

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
[議事録 2/2]

・改正法における運用上の課題

○吉川沙織君

昨年、憲法第 53 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 28 年法律第 1 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 4 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 7 月、8 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て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、

19,352 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 9.4%でございました。

○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 28 年 11 月 1 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。11 月 21 日時点で確認したところ、兵庫県では 21 名、鳥取県では 5 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 10 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、7月、8月でアンケート結果を取った結果を引用されましたが、実際はちゃんとは把握されていないことだと思います。

1月13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、超過勤務の縮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、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、11月17日の衆議院総務委員会で政府は、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ない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28年厚生労働省告示第312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と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がございますので、私ども、それらを踏まえ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 29 年 1 月 1 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出すということですが、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うんですが、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 1 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、私ど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申し上げて、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、これらが使え環境でなければその制度は意味を成さないこととなります。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で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、議運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います。

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います。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い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をしていますし、民間部門のは今年の3月にもう既に成立をしています。施行日は全て29年1月1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かったのであれば、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した。