

地方公務員の育児制度に関する諸問題

上 田 貴 子

はじめに

社会、職場における男女平等を実現するには、育児等の家庭的責任を果たしつつ働き続けられるように、①柔軟で利用しやすい育児制度にすること、②育児休業等を理由とする不利益取扱いや、上司・同僚による制度利用を阻害する言動や制度利用に対する嫌がらせの言動（以下、2つのタイプの言動をあわせて「ハラスメント」という。）を防止すること、③これらがおこった場合に迅速な救済をすることが重要である。

民間の労働者に適用される育児休業、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（以下、「育児・介護休業法」という。）は、1991（平成3）年に成立後、制度の充実、対象労働者の拡大がされてきた。育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントの実態も調査⁽¹⁾により明らかになってきた。事業主に対し育児、介護休業等を理由とするハラスメント防止措置を義務づける法改正がなされ、2017（平成29）年1月1日施行された（同法第25条）。育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントを受けた場合の救済手段としては、裁判所の手続きより時間やコストがかからない都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下、「均等部（室）」という。）への相談や都道府県労働局長の紛争解決の援助制度が多く利用されている⁽²⁾。

地方公務員の育児休業等については、育児・介護休業法の大部分が適用除外とされ（育児・介護休業法第61条第1項）、地方公務員の育児休業等に関する法律（以下、「地方公務員育休法」という。）が適用される。同法も制度の充実や対象労働者の拡大がされている。また、育児・介護休業法で地方公務員についても任命権者にハラスメント防止措置を義務づける法改正がなされた（育児・介護休業法第61条第34項）。救済手段としては、人

(1) JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」、連合「マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」

(2) 高橋陽子「雇用環境・均等部における紛争解決・救済の現状」季刊労働法260号6頁

事・公平委員会の苦情処理、勤務条件に関する措置要求がある。しかし、地方公務員の育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントの実態や、人事・公平委員会の苦情処理、勤務条件に関する措置要求でどのような救済がなされているかはいまだ明らかでない。

本稿では、第1部で、筆者がこれまでに見聞きした育児中の地方公務員が受けた不利益取扱いやハラスメントの例を手掛かりに、地方公務員の育児制度を民間のそれと比較し問題点・課題を検討する。第2部で、育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントを受けた場合の救済について民間の場合と比較し検討する。なお、育児制度の対象とされていない非正規職員の問題も非常に大きいですが、本稿ではとりあげず他に譲ることとする。

第1 地方公務員の育児制度の問題・課題

1 子育て中の地方公務員が受ける不利益取扱いやハラスメント

2017（平成29）年に自治労女性部が実施した「年休・生休アンケート」で、「ハラスメントを受けた」と回答した正規職員の割合は回答者数の約12%（12,135人）である。そのうちの約2.6%（317人）が、受けたハラスメントの内容は「マタハラ」だと回答している（なお、「マタハラ」とは「マタニティ・ハラスメント」の略語であるが、妊娠だけでなく出産、育児休業等を理由とするハラスメントをも含む趣旨で使用されることがあり、ここでもそのように使用されている）。

これまでに筆者が見聞きした育児中の地方公務員が受けたハラスメントの事例には、以下のようなものがある。

- ① 育児休業中に上司から復帰を早めるように言われた。
- ② 子の看護休暇を取得したいと申し出たら、「他に看病する人を探すように」と言われた。保育園から発熱した子供を迎えにくるよう連絡がきたため半日の看護休暇を申し出たが「人手が足りない」と言われた。
- ③ 妊娠しないでと言われた。
- ④ 育児短時間勤務制度をとることについて嫌味を言われた。
- ⑤ 夜間保育が整っていない地域への異動を打診された。

①乃至③は、同僚や上司から育児制度の利用を阻害する言動をされたもの、④は同僚や上司から育児制度を利用したことに対する嫌がらせの言動を受けたものである。⑤は育児中の労働者の勤務地の変更を伴う異動が、育児休業等を理由とする不利益取扱いにあたるかが問題になる。制度の種類別では、①が育児休業、②が子の看護休暇、④が育児短時間勤務制度である。

サンプル数は少ないが、筆者は①、②の類型を何度か見聞きしており、地方公務員が受けやすいハラスメントの類型だと考えている。また、⑤は地方公務員の場合、後述するように規定がなく救済が難しい。

以下では、これらの背景にある地方公務員の育児制度の問題点を民間の制度と比較して検討する。

2 子の看護休暇

(1) 制度の概要及び民間のそれとの比較

小学校就学前までの子を養育する労働者は、一年度において5労働日（子が2人以上の場合は10日）を限度とし、子の看護（負傷し、もしくは疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話）のため子の看護休暇を取得できる（育児・介護休業法第16条の2）（地方公務員は同法第61条第11項で同条第7項乃至第10項を準用）。2002（平成14）年4月1日施行の育児・介護休業法改正で事業者の努力義務として導入され、2005（平成17）年4月1日から義務化された。2017（平成29）年1月1日施行の法改正で、半日単位で取得可能となった（育児・介護休業法第16条の2第2項、同施行規則第34条第1項）（地方公務員は同法第61条第11項、第9項、同施行規則第91条）。

民間の場合、要件をみたす労働者が子の看護休暇を申し出た場合、事業主は「申出を拒むことができない」（育児・介護休業法第16条の3第1項）とされている。

地方公務員の場合は、任命権者の承認を受けて、子の看護休暇を取得でき（育児・介護休業法第61条第11項、第7項）、任命権者は、看護休暇の承認の請求があったときは、「業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない」（同法同条第11項、第10項）とされている。

(2) 問題点や課題

民間の場合、子の看護休暇は、労働者の一方的意思表示で労務提供義務の消滅という法的効果を発生させる形成権である。

これに対し、地方公務員の場合、「業務の運営に支障があると認められる場合」には任命権者に承認義務がない。法律の文言上、重大な支障に限定されていないため、緩やかに「業務の運営に支障がある」と認められ子の看護休暇を承認しない運用がされるおそれがある。

さらに、この規定は、子の看護休暇を業務の運営に劣後するものとして扱うもので、上司や同僚が子の看護休暇を申し出た職員に対し制度の利用を阻害する言動を行いやすくする点でも問題である。

子の看護休暇とは、疾病の予防を図るために必要な世話の場合を除き、朝、子供が熱を出して保育所等に預けられない、あるいは、勤務時間中に保育所等から連絡が入り迎えに行かなくてはならないなど、子をもつ職員が緊急の必要に迫られて請求するものである。受け入れ施設が限られているため病児の預け先を確保することは容易ではない。子をもつ職員にとって、子の看護休暇は不可欠であり、その点は民間労働者も地方公務員も変わらない。そして、子の看護休暇の日数は、1年でたった5（子が2人以上の場合は10）労働日に過ぎない。

したがって、地方公務員の場合も、任命権者には原則的に子の看護休暇の承認義務があり、承認義務の例外は業務の運営に「重大な支障」がある場合に限られると解釈すべきである。また、上司や同僚による制度利用を阻害する言動を防止するため、かかる解釈を明示すべきである。

3 育児休業

(1) 制度の概要、民間との比較

民間の場合、子を養育するため、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができ（育児・介護休業法第5条第1項本文）、事業主は、当該育児休業申出を拒むことができない（同法第6条第1項本文）。

地方公務員の場合、任命権者の承認を受けて、子を養育するため、その養育する子が3歳に達するまで、育児休業をすることができる（地方公務員育休法第2条第1項

本文)。育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、任命権者に対し、その承認を請求することとされ（同法同条第2項）、任命権者は、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、これを承認しなければならない（同法同条第3項）。

（2） 問題点や課題

ア 民間の場合、育児休業の権利は形成権である。地方公務員の場合、形成権ではないが、前述の子の看護休暇に比べ任命権者の承認義務の例外の要件が厳しい。そして、育児休業中は給料が支払われず（同法第4条第2項）、任命権者は、当該請求に係る期間について職員の配置換えその他の方法によって当該請求をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため①請求期間を任用の期間の限度として行う任期を定めた採用、または②請求期間を任期の限度として行う臨時的任用を行う（同法第6条第1項第1号、第2号）とされている。配置換えや代替職員の任用を行うこととされている以上、「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難」という事態はほとんど生じないと解すべきであり、育児休業は地方公務員の場合も原則的に認められると考えられている⁽³⁾。

イ 地方公務員の女性職員のうち、育児休業取得可能な者の育児休業取得率（2016（平成28）年度）は99.1%と非常に高い⁽⁴⁾（同年度の民間の女性労働者の育児休業取得率は81.8%⁽⁵⁾）。一見、何の問題もないように見えるが、上司から育児休業の期間を短縮し早く仕事に復帰するよう求められたり、希望する期間の育児休業の請求を妨げられたりするなど、育児休業取得率には表れない問題がある。希望する期間の育児休業を取得できないとすれば、国家公務員並みに子が3歳に達するまで保障する育児休業制度の意味がない。今後、育児休業を取得したか否かのみならず、希望した期間の育児休業が取得できたか、できなかった場合はその理由についても調査、検討することが必要である。

（3） 第122回臨時国会の参議院内閣委員会で弥富人事院総裁が「現実に運用をする場合には、公務員についても民間労働者とほとんど異なるところがない育児休業の取得が保持できる」と答弁している。

（4） 総務省「平成28年度 地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

（5） 厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査 事業所調査」

ウ 国が2018（平成30）年に13%にするという数値目標を掲げているにもかかわらず、地方公務員の男性職員のうち、育児休業取得可能な者の育児休業取得率は、2016（平成28）年度もわずか3.6%で非常に低い⁽⁶⁾（同年度の民間の男性労働者の育児休業取得率は3.16%⁽⁷⁾）。

男性職員の育児休業取得を阻害する要因は何か。民間の労働者を対象とする厚生労働省の調査⁽⁸⁾では、会社に育児休業の制度があり、利用の意向があったが利用しなかった男性労働者があげた理由は、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が38.5%でもっとも高く、次いで「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が33.7%である。

男性が育児休業をとりやすくするためには、民間も地方公務員の職場もまずは人員不足を解消することが重要である。人員不足の職場では、上司や同僚により、育児休業を阻害する言動や、育児休業を取得した者に対する嫌がらせの言動がされやすくなる。事業主には、妊娠、出産、育児、介護等に関する言動によるハラスメント防止措置義務が課されており（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下、「均等法」という。）第11条の2（公務員にも適用）、育児・介護休業法第25条、同法第61条第34項）、それぞれの指針⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾において、事業主は「ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置」を講ずることとされている。この規定を根拠に、人員不足の解消を求めることが考えられる。

さらに、前述のとおり、地方公務員の場合は「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合」に任命権者の育児休業承認義務がなく、要件が厳格とはいえ育児休業が業務に劣後することが明示されている。この例外規定の存在によって、民間労働者の場合以上に、地方公務員の男性職員が育児休業の請求を躊躇したり、上司・同僚から請求を阻害する言動がなされたりする可能性がある。男性の育児休業取得率を向上させるためにも、この例外規定を削

(6) 前掲(4)

(7) 前掲(5)

(8) 厚生労働省「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業 平成29年度厚生労働省委託事業 労働者調査」

(9) 「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成28年厚生労働省告示312号）

(10) 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成21年厚生労働省告示第509号）

除し、労働基準法（以下、「労基法」という。）上の権利である産前産後休暇と同様に任命権者の承認を羈束的なものにするべきだと考える。

4 就業場所の変更を伴う異動についての配慮

(1) 制度の概要、民間との比較

民間の場合、就業場所の変更を伴う異動をしようとする場合、事業主に「その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮する義務がある（育児・介護休業法第26条）（2001（平成13）年改正）。通達⁽¹¹⁾によると、その子の養育又は家族の介護を行うことが「困難となることとなる」にあたるかは、「転勤命令の検討をする際等において、配置の変更後に労働者が行う子の養育や家族の介護に係る状況、具体的には、配置の変更後における通勤の負担、当該労働者の配偶者等の家族の状況、配置の変更後の就業の場所近辺における育児サービスの状況等の諸般の事情を総合的に勘案し、個別具体的に判断すべき」とされている。指針⁽¹²⁾には、「配慮」することの内容として、「当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること、労働者本人の意向をしんしゃくすること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等」を例示している。

使用者の配転命令権の権利濫用について、東亜ペイント事件判決⁽¹³⁾は、「転勤命令につき業務上の必要性が存在しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える当該配転命令は権利の濫用になる」との規範を示している。その後、育児・介護休業法第26条の配慮義務の履行不足を考慮し、配転命令権の権利濫用と判断した裁判例⁽¹⁴⁾がいくつか出ている。

-
- (11) 「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施行について」（平成28年8月2日職発0802第1号 雇発0802第3号 改正平成29年9月29日雇均発0929第3号）
- (12) 前掲(10)
- (13) 東亜ペイント事件 最高裁昭和61年7月14日判決（最高裁判所裁判集民事148号281頁）
- (14) ネスレジャパンホールディング（配転本訴）事件 神戸地裁姫路支部平成17年5月9日判決（判タ1216号146頁）、NTT東日本（北海道・配転）事件 札幌地裁平成18年9月29日判決（判タ1222号106頁）

これに対し、地方公務員育休法には、就業場所の変更を伴う異動についての配慮義務の規定はない。

(2) 問題点や課題

地方公務員の場合も、転任後の職場の近くに夜間預けられる保育所がない等、育児が困難になる事例がある。地方公務員の転任処分にあっても「配置の変更後の就業の場所近辺における育児サービスの状況等」が勘案されるべきであり、異動にあたっては職員の意向をしんしゃくしたり、育児等の代替手段の有無の確認を行ったりする等の配慮がなされるべきである。

地方公務員についても育児・介護休業法第26条と同様の規程を創設すべきである。

第2 育児休業等を理由とする不利益取扱いや ハラスメントを受けた場合の救済手段について

1 民間の場合（都道府県労働局長の紛争解決の援助等）

2016（平成28）年度、均等部（室）が行った育児・介護休業法関係の是正指導は21,432件、是正指導を受けた事業所のうち、9割以上が年度内に是正指導している⁽¹⁵⁾。育児関係の労働局長による紛争解決の援助（育児・介護休業法第52条の4第1項）の申立受理件数は186件。同年度に終了した182件のうち、労働局長が助言、指導、勧告を行った結果、解決に至ったものは約8割⁽¹⁵⁾。援助の申立から解決（打ち切りも含む）までにかかる期間は、裁判手続きに比べ非常に短く、申請した月や翌月に解決する事案が多い。裁判手続きに比べると解決金の金額の水準は低いが、申立て人が求めた解決を柔軟に行うことができる⁽¹⁶⁾。

2 地方公務員の場合（人事委員会又は公平委員会の苦情処理、措置要求）

地方公務員の場合は、上記の紛争解決援助は適用除外である（均等法第32条、育児・介

(15) 厚生労働省「平成28年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」

(16) 前掲(2)

護休業法第61条第1項)。地方公務員が利用できる救済手続きは、人事委員会又は公平委員会の苦情処理(地方公務員法第8条第1項第11号、同法同条第2項第3号)か、勤務条件に関する措置要求(地方公務員法第46条)である(単純労務職員と企業職員は適用除外(地公企法第39条第1項、地公労法第17条第1項、同法附則5))。

(1) 苦情処理

2016(平成28)年度の苦情処理の新規相談件数は1,308件、処理件数は1,298件である。ほとんどが相談から1年以内に処理されているようだが、平均処理期間は不明である。処理件数を事項別でみると、出産、妊娠、育児、介護休業等を理由とするハラスメントがあれば分類されると思われる「いじめ、嫌がらせ」が370件(28.5%)、育児休業等の制度の利用拒否があれば分類されると思われる「休暇」が68件(同5.2%)である。同年度の処理内容の内訳は、「制度説明及び助言」が795件(61.2%)と多い。「当局への単なる伝達」が275件(21.2%)である。「あっせん」は60件(4.6%)、「当局を指導」したものは9件(0.7%)にすぎない。事項別でみると、当局を指導するに至ったものは、「給与」「執務環境」が各2件、「勤務時間」が1件、「いじめ・嫌がらせ」が3件、「その他」が1件である⁽¹⁷⁾。

(2) 勤務条件に関する措置要求

ア 2016(平成28)年度の措置要求の処理件数は、573件であり、処理率は31.9%である。平成28年度の処理件数を処理に要した期間別でみると、「1年未満」が546件(95.3%)であるが、平均処理期間は不明である。事項別にみると、処理件数の約5割が「勤務時間」に関するもので278件(48.5%)である。「休暇」は4件(0.7%)、「ハラスメント」の項目はなく、件数は不明である。

イ 「地方公務員人事判定集」の第47集乃至第67集から育児制度に関する措置要求の判定例を抜すいし、以下にまとめた(但し、5は介護休暇に関するもの)。

(17) 河本圭敬(総務省自治行政局公務員部公務員課)「平成28年度における地方公務員の措置要求及び不服申立等に関する審査状況の概要」

表 「地方公務員人事判定集」（第47集乃至第67集）に掲載された育児制度に関する措置要求の判定例

	都道府県	事件番号	判定日	要 求	判定	理 由	判定集
1	新潟県	平成10年新人委(措)第1号	平成12年2月10日	平成10年12月10日及び11日について看護休暇を承認すること	棄却	要求者は看護休暇の取得事由に該当するような行動をしていなかった。要求者の主張は認めることができず、この両日について欠勤とした県教委の判断に違法、不当な点は認められない。	49巻 50頁
2	愛知県	平成11年(措)第50号	平成12年8月29日	夫婦とも条例適用職員である者が、一人の子について育児休業を各々が取るとき、二つの期間が連続するよう制限されているが、これを撤廃すること	棄却	地方公務員育休法、育休条例及び取扱い要領には要求者の主張するような制限に関する規定がなく、夫婦の育児休業の期間が連続していても承認されていることからすると要求者の主張には理由がない。	49巻 300頁
				育児休業取得に際し、最長期間を請求しない場合、校長名で「(早期に復帰させる)理由書」(以下、「理由書」という。)の提出を求められるところ、愛知県教育委員会はその理由によって承認しない方針であるから、理由書を撤廃し、子が1歳になるまでの期間内であれば請求どおりの期間で育児休業の承認をすること	棄却	地方公務員育休法、育休条例及び取扱い要領には、最長期間を請求しない理由の如何を育児休業取得の要件とはしておらず、取得の要件を満たす限り請求どおりの期間の育児休業が承認される旨規定されていること、要求者は最長期間を請求していないものの県教委及び市教委は理由書の提出を求めることなく県教委が要求書の請求どおりの期間を承認する旨決定していることからすると、要求者の主張には理由がない。	
3	広島県	平成12年(措)第501号	平成13年3月21日	① 共働きの教職員世帯において、就学前の子どもを養育する義務は果たしながらも、仕事として生徒への対応などを納得して行うことが保障される勤務校の組み合わせにすること ② **に所在する学校(全日制)への異動(配偶者については、b市**の住所に独居する母親の看護を考慮すればc町を含む)を求める。	却下	① 異動は教育行政上の必要に応じて任命権者の裁量に基づき行われるものであり、職員の個人的な事情や希望に基づく人事異動の要求は、地公法第46条に定める勤務条件に関する措置の要求としては取り上げることができない。 ② 措置要求の対象は、職員の直接かつ具体的な勤務条件に関する要求に限られるのであって、職員の配偶者に係る要求については、これを取り上げることができない。	50巻 199頁
4	名古屋市	平成13年10月22日付要求	平成13年11月27日	① 産休・育休取得中の職員の代替要員を確保すること。 ② 前号の趣旨に合致する、しかるべき措置を講ずること。	却下	要求事項はいずれも要求者の具体的な勤務条件についてその維持改善を求めるものではなく、地方公務員法第46条に規定する勤務条件に関するものとは認められない。	50巻 324頁
5	東京都	平成14年(措)第1号	平成14年12月3日	任命権者は、要求者に対する平成14年5月30日の私事欠勤取扱いを取り消し、介護休暇又は年次有給休暇に変更すること	棄却	要求者は介護の実態について説明を拒否しており、また、医師の回答からも、要求者が勤務を休んで実母を介護する必要性は認められないから、校長が介護休暇を不承認としたことは妥当であり、違法又は不当な点はない。校長が時季変更権を行使したことは適正であり、同日における年休は認められない。	51巻 368頁

	都道府県	事件番号	判定日	要 求	判定	理 由	判定集
6	愛知県	平成12年(措)第4号	平成15年1月29日	育児休業を理由に特別昇給させなかったことは育児休業を理由とした不利益な取扱いであり地方公務員育休法第8条違反である。平成11年7月1日に遡及して昇給3月短縮を付与することを求める。	棄却	30日を超える育児休業をしたことを理由として、県教委が要求者を本件リストから外し特別昇給させなかったことは、地方公務員育休法第8条に違反するものとは認められない。	52巻 36頁
7	京都市	平成17年(措)第1号	平成18年6月26日	男性職員の育児休業承認請求に係る事務手続きが適正になるよう各部署の担当者に周知すること	認容	男性職員の育児休業承認に当たって、請求書に子の出生前に請求を行う方法に係る記載がないことや育児休業の承認に1週間程度の期間を要するとの取扱いは不適切であると見え、請求にあたっての手續の速やかな改善が必要である。市長が研修会を開催して本件の概要を担当職員に周知し、同様の誤りを生じさせないよう徹底するとの意見を表明しているが、研修会はいまだ開催されていないのであって、請求手續の改善を含む速やかな周知徹底が必要と認められる。	55巻 130頁
				不当に育児休業の期間を短縮され、精神的、肉体的苦痛を被ったことに対し、何らかの救済措置を行うこと	棄却	事後の救済を求めるものであって、要求者の具体的な勤務条件の維持・改善を求めるものとはいえない。	
8	静岡県	平成25年(措)第1号	平成25年11月28日	平成23年9月30日の看護休暇の承認を求める要求	棄却	要求者は、平成23年9月30日の休暇について看護休暇として申請したいと求めているが、同日に娘が看護を必要とする状況の説明がなく、看護休暇の取得要件は満たしていない。また、要求者の要求は、いったん適法に取得した年次有給休暇を取得前の状態に戻し、同時に改めて看護休暇の承認を求めるものであって、休暇制度の趣旨に反している。	62巻 181頁

処理期間について、事件番号に付された年と判定年月日により明らかに申立から1年以内に判定が出ているものは4、5、8（4は却下）であり、明らかに1年以上経過しているものが1、6である。

内容別にみると、1、5、8は、子の看護休暇や介護休暇が承認されず年休や欠勤として処理された事案につき、事後的に承認を求めるものである。要件に該当しないとの理由で棄却されているが、事案によっては認容される可能性がある。

6は不利益取扱いの是正を求めるもので、事案によっては認容される可能性がある。

2、4、7は、制度にかかる運用の変更を求めるものである。7は、人事担当者の理解不足により短い期間の育児休業の承認しか得られなかった男性職員が、制度

の周知と救済措置を求めたものである。制度の周知についての要求は認容され、救済措置は「要求者の具体的な勤務条件の維持・改善を求めるものとはいえない」という理由で棄却されている。本件では当該職員が救済措置として何を求めるつもりだったのか明らかでないが、民間の場合、紛争解決援助や調停の手続で金銭解決も可能である。

3は、育児や介護の都合を理由に、希望する条件での勤務場所の変更を伴う異動を求めるものである。異動が裁量に基づくことを理由に却下されている。第1部で述べたとおり、地方公務員についても育児・介護休業法第26条と同様の就業場所の変更を伴う異動についての配慮義務規定があれば、任命権者の裁量権の逸脱・濫用の有無の判断の考慮要素となる。

措置要求は、「要求者の具体的な勤務条件についてその維持改善を求めるもの」にあたらぬとして却下されることがある(4)。民間の紛争解決の援助等に比べ、対象が制限されている。

むすびにかえて

地方公務員育休法の一次的な目的は「子を養育する職員の継続的な勤務を促進」することであり(地方公務員育休法第1条)、民間と同じである(育児・介護休業法第1条)。しかし、以上で検討してきたとおり、地方公務員の育児制度と民間のそれは、権利の性質に大きな違いがある。

地方公務員の育児休業や子の看護休暇は特別休暇とされており、年次有給休暇(労基法第39条)のように職員に形成権的効力をもつ時季指定権があるものではなく、任命権者の事前の承認によって休暇の効力が生じると解されている⁽¹⁸⁾。任命権者は原則的に特別休暇を承認すべきだと考えられているが、前述のとおり、法律上、任命権者の承認義務に業務を理由とする例外事由がおかれている。このことが、育児より業務を優先すべきとの考え方につながり、育児休業等を申請する(特に男性)職員が制度利用を躊躇したり、上司・同僚による制度利用を阻害する言動や制度を利用したことに対する嫌がらせの言動が生じやすくなる。

(18) 橋本勇「逐条地方公務員法」第4版425頁

地方公務員の育児休業や子の看護休暇の承認は、例外事由を削除したり、例外事由を限定的にしたりして権利性を高め、民間に近づけるべきである。

救済手段について、書面審理が原則で判定まで時間がかかり、対象に制限のある措置要求は、迅速で柔軟な解決ができる民間の救済制度に比べ、不十分であると言わざるを得ない。今後、人事・公平委員会の苦情処理で行われるあっせん、当局への指導でどのような解決が図られているか調査し、その活用の可能性についても検討していきたい。

(うえだ たかこ 弁護士・自治労法律相談所)

キーワード：地方公務員／男女平等／ワークライフバランス／
育児休業／看護休暇