

第百九十五回国会

参議院内閣委員会会議録第三号

平成二十九年十二月七日(木曜日)

午前十時開会

委員の異動

十二月六日

辞任

小野田紀美君

補欠選任

石井 準一君

出席者は左のとおり。

委員長 榛葉賀津也君
理事 藤川 政人君
和田 政宗君
白 眞勲君
西田 実仁君

委員

有村 治子君
石井 準一君
江島 潔君
岡田 広君
山東 昭子君
高野光二郎君
豊田 俊郎君
野上浩太郎君
山下 雄平君
相原久美子君
矢田わか子君
熊野 正士君
田村 智子君
清水 貴之君
山本 太郎君
国務大臣 国務大臣 梶山 弘志君
副大臣 総務副大臣 奥野 信亮君

大臣政務官

財務大臣政務官 長峯 誠君

文部科学大臣政務官 宮川 典子君

厚生労働大臣政務官 田畑 裕明君

政府特別補佐人 人事院 総裁 一宮なほみ君

事務局側 常任委員会専門員 藤田 昌三君

政府参考人 内閣官房内閣人事局人事政策統括官 植田 浩君

内閣官房内閣人事局人事政策統括官 長屋 聡君

人事院事務総局職員福祉局長 森永 耕造君

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 千葉 恭裕君

総務大臣官房審議官 堀江 宏之君

財務省理財局次長 富山 一成君

文部科学大臣官房審議官 白間竜一郎君

厚生労働大臣官房審議官 土屋 喜久君

厚生労働大臣官房審議官 小林 洋司君

厚生労働省職業安定局雇用開発部長 坂根 工博君

本日の会議に付した案件

○政府参考人の出席要求に関する件

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

○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、衆議院送付)

○国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(榛葉賀津也君) ただいまから内閣委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。

昨日、小野田紀美君が委員を辞任され、その補欠として石井準一君が選任されました。

○委員長(榛葉賀津也君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案外二案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、内閣官房内閣人事局人事政策統括官植田浩君外十名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○委員長(榛葉賀津也君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(榛葉賀津也君) 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、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及び国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案、以上三案を一括して議題といたします。

三案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○江島潔君 おはようございます。自民党の江島

潔です。

それでは、閣法三法に関連しまして、政府に幾つか質問をさせていただこうと思います。

まず初めに、私は前職が山口県の下関市長をしておりまして、毎年、季節が来ますとこの公務員給与というものが、地方自治体としてもいろいろ議論をするわけでありまして、御案内のように、地方自治体はこの人勤に沿って、大体国に沿って上げるとか据置きとかいうことを議論して

くるわけでありまして、東京と違いますがやはり地方というのは大変に一般企業の数が密度でいうと少のうございまして、下関にしまして

も、市役所の職員というのは非常に市民の中からは高給取りというふうにみなされているところがございます。その辺が、都会における公務員と地方における公務員の、みんなの見る目が多分違うんじゃないかなと思います。

ですから、どんな時期にあつても、地方公務員の給料がちよと上がるとなると、たちまち、いいね、公務員はというようなことを必ずちまたで言われます。また、ボーナス時期には、市長以下全員のボーナスが幾らだみたいな声が出るんですけども、これまた同じように、民間企業に比べて公務員はいいですね、いいときも悪いときも必ずボーナスが出るしというようなことを言われるわけでありまして、決して私はそんなに地方の公務員が特別に高給取りだというふうには認識立っていないんですけれども、ただ、やはりどうしてもそういう目で見ると割合が多分東京とは随分違うんだなというふうに思います。

今回、人事院勧告どおりに給与改定をするという、この法律として出てきているわけでありまして、けれども、まず初めに私がお伺いさせていただこうと思ひますのは、やはり一般論として、財政状況は非常に厳しいという現実がございます。そういう中でこの人事院勧告どおりに今回給与改定を

実施をするということをどのように説明をされているかということをお伺いしたいと思います。

○政府参考人(植田浩君) お答えいたします。

国家公務員の給与については、人事院勧告に基づき民間標準を基本として改定を行ってきておりまして、このことが公務員給与に対する国民からの理解を得る上でも重要と考えてございます。

本年の人事院勧告においては、人事院が民間の給与の実態を調査した結果、民間企業の給与上昇を反映して、国家公務員の給与を引き上げる勧告が出されたものと承知しております。

政府といたしましては、このような人事院勧告を受け、労働基本権制約の代償措置の根幹を成す人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢の下、給与関係閣僚会議において、国の財政状況も含め、国政全般の観点から検討を行った結果、勧告どおり実施するとの結論を得るに至り、今国会に法案を提出させていただいているところでございます。

○江島潔君 公務員も定数はなかなか増えないというか、むしろ減らす方向にある中で、業務量は当然各分野において増えてきますので、非常に公務員の職場環境というのは厳しくなってくると思いますが、そういう中で給与が引き上げられるというのとは、たとえ僅かな額であってもこれは士気向上には確実につながるだろうと私も信じております。

人事院勧告どおりにこの給与改定を実施するということは、私はこれは公務員がきちんと職務を全うしてもらうためにも必要なことだということに理解をしておりますが、一方で、今回は退職手当の支給水準を引き下げるといことも行っているわけでありまして、これは、公務員の方が民間よりもデータ的には上回っているということのようでありまして、この辺の退職金の水準は下げるといことをこれまでその人勧どおりに実施するということをどういふに国民あるいは該当者である全国の国家公務員には説明をされますか。

○政府参考人(植田浩君) お答えいたします。国家公務員の退職給付の水準についてですけれども、当然国民の理解が得られるようにする必要はあると考えてございます。

平成二十六年の閣議決定でございますが国家公務員の総人件費に関する基本方針におきまして、官民比較に基づき、おおむね五年ごとに退職手当支給水準の見直しを行うことを通じて、官民均衡を確保するとされているところでございます。

本年四月に人事院から、退職給付額での官民比較の結果、公務が民間を七十八万一千円上回り、官民均衡の観点から退職給付水準について見直しを行うことが適当との調査結果及び見解が示されたところでございます。この人事院の調査結果を踏まえ、国家公務員の退職手当の支給水準を引き下げるものでございます。

○江島潔君 分かりました。

是非、一方でこの退職金の水準を下げるということは、これは今度は該当する公務員にとっては喜ばしいことではないわけでありまして、きちんと該当者が納得をできるようにしっかりと説明をまた行っていたきたいということを強くお願いを申し上げます。

この公務員でありますけれども、国家公務員も地方公務員も、私は、この少子高齢化社会の中で本当に大きな責任を持つて今取り組んでいる、かつ少数精鋭という方向で取り組んでいるなど、本当に皆さん頑張ってくれているなというふうに思っています。

地方公務員に關しまして、様々な職種があるわけでありまして、やはり部署によって、少なくとも私が市長をしていた当時に、残念ながら全員に全ての残業手当を払うということもできない部署もありまして、やはり地方にあつても、財政担当の部署は、もうその予算編成の時期になると徹夜徹夜の連続というようなことが実態としてありました。今だったらとてもそれは、もうそのまま、大変だけれど、頑張つてねだけでは済まされない時代ですから、もう十年前と今と

はまた更に様々な職場環境というのは変わつてくるんだろうと思います。

また、現実問題として、激務の中で体調を壊した職員もたくさん私は記憶しておりますけれども、霞が関の国家公務員の仕事ぶりを見ていますと、言葉を選んで言わなきゃいけないんですけれども、この霞が関という組織が一番ブラックな働き方をしているんじゃないかなと思うくらいに、本当に早朝から深夜までというような働き方をしている人たちもいる。それはもう、せざるを得ないというところはあるんでしょうけれども、一方で、何かもう、そういう働き方をするのがもう文化になつていような役所もあるのかなと思えますし、また、この委員会では決してそういうことではないと思うんですが、直前まで質問を出さないと、本当にぎりぎりになって、深夜に出してくるから、それから真夜中掛けて答弁書を作つてというような場合もあるやにお伺いしております。

ですから、そういうものは、これは役所だけの努力じゃなくて、本当に全員が、この国家公務員というのに関わる我々も含めて全員がこの働き方改革というのには取り組んでいかなきゃいけないと思います。

こういう点から、今、この長時間労働というのは、これはもう官だけの問題じゃなくて民間もそうです、大きな問題にもなりました。この官民を問わず長時間労働をどう是正していくかということが日本のこれから健全化に向けての大きな課題になつていのではないかと思います。

そういう意味では、責任者としての大臣の、この長時間労働の是正というのに対しては政府としてどのような御見解を持っていられるのか、お伺いさせていただきます。

○国務大臣(梶山弘志君) お答えいたします。

働き方改革は、内閣の最重要課題の一つであります。今委員がおっしゃったように、官民間問わずこれは共通の課題であると思っております。長時間労働を前提とした働き方を改め、しっかりと休

んで集中して働き、限られた時間で成果を上げる生産性の高い働き方へ変えていくことが官民共通の重要な課題であると認識をしております。

国家公務員については、平成二十六年十月に取りまとめた国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針に基づいて、政府一丸となつて、長時間労働を前提とした働き方を改める意識改革や業務の効率化等を通じた超過勤務の縮減、テレワークやフレックスタイム制などによる働く時間と場所の柔軟化等に取り組んできたところであります。また、本年四月からは、超過勤務を実施する際に、その理由や見込み時間等を上司が把握するなど、勤務時間の適切な管理を更に徹底することとしたところであります。

今後とも、リモートアクセスとペーパーレスの推進、また管理職を始めとしたマネジメント改革等にも積極的に取り組んで、全ての職員が存分に能力を発揮できる環境づくりに努めてまいりたいと思っております。今緒に就いたばかりでありまして、しっかりとしたこの方向に向けての努力をしてまいりたいと思っております。

○江島潔君 ありがとうございます。

それでは次に、働き方のこの時間と併せてもう一つ、これは大きな近年の課題であります同一労働同一賃金に關しまして質問させていただきます。

まず、国にもいわゆる正規の職員とそれから非常勤の職員という方もたくさんいらっしゃると思ひます。ちょうど私が市長をしておりました平成十七年に下関というのは一市四町で合併をいたしました、下関市の職員が三千名、それから合併をした四町の職員が合計で五百名で、三千五百名になった組織を、五百名合併効果として正規職員を数を減らしますと言つて三千五百を三千名にするプログラムを作つて、段階的に、もちろん生首は切ることなく、退職不補充というのを緩やかにしながら段階的に三千人にまで減らした記憶があります。ですので、やはり、段階的にやるといっても、正規職員を減らす、いわゆる公務員定

数を減らすというのは非常に厳しかったことをよく覚えています。結果として、やはりもうそれでは回らないので、やっぱり非常勤の職員を入れざるを得なかったというのが現実でございます。

恐らく、今この国家公務員の中でも、定数を是正、減をする中で、相当数の非常勤職員というのが今勤務をしているのが実態ではないかというふうに思います。内閣人事局もこの非常勤職員の実態調査に際しまして、常にこの給与体系を変える方向、きちんと是正するようにという指示を出しているというものはお伺いしているところでありまして、現時点におきまして、この問題、いわゆるこの国の非常勤職員の処遇改善というものの対しまして、政府の取組状況、現時点における状況というものをお聞かせください。

○政府参考人(植田浩君) お答えいたします。

国家公務員の非常勤職員の給与につきましては、一般給与法の規定により、各府省において常勤職員の給与とのバランスを考慮して予算の範囲内で支給することとされておりまして、具体的には、この規定を踏まえた非常勤職員の給与に関する人事院の指針に基づき支給されているところでございます。

非常勤職員の給与などの処遇の実態につきましては、昨年内閣人事局において調査を行ったところ、期末手当や勤勉手当の支給などの取扱いについて差異があることが分かったところでございます。そのため、実態調査の結果や民間における同一労働同一賃金の議論なども踏まえて、本年五月に、来年度以降、非常勤職員全員に対して期末手当や勤勉手当を支給することを目指すこととするなど、段階的に非常勤職員の処遇改善を図っていくことについて各府省で申し合わせたところでございます。

また、人事院におきましても、本年七月に指針を改正し、勤勉手当も含めて、非常勤職員の給与の一層適正な支給について促しているところでございます。

今後は、この申合せや人事院の指針に沿って各

府省が処遇改善にしっかりと取り組んでいくことが重要と考えておりまして、その実効を上げるために、引き続き、関係機関とも連携しながら必要な取組を進めてまいりたいと考えております。

○江島潔君 この同一労働同一賃金の問題に関しましては、特に公務員の非常勤職員の処遇に関しましては、これは、私の市長当時の反省の弁も含めて、公務員の定数は正等のしわ寄せが結果として非常勤職員に行く、さらに、安い賃金で非常勤で賄うという、そういうしわ寄せにならないように、これは決して健全な姿ではありませんので、その点に関しましては、国家公務員、そして地方へも含めての監督指導を是非お願いをしたいと思

います。

それでは、最後の質問に移らせていただきます。

働き方というもののの中には、質もありますが、あとは私たちに残された問題は、いつまでちゃんと働くかという大きな問題がございます。今、肉体年齢は昔に比べると大体八掛けぐらいだというような言い方もする人もいます。確かに、最近の六十歳というのは昔の四十七、八歳ぐらいの元氣というのは確かにそんなものかと思うところでありまして、現実にはまだ六十という定年年齢がありまして、そして、そこで一旦辞めてから再雇用、再任用という形で地方公務員なんかでは多くのメンバーが引き続き公務に就いているところでありまして、国家公務員に就いていてい

くという定年六十歳というものを引き上げていくということに関しては、これはどのように今検討をなされているのか、大臣のお考えを教えてください。

○国務大臣(堀山弘志君) お答えいたします。

少子高齢化が進展する中、高齢者の活用は今後の社会の在り方を考える上で極めて重要な課題であります。公務においても、高齢職員の能力及び経験を活用していくことは重要なことであると考

えております。

改革の基本方針二〇一七において、公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進めるとされ、これを受けて、関係省庁の局長級により構成される公務員の定年引上げに関する検討会が設けられたところであります。現時点では何らかの方向性や時期が決まっているものではありませんけれども、現在、本検討会において、各府省からのヒアリング等も行いながら、組織活力の維持のための施策の在り方や総人件費の在り方も含め、様々な検討事項について幅広く議論を進めているところでございます。

今後とも、必要な検討を速やかに進めてまいりたいと思っております。

○江島潔君 ありがとうございます。

是非、有為な人材をしつかりと国の、国家の、そして国民のために働いてもらうためにも、この定年年齢の引上げというのは考えていただければと思います。

六十歳の定年というのをなぜちょっと取り上げたかという、ちょうど私が今年六十になりましたので、それで、八掛けというの何でかなと、こう思ったんですけれども、考えてみたら、昔は六十歳になったら、例えば目が悪くなる、白内障になる。私、実は白内障になって、だんだん字が読めなくなるわけです。ですけれども、今年の夏に白内障の手術をしましたら視力が中学生のときの視力に戻りまして、だから、まあ言ってみれば、そういう医学の進歩でもって幾らでも、昔は老化でいう使い物にならない人間がまだまだ役に立つようになるわけでありまして、やはり時代に即したこの定年の引上げというのは、だから国家としても喫緊の課題だろうと思えます。どうぞ御検討をお願いいたします。

以上で質問を終わらせていただきます。

○相原久美子君 民進党の相原久美子でございます。本日はよろしくお願いたします。

最初に人事院にお伺いしたいと思えます。

非常勤職員の給与につきましては、先ほど江島議員からも御指摘ございましたけれども、各府省

の申合せ、それから給与決定指針の改正がなされたところと承知しております。

本年の給与報告では、早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう関係府省に要請又は指導とされておりますが、今後の具体的な対応というもののについてお伺いしたいと思います。また、これちょっと要望だけにどめておきますけれども、昨年の給与法審議のときの他の議員の質問でもお答えいただいているところですので、各府省の一部で指針に沿っていないものが見受けられるということを指摘されておりました。この指導もされているかと思うのですが、この辺りしつかりとフォローアップをお願いしたいと思えます。ここは要望のみにとどめておきたいと思えます。お願いいたします。

○政府参考人(千葉恭裕君) お答え申し上げます。

委員、顧問、参与等以外の非常勤職員の給与につきましては、給与法第二十二条第二項の規定により、各庁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こととされております。

人事院といたしましては、非常勤職員の処遇が不十分な府省があったことから、各府省における非常勤職員の給与の均衡を図られるよう、平成二十年に非常勤職員の給与に関する指針を发出しております。本年七月には、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることを追加するなどの改正を行ったところでございます。

今後とも、各府省におきまして、この指針の内容に沿った適切な処遇が図られますよう必要な指導を行っていく所存でございます。取組状況を確認しつつ、引き続き、必要な取組を人事院としては行つてまいりたいと考えてございます。

○相原久美子君 どうぞよろしくお願いたします。

また、今回この法案が成立しました場合、勸告制度の下では、常勤職員は四月に遡って遡及され

るかと思ひます。非常勤職員の給与改定時期はいつになるのか。現場では相当長期にわたって勤務している職員が多いようですけれども、公平性、均衡考慮の観点から考えても常勤と同じように四月に遡及して改定すべきと考えますけれども、いかがでしょうか。

○政府参考人(植田浩君) お答えいたします。

非常勤職員の給与につきましては、一般職給与法の規定で、各府省において常勤職員の給与とのバランスを考慮して予算の範囲内で支給するとされているところでございますが、今回給与法案が成立した場合は、非常勤職員の基本給を改定するかどうかについて、各府省においてそれぞれの予算の状況なども踏まえて対応されるものというふうに考えてございます。

○相原久美子君 各府省それぞれの予算の範囲内と、ここにもう既にしてはつきがあるんですね。同じように働いていても各府省によつてばらついているところは、私はやっぱりしつかりと正していかなきゃならない点だと思つておりますので、ここは是非御検討いただければと思ひます。

特別給についてもお伺ひしたいと思います。今回の引上げ分については勤勉手当に充てるとされております。この数年、引上げ分は勤勉手当に充てることが続いております。

何度かの質問に對しまして、常勤と非常勤で処遇格差が拡大することがあつてはならないと答弁をいただいております。この課題についての認識をお伺ひしたいと思います。

○政府参考人(植田浩君) 非常勤職員の勤勉手当、期末・勤勉手当含めてですけれども、これにつきましても、基本的に各府省においてそれぞれの予算の状況も踏まえて対応されるものと考えております。

ただ、この事態につきましても、各府省において差が生じているということを昨年度の調査で把握いたしておりますので、このところを各府省で今後の対応を申し合はせていただいたところで

ございませう。

○相原久美子君 後ほどちょっと予算の範囲内という点をもう少し深掘りをさせていただければと思ひます。

休暇について、非常勤の部分でございますけれども、公務員の人事管理に関する報告では、民間の同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔休暇についても検討していくとあります。検討状況はどうなっているのか。

あわせて、両立支援に関わる休暇などについても常勤職員との均衡を基本として改善を図るべきだと考えますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(森永耕造君) お答えいたします。

非常勤職員の休暇につきましては、これまで、業務の必要に応じてその都度任期や勤務時間が設定されて任用されるという非常勤職員の性格を踏まえて、民間の状況との均衡等を考慮いたして必要な措置を講じてきているところでございませう。

政府におきましては、働き方改革の一環といたしまして、同一労働同一賃金の実現に向けた議論が進められております。昨年十二月に働き方改革実現会議で示された同一労働同一賃金ガイドライン案においては一部の休暇について言及がなされておりました。慶弔に係る休暇等について、非正規雇用労働者にも正規雇用労働者との付与をしなければならぬというふうになされているところでございませう。

今後、ガイドライン案につきましては国会審議等を経て確定することとなるものと承知いたしております。人事院といたしましては、そこでの議論等を踏まえて、慶弔に係る休暇などの休暇につきましても必要な検討を進めてまいりたいと考えてございませう。

○相原久美子君 御参加の委員の皆さんにも是非お願ひしたいと思います。今後、国会の議論を通してという話でした。人が、お祝い事、亡くなる、不祝儀、こういうことって非正規であろうと正規であろうと関係ありません。皆さんに該当す

るものですから、是非これは真摯な議論を重ねて、そしてしっかりと均等待遇の原則、これをつくつていただければと思ひます。

次に、本年三月に働き方改革実行計画が決定されました。この中で、公務における長時間労働は正が挙げられております。国家公務員一人当たりの年間超過勤務時間について調査はしているのか、調査結果があればこの数年の推移についてもお伺ひしたいと思います。

○政府参考人(森永耕造君) お答えいたします。

平成二十九年に実施いたしました国家公務員給与等実態調査によりますと、平成二十八年における国家公務員の年間超過勤務時間数は平均で二百三十五時間となつてございます。これを組織区分別に見ますと、本府省では三百六十六時間、本府省以外では二百七時間となつてございませう。

また、これを経年で見ますと、平成二十五年には二百三十八時間、平成二十六年は二百二十九時間、平成二十七年は二百三十三時間となつてございまして、年間超過勤務時間の近年の傾向といたしましてはおおむね横ばいというふうになつてございませう。

○相原久美子君 先ほど江島議員からも指摘がございまして、私もこの国会に来まして十年ちよつとになりますけれども、本当にやつぱり世界中の公務と比べてもちよつと働き過ぎじゃないかと。外国へ行きました、お先に失礼しますという言葉はないというふうに言われました。お先にじゃなくて、定時まで働いたら帰るのが当たり前なんだと。それが何か残っている方に、早く帰る、定時で帰るのが申し訳ないという、この文化はやつぱり変えていかなきゃならないと思うんです。もちろん、先ほど御指摘ありましたように、我々も、質問通告等々についてもしつかりとやつぱりそこは考えてやらなきゃならないと思ひますけれども。

最も問題なのは、勤務時間法の第十三条の第二項におきまして、臨時、緊急の場合、正規の勤務時間外の時間に勤務を命じることができるとある

わけですね。公務運営確保の観点から、日常業務であっても正規の勤務時間内に終わらなかつた場合、臨時の場合となつておりまして、これが超過勤務の減少しない要因の一つではないかと思うのですが、いかがお考えでしょうか。

○国務大臣(梶山弘志君) 超過勤務については、各府省において、議員の御指摘の超過勤務、勤務時間法第十三条第二項に基づいて、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に行うことになつております。

超過勤務を命じるに当たつて、上司が各職員の勤務状況などを適切に把握することが重要であるため、本年四月から、超過勤務を実施する際に、その理由や見込み時間等を上司が把握するなど、超過時間の適切な管理を更に徹底することとしたところであります。

引き続き、超過勤務の縮減に向けて、業務効率化、勤務時間の適切な管理などに積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

○相原久美子君 大臣も行政府の中にいらつしやいまして、周辺を見まして、臨時、緊急の場合、相当数あるものですか。

今の一人当たりの超過勤務のこの時間帯を見まして、私、やつぱり、ちよつと臨時、緊急と少し整合性がないのではないかなと考えるんですね。ですから、やはりこれは、もちろん国会の中もそうですし、地方自治体の中も、臨時的なもの、緊急的なものというのは存在しますけれども、しつかりとやはり日常業務の見直し、そういうことをスクラップ・アンド・ビルドという考え方から非足下のところから見直して、そして超過勤務縮減、そういう方向に持つていただければ有り難いと思ひます。

その上で、時間外労働の上限規制の導入についてお伺ひしたいと思います。

今後議論になると思われましますし、今も民間等々では議論になっております。公務職場においても、災害時などの対応、先ほど言いましたように、臨時的とか緊急的なところを除きまし

て、上限規制というものを導入すべきではないか
と思うんですね。

民間では労使協定による三六協定の規定が労働
基準法に明記されておりますけれども、御承知の
ように、公務員は労働基本権が制約されておしま
して労働協約が締結できません。法令などによる
上限規制が必要だと考えますが、いかがでしょう
か。

○政府参考人(森永耕造君) お答えいたします。

公務における超過勤務は、勤務時間法に基づき
まして、公務のため臨時又は緊急の必要がある場
合に各省各庁の長の判断で命じられて行うものと
されてございます。三六協定に基づいて行います
民間の時間外労働とは基本的枠組みは異なってお
りますけれども、公務におきましても、職員の健
康保持や仕事と家庭生活の両立、人材確保の観点
から、長時間労働を是正すべき必要性は異なるも
のではございません。

国家公務員の超過勤務の縮減につきましては、
従来から重要課題の一つとして政府全体で連携し
つつ取り組んできたところでございまして、人事
院では、超過勤務の縮減に関する指針を発出した
しまして、一年につき三百六十時間、他律的業務
の多い部署におきまして七百二十時間の上限の
目安時間を設けて、これを超えて超過勤務をさせ
ないよう努めることを各府省に求めるなどの取組
を行ってきたところでございます。

近年、長時間労働の是正が我が国全体の課題と
される中で、民間企業に対しまして時間外労働の
上限規制の導入等の議論が具体的に進められてい
るところでございまして、そのため、長時間労働の
是正に向けて、今後、各府省の取組や働き方
改革関連法案に関する議論を踏まえまして、各府
省や職員団体等の意見も聞きながら、どのような
実効性のある措置を講ずるか、検討を進めてまい
りたいと考えてございます。

○相原久美子君 これは民間に合わせたというよ
りも公務の部分から率先してやっぱり旗を振って
いかなきゃならない問題だと思っておりますの

で、是非、検討を早期に進めながら、少なくとも
も、やはりメンタルですとか過労死ですとかそう
いうことが起きないまずは仕組みとして、やつぱ
り勤務時間、しっかりとつくっていつていただけ
ればと思います。

これ、ちよつと時代の変化とかということも関
連してくるのですが、先ほど江島議員からもお話
がありましたように、各地方自治体、それから恐
らく国もそうなんだろうと思えますけれども、公
務員定数の削減というこの流れがずっと続いてき
ておりました。

ただ、私も世界の状況をちよつと調べてみます
と、日本における公務員数というのは、人口比で
いうと他国と比べても決して多い数ではないわけ
です。確かに、地方分権というのに進みまし
たし、国家公務員の担う業務が変わってきたこと
もあるかと思うんですけれども、先ほど指摘しまし
たように、公務員削減の流れという中で、これが
やつぱり現場の超過勤務が減少しないとか、それ
から御指摘ありましたように、どうしても削減し
たけれども業務量は増えてきている。これ、国民
のニーズ、社会の状況、そしてやはり住民ニーズ
とかも変わってきている、そういう中でのことだ
と思うんですけれども、非常勤職員も増えてきた
と。

そういうところで考えますと、やつぱり実効性
のある超過勤務の縮減ということ考えた場合、
各職場における適正な人員配置基準、これをしっ
かりと見直すことも必要な時期にきているのでは
ないかなと私は思うのですが、その辺については
どうお考えでしょうか。

○国務大臣(梶山弘志君) 委員御指摘のとおり、
官民問わずに時代の進展によって業務が変化をし
たり、その量についても増減があらうかと思いま
す。

その上で、国家公務員の定員については、各府
省から増員要求が内閣人事局に提出をされます。
要求内容を精査の上、必要と認められるところに
は増員を措置をしているところであります。内閣

人事局が行う個別の要求内容の精査に当たって
は、業務量の見積りに加えて必要性や緊急性など
様々な要素を総合的に勘案をして判断をしている
ところであります。

また、定員の再配置の要求も受け付けておりま
す。先ほどのように需要が変わっているという
ときには、やはり再配置ということも必要になつて
くるわけでありまして。大きな業務量のばらつきが
ある場合には、相対的に余裕のある部門から他の
忙しい部門に定員を再配置することも定員管理上
重要な課題であると思っております。

さらに、業務の在り方を見直し、省力化、効率
化を図って業務負担を軽減したり、各省の人事管
理上の取組として、具体的な職員配置の面での業
務量の平準化を図るという工夫もあり得ると思っ
ております。

いずれにしても、過重な業務負担を軽減す
ることを含め、効率的な業務運営体制の確立に向
けて様々な取組を進めていくことが重要であると
認識をしておりますので、様々な御意見を伺いま
がら最善の努力をしてみたいと思っております。

○相原久美子君 ありがとうございます。

是非検討いただければと思うんですが、私も実
は民間にも勤めておりました。それから地方自治
体にも勤めておりました。そこから見ますと、公
務の職場というのは結構硬直化しているなとやっ
ぱり思うんですね。職域ですとか職場によって、
季節の変動とかなんともあるんですが、なかなか
その配置の転換とか何かができないとか、先ほ
ど見直し、定数をやりくりするという話もあつた
んですが、意外にそれができていないと。です
から、過重負担のところは非常に過重負担、そう
じゃないところはというふうな非常にばらつき、
個人差に掛かってきちゃっているというところ
があるかと思うので、やつぱりもう既にしてい
る時代、グローバル化社会の中で行政のところも
相当の変化が起きていると思えますので、是非、
全体に業務の検証というものと、そういうもの

も併せて検討していただければ有り難いな
と思えます。
それでは次に、学校現場における非正規職員に
ついて伺いたいと思います。

実は、これは皆さんにお示ししておりませんけ
れども、新聞の報道等々でございました、学校現
場にも相当数の非常勤職員と言われる方たちが
いると。文科省の取りまとめによりますと、公立小
中学校に非正規で雇われて、担任や部活動の指導
など正規職員とはほぼ同じ仕事を担っている臨時的
教員が全国で四万人以上いると、その処遇に大き
な格差があるという、そういう報道でした。

現場の状況を伺いますと、まずは雇用の不安
これが大きいんですね。これ、なぜかというと、
非正規の場合任用が最長一年以内ということ。一
年以内だけれども、やつぱり教員が足りなくて任
用しているものから、翌年も繰り返し任用とい
うことです。ただ、その方たちに対しては正規
教員の異動が決定してから任用となるために、
任用決定は三月末とか、場合によっては四月の
年度になつてしまふ。次年度も仕事に就けるかど
うかの不安があるということなんです。

また、報道では、三十八都県が給料に上限規制
を掛ける別ルールで運用している、このような指
摘もありました。この紙面に掲載されておしま
した教員歴十年の四十代の方が、正規と変わらない
責任を負いながら年収は上限の二百五十万円、低
収入のため自分の子供は就学援助を受けている、
こういう声が載せられていたんです。

国はこのような実態を把握しているのか、また
実態を承知であれば今後どのような対応をするの
か、お伺いしたいと思います。

○委員長(榑葉賀津也君) 速記を止めてくださ
い。

○委員長(榑葉賀津也君) 速記を止めてくださ
い。

〔速記中止〕

○委員長(榑葉賀津也君) 速記を起してください
宮川文部科学大臣政務官。質問をしつかり聞い
ているように。

○大臣政務官(宮川典子君) 総務省と文科省、どちらかなというふうに思いました。失礼いたしました。

今先生から御指摘をいただいたことでございませうけれども、文部科学省が調査をいたしましたところ、平成二十八年度の公立の小中学校の臨時任用の教員数というのは四万人を超えております。全部の教員定数でございませうけれども、そのうちに占める割合というのは七割というふうになっております。

臨時的任用教員の、いわゆる非正規教員でありますけれども、様々な教育課題への対応などに対して大変重要な役割を担っている一方で、勤務時間や任用期間の都合により雇用が安定せず、正規教員と同じ処遇が保障されていないなどの問題があることは私どもも承知をしております。

小中学校の教職員の雇用、処遇につきまして、各都道府県の教育委員会ですっかり判断をさせていただかなければいけないところでありますので、法令の趣旨を踏まえてしっかりとその勤務形態に応じた適用をしていただくように、更に指導を進めてまいりたいと思っております。

○相原久美子君 恐らくこの部分につきましては地方自治体の管轄ということで、総務省も関わりがあると思いますので、総務省についても伺いたいと思います。

○副大臣(奥野信亮君) 今委員が御指摘された報道の内容が事実とすれば正していかなくてはならない、それは我々も承知しているところでありますけれども、臨時的任用教員の給与についてと任期の設定ということだろと思ういます。

まず、その給与でありますけれども、やはり我々としては、総務省は文部科学省とも連携して地方公共団体に対して従前よりその旨を助言しているところでありませうけれども、更にそれを徹底していくという必要性があるんだろと思ひます。

任期の件につきましては、地方公共団体において職員に従事させようとする業務の遂行に必要な

期間を的確に設定して、そしてそれをベースに管理をしていくということではないかと思ひますけれども、退職手当や社会保険料の負担を回避するために空白期間を設けるようなこともあるやに聞いておりますので、それは是正していくように指導していきたいと思ひます。このため、各地方公共団体が臨時・非常勤職員の任期を定める際には不適切な空白期間を是正するように助言しておりますけれども、これについても更に指導を徹底していきたいと、こういうふう感じております。

いずれにしても、今年の五月に地方公務員法の改正法が成立したわけでありませうけれども、これが、事務処理マニュアルにその旨を盛り込んで、今言われているようなことを全部盛り込んで地方公共団体に徹底したところでありませうけれども、さらに、やはり我々のところは首長さんとのそつちの系統、それから文科省さんは教育委員会との関係がありますから、我々がやっぱりもう少し密に連携を取らなくてはならないと思ひて、これからも、平成三十二年四月一日の改正法の施行に向けて、今話題になっております臨時・非常勤職員の適正な任用、勤務条件の確保が図られるよう、更に密接な調整を図っていきたいというふうに考えております。

以上であります。

○相原久美子君 ありがとうございます。

本日に指導が、この間私、十年ぐらいつつこの質問をしているのですが、毎回指導、指導と言っているんですけども、適切な指導、それがどうして改善されないのかと、国はなめられてるんじゃないんですかと思ひくらく、本日にやっぱり実効性のある形を取っていただければなと思ひます。

最後になりますけれども、今御指摘いただきましたように、実は前国会で、本日に皆様の真摯な議論の中で地方公務員法と地方自治法の改正が成りました。地方自治体には約六十万の非正規職員がいると言われております。国家公務員のとこ

ろも数万人の非正規がいるわけですけれども、今回の給与法の改定につきましても、先ほど江島議員からも指摘ありましたように、地方に連動していくわけですね。その意味では、しっかりとこの部分、同じような形でやっていくようにということもお願ひしたいと思ひますし、先ほど言ひましたように、地方公務員法と地方自治法の改正、これが二〇二〇年、このときに施行になるわけですね。ようやくにして、今まで手当というものが出せなかったというところが手当が出るようになったわけですね。

ところが、これまた、恐らく国も改善していくというところ、地方も改善していくためのそういう法律ができた、しかしながら、こういう方たちの支出の財源は実は物件費であったり、人件費じゃないんです。まずそこを私はやっぱり正していかなきゃならないと思ひのと、予算の確保がどうしても必要なわけですね。各府省も予算の範囲内でやっているということですから、この予算の確保。

それから、今後、地方自治体に關しましてもやはりこういう諸手当が出るようになるということは、交付税の部分もそれを見込んだ形でなければしっかりとした均等待遇にはなっていない、格差の縮小になっていかないと思ひますので、財務省には是非御努力をいただきたいことをお願ひしたいと思ひます。

○大臣政務官(長峯誠君) 非常勤職員の処遇改善については、先ほど議員御指摘ありましたとおり、本年五月の申合せや七月に改定された人事院の指針に沿って各府省が適切に取り組んでいくことが重要と承知しております、財務省といたしましても、各府省の対応状況を踏まえ、来年度予算編成の過程の中で検討してまいりたいと存じます。

○相原久美子君 検討だけではなくて、しっかりと人に投資をするということが基本なんだということを取組をお願いしたいと思ひます。本日に、これはもう終わりになりますけれども

も、私は国会議員になりました、自分自身が民間と公務との現場にいたということもありまして、やっぱり公務の世界にこういう方たちが何十万人もいるなどということがあつていいものではないと思ひます。それはなぜなら、国民の皆さんにしっかりとサービスとしてお返ししていく役割を担っているからで、ここが本日に安定しなければ国民の皆さんへのサービスも安定しなくなる。これは地方自治体においても同じだろと思ひております。

その意味では、言葉だけじゃなくて、同一労働同一賃金はやっぱり国が率先して足下からしっかりと正していくということが必要なんだろと思ひておりますので、是非、今日そちらに、席にお座りの皆様これから御努力をお願いして、質問を終わりたいと思ひます。

ありがとうございます。

○熊野正士君 公明党の熊野正士です。よろしくお願ひします。

本年八月八日に人事院から、国家公務員の給与に関する報告及び勧告、公務員人事管理に関する報告がなされております。先月、十一月三十日の本委員会において、人事院の一言総裁の方からその概要説明がございました。その中で、給与制度の総合的見直しに關して言及がありました。平成二十六年の給与法の改正により、平成二十七年四月から俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的な見直しを本格的に実施され、平成三十年、明年四月一日に完成するとされております。この給与制度の総合的見直しについて、その概要について説明していただければと思ひます。

○政府参考人(千葉恭裕君) お答え申し上げます。

地域間、世代間の給与配分の見直しなど、国家公務員給与における諸課題に対応するため、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを平成二十七年四月から段階的に実施しております、来年度四月に完成させることとしております。

総合的見直しの概要としては、まず、地域間の給与配分の見直しにつきましては、民間賃金の低い地域を中心に依然として公務員給与は高いのではないかな等の指摘が見られたことから、民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえまして、全国共通に適用される俸給表の水準を平均で二％引き下げるとともに、地域手当の級地区分、支給割合等の見直しを行っております。

また、世代間の給与配分の見直しにつきましては、五十歳代後半層において国家公務員給与が民間給与を四ポイント程度上回っている状況を踏まえまして、俸給表の水準を平均二％引き下げの中で、五十歳代後半層の職員が多く在職いたします高位号俸は最大四％程度引き下げるなど、給与カーブの見直しを行っております。

さらに、広域的な異動を行う職員、やむを得ず単身赴任をしている職員、本省の業務に従事する係長級以下の職員にそれぞれ支給される手当の額を引き上げるなど、公務における円滑な人事運用の要請等を踏まえた見直しを行っております。

○熊野正士君 今御説明いただきました給与制度の総合的見直しについてですが、概要説明では、本年四月から本省業務調整手当の引上げを行うとともに、平成三十年度においても同手当の引上げを行うこととしました、あわせて、若年層を中心に、平成二十七年一月一日に抑制された昇給の回復を行うこととしたと述べられております。

これは、来年、平成三十年四月に実施される内容で、給与制度の総合的見直しを行ったことによる改定であるというふうに承知していただけます、この具体的な中身について、特に若年層を中心に回復とありますけれども、なぜ若年層中心なのかといったことも含めて、分かりやすく御説明いただければと思います。

○政府参考人(千葉恭裕君) 本年の勧告時報告におきまして、本省業務調整手当の手当額につきまして、平成三十年四月一日から、係長級は基準となる俸給月額額の六％相当額に、係員級は四％相

当額にそれぞれ引き上げることを報告をしております。

また、本省業務調整手当の手当額の改定をもつて当初予定していた措置を全て実施することになりますため、俸給表水準の引下げに伴う経過措置が廃止されること等に伴って生ずる原資の残余分を用いまして、平成三十年四月一日に、若年層を中心として平成二十七年一月一日に抑制された昇給を回復することといたしました。

なお、平成二十六年の給与法の改正によりまして、五十五歳を超える職員の俸給等の一・五％減額支給措置及び俸給表水準の引下げの激変緩和のための経過措置につきましては、平成三十年三月三十一日をもって廃止することとされております。

○熊野正士君 次に、公務員の人事管理に関する報告について質問させていただきたいと思っております。

一宮総裁は、国家公務員の人材確保が引き続き厳しい状況にある中、積極的に人材確保策を展開するとともに、働き方改革により、魅力ある公務職場を実現する必要があると、そのようにおっしゃっております。優秀な公務員の人材確保が厳しいという認識を示された上で、人材確保に尽力するのだというふうに理解をいたしました。

直近の有効求人倍率が一・五五という非常に高い水準でございまして、景気が良くなるとどうしても民間の方に人材が流れてしまう、そうした傾向はあると思っております。人材確保に向けた課題と取組について御答弁をお願いしたいと思います。

○政府参考人(福田紀夫君) お答えいたします。国民に対しまして良質な行政サービスを提供するためには、公務への多様な有為の人材の誘致が極めて重要な課題であると考えているところでございまして。

しかしながら、先生御指摘のとおり、近年、若年人口の減少や若者の就業意識の変化、あるいは

民間における高い採用意欲などを背景に、採用試験の申込者数は中期的に減少傾向にあるところとございます。人材確保には厳しいものがあるところとございます。

このため、人事院におきましては、各府省と連携しまして、様々な説明会を開催したり、ホームページを活用するなどして、国家公務員ならではの仕事の魅力や働き方改革の取組などについて広く発信しているところでございます。

こういった取組の結果、例えば、総合職試験などにおきましては、申込者や合格者に占める女性の割合が過去最高を更新しているところでございます。

人事院といたしましては、今後とも多様な有為の人材の誘致に向け、女性や地方大学の学生、専門職大学院生など、それぞれの対象に応じたきめ細かな施策を展開してまいりたいと考えているところでございます。

○熊野正士君 ありがとうございます。今、様々な観点から、人材確保の取組について御説明をいただきました。ありがとうございます。

人材確保のためには、答弁の中にもありましたけれども、働き方改革が重要な要因であるというふうに感じたところであります。ここで、具体的なことについて御質問させていただきたいと思っております。

霞が関の働き方改革を加速するための懇談会というものが、内容が公表されておりますけれども、その中には様々な働き方に関する意見が寄せられております。その中に、がんによる病気休職から職場復帰した方の声として、うつ病や育休、介護休暇取得者と比べて時短勤務や特別休暇といった制度支援がなく、有休を使つて対処した、休職中にテレワークを利用したいと相談したが対象外として利用できなかった、がん患者の就労支援が叫ばれる中で制度的支援がない現状を改善すべきだと、こういった声がございました。

二人に一人はがんにかかる時代であります。昔はがんといえは不治の病でありましたけれども、

今は治療技術も急速に進歩しております、五年生存率は六二％と高い水準です。にもかかわらず、がん患者さんのうち三人に一人が仕事を辞めているという、そういう実態があります。しかも、多くの方が、治療を開始する前に退職するケースも多いようです。

国家公務員の方々に対する就労支援制度について御答弁をお願いいたします。

○政府参考人(森永耕造君) お答えいたします。御指摘のとおり、がん患者を含めます疾病にかかった職員が治療と職業生活を両立できるようにすることは重要な課題と認識してございます。公務におきましては、現在でも、病気の治療を行いつつ勤務する場合には病気休暇やフレックスタイムなどを活用することができるとされてございます。さらに、健康診断を行った医師が異常又は異常が生ずるおそれがあると認めた職員につきましては、健康管理医が指導区分を決定いたしました上で、勤務軽減などの適切な事後措置が図られることとされてございます。

人事院といたしましては、このような制度が適切に運用されるよう、引き続き各省庁の担当者等への制度の周知徹底に努めてまいりたいと考えてございます。

○熊野正士君 今の答弁ですと、就労継続あるいは復職を支援する制度そのものは整っているんじゃないかということですが、なかなか周知されていない、あるいは十分に活用できていない、そういった実態があるのではないかと推察されます。

そうであるならば、がん患者への支援制度についてもっと周知していく、あるいは相談体制を充実していくなどの取組が必要だと思います。第三期のがん対策基本推進計画の中にもこのがん患者の就労支援というのが大きな柱となっております、公務員が民間に先んじてがん患者の皆さんが安心して就労できる環境をつくっていかねばならないというふうに考えます。

大臣の御決意を是非とも賜ればと存じます。

○国務大臣(梶山弘志君) 就労期間中にがん罹患される方の数が増加する一方で、がん医療の進展により、先ほどお話ありましたけれども、生存率が上がっており、働いているがん患者の就労支援を充実させていくことが大変重要な課題になっていると認識をしております。

国家公務員においても、先ほど人事院から説明があったがん患者の就労支援にも資する制度の活用を促進するほか、一番大切なことは、マネジメント層に対する意識啓発、これや、一人一人のニーズに応じて治療と就業生活を両立しやすい環境を整備していくことが重要であると考えております。

このような観点も含めたワーク・ライフ・バランスの実現を目指して、フレックスタイム制については平成二十八年度から原則として全ての職員が対象となるように拡充をし、その普及に努めるとともに、テレワークの活用を推進するなど、働く時間と場所の柔軟化に取り組んできたところであります。

また、生活習慣病対策として、医師による直接の医療行為を必要とする指導区分に指定された職員に対し、医療機関の確実な受診の指導などに努めているところであります。

今後とも、これらの取組を積極的に推進し、がん患者を含め全ての職員が存分に能力を発揮できる環境づくりに努めてまいりたいと思っております。先ほど申しましたけど、マネジメント層に対する意識啓発というのが私は大変重要なことだと思っております。

○熊野正士君 ありがとうございます。

次に、がん検診について質問いたします。日本のがん検診の受診率は欧米に比べて非常に低いということが問題になっておりまして、受診率向上が課題であります。

ここで、国家公務員の皆さん方ががん検診の受診率は一体どれぐらいになっているのか、教えていただければと思います。

○政府参考人(森永耕造君) お答えいたします。

国家公務員は一年につき少なくとも一回、一般定期健康診断を受診することとされてございます。その検査項目の中にはがん検診に係る検査が含まれてございます。

平成二十七年年度の受診状況につきましては、四十歳以上の職員のうち一般定期健康診断においてがん検診に係る検査を受けた者は、肺がんに係る胸部エックス線検査が三九・七％、胃がんに係るエックス線間接撮影検査が三六・二％、大腸がんに係る便潜血反応検査が四〇・八％となっております。また、肺がんに係る喀たん細胞診検査を受けた者は、四十歳以上の職員で問診の結果により検査の対象となった職員のうち六六・九％が受診してございます。

また、子宮がんに係る検診は一般定期健康診断の項目には含まれてございませんけれども、各府省、各庁において臨時の健康診断という位置付けで実施されてございまして、当該検診を実施した省庁における対象職員のうち五八・七％が受診してございます。

さらに、健康診断における検査に代えることができることとされてございます人間ドックを受診した職員が、これとは別に、平成二十七年年度には全職員のうち四一・〇％となっております。

○熊野正士君 ありがとうございます。だから、がん検診を受けているのがいわゆる大休人間ドックも足し算すると七、八割ぐらいというふうなことになるのかなと思います。更に受診率向上に向けた取組をお願いしたいと思います。次に、テレワークについて質問させていただきます。

先ほど御紹介した懇談会でですけども、テレワークについては非常に多くの声が寄せられておりまして、職員の生産性向上のためのテレワークの利用を拡大してほしいといった声が多くあったわけですけども、実際には障壁も多いようでございます。例えば、テレワークのためには事前に登録しなければいけないわけですけども、もう何日も前から登録しないと使えない、せいぜい前

日に言えばテレワークできるようにしてほしいとか、あるいは持ち出し可能なパソコンを供与すべきであるとか、さらには、病院で介護をしている方などからは、自宅以外でもテレワークできる環境にしてほしい、こういった要望がございました。

テレワーク推進に向けた現状と課題とそれから取組について説明いただければと思います。

○政府参考人(植田浩君) お答えいたします。テレワークは、働く場所を柔軟に選択できるため、勤務に当たって制約を抱える職員も能力を発揮できる働き方の一形態でございます。しかしながら、国家公務員のテレワークは、府省によつてはテレワークに使用できるパソコンの台数に制約があることや十分な時間的余裕を持って申請することが必要とされていることから、まだ十分に環境が整備されているとは言えない状況でございます。

他方、内閣人事局が本年十月に公表いたしました調査結果によりますと、日常の業務用パソコンを持ち帰ってテレワークができる府省やテレワーク勤務希望日の当日や前日までに申請ができる府省が増加していることなど、ハード面、制度面共にテレワークを行う環境は着実に改善しつつあると考えております。その結果、平成二十八年度の国家公務員のテレワーク実績は四千四百六十人となっておりまして、対前年度比で二・八倍、平成二十六年度から約八倍に増加しております。また、本年七月二十四日のテレワークデーには、本府省などで約二千人の職員がテレワークを実施いたしました。

国家公務員のテレワークについては、本年三月に取りまとめられた働き方改革実行計画において、各府省は二〇二〇年度までに必要な者が必要となるテレワーク勤務を本格的に活用できるようにするための計画的な環境整備を行うこととされておりまして、政府目標実現に向けて今後も各府省とともに取り組んでまいりたいと思っております。

○熊野正士君 次に、国家公務員の高齢期雇用について伺いたいと思います。

人事院からは、高齢期雇用について当面の措置として義務的再任用により対応していますが、公務能率の低下が危惧されるなどの課題も指摘されており、定年の引上げに向けて、平成二十三年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、必要な検討を鋭意進めていくこととしておりますと述べられております。

先ほど質問もあり答弁もございましたけれども、この高齢期雇用について定年制を含めて議論をされていると承知しておりますけれども、その議論を通して今後の高齢期の方の働き方としてのような在り方が望ましいと考えておられるのか、人事院の方からの説明を求めたいと思います。

○政府参考人(千葉恭裕君) お答え申し上げます。

急速に少子高齢化が進展し、労働力人口が減少に向かっている我が国におきましては、高齢者を含め、いかに有為の人材を確保し長期にわたり活用していくかが重要な課題であるとなっております。公務におきましても、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員が長年培った能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であるというふうに考えております。

人事院といたしましては、雇用と年金の接続が確実に図られるとともに、採用から退職までの人事管理の一体性、連続性が確保され、かつ、それぞれの職員の意欲と能力に応じた配置、処遇も可能となりますことから、公務員の高齢期雇用について定年の引上げによって対応することが適当であると考えておりまして、平成二十三年に国会及び内閣に定年引上げの意見の申出を行っております。

人事院といたしましては、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成二十三年以降の諸状況の変化をも踏まえまして、各府省や職員団体の意見を聴取するとともに、関係各方面

と連携をしつつ、論点の整理を行うなど必要な検討を鋭意進めることといたしております。

○熊野正士君 分かりました。高齢期雇用について、定年制もしっかり考えていくという御答弁であつたというふうに思います。

各府庁あるいは部署によつて状況は異なるというふうに向つております。現実には、高齢の方の再任用によつて業務の円滑な実施につながっているケースも増えてきているというふうにも伺つております。

各府庁の現在の高齢期雇用の実際と課題とそして取組について、内閣府の人事局からの説明を求めたいと思います。

○政府参考人(植田浩君) 委員御指摘のように、各府省によつてその状況は様々でございますけれども、基本的に、少子高齢化が進展する中で高齢者の活用は今後の社会の在り方を考える上で極めて重要な課題でございます。公務員においても、公務職員の能力、経験をいかに活用していくかということが大変重要であるというふうにも考えてございます。

現在、委員も御指摘ございましたが、定年退職者が年金支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用することで雇用と年金の接続を図っているところでございますけれども、本年六月九日に閣議決定された経済財政運営と改革の基本方針二〇一七におきまして、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。」とされてございまして、これを受けて関係省庁の局長級により構成される公務員の定年の引上げに関する検討会を設けたところでございます。

この中で様々な議論を今させていただいているところでございますけれども、現時点で何らかの方向性や時期がまだ決まっているものではございませんけれども、各府省からのヒアリングなどを行いながら、組織活力の維持のための施策の在り方や総人件費の在り方も含め、様々な検討事項について幅広く議論を進めているところでござい

まして、今後とも必要な検討を速やかに進めていきたいというふうに考えております。

○熊野正士君 ありがとうございます。終わります。

○田村智子君 日本共産党の田村智子です。

公務職場の人手不足というのは大変深刻で、職場の中からは、給与引上げの要求は当然だけれども、人を増やしてほしいという声は、もう悲鳴に近いという声が深刻に私どものところにも寄せられています。

公務員人事管理に関する報告では、長時間労働の是正、仕事と家庭の両立支援とともに非常勤職員の勤務環境の整備などが盛り込まれましたが、この間私も何度も取り上げてきました非常勤職員の機械的な雇止め、これについては言及がないのが大変残念です。

まず、厚生労働省にお聞きいたします。

厚労省は、有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック、これを作成をし、労働者や事業主への制度の周知徹底を行っています。この中で、恒常的な業務についてはどのような職員を充てるべきだと説明していますか。

○政府参考人(土屋嘉久君) 御指摘のございました私どもが作成をしているハンドブックにおきましては、無期転換ルールを導入するに当たつての参考としていただくために、業務の必要性が恒常的な仕事は、いわゆる正社員や雇用期間の定めのない無期転換職員などの無期労働契約の社員が担うことが求められますと記載しているところでござい

ます。

○田村智子君 今日、そのハンドブックの抜粋を資料でもお配りいたしました。

これは、私たちが、こういう無期転換のルールについてのハンドブックというのは何度か厚生労働省出していて、最初の頃は補助的業務の方は選抜して無期転換が許されるかのような記述にもなっていて、これ何度か私も、事務所の方に来ていただいて、おかしいんじゃないかと、一時的であるのかそれとも恒常的な業務なのか、これを

判断しなければおかしいということも労働組合の皆さんと一緒にずっと言い続けてきて、で、お配りしたように、業務の必要性だと。つまり、一時的なのか恒常的なのかと、恒常的な業務であれば期間の定めのない無期転換社員など無期労働契約の社員が担うことが求められると、非常にすっきりしたハンドブックが今作られて、これで改正労働法にどう対応するかという指導、啓発を今、厚生労働省やっているところだというふうに思うんですね。

じゃ、足下はどうなんだと、中央省庁はどうなんだということも問われなければならないと思うんです。非常勤職員である期間業務職員、一番多いのは中央省庁の中で厚生労働省です。ハローワークでは、職務内容に応じて、専門的な職業紹介、求人開拓、それから一般的な職業相談と職業紹介、こういう三つの枠組みで大変多くの期間業務職員が業務に従事しています。

これらの仕事は、私はハローワークがある限りなくなることはとても思えないんですけれども、例えば来年度、こういう業務自体がなくなる、こんなことがあり得るんでしょうか。

○政府参考人(小林洋司君) お尋ねのございました職業紹介あるいは職業相談の仕事、それから求人開拓の仕事などは、いずれもハローワークの重要な役割だというふうに考えております。

ただ、同時に、業務量の方は、雇用情勢といったその行政ニーズによつて大きく変動する性格を持つておるわけでありまして。そういった中で、そういった変動に機動的、的確に対応していくというところで、常勤職員、それから期間業務職員が役割分担をしながら必要な業務を遂行できる体制を整えているところでございます。

御指摘の期間業務職員の具体的な職務内容ですとかあるいは人数といったものは、年度によつて、したがって変動し得るものでございますけれども、引き続き、両者相まって必要な執行体制の確保に努めることとしておるところでござい

ます。

○田村智子君 これは、職業紹介の仕事が来年度がたつと減るとかつて、まずあり得ないわけですよ。そんな十年、二十年先にどうなるかという話しているんじゃないんですかね。

現状の状況をお聞きしますと、窓口業務など求職者とかあるいは事業者と直接接する業務は期間業務職員が担い、管理的業務が常勤職員が担っていると、これがハローワークの現場の状況だというふうにお聞きしています。これ、ハローワークが存在する限りなくなるはずがない恒常的な仕事に期間業務職員が就いているということになるわけ

です。

ところが、この期間業務職員、一年契約です。最長三年続くと機械的にその業務が公募に掛けられる、つまり一旦雇止めが行われるということなんです。会計検査院はもつとすくくて、一年で機械的公募、一年で雇止めということをやられてるんですよ、いまだに。民間企業には恒常的な業務は無期雇用の職員が担う、こういうふうに求めながら、なぜ公務の職場では有期雇用でよいというふうにしてしまうのか、ここは梶山大臣にもちよつと見解をお聞きしたいと思

います。

○国務大臣(梶山弘志君) お答えいたします。非常勤職員として雇用される者について無期転換をするということは、実質的に見れば、今後、その者を常勤職員として採用するのと同じこととなります。国家公務員の場合常勤職員として採用するには、国家公務員法に基づき採用試験などによつて常勤職員としての能力の実証を行う必要があることを、これは法律に書いてありますけれども、御理解をいただきたいと思います。

○田村智子君 それ之余りに形式的で見直しが必要じゃないかということを私は延々質問してきているんですね、これまで。

経験のない人とこれまでその業務に就いていた人、これ比べれば、経験ある人の方が公募に掛けられても合格するというケースが多いでしょうから、これ、平等性というのをよく答弁されるんですけど、その平等性さえも形式的だというふう

に思います。

また、業務の効率ということを考えてみても、適正な公務執行という観点からも、やっぱり機械的な公募というのは私はとても合理的だとは考えられません。自分が働くハローワークで自分の職を公募に出すというのはどういふことかと。自分の職を自分が働いているハローワークで求人に掛けるわけですよ。自分が採用されないという不安にさらされるだけじゃなくて、採用されても、自分が採用されたことで求職に来ていたあの人が落ちちゃったんじゃないだろうかというように思いますが、そういう気持ちにも陥っていくと。だから、これ、現場からは制度的なバワハラだという声さえ上がるほどなんです。

人事院の二〇一五年度年次報告でも、恒常的な仕事は常勤職員で充てるべきという指摘がされています。現に仕事が存在し、本人が続けたいと希望するならば、この機械的な公募というやり方はやめるべきだと、これは是非検討をこの場ではお願いしておきたいと思っています。

あわせて、今日は、同じ公務職場と言っているように、独立行政法人の問題、これも是非取り上げたいんです。

非公務員型ではありますが、八十法人、それに年金機構と健康保険協会、これを合わせて八十二法人に対して私の事務所の方で調査を行いました。来々四月一日に施行される改正労働契約法、つまり無期転換、これは雇用期間が通算五年を超えた場合、本人の申出によって無期雇用にしなればならないという改正法ですが、これへの対応状況をお聞きしたんです。

実は、厚生労働省所管の病院関係に厚生省の側の集計ミスがあって、その部分はまだ報告を待っている状態ではありますが、その状態で集計を行いました。八十二法人中、資料でお配りしましたのを見ていただければと思います、七十法人で雇用期間を五年以内とする雇用期間の上限が設けられていました。職員数にしてみると、四万二千四十二人のうち三万五千八百九十九人が無期転換の権利

を奪われていることになります。このうち、次の更新で上限を超えてしまう人が四千七百七十二人。そうすると、年度内で相当部分の方が雇い止める可能性はあるわけですね。また、四つの独立行政法人で六か月以上のクーリング期間を設けているというふうな回答がありました。これも、次の雇用契約まで六か月の空白、いわゆるクーリング期間があればそれまでの通算雇用期間がリセットされると、この法改正を踏まえて行われたものだと思うわけですね。

実は、最初の調査では、厚生省傘下の高齢・障害・求職者雇用支援機構、ここが、私が資料の提出を求めた十一月二十二日の時点では、六か月のクーリング制度を設けたという報告が上がってきて驚いたんですね。ところが、恐らく私が質問にするとということにも気付いたのかもしれません、つい先日、十二月一日にこのクーリング制度を廃止したというふうにお聞きをいたしました。

雇用促進、雇用の安定を業務として担う独立行政法人でなぜクーリング制度を設けるなんてことが行われたのか、これも御説明いただきたいと思っています。

○政府参考人(坂根工博君) 今委員からのお話もございましたけれども、これまで独立行政法人の高齢・障害・求職者雇用支援機構におきましては、契約を終了した有期雇用職員を再度採用する際に六か月以上の期間を空けるルールを内規により定めていたところでございます。

一方で、機構におきましては、雇用契約の期間が通算して三年になる有期雇用職員を対象としたしまして個別面接による選考を行います。それによって、勤務態度が不良でないなどといった一定の要件を満たす方を無期雇用職員として採用する制度を設けており、実際に希望する方のはほぼ全てを無期雇用職員として採用してきたというふう聞いております。

こうした人事管理の実態を踏まえまして、今般、機構で検討した結果、このようなルールは不要だと判断し、廃止したものと承知しております。

す。

○田村智子君 これね、廃止されたからよかったんですけど、お聞きしたら、二〇一二年四月にクーリング設けた。これ改正労働法が出てくるぞと、審議される、成立するぞというのを見越してクーリング六か月というのを置いたに等しいんですよ。本当にこれ重大なことだと思います。

今回の集計には入っていませんけれど、この間、私も、国立大学の五年上限とする雇い止め、またクーリング制度六か月設けている、こういうものを取り上げてきました。衆参の文科委員会、厚生労働委員会何人も議員の方が今取り上げています。

これ、労働組合が大学当局と交渉いたしますと、運営費交付金の削減を雇い止めの理由に挙げるといふことがほとんどなんです。私たちは、もう運営費交付金減らすこと自体、これ方向転換すべきだといふふうに思いますが、来年度いきなり交付金大幅削減されるわけでもない、仕事はあるのに一律雇い止め、これは本当に許されなと思っています。

非正規職員は、独法の人員とは別枠で、人件費ではなくてほかの事業費から給与も支払われる場合が多いとお聞きします。一方、独立行政法人は人員や人件費も盛り込んだ中期目標の達成状況を常に評価されることになっています。無期転換した職員が中期目標で言う人員とみなされると、例えば人員の目標値が達成できない、個別目標が達成できなければ評価が悪くなってしまう、これが無期転換を避ける要因になっているんじゃないだろうか、こう思われるわけですね。

独立行政法人の評価の枠組みを作成している総務省にお聞きします。非正規職員の無期転換を妨げるような評価の運用、これ求めているんでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) お答えいたします。

独立行政法人の業績評価につきましては、中期目標に定められた項目を基本といたしまして、目標の達成状況について、単に定量的な結果だけで

はなく、そこに至る様々な事情を総合的に考慮して行うものでございます。

例えば、法令に基づいて無期転換を行ったことによって一般管理費や事業費などの予算費目上の変動などがあつた場合においても、評価はそのような事情を十分考慮した上でなされるべきものでありまして、法令を適切に運用して無期転換を行うこと自体が独立行政法人の評価上マイナスの評価に直結するといふものではないと考えております。

○田村智子君 是非そのことを各独立行政法人に徹底してほしいですよ。運営費交付金の毎年の削減、これが独法の非正規職員を増やす要因になっていることは明らかで、これは、不本意非正規をなくすという、安倍政権がこれを本当に貫くならば、この方針自体を見直すべきだと思います。

その上で、中期目標の評価でも、無期転換のためと評価できるのであれば中期目標の目標値からの逸脱などとは問題にならないわけですから、改正労働契約法の趣旨である雇用の安定を独法において進めると、これ制度上何の問題もないと思います。これは是非やっていただきたい。

厚生労働省、傘下の独法で無期転換逃れをしてきたといふことは本当に許されません。独立行政法人は政府が関与できる法人なんですから、無期転換ルールの周知という生ぬるいやり方ではなく、これ直接の監督官庁とも協力してしっかりと無期転換が行われるよう指導すべきだといふふうに思いますが、いかがですか。

○大臣政務官(田畑裕明君) お答え申し上げます。

無期転換ルールが規定されている労働契約法は民事法規であり、雇い止め等について紛争が生じた場合には、個々の事案に応じて最終的には司法においてその有効性が判断されるものでございます。

くないと考えております。このため、企業や独立行政法人等に対して無期転換ルールへの対応が円滑に行われるよう、各省庁とも必要に応じて連携をしながら引き続き周知啓発に努めてまいります。あわせて、都道府県労働局においてしっかりと必要な啓発指導を行ってまいりたいと思います。

○田村智子君 これ、お配りした資料を見ていただきますと、例えば理化学研究所は非常勤職員が四千二百九人もいて、そのうち五年上限で、つまりどんなに契約更新しても五年で切れちゃうという方が九千四百九十九人なんです。無期転換できないんですよ、誰も、このままだったら。無期転換権が発生しないんですよ。

経産省所管の産業技術総合研究所、これも非常勤三千七十二人。で、期間上限五年の方が三千七十二人。これも無期転換ルール誰一人として発生しないような、こんなことになっているんですね。これ異常ですよ。こんなことやっていたら日本の研究機関の存続にも関わるような問題です。徹底的に指導していただきたいということを重ねて要望いたします、質問を終わります。

○清水貴之君 日本維新の会の清水貴之と申します。どうぞよろしく願いをいたします。

まず、今回の給与の改定に関してなんですけれども、我々これまでも主張してきているんですが、人事院勧告の基となっています人事院の民間給与調査、この調査対象が相当大企業に偏っている、民間の実態、もう全国のその実態を、中小企業も含めた実態を反映しているとは思えない。そして、国というのは大変な御存じのとおり赤字行政府です。歳出削減の努力が十分でない中で給与を上げていくというのは、こういったことはやっぱり民間企業ではとても考えられないことであるというところから、賛成できるものではないんです。ただ、一方で、今政府を挙げて民間にも給与を上げるようにという指導といえますか、そういった指針を出してやっているところですか。国家公務員の皆さんも一緒だともちろん思

ますので、それにつれて民間が上がってきて、合わせていくというのは理解できなくもないところはもちろんあるんですね。

ただ、その際なんです、やっぱり歳出削減の努力をどれだけしているかということが大事だと思えます。今回上がっているのは基本給の部分だというふうに思うんですけども、それ以外のところ、様々な手当があると思います。残業手当、休日手当もそうです。業務の効率化を図っていったらそういったところの削減というのがほとんどできるんじゃないかと。

それが今、今日も質疑に出ていましたが、働き方改革につながっていくんじゃないかというふうに考えていますけれども、そういったまず努力をしつつ行っているのかどうか、この辺りはいかがでしょうか。

○国務大臣(梶山弘志君) 国家公務員の総人件費については、国家公務員の総人件費に関する基本方針において、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、給与については、給与制度の総合的見直しにおいて、初任給を据え置く一方、高齢者層を四％引き下げることにより、俸給表水準を平均二％引き下げるとともに、地域手当を見直すことにより、世代間、地域間の給与配分を見直すなどの取組を行っております。

定員についても、C I Q、税関、入国管理、そして防疫の体制や海上保安庁体制の強化など、急増する内閣の重要課題に的確に対応できる体制の整備を図る一方、I C Tの活用などの業務改革による計画的な定員の合理化に取り組むことで、全体としての増員を抑制しているところであります。

また、退職手当については、本年四月に人事院が示した退職給付に関する調査結果及び見解を踏まえて支給水準を引き下げることとしております。

今後、厳しい財政状況を踏まえ、引き続き、この基本方針に沿って総人件費の抑制に努めてまいりたいと考えております。

○清水貴之君 今大臣が述べられた合理化、その結果がちゃんと実れば、働き方改革が行われて残業代の削減とかにもつながっていくと思うんですね。そういった数字には、どうでしょう、表れているんでしょうか。

○政府参考人(植田浩君) 超過勤務手当の現状の数字につきましては、私ども、今手元にございませんけれども、基本的にやはり超過勤務自体を縮減していくということが大変重要だというふうに思っておりますし、そのために、今御答弁ありましたように、働き方改革を改める意識改革、あるいは業務効率化を通じて超過勤務の縮減というのが重要だというふうに思っております。

○清水貴之君 残業分が今手元になんというの、それは出せないということなんです、それが、今はないという、出そうと思ったら出せるということなんですか。

○政府参考人(植田浩君) 超過勤務の数字につきましては、基本的には財政当局の所管になりますので、そちらの方で一義的には対応させていただきます。

○清水貴之君 いただいた数字だと、これ基本給と諸手当、諸手当ですから、もういろいろ手当てが、住宅手当とかいろいろ入っていると、これ見ます。残業だけではないと思うんですが、これ見ますと、基本給が、人員が多分減っているからだと

思うんですが、減っているながら諸手当が上がってきている、こういった省庁というのが結構あるんです。特に財務省さんなんかは特にそうでしょう、基本給は変わっていないか減っているのに諸手当というのが毎年毎年伸びていっているわけですね。

ということ、人は減っているのに個人個人の僕は残業とか働き方改革が十分できていないんじゃないかという、この数字から見るとそのように捉えてしまうんですけども、こういったところ

ろまでしっかりと分析されて対応しているんじゃないかと。

○政府参考人(植田浩君) 委員御指摘のように、超過勤務の関係の数字の分析ということについては詳細に私どもやっているわけではございませんけれども、基本的な考え方としては、やはり、例えば、給与改定があつて単価が上がるということによってそのベースとなる数字が変わる部分もございまして、また、業務量はその年々によって当然大きく変わってくるわけではございますので、基本的には勤務時間、超過勤務の量の縮減というものをまず考えるべきだというふうに思っております。

○清水貴之君 量の縮減イコール額の縮減にもつながるんじゃないですか。

○政府参考人(植田浩君) 今も申しましたように、それぞれの職員の方の単価というものもございまして、必ずしもそこはストレートに対応することにはならないというふうに思っております。

○清水貴之君 いや、単価はそんなに大きくは変わらないですよ。でも、額で見ますと、もう十億単位とかで増えていっているわけですよ。ということは、その単価よりやっぱり僕は数字の方じゃないかなというふうに思うんですが、そこはちゃんと分析をする、それが働き方改革につながるわけですからね、やるべきじゃないかと思いますが、いかがですか。

○政府参考人(植田浩君) 今も申しましたように、単価の問題を含めて詳細な分析ができていないわけではございませんけれども、基本的に私ども、まず大事なことは超過勤務の時間をいかに縮減するかということだというふうに考えております。

○清水貴之君 繰り返しになりますが、縮減できるか、できたら数字に出ますよね、それというのには必ず、掛けるわけですから。それで、今のところはできていないんじゃないかと思

○政府参考人(植田浩君) 超過勤務につきましては、また量の議論になってしまいますけれども、それこそ災害ですとか危機管理を含め突発的な事象が多々あるわけでございまして、その時々その状況によって大きく変わってくるというものがございまして、基本的にはその量をいかにやはり減らしていくかというところに着目するべきだというふうに思っております。

○清水貴之君 量は減らせているんですか、そうしたら。

○委員長(樺葉賀津也君) 速記を止めてください。

〔速記中止〕

○委員長(樺葉賀津也君) 速記を起こしてください。

○政府参考人(植田浩君) 大変失礼いたしました。

超過勤務の時間数につきましては人事院の方で把握をしている数字がございましてけれども、基本的に、近年の数字でまいりますと、ほぼ横ばいという状況でございまして。

○清水貴之君 ということは、申し訳ないけど、働き方改革というのを今進めようとしているわけですよ。まだまだ僕は省庁の中では十分じゃないかなというふうに考えるわけですね。

今回、基本給の部分が上がっていくと。ただ、一般的に給与幾らだとかいうときは、大体もう全て含んだ額で、手当も含んで年収幾らだみたいな話を一般的にするんだと思います。

今回は基本給の部分は上がるけれども、いや、それ以外の手当の部分、残業代、みんな業務を効率化して減らしてきました。その分収入は減るわけですから、そこはそこでまた別で考えなければいけないというふうには思うんですけど、でも、その代わりに夜早く帰れるようになって家族と過ごす時間が増えた、ああ、すごく生活が豊かになった。こういうのを僕は恐らく政府が目指しているんじゃないかなと、それが働き方改革なんじゃないかなというふうに思うので。

で。

基本給が上がるところに対して我々はちょっとどうか、調査の仕方どうかというのはありますけれども、でも、その以外のものである努力をして、それがちゃんと、もちろんこれは数字で出るわけですから、それを結果として出して、そうすると何か世の中も、まあ、人事院勧告という仕組みがあって、これは独立機関がやっていて、そこが決めたことだからもう自然に上がっていくんですというような説明をすると、やっぱり何か、さっきもありましたが、公務員の皆さん何か恵まれているなというふうな、これ地方まで伝播するわけですから、というふうにつながるような気がするんですよ。

ですから、努力している部分はしっかり僕は努力しているんですよ、だから皆さん理解してくださいじゃないですけれども、こういう説明の仕方をした方が国民の皆さんにとっても非常に何かすつと腑に落ちるような気がするんです、こういう質問をさせていただいているんですね。ですから、この辺りを私はもともととしつかりと見ていくべきじゃないかなと思うんですけれども、手挙げてくださっていますので、どうぞ。

○政府参考人(植田浩君) お答えいたします。

委員御指摘のように、まさに働き方改革、超過勤務の縮減というのは大きな論点だというふうに思っております。

ここ数年の横ばいという数字、人事院の数字ですけれども、詳細な分析が先ほどから申し上げているようにできていくわけではございませんけれども、それこそ近年の災害ですとか、多々の危機管理も含めて様々な状況がある中で、時間というものはどうしても増えざるを得ない要素があるというふうには思っております。

いずれにしても、諸手当を含む給与改定について、基本的に諸手当の方は人事院勧告を尊重するという前提がございまして、特に超過勤務手当につきましては、まさに時間を減らせばその分額が減るというのは委員御指摘のとおりでござ

いますので、今後も働き方改革を進める中で超過勤務の縮減に努めていきたいというふうに思っております。

○清水貴之君 今おっしゃったとおり、いろいろ緊急事態は起きますので、もう大変業務が忙しいのは分かるんですけど、これもさっきありましたが、やっぱり我々国会の方でも何とか、もう通告を早くしてなるべく皆さん方に早く帰っていただくような、こういう努力とか協力を一緒にやっていくというところではあるんですけど、それから、何かそういうのも結果で示してもらえたら、ああ、一緒に頑張って頑張っているんだというふうに非常によく伝わると思いますが、何かそこら辺が、勤務の管理の仕方を昨日ちょっとお聞きしたんですけど、やっぱり今もずっと、何か帳簿に書くようなあれ仕組みなんです。これ、衆議院の議事録見ていてちょっと驚いたんです。

今もずっと世の中、ICカードがこれだけ発達していますし、非常に進んでいるところではありますよ、ね、こういうところも取り入れて、細かく細かく見ていくと、何か今話聞いていても全体にばくっとした感じなんですよ。それをもうちょっとと細かくしつかり分析するような仕組みづくりというの必要じゃないかなというふうに思います。

ちょっと時間なくなってきましたので、人事評価や高齢層職員はちょっと飛ばさせていただきます。住居手当、お聞きしたいと思えます。

住居手当というのが公務員の皆さん、借家の方々には支給されているというふうに聞いていますが、これ人事院の調査見ますと、民間の企業では、調査した大きな企業の中でも民間の企業で今半数は住宅手当というのが支給されていないわけですね。その額というのは、公務員の皆さん、二万七千円、最大でということらしいんですけど、その半数支給されていないのに支給されていると、このことをどう考えているかということ、二万七千円という額、これどうやって決まっ

いつているのか、この辺り、教えていただけますでしょうか。

○政府参考人(千葉恭裕君) お答え申し上げます。

住居手当につきましては、民間の住宅手当の支給状況を参考としつつ、職員の家賃負担の状況等を総合的に勘案し、月例給全体の官民較差の中で必要な改定を行ってまいります。

民間における住宅手当を支給する事業所の割合は、本年の職種別民間給与実態調査によれば五〇％となっております。これを転居を伴う異動がある事業所について見ますと、住居手当を支給する事業所の割合は六二・二％となっております。一方、国家公務員は、全国一律の行政サービスの提供、行政の相手方との癒着等の不正の防止等の観点から、転居を伴う異動をする機会が多いことを勘案しますと、公務における住居手当は有用な措置であると考えております。

住居手当制度につきましては、民間におけるそういう支給状況を踏まえまして、現行の支給要件、支給の仕組みをつくってまいります。

以上でございます。

○清水貴之君 公務員の皆さんの宿舍についてもお聞きをしたいと思えます。

これ、民主党政権のときに宿舍の削減、若しくはその家賃相場、この辺りすごく積極的に取り組まれて、その後削減計画が出されて、これは四分の一ぐらいに減らすというその計画は達成をされた。家賃水準も見直しを進めている、徐々に段階を踏んで上げていっていることなんです。が、ただ、やっぱりこれも世間の相場からしたら相当安いわけですね。大体、単身赴任の1L、1DKとかだと都内でも新築でも一万六千七百円とかで入れるわけですね。

これが低い低いというのはいろんな考え方がもちろんあると思いますが、公務員の皆さんというのは緊急用で必要だからとか、いろいろ考え方があると思いますが、やっぱり給与も民間と合わせていつているわけですから、この辺りも民間とし

かりと数字を見て合わせていって、それで国民の皆さんに納得してもらおうべきだと思いますが、この辺りについてはいかがでしょうか。

○政府参考人(富山一成君) お答えをいたします。

国家公務員宿舎の使用料につきましては、国家公務員宿舎法の規定に基づきまして、建設費用の償却額、修繕費、地代等に相当する金額を基礎といたしまして、転勤等の場合に退去が義務付けられていることなどの居住の条件その他の事情を考慮して算定するというふうになっております。

その上で、国家公務員宿舎は、一つは営利を目的としていないということ、それから借家権が認められていない、まさに、転居、転勤のときには退居するのが義務付けられているということでございますが、そういったことの点で民間の賃貸住宅とは質的に異なる側面がございますので、宿舎使用料と民間賃貸住宅の家賃とを直接比較することは適当ではないのではないかというふうに考えております。

ただ、国家公務員宿舎について比較を行うということでございますが、民間の住宅と比較するということが一つ考えられるのではないかと思います。ところが、現在の公務員宿舎の使用料と本年の九月に公表されました人事院の調査によります民間住宅使用料というものを比較しますと、全国平均では五十五平米以上の広さの居室において国家公務員宿舎使用料の方が高くなっております。また、東京二十三区内では全ての広さの居室におきまして国家公務員宿舎使用料の方が高くなっているというのが現状ではございます。

○清水貴之君 今、住宅との比較ですが、住宅というのは世の中これとほとんど減らしていつているわけですね。民間企業厳しいですから、住宅持っているところって今本場に相当減ってきていると思うんですね。また、ですから、この比較というの、入ってくるお金、給与の方は民間と合わせて今回上がるわけですね。でも、出ていくお金、この家賃補助ももらっていない、

住宅もない、こういった民間の方々というのはたくさんいるわけですね。そういった方は月十万円を、公務員宿舎の皆さんというのは一万六千円で済むわけですね。この辺りの差というのは僕は非常に大きいと思っております。この辺もさつきからこれも出ていますけれども、やっぱり公務員の皆さん何か優遇されているなというふうな声にながっていきんじやないと思うんですね。

だから、この辺りも僕は、一宮さん、済みません、質問の時間なくなってしまうたんですけれども、調査で、昨日お聞きしたら、大分、何か最終的に額が合う、そこが目的で、中の細かい費目まではやっぱりなかなか調査をしにくいというふうな話が聞かれましたので、僕はもっと細かく、これによって何百億というお金が国家公務員で動く、地方まで合わせたなら何千億というお金が動く、皆さんの生活に関わってくるもう大きな問題ですから、人事院が総力を挙げて会社まで訪問して調査するわけですから、僕はもっともっと細かい調査、もっとその民間とのすり合わせということができるんじゃないかというふうに思っておりますので、また改めて質問させていただきます。済みません、質問でございまして。

どうもありがとうございます。

○山本太郎君 ありがとうございます。自由・民主党の代表、山本太郎です。自由・社民の会派、希望の会を代表いたします。給与法改正についてお聞きをいたします。

○山本太郎君 ありがとうございます。

まあ、そうですね、大臣がおっしゃった意味というのは消費の拡大という部分に寄与するんじゃないかというお話だったんで、そういった意味でも私は大筋では含意いたします。ただ、納得いかないのが、国家公務員特別職である総理大臣、国務大臣、副大臣、大臣政務官などは、月給が〇・〇五か月分上がるといふところなんです。

これ、済みません、今聞きたくなくてお聞きするんですけれども、このボーナスが上がるということに対して大臣は率直にお気持ちとしてはうれしいですか、それとも心苦しいなと思ったりします。

○国務大臣(梶山弘志君) 私どもも行財政改革の観点から二割返上をしているところでありますけれども、今度の改定によって上がるということではあります、しっかりと国民の皆様は税金からこれが出ていくということを認識しながら活動してまいりたいと思っております。

○山本太郎君 政治にはお金が掛かりますから、ちよつとでも上がるというのはうれしい部分もあると思うんですね。当然のことだと思います。

しかも、給与のうち総理大臣は三割、国務大臣、副大臣は二割、政務官は一割を国庫へ返納しているというんですね。その変遷、資料の一で御覧にいただけます。確かに返納しているんですけど、その額を見れば、身を削っているとの見方もできなくありませんけれども、国家というレベルから考えれば、その返納分、微々たる額なんです。はつきり言ってしまうと、血税から頂戴する給料は副収入的な扱いで、それにはほとんど手を付けず、別の財布から支出をされている方からすれば、痛くもかゆくもない返納なんじゃないかなというふうには思っています。

大臣の皆さん、全員ではないでしょうけれども、自分の懐は痛めずに、毎日の飲み食いも日常的に掛かるようなことなんかも政治活動費として処理している様子があるのかなと思います。

その政治活動費、政治資金パーティーなどで集められるようですね。「国務大臣等の公職にある者としての清廉さを保持し、政治と行政への国民の信頼を確保するとともに」と書かれている大臣規範。政治資金の調達を目的とするパーティーで、国民の疑念を招きかねないような大規模なもの開催は自粛するとも書いてあるのが大臣規範。

ところが、これを無視する方いらっしゃるんですね。総理の資金管理団体、晋和会の報告書によると、二〇一六年、安倍晋三後援会朝食会と題した政治資金パーティーをANAインターコンチネンタルホテル東京で計三回開催。四月、八月、十二月、たった三回で六千八百二十九万円も集金。これ、毎年やっていらっしゃるんですね。これ、総理大臣が大臣規範を率先して守らない、まあ守らないのは憲法だけではないという話なんですけどね。

資料の二、平成二十八年に開催だった方々がパーティーで、あっ、失礼、パーティーで得たお金ですね。これはすごい集金力ですねという、ちよつと羨ましさという部分もありますけれども、すごい集金力だなと。

これ、済みません、また思い付いたんですけれども、大臣クラスになると、やっぱりそれ以前とは集金力が変わってくるなって大臣思われますか。

○国務大臣(梶山弘志君) まだ就任したばかりでありますので、そういう実感はございませんし、しっかりと襟を正して活動していかなければならないと思っております。

○山本太郎君 本場にすごい額が集まるんだというのがこれまでの数字を見ていけば分かる話なんです。

大規模パーティーなどから集められたお金が別の財布となり、日々の飲み食い、恐らく個人のお楽しみなどへの支出にも使われると。中には飲み食い支出年間一千万円を超えるつわものもいます。三つ星レストラン、料亭、おすし、ステーキ

キ、キャバクラなどなど、非常に熱心に政治活動されているんだという御様子なんです。中でも、ブークラ、あつ、失礼いたしました、高級クラブですか、毎年七百万円以上の支出を繰り返すますらおもいらつしやいます。マニアクなどころでSMバーに行かれる方もおられるなど、多様性の宝庫と言つてもいいんじゃないでしょうか。

ほかにも、年間六百万円も飲食に費やしたグルメなセレブの方は、昨年、超高級串カツ屋で一晩に十四万円、年間で串カツ代は三十八万円支出。好きなんです。バレンタインデーのチョコも八万円支出したと批判されていたんですけれども、今年は何と、まあ年間の串カツ代は二十七万円と減少したんですけれども、チョコレートは二十四万五千円。大きくその記録を塗り替えた。

でも、心配になるんですよ。そんな串揚げ食べたら胸焼けするんじゃないかと、そんなチョコ食べたら血糖値上がらないかなみたいなことを思つちゃうんですけれども、まあこれ、一人で食べているわけじゃないよな、周りの方にもごちそうされているんだよなと思うと、この中には公職選挙法二百二十一条に該当する買収及び利害誘導罪も存在しているんじゃないかなと思うと、ちよつと私、はらはらしてしまふんですけれども、そう思うとともに、決して他言はしないので、私にもごちそうしてもらえないかなというような妄想も起きちゃうんですよ。まあ、話それて申し訳ないです。

これら御紹介したものは一応違法ではありません。しかし、庶民の年収をはるかに上回る金額を飲み食いや恐らく個人的お楽しみに使うことができるこの別の財布をお持ちの方々のポータス、〇・〇五か月であつても、引き上がることにはどうにも納得いかないよなつて思ふんですよ。

資料の三、今年の六月厚労省発表、平成二十八年国民生活基礎調査では、生活が大変苦しい、やや苦しいと答えた人が全体の五六・五%、児童のいる世帯では六一・九%、母子世帯では、母子家

庭では八二・七%が生活が苦しいと答えている。資料の四、年収二百万円以下、ワーキングプアと呼ばれる人々、二〇二二年一千九十万人人だったんですけれども、一六年度には一千百三十二万三千人、四十二・三万人も増えているんですよ。アベノミクスって何なんですか。中でも女性のワーキングプアは三十七・九万人も増加している。これ、女性の方が貧困に陥りやすいのは当然、男女の賃金格差が存在している。

資料の五、国税庁平成二十八年分民間給与実態統計調査によると、二〇一六年の男性の平均給与五百二十一万円に対して女性は二百八十万円、二百四十万円もの差が開いたまま。女性が輝くって何だったんだらうって話ですね。正規、非正規の平均給与、正規は四百八十七万円、非正規は百七十二万円、その差三百万円以上。これなかなか、それはもう、どうしても正規になれたらなれた方がいいですよ、これ平均ですけど、あくまでも。

でも、これ見てみたらさあつて、非正規見たら二〇二二年と比べて給料上がっているじゃないかというふうに見える方いらつしやうと思うんですけど、これ安倍さんのおかげじゃないのかなつて。でも、冷静に考えていただきたいんです。非正規は平均の給与でもワーキングプアなんです。二〇二〇年までに最低賃金を千円にみたいなことを、たまにどや顔、あつ、失礼、たまにそういうふうな総理がおつしやうことがあるんですけれども、是非総理に教えてさしあげていただきたいんですよ。何をかという、時給千円で働いたとしてもワーキングプアのままだですよ。二〇二〇年までに時給千円ということが非常に誇らしいように言われているけれども、冷静に考えてくれと、それで働いてもワーキングプアのままだよという話なんです。

二〇一七年秋に衆議院解散の理由、国難突破でした。もちろん北朝鮮問題もその中にはあつたでしょうが、その内容の多く、非常に力を入れてお話しになっていたのが、急速に進む少子高齢化を

克服する、全身全霊傾けるとのお話でした。

資料の六、日銀の金融広報中央委員会調べ、単身世帯、独り暮らし、各世代の貯蓄ゼロ。これ見てもどう思われます。結婚、家族づくりを考えるであらう世代、二十代、三十代、四十代の現状、少子化の理由、これ理解できる指標の一つじゃないかなと思うんですよ。自分一人で生きていけるかも分からない状態で誰が結婚しますかって、子供つくりますかって話なんです。これ、国難突破と言ふならば、少子化問題、これ解決に本気と言ふならば、これまで紹介した人々の窮状を救わなければならぬ。

特に、今一番最後にお示しましたロスジェネレーションというところに当てはまるような方々、今まで国が何もしてこなかったというところにこれ今手厚くしていかなきゃならないって私思うんですけど、大臣、いかがお考えになりますか。済みません、これ通告なしですけども。

○国務大臣(梶山弘志君) 今お話しになられたようなことは、社会的な課題としてしっかり認識をし、対策を立てていかなければならないと思つています。

もう一点、ちよつと言わせていただくと、危機であるということ、二〇六〇年頃に一億人切つてしまふという話がある、そうすると日本の国力が衰えたり、また今の社会保障制度なども成り立たなくなる、その次の世代、我々の次の世代、またその次の世代の危機も危機感として共有をしていくということだと思つています。

○山本太郎君 もう大臣おつしやうとおりでなんです。子供が少なくなつていくということ、もうこの国難解散をなされる前からずっと分かっていたこと。去年気付いたことじゃないし、三年前に気付いたことでもなくて、随分前に分かっていたけれども、政治が無策であつたということのツケが今はつきりと形として現れてきているということだと思ひます。そのための、この人々の窮状を今救うことが本当にもう今ポイント・オブ・ノーリターンに差ししかかっていると

思うんですよ。そのための雇用政策を是非提案させていただきたいんですよ。

そのための雇用政策というのが公務員を増やすことなんです。公務員を増やすこと。資料の七、御覧いただくとおり、先進国の人口一万人当たりの公務員数で見ても、日本は公務員が少なすぎる。アメリカ、ドイツは日本の二倍以上公務員がいる。日本は余りにも小さい政府、十分に小さい政府である。一握りを除いて、公務員の給与がべらぼうに高いとは私は思わないんです。公務員でない職種の給与が余りにも低過ぎることが問題であつて、企業のために労働者の半分近くまでを安価で長時間使える不安定労働をこまめに拡大してきたんだから、これからは逆の方向を目指さなきゃ、これ、少子化なんて改善できないと思うんですよ。

大臣にお聞きしたいんですけども、公務員、今よりも増やすべきだと思われませんか。少なくとも、安定した職業としての公務員の枠、拡大すべきと考えるんですよ。例えば、全職種で年収百万円以上、全職種と比べてみても収入が少なくないと言われていような保育だつたり介護だつたり、ほかにもいろいろあると思ひます。事故原発で働く方々だつたり。本当は旺盛なニーズがある分野、職種にまで安定雇用としての公務員枠を広げる必要が、国難突破のためにも景気回復のためにも、私、今必要なんじゃないかなというふうに思ふんですけど、いかがお考えになりますか。

○国務大臣(梶山弘志君) 経済の状況によるわけでありまして、経済の状況が悪いときには景気対策としてそういったことにも使える予算を地方に交付をしていたということでもあります。

今、雇用環境が良くなつてきたとはいへ、質を高めていかなければならないということ、私も重々承知をしております。そういった中で、公務員が増やせるかどうかということは、様々な課題を考えながら、環境を考えながら、全体像を見ながら考えていかなければならないことだと思つて

おります。

○山本太郎君 厳しい財政状況を鑑みてという部分のお話もありましたけど、だとするならば、税金の取り方をまず変えなきゃならないですよ、税金の話なんですよ。ゆがめられた税制を変えなきゃならない。

過去最高益上げている、史上空前の売上げを上げていくというような大企業がまたある中で、そこはどんな税金が安くなっているか、そこを変えなきゃどうにもならないんじゃないかなと思うんですよ。当然のことなんですけれども、累進性を強化していくとか。

あと、金融資産、この四年で二百兆円ぐらい増えていますよね。そう考えるならば、その資産、金融資産からのお金が生まれてくる部分に関して、これ分離課税いつまでやっているんだという話になると思うんですよ。総合課税にしていけないよなと。

財政事情が厳しいと言うけれども、金はあるけれどもあるところからは取らないという政策がこの状況をどんどん広げていつているんじゃないか、格差を、というふうに思うんです。

加えて、大胆な財政出動、これまだ行われていないですよ。第二の矢というものがいつまでたっても放たれていないという部分に私は問題が大きいなと考えるんですけれども、是非、大臣からも総理の方に御提言させていただきたいと、御進言していただきたいというふうに思います。

先に行きます。公務員を増やしてくれと言いましたけれども、現在の公務員の中にも本当に厳しい状況に追い込まれている方が多い。名ばかり公務員。公務員というだけで羨ましいなという話も出てくるんですけど、その実態は、全然反映されていないというか、皆さんの中には理解が広がっていない、ひどい扱いだ。

昨年の一月、通常国会で、総理は施政方針演説で一億総活躍への挑戦を始めるの宣言された。その中で、「非正規雇用の皆さんの均衡待遇の確保に取り組みます。」、中略、「さらに、本年取りま

とめるニッポン一億総活躍プランでは、同一労働同一賃金の実現に踏み込む」とおっしゃった。

お聞きしたいんですけど、昨年の一月と十一月、この給与法の改正、いろいろありましたけれども、こちらがお願いしたことは実行されていなかった。内容に關しましては、田村智子先生がかなり深くお話をなさっていたこともかぶるんですが、国家公務員非常勤職員の方が、一年契約で二回までは採用することが可能だけれども三年で満了になると。それ以降も働きたければ公募で手を挙げて一般求職者と競う形になり、実質三年で雇い止めなんだと。この現状を改善してほしい、重要な仕事をする職員に対して扱いがぞんざいです。取替えの利く部品みたいな扱いやめてくださいとお願ひしました。内閣人事局、改善しましたか。

○政府参考人(植田浩君) お答えをします。非常勤職員につきましては、平成二十二年十月に期間業務職員制度を導入して、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行ったところでございます。

この期間業務職員につきましては、人事院規則によつて一會計年度内で任期を定めるものとされておまして、その採用に際しては原則として公募によることとされておりますけれども、能力の実証を期間業務職員としての勤務実績に基づき行うことができる場合には例外的に公募によらない採用も可能とされております。ただ、その例外的な公募につきましては、人事院の通知によつて、平等取扱の原則、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とされておるところでございます。

非常勤職員の任用につきましては、関係法令あるいは人事院の通知を踏まえて、各府省において適切に運用されるべきものと考えております。

○山本太郎君 やつていませんというのを随分長いこと教えていただきました。

時間がもうないんですけども、本当、地方公務員に至つても、この非常勤でも安定したひどい

扱いが存在していると。総務省が去年から今年にかけて実施した調査では、四月一日時点で六十四万三千八百人が非常勤、臨時の地方公務員だ。この非常勤、二〇〇五年と比べて十九万人、四割以上増加しているという状態。それに比べて、三十万人の正規の雇用、正規の公務員が減少している。これ、安い方を使っているという結果が出ています。

これ、余りにもひどい内容なので、是非、大臣、非常にお心がある方だと思うので、国家公務員も地方公務員もこのような非人間的な扱い、交通費も出さないとかというように数々のことがありますので、このことを是非閣僚内でお話ししていただいて、まず、国難を突破するための下準備としてここに關してしっかりと手厚くやっていくということを進めていただきたいんですよ。

閣僚内でお話をしてくださいいますか。

○国務大臣(梶山弘志君) 山本委員の御意見として受け止めておきます。

○山本太郎君 ありがとうございます。では、よろしく願ひいたします。

ありがとうございます。終わります。

○委員(長 榊原智津也君) 他に御発言もないようです。三案に対する質疑は終局したものと認めます。

これより三案について討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願ひます。

○田村智子君 私は、日本共産党を代表して、一般職給与法改正法案に賛成、特別職給与法改正法案及び退職手当法改正法案に反対の討論を行います。

国家公務員退職手当の法改正は、支給水準を平均で七十八万円引き下げるものであり、二〇一二年に約四百万円引き下げたことに続く引下げです。

公務員の退職手当は後払いの賃金で、労働条件であることは一九七八年の最高裁判例で示されています。

います。人事院も見解で、国家公務員の退職給付は職員の退職後の生活設計を支える勤務条件的な性格を有していると認めています。しかし、政府は、勤続、功勞に対する報酬が基本にあるとして退職手当法が労働条件だと認めず、一方的に引下げをしてきました。

人事院が行う退職給付水準の官民比較の調査は不透明との指摘もあり、労働組合との合意もなしに退職手当を引き下げることは、公務員労働者の権利を侵害し、その生涯設計に大きな影響を及ぼすものであり、認めることはできません。

特別職給与法の改定は、内閣総理大臣、国務大臣、副大臣、政務官などの特別級を引き上げるもので、反対です。

一般職給与法改正は、物価等を考慮すると十分な水準にとどまっていますが、実際の給与を改善するものであり、賛成します。

なお、来年三月で給与制度の総合的見直しの激変緩和措置である現給保障等が終了します。行(一)職員だけで一万八千六百六十二人、月平均五千五百円も給与が下がることとなります。賃下げとなる職員を出さないことが人事院には求められていたが、漫然と放置したことは労働基本権制約の代償機関としての責任放棄をしたものと言わざるを得ません。

の給与を上げること自体に反対なのではなく、給与水準の決め方を高い側に設定していることを問題にしています。

また、国の行財政改革による財源捻出は進められていくのでしょうか。大阪府では、これまで府の人事委員会勧告に従わず、公務員の給与の引上げを見送ってきました。しかし、今年は大阪府の行財政改革が進み、基金も増えたことから、人事委員会の勧告に従って公務員の給与を上げることになりました。つまり、先に行財政改革を進めて、成果を上げてから給与を引き上げるという順番を取りました。公務員給与の在り方として、国家公務員も先憂後楽であるべきです。

また、政府はいつも基本的に財源がないと言いながら、国家公務員の給与だけ財源がすぐ生まれてくるのをおかしな話です。財源があるならば、今問題になっている介護職や保育士給与にまずは回していくべきではないでしょうか。

以上の理由により、日本維新の会は国家公務員給与関連三法案に反対であると申し上げまして、討論を終わります。

○委員長(樺葉賀津也君) 他に御意見もないようですから、討論は終局したものと認めます。

これより採決に入ります。

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賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(樺葉賀津也君) 多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

次に、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賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(樺葉賀津也君) 多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

次に、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

○委員長(樺葉賀津也君) 多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

なお、三案の審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(樺葉賀津也君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後零時十分散会

十二月五日日本委員会に左の案件が付託された。

一、子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに関する請願(第三〇〇号)(第三二〇号)(第三二二一号)(第三二二二号)

一、慰安婦問題の解決に関する請願(第三三三三三号)(第三三三四号)(第三三三五号)(第三三三六号)(第三三七七号)(第三三八八号)(第三三九九号)(第三三三〇号)(第三三三一〇号)(第三三三二〇号)(第三三三三〇号)(第三三三四〇号)(第三三三五〇号)(第三三三六〇号)

一、子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに関する請願(第三九八号)(第三九九号)

一、マイナナンバー制度の実施を中止し、廃止することに関する請願(第四〇七号)

一、子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに関する請願(第四一七号)(第四一八号)(第四一九号)(第四二〇号)(第四二二二号)

(第四二二五号)(第四二三三三号)(第四二四四号)(第四二五五号)(第四二六六号)(第四二七七号)(第四二八八号)(第四二九九号)(第四三〇〇号)(第四三二二二号)(第四四四八号)(第四四四九号)

第三二〇号 平成二十九年十一月二十四日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに関する請願
請願者 名古屋市 岡部浩一 外九百九十名
紹介議員 大塚 耕平君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第三二〇号 平成二十九年十一月二十七日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに関する請願
請願者 大阪府八尾市 角野光志 外四百四名
紹介議員 田村 智子君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第三二二一号 平成二十九年十一月二十七日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに関する請願
請願者 岩手県釜石市 勝又和子 外九百九十九名
紹介議員 平野 達男君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第三二二二号 平成二十九年十一月二十七日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに関する請願
請願者 東京都荒川区 仲山未佳子 外五百名
紹介議員 福島みずほ君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第三二二三号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願
請願者 福岡県春日市 緒方理絵 外四十三名
紹介議員 井上 哲士君
この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三二二四号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願
請願者 佐賀県唐津市 西村久美 外三十三名
紹介議員 市田 忠義君
この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三二二五号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願
請願者 佐賀県小城市 陣内直子 外三十三名
紹介議員 岩淵 友君
この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三二二六号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願
請願者 和歌山県紀の川市 白山久美子 外三十三名
紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三二二七号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願
請願者 和歌山県紀の川市 土橋美紀 外三十三名
紹介議員 吉良よし子君
この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三二二八号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願
請願者 和歌山県 川端幸彦 外三十三名
紹介議員 倉林 明子君
この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三二二九号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願
請願者 和歌山県 川端幸彦 外三十三名
紹介議員 倉林 明子君
この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三二三〇号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願
請願者 和歌山県 川端幸彦 外三十三名
紹介議員 倉林 明子君
この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三二九号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願

請願者 和歌山市 福岡誠 外三十三名
紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三三〇号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願

請願者 和歌山県海南市 片山尚子 外三十三名
紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三三一号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願

請願者 和歌山県海南市 佐々木スミ子 外三十三名
紹介議員 大門実紀史君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三三二号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願

請願者 和歌山県田辺市 後藤勝子 外三十三名
紹介議員 武田 良介君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三三三号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願

請願者 和歌山県田辺市 辻村寿 外三十三名
紹介議員 辰巳孝太郎君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三三四号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願

請願者 佐賀県鹿島市 中村道夫 外三十三名
紹介議員 仁比 聡平君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三三五号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願

請願者 和歌山県紀の川市 前山瑞穂 外三十三名
紹介議員 山下 芳生君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三三六号 平成二十九年十一月二十七日受理
慰安婦問題の解決に関する請願

請願者 和歌山市 武田正利 外三十三名
紹介議員 山添 拓君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三三八号 平成二十九年十一月二十七日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに

する請願
請願者 東京都新宿区 滝田久恵 外九百九十九名
紹介議員 山添 拓君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第三三九号 平成二十九年十一月二十七日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに

する請願
請願者 福岡県福岡市 藤野智明 外八百二十九名
紹介議員 古賀 之土君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第四〇七号 平成二十九年十一月二十八日受理
マイナナンバー制度の実施を中止し、廃止すること

に関する請願
請願者 東京都清瀬市 太田一輝 外三十三名
紹介議員 紙 智子君

安倍政権は、社会保障・税番号制度・行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（通称マイナナンバー制度）を二〇一六年一月から実施した。これは、社会保障、税、災害対策の行政手続で利用するとされているが、今後金融口座や医療情報への活用も検討されており、制度自体やその利用目的などにおいて多くの問題点が指摘されている。一つは、政府による国民の監視・管理が強められ、資産調査による税徴収強化や社会保障給付の削減につながるおそれがあることである。政府は行政の効率化や国民の利便性をうたうが、国民へ更なる負担を強いるための道具となり、個人情報報が丸裸にされ、プライバシーが侵害される危険が増大する不当な制度と言わざるを得ない。番号制が既に導入されている米国や韓国では、何千万人という単位の個人情報報が漏えいする事件が発生し、深刻な被害が出ている。さらに、個人情報保護の理由によりマイナナンバーを扱う中小業者に対して厳格な管理体制を強要し、漏れた場合の罰則を強化（四年以下の懲役若しくは二百万円以下の罰金など）している。小規模の業者にとってもマイナナンバーを管理することは大きな負担となり、経営にとっても大打撃となる。イギリスでは、一旦導入を決めた国民IDカード法を人権侵害への危険があることや巨費が浪費されるおそれがあるとして廃止した。

一、マイナナンバー制度の実施を中止し、廃止すること。

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第四一七号 平成二十九年十一月二十九日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに

する請願
請願者 北海道島牧郡島牧村 藤田あゆみ 外一万七千七百四十名
紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第四一八号 平成二十九年十一月二十九日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに

する請願
請願者 札幌市 三隅大輔 外一万七千七百四十名
紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第四一九号 平成二十九年十一月二十九日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに

する請願
請願者 札幌市 永田ゆかり 外一万七千七百四十名
紹介議員 岩渕 友君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第四二〇号 平成二十九年十一月二十九日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに

する請願
請願者 札幌市 東山千春 外一万七千七百四十名
紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第四二二号 平成二十九年十一月二十九日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに

する請願
請願者 北海道茅部郡鹿部町 奈良康子 外一万七千七百四十一名
紹介議員 吉良よし子君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第四二三号 平成二十九年十一月二十九日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに

する請願
請願者 北海道茅部郡鹿部町 奈良康子 外一万七千七百四十一名
紹介議員 吉良よし子君

心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 札幌市 源野さおり 外一万七千七百四十名

紹介議員 倉林 明子君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第四二三号 平成二十九年十一月二十九日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 札幌市 鈴木淑子 外一万七千七百四十名

紹介議員 小池 晃君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第四二四号 平成二十九年十一月二十九日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 札幌市 宮下智子 外一万七千七百四十名

紹介議員 田村 智子君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第四二五号 平成二十九年十一月二十九日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 札幌市 木村洋子 外一万七千七百四十名

紹介議員 大門実紀史君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第四二六号 平成二十九年十一月二十九日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 札幌市 猪川泰 外一万七千七百

四十名

紹介議員 武田 良介君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第四二七号 平成二十九年十一月二十九日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 札幌市 和泉弥生 外一万七千七百四十名

紹介議員 辰巳孝太郎君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第四二八号 平成二十九年十一月二十九日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 札幌市 澤谷真希 外一万七千七百四十名

紹介議員 仁比 聡平君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第四二九号 平成二十九年十一月二十九日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 札幌市 江口学 外一万七千七百四十名

紹介議員 山下 芳生君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第四三〇号 平成二十九年十一月二十九日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 札幌市 松下明子 外一万七千七百四十名

紹介議員 山添 拓君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第四三二号 平成二十九年十一月二十九日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 東京都調布市 松島士郎 外八百九十四名

紹介議員 有田 芳生君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第四四八号 平成二十九年十一月二十九日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 山口県下関市 村治篤 外九百九十九名

紹介議員 野田 国義君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第四四九号 平成二十九年十一月二十九日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 広島市 二藤綾子 外九百九十九名

紹介議員 森本 真治君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

十二月六日本委員会に左の案件が付託された。
一、慰安婦問題の解決に関する請願(第四五二号)(第四五三号)

一、子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願(第五二三号)(第五二七号)(第五二八号)(第五二九号)(第五三〇号)

一、慰安婦問題の解決に関する請願(第五五〇号)

一、国民の安全・安心を切り捨てる地方分権や

道州制を行わないことに関する請願(第五五
一、号)

第四五二号 平成二十九年十一月三十日受理

慰安婦問題の解決に関する請願
請願者 広島市 大西恵 外五十五名

紹介議員 福島みずほ君
この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第四五三号 平成二十九年十一月三十日受理

慰安婦問題の解決に関する請願
請願者 京都府与謝郡与謝野町 荒木春菜 外四十七名

紹介議員 糸数 慶子君
この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第五二三号 平成二十九年十一月三十日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 大阪府河内長野市 西峯和奏 外九百九十九名

紹介議員 山下 芳生君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第五二七号 平成二十九年十二月一日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 福島市 田中智 外九百七十五名

紹介議員 岩渕 友君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第五二八号 平成二十九年十二月一日受理

子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに
関する請願

請願者 神戸市 福岡保則 外九百九十九名

紹介議員 小池 晃君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第五二九号 平成二十九年十二月一日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに關する請願

請願者 福岡市 藤瀬義久 外九百九十九名

紹介議員 仁比 聡平君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第五三〇号 平成二十九年十二月一日受理
子供のための予算を大幅に増やし、国の責任で安心できる保育・学童保育の実現を求めることに關する請願

請願者 長野県東筑摩郡筑北村 宮下良久 外九百九十九名

紹介議員 羽田雄一郎君
この請願の趣旨は、第一一号と同じである。

第五五〇号 平成二十九年十二月一日受理
慰安婦問題の解決に関する請願

請願者 徳島市 永原恭子 外四十七名
紹介議員 神本美恵子君

この請願の趣旨は、第二一六号と同じである。

第五五一号 平成二十九年十二月一日受理
国民の安全・安心を切り捨てる地方分権や道州制を行わないことに關する請願

請願者 東京都八王子市 久保哲也 外九百九十九名

紹介議員 井上 哲士君
二〇一一年三月に発生した東日本大震災は未曾有の被害と原発事故をもたらした。避難者はいまだに住み慣れた地に戻る目途すら立っていない。二〇一六年四月には熊本地震が発生し、大きな被害をもたらしている。また、全国各地で台風の大雨による堤防決壊など広範囲に浸水被害をもたらした

ている豪雨や、戦後最悪の被害をもたらした御嶽山を始め、口永良部島の新岳、箱根山、阿蘇山の噴火など、全国各地で災害に見舞われ、日本は災害列島と呼ばれるほど、どこで暮らしていても自然の脅威にさらされている。東海・東南海・南海地震や首都直下地震などの大規模地震も切迫しており、国民の安全・安心を守るための防災やインフラ整備は緊急な国民的課題となっている。こうした災害を未然に防止・軽減するためには、河川・道路・港湾などの社会資本の維持管理やその役割を担う地域建設業の役割が欠かせない。二〇一二年十二月に発生した中央自動車道笹子トンネル天井板落下事故に見られるように、現在の社会資本は、戦後の高度経済成長期に多くが建設され、老朽化が著しく、放置すれば国民生活の安全・安心に影響を及ぼしかねない。耐用年数が経過した施設の更新には年間約二十兆円もの費用が必要とされ、財政難の中では、今後計画的な維持管理を施して新規構造物よりも既存施設を維持・保全していく方向に公共事業を転換させる必要がある。同時に、防災や施設の維持管理の最前線に立つ地域建設業をその担い手にふさわしく再生しなければならぬ。しかし、建設産業の置かれている低賃金や労働条件の劣悪さから、入職者は減少し、産業自体が消滅しかねない重大な危機に陥っている。企業の存続や技術の継承、建設労働者の確保困難などに対応するため、いわゆる建設産業の担い手三法が制定されたが、最前線で働く労働者の適正賃金確保や労働環境改善には至っていない。

ついては、次の事項について実現を図られたい。

一、災害からの復興、公共事業を防災・生活関連・環境保全優先に転換すること。

1 国民の安全・安心を切り捨てる「地方分権」や「道州制」は行わないこと。

平成二十九年十二月二十日印刷

平成二十九年十二月二十一日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局