

平成26年6月定例会

政策総務常任委員会会議録

招 集 月 日	平成26年5月28日（水）
会 議 場 所	市役所 4階 大会議室
開 会 日 時	平成26年5月28日（水） 午前 9時20分
閉 会 日 時	平成26年5月28日（水） 午前10時30分
委 員 長	金澤 孝太郎
委員会出席 議 員	
委 員 長	金澤 孝太郎
副 委 員 長	川崎 葉子
委 員	岡田 恒雄 中野 昭 織田 京子 坂本 晃 矢部 一夫
欠 席 委 員	なし
議 長	
委員外議員	
傍 聴 者	2人

議 題

議案番号	議 題 名	審 査 結 果
第 4 7 号	鴻巣市職員の配偶者同行休業に関する条例	原案 可決
第 5 1 号	平成 2 6 年度鴻巣市一般会計補正予算（第 2 号） のうち本委員会に付託された部分	原案 可決

委員会執行部出席者

(秘書室)		(総務部)
秘書室長兼秘書課長 武井 利男		総務部長 原 光本
		総務部副部長 原口 信義
(経営政策部)		総務部副部長兼収税課長
経営政策部長 志村 恒夫		今井 司
経営政策部副部長 田島 史		総務課長 榎本 智
経営政策課長 飯塚 孝夫		職員課長 堀 雅勝
財政課長 根岸 孝行		市民税課長 関根 和俊
情報政策課長 大島 健次		資産税課長 佐藤 康夫
社会保障・税番号制度		契約検査課長 笹野 一郎
プロジェクト課長 飯田 正和		吹上支所長 田島 好夫
		川里支所長 藤村 和幸
		会計管理者兼会計課長
		野口 泰三
		監査委員事務局長
		石井 正明

書記 竹井 豊
書記 篠原 亮

(開会 午前9時20分)

(委員長) ただいまから政策総務常任委員会を開会いたします。

委員会記録の署名委員を指名いたします。

坂本晃委員と矢部一夫委員にお願いいたします。

これより本委員会に付託されました案件の審査を行います。

本委員会に付託されました案件は、議案第47号 鴻巣市職員の配偶者同行休業に関する条例、議案第51号 平成26年度鴻巣市一般会計補正予算(第2号)のうち本委員会に付託された部分の議案2件であります。

これを直ちに議題といたします。

それでは、審査の方法についてお諮りいたします。初めに、議案について議案番号順に執行部から説明の後、質疑、討論、採決の方法で進めたいと思います。この方法で異議ございませんか。

(異議なし)

(委員長) 異議なしと認め、決定いたします。

なお、議案に直接関係ない部課長の退席を認めます。

それでは初めに、議案第47号 鴻巣市職員の配偶者同行休業に関する条例について執行部の説明を求めます。

(職員課長) それでは、議案第47号 鴻巣市職員の配偶者同行休業に関する条例の制定につきましてご説明申し上げます。

これは、平成26年2月21日に地方公務員法の一部を改正する法律が施行されたことに伴いまして、職員の配偶者が行う外国での勤務もしくは事業の経営など、個人が外国で行う職業上の活動、または外国の大学等における修学が6カ月以上にわたり継続することが見込まれる場合、職員が外国に住所、または居所を定めて滞在する配偶者と生活をともにするため、3年を超えない範囲内で休業を取得できる制度として、新たに配偶者同行休業を導入しようとするものです。

なお、休業期間中は、職員としての身分を保有しますが、給与は支給されないこととなります。

このほか附則におきまして、本条例の制定に伴い、関係いたします鴻

巢市企業職員の給与の種類及び基準を定める条例、職員の育児休業等に関する条例、鴻巣市技能労務職員の給与の種類及び基準に関する条例及び鴻巣市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例につきまして、配偶者同行休業を規定する所要の改正を行うものでございます。以上で説明を終了させていただきます。よろしくお願いいたします。

（委員長）以上で説明が終わりました。

これより質疑を求めます。質疑はありますか。

（矢部）何もないとあれだから、わかっているようなことですがけれども、ちょっと聞かせていただきます。

今説明の中で3年とすると書いてあるのですけれども、また延長も申請することができるというの、この延長というのが3年とするといつて、また延長もできるというのは、これどういうあれになっているのだからちょっと。

（職員課長）この期間といいますのは、最長で3年間ということなのです。ですので、例えばですけれども、当初2年間で申請していたものが諸事情によりまして、外国にいる配偶者の滞在が延びたという場合には1年間延長、最長で3年間まではできるという形になります。

（矢部）初めから3年って言うのは延長ではないのですよね、では。

（職員課長）ええ。最長で3年間でございますので、最初から3年間という申請があった場合には、もう延長することはできないということになります。

（矢部）でも、あくまでも3年間というのもあれですね。では、ここにうたっている延長できるというの、その3年間以内の場合で申請した場合の、延びた場合のあれですね。

（職員課長）そのとおりでございます。

（矢部）はい、わかりました。

それと、この配偶者の亡くなった場合とか死亡、そこに書いてあるのですけれども、ここの配偶者と生活をともにしなくなった、早く言えば離婚をしなくても一緒にまだずっと、そういう場合は。生活というの

は、離婚のこともというか、そういう場合も考えているのか。

（職員課長）要するに生活をともにするというのがこの休業の条件になってまいりますので、離婚されて、別れたという場合には、これは取り消しになりますので、休業がその場合にはなくなるということになります。

（矢部）3年間なら3年間海外へ行っています。そして、離婚しました。離婚して帰ってきて、それでもってその点ではもうだめだということですね。

（職員課長）そうですね。あくまでも配偶者として……

（矢部）一緒に行くのだからね。

（職員課長）一緒に生活するというのが条件になってまいりますので、その要件の前提がなくなった場合には当然その要件を満たしませんので、それは取り消しということになります。

（矢部）それと、その3年間期間中ともに生活する、その間抜けるというのは大事なのですか、半年とか。日本に帰ってきているとか。

（職員課長）その期間というのは、基本的には継続した期間でございますけれども、一時帰国することは当然ありますので、そのことに関しまして全てだめと言っているわけではございませんけれども、基本的には継続してその申請期間は一緒に生活するという前提のもとになっております。

（矢部）あと、単純な質問なのだけれども、今これ海外と言っている。日本も、国内も遠い場合がありますよね、いっぱい。だから、その場合はだめなのですね。

（職員課長）この制度自体は外国、国外にということになっておりますので、日本国内の場合には該当しないことになっております。

（矢部）はい、わかりました。

以上。

（岡田）説明の中で、地方公務員法の改正があったということだけれども、今回の改正以前はどうだったのですか。地方公務員法改正になったから、市の条例も変えますよと。では、今回の改正以前、どこが

違うの。

（職員課長） これまでは、休業というのは2種類ありまして、自己啓発休業、要するに国際貢献のためであるとか、海外でのいわゆる大学等、修学等で自分で行ったときの休業ができる場合と、あと育児休業という2つの休業があったわけですけれども、これまではこの配偶者同行休業がなかったために、配偶者が外国に行った、それについていくということはそのまま職を辞さなくてはならなかったという事態があったわけです。今回これを導入したというのも、その職を辞すということを避けるために、要するにまた帰ってきて勤務をしていただくために、職の継続を促すためにこの制度を導入したということですので、それまでは残念ながら配偶者が海外に行ったときにはそのままやめていくという、そういう形になっていったということでございます。

（岡田） ということは、今回の改正で少なくとも3年間は単身赴任はなくなりますよということですね、申請すれば。法律上の配偶者というのは、旦那の場合もあるし、奥さんの場合もあるわけです。奥さんがある企業に勤めていて、2年間でも3年間でも外国の支店や何かに赴任を命ぜられたときに、市の職員である旦那さんも3年間行ってもオーケーですよと、こういうことですよ。

（職員課長） 配偶者でございますので、そのとおりでございます。

（岡田） だから、その逆の場合のほうが多いと思うけれども、旦那さんに奥さんがついていくというやり方のほうが多いとは思いますが、そういうことも可能だということですよ。

（職員課長） はい、そのとおりでございます。可能でございます。

（岡田） そうしますと、一番旦那さんの赴任先に公務員である、例えば鴻巣の市役所の職員である奥さんが3年間行ってまいりました。その間給与はもらえない。給与はね。そのほかの部分ではどうなる。

（職員課長） これは給与が出ないとなっておりますので、本俸、そのほかの手当関係も出ないということになります。要するに無給になります。

（岡田） 単純に考えて、給料だけもらわないで、あとは全部同じです

よということでもいいのかな。3年たって職業に復したときに何ら不利益は受けないということ。

（職員課長）復職のときには、つまり一定の間は給与は出ないことになりまうけれども、復職してきたときには、規定で原則として100分の50、つまり行っていた期間の半分は在職していたものとしてみなすという規定になっているわけです。

（だから、勤続年数に半分持つことだろ
の声あり）

（職員課長）そうですね。例えば3年行っていなかったと。だけれども、帰ってきたときは、1年半は仕事をしていたとみなして給料の復元を図るというわけです。

（昇給の声あり）

（職員課長）帰ってきたときの昇給の話です。復職したときの昇給は、そのように前職を半分は見るという形になっているわけです。

（それ昇給なの声あり）

（職員課長）昇給です。ただし、半分見たとみなしたときに、周りの職員と余りにも格差が大きいというときには、その規定にこだわらずもう少し見ることができるというような規定もございます。余りにも行っている間に差が開いてしまったという場合でございます。

（岡田）そうすると、給与が同等な人と、3年間のブランクがあるにしても、この3年外国へ行っていた人はこの人たちと同じ待遇になるというふうに考えてしまっているのですか。実際には市の仕事はやっていないわけだけれども。

（職員課長）この規定では、先ほどの繰り返しになりますけれども、規定はその間は100分の50、2分の1の期間分は勤務していたとみなして昇給させるというのが原則なのです。ですから、そこに差ができてしまうという形です。ただ、それが余りにも差が開いてしまったときには、もう少し期間の算定もできるようになっているということでございます。

（岡田）いろいろ聞いてみると、民間企業よりも公務員のほうがいい

ということがわかるよ、これで。恵まれているのだ、公務員は。本当に。今景気が少しよくなったからって言って、賃金が少し上がったようなことを今マスコミでは報じているけれども、直接公務員だから関係ないにしても、この時期、今までは民間がすごく悪かったということで、公務員になる、希望する人が非常に多かった。したがって、それに今度逆に言えば優秀な人間が公務員として、例えば鴻巣の市役所へ勤めることができるというふうなことがあったと思う。そうすると、今までの過去の例でいうと、例えば大学卒業の部分でいえば世間一般的にこの大学は日本でも有数な大学ですよ、こっちは大したことありません、民間企業がいいときはこっちの人も市の職員になれたかもしれない。その逆になってきましたので、今度は公務員に人気があるために、東京大学卒業なんてのが来るかもしれない。京都大学だとか、一般的に優秀と言われる大学の卒業生が多いと思う。そうすると、そういう場合に、職員課でずっと見ていてどういう傾向に今なっています。ちょっと議題から外れてしまうかもわからないけれども。

（職員課長）今委員さんがおっしゃいましたような傾向にあるかとは思いますが。

（岡田）はい、終わり。

（中野）議案第47号、幾つか質問しますが、今私も質問しようと思ったのが質問されたので。このケースは、むしろ鴻巣市の職員が外国に行くなんていうことは、仕事上行くなんてことはほとんど僕はあり得ないと思うのです。こんな3年もね。だから、そういう点には、逆に言えばご主人が民間に勤めていて、それで民間というのは今外国へ結構支店持っていますから、そういうところへ勤務することによって鴻巣市に勤めている職員の奥様が同行するというようなことによるこの該当者が多くなるのかなと、これができたことによって、いうふうに思っていたのですが、それも有りということとは先ほど答弁あったので、その前提で伺います。

まず、1つは無給だということではありますが、法定福利費関係はどうするのか。例えば籍置いてある以上は当然共済組合、それから健康保

険も含めて、年金部分も含めて、こういういわば法定福利費に関して、これは普通折半で持っていく常套があるのですが、この場合無給ですから、その間払わなくていいという話、籍がある以上払わなくていいということではないと思うのですけれども、その辺の法定福利費はどうなっているか。

（職員課長）今おっしゃいましたとおり、市の職員としての身分は保有しているわけです。その間共済の組合員でもあるという地位はそのまま変わりませんで、共済の掛金といいますか、それはその休業中であつても支払っていただくことになります。

（中野）本人に払ってもらおうと。それはそうでしょうけれどもね。ただ、その場合、いわば事業主負担分、本人負担分があるわけですよ。そうすると、事業主負担分も含めて本人が払うのかどうか。事業主負担分については、引き続き籍がある以上市が払いますということなのか、仕事していないのだから、事業主負担分を含め、本人負担分を含め、100%本人に負担してもらおうということなのかどうか伺います。

（職員課長）これは、通常のとおり、本人負担分と事業主負担分と両方になります。本人負担分は自分で払っていただいて、事業主分を市のほうで払うという形です。

（中野）その場合、私ども民間出身ですから、私もそういう経験何度もしているのですが、何回か来ているのですが、そうすると無給の場合ですと1年間まとめて後で払って、要するに事業主がその本人分を立てかえているのです。それで、年間まとめて個人が年間分を負担するというやり方の企業と、毎月企業に、要するに市役所、市のほうに支払うという方法があるのですが、本人が本人分を負担するときの支払い方法等について細かく規則で決められるのですか。

（職員課長）今後規則なり運用の方針について決めていくこととなりますけれども、現在のところ考えているのが納付書払いで毎月払っていただく。ただ、ご本人はおりませんので、例えば税金のときの納税管理人のように、国内にいらっしゃる方にお支払いいただくようなイメージを現在は持っております。

(中野) では次に、先ほどの中で昇給等について半分、100分の50という話がありましたけれども、今後そういう方が例えば退職するときには当然退職金等々、共済組合との関係あるのですけれども、その場合の民間でいう勤続年数、つまりここでいう在籍年数、在籍年数の加算については丸々加算されるのか、それとも今言ったように2分の1になってしまうのか。どっちなのですか。

(職員課長) 退職の場合の……

(中野) 退職ではない。退職した場合の退職金の話を計算するときの話だから。

(職員課長) 退職したときのその計算に関しましては、休業していた期間は丸々除かれます。

(中野) そうすると、例えば退職時、在籍30年、本来在籍、勤務課に勤続30年というふうにしたときに、3年間行っていけばそれが27年になってしまうというような理解でいいのですか。

(職員課長) はい、そのとおりでございます。

(中野) では次に、条例どこにも書いていないですが、これは生涯1度なのですか、それとも3年間行って、一旦復職して、半年なら半年復職して、さらにまた3年間やるなんということになって、この条例上それだめともいいとも書いていないですよ。そういう点では、私は、病欠もそうですけれども、やはり人事管理上そういったことについてきちっと、私特に人事部にいたから言うわけではありませんけれども、そういう人事管理上の問題としてやはりきちっとすべきではないですか。反復利用ができるのか。例えば復職して半年間在籍したらまた3年間行けるといようなことの制度なのか、あるいは生涯1度なのかというようなことについてのそういった細かい点について、特に私はその今言ったことについてはむしろ条例の中で明記しておくべきではないか、規則の部分に入るものではないのではないかと思うのです。それは、その条例上どこにもないのです。その辺どうなのですか。

(職員課長) これに関しましては、国の法律等の中でも見えない部分

があるわけですがけれども、国の議論の中で申し上げますと、この制度を利用しまして帰国して復職しました、その後おおむね5年程従事した段階で、再度の取得も可能という方向で今国のほうでは議論が進んでいるという話は聞いております。ただし、省庁間でいろいろと考え方にばらつきがあるようなので、はっきり詰まっていなと聞いておりますけれども、そういう方向ではいっているということでございます。

(中野) 国のほうでいわばそのことがはっきりしていないということの答弁ですが、では国で今検討されているのは、例えば復職して次の3年間とろうとすれば最低5年間は在籍というか、要するに仕事をしていなければだめだと、そしたらまた3年間とれる資格が得られるのだというようなことが今議論されているけれども、それもまだ本決まりではないということでありましてけれども、そうすると当然鴻巣市としてはそうした国のことが、国でその内容がきちっと決まった段階において、当然それに沿ってやるわけでしょうから、それについては新たに条例の一部改正ということとその時点で議会のほうに上程するというふうに考えているということによろしいですか。

(職員課長) 今回も地方公務員法の一部改正に伴うことでございますので、今委員さんおっしゃられた件に関しましても、地方公務員法の改正があったときには、それに合わせて条例も改正するという形になってくるかと思えます。

(中野) いいです。オーケー。

(坂本) では、1点だけちょっとお聞きしたいのですけれども、さっきの休職、3年間なら3年間になると休職扱いになるって、休職というか、籍はあるけれども、休職ですよ。共済費だとか、そういうものを払っていくわけですよ。市も本人も払うということになって。補償の場合はどうなるのですか。納めるのは納めるけれども、ではそれはこっちに還元されるというか、その部分についてちょっと説明をお願いしたいのですけれども。どういうものがどのくらい出て、どういうふうになるかという。

(職員課長) 海外のほうで居住されているわけですので、例えばそこでけがをしたとか、病気になってしまったということは当然考えられるわけですがけれども、その場合は共済に関しましては掛金を払っていただきますけれども、適用されないというふうになってまいりますので、そうしますとご自分で海外のそういう保険に加入していただく…

(何事か声あり)

(職員課長) 一般の職員であっても、海外に行ったときで、例えばけがをしたときというのは、基本的には共済は使用できないわけです。そこで共済使って病院にはかかれない。

(休憩。暫時休憩の声あり)

(総務部長) 掛金を払っていただきますので、他の職員と同じように払った掛金の分につきましては医療の保険もそうですし、全て職員と同じようになります。ただ、今の具体的な外国で病気になったときの場合については、お時間をいただいて調べてみないとはっきりとしたことは申し上げられませんので、ちょっとお時間をいただければと思います。

(坂本) オーケーです。

(委員長) 休憩しますか、それとも。どういうふうにしますか。

(何事か声あり)

(委員長) では、暫時休憩します。

(休憩 午前 9 時 4 7 分)



(開議 午前 1 0 時 0 8 分)

(委員長) 休憩前に引き続き会議を開きます。

(職員課長) 先ほど海外では保険証が使えないために全て自費で払うと申し上げてしまいましたけれども、訂正させていただきたいと思います。

共済組合に確認しましたところ、海外療養費という制度がございますので、まず一旦は自費で払っていただきまして、その分領収証と明細書

を受け取っていただき、それを共済組合に提出していただきます。それで国内における診療相当額の7割は共済組合が負担し、後ほど還付されることとなります。これは他の職員と変わらないものでございますので、そのように、済みません、訂正させていただきたいと思えます。

(中野) はい、わかりました。

終わり。

(織田) 今の件なのですけれども、鴻巣市に例えば該当者というのはいるのでしょうか。配偶者が国家公務員であるとか。鴻巣市の職員さんで例えばこの条例に当てはまるような該当者が現在いるのかどうかお聞きしたいのですが。

(職員課長) 現在配偶者の職業を把握しているわけではございませんので、見込みに関しましてはちょっと申し上げることはできない状態でございます。

(織田) 例えば履歴書とか書きますよね、就職するときに。そのときに、配偶者の就職先とかというのは明記する必要はないのですか。市の場合は。把握していないということはそういうことですよ。

(職員課長) 要するに職員課として現在把握していないということでございます。ただ、参考までに申しますと、これまで自己都合でやめられていった方がいらっしゃいますが、その人たちに関しましていろいろと聞き取りした段階では、そのような事由でやめられていったという方は今のところ確認されておられません。

(織田) やめられた場合ではなくて、休暇ですよ、3年。マックス3年の休暇。それをとった時点で初めて、ああ、では配偶者はそういう仕事についていたのだなということ把握するということなのか。

(職員課長) この休業をとるためには、そのための要件が当然ございます。例えば会社の出張なりであれば、そのための辞令でありますとか、あるいは大学へということであればそのための修学の許可であるとか、そのような書類の提出を求めますので、それによって事実を確

認した上で、この休業に対して承認するかどうか決めるという、そういう手順になると思います。

（織田）では、今の現時点では、この条例に当てはまる職員が当てはまるかもしれない、将来当てはまるかもしれないというようなことを把握はしていないというふうに考えてよろしいのですね。

（職員課長）そうですね。実際、先ほどの繰り返しになりますけれども、職員の配偶者が例えばどこの会社に行っているとか、どこの仕事をしているかというところまでは職員課としては現在把握していない状況でございます。

（織田）あと、この条例の中にほかの条例が載っているのですが、そちらのほうも質問しても大丈夫でしょうか。

職員の育児休業等に関する条例が出ているのですが、現在ここ1年間直近でどれぐらいの育児休業をとられている、人数わかれば教えてください。

（職員課長）今年度、26年度でいいますと19名です。昨年度は23名おりました。その前が26名となっています。

（織田）今この市役所の中で、育児休業というのは割と簡単にというか、周りを余りはばからずに、悪びれずにとれるような状況になっているのでしょうか。

（職員課長）育児休業に関しましては、今申し上げましたとおり、人数的にも一定数毎年いらっしゃるわけです。ですので、育児休業をとるということに関して、普通の勤務の状況としては一般的なものに今なっております。

（織田）平成26年度の例でいいますと19名ということですね。この19名というのは年間人数なので、かぶっていることもあるし、また一人もいない月もあるのではないかというふうにちょっと想像するのですが、その間の人手不足とか、そういった場合に臨時職員とかの採用とかはどうしているのでしょうか。

（職員課長）育児休業に対する補助と申しますか、仕事の手当てに関しましては、職員課で予算を持ちまして臨時職員で対応しているところ

ろでございます。

（織田）その臨時職員さんなのですが、実はちょっとこの条例の参考資料ですか、ちょっと読ませていただいたら、この育児休業に当てはまらない人として期間限定で採用した職員という項目があったのです。要するになぜわざわざその項目を入れたのか。というのは、例えば半年後に出産するとわかっている人がその期間限定で職員に採用試験に応募すると思わないのです。結局休むのはわかっているわけですから。だから、わざわざその項を入れたのはなぜなのか、ちょっとお聞きしたいなと思いました。条例の説明書の……議案第47号資料の2のところですか。育児休業をすることができない職員というところに、任期を定めて採用された職員という項があるのです。これを改めて入れた理由をお聞きしたいと思います。

（職員課長）この規定は、（1）のほうで任期付職員、この地方公務員法で規定しているのが任期付職員の規定なわけですがけれども、この任期付職員の規定と、それと（2）のほうでいう再任用の職員、それは育児休業することはできないと。つまり一般の職員を対象にしているという形です。

（織田）そういうふうに解釈していいわけですね。

（職員課長）はい。

（織田）はい、わかりました。

以上です。

（中野）今、先ほど答弁の中で、この鴻巣市職員の配偶者同行休業に関する条例では、今言った中では、今言った例えば配偶者行った場合、向こうで病気になったときに、国内にその病院の場合換算して7割、後日、ありました。それは私はそのとおりで、それはもうどこでも同じなのですね。

（はいの声あり）

（中野）ところが、では例えば例として考えられるのが、教育委員会で中学校の海外派遣、オーストラリアなんかよく行くではないですか。その場合は仕事で行っているのだよ。これは、仕事で行っているの

はないのだ。ゆえに無給なのだよね。ところが、そういうような仕事で行っている、鴻巣市で直感する、思いつくのは中学校のオーストラリアの派遣を思い出すのだけれども、同行で行く。この場合、これとも同じだけれども、海外では国内の健康保険一切使えないのだ。国民健康保険だろうが、健康保険組合とか民間健保だとか一切使えない。そうすると、全部向こうは、海外では自由診療になってしまうのだよ。そうすると、自由診療というのはかなり高いのだよね。国内だって普通交通事故の場合には1点30円から20円。普通10円ですよ。自由診療、交通事故の場合20円から30円。健保で10万円のできるものを30万かかるのですよ。それ以上に高いわけ、海外は。自由診療。そうすると、今言った中で何が聞きたいかという、これは7割負担しようがないのだ。それは、もうその差が生じたら本人が負担するしかないのだ。仕事で行っていないのだから。ただ、仕事で行った場合、これはどういう取り扱いになるの。つまり同じように国内で例えば、交通事故を除くよ。交通事故は事故でも、これは健保きかないからね。以外の病気、事故の場合ね。国内でかかったものと仮定して、例えば本人だから……本人といっても7割か、今。7割還付という。そうすると、自由診療はそこに大きな差額が生じるわけだ。一方、仕事で行っているのだよ、これは。仕事で行っているのだから。その場合、市はその健保から給付される金額の差額、負担した、は市が持つのですか。仕事で行った場合。これとは関係ないよ。これは仕事で行っていないのだから、いいのだけれども。仕事で行った場合、どういう取り扱いになっているの。職員が仕事で海外行って、そこで事故及びけがしたとき、あるいは病気。事故は、交通事故はきかないよ。交通事故以外の例えば何か転んでやとかというのは、こういうのは全部健保きくからね。交通事故はだめだけれどもね。その場合どうするのか。職員が本当かわいそうだよ、行って。そのことをはっきりしておかないと。

（職員課長）いわゆる公務として行かれているわけで、そこでけがなりしたということになりますと、要するに公務災害の適用がされるかどうかという形で、それは申請していただいて、あとは共済組合の判

断になってくると思います。

(中野) 病気は。今けが、事故のこと。病気は。病気保険きくのですか。その場合どうするのか。

(職員課長) 共済の組合員でありますので、それは共済の範囲内でそれも適用されると思います。

(中野) いや、その差、差。差額。本人が負担した額と共済で出てくると、その差額が生じた場合。それが要するに全部保険で適用されるというシステムにとっているの。普通一般的には、海外に例えば我々が旅行行くときに病気、けが、きくのだよ。ただ、歯科と、それから出産、分娩、これが保険適用にならない。我々の範囲で保険は。海外旅行へ行く場合の保険は。仕事で海外へ行く場合はどうなのですかと言っているわけ、俺聞いているのは。プライベートで海外旅行行くわけではないのだから。例えば中学校の派遣なんかのときに同行者、この取り扱い。

(何事か声あり)

(中野) 後でいいよ。調べて。だって、実際海外に派遣しているのだから。中学校のやつ。

(職員課長) 教育委員会に確認した上でご説明させていただきます。

(中野) いいですよ。

(委員長) ほかに質疑はありませんか。

(なし)

(委員長) 以上で質疑を終結いたします。

これより討論を求めます。

初めに、反対討論はありませんか。

(なし)

(委員長) 次に、賛成討論はありませんか。

(なし)

(委員長) ほかに反対、または賛成の討論はありませんか。

(なし)

(委員長) これをもって討論を終結いたします。

これより採決いたします。採決は挙手で行います。

議案第47号 鴻巣市職員の配偶者同行休業に関する条例について、原案のとおり決することに賛成の委員の挙手を求めます。

(挙手全員)

(委員長) 挙手全員であります。

よって、議案第47号は原案のとおり可決されました。

次に、議案第51号 平成26年度鴻巣市一般会計補正予算(第2号)のうち本委員会に付託された部分について執行部の説明を求めます。

(説明省略)

(委員長) 以上で説明が終わりました。

これより質疑を求めます。質疑ありませんか。

(中野) 1点だけ伺います。

歳入のところで、市有物件災害共済建物保険金がございましたけれども、実際この3月定例会か、で補正を組んで、歳出部分で、そういう中で、その金額ちょっと記憶ないのですが、保険で戻ってきたのと実際支出したのでどのぐらいの。丸々保険で戻ってきているとは思えないので、その辺の差についてちょっと伺っておきたいと思うのです。以上です。

(財政課長) 3月に補正いたしました雪害の関係ですけれども、それにつきましては、補正分につきましては市有物件のほうに申請いたしまして、7月以降に入る予定になっております。少額の部分のものは、3月の補正で年度内に執行できるという工事関係でございます。今回の小学校の屋根、それとアリーナの屋根ですが、金額が大きいものですから、年度かわりまして今回の補正で計上しましてやっております。以上でございます。

(中野) 私が聞きたいのは、保険金で入ってくる金額と、それから実際そうして歳出した金額、100%保険で賄い切れるとは思えないので、その辺の差異を聞きたいということです。免責もあるのですね。免責もあるし。

(財政課長) 今回のでもよろしいでしょうか。今回の屋根の関係、金

額も大きいものですが、事前に市有物件のほうに確認しまして、雪害に対しましては100%補償できるという話を聞いております。それで、工事を執行しまして請求する形になります。あと、5万円以下につきましては、免責ということで対象外になります。保険に入っている物件にもよりますけれども、通常は施設等については保険に入っております。今回については、今のところ100%が見込めるということで歳入を計上しております。

以上です。

(中野) はい、わかりました。

(委員長) ほかに質疑ありませんか。

(なし)

(委員長) 以上で質疑を終結いたします。

これより討論を求めます。

初めに、反対討論はありませんか。

(なし)

(委員長) 次に、賛成討論はありませんか。

(なし)

(委員長) ほかに反対、賛成の討論はありませんか。

(なし)

(委員長) これをもって討論を終結いたします。

これより採決いたします。採決は挙手で行います。

議案第51号 平成26年度鴻巣市一般会計補正予算(第2号)のうち本委員会に付託された部分について原案のとおり決することに賛成の委員の挙手を求めます。

(挙手全員)

(委員長) 挙手全員であります。

よって、議案第51号は原案のとおり可決されました。

以上で付託されました案件の審査は全部終了しました。

これをもちまして政策総務常任委員会を閉会いたします。

なお、会議録の調製につきましては委員長に一任願いたいと思います。

ご苦労さまでございました。

(閉会 午前 10 時 30 分)