

衆議院

総務

委員会

議

会

議

録

第

三

平成二十五年十一月七日(木曜日)

午前九時開議

出席委員

委員長

高木 陽介君

理事

石田 真敏君

理事

西銘恒三郎君

理事

山口 泰明君

理事

東國原英夫君

理事

井林 辰憲君

理事

伊藤 忠彦君

理事

今枝宗一郎君

理事

門山 宏哲君

理事

木内 均君

理事

清水 誠一君

理事

田所 嘉徳君

理事

辻 清人君

理事

中村 裕之君

理事

船橋 利実君

理事

松本 文明君

理事

山口 俊一君

理事

奥野 総一郎君

理事

近藤 昭一君

理事

岩永 裕貴君

理事

杉田 水脈君

理事

馬場 伸幸君

理事

百瀬 智之君

理事

佐藤 智之君

理事

大西 英男君

理事

小林 史明君

理事

細田 健一君

理事

村井 英樹君

理事

長坂 康正君

理事

細田 健一君

理事

中谷 元君

理事

橋慶一郎君

理事

元君

理事

岡本 薫明君

理事

前田 栄治君

理事

同日

行休業の期間の延長等について必要な事項を定めることとしております。

第三に、防衛省の職員について準用規定を設けることとしております。

このほか、施行期日について規定するとともに、関係法律について必要な規定の整備を行なうことをとしております。

次に、地方公務員法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

この法律案は、国と地方の権衡を図る観点から、外国で勤務等をする配偶者と生活とともにすることを希望する有為な地方公務員の継続的な勤務することを

務を促進するため、国家公務員と同様に地方公務員について配偶者同行休業の制度を設けるものであります。

休業の事由、休業の承認等の内容の概要につきましても、国家公務員と同様であり、地方公共団体も同じである。

体が条例を制定することにより、^{当該地方公共団}体において配偶者同行休業の制度が導入されるものであります。

以上が、これらの法律案の提案理由及び内容の概要であります。

○高木委員長 次に、原口一博君。

地方自治法の一部を改正する法律案
〔本号末尾に掲載〕

○原口議員　ただいま議題となりました民主党・無所属クラブ、日本共産党、生活の党及び社会民

主党・市民連合共同提出の地方自治法の一部を改正する法律案につきまして、提出者を代表して、その提案理由及び主な内容を御説明申し上げま

現在、地方自治体における非常勤職員に対しては、地方自治法第二百三十三条の二の規定により、勤務形態が常勤の職員等と実質的に同一であったと

しても、その労働の対価である報酬と必要な実費負担に対する費用弁償しか支給することができないことにさせています。そのため、常勤職員には当然支給されている期末手当や退職手当などの各種手当を非常勤職員に支給することは認められていません。これが、いわゆる官製ワーキングブリアを生んでいる要因の一つといった指摘もなされています。

本法律案は、このような状況を踏まえ、地方自治法を改正し、常勤職員等に準ずる非常勤職員についても、条例により諸手当を支給することを可能とすることにより、非常勤職員の処遇を改善しようとするものであります。

その主な内容は、普通地方公共団体は、条例で、非常勤の職員のうちその勤務形態が常勤の職員等に準ずる者に対し、当該常勤の職員等に支給する手当との権衡を考慮した手当を支給することができる。その手当の額及びその支給方法は、条例でこれを定めなければならないこととしております。

以上が、本法律案の提案理由及び主な内容であります。

何とぞ、十分に御審議の上、本法律案に御賛同くださいますようお願い申し上げます。

以上です。

○高木委員長 これにて各案についての趣旨の説明は終わりました。

○高木委員長 この際、お諮りいたします。

各案審査のため、本日、参考人として日本銀行調査統計局長前田栄治君の出席を求め、意見を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

「異議なし」と呼ぶ者あり

○高木委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

引き続き、お諮りいたします。

各案審査のため、本日、政府参考人として人事院事務総局職員福祉社局長井上利君、事務総局給与

○高木委員長　御異議なしと認めます。よつて、
そのように決しました。

「異議なし」と呼ぶ者あり)

と存しますが、御異議ありませんか。

鈴木俊彦君の出席を求め、説明を聴取いたしたい
夫君、総合通信基盤局長吉良裕臣君、財務省主計
局次長岡本薫明君及び厚生労働省大臣官房審議官
子君、総務省大臣官房審議官南俊行君、人事・恩

○高木委員長 これより質疑に入ります。

○橋委員 総務委員会で質問の機会を頂戴いたしまして、大変うしく思つております。当該方こ

大変育てていただいたという思いも強くござります。そういう方た様方は、この季節に合わせてい

えは、秋の山に鯉やかに輝くもみじのような感じ
がいたします。
ということで、万葉集卷八、一千五百八十四番

を詠み上げさせていただいて、質問に入らせていただきます。

「こそありけれ
では、よろしくお願ひいたします。」（拍手）
きょうの同行休業法は、醜より始めよ、公務員

から率先して取り組みをしていこうという、実は
こういう一つのポイントがあるわけであります。

この点につきまして、どのような形で官のこうい
うプログラティスを民に波及させていくかというこ
とを少し考える観点から、幾つか質問をさせてい

ただきたいと思います。
まず、この同行休業の効果といたしましては、職員の身分は保有するけれども、職務には従事せず、給与は支給しない、退職手当の在職期間から

も休業期間は除く、こうあるわけでありますけれども、職員の身分が残るということからして、医療、介護保険あるいは年金の取り扱いについては

どうなるのか、ます確認をいたします。

○岡本政府参考人 お答えさせていただきます。

お尋ねは、配偶者同行休業を取得した場合の医療、年金等の取り扱いということです。

この配偶者同行休業を取得している職員につきましては、国家公務員の身分を有しておりますので、休業期間中も国家公務員共済組合の組合員となります。このため、医療、介護、年金の取り扱いにつきましては、休業前と同様に国家公務員共済制度が適用されるということになつております。

○橋委員 共済にそのまま入つてはいるということであれば、当然、その御本人については引き続き保険料を負担いただき、そういう負担は発生するわけですが、一方、こういう保険制度の本質からしまして、それと同額の分を使用者側、いわゆる国や地方公共団体も負担をしながらこの休業が終わるまでを待つ、こういうことになつてくるわけであります。

この制度の主眼としては、働いている側から見て、使用者側が、同行休業後もその勤務先に継続して勤務できるんだ、そういう保障をするということですが、この同行休業、安心して行つてらつしやすい、引き続き勤められますよということが私はボイントだと思っております。

そうなつた場合に、公務員の場合はどうしても身分保障ということがあるので、これは身分といふことはかかわつてくるわけですが、民間の場合にはいろいろな方法があり得るんだろうと思つております。民間ではまだまだ、この同行休業といふのはこれからということは聞いているわけですが、今進めておられるその実態においてどうなつてているのか、厚生労働省さんにお伺いをいたしました。

○鈴木政府参考人 お答え申し上げます。

度としては設けておりませんけれども個別に措置をとっている企業の割合、これが全体の〇・七%でございます。

そこで、この同行休業を利用中の社会保険の適用でございますが、被保険者として適用を継続している場合と、それから、被保険者としては継続せず、配偶者の被扶養者となつている場合がござります。被保険者として適用を継続している場合、社会保険料の本人負担分でございますけれども、本人が負担して支払つているものほか、会社が一時立てかえまして、復職後に精算しているものなどがございます。

以上でございます。

○橋委員

ありがとうございます。

やはり民間の場合は、必ずしも職員の身分といふことはなくとも、また働くからということがしつかりしていれば、それでも成り立つというところがあるわけであります。逆にまた、使用者側がその間の保険料を全部負担するというのも大変な場合もあるし、逆に、いわゆる三号保険者に移つた方が、この同行休業で行かれる方について、負担がないということもあるかもしれません。

この辺、いろいろな柔軟な方法がありまして、ポイントはやはり、引き続き勤められるということが非常に大事じやないかと私は思うわけですが、このあたり、これは日本再興戦略に基づきまして、公務員から率先取り組みとして民間にこれから展開を図っていくという場合において、どういう形でこれを図つていくのか、そしてまた、その方法についてある程度柔軟に受けとめてよろしいのか、内閣府男女共同参画局長さんにお伺いいたします。

具体的には、それぞれの企業の規模や抱える事情が異なりますため、これを契機として、個別企

業が配偶者同行休業制度を導入して効果を上げた事例を収集して、それをホームページ等によって情報を提供する。あるいは、男女共同参画推進連携会議などのネットワークや会議で、制度の周知や好事例を周知する。また、均等・両立推進企業表彰といった際に、好事例の取り組みを紹介する。

そういう既存の取り組みを利用して発信してまいりますことによって、民間企業における個別の事情に応じた同制度の普及拡大を図つてまいりました。いと存じます。

○橋委員

ぜひそこは、個々の事情で柔軟に対応していただくということが大事じやないかと思つております。

そしてまた、同行休業で行かれる方はもちろん、これは公務員の場合でいえば、御自身も保険料は負担されるわけですが、一方、そうやって国や地方公共団体も自分のためにお金を使って負担をしていて、休業後またしつかりと職務に復帰いただきたい、こんなことを思うわけであります。

さて、近年、公務員の勤務環境につきましては、こういった共同参画、あるいは女性の能力活用の視点でさまざまなり取り組みが進められてきております。

そこで、公務員の勤務環境につきましては、こういったふうに理解をしております。その現状、そしてまた、これから取り組むべき課題についてのお考えを、人事院総裁及び九月三十日まで大変御指導いただきました新藤総務大臣からお聞かせいただきたいと思います。

○原政府特別補佐人

御指摘のありました男女共

同参画社会の実現あるいは女性の能力活用、これ

は、政府全体としても、また社会全體として取り組まなければいけない課題であるかと存じます。

国家公務員の採用につきましては、各府省と協力いたしまして、女性を対象とした人材確保活動

を強化してまいりました。そういう経緯等もございまして、採用者に占める女性の割合は着実に増加をしてきているというふうに認識しております。

具体的には、それぞれの企業の規模や抱える事

加傾向にあることは間違いないんですが、実態値そのものはかなり低い水準にあると言わざるを得ない、そういう実情にございます。

女性国家公務員の登用は、まず、任命権者である各府省において取り組んでいただくということが重要でございますが、私ども人事院といたしましても、女性職員の能力向上を目的とする女性職員研修などを実施することにより、各府省における取り組みを支援させていただいているところでございます。

また、職員が家庭責任を全うしながら能力を最大限に發揮して勤務することも女性の登用に資するものでありますことから、人事院はこれまで、育児

休業あるいは介護休暇など、仕事と家庭生活の両立支援制度の拡充に取り組んできたところでございます。

ただいま御審議いただいております配偶者同行

休業制度も、両立支援の推進により有為な人材を活用するということの一つの方策であるというふうに考えてございます。

いずれにしましても、女性国家公務員の登用は、一つ一つの施策を積み上げながら、着実に改善を進めていくべき課題でございますので、人事院としても、女性職員の管理職への登用につながるよう、管理能力向上のための研修の拡充、そういう新たな取り組みを進めてまいります

や、また、両立支援の観点から、フレックスタイム制あるいは短時間勤務制の適用範囲の拡大、そういう弾力的な勤務時間の整備につきましても今後検討を進めさせていただきたい、かように考えております。

いずれにいたしましても、男女共同参画、そして女性の能力活用、これは、我が国の政府、行政の向上に必要な極めて重要な観点だというところから取り組んでまいりたいと存じます。

○橋委員

総裁、そして大臣、ありがとうございます。

まことに、私の印象も、元気な日本をつくる元気な総務省、それはやはり元気な職員がいて成り立つ

いろいろな仕事に取り組んでいたときました。まことに、このことを痛感しております。男性も女性も、ぜひ総務省職員の方はますます頑張っていきたい、このように思います。

そのため、私は、このように思いました。

そこで、私は、このように思いました。

そのため、私は、このように思いました。

そのため、私は、このように思いました。

そのため、私は、このように思いました。

そのため、私は、このように思いました。

そのため、私は、このように思いました。

そのため、私は、このように思いました。

そのため、私は、このように思いました。

そのため、私は、このように思いました。

そして、お尋ねの国家公務員の勤務環境でございますが、男女共同参画や女性の能力活用の観点から、ワーク・ライフ・バランスの推進、そして超過勤務の縮減、さらには育児休業の取得促進、特に、男性が三・七%，自衛官を含めると二%ですね。女性は今、九六・五%まで取得できるようになっています。ですから、そこは我々共通の課題として取り組まなければならないだろう、このように思っています。

そして、総務省においては、超過勤務の縮減はコスト管理、マネジメントの一環だということから、管理職員の人事評価に反映されるような、

そういう取り組みを進めております。

さらに、人事管理の統一的指針を、人事管理運営方針というものを定めまして、その各省への御紹介、さらにはいろいろ啓発講演会ですとかパンフレットの配布、そういうことに努めております。

そして、総務省においては、超過勤務の縮減はコスト管理、マネジメントの一環だということから、管理職員の人事評価に反映されるような、

そういう取り組みを進めております。

さらに、人事管理の統一的指針を、人事管理運営方針というものを定めまして、その各省への御紹介、さらにはいろいろ啓発講演会ですとかパンフレットの配布、そういうことに努めております。

そのほか、公務員の勤務条件について幾つか質問を用意しております。

の地方公共団体で働く臨時、非正規職員は、先ほど申し上げましたが、六十万人以上、七十万人に近いと言われておるわけであります。多くの行政サービスを担つてている。

確かに行政改革は必要であるわけでありますが、そういう中で、本来きちっと正規雇用の中で担つていかなくてはいけない行政サービスが、先ほど申し上げましたように、もともとは非常勤という形ですることができた行政サービスを、残念ながら、そうした厳しい状況の中で、現場の職員の人たちが頑張る中でこのサービスが担われている、こういう実態がある。勤務条件には大きな格差があり、職務、職責に応じた待遇とはなっていない、こういう実態があると思います。

消費税が来年四月一日から八%に引き上げられるに当たり、公務の職場で働く二百万円未満の方々にも光をしつかりと当てていくこと、それが政治の役割でありますし、地方での行政をしつかりと推進していくために重要なことだというふうに考えております。

それでは、幾つか質問をさせていただきたいと育児休業法では、育児休業を取得した職員は、「育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けない」。同法の第十一條とされているわけであります。

育児休業法には、本法律には同様の規定がないわけであります。育児休業との関係、お答え申し上げます。若干、経緯も含めて御説明を申し上げたいと思います。

育児休業法における不利益取り扱いを禁止する規定につきましては、現行の育児休業法の前身であり、議員立法で成立した女子教育職員等の育児休業について規定したことの点を確認して、育児休業法においても同様の規定を置いたものでござります。

一方、配偶者同行休業につきましては、その後制定されました自己啓発休業制度と同様に、改めて確認的に規定することはしなかつたわけでござりますけれども、制度として法律で認められるものである以上、これを取得したことの理由として不利益な取り扱いや不利益な処分をすることは当然許されるものではないと考えているところでございます。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。
法案には規定がないけれども、本来、法律で規定されたということで、そのことは不利益を受けないようにされているということであります。

それでは、配偶者同行休業の終了後には職員の人が円滑に職場復帰できるように何らかの支援策を講じるのかどうかということについてお聞かせをいただきたいと思います。

○井上政府参考人 お答えいたします。

配偶者同行休業の終了後、職員が円滑に職場復帰できるよう環境を整えることは、職員、組織双方にとって重要であるものと考えられます。

そのような観点から、任命権者は、休業中の職員に所属府省の業務に関する情報を定期的に提供するなど、当該職員の能力の維持向上に関して必要な措置を講ずるよう努める必要があります。人事院といたしまして、そのことを配偶者同行休業の実施に関し必要な事項として示すことを考えているところでございます。

なお、休業を取得する職員自身も、職務復帰後にはさらなる公務への貢献が求められる立場にあります。そのため、そのことを前提として休業が承認されたといふことがあります。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。
育児休業法では、育児休業のためのサポートというのも、仕組みで、制度としてつくる、戻れるということができることをよく自覚して、休業後の職務復帰に備えて能力の維持向上に努めることが求められているものというふうに考えられます。

○笹島政府参考人 ありがとうございます。
育児休業法の前身でございました。

育児休業法における不利益取り扱いを禁止する規定につきましては、現行の育児休業法の前身であり、議員立法で成立した女子教育職員等の育児休業について規定したことの点を確認して、育児休業法においても同様の規定を置いたものでござります。

思います。

それは、先ほど申し上げましたが、来年から改正する法律案について幾つか質問させていたいと思います。

そして、先ほど幾つか申し上げました、現場で多くの非正規である職員の公務員の方々が仕事をされておられる。私はある意味で非常にいびつな状況の中で、しかしながら責任感と志を持っておられる。私はおられる。

それでは、配偶者同行休業の終了後には職員の人が円滑に職場復帰できるように何らかの支援策を講じるのかどうかということについてお聞かせをいただきたいと思います。

○井上政府参考人 お答えいたします。

配偶者同行休業の終了後、職員が円滑に職場復帰できるよう環境を整えることは、職員、組織双方にとって重要であるものと考えられます。

そのような観点から、任命権者は、休業中の職員に所属府省の業務に関する情報を定期的に提供するなど、当該職員の能力の維持向上に関して必要な措置を講ずるよう努める必要があります。人事院といたしまして、そのことを配偶者同行休業の実施に関し必要な事項として示すことを考えているところでございます。

なお、休業を取得する職員自身も、職務復帰後にはさらなる公務への貢献が求められる立場にあります。そのため、そのことを前提として休業が承認されたといふことがあります。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。
育児休業法では、育児休業のためのサポートというのも、仕組みで、制度としてつくる、戻れるといふことができるだけではなく、自主的に、復帰できるようになります。ただとしたサポートをお願いしたいというふうに

二割以上の自治体では、忌引休暇、これさえ制度化されていない、こういう調査結果が出るわけであります。

これは先ほども申し上げましたが、来年から消費税が上がる、五%から八%、社会保障費の負担も増加をしてくるわけでありまして、そういう意味では、正規職員と同じ、近い業務をしているに何かわらず、年収二百万円以下の方が多い。通勤手当や退職金ももらえない。臨時や非常勤の職員の多くは女性であります。正規職員には、新たに今回の閣法により配偶者同行休業制度を導入しました。しかし、そういう中で、その個人だけのそ

うしたある種の頑張りに頼つていくといふことは、そのあり方として問題でありますし、また、頑張つておられる、敬意を表しておるわけであります。しかし、そういう中で、その個人だけのそ

と、組合での調査による数字はお伝えさせていた
だきましたが、国家公務員である非常勤職員に対する手当の支給について、現行法ではどのように取り扱われているのか、お答えをいただきたいと思います。

○古屋政府参考人 お答えいたします。

国家公務員である非常勤職員のうち、期間業務職員、ある程度継続的に雇用される職員でございますが、この期間業務職員の給与につきましては、給与法二十二条第一項の規定によりまして、「各庁の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する。」というふうにされております。

人事院におきましては、この規定の非常勤職員の給与につきまして、さらに指針を各府省に発出しておりまして、手当につきましては、「通勤手当に相当する給与を支給すること。」「相当長期にわたつて勤務する非常勤職員に対しては、期末手当に相当する給与を、勤務期間等を考慮の上支給するよう努めること。」としているところでございます。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。

そうしますと、現行法の中では、正規の職員の方との権衡を考慮しながらとということであります
が、今お答えの中にもありましたように、予算の範囲内でということでありましょうか。

○古屋政府参考人 現在の給与法二十二条二項の規定の中に、「予算の範囲内で、給与を支給する。」ということになつてているところでございます。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。

予算の範囲内でしか支払われないということが現行法の中にあるわけであります。

さて、そうしますと、地方公務員の非常勤職員に対する手当の支給について、現行法ではどのように取り扱われているのか、お願ひします。

○三輪政府参考人 お答え申し上げます。

地方公務員であります非常勤職員に対する手当の支給についてでございます。

地方自治法上、地方公共団体の非常勤の職員に

は、報酬及び費用弁償を支給することとされておりまして、手当の支給については認められていないふうに言われております。正規並みに

い、このようになつておるところでございます。

○近藤(昭)委員 手当の支給については規定がないこととあります。

た、そうした法律の中でも、国家公務員、地方公務員の非常勤の職員の方に対するそういう取り決

めの中でも、うまくいつていたときもあつたのか

もかもしれません。かもしれないということでありますが、しかし、先ほど申し上げましたように、

本当に時代が変わってきた、さまざまな課題が出てきた、しかし一方で、各自治体あるいは国も財

政状況が非常に厳しい中、財政的には厳しくな

出をされたこの法改正があるんだと思いますが、

改めて、この法改正の趣旨について提案者の方に

お伺いをしたいと思います。

○奥野(総)議員 御説明をさせていただきます。

近年、全国の自治体では、行政需要の増大、拡

大、そして多様化への対応を求められている一

方、厳しい財政状況、そういう制約も考慮しなけ

ればならないという中で、正規職員の削減が進められ、一方で、基幹的な業務においても臨時、非

常勤職員への置きかえが進んでいるというふうに認識をしております。

先ほども総務省の方からお答えがございました

が、平成二十四年四月一日現在で臨時、非常勤職員は約六十万人、全体の二割弱ということでございまして、これは四年前の平成二十年の調査ですとおよそ五十万人です。わずか四年で十万人もふえていて、どんどんふえております。

そしてまた、多くの臨時、非常勤職員の方々が、先ほど委員の方からございましたが、正規職員に準じた勤務時間、およそ六割の方が正規の

方の時間の四分の三、三十六時間以上働いている

という指摘もございました。こうした方々の収入

は、年間二百万円にも満たない賃金で雇用され

いるふうに言われております。正規並みに

働いているにもかかわらず、年間の給与は大体二百万円という方が大半だということでございま

す。

これらの方々は、雇用不安を抱えた劣悪な環境に置かれ、いわゆる官製ニアミングもなされています。

本法律案は、こうした自治体の非常勤職員の方々の置かれている状況に鑑み、自治体が条例を定めることによって、常勤職員等に準じた勤務を行なう非常勤職員に対して、常勤職員等との権衡を考慮した手当を支給することができるということ

を規定する、制度を改定してきちんと手当を支給できるように、そういううづけを法律上していこ

うということでございます。

○近藤(昭)委員 お答えをいただいたように、私

も、指摘をされていた現状がある中で、その現

状、困難な現況、また、ある種の矛盾といいま

しょうか課題を抱えた現況を解消していくため

に、この法案が提出されているということなんだ

と思うんです。

また改めて少しお聞かせいただければと思いま

すが、先ほど私も申し上げましたように、本来な

らば、常勤でなくて済む仕事といいましょうか、

常にある課題ではない週でいうと二日、三日、

例えば、ある種の相談があつて、その相談の窓口

に来る方がいらっしゃる。その相談の担当をす

る。だから、週二日か三日開いていればいい。い

いといふ方はふさわしくないかもしれません

が、週二日、三日、本来であれば、まさしく常勤ではなく、そうした週に何回かあるという状況の

中での仕事を非常勤の方が務めておられた。

ところが、現在は、そうではなくて、そうした

課題が非常に大きくなつて、まさしく毎日多くの

方が、例えば相談で申し上げると、相談が毎日の

ようにある。しかし、さまざまなかつら、財政的な規律もあるんでしよう。あるいは定数。もちろん、野方団に何でもかんでも広がつていつていいとは私も思いませんけれども、でも一方で、実態を反映していないそした規定の中でそういう現況が起つていいのではないかということとも思うわけありますが、提案者、いかがでありますか。

○原口議員 お答えいたします。

まず、近藤委員におかれましては、当委員会の委員長として、公正、公平、中立な委員長運営をされまして、本当にありがとうございます。

今お話しのとおり、実態は、勤務形態そのものも常勤の職員に変わらない、そういう状況の中で、人間らしい働き方を確保する、これが一番大事だと考えております。

この改正案によつて、記載のとおりに、勤務形態が常勤の職員または短時間勤務職員に準ずる非常勤職員というふうになつてますが、本来は、今委員がおつしやるよう、週のうち二日とか三日とか、そういう中で働いてこられた方が、現実は、常勤職員の代替をして、そしてその勤務実態は常勤職員に変わらない。これは非常に問題だと思ひます。同一賃金同一労働という観点からも、常勤職員に変わらない。これは非常に問題だと思ひます。同一賃金同一労働という観点からも、人間らしい働き方という観点からも、また非正規の皆さん、これは民であるが官であるとそうですが、先ほど私も申し上げましたように、本来なら、常勤でなくて済む仕事といいましょうか、常勤職員への置きかえが進んでいるというふうに認識をしております。

また改めて少しお聞かせいただければと思いますが、先ほど私も申し上げましたように、本来なら、常勤でなくて済む仕事といいましょうか、常勤職員への置きかえが進んでいるというふうに認識をしております。

ただ、週二日か三日開いていればいい。いといふ方はふさわしくないかもしれません

が、週二日、三日、本来であれば、まさしく常勤ではなく、そうした週に何回かあるという状況の

中での仕事を非常勤の方が務めておられた。

ところが、現在は、そうではなくて、そうした

課題が非常に大きくなつて、まさしく毎日多くの

方が、例えば相談で申し上げると、相談が毎日の

ようにある。しかし、さまざまなかつら、財政的な

規律もあるんでしよう。あるいは定数。もちろん、野方団に何でもかんでも広がつていつていいとは私も思いませんけれども、でも一方で、実態を反映していないそした規定の中でそういう現況が起つていいのではないかということとも思うわけありますが、提案者、いかがでありますか。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。

繰り返しになりますが、そうした実態を見据えてこの法案が提出されている。そして、今、提案者の方にも改めて、趣旨、また受け

とめられている現状についての見方といいうものをお話をしていたただいたわけであります。さて、先ほど御説明もいただきましたけれども、この改

正案によつて、どのような非常勤職員の方に手当を支給できるようになるのかということを、改めてどうか、わかりやすく、明確に御説明いただ

ければと思います。

○原口議員 現在でも、フルタイムの臨時の任用職員は、現行法では常勤の職員と位置づけられ、支給が可能となっていますが、この法案 改正案に記載のとおり、先ほども少し触れましたが、その勤務形態が常勤の職員または短時間勤務職員に準ずる非常勤職員ということにさせていただいています。

なお、地方公務員法第二十二条採用の臨時的任用職員についても、短時間勤務職員に準ずる臨時任用職員は支給の対象となる、これが法案の趣旨でございます。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。

少し詳しく、さらに御説明をいただければと思

います。

今言及もありました、常勤の職員に準じる者または短時間勤務職員に準じる者との違いを

いつた方を指すのか、御説明いただければと思

います。

○奥野(総)議員 先ほど来御説明をしておりますが、多くの臨時、非常勤職員の方々は長時間働いておられるということであります。そういう勤務の実態を踏まえながら、常勤の職員に準ずる者とは、勤務時間などの勤務形態が正規職員に準じている臨時、非常勤職員を指します。

また、お尋ねの、短時間勤務職員に準ずる者は、勤務時間などの勤務形態が、地方自治法二百四条に定めます短時間勤務職員、すなわち、定年後の再任用短時間勤務職員、そして任期つき短時間勤務職員などに準じて臨時、非常勤職員を指すものいたします。

以上でございます。

○近藤(昭)委員 そうした方々に手当が支給できるようになるということになります。

ただ、まさしく、先ほど来から言及をさせていただいているように、臨時、非常勤職員の六割以上、こういう実態の中では、やはりこうした手当がしっかりと支給されていくことが、私が

は、非常に重要なことだというふうに思います。

勤の職員または短時間の勤務職員の手当との権衡を考慮した手当、これは一体どういったものを指すのか、御説明いただきたいと思います。

○原口議員 まさに近藤委員が今ある御指摘のおり、常勤の職員または短時間勤務職員に支給されている手当、このバランスを考慮して、これは地方自治法二百四条二項、所定の手当というところで規定されているわけですが、その手当のうちに、支給するにふさわしい手当、バランスを考えながら、それを想定しています。

具体的な手当の種類、水準は条例で定めることになります。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。

具体的な手当の種類あるいは水準は、地方主権の、地方自治の時代でありますし、それぞれ実態をきっちりと考慮しながら、または実態を反映しながら、そうした手当はあるんだというふうに思っておられるということであります。そういう勤務の実態を踏まえながら、常勤の職員に準ずる者とは、勤務時間などの勤務形態が正規職員に準じている臨時、非常勤職員を指します。

また、お尋ねの、短時間勤務職員に準ずる者は、勤務時間などの勤務形態が、地方自治法二百四条に定めます短時間勤務職員、すなわち、定年後の再任用短時間勤務職員、そして任期つき短時間勤務職員などに準じて臨時、非常勤職員を指すものといたします。

以上でございます。

○近藤(昭)委員 そうした方々に手当が支給できるようになります。

ただ、まさしく、先ほど来から言及をさせていただいているように、臨時、非常勤職員の六割以上、こういう実態の中では、やはりこうした手当がしっかりと支給されていくことが、私が

定、読めるわけでございます。一方で、読めないながらも実際に支給している自治体も一割、三割とあるわけでございます。

一つは、今回は、こうした実際に支給している勤の職員または短時間の勤務職員の手当との権衡を考慮した手当、これは一体どういったものを指すのか、御説明いただきたいと思います。

○原口議員 まさに近藤委員が今ある御指摘のおり、常勤の職員または短時間勤務職員に支給されている手当、このバランスを考慮して、これは地方自治法二百四条二項、所定の手当というところで規定されているわけですが、その手当のうちに、支給するにふさわしい手当、バランスを考えながら、それを想定しています。

具体的な手当の種類、水準は条例で定めることになります。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。

具体的な手当の種類あるいは水準は、地方主権の、地方自治の時代でありますし、それぞれ実態をきっちりと考慮しながら、または実態を反映しながら、そうした手当はあるんだというふうに思っておられるということであります。そういう勤務の実態を踏まえながら、常勤の職員に準じて臨時、非常勤職員を指します。

また、お尋ねの、短時間勤務職員に準ずる者は、勤務時間などの勤務形態が、地方自治法二百四条に定めます短時間勤務職員、すなわち、定年後の再任用短時間勤務職員、そして任期つき短時間勤務職員などに準じて臨時、非常勤職員を指すものといたします。

以上でございます。

○近藤(昭)委員 そうした方々に手当が支給できるようになります。

ただ、まさしく、先ほど来から言及をさせていただいているように、臨時、非常勤職員の六割以上、こういう実態の中では、やはりこうした手当がしっかりと支給されていくことが、私が

だいたところでございます。

確かに、任期つき短時間勤務職員、この制度を使えば常勤職員並みにきちんと手当の支給もできることになります。

一方で、臨時、非常勤職員が約六十万人いらっしゃるわけですね。この六十万人に対して、十年たつても三千人までの地方行政を支えておられる、そういうものがいつまでもつかない。こうした現状を踏まえれば、六十万人を全て任期つき短時間勤務職員の方に移していくというのはなかなか困難じゃないかというふうに考えるところでございます。

また、この任期つき短時間勤務職員制度については、任期つきでありますから、三年または五年以内という任用年数の上限がございます。もちろん再任用というのは可能でございますが、改めて公募試験などそうしたものを実施して、それに応募していただいて採用しなければならないということになると、非常に不便でもあります。また、一種のこれは雇い止めといふうにも言えるわけですね、期限が切られているわけですから。

ですから、任期つき短時間勤務職員制度の方に置きかえていくといふうには、なかなか無理があるかもしれません。問題があるのでないかというふうに思いますが、そのことについてはどのようにお考えでしょうか。

○奥野(総)議員 先週、私は、所信に対する質疑の時間をおきました。この問題を大臣の方に質問させていただきました。ぜひこの地方自治法等の一部改正をお願いします、こう申し上げたん

です。ですが、大臣の方から、同じような話ですね、任期つきの短時間勤務職員制度がある、それをまず

お答えをいたしました。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。

そうした意見がある。しかしながら、今提案者の方が言及をなさつたように、その採用数はわずか三千人ということである。先ほども御答弁をい

ただきましたように、全体で六十万四千人という中であるということを考えると、非常にこの数は少ないとふうに思うわけあります。少し、どういうふうに考えていらっしゃるのか、質問通告をしていないのであります。が、どなたか、お答えをいただければと思います。

この任期つき短時間勤務職員というのは、ある意味では、先ほど来から繰り返し言及をさせていただいておりますような課題を解消するためにいくつかされたのではないかと思うんですが、そうなかどうかということと、そしてまた、今ありますよな、三千人という方しか残念ながらまだ採用されていないということ。そして、今提案者の方から指摘があつた、三年、五年という任用年数の上限、また、改めて公募試験に応じる、こういう必要がある。ある意味では、そうした上限はあるけれども、そういう中で、何とか現況を解消するためにつくってきた制度だ、また公務員試験を通ればというか受ければ、その方は任用されいくんだということもしませんが、今ずつと申し上げてきたよな、私はやはりかなり、実態ということでいうと、きつととした課題解消になつてないと思うんですけど、政府の方でどのようないつた実態、六十万四千人という臨時、非常勤職員の人たちが現場を支えている、そのことに対するうつうに受けとめているのか、お答えをいただければと思います。

○三輪政府参考人 お答え申し上げます。

御指摘のございました任期つきの短時間勤務職員制度でございますけれども、この制度は、平成十六年に法改正により導入された制度でござります。地方公務員にのみある制度でございまして、国家公務員にはない制度でございます。

これは、臨時あるいは非常勤の職員の方々を含め、職場の多様性、仕事の種類が国家公務員に比べまして現場が非常に多いというようなことも含めた職務の多様性ということに着目をいたしまして、独自の制度として導入をされたということでございます。

御指摘のよう、本来の臨時あるいは非常勤の職員の制度と申しますのは、非常に短期間でありますとか、あるいは非常に補助的な職務でありますとか、そういうふうに認識をしておりますけれども、御指摘のように、実態としては、必ずしもそうでない部分にまでそういった制度が活用されているという実態がある、またそういう御指摘があるということにつきましては、私どもも承知をしているところでございます。

そういう中で、一つの活用していただきたい制度として、今申しました任期つきの短時間勤務制度といふものが導入をされたということでおざいまして、私どもとしては、その実態に応じて、この制度が活用できる場合であれば、この活用についても十分検討していただきたい旨の助言を從来からしてきているところでおざいます。

そして、その導入状況でござりますけれども、徐々にふえてきております。ことしの四月現在の数字で申しますと、任期つきの短時間勤務職員数は四千五百人強という状況になつてきておりまして、まだまだ決して全体の数字から申しますとそんなに大きい数字ではもちろんございませんけれども、徐々に浸透してきつあるのかなという状況でござります。

私どもとしましても、それぞれいろいろな機会、会議等々、ヒアリング等々を通じましてこういった仕組みの導入について働きかけをしているところでござりますし、また、どういった問題がござります。これをさらにもう少ししっかりと把握したいという思いで、現在、地方団体に対しましてこの任期つき職員制度についての調査をかけているところでおざいます。

○原口議員 今政府側から御答弁がございましたように、やはり制度と実態との間の乖離が見逃せないんだと思うんですね。

今回閣法で出しているいわゆる同行法は、官が率先して人間らしい働き方をやろうという意味で大きな変意義が大きなものだと思います。ですから、私たちも、基本、賛成でまとめてきました。

しかし、他方で、では、正規職員だけですかと。正規職員とほぼ同じ働き方をしている非常勤職員の皆さん、今のような制度のおくれのはざまで、人間らしい働き方ができないんじゃないかも。そのこと自体が多く公共サービスの質

職員の制度と申しますのは、非常に短期間でありますとか、あるいは非常に補助的な職務でありますとか、そういうふうに認識をしておりますけれども、御指摘のように、実態としては、必ずしもそうでない部分にまでそういった制度が活用されているという実態がある、またそういう御指摘があるということにつきましては、私どもも承知をしているところでござります。

そういう中で、一つの活用していただきたい制度として、今申しました任期つきの短時間勤務制度といふものが導入をされたということでおざいまして、私どもとしては、その実態に応じて、この制度が活用できる場合であれば、この活用についても十分検討していただきたい旨の助言を從来からしてきているところでおざいます。

そして、その導入状況でござりますけれども、徐々にふえてきております。ことしの四月現在の数字で申しますと、任期つきの短時間勤務職員数は四千五百人強という状況になつてきておりまして、まだまだ決して全体の数字から申しますとそんなに大きい数字ではもちろんございませんけれども、徐々に浸透してきつあるのかなという状況でござります。

私どもとしましても、それぞれいろいろな機会、会議等々、ヒアリング等々を通じましてこういった仕組みの導入について働きかけをしているところでござりますし、また、どういった問題がござります。これをさらにもう少ししっかりと把握したいという思いで、現在、地方団体に対しましてこの任期つき職員制度についての調査をかけています。

○原口議員 今政府側から御答弁がございましたように、やはり制度と実態との間の乖離が見逃せないんだと思うんですね。

今回閣法で出しているいわゆる同行法は、官が率先して人間らしい働き方をやろうという意味で大きな変意義が大きなものだと思います。ですから、私たちも、基本、賛成でまとめてきました。

しかし、他方で、では、正規職員だけですかと。正規職員とほぼ同じ働き方をしている非常勤職員の皆さん、今のような制度のおくれのはざまで、人間らしい働き方ができないんじゃないかも。そのこと自体が多く公共サービスの質

の低下につながつてはならないし、それを受ける皆さんからしても不便をおかけしてはならない。その観点からして、やはり私たちは法改正でやるべきだと。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。

さあざまな実態の把握の中でこうした制度、任期つき短時間勤務職員制度をつくってきた、必ずしも実態に即してはいない現況もあるのではない

かというお話をありました。ただ、そういう中では、そのつくられた制度にどこに問題があるかということを意見交換等々をしている、また、この制度がより幅広く使われるよう広報活動もしておられるということでありました。

今、そういうようなことで意見交換をし、フォローアップをしている、また、採用者数もふえてきているんだ、こういうことの御報告もありました。そういう意味では、ぜひこうした、よりよい制度にしていく、それを知つてもらおうということの御努力をされているということの御報告といつてお話をありましたけれども、さて、もう一度、三年、五年という問題点があるんだ、こういふお話をありましたけれども、さて、もう一度、その問題点について、提案者の方ではどのようにお考えかということをお聞かせいただければと思

います。

○近藤(昭)委員 ゼビ政府におかれまして、必ずしも実態には即していない、こういう認識をお持ちであるわけでありますから、そのことについてしっかりとフォローアップをしていていただきたいと思います。

ただ、一方で、そうしたフォローアップだけでは十分ではないんだ、法改正による組みづくりが必要なんだということで提案者からあるんだと

いふることを御認識いただければと思うんです。

いろいろとこういう現況について私はお話をさせていただきました。それで、ちょっとと質問通告をしていないんですが、新藤大臣、いかがでしょうか。こうした地方行政を進めていく、重要な地方自治、そういう中で、現場でこうした個人の何か負担に依拠しているところが大きい

で御努力をされているということの御報告といつてお話をありましたけれども、さて、もう一度、三年、五年という問題点があるんだ、こういふお話をありましたけれども、さて、もう一度、

三年、五年という問題点があるんだ、こういふお話をありましたけれども、さて、もう一度、三年、五年という問題点があるんだ、こういふお話をありましたけれども、さて、もう一度、

刻になつてきた。

こういう中で、まさしく常勤で、もう常に相談に応じていないとフォローできていないというような職場にも、非常勤で仕事をし、そして物すごく負担がかかるつてはいる、こういう状況があるのでないかというふうに思はんですが、そうした実態に対して、今お聞きいただいていたよな状況に対し、大臣どのように思われるか、一言。

○新藤國務大臣

まず、私どもは、それぞれの時代に合わせて、国民の福祉の向上、そして、それぞの一人の人生の生きがいを確保する、こういった工夫をしていかなければいけない、それが政治の責任だと思います。

その意味において、まず、どのように暮らしていかか。勤務の形態を社会に合わせてきちんと対応させていくことは重要な政治課題だと思っております。そして、終身雇用制というものが変わってきている。それから、それぞれの皆さん的人生に対する考え方、ライフスタイル観が変わつてきています。

今委員が御指摘いただきましたように、非正規の職員に本来の仕事の部分が過重にかかるつてはいる、こういうような御指摘もありました。それは、先ほど私、橋委員からの御質問にもお答えしましたけれども、正規の職員においても超過勤務が過重負担となつてはいる。ですから、仕事がふえているにもかかわらず人手が足りない、それが結局のところ超過勤務の、それも過重といふことになつてはいるわけであります。

さらには、それでも、一方で景気の動向が大きく左右いたしますけれども、経済がうまくいかなければ、結局のところ、いろいろな合理化が図られていく。そうすると、そこにひずみが出てくる。それをどうやつて対症療法をしつつ、我々はトータルとして、では日本人はどういう暮らし方

をしていくべきなのか、こういうことをテーマに思っているんです。それが基本です。

その上で、先ほどからお話を出しています公務員の任期つきの短時間勤務制度でございますけれども、これは、それぞれの任用や雇用の多様性を追求しよう、それから、高度な専門職の方々が、限られた時間で、それは自分の与えられた枠の中で、そういう能力を生かすことができるような制度として導入しようではないか、こういうことから発生いたしました。

まだまだ人數が少ないので実事であります。六十万人の方に対する、今、四千五百人までは参りましたね。でも、私が注目しておりますのは、伸び率が導入当初から、最初、一七%でございましてたけれども、三割、二七%、そして二十五年度は二〇・五%でありますけれども、伸びてることと、市町村においての伸びがあるということあります。

こういつたことで、さらにこういつた機会もお使いいただけるように、我々としても必要な助言をしていかなければならぬだろうと思つてはいるんです。

それから、地方公務員の手当の支給につきましても、これは奥野委員に先日お答えいたしましたけれども、昭和三十一年までは、まさに地方自治体が自由に手当を支給し、文房具手当だと自転車手当とか、いろいろな手当が出ておりました。そして、そういつたものを是正すべしというた。そして、こういつたものがあつたから変えてきたんだ。そこで、こういつたものを見て、このようないふ声があつて、このような形態があります。昭和三十一年のこととありますけれども、そういう歴史があるのです。

そういう意味で、もう一度、提案者にお聞きをしたいと思うんです。

私は、行政改革はもちろん必要だというふうに思つてます、行政改革、財政改革。ただ、これは、無駄をなくすということはもちろん必要だ、しかし、非効率、不効率と申し上げましよう。

効率が悪くて無駄をなくしていくかなくちゃいけない。しかし、例えば、時間をかけても、効率はなかなかよくはないかもしねないけれども、負担すべき財政負担はしっかりとして、解決をしていくと思うんです。

効率が悪くて無駄をなくしていくかなくちゃいけない。しかし、例えば、時間をかけても、効率はなかなかよくはないかもしねないけれども、負担すべき財政負担はしっかりとして、解決をしていくと思うんです。

しては、一番いい方法を考えていきたい、このように考えております。

○近藤(昭)委員 新藤大臣、ありがとうございます。でも、まさしく大臣、私も先ほど申し上げましたように、さまざま実態がある、その実態の中ではよりよい制度をつくつていく。時代が動く中で、財政的に厳しい、そればかりが原因だったわけではないと思いますが、やはり無駄というものはなくしていかなくてはいけない。ですから、今大臣がお答えになつたように、首先要かしげるようなものもあつたのかもしれない。そのことについては、やはりおかしいということでは正をしてきたんだと思います。そういうことでは正といふべきです。しかし、そうしたもの、また、そういつた時代の動きとともに、違う側面が出てきた。それは、何度も指摘をさせていただいているように、非常勤という形態でやれることだつたのが、そうではなくなつたんだということだと思います。そのことに対する、先ほど大臣もまさしく言われたように、課題があつたから変えてきたんだ。そうありますならば、やはり今出てる課題に対してもしっかりととした対応が必要なんだと思うんですね。

そういう意味で、もう一度、提案者にお聞きをしたいと思うんです。

私は、行政改革はもちろん必要だというふうに思つてます、行政改革、財政改革。ただ、これは、無駄をなくすということはもちろん必要だ、しかし、非効率、不効率と申し上げましよう。

地元自治法改正の内容は、だから、今回の法改正で、非常勤職員に手当を支給しなければならないという改正案じやないんです。支給することができるとするものであつて、この法案は手当支給制限の規制を外すことにして趣旨があつて、実際に手当を支給するかどうかは各自治体の条例の定めによるものとし、各自治体の予算の範囲の中において手当支給を可能とするものだと思います。

一方で、今、自治体の現状を見てみると、この中にも首長経験者がたくさんおられます、本当

ないと思うんです。

そういう意味では、改めて提案者の方に、特に言われるのは、最近、財政の問題でありますから、私は、もう繰り返しになりますが、もちろん無駄はなくしていかなくちゃいけない、でも、負担すべきものは負担していかないと、結局、それはシステムの中で個人に負担がかかるつて、こないことになるんだと思うんです。働く人たちは、尊厳を持つて、一生懸命頑張っている。だから、システムで本来解消していかなくちゃいけないものを個人の負担に乗せていくてはいけないんだというふうに思うんですね。

そういう意味で、地方自治法改正で手当支給を可能とした場合、財政負担の問題をどのように考えるのか。今、よく財政のことが言われるのですが、提案者の方から改めてお願いしたいと思います。近藤委員がおっしゃるように、やはりどうすれば尊厳を持つて人間らしい働き方ができるか。財政改革、行政改革は待つたなしです。肥大化した地方政府をつくつていわけじゃない。だけれども、一方で、これは民間でもそうですけれども、無能な経営者こそ、一番最初に人件費をカットするんですよ。私は、それはあつてはならないと思います。

○原口議員 お答えいたします。

近藤委員がおっしゃるように、やはりどうすれば尊厳を持つて人間らしい働き方ができるか。財政改革、行政改革は待つたなしです。肥大化した地方政府をつくつていわけじゃない。だけれども、一方で、これは民間でもそうですけれども、無能な経営者こそ、一番最初に人件費をカットするんですよ。私は、それはあつてはならないと思います。

地元自治法改正の内容は、だから、今回の法改正で、非常勤職員に手当を支給しなければならないという改正案じやないんです。支給することができるとするものであつて、この法案は手当支給

に行革、行革の努力を国にも増して真っ先に行つて、もう絞つても絞つても何も出ないという状況の中にござります。

私たちも臨財債を発行しても、それも積み上げて、この臨財債の問題をどうするかというのは大きな政治課題です、しかし、それが働き方の、一人一人の非常勤職員の犠牲の上に成り立つては決してならないというふうに思います。今回の地方自治法改正により、国から各自治体への財政措置が直ちに必要になるものと考えております。

○近藤(昭)委員 どうもありがとうございます。

提案の方からも今お答えがありました。本当に、民間で働く皆さんも大変に厳しい状況の中で働いている。ですから、公務員だからということ何か特別にあつてはならない。しかし一方で、余りにも現況と今のシステムが乖離をしている、こういう問題の認識だと思います。

ですから、私は、ぜひ、この地方自治法の一部を改正する法律案によつてそうした現況を解消し、そして働く人たちが、それは公務員であろうと民間であろうと、全て皆さん同じだと思います、働く人たちがやはりしっかりと尊厳を持つて働くことによつて、しっかりとプライド等を持つて、そして、一生懸命やつていけば不安もなく頑張れる、こういうことが重要だというふうに思ひます。働くことの尊嚴をしっかりと守り、お互いが支え合つて、この日本という国にしていくということを願つて、質問をさせていただきました。

○高木委員長 次に、東国原英夫君。

○東国原委員 皆様、おはようございます。日本維新の会の東国原でございます。

きょうは、この場、この時間、質問の場を与えています。高木委員長並びに関係各位の

方々に心から感謝を申し上げたいと思っております。

今回の内閣提出の二法案ですが、私はこの二法案には賛成の立場であります。

公務員職、というのは、各調査等々で御案内のように、小中高生、大学生に非常に人気のある仕事で、また、親御さんたちが子供に将来ついてほしい、なつてほしいという職業の上位に入つていています。一方で、広く社会、国民から非仕事であります。一方で、広く社会、国民から非常に厳しい目線が注がれている職もあるうかと

か、そういう批評がやはり根強くあるのも事実でございます。

提案者の方からも今お答えがありました。本当に、民間で働く皆さんも大変に厳しい状況の中で働くことは、批判的な目線を払拭するように、明快な答弁をお願いしたいと思つています。

この場合は、國と地方、百名弱ぐら

が、こういう一部の批判的な目線を払拭するよ

うな答弁をお願いしたいと思います。

まず、配偶者同行休業、この対象となる事例、現時点で國、地方、両方、どちらかが把握されて

できるような、國民に広く、イメージを変えるよ

うな答弁をお願いしたいと思います。

配偶者の転勤に伴い退職をした職員は、自己都

合による退職と整理されまして、各府省においても統計的には把握されれておらず、正確な実態は承知しておりませんが、本制度の検討に当たり、平成二十四年度に本院がヒアリングを行いました府

省、十七府省のうち八府省で、過去五年間におきまして、配偶者の海外勤務等に伴い国家公務員が離職したケースが少なくとも十九例あるというふうに聞いております。

○三輪政府参考人 地方公務員についてお答え申しあげます。

総務省におきまして、過去五年間の都道府県及び政令市計六十七団体における配偶者の海外勤務に伴う職員の退職の人数を調査いたしましたところ

ろ、退職人数まで把握可能な十七の団体におきまして、人事担当課が把握している限りでありますけれども、七十七名の退職の実績があつたというところでござります。

○東国原委員 今挙げられた数字というのは、実際に退職された方と認識しますが、これは相談件数とかそういうものも把握されておられるんでしょうか。そういう希望があつたとか、そういう相談があつたというのは把握されておるんでしょうか。

うか。

○井上政府参考人 お答えいたします。

そういうものにつきましては、特に把握はないしております。

○東国原委員 この場合、國と地方、百名弱ぐら

いのケースが見られたということなんですが、これは夫婦が公務員同士、あるいはどちらかが公務員でどちらかが民間というようなケースでいいま

すと、どういう状況になつていますか。

○井上政府参考人 先ほど、昨年、私どもが各府省にヒアリングをした結果、過去五年間で十九

例、そういう例があつたというふうに申し上げましたけれども、そのうち、配偶者が国家公務員であるケースというのが九例あるというふうに聞いております。

○東国原委員 これは実際に退職された件数です

ので、相談とか、自分でそう考へている、悩んでいる等々を含めれば相当な数になるんじゃないかなとは予想されますが、國、地方合わせて、國が十九事例、地方が七十七名というのは、全体としてどうなのか。多いのか少ないのかということはありますね。

○東国原委員 恐らく、おつしやつたのは、現行の人事評価、能力評価とか業績評価等々で判断されるということなんでしょうね。それが現行の人事評価の問題点、私はさきの通常国会の総務委員会でも質問させてもらつたんですけども、公務員の場合公務の実態上、課や係単位などで仕事をする場合が多い中、人事評価というのは適切、有効、効果的に作用、機能するのかという根本的な疑問もあるんですねが、その辺はいかがですか。

○井上政府参考人 配偶者同行休業の承認、不承認の判断に当たりましては、これは任命権者が判断をいたすところでござりますけれども、人事評

価の結果のみに基づいて行われるものではあります。公務において活躍することが期待される有能

な公務員の継続的な勤務を促進するためとあるん

ですが、有為な公務員というのはどういう基準で、

お決めになるのか、お聞かせ願えればと思います。

復帰後も、これまで培ってきたキャリアや能力を生かし公務での活躍が期待できる人材であり、当該職員に休業を認めることが公務の円滑な運営に資するものであるかどうかにつきまして、勤務成績その他の事情を総合的に勘案して判断することとなるものでござります。

の外国での勤務等の事由に伴つて、職員が配偶者と外国で生活をともにするための制度でございます。したがいまして、承認の可否の考慮要素となります勤務成績につきましては、配偶者に同行する職員のみを対象として評価するということです。

か国会議員、衆議院の中でも、今回政権交代をして女性の比率が、たしか僕の記憶だと一〇%を割っているんですね。前回は一〇%以上だったのですが、一〇%を割っているんですね。そういうこともあります。

すというのが我が党の公約でもござります。こういったものも踏まえて、そして、これまでの男女共同参画、それからワーク・ライフ・バランスの推進、こういう制度が政権内で、政府内で、過去の政権でもずっと進められてきました。その中での一つの施策だというふうに私は位置づけさせていただきます。

繰り返しになりますけれども、職員の勤務成績の中の他の事情といいますものは、職員の勤務成績の中のほか、例えば、配偶者の同行休業後に一定期間の在職期間が見込まれるとか、あるいは、職務に復帰し継続して勤務する意思があるというようなことが含まれるところでございます。

○東国屋委員 ありがとうございます
経緯の中に、日本再興戦略の一環として、それを踏まえて、女性の採用、登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組むこととされております。その具体策として、配偶者の転勤に伴う離職への対応が掲げられたと思うんですが、対象となるのは、この経緯からいって、子育て等の両立支援

も 女性の採用 登用の促進は 現実的にはなかなか進んでいないのが現状かなと思つておるんです。そのためにこの法案があり、この政策が思うんです。

然これは、まず隕より始めよで公務員から始めますけれども、それはなぜかといえば、公務員は、法律でそういう制度をつくらなければならぬいわけであります。民間企業においては、就業規則をそれぞれの会社が整えていただければ、法律の改正は必要ないのでございまして、意識のことになります。ですから、まず公務員がそういう姿がけであります。

○井上政府参考人 これまでに、御指摘のように複数の府省から寄せられた配偶者同行休業制度の創設についての要望につきましては、有為な職員が退職を余儀なくされた事例を背景としておりまして、本件についての人事院のこのたびの意

○答
本制度は、男女の仕事と子育て等の両立支援の
みを目的としたものではございませんで、広く女
性の活躍推進という観点が中心に置かれているも
のと理解しております。

かつたんですが、採用されているみたいなんですが、あつたんですけれども、この数字について、一度詳しい数字と、そして、これを民間に広て拡大するおつもりがあるのか。もしあるのでれば、具体的な政策はどういう政策なのかとい

度がある企業の割合は〇・九%でござります。それから、うまく聞き取れなかつたのは恐縮でございましたが、休業制度がないけれども、従業員の事情に応じた個別措置を認めている企業の割合が〇・七%ということでありまして、そのときの

○東国原委員　されていないということですね。
見の申し出は、そのような有為な人材を確保した
いとの各府省の要望を踏まえて行つたものであります。
これは、今後、運用するに当たり、きちんと
有為であるという明確な基準というものはやはり必
要なんじやないかなと思うんです。

そのような女性の活躍推進という観点からは、配偶者の外国での勤務等に伴う離職の問題といふものは、必ずしも子育て世代に限つたものではないといふことから、全職員を対象として制度を設けるものでござります。

○新藤国務大臣 まず、男女の共同参画、それら、今委員の方から、仕事と子育ての両立、こういう観点からの御意見をいただきました。これに加えて、やはりワーク・ライフ・バランス、その人がどうやって人生を過ごしていくか、仕事と家庭、それから仕事と仕事外の暮らし、ことをお聞かせ願えればと思います。

ケース・バイ・ケースでおやりになつてゐる企業もあるということあります。実際、先ほどの年金や保険の問題もありますけれども、そこの企業に在籍したまま出かけていった方がいいのか、それとも、やめてまた次の就職なりを探す方がいいのか、それはそれぞれの御判断もあると思いますね。ですから、あくまで

公務員の同行休業に関する件なんですか、公務員同士の夫婦の場合、海外に赴任を任命された方の成績評価というのもあるのか、それとも同行休業するという方の成績が参考になるのか、それとも両方の成績等々が考慮されるべきなのか、お伺いしたいんですけど。

○笛島政府参考人 お答え申し上げます。

配偶者が公務員の場合、民間の場合、両方あるわけですが、この制度は、配偶者も国家公務員であるか否かにかかわらず、

先ほど来、各委員からの質問でも、男女共同参画、雇用機会均等とか、女性の管理職聘用といいますか、社会的地位の向上といいますか、そういったものに尽力をするという話が出ておりますが、なかなか、そういう中でも男女の共同参画、位置的に順位的に非常に低いものがあります。

例えば、大企業の管理者に女性の登用、そういう率を見ても、先進国、OECDの中では非常に低い位置にあります。例えば、政治家といいます

ういつたものをバランスとしていくか、そういう総合的なものもこの中には入っていると御理解いただきたいたいと思います。

私どもの自由民主党の公約においても、衆院、参議院それぞれにそのようなことを書かせたいただいておりますし、特に、ことしの参議院選挙の中では、「女性が輝く日本へ」というワーク・ライフ・バランスの推進等による就業統に向けた環境整備、これに積極的に取り組んで、仕事と子育て、介護との両立支援、そして、参議院それぞれにそのようなことを書かせたいただいておりますし、特に、ことしの参議院選挙の中では、「女性が輝く日本へ」という

しまして、また発信して民間企業への普及促進を図つていただきたい、このように考えております。

○東国原委員 ありがとうございます。

先ほどの、これまでのケース、対象事例が、国で十九件、地方で七十七件。国家公務員は、一般行政職で三十数万人、地方公務員は二百数十万人と言われているんです。二百数十万人の中の七十事例、三十数万人の中の十九事例というのは、民間は〇・九%、〇・七%で低いといいますが、それ以下なんですね。それより低い。

これは、公務員が率先するんじやなくて、公務員は追従しているんじやないかな、民間の方が進んでいるんじゃないかなと思うんです。相乗効果でこういうのが広がつていけばいいなと思ってるんですけども、率先するのであれば、民間のこの数字ぐらいは超えるぐらいの気概でやつていただけたらなと思っています。

休業の期間を三年とした根拠についてお伺いします。

これは、労働派遣法で、専門性の高い二十六業務以外の、途中で人が交代しても最長三年とか、あるいは、先ほど議論がありましたけれども、任期つき短時間勤務職員の原則三年とか、一般的に公務員というのは三年ぐらいで配置がえになると思うんですけども、そういうものを参考にされて三年という数字が出てきたのか、お伺いしたいと思います。

○笛島政府参考人 お答え申し上げます。

休業の期間でございますが、休業により職務に従事しない期間が余りに長期にわたつた場合は、復帰後の公務遂行に支障を生じる可能性があること、それから、育児休業及び自己啓発休業の取得期間の上限が三年となつていること等も総合的に勘案しまして、配偶者同行休業の期間の上限についても三年とすることとしたものでございまどなが、民間におきましても、割合は少ないわけですが、本制度と同等の制度を有してい

る企業について見ますと、おおむね三年を上限としている例が多いと承知しております。

○東国原委員 ありがとうございます。

この三年というのは、トータルで三年なんです。か。例えば、三年海外に行つて、急遽、三年以内に帰つてきて、日本国内で勤務して、また改めて行くときにはまた三年というふうになるのか、それとも、トータル、通算で三年ということなんですか。

○笛島政府参考人 お答え申し上げます。

行つて戻つてきた段階で一回切れるというのが基本的な考え方でござります。

また、もちろん、再度の配偶者同行休業の取得というのは制度上は可能ではございませんけれども、この制度というのは、職員が休業から公務に復帰した後で、行政の各分野の中心となつて活躍し、行政のパフォーマンス向上に貢献してもらいたいということを期待して創設するものでありますから、再度の承認に当たつては、配偶者同行休業の後に、例えば五年程度といった一定の在職期間があることを必要とする旨、人事院が現在、運用通知等において承認の基準の例として示す方向で検討中であるというふうに承知しております。

したがいまして、日本に戻つて短期間で再度休業するというふうなことは、制度の運用上、原則認められないということにならうかと思ひますけれども、先ほど申し上げたような一定の期間を過ぎた場合には、新たに、再度、三年を上限とした休業を取得することは可能であろうというふうに考えております。

○東国原委員 お答え申し上げます。

補充人事、先ほどの答弁で、海外に同行休業をした数年間、そのときは、もといた職場の環境の情報、仕事の情報等々を逐一入れて、復帰できること、復帰しやすいよう環境を醸成すると

がえになる。そうすると、もといた職場の情報を与えても、三年後には、帰つてきて配置がえにならざるその情報は無駄というようなことになります。

それともう一つ、同行休業で海外に行かれた方の補充人事は、非常勤職員でやるのか、任期つき等々でやるのか。もしこれを非常勤でやるとしたら、有為な、優秀な公務員が海外に同行で行った、その優秀な人間の仕事は非常勤で代替できるのか、それぐらいのレベルの仕事だったのかといふような視点もあると思うんですね。いかがでしょうか。

○笛島政府参考人 お答え申し上げます。

同行休業をしている間、いろいろな形で情報提供をしていくということであろつかと思ひます。もちろん、戻つて、同じポストに戻る場合ももうし、そうでない場合もあるうと思ひますけれども、日本国内の最新の動きとかそういうものを送つて、研さんに努めてもらうというのをやはり必要であろうというふうに思つております。

それから、補充のお話でございますけれども、同行休業におきましては、任命権者が職員からの同行休業の請求をより承認しやすくするために、育児休業同様、任期つき採用または臨時的任用の措置を講じているところでござります。

○東国原委員 わかりました。恐らくそういう事例も発生するかと思ひます。

時間が来てしましましたので、ちょっと質問できなかつた部分がありました。おわび申し上げたいたいと思います。

○東国原委員 ぜひそこは明確な規定と厳正な運用をお願いしたいと思うんです。

補充人事についてであります。

○東国原委員 ぜひそこは明確な規定と厳正な運用をお願いしたいと思うんです。

非常勤というのは、そういう業務体制の中で活用もあり得るという話でござりますので、今御指摘のような、休業した職員と一対一で対応するような、そういう補充という意味での非常勤と

いうのは想定しているところではございません。同行された方以上に、職場での人間関係を構築して、あるいは業績を上げて、非常に優秀であつた、優秀であると認められた場合、三年後、もし同行された方が戻つてこられたら、この補充された方はどういうふうな処遇になるんですか。

○笛島政府参考人 お答え申し上げます。

御説明を申し上げますが、法案の第七条におきまして、配偶者同行休業の請求期間を限度として任期つき採用または臨時的任用を行うことができるということとしておりますので、休業に伴つて任用された職員については、任期満了後は退職するということにならうかと思ひます。

もちろん、その職員が別のポストに応募するとか、そういうことを妨げるわけではございません。

○東国原委員 わかりました。恐らくそういう事例も発生するかと思ひます。

時間が来てしましましたので、ちょっと質問できなかつた部分がありました。おわび申し上げたいたいと思います。

ちよつと細かい質問で申しわけなかつたんですね。が、やはり、国民、広く社会で公務員に対する目線というのは非常に厳しいものがあるというのも事実ですので、そういうものを払拭するためには、公務員は優遇されているとか、そういう御批判とか不信感、不満感等々を払拭するように、また、全体の奉仕者として、公務員として自覚をしていただいて、研さんを積んでいただき、公務に従事していただくことを望みまして、私の質問とさせていただきます。

○高木委員長 ありがとうございました。

次に、杉田水脈さん。

○杉田委員 日本維新の会の杉田水脈です。

本日は、総務委員会で質問をさせていただく機会をいただきまして、心からお礼を申し上げま

本日は、内閣提出の一法案について質問をさせさせていただきます。

私自身は、三年半前まで八年間、市役所の職員をしておりました。そしてまた、ちょうど一年半ぐらい前から、民間企業に勤めております私の主人は海外勤務をしておりまして、もし私が地方公務員をやめて国会議員になるぞなんという無謀な挑戦をしてないでそのまま市役所の職員を勤めていたら、まさしくこの事例の当事者になるといつたところだったかなというふうに考えて、今回は質問をさせていただきたいと思います。

幾つか、先ほどからの皆さんの御質問と重なる部分もあると思うんですけども、その点は、何とぞどうぞよろしくお願いいたします。

できる、そして願いをかなえることができ、かつて海外赴任が終わつたときにはまたもとの職場に復帰できる。本人の希望もあり、また職場側も左の如き人材として迎え入れたい、こういうものに対しての保障を行おうではないかということだと申します。

そして、これは男女両方で、女性の方が海外に赴任を命ぜられて、男性の場合でもあり得るわけなんです。しかし、女性の方がどうしても子供のことや家庭のことを考えるとなかなか選択の幅が狭くなりますから、その意味において、女性の働く場の拡充につながっていくものではないか、という期待を申し上げているということであります。

言われておりますが、それでもまだ大数は少しいでありますよ。ですから、そういつた観点から、我々自民党としてもそういうことを応援していくこと、これは党の公約がございました。そして、与党になつた私どもとすれば、その党の公約として、

も受けた上で、政府として実現方のこういつたを策を打ち出した、こういうことでござります。○杉田委員 私は、質問するときにはいつも、初

めにそういう「ゴールイメージ」とか「ビジョン」とかお聞かせ願うんですね。それに対して、まずは現状分析があつて、それとビジョンとのギャップを埋めるためにミッションがあるという形で法案というののは組み立てられるべきだというふうに思つ

おられますので、最初にそういうたびジヨンの部分を聞かせていただきました。次に、現状分析の部分になるんですけども、先ほど東国原委員の質問の中にもありました。一ついう事例が幾つあるのかということだったんでありますが、その中で、国家公務員が八府省で十九名というふうなお答えがありました。地方公務員のことをあわせて質問されていましたが、お答え返ってきたのが、都道府県と政令市のみでした。都道府県と政令市だけではなくて例えば中本市、特例市、またその他の一般市についてはこの

のような事例はどのようなデータがあるのか、調査はされているのか、そのあたりについてお聞かせ

願いたいと思ひます。

○三輪政府参考人 お答え申し上げます。

の事例、数ということになりますけれども、先ほど七十七名と申しましたのは、都道府県、政令市

市の数字でございます。ちなみに、都道府県で六
十一名、政令市で十六名、このような内訳でござ
ります。

い
ます
私どもで網羅的に聞きましたのは都道府県、政

令市のみでございまして、その他の団体につきましては、閣議的な調査はございません。

で、一部の団体にサンプル的にちょっと問い合わせ

せをしたという状況でありますけれども、複数の団体で恩讐の実績があつたと、いうようなお話を

伺っております。

例えば、中核市、特例市で申しますと、兵庫県に同いましたところ、平成二十年から二十四年の

五年間でござりますけれども、六団体中二団体で

計四名の方がこういった事情で退職をされたというようなことを伺っております。同じく兵庫県内

では、その他の一般市町村でござりますけれども、一回本部で二点、二つとも該当するつたての

も
一団体で一名そのよしだ該当があつたど
うような、それぞれサンプルで大変恐縮でござい

○杉田委員 ありがとうございます。

先ほどから、やめた事例の数とかはお聞きして
るんですけども、逆に、そのような状態に

あつてもやめずに続けていらつしやる事例、私の

周りにはたくさん、結構いたんですよ。旦那さんが単身赴任で行くけれども、私はここ市の役所の

職員なので、ずっと働き続けて単身赴任の状況で

別れ別れに住んでいますよという方の方かたくさんのふうで、思ふんですね。

ですから、この法案ができたらその対象となる、たゞ二歳未満の児童の例でい

る今やめずに続けていいでしやる方の例といふのを、これも国家公務員、それから地方公務員、

卷之三

今後検討していかれるということですか。

○笛島政府参考人 お答え申し上げます。

国家公務員の兼業に関しては、国家公務員法第百四条の兼業許可が必要であるということになつております。その基準あるいは運用の問題であらうかと思います。

これにつきましては、この同行休業における基準、運用についてこれから検討してまいりたいといたことでござります。

○杉田委員 今後の検討の中で、ぜひ、同行された方も向こうで働くような形をとつていただきたいなどは思うんです。

ただ、これも先ほど、国内の転勤についていつた場合はすぐ自分の能力を生かして働くことはできると思うんですけれども、海外ではなかなか、言語も違う、英語圏に限らずいろいろな国、いろいろな言語があると思いますし、通訳の仕事ができるのかどうか、そういう能力を持つたグローバルな人材が、また、これは国家公務員の方の中にいらっしゃるかもしれません、地方公務員の方で、そういうグローバルに、海外についていったからすぐ仕事ができる、兼業ができるというような方もなかなか難しいのではないかと思うんですねけれども、そのあたりはどのようにお考えでしょうか。

○笛島政府参考人 お答え申し上げます。

一番重要なことは、まさに休業期間中に能力を維持向上するということでありまして、いろいろなやり方があるんだろうと思います。もちろん、その兼業の中でも、例えば通訳とかいろいろな仕事をする中でスキルアップをしていくといったところが含まれるところでござります。

○杉田委員 わかりました。

それでは、これからは、ちょっと細かいですが、実際にこの法案が適用された場合に、運用面についてちょっとお聞きしたいと思います。

先ほども出ておりましたが、これは必ずしも認められる形にはなっていないですね。公務の運営に支障がないと認める場合に、当該請求をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上でどうことになつております。

先ほども同じような質問が出ていたかと思いま

すが、この勤務成績というのは何をもとに判断されるのか。これは国家公務員の場合と地方公務員の場合とをお答えいただきたいのと、あなたは勤務成績が悪いから行つちやだめですというようないふうに思つております。

○井上政府参考人 お答えいたします。

休業の承認に当たりましては、勤務成績その他的事情を考慮するというふうになっておりまして、この勤務成績その他の事情についてでありますけれども、任命権者が配偶者同行休業の承認を行ふに当たりまして、公務の運営に支障がないことに加えまして、休業の取得を希望する職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で承認の可否を判断するということになるところでござります。

このうち、勤務成績とは、配偶者同行休業を請求した職員の人事評価結果、その他当該職員の勤務成績を判定するに足ると認められる事実に基づくものをいい、また、その他の事情としましては、勤務成績以外の、制度の目的に照らして承認の可否を判断するに当たつて必要と認められる事実などが含まれるところでござります。

○杉田委員 先ほどから、すごく有能な職員の方の終了後に一定期間の在職期間が見込まれる、あるいは職務に復帰し継続して勤務する意思があることなどが含まれるところでござります。

○井上政府参考人 お答えいたします。

配偶者同行休業の承認、不承認につきましては、先ほども申し上げましたけれども、各任命権者において、この法律の目的、趣旨を踏まえ、休業を希望する職員が、職務復帰後も、それまで培ってきたキャリア、能力を生かし公務での活躍が期待できる人材であり、当該職員に休業を認めることができます。これが公務の円滑な運営に資するものであるかどうかについて、勤務成績その他の事情を総合的に勘案して判断することとなるものであります。

したがいまして、人事評価結果について一律に、例えばA以上でなければならないといった基準を定めることは適当ではないといふうに考えております。

ただ、他方、配偶者同行休業制度のそういう趣旨を踏まえますと、人事評価結果が下位の評語の場合で、職務復帰後において公務での活躍が期待できる人材でないと判断されるような場合には、休業の承認することは難しいといふうに考えられるところでござります。

○杉田委員 明確な基準がないということは、多く手を挙げたら、ここには書いてあるけれども、ほぼ一〇〇%の方は希望すれば行ける制度になつてしまふのかなという感が否めません。

人事評価のところはこれ以上聞いてお答えがないと思いますので、もう一点、期間のことについてお聞きしたいんです。

例えば私はなんかは、地方公務員をしているときは年度ごとで動いていました。人事の異動なんかも、四月異動、あつてちょっと小規模な十月異動というのがあつたんですけども、そのような形で年度ごとに動いているんですが、逆に、一般企業なんかは、そういう余り年度とかが関係なく、非常にイレギュラーな、例えば私の主人なんかは、五月のゴールデンウイーク明けから海外勤務となりました。

そのような場合に、同行していく配偶者の方の休業の期間というのがどうになるのか、また、その方がいらっしゃる間は臨時職員だとか任期つき職員の方を雇われると思うんですが、それが認められないとか、そういう明確な基準とかはイメージされていらっしゃいますか。

その方々を雇用する期間というのはどのような形になるのか、お聞かせ願います。

○井上政府参考人 配偶者同行休業の期間は、職員の請求に基づき決定することになりますが、配偶者の転勤が急遽決まりた場合におきまし

て、業務の都合上、配偶者同行休業の開始希望日から休業を認めることは困難であるけれども、数カ月後には可能であるといふうに判断されるようなときには、任命権者と職員が十分に話し合つた上で、公務運営に支障のない時期から休業を開始するようになります。

なお、休業の開始日と配偶者の外国への赴任日等とは必ずしも同一である必要はない、配偶者が外国へ赴任等をした後、配偶者同行休業を取得するということも認められるところでございました。

そもそも、先ほどからずっと、この法案の目的で、継続的勤務を維持するというようなことが大きな目的であるといふうにおつしやつていて、人事評価のところはこれ以上聞いてお答えがないと思いますので、もう一点、期間のことについてお聞きしたいんです。

その中で、今は、この制度がない中で、この制度がないからやめられた場合は、そのやめた方のかわりに新しい方を雇うということになつていて、この制度がないがために、別々に暮らして一生懸命仕事をしている方いらっしゃると思います。

そんな中で、では、この制度ができるから、ラッキー、休んでついていこうというような、男性、女性にかかわらず、そういう方という方が本当に組織にとって有用な人間かどうかということを私は非常に疑問に思うんですけれども、そのあたりはいかがでしょうか。

○笛島政府参考人 お答え申し上げます。

同行したいと思うかどうかというのは、それぞれの個人の選択の問題であろうかと思います。

この制度というのは、やはり、その職員本人が公務において将来活躍が期待されるかどうかとい

う観点から、そういうう職員が配偶者の転勤で退職してしまうということは公務にとって損失であるということから設けられるというものであろうかといふに考えております。

○杉田委員 常々、私の問題意識としまして、こ

ういう制度、休業ではなくて、やはり退職、再就職、再雇用という形で持っていく方が、日本の社会にとつて、民間も公務員の世界も通じていいのではないかといふに思ふんですね。

私は、イギリスとかに行政視察を行ったときも、今は市役所の職員ですが、ちょっと前までは何とか県の職員でした、その前は国で働いていましたという形で、非常に公務員の流動化が進んでいるんですよ。

ですから、ここを、休業という形で有能な人を引きとめておくのではなくて、一旦やめていたた

く。やめていただいて、今度再就職するときに、私はこの市役所では課長級でこういう仕事をし

ておりましたから、今度こちらの方に行きました

は同じような形で自分の能力を言つていくという形で再就職ができる、いわゆる民間なんかの転職と同じような形を公務員に入していく。多分、諸外国ではそういうふうな制度になつていてるかと思うんですが、日本はなかなかそのあたりで流動化が進みません。

休業というのは、やはり、先ほどの議論にもありました。私が育児休暇というのを一年とりました。その間、臨時職員の方がいました。では、臨時職員でいいじゃないかということになつてしまふですね。そのあたり、組織がよくなる方向と反対方向にどんどん行つてしまふような懸念もあります。

今まで育児休暇が三年となりましたら、三人子供を産んだら十年間、その女性は職場に来ないことになるんですよ。となつたら、同じ能力を有する男性と女性が試験を受けに来たときに、どつちを皆さんだつたら採用しますかとなつたら、男性になつてしまふ。これは本当に、女性の活力とい

うのと逆行していく結果になつてしまふ。だから私は、休業制度といふものには非常に限界があるのではないかと思っております。

○新藤国務大臣 お尋ねのところに転職できる。例えば、兵庫県に勤めていて、日那さんが東京都に転勤になつたので、それに合わせて、私はそこどころでいろいろなところに転職できる。採用してもらえるというようなことが日常的に起

るのではないかと思いますが、最後にそれについての考え方をお聞きしたいと思います。

○新藤国務大臣 委員の問題意識というのは、一面を捉えていると思います。でも、やはり総合的なグランドデザインというものが必要だと思います。

日本の公務員制度と諸外国の制度は、任用の仕方からして違うわけです。それから、日本の公務員制度は、あなたもそうでしたが、私も地方の公務員になりました、世界一だと思っています。そ

ういうレベルを維持するのは、どのようにして成り立っているのかということ、これを承知の上で、そして、出入り自由の場所があつてもいい、しかし、公務員の流動化と公務の流動化、これを履き違えてもらつては困るという部分も厳然として残っていると思います。

ですから、多様な仕組みを加えながら、その人が満足をするワーク・ライフ・バランスを追求しながら、不斷の改善を加えていく、それが筋だというふうに私は思いますね。

○佐藤(正)委員、みんなの党の佐藤正夫です。

配偶者同行休業制度の議論は、ある程度、賛成

という方向で皆さん、議論がなされたんだろうと私は思つております。

○高木委員長 次に、佐藤正夫君。

私は思つております。

○佐藤(正)委員、みんなの党の佐藤正夫です。

配偶者同行休業制度の議論は、ある程度、賛成

という方向で皆さん、議論がなされたんだろうと私は思つております。

事業者等と連携しまして、通信サービスの耐災害性の強化に向けた取り組みを進めてまいりたいと
いうふうに考えております。

○佐藤(正)委員 説明ありがとうございます。
皆様方のお手元の資料、ナンバー一の資料のポンチ絵がありますけれども、これが全部網羅した
ものであります。また見ていただければと思いま
すし、これで一〇〇%とは言わないけれども、ほ
ぼ、震災が、東日本大震災ぐらいの規模が起きて

も十分対応できるような設備にならなかったというふうに聞いておりますので、ぜひまた頑張っていただきたいと思います。

これは携帯電話、通信なんですが、では次に、AMラジオは一体どうなっているのかなということになるとなんです。これまでAMラジオの難聴対策をずっとやられてこられたとお聞きしておりますけれども、どのようなことをやられてまいりましたか。

これまでもAMラジオは、御案内のとおり、災害時の情報提供手段として大変重要でございますので、事業者の自主的取り組みを従来から支援申し上げてきたところでございます。

具体的には、地方の総合通信局における住民からの個別の相談にも応じてまいりましたし、難聴解消を目的とした、AMの中継局によつて整備する、これを自治体によつて整備していく場合に経費を補助するという仕組みを平成四年から平成十七年度まで実施をしてきたところでございますが、事業実績としても、全国で三十中継局ほどして、経費補助で整備を進めていただいたところでございます。

○佐藤(正)委員 そうなんですね。ところが、事実、平成十四年から平成十七年は実績がないんですよね。ありますか。どうぞ。

○南政府参考人 御指摘のとおり、後半の最後の数年間はニーズが上がつておりませんので、支援実績はございません。

れば、ここに、平成十七年、実績がなくなつたということで、ラジオ放送やテレビ放送の視聴が可能なため、災害情報の伝達等にも重大な支障は生じないことなどから、要望が極めて少なくなつたことは総務省の資料ですが、ちゃんと書いてありますけれども、こういうことなんですか。

そこで、まだAMの難聴解消はしていないと思いますが、今現在はどうなんですか。

○南政府参考人 お答え申し上げます。

先ほどニーズがなくなつたというふうに申し上げましたけれども、AMの難聴解消のために同じAMの周波数を使って中継局を整備するということがありますと、AMの中継局の場合、FMの中継局と比べまして、非常に整備費用が高い上に広い土地も必要とする、あるいは新しい周波数を用います場合、国際的な調整ということで非常に時間と手間がかかるということをございまして、費用対効果の面でなかなか踏み切れないとことで、端的に言うと、使い勝手が悪くなつたので最後の方はもうニーズがしぼんできたという実態でございます。

では、難聴解消が全て解決したのかということになりますと、例えば日本海沿岸の地域でありますと、外国波の混信を今でも時々受けて難聴の実態というのは残つてござりますし、地形的な難聴といふことで、山合いの村々等ではいまだにAMが聞こえないというエリアも一部まだ残されています。

それに加えまして、都市部におきましては、ビルが非常に林立をいたしまして都市環境が悪化をしておりまして、電子機器も普及をしておりまして、雑音が非常にふえておりますので、そういう新しい難聴の形態にも対処をする必要があるという実態は非常に深刻化しているというふうに認識をしております。

○佐藤(正)委員 今の答弁であつた中で、いわゆる費用対効果、確かに、アンテナ百メートルぐらいい建てられる広い敷地が要つたりとか、そういう

AMといふのはいわゆる民間がやつてゐるわけでありまして、そして、ここからは基本的には電波利用料をいただいてるわけですよね。それともう一つは、ニーズが減つたのも事実だろうと思うんですね。

AMといふのはいわゆる民間がやつてゐるわけでありまして、そして、ここからは基本的には電波利用料をいただいてるわけですよね。

電波利用料をいただく上において、どういう基準で放送局が払つてゐるのかとなると、いわゆる各無線システムの負担の割合というんですか、配分、そこで軽減をかけている、係数を掛けたりなんかする。その中で、いわゆるAMについては、特性係数〇・五、二分の一軽減するんですけれども、国民への電波利用の普及に係る責務など、そして、内容としては、電波利用を広く国民に付与するため、通常の市場活動を超えてユニバーサルサービス、これをやりなさい。だから〇・五という掛け数、係数が出でている。

これは間違いないですか。

○南政府参考人 御指摘のとおり、放送法に基づきまして、AMラジオにつきましても、あまねく普及努力義務と言われる規定が課されているところでございまして、それに基づいて、エリア全体をあまねくバーサーするための置局というものを求められているというの御指摘のとおりでござります。

○佐藤(正)委員 そこで、難聴対策ということは、聞きづらいわけですね。それは民間ですから、当然民間の力でやつていただきかなきやいけないんじやありませんか。

先ほど、通信事業の改革案、総務省がつくられました。これは事業者が自分の費用でやつていますよ。

しかも、通信事業者の方は、このあまねくユニバーサルサービスといふのは、実はありませんね。義務づけもされていませんね。しかし、総務省は、東日本大震災を受けて、必要性がある、なぜ必要性があるかといふと、利便性があり、しっかりととした情報が伝わる、いわゆるスマホであつ

たり携帯電話であつたり。災害対策特別委員会でも古屋大臣は言われていましたよ、スマホというのはすごいんだよと。

そうだと思います。だからこそ、民間だから当然、震災が起きて、電話がつながらない、ネットが見られないといったら、各社競争しますよ。これが当たり前の市場原理だと私は思います。では、なぜこのAMだけはそうやらないんですかね。

○南政府参考人 先生御指摘のとおり、法律に基づくあまねく普及努力義務と申しますのは、当然、AMラジオの基幹放送としての公共性に鑑みて、そのような規定が置かれているというふうに理解をしておりまして、通常の市場活動、経営判断の枠を超えてでも、ユニバーサルサービスあるいはこれに準じた義務を果たせという要請であろうと思つておりますし、現在、平均世帯カバー率、全国の民放を調査いたしましたところ、ラジオにつきましても約九八%カバーをしているということですございまして、努力をすべきであるという部分におきましてはそれなりの努力をしているというふうに私も評価しております。

ただ、AM放送がカバーしているエリアでありますても、先ほど来から御説明申し上げております、外国から飛び込んでくるような混信、これは季節によるフェーディングの影響で、本当に受けたり受けなかつたり、予測できかない要因でそういうものが入つてくる。あるいは、建築物の高層化、堅牢化あるいは電子機器の影響というところは、当初、置局をした時点では想定していないかつたような、要するに、放送事業者の努力によつてはもうカバーできない、いわば外部的な要因によりまして雑音その他の障害が生じていてる。これは、ある意味でユーバーサルサービスの責務で果たすべき部分の若干上乗せの部分の、放送事業者の努力によってはいかんともしがたい部分が一部残されているのではないかというふうに思つておりますし、その部分につきまして、やは

いかというふうに考えておるところでございま
す。

○佐藤(正)委員 だつたら、先ほど言つたよう
に、総務省がせつかく平成四年からつくった制度
でありながら、平成十四年から平成十七年の間、
実績ゼロということはどういうことなんですか。

○南政府参考人 お答え申し上げます。

従来のスキームは、AMの難聴解消のためにAMの周波数を使うというスキームでございました。それにはやはり費用対効果としても限界があるということことで、実は、FMバンドを使えばよりクリアにその辺の問題が解決できるわけなんですが、ますけれども、地デジが移行するまでの間は周波数がなかつた、FMバンドしかなかつたという事情もございまして、地デジの跡地としてV-Lowの周波数帯が一部開放されることに伴いまして、そこを活用できるチャンスが生まれてきたということ。

加えまして、やはり三・一一を契機としましてラジオの有用性というものが国民の間に再度認識をされてまいりましたので、そういつたニーズの高まりに応じて新しい手法で、FM方式によつて難聴を解消する、これまで実現できなかつた新しい方式によつて問題を解決してまいりたいというふうに考えております。

○佐藤(正)委員 革化に関する検討会で、ことしの二月から始まつた、今お答えのあつたようなどううと思いますが、実は、この難聴対策と同時に必要とされたのは、災害時にいわゆるラジオが有効だといふことで一般財源を充ててきたわけですね、これまでずっと。今までの制度はそだつたんですね。それは間違ひありませんか。

○南政府参考人 御指摘のとおり、ラジオのAMを使った中継局整備事業につきましては、全て一般会計の財源によつて措置をしてきたところでございます。

○佐藤(正)委員 それは、基本的には、命を守る手段としてラジオが有効だつたということですよ

ね。間違ひありませんね。

だつたら、今回、この周波数が、枠があつたところによれば、FMの新たなる枠として、九十メガヘルツから百八メガヘルツの帶域を使うんだ

ということなんですね。それで、事前にお聞きした

ときには、その財源はどういう財源を使う予定なんですか。

では、この検討会でこういう事業をやろうとしたときに、その財源はどういう財源を使う予定なんですか。

○南政府参考人 強制化検討会の提言を踏まえまして、AMラジオの新しい難聴対策、FM波を活用した新たな難聴対策を実施したいというふうに

考えていますが、これは、難聴を解消することが目的ではございませんけれども、それによつて、先生御指摘のとおり、災害対策としての効果

といつもの非常に大きいというふうに期待を

しているところでございます。

今回のこの施策は、AMラジオのパワーを上げることによつて、大出力化によつて難聴を解消するという從来の手法と比べまして、FM中継局という、パワーを抑えて、必要最小限の電力によつてFM中継局によつて補完をするという考え方をとつてゐるものでござりますので、既存の局を大

出力化する場合に比べて電波の有効利用、節約につながるという観点で無線局全体の受益にかなうという事業の事柄の性格上、電波利用の財源として考えられております、電波利用共益事務に該当する、その理屈にかなうものについては、電波利用料財源から支弁することが適當ではないかといふふうに考へてゐるところでございます。

○佐藤(正)委員 そこで、電波利用の見直しに関する検討会が何度か開かれて、八月に答申を出されたわけです。私も、この委員会で電波利用料について何度もいろいろな御答弁をいたしました。その検討会の議事録を見ますと、副大臣も入られた検討会でありますけれども、その検討会の中でも、その重立つたメーカーにヒアリングをしたところ、現在出荷しているFMラジオのうち七〇%から九〇%がこの周波数をカバーするというふうに伺つております。

特にアナログテレビの時代は、こここの周波数は

テレビの一から三チャンネルに使つておりました

ので、特に関東地域はNHKのテレビの音声も聞

きたいというニーズもございましたので、古い機種であればあるほど対応している受信機は多いと

いうふうに伺つております。

○佐藤(正)委員 今、質問をやりとりしてきましたけれども、基本的には、災害に対応するためには、ラジオが重要であるという一緒の認識だと私は思つていてます。

柴山副大臣は、この問題についてはまだ精

査が必要ではないかとか、さらには、多賀谷座長

さんが言われたのは、ラジオ難聴解消事業を電波

利用料財源から支出することについて、必ずしも否定的ではないが、幾つかの厳しい条件を附帯して精査を行わなければならぬ、行うべきだ、難聴が解消される世帯数について数値化及びデータ化しなきゃならない、こういう指摘をされた答申が出ていると思うんです。

これが、八月の三十日に検討委員会が開催され、その日に終わり、そして、総務省の方にこの結果をお出しした。同じ日に、実はもう総務省は概算要求をしているんですよ。

だから、その間にどういうところで議論がなされたのか。普通に読み取ると、ネットで見ますと

中間省略したような感じがするのか、もしくは、今後さらなる検討をしていくのか、その辺についてお尋ねをしたいと思います。

○南政府参考人 利用料検討会に私も常時参加をさせていただいておつたところでございまして、特性係数の問題あるいは全体の歳出歳入の見直しの議論が中心テーマで、最後の局面でのラジオの問題を取り上げていただいたのは事実でござい

ます。

これは実は、大臣の方の御指示を受け立上

げましたラジオの強制化の検討会の方の結論がま

とまつたのが、七月を過ぎてました。その結論を踏

まえて、ではその財源をどうするのかと云ふこと

を、私ども省内でもいろいろ検討していつた検討

会で、議論が中心テーマで、最後の局面でのラジ

オの問題を取り上げていただいたのは事実でござい

ます。

○南政府参考人 利用料検討会に私も常時参加を

させていただいておつたところでございまして、

特性係数の問題あるいは全体の歳出歳入の見直し

の議論が中心テーマで、最後の局面でのラジオ

の問題を取り上げていただいたのは事実でござい

ます。

○南政府参考人 利用料検討会に私も常時参加を

させていただいておつたところでございまして、

特性係数の問題あるいは全体の歳出歳入の見直し

の議論が中心テーマで、最後の局面でのラジオ

の問題を取り上げていただいたのは事実でござい</p

で、先行きの懸念という書き方をしているわけで、そもそも、こういう調査項目に挙げられてはいるようやく、やはり個人消費の落ち込みについての懸念というのは大変強いわけであります。

そういう点では、自治体の側からもこういう影響についての試算なども行つてゐる。例えば高知県は、県としてそういう試算を行いました。地方公務員の給与削減を前提にした地方交付税削減について、政府の要請どおり県と県内市町村が削減した場合に、本県経済へのマイナス波及効果は約五十六億円で、六百七十四人の雇用が失われる。

こういった試算も出しているわけです。そういう点でも、地方公務員給与削減が地域経済、個人消費の落ち込みに影響を与える、このことを心配する声というのが多くあるということを、こういう事例にあらわれていると思います。

大臣にお尋ねいたしますが、地方公務員給与削減が地方の個人消費の落ち込みに悪影響を与えるのではないかと率直に思いますが、大臣はどのようお考えでござりますか。

○新藤國務大臣 地方の公務員の給与の削減が個人の消費に影響がある、これは何らかの影響といふのは必ずあるというふうに思います。よくも悪くもあると思います。ですから、そのような御懸念があるということもたくさんの方々から、地方団体の皆さんも含めて、私、頂戴しておりますから、そういう御懸念があることは承知をしております。

しかし、一般論として、今委員も調査の時期について言及されました。それから、企業はそれぞれその企業の経営方針や経営状況によって環境が違つてまいります。したがつて、その企業の業績。それから、その地域のいろいろな産業が、独特の産業があると思いますから、さまざまな動向によつて条件が変動するわけでございます。

したがつて、私といたしましては、今回のことは非常に、我々とすれば、要請をするに当たつていろいろ考えました。そして、国家公務員が復興に対する貢献をしていくう、そしてそれは公務員

がまず隗より始めよで示そう。それに合わせて、地方公務員におきましても、一年はおくれましたけれども、これはまず地域経済の再生のために公務員にも御協力いただこうということを閣議で決

私は、何よりも、デフレ脱却というのであれ
を企業収益、資金、雇用の拡大を伴う好循環につ
なげられるかどうかが胜负どころだ。このように
述べて、民間企業への賃上げを要請しております。
す。

ば、賃上げこそ必要だ、個人の所得が落ち込んでいることこそ問題だ、そういう点でも、賃上げそのものは大きいにやるべきことを求めているわけですが、政府挙げて民間企業に賃上げを要請

國の公務

○新藤國務大臣 謹するといふのは、これは矛盾しているんぢやありませんか。

三國志

○塩川委員 地方団体からの懸念の声も上がつて
いるということで、それは実際にそういう影響が
出るだうううううううううううううううううううう
あかしであります。

第一生命経済研究所のマクロ経済分析のレポートなどでも、個人消費への影響は小さくない、個人消費へのマイナスのインパクトが及ぶことになると可逃性は高い、このよううに言ひ、まさに、雇用者

報酬総額に占める公務の割合が大きい地方経済への影響は相対的に大きくなるということで、内閣府の平成二十二年度県民経済計算を引用して、雇用者報酬に占める公務の割合は、関東や中部、近畿が「前後に対して、北海道・東北とか中国、

金がノリ前後に対し、北海道、東北、中部、四国、九州は一〇%を超えますので、地方であるほどこの公務の給与削減というのが個人消費に影響も与える、これがひいては地域経済にも影響を与えるということを指摘しているわけであります。

今、安倍総理は民間企業に対して貢上げを要請しております。経済界に要請という場を、例えば九月二十日の政労使協議の場におきましても、経済はデフレ脱却の方向に向かっている、この動き

より始めよで、公務員はその模範を示そうといふことで、ことし、地方公務員については一年間の臨時異例の措置をお願いいたしました。来年以降については、ただいま申し上げましたような、地

域経済そして国

るとか今後の成長見込み、いろいろなものの見越しながら、また財政再建という観点も踏まえての議論を今、閣僚間で精力的にやらせていただいております。

わせて、地方の公務員につきましては、地方团体からの御意見も精力的に今お伺いをしているところでありますけれども、そういうたるものとのとも踏まえ、総合的な判断をさせていただこうと考えております。

三

黒字企業に対する法人税減税、そのあり方そのものが今問われているんじゃないでしょうか。しつかりとした財政の確保という点では、本来取るべきところから取らないで、庶民に負担が大きいような消費税増税のやり方もおかしいし、また、地

方公務員、國家公務員を含めて、給与削減というやり方も本来おかしいということを申し述べ、そもそも、やはり勤労者の所得が落ち込んでいる。今でも勤労者の所得があえているわけじゃないですから、そのところの手当でがしつかりない限りは、国民的な差等の差異はない、ということを言

いは、国目的な経済の發展をなしとしあることを言
わざるを得ません。

そういう要請も行うべきではない。会いに拘りはないが、その点では、地方六団体との意見交換会の場でも、全国町村会の藤原会長も、やはり地域の商店街など、個人消費の落ち込みで大変なんだ。こういう具体的の話をしておられるわけで、こうい

う地方の声に耳を傾けていただくときではないで
しょうか。
そこで、大臣は、この地方公務員の給与の減額
要請について、引き続き継続をしております。先

週の委員会答弁でも、十二月議会のチャンスがあるから、そこまで丁寧に、そして細やかに協力のお願いをしたいということをおっしゃつておられます。

そういう点でいうと、実施予定なしとしている団体といふのも二百五十五団体あるわけですよ。こういう実施予定なしとみずから決めているような団体に対しても要請するのかということが問われるんじやないでしょうか。もうきつぱり給与削減の要請そのものをやめたらどうですか。

○新藤国務大臣 私どもは、望ましい給与水準というものを閣議決定いたしました。これは、私たちが国民からお預かりをしている政権においてそのような方針を決めさせていただいて、それに基づいて地方団体に御要請させていただいています。そしてそれは、私がいたいた時間の範囲で、それを途中でやめる、もしくはある団体はお願ひします、ある団体は結構ですよ。こんな不公平があつていわけがありません、強制はできませんし、最終的に自主的判断に委ねているわけあります、事情を私たちは聞かせていただき、また、趣旨を御理解いただけるように、最後までこれは懇切丁寧に御説明を、御要請をさせていただきたい、こんなふうに考えております。

○塩川委員 要請は一律にやつてゐるわけで、そ

の要請を踏まえても、実施しませんと決めた団体に繰り返し繰り返し働きかけるということ自身は、これはもう強制になつてくるということを言わざるを得ません。

実際、総務省が現場のヒアリングにおいて、各

都道府県の市町村振興課を通じて連絡している内容が重大であります。ある地方団体に対してこの

ような要請があつたという話をお聞ききました。

○高木委員長 起立總員。よつて、本案は原案の

実施についてしつかりとやつてくれ、給与削減してくれば、一步踏み越える、こういう要請をしていくことは許されない、こういふことはもうやらないと

はつきりと言つていただきたい。

○新藤国務大臣 ある団体のある言葉を言われて

も、大体、そのやりとりの文脈、それから具体的の

言葉のやりとり等が不明でござりますので、私と

すれば、私の思いは既に手紙にしたため、これ

も臨時異例のこととござりますけれども、差し出

がましいことをしたのかもしれませんが、私とす

れば、単なる事務通達ではなくて、そういう想い

を感じていただきたい。

何度も申し上げておりますけれども、誰だつて給料を下げる喜ぶ人はいませんから、一生懸命働いている人たちに対して、それに報いてあげたいのは誰だつて同じですから、その中で、みんなで努力するために、まずここを乗り越えなきいかぬということです。やつた措置である。今、この日本全国が、気持ちが向上いて、そし

ていろいろな指標が上向いて、頑張ろうという気になつてゐる。だけれども、去年の今ごろはどう

だつたのか、その夏はどうだつたのか、そういう

ことを考えて、私どもは、とにかく、まず一回お願いしたことは、その趣旨が御理解いただけるよう

に丁寧にお願いをしよう。

○高木委員長 次回は、公報をもつてお知らせす

ることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後零時十四分散会

〔報告書は附録に掲載〕

次に、地方公務員法の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○高木委員長 起立總員。よつて、本案は原案の

とおり可決すべきものと決しました。

地方自治法の一部を改正する法律案

地方自治法の一部を改正する法律

地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)の一部を次のように改正する。

第二百三条の二第四項中「及び費用弁償」を、「費用弁償及び手当」に改め、同条第三項の次に次の二項を加える。

普通地方公共団体は、条例で、第一項の普通地方公共団体の非常勤の職員のうちその勤務形態が普通地方公共団体の常勤の職員又は短時間勤務職員に準ずる者に対し、当該常勤の職員又は短時間勤務職員に支給する次条第二項の手当との権衡を考慮した手当を支給することができること。

附 則

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。

(市町村の合併の特例に関する法律の一部改正)

2 市町村の合併の特例に関する法律(平成十六年法律第五十九号)の一部を次のように改正する。

第三十六条第七項中「第二百三条の二及び」を「第二百三条の二第一項から第三項まで及び第五項並びに」に、「第四項」を「第五項」に改める。
第五十四条第一項中「及び第四項」を「及び第五項」に改める。

理 由

地方公共団体における非常勤の職員の現状等に鑑み、非常勤の職員の手当に関する規定を整備する必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。