

## 衆議院内閣委員会

## 議録第六号

平成二十九年十一月二日(水曜日)

午前九時開議

出席委員

委員長

秋元

司君

理事 谷川 弥一君 理事 平井たくや君

理事 ふくだ峰之君 理事 牧島かれん君

理事 松本 文明君 理事 緒方林太郎君

理事 神山 洋介君 理事 佐藤 浩明君

理事 青山 周平君 理事 池田 佳隆君

理事 石崎 徹君 理事 岩田 大隈君

理事 大岡 敏孝君 理事 佐藤 茂樹君

理事 大西 宏幸君 理事 岡下 昌平君

神谷 犀君 理事 木内 均君

國場 幸之助君 理事 今野 智博君

武部 新君 理事 武村 康正君

中山 展宏君 理事 長坂 政久君

務台 俊介君 理事 和田 義明君

井坂 信彦君 理事 井出 康生君

泉 健太君 理事 大串 博志君

高井 崇志君 理事 金子 恵美君

角田 秀穂君 理事 本村 賢太郎君

池内 さおり君 理事 濱村 進君

浦野 靖人君 理事 島津 幸広君

(内閣官房内閣人事局人事)(政策統括官)	若生 俊彦君
政府参考人(人事院事務総局職員福祉)(人事院事務総局人材局長)	千葉 恭裕君
政府参考人(人事院事務総局給与局長)	福田 紀夫君
政府参考人(人事院事務総局給与局長)	古屋 浩明君
政府参考人(財務省主計局次長)	可部 哲生君
政府参考人(厚生労働省職業安定局次長)	大西 康之君
内閣委員会専門員	室井 純子君
委員の異動	
十一月二日 辞任	
務台 俊介君	宮崎 政久君
泉 健太君	井坂 信彦君
辻元 清美君	本村 賢太郎君
同日 辞任	
宮崎 政久君	務台 俊介君
泉 健太君	井坂 信彦君
辻元 清美君	本村 賢太郎君
補欠選任	

「細田博之君外六名」は「細田博之君外七名」に訂正された。

本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件

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(内閣提出第九号)

特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第一〇号)

公務員の制度及び給与並びに行政機構に関する件(人事院勧告)

○秋元委員長 これより会議を開きます。

公務員の制度及び給与並びに行政機構に関する件、特に人事院勧告について調査を進めます。

この際、お諮りいたします。

本件調査のため、本日、政府参考人として内閣官房内閣人事局人事政策統括官三輪和夫君、人事院事務総局給与局長古屋浩明君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○秋元委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○秋元委員長 質疑の申し出がありますので、これを許します。島津幸広君。

○島津委員 おはようございます。日本共産党の島津幸広です。

人事院は、官民較差が生じていて、三年連続して、月例給について七百八円、〇・一七%の引き上げを勧告しました。一時金も、民間支給月数を〇・一二カ月下回っているとして、こちらは〇・一カ月の引き上げを勧告したわけであります。

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(内閣提出第一〇号)特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第九号)は本委員会に付託されました。

十一月二日 特定複合観光施設区域の整備の推進に関する法律案(第百八十九回国会衆法第二〇号)の提出者

支給表の改定では、初任給を千五百円に引き上げ、若年層も同程度の改定を行うなど、昨年同様、初任給と若年層に重点を置いた改定となつたけれども、中高年はどうでしょうか。

全ての号俸で引き上げるとしていますけれども、高位号俸については四百円の引き上げとなっています。中高年層の多くは、給与制度の総合的見直しの経過措置で現給保障がされている。ですので、四百円の引き上げでは実際の手取りの給料が上がらない、こういう人がいるわけです。

今回の改定でこうした給与額が上がらない職員というのはどのくらいいるんでしょうか。

○古屋政府参考人 今回、お尋ねのとおり、月例給それから特別給、それぞれ引き上げると全ての給与は増加ということですが、今月例給といふことで申し上げますと、行政職俸給表(一)の適用職員で見ますと、四四%ほどの職員が増加しないといふことになるところでござります。

○島津委員 四四%の職員が月例給で増加しないといふことです。

今回、今もありましたように、月例給と一時金なんですかねでも、給与、一時金を含めるとその引き上げは〇・二五%の改善になるということなんですねけれども、しかし一方で、物価も上がってます。

今回のこの引き上げで、物価との関係で考えて、実質賃金はふえるんでしょうか。

○古屋政府参考人 人事院としては、実質賃金の算定ということは行つておらず、勧告につきましては、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させるということを行つております。その結果、本年、月例給と特別給との引き上げということで、年間給与の増という

ことを見ますと、〇・八%の引き上げということになつてゐるところでございます。

○島津委員 二〇一五年度の消費者物価指数は、対前年度比で〇・八%上昇していきます。ですから、實際には、この間、実質賃金は低下し続け、五年連続の実質賃金低下となつていています。しかし、今回も、こういう幅ですから、低下することが予想されます。

民間の実質賃金は、経団連の集計によると、中小企業は前年の引き上げ幅よりも〇・〇四%下回る、大企業も〇・二五%下回っているということが集計結果です。これは、厚労省の調査でも、労働組合の調査でも、賃上げ幅は前年を下回っています。こういう結果になつていて、ですから、実質賃金は相変わらず下がり続けるということが見えます。

景気回復のためには、全ての労働者の賃金が上がりなきやいけません。しかし、民間の労働者の実質賃金が上がっていない。今回の人事院勧告は、その民間を反映して低額の回答となつて、生活の改善にはほど遠い、こういう声が上がっています。

大臣、今回の月例給で千五百円から四百円の引き上げ、一時金も引き上げがあるんすけれども、これで賃金が上がって景気回復につながると思いますか。

○山本(幸)国務大臣 景気回復には、デフレ脱却と経済再生への道筋を確かなものとして、経済の好循環を確立することが重要であります。政府といたしましては、人事院勧告制度尊重の基本姿勢のもとでやるわけありますが、この人事院勧告制度も、民間の給与の水準を反映して求められてるものでありまして、経済の好循環を推進するマクロ経済政策とは整合的であるというように考えております。

したがいまして、人事院勧告どおり、国家公務員の給与改定を行うことが適当であると判断したものであります。

○島津委員 今回の引き上げをもつと上げるとい

うことじやなくて、今回のこの引き上げで労働者の賃金が上がって、これは民間も含めてのことになりますけれども、賃金が上がらなければ景気回復、消費がふえないわけです。政府も、賃金を上げる引き上げは重要性を認めているところなんです。

ですから、今回の人勧のこの引き上げ幅で景気回復に資するか、役立つかということを聞いているんですけれども、どうなんですか、そこは。

○山本(幸)国務大臣 それは賃金というものは、引き上げるだけ上がればいいんですけども、単純にそういうのが現実であります。財政の状況もありますし、また民間においては企業經營の状況もあります。

そういう中で、私どもとしては、少しでも賃金を上昇していただくという努力もしてきましたし、民間の給与も、十分とは言えないまでも少しつぶ上がっていいる、そういうことを反映して、國家公務員もそれに応じて賃上げをしていく。気持ちとしてはもっともっとというのは当然ありますのが、しかし、いろいろな制約条件もありますので、一步一步ということにならうかと思います。

○島津委員 賃上げの重要性は今大臣に認めていただきましたけれども、この間、消費税の八%の引き上げ以来、個人消費が落ち込んで、それが景気回復の足を引っ張ってきた。賃金が上がらなくては消費もふえない、これはこの間の経過で立証済みなわけです。

続いて、一時金についてお聞きします。

引き上げ分は全て勤労手当に配分するとしています。この理由は何でしよう。

○古屋政府参考人 支給月数の引き上げ分の期末手当及び勤労手当への配分に当たりましては、民間賞与における考課査定分の占める割合等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、今回の引き上げ分は勤労手当に配分することとしております。

○島津委員 勤務実績ということですけれども、要するに、人事評価を活用するということになる

わけです。

その勤務実績というのは、どうやって判断するんでしよう。

○古屋政府参考人 勤労手当の額につきましては、人事評価の結果に基づいて決定するとされておりまして、六ヶ月期の勤労手当につきましては、前年十月から当年三月までの業績評価の結果を、それから十二ヶ月期の勤労手当につきましては、当年四月から九月までの業績評価の結果を活用することとしております。

この勤労手当の額は、俸給及び地域手当の月額等に勤務期間に応じた率及び成績率を乗じて算出するときまして、この成績率は、特に優秀、優秀、良好、良好でない、この四段階の成績区分に分けられています。この成績区分の決定に当たりまして、直近の業績評価の全体評語が上位、SまたはAである職員から、特に優秀、優秀の成績区分に決定する。また下位のCまたはDである職員につきましては、良好でないの成績区分に決定するということになるところでございました。

○島津委員 業績評価、勤務実績なんですけれども、公正な評価がされるか心配だという声が上がっています。例えば目標の達成率、もちろんこれだけで評価するわけじゃないんですけども、目標をこなすことできまさざまな弊害が生まれているということも聞きました。

例えば、ハローワークにおける求職者の仕事の紹介。仕事を探しに来た人の性格など、あるいは適性を見きわめるためには、時間がかかります。場合によっては人生相談に及ぶこともあります。そのため、それを紹介率を上げるためにとにかく数をこなす、何でもいいからと紹介する。結局これは、離職率が高くなるということになるんですね。

また、税金の滞納の収納の問題でも、実績を上げるためにかなり強引な取り立てがやられているという話を聞いたこともあります。

目標の達成率にこだわり過ぎると、やはり国民

にとつてもいいことはないと思うんです。また、数値にあらわれない仕事もありますから、縁の下の力を持ち的な仕事をどう評価するか、こういう課題もあります。ですから、非常に慎重にやる必要があります。

あるということを指摘しておきたいと思いま

す。

次に、非常勤職員の待遇についてお聞きします。初任給の千五百円の改定に伴って、二〇〇八年の人事院の指針、「一般職の職員の給与に関する法律第二十二条第二項の非常勤職員に対する給与について」、これに基づいて、非常勤の給与も今回のお勧告に基づいて改定されるわけですね。

○古屋政府参考人 非常勤の給与に関しましては、今お示しの給与法二十二条二項の規定によりまして、「各府の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する」という、この規定に基づいてということになるわけでございまして、本年勧告におきましては、今お示しされたとおり、常勤の職員につきましては、今お示しされたとおり、常勤の職員につきましては、「各府の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する」という、この規定に基づいてということになるわけでございまして、本年勧告におきましては、今お示しされたとおり、常勤の職員につきましては、今お示しされたとおり、常勤の職員につきましては、「各府の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する」という、この規定に基づいてということになるふうに考えております。

○島津委員 実際にこれまで勤労があつて、給与が改定されてきているわけなんですけれども、今の指針に沿つて、各府省において、予算の状況等を踏まえ判断されることになるというふうに考えております。

○古屋政府参考人 実際にこれまで勤労があつて、給与が改定されてきているわけなんですけれども、今の指針に沿つて、各府省において、予算の範囲内という制約もあるんですけども、各府省が指針に沿つて非常勤職員に給料を払つていてるかどうかというの、これは人事院、掌握しているんでしようか。

○島津委員 各省の実態、要するに各省で違ひが

あるわけですけれども、その辺は具体的に、各省ごとに違ひというのを掌握しているんですか。

○古屋政府参考人 お聞きした中で、達成していないところがあれば指導するということでありま

か、そういうものはあるものではございません。

○島津委員 達成しないところがあれば指導するということですけれども、達成していないところがあるわけですね。

○古屋政府参考人 おおむね達成したところでござりますが、例えば通勤手当の一部について、一部の官署で十分に達成されないなかつたところについては指導して、その後改善されたというようなことが行われているということです。

○島津委員 通勤手当の話がありましたが、要するに、基本給といいますか、そこところでは全部の省がきちんと勧告の線に沿つて、指針沿つて達成しているわけですね。

○古屋政府参考人 基本給につきましては、基本的にはそのような形で達成されているところでござります。

○島津委員 常勤者の場合は四月にさかのばつて適用されるんですけども、そこも、非常勤の場合、各省庁きちんとなっているわけですね。

○古屋政府参考人 給与法改正に伴います非常勤職員の給与の取り扱いに関しましては、昨年のフォローアップにおきましては、その年度中または翌年の四月にはほぼ全ての府省において改定が行われたというところでございます。

○島津委員 やはり、各省庁の予算の範囲内でと

いうことで、ばらばらになつてゐるんです。

非常勤職員は、常勤職員の約四分の一を占めています。今や非常勤職員の存在なくして業務は成り立ちません。人事院も年次報告で、公務遂行にとって欠くことのできない役割を担つてゐる、こう言つています。

ところが、今もあつたように、給与法二十二条二項で、予算の範囲内でということになつてゐる。ですから、省庁ばらばらなわけです。省庁任

せになつてゐる。これはしつかり指導して、予算も確保させることが必要だと思うんです。

大臣、ここは公務員担当の大臣として指導性を

發揮して、各省庁の長に働きかけて、きちんと意欲を持つて働いてもらうようにすべきじゃないですか。どうです。

○山本(幸)国務大臣 御指摘のように、非常勤職員について若干ばらつきがあるということは私も承知しております。

そういう意味で、本年三月に内閣人事局としても調査を行つて、九月に結果も報告したところでございまして、その実態を把握できたことは一定の意義があると考えておりますが、まさにおつしやるよう、給与法改正を踏まえた基本給の改定時期等、一部の項目についてはばらつきが見られたところでございます。

したがいまして、私どもとしては、今回の調査結果を踏まえて、関係機関と連携して、今後の対応についてぜひ実効が上がるよう検討してまいりたいと思っております。

○島津委員 ゼひしっかりと役割を果たしていくべきたいと思うんです。

次に、扶養手当の見直しについてお聞きします。

配偶者手当が一万三千円から六千五百円に半減します。そして、その原資を使って、子供に係る手当を六千五百円から一万円に引き上げる、また、配偶者手当のない場合の一人目の扶養家族に係る手当の特例を廃止する、このような見直しです。

経過措置をとられていますけれども、この改定によつて、扶養手当をもらつてゐる人が、今もらつてゐる額よりも減額する、こういう受給者は、受給者のうちどのくらいいるんでしょう。

○古屋政府参考人 扶養手当を受給してゐる職員の状況が現在と改定後変わらないという仮定のもとの計算をいたしますと、現行の手当額それから平成三十二年度以降の手当額の比較ということで申し上げますと、現在扶養手当を受給してゐる職

員、約十四万人おるわけですが、そのうちの四五%は減額になるというふうに試算しているところでございます。

○島津委員 民間の調査では、家族手当制度がある事業所は、昨年の七六・五%から七六・八%に、少しですけれどもふえています。そのうち、配偶者に家族手当を支給しているのは、昨年の九〇・三%から八七・〇%と、ほとんど変わつていません。

なぜ国家公務員だけ、ことし配偶者手当を半減するんでしょう。

○古屋政府参考人 配偶者に係る手当をめぐりましては、民間企業におきましては、配偶者に係る手当を支給する事業所の割合といふのは長期的に減少傾向にござりますし、公務におきましては、配偶者を扶養親族とする職員の割合といふのは減少傾向にあるなど、こういった状況の変化が生じているところでございます。

このような配偶者に係る手当をめぐる状況の変化などを踏まえまして、今般、公務における配偶者に係る扶養手当について、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額するといった見直しを行つこととしたところでございます。

○島津委員 減少傾向と言いますけれども、そんなに、人事院の調査でも昨年と比べて減つていな。配偶者に家族手当を支給してゐる事業所の八割は、見直す必要がないと言つていてます。

国家公務員は、公正な行政運営をするために全国異動や転勤が多い。ですから、配偶者が正職につきにくい状況があります。地方に行けば、よりその就職先は厳しくなる。働きたくても働けない、こういう状況があります。

配偶者手当の廃止、これは女性の活躍といふことで、就労に結びつくということで流れがあるんですけれども、しかし、本当にそれで結びつくかどうかは疑問です。女性の活躍できる社会の実現には、こうした家族手当、配偶者手当を減らしたりなくしたりといふことよりも、税制や社会保障

制度のあり方、男女とも家庭の負担を負いながら働き続けられる環境の整備こそ優先すべき思ふんです。

人事院、今回の扶養手当、とりわけ配偶者手当の半減ということなんですけれども、それをやるよりも、もっと両立支援だとかそういうところにこそ力を入れるべきじゃないんでしようか。

○古屋政府参考人 今回の見直しにつきましては、あくまで扶養手当のあり方ということに關して、我々としては手当制度のあり方の觀点から見直しを行つたというところでございます。

○島津委員 時間がなくなりましたので、ちょっとこの後、組合との関係を聞きたかったんですけども、申しわけありませんけれども、次の法案質疑のところに回させていただきます。

とりあえず、この質問はこれで終わります。

○秋元委員長 次に、内閣提出、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特別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両案を一括して議題といたします。

順次趣旨の説明を聴取いたします。山本国務大臣。

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

特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案

[本号末尾に掲載]

○山本(幸)国務大臣 ただいま議題となりました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特別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ついて、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

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御説明申し上げま

本年八月八日、人事院から、一般職の職員の給与の改定に関する勧告並びに国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申し出及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改定についての勧告が提出されました。政府としては、その内容を検討した結果、勧告及び意見の申し出どおり実施することが適当であると認め、一般職の職員の給与に関する法律等について改正を行うものであります。

次に、法律案の内容について、その概要を御説明申上げます。

第一に、指定職俸給表を除く全ての俸給表について、俸給月額を若年層に重点を置きながら引き上げるとともに、勤労手当の支給割合を年間〇・一月分引き上げること等としております。

第二に、扶養手当について、配偶者に係る扶養手当の月額を六千五百円に引き下げ、子に係る扶養手当の月額を一万円に引き上げること等としております。

第三に、専門スタッフ俸給表に四級を新設することとしております。

第四に、介護休暇を請求できる期間を三回まで分割可能とすること、連続する三年の期間内に、一日につき二時間以下で勤務しないことを承認できる介護時間を新設すること、育児休業等の対象となる子の範囲を特別養子縁組の監護期間中の子等にも拡大することとしております。また、一般職の国家公務員である行政執行法人の職員についても、これに準じ、介護休業を請求できる期間を三回まで分割可能とする等の措置を行ふこととしております。

このほか、施行期日、この法律の施行に関し必要な措置等について規定しております。

引き続きまして、特別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ついて御説明申上げます。

この法律案は、特別職の職員の給与について、一般職の職員の給与改定にあわせて、必要な改正を行ふものであります。

明申し上げます。  
秘書官の俸給月額及び内閣総理大臣等の特別職の職員の期末手当について、一般職の職員の給与改定に準じた措置を行うこととしております。

以上が、これらの法律案の提案理由及び内容の概要であります。

何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御賛同あらんことをお願い申上げます。

○秋元委員長 これにて両案の趣旨の説明は終りました。

○秋元委員長 この際、お詫びいたします。

両案審査のため、本日、政府参考人として内閣官房内閣人事局人事政策統括官三輪和夫君、内閣事務総局職員福祉局長十葉恭裕君、人事院事務総局人材局長福田紀夫君、人事院事務総局給与局長古屋浩明君、財務省主計局次長可部哲生君、厚生労働省職業安定局次長大西康之君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○秋元委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○角田委員長 これより質疑に入ります。

○秋元委員長 質疑の申し出がありますので、順次これを許します。角田秀穂君。

○角田委員長 公明党の角田秀穂でございます。

本日は、まず、質問の機会をいただきまして、ありがとうございます。

それでは、早速、法律案について、男女共同参画の推進という観点から幾つかお伺いをしていきます。

女性の就業調整につながるものとして見直しが行なわれています。

この法律案は、特別職の職員の給与について、一般職の職員の給与改定にあわせて、必要な改正を行ふものであります。

これは、現行、配偶者に対する手当として月額一万

三千円が支給をされておりますが、この支給の要件は、公務員の場合ですと、配偶者の所得百三十万円未満程度の額については、民間における家族手当との均衡を図ることを基本として設定をされているわけです。

一方で、民間の配偶者に対する手当の支給状況は、平成二十八年の職種別民間給与実態調査の結果を見ますと、四分の三以上の事業所が家族手当制度を有していて、そのうちの九割近くが配偶者に手当を支給しております。手当の額の平均は一万四千円。また、支給要件については、配偶者の手当制度を有している民間事業所のうち約八五%が配偶者の収入による支給の制限を設けており、最も多いのが、百三万円というのが全体の六五%を占めています。次いで百三十万円というのが約三割というのですが、現状、民間の実態で、依然として全体の七割以上が配偶者への手当支給を行つております。

この配偶者手当については、男性中心の雇用慣行の一つであり、女性の就業調整の一因ともなっている、こうした男性中心型雇用慣行の変革を進めることはまず官が率先して手本を示すべきとの意見もございましたが、このことについては、人事院が昨年からことしにかけて制度のあり方について検討を進めてこられ、来年度から段階的に配偶者の手当を減額、その分を原資として子への手当を段階的に増額することが勧告をされました。

民間においてはやはり現状を見ますとまだまだ一般的と言える配偶者への手当について、民間準拠を基本とする人事院勧告において今の段階で縮小を打ち出した理由について伺います。

○古屋政府参考人 配偶者に係る手当をめぐりましては、社会全体として、共働き世帯が片働き世帯よりも多くなるなど、女性の就労をめぐる状況に大きな変化が生じる中、民間企業におきましても配偶者に係る手当を支給する事業所の割合が減少傾向にある、また、公務におきましても配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にあることなどがございます。

また、配偶者に係る手当につきまして、見直し予定があるとする事業所が九・一%あるほか、税制、社会保障制度の見直しの動向、他の民間企業の見直しの動向等によっては見直すことを検討するという事業所も一三・三%ということでござります。

さらに、近年配偶者に係る手当の見直しを行つた事業所の約半数におきましては、配偶者について特別の取り扱いをしないという方式がとられています。

このような配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえまして、今般、公務における配偶者に係る扶養手当について、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額するなどの見直しを行うということとしたところでございます。

この配偶者手当につきまして、今般、公務における配偶者に係る扶養手当について、配偶者に係る手当額を六千五百円から三千五百円引き上げて一万元に引き上げるとしておりますが、子に対する手当額の水準、こちらについては民間と比べてどのような水準にあるのか、お伺いをしたいと思います。

○角田委員 勧告では、本省の課長、室長級未満の職員の配偶者手当を来年度から二年かけて半額の六千五百円に引き下げる一方で、子に対する手当を六千五百円から三千五百円引き上げて一万元に引き上げるとしておりますが、子に対する手当額と同額の六千五百円といふことでござります。

○古屋政府参考人 今回の見直しの結果、配偶者に係る手当額につきましては、父母等に係る手当額と同額の六千五百円といふことになります。

子に係る手当額は一万円といふことになるわけですが、子に係る手当額につきましては、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることに配慮しまして、子に係る手当額を充実させるものとしまして、先ほどの配偶者に係る手当額を減額することにより生ずる原資を用いて、今回、子に係る手当額の引き上げを行なうということとしたところでございます。

○角田委員 家族に対する手当特に配偶者、子に対する手当というのは、配偶者についてもこれまで民間準拠を基本としておりましたけれども、これからはそうした準拠ということではなくて、

むしろ、働き方改革も含めて、その一環として、官が民を引っ張るというような形での改革の方向ではないかというふうに思います。

次に移りますけれども、女性職員の登用の拡大、管理職への登用の拡大も含めてですが、このことについて、長時間労働の是正との関連も含めて質問をしたいと思います。

男女共同参画社会の実現のため、女性の採用をふやし、その延長線上に管理職への登用も着実に求められているところであります。今、女性にとって、仕事と家庭生活を両立することがやはり難しくなってきており、いかに支援を充実させるかが大きな課題となっています。特に最近では、子育てに加えて、高齢家族の介護なども担わなければならぬといった事情を抱える方がふえる中で、そうした中で働くかならないといふ人がふえております。

こうしたこと踏まえて、今回の改正では、育児・介護休業法等の改正内容に倣った措置を講ずることとしておりますが、ただ、そのような措置が講じられたとしても、慣習的に長時間労働が行なわれている職場においては、家庭生活において、育児、介護など、夜遅く働けない人はやはり重要なボストにつくことができない。結果として、そのような女性が輝くことのできない職場には学生も魅力を感じて入ってくることもないということになるのではないかというふうに思います。

そうした意味からも長時間労働の是正は極めて重要な課題であり、早急な対策が求められておりますが、今後、この面についてはどのように取り組んでいかれるお考えなのか、お伺いをしたいと思います。

○千葉政府参考人 お答え申し上げます。

公務における長時間労働の是正につきましては、従来から、政府全体で連携を取り組んできたところではござりますけれども、とりわけ近年は、仕事と家庭の両立に向けた長時間労働の是正が我が国全体の課題とされている中で、先生御指

します。官が民を引っ張るというような形での改革の方向ではないかというふうに思います。

男女共同参画社会の実現のため、女性の採用をふやし、その延長線上に管理職への登用も着実に求められているところであります。今、女性にとって、仕事と家庭生活を両立することがやはり難しくなってきており、いかに支援を充実させるかが大きな課題となっています。特に最近では、子育てに加えて、高齢家族の介護なども担わなければならぬといった事情を抱える方がふえる中で、そうした中で働くかならないといふ人がふえております。

こうしたこと踏まえて、今回の改正では、育児・介護休業法等の改正内容に倣った措置を講ずることとしておりますが、ただ、そのような措置が講じられたとしても、慣習的に長時間労働が行なわれている職場においては、家庭生活において、育児、介護など、夜遅く働けない人はやはり重要なボストにつくことができない。結果として、そのような女性が輝くことのできない職場には学生も魅力を感じて入ってくることもないということになるのではないかというふうに思います。

そうした意味からも長時間労働の是正は極めて重要な課題であり、早急な対策が求められておりますが、今後、この面についてはどのように取り組んでいかれるお考えなのか、お伺いをしたいと思います。

○千葉政府参考人 お答え申し上げます。

人事院といたしましては、こうした問題意識に基づきまして、本年夏の勧告時の報告におきまし

て、まず、府省のトップが長時間労働の是正を組織運営の問題として捉え、超過勤務の根本原因を

洗い出し、業務量の削減や合理化に取り組むこと

が重要であることを言及いたしております。その上で、具体的には管理職員が事前に超過勤務に

ついて精査し、対応方法を指示するなどの取り組みの徹底が有効であることを述べたところでござ

います。

報告の趣旨に沿った、各省における積極的な取り組みを要請しているところでございまして、内閣人事局とも連携をいたしまして、人事院として

必要な支援を行ってまいりたいと考えております。

○角田委員 人事院としても、おつしやられたよ

うに、必要な支援をしっかりと進めていただきた

いと思います。

あわせて、男女共同参画社会の実現のためにや

はり急がなければいけない課題として、男性の意

識改革が特に必要であるうございます。育児休業

取得率一つとっても、女性は九割以上というのに

対して男性は九%，一割にも満たない状況。近年

少しずつ改善はしてきているものの、依然として

低い状況であります。

意識改革への、意識変革への取り組みについて、特に管理職の意識改革も重要なことだと考

えておりますが、この点も含めて具体的にどのような取り組みをしていくのか、お考えをお伺いし

たいと思います。

○千葉政府参考人 お答え申し上げます。

一般的の国家公務員に対する調査によりますと、

男性職員の育児休業取得率は九・五%となつてお

ります。平成二十六年度が五・五%でございまし

たので、これよりは伸びておりますが、平成三十

二年までに男性の育児休業取得率を一三%とする

政府の目標に近づきますものの、女性職

員の育児休業取得率に比べまして、依然として低

い状況にございます。

こうした状況のもと、人事院といたしまして

は、男性職員の育児休業取得促進していくためには、職員本人はもとより、上司等も含めた職場

全体の意識改革の取り組みが重要と考えてお

ります。

人事院では、各府省に対し、利用可能な両立支

援制度を男性職員に改めて周知することや、これ

ら制度の活用を幹部職員から働きかけること等を

要請しております。さらに、管理職員及び人

事担当者を対象としたワーク・バランス

会の提供などを実行しております。

また、育児休業制度等の利用に対する上司、同

僚等の不適切な言動など、就業環境を害する行為

を防止するための所要の措置につきましても近く

講ずることとしておりまして、あわせて周知啓発

を行つたところ、同様な職務に従事しながら、府

省や官署によって決定方法が異なつていて、結果

として均衡がとれていない状況があつて、こうし

た状況を改善するため、指針を取りまとめて発出

したという背景があつたわけですけれども、その

後どの程度改善されているのか、非常勤職員の処

遇の確保について現状をどのように把握されてい

るのか。

また、あわせて、同一労働同一賃金の実現のた

めに、今後、非常勤職員の給与に関する指針につ

いても見直しを図つていくことが必要ではないか

と考えますけれども、この点について御見解をお

伺いしたいと思います。

○古屋政府参考人 今御紹介いただきましたとお

り、非常勤職員の給与につきましては、人事院は

平成二十年八月にこの非常勤職員の給与に関する

指針を発出いたしました。この指針に基づきまし

て、各府省において非常勤職員の給与が適切に決

定されるよう、これまで必要な指導を行つてき

たところでございます。

昨年行いました各府省における取り組み状況に

ついてのフォローアップにおきましては、おおむね指針の内容に沿つた運用が確保されていること

を確認したところでございますが、一部の府省に

おきましては、通勤手当等に相当する給与などが見られる取り扱いが常勤職員と異なるということが見つかりましたので、該当する府省については指導したところでございます。

今後とも、この指針の内容に沿った運用の確保を図るというのが重要と考えております。それに向けて人事院としては努めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

○角田委員 非常勤に関連して、ここで特に、非常勤職員として雇用をされているチャレンジ雇用についてお伺いしたいと思います。

この制度は、知的障害者等を、一年以内の期間を単位に各府省、各自治体において非常勤職員として雇用、最長で三年程度、業務の経験を積んでもらい、ハローワーク等を通じて一般企業への就労につなげることを目的とした制度で、平成二十一年度から進められております。

この制度による雇用者数は、厚生労働省分は、先日お話を伺って、年々ふえてきていて、ことし三月現在で三百九十八人雇用されていると言われております。雇用されている方は、民間での採用が余り進んでいない知的障害、精神障害、発達障害の方が中心と伺いましたが、他の府省の実績についてはどうなっているのか伺いたいと思います。また、雇用についての人数等の目標は設けられていたのかどうか、あわせて伺います。

そもそも、このチャレンジ雇用制度は、民間の企業等で雇用が進むよう業務の経験を積んでもらおうということで、ゴールは民間での一般就労に置かれているわけですが、チャレンジ雇用を通じて一般就労に結びついた件数については把握されているのかどうか。これは事前に伺つて所管がいまいちはつきりしなかつたんですが、どうもこれは内閣人事局のようですので、御答弁いただきたいたいと思います。

○三輪政府参考人 お答え申し上げます。

チャレンジ雇用につきまして、各府省の平成二十七年度の実施状況でござりますけれども、御指

ついて位置づけがされているわけでございますけれども、御指摘の各府省における雇用についての百五十四名と承知をいたしております。

また、障害者基本計画でこのチャレンジ雇用について位置づけがされておりまして、それについてお伺いいたします。

また、チャレンジ雇用を通じて一般就労に結びついた件数についてでございますけれども、これにつきましては、当局では、現在のところ把握はしていない状況でございます。

○角田委員 障害者が働きやすい環境をつくることは、誰もが働きやすい環境を実現するという意味からも大切なことであろうと思います。ただ、実際の現場では、本人の障害特性もまちまちであります。

あって、職場に定着してもらうにはどうすればよいか、試行錯誤の連続の中で少しづつ改善が図

られていくというのが実情だらうと思います。

その際、何よりも大事なことは、障害者の雇用定着を図つていく上で、そのような情報が広く共

有をされることだらうと思います。

○秋元委員長 一億総活躍社会をつくっていく上で、こうしたチャレンジ雇用のような制度についてもよりよい運用がなされるよう改善を図つていただきたいと思いますし、地方においてもこうし

た取り組みが今以上に拡大するよう、好事例の収集、発信などにもさらに力を入れていただきたいと要望いたしまして、私の質問を終わらせていただきます。

ありがとうございました。

○神山洋介君 次に、神山洋介君。

○神山(洋)委員 おはようございます。神山洋介

でございます。

この後、給与法及び勧奨制度についても大臣と議論をさせていただきたいと思います。

今回の給与法に関しては、民間差別をしていく中で、月例給及びボーナスが上がつてというあたりですか、育児休業に係る幾つかの制度の変更等というところもあるわけとして、いろいろな議論がありますが、我々そして私自身も、この長年

の経験を踏まえたときに、人勧制度そのものは基本的には尊重するべきである、そういうスタンスの中で議論させていただきたいと思います。しかし、やはり、今の時代の要請も踏まえたときに、

きちんと検討して、かつ、きちんと結論を出して

いた方々は御記憶のことだと思いますが、昨年の年

末に、秋に臨時国会がなかったという中で、この給与法の審議がおくれて、自治体のいろいろな意味での制度改正、審議にも影響したという中で、

年初かなり急いでこの給与法に対応したということがあつたかと思います。一月冒頭から国会が開かれ、もう一月の十三日に、衆議院の内閣委員会、当委員会では、ここで結論を見て、その際に附帯決議が三点付されているわけです。

ここでまず大臣にちょっとお伺いをしたいのは、そのうちの二点目にこういう記述があります。「国が厳しい財政事情を鑑み、国家公務員の総人件費に関する基本方針を踏まえ、実効性のある総人件費管理に努めること。」というくだりがあ

ります。大臣にまずお伺いをしたいのは、このくだりも踏まえつつ、今この観点でどのようなことをされていますでしょうか。

○山本幸国務大臣 国家公務員の総人件費につきましては、国家公務員の総人件費に関する基本

方針におきまして、職員構成の高齢化等に伴う構

造的な人件費の増加を抑制するとともに、簡素で効率的な行政組織体制を確立することにより、

その抑制を図ることとしております。

具体的には、まず、平成二十六年の一般職給与

法の改正に盛り込んだ給与制度の総合的見直しに

おきまして、初任給を据え置く一方、高齢者層を

四%引き下げるにより、俸給表水準を平均二

%引き下げるとともに、地域手当を見直すなどの

取り組みを行いました。また、定員についても、

より世代間、地域間の給与配分を見直すなど

切り込むべきところには切り込みつつ、他方、治

安・テロ対策、C.I.Q.、外交など、内閣の重要な政

策に的確に対応できる体制の構築を図つております。

今後も、厳しい財政事情を踏まえて、引き続

き、この基本方針に沿つて総人件費の抑制に努め

てまいりたいと考えているところでございます。

○神山(洋)委員 今大臣からも、厳しい財政事

情、状況ということについて言及がありました。

やはり、基本的な問題意識はそこだと思うわけで

す。

今の人勧制度に基づけば、民間給与に準じて給料が上がつたり、場合によつては下がる場合もあるということでありまして、それはそれで是とするわけではあります、この財政状況の中でやはり厳しく問われるべきことは、その厳しい財政状況の中で果たして、では今々の制度で、これからもずっとそういう状況であり続けていいのだろうかということは、きつちりと総括をするべきだと思つてゐます。

人勧制度そのものについての議論はこの後改めてさせていただきますが、ここでまず、今回の給与法の中身について一点、お伺いをさせていただきたいと思います。

先ほど幾つかだけ取り上げましたが、今回の給与法の中で、専門スタッフ職四級の新設という項目が入つています。いろいろ、これは個別にも、また我が党の議論の中でもお話を伺いましたが、いまいち腑に落ちていません。この専門スタッフ職四級の新設、なぜ必要なんでしょうか。

○山本(幸)国務大臣　社会経済情勢や国際情勢等の急速な変化に対応するため、特定の行政分野の業務に長年従事して高度の専門的知識経験、人脈を有する人材が幹部職員のスタッフとして適切に補佐する体制を構築することにより、政府の政策対応能力の一層の向上を図つていく必要がござります。専門スタッフ職四級は、こうした趣旨で整備するものであります。

このような専門スタッフ職四級の導入の趣旨に沿つた運用が確保されるよう、厳格な審査を行い、真に必要な業務に限定してポストの設置であるいはまた、人件費が増加しないよう所要のスタッフを確保するとともに、設置後も一定期間後に見直しを行う、専門性の高い人材が登用され、一定期間継続して任用がなされるよう、個別にチエックを行うこととしております。

○神山(洋)委員　今大臣からお答えをいただいたお話を、事前にも事務方からも含めて何度も伺つ

てゐるわけです。

なぜ腹に落ちないかというと、これは、人事と

その強い必要性をぜひ御説明いただきたいと思うんですが、いかがでしようか。

○山本(幸)国務大臣　おつしやることはよくわかれますが、今回、我々は、これはぜひ必要だと判断したわけであります。

私も、かつて、大蔵省という役所で援助を担当したことがありましたけれども、通常、大蔵省の国際交渉というのは通貨が主流なので、そこはその財務官とか、位の高い人たちがやるんですけれども、援助のところは、ちょっと下の審議官クラスでやつていくんですね。そのかばん持ちをして、世界じゅうを回つて援助をやりましたが、主

要国の中で援助をやつている人というのは、もう何十年もやつていてる人ばかりと交渉することになります。そのときに私がつづく思つたのは、やはり日本でも、援助というものについて、過去の経験とかいろいろな課題とかを常に語り合つ、そういう人脈づくりもするし、そうした方が本当のところ本音を話せる、そういう人材をつくるいく必要があるんじゃないかとつくづく感じました。

あるいは、十年ほど前に経産副大臣をやつていたときに、石油鉱区の権利を見る交渉があるんですけど、これもまた、顧見知りじゃないといふべきよ、あらかじめ大臣に最初、厳しい財政事務を踏まえた全体の人員費の管理の話を伺いしましたのは、こういう状況であればこそなおのことですが、あつた方がいい役職は全部つくれるわけではなくて、その中でもつと絞り込んでついて、なければいけない役職をやはりつくらなきゃいけない。

さらに言えば、恐らく現実は、なければいけない役職であるんだけれども、しかし、財政的な制約があるので、その中でも絞り込んでこれをつくらなきやいけないのだという議論の中で、この新設という話が初めて出てきて、そして公に、まあ

スタッフ職四級がなければならないのだということが、なぜ必要性をぜひ御説明いただきたいと思う

んです。

そのかわり、おつしやつたように人件費の話も

ありますから、それはスクランプを確保して人件費が増加しないようには努力したいと思つています。

○神山(洋)委員　一般論として、大臣のお話は理解できるわけです。特に外交渉を行つ際に、それは人間関係も含めて、非常に濃密な関係が結果的に資するということはもちろん理解をするわけです。

先ほど来申し上げるように、だからあつた

方がいいのだというお話はわかります。なければならぬのだと、逆に、それがないことによつてかかる損害が生まれるのかということが明確でない。それを、これまで何度も何度か、これは前段も含めて伺つてきましたが、なかなかクリアになつてこないわけです。

揚げ足をとるわけじゃありませんが、例えば今大臣からお話があつた、財務省の中での援助関係というお話が今の一例としてあつたわけです。これは、事前に事務方の方から、来年度の概算要求で専門スタッフ職四級についてこんなのが今上がつてきてますよといふのは参考までにいただいているが、財務省でもあるわけですよ、国税庁、国税調整官という形で上げていますと。いや、ここに今おつしやつていただいた援助関係という話があるんだつたら多少なりともすつと入つてくるわけですが、何ともマッチしないなどいう印象も抱くわけです。

これは、実は、もう前段、個別も含めて四回か

五回同じ話を伺つてゐるわけですが、ずっとこの

レベルのやりとりで話が深まつていかないとい

う状況です。

では、いろいろな聞き方をしていつたとき、

専門スタッフ職四級が必要なのだという話の中

で、専門スタッフ職四級を新設することが複線型

人事管理というものに資するのだというお話も何

りまして、今回、こうした形で人事院の方から勧

度かいただきました。課長補佐、課長、審議官と

要なことじやないかと思つております。

そのかわり、おつしやつたように人件費の話も

ありますから、それはスクランプを確保して人件

費が増加しないようには努力したいと思つていま

す。

あつて、そこが専門スタッフ職に少しずつ移行していくというスタイルの中で、複線型人事管理ですか、という形で資するのだというお話もあるわけです。

そんなものかなとも思うのですが、これまで、一から三級の中で、課長補佐、室長、課長、

そこからのいわゆる複線型人事管理というのは機能していたのかもしれません。今度審議官クラスですという話なわけです。

では、今まで何でそこの審議官クラスは要らなかつたのかな、何で今回になつて四級が必要なのかなと。逆に言えば、では、局長クラスの五級はなぜ今回要らないのか、これからまたやろうとしているのかな、この辺もさっぱりよくわからないわけです。

そもそも、このあたりを考えいくと、いろいろな状況の中で、役所の方々が、やはり再就職がなかなか困難になつてきてるという状況もあるのかなとも思うわけです、そういうものの受け皿に使おうとしているのかなとすら思えてしまふんです、大臣、この点はいかがですか。

○山本(幸)国務大臣 かつて民主党政権時代に、そういう形のスタッフ職の提案があつたことは承知しております。

しかし、今回は、全く違う観点から考えているわけであります。まさに本当に専門的、高度な能力、人脈等が必要なそういう人材に、局長クラスあるいはその上の方々に助言を与えていただく

という形のものがどうしても必要であるというこ

とで、限定的に、各省の要求をチェックして、本当に必要なものだけをスタッフ職としてやっていこうということになります。そういう意味では、だんだんそういう人材が育つていく、きているということも踏まえておりますけれども。

それから、先ほど、そういう人材がいないことによつて、どういう利益を失つたかということがありましたね。これは、まさに経産副大臣のときにも思いましたけれども、石油についての採掘権を獲得するときに、そうした人材の不足で失

うことなどがございました。まさに、そういう意味では、そうしたスタッフがちゃんといて、長年にわたりて人脈を築き、そういうことの専門家がいなかつたことで私は国益を失つたということもあります。同時に、やはり、きちんとした仕事をし、能力も持ち、意思を持ちといふうにそのときに感じました。

そういう意味では、こうした専門職についてのスタッフの議論が、昔行われた、天下り先がないからそのためにというような話とは全く違うといふ認識でありますし、では、すぐまた五級まで考えるかなどと、そこまでは今のところ考えておりません。

○神山(洋)委員 その石油権益の話はアザデガン油田とかそういう話ですか、そうですよね。スタッフ職四級が板にそのときにあつたから、ではその権益は失われなかつたのかというと、ちょっと私はそこは違うかなとは思いますが、あえてそこは突っ込みません。

先ほど大臣からも、スクラップ・アンド・ビルドという話がありました。今回、事前にお話を伺つてゐる中でも、このスタッフ職四級の新設の中であつても、トータルでは人件費の枠は守るんだというお話があつて、新設をした分はスクラップ・アンド・ビルドをするんだというお話は確かにありました。それは事実としてそういうのかといふ話が一点と、その上で、それはどういう形で担保されているのか、されようとしているのか、そこを教えてください。

○山本(幸)国務大臣 これは、これから実際にやつっていくところでありますけれども、私どもと

改めてここでお話しするまでもありませんが、改めてここでお話しするまでもありますけれども、私はそこは違うかなとは思いますが、あえてそこは突っ込みません。

○山本(幸)国務大臣 この人事院勧告制度は、戦後から始まつて、約七十年間運用されてきているわけです。いろいろな議論はこれまでもあつたと承知をしていますが、

七十年間運用されてきたということは、制度そのものはやはり一定の合理性があつたから存続を

することができたんだというふうにも私は思つてゐるわけです。もちろん歴史的経緯の中で、どういうふうに最初生まれてきたとかというところはいろいろあつたという話も承知をしています。

この後の話にもかかわりますし、この話全体に

もかかる話ですが、いわゆる公務員バッシング

のような話があつて、それで、たたけばいいんだ

という風潮を私は是とはしません。そういうべきではないと思つています。同時に、やはり、きち

んとした仕事をし、能力も持ち、意思を持ちとい

う方は、きちんとそれは報われなければいけない

というふうにも思つています。

さはさりながら、世の中のこの状況に全く背を向けるわけにもいかないというところもありますし、何よりもやはり我が国の国家財政の厳しい状況というところは、もう言わずもがなの状況といふ中で、我々はきちりと、より多くの方々に許容される範囲ができるだけ広い解をつくらなきやいけないというふうに思つてゐます。

このスタッフ職四級の新設についても、こうこうこうだからやはりこれはこうしても必要なんだ、これをやることによってこういう効果を生み出したいのだ、加えて、今のお話でいえば、全体の人員費のところも総額は変わらないよ

うにするんだ、そこはこういう形でちゃんとクリップ止めしているんだという、やはり論理的に

多くの方々を説得する材料が必要だと思つんすね。そこがやはり感じられないというのは大変残念だということは、一点申し上げておきたいと思ひます。

余りこの話ばかりしているわけにもいかないの

で、人勧制度そのものも含めた少し大きな話をさせていただきたいたいと思ひます。

そのことは、国家公務員がその特殊性と職務の公共性から労働基本権が制約されておりますのがあって、国家公務員に対する社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するという機能を有して、また、國家公務員の士気の向上、公務における人材の確保にも重要な役割を果たしてきたと評価しております。

その意味では、私は、やはり第三者機関としての人事院勧告制度というのは今後も尊重すべきものだというふうに思つております。

○神山(洋)委員 今大臣から、今後も尊重するべきであるというお話をいただきました。

平成二十年、国家公務員制度改革基本法が成立をしました。第十二条にはこうあります。「政府は、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、そ

の理解のもとに、國民に開かれた自律的労使関係

制度を措置するものとする」ということが書いてあるわけです。結構思い切った文言だなと思います。

協約締結権を付与するという話は、つまり、今大臣がおっしゃつていただいた、労働基本権を制約している代償措置としての労働制度そのものを見直すという意思が、もしくは見直そーかという構えが、この文言の中には私は含まれているとうふうに考えるわけです。

時間の関係もありますので余り細かいことまで申し上げられませんが、では、これを一体どう取り扱おうとしているのかというところを、まずお伺いしたいわけです。

平成二十年に、この国家公務員制度改革基本法が成立をし、翌二十一年には、国家公務員制度改革推進本部で四年間計画という工程表がつくられているわけですね。その中でも、何をいつまでにやるんだということが極めて重要だということが明示をされた中で、かなり思い切った書き方がされているわけです。

ここはもう政治的な話もありますし、当時、多くこの改革法が成立した段階では麻生政権、その後、政権交代が起きて、また戻っているという経緯があることは承知はしていますが、しかし、平成二十年のこの基本法はまだ残っていて、十二条も生きているわけです。では、これをどう取り扱おうかという話の中で、今大臣お話をあつた、歴史的意義はあって、これからもその代償措置としての労働制度を存続させていくべきというように今聞き取ることができたような気がするんですが、これをこのまま存置させようとしている、そういう理解でよろしいですか。

○山本(幸)国務大臣 今おっしゃつたような経緯があることは私も承知しております。

しかし、その上で、自律的労使関係制度については、まだいろいろな議論があるし、問題もあると思つております。そういう意味では、必要に応じて職員団体等との意見交換はやつてききた

いと思いますけれども、これは慎重に考えるべきものであつて、最終的には国会の論議で決めるべきものだと思います。

私としては、現状のこの人労制度というのは尊重をしていくべきものだと考えております。

○神山(洋)委員 所管大臣としては、現行制度がある以上、人労制度を尊重すべきといえば、それはもちろんそーだと思うわけですが、少なくとも、そういう方向感を基本法という形で法律で明記しているという状態の中で、では、そこの条文を踏まえた具体的な対応をどうするのかというところが問われるんだと思うんです。

逆に言えば、本当に、今大臣がおっしゃつていただいたように、いや、これからも、十年も、五十年も、百年先もこの人労制度はあり続けるべきなのだから、木板に思つてはいけない。この条文は修正すべきですよ。明らかに違う方向になつちやつてはいるのですから。

少なくとも、ここには「便益及び費用を含む全体会像を国民に提示し」というところまで、かな

り具体的に書いてあるわけです。その便益及び費用というものを、何か数字に置きかえるようなもの

のなのだろうかという個人的な疑問は正直あります

が、少なくとも、この七十年間統いてきた、労

働基本権を制約する代償措置として人労制度を置

き、裏を返せば、国の財政状況がどうであろうと、

そこには関係なくとまでは今言いませんが、民間に準拠する中で給与を決めてきたといつこの制度

が、これからも、その存在意義として、ほかの幾つかのオプションの中でもやはり一番なのかとい

うと、私はやはり考え直してもいい時期に差しあうかといふふうに書いてありますよね。これは、これからどう対応されようとしているんでしょうか。

先ほど大臣がおっしゃつたように、もし、もう

ここは方針転換するんだといつのであれば、きっと方針転換するということをやはり言うべき

じゃなかつたかと思うんですが、いかがですか。

○山本(幸)国務大臣 これは、附帯決議の中に

から新たにアップデートしてやつていくようなことができるることによつても、と國に貢献をすることができるという部分も、私は考えるべきじゃないかななど思うんです。

もちろん、戦後の混乱期の中で、公務員のストライキができるだけない方がいいなとか、そういう

う国の安定性を前提とした中で、アメリカに我が国は近いですが、そこの労働基本権を制約してきたいという事実はあるんだと思うんです。ただ、では、例えドイツを見ても、フランスを見ても、イギリスも一部そもそもしません、必ずしも我が国と同じような形ではないという事実もある中で、やはりここはもう少し突つ込んだ検討をするべきじゃないかと思うんですね。

今、少しだけ前段を申し上げてしまいまして、この条文は修正すべきですよ。明らかに違う方向で、三番のところには、「自律的労使関係制度について、国家公務員制度改革基本法第十二条の規定に基づき、国民の理解を得た上で、職員団体と所要の意見交換を行いつつ、合意形成に努めること」というふうに書いてあります。これは実は、ことしの春先の附帯決議のみならず、これまで何度も何度も同じ文言で書かれていましたよね。これ

は、これからどう対応されようとしているん

でしょうか。

先ほど大臣がおっしゃつたように、もし、もう

ここは方針転換するんだといつのであれば、きっと方針転換するということをやはり言うべき

じゃなかつたかと思うんですが、いかがですか。

○山本(幸)国務大臣 私としては、人労制度は尊

重していくべきだと考えております。ただ、最終

的には、これはもう国会での議論で決めるべき話だと思います。

○神山(洋)委員 国会での議論を踏まえてこの基

本法が出て、こういう文言になつてはいるんだと私は承知をしているわけです。

もう一回読みますけれども、「政府は、協約締結権を付与する」と書いてあるわけですが、これが、いわゆる公務員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体会像を国民に提示し、その理解のもとに、國に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」と書いてあるわけです。空文化しちゃうじゃないですか、これだと。

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会像を国民に提示し、その理解のもとに、國に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」と書いてあるわけです。空文化しちゃうじゃないですか、これだと。

やるなら、やはりきちんと、当初の工程表をつかつたときみたいに、何をいつまでにということをきちっと明示してやるべきだと思いますし、や

らないんだつたら、やりません、方針転換をしますことなどを、やはり明確にするべきじゃないかと思うんですよ。その点を申し上げて、大臣にお伺いしているわけです。いかがですか。

○山本(幸)国務大臣 これは、そういう法律ができて、それからその後、民主党政権の中でも法が解消され、廃案になりました。そういう経緯を踏まえた上で、現在我々は人労制度を尊重するという立場を持ってやつて、いるわけであります。

したがいまして、今は私としてはそういう気持

ちでありますけれども、個人的には人労制度は維持すべきだと考えております。それをどういうふうに整理するかどうかについては、国会での議論で決めるべき話だと思います。

○神山(洋)委員 政府の方針を伺つて、いるわけです。意思をお伺いしているわけです。

国会としては、議決をすることによって、平成二十二年、八年前ですね、この改革法を残してい

て、現時点でこれを改正していく以上、現時点での国会の意思是ここにあるわけです。それを踏

ました政府としての意思、判断、方針、これをお伺いしています。

○山本(幸)国務大臣 政府としての意思是、人事院勧告制度を尊重するということあります。

○神山(洋)委員 現時点では存在をして、いる人労制度を尊重するのは我々も同じですし、そうあるべきだと思います。

私が今お伺いをしているのは、現時点であるものを今後も引き続き存置させる必要があるのかどう

うか、この点についての方針をお伺いしていま

して、私の質問を終わらせていただきま

す。ありがとうございます。

○山本(幸)国務大臣 私は、人事院勧告制度を尊

重していくべきだと考えております。

○神山(洋)委員 では、変えないということです

か。このままでいいと。

だとしても、この基本法、修正案でも出すべき

だと思うんですが、大臣、いかがですか。

○山本(幸)国務大臣 それは、今後の国会等の議

論をお伺いして決めるべき話だというふうに思

ます。

○神山(洋)委員 堂々めぐりになってきた気はし

ますけれども。

もしよろしければ、いいですか。どうぞ。

○山本(幸)国務大臣 これはもう先ほども申し上

げましたけれども、まさに自律的労使関係制度については、附帯決議を踏まえて、必要に応じて職員団体と意見交換をしているところであります。

しかし、多岐にわたる課題や議論がございま

す。それはもう細かいことは申し上げませんけれども。そういう意味で、引き続き慎重に検討する

ということであります。私は人事院勧告制度を尊重していきたいと思っております。

○神山(洋)委員 若干答弁の補正をしていただい

たかなとも思います。そんなにすぱっと切れる

ような話でないということは承知をしています

が、二十年に基本法ができて、二十一年に計画ができて、そこに、かなり思い切った形で、内容は

ともかくとして、何をいつまでにやるんだという

ことをやはり明確にしてやつていくんだという姿勢があらわれていて、私はそれは正しいと思う

です。

大臣の具体的な方針がどこにあるのかというの

は、いまいちまだ定かではありませんでしたけれども、やはり納期というのは必要だと思うんですね。十年間この議論をだらだらやっていていいといふ話ではないと思いますので、きちっと納期も切った形で、具体的な方針をやはり大臣として出

して、私の質問を終わらせていただきました。

○秋元委員長 次に、井出庸生君。

○井出委員 民進党、信州長野の井出庸生です。

本日はよろしくお願いをいたします。

○井出委員 私も、引き続き、人事院勧告について伺つてまいります。

○井出委員 人事院勧告といふものが必要ではないか、そう

いう視点で伺つてまいりたいと思うんです。

まず、国家公務員法で、人勧は人勧はきちっと法整備、法制度としてあります。国家公務員法の中、当局は労働者団体から交渉を求められたときは交渉に応ずる立場であるものとするというような文言がありまして、これはどういうことなのかときのう内閣の方にお聞きをしたら、交渉には応じなければいけないということだという御説明を受けました。

ですから、交渉に応じることも法律、人勧も法

律、ともに法律に書かれていることであるのであ

れば、当然、その両方が尊重されなければならぬ

いと思うのですが、まずそのことについて、大臣に見解をいただきたいと思います。

○山本(幸)国務大臣 おっしゃるよう、まず人

事院勧告制度、これは労働基本権制約の代償措置の根幹でありますので、これを尊重するというのが内閣の基本方針であります。

一方で、国家公務員法で、そういう労働団体か

ら交渉の要求があればこれに応じなければいけないということで、私どもも、そうした協議の場はしっかりと確保してやつておるわけであります。

それはお互に尊重しながらやるということであ

ります。

○井出委員 意見交換、協議の場がある、労働団

体との会見というものがあるということを伺つて

いるんですが、事務方に伺いたいんですが、この

あるんですが、いかがでしょうか。

のような頻度、中身で行わされているか、わかる範囲で教えていただければと思います。

○三輪政府参考人 職員団体と私ども内閣人事局の間におきましては、大体春、いわゆる民間では春闘というふうに言われるわけでござりますけれども、こういった春の時期に何回か、また、人事院勧告が出た後に、その扱いを主に議題といたしまして、またそのほかの議題も含めまして、何回

か、その取り扱いを決定するまでの間、会見を行なうというのが、大体、例年のパターンでございま

す。

○井出委員 人事院に来ていただいたので、人事院にも伺いたいのですが、この会見というものが、実際、人事院勧告にきちっとその労働団体の意見というものが参考になるだけの、会見というものの重要性ですね、その辺について人事院さんの見解をいただきたいと思います。

○古屋政府参考人 今回の勧告に当たりましても、この勧告をめぐって組合との会見を数多く行つております。

ちなみに、回数で申し上げますと、昨年の方の回数になりますが、年間、本院、地方合わせて二百回を超える会見を行つております。春闘期、人勧期については、おおむねその半分ぐらいを行つているというふうな状況でござります。

○井出委員 今お話をあつたとおり、私は平成二十年の資料しか持つていませんが、平成二十年も、人事院本院においては九十五回、地方事務

局、地方事務所において百五十九回の二百五十四回、会見をやつておる。

どの程度参考にされているかわからないんです

が、これはまた政府の方に伺いたいのですが、それだけ至るところで会見をやつておる。

○井出委員 公務員の労働基本権が制約されて、代償措置の人勧ができた、それは昭和二十三年。

昭和二十二年に国家公務員法ができたときには基本

は法律上ございます。また、団体交渉をするという意味で、交渉するという意味では、そういった権能はござりますけれども、その結果として、いわゆる法的拘束力を持つ労働協約、そういうのを民間と同じような意味で締結する、そういう権能はございません。

したがいまして、当局と職員団体の間で合意をするということは、これが即、法的拘束力を持つて、そのままその内容の実施について当局がその実施の法的責任を負う、そういう性質のものではないということです。

○井出委員 大臣に御提案をしたいんですけど、今、交渉することは法律で定められているんですね。おっしゃられたように、協定の締結権がないんです。協定の締結権を法律事項にすれば、まとまつたときはそつちを優先すれば政府側も公務員側も大変いいのではないかと思うのですが、その件についてはいかがでしょうか。

○山本(幸)国務大臣 職員団体との交渉は、当然、必要があればやるわけでありますけれども、今話がありましたように、法的拘束力はございません。その場合、仮に合意できたとしても、職員団体に加入していない職員も多くいたり、あるいは複数の職員団体が存在したりしております。現状では、そういう法的効果がない勤務条件の決定というものは合理的ではない、現実的ではないと考えます。

これを簡単に労働協約締結権を与えるというような話は、まだいろいろな諸課題があると思いますので、そう簡単な話ではないふうに思います。最終的には国会の法律で決める話であります。

○井出委員 公務員の労働基本権が制約されて、代償措置の人勧ができた、それは昭和二十三年。

昭和二十二年に国家公務員法ができたときには基本

んですが。

このいきさつを少し調べましたら、日本国憲法ができた、それに基づいて公務員は全体の奉仕者になつた。民主的に効率的に運営ができるようについてで国家公務員法ができたのですが、そのときは基本権があつた。

ただ、このときに、アメリカの意見を参考にして、アメリカの意見は当初、ストト等基本権を制約しようと。しかし、日本政府はそこを残した。そのことについて、アメリカはそのとき、それはおかしいというようなことを述べたということが、ある文献に残つていたのです。

それを受け、結局、日本政府のつくった国家公務員法で、当時ストトがふえたわけですね。ふえ

そうになつた、ふえた。一年余りの間に組合員がふえて、大がかりなゼネストがありそうになつた。そこで、御存じのように、マッカーサーの書簡、そういうものが出て、二十三年の改正につながつていくんですが、当時問題になつたのは争議権、ストトの問題だと思うんですね。

私は、協定締結権を与えるところまではそんなにハーダルは、当時のいきさつを振り返れば、高くなはないのかとも思いますし、人事院勧告も、尊重はしなければいけない、しかし、尊重する努力を政府も国会もしたのであれば、最終的には恐らく国会の判断になるかと思うんです。

ですから、協定の締結権を与える、開かれた場で労使交渉をする。開かれた場になれば、労使交渉でどつちがむちやくなことを言つてはいるか、どつちが正当なことを言つてはいるかは、それは世の中が評価する。最終的に、まとまつたらよし、まとまつたけれども何か不満がある、そういうときは最後、国会での議論の場がある、そういう制度にすれば、私は十分これは制度として成り立つんじゃないかなと思うんです。

ですから、私は、簡単に協定締結権を与えたらいいんじゃないかということではなくて、そこまでだつたら私なりの検討で十分現状でもいけるの

ではないか、そういう提案なんですが、いかがで

しようか。

○山本幸(国務大臣) 協約締結権の付与という点については、いろいろな議論があります。疑問や課題としては、交渉コストが増加して混乱を招くおそれがある、あるいは労使交渉の長期化により業務執行に影響を及ぼすおそれがある、労使が自主決着できず、常に仲裁手続に移行するおそれがある等の問題が指摘されているところでございま

したがいまして、私どもは、必要に応じて職員団体と意見交換を実施してきておりますが、協約締結権の付与については、こうした多岐にわたる課題や議論があることから、慎重に検討すべきものだと考えております。

○井出委員 今ざつと御説明した戦後の議論なん

ですけれども、昭和二十二年の国家公務員法が成

立するときは、その前にアメリカのフーバー草案

と呼ばれるものが提示をされている。これは人事

院の平成二十年度の年次報告書に書かれてあるの

で、人事院は当然御存じだと思うんです。

にもかかわらず、にもかかわらずと言うのは

ちよつと当時の日本政府に失礼なんですが、日本

政府はそのフーバー草案の趣旨を一部聞かずに、

フーバー草案は、ストライキ権を認めない、そう

いうことを言つていたんですが、それを削除した

んですね、当時の日本政府は。そのことを知った

フーバーは、成立した国家公務員法とフーバー草

案との間には悲劇的な相違が存在すると強く批判

をし、そのこともあって、翌年のマッカーサーの

書簡ということにもつながつていくんです。

ですから、やはりどう考へても、その当時のと

ころはストライキ、それに対する懸念ではないのかなというところは強く問題提起をしておきたい

んです。

が労使と交渉をした。都合六回でしようか、交渉

が行われて、全ての団体と合意をしたわけではな

いですが、合意に至つてはいる。

これは私は大変希有な例だと思つておりますが、やればできるんじゃないか、そういう例でも

あると思いますし、果たして当時のこの交渉を、

混乱やコストがあつたと言えるのか。また、これ

は當時、団体側は、当初は、人事院勧告があるの

に何でこんな交渉をするんだということで、それ

は憲法違反なんだ。そういう主張もされていたん

ですが、果たして当時の交渉、六回の交渉で合意

に至つたということを、憲法違反だとか、混乱、

コストがあつたということが言えるかどうか、そ

こについて政府のコメントを求めたいと思いま

す。

○三輪政府参考人 平成二十三年の五月から六月

まで、給与の特例減額に関する法案を政府から提

出する前に、職員団体とのいわゆる交渉が行われ

たということでござります。

これは、政府側からの提案によりまして、平成

二十三年の五月の十三日から職員団体との交渉が

開始をされまして、連合系の公務員連絡会とは五

月の二十三日までに計四回、全労連系の国公労連

とは六月の二日までに計六回の交渉が行われたと

ころでござります。

結果的には、公務員連絡会とは合意に至り、ま

た、国公労連とは合意には至らなかつた、このよ

うに承知をしております。

また、合意に至らなかつた国公労連側からは、

その後、訴訟が提起をされているという状況でございます。

○井出委員 私の前段の発言で六回の交渉と申し

上げたのは、今御答弁いただいた、合意に至らな

かった方と六回ということで、ちょっとその趣旨

を訂正したいと思うのです。

これは今係争中、おっしゃるように裁判になつ

ておりますが、十二月に高裁判決が出るようになります。

東京地裁の判決を見ますと、政府

側のスタンスというものを、六回交渉しているし、交渉は尽くしている、また、当時の政府側の

主張というものは違法とは言えない、そういうス

タンスを示されておりまして、ここは引き続きの

論点、裁判の判断になるのかと思うんですが、果

たしてこれが混乱とか憲法違反とかと言えるのか。

と私が申しますのは、よく言われるるのは、昭和

五十七年でようか、人勧を見送つた、そのとき

に裁判があつて、一年限りの非常事態であれば、

ストをしていいとまでは言えない、ストト権は認められるんだけど、そういう緊急的なものであ

ればいい、そういう判決が有名なんですが、私

いろいろちょっと調べてみました。

法政大学の名誉教授の早川征一郎さんという方

がこういうことに対し大変な論文を書かれてい

るんですが、論文の名前が「最近における人事院

勧告の動向と直面する問題」と。「二〇〇〇～二〇

〇九年の十年間を中心とした副題がついてい

るので、その当時に出された論文なんですが、こ

れで人事院勧告の歴史を振り返つてくれております。

第一回勧告は一九四八年。第一回勧告は、大変

強い抵抗があつたが、第一回ということを理由に

勧告を実施した。そして第二回、一九四九年の勧

告は、財政難を理由に早くも実施をされなかつ

た。それ以降、一九五〇年から五二年まではペー

ス勧告水準を値切る実施であつた。ですから、

当面の間は、しばらく、とても代償措置とは言え

ない機能不全の状態にあつたということを早川さ

んは指摘している。

そして、一九五四年は、官民の賃金較差が一〇

%を超えていたにもかかわらず、財政危機とい

うことで、人事院みずから勧告を留保する、そ

う年もあつたんですね。ちらの方がよほど、私

は、混乱とか法律上違法と言えるのではないか、そ

むしろ、話し合いをして合致するんであれば、そ

れにこしたことはないのかなと思うんですが、こ

のことについて大臣からコメントをいただきたいと思います。

○山本(幸)国務大臣 先ほども申し上げましたように、協約締結権の付与についてはまだいろいろな課題がございます。私どもそれは看過し得ない問題ではないかと思つておりますので、一概に、すぐこれを付与すればいいというような話にはならない、引き続き慎重に検討するものだと思つております。

○井出委員 人事院にも伺いたいのですが、これは戦後の混乱期ということでもしかしたらおしゃられるかもしれません、実際、人事院みずから勧告を留保する、そういう年があった、それからまた、今申し上げたように、その前段はずつと勧告の未実施、ベース勧告水準を値切る策施が行われた。

だから、私は決して、人勧が極めてバランスのとれた人勧だつて、経済状況とかそういうものに鑑みれば、どうなるかわからないんじやないか、そういう思いを、過去のいきさつを見ていて、率直に思つたんですが、それについてコメントをいただきたいと思います。

○古屋政府参考人 人事院の給与勧告制度、当初に御説明もございましたけれども、あくまでこれは労働基本権制約の代償措置ということでございまますので、私どもいたしましては、民間の給与水準に合わせるということで国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものでございます。

そういうことで、近年におきましては、人事院に勧告制度の意義、役割に深い理解をいただいて、それをふうに考へておられるところがございます。

○井出委員 近年はそんなんでしょうかけれども、私のいる民進党もそうですし、日本維新の会さんもそうですし、自由民主党におかれても、二〇一二年の政策、J-FAイルとおっしゃいましたかね、その中で、国、地方の公務員総人件費を二兆円削減するといふような話を明記されておりまして、財政が危ういという感覚は、今においても

一定程度の共通理解なのかなと思うんですが、民主党政権が実際、労使交渉を行つたときに、財政困難の証拠を示せ、二割カットの根拠は何だといいます。

ただ、当時の古いいきさつというのは、本当にまずいと思ったときに、人事院みずから勧告を留保しちゃう。留保というのはやめちゃうということだと思つたんですけれども、それから実施をしない年がばんばんばん続く。今のような安定した状況ではない、むしろ不実施が安定している。そういうことが、今は各政党が財政危機を主張している、公務員の入件費にも少し協力をしてほしいということを言っている。では実際、本当に危機なのかというところは、当時の民主党政権の団体交渉を見れば、そういう議論も出てくることは今後容易に想像されますが、でも、本当にまずいぞとなつたときに、いや運よく、政府の方針で公務員の給与をカットする。人勧もまた過去のように留保したり、そういうことだつてないことはないと私は思うんですよ。

だったら、まだ交渉に応じることは法律上できる、まとまれるんだつたらまとまる、今のうちから国民の前でオープンな議論をして、異議のあるところは最終的に国会で判断をすればいいわけですね。そこは人勧が必ずしも常に、そういう政治情勢、社会情勢の危機とかかわらず人勧は常に不变、私は必ずしもそうとは言い切れない、そういうことを申し上げたいんですが、人事院にコメントをいただきたいと思います。

○古屋政府参考人 人事院の給与勧告は、先ほども申し上げたとおり、国家公務員の労働基本権制約の代償措置として、民間準拠による適正な給与水準を確保しようとするものでございます。今ございましたように、国家公務員の給与を含む公務員、地方公務員の給与、人件費を二兆円下げる、その一方で、人事院勧告は尊重する、その両方を公約に明記されているのは、私はそれは極めて実現の難しい話だなと思います。

それから、この人勧は、昭和五十七年もそうでした。私が紹介したところもそうですが、国の財政がまずいときに、人勧をぱつと無視して一気に下げるんですよ。人勧自体もやらないという年もあったと言わわれていて。

観点から判断して、最終的には国会において議決されるものというふうに理解しているところでございます。

○井出委員 何か私の質問に耳を塞がれていたかのよう答弁で、大変不満なのですが、大臣は、私の申し上げたことをわかつていただけると思うんですよ。

人勧だって、そういう非常事態には万能ではないということは、これは歴史が示しておりますし、今、これだけ借金があつて、各政党が入件費の削減とということを言つてきた経緯もある。ただ、本当にもう抜き差しならぬ、どこかほかの国の経済が傾いてというような状況かどうかということについては議論があると思うんですけども、だったら、まだその議論といふ余力のあるうちに、労使の話し合いができるうちに、開かれた場で議論をして、締結権を付与して合意をしていくということが、本当に、国家公務員法の趣旨にも書いてあるんですけども、民主的というような言葉が出てくるんですねけれども、それにふさわしいんじゃないかな、そういう思いを持つているんですけど、いかがでしょうか。

○山本(幸)国務大臣 先ほどと同じような答弁になりますけれども、協約締結権の付与についてはいろいろな課題があると私どもは認識しておりますが、引き続き慎重に検討するべきものだと思っております。

○井出委員 この後、質問される方もやるかと思

それでは、民主党政権の震災時の対応はどうだったかというと、それは、給料を減らしたいんですよ。団体は、減らされちゃ困るんですよ。だから、その下げ幅は縮小したかもしません。しかし、折り合つて減らしたんですよ。

何か、いざというときにばんと減らされる、人勧も留保されるよりは、話し合つて、その減り幅について話した方が、私は、公務員の側の要請に、決してそれは、我々各政党が国家公務員の人件費削減を言ってきたという視点だけではなくて、公務員の側からもぜひ検討に値するのではないか、そういうことを申し上げて、時間になりましたので、終わりたいと思います。

○秋元委員長 次に、井坂信彦君。

○井坂委員 民進党の井坂信彦です。

本日は、この内閣委員会におきまして質問の機会をいただきまして、どうもありがとうございました。さて、先ほどから、人事院勧告そして国家財政のことについて議論が続いております。

まずお伺いしたいのが、国家財政の現状について大臣にお伺いしたいと思います。今回的人事院勧告どおりに給与アップをいたしましたが、財務省、総務省の試算では、国家公務員人件費が五百五十億円、そして地方公務員人件費が千三百七十億円、合計千九百二十億円の給与アップということになります。一方で、少子高齢化により社会保険費が自然に六千四百億円ふえるわけであります。政府は、これを五千億円まで一千四百億円もカットすると表明をしております。

公務員給与を二千億円近くふやして、そして社会保障費を一千四百億円カットするようなことを

○山本(幸)国務大臣 国家公務員の労働基本権が制約されている状況のものでは、その代償措置の根幹をなす人事院勧告制度を尊重するとの基本姿

勢のものと、国政全般の観点から人事院勧告の取り扱いを決定するのが政府としての基本姿勢でございます。

政府としては、国家公務員の人事費については、現在、国家公務員の総人件費に関する基本方針及び経済・財政再生計画に基づきまして、給与制度の総合的見直しの着実な実施、簡素で効率的な行政組織、体制の確立を進めているところであります。現行制度のもとで将来に向け効果が持続するような総人件費の抑制政策に取り組んでまいるという方針であります。

○井坂委員 抑制策とおっしゃいながら、現にやつていることは、公務員給与を二千億ふやして、そして社会保障を一千四百億削る、こういうことがあります。

人事院の守備範囲についてお伺いをしたいと思います。

何でこんなことが起こるのかといえば、そもそも人事院勧告は、民間給与だけを調査して決められており、国家財政のことは考慮されていないからだというふうに理解をしております。アベノミクスで実質賃金はマイナスが続いてきましたが、それでも、名目賃金がプラスになれば、人事院は今後も毎年のように公務員給与アップを勧告していくことになります。

確認ですが、人事院は日本の財政状況も考慮して勧告を行っているのか、またそのような義務や権限はあるのか、お伺いいたします。

○古屋政府参考人 人事院勧告は、先ほど来出ておりますが、労働基本権制約の代償措置といふことで、民間準拠による適正な給与水準を確保しようとするとするものでございます。

今、国の歳出の問題、こちら辺に関しましては、最終的には、内閣が国政全般の観点から判断し、国会において議決されるということです。で、財政事情を考慮することにつきましては、歳出の優先順位に關することになりますので、これは人事院が判断することになりますが、このことはなりません。

で、人事院の権能を超えるものというふうに考えているところでございます。

○井坂委員

国家財政の状況に関しては、それは過去にもそう答弁をしていましたとおり、確認をさせていただきました。

そこで、お配りをしております資料一をごらんいただきたいと思います。

人事院は万能ではないというよりも、そもそも財政状況を考慮する義務も権能もないということがあります。先ほどの井出議員の議論でも明らかなように、人事院勧告は単に政府が尊重すればよい、尊重した上で、政府が財政状況も考えて人事院勧告に従わないとときは従わなくなります。

たつていいんだ、こんな簡単な話ではあります。過去の実例、また裁判、判例を見れば、従わなければ即座に憲法問題として提起をされてしまうというような問題であります。

私自身も、去年までは、毎年のように人事院勧告に基づく公務員給与アップにただ反対票を投じてまいった一人であります。野党であれば毎年反対反対と言つていれば済むわけですが、しかししこれは、政府・与党となれば、人事院勧告に背いて給与カットを何年もするわけにはいかないんだろうというふうにも思うわけであります。

大臣に、そもそもお伺いをしたいんですが、つまりは、人事院勧告制度が存在をする限りは、財政状況を考慮した給与決定というのは事実上できな

いんではないでしょうか。

○山本(幸)国務大臣 人事院勧告制度が

専ら国家財政の現状であるうと思いますが、そういう国家財政の現状もよく勘案して最終判断を下す、そういう答弁なんですが、もう少しつきりお聞きしたいのは、つまりは、国家財政の状況が悪くなれば、これは内閣、政府の責任で、人事院勧告には従わずに独自に給与を決めるということ

で構わないということをおっしゃったんですか。

○山本(幸)国務大臣 そこまでは言つております

。当然、人事院勧告は尊重しなければいけないと

いうのは基本姿勢でございます。なぜならば、これはもう国家公務員の労働基本権制約に対する代償措置の根幹でありますので、過去の判例等を見ても、人事院勧告の不実施によってその代償措置が本来の機能を果たしていない、そういう判断をされる場合には憲法違反と評価されるおそれもありますので、そこは極めて異例なときには財政状況上、別の判断というのがあり得ますけれども、しかし、基本的には、当然人事院勧告を尊重するというものが姿勢であり、そうした憲法違反のおそれにならないようやつていくというのが本来の姿勢であります。

○井坂委員 一度目の答弁では、人事院勧告はさ

ておき、割と自由にできるような受けとめででき

るような答弁をされましたが、今二度目におつ

しやつた答弁が、これまでの答弁のラインだといふふうに思います。

要は、基本的には、人事院勧告はほぼ絶対遵

守、そして、極めて異例な財政状況の場合と

いうふうに答弁されましたが、そういうときに

したがいまして、勧告制度は当然尊重しなければいけませんけれども、当然、財政状況も考えたことであります。

○井坂委員 今大臣がおっしゃったのは、つまりは、人事院は財政状況を考慮せずに仕組み上、勧告をしてくるけれども、当然、内閣、政府としては、国政全般、とりわけ、目下の日本の状況でい

れば国家財政の現状であるうと思いますが、そういう国家財政の現状もよく勘案して最終判断を下す、そういう答弁なんですが、もう少しつきりお聞きしたいのは、つまりは、国家財政の状況が悪くなれば、これは内閣、政府の責任で、人事院勧告には従わずに独自に給与を決めるということ

で構わないということをおっしゃったんですか。

○山本(幸)国務大臣 基本的にはそういう姿勢で臨んでいます。

○井坂委員 であれば、もとの通告の質問に戻りますが、結局、人事院勧告制度がある限りは、政

府としては、財政状況を考慮した公務員給与の決定などは事実上できないんじゃないですか。

○山本(幸)国務大臣 それは、最大限尊重する

いう形で検討するわけであります。

しかし、おっしゃったように、そのときの財政状況が危機的な状況にあるか異例な状況にあるかといふことは過去にもありましたけれども、しか

しそれは、まさに臨時異例なときであって、基本的に人事院勧告を尊重するという立場で物事を考えていくのが筋だというふうに思つております。

○井坂委員 もう少し掘り下げて伺いますが、確かに過去、一、二年、こういったことをやつた例はあります。人事院勧告とは違う給与決定をした例

があります。ただ、それでも、ストもされたり、裁判で厳しく指摘をされたり、そして何よりも、またすぐ本来水準に戻している、これで何とかぎりぎり事なきを得ているというのが実態だと思います。

お伺いしますが、では、人事院勧告制度が存

在するということもあり得るというぐらいの、もう例外中の例外として人事院勧告には従わないといふふうに思つます。

しかし、あつたけれども、実際過去どうなつたかといふふうに思つます。

○井坂委員 お伺いしますが、では、人事院勧告制度が存

する限り、財政状況を理由に、本当に極めて非常時、異例の場合には、一、二年の公務員給与カットは仮にぎりぎりあり得た、できたとしても、五年、十年の給与カット、あるいは一度下げたら財政状況が一定改善されるまでもとに戻さない、こういった類いの給与決定は、やはり人事院勧告制度がある限り、政府は絶対にできないのではないか。

○山本(幸)国務大臣 先ほどから申し上げているとおり、労働基本権制約の代償措置の根幹をなす人事院勧告制度は、政府としては尊重するという姿勢で臨むわけでありまして、ただ、当然、そのときの財政状況等も含めた国政全般の判断をすることがあります。が、基本的には人事院勧告を尊重するという姿勢で臨んでいくところであります。

○井坂委員 その御答弁はよくわかつているんですが、ちょっとお尋ねしたことに正面からお答えいただきたいんです。

何か、基本は尊重だ、ただ、国政全般を考慮して政府が決めるんだといつもおっしゃいますが、実態を見れば、本当に臨時異例のときに、一年ないし二年はぎりぎりできるかもしれない。それでも、ストもされるし、裁判で厳しく指摘もされる、なおかつすぐに本来水準に戻さなきやいけない、これが事実だと思います。

要は、人事院勧告制度がある限りは、五年、十年といった中長期の給与カット、あるいは財政状況が一定戻るまでは公務員給与をカットしますよ、こういった財政状況を考慮した給与決定はできなんですよ。できるんですけど、できないですね。

○山本(幸)国務大臣 そういう想定上の条件は、言われてできるかできないかというのはなかなかお答えしにくいと思います。基本的には政府は人事院勧告を尊重してやる、そういうことで、代償措置が本来の機能を果たしていないと判断されるから、私どもは人事院勧告を尊重していくということ

姿勢で臨んでいるところであります。

○井坂委員 想定によつて、できるかできないかわからないと答弁をされました。が、ということは、そういう長期の給与カット、人事院勧告制度に長期間背いて政府独自の判断で公務員給与を決める、下げるということは、場合によつては人事院勧告制度があつてもでき得る、やり得る、そういう余地があるというふうに今答弁をされたんですか。

○山本(幸)国務大臣 いや、そうじやありません。私は、それは長期というようなことであれば、そういうことはできないというふうに考えております。

○井坂委員 長期はできないというふうにおっしゃいました。何を長期、何を中期と呼ぶかはあれですけれども、要は、一、二年が闊の山であつて、三年、五年、十年というのは私は現行制度ではできないと思います。長期とおっしゃいましてけれども、五年、十年もできないでしょう、でありますよ。

○山本(幸)国務大臣 先ほどもおっしゃったような長期の期間というようなことは、そういうことはできないというふうに考えております。

○井坂委員 ありがとうございます。ちよつとしつこくお聞きして申しわけありませんでした。先ほど私が申し上げたような五年、十年という期間もできないと考えている、これは恐らくそういう答弁だらうというふうに思います。

資料一の一一番下のところをごらんいただきたいんですけれども、全農林警職法事件、最高裁の判決。解説、これは人事院のホームページです。人事院のホームページで人事院が解説しているのが一番下のところ。この判決では、この人事院勧告

だ、こういうふうに人事院自体が解説をしていります。

この最高裁判決の見方というの、どこで誰に聞いたってこういう見方になるというふうに思いました。

そこでお伺いいたします。人事院勧告に従わずに、そういったことはできないというふうに思いますが、いかがでしょうか。

○三輪政府参考人 人事院勧告に従わずに政府が違法方針を決定したという場合に、どういう影響が出るのかという趣旨のお尋ねかと思いますが、それをあらかじめこういうことが出るだらう、といふうに具体的に私の方から申し上げるのは避けさせていただきます。私は現行制度でたけれども、五年、十年もできないでしょう、でありますよ。

○井坂委員 政府が人事院勧告に従わなかつたら、即、いわゆるこの判決で言う画餅、絵に描いた餅状態であるとはみなされないということになります。

ところが、ほかの判決では、では、どういう場合に画餅、絵に描いた餅になるんですかといふうに、相当の期間にわたり人事院勧告が完全実施されない、こういう場合は人事院勧告が画餅になつたとみなしますよ、こういう判決があるわけあります。

○井坂委員 重ねてお伺いいたします。

いろいろな意味で混乱が生じるだらうということがありますが、確かに、何が起るかというのは参考人としてお答えしにくい、それはそのとおりだと思います。実際、政府が人事院勧告に従わずに職員と直接交渉で給与カットを交渉した場合に、もちろん、ストライキを労働側がする場合もあるし、しない場合もあると思います。これは、要は労働側の胸先三寸の話であつて、どちらに転ぶかはわからない。

確かに、おっしゃるように、単年度やつたぐらいではさすがに相当の期間とは言えないだらう。だから、実際に過去、そういうことがあったわけです。ところが、さつき大臣もおっしゃつたように、五年、十年のカットはさすがにできないだろります。

確かに、おっしゃるようには、将来展望もないままやれば、それはすなわち画餅、絵に描いた餅であつて、争議行為をされても文句は言えませんよ、こういう理解でよろしいですか。

○三輪政府参考人 昭和五十七年のいわゆる人効凍結反対闘争事件、これに関する最高裁判決が平成十二年の三月に出ております。この中では、平成七年二月の東京高裁の判決を容認しているわ

法性のお尋ねというふうに理解をいたします。

これは、最高裁の判例でもありますように、労働基本権制約の代償措置の根幹をなす人事院勧告制度、これが画餅に帰すような状態になつた場合には、争議行為の禁止の違憲性というものが問われる、もう、こういう趣旨の判例が出てるわけですね。ただ、こういう趣旨の判例が出でるわけではございまして、政府が人事院勧告を尊重せずに職員団体と交渉をして引き下げを決めたということでお伺いいたします。人事院勧告に従わずに、そうすると、労使で話し合つて給与を決定することに思いますが、いかがでしようか。

けでござりますけれども、その東京高裁の平成七年の判決を引用させていただきます。

政府が人事院勧告を尊重するという基本方針を堅持して、将来もこの方針を変更する考えがなかつたということ、二つ目に、昭和五十七年当時の国の財政状況は、以下、少し数字が続きますのでここは省略いたしますけれども、未曾有の危機的状況にあつたということ、そして三点目に、やむを得ない極めて異例の措置として同年度に限つて人事院勧告の不実施を決定したものである、こういったことを踏まえまして、五十七年度に限つて行われた勧告不実施をもつて直ちに人事院勧告制度が画餅に等しいと見られる状態が生じたと言ふことはできない。

このように判断をしておるわけでございます。私どもとして、この判例を踏まえて、どういう場合が争議行為が容認されるような状態になるのかということについてあらかじめ個別の判断をお示すするということは、これは差し控えさせていただきたいというふうに思いますけれども、こういった裁判例も踏まえて、個別具体に判断されるべきものであろうというふうに考えております。

○井坂委員 結局、この画餅、絵に描いた餅論といふのはわかつたようではわからないのは、では、どういう場合に絵に描いた餅になるのかという基準がいまだ全くない。ですから、一、二年なら大丈夫だろう、仮に三年なら大丈夫だろうと思つたって、実は三年で、いや、それは画餅だ、つまりは、争議したって問題ないと思つて思い切り争議される可能性が大いにあるわけです。

非常に不安定かつリスクの高い状態で、人勧制度を残しながら職員の給与カットをするということは、そういう非常に不安定なリスクを冒してチャレンジをしなければいけない、こういうことになります。

お配りしている資料二をごらんいただきたいと思います。

公務員の労働基本権を制限するから、代償措置

として人事院勧告が必要になります。ところが、人事院は国の財政状況を考慮しませんから、財政

状況が幾ら悪くとも、公務員給与アップの勧告が毎年出ます。そこで、政府が人事院勧告に従わず公務員給与カットをする。これが数年、多分三年ぐらいも続けば、人事院勧告が画餅になるとを考えられます。公務員の争議行為が憲法上認められないので、公務員側が、労働側が、もうこれは我慢できない、争議である、ストだとなれば、国さつきも大臣が明確に答弁されたように、公務員給与の中長期的なカット、五年を超えるカットは不可能だ。国の財政状況に応じた公務員給与決定はできない。

一番と十番、これは全部つながっていると思ってますが、公務員の労働基本権を制限する限りは、国の財政状況に応じた公務員給与決定はできないということです。

○山本(幸)国務大臣 この図式を見ますと、ちょっと無理なところもあるんじゃないかな、私の個人的な実感であります。

というのは、人事院勧告というのは民間給与を反映して出てくるわけですね。つまり、人勧で出でくるというのは、民間の給与が上がっている、経済がよくなっているという状況を示して、そういうことはあります。

いうときに出でてくるわけですから、当然税収も上がる私には思います。

逆に言えば、財政状況がよくなるような経済政策運営をしていくといふことをやるわけではありませんが、公務員の労働基本権を制限する限りは、民間の給与はどんどん上がつて、國の財政状況はどんどん悪くなる、私はそういうことはあり得ないと思います。

○井坂委員 いやいや、何か経済財政担当大臣のような答弁をされましたか、きょうは公務員給与決定の仕方について担当大臣にお伺いしておりますので、國の財政状況、経済状況がどうなるかにかかわらず、労働基本権を制限している限りは人事院勧告制度は必要だ、そして、人事院勧告制度がある限りは五年を超える給与カットはできないとおつしやつたわけですから、その三から九は別にすつ飛ばしていただいても、二と十はさつきもう大臣は続けて答弁されていますので、そこに一が乗っているだけですから、労働基本権を制限したら人事院勧告制度は必須、そして、その限りは國の財政状況に応じて人事院勧告に背いた五年以上の公務員給与のカットはできないということがあります。

いや、別に、経済がよくなる悪くなるではなくて、仮に財政状況が悪くなつたとしても、その財

年以上はできないとさつき答弁されたわけであります。

それは、人事院勧告制度はすなわち公務員の労働基本権の制約の代償措置で、そこはもう完全にセツトでありますから、ほん、さつき大臣が答弁されたものの一番最初に労働基本権の制約というものがつくだけの話。

公務員の労働基本権が制約されている現状の限りは、國の財政状況に応じた五年を超えるような給与カットはできないということで間違いないと思いますが、いかがですか。

(松本(文)委員長代理退席、委員長着席)

○山本(幸)国務大臣 それは、國の財政状況は変わつてゐるわけでありまして、変わるようにしなきやいけない。それをしっかりとやるのが経済政策運営であり、國として、財政の状況や國の全般の政策から判断していくということをやるわけあります。

したがつて、一方で民間の給与はどんどん上がつて、國の財政状況はどんどん悪くなる、私はそういうことはあり得ないと思います。

○井坂委員 いやいや、何か経済財政担当大臣のような答弁をされましたか、きょうは公務員給与決定の仕方について担当大臣にお伺いしておりますので、國の財政状況、経済状況がどうなるかにかかわらず、労働基本権を制限している限りは人事院勧告制度は必要だ、そして、人事院勧告制度がある限りは五年を超える給与カットはできないとおつしやつたわけですから、その三から九は別にすつ飛ばしていただいても、二と十はさつきもう大臣は続けて答弁されていますので、そこに一が乗っているだけですから、労働基本権を制限したら人事院勧告制度は必須、そして、その限りは國の財政状況に応じて人事院勧告に背いた五年以上の公務員給与のカットはできないということがあります。

いや、別に、経済がよくなる悪くなるではなくて、仮に財政状況が悪くなつたとしても、その財

てとか、そういうふうに答弁したつもりもありません。

人事院勧告制度というものがあつて、これは労働基本権制約の代償措置ですから、ぜひ尊重しなければいけないと考えておりますし、そしてその上で、政府としては、給与関係閣僚会議を開いて、財政状況や国政全般の観点から判断して最終的には決定し、法案で国会でまた決定いただくわけありますけれども、その際は、基本的に常時に人事院勧告制度というものは尊重するという立場で臨むということあります。

○井坂委員 先ほど来、公務員制度改革基本法の十二条について答弁が続いておりますが、これはセツトでありますから、まさにことし、公務員給与十二条について答弁が続いておりますが、これは自民党政権時代につくつた法律の、しかも附則であります。

これは、アベノミクスがうまくいけばいくほどまた起りますよ、本当に。こういうことは毎年毎年起りますよ。

私は、この十二条違反は政府・与党の怠慢とか言いようがありません。

そしてまた、五年と言つていないとおっしゃいましたけれども、後で議事録を確認していただければ、井坂議員の言つた期間を超えるようなカットは当然できないと思つてゐると。逆に、思つておられたたらそちらの方が大問題答弁だと思いますから。

五年以上は人勧がある限りできない、それはなかなか、労働基本権を制約している限りは五年以上はできないと明確に答弁をされておりますので、その認識に立つて、きちんとこういう法律に定められた措置をしていただきたい、このことを強く申し上げて、質疑を終わります。

○秋元委員長 本日はどうもありますが、答弁をお願いいたします。

○島津委員 開頭、朝の質疑に統いて、続きをし

たいと思うんですけれども、扶養手当の問題を最後に取り上げました。

この扶養手当というのは、扶養家族のいる職員の生計を補う手当として、長年にわたって定着しています。職員の生活設計に組み込まれているもので、生活給であることは人事院も認めているはずなんですか？

ただ重要な変更ですから、今も議論がありましたが、労働組合との関係で、労働組合に十分な説明をして、意見も聞くことが必要だと思っています。ただ重要な変更でも、この問題はどういう協議をしてきたんでしょうか？

○古屋政府参考人 扶養手当のあり方に関する勉強会、こういった場におきましても、職員団体の方からのピアリングを実施したということがあります。

また、本年の春闘期、それから勧告期における扶養手当の在り方に関する勉強会、こういった場におきましても、職員団体の方からのピアリングを実施したということがあります。

会見等の場でも、職員団体等の意見を伺いながら検討を進めさせていただいたところでございます。

○島津委員 意見を聞いてきたという話なんですけれども。

しかし、私、実際に国公労連の皆さんから話を聞きましたら、人事院は、今回の見直し、労働組合の意見を聞いた上で検討する、こう言ってきましたわざなんですか？

は、これまで会見の場、交渉の場で聞いても、検討中検討中的一点張りだつたんだけれども、一週間前になつて具体案が出てきたと。労働条件にかかわるこれだけ重要な問題で、こうした対応になつてているんです。

大臣 一週間前に具体案が出てくる、これは正

常な事態だと思いますか？

○山本(幸)国務大臣 人事院において職員団体と

どういう交渉をされたか、その経緯をよく存じませんので、コメントは差し控えたいと思います。

○島津委員 労働者には、憲法で保障されている労働基本権があるわけです。しかし、公務員はそれが剥奪されているもとで、労働基本権の代償措

置として人事院の勧告制度があるわけです。ですから、人事院は、政府と労働組合との間での第三者機関として、双方の意見をしっかりと役割を担っているわけなんです。

ところが、今回の扶養手当の見直しによる労働条件の改定、労働条件の引き下げがある、四五年の人が影響するこういう大きな問題で、事実上、具体的案に対する労働組合の意見は聞かず、一方的に決めたものになっているんです。

○島津委員 総裁、今後は、こういう労働条件の変更に当たって、今回のような、ある意味乱暴なやり方、これはやるべきじゃないと思うんですが、どうぞ

おきまして、扶養手当の在り方に関する勉強会における職員団体ピアリングや、本年の勧告に向けた会見等を通じて、職員団体の意見も聞きながら検討を進めて、人事院として今般の見直しの内容を取りまとめたものでございます。

○島津委員 意見はピアリング等で聞いているか

かもしれませんけれども、今回のように大幅な、とりわけ配偶者手当の問題で削減になるわけですが

けれども、具体的案が出たのが一週間前なんです。そ

れで、その案に対して労働組合に十分に意見を聞いたということになるんですか？

○古屋政府参考人 最終的な案というごとではお尋ねのとおりでございますが、先ほど申し上げたとおり、その見直しは、累次の段階におきまして、それぞれのレベルで意見交換、意見聴取とい

うことさせていただきながら最終的にまとめたということです。

○島津委員 大臣、今まで人事院からの答弁があ

りましたけれども、労働基本権の剥奪の代償措

平成二十七年七月一日時点でおきますけれども、庶務や秘書業務に従事をいたします事務補助

も、政府全体としてスリム化を図りつつ、行政需

それなら、ILLOも繰り返し、日本の公務労働者の労働基本権の回復の勧告を行っているわけであります。剝奪した労働基本権、これは公務員に返すべきではありませんか。どうですか？

○山本(幸)国務大臣 この点は、先ほども議論しましたけれども、私どもは、人事院勧告制度で、労働基本権制約の代償措置としての勧告制度というものがあります。労働協約締結権を付与するかどうかについては、まだまだいろいろな疑問や議論があるということで、慎重に検討すべきものだと思っております。

○島津委員 これをずっと議論するわけにはいきませんから、剝奪した公務員の労働基本権の代償措置として人事院がその役割をしっかりと果たすよう求め、次の質問に移りたいと思います。

○島津委員 総裁、これで結構です。ありがとうございます。

○若生政府参考人 お答えいたします。

○三輪政府参考人 初めに、公務員は、国家公務員、地方公務員と、それぞれ部署で働いているわけですから、国家公務員の現状についてまずお聞きしたいと思います。

○島津委員 国家公務員の人数、その内訳で、いわゆる正規、常勤職員、非常勤の職員、それぞれ直近で何人なんでしょうか。

○三輪政府参考人 私ども内閣人事局が取りまとめてきました一般職国家公務員在職状況統計表によりますと、平成二十七年七月一日時点の常勤職員は約二十七万人、非常勤職員数が約十四万人でございます。

○島津委員 この非常勤職員の十四万人の内訳、

そして、定義もあると思うんですけれども、これを簡潔に教えてください。

○三輪政府参考人 今申しまして私どもの調査、

平成二十七年七月一日時点でおきますけれども、庶務や秘書業務に従事をいたします事務補助

も、政府全体としてスリム化を図りつつ、行政需

約二万二千人、そのほかにも、保護司約四万八千人、職業相談員等約二万人を含みますその他の職員が約七万六千人となっております。

○島津委員 政府は、二〇一四年七月の閣議決定で、総人件費基本方針、それと機構・定員管理制度で、労働基本権制約の代償措置としての勧告制度で、定員比で毎年二%以上合理化する、こうしていま

す。これは間違ひありませんか。

○若生政府参考人 お答えいたします。

○三輪政府参考人 国の行政機関の機構・定員管理に関する方針に準年度を設定して、府省全体で、対基準年度末の定員比で毎年二%以上合理化する、こうしていま

す。これは間違ひありませんか。

○若生政府参考人 委員御指摘のとおりでございま

す。これは間違ひありませんか。

○三輪政府参考人 委員御指摘の人事局通知でござりますけれども、先ほど申し上げました閣議決

定に基づきまして、平成二十七年度以降、行政機

関全体で毎年二%、五年で一〇%以上合理化す

る、これを基本として取り組む。これに基づきま

して、平成二十七年度から平成三十一年度までの五年間で政府全体で約三万人の定員合理化に取り組む、こういう目標を定めているところでござい

ます。

○島津委員 この計画的な定員合理化の取り組みでございま

すけれども、業務の見直し等による定員の合理化

を計画的に進めるとともに、それを原資としま

して、新たな行政課題に対応して必要な増員を行

う。こういうものでございまして、これによりま

して、政府全体としてスリム化を図りつつ、行政需

要に応じた部門間での定員再配置を行う、こういふことでございまして、内閣の重要な政策に的確に対応できる体制を構築する、これを目的としたものでございます。

○島津委員 今お答えがあつたように、毎年二、五年間で一〇%。これは、具体的に見ますと、今あつたように業務改革にかかる再配置もあるわけです、ふやす分も。しかし、トータルで見ますと約一万八千人ほどの定員減になります。一万八千人分の定員を減らすということは、それだけ、一万八千人分の仕事を減らすということなんでしょうね。

○若生政府参考人 先ほど申し上げましたように、ICT化等の業務の効率化によりまして合理化をする部分と、新たな新規行政需要に対応して増員をする部分と、毎年度の査定におきまして、その兼ね合いで年度末の定員の推移が決まつていいということでござります。

二十七年度、二十八年度におきましては、テロ対策あるいはサイバーセキュリティ対策、CIQ、火山防災対策など、重要な政策課題にまつて対応するべく必要な増員をしている。一方で、行政の観点から切り込むべきところには切り込んでいるということで、政府全体としては純減になつてているということです。

○島津委員 業務が変わらなくとも、機械的に定員削減が行われる。職場では、業務の簡素効率化ももう万策尽きた、こういう状況になつていていうところも多いんです。

一九六七年の、総定員法施行前には国の行政機関の定員は約九十分人、それが今は定数削減や独立化で三十万人、三分の一に減つていています。そして、その足りないところを今、非正規職員、非常勤で埋めているわけです。

冒頭お答えにあつたように、現在、非常勤の職員は十四万、そして、委員、顧問、参与職員等、それと、その他のうちボランティアで働いていただいてる保護司を除くと六万九千三百十人、約七万人、これが実際に国機関で働いている非常勤職員なわけです。給与法が適用される常勤職員は約二十七万五千人、この二五%，四人に一人が今非常に勤といふ状況になつています。

○島津委員 今お答えがあつたように、毎年二、五年間で一〇%。これは、ふやす分も。しかしながら、この二五%という比率、各省によつてあるわけです。省庁の中でも非常勤の割合が一番多いのはどこですか。

○三輪政府参考人 お答え申し上げます。

今委員が、非常勤職員のうち一定の無報酬の保護司等を除いた七万人のベースでのお尋ねでございましたので、そのベースで数字を見てまいりますと、常勤職員に対しての非常勤職員の割合、高い省庁を幾つか申しますと、復興庁で約一八二%、それから文化庁では九〇%，厚生労働省では約八六%という状況でございます。

○島津委員 復興庁は災害等がありますから多いのはわかるし、文化庁もそれぞれそういう理由があると思うんですけれども、私が注目しているのは厚労省なんですね。八六%というのは非常に驚く数字だと思うんです。厚労省はそれだけ非常勤の職員に頼つていて。その中でも典型的な職場がハローワークです。

厚労省、公共職業安定所における非常勤職員の人數を聞きたいんです。この十年間、十年前そしてビーカー時、直近の人数、非常勤の人数を教えていただけますか。

○大西政府参考人 ハローワークにおける非常勤職員の数でございますが、平成十九年度、九千百六十九人。直近、平成二十八年度、一万五千六百九十七人いるんですけどこれだけ、一万五千六百九十七人いるんですけども、では常勤は何人なんですか。

私が聞きたいのは、この資料は非常勤職員の数だけですから、常勤職員が出ていませんけれども、その前の議論で、やはり厚労省は八六%を非常勤に頼つていると。これは非常勤の数だけですけれども、常勤の数は少ないんですよ。

例えば、直近で、この平成二十八年、非常勤がこれだけ、一万五千六百九十七人いるんですけども、では常勤は何人なんですか。

○大西政府参考人 平成二十八年度の常勤職員の人数は、一万六百六十六人でございます。

○島津委員 正規の職員は、この窓口の、ハローワークの相談員の数なんですか。違う仕事をしているわけですよ。このハローワークの仕事というのは、本当に非常勤に頼つていて。非常勤に頼らざるを得ないという状況になつていて。非常勤の人がいないと職場が回らない、こういうことになつていてんですけれども、非常勤の人がないければ、とりわけこのハローワークでは職場が回らない、これはお認めになりますよね。

○大西政府参考人 私ども厚生労働省といたしましては、非常勤職員の方につきましては、雇用情勢の変化による行政ニーズに対応するため、その人数につきまして、平成二十三年度をビーカーとし七万人、これが実際に国機関で働いている非常勤職員なわけです。給与法が適用される常勤職員は約二十七万五千人、この二五%，四人に一人が今非常に勤といふ状況になつています。

しかし、この二五%という比率、各省によつてあるわけです。省庁の中でも非常勤の割合が一番多いのはどこですか。

○三輪政府参考人 お答え申し上げます。

今委員が、非常勤職員のうち一定の無報酬の保護司等を除いた七万人のベースでのお尋ねでございましたので、そのベースで数字を見てまいりますと、常勤職員に対しての非常勤職員の割合が三年度がピーカーになっておるところでございます。

その後、雇用情勢が改善しておりますと、求職者数も減少傾向になつてきておりますので、非常勤職員の数は減少してきているところでございます。

○島津委員 ピーカーの話はそのとおりだと思うんです。

私が聞きたいのは、この資料は非常勤職員の数だけですから、常勤職員が出ていませんけれども、その前の議論で、やはり厚労省は八六%を非常勤に頼つていると。これは非常勤の数だけですけれども、常勤の数は少ないんですよ。

例えば、直近で、この平成二十八年、非常勤がこれだけ、一万五千六百九十七人いるんですけども、では常勤は何人なんですか。

○大西政府参考人 平成二十八年度の常勤職員の人数は、一万六百六十六人でございます。

○島津委員 正規の職員は、この窓口の、ハローワークの相談員の数なんですか。違う仕事をしているわけですよ。このハローワークの仕事というのは、本当に非常勤に頼つていて。非常勤に頼らざるを得ないという状況になつていて。非常勤の人がいないと職場が回らない、こういうことになつていてんですけれども、非常勤の人がないければ、とりわけこのハローワークでは職場が回らない、これはお認めになりますよね。

○大西政府参考人 私ども厚生労働省といたしましては、非常勤職員の方につきましては、雇用情勢の変化による行政ニーズに対応するため、その人数につきまして、平成二十三年度をビーカーとし

定所、何でこんなに非常勤職員が多いんでしょうか。

○大西政府参考人 先ほど、非常勤職員の人数の多いものを平成二十三年度とお答えさせていただきました。この理由でございますが、リーマン・ショック後の雇用情勢の変化に的確、迅速に対応するため、非常勤職員の人数がふえて、平成二十一年度がピーカーになつておるところでございました。

その後、雇用情勢が改善しておりますと、求職者数も減少傾向になつてきておりますので、非常勤職員の数は減少してきているところでございます。

○島津委員 結局、ハローワーク、ほかのところもそうなんですか。けれども、非常勤の職員がいないと職場が回らないという実態があるわけです。

このハローワークの仕事ですけれども、これは本来どういう仕事なのかということなんです。

例えば、これは聞いた話なんですねけれども、ある高校生の就職活動が、卒業しても決まらなかつた。この高校生の相談に乗つてきたハローワークの担当職員が、年度末を境に突然別の職員にかわつてしまつた。非常勤だったから、かわつたわけです。これまで何ヶ月もかけてその高校生に対して熱心に相談に乗つてくれた人が、予期しない全く別の人になつた。その高校生がどういう仕事を向いているか、どういう希望があるのか、何が得意か、それまでの相談員がこれまで積み重ねてきた蓄積がなくなるわけです。何よりも、行政に対する信頼感がなくなつた、こう話していました。

また、こんな話もあります。ハローワークの職員が、地元の会社を訪ね歩いて、就職希望の高校生の内定率が低いから、求人のお願いに来る。ぜひ求人を出してもらいたい、こういうことで、その会社にどういう人がマッチするのか、よく理解してくれるハローワークの職員がいるわけです。それが、毎回違う人が来たんじゃ、一から全て説明しなきゃならない、会社から見て。こういう業務を担う職員はぜひ常勤にしてほしいと、ある会社の方は話していました。

大臣に聞きましたいんですか。これはハローワークの事例なんですか。本来このように、人ととの信頼関係で成り立つていて業務を担う職員というのは無期雇用の方が、経験の蓄積

や業務の継続性などさまざまな面で、国民にとても力になると思うんですけれども、どうでしょうか、大臣、所見を。

○山本(幸)国務大臣 ハローワークの職業相談員を含む非常勤職員については、平成二十二年、從来の日々雇用制度にかえた期間業務職員制度導入して、不安定な地位の改善や業務実態に即した適切な処遇の確保を図ったところでございます。

期間業務職員の採用に際しては、人事院規則において、原則として公募によることとされておりますけれども、勤務実績に基づいて能力を実証できる場合には、例外的に公募によらない採用も可能であります。

また、その公募によらない採用は、平等取り扱いの原則及び成績主義の原則を踏まえて、同一の者について連続二回を限度とするよう努めるものとする旨、人事院の通知に定められております。ただ、公募を経て能力の実証が制度の趣旨に沿つて適切に行われた結果として同じ者が引き続き勤務することはあり得るものと承知しております。

以上のような制度的な枠組みのもとで、ハローワークにおいては、職業相談の内容をシステムに記録して職員間で共有してもら等等、行政サービスを低下させることなく、求職者のためにきめ細かな職業相談、職業紹介を行つていただいております。

○島津委員 公募等の話もありましたけれども、継続の道があるとはい、實際にはやはり、三年の雇い止めという状況もあるわけです。

お配りした資料②を見ていたときたいんです。職員数とハローワークの設置数、この資料は、公共職業安定所の正規の常勤職員の数とハローワークの設置数のグラフ、これは厚労省の資料です。常勤職員が減っているのが一目瞭然にわかるんですけど、私が注目したのはハローワークの設置数です。昭和四十二年、一九六七年の七百九十六から、二〇一六年、平成二十八年、五百四十四へと減っています。これは何で減ったんですか。

大臣、どうですか。

○山本(幸)国務大臣 今もお話をありましたけれども、実際にハローワークの数が減ったところがござります。

○大臣参考人 ハローワークにつきましては、行政改革の流れの中で、そういった合理化等を実施してきたところでございます。

こうした中でハローワークの数が減ったということがあります。しかし、ハローワークの整理統合をして行つてきて、窓口体制の確保もあわせて図つたところでございます。

○島津委員 窓口体制の確保といいますけれども、実際にハローワークそのものが数が減つていよいよ、昭和四十二年の求職者数と今の数、ふえておりますよ。むしろ、ますますハローワークの役割が必要になつているのに。

私は、実際に、あるところのハローワークに通つている人から話を聞きました。月一回行くんだけども、いつもハローワークは混んでいる。駐車場があるんですけども、入り切らない車が道路にあふれて並んでいます。近くに有料駐車場があるんですけども、ハローワークに行くぐらいの人ですから、そういう有料駐車場代のお金も節約するんですよ。道路に仕方なく並んでいる。行き過ぎた合理化をしたんじゃないかもしれませんか。

今、電通の過労死が大問題になつていて、監督官が足りないもとでブラック企業が横行していることが改めて浮き彫りになりました。ハローワークもそれと同じで、正規職員を減らして非正規をふやしている、そしてハローワークそのものも減らしている、公共業務を減らして国民に不利なことがあります。

この雇い止めというのは、実は、職員にも非常勤職員にも、大きな影響を与えてるんです。ハローワークで、何人かの方から私は話を聞きました。

ある就職支援ナビゲーターの女性の方は、一年ごとの契約のために、次の更新があるのか不安な日々を送っています。自分が仮に雇い止めになる可能性があつても、自分が応募する求人に希望している求職者がいた場合には相談、紹介を行うのをきておりますが、一方で、窓口体制の確保を図つて

てきております。

また、ハローワークの再編に当たっては、労働市場圏や利用者の交通アクセスなどにも配慮されているなど、利用者に極力不便をかけないよう努めているところと承知しております。

さらに、昭和四十二年当時はなかつた新卒応援理間接部門の合理化、業務の集約化等もあわせて行つてきて、窓口体制の確保もあわせて図つたところでございます。

こうした中でハローワークの数が減つたということがあります。しかし、この厚労省の資料にありますように、昭和四十二年の求職者数と今の数、ふえておりますよ。むしろ、ますますハローワークの役割が必要になつているのに。

私は、実際に、あるところのハローワークに通つている人から話を聞きました。月一回行くんだけども、いつもハローワークは混んでいる。駐車場があるんですけども、入り切らない車が道路にあふれて並んでいます。近くに有料駐車場があるんですけども、ハローワークに行くぐらいの人ですから、そういう有料駐車場代のお金も節約するんですよ。道路に仕方なく並んでいる。行き過ぎた合理化をしたんじゃないかもしれませんか。

今、電通の過労死が大問題になつていて、監督官が足りないもとでブラック企業が横行していることが改めて浮き彫りになりました。ハローワークもそれと同じで、正規職員を減らして非正規をふやしている、そしてハローワークそのものも減らしている、公共業務を減らして国民に不利なことがあります。

この雇い止めというのは、実は、職員にも非常勤職員にも、大きな影響を与えてるんです。ハローワークで、何人かの方から私は話を聞きました。

ある就職支援ナビゲーターの女性の方は、一年ごとの契約のために、次の更新があるのか不安な日々を送っています。自分が仮に雇い止めになる可能性があつても、自分が応募する求人に希望している求職者がいた場合には相談、紹介を行うのをきておりますが、一方で、窓口体制の確保を図つて

まり、自分の席を求人に出して、その求人に来る人の対応をするというわけですよ。公募を廃止していただき、安心、安定した非常勤職員となるようになります。

また、ある女性の方は、公募によってメンタル疾患となる非常勤職員が発生し、治らないのでやめています。こういう声があるんです。

また、ある女性の方は、公募をすることで、期間業務職員が非常に不安定な雇用の不安を抱える、また、公募をきっかけとして管理者が恣意的に契約を更新しないといふ例も聞きました。後を絶たないといふことがあります。

機械的に公募をすることで、期間業務職員が非常に不安定な雇用の不安を抱える、また、公募をきっかけとして管理者が恣意的に契約を更新しないといふ例も聞きました。後を絶たないといふことがあります。

○福岡政府参考人 お答えいたします。

期間業務職員につきましては、先ほど大臣から答弁いただきましたように、期間業務の採用につきましては、國公法が定めます平等取り扱いの原則あるいは成績主義の原則の觀点から、國民に対しまして官職を公開し、広く応募の機会を付与することにより、公平公正な任用を確保することができます。

ただ、能力実証を面接及び期間業務職員としての従前の勤務実績に基づき行うことができる場合については、例外的に公募を行わないで再採用することができることがあります。ただし、直ちにこれらの原則に反するものではないと考えられるところでございます。

しかししながら、このような再採用を何度も繰り返すということになりますと、國民に対する官職を公開する機会を狭めることになるとから、公平公正な任用の確保のため、連続二回を限度とするよう努めるところとしているところでございます。

す。

○島津委員 公平な機会、平等、それから能力の問題の話もあるんですねけれども、非常勤職員はもつと能力がある人があれば置きかえる、こういうことになりますと、では、常勤職員はそれよりも能力がある人があつたら置きかえなくてもいいのかという、こんなおかしな話になるんですね。この雇いどめの問題では、公募による採用は同一者について連続二回を限度とするよう努められるものとし、こうなっています。努めるということは努力規定ですから、三年雇いどめは必ずやらないでいいわけです。

これは無期雇用にできるんじゃありませんか。無期雇用にすべきだと思うんですけれども、どうでしょうか。

○福田政府参考人 お答えいたします。

議員御指摘のよう、人事院の通知におきましては、公正公平な任用の確保のため、公募による採用は連続二回を限度とするよう努められておるところでございます。

ただ、公募によらない再採用を何度も繰り返すことは、やはり、国家公務員法上の平等取り扱いの原則などとの関係で問題となることから、各任命権者におかれましては、制度の趣旨にのつとつた適切な運用がなされるものと考えるところでございます。

○島津委員 時間が来ましたから終わりますけれども、定員削減を上から無理やり押しつけてくるのもとで現場の業務に支障が出ていて、それが国民の不利益にもなっているわけですね。公務という仕事から考へても、本末転倒だと言わざるを得ません。

定員削減を目的とした給人件費抑制政策を改めて、総定員法の廃止、定員削減計画の中止、撤回が必要です。恒常的、専門的な職務を担う非常勤職員を常勤化、定員化するべきです。そのことを求め、終わります。

○秋元委員長 次に、浦野靖人君。

○浦野委員 日本維新の会の浦野靖人です。よろしくお願いをいたします。

本日は法案審議ですけれども、これまでも一般質疑の中でも、この人事院勧告については、私は私なりに質問をさせていただいてまいりました。

どうしてもやはり納得できないのは、例えば、消費税増税を延期したことによって、福祉に充てる財源確保が不透明になつているところがあります。それは、約三千億円をどうするんだという議論がありますけれども、そうなる中で、毎年、今は現在、震災復興の関係を省くと、三年続けて公務員給与を引き上げることになります。

この引き上げで、一体、恒久財源、どれぐらい投入することになるのか、ちょっとお聞かせください。

○可部政府参考人 お答えいたします。

平成二十六年から平成二十八年におきましては、人事院が民間の給与実態を調査した結果、民間企業の給与上昇を見反映いたしまして、国家公務員の給与上昇を反映した結果、民間の給与を引き上げる勧告が出されたところでございます。

本年度、平成二十八年度につきましては、八月に人事院勧告の公表時点におきまして、一般会計及び特別会計の純計での所要額としては五百五十億円程度を見込んでおります。また、同様のベースでの計数は、平成二十六年度におきましては八百二十億円程度、平成二十七年度におきましては六百八十億円程度でございました。

なお、地方における給与改定の所要額につきましては、総務省から、平成二十六年度千九百三十億円程度、平成二十七年度千三百五十億円程度、平成二十八年度においては千二百億円程度との概算が公表されております。

○浦野委員 先ほど、井坂委員の質問の中でも、平成二十八年分の地方公務員が一千三百七十億といふふうに何かちょっとと言つている部分がありましたが、これはどっちが正しいんですか。

一千三百七十億で正しいんですか。

○可部政府参考人 ただいま御指摘のございまし

た数字は、義務教育の職員の国庫負担分を国庫負担の方でカウントさせていただいて御紹介をいたしました。

したがいまして、義務教育職員について支払う給与分も含めて地方の公務員の所要額をお答え申し上げたのが、先ほど先生が御指摘になつた数字でございます。

民進党的先生方の御指摘の中にもありましたように、財源がどんどんどんどん、福祉予算とかそういうのが下げられていく中で、毎年必ず公務員の皆さんのが給与だけはしっかりと手当でをされるわけですね。これは国民の皆さんに納得してもらえるのかどうか、私は甚だ疑問です。私は絶対納得してもらえないと思います。

それで、原資ですね。国の予算の半分を今借りて賄つてある中で、毎年簡単にこうやって財源をつくるわけですから、この原資は一体何ですか。

○可部政府参考人 平成二十六年及び平成二十七年におきましては、人事院勧告どおり給与を改定するに当たりまして、人件費に係る不用を給与改定に係る原資とした結果、一般会計及び特別会計の純計での補正予算の計上額は、平成二十六年度におきましてはプラス八十九億円、平成二十七年度におきましてはマイナスの八十七億円となつたところでございます。

また、平成二十八年度における給与改定に伴う財源につきましては、二十八年度予算の人件費の執行状況を踏まえまして、今後検討を進めさせていただくこととなります。平成二十六年度及び平成二十七年度と同様に不用が生じている場合は、まずはこれを充てることが考えられると考えております。

なお、地方につきましては、地方財政計画に計

上されております追加財政需要を充てることを基本に對応することが想定されるものと承知しております。

○浦野委員 今御答弁をいただきましたけれども、基本的にには、そのそもそもの原資というのは、国民の皆さんに納めていただいてる税金から成り立つてあるわけですね。本当にここは多分、未来永劫平行線だというふうには思いますけれども、本当にこういう厳しい財政状況の中での公務員の皆さんだけが必ず財源が生まれて、しっかりと給料が上がっていく。

これは今までも再三議論になりましたけれども、人事院勧告は労働基本権の代替の措置だから、それはもう遵守というか、尊重すべきだといふ答弁を、きょうも大臣も繰り返しております。しかしながら、それは、人事院勧告が本当に正しいという性善説にのつとつた話なんですね。これまで、私が今まで指摘しましたけれども、人事院勧告の内容に妥当性があるかどうかかといふ判断できない、私はないと思っています。

人事院の方でいろいろ調べて、それをもとに、民間より給与が低いから上げるだの、諸手当の実態を調査して、民間はこうだから公務員もこうしましようというふうに言つていますけれども、実際に、民間給与実態調査の対象は、企業規模で五十人以上、事業所規模五十人以上という事業所といふふうに、これまでも答弁をいただいています。

でも、これは、事業所ベースで、民間事業所の上位一%の事業所でしかないんですね。一%でしかないところを調べたからといって、それが本当に民間の実態かと言われると、前回も指摘しましたけれども、数字では全く違うわけですね。だから、そこは、私は、人事院を、本当に人事院制度として残すのであれば残すで、我々、上げるか上げないかを判断する国会が、しっかりとその妥当性については議論していく場が必要だと思ってい

諸手当についても、人事院が独自に調べた調査に基づいて勧告を行っています。人事院調べではない諸手当の実態調査というものは国としてやつてあるのか、お聞かせをいただきたいと思います。

○三輪政府参考人 民間企業の諸手当の状況でござりますけれども、厚生労働省が就労条件総合調査という調査において調査を実施しているというふうに承知をいたしております。

○浦野委員 あるならあるで、そういった既にあら調査がどうだったかということと、人事院勧告の調査の内容がどうだったかというのを比較すべきだと思ふんですね。

これは、平均給与の話でもそうですけれども、ちゃんと国が所管省庁として実態調査を、民間を調べている調査が既にあるわけなんですね。それがなぜ活用されずに、人事院は人事院で独自に調べていくのか。

前回も指摘をしたように、いい数字だけ切り取つて、自分たちの都合のいい調べ方をして、その都合のいい数字にのつとつて人事院勧告をされたら、それはもうまさに自分たちのお手盛りで自分が誰なのかとか、何か間違つたことがあつた場合に誰が指導するのか、誰が是正ができるのかと比べていいのか。

私はやはり、人事院の勧告が妥当かどうかというのをこれからもつともと議論していかないといけないんじやないか。調べ方についてもしつかりと一度精査を、国会がですよ、国会が精査をするべきだと私はやはり思つています。

今回、給与部分と手当部分、中には手当の部分でこれは賛成すべきだという部分はもちろんあります。私はやはり、これは法案として、給与部分と手当などの待遇改善部分を分けるべきと考えているんです、法案としてね。法案を分離すべきだと考へているんですが、いかがでしょうか。

○山本(幸)国務大臣 国家公務員の給与改定について、政府は、労働基本権制約の代償措置の根幹

をなす人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢のもと、国政全般の観点から検討を行つた上で、その取り扱いを決定することとしております。

本年度においても、その基本姿勢のもと、給与関係閣僚会議において検討を行つた結果、勧告案を提出させていただいているところであります。

今回の勧告は、俸給や勤勉手当の引き上げ等の給与水準の改定と、扶養手当の見直し等の制度改定で構成されております。これまでも、給与水準の改定に加え、制度改革を含む勧告がなされた場合には、一体として法案を提出してきているところでございます。

○浦野委員 本当にこの制度については、任命権者が誰なのかとか、何か間違つたことがあつた場合に誰が指導するのか、誰が是正ができるのかと比べていいのか。

前回も指摘をしたように、いい数字だけ切り取つて、自分たちの都合のいい調べ方をして、その都合のいい数字にのつとつて人事院勧告をされたら、それはもうまさに自分たちのお手盛りで自分が誰なのかとか、何か間違つたことがあつた場合に誰が指導するのか、誰が是正ができるのかと比べても過言じやないと思うんですね。

私はやはり、人事院の勧告が妥当かどうかというのをこれからもつともと議論していかないといけないんじやないか。調べ方についてもしつかりと一度精査を、国会がですよ、国会が精査をするべきだと私はやはり思つています。

今回、給与部分と手当部分、中には手当の部分でこれは賛成すべきだという部分はもちろんあります。私はやはり、これは法案として、給与部分と手当などの待遇改善部分を分けるべきと考えているんです、法案としてね。法案を分離すべきだと考へているんですが、いかがでしょうか。

○山本(幸)国務大臣 私どもは、国家公務員を使用し、監督する立場であります。それに対し、

人事院は第三者機関でありまして、人事院のやることについて私どもがコメントするのは差し控えたいと思います。

決定するのは、最終的にはこの国会における議論によって行われるべきものだと考えております。

○浦野委員 そういう答弁にならざるを得ないだろとは思つていましたけれども。

本当に、この人事院制度については、民進党の先生方からいろいろな指摘がありました。これは国会としてしっかりと議論すべき問題だと思っています。やはり、人事院勧告の平均給与が余りにも高過ぎるし、民間の給与と比べても全然低くないというのが実態です。

私は、これは、もちろん財政問題も含めて、こ

ういう財政状況の中で、なぜ公務員の皆さんだけが給料がウナギ登りなのか。それは、一人一人は微々たる額かもしません。しかし、全体でいうと、地方を合わせたら、先ほども指摘しましたけれども、六千五百億円、もう既にこの三年間で恒久財源が投入されてしまうわけですね。それだけふえている。これだけ財政が厳しい中で、それだけしつかりと財源を充てもらつてるのは、実は公務員の皆さんだけだと思うんですね。こんなに予算アップできているようなものはほかにないと思います。私はそこは非常に疑問です。

先ほど井坂委員の質問の中では、野党ならただただ反対と言つていればいいといふうなことを言つていましたけれども、別にただただ反対していません。しっかりと理由もあって反対を、私たちには日本維新の会はするわけですね。

やはり、国民の皆さんは、国の財政がよくないというのは重々承知です。その中で公務員の給与が引き上げられるということについて、私は国民の納得を得られないと思いますので、本当にこの

いたしまして、質問を終わりたいと思います。

ありがとうございました。

○秋元委員長 これにて両案に対する質疑は終りました。

○秋元委員長 この際、内閣提出、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對し、緒方林太郎君外一名から、民進党・無所属提出者から趣旨の説明を聽取いたします。神山洋介君。

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に対する修正案  
〔本号末尾に掲載〕

○神山(洋)委員 ただいま議題となりました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対する修正案につきまして、提出者を代表して、その趣旨を御説明申し上げます。

第一に、専門スタッフ職俸給表の四級を新設する改正規定について、その必要性が認められないことから、専門スタッフ職俸給表の四級を新設する改正規定を削除することとしております。

第二に、第一に伴い所要の規定を整理することとしております。

以上です。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○秋元委員長 これにて趣旨の説明は終わりました。

○秋元委員長 これより両案及び修正案を一括して討論に入ります。

討論の申し出がありますので、順次これを許します。池内さおり君。

私は、これは大臣、本当に、人事院勧告が間違つて、おかしいとなつた場合に誰が責任をとるべきなのかというのを、いま一度答弁いただ

く必要があると思いますので、よろしくお願ひを

る法律等の一部を改正する法律案に反対、同法案に対する修正案に賛成、特別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。本法案は、扶養手当の見直しを行っています。子供の扶養手当を増額するのは当然ですが、本法案は、総額はそのままに、配偶者手当を削除することでの財源を手当てしようというものであり、反対です。

この措置によって、配偶者の手当が減るだけでなく、子供がいても一人の場合には減額になってしまします。配偶者手当は、国家公務員の人事管理上、減額することは適当ではありません。国家公務員は二から三年に一回のベースで、しかも同一県内に限らずブロック内や全国異動もあります。その影響もあって、配偶者が職についてないという場合も多いからです。

昨年この措置が見送られたのは、民間で家族手当制度があるうちの九割が配偶者手当を支給していることがその理由でした。この状態はことしになつてもほとんど変わつておらず、減額する理由はありません。

新たに専門スタッフ職に四級を設けることには反対です。必要な人材なら正規に管理職につければよいのであり、専門スタッフ職に四級を設けなければならない理由にはなりません。その理由から、これを削除しようという修正案には賛成しま

す。

特別職の給与については、我が党は従来、公務員の給与体系が特別職、幹部職に厚いことから、その引き上げに反対をしてきました。また、二〇一六年夏季ボーナスを、内閣総理大臣と国務大臣は財政改革のため一部削減していますが、そのことと、今回の改正により〇・一月分ボーナスを引き上げることの整合性もとれていません。

以上、反対の理由を述べて、討論いたしました。(拍手)

○秋元委員長 次に、浦野靖人君。

○浦野委員 日本維新の会の浦野靖人です。私は、我が党を代表して、一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正案と、特別職の職員の給与に関する法律の一部改正案に反対の立場から討論いたします。

平成二十六年、消費税率が5%から8%へ引き上げられました。それ以来、平成二十七年、平成二十八年と公務員給与は、消費増税の行われた平成二十六年に震災時の削減が終わり、もとに戻りました。それ以来、平成二十九年まで続きます。その一方、公務員給与は、消費増税の成立すれば三年連続の引き上げとなります。国民には消費増税や復興増税という負担を押しつけながら、公務員給与が上がり続ける現状に、国民の理解は得られません。

我が党は、九月二十七日に、国会議員の身分や待遇を厳しく見直す八つの法案とともに、国家公務員給与費を二割削減する法案を提出いたしました。国の出先機関の統廃合等で人員削減を進めたとともに、人事院勧告方式の見直し等で国家公務員の給与等を削減するというものです。

我が党が国会で繰り返し指摘しているとおり、人事院勧告の方式自体も見直すべきです。人事院による民間給与実態調査の対象は、企業規模で五十人以上、事業所規模五十人以上の事業所のみであります。これは、事業所ベースで、民間事業所の上位1%の事業所しかありません。

政府は、調査対象の事業所に勤める労働者の数は、民間正社員の六〇%になると言っています。しかし、今では民間正社員の割合は民間労働者全体会の約六〇%です。すると、現在の調査対象では民間労働者の三六%しかカバーしていないとも言えるはずです。

○秋元委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

次に、内閣提出、特別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ついて採決いたします。

〔賛成者起立〕

○秋元委員長 起立少數。よって、本修正案は否決されました。

○秋元委員長 起立少數。よって、本修正案は否決されました。

〔賛成者起立〕

○秋元委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

次に、内閣提出、特別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ついて採決いたします。

〔賛成者起立〕

○秋元委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

お詫びいたします。

ただいま議決いたしました兩案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願

いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○秋元委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○秋元委員長 次回は、公報をもつてお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後零時十分散会

○秋元委員長

これにて討論は終局いたしました。

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

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

(一)一般職の職員の給与に関する法律の一部改正

第一條 一般職の職員の給与に関する法律(昭和二十五年法律第九十五号)の一部を次のように改正する。

第十条の四第一項中「掲げる額」を「定める額」に改め、同項第一号中「四十万三千三百円」を「四十万三千八百円」に改め、同項第二号中「五万五百円」を「五万六百円」に改める。

第十九条の七第二項中「掲げる額」を「定める額」に改め、同項第一号中「百分の八十」を「百分の九十」に、「百分の百」を「百分の百十」に改め、同号口中「百分の八十七・五」を「百分の九十七・五」に改め、同項第二号中「百分の三十七・五」を「百分の四十二・五」に、「百分の四十七・五」を「百分の五十二・五」に改め、同号口中「百分の四十五」を「百分の五十」に改める。

附則第十一項中「百分の一・二」を「百分の一・三五」に、「百分の一・五」を「百分の一・六五」に、「百分の八十」を「百分の九十」に、「百分の百」を「百分の百十」に改める。

別表第一から別表第十までを次のように改め。

る。

別表第一 行政職俸給表 (第六条関係)

イ 行政職俸給表 (-)

職員 の分 号	職務 の級 号	行政職俸給表					行政職俸給表				
		1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級
1	141,600	191,700	227,900	261,100	287,100	317,700	361,800	407,300	457,600	520,900	590,900
2	142,700	193,500	229,500	263,000	289,300	319,900	364,400	409,700	460,700	523,800	593,800
3	143,900	195,300	231,000	264,800	291,600	322,200	366,900	412,200	463,700	526,900	594,900
4	145,000	197,100	232,600	266,900	293,700	324,400	369,500	414,600	466,700	530,000	595,000
5	146,100	198,700	234,100	268,700	295,700	326,600	371,500	416,500	469,700	533,100	596,100
6	147,200	200,500	235,800	270,600	298,000	328,600	374,000	418,800	472,700	535,400	597,400
7	148,300	202,300	237,300	272,500	300,300	330,800	376,300	420,900	475,700	537,900	599,900
8	149,400	204,100	238,900	274,600	302,500	333,000	378,800	423,100	478,800	540,300	601,300
9	150,500	205,800	240,300	276,700	304,600	335,100	381,300	425,100	481,500	542,700	602,700
10	151,600	207,600	241,800	278,700	306,900	337,300	384,000	427,200	484,600	544,500	604,500
11	153,200	209,400	243,400	280,800	309,100	339,400	386,600	429,300	487,600	546,300	606,300
12	154,500	211,200	244,800	282,800	311,400	341,600	389,300	431,400	490,700	548,200	608,200
13	155,800	212,600	246,300	284,800	313,500	343,500	391,700	433,100	493,400	549,900	610,900
14	157,300	214,400	247,800	286,900	315,600	345,500	394,000	434,900	495,700	551,300	612,300
15	158,800	216,100	249,100	288,900	317,800	347,600	396,200	436,900	498,000	552,600	614,600
16	160,400	217,900	250,500	290,900	319,900	349,600	398,600	438,900	500,300	553,700	616,700
17	161,700	219,600	252,000	292,900	322,000	351,400	400,400	440,800	502,400	555,000	620,000
18	163,200	221,300	253,700	294,900	324,000	353,400	402,400	442,600	503,800	556,000	621,800
19	164,700	222,900	255,400	297,000	326,100	355,200	404,300	444,400	505,300	556,900	623,300
20	166,200	224,500	257,200	299,000	328,100	357,100	406,100	446,100	506,700	557,800	624,700
21	167,600	226,000	258,800	301,000	330,000	359,100	408,000	447,900	507,900	558,700	625,700
22	170,300	227,700	260,600	303,100	332,100	361,000	409,800	449,400	509,300	559,300	626,300
23	172,900	229,300	262,300	305,100	334,100	363,000	411,600	450,800	510,800	560,800	627,800
24	175,500	230,900	264,000	307,200	336,200	364,900	413,500	452,300	512,300	561,900	629,900
25	178,200	232,200	266,000	309,000	337,700	366,900	415,300	453,700	513,400	564,500	630,500
26	179,900	233,700	267,900	311,100	339,600	368,800	416,800	455,000	514,500	565,700	631,700
27	181,600	235,100	269,700	313,200	341,500	370,800	418,300	456,300	515,700	566,900	633,900
28	183,300	236,400	271,500	315,200	343,400	372,800	419,900	457,500	516,900	567,900	635,900
29	184,800	237,700	273,200	317,100	345,100	374,300	421,500	458,500	517,900	568,700	637,700
30	186,600	238,900	275,100	319,100	347,000	376,100	422,800	459,200	518,800	569,800	638,800
31	188,400	239,900	277,000	321,200	348,900	377,900	424,100	460,000	519,700	570,700	639,700
32	190,100	241,100	278,700	323,300	350,700	379,500	425,300	460,700	520,600	571,600	640,600
33	191,700	242,400	280,400	324,700	352,600	381,300	426,500	461,400	521,400	572,400	641,400
34	193,200	243,600	282,300	326,700	354,400	382,700	427,800	462,200	522,300	573,300	642,300
35	194,700	244,800	284,100	328,600	356,200	384,200	429,100	463,000	523,500	573,500	642,500
36	196,200	246,100	286,000	330,700	357,900	385,800	430,300	463,500	523,500	573,500	642,500
37	197,500	247,000	287,600	332,600	359,300	387,200	431,500	464,000	524,200	574,200	643,200
38	198,800	248,400	289,300	334,500	360,600	388,400	432,300	464,600	525,600	575,600	644,600
39	200,100	249,800	291,100	336,500	362,000	389,600	433,100	465,200	526,200	576,200	645,200
40	201,400	251,300	338,400	363,400	390,700	433,900	465,800				

41	202,700	252,700	294,600	340,300	364,700	391,800	434,500	466,300	526,700
42	204,000	254,100	296,300	342,200	365,600	393,000	435,200	466,800	
43	205,300	255,500	297,900	344,000	366,700	394,200	435,900	467,200	
44	206,600	256,800	299,500	345,900	367,800	395,300	436,600	467,500	
45	207,800	258,000	301,200	347,400	368,600	396,000	437,400	467,800	
46	209,100	259,300	302,900	348,800	369,500	396,700	438,200		
47	210,400	260,700	304,500	350,300	370,400	397,400	438,600		
48	211,700	262,000	306,200	351,800	371,300	398,100	439,300		
49	212,800	263,300	307,300	353,400	372,200	398,700	439,800		
50	213,900	264,400	308,800	354,200	373,000	399,300	440,200		
51	214,900	265,700	310,300	355,400	373,800	399,800	440,600		
52	216,000	267,000	311,900	356,400	374,600	400,200	441,000		
53	217,100	268,000	313,500	357,300	375,300	400,600	441,400		
54	218,100	269,100	315,100	358,400	376,000	400,900	441,800		
55	219,000	270,400	316,700	359,300	376,700	401,200	442,200		
56	220,000	271,700	318,200	360,400	377,400	401,500	442,500		
57	220,600	272,800	319,700	361,300	377,900	401,800	442,800		
58	221,500	273,800	320,900	362,000	378,500	402,100	443,200		
59	222,300	274,800	322,100	362,700	379,100	402,400	443,500		
60	223,200	275,900	323,300	363,400	379,800	402,700	443,800		
61	223,900	277,100	324,000	363,800	380,200	403,000	444,100		
62	224,900	278,100	324,900	364,400	380,900	403,300			
63	225,700	279,000	325,500	365,100	381,500	403,600			
64	226,600	280,000	326,500	365,800	382,100	403,900			
65	227,300	280,700	327,400	366,100	382,500	404,200			
66	228,100	281,600	327,800	366,800	383,100	404,500			
67	229,000	282,500	328,500	367,500	383,700	404,800			
68	230,100	283,200	329,300	368,200	384,300	405,100			
69	230,800	284,200	330,100	368,500	384,700	405,300			
70	231,500	285,000	330,800	369,100	385,200	405,600			
71	232,100	285,800	331,500	369,800	385,700	405,900			
72	232,900	286,600	332,200	370,400	386,300	406,200			
73	233,700	287,400	332,700	370,700	386,600	406,400			
74	234,400	287,900	333,300	371,300	387,000	406,700			
75	235,100	288,300	333,800	372,000	387,400	407,000			
76	235,700	288,800	334,400	372,600	387,800	407,200			
77	236,400	288,900	334,700	373,000	388,100	407,400			
78	237,200	289,300	335,200	373,500	388,400	407,700			
79	238,000	289,500	335,600	374,100	388,700	408,000			
80	238,700	289,900	336,100	374,600	389,000	408,200			
81	239,400	290,100	336,500	375,100	389,200	408,400			
82	240,100	290,300	337,000	375,700	389,500	408,700			
83	240,800	290,700	337,500	376,200	389,800	409,000			
84	241,500	291,000	338,000	376,500	390,000	409,200			
85	242,100	291,300	338,300	376,900	390,200	409,400			

86	242,800	291,600	338,700	377,400	390,500	390,800
87	243,500	291,900	339,200	377,800	391,000	391,000
88	244,200	292,300	339,600	378,200	391,200	391,500
89	244,900	292,600	339,900	378,600	391,500	391,800
90	245,400	293,000	340,300	379,100	391,500	392,000
91	245,800	293,300	340,800	379,500	391,800	392,200
92	246,300	293,700	341,200	379,900	392,000	392,400
93	246,600	293,800	341,400	380,200	392,200	392,600
94	246,900	294,000	341,800	380,500	392,500	392,800
95	247,400	294,400	342,300	380,800	392,800	393,100
96	247,800	294,800	342,700	381,100	393,100	393,400
97	248,000	295,000	342,800	381,400	393,400	393,700
98	248,300	295,300	343,300	381,700	393,700	394,000
99	248,700	295,700	343,700	382,100	394,000	394,300
100	249,100	296,100	344,000	382,400	394,300	394,600
101	249,500	296,300	344,300	382,700	394,600	394,900
102	249,800	296,600	344,700	383,100	394,900	395,200
103	249,900	297,000	345,100	383,400	395,200	395,500
104	249,900	297,300	345,500	383,700	395,500	395,800
105	250,100	297,500	346,000	384,100	395,800	396,100
106	250,200	297,800	346,400	384,400	396,100	396,400
107	250,300	298,200	346,800	384,700	396,400	396,700
108	250,500	298,500	347,200	385,100	396,700	397,000
109	250,700	298,700	347,700	385,400	397,000	397,300
110	250,900	299,100	348,100	385,700	397,300	397,600
111	251,100	299,500	348,400	386,100	397,600	397,900
112	251,300	299,800	348,700	386,400	397,900	398,200
113	251,500	299,900	349,200	386,700	398,200	398,500
114	251,700	300,200				
115	251,900	300,500				
116	252,100	300,900				
117	251,100	301,100				
118	251,300	301,300				
119	251,500	301,600				
120	251,700	301,900				
121	252,100	302,300				
122	252,300	302,500				
123	252,500	302,800				
124	252,700	303,100				
125	253,100	303,400				
雨任 員	186,900	214,400	254,400	273,800	288,900	314,300

備考(一)

この表は、他の俸給表の適用を受けない全ての職員に適用する。ただし、第2級の1号俸を受ける職員のうち、新たにこの表の適用を受けることとなつ

182,700円とする。

二十二条及び附則第三項に規定する職員を除く。

た職員で人事院規則で定めるものの俸給月額は、この表の額にかかわらず、

## 口 行政職俸給表(二)

職員の区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
		号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	1	127,900	179,200	200,900	248,200	277,500
	2	128,800	180,700	202,300	249,400	279,400
	3	129,800	182,200	203,700	250,500	281,200
	4	130,700	183,700	205,000	251,700	283,000
	5	131,700	185,000	206,300	252,600	284,800
	6	132,700	186,500	207,700	253,900	286,600
	7	133,700	187,900	209,100	255,000	288,300
	8	134,700	189,300	210,500	256,200	290,100
	9	135,500	190,700	211,900	257,300	291,800
	10	136,500	191,900	213,500	258,400	293,600
	11	137,500	193,200	215,100	259,600	295,300
	12	138,600	194,300	216,500	260,800	297,100
	13	139,400	195,500	217,800	261,800	298,600
	14	140,400	196,600	219,300	262,900	300,300
	15	141,400	197,700	220,800	263,900	301,900
	16	142,400	198,800	222,100	264,900	303,400
	17	143,500	199,900	223,100	266,000	305,000
	18	144,700	201,000	223,900	267,200	306,600
	19	145,900	202,000	224,800	268,300	308,300
	20	147,100	203,000	225,800	269,200	310,000
	21	148,200	204,000	226,700	270,200	311,200
	22	149,400	205,100	228,200	271,300	312,600
	23	150,600	206,200	229,500	272,400	314,000
	24	151,800	207,200	230,600	273,400	315,500
	25	153,000	208,100	232,100	274,400	316,800
	26	154,500	209,000	233,400	275,500	318,300
	27	156,000	209,700	234,700	276,600	319,700
	28	157,500	210,600	236,000	277,700	321,100
	29	158,900	211,500	237,100	278,600	322,700
	30	160,400	212,700	238,300	279,700	323,900
	31	161,900	213,700	239,600	280,700	325,200
	32	163,400	214,600	240,800	281,700	326,400
	33	164,900	215,300	241,900	282,600	327,500
	34	166,700	216,500	243,200	283,500	328,400
	35	168,500	217,600	244,300	284,500	329,500
	36	170,300	218,800	245,500	285,600	330,600
	37	172,100	219,600	246,800	286,300	331,700
	38	173,800	220,800	248,000	287,200	332,800
	39	175,500	222,000	249,300	288,100	333,800
	40	177,200	223,100	250,600	289,000	334,800
	41	178,800	224,000	251,600	289,800	335,800
	42	180,200	225,200	252,900	290,800	336,800
	43	181,600	226,200	254,000	291,800	337,800

	44	183,000	227,300	255,300	292,700	338,800	
	45	184,500	228,400	256,200	293,400	339,700	
	46	185,900	229,500	257,300	294,300	340,700	
	47	187,300	230,600	258,500	295,200	341,700	
	48	188,700	231,600	259,500	296,100	342,700	
	49	190,000	232,600	260,700	296,800	343,600	
	50	191,200	233,700	261,900	297,400	344,500	
	51	192,300	234,800	263,100	298,100	345,400	
	52	193,500	236,000	264,000	298,900	346,200	
	53	194,600	237,100	265,100	299,500	347,000	
	54	195,700	238,100	266,200	300,300	347,800	
	55	196,800	239,000	267,400	301,000	348,600	
	56	197,900	239,800	268,600	301,700	349,300	
	57	199,000	240,800	269,500	302,400	350,000	
	58	200,000	241,800	270,500	303,100	350,800	
	59	201,000	242,800	271,600	303,900	351,600	
	60	202,000	243,700	272,600	304,600	352,300	
	61	203,100	244,700	273,700	305,200	353,000	
	62	204,000	245,600	274,800	305,900	353,700	
	63	204,900	246,500	275,700	306,600	354,400	
	64	205,800	247,400	276,800	307,300	355,100	
	65	206,500	248,200	277,700	307,800	355,700	
再任 用職 員以 外の 職員	66	207,300	249,000	278,500	308,300	356,200	
	67	208,000	249,800	279,300	308,900	356,700	
	68	208,800	250,500	280,100	309,500	357,200	
	69	209,200	251,300	280,900	310,100	357,600	
	70	209,800	251,900	281,700	310,500		
	71	210,100	252,400	282,500	311,000		
	72	210,700	252,900	283,200	311,500		
	73	211,000	253,100	284,000	311,800		
	74	211,600	253,500	284,700	312,300		
	75	212,100	254,000	285,500	312,800		
	76	212,900	254,500	286,300	313,200		
	77	213,100	255,000	286,900	313,400		
	78	213,800	255,400	287,400	313,700		
	79	214,300	255,900	287,900	314,000		
	80	214,900	256,400	288,300	314,300		
	81	215,600	256,700	288,700	314,600		
	82	216,100	257,000	289,100	314,900		
	83	216,700	257,300	289,600	315,200		
	84	217,400	257,600	290,100	315,500		
	85	218,000	257,800	290,500	315,700		
	86	218,600	258,000	291,100	316,100		
	87	219,100	258,300	291,700	316,400		
	88	219,800	258,600	292,300	316,600		
	89	220,300	258,800	292,600	316,800		
	90	220,900	259,000	293,100	317,100		
	91	221,500	259,400	293,600	317,400		
	92	222,000	259,600	294,000	317,700		

	93	222,400	259,900	294,400	317,900	
	94	222,900	260,300	294,900	318,200	
	95	223,400	260,600	295,400	318,500	
	96	223,900	260,900	295,900	318,700	
	97	224,500	261,100	296,200	318,900	
	98	225,000	261,400	296,600	319,200	
	99	225,500	261,600	297,100	319,500	
	100	226,000	261,900	297,600	319,700	
	101	226,400	262,200	298,000	319,900	
	102	226,900	262,400	298,400		
	103	227,500	262,700	298,700		
	104	228,100	263,000	299,000		
	105	228,500	263,200	299,300		
	106	229,000	263,400	299,700		
	107	229,500	263,700	300,100		
	108	229,900	263,900	300,500		
	109	230,100	264,200	300,800		
	110	230,500	264,500	301,200		
	111	231,000	264,800	301,600		
	112	231,500	265,000	301,900		
	113	231,800	265,200	302,100		
	114	232,300	265,500	302,400		
	115	232,800	265,700	302,700		
	116	233,300	265,900	302,900		
	117	233,600	266,200	303,100		
	118	234,000	266,500	303,400		
	119	234,400	266,800	303,700		
	120	234,800	267,100	303,900		
	121	235,200	267,200	304,100		
	122		267,500	304,400		
	123		267,800	304,700		
	124		268,100	304,900		
	125		268,200	305,100		
	126		268,500	305,400		
	127		268,800	305,700		
	128		269,100	305,900		
	129		269,200	306,100		
	130		269,500	306,400		
	131		269,800	306,700		
	132		270,100	306,900		
	133		270,200	307,100		
	134		270,500			
	135		270,800			
	136		271,100			
	137		271,200			
専任 用職 員		192,800	203,900	222,400	243,200	273,900

備考 この表は、機器の運転操作、庁舎の監視その他の庁務及びこれらに準ずる業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第二 專門行政職俸給表（第六条関係）

二八

外の  
職員

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

外の 職員	48	241,600	318,500	368,400	398,300	439,300
	49	243,000	319,700	369,300	398,800	439,800
	50	244,100	320,900	369,600	399,300	440,200
	51	245,300	322,100	370,100	399,800	440,600
	52	246,500	323,300	370,600	400,200	441,000
	53	247,500	324,300	371,000	400,600	441,400
	54	248,900	325,300	371,600	400,900	441,800
	55	250,300	326,200	372,200	401,200	442,200
	56	251,800	327,200	372,800	401,500	442,500
	57	253,200	328,100	373,400	401,800	442,800
	58	254,600	328,800	374,000	402,100	443,200
	59	256,000	329,600	374,600	402,400	443,500
	60	257,300	330,400	375,200	402,700	443,800
	61	258,400	331,000	375,600	403,000	444,100
	62	259,600	331,500	376,100	403,300	
	63	260,900	332,100	376,700	403,600	
	64	262,100	332,600	377,300	403,900	
	65	263,300	333,100	377,800	404,200	
	66	264,400	333,300	378,400	404,500	
	67	265,600	333,900	378,700	404,800	
	68	266,800	334,500	379,200	405,100	
	69	268,000	334,800	379,800	405,300	
	70	269,100	335,300	380,300	405,600	
	71	270,400	335,700	380,800	405,900	
	72	271,700	336,200	381,300	406,200	
	73	272,800	336,700	381,800	406,400	
	74	273,800	337,200	382,300	406,700	
	75	274,800	337,700	382,800	407,000	
	76	275,900	338,100	383,200	407,200	
	77	277,100	338,300	383,600	407,400	
	78	278,100	338,700	383,900		
	79	278,900	339,200	384,200		
	80	279,900	339,600	384,400		
	81	280,600	339,900			
	82	281,500				
	83	282,300				
	84	283,200				
	85	284,200				
	86	285,000				
	87	285,800				
	88	286,600				
	89	287,400				
	90	287,900				
	91	288,300				
	92	288,800				
	93	289,200				
再任 用職		209,300	240,000	282,500	314,600	356,000

(一) な知識、技術等を必要とする業務で人事院規則で定めるものに  
1級の職員を受ける職員のうち、新たにこの表の適用を受けることとなつ  
る。

(二) この表の額にかかるらず、183,800円とする。

官並びに航空交通管制の業務その他の専門的  
適用する。  
と職員で人事院規則で定めるものの俸給月額

別表第三 稅務職俸給表（第六条関係）

職員区分 号俸	職務級 1 級	2 級	3 級	4 級	5 級					
						俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
47	再任用員以	286,900	333,700	384,700	404,000	428,000	449,500	475,700	493,300	511,000
46		280,200	332,400	383,100	402,900	427,200	449,000	476,500	494,300	512,000
45		235,500	331,000	381,400	401,700	426,500	448,300	475,700	493,300	511,000
44		234,500	279,100	329,800	379,700	400,500	425,500	447,500	475,400	500,000
43		233,300	277,900	328,400	378,300	400,500	424,300	446,900	474,600	500,000
42		232,100	276,600	327,100	377,400	400,500	423,000	445,900	473,800	500,000
41		230,900	275,300	325,600	376,400	400,500	421,700	445,600	472,100	500,000
40		229,900	274,000	323,900	375,500	396,200	420,200	445,200	472,700	500,000
39		228,700	272,700	322,200	374,800	394,800	418,700	444,500	472,700	500,000
38		227,500	271,600	320,500	373,500	393,500	417,200	443,800	472,100	500,000
37		226,300	270,300	318,700	365,400	392,000	415,700	443,100	472,100	500,000
36		224,200	268,700	313,300	359,500	386,300	411,300	438,400	469,700	500,000
35		223,000	267,700	311,400	357,500	384,200	409,800	436,700	469,700	500,000
34		221,800	266,800	310,800	355,800	378,200	406,400	432,000	467,800	500,000
33		223,000	267,700	313,300	359,500	386,300	411,300	438,400	470,500	500,000
32		220,500	265,800	309,400	355,900	382,300	406,100	435,300	469,200	500,000
31		219,100	264,000	307,700	351,800	378,200	406,400	432,000	467,800	500,000
30		217,000	262,800	305,800	351,800	378,200	406,400	432,000	467,800	500,000
29		216,300	263,100	303,900	349,700	376,100	402,900	430,300	467,100	500,000
28		214,700	262,200	302,200	347,700	374,200	401,400	429,000	465,900	500,000
27		213,100	261,200	300,400	345,700	372,200	399,300	421,700	464,600	500,000
26		211,400	259,200	298,500	341,600	368,200	395,200	424,500	461,700	500,000
25		209,700	259,200	296,500	341,600	368,200	395,200	424,500	461,700	500,000
24		207,800	258,000	294,700	339,600	366,400	393,500	423,200	460,200	500,000
23		206,000	256,700	292,800	337,600	364,300	391,500	421,700	458,400	500,000
22		204,300	255,300	291,000	335,500	362,300	389,400	420,300	456,800	500,000
21		202,500	253,900	289,100	333,500	360,300	387,300	418,700	455,100	500,000
20		198,700	252,400	287,300	331,500	358,400	385,400	417,400	453,500	500,000
19		194,700	251,100	285,400	329,200	356,500	384,500	415,800	453,500	500,000
18		190,500	249,800	283,500	327,100	354,200	381,600	413,700	450,000	500,000
17		186,400	248,300	281,600	324,800	352,200	379,600	412,000	448,200	500,000
16		184,600	246,800	280,300	322,900	350,000	377,900	410,300	446,600	500,000
15		182,800	245,300	278,800	320,500	347,900	375,800	406,200	443,000	500,000
14		180,000	243,900	276,600	318,500	345,700	373,600	404,100	441,400	500,000
13		179,200	242,300	274,800	316,200	343,600	371,500	402,000	440,100	500,000
12		177,500	240,700	273,400	314,100	341,600	369,500	402,400	439,700	500,000
11		175,500	238,900	271,000	312,000	339,300	367,300	400,300	438,700	500,000
10		173,600	235,100	269,600	307,500	334,800	363,000	396,300	435,400	481,500
9		171,700	232,300	267,000	304,100	331,200	360,200	393,100	429,000	469,700
8		169,900	231,700	265,700	303,300	330,700	358,900	390,900	428,000	467,700
7		168,000	230,100	264,000	301,200	329,500	357,100	389,700	427,000	466,700
6		166,200	229,500	262,800	299,500	328,400	356,700	388,900	426,000	465,700
5		164,400	228,300	261,600	297,300	327,100	355,600	387,100	425,000	464,700
4		162,700	226,300	260,900	295,700	325,500	354,400	386,100	424,000	463,700
3		161,500	225,400	259,500	294,100	324,300	353,400	385,100	423,000	462,700
2		159,500	222,500	258,000	292,800	323,100	352,400	384,100	422,000	461,700
1		158,000	220,600	257,800	290,800	321,300	351,500	383,100	421,000	460,700

外 職員	48	237,700	283,400	335,100	386,400	405,200	428,800	450,000
	49	238,100	284,300	335,900	387,800	406,500	429,300	450,500
	50	238,700	285,300	337,100	388,800	407,300	429,700	450,800
	51	239,300	286,300	338,200	389,800	408,100	430,100	451,100
	52	240,000	287,300	339,300	390,800	408,800	430,400	451,500
	53	240,200	287,900	340,400	392,100	409,300	430,700	451,900
	54	240,600	288,600	341,600	393,200	410,000	431,100	452,100
	55	240,900	289,500	342,800	394,300	410,700	431,400	452,400
	56	241,500	290,400	343,900	395,500	411,300	431,700	452,600
	57	241,700	291,100	345,000	396,800	412,000	432,000	453,000
	58	242,200	291,900	346,100	397,600	412,400	432,300	453,200
	59	242,600	292,600	347,200	398,400	413,000	432,600	453,400
	60	243,100	293,400	348,300	399,100	413,600	432,900	453,600
	61	243,700	294,200	348,900	399,600	414,000	433,200	454,000
	62	244,200	294,700	349,700	400,300	414,600	433,500	
	63	244,800	295,200	350,500	401,000	415,100	433,800	
	64	245,400	295,700	351,300	401,700	415,600	434,100	
	65	245,700	296,100	351,800	402,000	416,100	434,400	
	66	246,300	352,400	402,700	416,700	417,100	434,700	
	67	246,800	352,900	403,400	417,000	417,600	435,000	
	68	247,500	353,500	404,000	417,600	417,600	435,300	
	69	248,200	354,000	404,400	418,000	418,000	435,500	
	70	248,600	354,700	404,900	418,300	418,300	435,800	
	71	249,100	355,400	405,500	418,600	418,600	436,100	
	72	249,400	356,100	406,000	418,900	418,900	436,400	
	73	249,800	356,600	406,500	419,200	419,200	436,600	
	74	357,100	406,900	419,500	419,500	419,500	436,900	
	75	357,700	407,400	419,800	420,100	420,100	437,200	
	76	358,300	407,900	420,100	420,100	420,100	437,500	
	77	358,800	408,400	420,300	420,300	420,300	437,700	
	78	359,300	408,900	420,600	420,600	420,600	438,000	
	79	359,600	409,500	420,900	420,900	420,900	438,300	
	80	360,100	410,000	421,200	421,200	421,200	438,600	
	81	360,300	410,400	421,400	421,400	421,400	438,800	
	82	360,800	411,000	421,700	421,700	421,700	439,100	
	83	361,300	411,500	422,000	422,000	422,000	439,400	
	84	361,800	411,700	422,400	422,400	422,400	439,700	
	85	362,000	412,000	423,000	423,000	423,000	439,900	
	86	412,800	413,100	423,200	423,200	423,200		
	87	413,500	413,400	423,400	423,400	423,400		
	88	414,200	413,800	423,700	423,700	423,700		
	89	414,600	414,200	424,000	424,000	424,000		
	90	414,900	414,900	424,400	424,400	424,400		
	91							
	92							
	93							
再任 用員		204,900	230,900	278,600	304,300	318,400	342,000	377,100
							408,700	450,900
								520,600

備考  
(一)

この表は、国税庁に勤務し、租税の賦課及び徵收に関する事務等に從事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。  
2級の1号俸を受ける職員のうち、新たにこの表の適用を受けることとなつ

た職員で人事院規則で定めるものの俸給月額は、この表の額にかかわらず、  
209,900円とする。



47	246,300	258,800	275,900	323,300	384,700	404,000	428,000	449,500
48	247,200	260,000	277,500	325,100	386,400	405,200	428,800	450,000
49	248,100	260,900	279,300	326,700	387,800	406,500	429,300	450,500
50	249,200	262,100	281,000	328,300	388,800	407,300	429,700	450,800
51	250,400	263,100	282,700	328,800	389,800	408,100	430,100	451,100
52	251,500	264,200	284,200	331,500	390,800	408,800	430,400	451,500
53	252,300	265,400	285,700	333,100	392,100	409,300	430,700	451,900
54	253,500	266,400	287,500	334,800	393,200	410,000	431,100	452,100
55	254,400	267,800	289,200	336,600	394,300	410,700	431,400	452,400
56	255,600	269,000	290,900	338,400	395,500	411,300	431,700	452,600
57	256,600	270,000	292,500	339,500	396,800	412,000	432,000	453,000
58	257,600	271,600	294,200	341,200	397,600	412,400	432,300	453,200
59	258,400	273,000	296,000	342,800	398,400	413,000	433,600	453,400
60	259,400	274,600	297,800	344,400	399,100	413,600	433,900	453,600
61	260,500	276,200	299,200	346,000	399,600	414,000	433,200	453,500
62	261,500	277,800	301,000	347,700	400,300	414,600	433,800	453,800
63	262,600	279,400	302,800	348,400	401,300	415,100	434,100	454,100
64	263,500	280,900	304,500	351,100	401,700	415,600	434,600	454,600
65	264,600	282,400	306,000	352,700	402,000	416,100	434,400	454,400
66	265,800	283,800	307,700	354,300	402,700	416,700	434,700	454,700
67	267,000	285,300	309,200	355,900	403,400	417,100	435,000	455,000
68	268,300	286,700	310,900	357,500	404,000	417,600	435,300	455,300
69	269,500	288,300	312,400	358,700	404,400	418,000	435,500	455,500
70	270,900	289,800	313,800	360,100	404,900	418,300	435,800	455,800
71	271,700	291,400	315,300	361,400	405,500	418,600	436,100	456,100
72	273,600	293,000	316,800	362,800	406,000	418,900	436,400	456,400
73	274,900	294,200	317,700	364,000	406,500	419,200	436,600	456,600
74	276,300	295,600	319,300	365,200	406,900	419,500	436,900	456,900
75	277,100	297,100	320,800	366,500	407,400	419,800	437,200	457,200
76	278,600	298,600	322,500	367,800	407,900	420,100	437,500	457,500
77	280,100	299,700	324,300	369,100	408,400	420,300	437,700	457,700
78	281,300	301,200	326,000	370,300	408,900	420,600	438,000	458,000
79	282,500	302,500	327,600	371,500	409,500	420,900	438,300	458,300
80	283,600	304,000	329,200	372,700	410,000	421,200	438,600	458,600
81	284,700	305,400	330,900	373,900	410,400	421,400	438,800	458,800
82	285,900	306,800	332,600	375,100	411,000	421,700	439,100	459,100
83	287,200	308,100	334,200	376,600	411,500	422,000	439,400	459,400
84	288,500	309,500	335,900	377,400	411,700	422,300	439,700	459,700
85	289,700	310,600	337,300	378,500	412,000	422,400	439,900	460,900
86	290,900	312,100	338,800	379,100	412,500	422,700	440,000	461,000
87	292,000	313,400	340,300	379,600	412,800	423,000	440,300	461,300
88	293,200	314,900	341,800	380,200	413,100	423,300	440,600	461,600
89	294,300	316,400	343,100	380,800	413,400	423,400	440,900	461,900
90	295,500	317,900	344,300	381,400	413,800	423,700	441,200	462,200
91	296,600	319,300	345,600	382,000	414,200	424,000	441,500	462,500
92	297,800	320,800	346,900	382,600	414,600	424,200	441,800	462,800
93	298,500	322,100	348,300	383,900	414,900	424,400	442,100	463,100
94	299,800	323,400	349,800	384,400	415,300	424,700	442,400	463,400
95	300,900	324,800	351,300	384,900	415,800	425,000	442,700	463,700
96	302,200	326,100	352,800	384,500	416,200	425,300	443,000	464,000
97	303,300	327,300	354,100	384,900	416,600	425,600	443,300	464,300
98	304,500	328,600	355,300	385,900	417,900	426,000	443,600	464,600

	100	306,900	331,200	357,600	386,400	
101	308,100	332,600	333,500	359,800	386,800	
102	309,100	333,600	334,500	360,900	387,300	
103	310,200	334,600	335,800	362,100	387,900	
104	311,200				388,400	
105	312,000	336,900	336,900	363,300	388,700	
106	312,600	338,000	338,000	363,800	389,100	
107	313,200	339,000	339,000	364,400	389,600	
108	313,900	340,100	340,100	365,000	389,900	
109	314,400	341,300	341,300	365,600	390,200	
110	314,900	342,300	342,300	366,100	390,700	
111	315,400	343,300	343,300	366,600	391,200	
112	316,000	344,200	344,200	367,100	391,700	
113	316,800	345,100	345,100	367,500	392,000	
114	317,500	346,000	346,000	367,900	392,500	
115	318,200	347,000	347,000	368,500	393,000	
116	318,900	348,000	348,000	369,000	393,500	
117	319,500	349,000	349,000	369,400	393,800	
118	320,300	349,500	349,500	369,900	394,300	
119	321,000	350,100	350,100	370,500	394,800	
120	321,800	350,700	350,700	371,000	395,300	
121	322,400	351,000	351,000	371,100	395,700	
122	322,700	351,400	351,400	371,700	396,200	
123	323,200	351,900	351,900	372,200	396,600	
124	323,700	352,300	352,300	372,600	397,100	
125	324,000	352,700	352,700	373,100	397,500	
126	325,000	353,100	353,100	373,600		
127	325,600	353,600	353,600	374,100		
128	325,000	354,000	354,000	374,600		
129	325,400	354,400	354,400	374,900		
130	325,800	354,800	354,800	375,400		
131	325,200	355,200	355,200	375,900		
132	325,600	355,600	355,600	376,400		
133	325,800	355,800	355,800	376,700		
134	326,300	356,300	356,300	377,200		
135	326,700	356,700	356,700	377,600		
136	327,000	357,000	357,000	378,000		
137	327,300	357,300	357,300	378,300		
138	327,700	357,700	357,700	378,800		
139	328,200	358,200	358,200	379,300		
140	328,700	358,700	358,700	379,800		
141	329,000	359,000	359,000	380,100		
142	329,500	359,500	359,500			
143	329,000	360,000	360,000			
144	329,500	360,500	360,500			
145	329,000	360,800	360,800			
再任用職員	240,700	252,400	256,500	287,800	304,300	

備考 (一) この表は、警官、皇宮護衛官、入国警備官及び刑務所等に勤務する職員で、人事院規則で定めるものに適用する。  
 (二) 3級の5号俸を受ける職員のうち、新たにこの表の適用を受けることとなる。

				318,400	342,000	377,100	
				408,700	450,900	520,600	

人事院規則で定めるものに適用する。  
 た職員で人事院規則で定めるものの俸給月額は、この表の額にかかわらず、209,900円とする。

## □ 公安職俸給表(二)

職員 の級 号俸	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級
	俸給月額									
1	158,000	220,600	257,800	290,800	317,300	345,900	380,700	422,000	457,600	520,900
2	159,600	222,500	259,500	292,800	319,500	348,100	382,900	423,800	460,700	523,800
3	161,300	224,400	260,900	294,900	321,800	350,400	385,000	425,700	463,700	526,900
4	163,000	226,300	262,600	297,200	323,900	352,600	387,100	427,600	466,700	530,000
5	164,600	228,300	264,300	299,000	326,200	354,600	388,900	429,000	469,700	533,100
6	166,500	230,100	266,100	301,200	328,400	356,700	390,900	430,700	472,700	535,400
7	168,400	231,900	267,700	303,300	330,700	358,900	392,700	432,300	475,700	537,900
8	170,400	233,700	269,300	305,500	332,900	361,100	394,500	433,800	478,800	540,300
9	172,400	235,300	270,600	307,500	334,800	363,000	396,300	435,400	481,500	542,700
10	174,400	237,100	272,000	309,700	337,100	365,200	398,300	437,100	484,600	544,500
11	176,400	238,900	273,400	312,000	339,300	367,300	400,300	438,700	487,600	546,300
12	178,500	240,700	274,800	314,100	341,600	369,500	402,400	440,300	490,700	548,200
13	180,300	242,300	276,100	316,200	343,600	371,500	404,100	441,400	493,400	549,900
14	182,300	243,900	277,600	318,500	345,700	373,600	406,200	443,000	495,700	551,300
15	184,300	245,300	278,800	320,700	347,900	375,800	408,200	444,800	498,000	552,600
16	186,300	246,800	280,300	322,900	350,000	377,900	410,300	446,600	500,300	553,700
17	188,200	248,300	281,600	324,800	352,200	379,600	412,000	448,200	502,400	555,000
18	191,900	249,800	283,400	327,100	354,200	381,600	413,700	450,000	503,800	556,000
19	195,500	251,100	285,300	329,200	356,300	383,500	415,400	451,800	505,300	556,900
20	199,000	252,400	287,300	331,500	358,400	385,500	417,000	453,500	506,700	557,800
21	202,500	253,900	289,100	333,500	360,300	387,300	418,700	455,100	507,900	558,700
22	204,300	255,300	291,000	335,500	362,300	389,400	420,300	456,800	509,300	560,000
23	206,000	256,700	292,800	337,600	364,300	391,500	421,700	458,400	510,800	561,400
24	207,800	258,000	294,700	339,600	366,400	393,500	423,200	460,200	512,300	562,900
25	209,700	259,200	296,500	341,600	368,200	395,200	424,500	461,700	513,400	564,500
26	211,400	260,500	298,500	343,700	370,200	397,200	425,900	463,100	514,500	566,600
27	213,100	261,500	300,400	345,700	372,200	399,300	427,400	464,600	515,700	568,900
28	214,700	262,800	302,200	347,700	374,200	401,400	429,000	465,900	516,900	570,600
29	216,300	264,000	303,900	349,700	376,100	402,900	430,300	467,100	517,900	572,500
30	217,700	265,200	305,800	351,800	378,200	404,700	432,000	467,800	518,800	574,500
31	219,100	266,200	307,700	353,800	380,300	406,400	433,700	469,200	519,700	576,600
32	220,500	267,300	309,400	355,900	382,300	408,100	435,300	469,200	520,600	578,700

	33	221, 800	268, 400	311, 400	357, 500	384, 200	409, 300	436, 700	469, 700	521, 400
	34	223, 200	269, 600	313, 300	359, 500	386, 300	411, 300	438, 400	470, 500	522, 300
	35	224, 600	270, 800	315, 100	361, 400	388, 400	412, 300	440, 100	471, 200	523, 000
	36	226, 000	271, 800	317, 000	363, 500	390, 300	414, 400	441, 700	471, 800	523, 500
再任用者以外の員	37	227, 300	272, 900	318, 700	365, 400	392, 000	415, 700	443, 100	472, 100	524, 200
	38	228, 700	274, 200	320, 500	367, 500	393, 500	417, 200	443, 800	472, 700	524, 800
	39	230, 100	275, 400	322, 200	369, 500	394, 800	418, 700	444, 500	473, 200	525, 600
	40	231, 500	276, 900	323, 900	371, 500	396, 200	420, 200	445, 200	473, 700	526, 200
	41	232, 700	278, 400	325, 600	373, 500	397, 400	421, 700	445, 600	474, 200	526, 700
	42	233, 900	279, 800	327, 200	375, 600	398, 500	423, 000	446, 200	474, 600	527, 000
	43	235, 100	281, 200	328, 700	377, 700	399, 500	424, 300	446, 900	475, 000	527, 500
	44	236, 300	282, 400	330, 400	379, 700	400, 500	425, 500	447, 500	475, 400	528, 000
	45	237, 500	283, 600	331, 900	381, 400	401, 700	426, 500	448, 300	475, 700	528, 500
	46	238, 600	284, 900	333, 600	383, 100	402, 900	427, 200	449, 000	476, 200	529, 200
	47	239, 600	286, 300	335, 200	384, 700	404, 000	428, 000	449, 500	476, 700	529, 700
	48	240, 700	287, 600	336, 900	386, 400	405, 200	428, 800	450, 000	477, 200	530, 200
	49	241, 700	288, 800	338, 000	387, 800	406, 500	429, 300	450, 500	477, 700	530, 700
	50	242, 600	290, 100	339, 500	388, 800	407, 300	429, 700	450, 800	478, 200	531, 200
	51	243, 400	291, 400	341, 000	389, 800	408, 100	430, 100	451, 100	478, 700	531, 700
	52	244, 400	292, 700	342, 600	390, 800	408, 800	430, 400	451, 500	479, 200	532, 200
	53	245, 000	293, 900	344, 000	392, 100	409, 300	430, 700	451, 900	479, 700	532, 700
	54	246, 000	295, 200	345, 600	393, 200	410, 000	431, 100	452, 100	480, 200	533, 200
	55	246, 800	296, 600	347, 200	394, 300	410, 700	431, 400	452, 400	480, 700	533, 700
	56	247, 900	298, 000	348, 700	395, 500	411, 300	431, 700	452, 600	481, 200	534, 200
	57	248, 500	299, 100	350, 200	396, 800	412, 000	432, 000	453, 000	482, 200	534, 700
	58	249, 600	300, 200	351, 500	397, 600	412, 400	432, 300	453, 200	482, 700	535, 200
	59	250, 500	301, 200	352, 800	398, 400	413, 000	432, 600	453, 400	483, 200	535, 500
	60	251, 500	302, 300	354, 000	399, 100	413, 600	432, 900	453, 600	483, 700	536, 200
再任用者以外の員	61	252, 600	303, 400	355, 200	399, 600	414, 000	433, 200	454, 000	484, 200	536, 500
	62	253, 600	304, 400	356, 200	400, 300	414, 600	433, 500	454, 500	484, 700	537, 200
	63	254, 700	305, 500	357, 200	401, 000	415, 100	433, 800	455, 000	485, 200	537, 500
	64	255, 800	306, 600	358, 200	401, 700	415, 600	434, 100	455, 500	485, 700	538, 200
	65	256, 800	307, 300	358, 700	402, 000	416, 100	434, 400	456, 200	486, 200	538, 500
	66	257, 900	308, 300	359, 500	402, 700	416, 700	434, 700	456, 700	486, 700	539, 200
	67	258, 800	309, 100	360, 300	403, 400	417, 100	435, 000	457, 000	487, 000	539, 500
	68	260, 000	310, 100	361, 200	404, 000	417, 600	435, 300	457, 300	487, 300	540, 200
	69	261, 200	311, 200	361, 900	404, 400	418, 000	435, 500	458, 000	488, 000	540, 500

70	262,300	312,000	362,600	404,900	418,300	435,800
71	263,500	312,800	363,300	405,500	418,600	436,100
72	264,600	313,500	363,900	406,000	418,900	436,400
73	265,600	314,400	364,600	406,500	419,200	436,600
74	266,600	314,900	365,200	406,900	419,500	436,900
75	267,600	315,400	365,800	407,400	419,800	437,200
76	268,500	315,800	366,400	407,900	420,100	437,500
77	269,500	316,000	366,900	408,400	420,300	437,700
78	270,400	316,300	367,500	408,900	420,600	438,000
79	271,300	316,700	368,000	409,500	420,900	438,300
80	272,200	317,000	368,600	410,000	421,200	438,600
81	272,800	317,100	368,900	410,400	421,400	438,800
82	273,600	317,400	369,400	411,000	421,700	439,100
83	274,500	317,700	369,900	411,500	422,000	439,400
84	275,400	318,000	370,400	411,700	422,200	439,700
85	276,400	318,100	370,900	412,000	422,400	439,900
86	276,800	318,300	371,300	412,500	422,700	
87	277,200	318,600	371,800	412,800	423,000	
88	277,600	319,000	372,200	413,100	423,200	
89	278,000	319,200	372,400	413,400	423,400	
90	278,500	319,500	372,700	413,800	423,700	
91	279,800	319,800	373,200	414,200	424,000	
92	280,100	320,100	373,500	414,600	424,200	
93	280,400	320,400	373,700	414,900	424,400	
94	280,600	320,600	374,100			
95	280,900	320,900	374,600			
96	281,200	321,200	374,900			
97		321,500	375,000			
98		321,700	375,500			
99		322,000	376,000			
100		322,300	376,300			
101		322,600	376,600			
用職	211,900	239,100	281,500	304,300	318,400	
						342,000
						377,100
						408,700
						450,900
						520,600

事院規則で定めるものに適用する。

(一) この表は、検察庁、公安調査庁、少年院、海上保安庁等に勤務する職員で人

事院規則で定めるものの俸給月額は、この表の額にかわらず、

2級の1号俸を受ける職員のうち、新たにこの表の適用を受けることとなつ

る。

## 別表第五 海事職俸給表（第六条関係）

## イ 海事職俸給表（一）

職員の区分	職務の級 号俸	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級
		俸給月額						
	1	169,900	223,600	267,700	316,700	353,700	414,500	487,700
	2	172,200	225,800	269,500	318,700	356,000	417,000	489,500
	3	174,700	227,800	271,300	320,800	358,200	419,600	491,400
	4	177,000	229,900	273,100	322,900	360,700	422,100	493,300
	5	179,400	231,900	274,400	325,100	362,900	424,500	495,100
	6	181,900	234,000	276,300	327,000	366,000	426,900	496,500
	7	184,300	236,100	278,100	328,600	369,200	429,400	497,900
	8	186,900	238,200	279,900	330,300	372,100	431,800	499,200
	9	189,100	240,400	281,400	331,900	375,000	433,700	500,400
	10	191,500	242,300	283,900	334,200	378,100	435,900	501,700
	11	193,900	244,200	286,100	336,500	381,200	438,200	503,000
	12	196,400	246,100	288,300	339,000	384,200	440,400	504,300
	13	198,900	248,000	290,900	341,100	387,100	442,200	505,600
	14	201,500	249,900	293,500	343,400	389,800	444,400	506,700
	15	204,200	251,700	295,700	345,700	392,600	446,500	507,800
	16	206,800	253,600	298,100	348,100	395,300	448,700	508,800
	17	209,200	255,300	300,400	350,500	398,100	450,900	509,800
	18	211,900	257,200	302,600	353,000	400,100	453,200	510,900
	19	214,600	259,100	304,800	355,400	402,100	455,500	512,100
	20	217,300	261,000	306,900	357,800	404,200	457,700	513,100
	21	219,900	262,500	308,900	360,200	405,900	459,900	514,100
	22	221,500	264,100	310,100	362,600	407,800	461,700	515,000
	23	223,100	265,600	311,200	364,800	409,700	463,400	515,900
	24	224,700	267,100	312,400	367,100	411,700	465,100	516,700
	25	226,200	268,600	313,700	369,400	413,300	466,500	517,400
	26	227,700	270,200	315,300	371,800	414,900	467,800	518,000
	27	229,200	271,600	316,800	374,200	416,700	469,000	518,600
	28	230,500	273,100	318,400	376,500	418,400	470,100	519,200
	29	232,100	274,500	319,700	378,600	419,500	471,200	519,800
	30	233,200	275,900	321,300	380,700	421,100	472,200	
	31	234,300	277,300	322,900	382,900	422,600	473,200	
	32	235,400	278,500	324,600	385,000	424,200	474,400	

	33	236,600	279,500	326,200	386,900	425,800	474,900	
	34	237,500	280,900	327,800	388,600	427,100	475,900	
	35	238,400	282,000	329,100	390,300	428,400	477,000	
	36	239,300	283,300	330,600	392,100	429,600	478,100	
	37	240,000	284,300	332,100	393,800	430,800	479,000	
	38	240,800	285,500	333,700	395,200	431,800	479,900	
	39	241,600	286,300	335,300	396,700	432,800	480,800	
	40	242,500	287,300	336,700	398,200	433,800	481,700	
	41	243,500	288,400	338,200	398,900	434,200	482,500	
	42	244,400	289,400	339,600	400,200	434,800	483,200	
	43	245,300	290,300	341,100	401,400	435,500	483,900	
	44	246,200	291,000	342,600	402,800	436,200	484,600	
	45	247,000	291,900	344,000	404,200	436,800	485,100	
	46	247,900	293,100	345,400	405,600	437,100	485,700	
	47	248,700	294,200	346,800	407,000	437,700	486,300	
	48	249,600	295,600	348,200	408,300	438,300	486,900	
	49	250,000	297,000	349,300	409,600	438,700	487,200	
再任用職員以外の職員	50	250,700	298,100	350,700	410,500	439,400	487,800	
	51	251,300	299,200	352,100	411,400	440,100	488,500	
	52	251,900	300,100	353,500	412,300	440,800	489,000	
	53	252,100	301,200	354,900	412,500	441,400	489,500	
	54	252,700	302,200	356,300	412,900	442,100	490,200	
	55	253,100	303,300	357,600	413,400	442,800	490,500	
	56	253,800	304,200	359,000	413,900	443,400	491,100	
	57	254,100	305,400	359,800	414,300	443,800	491,600	
	58	254,800	306,500	361,000	414,500	444,500		
	59	255,200	307,600	362,100	415,100	445,200		
	60	255,800	308,700	363,400	415,600	445,900		
	61	256,400	309,400	364,500	416,000	446,300		
	62	256,900	310,100	365,100	416,600	446,600		
	63	257,400	310,900	365,600	417,200	446,900		
	64	258,000	311,700	366,200	417,800	447,200		
	65	258,400	312,200	366,600	418,400	447,400		
	66	258,800	312,900	367,100	419,000	447,700		
	67	259,000	313,500	367,600	419,500	448,000		
	68	259,500	314,100	368,100	420,100	448,300		

69	259,800	314,900	368,300	420,700	448,500		
70			368,600	421,200	448,800		
71			369,000	421,800	449,100		
72			369,300	422,400	449,300		
73			369,800	422,900	449,500		
74			370,000	423,500			
75			370,500	424,000			
76			371,000	424,600			
77			371,400	425,100			
78			371,900	425,700			
79			372,400	426,400			
80			372,900	427,000			
81			373,400	427,300			
82			373,800	427,900			
83			374,300	428,600			
84			374,800	429,200			
85			375,200	429,600			
86			375,700	430,100			
87			376,100	430,800			
88			376,600	431,500			
89			377,100	431,700			
90			377,600				
91			378,100				
92			378,600				
93			378,900				
94			379,300				
95			379,800				
96			380,200				
97			380,700				
98			381,000				
99			381,500				
100			381,900				
101			382,500				
再任 用職 員	219,500	249,500	278,900	319,600	348,400	394,900	462,900

備考 この表は、遠洋区域又は近海区域を航行区域とする船舶その他人事院の指定する船舶に乗り組む船長、航海士、機関長、機関士等で人事院規則で定めるものに適用する。

## 口 海事職俸給表（二）

職員の区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
		号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	1	145,100	188,800	222,900	256,500	288,600	317,000
	2	146,100	191,000	224,600	257,900	290,000	318,900
	3	147,200	193,200	226,100	259,400	291,400	320,400
	4	148,200	195,400	227,500	261,100	292,800	322,100
	5	149,200	197,500	228,800	262,800	294,100	323,900
	6	150,500	199,400	230,500	264,700	295,400	325,400
	7	151,800	201,300	232,200	266,400	296,700	327,100
	8	153,100	203,200	233,900	267,900	298,000	328,600
	9	154,200	205,000	235,400	269,200	299,400	330,300
	10	155,700	206,600	237,100	271,000	300,600	331,900
	11	157,300	208,200	238,900	272,700	301,700	333,500
	12	158,800	209,800	240,600	274,400	302,900	335,000
	13	160,100	211,400	242,200	275,900	304,000	336,600
	14	161,600	213,000	244,000	277,400	305,000	338,200
	15	163,100	214,400	245,800	278,900	305,800	339,800
	16	164,700	215,900	247,500	280,400	306,800	341,200
	17	166,100	217,100	249,200	281,800	307,700	342,700
	18	167,800	218,500	251,100	283,200	308,700	344,300
	19	169,500	219,900	253,000	284,500	309,500	346,000
	20	171,200	221,200	254,600	285,900	310,200	347,600
	21	172,800	222,200	256,200	287,400	311,100	349,200
	22	174,800	223,600	257,600	288,700	311,900	350,800
	23	176,700	225,000	259,100	290,200	313,000	352,400
	24	178,600	226,400	260,800	291,600	314,000	354,000
	25	180,300	227,700	262,400	292,900	314,700	355,200
	26	182,100	229,000	264,300	294,200	315,500	356,800
	27	183,900	230,400	266,000	295,400	316,300	358,400
	28	185,700	231,800	267,600	296,700	317,100	359,900
	29	187,300	233,100	268,800	297,900	318,000	361,400
	30	189,400	234,600	270,600	299,000	318,900	362,700
	31	191,500	236,000	272,200	300,000	319,700	364,200
	32	193,600	237,300	273,800	301,100	320,300	365,700
	33	195,500	238,400	275,300	302,300	321,200	366,800
	34	197,400	239,300	276,700	303,200	322,100	367,800
	35	199,300	240,000	278,200	304,200	323,000	369,000
	36	201,200	241,100	279,600	305,200	323,800	370,100

	37	203,000	241,800	281,000	306,200	324,600	371,200	
	38	204,600	243,100	282,300	307,200	325,500	372,400	
	39	206,200	244,200	283,500	308,100	326,400	373,400	
	40	207,800	245,400	284,800	309,200	327,300	374,500	
	41	209,200	246,200	286,400	310,200	327,900	375,400	
	42	210,800	247,500	287,700	311,100	328,800	376,400	
	43	212,400	248,700	289,000	312,000	329,600	377,300	
	44	214,000	250,200	290,300	312,900	330,400	378,300	
	45	215,400	251,200	291,800	313,800	331,300	379,300	
	46	216,700	252,600	293,100	314,700	332,100	380,100	
	47	217,900	253,900	294,400	315,500	332,900	381,100	
	48	219,200	255,100	295,700	316,200	333,700	382,000	
	49	220,600	256,300	296,700	317,100	334,300	382,800	
	50	221,800	257,700	297,900	317,900	334,800	383,800	
	51	223,000	259,100	298,900	318,700	335,400	384,600	
	52	224,100	260,500	300,200	319,400	336,000	385,300	
	53	225,400	261,500	301,500	319,900	336,400	386,300	
	54	226,700	262,900	302,600	320,700	337,000	387,100	
	55	227,900	264,100	303,600	321,500	337,600	388,000	
再任 用職 員以 外の 職員	56	229,100	265,300	304,500	322,200	338,200	388,700	
	57	230,200	266,400	305,600	322,700	338,500	389,600	
	58	231,400	267,700	306,600	323,300	339,100	390,400	
	59	232,600	268,900	307,700	323,900	339,700	391,200	
	60	233,800	270,200	308,700	324,600	340,300	392,000	
	61	235,000	271,200	309,700	325,200	340,500	392,500	
	62	236,100	272,400	310,600	325,700	340,900	393,200	
	63	237,000	273,400	311,700	326,200	341,200	393,800	
	64	238,100	274,700	312,700	326,700	341,700	394,500	
	65	238,700	276,000	313,500	326,900	341,900	395,100	
	66	239,700	277,200	314,400	327,400	342,300	395,600	
	67	240,500	278,400	315,200	328,000	342,700	396,000	
	68	241,600	279,300	316,100	328,600	343,100	396,500	
	69	242,400	280,300	317,000	329,000	343,600	397,200	
	70	243,200	281,200	317,700	329,400	344,000		
	71	243,900	282,100	318,300	329,800	344,400		
	72	244,800	283,000	319,000	330,200	344,900		
	73	245,600	283,900	319,300	330,400	345,500		
	74	246,300	284,600	319,800	330,600	346,000		
	75	246,800	285,200	320,300	330,800	346,500		
	76	247,400	285,800	320,700	331,000	346,900		

	77	247,700	286,300	321,200	331,400	347,200	
	78	248,200	286,900	321,700	331,600	347,600	
	79	248,800	287,500	322,300	331,900	348,000	
	80	249,500	288,000	322,900	332,200	348,400	
	81	249,900	288,600	323,500	332,500	348,800	
	82	250,300	289,200	323,900	332,900	349,100	
	83	250,500	289,700	324,200	333,200	349,500	
	84	251,000	290,300	324,500	333,600	349,900	
	85	251,300	290,700	324,700	333,900	350,300	
	86		291,000	325,000	334,200	350,700	
	87		291,400	325,200	334,600	351,100	
	88		291,800	325,500	335,000	351,500	
	89		292,000	325,800	335,200	351,900	
	90		292,400	326,100	335,500		
	91		292,800	326,300	335,800		
	92		293,100	326,600	336,200		
	93		293,300	326,800	336,600		
	94		293,700	327,000	336,800		
	95		294,100	327,400	337,100		
	96		294,500	327,800	337,400		
	97		294,700	328,000	337,700		
	98		294,900	328,300	338,000		
	99		295,100	328,700	338,300		
	100		295,400	329,100	338,600		
	101		295,800	329,200	338,800		
	102		296,100	329,400	339,100		
	103		296,300	329,600	339,400		
	104		296,500	329,900	339,700		
	105		296,800	330,200	339,900		
	106			330,500	340,300		
	107			330,700	340,500		
	108			331,000	340,700		
	109			331,300	341,000		
	110			331,600			
	111			331,900			
	112			332,200			
	113			332,400			
再任用職員		214,300	228,800	230,800	252,900	281,400	311,200

備考 この表は、船舶に乗り組む職員（海事職俸給表（一）の適用を受ける者を除く。）で人事院規則で定めるものに適用する。

## 別表第六 教育職俸給表（第六条関係）

## イ 教育職俸給表（一）

職員の区分	職務の級 号俸	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
		俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	1	円 211,700	円 272,600	円 320,000	円 404,100	円 533,600
	2	214,000	275,600	322,900	406,400	536,600
	3	216,200	278,400	326,000	408,800	539,700
	4	218,400	281,200	329,000	411,300	542,800
	5	220,500	284,100	332,200	413,700	545,800
	6	222,700	286,600	335,000	416,200	548,200
	7	224,900	288,800	337,600	418,600	550,700
	8	227,000	291,200	340,300	421,100	553,100
	9	229,300	293,900	343,300	422,900	555,400
	10	231,700	296,400	346,300	425,400	557,200
	11	234,100	298,800	349,400	427,800	559,100
	12	236,500	301,400	352,700	430,100	561,000
	13	238,800	303,800	355,600	431,700	562,700
	14	241,200	305,800	357,700	433,900	564,100
	15	243,600	307,900	360,000	436,100	565,400
	16	246,000	309,800	362,600	438,400	566,600
	17	248,100	312,000	365,100	440,700	567,900
	18	251,200	314,200	367,300	443,100	568,700
	19	254,300	316,200	369,600	445,400	569,400
	20	257,400	318,200	371,700	447,800	570,100
	21	260,300	320,300	373,800	449,900	570,900
	22	263,300	322,800	375,900	452,200	
	23	266,200	325,400	378,000	454,600	
	24	269,100	328,200	380,000	456,900	
	25	271,900	330,300	381,700	458,900	
	26	274,500	332,500	383,500	461,100	
	27	277,000	334,700	385,400	463,200	
	28	279,700	337,200	387,300	465,400	
	29	282,600	339,600	389,200	467,500	
	30	285,000	341,800	390,900	469,800	
	31	287,200	343,900	392,600	472,000	
	32	289,600	345,800	394,300	474,100	
	33	292,100	348,000	396,100	476,000	
	34	294,300	350,300	397,900	478,100	
	35	296,800	352,600	399,500	480,400	
	36	299,100	354,800	401,300	482,600	
	37	301,600	356,700	402,500	484,700	
	38	303,300	358,700	404,100	486,700	
	39	305,000	360,800	405,700	488,600	
	40	306,700	362,700	407,200	490,500	

	41	308,600	364,600	408,400	492,500	
	42	309,400	366,500	410,000	494,400	
	43	310,300	368,300	411,500	496,100	
	44	311,200	370,100	413,100	498,000	
	45	312,100	372,100	414,500	499,900	
	46	313,200	373,900	416,100	501,700	
	47	314,100	375,500	417,500	503,500	
	48	315,200	377,300	419,100	505,400	
	49	316,200	379,000	420,500	507,100	
	50	317,300	380,600	421,800	508,800	
	51	318,200	382,400	423,100	510,600	
	52	319,100	384,100	424,400	512,500	
	53	320,300	385,300	425,100	514,100	
	54	321,300	386,800	426,100	515,700	
	55	322,400	388,200	427,000	517,400	
	56	323,400	389,800	427,900	519,000	
	57	324,400	391,200	428,800	520,600	
	58	325,500	392,600	429,700	521,900	
	59	326,600	393,900	430,600	523,200	
	60	327,600	395,400	431,500	524,400	
	61	328,600	396,700	432,400	525,600	
	62	329,600	398,100	433,300	526,600	
再任用職員以外の職員	63	330,700	399,600	434,300	527,600	
	64	331,800	401,100	435,400	528,600	
	65	332,700	402,100	436,300	529,200	
	66	333,800	403,200	437,300	530,100	
	67	334,600	404,200	438,300	531,000	
	68	335,700	405,300	439,200	531,900	
	69	336,500	406,300	440,200	532,800	
	70	337,600	407,200	441,200	533,600	
	71	338,600	408,000	442,100	534,300	
	72	339,700	408,800	443,100	534,800	
	73	340,200	409,600	444,100	535,500	
	74	341,200	410,500	445,000	536,000	
	75	342,200	411,300	445,900	536,800	
	76	343,200	412,100	446,900	537,400	
	77	344,200	412,800	447,700	537,900	
	78	345,200	413,200	448,200		
	79	346,100	413,500	448,900		
	80	347,000	413,800	449,500		
	81	348,000	414,100	450,300		
	82	349,000	414,400	451,000		
	83	350,000	414,600	451,300		
	84	351,000	414,900	451,900		
四五	85	351,600	415,200	452,300		
	86	352,200	415,500	452,600		
	87	352,800	415,800	452,900		

	88	353,400	416,100	453,200		
	89	354,000	416,300	453,500		
	90	354,400	416,600			
	91	354,800	416,900			
	92	355,300	417,200			
	93	355,800	417,400			
	94	356,200	417,700			
	95	356,700	418,000			
	96	357,200	418,300			
	97	357,800	418,500			
	98	358,300	418,800			
	99	358,700	419,100			
	100	359,200	419,300			
	101	359,600	419,500			
	102	360,100	419,800			
	103	360,400	420,100			
	104	360,900	420,300			
	105	361,400	420,500			
	106	361,800				
	107	362,300				
	108	362,800				
	109	363,200				
	110	363,700				
	111	364,200				
	112	364,600				
	113	365,000				
	114	365,400				
	115	365,900				
	116	366,300				
	117	366,700				
	118	367,100				
	119	367,600				
	120	368,000				
	121	368,300				
	122	368,700				
	123	369,200				
	124	369,500				
	125	369,900				
	126	370,400				
	127	370,900				
	128	371,300				
	129	371,700				
専任職員		282,000	293,000	314,900	398,900	533,300

備考 この表は、大学に準ずる教育施設で人事院の指定するものに勤務し、学生の教育、学生の研究の指導及び研究に係る業務に従事する職員その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

## 口 教育職俸給表（二）

職員の区分	職務の級	1 級		2 級		3 級	
		号俸	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額
	1		円 178,200		円 213,000		円 272,600
	2		180,800		215,100		275,600
	3		183,400		217,200		278,400
	4		186,100		219,300		281,200
	5		188,800		221,200		284,100
	6		191,600		223,300		286,700
	7		194,400		225,400		289,000
	8		197,300		227,400		291,400
	9		200,200		229,600		293,900
	10		203,200		232,000		296,500
	11		206,100		234,400		298,900
	12		209,000		236,800		301,500
	13		211,700		239,000		303,800
	14		213,400		241,300		305,800
	15		215,200		243,600		307,900
	16		216,900		245,900		309,800
	17		218,600		248,200		312,200
	18		220,400		251,300		314,800
	19		222,200		254,400		317,200
	20		223,800		257,500		319,600
	21		225,700		260,300		322,100
	22		227,600		263,300		325,000
	23		229,600		266,200		327,700
	24		231,600		269,100		330,800
	25		233,400		271,900		333,600
	26		235,400		274,500		336,400
	27		237,300		277,000		339,100
	28		239,300		279,700		342,000
	29		241,100		282,600		344,800
	30		243,000		284,800		347,300
	31		245,000		286,800		349,900
	32		247,000		289,000		352,300
	33		248,800		291,100		354,800
	34		250,800		293,200		357,000
	35		252,700		295,400		359,300
	36		254,600		297,400		361,400
	37		256,200		299,400		363,700
	38		257,900		301,300		365,800
	39		259,400		303,000		368,100
	40		261,000		304,800		370,300
	41		262,700		306,600		372,500
	42		263,900		308,800		374,500
	43		264,800		310,900		376,600
	44		265,900		313,300		378,700

		267,000	315,300	380,400
	45	267,900	317,400	382,400
	46	268,700	319,600	384,300
	47	269,500	322,100	386,300
	48			
	49	270,400	324,500	387,500
	50	271,100	326,900	389,300
	51	271,800	329,200	391,000
	52	272,600	331,300	392,800
	53	273,500	333,600	393,900
	54	274,400	335,600	395,500
	55	275,300	337,500	397,000
	56	276,300	339,300	398,700
	57	277,100	341,200	400,100
	58	278,400	343,100	401,800
	59	279,500	345,000	403,400
	60	280,900	347,000	405,000
	61	282,100	348,800	406,300
	62	283,500	350,600	407,900
	63	284,800	352,500	409,400
	64	286,000	354,300	411,000
	65	287,100	356,200	412,400
	66	288,400	358,100	413,400
	67	289,700	359,900	414,400
	68	291,000	361,700	415,300
再任 用職 員以 外の 職員	69	292,400	363,300	416,300
	70	293,300	365,000	417,300
	71	294,300	366,800	418,400
	72	295,300	368,500	419,300
	73	296,400	369,900	420,000
	74	297,400	371,500	420,800
	75	298,500	372,900	421,800
	76	299,600	374,500	422,800
	77	300,400	376,200	423,800
	78	301,400	377,900	424,800
	79	302,300	379,400	425,800
	80	303,200	381,100	426,700
	81	304,000	382,600	427,400
	82	304,900	384,000	428,300
	83	305,800	385,600	429,200
	84	306,700	387,200	430,000
	85	307,300	388,200	430,900
	86	308,000	389,500	431,700
	87	308,700	390,900	432,500
	88	309,600	392,300	433,400
	89	310,500	393,600	434,100
	90	311,300	394,700	434,600
	91	312,100	395,800	435,200
	92	312,800	397,000	435,600
	93	313,500	397,800	436,100
	94	314,200	398,900	436,600
	95	314,900	400,000	437,000
	96	315,600	401,000	437,400

	97	316,000	401,900	437,600
	98	316,400	402,900	438,000
	99	316,800	403,900	438,300
	100	317,200	404,800	438,600
	101	317,500	405,600	438,900
	102	317,900	406,600	
	103	318,200	407,600	
	104	318,600	408,600	
	105	319,000	409,200	
	106	319,500	409,900	
	107	320,000	410,600	
	108	320,500	411,200	
	109	320,900	411,700	
	110	321,400	412,100	
	111	321,800	412,400	
	112	322,300	412,700	
	113	322,600	412,900	
	114	323,100	413,200	
	115	323,500	413,500	
	116	324,000	413,800	
	117	324,300	414,000	
	118	324,700	414,300	
	119	325,200	414,600	
	120	325,700	414,800	
	121	325,900	415,000	
	122	326,300	415,300	
	123	326,800	415,600	
	124	327,100	415,800	
	125	327,300	416,000	
	126	327,600		
	127	328,100		
	128	328,500		
	129	328,700		
	130	329,100		
	131	329,600		
	132	330,000		
	133	330,200		
	134	330,600		
	135	331,100		
	136	331,400		
	137	331,700		
	138	332,100		
	139	332,500		
	140	332,900		
	141	333,300		
再任用職員		246,800	292,400	309,900

備考 この表は、高等専門学校に準ずる教育施設で人事院の指定するものに勤務し、職業に必要な技術の教授を行う職員その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第七 研究職俸給表（第六条関係）

職員の区分	職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
		号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	1	141,700	191,400	278,000	329,500	387,700	522,500
	2	142,800	194,000	280,400	331,700	390,600	525,600
	3	144,000	196,400	282,800	333,900	393,300	528,700
	4	145,100	198,800	285,200	335,900	396,100	531,800
	5	146,200	201,300	287,500	337,800	398,300	534,900
	6	147,500	203,600	289,700	339,900	401,000	537,300
	7	148,800	205,900	291,700	342,000	403,700	539,700
	8	150,100	208,100	293,700	344,000	406,400	542,100
	9	151,200	210,200	295,900	345,900	409,000	544,500
	10	152,900	212,500	298,500	347,900	411,600	546,200
	11	154,500	215,000	301,100	350,000	414,300	548,100
	12	156,100	217,300	303,900	352,000	417,100	550,000
	13	157,600	219,500	306,100	354,000	419,700	551,700
	14	159,500	221,900	308,700	355,900	422,400	553,000
	15	161,400	224,300	311,200	357,700	425,200	554,200
	16	163,400	226,700	314,000	359,600	427,900	555,200
	17	165,200	229,000	316,600	361,500	430,400	556,300
	18	167,400	231,800	318,800	363,400	433,000	557,000
	19	169,600	234,700	321,000	365,300	435,500	557,600
	20	171,700	237,600	323,100	367,300	438,100	558,200
	21	173,900	240,100	325,400	368,900	440,600	558,900
	22	176,300	242,800	327,400	370,900	443,200	
	23	178,600	245,300	329,400	372,700	445,800	
	24	180,900	248,000	331,400	374,600	448,300	
	25	183,000	250,700	333,500	376,100	450,500	
	26	185,200	253,100	335,400	377,800	452,800	
	27	187,300	255,400	337,200	379,700	455,300	
	28	189,400	257,600	339,100	381,600	457,800	
	29	191,500	260,300	341,000	383,400	460,300	
	30	193,300	262,500	342,700	385,300	462,800	
	31	195,100	264,400	344,200	387,200	465,300	
	32	196,800	266,500	345,900	389,100	467,800	
	33	198,600	268,400	347,300	390,700	470,100	
	34	200,500	270,400	348,700	392,500	472,500	
	35	202,400	272,500	350,200	394,100	474,900	
	36	204,300	274,400	351,700	395,900	477,400	
	37	206,000	276,300	353,000	397,100	479,800	
	38	207,900	277,800	354,400	398,600	482,300	

	39	209,800	279,000	355,700	400,000	484,700	
	40	211,700	280,500	357,100	401,400	487,200	
	41	213,600	281,900	357,900	402,800	489,500	
	42	215,500	282,900	359,000	404,100	491,700	
	43	217,400	283,900	360,200	405,600	493,900	
	44	219,300	284,900	361,300	407,200	496,100	
	45	221,000	285,600	362,500	408,600	497,800	
	46	222,900	286,800	363,700	409,800	499,300	
	47	224,700	288,000	365,000	411,400	500,900	
	48	226,500	289,200	366,100	413,000	502,400	
	49	228,200	290,600	367,200	414,300	504,100	
	50	230,000	291,900	368,500	415,700	505,500	
	51	231,700	293,000	369,800	417,200	506,900	
	52	233,400	294,100	371,100	418,600	508,400	
	53	234,900	295,300	371,800	420,000	509,500	
	54	236,700	296,500	372,800	421,400	510,700	
	55	238,400	297,800	373,700	422,800	511,900	
	56	240,000	298,900	374,700	424,200	513,100	
	57	241,400	300,000	375,500	425,300	514,000	
	58	242,600	301,100	376,300	426,600	515,000	
	59	243,600	302,300	377,000	428,000	516,000	
再任用職員以外の職員	60	244,700	303,500	377,700	429,300	517,000	
	61	245,800	304,400	378,300	430,100	518,100	
	62	246,900	305,500	379,000	431,000	519,000	
	63	247,800	306,600	379,900	432,000	519,700	
	64	248,900	307,700	380,800	432,900	520,400	
	65	250,100	308,700	381,400	433,800	521,200	
	66	251,200	309,800	382,200	434,600	522,000	
	67	252,300	310,800	383,000	435,200	522,800	
	68	253,200	311,800	383,800	436,000	523,600	
	69	254,100	312,900	384,400	436,400	524,300	
	70	255,500	313,900	385,100	437,000	525,100	
	71	257,000	315,000	385,800	437,500	525,900	
	72	258,400	316,100	386,500	438,000	526,700	
	73	259,800	316,800	387,200	438,500	527,400	
	74	261,200	317,800	387,800			
	75	262,600	318,900	388,400			
	76	263,700	320,000	389,100			
	77	264,800	321,100	389,800			
	78	266,000	322,100	390,400			
	79	267,300	323,000	391,000			
	80	268,400	323,900	391,600			
	81	269,800	325,000	392,200			
	82	271,100	325,800	392,800			

	83	272,400	326,500	393,400			
	84	273,600	327,300	394,000			
	85	274,700	327,800	394,500			
	86	275,800	328,300	395,000			
	87	277,100	328,800	395,500			
	88	278,300	329,300	396,200			
	89	279,300	329,600	396,600			
	90	280,500	330,100				
	91	281,600	330,600				
	92	282,800	331,100				
	93	283,800	331,400				
	94	284,800	331,800				
	95	285,800	332,300				
	96	286,800	332,800				
	97	287,300	333,300				
	98	288,200	333,800				
	99	288,900	334,300				
	100	289,800	334,800				
	101	290,700	335,300				
	102	291,400	335,800				
	103	292,100	336,300				
	104	292,800	336,800				
	105	293,500	337,300				
	106	294,000	337,700				
	107	294,500	338,200				
	108	295,000	338,600				
	109	295,200	339,100				
	110	295,600	339,500				
	111	295,900	340,000				
	112	296,200	340,400				
	113	296,500	340,900				
	114	296,800	341,300				
	115	297,100	341,800				
	116	297,400	342,200				
	117	297,700	342,700				
	118	298,100	343,100				
	119	298,400	343,500				
	120	298,800	343,900				
	121	299,100	344,300				
再任用職員		216,700	257,900	282,700	325,100	383,600	522,300

備考 この表は、試験所、研究所等で人事院の指定するものに勤務し、試験研究又は調査研究業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

## 別表第八 医療職俸給表（第六条関係）

## イ 医療職俸給表（一）

職員の区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
		号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	1	245,200	330,500	395,500	470,600	565,700
	2	247,700	333,500	398,400	472,900	568,800
	3	250,200	336,400	401,300	475,100	571,900
	4	252,700	339,400	404,100	477,400	575,000
	5	255,000	342,100	406,800	479,700	577,900
	6	258,800	345,400	409,500	481,900	580,300
	7	262,600	348,500	412,300	484,100	582,700
	8	266,400	351,600	415,000	486,300	585,100
	9	270,000	354,500	417,500	488,300	587,300
	10	274,000	357,400	420,200	490,400	588,800
	11	278,000	360,500	422,900	492,500	590,300
	12	282,000	363,700	425,600	494,600	591,800
	13	285,800	366,700	428,000	496,700	593,300
	14	289,800	370,300	430,500	498,800	594,400
	15	293,700	373,500	432,900	500,900	595,500
	16	297,600	377,200	435,400	503,000	596,400
	17	301,400	380,800	437,600	505,100	597,600
	18	305,000	383,500	440,000	507,100	598,600
	19	308,500	386,300	442,400	509,100	599,600
	20	312,100	389,000	444,800	511,100	600,600
	21	315,700	391,900	446,600	512,900	601,600
	22	319,400	394,500	449,000	514,700	
	23	322,900	397,100	451,400	516,600	
	24	326,400	399,500	453,700	518,500	
	25	329,900	401,800	455,800	520,200	
	26	332,700	404,100	458,100	522,000	
	27	335,300	406,400	460,300	523,800	
	28	337,900	408,700	462,600	525,600	
	29	340,700	411,000	464,800	527,400	
	30	342,800	413,100	467,100	529,200	
	31	345,000	415,100	469,400	531,000	
	32	347,400	417,200	471,600	532,800	
	33	349,700	419,300	473,600	534,400	
	34	352,100	421,200	475,700	536,200	
	35	354,300	423,200	477,800	537,900	
	36	356,800	425,200	479,900	539,700	
	37	359,200	427,200	482,000	541,300	
	38	361,600	429,200	483,800	542,900	
	39	364,000	431,200	485,600	544,300	
	40	366,200	433,200	487,400	545,900	
	41	368,500	435,100	489,100	547,400	
	42	369,900	436,900	490,900	548,800	
	43	371,400	438,600	492,700	550,200	
	44	372,800	440,400	494,500	551,500	
	45	374,300	442,300	496,100	552,700	
	46	375,700	444,100	497,800	553,700	
	47	377,200	445,900	499,600	554,700	
再任用職員以	48	378,700	447,600	501,400	555,700	

外の職員	49	379,900	449,400	503,000	556,700	
	50	380,900	451,100	504,300	557,600	
	51	381,900	452,900	505,600	558,500	
	52	382,800	454,700	506,900	559,400	
	53	383,800	456,600	508,100	560,200	
	54	384,700	457,800	509,400	561,100	
	55	385,600	459,000	510,700	562,000	
	56	386,500	460,200	512,000	562,900	
	57	387,400	461,400	513,000	563,800	
	58	388,300	462,400	513,800	564,700	
	59	389,100	463,400	514,600	565,600	
	60	389,900	464,400	515,400	566,300	
	61	390,600	465,200	516,300	567,200	
	62	391,100	465,900	517,100	568,100	
	63	391,500	466,600	518,000	569,000	
	64	392,000	467,300	518,800	569,900	
	65	392,300	468,000	519,700	570,800	
	66		468,700	520,600		
	67		469,400	521,300		
	68		470,100	522,200		
	69		470,500	523,100		
	70		471,200	523,900		
	71		471,900	524,800		
	72		472,600	525,700		
	73		473,000	526,500		
	74		473,600	527,400		
	75		474,300	528,300		
	76		475,000	529,000		
	77		475,400	529,800		
	78		476,000	530,700		
	79		476,600	531,600		
	80		477,100	532,500		
	81		477,700	533,300		
	82		478,200	534,200		
	83		478,700	535,100		
	84		479,200	536,000		
	85		479,600	536,800		
	86		480,200	537,700		
	87		480,600	538,600		
	88		481,100	539,500		
	89		481,600	540,300		
	90		482,200			
	91		482,800			
	92		483,200			
	93		483,700			
	94		484,300			
	95		484,900			
	96		485,500			
	97		486,000			
再任用職員		295,400	337,800	392,200	465,200	565,100

備考 この表は、病院、療養所、診療所等に勤務する医師及び歯科医師で人事院規則で定めるものに適用する。

## 口 医療職俸給表（二）

職員の区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級
		号俸	俸給月額						
	1	146,500	184,400	219,800	245,900	278,100	325,500	370,300	436,400
	2	147,900	186,000	221,400	247,300	280,100	327,500	373,000	439,000
	3	149,300	187,600	223,000	248,500	282,300	329,700	375,600	441,500
	4	150,700	189,200	224,600	249,900	284,400	331,900	378,300	444,100
	5	151,900	190,700	226,000	251,100	286,600	333,900	380,700	446,500
	6	153,700	192,300	227,600	252,300	288,700	336,100	383,400	449,000
	7	155,400	193,900	229,100	253,500	290,800	338,200	386,000	451,500
	8	157,100	195,400	230,700	254,600	292,900	340,400	388,700	454,000
	9	158,800	197,000	232,000	255,900	294,900	342,300	390,800	456,400
	10	160,500	198,700	233,500	256,900	297,100	344,400	393,100	458,800
	11	162,200	200,300	234,900	257,900	299,200	346,600	395,300	461,400
	12	164,000	202,000	236,100	258,900	301,400	348,700	397,500	463,800
	13	165,500	203,600	237,800	260,200	303,600	350,300	399,600	466,300
	14	167,400	205,200	239,200	261,700	305,500	352,300	401,600	467,800
	15	169,400	206,800	240,400	263,300	307,600	354,200	403,600	469,100
	16	171,300	208,400	241,800	264,800	309,600	356,200	405,700	470,400
	17	173,200	209,900	242,900	266,300	311,700	358,100	407,500	471,600
	18	175,100	211,500	244,100	268,100	313,700	360,100	409,500	472,900
	19	176,900	213,200	245,300	269,900	315,800	362,100	411,400	474,200
	20	178,800	214,900	246,500	271,700	317,900	364,100	413,500	475,500
	21	180,700	216,200	247,900	273,500	319,800	365,900	415,300	476,700
	22	182,200	217,700	248,900	275,300	321,800	367,900	416,900	478,100
	23	183,700	219,100	249,900	277,100	323,700	370,000	418,500	479,500
	24	185,200	220,600	251,000	278,800	325,700	372,100	420,000	480,700
	25	186,800	222,000	252,200	280,600	327,600	373,500	421,500	482,100
	26	188,300	223,400	253,600	282,500	329,500	375,300	422,800	483,400
	27	189,800	224,700	255,000	284,400	331,500	377,100	424,100	484,800
	28	191,200	226,000	256,500	286,200	333,500	378,800	425,400	486,200
	29	192,700	227,400	257,900	288,200	335,000	380,600	426,700	487,600
	30	194,000	228,800	259,600	290,000	336,800	382,100	427,900	488,700
	31	195,300	230,300	261,300	291,800	338,500	383,700	429,100	489,800
	32	196,600	231,700	262,900	293,700	340,300	385,400	430,200	490,900
	33	198,000	233,000	264,400	295,400	342,000	386,700	431,400	492,000
	34	199,400	234,300	266,200	297,100	343,800	388,000	432,600	492,900
	35	200,800	235,300	267,900	298,900	345,700	389,300	433,800	493,800
	36	202,200	236,600	269,600	300,700	347,500	390,500	435,000	494,700

	37	203, 300	238, 000	271, 100	302, 200	349, 300	391, 600	436, 300	495, 700	
	38	204, 600	239, 300	272, 800	303, 900	351, 000	392, 800	437, 100		
	39	205, 900	240, 400	274, 500	305, 500	352, 600	393, 900	437, 500		
	40	207, 200	241, 700	276, 100	307, 100	354, 300	395, 000	438, 200		
	41	208, 400	243, 000	277, 800	308, 900	355, 500	395, 800	438, 700		
	42	209, 600	244, 200	279, 400	310, 600	356, 600	396, 600	439, 100		
	43	210, 800	245, 400	281, 100	312, 200	357, 800	397, 400	439, 500		
	44	212, 000	246, 500	282, 800	313, 900	359, 000	398, 200	439, 900		
	45	213, 200	247, 600	284, 300	315, 000	360, 200	398, 600	440, 300		
	46	214, 300	249, 000	286, 000	316, 400	361, 000	399, 200	440, 700		
	47	215, 300	250, 500	287, 700	317, 900	362, 200	399, 700	441, 100		
	48	216, 400	251, 900	289, 300	319, 500	363, 300	400, 100	441, 400		
	49	217, 400	253, 500	290, 700	320, 900	364, 300	400, 500	441, 700		
	50	218, 400	254, 900	292, 300	322, 200	365, 300	400, 800	442, 100		
	51	219, 300	256, 300	293, 700	323, 400	366, 300	401, 100	442, 400		
	52	220, 300	257, 600	295, 300	324, 700	367, 300	401, 400	442, 700		
	53	220, 900	258, 700	296, 700	325, 800	368, 100	401, 700	443, 000		
	54	221, 800	260, 100	298, 200	326, 800	368, 900	402, 000			
	55	222, 500	261, 500	299, 600	327, 900	369, 800	402, 300			
	56	223, 500	262, 800	301, 100	328, 900	370, 700	402, 600			
	57	224, 200	263, 800	302, 300	329, 400	371, 200	402, 900			
	58	225, 100	265, 100	303, 500	330, 300	372, 000	403, 200			
	59	225, 800	266, 400	304, 700	331, 100	372, 800	403, 500			
	60	226, 600	267, 700	306, 100	332, 000	373, 600	403, 900			
	61	227, 500	268, 600	307, 400	332, 800	374, 000	404, 100			
	62	228, 300	269, 800	308, 600	333, 100	374, 700	404, 400			
	63	229, 200	271, 100	309, 900	333, 700	375, 400	404, 700			
	64	230, 300	272, 400	311, 100	334, 400	376, 100	405, 000			
	65	230, 900	273, 400	312, 500	335, 000	376, 500	405, 200			
	66	231, 700	274, 500	313, 300	335, 700	377, 100				
	67	232, 500	275, 500	314, 100	336, 400	377, 800				
	68	233, 300	276, 600	314, 900	337, 100	378, 400				
	69	234, 000	277, 700	315, 500	337, 800	378, 800				
	70	234, 700	278, 700	316, 200	338, 300	379, 300				
	71	235, 400	279, 800	316, 900	338, 900	379, 800				
	72	236, 000	280, 900	317, 500	339, 500	380, 300				
	73	236, 700	281, 700	318, 200	339, 800	380, 900				
	74	237, 500	282, 400	318, 400	340, 400	381, 400				
	75	238, 300	282, 900	319, 000	340, 900	382, 000				
	76	239, 000	283, 700	319, 600	341, 500	382, 600				
	77	239, 600	284, 500	320, 200	342, 000	383, 100				
	78	240, 200	285, 100	320, 700	342, 500	383, 600				
	79	240, 800	285, 700	321, 200	343, 000	384, 100				
	80	241, 400	286, 300	321, 700	343, 400	384, 600				

	81	241,700	287,000	322,300	343,700	384,900			
	82	242,100	287,500	322,800	344,000	385,400			
	83	242,500	287,900	323,200	344,400	385,800			
	84	242,900	288,300	323,700	344,700	386,200			
	85	243,300	288,500	324,200	345,200	386,600			
	86		288,700	324,600	345,500				
	87		288,900	324,800	345,800				
	88		289,100	325,200	346,100				
	89		289,500	325,600	346,500				
	90		289,700	326,000	346,800				
	91		289,900	326,400	347,200				
	92		290,100	326,800	347,500				
	93		290,500	327,100	347,900				
	94		290,700	327,300	348,200				
	95		290,900	327,700	348,500				
	96		291,200	328,000	348,800				
	97		291,600	328,200	349,100				
	98		291,900	328,500	349,500				
	99		292,100	328,800	349,900				
	100		292,400	329,100	350,300				
	101		292,700	329,300	350,800				
	102		292,900	329,600	351,200				
	103		293,100	330,000	351,600				
	104		293,400	330,200	352,000				
	105		293,700	330,300	352,500				
	106			330,600					
	107			331,000					
	108			331,200					
	109			331,400					
	110			331,800					
	111			332,200					
	112			332,600					
	113			332,800					
再任用職員		187,900	214,500	242,700	256,100	281,300	322,000	364,200	425,700

備考 この表は、病院、療養所、診療所等に勤務する薬剤師、栄養士その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

## 八 医療職俸給表（三）

職員の区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級
		号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	1	160,100	187,600	236,000	258,900	284,100	328,800	373,300
	2	161,500	189,700	237,800	259,900	285,900	330,900	375,900
	3	163,000	191,800	239,600	260,800	287,700	333,000	378,600
	4	164,400	193,800	241,400	261,900	289,600	335,200	381,200
	5	165,900	195,900	242,800	262,700	291,400	337,300	383,400
	6	167,400	198,200	244,100	263,700	293,200	339,400	385,800
	7	168,900	200,500	245,300	264,500	295,100	341,600	388,100
	8	170,400	202,800	246,600	265,500	296,900	343,700	390,400
	9	171,700	205,200	247,700	266,600	298,800	345,300	392,400
	10	173,400	206,600	248,800	267,400	300,700	347,300	394,500
	11	175,000	208,000	249,700	268,500	302,500	349,200	396,700
	12	176,600	209,400	250,600	269,700	304,400	351,200	399,000
	13	178,100	210,800	251,900	271,000	306,100	353,200	400,900
	14	180,100	212,300	253,000	272,300	307,700	355,300	402,900
	15	182,100	213,800	253,800	273,500	309,500	357,400	405,100
	16	184,100	215,000	254,800	275,000	311,300	359,400	407,300
	17	186,300	216,400	255,600	276,300	313,100	361,400	409,300
	18	188,400	217,900	256,500	277,700	314,700	363,400	411,500
	19	190,500	219,400	257,500	278,900	316,400	365,500	413,700
	20	192,600	220,900	258,400	280,300	318,100	367,600	415,800
	21	194,700	222,300	259,300	281,900	319,600	369,300	417,700
	22	196,900	224,000	260,300	283,500	321,100	371,400	419,600
	23	199,100	225,700	261,200	285,000	322,700	373,500	421,400
	24	201,300	227,400	262,200	286,400	324,200	375,500	423,300
	25	203,300	228,800	263,400	287,700	325,800	377,500	425,000
	26	204,600	230,500	264,700	289,500	327,200	379,100	426,600
	27	205,900	232,200	265,900	291,300	328,700	381,000	428,300
	28	207,200	233,900	267,200	293,000	330,300	382,900	429,900
	29	208,400	235,500	268,400	294,600	331,600	384,700	431,200
	30	209,600	236,900	269,900	296,200	333,100	386,400	432,500
	31	210,900	238,200	271,500	297,800	334,500	388,300	434,100
	32	212,100	239,300	272,900	299,500	336,000	390,100	435,600
	33	213,400	240,600	274,500	300,900	337,600	391,800	437,300
	34	214,700	241,700	276,000	302,400	339,100	393,500	438,900
	35	216,000	242,600	277,300	304,000	340,700	395,300	440,300
	36	217,300	243,700	278,600	305,600	342,200	397,000	441,700
	37	218,700	244,800	280,200	307,100	343,900	398,600	442,800
	38	220,100	245,900	281,600	308,500	345,500	400,300	444,100
	39	221,400	246,800	283,100	310,000	347,000	402,100	445,400

	40	222,800	247,900	284,500	311,600	348,600	403,900	446,800
	41	223,800	248,600	286,100	313,200	349,800	405,400	447,800
	42	225,200	249,500	287,600	314,600	351,300	406,900	448,500
	43	226,600	250,400	289,100	316,000	352,800	408,400	449,300
	44	228,000	251,300	290,700	317,500	354,200	409,700	449,900
	45	229,200	252,100	292,000	318,500	355,800	410,800	450,800
	46	230,600	253,100	293,400	319,900	356,800	411,900	451,500
	47	231,900	254,000	294,900	321,300	358,300	413,000	452,300
	48	233,200	255,000	296,400	322,800	359,600	414,200	453,100
	49	234,300	256,000	297,700	323,900	361,000	415,500	453,800
	50	235,400	257,200	299,000	325,300	362,400	416,600	454,500
	51	236,400	258,400	300,300	326,600	363,700	417,800	455,200
	52	237,500	259,600	301,700	327,900	365,100	418,900	456,000
	53	238,600	260,700	303,200	329,300	366,600	420,100	456,800
	54	239,700	262,200	304,500	330,700	367,800	421,100	457,600
	55	240,700	263,600	305,900	332,100	368,900	422,200	458,300
	56	241,700	265,000	307,300	333,400	370,100	423,300	459,000
	57	242,600	266,600	308,300	334,300	371,200	424,400	459,800
	58	243,600	268,200	309,500	335,600	372,100	424,900	
	59	244,300	269,700	310,700	336,800	373,100	425,500	
	60	245,300	271,200	312,100	338,100	374,100	425,900	
	61	246,200	272,600	313,200	339,200	374,700	426,500	
	62	247,200	274,100	314,500	340,100	375,500	427,000	
	63	248,000	275,600	315,800	341,300	376,300	427,400	
	64	249,000	276,900	317,000	342,600	377,100	427,900	
	65	249,900	278,500	318,300	343,700	377,800	428,500	
	66	250,900	280,000	319,600	344,900	378,500	428,900	
	67	252,000	281,500	320,900	346,100	379,300	429,200	
	68	252,900	283,000	322,200	347,200	380,000	429,500	
	69	253,700	284,100	322,900	348,200	380,600	429,900	
	70	254,800	285,600	324,000	349,200	381,200		
	71	255,900	287,100	325,100	350,300	381,900		
	72	257,100	288,500	326,000	351,400	382,500		
	73	258,500	289,700	327,300	352,200	383,200		
	74	259,800	291,100	328,000	353,300	383,700		
	75	261,100	292,400	329,100	354,400	384,300		
	76	262,300	293,700	330,300	355,500	384,800		
	77	263,300	295,200	331,400	356,200	385,200		
	78	264,400	296,500	332,600	357,000	385,800		
	79	265,700	297,700	333,700	357,800	386,300		
	80	266,900	299,000	334,900	358,500	386,600		
	81	268,000	299,700	336,000	359,100	386,900		
	82	269,000	300,900	337,100	359,600	387,400		
	83	270,100	302,000	338,100	360,200	387,800		
再任用職員以	84	271,200	303,200	339,200	360,700	388,100		

外の職員	85	272,000	304,300	340,100	361,300	388,400		
	86	272,900	305,500	341,100	361,800	388,900		
	87	274,000	306,700	342,000	362,400	389,400		
	88	275,100	307,800	343,000	362,900	389,800		
	89	276,100	309,100	344,000	363,300	390,100		
	90	277,000	310,300	344,800	363,700	390,500		
	91	277,900	311,500	345,600	364,300	391,000		
	92	278,900	312,700	346,400	364,800	391,400		
	93	279,900	313,500	347,000	365,100	391,800		
	94	280,900	314,200	347,600	365,600			
	95	281,800	314,900	348,300	366,000			
	96	282,800	315,500	348,900	366,300			
	97	283,600	316,200	349,300	366,900			
	98	284,400	316,500	349,700	367,400			
	99	285,000	317,100	350,200	367,900			
	100	285,900	317,800	350,600	368,400			
	101	286,700	318,200	351,100	369,000			
	102	287,500	318,800	351,500	369,500			
	103	288,300	319,400	352,000	370,000			
	104	289,100	320,000	352,400	370,400			
	105	289,800	320,400	352,700	371,000			
	106	290,300	320,900	353,200	371,500			
	107	290,800	321,400	353,600	372,000			
	108	291,300	321,900	353,900	372,500			
	109	291,500	322,300	354,400	373,100			
	110	291,800	322,700	354,900	373,500			
	111	292,000	323,000	355,400	374,000			
	112	292,400	323,300	355,900	374,500			
	113	292,700	323,700	356,400	375,100			
	114	292,900	324,100	356,900				
	115	293,300	324,500	357,400				
	116	293,600	324,800	357,800				
	117	293,900	325,000	358,200				
	118	294,200	325,300	358,600				
	119	294,500	325,700	359,100				
	120	294,900	325,900	359,600				
	121	295,200	326,100	360,000				
	122	295,600	326,400	360,500				
	123	295,900	326,700	361,000				
	124	296,300	327,000	361,500				
	125	296,500	327,200	361,800				
	126	296,700	327,500					
	127	297,000	327,900					
	128	297,400	328,100					

	129	297,600	328,200					
	130	297,900	328,500					
	131	298,300	328,900					
	132	298,700	329,100					
	133	298,900	329,400					
	134	299,200	329,800					
	135	299,600	330,200					
	136	299,900	330,600					
	137	300,100	330,900					
	138	300,400	331,300					
	139	300,800	331,700					
	140	301,100	332,100					
	141	301,300	332,400					
	142	301,700	332,800					
	143	302,100	333,100					
	144	302,400	333,500					
	145	302,500	333,800					
	146	302,800	334,200					
	147	303,100	334,600					
	148	303,500	335,000					
	149	303,700	335,300					
	150	303,900	335,700					
	151	304,200	336,100					
	152	304,500	336,500					
	153	304,900	336,800					
	154	305,100						
	155	305,300						
	156	305,600						
	157	305,900						
	158	306,200						
	159	306,500						
	160	306,800						
	161	307,200						
	162	307,500						
	163	307,800						
	164	308,100						
	165	308,500						
	166	308,800						
	167	309,100						
	168	309,400						
	169	309,800						
再任用職員		284,300	254,600	261,800	272,000	288,300	325,400	369,800

備考 この表は、病院、療養所、診療所等に勤務する保健師、助産師、看護師、准看護師その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

別表第九 福祉職俸給表（第六条関係）

第一類第一号

内閣委員会議録第六号

平成二十八年十一月一日

職員の区分	職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
		号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
		円	円	円	円	円	円
	1	155,000	205,300	251,200	272,400	317,700	361,800
	2	156,200	207,100	252,800	274,200	319,900	364,400
	3	157,400	208,900	254,200	275,800	322,200	366,900
	4	158,600	210,600	255,800	277,300	324,400	369,500
	5	159,600	212,300	257,000	279,100	326,600	371,500
	6	161,100	214,100	258,300	281,200	328,600	374,000
	7	162,500	215,900	259,700	283,300	330,800	376,300
	8	163,900	217,600	261,100	285,600	333,000	378,800
	9	165,200	219,500	262,300	287,600	335,100	381,300
	10	166,600	221,000	263,800	289,700	337,300	384,000
	11	168,000	222,400	265,100	291,900	339,400	386,600
	12	169,500	223,800	266,200	294,000	341,600	389,300
	13	171,000	225,300	267,500	295,900	343,500	391,700
	14	172,500	226,900	269,200	298,200	345,500	394,000
	15	174,000	228,500	270,900	300,400	347,600	396,200
	16	175,400	230,100	272,700	302,600	349,600	398,600
	17	177,000	231,500	274,300	304,700	351,400	400,400
	18	178,800	233,100	276,200	307,000	353,400	402,400
	19	180,500	234,600	278,000	309,200	355,200	404,300
	20	182,200	236,100	279,600	311,500	357,100	406,100
	21	183,700	237,300	281,200	313,600	359,100	408,000
	22	185,400	238,800	283,000	315,700	361,000	409,800
	23	187,100	240,100	284,600	317,900	363,000	411,600
	24	188,800	241,500	286,300	320,000	364,900	413,500
	25	190,400	243,000	288,200	322,000	366,900	415,300
	26	192,200	244,700	289,900	324,000	368,800	416,800
	27	194,000	246,200	291,700	326,100	370,800	418,300
	28	195,700	247,900	293,500	328,100	372,800	419,900
	29	197,500	249,300	295,000	330,100	374,300	421,500
	30	199,000	250,600	296,700	332,200	376,100	422,800
	31	200,500	251,900	298,400	334,200	377,900	424,100
	32	201,900	253,300	300,000	336,300	379,500	425,300
	33	203,400	254,600	301,500	338,000	381,300	426,500
	34	204,700	255,900	303,100	339,900	382,700	427,800
	35	206,000	257,200	304,600	341,800	384,200	429,100
	36	207,200	258,400	306,200	343,700	385,800	430,300

	37	208,500	259,800	307,900	345,100	387,200	431,500	
	38	209,900	261,400	309,400	347,000	388,400	432,300	
	39	211,300	263,000	310,900	348,900	389,600	433,100	
	40	212,700	264,600	312,500	350,700	390,700	433,900	
	41	213,700	266,000	313,900	352,600	391,800	434,500	
	42	214,900	267,600	315,500	354,400	393,000	435,200	
	43	216,000	269,200	317,000	356,200	394,200	435,900	
	44	217,200	270,700	318,500	357,900	395,300	436,600	
	45	218,100	272,400	319,700	359,700	396,000	437,400	
	46	219,200	274,000	320,900	361,100	396,700	438,200	
	47	220,200	275,600	322,100	362,600	397,400	438,600	
	48	221,200	277,200	323,300	364,000	398,100	439,300	
	49	222,100	278,700	324,300	365,000	398,700	439,800	
	50	223,200	280,300	325,300	366,100	399,300	440,200	
	51	224,300	281,900	326,200	367,200	399,800	440,600	
	52	225,100	283,400	327,200	368,300	400,200	441,000	
	53	225,700	285,000	328,100	369,200	400,600	441,400	
	54	226,800	286,500	328,800	369,800	400,900	441,800	
	55	227,500	287,900	329,600	370,600	401,200	442,200	
	56	228,400	289,400	330,400	371,400	401,500	442,500	
	57	229,200	290,800	331,000	372,200	401,800	442,800	
	58	230,100	292,200	331,500	373,000	402,100	443,200	
	59	230,900	293,700	332,100	373,800	402,400	443,500	
	60	231,800	295,200	332,600	374,600	402,700	443,800	
	61	232,800	296,500	333,100	375,500	403,000	444,100	
	62	233,700	298,000	333,300	376,200	403,300		
	63	234,600	299,300	333,900	376,900	403,600		
	64	235,400	300,800	334,500	377,600	403,900		
	65	236,300	302,000	334,800	377,900	404,200		
	66	237,300	303,300	335,300	378,500	404,500		
	67	238,500	304,400	335,800	379,100	404,800		
	68	239,600	305,700	336,300	379,800	405,100		
	69	240,600	306,600	336,800	380,200	405,300		
	70	241,700	307,700	337,300	380,900	405,600		
	71	242,800	308,900	337,700	381,500	405,900		
	72	243,700	310,100	338,200	382,100	406,200		
	73	244,500	311,400	338,400	382,500	406,400		
	74	245,600	312,100	338,900	383,100	406,700		
	75	246,700	312,800	339,400	383,700	407,000		
再任用職員以	76	247,700	313,400	339,900	384,300	407,200		

外の職員	77	248,600	314,200	340,200	384,700	407,400	
	78	249,600	314,900	340,600	385,200		
	79	250,600	315,600	341,100	385,700		
	80	251,600	316,300	341,500	386,300		
	81	252,500	316,600	341,700	386,800		
	82	253,200	316,900	342,000	387,200		
	83	254,200	317,500	342,500	387,600		
	84	255,200	317,800	342,900	388,000		
	85	256,000	318,200	343,200	388,200		
	86	256,800	318,500	343,500	388,400		
	87	257,600	318,900	344,000	388,700		
	88	258,500	319,200	344,400	389,000		
	89	259,200	319,700	344,700	389,200		
	90	260,000	320,100	345,100	389,500		
	91	260,800	320,400	345,500	389,800		
	92	261,600	320,700	345,700	390,000		
	93	262,200	321,200	346,000	390,200		
	94	262,900	321,600				
	95	263,400	321,800				
	96	264,100	322,200				
	97	264,800	322,600				
	98	265,500	323,000				
	99	266,200	323,400				
	100	266,900	323,800				
	101	267,400	324,000				
	102	267,900	324,300				
	103	268,300	324,600				
	104	268,800	324,900				
	105	268,900	325,300				
	106	269,200	325,500				
	107	269,500	325,800				
	108	269,800	326,200				
	109	270,200	326,600				
	110	270,500	326,900				
	111	270,900	327,300				
	112	271,200	327,600				
	113	271,500	327,900				
	114	271,800	328,300				
	115	272,100	328,600				
	116	272,500	328,800				
	117	272,800	328,900				

	118	273,100	329,300				
	119	273,500	329,700				
	120	273,900	330,100				
	121	274,100	330,300				
	122	274,300					
	123	274,700					
	124	275,000					
	125	275,200					
	126	275,500					
	127	275,900					
	128	276,300					
	129	276,500					
	130	276,900					
	131	277,300					
	132	277,600					
	133	277,800					
	134	278,100					
	135	278,500					
	136	278,800					
	137	279,000					
	138	279,300					
	139	279,600					
	140	279,900					
	141	280,100					
	142	280,300					
	143	280,500					
	144	280,800					
	145	281,200					
	146	281,400					
	147	281,700					
	148	282,000					
	149	282,300					
	150	282,500					
	151	282,800					
	152	283,000					
	153	283,300					
再任用職員		200,700	240,200	254,500	287,600	314,300	356,000

備考 この表は、障害者支援施設、児童福祉施設等で人事院の指定するものに勤務し、入所者の指導、保育、介護等の業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

## 別表第十 専門スタッフ職俸給表（第六条関係）

職員の区分	職務の級	1 級		2 級		3 級	
		号俸	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額	俸 給 月 額
	1		円 327,300		円 427,800		円 480,500
	2		329,300		432,200		486,100
	3		331,400		436,200		491,600
	4		333,400		440,300		497,000
	5		335,400		444,100		502,300
	6		337,400		448,000		507,500
	7		339,400		451,300		512,600
	8		341,500		454,800		517,300
	9		343,600		458,300		520,800
	10		345,500		461,600		523,600
	11		347,500		464,500		526,400
	12		349,600		467,200		529,000
	13		351,600		469,600		531,100
	14		353,400		471,900		533,100
	15		355,400		473,800		534,800
	16		357,300		475,500		536,600
	17		359,000		476,800		538,200
	18		360,900		478,100		539,600
	19		362,600		479,000		540,600
	20		364,300		480,000		541,800
	21		366,200		480,800		542,700
	22		368,100		481,600		
	23		369,900		481,800		
	24		371,800				
	25		373,500				
	26		375,200				
	27		377,000				
	28		378,700				
	29		380,100				
	30		381,800				
	31		383,500				
	32		385,000				
	33		386,800				
	34		388,100				
	35		389,500				
	36		391,000				
	37		392,300				
再任	38		393,400				

用職員以外の職員	39		394,500		
	40		395,500		
	41		396,500		
	42		397,600		
	43		398,600		
	44		399,500		
	45		400,300		
	46		400,700		
	47		401,100		
	48		401,400		
	49		401,700		
	50		402,000		
	51		402,300		
	52		402,600		
	53		402,900		
	54		403,200		
	55		403,500		
	56		403,800		
	57		404,100		
	58		404,400		
	59		404,700		
	60		405,000		
	61		405,200		
	62		405,500		
	63		405,800		
	64		406,100		
	65		406,300		
	66		406,600		
	67		406,900		
	68		407,200		
	69		407,400		
	70		407,700		
	71		408,000		
	72		408,200		
	73		408,400		
	74		408,700		
	75		409,000		
	76		409,200		
	77		409,400		
再任用職員		323,600		424,800	479,600

備考 この表は、行政の特定の分野における高度の専門的な知識経験に基づく調査、研究、情報の分析等を行うことにより、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

第二条 一般職の職員の給与に関する法律の一部を次のように改正する。

第八条第八項中「次に」を「次の各号に」に改め、「昇給は」の下に「当該各号に掲げる職員の区分に応じ」を加え、「特に良好であり」を「当該各号に定める場合に該当し」に改め、同項第一号中「又は三級」を「以上」に、「除く」を「除く。」特に良好である場合に改め、同項第二号中「三級」の下に「又は四級」を加え、「もの」を「もの」の次に掲げる職員の職務の級の区分に応じ、それぞれ次に定める場合に改め、同号に次のように加える。

イ 三級 特に良好である場合  
ロ 四級 極めて良好である場合  
第十一条第一項に次のただし書きを加える。

ただし、次項第一号及び第三号から第六号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）に係る扶養手当は、行政職俸給表（）の適用を受ける職員でその職務の級が九級以上であるもの及び同表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事院規則で定める職員（以下「行（）九級以上職員等」という。）に対しては、支給しない。

第十一条第二項第一号中「及び孫」を削り、同項中第五号を第六号とし、第四号を第五号とし、第三号を第四号とし、第一号の次に次一号を加える。

三 満二十二歳に達する日以後の最初の三月三十日までの間にある孫 第十一条第三項を次のように改める。

3 扶養手当の月額は、扶養親族たる配偶者、

父母等については一人につき六千五百円（行政職俸給表（）の適用を受ける職員でその職務の級が八級であるもの及び同表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事院規則で定める職

員（以下「行（）八級職員等」という。）にあつては、三千五百円）、前項第二号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については一人につき一万円とする。

第十二条の二第一項中「がある場合又は職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。」が

ある場合、「行（）九級以上職員等から行（）九級以上職員等以外の職員となつた職員が行（）九級以上職員等となつた職員に扶養親族たる子に限る。」を

「この扶養親族」の下に「（行（）九級以上職員等が行（）九級以上職員等となつた日）を、「の扶養親族」の下に「（行（）九級以上職員等が行（）九級以上職員等となつた日）を、「すべて」を「全て」に改め、同条第三項中

「これを受けている職員に更に第一項第一号にあつては、扶養親族たる子に限る。」を加え、「すべて」を「全て」に改め、同項第一号中「（行（）九級以上職員等に該当する事実が生じた場合において、その旨を含む。）」を削り、同項第一号中「場合」の下に「（行（）九級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等

等たる要件を具備するに至つた者がある場合を除く。」を加え、同項第二号中「前条第二項第二号又は第四号」を「扶養親族たる子又は前条第二項第三号若しくは第五号」に改め、「至つた場合」の下に「及び行（）九級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至つた者たる配偶者、父母等たる配偶者たる子で同項の規定による届出に係るものうち特定期間にある子でなかつた者が特定期間にある子となつた」を次

号に改め、「扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至つた場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。」及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となつた場合における当該扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者となつた職員に扶養親族たる配偶者、父母等があ

る場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が行（）九級以上職員等以外の職員となつた日、職員に扶養親族（行（）九級以上職員等に

あつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものに改め、「ない」の下に「場合においてその」を加え、「前項第一号を同項第一号に、「生じた場合は」に改め、「死亡した日」の下に

「生じたときは」に改め、「死亡した日」の下に次のように加える。  
員（以下「行（）八級職員等」という。）にあつては、三千五百円）、前項第二号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については一人につき一万円とする。  
第十二条の二第一項中「がある場合又は職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。」が

ある場合、「行（）九級以上職員等から行（）九級以上職員等以外の職員となつた配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が行（）九級以上職員等となつた職員が行（）九級以上職員等となつた職員に扶養親族たる子に限る。」を

「この扶養親族」の下に「（行（）九級以上職員等が行（）九級以上職員等となつた日）を、「の扶養親族」の下に「（行（）九級以上職員等が行（）九級以上職員等となつた日）を、「すべて」を「全て」に改め、同条第三項中

「これを受けている職員に更に第一項第一号にあつては、扶養親族たる子に限る。」を加え、「すべて」を「全て」に改め、同項第一号中「（行（）九級以上職員等に該当する事実が生じた場合において、その旨を含む。）」を削り、同項第一号中「場合」の下に「（行（）九級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等等たる要件を欠くに至つた者たる配偶者、父母等たる配偶者たる子で同項の規定による届出に係るものうち特定期間にある子でなかつた者が特定期間にある子となつた」を次

号に改め、「扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至つた場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。」及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となつた場合における当該扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者となつた職員に扶養親族たる配偶者、父母等があ

る場合においてその職員に扶養親族（行（）九級以上職員等に

あつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものに改め、「ない」の下に「場合においてその」を加え、「前項第一号を同項第一号に、「生じた場合は」に改め、「死亡した日」の下に

「生じたときは」に改め、「死亡した日」の下に次のように加える。

一 扶養手当を受けている職員に更に第一項第一号に掲げる事実が生じた場合

二 扶養手当を受けている職員の扶養親族たる子に限る。）で第一項の規定による届出

出に係るもの一部が扶養親族たる要件を欠くに至つた場合  
三 扶養親族たる配偶者、父母等及び扶養親族たる子で第一項の規定による届出に係るものがある行（）九級以上職員等及び扶養親族たる配偶者、父母等で第一項の規定による届出に係るものがある行（）八級以上職員等以外の職員となつた場合  
四 扶養親族たる配偶者、父母等で第一項の規定による届出に係るものがある行（）九級以上職員等が行（）八級以上職員等以外の職員となつた場合  
五 扶養親族たる配偶者、父母等で第一項の規定による届出に係るもの及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがある職員で行（）九級以上職員等以外のものである職員で行（）九級以上職員等が行（）八級職員等及び行（）九級以上職員等以外の職員となつた場合  
六 扶養親族たる配偶者、父母等で第一項の規定による届出に係るものがある職員で行（）九級以上職員等及び行（）九級以上職員等以外の職員で行（）九級以上職員等及び行（）九級以上職員等となつた場合  
七 職員の扶養親族たる子で第一項の規定による届出に係るものうち特定期間にある子でなかつた者が特定期間にある子となつた場合

第十九条の七第二項第一号イ中「百分の九十」を「百分の八十五」に、「百分の百十」を「百分の百五」に改め、同号ロ中「百分の九十七・五」を「百分の九十二・五」に改め、同項第二号イ中「百分の四十二・五」を「百分の四十」に、「百分の五十二・五」を「百分的五十」に改め、同号ロ中「百分の五十五」に、「百分の一・六五」を「百分の一・五七五」に改め、同号ロ中「百分の九十九」を「百分の九十九」を「百分的八十」に改め、同号ロ中「百分的五十」を「百分的四十七・五」に改め。

六八

別表第十中

3 級	4 級	3 級
俸給月額	俸給月額	俸給月額
円 480,500	円 614,900	円 480,500
486,100	651,500	486,100
491,600	688,100	491,600
497,000		497,000
	502,300	502,300
	507,500	507,500
	512,600	512,600
	517,300	517,300
	520,800	520,800
	523,600	523,600
	526,400	526,400
	529,000	529,000
	531,100	531,100
	533,100	533,100
	534,800	534,800
	536,600	536,600
	538,200	538,200
	539,600	539,600
	540,600	540,600
	541,800	541,800
	542,700	542,700
		542,700
		479,600
		614,900
		479,600
		479,600

に改める。

を

## (国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正)

## (国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百九号)の一部を次のようにより改正する。)

(平成三年法律第百九号)の一部を次のようにより改正する。

第四条 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成六年法律第三十二号)の一部を次のように改定する。

第六条第四項第一号中「子」を「子(民法(明治二十九年法律第八十九号)第八百七十七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間ににおける同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家庭裁判事件が裁判所に係属している場合に限る。)であつて、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和二十一年法律第百六十四号)第二十七

治二十九年法律第八十九号)第八百七十七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間において六月を超えない範囲内で指定する期間(以下「指定期間」という。)内において」を加え、同条第二項中「前項に規定する者の各々が同項に規定する介護を必要とする」の継続する状態ごとに、連続する六月の期間」を「指定期間」に改めることとする。

第二十条の次に次の一条を加える。

## (介護時間)

第二十条の二 介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する三年の期間(当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。)内において一日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

第五条 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律(平成九年法律第六十五号)の一部を次のように改定する。

第六条第一項の表を次のように改める。

児童のうち、当該職員が養子縁組によつて養親となることを希望している者その他これらに準ずる者として人事院規則で定める者その他以下同じ。)を加える。

(一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の一部改正)

第六条第二項の表を次のように改める。

号	俸	月額 円
1	328,000	328,000
2	364,000	364,000
3	392,000	392,000

第六十一条第三項中「子」を「若しくは子(こ

れらの者に準する者として厚生労働省令で定め  
るものと含む。」に改め、同条第四項中「要介護  
家族の各々が同項に規定する介護を必要とする  
ものと読み替えるものとする。

第七条第二項中「百分の百五十七・五」を「百  
分の百六十七・五」に改める。

第六条 一般職の任期付研究員の採用、給与及び  
勤務時間の特例に関する法律の一部を次のように  
改正する。

第七条第二項中「百分の百六十七・五」を「百  
分の百六十二・五」に改める。

第七条 一般職の任期付職員の採用及び給与の特  
例に関する法律の一部改正

第七条 一般職の任期付職員の採用及び給与の特  
例に関する法律(平成十二年法律第二百一十五号)

第七条第一項の表を次のように改める。

号	俸	月給 円
1	372,000	372,000
2	420,000	420,000
3	471,000	471,000
4	532,000	532,000
5	607,000	607,000
6	709,000	709,000
7	829,000	829,000

第八条第二項中「百分の百五十七・五」を「百  
分の百六十七・五」に改める。

第八条 一般職の任期付職員の採用及び給与の特  
例に関する法律の一部を次のように改正する。

第八条第二項中「百分の百六十七・五」を「百  
分の百六十二・五」に改める。

(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行  
う労働者の福祉に関する法律の一部改正)

第九条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護  
を行う労働者の福祉に関する法律平成三年法  
律第七十六号の一部を次のように改正する。

第二条中「第九条の三」の下に「及び第六十一  
条第三十一項」を加える。

第六十一条第十四項中「前項」を「第二十二  
項、第二十三項及び前項」に、「第十一項」を「第十  
二項」に改め、同項を同条第十六項とし、同条

第十三項中「第十一項」を「第十二項」とし、同条  
項を同条第十五項とし、同条第十二項中「十  
日」の下に「を限度とするもの」を加え、同項を  
同条第十三項とし、同項の次に次の二項を加え  
る。

14 第十二項の規定による休暇は、一日の所定  
労働時間が短い行政執行法人の職員として厚  
生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労  
働省令で定める一日未満の単位で取得するこ  
とができる。

14 第十二項の規定による休暇は、一日の所定  
労働時間が短い行政執行法人の職員として厚  
生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労  
働省令で定める一日未満の単位で取得するこ  
とができる。

第六十一条第十一項を同条第十二項とし、同  
条第十項中「前三項」を「第七項、第八項及び前  
項」に改め、同項を同条第十一項とし、同条中  
第九項を第十項とし、第八項の次に次の二項を  
加える。

9 第七項の規定による休暇は、一日の所定労  
働時間が短い行政执行法人の職員として厚生  
労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働  
省令で定める一日未満の単位で取得すること  
ができる。

61 第七項の規定による休暇は、一日の所定労  
働時間が短い行政执行法人の職員として厚生  
労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働  
省令で定める一日未満の単位で取得すること  
ができる。

61 第七項の規定による休暇は、一日の所定労  
働時間が短い行政执行法人の職員として厚生  
労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働  
省令で定める一日未満の単位で取得すること  
ができる。

28 行政执行法人の職員(国家公務員法第八十  
一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職  
を占める者以外の常時勤務することを要しない  
職員にあっては、第二十三条第三項ただし  
書の規定を適用するとしたならば同項のだし  
書各号のいずれにも該当しないものに限る。)  
は、当該職員の勤務する行政执行法人の長の  
承認を受けて、要介護家族の介護をするた  
め、一日の勤務時間の一部につき勤務しない  
ことができる。

18 前項の規定は、要介護家族を介護する行政  
执行法人の職員について準用する。この場合  
において、同項中「第十六条の八第一項」とあ  
るのは「第十六条の九第一項において準用す  
る第十六条の八第一項」と「同項各号」とあ  
る第十六条の八第一項」と「同項各号」とあ  
る

時間は、要介護家族の各々が同項に規定する

介護を必要とする一の継続する状態ごとに、  
連続する三年の期間(当該要介護家族に係る  
指定期間と重複する期間を除く)内において  
一日につき二時間を超えない範囲内で必要と  
認められる時間とする。

30 行政执行法人の長は、第二十八項の規定に  
よる承認を受けようとする職員からその承認  
の請求があったときは、当該請求に係る時間  
のうち業務の運営に支障があると認められる  
時間を取り除き、これを承認しなければなら  
ない。

31 行政执行法人の長は、職場において行われ  
る当該行政执行法人の職員に対する国家公務  
員の育児休業、第三項の規定による休  
業その他の子の養育又は家族の介護に関する  
厚生労働省令で定める制度の利用に関する言  
動により当該職員の勤務環境が害されること  
のないよう、当該職員からの相談に応じ、適  
切に対応するために必要な体制の整備その他の  
の雇用管理上必要な措置を講じなければなら  
ない。

31 行政执行法人の長は、職場において行われ  
る当該行政执行法人の職員に対する国家公務  
員の育児休業、第三項の規定による休  
業その他の子の養育又は家族の介護に関する  
厚生労働省令で定める制度の利用に関する言  
動により当該職員の勤務環境が害されること  
のないよう、当該職員からの相談に応じ、適  
切に対応するために必要な体制の整備その他の  
の雇用管理上必要な措置を講じなければなら  
ない。

32 第一条 この法律は、公布の日から施行する。  
ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定  
めた日から施行する。  
一 第三条、第四条及び第九条並びに附則第四  
条及び第六条から第十条までの規定 平成二  
十九年一月一日

二 第二条、第六条及び第八条並びに附則第三  
条の規定 平成二十九年四月一日

2 第一条の規定(一般職の職員の給与に関する  
法律(以下「給与法」という。)第十九条の七第二  
項及び附則第十一項の改正規定を除く。次条にお  
いて同じ。)による改正後の給与法(次条にお  
いて「第一条改正後給与法」という。)の規定、第  
五条の規定(一般職の任期付研究員の採用、給

与及び勤務時間の特例に関する法律(以下この項及び次条において「任期付研究員法」という。)第七条第二項の改正規定を除く。次条において同じ。による改正後の任期付研究員法次条において「改正後の任期付研究員法」という。)の規定及び第七条の規定(一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律(以下この項及び次条において「任期付職員法」という。)第八条第二項の改正規定を除く。次条において同じ。)による改正後の任期付職員法(次条において「改正後の任期付職員法」という。)の規定は、平成二十八年四月一日から適用し、附則第七条の規定による改正後の国家公務員共済組合法(昭和三十三年法律第百二十八号)第六十八条の三第三項の規定は、同年八月一日以後に開始された国家公務員共済組合法第六十八条の三第一項に規定する介護休業に係る介護休業手当金の額の算定について適用する。



して次のように加える。

この場合において、同条第三項中「第十七

条第四項第二号ハ」とあるのは、「第十七条第  
四項第二号ロ」と読み替えるものとする。

(国家公務員共済組合法の一部改正に伴う経過  
措置)

第八条 次項に定めるものを除き、前条の規定に  
よる改正後の国家公務員共済組合法第六十八条  
の三第二項の規定は、第一号施行日以後に開始

された同条第一項に規定する介護休業に係る介  
護休業手当金について適用し、第一号施行日前  
に開始された前条の規定による改正前の国家公  
務員共済組合法第六十八条の三第一項に規定す  
る介護休業に係る介護休業手当金については、  
なお従前の例による。

2 第一号施行日前に前条の規定による改正前の  
国家公務員共済組合法第六十八条の三第一項に  
規定する介護休業を開始した者であつて、第一  
号施行日において当該介護休業の開始の日から

起算して三月を超えていないものに係る前条の  
規定による改正後の国家公務員共済組合法第六  
十八条の三第二項の規定の適用については、同  
項中「介護休業の日数」とあるのは、「介護休業  
の日数（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（平成二十八年法律第  
号附則第七条の規定の施行の日前の介護休  
業の日数を含む。）」とする。

（雇用保険法等の一部を改正する法律の一部改  
正）

第九条 雇用保険法等の一部を改正する法律（平  
成二十八年法律第十七号）の一部を次のように  
改正する。

附則第十二条第一項を削り、同条第二項中  
「育児・介護休業法」を「育児休業・介護休業等  
育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する  
法律」に改め、同項を同条とする。

附則第十七条第一項中「国又は」の下に「独立  
行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二  
条第四項に規定する」を加える。

（児童福祉法等の一部を改正する法律の一部改  
正）

第十一条 児童福祉法等の一部を改正する法律（平  
成二十八年法律第六十三号）の一部を次のよう  
に改正する。

附則第十六条の次に次の一条を加える。

（国家公務員の育児休業等に関する法律及び  
一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法  
律の一部改正）

第十六条の二 次に掲げる法律の規定中「第六  
条の第四項」を「第六条の四第一号」に、「里  
親」を「養子縁組里親」に改め、「のうち、当該  
職員が養子縁組によつて養親となることを希  
望している者」を削る。

一 国家公務員の育児休業等に関する法律  
（平成三年法律第百九号）第三条第一項  
二 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法  
律（平成六年法律第三十三号）第六条第  
四項第一号

人事院の国会及び内閣に対する平成二十八年八  
月八日付けの職員の給与に関する勧告並び  
に国家公務員の育児休業等に関する法律の改正に  
ついての意見の申出及び一般職の職員の勤務時  
間、休暇等に関する法律の改正についての勧告に  
鑑み、一般職の国家公務員について、俸給月額、  
初任給調整手当、扶養手当及び勤勉手当の額の改  
定、育児休業等の対象となる子の範囲の拡大並び  
に介護のため一日の勤務時間の一部につき勤務し  
ないことが相当であると認められる場合における  
休暇の新設等を行う必要がある。これが、この法  
律案を提出する理由である。

理由

人事院の国会及び内閣に対する平成二十八年八  
月八日付けの職員の給与に関する勧告並び  
に国家公務員の育児休業等に関する法律の改正に  
ついての意見の申出及び一般職の職員の勤務時  
間、休暇等に関する法律の改正についての勧告に  
鑑み、一般職の国家公務員について、俸給月額、  
初任給調整手当、扶養手当及び勤勉手当の額の改  
定、育児休業等の対象となる子の範囲の拡大並び  
に介護のため一日の勤務時間の一部につき勤務し  
ないことが相当であると認められる場合における  
休暇の新設等を行う必要がある。これが、この法  
律案を提出する理由である。

理由

二十四年法律第二百五十二号の一部を次のよ  
うに改正する。

第七条の二 ただし書中「百分の百六十五」を  
「百分の百七十五」に改める。

別表第三俸給月額の欄中「五八五、〇〇〇円」  
を「五八五、四〇〇円」に、「五五四、三〇〇円」  
を「五四四、七〇〇円」に、「五一四、三〇〇円」  
を「五四四、七〇〇円」に、「四九二、七〇〇円」  
を「四九三、一〇〇円」に、「四六二、二〇〇円」  
を「四六二、六〇〇円」に、「四三四、八〇〇円」  
を「四三五、二〇〇円」に、「三九九、五〇〇円」  
を「三九九、九〇〇円」に、「三六一、〇〇〇円」  
を「三六一、四〇〇円」に、「三三五、二〇〇円」  
を「三三五、六〇〇円」に、「三九四、〇〇〇円」  
を「二九四、四〇〇円」に、「二七二、一〇〇円」  
を「二七二、五〇〇円」に、「二六二、八〇〇円」  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

二 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

三 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

四 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

五 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

六 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

七 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

八 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

九 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

十 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

十一 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

十二 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

十三 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

十四 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

十五 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

十六 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

十七 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

十八 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

十九 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

二十 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

二十一 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

二十二 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

二十三 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

二十四 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

二十五 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

二十六 一般職の職員の給与に関する法律の一部  
を「二六三、四〇〇円」に改める。

正法」という。附則第四条の規定に基づいて支  
給された俸給を含む。)は、改正後の給与法の規  
定による給与(平成二十六年改正法附則第四条  
の規定による俸給を含む)の内払とみなす。

第三条 前条に定めるもののほか、この法律の規  
定による俸給(平成二十六年改正法附則第四条  
の規定による俸給を含む)の内払とみなす。

(政令への委任)

第三条 前条に定めるもののほか、この法律の規  
定による俸給(平成二十六年改正法附則第四条  
の規定による俸給を含む)の内払とみなす。





平成二十八年十一月二十五日印刷

平成二十八年十一月二十八日發行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局