

「人事院規則8—12(職員の任免)の一部を改正する人事院規則案」の概要
 (育児休業等代替任期付職員関係)に対して提出された御意見と人事院の考え方

番号	御意見の概要	人事院の考え方
1	<p>職場側には都合が良いかも知れないが、 当の代理職員の意思が確認できる仕組みになっていないのではないかと 長く働きたい・働く都合が付く人間ばかりではないはずだ。 一方的な延長ではなく、まず代理職員の都合を優先する様、法律文で保障すべきだ。</p>	<p>人事院規則等においては、任期を定めて職員を採用・更新する場合には、当該職員に任期を明示し、職員から任期を定めて採用されることを承諾した文書の提出を受けることを手続上求めているため、任期付職員の承諾なく任期が更新されることはありません。</p>
2	<p>1 提出の趣旨 本改正案は事務手続きの簡素化に資するものであるが、依然として「育休が発生してから代替者を探す」という事後対応の域を出ていない。 現在、政府が推進する少子化対策やワークライフバランスの重要性に鑑みれば、育休等に伴う欠員を「個別かつ一時的な欠員」と捉えるのを改め、「組織運営上、必然的に発生する定常的な欠員」と再定義し、全省庁(人事院、内閣人事局、財務省、他各省庁)があらかじめ余剰人員を確保・配置するための抜本的な制度改善を求めます。 そのために、育児休業等代替任期付職員制度の継続的改善に加え、人事院は下記を例とした、各省庁宛の必要な提言、その他対応が必要と考える。</p> <p>2 具体的な意見及び提言 (1) 各省大臣官房等(秘書課等)における「育休代替専用定員」の恒常的な要求 育児休業等代替任期付職員制度の他、特定の課に欠員が生じてから募集するのではなく、大臣官房等(秘書課等)において、あらかじめ「課長補佐(育休代替)」「係長(育休代替)」「係員(育休代替)」等の定員を恒常的に要求・確保すること。 理由：育休発生後に公募を開始しても、応募がないために欠員状態が長期化し、現場の業務遂行に支障を来す事例が頻発しているため。あらかじめ代替要員を雇用しておくことで、即応的な配置が可能となる。</p> <p>(2) 「異動・併任」スキームによる機動的な人的資源の配分 大臣官房等に紐付いた上記代替定員の職員を、育休が発生した特定の課へ機動的に異動または併任させ、育休による欠員を生じさせない運用を制度化すること。 理由：育休発生と同時に「一定の訓練・経験済みの職員」を投入できる体制を整えることで、育休に伴う現場の「純減」を防ぎ、行政サービスの質を維持するため。 なお、欠員による「残された職員への過度な負担増」は、育休取得者に対する不平不満や育休取得者の心理的負い目を生じさせる。上記による欠員を生じさせない運用により、これらの不平不満や心理的負い目は軽減される。</p> <p>(3) 育休終了後の「フォローアップ期間」における継続活用制度の創設 育児休業等代替任期付職員制度について、育休代替職員の任期を「休業者の復職前日」で一律に終了させず、復職後の短時間勤務、保育時間(育児時間)、子の看護休暇等の取得に伴う業務ギャップを埋めるための「フォローアップ期間」として、当該課への継続配置を可能とすること。 理由：短時間勤務等により、復職直後の職員が従前通りの働き方ができない現実を直視し、現場の負担を制度的に支え続ける必要があるため。</p>	<p>育児休業等代替任期付職員制度は、公務の円滑な運営を確保し、職員が育児休業制度を利用しやすくする観点から措置されており、これまでも制度運用の改善に取り組んできたところです。今回の改正も、そうした制度の改善の一環として、事務手続きの簡素化等を図るものです。引き続き、育児休業等代替任期付職員制度の適切な運用・改善のため検討を行ってまいります。</p>