第二百回国会 参議院内閣委員会会議録第四号

令和元年十一月十四日（木曜日）
午前十時一分開会

委員の異動
十一月十三日
辞任　補欠選任
岡田　直樹君　こやり隆史君

出席者は左のとおり。

委員長	水落　敏栄君
理事	上月　良祐君
	柘植　芳文君
	杉尾　秀哉君
	矢田わか子君
	石川　博崇君
委員	石井　準一君
	今井絵理子君
	岡田　広君
	こやり隆史君
	古賀友一郎君
	山田　太郎君
	山谷えり子君
	木戸口英司君
	岸　真紀子君
	塩村あやか君
	高橋　光男君
	清水　貴之君
	高木かおり君
	市田　忠義君
	田村　智子君
国務大臣	
内閣官房副長官	岡田　直樹君
副大臣	
内閣府副大臣	宮下　一郎君
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	宮崎　一徳君
政府参考人	
内閣官房内閣審議官	大西　証史君
内閣官房内閣審議官	星屋　和彦君
内閣官房内閣人事局人事政策統括官	山下　哲夫君
内閣官房内閣人事局人事政策統括官	堀江　宏之君
人事院事務総局総括審議官	西　浩明君
人事院事務総局職員福祉局長	合田　秀樹君
人事院事務総局人材局長	鈴木　英司君
人事院事務総局給与局長	松尾恵美子君
内閣府大臣官房長	大塚　幸寛君
警察庁長官官房審議官	太刀川浩一君
警察庁長官官房審議官	髙田　陽介君
総務省自治行政局公務員部長	大村　慎一君
財務省主計局次長	宇波　弘貴君
厚生労働省大臣官房総括審議官	田中　誠二君
厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官	達谷窟庸野君

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）

○委員長（水落敏栄君） 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をいたします。

昨日までに、岡田直樹君が委員を辞任され、その補欠としてこやり隆史君が選任されました。

○委員長（水落敏栄君） 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、内閣官房内閣審議官大西証史君外十四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（水落敏栄君） 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長（水落敏栄君） 一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案及び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。

両案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○古賀友一郎君 おはようございます。自由民主党、長崎県選出の古賀友一郎でございます。内閣委員会では初めての質問となります。どうぞよろしくお願いをいたします。

早速質問でございますけれども、今年の人事院勧告は、初任給と若年層の月給引上げ、それから勤勉手当の引上げということで、月給とボーナス、双方の引上げはこれで六年連続ということになるわけであります。これは昭和四十年以来、五十四年ぶりということでございまして、民間給与を反映して官民共に給与がアップするということは大変良いことでございまして、アベノミクスの成果の一つだと、このように思っております。今回の法案、勧告どおりの実施に賛同をいたしたいと思います。

その上で、あえて気になる点を取り上げたいと思うわけでありますが、それは、この六年間の上げ幅が年々縮小傾向にあるということであります。月給につきましては、平成二十六年、二十七年は、それぞれ〇・二七％、〇・三六％の引上げでございましたけれども、今回は〇・〇九％。ボーナスにつきましては、〇・一か月分の引上げが続いておりましたけれども、ここ二年間は〇・〇五か月分にとどまっているというわけでございまして、この官民の給与が力強く伸びていくためには国全体の経済成長は欠かせないわけでありますが、その成長の中身も、この東京や一部の大都市圏だけじゃなくて、地方の成長があってこそだと、こういうふうに思うわけであります。

ところが、今般の長期間にわたる景気拡大にもかかわらず、地方での実感は乏しいと一般に受け止められてきているところでございまして、政府として、その原因をどのように分析をして、今後

どういう対策が必要とお考えなのか、これは宮下副大臣にお尋ねをいたしたいと思います。

○副大臣（宮下一郎君）　地域経済の現状を見ますと、生産等に弱さが見られる地域があるものの、いずれの地域におきましても、雇用環境が良好な中で緩やかな回復基調が続いているとの認識を持っております。

他方で、先生御指摘のとおり、景気回復の波が地方や中小・小規模事業者にまだ十分に行き届いていないという声も多くいただいております。賃金の動向を見ましても、全国では伸びておりますけれども、都道府県別に見ますと伸びにはばらつきもございます。

政府としましては、これまでも地域の経済や雇用の担い手である中小・小規模事業者の皆様に対し、技術力の強化を後押しする施策として、ものづくり補助金のほか、生産性向上に資するサービス分野におけるＩＣＴツールの導入支援のための補助金等の取組も講じてきております。また、海外の成長を取り込むため、販路の開拓など中小企業の海外展開の支援も進めてきているところでございます。また同時に、今回の台風十九号などの相次ぐ自然災害の影響に対しましては、被災者のなりわいの再建のために、今年度予備費を活用いたしましてグループ補助金等の支援を決定しております。

なお、先般、十一月八日でございますけれども、総理から指示がございました。政府としては、海外発の経済の下振れリスクの顕在化が経済に悪影響をもたらすおそれにあらかじめ備える観点等から、新たな経済対策を策定することとしております。この中で、生産性向上など、未来に向かってチャレンジし、様々なリスクを乗り越えようとする中小・小規模事業者、農林水産業者を重点的に支援するとともに、外国人観光客六千万人時代を見据えた基盤整備など、地域活性化につながる施策も検討しているところでございます。

私としましても、こうした観点を含めまして、未来に見据えた力強い経済対策の取りまとめに向けて尽力してまいりたいと考えております。

○古賀友一郎君　ありがとうございました。

しっかり取り組んでいただきたいと思いますけれども、この論点は、これから我が国の、特に内需において自発的な民間投資をどういうふうに牽引していくかという、いわゆるアベノミクス第三の矢とリンクする話でございます。今日はちょっと時間がございませんけれども、またこれは機会を捉えて議論させていただければと、こういうふうに思いますので、よろしくお願いをいたします。

宮下副大臣は以上でございますので、もしよろしければ委員長にお取り計らいをお願いいたしたいと思います。

○委員長（水落敏栄君）　宮下内閣府副大臣は退席して結構でございます。

○古賀友一郎君　それでは、次の質問に移りたいと思いますが、先日、人事院から、公務員人事管理に関する報告の中で、国家公務員の人材確保が引き続き厳しい状況にあるという報告が当委員会になされました。国家公務員を目指す学生が減っているというわけでございますけれども、元々、昔からこの国家公務員の勤務環境は褒められたものではなかったというふうに思っております。私が旧自治省に入省したのはまだバブルの頃でございましたので、友人からは、どうして役人なんかになるのと、こんなことまで言われたことがございました。

しかし、それでもこれまで人材を確保してきたのは、それ以上の誇りとやりがいを感じることができる、そういう職業だったからだと、こういうふうに思います。かつては、官僚がしっかりしているからこの国は安泰なんだと、こういうふうに評価される時代もございました。身をすり減らす中でも国家を支える誇りと使命感、これが官僚の精神的支柱であると、こういうふうに思います。ですから、この志願者が減っている原因が、仮に現役の官僚が誇りとやりがいを持てなくなってきていて、それに学生が反応している結果だとすれば、これは根本に関わるゆゆしき事態だと、こういうふうに思います。

そのような中にあって、今年八月、そのことをうかがわせるんじゃないかという緊急提言が厚生労働省の若手官僚から出されました。そこには、厚労省に入省して、生きながら人生の墓場に入ったとずっと思っているとか、毎日いつ辞めようかと考えている、毎日終電を超えていた日は毎日死にたいと思ったと、そういった現場の悲痛な訴えとともに、何とかそういう状況を変えたいという具体的な提案も示されております。

そこで、この緊急提言に対して、まず厚生労働省としてどのように受け止めておられて、どのように取り組まれるのか、お伺いをしたいと思います。

○政府参考人（田中誠二君）　お答え申し上げます。

先般、八月二十六日に厚生労働省改革若手チームから、今御指摘の厚生労働省の業務・組織改革のための緊急提言がなされました。その内容は既に公表をされておりますけれども、業務の生産性向上、人事制度の改革、さらにはオフィス環境の改善を含んだ幅広い提言がなされております。そのいずれもが大規模な省内アンケートや中途退職された方々を含めたヒアリングなどを通して得られた多くの職員の切実な思いや、国民に対する責任感、使命感を反映したものとなっております。

この提言につきましては、省として真剣に受け止め、できることはすぐに取り組むという姿勢で、既に冷房運転の柔軟化や廊下照明の改善を図り、省内における国会業務の効率化にも取り組んでおります。

また、若手チームの提言内容も踏まえ、従来の組織や方法にとらわれない思い切った改革に継続的に取り組むための体制整備も行いました。具体的には、事務次官を長とする厚生労働省改革実行チームにおいて、若手チームのメンバーや民間からの出向者も加えた改革具体化タスクフォースを新たに立ち上げたところでありまして、そこで改革の具体案を検討してまいります。

若い方々を含め、職員が熱意を持って働ける環境をつくっていくことが国民の皆様からの御期待や信頼に応える厚生労働行政であり続けるために不可欠であると考えておりまして、今般の若手チームの提言を正面から受け止めて、省内外の皆様の御理解、御協力もいただきながら、着実に改革を進めてまいりたいと考えております。

○古賀友一郎君　ありがとうございました。

使命感の表れという表現がございました。私、かつて厚労省が別の不祥事で大きく世間の批判を浴びていた頃に、ある役所の人事担当者から聞いた話なんですけれども、今年の官庁訪問では、厚労省を立て直したいという学生が多く集まってて、かえって厚労省の人気が高まっているんだと、こんな話を聞いたことがあったんです。もしかすると、その頃に入省した人たちが今回の提言の中心になっているのかなともちょっと勘ぐったりもしたんですけれども。

いずれにしても、そういう官僚こそ国家を支える真の官僚だと、こういうふうに思うわけでありまして、そのアンケート結果でも、まだその誇りとやりがいが残っているというのは私は救いだと思っております。是非、厚労省として、そういう人たちの志を完全にくじいてしまわないように、まさに正面から受け止めてしっかりお取組をいただければと、こういうふうに思います。

そして、今回のこの提言は、厚労省改革のための提言とはなっておりますけれども、多かれ少なかれどの省庁にも共通する課題なんだと、こういうふうに思うわけであります。私が最近まで政務官を務めておりました総務省におきましても、若手職員による働き方改革の取組も行われておりました。

そこで、この提言を単に厚労省だけの問題とせずに、政府全体として取り組んでいっていただきたいと、こういうふうに思うわけでございますが、これは武田大臣の御決意をお聞かせいただければと思います。

○国務大臣（武田良太君）　優秀な人材を確保する上でも、政府全体で働き方改革というものを推進していくというのは重要なことだと、このように考えております。

今日まで、ワークライフバランス推進強化月間や、ゆう活などの機会を捉えた意識改革、テレワークの活用などによる働く場所と時間の柔軟化等に取り組んでまいりました。

今後は、これらに加えまして、不要不急の業務の見直しを一層積極的に進めることにより、職員が生活との両立を実現しつつ、よりやりがいのある付加価値の高い仕事に集中できるような環境の整備に努めていくことが重要と考えております。

また、先ほど委員から御紹介ありました厚生労働省のほか、内閣府、そして総務省など多くの府省等において有志の若手職員等によるチームが作られ、働き方に関する議論がなされているものと承知をいたしております。

さらに、内閣人事局におきましては、各府省等の中堅、若手職員で構成される霞が関働き方推進チームを開催し、各府省等のチームの活動状況等を共有しつつ、府省横断的な働き改革の課題について議論を行っているところであります。

こうした場での議論も生かしつつ、今後とも、働き方改革に積極的に取り組み、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いきたいと思います。

○古賀友一郎君　大臣、ありがとうございました。

やっぱり各省からそういう声が上がってきている、まさに時代の転換だと思います。しっかりお取組をいただきたいと、こういうふうに思います。

それと、この問題の推進には、やっぱり国会の御協力も必要となってまいります。与野党を通じて、この点、是非御理解を賜りまして御協力をいただきたいと、一役人ＯＢの議員としてお願いを申し上げておきたいと、こういうふうに思います。

次に移りたいと思いますが、この厚労省の提言でも、この過重負担の第一の要因が人員の不足というふうに指摘をされています。業務量の負荷が限界に達していることがミスや不祥事を生みやすい環境となって、それが更なる業務を生む悪循環になっているというわけであります。

国家公務員の定員管理は昭和四十三年度から現在に至るまで切れ目なく行われてきておりまして、ここ十年間は、各省庁に対して毎年二％程度の合理化を求めて、そこで捻出した人員を新たな行政課題に対処するための人員に振り向けるという状況が続いてきているというわけであります。

これまでの定員管理政策によりまして長年減り続けてきた国の行政機関の定員は、平成二十九年度でようやく底を打って、ここ二年は微増という状況でございますけれども、この増員されるのはあくまでも新たな行政課題に対応する部分であって、既存業務を担当する部署では、長年の定員管理の結果、相当なしわ寄せを受けているようでございます。

昨年の厚労省の統計不祥事に関する総務省の調査結果によりますと、その背景には職員数の削減があったことをうかがわせる記述もございます。また、先週の当委員会でも、これは高橋委員の御質問だったと思いますが、災害時にテックフォースとして活躍する国交省の出先機関の定員が二割も減っているという問題提起があったところでございますが、その結果、この第一線で災害対応などを行う地方整備局の出張所におきましては、三人以上という標準的な体制を維持できないところがこの十年間で六％から三三％にも増加していて、一人体制のところも一〇％あるというわけであります。一人というのは、この人が熱でも出したときはどうするのかと心配になるわけでありますけれども。

もとより、この行革は不断の取組でございますし、特に消費税率を引き上げた、こういうタイミングでありますから、国民感情にも十分配慮しなきゃいかぬということは理解をいたしますけれども、しかしながら、組織の機能が低下してしまっては、これは国家国民にとっても不幸なことだと、こういうふうに思うわけであります。

しかも、厳しさを増すこの国際環境の中にあって、少子高齢、人口減少の我が国にとって、これからはますます生き残りを懸けた時代となるわけでございまして、優秀で志のある若者に多く集ってもらって、腰を据えて政策の立案と実施に取り組んでもらわなければいけない、そういう時代だと、そういう認識をいたしております。

そこで、お伺いしたいのは、もうそろそろこれまでのこの毎年薄皮を剥いで既存部署にこのしわ寄せが続くような現行の定員管理の手法については、まあ見直すべき時期に来ているんじゃないかなと、こういうふうに思うわけでございますが、これは武田大臣の御所見をいただきたいと思います。

○国務大臣（武田良太君）　厳しい財政状況の中での国家公務員の定員管理についてだろうかと思いますが、限られた財源で内外の行政課題に機動的かつ戦略的に対応できる体制を整えるために、より効率的な仕事への転換を図りつつ、人的資源を新しい行政需要に振り向ける必要がございます。このため、閣議決定に基づきまして、内閣の重要政策への対応に重点的に増員する一方、その増員の原資を確保するために五年で一〇％以上の定員合理化に取り組んでいるところであります。

定員審査につきましては、既存の部局も含めまして必要なところにはしっかりと定員が配置されるよう、現場の実情や政策課題を的確に捉えるよう努めてまいりたいと、このように考えております。

○古賀友一郎君　ありがとうございました。

ただ、先ほどちょっと例示しましたように、ちょっとやっぱり綻びも出てきているんじゃないか。そこはしっかりやっぱり見ていかなきゃいけないと思うんですね。おっしゃること分かります。財政事情厳しい、増税もした、そういう事情もあるということは重々承知しておりますけれども、しかし、やっぱり併せてこの役所のパフォーマンスを上げていくということもやっぱり重要だと思うんですね。

元々、この我が国の国家公務員、公務員数というのは先進諸国の中でも非常に少なくて、アメリカ、イギリス、ドイツの六割程度、それからフランスの四割程度の人員で運営しているという状況でもございます。そしてまた、働き方改革の精神を踏まえる必要もあると思います。これからは、その量的な削減というよりも、この質的な向上、こういう行革というものも、そっちの方をしっかり取り組んでいく、そんな時代じゃないかと、こういうふうに思いますので、大臣におかれましては是非よろしくお願いを申し上げたいと、このように思います。

それでは次に、最後のテーマとしたいと思いますが、ちょっと法案からは外れるんですけれども、この機会にいわゆるあおり運転の対策についても取り上げておきたいと思います。

これにつきましては、先週、悪質で危険な運転を行った者の免許を取消しできるよう警察庁が法律改正を検討していると報道されたところでございます。そのことにつきましては、私も自民党の交通安全対策特別委員会に出席いたしましてお願いしていたことでございますので、大いに賛同するところでございますけれども、まだ報道ベースの話でございますので、この国会の場で、どのような検討をしているのか確認させていただきたいというのが一点でございますのと、そして、ちょっとこれは注文なんですけれども、その場合、あおり運転によって発生した被害の大きさによるのではなくて、その運転者の危険性の度合いを的確に評価して取り消す、そういう制度にすべきであると、こういうふうに思っておりますし、また取消し後の欠格期間につきましても、単に刑期が終了したから資格を回復するというのではなくて、その者が危険でなくなったかどうかを基準に判断するような、そんな制度にすべきではないかと、こういうふうな問題意識を持っているわけ

であります。

といいますのも、八月の常磐道での事件も、また九月の東名高速でのエアガン事件にいたしましても、幸いにして死亡事故にはなりませんでした。それはそれでよかったんですけれども、死者が出なかったという点にはよかったんですが、しかし、だからといって免許取消しにならないとか軽微な犯罪だから欠格期間が短いというのはこれは非常に不合理だと、こういうふうに思うわけでございまして、この点につきまして、警察当局の御所見をいただきたいと思います。

○政府参考人（髙田陽介君）　お答え申し上げます。

一昨年の平成二十九年六月に東名高速道路で発生しました死亡事故を始め、いわゆるあおり運転による痛ましい事故が発生しております。

あおり運転は意図的に危険を生じさせる極めて悪質、危険な行為であり、警察庁では、昨年一月、都道府県警察に対しまして、あらゆる刑罰法令を適用した厳正な取締りの徹底、迅速かつ積極的な行政処分の実施等の諸対策を推進するよう指示をしたところでございます。

その結果、平成三十年中は、前年の一・八倍以上となる約一万三千件の車間距離保持義務違反を検挙するとともに、あおり運転に関して傷害罪、暴行罪等の刑法犯を二十九件、危険運転致傷罪を二十五件検挙したほか、自動車等を運転することが著しく交通の危険を生じさせるおそれがあると認められる者について、いわゆる危険性帯有者として四十二件の免許の停止処分を行っております。

しかしながら、今委員からも御指摘もございましたが、本年八月には常磐自動車道上で社会的耳目を集める事件が発生するなど、依然としてあおり運転が重大な社会問題となっていることから、警察庁においては、現在、あおり運転の罰則の強化について検討を進めているところでございます。

また、現行制度では、あおり運転のみを直接の理由とする行政処分は最大六か月間の免許の停止となっておりますが、危険なあおり運転について、罰則を強化することに併せまして、これを取消しの対象とするとともに、取消し後一定期間免許を再取得することができない、いわゆる欠格期間につきましてもその危険性を踏まえて指定するなど、運転者の危険性を踏まえたより厳正な行政処分が可能となるよう検討を進めております。

ただいま申し上げた事項について、今後早期に方向性を得られるよう検討を進めてまいりたいと考えております。

○古賀友一郎君　ありがとうございました。

その危険性を踏まえてと、ここが大切なポイントであります。武田国家公安委員長にもお聞きいただいたと思います。しっかりとその趣旨に従ってお取組をいただければと、こういうふうにお願いを申し上げておきたいと思いますし、この刑事罰の強化も、これはこれで別途是非取り組んでいただきたいテーマであります。

いずれにしても、この免許取消しの処分につきましては、この悪質、危険な運転者が道路交通の場から的確に排除されるような制度設計を是非よろしくお願いを申し上げまして、私の質問を終わります。

ありがとうございました。

○岸真紀子君　立憲・国民、新緑風会・社民の岸真紀子です。私も初めての質問ですので、どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、台風等の自然災害により犠牲になられた方のお悔やみと、さらに、被災された皆様に心からお見舞いを申し上げます。一日でも早く安心して暮らせる環境づくりのためには、国、地方自治体が連携をしながら取り組んでいくことが非常に重要です。

今もなお被災者支援、そして復旧に向け多くの国、地方の公務労働者が昼夜を問わず御尽力をいただいており、すぐにでも給与法についてお伺いしたいところではございますが、どうしても重大な疑惑が持ち上がっていますので、冒頭幾つかお伺いをさせていただきます。

私も地方の市役所で働いてきた者ですが、ちょっと余りにもひどい。安倍総理主催の桜を見る会、このことについてお伺いをします。

安倍総理の後援会関係者や近い人物がこの桜を見る会に多数参加し、公費を私物化しているのではないかという問題ですが、参加者への招待状は各省の推薦に基づいて出すことになっていますが、この推薦基準はどのようなものですか。内閣府、お答えください。

○政府参考人（大塚幸寛君）　桜を見る会でございますが、これは、各界におきまして功績、功労等のあった方々を幅広く各省等の御意見を踏まえた上で内閣府、内閣官房において取りまとめているものでございまして、毎回、それの開催要領につきましても、今申し上げた功績、功労等を前提にいたしまして、皇族、元皇族等から始まりまして、大使、それから衆参の議長、副議長等々からその他各界の代表者等といった方に至るまで幅広く招待範囲とさせていただいているところでございます。

○岸真紀子君　出席した与党議員のブログを見ると、役職などに応じて招待できる枠があると書いてありましたが、政治家の推薦枠があるのでしょうか。

菅官房長官は、昨日午前の会見で、総理枠、政治枠という特別なものはありませんと明言していましたが、直後の午後の会見では一転して取りまとめを認めたと。本当であれば、今日、官房長官にお越しいただきたかったんですが、出席できなかったので、お答えできる範囲で構いませんが、虚偽の発言ではないかと思うんですが、この点についてお伺いします。

○政府参考人（大西証史君）　お答え申し上げます。

昨日、菅官房長官、午後の記者会見で桜を見る会につきまして発言をいたしております。

桜を見る会は、昭和二十七年以来、内閣総理大臣が、各省庁からの意見等を踏まえ、各界において功績、功労のあった方々などを幅広く招待をし、日頃の御労苦を慰労するとともに、親しく懇談される内閣の公的行事として開催をしているものでございますと。今般、ただ、様々な御意見があったことを踏まえ、具体的な手続を確認いたしましたところ、具体的には、取りまとめの内閣官房及び内閣府から各省庁に推薦依頼を行った上で、提出をされた推薦者につき取りまとめを行っております。その中で、その際、内閣官房の取りまとめに当たりましては、官邸内、また与党にも推薦依頼を行っており、官邸内は、総理、副総理、官房長官、官房副長官に対して事務的に推薦依頼を行った上で、提出をされた推薦者につき取りまとめを行っておりますというふうに申し上げております。こうした手続はもう長年の慣例で行ってきているものでありますが、繰り返しになりますが、様々な御意見があるということを踏まえ、桜を見る会につきましては、政府として、この際、招待基準の明確化ですとか招待プロセスの透明化を検討したい、また、予算とか人数の関係もいろいろ御意見ございますので、そういうものを含めまして全般的な見直しを幅広く御意見を伺いながら行うこととするということで、ついては来年度の桜を見る会については中止をすることにいたしましたという、会見で述べられております。

ちょっと長くなりましたけれども、これに尽きておると思います。

枠ということにつきまして御下問ございましたので補足させていただきますが、先ほど申し上げましたような桜を見る会の意義につきまして、そういう趣旨を踏まえましてでございますけれども、長年の慣例で官邸内、与党にも推薦依頼を行っているものでございますが、そういったものを推薦を基に内閣官房、内閣府で取りまとめをさせていただいているところでございまして、御指摘のような枠というものではない、そういうものはない、考え方はないということでございます。恐れ入ります。

○岸真紀子君　それが枠だと思うんですね。
多数のメディア報道にも取り上げられておりますが、安倍晋三事務所として地元の有権者に案内状が出されていて、この中で内閣府での取りまとめとされています。これこそまさに総理枠の存在を示すものではないでしょうか。お答えください。

○政府参考人（大西証史君）　長年の慣例で官邸内、与党にも推薦依頼を行ってきておりますけれども、その中で、御指摘のように、内閣官房、内閣府で取りまとめはさせていただいておりますが、厳密な意味でのその枠というものではございません。そういうものではなくて、御推薦をいただいたものを取りまとめをさせていただいているということでございます。よろしくお願いします。

○岸真紀子君　全然納得ができるものではないですが、時間も限られていますので、次の質問に行きたいと思います。
先日、十二日に行われた野党の桜を見る会追及チームのヒアリングで、警察庁は、風営法における風俗店従事者を桜を見る会に推薦したことがあるかとの質問に対し、ありませんと即答しておりました。これ、間違いないでしょうか。

○政府参考人（太刀川浩一君）　警察庁では、警察行政の各分野で功績のあった方々を推薦しておりますが、風俗営業の事業者、従事者といった観点では推薦しておりません。

○岸真紀子君　推薦したことがないと断言できるということは、過去の推薦人名簿を保存しているということでよろしいでしょうか。

○政府参考人（太刀川浩一君）　警察庁におきましては、桜を見る会の推薦者につきまして、内閣府への回答に関する文書を保存しております。

○岸真紀子君　あるということですね。
昨日の衆議院のほかの委員会でも文科省など記録があるということが明らかになっておりますが、じゃ、なぜ取りまとめ先の、元の、この先のですね、内閣府では廃棄となるのか。これ、おかしいんじゃないかなと思うんです。
予算に対してはるかに上回る支出となっているのに、こういった場合に、会計、財務管理上として、まだ二〇一九年度も終わっていないわけですよ、なのになくすという、廃棄するというのは問題だと思うんですが、本当にないんでしょうか。

○政府参考人（大塚幸寛君）　お尋ねのその招待者名簿でございますが、取りまとめの立場である内閣府におきましては、これは桜の会の終了をもって、元々がどういった方々に招待者名簿を発送するかという、そのベースとなる意味での名簿の作成でございますので、これは会の終了をもって目的を終えるということでございます。
更にそれを超えて持つということは、これは個人情報を含んだかなり膨大な情報をやっぱり適切に管理していく難しさもございます。そういう意味で、使用目的を終えたという段階で廃棄をするということで、保存期間一年未満文書というふうに位置付けているところでございます。

○岸真紀子君　私も自治体の職員の出身なんですが、当然ながら、会計上のこういった大幅な増額となった場合には相当詳細な説明資料が必要になってきます。ただ単純に支出というものはできないはずなんです。
各府省がなぜ前年度から招待客が上回っているのか、府省ごとの人数は少なくとも内閣府として把握をしておかなければ、監査といいますか会計検査でどういう説明責任をしてこられたのかということもお伺いしたいと思います。

○政府参考人（大塚幸寛君）　今申しましたように、名簿は一年未満ということで廃棄をしてございます。今時点で何かその各省庁別の内訳といったようなことをちょっとお答えはできない状況にございます。
一方で、もちろん、会計検査、監査等の対応については、もちろん最終的には検査院側の御判断にもなりますが、私どもとしてはその都度適切に対応させていただいているものと考えておりますが、これで落着との認識なんでしょうか。様々な意見と先ほどもおっしゃっておられましたが、様々な意見とは誰のどんな意見を指しておりますか。

○政府参考人（大西証史君）　昨日の官房長官記者会見、かなり長時間要して記者、プレスの皆様とやり取りをさせていただいておりますけれども、その中でも、まさにどんな御意見が、御指摘があるとの御認識かというような流れの中で、いずれにしろ、まずは国民の皆さんから、あるいはいろんな方から、まず選定、招待の基準が分かりにくいと、プロセスも明確じゃないと、予算やさらにその人数、人員が増えていること、こうしたこと等のいろんな御意見がありました。そうしたことを真摯に受け止めて、そこはやはり幅広く、昭和二十七年から六十七、八年続いているものではありますけれども、そうしたことを一旦整理した上で行うことがよいのではないかと、そういう結果、結論に、総理と御協議の上で、総理の御判断ということで至ったということでございます。

○岸真紀子君　安倍総理は昨日も私が決めたと言い放ったのみなんですが、政治活動については一人一人の政治家が自ら襟を正して説明責任を果たすべきと壊れたレコードのようにおっしゃっておりますが、これで説明責任を果たしたと考えられるのか。今後も何らか説明をする予定はあるんでしょうか。

○政府参考人（大西証史君）　それはまた、国会でも予算委員会で今お求めが野党の先生方からおありだとも私も認識しております。ここは国会の運営のことでございますので、またそこで場が設定されれば総理は臨まれると思いますし、臨まれると思っております。

○岸真紀子君　本当に、その当日の入場者の確認ができていないとか、ある意味フリーパスに近い状態なんですね。皇室や各国の大使も招待されているのに、本当、セキュリティーの問題としても非常に問題があると思っています。招待者のリストの廃棄など、この問題について全く説明がなっておりませんと私は感じますし、少なくとも、

○岸真紀子君　適切というか、今この場においても、これだけみんなが質問しているにもかかわらず、ないと言って終わらせてしまっていること自体が問題だというふうに考えています。
特に、様々な人が招待されているということが明らかになってきておりますが、私は桜を見る会に出席したことがないのでお聞きしますが、招待客と当日の入場者の確認はできているのでしょうか。

○政府参考人（大塚幸寛君）　招待者の、あらかじめお送りいたしました招待券をお持ちいただいておりますので、それに基づいて必要な確認等を基本として行っているところでございます。

○岸真紀子君　招待状の転売が可能になるのではないかというような疑惑も持ち上がっております。
また、各界の代表といいながらも、本人確認などがもしもできていないのであれば、例えばですが反社会勢力など、誰が入ってきても分からないということにならないでしょうか。非常に問題だと思っております。その点についてどうお考えですか。

○政府参考人（大塚幸寛君）　私どものこれからの対応としては、先ほどお答えしたとおりでございますが、まさしく昨日長官が記者会見で発表されましたとおり、様々な御意見をまさしくいただいていると、そういったことも踏まえまして、今後その基準の明確化、さらにはプロセスの透明化等を始めとしまして全般的な見直しを幅広く意見を聞きながら行うというふうに長官から御発言がございました。そういったことを踏まえまして、私どもも取りまとめ省庁として今後必要な検討を行ってまいりたいと考えております。（発言する者あり）

○岸真紀子君　そうですね。招待者リストの廃棄などですね。
官房長官、十三日の記者会見で来年の会は中止するというふうにおっしゃっておりますが、これ

もっともっときちんと説明責任を果たしていくことが必要です。

そう考えますと、やっぱり今回の桜を見る会については国民の皆さんが納得できるものというふうにはなっておりませんので、委員長、この問題は大変重要です。当委員会として集中審議を行うようお願いいたします。

○委員長（水落敏栄君）　後刻理事会で協議します。

○岸真紀子君　それでは、国家公務員制度改革担当の武田大臣、お待たせをいたしました。給与法に入っていきます。重なる質問もあるかと思いますが、御了承を願います。

最初にも触れましたが、本当に全国各地で自然災害、多数発生しています。その対応に追われているといいますか、公務労働者、一生懸命住民の生活を支えたいという思いで頑張ってきています。ですが、やっぱり、先ほどもお話に出ていましたが、この間、地方を取り巻く状況というのは、二〇〇一年から行われた小泉構造改革、二〇〇五年からの集中改革プランによって、地方公務員の数というのは、実に、ピーク時、一九九四年に比べますと、昨年で、総職員数で約五十五万人が減少しています。国家公務員においても定員が大幅に減少しています。

このことは、十一月七日のこの内閣委員会の中でも質問として出されていましたが、例えば私の地元北海道における河川、道路、農業など、まさに防災・減災、復旧に必要な役割を担っている北海道開発局においても、十八年間で約二割も職員数が減少している状況にあります。改めて、公務、公共が持つ役割を重視し、地域住民を支えるためにも人件費の確保と必要な定数の配置が必要になっています。

今回の給与法改正に当たっては、公務労働者が能力を発揮するためにも、そしてなお中小零細企業を含めた地場の賃金を引き上げていくためにも、速やかな人事院勧告の実施が必要です。勧告の取扱いについて、重なるかもしれませんが、武田大臣のお考えをお伺いします。

○国務大臣（武田良太君）　国家公務員の給与については、国家公務員法に定める情勢適応の原則の下、人事院が民間準拠を基本として勧告を行っており、これは国家公務員の処遇について国民の理解を得る上でも重要と考えております。

政府としては、労働基本権制約の代替措置の、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、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、速やかに実施すべく、今国会開会後の早い時期に法案を提出させていただいているところであります。

○岸真紀子君　ありがとうございます。

次に、同一労働同一賃金について、主に公務の職場で働く非正規労働者についてのお伺いをしていきたいと思います。

国の中にも期間業務職員と言われるいわゆる非正規労働者たくさんいらっしゃいますが、給与や諸手当については、私が調べたところ、省庁間や部署によってもばらつきがあるというふうに思います。例えばですが、総務省の中においても、期間業務職員で、総務省情報通信政策研究所であれば通勤手当と退職手当が出されるんですが、別な部署、政策統括官室であったら賞与と住居手当まで出されるというように、ばらつきがある実態です。また、もっと言えば、日額の給与についてもばらつきが出てしまっているような状況に見受けられます。

同じ職種であっても、こんなふうに省庁間や部署で給与月額にも違いがあったり、条件によって違いがあるというのは、今国が掲げている同一労働同一賃金の原則に、考え方に反するのではないかと思うんですが、その辺どうお考えでしょうか。

○政府参考人（堀江宏之君）　国の非常勤職員の給与につきましては、一般職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権衡を考慮して予算の範囲内で支出するということとされております。具体的には、この規定を踏まえまして、人事院が定めました指針に基づきまして各府省において対応しているところでございます。

こうした中、常勤職員と類似の職務を行っているような非常勤職員、具体的には事務補助職員ですとかあるいはハローワークの相談員の方ですとか、そういった方についての処遇については各府省間でばらつきがあるのではないかということで、その統一的な運用を確保するという観点から、平成二十九年に人事院の方で指針を改正いただきましたし、我々の方で各府省申合せを行っているところでございます。

そういったことに伴いまして、平成三十年度においては、九割超の非常勤職員に対して期末・勤勉手当の支給が行われる、あるいは基本給の改定が行われるといったことになっておりまして、非常勤職員の処遇は着実に改善しておりますけれども、引き続き、申合せの趣旨が徹底されるように取り組んでまいりたいと考えております。

○岸真紀子君　今御答弁いただいたように、徐々にではありますが、改善はされてきております。ですが、まだ予算の範囲内という言葉の中でどうしてもばらつきが出ているということを、やっぱりこれ、必要な予算というものは確保すべきであり、予算は政策に基づいて措置されるべきものであるというふうに考えます。

もっと言えば、常勤の国家公務員はどの省庁においても同じであるにもかかわらず、非常勤職員は各府省や、場合によっては個人間で異なっている点についてはとても問題があると思います。こういったものは直ちに是正すべきと考えますが、どう思いますか。

○政府参考人（堀江宏之君）　先ほど申し上げたとおり、国の非常勤職員の業務につきましては、業務内容、あるいは職務上必要となる知識、技術、職務経験等、様々でございますので、例えばその給与につきましても、そういったものを踏まえまして支給されることになっております。そういったものですから、実際に非常勤職員を任用する各府省において給与法あるいは人事院が指針で示した基準、こういったものに基づきまして支給をしていただいているものでございます。

ただ、先ほども申し上げましたとおり、順次処遇の改善に努めておりますけれども、まだ、例えば平成三十年度におきまして、数％ではございますが、期末・勤勉手当の支給を受けられていない職員、あるいは申合せに沿った基本給の改定が受けられていない職員というのがまだいらっしゃることも事実でございます。このため、まずは全ての職員に対しまして期末・勤勉手当が支給され、また申合せに沿った基本給改定が行われるように必要な働きかけを行ってまいりたいと考えております。

○岸真紀子君　同一労働同一賃金については、本当に社会的にも重要な政策の推進になっています。少なくとも、国で統一した給与、勤務条件とすべきですし、是非、大臣にはその先頭に立っていただくことを強く期待をしております。

再度、大臣のこの同一労働同一賃金についての決意をお聞かせいただければと思います。

○国務大臣（武田良太君）　我々は、全ての非常勤職員に対して期末そして勤勉手当が支給されること、そのもう一方で、申合せに沿った基本給改定というものが全ての非常勤職員になされること、このことを目標に取り組んでまいります。

○岸真紀子君　大臣、ありがとうございます。力強いお答えでした。是非、一日も早くいわゆるこの公務の職場における官製ワーキングプアというものをなくしていきたい、そのためにも引き続き御尽力をいただければというふうに期待しております。

また、地方の自治体で働く非正規労働者についても、もっと過酷な実態にあります。例えば、国のフルタイムの期間業務職員については、勤勉手当、先ほど九一・六％支給されているというふうにおっしゃっていましたが、同じく地方自治体で働く会計年度任用職員制度、来年から施行されますが、この制度については、残念ながら、法律上

に勤勉手当というものが認められていないなどの課題が残されています。

また、地方自治体の、今、給与条例を、会計年度任用職員制度に向けて条例の整備を行っているところですが、現場に行くと、なかなかこれが国が法律改正で趣旨に盛り込んだものと実態が伴っていない。やっぱり財源の問題が、国も同じですが、予算の範囲内ということの考え方がどうしてもこの臨時非常勤、期間業務職員の処遇改善に、越えることが、つなげていくことができない障害となっています。

やっぱり、昔、私も一九九四年に、小さな役場ですが、役場に入ったときに、実は四月一日から週休二日制というものが導入される時期でした。当時は、民間はまだまだ週休二日制は推進されていませんでしたが、公務が率先して引っ張っていったことにより、今では社会として週休二日制が当然の世の中と変わっていきました。そういった意味からも、地方も国も民間に先立つお手本、リーダーシップを取っていくことが重要ですし、こういった問題については今後もまだまだ課題が残されていますので、今日は時間となりましたのでこれで質問を終わりますが、改めて議論させていただくことをお願い申し上げ、質問を終わります。

ありがとうございました。

○矢田わか子君　立憲・国民．新緑風会・社民の矢田わか子です。

まず、私からも桜を見る会について質問させていただきたいと思います。

これほどまでに大きな話題になった桜を見る会。本質的な課題は、私は、予算に対してこれほどまでに執行率が伸びていることに対し、なぜ手を打ってこなかったのかということだと思っています。

ずっと推移を見ていますと、二〇一四年度、一千七百万の予算に対して執行率が一七〇％、もうこの年からこれだけ超えてくるんですね、三千万使ってます。それからずっと順次これ、五年間、六年間たつ間に執行率は一七〇パー、二一七、二六二、二九五、そして今年は三〇〇を超えたということであります。予算に対して執行率が三倍以上になっている。この現状に対してなぜ何も手を打ってこなかったのかということについて、大きな問題があると思っています。

このことについて、どのような対策を打ったのか、打たなかったのか、なぜ打てなかったのか、お答えをお願いします。

○内閣官房副長官（岡田直樹君）　お答えを申し上げます。

ただいま御指摘のありました桜を見る会につきましては、従来から、その準備、設営に最低限必要となる経費を前提に予算を計上してきたところであります。その上で、実際の開催に当たりましては、その時々の情勢を踏まえて必要な支出を行っており、例えば、金属探知機の設置等のテロ等対策強化や飲食物提供業務経費等の増により予算額を上回る経費が掛かったものであります。

それぞれ事務的にその必要性を精査した結果として経費に反映させてきたものでありますが、今御指摘の点も含めまして、昨日官房長官が記者会見で発表したとおり、桜を見る会については、様々な御意見があることを踏まえて、政府としては、招待基準の明確化や招待プロセスがより分かりやすくなるように、予算や、今御指摘の予算やその招待人数も含めて全般的な見直しを幅広く御意見を聞きながら行うこととして、ついては、来年度の桜を見る会を中止するとしたところであります。

○矢田わか子君　違うんですよ。私が問題視しているのは、これまでとこれからを考えたときに、これからの対策、それは必要だと思います。きちんと、招待客どんな人にするのか、透明性を図って基準を決める、これは当たり前のことだと思いますが、次に向けて、今こんな状態なので一旦取りやめますという判断は確かに賢明なものかもしれませんが、これまでについて私たちは問うています。これまでどうだったのかということを明確にし、説明責任を果たす、これは政府の責任の下において必要だと思います。そこを是非、岡田さん、岡田副官房長官、今日は官房長官いらっしゃっていないので、取りやめますで終わりではなく、過去どうであったのか。

私たち国民民主党の玉木代表が、民主党時代も二千五百名、民主党枠で、政権時代ですね、招待枠もらっていましたということを素直に昨日記者会見で答えています。きちっと現状を、過去どうだったのか、洗いざらいやっぱり出して、そして何に問題があったのか課題分析をしなければ、次に向けての検討なんて私はできないと思いますが、いかがでしょうか。

○政府参考人（大塚幸寛君）　お尋ねのその会計、予算の例えば乖離という問題でございますが、先ほど現状は副長官からお答え申しましたとおり、やはりその時々の情勢を踏まえまして、様々な要素を積み上げた結果、確かにその数字といたしましては委員御指摘のような数字になったというところはございます。

これは、一つには、やはりそういった数字一つ一つのあくまでも必要性を積み上げた結果であるということと、それから、これは会計のそのルールの中で、やはり全体の内閣府の本府の一般共通経費という中でそうした額を柔軟に対応することがこれは会計法規上も可能になったということからこうした例を取ってきたものでございますが、ただ、先ほどもある御紹介していますとおり、長官が会見で御発表されましたような、その予算も含めた全般的な見直しという御発言でございました。それは、当然過去の、今まで私が申し上げたようなそういう予算の要求の仕方、あるいはその執行面での対応の仕方、そういったようなことも含めてもう一度考え直すべきという御指摘をいただいたものと考えております。

○矢田わか子君　予算に対して執行率が三〇〇％上回るという、こうした異常な事態に対して歯止めを打てなかった行政府の責任、私は大きいと思います。是非そこの検証をして、しっかりとした上で、これからについての検討をお願い申し上げておきたいと思います。

それでは、公務員法の給与の改定の方について質問をしていきたいというふうに思います。

まず、私自身が一番課題視しているのは、五％条項の見直しについてであります。

武田大臣、これ、ずっと五％条項というものがあって、ここ数年間、ほとんどこの給与の基軸となる官民の較差が一％を超えていないにもかかわらず、この勧告を出しているという現状が続いております。

資料一を御覧ください。これ、近年の状況を一覧表としてまとめたものであります。

見ていただきますと分かるとおり、一％を超えているのは、近年でいうと二回だけなんですね。ほかは全部プラスマイナス〇・一から〇・三％ぐらいでずっと推移をしています。

国家公務員法の第二十八条第二項で、俸給表の水準においては、民間と五％以上の較差が生じ、それを増減する必要が出た場合には勧告する義務を人事院に課しているというこの二十八条の項目があるわけですけれども、この項目は、五％以下の給与の変更についての勧告を排除するものではありませんが、第二項に五％条項が置かれている意味を考えれば、少額の改定についてはあえて勧告する必要はないとも私は解釈できると思っております。実際に、本当に資料一にあるとおり、平成十六年、十八年、二十年、二十四年、二十五年は、僅差のために勧告がされていない年もあります。したがって、この差が何なのかということがどうしても解せないわけです。

近年のこの僅かな官民較差、毎年の人事院勧告に基づく給与改定が較差を縮小させる機能を常時果たしてきたことの裏返しでもあると思いますが、〇・一％程度の較差是正にこれほどまでいろんな、この法律改定するに当たっては、資料もお配りし、こういった時間も取り、正直なところ、これも税の無駄遣いといえば無駄遣いなわけです。本当に必要なのかという点をやっぱり疑問視

する声もほかからも上がってきているということであります。

近年の官民の給与較差、このような推移を示す中で、それでも毎年給与改定を実施することに意義があるのかどうか。当然、一年置くと、単利と複利の問題がありますので、大きな差が付くということもあるのかもしれませんが、この五％条項の見直し、取扱いを含めて、人事院勧告の在り方についてお答えをいただければと思います。

○政府特別補佐人（一宮なほみ君）　人事院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものでありまして、毎年の官民比較の結果、民間給与との較差があれば、その較差を解消するために必要な勧告を行うということを基本としております。毎年のように民間給与との較差が小さい状況においては、その較差の範囲内でその年に対処すべき課題があるかを含めて総合的に判断することとしております。

具体的には、本年については民間給与との較差が三百八十七円と昨年よりも小さくなった中で、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、初任給を中心に若年層の給与を重点的に引き上げることとする勧告を行ったものです。

今後とも、民間給与との精密な比較を行い、その結果に基づき必要な勧告を行うことにより、国家公務員の適正な給与を確保してまいりたいと考えております。

○矢田わか子君　ありがとうございます。

済みません、ここで、先ほど、申し訳ありません、岡田官房副長官、御退室をお願いします。委員長、ではお取り計らいを。

○委員長（水落敏栄君）　岡田内閣官房副長官は御退席いただいて結構です。

○矢田わか子君　一宮総裁、済みません。

一宮総裁はいつも淡々と原稿を読み上げられるんですけれども、本当にこの人事院勧告の在り方が、民間との給与の較差を見て、三百八十二円ですよね、そのためにこれだけ膨大な行政コストを掛けるべきなのかということを私は問うているわけで、まず行政コストを一度出してみてくださいよ、一体どれぐらい掛かるのか。で、そこからです。本当にこの人事院勧告の仕組みをずっと延々と続けていっていいのかという課題意識を持っているわけであります。

この人事院勧告による公務員の賃金決定システムというのは、戦後、ＧＨＱが、激変するその労働運動を規制、抑制するために、当初は認めていた公務員の労働基本権を否定し、その代償の措置として言わば我が国が押し付けられた制度であるというふうに私は理解をしております。

実は、多くの皆さんもう忘れてしまっていると思いますけれども、東日本大震災の後の平成二十三年の第百七十七通常国会において、震災からの復興財源確保の一つとして公務員の賃金を引き下げる法案とともに、非現業の公務員に協約締結権を認め、これに伴い公務員庁を新設し、人事院と人事院勧告制度を廃止するなどを内容とする国家公務員制度改革関連四法案が閣法として国会に提出されております。民主党政権の頃です。

資料二、もう一度皆さんに思い出していただきたく、今日は全部お配りをしようと思って、資料二の一と二をお配りをさせていただいております。これが国家公務員制度改革関連の四法案であります。で、資料二の三には公務員に関する労働基本権の付与の状況をお示しをいたしました。この法案には、非現業の幹部職員と非現業の一般職員に労働協約の締結権を付与するというものであります。一般的に、民間で働いている人は皆さんこれ当然のようにあるわけですけれども、いわゆる労働三権と言われる団結権、団体交渉権、争議権、争議権なんかはもう全くどの職員の方にもないというふうな、これ今も現状になっているわけです。いつまで戦後のこの状況を引きずるのかということで、もう一度ここにクローズアップさせていただきたいと思います。

一般的に、労働条件は労使が真摯にやはり協議をして決めるということが私は基本だと思っています。私も、民間で人事社員もやりましたし、労働組合の役員も長くやりました。労使協議の本当にど真ん中にずっといたわけですけれども、協議をして、当事者が当事者同士で、そこでしか分からないことも話合いをしながら真摯にやはり決めていくということ、プロセスで得られるものも大きなものがあります。したがって、こういう仕組みをもう一度国家公務員の皆さんにもやっぱり持っていただくべきではないのかという気がしてなりません。

我が国の産業の発展には、民間におけるこうした労使協議が生産性の向上、技術開発、そして労働条件の向上とともに、それに基づく国内需要の拡大、大きく貢献をしてきたというふうなこと、歴史もあるわけであります。

したがって、全体の、国全体のその奉仕者である公務員であっても、労使が勤務条件について真摯に協議し合い、当事者意識を高め合いながら、国家財政とのバランスを取りながら労働条件を決めるということは、ドイツとかそういったお国でもやっていらっしゃるわけですので、先進国としてもあるべき姿だと考えます。

第二次安倍政権になって、この関連四法案、廃案同然になってしまって、もう皆さんお忘れになってしまっているかと思いますが、現在の給与改定制度が各府庁省の当事者が関与しない中で人事院勧告実施ということで延々とやり続けられることに、公務員制度担当の武田大臣、どのようにお感じでしょうか。

○国務大臣（武田良太君）　民間の労使協議のど真ん中で経験された委員でありますので、自律的労使関係制度の下での労使協議の必要性ということでしょうけれども。

国家公務員の、先ほどからもう話出ておりますけれども、労働基本権につきましては、国家公務員制度改革基本法第十二条、「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、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置する」とされております。

自律的労使関係制度につきましては、必要に応じて職員団体と意見交換を実施しているところでありますけれども、多岐にわたる課題、そして議論があることから、引き続き慎重に検討する必要があると、このように考えております。

○矢田わか子君　自律的労使関係という言葉が出ましたが、私は、国家の財政が膨大なこの借金を抱える中で、時には真摯な協議の結果、給与水準を下げることも含む協議が行われるような、そういう関係性を築かなければいけないというふうに思っています。

平成二十六年の四月のこの制度改正のときにも附帯決議を付けさせていただいております、参議院の附帯決議。自律的労使関係制度について、合意形成に努めることということで提言をさせていただいております。更に四年、五年がたつわけですが、その検討状況がどうなのかということも極めて疑問であります。

民主党政権時代につくり上げた整合性ある制度改革案、是非とも、改革案のベースはできているということを捉えていただき、真摯な御論議をもう一度お考えいただきたいということを御要請申し上げておきたいと思います。よろしくお願いをします。

続きまして、官庁における男女共同参画の課題について、武田大臣に質問させていただきます。

平成二十七年の十二月に閣議決定されました第四次男女共同参画基本計画、資料三をお配りしております。それによると、政府は、例えば本省課室長の相当職に占める女性の割合、令和二年度末までに七％、そして係長相当職については三〇％という目標を立てられています。

現在の割合、出ておりますけれども、これ、目標数値を出して、そこに向けて努力をする、大変なこれは必要なことなんですね。なぜそこに乖離の要因があるのかということ、これも含めて目標値に近づけていくというお取組、大変大事なことだと思いますけれども、私は、やっぱり民間から

見ても、国家公務員含めた本庁、各省は、モデルケース、基本となるべき取組をやっぱりやっていただかなければいけないというふうに思っています。

女性活躍推進法もできており、民間にもいろいろとその目標値を定めて近づける努力をしなさいと言っているわけでありますので、是非そういうことを取り組んでいただきたいわけですが、省庁に働く女性の方々ともざっくばらんにお話をさせていただいておりますと、やっぱりいろんなことがネックとなって、何とか係長職ぐらいまではいくんだけれども、その上を目指そうと思うといろんな見えない壁があるんですわというふうな話をお聞きします。是非、その見えない壁を取り除くということを積極的にやっていかなければならないと思います。例えば、やっぱり育児や家事等のその両立支援策、こういったものが本当に進んでいるのかということ。何よりも大きなのは、本当はジェンダーという意識の壁をどう乗り越えていくのかということだというふうに思います。

こうした点について、武田大臣、どのようにお考えでしょうか。

○国務大臣（武田良太君）　女性国家公務員の登用状況についてでありますけれども、今年の七月の時点、いずれの役職段階におきましても女性職員の占める割合が調査開始以降で最高数値となるなど、女性の登用が着実に進んでいるのが現状であります。一方、来年度末の政府目標との関係では、御指摘のとおり、現状で達成率が一〇〇％に近いものもある一方で八割を切るものもあり、なお一層の努力が必要と、このように考えています。

女性職員の採用、登用の拡大は、女性活躍の促進はもちろんのこと、多様な人材が共に働くことにより政策の質と行政サービスの向上にもつながるものであり、国として率先して取り組むべきと考えております。このために、女性の採用を積極的に進めるとともに、採用した女性職員一人一人の能力を最大限に引き出せるよう、超過勤務の縮減など男女全ての職員にとって働きやすい職場環境の整備、育児休業から円滑に復帰できるようにするための経験者同士の交流や職務に関する情報提供等による支援、人事異動等に当たり出産、育児等の時期を考慮するなどの人事管理の柔軟化などにより、今後一層女性職員の登用の拡大に全力で取り組んでまいりたいと、このように考えております。

○矢田わか子君　私は、女性が働きやすい職場は当然男性も働きやすい、みんなにとって働きやすい職場だというふうに思っています。働き方改革、本丸であるここでやはりしっかりと進めていっていただきたいと思います。

超党派議連でママパパ議連というものがありまして、ママ、パパが集って本当に働き方をどうしていくのかということを検討している議連なんですが、その中で霞が関で働く人たちに対するアンケートというのを行いまして、いろんな意見収集をしております。その中では、やはりここで働いてキャリアを形成していくためにはいろんなやっぱり課題がありますということが、たくさんの方々の声いただいております。政府への要望、国会への要望、質問通告に関する要望、レクに関する要望、質問主意書に関する要望、たくさんの要望があります。

私たち、今もこれ分析している最中ですけれども、しっかりそれを受け止めて、一緒にやっぱり働く仲間というかパートナーとして官庁の皆さんがしっかり自分のキャリア形成しながら働いていける、そういう仕組みを私たち自身も実践をして一緒に協力をしながら築き上げていく、その結果として、女性も男性もない、本当にやりがいのある職場で、能力を発揮さえすればしっかりと職位も上がっていくという、そういう好循環が築けるのではないかということで、御提言を申し上げておきたいと思います。

最後に、評価の制度についてお伺いをしていきたいと思います。

給与というのは必ず評価があってその給与が決まるという仕組みになっているというふうに思います。能力給の導入状況と昇格制度の改革について伺います。

人事評価制度の運用についてまずお伺いをしたいんですが、公務員制度において、業務のより効率的な運用、そして時代の変化に対応する新たな行政の展開を担う人材を育成するために優秀で意欲のある人材を積極的に登用していく、それは去年大幅に採用した障害者の方も私は含めてだというふうに思いますが、そういうことをどのように取り組んでいるのかということを少しお聞きしていきたいわけです。

民間企業でも、私も人事にいたので評価制度は本当に苦労しました。一〇〇％評価に対して満足できるような制度というのはやっぱり難しい、ないい、できないというふうには思います。けれども、より被評価者が自分の評価に納得性を感じて、ああ、だからこうなんだということを感じた上で次の目標に向かって取組をしていただく仕組みというのは極めて大事なことであります。

特に、人事評価の制度をより正確かつ厳正に、厳格に運用していくために、様々な工夫されているかと思いますけれども、処遇についても、この能力給の比率、業績給よりも能力、持っていらっしゃる能力給の比率をより高めていく方向を取る必要があるのではないかと思っています。どうしても業績給はその方に与えられたその年々の仕事の中身と連動するものなので、運不運と言ったらあれですけれども、やっぱり時代によってあるわけでありますが、その方が持つ能力そのものにやっぱりスポットを当てていくということが大事なのではないかと思います。

政府としても、三次にわたる試行と平成二十年のリハーサルの試行を経て、平成二十一年の十月から全府庁省で人事評価制度を実施されているとお伺いをしています。しかしながら、これも当事者の皆さんとお話をすると、本当にこの人事評価制度が厳正に、また上司や部下を含め当事者が納得いく形で運用され、しかもそれが的確に給与や昇給などに反映されているかどうかは不可思議だというか不明だというお声がたくさん上がってきています。

民間も、申し上げたとおり、難しいんです。難しいんですけれども、様々な工夫を積み重ねて、例えば三百六十度評価を入れて、上司だけの評価ではなくて、同僚や部下やそういった方々からも評価をしていただいて納得性をより高めていくとか、評価者研修のみならず被評価者研修をして、評価者をされる人の心構えなり、どんなモチベーションで評価に臨んでいくのかというような研修等も入れるとか、いろんな工夫をしております。

是非、現在運用されているこの国家公務員の人事評価制度について、どう評価され、今後どのように改善を努めていかれるのか、お答えをいただきたいと思います。

○国務大臣（武田良太君）　人事評価の公正性、納得性並び能力主義の徹底の必要性についての問いだと思います。

人事評価は能力・実績主義に基づく人事管理を行うための基礎となるものであり、その結果が給与、任用、分限等に活用されるなど極めて重要な役割を担っていることから、適正な評価が行われ、評価の納得性や制度への信頼感を高めることが大事であると考えております。

このため、内閣人事局としては、SからDの各評語に対応する行動の明確化、上位及び下位の評語を付与する場合の理由の記載の徹底、評価者や調整者を対象とした研修の充実などに取り組んでいるところであり、引き続き、これらの取組を通じ、人事評価制度の運用改善に努めてまいりたいと思っております。

また、委員御指摘の能力主義の徹底によるモチベーションの向上の件でありますけれども、国家公務員法におきましては、職員の採用後の任用、給与その他の人事管理につきましては、職員の採用年次、そして合格した採用試験の種類にとらわれてはならず、人事評価に基づいて適切に行われなければならないと、このようにされているとこ

ろであります。

○矢田わか子君　ありがとうございます。是非、皆さんのモチベーションが上がるように、継続したお取組をお願いしたいと思います。

最後に、ノンキャリア官僚の昇任の問題についてお伺いをしていきます。

国会議員として気になるのが、やはり依然として各官庁に根強く残っているキャリアとノンキャリアの昇任格差の問題です。

資料四、ちょっとざっと見ていただきたいんですが、室長級、課長級それぞれキャリア、Ⅰ種試験の方とⅡ種試験、Ⅲ種試験の方の割合を書いたものですけれども、やっぱり格差あるんですね。どうしても室長級になってくると、Ⅰ種のキャリアの方はほぼ五〇％が昇格していくのに対して、五〇％がⅠ種の方なのに対して、Ⅱ種、Ⅲ種は割合的に低いと。やっぱり一旦入ったそのバックボーンというんですか、学歴だとかそういうことも大事かもしれませんけれども、一旦入ってお仕事をしていってきちんと評価を、実績を残せば評価していく、昇格していくという仕組み、大事だと思います。私たちもレクチャーとかしていただいていて、ノンキャリアですと言われながら物すごい優秀だなと思う人にたくさん……

○委員長（水落敏栄君）　時間が過ぎていますから、まとめてください。

○矢田わか子君　済みません、失礼しました、巡り合っております。是非ともお取組をお願いしたいと思います。

○政府参考人（堀江宏之君）　引き続き、採用年次や採用試験の種類にとらわれない能力・実績主義に基づく人事管理を推進してまいりたいと考えます。

○矢田わか子君　済みませんでした。終わります。

○石川博崇君　公明党の石川博崇でございます。

私もこの内閣委員会では初めて質問をさせていただきます。どうぞ先生方、よろしくお願い申し上げます。

今回の人事院勧告に基づく給与改定、あっ、失礼しました、ちょっと時間の関係で質問の順番を通告と少し変えさせていただきますので、どうか御容赦をいただきます。

今回の人事院勧告に基づく給与改定によりまして、まず月例給とボーナスの引上げ、これは自公政権六年連続ということになります。アベノミクスの効果もありまして、今年は官民較差三百八十七円とはいえ、民間の給与実態が好調に伸びている、このことを反映したものと考えております。

一方で、大変残念なことに、国家公務員の不祥事が継続しています。昨年、平成三十年中には懲戒処分を受けた一般職の国家公務員が、昨年よりは二十八人減少したとはいえ、三百人にも上ったところでございます。私自身、国家公務員として勤務をさせていただきましたけれども、多くの職員の皆さんが責任感また使命感に燃えて国家国民のために日夜熱心に職責を果たされている中で、大変残念なことにこうした不祥事が続いている、こうした不祥事が続けば国家公務員に対する国民の信頼が揺るぐものと懸念をしているところでございます。

今回の人事院勧告を実施した場合には、給与改定によって所要額約三百五十億円の増額をするわけでございますけれども、こうした引上げにあって、国家公務員の皆さんの倫理観、また使命感を一層醸成をしていくこと、さらには各公務員が自らの職責に対する責務をより自覚をして従事していく、そういった必要があると思いますけれども、人事院総裁としての決意をお伺いをしたいと思います。

○政府特別補佐人（一宮なほみ君）　国家公務員の不祥事により公務に対する国民の信頼が損なわれる事態となっていることは、誠に遺憾に存じております。公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めていくためには、職員一人一人が高い倫理観、使命感を持って日々の職務に真摯な姿勢で精励し、的確に責任を果たしていくということが極めて重要でございます。

本院としては、引き続き、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるため、あらゆる機会を捉えて、職員の倫理観、使命感の醸成が、自らの職務に対する責任の自覚について働きかけるなど、一層の対応に努めてまいりたいと考えております。

○石川博崇君　是非、こうした不祥事はもう二度と起こさない、そういった決意で政府とも連携をしながら取り組んでいただきたいというふうに思います。

〔委員長退席、理事上月良祐君着席〕

また、今回の公務員給与の引上げに当たっては、行革を不断に進めていくということも国民への説明責任という観点からは大事ではないかと思います。最近、行政改革としては、行政事業レビュー、これを近年行ってきたこと、また昨年からはＥＢＰＭのエビデンスに基づく行政の推進なども行っていただいておりますけれども、こうした取組の成果というものについて、これは武田大臣でよろしいでしょうか、お伺いをしたいと思います。

○国務大臣（武田良太君）　成果につきましては、三日間にわたるレビューをこの間終えたばかりでありますけれども、やはりかなり突っ込んだ意見というのがたくさん出ているという点では非常に効果が出てきているんではないかなと思っております。各界各層代表、それぞれの経験を基に大変厳しい指摘というものもしっかりとされておりましたし、それを積み重ねることによって国民の信頼というものもだんだんと勝ち得ていくんではないかなというふうに思っております。

今回で行政事業レビューについては七年目にもうなるわけですけれども、東京で三日間、そして十七日には広島で行って、そして十二月上旬、行政改革推進会議でそれを取りまとめるという形になろうかと思います。

ＥＢＰＭについての御指摘でありますけれども、これは政府横断的な取組を推進するものであろうかと思います。ＥＢＰＭ推進委員会や各府省において取組を総括する政策立案総括審議官というものを設置し、ＥＢＰＭの観点から具体的な政策の立案や見直しの実践に取り組んでいるところであります。

○石川博崇君　ありがとうございます。

行政事業レビューも七年目ということもあり、大分筋肉質な職務執行状況になってきているのではないかというふうに考えておりますけれども、新たにＥＢＰＭという形でエビデンスに基づいたしっかりとした評価というものも行っていっていただきたいというふうに思っておりますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、国家公務員の年齢構成、特にいびつな年齢構成比について今日は取り上げたいというふうに思います。

皆様にお配りをしております資料の二枚目を御覧をいただきたいというふうに思いますけれども、国家公務員の全組織における年齢階層別の人員構成比は、若年層とそれから中高年層において大きな乖離がございます。特に、一番下のその三、地方機関におきましては、二十代、三十代の国家公務員の比率に対しまして、四十代、五十代の比率が倍近くあるというような状況になっております。

こうしたいびつな構成になぜなったのか、その原因について人事院に伺います。また、あわせて、今後こうした状況が続いた場合、どういった弊害が予想されるのかについても伺いたいと思います。

○政府参考人（西浩明君）　お答え申し上げます。

国家公務員の年齢階層別人員構成につきまして、ただいま委員御指摘のような状況にございます背景といたしましては、一つに在職期間の長期化に伴い新規採用の枠が減少していること、それから地方機関の定員が大幅に減少していることなどが挙げられると考えております。

また、このような状況から、将来、地方機関の管理職となる職員が年齢や勤務年数に応じた必要な業務経験を十分に積めないなどの人事管理上の

課題や、組織として蓄積すべき技術やノウハウが世代間で円滑に継承されなくなるという業務遂行上の支障などが生じてきていることが考えられるということでございます。

○石川博崇君　今、人事院の方からお答えいただきましたとおり、こうした状況が続けば国家公務員としての業務遂行上の支障が生じるということでございます。こうした状況をどう是正をしていくのか。これは中長期的に取り組んでいく必要があると思いますが、ここ数年、特に六年連続、初任給、また若手、若年層の給与引上げという人事院勧告、そしてそれに基づく改定が出てきたことによって、ここ数年は、今のグラフにおいても明らかなように、比率が伸びているという状況にございます。また、様々な施策を総動員をして、こうしたいびつな年齢構成を是正をしていくということも必要だというふうに考えております。

その点でちょっと一点気になっておりますのは、今、政府で国家公務員の定年を段階的に六十五歳まで引き上げるということが検討されているわけでございますが、定年が引き上げられますと、当然ながら、その定年が引き上げられる年度におきましては定年による退職者がほぼ生じないということになりますので、その翌年度の新規採用者数、定員が一定であれば大幅に抑制をしなければならなくなるということが懸念をされます。

今まで申し上げましたいびつな年齢構成を是正していくためには、職務遂行に支障を生じさせないという観点からも、定年の引上げを見据えてこうした若年層への人数比率、こうしたものを引き上げていく必要があると思いますけれども、その点も含めて内閣官房ではどのように考えているのか、御答弁をいただきたいと思います。

○政府参考人（堀江宏之君）　定年延長につきましては、平均寿命の伸長、それから少子高齢化の進展を踏まえれば、複雑高度化する行政課題に対応していくため、公務において培った豊富な知識、技術、経験等を有する意欲ある高齢期の職員を最大限活用するという観点から重要な意義があると考えております。

このような観点から、国家公務員の定年の引上げにつきまして、人事院の意見の申出も踏まえ、検討を進めているところでございます。その検討に当たっては、委員御指摘のとおり、職員の年齢構成に偏りが生じ、継続的な組織運営に支障が生じないよう、真に必要な規模の新規採用の計画的な継続という観点も踏まえて検討を進めてまいりたいと考えております。

〔理事上月良祐君退席、委員長着席〕

○石川博崇君　今、明確に御答弁をいただきましたけれども、真に必要な規模の新規採用、この計画的な継続ということを御答弁をいただきましたので、定年延長に関しまして、定年延長は、これは経験のある、また知見もある、そういった職員を有効に適材適所で活用していくという意味では、また今の少子高齢化という時代にも即して検討は進めるべきと思いますけれども、今の御答弁を踏まえた検討を更に進めていただければというふうに思います。

もう一点、このいびつな年齢構成に対して取り組むべき課題といたしましては、社会人採用、これをどう進めていくのかということが大変重要だというふうに思っております。

特に今、政府は、就職氷河期世代、この世代に対する支援というものを行っているところでございます。先般、兵庫県の宝塚市におきましては、就職氷河期世代に限定した正規職員の採用試験というものを行ったところ、事務職三人の応募に対しまして全国から何と千八百人以上もの応募があったということを伺っております。

総務省は、地方公務員の給与改定に関する取扱いについて通知を出されています。お配りをしております資料の次のページを御覧をいただきたいと思います。

今年の十月十一日付けで、総務副大臣名での地方公務員の給与改定に関する取扱いについての通知でございますが、この一番最後のページを御覧をいただきたいと思いますけれども、マーカーを記させていただいておりますが、その他の事項として、地方公務員の中途採用については、経済財政運営と改革の基本方針二〇一九における就職氷河期世代の支援の趣旨を踏まえて、各地方公共団体の実情に即し、受験資格の上限年齢の引上げ、経験不問の中途採用試験の実施や対象者への一層の周知に取り組むことという通知を出されております。

総務省に、この通知の狙いをお聞きをしたいと思います。

○政府参考人（大村慎一君）　お答えをいたします。

骨太の方針二〇一九におきまして、就職氷河期世代への支援に関して、政府を挙げて集中的に取り組むこととされております。

こうしたことも踏まえまして、総務省では、地方における雇用機会の創出を促すためにも、地方公共団体における活躍の場が更に広げられるよう、従来から実施している中途採用試験につきまして、各団体の実情に即して、受験資格の上限年齢の引上げや、対象者への周知の強化などの取組を行っていただくよう通知したものでございます。

今後とも、地方公共団体向けの会議などを活用して、地方公共団体に対して優良な事例を紹介するなど、取組の拡大を図ってまいりたいと存じます。

以上です。

○石川博崇君　ありがとうございます。

総務省では、各地方公共団体に対してこうした社会人採用、就職氷河期世代の支援も含めてしっかりとした社会人採用を進めていくべきという通知を出しているところでございますが、では、一方、国家公務員の採用試験はどうなのか。

人事院では、平成十九年度から二十三年度までは、三十歳から四十歳程度の方々にも再チャレンジ、こうした就職機会を提供する仕組みとして、誰でも応募することができる中途採用選考試験を実施しておりましたけれども、これは平成二十三年度で終了しております。

現在も、国家公務員の採用一般職試験で社会人試験というものを設けておりまして、職業経験なく四十歳未満の方の受験が可能とはなっておりますけれども、残念ながら採用枠数は若干名の募集のみということになっております。令和元年度でも同様でございます。

地方公共団体にこのように総務省から受験資格の上限年齢の引上げ、経験不問の中途採用試験の実施を求めているのであれば、国においても、特に今、政府を挙げて就職氷河期世代の支援策をやっていこうという中にあって、こうした中途採用試験の実施、また社会人採用の充実、こうしたことを実施すべきと思いますけれども、人事院の見解を伺いたいと思います。

○政府参考人（鈴木英司君）　お答え申し上げます。

過去の経緯につきましては先生今御指摘のとおりでございまして、平成二十四年に試験体系の見直しを行ったわけですが、その中におきましても、四十歳以下の方に対して受験資格を職業経験の有無等にかかわらずお認めしている試験を継続して実施しているところでございますが、この試験では、毎年、各府省における採用ニーズ、具体的な採用ニーズを把握した上で実施してきておりまして、実績としては今先生がおっしゃったとおりの数となっておるわけでございます。

このような国家公務員の中途採用の試験につきましては、各府省における採用ニーズ、要望等を踏まえて、引き続き着実に実施してまいりたいというふうに考えてございます。

○石川博崇君　今の人事院の御答弁は、各府省のニーズを踏まえて今若干名しか採用していない、今後についても各府省のニーズを踏まえて着実に実施していきたいということでございます。

じゃ、ニーズがなければやらないのか、やらなくていいのか。ここを是非、大臣の政治的な御答弁を求めたいというふうに思っておりますけれども、三十代半ばから四十代半ばのこうした就職氷

河期世代を対象として政府を挙げて支援を進めている、そして国家公務員の年齢構成というのは先ほど来申し上げているとおり大変いびつな状況にあり、これを是正しなければ職務遂行上の支障も生じてくる、こうしたことを政府としても答弁しているわけでございます。これを是正していくためにも、こうした社会人採用、是非とも促進をしていくべきだというふうに思いますけれども、大臣の御答弁をいただきたいと思います。

○国務大臣（武田良太君）　国家公務員の中途採用の件でありますが、各府省において、職員の年齢構成等を踏まえつつ適切に活用されていることが重要だと思います。

現在、各府省において、人事院が行っております年齢を問わない経験者採用試験、また一般職試験等における職業経験の有無を問わない社会人試験などによる採用が行われております。中途採用というものが一層活用されるよう、各府省への働きかけ、積極的な周知広報活動に努めてまいりたいと思います。

○石川博崇君　この就職氷河期世代に対する支援策は、更に一層の充実を政府内でも検討されているというふうに伺っております。是非、こうした国家公務員の採用枠に当たっても、三十代、四十代といったこうした就職氷河期世代にターゲットを当てた就職採用枠の拡大、政府、横串で、武田大臣のリーダーシップで是非取り組んでいただきたいと思いますので、御要望させていただきたいというふうに思います。

続きまして、初任給及び若年層の俸給月額引上げについて御質問させていただきたいと思います。

こうした年齢構成のいびつさということもあり、また、民間においても若年層又は初任給の手当が引き上がっているということも踏まえて、今回も人事院勧告におきましては初任給及び若年層の俸給月額を引き上げるという、そういう勧告を出されているわけでございます。

皆様御案内のとおり、人事院勧告は民間の給与との較差を比較をした上で勧告が出されているわけでございますが、ラスパイレス比較に基づく官民較差というものは、民間の給与総額、この総額と、それから公務員の給与総額、このそれぞれ平均ですけれども、その差で今年は三百八十七円国家公務員の方が下回っているという結果でございました。総額ですから、どの年齢層も全て含めて総額で民間と比較した場合、三百八十七円差があるということでございますが、ここ数年、特にこの六年間は初任給とそして若年層に重点を置いた俸給の月額引上げがずっと継続しているということでございます。

私は、国家公務員として優秀な人材を確保していくこと、また、先ほど言いましたような年齢構成をいびつさを是正していくことという観点から、こうした若年層あるいは初任給に重点を置くということは極めて重要なことだというふうに思っておりますけれども、先ほど言いましたとおり、ラスパイレス比較というのは給与総額、全ての年齢層での差額ということを比較していることと考えると、どうして俸給表全体の改定ではなくて初任給及び若年層に限定しているのか、その考え方を人事院にお示しをいただきたいと思います。

○政府参考人（松尾恵美子君）　本年の給与勧告におきましては、先生御指摘のとおり、民間給与との較差が三百八十七円ということで昨年よりもかなり小さくなった中で、行政職俸給表㈠の初任給につきまして、国家公務員の地域別の採用状況を考慮いたしますと、大卒で三千百円程度、高卒で四千三百円程度それぞれ民間が国を上回っていること、こういったことを踏まえまして、初任給を中心に若年層の給与を重点的に引き上げることといたしたところでございます。

○石川博崇君　ありがとうございます。

こうしたことが新規採用の方々に対するモチベーションの向上につながっていくということを是非期待したいわけでございますが、あわせて、やはり省庁全体のモチベーションを維持向上させていくという視点も極めて重要ではないかというふうに思います。それぞれの職員が職責、能力に応じて自らの能力というのを存分に発揮できる、そういう省庁全体の意識の向上というものを取り組んでいく必要があると思いますけれども、今、政府としてこうしたことについてどのように取り組んでいるのか、御説明をいただければと思います。

○国務大臣（武田良太君）　職員がモチベーション高く業務に取り組んでもらうためには、給与面での適切な処遇確保とともに、良い仕事ができる環境を確保していくことが大事であります。

そのためには働き方改革を進めていくことが重要であって、これまでワークライフバランス推進強化月間や、ゆう活などの機会を捉えた意識改革、テレワークの活用などによる働く場所と時間の柔軟化等に取り組んできたところであります。

今後は、これらに加えて、不要不急の業務の見直しを一層積極的に進めることにより、職員が生活との両立を実現しつつ、よりやりがいのある付加価値の高い仕事に集中できるような環境の整備に努めてまいりたいと思います。

また、これらに併せて能力・実績主義の人事管理を徹底し、一人一人の職員の貢献を正しく評価して、適材適所の人事運用を徹底してまいりたいと、このように考えております。

○石川博崇君　ありがとうございます。

今大臣から、能力・実績主義、こういった言葉もございました。俸給あるいは給与の、人事院勧告においてもこうした職員の能力、そしてまた職責、また国家の国益を守るという観点で働いている、そうしたモチベーションをどう高めていくかという観点も必要ではないかというふうに思っております。

人事院勧告は、現在は、民間の給与との較差の調査では、民間企業の規模として企業規模五十人以上かつ事業所規模五十人以上の企業に対して調査を行って官民の比較を行っているわけでございますが、この五十人以上ということについては様々な意見がございます。より五十人未満の小規模の企業の給与の実態も国民感覚として反映すべきではないかという意見もある一方で、優秀な人材確保の観点からは、規模のもう少し大きい事業所に絞って調査を行うべきではないかというような御意見もあるところでございます。

お配りしております資料の一枚目に戻っていただきますと、民間給与との比較で、今申し上げたような五十人以上の規模の企業との比較をやっているという資料でございますが、その右下に、平成二十七年度に人事院が行った調査の結果が簡単に棒グラフで記されております。これは、平成二十七年度の総合職試験及び一般職試験の内定者に対してアンケート結果を行ったところ、ほかの民間企業にどういう内定を得ていたかという結果でございます。そうしますと、企業規模千人以上の内定を併せて得ている人が六二・七％、そして百人以上の企業から内定を得ているという方が合わせて九三・九％というふうになっております。

この表、毎年人事院勧告に載せていただいているわけでございますが、この結果を、調査結果を踏まえて、冒頭申し上げましたその企業規模五十人以上というのが果たして適切なのか、人事院としてどういうふうに考えているのか、能力あるいは職責に応じた給与という観点から考え方を御説明をいただければというふうに思います。

○政府特別補佐人（一宮なほみ君）　御指摘のように、比較対象の、調査対象の企業規模につきましては、規模が大きい企業を比較すべきだという議論があることは御指摘のとおりですけれども、また、先ほど委員の方からもお話ありましたように、より小さい規模の企業も比較対象に含めるべきであるという議論もございます。

このような中で、役職段階等の主な給与決定要素を合わせて比較するという原則の下で、調査の精確性を維持した上で、民間企業従業員の給与をより広く把握し、国家公務員給与に反映させるという観点から、平成十八年に調査対象企業規模を現行の五十人以上としたものでございます。その

際には、学識経験者や各界有識者の意見をお伺いするとともに、関係者の御意見も聞きながら、慎重に検討を行ったところでございます。

人事院としては、今後とも、各方面の意見を幅広く聞きながら、適正な国家公務員給与が確保されるよう取り組んでまいりたいと考えております。

○石川博崇君　時間が来たので終わりますけれども、この平成十八年に調査対象規模の見直しを行ったわけでございますけれども、今後とも不断に検討を行っていただきたいということを御要望申し上げまして、質問に代えます。

どうもありがとうございました。

○高木かおり君　日本維新の会の高木かおりです。どうぞよろしくお願いをいたします。

本日の議題である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、また、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質疑にすぐに入りたいところではございますけれども、やはり首相が主催する桜を見る会について一言申し上げておきたいと思います。

内閣府は、招待客選定について問題はないと言いながら、その名簿については、桜を見る会の終了後、遅滞なく破棄する取扱いとしていると説明をされています。しかしながら、首相が国の予算を使って公務で行っている以上、行政が一年もたたないうちに破棄したとは納得し難い状況です。これだけ問題になっている以上、やはり招待客リストを示した上で、会の在り方を変えていくべきではないでしょうか。安易に都合の悪い文書は処分してしまったことにするのではなくて、必要な予算支出であるならば、どのような根拠で招待客を選定したかを明らかにするべきだと思います。

また、首相が主催する会ではありますが、国民の税金が使われている以上、首相の個人的な会ではないはずです。内閣総理大臣としての会であるならばこそ、そこに地元の後援会の方々を大勢招くという公私混同はあってはなりません。

我々日本維新の会は、身を切る改革、行政の無駄を省くことを政策の一つの柱として強調しております。桜を見る会については、そもそもその存在意義から見直すべきだと考えています。

前置きが長くなりましたが、本日は給与法の質疑時間ですので、議題である改正法案の質問に入らせていただきたいと思います。

桜を見る会の話とも通ずるところではありますが、今、国の財政状況というのは大変厳しい状況でございます。国の借金が一千兆円を超えると言われている中、国民の皆様には消費税の増税をお願いしました。また、ほかにも復興のための税負担をお願いをしている中、社会保障費はしっかりと抑制をしていかなければならないと考えております。しっかり行財政改革を前に進めるのが先であります。ところが、今回、公務員の皆さんには平成二十六年度から給与の増額を続けてきています。これは本当に国民の皆さんの理解を得られるものなのかと我々日本維新の会は思っているところであります。そういった立場から、今日は質問をさせていただきたいと思います。

まず、人事院の比較調査の方法についてでございますけれども、そもそもその人事院制度、人事院勧告ですが、我々日本維新の会は、これに対して、現状の調査方法でいいのかと、本当に適正な民間の給与というのを反映しているのかというところに強い疑念を持っているわけです。

民間給与実態調査の対象は企業規模で五十人以上かつ事業所規模でも五十人以上というところで、事業所ベースでいいますと、民間事業所の上位のたった一％の事業所を調査しているというところになります。ただ規模が大きい会社とか事業所が多いからと、そういったことで、全従業員の中では六割に相当するというお話になりますけれども、ただ、今の日本、非常に小規模な企業でも事業所でも頑張っていらっしゃる方々がいっぱいいて、ただ給与というのがなかなかそこに反映しない、上がっていかない、これが現状であります。大きな一部の大企業、それを調査することが本当に適正な民間の給与を調査していることになるのか、これを反映しているということになるのかということに疑問を感じております。

そこで、まずお伺いをしたいのが、なぜ上位一％の民間企業を比較対象にするのでしょうか、お答えください。

○政府参考人（松尾恵美子君）　お答え申し上げます。

委員御指摘のように、給与勧告に当たりましては、企業規模五十人以上かつ事業所規模五十人以上の全国の民間事業所について調査を行って、これを国家公務員の給与と比較をいたしておるところでございます。

この理由につきましては、企業規模五十人以上の多くの民間企業におきましては、公務と同様、部長、課長、係長、こういった役職段階を有しておりまして、公務と同種同等の者同士による比較が可能であるといったこと、それから、現行の調査対象となる事業所数、いわゆる企業規模五十人以上、事業所規模五十人以上の事業所であれば、調査員が実地に赴いて行う調査による精緻な調査が可能であって、調査の精確性を維持することができるといった、こういった理由によるものでございます。

○高木かおり君　比較がしやすいからという、ちょっとまとめて言うとそういうことだと思うんですけれども、今は働き方も多様化していますし、政府も進めていると思うんですけれども、家庭で仕事したりフリーランスで仕事をしたり、いろいろな働き方が出てきております。企業に勤めてそこで最後まで勤め上げるというような昔ながらの企業体系ではない働き方をしている方もたくさんいらっしゃるわけです。そういった中で、この今の人事院制度が本当に適切なのか、今の時代にマッチしているのかというところをもう一度見直して考えるべきではないでしょうか。

ほかにも比較方法について疑問点をお聞きしていきたいと思います。

民間企業であれば、能力主義で昇給が例えばなかったり、倒産のリスクがあったり、退職後の再就職先を自分で見付けなければならなかったりと、様々な公務員と民間との違いがあるわけです。そこを人数規模のみで比較するのは果たして妥当なんでしょうか。その点についてお伺いしたいと思います。

○政府参考人（松尾恵美子君）　お答え申し上げます。

人事院の給与勧告というものは、国家公務員の労働基本権の制約の代償措置として、民間準拠によりまして公務員に適正な給与水準を確保することを目的といたしておるものでございます。

委員から、倒産リスクを始め、比較に当たって民間と公務の異なる様々な点を考慮すべきというような御指摘がございましたけれども、民間給与につきましては失業等の雇用情勢も反映して決定されていることから、民間の給与水準に準拠することにより、結果として国家公務員給与においても民間の雇用情勢が反映されたものとなるというふうに考えております。また、雇用リスクと給与水準との間に客観的な関係が見出し難いということもございます。

最後に、国民に良質な行政サービスを提供するためには、公務における人材確保の観点にも十分に留意する必要があるといったこと、こういったことを踏まえまして、現行の比較方法によって民間企業の従業員の方との給与と均衡させるということが合理的であるというふうに考えておるところでございます。

○高木かおり君　続けて質問したいと思います。

比較する給与は、毎年四月の給与で、ラスパイレス方式で比較しているということなんですけれども、このラスパイレス方式、四月の時点での給与の比較ということは、公正な数字の比較にここはなっていると思うんですね。でも、この数字というのは四月の時点での公正な数字であって、一人の言ってみれば労働者が生涯支払われる金額、これを公正に示しているものなのか。

例えば、民間でも公務員でも役職が付くと給料が上がります。それが、国家公務員ですと係員が

二割、係長五割、課長補佐二割、課長以上一割といった構成比ですのに、民間だと係員が六割、係長二割、課長一割、部長一割、こういったところが多いと。となりますと、つまり国家公務員では役職手当の付かない係員は二割ということになります。役職手当をもらっている期間が長いということになるかと思います。各役職の給料が公務員と民間で同じだとしても、公務員は役職手当をもらっている割合が多い。

人事院の資料によれば、国家公務員の過半数、五五％が管理職だということなんですけれども、これについて、一人の生涯賃金ということを考えると、どういう見解を示されますか、お答えください。

○政府参考人（松尾恵美子君）　給与というものは、一般的に、職種を始めといたしまして、役職段階、勤務地域、学歴、それから年齢、こういった要素を踏まえてその水準が定まっているというところでございます。

このため、国家公務員給与と民間企業従業員の給与の比較につきましては、単純平均で比べるのではなくて、これらの主な給与決定要素を同じくする者同士をそれぞれ対比させまして、国家公務員の人員数のウエートを用いて精密に比較するいわゆるラスパイレス方式により行っておるところでございます。

委員が言及されました国と民間の役職者の比率の違いについてはちょっと把握しておりませんが、今御説明したラスパイレス方式を用いることによりまして、役職段階のみならず、勤務地域や年齢等についての国と民間の人員構成の違いが給与水準に影響しないように比較を行っているというところでございます。

○高木かおり君　このラスパイレス比率で考慮したとしても、この役職に就く方の割合というものも考えていかなければ民間と同じとは言えないのではないかというふうに思っています。

もう一例挙げます。退職金が民間に比べて高い点はどうでしょうか。平成二十九年度の退職者を見ると、定年での退職者一万二千五百二十三人の平均支給額は二千百八万円。四千万台が二百五十人、五千万台、七十九人、六千万台、五十五人、七千万台が二人。民間と比べて高額の退職金をもらっている人が多いのではないでしょうか。この点どうでしょうか。

○政府参考人（堀江宏之君）　国家公務員の退職給付につきましては、国民の理解が得られるよう、おおむね五年ごとに官民比較を行いまして、退職手当支給水準の見直しを行っているところでございます。

直近では、御指摘のとおり、平成二十九年四月に人事院による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、三・〇八％上回っているということでございましたので、これを踏まえまして官民均衡の観点から退職手当の支給水準について引き下げたものでございます。

今後とも、国家公務員の退職手当の給付水準につきましては、官民比較の結果を踏まえまして適切に対応してまいります。

○高木かおり君　あくまで民間と比較して、民間の水準でという御答弁になってくるかと思いますけれども、その一時点の給与を比較するということではなく、一人の方が一生涯で得られる賃金という形で比較をすると、やはり公務員の方が高くなるのではないかというところを指摘させていただいております。公務員の場合、退職した後もやはり、天下りではないですけど、再就職の機会も多いと聞いております。そうすると、再就職先でまた給与をもらい退職金をもらう、それを何回か繰り返す。生涯でもらう給与は民間と比べて一体どうなのかと。

人事院勧告の調査の方法についていろいろと今日質問をさせていただいたんですけれども、やはり、上位一％の民間企業を比較対象にすること、失業、倒産のリスクがないのにそのリスクを抱えている民間企業を比較対象とするということ、それから、一時期の給与を比較するだけではなくて、やはり二十二歳から、入ってから定年の六十歳までに得る賃金、ここを比較する、そういったところ、やはり数々の疑問の部分があるわけです。

こういったことを、やはり調査の方法、もう一度見直しを考えていただくことはできないのか、最後に一宮総裁の御意見を伺いたいと思います。

○政府特別補佐人（一宮なほみ君）　比較方法についてはいろんな御意見があるということは十分承知しております。

今の、退職金も含めた生涯賃金で比較を行うべきではないかという御質問につきましては、給与と退職金ではそれぞれの性格、果たすべき役割が異なるとともに、これを受給する世代も異なるということから、人事院としては、給与及び退職金については、それぞれに適した方法で官民比較を行うということによって官民の均衡を図っていくことが現実的かつ適切であるというふうに考えております。

○高木かおり君　それでは、次の質問に入らせていただきます。

ちょっと順番を変えて、年功序列制度について御質問をさせていただきたいと思います。申し訳ありません。

人事評価の方法について伺いたいんですけれども、質問少し重なるかもしれませんが、公務員の人事評価は平成二十一年度から始まったということで、既に十年ほど行われているということになります。能力・実績評価ということで、能力評価五段階で行っていて、S、A、Bという上の三つに九九％の人が収まってしまう。C評価が〇・五％、D評価は〇・一％と。これはいいことなのかもしれませんけれども、幹部職員に至っては、三段階評価でAが九割、Bが一割、Cなし。そうすると、誰でも年功によって給与アップする仕組みなのではないかと思ってしまうわけです。こういった人事評価が本当に適切なのでしょうか。

人事院が給与の点では比較している民間給与ではほぼ相対評価、A二割、B三割、C四割、D一割などとして、その評価を給与であったり昇給であったり、こういったところに反映する。これがやりがいだったりモチベーションだったりにつながっていくというふうに思うんですけれども、これが適正な人事評価じゃないかと思いますが、評価についてはどうでしょうか。

○政府参考人（堀江宏之君）　国家公務員の人事評価は、給与のみならず、任用、分限、人材育成等全ての人事管理を行うための基礎とされているものでございます。このため、他の職員との比較ということではなく、職員一人一人の能力や実績を適切に評価するということが大事であると考えておりまして、相対評価というものではなく絶対評価を行うことが妥当であると考えております。

このような観点から、S、A、B、C、Dの五段階の評語の分布をあらかじめ定めているわけではございませんが、他方で、人事評価がその役割を果たしていくためには、評語区分の趣旨が十分に理解され、適正な評価が行われることが重要でございます。

そのため、内閣人事局といたしましては、SからDの各評語に対する行動を明確化する、あるいは上位、下位の評語を付与する場合にはその理由を記載することを徹底する、それから、評価者や調整者を対象とした研修を行って、いわゆる目線合わせということを行っていく、こういったことに取り組んでいるところでございまして、引き続き、これらの取組を通じまして人事評価が適正に行われるように努めてまいりたいと思っております。

なお、人事評価を昇給などの給与に活用する際には、人事院が定めております ルールに基づきまして、上位の昇給区分に決定される者は一定割合に限定されておりますので、人事評価において上位の評価を得た場合であっても、必ずしもそれが上位の昇給になるということにはなっておりません。

○高木かおり君　絶対評価か相対評価かという議論になりますと、どちらにもメリット、デメリットがあることは承知をしております。絶対評価を

というのは、人材育成の役割を持っているんだとか、他人と比較することなくということをおっしゃっているのかと思います。

ここで、私の地元の大阪府箕面市の例を少し取り上げたいと思うんですが、やはり頑張った人が報われる給与体系にしなければいけないと、人事給与制度改革、これを断行したのが大阪府の箕面市でございまして、もちろん国家公務員と地方公務員との採用の時点での様々な相違というのもありますので、地方公共団体と国家公務員の皆さんとの単純比較というのはこれはできないことかもしれませんけれども、箕面市では、人事給与制度を抜本的に見直して、頑張る職員に報いるために、上位の役職階級との給料の逆転現象を発生させない給料表を導入するですとか、従前の年功序列型の公務員制度の枠にとらわれない新たな人事給与制度を構築したと。

また、絶対評価ではなく相対評価とし、それも所属長が一人で評価をするのではなくて、今日、矢田委員の方からもお話があり、重なる部分だなと思いながら聞いていたんですが、所属長、上司、同僚、部下、業務上のつながりのある方、様々な角度から、多角面からその一人一人を評価する、そして評価される側もやはり納得できる、そしてその制度に対する信頼感、そういったこともしっかりとそういった納得性の高い評価となるような取組を行っているということでございまして、この春には若手の三十代の課長が誕生したと。職員アンケートでは七割超がこの人事給与制度改革に賛成したというふうにも聞いています。

かつて日本の多くの企業では年功序列型、これを採用していましたが、今はやはり能力主義へとシフトしているかと思います。それに伴って終身雇用も変化して、転職も当たり前の時代がやってきました。こういった事例なども聞かれ、議論も今日、今までの議論などもございますけれども、そろそろ年功序列制度そのものを見直してもいいのではないかと考えるんですが、大臣のお考えをお聞かせください。

○国務大臣（武田良太君）　国家公務員の人事評価は、給与のみならず、任用、分限、人材育成と全ての人事管理を行うための基礎となるものであります。このため、他者との比較ではなく職員一人一人の能力や実績を適正に把握することが重要であり、絶対評価によることが妥当であると、このように認識をいたしております。

このような観点から、先ほどから話に出ておりますように、S、A、B、C、Dの五段階の評語の分布の割合をあらかじめ定めることはしておりませんが、他方で、人事評価がその役割を果たすためには、評語区分の趣旨が十分に理解され、適正な評価が行われることが重要となってきております。

そのため、内閣人事局としては、SからDの各評語に対応する行動の明確化、上位及び下位の評語を付与する場合の理由の記載の徹底、評価者や調整者を対象とした研修の充実などに取り組んでいるところであり、引き続き、これらの取組を通じ、人事評価が適切、適正に行われるよう努めてまいりたいと思います。

なお、人事評価を昇給などの給与に活用するに際しては、人事院の定めるルールに基づき、上位の昇給区分に決定される者は一定割合に限定されており、人事評価において上位の評価を得た場合であっても必ずしも上位の昇給区分に決定されるわけではないとされております。

○高木かおり君　若手の給与を上げることだけが優秀な人材を呼び込むことではなく、やはりモチベーション、やりがい、それはしっかりと確保していっていただきたいというふうに思います。

時間がなくなってきましたので、最後、優秀な若手人材の確保について伺いたいと思います。

今回の改定に当たっては、民間との較差の程度を踏まえて、若年層について基本的な給与である俸給を引き上げるということにしておられると思います。ここには若手人材を確保したいという意図があるんでしょうか、お答えください。

○政府参考人（松尾恵美子君）　今回の給与勧告におきまして、若年層、初任給を中心とした給与を引き上げたというのは、民間との間に差があることを踏まえたというものでございます。

○高木かおり君　ちょっと、今御質問したのは若手人材を確保したいという意図があるのかどうかということなんですが、ちょっと時間がございませんので、単にこの民間企業との較差、埋めるだけではやはりないのではないかと思うんですね。

少し記事を御紹介しますと、NHKの今年の四月の記事なんですけれども、かつては東大から霞が関へというのは典型的なエリートコースだったと。平成三十年度においてキャリア官僚に占める東大生の割合は一六・八％、この十年間でおよそ半分に減っているということなんですね。

そういった霞が関を志望する学生たちというのが減る中、例えば内定を辞退する学生、働き出して間もない間に辞めていく、こういった公務員の方々、そういった方々、こういった数を実態を把握されていますか。

○政府参考人（鈴木英司君）　お答え申し上げます。

人事院で把握しているところで申し上げますと、十月の時点で内定をもらった方が採用までに辞退されるという方については分かりますけれども、官庁訪問等の過程において、いろんな形で内定の時期、内々定ですね、内々定が出されたときに、それがどれだけ辞退があったかということについては人事院では把握してございません。

○高木かおり君　やはり、そういった公務員として働き出して間もない若い人材がどうして辞めていってしまうのかとか、そういった部分をしっかりと把握、原因ですとかそういったところを把握していくということは、やはり非常に貴重な資料になると思うんですね。やはり本当に優秀な若い人材を確保したいと考えている、考えているんであれば、やはりそこ辺りもしっかりと原因を追求していかないといけないと思います。思い切った改革を行うためには、やはりしっかりとそういった細かい部分も検討をしていただきたいと思います。

内閣の方ではそういった資料はないということなんですけれども、少し時間がなくなりましたが、平成二十八年度の十一月の内閣委員会で、大臣は、人事院勧告制度では、もちろんその適正な給与を確保するということも大事だけれども、国家公務員の士気の向上や公務における人材の確保にも重要な役割を人事院勧告制度は果たさなければならないというふうにおっしゃっておられます。

そういった意味でも、こういった学生の志向について、動向について、人事院はしっかり分析し、どう対策していくのか、最後にお答えください。

○委員長（水落敏栄君）　まとめてください。

○政府特別補佐人（一宮なほみ君）　本院は、多様な有為な人材を確保するために、学生向けの説明会などにおいて、キャリア形成や働き方改革などに関する取組を説明するとともに、国家公務員の仕事が社会貢献とやりがいを感じられる魅力的なものであるということをアピールする取組を行ってまいりました。

引き続き、各府省や大学等と連携しながら、各受験者層に応じた人材確保策を展開するとともに、大学の一、二年生とか大学院生の一年生などに向けた啓発活動の充実を図っていくこととしております。

○高木かおり君　終わります。

○田村智子君　日本共産党の田村智子です。

国家公務員の給料についての法案審議なんですけれども、総理大臣などの特別給の引上げという中身も含まれています。この大前提は、国家公務員は、国民全体の奉仕者であって、一部への奉仕者ではない、国民の負託に応え、信頼が得られる仕事をすることです。この大前提が崩れるような事態が総理主催の桜を見る会をめぐって起きていますので、この問題、質問いたします。

桜を見る会が安倍晋三後援会の一大行事に利用されていて、予算を無視して参加者がどんどん増

やされている、来年度は予算そのものを三倍以上にすると、こういう私が予算委員会で指摘したことが、その後大きく報道されていきました。そして、安倍総理自らに火の粉が降りかかってくるかなとなった途端に、今度は来年の桜を見る会を私の判断で中止を決定したという。こういうのを私物化と言うんじゃないでしょうか。桜を見る会そのものの私物化ですよ。これで幕引きというわけには絶対にいきません。

まず、昨日の菅官房長官の記者会見で示された内容を確認したいと思います。

八日の予算委員会では、桜を見る会の招待者は、各府省から推薦をいただき、最終的に内閣府、内閣官房において取りまとめているという答弁が繰り返されました。ところが、官房長官は記者会見で、内閣官房の取りまとめに当たっては、官邸内や与党にも推薦依頼を行っており、官邸内では、総理、副総理、官房長官、官房副長官に対して事務的に推薦依頼を行った上で、提出された推薦者につき取りまとめを行っておりますと、こう説明をされました。

つまり、官邸内には総理推薦の仕組みがあったということでよろしいですね。

○政府参考人（大西証史君）　お答え申し上げます。

昨日午後、菅官房長官、記者会見におきまして、先生から御指摘ありましたように、桜を見る会につきまして来年度の会は中止すると、開催は中止すると。あわせて、先ほど申されたような発言をされております。

具体的にはでございますが、桜を見る会は、昭和二十七年以来、内閣総理大臣が、各界において功績、功労のあった方々などを幅広く招待をし、これは各省庁からの意見等を踏まえてということでございますが、日頃の御労苦を慰労するとともに、親しく懇談される内閣の公的行事として開催をしているものでございます。今般、ただ、様々な御意見が出てまいりましたこと、いただいたことを踏まえまして、具体的な手続を確認いたしましたところ、先生、先ほど引用いただきましたように、内閣官房、内閣府から各省庁に推薦依頼を行った上で、提出をされた推薦者につき取りまとめを行っておりますということでございます。

それで、内閣官房につきましては、まさにその各省庁のうちの一つという位置付けもございますので、内閣官房として推薦を差し上げるに当たって、官邸内の、今申されましたように、総理、副総理、官房長官、官房副長官に対して事務的に推薦依頼を行った上で、提出をされた推薦者につき取りまとめを行っているということでございます。そういうやり取りにつきましては、極めて事務的なやり取りと認識をしております。

○田村智子君　だから、総理の仕組みがあったということでしょう。

○政府参考人（大西証史君）　内閣官房の総務官室でございますが、そちらから総理室、副総理室、官房長官室、官房副長官室に事務的に、もうこれは長年の慣例で行われている行事でもございますので、お伺いを立てていたということでございます。

○田村智子君　長年の慣例ということは、私、総理御存じでしょうというふうに思うんですよ。

私の質問に対して、総理、何てお答えになったか。私は、主催者としての挨拶や招待者の接遇は行うのでありますが、招待者の取りまとめ等には関与していないわけでありますと。長年にわたって総理推薦という仕組みがあったのに、関与していない。これ、私、重大な虚偽答弁だということを指摘しなければならないわけなんですね。

これはもう総理本人をただしていかなければならないんですけれども、じゃ、この総理の推薦、どういう手続で行われていたのか。事務的、事務的と言いますけれども、これについても御説明ください。

○政府参考人（大西証史君）　若干繰り返しになるところがあるかもしれませんが、お許しをいただければと思います。

桜を見る会の招待者につきましては、取りまとめの内閣官房及び内閣府から各省庁に推薦依頼を行った上で、提出いただいた推薦者につき取りまとめを行っているところでございます。その際、内閣官房の取りまとめに当たりましては、官邸内、また与党にも推薦依頼を行っており、いただきました推薦を基に内閣官房、内閣府において取りまとめを行っているところでございます。今般、こうした手続は長年の慣行で行ってきているものではございますけれども、極めて様々な御意見があったことを踏まえまして、政府として、招待基準の明確化、招待プロセスの透明化を検討することとしたものでございます。極めて事務的な取り進めをしてきているものでございます。

○田村智子君　だから、その事務的な手続がどういうものかって聞いているんですよ。どうやって、どうやって総理推薦の名簿が上がってくるんですかって聞いているんです。

○政府参考人（大西証史君）　私どもとしましては、それぞれ総理室、官房長官室、副長官室、副総理室にお尋ねをいたしまして、そのまた戻ってきたものを集約、取りまとめをさせていただいているところでございますので、その先にどういうプロセスがあるかにつきましては、今ちょっと御説明申し上げるものを持ち合わせてございません。

○田村智子君　つまり、官邸の総理室ですよね。官邸の総理室に内閣官房からは連絡を取っているということですよね。昨日、野党の追及チームの中では、その総理室が安倍事務所に連絡を取り、安倍事務所から名簿が提出されるんだという説明はあったんですね。そういうことでよろしいですね。

○政府参考人（大西証史君）　今、私、手元にそれを御説明するものを持ち合わせておりませんので、恐縮ですけれども、答弁は差し控えさせていただきたいと思います。

○田村智子君　しんぶん赤旗日曜版を資料として配付しました。写真にある文書も資料の三枚目に付けています。その文書を御覧ください。

桜を見る会の御案内、平成三十一年二月吉日、安倍晋三事務所、電話番号は山口県の下関だと思われます。総理主催の桜を見る会が開催されますので御案内申し上げます、出席を希望される方は、二月二十日までに別紙申込書に必要事項を御記入の上、安倍事務所又は担当秘書まで御連絡くださいますよう、よろしくお願い申し上げますというふうにあるわけですね。

これ、明確に、下関市の安倍晋三事務所が参加者を募り名簿を取りまとめていた、こういうことでよろしいですね。

○政府参考人（大西証史君）　お答え申し上げます。

桜を見る会の前後に参加者の皆様が何を、どういうことを行っておられるかということにつきましては、私どもお答えする立場にないと認識しております。

○田村智子君　もうこれも、じゃ、総理御本人にお聞きするしかないということになってきますね。

これ、毎年安倍晋三事務所が取りまとめて後援会の皆さんを招待していた。そうなると、やっぱりそのことを総理が知らないはずがないというふうに思いますし、私は、総理はよくこの仕組みを御存じだったんじゃないかと。総理の推薦があり、官房長官、副官房長官の推薦もあるということをよく御存じだったんじゃないかというふうに思うんですね。

実は、首相官邸には桜を見る会の記録映像というのがあります。これ、官邸のホームページに掲載されています。消さないでほしいなと切実に思いますけれども。その中身の音声を、赤旗のその資料の二枚目のところで、音を全部起こしてみました。

これは二〇一七年の桜を見る会の記録動画ですけれども、カメラは、安倍首相が世耕弘成、当時は経産大臣、元、のところに笑いながら近づいていくというところを捉えています。安倍首相はこう言っているんですよ。その世耕さんの周りには、世耕さんいわく、毎年、女性の支援者の皆さ

んとというのを出していましたから、これもなぜか消えているんですけれども、そういう女性の皆さんが一緒にいるところですね、そこに安倍総理は近づいていきながら、あらかじめ席をぐわっと取っている、そこに私が誘導されて写真をって、こう笑顔で言っているんですね。つまり、もうその場所も指定されているんですよ。ここが世耕さんたちの支援グループの場所で、安倍さんが来ますからねというセッティングができているんですね。

安倍総理はそのときに団体名も口走っているんですね。ひまわりの会って聞いているんですよ。これ、世耕弘成さんの後援会の名前がひまわりの会だということなんですけれども。そうすると、世耕さんは、今年は来ていないと。ひまわりの会じゃないらしいんですね。副長官じゃなくなったから招待枠がなくなってって。つまり、だから、そういうこの役職によって枠があって、自分は副長官のときは招待枠、そういうのがあったけど、今度は今は違う枠だよ、まあ与党枠なんでしょうか、そういうのになったんだよと言わんばかりのやり取りが全部これ音声として残っているんですよね。

これ、当然、総理や大臣というのはこういう仕組み、やっぱり御存じだったんじゃないんですか。

○政府参考人（大西証史君）　お答え申し上げます。

また若干繰り返しになる部分があるかもしれませんけれども、桜を見る会につきましては、昭和二十七年以来、内閣総理大臣が、各省庁からの御意見を踏まえ、各界におきまして様々な功績、功労のあった方々などを幅広く招待して、御労苦を慰労するとともに、親しく懇談される公的行事として開催しているものです。そういう中で、長年の慣例で官邸内や与党にも推薦の御依頼を行ってきているものですけれども、このような、先ほどのような、桜を見る会の趣旨を踏まえまして、いただきました推薦を基に、取りまとめを内閣官房、内閣府で行っているところでございまして、あらかじめ御指摘のような枠といったような考え方があったわけではございません。

○田村智子君　これはもう招待枠がという言葉を世耕さんがお使いになっているんですよ。

今、また功労、功績というふうに言われましたね。私の質問に対しても、安倍総理は、後援会の皆さんを大勢お招きになったんじゃないですかと言ったら、自治会等々、あるいはＰＴＡ等で役員をされている方々もおられると。功労、功績があった方々を招いているんだと言わんばかりの答弁をされました。

それでは、この総理推薦ですよ、安倍事務所に連絡をして、いただく名簿、これはちゃんと、内閣官房の方は、〇〇自治会役員とか〇〇学校ＰＴＡ役員とか、何らかの功労、功績を一人一人について記載するように求めていたんでしょうか。そういう記載はあったんでしょうか。

○政府参考人（大西証史君）　推薦名簿につきましては、桜を見る会につきまして内閣官房から内閣府に提出いたします推薦名簿につきましては、また、会の終了をもって使用目的を終えることに加えまして、内閣府さんと同じでございますけれども、これを全て保存すれば個人情報を含んだ膨大な量の文書を適切に管理する必要が生じることもございまして、従前から保存期間一年未満の文書として遅滞なく廃棄してございます。

そういうことで、それについて御答弁申し上げるものを今持ち合わせてはございません。

○田村智子君　いや、そういうことを求めて名簿を上げる仕組みになっていたのかどうかということを聞いているんですよ。答えてください。

○政府参考人（大西証史君）　推薦をお願いする際の具体的なお願いの仕方、様式等に係るものだと思いますが、それについては、私、今お答えできるものを持ち合わせておりません。申し訳ございません。

○田村智子君　お答えできるものを是非御提出いただきたいと思います。取り計らいをお願いします。

○委員長（水落敏栄君）　後刻理事会で協議します。

○田村智子君　大塚官房長、私の質問に何度も何度も各界において功績、功労のあった方々を幅広くという答弁をされました。それでは、上がってきた名簿について何らかのチェック、総理から総理推薦として上がってきた名簿について何らかのチェックを行ってきましたか。

○政府参考人（大塚幸寛君）　お答え申し上げます。

各省庁間の意見を踏まえて取りまとめているというものをるる申し上げております。

先ほど、大西審議官からも御答弁のありましたように、この言わば官邸等からのその推薦云々につきましては、これはまさしく内閣官房が一府省としてお出しをいただき取りまとめているものと承知をしております。

私ども、それぞれほかの各省庁から上がってきたものにつきましても私どもは取りまとめを行っておりますが、例えば重複がないかどうかと、そういったチェックはしております。その上で、あとは私どもの方で取りまとめているものでございます。

○田村智子君　名前の重複があるかどうかのチェックだけということですよね。功労、功績のチェックなんか何もしていないということですよ。個人情報の問題じゃないですよ。

もう一点確認します。安倍事務所に対して、じゃ、それでは何人ぐらいにしてくださいと、上限、目安、こういうものを示していましたか。

○政府参考人（大塚幸寛君）　私ども、特にその何人みたいな枠についてお示ししているものはございません。これは各省庁等についても同じでございます。

○田村智子君　そうすると、本当に年々増えていったんじゃないのかなということが、これはもう半ば事実としての推測ができるわけなんですけれども。私、つまり、各省庁からの推薦というのが、答弁にあったとおり、それが本筋なはずなんですよ、桜を見る会って。

じゃ、もう一つお聞きしたいんですけど、そういう各省庁から来る推薦の名簿と、そうではない総理推薦、副総理推薦、官房長官、副長官の推薦、あるいは与党からの推薦、これどっちが多かったんでしょう、毎年。どうですか。

○政府参考人（大塚幸寛君）　各省からのそれぞれの推薦のその数ですとか、それは、結局その招待者の名簿を積み上げるということになるわけでございますが、招待者名簿につきまして、従前からお答えしましたとおり、一年未満の文書として廃棄してございますので、今のお尋ねに対するお答えをするだけの材料を持ち合わせてない状況でございます。

○田村智子君　各省庁の方には、内閣府から推薦してくださいという依頼、それに対する回答として文書を作成しています。これは、やっぱり保存期間を定めているルールの中でちゃんとあるんですよ。園遊会と並んであるんですよ。

ですから、これ是非、各省庁全て残っているものをお調べいただきたいと思います。一体それで毎年どれぐらいの名簿が上がってきているのか。で、内閣府の中だって、データ含めて全く消えているなんていうのはおよそ私は考えられないんですよ。毎年お越しいただいている方だっているでしょう。それを一から全部、名前、住所を打ち込んでいるのかと。私たちの取材だって、毎年行っていますという下関の人何人も出てくるんですから。これを全部一々打ち直しているとは到底思えないんですよ。

これ、データ含めて、内閣府の中、全部探していただきたい。どうでしょうか。

○政府参考人（大塚幸寛君）　毎年毎年、それぞれの省庁等からその功績、功労等に着目して御推薦をいただいておりますので、あくまでもその都度その都度、毎年毎年頂戴をし、それを基に招待者名簿として取りまとめ、発送を行っているところでございます。

ですので、そういった面からも、逆に、一年のその一つの区切りが終わった後は保存等を必要、続ける必要がないということで、従前から一年未満としておりまして、現に組織としてはその一年未満の文書として廃棄をしているところでございます。

○田村智子君　電磁的データも含めて本当にそうなのか、是非調査をしていただきたいんですね。

というのは、本筋の省庁からの推薦よりも、総理や大臣やそういう方々の個人的なつながりで、どういう功労、功績があるかも分からないような、そういう方々がどんどん増えていたら、これはもう桜を見る会の趣旨が全く変わっちゃうということじゃないですか。全然違うことになっちゃうわけですよ。

だから、各省庁のデータ、全部集めてくださいよ、内閣府。示してくださいよ。それで発表した参加者人数との比較もすれば、一体どっちが多かったんだと、こういうことだって分かると思うので、これ是非お願いしたいと思いますし、これ、また理事会の協議でお願いしたいと思います。

○委員長（水落敏栄君）　後刻理事会で協議します。

○田村智子君　安倍晋三事務所が、桜を見る会を後援会ツアーのメーン企画にしてツアー旅行の参加を募集していた、こういうことを示す文書は今や次々と報道されるに至っています。

赤旗の取材に、下関市で会社を経営する後援会員は、安倍事務所が誘い、希望者が行く後援会旅行だと思っていた、税金が入っているとは思わなかったと、こう話しているんですね。ツアー料金を払いさえすれば誰でも参加できるという扱いなので、申込書をコピーして知人を誘うことは普通にやられていた、こういう証言もあります。これは下関市の自民党関係者の証言です。

これでは、招待者全員について、それがどのような人物であるのか、本当に申し込んだ本人が参加しているのか、これ、安倍事務所は顔を見たって全く分からないでしょうね。確認のしようがないということになりますね。

今年は、このように後援会ツアーとして集めた参加者が、バス十七台で新宿御苑に行き、手荷物検査もなく、開門受付時間前に会場に入って安倍総理夫妻との写真撮影もしていたということを私は予算委員会で示しました。受付は安倍事務所の秘書がまとめて行い、バスの中で受付を済ませたことを示す参加者用リボンが配られ、手荷物検査もなかったと、こういう証言も複数の方からいっぱい得ています。

総理推薦の招待者についてはこういう扱いをしていたということなんですか。

○政府参考人（大塚幸寛君）　お答えをいたします。

桜を見る会は、原則、公共交通機関を利用してお越しいただくことを基本としてございますが、これまでの慣例によりまして、ある程度まとまって来ていただくことが受付等の効率的な対応等の観点から適当である場合には、バスによる入園も認めているケースもあるわけでございます。

その上で、具体的な手荷物検査どうやっているかというところにつきましては、これはセキュリティーに関する問題でございますし、今は細かくお答えできるだけのものを持ち合わせてございませんが、それぞれその入園に当たっての必要なチェックを行っているという、そういう前提に立っているものでございます。

○田村智子君　前提になっている。前提になっているということは、手荷物検査をやっているというふうに言えるということですか。安倍晋三事務所の皆さんにも手荷物検査をやっているということでよろしいですか。

○政府参考人（大塚幸寛君）　実際の個々の場面でちょっとどこまで徹底をできているのか、あるいはいたのか、ちょっと今この時点でそこまでの細かな実態についての把握の結果を持ち合わせてございませんので、お答えは差し控えさせていただきたいと思います。

○田村智子君　これ、バスでがあっと会場の中まで入っちゃっているので、全く別ルートで、だから受付の必要もないし手荷物検査の必要もないという証言はいっぱいあるわけですね。

それで、もう一枚資料を見ていただきたいんですけど、一番最後のページ、これは赤旗の日刊紙の方なんですけれども、これバスの写真がいろいろもう報道されていまして、十七台のうちの十三号車なのかなと思うんですが、十三と書いてあって、横に桜を見る会、安倍晋三後援会って、御一行様を御案内するものがあるんですけど。それで、十三の下見てくださいよ。これ通行証ですよね、これね。これは内閣府から事前にお渡しをして、こうやってバスに貼るから、何のセキュリティーチェックもなく、どうぞ入ってください。まあ私たち国会議員のところにもこういう通行証って配られて、それがあれば別のルートで入れますけれども、つまりそういうものを安倍晋三後援会に渡していたということではないですか。

○政府参考人（大塚幸寛君）　先ほど申しましたように、まとまって来ていただくことが受付等の効率的な対応の観点から適当である場合には、これはバスによる入園を認めているケースもこれまでもございます。そういった方々のケースにおきましては、この通行証をあらかじめ配付をしているというふうに承知をしております。

○田村智子君　そうすると、これがあればチェックなしで入れるということでよろしいんですか。

○政府参考人（大塚幸寛君）　あくまでも、入園に当たりまして、そういうバスで来られますので、それが一体どういうバスなのかということを、それは最低限確認する必要もございます。そういう意味で、あらかじめこれはバスによる、認めている、入園を認めているバスだという意味での通行証をお渡ししているものでございます。

○田村智子君　確かに、こういう通行証を渡される方というのは、例えば公的な立場の方で、例えば各国大使とかの手荷物検査するかといったら、それ、私やらないと思いますよ、失礼に当たるから。そういう人に対してこういう通行証って渡していると思うんですね。

じゃ、そこを確認してください。この通行証を渡された人は手荷物検査もチェックなし、こういうことがある、そういう仕組みになっているのかどうか、これ確認してください。

○政府参考人（大塚幸寛君）　過去のそれぞれの実態がどうなっているか、どの、今時点でどういう確認ができるか、今時点でそのようなことを申し上げられませんが、まさしく長官からは、昨日、こうしたこれまでの実態につきまして全面的に見直すと御指摘もございました。そうした中で、こうした様々な運用の実態についても、私ども、いろんな制約ございますが、過去の実績等も踏まえて、遡って確認できれば確認をし、その上でまた新たな改善方策を検討してまいりたいと考えております。

○委員長（水落敏栄君）　時間が来ておりますので、まとめてください。

○田村智子君　調べてくださいね。それで、三十五分までですので。

つまり、功労、功績のあった方だって当然招待されていますよ。そういう方々、駅から一生懸命受付に行って、手荷物検査のために長い時間掛けて受付で並んで、それで入っていくと。そのときには、既に安倍晋三後援会の皆さんは、手荷物検査もなく、飲食を楽しんで散策やっていると、こういう事態になっちゃっているんじゃないかという問題ですね。

今日、私、実はちゃんと給与法の方の質問も通告をしていたんですが、答弁が大変長くて質問に行き着きませんでした。またの機会に是非質問したいと思います。

終わります。

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

これより両案について討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願

います。

○高木かおり君　日本維新の会の高木かおりです。

私は、我が党を代表して、ただいま議題に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の二法案に対し、反対の立場から討論します。

本法案は、人事院勧告をベースとして、給与関係閣僚会議によってこの勧告の受入れを決定し、民間給与との較差三百八十七円を解消するため、国家公務員一般職の初任給及び若年層の俸給月額を引き上げるものです。一般職員に準じて、特別職の国家公務員の月例給と特別給も改定されます。

今回の措置の理由について、内閣官房は、民間との較差を是正するためと錦の御旗のごとく挙げていますが、とても同意できません。ラスパイレス方式を用いてある一時期の給与を比較するだけでなく、役職手当や退職手当など生涯賃金をトータルで見ることによってこそ初めて民間企業との公正な比較ができると考えるからです。

また、初任給の報酬を上げることだけで民間などへの人材流出を阻止しようという発想自体、見当違いも甚だしいと言わざるを得ません。待遇は二の次に、国家のために、国民のために奉仕したい、汗をかきたいと高邁な理想と熱意を胸に行政府を志す若者たちに対して失礼極まりないではありませんか。給与の多寡でなびくのは国家公務員本来の姿ではないと確信しています。

さらに、行政府の身を切る改革をなおざりにしたまま、職員の給与だけは人事院勧告を受けて事実上機械的に引き上げることについて、到底容認できるものではありません。まず、なすべきことがあります。

内閣官房などによると、今回の国家公務員の給与改定に伴う本年度の所要額は三百五十億円程度に上り、こぞって追随すると見られる地方自治体職員の給与引上げの所要額は七百九十億円程度に達します。平成二十六年度から続く国家公務員と地方公務員の給与引上げの所要額累計は一兆一千四百六十億円にも膨らみます。

十月一日には消費増税が実施され、国民は更に痛みを強いられています。この時期の国家公務員の給与改定をめぐる法改正は毎年の恒例となっていますが、今回は消費増税に伴う公務員向けの特典と言われても仕方がありません。

以上の理由により、日本維新の会は、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二法案に対し反対すると申し上げまして、討論を終わります。

○田村智子君　私は、日本共産党を代表して、国家公務員の一般職の給与法改正案に賛成、特別職の給与法改正案に反対の討論を行います。

一般職の給与法改正案は、八月に提出された人事院勧告に基づき、月例給と特別給を引き上げ、住居手当の改定をするものです。

この法案では、一般職の中高年層への俸給は引き上げされず、住居手当の改定は引上げとなる職員がいる一方で引下げとなる職員がいるなど、不十分な内容ではあります。しかし、若年層の俸給など実際に給与を引き上げるものであり、賛成です。

特別職給与法改正案については、我が党は、公務員の給与体系が内閣総理大臣、国務大臣、副大臣、政務官といった幹部職に厚いことから、その引上げに反対してきました。今回も、内閣総理大臣などの特別給を引き上げる中身となっていることから、反対とします。この間の給与制度の総合的見直しの実施で、高齢層を中心に一般職の職員の給与の引下げが行われている中、認められるものではありません。大臣の給与一部返納との整合性も取れません。

なお、特別職のうち、秘書官の月例給、特別給を一般職員に準じ引き上げることには賛成である旨申し上げ、討論を終わります。

○委員長（水落敏栄君）　他に御意見もないようですから、両案に対する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ついて採決を行います。

本案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長（水落敏栄君）　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。

この際、矢田さんから発言を求められておりますので、これを許します。矢田わか子さん。

○矢田わか子君　私は、ただいま可決されました一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案に対し、自由民主党・国民の声、立憲・国民、新緑風会・社民及び公明党の各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

一般職の職員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附帯決議（案）

政府及び人事院は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一　人事院においては、俸給表に定める給与について、国家公務員法第二十八条第二項に規定する百分の五以上増減する必要が生じたと認められた場合以外であっても、職員の士気や意欲の低下を招くことのないよう、俸給表を改定することが適当と判断したときは、勧告を怠らず、情勢適応の原則に基づく民間準拠を徹底すること。

二　国家公務員制度改革基本法第十二条の規定に基づく自律的労使関係制度の措置については、本委員会が国家公務員法等の一部を改正する法律案に付した平成二十六年四月十日の附帯決議の趣旨に鑑み、政府においては、国民の理解を得た上で、職員団体との合意形成を図りつつ、引き続き検討に努めること。

三　有為な人材の処遇改善と昇任に配慮すること。ついては、職員の採用年次や合格した採用試験の種類にとらわれず、能力・実績に基づく人事管理が行われるよう、能力評価・業績評価の精度を高めること。

四　職員の健康確保や人材確保の観点等から、国家公務員の長時間労働の是正に向けて、平成三十一年四月一日に施行された改正人事院規則等の下、その取組を加速し、人事院は必要に応じて制度の運用状況についてフォローアップを行い、各府省を指導すること。

五　各府省で働く障害を有する職員が、その能力を十分に発揮して活躍できるよう、十全の措置を講ずること。また、職場生活に満足し、職場に定着することができるよう、職場環境やサポート体制の整備を図ること。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長（水落敏栄君）　ただいま矢田さんから提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長（水落敏栄君）　多数と認めます。よって、矢田さん提出の附帯決議案は多数をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、武田国務大臣から発言を求められておりますので、この際、これを許します。武田国務大臣。

○国務大臣（武田良太君）　ただいま御決議をいただきました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重してまいりたいと存じます。

○委員長（水落敏栄君）　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ついて採決を行います。

本案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

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

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（水落敏栄君）　御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後零時四十四分散会

令和元年十二月二日印刷　令和元年十二月三日発行　参議院事務局　印刷者　国立印刷局　U