

○那谷屋正義君 民主党・新緑風会の那谷屋正義でございます。

三月といいますと、いわゆる一つの年度の終わりということで、民間においても様々大変お忙しいだろうと思いますし、私が前、教職員でありましたけれども、学校でもいろいろとそのまとめをする段階、そして次の年度への準備、さらにはその計画に向けていろいろと大変忙しい中、国会も本当に同じような形で、私もこの二週間で五回ほど質問に立たしていただいておりますが、竹中大臣に至ってはそんなのまだまだ序の口よというふうに言われるかもしれませんが、しかし最後まで是非お付き合いをいただきたいというふうに思います。

ただいま議題となりました通勤範囲改定等のための国公災害補償法及び地公災害補償法の改正案にかかわる諸課題について、竹中総務大臣並びに佐藤人事院総裁にお聞きをいたします。

最近の公務員を取り巻く環境を見ると、度重なる公務員バッシングや給与の引下げ等々、様々な勤務条件、サービスの規則などますます厳しくなる中で、この災害補償制度が職員やその家族にとっていかに重要であるかということ。特に、不幸にも職員が亡くなった場合には、その遺家族の方たちにとってはこの災害補償制度というものが本当に有り難い、そしてこれからの人生に向けて勇気付けられる制度であるということももう御承知だというふうに思います。

そういう中で、まず、人事院は昨年三月の三十日及び十月十八日に、国会及び内閣に対して、それぞれ国家公務員災害補償法の改正に関する意見の申出を行っているわけですが、その趣旨及び概要はどのようなものであったのか、お願いいたします。

○政府特別補佐人（佐藤壮郎君） 先般私どもが行いました意見の申出の趣旨と概要についてのお尋ねでございますけれども、まず三月三十日の申出についてでございますけれども、これは通勤災害補償制度における通勤の範囲の拡大がその趣旨でございます。

具体的に申し上げますと、まず第一点目といたしまして、これまで住居と勤務場所との間の往復がいわゆる通勤ということになっておりましたけれども、これに加えまして、兼業を許可された職員が、その兼業先から本来の勤務場所、これは官署でございますけれども、そこに移動する間を通勤に加えるということ。それから二点目といたしまして、単身赴任者の場合でございますけれども、単身赴任先の住居から実家へ帰省する間の移動、それから帰省先から単身赴任先の住居へ移動する場合、これも通勤の範囲に加えるということでございます。

それから、十月十八日に行った意見の申出でございますけれども、これは障害の程度を決める障害等級表に関してでございます。これは、国家公務員の場合、現在国家公務員災害補償法の別表として掲げられております。これを人事院規則に移しまして、例えば労災

保険でこの障害の程度が変更された場合、それに機動的に対応できるようにしたいということが十月十八日に行った申出の趣旨でございます。

○那谷屋正義君 様々、勤務形態が多様化をしていく、そんな中でのニーズにこたえたものではないかというふうに思うわけですが、しかしその意見の申出後、この法案の国会提出までにかかなり時間が掛かっている。五か月以上たっているわけですが、それは一体どういう理由なのか、お尋ねをいたします。

○政府参考人（戸谷好秀君） 手続関係でございますので、私の方から御報告申します。

今回の法律案の基礎となる意見の申出、先ほどございましたように、労災制度の改正の動向を踏まえて、昨年三月、十月にいただいております。ただ、人事院の意見の申出は一般職の国家公務員に係るものでございますので、国会職員とか裁判所職員、あるいは防衛庁職員といった特別職の職員につきましても検討が必要であるというような状況になるわけでございます。

今回の意見の申出でございますが、先ほど御説明ございましたように、国家公務員の災害補償の基本にかかわる重要な内容を含んでいるということでございますので、特別職の国家公務員に係る関係機関との調整、必要な検討を行ったと。あるいは、国の制度との権衡を図ることとなっております地方公務員災害補償法につきましても所要の検討を行ってきたところでございまして、今回、国及び地方を併せた法案という形で提出させていただいているものでございます。

○那谷屋正義君 二回目の報告の十月十八日といいますと、昨年はまだ特別国会の会期中でありまして、国家公務員の給与法案等についてもその会期中に決まっているということで、こうしたことはできるだけ早い方が本当はいいのではないかなという思いをここで申し上げておきたいというふうに思います。

今回の通勤災害保護制度の通勤の範囲の拡大にかかわる意見の申出は、労災保険制度においては、既に今お話がありましたように改正法が成立しておるわけでありまして、それと同様の改正の内容なのかどうか。違うとすれば、どこが違っているのか、あるいはまたそれはなぜか、そうしたことについてお答えをいただきたいと思っております。

○政府参考人（吉田耕三君） お答えを申し上げます。

国家公務員の災害補償制度は、民間の災害補償制度であります労災保険制度と均衡を失わないように考慮すべきものというふうに法律で定められておりまして、今回の意見の申出の内容は、労災保険制度における通勤災害の範囲の改定と、次の点以外は同様のものとなっております。

具体的に申し上げますと、労災保険の方と国公災の方と違っている点と申しますのは、

複数就業者の就業の場所から勤務場所への移動を通勤とするかどうかという取扱いのうち、いわゆる違法兼業の場合の取扱いでございます。これは、一般職の国家公務員につきましては、兼業について法令上規制がなされておりまして、これに違反して兼業している場合には、そのようなその就業場所にいること自体が不適切であるということになりまして、その不適切な場所を通勤の始点として評価するということは適当でないというふうに考えまして、違法兼業先から官署への移動は保護すべき通勤の対象としないということにいたしました次第でございます。

○那谷屋正義君 国家公務員の場合、そうした身分ということの中で一定の制限はあるということかというふうに思います。

また、同じように、地方公務員の災害補償についても今回は、今、国家公務員のお話されましたけれども、それと同様、労災保険制度と異なる取扱いをすることになるのかどうかもお願いいたします。

○政府参考人（小笠原倫明君） 地方公務員の災害補償制度でございますが、これは地方公務員法におきまして、「国の制度との間に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、こういうふうにされております。

地方公務員の場合も、地方公務員法等による兼業について法令上の規制が課されておりますので、これに違反している場合には、国家公務員災害補償制度と同様に、違法な兼業先から公署への移動は保護すべき通勤の対象とはしない、この点について労災保険と異なる取扱いになっております。

○那谷屋正義君 こ十年間の公務災害発生件数、通勤災害を含めてでありますけれども、それはどのように推移をしているのか。また、公務上のものと通勤によるものとを分けて見た場合に、この十年間で通勤災害の占める割合はどのように変動しているのか、お願いいたします。

○政府参考人（吉田耕三君） 一番新しいデータまでで申し上げますと、平成七年度から十六年度までの十年間のうち、平成七年度から十五年までの九年間はおおむね年間一万五千件から一万六千件の幅の中で、平均的に申しますと大体一万五千五百件ぐらいの件数で推移してきております。しかしながら、平成十六年度は、国立大学の法人化等により国家公務員災害補償法の適用される職員数が減少したことに伴いまして、それまでの平均件数に比べて約二千件ほど減少して一万三千四百十七件というふうになっております。

なお、補償法適用職員数に対する災害の発生割合という観点で見ますと、平成十六年度も含めまして各年度とも一・四%前後で推移しておりまして、その発生の割合というところに大きな変化は認められないというふうに考えております。

また、公務災害と通勤災害の合計件数に占めます通勤災害の件数の割合につきましては、平成七年度から平成十二年度までの間はおおむね一％台でございましたが、平成十三年度以降は一・二％台となりまして、さらに、平成十六年度は一三・五％というふうに若干増加しております。これは、平成十三年度以降の非公務員化等の動きに伴いまして補償法適用対象職員等に変化が生じていることが影響しているものというふうに考えております。

○那谷屋正義君　ここ十年間でそれほど大きな変化はない、まあ母数、母体数の変化によって少し数値が変化をしているという、そういうことで理解をしたいというふうに思います。

給与法適用職員の単身赴任者数の推移について、人事院の方から入手した資料によれば、単身赴任手当が創設された一九九〇年のときが一万五千六百二十人、その後、増加し続けており、二〇〇三年には二万五千四十六人となっています。二〇〇四年以降は、今お話がありました国立大学の法人化によって給与法の適用が除外された関係でやや減少しているわけではありますが、社会全体の趨勢を見れば今後とも増加するものと考えられるところであります。

家族と別れての単身赴任生活は、幾ら単身赴任手当で補てんしても、あるいは今回の改正法案のように災害補償制度上拡大すればそれで済むというわけではないというふうに思われます。そもそも、単身赴任が職員に及ぼす影響や、それらの者の健康管理、対応について、人事院はどのように日ごろ考えていらっしゃるのか、また具体的に何か対策を行っているのか、お尋ねをいたします。

○政府参考人（吉田耕三君）　単身赴任者につきましては、別居生活による精神的負担あるいは家庭への責任が果たせないということの悩み、あるいは家事等の負担あるいは健康管理の不安等、様々な不安や負担があるというふうに言われております。

このうち、特にその二重生活に対する経済的な負担や家族の元への帰宅旅費というような観点から、単身赴任手当を創設しているところでございます。

それ以外の問題につきましても、人事院では、家族と離れる精神的な負担に対する心身の健康管理、食生活等の変化に伴う生活習慣病の予防というような観点から、人事院の地方事務局等におきまして、適宜、各府省の単身赴任中の職員を対象とした単身赴任者生活管理研究会というようなものを開催しております。その中では、着任した地域に早くなじめるような地域の紹介や、あるいは単身赴任経験者による体験談を示しまして意見交換を行うなどを行っております。これによって心身の健康管理あるいは生活習慣病等の予防、食生活や栄養管理等につきまして職員に周知をしていると。そして、実際に調理実習等も行なって充実した生活が行えるように配慮してきております。

さらに、心の健康づくりという面からは、地方事務局等におきまして専門の精神科の先生等を配置して心の健康相談室というようなものも開設しております。

今後とも、単身赴任者の心身の健康管理の充実に努めてまいるとともに、単身赴任者は地方の管理職員層を中心に多いという実情も見られますので、各府省に対しましても心身の健康管理、生活習慣病対策等が実施されるように働き掛けてまいりたいと思っております。

○那谷屋正義君 大変きめ細やかな御配慮がされているんだなということを改めてというか初めて知りまして、温かいところだなというふうに思いまして、しかし、そのことは皆さん御存じなのかどうかということが一番これ大事でありまして、やはり単身赴任される方々がそのことをしっかり知っている、もちろん自分で知るといことも大事ですけども、やはりふだんからそういうことが知らされているということが大変大事ではないかなというふうに思います。

じゃ、次に行きます。

最近、勧奨退職年齢の引上げに見られるように、公務員の在職期間の長期化の推進が図られつつあるわけではありますが、これらの状況の中で公務員が高齢となっても生き生きと健康的に働くためには、まずは職員の健康維持管理や災害の発生の防止策を積極的に講ずる必要があると考えます。人事院として何か行っているものがありましたらお願いします。

○政府参考人（吉田耕三君） お答え申し上げます。

職員の健康管理という観点でございますが、平成十四年度実施の国家公務員の死因調査を見ますと、死因の第一位はがんでございます。それから、三位が心臓病、四位が脳卒中というふうになっておりまして、いわゆる三大生活習慣病が上位を占めております。したがって、高齢者の健康管理として生活習慣病対策というものが重視されるところでございます。

このため人事院では、各府省において定期的な健康診断を実施するように定めまして、早期発見、早期治療を求めています。四十歳以上の職員で見ますと、約半数の者が人間ドックを毎年受診しまして、一般の健康診断と合わせますと、例えば胸部エックス線検査はほぼ一〇〇%近い受診率となっております。こうした受診率の向上のために、今後とも各府省への働き掛けを行っていきたいと考えております。また、受診の結果、何らかの異常が認められた者に対しましては保健指導の実施というようなことをやっております。

このほか、肺がんに関係あるとされる喫煙につきましても、事務室や会議室の禁煙等を中心とする指針の発出などの対策の推進をしております。また、肥満やアルコール、脳卒中等に係る予防情報の提供ということによりまして、生活習慣病の予防対策の推進にも努めております。

今後とも、高齢者の健康管理としての健康診断の受診、生活習慣病の知識の普及等に努めてまいりたいというふうに考えております。

それから、災害の発生という観点から見ますと、一年間の災害による在職者千人当たり

休業四日以上死傷者数というのは、民間が二・六というのに対しまして公務は〇・六二と低く、また、年齢的に見まして特に高齢層に災害が多いという傾向は認められません。

国家公務員の安全管理につきましては、人事院規則等の定めるところに従いまして、危険作業に対する災害防止措置、危険設備等の使用制限及び検査の実施等について安全管理基準の設定を行うなどの措置を講じております。特に近年では、各府省の安全管理の責任者等に対しまして、公務における災害の現状と事例を基にした防止策をお示しして安全対策の徹底を図るなど、安全管理対策の充実に努めております。

○那谷屋正義君 健康維持管理という意味で定期的健康診断などが行われているということでありませぬけれども、そうしたことの充実に、更に充実をしていただくことが大事かなというふうに思います。

今お話しされたほかに、最近特に、いわゆる精神疾患、メンタルヘルス問題や過労死問題が取りざたされているわけでありませぬ。これらは本当に勤務していたからそういうふうになったのかとか、あるいはその因果関係がなかなかはっきりしないということが多いわけでありませぬけれども、これらに対する対策をまずどのように考えていらっしゃるのか、お尋ねをいたします。

○政府参考人（吉田耕三君） 公務におきましては、精神及び行動の障害によって一か月以上長期病休を行っている職員の数が、平成八年度の千五十人から平成十三年度には千九百十二人に増えておりまして、傷病の別を見ますと、がんを抜いて一位になっております。この点から見ましても、公務における心の健康づくり対策が重大な問題であるというふうに認識いたしまして、各府省の支援のための対策を進めているところであります。

具体的には、平成十六年三月に、メンタルヘルス問題に対しまして、人事院、それから各府省の人事当局、それから各職場の上司、それから各職員がそれぞれこういうメンタル問題に対してどういう行動を取っていったらいいのかと、それから、職員自身が、心が健康なとき、あるいは不健康なとき、回復したときのそれぞれの状況に応じた対策はどういうふうにとればいいのかというようなものを盛り込んだ職員の心の健康づくりのための指針というものを発出してあります。引き続き、この指針を具体化するために、早期対応、それから治ったときの職場復帰等の課題ごとにマニュアルを作成しまして、その内容を各府省や職員に普及を図っているところでございます。さらに、来年度は、円滑な職場復帰や再発の防止を図るために専門医を人事院に確保しまして、各府省で共同で活用していただくというようなことも考えております。

それから、平成十六年度に今先生御指摘のいわゆる過労死による公務災害として認定された事案は七件でございます。一般に、過労死の大きな原因として長時間勤務があるというふうに言われております。このため、公務においても超過勤務の縮減等の勤務環境の改善を進めることが重要でございまして、さらに、長時間勤務に該当する職員に対しまして

は、医師による面接指導を平成十八年四月から各府省において実施することにいたしておりまして、今後とも、職場環境の整備、それから疲労の蓄積した職員への早期対応等を進めてまいりたいと考えております。

○那谷屋正義君 是非、そうしたことをこれからも充実させていただきたいと思っております。

地方公務員の災害、先ほどと違って地方公務員の災害は、ここ十年間の公務災害発生件数、これも通勤災害を含めてであります、それはどのように推移をしているのか。また、公務上のものと通勤によるものと分けてみた場合に、この十年間で通勤災害の占める割合はどのように変動しているのか、お尋ねをいたします。

○参考人（杉原正純君） お尋ねの地方公務員に係ります公務災害と通勤災害発生件数について申し上げますと、ここ十年で見ますと、発生件数が一番多かった年が平成十五年度の三万一千九百三十七件でございます、また、一番少なかった年は平成十一年度の三万二百十七件となっております、若干年によりまして変動はございますけれども、ほぼ三万一千件前後で横ばいの状態であろうかと思っております。

また、そのうち、通勤災害の割合ということで申し上げますと、その割合が一番高うございましたのは平成七年度の九・五%、また、一番低かったのは平成十一年度の八・二%ということになっておりまして、これも若干の変動は年によってございますけれども、八%ないし九%程度で推移しているものというふうに分析いたしております。

○那谷屋正義君 数の、件数の多い少ないという問題はあるかもしれませんが、いずれにしても、ここ十年間の中での推移というのは余り大きな変化ではないというふうに今お答えいただいたのかなというふうに思います。

労災の場合に、労災保険の範囲内で災害補償を行うとともに、災害の防止施策等も行ってあります。地方公務員災害補償基金においても、労災保険と同じように災害の防止対策などを行っているというふうに伺っております。現在の施策内容及び労働安全衛生等の維持向上のためにどのような拡充強化策が講じられてきたのか、お尋ねをいたします。

○参考人（杉原正純君） 現在、私どもの地方公務員災害補償基金におきましては、お話しのご公務災害防止事業といたしまして三つくらいのジャンルに分けて実施しておりますけれども、一つは、公務災害防止に関します研修会といったようなものを開催いたしたりする活動を行っております団体に対しまして援助を行っております。それから、二番目のジャンルといたしましては、公務災害防止対策につきましての情報収集、発生原因の調査分析、あるいは防止対策の研究、策定といったような調査研究事業を行っております。三つ目のジャンルとしましては、こうした調査研究の言わば成果を普及しながら公務災害防止対策を更に推進していくような措置というようなことを実施いたしておるわけでございます。

す。

当基金では、これらの公務災害防止事業を平成七年度から実施をいたしてまいりまして、これまで逐次事業費を増額して実施事業の件数も増やすなど、適宜拡充してきたところでございます。特に、近年におきましては、先ほど国家公務員についてもお話がございましたように、精神疾患に対応しますメンタルヘルス対策といった関係の方策が大事だということ、こういった面の公務災害防止事業に重点的に取り組んでいるというところでございます。

また、それまでは基金本部の、言わば直接やってまいったわけでございますが、それに加えまして、平成十年度からは、各基金の支部が六十ほどございますけれども、これらの支部にも必要な事業費を配分いたしまして、それぞれの支部の実態に適応した事業を例えば任命権者などと一緒にいけるような、そういうようなことを図ってまいっておるところでございます。

○那谷屋正義君 地方公務員災害補償基金が置かれている現下の厳しい財政状況にかんがみれば、これは財政収支の均衡を図るために、本年四月から地方関係団体の負担金は四・六%引き上げられるというふうになっておりますけれども、それらを充実強化を図る緊要性が増すばかりの災害の防止対策が、結果的に手薄になることを心配をしているところであります。しかし、使用者が労働安全衛生等の確保のために総力を挙げるのが、結果的には、費用対効果の面でも、有為なマンパワーの損耗等を防ぐ意味でも、最も効果的な手法であるというふうに考えるわけでありませう。

今、お手元に資料を配らせていただいたところでございますので、ごらんいただけたらと思っております。

防止事業費と支出額に占める防止事業費の割合のところは強調する意味で一応配色をしております。なお、支出額に占める給付費の割合とそれから支出額に占める防止事業費の割合を足すと、ぴったり一〇〇にならない状況になっておりますけれども、この部分については主に事務運営費と人件費だというふう聞いております。

ここからもお分かりのように、かかる災害防止事業に回っている支出が十分であるかどうか、望まれている在り方等も含めてしっかりと議論を深めていく必要があるのではないかと考えます。今後、望まれる公務災害防止事業の拡充強化等に向けた地方公務員災害補償基金としての具体的決意を是非お示しをいただきたいと思います。

○参考人（杉原正純君） 正に委員御指摘ございましたように、私どもは本来、実際に災害が発生した後の事後措置をやっているわけでございますけれども、それだけでなく、まずはできるだけ災害の発生そのものを防ぐ、万一発生してもできるだけ軽度で済む、これが大事なことであろうと。言わば予防が最大の方策であるという認識を持っておることは共通の認識であると御理解いただきたいと思います。そのためにやっぱり公務災害防止事

業を実施するという事は、お説のとおり、大変効果的な手法であると認識いたしております。

このため、基金におきましては、先ほども申し上げましたように、これまで必要に応じた各種の公務災害防止事業を実施してまいりましたし、また必ずしも十分ではございませんかもしれませんが、その事業費も逐次拡充し、事業数も増やすなど内容も充実させてまいったところでございます。

また、四月から始まります平成十八年度当基金の予算でございますけれども、当基金の予算におきましては、公務災害防止事業につきまして一億七千万円余を予算的には計上いたしておりますして、メンタルヘルスに係ります調査研究事業などの四事業を新たに追加するなどいたしまして、更なる公務災害防止事業を実施してまいりたいというふうに思っております。

今後とも、任命権者の行います労働安全衛生の施策と相まちまして、適時適切にできるだけ効果的な公務災害防止事業の推進に基金としても努力してまいりたいと思っております。

○那谷屋正義君 先ほどの資料につきましても、その数の大きさ云々はありますけれども、しかし着実にその支出額に占める防止事業費の割合が増えているということからも、私の方の質問の趣旨等々に沿っていらっしゃるのかなというふうな理解をして、今後とも是非その取組を強めていただけたらということをお願いしておきたいというふうに思います。

人事院は、休憩・休息問題については、先般、休息時間を廃止することとしたと聞いております。表に出せないような形での言わば非正規の休息時間にかかわる勤務時間の管理を厳密に行うのは理解できるわけでありましてけれども、しかし、そうであれば、公務員の使用者たる立場にある総務省は、公務員の過労死問題等に対応するためにも、超勤時間の縮減について実効性が期待できる具体策を掲げた上で各府省に徹底させるよう指導すべきではないかと考えるところでありまして、その決意を是非お願いしたいと思っております。

なお、昨年の本委員会で超過勤務解消策を総務省にただした際の答弁では、各府省との連絡を密にする、パンフレット配付で周知を図るなどという、まあ言ってみれば相手任せの、申し訳ないけれども、頼りない、大変頼りない内容でございました。

今回は二度目の質問ということもありまして、しっかりと腰を据えた答弁を強く求めるところであります。

○国務大臣（竹中平蔵君） 那谷屋委員から、しっかりと答弁しろという御指摘をいただきましたが、労働時間管理の厳格化、これは休息时间等の問題でやる。当然のことながら、一方で、超過勤務についてもそれなりにしっかりやらなきゃいけないという思いは私たちも強く持っております。

超過勤務、それに基づく過労の問題等々、これは働く立場の方々にとってもう本当に深

刻な問題でありますし、実は我々使用者の側から、総務省、使用者の側から見ても、やはり公務能率をちゃんと維持するためには、そんな夜むちゃくちゃ遅くまでやっていたら、昼間やっぱりそれは能率下がるわけです。職員の健康が保持されないと、全体としての、使用者としての何か効率が落ちます。人材の確保もできなくなります。これは我々にとっても深刻な問題であるという認識は強く持っております。政府としては、国家公務員の労働時間短縮対策というのを平成四年からつくっているんですが、十五年にこれを改正して取組を進めております。

一方で、効率の良い小さな政府の実現ということを行っていますから、そのためにもやっぱり働いておられる方一人一人にしっかりと良い環境で、良いコンディションで働いていただかなきゃいけない、そういうことだと思います。幹部職員がコスト意識を持って職員のいわゆる勤務時間の管理に当たることを実現するように、一体となって取り組んでいただきたいと思います。

その十五年に決められた見直しの中では、例えばですけども、月、金と休日を合わせた連続休暇の促進、ハッピーマンデー、ハッピーフライデーとか、超過勤務縮減キャンペーンの拡充をやろうとか、幾つかのアイデアがありますので、そこはやっぱり、それ一つ一つを丁寧に、なかなか打ち出の小づちもありませんので、丁寧に実現していく、エンフォースメントが大事だと思っていますので、そこは総務省としては是非しっかりとやってまいりたいと思います。

○那谷屋正義君 認識は本当に同じものを持っているなということ、今改めてといますか、私の方も理解をさしていただいて、やっぱり問題は具体的に何をやるかというところではないかというふうに思います。今、ハッピーマンデー、ハッピーフライデーというような、標語じゃないんですけども、そういった形の中でということもありました。さらに、例えば、これはまあ余りお行儀のいい方法ではないかもしれませんが、例えば超勤ワースト省庁とかそういう形でちょっと公表してみるとか、これがいいかどうかは別としてですね、そういうふうな方法で。

例えば今民主党が、これちょっと話違いますけれども、民主党が出しているいわゆる防止、地震の耐震診断をした結果、その校舎に、それに耐え得る、耐震化されているとかいないとかというそういったものを、校舎、市民から見てそれが分かるような形で公表しろというようなことを、そういうことを一応提案させていただいているんですが、そういったことがいろんな場で、いいか悪いかというのはあるかもしれませんが、是非そういうふうな、もう一工夫というよりももう一踏ん張り、総務省のリーダーシップをここで発揮していただきたいというふうに思うところであります。

次に、現在、少子高齢社会が深刻な問題となっている中で、育児、介護と職業生活との両立を図ることがますます重要になってきております。その方策の一つとして、短時間勤務制度の導入が望まれているところでもあります。人事院は、去年の給与勧告の際の報告

の中で、育児、介護を行う職員の短時間勤務について、検討を進め、成案を得ると述べておられるわけですが、その後の検討状況はどのようになっているのか、お答えいただきたいと思います。

○政府参考人（吉田耕三君） 仕事と家庭生活の両立支援を進めていくことが少子化対策にとって重要でありまして、昨年六月のいわゆる骨太二〇〇五や、十二月の男女共同参画基本計画でも、職業生活と家庭生活の両立支援を図るため、環境整備の一環として、公務員について常勤職員の短時間勤務制度を導入すること等について閣議決定をされているというふうに承知しております。

人事院といたしましても、従来から職員の健康管理、少子高齢化への対応というような観点から職員の仕事と家庭の両立支援策の充実を図ってまいりましたが、その方策の一つとして、昨年の給与勧告の際の報告で、育児・介護を行う職員が、職務から完全に離れることなく子育てや介護ができるような環境の一層の整備を図るために、常勤職員のまま短時間勤務をすることを認める短時間勤務制を導入するというを言及したところでございます。

短時間勤務制を実効あらしめるためには、職員が育児等のため一定期間短時間勤務を選択した場合に、その欠けた勤務時間を埋めるための後補充の仕組みということも整備していく必要がございます。こういった点も含めまして、今年の夏にその骨格を示せるよう現在関係者の意見も聞きながら検討を鋭意進めているところでございます。

○那谷屋正義君 確かに短時間勤務になると、しかし業務はそのまま引き続き行われなきゃいけないということの中で、その後補充という問題。そして、その後補充をどういうふうな形で補っていくかというのは本当に難しい問題ではあるかというふうに思いますが、是非、家庭と仕事を両立する、そういう意味でも、また子育ても両立するという意味で、是非早急に結論を出していただけると有り難いというふうに思います。

最近、公務員型の特定独立法人の非特定独立法人化の動きが多く見受けられるわけがありますけれども、国家公務員であった時代の災害により補償を受けている者が国家公務員でなくなった場合の補償はどういうふうになるのか、また、非特定独立法人になった後に国家公務員時代に災害を受けていたことが判明していたときの補償はどのようになるのか、よろしく願いいたします。

○政府参考人（吉田耕三君） 国家公務員災害補償法では、補償を受ける権利は、職員が離職した場合においても、そのことによってその権利が消滅あるいは減縮することはないというふうに定めております。これは、在職中に補償を受けていた職員が離職しても、引き続き補償事由が存する限り補償を受けることができるということを意味しております。

それから同時に、離職後に初めて離職前の公務上の事由が原因で発病をした場合であつ

ても、そのことが公務あるいは通勤に起因する限りにおきましては、国家公務員災害補償法の補償の対象になるということでございます。

この国家公務員災害補償法の規定は、勤務先の機関がそれまで国の機関であったものが非特定独法となって職員が公務員の身分を失った場合にも適用されるということでございます。したがって、国家公務員時代の災害により補償を受けている職員は非公務員化後も引き続き当該補償を受けることができるとともに、非公務員化後に国家公務員時代に災害を受けていたことが明らかになった場合にも、その災害に係る国家公務員災害補償を受けることができるという規定になっております。

ただ、これらの者の災害補償の実施に当たりましては、これまで補償の実施を行ってきた実施機関、これは当該特定独立行政法人であるわけですが、その当該特定独立行政法人が非特定独立行政法人になったことによりまして実施機関でなくなるということになります。

そこで、いずれかの機関を補償の実施機関にする必要があるわけですが、非特定独立行政法人となる前の特定独立行政法人の事務を実質的に承継するにふさわしい機関として、その法人を監督していた主務官庁等を人事院規則で指定をして、それらの者の補償を実施させているというところでございます。

○那谷屋正義君 まあこうしたケースというのは本当に種々様々あるというふうに思いますし、そのケースごとに、この制度の元々の趣旨というものにいつも立ち返っていただく中で、是非そうした災害に遭われた方たちにとって不利益のないようによりしくお願いしたいというふうに思います。

人事院は最近、二十数年ぶりに災害補償制度研究会を設置したというふうに伺っておりますが、その趣旨、目的は何か、具体的には何を研究、検討することとしているのか、お願いいたします。

○政府特別補佐人（佐藤壮郎君） お答え申し上げます。

最近の国家公務員の災害補償の動きを見てまいりますと幾つか気になる点がございまして、まだ問題は必ずしも顕在化しているわけではございませんけれども、近い将来にも顕在化するのではないかとというふうに私ども考えております。

具体的に申し上げますと、一つは、脳・心臓疾患、それから精神疾患等が増えているということがございます。これは、御承知のように、これは公務災害として認定する場合、大変難しい問題を含んでおります。それから精神疾患においては、そもそも発症自体をどう確認するかということが大変困難であろうかと思っております。こういう疾患に対しての認定の体制というのはしっかり取れているのかどうか。

それから、今回の法案改正でもお願いしておりますように、通勤の範囲が広がったということによりまして、職場の外での災害がこれから増えてくるのではないかと。遠方で起

きた災害についてきちんとした対応が取れるのかどうか。これが二点目でございます。

それからもう一点目でございますけれども、地方公務員の場合は災害を受けた職員からの請求主義を取っておりますけれども、国家公務員の場合は使用者たる各府省が自らが災害を探知し、それが公務災害であるかどうかを認定し、それから補償を決定して、補償を受けるべき職員に対してそれを通知するという義務を負っております。ところが、最近大変定員事情が厳しいこともございまして、担当者の育成と、それから適正な配置というのが非常に困難になっております。それから、災害自体が非常に偶発的でございますので、ある担当者をその災害担当のポストに常駐させておくということもなかなかこれは難しい問題を含んでいるわけございまして、こういう問題がございまして、今回研究会を設置いたしまして、今申し上げた問題を含めて災害補償制度の運用、運営面で問題はないかどうか幅広く御検討をいただいて、人事院といたしましても十分な対策を取っていきたいと考えている次第でございます。

○那谷屋正義君 ありがとうございます。

確かに、今言われた脳ですとか心臓あるいは精神疾患というものが、正にその労務というか、その仕事に起因するものなのかどうかということを判定するのがやはり一番難しいんだらうというふうに思います。

私の知っている人の中で、これは民間の病院で警備をしていた人だったんですけれども、元々心臓を患っていて薬を飲んでいて人ではあったんです。しかし、そのときに急患が出て、そしてその急患を車に運び入れるのに、自分が勤務に就いたその途端にそういう事件が起こったために、何とか心の準備もできないままその人を車に担ぎ込んでいった。車に入れた瞬間にその人がそのままふうっと倒れて命を落としてしまったというような、そのような例があります。この場合は一体、本当に公務災害の対象になるのかどうか、まあ公務といえますか公務災害になるのかどうかというような問題ですとか、あるいは今本当に増えつつあるメンタル的なものが正にその仕事に、勤務に起因するものなのかどうかということは確かに難しいところだというふうに思うわけですが、こうした公務災害補償制度は、質問の冒頭にもお話ししましたように、最近の公務員バッシングや、ここ数年続いております給与の引下げ、あるいはまた、あれをしてはいけない、これをしてはいけないといった多くの制約などのために、日々職務に精励している多くの公務員の皆さんの士気の低下が懸念される中であって、唯一と言っていいほど、唯一と言っていいほど職員の社会復帰やその家族の生活の安定を図るための極めて大事かつ有意義な制度であります。

公務災害補償の実施の総括的責任を有する人事院、公務員全体の使用者たる立場にある総務省、それに地方公務員の補償の実施運営に携わる地方公務員災害補償基金は、各々職掌において公務災害補償法の立法趣旨、目的を改めて十分認識していただく必要があることを改めてここで申し上げておきたいと思っております。

各職員の士気の高揚、その家族の福祉の向上のみならず、ひいては公務全体の円滑な運営のため、そしてその結果、やはり国民、市民により良い公共サービスが提供できるという、そういう観点から、今後より一層公正かつ迅速な災害補償認定、この災害補償認定、すごい時間掛かるわけでありますけれども、この災害補償認定を迅速に、そして公正に及び各種補償の実施に当たることを強く要請をいたしまして、若干といたしますか、十分ほど早いわけでありますけれども、大変今日はいいいお答えをいただきましたので、これで質問を終わらせていただきたいと思います。

ありがとうございました。