

りましたが、私も、今回のこの法案は、今お話しのように少子高齢化、核家族化、こういう中で職員が仕事と家庭を両立させる、育児、介護と両立させる、こういうことからいうと大変重要な法案である、こういうふうな思っておりますし、特にこういうことは公務員が私は率先してやるべきだと思っております、公務部門における男女共同参画の生きた例として推進していきたい、こういうふうな思っております。

○高橋千秋君 今、大臣から明確に公務員がやっぱり先駆けてというお話ありましたけれども、私、この質問の原稿をつくるときに、事前に衆議院での審議の議事録をずっと読ませていただきました。その中でしょっちゅう出てくる言葉、これは民間準拠という言葉とノーワーク・ノーペイという言葉が何度も、大臣からも出られております。

私は、確かにそういう部分は非常に重要な部分だし、先日の給与二法のとくも出てまいりましたけれども、民間に準拠していくということは、これは国民の目もありますから大変重要なことだと思っております、こういう社会的に、政策的に考えていかなきゃいけないということは、民間準拠というよりも公務員がやっぱりリードしていくべきだというふうな思っておりますけれども、もう一度その点について伺いたいと思っております。

○副大臣(遠藤和良君) 今、国家公務員法の中に「情勢適応の原則」というのが書かれておりました、法の第二十八条ですけれども、「この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができ、その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない」、こういうふうな、いわゆる民間準拠ということが法律の中に書き込まれているわけでございますね。したがって、今回の措置も、育児休業二法案におきましても民間準拠という措置をとることにしたものでございます。

○高橋千秋君 法律の御趣旨はよくわかります。ただ、やはりこういう時期だからこそ、冒頭お話しさせていただいたように、こういう時期だからこそやっぱり公務という部分が社会を引っ張っていただきたい。その意味でも公務員が民間準拠ということに、その法律の盾ではなしに、何か方向を探っていただきたいというふうに思っています。

今回のこの法案の中身を見させていただいて、確かに三歳まで引き延ばすというのは、私は一つ画期的なことだなどというふうに思います。ただ、いろいろ調べさせていただくと、やはり年齢を三歳まで引き延ばしただけでは、実際のところ、とれないんです。私もサラリーマンをしていましたからわかるんですけれども、三年間も休んでいたら机がなくなっているんじゃないかと思うんです。よ、戻ってきたら、今の状況では。

そういう中で、大変いろんな障害もあると思うんですが、その一つにやっぱりお金の問題があると思うんです。今回、三歳まで休みはとれるということになりましたけれども、そのお金の部分、今、一歳までは共済組合から給付されているというところなんですけれども、今回これについては変わらなかつたということなんです、これはなぜもう少し延ばすような措置をとらなかつたんでしょうか、お聞きをしたいと思っております。

○政府参考人(杉本和行君) お答えさせていただきます。国家公務員共済組合の育児休業手当金は、民間におきまして雇用保険の育児休業給付に倣って設けられたものでございます。したがって、共済組合の育児休業手当金の支給対象額は民間と同様になっております。先ほどから御議論が出ております民間準拠という原則でございます。したがって、雇用保険制度における取り扱い、それから官民との均衡を考えますと、共済制度のみ支給対象を延長するということは困難であるかと考えております。今後とも、民間での雇用保険における動向や組

合員の育児休業の取得状況、こういったものに配慮しつつ、必要に応じて適切な措置を講じていきたいと考えております。

○高橋千秋君 いろいろ組合等が調査をされてますし、厚生労働省等でも調査をしているのを見ますと、やはり育児休業の延長、今回の措置です、これも確かに重要なことなんです、要望を見ても、これよりもやっぱりその間の経済的な問題、それから子供の看護休暇とか、そういういろいろな措置とれると思うんですが、そういう要望の方が大きいんですね。実際、今回の制度、確かにつくっていただくのは評価できることだと思うんですけれども、やはりそれだけではとても進まないというふうに思っています。

統計的にあるのかどうかわからないんですが、教えていただきたいんですけれども、国家公務員の場合で一番新しい数字でどれぐらいとられているのか教えていただきたいんですが、わかりますでしょうか。

○政府参考人(杉本和行君) 十二年度の実績で申し上げますと、組合員数約百万人でございまして、そのうち育児休業手当金の支給者は一万一千人程度でございます。

○高橋千秋君 かなり、私の考えとしては想像よりはよくとれているとは思いますが、やはりまだまだ十分じゃないかなと思っております。

それで、さっき申しましたように、今回の三年間に延ばすということだけではなくて、やっぱりいろんな部分、例えば職場へ復帰してもすぐまた仕事が続けられるとか、ほかにも残業を制限するとか、いろんなことをやる方法はあると思うんですね。こういう部分について検討はされておるのでしょうか。これだけではなくて、そういう部分、あればお聞きをしたいんですけれども。

○政府特別補佐人(中島忠能君) おっしゃるように、制度をせつなくつくり、それを改善するということですから、それができるだけ有効に活用されることを考えていかなきゃならないというのは私たちが心がけておるところでございます。した

がいまして、今、議員がお話しになりますように、いろいろな方面からこれが取得しやすいように考えていきたいというふうに思いますけれども、先ほど経済的な支援については財務当局から御答弁がございました。私たちの方は、先ほどから話が出ていますように、三年間育児休業をとって職場に復帰するということについてはかなり抵抗があるんじゃないかという話がございましたが、そういう場合には、育児休業のとり方というものもきめ細かく指導していく必要があるだろうと。

例えて言いますと、最初の一年間はすべて休む、しかし、二年目からは部分休業をとって、出勤しながら少し勤務時間を短くしていくということも考えていくような部分休業ということも併用していただくとか、あるいは育児休業しておられる間に職場の中の情報を適時適切に提供して、休んでおられる方が仕事の進行状況についての適切な情報を得るよう心がけていくとか、いろいろなことを考えながら、この育児休業が有効に活用されるように考えていきたいというふうに思っています。

○高橋千秋君 経済的支援の部分で、給付期間を延長するという方法も一つの方向なんです、もう一つ、掛金の免除をちょっと長くできないかというふうなことも考えるんですが、それについてはいかがでございますか。財務省ですかね。

○政府参考人(杉本和行君) お尋ねの国家公務員共済組合の育児休業期間中の掛金免除でございますが、これも民間の社会保険でございます。厚生年金、それから健康保険、これらの制度におきまして保険料の免除措置に倣って設けているものでございます。したがって、現在、共済掛金の免除の対象期間というものは、これらの厚生年金保険、健康保険制度と全く同じになっておるものではないかと考えています。まさに先ほどの民間準拠という考え方でございます。

したがって、こうした社会保険、厚生保険、健康保険における取り扱い、それから官民の

均衡ということを考えますと、共済制度のみ掛金の免除対象期間を延長するということは困難であると考えております。

○高橋千秋君 視点を改めて、介護休暇のことをちょっとお伺いしたいんですけれども、これが仮に六カ月で延長された場合、今、取得者が平成十一年で二百二十三人と聞いているんですが、国家公務員ですね、一番新しい数字を教えてくださいたいのと、もし半年間に、六カ月で延長した場合、どれぐらい財源が必要になるのか教えてくださいいただけますでしょうか。

○政府参考人(杉本和行君) お答えいたします。

介護休暇の延長に伴いまして、介護休業手当金の支給期間を三カ月から六カ月で延長した場合におきます貸付総額の増加額でございますが、一定の仮定を置いて推計いたしますと、六千万円程度というふうに見込んでおります。十三年度見込みベースで給付総額が約六千万円程度でございますので、これが倍になるといふふうなふうに試算、査定しております。

○高橋千秋君 冒頭に申しましたように、日本は高齢化が進んできて、少子化という問題も大変重要な問題なんです、一方で高齢化ですね。これだけお年寄りがふえてきて、公共施設も随分ふえてきていますけれども、やっぱり介護という部分は非常に重要になってくると思うんです。さつき、民間準拠という話がずっと出てまいりますけれども、やはり公務員がそういう政策的にリードをしていくべきだと思ふんですが、この今数字を伺いました、六千万円という数字、大きい小さいのか判断は分かれるとは思ふんですけれども、私は、これは六カ月ぐらいにしても余り大きな影響はないと思ふんですけれども、ぜひ延長、この部分だけでも何とかならないのかなと思ふんですが、いかがでございましょうか。

○政府参考人(杉本和行君) 先ほどお答えいたしましたように、この考え方は民間準拠という制度の考え方で設けられているものでございまして、財政の多寡という以前に物事の性質の問題だと

思っております。したがって、先ほどから申し上げておりますように、官民の均衡ということを考えますと、共済制度のみ別途の取り扱いをするのは困難であると考えております。

○高橋千秋君 衆議院の委員会と同じように民間準拠がずっと出ていますが、私は、過去に、ちょっと見てみると、ボランティア休暇とかそれからドナー休暇とか、そういう制度になりますけれども、これについては公務員が先行しているというふうに聞きました。そういう先例もあるというふうに聞いているんですけれども、やはり経済的支援についても、これは法律を変えなきゃいけないのかもわかりませんが、今後ぜひ取り組んで、公務員が先行するということも考えていくべきだというふうに思ふんですけれども、これについて人事院として、経済的な支援についても提言何かをすべきだと思ふように思ふんですけれども、いかがでございましょうか。

○政府特別補佐人(中島忠能君) 物事の基本的な考え方というのは、今財務当局からお話ございました。私たち、こういうことを考える場合に、例えて言いますと、国際的に見たらどうだろうかということも重要な参考資料になるということ、日本とは国力が同じG5の国の状況というものを調べてみますと、やはりほとんど無給というところでございまして、この経済的支援については日本がやっぱり一歩先んじておるといふふうに思っています。

したがって、私たちの立場として、財務当局に対して、この際一歩踏み出せというふうな意見の申し出をするというのはいさし時間が必要かなというふうに思っています。

○高橋千秋君 他国の事情もあると思ふんですが、やはり日本の高齢化のスピード、少子化のスピードというのは今まで世界に例がない、それだけのスピードで進んでいると思ふんです。もう二十一世紀、ことし最初の年ですけれども、暗い二十一世紀がスタートしたと思ふんです。そういう中で、やっぱり十年とかいうサイクルではなく

て、五十年、百年というサイクルで日本をどうしていくかということを考えていくには、やっぱりなかなか民間がこういう部分で先んじていくというのは難しいと思ふんです。ですから、ぜひ民間準拠というところだけではなくて、やはりこういう部分、国家的に、国全体が制度として社会的に考えていかなきゃいけないことについては、ぜひとも公務員がリードをするようなことを考えていただきたいなというふうに思っています。

もう一つ、育児休業について、男性取得という問題があります。私も子供が三人おりました、まだ小学生なものですから育児の最中というふうな状況でもありますが、特に私のところは下が双子でございまして、予想外に一挙に二人ふえたものですから、これは大変だったんですね。よく妻に怒られたんですけども、あなたもたまには手伝えというふうによく怒られるんですね。

ところが、やっぱり仕事を持っていると、現状では男性の取得というのは非常に難しい。大臣を初め、皆さんもそれぞれの御経験があるのかと思ふんですけれども、非常に男性の取得というのは難しいと思ふんですが、わかつている範囲で結構なんですけれども、国家公務員で結構ですが、どの程度男性が育児休業というのはとられていますでしょうか。数字がわかれば教えてくださいませんか。

○政府参考人(大村厚至君) 平成十二年の数字でございまして、男性の取得状況を申し上げますと四十四名でございまして、取得者全体に占める割合としては〇・八%となっております。

○高橋千秋君 私がいたっていた数字は平成十一年度で三十三人で、一年で十一人ふえている。〇・四%から〇・八%になっておるといふことで、確かにもう本当に微々たる数ではあります。

私は、これまたよくとれたなと、四十四人の方はよくとれたと、今の制度の中で、いろいろやっぱり男性が育児休業、育児休暇ということで休むというのは勇気が要ると思ふんです、今のうちです。私も会社員をしていたときに、子育

てでちょっとしばらく休みますというのはいさなかな言いがたいですよ。

私は、やっぱり言いづらいという部分を変えるべきだろうというふうに思ふんです。男女共同参画ということを考えれば、男性もやっぱり育児に参加できるように、そういう社会的な風土というのはなかなか簡単にできませんから、やっぱり制度をつくっていくべきだと思ふように思います。

その意味でも、いろいろさっきの経済的な支援の問題もありますけれども、私は、男性が休むの一番の障害は、周りの目という部分、それから休んだら昇進できないんじゃないかと、それからあと退職金にも影響が出てくるとか昇給がないとか、いろいろな部分に障害があってやっぱり休みづらいと思ふんです。

周りの目というのは、これはなかなか制度としてつくるのは難しいですけれども、昇進を、やっぱり特別免除するとか、いろいろな部分、配慮できる部分はあろうと思ふんです。かわりの要員を確保するとか。自分が休んだらこの仕事は進まぬじゃないかと思ふ人は多いと思ふんです。結構そうでもない人もいますと思ふんですが、やっぱり代替の要員は絶対確保すべきだとか、いろんな状況があると思ふんですが、そういう部分について充実させていくべきだと思ふんですけれども、これの論議はなかなかでしようか。

○副大臣(遠藤和良君) 男女共同参画社会を推進していくということは大変大事な課題でして、小泉内閣も、この改革は社会そのものの構造改革にも匹敵する大きなテーマである、こういうふうにも認識しております。各府省の副大臣を本部長にいたしまして各府省の中に男女共同参画社会推進本部をつくっております。

総務省の中でもその本部をつくっております。私、私本部長なんですけれども、三回会議をやりました。きのう一つの決定事項をつくったわけですが、そこでは、女性職員の採用、登用を拡大するということと、今お話がありました育

児休業、介護休暇を男性職員が率先してとれるような中身のある制度をつくっていくこと、こういうことを盛り込みまして、代替要員を確保するとか、あるいはそのことをとりやすい職場環境をつくっていくとか、こういうことを考えております。

残念ながら総務省の中では、今、男性職員で育児休業をとった人が一人もいなかったもので、それから、反省をいたしまして、来年度からは積極的にとっていくようなそういう体制をつくっていくきたい、このように決意をしているところでございます。

○高橋千秋君 本部長、ぜひ頑張ってください。いなというふうに思います。

人事院の報告で、「公務における男性職員の育児休業取得について積極的な促進が図られるよう努める。」という報告がされていくと聞きました。人事院の方としてもそういう報告を出されているということなんです、人事院のそちらの見解を伺いたいと思うんですが、いかがですか。

○政府特別補佐人(中島忠能君) なかなかこれは難しい問題でございますが、基本的にはやはり職場の中の雰囲気改善といえますか、意識改革だといふふうに思います。

したがって、根気強く各種の会議等を通じてそれぞれの省庁の任命権者側に働きかけていくということが基本になると思いますけれども、一つの私たちの施策といたしまして、今まで育児休業というのは請求は一回だということにしておりまして、今回、それを三年に延ばすこととありまして、夫婦がそれぞれ交代で育児休業がとれるようにしていくというところで、育児休業の請求回数については少し弾力的に物を考えていくというふうなことを実は考えております。したがって、いろいろなことを思いめぐらして、プラスになることはひとつ取り入れていきたいというふうに思います。

○高橋千秋君 ちょっと聞き忘れたことがあったので一点確認したいんですが、さっきの共済組合

の給付は一歳までということになっているんですが、これは一歳までということじゃなくて一年という形に三歳までの間、一年という形に変えられないのかというふうに思うんですが、そうすると随分、もっととりやすくなると思うんですね、休業の方も。それについてお伺いしたいと思います。

○政府参考人(杉本和行君) 国家公務員の共済組合の育児休業手当金は、雇用保険制度の育児休業手当と同様のものとしております。雇用保険制度におきましては、一歳に満たない子を養育するための休業期間に限定して経済的援助を行うということにしております。したがって、育児休業期間中における経済的援助の必要性についても官民とも異なるところはないということをお察しいたしますと、先ほどから繰り返しの答弁になって恐縮でございますが、国家公務員についてだけ任意の一年間について育児休業手当金を給付するということは適当でないものと考えております。

今後とも、民間での雇用保険制度における動向、それから組合員の育児休業の取得状況等に配慮しつつ、必要に応じて適切な措置を講じていきたいと考えております。

○高橋千秋君 さっきから何度も申し上げておりますように、これは制度をつくるだけではないかと、それとそれから、それをとれるようにするにはどうしたらいいかということを考えるには、さっきの一歳未満と言っているのを一年間にするということは財政的にもそんなに変わらないと思うんですが、それをちょっと細切れでとれるのかどうか、それはもうそちらの方がとりやすいのであれば、ぜひそういうことも考えていただきたいというふうに思います。

それで、もう一つ、いろいろなアンケートを見ますと、子供の看護休暇という部分の要請が結構あります。子育て、さっきの少子高齢化の中で、子供を育てるべく多くつくっていくためにはそういう環境を整えるべきだと思うんですが、この子供の看護休暇について、今回の改正法案が施行

されるのとあわせて実施できないのかなというふうに思うんですが、人事院の規則を改正すればできるというふうに聞いたんですが、いかがなんでしょうか。

○政府特別補佐人(中島忠能君) その手続は別にいたしまして、先ほどから話が出ていますように、民間企業においてどのような扱いになっているのかということをお話し、衆議院、参議院それぞれ法案が成立しました過程でどういう議論が行われたかということをお話ししたいと思います。

そうしますと、子の看護休暇について当初の案というものがかなり前向きに修正されております。そしてまた附帯決議もついておるようになって、厚生労働省の方で民間企業に対してどういうような指導をなさるか、そしてその結果、民間企業がどのように子の看護休暇についてさらに拡充していくかということをよく見届けたかと思っております。ただ、現在の状況では、子の看護休暇につきまして民間企業は普及率がおおむね三〇%ということとでございますので、少しまだ私たちは時間があるかという気がいたしますが、衆議院、参議院それぞれ民間企業について議論されましたときに、当該法律が成立しまして三年後に見直す、三年後に考えてみようじゃないかというように修正があったというふうに聞いておりますので、先生の気持ちもよくわかりますけれども、そこらの動きもよく見たいというふうに思います。

○高橋千秋君 時間が参りましたので最後にしたいと思うんですが、少子高齢化と一緒に元気に言いますけれども、やっぱり高齢化というか元気な高齢者が多くなっていることは、私はこれはすばらしいことだと思っております。医療が進んで、そういう制度が進んでお年寄りがふえるということ自体私はすばらしいことだと思っております。問題なのは少子化の方なんです。少子高齢化ということ、高齢者がふえるというところが問題だ。その少子化をとめるにはどうしたらいいのかということをやればこれは国全体として

考えていかなきゃいけない大変重要な問題だと思っております。その意味でも、一つの方法ではありますけれども、この制度自体もぜひとれるようなことをみんなで頭をひねって考えていただきたいと思うんです。その意気込みを最後に総務大臣に伺って、私の質問を終わりたいと思います。

○国務大臣(片山虎之助君) そうですね、高齢化社会をやめるには少子化をやめたいんです。子供がたくさんできると高齢化社会でなくなる、比率の問題ですから。だから、これは裏腹なんです、高齢化と少子化は、そういう意味で、生まれる方が先ですから、少子化対策というのは一番重要だと私も思います。

これは、いろいろなことを今まで政府もやってきておるんですが、まだまだその効果があらわれていないように感じますので、今後とも国会での御議論を念頭に置きながら、少子化対策に万全を期してまいりたいと思います。

○高橋千秋君 ありがとうございます。

○魚住裕一郎君 公明党の魚住裕一郎でございます。

きょうは、育児休業制度導入の際に尽力された小野清子先生を目の前にしながら質問をさせていただきます。わけても、我が党も仕事と子育ての両立支援とか一生懸命調査また提言をしてきたものですから、そういう観点から若干御質問をさせていただきます。

先行質問の中でもございましたけれども、本年八月、人事院からの申し出というところでございますが、先ほど民間準拠という言葉が出ておりました。ただ、民間でも、例えば育児休業についてもやはり大企業と中小企業、多分実態が違うんだらうというふうに思うんですね。また、介護休暇の制度についても六月を超えるような企業もあるように感じますけれども、その点、人事院にお伺いをしたいんですが、申し出等をするに至った経緯、背景について具体的にちょっとお伺いをしたいと思います。

○政府特別補佐人(中島忠能君) 今、日本の国では少子高齢化というのが非常に大きな問題になっております。したがって、そういう問題を念頭に置きながら、私たち公務員の世界で家庭生活と職業生活をどのように両立させていくか、そして両立させた上で女性職員というものが勤務を続けていけるようにしていく、そのことによって男女共同参画社会というものをさらに前進させていく、そういう背景的な考え方をもちまして、今回、育児休業、介護休暇というものの充実について、拡充について提言をいたしました。

私たちは枠組みの提言をいたしたわけでございますけれども、それがより有効に活用されて、そして制度の趣旨がそれぞれの分野において十分浸透していくように努めていきたい、その過程で国会の議論等を十分参考にさせていただきたいというふうに思います。

○魚住裕一郎君 先ほどもグローバル化の観点から、先進諸国、G7は無給だというふうなお話ございましたが、例えばドイツとかも無給なんですか。先進国の状況について簡略にちょっと御報告をいただきたいと思ひます。

○政府参考人(大村厚至君) 公務員の育児休業につきましては、ドイツ及びフランスにおきましては、子が三歳に達するまで三年間の育児休業を取得できることになっております。また、イギリスでは、子一人につきまして、その子が五歳に達するまで十三週間、一年につき最長四週間でございしますが、取得できることとなっております。なお、アメリカでは育児休業のみを対象とした休暇、休業制度はございませんが、育児や家族の介護、本人の病気を事由とした休暇が十二月につき十二週間取得できることになっております。

また、所得保障の状況でございますが、これらの国においては育児休業中の給与はすべて無給でございます。ただ、こういう育児休業中の所得保障という観点でなくて、子供を養育していることを要件に、社会保障という意味で育児手当が支給

されているという国もあるようでございます。

○魚住裕一郎君 ことしの八月八日に、人事院の方の報告という形で、「公務員人事管理について」というのが出されておりますが、育児や介護を行う職員の超過勤務の制限の強化、所要の措置を講じるようにというふうなことが出てくるようにございまして、また、子供の看護に係る休暇についても早期の導入に向けて検討を進めることにしたいというところでございますけれども、あれから四カ月たっておりますが、どんな状況になっておりますでしょうか。

○政府参考人(大村厚至君) 今、先生おっしゃるように、育児、介護に従事する職員の超過勤務の制限措置の関係、それから子供の介護に係る休暇についての考え方、これについて申し上げますと、まず育児、介護に従事する職員の超過勤務の制限の措置でございますが、これについては民間の方で育児、介護を行う職員の超過勤務の制限の強化について、実際に制限を設けるということが決まっておりますので、これに合わせて我々も検討していきたいというところでございます。実際問題、具体的には年間百五十時間、月二十四時間を超え上限とするというところでございますので、これについては厚生労働省とよく相談しながら我々も進めていきたいというふうに思っております。

また、介護休暇、子供の看護につきましては、先ほど総裁の方から御答弁いたしましたように、現在の民間の状況等を見ますと若干まだ普及状況が余りよくないということもございします。ただ、こういうものについては、先般の民間の介護それから育児の法案の際にいろいろ国会等でも御議論があったようでございしますし、またその附帯決議もございしますので、そういう趣旨を踏まえながら検討していきたいというふうに考えているところでございます。

○魚住裕一郎君 今回、こういう改正になるわけでありまして、また閣議等でもしっかり育児休業等もとるような方向が出ているようにございますが、大臣、先ほども質問ありました

けれども、やはり実態が伴わないといえますか。実際にとってこれないというか、公務員でもほとんど男性は、さっき平成十二年は四十四名だといふにありましたが、大変厳しいなというふうに思ふんですね。

平成十二年の旧労働省の調査によりますと、例えば育児休業を利用しなかった理由、これはほとんど女性のアンケートのようでございますが、職場の雰囲気というのが、職場の雰囲気、だれを言うのか、上司のことなどならぬと思うわけでありまして、こういう理由でとらなかつた四三〇という数字が出ておりますが、仕事と家庭の両立、子育ての支援、両立ということをお考えと、その打破というものが一番大事かと思っておりますが、そのためのアクションをどう考えていくのかというのが一番大事かと思ひますが、その辺いかがでございますでしょうか。

○国務大臣(片山虎之助君) 私も衆議院の審議で数字を聞いてびっくりしたんですけれども、しかし、今、高橋委員が言われた、考えてみれば四十名もよくとつたと思う、逆に、思いますのであれでございますが、しかし、私はやっぱりこれからは変わってくると思ひますよ。今の若い世代を見ていますと、それは本当に男は仕事、女は家庭なんというのとは全然考えが違ひます。だから、そういう意味では私は変わってくると思ひます。職場の雰囲気というのは、上司だけじゃないんですよ、周りのみんなの目なんです。日本はもう雰囲気、空気の国ですから、なかなかそれを破るといふのは勇気が要るんだらうと思ひますし、やりたくない人もおるんだらうね、仕事だという理由にして奥さんにやらせる、女性にやらせるということもあるんだらうし、総合的にいろいろなことを考えていかなければなりませんが、男女共同参画という一方では大きな方向がありますし、この制度の趣旨をよく周知させてやっぱ職場の環境を、雰囲気を次第に変えていくということが必要じゃなからうかと思ひます。

総務省が一人もいないというのはいいけません。もう総務省は、無理やりでもこれから男の人は休めと言つて、育児をやれと言つて、そういうことを徹底いたします。本部長によくお願いしようと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

○魚住裕一郎君 それから、育児休業を利用しなかつたもう一つ大きな理由は、収入減となつて経済的に苦しくなるといふことなんですね。

今、大臣がおっしゃつたように、男女共同参画社会といふことを考えると、男性側の収入をふやせばいいという話じゃなくて、やはり女性側の経済的自立といふか経済力を拡充していくという方向、それでしっかりとやっていく必要がある。そういうことが経済的要因を打破することになっていくんではないかというふうに思ふわけでありまして、支援策も含めてちょっとその辺本当は考えていかなきゃいけないんじゃないかと思ふんですが、こういう経済的要因についてちょっとコメントございしたらお願いをしたいと思ひます。

○副大臣(遠藤和良君) 経済的援助の中には、一つは育児休業手当金の支給、もう一つは共済掛金の免除等があるんですけれども、これは先ほども申し上げましたように、制度としては民間に準拠せざるを得ないわけでございまして、ただ、その運用につきましてはやはり公務員が民間より率先してやるということが必要だと思ひます。この制度をきちんと運用していく、そしてまた育児休業というせっかくの制度があるにもかかわらずそれを實際とらない人も多いわけでございしますから、それを積極的にとっていただく、そしてまた特に男性にとつていただけるようなそういう環境づくりを積極的に公務員が行つていく、これは大変大事な視点だらうと思ひます。

制度の中身の、民間より上回る制度はできないわけですが、制度の運用面におきまして公務員が率先して行つていく、このことは必要だと認識しております。

○魚住裕一郎君 それから、今回、育児休業が一年から三年、介護休暇が三月から六月ということ

でございますが、しかし、今の実態、社会的実態から見ますと、やはり圧倒的に女性がとっているといえますか、それは裏返して言えば、もちろん母親です、あるいはお嫁という立場もあるかもしれない、実質的に育児とか介護に、女性が担当しているみたいなことで、長期間縛っていくことになるのではないかと、いろいろな意見もあるんですね。つまり、介護にしても三カ月から六カ月もとれるじゃないか、ちょっとおまえ頼むよということにもなりかねない、あるいは母親なんだから一年じやなくて三年もとれるよということで、それが社会的実態ではないかなと思うんですね、今までの前提で。

だから、男女共同参画という面とどういうふうにつり合いをとるかといいますが、相当強烈に、民間よりも進むことはないという話もありますけれども、しかし、やはり政府側、政策的なリードをしていく必要もあるんじゃないかと思いますが、その点はいかがでございますでしょうか。

○副大臣(遠藤和良君) 育児休業を取得できる期間がゼロ歳児から二歳児まで、一歳未満から三歳未満に延長される、あるいは介護休業がとれるのが三カ月から六カ月になるということは、とりもなおさずこれは男性が取得しやすい制度になったと、こういうふうな目的もあると思います。例えば、ゼロ歳児のときだけしか育児休業はとれないというのはちょっと男性にはゼロ歳児というのはなかなか難しいんですけれども、一歳児、二歳児の場合は男性が育児休業をとっても十分に育児ができる、こういう趣旨も私はあると思うんですね。したがって、これはこの機会に、期間の延長があるわけですから、男性が大いに取得することをさせていただきたい。

こういうふうな、運用面で男性が取得できるようにしていきたい、このように考えておりまして、それからもう一つ、女性自身からも、いろいろな育児休業をとる選択のチャンスが広がったと、こういうことは言えるわけでございますから、そうした面でも雇用の形態が、いろんな形の雇用が

できる、あるいは部分就労と兼ね合わせて自分いろいろな選択肢がふえた、こういうことでございまして、何も女性の社会進出を阻むものになるという御懸念はないと思っております。

○魚住裕一郎君 今の御答弁、かなり個人的体験も含めた、個人差も大きいのかなんと思っております、また、ことし七月六日の閣議決定では父親の出産休暇の全員取得を目指すということを考えますと、出産休暇は多分ゼロ歳児だろうと思うわけでございますけれども、それは横に置きまして、大事なポイントは代替要員の確保ということになると思っております。

今回、臨時的な採用だけではなくして任期付採用というんですか、そういうものもできるようなわけでございますが、この臨時と任期付と、どこがどう違うんでしょうか、簡略に御説明いただけますか。

○政府参考人(大村厚至君) お答えします。臨時的任用と任期付採用の違いでございますが、臨時的任用というのは、能力の実証というんですか、それが必要とない採用の方法でございます、最大限一年間に限られる制度でございます。

また、任期付採用というのは、今回、育児休業が三年間に延びましたので、三年間を限度として任期をつけて採用するというところでございまして、これは当然能力の実証というものを必要とする、例えば試験とか選考で採用するということになるわけでございます。

○魚住裕一郎君 そうしますと、例えば育児休業で三年間たつて御本人が戻ってきたといった場合の任期付採用の方の取り扱いといたしまして、代替要員はどういうふうになるんでしょうか。

○政府参考人(大村厚至君) 任期付任用なり臨時的任用をする場合には、育児休業期間、本人が期間を定めて育児休業に入るわけでございますが、それが戻ってきたときには臨時的任用の職員、任期付任用の職員も当然その時点で退職するということとなります。

○魚住裕一郎君 結局、この育児とか介護休暇に関連した問題点の、これは平成十二年度の先ほどの旧労働省の調査でございますが、問題点は、代替要員の確保が難しいというのが半数の問題点の指摘であり、また職場復帰後の代替要員の取り扱い、これもまた難しいよということで四一％というふうに表示されているんですね。

だから、やはりこの代替要員の確保とそれからその後の取り扱い、何らかの手当てをしていかなければと有効に利用していただけないのではないかと、そんなふうなところをございしますが、ぜひしっかりとこの点も今後検討をしていただきたいというふうに思います。

それで、介護休暇の関係でございますが、私の親も大分いい年になってきたわけでございますけれども、介護というんだと、育児は若い世代というふうなふうに思われておりますけれども、普通、介護というのを言うんだらうと思うんですが、そうすると、四十代とかそういう形になるのではないかと、そうすると、それなりの社会的な重い立場があるというふうなふうに思いますが、役所の中でもかなり重要なポストになっているのではないかと、このように思うわけですが、今度、介護休暇という制度が三月から六月というふうな形になる。そしてまた、この代替要員というものはかなりわかりがきかないというふうな部分もあると思うんですが、いろんな社会的介護が充実してきたわけでありまして、しかし、やはりしっかり親の介護はしたいというのがまた人情かというふうなふうに思っています。

その辺のバランスはどのようにお考えになっておられるか、そこをお聞きいたしましたので、質問を終わります。

○政府参考人(大坪正彦君) 私の方から御説明申し上げますけれども、介護休暇は育児休業と違いまして、育児休業はある程度の期間をまとめ取りするということでその代替要員の問題というのは大きい要素になるわけでございますが、介護休暇の場合は極端に言いますと時間単位でもとれる、

介護を要する方の状況に応じて割と臨機な対応がとれますので、その辺はそれぞれの職場におきます公務の執行状況との勘案の中でやれるものではないかなというふうな考え次第でございます。

○魚住裕一郎君 終わります。

○八田ひろ子君 日本共産党の八田ひろ子でございます。

男女共同参画社会の実現に向けて、国家公務員、地方公務員の育児休業、介護休暇の改善、これは公が率先して前進させることがかぎである、人事院の年次報告でもありますし、きょうの大臣の答弁もその限りでは大変強いと、支持したいと思っております。

そういう立場で、まず育児休業の問題なんですけれども、先ほど来、男性の育児休業などの取得が進んでいないのは意識の問題、職場の雰囲気、こういう話が出ておりますが、育児休業や介護休暇を取得したことがベネリティーとなるような現状がありますと意識を変えることはできない。総務省が一人もとっていないから無理やりとらせるというのでは実はなかなか難しいんじゃないか。

男性取得促進策ということでは、こういう不利益取り扱いがないということがキーポイントであるのではないかと。こういうことも含めてきちんと検討をしていただきたいと思っております。

ある新聞、今は新聞でこの育児休業や介護休暇というのは大きくキャンペーンが張られています、お父さんへのアンケートの結果、育休とった方ですね、そこには民間よりむしろ公務員や教員から差別の報告が多く寄せられている、こういう紹介がありました。

昨年は男性の取得者は〇・八％の四十四名というところなんですけれども、私、その記事を見まして、ここに持ってまいりましたのは「公務員のための育児休業ハンドブック」、これは人事院の育児休業制度研究会が編集されたものなんです、ここには男性も女性も育児休業を取得しても昇任差別はない、こう明確に書いてあるんですね。だ

から差別扱いはないというふうに私は思うんですが、人事院総裁、それでよろしいでしょうか。

○政府参考人(大村厚至君) 育児休業法の第十条におきましては、「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。」旨規定されておりますように、これを理由に不利益な取り扱いを受けないということが各省に徹底していると思えます。

○八田ひろ子君 私もそうあっていただきたいと強く思うんですが、しかし、実際には係長昇任などがおくれるという声はどこへ行っても聞かれるんですね。あつてはならないです。職場にこういう育児休業制度を使っても不利益を受けないという考えが本場に一般的に徹底しているかどうか疑問で、きちんと徹底することが必要だと思うんです。育児という社会的事業を担いますとベナルティだという、こういう現実を変えようとする大事だと思えます。出産して育児をしようとする、肉体的にも時間的にも経済的にも大変なんです。その上に、育児休業をとると経済的マイナスイメージの評価のマイナスを受ける、これではあんまりだと思えます。

私のところにも今回の審議に当たってたくさん御意見や要望をいただきました。子供を育てながら働くことが負い目と感ぜないで済む職場を期待しますとか、あるいは安心して仕事と家庭を両立したいとか、切実な声で、私もみずから体験に照らして本当に胸が熱くなるような、いっぱい御意見がありました。

この中に、昇給延滞措置がベナルティとなっている、これをやめてほしい、こういう意見もたくさんあるんですね。子育てという社会的事業に対して幾重にも負担を負わせて、これでどうして子供を産んで働き続けよう、そういうのを公が率先するということなんです。少なくとも昇給延滞、こういうのはやめるべきだと、考え方として大臣に伺いたいんですけれども、いかがでしょう。

○政府参考人(大村厚至君) 今、昇給延滞のお話が出ましたのでお答えさせていただきます。定期昇給制度と公務員の場合、給与につきまして定期昇給制度というのがございます。定期昇給をするためには、職員が現に受けている号俸から十二月を下らない期間良好な成績で勤務したことがある場合には、一号上位の号俸に行くという規定がございます。

したがって、今先生おっしゃっているのは、多分、育児休業期間中にそういうことが起こったときにどうかということだと思えます。

育児休業期間に入りますと、当然勤務をしていないわけでございますので十二月にならないというのが考えられるわけでございます。これにつきましては、育児だけでなく派遣とかそれから休職とか、そういうふうな実際に勤務をしていない、官職を保有しているが勤務していないというときには皆同じ取り扱いをしております。それが職務に復帰したときに在職調整というところを行ってございまして、実際に育児休業の場合には二分の一勤務したとみなして復職したときに調整するというところをやっております。これはほかの制度も全く同じでございますので、特にこれだけ不利益に取り扱っているということではございません。

○八田ひろ子君 出産育児というのは社会的事業で、先ほども大臣が力説されたんですけれども、今のお考えだとノーワークという考え方なんです。半分復元を今しているんですけれども、やっぱり全額復元措置をとって社会的にしっかりと認知をしていくこと、そういう時期が来ていると思うんですけれども、大臣、いかがでしょう。

○国務大臣(片山虎之助君) 今、大村局長から話したとおり、勤務条件というのは育児休業を含めまして、もう何度も同じことを言っているんです。ノーワーク・ノーペイであり、民間準拠で、民間のいいところだけ公務員が先にとっちゃいかぬのです。ただ、制度をつくれれば、私は場合によっては公務員が率先して運用上まずやってみる

ということはあると思えます。しかし、制度はやっぱり先憂後楽で、公務員はおくれて楽しむんですよ。

そういう意味で、どうも八田委員の意見を聞いてみると、まず公務員がやれと、しかもノーワークであることは確かだんで、二分の一加算されるだけでもそれは優遇だというふうに考えてもらわないと、何でもやれ、あれもやれ、これもやれという、それはなかなか制度としては整合性がとれないし、財源の問題がありますし、私はこの辺が限度だと思えます。

○八田ひろ子君 私はそういう時期が来ているのではないかと言っているんですね。ノーワークという考え方が、きょうは時間がないので議論できませんけれども、問題だと思えます。

私も修正案で、賃金、昇給、昇任、配置等の不利益取り扱いを禁止することを明記をしておりますけれども、これは政府が言っております男共同参画社会の実現にとって不可欠な問題で、最優先課題の中身だということに私は思えます。

大臣にちょっと伺いたいんですが、現在育児の育休ですね、何か事務方に聞きますと、現在育児取得者の平均給与とか共済掛金の平均額はつかないというところなんですけれども、私聞きませんと、育休をとる年代の公務員の方というのは大体手取りが二十五万円程度なんです。その四〇%ですと十万円程度なんです。今、これでどうやって生活できるのか、生活保護の水準以下であることは確かで、配偶者を当てにしているのかもしれないんですが、何らかの理由で一人親である場合もあります。この御意見の中にもそれ出ていますが、常識的には四〇%では生活できませんが、現行制度のもとでのこの現実を大臣はどう御認識あるでしょう。

○国務大臣(片山虎之助君) これも何度も同じことになりまして、それじゃ民間の労働者の皆さんはどういうことかということになるんですよ。何でも腹いっぱいやるなんということにはならないんですよ。制度としての限度があるし、財

源の問題もありますし、私、そのところから部分部分で、これを力いっぱいやれ、これも精いっぱいやれと、そういうことにならないので、そういう中で民間を見てこのくらいいいことでやってまいっているわけでありまして、それはあなたが言われるように、子育ては特別だと、だからもう二分の一じゃなくて丸々見ると、報酬の方も四〇%じゃなくて一〇〇%見ると、国民皆さんがそういうコンセンサスを得るなら私は格別だと思えますけれども、今のところはみんな議論してこういうことが法律で決まっているわけでありまして、それは御理解を賜りたいと思えます。

○八田ひろ子君 今、みんな議論をして法律を決めようとしているところです。

私も一〇〇%というふうには言っていないんです。所得保障は少なくとも六〇%に引き上げて、特別な事情がある場合は二年目も支給するようには提案をし、共済掛金の免除もそれに合わせてと、無理のない提案をしております。病弱児の養育とか保育所などに入れなかった特別な事情があったとしても一年以上取得せざるを得ない場合、無給で生活するというのは大変です。共済掛金も二年目からは収入はなくなっても負担はあるわけですから、だから一〇〇%でなくて、少なくとも最低六割、特別な事情があるときはせめて二年目も支給をして、掛金の本人負担がないようにという、こういう検討は、考え方としては私は今後の検討課題だと思えますが、どうでしょう。

○国務大臣(片山虎之助君) 民間企業の実態をよく調べて、人事院というそういうことのためにいろんな勧告したり意見を申し出る特別の機関もありますから、そういうところとよく相談しながら検討はしたいと思えます。

○八田ひろ子君 ぜひ検討していただきたいと思うんです。

民間の育児休業法の審議もやっています、そこでは、公務員でもできないのに民間ではとてもと、こういう議論、実際あるんですよ。ですから、お互いに足を引っ張り合うんじゃなくて、公

務が率先して大臣が最初おっしゃいましたように、男女共同参画社会の実現のためにイニシアチブを発揮していただきたい。

次に、七月六日の閣議決定、「仕事と子育ての両立支援策の方針」には、「労働契約の形式上期間雇用者であっても、実質上期間の定めなく雇用されている者については、育児休業の対象となることを明確化する」とあります。大臣御承知のとおりです。

私、名古屋の国立病院でお話伺ってきたんですけれども、去年、ことしと新入看護婦の皆さんというのは全部賃金職員だそうですね。私びっくりしまして、全国の国立病院を調べてみました。そうしますと、どこも新入の看護婦さんは基本的に賃金職員だそうです。そのほとんどは女性です。仕事は正規と全く同じです。何年も勤務している実態があります。無論、交代制勤務で夜勤もあるわけですね。

民間準拠ということが繰り返して答弁されていますけれども、民間では、期間の定めはあっても継続勤務しているパートや非正規労働者を事実上の常勤と認め、指針を出し、育児・介護休暇が取得できるように指導する、こういうのが政府の方針ですね。先ほどの閣議決定でも、実質上期間の定めなく雇用されている者については制度の対象としていくと言われていますし、民間準拠ということでしたら、当然、事実上常勤の非常勤、臨時職員も育児休業や介護休暇の対象となると考えられますが、いかがでしょう。

○国務大臣(片山虎之助君) 臨時的、補助的な業務に従事するために日々雇用される職員の方については、これは常勤的な雇用でないという解釈なんです。だから、それについて、委員が言われるように育児休業、介護休暇の対象になると、これは適用を受けないんです。常勤的なあれがあると、こういうことなんですけれども、それは本来仕組としてはないんです。それはそれぞれが決めるということになっているんです。これを統一的に我々が把握するとか扱いを検討するとか

というふうなことはなっていないんです。本来そういう人は、常勤職員入れりゃいいんですよ。そうでない人なんですから、言われているのは、私は個々の事例知りませんが一概には断定できませんけれども、制度としてはそういうこととさせていただきます。何度も申し上げています。

○八田ひろ子君 ですから、私は、先回の質問のときに、きちんと人事院も調べてくださいと、そういう調査が大事ですというふうに申し上げたんです。

私が今例を挙げましたのは、正規と全く同じ仕事で恒常的にある仕事をしているにもかかわらず期間を定め不安定な身分になっている、これはそのこと自体が、大臣、おかしいと言われればおかしいんですね。しかし、現実にはこうやって常勤と同じように働いている人たちがいるんです。しかも、現行でも介護休暇でいえば臨時的任用の方は取得できるんですよ。私、これはどうしてなのかなと思えますけれども、そういうのがあるんだったら、やっぱり民間準拠ということと考えるべきだと思えます。

私たち、六カ月以上継続して勤務した非常勤とか臨時職員にも育児休業や介護休暇が取得できるように修正案出しているんですが、これは私たちが勝手に考えているんじゃないやありません。ILOでも非正規労働者と一般労働者と均等な権利を保障するということが言われていますし、国連が提唱しておりますリプロダクティブヘルス・ライツ、これは世界の流れなんです。

だから、育児休業、介護休暇制度が目指す目的からも、正規職員と同じような働き方をしている非常勤、臨時職員の育児休業、介護休暇の取得、介護休暇の場合は一部ありますけれども、やはりこういった実態に合わせて考えること、こういうことを検討していただきたいと思うんですけれども、そこをどうやってどうなんでしょうか。

○政府参考人(大村厚至君) 今、先生いろいろ実態をおっしゃっていただいているんですが、ただ、今の制度の建前としては、例えば育児休

業制度につきましては、やはり職員の継続的な勤務の促進を目的としているものでございます。今おっしゃったような職員については、その任用の目的とか任用形態、こういうものに照らして育児休業制度になじまないということとさせていただきます。したがって、現行の取り扱いについては適当であるというふうに考えているところでございます。

○八田ひろ子君 何か信じられないお答えですね。国立病院の看護婦さんでいいますと、平均五年たないと正規職員にならないんですね、平均です。いろいろなありますけれども、お考えになればわかると思いますけれども、学校を卒業して、若い方です、ちょうどそういう適齢期なんです。仕事をしたいんだらたら同じように人権が尊重されなければいけませんし、差別は許されません。だから私は、どうしてもまじめに検討していただきたいというふうに思います。

次に、看護休暇についてなんですけれども、先ほどもお話がありました、人事院の規則を変えればできるんです。私は、なぜそういう検討をすぐされないのかと思うんです。

二〇〇〇年十一月に実施した国公労連の家族看護のための年次有給休暇の取得実態調査、これを見ますと、二三％の方が家族看護のために年休をとって、子供の病気のために年休をとった労働者はそのうちの六〇％となっています。小さな子供さんというのは本当に病気になるやういんです。保育園は元氣そうに見えてもちょっと熱があればすぐ帰されちゃって、年休がなくなったらどうしようかという不安の声もいっぱいあるんですよ。こういうのはどうなんでしょうか。

○政府参考人(大村厚至君) 子供の看護休暇については、人事院としても検討しているところでございます。ただ、先ほど来申しましたように、やはり民間の普及状況がまだ十分でないということもござい

ますし、もう一つは、さきの国会、民間の育児休業、介護法の審議の中でいろいろ御議論がございましたし、また附帯決議もございました。こういうことを念頭に置きまして、我々も今後この看護休暇について検討してまいりたいというふうに考えているところでございます。

○八田ひろ子君 前向きな検討というふうに思いますが、国会の中でも外でも、やはりこういうのをつくるというのはそういう情勢にきているというふうに思います。

まだ通告をいたしました中で質問することができないのをたくさん残しましたが、もうそろそろ時間です。今回の改正案というのは一歩前進のところがたくさんあると思います。しかし、実効性の面からいえば、所得保障の問題でもいろいろと不十分な面があります。

私ども、一遍に一〇〇％に行かないとは無論思いますが、しかし切実な問題というのはいくらと飲み取っていただきたいと思うんです。公務員に働くすべての方が出産や育児にかかわる制度を差別されることなく利用できるように、そして、介護休暇の問題もそうですが、雇用の安定と仕事と家庭の両立のためにさらなる制度の改善が必要で、私どもも力いっぱい頑張りたいということをお願いして、質問を終わります。

ありがとうございました。

○又市征治君 社民党の又市でございます。

公務員の育児休業の取得率が、女性に限れば国では八九％、地方では九一％と、かなり普及してきていると思います。それでも、職場の状況によってはとりづら、あるいはとるにしても期間を自己規制をするということがあるわけでありです。調べてみますと、また男性について言えば、育児休業、介護休暇ともに取得率が圧倒的に低い状況があります。こうした実態というのは、当事者の男女役割分担意識の問題もあるんじゃないでしょうか。先ほど来から出ておりますように、職場の周りに迷惑がかけるとか昇進や昇格に響くとか、一般的にやはり取得しがたい、こういう現状も一面

では男性の側にあるんだろうと思うんです。

今回の改正案ではこれらを代替要員の確保などで前進させようとおるわけですが、そこで今後の改善はこの代替要員を確保することにかかってくるんですけれども、この点、人事院はどのような指導を考えておられるのか。

現状を見ますと、臨時的任用が五割、非常勤職員の採用が二割、特段の任用行為なしが二割などとなっております。これが法改正でどのように変わるのか。とりわけ、特段の任用行為なし、つまりは職場内の他の職員にかぶせられるという、こういう部分があるわけでありまして、今後このところはこういうふうにするのか、お伺いをしたいと思います。

○政府特別補佐人(中島忠能君) 育児休業をおとりになる方、その方の期間というものをにらみながら、臨時職員あるいは非常勤職員というもので代替していくか、あるいはまた一年以上おとりになるので任期付任用をしていくかということに任命権者側でよく考えていただく必要があると。そこらは、この改正法が成立いたしましたら各省庁の官房の方によくお話を申し上げたいというふうに思います。

ただ、今、先生がお話になりましたように、仮に育児休業をとる期間が非常に短い場合、そのような場合には、職場の中でお互いに職務分担というのを見直して、短期間だからひとつ助け合おうじゃないかという、そういう空気というのが非常に重要でございまして、そういうことで対応しておられるところがあるというふうに承っております。

したがって、それぞれの職場で実態に応じてどのような対応をしなければいいのかということとを工夫していただく必要があるだろうというふうに思いますし、どのような職員を代替職員で採用するかということにつきましても、いよいよの請求があるまでに若干時間がございますので、地域内をよく見渡して、それぞれの官職にふさわしい代替職員というものを獲得していただくように

手配をしていただくという、そういうことをよく申し上げたいというか、各官房の方に申し上げたいというふうに思います。

○又市征治君 確かに、今回の改正案は一面で前進であります。反面、今お話しもございましたように、同一の職場に身分の異なるより不安定な立場の職員がふえるということでもあるわけでありまして、勤労者全体の立場からは必ずしも好ましくない面もあるわけでありまして。あくまでも基本は、育児休業なり介護休暇の申請が出てくる以前の通常の職場の状態において正規職員の欠員がきちっと補充をされている、労働強化になっていないという状態がやはり求められるんだろうと思うんです。

したがって、この制度の運用に当たっては、まずこの基本を確保するべきでありまして、法改正によって安易に臨時雇用であると任期付雇用が乱用されないようにぜひ総務省なりまた人事院等も指導を要望申し上げておきたいと思っております。

次に、休業手当の問題についてお伺いしてまいります。現在四〇％になっていて、これは今回改正をされない。したがって、先ほど来からこれは低いんじゃないのかというのが各委員から皆出ておるわけでありまして、一方で、労働基準法は第二十六条で休業手当について定めておりまして、これは使用者の側の責めに帰すべき事由というところになっておりますけれども、賃金の六〇％と定めております。あるいは、国家公務員法の七十九条の休業に基づく人事院規則、この点でいきま

すと、例えば病気などの場合でも、公務上の休業は一〇〇％、私傷病は一年間八〇％、あるいは、異なりますけれども、刑事休業の場合に六〇％以内という、こういう規定もやられているわけでありまして、必ずしもこれは整合性がとれているとは言えないんじゃないか、こういう気がいたします。まして、この育児、介護というのはいわばもう社会的事由だというコンセンサスができていると思うんですが、四〇％というのは非常に低い、こういうことではないかと思っております。

先ほど来から民間準拠ということが盛んに言われていますから、今後改善する可能性について厚生労働省にお伺いをしたいと思います。

○政府参考人(青木功君) 育児休業給付の給付率の問題についてお尋ねでございますけれども、育児休業給付につきましては、御案内のとおり、ことしの一月から、給付率をこれまで二五％であったものを四〇％に引き上げました。

これは、公労使の代表の皆様から成る関係審議会その他相当の議論を経て厳しい中で引き上げを行ったわけでございますけれども、その基本的な考え方におきましては、失業者に対して基本手当というものが支給されます。これはおおむね従前賃金の約六〇％の給付率となっておりますけれども、この育児休業期間中につきましては社会保険料の本人負担分が免除されているとか、そういったものがございまして、そういった失業者に対する給付率との均衡その他等から引き上げられたところでございます。これは一月から実施をしておりますけれども、当面この制度を着実に運営をしてまいりたいというふうに存じます。

○又市征治君 では、育児休業は三歳まで延長されますけれども、一方で、先ほど来から出ていますように、一歳からは四〇％の育児休業手当がゼロになる、そして共済掛金免除もなくなると、これはいわば収入がないのに掛金が手出しになっていくということになるんだろうと思うんですが、実際に二年目以降も育児休業をとるには相当の経済的落ち込みを覚悟せざるを得ないところに、取得をしたいと思いますけれども追いついていく、こういう状況になるんだろうと思うんです。

この点について、今後の問題なわけですが、一つは、一歳以後の実際の休業取得について総務省はどの程度の歩どまりを見込んでおられるのか、お聞きをしておきたいと思っております。

また、厚生労働省にお聞きをいたしますが、少子高齢化の中で、社会的コンセンサスとしても、現在の一年目に準じた休業補償に向けた努力が必要と思っておりますけれども、ここのはいかがで

すか。

○政府参考人(大坪正彦君) 今、先生の方から、育児休業手当が一歳を過ぎたら出なくなると、こういう状況のもとで果たしてどのぐらい休業取得を申請する人がいるだろうか、その辺の見込みはどうだろうかという御質問でございますが、基本の、今回一歳から三歳に引き上げましたのは、かねてよりお話が出ておりますとおり、家庭と職場の両立という基本的なところから必要性を感じてしたものでございます。

手当がゼロかあるいはあるかによってどのように皆さんが、職員が御判断されるかちょっとよくわからないところでございます。先生の御質問の歩どまりというのはなかなか推定することは難しいというふうには考えますけれども、人事院が調査されておりますものをちょっと御紹介させていただきますと、昨年度人事院が調査しました育児休業の新規取得者数の調査に見ますと、九カ月以上取得された方は五割以上の方になっております。

したがって、この数字から、余り推測をしたらまずいのかもしませんが、九カ月以上とられる方というのは、ひとつとしますと、一歳以上に期間が延びますれば、さらにとってみたいという方もかなりおられるのではなからうかというふうにも考えられるというふうに思います。さらに、今一歳あるいは二歳の方ににつきましては、今後取得が可能になりますので、そういう方々の中からは申請される方もかなりあるのではなからうかなというふうに思っている次第でございます。

○政府参考人(青木功君) 育児休業給付の給付期間についてのお尋ねでございますけれども、民間企業における育児休業につきましては、御案内のとおり、育児、介護休業法におきまして満一歳未満の子の養育のための休業を行う期間ということに定められておりまして、これを経済的にサポートするというところで雇用保険の方から給付がなされることになっております。

そこで、それ以後の問題につきましては、今般

の育児休業・介護休業法の改正によりまして、一年を経過した後に例えは勤務時間の短縮をするとかあるいは育児施設を企業内に設置するとかさまざまな措置をして、育児と仕事の両立を図っていかうとすることを企業に努力するように求めている。また、またそういったことも労使の中でこれから話し合いが進められていくというふうに思います。そういった流れの中で、また新たなコンセンサスができるのかどうか見守ってまいりたいと存じます。

○又市征治君 時間がありませんから、本日は介護休暇も聞きたかったんですが省略いたしました。いずれにいたしましても、世界で最も少子高齢社会が進行している我が国の現状を、先ほど片山大臣からもお話がございましたけれども、これをどうやって打開をしていくか、好転をさせていくかという点にも、やはり政策的にも政治的にも判断が求められている時期に来ているんじゃないだろうか。そういう点で、休業手当あるいは共済掛金の改善というものも引き続き人事院あるいはまた総務大臣にも強く求めておきたいと思えます。

そこで、話は変わりました。こうした公務員の職務遂行上の根拠を揺るがすような改革が今公務員制度改革ということでやられようとしております。先日もこの点については触れたんですが、今日、公務員制度の改革というなら、当然労働三権の回復が図られるべきだ、こう思います。

しかし、今進められている政府の作業では、一部の新聞に出ておりますけれども、これについて労働者側と合意と納得のいく協議もないまま、この十二月に大綱が出されようとしていると思えます。非常に私はアンフェアなことだと思っております。万が一労働三権を回復しないというのなら、今と同様、あるいはそれ以上に代償措置を講じるべきなんだろうと思っております。

そこで、今の人事院の機能の中でこの代償措置に基づくものが多数あると思えますが、行革事務局及び人事院の考えを説明いただきたいと思えます。

○政府特別補佐人(中島忠能君) 人事院、いろいろたくさん仕事をしておりますが、その中で給与と勤務時間等に関する人事院の機能、基準の設定等がございますが、そういうものの中で代償機能に基づかないものというのを探るのがむしろ大変じゃないかなというふうに思います。

○又市征治君 今の人事院総裁の発言をぜひ尊重して政府内部でもこれは進めていただくように、総務大臣にもお願いをしておきたいと思えます。このままでは、やはり公務員が安んじて本場に公務に邁進をしていく、こういう格好にならないで、逆に政府へのこうした一部の、労働条件にかかわる問題も人事権を含めて各省庁に移っていく、だけれどもそこで自分たちの交渉権が担保されていない、こういう格好で不信がやっぱり募っていくんではないかと思っております。

そういう意味で、今の人事院総裁のおっしゃった中身を含めて、ぜひともこうした安定したい労働関係がつけられていくように強く要望して、終わりたいと思えます。

ありがとうございます。

○渡辺秀央君 この法律につきまして、まず賛成の意を表しておきたいと思えます。かつまた、今まで同僚議員からも各般にわたる、また各立場においての質問もございました。私は、中島総裁、ぜひ、これらのいろんな質問をお聞きしていただき、やっぱり先般私がこの場で申し上げたように、人事院のあり方、ありよう、あるべきその位置づけということがいよいよ大事なことでないかというふうに思っています。ぜひそれらを留意されて今後の間違いない人事院の行政に当たっていただきたい。

御期待を申し上げておきながら、私の先般の意見に対して御同意をいただいたこと等にかんがみて、もう一つ私は大臣にもこの際申し上げたいことは、どんないい法律をつくっても、どんなにいい制度をつくっても、やっぱりその恩恵に浴すること、あるいはまたそれを執行する行政マンの立

場等々、それぞれがやはりしっかりしたモラルに基づいてこの法律に対して処していかなきゃいかぬのではないかと今思っていますよ。

【委員長退席、理事景山俊太郎君着席】

そういう意味では、産みやすい環境あるいはまた国家、そして育てやすい国、社会、こういうことの一步だろうというふうに思いますよ。だから、これは一〇〇%お互いが満足するものができるなくとも、より一歩前進、そしてまたその中で社会の変化あるいはまた時代の趨勢、そこを見ながら改めるべきは間断なく改めていくというのが政治だろうと。

そういう意味において、まずもってベストを求めてベターで満足するという政治の基本的なことから考えると、私は、冒頭申し上げたように、この法律に対してまず賛意を表しておきたいというふうに思っています。そして、どうぞひとつ職場と家庭生活が、国民生活がうまくいくような実質的運用が図られるようにぜひそれぞれの御努力を期待をしながら、我々政治家としてもその責務を果たしていきたいというふうに思っております。

【理事景山俊太郎君退席、委員長着席】

そこで、いろんな質問もありましたから、法律に対して行き着くところ、いろいろ支線が出てくると思う、要するに流れが出てくると思うんですけれども、私が今申し上げたようなことから考えますと、やっぱり公務員、この行政を執行していく公務員の問題。この育児休業も大事ですけれども、それ以前の公務員のモラルの問題が、まさかこの法律を悪用するなんというところはあり得ないと思えますけれども、かつては福祉政策を大いに悪用した例だってあるわけですから。

そういうところもひとつ考えながらのことであり、反省の中からありますが、昨今、やっぱり公務員の不祥事が相次いで起こっている。私は、これらについては極めてその不祥事をあふりあふっている傾向もあるように思っています。決していいことではないし、また断固として取り締まり、かつまた罰則を強化していかなくやならぬ。

公務員のモラルの低下ということに対しては絶対にあってはならないことであると思えますが、しかしながら、言うならばそれに乗じてマスコミがどんだんどんだんあふり立てる。言うならば、公務員あるいはまた地方公務員も含めて、役人あるいは行政に対しての不信感をますます植えつけている。そういうようなことというのは、何も隠ぺいしろとは言いませんよ、あつてはならぬことだが、しかし、そういう公務員のモラルに対する低下の中で、かつ、そういう社会的風潮。それは悪を許さないという風潮は大事だと思えますよ。思えますけれども、その辺において、公務員のいわゆる意欲とか、あるいはまた行政をやっていく、先端を担っていく国家公務員としてのモラルの低下が、あるいはまた労働意欲とでもいいますか、両方の問題として非常に私は懸念をするわけでありです。

一々のことを申しません。先般も総務大臣、郵政の関係で、役務に対する行政監察、役務に対しても考えなきゃいかぬということを言われた。全く賛成です。あのときにも、ちょっとそれ、言いそびれたんで、この場で申し上げておきます。ぜひ検討していただきたいと思うんです。郵政監察というのはやっぱり役務が入っていると思うんです。私は、仲間が仲間を監察する、監視するという意味ばかりじゃなくて、私は防衛する意味でということをはっきり申し上げながら。

これまで出てきている、いわゆる総務大臣あるいはまた国務大臣は、職員の服務については各省大臣が監督するという、国家行政組織法の第十條に書かれているわけでありまして、そういう意味で大臣の、とりわけ昨今における内閣全体の問題として、これらのことをどういうふうにお考えになつておられるか。また、もう具体的なことではなくて結構ですが、行政改革も大事だけれども、行政改革の一步前のこの問題こそむしろ一番基本的なことではないかという感じがして、一言意見がありましたらお願いを申し上げます。

○国務大臣(片山虎之助君) 渡辺委員からるる御指摘がございましたが、一連の公務員の不祥事に
よりまして公務員に対する信頼が、国民の信頼が
低下していることはまことに遺憾だと、こういう
ふうに思っております。

言われるように、いろんな仕組みや制度も大切
でございませうけれども、やっぱりそれをつかさど
る公務員がモラルをしっかり持って国民に信頼さ
れるということが私は基本ではないかと、こうい
うふうに思っております。政府としましては、
今回の不祥事を重く受けとめまして、このような
問題が発生しないように一層の綱紀粛正に努めて
まいりたい。

特に郵政につきましては、お話がありましたよ
うに監察局という特別の組織があるわけでありま
すから、業務の監察と並んで服務の監察も特別考
査でやっていたらどうか、こういうふうな思っ
ておりますし、国家公務員全体の人事管理につきま
しては私どもの方の人事・恩給局が担当いたして
おりますので、ぜひ、今までもやってまいって
おりますが、さらに綱紀粛正、服務の厳正な保持に
ついては努力してまいりたいと、こういうふう
に思っております。

○渡辺秀央君 まさに綱紀粛正、それが私が今、
前段申し上げたことでありますけれども、しかし
一方、考えてみますと、国家公務員には社会的常
識あるいはまた国民的生活上における日本的な一
つの美風というか、そういうものも実際に全部禁
じてしまうと、どうもそこら辺のところを私は、
ありようとして、これはまあ人事院総裁に、聞く
だけでいいんですよ。

ことしの四月ぐらいでしたかな、大臣が記者会
見で、公務員の倫理法も、いいにつけ悪いにつけ
だ。いいにつけ悪いにつけ、それはいい意味での
改正、あるいはもう一つの意味では強い意味での
問題、両方の意味だろうと思うんですが、私はい
い方に受けとめているんだけれども、いずれにし
ても、この倫理法というのは何かある一時期の風
潮でぶわっとやっってしまうというふうなことで

やったとも、私はそのときは在野時代から言い
ませんよ、言いませんが、しかしどうもそんな風
潮もあつたんじゃないかなと。

あなたが四月に記者会見のときに言ったそのこ
とを、私は非常に、ある意味においては公務員の
自信と責任感と使命感、ある意味における国家公
務員という満足感、そういうものが阻害されてい
るような感じがしてならない。そういう意味で、
どうもぎくしゃくしているのではないかなという
気もいたしまして、大臣、改正を思い切つてやっ
てみたかどうか、あるいは話し合いをしてみ
たらどうですか、話し合いぐらいは。

○国務大臣(片山虎之助君) 国家公務員倫理法の
問題、地方公務員の場合には地方団体が倫理条例
をつくっておりますけれども、これは大分さかの
ぼりまして、それこそ一連の公務員の不祥事のリ
アクションとして、ああいう仕組みが要するとい
うことになってきた法律や条例でございませうけ
ども、制度及び運用を見ますと常識的でないとい
うところがありますね。同窓会にもなかなか利害関係者
と知つたら出ていけないとか、五千元を超えたら
全部報告しろとか。それは余りすぎずするものも
どうかと、こういうこともいろいろところで話
が出ておりますので。ただ、こういうときに改正
をしてどうというのなかなか言いにくい、雰囲気
的には言いにくい状況でありますけれども、せ
めて常識的でないところを私は常識に戻すよう
な、そういう検討はしてみよう必要があるのではな
いかなと。

運用の方は人事院でも大分やっていたいてお
るんですが、そういうふうな個人的には思ってお
りまして、今後、関係の方面と十分協議してまい
りたいと思っております。

○渡辺秀央君 大事なことだと思つて、私が言
うのが適当なのかどうかと思つたんですが、あえ
てこいう機会です。この倫理法をちよつ
と、もう少し緩めたらどうかみたいな質問をして
いる、やっぱりあれは渡辺秀央だから言つたんだ
なみたいなことになると困るので、若干私は、同

僚議員もなかなかこういうことは言いにくいこと
だ。しかし、だれど国家公務員が社会常識に反し
ているような生活や業務態度でなくや、悪いけれ
ども警視庁だの、いや何だのなんというふうなば
かな話はないんで、ぜひ自信を持ってやれるよう
な環境をつくる、それがむしろ国家に対する責任
であるし国民に対する責務だと私は思いますよ。
だから、ぜひ検討してみたい、大臣のときに
検討してみたいと思います。

さて、そこでもう一つ、この機会に定員削減の
問題だけは、ちよつともう時間がなくなつてしま
いました。触れておきたいのであります。
二五％削減、もう端的に言ひまして、独立行政
法人の場合、そつちへ移行するのはどうも、私は
定員の削減の中に入るのは本来おかしいと思つ
ております。時間がないからきょうはこれぐらいに
しておきます、いづれ何かの機会にしますけれど
も。

本間に今、社会は大変な時代に来ていますよ。
そして、私のところなんか、もう百年続いた会社
が更生法を申請いたしましたよ。ですから、そう
いう中で、この国家公務員あるいは地方公務員、
ともに削減できない、これはわかりません。しか
し、とりあえずの措置として、私も中曽根行革の
ときに官房副長官としてやらせていただきました
が、やっぱりそれはソフトランディングが必要で
すよ。しかし、それはあつても、その次のところ
もやっぱり見通して、国民が納得するような行革
であり、あるいは定員削減でなくやいかぬ。ある
いはまた、仕事をしている人たちに生活の不安を
与えないようなそういう人員削減でなければなら
ぬ。すなわち、国家公務員の場合には、新年度採
用を少なくするとか、あるいは今ある人たちに次
の職場にかわつてもらうときに専門職をしつかり
身につけてかわつてもらうとか、そういういろん
なやり方があると思う。

そういう意味において、ぜひこの定員削減の二
五％というのは、実質の、正味の二五％というこ
とをあくまで、今はいいですよ、しかし将来は

あくまでも目指すべきではないのかということ
を申し上げながら、もし御意見があつたら承つて、
質問を終わりたいと思います。

○国務大臣(片山虎之助君) 簡単に申し上げます
が、もともとは定員削減計画は一〇パーだったん
ですよ、御承知のとおり。それを一五パーにしよ
うと。それがさらに二五パーになりました、やっ
ぱり二五パーという、今の一般職の国家公務員
でいうと大変なことになるわけで独法に変わるの
もカウントしよう、こういうことになったわけ
であります。そこはいろんな意見が私もあると
思います。しかし、一生懸命今純減に努力してお
りまして、平成十三年度までに既に二万人の純減
をいたしておりますので、今後とも、委員の意を
念頭に置きまして努力したいと思ひます。

○渡辺秀央君 もう時間が来ましたから終わら
ますが、私がなぜあえてそういうことを申し上げ
るかというと、実は平成年度に入ると地方公務員が
一時ふえるんですよ。国家公務員は減るんです
よ。これは総裁御存じのとおりですね。地方公務員
が二万人もそこでふえた。そういう現象もありま
して、特に地方分権というふうなことになる、
もう言わずもがな、国トータルとして何も公務員
は減つてないね、国民の負担は同じだねというこ
とになるから、あえて申し上げたという次第であ
ります。

ぜひ、なかなか大変な時代ですけれども、この
法律が順調に運用されて、そして少子高齢化社会
がぜひ解消していくように、また堅調で国民生活
が進んでいくように行政の手腕を担つてしつかり
と効果あらしめるように期待をして、質問を終わ
りたいと思います。

○松岡満壽男君 三つ子の魂百までとか三歳児神
話とかあるわけですが、やはり三歳ぐら
いまでの子供の育児というのは非常に大事な期間
だろうと思ひますし、私もこの法案につきまして
は賛成でございませうけれども、肝心なことは、こ
の三年間職場を離れてしまつて、そう簡単に復帰
ができるのか、それに対する受け入れ体制という

のはどのようなものかを考えておられるのか、伺いたいと思います。

○政府特別補佐人(中島忠能君) それぞれ各職員によって違うと思いますが、三年間九々育児休業をとって休みになるという方もいらっしゃると思いますし、一年間お休みになって後は部分休業ということ、仕事に部分的に従事しながら育児休業を利用される方もいらっしゃるだろうというふうに思います。どちらかというと、後者の方が仕事になれるというか、仕事にスムーズに入っていくという、そういうとり方じゃないかと思いますが、それはそれぞれ個人の、育児休業をおとりになる職員の事情によって異なるだろうというふうに思います。

ただ、九々三年間お休みになった場合でも、各職場の方から、職場における仕事の状況等を適時適切にその方にお知らせする、あるいはまた復帰に備えて研修をしてあげるとか、あるいは職場にきていただく、よく事情を説明してあげるとか、そういうきめ細かい対応というのが必要になってくるだろうというふうに思います。

一年間から三年間に延びるというのは非常に大変なことだと思いますので、その状況というものをしながら、また関係各省と相談しながら、育児休業というものをとりながら円滑に職務復帰できるように工夫という努力をしていかなきゃならないというふうに思います。

○松岡満壽男君 育児休業者の給与については、民間と今度の御提案のやつは違うわけですね。国家公務員と地方公務員の場合はそれぞれ代用要員を確保すると。今その報酬の問題については先議員からいろんな議論がありました。私がちょっと伺いたいのは、その費用ですね。臨時で対応するわけでしょう、休業をとった人の。これはどういう形で対応されるわけですか。

○政府参考人(大村厚至君) 育児休業者で代替で来る方でございますが、その人につきましては、一般の職員と同様に採用される官職とか経験年数等に依りて決定されるものでございます。ただ一

方、育児休業者は、身分を保有しますが職務に従事しないということでございますし、それから定員外の職員となりますので、給与は無給となると一般的に給与がふえるということとはございませ

○松岡満壽男君 人事院総裁にちょっと伺いし

てきていますよ、民間。この前の委員会、私、どうも民間準拠と言われるけれども、実際は民間の低いレベルに準拠していると。ほとんどの中小

零細企業はずっと下なわけですね。その中で、今日本が経済的に非常に生き残り

かけて全体で頑張らなきゃいかぬところに来

ちやっているんですね。中国の賃金は二十分の一、三十分の一ということですし、これが上が

てくる可能性はまずないわけですね。その中で、やはり日本の全体の競争力が落ちたというのは、高コスト体質なんですね。コストが高くなり過ぎ

ちゃった。それで、労働時間も三、四十年前から比べたら四、五百時間下がっているわけ

○政府特別補佐人(中島忠能君) 公務員の賃金というものを国際的にどう比較するかというの

は、それだけ職制も違いますしポストの構成も違

いますので、なかなか難しいというところ、もう

一つは、やはり例えて言いますと、日本とアメリ

カと比較した場合にでも円とドルの購買力の異

なり、違いというものもございまして、賃金とい

うのはしよせん生活を維持するためのものでござ

いますから、生活水準というものも考えなきゃな

りにとらわれずに、生き残っていくために知恵を

出し合ってみんなが働ける状況をつくるという発

想も、そろそろ国会のあるいは官僚の世界でも考

えないとこれはやっていけないんじゃないか

と思うんですね。

○政府特別補佐人(中島忠能君) 非常に難しいと

いいますか、答えにくい提言でございますが、世

の中いろいろな動きがございまして、そういう

〔賛成者挙手〕
○委員長(田村公平君) 少数と認めます。よって、宮本君提出の修正案は否決されました。それでは、次に原案全部の採決を行います。本案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕
○委員長(田村公平君) 全会一致と認めます。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。

この際、伊藤君から発言を求められておりますので、これを許します。伊藤基隆君。

○伊藤基隆君 私、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及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の一部を改正する法律案に対し、自由民主党・保守党、民主党・新緑風会、公明党、日本共産党、社会民主党・護憲連合、自由党及び無所属の会の各会派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

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及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府及び人事院は、本法施行に当たり、次の事項についてその実現に努めるべきである。

一、育児休業制度及び介護休暇制度が一層活用されるよう、代替要員の円滑な確保等、更なる環境の整備に努めること。

二、職業生活と家庭生活の両立支援という法の趣旨にかんがみ、民間企業における実態等を踏まえ、育児休業、介護休暇を取得する職員に対する経済的援助の在り方について、引き続き検討を行うこと。

三、男性の育児休業取得促進について、調査研究を行い、有効な対策を講ずること。

右決議する。

以上でございます。
何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。
○委員長(田村公平君) ただいま伊藤君から提出

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(田村公平君) 全会一致と認めます。よって、伊藤君提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、片山総務大臣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。片山総務大臣。

○国務大臣(片山虎之助君) ただいまの附帯決議につきましては、その御趣旨を十分に尊重してまいりたいと存じます。

○委員長(田村公平君) 次に、地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案の採決を行います。

まず、宮本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(田村公平君) 少数と認めます。よって、宮本君提出の修正案は否決されました。

それでは、次に原案全部の採決を行います。

本案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(田村公平君) 全会一致と認めます。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。

この際、伊藤君から発言を求められておりますので、これを許します。伊藤基隆君。

○伊藤基隆君 私、ただいま可決されました地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案に対し、自由民主党・保守党、民主党・新緑風会、公明党、日本共産党、社会民主党・護憲連合、自由党及び無所属の会の各会派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。
地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(案)

政府は、本法施行に当たり、次の事項についてその実現に努めるべきである。

一、地方公共団体において、育児休業制度及び介護休暇制度が一層活用されるよう、代替要員の円滑な確保等、更なる環境の整備について、必要な助言を行うこと。

二、職業生活と家庭生活の両立支援という法の趣旨にかんがみ、民間企業及び国家公務員における実態等を踏まえ、育児休業、介護休暇を取得する職員に対する経済的援助の在り方について、引き続き検討を行うこと。

三、男性の育児休業取得促進について、調査研究を行い、地方公共団体に情報提供を行う等、有効な対策を講ずること。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○委員長(田村公平君) ただいま伊藤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(田村公平君) 全会一致と認めます。よって、伊藤君提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、片山総務大臣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。片山総務大臣。

○国務大臣(片山虎之助君) ただいまの附帯決議につきましては、その御趣旨を十分に尊重してまいりたいと存じます。

○委員長(田村公平君) なお、両案の審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと思いますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(田村公平君) 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。
午後零時七分散会

〔参照〕

国家公務員の育児休業等に関する法律及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の一部を改正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及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の一部を改正する法律案の一部を次のように修正する。題名を次のように改める。

国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律

第一条中第三条の改正規定の前に次の改正規定を加える。

第一条中「子を養育する」を「子の養育等を行う」に改める。

第一条のうち第三条の改正規定中「第三条第一項中」を「第三条第一項本文中」「常時勤務すること」を要しない職員の下に「継続して勤務した期間が六月以上であることその他の人事院規則で定める要件を満たす職員を除く。」を、「臨時的に任用された職員の下に」「(在職期間が六月以上であることその他の人事院規則で定める要件を満たす職員を除く。)」を加え、同項ただし書中「既に育児休業をしたことがあるとき」を「当該子に係る直前の育児休業をした期間の末日の翌日から起算して三月を経過していないとき」に改める」に改める。

第一条中第七条の改正規定の次に次の改正規定を加える。
第十条の見出し中「禁止」を「禁止等」に改め、同条中「理由として、」の下に「給与、昇給、昇任、配置等について」を加え、同条に次の一項を加える。

2 育児休業後における職員の配置については、当該職員の意向が十分に考慮され、当該

育児休業の請求をした日の前日に当該職員が
従事していた職務への復帰が行われるものと
する。

第一条中第十一条の改正規定を次のように改め
る。

第十一条第一項中「占める職員」の下に「及び
継続して勤務した期間が六月以上であることそ
の他の人事院規則で定める要件を満たす職員」
を加え、「二歳に満たない子」を「小学校就学の
始期に達するまでの子」に改め、同条第三項中
「前条」を「前条第一項」に改め、同条の次に次
の八条を加える。

(深夜勤務の制限)

第十一条の二 各省各庁の長は、中学校就学の
始期に達するまでの子のある職員(深夜午後
十時から翌日の午前五時までの間をいう。以
下同じ。)において常態として当該子を養育す
ることができるとき当該子の同居の親族として人
事院規則で定める者でない職員に限る。が当
該子を養育するために請求した場合には、公
務の運営に支障がある場合を除き、深夜にお
ける勤務(以下「深夜勤務」という。)をさせて
はならない。

2 職員は、深夜勤務の制限を請求する一の期
間について、その初日(以下「深夜勤務制限開
始日」という。)及び末日とする日を明らかに
して、深夜勤務制限開始日の一週間前までに
前項の規定による請求を行うものとする。

3 第十条第一項の規定は、深夜勤務の制限に
ついて準用する。

第十一条の三 前条の規定は、要介護者(一般
職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律
(平成六年法律第三十三号。以下「勤務時間
法」という。)第二十条第一項に規定する要介
護者をいう。以下同じ。)を介護する職員につ
いて準用する。この場合において、前条第一
項中「中学校就学の始期に達するまでの子」と
あるのは「要介護者」と、「当該子」とあるのは
「当該要介護者」と、「養育する」とあるのは「介

護する」と読み替えるものとする。

(超過勤務の制限)

第十一条の四 各省各庁の長は、中学校就学の
始期に達するまでの子のある職員(常態とし
て当該子を養育することができるとき当該子の親
である配偶者として人事院規則で定める者の
ない職員に限る。が当該子を養育するために
請求した場合には、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、制限時間(一日に
ついて二時間、一月について二十四時間、一
年について百五十時間(職員が、制限を必要
とする期間が一年に満たないため、一年に満
たない期間(月)を単位とする期間に限る。))に
ついて請求した場合にあっては、超過勤務制
限開始日(超過勤務(超過時間法第十三条第二
項に規定する勤務又は常勤を要しない職員の
これに相当する勤務をいい、災害その他避け
ることのできない事由に基づく臨時の勤務を
除く。以下同じ。))の制限を請求する一の期間
の初日をいう。以下同じ。))から起算して当該
請求に係る期間を経過する日までの間におい
て当該請求に係る期間に応じて人事院規則で
定める時間(いう。))を超えて、超過勤務を
させてはならない。

2 職員は、超過勤務の制限を請求する一の期
間について、超過勤務制限開始日及び期間
(一年又は一年に満たない月を単位とする期
間に限る。))を明らかにして、超過勤務制限開
始日の前日までに前項の規定による請求を行
わなければならない。

3 第十条第一項の規定は、超過勤務の制限に
ついて準用する。

第十一条の五 前条の規定は、要介護者を介護
する職員について準用する。この場合におい
て、同条第一項中「中学校就学の始期に達す
るまでの子」とあるのは「要介護者」と、「職員
(常態として当該子を養育することができるとき
当該子の親である配偶者として人事院規則で

定める者でない職員に限る。))とあるのは「職
員」と、「当該子を養育するために」とあるのは
「当該要介護者を介護するために」と読み替
えるものとする。

(休日勤務の制限)

第十一条の六 各省各庁の長は、中学校就学の
始期に達するまでの子のある職員(常態とし
て当該子を養育することができるとき当該子の親
である配偶者として人事院規則で定める者の
ない職員に限る。が当該子を養育するために
請求した場合には、公務の運営に支障がある
場合を除き、勤務時間法第六条第一項若しくは
第七条の規定により週休日とされた日、国
民の祝日に関する法律(昭和二十三年法律第
百七十八号)に規定する休日又は十二月二十
九日から翌年の一月三日までの日(同法に規
定する休日を除く。))において勤務すること
(以下「休日勤務」という。))を命じてはならな
い。

2 職員は、休日勤務の制限を請求する一の期
間について、その初日(以下「休日勤務制限開
始日」という。)及び期間(一年又は一年に満
たない月を単位とする期間に限る。))を明らか
にして、休日勤務制限開始日の前日までに前項
の規定による請求を行わなければならない。

3 第十条第一項の規定は、休日勤務の制限に
ついて準用する。

第十一条の七 前条の規定は、要介護者を介護
する職員について準用する。この場合におい
て、同条第一項中「中学校就学の始期に達す
るまでの子」とあるのは「要介護者」と、「職員
(常態として当該子を養育することができるとき
当該子の親である配偶者として人事院規則で
定める者でない職員に限る。))とあるのは「職
員」と、「当該子を養育するために」とあるのは
「当該要介護者を介護するために」と読み替
えるものとする。

第十一条の八 この法律に定めるもののほか、
各省各庁の長は、人事院規則で定めるところ
により、勤務しつつ小学校就学の始期に達す
るまでの子を養育する職員の子の養育又は要
介護者を介護する職員の要介護者の介護を容
易にするための措置を講ずるものとする。

(職員の配置に関する配慮)
第十一条の九 就業の場所の変更を伴う配置の
変更により勤務しつつその子の養育又は家族
の介護を行うことが困難となることとなる職
員は、当該職員の子の養育又は家族の介護の
状況及び当該職員の意向について配慮される
ものとする。

第一条中第十三条の改正規定を次のように改め
る。
第十三条中「及び第七條第二項」を、「第七條
第六項及び第十一條の二から第十一條の九ま
で」に改める。
第二條中第二十條の改正規定の前に次の改正規
定を加える。

第十六條中「及び介護休暇」を、「介護休暇及
び看護等のための休暇」に改める。
第二條中第二十條の改正規定を次のように改め
る。

第二十條第一項中「支障があるもの」の下に
「(以下「要介護者」という。))を加え、同條第二
項中「三月」を「一年」に改め、「認められる期間」
の下に「(一時間単位とする介護休暇にあって
は、当該状態が継続する期間)」を加え、同條の
次に次の一條を加える。

(看護等のための休暇)

第二十條の二 看護等のための休暇は、職員が
中学校就学の始期に達するまでの子又は要介
護者の看護等(看護その他の人事院規則で定
める事由をいう。))をするため、勤務しないこ
とが相当であると認められる場合における休
暇とする。

2 看護等のための休暇の日数は、一の年ごと
における休暇とし、その日数は、一の年にお
いて、当該子又は要介護者一人につき十日

(当該子を養育する職員に配偶者のない場合にあっては、二十日)とする。
第二条に次の改正規定を加える。

第二十一条(見出しを含む。)中「及び介護休暇を」、「介護休暇及び看護等のための休暇」に改める。

第二十二條の次に次の二條を加える。

(介護休暇に伴う臨時的任用等)

第二十二條の二 国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第九号)第七條の規定は、介護休暇の請求があつた場合について準用する。

(不利益取扱いの禁止等)

第二十二條の三 職員は、介護休暇又は看護等のための休暇の請求又は取得を理由として、給与、昇給、昇任、配置等について不利益な取扱いを受けない。

2 一日を単位とする介護休暇の取得後における職員の配置については、当該職員の意向が十分に考慮され、当該介護休暇の請求をした日の前日に当該職員が従事していた職務への復帰が行われるものとする。

第二十三條中「前条まで」を「第十九條まで、第二十一條(介護休暇に係る部分を除く。)、及び第二十二條(介護休暇に係る部分を除く。)」に改める。

本則に次の一條を加える。

(国家公務員共済組合法の一部改正)

第三條 国家公務員共済組合法(昭和三十三年法律第二百八十八号)の一部を次のように改正する。

第六十八條の二第一項中「期間」の下に「当該育児休業に係る子が一歳に達する日までの期間(政令で定める特別の事由がある場合にあっては、当該育児休業に係る子が二歳に達する日までの期間)」を加え、「百分の四十」を「百分の六十」に改め、「終了した日」の下に「(当該育児休業が終了した日が次の各号に掲げる場合に該当するときは、当該各号に定める日)」を加え、同項に次の各号を加える。

一 当該育児休業が終了した日が当該育児休業に係る子が一歳に達した日後であるとき(次号又は第三号に該当する場合を除く。)
当該育児休業に係る子が一歳に達した日

二 政令で定める特別の事由がある場合であつて、当該育児休業が終了した日が当該育児休業に係る子が一歳に達した日後二歳に達する日以前であるとき 当該育児休業が終了した日

三 政令で定める特別の事由がある場合であつて、当該育児休業が終了した日が当該育児休業に係る子が二歳に達した日後であるとき 当該育児休業に係る子が二歳に達した日

第六十八條の三第一項中「百分の四十」を「百分の六十」に改め、同条第二項中「三月」を「一年」に改める。

第六十八條の二中「終了する日」の下に「(当該育児休業が終了する日が次の各号に掲げる場合に該当するときは、当該各号に定める日)」を加え、同条に次の各号を加える。

一 当該育児休業が終了する日が当該育児休業に係る子が一歳に達する日後であるとき(次号又は第三号に該当する場合を除く。)
当該育児休業に係る子が一歳に達する日

二 政令で定める特別の事由がある場合であつて、当該育児休業が終了する日が当該育児休業に係る子が二歳に達する日以後二歳に達する日以前であるとき 当該育児休業が終了する日

三 政令で定める特別の事由がある場合であつて、当該育児休業が終了する日が当該育児休業に係る子が二歳に達する日以後であるとき 当該育児休業に係る子が二歳に達する日

附則第二條第四項中「前三項」を「前各項」に、「前項中」を「第三項中」に、「読み替えるを」を「前項中「人事院規則」とあるのは「政令」と読み替える」に改め、同項を同条第五項とし、同条第三項

の次に次の一項を加える。
4 前三項に定めるもののほか、第一條の規定の施行に關し必要な経過措置は、人事院規則で定める。

附則第三條中「六月」を「一年」に改める。
附則第四條を次のように改める。

(国家公務員共済組合法の一部改正に伴う経過措置)

第四條 第三條の規定による改正後の国家公務員共済組合法(以下「新国家公務員共済組合法」という。)第六十八條の二の規定は、同条に規定する勤務に服さなかつた期間のうち施行日以後の期間に係る育児休業手当金について適用し、同条に規定する勤務に服さなかつた期間のうち施行日前の期間に係る育児休業手当金についてはなお従前の例による。

2 新国家公務員共済組合法第六十八條の三の規定は、同条に規定する勤務に服することができない期間のうち施行日以後の期間に係る介護休業手当金について適用し、同条に規定する勤務に服することができない期間のうち施行日前の期間に係る介護休業手当金についてはなお従前の例による。

この修正の結果必要となる経費は、約二十億円の見込みである。

この修正の結果必要となる経費は、約二十億円の見込みである。

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案に対する修正案
地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案の一部を修正する。

地方公務員の育児休業等に関する法律及び地方公務員等共済組合法の一部を改正する法律案の一部を修正する。

地方公務員の育児休業等に関する法律及び地方公務員等共済組合法の一部を改正する法律案の一部を修正する。

第二條の改正規定中「第二條第一項中」を「第二條第一項本文」「非常勤職員」の下に「(継続して勤務した期間が六月以上であることその他の条例で

定める要件を満たす職員を除く。を、「臨時的に任用される職員の下に」(在職期間が六月以上であることその他の条例で定める要件を満たす職員を除く。を「に、改める」を「改め、同項ただし書中「既に育児休業をしたことがあるときを」当該子に係る直前の育児休業をした期間の末日の翌日から起算して三月を経過していないとき」に改める。に改める。

第六條の改正規定の次に次の改正規定を加える。

第八條の見出し中「禁止」を「禁止等」に改め、同条中「理由として、」の下に「給与、昇給、昇任、配置等について」を加え、同条に次の一項を加える。

2 育児休業後における職員の配置については、当該職員の意向が十分に考慮され、当該育児休業の請求をした日の前日に当該職員が従事していた職務への復帰が行われるものとする。

第九條の改正規定を次のように改める。

第九條第一項中「占める職員」の下に「及び継続して勤務した期間が六月以上であることその他の条例で定める要件を満たす職員」を加え、「一歳に満たない子」を「小学校就学の始期に達するまでの子」に改め、同条第三項中「前条」を「前条第一項」に改め、同条の次に次の二條を加える。

(子の養育を容易にするための措置)

第九條の二 この法律に定めるもののほか、任命権者は、条例で定めるところにより、勤務しつつ小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員について、その子の養育を容易にするための措置を講ずるものとする。

(職員の配置に関する配慮)

第九條の三 就業の場所の変更を伴う配置の変更により勤務しつつその子の養育を行うことが困難となることとなる職員は、当該職員の子の養育の状況及び当該職員の意向について配慮されるものとする。

本則を第一條とし、同条に見出しとして「地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正」を付し、同条の次に次の一條を加える。

(地方公務員等共済組合法の一部改正)

第二条 地方公務員等共済組合法(昭和三十三年法律第五十二号)の一部を次のように改正する。

第七十条の二中「期間」の下に「で当該育児休業に係る子が一歳に達する日までの期間(政令で定める特別の事由がある場合にあつては、当該育児休業に係る子が二歳に達する日までの期間)」を加え、「百分の四十」を「百分の六十」に改め、「終了した日」の下に「(当該育児休業が終了した日が次の各号に掲げる場合に該当するとき、当該各号に定める日)」を加え、同条に次の各号を加える。

- 一 当該育児休業が終了した日が当該育児休業に係る子が一歳に達した日後であるとき(次号又は第三号に該当する場合を除く。)
- 二 政令で定める特別の事由がある場合であつて、当該育児休業が終了した日が当該育児休業に係る子が一歳に達した日後二歳に達する日以前であるとき 当該育児休業が終了した日
- 三 政令で定める特別の事由がある場合であつて、当該育児休業が終了した日が当該育児休業に係る子が二歳に達した日後であるとき 当該育児休業に係る子が二歳に達した日

第百十四条の二中「終了する日」の下に「(当該育児休業が終了する日が次の各号に掲げる場合に該当するときは、当該各号に定める日)」を加え、同条に次の各号を加える。

- 一 当該育児休業が終了する日が当該育児休業に係る子が一歳に達する日後であるとき(次号又は第三号に該当する場合を除く。)
- 二 政令で定める特別の事由がある場合であつて、当該育児休業が終了する日が当該育児休業に係る子が一歳に達する日後二歳に達する日以前であるとき 当該育児休業が

終了する日

三 政令で定める特別の事由がある場合であつて、当該育児休業が終了する日が当該育児休業に係る子が二歳に達する日後であるとき 当該育児休業に係る子が二歳に達する日

附則第二条の見出しを「地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正に伴う経過措置」に改め、同条第一項中「以後において」の下に「第一条の規定による」を加え、同条第二項中「施行日前」の下に「第一条の規定による」を加える。

附則第三条を次のように改める。
(地方公務員等共済組合法の一部改正に伴う経過措置)

第三条 第二条の規定による改正後の地方公務員等共済組合法第七十条の二の規定は、同条に規定する勤務に服さなかつた期間のうち施行日以後の期間に係る育児休業手当金について適用し、同条に規定する勤務に服さなかつた期間のうち施行日前の期間に係る育児休業手当金についてはなお従前の例による。

附則第四条中第七十一条ノ三ノ二の改正規定を次のように改める。

第七十一条ノ三ノ二中「終了スル日」の下に「(当該育児休業ノ終了スル日ガ左ノ各号ニ掲グル場合ニ該当スルトキハ当該各号ニ定ムル日)」を加え、同条に次の各号を加える。

- 一 当該育児休業ノ終了スル日ガ当該育児休業ニ係ル子ガ一歳ニ達スル日後ナルトキ(次号又ハ第三号ニ該当スル場合ヲ除ク)
- 二 当該育児休業ニ係ル子ガ一歳ニ達スル日於テ当該育児休業ノ終了スル日ガ当該育児休業ニ係ル子ガ一歳ニ達スル日後二歳ニ達スル日以前ナルトキ 当該育児休業ノ終了スル日
- 三 政令ヲ以テ定ムル特別ノ事由アル場合ニ於テ当該育児休業ノ終了スル日ガ当該育児休業ニ係ル子ガ二歳ニ達スル日後ナルトキ

平成十三年十二月五日印刷

平成十三年十二月六日発行

参議院事務局

印刷者 財務省印刷局

C