

第百九十二回 参議院総務委員会会議録第七号

平成二十八年十一月二十四日(木曜日)

午前十時開会

委員の異動

十一月二十二日

辞任

青山 繁晴君
こやり隆史君

補欠選任

山崎 正昭君
自見はなこ君

出席者は左のとおり。

委員長 横山 信一君
理事 大沼みずほ君
柘植 芳文君
森屋 宏君
江崎 孝君
山本 博司君

委員

片山さつき君
古賀友一郎君
自見はなこ君
島田 三郎君
関口 昌一君
塚田 一郎君
二之湯 智君
松下 新平君
溝手 顕正君
山崎 正昭君
伊藤 孝恵君
杉尾 秀哉君
那谷屋正義君
森本 真治君
吉川 沙織君
宮崎 勝君
山下 芳生君

国務大臣

総務大臣

副大臣

内閣府副大臣 石原 宏高君
総務副大臣 原田 憲治君
財務副大臣 木原 稔君

大臣政務官

総務大臣政務官 富樫 博之君
財務大臣政務官 杉 久武君
文部科学大臣政務官 樋口 尚也君

事務局側
事務 総長 中村 剛君
常任委員会専門員 小野 哲君

政府参考人
内閣官房内閣人 稲山 文男君
事務局内閣審議官 中山 隆志君
人事院事務総局職員福祉局長 安田 充君
総務省自治行政局長 高原 剛君
総務省自治税務局長 林崎 理君
厚生労働大臣官房審議官 吉本 明子君

本日の会議に付した案件

○政府参考人の出席要求に関する件

○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、衆議院送付)

○委員長(横山信一君) ただいまから総務委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。
去る二十二日、こやり隆史君及び青山繁晴君が委員を辞任され、その補欠として自見はなこ君及び山崎正昭君が選任されました。

○委員長(横山信一君) 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。

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、内閣官房内閣人事局内閣審議官稲山文男君外五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。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(横山信一君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(横山信一君) 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。

本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。

○自見はなこ君 本日は、貴重な質問の機会を総務委員会でご頂戴をいたしまして、誠にありがとうございます。今年七月に全国比例区選出の参議院議員という立場をいただいた今回で二回目の質問となりますが、しっかりと頑張っていこうと思っておりますので、どうぞよろしくお願いをいたします。今回で二回目の質問となりますが、与野党共に地方

のことを第一に考え、充実した審議を行っている総務委員会が質問が行えることを非常に光榮に思っております。

私自身は認定内科医、小児科専門医ですが、参議院議員になる前の準備期間を約一年半いたしました。病院での勤務を続けながら全国を、特に地方を中心に津々浦々巡らせていただきました。その行脚の中で感じたことは、日本の最大の課題は人口減少、人口の偏在であるということでした。雇用の創出にも苦勞をしており、それまで私が想像していたよりはるかに地方は疲弊しており、ぎりぎりのところで何とか踏ん張っている状態であると感じているところです。

地方に行けば医療機関の開設者の高齢化も進んでおり、後継者も都会から戻ってこない、また患者様もそして御家族も高齢化しているという現状ですが、これは何も医療機関だけに起きていることではなく、中小企業や食を支えている農業やその他様々な業界団体で同じ状態でありました。それぞれの政党の中でも現在合区の問題が議論されているところですが、人口減少社会の中にある日本は今まさにこの地方をどうすべきか、どのように声を拾っていくべきかということをもっと正面から問われている、この問題を目の前に突き付けられている時期だと感じているところであります。

加えて、日本にはもう一つ重要な課題があります。それは、人口減少で疲弊している日本社会に拍車を掛ける形で問題を根深くさせている所得の再分配機能の低下であると感じています。

現在も子供の貧困が声高に叫ばれておりますが、総務省統計局の家計調査から浮き彫りになるのは、二〇〇二年から一二年と二〇一三年から一四年の間収入階級層を平均化して比較したところでは、二〇一三年以降で年収四百万円から七百

万円の年間収入階級層が減って、それより以下と以上の年間収入階級層が増えているということであります。

EUの離脱や米国のトランプ大統領の誕生などは、世界が大きく経済、社会、教育の二極分化のこの複雑な副作用に苦しんでいる姿のようにも見て取れます。このような世界的な動きは決して他人事ではなく、日本で今ここにある課題だということを実感しておかなければいけないと感じております。

これら人口減少と所得の格差の是正を本気でしていこうと思えば、諸外国の今までの取組や制度にも目を向けるとき、そこに一つの解を見出すことができないと思っております。それは、今回の法案とも密接に関係しておりますが、子供のいる家庭あるいは同居者のいる家庭を一つの単位、ユニットとして手当てをしていき、所得の再分配したり、今回のような子育てや介護などの施策を講じていくことだと言われております。

本日審査をしていく地方公務員育児・介護休業関連法案は、まさに家族を持ちながら働き、育児や介護ができる環境を整備し、さらに育児や介護を理由にした離職を防いでいくことを目的としており、社会の課題に正面から向かい取り組み、同時に、働き改革も推進していく上でも大変重要な政策だと認識しております。

総務省にお伺いをいたします。

今回の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の法改正では、地方公務員の介護離職を予防することも期待されていると思いますが、介護離職の防止にどのように資するのか、まずは総務省のお考えをお聞かせください。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。介護を行いながら安心して働き続けることができる社会の構築は国民に共通した重要な課題であると認識しております。このため民間労働法制にについては、本年三月、育児・介護休業法等の改正

が行われ、これを受けた人事院勧告等を踏まえ、先般、国家公務員に係る制度を改正する法律が成立したところであります。

地方公務員についても国家公務員に係る制度の見直しに準じ、介護休業を三回まで分割取得を可能とすること、介護のため一日につき二時間の範囲内で勤務しないことができるようにすること、介護休業の申出ができる非常勤職員の要件の見直し、いわゆるマタハラ等の防止義務等を内容とする法改正を行うこととしたものであります。

これにより仕事と介護の両立支援制度について、職員の介護の状況等に合わせ、より柔軟に利用できるようになることから、介護を理由とした離職防止に資するものであると考えております。以上でございます。

○自見はなこ君 誠にありがとうございます。

実際の介護離職ゼロという取組は決して簡単なものではないと思っておりますが、それをまず地方公務員から率先して行い、自分たちが地域のロールモデルになるんだというぐらいの勢いで、意気込みで進めていっていただきたいと、大変大きな期待をしているところであります。

次に、本法律成立後の周知についてお尋ねいたします。

今般の法改正の内容は、地方公務員の育児休業、介護休業の制度を充実させるものとして高く評価できるものですが、職員一人一人が制度内容を知らなければ利用が進まず、制度の目的を達することができないと思っております。

今から御紹介するのは、地方公務員ではなく一般の方々を対象にされたアンケート調査の記事でございますが、今週月曜日の十一月二十一日の東京新聞の記事に、大本の民間労働法制の育児・介護休業法について四十代以上の男女千二百三十八名に行ったアンケートが紹介をされておりました。これによりまして、民間法制の育児・介護休業法を知らない、あるいは聞いたことがあるが内容は分からないとの回答が八二・五%以上だったとの報道がありました。

本法案が成立した後は周知を徹底していく必要があると思いますが、どのように周知を行っていくのか、総務省のお考えをお聞かせください。

○政府参考人(高原剛君) 育児・介護休業等の制度の内容を地方公務員の一人一人がよく理解できるように周知を徹底することは重要なことと考えております。

地方公共団体ではこれまでも、育児・介護休業に係る制度や活用例に関し周知等を図るため、両立支援制度や職員の体験談を紹介した仕事と子育て応援手帳を作成、配付する、職員を対象に育児と仕事の両立の意識醸成を目的とした研修等を行う、子育て経験のある職員を相談員として選任し、職員が相談しやすい体制を整備するなどの取組を行っているところでございます。

総務省といたしましては、この法案が成立した後、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こととしておりますが、そのほかにも、制度の周知に関する様々な取組事例を全国の地方公共団体に紹介したり、国家公務員の両立支援ハンドブックなどについて情報提供することなどにより、各地方公共団体における職員への周知の取組を支援してまいります。

以上でございます。

○自見はなこ君 ありがとうございます。是非一つ丁寧な、そしてしっかりと進めていっていただきたいと思っております。よろしくお願いをいたします。

次の質問に移りますが、この質問は、地方公務員を対象とした本法案のみならず、大本の民間労働法制の周知に関し質問になりますので、厚生労働省にお尋ねしたいと思います。

介護といいますが、多くの方の認識では高齢者を想像されるかもしれませんが、介護休業法の制度上では、二週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、対象家族とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに労働者が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を指し

ており、これには子供も含まれております。その中で、今年六月に改正障害者総合支援法が公布され、人工呼吸器を装着している障害児その他の日常生活を営むために医療を要する状態にある障害児を医療的ケア児とし、自治体による医療、介護、教育が連携した支援を行っていくことを努力義務として盛り込んでいただいていたところでございます。

我が国では、医療的ケア児は年々増加をしております。成長過程で突然の事故や御病気で医療的ケア児となるお子さんももちろんおられますが、近年では、NICU、新生児集中治療室等が発達してきたこともその増加の背景にあります。経管栄養、気管切開、人工呼吸器等が必要な児童のうちの約九割がNICUやPICU、小児集中治療室を含むICUの入院経験がございますが、NICU等退院児の約六割以上のお子さんが吸引や経管栄養を必要としており、そのうち約二割が人工呼吸管理を必要とするなど、特に高度な医療を必要としていると言われております。

医療的ケア児を抱えている御家庭が介護休業制度を利用しながら仕事と介護とそして育児とを両立させていくということは、現実的にはまだまだ多くの難しい課題もございまして、そして、高齢者の介護と同じようにはいかないこともございますが、それでも、医療的ケア児の場合には、制度上では育児休業の子の看護だけではなく介護休業制度の適用があることなどの制度の周知や相談窓口を設けることには大きな意義があると思っております。

現行の制度では、全国の都道府県労働局雇用均等室において、各企業での積極的な育児・介護休業制度取得への取組を推進していただいているところではございますが、残念ながら、その取組へアクセスできないままにいる若い世代も大変多いのではないかと危惧をしております。

そこで、厚生労働省が平成三十二年度末をめどに全国展開を目指しております子育て世代包括支援センターというものがございまして。ここでは、妊娠期から子育て時期に受ける行政サービスの窓

口を一本化し、包括的に利用しやすくしていくことと現在ガイドラインを作成していたださっているところではございますが、その中で、出産を控えた親への窓口を利用して育児・介護休業制度について制度の周知を図る取組を入れ込んでいくことは大変有意義なことだと感じておりますが、いかがでしょうか、お考えをお聞かせください。

○政府参考人(吉本明子君) お答え申し上げます。

育児・介護休業法は、育児又は介護を理由として雇用関係が終了することを防ぎ、雇用継続を図ることを目的とするものでございます。御指摘のとおり、医療ケア児を持つ親の方々につきましても、育児・介護休業法の内容をよく知っていただくことが重要だというふうに考えております。

これまでも、妊娠、出産を控えられた母親の方、また父親の方に対しましては、御指摘のございました子育て世代包括支援センターにおきまして、出産、育児に関する制度といたしまして、均等法上の母性健康管理の内容でありますとか、あるいは育児休業制度等についてはお示しをしておりますところでございますが、御指摘のとおり、介護につきましましては具体的にお示しできていないような状況がございますので、今後、リーフレットを配付するようなことを含めまして、センターでの周知方法を考えてまいりたいというふうに考えております。

○自見はなこ君 誠にありがとうございます。大変力強いお言葉であると考えております。

最近では高齢出産も多くなっていることから、育児と介護というものが一気に押し寄せてくることも珍しくなくなっております。育児・介護休業法の情報を子育て世代包括支援センターの窓口で取り扱ってくださることで、今回の制度がより周知され、必要な方々にちゃんと届いて、そして利用されやすいものになっていくように切に願っております。どうぞよろしくお願いをいたします。

次の質問に移ります。

十月二十五日の本委員会において、我が党の大沼みずほ議員から、地方公務員の一般職の非常勤職員が育児休業を取得できる条例の制定促進について質問がございました。私もこれは大変重要な取組だと認識をしております。

こは高市大臣にお尋ねをいたします。大沼議員からも質問させていただきましたが、再度、条例制定の促進に向け、どのように対応するのか、大臣のお考えをお伺いいたします。

○国務大臣(高市早苗君) 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ていただくということは大変必要なことでございます。

この制度を設けるに当たりましては、育児休業の対象となる一般職非常勤職員の範囲ですとかその期間というものが地方公務員育休法で条例に委任されておりますため、各地方公共団体によって条例整備が必要となっております。しかしながら、一部の団体においてはこの条例整備がなされておられません。このため、総務省としては本年度特別ヒアリング項目ということで位置付けまして、重点的に要請を行うなど、条例整備に向けた助言を重ねております。

また、今般、民間労働法制や国家公務員に係る取扱いを踏まえまして、育児休業の対象となる子の範囲の拡大、育児休業を取得できる一般職非常勤職員の要件の緩和について地方公共団体において条例改正を行っていただく必要が見込まれております。ですから、この機会に一般職非常勤職員に係る育児休業制度を整備していない団体においては整備を行っていただくよう、更に助言を行ってまいります。

○自見はなこ君 ありがとうございます。総務省から積極的に各地方公共団体に対して助言を行ってくださるということは大変重要であると思えます。

次の質問でございますが、さきの質問に関連して、もう一步踏み込んだ質問になりますが、数字は一部精査中とのことでしたが、総務省の調査によれば、一般職の非常勤職員を任用している七百七十七団体のうち、地方公務員の一般職の非常勤職員が育児休業を取得できる条例が整備済みなのはそのうち四百六十九団体であり、残りの三百八団体はこの条例が未整備であるということでございます。

条例整備促進に対しての総務省の取組についてお伺いしたところではございますが、一般職の非常勤の育児休業に関わる条例整備を確実に進めていくためには、もう一步踏み込んで、今後、条例を整備の地方公共団体に対してフォローアップなどの調査を行い、進捗状況を含めて把握すべきだと思っておりますが、併せて大臣の御見解をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(高市早苗君) 自見委員がおっしゃるとおり、このフォローアップを行っていかなければ何にもなりませんので、例年行っております地方公共団体の勤務条件等に関する調査におきまして、来年の四月、今回の助言に対するフォローアップのための調査を行うことといたします。その結果に基づきまして、なお条例が整備されていない団体については、引き続き整備に向けた助言をしつかりと行ってまいります。

○自見はなこ君 大変心強い御発言、誠にありがとうございます。

本法案は、平成二十九年一月一日からの施行となっております。つまり、来年の一月一日からは、拡充された育児・介護休業が可能となるわけですが、この条例整備を進めることは、与野党を問わず進めていかなくてはいけないことだと認識をしております。対象となる地方公共団体全てが非常勤職員の育児休業に関する条例を整備できるよう、例えば地方議員へ働きかけを行うなど、必要な対応を総務委員の先生方にも、超党派で、党派を超えて検討いただければと思います。そして、その中でも総務省の動きと連動し、協力できるように、我が党でも先輩方の御指導を仰ぎながら、男女問わず地方議員などにも働きかけをするなどをしてしっかりと進めてまいりたいと、御協力し

てまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いをいたします。

次の質問に移ります。

一般職の非常勤職員については、一定の要件の下、育児休業の対象とされており、地方公共団体において条例が制定されれば取得ができることとされております。一方で、特別職の非常勤職員は、地方公務員育児休業法上、育児休業の対象とされておりません。これは、特別職の非常勤職員は専門性が高く、非専務で労働者性の低い勤務形態が想定されているためというふうに伺っております。

制度の趣旨としてはうなずけるものであり、各制度の趣旨どおりに運用がなされていれば、本当に育児休業が必要な方については育児休業を取得できる制度の下で任用されるものとも考えております。

一方で、本来一般職として任用されるべきである者が特別職として任用されている実態も現実にはあるというふうに伺っているところでもあります。これにつきましまして、一般職に移行して対象とすべきではないでしょうか、お考えをお聞かせください。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

特別職非常勤職員で労働者性の高い者につきましては、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ことに加え、地方公務員育休法の対象とならないなど勤務条件の面で問題もござります。このため、総務省としては、平成二十六年通知において、これらの者については一般職非常勤職員への任用根拠の見直しを助言しております。現在、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るところであり、既に見直しを行った東京都では育児休業制度の充実など勤務条件の整備も行われております。

今後、その他の市区町村を含め、更に取組を進めることが重要と考えております。このため、総務省としては、現在開催している地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方

に関する研究会において議論をいただき、その結果を踏まえ、特別職非常勤職員の任用根拠の適正化について更に取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○自見はなこ君 誠にありがとうございます。引き続き、前向きにこのことを進めてくださいますようお願いを申し上げます。

それでは、次の質問に移ります。

先ほどは育児休業や介護休業に関する職場の理解や職場環境が重要だと指摘をさせていただきました。もう一つ、個別に申し上げれば、地方公共団体の場合、男性職員の育児休業取得率が低いといった現状がございます。

男性職員の育児休業取得率は大変低い現状について、その要因はどこにあり、取得促進のためにはどのように取り組んでいくべきとお考えなのかをお聞かせください。

○政府参考人(高原剛君) 女性活躍を進めるためには、女性の負担となつている家事、育児、介護等について、これまで必ずしも十分とは言えなかった男性の参画を促進していく必要がございます。

しかしながら、地方公共団体における男性職員の育児休業取得率については、第四次男女共同参画基本計画において平成三十二年で一三％が数値目標とされている一方、平成二十六年の実際の数字では二・二％ということで取得が進んでいない状況でございます。

その要因を地方公共団体から聴取したところ、育児等への関わりに対する男性職員の意識が高くない、職場に迷惑を掛けるという思いから男性職員が育児休業取得に消極的である、男性の育児休業取得について理解が乏しい職場風土があるなどの回答がございました。そのため、男性職員の育児休業取得率の向上に向けては、育児参加や育児休業の取得に関する男性職員自身の意識向上や男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりを進めていくことが課題と考えられます。

一方で、男性職員の取得率が高い地方公共団体では、例えば三重県や愛知県のように全国目標の一三％をもう既に超えているところもございます。このような団体では、例えば男性職員の意識向上を図るために情報サイトや手引等により育児休業やその取得例について周知を行う、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりとしては、子供が生まれる予定の男性職員に対し所属長が面談等により育児休業取得を促進するなどの取組が行われております。

総務省としては、実態把握に努めつつ、このような先進事例の紹介を充実させていくことや、ヒアリングの場等において個別の団体と情報交換を行うことなどを通じ、男性職員の育児休業取得が促進されるよう、引き続き支援してまいります。

○自見はなこ君 誠にありがとうございます。本案が多くの地方公務員にとって恩恵をもたらすように心から願っております。

これで質問を終わります。

○吉川沙織君 民進党の吉川沙織でございます。先週に引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

本日議題となつてゐるのは、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でございます。

地方公務員に関するこれらの法律案が改正される場合、地方公務員法第二十四条第四項に基づき、国家公務員法制の改正内容を踏まえて対応していることが多くございます。

そこで、国家公務員法制の法律に関して、どこで扱ったのか、まず伺います。

○政府参考人(稲山文男君) お答えいたします。衆議院及び参議院の内閣委員会でございます。

○吉川沙織君 今から二年前の平成二十六年五月二十九日、私はこの総務委員会で質問を行いました。五月三十日に内閣人事局が発足しましたので、平成二十六年五月二十九日をもって総務省の

人事・恩給局は廃止となりました。その、廃止となるその日にたまたまこの委員会一般質疑がございましたので、当時の人事・恩給局長と人事院に対して、国会事務局を含む公務部門の人事政策の在り方について質疑に臨みました。

その次の日に内閣人事局が発足して、その省庁別に割り振られてゐる常任委員会の所管としては内閣委員会ということになりますので、平成二十六年六月三日のこの参議院総務委員会でも管轄えを行いましたので、今、国家公務員法制は内閣委員会に移つて、地方公務員分はこちらで扱つていくということになっております。

では、衆参の内閣委員会でも国家公務員法制分を扱つたということでございますが、既に成立してあります国家公務員分の育児、介護に係る法律名について伺います。

○政府参考人(稲山文男君) 先般成立させていたいただきましたけれども、法律名でございますが、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律でございます。

○吉川沙織君 今ほど、国家公務員分と地方公務員分があると申し上げました。

国家公務員分に関しては、法律名が一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律であつて、この法律名からは育児休業や介護休業等については読み取れません。本則で三本以上束ねてゐる束ね法であると考えられますが、この一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律は何本の法律が含まれてゐるのか、また含まれてゐる法律名、それぞれについて伺います。

○政府参考人(稲山文男君) 一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律におきましては、六本の法律を一括して改正させていただいてゐるところでございます。

具体的な法律名でございますけれども、一般職の職員の給与に関する法律、国家公務員の育児休業等に関する法律、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律、一般

職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律、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改正が含まれてゐるところでございます。

○吉川沙織君 今、内閣人事局の審議官から、六本の法律が束ねられてゐること、そこに、給与法が一番大きな法律としてあるけれども、その中に育児休業等が入つてゐるということを答弁いただきました。

今審議してゐるこの地方公務員分の法制に関しては二本です。二本で、しかも、今日委員長が冒頭に議題を宣告したときに、二つの法案ですので、及び法、二つの法案しっかり見えています。

束ねてはしません。

今回、国家公務員法制は六本もの束ね法ですが、これまで、同様の法改正では、国家公務員の給与と勤務時間、休暇や育児、介護と勤務時間、休暇と一緒に審議したことがあつても、給与も育児も介護も、それから勤務時間も束ねて改正したという例はほとんどないはずですので、その例について伺います。

○政府参考人(稲山文男君) 一般職の国家公務員につきまして、その給与、それから勤務時間、育児休業、この三つについて束ねた例のお尋ねでございます。

立法例といたしましては、平成二十二年に成立させていた了一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律と、少し古くなりますけれども、平成十一年、これは国家公務員に再任用制度を導入するための法律でございましたけれども、国家公務員法等の一部を改正する法律でございます。

○吉川沙織君 今、給与も、それから育児、介護、それから勤務時間、休暇、この三つをセットで今まで改正した例というのは、省庁再編前も含めて二例しかないということを御答弁いただきました。一つが、平成十一年法律第八十三号、一つが、比較的最近の例ですが、平成二十年法律第九十四号、これには確かに給与も育児、介護、それ

から勤務時間、休暇も入っています。

ただ、今回も入っています。三つとも入っちゃっていますけれども、決定的な違いが、前例二つと、一つだけあります。それは、平成十一年の国家公務員法等の一部を改正する法律の審議のときも、平成二十年の一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律の審議のときも、最終的に成立をしたときは全会一致で可決、成立をしています。ただ、今回は、既に国家公務員法制分は成立をしております。十一月十六日のこの参議院本会議で成立はしていますが、残念ながら全会一致とはなりません。

東海法案の弊害の一つに、個々の法律案に対する賛否が異なる場合でも、東海法案では一括して、例えば見かけ上一本の法律であって、その中に幾つもの法案が含まれている場合、育休とか勤務時間、休暇はいけれども給与法がどうしても駄目だとなったときに、一括して賛否を表明しなければなりませんから、給与法に引つ張られて今回は反対する会派が出てしまったものと考えられます。

もし、今回もふだんどおり国家公務員法制分の育休等に関する法律が分けて国会に提出され、分けてちゃんと審議されていけば全会一致だったと思います。このことは日本国憲法で保障された国会議員の表決権をも侵害するものではないかと立法院の立場としては考えます。

そもそも、今臨時国会召集日、九月二十六日の時点では、一般職の給与法と国家公務員の育休や勤務時間、休暇等の法律案は別々に提出予定だと内閣総務官室から伺っていました。ですが、結果、十月十四日に国会に提出されたときは全て六本束ねられて提出をされた、こういう経緯がございます。

しかも、衆議院の内閣委員会と衆議院の総務委員会ではそれぞれ国家公務員法分と地方公務員法分が既に審議されていますが、衆議院の内閣委員会では一般職の給与法に六本束ねられ、衆議院の総務委員会では二本分でしたけれども、審議時間

は実は衆議院内閣委員会が二時間四十分、衆議院の総務委員会では、二本の法律の審議でしたけれども、三時間みっちり審議をして、この地方公務員の育児休業や介護休業に対してしっかり審議が行われているということもありますので、束ねて出すのはいいかもしれないけれども、でもその分議論が散漫になり、それから衆議院の内閣委員会では、残念ながら、国家公務員分の育児休業、それから介護休業に関する質疑はありませんでした。ですから、表決権と同時に、やっぱり議論の焦点がばやけてしまうということもありますので、法案の出し方というのは立法院側としてしっかり見ていきたいと思います。

そこで、総務省に伺います。今回は、国家公務員分と地方公務員分が別法として提出されています。国家公務員育児休業法と地方公務員育児休業法は同一法として処理されたこともあります。平成三年十二月十七日に別法として成立して以来、今回の改正を含めて七回の改正となりますが、うち四回は国家公務員法分で処理しています。地方公務員の勤務条件は、国家公務員準拠の原則に基づき国家公務員法制の改正内容を踏まえて対応しているからですが、今回はなぜ別法として地方公務員法制を提出、国会にしたいのでしょうか。総務省に伺います。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。法案の一括化については、法律案に盛り込まれた施策が統一的なものでその趣旨、目的が同じであること、法律案の条項が相互に関連している一つの体系を形作っていること、できる限りどの法律改正も同一の委員会の所管に属する事項に関するものであることの三原則に該当する場合に行われることとされております。

今回の法律案については、この三原則に該当するかを関係各機関も含めて検討いたしました結果、同一の委員会に属さない法律案であること等から、地方公務員関係法は別の法律として提案をさせていただいたものでございます。以上でございます。

○吉川沙織君 昭和三十年代の閣議決定の文書を引用しながらの答弁でしたけれども、今まで同一の委員会で国家公務員分を改正して、それで地方公務員分も引つ張って法改正等やっていることもありますが、今の答弁だと今までは一本でやっていたという理由にはなりませんので、これはまた引き続き見ていきたいと思います。

今回は、既に十一月十六日に国家公務員分の育児休業法を含む改正給与法は成立をしています。よって、地方公務員分のこの法制と成立日が異なるのはもう決定的です。

育児休業法について、国家公務員法制と地方公務員法制とで成立日が異なったことがこれまでにあるかどうかを総務省に伺います。

○政府参考人(高原剛君) 育児休業法については、これまで国家公務員育児休業法と地方公務員育児休業法とが異なる日に成立したことはございません。

なお、人事院の意見の申出等を踏まえた国家公務員法、地方公務員法の改正については、成立日が異なった例はございます。

以上でございます。

○吉川沙織君 成立日が異なった例というのは、恐らく平成十一年のことですので、省庁再編前のことだと思います。省庁再編後、総務省になってから、公務員分と地方公務員分の法制の成立日が異なったという例は今までなかったと思います。

私は、二年前、内閣人事局ができる前の日に質疑をしたと冒頭申し上げましたけれども、本来ずっと総務委員会、皆さん、前からいらっしゃる人は、公務員の法制はこちらで議論していただいたので、内閣人事局ができたのでやむを得ないことだったと思いますが、私は、一本でしっかりとこちらで審議するのが筋だったのかなと思いますから、次の質問に移ります。

昨年、憲法第五十三条の規定に基づき臨時会の召集を要求しましたが、残念ながら臨時会は開かれませんでした。よって、今年の常会冒頭、平成二十八年法律第一号として改正給与法が成立しま

した。その中には、フレックスタイム制の拡充が盛り込まれていました。

国と地方の利用状況について、内閣人事局と総務省、それぞれに簡単に伺います。

○政府参考人(稲山文男君) フレックスタイム制、本年四月から原則として全ての一般職の職員を対象に拡充されているところでございますけれども、制度を利用している職員数を悉皆的に把握しているわけではございませんが、国家公務員において取り組んでおります七月、八月のワークライフバランス推進強化月間における取組のフォローアップの一環として、一部の職員等を抽出等いたしましたアンケートを実施しております。その中でフレックスタイム制の利用状況についても調査したところ、一万九千三百五十二人からの回答が得られまして、フレックスタイム制を利用した者の割合は九・四％ございました。

○政府参考人(高原剛君) 地方公務員分についてお答えいたします。

平成二十八年十一月一日現在で都道府県で条例を制定しているのは埼玉県、兵庫県、鳥取県の三団体でございます。十一月二十一日時点で確認したところ、兵庫県では二十一名、鳥取県では五名がフレックスタイム制を利用していると聞いております。また、埼玉県は本年十月から本格的に運用を開始しており、現時点では利用実績はお聞きしておりません。

以上でございます。

○吉川沙織君 国家公務員の方は、ちゃんと実態把握はしていないけれども、七月、八月でアンケート結果を取った結果を引用されましたが、実際はちゃんと把握されていないことだと思えます。

一月十三日の衆議院内閣委員会では、政府から、「フレックスタイム制の導入というのは、働き方の改革ということを通じて、超過勤務の削減あるいは仕事を続けやすい環境の整備づくり、そういったことを通じて、公務能率の向上そしてまた人材の育成、そういったものに資するものであ

る」との答弁がありましたので、しっかりと、悪いような活用じゃなくて、いいような活用を是非お願いしたいと思います。

今回の改正案では、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防止に係る措置、第六十一条第三十四項関係が盛り込まれています。

これらの措置については、十一月十七日の衆議院総務委員会では、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を答弁するとともに、民間部門の法改正を踏まえて厚生労働省が出した指針、平成二十八年厚生労働省告示第三百十二号の内容を紹介し、国家公務員についてはこれを引用した人事院規則が定められますという答弁をしています。

先日の答弁から、総務省は地方公共団体にこれらの情報提供と助言をするだけしか読めなかったんですが、ガイドラインの作成などをするおつもりはございませんでしょうか、総務省に伺います。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。厚生労働省の方で民間労働法制につきまして詳細な対処方針が定められておりますし、また、国家公務員の方で人事院規則等が定められるということでございますので、私も、それらを踏まえまして適切な助言を行ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

○吉川沙織君 助言はいいんですけれども、助言以外に、例えば先ほど質疑もございましたように、この法施行日は平成二十九年一月一日です。これら法改正を踏まえて条例例なんかを地方公共団体に示すということですから、この取りやすい環境の整備というのは物すごく、制度は変わっても、さっきのフレックスタイム制の拡充じゃありませんけれども、制度は形作られても運用が伴わなければ意味がありません。そのための大事な指針というか内容だと思っておりますが、ガイ

ドライン等を作成してそれを示して、これが全てとは言いませんけれども、そういったことを、情報提供と助言以外に何かございませんか。

○政府参考人(高原剛君) 来年の一月から法律が円滑に施行されることが大変重要でございますし、また、こういった職員が、上司、同僚などによる勤務環境を害する行為がなされないような防止措置が地方公共団体で適切に行われることが重要であると考えておりますので、例えば先進事例の紹介でありますとか、私もなりに工夫してやっていきたいと思っております。

以上でございます。

○吉川沙織君 勤務環境を害する行動といっても、どのような言動がそれに該当するのか、その基準がある程度明確でなければ、制度を利用する職員の上司、同僚の側からすると、職場において申請したいという職員と接する上で、萎縮効果、その上司や同僚の側の萎縮効果を生じさせることにもなりかねませんので、ある程度の基準を明確にすべきであるということをお願いして、最後の質問に移ります。

今まで申し上げてきましたが、法改正で制度が拡充されたり内容が充実したりしても、これらが使える環境でなければその制度の意味を成さないことになってしまいます。また、これらの制度が使える職場であるということは、本人がその申出をしやすい環境であることを意味します。健全な職場環境を構築する上でも意味があると考えます。

我々参議院議員に一番身近であり、議員を補佐する公務部門である国会事務局、国会職員についても、先日の国家公務員法制の成立日に、国会職員の育児休業法については議院運営委員会と本会議で、国会職員の給与等に関する規程等については議院運営委員会それぞれ改正されました。今年冒頭のフレックスタイム制拡充の際も、今回の育児休業、介護休暇においても、議院理事会の場で申し上げましたが、職員が利用しやすい環境整備というものが大事だと思っております。

参議院事務局のトップである参議院事務総長の

見解をお伺いします。

○事務総長(中村剛君) お答えいたします。

育児、介護に関する諸制度の利用促進には、職員に対する制度の周知はもとより、円滑に制度を利用できるような職場づくりが重要であると考えております。例えば、職場の理解の醸成、制度を利用しやすい雰囲気づくり、面談等を通じた個々の職員の事情の把握などであります。

職員が能力を発揮しながら育児や家族の介護が必要な時期にも安心して働き続けるためには、そのような職場環境の実現が不可欠であると認識しております。知恵を絞って、その実現に向けて力を尽くしてまいりたいと思っております。

以上です。

○吉川沙織君 今ほど公務部門の一例として、私たち議員が活動する上で常日頃お世話になってる国会事務局を代表して、参議院事務総長から答弁をいただきました。

今回、地方公務員分の法改正の審議で、明日の本会議で全会一致で成立すると思います。国家公務員分は既に成立していますし、民間部門のは今年の三月にもう既に成立をしています。施行日は全て二十九年一月一日、同じ施行日でございます。これまでこういった育児や介護の関係というのは民間が主導するとか公務部門が主導するとかいろいろありましたけれども、今回はあくまでも全てスタートが一緒です。そのときに、働き方改革ですとか介護離職ゼロですとか、そういった政策を今政権の政策の柱としても打ち出している以上、それを取りやすい制度をつくったのであれば、取りやすい環境整備というものを、国家公務員の部署でも地方公務員の部署でも、それから民間でも、それからこの国会事務局でもそういう環境をつくっていただくようお願いを申し上げて、私の質問を終わります。

ありがとうございます。

○森本真治君 民進党・新緑風会の森本真治でございます。どうぞよろしくお願いたします。本法案の基になった育児・介護休業法の改正

案、三月に厚生労働委員会で質疑をさせていただいたときに、私もちょうど厚労委員会でございますから担当させていただきました。そういうこともありまして、本法律案についても本日質問をさせていただきますと思います。

先ほど吉川委員の方から東海法案についての問題意識の話があったんですけれども、この法案も、実は三月の法案のときには雇用保険法等の一部を改正する法律案だったんですね。育児・介護休業法という名称は出ていなかったんですね。私はそのときに指摘をさせていただきましたけれども、これだけ大事な法案について東海法案関係の中で十分に私は三月の厚労委員会でも質疑時間確保できていただけなかつたというふうに思っております。その結果として、当時、附帯決議が付きまして、十六項目の附帯決議が付いて、そのうちのこの育児・介護休業法に関連する部分はその半分を占めていたというような状況だったんですね。

そういう面では、まず、この本法案の地方公務員の部分に入る前に、この法案について、全体のこの法案、法律についてちょっと先に厚労省の方に聞きたいと思っております。

まずは、介護休業の法定日数、分割取得回数、

いろいろと、この九十三日以内、三か月以内、分割取得三回ということについての根拠についてはこれまでも説明がなされてきていると思っておりますけれども、私が厚労委員会でも指摘をさせていただいたのが、厚労省の方の答弁では、大体七八%でしたかね、介護休業を取得される方の八割近くが九十日以内だというようなことがございました。分割取得についても、三回までが大体九割だというふうな話だったというふうに思うんですね。

ただ、私がそのときに言ったのは、実際に、じゃ、介護休業を取得をされている方というのが大体たしか三%ぐらいだったと思っておりますよ、その三%のうちの本当にこの八割ぐらいということ

が、きちんと実態を把握しているのかというよう
な問題意識もさせていたでいて、さらには、三か
月以上たつても施設入所できない方というのが四
割近くにも及んでいるという状況の中で、本当に
この制度が始まってこの介護離職ゼロに向かっ
ての仕事と介護の両立ということが進むんだらう
かということは厚生委員会でもいろいろと各委員
さんから指摘があったということは厚生省の方も
御記憶されていると思います。その結果として、
附帯決議についても、この取得日数についての、
また分割回数、取得回数についても再度検討する
ことという附帯決議が付いております。労政審で
速やかに検討していただきたいと思っております。
も、お考えをお伺いします。

○政府参考人(吉本明子君) お答え申し上げます。

平成二十八年三月二十九日の参議院の厚生労働
委員会の雇用保険法等の一部を改正する法律案に
おける附帯決議でございますが、本法施行後の介
護休業の取得状況等を勘案して、休業期間の延長
及び分割回数の増加を検討するとともに、要介護
者が施設に入所できない場合等に特例的な休業期
間の延長を請求できる仕組みの創設等の更なる制
度拡充を検討することとされているところでござ
います。

厚生労働省といたしましては、この本法、この
改正法でございますが、御承知のとおり来年の一
月一日が施行ということになっておりますので、
まずはその施行に向けて現在周知徹底を図ってい
るところでございますが、本法施行されました後
には、介護休業の取得状況などをしっかりと把握
してまいりたいというふうに考えております。

○森本真治君 この制度が、介護をする期間に充
てるということよりは、将来のいろんな介護をす
るに当たつての様々な人生設計というか、介護を
する側もその期間に充ててもらおうというような趣
旨だということでの目的は私も理解しております。
ただ、実態として今、先ほど申しましたように
に、実際に今の介護サービスの現状、我が国の、

そういう中で十分に、その期間で、じゃ、こうい
うメニューがあるからということを組み立てられ
るような期間に充てられるのかということです
よ。実態としては、やはりその期間に介護を實際
にしているという方も多くいる。そうすると、今
介護をされている皆さんに対して、緊急措置的だ
はないけれども、そういう期間にもしっかりと充て
ていくということは私は重要だというふうに思い
ます。

前回の総務委員会でも、地方消費税の引上げ延
期の法案を審議しました。来々、消費税引上げが
延期されました。社会保障、様々な介護サービ
スの、更に充実というか、その部分、低下が懸念を
されている、多くの国民が懸念している現状があ
ります。介護報酬改定の議論ももう始まっており
ますけれども、本当に今現場の皆さんや介護を必
要とされる皆さんが不安な状況がある中で、今介
護離職ゼロを目指すというこの政府のメッセー
ジを力強く発信するためにも、しっかりと速やか
にこの制度についても不断の見直しということば
お願いをしたいと思っております。

それに関連して、育児についても、これは労政
審の方で今、一年半を二年にしていこうというよう
な議論がされているということ、これ来年の通
常国会で提案をする予定というふうな報道も見さ
せていただきました。

ちよつと育児休業の方も一点だけ確認をさせて
いただきますけれども、この育児・介護休業法に
のつとて様々な育児に関する制度ということが
ございますけれども、これの対象年齢、子供の対
象年齢です。

これが、基本的には小学校就学前まで。また、
所定外労働の免除とか短時間勤務等の措置などは
これ三歳までというふうなことでございますけれ
ども、これも三月の厚労委員会ではいろいろ議論に
なつたと思っております。小一の壁というのが
あります。小学校に入るところで非常に育児に
関する様々なやりの問題という課題が浮かび上
がってくる中で、この対象年齢の引上げというこ

とについても、今育児休業の取得、期間の延長に
ついては議論されていることですから、同
じタイミングでしっかりとこの対象年齢の引上げ
についても労政審で議論をしていただきたいと思
いますけれども、お考えをお伺いします。

○政府参考人(吉本明子君) 育児・介護休業法に
基づきます育児休業あるいは子の看護休暇、所定
外労働の制限あるいは短時間勤務制度、これらに
つきましてはその対象となる年齢を定めていると
ころでございますけれども、これは公益、労働
者、使用者それぞれの代表から構成されます労働
政策審議会の議論を経た上で定めているところで
ございます。

本年三月に成立した改正育児・介護休業法に関
して審議会でも御議論いただきました際には、特に
短時間勤務制度の対象年齢につきましては、長時
間労働の是正や柔軟な働き方の促進により男性の
育児への関わりを促進していくとともに、延長保
育等の保育サービスの充実を図っていくことがま
ずは重要というふうな指摘をされているところで
ございます。

なお、育児・介護休業法上はこうした制度を上
回る措置をとることが事業主の努力義務というふ
うにされておりますので、全国の労働局におきま
して、そうした導入が進みますように促していま
いたいというふうにも考えております。

○森本真治君 介護であつたり育児であつたり、
非常に今国民のニーズというか高い中で、まさに
政府として国民にメッセージを送る大変重要な
チャンスだと私は思います。これまで以上にや
はりそういう部分については力を発揮していただ
きたいというふうにも思っております。

地方公務員の話に移らせていただきます。
地方公務員の平均年齢というものが、昭和四十
三年三十五歳であつたのが平成二十七年には四十
二・五歳に上昇しております。この年齢構成が
大きく今地方公務員さんも変わつてくる中で、例
えば育児だけではなくて介護ということ、この問
題についても非常に公務員の皆さんにとつても非

常に深刻な問題であるということでの今回の法改
正も意味しているんだというふうに思つておりま
す。

介護離職でいへば十万人これは全体としてい
らっしゃるといふふうによく言われておりますけ
れども、地方公務員の実態のようになつていま
るか、さらには、先ほど言いました育児と介護、
このダブルケア、今大体二十五万人全国でいらっ
しゃると言われておりましたけれども、この育児
と介護のダブルケアなどの実態などについても今
地方公務員どのような状況になつていのか、総
務省としてどのように認識していられっしゃるで
しょうか。

○国務大臣(高市早苗君) まず、地方公務員の育
児休業の取得者数でございますが、平成二十六
年度で約八万七千人となつております。五年間の比較
というところで平成二十二年度と比較しますと約一
万人の増加となつていて、割合では一二%増とい
うことになつております。介護休業の取得者数につ
いては平成二十六年度で約三千人と、平成二十二
年度比で約五百人の減少となつております。過去五
年間で見た場合、僅かながら減少傾向にありま
す。

そして、ダブルケアというお話でございます
が、育児休業と介護休業の双方を取得した職員数
については把握しておりません。

地方公務員の平均年齢でございますが、確かに
昭和四十三年、四十年代、五十年代と比べますと
高くなつてきておりますが、直近十年程度につい
ては低下傾向にございます。しかしながら、やは
り晩婚化が進んでいる、それから出産される年齢
も高くなつてきています。もうこれ一般的な状況
を見ますと、地方公務員においては増加すると考
えられますので、必要な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ということが非常に
重要な課題だという認識でございます。

○森本真治君 今、休業の取得者の数字について
御説明いただいたんですけれども、離職者につい

て、これ把握できていますか、介護離職であったり出産による退職というところ。もし分かれば。

○国務大臣(高市早苗君) まず、介護休業の取得者数は平成二十六年で三千二十九人ということでございますけれども、この退職者ですね、介護を理由とした離職の状況については一律の調査は行っていないんですが、幾つかの地方公共団体にお伺いをしてみたいところ、一身上の都合以上の詳細な事情を把握しておられない団体、それから退職者本人から介護のための退職である旨の報告があったケースは退職者総数の一%未満であった団体といったところでございます。ただ、この介護休業を円滑に取得できる職場環境を整備するということは重要だと考えておりますので、各団体における職員の仕事と介護の両立の状況についてよく注視してまいりたいと思います。

この介護離職をした方について悉皆調査ができるかどうかといったら、なかなかその詳細な退職の理由というものを御本人から聞き出して把握するということができない地方公共団体もあることから、困難なのかなと思っております。

とにかく環境整備だと思っております。

○森本真治君 大臣御答弁いただいたように、まずこの休業制度の、しっかりと取得をしていただくことなどによる環境整備ということでございます。実際に今、女性の職員さんは九割以上が取得をしているんだというふうに思います、男性は先ほどお話があったかもしれないけれども非常にまだまだですけれども。

ただ、もう一つは、今日、資料一でもありますように、そもそも育児休業制度、これは育児の方ですけれども、休業制度を利用せずにやはり辞める方というのも非常に、これは民間ですけれども、多いということなんです。ですから、公務員でも恐らく、この制度を利用する前にももちろん自発的に辞められる方というのも多くいらっしゃると思いますけれども、民間では、四分の一は仕事を続けたかったんだけれども仕事と育児の両立の難し

さで辞めたというふうな、これは民間の調査でございませうけれども、そのような結果が出ております。

今、いろんな環境整備をしていきたいという御答弁もありましたので、ちょっとまた改めての質問になりますけれども、この取得率を向上させるということだけではありませんけれども、その環境整備をするという中で、国として、自治体にとの今後の具体的な支援策などを考えていらっしゃるのか併せてお伺いしたいと思えます。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

今、地方公共団体では、仕事と家庭の両立を図るための特定行動主の事業計画を策定を進めておりまして、今年の四月が施行でございますので、私も基本的に全団体で策定していただいているものと思っておりますが、そういった中で優良事例でありますとかそういったものを幅広く全国の地方自治体で共有をしていただいて、育児休業、介護休業が取得しやすい環境づくりに引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○森本真治君 またいろいろと今後はしていただいて、具体的な取組についても見させていただきたいと思えます。

ちょっと関連して、今日は人事院の方に来ていただいておりますけれども、国家公務員さんの、そもそもこれは介護離職ゼロを目指すという政府の方針の中で実態がどうなっているのかということからやはり調べていく必要があるのではないかとこのことで、先ほど地方公務員の話をさせていただきましてけれども、以前に私、これ議運の方でしたけれども、人事官の質問をするときに、吉田人事官の方に、国家公務員の介護離職についての実態についてとかも把握すべきではないかという質問をしたんですね。そのときに人事官は、実態を把握し、制度的に準備できるものはしていきたいという答弁を本年三月にしていたいております。その後の取組についてお伺いします。

○政府参考人(中山隆志君) お答えを申し上げます。

介護離職の全体像につきましては、先ほど大臣からの御答弁もございましたとおり、なかなか容易ではない点もございますが、人事院では毎年介護休業制度の利用状況を調査しております。平成二十七年の利用状況を調査した際に、休暇を終えた後の状態というものを調査いたしました。これによりまして、平成二十七年の一年の間に介護休暇を終えた方の中で、介護のために自己都合で離職をされたという方が数%いらっしゃいました。

それから、実態を踏まえて制度的な整備を進めていくべきという点につきましては、この夏の勧告の際の意見として、介護については先々の予見可能性が乏しいものですから、分割取得、先ほど来出ておりますけれども、そうした分割取得などの制度の充実を図るべきではないかという意見を申し上げ、この国会で法的な手当てをいただいているというところでございます。

○森本真治君 ちょっといろいろ取り上げたいんですけれども、限られた時間なので、引き続きということでもたよろしく願いをいたします。

地方公務員の特別職の非常勤職員についてお伺いします。

ちょっと先ほど自見委員の方も取り上げられましたので、できるだけ重複を避けてということですが、一つは、まず、この二十一年人というわけ、地方公務員の特別職の非常勤職員については、任用根拠の適正化というようにに努めていくというようにことが基本だというふうに思っていますけれども、実際に、では、今この特別職の非常勤職員さんで働く皆さんがいらっしゃるというふうな中で、その実態に合わせた対応ということとは当然ながらしていかなければならないというふうに思っています。

それで、先ほどちょっとあつたかもしれないけれども、この特別職非常勤職員さんの育児休業だつたり介護休業とかに關しては、それぞれの自治体が規則等で柔軟に対応しているところもある

というふうな御答弁だったかなというふうに思えますけれども、実際に今どのぐらいの自治体で、きちんとこの取得について対応している自治体があるのか、お伺いしたいと思います。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

特別職非常勤職員の育児休業制度に係る要綱等の整備状況については現在精査中でございますが、平成二十八年四月一日現在において、特別職非常勤職員を任用している団体千二百三十五団体のうち、育児休業制度を導入している団体は三百十八団体ということで把握をしております。

以上でございます。

○森本真治君 任用根拠の適正化に努めるということだけではなくて、こちらの方のきちんとした取得ができる規則などを整備していただきたいというふうなことも総務省としては各自治体をお願いしているんですか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

特別職非常勤職員であっても、労働者性が高く継続的な勤務が見込まれる者については、現状においては要綱等により制度を設け、育児・介護休業が取得できるようにすることが適当であると考えております。これにつきましては平成二十二年に通知を發出しております、育児・介護休業法の趣旨が労働者性のある者についての最低基準を設けるものであることに鑑み、労働基準法が適用される者であれば今般の法改正を踏まえた対応が図られるべきと助言をしております。

以上でございます。

○森本真治君 以前にも、今検討されている研究会ですね、臨時・非常勤職員の処遇改善のことについてちょっと取り上げさせていただいて、そのときにまた答弁してもらっているんですけれども、改めて。

今、通知などで対応をしてもらうように努めているということでございますけれども、しっかりとこれは制度的な担保を取っていくということは非常に重要だと思えます。改めてになりますけれども、今度の研究会を踏まえてしっかりとこれ制

度のな対応をしていくことも検討していた
だきたいと思いますが、御答弁をお願いします。

○国務大臣(高市早苗君) 今回、臨時・非常勤職
員の実態をしっかりと把握するようにというこ
とで、今年の通常国会で特に参議院の委員の先生方
から御指摘をいただき、私から指示を出しまして
調査を行いました。九月に速報値を公表しており
ます。この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、国における取組を踏まえま
して、臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等
の在り方について検討を行うということを目的と
して、今年の七月から今委員がおっしゃっていた
だいた地方公務員の臨時・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。

今まさに必要な検討を行っているところでござ
いますので、法制度をどうするかということにつ
いて私が断定的に申し上げることはできませんけ
れども、年末に予定していますこの研究会の報告
ですとか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
の確保に向けてしっかりと取り組んでまいりま
す。

○森本真治君 大臣、是非期待しておりますの
で、引き続きよろしくをお願いいたします。

本法条の第六十一条、公務員に関する特例の部
分について幾つかお伺いをしたいというふうに思
います。

それで、この第六十一条の三十四項、先ほど来
環境整備を努めていくという中で、やはり職場の
しっかりとした環境をつくっていくという中で、
いろんな不利益の取扱いなどを受けたときなどの
対応などについてもしっかりとやっていかなけれ
ばならないということでございますけれども、こ
の改正を受けて、今後職場の勤務環境を害されな
いための対応、具体的な、この改正を機に取り組
んでいくというようにあることがあれば御説明をお
願います、総務省。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

地方公務員の両立支援の推進に関しては、各地
方公共団体において、職員が育児休業を始めとし
た各種制度を利用しやすい職場環境を整備するた
め、それぞれ工夫を重ねているものと承知してお
ります。

具体的には、人事担当の中で職員の両立支援制
度の担当者を置くほか、メンタリング制度を導入
し、メンターが相談者に対して業務への関わりや
家庭との両立などをテーマとして面談を行っている
事例、あるいは子育て経験のある職員を指導員
として選任し、職員が相談しやすい体制を整備し
ている事例、また管理職が果たすべき役割につい
ての研修を実施している事例などがございます。

総務省といたしましては、このような各団体に
おける先進事例の紹介などを通じて、地方公共団
体における両立支援のための職場環境の整備が一
層進むように支援してまいります。

○森本真治君 具体的に、これまでもそれに取り
組んできているというような話だったというふう
に思っていますね。にもかかわらず、様々ないろん
な不利益を受けるような現状がある。これは、厚
労委員会でも全体の中で、例えばマタハラの問題
であったりセクハラの問題、パワハラの問題など
の対応などについてもいろいろありました。

総務省として、この法改正を機に更に取組強化
をしていくという具体的な何かお考え、幾つか
もしあれば御説明ください。

○政府参考人(高原剛君) 私どももいたしまして
は、先ほど来答弁申し上げましたが、厚生労働省
の指針でありますとか、人事院規則等を踏まえま
して、さらに先ほども御説明いたしましたように、先
進事例の紹介等を通じて、地方公共団体がしっか
り両立支援に取り組めるように努力をしてまいり
たいと考えております。

以上でございます。

○森本真治君 先ほども議論があったと思いま
すけれども、そもそもこのいろんな両立支援の制度
自体を知らないという方がたくさんいるという現

状があるわけですね。

先ほど三月の法改正でも、雇用保険法の一部改
正ということで、せっかくこのような大事な法律
を作っているけれども、広く国民に理解をしてもら
っていないから何の意味もないわけで、これがい
タイミミングなんですから、そこでまた改めて更
なる取組ということをしていくことは非常に非
常に私は重要だと思っております、しっかりとその辺
りについては肝に銘じて取り組んでいただければ
というふうに思います。

厚労省の方にちよつと一点だけ、もう一つ。い
ろんな両立支援策、各種制度がありますけれど
も、よく出てくるのが、これ妊娠、出産、子育て
というようにことがよく出ますけれども、今いろ
いろと私も、実はこの仕事と家庭の両立というよ
うな観点で相談を受ける中で、やはり不妊治療で
すね、不妊に悩む方々の相談というのにもよくあ
るんですね。実際に、じゃ、それで不妊治療する
のに、職場にちよつと不妊治療しますから休みま
すというようにすることもなかなか言えないような観
点からいったときには、しっかりとこれ、妊娠か
らではなくて、その前かたを含めてしっかりと
した支援策ということをトータルに私は考えていく
必要があると思えます。私事でいえば、我が家
でも、そのような苦労をした家庭の私も夫の一人と
してやはりそこは切実に思っております。

是非、今後のこの仕事と家庭生活の両立という
制度をする中で、不妊治療というか、妊娠前から
のケアというところもしっかり観点に入れた制度
を構築していただきたいんですけれども、それに
ついてのお考えをお伺いします。

○政府参考人(吉本明子君) 御指摘のとおり、不
妊治療を受けながら安心して働き続けられる環
境をつくっていくということは大変重要な課題だと
いうふうに思っております。先ほど御指摘のござ
いました雇用保険法等の一部を改正する法律案に
おける附帯決議におきましても、不妊治療の実態
調査についても盛り込まれているところでござい
ます。

私どももいたしましたが、まずは不妊治療と仕
事の両立についての実態を把握するために、二十
九年度予算概算要求に調査研究事業を盛り込ませ
ていただいているところでございます。

企業への支援策につきましては、こうした結果
を踏まえながら、環境整備が進みますように必要
な支援を考えてまいりたいというふうに考えてお
ります。

○森本真治君 先ほど申しましたように、非常に
これまでセンシティブなところで、なかなかオー
プンに取組、調査をするというようないことも難し
い問題かもしれませんが、やはり非常に今
そういう方々は私の周りにもたくさんいらっ
しゃって、いろいろと、でも勇気を持っていろん
な声を上げていただいているということは届いて
おりますので、是非とも、厚労省としても、その
辺りについての取組をお願いをさせていただき
たいと思います。

ごめんなさい、話が一点だけちよつとそれまし
たけれども、引き続き六十一条についての関係
で、これは介護休業の期間は三か月ということ
で引き続きだと思えますけれども、国家公務員に合
わせて六か月にしなかつた理由を教えてください。

○国務大臣(高市早苗君) 法律的な立て付けを申
し上げますと、国家公務員は国民が言わば雇主で
あり、その勤務条件は国民の代表者たる国会によ
る法律によって定められております。一方で、地
方公務員は住民が言わば雇主であつて、その勤務
条件は住民の代表者たる議会による条例によつて
定められております。その上で、必要な一般的
基準として、民間と共通の最低基準が法定されて
いるということになります。

ですから、国家公務員は勤務時間法で規律され
ている。一方で、地方公務員は、育児・介護休業
法に定める最低基準を踏まえて、各地方公共団体
の条例によつて規律されることとなっています。
そして、地方公共団体が民間事業主と最低基準
を同じくする一方で、地方公務員の勤務条件は、

地方公務員法上、国との均衡の原則が定められているということから、国の勤務時間法の規定も踏まえながら各団体で勤務条件に係る規定を条例で定めるといふこととなります。ですから、国家公務員について六月、地方公務員について最低基準である三月となったわけでございます。

この国家公務員の介護休暇の取得可能期間については勤務時間法に規定されているんですが、平成六年九月の導入時には三月であつたと、その後、民間における実態を踏まえて、平成十四年の四月から現在の六月に改められたということでございます。

地方公務員につきましては、平成七年に改正された育児・介護休業法において最低基準として三月と定められて、その後も、民間と同様、改正を行っていないということでございます。

ただ、地方公務員法第二十四条第四項におきまして、勤務条件を定めるに当たっては、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いますので、総務省から地方公共団体に対して、国家公務員の制度に準じて条例例を示し、一般職非現業の介護休業の取得可能期間を六月と規定するように助言をしております。

○森本真治君 実際にその助言に基づいて、自治体で、六月にしない自治体ってどのぐらいあるんですか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。介護休業の期間について、国家公務員の休暇期間と同じ期間を定めている地方公共団体は、千七百八十八団体中千六百四十七団体でございます。国と異なる団体は百三十九団体ということでございます。

以上でございます。

○森本真治君 大臣の答弁で、この法律自体が民間のということ、確かに十一條に九十三日というように出てきていると思ひますけれども、これ公務員に関する特例という別の項があるわけで、そこで九十三日を超えない範囲内で指定

する期間というようないふことがちよつとまた別で出てきて、ただ実態は先ほど言つたようなことで、ちよつと私すぐこれ違和感を感じるんですね。

それで、自治体の方でもうほは六月ということ、ができていふのであれば、ちよつとここについては特例部分ですからね、これ、六十一條については、あえてこれをこのまま残す必要性がちよつと私は感じられないなというふうな思つておるんですけれども、この九十三日を超えない範囲内で指定する期間というのを、これ何か法律的にいうか、残さなければいけない理由であるんですか。これ、取つてしまつたらどうなるんですか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

国家公務員が三月から六月に改められた平成十四年四月の段階で、この六十一條のところもいろいろ議論がある中で、やはり民間の方で最低基準が三月ということ、やはり地方公務員は最低基準としては三月でどうかと。その上で、地公法に基づく権衡条項に基づいて、助言によりまして六月を目指していくという形ということで、そのとおり整理をされたものというふうな認識をしております。

○森本真治君 ちよつと実態に合っていないような気がして、なかなか私が理解ができませんが、またちよつとこのことについても研究をさせていただきますか。

ちよつと残りもう少なくなりましたので、もう一つ。今日は、教員の皆さんの働き方についても是非取り上げたかったので取り上げます。

教員の同一労働同一賃金、どのように進めているかと考えているか、文科省、御答弁ください。

○大臣政務官(樋口尚也君) 先ほど来お話がありますけれども、公立学校の教員も地方公務員でございまして、地方公務員法に基づきこの制度が運用されているところでございます。この地方公務員法全体を検討している研究会の議論を注視しつつ、私どもも、教員の勤務の内容に応じた任用や勤務条件の確保について、文部科学省としても必要な検討をしてみたいというふうな思つてお

ります。

○森本真治君 地方公務員全体の中で教員の皆さんも含めてという今御答弁だつたと思ひますけれども、特に地方公務員の皆さんの中でも教員の皆さんの今の異常な超過勤務の実態というのは突出していると思ひますよ。それはもちろん御認識はあると思ひますね。

そうすると、今の御答弁で、もうちよつと再質問させていただきたいと思ひますけれども、やはり文科省として、特にこの教員の皆さんの部分について、所管ですからしつかりと、単独でもやはり問題意識を持つての考え方ということ、取組というのをしていく必要があると思ひます。もう一度、もちろん今研究会でやられておりますけれども、ちよつと後ほど言ひますけれども、いろいろその部分についても、教員の部分については少し私は疑問に思ひ点がありますから、今後、文科省として、例えば今の臨時、非常勤の教員の皆さんの実態把握などを単独で取り組んでいくというお考えはありませんか。

○大臣政務官(樋口尚也君) お答え申し上げます。実態調査、総務省様のものを見ましても、教員は九万二千人以上いるということでございます。そのことの数については承知をしております。このため、文科省といたしましても、地方公務員制度全体を検討している本研究会の議論の動向を注視しながら、引き続き、総務省と連携をして必要な検討をさせていただきたいと、このように思つております。

○森本真治君 分かりました。まずは、でもしつかり、その総務省の研究会などの議論を踏まえて文科省としてどう考えていくのかということについては、今後もしつかりと確認をさせていただきたいと思ひます。

それと、今日は財務政務官にもお越しいただきました。この時期になると、毎回毎回御答弁をしなければならぬ時期になっているというふうな思ひますけれども、平成二十九年度の財政審の建

議が提出をされて、教員に関する部分ですね、読ませていただきましたけれども、本当に実態を理解されていない、本当に机上の中での議論がまた今回も続いているなというふうな思わざるを得ません。文科委員会でも、毎回毎回これはもう全会一致で委員会としての決議もなされているような状況でございます。

今の教職員の多忙化、超過勤務の実態などを財務省としてどのように御認識をされているのか、そして来年度予算に向けてどのような方針で取り組んでいかれようとしているのかをまずお伺いしたいと思ひます。

○大臣政務官(杉久武君) お答えいたします。

今委員御指摘のとおり、学校現場では、超過勤務などの状況については承知をしております。

OECDの統計によれば、我が国において教員の年間勤務時間はOECD平均を上回つており、一方で、年間授業時間はOECDの平均を下回つており、職員会議、一般事務、部活動指導など授業以外の仕事に勤務時間の多くが充てられている状況と、このように承知をしております。

そうした中、事務作業経験者、部活動指導の外部コーチなど多様な外部人材を活用することで、教員が指導力向上に専念できる環境を整備することが重要と考えております。また、学校を取り巻く環境につきましましては、いじめ、不登校等、多様化、複雑化をしており、現在の教育環境の水準を超えた教職員の配置についても一概に否定をして

いるわけではございません。

骨太二〇一六や改革工程表において、文教分野においても、予算の質の向上、重点化、またエビデンスに基づくPDCAサイクルの徹底が求められていることを踏まえ、今後の教職員定数の在り方についても、要求官庁からの十分なエビデンスの提示を条件として、費用対効果、他の手段との比較など、予算編成過程で検証しつつ議論を進めてまいりたい、このように考えております。

○委員長(横山信二君) 森本真治君。——それでは、先に人事院の中山次長、お願いいたします。

○政府参考人(中山隆志君) 先ほどの答弁、訂正させていただきます。

先ほど、介護休暇の利用状況について毎年調査をしていると申し上げましたが、仕事と家庭の両立支援制度の利用状況について毎年調査をしており、平成二十七年の調査の中で先ほど申し上げたような調査も行っているということでございます。

○森本真治君 ちよつと時間が来まして、財務政務官、今丁寧に御答弁いただいたというふうな思いますけれども、方針として、今後十年間、教員定数約五万人削減というようなことが先歩きすることによって、幾らそういつて説明があつても、やはり疑心暗鬼にならざるを得ないところもありますし、本当に、言っている部分があつちりと根拠がある、逆に根拠があるのかというふうなところ、財務省が言っている部分については、今後とも我々としても、国会側からもいろいろと議論をさせていたなければならぬということを経最後申し上げて、時間になりましたので、終わります。

○山本博司君 公明党の山本博司でございます。本日は、今回の法律案に関しまして、大臣始め関係省庁にお伺いをしたいと思います。

我が国は現在少子化が進行しております。人口減少時代を迎えております。少子化の急速な進行は、労働力の人口の減少、地域社会の活力の低下など社会経済に深刻な影響を与えております。一方で、子供を産み育てて家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人々が多いにもかかわらず、こうした人々の希望が実現しにくい状況が見られます。持続可能で安心ができる社会をつくるためには、就労と結婚、出産、子育て、あるいは就労と介護、この二者択一構造を解消し、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスを実現することが必要不可欠でございます。

この法律案は、民間及び人事院勧告等を踏まえた国家公務員に係る規定の改正内容に準じて、平成二十九年一月一日から施行できるよう、地方公

務員の育児支援、介護支援に係る規定の改正を行う内容となっております。この改正を機に、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を更に進める必要があると思います。

そこで、男性の育児休業取得について伺いたいと思います。

政府は、第四次男女共同参画基本計画の中で二〇一六年度から五年間の目標を定めており、計画決定当時、民間企業では二・三％、国家公務員では三・一％、地方公務員では一・五％にとどまる男性のこの育児休業取得率、これを二〇二〇年までに一三％に引き上げると、こうしているわけでございます。この男性の育児休業の取得に関しましては、安倍政権が掲げる一億総活躍社会の実現に向けて子育てのしやすい環境づくりを目指すその意味では大変重要な政策でございます。しかし、まだまだこれは道半ばでございます。具体的な展開が求められております。

そうした中で、人事院は九月十三日に、二〇一五年度の公務員の育児休業取得状況、これを発表いたしました。妻の出産に伴って育児を取った男性の割合、これが前年比四ポイント増の九・五％というところで、これは一九九二年度からこの育児が制度化されて以降、最高を記録したということでございます。これは大変大きな変化でございます。そして、この意識変革の新たな兆しであると私は期待しているところでございます。

そこで、今日、人事院に来ていただいておりますけれども、この調査結果の内容と国家公務員の男性の育児休業率が向上した理由、また今後の目標について御報告をいただきたいと思ひます。

○政府参考人(中山隆志君) お答え申し上げます。先生御指摘のとおり、平成二十七年度における一般職の国家公務員に対する調査によりますと、男性職員の育児休業取得率は前年度の五・五％から九・五％に四ポイント増加しているところでございます。

こうした男性国家公務員の育児休業取得率の上

昇には様々な要因があると思われませんが、職員本人はもとより、上司なども含めた職場全体の意識が変わってきているのではないかと、意識改革の取組の効果が上がってきているのではないかとというふうに私どもとしては考えております。

具体的に人事院の取組について御紹介を申し上げますと、まず各府省に対し利用可能な制度を男性職員に改めて周知すること、あるいはこれらの制度の活用を幹部職員から働きかけることなどを要請しております。さらに、今年の一月にはワーク・ライフ・バランス実現シンポジウムを開催するなどの取組も行っているということでございます。

今後についてのお尋ねもございました。

御指摘のとおり、平成三十二年までに一三％とする目標がございいます。国家公務員についても政府全体として取り組んでいくことが必要だと思ひます。

その中で、人事院といたしましては、例えば、来年一月から、いわゆるマタハラに加えてパタハラについてもルールを作りまして、育児休業の制度の利用に対する上司、同僚の不適切な言動、これによる就業環境を害する行為を防止するための取組を進めていきたいと思ひます。

それから、先ほど申し上げました周知啓発といった取組についても引き続き進めていきたいと思ひます。

以上でございます。

○山本博司君 国家公務員と地方公務員、この間の育児休業の考え方ということに関しましてはどのような違いがあるのか定かではありませんけれども、今お話がありましたこうした新たな兆し、優良な事例等を、これを地方公共団体、地方自治体に対しても積極的に紹介すべきと考えます。

また、地方自治体におきましては、特に首長の意識改革、これ大変大事であると思ひます。トップリーダーが常に意識をしてワーク・ライフ・バランスを呼びかけている自治体というのは大きく変わっていているというふうに聞いております。

し、それは大変大事だと思います。

そこで、総務省として、この地方公務員の男性育児休業率の向上に向けてどのような対策を講じているか、この点、確認をしたいと思ひます。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

地方公共団体における男性職員の育児休業取得率については、第四次男女共同参画基本計画において平成三十二年で二一％が数値目標とされておりますが、実態の数字は平成二十六年で二・二％というところで、取得は進んでいない状況にございます。

ただ、男性職員の取得率が高い地方公共団体では全国目標の一三％を超えているところもございいます。このような団体では、例えば、今御紹介がありました、首長さんによる明確なメッセージの発信ということでイクボス宣言を行ったり、あるいは子育て応援総合サイトの創設やイクメン手帳を交付したり、あるいは子の出生予定がある職員と管理職員の面談を制度化したりといった、いろんな取組が行われております。

総務省といたしましては、実態把握に努めつつ、このような先進事例の紹介や、先ほど御紹介がありました国家公務員の取組の紹介を通じて、さらに地方公共団体で男性職員の育児休業取得が推進されますように取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○山本博司君 三重県とか愛知県とかという形で事例として進んでいるということでございますけれども、しっかりとこういう形で事例を含めて地方に対して訴えていただきたいと思ひます。

最近では、イクボスというこの上司の存在がクローズアップされておりますけれども、現実にはなかなか認識の低い上司が存在することも少なくありません。今回の法律案には、職員の勤務環境が害されることのないように相談に応じていく、また必要な体制の整備をしていく、その他の雇用管理上必要な措置を任命権者に義務化するということをしております。やはりこれを実効性あるも

のにしていかなくはならないと考えますけれども、各地方自治体に対してどのように進めていくのか、この点もお願いしたいと思ひます。

○政府参考人(高原剛君) 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取得したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止に加え、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されております。

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まして、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て人事院規則等で防止措置等が定められる予定と承知しておりまして、総務省としては地方公共団体にこれらを情報提供し、必要な対応がなされますよう助言を行ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

○山本博司君 やはり地方自治体、それぞれ格差がございますので、その自治体に応じてやっぱり実効性がある、そういう助言も含めた体制をお願いしたいと思います。

次に、いわゆる非正規の職員として地方公共団体に働いている方々の育児休業制度につきまして、私も重ねてお聞きをしたいと思います。

平成二十三年に改正された地方公務員育児休業法によりまして、一般職の非常勤職員の方に つきましては、一定の要件を満たす場合に条例で

定めることにより育児休業の取得が可能となっております。しかし、一般職の非常勤職員の育児休業制度に係る条例を制定している団体数は、本年四月の総務省の調査によりますと、市区町村では千七百二十二団体中七百三十五団体と半数以下しか条例が設定をされておられません。地方公共団体の中でもいわゆる非正規職員の役割、大変大きくなっております、こうした非正規職員の方に對しても育児休業が取得しやすい環境を早急に整備すべきと考えます。

私も中国、四国を回っておりまして、消費者センターの相談員の方々とか、また図書館の司書の方であるとか、やはり正規職員に負けない、同じような仕事を非常に頑張つていらつしやる方がたくさんいらつしやるわけでございます。そういう中で、やはり全ての自治体で条例が制定をされて、働いている人たちが出産、育児をしやすい環境づくりに向けて努力すべきと考えるわけでございます。

今回の法律案は、この非正規職員の方にとつても育児休業を取得しやすい環境を整えるための大変大事な改正であると思つておりますので、この改正を機に非正規職員の休業取得、これを進めていただきたいと思いますけれども、どのように進めるのか教えていただきたいと思います。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

育児休業の対象となる一般職非常勤職員の要件は地方公務員育児休業法で条例に委任されているため、各地方公共団体において一般職非常勤職員が育児休業を取得するためには条例整備が必要となります。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ございます。このため、総務省としては、本年度の勤務条件等調査において特別にアライン項目と位置付け、重点的に要請を行うなど条例整備に向けた助言等を重ねているところであります。

さらに、委員から御指摘いただきましたように、今般、民間労働法制や国家公務員に係る取扱

いを踏まえ、育児休業の対象となる子の範囲の拡大、育児休業を取得できる一般職非常勤職員の要件緩和について地方公共団体において条例改正を行つていただく必要がございます。このため、この機会に一般職非常勤職員に係る育児休業制度を整備していない団体においては整備をしつかり行つていただきますように助言を行つてまいります。

以上でございます。

○山本博司君 四国においても見ますと、そのアンケートの中には、予定していないと、こういうふうに答えている自治体が五団体ございました。その意味では、こうした条例が制定されていない地方公共団体に対して、地方議会からもしつかり、今先ほどの、それぞれ各派委員からもお話がございましたけれども、そういう超党派でやり取りをしながらか、地方議会も含めて、是非ともこれは総務省の力強い助言のフォローアップをお願いしていただきたいということを重ねて申し上げたいと思ひます。

それでは、次に進めたいと思ひます。

安倍政権では現在、働き方改革、この実現をメインテーマにしておりまして、生産性の向上、同一労働同一賃金などの課題にも取り組んでおられます。こうした中で、総務省におきまして、この働き方改革における多様な人材の働き方と、この働き方改革に関する研究会、これを議論を重ねられていと思ひますけれども、この中でワーク・ライフ・バランス、これに関する議論、今どのように展開をされているのか、近々にもこの報告書を取りまとめられるということでございますけれども、検討状況をお聞きしたいと思います。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。地方公共団体においては、人事管理の在り方や勤務時間、勤務形態等の働き方について大きな変革が求められていると思つております。このため、総務省では、各地方公共団体がこの変革に適切に対応して働き方の見直し等を行うに当たつて留意すべき事項について研究するため、地方公共

団体における多様な人材の活躍と働き方改革に関する研究会を本年五月に設置いたしました。

この研究会においては、ワーク・ライフ・バランスの確保も含め働き方の見直しの観点から、管理職を中心にワーク・ライフ・バランスに資する取組を行つた者を適切に評価するなど労働時間の長さよりも業績や業務の効率化を評価する職場環境を実現することが必要である、柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することで職員がその能力を十分に発揮し高い士気を持つて効率的に勤務できることとなる、主担当となる職員以外であつても業務内容やその進捗状況を把握できるように日頃からそれらの情報を周囲の職員に共有していく体制が重要であるといった議論が行われているところであります。

総務省においては、今年度中に取りまとめられる報告書を受けて、その内容を周知することにより各地方公共団体における人材育成や働き方の見直しの取組を促してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○山本博司君 大臣にお聞きをしたいと思います。

今、総務省は他府省に先駆けてこの働き方改革を進めている役所だと自負されているということを知つております。テレワークの利用率も霞が関では一番進んでいるということでございます。様々な配慮をされながら実施をされているということを知つております。

私も大臣のコラム等拝見させていただいておられますけれども、そうした記述、たくさん書かれていられるということも見ている次第でございますけれども、こうした子育て期、中高年期といった人生の各段階におきまして、男性も女性も共に多様な働き方の選択を可能にする社会、これが明日への希望につながると思ひます。

そのためにも、長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスを進めていくとともに、特に子育てや介護などの家庭の状況から時間的な制約を抱

えているこの時期に働いていらっしゃる方々につきましては、仕事と家庭の両立支援ということは大変重要でございます。その意味で、この働き方改革の実現を目指しまして、大臣の認識を伺いたいと思います。

○国務大臣(高市早苗君) まず、働き方改革という点に関する認識なんですけれども、私は、男女を問わず、また体に障害をお持ちかどうか、こういったことに関わりなく、またお住まいの地域に関わりなく、できるだけ多くの方がライフステージごとの生活スタイルに応じて柔軟な働き方ができる、その力を存分に発揮できる、そういう社会をつくっていくことがとても大切だと思っています。それで、組織の経営戦略としても、これは民間又は公務員問わずこれを積極的に推進するべきだと思っております。

総務省は、やはり震が関の働き方改革のトップランナーたるべきだという思いを持って、特にテレワークなどのICTを活用した取組に力を入れてまいりました。指紋認証のパソコンを活用して、セキュリティにも配慮をしながら柔軟に働ける環境づくりに今留意をしているつもりでございます。

これは地方公共団体においても、やはり女性職員を始めとした全ての職員が活躍できる環境をしっかりとつくっていかなくならないと考えております。

○山本博司君 是非とも、大臣、この働き方改革の実現を目指しまして進めていただきたいと思う次第でございます。

最後の質問になりますけれども、地方財政に関しましてはゴルフ場利用税に関して伺いたいと思います。

このゴルフ場利用税に関しましては、アクセス道路の整備や維持管理、また廃棄物処理や地すべり対策等この災害防止対策など特有の行政需要に対応していることであるとか、また、その税収の七割が所在市町村に交付金として交付しております、特に財源の乏しい中山間地域の市町村にと

りましては貴重な財源となっております。

こうしたことから、厳しい地方団体の財政状況を踏まえ、現行制度を堅持すべきと考えますけれども、大臣の最後の認識を伺いたいと思います。

○国務大臣(高市早苗君) 今委員がまさにおっしゃっていただきましたような理由から、ゴルフ場利用税は地方税にふさわしいものであると考えております。そしてまた、重要な自主財源となっているものでございます。

十一月十八日に公表された地方財政審議会意見におきまして、ゴルフ場利用税の廃止などゴルフ場に対する減税を行うことは不適当という指摘がなされました。また、地方財政の厳しき、地方団体から現行制度堅持への強い御要望を多くいただいております。そしてまた負担の公平性といった観点からもゴルフ場利用税については今後とも堅持すべきと考えておりますので、先生方の御支援もよろしくお願いいたします。

○山本博司君 力強い答弁いただきました。ありがとうございます。

以上で質問を終わります。

○山下芳生君 日本共産党の山下芳生です。

女性が働きながら結婚、出産、子育てできる制度と環境を整えることは重要であり、今回の法改正は、そのためにプラスとなるので賛成です。今日は、自治体で働く全ての職員、とりわけ臨時・非常勤職員が法改正の趣旨に沿った処遇となるのかどうか質問したいと思えます。

まず、労働基準法で全ての女性に認められている産前産後休暇について聞きます。労働政策研究・研修機構、JILの調査によりますと、民間企業で働くフルタイムの有期契約労働者の産休取得率は八二%、パート労働者は五八%、派遣労働者は五九%となっております。自治体で働く臨時・非常勤の職員の産休取得率、どうなっているのでしょうか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。臨時・非常勤職員の産前産後休暇については、今般実施いたしました地方公務員の臨時・非常勤

職員の実態調査において、調査項目の一つとして産前産後休暇制度の有無を調査し、現在結果を集計中でございます。なお、臨時・非常勤職員の産前産後休暇の取得人数については把握しておりません。

以上でございます。

○山下芳生君 これ、つかんでいないんですね。ある自治体の保育職員の非常勤職員のアンケートでは、自分が産休を取れるということを知らなかったという人が七割に上ったそうです。これ、知らずに産休前に退職することになれば、せっかく今回改正される子供の看護休暇や育児休業の取得にもたどり着けません。

政府として、自治体で働く臨時・非常勤職員の産休取得の実態、つかむべきではありませんか。

○国務大臣(高市早苗君) 産前産後休暇については、女性の母性保護の観点から、労働基準法において、原則、産前において六週間、産後において八週間の休暇が定められております。各地方公共団体においては、臨時・非常勤職員に関してもこの基準に従った制度、整備すべきでございますので、平成二十六年総務省通知でもその旨助言しております。ですから、今答弁をしましたとおり、今回その制度の整備状況について調査を行っております。その結果を踏まえて、未整備団体については、整備について更に助言を行ってまいりたいと存じます。

個々の職員の取得状況の把握については、今後の調査の際にその必要性などを改めて検討させていただきます。

○山下芳生君 検討するということですが、これは是非必要だと思っております。そこで、定数削減でぎりぎりの職員配置となっている下で、妊娠しても言い出しにくいとか、喜ばしいことなのに業務のことを考えると素直に喜べないなどの声が上がっております。産休、育児を取る本人も周りの職員も安心できる代替制度をつくるのが重要だと思えます。

臨時・非常勤職員で代替するケースが多いわけ

ですが、私は、一定規模の自治体なら、毎年どれぐらいの職員が産休、育児を取得するか推定することは可能だし、その代替に必要な職員をあらかじめ正規職員として計画的に採用していくことも可能だと思います。実際にそうした創意工夫を行っている自治体もあります。これは住民サービスの安定的な提供という観点からも望ましいと思われませんが、総務大臣、休業者の代替を任期の定めのない正規職員で行っている自治体の創意工夫、これ評価していいんじゃないでしょうか。

○国務大臣(高市早苗君) 出産、育児を行う職員が必要な産前産後休暇を、また育児休業を円滑に取得できるような環境を整備することは重要な課題でございます。地方公務員育休法においては、育児休業の請求があった場合、職員の配置換えなどによっても請求を行った職員の業務を処理することが困難なときには、育児休業の期間を限度として任期付職員や臨時的任用職員の任用による人材確保が認められております。

この結果ですけれども、平成二十六年年度の女性地方公務員の育児休業の取得率は約九八%となっております。また、取得者数は約三万八千人です。これに対して、任期付職員や臨時・非常勤職員による代替は約二万九千人、七五・五%となっております。

この地方公共団体における職員の任用については、基本的には各団体が適切に判断すべきものでございます。その中で業務の円滑な遂行のために組織全体として工夫することにはあり得るのですが、このように育児休業を取得した職員の職務の代替というのは時限的な性格を有しますから、一義的には任期の定める職員による対応が想定されると認識をいたしております。

○山下芳生君 地方公務員の育休取得期間は年々長くなっておりまして、今年を超えて育休を取得する方が六五%というようになっております。ですから、本人も周りの職員も、それから住民やあるいは学校で教えてもらう子供さんたちも安心できる代替制度がいよいよ求められていると思うん

です。

御存じのとおり、育児取得者の給与については自治体の人員費負担はほとんどありません。ですから、正規職員による代替は財政的にも可能でありますし、育児取得者は定数外の扱いが当然ですから、この点でも問題ありません。是非、総務省として、代替の正規職員による取組、これ自体に周知すべきだと思います。

それから、これは確認ですが、子供の看護休暇について一日未満の単位で取得することが可能となりますが、臨時、非常勤を含む全ての職員が対象になるということではないですか。

○政府参考人(高原則君) 御答弁申し上げます。

臨時・非常勤職員の子の看護休暇については、育児・介護休業法の規定を踏まえ、一般職の非常勤職員の場合では、六月以上継続勤務しているなど、一定の要件に該当する場合取得が可能となっているところであります。今般の改正に伴って、それらの職員につきましても一日未満での取得が可能となることではないかと考えています。

以上でございます。

○山下芳生君 次に、育児休業の取得要件について聞きます。

民間企業で働く有期契約労働者の育児休業取得要件は、これまで、一つ、過去一年以上継続して雇用されていること、二つ、子が一歳になった後も雇用継続の見込みがあること、三つ、子が二歳になるまでの間に更新されないことが明らかである者を除くのとされてきました。改正育児・介護休業法によつて子が一歳になった後の雇用継続の見込み要件は廃止され、子が二歳になるまでの間に雇用継続の可能性があることが自治体で働く非常勤職員の育児休業取得要件も同様に緩和されるんですね。

○政府参考人(高原則君) 御答弁申し上げます。

民間法制におきましては、ただいま御紹介がございましたように、本年三月に成立した改正法において、子が一歳六か月になるまでの間にその労働

契約が満了することが明らかでない者など、要件が緩和されたところでございます。また、国家公務員の非常勤職員についても人事院規則において同様の改正を行う予定とお伺いしております。地方公務員の一般職非常勤職員に係る育児休業の取得要件については、国家公務員に準じ同様の見直しを行うこととしておりますが、この要件は法律事項ではなく地方公共団体の条例で定める事項でありますことから、総務省としては条例例を各地方公共団体に示し助言することを考えております。

以上でございます。

○山下芳生君 厚生労働省の説明によりますと、民間の有期契約労働者の場合、本人が何度か契約を更新している、あるいは当該職場で既に契約更新が一定数行われているならば、これは更新されないことが明らかではない、つまり雇用継続の可能性ありとされ、育児休業取得要件が満たされるということでありました。これ、地方公務員でも同じですね。

○政府参考人(高原則君) 御答弁申し上げます。民間法制においては、育児休業終了後の継続勤務が必要とされる期間中に契約期間が満了する場合であっても、契約更新等により引き続き雇用される可能性がある場合は労働契約が満了することが明らかでないかと判断され、取得要件を満たすものと承知しております。

先ほども申し上げましたが、国家公務員、地方公務員についても民間と同様の取扱いとすることを予定しているところでございます。以上でございます。

○山下芳生君 総務省は、これまで一般職非常勤職員については地方公務員育児休業制度の適用を認めてきました。しかし、これまで質疑があったように、特別職非常勤職員、それから臨時的任用職員をその対象外とする、私は、これは余りに実態を見ない時代錯誤の対応だと言わなければなりません。

資料に、配付しておりますが、総務省の調査で

も、女性の比率が高い教員、講師では、特別職非常勤職員が二万三千十人、それから臨時的任用職員が五万七千二百一十一人任用されております。更に女性比率が高い保育所保育士では、特別職一万一千五百六十六人、臨時的三万四千四十八人が任用されております。これらの職員の中には、三年、五年と繰り返し再度任用されている職員も相当数あります。当然、妊娠、出産する場合もあるわけですね。ですから、少なくとも自治体が条例で育児休業を取得できるようにしてまいります。

具体例を一つ紹介いたしますが、広島市では、学童保育を市内百四十全所の小学校区と百十の児童館で行っております。保育士資格などを持つ指導員を特別職非常勤の職員として六百六十人配置をし、平日は午後、土曜日や夏休みは一日体制で勤務してもらっています。子供たちの放課後の生活を見守り、遊びのリーダーになり、地域ぐるみの児童館祭りに取り組み、発達障害や学習障害の子供たちの支援もする、また、保護者に声を掛け意見を聞き、保護者との信頼関係を築く。まさに専門性と継続による経験の蓄積が求められる仕事であります。

こうした実態を踏まえて、広島市では条例で学童保育の指導員も育児休業が取得できるようにいたしました。それによつて、経験ある指導員の仕事と子育ての両立を支え、出産、育児の機に退職する指導員を減らし、結果として子供たちに、あるいは保護者からも歓迎されております。

総務大臣、こうした自治体の取組を評価して、奨励すべきではないでしょうか。

○国務大臣(高市早苗君) 特別職の非常勤職員については様々な職種の方が職務に応じた多様な勤務形態を取っておられますから、法律で一律の取扱いを定めることが困難ですので、地方公務員育休法の対象となっていないですね。

しかしながら、特別職の非常勤職員であつても、労働者性が高く継続的な勤務が見込まれる方については、現状において要綱などで制度を設けて育児・介護休業が取得できるようにすることが

適当であると考えておりますので、その旨助言をいたしております。

○山下芳生君 助言とともに、こういういろんなケースがあるわけですが、有効な条例による措置をやっているようなところは是非事例として各自自治体に紹介、奨励すべきだと思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(高市早苗君) やはり、育児、介護とそして仕事を両立できる環境というのは、もうこれは男性、女性問わずこれからの時代に必要なものでございますから、総務省からの様々な事例を取り込んで、できるだけ参考にしていただける材料を増やしてまいりたいと思っております。

○山下芳生君 是非奨励が図られるようにしていただきたいと思うんですが、そもそも、専門的で常勤的な業務を非常勤職員が担うという、これ非常に矛盾がこれほどまでに広がった根本にあるのは、私は歴代政府の定数削減政策だと思えます。その矛盾を自治体の努力で少しでも緩和しようとして、今、条例でこういう方々の産休取得が可能となるようにしているわけですから、これは是非総務省としても奨励すべきだと。ましてや、そういう取組をしている自治体に対して総務省としてブレイキを掛けるようなことがあつては絶対にならないと、そのことを申し上げて、質問を終わります。

○片山虎之助君 片山虎之助でございます。それじゃ、順次質問いたします。我が党は、この法案には賛成です。そのことをまず言っておきたいと、こういうふうに思っています。

そこで、念のために聞いておくんですが、育児休業の取得率というのは、女性職員だと九八%、男性職員は二・二%というけど、そうですね。

○政府参考人(高原則君) 御指摘のとおりでございます。

○片山虎之助君 女性職員はまあいいけど、これも高過ぎるような気がするし、男性職員は低いわ

ね。何か若手の知事さんがイクメンの知事の会か何かつくって、育児休業を自分らも取るんだと。彼らは特別職ですから、今のお話じゃないけれども、取ってもらえればもちろんいいんだけど、一般職の二・二というのは一つも広がっていないじゃないですか、男性。そういうことじゃ、結局、女性の負担軽減にならないわね。いかがですか。

○政府参考人(高原則君) 御答弁申し上げます。確かに全体平均では二・二%なんですけれども、例えば三重県が一四・六%、愛知県が一四%というように、首長が率先してやっているところの男性の育児休業取得率は非常に高いものがございますので、そういった先進事例をしっかりと各地方公共団体にお示しして、この二・二%という数字がしっかりと上がるように頑張ってくださいと考えております。

○片山虎之助君 大臣、小池東京都知事が、もう残業をやめると、八時になったらみんな都庁から帰れという、そういうお触れを出して、まだ続いているかどうか知りませんが、これについていかがお考えですか。

○国務大臣(高市早苗君) やはり男性の方も含めて、育児などの家庭責任を果たしていただくということができるよう働き方の改革というのは重要だと思います。

○片山虎之助君 一億総活躍だとか働き方改革というの、私は女の人の働き方というのが大変ポイントだと思っております。今、地方公務員も女の人が相当増えていますよ。場合によっては半分を超えたのか、超えないのか。

ただ、しかし、女の人は管理職は少ないですよ。恐らく、都道府県は一割台、市町村が十何%、一〇%半ばだと思うんですね。それはいろんなことがあるんですけど、一つは、登用とか一生懸命頑張ろうとか、そういう意欲がやや薄いんですよね。

その辺は、総務省としてはどう捉えて、どう改

善しようとしていますか。全体の数がどうかというのと、管理者というのか、そういう割合がどうかということ。

○政府参考人(高原則君) 女性地方公務員の採用、登用の状況でございますが、都道府県は、平成二十六年末で採用者に占める女性の割合が三・九%、本庁課長相当職に占める女性の割合が平成二十七年四月現在で八・五%でございます。市町村で本庁課長相当職に占める女性の割合は、平成二十七年四月現在で一四・五%という状況でございます。

○片山虎之助君 状況はいいよ。だから、それをどう改善しようというのか、今のままがいいのか、どうかというあれですね。女の人ももっと働いてもらわないと、働いてもらって偉くならないと。総務大臣、女性ですよ、今。もう長いわね。いかがですか。

○国務大臣(高市早苗君) おかげさまで、総務省でも最近、もう採用試験でも断トツに女性が優秀で、女性の職員も増えてまいりましたし、女性管理職も、ある年次こそ対象者がいないところもあるんですけども、それでも局長級ポストで頑張っていただけになってまいりました。

地方自治体でもこの女性管理職の割合は決して高くないです、今申し上げたとおりです。男性の育児取得率も高くない。でも、女性が出産、子育てを行いながら管理職として活躍できる、そういう新しい人事管理体系ですね、これを構築していくということ、それから、男性が家庭責任を果たしていただけるような働き方の改革とそういう職場風土をしっかりとつくっていくことが大事だと思います。

総務省で今年の四月、公務員部に女性活躍・人材活用推進室を設置しまして、課題抽出のための調査を実施しました。やはり人事管理面については、職務経験を積んでいただくために早期に複数のポストを女性に経験していただくということ、

女性職員のキャリア形成意識を醸成するための研修の実施をしなきゃいけないということ、働き方改革は、やはり職員の子育て支援ハンドブック、これは主に管理職の方々の理解を促進する、これを作成すること、お子さんの出生予定がある男性職員に対する育児休業取得の働きかけといった取組を進めるということが効果的だといったことが分かりましたので、この調査結果も踏まえて、働き方改革に取り組み職員のネットワークづくりを進めるとともに、もう今、既に自治体で女性活躍、働き方改革に関する講義を行っておりますので、これをしっかりと充実するなど、対応してまいります。

○片山虎之助君 大臣ね、大臣、女性なんですから、実績という成果を上げて下さいよ。是非いろんなことをやったらいいと思いますよ。

そこで、もう時間がないから次行きますが、配偶者控除なんですよ。今、来年度の税制改正でまあ一番大きな話題の一つになってますよね。配偶者控除というのは昭和三十六年から、できたのが、もう長いんですよ。あれ、百三万円の壁があるというけれども、本当は特別配偶者控除というのができて、あれは昭和六十三年から何かに、それで今逆転現象はなくなっているんですよ、百四十一万円。むしろ問題は、企業が配偶者手当を百三万円を一つの基準にしているとか、あるいは社会保険料が百三万円、百三十万円で払わなきゃいかぬようになるとか、こういうのが問題なんですけど、私は配偶者控除の考え方が昭和三十六年から変わってきたと思うんですよ。昔は恐らく専業主婦の人が家計を助けるとか、パートの人にお金をちゃんとあれすとかというところから始まって、だんだん生きがいになったり社会貢献になったり、今はもうしかし女性の労働力が足りないんです、労働力そのものが、我が国の大きな生産要素というか。そういうふうに変った中で、百三万円を今度は百三十万か百五十万か二百万か知りませんが、壁だけ横に持っていくようなことで本当にいいんだろうかと思えますよ。

もう時間がないから言いますけれども、もったいなく、あんなにいい。あの控除というのは、奥さんが働いて、その結果が、旦那さんが手取りが増えるんですよ。本人じゃないんですよ、旦那さんが増えるんですよ。それはおかしいという意見があるんですよ。世帯でなくて個人中心に物を考えるべきなんです、でしよう。そういうことの中で、それをそのまま量的に拡大するというのが果たして正しいんでしょうかね。

内閣府が担当ですから内閣府と、それから財務省と総務大臣と順次答えてください。

○副大臣(木原稔君) 財務省でございますが、今、片山委員御指摘のとおりでございます。もう今既に、こちら昭和六十一年でございますけれども、配偶者の特別控除という制度ができて、事実上の百三万円の壁は解消していると言ってもいいんですが、おっしゃったとおり、民間の会社の給与などで配偶者手当のような形で百三万円が基準になっているところがあるという問題になっている。その援用というのが一つ問題になっているということがあります。同時に、同じように被用者保険制度や労働政策に関連する制度、今おっしゃった、それが百六万円だったり百三十万円だったりということだと思えます。

現在、こちらは政府税調、また与党税調で今議論をしている最中でありまして、とりわけこの問題というのは、家族の在り方や働き方に関する国民の価値観のような問題が非常に深く関わっていると思いますので、幅広く丁寧な議論が必要というふうに思っていますので、しっかりと今後検討してまいりたいと思っております。

○国務大臣(高市早苗君) 私も配偶者控除につきましても、配偶者の就労を抑制したり、あと片働き世帯優遇への不公平感といった課題は指摘されていると思います。

今、片山委員がおっしゃいましたとおり、やはり税制上の百三万円の壁というのはもう解消していただきますけれども、やはり企業の手当、それから

う一つは百六万円の壁及び百三十万円の壁と言われる社会保険料負担の発生などによるこの手取り額の減少というのは依然として存在していますから、その配偶者控除、税制上のことだけじゃなく総合的な対応というのが必要になると思っております。ただ、まだ、今与党税調で議論されている最中ですが、多様な意見がある問題でもあると思っておりますので、その行方を見守りたいと思っております。

○副大臣(石原宏高君) 現在、財務省、総務省等がこの配偶者控除について議論をいただいていると思っておりますので、その議論を踏まえながら働き方改革の実現会議の中で生かしてまいりたいと思っております。

○片山虎之助君 その配偶者というものが固定的でなくなっているんです。今流動化しているんですよ。法律上の配偶者も、そうでない配偶者というものもおるんでね。しかも、それがずっと固定していないでしょう。いいことやないと思ひますよ、そういう意味では。

しかし、そういうことの中で、女の人にはもっと働いてもらわないかぬ。しかし、配偶者とか結婚だとかいろんな関係が流動化している、その中で働いてもらうためにはどういう税制上の待遇を与えるかというのは、もっと私真剣に考えないかぬと思ひますね。とにかく拡大すりゃいいと、百三万円の壁をちよつともう少しこつちに持つてくればいいという考え方は私はやや安易じゃないかと、こう思ひますので、しっかりと関係の三省で検討していただきたいと思ひます。

それで、積み残しの質問なんです、行政局長来てやるわね。平成の大合併というのを私も関係してやらせていただきました。おかげで市町村は相当減りましたわね。三千二、三百あったのが、今は千六百ちよつと、千七百弱ぐらいになった。ただ、まだ弱小市町村というか、一万未満の市町村が五百以上あると思ひますよ。

これは、現状と、これが後例えは十年たつたらどうなるか、そういう推計があれば教えてくださ

い。

○政府参考人(安田充君) お答えいたします。

一般的に小規模市町村とされます人口一万人未満の団体でございますが、平成十一年三月三十一日現在で千五百三十七市町村ございましたけれども、平成二十七年十月一日現在、平成二十七年国勢調査ベースということでございますが、五百十二市町村という数字になってございます。

また、今後の見込みでございますけれども、国立社会保障・人口問題研究所が平成二十二年国勢調査を基に推計いたしました将来推計人口でございますけれども、平成五十二年という数字が一番将来の数字でございます、二〇四〇年でございすけれども、このときには、人口一万人未満の団体でございますけれども、福島県内の市町村を除外した推計でございますが、六百市町村になるといふふうに推計されているところでございます。

○片山虎之助君 大したことないじゃない、数か

ただ、もう一遍合併というのは、すぐはできないわね、かなり状況が変わつてくればあり得るかもしれないんですが、そうなる、今の市町村体制で今後ともかなり長期的に地方自治のいろいろな仕事を処理していかなくやいかぬという、こういうことになりますよな。

そこで、今の体制がずっと続く、ある程度続くとして、どういう考え方を取るかですよ。昭和の大合併の後は、我々は広域市町村圏というのをやったんですよ、御承知のように。この平成の大合併の後は何をやりますか。何か今いろいろ、私どもの地元でも聞くと、連携中枢都市圏という難しい名前のことをやっていますよ。私は岡山県の西の方ですけど、あれは広島県の福山を中心に岡山県の市町村まで含んでやっている。あるいは倉敷が、あの高梁川という川の流域を全部十市町村ごとやっている。あるいは岡山がやっている、津山まで含めて。あるいは姫路がやっている。こういう状況で割に網羅しているんだけど、何をやっているか、どういう効果があるか、さっぱ

り分らないんですよ。あるいは、一般の県民、市町村民も私は分かっていないと思う。どういふ方針でどうされますか。平成の大合併後の後の在り方。

○国務大臣(高市早苗君) まだ、先ほど来答弁させていただいてますとおり、小規模な市町村が相当数存在はしていますし、これから人口減少ですとか少子高齢化社会を見通しますと、やはり持続可能な行政サービスを提供しなきゃいけない。そういう観点から、先ほど片山委員がおっしゃっていたいただいた連携中枢都市圏ですとか、それから定住自立圏といった広域連携の施策を進めております。

これは、やはり全国の市町村が単独であらゆる行政サービスを提供するというようなフルセットの行政の考え方はもう転換して、近隣市町村と有機的な連携を図っていくということ、また自主的な合併ももちろん可能ですし、広域連携、そして都道府県との連携、そういった多様な手法を生かしながら最も適したものを自ら選択していただくという方針でございます。

○片山虎之助君 もう時間が来ましたから、終わります。

○又市征治君 又市です。

非常勤職員を含む地方公務員が育児・介護休暇制度を利用しやすくなる、こういう中身の法案でございますから、当然賛成であります。

ただ、私は、今日質問したいのは、本当にこの日本の労働実態というものを全体をしつかりと見詰めて直すということが大事だろうと思ひますね。ついせんだって、まさにあの電通の例のように最大の企業が現実問題としてそういう過労自殺に労働者を追い込んで、こういう事例というのは単に電通だけ特異な問題ではない、こういうことがあると思ひますので、あのようなことが撲滅されていく、一掃する、そういう改善策というものを含めて考えていかないと、こうしたいろんな制度改正をやってもこれが絵に描いた餅にならんかねない、こういうことがありますから、そういう立場

で実態についてお尋ねをしていきたいと思ひます。

まず一つは、この地方公務員の一昨年の年次有給休暇の取得状況、十・七日、つまり半分ですね。つまり、制度は二十日間となっているけれども、十・七日、半分、こういう状況だ。また、一昨年の育児休業取得率は、女性こそ九三・二%ですけれども、男性は一・五%。総務省はこういう実態をどのように評価をされているのか、また、現在の非常勤職員の育児・介護休暇の取得要件、これは再度確認の意味での質問になりますけれども、要件がどうなつておつてどの程度取得しているのか、まずこれは何ておきたい。

二つ目に、この自治体現場の労働実態を見ますと、長時間労働の問題は極めて深刻、先ほど申し上げたようなこと、民間でも同じですね。しかし、国は地方公務員の時間外労働の実態把握はされていないんじゃないかと思ひます。この勤務実態は確かに各自治体の首長の責任なんですけれども、実態を把握してこそ、まさに適切な対応、政策、そういうものが出せるわけでありますから、国としてこのことについて調査をなさる考えはないのかどうか。この二点をまず伺ひます。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。年次有給休暇の平成二十六年の使用状況は、民間が八・八日、国家公務員が十三・一日に對してでございます。年次有給休暇の計画的利用については、時間外勤務の縮減とともに、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍の推進の観点から各地方公共団体の実情に応じ推進していくべきものと認識しており、年次有給休暇の使用状況については今後とも注視していきたいと思ひます。

また、地方公共団体における男性職員の育児休業取得率でございますが、第四次男女共同参画基本計画で掲げられている平成三十二年に一三%という成果目標に照らすと、各団体において更なる取組を進めていただく必要があるかと思ひます。

ります。ただ、全国目標の一三%を上回る地方公共団体もございまして、そのような団体の取組を先進事例として積極的に展開してまいりたいと考えております。

それから、非常勤職員の育児休業、介護休業でございまして、地方公共団体の一般職非常勤職員については、引き続き一年以上任用している等の一定の任用継続の要件を満たす場合は、条例等で定めるところにより、育児休業、介護休業の取得が可能でございまして。

平成二十七年における非常勤職員の育児休業の取得者数は現在精査中という段階でございまして。また、来年度からは、更に非常勤職員による介護休業の取得状況についても調査対象に加えると考えております。

以上でございまして。

○国務大臣(高市早苗君) 最後に先生がお尋ねくださった時間外勤務に関する実態調査のことでございますが、今般の臨時国会でも御質問をいただいてまいりましたので、総務省としては、今年度、今後の女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に資するための基礎資料として必要と考えまして、調査を実施することといたしました。

具体的には、時間外勤務の全体状況に加えまして時間外勤務が多い職員の状況についても把握するということとともに、あわせて勤務時間管理の状況ですとか時間外勤務の是正方策についても調査をすることを検討しております。

地方公共団体の実態を踏まえて、時間外勤務削減に向けた積極的な取組が実施されるように、必要な働きかけと優良事例の紹介も続けてまいります。

○又市征治君 是非、調査方、今も時間外だけじゃなくてということでお話がありました。この日本の本当に過密な、過労死をもたらすような労働条件、こういった実態等の改善をしていく、こういう立場からは是非努力をお願いしたいと思います。

制度は整備されたから、あるいは法律が作られて

たからこれでゴールというわけにはならないわけです、実際には利用されないう意味がないわけでありまして、労働者が実際に利用する際の第一の障害は、何といっても日々の仕事の状態ということでありまして、自分が休もうとしたとき、休業しようとしたときに、自分が受け持っている仕事、誰がやるんだろうか、同僚は今でさえも忙しいし。本人は本当は心配する必要がないことなんです、そういう意味で結局は慢性的な人員不足のためになかなか申請しにくい、こういう状況がある。

総務省の調べでは、地方公務員の数は一九四四年をピークに翌年から二十一年連続で減少して、一方では業務量は増大をしている、こういうことなんです。昨年四月一日現在では二百七十三万八千三百三十七人、対前年比五千三百三十七人減だ、こういう格好ですね。総務省は、仕事の効率化、委託化によって人員の減少が可能になっていると、こう繰り返して説明されるわけけれども、現場はそんな実態ではないということは何度もこれは申し上げてきました。

そこで、この制度改善で、少なくとも現在よりも多くの労働者がこの休業制度を利用できる、こういうことになるわけだけれども、その分の人員配置が当然必要になるということになる、この点は確認をいただきたい。現有の人数でやりくりということでは休業申請さえも取りにくくなるわけですから、この点はしっかりと対応方をしてもいい。

また、もう一つ問題としてあるのは、先ほども出ていますけれども、職場の上司のこの休業制度の意義の理解というののも大きな問題です。あわせて、いわゆるマタハラなどに対する対策も必要なのであります。労働組合があるという場合は上司の嫌がらせに対する対応も取りやすいんですけれども、小さな市町村だと全く泣き寝入り、こういう状況がいろんな制度の場合に出てきているわけですね。

総務省としては、こうした各自治体が新たな休

業制度への移行の準備、さらには実施への対応を適切に取れるように是非支援を取っていただきたいと思いますが、その点についてはどのようなお考えでしょうか。

○副大臣(原田憲治君) お答えを申し上げます。育児、介護を行う職員が必要な育児・介護休業等を円滑に取得できるように職場環境を整備していくことは重要な課題であると思います。このため、各団体においては、業務分担の見直し、配置換えなど適切な人事配置のほか、業務の外部への委託、任期付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ことが求められておるところでございまして。

この結果、例えば平成二十六年年度の女性の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%となっておりまして、これに対し任期付職員や臨時・非常勤職員による代替は約二万九千人、七五・五%となっておりましてござい

ます。

また、管理職の理解を深めるという点については、平成二十七年十一月に告示をいたしま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、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組が掲げられているところでござい

ます。これに則し全地方公共団体において計画が策定され、現在取組が進められているところでございまして、さらに、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ないということとしておるところでございまして。

総務省としては、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。

○又市征治君 一般的な啓発活動というのも大事なんですけども、特に管理職に対して指導を

強化することが大事だろうと思うんですね。と同時に、現に不当な差別を受けたり何かした場合には、人事委員会とか公平委員会に訴えやすいような、あるいはまた、そのことを周知することも必要だと思ふんで、そういう点についても改良方を求めていると思ふます。

そこで、今回の法案は、部分的には非常勤職員の処遇改善につながると理解をしますけれども、しかし、本委員会でも再三取り上げておりますように、なかなか実を上げることができていない。例えば、労働者性の強い職務に従事している特別非常勤職員の処遇は実際は任用形態を理由に改善をされない、そのことがなかなか取れない、こういう実態にある。あるいは、臨時的任用職員については今回の改正によっても容易に休業を申請することができない、こういう状況にあることはもう事実です。

そこで、今もありませんけれども、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総務省設けて、ここであるという研究、討議をされているようだけれども、単に建前で非常勤職員の処遇を考えるのではなくて、実際に彼らあるいは彼女らがどのような働きざまにあるのか、こんなことをやっぱりしっかり把握をして、その上に立って実のある処遇改善が実現されるように検討いただきたい、このように思いますが、この点についてはどのようになさるおつもりか、併せてお聞きをしておきたいと思ふます。

○国務大臣(高市早苗君) 地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員任用等の在り方に関する研究会でございまして、ここでは地方公共団体や職員組合からもヒアリングをいたしております。九月の末にも自治労、日教組の皆様に来ていただいてヒアリングをしております。実態を踏まながら議論が進められているところだと承知をしております。

この結果を踏まえまして、総務省では、特別非常勤職員から一般職非常勤職員への移行ですと

か、それに伴う必要な勤務条件の確保ということにも取り組んでまいりたいと考えております。

○又市征治君　まだまだ申し上げたいことたくさんあるんですが、時間の関係もありますから。

現在の公共サービスは、事の良しあしは別としても、現実にはこの臨時・非常勤職員の人たちなしにはもう運営できない、こういう事態にまでなってきた。これはやっぱり、本当は公務職場でありますから、そういう意味では正規職員で賄われるべきところを、どんどん定員削減問題をずっと進めてきた結果がこのような事態をもたらしているということですが、そういう事態にあるならば、このやっぱり働く人々の処遇改善というものをしっかりとやっていかないと、そういう意味での、自治体のまさに業務、公共サービスそのものが担保できない、こういう状況があちこちで起こっている。

先ほど来も、またこの委員会で何度も出ていますけれども、病院であるとかあるいは保育所であるとか給食現場であるとか、そういう様々なところでこういう問題があるわけですから、是非そうした処遇改善というものを、実態に即した努力を重ねてお願いを申し上げて、私の今日の質問を終わりたいと思います。

○委員長(横山信一君)　他に御発言もないようですから、質疑は終局したものと認めます。

これより討論に入ります。――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。

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に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(横山信一君)　全会一致と認めます。よって、本案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

なお、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(横山信一君)　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。

午後零時三十分散会

平成二十八年十二月十二日印刷

平成二十八年十二月十三日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

U