

第百七十回国 参議院 総務委員会 會議録 第六号

平成二十年十二月十八日(木曜日)

午前十時開会

委員の異動

十二月十六日

辞任

松野 信夫君

補欠選任

加賀谷 健君

十二月十七日

辞任

世耕 弘成君

補欠選任

舩添 要一君

十二月十八日

辞任

舩添 要一君

補欠選任

山本 順三君

出席者は左のとおり。

委員長

高嶋 良充君

理事

加藤 敏幸君

那谷屋正義君

内藤 正光君

河合 常則君

二之湯 智君

委員

梅村 聡君

加賀谷 健君

行田 邦子君

榛葉賀津也君

武内 則男君

外山 齋君

長谷川憲正君

吉川 沙織君

泉 信也君

磯崎 陽輔君

谷川 秀善君

中村 博彦君

正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(高嶋良充君) ただいまから総務委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。

昨日までに、松野信夫君及び世耕弘成君が委員を辞任され、その補欠として加賀谷健君及び舩添要一君が選任されました。

また、本日、舩添要一君が委員を辞任され、その補欠として山本順三君が選任されました。

○委員長(高嶋良充君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

一般職の職員に関する法律等の一部を改正する法律案及び国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、理事等協議のとおり、総務省人事・恩給局長村本裕隆君外八名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(高嶋良充君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(高嶋良充君) 一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案及び国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案の両案を一括して議題といたします。

両案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○那谷屋正義君 おはようございます。民主党・新緑風会・国民新・日本の那谷屋正義でございます。

す。よろしく願います。

鳩山大臣に御質問をするのは今日が初めてでございますけれども、実は予算委員会の際に答弁をいただこうと思ったのですが、時間の関係でどうしても、せっかくおいでいただいたのにその機会がなかったということで、大変申し訳ないというふうに思っております。

一方で、大臣自ら場内で電話等々が、事件が発生いたしましたして、少し時間もそこで食われちゃったという部分もありますけれども、今日は最後まで電話のこと、ないようにお願いしておきたいというふうに思います。隣の部屋でも相当今日は熱い議論がされるやに思いますけれども、こちらにも負けずに頑張つてやっていけたらというふうに思いますので、よろしく願います。

それでは、まず公務員の中立公正性の維持についてお尋ねをしていきたいと思います。六月に成立した国家公務員制度基本法、そこでは内閣官房に内閣人事局を置くものとし、このために必要な法制上の措置について、法施行後一年以内を目途として講ずるものとする、こういうふうになっております。それを受けて、国家公務員制度改革推進本部に設置されました顧問会議でも十一月十四日に報告がされ、この委員会でも過日、十一月二十五日に取り上げられたという状況になっております。

このときに、人事院総裁の方からも御答弁いただいたわけでありまして、この人事院の意義について、第百六十四国会の中で内閣法制局長官が人事院の意義について二点について大きく言われております。その一つは、もうこれは労働基本権制約の代償措置と人事行政における中立公正の確保と。そしてもう一つは、公務員が全体の奉仕者であることを担保するには人事行政の公正の確保が肝要と、このような二点について明言されたわけ

でございます。

これを受けて、国民主権の下における人事行政の中立公正確保の重要性について、まず人事院総裁の見解を伺いたいと思います。

○政府特別補佐人(谷公土君) 現行の国家公務員制度は、戦前の官吏制度の弊害に対する反省に基づきまして、国民主権の下、公正、平等に行政を執行し、忠実に時々の内閣を支えることのできる職業公務員集団を確保育成するために内閣から独立した人事院を設け、国家公務員人事の中立公正性の確保に関する事務を担わせているところでございます。

議院内閣制の下における職業公務員は、法律及び内閣主導の下、行政の専門家として専門的知識を備えつつ、国民全体の奉仕者として中立、公正に職務を執行することが求められるわけでございますが、このような役割を十全に果たしてまいりますためには、公務員集団に高い専門能力を確保するとともに、党派性が生じないように、公開、平等の採用試験を通じた採用、能力、実績に基づく昇進、勤務成績不良等の基準に基づく恣意性を排除した免職、降任等が必要となるわけであり、また中立、公正に職務遂行することができる職業公務員を研修等を通じて計画的に育成していくことが必要であります。さらに、特定の利益のためにその地位を利用することがないように、また民間企業等との癒着関係が生ずることによって行政がゆがめられますようなことがないように、厳正な規律が必要となると考えます。

そこで、国家公務員人事管理の中立公正性の確保の重要性にかんがみまして、現行の国家公務員法におきましては、その基本的な枠組みとして内閣から独立した中立第三者機関としての人事院を設け、任用、分限、懲戒の基準の設定や採用試験、研修のための企画立案、実施などを担わせることによりまして、公務員人事管理の中立公正性を確保するための制度的な担保としている、制度的な保障としていっていると考えているところでございます。

○那谷屋正義君 今総裁から御答弁いただきましたように、大変その公務員の中立公正性ということの維持するということの重要性が言われたんではないかというふうに思いますけれども、そういう観点からすると、内閣人事局が担う機能や組織の在り方について様々な批判も一方であるわけでありまして、そういう意味では、この内閣人事局の在り方について拙速に結論を出すべきではないんではないかというふうな意見も多くあるわけでございます。

そういう意味で、公務員制度改革副本部長として、総務大臣の見解を伺いたいと思います。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 基本的には同じ考えでございます。同じというか、今先生の御発言の中にあった拙速ではないかという点については、私は基本的にそう考えております。

と申しますのは、内閣人事局は来年の初夏までの間には基本的なものをづくり上げていく、枠組みをつくり上げていく、実際に機能するのは再来年の四月からということであろうと思っておりますが、その間徹底して議論をして、どういう形が一番いいのかということも、もう与野党の垣根を越えてみんなで考える大事な課題だと思っております。

一般に人事行政の中立公正性と、言葉で言えば簡単にございますが、要は、国家公務員が全体の奉仕者としてやる気を持って適性に合ったポストに就いて、その結果、国家に対する貢献が大である、こういう仕組みをつくり上げるわけであります。そういうことから、それは言うはやすく、行うはかなり難しいことではないかと思っております。ですから、最終的には国家公務員一人一人が全体の奉仕者としての意識を強く持って、国家のために、あるいは社会のために一生懸命尽くそうという意欲を持ってくれないかどうにもならないわけでありまして、折に触れて服務規律等が議論されるのは当然のことだろうと思っております。私も御党の幹事長様も、共に大蔵官僚の息子として生まれ育ったわけでございます。私たち兄弟

は、小さいときから父親が、全体の奉仕者という言葉は知りません、小さいころですから、ただ、お国のために働いているんだと、その意識をいろいろな形で知って我々は植え付けられてきたんだらうと。だから、政党は違え今でも二人で国会議員をやっておりますのは、祖父の影響というよりは父が大蔵官僚であった影響が一番大きいと、そう思うわけでございます。

給付金等々にかかわる事務、これがどこの仕事だとかということではなくて、これは大変な作業になつてきます。もちろん、それをやるのが地方公務員の仕事だと言われればそれまでかもしれないが、とにかく国からのそういう仕事が終わんざ降ってくる、大変な業務量が增大しているということ。それから、地方分権が推進する中で、やはり国と地方の役割分担とそれに見合う業務、人員配置というものをやはり考えなきゃいけないだろうというふうには思いますが、当然、多くの事務事業が地方に移管されるわけでありまして、そういう意味では純減という言葉がそこで矛盾してくるんじゃないかなというふうに思うんですけれども。そういう意味で、こゝで大臣の大英断を持ってこの行革路線を転換するべきではないかというふうには思うんですが、いかがでしょうか。

例えば、総裁おられますけれども、人事院からどういうものを内閣人事局に移すかと、これも大激論があると思います。あるいは、総務省も国家公務員に関しては様々な今仕事をいたしておりますが、そのどの部分を内閣人事局に移すかと、それも決して簡単なことではないと思うんです。例えば、私どものところに行政管理局というのがありますが、これは機構、定員のあり方について定める仕事をいたしております。そのことと、いわゆる幹部人事交流、これを一元化する内閣人事局がフィットするかしないかというのも非常に難しい問題でございまして、様々な問題がございますので、すべてこれから先生方の御意見も賜りながら一生懸命努力していきたいと思っております。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 行革スリム化ということはまだ当分続けていかなければならないと思いますが、ただ、先生御指摘のように、純減があれがいいという考え方は私は取ってはおりません。実際問題として、地方公務員は非常に数が多いわけですから、例えば平成六年で三百二十八万人ですが、現在は約二百九十万人という数字でございまして、大変なスリム化を行ってきたと。国家公務員が五年、五・七%の定員の純減、それと同じ形で地方公務員もという骨太の方針等もございまして、地方公務員の方が一年前からスタートしておりますから、十七年、十八年、十九年、二十、二十一年で完了するわけですが、どうやら目標の、そこで言われた五・七%を上回る六・三%ぐらいの純減が実現されそうでございます。

○那谷屋正義君 与野党の垣根を越えてということ、是非慎重な議論を進めていただきたいと思っております。

各地方公共団体が住民のニーズに的確にこたえて事務事業を総点検する、組織の見直し等を進めて、簡素にして温かい行政体制を構築していくという理念の下でこうしたことを進めてきた、これは確かでございます。実際に三位一体改革の影響等もあり、地方の一般歳出というのは十二、三兆円ぐらいピークから落ちてきているわけですね。その中で、この人件費の抑制というのも相当寄与し

それでは、この給与法に関しまして、十一月十四日に「公務員の給与改定に関する取扱いについて」ということで閣議決定がされました。その閣議決定の中身をずっと見させていただきますと、五項目の六番辺りに、相変わらず地方公務員の職員数の純減という文字がここにうたわれております。今、ちよど来年度の予算編成ということ、その基本方針に小泉内閣以来の同じ純減ありきという、その地方行革路線が書かれているわけでありまして、しかし、例えば、これも予算委員会では質問させていただきましたが、定額

ているんだろうと思う。実際、人事委員会が出したのよりも更に給与を下げて、いわゆる本給を下げているところもありますし、何らかの形で給与を削っている団体というのは恐らく六割ぐらゐに上るんじゃないかと、そういう厳しい人員削減やあるいは給与抑制というものを地方はやってきている、これは素直に認めなければならぬだろうと思います。

そうした中で、先生御指摘のように、これから地方分権ということで権限も地方に移していくと、そういう時代に入っていくわけでございまして、地方公務員の人員削減が、仕事が増えていくのは間違いないんですから、限界に近づいてきているかどうかと、この判断は、私も真剣にしなければならぬと正直思っています。

○那谷屋正義君 限界に近づいているかどうかというのを判断ということですが、その判断のあれは難しいかもしれませんが、しかし、相当地方は厳しい状況に追い込まれているということはもう間違いないと思います。そして、そのことが取りも直さず、住民のいろいろな苦情ですとか不平、不満、そういったものが新たなものを生んでしまっているような状況もあるわけでありまして、やはりもうそろそろ限界ではないかなというふうには私は思っているところであります。

しかし、今の状況じゃなくて、今後、この公務員という人材を確保するのに、やはり今のままでいいのかということが今度問われてくるんだらうというふうには思います。やはり有為な人材確保のためには、まず、先ほど言われたように、お国のため、県のため、市のため、町のためか分かりますけれども、そういうふうにして皆さんの役に立ちたいんだというふうな思いを、志を持った方たちにこの公務員というものになっていただく。そういう意味で、その使命を明確化し、そういう意味で、今業務が間違いなく増大すると言われましたので、その質、量伴ったそういう整備ですとか、そしてそれに合う待遇、こういったものを充実させていくということが必須の要件になるんだ

はないかなというふうには思っているところであります。

そこで、やはりこの公務労働に全身全霊をささげたいという人材を発掘するためにも、是非、その辺を考えていただきたいと思うわけであります。が、大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(鳩山邦夫君) これは、地方公務員と国家公務員と両方共通のことでしょうか。先生の御質問の趣旨は、国家公務員と地方公務員と両方含めてのお話ですか。

○那谷屋正義君 そうですね、公務員全般。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 百年に一度と言われるような経済、金融の情勢もあります。そうした中で、簡素で効率的な政府の実現という要請は満たしていかなければなりません。が、しかし、行政が極めて複雑、高度化する、そしてまた、こういう世の中ですらスピードが求められる。そうした意味では、国民から見てもより良い理想的な行政サービスを実現するというのは大変難しい問題ではあります。とにかく公務員に優秀な人材を投入をするということが重要であって、先ほど申し上げましたように、単に優秀というよりも、全体の奉仕者としての強い意識を持った、そしてやはり公務員としての適性を持った、それぞれの行政部門に適性を持った人が国家公務員あるいは地方公務員になつていただかなければならないと、こういうふうには思っています。我々政治家は、例えば国家公務員の場合であるならば、我々閣僚が強いリーダーシップで行政を主導しなければならぬと。

よく官主導という言葉が言われますが、官主導で、大抵与党もあるいは政府の大臣たちも官の言いなりではないかというふうな批判がある。これは謙虚に耳を傾ける必要がありますが、その場合に、官の力を弱めるんじゃないかと、政の力がより強くなればよいと。そういう意識で我々閣僚は頑張るべきだと、そう思っているわけでござい

とりわけ、国家公務員になつていの方々のモチ

ベーションが高まるようなそういうやり方が重要だと思つておりました。そうした点で、どういう人事行政があつたらいいのかということ、人事行政だけでなく、他のことも含めて総合的な公務員制度改革というものを今やっております。私も副部長ということだと思つたので、先生がおっしゃる事柄、それは理想は正しいわけでございまして、その実現に向けて私どもも努力をしていきたいと思つております。

○那谷屋正義君 特に地方公務員の場合、小規模な自治体は、生涯をそこに懸けようというふうにする奉職先あるいは存在とならない限り、経済のみならず人材の面でもこれまた今問題であります。際限のない一極集中が進むという、そういう事態にもなるわけでありまして。そういう意味では、やはり適材適所で必要な箇所に必要な人材、人員を確保していく、そしてその条件整備もしっかりと整えていくということ、これがまず大事な点ではないかということをお願いしておきたいと思つています。

そして、そういう大変重要な人材確保をしたいという一方で、定員削減というものの影響だということに私は思つております。やはり非常勤職員という方たちが今実際問題多くいらつしやいます。この非常勤の方たちも一生懸命されているわけでありまして、しかし、例えば地方へ行つてみますと、住民から役所の人たちにいろんな質問をされたときに、ちよつとこれは分からないでちよつと待つてくだされと、そういうふうな、いわゆる当事者責任というものを問われたときにやはりそこに欠くべきところがあつて、住民としてもそれ以上もう追求できないような、そんなような事態も起こる場面が多々見られます。そういう意味では、人員削減がそこで非常勤で補われるというふうなこのシステムというのは、やはり問題少しあるんじゃないかなというふうには思つております。

きちんと職員を確保して、さらに今回の法案の中

心身共に健康に公務に邁進できる体制を整備するという姿勢が必要ではないかと思つていただけます。大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 那谷屋先生のおっしゃること、基本的にすべて正しいと思つています。

もちろん、今スリム化ということでずっと行政改革続けているわけですから、これは国民の目も厳しいものがありますから、それは一層進めていかなければならないとは思つております。が、他面、国家公務員にしても地方公務員にしても、それはいろんな不祥事があるものですから批判を浴びることが多いわけですが、一生懸命やっております。本当に大変な仕事量をこなしている。しかも、徹底的な超過勤務のあらしの中にあるような方々も誠に多いと思つています。そういう方々の体だけでなくメンタルヘルスの面も十分考えていかなくちやならないだろうと、そういうふう

に思つております。非常勤の職員も、例えば国家公務員の場合、それは保護司さんとかそういうのを除いて、実際事務の手伝いをしていただいているような方々が二万人ぐらいではないかというふうには思われるわけでございます。例えば総務省でも、あるいは昔文部省にいたときも同じでございまして、秘書官室というのがある、それはもう大勢の方がおられますけれども、正直言つてどの方が非常勤でどの方が非常勤であるかは、仕事ぶりを見ただけでは分からないという経験を私何度もしているんです。

だから、非常勤には非常勤という意味合いがあるわけですが、常勤代替としての非常勤という考え方が平気になつてしまふのは決して望ましいことではない、そうであるならば、その非常勤の人は常勤であるべきなわけですから。ですから、あくまでも短時間勤務というふうなことで、非常勤の方には補助的な仕事をというのが理想だと思つております。現実にはそうならない場合もあるんだというふうにも反省しなければならぬというふうには思つております。

厳しい定員事情というのがありますけれども、我々としては、各府省からよく話を聞いて、行政需要がどういふところで拡大しているのか、どういふ職場、部署で多忙を極めて超過勤務が物すごい量になっているか、これはできるだけ個別に精査をして、そうしたところに重点的に定員が配置されるように努力はしていきたいと、こう思っております。

○那谷屋正義君 今大臣から適材適所でその人員配置というものをやはり工夫していきたいという、そういう御決意を伺えたと思います。

今、非常勤の話が出ましたので、出ましたというか非常勤の話になりましたので、非常勤の方のことでちょっとお尋ねをしたいと思いますが、昨年のちょうどこの法案の附帯決議で、「いわゆる常勤の非常勤職員について、勤務実態の調査に基づき、勤務内容、勤務条件等を速やかに検討すること。」等の附帯決議がされたわけでありまして。

人事院や総務省は具体的にどのようなことを行って、そしてその成果としては、今ここで御発表いただけるようなことがあるのかどうかをお尋ねしたいと思ひます。まず人事院の方からお願いいたします。

○政府参考人(吉田耕三君) お答えいたします。

委員、顧問、参与等を除きます一般職の非常勤職員の給与は、給与法二十二条二項の規定に基づきまして、各庁の長が常勤職員の給与との権衡を考慮して予算の範囲内で給与を支給するということとされておまして、多様な職務に応じて様々な処遇が現実には行われております。

人事院では、昨年の勧告時の報告等を踏まえまして、各府省の非常勤職員について、その職務の内容、給与の決め方、給与水準等について各府省からヒアリングを行いました。その結果を見ますと、業務面では恒常的に必要と考えられる業務を代替しているような職員が見られたほか、同じような職務に従事しながら、府省や官署によって給与の決め方が異なっておりまして、結果として均衡が取れていないという問題も明らかにな

りました。こうしたヒアリング結果を踏まえまして、また、今先生御指摘の昨年の附帯決議というものも踏まえまして、非常勤職員をめぐる給与決定の状況を改善するために、給与法二十二条第二項に基づいて各庁の長が非常勤職員の給与を決定する際に考慮すべき事項というものを指針で示しまして、本年八月に発出してあります。

現在、この指針に基づきまして各府省において必要な予算措置を行うなど、必要な対応が取られていると、あるいは取られつつあるというふうに理解しております。

○政府参考人(村木裕隆君) 今人事院の方でされております対応は、人事院の方から御説明がございます。

それで、私ども、今年の人事院の報告におきまして、給与に関する指針の策定に加え、休暇及び健康診断の在り方について検討を行うとともに、任用形態、勤務形態の在り方についても問題意識を持って考えていきたい、これは人事院のお考えでございます。さらに、政府全体として、必要に応じて職務の実態把握を行いながら、非常勤職員の在り方をどのようにしていくかについて幅広く検討を進めていくことが必要と、こういう人事院の御見解を示されております。

それで、総務省といたしまして、人事院におきますその指針等を踏まえた各府省の実態などをお伺いしながら、人事院も含めた関係機関、私ども人事・恩給局でございますとか行政管理局でございますとか財務省とか、いわゆる制度官庁と連携をいたしまして事務的な検討を始めたところでございます。必要に応じて、各府省の対応状況の把握や問題点の整理などを行いつつ、私どもとしても人事院と協力しながら検討を進めてまいりたいというふうに考えております。

○那谷屋正義君 先ほど大臣の御答弁にもありましたように、実際に行ってみると、どなたが正規職員でどなたが非常勤かというのがなかなか分からない状況にある。つまり同一労働同一賃金にな

る、そういう原則に本来ならばならなきやいけない、そういう問題だろうというふうに思ひます。そういう意味で、人事院の方から、賃金のみならず休暇及び健康診断等々についても触れられているということは大変重要なことだろうというふうに思ひます。ましてや、今こういう時代の中で、こういう状況の中で、昨日も大分の杵築市でしたかね、そこで非常勤として雇う、雇用を創出したというふうなお話が出ていましたけれども、そういう場合にもやはり同じような仕事をされるわけですから、そういう方たちのためにもやっぱりここを充実していかなければいけないというふうにも思ひますし、そういう意味では、先ほど官と民の話もありましたが、官からそういうふうなお手本を示すことによって民にもそのことが影響をしていく、いい波及効果というのか、そういうふうなものも広がっていくばいいなというふうに思ひます。

時間の方がもう十分しなくなりましたが、今回、勤務時間短縮ということで大きな目玉になっていると思ひますけれども、勤務時間を一日十五分、週一時間十五分短縮するように勧告を行ったわけですが、ちょっと遅きに失したのではないかと、この感じもあるんですけれども、今回、勧告を行おうとした基本的な考え方として経緯について人事院総裁にお伺いしたいと思います。

○政府特別補佐人(谷公士君) 国家公務員の勤務時間は、給与と同様に基本的な勤務条件でございます。国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づきまして民間と均衡させることを基本として定めるべきものであると考えております。

人事院におきましては、平成十六年以降、民間企業の所定労働時間を調査、把握してまいりましたが、民間の所定労働時間が国家公務員の勤務時間を下回っている傾向が明らかとなりましたことから、昨年の勧告時の報告におきまして、本年の勧告を目的として、行政サービスに支障の生じる

の見直しに関する勧告を行うということを表明させていただいたところでございます。本年春の調査におきましても、民間企業の所定労働時間が国家公務員の勤務時間を下回っているということが確認されましたので、職員の勤務時間を短縮する勧告を行わせていただいたところでございます。

それから、勤務時間と申しますと、所定の労働時間のほかにはいわゆる超過勤務の問題もあるわけでございます。このことも非常に重要な問題であり、超過勤務時間の縮減を進めていくということとは、職員の健康や福祉、それから、ひいては仕事と生活の調和ということにもかかわる重要な問題だと認識しております。この縮減についても鋭意取り組んでまいりたいと考えております。

○那谷屋正義君 やつとここにメスが入ってきたというのか、大変重要な問題だろうというふうに思ひます。

特に今、最後にお話しいただいた超過勤務の問題ですけれども、これは今お話しいただいたように、職員への健康のみならず、職員の業務効率においても、やはり大変悪い影響が及ぼされていくのではないかと、このように思うわけでありまして、これについてちょっと確認したかったんですが、時間がありませんので、私の方の考え方として今申し述べておきたいというふうに思ひますけれども。

さあ、そこでこの超過勤務の縮減、いわゆる一日の勤務時間が十五分短くなったからといって業務量は変わらないわけですから、そうすると、勤務時間は十五分短くなったけれども、それでもやっぱり仕事があるからというところで、これがどんどんどんどん超過勤務の対象になっていってしまうようでは今人事院の言われた超過勤務の縮減というものが実現しないわけでありまして、単なるそれはすり替えになってしまうということがあります。そういう意味では、例えば今人事評価というものを今実際に試行が行われておりますけれども、その人事評価の管理職の能力評価という意味において、勤務時間管理能力を評価項目とする

という、まあこれは一つの例でありますけれども。

こういうふうなことを考えながら、具体的な超過勤務の縮減に向けた工程表あるいはロードマップ等を準備して本腰を入れていただきたいと思うんですが、大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 私、その勤務時間の十五分縮減という話を聞いた瞬間に思ったのは、ただそれで逆に超過勤務が増えるということであるならば全く意味がないと、そうならないようにしなければいけないというふうにつくづく思うわけでございます。

超過勤務の縮減については、公務能率の維持あるいは職員の健康の保持、人材の確保等の観点から喫緊の課題であると、こう思っております。

したがって、公務能率の一層の向上を図って勤務時間を短縮して、なおかつ超過勤務が縮減すれば理想なので、そういう方向に向けてみんなで努力をしなければならぬというふうに思っております。

国家公務員制度改革基本法の第十条に「各部局において業務の簡素化のための計画を策定するとともに、職員の超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映させるための措置を講ずること」と、こういうことになっておいて、これからいよいよ人事評価というのが、今リハールですが、来年度から本格化する。そうした中で、勤務時間管理能力という形で、部下の超過勤務が増えないように、あるいは減らす努力をすることが人事評価につながるということになっていくわけでございます。

ただこれ、人事評価というのは物すごく難しい問題だと正直言っておりますから、公平性、中立性、物すごく難しいと思います。上から見て評価すべきなのか、下から、部下から見て評価する面もあってもいいんではないかと、そういうふうにも思うところがございます。

ですから、これからいろんな制度設計がされていくんだろうと思っておりますが、超過勤務縮減

ということについては、ただいま申し上げた能力評価だけでなく、総合的に考えていかなければいけない問題だと考えております。

○那谷屋正義君 今大臣からお話ありましたように、人事評価というのは本当に難しい問題だろうというふうに思います。

特に、自分に身に覚えのないというか不当な評価がされたときに、これをどういうふうか処理をしていくかといういわゆる苦情処理の問題というのが非常に大きな問題だろうと思うわけですが、しかし、それが一個人対管理職というふうになったときには、これはやっぱりどうしても個人が弱い問題が出てくる。そのときに、労働基本権というものがやっぱりきちつと認められなければこれをなかなかカバーすることができないということ、私は、人事評価をもし行うのであれば、この労働基本権と同時に行うべきだろうという考え方を持っているんですけども、この話はまた、別のところでしっかりと議論させていただきたいと思っております。

時間の方がもう参りましたので、最後に一問だけ、退職手当の質問をさせていただきますかと思っております。

国家公務員の退職手当の基本的な性格というものがあると思っております。いわゆる勤続報償的、そして生活保障的、賃金後払い的な様々な性格がある中で、これまではどちらかというと勤続報償的な性格が強かったというか、それが主なものだったというふうにも伺っておりますが、こうしたところえ方や、あるいは非違行為の程度というものをどういうふうか判断をするのかということなど、今後設置される退職手当・恩給審査会において公正公平性が重要となってくるわけでありまして、私も、その確保に向けて、例えば委員構成はどうするのか等々、具体的な手だてについて総務省の方にお尋ねをしたいと思っております。

○政府参考人(村木裕隆君) この度の退職手当法の改正案におきましては、退職した者が在職中に懲戒免職処分を受けるべき行為をしたと認められ

ることを理由として退職手当の支給を制限する処分を行う場合、あるいは既に支給した退職手当の返納を命じる処分を行う場合には、事実関係や処分の公平性など、処分を行うに当たって考慮すべき事情を客観的に判断する必要があります。そのため、先生今御指摘のございました退職手当・恩給審査会に諮問をしなければならぬことといたしておるわけでございます。

特に、元職員の本人が死亡しているときには、処分を受けるべき方、遺族ということになるのかと思いますが、方に審査会において口頭で意見を述べる機会を与えなければならぬということ、で、権利保護の観点からそういう手続を入れておるなど、処分を受ける者の権利保護にも十分配慮しているつもりでございます。

それから、先生御質問のございました退職手当・恩給審査会の委員には、当然、公平公正な判断が求められますので、法律の専門家を中心に選任いたしまして、そういう要請にこたえるような運営に努めてまいりたいという具合に考えております。

○那谷屋正義君 私の方の質問は、じゃこれで終わります。

○武内則男君 民主党・新緑風会・国民新・日本の武内則男です。

限られた時間ですので、早速質問に入らせていただきます。

最初に、非常勤職員について伺います。那谷屋委員の方から御指摘のあった件、ダブル件については割愛しますので、その方向で答弁をさせていただいたというふうに思います。

最初に、本年の人事院勧告に非常勤職員の給与について指針を定める旨の報告がなされ、八月二十六日にガイドラインが出されました。各省は来年度の予算編成に向けてこれに沿った時間単価等の改定作業を進めていると思われませんが、ガイドラインを下回ることのないよう各府省を指導していくべきだということ考えますが、いかがですか。

○政府参考人(吉田耕三君) 人事院といたしましても、今先生御指摘のように、この指針が出まして、給与水準がこの指針の水準を満たさない官署においては当然指針の水準まで給与を引き上げられ均衡が図られるべきであるというふうに考えておりますので、この指針に沿った運用がなされるよう各府省の実施状況を引き続き把握して指導してまいりたいというふうに考えております。

○武内則男君 よろしくお願いたします。

先ほど那谷屋委員の方から、附帯決議も含めて、その取組について御指摘がされました。大臣にお伺いしたいんですが、結局最終的に、一義的には各府省の責任だということに流れていってしまうとこの附帯決議も生きてきませんので、是非マスコミに官製ワーキングプアというふうなやゆされることのないように、しっかりとその報告を受けて取り組んでいただきたいというふうに考えておりますが、政府の方としていかがですか。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 全くおっしゃるとおりだと思います。

非常勤職員に関しましては、先ほど那谷屋先生の質問でお答えをしたように、非常勤職員というのはやっぱり制度としては必要だと思っております。必要でしょうが、全く常勤職員と同じように使うのであるならばやはり常勤職員にすべきであって、非常勤であるべきではないという問題点が一つと。

もう一つは、やっぱり非常勤、特に例えば総務省で、今本省で働いていただいている非常勤の方々も基本的には日雇ですね。日雇でございますから、今派遣だつて短いのはいけないとかいろいろ議論が出ておりますが、本当に日割計算でいいのかとかそういう問題。新ワーキングプアみたいなことを今おっしゃったけれども、そういう実態がなきにしもあらずでございますから、この度の人事院からのお話については受け止めて、きちんとやらなくちゃいけないと、こう思っております。

ちよつと余計なことをお話ししますが、私はチヨウの研究というか飼育をずっと続けておりまして、かつて大学卒業したばかりの者を秘書に、優秀な男でしたから、その男を秘書にして私のチヨウの飼育研究を二年間ばかり手伝わせました。一念発起して彼は九州大学の大学院に受かりまして、ちよつとちよつと五年間でチヨウの研究で博士号を取ったわけでございます。これ、いわゆる今度はオーバードクター問題になつてしまふわけですね。

卒業するまではフェローシップという文科省の制度があるから暮らせた。ところが、博士ですから、雇えば高い給料を払わなければならないと。博物館のところが学芸員なんというのはもう全部超満杯で辞める人なんか一人もないということ、国ではないのですが、東京大学にそれから勤めております。現在三十八歳になるかと思ひますが、月給は多分十五万程度でございます。十五万程度であっても、彼は、もちろん教授の手伝いをするわけですが、したがって、彼の給料というのは、その教授に対する科研費とか、あるいは大学院の何かお金の余裕があつた分だけ与えられると。

私は昨日もその男と一緒に飲んだわけですが、私も、非常に気の毒な状態にあるわけですね。これは国家公務員ではないですが、そういうような非常勤雇用というのは本当に残酷極まるものがあるんですよ。ですから、私は、その点は絶対に改善しなくちゃならないし、もちろん彼も日雇の形になつております。それでももう数年おられます。ところが、給与水準が余りに低いものですから、大学院の一、二年生で借りた奨学金があるんですね、あれはパブリックセクターに雇われて、きちんと何か五年間ぐらい仕事すると借りた百五十万の奨学金返さなくていいようになるんです。余りに給与水準が低いから、ただのちよつとしたアルバイトだろうというんで認めてくれないと、百五十万をチャラにはしてもらえないという非常につらい状況にあるものですから、そういう点、また

与野党の垣根を超えて救つていかなくちゃならぬと思つております。

○武内則男君 ありがとうございます。

地方においては、二十二条職員だけでなく、七条職員や三の三の三と言われる非常勤特別職、そうした人たちは、退職手当はなく、何の手当もなしで、低い賃金で、報酬で仕事を、子供の健全育成に努めているという仕事もたくさんございます。国家としてしっかりと、やっぱり総務省が責任持つてそうした実態調査に乗り出して、大変重たい問題だとは思ひますが、それをやつぱり改善をしていく、その大きなお力を是非發揮をしていただきたいというふうに強く要請をしておきたいというふうに思ひます。

次に、国家公務員制度改革推進本部顧問会議の報告について、若干お伺いをしたいと思います。

この報告では、労働基本権制約の下で内閣人事局が勤務条件を法律に基づき政令で決める、その際、人事院に意見の申出をさせる仕組みをつくる、あるいは内閣人事局が勤務条件の企画立案を行い、人事院に勧告を要請する仕組みを取るというふうにしていきます。これは明らかに労働基本権制約の代償機能を弱めるものであつて、憲法違反にもつながるものではないかというふうに危惧してあります。

労働基本権制約の代償措置は、労働者の労働基本権を制約しているだけでなく、使用者の権利も制約をし、第三者たる人事院が勧告をして決める制度です。労働者側の権利をそのまゝに、使用者の権限だけをやつぱり拡大をしていくということとは認めることができません。内閣人事局が勤務条件を決めたいのであれば、あるいは決めるのであれば、それはあくまでも労働基本権問題の解決とセットの話だというふうに考えますが、改革推進本部、人事院総裁、それぞれに御答弁をいただきたいというふうに思ひます。

○政府特別補佐人(谷公士君) 一般職の国家公務員につきまして、その地位の特殊性や職務の公共性から、協約締結権等の労働基本権が制約されて

おりますが、この制約に当たりましては相応の代償措置が講ぜられる必要があるということが最高裁の判決で示されているところでございます。

労使対等の協議による労働協約に代えまして、労使の間に立つた第三者機関であります人事院の勧告に基づいて法律で給与を定め、法律の委任に基づいて人事院が基準を人事院規則で定めますことはこの代償機能の重要な一部でございます。使用者機関としての性格を持たれる内閣人事局が政令で給与の基準等をお定めになるなど勤務条件の企画立案を行うことは、憲法上の問題にもかかわるおそれがあると考えます。

人事院といたしましては、現行の労働基本権制約の下にありましては、人事院が担う労働基本権制約の代償機能は維持される必要があると考えております。

○副大臣(谷本龍哉君) 武内委員の御質問にお答えをいたします。

顧問会議の報告では、内閣人事局は国家公務員全体の人事管理に関する制度及びその運用の全般について、企画立案等のプラン機能そして制度や運用の改善、改革であるアクト機能を担うこととされております。

委員御指摘のとおり、勤務条件については、人事院が意見申出を行うような仕組みや、あるいは必要な検討、勧告、意見申出を行うような、求めるような仕組みを例として挙げられております。

このことは、人事院が具体的な検討、勧告、意見の申出等を行うようにすれば、労働基本権制約の代償機能は確保できるのではないかと顧問会議の提案であるというふうに認識をしておりますが、いずれにいたしましても、この報告の内容の具体化についてはしっかりと関係機関と折衝を行つていくところであり、国家公務員の労働基本権制約の代償機能が損なわれることのないように適切に対応してまいりたいというふうに考えております。

○武内則男君 ありがとうございます。

聞きをしたいんですが、この報告で、今副大臣の方からも御答弁がございましたように、内閣人事局が人事行政の企画と実施機能を持ち、第三者機関が中立公正の観点から事後チェックをするという方向で見直すというふうに報告されております。

しかし、現行の公務員制度の中立公正性に対する考え方の、これは大きなやつぱり転換ではないのかなというふうに思つておりまして、獵官制に対する反省から今のシステムになつたのではないんですか。それを事後チェック方式に見直した場合には、政治が人事に口出しをしてきた場合にどうやつてそれを阻止をしていくのか、その具体的なところが見えませんが、大変疑問であります。私としては獵官制の復活ではないかというふうに大変危惧をしていますが、それぞれ御答弁いただけたらというふうに思ひます。

○政府特別補佐人(谷公士君) 現行の国家公務員制度は、戦前の官吏制度の弊害に対する反省に基づきまして、公正、平等に行政を執行し、忠実に時々の内閣を支えることができる職業公務員集団を確保、育成いたしますために内閣から独立した人事院を設け、任用、分限、懲戒の基準設定や、採用試験、研修の企画立案、実施などを担わせることによりまして公務員人事管理の中立公正性を確保するための制度的な保障としていふと考えております。これは、いわゆる事後チェックのような仕組みで中立公正性確保の機能は代替できるものではないと考えております。

○副大臣(谷本龍哉君) 委員御指摘のとおり、顧問会議の報告では、事後チェックの方向にすればいいんじゃないかという提案がなされております。このことは、人事院から内閣人事局に移行される機能についても人事院が調査あるいは立入検査、是正指示、行政措置要求、不服申立て、こういったことの対象とすることで公務の公正中立性の確保ができるのではないかと、これが顧問会議としての提案であるというふうに認識をしております。

ただ、この件についても、先ほどと同様になり

○武内則男君　今お聞きしましたが、確かに顧問会議の報告ではあります。ただ、それを総理と行革担当大臣が会談を持つて合意をし、推進本部としても追認をしてきた経過がありますから、若干、今の答弁を聞く限りで言うと、双方はなかなか統一的に同じ方向感を持つてやるということにはなっていないだろうというふうに思っています。

ところで、昨日の顧問会議では、時間の関係から給与制度の見直しに係る顧問の議論は一切なかったというふうに承知をしています。そこで提起された内容のうち重大な問題が実はあるというふうに考えまして、一点だけ限定をしてお聞きをしたいんですが、それは幹部職員等の任用、給与の弾力化で、成績不良でない場合でも一定の場合に降任やあるいは降格、降給を可能とするということについてであります。

を前提に、仮に身分保障原則にこのような特例を設定することになれば憲法改正が必要になるのではないかというふうに考えますが、総裁の御見解をお話いただければと思います。

○政府特別補佐人(谷公土君) 顧問会議での御議

論の内容、趣旨についてはつまびらかにいたしておりませんので一般論的なお答えになることをお許しいただきたいと存じますが、先ほども申し上げましたように、国家公務員は憲法十五条二項によりまして全体の奉仕者と位置付けられておりまして、行政の専門家集団として時々の内閣に忠実に仕えることを通じまして全体の奉仕者たる使命を全うすることになるわけでございます。

そこで、このような職業公務員につきましては、まずその入口において情実等による縁故的な採用を遮断すること、次に政治的な理由等によって恣意的に降任させられたり免職されたりすることのないよう保障すること、さらに、昇進等につきまして恣意的な基準によらずに能力、実績に基づいて行われるということが必要とされるわけでございます。

このように、職業公務員の人事管理について、いわゆるスポイルズシステムを排しメリットシステムによるということは近代公務員制度の基本原則となっておりまして、それを通じて行政の持続性、安定性が維持されるわけでございまして、こういうことは、国家公務員を全体の奉仕者と規定いたしております憲法十五条二項の趣旨の実現に深いかかわりのあるところと考えております。

○武内則男君　どうもありがとうございます。

是非、非常に危惧をされる点でございますので、先ほども御答弁あったように、那谷屋委員のときにも大臣の方から御答弁がありました。拙速な決め方ではなくて、しっかりとしたという御意見がございましたので、できる限り統一的なやり取り政府として見解を見出していけるように、当該の当事者との協議とか、そうした場を丁寧には非取扱いをして進めていっていただきたいことを強く要請をしておきたいというふうに思います。

次に、勤務時間の改定についてお伺いをいたします。

基本的には、今回人事院勧告が出され、閣議決定されましたこの七時間四十五分についてはそれを尊重する立場でありますが、一つお聞きしたいのは全国の消防職場でございます。

全国の自治体消防職場の大半は二十四時間交代勤務制を取っています。その時間割は消防本部によって異なりますが、二十四時間のうち、おおむね十六時間が勤務時間で、残りの八時間が休憩時間という割り振りになっています。それで二十四時間交代制を取っているわけなのですが、しかし、この間の休憩時間の取扱いで、労働基準法第三十四条一項で、休憩は勤務時間の途中で与え、なおかつ自由に利用させなければならないというふうになっているんですが、実は消防職員にはこの休憩時間を自由に利用することが認められてい

ません。また、休憩時間を一日八時間拘束をしていることに対しては無賃金、いわゆる賃金保障や手当の支給も一切されていないというのが現状です。今回の一日の勤務時間を八時間から七時間四十五分に短縮をした場合に、二十四時間内のおおむね十六時間が十五時間三十分になって、そして休憩時間である八時間が八時間三十分になっている

くということで、実際には二十四時間交代勤務制の中で、災害発生時の指揮命令下の緊張状態から解放されるわけでもなくて、精神的身体的負担の軽減にはなかなかつながっていかないというのが、船舶なんかそうかも分かりますが、海上なんかも、そうした消防の実態にあります。

全国の国民の命と財産、生命を守る、そうした消防職場の実態について、長官、今回の件を含め、いかがお考えか、御所見をお伺いしたいというふうに思います。

○政府参考人(岡本保君) 消防は、委員今御指摘ございましたように、火災その他の災害に昼夜の別なく対処する体制を確保する必要があります。そういうことを踏まえまして、職員の具体的な勤務時間の割り振りというのを各市町村で定め

られておりまして、全国の消防職員の約半数に当たる八万人は、今御指摘ございました二十四時間を単位として当番、非番を組み合わせた二部制の勤務で行われております。また、残りの約七万人の方々は、日勤、当番、非番というのを組み合わせたもの、あるいは日勤の方というような方々の三部制などの勤務というふうになっているわけでございます。

今回の国家公務員におきます勤務時間の短縮に
関しましては、地方公務員の勤務時間について国
との均衡を図ることが原則でございますから、こ
の原則を踏まえた上で、具体的には各市町村で
勤務時間に関する条例の改正を行うといった上
で、消防職員の勤務時間について具体的な割り
振りにつきましては、それぞれその実態を踏まえ
て対処をされていくというふうに考えておりま
す。

○武内則男君 そんなに冷たく答えずに、もう少し、本当に大変なことというのは分かっていると思いますし、そこを交付税出しながら、きちっと全国を、やっぱり消防行政を含めて先導的役割を、実施を發揮せないかぬところで、もう少し血の通った答弁を是非お願いをしたいと思います。

その上で、じゃ、指摘を一つさせていたきたい。これは、ある判例を御紹介をいたします。

仮眠は労働時間であると、二十四時間勤務の場合割増し賃金の支払は必要と最高裁で判決が出されています。

宿直勤務の際、仮眠時間が労働時間に当たるかどうかをめぐる大手ビル管理会社の従業員十人が、手当の支払を求めた訴訟の上告審判決が最高裁第一小法廷でありました。裁判長は、仮眠時間中も会社の指揮命令下なので労働時間に当たると述べ、会社側は労働基準法に基づく割増し賃金を支払う必要があるとの判断を示しています。

従業員側の代理人は、最高裁が仮眠時間を労働時間と認めたのは初めてとして評価をしているわけですが、判決理由で裁判長は、今回のケースは

仮眠室での待機と警報や電話への対応が義務付けられており、労働からの解放が保障されていないと指摘をして、その上で、時間外深夜手当を請求するには労使の合意が必要として、法定の深夜割増し賃金と時間外賃金分だけの支払を命じた二審判決の考え方を支持し、具体的には金額の算定については更に審理が必要として高裁に差戻しをしています。

判決によると、従業員は六つのビルの管理業務を担当をして、毎回数回の割合で七から九時間の仮眠時間を含む二十四時間連続勤務に従事をしており、会社側は仮眠時間に一回二千三百円の泊まり手当だけを支給をしていたというものであります。

一審の東京地裁は、仮眠時間は労働時間に当たるとして二百九十万の支払を命じ、二審の同高裁も、労働時間と認めた上で五十四万円に減額をしたため、従業員そして会社側、双方が上告をしていたものです。この判決が、判例が示されています。

ただ、こういう判例があるから、じゃその八時間拘束をされている消防職員にその労基法に基づいた割増しの賃金を出せとか、そういうことを決して言うわけではありません。三位一体改革によって本来に大幅に交付税が削減をされて、地方自治体の財政はもう急激に悪化をしています。賃金や手当で措置をしてほしいということではなくて、いわゆる今の常備消防の充足率も七割の中で、全国自治体消防の職員というのは本来に大変な状況の中で職務を遂行するという負担を担っています。

今回の勧告で、どういいますかね、二十四時間の中で、先ほど言ったように、おおむね勤務時間とされる十六時間が十五時間三十分短縮をされています。それで、隔勤の職場の実態を、各自治体の勤務時間条例によって若干違うかも分かりませんが、二十四時間で三十分の超過が生まれ、二週間で八十時間の勤務ということになると、三十分三十分というものが生まれてまいります。こ

うした、ここで生まれるいわゆる拘束をされた中の勤務時間の短縮ですから、そして八時間の無賃拘束が延びるという話ですので、ここについて一定、何らかのやっばり措置というものを政府としても検討されるべきだというふうに考えますが、何か御答弁をお願いしたいというふうに思います。

○政府参考人(岡本保君) 今の御指摘のように、今回の勤務時間の短縮に当たりましてどのような工夫をされるか。例えば、国でも時間が今委員御指摘のように十六時間、八時間ということじゃなくて、先ほどちょっとおっしゃいました船舶の場合の問題とか、定性的に言えば似たような問題を抱えておられるところもございます。そういうところで今回の改正の趣旨も踏まえましてどのような具体的な時間の割り振りをやっていくのかということ、様々な工夫もあると思いますので、そういう情報も私も重々いろんなところから情報を集めながら、また、各市町村で、今おっしゃいましたような消防職員七割の充足の中で救急等いろいろ増大する需要に皆さん努力をしていただいている。そういう中で具体的な割り振りの工夫をされるということもあると思いますので、私どもとしても、そういういろいろな国家公務員との均衡という原則の中でどのような工夫ができるのか、個々の市町村の具体的な相談に応じてまいりたいというふうに考えております。

○武内則男君 是非、相談を待つのではなくて、全国の消防職場で、ほとんどこの自治体消防も二十四時間拘束ということについては変わらないと思うんです。ただ、勤務時間条例で三部制、四部制したりとか、隔勤と日勤とを組み合わせているんなことをやって、いろんな勤務時間条例の下で規則なんか作りながら、何とか引継ぎも含めてきちっと二十四時間、三百六十五日、自治体消防というものが存在する限りはずっと延々続くわけですよ。

そういう状況というのは分かっているはずですから、というよりも既にどういう状況になっ

るのかをきちっと調査をして、七割台の充足率の中で一体、本当に健康的にもそこできちっとやっばり働いてもらえ、そういう状況を調査の上で発信をしていくのが本来やっばり僕は消防庁のありべき一つの位置と任務だというふうに思うんですが、そういう発信がないからこそ自治体消防は、消防を地方で頑張る人たちは物すごいやっばり不信というか、やっばり残念がる。何やそれぐらいしか考えてくれないのかという話になりますから、是非その辺をきちっと、調査をもううさげていると思いますので、もう一度した上で、そういうした、国民の命にかかわることですから、しっかりとした体制が取れるように是非強烈的な、そして有効的な発信をしていただきたい、そのことを強く要請をしたいと思っています。

もし御答弁があれば、なければこれで終わりたいと思います。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 今やり取り聞いておられて、できるだけ温かく自治体消防の職員の方に当たっていただくのが正しいと私は思いますね。つまり、例えば今度の一日当たり十五分の時間の短縮の話は、もちろん超過勤務の話は別にしまして、その十五分勤務時間が短くなるのが、朝家を十五分遅く出ていいとか、あるいは家に十五分早く帰れる、あるいは十五分早く飲みに行ける、食事に行けるというのであればすごく有効です。よし、しかし、昼休みが一時間十五分になったんじゃ、出勤もあるいは退社も全然変わりませんよね。だから、時間の問題というのはやっばりその十五分が生きるような方法を考えていかなきゃならぬと、今話を聞いておられてつくづく思ういました。

○武内則男君 ありがとうございます。終わります。

○二之湯智君 自民党の二之湯です。人事院は昭和二十三年の十二月に創立されました、今年で六十周年を迎えられました。人事院の役割には大きく分けて二つあると思います。一つは、公務員の中立公平性を確保する役割。もう一つは、公務員には労働協約権を締結する権利やストライキをする権利は認められておりません。したがって、その代償機能として公務員の給与や勤務条件の改善のために労使の意見を聴き、そして民間企業の実態を調査して、その結果を内閣と国会に報告する、勧告するという役割であります。この六十年間、国家公務員や地方公務員の処遇改善に果たしてきた人事院の意義と役割、そして実績について御説明をお願いしたいと思います。

○政府特別補佐人(谷公士君) 自ら意義と実績について申し上げるのはいささか面映ゆいのでございますけれども、お答えさせていただきます。我が国におきましては、憲法十五条に公務員は国民全体の奉仕者であるということが規定されておりまして、また戦前の官僚制の弊害に対する反省から国家公務員法において公務員の中立公正性を確保するための措置を定めておりまして、その中におきまして人事院は、中立第三者機関として職員の任用、分限、懲戒等の基準策定や採用試験、研修の企画立案、実施などの事務を担ってまいりました。このことによりまして、公務員人事管理の中立公正性が確保されてきたものと私どもは考えております。

また、労働基本権が制約されております職員に対して適正な処遇を確保いたしますために、基本権制約の代償措置として国家公務員法的情勢適応の原則に基づきまして、給与等の勤務条件について社会一般の情勢に適応したものとなるよう民間準拠を基本に勧告を行ってきているところでございますが、高度経済成長期におきましては、民間の賃金水準の大幅な上昇に際しまして、月例給について一〇％を上回るような引上げ勧告を行ったこともございましたけれども、近年は民間企業の厳しい経営環境を反映いたしまして、平成十四年に初めて月例給の引下げの勧告を行いますなど、平成十一年から一昨年まで年間給与の減少又は据置きが続いている状況でございます。また、民間企業における仕事や成果に応じた賃金制度を導入する動きに対応いたしますために、

平成十八年度から五年間掛けまして、地域の民間賃金を反映させるための地域間給与配分の見直し、それから職務、職責に応じた給与構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進といったことを図りますために給与構造改革ということを実施しているところでございます。

このような努力によりまして、人事院勧告制度は公務員の勤務条件を決定する方式として国民の間にも理解をいただき、定着してきているものと認識をいたしております。

なお、人事院勧告制度は国家公務員の勤務条件を決定するものでございますが、その基礎となります民間給与調査は都道府県の人事委員会等々協力をいただいで共同して行つてまいつておるところでございます。この調査結果を活用しながら地方公務員の処遇改善を図るといふ人事委員会の勧告にも生かされているものと考えております。

○二之湯智君 地域の民間企業に公務員の給与、労働条件を適切に反映していくといふことはよく承知しております。しかし、今日非常に厳しい経済環境の中で、なぜ今公務員の勤務時間を短縮させなきゃならぬのかといふことは、私たちが党内の議論でも多くの国会議員がよく指摘するところであります。

今総裁がおっしゃいましたように、いつも民間の事業所を、五十人以上の事業所の勤務条件をよく調査して、そして今回、大休民間企業が七時間四十五分、一日当たりの労働時間が、それでこの労働時間短縮を勧告されたわけでございますけれども、それが実際に地域の経済の実態を反映しているのかなといふことは、私は肌で感じるわけでございますけれども。

ちなみに、私の地元京都府では、平成十八年度は、府内全域の労働者数が九十六万二千二百二人に對して、五十人以上の企業に勤める正規、非正規の労働者は四十一万五千四百五十九人で約四三%。政令市という都市を抱えております府県でありましてそのぐらいの数字でございまして、恐らくもっと地方の県では、五十人以上に勤めてお

られる事業所の従業員はもっと低いんではないかと。そうなりますと、今回の七時間四十五分といふ労働時間の短縮は、やや実体経済と懸け離れてかなり国民の理解が得られにくいんではないかと、このように思いますけれども、いかがでございましょうか。

○政府参考人(吉田耕三君) 民間給与調査の企業規模に関するお尋ねでございます。

平成十八年の勧告におきまして、民間給与、これは給与だけではなく勤務時間も含めて民間の勤務条件をより広く把握して公務員の勤務条件に反映させるために、比較対象となる企業規模をそれまでは百人以上としておりましたが、これを企業規模五十人以上に改めまして、より小規模の企業も対象に含めたところでございます。

このことによりまして、企業規模五十人以上の企業に勤務されている従業員、正社員の方でございしますが、これを割合で見ますと全体で五五・〇%から六四・八%に拡大をし、約三分の二の方をカバーしていると、こういうふう理解しております。

今先生、御指摘の京都府内の労働者数九十六万二千二百二人、そして五十人以上の、今先生、企業とおっしゃいましたが、これは正確には賃金センサスは事業所でございまして、事業所に勤務する労働者数は四十一万五千、その割合は四三%といふことでございしますが、これは賃金センサスが事業所規模で見た統計になってございまして、例えば企業規模五百人の企業でありまして、事業所単位、例えば支店とか工場とかそういうものが五十人未満でありますと事業所規模五十人未満という集計の方に含まれてまいります。そのために、今申し上げましたような五十人未満の事業所に勤務する従業員の割合が多く出ているというふうになつていふんじゃないかと思ひます。

私どもの方で企業規模五十人以上の企業における従業員の割合を京都府について見ますと、約六二%というふうになつておりますので、全国の水準とは同じというふうと考えております。

○二之湯智君 今日、私、質問を六つ用意しているんでございすけれども、今日はどうしても大臣に答弁いただきたいと思ひますので、あとの質問はよつとはしよつて大臣の答弁を求めたいと思ひます。

地方公務員の処遇は各地の人事委員会の勧告に基づいて改定されるんでありますけれども、最近はどうも首長が、給与を二〇%カットします、三〇%カットしますとこう言つて、副知事も副市長も右へ倣え、管理職もそれに伴つて自分たちも下げざるを得ないといふか、そういうことを強制されるというふうな形になつてきているわけでございす。

そうなりますと、首長は政治家でございすから、それはそれなりに市民向けに給与をカットしたといふのは政治的な非常にこれはインパクトが強いのでありますけれども、それに釣られてカットを強制される職員というのはたまつたものでないわけでございます。

最近、そのカットはどうも管理職手当なんかが大抵カットされていくようでございますけれども、このお金は、やはり管理職としての部下に対する心遣いとか、あるいは対地元対策のために若干の交際費として使つておる金じゃないかと、私はこのように理解をしておるんです。最近、地方自治体で裏金問題、裏金問題と、こういうことがよく言われるわけでございすけれども、そんなむちゃむちゃ大きな裏金ではないんですが、これを裏金調べてみますと、何に使つておるんだといふと、地方で各種団体に対する出席の会費とか、あるいはお祝いのお金とか慶弔費とか、そういうことに使つておるんです。そういう形はどうしても、今地方自治体は各種団体の地域の協力なくして絶対仕事が進みませんから、そういうことでやっぱりどうしても必要だと、こういうことですね。

公務員もそうしたらそんな会合に出ないやいなんじゃないかとなりますと、これ仕事かもう前へ進まないといふことで、どうしてもやむを得ず

そういうことになつてきているんじゃないかと、こう思ふわけでございまして、私は、余りにも地方公務員が、人員削減だと、その上また賃金カットだと、こうなりますとなかなか日本社会の全体の運営がうまくいかなないんじゃないかと、このように思つたりするわけでございす。

そういうことで、最近の自治体のトップは余りにも政治的パフォーマンズでカットだカットだと、そして右へ倣えで職員がそれに追随しなきゃならぬと、こういう形の賃金カットについて大臣はいかがお考えか、お伺いしたいと思ひます。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 基本的には二之湯先生の認識と私はさほど違ひのない考え方を持っております。やはり、国、地方を挙げての行政改革、スリム化といふ一つの大きな動き、場合によつてはブームといふ面もあるかもしれないし、場合によつてはパフォーマンズが加わつていけるケースもなきにしもあらずだろうと思ふわけでございす。

人事委員会を置く地方公共団体は六十七団体です。市町村は県の人事委員会の勧告を尊重するといふにいたしてしましても、人事院総裁おられますが、我々が人事院勧告を尊重するのと同じように、地方にも人事委員会の勧告を尊重するといふ制度があるわけです。にもかかわらず、特例的な給与削減が実施されている団体が極めて多いと。二之湯先生おっしゃつて、一般職の管理職手当の削減をやつていふ団体、これがかなり多いと思ふんですが、五百六十六団体と私は聞いておりますが、何と一般職の本給まで削減している。それは地方の財政事情を反映していると思ひますが、そういう団体も三百三十団体だと。特別職を含めて何らかの給与削減をやつていふ団体は千三百三十九団体で六一%だと。これ大変な数字だと思ひます。

そういう意味では、やはりいろんな要素があると思ひます。人事委員会の勧告を尊重しようと思つていられるけれども、やっぱり財政的にどうにもならないところもあるんだらうとは思

いますけれども、今後余り不自然な形にならないようにしなければいけない。人事院勧告あり、人事委員会勧告があり、やっぱりなるべくそれに沿った形にしてあげるためにも地方税財源の充実に努めるのが私の役割なのかなと。

二之湯先生、国と地方を通じたプライマリバランスの議論がよくあるんです。地方はプライマリバランスはもう黒になっているんじゃないかと、地方はゆとりがあつていいねと、こう言われるとそれは大変な間違いでございまして、地方がある意味でいえば本当に肉を削って骨に達するような努力を国以上にしたら、給与でもこういう問題が起きておりますが、プライマリバランスが黒字化しているわけでございまして、できるならば地方の税財源を充実して、地方公務員の方々に人事委員会の勧告どおりの給与が支給されるようにすべきと思っております。

〇二之湯智君 今日はずつとこの機会でございますから、この法案審議と別に、最近の話題になっております定額給付金についてお伺いしたいと思います。

景気回復の一環として、当初、定額減税案が検討されましたが、即効性が高いということで定額給付金という形に落ち着いたわけでございます。これにつきまして、民主党、共産党の皆さんからは、政府・与党の総選挙をにらんだばらまきだという非常に強い反対の声があることも私は承知しております。

実際、これは地方自治体が実際の実務を担当するわけでございますけれども、せんだって、十一月二十八日ですか、総務省は都道府県、政令市の担当者をして説明会を開いたと聞いておるわけでございまして、給付費と事務費は全額一〇〇％国が面倒を見る。それで、地方自治体は、この定額給付金を支給するための条例を首長が提案して、議会で可決をした後に配付すると、こういうことですね。

せんだってというか、この十六日、私の出身の

議会でございます京都市議会、民主党、共産党の皆さんの共同提案によりまして、この定額給付金の支給を中止することを求める意見書が採択されて、政府の方に送付された、このように聞いておるわけでございますけれども、来年二月の多分予算市会では、首長のこの定額給付金に対する条例が通らない、否決される可能性が非常に高くなつてきているわけでございまして、もしそういう事態になれば、約百四十七万人の京都市民は定額給付金をもらえなくなる、そういう事態になるんじゃないかと、こう思うわけでございますけれども、こういう事態が起きた場合、まあ、どうか分かりませんが、大臣にひとつ見解をお伺いしたいと思います。

〔国務大臣（鳩山邦夫君）〕定額給付金につきましては、これは先生おっしゃったように即効性があるということでございます。今年一年前半、特にガソリンが高かったり、あるいはこういうような後半の景気状況の中で、雇用が打ち切られた方もうもつと深刻でございまして、どの家庭でも、例えばボーナスが減った、給料が減った、物価は上がったというような問題等がありますから、緊急の家計への支援ということで二兆円の定額給付金。定額減税という話でありましたけれども、それでは課税されていない課税最低限以下の方には何の益もないから定額給付金ということになっていったというふうに考えております。

やっぱり、総理はまず景気ということで、まず景気だ、経済だ。そういった意味でいうと、緊急の家計への支援によつて経済や景気の反転攻勢のきっかけにしよう、こういう思いではなからうかと。当然、景気浮揚効果もあるわけでございまして、GDPの、どれくらいの寄与をするかという数字がいろいろ言われますけれども、これは実際やってみなければ、意外と高い数字が出てくるかもしれないわけでございまして、何とも言えないんです。

そこで、だから定額給付金が二兆円だとすれば、各自治体、大体これはもう計算は簡単にでき

るわけで、それだけのお金があつたらこういうこともできるんだが。定額給付金に代わつて、例えば十億もらえんだと、こういう、うちの町だったらやるんだと、そういう議論はそれは幾らでも可能だと思つておりますが、取りあへずの景気の反転攻勢のきっかけをつかむための二兆円と考えておりました、総理が最初の記者会見で全世界に行きますと、まあ表現違うかもしれない、それをおっしゃったわけですから、私はそれが大原則であつて、これはできるだけシンプルで全家庭に行くということの大原則にするわけでございまして、それは私のところにも民主党の幹事長のところにも定額給付金は行くわけでございまして、それを是非考えていただきたいと。

これはもう釈迦に説法ですが、税務情報を使うことは、これは個人情報というよりも、税務情報は元々横流しできないという仕組みになつておりますから、例えば住民税というならば、来年の春に給付する定額給付金、その仮に所得制限ということが議論された場合には、所得が確定するのは再来年の五月か六月になるわけですから、そんな訳の分からない制度というのはつくり得ないということ、シンプル、シンプルということで私は強調をしておるわけでございまして、京都市で仮に意見書として、もつとほかに使えば有効なのに、これはもう大いに、全然構わないわけですが、これは補正予算を、京都市の補正予算が否決されるようなことになれば、これは自治事務でございまして、京都市民には一円も差し上げるわけにはいかない、こういう事態になります。

〇二之湯智君 ありがとうございます。

〇弘友和夫君 公明党の弘友和夫でございます。今、二之湯先生に定額給付金に触れていただきまして、ありがとうございます。否決するところは私はないんじゃないかと思ひますけれども、本当に今考えられる一番有効な経済また生活支援というのは定額給付金だ、OECDの有名人方も、上席の調査官も言っておりますけれど

も、それはそれといたしまして、私は、この法案、退職手当法からお尋ねをしたい。

今回、退職手当法における新たな支給制限また返納制度の創設というのは、前の防衛事務次官事件等を受けて我が党といたしましても導入を主張してきたものでありまして、これは評価できるわけですね。在職中に国民の信頼を失うような非違行為を働いた職員に対しては支給を制限し、退職後に発覚した場合には返納させるということは当然というべきであります。

しかし、退職手当の支給を制限したり返納させるその以前に、私は公務員の方が非違行為を働くことのないよう公務員倫理の確立こそが問われるべきである。いろいろな不祥事がこの近年繰り返されてきたわけでございまして、先ほど大臣も、御尊父が大蔵省で高い意識を持つてお国のために働いているということで、それに対してやっぱり子供としても誇りに思っているという、これは一番私は大事なことであり、私もある冊子にノーブレスオブリージュという、高貴なる義務というものがあるというんだというふうに投稿したことがありますけれども。

今テレビでは、朝から晩まで、公務員というのははるくなものじゃないかと、まあ政治家もそうですけれども、そういうふうにはやられていません、そういう自覚というか本心に誇りというか、この国のために働いているというものがだんだんなくなつていくなというふうな感じがします。本当にやっぱり国民の皆さんから信頼される、そしていい仕事をやっているというふうな思いでいて、そこにまた必死になつて国のために働くということがあるんであつて、ですから、今公務員の皆さんの御家族、子供さんは、これだけいろいろ言われると、本心に誇りに思えるのかなというふうな心配をされておられますけれども、いずれにいたしましても、いろいろこの規定を設ける前に、公務員の皆さんが全体の奉仕者たる倫理というか、それをやはり確立するということも大事だと思いますけれども、それに対して大臣のお考え

をお聞きしたいと思います。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 弘友先生御指摘のように、公務員に関する不祥事が最近特に増えたのかどうか分かりませんが、以前から繰り返されていくことは大変残念でありまして、それは国民の行政に対する信頼の問題にもなりますし、あるいは公務員のなり手の問題が、なり手が減ってしまうというようなこともあるのかと危惧しているところでございます。

ですから、内閣人事局等の制度の改編が議論をされておりますが、最終的には一人一人の公務員がどれだけの高い意識を持って全体の奉仕者として頑張ってくれるかと、服務規律とか公務員倫理の問題に尽きていくわけでありましょう。そのための条件として、例えば人事管理とか任用とか、そうした問題をどういうふうに改めていったらいいかということになるわけで、最後の最後には一人一人の私は公務員倫理の問題になるのではないかと。

先ほど申し上げました私や兄の父の件につきましては、仕事には大変厳しかったし、特に同級生等が大量に戦死をしていたその世代でございます。昭和十六年大蔵省入省組でございますから。生き残らせてもらった以上は国のために尽くすという意識は非常に強かったと思うわけでございます。私生活上は、多少問題があつて母を随分苦しめたりしてしまいましたけれども、少なくとも国家公務員としては立派だったんだろうなというふうな評価はしておるわけでございまして、要はそのような公務員になつてもらう、あるいはそういう人たちに来て立派な公務員になつてもらう、その仕組みの問題をみんなで研究しようというのが今の時点の課題なのかなと思っております。

○弘友和夫君 それで、特別職のやつは、今の別の委員会ではやっていると申すけれども、少し触れさせていただきます。

田母神前空幕長が更迭をされて、今回のやつでも多分退職金は受け取る形になると思うんですね。我が党としても、これは自主的返納というの

を求めているわけですが、国民感情からしたら、なぜ、そうした更迭されたような方があれば高額な退職金を受け取るのかという疑問がわいてくるわけでございまして。

そういう中で、懲戒免職処分には相当しないとすれば法改正後も引き続き支給制限はできない。そうであれば、防衛省来られてるんですかね、じゃ、何で懲戒処分、これは今でも論議になっておりますけれども、何で懲戒処分じゃないのかと。聞くとところによりましたら、半年も時間が掛かるから懲戒処分ではないんだと。

だけど、両方にお聞きしたいんですけど、一般職の場合はそんなに半年も、明らかにいろいろなこういう問題があつたときに半年も本当に掛かるのかどうか。むしろ、先に処分をしておいて、後でそれに異議申立てなり、そういう制度はあるわけですから、先にきちっとした処分をすべきじゃないかというふうに思いますけど、じゃ、防衛省と、一般職の場合は人事院、半年も掛かるのかどうかという。

○政府参考人(羽深成樹君) 田母神前航空幕僚長が所属しておりました航空自衛隊について申し上げますと、過去五年間、これ平成十五年から十九年度に懲戒処分を受けた隊員六百五人おりますけれども、その懲戒手続の平均的な日数は約五十四日ということでございます。

ただ、この中には交通違反など規律違反に伴う、規律違反を争う事実がないというもので、すとか、簡単に終わるものもございまして、そういうものも含んだ平均が五十四日であつたということでございます。

○弘友和夫君 いや、半年、何で掛かるのかと。半年ぐらい掛かるからという話だったんでね。

○政府参考人(羽深成樹君) 今回は田母神氏の場合、今の数字はその審理が行われていなかった場合ですが、田母神氏の場合には徹底的に争うということでございますので、審理をした場合につきましては過去六件ございまして、その平均が約六か月ということでございます。

○政府参考人(川村卓雄君) 一般職の国家公務員につきましても懲戒処分でございますけれども、懲戒処分はそれぞれ任命権者が必要な事実把握等を踏まえまして行うということになっておりまして、ケースによりまして様々かと思ひます。私どもで、その平均でどのぐらいという数字は、恐縮ですけれども持ち合わせてございません。

○弘友和夫君 私が聞きましたら、一般職の場合にはそういうそんな半年も掛かるようなことは別はないと。だから、争うのであればきちっとした処分をした後に、争う制度はあるわけですから、それをやるべきじゃなかったかというところは思ふ。

それともう一つは、信念を持つて、私に言わせれば、いろいろ政府見解と違うようなことを言っているのあれば、生活が苦しいからといってこの退職金をもらいますみたいな、それで今や全国回つて英雄のようなことで、信念を持つてやるんだつたら、退職金なんかもらわないで、返納して回ればいいんですよ。おかしいという、ちよつと中途半端じゃないかという。

まずそもそも、なぜこういう、この考え方を持つて、それは思想信条の自由だとかなんとかいうこととちよつと違うと思うんですね、これは。そういう方がどんどんどんどんトップになつてくるという任用の問題だと思ふんですよ。途中で、じゃシビリアンコントロールなんかおかしいんだと、我々専門家の言うことが正しいんだという、例えば思つて、いろいろなそういうこと、侵略じゃないんだとかいろいろ思つて、そういう人は、発表しないけど思つて、正しいことはこつちだというふうに思つて、いる方がどんどん上がるということが大変これ危険じゃないかなと。

その都度その都度それを確認しながら、別に言葉狩りをするとかなんとかいう話じゃなくて、どういう考えの人がトップに立つたかというの私は大事だと思ふんですけども、それについてはいかがですか。

○政府参考人(羽深成樹君) 防衛省としましては、今回の事件を受けまして御指摘のような隊員の任命や監督の問題につきましても、あるいは部外への意見の発表の手續等につきましても万全を期していかなきゃいけないと考えております。

具体的には、高級幹部としての職責を十分に自覚することが必要ということで、自覚の涵養を徹底する、あるいは政府の歴史認識を踏まえた教育をきちんとやる、あるいは基本的人権との関係もございまして、外部に出すものはきちんとチェックをする、そういうプロセスを通じて、今回のようなことが繰り返さないように万全の対策を講じたいと考えております。

○弘友和夫君 それと、一般職の場合は任命権者が処分するわけですが、人事院に対しては懲戒手続に付することができるといふ言わば伝家の宝刀といふべき強力な権限を与えている。こういう規定を置かれた趣旨それから公務員における懲戒処分の意味、重要性、こういうことがあるので任命権者と別に人事院が懲戒処分を行うという、まあ使つたかどうかは分かりませんが、けれども、そういうものを、権限を与えているということの重要性というのはあるんじゃないかと思ふんですけど、いかがですか。

○政府参考人(川村卓雄君) お答え申し上げます。まず、懲戒処分の意義でございますけれども、非違行為を行いました職員に対して公務員関係における秩序を維持するというために科す行政上の制裁ということでございまして、先生御指摘のように、この懲戒処分は職員の人事管理を、責任を負います任命権者がいろいろな諸般の事情等を総合的に考慮して判断するというのが基本でございますが、私も人事院といたしまして、その任命権者において適正な懲戒処分が行えますように、その処分量定を決定する際の参考に供することを目的とした懲戒処分の指針というものを作成しまして、各府省に指導を行つてきているところでございます。

それで、今先生御指摘の人事院の懲戒権についてでございますけれども、この人事院の懲戒権は、任命権者が懲戒権を行使すべくしてこれを行使しない場合に、任命権者に代わりまして自ら懲戒権を行使し得るというふうに解されておるわけでございますけれども、この規定の趣旨でございますが、懲戒制度の適正な運用を確保すると、そういうために、各任命権者に加えて人事行政の専門・中立的機関たる人事院にも懲戒権を付与するものであるというふうに考えております。

非違行為が発生した場合には、その事実関係を十分把握、分析した上で、適正な懲戒処分を行うということが国民からの信頼回復ですとか公務員関係におきます秩序維持の上から大変重要であると考えておりますので、私どももいたしまして、中立第三者機関といたしまして、引き続き非違行為に対しまして適正な懲戒処分等によります厳正な対処が行えますように各府省を指導するなどしまして、その適正性、公正性の確保に努めていきたいというふうに思っております。

○弘友和夫君 防衛省には全然関係ないわけですね、それは。だから、私は、シビリアンコントロールというのであれば、むしろそういう防衛省がやらなくたってできますよという部分というのが、第三者機関であるのか何だか分かりませんが、そういうことがかえって必要なんじゃないかなと、これは一般のほかの役所よりもですね。

防衛省はやりませんよと。だったら、これは人事院なら人事院ができますよというようなことがないと、防衛省だけでやるというのは、むしろシビリアンコントロールみたいなことを考えるとそういう制度は必要だというふうに思いますけれども、大臣、いかがですか、そういう、ちょっと。

○国務大臣(鳩山邦夫君) シビリアンコントロールということでは、田母神さん始め自衛隊の方は特別職なんでしょうけれども、そうしますと今ある条文は適用されないでしょうが、シビリアンコントロールという観点で、特別職にもそう

した任命権者に代わって懲戒手続を始めるという権限を人事院に与えるというのが、先生のお考えが一つの見識だと思えます。

○弘友和夫君 この辺でこれはあれしすけれども、非常勤職員の給与の件につきましては先ほど来出ておまして、しっかりと、これが常態になるのはおかしいと、非常勤で。同じような仕事をするのであれば、まあ定数削減の問題があるからこういう形になるのかもしれないけれども、必要であれば必要だということなわけですから。

待遇も同じようにやはり、これ指針を人事院は出されております。指針で出しているけれども、じゃそれが果たしてきちつと各役所においてやられるかということになると、やっぱり指針だけじゃなくて人事院規則事項とかそういうことをする必要があるんじゃないかというふうに思います。

先ほども出ておりましたけれども、各省これはばらばらに対応するのではなくて、政府としてやはり統一した方針で臨む方がいいというふうに考えておりますけれども、最後に大臣に、全体的に政府として統一した方針で臨む方がいいということに對しましてお答えをいただきまして、終わりたいと思います。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 先ほど私の元秘書のお話をしましたのは、これは国家公務員の世界ではなくて国立大学法人東京大学での件でございますから直接の関係はないのでございますけれども、ただ、東大も元々は国家公務員の世界でありまして、そうした中で、いろんな雇い方があって、いろんな処遇とか扱い方とか給与の水準とかある、その辺の御注意を人事院から指針という形でお互いいただいたと思えますので、やはり非常勤の方々が余りに悲惨な状態に置かれる、新ワーキングプアのような状態に置かれることがないように、できる限り統制が取れた形であるべきだという点では弘友先生のお考えに賛成でございます。

○弘友和夫君 終わります。

○山下芳生君 日本共産党の山下芳生です。

国家公務員の中でメンタルヘルス、心の病が増しております。長期病休者の傷病別順位でうつ病、統合失調症等が断トツの第一位となっております。まして、しかも、平成八年度、千五十人、それが平成十三年度、二千二百十八人、そして、平成十八年度、三千八百四十九人と、五年ごとの調査のたびに倍増し、今や長期病休者の六割以上が心の病によるものとなっております。加えて、年齢別の割合を見ますと、二十代、三十代が七割を占めると。若い方が心の病で休まざるを得なくなっているわけですね。能力のある有望な公務員が心の病となって長期間休まざるを得なくなる。これは、御本人や御家族にとつてはもろろんですが、国民にとつても大きな損失だと私は思います。

総務大臣、心の病が増している問題、ゆゆしき事態だとは思われませんか。

○国務大臣(鳩山邦夫君) ゆゆしき事態だと率直に思います。

やっぱり、社会が複雑化する、行政の内容も極めて複雑で高度化する、スピードは求められる、あるいは何か日本の社会の独特のしつとりとした部分というのが欠落していつて、日本の社会もだんだんかさがさした方向に向かっている。いろんな要素の中でストレスが増えて、メンタルヘルス上、何とか非常に重大な事態になってしまふと、これは本当に残念なことだと思っております。

政治家などというものは大体みんな、諸先生方も意志が強いわけですが、我々の仕事だつて、これ意志が弱ければメンタルヘルスでケアが必要なる状態に簡単になるような緊張した職場だと思えますけれども、政治家はどの意志の強い人間でなくて、普通に公務員として暮らしている場合、今かなり厳しいものが様々あると思えますから、したがって、カウンセラーを育てる講習会とか、メンタルヘルスセミナーとか、医師による直接指導とか、いろいろ対策を進めていつてはおりますが、これはもつともっと真剣に取り組んでいかなければならない重大課題との認識はあります。

○山下芳生君 政治家の意志とはまた別の問題だと思えますね。やっぱり職場で自分で管理できないわけですからね、仕事量があつて。

根本的な対策は、私は定員を増やすことだと思えますが、人事院の指針にもあるように、心の病は治療など専門家による適切な対応を早期に実施することにより早期の回復を期待できることが多いものでありまして、ただ、これも本人に自覚がなかったり、隠したり、言い出せないことも多いようで、早期に対応するためには、職場やあるいは御家族等の協力が大事であります。特に、日常的に部下に接している現場の管理監督者が果たす役割は極めて大きい。そのためには、先ほど少し御答弁ありましたけれども、管理監督者の教育、研修がかなり握っていると思います。

私、先日、日本産業カウンセラー協会の方々に話を聞いたんですけれども、民間の企業にももちろん行きますけれども中央の府省にもよく行くと、山盛りの書類に囲まれて仕事をされていく、ああ、これでは心の病が増えるなというふうに率直に感じるそうですね。そのカウンセラー協会の方が言うには、まず心の健康を保つ大切さをちゃんと教育することが大事だと、特に幹部、上司は部下に目配りすることを研修でちゃんとつかむことが大事だというふうにおっしゃっていました。今まで元氣だった方が、おはようというあいさつもできなくなるとか、あるいはもう言葉が少なくなつて口が動かなくなつて、ぼうつとしていく状況が増えるなど、そういうときには、どうだいたとちゃんと声を掛けて相談に乗るというふうなことが大事だというふうに聞きました。そういう意識がなければならぬ。そういう意識なしに、ただ仕事を部下に押し付けるだけではこれは駄目なんだということでありました。

そういう点では、幹部職員がメンタルヘルスに意識を持つこと、持てるように教育、研修をすること、これは非常に大事だと思いますが、もう一回その点、大臣、どうでしょうか。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 全く異議はありません。

ん。

それは、先ほど人事評価に部下の超勤のことを反映させるという話がありましたけれども、ひよっとしたらもっと大事かもしれません。部下のメンタル的に健康であるかどうかをきちんと見るかどうかというのは人事評価で太いに取り入れるべき要素ではないかと。

同僚というのでもあるでしょうけれども、やっぱり上司が使っているわけですから、しかも膨大な仕事量を与える。特に国家公務員、地方公務員、権限がありますから、それだけの緊張感というのもある、責任感に押しつぶされていくという面もあるだろうと。そういった意味で、上司が意識を高く持つて部下の精神的な健康状態を見ると、だから、もちろんカウンセラーの講習会に行くとかメンタルヘルスセミナーへ行くというのももちろん大事だけれども、問題はまず意識だと思いますね。部下の精神的な健康状態を見ようという強い意識だと思います。

○山下芳生君 その意識もやはり教育、研修を受けなければ自然には出てきません。

相談というのは非常に大事で、カウンセラー協会の方がおっしゃっていました。上に行けば行くほど、幹部になればなるほど相談になかなかちゃんと乗れないんだそうですね。いつも自分で判断して指示を出す側に立っていますから、何か相談したいのに、まともにちゃんと聞かずに、すぐ自分はどうなんだというように説教してしまうとか、そういうことも含めて、やはり心の病にちゃんと対応できるようなことを身に付けるといふ研修が幹部には求められているんだらうというふうに思います。

それから、メンタルヘルスの悪化の背景には、第一に長時間労働の問題があります。長時間の残業は、睡眠時間を減らし、疲労を蓄積させるなどして就労者のメンタルヘルスを悪化させるということ、もうこれは研究で明らかになっております。したがって、私は、労働時間を一つの目安にして早期対応することが大事だというふうに思っています。

ます。

人事院に伺いますが、国家公務員の勤務時間と医師による面接指導の関係、どうなっていますか。

○政府参考人(川村卓雄君) お答え申し上げます。

面接指導でございますけれども、人事院規則一〇一四におきまして、各省各庁の長の責務として、超過勤務時間が月百時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる職員から申出があった場合には、面接指導を行わなければならないというふうにもなっております。また、月八十時間を超え、疲労の蓄積が認められるか健康上の不安を有している職員から申出があった場合にも面接指導等を行うように努めることとされております。

それからさらに、これ以外の職員につきましても、規則を受けました通知で、百時間を超える職員それから二月から六月の月平均で八十時間を超える、そういう職員につきましては、面接指導を実施するよう努力するということになっております。

○山下芳生君 そういうことになっているんですが、実態はどうかということですね。

今日は、ちよつと経済産業副大臣に来ていただきました。

経済産業省は、在職者に対する病気休暇取得者の割合が平成十九年度二・三％、全府省平均が一・七％です。二倍近いんですね。在職者千人以上の本府省の中では、残念ながら一番悪い数字となっております。

そこで伺いますが、経済産業省では、時間外勤務時間が一月当たり百時間を超える職員数それから時間外勤務時間が連続三月八十時間を超える職員数は、平成十八年度、十九年度、それぞれ何人か、そして医師による面接指導を申し出た職員は何人か、お答えください。

○副大臣(吉川貴盛君) 山下先生にお答えを申し上げます。時間外勤務時間が一月当たり百時間を超える職員数は、平成十八年度におきましては三百五十人でございます。平成十九年度は、少し増えまして三百八十人でございました。連続三月八十時間を超える職員数は、平成十八年度が九十人、さらに平成十九年度におきましては百二十人と把握をいたしております。

また、今御指摘をいただきました件でありますけれども、平成十八年度及び平成十九年度におきまして、時間外勤務が一月について百時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる職員からの面接指導の申出はございませんでした。

○山下芳生君 今お答えがあったように、もう八十時間、百時間を超える職員がそれぞれ五百人程度ありながら、医師による面接指導を受けたいと申し出た職員はゼロなんです。ですから、これでは早期対応になっていないんじゃないかなと私は感じるわけです。

もちろん、経済産業省がいろいろメンタルヘルス対応に努力されていることは、これ以外にもやっていると聞きましたけれども、やはり有能な人材をメンタルヘルスの悪化で失うことがないように、私は、時間外勤務時間が月百時間あるいは八十時間を超えた職員には、本人の申出の有無にかかわらず、医師による面接指導を受けさせるようにすべきだと思つたんですが、経済産業副大臣、これは検討すべきじゃないでしょうか。

○副大臣(吉川貴盛君) 経済産業省におきましては、職員のメンタルヘルスにつきましてきめ細やかな対応を行うために、職員が気軽に相談を行えるよう、本年の四月から健康支援センターを設置いたしました。専門の医師によるカウンセリングを受け付けるようにしたところでございまして、医師が三名と保健師が二名体制で行っております。

また、毎年行う職員の定期健診、健康診断におきましても、超過勤務によるストレス度が高い職員に對しましては、健康支援センターへの来室をただいま積極的に呼びかけているところでございます。

ます。

御指摘いただきましたように、経済産業省におきましては、引き続き職員のメンタルヘルスケアにしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

○山下芳生君 今、努力の内容を紹介されましたけれども、それでも残念ながら長期休暇者が比率が高いんですね。

実は、人事院の話をお伺いしました。人事院では、時間外勤務時間が月八十時間を超える職員は、本人の申出の有無にかかわらず医師の面接指導を受けるようにしているんだそうですね。

具体的には、課長が毎月時間外が八十時間を超える職員の名簿を作りまして医師に判断を仰ぐと。まあ先月も医師にもう診てもらっているから今月はいやという判断もあるそうですが、基本的には、八十時間を超えた職員の名簿が医師に渡って医師の診断を受けることができるんです。

受けて元気があったらそれでいいわけだし、本人の自覚がある方がなろうが、やっぱりちよつとこれは対応した方がいいよとなれば専門的な対応、治療を受けるようになっていけばいいわけなんです。これはなかなかいい実践をされているなどというふうに思いました。大いに人事院の取組、評価したいんですが、ただ、自分のところだけやっていただけでは、人事院の責任を果たしたとは私は言えないと思います。大いに、これがすべての府省でこういうことができるように強力な働きかけを求めていると思っております。

そこで総務大臣に、公務員の処遇にかかわる問題を担当する大臣として、心の病を予防し早期対応をするために、人事院のような方式ですね、八十時間を超えたらもう本人の申出の有無にかかわらず医師の面接指導を受けることができるようなこういう方式を全府省に広げよう、私は大臣からは是非、大臣として力を発揮していただきたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 職員の健康管理のための医師による面接指導等については、人事院規則

に基づき各府省で取り組んでいるところでござい
ますが、国家公務員福利厚生基本計画というのが
ありまして、平成三年内閣総理大臣決定、平成十
八年三月十七日最終改正となっております。そこ
に、「特に長時間の超過勤務を行う職員につい
ては、医師による面接指導を実施するなど健康管
理に配慮する。」とあるわけですね。問題は、こ
れをどう読むか。

結局、こういう文書が確定しておつても、みん
な恥ずかしいから、希望する者は医者が会つてあ
げますよと言っても恥ずかしいから会に行かない
ということだと問題は解決しないと。これはみ
んな医者の面接指導を受けるんだと、まあ義務と
までは言えないけれども、そういう空気が醸成さ
れてくれば、みんな恥ずかしいなんて思わないで
医者に会いに行くと、そうすればそのことが予防
になると、間違いないと思います。

○山下芳生君 大変前向きな答弁だというふう
に受け止めました。

是非、人事院ではされていますから、これをど
う読むかというんじゃなくて、メンタルヘルスに
よる長期休暇者が、ほかの疾病、がんとか全
部、数も率も減っているんです、でもメンタル
ヘルスによる長期休暇者だけが数も増えているし、
もう今や六割ですから。これによって、国民全体
に奉仕する、そういう意欲を持って能力もある
方々が、そのことができなくなるようなことをみ
んなで職場全体で予防すると。そのためには、人
事院の方式というのは非常に有効だと私感じまし
たので、是非大臣の方から改めて徹底できるよう
に努力いただきたいと思ひます。

最後に、非常勤職員の待遇改善について伺いま
す。

ある中央官庁で働く非常勤職員Aさん、二十歳
前後の方ですけれども、六か月の任用期間で日々
雇用です。月十四日までしか働くことができません。
日給は八千三百円、月十一万六千円、往復の
交通費千円は自分持ち。更に税金、国民健康保
険、国民年金の保険料を払うと手元に残るのは大

体七万五千円ほどでありまして、六か月任用され
たら三週間空けて更新されるので、年次休暇も社
会保険加入の資格もないと。この方は、せめて交
通費は出るようにしてほしいと、非常にささやか
ですけれども、それだけでも随分違うという要望
を私に訴えてくれました。

人事院に伺いますが、今回の指針でこうした
点、改善されるんでしょうか。

○政府参考人(吉田耕三君) 今回の指針では、非
常勤職員の給与につきまして、基本となる給与に
ついては当該非常勤職員の職務と類似する職務の
常勤職員に適用される俸給表の一号の俸給
月額を基礎として、その職員の職務内容、在勤す
る地域、職務経験等の要素を考慮して給与を決定
するとともに、通勤手当等の支給を求める内容の
指針を定めております。

この指針によりまして、給与水準がこの指針の
水準に満たない官署におきましては指針の水準ま
で給与が引き上げられ、あるいは通勤手当をこれ
まで支給しなかった官署については支給されるこ
とになるといふふうに考えております。

○山下芳生君 大変これは朗報だと思いますが、
まだまだしかし、それでも処遇低いのです、是非、
処遇全体が引き上がるように、もう少し、
もっと努力する必要があると思ひます。

最後に総務大臣に、今度のこの処遇の改善が、
しかしそうはいっても原資は限られていると、し
たがって、処遇が上がることによって逆に非常勤
職員の人数を減らすとかあるいは雇止めが進む
とか、こんなことになっては本末転倒だと思ひま
すので、待遇改善に伴う予算の確保を始め、そう
いふことがないように目配りが必要だと思ひます
が、決意を伺いたしたいと思います。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 待遇の問題は温かく考
えなければいけないと先ほどから申し上げている
わけで、待遇を良くしたためにそれだけの人数は
雇えないというので雇い止めにになると、大體日雇
契約だと思ひますからいつでも止まってしまう可
能性がある。そうならないように地方税財源の確

保に全力を尽くして、今日は午後三時から財務大
臣とちようちようはつしとやってまいってくる予
定でございします。御支援をよろしく願ひしま
す。

○山下芳生君 終わります。

○又市征治君 社民党の又市です。
人事院勧告に基づく両法案でありますから、こ
れはもう当然賛成をいたします。それに関連をし
て、幾つか質問をまいりたいと思ひています。

その具体の質問に入る前に、大臣に二つ確認と
いうか見解を承つておきたいと思ひますが、大
変御努力いただいて、道路特定財源から一兆円
持つてきますという話だったやつが何か随分形は
変わったようだけれども、地方交付税は一兆円、
何だろうと増やしますということが成るようです
けれども、これは単年度じゃ全く意味がないわけ
で、やっぱり五兆円削られたものはこれ何とか復
元せにやいかぬというような大変強い決意を申さ
れたし、この委員会でも随分出た問題です。こ
のことについて、今後ともどう御努力なさる
のか、この点をまず一つはお聞きしたい。

もう一つ、ついでに併せて雇用問題、大変に深
刻な、ここ、事前通告していなくて申し訳ありま
せん、大分でキヤノンのあいう首切り問題が
起こつて、自治体これはもう見るに見かねて、
何とか、じゃ自分のところの臨時職員でも採用
の問題は、自治体が余裕があつてやつておるわけ
じゃない。大変なことだということで、そういう
努力をなさっていることについて、これは国とし
てはむしろ積極的な支援をする必要があるだろう
と思ひうだけれども、このことについて大臣とし
ての決意と、この二つ確認しておきたいと思ひ
ます。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 前段のことは、麻生総
理が、道路特定財源が一般財源化するに際しか、
一兆円のお金を国から地方へと、最初の発言をさ
れたと。
結果的には二つで、一つが基盤創造交付金。ま

あ一兆円からちよつと削られるようですが、これ
はブロードバンド等にも使えるお金で、これは
元々、今度名前が変わるわけでしょうけれども、
ガソリン税の四分の一の約七千億というお金で
ございしますから、これがすばんと一般財源化に伴
つて外れていくわけですから、それに道路目的財源
として使われていた幾つかのもの、どれをどう、
具体的には私はそれほど詳しくないですが、幾つ
かをくつつけて約一兆円のものができるかと。

もう一つは、私が一兆円の自由に使えるお金は
地方交付税でなくちゃ駄目だと言ひ続けてきたこ
とを最終的には一兆円という形で決着をすと思
ひます。それは今日の午後の閣僚折衝で、私、敗
れ去る可能性だつてゼロではないわけですから、何
とかなさなくちゃいかぬ。これ、やっぱり単年度
というわけにはいかないから、しかし、今財務省
がすぐ約束をすともまあ言えないから、何らか
の覚書か何かに持ち込めればなというふうと思
つています。

それから、先生がおつしやつたのは片築の件で
ございします、新聞に非常によく出ております
が、キヤノン関係等。これは自治体が、雇うとか
あるいは住居の面倒と見るような、そういう緊
急性のある仕事をしてくれただけの場合には、つま
り二次補正、来年度予算間に合いませんから、まあ
だ余りはつきり言わなくてくれと事務当局は言
うけど、私は特交で、特別交付税で対応できるも
のに対応をしていきたいと私は思つています。

○又市征治君 是非、両面ともしっかりと取り組
んでいただいて、この間は力業でやるかもしれぬ
とおつしやつたから、是非、力業でも何でも
しっかりと実現をしていただくようお願いしてお
きたいと思ひます。

本論に入りますが、人事院は、今般、勤務時間
を一日十五分短縮する勧告を行われてこれは法案
になっているわけですが、これは民間実態を踏ま
えたものですから当然のことだということですが
けれども、それにしても我が国の総労働時間、これ

は随分と多い。依然として千九百九十六時間、こういうわけで、他の先進国に比べても相変わらず長い。ドイツなんかは千五百時間でしよう。そういう状況からいくと、大変に長いというのが実態です。

国家公務員の超過勤務の実態はどうかということ、資料もいただきました。昨年は、最大が社会保険庁の本庁で六百七十時間、ここから始まって、その後、二位が国税庁の五百九十一時間、三位が財務省の五百五十一時間、四位が法務省の四百十三時間など、人事院が定めた三百六十時間以内というのを全部上回っているのが十三、本府省でありますね。大変な数字ですよ。で、この十四位以下もじやどうかというと、三百六十時間すれすれの府省が五つぐらい並んでいるわけで、どうも人事院が言う言うから仕方なしにその枠内に抑えたということが実態であろうと思う。率直に言えば、出されている、今人事院が発表しているのは超過勤務手当を払った時間数でしょう。大体その大臣の後ろに座っている人たちなんというのは、現実問題、大体聞いてみると、そんな実態じゃありませんよ。ほとんど、むしろこの超過勤務を払わないで残業しているサービス残業が物すごい多い。こんなのはもうだれもがみんな当たり前のことと分かっている、こういう状況でしょう。

そこで、総務省はこのところを、国家公務員全体の職員の待遇問題をつかさどるところですから、本気でこの実態の超過勤務の縮減指導をやったり図るべきだと思ふんですよ。そういう点で、少なくとも職員が超過勤務命令を受けずに相当時間にわたって在庁して、帰りたくても帰れない、超勤手当も出ない、こういうサービス残業の実態が多いというのが現状ですから、払った時間とは別に在庁時間調査、これを是非しっかりとやるべきだと。人事院も、ちよっとお聞きをしたらこれには着目されているようですけれども、是非、総務省、その調査をやるつもりはありませんか。

○政府参考人(村木裕隆君) 今先生から御指摘の

ございました調査につきましては、本年の人事院報告におきまして、人事院では、本府省において、正規の勤務時間終了後、職員が超過勤務命令を受けずに相当時間にわたって存在している実態が見受けられると、こういう御指摘をされております。そういう御指摘がございまして、本件に關します各府省の実態把握につきましては、超過勤務縮減対策の一環として、人事院がフォローされて取りまとめを行っていくという具合に伺っておりますが、当省といたしましても、人事院及び必要に応じて他の関係機関とも連携をしつつ、協力しながら適切に対応してまいりたいという具合に考えております。

○又市征治君 人事院が言ったからではなくて、もう少し総務省は、公務員全体をつかさどっているんだから、しっかりとやりやばりやるべきだよ、それ。積極的にやってくください。

次に、人事院に伺いますが、こうした慢性的な残業やサービス残業を生んでいる原因の一つというのが、さっきも出ていましたけれども、やはり実態を無視した職員の純減、大臣もこれは問題だとおっしゃったような。仕事は一方で増えているのに、片一方で、何だろと政治の分野から五・七割削れられと、こういうやり方やっているからますますこんな状態が起こってくる、こういう状況だと思ふんですよ。仮に一人当たり三百六十時間超過勤務をしているとすれば、これは単純に言えば五人の職員で実は一人の雇用を奪っている、こういう計算になるわけでしょう。六百時間も残業しているとしたら、三人で一人の雇用を奪っている。雇用情勢厳しいときに残業ばかりやって、それでこういう雇用を奪っているという、こういう状況になるわけですから、だから、非正規の労働組合からもワークシェアリングやってくれという要求も出ている。そういう意味で、実態調査というのは強く求めたい、こう思っているわけですね。定数削減のもう一つのしわ寄せが、先ほどからも出ていますが非常勤職員などの多用、こういうことですね。つまり、公務員においても非正規労働者への置き換えが進む。官製非正規、官製ワーキングプア、こういう状況だと思ふんですよ。

人事院が、人事院の八月下旬の指針で、非常勤職員にも通勤手当の実費支払であるとか給与規程の整備を各省に要求されたことは一歩前進だと思

いますけれども、まず基本となる給与は正規職員の初号をベースにとあるわけであって、初号といえ、時給に換算をしますと七百八十二円にしかならないわけですね。これで一体全体、おまけに日雇でしよう。これでこの人の生活というのが保障できるというふうにお思いなのかどうか。こんな格好じゃもう話にもならないということだろうと思ふんですよ。

この指針に言う職務内容、勤務地域あるいは勤務経験等での調整というのが入っていますが、これははどのぐらに加算できるというふうに見ておられるのか、ちよっとお答えください。

○政府参考人(吉田耕三君) 指針によりまして、行政職と類似の事務補助を行う非常勤職員の基本となる給与を決定する際には、行政職俸給表(一)の一般の一号俸を基礎として、在勤する地域や職務経験等を考慮して決めるというふうにしております。

例えば本府省で勤務する非常勤職員について申しますと、地域手当、これは本省の場合一六%付いておりますので、一六%の加算によりまして、行(一)の一般一号俸をベースにしたこの額というものは九百七円という額になります。さらに、職務経験がある場合については一定程度の加算をするという仕組みになっておりまして、もうこれは省庁によって加算の程度というのとは違っておりますが、百円ないし二百円程度上積みする例があるというふうにも承知しております。

○又市征治君 いずれにしても、人事院勧告の基礎になつてくるのはやっぱり生計費が問題なんでしょう。そうすると、こんな格好で、都会部でこんなこと、生活できるわけがない、こういう状況があるわけですから、ここのところは、一歩前進はしているけれどもまだまだ不十分ということ

で、是非その努力はやってほしい、こんなふうに申し上げておきたいと思ひます。

そこで総務大臣、自治体でもこの非正規労働者が非常に増えています。三年前の総務省の調査でいうと非正規が四十五万だったけれども、今年の四月の調査では四十九万九千三百人だと。一%増えている。これはやっぱり、さっきから申し上げているように、現実には正規職員を減らしている分、こんなところで無理が掛かってきているということを表しているわけですよ。

この自治体関係の労働組合である自治労も同じ時期に独自の調査をされていますが、こちらの側は、逆に言うとう推定で六十万、こういう数字ですよ。でかい大変な話だ。そういう意味で、名称は非常勤とか臨時とか言いますが、十二万人がルーチンワークの一般事務職で、ほかに保育士や教員や給食関係などなど、こうなっているわけですが、特に市町村では今や職場の十人のうち三人が非正規だと、こういう調べの結果が出てきているわけですね。

市町村はそれだけ合併や締め付けで、必要な通常の業務、それに見合う正規職員まで削減してしまつたものだから、こういう状況になつてきている。しかし、労働力は欲しい。だから、基本的業務まで非正規職員にゆだねている、こういう状況になつている。これは自治体に聞くと、しようがないんですよ、こういう話ですよ。

ところが雇われる方は、低賃金で半年か一年に一遍首切られる。昇給もボーナスもない。勤務日数が短い人も、必ずしも自ら望んでそうしているわけではないんだけれども、自治体の都合で常勤にしてもらえない人が圧倒的に多い。こういう状況でしょう。

これでは私は、自治体の基礎的なサービスや、もう基礎的自治体の存立要件すら欠いているのではないかと、こう思う。大変危機的な状態ではないかと思うが、総務大臣、こういう話をお聞きになつてどういう感想をお持ちなのか。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 何度もお答えしております

ますように、地方自治体は国家公務員以上に厳しいスリム化の努力をしてみました。その原因の一つは、それは昔はラスパイレース指数とかいろいろな批判があったかもしれませんが、その大きな原因の一つは、全国的な行革ブームみたいなものに加えて、やっぱり地方の財政が厳しくなつて、地方交付税の五兆円の減額というのもあったし、そういう中で、地方の一般歳出がピークから十三兆円ぐらい落ちるというような、決算段階で、そういう状況の中で大変な人減らしをやつてきた。人減らしも国と同じペース、五年五・七％ではなくて、多分五年六・三％という結果になるんだろうと、そういう努力をしてきたし、なおかつ人件費を下げようというんで、何らかの形で給与を下げていっているところが大変な数に上つていいる、団体数でいって。

そういう状況の中で、仕事もあるんで、じゃ、非常勤の人をいっぱい雇おうというんで、先生がおっしゃる約五十万人という数、あるいはもっと多いのかもしれない、これはやっぱり正常な姿ではない、そう思いますので、これは今後の最大の課題になると思います。おっしゃつたように、半年に一遍ちよつと休ませられて契約が切れて、そのために退職金ももらえない、ボーナスももらえないケースもほとんどないというふうに聞いております。

さつき、私の元秘書の話を出しますが、これはしつこいようですが東大に勤めているんです。私はあそこがかつての選挙区でしたから、事務所が真ん前にあつたわけで、彼が言うんですね。おまえどうい生活しているんだと、東大の生協で昼飯食っているのかと言うと、冗談じゃありませんと、東大の生協みたいな高いところで食事したら我々の給料ではやっていけないから、それはもう肉や魚の安売りのを買つてきておいてストックして、ぱつと家に戻つて食べてまた戻つてくると、とても生協で、学生が食べているのが生協ですからね、生協の食堂で食べるなどという豪華な生活はできませんという、これが新ワーキングプアだ

と思うので、一生懸命この問題解決に努力します。

○又市征治君 大分話が組み合つてきましたから、それにかみ合わせながら。

この給与実態を見ても、今給与の話がありまして、たからね、三分の二の人が時給制ですよ。八百円台が多くて、半数以上の人が九百円に届いていないというのがこの自治体の調査で出ていました。まさに今おっしゃつたように官製ワーキングプア、こういう格好で言われるゆえんです。この人たちが少しでも安心して働けるように処遇を改善しなきゃならぬという、その努力はしますと、こういうことなんです。大変に大臣の心強い、こういうお話で、現大臣も前大臣も、地方の再生、そのために地方自治体の財政需要をきちつと積算すると、こう力強くおっしゃる方ですから、あえてここで二つ鳩山大臣に提案をしておきたいと思うんですが。

一つは、やっぱり地方財政計画を含めて、自治体に対するコントロールとして、職員定数の削減であるとか総人件費をメリットあるいはペナルティーに使うという、こういう手法はやるべきだと、総務省のこのやり方は、これははっきり是非やめてもらいたい。財務省がそういう地方自治体にも干渉をどんどんやるような話は駄目なんです、財務省の干渉を総務大臣が一生懸命はねのけてもらわなきゃいかぬので、各自治体にこういう干渉を総務省がやっているとでは駄目だということを一つ。

二つ目に、人事院が非正規の国家公務員について各省に通知したように、この自治体の非正規職員について、最低賃金であるとか通勤手当、期末手当などのガイドラインをやつたり総務省示してもらいたい。そうすべきだと思う、全く出ていないところたくさんあるんですから。

総務省は、研究会で地方の非正規は多種多様だからとか、何かいろんな訳の分かつたような理屈言っているけれども、そんな理屈になりませんよ。一体その人たちの生活をどうするのか、ちゃん

と働いているのにどうするのかということが一番根本の問題に問われている問題なんです。

ですから、そういうガイドラインを私は是非、人事院が出したようなものを総務省として示してほしい。非正規職員を人間として尊重して、誇りとやつぱり希望を持って働けるように、そういう条件をしつかり保障することこそが今大事なんだろうと思う。そのことが翻つて住民のサービス向上であつたり、効率的な行政のためでもあるわけでありまして、是非大臣、その点は、この二点、しつかりと並べて検討させていただいて措置いただこうというお願いしたいと思いますが、見解をお伺いします。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 確かに、人員削減したり給与を削減した場合に、行革という観点で言うやりましたねといつて交付税の面でその部分がまた面倒見られるという仕組みがあつた、現在もあると思います。その意味はありましたが、限界を超えてはやっぱりいかぬというふうに思うことがあります。

それから、もう一つ何でしたっけ。何でしたっけ、最後は。

○又市征治君 ガイドライン。

○国務大臣(鳩山邦夫君) それは総務省の権限でどういことができるのか、それは地方自治というところもありますが、いかなる形でも要請ということは地方自治体にできますので、方法を考えてみます。

○又市征治君 是非その点、しつかりと取り組んでいただきたいと思います。

時間ありませんから今日は意見だけ申し述べさせていただきますが、本来ならば、今言つた、数で言うならば総務省調べで五十万、自治労調べで六十万と推定されるこういう非正規、みんな雇用保険入っていないわけですよ。今大問題になっているこういう問題、自治体あるいは国家公務員の職場で働く人々でも、この非正規の人たちはみんなそんな格好でしょう。

こういう状況というのを片一方で政治が放置しているという、こういうばかな話はないわけであつて、このところ私も私ども社民党としては随分と、この非正規の人々の雇用保険問題について随分と提唱してきましたよ。今これが大きな、お向かいの委員会でも今日その関連の問題いろいろと議論するわけだけれども、やっぱりこういうものを抜本的に改めないと、ヨーロッパと比べたら、ヨーロッパは非正規だろうと何だろうとみんなセーフティーネットしつかりできている。ところが、日本の場合これが全くない。雇用保険もなければ健康保険にも入っていないと、こういう人たちがいるわけで、このところを根本的にどうするのかという問題は、是非これはひとつ検討していただきたい。

大臣、もし最後に見解がございましたら。

○国務大臣(鳩山邦夫君) やはり国民皆年金、皆医療保険という、皆保険というのは日本の行政のすばらしい、世界に誇れるものだと思ひますね。だから、期間が短いために例えば国共済に入れない、地共済に入れないということがあるのかもしれないけれども、やはり皆保険、皆年金という原則をどこまで守れるか努力しなくちゃいかぬ問題だと思ひます、労働保険ももちろん、雇用保険も同じですが。

○委員長(高嶋良充君) 他に御発言もないようですから、両案に対する質疑は終局したものと認めます。

これより両案について討論に入ります。――別に御意見もないようですから、これより直ちに採決に入ります。

まず、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案について採決を行います。本案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(高嶋良充君) 全会一致と認めます。よつて、本案は全会一致をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。この際、那谷屋君から発言を求められておりま

すので、これを許します。那谷屋正義君。

○那谷屋正義君 私は、ただいま可決されました一般職の職員に給する法律等の一部を改正する法律案に対し、民主党・新緑風会・国民新・日本、自由民主党、公明党及び社会民主党・護憲連合の各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

一般職の職員に給する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(案)

政府及び人事院は、本法施行に当たり、次の事項についてその実現に努めるべきである。

一、国の医療施設における勤務医確保が喫緊の課題であることを踏まえ、引き続き医師等の適切な給与水準を確保するよう努めるとともに、深刻な社会問題となっている医師不足解消のための抜本的な対策を講ずること。

二、本府省業務調整手当の導入に当たっては、必要な人材確保など手当の導入趣旨と本府省における勤務の実態を十分踏まえ、適切に支給対象範囲を定めること。

三、長時間にわたる超過勤務が、職員の心身の健康、人材確保等に重大な影響を及ぼしていることにかんがみ、その縮減を図ること。また、職員が超過勤務命令を受けずに相当時間にわたって在庁している勤務の実態について早急に調査し、その結果に基づき必要な措置を講ずること。

四、非常勤職員については、職務内容及び経験等を踏まえた適正な給与を支給するとともに、休暇その他の処遇の在り方に関して検討を行い、常勤職員との処遇の不均衡は正に取組むこと。また、任用形態・勤務形態の在り方について検討すること。

五、公務員制度改革を推進するに当たっては、労働基本権の在り方を含め、職員団体等の意見を十分聴取し、国民の理解が得られる結論を得ること。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ、委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(高嶋良充君) ただいま那谷屋君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(高嶋良充君) 全会一致と認めます。

よって、那谷屋君提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

次に、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案について採決を行います。

本案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(高嶋良充君) 全会一致と認めます。

よって、本案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、那谷屋君から発言を求められておりますので、これを許します。那谷屋正義君。

○那谷屋正義君 私は、ただいま可決されました国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案に対し、民主党・新緑風会・国民新・日本、自由民主党、公明党、日本共産党及び社会民主党・護憲連合の各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府及び人事院は、本法施行に当たり、次の事項についてその実現に努めるべきである。

一、昨今の一部幹部公務員の不祥事等に対し国民の厳しい批判が寄せられていることにかんがみ、綱紀の肅正をさらに徹底するとともに、行政及び公務員に対する国民の信頼を確保するための措置を引き続き検討すること。

二、退職手当・恩給審査会における公平・公正

な審査が確保されるよう、委員の人選及び審査手続について配慮すること。また、退職手当の支給制限及び返納・納付に係る処分を行うに当たっては、特に遺族、相続人の取扱いを含め、十分慎重な対応を図ること。

三、退職手当制度の見直しの趣旨にかんがみ、退職手当の一部支給制限制度及び一部返納制度については、公務規律の弛緩を招くことがないよう、厳正かつ公正な運用に努めること。また、いわゆる論旨免職についても、適切な対応を図ること。

四、今回法律上の措置が講じられていない非特定独立行政法人等については、各法人に対し、国家公務員の場合に準じた検討を行い、必要な措置を講ずるよう要請すること。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ、委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(高嶋良充君) ただいま那谷屋君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(高嶋良充君) 全会一致と認めます。

よって、那谷屋君提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定をいたしました。

ただいまの両決議に対し、鳩山総務大臣から発言を求められておりますので、この際、これを許します。鳩山総務大臣。

○国務大臣(鳩山邦夫君) 私は、附帯決議というのは非常に重いものと思っております。

第一に、本日の質疑の内容のかなりものがここに含まれているということ。それから、我々が今日お認めいただいた二つの法律を実際に実行していく中で何が課題であるかということが附帯決議に示されているということ。それからもう一つは、今後、給与とか退手について我々が検討をす

べき課題について示されていること。

そういうふうに出ておられますので、役所の用意したつまらぬ短い文書は読みませんで、先生方にお決めいただいた附帯決議を重く受け止めて行動してまいります。

○委員長(高嶋良充君) なお、両案の審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長(高嶋良充君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。
午後零時四十一分散会

平成二十年十二月二十六日印刷

平成二十一年一月五日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

C