

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のトピックスでご覧いただけます
(<https://www.rosei.jp/lawdb/topics/>)

その他

国家公務員が配偶者の海外転勤に同行する場合、 最長3年の休職を認める配偶者同行休業法の概要

国家公務員が配偶者の海外転勤に同行する場合、最長3年の休職を認めること等を定める「国家公務員の配偶者同行休業に関する法律」（国家公務員配偶者同行休業法）が、平成25年11月22日に公布された。施行日は、公布の日から、3カ月を超えない範囲内で政令で定める日である。ここではその法律の概要を紹介する。

深田俊彦 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 公務員を対象とした「配偶者同行休業制度」の創設

平成25年11月15日、「国家公務員の配偶者同行休業に関する法律（平成25年法律第78号）」（以下、配偶者同行休業法）が成立し、配偶者同行休業制度が創設された。また、それと同時に地方公務員に関しても、地方公務員法の一部改正により同様の制度が創設された（平成25年法律第79号）。

当該法律は、公務員を対象としたものであり、民間企業に直接関係するものではないが、男女の仕事と子育ての両立支援（以下、両立支援）や女性の積極活用を考える上で参考になるものといえよう。

2. 配偶者同行休業法成立の背景

平成24年12月26日に発足した第2次安倍内閣は、相互に補強し合う関係にある「三本の矢」（いわゆるアベノミクス）を一体として推進し、長期にわたるデフレと景気低迷からの脱却を現下の最優先課題としているわけだが、日本経済の再生に向けた成長戦略の一つとして、「日本再興戦略 - JAPAN

is BACK -」（平成25年6月14日閣議決定）とされるものがある。同戦略は、企業や国民の自信を回復し、「期待」を「行動」へ変えることを目指したものであり、その中で「雇用制度改革・人材力の強化」として、以下のとおり述べられている。さらに、女性の活躍促進に向けての取り組みが掲げられており、「女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む」とした上で、同戦略の中短期工程表では「配偶者の転勤に伴う離職への対応」を具体策の一つとして示している。同法の成立にはこうした背景がある。

雇用制度改革・人材力の強化(日本再興戦略より)

経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数（量）の確保と労働生産性（質）の向上の実現に向けた思い切った政策を、その目標・期限とともに具体化する必要がある。

このため、少子化対策に直ちに取り組むと同時に、20歳から64歳までの就業率を現在の75%から2020年までに80%とすることを目標として掲げ、世界水準の高等教育や失業なき労働移動の実現を進める一方で、若者・女性・高齢者等の活躍の機会を拡大する。これにより、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する。

3. 配偶者同行休業制度の概要

配偶者同行休業法成立の背景は以上見たとおりだが、併せて同法の目的条文も確認しておくことにする。すなわち、「この法律は、配偶者同行休業の制度を設けることにより、有為な国家公務員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資することを目的とする」（同法1条）ものである。こうした目的を持った同法に基づく配偶者同行休業制度の概要は[図表1]のとおりである。

4. 両立支援と女性の活躍促進に向けて

配偶者同行休業制度については、「両立支援」と「女性の活躍促進」がキーワードとなる。

民間企業における両立支援という点では、10年間の時限立法として平成17年4月1日に施行され

図表1 配偶者同行休業制度の概要

(1) 休業の事由

職員が、外国での勤務等により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にすること

(2) 休業の請求及び承認

任命権者は、職員が配偶者同行休業を請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、当該休業を承認することができる。

(3) 休業の期間

3年を超えない範囲内（3年を超えない範囲内であれば1回の延長可）

(4) 休業の効果

職員としての身分は保有するが職務に従事せず、給与は支給しない。

（退職手当の在職期間の取り扱いにおいても、休業をした期間の全期間を除外）

た次世代育成支援対策推進法により、従業員101人以上の企業には「一般事業主行動計画」の策定・届出、公表・周知が義務づけられているところである。同法はあと1年余りで期限を迎えるわけだが、引き続きの取り組みが必要だとして、厚生労働省は同法を10年延長する案を労働政策審議会の分科会に示している（本稿執筆時点。なお、同法の延長についても、日本再興戦略の一環である）。

また、厚生労働省においては、平成24年6月から、企業のポジティブ・アクション[図表2]の取り組みを促進するために、「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施している。具体的には、女性の活躍促進・企業活性化推進営業チームを設置し、次のことを行っている。

(1) ポジティブ・アクションの取り組み促進のための企業訪問

(2) ポジティブ・アクションの取り組み促進の働き掛け

(3) 企業の情報開示促進の働き掛け

以上のような政策からも読み取れるとおり、少子高齢化が叫ばれる昨今において、自社が継続的に成長していくために両立支援などを通じて人材力を強化していくことは、企業規模の大小にかかわらず必要なことであるといえよう。配偶者同行休業制度のようなものは大掛かりであり、どのような企業でも導入できるわけではないが、両立支援や女性の活躍促進の意味合いをあらためて考え、まずは一般事業主行動計画を確実に履行していくなど、できることから少しずつ進めていくことが望まれるところである。

図表2 ポジティブ・アクションとは

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない

課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいう。

資料出所：厚生労働省ホームページ