裁定替えが行われたが、いわゆる通年方式による再計算のため、恩給期間を多年有する者の年金額が従前額に比べて著しく減額になった。これらの者は特に高齢者が多く、今後も長年にわたり従前額のまま据え置かれ、恩給との格差もますます大きくなっているので、この救済措置を講ずる必要がある。

(三) 新制度施行により、夫婦とも年金受給者の場合、一方の配偶者の死去に伴う遺族給付については、いわゆる一人一年金の原則により、従前の給付に比べて著しく制限されたものとなつてゐる。したがつて、この併給調整の規定全般にわたり見直しを行い、その緩和改善を図る必要がある。なお、遺族共済年金の受給をめぐって、配偶者に六百万円以上の年収があるときは、被扶養の父母が受給できるが、配偶者が自己の年金を選択するときは、その間は父母は受給できないなど改善の必要がある。(四) 普通恩給及び扶助料の最低保障については、平成二年二・九八%、同三

お生活保護の水準を下回っているので、更に引き上げを図る必要がある。

十一月六日本委員会に左の案件が付託された。

一、恩給、共済年金の改善に関する請願(第三二七号)

一、共済年金の改善に関する請願(第三八〇号)

一、元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請願(第四四五号)(第五三一号)

第三三七号 平成三年十一月二十二日受理  
恩給、共済年金の改善に関する請願

請願者 秋田県大曲市日の出町一ノ一六〇  
一六 菅綱男外二百四十二名

紹介議員 細谷 昭雄君  
この請願の趣旨は、第二五七号と同じである。

第三八〇号 平成三年十一月二十五日受理  
共済年金の改善に関する請願

請願者 奈良県宇陀郡橿原町新駅前一、八  
四五ノ一〇 鈴木要外四千三百九十三名

紹介議員 服部 安司君  
我が国における将来の高齢化対策として、既に公的年金一元化の政府の方針が定められ、その後年金改革の施策が実施に移されつつあることは、私たちもその動向に対し重大な関心をもって注視しているところである。しかしながら、長年にわたり公務に精励し、現在もなお地域社会の一員と中敗戦となり、外地に長期抑留の身となつた。しかししながら、慰労給付金の支給については、恩給され、戦時衛生勤務に服し、戦傷病者の救護に従事しているので、これらを戦地扱いにすること。

第三三七号 平成三年十一月二十二日受理  
元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請願  
請願者 東京都世田谷区経堂五ノ一九ノ二  
三 寺田せつ外九名  
紹介議員 田村 秀昭君  
かつての事変地又は戦地等に勤務した元日赤救護看護婦に対し、兵の恩給に準じて次の措置を採られたい。  
一、現在、兵の恩給との間に著しい格差があるの  
で、兵に準じて慰労給付金を増額すること。  
二、十二年未満(戦地加算年数を含む)の者は全く除外されている。兵の恩給欠格者について  
は、平成元年度から様々検討されていると聞く  
が、私たち十二年未満の全員に対しても相応の  
措置がなされるようにすること。  
三、現在、台湾、朝鮮に勤務した期間が除外され  
ているので、これらを戦地扱いにすること。

第三八〇号 平成三年十一月二十五日受理  
元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請  
請願者 東京都世田谷区経堂五ノ一九ノ二  
三 寺田せつ外九名  
紹介議員 田村 秀昭君  
かつての事変地又は戦地等に勤務した元日赤救護看護婦に対し、兵の恩給に準じて次の措置を採られたい。  
一、現在、兵の恩給との間に著しい格差があるの  
で、兵に準じて慰労給付金を増額すること。  
二、十二年未満(戦地加算年数を含む)の者は全く  
除外されている。兵の恩給欠格者について  
は、平成元年度から様々検討されていると聞く  
が、私たち十二年未満の全員に対しても相応の  
措置がなされるようにすること。  
三、現在、台湾、朝鮮に勤務した期間が除外され  
ているので、これらを戦地扱いにすること。

第六九九号 平成三年十二月二日受理  
元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請  
請願者 埼玉県川口市並木一ノ一一ノ一二  
金川トヨ子外九名  
紹介議員 吉川 春子君  
この請願の趣旨は、第四四五号と同じである。

第七七〇号 平成三年十一月二日受理  
旧滿洲航空株式会社職員を恩給法令に外國特殊機  
関職員として追加規定することに関する請願(七  
通)  
請願者 埼玉県狭山市柏原一、八九一ノ五  
三上克己外六名  
紹介議員 高橋 清孝君  
この請願の趣旨は、第四四五号と同じである。

一、公務員としての法的規制を受ける勤務の特殊性にかんがみ、共済年金の職域年金部分の見直しを行い、その乗率の引上げを図ること。

二、共済年金受給者のうち、新制度施行に伴う裁定替えにより、著しく減額となつた高齢者の救濟措置を講ずること。

元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請願  
請願者 東京都世田谷区新町二ノ一一ノ一  
一 佐藤美佳外九名  
紹介議員 板垣 正君  
この請願の趣旨は、第四四五号と同じである。

十一月七日本委員会に左の案件が付託された。  
一、元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請  
請願(第六九九号)  
一、旧滿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することに関する請  
請願(第七七〇号)  
一、元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請願(第九一七号)(第一〇一六号)  
一、旧滿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することに関する請  
請願(第一〇五一号)(第一〇五三号)

満州航空株式会社は、日滿議定書に基づき確認された協約、協定等により日滿两国政府と特殊の関係があつた法人で、満州国において航空に関する一切の事業を行つていた。同会社の設立、経営及び管理に関する根拠は、昭和七年(満州国大同元年)九月十五日発効した、いわゆる日滿議定書の第一項に基づく鄭総理と武藤大使との間の往復書簡により引き続き有効と確認された四種類の文書及び取決めのうち、特に第二類の「昭和七年八月七日付本庄關東軍司令官と鄭國務総理との間の満州国政府の鉄道・港湾・水路及び航空路等の管理並びに線路の敷設、管理に関する協約及び附屬協定」(以下「協約等」という)並びに第三類の「昭和七年八月七日付本庄關東軍司令官と鄭國務総理との間の航空会社の設立に関する協定」に存する。協約等によれば、満州国の鉄道・港湾・水路・航空路等の管理は、同國政府から關東軍司令官に委託され、鐵道・港湾・水路の經營を委託される南満州鐵道株式会社に対し、軍の援助の下に特設される機関後、満州航空株式会社では航空に関する一切の事業を經營することとし、その經營上の管理を同國政府から軍に委託し、その細目は別に協定するものとされた。その細目に当たる右の「航空会社の設立に関する協定」によれば、同会社は、満州国における旅客貨物便物の航空輸送並びに附帶事業を事實上独占的に經營する、満州国法律による日滿合併の株式会社とし、同國から多

数の飛行場・中間着陸場等の施設を現物出資され、その出資に係る株式は譲渡できないものとし、補助金が毎年交付され、かつ広範な免税の特典が与えられ、増資及び補助金額は同国政府及び軍の合意で変更するものとし、双方の擧げた設立委員により定款の協議決定を経て、昭和七年九月二十六日、本社を満州国奉天市に置く満州航空株式会社として設立されたのである。満州国の交通建設において、同会社は一切の航空関係部門、満鉄は鉄道等部門を呼応して独占的に經營することによって、同国經濟の發展と日滿共同防衛上の要物出資完了後、同会社の社有となつた飛行場等に対する満州國政府の毎年度予算と施工による航空基本施設の整備拡充に伴う同政府との直接の特殊關係が緊密になつたほか、協約に基づき軍の指導監督上の命令に従つたことは当然で、役員の人事・予算・社用又は軍用航空機の製作修理並びに航空写真測量等の附帯事業を含む重要な事業計画等の經営の基本方針は、軍(一部については満州國政府)の認可又は指示を受けて遂行した。なお、日本議定書に基づく共同防衛を負担する関東軍の軍事上の命令、例えば一般航空写真業務から軍航空偵察写真隊へ、通常航空輸送業務から軍用航空輸送隊への改編、並びにこれに伴う社有機器や職員の徵用に応ずる出動もしたのであり、これらの特殊の關係は、直接には軍との關係であったとはいひえ、その根柢となつた軍の管理権は満州國から委託されたもの、軍事上の命令権は日滿共同防衛上ものであるから、その面でも結局、同国政府とも緊密特殊な關係があつたものと言つてよい。さらには、同会社と直接特殊の關係があつたのは事實である。例えば、同会社の設立の趣旨は、昭和七年八月十二日の閣議決定、増資に関しては昭和十一年陸軍大臣等の決裁を経ていることなどに照らすと、同会社は日本政府と特殊な關係

があつたものと言つてよい。以上の諸点を総合してみると、同会社は、満州においては南滿鐵といわゆる國策会社で、日本政府及び満州國政府と並ぶ外國特殊法人又は外國特殊機関の職員期間のある公務員の在職年の計算について、その職員期間を加算することに関する特例の規定に基づき、その法人又は機関の職員に該当するものとして、政令で既に定められた當該法人及び機関の總數は二十一に達している。そもそもこの特例は、昭和三十六年六月六日参議院内閣委員会における「恩給法等の一部を改正する法律案」の審議の際に、今や老境にあるほとんどの旧職員は日々焦躁感に駆られている。特例の合理的な運用に関しては、昭和三十六年六月六日参議院内閣委員会における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を改正する法律案

元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請願

請願者 石川県河北郡高松町字高松井三三三

紹介議員 香川 正敏君

この請願の趣旨は、第四四五号と同じである。

第一〇一六号 平成三年十一月三日受理

元日赤救護看護婦に対する慰労給付金に関する請

請願者 岐阜県土岐市駄知町一、八五九

紹介議員 太田 淳夫君

一 谷村時江外十九名

この請願の趣旨は、第四四五号と同じである。

願 (二通)

請願者 千葉県野田市山崎二、七〇二一ノ九

紹介議員 三 峰松福一外六名

紹介議員 板垣 正君

第一〇五二号 平成三年十一月三日受理

旧満洲航空株式会社職員を恩給法令に外國特殊機関職員として追加規定することに関する請願 (七通)

請願者 千葉県野田市山崎二、七〇二一ノ九

紹介議員 三 峰松福一外六名

紹介議員 板垣 正君

この請願の趣旨は、第七七〇号と同じである。

第一〇五三号 平成三年十一月三日受理

旧満洲航空株式会社職員を恩給法令に外國特殊機

関職員として追加規定することに関する請願 (六通)

請願者 京都府長岡京市神足一ノ一四ノ八

紹介議員 竹内祐外五名

紹介議員 横原 清君

この請願の趣旨は、第七七〇号と同じである。

願 (二通)

請願者 京都府長岡京市神足一ノ一四ノ八

紹介議員 竹内祐外五名

この請願の趣旨は、第七七〇号と同じである。

ある職員 一万八千八百円

第十二条第一項第三号中「三万円」を「四万円」に改める。

第十三条の四第六項中「第十九条の三第三項」を「第十九条の四第三項」に、「第十九条の四第二項」を「第十九条の五第二項」に改める。

第十九条の二第一項中「二千三百円」を「二千九百円」に、「一万一千円」を「一万三千円」に、「四千二百円」を「五千百円」に、「三千四百五十円」を「四千三百五十円」に、「一万八千円」を「一万九千五百円」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。

第十九条の三第一項中「百分の二百」を「百分の二百十」に改め、同条第十九条の四とし、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、それぞれそ

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。

第二十二条第一項中「三万三千円」を「三万一千七百円」に改める。

第二十三条第七項中「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。

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
1	円 —	円 —	円 168,000	円 197,700	円 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 備	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	—	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	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級
	俸給月額						
1	円 —	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 級 月 額	俸 級 月 額	俸 級 月 額	俸 級 月 額	俸 級 月 額	俸 級 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 税務職俸給表(第六条関係)

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	5 級 俸 給 月 額
1	円 —	円 —	円 193,200	円 223,600	円 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	193,500	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	333,900	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)

## イ 公安職俸給表(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
1	円 —	円 —	円 —	円 209,500	円 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					

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 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
1	円 —	円 —	円 193,200	円 223,600	円 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	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
号俸	俸給月額						
1	—	—	226,900	266,100	298,800	333,900	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	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
号 倍	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 一	円 一	円 182,600	円 207,100	円 236,100	円 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 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	—	—	226,200	258,900	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
	円	円	円	円
1	—	—	240,800	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	456,800
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	5級 俸給月額
	円	円	円	円	円
1	—	—	231,100	270,300	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 —	円 269,600	円 306,500	円 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。

## 口 医療職俸給表(二)

職務の級 号 備	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 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	俸給月額	俸給月額
1	円 —	円 —	円 185,400	円 207,500	円 241,800	円 281,200	円 314,500	円 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 傅	俸給月額						
1	円	円	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 級	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)

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附則第十二項から第二十項までの規定は、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。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。  
(特定の号俸の切替え等)  
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（以下「新号俸」といってその者が受けっていた号俸（以下「旧号俸」といってその者が受けていた号俸を除く。）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後における最初の改正後の法第

八条第六項の規定の適用については、旧号俸を受けていた期間（人事院の定める職員にあっては、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つた職員のうち、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つて定められたものでなければならない。

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はか、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 市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第一百三十五号）の一部を次のように改正する。

### （市町村立学校職員給与負担法の一部改正）

14 「管理職員特別勤務手当」を加える。

### （国家公務員の寒冷地手当に関する法律の一部改正）

15 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一百零九号）の一部を次のように改正する。

### （国家公務員災害補償法の一部改正）

16 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。

（地方公務員災害補償法の一部改正）  
17 地方公務員災害補償法（昭和四十二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。

### （職員特別勤務手当）

19 「児童手当法の一部改正）

### （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の一部改正）

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（昭和五十年法律第六十二号）の一部を次のように改正する。

### （國家公務員災害補償法の一部改正）

21 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。

### （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の一部改正）

22 第八条中「第十九条の三第二項」を「第十九条の四第一項」に改める。

### （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

<p>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</p> <p>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</p> <p>特別職の職員の給与に関する法律（昭和二十四年法律第二百五十二号）の一部を次のように改正する。</p> <p>第一条中「調整手当及び」を「調整手当、通勤手当及び任命されたものにあつては俸給、調整手当及び期末手当、秘書官にあつては」に改める。</p> <p>第三条第二項中「百十八万円」を「百二十五万七千円」に改め、同条第三項中「百四十四万七千円」を「百五十四万千円」に、「七十六万円」を「七十九万六千円」に改める。</p> <p>第四条第二項中「三万千百円」を「三万一千七百円」に、「五万五千三百円」を「五万八千九百円」に改める。</p> <p>第七条の二中「調整手当」の下に「通勤手当」を加え、「第十九条の第三項」を「第十九条の第四項」に改める。</p> <p>第七条の三中「通勤手当」を削り、「第十九条の第四項」を「第十九条の第五項」に、「第十九条の三第四項」を「第十九条の四第四項」に改める。</p> <p>第九条中「三万千百円」を「三万一千七百円」に改める。</p> <p>第十四条第一項中「左の」を「次の」に改め、「給与」の下に「(通勤手当を除く)」を加え、同条第二項中「給与」の下に「(通勤手当を除く)」を加え、「こえる」を「超える」に改める。</p> <p>別表第一俸給月額の欄中「一、九八五、〇〇〇円」を「一、一四〇、〇〇〇円」に、「一、四四七、〇〇〇円」を「一、五四一、〇〇〇円」に、「一、三八四、〇〇〇円」を「一、四七四、〇〇〇円」に、「一、一七〇、〇〇〇円」を「一、一七〇、〇〇〇円」に改める。</p>	<p>三三一、〇〇〇円」を「一、一五七、〇〇〇円」を「一、二一、〇一九、〇〇〇円」に改める。</p> <p>別表第一俸給月額の欄中「一、三八四、〇〇〇円」を「一、四七四、〇〇〇円」に、「一、一七〇、〇〇〇円」を「一、一四七、〇〇〇円」に、「一、一三三、〇〇〇円」を「一、一〇一、〇〇〇円」を「一、一〇一、〇〇〇円」に改める。</p> <p>「一、九一、〇〇〇円」を「九五八、〇〇〇円」に改める。</p> <p>別表第三俸給月額の欄中「四五五、六〇〇円」を「四七一、九〇〇円」に、「四一七、七〇〇円」を「四三六、一〇〇円」に、「三七九、四〇〇円」を「三九八、〇〇〇円」に、「三四〇、三〇〇円」を「三五八、〇〇〇円」に、「三〇四、七〇〇円」を「三一九、〇〇〇円」に、「一七一、二〇〇円」を「二八六、六〇〇円」に、「一四六、七〇〇円」を「二六一、三〇〇円」に、「一一七、一〇〇円」を「二四一、四〇〇円」に改める。</p>
---	---

<p>（施行期日等）</p> <p>1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第二条、第七条の二、第七条の三及び第十一条の改正規定は、平成四年一月一日から施行する。</p> <p>2 この法律（前項ただし書に規定する改正規定を除く。附則第四項において同じ。）による改正後の特別職の職員の給与に関する法律（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。</p> <p>（旧国際花と緑の博覧会政府代表の俸給月額）</p> <p>3 旧国際花と緑の博覧会政府代表の設置に関する臨時措置法（昭和六十一年法律第六十五号。以下「昭和六十一年法律第六十五号」という。）第二条の国際花と緑の博覧会政府代表の平成三年四月一日から同年九月二十九日までの期間に係る俸給月額は、昭和六十一年法律第六十五号で六条の規定にかかわらず、百二十四万七千円であったものとする。</p>	<p>4 )の法律による改正前の特別職の職員の給与に関する法律の規定又は昭和六十一年法律第六十五条の規定に基づいて平成三年四月一日からこの法律の施行の日の前日までの間に支給された給与は、それ改正後の法の規定又は昭和六十一年法律第六十五号及び前項の規定による給与の内払とみなす。</p>
--	--

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。

第二十七条第二項中「及び単身赴任手当」を「及び宿日直手当」、「宿日直手当及び管理職員特別勤務手当」に、「及び特地勤務手当」、「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「通勤手当」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、同条第一項中「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十二条の三第一項」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」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「通勤手当」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。

第二十五条第二項中「八万四千五百円」を「九万一千二百円」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。

## 別表第一 参事官等俸給表(第四条—第六条関係)

職務の級 号 働	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	号 働	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
円 225,400	円 216,600	円 207,900	円 201,500	円 201,300	円 —	円 170,600	円 156,500	円 —	円 142,800	円 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	陸海空将	陸海空將補	1等 1 1等	陸海空佐	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	俸給月額	(一) (二)	俸給月額	(一) (二) (三)	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)

1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第十四条、第十八条の二、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。

2 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。）別表第一の陸将補、海将補及び空将補の「欄」をい

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」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（以下「新俸給月額」という。）を定められる職員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。）第八条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 切替日の前日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。

(切替期間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の前日までの間ににおいて、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（平成三年法律第号）による改

正前的一般職給与法別表第一若しくは別表第六号を除く。）から別表第九までの適用を受けることは、階級又はその受ける俸給月額に異動のある職員のうち、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、必要な調整を行うことができる。

(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は、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って定められたものでなければならぬ。

（給与の内払）  
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、この法律の施行に関し必要な事項は、政令で定める。

(目的)

国家公務員の育児休業等に関する法律案

第一条 この法律は、育児休業等に関する制度を促進し、もってその福祉を増進することとともに、公務の円滑な運営に資することを目的とする。

(定義)

この法律において「職員」とは、第十三条を除き、国家公務員法（昭和二十一年法律第二十号）第二十条に規定する一般職に属する国家

公務員をいう。

2 この法律において「任命権者」とは、国家公務員法第五十五条第一項に規定する任命権者及び法律で別に定められた任命権者並びにその委任を受けた者をいう。

3 この法律において「各庁の長」とは、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「給与法」という。）第七条に規定する各庁の長及びその委任を受けた者をいう。

（育児休業の承認）  
第三条 職員（常時勤務することを要しない職員、臨時に任用された職員、配偶者がこの法律により育児休業をしている職員その他の人事院規則で定める職員を除く。）は、任命権者の承認を受けて、当該職員の一歳に満たない子を養育するため、当該子が一歳に達する日まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に育児休業をしたことがあるときは、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

（育児休業の承認の失効等）  
第四条 育児休業を受ける職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

3 前条第二項及び第三項の規定は、育児休業の期間の延長について準用する。

（育児休業の効果）  
第五条 育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

（育児休業の承認の失効等）  
第六条 育児休業の承認は、当該育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合には、その効力を失う。

（育児休業の承認）  
第七条 任命権者は、育児休業をしている職員が当該

一項の規定による請求があった場合において、当該請求に係る期間について職員の配置換えその他の方法によって当該請求をした職員の業務

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、任命権者に対し、その承認を請求するものとする。

3 任命権者は、前項の規定による請求があつたときは、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。

（育児休業の期間の延長）  
第四条 育児休業をしている職員は、任命権者に對し、当該育児休業の期間の延長を請求するこ

とができる。

（育児休業の期間の延長）  
第五条 育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 育児休業を受ける職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合には、その効力を失う。

（育児休業の承認）  
第六条 育児休業の承認は、当該育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合には、その効力を失う。

（育児休業の承認）  
第七条 任命権者は、育児休業をしている職員が当該

一項の規定による請求があった場合において、当該請求に係る期間について職員の配置換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、当該期間を任用の期間の限度として、臨時的な用を行ふものとする。

2 前項の規定に基づき臨時的任用を行う場合は、国家公務員法第六十条第一項から第三項までの規定は、適用しない。

(職務復帰後ににおける給与等の取扱い)

第八条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合には、当該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、人事院規則の定めるところにより、俸給月額を調整し、又は昇給期間を短縮することができる。

第九条 国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第七条第四項の規定の適用について、育児休業をした期間は、同項に規定する現実に職務を執ることを要しない期間に該当するものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第十条 職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けない。

(部分休業)

第十一条 各庁の長は、職員(常時勤務することを要しない職員、配偶者がこの法律により育児休業をしている職員その他的人事院規則で定める職員を除く)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、人事院規則の定めるところにより、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(以下この条において「部分休業」という。)を承認することができる。

2 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、給与法第十五条の規定にかかるわらず、その勤務しない一時間につき、給与法第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を支給する。

3 第六条及び前条の規定は、部分休業について準用する。

(人事院規則への委任)

第十二条 この法律(次条を除く。)の実施に関する必要な事項は、人事院規則で定める。

(防衛庁の職員への準用)

この法律(第二条及び第七条第二項を除く。)の規定は、国家公務員法第二条第三項第十六号に掲げる防衛庁の職員について準用する。

この場合において、これらの規定中「人事院規則」とあるのは「政令」と、第三条第一項中「任命権者」とあるのは「自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)第三十一条第一項の規定により同法第二条第五項に規定する隊員の任免について権限を有する者(以下「任命権者」という。)」と、第十一条第一項中「各庁の長」とあるのは「防衛庁長官又はその委任を受けた者」と、同条第二項中「給与法第十五条の規定にかかるわらず、その勤務しない一時間につき、給与法第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を」とあるのは「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。以下「給与法」という。)第十二条第二項又は第十八条第三項の規定による減額をして、俸給、航空手当、乗組手当、落下軍隊手当又は賞外手当」と読み替えるものとする。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。

(経過措置)

第一条 この法律の施行の際現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(昭和五十年法律第六十二号。次条において「女子教育職員等育児休業法」という。)第三条の規定による育児休業の許可を受けて育児休業をしている職員については、当該許可是第三条の規定による育児休業の承認とみなす。

育児休業法第十五条第一項の規定により臨時的に任用されている職員は、第七条第一項の規定により臨時に任用されている職員とみなす。

必要な事項は、人事院規則で定める。

(防衛庁の職員への準用)

この法律(第二条及び第七条第二項を除く。)の施行に関する規定は、国家公務員法第二条第三項第十六号に掲げる防衛庁の職員について準用する。

この場合において、これらの規定中「人事院規則」とあるのは「政令」と、第三条第一項中「任命権者」とあるのは「自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)第三十一条第一項の規定により同法第二条第五項に規定する隊員の任免について権限を有する者(以下「任命権者」という。)」と、第十一条第一項中「各庁の長」とあるのは「防衛庁長官又はその委任を受けた者」と、同条第二項中「給与法第十五条の規定にかかるわらず、その勤務しない一時間につき、給与法第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を」とあるのは「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。以下「給与法」という。)第十二条第二項又は第十八条第三項の規定による減額をして、俸給、航空手当、乗組手当、落下軍隊手当又は賞外手当」と読み替えるものとする。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。

(経過措置)

第一条 この法律の施行の際現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(昭和五十年法律第六十二号。次条において「女子教育職員等育児休業法」という。)第三条の規定による育児休業の許可を受けて育児休業をしている職員については、当該許可是第三条の規定による育児休業の承認とみなす。

第二条 この法律の施行の際現に女子教育職員等の看護婦、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。次条において「女子教育職員等育児休業法」という。)第三条の規定による育児休業の許可を受けて育児休業をしている職員については、当該許可是第三条の規定による育児休業の承認とみなす。

(防衛庁の職員への準用)

この法律(第二条及び第七条第二項を除く。)の規定は、国家公務員法第二条第三項第十六号に掲げる防衛庁の職員について準用する。

この場合において、これらの規定中「人事院規則」とあるのは「政令」と、第三条第一項中「任命権者」とあるのは「自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)第三十一条第一項の規定により同法第二条第五項に規定する隊員の任免について権限を有する者(以下「任命権者」という。)」と、第十一条第一項中「各庁の長」とあるのは「防衛庁長官又はその委任を受けた者」と、同条第二項中「給与法第十五条の規定にかかるわらず、その勤務しない一時間につき、給与法第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を」とあるのは「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。以下「給与法」という。)第十二条第二項又は第十八条第三項の規定による減額をして、俸給、航空手当、乗組手当、落下軍隊手当又は賞外手当」と読み替えるものとする。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。

(経過措置)

第一条 この法律の施行の際現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(昭和五十年法律第六十二号。次条において「女子教育職員等育児休業法」という。)第三条の規定による育児休業の許可を受けて育児休業をしている職員については、当該許可是第三条の規定による育児休業の承認とみなす。

第二条 この法律の施行の際現に女子教育職員等の看護婦、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。次条において「女子教育職員等育児休業法」という。)第三条の規定による育児休業の許可を受けて育児休業をしている職員については、当該許可是第三条の規定による育児休業の承認とみなす。

(防衛庁の職員への準用)

この法律(第二条及び第七条第二項を除く。)の規定は、国家公務員法第二条第三項第十六号に掲げる防衛庁の職員について準用する。

この場合において、これらの規定中「人事院規則」とあるのは「政令」と、第三条第一項中「任命権者」とあるのは「自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)第三十一条第一項の規定により同法第二条第五項に規定する隊員の任免について権限を有する者(以下「任命権者」という。)」と、第十一条第一項中「各庁の長」とあるのは「防衛庁長官又はその委任を受けた者」と、同条第二項中「給与法第十五条の規定にかかるわらず、その勤務しない一時間につき、給与法第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を」とあるのは「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。以下「給与法」という。)第十二条第二項又は第十八条第三項の規定による減額をして、俸給、航空手当、乗組手当、落下軍隊手当又は賞外手当」と読み替えるものとする。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。

(経過措置)

第一条 この法律の施行の際現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(昭和五十年法律第六十二号。次条において「女子教育職員等育児休業法」という。)第三条の規定による育児休業の許可を受けて育児休業をしている職員については、当該許可是第三条の規定による育児休業の承認とみなす。

(防衛庁の職員への準用)

この法律(第二条及び第七条第二項を除く。)の規定は、国家公務員法第二条第三項第十六号に掲げる防衛庁の職員について準用する。

施の確保に資するため、給与法の定めるところにより、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。

必要な事項は、人事院規則で定める。

(一般職の職員の給与等に関する法律の一部改正)

第六条 一般職の職員の給与等に関する法律の一部を次のように改正する。

附則第七項を削り、附則第八項中「育児休業給」を「国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第二百九十九号)附則第五条第二項に規定する育児休業給(以下「育児休業給」という。)」に改め、同項を附則第七項とし、附則第八項とし、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二百九十九号)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、第三号を第四号とし、第二号の次に次の一号を加える。

三 育児休業の承認を受けて勤務しなかつた者更生保護施設の入所者について保育、指導、訓練又は授産の業務に直接従事する女子

婦及び保育婦、准看護婦、助産婦及び保母、寮母及び保母等の看護婦、准看護婦、助産婦並びに保母、寮母及び女子の児童指導員並びに前号に規定する児童福祉施設又は身体障害者更生保護施設をいう。

四 看護婦、保母等 看護婦、准看護婦、助産婦及び保母等の看護婦、准看護婦、助産婦並びに保母、寮母及び女子の児童指導員並びに前号に規定する児童福祉施設又は身体障害者更生保護施設の入所者について保育、指

導、訓練又は授産の業務に直接従事する女子

婦及び保母、寮母及び女子の児童指導員並びに前号に規定する児童福祉施設又は身体障害者更生保護施設をいう。

三 育児休業の承認を受けて勤務しなかつた者更生保護施設の入所者について保育、指

導、訓練又は授産の業務に直接従事する女子

婦及び保母、寮母及び女子の児童指導員並びに前号に規定する児童福祉施設又は身体障害者更生保護施設をいう。

六 国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第二百九十九号)

第六号を次のように改める。

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、保母等の育児休業に関する法律（昭和五十年法律第六十二号）第十一條」を削り、「国家公務員災害補償法の規定中」を「同法の規定中」に、「同法同条第二項」を「同条第二項」に改める。

附則第十六項を次のよう改める。

18 当分の間、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第六十二号）第十三条において準用する同法附則第五条第二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（平成三年法律第六十二号）第五条第二項、第八条及び第十一条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（昭和二十一年法律第四十九号）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（平成三年法律第六十二号）」とする。

三条第一項に派遣される一般職の国家公務員（国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律の一部改正）

第十二条第一項に規定する法律（昭和四十五年法律第六百一十七条）の一部を次のように改める。

第八条中「附則第十一項」を「附則第十項」に改める。

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  
（施行期日）  
附 則  
第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。  
（私立学校教職員共済組合法の一部改正）  
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。  
正する。  
第十四条第三項を削る。

十一月十六日本委員会に左の案件が付託された。  
(予備審査のための付託は十一月九日)  
一、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  
一、国家公務員の育児休業等に関する法律案  
一、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  
一、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  
一、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

（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（昭和三十一年法律第九十九号）の一部を次のように改正する。  
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）第二条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二条に規定する育児休業に