

第百八十三回国
参議院総務委員会
會議録第十四号

平成二十五年六月十三日(木曜日)
午後一時開会

委員の異動

六月十二日

江崎 孝君
小林 正夫君
江島 潔君
藤川 政人君

補欠選任
松野 信夫君
吉川 沙織君
衛藤 晟一君
石井みどり君

松野 信夫君
吉川 沙織君
石井みどり君
衛藤 晟一君

補欠選任
江崎 孝君
藤本 祐司君
藤川 政人君
磯崎 仁彦君

出席者は左のとおり。

委員長
理事

松 あきら君

加賀谷 健君

藤末 健三君

藤川 政人君

山本 順三君

木庭健太郎君

委員

江崎 孝君

樽井 良和君

難波 奨二君

藤本 祐司君

水岡 俊一君

山根 隆治君

有村 治子君

磯崎 仁彦君

片山さつき君

総務省自治行政
局公務員部長 三輪 和夫君

本日の会議に付した案件

○理事補欠選任の件

○政府参考人の出席要求に関する件

○一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(松あきら君) 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。

本日までに、小林正夫君及び江島潔君が委員を辞任され、その補欠として磯崎仁彦君及び藤本祐司君が選任されました。

○委員長(松あきら君) 理事の補欠選任についてお諮りをいたします。

委員の異動に伴い現在理事が一名欠員となっておりますので、その補欠選任を行いたいと存じます。

理事の選任につきましては、先例により、委員長の指名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(松あきら君) 御異議ないと認めます。

それでは、理事に藤川政人君を指名いたします。

○委員長(松あきら君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りをいたします。

一般職の職員の給与に関する法律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

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(松あきら君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(松あきら君) 一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案を議題といたします。

本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をお願いします。

○水岡俊一君 民主党の水岡でございます。

新藤大臣始め政務三役の方々、また総務省の方々、国会も終盤になってまいりました。大変お疲れだろうと思いますが、引き続き国家国民のために御活躍をいただきたいと思っております。

早速質問に入つてまいります。

この度の法案提出によりまして高齢層の昇給抑制ということに相なるわけですが、これまでから、定年退職後すぐに年金を受け取れない世代の方々が生計を立てるのはどうしたらいいんだと非常に不安に思っておられる、こういうお話が出ておりました。これはもう数年前からそのことを具体的に指摘をされてきたわけでありまして、また衆議院での審議もそういった点に焦点が当てられてきたわけでありますが、改めて大臣に、この点について、年金との継続ですね、接続といえますか、その点についてのお考え、決意をお聞かせをいただきたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) この雇用と年金の接続、これは極めて重要な課題であると、このように思っております。

今年三月の閣議決定において、定年退職者に無収入期間が生じないようということで、希望す

る定年退職者を再任用すること、このようにしたわけであります。そして、この閣議決定において、希望する職員を再任用することで雇用と年金を確実に接続すると、こういうことを改めてうたわせていただきました。この方針に沿って、定年退職者の再任用は政府全体で着実に推進してまいりたいと、このように思いますし、公務員が安心して職務に邁進できるような、こういったことについて心掛けてまいりたいと、このように考えております。

○水岡俊一君 閣議決定をされてそういう政策を進めていくんだということは、私、前にもお聞きをしておりまして理解をしておりますが、それが、それが実態としてどのように進んでいるのかということ、は、総務省の責任において直ちに調査をして、そしてそういったことをまた当総務委員会に逐次報告をいただきたい、こんなふうに思っております。お願いを申し上げます。

またそれに関しては、定年制の延長という問題、これはもう避けて通れない課題だというふう
に思っておりますし、そういうことも含めて今
後の大きな検討課題だということに考えておりま
す。

それでは次に、地方自治体の臨時・非常勤職員の勤務について少し伺いをしてまいりたい、このように思います。

臨時、非常勤職員と言われる方々が担ってられる業務、これは常勤職員とは本来的には違うはずであります。近年、常勤職員の業務と同じ業務に携わっておられる非常勤職員の方々がおられると、こういうことを聞いております。大臣はそういう事実をとらまえてどういうふうにお考えなのか、見解をお聞かせをいただきたいと思っております。

○国務大臣(新藤義孝君)　まず、臨時・非常勤職員については、それは職種や勤務形態が極めて多様なものになっているということでございます。そして、職員の任用については、本来のこの制度の趣旨、それから勤務内容等に応じて地方公共団体が適切に行っていたらいいと、また行うべ

きものというふうに考えております。

しかし一方で、地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書、こういったものからでも指摘されておりますように、「臨時・非常勤職員の中には、職務の内容や責任の程度において、常勤職員と同様の仕事をしている」と、こういった事例も指摘されているということがありまして、私どもそのような事例があるということは報告を受けているところでございます。

○水岡俊一君　そういった実態があるということ
は報告を受けていて承知をしているという今の太
臣の御答弁。その点について、大臣、これは問題
だと思っておられないですか。

○国務大臣(新藤義孝君) これは、先ほども申しましたけれども、この制度の趣旨、勤務内容等に応じて地方公共団体が適切に運用していただきたいと、また運用しているべきものであると、このように考えております。

○水岡俊一君 地方自治体が適切に運用しなければいけないということの今の御答弁ですが、私は、このことを地方自治体の責任ということで押し付けるわけにはもういかなくなっているんじゃないかと思うんですね。

国家公務員においても、非常勤職員の業務、職務の内容についてはやはりこれからさつちりと見ていかなきゃいけないし、そういった中において是非常勤職員の方々の賃金が非常に低いということと、そのことは何に起因をしているのか、あるいはそのことは何を意味するのか、今後の問題で、今後の日本の将来に大きな問題を投げかけていることだというふうに思いますから、それを地方自治体の責任というわけにはもういかなくなっているというふうに思います。

それは、臨時・非常勤職員の報酬について現段階で総務省はどのようなふうに把握をしているのか、あるいは時間外勤務はちゃんと支払われているのか、あるいは通勤費用はどうなっているのか、あるいは

か、そういったことについて総務省が現在までに把握をしている状況を簡単に御説明をいただきたいと思います。

○政府参考人（三輪和夫君） お答え申し上げます。

総務省が昨年度に実施いたしました調査によりますと、平成二十四年の四月一日現在における事務補助職員の報酬の状況でございますけれども、これは時給換算の数字でございますので、そういう前提でお聞きいただければと思います。が、例えば都道府県におきましては、特別職非常勤職員が千九十七円、一般職の非常勤職員が九百五十一円、臨時的任用職員が八百五十四円、また政令市におきましては、特別職非常勤職員が千三百五十四円、一般職非常勤職員が八百四十八円、臨時的任用職員が八百六十一円となっております。

それから、時間外勤務に係る報酬についてでございますが、これにつきましては具体的調査はございませけれども、労働基準法が適用される非常勤職員に対して、当該報酬を支給しなければ法に抵触することとなることに留意が必要である旨を総務省から各地方公共団体に助言をしているところでございます。

通勤費用相当分につきましては、費用弁償として支給することができると留意すべきである旨を各地方公共団体に助言をしているところでございまして、総務省が昨年度に実施をいたしました調査におきましては、例えば都道府県におきましては、特別職非常勤職員に対し二十三団体、一般職非常勤職員に対し十二団体、臨時的任用職員に対して二十三団体が通勤費用の支払を行っているとの回答がなされているところでございます。

○水岡俊一君 公務員部長、ではお聞きをいたし

ましよう。先ほど法に触れないように留意をすることとおっしゃった、その意図は何ですか。

○政府参考人(三輪和夫君) 御承知のように、地方公務員の場合、一部の例外を除きまして労働基準法が適用されるという法体系でございますので、この法に抵触しないようにすることが肝要で

あると、こういう趣旨で助言をしているところでございます。

○水岡俊一君　今のお話、もう少し詳しく聞かせてください。労働基準法に抵触しないようにというのはどういうことですか。

○政府参考人(三輪和夫君) 今ちょっと手元に条文ございせんけれども、一部の非常勤の労働者でない職員等々ありますが、そういう方々は別といたしまして、原則として労働基準法が地方公務員には適用されます。したがいまして、労働基準法上、超過勤務等をした場合にはそれに対してそれにふさわしいといいますか、ものが支払われる必要が労働基準法上ございますので、その法律の規定に違反しないようにすることが必要であるとか、こういう趣旨でございます。

○水岡伸一君　今の御説明は、やはり労働基準法というのが労働者を守るための最低基準だということなので、それをきちつと守りなさいよと、時間外勤務があつたらそれはちゃんと支払うべきですよ。そういったものについて、阻害される要因というのは何があるんでしょう。

○政府参考人(三輪和夫君) つぶさに個別個別の状況を把握しているものではございませんけれども、いずれにいたしましても、理解の不足等々によりましてそういうことがないように私どもとしては注意を促していると、こういう趣旨でございます。

○水岡俊一 君 大臣、今のお答え、公務員部長のお答えなんですが、私は、実態は公務員部長もよくよく御存じの上でおっしゃっているんだらうというふうに思っています。もう大臣も御認識だと思いますが、やはり超過勤務をした場合にはそのの手当をちゃんと支払うというのが、これは労働基準法としての最低限のラインですよね。しかしながら、実態としてそれが支払われていないケースがある。あるいは多いと言った方がいかもしれない。だから、超過勤務手当を支払われていないような勤務を押し付けているというような実態もあるということだし、それは単にそのことだけ

じやなくて、地方自治法上の問題点もあるんじゃないかというふうに思いますが、これは大臣、どういうふうにお考えですかね。

○国務大臣(新藤義孝君) この時間外勤務手当に係る報酬、これは、労働基準法が適用される非常勤職員に対して当該報酬を支給しなければ法に抵触することとなると、そのことに対する留意が必要である旨は地方公共団体に助言をしているところであります。ですから、私どもとしては、現場において地方公共団体がきちんとした運用がなされること、そして対処をなされることを期待をし、また様々な機会において助言をさせていただいていると、こういうことでございます。

○水岡俊一君 大臣、公務員の、国家公務員であるとか地方公務員であるとか、あるいは地方公務員の中でもこういった形で任用なのかによって法がどういうふうな適用されたりされなかったりしている区別があるので、事細かに議論をする時間の余裕はないんですけれども、国家公務員であれば一時金の手当支給が可能であるにもかかわらず、地方公務員では可能でない場合が多いです。これは、もう御存じのとおり、地方自治法第二百三条の二とか二百四条とかが障害になっている。

かねがね大臣は、地方自治体の責任において適切な措置がとられる、あるいはとられなければならないと、こういうふうなお答えがありましたよね、これまでの答弁の中に。そういった観点からいくと、この地方自治法が邪魔をして適切な対応が取れないようにしているんじゃないか、こういう指摘があるんですよ。だから、このところの法改正等も視野に入れて早急に対応しないと、官製ワーキングプアという言葉まで生まれている、これ日本の、総務省としては恥すべきことだと私は思うんですね。そういうった辺り、大臣、どういうふうにお考えですか。

○国務大臣(新藤義孝君) 地方公務員、またそれは非常勤の方であっても職務に誇りを持って、そして安心して働ける、こういう環境をつくること

はこれは重要なことだと、このように思っています。

その上で、法律に定められたものをきっちり運用していくと、こういうことも重要なわけであります。ですから、今委員は法改正のことに言及されましたが、まさにそういうことは、委員もこの場でおっしゃっていただいておりますけれども、国会でいろんな意見を出していただくことは重要なことだと思えますし、私どもとすれば、行政機関としてまず法の適切な執行、それから現地に於いて地方自治体が適切な運用をされるように、私たちとすれば誠心誠意を込めて助言を続けていくということであります。

総合的な状況についてやはり常に検討をしていくことは重要だと、このように思いますから、これは、問題提起としては再三にわたって違う委員会でも私も指摘されておりますから、それは頭には留めております。しかし、現状において、今までは運用をきちんとしていくと、こういうことで我々は心掛けてまいっているということでござい

す。

○水岡俊一君 大臣として精いっぱいのお答えなのかというふうには思いますが。

私、これまで総務委員会二度、大臣に対して質問をさせていただきました。新藤大臣ならではのやはり大臣裁き、政治にかかわるその責任を果たしていただきたいなと。それは、新藤大臣ならではというの、地方公務員出身の新藤大臣ならではという意味なんですね。多くの日本の全国を支えている地方公務員が本心に働きたいを持って、生きがいを持って仕事に携われる環境を是非、新藤大臣が先頭に立って、アドバイスじゃなくて先頭に立って進めていただきたいと、こういうふうに思うわけです。

総務省として、大臣の、命令とまではいかないでしょうけど、検討をするというふうな指示の下にこの地方自治法も将来考えていくと、こういうような考えはございせんか。

○国務大臣(新藤義孝君) 大変大きな期待をいた

だいて有り難いところでございますが、もとより私も、やはり自分なりの、自分が大臣に就任した限りにおいて自分なりの考えを加えていきたいと、このように思っております。

ですから、現地の実態、それから法が適切であるかどうか、そしてこの制度が運用がどのような形でなされているか、そういったことを総合的に検討していかなくてはいけないことだと思えますし、何よりも委員が再三にわたってこういう国会の場でお話をされることは極めて重いことではないかなと、このように考えております。

○水岡俊一君 これからまた考えていただく、取り組んでいただく中で、私はやはり労働基準法を下回らない、更に言えばパートタイム労働法を下回らないというか、パートタイム労働法の趣旨をしつかりとらまえて、それが適用できるようなライン以上に地方公務員の勤務条件を上げてもらわないといけないと思うんですね。

今こういった状況が起きている、今公務員部長の方から報酬のことについて詳しく御説明をいただきました。ざくっとした話をちょっとしなさいと議論のなかなか中身に入れないので申し上げるんですが、非常勤、非正規の公務員の皆さんの時給で考えますと、やはり今さっきの説明でいっても九百円前後が時給として考えられている、月給で考えても十六万円ぐらいしかない。そうしますと、フルタイムで五十二週働いたと考えると、年間で二百万円にやっぱり届かないんですよ。そうすると、官製ワーキングプアと言われてもこれは致し方ない状態が非常にそこに現実としてあるわけですね。

これまで大臣は、当総務委員会に加賀谷委員の質問に対して答えられていて、地方公務員の非正規職員は六十万人を超えているというお話もありました。自治労なんかの調べでは七十万人を超えているんじゃないかと、こういうような調べもあります。そういった人数。それから、じゃ、その中身を見てみると、昇給がない自治体が七割、期末手当なしが六割、通勤費も二割ほどないという

ような実態もあると、こういう調査が上がっているわけですよ。これは余りにもひどいということを言わざるを得ないわけですね。

そういった意味でいうと、私は同一価値労働同一賃金というこのキーワード、私は日本の国においては大変重要なキーワードだというふうに思うんですね。でも、やっぱりこれ、私も改めて調べてみると、一九五一年のILOが採択している第百号条約ですね、これ日本は一九六七年に佐藤内閣の折に批准をしています。そういう意味でいえば、日本の全国の公務員の今トップでリーダースhipを取っておられる新藤大臣とすれば、この同一価値労働同一賃金というこのキーワードが実現できていないということをどういうふうに今お考えでしょうか。

○国務大臣(新藤義孝君) 現場において、フルタイムでいうよりも、非常勤の働き方といつても様々なニーズがあると思います。私はたしか、今ここに手元に持っておりますが、そういう勤務形態を望んでいる方もいらっしゃるわけですね。短時間の労働で、例えば家事の合間とか子育ての合間とか、そういったこともあると思います。ですから、多様なニーズに対応するというのは、行政ニーズに対しての多様な対応というのが必要であります。

一方で、働き方にもやはり多様な働き方があっていいんだらうと。そういう中で様々な工夫をされてきたのが現状ではないかと、このように思いますし、任期の定めのない常勤職員のほかに、事務の種類や性質に応じての任期付職員、それから臨時・非常勤職員と、いろいろな多様な形態があるということでもあります。その中で、それぞれの環境を整えていくということも重要だと思えますから、それは現地の実態を踏まえながら、必要なこと、適切な対応をしていかなければならないと、このように考えます。

○水岡俊一君 大臣の説明というのは、これまでからそういった形の要するにニーズ、働く側のニーズがそういうものがあつたのではないかと

うお話。これは、この短時間勤務という形が日本の労働市場の中に入ってきたときに、私はそういう部分もあったというふうに思います。しかしながら、今現在では、そういったものが主で短時間勤務、非正規職員になっているという方々は、私は少ないと思うんですよ。使用者側、要するに労働者を雇う側、労働者を雇う地方自治体、そういったところが賃金を抑えざるを得ないから、そういった形に持ち込んでいくわけですよね。非正規職員に出す報酬は非常に低いと。日本は世界の中でも、非正規職員が受け取る報酬額というのは正規職員から比べて半分以下、今は三分の一と言われているわけですよ。そういうような実態をつくり出しているのは、まさに日本の政府だというふうに言われていることは、これは非常にゆゆしきことだと思いませんか。

私は、もう今日、余り時間がありませんから、事細かなことを一つ一つ詰める時間はありませんが、これというのは、大臣、正規職員に比べて半分とか三分の一の給与しかもらえない人がこれから勤め続けて退職をする、そういう方々がきつとした年金を積み立てている状態ではない可能性が高い。そうすると、これから二十年、三十年たつたときに日本はどうなりますか。多くの多くの非常勤職員がいらっしゃって、その方々が退職をした後、望むところではないけれども、生活保護を受けなきゃいけないような状況に陥ってしまう可能性がこれは出てきますよ。

ですから、今はそれでいいかもしれないけれども、今後二十年、二十年と言わない、今後十数年、今後十年、二十年、三十年を考えたときに、もうそろそろこういった考え方を要するべきじゃないですか。そうしないと日本はとんでもない国になってしまいますよ。これは、公務労働だけじゃなくて、日本全体の話ですよ、もうこれは。日本の社会保障が立ち行かなくなるということまで引き起こすその元凶を、今の日本の政府がつくっているということになってしまいかねないですが、大臣、いかがですか。

○国務大臣(新藤義孝君) これは総合的な対策が必要だと思えますね。今委員がおっしゃったようなことが、そのまま固定的に生涯をその状態でずっと送るとなれば、これは今おっしゃるようなことになると思います。しかし、今、働き方を幾つも変えよう、キャリアパスもあります、それから多様な働く機会をつくっていく、終身雇用から変わってきているわけでありまして。私たちも、既に民主党政権の中でも検討されたと思えます、かつて我々自民政権の中でも、新しい働き方をつくっていく、それは少子高齢化社会に対応したものでなければならぬし、それから多様な就業機会をつくっていくと、こういう世の中のニーズにこたえるものでなければならぬというふうに思っています。ですから、やはり誰しもが生活の安定、満足を求めるわけでありまして。それに対する雇用形態というものが確立していかなければいけないと、これは国家の責務だと思えます。

したがって、これは公務員の給与体系とか地方自治法の中だけではなくて、もっとこれは世の中全体の雇用に関する考え方、これも含めて総合的に検討を今しているところだと思えますし、考えてみれば、昔よりは少しづつは良くなってきていると私は思えますよ。ですから、そういうところも踏まえて、チャンスをとくさんつくっていくことが重要ではないかなと、このように思っています。○水岡俊一君 大臣、昔より良くなっているでしょう。私は今思うに、これだけ非常勤職員が増えてきている状態、国家公務員、地方公務員、その認識に立つて、総務大臣が先頭に立ってリードをしてほしいんですよ。何も、ただこの委員会だけの議論で終わってしまう話には僕はしてほしくないんです。本当にこのままいくと、生活保護を受けなきゃいけない労働者がごまんと出て、日本の社会保障全体が立ち行かなくなる。そういう観点からすると、私は制度そのものをいろんな意味で直視していく必要があると思います。年功序列型をいつまでも保っていないとい

いうことはもう多くの方が認識をされて、この法律もそういった中で一つの表れだとは思いますが、私も、私はそれが正しいとは思わないけれども、でも、その部分を譲ってでも同一価値労働同一賃金というところに踏み込んでいかないと、多様な働き方はできないと思うんですよ。勤務時間が半分だったら正規職員の半分の給与、これだったら労働者側として理解ができて働けるわけですよ。ところが、正規職員と同じ労働時間、同じ業務をやっているにもかかわらず、給与は半分とか三分の一だからやりきれないと皆さんはおっしゃっている、そこが問題なんですよ。同一価値労働同一賃金に一足飛びには行けないけれども、そういうふうな転換をしていくということによって日本の公務員労働も変わっていくという可能性は私はあるように思っていますね。

そういう意味で、今の状況は決して昔より良くなっていない、かえって悪くなっている、将来に対して大きな不安が残っている、そういった部分を強く大臣に申し上げて、また機会があれば大臣の勇気ある発言をお聞きをしたいと、こういうふうに思っておりますので、是非とも御活躍をいただきたい。このようにお願いを申し上げて、私の質問を終わりたいと思います。

どうもありがとうございます。

○江崎孝君 大臣、三回目の質問に立たせてもらいます。どうぞよろしくお願いをいたします。今日は、給与法の改正案ですけれども、ちょっと違う視点からまず質問させていただきたいと思うんですけれども、最近の国家公務員に対する応募者数から質問をさせていただきたいと思うんですけれども、私の調べでは相当減ってきている。これは後で人事院に聞きたいんですけど、総合職の大卒あるいは大学院卒の応募者数は、来年度の新規採用に向けてですけれども二万二千二百四十八人で、昨年の二万五千百人から約六・八%減っています。専門職も、財務専門官で二・三%、国税専門官でも一〇・三%、これ減ってきているんですね。これは、減った昨年度より

も更に減っているわけですから、この数年間減り続けているという、こういう現状が実はあるんですけれども、このことを人事院としてまずどう受け止めているのかということ、人事院の方にお聞かせいただきたいと思っています。

○政府参考人(千葉泰裕君) お答えいたします。今先生が御指摘のとおり、平成二十五年度における国家公務員採用試験の申込者数を見ますと、総合職試験、この試験には大卒程度試験と院卒試験がございますが、この総合職試験では昨年度比六・八%の減少に、また一般職試験の大卒程度試験では昨年度比九・六%の減少となったところでございます。

国家公務員採用試験の申込者数の変動につきましては様々な要因が考えられますが、一般的には経済状況を反映した民間企業等におきまます採用動向に左右されることが多いものと考えております。主要民間企業における来年、平成二十六年春の大卒採用予定数につきましては、前年比約一割増という報道も見られまして、民間におきまますこのような状況も本年の国家公務員採用試験の申込者数に影響したのではないかとというふうに考えているところでございます。

また、国家公務員につきましては、平成二十四年度から二年間にわたり給与の減額支給措置が講ぜられているなど厳しい環境にありますことも、大学生の進路選択に当たった際の関心事項になっているのではないかとの見方もあると思われるところでございます。さらに、公務員が何かと批判の対象になっていることも、若手職員にとっては職業としての国家公務員の魅力を減殺し、大学生が国家公務員を志望する原因の一つにもなっている可能性もあるものというふうにも考えております。

人事院といたしましては、今後とも民間企業の動向等にも注視してまいりつつ、国の行政を支える高い使命感を持った多様な有為の人材が確保されますよう、各府省とも連携をしながら人材確保活動に取り組んでまいりたいと考えております。

○江崎孝君 人事院の今の考え方のとおり、民間、確かにそういう状況もあると思いますけれども、やはりこの間の国、地方、劣らずどちらもそうなんだけれども、公務員に対するやっぱり相当すごいバッシングというか、いろんな意味で公務員の働き方あるいは公務員そのものに対する厳しい指摘が起きてきています。今回もそうなんですけれども、この給与法というのは、やはりこれも大きく今の状況に今後影響していく可能性が非常に高いと思うんですね。七・八も削減をしているということ、そしてさらに、この給与法、来年の一月からということですから。

それともう一つは、後でこれも御質問しますけれども、すさまじい勤務状況とか超過勤務の実態があります。ですから、今回の給与法を改正する、こういうことを導入するというのを併せて、やはり公務員の働き方、そして、先ほど水岡議員もおっしゃったとおり、年金との接合をどうするか、つまり、将来不安も含めて今後どうこのことをトータルで考えていくのかと、このことは非常に重要になってきていると思うんですね。

そこで、安倍政権になりまして、人事院勧告を尊重するという方針に転換をされましたとか、そういう状況になりました。元々この人事院勧告という、年金との接合を考えたときには、今再任用の義務化で対応していますけれども、元々人事院勧告は定年延長ということを言っていたわけですね。だけど、私たちはなかなかそれができなかった。そして、もし今言っているように人事院勧告尊重ということであるならば、この年金との接合を確実にするという意味では、むしろ現行の再任用の義務化よりも定年延長の導入を早急にすべきだろう、このように考えます。

給与法の改正と併せて、これ年金との接合という状況も持ってきますから、将来の問題も出てきますので、大臣としては、この定年延長ということとを早急にやっぱり踏み込んでやるべきだろうと私は思いますけれども、その決断をお聞きしたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) 国家公務員の雇用と年金の接続、これは極めて重要なことでありまして、不安のないようにきちんとした対応が必要だと、先ほどお答えをしたとおりであります。

その上で、継続雇用制度の対応、公務員においては再任用ということになります。この継続雇用制度によって対応しているところ、こういうことを今我々は方針として出しているわけでありまして。それは、民間企業においても八割以上が、三十一人以上の規模です。従業員が三十一人以上の規模、約十四万社ではございますが、この八割以上が継続雇用制度によって対応しているということとあります。それから、労働政策審議会においても民間での定年延長は時期尚早と、こういうような御指摘も出ております。

ですから、私どもとしても、いろんな検討は加えてまいりますが、今後、まず少なくとも三年ごとに年金支給開始年齢の引上げが行われます。その時期ごとに民間の高齢者雇用の動向、それから再任用制度の活用状況、こういったことを勘案しながら、これは段階的な定年等の引上げと、こういうものも含めて様々総合的に検討してまいりたいと、このように考えております。

○江崎孝君 政府全体として着実に実施していくというのは先ほどもお答えいただきました。これは将来見通して本当に絶対必要なんですけれども、今大臣がお答えになった、じゃ再任用の義務化という状況での、その再任用の今の実態なんですけれども、三月二十六日の閣議決定では、定年退職した職員を幅広い職域や勤務地で活用すること等、再任用職員の今後の職務や働き方の実情等を踏まえて、給与制度上の措置について必要な検討を行うようということ、人事院に閣議決定をして要請をされています。

そこで総務省にお聞きしたいんですけれども、現在の国家公務員の再任用の人数あるいは職務の級、勤務時間、特に給与の問題ですけれども、この辺がどうなっているのかお聞きしたいと思います。

○政府参考人(笹島宣行君) お答えを申し上げます。

平成二十四年度のデータでございますけれども、行政職(一)の俸給表が適用されている職員について申し上げますと、合計二千八百八十九人が再任用されておりまして、このうちフルタイムの再任用職員は五百九十二人で約二割、一方、短時間の再任用職員は二千二百九十七人で約八割となっております。

それから、このうちの短時間再任用職員におきましては、三級係長クラスと二級の係員クラスがほとんどを占めておりまして、三級が千二百八十人で約六割、二級が九百九十二人で約四割となっております。

それから、勤務時間については、週三十一時間、週四日相当勤務と、週二十三時間十五分、週三日相当がほとんどでございます。それぞれ、週三十一時間勤務の職員が九百六十三人で約四割、それから週二十三時間十五分勤務の職員が千三百三十一人で約五割となっております。

それから、お尋ねの給与でございますけれども、特に短時間再任用職員について申し上げますと、給与につきましては、再任用時の勤務地、ポストあるいは勤務時間によって額が異なるために一概には申し上げられませんが、最も多いケースでございます週二十三時間十五分、週三日相当勤務ということで申し上げますと、行政職(一)三級の短時間再任用職員についてモデル的に示しますと、月収は約十五万円、年収にしますと約二百十五万円となっております。

○江崎孝君 今、共済年金の二階建て部分が十数万円くらい出ていると思うんですけど、今説明があった内容で給与をやりくりして定年後はやってるわけですけども、この四月から民間でも再雇用が義務化されたり定年延長も入ってきているんですね、どんどん増えてきています。あわせて、再雇用者の賃金水準は引き上げているという、こういう実態もあります。

今年度以降の定年退職者の場合は、退職後、六十一歳になってその月、翌月からですけれども、年金がもらえないという状況になります。だとすると、今おっしゃったように、二級、三級の短時間勤務の給与だけでは到底、定年後の生活が非常に厳しいという状況が実は現実として起きてくるわけですね。

そのために人事院の給与の検討を閣議決定で要請をしたと思うんですが、その辺の大臣の見解をお聞きしたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) これは、再任用職員の給与の在り方についてでございます。今後の職務、働き方の実情、それから民間の給与実態などを踏まえて検討を行うべきと、そのように考えております。

政府としては、人事院における所要の検討を踏まえて、その上で適切に対応をしていかなくてはならないと、このように考えております。

○江崎孝君 思えば、今のお話は熱意がちよつと伝わってこないんですけれども。

もう一回質問させてもらいたいんですけれども、閣議決定では、意欲と能力のある人材を幅広い職域で最大限活用できるように努めるというふうになっていきます。最初、冒頭お話ししたように、今公務員になりたいという人の数が減ってきている。確かに民間の経済状況の若干の好転というのはいちろあるんですけども、コアの部分というのはやはり、給与削減の問題ですとか、これから話します超過勤務の問題ですとか、余りにもやっぱり意欲というか、国のためあるいは地方のためという公務員としての意識だけでは、なかなかそこに踏み込んで、採用試験、勉強してやろうという気持ちが出てきていないのも実情なんです。その中の一つとして今回のような定年と年金の接続の問題があると思うんですけれども。

実際、今晚婚化ですとか大学院を含めた子供の一層の高学歴化が進んでいますので、定年退職した時点でまだ子供の教育が終わっていないとい

う、実際そういう職員も出てきている、実際出てきているんですね。これまでのように二級、三級の短時間ではなく、より上位の級、これはもうずっと言われていたことです。二級、三級ではなくてやはり上位の級。そして、職員が希望した場合にはフルタイムでの雇用を保障しなければならぬですけれども、残念ながら、やっぱり定年延長という制度を入れない限りは、義務化だけではいろんな問題が起きてくるわけですね。

そこで、もう一回質問します。希望した場合にやはり上位の官職のフルタイム勤務で再任用していくということ、これも考えていかないとけない。これは大臣の考え方としてそういうお考えを持っていらっしゃるのでしょうか。是非そこまで踏み込んでいただきたいと思うんです。

○国務大臣(新藤義孝君) まず、公務員の制度全体の信頼、それから特に高齢職員になってからのやる気と能力、これを引き出すということは非常に組織の活性化という意味においても必要だと思いますし、何よりもやはり安心して働いていただく職場環境をつくるというのはこれも誰もが願うのだと、このように思いますから、そこはまず基本として持っていなきゃいけないと、このように思います。

その上で、一方で、新陳代謝といいますが、若く優秀な職員を入ってきてもらう、そういうサイクルをつくるということもこれは人事、組織上重要なことだと思います。ですから、そもそも委員がおっしゃったように、今公務員になり手が減っていると、応募者が減っているという話があります。それから一方で、別の委員会で、衆議院であります。それなり職業のランキンクに公務員は上の方にあるというんです。これもいかなものなのかと、かつては末は博士が大臣かと言われましたが、政治家というのはぐうつとランクが下がっていると。こういうこと、どうなんだというので私、質問を受けたことがあります。

なのために働くこと、これが尊いことであり、とても大切なことであると、やりがいのある仕事なんだということもきちんと国民みんなが持つ。それは公務員だけではありません、公のために仕事をすること、これがとても重要であるという、重要な仕事のうちのひとつになっているんだということ、やはり国民意識の中に、当たり前のことなんでしょうが、そういったことを堂々と言えるような、そういうものというのが私は必要だというふうに思っています。

その上において、今、より上位の級でフルタイムについて、これらも含めて、こういう幅広い職域での再任用制度というものをやはり活用していかなくてはならないだろうと、この意味においてはいろんな検討が必要だと、こういうふうに思いますし、この職務の在り方を見直し、これも含めて取り組んでいかなくてはならないんじゃないかなと、このように考えております。

○江崎孝君 是非、定年延長という制度改正までは義務化で対応していくしかないわけですから、現実問題として年金の接続ということで問題が出てきます。定年後の年収の問題が出てきますから、是非今のことは積極的に検討していただいて早く結論を出していただきたい、そのことを再度お願いをしておきます。

それではもう一つの、この実態が明らかになれば、僕は更に公務員になろうとする人たちの数が減っていくのではないのかと実は心配をしています。年間の超過勤務の時間数が三百六十時間と七百二十時間というふうに分けられているんです。人事院は年間、今言ったように二種類の超過の上限の目安時間を設けていますけれども、そもそもこれはどういった趣旨なのか、あるいはどのような理由でこういう時間設定をしたのかということをお聞かせします。

○政府参考人(井上利君) お答えいたします。職員の超過勤務の上限の目安時間につきまして、人事院が発出している超過勤務縮減指針にお

いて、年間三百六十時間と七百二十時間の二種類のものを設けておりますが、いずれも各府省においてその時間を超過して職員に超過勤務をさせないよう努めることを求めるために設定したものであります。

三百六十時間の目安時間については、民間労働法制における残業時間の上限基準を参考に平成十一年に設定したものであり、その後、この三百六十時間の目安時間によることが困難な他律的な業務の比重の高い部署については、平成二十一年に七百二十時間の目安時間を設定したところであります。

この七百二十時間の目安時間は、二十二時以降の深夜勤務となる超過勤務をできるだけ避けるよう一日の超過勤務の時間数を三時間として算出したものでありまして、これを月に直しますと、三時間に掛ける二十という計算で六十時間、年では七百二十時間というふうになります。

○江崎孝君 今さらつと一旦三時間というふうに言われましたけど、これ膨大な超過勤務時間が上限設定になっているということなんです。

それぞれの時間数を超過している職員がいっぱいらしいと思うんです。その三百六十も七百二十も。本府省あるいは本府省以外でどれくらいいるのか、割合でその時間数を超過しているのか、あるいは、その数字をどのように受け止めているのかということをお聞かせします。

○政府参考人(井上利君) 国家公務員給与等実態調査によりますと、平成二十三年において年間の超過勤務時間数が三百六十時間を超えた職員の割合は本府省で四八・三％、一万五千八百七十八人、本府省以外で一七・九％、三万九百五十五人であり、七百二十時間を超えた職員の数及び割合は本府省で七・六％、二千四百八十六人、本府省以外で〇・九％、千五百三人であります。

指針で示されている目安時間を超えないよう、各府省におきまして管理職員による勤務時間管理の徹底等に取り組んでいるというふうに承知しておりますけれども、超過勤務の縮減は、職員の健

康保持、労働意欲や活力の維持、有為の人材確保等の観点からも重要な課題でありますことから、業務の改善効率化などの取組を一層推進し、この目安時間を超えないよう努める必要があるものと考えております。

○江崎孝君 おっしゃっているその中身はよく分かるんですけども、元々この七百二十時間を超える他律的というのは、一つは国会の関係ももちろんこれはあるんですけども、七百二十時間以上の職員が七・六％もいるというのは非常にやっばりこれは異常な事態だということをまず指摘をしておかなければなりません。

もう一つ確認ですけれども、この数字は超過勤務手当の支給対象となった時間数ですか、お聞きします。

○政府参考人(井上利君) 人事院の調査で対象としている超過勤務時間数は、職員が超過勤務命令を受けて行った超過勤務の時間数であり、超過勤務手当の支給対象となったものであります。

○江崎孝君 聞くところによるとということですが、けれども、国土交通省では月六十時間以上の超過勤務をするな、先ほどの月六十時間というのが積算で出されていきますけれども、そういう通達で官房長名で出されています。現場の実態としては、やはりいろんな今回の三・一一以降の問題もあつたりして、月に六十時間以上の超過勤務をしても仕事が行かないというのが実態なんですね。だから、実際には六十時間以上の超過勤務をしている可能性というのが非常に高い。請求しないという状況が各所で起きています。そうだとすると、実際の超過勤務は手当支給時間、今の時間をひよつとしたら大幅に超えている可能性があるわけですよ。これは調査に出てこないんです。

一般職の職員の勤務時間法第十三条の二項では、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、超過勤務を命じることができるとして、年間で年間七百二十時間を超えるような超過勤務が臨時又は緊急の必要がある場合と本当は言えるんじゃないでしょうか。これ、人事院にもう一回お聞きします。

○政府参考人(井上利君) 御指摘の勤務時間法第十三条第二項の臨時又は緊急の必要がある場合とは、一時的な業務が発生した場合又は業務の処理に時間的急迫が存する場合のことでありますけれども、特に国会関係業務等の他律的な業務の比重が高い本府省においては、業務の処理に時間的急迫が存することが多いため、長時間の超過勤務が常態化、恒常化している実態にあるものと認識をいたしております。

○江崎孝君 他律的というのがなかなか一般的じゃないんですけれども、やはり国会運営、今おっしゃったとおり、我々の責任ももちろんこれはあるんですけれども。

そこで、実際にそういう状況になっているということは、もうこれははっきり言って人が足りない、要員不足になっている、これは言えると思います。この際、例えば、二種類の超過、今七百二十時間と言っていますけれども、三百六十時間の方を上限規制と位置付けてそれ以上の勤務は禁止するという、極めて抜本的なことをやらない限りはこれは減らないですね。それでもなお仕事は回らないということであれば、これはもう正直言って人を増やすしかない。そして、再任用者にこれも十分働いてもらうということも、これも一つの大きなポイントになってくると思います。こうすれば、超過の縮減とか、雇用と年金の確実な接続とか、新規採用の確保の全てがある面ではうまくウイン・ウインの関係に回ってくるわけなんですけれども、当然、割高な超過手当も節約できると。

本府に国家公務員の皆さんの超過問題はもう限界にきているというふうに考えていいと思います。もう昔からそうなんですけれども、特に最近はそのようになっていきます。抜本的な改善策を講じなければならぬ。

最後に、大臣の見解を伺いたいです。今の実態を聞いていただいて、これ、どうしていいかなきゃいけないのか、本府に抜本的な解決策をしなければいけないと思いますから、その辺の大臣の決

意をお聞きたいと思えます。

○国務大臣(新藤義孝君) これは、職員の健康、それから士気、そして仕事の管理、この上においても、やはり超過勤務の行き過ぎたものについては、これはいい結果は出ないというふうに思っています。

〔委員長退席、理事山本順三君着席〕

ですから、これは息の長い取組を、この超過勤務の縮減を、また、実態上適正な職場環境、職務執行状況というのをつくっていかなくてはならないと、その取組は我々もしっかりとやっていきたいと、このように思います。

民間の例などを少し見てみますと、時間外労働削減の特効薬というのはなかなか民間企業においても難しいと、こういう状況があります。しかし、労働時間の見える化、それから経営トップのリーダーシップ、そして管理職員の意識改革、さらには業務の効率化、こういったいろんなものを総合的に組み合わせなければいけないんじゃないかと、このように思います。

私たちとしては、これは管理職の超過勤務の縮減、これをコスト意識ですとか事務効率化の取組の一つと、それが上司としてのマネジメント能力と、こういう部分での人事評価に反映されるですとか、そういったいろいろな工夫をしながら、そして各府省とも連絡を取って、優良な事例があったらそういったものを紹介していくなど、様々な取組でこれに対処してまいりたいと、このように考えます。

○江崎孝君 是非、大臣、新藤大臣がいられしやるときに、毎年調査をしているわけですから、これ、やっぱり確実に減ってきているという実態をつくっていただきたいですね。

やっぱり人を増やすしかありませんので、これは公務員バッシングという今のよう状況の中でのなかなか人を増やすということとはできないし、我々の党も含めてもう減らせ減らせというこういう状況になっていますから、これはどこかで歯止めを掛けないといけない部分がやっぱり来ていま

す、正直なところ。是非御努力をお願いをしたいと思えます。

今度の給与法の問題も、国家公務員だけに限らずに地方公務員にも大きく実影響をしていますが。

これ最後の質問に、最後というか、地方公務員のことを最後にお聞きしたいんですけれども、国家公務員は義務化ということですが、これだけ大きな職場がありますからそれなりのポストというの確保できているんですけれども、なかなか地方自治体ということになるとそんなに大きなポストが確保できないという、こういう実態に実はあるんです。

本府はここは公務員部長にお聞きをしたかったんですけれども、ちょっと時間がございませんので結論だけ申しますと、地方自治体の場合は、国のように義務化をしても、あるいは条例を作っているけれども、相当数がやはりこれを実施していないという、こういう実態にありますが。早く言うとして、全団体の数が三千四百五十七団体、条例を制定しているのが二千五百九十六団体、再任用を実施しているのが七百五十団体です。実に二・七％しか実施していないんです。ですから、どんなに義務化をやろうとしても、もう無理な状況になつてきているんです。

こういう実態をどうやって変えていこうと、変えていかなきゃならない。これはもう、これも大臣の手腕に頼るしかないんですけれども、このような状態というのをどういうふうに変えていこうとされているのか、新藤大臣の決意をお聞かせいただきたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) まず、定年制が変わって、雇用と年金の接続、これが重要な課題になっていると、それに対して再任用というものを我々は方向として選んでいるわけですから、この現実をよく説明をする、周知徹底を図ることが重要だと思えます。

〔理事山本順三君退席、委員長着席〕
そもそもが地方自治体における再任用について

は、これは首長の裁量若しくは議会の判断、こういったものがあるわけでございますから、我々とすれば、これまで何度にもわたって通知をしよう言っているところでありますけれども、要請もしております。ですから、それを速やかな条例制定に向けて、またそれを実施してくれるように、こういう要請を我々は続けていきたいと、このように思っています。

また、いろんな会合がありますから、そういう中でこの実情というのをきちんと訴えるということも重要だと思えます。それから、地方公共団体におけるヒアリング等も活用しながらより実態把握を詳細に詰めて、その上で適切な対応ができるようにこれは取り組まなければいけないと、このように考えております。

○江崎孝君 是非御努力をお願いをしたい。ただ、そうはいっても、恐らく自治体の状況だけ見ると、規模が小さいところほど多分導入できていない。それはポストがないからなんです。どんなに再任用を義務化しても、そこにポストがない限りは入れられないという実態があるわけですから。

そこで、もう一度お聞きします。これは、国もそうなんだけれども、地方公務員、地方自治体にもそういう再任用の義務化というか、雇用と年金の接続をきっちりやるためには、やっぱり定年延長しかないんです。これはもう定年延長ということばちゃんと法律で決めて、もう雇用を続けていくしかないんだという、こういう世界にやっぱり持っていかなければ、これは永遠の課題として多分これから残っていきます。

もう一度、定年延長に関する大臣の決意を、是非早速に入れたいただきたいという決意をお願いします。

○委員長(松あきら君) 新藤総務大臣、時間が来ておりますので、手短けによりしくお願いいたします。

○国務大臣(新藤義孝君) はい。
これは先ほども御答弁申し上げましたけれど

も、再任用制度の活用状況を検証するということが大事だと思います。それから、三年に一度の年金支給開始の段階的な引上げ、こういうことにやはり不断の見直しを行っていくこと。さらには、人事院の意見の申出というのがあります。様々な観点から総合的な検討を加える。安心して、そして誇りを持って働ける、こういう環境をつくるための努力は続けてまいります。

○江崎孝君 是非よろしく努力をお願いしたいと思います。そのことをお願いをして、質問を終わらせてもらいます。

○藤川政人君 自民党の藤川でございます。

まずもって、給料が減る、定員が削られる、そういう中で公務員のモチベーションが下がる、もちろん士気も下がる、その中において、我々は、それを何とか保った上で地域、国の発展のために尽くしていただかなくちゃいけないのが公務員であると思います。

これはもう江崎先生、今もおっしゃられたとおりだと思いますが、冒頭、大臣、ちよつとお伺いしたいんですが、そういうことで公務員の皆さんに頑張ってもらいたいというつもりで質問をさせていただくつもりでおつたんですが、現復興庁の幹部が六百回以上もツイッターで、先般は、被災地の皆さん方の市民団体との協議会の後に、左翼のくそどもがとツイートしたり、私、名前は伏せますけれど、ドラえもんが通告が遅いと四月二日にツイートする。これは元々総務省のキャリアだそうでありまして、直接大臣が所管庁ではないんですけれど、そういうような、何とも言えない霞が関の上から目線のようなこういうことが報じられると、なかなか本当に、頑張ってもらいたいという質問をしたいにもかかわらず、いかがなものかと思えますけれど、大臣、その件について、通告外ですけれど、一言、お考えがいただけるなと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) 私も本日付けの報道でそれを承知しているだけありますから、この報

道の内容を見る限り、これはゆゆしき事態だと、このようなことは率直に思います。その事実関係においては、今復興庁において確認中であります。そして、これは詳細が判明次第に、今復興庁の職員として活動しておりますから、そちらの方で適切な対処があるんじゃないかと、このように思います。

そして、公務員は全体の奉仕者である、そしてみんなのために頑張る、国や地域のために頑張ると、こういう思いを、必死でやっている人たち、そういう思いを、心ないごく一部の人のよってこういったものが崩されるようなことのないように、是非、自分たちの行動が大きな影響を与えるんだということ、これはしっかり肝に銘じて働いてもらいたい、このように思います。

○藤川政人君 大臣、力強く積極的にお取組をいただきたいと思います。

それでは、本改正案につきまして質問させていただきます。

まず、この改正案の趣旨、目的を伺いたいわけですが、本法律案は昨年八月の人事院勧告を受けた法律改正ということでありますけれど、勧告内容は月例給、ボーナス共に改定がなく、法律改正を勧告されたのは五十五歳を超える職員の昇給制度の改正一点でありました。

今回の改正、すなわち本法律案による五十五歳を超える職員の昇給制度の見直しは、例年どおり給与の官民較差を正す目的にしたものなのか、それとも、昇給停止及び昇給幅を薄くすることによる人件費削減、賃下げを目的にするのか、確認をしておきたいと思えます。

○国務大臣(新藤義孝君) これは、昨年八月の人事院勧告で、特例減額前で見れば、官民の給与水準は全体としては均衡している、しかし、世代別に見た場合に国家公務員の高齢層の給与は民間よりも高い状況にある、こういうことがあったわけでありまして。

この状況を改善するために、この高齢層職員の給与水準の抑制、これは従来からも取り組んでま

いりましたが、今回の人事院勧告では、この高齢層における官民較差の見直し、こういう御指摘をいただきました。それを踏まえての昇給抑制措置であります。これは、人件費削減を目的としたものではございません。給与の官民較差の是正を目的とさせていただいております。

○藤川政人君 了解いたしました。

それでは、人勤について少し触れさせていたいただきたいと思いますが、もちろん、これは言うまでもなく、労働基本権の制約、それを代償する措置としてのものであるというのの確認をしておりますけれど、二十四年度の人勤は、前政権により、二十五年度中に結論を得るとして、実施を先送りする閣議決定が行われました。その際、人事院は、前政権による実施先送りの閣議決定は遺憾である旨の人事院総裁談話を出しておられますけれど、その後、安倍内閣において人事院勧告内容の実施が閣議決定され、今こうして給与法改正案が国会審議されていることについて、人事院総裁の御所見を伺いたいと思えます。

○政府特別補佐人(原恒雄君) 昨年八月に勧告をさせていただきました内容につきまして、実施をしないという方針が一度出されて見送られたわけですが、先般の閣議におきまして、人事院勧告を実施するという方針が決定されました。そして今回、給与法改正案の御審議がいただけるというところにつきましては、人事院勧告の意義と役割について御理解をいただいたものと認識してございます。よろしく御審議をいただきたいと思います。お願いいたします。

○藤川政人君 それでは、先ほども江崎先生からお話がありました地方公務員について若干触れさせていただきます。地方公務員について、この人事院勧告、それを踏まえた各地の人事委員会の判断があつて、地方自治の本旨にのっとり、条例によって決定されております。国の給与水準の決定が地方公務員に与える影響は多大だと、もうこれは間違いないと思えます。今後の地方公務員給与の在

り方について総務大臣の所見を伺いたいと思えます。

○国務大臣(新藤義孝君) これは、地方公務員の給与につきましては、地方公務員法第二十四条第三項の規定に基づきまして、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与等を考慮して、各地方公共団体においてそれぞれの条例で定められるものと、このようになっていくわけでありまして。その際、人事委員会の勧告については、これは第三者機関であるという中立性の見地、それから、民間給与の実態調査を行い、これに準拠して勧告を行うという専門性、こういった見地から重要であると、このように承知しております。この人事委員会の勧告は基本的に尊重されるべきものと私も考えております。

各地方公共団体においては、地方公務員法の趣旨を踏まえ、議会で十分な御議論の上で適切な給与決定をしていただくことが重要ではないかと、このように考えておる次第でございます。

○藤川政人君 はい、分かりました。

それでは、本法律案のちよつと細部にわたって質問をさせていただきます。法施行日で直近の昇給日でもある明年一月一日時点において、昇給抑制の対象となる五十五歳を超える職員は何人と見込んでおられるのか、また、全職員に占める割合はどの程度になるのか、お示しをいただきたいと思います。

○政府参考人(古屋浩明君) 現在把握できております最新の数値というのは平成二十四年の国家公務員給与実態調査になりまして、この平成二十四年四月一日現在における行政職俸給表(一)、一般の行政事務に当たる職員でございまして、この五十五歳を超える職員は約一万五千人というところで、行政職俸給表(一)の全職員約十四万人の一割程度ということになっておるところでございます。

○藤川政人君 人事院が作成した資料の中に、国家公務員の年齢構成について平成十七年と二十四年とを比較したグラフがあります。それによる

と、五十歳代後半の職員の割合は平成十七年より増えておりますけれども、その背景についてもお聞かせください。

○政府参考人(古屋浩明君) 平成十七年と平成二十四年を比較いたしますと、若年層職員の占める割合が減少して、一方で高齢層職員の占める割合が増加しておりますが、その背景をいたしましては、再就職のあっせん禁止等の退職管理の見直しなどを背景とする在職期間の長期化により退職年齢が従来よりも高くなっているということ、また一方、近年の採用抑制によりまして若年層の職員が減少しているということが大きな要因かと考えております。

○藤川政人君 先般、稲田大臣の下で開催された今後の公務員制度改革の在り方に関する意見交換会が五月二十四日に中間整理をまとめました。その中間整理の中では、公務を取り巻く現状として次のような指摘がなされております。霞が関の公務員には疲弊感、閉塞感が蔓延している、これまで余りにもコストカット的な改革が多過ぎた、その結果、中堅層の公務員は非常に疲れていてモチベーションも上がらない、些事にわたる政治主導が公務員のモチベーションの低下を招いている、若手公務員の退職が近年目立っており、士気低下が見られるなど、これらの指摘が当たっているのであれば、誠に頭の痛い状況であります。

今回の改正において、先ほど申し上げましたように、モチベーション、モラルが下がる、それを心配する声があります。そして、むしろ中堅・若年層の深刻なメンタリティー、心情こそ心配しなければならぬことが多いんじゃないかなと考えます。

国家公務員全員が能力を最大限発揮して、先ほど大臣も言われたとおり、本当に自信を持って仕事をやっていただけるような職場環境を目指して、政府、人事院は早急に手を打つ必要があるのではないかなと考えますが、その点について、大臣及び総裁の御所見を伺いたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) 公務員は、国、地方を

問わず、全体の奉仕者であります。そのことに誇りを持って、そして自らの活動が国民から評価される、自分の利益が上がるわけではない、何かでもって急に自分の給料が上がるわけではない、だけれども、自分の取った行動で地域、国が良くなつて、そして国民が喜んでくれると、これが最大の報酬だと私は思っております。そういう気持ちを持てるような、やはり安心した職場環境を維持するということもこれ重要だというふうに思います。

それから、やはり国が伸びているときはこういう話は出なかつたんですね。やっぱり停滞をして、そしていろんなカットをしなきゃならない、コストカットをする、定員管理をする、そういう事態の中で、全体としてやはりこのメンタリティーが下がっているということもあります。ですから、何よりも政治の責任は重いと思います。政府が、そして私たち政治がしっかりとこの国を元気にさせていくこと、そしてそこに一緒に頑張って活動している公務員は国民から評価される、これが私は一番大本のところにあると思いますし、また、そのように、俺たちは、我々は奉仕者なんだと言ってもうきちんと生活できるような、そういうやはり環境というものも、それは副次的に整備しなければいけないことであることもよりであります。

ですから、総合的な観点を持って、国の礎ですから、この公務員制度がきちんと動くようないろんな改革はしていかなければいけないのではないかと、このように考えております。

○政府特別補佐人(原恒雄君) 新藤大臣の御答弁に全て尽くされていると思いますので私の方から申し述べたことは特にございませんが、お話にございましたように、中堅・若手層に限らず一人一人の職員が誇りを持って仕事をするというのが目的でございますので、人事院をいたしまして、引き続き各省に対し指導や支援を行う、また人事院としても努力を重ねてまいりたい、かように考える次第でございます。

○藤川政人君 そのお言葉どおり、一つ一つ丁寧に、また職員に対してもしっかりとした情報を、また指導をしていただきたいと思います。

それでは、時間もなくなつてまいりましたので、ちよつとこの件について。五十五歳を超える特別職の国家公務員、その取扱いがどうなっているのか、また、常々話にもよく話題にも上りまされど、指定職、そういう方々始め検察官、裁判官、そういう方々についてはどうお取扱いをされるのか。幹部職員等に昇給抑制が掛からないとすると、またこれ一般職とのバランスを大きく欠いていく一因になつていくのではないかとということ懸念いたしますけれども、お聞かせをいただきたいと思ひます。

○政府参考人(笹島善行君) お答え申し上げます。

国会職員でありますとか裁判所職員であるとか、防衛省の職員も多くは特別職でございます。それから、指定職、検察官等々についてお尋ねがございました。それぞれについて御説明申し上げます。

まず、国会職員の昇給につきましては、これまで両院議長決定により一般職員と同様の取扱いがなされてきたところでございまして、今般も国会において御判断されるものと理解しているところでございます。

それから次に、裁判所の一般の職員あるいは防衛省の職員の昇給につきましては、一般職の給与法の規定を準用しているところでございまして、この法律が改正されれば一般職員と同様の取扱いになります。

なお、防衛省職員のうち自衛官、いわゆる制服組でございますが、これにつきましては職務の特殊性に鑑みて若年定年制を取っております。一部の職域、例えば医療、音楽、情報、警備といったものでございますが、こういった職域にある自衛官を除いて二佐以下の階級の定年は五十五歳以下であることから、大部分の自衛官は今般の昇給抑制措置の対象とはならないということになつて

おります。

それから、検察官それから裁判官の俸給、報酬でございますけれども、それぞれ検察官の俸給等に関する法律、裁判官の報酬等に関する法律により定められておりまして、この仕組みの下では、一般職の給与法適用者のような昇給制度は存在しないということになつておりまして、今般改正法案は国会に提出されていないと承知しております。

それから、事務次官等の指定職俸給表の適用を受ける職員でございますけれども、その俸給月額はその官職ごとに定められておりまして、いわゆる昇給をする仕組みがないということでございます。今般の昇給抑制措置は講じていないということでございます。

○藤川政人君 もう時間も参りましたので、そのほかの質問はまた次回に回させていただきますと思いますが、やはり冒頭のこの一件についてもそうだけれど、とにかくいろいろな不都合な情報で、国家公務員の皆さん、それはまいた種はそこにあるかもしれませんが、そういう中で士気が下がるようなことがあつては本当いけないと思ひます。

ですから、皆さん、本当に襟を正して、国民に胸が張れるような、そういうような職員の育成、労働環境の醸成、そういう面について大臣始め人事院の皆さん方に強く要望いたしまして、質問を終わります。

○木庭健太郎君 今回の改正は、五十五歳を超える国家公務員の昇給を抑制するもので、人事院勧告に基づくものを実施、民間との較差の是正ということを主としているという意味では、賛成という方向で考えております。

国家公務員の昇給は、毎年一月一日と決まっております。本法律案の施行日も、したがって平成二十六年一月一日と定められております。ただ、またこの一方で、この八月にも新たに二十五年の人事院勧告が行われる予定というふうに伺っております。この本法律案ですが、成立を言わば急い

で今やっているという方向なんです、こういう本法律案を急がなくちゃいけないという理由を、大臣から御説明をさせていただきたいと思ひます。

○国務大臣(新藤義孝君) 人事院勧告は、労働基本権制約の代償措置であります。したがって、例年、その取扱方針を決めた後に速やかに法案を提出して、これまでも成立をお願いしてまいりました。

御指摘のとおり、今回の法律の施行日が二十六年一月一日でありますけれども、しかし、人勸尊重という政府の立場としては、必要な法案は早期に成立させる必要があると、このように考えておりますし、これは二十五年度予算の関連法案でもございます。本年三月に国会に提出をしているわけであります。是非ともこの国会で成立をお願いしたいということでございます。

○木庭健太郎君 先ほどからお話があつていように、この法律案そのものは五十五歳を超える国家公務員の昇給停止を措置するものですが、地方公務員につきましては、安倍内閣として、一月の閣議決定だと思ひますが、各地方公共団体において国の措置及び人事委員会勧告を踏まえて必要な措置を講じるよう内閣として求めています。今から五か月も前のことでございますし、閣議決定に従ひ、国よりも先にこの高齢層の昇給制度の見直しをした自治体もあったのではないかと思ひますが、地方自治体の中でどれほどの数に及ぶのか、お知らせ願ひたいと思ひます。

○政府参考人(三輪和夫君) 各地方公共団体における高齢層職員の昇給制度につきましては、人事委員会を設置する都道府県及び指定都市等六十九団体のうち、三十一団体で人事院勧告の内容に沿つた見直しの勧告又は報告が昨年のうちになされておまして、また、それ以外の多くの団体ににおきましても、昇給制度の見直しについて検討する必要がある旨報告がなされているところでございます。

そのうち三団体につきましては本年一月一日か

ら既に昇給制度の見直しの実施がなされているところでありまして、また一団体ににつきましては来年の四月一日から実施予定であると、このように承知いたしております。

○木庭健太郎君 大臣、今お聞きになったとおり、数としてはまだ、この五か月前のことですが、実質この法案は通つていないわけですから、そういった意味では遅れるのは仕方ないとしても、今国会で先ほどおっしゃつたようにこの法律が通つた場合は、一応今回の改正を受けて、改めて政府として自治体に対してどのように対応をなさるつもりでいらっしゃるのか、その辺についてお伺ひしておきたいと思ひます。

○国務大臣(新藤義孝君) 安倍内閣といたしましては、一月二十四日に閣議決定をいたしました。そして、これを受けて、一月二十八日付けで、私からの総務大臣通知という形で各地方公共団体に必要な措置を講ずるよう要請をさせていただいてあるところであります。今後、地方公共団体において順次必要な対応がなされていくと、このように思つております。しかし、今委員が御指摘いただきましたように、今回の法改正も踏まえて、引き続きこれは必要な助言等を行つて一層の取組を促してまいりたいと、このように考えております。

○木庭健太郎君 人事院にちよつとお伺ひしておきたいんですけれども、先ほども人事院総裁、人事院勧告を送りされたことについて一定程度の見解を示された問題が言われておりましたが、人事院は、野田内閣が高齢層職員の給与水準の見直し、これを先送りする閣議決定をしたのは去年の十一月だったと思ひます。その後、しかし、人事院は、人事院規則を二十四年の十二月十日に改正して、二十五年一月一日付けで施行されました。この人事院規則の改正は、人事院勧告と同日に行われた職員の給与に関する報告において、五十歳代後半層における給与水準の上昇を抑制するため、五十五歳を超える職員の昇格制度を見直すこととされていたことによります。確かに、規則

ですから法律改正が必要ではないというものの、人事院としては、当時はこれは野田内閣の方針と異なる規則改正を行つたことになるのではないだろうか。

余り面白くなかつたからこうされたというわけではないでしょうが、この辺について、どのような判断の下で、どのような責任の下でそのような時期に人事院の規則改正を実施されたのか、確認のために伺つておきたいと思ひます。

○政府参考人(古屋浩明君) 官民の給与水準は全体として均衡しているということではあります。が、五十歳代後半層におきましては、先ほども申し上げましたように相当程度給与差が存在しているということ、給与構造改革における俸給表水準の引下げに伴う経過措置が平成二十六年三月末に廃止されることになっていますが、された後に、おいてもこの給与差は相当程度残るということが想定されたわけでございます。

このため、世代間の給与配分を適正化する必要があるということ、昨年の人事院勧告におきまして、五十歳代後半層における給与水準の上昇を抑えるということで、昇給制度、それから昇格制度の改正に関して勧告、報告をしたところでございます。その際、二十五年一月一日の実施ということであつたわけですが、今御質問にございまして、昇給制度につきましては、平成二十六年四月から実施する方向で平成二十五年中に結論を得るとされ、平成二十五年一月一日からは実施しないこととされたわけですが、昇格制度の改正については特段の言及はなされてはなかったところでございます。人事院といたしましては、今回の昇格制度の改正につきましては、五十歳代の官民の給与差に対応するため、できるだけ早期に実施すべきであると考えております。

それから、昇給が基本的に全職員を対象としているというのに対して、昇格は対象となる職員がまさにその職位が上昇するという、その一部の職員に限られるということ、それから昇格に

伴う給与上昇額というのは昇給よりもかなり大きなものでございまして、今回の改正後におきましてもなお相当程度の給与額の増加が確保されているということなどを踏まえまして、人事院勧告時の報告のとおり本年一月一日からの実施することが適當であると判断したところであります。

そういう意味で、両者の実施時期がずれることになつたわけですが、今申し上げたとおり、昇給制度と昇格制度の性格が異なるということもございまして、こういう結果になつたところでございます。

○木庭健太郎君 だから、したがって、問題はないうということですよ、と判断したということですか、どうぞ。

○政府参考人(古屋浩明君) そのとおりでございます。

○木庭健太郎君 そこで、この改正内容である昇給制度の見直しについてちよつと聞いておきたいんですが、この五十五歳を超える職員について一律に昇給を停止するのでなく、昇給区分の判定で上位と認められた場合には昇給は可能であると。昇給区分はどうやって決めるかという、人事評価に基づいて決定されるというふうに理解しておるんですが、この人事評価というやつと昇給区分の関係性について手短かに御説明ください。

○政府参考人(古屋浩明君) 能力実績主義に基づく給与の推進という観点から平成二十一年度から人事評価制度が導入されましたが、それに併せまして、その人事評価の結果を昇給の方にも反映させるということにいたしましたところでございます。

具体的には、昇給につきましては、過去一年分の人事評価、能力評価一回と業績評価二回あるわけでございますが、これらの結果を反映させるということにしております。上位の昇給区分、A又はBということですが、これにつきましては、過去一年分の人事評価で上位の評価を受けた者の中から人事評価が定める一定の、いわゆる上限枠の中で人事評価の評価が上位の者から順に決定するというところで、人事評価の結果を反映するという

仕組みになっているところでございます。

また、下位の昇給区分、D、Eということですが、こちらにつきましても、過去一年分の人事評価の結果においていづれかの評価が下位であれば、その下位に合わせた形で昇給区分がD又はEに決定するというものになっているところでございます。

○木庭健太郎君 これ、ちょっと見てみると、昇給区分が上位とされるには、その人事評価の結果が特に優秀でなければならぬわけですね。昇給区分のA、Bの人数割合というのは、これは決められているわけですね。係長、課長補佐クラスでは二五%までですから、これが上限ですね。つまり、このハードルも非常に高い。少なくとも、この計算をしていくと半分以上の職員は必ずC以下の昇給区分になりますから、半分以上の方たちが結局五十五歳から定年までは五年間の昇給ができなくなるというふうになるわけですよ。だから、これ年齢が五十五歳を超えていることを理由に、例えば早くやろうとすれば、上位の昇給区分のAとかBですか、組織内で何か恣意的に分け合うような運用とか、何かこれ持ち回りとか言うらしいですね、こういうことが行われるという危険性というのはやっぱりあるわけであって、やっぱりその辺、この人事評価制度の適正な運用というのがまさに本当に大事になってくるんだらうという思いがいたしております。

その意味では、人事院におきましては、この五十五歳を超える職員の昇給の実態について調査、集計し、是非検証を行っていただきたいと思いますが、これについて人事院からお聞きしたいのと同時に、最後に大臣から、この人事評価制度の適切な運用について総務大臣から確認して、質問を終わりたいと思います。それぞれ簡潔に御答弁いただきたいと思います。

○政府参考人(古屋浩明君) 昇給制度の運用につきましては、従前より各省のヒアリングを通じてまして全般的な状況把握には努めてまいってきているところでございます。

五十五歳を超える職員につきましても、先ほども申し上げたとおり、人事評価に基づいた昇給区分の決定が行われるということになっているものではございますが、今後の運用におきまして御懸念のような事態が生ずることがないよう、人事院としてもヒアリング等を通じてながら指導してまいりたいというふうに考えております。また、仮に御懸念のような事態が疑われる状況となった場合には、人事院としても詳細な実態の把握等を行うことになるというふうに考えております。

○国務大臣(新藤義孝君) まさに委員の御指摘がポイントだと、このように思います。ですから、人事評価が適正に実施されるように、それは我々がよく意を用いていかなければならないと、こういうことであります。

そして、これまでも評価者に対する教育など、そういったことも行っておりますが、私、今般、この運用実態をきちんと把握しようというところで検証を行うように事務方に指示を出しております。それによつて導入された制度がどのように運用されているかという実態を把握した上で、その上で民間企業の動向、それから有識者等の御意見等々を踏まえて更なる改善を行っていききたいと、このように考えております。

○木庭健太郎君 終わります。

○寺田典城君 みんなの党の寺田でございます。よろしく願います。

先ほど水岡議員が地方公務員のことと質問しておりましたけれども、私、地方自治体の長として使用者サイドとして少し述べさせていただきますけれども、要するに、臨時・非常勤職員がいなければ地方自治体は運営できません。それと、週三時間ぐらいですとか、その労働時間が、一般的にですよ。物すごい能力のある方もいらっしゃる。それから、それが縛りとして地方自治法の二百三条から二百四条で手当は支給できないことになっている。これは非人道的な法律なんですよ。

だから、ひとつ大臣、これはやっぱり取り組んでいただかなければ、ですから、去年からも同じ

ことを質問しているし、大臣にもまた一度聞いていますし、ひとつ強く要望したいと思っておりますし、それから何とか自民党と公明党さんひとつ御理解していただきたいと、率直にそう申し述べさせていただきたいと思っております。

それでは、質問に移ります。

アベノミクスは、これ成功しなければ日本の財政破綻すると思うんです。ですから、財政は健全化しなければならぬと思います。その中で、やはり歳出削減というカットが出てくると思えます。もちろん、景気浮揚して税収も増えるということも狙っているでしょうけれども、その中で、一つは、地方財政についてどのようにお考えになつているか、それをお聞きしたいと思っております。それは内閣府の西村副大臣にひとつよろしく願います。

○副大臣(西村康稔君) ありがとうございます。アベノミクスに対して好意的な見方を、応援をしていただきたいと思います。

また、経済成長と財政の再建、財政健全化、この両立を図っていくと、これが好循環で回っていくということを考えております。財政再建をやらなければ、やっぱり金利が上がってしまいますと、国債に対する信頼を失って金利が上がりますので、成長の足を引く張るということにもなりませんので、両立を図っていくということでございます。

その中で、御指摘の地方行政財政についても、今後の経済成長していけば当然、税収、歳入も上がってまいります。そうした充実を図りつつ、国との歩調を合わせて歳出の重点化、効率化を、徹底した取組を行うということが重要であるというふうに考えております。

他方で、そういう努力をしているところの自治体が報われる仕組みを整備していくことが大事である。この点、新藤大臣の方でいろいろ御検討いただいておりますというふうに聞いておりますけれども、そうした地方交付税算定上、頑張る地方を息長く支援していくための仕組みづくり、導入、

それから自治体の広域連携や広域での機能分担が進むよう仕組みを見直していくと、こうした内容が骨太の方針でも盛り込まれておりまして、今最終の詰め段階でありますけれども、今後、総務省始め関係省庁と連携しながら、国、地方を通じた行政改革をしっかりと推進してまいりたいというふうに考えております。

○寺田典城君 一番、地方財政もそうなんですが、心配なのは、一つは懸念されるのは交付税ですね。平成十六年には一二%の交付税削減がありました。あれは、この間、麻生財務大臣には、あなたがそのときは総務大臣でした、やみ討ち的に地方交付税を一二%削減したので、そういうことはしないでください、前もって言ってくださいという話もしました。心配なのは、それから地方だつて借金がありますから、地方債発行している。それで長期金利が上がるということになれば、はつきり言つてギブアップになる可能性が強いわけです。

それで、今、自民党さんが衆議院の政権の公約の中で、地方も含めて公務員の人事費二兆円削減すると、そういう公約を出しています。どのような取組をなさっていますか。ひとつ寺田、申し訳ない、私も寺田なんですが、副大臣からお聞きしたいと思ひます。

○副大臣(寺田裕君) お答えをいたします。

委員御指摘のとおり、我々衆議院の公約で、この五年間の集中改革期間において、公務員の総人事費、これ国、地方合わせて二兆円の削減ということをお願いしております。また、年末の十二月二十五日の連立与党合意でも、国、地方を合わせた総人事費の抑制、削減ということが連立合意で盛り込まれております。

昨年の衆議院の公約に発表以来、二兆円というふうに言っておりますが、約一・五兆円は既に措置をいたしております。これは、定員の削減、また国の業務のスリム化、また様々な給与改定等による削減等も含まれているわけでありまして、我が国の現下の厳しい財政状況、また東日本大震災

を踏まえた必要性に鑑みた臨時異例の措置といったしまして、二十六年三月までの二年間、国の方は七・八%の給与減額措置を実施をいたしているところであります。

今後とも、国家公務員の様々な行革あるいはまた財政改革を行う中で、総定員の管理、また総人件費の縮減に取り組みますとともに、国、地方併せスリム化を図ってまいりたい、そのように考えております。

○寺田典城君 寺田副大臣、一生懸命答弁していますが、具体的な答弁何もなさっていないですね。

それで、私、少し言いますけれども、二十五兆円、例えば総人件費、地方も国も合わせて二十五兆円だとか言われているんですけども、私はもう二割ぐらい削減しなきゃやっていけないと思うんです、国が。国も地方も含めてですよ。それはどうするかというと、やっぱり権限移譲ですよ。重複行政をなくすることです。それと、やっぱりあとは採用抑制どうするか、賃金カットじゃなくて採用抑制どうするか。簡単な言い方すると、一年間に三%人は辞めていきます、定年で、延長になるとまた違うかも分らないですが。ところが、私の場合は一%だけ採用しました。それ十二年間続けましたら、約三割ぐらいとか人を削減できるんです、十四、五年で、団塊の世代もありましたから。

そういうことで、やはり時間を掛けてやっていくことが必要だと思うんですよ。でなければ、私は公務員もしつかりした給料もらえなくなると思っています。それを提言したいと思えます、重複行政をなくすることと権限の移譲ですね。

あとは、そういうことで、ひとつ時間を掛けて、橋下知事みたいに一〇%賃金カットほんとやるなんというの、格好はいいかも分らないけれども、あれはプロのやることじゃないんで、經常収支比率が一〇%超えておったから、あしななきゃならぬかったことだったので、こつこつとやることを一つ目標設定を先行してくださ

い。ひとつよろしくお願いしたいと思えます。

それと、今、七・八%、自慢げに国家公務員給与臨時特例措置として二年間やっているんだと言っているけれども、これ、そうすると、いつまで続けるつもりなんですか。総務大臣、ひとつお聞きしたいと思えます。

○国務大臣(新藤義孝君) この七・八%の給与減額措置は二十六年三月までの二年間でござい

ます。それは臨時異例の措置として取り扱っております。それ以降につきましては、これは景気の動向、それから財政健全化の計画、またもろもろの諸情勢を含めて総合的に判断をすると、その場合には国とそれから地方についてもしっかりとこれまでに以上の話し合いをしながら考えてまいりたいと、このように考えておるところでございます。

○寺田典城君 時間がなくなってきたので、あと二、三分しかないんですが、国家公務員が働く上で、やっぱりやる気というんですか、ところが非常に上が詰まっちゃっているから、恐らく昇格が五年ぐらい、前と違って遅れているんじゃないでしょうか。ですから、そのやる気というんですか、自民党さんで役職定年制だとか早期希望退職優遇制度だとかいろいろ言っているんですが、その辺を、モチベーションをどうやって維持できるか、それから役職定年制はどう考えていらっしゃるか、そういう点をひとつお聞きしたいと思えます。寺田副大臣、ひとつよろしく。

○副大臣(寺田稔君) おっしゃるとおり、この役職定年制の導入あるいは早期希望退職優遇制度などの活用も含めて、非常に昇格も遅くなっている中、中高年公務員の滞留というのが生じております。したがって、いかにモチベーション維持をして能力を最大限発揮をしながら適正な退職管理をしていくかと、非常に難しいこの公務員制度の運用をしていかないとなりません。

そうなりますと、やはりいわゆる複線型の人事、専門スタッフ職の活用でありますとか、あるいは委員御指摘の役職定年制、これを適切に運用していく、また早期退職募集制度の適切な運用を

図るということ、これは実は本年三月の閣議決定でこの早期退職募集制度の適切な運用を図りながら、またフルタイムの再任用に加え、短期の再任用の活用、また複線型人事管理の推進ということを決意をいたしております。中高年が意欲と気概を持って働ける環境に努めてまいりたいと思えます。

○寺田典城君 寺田副大臣はお役所出で、お役所の書いた答弁をなさっているようなんですが、公務員のことを、今モチベーションのこと、公務員バッシングしたからといって国豊かになるわけじゃないんで、やっぱり最大限能力を発揮していただくかならないと思うんです。

ところが、早期退職なんかのもっと合理的に、四十五歳になったら、それこそ民間会社みたいに倍とか三倍も退職金出すからいいかですとかという、そういう、民間で能力を活用するとかいんな、何というんですか、今までの公務員の手法じゃない新たな考えを考えていかなければ、今の制度維持できないと思えます。今まではこうだった、今まではこうだったという公務員の制度の在り方を大蔵省主計局だってそれは考えていかなきゃならぬと思うし、その辺をひとつ特に勉強していただきたいと思えます。

以上でございます。四十二分になりました。○主濱了君 生活の党の主濱了であります。

早速質問に入らせていただきます。国内民間企業の職員の給与、これは五十五歳をピークに減少しております。しかしながら、国家公務員の給与、これは行(一)なんですけれども、五十六歳以上も伸びていると、こういう現状であります。この度の措置で国家公務員の五十六歳以上の伸びはある程度セーブされると、こういうふう

に考えられるので、国家公務員法二十八条、情勢適応の原則から見てもこの度の措置はやむを得ないものと考えられるのであります。

それで、木庭委員からも先ほど五十五歳以上の昇給に関する質問があったわけですが、この度の給与上の措置で五十五歳以上の国家公務員の給

与、これ私は、残念ながら減少はしない、こういうふうに見られるわけでありまして。しかし、その伸びはかなり抑えられるのではないかとこのように考えております。この効果はいかほどでしょうか、まづ伺いたいと思えます。

○政府参考人(古屋浩明君) 今回の法案による昇給、昇格制度につきましては、この効果というのは年々積み重なる部分もございまして、直ちに生じるというものではございませんで、数年掛けて段階的に生じていくというところでございまして、その結果といたしましては、大体五十年代後半層の給与水準が平均で五千円程度、一%程度下がるといふふうに見込まれておるところでございます。

○主濱了君 確認ですが、先ほど木庭先生が言ったように、下がる職員はいなくて、上がる職員が減るだけというふうなことなんで、下がるはずはないんですが、一%下がるというのはどういうことでしょうか。

○政府参考人(古屋浩明君) 先ほど申し上げたのは、昇給、昇格ということが上昇の要素になっているところでございます。五十年代後半につきましても従来はそういうことで上がる要素ということになっていたわけですが、その上がり方を抑制していくということで、昇格につきましても上がり幅を抑制する、それから昇給につきましても上位の者だけが昇給する、その効果も半減させるというところでございまして、その上がり方を抑えるというところでございます。

○主濱了君 非常に紛らわしい言い方であるというふうに思えます。上がり方が一%下がると、こういう意味ですね。結局、民間は五十五歳以降下がると、それに対して国家公務員は上がるんだけれども、それをちょっとだけカーブを緩くする、こういう趣旨です。このところをはっきりさせていただきたいなというふうに思えます。

次の質問に移りますが、公務部門における職員数、これを国際比較いたしますと、日本は極めて

少ないというふうに出ていいと思っております。公務部門には、中央政府あるいは政府企業、それから地方府、軍人、国防職員、こういったような、まさに公務全体が含まれているわけですが、人口千人当たりの職員数では、フランス、アメリカ、イギリスは、おおむね千人当たり八十人です、八十人ぐらいの公務部門の職員がいます。これに対して、日本は三十一・四人、半分以下。半分以下と、もう極めて少ないわけであります。ドイツは、フランス、アメリカ、イギリスと日本の中間ぐらいで五十五人弱と、こういったようなことになっております。

日本は優秀な職員が多いと、こういうふうな評価もできるわけですが、一方で、より多くの負担が掛かっていると、こういうふうにも考えられるわけであります。この件については江崎委員からも先ほどのいろいろお話がありました。応募者が減少しているじゃないかと、あるいは超勤が極めて多いじゃないかと、こういうふうな質問があったわけですが、日本の国家公務員には情勢適応の原則が適用されます。職員数は諸外国に比べておおむね半数以下。加えて、行革で更なる削減が求められております。

このような状況で、待遇だけではないでしようけれども、今後とも公務に優秀な職員を確保し続けることができるかどうか、この点について総務大臣のお考えを伺いたいと思っております。

○国務大臣(新藤義孝君) 先生が御指摘いただきましたように、統計的に見ると国家公務員の数が他国に比べて少ない方であるということは、これは数字で出てまいると、このように思います。しかし、私たちとすれば、日本の今の状態として、財政再建に取り組む中で、国家公務員の定員については、これは全体としての抑制を図る必要があると、これは計画的に進めていかなければならないと、このように思っております。

しかし、安全保障ですとか治安関係、それから大震災からの復興関係、こういった部分については、めり張りを付けたそういった定員配置、こう

いったものも心掛けてさせていただいております。また、今後、やっぱり公務員になって、そして、使命感を持って、誇りを持って働くんだと、こういう優秀な人を確保するということは、これは国にとつてとても重要なことだと思いますから、そういう意味で、適切な勤務環境、こういったものも整備しなくてはならないと、このように思っています。

これは財政再建、経済動向とも大きく絡みますが、私たちは、まず国を立て直して経済を伸ばしていくんだと、そういう中で、無駄を排除しつつ、歳出削減、行政改革を行いながら成長を実現させていく、こういう中で公務員の適正な定数についてもこれは対処をしていきたいと、このように考えます。

○主濱了君 確かに使命感というのは大変なことでもあります。しかしながら、使命感だけでは生きてはいけません。やはり待遇というものがあつて初めて人は応募が出てくるというふうな思われます。現に減っているわけですから、そのところはしっかりとらえて対応していただかないといけないというふうに思います。

次は、国家公務員の雇用と年金の接続については先ほど水岡先生からもお話あったわけですが、国家公務員の制度改革基本法、これは二十年六月十三日に制定されたわけですが、この十条第三項では、定年を段階的に六十五に引き上げることと、こういうふうなことを検討することというふうな決まっております。それから、人事院からの意見の申出、これは二十三年の申出ですが、定年を段階的に六十五まで引き上げることが適当と、こういうふうな意見の申出がありました。それに對して、今年の三月二十六日の閣議決定では、定年退職する職員が再任用を希望する場合再任用すると、結局再任用の方向に決まったわけでありす。

ただいま申し上げたように、基本法あるいは人事院の意見の申出、これについては定年ということとが言われております。しかし、閣議決定された

ものは再任用ということでありす。この件について人事院総裁の御所見を伺いたいと思ひます。もう一つ併せて、定年に関する民間の動向、これがどのようになっているか、併せてお伺いをいたしたいと思ひます。

○政府特別補佐人(原恒雄君) 雇用と年金の関係につきましては、経過につきましてはただいまお話のあつたとおりでございます。私どもは定年の段階的な延長というのを勧告いたしました。その後、当面、再任用で対応するという政府としての方針が出されたところでございます。あわせて、その中で、再任用制度の活用状況を検証しつつ、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに人事院の意見の申出を踏まえつつ、定年の引上げを含め、接続の在り方について改めて検討を行うというふうな定められているところでございます。

この閣議決定におきまして定年制ではなく希望者を再任用とすることにつきましては、当面の措置として私どもとしてもやむを得ないものと考えてございしますが、人事院といたしましては、年金支給開始年齢が六十二歳に引き上げられる時期が平成二十八年になりますので、その時期までの運用状況を随時検証しながら、意見の申出に基づき、まず段階的な定年の引上げについて再検討が必要があるものと考えているところでございす。

次に、御質問のございました民間における状況でございますが、御承知のように十八年度から定年の引上げ、再雇用等の継続雇用の導入あるいは定年制の廃止といった、いずれかの処置をとるということが義務付けられたところでございます。二十四年六月一日現在、厚労大臣に報告されました実施状況を見ますと、その内訳では大半が継続雇用制度の導入になってございまして、数字的には八二・五％でございす。定年の引上げが一四・七％、定年制度の廃止が二・七％になっているところが実情でございす。

○主濱了君 ありがとうございます。それで、結局再任用に決まった、そういう方向に閣議決定されたわけですが、この閣議決定の際の検討の状況について伺いたいと思ひます。

特に、定年制と再任用のメリット、デメリットは何なのか、どうなのか。こういうことと、それから職員の定数が現状あるいは低下傾向に、減少傾向にあるのであれば、新たに採用する職員というのは減少せざるを得ないというふうな考えられるわけですが、それへの対応。新しい職員が少なくなってくる、これ間違いない話ですから、それへの対応をどのようにお考えになっているか。これは総務大臣でよろしいでしょうか、お願いいたします。

○国務大臣(新藤義孝君) この定年制についての検討は、ただいま人事院総裁からもお話がありましたが、民間企業において八割以上が継続雇用制度、再雇用を採用していると、こういったこともありました。また、審議会における慎重な御意見というのもありました。そういったことを含めて、定年延長ではなく再任用で対応したということとであります。

お尋ねの新規採用の影響、これについては私もそれは非常に重要なところだと、このように思っているわけでありす。今回、三月の閣議決定におきましては、フルタイム勤務に加えて短時間勤務の再任用、これを兼ね合わせて二つの仕組みを適切に組み合わせるという中で、雇用と年金の接続ということと、それから新規採用の確保、これが両立できるように、要するに、フルタイム再任用がどのぐらいになるかによつて新規の採用が変わってくるわけなんですけれども、そこは一方で、短時間の勤務の再任用の御希望の方も相当数いらっしゃると思います。ですから、そういった御希望を踏まえて、実態を踏まえた上で組み合わせることによつて、全体としてはこれは若い人たちの新しくこの職に応募したいと、こういう方たちの道も閉ざさないようにしつつ適正な定数管理を行つていくように、このような努力をしていき

いと、このように考えているわけでございます。
○主演了君 大体構想は分かりましたが、いずれ、今までは例えば二十歳から六十歳まで四十区分あるとすれば、それが五年延びるとすると四十五区分に延びるわけですよ。そうすると、一つ一つの職員数が当然減ってくるわけですね。その対応というのはもう今後大事な問題だというふうに思われますので、よろしく御検討をお願いいたします。

終わります。

○山下芳生君 日本共産党の山下芳生です。

まず、労働基本権について大臣の基本的な認識を伺います。

日本国憲法二十八条で保障された労働基本権は、労働者が人間に値する生活を実現するための基本的人権の一つであると私は考えます。そして、憲法二十八条の勤労者には公務員労働者が含まれることは当然だと考えます。

この二点、大臣の認識を伺いたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) 憲法二十八条のこの労働基本権の保障、これは勤労者たる公務員に対しても及ぶものでありまして、重要な権利である、このように私も認識しております。

一方で、公務員の地位の特殊性と職務の公共性、これを根拠といたしまして、公務員の労働基本権に対して必要やむを得ない限度で制限を加えることは十分合理的な理由があると、こういうことで最高裁の判決が確定をしているわけでありまして、勤労者の経済的地位の向上のための手段として認められる労働基本権であるが、それ自体が目的とされる絶対的なものではない、おのずから勤労者を含めた国民全体の共同利益の見地から制約を免れないと、こういった判決も出ておるわけでありまして、その双方をもつて私としては基本認識としております。

○山下芳生君 私も全体の奉仕者たる性格を踏まえる必要はあると思いますが、御存じのとおり、歴史的経緯を見るならば、公務員の労働基本権は占領時に強権的に奪われたと、これを回復するこ

とがまずもつて民主主義の復権にはかならないと思っております。

その上で、昨年二月二十八日、民主、自民、公明三党による議員立法で、国家公務員の給与を二年間にわたり平均七・八%引き下げる臨時特例法が施行されました。私は、この臨時特例法は、国家公務員の大員も認めた重要な権利である労働基本権を不当に制約したまま、その代償措置である人事院勧告制度さえ無視して、給与削減を一方的に押し付けた二重の憲法違反であり、かつ、地方公務員始め独立行政法人を含む六百万人に及ぶ労働者に影響を与えるものであり、日本経済と地域経済にも大きくマイナスの影響を与えるというところで反対をいたしました。

そこで、人事院に聞きます。

昨年四月から実施された臨時特例措置による国家公務員給与平均七・八%引下げによって、実給与は民間と比較してどうなっていますか。

○政府参考人(古屋浩明君) 昨年の給与改定臨時特例法による減額後で見た場合の月例給の官民較差につきましては、率で七・六七%、額で二万八千六百十円、公務が民間を下回っていたところでございます。

○山下芳生君 今ありましたように、臨時特例措置による七・八%の引下げの結果、民間との比較で月二万八千六百十円も下回ってしまっておりまして、この実態は、明らかに総理や副総理が民間給与の引上げの要請をしたことと逆行し矛盾するものであります。大臣、この臨時特例措置は早急に元に戻す必要があると思いますが、いかがですか。

○国務大臣(新藤義孝君) これは、給与の特例減額支給措置、これはもう未曾有の国難である東日本大震災からの復興財源に充てるといふことで、臨時異例の措置であります。そして、国会での御議論を経てこのような形で導入されたわけでありまして、この必要性は既に国会でも御議論いただいておりますが、私も同じ思いでありますし、是非委員にも御理解をちょうだいしたいというふう

に思います。

そして、これは臨時異例の措置でありますから、今後についてはこれしつかりと議論していかなきやいけないと、これは何度もお答えをさせていただいております。

○山下芳生君 私は、こんな法律を通した諸党の責任は重大だと思っております。

それから、被災地を始め、国家公務員、地方公務員も含めて、国民、住民のために献身的に仕事をされております。にもかかわらず、国の財政難と東日本大震災の復興財源に充てるという筋違いの理由で、また、国民に消費税増税を押し付けるために公務員も我慢しているとの姿を見せるといふよしきな狙いのために何重にも憲法をじゅうりんし、一方的に国家公務員給与を削減した。これは間違いだと思っております。

大臣は二年後にもう一遍総合的に検討するといふふうなことをおっしゃっているんですが、これは、こんなものを二年以降も続けるというのはもう絶対に許してはならないと思っております。今日はそのことに入るとまた時間がなくなりますので、そこで、今実態がどうなっているか。

昨年六月に、公務労組連絡会が二〇一二年家計簿調査なるものを行いました。その結果がまとまって、今年の三月に出されております。今日、資料に、そこに寄せられた感想コメントの幾つかを紹介してあります。この生の声からは、国家公務員労働者の現在七・八%削減による厳しい生活の実態が浮かび上がってきております。幾つか抜粋して読み上げます。

まず、二十代、三十代の方々。

二十七歳男性。超過勤務手当が六万円ほどなのに、超過勤務手当が減れば減るほど預貯金を取り崩すしかなくなってくる。

二十九歳男性。今月は残業が多く、見た目上多少の余裕があるように思えるが、残業代を引くと貯金もままならない状況である、今回の給与削減は大きな痛手です。

三十二歳男性。六月は衣替え期に当たり、子供

服や職場で着る服等の整備のお金が掛かった、妻が無収入の状態。幼い子供の養育に力を入れたが、妻の日常交際も維持する生活をしようとする、貯金など到底できないような収支になることが明らかとなった、今後も賃金が減り続ける可能性や、消費税、年金、退職金問題を考えると気が重くなる。

三十二歳女性。給与削減で貯金を取り崩して生活している、現在のはぎりぎりの状態で生活している、このままでは家庭が持てないのではと不安になる。

三十四歳男性。官舎に入居していること、子供二人もこれから学費が掛かることを考えれば限界、最大限の貯蓄により将来に備える必要があるが、想定外の給与削減で家計が直撃を受けており、将来への展望が見出せない状況である。

以上、二十代、三十代では、貯金もままならない、あるいは貯金を取り崩している。それから、独身の人は結婚できないのではないかとという不安を持ち、家族がいる人はこれから掛かる子供の養育費、教育費を考えると将来が見えない。

七・八%削減が公務員の暮らしを直撃しております。将来不安が大きくなっておりまして、若い世代の公務員のこうした実態、声を大臣、どう考えますか。

○国務大臣(新藤義孝君) 生活が厳しい、これは日本中がそういう状態の中で、長期にわたる経済の低迷がありました。これは国政の責任であります。したがって、このように公務員の皆さんが厳しい中で更に苦しい状況を強いられること、これについては、これは大いに心を私も痛めております。

しかし、その上で、これを打破するためには、みんなで頑張る、そして、それは公務員そして政治が先頭に立つてこの国を立て直していくと、そういう中からしかこの結果は生まれないのであります。したがって、私は何度も言いましたが、国においても地方においても、まず隗より始めよう、財政再建をしつつ経済成長をするという非常

に難しい、針の穴を通すようなことをやるためには、まずできることから始めていこうということをやつてまいりました。

ですから、ここは耐えて、その上できちんとした、厳しい冬があるとすれば、必ず春を迎えられるように我々は頑張らなければいけないと、このように考えております。

○山下芳生君 私は、まず国家公務員の生活の実態、この声に耳を傾けるべきだと思います。

続けます。四十代、五十代。

四十二歳男性。基本的に月給だけでは生活が困難であるため期末手当から補填することが当たり前になっており、苦しい家計は今月だけのことでありません、給与削減が増税でますます厳しい状況に追い込まれますので、生命保険の見直しなど更に緊縮していききたい。

四十三歳男性。長男のアルバイトと子ども手当を入れても足りず、貯金を取り崩してやりくりしているが苦しい、毎月子供の教育費用(将来のために)を捻出したいが、給与削減のために無理、ボーナスを見越して生活している現状では先行き不安です。

四十六歳。単身赴任であるため、自分自身の生活は切羽詰まった状況ではない、しかし実家の方は家のローンに加え、娘、高二の教育費やクラブ活動費がかさんでおり少々苦しい思いをさせている、上の娘が高卒後すぐに就職したため助かっているが、この子が大学に進学したとなると非常に苦しいやりくりとなつていた。

五十一歳男性。単身赴任のため、大学生への仕送りや考えると生活は非常に苦しい、自分のための教養娯楽費はほとんどなく、交際費の割合が高く小遣いと言えないものはない、大学生が二人になる二年後を考えると更に生活は厳しくなるが、貯蓄をする余裕もないのが状況。

五十二歳男性。息子が大学に進学し、学費、仕送り(家賃を含む)の出費が増加し家計を圧迫している、四月からの給与減額があり預貯金の取崩しが増加、更なる節約が必要、などがあるんです。

ね。

四十代、五十代の職員も子供の教育費の捻出に大変苦労されております。特に大学生の子供の学費、仕送りは高額で、自分のために使うお金がなくなっている、貯金を取り崩してぎりぎりの生活になっている。

大臣、もう一回聞きますけど、この中堅層、四十代、五十代のこういう生活実態、これどう思われますか。

○国務大臣(新藤義孝君) これは、それぞれの個人個人の生活への影響、これは様々なものがあると思います。そして、本当に苦しい、厳しい中で耐えて頑張つていただいていること、これには私は敬意を表したいというように思いますし、共にこの苦勞を分かち合つていかなければいけないと、こういう思いは今こういうお話聞いても新たにするとところであります。

そして、何よりもこれらを改善するのは、国を成長させ、経済を立て直していかなくてはならないわけであります。お金は自分たちでつくらない限りどこからも降つてこないわけでありまして、私たちはまず国家として経済を立て直す。その中から国家のために働く人たちの給料というのは生まれてくるわけでありますから、私としては一刻も早く経済成長の実効を上げなければいけない、実体経済に好影響が出るような成果を早く出さなければいけないのが政治の責任であると、このように考えております。

○山下芳生君 今のアベノミクスが実体経済に効果を及ぼすかどうか、及ぼさないんじゃないかという世論調査の結果、そちらの方が多くなつております。その矢がないからです、国民の所得を増やすですね。この国家公務員の給与削減も、残念ながら経済を浮揚させることと逆行するわけですね。

時間がもう迫つてまいりましたので、最後に、別の五十代職員の声です。年金受給までは再任用でつなぐしかないが、再任用になれば給与もかなり下がるので少しでも蓄えが欲しい、しかし今回

の昇給停止でどうなるか、それだけでなくも高年齢になるほど引上げ幅も低しいし、これでは業務に対する意欲も低下すると。いよいよこういう声がやはり出始めております。

大臣が好んで使う公務員の高い志、士気、私もこの言葉は好きです。そういう構えでやつてくれている方が大半です。しかし、その高い志や士気がこの一方的な給与削減と高年齢層の昇給抑制によつて低下していると、間違ひなく、原因をつくっているのは政府ですよ。まあ議員立法でしたから、賛成した諸党は責任を負わなければならぬと思うんです。

こういうことを考えると、これはゆゆしき事態だと。この士気の低下に直結し始めていると。これは放置できないんじゃないんですか。

○国務大臣(新藤義孝君) ですから、これは今、現状を打開するために、実践とスピードなんです。

今委員は、これが、アベノミクスが効果が出ない、こういうふうにおっしゃいましたが、出ないことを願つていらっしゃるんでしょうか。(発言する者あり) 私たちは出さなければ駄目なんです。そして、そのためのあらゆる努力をしていくと。是非御協力をいただきたいと思ひますし、何よりもみんなの、国民生活の向上を上げなければいけないと、このように思つております。

○山下芳生君 出る矢があれば協力しましょう。しかし、経済を成長させることに逆行する内容しかないと。これから労働の規制緩和も、公務員だけじゃないですよ、非正規を増大し、長時間労働を野放しにし、そしてそういう非正規を増やす等々があるわけですよ。だから、その矢を打てば打つほど私は景気が冷え込むと、それを国民の皆さんが今感じ始めていると。

その仕事の先頭に立たされるような公務員は、士気はますます低下するであらう。その中身も変えるし、賃金引き下げるとはやる、地方に押し付けることも絶対にやめる、そのことを求め、終わります。

○亀井亜紀子君 みどりの風の亀井でございます。

早速、質問に入らせていただきます。

今回の法案を拝見して、この法案自体には特段問題はないと思つたのですけれども、ふと、公務員制度改革はどうなったのだろーと思ひました。政権交代してからアベノミクスなどのニュースに偏つておりますけれども、一方で、全く聞かなくなつたことが公務員制度改革ですとか天下一の問題だと思ひます。

そこで、お伺ひいたします。

二〇〇八年に成立した国家公務員制度改革基本法では、五年以内に必要な措置を講じることとなつております。実は、今日御答弁されている笹島局長は、何年も公務員制度改革の御担当者であられて、とにかく法律を作つたのだから、提出をしたのだから審議してくださいということをご党回つて説得をしておられたのを記憶しております。法案は、賛否はともかくとして、提出をされたら審議はするものと。それが何回も何回も審議されずに国会で滞つて、ようやく審議入りしたところで解散で廃案になつたという経緯であると思ひます。

そして、いよいよ来月で九五年がたつわけですが、けれども、対策を講じないというのは政府として法律違反だと認識をされていらっしゃるのか。なぜ閣法を提出しないんでしょうか。政府の公務員制度改革に対する今の考えはいかがでしょうか。お尋ねいたします。

○副大臣(寺田稔君) お答えをいたします。

委員御指摘のとおり、国家公務員制度改革基本法第四条におきましては、公務員制度改革は喫緊の課題であるとして、できる限り早期かつ集中的に実施をする必要があるというふうに考えられましてことから、改革に必要な措置については施行後五年以内、これを目的に必要な法制上の措置について講ずるものとされたところであります。

御承知のとおり、これまで政府といたしましては三回法案を提出をいたしてまいりました。この

法制上の措置、法律で言っているところの法制上の措置とは、これは法律案の作成及び提出を意味するものと解釈をされているわけですが、この目標時期でありますこの期間内に三度提出をしたが、委員御指摘のとおり、国会の方で審議の終了を得ることがあたわず、廃案になっております。したがって、法律案として改めていつまでに措置をしなければ基本法違反になるという事態は生じないわけであり、そういうふうなことはなりません。

しかし、一方で、政府として、引き続き基本法に基づき改革を行う責務を有しております。したがって、速やかにこの公務員制度改革を進めていくことが必要である、そのように考えております。

○亀井亜紀子君 法案審議が国会で進まなかったというのは、当時の野党、自公に責任があると思えます。ですから、あの法案に反対だったのであれば、今政権替わったので、じゃどうするのかという対策をきちんと間に合うように出すべきだと私は思います。

私がこの期限にこだわる理由は、実は消費税法案のことを思い出すからなんです。あの法案も自民党政権時代に、二十一年度税制改正法の附則百四条に二十三年度中に法案を出すを書いてあるから、出さないと役所としては仕事をしていない、法律違反なんだといって出したんですね、三月末に。ですから、消費税の増税の法案は期限内に出します、だけど公務員制度改革の法案は期限を無視しますというのは、国民に対して私、通らないと思えます。ですから、私は、政権交代したのであれば、それでは、じゃ、新しい考え方に基づいて早急に出すべきだと思います。

次の質問に移りますけれども、よろしいですか、時間がないので。

天下りやわたりについてです。この天下りの問題というのは、私の認識ではまだ解決をされていないと思っています。この問題を解決しようとしたときに、ではベテランの職員

の方をどうするのかという問題があつて、そして岡田副総理の時代に、では採用を抑制しようということになって、これも問題でありました。ですから、その全体の制度改革が進まない中でどうすべきかと、民主党がやり切れなかった部分だと私は認識をしております。

そこで、天下りには必要なのではどうかと、そういうような質問をさきに書きましたところ、いや、天下りはありませんという答えが戻ってきました。これはどういうことだろうか、私はまだ解決されていないのではないかと思っているんですけれども、今の政府の認識についてお伺いいたします。

○国務大臣(新藤義孝君) 天下りとは、府省庁が退職後の職員を企業、団体等に再就職させることというところでございます。それは私たちの政権においても同じ定義でございますし、前民主党政権においても同じ定義でございます。

そして、平成十九年の国家公務員法改正によって、各府省による再就職あっせん禁止等の厳しい規制を導入して、天下りの根絶を図ってきたということがございます。そして、さらに、昨年立ち上げました再就職等監視委員会による監視の下で、不適切な行為、それは例えばあっせん規制ですとか就職活動規制、OBによる要求依頼規制と、こういったものもろもろありますが、これらについて天下りとなるかどうか、そういったことについては厳格に監視をし、そして規制をしてまいりたいと、このように考えております。

〔委員長退席、理事山本順三君着席〕

○亀井亜紀子君 それでは、確認ですけれども、天下りの問題については民主党の政権時代になら役所として改善をされていると、そういう認識でよろしいですか。

○国務大臣(新藤義孝君) 何々の時代ではなくて、今この再就職等監視委員会をきちんと機能させること、それによって天下りを根絶を図っていくということ、我々はやっているわけでありま

す。

○亀井亜紀子君 時間もないので、次に行きたいと思います。

能力給についてお伺いいたします。私、能力給、これがいい悪いと言うつもりはありません。民間企業で導入したところで弊害も出ております。例えば、研究開発などを例に取れば、短期的な結果を求めるために長期の研究ができなくなったというようなことも聞いておりますから、能力給が必ずしもいいと思っているわけはありません。

ただ、この制度を公務員制度に取り入れるというのはなじまないものだと思いますか、それとも、例えばあるところまでは横並びで昇給していつて十年選手ぐらいから能力給を入れるとか、部分的な取り入れ方もあると思うんですけれども、大臣はいかがお考えですか。

○国務大臣(新藤義孝君) 能力や実績に基づいてめり張りのある給与決定、それから人事、こういうものを行うのは重要だと思っております。そして、この昇給の号俸ですとか、それから勤勉手当、この成績率の決定に当たって、これは人事評価の結果を活用すると。こういう中で、個々の個人の能力や実績を踏まえた処遇というのは行うように今でもこれは取り組んでおりますし、今まで以上に最近の人事評価システムというのはこういったものを意識しているところだと思います。

委員がおっしゃったように、やはり入って、そして修業をして能力を身に付けて、若しくはいろんな仕事を経験した上で管理職として能力を発揮していく、そういう中で、やはり適時適切な能力に対応する人事の処遇というのは私は行つてしかるべきだと、このように思うのであります。公務員としての制度がありますが、その中で、今おっしゃったようなこと、これは能力や実績、こういったものに基づいためり張りのある人事制度というの、これは我々も求めることであると思

います。

再任用をしていく、上の世代の人がたまるということは、やはり若い世代の方に影響が出るわけですから、このとどまる人たちの給料が上がりませんというの、今回の法案ですけれども、そうじゃなくて、下がるということは一般的にないわけですよ。長く年配の人がとどまる分、どう若い人たちの給与を見ていくかという中で、私は工夫が必要だと思ひます。

それでは、先ほどの、現在での人事評価制度、能力を評価しているということですけど、この給与への活用の前提となっている人事評価制度で何か改善が見られたのでしょうか。これは局長にお伺いいたします。

○政府参考人(笹島善行君) 人事評価制度でございますが、平成十九年の国家公務員法改正によって導入されたものでございまして、様々な人事管理の基礎となるものでございます。これは平成二十一年十月から実施されまして、評価結果は順次、昇任、勤勉手当、昇給等に活用されているところでございまして、平成二十四年一月からは地方機関等を含めて全府省において全面的に活用されるようになったところでございます。

総務省としましては、これまで制度の定着を図る観点から評価者訓練等に取り組んできたところでございます。今般、大臣より運用実態の把握あるいは検証を行うように指示があったところでございまして、我々としても、四年目となりましていろいろ改善すべき点があるだろうというふうに考えているところでございまして、民間企業の動向や有識者の意見を踏まえながら、めり張りの利いた評価が行われ、人事管理上、一層有効なものとなるよう、更なる改善を図つてまいりたいと考えているところでございます。

○亀井亜紀子君 自公政権に替わりましたから、人事院制度をベースとして改善をしていきましようというスタンスなんだらうと想像いたします。能力給の制度、いきなりというのは難しいかもしれませんが、やはり取り入れながら、公務員のモチベーションが上がるように、やはり途中で伸

びる人と伸びない人つてあると思いますし、やはり上がつたり下がつたりが多少ないと仕事に反映されなと思うので、その辺りは是非工夫をしていただきたく、お願いいたします。

それでは、質問を終わります。

○又市征治君 社民党の又市です。

法案に入る前に、大臣、先週に提出された地方財政審議会の意見書についてまず伺っておきたいと思うんです。

神野会長は、昨年、政府が長年行ってきた地方財政の圧縮政策を始めとする中央集権化の歴史を批判をされて、地方分権は今や風前のともしびだと警鐘を鳴らしてこられた方ですね。新藤大臣はこの方を再任をされたわけですね。その地財審が、財務省の仕掛けてる地方財政削減論に明確に反論をして、交付税の原資である法定五税の交付率を引き上げる根本的は正とともに、当面、地方財政計画における歳出特別枠及び地方交付税の別枠加算の継続を求められておりますね。

そこで、大臣、地方を代弁しているとも言えるこの地財審の意見書をどのように受け止められ、そして政府の中で実現をしていくお覚悟か、まずそれを伺います。

○国務大臣(新藤義孝君) 今引用いただきましたように、そのような地財審からの意見が取りまとめられました。それから、同じく、国と地方の協議の場におきましても、地方六団体の皆様方からこの地財審と同様の御意見をちょうだいしているところでございます。

私も、私もというか、私たちが、この地方財政が目指すべき方向としては、これは同じ方向を向いていると、このように理解をしておりますし、何よりもまず、地方交付税の総額の安定的な確保ということとはこれは取り組まなくてはならないと、このように思います。また、法定率の引上げによる安定的な交付税総額の確保と、この本来の運用についてはこれまでも要望してまいりましたが、これからの粘り強くなりつかりと運営していこうと、こういうことでありますし、特例加算等に

つきましては、これは総合的な検討が必要ですが、しかし、この激変緩和も含めて、私たちがすれば、地方財政を安定的に維持しながら様々な改革を行うような、そういう意見を出していこうと、このように考えております。

○又市征治君 さて、今日の法案ですが、人事院勧告に基づいていると、こうおっしゃるわけですが、ただ、一昨年の給与勧告が政府によって無視をされて七・八%の賃下げが強行されている中で、人事院が更に公務員を痛め付ける五十五歳以上の賃金抑制を昨年勧告をしてその法制化を求める、これは人事院として私は自己矛盾だと思うんですね。たとえ立法化されても、人事院勧告制度が尊重されたことにはなりませんよ、これ。

改めて総裁に伺いますが、いわゆる自律的労使関係が確立するまでは、中立公正な代償機関として人事院の役割は制度上不可欠だと私は思うんですが、そして人事院の出す勧告は政府によって遵守されなきゃならない、このことは当然だと思いますが、総裁、どうなんですか。

○政府特別補佐人(原恒雄君) 人事院勧告制度につきましても、労働基本権制約の代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものであり、こうした現行の法体系の下で、内閣及び国会におかれては、人事院勧告制度の意義と役割を御理解いただき、勧告どおり実施していただきたいものと考えているところでございます。

御指摘の一昨年につきましては、人事院勧告を実施するための給与法改正案を提出しないことが閣議決定されたことに対しては、人事院といったしましては、現行の憲法及び国家公務員法の体系の下で人事院勧告を実施しないことは極めて遺憾であり、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告は完全実施し、給与臨時特例法については別の問題として検討されるべき旨の総裁談話を発表し、勧告の取扱いをめぐる国会審議の過程におきましても同様の見解を申し述べたところでございます。

昨年二月に成立いたしました給与改定臨時特例法は、平成二十三年度の人事院勧告を実施した上で、民間準拠による給与水準の改定とは別に、東日本大震災という未曾有の困難に対処するため、平成二十四年四月から二十六年三月までの二年間、臨時特例として給与減額支給措置をとるもので、国会において判断されたものと理解してございます。

人事院といたしましても、労働基本権の代償機関として、国家公務員法に従い必要な報告及び勧告を行うなど、適切に今後ともその責務を果たしてまいりたいと考えているところでございます。

○又市征治君 それじゃ、大臣に伺いますが、二十五日の読売新聞によりますと、政府はほこりをかぶっていた内閣人事局の設置をしたいということらしいですが、公務員制度改革を行うのであれば、まず第一に相手との合意、少なくとも公務員に労働協約締結権を付与することが先決だろうと私は思います。もし付与するまでしばらく検討が必要だということであれば、その間は労働基本権制約の代償である人事院の機能を確保しなきゃなりません。自律的労使関係が確立するまでは、給与やあるいは級別定数など人事院の機能の存続はしっかりと守られなきゃならぬと思うんですが、この点、いかがですか。

○国務大臣(新藤義孝君) 国家公務員制度改革基本法において、幹部人事の一元管理を担う機関としての内閣人事局を設置する、そして、それは法施行後一年以内を目途に必要な法制上の措置を講じていると、これ、平成二十年の七月十一日の施行の法律でございます。こういう中でうたわれておりますが、労働基本権については、この基本法上、内閣人事局の設置について労働基本権の付与を前提としておらず、また協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示した上で、その理解の下に国民に開かれた自律的労使関係を措置することとしているわけでございます。

基本法に基づく改革につきましては、今、稲田公務員制度改革担当大臣の下で検討がなされております。また、私も国家公務員制度等を所管する立場でございますが、効率的で質の高い行政の実現に資する改革となるようにこれは検討してまいるといふことであります。報道等いろいろなことが出てくるかもしれませんが、現状においては今まだ作業中ということでありまして、今のものをもろを含めた検討をなされていきたいと、このように考えております。

○又市征治君 いずれにしても、後段申し上げましたように、自律的労使関係が確立するまでの間は、人事院の給与であるとか級別定数など、これの機能というのはいくらと守っていただきたい、このように思います。

そこで、もう一つ。新藤大臣は、もう当然のこととして、アベノミクス、三本の矢を推進する立場にあるわけですけれども、総理は財界人などと会談をして一応賃上げを要請をする、こういうこととでありますね。それで、マスコミが論評しているように、今まで安過ぎたコンビニなど流通業界が賃上げをしたとか、あるいはまた一部大企業は一時金を若干上げた、ストップしていた定期昇給を復活したというのが報道されていますけれども、それにしても、いずれにしても上げているところはあつたということですね。

こうした中で、政府という大雇用主が昨年はマインス七・八%、今年また五十五歳以上の昇給停止や地方公務員の七・八%給与削減という、まさに賃金デフレ路線を取るということは、デフレ脱却のためのアベノミクス、そして成長戦略の足を引っ張る私は愚策だと思っておりますが、この点について総務大臣の見解をお聞きしておきます。

○国務大臣(新藤義孝君) 安倍内閣の最重要課題は、いかにして経済の低迷を脱却して、そして明るい希望の兆しを見せるか、そして実体経済を高めていくかということに尽きると思っています。ですから、その上においてやらなければいけないこと

をそれぞれの役割でもって果たしていくということだと思ひます。

国家公務員は、東日本の震災復興に關しての協力をすると、そして、まずは公務員が協力をすると、震災時の復興の加速化のためのその努力をするんだと。それから、地方公務員については、これは給与の減額措置を要請しておりますが、その要請して捻出した分は地域の活性化、地域の経済に使っていただくような、こういう形でもって地方公務員はその地域の元氣のために頑張つていただきたいと、こういうことをお願いしているわけでありま。

そして、何よりも私たちはこのデフレ状況を脱却しなくてはなりません。そして、人事院勧告も含めて、世の中の経済状況を良くしていくことでそれぞれの暮らしが良くなってまいります。公務員の制度もその中で当然のように私は反映されていくものと。そこを、ここは我慢のしどころ、努力のしどころではないかと、こういうふうにいるわけでございます。

○又市征治君 デフレ脱却というのは、ここにおられる方はほとんどの方がみんな一致すると思うんですね。問題は、その手法が違うということだろうと思う。

今、大企業や投資家のための金融緩和も円安、株高誘導もうまくいっていない。今日も円は午前場で九十四円とか、あるいは株価は七百一円下がった、こういうことを言っているわけですね、これはうまくいっていない。輸入食料品や燃料、あるいは電気代などが上がつてきました。まして、大多数の勤労者にとって賃上げはいつのことやら、こういうことであります。こうした下で、五十五歳以上の国家公務員に対する二重の賃下げというのは今行わないことこそ、私は生活再建の上でもデフレ脱却のためにも大事だろう、こう申し上げているわけですね。

そこで、もう一つ。一番冒頭から民主党政の皆さんも申されましたが、低賃金の非正規労働者のことをやっぱり申し上げておきたいと思う。

私たち六野党共同で、自治体の非正規労働者にもボーナスや手当を支給する自主権というものを認めるように地方自治法の改正を提案をいたしました。今、自治体の非正規労働者は約七十万、比率も三三％に増えた。職種は一般事務、保育士、あるいはまた学校給食や看護師、図書館司書など様々にわたつています。多くが正職員と変わらぬ職務をこなしているのに、年収は二百万円にも届かない官製ワーキングプア、これが多数だということでありま。

【理事山本順三君退席、委員長着席】
民間企業の賃上げを総理が要請するのなら、一方でその足下の、現行法で禁じられた形でこの人たちの手当支給に合法性を与えるということについて、私は大臣は積極的に当たるべきだと、こう思ひますが、先ほどの議論を聞いてみると、どうもそうでもない。このところ、もう一歩踏み込む御努力、その決意を伺いたいと思うんですが、いかがでしょうか。

○国務大臣(新藤義孝君) まず、公務員の高齢層職員のところは給料を減額するわけではございません。これは昇給抑制をするわけではございません。それは影響が出るのは承知しますが、しかし、そういうことで御理解をいただきたいと、このように思ひます。

それから、この地方公共団体における非正規職員の処遇につきましては、これまでたくさんの方からも御意見をちょうだいしております。また、そういった現場の実態というものを聞かせていただいております。私とすれば、こういったものはきちんとその声は耳を傾けたいと、このように思つております。

それから、先ほども申しましたが、これは様々な働き方がございます。ですから、この公務員の中の非正規の部分だけではなく、全体の働き方の問題も考えていかなければならないだろうと。そして、一方で法の適切な執行というのがございます。それと、一方でこの現状におけるいろんな思ひ、また御提案がございます。それらを勘案し

ながら、私としては、まずは制度を適切に執行する、そして、その上で運用の改善ができるならば、また制度をいろいろ工夫することについてはこれはいろいろやり方があると思ひますし、そういうものに対する助言は総務省としてもきちつとやっていきたいと、このように思つてあります。総合的なものについては、これは研究課題として、毎回いろいろと御高説を賜つておりますから、それは私も頭の中に入れていきたいと、このように考えております。

○又市征治君 時間が来ましたから終わります。以上です。

○片山虎之助君 それでは、質問をさせていただきます。

法案は人事院勧告の法制化ですからね、私どもの方も賛成さしていただきますが、事柄については私はいろいろ注文があるんですが、

日本の公務員制度は、釈迦に説法ですけど、メリットシステムですよ。能力、実績に応じて採用され、昇進し、処遇を受けるというのが我が国の公務員制度の最大の特徴なんです。しかし、今回は五十五歳以上の昇給停止でしょう。これはやっぱりメリットシステムからいつたらどうかというところがあります。それから、メリットシステムは人事評価なんです、一番ポイントは、ところが、これがいいかどうかという別の議論もある。

そういう意味で、こんなにきめの細かい勧告を今まで人事院は何回やったことがあるのと。今回、何でわざわざこんな五十五歳以上のあれやるんですか。今、高齢化をどうやってうまく活用しようかと、社会の活力に、そういうことをみんなやっているわけでしょう。皆さんの方だつて公務員の定年制を延ばそうというんでしょ、六十から六十五に向かって。高齢者を活用せないかめです。何でこの高齢者、結果としてはたたきになるようなことを今回勧告で取り上げて、五十五歳以上の標準的なものを抑えるというんだから、これはメリットシステムからいうと私は大変な問

題だと思つてゐるんです。まず、人事院総裁に、何で、こういう勧告をしようということに至つた経緯、発想をお聞きたいと思ひます。

○政府特別補佐人(原恒雄君) 民間を含めまして、従前と違ひまして長く仕事をすると、ライフサイクルが延びてきたということは御指摘のとおりでございます。公務も同じような形がこれから順次取られていくという形だと思ひます。

そういった中で、御指摘のメリットシステムという観点から見れば、年齢によって待遇云々というのは論点の一つかと思ひます。そういった中で、ただ、民間におきましても、高齢期におきましても仕事に就くという中で、その給与制度がどういう実態にあるかという点につきましては御承知のとおり傾向がございまして、私ども調査をさせていただく限り、やはり高齢になりますと給与水準がカーブが曲がってくるということは紛れもない事実でございます。

特に、公務員と民間につきましては、定年制の導入の経緯に差が御承知のようにございまして、やはり公務員はかつて定年制がなかった、それに対して民間は五十五歳定年制というのがあり、そういった中で、民間の六十歳定年制を導入するに公務としては初めて定年制を六十歳で導入した経緯がございまして。

したがしまして、それまでの給与カーブも、六十前後まで働くことを前提にして、給与が言わば少しづつ上がってくるという形になってございまして。民間につきましては、五十五歳から六十歳に延ばすときに、長期雇用を前提として、総人件費の観点もあつたかと思ひますが、給与カーブが寝てくる、中には下を向いてくるという形がございまして。

そういった民間の状況がございまして、公務員の全体の水準を抑えつつも、やはり年代的には民間相応の考え方を導入すべきということで、先年来、高齢者の給与水準について見直しをしたところでございまして、今回も併せて行わせていた

だいた次第でございます。

○片山虎之助君 皆さんのところは官民較差を調べるところだから、もちろん官民較差があったからこういう勧告なんですよ。しかし、五十五から六十までの五歳幅でこういう勧告をしなきゃならぬほど耐え難いような較差だったんだらうか。私はそれがよく分からない。ちよつと簡潔に、局長でもいいです。簡潔よ、あなた。

○政府参考人(古屋浩明君) 各年代ごと、年齢階層ごとに調べたところ、五十代前半層まではほぼおおむね均衡しております。ただ、五十歳代後半層につきましては約八%程度とちよつと大きな数字になっておりまして、総裁から申し述べたように、先年来いんな見直しを掛けてきたんですが、いまだにこの数字が残っているということで、今回も引き続き措置させていただいたというところでございます。

○片山虎之助君 対象はあなた一万五千人と言われたわね。ちよつとその根拠を教えてください。私のあれでは約三万人、金額にして六億円と言っているんですよ。六億円ぐらいで高齢者の士気を阻害するというのはいかがか、皆さんもそういう議論がいっぱいあったけれども、と思いますよ。その辺はどういうふうな銭勘定になっているか、ちよつと教えてください。

○政府参考人(古屋浩明君) 先ほど、一般的な行政職の方の話で一万五千人ということで申し上げました。今御指摘の方は、一般職全体の三万三千八百人という方の数字かと思えます。全体では三万三千八百人ということでございます。

○片山虎之助君 幾らかと、金額では。
○政府参考人(古屋浩明君) 金額は、ちよつと総務省に。

○片山虎之助君 それじゃ、総務省。

○政府参考人(笹島善行君) 今回の昇給抑制が実施された場合の国の総人件費ベースでの影響額でございますが、平成二十五年度予算におきまして、およそマイナス六億円程度と試算されているところでございます。

○片山虎之助君 今日皆さんの議論のように、デフレ脱却でしょう。民間には給与上げる、給与上げると言っているんですよ。いやいや、本当に。そういうときに公務員がこういうことは私率先してもいいと思うの、逆に。そういう意味ではいかがかなという感じがどうもするんですけれども、よく考えてくださいよ。

そこで、今日もまた皆さん御議論の臨時特例の七・八%ですよ。総務大臣の答弁聞くと、総合的に考えて来年度からやるんですか、また。二年終わるじゃないですか。二年は震災のための二年と言ったんですよ。来年度からやる正当性がどこにあるんだらうか。いかがですか。

○国務大臣(新藤義孝君) 質問は、私が何度もお答えしているように、今回の七・八%の国家公務員の措置、これは臨時異例のことであり、二十六年三月で終了するわけでありまして。来年度以降については、これは公務員全体の給与、これもどうするかは、これは税収の動向、経済成長の動向、それから私たちのこの国の経済、財政再建の状況、こういったものの見込みも含めて総合的な検討がなされて、そこからこの結論は出てくると。しかし、それはこれまで以上に関係者との話し合いをしなければならぬと思っていると、こういうことでございます。

○片山虎之助君 これだけ下がったんだから、人事院総裁、この七・八パー下がったものが官民較差に反映するんですよ。そういう勧告を出されたら、それは総務大臣の方はどうか内閣の方は考えると思うんですよ。恐らくやめざるを得なくなる。いかがですか、どういう勧告を出すんですか。

○政府特別補佐人(原恒雄君) 人事院勧告そのものは、先生に申し上げるのはあれでございますけれども、国公法の二十八条の情勢適応の原則に基づいて行うということで行っているわけでございますが、今回の震災に対応するための減額措置といたのは、そういった情勢適応の原則とは別に、全体的な状況の中で国会において御判断をいただ

いたものでございますが、取扱いは、給与法上の給与額というのは変えておりませんで、そのままで支給額を一定のパーセント落とすという形になっております。したがって、現在、減額支給措置がされておりますが、給与法上の形というのは高い数字になってございます。そういった状況の中でございますので、私どもとしては、給与法上に定められた本来の給与について較差を出して算出をしたというのが昨年の経緯でございます。

ただし、給与法の本来の本則に掲げている数字は別として、実際に職員に支給される額は減額された措置でございますので、人事院といたしましては、国家公務員が実際に受けている給与減額を基礎とした官民比較についても勧告の中で併せてお示しをさせていただいたところでございます。

○片山虎之助君 今総裁が言ったのは、二重なんですよ。給与額と支給額と分けて勧告するというんですよ。そんなことを何で人事院がやらなきゃいけませんか。人事院はきちっとした支給額の官民較差を調べて、その結果を内閣と国会に勧告すべきなので、何で政府が政治的にやったことを、それを一つの勧告のあれにするんですか。どこに書いてある、人事院法の、そんなこと。

○政府特別補佐人(原恒雄君) 人事院の勧告そのものは先ほど申しましたように二十八条でございますので、その支給額に対して本則がどうだからということではございません。

そういった中で、人事院勧告としてどうするかということでございますけれども、情勢適応の原則そのものは、重ねてのお話になりますが、本則に書いてあるわけです。その本則を守ってくださいというのが私どもの立場です。それに対しまして、御承知のように国会において減額支給をするという特別立法が臨時的に取られたということ、これについて私どもとして、立法府ではございませんので、それを申し上げる立場にはございません。ただ、現実には支給額が低くなっていることは事実でございますので、それについても併せて勧告の中に盛りさせていただいたということでご

ざいます。

○片山虎之助君 だから、もう釈迦にこれまた説法なんだけど、人事院は労働基本権制約の代償機関なんですよ。そこをまず考えないといかぬのですよ。皆さんが政治的に決めた支給減額についてまで配慮することはないので、現実の官民較差、民間との差をきっちり調べて、それを勧告して、それに合わせるべきだということ、労働基本権制約されている代償なんですよ、皆さんは。それだけの誇りを持たないと、皆さんを特別な権威ある第三者機関にした私は意味がないと思う。どうですか。

○政府特別補佐人(原恒雄君) 基本権の代償機能という観点におきましては、私どもが勧告させていただいた数字をそのまま実施をしていただきたいというのが私どもの基本の姿勢で、いささかも変わるものではないでございます。

その上で、政府におかれまして、また国会におかれまして立法府における御判断をして支給の減額措置をとられたということでございまして、それについて私どもが更にどういうというのは、人事院の立場上なかなか難しい問題ではあるうかと思ひます。御承知のとおりだと思います。

○片山虎之助君 大分総裁の答弁、苦しくなっているわね。しかし、これは国家公務員三十万の話じゃないのよ。地方公務員が約二百九十万人おるんですよ。あるいは公務員に準ずる者がもつとおるんですよ。これに全部影響があることなんですよ。私は、地方公務員も国と同じように七・八下げろというのはむちゃだと思っているんですよ。要請はいいですよ。交付税の計算でも、皆さんそうやるのは総務省もやむを得ないかもしれぬけど、同じように下げる必要どこにありませんか。私は、個人的に相談に來られたら、それはそれぞれの団体の判断でやりなさいと、その代わり、金繰りや何かについてはよく考えなさいいけませんよと言っているんですよ。基本的にはそうでない。そこを揺るがしては駄目だと思ふな。

人事院には頑張ってもらわなければいけません。

ん。総務大臣にも頑張ってもらわないと。皆さんは地方団体の、まあ代弁機関じゃないけど、正当な権利、利益はしっかりと守ってやらないと。そういう役所が要るんですよ、中央に。大臣、どうですか。

○国務大臣(新藤義孝君) 私は、就任以来、この総務省、そして総務大臣は地方のパートナーである、そして地域の声を、地方の声をきちんと受け止めて、それを政権の中に反映させる、これを基本に置いて仕事をしなければならぬと、これはそのように決めています。

○片山虎之助君 また引き続きやります。時間来ました。ありがとうございます。

○森田高君 最後にあります。森田でございます。

かなり議論も煮詰まっておりますので簡単にまとめておきます。マイナス七・八%とか退職金の抑制とか、そういったこともありましたが、今回の法律でトリプルパンチというふうな受け止める向きもあると思います。抑制した原資が若い人の給与に向かっている、結果として住宅着工率が上がったり、自動車の保有台数が増えたり、出生率が改善したりすればいいんですが、なかなかそういうふうにもいかないかもしれないし、なかなか難しい問題だと思います。

そういう中で、もう一つ、やっぱり公務員のお気持ちの問題も、先ほど議論されてきておりますが、特に近年、国家公務員の名譽がマスコミ等において著しく毀損されてきたということは確かだろと思う。特に事業仕分なんでは、個別の国家公務員の人格まで踏み込んで傷つけた、そういう発言も相次いで、それがまたテレビでも大きく出たりしたので、これは国民の意識にも相当程度影響したように自分も思います。そっちの問題も本当に心配なんです。若くて優秀な人材が国家公務員になろうというモチベーションが出なければ日本国はいずれ消滅すると、やっぱりそういう危機感には絶対に必要だと思つた。国家の礎たる人材を集め、育成して、

しっかりと国益のために働いてもらえる環境を整備することも大事なことであります。

そこで取り上げたいのが、昨今紹介されております日本、ミャンマーの郵政事業の協力関係にかかわる話なんですが、これはもう民営化されて能力、士気がくじかれた郵政が、ようやく法律が通って息を吹き返して、さあこれから世界に貢献できる郵政になるという観点からは大変すばらしい話だと思います。同時に、ミャンマーという国は、もう建国以来、日本と本当に深い歴史を有して、もう世界の中でもトップクラスの親日国でもあるということを見ると、よりすばらしいというふうに思います。

そういう状況があるということは喜ばしいんですが、こういう話だつて、ただ政治家がミャンマーに行ったら決まりましたという話じゃない。もう半年、一年、それ以上掛けて国家公務員が汗水垂らして頑張つて粘つて水面下で交渉して、ようやくとめてきた話だと思うんですね。

アフリカや中南米の地デジの展開なんかもしかりです。もう中国みたいに大きな経済援助を持つて大団体が行つて、やあやあやあつて決めるわけじゃない。ヨーロッパの旧宗主国みたいに電話一本で圧力掛けてどおんと決まるような話でもない。もう日本はその対極ですよ。もう一人で単身乗り込んで、能力と意欲と情熱のある国家公務員が相手国と粘り強く話をしてプロジェクトをまわめていく。それは心細い思いをすることもあると思うし、いろんなやつぱりこれは徒労感や疲労感を感じることもあると思うんだけど、だけど、そういう国家公務員がいる中で、国益が現実として、事実として今も確保されているということがないがしろにしたいかぬです、そういうものなしにこの国の発展というのは絶対にあり得ないと思うわけです。

給料も大事です。そして、そういういいキャリアパスを国家公務員に与える、持つてもらふ、そういうやつぱり国の配慮、これは国民の支援も理解も必要だし、政治家もそれを見てやらないとい

けないし、そういう雰囲気醸成するとか、つくり上げていくということが、結果としていいキャリアパスを持つ国家公務員が増えれば、公務員の定数管理なんかも含めて公務員制度全体にいい影響を及ぼすと思つておりますが、大臣の御所見をいただきたいと思ひます。

○国務大臣(新藤義孝君) 極めて重要な御指摘だと思いますが、私は二つのポイントだと思います。一つはリーダーシップです。それから制度です、もう一つは。この両方が相まって、今おっしゃるような、生き生きと気概を持って、そして高い使命感の下で仕事を維持できると。

それから、そもそも公務員というのは、これは政を行うということで、政を治める政治から指示を受けて、決まった限りは黙々とやるわけでありす。自分の内面の不満や苦しみを抑制して、その上で頑張るんだと、これが私は公務員の誇りだと思ひますから、それを今度は周りが評価をして、そしてそれに対する期待を掛けること、これが公務員の士気を維持することになるんだと、このように思ひます。

ですから、是非、そういう意味で、形だけにとらわれることなく、これはもう総合的な中で、とにかく日本を元気にするには、日本の国を運営する当事者である、その先端で頑張る公務員がいかに張りを持つたかというのは極めて重要だと、こういうことだと思ひます。

○森田高君 ありがとうございます。

自分も医療現場から来た人間なんで一言申し上げると、誇りと自己犠牲だけではやはり現場は退廃しちゃうんですね。最終的にいいキャリアパスが持てる、そのことによって一人一人の商品価値が上がる、そういうたのまで展望できないとなかなか難しい。ですから、やはりいい育成というものを考えてもらえばおのずとちゃんとした人は集まるだろうし、結果として制度も維持されるというふうに思ひます。

そして、今会期最後の質問になるかもしれないので少し気になることを申し上げたいと思ひんで

すが、郵政に関して、特にちよつとかんば生命に關して申し上げたいと思ひんですが、昨年十一月下旬の条件付認可からもう半年以上がたちます。条件付認可の条件とは、未払問題の解決ということとセットになつて新規事業といひますか学資保険の改定が解除されるということになる。残念ながら、現実まだぬかるみの中という状況でございます。

それで、現場レベルで今どういうふうになつていのかという問題意識を自分持つていたんですが、お手元に資料を配付させてもらつておりますが、これが今、契約者、お客さん、遺族の方に配られているかんば生命からの案内文書であります。一目これを見て、五十万件とかそういうレベルで今処理をしているわけですよ。それが、この文書で案内がなされたとして本当に適切に処理されるんだろつかというのを、やつぱりこれはちよつと根本的に問題意識を持たないと、これは何年たつても解決しないという話になるかもしれない。

例えば、ねんきん特別便を想像してもらいたいんですよ。具体的にいつからいつまでどこに払ったか、ちゃんと書いてありますよ。一般的に、亡くなる方というのはもう五回も六回も入院を繰り返して、最後息を引き取るわけですね。だから、一回目と三回目と四回目と五回目は支払われているけれども、二回目と六回目は抜けているとか、そういうことをチェックしてお客さんから請求してもらわないと、ちゃんと未払問題というのは乗り越えられない。

ところが、これ見て、証券番号書いてある、いつ亡くなった、それだけで、お客さん、もらつても、いつ、はて支払つてもらつたんだろつかというのがぴんと多分こないでしょう。これを持つて病院に行つたつて、三年前、四年前に亡くなった方の場合には主治医はもう病院にいない。だから、カルテにコピーしてある診断書のコピーをただなぞつて出すだけだから、同じものしか出てこない。そうすると、また二回目と六回目のこれは入

院給付が漏れたままになっちゃって、堂々巡りになっちゃうんですね。しかも、かんぽ側でこういう何回目のものを払ったというシステムがちゃんと構築されていないと、オペレーターだって、これもらったってまた同じ作業をたどり直すだけで、結果的に未払が放置されちゃう。

一体これで、何年掛かったら、幾ら掛けたらこの問題は直るのかなという。やっぱりこれは、僕最後の質問になるかもしれない。これはやっぱりちゃんと大臣に現状認識いただいて、ソリユーション出してもらわないと困るんですね。郵政三事業の将来にこれは極めて重要にかかわる問題だからあえて申し上げるんですが。

この問題を考え出すと、非常にこれやみは深いんですね。今までも国会で発言させてもらうときに、民営化以降のいろんな利益相反の流れということも僕言ってきたんですけども、これは民営化が立ち上がってすぐに問題になったのは不動産の問題。旧住銀グループとかんぽの宿とか、不動産バブルの問題で利益相反があったんじゃないかという指摘があったり、JPEXで数千億の損害が出ました。あれだって西川さんの強烈なリーダースhipの中で強行されちゃって、物すごい損失がいまだに出ている。

そして、かんぽの場合は、これは耳に痛いことを言いますが、やっぱりかんぽ自体に例えはアンダーライティングの能力とかというのは今までは要求されてこなかったわけですね。告知書もらってマルカバツだけで決めていたわけだから。だけれども、今の高度に複雑化した保険商品を、いろいろやりたいという意識はあるとしても、やっていくためにはそういうものがなければならぬし、逆にそういう能力がなかったら、こういうものをさばっていく能力が、やっぱりこれは厳しいと。

しかも、今その能力がないから、現実には同業他社の人たちに来てもらって、転籍か出向か知りませんが、担当役員、担当業務ライン、そういったものをやっていて、その中で処理されている。

もう自分自身の戦闘能力がかんぽが持っていないから全部お任せになってしまっている。それでこのていたらくですよ。ど素人がやっているんだったら、まあこれから頑張りましょうかもしれないけれども、一応同業他社のプロがかんぽ生命に入ってきてこういうことをやって、これは何か意図がないのかという、そういう憶測さえ持たざるを得ないと思います。

具体的に言えば、事務企画や支払管理部門の担当役員、やはりこれは管理能力あるいは責任能力、本当に疑問に思わざるを得ないし、事実としてこれの処理ができていないわけだから新規事業できないわけですよ、がんじがらめになっちゃって。事実として損害が発生している。しかも、このシステム構築も自前でできていないから外部発注している、もう何百億円のシステム投資しているけれどもこの程度の案内しかできていない。一体これは正当な対価を払っているに値しているのかと、仕事そのものが。これはあと何年したら解決するのか。そもそも今の管理体制に問題はないのか。同業他社の公正と信義に全部依存して、会社の運命、三事業の運命、全部そこに任せちゃって、四十万の職員、二万局の現場、本当に守れま

すか。やっぱりその問題意識を本当に持つてもらわないと、これは一事が万事、だけれども郵政民営化以来の構造的な問題です。

民営化するに当たって、やっぱりいろんなことをやりたい、だから同業他社からいっぱい来てもらった、これは保険だけじゃないです。だけれども、そこにいろんな思惑が働いていて、いろんなトラブルが出てきて、中には刑事告発案件まで出てしまっている。これは大臣、もう会社のことだから、民業だから口出せないじゃ済まない、これは。あなたは所管大臣で、三事業、四十万の職員の将来に責任を持たないといけない。二万局のネットワークは日本の地政学上のことを考えても絶対に離島、半島も含めて維持しないといけない、そういう責任があります。ですから、毅然とした御指導をこれは金融庁ともしっかりやって

らって、自前の戦闘能力を貯金も保険も持つてもらう。

具体的に言えば、アンダーライティング能力、支払能力、引受能力、それがなかったら新規事業、絶対に能力上の問題として金融庁も認めてくれないと思うし、事実として売ってもトラブルだらけになる。根本のやっぱり保険会社のコアの業務を自前でつくらないと、私は、三事業の将来は極めて危ない、もしその判断ができないんだったら信頼できる会社経営統合してもらった方が職員のためになると思います。それくらい言ってもいいと思う、そういう問題です。

是非御見解をいただきたい。

○国務大臣(新藤義孝君) 森田委員からいつも建設的な御意見ちょうだいします。それから、これまでも政務官として携わられていた、そういった思いが強く私も感じております。今日御意見いただいたこと、これは一つ一つが非常に重みのある問題提起だと、このように思いますから、私も受け止めたいと、このように思います。

そして、郵政民営化は結局のところ、ここを乗り越えなければ意味がないわけでありまして。それを超えたとところに本場の国民に対しての成果を出すことができると、またそれができなければ郵政自身も厳しくなっていくと。ですから、これは私たちが指導する、そして一緒にやって、我々是我々の役割を果たし、適切な関係の中で事業がきちんとして民間事業として、また我々が承認できるような形で体制を整えるようにこれは更に努力を続けてまいりたいと、このように思います。

○森田高君 ありがとうございます。しっかりとお願いいたします。

先ほど申し上げましたように、日本の郵政グループが息を吹き返すことは、日本のみならず、アジアや世界にいい影響を与えます。アフリカもアジアも日本の郵政事業を求めています。彼らの民族金融をつくってあげる、そういうノウハウを与えてあげることも日本の郵政グループの使命であると思いますし、かんぽ生命は世界最大の保険

契約をいただく会社ですから、自分たちの商品も売ることも一つ、ほかの同業他社の保険を再保険で引き受けるくらいはの気概と能力がなかったらこの二万局のネットワークは到底維持できない、そのことを認識いただいて、是非御検討いただきたいというエールを送らせてもらって、自分の質問を終わります。

ありがとうございます。

○委員長(松あきら君) 他に御発言もないようです。これから、質疑は終局したものと認めます。

これより討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○山下芳生君 私は、日本共産党を代表して、一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案に反対の討論を行います。

反対理由の第一は、本法案は五十歳代後半層の昇給を更に抑制するものであるからです。総人件費削減政策の下で、この間、五十歳代後半層の給与削減が繰り返されてきました。昨年四月から実施された平均七・八%の給与削減は五十歳代後半の職員にも大きな影響を与えています。度重なる人件費削減は、五十五歳を超える職員の生計や生活設計の破壊にとどまらず、若手職員にも大きな不安、中堅層の生活、意欲にも影響を与えていることは質問の中で示したとおりです。五十五歳を超える職員に対する更なる昇給停止、抑制は行うべきではありません。

反対理由の第二は、本法案は政府が公務員の士気を高める行政運営の効率化を図ると言って導入してきた人事評価制度にも矛盾するからです。五十五歳を超える職員の場合、昇給区分が標準(良好)でも、昇給区分のやや良好でない、良好でないと同様に扱われ、昇給がなくなってしまう。さらに、独立行政法人等の役員給与や地方公務員の高齢層職員の昇給制度に関する見直しを要請したことは、政府が率先して公務労働者の給与抑制、引下げを呼びかけるものであり、大問題です。

デフレ不況からの脱却に雇用の確保、安定と労働者の給与の引上げが不可欠であることが明らかになっているにもかかわらず、公務員の給与抑制、引下げで結局、国民全体に我慢を強いるようなやり方は、広く労働者全体の生活水準、地域経済に影響を及ぼし、デフレ不況からの脱却にも逆行するものであります。

以上述べて、反対討論とします。

○又市征治君 私は、社会民主党・護憲連合を代表して、一般職給与法改正案に反対する立場から討論をいたします。

この法案は、五十五歳以上の国家公務員について原則として昇給を行わないことに改め、また例外的に行う職員についてもその幅を縮小するものです。

反対する理由の第一は、職員の生涯にわたる生活設計を大きく狂わせることです。定年を目前にしての昇給停止改定は、さきの退職手当の大幅引下げと相まって、五十五歳以上の生涯賃金に大きな誤算をもたらすとともに、想定外の早期退職を誘発するなど、国の中長期的な年齢別人員計画をも狂わせることになりす。

反対する理由の第二は、これは昨二〇一二年の人事院勧告に基づく実施だと言いますが、これには大きな矛盾があります。それは、政府が、昨年二月に二年前の二〇一一年の人事院勧告を全く無視した七・八%賃下げを強行したまま現在に至った不当性には類かむりをして、昨年の勧告のうち昇給停止部分のみをつまみ食い実施することでありす。改めて指摘するまでもなく、国家公務員法第二十八条は人事院の給与勧告を毎年少なくとも一回と定めています。一昨年の勧告が政府によってじゅうりんされた以上、昨年の勧告も、しかも職員にとって不利益部分だけを政府がしたり顔に法制化の提案をする資格はありません。

反対する第三の理由は、安倍政権の経済、賃金政策との関連からです。安倍総理は、成長戦略を口にし、一部大企業に賃上げを要請しました。さらに、今週に入って、皆さんの年収が百五十万円

増えるといった誇大宣伝を振りまいています。言葉遣いの揺れや国民総所得を勤労者の年収のように装う欺瞞性も問題ですが、政権が口先だけでも賃上げの必要性を言う以上、六十四万人の大雇用主として国家公務員の賃金を引き下げる政策は取るべきではなく、五十五歳以上もそうだが、七・八%の賃下げも取りやめなければ説得力がありません。ましてや、三百四十三万人の地方公務員に

国並みの賃下げを押し付ける通知は、地方自治の原則や地方交付税法、地方公務員法に反し、さらには公益的団体や中小企業の労働者にも影響しますから、政権の宣伝するデフレ脱却に逆行する政策であり、矛盾の極致と言わねばなりません。

本日に日銀総裁が言うように、実体経済への展開が順調だと言うなら、政府はそれに矛盾する賃下げは直ちに撤回し、官民とも勤労者の賃金引上げや非正規労働者の正規化などに努め、公務員の労働基本権を回復し、低下し続けた生活を再建する第一歩とすべきです。

以上を申し述べ、一般職給与法改正案に反対する討論といたします。

○委員長(松あきら君) 他に御意見もないようです。これから、討論は終局したものと認めます。

これより採決に入ります。

一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(松あきら君) 挙手多数と認めます。よって、本案は多数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、加賀谷健君から発言を求められておりますので、これを許します。加賀谷健君。

○加賀谷健君 私は、ただいま可決されました一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案に対し、民主党・新緑風会、自由民主党、公明党、生活の党、みどりの風及び社会民主党・護憲連合の各派並びに各派に所属しない議員森田高君の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。

一般職の職員の給与に関する法律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、今回の改正により高齢層職員の士気や意欲の低下を招くことのないよう、改正後の昇給制度の適切な運用を図るとともに、公務員の高齢期の雇用問題について十分な配慮を行うこと。

二、平成二十五年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、再任用を希望する職員の雇用と年金の接続を確実に行うこと。その際、現在、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律により、厳しい給与減額支給措置が講じられており、特に高齢層職員が若年層職員と比較して相対的に厳しい給与減額支給措置を受けている状況にあることにも配慮し、再任用職員の給与の適正な水準の在り方について検討を行うこと。

三、雇用と年金の接続のための措置については、国家公務員制度改革基本法第十条第三号の規定を踏まえ、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が六十二歳とされる時期に向けて、人事院の「定年を段階的に六十五歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を踏まえ、その具体化について検討を行うこと。

四、国家公務員制度改革基本法に基づく公務員制度改革に係る法制上の措置を講ずること。

五、公務員の臨時・非常勤職員については制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう配慮すること。

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(松あきら君) ただいま加賀谷健君から

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(松あきら君) 挙手多数と認めます。よって、加賀谷健君提出の附帯決議案は多数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。

ただいまの決議に対し、新藤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。新藤総務大臣。

○国務大臣(新藤義孝君) ただいま御決議のありました事項につきましては、その御趣旨を十分に尊重してまいりたいと存じます。

○委員長(松あきら君) なお、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(松あきら君) 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。

午後四時十分散会

平成二十五年六月二十四日印刷

平成二十五年六月二十五日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

〇