

# 「育児・介護休業」・「仕事と家庭の両立支援」等の 制度改定、「特定事業主行動計画」策定に関する

## 当面する対応のポイントについて

2005年3月  
自治労連、企画調査局・女性部

### はじめに

04年12月1日「育児休業・介護休業法」の改正（案）が成立し、民間労働者に対し、「有期雇用労働者への一定条件での適用拡大」、「保育所入所ができない場合等に6ヶ月を限度とする育児休業の延長」、「年5日の子どもの看護休暇の創設」、「介護休暇の要介護状態ごとに1回、通算93日の範囲内で休業を可能とする」などの改善がはかられました。また、04年の「年金改革」法の改定にともない育児休業中の厚生年金の掛け金免除の上限が3年となりました。

こうした改定に伴い、地方公務員共済組合法が「改定」され、育児休業給付を「1年6ヶ月」まで延長できること、育児休業中の長期・短期の保険料の掛け金の免除期間を3年まで延長できる改善がされました。しかし、同時に、育児・介護の手当金に上限を設定する改悪が行われました。今後、職場での制度化、具体化が重要な課題となっています。

また、「次世代支援法」による「特定事業主行動計画」の策定にあわせて、12月28日に人事院が人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の深夜勤務および超過勤務の制限）、15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正を行い、（ ）早出遅出勤務の制度化、（ ）男性職員の育児参加のための休暇の改善、（ ）配偶者出産休暇の改善、（ ）介護休暇の請求は「1週間前」を「あらかじめ」へ、など改定しました。さらに、3月14日付けで雇用期間が6月以上で週3日以上勤務の非常勤職員に対しても「非常勤職員の子の看護休暇」を制度化しました。

人事院の「両立支援」制度の改善や「育児・介護休業にかかわる手当金や掛け金免除」等について、すでに、総務省からも通達が出されています。

また、「特定事業主行動計画」は、4月のスタート期日に向かえ、すでに計画が作成済みの自治体も多くなっていますが、遅れている自治体では作業は本格化しています。組合全体の課題として取り組みを強化することが求められています。

この「当面の対応のポイント」は、この間の制度「改定」の主な内容と、職場での具体化に当たっての留意点やポイントについて解説するものです。この資料を活用し、6月議会、9月議会で制度化や改善がはかれるよう取り組みの強化をお願いするものです。

# 1. 育児休業・介護休暇について

## 1. 育児休業・介護休暇 手当金

- (1) 地方公務員共済組合法の「改正」で、これまで育児休業や介護休暇の給付金（手当金）には実質的に上限がありませんでしたが、民間労働者に手当金を支給する雇用保険制度の「改定」にあわせて、日額の上限が大幅に引き下げられました。手当金の限度額を月額で試算すると 346,370 円相当となり、給与月額がこれを上回る場合は限度額を超えることとなります。

比較的若い年代が取得する育児休業の場合は、影響は少ないと考えられますが、多くの高年齢の職員が取得する介護休暇の場合、手当金の額が大きくダウンします。手当金の減額を許さず、これまでどおりの支給を保障させることが必要です。

- (2) 地方公務員共済組合法の改正で、2005 年 4 月から育児休業手当金が 1 年 6 ヶ月まで支給されることになりました。しかし、1 年 6 月までの支給は、「総務省令で定める場合に該当するときは」と条件付となっています。手当金の支給延長に条件を付けることは不当であり、職場に混乱が持ち込まれます。なお、介護休暇の手当金についてはこれまでどおり 3 ヶ月です。
- (3) 手当金の期間延長に伴う支給の「条件」については、「育児・介護」法では「保育所への入所が困難な場合と、死亡や負傷・疾病などの理由により配偶者がこの養育を行えなくなった場合」とされています。また、詳細を定める総務省令は、まだ明らかにしていませんが、民間に適用される「雇用保険法施行規則」の改定内容と同様となるとされています。この規則に関して、1 月 12 日、厚生労働省は、「雇用保険法施行規則一部改正案」を労働政策審議会雇用保険部会に提案しました。これによると、パートなどの「期限付き雇用者」の手当金の支給条件について、「休業開始時に同一事業主の下で 1 年以上の雇用実績があり、かつ休業終了後、契約が、更新され 3 年以上雇用継続が見込まれる場合」、「同一事業主の下で契約更新され 3 年以上雇用が継続しており、かつ、休業後 1 年以上雇用継続が見込まれる」のいずれかの条件を満たすことが必要とされています。雇用実績と雇用見込み合わせて 4 年必要ということであり、育児休業が取れても手当金が支給されないケースが多く出てくると思われます。

臨時・非常勤職員等への制度確立や適用の拡大をはかるとともに、すでに、臨時・非常勤職員に育児休業が適用されている自治体もあり、規定どおり手当金が支給されているケースも多くあります。少なくとも、こうした人たちの既得権を守る事が重要です。

## 2. 育児休業中の掛け金免除

地方公務員共済組合法の改正で、2005 年 4 月から育児休業中の地方公務員共済掛け金が 3 年まで免除されることになりました。2004 年度から 2005 年度にかけて継続して育児休業を取得している職員については、4 月以降申し出をしないと 3 年まで免除

されないとの考え方を総務省は示しています。当局が責任を持って、4 月も育児休業継続中の職員すべてに対し、掛け金免除の申し出をするよう周知徹底をするべきです。

#### < 育児休業・介護休暇手当金に関わる要求 >

- ・ 上限設定による育児休業・介護休暇手当金が減額となる場合は、減額とならないよう当局責任で補填・保障すること。
- ・ 育児休業手当金は、当局責任で休業した全期間支給すること。当面、1 歳 6 ヶ月までの手当金支給について条件を設けず、育休取得者全員に 1 歳 6 ヶ月までの休業した全期間支給すること。
- ・ 、 に関して、共済組合に付加給付等の制度化、改善を求めること。
- ・ 臨時・非常勤職員等について、育児休業・介護休暇を正規職員に準じて制度化するとともに、手当金について雇用実績や雇用見込み期間の長短に関わらず、育児休業を取得した全員に手当金を支給すること。

#### < 育児休業中の職員の共済掛け金の免除についての要求 >

- 4 月に育児休業取得している職員に対し、当局の責任で掛け金免除の申し出をすること。

## 2. 勤務時間・休暇制度などの改善について

人事院は「職業生活と家庭生活の両立支援のための人事院規則の一部改正に伴う職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）の改正参考事例等について」を公示しました。（総行公第 86 号 - 平成 16 年 12 月 28 日総務省自治行政局公務員部公務員課長）...2005.2.8 事務連絡第 112 号で通知済です。

人事院規則改正の主な内容は以下のとおり

#### 育児・介護を行う職員の早出遅出勤務（平成 17 年 4 月 1 日施行 - 条例事項）

小学校就学前の子の育児をする職員と介護をする職員を対象に午前 7 時から午後 10 時までの範囲内で早出遅出勤務。（1 日の勤務時間数は同じ）

#### 男性職員の育児参加のための休暇（平成 17 年 1 月 1 日施行 - 規則事項）

妻の産休期間中（産前 6 週間、産後 8 週間）、有給、5 日間（時間取得可）

#### 配偶者出産休暇の事由拡大（平成 17 年 1 月 1 日施行 - 規則事項）

理由 これまでの妻の出産にかかる入院、退院の際のほか、出産時の付き添い、出産にかかる入院中の世話、子の出生届等に拡大。日数 2 日、時間取得可

#### 子の看護休暇の取得方法の弾力化（平成 17 年 1 月 1 日施行 - 規則事項）

暦日から時間取得可に

#### 介護休暇請求期間の緩和（平成 17 年 1 月 1 日施行 - 規則事項）

請求は「1 週間前」が緩和され、「あらかじめ」となり、前日請求可能に。

- 1) は制度の改善・新設であり、ここに到達していない単組は改善、制度化をすすめる必要があります。
- 2) については、総務省が職員福祉局通知で「育児休業以外の両立支援制度」として活用を促すもののトップにおいています。具体的に始業時・就業時を例示するとともに、保育時間（育児時間）との併用ができることなどもあげて、「育児事情や通勤事情に配慮する進んだ制度」であるかのように強調しています。両立支援制度は、子どもの健全な発達と家族が一体となって過ごす豊かな時間の保障が第一に大切にされるものであるべきです。1日の労働時間は同じで、午前7時始業、午後10時終業をすすめるものでは、結果的に育児・介護を担う労働者に長時間労働をもたらし、家族の時間を保証するものとはいえません。同時に「勤務時間」のけじめが崩され、なし崩しに長時間労働を容認し、周りの労働者にも一層の長時間労働を強いる結果にもなりかねません。問題点の明確な解決が図られなければ制度導入には基本的に反対せざるをえません。また、導入に合意する場合も、緊急避難的な場合に厳しく制限し、全体に波及させないことが肝要です。
- 3) また、人事院は、05年3月に「非常勤職員の子の看護休暇」を、6月以上、週3日以上勤務の非常勤を対象に制度化しました。しかし、正規職員と違い「無給」とされており「均等待遇」の点からもきわめて問題です。すでに、自治体の臨時・非常勤職員にも有給で制度を勝ち取っている単組では、国が無給であることを理由に制度の改悪が危惧されます。制度の後退を許さず、「子の看護休暇」の制度化を早急に実施することが必要です。

#### < 「両立支援」に関わる人事院規則の改正に伴うモデル要求 > (案)

育児・介護を行う労働者の早出遅出勤務は制度化しないこと。

男性職員の育児参加の休暇5日間を有給（時間取得可）で認めること。

出産補助休暇は（ ）日とし、時間単位の取得を認めること。

子どもの看護休暇について時間単位の取得を認めること。また、臨時・非常勤職員にも早急に有給で制度化すること。

介護休暇制度は職員が必要になったとき、直ちに取得できるよう、請求期限制限は設けないこと。

今回の改訂とは別に、「現行制度化でのテレワーク実施に関する考え方」（指針）（平成16年7月6日 人事院・総務省）が出され、本年1月から試行されています。（総務省ホームページでテレワーク日記公開中）今後拡大されることが予想されることでもあり、大いに研究を要するものと思われます。

### 3. 臨時・非常勤等への育児・介護休暇等の適用・改善

04年に、民間の育児・介護休業法が改正され、有期雇用労働者にも一定の条件で適用拡大がされました。

パートなどの「期限付き雇用者」の手当金の支給条件は、「休業開始時に同一事業主の下で1年以上の雇用実績があり、かつ休業終了後、契約が、更新され3年以上雇用継続が見込まれる場合」、「同一事業主の下で契約更新され3年以上雇用が継続しており、かつ、休業後1年以上雇用継続が見込まれる」のいずれかの条件を満たすことが必要とされています。（雇用保険法施行規則一部改正）

しかし、総務省は、自治体の職場に働く臨時・非常勤職員については、この法改正は適用されないとの見解を示しています。

今回の法改正を受けて、公務の職場への適用は当然であり、公務員の育児休業法の改正の運動の強化が必要です。全国では非常勤職員への適用を勝ち取っている単組もあり、各自治体に向けての運動が求められています。とりわけ、雇用保険に加入している臨時・非常勤職員は、雇用保険に本人自身も掛け金を払っており給付を受ける権利を有しているにもかかわらず自治体に制度がないことにより受給できないことになりきわめて問題です。それだけに、制度化が急がれます。

また、人事院は、05年3月に「非常勤職員の子の看護休暇」を、6月以上、週3日以上勤務の非常勤を対象に制度化しました。しかし、正規職員と違い「無給」とされており「均等待遇」の点からもきわめて問題です。すでに、自治体の臨時・非常勤職員にも有給で制度を勝ち取っている単組では、国が無給であることを理由に制度の改悪が危惧されます。制度の後退を許さず、「子の看護休暇」の制度化を早急に実施することが必要です。

#### < 臨時・非常勤職員への育児休業・介護休暇の適用に関する要求 >

- ・ 臨時・非常勤・嘱託職員などへ育児休業と介護休暇を正規職員に準じ制度化し適用すること。
- ・ 臨時・非常勤・嘱託職員に「子の看護休暇」について、早急に有給で制度化すること。

## 4. 「特定事業主行動計画」策定の取り組み

「特定事業主行動計画」および「地域行動計画」は、2005年4月計画がスタートすることになっています。特に特定事業主行動計画は自治体労働者の労働条件そのものでもあり、自治労連として04年8月「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（行動計画策定指針）等に対する自治労連の取り組みについて」（パンフ）を発行し、05年3月までの緊急の取り組みを呼びかけてきました。

要求書提出や、職場実態に基づく「アンケート」の実施や労組（女性部）代表を策定委員会に入れることなど、計画の当初から組合が関与して民主的で実効ある制度とすることをめざしています。

04年12月から05年1月末に行った「特定事業主行動計画策定に対する取り組みの調査」では、労組が計画策定委員会等への参加（労使協議含む）要求書提出などが十分とは言えませんでした。

一方、04年秋季年末闘争では、千葉県職では、子の看護休暇を子育て休暇として、小学校まで、日数を1人7日、2人以上10日。神奈川県職では、子どもの看護休暇、小学3年生まで拡大。京都市職労では、出産補助休暇（第2子以降の出産で、中学校就学前の子がいる場合、3日～5日）など休暇や権利の前進を勝ち取った単組も多くあります。4月からの計画のスタートにあたって、こうした前進面を広げ、再度取り組みを強化するため、計画策定作業の進行状況を確認し、検討内容やアンケート結果などの関係資料の公表、計画策定に関する要求書を提出（未提出のところ）し、労使協議を本格化させ、計画策定後の点検活動も視野に入れ、運動の推進体制を確立するなど体制の強化を図ることが求められています。

なお、交渉・協議を進める際に重視すべき基本要件は以下のとおりです。

### 特定事業主行動計画策定への基本要件

職場の要求・意見等を十分生かした実効ある行動計画策定が求められることから、策定委員会に労組・女性部の参加を認めさせること。

計画策定に当たっては、母性保護拡充、労働時間短縮、男女平等を保障すると共に、子どもの権利条約や児童福祉法に基づいた制度とすること。

人員体制の確保を含め、制度を保証する労働環境整備をはかること。

「指針」を理由とした現行労働条件の後退を許さず改善させること。

実施に伴い、相談窓口設置や担当者の配置など推進体制をつくることとなり、恒常的に労使協議の場をもうけ、計画の実効ある推進・点検を図ること。

当該職員と職場の不安・負担を軽減するため、計画の公表・周知、実施状況点検等を定期的に行い、事後対策の実施や計画の見直し等に反映させること。

休暇取得など権利等の行使を理由に、不利益取り扱いを行わないこと。

臨時・非常勤、関連職場への「均等待遇」行動計画を併せて策定すること。

< 留意点 >

育児休業取得に、強制となるような男女別の目標設定はしないこと。  
部分休業取得を強調するのではなく、育児時間の期間・時間拡充を図ること。

育児・介護を口実に、本来の目的から逸脱する年次休暇の「計画的取得」  
推進はしないこと。

庁内託児施設の設置については、病院など変則勤務職場など、地域保育所  
で対応困難な場合に限定すること。

「その他の次世代育成支援に関する事項」では、「地域活動参加のための  
休暇」を強制しないこと。

以 上