

衆議院 総務委員会 議 録 第 七 号

平成二十八年十一月十七日(木曜日)

午前九時開議

出席委員

委員長 竹内 譲君

理事 古賀 篤君 理事 左藤 章君

理事 坂本 哲志君 理事 田所 嘉徳君

理事 葉梨 康弘君 理事 小川 淳也君

理事 奥野総一郎君 理事 奥水 恵一君

池田 道孝君 大岡 敏孝君

大西 英男君 金子万寿夫君

金子めぐみ君 川崎 二郎君

菅家 一郎君 木村 弥生君

新藤 義孝君 助田 重義君

鈴木 憲和君 瀬戸 隆一君

高木 宏壽君 谷 公一君

土屋 正忠君 富樫 博之君

中谷 元君 中村 裕之君

長坂 康正君 前川 恵君

宮路 拓馬君 武藤 容治君

宗清 皇一君 山口 俊一君

山口 泰明君 逢坂 誠二君

黄川田 徹君 黒岩 宇洋君

近藤 昭一君 鈴木 克昌君

高井 崇志君 稲津 久君

梅村さえこ君 田村 貴昭君

木下 智彦君 吉川 元君

長崎幸太郎君

総務大臣 高市 早苗君

総務副大臣 原田 憲治君

総務大臣政務官 金子めぐみ君

厚生労働大臣政務官 富樫 博之君

政府参考人 馬場 成志君

(人事院事務総局審議官) 磯野 宏志君

政府参考人 (人事院事務総局職員福祉 中山 隆志君

局長) 局次長) 政府参考人

(総務省自治行政局公務員 高原 剛君

部長) 政府参考人

(総務省自治行政局選挙部 大泉 淳一君

長) 政府参考人

(消防庁次長) 大庭 誠司君

政府参考人

(厚生労働省大臣官房審議 吉本 明子君

官) 総務委員会専門員

佐々木勝実君

委員の異動

十一月十七日

辞任

金子万寿夫君

小林 史明君

土屋 正忠君

武藤 容治君

武正 公一君

足立 康史君

同日

辞任

木村 弥生君

中村 裕之君

前川 恵君

宮路 拓馬君

黒岩 宇洋君

椎木 保君

同日

辞任

助田 重義君

瀬戸 隆一君

金子万寿夫君

武正 公一君

木下 智彦君

同日

辞任

大岡 敏孝君

補欠選任

小林 史明君

本日

の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件

地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児

休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働

者の福祉に関する法律の一部を改正する法律案

(内閣提出第一号)

○竹内委員長

これより会議を開きます。

内閣提出、地方公務員の育児休業等に関する法

律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を

行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する

法律案を議題といたします。

この際、お諮りいたします。

本案審査のため、本日、政府参考人として人事

院事務総局審議官磯野宏志君、事務総局職員福祉

局次長中山隆志君、総務省自治行政局公務員部長

高原剛君、自治行政局選挙部長大泉淳一君、消防

庁次長大庭誠司君及び厚生労働省大臣官房審議官

吉本明子君の出席を求め、説明を聴取いたしたい

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〕

○竹内委員長

御異議なしと認めます。よつて、

そのように決しました。

○竹内委員長

これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許し

ます。大西英男君。

○大西(英)委員

おはようございます。

久々に質問の機会をお与えいただきまして、感

謝を申し上げます。自民党の大西英男でございます。

す。

今、我がアベノミクスをさらに前進させる意味

で、働き方改革が着々と進められているわけだ

けれども、その中で、今回の育児・介護休業法と

いうのは大変大事な法律だと思っております。さ

らに大きく介護、育児について前進をなし遂げる

ためにも、早期の成立を望む一人でございます。

実は、私も七十歳、古希を迎えまして、介護の

不安が常につきまといっているわけでございます。

し、我が家では三世同居でございます。長男

夫婦と孫二人、嫁のおなかの中には来年生まれる

赤ちゃんが育まれておりまして、これも今一人

の孫と、一月にはもう一人生まれる予定ござい

ます。この若い世代の育児への取り組みというの

を、生活体験の中から私もさまざまな思いが

あります。

例えば、二人とも感心なことに共働きでござい

まして、今の保育園は大変厳しい状況でございます

から、熱がちょっと上がった、あるいは風邪さみだ、

そうするとすぐ呼び出しがあります。すると、な

かなか会社からすぐに対応できないというときに

は、私の妻が対応したり、私も、国会がなくて地

域回りをしているときには非常招集がかかりまし

て、保育園に孫を迎えに行くという経験も何度か

あるわけでございます。

そうした意味で、今回、育児が、さまざまな角

度で休業がとれる、あるいはこうした臨時的な対

応もできる、そういうふうに変更をされるわけで

ございます。子育てで必死の思いで頑張ってい

る若い母親や若い家庭にとっては朗報ではないか

と思うわけでございます。

そんな中で、金子総務大臣政務官、本当に大変

だと思えます。まさに、我々国会議員には、育児

について法の特別な保護がある

わけではありません。それぞれの努力によってそれをカバーしてきておられるわけでございまして、特に、一国会議員でも大変な中で、政府にお入りになられて、赤ちゃん、二歳ぐらいになりましたか。まだ一歳。(金子大臣政務官「ゼロ歳」と呼ぶ)ゼロ歳。まだゼロ歳、一番大変なときでございませう。

そういう意味では、働く女性の育児についてのさまざまな思いが政務官にはおありになるのではないかと思います。それをぜひ国政に生かしていただきたいと思ひますし、立派に総務政務官として母親を兼ねて役割を果たしていくことが、日本の働く方々に対する大きな希望の星にもなるんじゃないかと思うんです。

金子大臣政務官の率直な御感想を、あるいはお考えをお聞かせいただければありがたいと思ひます。

○金子大臣政務官 お答えいたします。
子育て中の私に對しまして、お勵ましを含めての御質問をいただきました。ありがとうございます。

まず、この法律案についてお答えもさせていただきます。この法律案は、育児休業の対象となる子の範囲を法律上の親子関係に準ずる関係にある子まで広げるほか、公務の運営に支障が生じないよう配慮しつつ、家族の介護を行う必要がある職員の事情に応じて、休業を三回まで分割して取得できることや、三年の期間内は勤務時間を二時間まで短縮できること、また時間外勤務が免除されることなどとするものであります。

このため、子育てや介護をしながら働き続けられる社会の実現を目指す、安倍内閣の重要課題である働き方改革に資するものであると認識しております。

また、せっかく制度を拡充しても、休業等を必要とする職員が制度を円滑に利用できなければこの法律の目的が達せられなくなってしまうわけでありまして、この点、本法律案では、育児・介護休業等を利用しやすい環境の整備についても盛り

込まれているところであります。具体的に申し上げます。マタハラ、パタハラによってキャリアを妨害されることのないように措置を講じることが重要であるというふうにご考えております。

総務省としましては、今後の重要課題である女性活躍推進の観点からも、地方公共団体においてこの仕組みが着実に運用されるよう助言を行っていきたく考えております。

さらに、保育につきましては総務省の所管外ではありますが、今ほど大西委員から、御家庭のことを含めた御指摘をいただいた実態につきまして、現在私もゼロ歳児を育てている一人の親として、母親として実感するところもありますし、重要な御意見だというふうに思ひます。

一方で、共働き世帯を得ない現状の御家庭もあるわけでして、そうした家庭においては、やはり働き方改革を初めとした、保育所のさらなる拡充等も必要に、多方面から環境整備をすることも大切であるというふうにも考えております。

国民の多様な生き方をサポートできる多様なメニューを用意することが政府の役目であり、私自身も、今の体験、経験を踏まえて政策に反映していければというふうに考えております。

以上でございます。

○大西(英)委員 ありがとうございます。

ぜひ、そうした子育てのさまざまな経験を、今の御答弁のように明るく、すがすがしく乗り越えていただいて、働く女性のお手本を示していただきたい、そんな思いでおります。御健闘をお祈り申し上げます。

ちよつと今回の法律とは離れるかもしれませんが、けれども、育児や介護をめぐる日本の現状について、私は、区議会、都議会と地方議会を経験してまいりましたから、その当時からさまざまな思いを持っております。

ゼロ歳児、あるいは待機児童解消、介護待機解消、これは大切なことだと思ひます。しかし、私は、人間の幸せ、一人一人の働き方のあり方についてそれが全てではないと思ひているわけでござい

ます。

例えば、保育について言えば、ゼロ歳児、年間三百九十万円、これは江戸川区でちよつと調べさせたんですけれども、かかるんですね。それに対して自己負担、保護者負担というのは三十三万。あとの要するに三百六十万が公費負担になってくるわけですね。だからどうだということではないんですね。この中で、例えば一歳児は二百四十万で、二歳児は二百四十万かかって、百六十万。三歳児では百四十万かかって、公費負担というのは百二十万。こういうふうになってくるわけでございます。

こうした、本当に保育に欠けた方々を保育園の施設でお預かりするということは社会的な使命です、国家としての大きな役割です。しかし、働き方というか、生き方に選択の自由をもつと認めていいんじゃないか。

例えば、ゼロ歳児に公費が三百六十万円も投じられている。そうすると、一カ月十万円の児童手当を差上げたらどうでしょうか。そうすると年間で百二十万。お金だけの問題じゃないですよ。本当に母親のもとで家庭で自立的に育てることができるわけでございます。仮に、私はこんな持論を、私どもの後援会にも若い子育て中のお母さんたちにもいますから、お話ししたら、大西さん、もう保育園なんかやめちゃうわよ、パートもやめて子育てに専念するわよ、そして残された時間はPTAをやったり、あるいは地域のボランティア活動に取り組みたいわよ、そんな声も率直にあつたわけでございます。

私は、これは、今後こうした多様な子育てのあり方について国が積極的に対応をしていくべきではないか、待機児童解消、保育園を増設すればいい、そういう問題だけではないと思ひております。

一方、介護もそうですね。介護は、特別養護老人ホーム、五十二・四万人が全国で申し込みながら入れないと言われております。それで、今盛んに言われるのは、養護老人ホームを増設しろ、増設しろという声が多いわけ

でございますけれども、もちろんそれも大切ですが、それらも大切ですが、要介護の人たちを介護老人福祉施設で預かりますと、一人当たり三百四十二万円の費用がかかります。そして公的負担が三百八万円になっているということも事実でございます。

そのときに、例えば介護手当を十万円とか十五万円差上げたって、年間百二十万から百四十万ぐらいで済むわけですね。そして、こういった今回の法改正による介護休業や何か十分とりながら、デイサービスとかショートステイであるとか、あるいはさまざまな在宅介護のサービスを受けることによって、特別養護老人ホームに入らなくても、生きがいのある、家族の愛に満ちた介護を受けることもできるわけでございまして、まさに働き方改革であるとともに、生き方改革も進めていかなければならないと思ひます。

今、地方公務員は二百七十四万人いると伺っております。その中で、二十二歳から五十歳の子育て世代の公務員さんは百八十七万人いると言われています。こうした中で、やはり地域や社会の模範となるような働き方、生き方、介護、育児、こういうものが地方公務員を中心にあっていいのではないかと。

そうした意味で、総務大臣にお尋ねするわけでございますが、働き方改革など育児や介護などについて意識改革が求められる中で、地方公務員の働き方はどうあるべきか。地方公務員の処遇を統括するリーダーでもある総務大臣の御所見を承って、私の質問を終わりたいと思ひます。

まだ一分少々残っておりますから、よろしくお願ひします。

○高市国務大臣 政府は、ことしの八月に未来への投資を実現する経済対策を取りまとめましたが、この中で、「一億総活躍社会を切り開く鍵は、多様な働き方を可能とする社会への変革であり、最大のチャレンジは、働き方改革である。」としております。

また、私自身も、各人の努力や能力が正當に評

働かれて、活躍の機会が与えられる機会均等の社会の実現が重要だと考えております。このためには、男女を問わず、個々のライフステージに応じた実力を存分に発揮できる環境、仕組みを整えることが必要でございます。

地方公共団体では、女性職員を初めとした全ての職員が活躍できる環境を整備するために、車の両輪として働き方改革を一体的に進めていくということが肝要でございます。

総務省では、ことしの四月、公務員部に女性活躍・人材活用推進室を設置しました。民間や国、地方公共団体の先進的な取り組み事例の紹介、働き方改革に取り組む職員のネットワークづくりや意見交換の促進、自治大学校での女性活躍、働き方改革に関する講義の実施などを通じて、支援の充実を図ってまいります。

ちなみに、自治大学校では、男性公務員も子育て支援や働き方改革について活発な議論をつい先日しておられました。

委員の御所見、よく承りました。ありがとうございます。

○大西(英)委員 ありがとうございます。

○竹内委員長 次に、興水恵一君。

○興水委員 公明党の興水恵一でございます。

本日は、質問の機会を与えていただきまして、ありがとうございます。

早速ですが、法案の質疑に入らせていただきます。

今回の改正案なんですけれども、育児や介護を行う地方公共団体の職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするために、育児休業等の対象となる子の範囲の拡大、また、介護休業の分割取得、介護のための所定労働時間の短縮措置、介護休業を申請できる非常勤職員の要件の緩和、さらに、それらを担保するために職員の相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備などを進めるものであり、少子高齢化社会が進展する中で、適切な改正であると思っております。

ここで、改正法案の施行期日が来年の一月一日

となっております。各地方団体においては、法案成立後速やかに育児休業条例や勤務時間条例等さまざまな改正を行う必要があります。

そんな中で、現場の負担を少しでも軽減するために、総務省としてできる限りの支援を行う必要があると思いますが、どのような取り組みを考えているのか、お聞かせ願えますでしょうか。

○高原政府参考人 お答え申し上げます。

本法案については、昨日成立いたしました国家公務員に係る改正法と同じく、既に成立している民間労働法制に係る改正法と同様に、来年の一月一日を施行期日としており、法案成立後、地方公共団体においては速やかに条例改正を行っていただく必要がございます。

総務省といたしましては、各地方公共団体において関係法律が改正されることを想定して必要な準備が行われるよう、これまで人事院の勧告や意見の申し出について会議の場等を通じて情報提供を図るとともに、法案の閣議決定後、改正法案の周知を行ってまいります。

さらに、法案が成立した後は、国家公務員に係る制度も踏まえて速やかに条例例を作成し地方公共団体に示すなど、円滑な条例改正に向けて必要な助言、情報提供を行ってまいります。

以上でございます。

○興水委員 どうもありがとうございます。

地方公共団体がしっかりと条例の改正が進められるように、フォローをよろしくお願い申し上げます。

それでは、法案の本身について確認をさせていただきますかと思っております。

介護休業の分割取得について、今回の改正では、急性期の対応のみならず、介護の開始から終了まで、介護施設間の移動、病院への入院、さらに、介護の状況の変化、みどりの時期などの場面に対応した休業のニーズに応えるために、介護休業取得可能期間を三つの期間に分割して取得できるようにするものがございますが、ここで、介護が必要な場合というのはさまざまなケースが考えられ

ると思うわけで、三つではなく四つとか五つとか、状況に臨機応変に対応する必要があるのかというふうに想像されるわけがございます。

今回、介護休業の取得を分割できる回数を三回とした根拠についてお聞かせ願えますでしょうか。

○高原政府参考人 介護休業の三回までの分割取得は、さきの通常国会で成立した民間労働法制において措置されたものであります。

その際、分割回数が三回とされた理由は、介護のために一週間以上連続して仕事を休んだ経験のある労働者が仕事を休んだ回数の実績を見ると、三回までが約九割を占めること、要介護状態が生じた際の介護体制の整備等の介護の始期、介護施設間の移動等の中間期、要介護者のみどり等介護の終期にそれぞれ対応できるようにするという観点によるものと承知しております。

国家公務員に係る制度の改正法において、民間労働法制の改正内容に即して介護休業を三回まで分割して取得できることとされたことを踏まえ、地方公務員についても、これと同様に三回まで分割して取得できることとするものであります。

以上でございます。

○興水委員 ありがとうございます。

実際の実績に基づいてこのような形に決められているということがよくわかりました。

次に、介護のための所定労働時間の短縮措置について伺います。

今まで、小学校就学までの子供を養育するために、一日につき二時間を超えない範囲内で部分休業制度が設けられていたが、介護についてはありませんでした。今回、介護を必要とする三年の期間において所定労働時間の短縮措置が受けられることとなるわけでございますけれども、実際に介護が必要な期間や状況の変化を予測するのは難しい中で、三年を超えて長期化することも考えられます。

この介護のための所定労働時間の短縮措置について、なぜ三年の期間内としたのかについてお聞

かせ願えますでしょうか。

○高原政府参考人 民間労働法制における所定労働時間の短縮措置等は、働きつつ介護を容易にするために措置されたものであり、その期間については、主たる介護者である雇用者の平均在宅介護期間が約三十四カ月であること、介護離職の約八割が介護開始から三年までの間で生じていることを踏まえ、三年とされたことと承知しております。

これを踏まえ、国家公務員に係る改正法において、いわゆる介護時間の期間が民間労働法制に即し三年とされたところであり、地方公務員においても同様の期間とするものであります。

また、今回の改正では、三年にかかわらず、介護が終了するまでの期間、介護のために所定外労働を免除する制度を新たに創設しております。

介護を行う職員については、在宅や施設の介護保険サービスを活用しつつ、これらの支援制度も利用することによって、仕事と介護の両立を図っていただくことを想定しております。

以上でございます。

○興水委員 どうもありがとうございます。

最初の三年に結構集中しているということですが、こういった形になっている中で、柔軟な対応もできるということ、よくわかりました。

また、この介護のための所定労働時間の短縮措置において、一日二時間を超えない範囲とした理由は何か。半日、四時間など、より柔軟に勤務することができるよう、短縮できる時間を拡大すべきではないかというふうにも思うんですが、この点についての見解をお聞かせ願えますでしょうか。

○高原政府参考人 国家公務員に係る介護のための所定労働時間の短縮措置は、人事院の調査では、民間企業においては一日につき短縮できる期間を二時間以内とする企業が七割以上であること、育児のため一日につき二時間を超えない範囲で勤務しないことができる育児時間制度との均衡を図る必要があることから、一日につき二時間を超えない範囲とされております。これを踏まえ、地方公

務員についても同様の範囲としたものであります。

なお、本制度とは取得期間が異なりますが、地方公務員の介護休業については、国家公務員の取り扱いと同様、一日当たり連続した四時間の範囲内で時間単位で取得することができ、介護休業の活用によっても柔軟な勤務形態が可能となっております。

以上でございます。

○興水委員 ありがとうございます。

まさに介護休業との組み合わせによってこういった柔軟な働き方もできるということで、よくわかりました。

ここで、実際の運用、これはいいことなんですけれども、実際の運用されなければなかなか意味がないのではないかと。

公務の運営に支障があると認められる時間を除き、任命権者がこれを承認しなければならぬというところでございますが、各地方公共団体におけるこの改正法に基づく措置や対応が適切に実施されるための、運用の基本となる考え方を総務省としても示すべきと考えるわけでございますが、この点についての見解をお聞かせ願えますでしょうか。

○高原政府参考人 本法案成立後、地方公共団体においては速やかに条例改正等を行っていただく必要がございます。このため、総務省といたしましては、条例を定める際の参考としていただくため、国家公務員に係る制度を踏まえた条例例を作成し、速やかに地方公共団体に示してまいります。

また、主に運用に係る事項を規定する人事委員会規則についても、今後人事院が作成する人事院規則や運用通知について速やかに地方公共団体へ情報提供するなど、地方公共団体において適切な運用が図られるよう引き続き努めてまいります。

以上でございます。

○興水委員 どうもありがとうございます。

ざれて、必要な方に必要な措置がなされるようにぜひよろしくお願いを申し上げます。

続きまして、今回の法案の中で育児休業の対象となる子の範囲についてということで改正がありまして、子の範囲が拡大されたわけでございますが、特別養子縁組の監護期間中の子供及び養子縁組里親等に対象を拡大している。

しかし、現場では里親として頑張っている方も数多くいるわけでございまして、どのような議論を経てこの結論に達したのかについてお聞かせ願えますでしょうか。

○高原政府参考人 民間労働法制におきましては、これまで育児休業の対象は法律上の子となっておりますが、平成二十七年三月に総務省行政評価局長から厚生労働省雇用均等・児童家庭局長宛てに特別養子縁組の監護期間についても法律上の子に準じて育児休業の対象とすべきとのあつせんが出されたことを踏まえ、労働政策審議会で協議が行われた結果、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子について育児休業等の対象とする改正が行われたところであります。

これは、育児休業は労働者が事業主に申し出るにより休業することができると大変強い権利であること等に鑑み、法律上の親子関係を結ぶ前提として、児童を養育しており、法律上の子に準ずる関係にあると言える者を対象とすることが適当であるという考え方によるものと承知をしております。

地方公務員におきましても、民間労働法制あるいは国家公務員に係る改正に準じて、特別養子縁組の監護期間中の子及び養子縁組里親に委託されている子等に限って対象を拡大したものでございます。

以上でございます。

○興水委員 どうもありがとうございます。

法律上の子に準ずる、そういう基準の中で今回の子の範囲の拡大がなされたということで、理解をさせていただきたいと思っております。

こういう形で法改正もあるんですけども、今回の目的である職員の職業生活と家庭生活の両立という視点では、今、民間企業あるいは総務省内でも進められているテレワーク、これも一つの選択肢ではないか、このように考えるわけでございます。

そこで、地方公共団体における育児や介護に就いた働き方改革のためにも、今後はテレワークも積極的に推進していくことも有意義であると思っております。地方公共団体における現状の取り組み、また今後総務省としてどのように対応していくかと考えているのか、お聞かせ願えますでしょうか。

○原田副大臣 お答えを申し上げます。

時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能にする、委員も政務官のときに熱心に取り組んできたテレワークは、子育て世代やシニア世代、障害のある方も含め、国民のライフステージに応じ、自宅や地域で生活スタイルに合った働き方を實現できる、働き方改革の有効な手段であります。

地方公共団体においても、例えば、佐賀県では平成二十一年一月に全国に先駆けて在宅勤務制度を導入し、平成二十五年からはサテライトオフィスの設置やモバイルワークの導入などテレワークを拡大しておるほか、広島県においても、平成二十五年から在宅勤務制度を導入して、その後も、モバイルワークや職員のライフスタイルに応じた勤務時間の制り振りの変更を可能とするなど、テレワークの先進的な取り組みが進められておるものと認識をいたしております。

総務省としても、テレワークの普及に向け、テレワーク導入推進セミナーの開催、テレワーク導入に向けたアドバイスを実施するテレワークマネージャーの派遣、地方公共団体における先進的なテレワーク導入事例の紹介などを行っております。

また、十一月は産官学連携でテレワークを集中的にPRするテレワーク月間でありまして、地域における優良事例を収集いたしました。テレワーク先駆者百選として総務省のウェブサイトを

通じて周知するとともに、この百選に総務大臣賞を新設いたしました。特にすぐれたテレワークの取り組みを行う企業、団体等を表彰するなどの取り組みを行っておりますのでございます。

○興水委員 どうもありがとうございます。

まさにこういったテレワーク、また、職場の中でも業務に支障を来さないという限定の中でのこういった事業の展開であると思うんですけども、そういった意味でも、うまくICTを活用しながら、業務の効率化、あるいはいろいろな方がそのフォロワーができるような環境整備なども含めながら、本当に職業生活と家庭生活の両立が職員の皆様にも図られるように進めてもらうことを期待いたしまして、質問を終わらせていただきます。

大変ありがとうございます。

○竹内委員長 次に、逢坂誠二君。

○逢坂委員 民進党の逢坂でございます。よろしくお願ひします。

今回、育児と介護についてのお休み、この制度が拡充されていくということで、私は非常にいいことだなというふうに思っています。

諸外国の例を見ても、いわゆる仕事をする時間とそれ以外の生活をする時間、このバランスがとれているということが、一見、仕事をする時間が少なくなつて非効率なように見えるんですけども、仕事と一般の生活の割合、時間がバランスがとれていることが、最終的に仕事の効率性や集中度を増していくということもあると思いますし、社会全体にとつてもいいことなんだろうというふうに思いますので、こうした法律ができていくことは私はいいいことだと思つています。

ただ、その際に、今、一般の会社などでも随分言われるようになりましたし、悲惨な事例も発生しているわけでありまして、長時間労働です、ね、地方公務員の長時間労働というものの実態はどうなっているのかなというのが非常に気になるわけがあります。

私自身も地方公務員をしておりました折に、今考えてみると少しむちゃだったなというふうには

思うんですが、月に百五十時間とか百八十時間という残業は平気でやっております。それが別におかしいとも思わずに、若かったということもあるのかもしれないけれども、本当に土日もない中でずっと仕事をしていたわけでありまして。でも、今振り返ってみるとちよつと異常だったなというふうに思っております。

そこで、まず総務省にお伺いしますけれども、この地方公務員の長時間労働の実態、こういうものについて総務省は把握をされておられるのかどうか。いかがでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

地方公務員の時間外勤務の状況につきましては、地方公共団体が女性活躍推進法第十五条に基づき策定することとされている特定事業主行動計画において公表している団体、女性活躍推進法第十七条に基づき公表することとされている女性の職業選択に資する情報として公表している団体がございます。

公表されている都道府県・政令指定都市における職員一人当たりの時間外勤務を見てまいりますと、都道府県では二十八団体が公表しております、その単純平均で十二・九時間、政令指定都市については十六団体が公表しております、その単純平均で十三・三時間となっておりますでございます。

以上でございます。

○逢坂委員 今のは女性活躍推進法での話ということでありますから、女性に限って、しかも公表している団体に限ってという答弁、そういう理解でよろしいのかということ、それぞれ時間が述べられましたけれども、それは月十数時間というような答弁でよろしいのか、再度確認させていただきます。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

今申し上げた数字は、月単位で、男女を問わずの時間外勤務でございます。

そして、総務省といたしましては、地方公務員の時間外勤務の状況に係る悉皆的な調査を行って

おりませんで、公表している団体の平均値を申し上げたということでございます。

○逢坂委員 男女を問わずということは理解いたしました。

それで、今のその時間でありましてけれども、時間外勤務の時間だということですが、それは時間外勤務手当を支給されている時間なのか、それとも実際に時間外勤務をした時間なのか、その区分は明確になっていきますでしょうか。

○高原政府参考人 地方公務員の時間外勤務手当については、地方公務員法等に基づき、時間外勤務命令を発して勤務させた場合においては勤務時間手当を支給すべきものというふうに認識をしております。

以上でございます。

○逢坂委員 ということは、今の話は、時間外勤務を命じた、そして時間外勤務手当を払ったというものに多分限られる調査なんだろう、答弁では明確ではありませんけれども。

でも、職場の実態を見ると、必ずしも時間外勤務命令が発せられていなくても仕事をしているケースというのは私はあるように思いますので、そのあたりをもう少し明確にされた方がいいんじゃないかなという気がするんですね。

それは、総務省としては実際に時間外勤務をしているのに勤務手当が払われていないという調査は余りしたくないのかもしれないけれども、やはり地方公務員の長時間労働の問題を考えると、それは非常に大事なじゃないかなというふうに私は思っています。

そこで、もう一つちよつと角度を変えて、代休という考え方がございますね。例えば、日曜日何らかイベントがあって、職員がそれに従事する。その分、代休については、日曜日勤務したんだから、それじゃ、来週の木曜日一日休んでいいですみたいな制度が、制度というのか、こういう運用が自治体の現場ではされているんですけれども、代休というのは法律上は適法な、適正なもの

なんでしょうか。

○高原政府参考人 もとより法律上適正なものでございます。

以上でございます。

○逢坂委員 それでは、先ほどの時間外勤務の調査というのか、公表されているものの中にはこれは含まれているんでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。代休をとりますと、ある意味、そこで勤務時間が振りかえられるようなことになりますので、時間外勤務手当の発生とかはございません。

以上でございます。

○逢坂委員 ということは、時間外勤務手当の発生がないということであれば、それは、先ほどの調査、公表されているものには含まれていないという理解だということに思います。

だから、事ほどさように、私は、時間外勤務手当の支給状況だけを見ていたのでは地方公務員の長時間労働の実態はわからないと思います。今、一般の民間企業で長時間労働の問題が非常に顕在化しているわけでありまして、地方公務員についてもぜひ総務省の方で何らか手だてを講じて把握すべきだというふうに私は思っておりますので、きょうはそのことを指摘させていただきたいと思ひます。

次に、今回の法律なんです、国家公務員についても今回この法律が出ました。地方公務員についても今回この法律が出たんですが、両方見比べてみると、同じ公務員であるにもかかわらず、違っているところが幾つかあるんですね。

一つは、単純な話なんですけれども、地方公務員は育児休業あるいは介護休業なんです。国家公務員は育児休業あるいは介護休業であります。この違いというのは、なぜ生まれるんでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。公務員制度上の考え方としては、休業は、比較的長期間にわたり、職を保有しながらも職務に従事しないことを認めるものであり、業務維持のため

に当該期間中に代替要員の確保ができるものでございます。一方、休暇は、比較的短期間、勤務時間を割り振った上で例外的に職務専念義務を免除するものでございます。

このような区分を前提として、介護のための職務専念義務を免除する措置は、対象となる職員の年齢層が比較的高く、これらの者の職責が重くなっており、代替要員の確保が困難と考えられること、必ずしも全日の介護を必要とせず、一日のうち一部の時間をカバーすれば足りる場合など多様な形態が想定されることから、平成六年に国家公務員勤務時間法が制定された際に、介護休暇制度として整理されたことと承知をしております。

一方で、育児・介護休業法の方でございますが、当初は民間に係る法律として制定されたものでございます。民間法制において休業と休暇の明確な区別はされておらず、一応の使用例として、原則として連続して休むことが前提とされているものを休業と呼んでいるところでございます。育児・介護休業法に地方公務員に係る最低基準を規定することとなった際に、地方公務員部分についても、この民間の例に倣ひまして、介護休業と規定されたところでございます。

以上でございます。

○逢坂委員 一般職の公務員に言っていると、国家公務員も地方公務員も私はさほど変わらないのではないかなと思うんですが、それをあえて、今、法律の出発点が違っているというような説明だったかというふうに理解するんですが、それはなぜ違うんですか。

○高原政府参考人 国家公務員の場合は法律で直接勤務条件を規定するのに対して、地方公務員の場合は、法律で最低基準を定めまして、それを上回ることを前提に条例で定めるということ、どうしても、地方公務員の場合、例えば労働基準法の、もちろん労使交渉とかそういう部分は除きますけれども、労働基準法が地方公務員には適用されておりますように、一部民間のそういう最低基準が地方公務員には適用されるということ

とでこういう形になっているものというふうに理解をしております。

○逢坂委員 説明が私は余りよくわからないんですが。

それでは、高原部長、これは、この法律を受けて全国の自治体は、先ほどもなたかの質問にありましたが、条例を制定することになるわけですね。条例上、例えば育児休業なのか育児休暇なのか、介護休業なのか介護休暇なのか。条例上はどうなっていますか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

地方公務員の条例は、国家公務員の勤務時間法に基本的に倣いまして、介護は介護休暇と規定しているケースが大半であろうというふうに思っております。育児の方は育児休業でございます。

以上でございます。

○逢坂委員 細かいことのように思うんですが、私も、私、何でもかんでもにこだわるのかというと、国家公務員と地方公務員、一般職の公務員であるならば、ほぼ仕事の雰囲気というのは似ているかというふうに思うんですが、どうもこの国家公務員と地方公務員のさまざまな勤務条件あるいは勤務の態様、それらを決めている法制度に違いがあるように思えてならないんですね。いつも同じように見えているんだけれども、どうも違うという気がするわけでありまして。

きょうは人事院に来てもらっていますけれども、地方公務員には労働基準法の適用があるけれども、国家公務員には労働基準法の適用がないというところになるのかと思うんですが、その理由は何なんですか。

○磯野政府参考人 お答え申し上げます。

一般職の国家公務員に対する労働基準法の適用については、国家公務員法附則第十六条において労働基準法の適用が除外されているところがございます。

その経緯といたしましては、昭和二十二年の国家公務員法制定当時は、一般職の国家公務員についても労働基準法が認められており、労働基準法

も適用されておりましたが、昭和二十三年のいわゆるマッカーサー書簡及びこれを受けて制定された政令第二百一号を経て、同年、国家公務員法が改正され、争議権と労働協約締結権が否定されて、人事院が国家公務員の利益の保護に任ずることになったことにより、一般職の国家公務員に対して労働基準法の適用が除外され、勤務条件に関して固有の法体系が整備されたところでございます。

○逢坂委員 今の説明によれば、争議権と労働協約締結権とが否定されることになった、それはマッカーサー書簡によるんだということでありまして、けれども、だから労働基準法は適用しないんだということですか。

それでは、今度、総務省の方にお伺いしますけれども、争議権と労働協約締結権は、地方公務員の適用状況はどうなっているのでしょうか。国家公務員とは違うところはあるのでしょうか。

○高原政府参考人 お答え申し上げます。

国家公務員と同じ形でございます。

○逢坂委員 すなわち、人事院がその理由として挙げた、公務員に対する労働法制度の変更の一環、その法制の変更の一環というのは何か、労働基本権のうら争議権と労働協約締結権が否定されることになった、だから労働基準法は適用されないという理由を言ったわけですが、地方公務員も争議権と労働協約締結権が否定されているわけですので、国家公務員だけが労働基準法を適用しない理由には私はならないような気がするんですが、これも、この違い、なぜこれは整理されていないのか。これは人事院でも総務省でもどっちでもいいんですけれども、おわかりになったら教えていただけますか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

私どもの理解といたしましては、国家公務員は、国家公務員の勤務時間法でありますとか給与法等を直接法律で定められる、それに対して、地方公共団体は、基本的に勤務条件は条例で定めるわけですが、その最低基準というものがやはり民間労働者との比較において必要なのではないかとい

うことで、こういう形になっているのではないかとこのように思っております。

以上でございます。

○逢坂委員 そうすると、もう一つお伺いしたいんですが、今度の法律の中で国家公務員と地方公務員が違ってくるのは、介護休業、介護休暇、この法律上の定めが、国家公務員は六月、地方公務員は三月というふうに理解をしているんですけれども、これでよろしいでしょうか。

あわせて、この違いはなぜかということも教えてください。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

国家公務員の勤務時間法では介護休業は六月、地方公務員に適用されます育児・介護休業法の最低基準は三月ということになっております。

それで、国家公務員の介護休暇の取得可能期間については、今申し上げましたように勤務時間法に規定されておりますが、平成六年九月の導入時には三月月でございました。そして、その後、民間労働における実態等を踏まえ、平成十四年四月から現在の六月に改められたところであります。この際、育児・介護休業法に規定される地方公務員の介護休業については、同法の規定が勤務条件の最低基準を定めるものであって、民間労働者の介護休業期間の最低基準に合わせるべきとの趣旨から、三月月のままとされたものでございます。ただ、一方で、地方公務員の勤務条件については、地公法二十四条四項において、国と権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないという、いわゆる国との均衡の原則が定められております。

こうしたことから、私ども総務省といたしましては、地方公共団体に対し、国家公務員の制度に準じて条例例を示して、介護休業の取得可能期間を六月と規定するよう助言しているという形になっております。

以上でございます。

○逢坂委員 私、ここもやはり疑問なんです。先ほどの言葉もそうなんですけれども、介護休

業と法律上はなっているけれども、条例上は介護休暇というふうになっているところが多い。国家公務員は両方とも介護休暇、育児休暇である。それから、今の話も、法律上は、国家公務員は六月と介護は定められている、地方公務員は最低基準として三月と定められている、だがしかし、条例上は六月で定められているんだと。これは全部整理したらいいんじゃないかと私は思うんですけれども、整理、何でできないんですか。

私、何でもかんでも質問をするかという、何となくですよ、何となく感じるの、国家公務員の方が優位であるという、何かそういう思いがあるのではないかと気がしてしょうがないんです。そんなことはないんだとは思っていますけれども、どうもそういう気がしてしょうがないんですね。

だから、なぜ地方公務員は民間労働者と基準を一つにして、国家公務員は違うのか、このところがちよつとわからない。国家公務員も民間労働者と同じ基準にすればいいと私は思うんです。ただ、公務員としての特殊性はありますよ、地方公務員も国家公務員も。だから、それはそれでちゃんと別に定めればいいわけであって、なぜここが違うのかなというところはちよつと指摘をしておきたいと思ひます。

では、もう一つ、公務災害についてお伺いしたいんですが、これはどっちに聞いたらいいんでしょうか、まず総務省に聞いたらいいのかな。公務災害の制度、国家公務員と地方公務員の相違点というのは、どこが相違点なのか。それぞれに聞きましょうか。総務省と人事院、両方からお答え願ひますか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

地方公務員の災害補償制度では、災害補償の給付及び公務災害かどうかの認定に当たり専門的、統一的に行うことにより迅速かつ公正な補償の確保を図るため、また、大災害が万一発生した場合の保険機関の性格を有するものとして、地方公務員災害補償基金を設置し、この基金でその補償を

行っております。

私も、国家公務員の災害補償は使用者である国がみずから災害を感知して直接補償を実施しているというふうにお伺いしておりますが、この基金の行う補償は、民間労働者と同様に、補償を受けるべき者からの請求に基づいて行う請求主義をとっているところが国との違いかなというふうに認識しております。

以上でございます。

○中山政府参考人 国の制度について御説明を申し上げます。

まず、補償の実施主体でございますが、先ほど公務員部長からの答弁にもございましたとおり、国家公務員災害補償を実施する責任は、使用者たる国の各機関、すなわち各府省等が負っているということでございます。

続きまして、災害が発生した場合に誰が把握するか。これも先ほどの公務員部長からの答弁にございましたとおり、被災職員の請求を待つことなく、使用者たる国の各機関がみずから進んで災害を把握する、感知しまして、公務災害であるかどうか、あるいは通勤災害であるかどうかという確認を行うという制度になっております。

以上でございます。

○逢坂委員 私は、地方公務員に公務災害補償基金が存在していることは合理性があるというふうに思っているんですね。それはやはり地方自治体の規模なども随分違いますし、それぞれの地方自治体が直接やるということでは経済的合理性も得られないだろうと思っておりますので、別機関、基金をつくってやる、そしてそこに対して請求をして公務災害を認定してもらうということは、一定程度それは合理性があるなというふうに思います。

片や一方で、国家公務員の方はそれぞれの組織が使用者として直接行うんだ、しかもそれは認知主義であるというところは、こは私はちよっと疑問な点なんですね。もちろん、国家公務員にも全て認知できない場合は申し出という制度がある

ように聞いておりますけれども、国家公務員の場合は認知主義だと。

人事院、もしわかったら、なぜこれは認知主義なんでしょうか。

○中山政府参考人 お答え申し上げます。

先生御指摘のとおり、国の制度の場合は認知主義をとっているわけでございますが、まず、公務遂行性、公務起因性が認められる公務災害について、使用者たる国の各機関が把握するというのを期待するのはさほど不自然なことではないだろうということ、それから、災害補償の実施責任をやはり使用者たる国の実施機関に負わせているということから、国みずからに職権認知という仕組みを導入したということにも制度としては合理性があるのではないかと私どもとしては考えております。

○逢坂委員 言葉としては、今の人事院の答弁は理解するんですよ。使用者が直接認知できる、だから認知主義でも合理性があるんだということ、は、言葉としては理解できるんですけども、一般論として、国家公務員の組織の方が地方自治体の組織よりも大きくて、場合によっては直接性というのがないような気がするのではありません。きょうはこれ以上ことは追及しませんが。

要するに、同じ公務災害という制度でありながら、こういう点において、地方公務員と国家公務員、随分差があるなというふうに思っていますね。地方公務員の方は請求主義、国家公務員は認知主義だと。

しかも、加えて言いますと、国家公務員の場合は、災害が発生するとその時点で補償を受ける権利が発生するというふうにも聞いているんですけども、この点、人事院、よろしいですか。

○中山政府参考人 そのとおりでございます。

○逢坂委員 実は、私も公務災害の仕事は何年かやったことがあります。地方自治体の現場では、公務災害の認定をしてもらうのは物すごくハードルが高くて、骨の折れることです。もちろん、別機関に申請するわけですから、そうならざるを得

ないということはあるわけでありまして、けれども。

一方、国家公務員は、認知主義であり、災害が発生した時点で補償を受ける権利が発生するというところでありますから、同じ公務員なのに随分差があるというふうには私は思っております。公務災害と聞けば、国家公務員も地方公務員も同じだと思いがちなんですけれども、これは私は是正すべき点ではないかなという気がしないでもないんです。

それでは、もう一つ、違いについてお伺いします。

地方公務員の公務災害の場合は、公務災害基金の地方支部に申請をするわけでありましてけれども、申請をする前に訴訟に訴えることはできるんです。あるいは、国家公務員の場合は、裁定が下る前に、裁定というんでしょうか、認定というんでしょうか、それが下る前に、さまざまなプロセスの中でどうも自分の組織の対応に不満があるというようにときに、訴訟に訴えることはできるんでしょうか。

○中山政府参考人 まず、国の制度について御説明をさせていただきます。

先生お尋ねの、実施機関が行った決定、判断に不服がある場合どのような手段があるかということでございますが、国の場合は、まず、国家公務員災害補償法第二十四条第一項の規定に基づきまして、人事院に対して審査申し立てをすることができます。それから、ただ、人事院の審査申し立てを経ずに直接訴訟を提起する、こういった道も用意してあるというところがございます。

以上でございます。

○高原政府参考人 お答え申し上げます。

地方公務員災害補償制度では、基金が行う補償に関する決定について不服がある場合は、支部審査会への審査請求を経た後でなければ、取り消し訴訟を提起することができないとされておりまして、いわゆる審査請求の前置主義を採用しているところがございます。

以上でございます。

○逢坂委員 すなわち、地方公務員の方は審査前置なんですね。でも、国家公務員の方は、きょうの答弁では余りはつきりは申し出ておりませんでしたけれども、前置主義というのは置かれていないんですね。

ここにも私は差があると思っております。これは、地方公務員と国家公務員、単純に比較すると、地方公務員の方が訴訟する権利にハードルが一つ高いということになるわけです。これに合理性があるのかどうか、私はちよっとよくわからない。

きょう指摘したいのは、同じ制度で運用されているかのように思われる国家公務員と地方公務員では、こんなような違いがあるんだ。そして、その違いの全てとは言いませんけれども、多くの部分は、どちらかといえば国家公務員の方が優位、有利のように見えるものが多い。それは違うというふうに感じる方もいるかもしれませんけれども、今の前置主義を見ても、訴訟できる権利がやはりハードルが一つ高いということを見れば、地方公務員の方がどちらかというと小目につくられているのではないかなという気がいたします。

そこで、高市大臣、これら国家公務員と地方公務員の制度の違い、余りこれはつまびらかになっていないというふうには思っていますけれども、地方公務員の立場を守るのには、大臣がまさにその仕事の柱だというふうには私は思いますので、この点についてどんな感想をお持ちかということ。

あわせて、これは通告はしておらなかったんですけども、長時間労働について、少し総務省としても地方公務員について何か手だてを講じて調べるとかということも要るのではないかなと思

うんですけれども、この辺、いかがでしょうか。

○高市国務大臣 まず、介護休業など地方公務員の勤務条件につきましては、これまでの議論でもありましたとおり、地方公務員法第二十四条第五項の規定によって、各地方公共団体の条例で定めるということになっております。その上で、介護休業など勤務条件については、育児・介護休業法等

において、その最低基準が定められています。また、地方公務員法では、勤務条件を定めるに当たって、国の職員との均衡原則が定められています。今までの議論を整理して申し上げているんですが、以上のことから、各地方公共団体においては、法律上の最低基準を満たした上で、しっかりと遵守した上で、国との均衡の原則に考慮を払いながら、それぞれの条例において勤務条件を定めているということでございます。

また、災害補償の内容についても御指摘がございましたけれども、これも、地方公務員法第四十五条第四項において定められている均衡の原則によって、必要な法律による対応を行ってきたということでございます。

総務省は、まず、日本国憲法で保障されている権利、つまり勤務条件等は法律によって定める、しかしながら国家公務員と地方公務員はよって立つ法律が違うということ、しかしながら民間について適用される最低基準はしっかりとキープした上で、地方公務員においても国の公務員に近づけるようにということで、助言を行ってきたということでございます。

これからも、地方公務員の勤務条件の確保ということはとても大事なことで、国家公務員の勤務条件も踏まえながら適切な助言を行ってまいります。

そしてまた、冒頭に委員が御指摘くださいました現在の勤務状況でございますけれども、これもまだ公表されている団体が限定的でございますから、できるだけ多くの団体に公表していただけるように助言もしてまいりたいと思っております。

○逢坂委員 ちよつと高市大臣らしくない答弁で、若干寂しく思っていますけれども、もつと、法文を読ま上げるんじやなくて自分の言葉で答弁していただければなと思いましたが、きょうは、この点はこの程度にしたいと思えます。

残された時間、ちよつと少ないんですけども、総務省が所管している、憲法改正に係る国民投票

法について何点か指摘をしておきたいところがございますので、教えてください。

まず一つは、憲法改正に係る国民投票において、投票用紙の賛成、反対に丸をつけるということは法律上決まっているんですけども、投票用紙のタイトルとかそういうものは誰がどう決めて、どうつけるのかというところなんかは決まっているんじゃないでしょうか。

○大泉政府参考人 お答え申し上げます。

憲法改正国民投票法におきまして、別記様式という形で投票用紙が定まっております。

そこで、お尋ねの投票用紙のタイトルにつきましては、法律あるいは様式において特段の記載はございません。

ただ、国会法の第六十八条の三におきまして、「憲法改正原案の発議に当たっては、内容において関連する事項ごとに区分して行うもの」とされております。また、国民投票法に定める先ほどの様式につきましても、その備考において、「二以上の憲法改正案について国民投票を行う場合においては、いずれの憲法改正案に係る投票用紙であるかを表示しなければならない」とされていることから、これらに従って、投票用紙にはこの趣旨を踏まえて適切な表示がなされるものと考えております。

○逢坂委員 憲法改正を問う事案に応じて適切なタイトルがつけられるということに理解をいたしました。地方自治体の住民投票の例を見ていると、投票用紙にどういうタイトルを書くかによって投票の結果に多少影響があるのではないかとと思われる事案もあるんですね。だから、その際に、今回の憲法改正に係る国民投票においても、どういうタイトルをつけるかということについては、どう

これは一つ問題点として指摘をしておきたいと思えます。

それからもう一点、たくさん聞きたいことはあるんですけど時間の範囲内でやらせていただきますが、例えば、国民投票において、賛成とか反対と

かいろいろな考えの方がいる、その際に、それぞれの組織や団体がピラをまいたりいろいろな印刷物を出したりするということについて、これは総量規制はあるんじゃないでしょうか。

○大泉政府参考人 お答えいたします。

国民投票法につきましては、平成十九年に議員立法により制定されたものでございますが、その際の議論の中でも、国民投票運動については、基本的に自由とし、投票の公正さを確保するための必要最小限の規制のみを設けるとされたものと承知しております。

したがって、御指摘のありましたピラの頒布などにつきまして、公選法という文書図画規制になりますけれども、これらについては、国民投票法においては特段これを制限する規定は置かれておりません。

○逢坂委員 そういうことから判断すると、資金力のある人が、たくさん、ある一定のピラをまいたり印刷物を出したりすることも可能だという理解でよろしいですね。

○大泉政府参考人 お答え申し上げます。

立法当時に、国民投票運動につきましては本当に自由にするというふうなことでございまして、一部、広告放送につきましては、そのような財力の多寡による不平等が生じるおそれがあることを総合勘案して期日を限っているという例がございますが、文書図画につきましてはそういう規制は置かれていないということでございます。

○逢坂委員 それから、仮に、国会で憲法改正の原案というふうな最中に、国民の皆さんが、それには賛成である、反対であるということ

をたくさんピラをまいて言うことも、もちろんこれは何の制限もないということですね。

○大泉政府参考人 お答え申し上げます。

国民投票運動、法律によりまして、「憲法改正案に対し賛成又は反対の投票をし又はしないよう勧誘する行為」と定義されておりますが、そのようなことにまず当たるかということ、事前

に当たるかということもございまずと思えますが、今御指摘のようなことについて特段の規制は置かれておりません。

○逢坂委員 きょうは時間が来たのでこれでやめたいと思いますが、実は、私は、全国の地方自治体が行っている住民投票の例を見ると、やはり少し注意が必要だと思ふところが幾つか感じられるものから、あえてきょうこの問題を提示させていただきます。

憲法を変えるということになれば、やはり相当いろいろなところに心配りをしなければいけないというふうに思いますし、せっかく国民の皆さんの意思を集めて、これを変えよう、あるいは変えないということをやるわけですから、やはり瑕疵のないように、後になって、いや、これはちよつとまずかったななんということのないようにやらないといけないと思います。

総務省、この法律をお守りするというか運用するのは結構しんどいんじゃないかなと私は思っているんですけど、いろいろなところについて少し今のうちから頭の体操、トレーニングをしておく必要があるのではないかと考えております。

また機会があれば、ほかにも幾つか指摘したいことがありますので、やらせていただきたいと思います。

以上で終わります。

○竹内委員長 次に、近藤昭一君。

○近藤(昭)委員 民進党の近藤昭一でございます。

きょうも質問の時間をいただきましたことを感謝申し上げます。

今審議をされております地方公務員の育児・介護休業法改正案、同僚議員であります逢坂議員の質疑を聞いておまして、同じ公務員でありながら、国と地方で、随分と違うところがあるんだな、こういうところも聞かせていただいております。

そういう中で質問したいと思うわけであります

けれども、今回の法改正、趣旨は非常に重要であり、理解をしておりますし、一步でも改善をしていく、二歩でもさらに改善をしていく、重要なことであります。ただ、この法改正の中で、私は今後の運用面で幾つか非常に疑問を覚えるところがあるわけでありまして、質問させていただきたいと思っています。

まず、この間、地方では公務員定数が大幅に削減されました。削減されたわけでありましても、業務の縮減は進んでおらず、公務労働の現場では民間企業を上回るような超過勤務が横行しているというわけでありまして、私がヒアリングをしたところでは、ある都市の保育課では、課員の時間外労働が平均で年間九百時間を超える、あるいは、部署は違いますが、月です、月の残業時間が二百時間を超える係長もおられる、こういうことであります。

そういう非常に厳しい労働環境の中で、課員が一人、法律によって休業をする、こういう権利を行使する、これは正しいことであるわけでありまして、ただ、そうした場合には、たとえ非常勤の応援が入ったとしても、残された課員の勤務環境がさらに過酷なものに、今申し上げたような状況ではなってしまうのではないかと思うわけでありま

す。そこで、まずお聞きしたいのは、地方公務員の時間外労働の平均時間についてお答えをいただきたいと思っています。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

総務省では、地方公務員の時間外勤務の状況に係る調査は行っておりません。ところで、地方公務員の時間外勤務の状況につきましては、地方公共団体が、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画において公表している団体や、女性活躍推進法十七条に基づき女性の職業選択に資する情報として公表している団体が、都道府県で二十八団体、政令指定都市で十六団体でございます。

公表されている都道府県及び政令指定都市にお

ける職員一人当たりの時間外勤務を見てまいりますと、都道府県については、一月当たり六・三時間から二十・七時間ということで、二十八団体単純平均をして十二・九時間、政令指定都市については、一月当たり七・七時間から十九・五時間というところでございまして、十六団体の単純平均で十三・三時間となっております。でございます。

○近藤(昭)委員 国としては調査をしていない、決められた中でそれぞれの自治体が公表しているデータがあるということで、御紹介をいただきました。

私も時間外労働の平均時間についてということでお聞きをしたわけでありましても、今お聞きしたことという、決して多くはない。ただ、それはあくまで平均時間だと思ふんですね。

部署によって随分と違いがある。私が先ほど申し上げましたように、ヒアリングをさせていただいたお話でも、非常に差があるんだと。きちっと時間内というか、決められた時間で帰れるところ、あるいはいささか残業するところ、しかし、大変な時間、今申し上げました、月の残業時間が二百時間を超える人もいます。

つまり、今お聞かせをいただいた調査のデータというものは実態をあらわしていないと思うんです。そこはどのようにお考えでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

委員御指摘のとおり、まさに平均値ということでございまして、当然、地方公共団体においては職場においてかなりのばらつきがあるのではないかとすることは認識をいたしております。

○近藤(昭)委員 承知をしております。ところで、法改正の趣旨は理解できる、しかしながら、運用をそれぞれの自治体でやっていくということであるのかもしれない。

しかしながら、今ちょっと大臣はお見えになりませんが、先ほど大臣もおっしゃった、逢坂議員の質問に対しても答弁をされたわけでありま

す。最低基準を守りながら、条例で近づけていく。つまり、国がきちっとした最低基準を設けるんだ、それに対して各自自治体で条例を設け、そして運用していく。

ただ、国としてそうした最低基準を設けていて、今回も法律として地方公務員の育児・介護休業法改正ということをするわけでありまして。しかし、せっかく改正をしても、それが実態としてどうなっているかということ把握していないのであれば、それは、例えば、極端に申し上げても、最低基準を守りながらと言いつつ、本当に最低基準が守られているのかどうか、これだつて国として把握できないということにはなるのではないのでしょうか。いかがでありましようか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

時間外労働の縮減は、職員の心身の健康の保持、士気の向上はもとより、女性の活躍やワーク・ライフ・バランス推進の観点からも、働き方改革を進める上で重要な課題と総務省としても認識をしております。

総務省においては、これまで、ワーク・ライフ・バランス推進に係る通知の発出や、テレワークの活用など地方公共団体における先進的な取り組み事例の紹介、あるいは、ゆとり活の実施に合わせた時間外勤務縮減の推進などを行っております。今後とも、地方公共団体において時間外勤務縮減に向けた積極的な取り組みが実施されるように、必要な働きかけや優良事例の紹介等を行っていくという気持ちでございます。

○近藤(昭)委員 そうした働きかけをしていくということでありまして。ただ、働きかけをしていくためにも、きちっとした実態がわかっている必要がある。やはり具体的な指摘も必要だと思うんです。

それで、高市大臣、ちょっとお考えをお聞きたいんですが、実は今、地方公務員の時間外労働の平均時間、平均時間というよりもその実態ですね、時間外の労働の実態についてお伺いをしてい

るところであります。そういう中で、総務省の御答弁では、具体的な調査はしていない、それぞれの自治体の発表を聞いている。そして、その発表というのとは平均時間であるので、実態をあらわしていないのではないかと、私はこういうことを指摘させていただいたところであります。

そういう意味で、先ほど逢坂議員の質問にも高市大臣が答弁されておられたように、最低基準を守りながら、条例で近づけるようにしていくんだと。近づけるというのか、私は、同じ公務員というのか、同じ働く人でありまして、やはりこの自治体であっても、働く者の権利として、同様に、公平に守られていく必要があると思ふんです。

そういう意味でも、最低基準が守られているのかどうか、そして、それぞれの公務員の人々が、自治体が異なっても公平にそうした権利が守られているのか、そのことを国としても調査する必要があるのではないかと思うわけでありまして。いかがでありましようか。

○高市国務大臣 基本的に、国であれ地方公共団体であれ、法律というものは守っていただくべきものでございます。これは、調査の有無にかかわらず、地方公共団体がしっかりと法律を守っていただくということでございます。

実態については、公表されている地方公共団体の数が限られているということで、先ほど逢坂委員にもお答えをいたしましたとおり、できるだけ公表していただくということで助言を進めてまいりたいと思います。

○近藤(昭)委員 そうしますと、大臣、それぞれに公表してもらおう、そのことを促していきたいということでしょうか。

ただ、先ほど御答弁があった公表の数値というのは、平均時間ということでお答えがあつて、六・三時間から二十・七時間、そういうことでありまして、平均の結果を公表されている、今お伺いしたわけでありまして。しかし、先ほど申し上げましたように、実態はもつと、月の残業時間が二百時間を超える係長。では、その超える人が

どれだけのものか。私も、そんなに広くヒアリングをしたわけではありません。でも、そういう実態があるということ。

ですから、それをきちんと把握する。では、国として、それぞれの自治体に、どのような公表をすべきか。例えば、今申し上げたように、平均時間でありますと実態をあらわしてはいないのではないか、こういうふうな懸念を持つわけでありま

す。公表をするにしても、きちんとしてきた実態をより反映するような公表の仕方をすべきではないかと、いかがでありますでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

時間外労働勤務の全国調査についてでございますが、地方公務員の勤務時間の管理は、本来、各地方公共団体において適切に行われるべきものでございます。そしてまた、先ほど申し上げましたように、各団体ごとの数字が一定程度公表されておる。それに加えて、大臣の御答弁にもございましたように、こういった各団体にしっかりとそういう数字を公表していただく方向で助言を行っていくということ等も勘案いたしまして、今後の状況も踏まえながら対応を考えさせていただきたいと思っております。

以上でございます。

○近藤(昭)委員 今、部長にも御答弁いただきました。国としても助言をしていくということでありまが、ただ、その助言の仕方ということを私はぜひお聞かせいただいても思っています。大臣、いかがでありますでしょうか。どういう助言をしていくのか。

○高市国務大臣 今御指摘いただきましたような事例、どれぐらいの団体で行き過ぎた長時間労働があるのかということも含めまして、的確に把握できるように、今後、省内でちよつと議論を詰めてまいります。少しお時間をいただきますとうござい

ます。○近藤(昭)委員 大臣、ありがとうございます。実態が把握できる、そうした公表の仕方をぜひ御

検討いただいて、助言をしていただきたいというふうな思いでございます。

さて、今、先ほど来から申し上げておりますように、それぞれの自治体の勤務環境は部局によって大きく異なるケースが多いと思うんです。そうした中で、超多忙な環境にあると、休業を申請したくてもできない、あるいは申請しづらいといったことが生じると想像するわけでありまして、実際にそうだとする話も聞くわけでありまして、休業を申請すればそうした条例にのっとって認められるとしても、申請者が申請しない限り成立しないわけでありまして。こうした状況も残念ながら出てくるように思います。

そういう中で、では、この運用をどのように想定されているのか。現場で今申し上げたようなところが起きている、こういうことを聞くわけでありまして。そういう意味で、どのような運用を想定されているのか、お聞きをしたいと思っております。

○原田副大臣 お答えを申し上げます。

育児や介護を行う必要がある職員が育児休業や介護休業を円滑に取得できるような職場環境を整備していくことは、重要な課題であると認識をしておるところでございます。

今回の改正においても、任命権者等は、職場において、上司、同僚による育児休業、介護休業等の制度の利用に関する言動により職員の勤務環境が害されることのないよう、必要な措置を講じなければならぬことといたしておるところでございます。

また、平成二十七年十一月に告示した女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針においては、仕事と家庭の両立を推進する観点から、長時間勤務の是正等の男女を通じた働き方改革への取り組み、管理職に対する意識啓発等を通じた育児、介護を行う職員が活躍できる職場環境の整備などの取り組みが掲げられておるところでございます。これに則して、全地方公共団体において行動計画が策定され、現在、取り組みが進められておるところでございます。

総務省といたしましては、引き続き、各地方公共団体において職員が各種制度を活用しやすい職場環境を整備していくため、本法案の着実な施行など、必要な助言に努めてまいりたいと思っております。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます、副大臣。

これまで、そうしたそれぞれの自治体できちつと勤務環境が守られていくように法律ができています。それは、直接的な地方公務員の皆さんの働き方にかかわる法律だけではなく、男女共同参画社会でありますとか、さまざまな関連する法律ができています。そういう中できちつと守っていくんだ、こういうことであると思っております。そのためにもそういう法律ができていくわけだから、それを現場で運用というか、きちつと監督をして進めていくべきだ、こういう大きな枠があるんだ、こういうことだったと思っております。

ただ、そうした今お答えをいただいたそれぞれの法律、また今回の改正案、そういう中で認められている権利を行使、そして制度を利用するということが当たって、残念ながら、上司や同僚からパワーハラスメントやマタニティーハラスメントを受けて、申請に阻害が出てくることも想定をされている。もちろん、そうしたことも想定されながらこれまで法律はつくられてきているわけでありまが、ただ、こうした今申し上げたハラスメント行為については法律には定義されているわけではないわけでありまして。

この制度の利用を妨害するようなハラスメント行為をどのように防止していくのか、そしてどのように実効性を担保していくのか。先ほどの質問と重なるところもあるわけでありまが、運用し、その運用の中で今申し上げた実効性がどのように担保をされているのか、そのことについて政府の方針をお聞かせいただきたいと思います。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

原田副大臣の答弁にもございましたが、今回の改正は、従前からの、育児休業等取得したこと等を理由とする不利益取り扱いの禁止に加え、上

司、同僚などによる勤務環境を害する行為について防止措置を講じなければならないこととしております。

民間労働法制では、防止措置の対象となる具体的な行為の類型について、厚生労働省の指針において定められており、例えば、育児休業等を申し出たことを理由として上司が解雇や人事考課における不利益な評価などを示唆する言動を行うことや、同僚が育児休業や介護休業など制度の利用を阻害するような言動を行うこと、育児休業等を利用したことを理由として上司、同僚が繰り返し嫌がらせをするなどが対象となるとされております。あわせて、ハラスメントに対する対処方針等の明確化及びその周知啓発、相談に適切に対応するために必要な体制の整備、例えば相談窓口の設置などが示されております。

国家公務員については、このような厚生労働省の指針を踏まえ人事院規則等で定められる予定と承知しており、総務省といたしましては、地方公共団体に、これらについて情報提供し、必要な対応がなされるように助言を行ってまいります。

以上でございます。

○近藤(昭)委員 部長、お答えありがとうございます。今、ある種、想定をしながらマニュアルをつくって指導しているんだ、こういうことであります。

ただ、先ほど来から繰り返しておりますが、マニュアルをつくって助言をして指導していく、そういう行動がきちつと徹底をされて、実際、ハラスメント防止の実効性を高めていく、このことが本当に重要だと思っております。

そういう意味では、先ほど来、長時間労働の実態についての質問、また、それぞれ自治体での調査についてのお話をさせていただきました。ぜひ、ハラスメント防止の実効性を高めていく、そのためにいろいろなお話をさせていただきたいと思っておりますし、改めて、そうしたことに對しても実態の調査をお願いしたいというふうに思います。

そういう中で、先般、同僚議員であります鈴木

克昌議員も質問で聞かせていただいたことですが、消防行政に関連して質問させていただきたいというふうに思います。今申し上げましたセクシユアルハラスメントのことです。

総務省消防庁は、女性消防吏員の計画的な増員を積極的に行うよう要請している、先般質問があったことでもあります。ただ、現場では課題が多いと聞いている、これも先般質問にあったことであります。女性専用のトイレ、浴室及び寝室の整備などが十分ではないという状況がある。また、勤務実態。実態として、女性は結婚後いつ妊娠するかわからないなどの理由により、隔日勤、いわゆる泊まり勤務から日勤へと異動になったり、逆に、妊娠のため日勤勤務を希望しても、人員不足のため隔日業務のままにされるなどの課題があるということでもあります。

女性を採用した本部に対して交付金措置などの財政補助、大規模本部のロールモデルを中小の規模の本部へ情報提供、関係通知文書等の発出など、女性採用に関するポジティブキャンペーンを通して管理職、男性職員の意識改革をすることが必要だ、先ほど来から御答弁の中にもありますけれども、きちんと実効性があるように、今申し上げたようなことをすべきではないかと考えるわけでありますが、いかがでありましょうか。

○大庭政府参考人 お答えします。

消防庁では、消防の分野において女性消防吏員のさらなる活躍が重要と考えておりまして、女性消防吏員の活躍推進に力を入れて取り組んでいるところでございます。

具体的に、全国の消防本部に対して、数値目標を設定した上での女性消防吏員の計画的な増員、お話ありましたように、適材適所を原則とした職域拡大の推進、より積極的な仕事と家庭の両立支援などに取り組むよう、昨年七月、通知により要請を行っているところでございます。

さらに、実際の女性消防吏員の活躍の状況をまとめたパンフレットを作成しまして、全国の消防本部や女性消防吏員を目指す学生に対しても配布

することを考えております。

加えて、消防長を初めとした消防本部の幹部職員に、女性の活躍推進の意義を十分に御理解いただき、みずからの責務として各種の施策を実行していただくよう、消防大学校の幹部科の教育訓練などにおきまして、幹部職員の意識改革を目的とした講義などを行っているところでございます。このような取り組みを通じて、管理職や男性職員の意識改革を引き続き進めてまいりたいと考えております。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。今質問の中で申し上げましたように、お答えの中にもありましたわけでありまして、お答えの中にもあるようにしていくということが大事であり、そういう意味では、今申し上げたセクシユアルハラスメント、特に今、女性消防吏員の計画的な増員をしている中で、その実態、まだこれからということなのかもしれませんけれども、そうしたキャンペーンの効果といましようか、今の状況、また、そうしたものが進んでいる中で、ある種の改善、こうしたものについての調査はどのようにされているのか、いかがでありましょうか。

○大庭政府参考人 お答えいたします。セクシユアルハラスメントなどのハラスメントの防止は、基本的には任命権者であります消防長が行うべきことと考えております。お尋ねの、全国の消防本部の職場におけるセクシユアルハラスメントやマタニティーハラスメントの状況につきまして、幾つかの個別の事案については把握しておりますけれども、全体的な調査は行っておりません。

ただ、これらのハラスメントの防止は消防庁としても重要な課題と考えておりますので、今後、セクシユアルハラスメント等の全国状況がどの

ようになっているのか、あるいはどのような対策を行うことができるのか、検討してまいりたいと考えております。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。これから、そうした実態がどういふふうになっているかということも調査を検討していきたいということだと思います。

ただ、かなり実態として、私もこれもヒアリングというか聞かせていただいたところであるんですが、日勤と隔日勤のことで例として今申し上げましたが、妊娠をする前といいますか、女性職員に対して、考えて妊娠をしてくれとか、そういう言動をする上司がいたりするということでもあります。

これから大規模にどうか、しっかりと調査をしていくという答弁かもしれませんが、そうした今の現状についても、幾らかといましようか、今申し上げたようなさまざまな言葉、そうした事例といましようか、そうしたものはどういふふうに把握されているのか、改めて伺いたいと思います。

○大庭政府参考人 お答えします。

具体的には、報道等に出てくるものについて我々は把握しております。

ただ、事柄の性質上、この調査はなかなか難しいものと考えておりますので、どういふ形でその状況を把握すればいいかということについては、今後ちよつとよく検討させていただきたいと思っています。

○近藤(昭)委員 次長、ありがとうございます。報道等々がある、そうしたものが訴えられるといましようか、そうした報道の中で出てくる、しかし、これから調査をどうやっていくかというところであります。

やはり、ただ検討していくということではなくて、検討していくということは大事ですけれども、一つの目標、これぐらいの期間で検討して、いつごろにはやりたいとか、そういうようなことはいかがでありましょうか。

○大庭政府参考人 今の段階で、いつまでという予定は決まっておりますけれども、基本的には、なるべく早くできるように努力していきたいと思っております。

○近藤(昭)委員 すぐにはお答えをいただけないことなのかもしれません。ただ、ある種の決意と申しましようか、なるべく早くということでありまして、また、今申し上げたように、報道等には既に出てきているということでありまして、私は速やかに実行していただかなければならないというふうに思います。

今回の改正案で、育児休業の申請ができる非正規職員の要件が緩和された、これは評価をしたいと思うわけでありまして。ただ、まだ不十分と思われる点がある。条件の第一に、引き続き在職した期間が一年以上とあるわけでありまして。現実の自治体における非常勤の任用は、任期一年で最大三年というケースが非常に多いわけでありまして。改正案の趣旨と非常勤の任用実態に乖離がある。つまり、法改正は評価はしますが、現実の任用状態と乖離があると私は思うわけでありまして。

それでは、実際に制度を利用して非常勤がどれほどふえるのか、甚だ憂慮をせざるを得ないわけでありまして。私としては、任期一年で最大三年などという任用自体が、余りにも任用期間が短過ぎて雇用負担を促進していると考えざるを得ないわけでありまして、これらの点について、政府の認識と対応をお聞かせいたいただきたいと思っています。

○高市国務大臣 地方公共団体においては、任命権者がつげようとする職務の内容などを判断して、必ずしも正規職員によることを要しない場合には、臨時、非常勤職員などの多様な任用、勤務形態を組み合わせることによって、最適と考える人員構成を実現するということが適切だと考えております。

臨時、非常勤職員は、臨時的、補助的な業務に従事するものであることから、任期は原則として一年以内とされています。しかし、その場合であっても、再度任用されることはあり得るものでござ

います。

一方で、育児・介護休業でござりますが、これは、働きながら育児、介護を行いやすい環境を整えて、継続勤務を促すということを目的としたしております。

ですから、今回、非常勤職員が育児・介護休業を取得できる要件について、従来、取得後一年の継続任用が必要でしたけれども、これを六月に短縮する緩和を行いまして、取得の拡大を図っております。

また、この継続任用の間、任期満了となったとしても、公募などの方法によって任用が継続される可能性がある場合は、任期が満了することが明らかではないと判断されて、育児休業または介護休業を取得できるものとされていきますので、総務省からは、非常勤職員の方々が育児・介護休業制度を使いやすくする観点から、この制度の周知や、今回の改正法をお認めいただきまして、その施行の徹底に努めてまいりたいと思っております。

○近藤(昭)委員 大臣、ありがとうございます。今いただいたような、それを改正する中で、育児休業等々をしつかりとすることによって、きちっと働いていただける環境を整えるということがある。

ただ、今、時間が来ましたので一点だけお伺いしたいのは、実態と随分違つて、確かに、非常勤つまり常に必要でない仕事については非常勤でしていただくという状況はあるんですが、一方で、そうではなくて、本来ならば常勤であつてもいいような仕事が非常勤で区切られているという実態がある。この委員会でも私は何回か指摘させていただいているんですが、そこについて、改めて、どうお考えでしょうか。

○高市国務大臣 それは、本来常勤であるべき仕事を、繰り返しの任用によつてずっと非常勤で置いておくという事は、これは望ましくないことでござりますので、これまでも適切に助言を行つております。

○近藤(昭)委員 どうもありがとうございます。

た。

○竹内委員長 次に、梅村さへ君。○梅村委員 日本共産党の梅村さへ君です。地方公務員の育児休業法改正案について質問いたします。

本法案は、地方公務員について、育児休業の対象となる子の範囲の拡大、介護休業の分割取得などを行うもので、必要な改正であると考えます。同時に、いまだ根本的な問題、さまざまな課題の解決も急がれていると思いますので、そうした視点で質問させていただきます。

この間、自治体で働く皆さんから実態を伺つてまいりました。最近の自治労連女性部の実態調査では、要求したいこと三つを問いに對し、例えば、育児休業制度の改善では、育児休業中の所得保障の増額がトップで、それに続いて、代替要員の配置が四四・五％となっています。また、両立支援でも、子供の看護休暇の日数増、参観日、PTA活動など家族的責任を果たすための休暇の新設に続き、代替要員の配置がこどもも大きな要望となつております。

地元の埼玉県の自治体病院の看護婦さんたちのお話ですが、定員は埋まっているが、産休そして病休などで年間五十人不足している、自分が休んだら同僚に負担がかかる、育児短時間勤務制度を使つても誰が自分の仕事を見るのか、自分の仕事をかわつてくれる人を見つけれなければ、子供を保育園にお迎えに行き、病棟に連れてきて仕事をしている、こういうお話もありました。

本場に現場では、今、仕事と育児の両立をめぐつてぎりぎりの奮闘、綱渡りの毎日が続いていると思います。その打開を急がなくてはなりません。権利はあつても休めない、代替の解決、確保、これが育児休業にとつても大変重要だと思つてます。また高市大臣の御認識を伺いたいと思つてます。○高市国務大臣 育児を行う職員が必要な育児休業等を円滑に取得できるような職場環境を整備するという事は、重要な課題でござります。

ですから、各団体におきましては、業務分担の

見直し、配置がえなど適切な人事配置のほか、業務の外部への委託、任期つき職員や臨時的任用による人材確保など、できる限りの努力を行うということが求められています。

この結果、平成二十六年年度の女性地方公務員の育児休業の取得者は約三万八千人、取得率は約九八％となつております。これに對して、任期つき職員や臨時、非常勤職員による代替は約二万九千人、七五・五％となつております。

また、業務が忙しいため育児休業を取得できないという事については、現在、女性活躍推進法に基づいて全ての地方公共団体が行動計画を策定して、仕事と家庭の両立を推進するという観点から、長時間勤務の是正等の男女を通じた働き方改革への取り組み、管理職に対する意識啓発などを通じた育児、介護を行う職員が活躍できる職場環境の整備などの取り組みを行っています。

総務省はこれからも、各地方公共団体において職員の方々が育児休業制度を活用しやすい環境を整備していくために、この法律案をお認めいただきまして、法律の着実な施行など、必要な助言に努めてまいります。

○梅村委員 本場に、そういう制度が活用できる職場環境を目指していただきたいというふうに思つてます。

同時に、今回の法改正案では、任命権者に育児を申請しても、著しい事情があるときはその申請が受けられない場合もあるというふうな中身もあるというふうに思つてます。ですから、やはり、代替がきちんと確保できているのかどうか、これが現場の大きな要望になつていくわけですから、この点をしつかりと見ていただきたいと思つてます。

それで、代替問題の一番大きな背景には、この間、地方自治体の人員削減問題があると思つてます。正規が減り、非正規にええられてきたこの問題、大きいのではないのでしょうか。

きょう、資料をお配りしております。資料の一ですけれども、一九九五年から今二十一年連続で地方公務員、数が減つております。三百二十八万

二十人から二百七十三万八千人、約五十四万四千人も減つていくわけでありまして。

こうしたもとで、先ほど御紹介した自治労連の調査では、まず、残業をめぐつても、正規では全体の三割超が月十時間以上、また、非正規でも約半数が残業を余儀なくされているというふうに答えています。特に深刻なのが医療、福祉職場で、保育士さんたちも、正規では、十時間から二十時間未満が二三・六％、二十時間から三十時間未満が八・一％、不払い残業も十時間以上が三一・三％と突出しております。

電通で二十代の女性の痛ましい犠牲がありました。この調査では、自治体職場でも、また先ほど委員の先生からも大変な長時間勤務があるというふうに言いましたけれども、政府の過労死ラインと言われる八十時間を超える方々が地方の公務職場でもいらつしやるという事を非常に重大視して、この中でどうやって代替をしつかり確保していくのかということが大事だというふうに思つてます。

そして、私がきょう指摘をさせていただいたのが、その忙しさがやはり女性たちの健康、妊娠、出産に悪影響を与えているということなんです。

生理休暇がとれない理由のトップも、人員の不足や仕事の多忙で職場の雰囲気としてとりくい、これが約四〇％になつています。また、妊婦の母体保護のための措置、時間外労働の免除、休日労働の免除、通勤緩和のための勤務時間短縮等も、多忙、代替がないなどで請求しなかつたという方々が、どれも四人に一人から、三人に一人もいます。

そのもとで女性たちがどういうふうな妊娠、出産、育児をやっているか。三人に二人が、妊娠経過が順調ではなかつた、つまり異常だつたというふうな答えているんです。つわりが重い、貧血、出血、むくみ、たんぱくが出る、そして切迫流産・早産はアンケートの中で実に二七・五％にもなつています。女性は命がけで出産に向かつています。私は、この地方自治体で働く現在の女性たちの

実態、特に若い女性の中で、今後結婚し働きながら子供を産み育てたいという女性たちがこのような状況の中で日々仕事をしているというのを聞いて、本当に胸が詰まる思いがいたしました。

そこで、金子政務官に伺いますが、こうした現場の実態をどのようにお受けとめになられるか。また、人員不足で代替がないから生理休暇も言えない、そして、こういう特別措置を受けるのも申請をためらう、こういう状況があるだけに、やはり人員不足の問題は緊急に打開しなければいけないと思いますが、この点いかがでしょうか。

○金子大臣政務官 御質問ありがとうございます。

私自身も妊娠、出産、そして今子育てを経験している一人として、今ほど、梅村委員の御心配、そして、これから出産を希望する若い方々へのおもんばかったお話を聞き、思うところが大変ございます。

そういう中で、今国会に提案がされております法案の中で、特に御心配の点は、恐らく、地方公務員の女性の非正規職員がふえてきている中で、育児休業が取得できる職員、その中に臨時的任用職員などの一部の臨時、非常勤職員が除かれているのはおかしいのではないかと問題意識をお持ちなのではないかという思いがござります。その中で、各地方公共団体において一般職非常勤職員に係る育児休業制度の整備を進めることは、大変重要な課題であると認識をしております。

しかしながら、一部で一般職非常勤職員の育児休業に係る条例の整備がまだなされていない団体が見られているところであります。このため、総務省としては、本年度、特別ヒアリング項目と位置づけ、重点的に要請を行うなど、条例の整備に向けた助言等を重ねているところでございます。また、今回、非常勤職員の育児休業の取得要件を緩和することも踏まえまして、地方公共団体における条例整備をさらに後押ししていくこととしております。

なお、問題意識をお持ちである臨時的任用職員

については、臨時、緊急のとき、または育児休業中の職員の業務を処理するために任用されるものであること、その期間は一年を超えて行うことができないとの制限が法律上明確に定められていることから、国家公務員の育児休業法上、育児休業制度を適用しないことと今しております。それを踏まえ、地方公務員育児休業法上も同様の取り扱いとしていこうとありますが、梅村委員の御心配の、地方の公務員の特に若い女性の皆さんのことをしっかりと踏まえて、今後また検討していくべきというふうに考えております。

○梅村委員 ありがとうございます。

任用別についての育児取得の問題についてはこの後も聞いてまいりたいと思いますが、人員不足の問題との関係でいえば、安倍首相が今国会の所信表明演説でも、非正規という言葉をやめたところから一掃するというふうに表示されたわけです。そして、非正規として地方自治体で働く皆さん、六十四万人もいるということで、マスコミでも、やはり自治体職場での非正規問題が今大きな社会問題となっていると思います。

高市大臣に伺いたいと思います。

この安倍首相の所信表明との関係で、地方公務員の中でこの非正規、どうなくしていくというようなことをされていく計画か、お聞かせいただきたいと思っています。

○高市国務大臣 地方公務員の臨時、非常勤職員の実態調査につきましては、私から指示を行いまして、平成二十八年四月現在という形で実施をして、九月に速報値を公表させていただきます。

現在、総務省で、地方公務員の臨時、非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会を開催しております。実態調査の結果ですとか、民間における同一労働同一賃金の議論、国における取り組みなどを踏まえて、必要な検討を行っている最中でございます。

年末に予定されていますこの研究会の報告ですとか、民間における働き方改革に関する議論を踏まえて、地方の臨時、非常勤職員等の適正な任用、

勤務条件の確保に向けて取り組んでまいります。

○梅村委員 御質問させていただいた、安倍首相の今国会での所信表明演説での、非正規という言葉をやめたところから一掃していいようではありませんかという表明との関係で、地方自治体での六十四万人にも及ぶ非正規の職員の是正という問題についてはいかがお考えでしょうか。

○高市国務大臣 非正規という言葉を使われてしまうと、現在の地方公務員の臨時、非常勤職員そのものの存在というものを否定してしまいかねないと思います。それぞれ、任命権者が、その職員にやっていたく仕事の内容に応じて柔軟な採用の仕方をしていく、柔軟な働き方を求める職員の方もいらっしゃるということを前提で申し上げます。

例えば、特別職の非常勤職員で労働者性が高い者についてですけれども、これも、任用根拠の適正化という話が二十六年の総務省通知で出ていたんですけれども、守秘義務など公共の利益保持に必要な制約が課せられていないといった問題がござります。それで、通知におきまして、本来は、一般職として任用されるべきであって、特別職として任用することは避けるべきであるということを書いて、任用根拠の見直しをしているということでございます。

今、この助言に沿って都道府県・指定都市で改善の動きが見られていますけれども、さらに取り組みを進めるといことは重要であると思っております。

それぞれの方々のライフスタイルやニーズに合った働き方ができる、そしてまた、同一賃金同一労働という流れの中で、ちゃんとその方が働いた成果が正當に評価される、そういう環境をしっかりとつくっていくための努力を続けてまいります。

○梅村委員 大変残念なんですけれども、安倍首相の所信表明では、確かなにはつきりと、非正規という言葉をやめたところから一掃しようではありませんかというふうに大変大きなお声で呼びかけられた

というふうに思いますので、そういう流れの中で、働き方改革も含め、この非正規が多い地方公務員分野でどうされていくのかという御決意はちよつときよう聞けなかったのではないかなというふうに思います。その改善が急がれているというふうに私は思います。

さて、今御答弁で何度も出てきた任用別についての政府の調査ですけれども、速報値ですね、こういうものをいただいで、きょう、資料の二、三についてまとめさせていただきます。

いわゆる七・四通知で、いわゆる臨時的任用職員、二十二条に基づく職員さんが本来の規定とは違う任用が繰り返されているという状況もある、是正などもされているということが今の御答弁でもあったと思います。

しかし、これは、平成十七年、二十年、二十四年、二十八年という速報値まで入れた表ですけれども、臨時的任用職員というものは十八万一千三十四人から二十六万人へと増えてきております。そして、一般の非常勤職員も五万三千人から十六万七千人、特別職の非常勤職員も十七万七千五百五人から二十一万六千九百四十二人になっているかというふうに思います。

ですから、そういう努力をしてくれているというふうに御答弁がありましたけれども、実態の、現場の実情というのはなかなかそういうふうにはなっていないし、そもそも、これだけ臨時、非常勤の方々がふえてきているという、ここでもやはり正規にしっかりとしていく必要があるのではないかなというふうに私は思います。

そこで確認したいというふうに思いますけれども、この育児制度の枠外になっている方が、資料三でもありますように、臨時的任用職員の方だというふうに思います。その方が実に二十六万人で、うち女性が二十万八千三百八十七人も上るわけですね。これは、事前のレクチャーで聞きますと、国がそうなっていて、地方もそれに基づいているというふうな御回答もあるわけですが、改めて、どうしてこの方々が育児の適用外になっ

いるのかというのを確認させていただきたいと思っています。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

先ほど金子政務官からも御答弁ございましたが、臨時的任用職員は、臨時、緊急のとき、または育児休業中の職員の業務を処理するために任用されるものであること、その期間は一年を超えて行うことができないとの制限が法律上明確に定められていることから、国家公務員育児休業法上、育児休業制度を適用しないこととされており、それを踏まえまして、地方公務員育児休業法上も同様の取り扱いとさせていただいております。

以上でございます。

○梅村委員 それでは、この二十六万人の皆さんが、皆さん、臨時、緊急のときまたは育児休業中の職員の業務を処理するために任用されていらっしゃるんですか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

先ほど申し上げましたように、臨時的任用職員は、臨時、緊急のとき、または育児休業中の職員の業務を処理するための任用ということに法制度上限られておりますので、地方公共団体においてそういう御判断をされて臨時的任用をされているというふうに認識をしております。

○梅村委員 それは、これまでの御答弁とも違うというふうに思っていますね。

総務省さん自身がこれまでの実態調査をしても、長期にわたって繰り返し任用されている事例があると回答した団体数は、事務補助職員については四百六十二団体、看護師も二百十九団体、保育士も四百九団体、給食調理員も三百六十一団体、そして消費生活相談員も百七団体。これは長期というところで、十年を超える任用だというふうに以前の国会答弁でも私たちは得ているわけですけれども。

結局、二年、三年、五年、同じ職場で働いていた臨時的な任用職員の方、これは実に、やはりこの二十六万人の中には、法律的にはそうなっている

るかもしれませんが、現場の実態では、そういう方が二十六万人の中には大勢含まれているのではないんですか。それが七・四通知でも、それを見ているからこそ、その改善が必要だということ、先ほど高市大臣からも、そういうことをしているというふうなされたのではないんですか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

臨時、緊急の職というところでございますが、地方公共団体の判断において、また翌年度、臨時、緊急の職が生じるということで、結果的に、臨時的任用職員の方が翌年度そういった臨時的任用をされるということは現実問題としてあり得ると思っております。

ただ、私も、先ほど委員御提出の資料にありますように、臨時的任用あるいは特別職による任用をこういう形で行うのは本来好ましくないというふうに認識しております。一般職非常勤職員への移行を地方公共団体に要請しておるという状況でございます。

以上でございます。

○梅村委員 本来好ましくない、移行を要請しているということは、そういう実態があるということとをやはり認めているからやっているんだというふうに思います。それにもかかわらず、資料の二で示させていただきましたように、通知を出した後もなかなか進んでいないという実態もあるというふうに思っています。

やはり基本は、正規をしっかりと太い柱にしていくと同時に、この通知の中で、例えば川越市の臨時保育士さんたちでつくる保育士さんたちの会の方々が市と交渉したときに、この七・四通知で、育児・介護休業制度を求めるときに、臨時職員は適用外になっているから違法なことではできないというところで、全く認めてもらえなかったというふうな御回答もあります。

同時に、この間、社会保険の適用であれば、この臨時任用制度の職員の場合、空白期間が何日間かある中でも社会保険の適用が柔軟にできるとい

う御判断もされてきた経過があると思います。その社会保険の柔軟な対応というのは、この三条三項三号、十七条、二十二条、全ての任用の方々に当てはまるのではないのでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

そういった勤務の実態に着目した社会保険の適用関係については、委員御指摘のとおりでございます。

○梅村委員 そういう対応を柔軟に、社会保険問題ではされた経過があるわけですね。勤務の実態、実情に応じて、するという対応がされているわけですから。

ですから、私は、職場の実態、勤務の実態としては、もう繰り返し任用されていらっしゃる方々が二十六万人の中では多い、にもかかわらず育児がとれないという制度のままになっているわけですから、これは、これまで柔軟にされてきたそういう対応に倣って、この二十二条に基づく臨時的任用職員の皆さんも育児の適用外から外して、柔軟に、実態に合わせてとれるような措置を、十七条とかに移行するのを待つのではなく、今の体制の中で実態に合わせた措置は政府の判断でもできるんじゃないかなというふうに思いますけれども、高市大臣、その点いかがでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

社会保険の適用関係は勤務実態に着目する要素が非常に大きいというふうに思いますが、育児休業は、公務員制度の根幹である任用の一つ、その中で休業するというところで、やはり法律上の職の位置づけというのが非常に重要になってまいります。

そういったことで、国家公務員の方は育児休業法で臨時的任用職員を外されているということでございまして、地方もそれに倣っているというところで御理解をいただきたいと思っております。

○梅村委員 いや、まさに勤務実態なわけですよ。ですから、勤務実態に応じて、もう五年、十年、二十年働いている臨時保育士さんたちがたくさんいらっしゃるわけですね。

もう時間が来ましたので終わりますけれども、今、待機児童の緊急対策プランということで、保育士さんたちの確保を政府は一生懸命やるというふうにおっしゃっているわけですから、一方、この二十二条に基づく臨時的任用職員の中には、保育士さんたちもいっぱいいるわけですから、学校の先生もいっぱいいるわけですから、給食の調理員の方もいっぱいいるわけですから。女性の方々の職場が多いです。

そういう中で、やはり勤務実態がもう事実上継続になっているわけですから、そういう方々に対して、女性の活躍、そして男女共同参画、そして女性の活躍推進ということであれば、そこを決断していただいて、本当に女性たちが両立して働きやすい公務職場をつくっていただくことを訴えまして、終わりたいと思います。

よろしくお願ひします。

○竹内委員長 次に、田村貴昭君。

○田村(貴)委員 日本共産党の田村貴昭です。

早速、法案の質問に入りたいと思います。

地方公務員に対する育児、介護の支援制度はたくさんあります。そして、このたびの法改正であります。これを周知徹底させる必要があるというふうに思いますけれども、具体的には、政府は周知をどのように進めていこうと思われているのでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

地方公務員が育児・介護休業を取得しやすい環境を整備するためには、制度の存在や内容について周知を図ることが重要でございます。

総務省では、これまでも、育児休業、介護休業制度の創設や改正があった際には、制度の概要や運用について整理した通知の発出や、各地方公共団体の人事担当者が集まる会議の場における制度の周知や運営方針についての議論のほか、各地方公共団体に対するヒアリングの場において職員への周知を確実に行うよう助言などを行っているところであります。

また、女性活躍、働き方改革の取り組みの支援

的に変えていかなければならないというふうには
思うんです。

そこで、今の御説明では、割と体系的に理屈は
通っているのかなと思っただけですけれども、では、
そういった部分も含めて、権限移譲ができない理
由、それから、した場合に何か想定されるような
弊害というのが具体的にどの程度か、こう
いった部分を私は議論していくべきなんじゃない
かなと。

というのは、やはりきょうも聞いていても、冒
頭も私言いましたけれども、この内容、趣旨につ
いては、ここにいらつしやる皆さんほとんどの
方々は賛成だと思っただけですね。国会議員の皆さん
がこういったことについて内容を細かく議論する
というよりも、そもそも、こういったものの自体を
権限移譲していくことはどうか、こういった
議論もここで展開するべきなんじゃないかなとい
うふうで思うので、具体的にそうできない理由、
それから、権限移譲をした場合に想定されるよう
な弊害、そういったところをちょっと細かく教え
ていただければと思います。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

先ほど大臣からも答弁があったとおりでござい
ますが、地方公共団体の勤務条件について法律で
基準を定めている趣旨は、最低基準を定め、一定
の勤務条件を確保することにあるということでご
ざいます。

そして、この最低基準というのは、基本的に、
地方公共団体のみに適用されるという考えではな
くて、民間労働者を含めて幅広く適用される最低
基準を、地方公務員の特性に合わせて、若干の読
みかえ規定等を置きまして、最低基準を書いてい
るということでございます。ある意味、全国民
にひとしく勤務関係の最低基準を定める、民間企
業は労使交渉でそれを上回るような形の勤務条件
を定める、地方公共団体は条例で定めていくとい
う構造でございますので、やはり国民全体の、勤
労者の平等という観点からこういう形になってい
るんじゃないかというふうに思っております。

以上でございます。

○木下委員 お話を聞いていて、わかるはわかる
んですね。ただ、最低基準というのがどこにある
べきなのかということだと思っただけです。

妥当性はあるとは思っただけです。ただ、全体的に
考えたときに、例えば地域によって介護のあり方
であるとか、それから育児のあり方であるとか、
その地域による環境、それから、場合によっては、
役所の近くもしくは役所内に保育所があったりと
か、介護に関連するような充実した設備を有して
いるような、そういった自治体もある可能性があ
る。そうなってくると、地域が決めることという
のは、いろいろとできると思っただけですね。地方の
首長なんかもそういったことを前面に出したまち
づくりをするということも考えられるので、その
辺に柔軟性をもう少し持たせてやる必要が僕はあ
るんじゃないかなというふうに思っているんです。

先ほど言われましたけれども、これは地方公務
員だけじゃなくて一般企業も含めて、ある種の指
標になるようなことを期待しているというふう
な、そういった感覚もあるのかなというふうに
今御答弁いただいた中で聞いていたんです。

ただ、僕は、決定的に違うところがあるんじや
ないかなと思っただけです。

というのは、私、この仕事をする前に、二十年
ほど一般企業で働いておりました。一般企業の中
でいろいろと見てきた感覚でいうと、一般企業で
は、人事部が、一義的にですけれども、勤務体系
について、一義的といいたが総括的に見てい
るんです。

その中で人事部はどんな業務をしているかとい
うと、大体は、従業員の勤務時間、休業の割合
なども含めて、それから賃金など、こういったも
のを考えていくんですけれども、考えるときに重
要なことというのは何かというと、やはり会社の
決算状況、会社の財務状況です。こういったもの
を勘案して、その上で、業務内容、それから社会
状況、社会状況の一つがこの基準なのかもしれま

せんけれども、そういったものと、それから自社
が有している従業員に対するような環境、こう
いったものを勘案して、人件費の割合、それから
従業員数をどれぐらいにするのか、採用状況をど
うするのか、こういったことを考えていくんですね。
ただ、地方公務員のこの法律で考えてみると、
やはり企業で言うところの人事部、一元的に人事
部が考えているんじゃないかと、船頭がちよつと多
過ぎるんだと思っただけです。

というのは、地方では、先ほど言いましたけれ
ども、人事院の勧告、それを参考にするところも
あれば、地方ごとにある人事委員会の調査内容を
勘案するところもある。給与についてはそういった
けれども、勤務に関しては国の法律にほぼほぼ従っ
ていくというふうな、そういったふうになつていく。
これをやっているかどうかということが起こるかとい
うと、これは一般企業と公務員は違うというふう
に、恐らくそういった答弁が返ってくるんだらうと
思っているが、あえて言いますけれども、やはり会
社は、自分の会社のもうけの状況、決算の状況、
財務状況、こういったことをしっかりと勘案した上で、
バランスがとれ、それから持続可能なそういった
会社にしていくんだ、そして富を最大限にしてい
くんだ、こういったことをまず一番最初に考えてい
るから、だから無理がない。

なおかつ、例えば、従業員が、この会社だつ
たら、こんなひどいことだつたら働けないよと
言えば、その会社に入りたくないわけですよ。ほ
かに仕事があればやめたい人だつて出てくるで
しょう。そういった形になって、そこでしっかりと
した新陳代謝をして、みずからちゃんとしたコン
プライアンスを守つてやっていく。

ただ、公務員、まあ役所ですね、役所に関して
は、そういった意識がただでさえ公務員だから希
薄なんですよけれども、ここで船頭を多くして
しまつと、余計これは希薄になつてしまふんじや
ないかな、こういったふうには思っただけです。
その辺、大臣、今聞いていてどう思われますか。
なかなかお答えづらうと思っただけです。

○高市国務大臣 今、全般的に、やはり世の中
で、有効求人倍率もこれぐらい高くなつてくると
人手不足感が出てきて、働く側にとっては売り手
市場の状態にある。そして、企業も、特に地方の
中小零細企業も優秀な人材確保に苦労されている
し、公務員も役場によっては、いい人材がなか
か来てくれないんだ、民間にとられちゃうんだと
いう話が出ています。

ですから、やはり任命権者である地方公共団体
の長がまずはしっかりと法律を守ること、そして、
育児休業にしても介護休業にしてもとりやすい職
場の環境をつくっていくこと。ここに力を入れて
いない、努力をしていないというような地方公共
団体に、私はいい人材は来ないと思います。そう
いったところを、今、若い方々は非常に厳しく
チェックしておられると感じております。

○木下委員 ありがとうございます。

もう本当は大臣言われるとおりだと思っただけ
ですね。だからこそなんです、だからこそなんです。
というのは、やはり地方のそういうことを主導
するような首長にもつと僕は力を与えるべきかな
と思っただけです。お上から決められたことを守つ
ていければいいや、何とかやるやというのじゃなく
て、いろいろ創意工夫をしながら、役所も魅力あ
る職場をつくつていく、あそここの役所だつたら
みずから進んでも働きたいというふうになつて
もらえるような、そういう職場をつくつていくと
いうこと。これが、余り批判的にはなりたくない
んですけれども、今のままで本当にいいのかなと
いうところが、私にはちよつと考えられる。

やはり国の法律として最低限のことを決めると
いうところの、最低限というのをどのラインにす
めるのか、この部分について常にもう少し考えて
いく必要があるのかなというふうに思っただけです。
時間も、お昼前ですのだから早く終わりたい
と思うんですけれども、一つだけ。

具体的などころでいうと、先ほど私もちよつと
言いましたけれども、今回、九十三日を超えない
範囲内、三カ月の間、休業が可能な回数は三回、

これは分けられるというふうな話になっている。これは本当に前進だと思ふんです。

よりとりやすくする部分ではそうなんですけれども、今、私の前半部分で言った観点からいうとなぜこれは三回と限定しているんですか、それを何で法律で決めるんですか、国の法律で。これはどうして三回にしているんですか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

介護休業の三回の分割取得でございますが、民間労働法において、介護のために一週間以上連続して仕事を休んだ経験のある労働者が仕事を休んだ回数の実績を見ると、三回までが約九割を占めること、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応できるようにするという観点から、介護休業を三回まで分割して取得できることとする改正が民間で行われております。

ただ、これは、民間企業におきましては、介護休業の三分割はもう黒字企業であっても赤字企業であっても必ず守ってもらわなきゃならない最低基準ということでございまして、それを踏まえて、地方も最低基準としてそれを法律に書いておるという構造でございます。

○木下委員 ありがとうございます。

そういう意味では、三回というのにもそれなりの理由がある。それも、ただ、平均して三回だ、九割ぐらいというふうに言いましたか。

そうはいいながら、地方によって特色をついていけば、例えば、五回やつても大丈夫なところもあれば、一回で十分だということも、あるかどうかわかりませんけれども、出てくるかもしれません。もつと違うことが考えられるということもあり得ると思ふんですね。

だから、そういったときに、あえて回数、ここは難しいところだと思ふんですけれども、国の法律として最低が三回なんだというふうにする方がいいのか。もつとその自由度を高める、ただ、そのかわり、何もしないとか、全くもって勤務実態を把握しないような、そういったことを罰していく、制約していく、こういったことにして、基本

的なことはもう少し現場に任せていく。

こういうことをやはり基本に法律というのは考えていかなければ、ただでさえ、賃が関が全部握っているんだというふうに批判される方々もたくさんいらっしゃる。その中では、もうちよつとこういったところも考えていく。特に、こういう内容のいいものはそういうふうにするべきだと思うんですね。

ぜひ、大臣、そういった観点で、これからも法律案等々が出てきたときに主導的な立場で、中で御指導いただければと思います。

以上にて終了させていただきます。ありがとうございます。

○竹内委員長 次に、吉川元君。

○吉川(元)委員 社会民主党の吉川元です。

最後の質問ということで、どうしても法案質疑の場合にはダブルの場合もありますが、またぜひおつき合いたいただければというふうに思います。

最初に、まさに今、直前にお話があったんですけれども、分割取得三回ということでありまして、要介護者の症状、継続して同じ状態にあるわけ

ではありません。むしろ、時間がたつにつれて症状が重くなったり、必要な介護がふえてくる、これは恐らく一般的な状況だろうというふうに思います。その意味で、今回、分割取得が可能になるということとは、私自身も好ましいことだというふうに感じております。

一方、民間の調査によりますと、在宅介護期間の平均は約三十カ月、介護休業を取得した人の半数近くが三カ月間という休業日数は不十分だというふうな答えもされております。

その意味でいいますと、三カ月間、本当にこれで十分なのかどうか、あるいは、三回という制限を設ける必要があるのかどうか、こういった点もいろいろな形で指摘が当然出てくるというふうにも思います。

そこで、最初に、最長九十三日間、分割取得三回とした理由について、これは民間の方のを見て今回公務員が変わるわけですから、厚生労働省の

方から答弁をお願いいたします。

○吉本政府参考人 お答え申し上げます。

介護休業は、労働者がみずから介護に専念するためのことを想定しているわけではございませんで、介護を要する家族を支える体制を構築するためのということで一定期間利用することを想定した制度でございます。

三月に成立いたしました改正育児・介護休業法におきましては、介護を経験した労働者が一週間以上連続して休んだ日数は、二週間以内とする者が七五％、また、回数につきましては、三回までが約九〇％を占めているといった状況がございました。

こうしたことを踏まえて、企業の雇用管理も考えた上で、法律上の最低基準ということでございまして、介護休業の期間は、通算九十三日、分割の回数は三回までとしているところでございます。

○吉川(元)委員 現状がそうなっているということでの日数並びに分割の回数ということだと思っております。

ただ、いわゆる今回の改正によって三回までとれるようになる、これまではそうではなかったという中での実態でありますから、今後、これが施行されて実際の運用状況を見ながら、もし可能であれば、この回数の制限についてはしっかりと検討をしていただきたい。本来ならもつとやりたいんだけれども、今の状況、今の法律のもとではどうですかとれないなという方もいらっしゃると思ひますので、今回、三回までということでも一歩前進はしましたので、ぜひまた実態を踏まえながらの検討をお願いしたいというふうに思います。

次に、介護休業の分割取得の際、職員の申し出るに基づきどの範囲で期間休業を認めるかは、最終的には任命権者または任命権者の委任を受けた者に委ねられております。

また、介護のための所定労働時間短縮措置や残業制限措置が今回設けられることとなりますが、いずれも、公務の運営に支障があると認められる

場合は除外ということになっております。

せっかくの制度改正ですから、職員にとって使い勝手のいい制度にぜひしていただきたいというふうに思います。職員の申し出どおりの利用ができないケース、これがどういうふうな形で出てくるのか。

場合によっては、制度はあっても実際に利用がなかなかできないような事態というのは私はあってはならないというふうにも思いますので、育児・介護休業にせよ、労働時間短縮、残業規制にせよ、職場から当該職員が一次的ではあるにせよ、なくなってしまうから、何らかの形で公務の運営に、特に今は、多くの他の委員の方も指摘しておりましたけれども、自治体では職員の数がずっと減っております。一人一係というところも実際には存在をしております。そういう意味でいうと、公務の運営に支障というふうになくつとやられてしまいますと、これもあれもこれもというふうになつてしまつという危惧も持っております。

拡大解釈がされて権利行使ができなくなるようなことは防がなければならぬと考えますので、具体的に、公務の運営への支障、どのような場合を指すのか、教えていただきたいと思ひます。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

公務の運営に支障がある場合でございますが、具体的な例をお示しすることは難しいところがございますが、この判断は、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うものとされております。

しかしながら、日常的な公務運営に際し通常予測されるような支障はここで言う公務の運営の支障に該当せず、支障の程度が相当高いと見込まれる場合のみこれに該当するものであり、それ以外の場合には、介護のための所定労働時間短縮措置の請求を承認しなければならぬものというふうを考えております。

以上でございます。

○吉川(元)委員 次に、そうはいっても認められ

ないよというふうに言われてしまった場合、どうしても困るケースというのもしる可能性はあると思います。

そうした場合、職員による不服の申し立てといいますが、そうしたことは可能なかどうか、お聞かせください。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

不服申し立てに相当する審査請求については、懲戒処分や分限処分といった不利益処分が対象となるものであり、所定労働時間の短縮措置等の利用ができない場合は対象とはなっておりません。

一方で、地方公務員法第四十六條の規定により、「職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に關し、人事委員会又は公平委員会に對して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することが出来る。」いわゆる措置要求が認められております。

したがって、一般論といたしましては、任命権者が、公務の運営に支障があるとして所定労働時間の短縮措置の請求を承認しないといったようなことが万が一あった場合、職員が改めて制度利用の承認を求めた措置要求を行うことは可能であると考えております。

以上でございます。

○吉川(元)委員 育児・介護制度の利用というのは職員にとって権利なわけですから、権利行使ができるような状態にしなければいけないと思ひますし、また、それによって不利益が生じてはならないというふうにも思ひます。

関連して一点確認したいんですけれども、現在、国家公務員には能力、業績の評価による人事評価制度が入っておりますし、同様の制度、取り組みが各自治体でも行われているというふうに承知をしております。

そこで、育児・介護制度の利用、これは人事評価に影響を与えるものなのかどうなのか、この点についていかがでしょうか。

○高原政府参考人 人事評価は、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力と上げた業績の

両面を把握した上で行われる勤務成績の評価であります。

評価期間のうち一定期間において何らかの休業、休暇等を取得していた職員については、実際に勤務した期間について評価を行うことになりませんが、育児・介護休業制度を利用したということをもって人事評価に影響が生じるものではございません。

以上でございます。

○吉川(元)委員 了解いたしました。

次に、今回、育児・介護制度の利用に關して、いわゆるハラスメント等、職場の上司や同僚の言動によって職場の勤務環境が害されることがないよう、必要な体制の整備並びに雇用管理上必要な措置を講じることが求められることとなります。

そこで、何点か伺ひいたします。

最初に、どのような言動が職場の環境を害する、あるいは制度利用者に対するハラスメントに該当するのかが、私はしっかり例示する必要があるのではないかと考えますが、そうした予定はあるのかどうか。そして、例示するとすれば、そうした内容はどういったものになるのか、お答えください。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

今回の改正は、従前からの、育児休業等を取得したことを理由とする不利益取り扱いの禁止に加えて、上司、同僚などによる勤務環境を害する行為について防止措置を講じなければならぬこととされております。

民間労働法制では、具体的な行為の類型について、厚生労働省の指針において定められており、例えば、育児休業等を申し出たことを理由として上司が解雇や人事考課における不利益な評価などを示唆する言動を行うことや、同僚が育児休業や介護休業など制度の利用を阻害するような言動を行うこと、育児休業等を利用したことを理由として上司、同僚が繰り返し嫌がらせをすること等が対象となるとされております。

国家公務員につきましても、このような厚生労働省の指針を踏まえて人事院規則等で定められる

予定でございまして、総務省としては、地方公共団体に、これらについて情報提供し、必要な体制がなされるように助言を行ってまいります。

以上でございます。

○吉川(元)委員 必要な助言が行われるということでありましても、防止策として講じられる体制の整備あるいは雇用管理上の必要な措置、これは具体的にどういふものを指すのか。あわせて、ハラスメントが発生した場合のその後の対応についてはどうなっているのか。この点はいかがでしょうか。

○高原政府参考人 雇用管理上の必要な措置ということ、ハラスメントが実際に発生した場合にどういった対処方針をとるのかといったことの明確化ですとか、その周知啓発、それから相談に適切に対応するために必要な体制の整備、例えば相談窓口の設置などが、先ほど申し上げました厚生労働省の指針において定められております。

これらにつきましても、国家公務員の取り組みを踏まえて、地方公共団体に情報提供して、必要な対応がなされるようにしっかりと働きかけてまいりたいと思ひます。

以上でございます。

○吉川(元)委員 次に、育児・介護制度の利用と職場の労働環境の關係についてお尋ねします。

先ほど尋ねましたが、介護のための短時間労働、育児のための残業規制の制度を利用する際に、任命権者が公務の運営に支障を来さない限りにおいて認める旨の規定になっている点について尋ねました。短時間であっても職場で一人抜けることになれば、大なり小なり、業務に支障を来すことになるはず。どんなにいい制度が導入されても、その制度の利用を許す職場環境、労働環境がなければ、制度はなかなか普及していかないというふうにも思ひます。

実際、総務省の方で五年に一度調査をされている就業構造基本調査、最新の二〇二二年度版の結果を見てみますと、雇用者総数五千七百万人のうち、介護をしていると答えた方は二百四十万人、

全体の四・二％です。介護をしている二百四十万人のうち、介護制度を利用していないと答えた雇用者の割合は、実に八三・三％に達しております。一方、介護休業を利用しているという人の割合は、たった三・二％にすぎません。

介護休業制度や短時間勤務制度について周知が不足している面というのは、これは少なからずあるかと思ひますが、これだけ制度利用者が少ない理由として、やはり、休みたくても休めない、制度を利用したくても利用できる職場ではないということが私は最大の理由ではないかというふうにも考えます。

とりわけ、介護ということになりますと、圧倒的に四十歳以上の方が対象になります。先ほどの就業構造基本調査、年齢別で、介護をしているか、していないかを見ますと、八七％の方が四十歳以上というふうになります。四十歳以上になりますと、職場ではそれなりの責任のある立場、係長あるいは課長、そういう立場の方がたくさんいらっしゃるわけで、そうなる、部下が介護休暇をとるといふのはいいよと言っている、なかなか、自分はやはり責任があるからなということ、とそれなく、自己規制をしようというふうな、そういうことも出てしまうのではないかと。

そういうことからいいますと、この制度の利用を促進するためには、長時間労働や過密労働を是正する職場環境が不可欠だと思ひますけれども、大臣、この点についてどのようにお考えでしょうか。

○高市国務大臣 今、吉川委員御指摘のとおり、私自身もそうでしたが、親の看護、介護ということに直面するのは、やはり四十代から五十代が多いと思ひます。そしてまた、最近では、四十代の方に関しては、親の介護とそして育児と両方抱え込んでいらっしゃる方も多いと承知しています。

ですから、介護を行う必要のある職員が介護休業などを円滑に取得できる職場環境をつくるということが、非常に重要でございします。

今回の改正案におきましては、任命権者等は、

P