

第一百六十六回

参議院総務委員会議録第十三号

(一〇〇)

平成十九年五月八日(火曜日)

午後一時一分開会

委員の異動

四月二十七日

選任

五月八日

辞任

芝 博一君

高橋 千秋君

長谷川憲正君

増子 輝彦君

木俣 佳丈君

尾立 源幸君

亀井 郁夫君

國務大臣

人事院総裁

谷 公士君

吉川 春子君

又市 征治君

亀井 郁夫君

政府特別補佐人

常任委員会専門員

高山 達郎君

達郎君

吉田 耕三君

吉田 均君

株丹 達也君

吉田 均君

職業生活と家庭生活を両立させつつ働くような環境の整備を早急に行なうことが求められていると認識いたしております。

人事院いたしましては、このような状況にかんがみまして、平成十五年の十月に多様な勤務形態に関する研究会を設けまして御検討をお願いし、平成十七年七月に最終報告をいたしました後、育児のための短時間勤務について検討をし、昨年の八月の人事院勧告に合わせて意見の申出を行つたところでございます。

民間企業における導入状況につきましては、今御指摘にもございましたように、私どもの平成十七年の調査結果によりますと、育児を行う従業員のための短時間勤務制を導入しております企業の割合は、企業規模五百人以上の事業所で五八・三%，企業規模百人以上の事業所でも四三・四%となつております。

ただ、短時間勤務の勤務時間につきましては、一日当たり約六時間から八時間未満としております企業は七三%でございますが、一日当たり四時間から六時間未満の本格的な短時間勤務制となつておりますところは約二五%にとどまつてゐるわけございまして、御指摘のとおり、今回、国家公務員について本格的な育児のための短時間勤務制を導入いたしますと、公務が先行するということにならうかと思ひます。

ただ、この公務が先行するということにつきましては、平成十七年の六月に閣議決定されました経済財政運営と構造改革に関する基本方針二〇〇五におきまして、短時間勤務等の多様な働き方の選択肢を拡大するため国家公務員がモデルとなるとされているところがございます。また、確かにこの点については国民の皆様の御理解をいただく必要がございますので、この法案を認めいただきましたならば、毎年各地で行つております有識者との懇談会や中小企業経営者等との意見交換の場その他機会をとらえまして、そ

の趣旨等を十分に御説明していただきたいと考えております。

○木村仁君 できるだけ短くお答えをお願いしたいと思います。

これは通告外かもしませんけれども、総務大臣にお尋ねいたしますが、この育児休業に関する限りは、これは少子化問題からも、また男女均等参画社会をつくる上からも、むしろ公務が先行するんだということが国の最初からの方針だったと思います。

今、公務員バッティングでありますから、それを決めた時代と今の時代では公務員に対する風当たりがかなり違つておりますので、やっぱり公務員が先行してもこの制度をやるよといふことをしっかりとPRしていただく必要があると思うんですけども、いかがでございましょうか。

○国務大臣(菅義偉君) 木村委員のおっしゃるとおりであるというように私も考えておりますので、こうしたこと公務員そのものが先導的役割を果たして行つていいと思います。

○木村仁君 この短時間勤務の制度を導入して並立任用制度を導入すると、そうすると、二十時間ずつ一週間勤める人が同じ職に二人就くことになります。そうすると、午前中はAさんが課長で午後はBさんが課長ということがなきにしもあらずということかと思います。それから、不測の場合には、短期間の任期付短時間勤務の職員を採用するなど、こういうことになると思います。

それで、一番世間に心配されるのは、そんなことで一体本当にいいサービスができるのか、公務能率が落ちやしないかということです。

ただ、この公務員が先行するということにつきましては、平成十七年の六月に閣議決定されました経済財政運営と構造改革に関する基本方針二〇〇五におきまして、短時間勤務等の多様な働き方の選択肢を拡大するため国家公務員がモデルとなるとされているところがございます。

その点について、総務大臣、どのような対策をお考えになつていらっしゃいますか。

○国務大臣(菅義偉君) 能力・実績主義に基づく職員の採用、それと業務の明確な割当など、公務能率が阻害されないようにこれは是非努めていきたいというふうに思います。

○木村仁君 一昨年の冬だったと思いますが、私は院の派遣でヨーロッパに雇用状況について調査

に参りました。オランダに参りましたら、女性の部長さんですけれども、この方が、自分はパートタイムであると、週に四日働いて、あと二日はほかの人が部長になつていただいておると、こういふことをありましたので、それでうまく部内が統括できるんですかといったら、もう我が国民はちゃんと慣れているから大丈夫だというよう答えをされました。

この育児休業制度の短時間勤務あるいは部分休業というようなものを推し進めていきますと、日本でも、パートタイムの方々の勤務条件が毎日勤務、つまり正規職員とパートタイムの差がだんだんなくなつていって、最後にはパートタイムでも正規職員であれ働く単位時間当たりの勤務条件は同じだという時代が来るのではないかと私どもは考えておりますが、その辺りの見通しというか展望はお持ちになつていらっしゃいますでしょうか。

○国務大臣(菅義偉君) 委員御承知のとおり、今回の制度というのは少子化対策として育児のため特に設ける制度であります。御指摘のようなこのパートタイムの職員、つまり育児等の事由に限定しない一般的な短時間勤務制度の導入については、行政の在り方だと公務員の身分の在り方など、公務員制度全般にわたつて、民間の状況を見ながら総合的に検討していく課題だというふうに思ひます。

しかし、やはりこの人口減少、労働力不足の中でも、今委員の御指摘がありましたそうしたことでも、今委員の御指摘がありましたそうしたことでも、念のための質問とお考えいただきたいためにあります。

○木村仁君 育児休業に関する質疑はこれで終わりますけれども、この円滑かつ迅速な普及、実施を心から祈念を申し上げております。

次に、国家公務員の自己啓発に関する法律案に関する質問を二、三申し上げたいと思います。

あわせて、国家公務員制度の改革の目的で、今国家公務員法等の改正法案が提出されておりま

それから、逆の方向で申しますと、その条例化に際して、国の国家公務員についてはない特典等が与えられるおそれがないとはいたしません。余りそういうものがたくさんできるとまた非難を受けて、地方公共団体の育児休業制度そのものの進捗が遅れるということになると大変問題であると私は考えますが、その点、総務大臣、どのように御指導になるおつもりでいらっしゃいますか。

○国務大臣(菅義偉君) まず、この地方公共団体においては、本法案が成立をし施行された後、本制度導入に係る条例などを制定するために一定の期間というのが必要になると考えております。総務省としては、できるだけ早くすべての地方公共団体において育児短時間勤務制度が導入されれるよう説明会を開催をしたり、法施行通知を速やかに出すなどして、円滑な制度導入に向けてスピード感を持つて対応していただきたいというふうに思います。

また、地方公共団体においては、条例を制定をしてこの育児短時間勤務制度導入に当たつては、国及び地方公共団体との間に均衡を失しないようになります。

○木村仁君 育児休業に関する質疑はこれで終わりますけれども、この円滑かつ迅速な普及、実施を心から祈念を申し上げております。

次に、国家公務員の自己啓発に関する法律案に関する質問を二、三申し上げたいと思います。

この制度についても私は大賛成でございますので、念のための質問とお考えいただきたいためにあります。

についてしかるべき基準を設けまして、そしてそれ
に適合する遂行能力、経験、知識のある職員を採
用時期に関係なく任用していくんだと、こういう
ような意気込みが示されているわけでございま
す。

私はこの自己啓発のために外國は一年二年という形で大学で勉強に行く、あるいは国内の大学で勉強すると、こういうのは職階制がきちっとしている世界では非常に普及されていると思うんです。

もう随分以前の話でありますけれども、PAという東南アジアの行政機関でやりました人事に関するシンポジウムに行きましたときに、フィリピンの人事委員会を訪問したことがござります。そうしますと、彼らはどう二大学のどうう

う学部を出た人がどれくらいの能力を持つていて、かということを非常に気にしておりまして、東京大学のバチエラーといふけれども、大学四年卒業したのはどれくらいの能力があるかというのを熱心に聞くわけです。私は、いや日本のバチエラーはアメリカのドクターぐらい偉いといふようなことを勝手なことを言つてしまひましたけれども、しかし彼らはそういう形で留学をして、そしてマスターからドクターといふディグリーを取ると職階制の上のところへ採用されるわけです。ですから、非常なインセンティブがあります。

つは勉強好きで変わり者だという評価だけで終わってきたのが実は今までの国家・地方公務員の例なんですよ。

そうではなくて、やっぱりそういう自分の将来、より大きな仕事ができるというために留学するというインセンティブをつくっていく必要があると思いますけれども、これについて、これは人事院の方からお答えいただけますでしょうか。

○政府特別補佐人(谷公士君) 現在の公務員の人

事制度におきましては、職員の昇任や昇格はそれまでの職務遂行によって示されました職員の能力や実績を基に上位役職にふさわしい能力、適性があるか否かを判断して行われているところでございまして、新しい標準職務遂行能力につきましては、その具体的な内容がいまだ明らかではございませんけれども、現在行われておりますこうした昇進管理を基本的には維持しつつ、標準職務遂行能力によりまして役職ごとの能力基準を示していくことのあります。せんけれども、現在行われておりますこうした昇進管理を基本的には維持しつつ、標準職務遂行能力によりまして役職ごとの能力基準を示していくものであり、学歴や資格が直接的な昇進基準になるものではないというふうに考えております。

そういう意味で、今回職員がこの制度を利用することによりまして、学位等を取得いたしたといたしましても、そのことが直ちに昇任や昇格に影響することはないと考えます。とは申しまして、も、もちろん職員が希望する教育施設それから分野で修学することによりまして、深い知識や幅広い経験を得ましたことが復帰後の勤務成績に反映いたしまして、その結果が評価され昇進につながりますことや、将来的にそうした経験が求められるポストへ配置換えされるということも十分考えられるところだと思います。

ただ、直ちにその資格をもって昇進等に結び付くという制度ではないと考えております。

○木村仁君　制度の趣旨　その方針については十分分かりました。

ところで、自己啓発休業というのはもちろん無給であります、海外出張を命ぜられて行きますとこれは有給で行くことができるわけです。私も実は国連給費生で参りましたときにはちょうど行つた一年分の給料、ボーナスも含めて全部日本にたまつておりましたので非常に得をしたことがございます。

今アンケートを取ると、有給なら行くという人はたくさんいらっしゃる。無給でも行くかといつたらほんどないというのが実情であります。したがつて、そういう差をこれからどう考えていくか。それから、国際貢献の休業にいたしまして、もこれは無給であると。ところが、外国の地方団

事制度においては、職員の昇任や昇格はそれまでの職務遂行によって示されました職員の能力や実績を基に上位役職にふさわしい能力、適性があるか否かを判断して行われているところでございまして、新しい標準職務遂行能力につきましては、その具体的な内容がまだ明らかではございませんけれども、現在行なわれておりますこうした昇進管理を基本的には維持しつつ、標準職務遂行能力によりまして役職ごとの能力基準を示していくものであり、学歴や資格が直接的な昇進基準になるものではないというふうに考えております。そういう意味で、今回職員がこの制度を利用することによりまして、学位等を取得いたしたいたしましても、そのことが直ちに昇任や昇格に影響することはないと考えます。とは申しましても、もちろん職員が希望する教育施設それから分野で修学することによりまして、深い知識や幅広い経験を得ましたことが復帰後の勤務成績に反映いたしますし、その結果が評価され昇進につながりますことや、将来的にそうした経歴が求められるポストへ配置換えされるということも十分考えられるところだと思います。

ただ、直ちにその資格をもつて昇進等に結び付くという制度ではないと考えております。

○木村仁君 制度の趣旨、その方針については十分分かりました。

遇の機関に派遣される一般職員の地方公務員の待遇等に関する法律とか、あるいは国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の待遇に関する法律等に適用になれば有給になるわけであります。こういうところの不平等というか、不平等感をなくすためにはやっぱりおれの勉強は昇進につながるんだと、そして我々が若いころと違つて今は大学における政策科学とかなんとか非常に進んでおります。だから、よく勉強してきた人はやっぱりそれなりのメリットがあるのでないかと思いますので、まあ消極的ではないお答えだつたと今思ひますけれども、そういう点を考えながら地方公共団体に普及する場合、また国の行政官庁として行わられる場合にどのようなお考えをお持ちか総務大臣にお尋ねをしたいと思います。

○國務大臣(菅義偉君) 職員のこの大学院等への派遣研修というのは任命権者の職務命令に基づき職務として行うものであることから給与が支給されるものでありますけれども、自己啓発等の休業は職員自らの意思によつて職務から離れ、そして希望した教育施設・修学期間で修学できる制度となつてゐることから、ノーワーク・ノーペイといふことの原則に基づき無給となることはまあ妥当なことであるというふうに考えています。

また、制度活用の見通しについては自己啓発等の休業が公務員に初めて導入される制度であつて類似の休業制度がないこと、職員からの自發的な請求に基づく制度であること、それから現時点で取得者数を予測することは困難でありますけれども、職員団体から本制度導入の希望が出されることや人事院が実施した職員の意識調査、こうしたことなどを踏まえて一定のニーズはあるだろうというふうに考えています。

いざれにしろ、職員が自己啓発休業等を活用することができるよう、制度の周知徹底というものが制度、この今の法案でまいりますと、國の公務員を図つていただきたいと思います。

と地方の公務員との場合には少しずつ違がございます。
例えば、休業の事由でございますが、国の場合には、大学における修学、国内外の大学、大学院等と、それから国際貢献休業についてはJICAがスポンサーである業務に限られております。これに対して地方公共団体の場合は、大学等の課程を履修ということで、国内外の大学その他の条例で定める教育施設と、こういうことになつております。
それから、休業の期間でありますと、国は二年、例外的に三年、これに対して地方は三年を超えない範囲で条例で定める期間と、こういうことになつております。
それから、対象職員は、国の場合には二年以上勤務した以後の人となつておりますが、地方にはこのような条件がありません。
なぜ地方の方を少し有利にしてあるのかということと、これから地方に対してどのような指導方針でいかれるかということについてお伺いをしたいと思います。
○政府参考人(上田紘士君) 地方におきます自己啓発休業制度の運用でございますけれども、先生御案内のように、地方公務員法は基本的には粹法の性格がござります。休業制度を認めるという、例えばその職員が自分の能力を高める、ひいては公共団体への貢献度を高めるというような善い活動のためにメリットを与えてあげようということなんですが、そういう制度の趣旨に反しない限りでいろいろな細かな制度設計はできるだけ自治体に選択の余地を与えるということが好ましいというふうに考えておりまして、したがいまして、国の場合には法律が直接規制するわけすけれども、地方の場合には法律を踏まえて自治立法がありますので、若干そういう幅を認めているというのがその理由でございます。
例えば大学についていって、自治体によつては必ずしも大学で、短大でも役に立つというようなところがあるかもしれない、あるいは国際貢献で

改正法案については今後御審議をいただきものでありますけれども、政府としては、こうした制度改正によって国民の公務員に対する信頼の回復というものを図つていただきたいと考えております。

○那谷屋正義君 官民癒着の防止という部分については何となく共通のところがあるかなと思いますが、もう少し、その基になつておりますキャリアシステムについても踏み込んで検討していただきることが大事ではないかなというふうに思いました。

暇と休業では異なつております。

次に、承認に係る際、今先生から権利性ということがございましたので、じゃ承認はどういうふうに違つてくるのかということとございますが、休暇には年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇の四種類がございまして、それぞれ承認において考慮すべき事由が定められております。

例えば、年次休暇の場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、これを承認しなければならないというふうに法律で定められております。職員が年次休暇のために勤務しないことになれば、職員が勤務しないわけでございますので、大なり小なり業務運営に影響が生ずることになります。したがいまして、承認権者といいたしましては、職員の年次休暇のため勤務しないことになれば、その支障とならないよう適切な配慮を行ふことになります。

そこで、育児休業の請求があつた場合には、業務運営もなお業務遂行上支障が生ずると、著しい支障が生ずるという場合を除いて、請求があれば承認しなければならないというふうに理解されておりま

す。また、育児休業につきましても、法律で、請求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というふうに規定されております。

具体的には、通常、育児休業というのは長期にわたることが多うございますので、育児休業の取得が業務運営上決定的な支障とならないよう任命権者は業務分担の見直し、職員の配置換えあるいは外部からの任期付採用等の措置を講ずることが求められます。こうした措置によつても育児休業はならないというふうに扱われております。

したがいまして、こういう意味では年次休暇と育児休業とは基本的には差はないというふうに考えております。

しかしながら、今回御審議いただきます自己啓発休業につきましては、長期にわたつて休業する事情は育児休業と同様でございますが、職員の自発的な能力開発ということが契機でございますので、業務分担の見直しあるいは職員の配置換えなどに当たりまして、他の職員の職員感情等にも配慮する必要がございます。また、育児休業と比べますと緊要性が必ずしも認められないというようなこと、あるいはその職員の勤務成績等を考慮した上で判断するというようなことにされておりますので、こうした諸条件を総合的に勘案して承認することができるという規定になつてございま

す。

したがいまして、承認しなければならないとされている育児休業とは質的な違いがそこにあるといふふうに考へております。

○那谷屋正義君 権利性についての違いを明確にいときましても、ありがとうございます。

一昨年、〇五年ですけれども、その勧告時の報告において、今回はありませんけれども、介護にも短時間勤務制度を措置するというふうにしていたわけであります。今回それがされていないんですけど、何か理由があるのかどうか。また、介護のための短時間勤務制度の導入実現へ今後どのような対応を考えていらっしゃるのか、お聞かせ願いたいと思います。

○政府特別補佐人(谷公士君) 短時間勤務制度を検討する過程におきまして、介護を支援する仕組みでございます介護休暇制度の実態を見てみたわ

けでございます。

現行の制度におきましては、最長六月までは一

日単位又は一日ごとに四時間以内の休暇取得が可

能であるわけございますが、その利用実態を見

てみると、上限の六月取得した職員は約二割に

とどまつております。また、時間型の介護休暇の

利用者は少うございまして、全日型の利用者が

ほとんどでございます。さらに、昨年の四月にア

ンケートを実施いたしましたその結果を見まして

も、時間型の取得期間の延長を求める声は比較的

小そろございました。

こうした調査結果を踏まえまして今回は対象としなかつたわけでございますが、今後とも、更に実態を調査いたしまして、介護の利用状況、それから職員の要望、他の施策との連携の在り方や民間の状況等も見定めつつ、必要な検討を継続してまいりたいと考えております。

○那谷屋正義君 是非、介護についても多様な選

択ができるように、早急に検討して結論を出して

いただきたいというふうにお願いをしておきたい

と思います。

さて、育児休業に絞つて幾つかお尋ねをしたい

と思いますが、国家公務員及び地方公務員の最新

の男性職員の育児休業取得率についてお伺いをし

たいと思います。

さて、育児休業に絞つて幾つかお尋ねをしたい

と思いますが、厚生労働省の調べでござい

ますけれども、都道府県は当然全部済んでおるよ

うでございますし、市町村も大半は行つているよ

うですが、数百まだ行つていないところもあると

いうふうな状況のようでございます。

この中で、どの定め方をしているかといいま

すと、非常に多々いろいろあるんですが、例え

ばインターネットから引用してきたところでちよつ

と御紹介申し上げますと、これは愛知県の例です

けれども、子どもの出生時における父親の休暇の

取得の促進という項目の中で、いろいろあります

て、かくかくの取組を通じて、男性職員の子ども

の生まれる前後の五日以上の育児に係る休暇等

(育児休業を含む)の取得率を平成二十一年度ま

でに七〇%にします、これは愛知県の例です。ほ

かの都道府県ですと、これが八〇%とか五五%と

か、それから何年度まで、いろいろ様々あります

が、大体はこういった事柄を定めているように認

識しております。

○那谷屋正義君 今お聞きをして分かりましたよ

うに、やっぱり国と地方でも随分違つてている部分

があるなということ、十九年度までに二日間を

一〇〇%ということですから、今年度末にはそ

うすると一定出でくるということで、是非一〇

〇%、一つの突破口として重要なことを努力をお願い

したいというふうに思います。

○政府参考人(吉田耕三君) 国家公務員についてお答え申し上げます。

男性の育児休業取得率は平成十七年度で一・

〇%となつております。

○政府参考人(上田紘士君) 地方公務員について

申し上げますと、同じ基準で、平成十七年度でござりますけれども、新たに育児取得が可能になつた男性職員のうち育児休業を取得した者の率、

〇・六%でございます。

○那谷屋正義君 次世代育成支援対策推進法で

は、国の各府省や地方公共団体を特定事業主と定

めて、自らの職員の子供たちの健やかな育成のた

めの計画を作成することとされております。その

計画の中では、子供の出生時における父親の休暇

の取得促進の目標も設定することになつています。

そこで、国を代表して総務省はその目標をどの

ようく設定をされているのか、また地方公共団体

はどうかということでお尋ねをしたいと思いま

す。

○政府参考人(荒木慶司君) 次世代育成支援対策

推進法の制定を受けまして、総務省におきまして

は、職員が仕事と子育ての両立を図ることができ

るよう、職場を挙げて次世代育成を支援する環

境を整備するため、特定事業主行動計画を平成十七年三月に策定をいたしております。

その中で、妻が出産した場合の男性職員の育児

得促進を図ることとしまして、具体的には平成十

九年までに最低二日間以上の休暇取得目標率を一

〇〇%とするなどを計画に盛り込みまして、子供

の出生時において父親が休暇を取得しやすい職場

環境づくりに努めているところであります。

○政府参考人(上田紘士君) 特定事業主行動計画

の関係でございますが、地方公共団体におきます

これの策定状況、これ厚生労働省の調べでござい

ますけれども、都道府県は当然全部済んでおるよ

うでございますし、市町村も大半は行つているよ

うですが、数百まだ行つていないところもあると

いうふうな状況のようでございます。

この中で、どの定め方をしているかといいま

すと、非常に多々いろいろあるんですが、例え

ばインターネットから引用してきたところでちよつ

と御紹介申し上げますと、これは愛知県の例です

けれども、子どもの出生時における父親の休暇の

取得の促進という項目の中で、いろいろあります

て、かくかくの取組を通じて、男性職員の子ども

の生まれる前後の五日以上の育児に係る休暇等

(育児休業を含む)の取得率を平成二十一年度ま

でに七〇%にします、これは愛知県の例です。ほ

かの都道府県ですと、これが八〇%とか五五%と

か、それから何年度まで、いろいろ様々あります

が、大体はこういった事柄を定めているように認

識しております。

○那谷屋正義君 今お聞きをして分かりましたよ

うに、やっぱり国と地方でも随分違つている部分

があるなということ、十九年度までに二日間を

一〇〇%ということですから、今年度末にはそ

うすると一定出でくるということで、是非一〇

〇%、一つの突破口として重要なことを努力をお願い

したいというふうに思います。

国家公務員の仕事と家庭の両立支援策として

様々な枠組みが用意されました。今回の法案も正にその一環でありますから、そのことは評価をできるわけであります。しかし、男性職員の育児休業の取得状況等を見ると、今お聞きしましたけれども、国では一%、地方では〇・六%というような状況、余り活用されていないのではないかというふうに思うわけであります。育児休業や育児参加休暇を取得すると処遇上の不利益感が非常に強くなってしまうのではないかというふうに私は思うわけであります。

例えば本省の三十五歳の係長が五日間、十日間あるいは一か月間、それぞのケースでフルタイムの育児休業を取得した場合に給与や退職手当の算定の上でどのようなマイナスの影響が出るのか、お尋ねをいたします。

○政府参考人(出合均君) まず、給与への影響についてお答え申し上げます。

育児休業をした職員の給与の取扱いは、この間勤務をしておりませんので、育児休業をした期間に応じて給与額が減額がされます。また、期末勤勉手当につきましても、在職期間等から一定の期間が除算されるということになります。

具体的に本府省に勤務する三十五歳の係長で、共働き、子一人を扶養している例について申し上げますと、俸給、地域手当、扶養手当に係る年間給与は約五百四十八万四千円になります。この職員が育児休業を例えれば今月取得したとした場合で試算をしてみますと、土日を除き五日間の育児休業を得た場合には年間で約十八万一千円、十日間の育児休業を得た場合には約二十五万三千円の影響が出てまいります。また、一か月すべて育児休業を得た場合には約四十五万一千円の給与上の影響が出ることになります。

○政府参考人(戸谷好秀君) 退職手当の関係でございます。

退職手当でございますが、これは長い期間の計算でございます年計算をすると、その基礎に月計算をするということになっていますので、基礎の月計算としては、職員となつた日の属する月から

というふうに思うわけであります。育児休業や育児参加休暇を取得すると処遇上の不利益感が非常に強くなってしまうのではないかというふうに私は思うわけであります。

例えば本省の三十五歳の係長が五日間、十日間あるいは一か月間、それぞのケースでフルタイムの育児休業を取得した場合に給与や退職手当の算定の上でどのようなマイナスの影響が出るのか、お尋ねをいたします。

○政府参考人(出合均君) まず、給与への影響についてお答え申し上げます。

育児休業をした職員の給与の取扱いは、この間勤務をしておりませんので、育児休業をした期間に応じて給与額が減額がされます。また、期末勤勉手当につきましても、在職期間等から一定の期間が除算されるということになります。

具体的に本府省に勤務する三十五歳の係長で、共働き、子一人を扶養している例について申し上げますと、俸給、地域手当、扶養手当に係る年間給与は約五百四十八万四千円になります。この職員が育児休業を例えれば今月取得したとした場合で試算をしてみますと、土日を除き五日間の育児休業を得た場合には年間で約十八万一千円、十日間の育児休業を得た場合には約二十五万三千円の影響が出てまいります。また、一か月すべて育児休業を得た場合には約四十五万一千円の給与上の影響が出ることになります。

○政府参考人(戸谷好秀君) 退職手当の関係でございます。

退職手当でございますが、これは長い期間の計算でございます年計算をすると、その基礎に月計算をするということになっていますので、基礎の月計算としては、職員となつた日の属する月から

もう少し詳しく申し上げますと、まず、育児休業の期間について、職員が現実に職務を執ることを要しない月でございまして、子供が一歳に達した日の属する月まで、今回、その期間の三分の一に相当する月数、それ以降につきましては、その期間の二分の一に相当する月数を休職月等として勤続期間の計算上除算するというふうになつています。

ただ、現実に職務を執ることを要する日のあつた月はこの休職月等には該当しませんので、お尋ねの五日間、十日間、一か月間に於いては、その月中に職務を執っていた日がある限りは勤続期間の計算上除算されるということではなく、退職手当の算定上、基本的に不利益となることはないといふふうに考えております。

○那谷屋正義君 今回のよう短縮の勤務の形態では余り退職手当には影響がないのではないかとお答えでしたけれども、給与の部分あるいは

一時金の部分では年収の一〇%弱の額が減額をさられるというふうになるわけであります。そういう意味では、そのことを計算はもちろんされるだろうと、育児休業を取りたいという意欲があつても、年休で取つた方がよいのかなというような判断か

ら、年休取得によって事を済ませようというふうになつていくんではないかというふうに思うわけあります。

今年の人事管理運営方針によると、男女双方が働きやすい勤務環境の整備を推進するとともに、職業生活と家庭生活との両立のための意識啓発を図る、次世代育成支援のための取組を積極的に推進することとするというふうにあります。特定事業主行動計画における男性職員の育児休業取得目

標を達成するためにも、短期間の休業取得によって生じる不利益の是正措置等は必須の要件になつてきているのではないかというふうに思うわけでありますけれども、そうした準備がおかくどうありますけれども、自発的に大学等で学ぶこと、ボランティア休暇等々、その差異が本来あるべきものなのかという観点から幾つかお尋ねをしたいと思います。

○国務大臣(菅義偉君) 育児休業期間中の給与というのは、休業期間中は職務に従事していないことから、ノーワーク・ノーベイの原則にのつとつて支給をしないものであります。そういう中で、不利益な取扱いをしているということではないということを御理解をいただきたいと思います。

なお、休業期間中は子供が原則一歳に達するまでは共済から育児休業手当が支給されるところであり、先般、民間においても給付率が引き上げられることに併せ、公務員においても給付率の引き上げを行うことといたしていいるところであります。

○那谷屋正義君 不利益という言葉の理解がいろいろあるかというふうに思いますけれども、要するに減額をされるわけでありますね。そうすると、生活には非常にやっぱり大きな問題があつて、先ほど申し上げましたように、年休を消化をすることによってそれに代えてしまうような状況があると。

そうすると、せつからあるこの制度というものがなかなか生かされてこない、またこの制度が出来た趣旨というものがなかなか生きてこなれないんじゃないかなというふうなこともあります。もちろん、対象となる教育施設や修学期間というのも人材育成の方針によりまして当局側から規制を受けているという状況がございます。

これに対しまして、自己啓発等休業は、職員の申出により職務から離れて希望した教育施設あるいは修学期間において修学できる制度になつております。もちろん、対象となる教育施設や修学期間というのも人材育成の方針によりまして当局側から規制を受けているという状況がございます。

○政府参考人(吉田耕二君) 今お尋ねの行政官長期在外研究員等の研修あるいはそれに基づく派遣でございますが、任命権者の職務命令に基づいて、先ほど申し上げましたように、年休を消化をすることによってそれに代えてしまうような状況があると。

そうすると、せつからあるこの制度というものがなかなか生かされてこない、またこの制度が出来た趣旨というものがなかなか生きてこないんじゃないかなというふうなこともあります。もちろん、対象となる教育施設や修学期間というのも人材育成の方針によりまして当局側から規制を受けているという状況がございます。

これに対しまして、自己啓発等休業は、職員の申出により職務から離れて希望した教育施設あるいは修学期間において修学できる制度になつております。もちろん、対象となる教育施設や修学期間といふふうに思うわけです。とりわけ、退職手当の計算の中では除算期間の在り方がこれまでなつてしまして、その結果、給与等の処遇上の相違が生じているわけですが、そのことが具体的な問題になると、いうふうにはならないというふうに思っています。

したがいまして、両制度はその趣旨、目的が異なつてしまして、その結果、給与等の処遇上の相違が生じているわけですが、そのことが具体的な問題になると、いうふうにはならないというふうに思っています。

次に、自己啓発の部分でありますけれども、自分の総務委員会でもたしか審議をしたと思いますけれども、復帰後五年以内に辞職すれば一定の割合

で留学費用を返還しなければならないと。自己啓発等休業について復帰後辞職した場合はどうなるのかということになりますが、これはまあ給与等が支給されていないわけありますから、返還に値するものは何もないのではないかなどというふうに思うわけでありますけれども、そういう意味では元々実費弁償の考え方すら成り立たないかなと。

だからこそ、休業や研修という枠組みにとらわれるのはではなくて、復帰後の貢献というそういう観点から、命令であれ自発的であれ、今言われましたように一定の拘束的なものを受けるものであれ自発的なものであれ、大学等で学ぶ職員に対し何らかの援助を行うための措置が必要ではないかというふうに思うわけでありますけれども、いかがでしょうか。

○政府参考人(戸谷好秀君) 先生御案内のとおり、自己啓発等休業期間中は給与も支給されない、また旅費その他の費用もないということです。さまで、復帰後辞職した場合であつても何らかの費用を国に償還しなければならないということはないというのはおっしゃるとおりのことです。

また、ただ大学等において修学のための休業といふのは、職員の自らの意思というもので職務から離れて希望した教育施設、修学期間で修学できる制度というのを新たに設けさせていただきたいというふうに考えているものでございます。

こういう職員に対しまして、この休業というのに加えて、にわかに何らかの援助を行うということにつきましては、ちょっとと私どもいたしましたいろいろな公務を取り巻く社会情勢等々を考えるとなかなか現時点では難しいのではないかとうふうに思つております。

○那谷屋正義君 これは後ほどまたお示ししたいと思いますけれども、やはり先ほども指摘がありましたが、有給でこうした自発的な自己啓発の研修を行おうとする、もしそういう制度があつた場合と、やはり無給でという場合では公務員の方々の、国家公務員の方々、地方公務員の

方々のニーズというか、要するにどうした思いが随分異なつてくる数字が出てくるわけでありまして、そうなつたときに、やはりこの制度そのものを使効あるものにするといったときに、どこか工夫が必要だなというふうに思うところであります。

海外におけるJICAによる国際貢献活動に参加する職員というものが公務員身分を有するもの

の無給であり、片や国際機関派遣法に基づいて派遣される職員は公務員身分を有しつつも派遣給が支給をされている。休業は無給であるというふうな単純な位置付けというのは、今申し上げましたように、単純な位置付けというのはやはり問題でないかななどというふうに思うわけであります。また、公務員が公務員としての身分のままJICAの国際貢献活動に参加するのであれば、国際機関派遣法に基づき派遣される職員と同じような、似たような待遇をすべきではないかというふうに思つますけれども、いかがでしょうか。

○政府参考人(吉田耕三君) 国際機関等への職員の派遣は、国際社会において我が国が果たすべき協力をを行うことを目的といたしております。我が国といたしまして、派遣の義務あるいは必要性が認められる場合におきまして、任命権者が応じて職員の同意を得て派遣するものとなつております。このため、派遣職員に対しましては、国

業務に関連して国際機関や外国政府からの要請に応じて職員の同意を得て派遣するものとなつております。このため、派遣職員に対しましては、国として派遣給を支給することとしたております。

一方、国際貢献活動のための自己啓発等休業は、先ほど来御説明しておりますとおり、職員の請求に基づきまして、職員の申出を尊重した形で、身分を保有したまま職務を離れて活動するこ

る国際ボランティアと同様のものであるというふうに考えることもできまして、国際機関派遣法に

基づく派遣職員のように、公務員が命令によつて派遣されているということで給与を支給するといふこととおのずと扱いが違わざるを得ないというふうに考えております。

○那谷屋正義君 扱いが違うことの理由が、どうも答弁していただいている側の方は、この休業に入る前の入口の部分での在り方が問題だというふうに言われていると思いますけれども、しかし、実際のその終わつた後を考えたときに、これは谷人事院総裁が先般の衆議院の質疑の際に述べられたわけありますけれども、公務員としての意識の涵養を図るという、そういう目的的

には観点からすれば、休業によりJICAの国際貢献活動に参加することと、休暇を取得しボランティア活動に参加することとは質的な差がそれほどないのではないかなどというふうに思つております。

また、JICAによる国際貢献活動に参加する休業では、職務から三年離れることになる一方で、ボランティア休暇は一年で五日までというふうに今なつています。休業と休暇と制度が異なるということでもつてこれほどの差がまた生じる合理性があるのかどうか、この辺についてお尋ねをしたいと思います。

○政府参考人(吉田耕三君) いわゆるJICAにおきます活動も、それから今先生御指摘のボランティア休暇を取得して行うボランティア活動も、いずれも援助を必要とする人々に対して奉仕を行ふうに考えております。

国際貢献活動のための自己啓発等休業は、国際協力の機会を提供することを目的といたしまして、海外における奉仕活動を対象といたしておりまます。このため、JICAが行う青年海外協力隊等は、活動期間あるいは活動のための事前訓練等を考慮すると相当長期間の休業期間が必要となり

まして、そのため最長三年の休業期間を設定しているところでございます。

これに対しまして、従来あります特別休暇として、海外におけるボランティア休暇は、職務に従事しつつも必

要に応じてボランティア活動を可能とするという制度でございまして、職務に支障が生じない程度の活動内容及び活動期間とするため、取得可能日数も五日としております。

国内におけるボランティア活動についても、今十分認識しておりますが、現実のボランティア活動は週休日や勤務時間終了後の活動が中心になつてゐるようですが、既にボランティア休暇が制度として存在していること、このボランティア休暇の年間の利用者一人当たりの平均利用日数は一・五日であります。現行の利用可能日数である五日間で十分対応できること、現状において新たに長期間にわたる休業制度の創設の要望がなかつたことなどから、今回は対象としていないところでございます。

○那谷屋正義君 今、ボランティア休暇の平均取得日数についてお話をありましたけれども、五一日ということで、五日ある中の一・五日ですから、これが多いのか少ないのかという問題は出てくるかと思ひますけれども、やはりこうした制度といふものを持つとともに広く公務員の方たちが認識をし、またそれぞれの職場でそれを取るだけの、あるいはそれを考えるだけの一定のゆとりみ

ふうに思つております。

自発的な休業であるにもかかわらず、国際貢献活動がJICAに限定を今回されているわけであります。自発的というのであれば、対象を別に一つに絞るということではなくて、もう少し幅広くしていつはどうなのかなという思いもあるわけあります。同じ法律の同じ休業である自己啓発のための大学等への修学については、何を学ぶかについて文字どおり自発的にゆだねられているわけであります。自発的であるということに尽きる

同じ制度目的等を有するのに、このような根本的なところではまた少し差を感じるわけでありますけれども、この制度矛盾を来すことは合理性がなく、問題ではないかなというふうに思うわけですけれども、いかがでしょうか。

○政府参考人(吉田耕三君) 国際貢献活動の期間中にも職員は職員としての身分を保有したままそうした活動を行うことになりますので、休業期間中の活動内容が公務員として活動するものとして適当であることが明確であり、かつ活動中に活動の趣旨、目的、内容等の大枠が変化しないということが制度上担保されていることが必要だといふふうに考えております。

さらに、安全かつ円滑に活動に従事できるよう事前訓練を実施している、あるいは活動先での必要な設備、受入体制が整っているというような点を考慮いたしまして、当面は独立行政法人国際協力機構が自ら行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動を対象としたところでございます。

今後、NPO、NGO等の奉仕活動を行う組織において、この独立行政法人国際協力機構を選定した際と同様の事前訓練あるいは受入れ体制などの条件を満たす組織が出てきた場合には人事院規則でこれを指定することができるよう、法律上整備されているところでございます。

○那谷屋正義君 新たな二一ヶ出でてきた場合は人事院規則でというふうなことでござりますけれども、是非その辺は柔軟な対応を、趣旨と反しない限り柔軟な対応をしていただき、よく必要があるんじゃないかなというふうに思います。

それでもやつぱり、先ほど一番最初に質問させていただきましたように、本当に似たような制度等々がある中で、それはそれぞれの趣旨が、さつき言われたんんですけど、どこがどう違うのかなというのは若干難しいな、というのが相変わらず抜けない疑問でありますて、そういう意味では、今回この制度は新たに休業制度を設け自己啓発や国際貢献活動に参加できるようになりますと、それはいい

同じ制度目的等を有するのに、このような根本的なところでまた少し差を感じるわけでありますけれども、この制度矛盾を来すことは合理性がなく、問題ではないかなというふうに思うわけですけれども、いかがでしようか。

○政府参考人(吉田耕三君) 国際貢献活動の期間中にも職員は職員としての身分を保有したままそうした活動を行うことになりますので、休業期間中の活動内容が公務員として活動するものとして適当であることが明確であり、かつ活動中に活動の趣旨、目的、内容等の大枠が変化しないということが制度上担保されていることが必要だというふうに考えております。

さらに、安全かつ円滑に活動に従事できるよう事前訓練を実施している、あるいは活動先での必要な設備、受入体制が整っているというような点を考慮いたしまして、当面は独立行政法人国際協力機構が自ら行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動を対象としたところでござ

うがゆえに實的に類似したものと差があるようないますか、今の答弁いたぐと誤解かもしませんけれども、私の方ではまだなかなかこの理解が難しい。そして、それぞれの制度が何をねらいとしているのかはつきりしない状況になつてゐる。このままではやはり運用等に、實際に運用する段階になつたときに問題が生じるんではないかなというふうなことを懸念せざるを得ません。

そこで一つ提案なんですけれども、これまでのようない休業、休暇それから研修などのような制度的な仕分ではなくて、例えば、公務の能率的な運営に資するもの、そしてもう一方で、公務員としての意識の涵養を図るものというような、いわゆる質的な違いでもつて区分をし整理する方法を採用するということを非常にここで提案してみたいと思うんですけれども、いかがでしょうか。

○政府参考人(吉田耕三君) 今の先生の御指摘でございますが、これまで御答弁申し上げましたところ、研修による留学とあるいはその自己啓発休業等による留学との間にその質的な違い、留学そのものの質的な違いというのではないというふうに考えておりますし、それから先ほども申し上げましたように、国内のボランティア休暇によるボランティア活動とそれからこの休業に基づきまして行う国際的な貢献活動との間にその質的な違いがあるというふうには考えておりません。

ただ、公務員制度としてこういうものを制度化する場合には、身分との関係とかあるいはその権利性等の関係を十分整理していくことが必要になつてくるだろうというふうに考えられますので、当面はと申しますが、今回新しい休業制度を自己啓発休業という形でつくりますので、これがどういうふうになつていくかということを見守りながら是非うまく育てたいというふうに考えておられます。

わけでありますけれども、制度を複雑にしてしまふがゆえに質的に類似したものと差があるよううな解といいますか、今の答弁いたくと誤解かもしませんけれども、私の方ではまだなかなかこの理解が難しい。そして、それぞれの制度が何をねらいとしているのかはつきりしない状況になつてゐる。このままではやはり運用等に、実際に運用する段階になつたときに問題が生じるのではないかなどいうふうなことを懸念せざるを得ません。

そこで一つ提案なんですけれども、これまでのようないふ業、休暇それから研修などのような制度的な仕分ではなくて、例えば、公務の能率的な運営に資するもの、そしてもう一方で、公務員としての意識の涵養を図るものというような、いわゆる質的な違いでもつて区分をし整理する方法を探用するということを非常にここで提案してみたいと思うんですけれども、いかがでしょうか。

たけれども、人事院が実施した修学及び国際貢献活動に対する職員ニーズ調査結果というのを見ますと、修学については、利用したいという方が七割六・五%、無給であつても利用したいという方が六・二%、国際貢献については、利用したいという方が四九・七%、無給でも利用したいという方が七割以上です。そこで、今回提案された公務員関連四法案の趣旨、目的等からしても、少なくとも無給であつても利用したいというその六・二%あるいは一・〇%の職員から休業の請求が予測されます。これら潜在的ニーズに見合つた実績が本来上がつるべきではないかというふうに思うわけであります。そして、またこの六・二%とか一・〇%といふいうこの利用率は大きく職務に支障が来るものとされるべきではないわけであります。つまり、制度運用田後、余りに実績が少なかつた場合、恣意的に公務の運用に支障があると判断し休業の承認をしなかつたのではないかと疑われてしまう可能性もあらるわけであります。そうならないためにも、休業の承認ができるよう任命権者が、ここは本当に十分なところありますけれども、適切な人員配置する必要があるというふうに思いますけれども、いかがお考えでしようか。

たけれども、人事院が実施した修学及び国際貢献活動に対する職員ニーズ調査結果というのを見ましても、修学については、利用したいという方が大半で、六・五%，無給であつても利用したいという方が六・二%。国際貢献については、利用したいという方が四九・七%，無給でも利用したいという方は一・〇%というふうな形で、やはりこの経済的な問題というのが非常に大きいわけであります。ところで、今回提案された公務員関連四法案の趣旨、目的等からしても、少なくとも無給であつても利用したいというその六・二%あるいは一・〇%の職員から休業の請求が予測され得ます。これら潜在的ニーズに見合った実績が本来上がつくるべきではないかというふうに思うわけであります。そして、またこの六・二%とか一・〇%といふこの利用率は大きく職務に支障が来すものとしないであります。つまり、制度運営後、余りに実績が少なかつた場合、恣意的に公務の運用に支障があると判断し休業の承認をしな

んな経験を通じて国民への、あるいは県民、市民への公共サービスをより良くしていこうという、そういうふうなものだというふうに思いますが、その部分がないがしろにされてしまつては本末転倒ですから、今のような形で人の配置というのについては是非お願いをしたいところであります。

これはちょっと当面の個別課題になりますけれども、例えばJICAによる国際貢献活動に参加する職員が、無事行つて帰つてこれれば一番いいわけでありますけれども、万が一重いけ等をされた場合に、その扱いというものはどんなふうになるのか、また自己啓発目的のため大学等で学んだ職員に対する授業料、これは民間企業ではその授業料の部分については手当てをされている部分もかなりあるようでありますけれども、その辺の扱いについてはやはり早急な検討が求められるんではないかと思うわけでありますけれども、いかがでしようか。

○政府参考人(吉田耕三君) お答えいたします。

青年海外協力隊等のJICAによる国際貢献活動に因りました業務災害に遭つた場合には、労災保険の海外派遣者特別加入によるいわゆる海外における労災に該当いたしまして、労災保険の適用があるといふふうに承知しております。

また、後段の方の大学等における修学の場合の授業料等でござりますが、公務に対する様々な御意見がある状況の下でこの自己啓発休業の場合の授業料等に補助をするということは難しいと考えておりますが、修学している職員が学業と並行しながら収入を補てんできるように、総務省において兼業制度の弾力的運用等の所要の措置を講じていただけるといふふうに承知しております。

○那谷屋正義君 今、兼業制度の許可のあれ、などと思ひますけれども、そういうことは非常に大事かなと思いますが、しかし一方、その兼業に励み過ぎてしまいまして本来の自己啓発の方がおろそかになつてしまふ可能性もなくなはないわけであつてから、その辺のところを是非いろいろ検討して

ほんの経験を通じて国民への、あるいは県民、市民への公共サービスをより良くしていこうという、そういうふうなものだというふうに思いますが、その部分がないがしろにされてしまつては本末転倒ですから、今のような形で人の配置というものについては是非お願いをしたいところであります。

これはちょっと当面の個別課題になりますけれども、例えばJICAによる国際貢献活動に参加する職員が、無事行つて帰つてこれれば一番いいわけでありますけれども、万が一重いけが等をされた場合に、その扱いというものはどんなふうになるのか、また自己啓発目的のため大学等で学んだ職員に対する授業料、これは民間企業ではその授業料の部分については手当てをされている部分もかなりあるようでありますけれども、その辺の扱いについてはやはり早急な検討が求められるんじゃないのかと思うわけでありますけれども、いかがでしょうか。

いただいて、どうしたならばより良い制度になつていくのかということについてもまた検討をお願いしたいというふうに思います。

以上、幾つかお尋ねをしてまいりましたけれども、この新制度の運用について、法律の執行状況をやはりしっかりと調査をして、先ほどもお話をしましたけれども、しっかりと調査をしていく必要があるというふうに考えますけれども、その点についてお伺いをしたいということと、また、調査の結果にかかわらず、休暇・休業・研修制度全般にわたる見直し、先ほどは私の方から一つ提起をさせていただきましたけれども、そうしたことを探まして、もう少し分かりやすく、複雑に今なつてしまっているこの制度を整理していくということが必要ではないかと思うわけですけれども、併せて答弁をよろしくお願ひしたいと思います。

○政府特別補佐人(谷公士君) 自己啓発等休業制度が施行されました場合におきましては、自己啓発等休業が十分に活用されておりますかどうか、またどのように活用されておりますか、それからもしも活用されていないということでありました場合には何が原因でありますかなど、各府省における運用状況を把握、分析いたしまして、本制度の利用促進のために役立ててまいらなければならぬと考えております。

それから、先ほど先生から御提案のございまして、本制度全般の見直しの問題でござりますけれども、これは先ほど局長からも御答弁申し上げました。が、基本的に職務命令か本人の申出か、職務として従事するのかしないのかなど、現行制度の基本にかかる点が含まれておりますために、直ちにいうことは困難であるわけでございますけれども、しかし、今後各制度の運用状況等を見つめ、将来制度全般の見直しを行ふ場合の課題の一つとさせていただきたいと考えております。

○那谷屋正義君 是非、今後の課題を踏まえて、より良い、また利用しやすい制度にしていただきたいというふうに思うところであります。

もう少しお時間ありますので、少し違った観点の御質問を、せつかく菅大臣おいでいただいておりますので、いろいろとお尋ねしたいことは山ほどあるんですが、今回は一つの方面からまたお願いをしたいと思いますけれども、いわゆる平和祈念事業特別基金関係であります。

これまでの慰藉事業において、そもそも対象者であるにもかかわらず申請していらない方が数多く存在するといった不幸な状況等がありました。しかし、残念ながら、その解消に本当にこれだけたならばいけるという有効策がなかなか講じられてこなかつたのも事実であります。このような事態を招いた大きな原因に、この告知にかかる手法あるいはその内容に問題があつたのではないかとうふうに思うところもあるわけでありますけれども、認識はいかがでしょうか。

○政府参考人(綱木雅敏君) お答え申し上げます。

本年三月まで実施してきました慰藉事業でございます書状等の贈呈事業につきましては、この事業が開始された昭和六十三年当時、戦後半世紀近くが経過しております関係資料が非常に乏しいと考へています。この事業が開始された昭和六十三年当時、戦後強制抑留者、引揚者、いざれにつきましては戦後強制抑留者、引揚者、いざれにつきましても個々人の特定をすること自体が非常に難しかつた時代でございますけれども、恩給欠格者あるいは戦後強制抑留者、引揚者、いざれにつきましても個々人の特定をすること自体が非常に難しかつた時代でございますけれども、恩給欠格者あら、やはりここはもう一工夫も二工夫も必要なんではないかなと思うところであります。

とりわけ、これも昨年この委員会で審議をされましたけれども、今年の四月から開始されている新たな慰藉事業を行うに当たつては、すべての対象者に贈呈ができるよう努力を行つてることが目標ではなく、政府としての最低限の責務ではないかといふふうに思つてあります。慰労品の贈呈対象者を特定し、その対象者向け完全周知というものの達成は決して最終目標ではありません。政府としての役割だらうと思つてあります。

従来と同様の周知の仕方では効果が上がらないというのは、今お話いただいたように、その過去の実績が如実に物語ついています。新たな慰藉事業の周知手法、内容等に関連して、その熱意のほども含めて、これまでの方策、対応などとの相違について明快な答弁をお願いしたいと思います。

○政府参考人(綱木雅敏君) お答え申し上げます。

御本人自ら申請していただくという、言わば申請主義を取りざるを得なかつたところでございましたがいまして、広報ということが非常に重要ななりましたので、この慰藉事業を広く関係者の方々に周知して申請をいたぐるために、中央紙、地方紙、全部を使った、マスメディアを使つた掲載、あるいはフォーラム、地方展示会を

使つて事業の実施主体であるこの平和基金が主催するイベントでのPR活動や窓口の相談、都道府県や市町村へのポスター、パンフレットを配布したり、あるいは広報誌への掲載の要請、依頼をして、あるいは都道府県の担当者会議の場をかりて、そこで周知徹底に努めるという形で、全国規模の広報を継続的に周知活動に努めてきたところです。

打ち出しているかということだと思いますけれども、一点は、これ先ほどのマスメディアを使つたと。あるいは都道府県の担当者会議の場をかりて、つまづ全国紙、地方紙すべてを使つた新聞広報を、当面、政府広報等の協力も得ながら毎月これを行つていくという意味で頻度も増やしていくたいと考えております。

また、贈呈事業の対象となる方が構成員となつている関係団体がござりますけれども、この関係団体との連携がより一層必要不可欠というふうに考えておりますので、この団体に新事業の周知徹底について協力を求めていくと。それに加えて、関係団体の広報誌を例えれば私どもとしても積極的に活用させていただく、それから、これら団体が実施している様々なイベントがあるわけでござりますけど、そこにおきます横のつながりで、関係者の横のつながりを通じて、これまで以上に取組を強化していきたいというふうに考えております。

さらに、都道府県、市区町村との連携を更に強化いたしまして、敬老の日とかあるいは各種の記念式典がござりますけれども、そういうイベントの機会を活用して広く訴え掛けを行つていきます。御近所、周りの方々から御本人にそういった情報が伝わるような機会を増やしていくという観点からも、よりきめ細かな対応をしてまいりたいとうふうに考えております。

○政府参考人(綱木雅敏君) よりきめ細やかな対応というの私は私も大事なことだというふうに思いますが、ただ、今お話を伺つておりますと、全国紙での広告をもう少し頻度を上げるとか、あるいは関係団体との連携というのはこれは非常に大事な部分だろうというふうに思います。個人的にはなかなかそれができないような状況の中にはつて、関係団体から呼び掛け等をしていただくということ、この協力、連携というのは非常に大事だというふうに思

いますけれども、しかし、本当にそれで十分なの

かどうかということについてやはりまだまだ疑問を持たざるを得ない状況であります。

何しろ、対象者の多くが八半ばという現実、このことを踏まえたときに、慰藉事業に関連する周知の不徹底に終わったことを指すわけであります。それはそのまま政府の対応が不十分だったということになってしまふわけでありますから。これが最後の慰藉事業であるというふうに言はる張り付けてを駆使して未申請者の存在を極少とするための誠心誠意の対応策が講じられるべきではないかと思うわけであります。

繰り返しになるわけでありますけれども、その具体策の明示も含めた決意をお願いしたいと思います。

○国務大臣(菅義偉君) 今、審議官が答弁をしましたけれども、新聞等の広告等の頻度を増やす、あるいは関係団体との連携強化、さらに地方で開催される団体主催のイベントでの周知、さらには市町村の高齢者向け事業の連携など、きめ細かな方策について検討してまいりたいというふうに考えております。

対象となる方々に対する周知徹底、まずこれが何よりも重要であり、今後とも、全力でありますから、是非、漏れないといふことが一番、そこを目指して、先ほど言いましたように、目指してとは言つたものの、それが最高のあれではなくて、それが最低限のレベルであるといふに御理解をいただいて、全力で取り組んでいただけたらといふふうに思つておりますが。

前回の慰藉事業のときと同様に固まりとして未申請者が出了した場合、さらにはその内実として自分

が対象者だと気付かず申請しなかつたことが明らかになつた場合、どなたがどのように責任を取られるのか、お聞かせいただけだと思います。

○政府参考人(綱木雅敏君) ただいま大臣から御答弁ございましたとおり、これまで以上にきめ細やかな対応を行うという意味で、仕組みを強化して広く周知徹底を行つていくということを考えております。

ただ、その前回の、旧事業につきまして先生から御指摘ございましたが、例えばこれは対象者において若干申請にばらつきがあつたということも事実でございます。

シベリア抑留の関係につきましては九五%以上の方々が申請ございました。あるいは引揚者の方につきましては、実はその前に特別交付金というのを出しておりますが、それについては六〇%以上の方方が応募されました。そのため引揚げの特別交付金に統いて書類を差し上げるという事業については、必ずしも賛同というか、手を挙げてきた方が少なかつたということがございまして、率としてはそれが力アントされております。

あるいは恩給欠格の方の方につきましては、非常に長く勤務されている方の方が少ないという方が割とかなり統計的に有意に出てるということもございまして、恐らく制度がちょっとときめ細かくやうとしたがために若干複雑になつたということですので、申請しにくかったたどいう部分もあつたのかかもしれません。

ただ、今回については非常にシンプルな構造で一括して申請することになつておりますし、私どもとしてはこれを、先ほど申しました広報の機会を最大限利用いたしまして、とにかく漏れのないように行つていきたいというふうに考えております。

○那谷屋正義君 今回の慰藉事業が最後だというふうに本当に主張されているわけでありますから、是非、漏れないといふことが一番、そこを目指して、先ほど言いましたように、目指してとは言つたものの、それが最高のあれではなくて、それが最も重要なレベルであるといふに御理解をいただいて、全力で取り組んでいただけたらといふふうに思つておりますが。

前回の慰藉事業のときと同様に固まりとして未申請者が出了した場合、さらにはその内実として自分

方、あるいはそうしたこれに該当する方が一人で住んでいる方なんかがやっぱり多くいらっしゃると思うんですね。そのときに、今言われたようなことが直接顔と顔でもつてそういうお話を伺わないと、広告を見ただけだとかそういうふうな話、だ

うに思いますので、全力でやられるというその言葉に期待をしながら、いろいろと取り組まれているただきたいたいということをお願いしまして、私の質問を終わりたいと思います。

○澤雄二君 公明党の澤雄二でございます。

今回の育児休業それから自己啓発休業に関する公務員関係四法案の改正につきましては、少子対策、それからワーク・ライフ・バランスという新しい働き方の考え方、両立支援、それに公務員の資質能力の開発ということに非常に有効だといふふうに考えておりまして、賛成の立場から質問をさせていただきますが、最初に育児休業についてお尋ねをいたします。

先ほどからずっと議論がされておりますけれども、この公務員の育児休業制度というのは平成四年に導入されて、当初七〇%台でありました女性の取得率、現在は九〇%を超えております。ですから、非常に少子対策、両立支援としては制度として定着をしてきたというふうに評価をしたいと

いうふうに思いますが、先ほどからいろいろ質問しようとしていることが次から次へと質問をされてしまつて悩んでるんですが、これは質問通告をしておりませんが、一つお尋ねをしたいと思ひます。

先ほど質問がありました平成十七年度における育児休業の男女別実績の数字は幾つかといふ質問があつて、たしか女性の職員は国では九二%であつたと思います。急速お尋ねをいたしますが、この九二%といふ数字を聞いてると非常に高い取得率だといふ気もいたしますが、逆転して考えると、八%の人が実は子供を産んでも育児休業を取つてないといふ数字ですよね。先ほどの議論

給休暇で済ませているのかなということが原因かなど、推測でございますが。八%の女性職員が子供を産んでも育児休業を取つてないというのはどういうふうに認識をされていますか。

○政府参考人(吉田耕三君) 先生御指摘のように、女性職員の場合、平成十七年度、フルタイムの育児休業を取得した職員は九二・四%でございます。これ以外の七、八%の職員がいるわけですねけれども、一つ考えられますのは、部分休業という制度がございまして、この同じ年度で部分休業を取得した女性職員というのは一一・三%おります。ですから、例えば半年間育児休業を取得してそれから部分休業に変わつた人も当然いると思いますし、最初から部分休業を取つたという人もいるのではないかと思います。

いずれにいたしましても、産前産後の休暇といふのはこれは取れますので、その産前産後の休暇、産後の休暇が明けた段階で部分休業を取つてお尋ねをいたします。

○澤雄二君 九二・四%というのはフルタイムですか。

○政府参考人(吉田耕三君) 現在の育児休業制度でございますので、全日育児休業をした場合といふことでございます。

○澤雄二君 部分休業を取得した女性職員が何%とおっしゃいました。

○政府参考人(吉田耕三君) 一一・三%です。

では、本題の質問に入らせていただきたいと思いますが、男性の職員の取得率というのが国の場合は、部分休業、これ何%か分かりませんが、育児休業を国で――それぐらいいますね、失礼しました。申し訳ありません。そういうことですか、部分休業。分かりました。

それから、先ほど少しありましたけれども、今後の目標ということについて、次世代育成支援対

策推進法に基づいて、総務省で結構でございますが、特定事業主としての行動計画というのが策定されていますと思いますけれども、総務省の場合、今後の目標をどれぐらいに想定されていますか。

○政府参考人(戸谷好秀君) 男性職員、育児休業の取得率低いということについては、もうおつしやるとおりでございます。総務省におきまして平成十七年三月に策定した計画でございますが、妻が出産した場合の男性職員の育児参加を促進するため、特別休暇及び年次休暇の取得促進の取組を通じて、平成十九年までに、最低二日間以上の休暇取得目標率を一〇〇%としますというふうに計画をしておるというふうに聞いております。

○澤雄二君 もう一つ目標ございますよね。連続二週間以上の長期休暇の育児休業の目標取得率は何%ですか。

○政府参考人(戸谷好秀君) 連続二週間以上の子育てのための長期休暇を含んだ育児休業その他を合わせまして、五%という目標にしております。

○澤雄二君 十九年度達成が五%ですよね。どちらに達成できる見込みでしようか。

○政府参考人(戸谷好秀君) ちょっと官房長の所掌でございますが、現時点では、やはりちょっとこの数年間の数字を見ますと、十七年度の実績が

二・六、その前年十六年度は三・九ほどありますので、これから頑張ればいい成績が出せるのではないかというふうに考えられます。

○澤雄二君 その数字は少し違うと思うんですけど、有給休暇を含めて二・六%、十六年度ですね。ですから、純粹に育児休業でいくと、もっと低い数字、かなり低い数字になるんだと思います。これをぎりぎり詰めるつもりはありません。

ただ、ワーク・ライフ・バランスとか少子対策とか、それから両立支援ということを考えていくと、これからやっぱり男性の取得率というのをどうしても上げていくことを考えていかなければいけないんだというふうに思います。

それで、その対応についてどのように考えているかしらしやるかということを大臣にお伺いしたいの

と、それからもう一つ大臣に併せてお尋ねしたいのは、質の問題といいますか、わずか一%の間の問題でございますけれども、育児休業を取る期間も男性は非常に女性に比べて短い、ここも併せて改善をしていかなければいけない。そうしなければ、男女共同参画の中では、やっぱり女性にばかり子育てを任せているという結果をそのまま国として残してしまって、どういうふうに改善していくおつもりなのか、御所見をお聞かせください。

○国務大臣(菅義偉君) 男性職員の育児休業についても、男女共同参画社会の実現に向けて男性も女性もともに家族としての責任を担っていく上で、その積極的な取得を図ることというのは極めて大事だというふうに私どもは考えていました。その取得については、職場の環境に加え、男性職員自身の意識等にも深くかかわる問題である

といふうに思います。総務省としては、職場や男性職員の意識改革を図るとともに、育児休業制度の周知徹底を図るよ

う人事管理運営方針等により各府省に要請を行なうなどしながら、男性職員の育児休業の取得促進を努めてまいりたいというふうに思います。

ただ、男女共同社会を形成をし、向上させる上では、この取得率の向上だけでなく、委員から指摘がありました、この質を確保すると、このことも大事だというふうに思います。私どもとして

は、職場や男性職員の意識改革を図るなど、男性職員が必要となる育児休業期間を確保しやすい職場環境というものを率先して整備に努めてまいります。

ただ、余り活用されていないという御指摘のとおりでございまして、今回、育児のための短時間勤務制度につきましては、長期にわたって計画的に、例えば一日四時間、週二十時間であるとか、週三日間勤務、これは週二十四時間勤務であるとかなど、職員の勤務時間を短くいたしまして、常勤職員の身分を持ったまま勤務の形態を変更する

業を取るということを実践しないと、これはなかなか世間に広まらないかというふうに思いますが、この質問に移りますが、先ほども少し議論をされておりましたけれども、これまでも一日二時間休めるという部分休業制度というのはございますね。ところが、先ほど局長言われましたが、この部分休業制度というのの取得率は非常に少ないとお願いをしたいというふうに思います。

かという理由はいろいろ言われておりますけれども、二時間だけ休むと要するに代わりの人を雇うことではできないということで、その二時間、自分が休んだ分を必然的に残された人たちがカバーしないか心苦しくて休みが取れないというようななかなか仕事量が増えます。それが分かっているとなつて、一日二時間という部分休業がなかなか取得されなかつたというようなこともあって今度の法律改正が行われたと思いませんけど、その辺の趣旨をちょっと説明していただけますか。

○政府参考人(吉田耕三君) 先生御指摘のとおり、現行の部分休業制度につきましては、割り振りられた一日の八時間の勤務時間のうち二時間以内について職務専念義務を免除するという仕組みでございます。したがいまして、後補充の職員を任用することを予定しておりません。他方、急速な取得や断続的な取得というようなことに対しまして柔軟に利用できるというメリットも有しております。

ただ、余り活用されていないという御指摘のとおりでございまして、今回、育児のための短時間勤務制度につきましては、長期にわたって計画的に、例えば一日四時間、週二十時間であるとか、週三日間勤務、これは週二十四時間勤務であるとかなど、職員の勤務時間を短くいたしまして、常勤職員の身分を持ったまま勤務の形態を変更する

という制度でございます。

さらに、公務サービスの低下を招かないよう、

なか世間に広まらないかというふうに思いますが、この質問に移りますが、先ほども少し議論をされておりましたけれども、これまでも一日二時間休めるという部分休業制度というのはございますね。ところが、先ほど局長言われましたが、この部分休業制度というのの取得率は非常に少ないとお願いをしたいというふうに思います。

次の質問に移りますが、先ほども少し議論をさ

れておりましたけれども、これまで一日二時間休めるという部分休業制度というのはございますね。ところが、先ほど局長言われましたが、この部分休業制度というのの取得率が非常に少ないとお願いをしたいというふうに思います。

○澤雄二君 正にそうだと思います。職員の方の多様なニーズに対応する制度をつくられた。しか

も、余り定員増をしなくて、余りといいます

か、今のこの制度だと定員増をしなくても済むと

いうようなことの制度でありますから、大変それ

は評価したいと思うんですが、一つお尋ねをいた

しましたが、この新しい制度、もし法律改正ができるたら一体どれくらいの人が取得されるというシ

ミュレーションをされていますか。

○政府参考人(吉田耕三君) お答えいたします。

正確なシミュレーションというものはございま

せんが、この短時間勤務制度検討の際に、配偶者

人を対象にアンケート調査を行いました。

その内容を見ますと、女性職員からは、フルタ

イムの、つまり現行の育児休業制度を一度も取つ

たことがない人というのの一・八%にとどまって

おります。ですから、大体実態を反映して九割以

上の人には取つたことがあるというふうに答えてい

ただきました、そういう女性職員が、新たな育児

のための短時間勤務制度が導入された場合、利用

する予定はないと言えた方は五・五%にとどまつ

ております。したがいまして、育児短時間勤務制度は、女性職員

に関する限り、フルタイムの育児休業と同等の関

心を持たれているといいますか、利用をされる見

込みがあるのではないかと考えております。

また、男性職員につきましては、育児休業を一

度も取つたことがないという職員が八九・五%

約九割に達しております。これらの同じ対象の方

に、この短時間勤務制度を導入した場合、利用しないと答えた方は二九・五%ということです。そこで、育児休業以上に利用したいという希望ますので、育児休業以上に利用したいという希望を持つている方が多いということがうかがえております。

実際に育児短時間勤務制度を取得しようとする場合には、現下の状況でございますので、具体的な職場での状況、あるいは給与が減額するというような影響なども想定されますので、今申し上げた数字がそのまま適用されるということにはならない可能性もありますが、いずれにしても、ある程度の利用者がいるというふうに想定されております。

○澤雄二君 深く追及するつもりはないんです

が、今局長の御答弁の最後の言葉に、ある程度の取得者はいらっしゃるというところに象徴され

ているのかなというふうに思うんですが、事前の打合せのときに、そういうシミュレーションはき

ちつとしたことはありませんでしたというふうに正直におっしゃいました。そういうなんだろうと思いま

すが、ただ、こういう制度をつくるときというのはそのシミュレーションが実は一番大事で、そ

のシミュレーションに基づいて、どういう短時間休業を取らせるかとか、どれだけの人を用意して

おかなければいけないかとか、場合によっては予算措置みたいなものもそこで考えなければならない

い。だから、そのシミュレーション、一番大事なシミュレーションをさせていかつたということ

が、実は今後、成立した後のこの制度運用上、一

番問題ではないのかなという気がしますので、そ

の点よく含んでいただいて、施行までの間に運用上の問題点いろいろ対応していただきたいとい

うふうに思います。

その中の一つに、短時間休業を取られた場合に、臨時で非常勤の人を雇うことができるとい

うのは今度の制度でも持たれています。並立で働く

ことの質問されましたが、ということあります。先ほど自民党的先生

が質問されましたけれども、ということは、半日

営業課長をやつて半日人事課長をやる人が現れる

のかという、そういう問題も実は残っているわけ

であります

が、もう一つは、非常勤で雇い入れる

人についても、実はどれだけの能力を実証した人

を雇い入れるのかという大きな問題があると思う

んです。

公務員の方つて非常に能力高いし、スキルも

持つていらっしゃいます。そういう専門的な技術

や能力を持つた人の代わりを非常勤で、臨時の

パートで雇い入れるということですから、その人

たちの能力次第では、国、地方としての自治体の仕事の力が落ちていくというのには当然だと思うんで

すけど、どういう形でリクルートされるというの

は考えていらっしゃいますか。

○政府参考人(吉田耕三君) 任期付短時間勤務職員の採用に当たりましては、育児短時間勤務職員と同等の職務や責任を果たすことができる職員を確保するという必要がございますので、その能力の実証については、人事院が、例えば教養試験でありますとか適性試験などの具体的な方法を任命権者にお示しまして、適切な選考方法により実施されるようになるというふうに考えているところでございます。

○政府参考人(吉田耕三君) お答えいたします。

先ほどから答弁いたしましては、人事院が、ノーワーク・ノーベイの原則にのつとりまして手当を含めた給与を支給しないことといたしておりますし、また他の金銭の給付の措置も考えておりません。

○政府参考人(吉田耕三君) 「委員長退席、理事森元恒雄君着席」お答えいたします。

先ほどから答弁いたしましては、人事院が、ノーワーク・ノーベイの原則にのつとりまして手当を含めた給与を支給しないことといたしておりますし、また他の金銭の給付の措置も考えておりません。

○政府参考人(吉田耕三君) 「理事森元恒雄君退席、委員長着席」お答えいたします。

先ほどから議論がされているわけでございますが、それは本当に制度として現実的な

のかというちよつと議論をしてみたいというふうに思っていますが、局長にお伺いしますが、全く給与が支払われなかつたときに、例えばモデルケー

スとして夫婦、子供一人の職員の方、男性職員の

方が自己啓発休業を取つて一年間ないし二年間休むと。で、自己啓発に励むといったときにどれだけの費用が掛かるをお思いでですか、考え方

ません。

○政府参考人(吉田耕三君) 給与として、あるいは何らかの手当金という形では支給を想定してお

りません。従来、これに類する制度といたしま

して、今教員というのは全部地方公務員になつてしまひましたけれども、教員が無給で大学院に修学するという制度がございます。これなども、そういう意味では給与も出ませんし手当も出ません。

恐らく何らかの蓄え、それを目的にして何らかの

蓄えを作つて、それを原資にして一年間、二年間

修学する、あるいは共働きの場合もう一方の方がそれを支えるというような実態があるのでない

かと想定いたしております。

○澤雄二君 共働きはいいですけれども、そ

うじやなければ、例えば年間五百萬、六百万を出費

してお金を、例えば二年間留学するとなると

一千二百万円蓄えておかなければいけないと。多

分、それは三十前半の方で公務員をやつて

いる無理ですよね。ということは、これは制度的に

多分そんなことができる人はほとんどいない。ほん

ぼんとか親がすごいお金を持つていてとか、たま

たま親が死んで相続がたくさん入つたとか、非常

に希有な方しかこの制度を利用することができます

いということです。先ほどから議論がありま

すように、時間がありますから少しあれでそれ

ども、この法律の参考資料に、いたいた中に法

な専門的能力を持つていて方の応募が広がつてくれるのでないかというふうに期待しております。

○澤雄二君 是非そのように、その後の広がりも

持つような制度運用をされたらこれはもつとすべ

らしいものになるというふうに思います。十分検討を進めていただきたいというふうに思います。

それから、次に自己啓発休業の方に移ります

が、これもずっと議論をされておりますけれども、もう一度確認をします。この自己啓発休業を取つた公務員の方は、一切給与は支払われませんね。

○政府参考人(吉田耕三君) お答えいたします。

先ほどから答弁いたしましては、人事院が、ノーワーク・ノーベイの原則にのつとりまして手当を含めた給与を支給しないことといたしておりますし、また他の金銭の給付の措置も考えておりません。

○政府参考人(吉田耕三君) お答えいたします。

先ほどから答弁いたしましては、人事院が、ノーワーク・ノーベイの原則にのつとりまして手当を含めた給与を支給しないことといたおりますし、また他の金銭の給付の措置も考えておりません。

律案提出の経緯というのがあって、なぜこの自己啓発制度がつくられたかという説明が少し書いてあるんです。

自発的に職務を離れて一定の能力開発・社会貢献等の活動に従事することが、職員の幅広い能力開発を促進し、職務復帰後、その能力を發揮することを通じて、長期的に公務能率の向上に寄与することが考えられる。この観点からすれば、職員の自発性や自主性を積極的に生かす勤務時間制度上の柔軟な仕組みを用意することも有用であると書いてあって、その後に、今こういう制度はありません。ですから、例えば公務員制度改革大綱であるとか公務員制度調査会の答申等でこういう制度をつくらなければいけないという意見をいたしていると、だから今回こういう制度改正をしたんだというようなことが書いてある。つまり、目的はすごく大きくてすばらしい目的なんですが、実際にそれを取得できる人がいないというのが多分大きな問題であります。

先ほど人事院総裁が言われましたけれども、長期的な観点で構わないと思います。これ、大臣にお伺いしたいと思いますが、例えば奨学金制度みたいなことを考へることはできないのか。それから、この自己啓発休暇制度でも幾つかのパターングって考えられませんかと。全くノーペイでもいいという人の対応、それから幾らかもらえないけれども、例えは総務省であつたらこういう学問のこういう学科の大学院に行く場合にはある程度業務として認めますよという制度であるとか、それから貸付金制度、例えは二年間行つて一千万要るんだつたら五百万は貸してやるから後で返せよとか、つまり、実際この制度が活用されるように、そして公務員の皆様が、例えは三十二、三ぐらいで結婚して子供一人ぐらいというような、何か行き詰まつてこれから新しい視点を持ちたいとかと思っている人、その人たちがこの制度でもつて生き

き返つてくるようなことが実際にできるような運
用方法みたいなものを考えていただけないかななど
いうことですけれども、大臣、どうですか。

○國務大臣（菅義偉君）　自己啓発休業というの
は、職員が自らの意思によって、職務から離れて
希望した教育施設だと修学期間で修学したり、
国際貢献活動をすることもある、そういう制度にな
っています。そういう制度でありますから、
ノーワーク・ノーベイの原則にのつとり無給とし
ているところであります。

今委員から様々な御指摘をいただきました。確

かに私も気持ちというのはよく分かります。しかし、今公務員を取り巻いている環境の中でそうした仕組みをつくるということについては、やはり慎重に検討することは必要じゃないかなというふうに思います。

いと思いますし、そのことによって多くの皆さんがこの制度を活用していただければ有り難いと思います。

○澤雄二君 どうぞ大臣、よろしくお願ひを申上げます。

以上で質問を終ります。

以上で質問を終わります

によつて多くの皆さん
たければ有り難いと思
よろしくお願ひを申し
す。
今回の短時間勤務職員につきましては、次世代
育成支援体制の重要性、あるいはフルタイムでは
ないものの勤務をしてること等を踏まえまして、
育児短時間勤務をした期間については除算の
割合を三分の一とする特例を設けております。

本日は、公務員の育児休業と自己啓発休業法四法一括質疑で、私の質問時間は二十分です。では、質問は育児休業二法に絞らざるを得ません。子供を産み育てる家庭的責任において、とりわけ働く女性に大きな負担をもたらしていることは現状でも大きな問題です。結婚退職の強要や子育て中の女性が様々な嫌がらせを受け退職に迫られる、どんなに頑張っても昇進、昇格は遅れてしまう、賃金、退職金、年金までも男性の半分と、性差別の裁判闘争の歴史を見ればこういうことは明らかです。労働力不足が現実の段階になつて、ようやく女性の就労環境の整備促進が図られるということは前進であると思います。

（吉川春子著）地方公務員育児休業法では、育休取得について期末手当は七条、給与については八条、また育児短時間勤務職員については十四条で国家公務員の水準を基準として地方自治の点からそれぞれ条例に委任されています。

総務大臣にお伺いしますけれども、地方自治体の財政破綻をにらんだといいますか、あるいは予防する法律を政府が準備しているほどに自治体の財政は逼迫しておりまして、夕張に準ずる自治体も少なくない数があります。職員のリストラは限界を超える状態まで徹底されて、全く個人的な余裕を失っています。育休制度の活用自体が非常に困難になつていて、こういう自治体もあります。自治体によつては国からの財政的な支援も必要になつてくるんじやないか。

職員の復職後の給与調整は具体的にどのようにせらるるのか、伺います。

○政府参考人(出合均君) お答えいたします。

育児休業から職務に復帰した場合の給与の調整につきましては、法律の委任を受けまして、人材院規則において最大で育児休業した期間をすべて勤務したものとみなして給与の調整を行うことと

改
事
整
か
し
間勤務制度を導入することは極めて重要なことで、育休に関する議論がなされています。一方で、公務員においても、長期間にはわたつて育児と仕事の両立が可能となるようこの短時間勤務制度を導入することは、子供の成長や家庭との調和を図るうえで非常に重要な取り組みです。

できるよう措置することを考えております。これによりこの期間を良好に勤務した場合と同じ号俸までの調整が可能となります。

○吉川春子君　総務省にお伺いしますけれども、新たに導入された育児短時間勤務職員の場合の退

○政府参考人(戸谷好秀君) 職手当はどうなるでしょうか。 まず、一般原則でご

ざいますと、休職等をした職員に関する退職手当につきましては、国家公務員退職手当法の七条に

基づきまして、その期間の二分の一に相当する期間を勤続期間の計算上除算することになつていま

育成支援体制の重要性、あるいはフルタイムではないものの勤務をしていくこと等を踏まえまして

て、育児短時間勤務をした期間については除算の割合を三分の一とする特例を設けております。

○吉川春子君 地方公務員育児休業法では、育休取得について期末手当は七条、給与については八

既得権、して其不満に余續に付いては、
条、また育児短時間勤務職員については十四条で
国家公務員の水準を基準として地方自治の点から

国家公務員の方針を基準にして地方自治の思想が、それぞれ条例に委任されています。

経済方針にお伺いしますけれども、地方自治体の財政破綻をにらんだといいますか、あるいは予防する法津を政府が準備しておられるほど、この日台本の

隠すを法律を政府が準備しているはとに自治体の財政は逼迫しておりますとして、夕張に準ずる自治体のふくふくい政がありミー。城東のリバーラは限

も少くない数があります。職員のリストでは限界を超える状態まで徹底されて、全く人的な余裕を失つてしまいます。

を失っています。育休制度の活用自体が非常に困難になっている、こういう自治体もあります。自

治体によっては国からの財政的な支援も必要になつてくるんじやないか。

育休に関して国家公務員と同水準の保障が地方自治体の職員にも行われるためにはどういう手だ

○国務大臣（菅義偉君） 少子化対策というのが行
てが必要と考えて、いますかお伺いします。

われる中で、公務員においても、長期間にわたつて育児と仕事の両立が可能となるようなこの短時

間勤務制度を導入することは極めて重要なことで

あるというふうに思います。

そういう中で、この厳しい公共団体の中でそれぞれの団体においては、新たにこの制度の導入が行われるということに十分留意した上で、創意工夫を凝らしながらこの育児短時間勤務制度の導入を進めていただきたい、こう考えております。

○吉川春子君 悪い言葉ですが、絵にかいしたものにならないように、自治体の職員にも十分これが保障できるような環境整備、財政面を含めて行う必要があると思います。

総務大臣、もう一つ伺いますけれども、今日にあつても、家事、育児、介護は女性の仕事と考える考え方非常に根強くあります。これを、こういう家庭的責任を男女がともに担うという認識を定着させるためには、意識変革、職場環境の整備が極めて重要です。

職員が不足する中で短時間勤務を取得することができるのか、不安の声が非常に大きいわけです。そして、保健師や看護師等の職場では、現在でも育休すら取れないという実態があります。代替職員の問題がありますので。これを、そのフォローアップをきちんとやり、問題点を改善すべきだと思います。

大臣の責任においてこうすることをきちっと保障していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(菅義偉君) 男女共同参画社会の中で、やはり男性も女性と同じような形で育児休業ができるように行なうというのは、これは当然のことだというふうに思っています。そのためには上司の意識改革というのも、これ当然私は大事だとうふうに思います。

総務省としては、国家公務員と同様に、男性職員の育児参加のための休暇だとか、あるいは育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度の導入などを地方公共団体に助言をしたり、実際に育児休業を取得した男性職員の先進的な体験をそれぞれの地方団体に紹介するなど、男性職員も育児休業等を取得しやすい職場環境というものの整備が行

われるようこれからも努めていきたいというふうに思っています。更にこうした環境整備が行われるよう、地方公共団体にも助言をしていきたいと思います。

○吉川春子君 大臣、もう一つお伺いしたいんですけれども、保育行政というのは厚労省だということは承知しておりますけれども、現在、都市部にあつては詰め込み保育というのは限界に達して、なお待機児童は減少せずに、保育所不足というものが非常に深刻な問題になっています。

短時間勤務職員の子供が引き続き保育所の入所が可能なかどうか、こういう不安もあるわけですけれども、是非、厚生労働大臣と調整をしていただきたいと思う不安がないように取り除いていただきたいと思います。その点、いかがですか。

○国務大臣(菅義偉君) この育児短時間勤務を理由に不当な扱いを受けないように、そのことについて是当然のことであるというふうに思っております。

う女性の育児休業を更に前進させる施策が、多くの女性たち、男性たちに活用できるような条件整備を総務大臣においても積極的にやつていただきたいということを重ねて申し上げておきます。

それで、その次に、非常勤国家公務員、地方公務員の格差問題についてお伺いしますが、私は資料を二枚配らせていただきました。

今回、育児短時間勤務制度が導入されまして、小学校入学前の子供を持つ常勤職員が短時間パート勤務を選択できるという、国家・地方公務員で初めての制度だというふうに思います。

そこで、週三日、一日八時間働いて、その場合

院にお伺いします。

○政府参考人(出合均君) お答えいたします。

育児短時間勤務職員の俸給月額につきましては、その者の勤務時間に比例して定めることとなつております。

ここにモデルがございますが、東京特別区に勤務する三十五歳の係長、共働きで子を一人扶養している職員の場合でございます。給与月額が、俸給、地域手当、扶養手当の合計で約三十三万円、年間給与が五百四十八万四千円となります。

この職員が一日八時間、三日、週二十四時間の育児短時間勤務をした場合の給与について試算してみますと、月額二十万一千円、年間給与が三百万六千円となります。

○吉川春子君 正規の職員がこういう時間で働くとこういう給与になりますよという計算ですが、特許庁にお伺いいたします。

私が今年三月、当委員会の委嘱審査で特許庁の非常勤職員の社会保険料未払問題について質問をいたしました。今その処理に当たつている最中だと思います。資料の二はその際に特許庁が発表いたしました非常勤職員の勤務形態別の表なんですねけれども、今回それに月収と時間給を計算してもらいましたけれども、八時間勤務、二十時間、今の例ですね、今と全く同じ例で幾らになるでしょうか、お伺いします。

○政府参考人(村田光司君) お答え申し上げま

す。

先生御指摘の週三日、一日八時間のケースでございますが、月収で十万四千円、時給にいたしまと一千円でございます。

以上でございます。

特許庁に伺いますけれども、この人たちは社会保険も適用されていないわけですね。どうしてこんな、生活ができないようなこういう資金を決めているんですか。

○政府参考人(村田光司君) 特許庁におきましては、臨時事務職員の業務内容が非常に定型的な業務内容であるということ、それから、中小企業、個人を含む出願人の手数料で歳入を賄つ特許特別会計を中長期にわたりまして健全に運営する必要があること、こういったことなども総合的に踏まえまして、臨時事務補助員、アルバイトにつきましては非常用的な短時間勤務形態を原則としているところでございます。

なお、他方、非常勤職員の中でも専門性、継続性が必要な諸業務、看護師等につきましては、從来より被用者社会保険加入を伴う常用的な勤務形態での雇用を行つていただけます。

○吉川春子君 そういう人たちにとつても時給千円台ですよ。それもそちらに計算していただいていますよね。

それで、人事院総裁、お伺いいたしますけれども、今、資料一と資料二をお配りしました。それを参考してほしいんですけども、特許庁の非常勤の場合、週三日、一日八時間、週二十四時間働いて十万四千円と、今度導入された短時間勤務では、人事院資料で二十万一千円と倍になるわけですね。

私は、今回、常勤職員が育児休業を取りやすくするために、常勤と非常勤との格差を埋めるべきではないと、こういうことであるわけです。

私は、今回、常勤職員が育児休業を取りやすくするために、常勤と非常勤との格差をつくるべきではないと、このことについて、やはりその格差を埋めるべきではありません。

○政府参考人(谷公士君) 今回のこの後補充の職員につきましては、係長クラスとして計算を

しておりますし、また、それなりの職務遂行の能力を求めるものとして考えております。

しかし、そのことは別といたしまして、各府省は、これは前にも申し上げたことかもしれません。が、それぞれの行政上の必要性に基づきまして非常勤職員を採用しております。その雇用期間、勤務形態、処遇につきましては予算の範囲内でそれぞれの御判断で決めるということが基本とされておりまして、そのため、各府省の実態については相当なばらつきがあると考えております。

そこで、公務部内における非常勤職員の実態については、これまで、毎年、総務省の人事・恩給局におかれまして、在職状況等の統計表で六月以上とそれ以外の人員は集計されておられるところでございますけれども、雇用期間、雇用形態等までは明らかになつております。

人事院といいたしましても、今後の検討を進めます上では何らかの実態把握が必要だと考えております。ただ、その場合に、非常勤職員の任用実態は各府省ごとに日々ござりますので、一律的な調査になじむかどうかという問題もございますので、まずは、問題点の整理と申しますが、つまり調査すべき内容等について洗い出していくということが先決であろうと今考へておるところでございます。

○吉川春子君 調査は是非していただきたいと思います。そして、その調査をする観点でされども、こんなに格差があつていいのかどうかという点なんですよ。

総務大臣、ちょっと通告していないかもしけませんが、お伺いしますけれども、同じ公務員であります。そして、その調査をする観点でされども、こんなに格差があつていいのかどうかという点なんですよ。

○國務大臣(菅義偉君) 非常勤職員というのは、

勤務時間帯や勤務形態、様々な態様がありますので、その給与水準を常勤職員と単純に比較すると、うのは私は困難であるというふうに思います。いずれにしろ、それぞれの府省が、常勤職員としておりまして、そのため、各府省の実態については相当なばらつきがあると考えております。

そこでは、公務部内における非常勤職員の実態について、これまで、毎年、総務省の人事・恩給局におかれまして、在職状況等の統計表で六月以上とそれ以外の人員は集計されておられるところでございますけれども、雇用期間、雇用形態等までは明らかになつております。

○吉川春子君 事務局伺います。

公務員の中で非常勤が常勤に占める比率はどうなっていますか。推移を端的にお示しください。

○政府参考人(芦谷好秀君) 推移でございます。

平成十八年七月一日現在での国における非常勤職員の数は十四万九千人余でございます。常勤職員及び非常勤職員の合計に占める非常勤職員の比率、全体分の非常勤職員でございますが、約三

千人余ということで、比率は三%。そのまた十

年前、平成二年七月一日現在の数字は二十万六千人余で、比率は二九%となつております。

○吉川春子君 総務大臣、公務員の非常勤が三分の一に達しているわけですか。もう一度答弁をお願いします。

○委員長(山内俊夫君) 時間が来ておりますので、簡潔にお願いします。

○吉川春子君 納得できません。

○又市征治君 社民党的又市です。

どうもこの種の法案になりますと、一番終わり

よね。だから、単純な比較はできないとおっしゃるならば、細かい比較を、やっぱり調査して比較

して、こういう金額で一ヶ月間国民を働かせていいのかと、そういうことを調査していただきたい

と思いますけれども、いかがですか。

○國務大臣(菅義偉君) 各府省に勤務する一般職の非現業の国家公務員のうち、非常勤職員の給与

について、一般職の職員の給与に関する法律の規定に基づき、各府省の長が常勤職員の給与と権

事務補助職員のほか、統計調査職員たとか、あることは審議会の委員だとお聞きしますが、あ

るいは医療職員、保護司等、多種多様な職務内容、勤務形態の職員が含まれておるところでありますので、給与を始めとする待遇の実態についてい

ますので、給与を始めとする待遇の実態についてい

るの点についての考え方、人事院の方からお伺いしたいと思います。

○政府参考人(吉田耕三君) お答えいたします。

非常に勤職員の官職につきましては、基本的には統一的で、予算の範囲内で支給することとされており、その趣旨に従つて適切に運用されるべきものと考えております。

勤務時間帯や勤務形態、様々な態様がありますので、その給与水準を常勤職員と単純に比較すると、うのは私は困難であるというふうに思います。いずれにしろ、それぞれの府省が、常勤職員との中では、予算の範囲内で支給することとされており、その趣旨に従つて適切に運用されるべきものと考えております。

一に削減とかという答弁がございましたけれども、ノーワーク・ノーベイだと、これは分かるんですね。そのときの賃金は払われない。それが今度は、最後行つたら、ボーナスにも跳ね返つて減額になります、おまけに退職金も減額になります、最後行つたら年金にまで跳ね返つてまいります。これはもう仏作つて魂入らずみたいなもんで、さあ、やんなさいやんなさい、だけれども、退職金まで、いや年金にまで響いていくとということで、これは本当の意味で意味を成すのかどうか。いや、それは局長はわざかなんですとう話だけれども、わずかであれ何であれ、年金だとか退職金にまで響いていくというのはどうか。月給に響くというのは、これは私は一定理解はできるんです。

ここのこととは大臣、もう少し御検討なさる余地はございませんか。

○國務大臣（菅義偉君） 先ほど、局長から退職金に対しての影響という話もありました。しかし、今この公務員を取り巻く環境というのは非常に私は国民の皆さんから厳しい環境にあるというふうに思つておりますので、そうした中で、やはり私どもとすれば、できる限りのことを行つていくべきだろうというふうに思います。

○又市征治君 もう一つ大臣に。今も申し上げたけれども、今回の育児休業の改善が活用されるには、制度はできたけど利用されていない男性の実態は先ほどから随分議論になりました。そういうふうに、任命権者や職場の理解等、促進、利便しやすい環境なんだと、こう一般的にはおっしゃるんだが、さて、そういう意味では、これは国家公務員の一定のまとまつた集団というか、こういう人を雇うということも出てくるわけであります。

ここのこところはそんなんだけれども、これは地方公務員にも広げていきましょうと、ちつちつな町役場なんかでこんなことはなかなか、もう一方で、なかなか大変んですね。

このこところはどのように本当に進めていこうといふのか。制度はいいけれども、現実にまたそ

はもう形だけで何も進まなかつたということになつちゃいかぬわけでありまして、私は、さつきから申し上げているように、これは賛成なんですよ。全体的に賛成なんですが、まあそれをもとと拡大をしていくための具体策をもう少しお聞かせをいただきたい。

○國務大臣（菅義偉君） 確かに、今御指摘のように、男性職員の取得率というのは非常に恥ずかしいというぐらいの実は正直言つて状況であるというふうに思つております。

男女共同参画社会の実現に向けて、これは男性も女性とともに家族としての責任を担つていく上で積極的にこれを導入しなきやならない。そのために、やはり職場での環境整備に努めることと、いうのが物すごく大事だというふうに思つております。

○又市征治君 それじゃ、次に、自己啓発休業の問題について人事院に幾つかお伺いしておきたいと思うんです。

休業の事由を大学等の修学かJICAの国際貢献活動に限定をされているんですが、海外で活躍しているNPOであるとか国内ボランティアも対象にする、これは難しいという今の現在の判断の理由をお聞かせください。

○政府参考人(吉田耕三君) 制度創設時におきましては、活動内容が公務員として適當なものであること、あるいは必要な事前訓練や受入れ体制が整っていることというようなことを考慮いたしまして、独立行政法人国際協力機構のみを当面対象としたとしておりました。

今後、これと同様に、公務員として適當な活動であつて事前訓練等の条件を満たす組織が出てきた場合には、人事院規則で指定することができるという仕組みになつております。

○又市征治君 昨年、在外投票に関する公選法改

正の際に自衛隊員などは特別扱いをする改正がなされ、その際私は、民間のNGO活動を官より一段下に位置付けるというのは問題だというふうに指摘したんですが、現実問題としては、このNGOなど本当に今苦労しているんなところで派遣をされて、それは安全はそこの地元できちつと確保されているわけですが、こういったものについても自己啓発の範囲についてもボランティア時代に即して改善をすべきだろう、こう思いますから、今お話をあつたように、この後そこらのところは研究をしていただいて広げていただくなど努力をお願いしておきたいと思うんです。

それから、大学等における修学というのは学校教育法第五十二条に規定をする大学の課程又はこれに相当する外国の大学とあります、そうすることとは職務に直接関係ないコースでも対象となるということですか。この点はどうですか。

○政府参考人（吉田耕三君） 狹義の意味で、今自分が行っている職務に直接関係がなくとも対象にはなると考えております。

○又市征治君 関連して、昨年、エリート候補の公務員が公費で留学しながら帰国したら退職してそのキャリアを使つて企業などに転職するということが問題になつて、弁済することが義務付けられたわけですが、それとはもちろんのこと、これは今仕組みが違うということですが、改めてその点の違いの確認をしてください。

○政府参考人（吉田耕三君） 先生御指摘のとおり、行政官長期在外研究員制度につきまして、この制度は、国際化する行政に対応するために国際活動に必要な行政官の育成を図るという趣旨で任命権者の職務命令として行われる研修制度でございます。国費から留学費用を負担しているにもかかわらず、帰国後短期間で離職した場合には留学制度の趣旨が損なわれるということだけではなくて、國民からの信頼を失うということもござりますので、留学費用償還法によつて償還の対象としております。

これに対しまして、自己啓発休業は、職員が自

○又市征治君 それじゃ次に、公務員制度改革の問題についてお尋ねになります。この問題は、公務員の職務から離れて修学できる制度でございまして、その期間中は無給であることに加えて、大学等における修学の費用も職員が負担するということになつております。返還の対象となるような費用は発生しないというふうに考えております。

ただ、御指摘のとおり、無給とはいえ、仮に長期に離職するというようなことになりますと、制度の趣旨に反することになりますので、職員が休業中の修学によって培った幅広い能力開発を公務員に生かしていく大くように、承認に際して、復帰後の継続勤務の意思確認を行うよう各府省に指導をしていくとともに、職員に対してもその趣旨を周知徹底していきたいというふうに考えております。

問題を関連して大臣に幾つかお伺いをしておきた
いと思うんです。

まず一つは、高級官僚の営利企業や公益法人へ
の天下りの弊害は言うまでもありませんけれども、
役所くるみで天下りを確保しようとする理由の
一つに、やはり定年前退職の慣行があるという
ことも言われております。

そこで、改善策の一つとして、スタッフ職として
在職延長案が言われているわけですが、私はも
う一つ、退職後の生活安定という視点もあるん
ではないかと、こう思うんですけど、欧米諸国では年
金が手厚いために早期のハッピーリタイアが普通
だと言われているわけですが、この点、人事院は
欧米諸国のような実態というものについてどのよ
うに掌握されていますか。

○政府参考人(吉田耕三君) 先進主要諸国につき
まして、英米独仏各国の公務員年金制度担当者な
どからの調査及び関連する資料の分析結果によ
りますと、例えば本省局長クラスについて年金額で
比較いたしますと、日本については退職手当も年
金換算してこれを年金と合算した額でございます
が、日本につきましては六百二十二万円となつて
おります。購買力平価換算でアメリカでは三千三百

九十四万、イギリスでは千六百十八万、ドイツでは千百二十万、フランスでは七百七十五万円となつております。

こうした退職給付の水準をそれぞれの国の最終年収に対する割合で見ますと、日本では三四%と三分の一程度の水準にとどまっているのに対しまして、アメリカでは七二%、イギリスで五七%、ドイツでは七〇%、フランスでは七三%となつて、年金だけでも退職時の生活水準をそれなりに維持できるようになつております。こうした傾向は課長以下のクラスにおいてもほぼ同じでござります。

○又市征治君 公務員だけ年金を優遇しろという意味ではなくて、年金給付全体が引き下げられて公務員も低い方に統合されようとしているわけで、こういう現状を抜本的に改めて、だれもがやつぱり年金で暮らしていくる、こういう制度の確立がないと、一方で天下り問題のどうもやつぱり根っここのところが解決していかない、こういう問題もあるんではないのかということを今日は指摘しておきたいと思うんです。

そこで、次に大臣にお伺いをしたいと思いますが、この公務員制度改革の中で、労働基本権を含む労使関係の在り方について、行革推進本部の専門調査会佐々木座長が四月の二十四日に中間報告を出されておりますが、ここでは渡辺行革担当大臣がこの労働基本権の問題について、その同じ日に公務労協の皆さんと交渉を持った席上で、私としては、労働基本権を制限している状態は正常ではないと思う。今回の能力・実績主義は非現業一般職に対して導入するもので、非現業一般職に基本権を付与すべきだと考える。基本権については専門調査会で検討をいただいているので、団結権、団体交渉権に加えて協約締結権、争議権を付与する方向で議論されることを期待している。パッケージの改革課題は、総理の下に有識者会議を設置して検討をいただいているので、こういうふうに渡辺大臣も述べて、これまた先般のNHKの日曜討論の中でも明言をされているわけ

ですが、総務大臣ですから、今後のスケジュールの中で公務員組合とも当然いろんな話合いをされると思うんですねけれども、今申し上げた非現業公務員の労働基本権の問題について、そういう意味では行革推進本部の副本部長でもござりますか

○國務大臣 菅義偉君 公務員の労働基本権につきましては、公務員の地位の特殊性だとか職務の公平性ですか、公共性にかんがみて、国民全体の共同利益の見地から一定の制約を免れないものと

私は考えております。

その具体的な在り方については、労働組合の関係者を始め各界の有識者で構成される行政改革推進本部専門調査会で検討されてきました。そして、四月二十四日、委員御指摘のとおり、この労働基本権を含む労使関係についても改革の方向で見直すべきである、こういう方向性が、こういう議論の整理が行われたというふうに伺つています。

いずれにしろ、この調査会で引き続き精力的に検討を行うということになつておりますので、私はこの検討状況を見守つていただきたいと思います。

○又市征治君 今の段階では渡辺さんほど踏み込んだことは言わぬと、こういうことです。是非、そのところは、担当大臣、副本部長でもござりますから、しっかりと、閣内不統一などと言われないように、是非しっかりと対応願いたいと、こう思います。

そこで、人事院総裁にこの点でもう一つお伺いをさせておきますが、労働基本権を付与してもいい人材交流センター、えらい大騒ぎになつてますが、この案も、人事院による天下り監視をなし崩しに内閣主導で骨抜きにしていくことになるのではないか、こういう危惧もそういう意味では国民の中に聞こえています、新聞などでも投書は随分ございます。

人事院は少なくとも中立公正な、そしてやはり憲法を守る公務員をしっかりと育てていく、こういう立場で人事管理を行つてきた。そうしたわけですから、使用者の側に吸収されはならないのであって、第三者機関としての役割を堅持すべきだうと、こう思ふんですが、現時点における人事院総裁の姿勢と、いうか決意というものを伺つておきたい。

○政府特別補佐人(谷公士君) この公務員の労働基本権につきましては、ただいま政府の専門調査会において御議論をなされていると承知いたしておりますが、そこでは、現時点では具体的な内容についての方向性が出ているというふうには承知しております。いろいろな御意見があるんだろうと思います。したがつて、私どもとしては当面の検討状況を注視していただきたいと思つております。

○委員長(山内俊夫君) 全会一致と認めます。よつて、本案は全会一致をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

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。

本案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(山内俊夫君) 全会一致と認めます。

よつて、本案は全会一致をもつ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、那谷屋君から発言を求められておりますので、これを許します。那谷屋正義君。

○那谷屋正義君 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の一部を改正する法律案及び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

とがやられているのであって、労働基本権とは全くリンクしない話なんだろうと思うんですね。これは主な先進国では身分保障も労働基本権もみんな両面保障されているということがあるわけですけれども。

これは同時に、それはともあれ、同時に、人事管理一元化の名前之下で中立公正な公務員の人事管理機關たる人事院を縮小、解体をすることもつながりかねない。そして、そのことが権利侵害や各府省の労使関係の悪化をもたらす、そういう危険性もなしとしない、こう私は一面危惧をいたします。

○委員長(山内俊夫君) 他に御発言もないようですから、四案に対する質疑は終局したものと認めます。

これより四案について討論に入ります。——別に御意見もないようですが、これより直ちに採決に入ります。

まず、国家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。

本案に賛成の方の挙手を願います。

○委員長(山内俊夫君) 全会一致と認めます。

よつて、本案は全会一致をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

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。

本案に賛成の方の挙手を願います。

○委員長(山内俊夫君) 全会一致と認めます。

よつて、本案は全会一致をもつ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、那谷屋君から発言を求められておりますので、これを許します。那谷屋正義君。

○那谷屋正義君 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の一部を改

いたしております。

それから、私どもの役割につきましても、御指摘のとおり労働基本権制約の代償機能ということ

もちろんございますが、近代的な公務員制度の原則でございますメリットシステムを確立するた

めに与えられました人事行政の公正の確保の機能ももちろんございますが、幅広い御議論をいただくことを期待しているところでございます。

平成十九年五月十六日印刷

平成十九年五月十七日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

B