

第百八十五回国会 参議院 総務委員会 會議録 第四号

平成二十五年十一月十四日(木曜日)
午前十時開会

委員の異動

十一月十二日

難波 獎二君

補欠選任
江田 五月君

十一月十三日

難波 獎二君

補欠選任
江田 五月君

十一月十四日

江崎 孝君

補欠選任
石橋 通宏君

出席者は左のとおり。

委員

山本 香苗君

二之湯 智君

丸川 珠代君

吉川 沙織君

若松 謙維君

渡辺美知太郎君

委員

井原 巧君

石井 正弘君

磯崎 陽輔君

小泉 昭男君

島田 三郎君

関口 昌一君

栢植 芳文君

堂故 茂君

藤川 政人君

石上 俊雄君

石橋 通宏君

江崎 孝君

国務大臣

総務 大臣 新藤 義孝君

副大臣

総務 副大臣 上川 陽子君

総務 副大臣 関口 昌一君

財務 副大臣 古川 禎久君

大臣政務官 福岡 資麿君

内閣府大臣政務官 松本 文明君

総務大臣政務官 伊藤 忠彦君

政府特別補佐人 原 恒雄君

人事院 総裁 塩見 政幸君

事務局側 常任委員会専門員 川淵 幹児君

政府参考人 内閣官房行政改革推進本部国家公務員制度改革事務局次長 内閣官房内閣審議官 井上 利君

人事院事務総局職員福祉局長 杉原 茂君

人事院事務総局給与局長 古屋 浩明君

内閣府大臣官房審議官 杉原 茂君

内閣府男女共同参画局長 佐村 知子君
警察庁長官官房審議官 種谷 良二君
総務省人事・恩給局長 笹島 誉行君
総務省自治行政局公務員部長 三輪 和夫君
総務省自治税務局長 米田耕一郎君
消防庁長官 大石 利雄君

本日の會議に付した案件

○政府参考人の出席要求に関する件

○国家公務員の配偶者同行休業に関する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○地方公務員法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(山本香苗君) ただいまから総務委員会を開会いたします。

政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

国家公務員の配偶者同行休業に関する法律案外一案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、内閣官房行政改革推進本部国家公務員制度改革事務局次長川淵幹児君外十名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なしと稱ぶ者あり〕

○委員長(山本香苗君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(山本香苗君) 国家公務員の配偶者同行休業に関する法律案及び地方公務員法の一部を改正する法律案の両案を一括して議題といたします。

す。両案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○井原巧君 おはようございます。私は、この七月の愛媛県地方区より選挙で当選いたしました井原と申しまして、今回、初質問させていただきますのは、先輩諸氏あるいは同志の皆さん方の御配慮のおかげと感謝を申し上げます。

これまでの私の経歴はもうずっと地方自治の方でございましたから、県議を三期九年と、その後、地方自治の市長は三期九年させていただきました。その間に、様々な、結構国政に振り回された感もありましたから、それが一つの国政を目指した動機であったのかもしれないと、こう今は思うところであります。

ちょうど平成十六年の全国的にも合併が進んだときの初代の市長になりましたので、そのときの少し感想を申し上げると、ちょうど小泉政権のときで、今日、委員で大先輩で尊敬する片山先生が総務大臣でありまして、そのときに、しかし、三位一体の改革という非常に厳しい改革がありました。その理念については地方の自立ということですから、税源の移譲とか補助金の見直しとか、あるいは交付税の削減を見合いで行うというものはあったんですけども、ただ、問題は少シタイムラグがございます、合併のとき、また景気が本当に厳しいときでありましたから、財源が減ったということ、非常に厳しい思いがありまして、

当時は、小泉総理が時にはライオンの顔に見えたり、そして温厚な片山先生の顔も虎に見えたりして、地方としては非常にじくじたる思いをしたときを思い出します。

その後、ある程度落ち着いてきたときもあつたんですけども、今度、政権交代がございま

た。

控除から手当という方向がずっと出されまして、一つには、例えば子ども手当というものもございました。このときに、現場の声というのは、もちろん理念は十分承知はしているんですけども、例えば高額所得者とかあるいは保育料の滞納者とか、そういう方々に同様にお渡しするということに關しての住民の理解をいただくのは本当に現場で苦労した思いもありますし、あるいは、矢継ぎ早の改革だったものですから、システムの改修等、やっぱり大きいというのの末端が地方自治でございまして、その辺の混乱が非常に私としては印象深く残っております、当時、全国の青年市長会という会の役員もしていましたから、厚労省とかそういうところにも伺いして御要望を種々したわけでありまして、正直、当時、私の感想は、なかなか聞く耳を持っていただけだったというときがありました。

少し肩に力が入っていたところもあったと思うんですけども、その他の陳情のときも、なかなか行政の長であっても直接省庁の官僚にお願いに行けないようなときがありまして、風通しの悪さを少し感じましたし、結果的にそれが地方の不満の声として政権交代の一つの要因にもつながったようにも思うわけがあります。

私自身は、国と地方というのはやっぱり親子関係、家族であるというふうに思っておりますから、当然のことながら、親子というのはきずながあつてチームワークがあつて力が発揮できますので、何といひしても国と地方の信頼関係の構築が様々な行政改革を乗り越えていく上でも最も重要なことだと思っております。

とりわけ、そういう意味でいうと、総務省という存在は、我々地方にとりまして何といひしても頼りがいのある一番の兄貴分というのが私は総務省の立場だろうというふうに思っております、特に、新藤大臣におかれましては、市の職員も経験されておりますし、また市議会議員も経験されておりますので、我々同様に現場を実感して

いただいております、大変地方の方も絶大な信頼を持たせていただいているということでございます。

そこで、お伺いしたいということになりますか、御決意をお伺いしたいんですけれども、現在、安倍政権、もちろん景気回復を最優先として取り組んでおられます。そういう中で、その結果として景気回復ができて、やはり都会の独り勝ちというものでは本当の日本の再生にはつながらないと思うんです。やっぱり地方で生まれた子供たちがせめて頑張れば夢と希望を持って働けるような、そういう日本の真の再生を図っていただきたいと、このように感じるわけございまして、そういう中で今ちょうど税制改正の論議が進んでおります。

大臣、もう大変お疲れで気苦労もされているというふうに思うんですけれども、是非、税制改正、さらには来年度の地方の財源の確保についての決意をまずお聞かせいただきたいと思ひます。よろしくお願いいたします。

○国務大臣(新藤義孝君) 井原委員には、長年の地方自治の経験を踏まえて、また国政においてすばらしい活躍をまず期待をしたいと、このように思ひます。

そして、今お話にもありましたように、国と地方をどのように考えていくか、これ極めて重要だと思ひます。ですから、私はいろんなところで申し上げておりますけれども、対立の概念を持つてはいけません。国と地方は役割分担であつて、それはいかに、国民でない市民はいないわけでありまして。ですから、それぞれの何か不具合があるならば、それは共に同じ思いでもって直していこうではないかと、こういう気持ちでございます。

そして、これから大切なことは、日本がもう一度経済を再生させようとする中で、経済成長の実感を全国津々浦々、それぞれの地域でいかに感じていただけるか。また、それぞれの地域が自分たちで自立しつつ将来に希望を見出せるような、そ

ういう地域運営、地方運営というものができるようになっていかなくてはならないと思ひますし、総務省は地方の自治体の皆さんのパートナーでございます。ですから、地方の皆さんの意見をしっかりと受け止めて、政権の中で、内閣の中で発言をし行動していこうと、このように思っております。そして、その中で、今委員がお尋ねの、まずは財政的な、地方財政の安定、その意味においては税制についてでございます。これはまず基本中の基本でございます。ですから、税源の偏在性を少なくする、そして安定的な税収を確保する、これが基本でございますから、このための地方税の充実というのを図っていききたいと、またそれが地方分権の推進につながっていくと、このように考えております。

今年末の税制改正におきましても、地方法人課税、そして車体課税、償却資産課税など様々な課題がございますけれども、与党の税制調査会で議論が行われておりますから、地方団体の意見を踏まえた議論がしていただけるように我々としても取り組んでまいりたいと思ひます。それから、地方の頑張りとかが革努力、こういったものが報われる、反映される、そのような地方の自由に使える財源づくり、こういったものは地方財政の中にいれられるようにしていきたいと、このように思っております。

そして、これからの方針でございますが、それは、もう既に八月八日に閣議了解をした中期財政計画において、地方の一般財源総額について、平成二十六年、二十七年においては二十五年度地方財政計画の水準を下回らないよう実質的に同水準を確保すると、このようなことを決めさせていただいております。二十六年におきましてはこの方針を前提にして必要な一般財源総額が確保されるように取り組んでまいりたいと、このように考えております。

○井原巧君 ありがとうございます。是非、大臣に頑張つていただきたいと思います。

配偶者の同行休業制度の創設による国家と地方公務員の関連法についてでありますけれども、まずその経緯についてお伺いしたいと思います。

今年の六月に閣議決定されました日本再興戦略によりましてその考え方が示されて、男女共同参画の担当大臣から人事院総裁に要請があつたと伺っております。人事院としても独立機関として検討を行つて今回の申出につながつたというふうに思ひますが、その辺の経緯をまず人事院の方からお聞かせ願ひたいと思ひます。

○政府特別補佐人(原恒雄君) 御承知のように、少子高齢化が急速に進展をしております中で、社会全体として育児あるいは介護、そういったことを含めまして両立支援制度の拡充に積極的に取り組むことが求められているところでございまして、公務におきましても、職員が家庭責任を全うしながら能力を最大限に発揮をして勤務するため柔軟な働き方を図る、それぞれの事情やニーズに応じて継続的に勤務することができるよう選抜肢を拡充していくことが重要と考えているところでございます。このような観点から、人事院はこれまでも、育児休業、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。

他方、公務における管理職層における女性職員の割合について見ますと、近年増加傾向にあることは事実でございますが、依然として低い水準にあることは変わっておりません。また、女性職員の離職率が男性職員よりは高いといった状況も続いております。女性職員の継続的な勤務を促進するための更なる取組が求められているところでございます。

このようなかで、公務におきましても、仕事と配偶者との家庭生活の両立にかかわる問題として、配偶者の外国勤務等に伴い、これに同行するため有為な人材が離職を余儀なくされ、継続的な勤務が困難になるというケースが生じておりました、この点につきまして、政府におきましても、先ほどございましたように、本年六月閣議決定さ

れました日本再興戦略におきまして、男女の仕事、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ということとされまして、具体的な工程として配偶者の転勤に伴う離職への対応が掲げられ、政府から私どもに検討要請があったところでございます。

これらを踏まえまして、人事院として各府省の人事管理や公務運営への影響を考慮しつつ検討させていただいた結果、仕事と家庭生活の両立支援の一つの方策として、公務での活躍が期待できる有為な人材の継続的な勤務を促進し、公務の円滑な運営に資する観点から、配偶者同行休業制度を創設することが適当であると考え、本年八月、国会及び内閣に対して意見を申し出させていたところでございます。

以上でございます。

○井原巧君 ありがとうございます。

時間の関係で、本日は民間企業への普及も聞こうと思っただけでございます。仄聞しますと一％に満たないぐらいの普及状況でございます。

そういうことで、私は、一番まずは公務員からというその理念も十分承知はするわけですが、その理念がスタートして民間に広がらない場合には現場では必ずこう言われるんです、公務員ばかり優遇されて。こういうことになりまから、何よりも肝要なことは、しっかりと普及啓発に努めて民間にも広がる取組を是非力を入れてやっていくことがとりわけ大事であろうというふうに思っております。これは人事院の所管から外れるわけでありましても、内閣府や厚生労働省ということになると思います。その民間への普及への取組について伺いをさせていただきます。

○政府参考人(佐村知子君) お答え申し上げます。今後、御指摘のとおり、民間企業への普及促進については、内閣府と厚生労働省が協力して取り組んでまいります。

具体的には、個別企業が配偶者同行休業制度を

導入をして効果を上げた事例を収集いたしました。ホームページ等により情報提供いたしました。あるいは男女共同参画推進連合会議など既存のネットワークや会議を活用して制度の周知と併せて好取組を知らせて普及啓発をしたり、あるいは均等・両立推進企業を表彰する際に好取組として紹介するなど、既存の枠組みを利用して発信をいたしますことにより民間企業における個別の事情に応じた同制度の導入が可能になるように普及啓発を図ってまいりたいと存じます。

○井原巧君 ありがとうございます。お取り組み頑張っていたいただきたいというふうに思っております。

最後に、これは要望にもなろうと思うんですが、現場の経験を少しお話しさせていただいて。休業制度の充実、非常に大変よろしいことだろうというふうに思っているんです。ただ、既存の休業制度とか公務員の任用制度自体にも改善をすればもともとと良くなるのがたくさんございます。

例えば、介護休暇制度というのは、一事案につき一回、半年までという介護休暇制度というのがあるわけですが、それ以上長期になると結局女性性は離職している例もありますから、そこをうまく弾力運用するようなことをすれば、やはり女性の離職率が少なくなっていくということもあります。

あるいは、地方として非常に助かったのは、任期付採用職員ですね。この制度というのは、非常に大きな事業規模のときに雇えるということですが、効果があつたんですけれども、これをもう少し、地方においてはいびつな逆三角形の今年齢構成にどうしても市町村合併のおかげでなっていますから、その事務的なものを補完するように弾力運用できるようにすれば、例えば昔、公務員をしていた女性が結婚し、子育てが終わったところにまた中間管理職としてその有用な人材を活用できる、そういうこともできますので、是非そういう既存の制度についての見直し等も今後積極的に

図っていただきたい。御要望で、もしお答えがあれば、よろしく願います。

○委員長(山本香苗君) もう時間が過ぎておりますので、簡潔に。

○政府参考人(三輪和夫君) お答え申し上げます。

これまで、御指摘のように、地方団体のいろいろな現場での工夫、そういったものを我々としてはよく聞かせていただいているところでございます。この制度の法律案の作成過程におきましても、いろいろと実態や御意見を伺ってきたところでございます。

今後とも引き続き、実際に現場で公務員制度を運用していただいておりますそれぞれの団体の御意見、こういったものを十分踏まえまして、しっかりとした公務員制度というものを引き続き検討していききたいと、このように考えております。

○井原巧君 ありがとうございます。

○石上俊雄君 おはようございます。民主党・新緑風会の石上俊雄でございます。私も今回の参議院選で当選をさせていただきました。初めての質問になります。どうぞよろしく願います。

まずは、台風三十号でフィリピンに甚大な被害が及んでおります。各国から支援隊がどんどん入ってきて、今日も新聞報道に出ておりまして、自衛隊千人派遣をするという報道がございました。各国、各地からの支援をされている皆さんの御尽力に本当に心から敬意を表したいと思ひますし、地元の被災された皆さんが一刻も早くふだんの生活を取り戻せるように心から祈念をするところでございます。

簡単に自己紹介をさせていただきます。いなというふうに思います。

私、この仕事をさせていただく前は、民間企業の方で半導体の仕事を二十年間やっております。私が半導体の仕事をやり始めたときは右肩上がりのときでございまして、大変忙しい思いをさせていただいたわけでありましても、現在は

結構半導体厳しくて、何とかならないかなというふうに今考えているところでございます。半導体の仕事を二十年やらせていただいた後に労働組合の仕事も三年やらまして、今回機会があつて参議院というところで仕事をさせていただくことになりました。

今回、選挙戦で訴えてきたのが、やっぱり日本に活力を与えていかないといけない、元氣を出すために産業にも元氣を出していかないとけないということ、さらには共生社会を実現していくんだ、この二つについて触れてきたわけであります。今日は、この共生社会、まさしくその内容にふさわしいこの二つの法案に対しての質問の機会をいただいたことに心から感謝を申し上げます。そういうふうに思っているところでございます。

私も、優秀な公務員さんがそれぞれの事情で退職をされないといけない、こういう事情になるということは本当に組織としても多大な損失だということに思ひますし、そしてまさしく働いている皆さんにも本当に大変なことになるんだらうなというふうに思っております。

特に女性性は、採用時は全体の四分の一の方というか、全体の人数の四分の一しかおられないというところでございますので、したがって、その女性が辞めていかれるということは本当に貴重な人材をなくしてしまうことにつながるということで、それを防止するためにも今回の法案というのは本当にいいものだというふうに思っているところでございます。

今日は、皆さんが、配偶者が転勤になる、そういったようなイメージを持ちながら是非聞いていただければというふうに思いますので、よろしくお願ひします。

それでは、早速質問に入らせていただきます。お願いします。

まず、新藤大臣にお聞きしたいと思ひますが、まず人口ですね、この二つの法案なんですけれども、どうしてもこれが必要だと、そういうふう

判断された理由と、そしてその背景をお答えいただきたいと思ひます。

○国務大臣(新藤義孝君) まず、私たち日本人がどのように一生を送るか、仕事と生活を両立させながら、張りのある生きがいのある暮らし、そういったものを成立させられるかというこのワーク・ライフ・バランス、これを追求しなくてはならない。これはもう何年も前から歴代の政権によって政府が取り組んできたことだと、このように思っております。

その中で、特に私も自民党も参議院の選挙公約としてそのワーク・ライフ・バランスの推進をいたししようと、特に女性に対しては、仕事や子育て、介護との両立支援、こういったものも含めた就業継続に向けた環境整備に積極的に取り組みますと、このようなことも公約に上げさせていただきました。そして、私たち安倍政権といたしましては、日本再興戦略において、女性の採用、登用の促進、そして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して、配偶者の転勤に伴う離職への対応、こういったものを政権の中でも方針として政策として取り上げさせていただいたと、こういう背景がございます。そうしたものを含めて、このワーク・ライフ・バランスをより充実させるための一策として、今回、配偶者同行休業制度、こういったものを設けようということでございます。これによりまして、働き方の選択肢を広げる。特に女性の活躍を推進するとともに、組織にとっても貴重な人材資源を生かすことができるのではないかと、このように考えております。

○石上俊雄君 ありがとうございます。確かに、この日本再興戦略の中にしっかりと謳われておりまして、女性の皆さんの力を十分發揮していただくということと両立支援という観点でこの二つの法案を進めていくという判断がなされた、そういうふうに思います。そんな中で、この法案に対して、これ、法案を作る中で、国家公務員さんから、この法案を作っ

てもらいたいとか、こういう環境をつくってもらいたいという、そういう要望がいろいろあるからあったのか。さらには、どれくらいこのポリシームでそういう要望が出てきたのか、そのニーズのどこをどのようにとらえているか、原人事院總裁、よろしく願ひします。

○政府参考人(井上利君) お答えいたします。

公務員において活躍することが期待される職員が配偶者の外国への転勤に伴い配偶者に行行するたに退職せざるを得ない事例が生じているといったしまして、複数の府省から人事院に対し、そうした職員が退職することなく転勤する配偶者に行行することを可能とする休業制度の創設について従前から要望が寄せられていたところであります。

また、本制度の検討に当たりまして、平成二十四年度に人事院がヒアリングを行った府省、これ十七府省のうち八府省で、過去五年間において配偶者の海外勤務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聞いています。

このような各府省からの要望や離職の実態を踏まえますと、本制度について具体的なニーズはあるものというふうに考えております。

○石上俊雄君 確かに、各府省から要望があったということは以前のレクの中でもお聞きしました。府省から要望が上がるのと、実際に働いている皆さんから要望が上がつてきているのかといったところは何かとらえられていないような形で回答をいただいたわけでありまして。

私は、今回のこの配偶者の方の転勤に伴ってどうしても退職しないといけないという事例が出るというのは、やっぱりこれは確かに社会的な問題なんだろうというふうに思ひます。この案件については、私が所属しておりました電機連合という団体は、これ二〇二〇年からもう問題視をしておりまして、その方向に向けて何とか改善していかなくいかぬというふうに見ていたわけでありまして。それが先ほどの井上さんからの話ですと、平成二十四年からだということでありまして、も

うちよつとしっかりと今のニーズというんですか、再興戦略の中で女性の活躍とか、期待をしてしっかりと力を引き出すというのですから、もつとしっかりとしたニーズ調査とか、これはやるべきだと私は思ひつていてるわけでありまして。

そのほかに、独立行政法人の労働政策研究・研修機構の調査によりますと、二〇一〇年だったからか、ずつと調査をしているんですけれども、配偶者の同行で退職された方が二十代では七割です、三十代の方では四割退職しているという、そういう結果もあるわけですよ。だから、公務員さん、もつと潜在的なニーズはあるはずなんです、再興戦略の中でしっかりと活用するというんだったうふうには私は思ひます。

次の質問に入りたいと思うんですが、今回の法律は十一條の項目から成り立っております。しかし、この十一條なんですけれども、私がざつと見ると七つの不明点が出てくるわけですよ。その七つについてこれからお聞きしますけれど、ちよつと時間がないので読み上げませんが、配偶者の勤務先がどうですかとか、あと海外での滞在場所の特定、これはどうなんだといったところで、すね、たくさん不明点が出てくるわけで、このことについて一つ一つちよつとこれから御質問をさせていただきます。

まず一つ目の不明点でございます、配偶者の方の勤務先についてであります。

第二條の四項に、配偶者の方が転勤で、外国での勤務その他の人事院規則で定める事由というところがあるわけでありまして、その対象が企業の転勤命令だけに限られるのか、さらには人事院で定めるその他の事由です、これについてどういことを指しているのか、そのことについてちよつとお聞きしたいと思ひます。

例えば自営業の方が、自分が食堂をやっている、もつとレベルアップするためにフランスに行つてフランス料理をしつかりと勉強すると、そのために行くときは転勤の命令つて出ないわけ

すね。こういう事例についてどうでしょうか、お答えください。

○政府参考人(井上利君) お答えいたします。

配偶者同行休業法案第二條第四項の人事院規則で定める事由については、企業や公的機関での勤務、それから大学における修学や研究など、配偶者が長期にわたり外国に滞在することとなる事由を規定する方向で検討しているところであります。

人事院規則で定めることを想定しております事由の例といたしましては、企業等への勤務、それから大学での修学、研究のほか、例えば事業の経営、それから高度の専門的な知識、技術を必要とする業務への従事、それから報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動、それから音楽、美術、文学その他の芸術上の活動などを現時点においては想定して検討しているところでございます。

○石上俊雄君 フランス料理が出てこなかったのちよつとあれでしたけど、これ結構幅広い範囲で認めていただけたらというふうにとらえさせていただきます。

あと、企業においては、転勤の内示というのがまず口頭でされているのが現状だと思ひます。それが、その内示があつてから、今回のこの同行者休業の手続といいますか許可を得るために、その転勤をするための辞令、それを認める、証明をする、そういうような何か書類が必要なのか、さらには口頭だけでいいのか、うちの配偶者が今度海外転勤になるのでこの休業法をこれ適用させてもらいたいんだという口頭の申請だけでいいのか、その辺についてお答えをいただきたいと思ひます。

○政府参考人(井上利君) 任命権者が、配偶者同行休業の承認の請求をした職員に対して、当該請求について確認をする必要があると認められる書類の提出を求めることができるよう、人事院規則において所要の規定を設ける方向で検討しているところであります。

具体的には、配偶者の転勤に関する内示文書や大学の入学許可証、あるいはその赴任先国のビザといった外国での勤務等を証明できる文書の写しの提出を求めることが考えられるところというふうに考えております。

○石上俊雄君　なかなか文書で提出できない、先ほど申し上げました自営業の人たちはなかなか難しいような気もするんですけど、その辺はどうされるのかなというふうに思っているんです。

何でこういう質問をさせていただくかというと、この辺が不明瞭だと、要は、申請をしたくてもこれは駄目なんだろうなということで萎縮につながって利用率がどんどん低下していくことにながるんじゃないかと、私はそう懸念しているわけですよ。ですから、この辺はしっかりと明確にして、できれば幅広くとらえていただくような形でお願いしておきたいというふうに思います。

さらには、この休業の申請をしてからどれくらいの間隔で許可の判断が出てくるのか。大体、海外出張というか、海外への転勤の場合は内示が三か月ぐらいい前にあるというのが大体七割くらいだというふうに思うんです。

それから、口頭でまず言って、書類が必要だとするとともに後になりますけれども、口頭で言って、その後、それからちゃんと処理をしていただける手続になるのか。要は、書類が出てくるとなると、やっぱり一か月ぐらいいになるわけですよ。そうすると、一か月しかないのに処理期間が三週間も掛かったら、これどうなるんだろうという不安の中でずっと待たないといけないんですね。その標準的な処理の期間というのはどれくらいなのか、このことについてちょっと教えていただきたいと思います。

○政府参考人(井上利君)　職員から配偶者同行休業の請求があった場合において、任命権者が申請を受理してから承認の可否を決定するまでの期間について目安を定めることは特に考えておりませんが、任命権者は速やかにその承認の可否について判断をし、当該請求をした職員に通知するよう

努める必要があるものと考えられます。

なお、配偶者同行休業の承認の請求は、休業を始めるようとする日の一月前までにを行うものとする

ことを考えているところでございます。

○石上俊雄君　是非、申請をする方々、この方々にとつては本当に切実な問題であるわけでありますので、速やかな手続、そういった形で、どういった条件であればしっかりと認めていただけるのかというのも明確にしながら進めていただきたいと思ひます。

二つ目の不明点の内容についてお聞きしたいと思ひます。二つ目は、海外での滞在場所、この特定についてでございます。

同じく二条の四項に、住所又は居所を定めて滞

在する、住所又は居所を定めての滞在しか認めないような形で書かれてあるわけでありますけれども、先ほどちょっと出てきましたけれども、報道機関の要請によって取材に行く。なかなか各国を回っていたら住所を定めることができないわけであります。そういったケースについて、住所がなかなか定められない、こういうケースについてはこれ認められないのか、そのことについて教えて

いただきたいと思います。

○政府参考人(井上利君)　配偶者同行休業中も職員は公務員としての身分を保有していることに鑑みまして、任命権者は、休業中の職員の住居を把握し、必要に応じて職員と連絡を取れるよう

よいという判断にはならないのでしょうか。その

辺についてお答えください。

○政府参考人(井上利君)　一とこに常にとどまっていなければならないということ必ずしも考えているわけではございませんで、ある居所が定まっているという状態で、その中でいろんな活動などがやられるということは当然であると思ひますけれども、そういうふうな形で考えております。

○石上俊雄君　こちら辺も、やはり幅広くこの制度を適用して、できる限り退職をする方を少なくしていこうという観点ですね、柔軟な対応を是非お願いしたいというふうに申し上げておきたいと思ひます。

それでは、三番目の不明点でございます職場復帰、このことに対しての制約についてでございます。

一条の目的に、有為な国家公務員の継続的な勤務を促進するというふうな文言がございます。このことを、継続的な勤務ですね、これをするためには、やはり職場復帰の誓約書、こういったものの提出が必要と考えられているのか、これも口頭約束でいいのかどうか、その辺について教えて

いただければと思ひます。

そして、それを、継続勤務というか、職場復帰をしたときに、何年勤めないと復帰、継続勤務とみなされないのか、その辺についてお答えいただきたいと思ひます。

○政府参考人(井上利君)　配偶者同行休業の承認を判断するに当たり、職員に対して継続勤務の意思を確認するための確認書の提出を求めることとする

ます。

○政府参考人(井上利君)　外国に勤務等をする配偶者と共に生活をするための配偶者同行休業は、子を養育するために認められる育児休業や大学等における修学や国際貢献活動を行うために認められる自己啓発等休業とは、それぞれその対象となる職員や目的を異にしており、それぞれの承認の要件に応じて任命権者が承認することとなります

ことから、既に配偶者同行休業が承認されている場合は新たな別の休業が承認されることはありません。

なお、配偶者同行休業中の職員が育児休業の取得を希望する場合には、任命権者が配偶者同行休業の承認を取り消した上で、職員の請求に基づいて育児休業を承認することを想定しているところでございます。

○石上俊雄君　この辺もしっかりと明確にしたいだいて、前に進めていただきたいなというふうに思っているところであります。

さらには、継続的な勤務、復職というのが一つあるわけでありますけれども、復職するという前提でこの休業の許可がされるということであります。これ、もし三年間やって、何というんですか、復職できなかった、やろうと思ってい

た、いずれにいたしましても、職員が退職を希望すること自体を制度的に制限することは困難でありますけれども、休業を取得する職員は国民全体の奉仕者として職務復帰後には更なる公務への貢献が求められる立場にあり、そのことを前提として休業が認められたということをよく自覚をして身を処すことが求められるところであるとい

うふうに考えられます。

○石上俊雄君　なかなかこれは難しいところだといふふうに思います。

休業中に、教えていただいたのは、共済は継続するんですと、自分で負担を出すということですね。さらには、保険料も多分折半で、そういうやり方をされているというふうに思うんですけど、そのときに、民間の企業では何かこんなことも聞きました。もしその休業で、継続勤務が前提でやりました、その後、要は継続勤務ができなかったら、じゃ、折半で負担をしているのでその部分を返してくださいといったところもあるわけであります。

今回のことはそういうことは考えられていない
ということを考えてよろしいんでしょうか、その
辺についてお聞かせください。

○政府参考人(笹島警行君) 今回の配偶者同行休業法案におきましては、職員の復職を確実なものとする観点から、国家公務員の身分を有したまま休業する仕組みとしていただいております。この法律に基づいて休業を取得している職員は、国家公務員の身分を有しているため、国家公務員共済組合制度に加入し、組合員として保険料を負担するというような仕組みになっております。このことにつきましては、制度が類似している自己啓発休業を取得している職員についても同様の扱いになっていただいております。

また、職員が組合員資格を継続するというところでございますので、休業中の事業主負担につきましても国家公務員共済組合制度上発生するというところでございまして、この点につきましても自己啓発休業において同様の扱いとなつているところでございます。

○石上俊雄君 是非その方向でお願いしたいというふうに思います。

今、三つまでの不明点について質問を終わって
くるんですけれども、ずっと条文を読んでいる
と、やはりこの人事院の規則の定めによるとい
うふうに書いてあるところが結構あって、それぞ

の省に運用実態をお任せするというような項目が結構あるやにお聞きしました。これ、全体でどれくらいの項目を今予定されているのか、その辺についてお答えいただきたいと思います。

○委員長（山本香苗君） 人事院ですか。

○石上俊雄君 これは人事院の職員福祉局長さん。

○政府参考人(井上利君) 人事院規則に定められている事項がどんなものがあるかということをございましょうか。

○石上俊雄君　じゃ、もう一回。

人事院として、今回、条文の中に、運用で各省に、要は人事院規則で定めると書いてあるんですけれども、その何ですかね、いろいろ項目で、さつき言った証明書の運用とかそういう部分と、省に任せる部分、結構ありますというふうに言われているわけですよ。そのことが、省に任せる部分は今回のこの二つの法案の中でどれくらいあるんですかと、その一つずつの法案で。これ、余り任せ過ぎてもいけないわけですよ。それを明確にしておかないと、こっちの省ではこういう運用だと、こっちの省ではこういう運用だと、そういう幅広くなっちゃったら、これはある程度、收拾が付かなくなるわけですから。その辺についてお聞きしたいと思います。

○政府参考人(井上利君) 人事院規則で定めることとしております事項は技術的な事項であり、配偶者の外国での勤務等の事由等について多岐に及ぶと考えられますことから、職員のニーズ等に応じて柔軟に対応できますよう人事院規則で規定することが適當であると考えているところでございます。また、承認の基準について具体的に法律で規定することも考えられますけれども、国家公務員には多種多様な職域があり、一律の基準を設けるのは適當ではないことから、基本的には各任命権者がそれぞれの職域に応じた対応ができるようにすることが適當であると考えられるところでございます。

人事院といたしましては、今年八月の意見の申

出の内容に沿う形で立法化をされており、法律に規定すべき事項は網羅されているというふうに考えております。

なお、各府省において制度の適切な運用がなされるよう、人事院としては、任命権者が承認に当たった基準を定める際の例を示す方向で検討しているところでございます。

○石上俊雄君　そうですね、そういう形で教えていただきました。

そんな中、ちよつと総務大臣に、新藤大臣にお伺いしたいんですが、今回、この法案、十一条です、その中でやはりいろいろ聞いているかないといふ分らないところ、たゞさん出てくるんです。そういう状態で、じゃ、どれくらい皆さんがよ。この法に対して、こういうことだからこの法案はオーケー、よしとするのか、判断基準の根幹にかかわるところもあるわけありますから、規則で定める、そういうことは確かにそれぞれの運用の幅を広げるには重要だと思ふんですが、ある程度は条文の方に落とし込んでいくことが私は重要じゃないかと思つてゐるわけですよ。

今まではそうだったかもしれませんが、これからやっぱりしっかりと審議をするのであれば、法律の中に最低限肝の部分はしっかりと条文文に落とし込む必要があると私は思うんですが、その辺、新藤大臣、お聞かせいただきたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) これは、委員の趣旨が、そのとおりに運営されるようにしていかなくさいいけないと思うんですね。そして、新たに休業を認められる事由というのはどういうものなのか、それから休業の効果はどういうものかなど、この制度の基本的な仕組み、今委員がおっしゃるように、ある程度法律として定めるべきだと。このように、ある程度法律として定めるべきだ。このようにするのは、私どもとすれば、この制度の基本的な仕組みについては、これは法律の中に規定されていると、的確に規定されていると、このように考えております。

そして、じゃ、どういふ場合に承認するのかと

いうのはいろんなケースがあるということでありまして、一律に承認基準を規定するというよりは、中長期的に有為な人材を確保すると、こういう制度の趣旨、目的から照らしましても、その職員の事情を最もよく認知するのはその任命権者でございます。各省の任命権者、大臣が実態に即して承認の可否を判断する仕組みというふうにしてあるわけなんです。

じゃ、その場合に、公平公正な運用を確保するという観点で、今委員が質問をもう少し絞っていただければよかったんですけれども、人事院が各府省に承認の基準例を示すことにしてあるわけでございます。それは自己啓発等の休業のときにもそんなようなことがございました。ですから、具体的な承認基準例を示すということによって適切な運用が図られるものと承知しております。

○石上俊雄君　今大臣からの答弁は重々理解はするわけでありませうけれども、実際の運用はそうではないと思うんですね。我々がこういうふうに法を作る中で判断をする基準となるのは、我々がこう一回ずつ聞かないとなかなか分からないというのはやっぱりいかなものかなと。審議の形骸化というんですか、これをやっぱり防ぐためにもある程度私は条文の方に落とし込んでいくべきだというふうなことを申し上げまして、ちょっと次の質問に移りたいというふうに思います。

次は、配偶者との内縁関係ですね、これについてでございます。

これは、内縁関係

同様の事情にある者を含むと書いてあるわけでありますけれども、このことを証明する何か書類は必要だということなんでしょうか、この辺についてお答えください。

○政府参考人(井上利君) いわゆる事実婚姻の状態にあると認められるためには、社会通念上、配偶者と認知されるに至る程度にその関係が明らかである必要があり、住民票で確認できる場合のほか、例えば結婚式を行い夫婦生活が開始されたと判断される場合には事実婚姻の状態にあるものとい

うふうに考えられます。

○石上俊雄君 なかなかこの書類とかこれの証明は難しいかもしれませんが、是非対応をお願いしたいというふうに思います。

ちよっと時間の関係もあるので次に入ります。五番目の不明点でございますが、承認における勤務成績その他の事情についてでございます。

三条の一項に、休業の承認というところに勤務成績その他の事情を考慮とあるわけでございます。具体的に、国家公務員さんの人事は五段階評価なのかどうかんですが、SからDまであるように見させていただきましたが、これ具体的にどこで線が引かれるのか、さらには、その他の事情ってどんなものを指されているのか、お答えいただきたいと思います。

○政府参考人(井上利君) 任命権者が配偶者同行休業の承認を行うに当たっては、公務の運営に支障がないことに加えて、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こととしていただいております。

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って必要と認められる事情のことをいい、例えば配偶者同行休業の終了後に一定期間の在職期間が見込まれ、かつ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います。

○石上俊雄君 成績その他事情も考慮ということでありまして、是非よろしくお願いしたいと思っております。

六つ目の不明点でございますが、その対象の方が抜けた後、臨時的任用等を利用しながらそこを補充していくことを進められるというふうに書いてあるわけでありまして、これを、これをしっかりと努力をして人を探すという、人をあて

がえる、そうすると結構パワーが要すると思うんです。でも、そのことをしっかりとやるということも書いていないわけですよ。

したがって、その努力をするといったところを、私としてはこの条文の中にしっかりと誠実にいうことを担保するような何か文言を入れていくべきではないのかなというふうに思います。さらには、承認をされた、不承認になったというところに対しての、これ納得できないなというところ、そこに対しての異議申立ての仕組み、こういったものは備えておられるのか、その辺についてお聞きしたいと思います。

○政府参考人(井上利君) 配偶者同行休業を請求した職員の担当している業務について休業取得後どのように処理するかについては、業務内容に精通している任命権者の下で個別の事情に応じて最適な方法により対応することが適当であること、後補充の努力義務に関する規定を設けること、その他制度的な措置を講ずることは考えております。

任命権者は、配偶者同行休業の承認に当たって、業務分担の変更、それから部内での配置換え、臨時的任用、任期付採用等、当該請求をした職員の業務を処理するための措置についても考慮した上で判断することが求められるところでございます。

それから、配偶者同行休業の請求が不承認となった場合、職員は任命権者に対して苦情として申し出ることができましか、人事院に対しても苦情相談等を行うことができます。

○石上俊雄君 これをしっかりと、やはり、あてがえる方がいないので認められないというのが是非ないように努力をいただきたいというふうに思います。

七つ目の質問になりますが、休業の請求と憲法の関係という、これ根幹のところだというふう到我々は思っているんですけども、今の休業法というのとは三つありますよね。育児休業と自己啓発休業とこの同行休業法、この三つなんです。こ

れと憲法との関係です。十三条に幸福追求権というのがあります。さらには、二十四条に家庭生活における個人の尊厳と両性の平等、二十五条には生存権、このような関係があるわけでありまして、それとこの休業法との関係ですね、ここはどういうふうにとらえられているのか、その御認識をお伺いしたいと思います。

○政府特別補佐人(原恒雄君) 先ほどもお答えをいたしました。少子高齢化が急速に進展している中で、社会全体として、今ございましたような育児の問題、介護の問題、そういった形の両立支援制度が既にございますし、また今回、同行休業制度をつくるということでございますが、いずれにしても、そういった社会の要請にこたえるという中でできている形でございます。憲法が定める個人の尊重なりあるいは男女平等なりの理念、趣旨、そういったものにも十分沿ったものであるというふうに考えているところでございます。

○石上俊雄君 例を言うと、何とかな、育児休業、これはもう世の中全体に、やっぱり取るべき、与えるべきだというふうな風潮ができていくわけですね。ということは、やっぱりもうこれは、手を挙げてこれ反対だからこれなくすということとはもうほとんどできない状態になっている、そういうふうなところまで来たわけですよ。

したがって、憲法があります。そのものの補完で、今までのいろいろな生活をする中で、どんどんどんどん周知から、それはやっぱりそうだと、当たり前のことだということで盛り上げてくるので、憲法の派生部分で広がってくるわけですね。それと、この休業と働く人たちの環境を整備するといふ、このこととのつながりというのとは本当に私は重要だと思っております。ですから、そういう観点でしっかりと取り組んでいただきたい、そういうふうにと考えております。

さらに、次の質問に入っていきたいというふうに思いますが、ちよっと時間の関係があるので、これはちよっと新藤大臣にお伺いしたいという

ふうに思います。

この制度を、初め入口のところで説明をいただいたときに、まず公務員から始めていくんだと、進めるんだと、随分と始めよという掛け声の下でしっかりと進めるということがございました。これを読んで、あつ、やるんだと、これ本気なんだというふうには私は感じました。公務員から進めるといふことは、先ほど井原さんからもありましたが、民間への普及というのはやるんだらうかと。あとは地方公務員さんの方にもしっかりと展開をしていく。更に加えて、やはり官民格差の解消といったところ、これも工夫しながら、やっぱり国家公務員にはこういう制度がある、なので、ほかの方たちはもう少し工夫した形での制度建てというのが必要になる、私はそういうふうに思っているんです。

ですから、このことをしっかりとやっていくという、そのことに対しての本気度というんですかね、それについて大臣の見解をお聞きしたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) 日本人のワーク・ライフ・バランスを図る、充実する、これは公務員、民間を問わず働く者として、一人の人間としての求めるべき問題だと、このように思っております。ですから、まずは法律を定めて国家公務員、地方公務員でこういったものができるようにしよう、というふうにしたわけでありまして、

そして、今民間企業の方はこのような制度の導入をしているのが〇・九%、それから個別の人事措置として行っているのが〇・七%と、こういう状態でございます。民間企業においては法律を定める必要はないわけでありまして、人事規則、就業規則を自らが判断して定めていただければいいということでもあります。

ですから、こんなように公務員はやっていきますよということをやまず周知徹底を図る。そして、厚生労働省また内閣府が中心となりまして、それらをきちんと情報伝達をしていきたいというふうに思っています。企業の場合には、また働き方は更に千

差万別でございますから、そういったものも、一律に休業制度を民間に求めるというよりは、いろんな多様な働き方が可能となるという中で、是非選択肢の一つとしてこれが普及していくように我々も取り組んでまいりたいと、このように考えております。

○石上俊雄君 もう一つお聞きしたいのは、今回は休業法ですけれども、これは、何ですかね、民間の方でよくやっていますけれども、カムバックのエントリー制度やキャリアリターン制度。一回退職をして、もう一回再就職をすると、そういう制度。このことについていろいろお聞きしたら、国家公務員法の五十七条が、選考による採用というところがあって、なかなかもう一度採用しますよというのを約束できないんだといったところの何かがあるようなんでありますけれども、その辺を今後やっていくような形を考えられるのか。

要は公募ですね。ですから、退職をした人にもう一度公募情報を与えるというぐらいはできると思うんですね。そういった配慮の中で、その方法と、やる意思があるかどうか、その辺をちよっとお聞きたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) これは、委員も勉強していただいたということでありますが、公務においては、一度退職した者を再雇用する場合には、公平性を確保するという観点から、競争試験又は公募による選考を行うことを原則としているわけでありまして、かつて職員であった者を特別に扱うということはできないということになっているわけでありまして。

それからもう一つは、公務員の場合には定員が厳格に定められております。したがって、退職した職員が復帰を希望した時期に、仮にその職員の適性、能力が見合った官職に欠員がない場合には、これはまたそこに入っていたくことはできないわけでありまして。

ですから、やはりそういった制度の問題というのがあるというふうに思います。退職した職員の誰もが職務に確実に復帰できる制度、これはやはり

りそういう意味でも休業という制度が有効ではないかなと、このように思うんであります。

それと公募について、かつて職員であった者に公募があるよというのを情報提供したらどうかというところでありますが、まさに公募こそは公募でございまして、ホームページやいろんなところで公にされているわけでありまして。ですから、その御希望のある方は公平にそういった情報が得られるものと、このように私は考えております。

○石上俊雄君 是非長い目で見て検討いただきたいというふうに思います。

最後の質問ですけれども、行く行く、安全や健康管理の観点からも、国内転勤についても同様の制度を入れるということについても考えていただきたいというふうに思いますけれども、その辺についての御認識をお伺いしたいと思います。

○政府参考人(井上利君) 配偶者同行休業については、まず、配偶者が外国に赴任した場合、国内と比較し、交通事情や経済面から職員と配偶者が頻繁に往來することは容易でないこと、それからまた、外国では言葉や文化、生活習慣が異なるため、そこで生活する者にとって精神面を含めその負担は相対的に大きいこと等のため、同行を認める必要性が特に高いと考えられること、さらに、配偶者の転勤に伴う離職への対応に関し、従来、各府省から人事院に寄せられていた要望も、配偶者の外国への転勤に伴い配偶者に同行するために退職せざるを得ない事例が生じていることを踏まえたものであったことなど、配偶者が外国で勤務等を行うことに伴う特別な状況に鑑み、同行するための休業を導入することとしたところでありまして。

他方、国内転勤の場合も、単身赴任、別居などについては、事情は共通するところではあります。が、ただいま申し上げましたようなことから、今回は対象といたしておりません。

○石上俊雄君 時間でありましてので終わりますが、是非引き続き検討をいただきたいと思

この両立支援の制度は、女性の継続就業という観点では本当に重要なものだというふうに考えております。しかし、先ほど申し上げましたが、公務員から率先して進めるということ、これも重要であります。是非、民間への普及と、そして官民格差の解消、これも並行して進めていただくことをお願い申し上げます。

ありがとうございます。

○藤末健三君 民主党の藤末でございます。

私、今回の法律、もう是非進めていただきたいと思っております。特に日本再興戦略、六月十四日に閣議決定された中に、女性の採用、登用を公務員から率先して取り組むと書いてござい

一番初めに民間にどうやって普及するかという話をしようと思っていたんですが、石上委員から話がありましたので省略させていただきます。私、私、一つ問題にさせていただきますのは、公務員の非正規職員をどう扱うかということでございます。

特に地方公務員の非正規職員、大体、正規の地方自治体の職員が二百八十万人、一方、非正規の職員が六十万人というふうになっています。大体二割が非正規。その非正規の内訳を見ますと、何と約八割が女性なんです。正規の公務員の方の女性の割合は大体四割です。非正規を見ると、八割が女性となっております。ですから、まさしく女性の登用をするために必要なことは、この配偶者が海外に同行できるように休業できるということも必要かもしれません。が、今本当に取り組まなきゃいけないことは、非正規の職員、八割が女性という状況でございますので、それにどう取り組むかということに尽きるのではないかと思います。これに集中して御質問を申し上げたいと思

この非正規職員のお話をさせていただきますと、ちょうど私、実はこの間埼玉に伺いまして、関口副大臣の御地元ですが、話をしていますと、

その方はお子さんが非正規で、男性なんです。ずっと働いているけれど、給料がもう二百万ぐらいいしかなと、息子を結婚させられないと言っている。今回、消費税が引き上げられるという中で、これから生活どうなるんだらうかということがありまして、私はちよっと二つお聞きしたいと思います。

一つは、今までのこの議論の中におきまして、総務省から非正規の方々に対する必要な助言、情報提供を行うということが言われていたんですが、具体的にどのようなことが行われているかというのがまず一つでございます。そしてまた、この非正規と正規の職員の均衡待遇のために指針とか通知を出すべきじゃないかと私は思っているわけでございます。その二点について関口副大臣のお考えをお聞かせください。

○副大臣(関口昌一君) まず、御質問をいただきました。ありがとうございます。

埼玉へ行って聞いてきたということで、胸にずんとしめるものがございました。大臣も同じであるかと思

特に、もう時間も限られておりますので答弁に入らせていただきます。が、総務省としては、二十一年の四月に臨時・非常勤職員の任用に当たっての留意すべき事柄について通知を出し、その中で報酬等について、職務の内容と責任に応じて適切に決定されるべき等、パートタイム労働法の趣旨も踏まえた助言をしているところであります。

その後も国会でいろいろ議論をいただいておりまして、それを踏まえて、各地方公共団体に対して、特に人事担当の会議の場において、八月二十八日に行われました全国人事委員会事務局長会議、さらにはその後、全国人事担当課長・市町村担当課長会議、そして地方公務員の行政に関するブロック会議、全国で六ブロック開催しておりますが、こういう場面を通じて、臨時・非常勤職員の任用、処遇に関する適切な対応について通知、また内容を徹底しているところであります。加えて、臨時・非常勤職員の任用、処遇につ

総務省としては、引き続き地方公共団体と十分な意見交換を行いながら、委員御指摘のとおり、

○副大臣(関口昌一君) 藤末委員がもう一番よく分かつているかと思いますが、地方自治法上、常

法は改正されまして、五年を超えれば無期労働契約に転換していくことが民間企業では行われているという状況でございます。

ろ、委員の御指摘も十分承知しながら、しっかりと事態の把握や課題の検証を更に進めてまいりたいと思っております。

○藤末健三君 是非、関口副大臣におかれましては対応をいただきたいと思います。

最後に、私、新藤総務大臣に御質問申し上げたいと思います。

この題名とはちょっと、法とは少し関係はないんですけど、人事局の話でございまして、私は、人事局の話、六百人近くの局長辺りの人たちの人事を一つにまとめてやりましようという話がございますけれど、個人的には僕は反対でございまして、これははっきり言つて。

なぜかと申しますと、これは戦前の歴史がございまして、大正デモクラシーという中で二大政党ができ、政友会と憲政会という二大政党ができて、それでいろんな政治の民主化が進んだわけではございますけど、その当時何が起きたかと申しますと、そもそも官僚制度を山県有朋がつくったときには、官僚というのは官僚で人事を決めていくというものが、それを変えたんですね。なぜかというと、政党が力を持ち始め、政党政治が始めた。では官僚機構も政治が任用しようということで、課長クラス辺りまで政治が人事権を持つようになったと。そして、二大政党制になった。

何が起きたかと申しますと、政権が替わるたびにトップはどんどん替わつてしまふ、それが一つあります。そして、もう一つあるのは、官僚が政党に属するようになったんですね。政党の顔を見て行政が行われるようになったというのが大正デモクラシー。

大正デモクラシーの結論は何かというと、政治の信頼が失われた。なぜかという、二大政党制がお互いにスキャンダルを暴き合つたわけですよ、足を引つ張り合つた。そして、それにつられて官僚も信用できない、政治も信用できない。じゃ誰が信用できるかということで、国民の意思は軍部に向かつていった。そして、どんどんどんどん戦争への道を進むというのが私は戦争へ進んだ道の一つだと思います。

これは慶応大学の清水唯一朗准教授が書かれた

本に書かれていまして、私、やつぱり読んでいて、同じ道やつていっているんじゃないかなということ強く思ったわけですが。私は、歴史を繰り返さないために、やはり行政機関の人事というのはある程度独立して安定して動かなければ、僕は官僚機構は動かなくなっていくという腐っちゃうと思うんですよ、逆に。

その点、新藤大臣、いかがお考えでございましょうか。

○国務大臣(新藤義孝君) この古きをたずねて新しきを知るということで、我々は、過去の歴史、教訓に学んで、そして過ちを繰り返さない中で新しいものを目指していかなければいけないということだと思ひます。

ですから、何よりも公務員制度は国の骨格であります。ですから、僅かなゆがみも、そのゆがみが人間の体でいうと全然違うところに出てくるということでありまして、この政治的中立性を保ち、国民の全体の奉仕者として高度な知識を有した専門的な職務をきちんとできるようにしよう

と、これ極めて重要だと思ひます。

ですので、政権が替つたことによつて人事が濫用されると、これはあつてはならないことであります。一部の混乱も見られました。かつての、今、大正デモクラシーの時代の混乱、それは私たちが少し前にそういつたことが起きそうになつたこともございまして、私は非常にここは心配をしていたわけでありまして。今回、我々もこの轍を踏まないようにしなければいけないと思ひます。

一方、明治以来のこの人事制度を大改革しようではないかと、こういう総理の御意思、また、自民党としてこれまでも公務員制度の法案を三回出しました。そういう試みというのは、これはやはり必然性があるものだと思います。ですから、基本を崩さずにこの目的を達成するためのその工夫、それが我々が働かなければいけない知恵だと、このように思ひます。

そして、肝になりますのは、幹部職員の一元管

理でございすけれども、これは各大臣の任命権を前提として、総理及び官房長官が政府全体の立場から適切なチェックを行う仕組み、このようにしているわけでありまして。そして、任命権者と総理大臣との、官房長官も含めた、その間での任免協議では、能力・実績主義に基づく客観的な人事評価、それから官職にそれぞれに求められる専門的な知識、技術、経験、そうした適性判断、こういったものを行うことにさせていただいてるわけでありまして、公務員の専門性、中立性を影響を与えるようなものになつてはならないというふうに思ひますし、政と官の役割分担がしっかりとわかるように、これは私も、総務省も大きくかわつておりますから、これについては責任を持つてきちんと運営できるようにしていかなければいけないと、このように思ひます。

○藤末健三君 是非、総務大臣におかれましては、流行不易でございまして、変えるべきときは変える。

私が今日申し上げましたように、非正規職員六十万人、公務員、そのうち八割です。五十五万人の女性の非正規職員がおられるわけですから、この問題を是非スポットを当てて解決していただきたいのがまず一つ、これは変えていただきたいところですよ。

そして、もう一つあるのは、やはり人事というのはもうぐらぐらしちゃうと困るわけですよ。どういう基準で自分が働けばいいかわからなくなりますので、そこはやはり変えない、不易であるということをお願いしまして、質問を終わらせていただきます。よろしくお願ひします。

○若松謙維君 公明党の若松謙維でございます。

今回の配偶者同行休業二法案について、まず最初に総務大臣にお伺ひいたします。

【委員長退席、理事二之湯智君着席】

総務大臣が、この法案の趣旨説明の中で、いわゆるこの配偶者同行休業を請求した職員の勤務成績等を考慮した上で配偶者同行休業をすることを承認することができるという趣旨の説明をされま

した。この言葉をしっかりとどういう意味なのかということを理解するために質問をさせていただくわけでありまして、当然この二法案は、公務員の継続的勤務を促すということと併せて、仕事と家庭の両立支援施策の充実ということだと思ひますけれども、実際に、公務員お一人お一人大変重責を担つて重要な仕事が行われておりますので、あるいはある意味で御夫婦共々大変重要な仕事をされておりますので、ここで承認することができるといふことは、しないこともできるといふことなので、どういう姿勢でこの申請があつた場合に承認されるのか、ちょっとその基本的な考え方を確認したいんですけど、よろしくお願ひします。

○国務大臣(新藤義孝君) 今回のこの同行休業の二法案、これは、まさに委員が御指摘いただきましたように、公務員の継続的勤務、そしてワーク・ライフ・バランスという言葉がございすけれども、仕事と家庭の両立支援施策の充実、こういった観点から二つの大きな目的を持って取り入れようということでございます。

そして、有為な人材がいるにもかかわらず、配偶者が海外に転勤することになった場合に配偶者に同行したい職員が離職せざるを得ないと、そういう有為な人材を失う一つの原因になっていたものの対策を打とうじゃないかと、こういうことがございまして。それから、あわせて、ワーク・ライフ・バランスということで、個人の生きがいや育児それから介護、そういったものと仕事の両立の観点、そういったものを図ろうという中の一環としての同行休業というものであるというわけでありまして。

そして、これはあくまで御本人たち御夫婦の意思でありますから、その意思に基づいて同行休業を利用したいという方については、その方が休業した後も継続して勤務を希望する、また有為な人材であると、こういうそれぞれ適性や御希望、こういったものも踏まえた上でこの承認をするということでありまして、これは、基本的に御意

思を尊重して、できるだけそれに、意にそぐうような形でワーク・ライフ・バランスを図ってまいりたいと、こういうことだと思えます。

〔理事 二之湯智君退席、委員長着席〕

○若松謙維君 そうしますと、やっぱり有為な人材じゃなければ残念ながら承認しないこともあり得るというふうにとつたわけですが、そうすると、夫婦ともしつかり頑張つて有為な人材の公務員になる場合に夫婦共に休業制度を利用して海外に行けると、そういうことですね。

○国務大臣(新藤義孝君) そもそも公務員は、厳しい採用試験を経て、また採用された後も研修等を経て、国民の全体の奉仕者として大活躍をいただいております。私は、国、地方、公務員というものには有為な人材であると、このように思っております。

しかし、制度上、もし仮にこれらを悪用とか、何かの意図を持って活用するようなことがある、若しくはその職員の勤務状態に著しく問題がある、これは実際に休業を認めるか認めない以前に職員としてのこういう勤務形態については評価があるわけでありまして、やはりそういった、これは特別に、本来であれば仕事しないわけでありまして、仕事しないにもかかわらず身分の保障を与えるということには一定のチェック要件が必要であると、そういう範囲のことだということに御理解いただければいいと思います。

○若松謙維君 ありがとうございます。

大変厳しい姿勢でありますけれども、理解できる面もあるし、もつとやはり寛容な面も両方いただきたいという、私も複雑な思いで今質問をさせていただきます。ありがとうございます。

続きまして、せっかくの公務員に関する質問でありますので、ちよつとこの法案には離れませんが、自己啓発等休業という制度が先ほども御紹介がありました、この制度について、今、いわゆる自己啓発、いわゆる海外で大学院に行くとか、そういう形で休業されると、そこに配偶者が同行されると、そういう場合の取得状況等の調査

が、ちよつと平成二十四年ですか、行われたんですけれども、一般国家公務員三十四万人中二十五人いたというところで、まだまだこの制度は定着していない。

あわせて、日本人のいわゆる一つの能力の限界として、非常に今国内化とかドメスティックというんですね、海外で勉強する意欲というんですか、それがはつきり言つて少なくなつていく、その結果、国際的な人材が出ないと、こういうこともありまして、一生懸命この自己啓発のための周知活動としていろいろなリーフレット等やつていくわけですが、この自己啓発休業の制度の導入がもう既に五年たつておりまして、今の制度運用状況について政府としてどんな認識されているのか、それをお聞きしたいと思います。

○政府参考人(笹島登行君) 国家公務員の自己啓発休業でございまして、人事院の調査によれば、近年の取得者数は、大学等における修学あるいは国際貢献活動を合わせまして、例えば二十四年度は二十五人、二十三年度は三十八人と毎年度約三十名程度で推移しているということで承知しているところでございます。これは無給でありますけれども、職員が自発的な意思に基づいて大学等における修学あるいは国際貢献活動に取り組むと、それで自己研さんに励みたいというふうなことで、一定のニーズがあるということは言えるんだらうと考えているところでございます。

このような制度が用意されていることによりまして、職員が休業から公務に復帰した後、大学等における修学や国際貢献活動で得た成果を生かして公務で一層活躍するということも期待されるわけでございまして、本人はもとより、公務にとつてもこの制度は意義あるものであるというふうに考えているところでございます。

○若松謙維君 というところで、引き続きの継続というところをお話しされたと思えます。それでは、今回の配偶者同行休業制度、これがこれからいよいよ施行されることになるわけでありまして、そうすると、当然、政策評価の観点から

ら一定期間後にその制度の見直し、また評価、これが行われるんですが、これはやっぱり人事院がされるんでしょかね。その状況はどうなるか、ちよつと見込みを教えてくださいたいと思えます。

○政府参考人(井上利君) お答えいたします。配偶者同行休業の導入後、人事院としましては、任命権者、職員双方に配偶者同行休業制度の周知を図るとともに、委員御指摘のとおり、休業の取得状況を把握するなどしまして、制度の効果の検証に努めてまいりたいというふうに考えております。

○若松謙維君 是非適切に、タイムリーにお願いしたいと思っております。

ちよつと時間の関係上、最後に質問を人事院と総務大臣にお願いしたいんですが、いわゆる公務員の労働生産性、これはなかなか労働生産性というのを測るのは難しいんですが、今回の法案ともちよつと直接かかわらないんですが、でもある意味ではかわる。というのは、超過勤務の問題ですね。

私も、片山大臣の下、総務副大臣、一年九か月やらせていただきました。本日に公務員というのは激務だということを実感しております、いわゆる長時間労働というんですか、民間が大体三百六十時間ぐらいの年間の超過勤務時間、国家公務員は平均三百六十八時間と、表面上はちよつとしか増えていないんですが、公務員のタイムシートありますね。そうすると、一日二十四時間なんですけれども、二十五時、二十六時、二十七、八時、三十時まで、三十二時ぐらゐであるんですかね。要は、朝八時まで働く三十二時ですかね、恐らく委員長も公務員でしたから経験があるうかと思うんですが。

そこにサービス残業とかあるわけでありまして、大事なものは、ある意味気合の世界というのか、いっぱい働いて、でもサービス残業これだけ提供しますと、ですから上司の方、評価してくださいという、そういうのはどっちかというと前近代

でありまして、やはり限られた時間の中でどれだけ効率的に成果を出して、あわせて、夫婦関係も良く、そして海外にもしつかり行くと、そういうやはり自由度も、個人の自由度も保たせながら成果を上げていく、これがある意味で世界の公務員も民間も求めているところでありまして、でも、特に永田町そして霞が関、本会議場が始まりまして、霞が関は夜中までこうこうと電気が付いているということ、サービス残業がまた始まるという。結局、一つのルール化というのが形骸化されていまして、質問通告も、恐らく私もおわびしなくちゃいけない局面も出てくると思うんですけれども。

そういう中で、超過勤務縮減、やはりこれを本当に生産性、公務員の生産性という観点から本当に真剣にやらなきゃ、例えばトヨタのかんばん方式とか、びつちりなんです、本当に。かつ、厚生労働省ですか、基進監督ありますね、労働基準監督。もうとにかく朝の朝礼、九時から就業だったとしてもそれを八時五十分からやつたらそれは違反だということなんですから、なぜか霞が関等にはそういうのが入らないんですね。やはり、こころ返しつかりとルール化すること、これが意味では公務員の労働生産性の向上につながるんじゃないかと思っております、いかがでしょうか。

○政府参考人(井上利君) お答えいたします。

恒常的な超過勤務は、職員の健康保持、労働意欲や活力の維持のみならず、有為な人材の確保等に影響を及ぼすものでありまして、このような認識の下、人事院としては、超過勤務の上限の目安時間等を示した超過勤務縮減に関する指針を各府省に対して発出するなどしてきており、特に本府省については超過勤務が非常に多い実態にありますことから、総務省とも連携しまして府省ごとに正規の勤務時間終了後の在庁状況を把握し、その結果に基づき必要な指導を行うなどの取組を行ってきているところであります。

超過勤務の縮減につきましては、本年八月の国

会及び内閣に対する人事院の報告においても言及しておりますとおり、管理職員による厳正な勤務時間管理を徹底しますとともに、業務の改善、効率化などの取組を推進することが肝要であり、国会関係業務など行政部内を超えた取組が必要なものについては、関係各方面の御理解と協力を得ながら改善を進めていくことが重要であるというふうに考えているところでございます。

○国務大臣(新藤義孝君) この超過勤務の縮減、これは総務省におきましては、これは管理職員の人事評価として、マネジメント能力それからコスト意識や事務効率化、こういう観点から評価に反映させようではないかと、そして超過勤務の縮減を図りたいというような努力もさせていただいております。

そして、人事管理の統一指針、毎年度定めておりますが、人事管理運営方針、こういったものを定めておるわけでありまして、これにつきまして各府省への周知を徹底する、また啓発シンポジウム、パンフレットの配付、そういったことも取組を進めて、御指摘がありましたように、ワーク・ライフ・バランス、それから効率の良い仕事をする、そういう意味におきましてもこの縮減に努めてまいりたいと、このように考えております。

○若松謙維君 今の総務大臣の御答弁をちよっと踏まえて、今度、人事院にお聞きしますが、今非常に大事な観点をお話しされて、いわゆる管理職はしっかりと残業も含めて管理能力を問われるという、そのチェックが大事だというお話、これ人事院としてもやはりそこは非常に重要な評価ポイントだと思ふでけれども、それについてどういうふうに今されていますか。

○政府参考人(井上利君) 先ほども申しましたけれども、管理職員による厳正な勤務時間管理を徹底することが超過勤務の縮減については非常に重要であると思っておりますので、そういった意識を徹底するように適切に対応してまいりたいというふうに思っております。

○若松謙維君 人事院に聞きますが、結果的に、改善している、現状維持、悪くなっている、ちよっと二、三文字で結構ですので、お答えください。

○委員長(山本香苗君) 簡潔に。

○政府参考人(井上利君) 実際の勤務時間に直接どういような効果があるかについては具体的な申し上げられるものを持っておりませんけれども、管理職員の意識はそれなりに着実に、何というんですか、高まっているのではないかと、いうふうに考えております。

○渡辺美知太郎君 皆さん、こんにちは。みんなの党の渡辺美知太郎です。

国家公務員の配偶者同行休業に関する法律案及び地方公務員法の一部を改正する法律案に関連して質問をさせていただきます。

さて、本法案は、先ほどからも度々名前が登場していますが、平成二十五年六月十四日に閣議決定をされた日本再興戦略の具体的施策の一つとして立案されました。同戦略の中には、「まずは公務員から率先して取り組む。」と明記をされていますが、これは民間より先駆けて配偶者の海外転勤に伴う休業制度を設けるということだと思えます。

しかし、既に一部の企業では本法案に近似した休業制度が導入されています。例えば日本IBMでは二十年以上前に、マツダでは平成十五年、丸紅では平成十八年に、資生堂では平成二十年などとあります。民間より先駆けてという意味であれば、もっと早期からの導入でもよかったかもしれません。

先ほどの質問と少し重複する部分もありますが、本法案と同様の制度を今までも検討したことがあったのか、配偶者同行休業制度への今までの取組や理解などを手短かにお話しただけだと思います。総務省、それから人事院に伺います。

○政府参考人(笹島誓行君) お答え申し上げます。

確かに、民間企業、特に先進的な大企業ではそ

ういった取組もあったという事は承知しておりますが、まだ普及状況という意味では非常に少ないということも現実であります。

政府としましては、先ほどお話がありましたように、女性の活躍推進というのは重要な課題ということで取り組んできたわけでございまして、その中で、日本再興戦略の中で、公務が率先して取り組むという具体策の一つとして、配偶者の転勤に伴う離職への対応というのが掲げられたということでございます。そういった問題意識をきちんと認識したというのがこの再興戦略であろうかと思えます。

これを受けまして、本年六月に内閣府の特命担当大臣から人事院に検討の要請をいたしましたところでございます。人事院がその後いろいろな検討を経て、本年八月に一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出というものが出されたわけでございまして、政府としてはこれに基づきまして制度設計を行って本法案の提出に至ったということでございます。

○政府参考人(井上利君) お答えいたします。

社会全体として育児や介護を含め両立支援制度の拡充に取り組むことが求められておりまして、そういった中で、人事院としても、これまで育児休業、介護休暇など仕事と家庭生活の両立支援制度の拡充に積極的に取り組んできたところであります。

そういった中で、公務においては、仕事と配偶者との家庭生活の両立に關しまして、配偶者の外国勤務等に伴い、これに同行するため、有為な人材が離職を余儀なくされ継続的な勤務が困難となるケースが生じておりましたけれども、この点については、先ほど総務省からも御答弁ございましたように、政府においても、日本再興戦略において、配偶者の転勤に伴う離職への対応等が掲げられ、人事院に対し検討要請などもあったところでございます。こういったことを踏まえまして、人事院として、各府省の人事管理や公務運営への影響も考慮しつつ検討しました結果、仕事と家庭

生活の両立支援の一つの方策として、公務での活躍が期待できる有為な人材の継続的な勤務を促進し、公務の円滑な運営に資する観点から、配偶者同行休業制度を創設することが適当であると考えまして、本年八月に国会と内閣に意見の申出を行ったところでございます。

○渡辺美知太郎君 ところで、本法案は当然に男性への適用も対象として想定されていますよね。男性も女性と同じように休業を申請することはできるのか、総務省に確認したいと思います。

○政府参考人(笹島誓行君) 配偶者というのは、夫の場合も妻の場合もあります。男性の場合も適用されるということでございます。

○渡辺美知太郎君 御答弁いただきました。優秀な人材が働きやすい環境を整えることはとても重要なことだと思います。

働きやすい環境の整備という意味で一つ提案いたします。

先述いたしました日本IBMでは、配偶者の海外転勤に社員が同行する場合、社員の希望によつては現地オフィスへの転勤についても相談に応じるとあります。辞めてもらっては困る有能な人材ということであれば、休業ということだけではなく、例えば在外公館で勤務させるといったように、人材を有効活用するための柔軟な人事の運用は検討されていないのでしょうか、新藤総務大臣に伺います。

○国務大臣(新藤義孝君) これは、人事上、そういったいろんなもろもろの職員の状況を踏まえて人事というのはなされるものでありますから、うまくポストがそれぞれに手当てできるといような場合、これは実態上運用がなされていると思えます。私も承知している中で、同じ国家公務員同士で、奥さんの方がジュネーブにいますと、それで他の省の御主人がこれはバリーに勤務にちょうどそのタイミングであつてというようなこともありました。でも、ジュネーブとバリーですからね。そもそも空いていればいいんですけれども、空いてい

ない場合もあるわけでありませぬ。

ですから、人事上の運用というのは当然なされるべきであるし、今までもなされておりますが、それとは別の確実な策としての同行休業制度、こういったものも今回提案させていただいたということでございます。

○渡辺美知太郎君 大臣から御答弁いただきました。是非是非、柔軟な運用を求めたいと思います。

では、次の質問に入ります。

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の観点からこの法案は是非有効活用していただきたいと思えます。そのような意味から、地方自治体にも是非とも活用していただきたいと思うのですが、実際に自治体で導入する際には条例の制定が必要であり、そして制定するしないに関しては各自自治体の判断に委ねられます。女性の社会進出を促進するためには、地方の隅々にまで本法案を採用、若しくは採用とまで行かなくとも検討をしていただきたい。

しかし、自治体によっては、本法案を前向きに検討をしたくても、どのように制度を設計したらいいのか、専門的な知見を必要としているところもあるかと思えます。そのような導入したくとも現実的には難しいという自治体に関して何か支援策がありますでしょうか、新藤総務大臣に伺います。

○国務大臣(新藤義孝君) この配偶者同行休業制度の活用につきましては、実際にまだ制度がない状態で、地方公務員の方でそういう配偶者が海外に行くことによって退職を余儀なくされたという例がございます。もし制度があったならば是非活用したいと、こういう積極的な御意見もいただいている団体もございます。

ですので、是非、これは地方公共団体においても制度の趣旨の周知徹底を図る、我々はそういったことに対しての様々な助言ができるわけでございますし、機会がございますから、これは周知に徹底をし、また必要な支援を行ってまいりたいと思

います。

○渡辺美知太郎君 また、自治体によつては、本法案の存在を認知していても採用する気のない意識の低い自治体もあるかもしれません。地方の隅々にまで本法案採用の検討をしていただきたいと思えますので、周知に関しても徹底していただきたいと思います。

さて、次の質問に入ります。

本法案に基づく事務については、人事院、総務省人事・恩給局の所管となるという理解で相違ないでしょうか。総務省と人事院に伺います。

○政府参考人(笹島誓行君) お答え申し上げます。

この法案、配偶者同行休業法案が成立した場合の法律の所管ということになりますと、総務省が所管ということになるということでございます。

○渡辺美知太郎君 分かりました。

来年の四月には内閣人事局が設置されることが予定されています。現在、国会に提出されている法案では、人事院、総務省人事・恩給局、行政管理局の機能の一部を内閣人事局に移管するとのことですが、本法案に規定する事務はどの省庁が所管することになるのでしょうか。具体的に御説明いただければと思います。

○政府参考人(川淵幹児君) 現在国会に審議をお願いしております国家公務員法等の一部を改正する法律案におきましては、内閣人事局の設置後は、現在、総務省人事・恩給局が担っております人事行政に関する機能、これを内閣人事局が担うこととしており、配偶者同行休業法案について総務省人事・恩給局が担う機能も内閣人事局が担うということになります。

一方、内閣人事局の設置後も、職員の休職、休業、免職等に関する機能は引き続き人事院が担うということとしておりまして、配偶者同行休業法案について人事院が担う機能は引き続き人事院が担うこととなるということでございます。

○渡辺美知太郎君 せっかく内閣人事局を設置するのに法律の所管が総務省から内閣人事局に変わ

るだけでは、従来と同じ二つの役所が所管をするということになってしまつて、余り意味がないと思ひます。

そもそも、この内閣人事局は、公務員制度を内閣が一元的に管理するために、当初は人事院の全部、総務省人事・恩給局、行政管理局の大部分、財務省主計局給与共済課を移管することとされて

いました。なぜ徹底した一元化をしなかったのでしょうか、また、せっかく内閣人事局を設置するのに、なぜ本法案に規定する事務を全て内閣人事局の所管としないのでしょうか、内閣官房に伺います。

○政府参考人(川淵幹児君) 現在提出しております国公法等の一部を改正する法律案でございますけれども、内閣人事局の事務につきましては、基本法十一条第一号に定める機能を担うとともに、これを実効的に発揮する観点から、必要な範囲で関係行政機関から機能を移管するということで整理したものでございます。

それに従つてこの休業法案について申し上げると、先ほどお答えしたとおりでございますが、内閣人事局の設置後でございますけれども、この配偶者同行休業法に基づく人事院規則についても、必要な場合には人事院規則の制定、改廃を要請できるということにしておるところでございます。そして、この機能を活用して、必要がある場合には人事院規則の見直しを要請することにより、内閣人事局と人事院との間で連携確保を図つてまいりたいというふうに考えております。

○渡辺美知太郎君 今回の法案は是非とも有効活用していただきたいと思ひますが、政府案の内閣人事局では本案の所管に關してはばらばらになつてしまひ、使いづらくなる可能性もあると思ひます。是非使い勝手のいい制度となるよう、内閣人事局の機能については見直されることを提案して、質問を終わります。

○寺田典城君 寺田でございます。よろしくお願ひします。

今回の国家公務員と地方公務員も含めた配偶者同行休業に関する法律は私は大賛成でございますから、もっと早くすべきだったなと、率直にそう思つています。

それで、今資料も配られるんでしようけれども、地方自治体の危機管理ということで少し聞かせていただきたいんですが、今議題となつております特定秘密保護法案と国民保護法との整合性のなさについて指摘させていただきたいと、そう思います。

この間の週刊朝日十一月二十二日号なんですすが、福島第一原発が全電源喪失の折、冷却機能を失つた際、東京消防庁による注水によって破局的事故が回避されたところ、東電ではテロ対策にかかわるのは最高機密だということ、その資料を入手できなかったけれども、予防部の職員が機転を利かせて図面を手に入れて注水ができることができた、こう週刊朝日には書いてあるんですよ。もし秘密保護法が成立しておつたら、秘密漏示罪に問われるわけなんです。

それで、今日、資料を配付いたしました。国民保護法というこの資料なんです、これのページ、ちょっと見てください。

平成十六年に成立してあります国民保護法というのは、地方自治体に災害時と同様重要な役割を果たしてもらつと書いてあります、国民保護法ですね。これは法定受託事務なんです、災害は自治事務、そのとおりなんです、そういうことでひとつ頭に入れてもらいたい。

十一ページも見ていただきたいと思うんですよ。十一ページでは、これは国が地方に、都道府県に対して避難の指示とかそういうことをした上で行動するわけなんです、是正というの、言うこと聞かない知事もいるだろうということも含めてなされているわけなんです。

十一ページ、そうなつてはいるんですが、消防庁長官、消防庁のおかげで原発事故、初動段階で収まったでしょうけれども、今回の特定秘密という

のは地方とは何も相談していないという大臣の答弁でした。一体どう思いますか、この法案を。この国民保護法と整合性を持つて実行していく場合、どう考えていますか。このように資料も出ていますから。

○政府参考人(大石利雄君) 国民保護法は、武力攻撃事態、それから武力攻撃に準ずる緊急対処事態、テロ等の事態に国民を安全に避難させ、そして救援を行い、災害を最小限にとどめるための法律でございます。地方公共団体の果たす役割は、その中で非常に大きいものがあります。また、消防も避難誘導等において大きな役割を果たすことになっていきます。

国民保護措置に関する情報につきましては、これは今回の秘密保護法上の特定秘密には当たらないものであると内閣官房の方から説明を受けておりまして、国民保護措置につきましては従前と同じような対応ができると、このように考えております。

○寺田典城君 例えば、来年の一月の一日でもいいですよ、同時多発テロが情報が入ってきたと。これは特定秘密になり得ると思うんです。それから、避難指示出すということは、知事にも裁量権とか、都道府県知事とか自治体の長にも裁量権は残されているわけです、法定受託事務であつても。矛盾していないんですか、それは。どう思います。公安調査庁でも誰でもいいですよ。

○政府参考人(大石利雄君) 緊急対処事態の認定というのは閣議で行われます。テロ等の緊急対処事態ということの認定がなされますと、このことを国民に対して知らしめると。警報を行い、そして避難の指示が出されます。そういう過程の中で地方団体が果たす役割は非常に大きいわけでありまして、きちんと情報は伝えられると、このように考えております。

○寺田典城君 人生いろいろとあるんですが、行政機関の長もいろいろな人いるわけで、情報を秘匿して出さないとか、過失によって、まず大丈夫だろうと、認識ある過失と言うんですが、大丈夫

だろうと思つて出さない可能性だってあり得るんです。それで事故が起きるといふことだつてあります。それから、なぜこのような法律を今、未完成な、未熟な法律を出してくるのか。というのは、地方自治体の長からいうと、やつていられなくなるといふんです、このことについては。私はそのように思っているんですよ。

そうしたら、お聞きしますけれども、六ページ見てください、六ページ。地方公共団体や国、警察、消防、自衛隊等との間で情報を共有しながらテロに対処するといふ国民保護法の枠組み、さつき聞きました、矛盾生じないかといふことについて。これにはこう書いています。国民に対する正確な情報の提供と記されています。要するに、中途半端な情報では都道府県知事といふのはなかなか行動も起こすこともできないだろうと。それから説明責任もあります。避難指示出すに当たつてもそれなりの理由が必要で。閣議決定だと何かとかといつたつて、それ情報、保護指定だけされるというだけで、なかなか情報は出されないといふのが事実なんでしょう。

その辺を、国民の生命と財産とどちらが大事なのか、この法律と、その辺を大臣から聞きたいと思ひます。

○国務大臣(新藤義孝君) もとより、国民の生命、財産、これが重要であることは言をまたないと思ひます。

○寺田典城君 それこそ秘匿して認識したけれども出せなかったとか、要するに私は、このテロとかスパイについてはこの法律はなくした方がいなど、私は率直にそう思ひます。国家の運営のために進めていくに当たつては、それは執行自体が無理な状況にあるんじゃないのかと。で、思うんですけれども、この法律といふのは、有事三法案あるんですが、これは二〇〇三年の四月に出して、成立したのは二〇〇三年の六月なんで、一年二か月も掛かっているんです。それを今議会の来月の六日までの間にこの法律を決めようといふ、それ自体もやはりどこか異常じゃないのかな

と、率直にそう思ひます。

ですから、要するに、言葉では全部それは地方自治体には情報を提供しますとかいろいろ言っているわけなんです、いざテロリズム、テロとかそういう問題の情報を得た場合は、それは出すのはやっぱ指定されてしまつたら無理と、困難だと思ひます。

その辺を、公安関係の方もおいでになつていますので、お二方、内閣官房と警察の方の方々、お二方の一体的な意見を聞きたいと思ひます。

○政府参考人(種合良二君) お答えいたします。仮に、本法案の別表のテロリズムの防止に関する事項に該当し得る情報であつたといつたしまして、当該情報が住民の避難に不可欠であるなど都道府県知事に提供する必要があります場合には、そもそも具体的な当てはめとして指定をしないこともあるでしょうし、また、指定した場合には、当該情報の秘密指定を解除するなどして都道府県知事と共有をしていくこととしたいと考えております。

いずれにしても、都道府県知事を含む関係機関と緊密に連携をいたしまして、テロの未然防止及び発生時の事態対処に万全を期することとしたいといふふうに考えております。

○政府参考人(梶田好一君) お答えいたします。基本的に、都道府県知事が行います住民の避難措置に不可欠な情報につきましては、秘密保護法に言います特定秘密には該当しないと考えてございます。

○寺田典城君 どうも、最長懲役十年になります、その懲罰も科するような法律ですよ。それで、今、先ほど、自衛隊とか何かの例でいへば、個別具体によつては秘密特定されるんだということも言われています。

だから、人の裁量といふのは限界もあるし、そういう点でもっと謙虚になつて法律を起草していただきたい、それを申し上げて、私の質問を終わります。ありがとうございます。

○吉良よし子君 日本共産党の吉良よし子です。本法案、配偶者同行休業法案は、両立支援を一步前進させる法案だと考えます。本日は、この法案に関連して、男性も女性も仕事と家庭を両立を可能とする支援制度の拡充を求め、質問をいたします。

男女共同参画社会基本法が制定されてから十四年、しかし、仕事と家庭の両立については、今も家庭の責任の大部分を女性が担っているという実態があり、男女共に個性と能力を発揮できる社会であるとはまだ言えません。今回の配偶者同行休業制度を含めた両立支援制度を男女共に現場で活用できるようにするためには、基本法第二条第二号にある積極的改善措置に踏み出していくことが重要と考えます。

そこで、現在既に実施されている両立支援策として育児休業、育児短時間勤務などがありますが、その活用状況について、人事院、報告してください。

○政府参考人(井上利君) お答えいたします。

平成二十四年度に新たに育児休業を取得した一般職の常勤の国家公務員は三千八百九十四人、うち男性二百八十六人、女性三千六百八人で、前年度に比べ男性は四人増加、女性は百十二人減少となっております。育児休業の取得率は、男性三七・七％、女性九六・五％となつており、前年度に比べ男性は横ばい、女性は〇・七ポイントの減少となっております。また、平成二十四年度に新たに育児短時間勤務をした一般職の常勤の国家公務員は三百九十八人、うち男性十八人、女性三百八十人で、前年度に比べ男性は横ばい、女性は七十三人増加となっております。

○吉良よし子君 政府は、国家公務員の男性の育児休業取得率の成果目標を二〇二〇年までに全体として一三％とされていますが、お示しいただいた状況では、育児休業取得率、男性三・七％ということで、程遠い状況と言わざるを得ません。

今年八月二十九日付けの朝日新聞の「男の育児、制度あつても…」と題する記事の中では、こ

と思うんです。

先ほど例に挙げました裁判所の職員については、採用される女性が全体の五割を超えていて、二十代、三十代の家裁調査官に至っては、六百九十七人中四百八十二人、七割が女性なんです。こうしたことから結婚、出産を控えた職員がいざというときに休業制度を活用できるようにするためには、人員確保も含めた環境整備を国として是非とも進めていただきたいと思っております。

そして、今回の同行休業法、両立支援の一步前進だとは思いますが、海外転勤だけではなくて国内転勤に伴う単身赴任に関する支援も必要という声も伺っておりますし、それ以外にも、主任以上になるには転勤が暗黙の前提になっているというような女性公務員のキャリアアップへの大きな妨げとなっている様々な事例があるという話も伺っておりますので、本法案を含めた両立支援制度、男女間問わずしっかりと活用できる環境をつくることと併せて、女性登用の障壁となっている様々な課題、一つ一つしっかりと調査をしていただくこと。それらを解決するための両立支援制度、強く求めまして、私からの質問終わらせていただきます。

ありがとうございます。

○片山虎之助君 それでは質問いたします。

今回の両法案には賛成いたします。遅きに失したという意見もありますが、民間は普及していないのよ。人事院の調査、去年発表した調査だと、この制度を採用しているのは〇・九%だそうだが、制度がなくて個別に対応しているのは〇・七%なんです。一%行っていないんですよ。

だから、恐らく今の政府の考え方で、この制度を公務員がまずやって民間に普及しようというところ、女性の力を活用しようという、私は意図は大変いいと思いますよ。ただ、今は共稼ぎが増えて、官官であったり官民であったり民民であったりね。民に普及しなきゃ意味ないんです、これ。民にどうやって普及させる御工夫があるのか、まずお聞きしたい。誰が答弁するのかね、民

という総務省じゃないですか。まあ、大臣が。

○国務大臣(新藤義孝君) これは、まず国家・地方公務員が率先してそういう制度をつくって、そしてまたいろんな事例を御紹介していきたいというふうに思いますし、民間に対しても様々な機会をとらえて周知徹底を図っていききたい、このように思います。

そして、何よりも働き方の多様性、民間の場合はお辞めになっても、それは一度、それを機にキャリアアップを図る方もいらっしゃると思います。また戻ってくる場合もいろんな柔軟な運用ができます。ですから、とにかくこれは一つの方策としては是非広めていきたいと、このように考えております。

○片山虎之助君 皆さんの方は、あなた、民間に賃金を上げるように税金まけるんですよ。連合の代わりをやるうというんだ、政府が。話が逆になっているんだよ、賃金を上げるために税金まけるんだから。この制度普及のために何かまけるんですか。何かそういうおまけあるんですか。

○国務大臣(新藤義孝君) 人事制度でございまして、そういったことは考えておりません。

○片山虎之助君 そこで、その人件費なんですけれども、先週の木曜日に政府は、公務員の給与カットはマイナス七・八ですよ、これを今年度で打ち切ることを決めたと、方針を決めたというのが先週の金曜日の、一斉に報道されたんですよ。私は、一斉に報道をメディアがやるというのは相当責任ある人が言ったに違いないと思う。その後、動きがないんだけれども、大臣、本年度打ち切るんですか、マイナス七・八は、賃金カット、国家公務員の。

○国務大臣(新藤義孝君) これは一斉にはなくて、ある社が出して、それに追隨してほかの社も書いたようでございすけれども、私は全くの未確認でございす。それから、私がこのようなことを申し上げたこともございせん。現在、閣僚間において協議をしている最中であ

りまして、調い次第に、それは方針が決まれば発表をさせていただきたいと思ひますけれども、現在協議中ということでございます。

○片山虎之助君 私は、何度も言うように、公務員の賃金の圧縮は機構定数のカットでやるべきなんで、給与レベルで民間準拠しているものを、我々、官をずつと下げてやるのはおかしいというような議論なんで、しかも皆さんが民間賃金を上げる上げると言っているんで、そういう意味では打ち切るべきだと思いますよ。仮に打ち切るとすれば、どのくらい財源が来年、余るわけじゃないけれども、どのくらい財源が来年、余るわけじゃないか、元に戻した場合に約一・一五兆円、国、地方合わせての一・一五兆円程度のものになると、平成二十五年でそういうことになります。平成二十五年度ベースで一・一五兆円。今年度、昨年度を含めまして、これ二か年で約一・四兆円の実績がございす。

○片山虎之助君 これは、その上辺の数字だけじゃないんですよ。国公、地公だけじゃなくて、何度も言いましたように、公的なものが全部あるんですよ。我々、選挙へ出ておる人の事務所職員の人件費もみんな公務員準拠ですよ。そういう意味では大変大きい。地方経済がやっぱり今余り元気がない一つはそういうこともあるんですよ。是非これは改めていただきたい。誤報か何か知りませんが、是非改めてもらいたいと思ひます。

そこで、地方のお金の問題なんですけれども、アベノミクスをこれからどうやって地方に浸透、徹底して日本中を元気にするかと、これがこれからの課題ですよ。だから、来年度の地方財政計画はそういう地方を元気にするための財源を中に盛り込まないかぬと思う、内容を。

ところが、今財政審なり財務省は、とにかく余り地方の財政が膨らむのが嫌だから、地方に財源持つていかれるのが嫌だから、いろんなことを言っていますよ。今まで苦労して上げてきた歳出の特別枠や地方交付税の特例枠をやめようとして

いるんですよ。やめられるかどうかは別ですよ、やめることを提案している、努力している。これにどう対抗していきましか、大臣。やっぱり地方にちゃんと金を与えないと地方元気になるませんよ、アベノミクス成功しませんよ。格差がそのまま残ったら、東京だけが元気になるのも駄目なんだから。いかがですか。

○国務大臣(新藤義孝君) 財務省の中の、財務省がお願いする財政審においてそういう意見が出ていることは承知をしております。

一方で、私どもは、閣議了解をした中期財政計画の中で、この地方の財政計画は同水準を確保すると、このことを方針として掲げておりますし、委員が御指摘のように、いまだこの経済は再生道半ばでございす。特に、地域の経済、それぞれ津々浦々に元気が発生するためには十分な地方財源措置が必要だという観点から内閣において私は発言をしております。

○片山虎之助君 そこで、来年の四月から消費税が八パーになるんですよ。そうすると、地方消費税という地方の取り分が今一パーなのが一・七になるんですよ、一・七に。一〇なら二・二になるんだけれども、一・七になるということは、まあ約二兆円増えると思ひますよ。そうすると、交付団体の方は、この地方消費税が増えたやつは地方交付税調整されるのよ。だから、余り得にならない。増えますよ、増えるけど余り得にならない。

ところが、不交付団体は九々その地方消費税が増えた分が入るんですよ、不交付団体は。都道府県でいうと、もう今東京だけです、市町村は幾つかあるけれども、これがやっぱりいいのかどうかという議論はどうしてもあるんだね。いかがですか、これについて。

○国務大臣(新藤義孝君) 御案内のように、この地方消費税の増収分、これは交付税において基準財政収入額に算入されますから、交付団体では地方交付税の減となって相殺されるわけでありますけれども、不交付団体ではそれがまさに超過財源として増えるということになります。これは逆に

交付団体と不交付団体の財政力格差が拡大することにつながってまいります。

地方財政審議会に設置いたしました地方法人課税のあり方等に関する検討会の報告におきましても、この財政力格差の拡大については何らかの偏在是正措置が必要であると、こういったような御報告もいただいております。

私どもとしても、具体的にこの偏在性の格差の縮小といったものも踏まえて具体的な対策を検討してまいりたいと、このように考えております。

○片山虎之助君　もう来年度の予算編成はすぐなんでしょう。来年度からそれをやるつもりですね。今のその地方消費税が増えるのは来年四月からの計算になっていくんだから。

ただ、それは今の特別地方法人税ってあるでしょう。地方の事業税を一遍国税にしておいて譲与税で分けるというのも、いかにも手の込んだ、総務省らしいといえば総務省らしいんだけど、知恵があるといえば知恵があると、悪知恵だわね。これをもっとやれというのめいがかかなくという気がするんだけど、それじゃ偏在は正をどうやってみんなが納得する方法で直すかもなかなかいい案はないんですけど、どうですか、大臣。

○国務大臣(新藤義孝君)　まさに地方財政の偏在性の格差縮小ですね、それから安定財源を確保する、そして地方財源を充実させると、こういう観点からいろんな工夫が必要だと思えます。そして、既にこの税制の抜本的な改革、この検討会の報告書などにおいてもそういった様々な御提案がありますから、全体的なバランスが取れるように、そしてそれは事態が発生することに間に合うように対処しなければいけませんから、しっかりとした具体的な対策を取っていききたいと、このように考えます。

○片山虎之助君　重ねて聞きますが、来年度からそれやるんですね、来年度から、二十六年度から。

○国務大臣(新藤義孝君)　そういった事態が発生

することに間に合わせるように検討したいということに思います。

○片山虎之助君　そこで、この国会で国家戦略特区の法案が出されておるんですが、私どもは大阪と大要関係があるもので、大阪の府や市は地方の法人税、法人関係税をまけたいと、企業誘致のために。それで、まけるとそれはどういうことになるかと、喜びますよね、来る企業は。喜んでいただけども、税金を払うものは経費になって、法人税の対象から外れるんですよ、御承知のように。ところが、まけてもらうと経費にならないの、外れないんですよ。だから、結局は府や市がまけたものが逆に国に入るんですよ。しかも、効果は出ないんですよ、そのまけてもらったのが関係するわけじゃないから。

だから、むしろ府や市がそういうものをまけて、地域振興のためにやりたいということをやんなら、それは損金に入れてやらなきゃ。その効果が発現するように助けてやらなきゃいかぬと思えますが、これは財務省になるのかな、いかがですか。

○副大臣(古川禎久君)　片山先生にお答え申し上げます。

この事業税が減免された場合に、結果としてこの課税所得が増加して、そして法人税の方が増えるんじゃないかと。そうすると、これをどう考えるかということだと思ふんですけども、この事業税が減免されない一般的な状況の場合には、これは逆に事業税が損金に算入されるわけですから、法人税が減少するということになるわけでございます。もう釈迦に説法でございますけれども、ですから、この事業税減免の効果を論ずるに当たっては、この両方をどう考えるかという、そういう議論が必要だと考えております。

○片山虎之助君　税の一般的な考え方じゃないんですよ。これは国家戦略特区というんで、特別の地域だけいろんな規制なり税制の風穴を空けていろんなことをやってみようという、実験しようという制度なんですよ。そこで地方が発意して、自

分て損を覚悟でいろんなことをやってみるというならやらせたらどうですか。それでいろんな問題が出たら直せばいいんだから。特区というのは実験なんですよ。トライ・アンド・エラーなんです。トライをやらせぬでどうするんですか、エラーばかり考えて。私、エラーでもないと思っている。大臣、どう。

○国務大臣(新藤義孝君)　そういった御提案があることは私も承知をしております。そして、国家戦略特区内における税制措置についてはこれから、与党の税調プロセスの中にも入れていただいておりますから、議論をしたいと思いますし、まさに今委員が御指摘ありましたように、やはりそのインセンティブとなるような税制措置、それの結果としてその事業が推進する、競争力が増す、こういったものは当然必要なことだと思いますから、いろいろと技術的な問題も含めて検討をしていきたいと思います。

○片山虎之助君　もう時間なくなりましたけど、今、地方税制はかなりいろんな議論になっている。例えば一番大きい自動車取得税、ゴルフ場利用税、固定資産税の償却資産の関係、そういういろんなものがある意味では議論の対象になっているのはやむを得ないと思うけれども、今言ったように、アベノミクスが成功かどうかは地方経済がどうなるかですよ。そのためには、地方に税もちゃんと与える、地方消費税も与える、地方交付税も与えるという、そういうあれが要ると思えますよ。それがなきゃ徹底しない。そういう意味では、是非、地方財源対策、地方財政対策で頑張ってください。そのことを申し上げて、終わります。

○委員長(山本香苗君)　この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、江崎孝君が委員を辞任され、その補欠として石橋通宏君が選任されました。

○又市征治君　社民党の又市です。

本法案には賛成の上で、幾つかお尋ねをしておきたいと思います。

まず、この人事院の調査によりますと、民間企業で同行休業のような制度を持つところは極めて少ないということですが、それでも公務職場にこれを先行導入することが意義というのは、多様な人材を活用することが社会的にも必要なことで、民間にも普及させていこうということだと思いますが、その点、もう少し説明をいただきたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君)　もうかねてより、このワーク・ライフ・バランスをどうやって充実させるか、その質を上げていくかというのは、日本人の働き方の課題だと思っております。

そういった長年の取組に加えて、特に女性の雇用の支援、就業支援ですね、こういったものについて近年更に必要性が高まっているということでございます。そして、私どもとすれば、政府として、日本再興戦略において、女性の採用、登用の促進、男女の仕事と子育て等の両立支援に向けて、まず公務員から率先したそういった制度を取り組みたいと、こういうことを打ち出しました。それを踏まえ、また人事院からのお申し出もいただきました。今度のこの配偶者同行休業制度、こういったものを提案させていただいているわけでありまして。

これによりまして、より良い、働き方に幅が出る、そして安定した就業となると、こういったことを期待をしたいと思います。

○又市征治君　この制度に限らず、労働者が働き続けられる条件を整備するということは、人材活用や業務効率の観点からも社会全体にとって大事なことであります。公務員、とりわけ地方公務員の労働条件は、その地域の民間労働者に大きな影響を与えるわけですから、それは波及効果というものは出ていくだろうと思いますが。

そこで、この制度がつくられても、それが利用しにくいものであれば絵にかいたもちで、利用されずに形骸化をしようという懸念もあるわけ

です。休業者の仕事をカバーするシステム、職場の環境づくりというものをどうするか。自治体では条例制定が必要なのですけれども、この件についての自治体の意向はどのように把握をされてきているのか、あわせて、条例制定促進に向けて総務省の支援なり助言というものはどのように考えているのか、これは事務方ですか、お答えいただけますか。

○政府参考人(三輪和夫君) お答え申し上げます。

本法案の作成過程におきまして、地方三団体にいろいろと意見の照会をいたしました。あるいは都道府県、政令市に対して個別に調査票を発送いたしました。あるいは御意見を伺うという作業をいたしました。

そういった中で、特に、今までこういう制度がないためにこういった事情によって退職をした方があるという、そういう実態もその調査の過程で把握できてまいりました。そういった団体を中心に、こういった制度ができれば是非積極的に自分たちのところでも制度を導入したいと、このような御意向も確認できているところでございます。

したがって、この法律案が成立いたしましたならば、国における様々な取扱い、運用方針等々、こういったものも参考までにお示しをするなど、しっかりと地方公共団体がそれぞれこの制度の趣旨に沿って適切に条例制定、また運用ができてまいりますように、私どもとしてもしっかりと助言、指導をしてまいりたいと、このように考えております。

○又市征治君 しっかりと取り組んでいただきたいと思ひます。

そこで、この際、寺田さんに続いて、特定秘密保護法案について幾つか伺っておきたいと思ひます。

この法案、現在、衆議院で審議されていますが、これが国民の権利やあるいは日本の民主主義に与える影響というのは大変大きい。最近のマス

コミの世論調査では反対が多数でありまして、慎重に審議すべきという意見が七割から八割に上る、こういう状況にあります。この法案が自治体行政にどんな影響を与えるのか、いや与えないのか、まずこれを伺いたいと思ひますが。

そこで、この法案では、特定秘密を取り扱う業務というのは、適性評価により、特定秘密の取扱いの業務を行った場合にこれを漏らすおそれがないと認められた行政機関の職員若しくは契約業者の役員又は都道府県警察の職員に限るとなっていますけれども、この行政機関の職員に地方公務員が入るのか入らないのか、まずこの点をお伺いします。

○政府参考人(梶田好一君) お答えいたします。適性評価の対象となり得る職員につきましては、今先生からも御指摘がありましたように、行政機関の職員、二つ目が行政機関との契約に基づき特定秘密を保有し、又は特定秘密の提供を受ける適合事業者の従業者、三つ目に都道府県警察の職員、これに限られてございまして、今御指摘の地方自治体の職員は適性評価の対象とはされておられません。

○又市征治君 自治体にはつまりは特定秘密は流れないと、地方公務員が特定秘密を取り扱う業務に従事することはないから適性評価も受けることではないと、こういう説明ですね。つまり、自治体は特定秘密を取り扱わないので、例えば、先ほど寺田さんもお聞きになりましたが、自治体の責務についても定められている武力攻撃事態等における国民保護法とか武力攻撃事態対処法、こういったものに関連する事項でも自治体には特定秘密に当たるものはないと、こういうことなわけですね。

したがって、これらの法律だけではなく他の分野においても、住民からの情報開示請求に当たってその請求に応じたという理由で特定秘密保護法違反に問われるということはない、こういうことなんだと思ひますが、もう一度御確認ください。

○政府参考人(梶田好一君) まず、都道府県知事

が行う住民の避難措置、そういうのをを行う場合はどうかというお話でございましたけれども、都道府県知事が行います住民の避難措置のために不可欠な情報といえますものは、特に秘匿が必要なものとは言えませんが、特定秘密には該当せず、もしそういうようなことがございしますれば、当然でございしますけれども、警察から都道府県知事に対して当然提供されるということになります。

それから、今、後にお尋ねがございました、地方公務員の方が特定秘密と知らずに情報公開請求の際に不開示となつた場合はどうなるのかというところでございしますけれども、特定秘密は我が国の安全保障に関する情報のうち特に秘匿することが必要であるものであり、都道府県警察以外の地方公共団体におきまして特定秘密が取り扱われることは通常想定されてございません。

ただし、公益上特に必要があると認められる場合には、本法案の第十条に基づきまして地方公共団体に対して特定秘密を提供することができるとされております。

ただ、この場合におきましても、この提供されました特定秘密につきましては、特定秘密である情報を記録する文書にはそれが特定秘密を記録しているということがはっきり分かるような表示といたすことをすることとしておりますので、通常、御指摘のような、うっかり不開示とせず不開示してしまつたというような事例が生ずることは想定されにくいのかと思ひます。

ただ、万が一そのような事態が生じましたら、具体的な事実関係にもよりますが、例えば過失による漏えいということが問われるということがあり得るのではないかと考えるところでございします。

○又市征治君 ちょっとよく分からないけれども、地方自治体では扱わないと、特定秘密は扱わないんだということですね。だけれども、それは提供することがあり得るということだと、それは扱うということになるんじゃないですか。原則として扱わないということなのか、どつちなの

かということを私聞いています。私が聞いたのは、自治体ではこれは取り扱わないということだと言つたけれども、扱うこともあり得るということですか、もう一度ちゃんと御答弁。

○政府参考人(梶田好一君) 自治体におきまして特定秘密を取り扱う業務というのは、それはないということ、それは、そういう業務はござい

ません。

ただ、何かの必要によりまして国の行政機関が自治体に対して特定秘密を提供するということが、地方自治体だけに限らないですけれども、行政機関は特に公益上の必要があると認めるときは特定秘密を提供することができると認めるとは法案の十条にございします。この十条の規定を用いて例えば地方公共団体に提供させていただいた場合には、地方公共団体の職員の方が特定秘密に触れることになります。

そういう場合、地方公共団体の方は、それが特定秘密であるということが明示されてございします。で、今先生がおっしゃいましたような形で、例えば開示請求があつてうっかりそれを不開示するということがあることがあれば、それは過失による漏えいということが問われることがあるということでございます。

○又市征治君 何かちょっと曖昧ですね。これはここでやっているとその次の質問でございせんから、また聞いていきます。

それで、もう一つ聞きたいのは、この法案には特定秘密を漏えいした者は懲役十年以下等の処罰を受けるというわけですが、これは当然処罰を受けるという場合は裁判を経てということですね。

この裁判では特定秘密を漏えいしたか否かが争われることになるわけでありまして、そのため裁判では、常識的には、何が特定秘密だったかの明示が求められ、それが法律にのっとり適切に特定秘密と指定された事柄であることが立証される必要があると思ひます。しかし、検察は、じゃ、それを明示することがこの法に違反す

ることになるので特定秘密を明らかにできないのではないかと、こういう気がいたします。

そこで、一方、起訴された側の被告は、この法律によって保護されるべき特定秘密かどうかを争うことになるわけですから、当然その内容の開示を求めるということになる。そしてまた、当然のこととして裁判所は、特定秘密の内容が明らかにならない限り適切な裁判上の判断ができないということですから、検察に証拠開示命令を出すことになるでしょうけれども、じゃ、その場合、証拠開示命令を出されたときに、検察は特定秘密を提示しても構わないのかどうか。もし証拠開示命令に検察が従わないという場合には、争われている案件が特定秘密として指定される合理性が明らかにならない、そういう意味では裁判が進まなくなるのか、証拠が開示されないまま裁判を続けるのか、これは一体どういうことになるのか、このところをもう少し整理して聞かせてください。

○政府参考人(榎田好一君) まず、大前提でございませうけれども、刑事裁判における手続といえますものは、当然のことでございますけれども、被告人の防御権というものを侵害することのないような形で進めるべきだと思っておりますし、そのように進めてきているところでございます。

これまでも秘密の漏えい事件というのは幾つかございました。それが裁判になって争われたと、刑事裁判になりましたと争われた場合もございませうが、そういう場合、立証する側はどうやって立証していかすかということでございますけれども、秘密をまさに先生おっしゃいましたように公判廷に出して争うということは秘密である意味がございませんで、そういう形で証拠を提示するということとはしないような形で立証してございます。具体的には、立証責任を全うしつつ、かつ秘密の内容が明らかにすることを防止するために、秘密にする実質的理由として、当該秘密文書等の立案、作成過程でございませうか、秘指定を相当とする具体的理由等を明らかにすることによりまして、被告人の防御権を侵すことなく、かつ実質秘

性を立証する方法が取られております。これ、いわゆる外形立証と呼ばれている方法を取っているところでございます。したがって、この特定秘密の漏えい事件におきましても、このような立証方法によりまして、当該特定秘密の内容そのものを明らかにせず、実質秘性というものを立証することが可能であると考えているところでございます。

というものを書かなきゃ判決文にならないわけだけれども、書けるんですか、それは。そのことが大変な私は矛盾だと思うんだけど。そういう意味で、裁判というのは憲法八十二条で当然のこととして公開が原則なわけで、判決文というのはみんな書かれなきゃいかぬ。これ、戦前にやられたものは伏せ字だったんですよ、判決文は。何を言っているんだか意味が分からない、そういうことになりかねないという心配があるからお聞きしているんですが、判決文はそういうことは全部、特定秘密も書けるんですね。

ですが、いかがでしょうか。○政府特別補佐人(原恒雄君) 国内におきましても、状況によって、単身赴任をし、配偶者又は家族と別れ離れて生活せざるを得ないといった形が出ることはある意味海外赴任と同様でございますが、やはり、今先生がおっしゃった北海道の、しかもへき地から沖縄ということになりますと、かなり外国相当という形になります。全般的に申し上げれば、やはり海外赴任の場合には容易に相互に往復するという形もできかねるのが実態かと思ひますし、また、国内におきましても単身赴任というのはなかなかわびしいものではございませうが、やはり海外になりますと更に国内とは違って、言語の問題、習慣の問題、社会生活の問題、そういった形が、かなり国内とは事情が異なるということ、そういう意味で、国内に比べて同行休業の必要性を認める、必要性が高いということで、今回の検討は海外に限らせていただいたということでございます。

また、二つ目のお尋ねにございました、裁判所が開示命令を出したときどうするのかということについてのお尋ねでございます。

○委員長(山本香苗君) 簡潔に。○政府参考人(榎田好一君) 当然、その具体的な内容が出てくるというわけではございませうけれども、判決文としてしっかりとした形で判決が書かれるということで承知してございます。

国内についても御指摘のようなケースは聞かざることは考えられる形でございますが、やはり、広域的に事業を展開しているような国内の企業等におきましても、国内における転勤に伴ういろいろな制度的な問題あるいは手当的な問題につきましましてはそれなりに御承知のような形でなされているのが実態かと思ひます。

まず、段取りといたしましては、特定秘密の例えば漏えい事件の刑事裁判におきまして、被告人あるいは弁護士、弁護人の方から特定秘密である証拠の開示請求というのがあつた場合、裁判所は開示命令を決定するに当たって、いわゆるインカメラ審査によりまして証拠の提示を命ずることができるとされております。この場合、この特定秘密法案におきましては、裁判所に対して特定秘密である当該証拠を提示することができる旨の規定を盛り込んでございます。したがって、インカメラ審査で裁判所の方から特定秘密を提示せよということが言われましたときには、裁判所に対してインカメラ審査を行う裁判所に対しまして特定秘密を提示するということになりました。

その提示した特定秘密を基に御審査されまして、裁判所の方でこのインカメラ審査の結果、開示命令というものが出た場合、次どうなりますかというお尋ねでございますけれども、開示命令が出た場合は、行政機関の長といたしましては、特定秘密の指定を解除いたしまして、当該証拠を公判廷に開示するということになると思っております。

○主濱了君 生活の党の主濱了であります。まず、配偶者同行休業法につきましては、配偶者と外国への同行を可能とすること、一方において有為な職員を確保する、この両方の問題を解決すると、こういう法案なので、私は賛成をいたします。

この本制度を更に充実する、こういう観点から一点だけ提案をさせていただきたいというふうに思ひます。

外国で勤務する配偶者と生活を共にするための休業制度と、こういうことでありますけれども、国内であっても遠距離で同居できないケースがあるわけでありませう。私、当初の発想は、例えば北海道の職員が沖縄に転勤をする、それに同行すると、こういったようなことを考えた場合に、北海道は札幌だけではなく、もつともっと大変なところあります。沖縄の方も那覇市だけじゃなく、わけです。もつともっと大変なところがあるわけでありませう。こういうことから、できるだけ早い将来において国内においてもこの制度を導入するよう検討するべきであるというふうに思ひます。

○主濱了君 先ほど例に挙げたわけですが、でも、地方公務員なんかの場合はどのようにお考えでしょうか。本当に、当県、岩手県ですが、盛岡市だけではなく、海外からずっとこう出ても、例えば沖縄に行くと、こういったようなケースも考えられるんですが、大臣はいかがお考えでしょうか。

○委員長(山本香苗君) 時間が来ております。○又市征治君 時間がなくなりましたから意見だけ申し上げておきますが、そうすると、さっきよく訳が分からないのだが、外形的にこれが有罪かどうかを判定していきますと。じゃ、一体、判決文が具体的な、これが特定秘密としての合理性

○国務大臣(新藤義孝君) 今、この配偶者同行休業制度について人事院がいろいろ御検討いただいで、こういうような法案の中身を私どもは作りま

した。まずは運用してみるといいことだと思えます。そしてその上で、どのような検討が必要かというものは、これは将来において必要な検討というのとはなされるべきものだといふふうに思います。まずはやってみようということをごさいます。

そして、地方公務員につきましては、国家公務員と同様の形をつくっているわけでありまして、国、国の動向を踏まえながら、地方においても必要な検討をやっていくべきだと、このように考えております。

○主濱了君 それでは、特定秘密保護法案について、寺田委員そして又市委員に続きまして私もさせていただきますといふふうに思っております。

前提といたしまして、私は、独立国家として漏らしてはいけない守るべき国家秘密、これを保護することは当然であるといふふうに思っております。この限りにおいてはまさにそれとおりであります。ただ、様々な問題が付随しておるんですが、本日は、このうち、国民及び国家公務員の基本的な人権に関連して若干質問をさせていただきますといふふうに思っております。

適性評価をクリアした者のみが特定秘密の取扱いを行うと、こういうふうになされているわけですが、この適性評価、本法案では秘密を取り扱う者には適性評価を実施することとしているわけでありまして。行政機関の長は、当該行政機関の職員に評価対象者等に質問をさせ、評価対象者に資料の提出をさせることができ、公務所や公私の団体の報告を求めることができる、こういうふうにより規定されているところであります。

先日、内閣府から、公務員による主な情報漏えい事件の概要と、こういう資料をいただきましたところでございます。この資料をよく見ましたけれども、この適性評価、今問題になっているその適性評価自体は秘密を守るための手段として実効性がないのではないか、こういうふうな疑問を感じたところでありまして。むしろ、ふだんの勤務評定あるいは法令遵守などの人事管理をきちんとやって

いくと、そういうふうな徹底で十分ではないだろうかということがまずは第一点であります。これ、第一点。

それから二つ目として、法案の十二条の第二項、一号から七号までの適性評価の項目が並んでいます。物すごい多岐にわたっているわけでありまして。この評価対象者のプライバシー、これを侵すのではないかと、不当に侵すのではないかと、いふふうに考えられるということでございますが、この点についてはいかがかということでありまして。

それから三つ目、いただいた資料の中で、秘密漏えい事件で、もしこの法律により適性評価、これを行えば防げたであろう、あるいは、こういういったような七つの号にわたって調査項目示されておりますが、この調査を行えばこの事件は防がれたんではないだろうか、そういうケースがあればお示しいたしたいと思います。

○大臣政務官(福岡資麿君) お答え申し上げます。まず、今お示しいただいた第三点目についてでございますが、過去の情報漏えい事件が発生した当時、適性評価制度という仕組みは存在していませんでしたので、過去の情報漏えい事件に照らして具体的な検証を行うことは、恐縮ですが、困難だといふふうに考えております。

そして、委員御指摘がございましたように、人事管理を更に徹底することというのは極めて重要であるといふふうに考えておりますが、適性評価において調査する事項につきましては、犯罪の経歴など、ふだんの人事管理だけでは必ずしも十分に把握することができないものが含まれております。また、調査に当たりましては、信用状態等、公私の団体に照会を行うことが必要な事項があるといふふうに考えております。

したがって、人事管理の徹底のみでは、特定秘密の取扱いの業務を行った場合に、これを漏らすおそれがないかの観点から評価を十分に行うこと

ができないのではないかと、いふふうに考えております。

また、本法案では、適性評価を実施するに当たります。また、あらかじめ評価対象者の明示的な同意を必要としているほか、適性評価において調査の対象となる事項を法律上明記させていただいて、行政機関の長が無制限に個人情報収集することのできない仕組みとさせていただいておまして、プライバシーを不当に侵害することはないといふふうに考えております。

○主濱了君 この辺はちょっと見解の相違があるのかなという気がいたします。

次のケースは私ちよつとやはり行き過ぎかなといふふうに思っているんですが、これは法案の第十二条第二項第一号、この中に、特定有害活動、スパイ活動ですね、それからテロリズムとの関係に関する事項、この中に含まれております。評価対象者の家族や同居人、この家族や同居人につきましては、氏名、生年月日、国籍、そして住所、これについては同意を得ることなく、誰の同意を得ることなく調査が行われることになっているわけでありまして。

この調査というのは、元々スパイ活動とかに関連する調査あるいはテロリズムに関連する調査なので、全ての公務員に適用される可能性があると、こういうことであります。この全て、まあ何と、いいますか、秘密を取り扱うこととなる全ての職員ですね、そういう人たちが全てに適用されるわけですので、そういう方々の同居人、家族、これを全部調べるといふのは余りにも行き過ぎではないだろうか、プライバシー保護の観点から問題があるのではないかと、このように感じておりますが、いかがでしょうか。

○大臣政務官(福岡資麿君) 御指摘がございましたように、本法案におきましては、特定有害活動との関係の有無を調査するための参考といたしまして、評価対象者とかかわりが深い直近の家族、同居人につきましては最小限度の人事事項、具体的には氏名、生年月日、国籍及び住所のみを調

査することとさせていただいております。これらは通常の人事管理の中でも職員本人から提供されることがあり得る情報でありまして、職員本人が御同意いただければ、家族の同意を別途取得しなくても許容される範囲の中ではないかといふふうに考えております。

○主濱了君 この適性評価についてはまだまだ様々な問題があります。というのは、どうやって資料を集めるんだ、大変な資料をどうやって集めるんだ、そしてその集めた資料をどう保管するんだ、それを取り扱う者はどういう人が取り扱うんだ、どうやって秘密を守るんだ、プライバシーをどうやって守るんだ、こういったような問題があります。

それから、先ほど来お話のあった秘密の指定そのものについて、これはもう本当に罪刑法定主義から考えていかないと、いけない問題があるわけでありまして。その辺につきましては別の機会に譲りたいなといふふうに思います。

今日は以上で終わります。

○委員長(山本香苗君) 他に御発言もないようですから、両案に対する質疑は終局したものと認めます。

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

まず、国家公務員の配偶者同行休業に関する法律案について採決を行います。

○委員長(山本香苗君) 賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(山本香苗君) 全会一致と認めます。よって、本法案は全会一致をもって原案どおり可決

すべきものと決定いたしました。

なお、両案の審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長（山本香苗君） 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後零時五十九分散会

平成二十五年十二月三日印刷

平成二十五年十二月四日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

〇