

峰崎直樹君 日本社会党・護憲民主連合の峰崎でございます。

時間も余りありませんので早速質問に入らせていただきたいと思います。昨日私の部屋に質問を取りに来られた方が、ちょうど本会議が終わりまして二時半ごろでございましたが、先生、早くやっていただきましてありがとうございます、こういうごあいさつでした。何のことかなと思っ

たら、要するに早く質問内容を明らかにしていただいて、準備が早くできるから大変ありがとうございますと、こういう意味だろうというふうに思います。私もそういうことなんでしょうなと思いました。

最近読んだ本の中に「お役所の掟」という、厚生省検疫課長の宮本政於さんという方がこういう本を書かれた。恐らく、人事行政に精通されている皆さんやあるいは大臣などもごらんになっているだろうと思うんですけれども、率直に申し上げて、私どもこうして国会における質問をするあるいはやりとりをする、その質問取りの内情が赤裸々に書かれております。

今、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律案を審議をしているんですけれども、それを審議している一つの中央省庁の内実だというふうに思いますけれども、こういう実態になっていることについて、今回法案を提出されている責任大臣あるいは弥富総裁、この本に書かれていることに一体どのような感想を持たれたのか、少しその点からお聞きしてみたいというふうに思います。

国務大臣(石田幸四郎君) この本が店頭に出ていることは私も承知をしておりますが、私自身この本を子細に読んでおるような状況ではございません。若干人事局長の方から、そういう評判がいい本だということは聞いておるわけでございます。

総体的に考えてみますと、要するに役所というところは休暇はとりにくいぞというような事例がたくさん並んでいるように思うわけでございます。確かに、我が庁の状況を見ましても、特に国会開会中などというのはもう夜遅くまでやらざるを得ない、あるいは月曜日に委員会がございますればその準備をしなきゃならぬというようなことで、なかなか休暇がとりにくいというような状況も実際はあるかと思うんです。

しかし、四十時間というもの、あるいはまた休日制の問題も法律で確定をしたわけですから、それを踏まえてできるだけ公務員の間にも周知徹底をして、そして計画的に休暇等はとれるように配慮をしていただく、個人の希望がかなえられるように配慮をしていただくというようなことで、そこら辺の問題は解消するように努力をしていかなきゃならない。

また、実際にこれが実施されまして、そしてある程度期間がたちますれば、その実態等も見ながら改善すべきところは改善しなければならないであろうというふうに思っております。

ます。

政府委員（弥富啓之助君） 私もこの本のことは存じ上げておりますけれども、熟読玩味をいたしておりませんので果たしてコメントができるかどうか甚だ心もとないわけでございますけれども、筆者は役所における集団心理の分析を行ったものというふうに述べられておりますので、内容につきましては一個人の経験を主観的な立場から述べられているということでありまして、さあ私がコメントする立場にあるのかなということ、ちょっとその辺は差し控えさせていただきたいと思います。

今、大臣の方からお話がありましたとおり、やはり中を見ますと必ずしも正確かどうかという点もいろいろあると思いますけれども、今の休暇の話にいたしましても、それからほかに海外渡航の年次休暇の請求でございますか、そういうふうなことをちらっと書いてあるようでございます。

それにつきましては、しきたりというものはあるわけでございますけれども、それを謙虚に反省すべきところは反省しなきゃならないだろう。著者は外国に長くおられたようでございまして、日本的ないろんなしきたりということについてもいろいろ御批判のようでございます。

やはりその点はいろいろ考えまして、改めるべきところは改めますけれども、そうでないところは公務の円滑な正当な運営ということには協力をしていただかなければなるまい、さように考えておる次第でございます。

峰崎直樹君 読まれていない、また熟読玩味されていないということでございます。

私ども、ゆとりや豊かさといいますか、そういう成熟化した社会にふさわしい勤務時間、あるいは公務員職場においても近代的な勤務時間制度といいますか公務員制度にこうして一つ一つ法律を近づけていくんだけれども、実は実態を見てみると、内実を見てみると、どうもそれがなかなか集団主義的な対応でうまくとれていないというような点があれば、これはやはり内部から改革を加えていくべきじゃないかなというふうに思うと同時に、私ども国会のあり方、あるいは国会の論議のあり方も、先ほど質問取りのお話をしましたけれども、いわゆる政務次官を、副大臣をふやしたり政務参事官をふやしたり、そして国会はもっと立法府が本当にしっかり議論をしていく、国会議員同士がしっかり議論していくというような、そういった点の改善といいますか国会改革も必要なんじゃないかなというふうに思っております。

そういった観点で、引き続き我々自身も努力をしていかなきゃいかぬなというふうに思っておりますが、さてもう一つ、ちょっと私自身が直接感じた事例ということで、文部省の方はお見えになっているでしょうか。

バーズ・コレクションということし大変評判になった催し物がございました。実は、私の連れ合いも札幌からわざわざ出てまいりまして、ぜひ見たいものだというので行っ

てみたら、上野のいわゆるあのかいわいはもう大変な人出で、とうとう入れないで帰ってきた、こういうことでした。

勤務時間の関係を後で少し述べたいと思うんですが、ああいう事態があったときに開館時間を延長するとか、これは大変評判がよくて見たいという人がたくさんいるというときの対応としてどのように対応されようとしたのか、少し見解をお聞きしておきたいと思います。

説明員（板橋一太君） 今お話のございました国立西洋美術館のバーズ・コレクションでございますけれども、一月二十二日から四月三日までの六十二日間開催されました。その間、百万人を若干超える入場者がございまして、好評のうちに幕を閉じたところでございます。

オープニングの後に次第に入場者がふえてまいりまして、三月中旬、正確には三月十三日ですけれども、そのころから朝の開館時間を若干早めております。また、これは開幕の初日からでございますけれども、行列をつくって入館を待つ人がたくさんございまして、そういう方につきましては夕方にお帰りいただくというのは非常に恐縮でございますので、その日の状況に応じまして開館時間を延長するといったふうな措置を講じております。一般に、四時半までに入館した方については中にお入りいただくということで措置したところでございます。

このような措置を講じますために、職員には超過勤務をお願いしたところでございます。以上でございます。

峰崎直樹君 いや、その話を聞いて、私もそれは大変ヒットだなというふうに思うんです。

ただ、開館時間が朝早くなるとかあるいは延長いたしますというようなことがマスコミなどを通じて公表されたのかどうかということになると、ちょっと宣伝が弱かったんじゃないのかなというふうに思います。

そういう人気のあるときには、私の連れ合いのように札幌からも出てきて、じゃ見てみようかという人もいますから、そういった点は大変公務員を取り巻く環境が悪いときですから、それはぜひ宣伝をしていただくと大変いいんじゃないかな。延長したり早出のときの公務員の皆さん方の勤務時間には多少不便が一時的にはあると思うんですけれども、そのことによっていわゆる公務員労働者といいますか、働いている人たちあるいは官庁自体が評価を高めるわけでございますので、引き続きそういった点をお願いしたいということを申し添えておきたいと思います。

さて、今回の一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律案の中身について質問していきたいというふうに思いますが、今回の新法全体について、前進面としては民間に先立って介護休暇を実施する、こういった前進面はあるんです

けれども、どうも全体として現行法制度の整備にとどまっており、内容的にも多少私たちは不満が残っている、そういう意味で今回は勤務時間改正の第一段階というふうに理解をしておりますので、引き続きより前進的な改革に向けて努力をしていただきたいというふうに思います。

そうした中で、内容的な問題で一つ、第一番目に交代制勤務の問題についてその基準について少しお伺いをしてみたいというふうに思います。

まず交代制勤務、今回の勤務時間の新しい法案においては交代制勤務の規定が整備をされた、こう説明をされているんですけども、具体的にはどのような点が改正をされたのか、再度お尋ねしたいと思います。

政府委員（小堀紀久生君） 不規則な勤務形態となることが避けがたい交代制等勤務職員の健康、福祉に配慮した措置を推進する、そういうことが必要だ、そういう趣旨からこれまで人事院規則の上で定められてまいりました四週八休という原則を勤務条件の基礎的事項といたしまして法律上明定させていただいております。

また、そのほかに人事院規則で定める事項といたしましては、例えば現行では二十四日ということにしております連続勤務日の上限を半分程度に変更すること、あるいは一回の勤務時間の上限の新設を行う、そういうことを予定しております。

峰崎直樹君 次に、国家公務員は約五十万人おりますが、四週八休制が実施できない職員はどのぐらいおられるのか、そしてどのような職種なのか、これもちょっとお聞きしておきます。

政府委員（小堀紀久生君） 公務員におきましては多種多様な職種が存在いたしまして、いわゆる交代制等勤務職員のうちで義務教育諸学校の教育職員、それから警務官、海上保安官、それから一部の病棟部門の看護婦等におきまして合計約四万四千人がいまだ四週間に八日の週休日を確保できない、こういう状況になっております。

峰崎直樹君 今は、職場に行きますと三ない政策といって、人もいない、予算もない、あるいはサービスの低下もないというふうなことで、そういう状況のもとでは、法文上は四週八休制の原則を明記しているといっても、具体的には勤務条件そのものは向上しないんじゃないか、そういう意味で、今回は非常に不十分だ。これは、予算とか人員の問題なども含めて検討していただきたいと思うんですが、衆議院の内閣委員会の質疑で、人事院は、交代制等の職員の時短を中長期的な課題として取り組むと、こう答弁されていますが、ぜひともこれを本格的に前向きに進めていただきたいということを、これは要望としてお願い申し上げておきたいと思います。

ところで、国家公務員の交代制の勤務基準について次に質問しておきたいと思うんです

が、現行の国家公務員の勤務基準というのはなきに等しいものだと、不十分だと思うんです。

さて、労働省の方にちょっとお聞きしたいんですが、改正労基法では一年単位の変形労働時間の規定を設けていますが、労働基準局長通達では一体どのような内容になっているのか、少しお尋ねをしてみたいと思います。

説明員（都築讓君） お答え申し上げます。

変形労働時間制ということで、昭和六十二年の労働基準法改正によりまして相当大幅に労働時間の弾力化の規定を労働基準法に設けたところでございます。

変形労働時間制とは、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を弾力化したしまして、週休二日制の普及、年間休日日数の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分、こういったものを行うことによりまして、全体として労働時間を短縮することを目的としたものでございます。

今御指摘のように、昨年の労働基準法改正、本年四月から施行されたものでございますが、従来の三ヶ月単位の変形労働時間制の変形期間を延長いたしまして、一年単位までの変形期間を設けることが設定できるようにいたしました。その際、従来の三ヶ月単位の変形労働時間制と同様に、一日及び一週の労働時間の上限を設けることといたしております。

具体的には、変形期間が一年ということで大変長くなりますので、無制限に一日または一週において労働させるということにしたのでは労働者の保護に欠けることとなりますので、変形期間が三ヶ月を超えないものについては、従来の三ヶ月単位の変形制と同様に一日十時間、一週五十二時間の上限を設けております。変形期間が三ヶ月を語るものにつきましては、一日九時間、一週四十八時間として、労働者が生活設計が十分できるように配慮したところでございます。

峰崎直樹君 という労働基準局長の通達なんだそうでございますが、この際交代制勤務の基準の整備に力を入れたいということなんでしょうから、その点は恐らく新法に基づいてどのような基準を定められようとされているのか、その内容についてお聞きしたいと思います。

政府委員（小堀紀久生君） 先ほどお答えしたおりでございますけれども、人事院規則で定める基準といたしましては、現在、交代制勤務職員につきましては連続勤務期間が二十四日以内ということになっておりますが、四週八休制の体制の中ではそれは多少長過ぎるということもございまして、それを半分程度に縮めるということが第一点。

それからもう一点は、一回当たりの勤務時間でございますけれども、その上限は、今公務員の場合につきましては全然定めてございません。それを定めるということを予定しております。

峰崎直樹君 今のお話を聞いていても、できればもっと近代的な労働時間、勤務時間制度というのは労基法というものが一つあるわけですから、私はやはり少なくともこの労基法並みの基準には到達できるように公務員の場合もしていくべきじゃないのかというふうに思っているわけでありまして。ぜひともその点を要望しておきたいというふうに思いますし、また週労働時間の規定もきちっとやはり設けていくべきだろう。この点も要望として申し上げておきたいと思います。

さて、ちょっと労働省の方にまた今度お聞きしたいんですが、休暇をとる、いわゆる休日に出勤をして、そしてその休日に該当するといいますか、対応した代休をとる、このことの規定が今回の規定の中に入っているわけでありまして。そのときに、どうしても私は解せないのは、労働省の方にお聞きしたいんですが、民間の場合、休日出勤をいたしますと、割り増し率が最低でも二五%の割り増しがつく、代休をとったときにはその二五%だけは残るのではないのかというふうに思いますが、これは労使の取り決めであるということ、あるいは労基法上の問題も含めてどのような状況になっているか、まずお聞かせ願いたい。

説明員（都築讓君） 労働基準法で定めておりますのは、一週間に一回あるいは四週間に四回の休日を与えなければならないということでございます。それで、就業規則において、各企業が休日を特定した場合に、別にさらに休日の振りかえを必要とするような場合、休日を振りかえることができるという規定を設けるケースがございます。これによって、あらかじめ振りかえるべき日を特定して休日を振りかえる。こういった場合、その休日というのは労働日ということになるわけございまして、したがってこのような場合には、実は労働日となる休日の労働に対しては割り増し賃金を支払う必要はないということでございます。

したがって、今回の新勤務時間法におきます休日というのは、少し性格が異なるものだろうというふうに考えておりますし、民間企業におきます慣行として行われております振りかえ休日あるいは代休といった観点からは、少し新勤務時間法における考え方は異なるものであるというふうに考えております。

峰崎直樹君 どうも私、その点ちょっと納得できないなというふうに思っているんですが、あらかじめ指定されているというような条件があるのかもしれないんですが、勤務時間あるいは休日といった点が非常にこれから重要になってくる、これからの時代は、ゆとりや豊かさといったときには大変大きな課題になると思うんです。

民間企業の場合に、代休とか休日に出勤したけれどもやむなく次にまたその休日を別の日にとれというときに、労使の間の自主的な交渉である、つまり労使協定のもとでやられているんだろうと思うんですが、その二五%は代休をとっても残るという事例が大変多く

見られるというふうに、私は自分が民間の労働組合に携わった経験から、当然それは残るはずだと。なぜならば、休日に出勤するということのペナルティーが、これが二五%になっているわけですから、それをほかの日に振りかえたとして、それが休日になるということとはまたないだろうと思うんですが、休日に出勤するペナルティーというのは、やはりそれは引き続き残して当然なんじゃないか。

こういうふうに私は考えるんですが、これは労働省にお聞きするよりも、今回の法律をつくられた過程の中で、こういった点の要望は本当になかったのかどうなのか、この点はどうのように考えておられるのか、少しお聞きしておきたい。

政府委員（丹羽清之助君） 今回の代休制度と申しますのは、その趣旨でございますが、総実勤務時間短縮、それから休日の確保、それから職員の健康及び福祉への配慮の観点、このような観点から導入したものでございます。その趣旨、目的、内容につきましては、既に公務員に導入をされております既存の週休日の振りかえ制度と同じでございます。先ほど労働省の方から御説明がありました振りかえ制度についての考え方と同じでございます。

一方、先生おっしゃいました民間事業所でいわゆる休日の代休と一般に言われている制度は、休日労働が既に行われてしまった場合に、その代償として、以後の特定の労働日の労働義務を免除する制度でございます。民間事業所でいわゆる休日の代休等行われている制度と今回の代休制度とは制度的に異なる性質のものでございます。

繰り返しになって恐縮でございますが、今申し上げましたように今回の代休制度は、その趣旨、目的、内容におきまして、既存の週休日の振りかえ制度と同じものであるということから、休日に勤務しました場合でありまして、代休が与えられる場合には、週休日の振りかえの場合と同様に、当該休日における正規の勤務時間中の勤務に対しては休日給を支給しないこととするのが適当である、このように考えて支給しないこととしたものでございます。

峰崎直樹君 ここは、労働法と申しますか、そちらの方の議論をする場ではないのでありますけれども、どうも納得できないなというのは、あなたは休日に出勤しなさい、そういうふうに任命権者から言われる。当然、それは休日に出勤して代休をとらなければ、ほかの日に休日割りが振り振られなければ割り増しがついて給与が支給されますね。そうすると、それがほかの日に休日が指定されたらその二五%がなくなるというのは、これは実は先ほど申し上げているように、休日に出ているペナルティーというものをどうしてもそれはつけるべきではないのかなというふうに考えることについては、どうも何か答えになっていないような感じがしてならないのですが、その点は労働省の方があれなんでしょうか。しつこいようですが、ちょっとお聞きしておきます。

説明員（都築讓君） 休日の振りかえ制度と申しますのは、先ほど申し上げましたように、就業規則において各企業はどの日を労働日にする、どの日を休日にするということを定めるわけでございます。その中で、必要がある場合には休日を労働日に振りかえます、こういうことを定めることがあるわけでございまして、その規定に基づいて、事前に休日を労働日にしてその休日分を労働日にするということになれば、それが就業規則の定めになるわけでございますから、ちゃんと休日は確保されている、こういうことになるわけでございまして、当初休日と指定されておりましたものもその指定された時点では労働日になるわけでございまして、別途休日はちゃんと確保されているわけでございますから通常の賃金を払えばよろしい。

ただ、いわゆる民間企業で代休というふうに言われておりますのは、そういう事前の振りかえを行うことなく労働させてしまった場合でございます。事前に休日を特定せずに働かせてしまった、そういう場合は、今回の労働基準法の改正によりまして、法定休日を労働させた場合には三五%の割り増しを払うことになっておりまして、そういう場合は一三五%の賃金を払ってください、こういうことになるわけでございます。

ただ、労働省の観点は、労働時間の短縮、ゆとり、豊かさが感じられる勤労者生活を実現することでございますから、そういうふうに休日労働を実際にさせてしまっって一三五%払いますよ、こういうことになりまして、実はやはりそれだけ長時間労働させたわけでございますから、また別途後でそのように労働義務を免除するような代償としての休日を与えてください、こういうことを指導しているわけでございます。

そうすると、その日を休ませましたということになりますと、その労働義務を免除したわけでございますから、通常の賃金部分はそこで実は控除されるわけでございますから、そうすると三五%が残る、こういうことになるわけでございます。ですから、事前の振りかえをやるか、あるいはそういう振りかえをせずに休日労働をさせてしまっって一三五%の賃金を払わなければならない状況になったかどうか、その違いがあるわけでございますが、今回の新勤務時間法は事前に指定することができるというふうに規定をしているわけでございまして、先ほど人事院の局長からお話しがございましたように、一般の民間企業で行われている振りかえ休日に該当するものではないかと私どもは考えております。

峰崎直樹君 おっしゃられている意味はよくわかります。わかるんですが、私は何となく、休日に出勤させられるということは事前にわかっていたとしても、これはある程度のペナルティーといえますかそういうものがかかってくるのは当然じゃないかなということがまだ疑問としてめぐえませんが、これ以上進んではあれですから将来の課題として残しておきたいと思います。

最後に、介護休暇の問題について、先ほども合馬議員の質問がございました。二十条第一項で、「人事院規則で定める者」、こうなっているんですけども、この範囲は一体どのようなものになるのだろうか。

その場合に、同居が条件といったようなことがつくと、今日の核家族の現状に合わないようなことが考えられるんですが、この点は一体どうなのかということと、それから全体の実施時期の問題なんですが、早く実施するよう努力するということで衆議院の内閣委員会で答弁をされたようなんですが、もっと具体的に、人事院の意見の申し入れの趣旨からしても、ことしの勧告よりも遅くなることはないと思うんですが、その点を最後にお聞きして、私の質問を終わりたいと思います。

政府委員（小堀紀久生君） 二十条第一項で、人事院規則で定める者については対象とする、こう言っておりますけれども、人事院規則では、法律で定めております配偶者、父母、子、配偶者の父母に準ずる者といたしまして、同居の祖父母及び兄弟姉妹を定める方向で検討しております。

国務大臣（石田幸四郎君） 実施時期の問題を御指摘いただいたわけですが、これは法定後六カ月以内ということになっておるわけですが、できるだけ早くやるように努力をいたしたいというふうに考えておりますが、施行までに必要となる作業がそれぞれございます。総務庁の方はそう大したことはないんですが、人事院においては、人事院規則の制定とか運用方針の問題等を検討しなければなりません。

また、各省庁におきましては、勤務時間、休暇等に関する内部規程の整備、それから職員への周知、そういった問題がございますので、法律には半年後ということになっておりますが、できるだけ早くいたしたいのでございますが、それらの状況を見ませんと明確な御答弁ができない。何カ月早くできるかと言われましても、ちょっと難しゅうございます。できるだけ早くということで御承知おきいただきたいと存じます。

峰崎直樹君 終わります。