

# 第二百三回国会参議院内閣委員会会議録第四号

令和二年十一月二十六日(木曜日)

午前十時開会

委員の異動

十一月二十四日

辞任

渡辺 猛之君

小沼 巧君

十一月二十五日

辞任

石垣のりこ君

吉良よし子君

十一月二十六日

辞任

大家 敏志君

補欠選任

山田 太郎君

石垣のりこ君

補欠選任

小沼 巧君

市田 忠義君

補欠選任

青山 繁晴君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

委員

森屋 宏君

酒井 庸行君

徳茂 雅之君

木戸口英司君

平木 大作君

矢田わか子君

青山 繁晴君

岡田 直樹君

古賀友一郎君

高野光二郎君

山田 太郎君

山谷えり子君

和田 政宗君

小沼 巧君

塩村あやか君

杉尾 秀哉君

国務大臣

副大臣

政府特別補佐人

事務局側

常任委員会専門員

政府参考人

内閣官房就職水

河期世代支援推

進室次長

内閣官房内閣人

事局人事政策統

括官

国土交通省大臣 市川 篤志君  
官房審議官

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(森屋宏君) 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。

昨日までに、渡辺猛之君及び吉良よし子さんが委員を辞任され、その補欠として山田太郎君及び市田忠義君が選任をされました。

○委員長(森屋宏君) 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、内閣官房就職水河期世代支援推進室次長村瀬佳史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(森屋宏君) 御異議なしと認め、さよう決定をいたします。

○委員長(森屋宏君) 一般職の職員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給与に関する法律の一部を改正する法律案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。自由民主党の古賀友一郎でございます。

今回の給与法改正案は、期末・勤勉手当を○・五か月分引き下げるといふことで、月例給は据置きとなりました。それ自体に異存はございませんけれども、むしろ心配なのは新型コロナの影響が本格的に人事院勧告に反映される来年でございまして、策定中の第三次補正予算始め、しっかりとした経済対策を講じていく必要があると、このように思っております。

今日は、せっかくの機会でありますので、法案に関連いたしましたして、給与など公務員の勤務条件決定に関わる情勢適応の原則から伺ってまいりたいと思っております。

この原則は、国家公務員法二十八条一項に、職員勤務条件は社会一般の情勢に適應する旨規定されているわけでありますけれども、この社会一般の情勢とは何を意味するののかという解釈について、平成二十八年十二月五日の東京高裁判決では、民間労働法制や実際の民間の労働状況が重要な要素ではあるけれども、それに限定されるわけではなく、広く社会情勢や経済情勢を含み得ると判示されまして、その判決は最高裁でも維持されました。

私は、この判決の意義は、情勢適応の原則は単なる民間準拠原則ではないということを示したことにあると思っております。

そこで、まず確認しておきたいわけでありまして、この解釈ということでございますが、この判決は給与に関するものでありますけれども、この給与以外の全ての勤務条件も含んだ国公法二十八条一項の解釈として、この情勢適応の原則は単なる民間

準拠原則ではなく、社会経済情勢に応じて必要かつ合理性のある政策的措置を講じることも許容しているという、そういう理解でよろしいでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) お答えいたします。

御指摘のとおり、国家公務員法は二十八条の第一項におきまして、職員の給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適應するように、随時これを変更することができ旨規定しているところでございます。

この情勢適應の原則に基づきまして、国家公務員の勤務条件につきましては、国家公務員の適切な処遇を確保し、国民から理解を得るためにも、民間準拠を基本とすることが適当な手法であろうと考えております。

ただし、勤務条件に関する事項は幅広いものでございまして、これまでも、週休二日制の導入とか育児休業制度のように、公務が民間に率先して措置を講じてきたようなものもございまして、必要かつ合理性のある政策的措置を講ずることが否定されるものではないと承知しております。

○古賀友一郎君 ありがとうございます。政策的措置を講じる余地もあるということをご政府からしっかりと御答弁いただきました。確認ができました。

私があえてこの解釈を確認させていただいたのは、これからの公務員制度が担うべき役割に関わると、こう考えているからであります。

すなわち、これからの公務員制度は、単に民間の勤務条件に合わせるという受け身の運用だけではなくて、それ世の中がうまくいかない場合には、逆に公務員制度が変わることによってあるべき社会の方向に牽引していくと、そういう役割を担うべきと私考えているわけでありませうけれども、そうした観点から、この情勢適應の原則が民間準拠だけではないプラスアルファの部分を含んでいるという事は、これは法的許容性として不可欠だと、こういうふうにご政府から承知しております。

そこで、そのことを前提といたしまして、今日お尋ねしてまいりたいと思っております。

昨年の我が国の出生数は明治の統計開始以来最少の八十六万人ということで、八十六万人ショックというふうに言われました。少子化の状況は深刻さを増している、こういう状況であります。その対策の一環として、不妊治療への支援が菅新政権の重要課題となっているわけでありませう。

現在、政府におかれましては、厚労省を中心に保険適用など治療費の負担軽減に取り組んでおられるわけでございますけれども、この不妊治療への支援は費用面だけではございませぬ。治療を受けるために休暇を取りやすくすることも重要なポイントであります。

不妊治療は、生理周期やその日の体調に左右され、突発的かつ頻回受診というのがその特徴とございまして、近年の厚労省の調査におきましても、治療を受けている方々が最も職場に求めたいことは、不妊治療のための休暇制度であるという結果が出ております。

近年、民間企業では女性に配慮した新たな休暇制度を創設したり、あるいは地方でも、長野県が今年度から新たに不妊治療休暇制度を導入したりしておりますけれども、そうした取組は全体から見ればまだ緒に就いたばかりと、こういう状況であります。

政府におかれましては、我々参議院自民党の提言を受け入れていただきました。今年五月に策定されました第四次少子化社会対策大綱において、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ると、このように承知しておりますけれども、やはり実態や職場環境の課題等の把握に努めておられると、このように承知しておりますとまだまだというの具体的な制度化となりますとまだまだというの現状であります。せつかくこの治療費の負担軽減を実現できたとしても、こっちの方の問題

をクリアできないと政策効果も十分に発揮されないのではないかと、こういうふうにご懸念をされているわけでありませう。

そこで、河野大臣に御提案したいんですけれども、国家公務員の不妊治療を受けやすい休暇制度の導入に向けて、民間での普及を待たずとも、人事院とも連携して具体的な検討を始めるべきではないかと、こういうふうにご懸念を申し上げます。いかがでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) その件につきまして、人事院が今後アンケートを実施する予定と伺っておりますので、まずは人事院においてしっかりと検討をいただいで、政府としてはその検討結果を見た上で対応を進めてまいりたいと思っております。

○古賀友一郎君 ありがとうございます。人事院の取組を見て政府としてもしっかりと取り組んでいくというふうなお答えをいただきました。

これは、休暇を取りやすくなるということが直接その目的ですけれども、しかし、この休暇を取りやすくなることによって不妊治療に対する一般的な理解が高まっていく、休んでもいいんだと、こういう社会的機運の醸成にも大きく資するんじゃないかと、こういうふうにご懸念を申し上げます。

そういった意味で、先ほど申し上げた、公務員制度が変わることによって、社会全体の雰囲気、文化を変えていくという意味で大変大きな取組になるんじゃないかと、こういうふうにご懸念を申し上げます。是非とも大臣には御理解をいただいで、よろしくお願いをしたいと思います。

次に、公務員制度とは少し離れますけれども、少子化対策をテーマといたしましたので、これに関連いたしました、児童手当見直しの問題についてもお伺いをしたいと思います。

この件につきましては、先週の当委員会でも坂本少子化担当大臣がその見直しを検討している旨を答弁されたわけでありませうけれども、国立社会保障・人口問題研究所の夫婦調査でも明らかに

なっているように、理想の子供の数を持たないその最大の理由は子育てや教育にお金がかかるからということでありませうから、この子育ての経済的負担をいかに軽減するかということ、これは少子化対策の根幹でありませう、その中心的施策にこの児童手当が位置付けられると、こういう理解をしております。

そういった状況であるにもかかわらず、今回の児童手当の特例給付を単にこれ廃止してしまつたり、あるいは現行の所得制限水準のままに世帯合算を導入したりすれば、ただでさえこのコロナ禍の真つただ中にある時期でありますから、子育て世帯の家計にこれは大きなダメージを与える、そういうおそれもあるわけでありませう。したがって、どれぐらいのダメージがどういふ世帯に及ぶのかという、そういう影響をこれは慎重に見極めなきゃいかぬと、こういうふうにご懸念を申し上げます。

確かに、この児童手当の解消も重要な少子化対策であつて、あつ、失礼しました。待機児童の解消もですね、待機児童の解消も重要な少子化対策でありませう、そのための財源を工面しなければならぬということも、これは一定理解はいたしておりますけれども、これは一定理解はいたしておりますけれども、だからといって、だからといって、世帯を失望させてしまつては、これは少子化対策としてはもう元も子もないというわけでありませう。

したがって、仮に見直しをやるを得ないとして、見直しが許容される所得層はどこまでなのか、これをしっかりと慎重にやっぱり見極めなきゃいかぬと、こういうふうにご懸念を申し上げます。政府におかれては、まあ理め合わせではないですけれども、子育て世帯に希望を、将来こうなっていくんだと希望を与えるような、そういう今後の児童手当充実の方針というものを併せて示していく必要があると、こういうふうにご懸念を申し上げます。

この点を、今日は三ツ林副大臣にお越しをいただいでおりますので、政治家の立場からしっかりと

と御答弁をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○副大臣(三ツ林裕己君) 古賀委員にお答えいたします。

児童手当は、家庭等の生活の安定に寄与するとともに、次代の社会を担う児童の健全な成長に資することを目的としております。多子世帯や子供の年齢に応じた給付を求める御意見がある一方、社会状況が変化してきている中で、世帯合算の導入や特例給付の在り方の見直しを求める御意見があり、それを踏まえて、少子化社会対策大綱において、給付の在り方について検討することとされているのであります。少子化社会対策大綱に基づき、財源確保の具体的な方策と併せて、子供の数や所得水準に応じた効果的な給付の在り方を検討してこれからもまいりたいと思つております。

また、委員御指摘のとおり、子育て世帯が希望が持てるよう、そして、子育て支援の更なる充実を図っていくことは大変重要でありまして、こうした児童手当の在り方の検討を含め、結婚、妊娠、出産、子育ての各ライフステージに応じた支援も併せて行っていくことで、総合的な少子化対策に大胆に取り組んでまいりたいと思つております。

○古賀友一郎君 ありがとうございます。

是非、大胆かつ総合的な対策をしっかりと充実させていただきたいと思ひます。

やっぱりビジョンが要るんですね。それがやっぱり国民の希望になるんです。これから児童手当という現金給付もあるし、また現物給付もあるでしょう。それをトータルどういふふうにどの程度組み合わせさせて、子育ての経済的負担をこれだけ軽減していくんだと、そういうこれからのその道行きといひますか、こういう方向に向かつていくんだということを見せ、それがまさに安心となり、希望となる、そして子を持つという意欲につながる。だから、こういったプラン二

ング、ビジョンがやっぱり必要だと思ふんです。だから、今回はそのビジョンがややもやっとな中でこういう議論がなされていることが私は大きな問題だと、こういうふうに通つておりますので、しっかりと御認識いただきましてお取組をいただきたい、このように思ひます。

そして、このことについては近日中にも自民党の少子化対策特別委員会としても政府に強く申し入れていきたい、こういうふうに通つておりますし、そもそもこの少子化対策予算というのは、これからパイ全体を拡大していかなきゃいけないのでありまして、この少子化対策予算の中でこの児童手当を削つて待機児童対策費に充てなければならぬということ、これ自体が私は問題だと思つております。これこそあしき縦割りではないかと、これこそやっぱり是正していくべき大きな課題だと思ひますので、是非政府におかれてはしっかりとお取組をお願いしたい、こういうふうに通つております。

時間が少なくなつてまいりましたので、最後の質問にいたしますけれども、国家公務員の定年引上げ法案についてお伺ひをいたしたいと思ひます。

これもさっきの不妊治療同様、公務員制度は社会を牽引していかねばならない、そういう課題だと私は認識しております。今後ますます少子高齢化が進行していく中で、我が国の社会保障を持続可能に維持していくには、働ける方々にはできるだけ長く社会保障を支える側においていただく必要があるわけがございますけれども、その一環として社会全体の定年を引き上げていくことは、私はこれは不可欠な取組だと、こういうふうに通つております。

こうした観点から、私は、公務員の定年引上げを通じて社会全体の定年を引き上げるべきとこれまで訴えてまいりましたので、さきの通常国会にその法案が提出されたときは大変感慨深いものがございます。しかし、残念なことに、検察官の勤務延長問題に巻き込まれる形で廃案になってし

まったわけでありませう。

このまま行きますと、三十年後には一人の現役世代で一人のお年寄りを支えなければならぬという肩車社会が到来をしようというわけでありまして、我々に残された時間は多くはないという状況であります。

今年七月の政府の骨太方針でも、公務員の定年引上げを進めるといふことはしっかりと明記をされておりまして、これは既定方針だと思ひます。

したがって、さきの法案の課題をクリアした上で、遅くとも次期通常国会にはこの再提出していただきたいと、こういうふうに通つていただいておりますけれども、河野大臣、いかがでしょうか。よろしくお願ひいたします。

○国務大臣(河野太郎君) 今の霞が関の働き方の

ままで定年を引き上げれば、これは若手職員に更なる負担が掛かることになりまして、そうしないためにも、働き方改革をしっかりとやるのが重要だと思つております。

○委員長(森屋宏君) 時間が参つております。

○古賀友一郎君 はい。

働き方改革も同時に進めた上で、しっかりとこの定年引上げ法案についてもよろしくお願ひをいたしたいと思ひます。

時間が参りましたので、これで終わります。ありがとうございます。

○木戸口英司君 立憲民主・社民、木戸口英司でございます。

今年の冬の民間ボーナスは、過去十年で最も低くなつていふと言われております。中小企業でボーナスが大幅に減額されるケースが多くなつていふとも聞きます。民間シンクタンクでは、今年の冬の民間ボーナスは、新型コロナウイルス感染症による企業業績の悪化の影響が顕著に現れ、リーマン・ショック時を超える前年比マイナス一〇%以上の減少額が予測されております。

今般の改正案による国家公務員のボーナス減額改定は、今年冬の民間ボーナス減額の影響が織り込まれていないため、引下げ幅はマイナス〇・〇

五か月分にとどまったとも言えます。

今後、国家公務員給与にも影響が出るのが懸念されるわけですが、こういった景気の現状と所得の減少が経済に与える影響について、大臣の所見をお伺ひいたします。

○国務大臣(河野太郎君) 所管外でございますが、からお答えは差し控えますけれども、経済の状況についてはしっかりと注視してまいりたいと思ひます。

○木戸口英司君 所管外ということでありませうけれども、やはり現状認識、閣内ですっかりと共有をして前に進んでいただくということが必要だと思つてお伺ひをしたところであります。

早速質問に入りますけれども、今年の公務員人事管理に関する報告、人事院で十月七日に出しておりますけれども、この中で、人事院は、各府省においては、これまでもマネジメント強化、業務管理化等に取り組んできていふところであるが、限られた要員の下で新型コロナウイルス感染症や大規模災害などに対応してきており、業務の合理化を進めてもお恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない職域においては、業務量に応じた要員を確保する必要があると指摘しております。

新型コロナウイルス感染症への対策は、まさに喫緊、そして今の最重要の課題であります。今般の新型コロナウイルス感染症への対応に当たり、政府として、業務量に応じた要員確保に向け、緊急に体制を整備する必要があると考えますけれども、大臣の具体的な対応をお伺ひいたします。

○国務大臣(河野太郎君) おっしゃるとおり、この新型コロナウイルス感染症に対応する体制、万全の体制を組む必要があるというふうに通つております。

令和二年度といたしましては、内閣官房や厚生労働省にまず併任で応急的に要員を集めるとともに、本年五月に百八人、緊急増員を行いました。また、六月、雇用調整助成金や休業支援金の迅速な支給が必要となりましたので、都道府県労働局

に千二百七十人の緊急増員を行ったところでございます。

来年度の定員審査におきましても、厚労省を始め各府庁からコロナ対応の要求が出ておりますので、必要なところはしっかりと定員が配置されるように審査を行っていく所存でございます。

○木戸口英司君 では、重ねて聞きますけれども、国の行政機関の機構・定員管理に関する方針、これは二〇一四年七月二十五日に閣議決定されておりまして、「年度途中に顕在化した課題に対して、緊急に体制を整備する必要がある場合には、毎年度の機構要求・審査手続によることなく、年度途中の機構要求・審査を行うなど機動的・弾力的な機構管理を行う。」とされておりまして。

今も答弁あったところでありますけど、改めて、特に厚労省と一部の府省庁に業務が集中している、そういうことが見えるわけでありましてけれども、平時から臨機応変にフレキシブルに対応できるような仕組みづくりが重要と考えますが、その点は、御認識いかがでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) 内部部局の範囲内での定員異動は柔軟に行えることができるようになってきているところでございます。これは各府省の判断と責任においてやっていただくことになりまして。それを超えるような定員異動は、先ほど申し上げましたように、これは緊急的に増員をすることを含め、しっかりと対応してまいりたいと思っております。

○木戸口英司君 コロナの問題もそうでありましてけれども、これまでも大きな自然災害が起きていくということ、緊急事態が続いているところでありまして。これは大臣の責任として、常時のそういった備えをお願いしたいと思います。

二〇二一年度、令和三年度の機構・定員等の各府省の要求状況によれば、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための体制整備として、先ほど大臣も触れられましたけれども、千四百三十人の増員要求を含め、新規増員要求として五千二百六十人がなされております。

一方で、業務改革による定員合理化を含めてマインス六千七百四十八人、業務改革に伴う再配置要求二千五百九十一人となっております。差引きの要求ベースでの増員は千三百三人となっております。聞いております。

新型コロナウイルス感染症拡大という社会的な危機を契機として、質と量の拡充を始めとする良質な公共サービスを国民に提供していくためにも、それを支える人員の確保は重要な課題でありますけれども、これの取組について大臣の御所見をお伺いいたします。

○国務大臣(河野太郎君) それぞれの部局が様々な業務を的確に行い、また国民が求める行政というのをしっかりと提供していくことが大事だと思っております。

令和三年度の機構、定員につきまして、しっかりと審査をしながら、新型コロナウイルス対応を含め、必要なところに必要な定員がきちんと配置されるように万全を期してまいりたいというふうに思っています。

○木戸口英司君 その上で、やはり国民の理解も必要だと思いますので、絶対的にこの説明責任というものが伴うと思います。この点も大臣に強く指摘をしておきたいと思っております。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の対策としてテレワークや在宅勤務が行われております。その際の勤務時間の管理方法はどのように行われているのでしょうか。テレワークの状況として、通常の勤務より長時間労働になることが懸念されますけれども、テレワーク時の超過勤務の実態についてお伺いいたします。

これは人事院にお伺いいたします。  
○政府特別補佐人(宮内ほみ君) 職員の勤務時間管理については、一義的には行政運営に責任を持つ各府省において適切に行われるべきものではありますが、通常、テレワーク中の職員については、勤務開始時及び終了時のメール等による上司

への連絡によつて勤務時間を把握しているものと承知しております。

各府省でテレワークを行う職員の超過勤務の状況について人事院において個々に把握する仕組みとはなっていないため、お尋ねのテレワーク時の超過勤務の実態は把握しておりませんが、テレワーク勤務については、管理者と離れた場所勤務するためには、管理者の管理の程度が弱くなるおそれがあることから、管理者が超過勤務の必要性をより厳格に判断するとともに、業務内容を明確にすることが望ましいと考えております。

なお、テレワークを実施する際には、職員の作業環境の整備や健康状態の把握、メンタルヘルスの確保などについて課題があるとの指摘も承知しており、人事院としては、こうした課題があることも踏まえつつ、適切な勤務環境の整備を進めるため、今後、研究、検討を行ってまいりたいと考えております。

○木戸口英司君 このテレワークあるいは在宅勤務の環境整備ということが非常に我が国にとつて脆弱だったということがはつきりしたわけでありまして、この勤務管理についてもこれからの研究というお話がありました。

これ、連合が実施したテレワークに関する調査二〇二〇によれば、通常の勤務よりも長時間労働になることがあったという答えをしたのが半数を越える五一・五％という非常に厳しい数字も出ております。また、時間外・休日労働をしたにもかかわらず残業代を申告しなかった理由として、申告しづらい雰囲気、これも二六・二％と、時間管理がなされていないから、二五・八％という数字が示されております。

これ、人事院、急いでこの体制整備と、管理の体制ということを政府とともに研究をし、そして指示をしていただければと、そのように思っています。

国家公務員の超過勤務時間の現状認識についてお伺いをいたします。

また、超過勤務の実態に関して、通常業務に従事する職員は上限三百六十時間、他律的業務の比重が高い部署で従事する職員上限七百二十時間、上限時間の特例が適用された業務に従事した職員、それぞれの超過勤務時間の実態についてお伺いをいたします。

○政府特別補佐人(宮内ほみ君) 国家公務員の超過勤務については、平成三十一年四月から、人事院規則により、超過勤務命令を行うことができる上限を原則、一年について三百六十時間、他律的業務の比重が高い部署においても七百二十時間などと設定しております。大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉その他の重要な業務であつて特に緊急に処理することを要するものとして各省各庁の長が認める特例業務に従事する職員に対しては上限を超過勤務を命ずることができまして、その場合は、要因の整理、分析及び検証を原則として翌年度の九月末までに行うこととしております。

各府省においてはこの人事院規則等の規定に従つて超過勤務の縮減に取り組んでいるものと認識しております。人事院としても、現在、各府省から提出された整理、分析及び検証の状況に関する報告を分析するとともに、その報告に基づいて各府省における実情を聴取し、改善方法について指導、意見交換を行っているところでございます。

令和元年度において、先ほど申し上げた上限を超過する超過勤務を命じられた職員の割合について各府省からの報告を取りまとめたところ、他律的業務の比重が高い部署においては約九％、それ以外の部署では約七％が上限を超えていたところでございます。

先ほど申し上げたとおり、現在、各府省から提出された整理、分析及び検証の状況に関する報告を分析するとともに、その報告に基づいて各府省における実情を聴取し、改善方法について指

導、意見交換を行っているところですが、引き続き制度の適切な運用が図られるよう、必要な措置等を行ってまいります。

○木戸口英司君 人事院総裁から今そのようなお話がありましたけれども、一年半しかたっていない。でも一年半たつたわけで、様々なこの実態が明らかになってきたわけでありますけれども、いろいろ今の現状を把握しながら検討していくということでありませう。

重ねてお伺いしますが、やはりこの他律的業務の上限七百二十時間というのは非常に高い数字になつておられると思ひます。様々検討されてこゝにまず一旦落ち着いたんだと思ひますが、この時間についてやはり検討が必要だということ、そういう認識は今もございませうか。人事院の中にございませうか。

○政府参考人(合田秀樹君) お答え申し上げます。先ほど総裁から御答弁申し上げました超勤の上限の自律的部局における年間三百六十、それから他律的部局における年間七百二十というのは、民間の労働法制における基準等も踏まえて設置したものでございませう。

現在、先ほど総裁からお答えいたしましたように、この上限を超えて勤務している実態というのが一部ございませうので、それがどういふような要因で行われたか等について、各府省の人事の責任者等から話を伺いながら、今後どのような形で超過勤務の縮減を図っていくかということを進めていきたいというふうな考えております。

○木戸口英司君 それでは、重ねて聞きますけれども、他律的業務の比重が高い部署の指定や上限時間の特例業務は各省各庁の長が判断するとされておりますけれども、各省ごとの判断について、これ公平性、統一性は図られておられるという認識でしょうか、伺います。

○政府参考人(合田秀樹君) お答えいたします。先生御指摘のように、他律的業務の比重の高い部局の指定については、基本的には各省各庁の長

で行いますけれども、昨年度からこの枠組みを始める際に、それぞれの省におけます他律的業務の指定状況について全体的にどうなつておられるかということも各省の人事担当の責任者等にお示ししながら、どういふふうな他律的部局の指定等を行っていくのかについて、改善できることは改善していただくということを指導しているところでございます。

○木戸口英司君 それでは、大臣にお伺いいたしますけれども、他律的業務の比重が高い部署、そして上限時間の特例適用について、超過勤務を命じる側である府省庁が指定、決定する仕組みでは、業務の達成が優先される、あるいは職員のワーク・ライフ・バランスなどがなござりていないかという懸念があるわけではございませうか。これら部署、業務の超過勤務を軽減するための政府としての取組をお伺いいたします。

○国務大臣(河野太郎君) この上限規制につきましては人事院が所管をしておりますので、人事院が各府省をしっかりと指導している、そのように認識をしておりますし、そうでなければいかぬと思ひます。

○木戸口英司君 その指導に対して政府としてどのように取り組まなくちゃいけないかという、その認識をお伺いしておりますが、大臣、もう一度お願いいたします。

○国務大臣(河野太郎君) これはもう人事院の決めた規則でございませうので、人事院がしっかりと指導されているというふうな認識をしておりますし、そうでなければいかぬと思ひます。

○木戸口英司君 まあそういうことでしょうかね。ちょっと困りましたね。それでは、もう一度大臣に別な観点でお伺いいたしますけれども、今年の公務員人事管理に関する報告、これは人事院、十月七日に出ております。その中で、人事院は、国会業務など府省単独では業務管理が困難なものについては、関係各方面の理解と協力を求め、政府全体として取組を進める必要があると言及しております。

この指摘に対して、政府の現状に対する認識と、今後取組する方針などがあれば、大臣、お伺いいたします。

○国務大臣(河野太郎君) 霞が関の長時間労働は極めてゆゆしき問題に今なつております。そういう問題を立法府にも是非御理解を賜りたいと思ひます。

政府といたしましては、先般、衆議院の方からオンラインの質問通告をズームでやりたいというお話がございましたので、これは平井大臣のところでも御検討いただいて、ズームを使った質問通告あるいはオンラインレクということを政府としてもできるようなすると、そういう通知がもう出るところ、もう出ているかもしれない、そういうことをしたわけではございませう。

立法府の御協力を得られるところは、政府としてもしっかりと足並みそろえて取り組んでいけるようにやつてまいりたいと思つております。

○木戸口英司君 国会に対するということ、我々もしっかりと考えていかなければいけないことだと思ひますので、政府側ともいろいろ協議をしながらやつてまいりたいと思ひます。

それで、それに関連して、大臣、先日、十九日に若手官僚の有志が、政策の立案や実行に専念できる環境を整えてもらいたいということ、大臣に要望したという報道がありましたけれども、直接話を聞いてみて、大臣、感想いかがでしたでしょうか、それと、これから何をしなければいけないと感じられたか、お伺いいたします。

○国務大臣(河野太郎君) 霞が関には、給料が安いのある程度承知で国のために働こうと思つて来てくれている職員が大勢いるわけではございませう。そういう若い職員が日々やりがいを持って仕事ができるようにしていくというのが、この働き方改革の中でも非常に重要だと思つております。

若手の職員の話をお伺いすると、そういう思いとは違つた業務が随分あるようではございませう、その中にはやらなければならぬものもある

のかもしれないが、それは業務の効率化すべきだろうということ、例えば青棒とかこよりというものを廃止をいたしました。あるいは、例えば、自民党は八時からの部会にかなり大量の紙の資料を持ち込むということをやつておりましたが、これはお願いをして、ペーパーレス、電子資料で対応をするということにさせていただきました。

そのような取組をこれからもしっかりと続けてまいりたいと思つております。

○木戸口英司君 これで終わります。ありがとうございます。

○小沼巧君 立憲民主・市民の小沼巧でございます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

先ほど質疑にもありましたとおり、ズームでのという通告の話がございました。私も、今回の質疑に当たつて、ズームでのいわゆる問取りレクさせていただきました。これは私にとつても初めての経験でありまして、じゃ、その結果がこの審議でどうなるのかということ、私も大変興味深く見守つていきたいと思ひますので、どうぞ今日はよろしくお願ひいたします。

まず、本法案に対して、冒頭簡潔に申し上げますと、基本的に審議を聞いた上で決めよう、態度を決めようと思つておりますが、基本的には是とするところと考へております。人事院報告、報告が客観的な民間給与水準の実態を反映しているということ、そして、公務員、独法、政府関係企業など現場で働く人の声に最低限であっても配慮はされているということ、また、地方自治体の状況も鑑みると可及的速やかな審議が必要ではないかという観点から、私としては個人的には、現状においては是とすべきところだと思つておられるところではございませう。

それを踏まえた上で、法案に関連する部分として、先ほどの審議でもございましたが、いわゆる若手国家公務員の自己都合退職の増加について大臣と議論をさせてもらいたいと思つております。一言で言うと、この原因、その真の原因という

のは一体何であると御認識なさっているかということを開きたいのであります。

ちなみに、自己紹介でございますが、私も平成二十二年にMETIに入りまして、二十七年まで働き、二年間の留学を踏まえて、そしてその後、退職をしたということでありませう。

二ユースになつていて、二十代で辞めた、ないし辞めたいという意向を持っている人間には入ってこないんですが、私自身もそういった若手の中で早期に退職をしたという実際の経験をしておりますから、そういう人間か、今、そういう人間と対峙しているのだという御認識の下で、是非とも、河野大臣がこの原因について何であるとお認識なさっているか、御見解をお伺いいたします。

○国務大臣(河野太郎君) ブームでの質問通告、ありがとうございませう。質問通告あるいはレクをブームを始め様々なオンラインツールでやらせていただければ有り難いと思っております。

今の御質問でございますが、二つ大きな要因があるだろう、ほかにもいろいろあるかもしれないんですけど、大きな要因は取りあえず二つだと思っております。一つは長時間労働。プライベートライフと、あるいは家庭と仕事が両立しない。子育てですとかあるいは介護をやる国家公務員も数が相当増えてきております。今の長時間労働が続くとなかなかそれができないという状況にある、これを何とかしなければいかぬというのが一つ。

それからもう一つは、先ほどの御質問にもありましたように、国のために、公のために仕事をしようと思つて霞が関に来る若者が多い中で、実際の業務はどうも想像していたものと懸け離れて、非常に、何と云うんでしようか、煩雑な事務作業ばかりで、政策立案とかそういうものに携わっているという実感がなかなかないというのが現実だろうと思つております。

こういうものにつきまして、やはり業務をしつかりと効率化していつて、本当にこの政策立案に携わる、そういう時間を若いうちから増やし

ていくということが大事になってくるのではないかと思います。

○小沼巧君 ありがとうございませう。

じゃ、それに関連して、政府参考人の方からお答えいただきたいと思うんですが、長時間労働及びその効率化という話が今ございました。実際にブームなりオンライン通告というものによって多少は改善するのではないかとこの話もあるわけでございます。

伺いますが、今回、オンラインレクのような形にこの国会対応に対する、掛ける時間ですね、どの程度軽減されたと言えるのでしょうか。また、それによって、政策立案等々、いわゆる付加価値が高いと言われるものでございますけれども、これに割ける時間は実際どれくらい増えたのか。実感として構いませんので、お答えいただければと思つております。

○政府参考人(堀江宏之君) オンラインの通告いただきまして、ありがとうございませう。

オンラインに、実際に通告に対応した職員に聞いてみましたところ、やはり職員本人が議員会館などに伺つてお話を伺う場合には、その往復のための移動時間というのがございます。私も割と近いところにおりますけれども、それでも十分以上は掛かります。それから、やはりお伺いする場合は時間に余裕を持って着いていなければいけないという、我々は思つておりますので、どうしてもそこで待機時間というものが生じております。

例えばでございますけれども、そういったものを、私どもの職員が対応する場合でも、例えば往復で二十分は見る、あるいは十分前には着かなきゃいけないと考えると、例えば三十分ぐらいは移動とか待機に時間を掛けてしまうということがございます。実際に質問通告いただく場合は、複数の職員が対応したり、あるいは一人の職員が何度も、一日に何回か対応しなければいけないということもございませう。

そういったことを考えますと、こういったオンラインの通告ということをしていただければ、職員との時間の節約といえますか、移動時間等々、そういった節約には相当なっているものと思つてます。

さらに、もう一言申し上げますと、実際に伺う、議員会館に伺う場合は、実際に行く職員以外にも、例えば国会バッジの確保等々で、ほかの職員、若手職員が中心ですが、そういった職員の事務作業というものが生じておりますので、オンライン通告はそういったものをやらなくて済むというところも利点だと思つております。

○小沼巧君 御答弁ありがとうございませう。待機時間は十分の話というのは、正直、今回、ブームのところ、私も早く入つて見てみましたけれども、その十分というのは変わらないうわけ、その二十分というのは確かにあり得るんだろうなと思つております。

同時に、実際の私の働いていたときの経験からすると、二十分の移動時間の中で、こういう通告があった、割り振り誰だみたいなこともやつていっていただければ、必ずしも無駄じゃなかったというの私の正直な実感であります。

そういう意味で、大事な取組の一つであるとは思つておりますけれども、しかしながら、この問題の本質は、河野大臣がおっしゃったところによりまして、いわゆるやりがいというか、いうことにあるんだらうなと思つております。

時間が残れば、この問題、ほかの、法案に対する審議の後にゆっくりやらせていただきますので、一旦この問題をここで打ち止めにいたします。次に、通告の二つ目にあります本法案に関する国の非常勤職員における期末・勤勉手当の支給実態について、先週、一週間前の衆議院内閣委員会でこの審議を踏まえた上で質問をさせていただきたいと思つてます。

冒頭、まず一つ、今年、令和二年二月、失礼しました、令和二年の十月、最高裁判決、三件ございませう。そこからのインプリケーションについて

てお伺いしたいと思つてございます。

この最高裁判決のインプリケーション、どういうことかという、有期契約で働く労働者が正社員に認められている各種手当の不支給の是正を求めた判決でございました。国家公務員は、これらの裁判の例に争われた旧労働契約法二十条の適用除外であることは重々承知しております。しかし、ここはあえて、河野大臣にお許しいただきまして、あえて質問でございますが、官民共通でいわゆる同一労働同一賃金ということをやつていっていただければ、その最高裁判決のインプリケーションを踏まえて、同一労働同一賃金という観点から、少なくとも、その判決の趣旨というものを尊重いたしまして、国の非常勤職員の処遇の実態の検証、これについては努めるべきではないかと考えますが、大臣の御所見をお伺いいたします。

○国務大臣(河野太郎君) この民法法制でありませう同一労働同一賃金が国家公務員に直接適用されるものではないということはもう委員も御承知だと思つておりますが、この民間におけるこういう同一労働同一賃金の考え方を踏まえながら、国家公務員の処遇というのをこれは検討していく必要があるというところだろうと思つております。

○小沼巧君 ありがとうございませう。問題意識、そして方向性に関する認識は一緒だということ、安心をいたしました。

その上で、少し具体的に聞いてまいりたいと思つてます。十一月十八日、衆議院内閣委員会、浅野委員の質問でありましたが、その浅野委員の質問と相互補充、そして明らかにしていただいたところ、まだ疑義がございましたので、その深掘りをしたという観点から幾つか質問させていただきます。

期末手当、勤勉手当、国の非常勤職員に対してでございます。支給の有無ということに関して答弁がございました。昨年十月の調査の時点では、期末手当に関しては九六・八%、勤勉手当に関して

は九五・一％が、常勤職員に類似した業務を行っている非常勤職員に対して支払われているということでございます。

では、ということはこの次の質問でございます。

支給されていない三・二％から四・九％、これらについて、特定の府省やないしは部局に偏りがありやなしや、あるいは全ての府省において満遍なく支給されていないということになっておるのか。この事実関係についてお伺いいたします。

○政府参考人(堀江宏之君) お答えいたします。

先生御指摘の調査における数字でございますけれども、支給されていないところは一部の府省でございます。

○小沼巧君 ありがとうございます。一部の府省、すなわち偏りがあるということであるということが明らかにいたしました。

若干、それについて合理的なのか、それとも不合理的なんじゃないのかということに疑義が生じるわけでございますが、今の御答弁踏まえて、これからの調査だと思えますので、それはしっかりと今後検討、調査をするべきであると考えます。

その上で、支給の有無についてやりましたが、次は、支給の水準についてお伺いしたいと思えます。

支給水準というのは何か。分ければ分かるので、分けてみます。因数分解で分けてみますと、支給月数掛けること平均給与額というのが水準であると思っております。さきの十八日の審議において、水準について現時点では把握していないというような答弁がございました。

ここで伺います。その支給月数についてだと思えますが、それを調べていない理由というのは一体何であるか。そして、今後調べるつもりがあるのかないのか、その意思についてお伺いをいたします。

○国務大臣(河野太郎君) 今回は支給しているかどうかをそれぞれを調べようということでございましたので、月数その他については調査を行ってお

りません。

非常勤職員の中には、この職務内容ですとか、あるいは何時間働いているか、これ勤務条件が様々でございます。このような差異を踏まえてどういふ支払をするのかというのは、これはまず人事院の見解を踏まえないならぬというふうなふうに思っております。人事院の見解を踏まえた上で、それに対してどのような支給水準になっているのかということをお伺いしたいと思います。

○小沼巧君 御答弁ありがとうございます。調べても全部を一気にというのはなかなか難しいということも私も重々承知であります。なので、調べるところから順次ということもろだと思えます。河野大臣からも御答弁ありましたように、人事院がしっかりとした何かしらの基準を示しながら調査をするということが大事であらうと思っております。

その際、人事院にこれから少し技術的なことに関してになりますのでお伺いしたいと思うのですが、月数に関して、まず一つ、冒頭、提案といいますか、この観点も大事じゃないかということをお伺いしたいと思います。

先ほど、府省において偏りがあるということもございました。その支給月数について、各府省においても月数は同一なのか異なっているのか、この観点についても今後調査を進める上で大事な観点になるかと思っております。調べていただくことは是非ともお願いしたいと思っております。

その上で、よくこの話については、給与法の第二十二条第二項にあるところでございます。この解釈がどうもよく分からない。

何が書いてあるか。三つの構成要素から成っていますね。各省の長は、が一つ。常勤の職員との権衡を考慮しというのが二つ。三つ目が予算の範囲内ということになってございます。

これらの、各省の長はということによって、様々な各省における裁量、場合によっては不合理と認められざるを得ないような裁量が生まれている余地があるのではないだろうか。また、二つ目の、常勤の職員との権衡を考慮しとありますが、これは具体的にどういふ基準で、どういふ基準をもって権衡を考慮しているかを言えるのであろうか。また、三つ目として、予算の範囲内とございますが、予算制約を理由に、例えば政策経費に比重を置かからず非常勤の国家公務員に勤勉・期末手当を払わないような、そういう実態が生まれる余地になっていられないかということ、私としては疑義あるわけでありませぬ。

その点について、各省の長は、常勤の職員との権衡を考慮し、予算の範囲内、これの解釈について人事院にお伺いいたします。

○政府参考人(松尾恵美子君) お答え申し上げます。

給与法第二十二条の解釈ということでございませぬけれども、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、その同法第二項の規定によりまして、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とされております。

このような規定となっておりますのは、非常勤職員の職務内容が多種多様でございますので、勤務形態、勤務時間なども様々であることから、給与上、画一的な基準により取り扱うことが困難ということによるものでございます。

また、常勤職員との、お尋ねにありました権衡を考慮することにつきましては、具体的に、難及責任の度、勤務の強度、勤務時間等を考慮して、これらの条件の類似した常勤職員との均衡を考慮することとございまして、予算の範囲内という制約はあるものの、このような観点からの配慮をしなければならぬという趣旨のものとなっておりますのでございます。

○小沼巧君 御答弁ありがとうございます。

済みませぬ、恐縮ですが、更問いをせざるを得ませぬ。具体的な権衡を考慮とかというのはどうなっているのかの、その基準の内容についてお伺いしたのですが、様々だから決めることはできないんだということでは、ちょっとトートロジーになってしまいませんか。水掛け論になってしまいませんか。

その意味で、現行、何かから人事院が定めている、この非常勤の職員の勤勉手当、期末手当に関して何かしら標準的な考え方といったものは現行として存在するのもしないのか、するとすればどういふものなのか、しないかすればなせなのか、それについても一度御答弁をお願いいたします。

○政府参考人(松尾恵美子君) お答え申し上げます。

人事院といたしましても、非常勤職員の給与の適正な給与を支給するという観点から、各府省において非常勤職員の給与を決定、支給する際の最低限考慮すべき事項を示した指針、これを平成二十年に作成しております。これを発出いたしましたので、この指針に基づいて、各府省において適正な給与の支給が行われるよう積極的に取り組んでいくところでございます。

○小沼巧君 ありがとうございます。その指針について私も拝見しましたけれども、実はこれを読んでも、なかなか、じゃ、具体的にどう勘案すべきか、何を判断基準、判断要素とし、それをどの程度加重平均するかなんかありしてやるかというのなかなか難しいものなものであります。

もし各省の長等々によって委ねざるを得ないのだとすれば、もしかしたら法令を解釈する、改正するなどして統一的な標準というものは定めなければならない、そういう議論の余地が出てくるのではないかなと、今の答弁を聞いて思った次第でございます。

せんが、河野大臣に改めてお伺いしたいと思いま

す。  
今までの流れ踏まえまして、何だかんだやっぱ  
り人事院が決めるということ、それはとても大事  
なことであろうと思っております。しかし、今の  
答弁等々でも明らかにたつたように、どうも、透  
明性として担保されているのか、公平性としてど  
うなのか。なかなかそれに対して標準的なものと  
いうのがなくて、結局各省任せになってしまう、  
裁量になってしまうということで、どうも分かり  
にくいというのが実態ではないかと思っております  
ところでございます。

それに関して、何らかの形で明確な基準なり標  
準というのもし示していただいて、その上で、各非  
常勤職員の勤務実態、勤務内容等々に応じて個別  
に判断していく、そういうことは合理的だと思ひ  
ますが、その点について河野大臣の御見解をお願  
いいたします。

○国務大臣(河野太郎君) 様々な勤務条件の非常  
勤職員でございますから、ある程度各府省で決め  
ざるを得ないところはあると思ひますが、それ  
にしても、なかなか明確な統一基準があった上で、そ  
れを勘案しながら、それぞれの勤務条件、勤務時  
間その他に応じてこの支払を決める必要がある  
かと思っておりますので、人事院におかれては、  
もう少し明確な基準を早急にお出しただけのも  
のというふうに考えているところでございます。

○小沼巧君 御答弁ありがとうございます。最後  
に、じゃ簡潔に……

○委員長(森屋宏君) 時間が参っております。お  
まともください。

○小沼巧君 はい、分かりました。

○石川博崇君 おはようございます。公明党の石  
川博崇でございます。本日は質問の機会をいただ  
きまして、大変ありがとうございます。

まず、この給与法二法案の審議に、質問に入ら

せていただく中で、今年は特に新型コロナウイルス  
感染症拡大の中で、人事院の民間の実態調査、  
例年と異なる様々な工夫を現場現場で取り入れ  
ていただきながら調査を行っていただきました。国  
家公務員の労働基本権制約への代替措置としての  
人事院勧告でありますし、また、国家公務員法第  
二十八条に人事院は勧告することを怠ってはなら  
ないというふうな規定されている中、その使命と  
責任を全うすべく、あらゆる英知を發揮して、結  
集して取り組まれた一宮人事院総裁以下関係部  
局、また調査員の皆様、そして調査を受け入れた  
全ての民間事業者の御尽力に感謝を申し上げたい  
というふうに思ひます。

今回初めてとなりました感染症拡大の中での人  
事院の民間調査でございますが、できれば克服し  
たいという思いはあるものの、残念ながら、来年  
度も同様の対応とせざるを得ない可能性が高い  
と言わざるを得ません。また、貴重な今回の経験を  
将来の糧とすることもこの委員会の使命ではない  
かというふうにも考えております。そのために、今  
回の調査の実態というものをよくよく検証して、  
今後、来年度以降の調査に生かしていくことを目  
的として質問させていただきたいというふうに思  
ひます。

まず、今回の新たな、初めての調査方法による  
ことでのいかなる困難、課題が生じたのか、確認を  
させていただきたいと思ひます。

実地によらないポータル、特別給の調査では、  
今回、郵送、電話、メール等で調査を行われたと  
伺っております。その際の情報の管理、これにど  
のような工夫をなされたのか。

また、月例給の調査はどうしても実地調査が基  
本となります。実地に行き対面で行う上で、感染  
予防対策を調査員の方も必死で行っていたのだ  
と思ひますし、また、民間事業者も在宅勤務ある  
いはテレワーク、こうしたものを実施している中  
で調査をお願いするわけですから、わざわざその  
ために出勤をお願いするなど民間の企業の方々  
にも御負担をお掛けしたことと思ひます。そのよう

な課題がどのようなところにあったのか。

さらに、今回、調査を初めて特別給と月例給で  
二回分けるという調査の仕方をしたことござい  
ます。そのことよって調査に携わる人員数ある  
いは作業量、こうしたことに変化はなかったの  
か。また、超過勤務など必要予算というものが膨  
張することがなかったのか。

こうした調査全般に今回の初めての調査手法に  
よってどのような課題が生じたのか、人事院から  
御説明をいただきたいと思ひます。

○政府参事(松尾恵美子君) お答え申し上げます。

委員御指摘のとおり、本年は、新型コロナウイルス  
感染症の感染拡大によりまして先行きが見通  
せない状況下におきまして、企業活動への影響を  
見極めながら二回にわたりました民間給与の実態  
調査を実施いたしました。二回にわたって実施は  
いたしましたけれども、調査に携わった人数や作業  
量に実質的に大きな変化があったとは認識してお  
りませんが、二回にわたって調査期間が長くなっ  
たということ、長期化するなどしたため民間事業  
者の担当者の方や調査員に例年とは異なる負担が  
あったというふうにも認識はしております。

実際の調査におきましては、例えば、調査対象  
企業において在宅勤務やテレワークにより出社が  
制限されていたことなどによりまして調査員が民  
間事業者の担当者の方と連絡を取ること自体に苦  
労したことがあったとか、委員も御指摘のとおり  
、実地調査に当たりましては、事業所の理解を  
得るため感染予防対策を徹底するなど注意を払っ  
たところでございます。

また、情報管理に関しましても、調査員に対し  
ましては、情報セキュリティ対策基準に従って  
情報漏えいの防止等について徹底をさせていただ  
いたところでございます。

本年の調査において、来年の調査におきまして  
は、本年の調査で認識した課題を踏まえまして、  
例年のスケジュール感で調査を実施できるよう、  
実施方法等について更に工夫をしていきたいとい

うふうにご考えておるところでございます。

○石川博崇君 来年も仮に同じような状況下で調  
査をせざるを得ない場合には、今年のこうした課  
題を踏まえてしっかりと対応をお願いしたい  
というふうに思ひます。

特に、先ほど申し上げました、どうしても対面  
で実地調査を行わないといけない月例調査、各事  
業所の役割、学歴、あるいは年齢などを詳細に調  
査をする必要がありますので実地を訪問して対面  
での調査が必要というふうにお聞きしております  
けれども、感染症拡大の中ですから、こうした対  
面調査もできる限り必要最低限とすることが求め  
られるのではないかと思ひます。

例えば、今後は、ズームなどのウェブ会議シ  
ステムをしっかり活用しての調査、対面での実施の  
最低、極小化、これも検討してはいかかと思ひ  
ますけれども、人事院の所見を伺いたいと思ひま  
す。

○政府特別補佐(宮内省) 今般の新型コロナ  
ウイルス感染症の感染拡大等を契機として、  
在宅勤務などの新たな働き方への変革が急速に進  
展するとともに、政府においてリモート社会の実  
現に向けた取組が進められていると承知しており  
ます。

来年新型コロナウイルス感染症がどのような状  
況になっているか予測はできませんが、来年の勧  
告に向けては、本年の経験も踏まえ、ウェブ会議  
システムなどのオンラインツールを一層活用する  
ことなどを含めて、調査方法について工夫をして  
いきたいと考えております。

○石川博崇君 総裁から工夫をしていきたいとい  
う御答弁をいただきました。

今年も急なことでありましたが、調査員の  
方々への徹底などが間に合わなかったというふう  
にお聞きしておりますので、早め早めに体制を組  
んで、また研修、調査員の方々への研修、また事  
業者の御理解もこうしたウェブ会議を使うには必  
要になってきますので、早めの御準備をお願いし  
たいというふうに思ひます。

こうした人事院が毎年行っていたにいたっている民間企業の賃金調査、人事院のみならず様々な各省がそれぞれ行っている調査がございます。厚生労働省では毎月勤労統計調査、あるいは賃金構造基本統計調査、さらには国税庁も民間給与実態統計調査などを行っております。

もちろん、それぞれの調査の目的あるいは対象が異なるということは理解をしておりますけれども、今、菅内閣を挙げて、政府を挙げてデジタル改革、これを推進していく中で、こうした複数の賃金調査に重複する部分やあるいは非効率な部分があるのであれば、しっかりと縦割りを排して、抽出作業や分析、集計データの統一化など、こうした様々な統計業務を効率化していくことが求められるのではないかと、また、それがひいては、調査を受ける企業にも多くの負担が掛かっておりますので、こうした企業の方々の事務負担の軽減にも、そして統計全体のコストの軽減にもつながることと考えております。

以前、毎月勤労統計の事案が発生した際に、統計行政全体について改革を進めていく検討会が立ち上がり、その報告書の中でも、報告者負担と品質の改善に向けて、官民の各種データの有効活用というふうにも提言をされているところでございます。

統計行政を所管する総務省として、このような様々な統計調査の合理化、効率化についてどのように取り組むのか、お伺いしたいと思います。

○政府参考人(岩佐哲也君) お答えいたします。報告者負担と品質の改善につきましては、統計行政新生部会の提言を受けて、本年六月に公的統計基本計画を変更させていただきました。それによりまして、従来の取組に加えまして、統計の標準的なプロセスに関するマニュアルを作成するというところでございます。また、その公的統計に利用可能な行政記録情報、それから民間統計、ビッグデータなどの民間データについて集中的に検討を行うということにしております。

また、昨今の統計調査の実施に当たりまして

は、単身・共働き世帯の増加でございますとか、あと新型コロナウイルス感染症の影響などによりまして報告者と直接対面での調査を行うことが困難な状況というのにも生まれております。

総務省といたしましては、公的統計基本計画に基づきまして、報告者の負担軽減ですとか業務効率化の観点からオンライン調査、これを推進しております。各府省とも連携しながら、引き続きこれにも積極的に取り組んでまいりたいというふうにも考えております。

○石川博崇君 今総務省から、政府全体としての統計調査の合理化、効率化の取組について御説明いただきました。その中で、オンライン調査、この導入促進についても言及があったところでございます。

是非、人事院におかれましては、官民給与比較において、ほかの統計自体をそのまま活用することが難しいということも十分理解をしておりますけれども、こうした事務負担の軽減、あるいは調査の効率化のために、政府の検討状況をよくよく参考にしていただながら、今言及のあったオンライン調査、こうした導入なども取り入れていかかかと思っておりますけれども、人事院の御見解をお伺いしたいと思います。

○政府参考人(松尾恵美子君) お答えいたします。

人事院といたしましても、調査に御協力いただく民間事業所の負担を軽減するということが重要であると考えておりまして、政府における取組も踏まえまして、調査項目の削減やプレプリントの実施などに取り組んできております。

今後とも、先ほど総裁が申し上げましたように、オンラインツールを一層活用することなどを含めまして、より効率的に調査を実施できるように積極的に取り組んでまいりたいというふうにも考えております。

○石川博崇君 是非、このコロナ禍の、ある意味ピンチをチャンスにという思いで積極的に改革に取り組んでいただきたいと思いますので、よろし

くお願いいたします。

もう一点、今回の人事院の調査では、この新型コロナウイルス感染症に対処する中で、大変厳しい環境の中、エッセンシャルワーカーとして勤務をいただいております医療現場、この病院については調査の対象外となりました。過去、東日本大震災など震災が発生したときに特定の地域を人事院の民間調査の対象外とする、まあ地域を対象外とするということはこれまでもあつたわけですが、今回のように、医療機関、病院という特定の業種を対象外にするということは今回初めてのことだということにお伺いしております。

今回の人事院報告に基づく特別給の引下げ〇・〇五％は、民間の医療機関のみならず医療職の国家公務員にも及ぶわけですが、民間の病院の給与の実態調査をしていないにもかかわらず、医療職の国家公務員の特別給を他の職種と同様に一律に引き下げるという結果になっているんです。これがどのような整合性が図れるのかについて御説明をいただきたい。

また、民間準拠を基本とする人勤、人事院報告ですけれども、こうした特定の業種を調査対象から除外すること、こうしたことについて初めての取組というふうにお伺いしておりますので、どのように整理をされていらっしゃるのか、人事院の御説明を伺いたいと思っております。

○政府参考人(松尾恵美子君) お答えいたします。

特別給につきましては、民間事業所全体におきまして特別給の直近一年間の支給実績を調査した上で民間の年間支給割合を求め、これに国家公務員の特別給の年間支給月数を合わせることを基本的に毎年報告を行うところでございます。

御指摘のように、本年の民間給与実態調査におきましては、医療現場の厳しい環境に鑑みまして病院は調査対象外といたしましたけれども、今申し上げたような比較方法を取っておりますので、官民比較の方法や給与改定の考え方は例年と同じ

でございます。

したがいまして、民間の医療職を除外したことにによりまして、医療職の俸給表が適用される職員の給与改定について特段の問題が生じたとは考えておりませんのでございます。

○石川博崇君 今の御説明は、これまでの調査方法で、医療職を調査対象外としたけれども、官民較差の是正というものはきちつと図られると、公務員全体で、行政職俸給表(一)の適用職員と民間企業全体の従業員の四月時点の給与を比較している問題ないという御説明だと思っておりますが、今回初めて、そうした業種を特定して調査対象から除外するという初めての試みで、ございましたので、もう少し、よくよく論点整理をされた方がいではないかと、今後には生かす知見として御検討いただければというふうに思いますので、よろしく御願いたします。

続きまして、昨年も実はこの委員会での給与法審議の際、私は質問に立たせていただいたんですが、昨年、この委員会では私、就職氷河期世代の支援について取り上げさせていただきました。就職氷河期世代の支援の一層の充実と、特に国家公務員への採用増ということを政府に要望させていただきました。

政府としては、令和四年度までに、集中支援期間という位置付けで就職氷河期世代の正規雇用者を三十万人増やすことを目指して目標を掲げているわけですが、昨年も、昨年質問させていただいた以降、政府として国家公務員も五年間で四百五十人採用するということを公表していただきました。感謝を申し上げます。

その五年間がいよいよ今年からスタートしております。今月からこの就職氷河期世代を主な対象とした国家公務員の中途採用試験が本格的にスタートしたところでございます。着実な支援の第一歩として期待をしております。

今年度はその四百五十人中百五十七人を採用予定としておりまして、その採用予定に対して応募が何と一万九百四十三人の応募があった、倍率で

いと六十九・七倍という、そういう倍率での応募があったところでございます。大卒の総合職試験の倍率が十二・三倍、また大卒の一般職試験の倍率が四・七倍ということに比べると、単純比較はもちろんできませんけれども、この六十九・七倍というのは非常に高い倍率ということが言えて、就職氷河期世代における公務員への就職希望の高さというものがうかがえるところでございます。

政府としては、このニーズの高さ、今回のこの倍率の高さというものをどのように受け止めて、今後の就職氷河期世代支援の政策にどのように反映させる考えか、御所見をお聞かせいただきたいと思っております。

○政府参考人(村瀬佳史君) お答え申し上げます。

委員御指摘のとおり、就職氷河期世代を対象とする今年度の中途採用者選考試験の一次選考に一万九百四十三人の応募があったと承知してございます。まさに就職氷河期世代の方々が安定した就職への強い希望を持っておられることを示すものであると認識してございます。

こうした認識の下で、政府といたしましては、就職氷河期世代支援に関する行動計画に基づきまして、公務員としての採用のほか、民間企業での採用を促進していくなど様々な支援策をしっかりと推進してまいりたいと考えてございます。

具体的には、国家公務員の採用につきましても、今年度から三年間で四百五十名以上の採用をしていくことになってございますし、また、既存の中途採用試験を通じた取組も着実に推進してまいりたいと考えてございます。また、地方公務員の採用につきましても、総務省と連携をいたしまして、地方公共団体の実情に即して採用の働きかけを推進してまいりたいと考えてございます。

さらに、民間企業における採用を推進していく観点から、ハローワーク専門窓口での相談、就職から職場定着までの一貫した伴走型の支援、それから就職氷河期世代を採用した企業に対する各種

の助成金、リカレント教育の提供など、関係省庁とも連携しつつ、様々な施策を通じて就職氷河期世代の方々の採用を促進してまいりたいと考えてございます。

○石川博崇君 河野大臣、就職氷河期世代直接の御所管、御担当ではないかと思っておりますけれども、今回これだけの多くの皆様が国家公務員中途採用の試験に応募された。新型コロナウイルスの影響で非正規雇用の方々の解雇ということも報じられている中で、こうした世代の方々の不安が非常に高まっているのではないかと、そのことの表れではないかというふうにも思われます。

国家公務員制度担当大臣として、この今回の非常に高い高倍率となったことをどのように感じておられるか、御所見をいただければと思います。

○国務大臣(河野太郎君) 就職氷河期世代と言われる方のこの安定した仕事への強い気持ちというのがこの倍率に表れているのではないかと感じております。

政府として、百五十人ずつ三年間、少なくとも四百五十人ということから採用を順次行つてまいりますが、それ以外にも今各省庁様々中途採用をやっているわけで、そちらにも応募していただくということはもちろん十分可能でございますし、デジタル庁という新しい省庁をつくるという準備もしているところでございますので、能力のある方がしっかりと応募していただいて、そうした方々の能力を最大限発揮できるように、そんな採用に努めてまいりたいと思っております。

○石川博崇君 ありがとうございます。

先行的にこうした中途採用をやられた地方自治体の中に兵庫県宝塚市がよく取り上げられますけれども、昨年、この兵庫県宝塚市が行った就職氷河期世代の対象の中途採用試験では四名を採用されました。その四名の中の二人が元々無職であった。また、一人は非正規雇用の方であった。また、その方々の職歴を見ますと、転々と職を移動されていて、七か所の職を経た後、今回採用に至ったと。こういった厳しい就職、雇用環境にさ

らされた世代であるということがよく分かるわけでございます。

こうした就職氷河期世代の方々を対象にした国家公務員中途試験採用が今年から始まるわけですが、公務に円滑に取り組めるようにするために、こうした方々への研修を採用後にしっかりと充実していただくということが非常に重要だということに思っております。

人事管理運営協議会の幹事会におきましては、この研修についても、採用後に公務に円滑に取り組めるように、また職務遂行に必要な能力を身に付けられるように必要な研修を実施することを各所に求めているところでございます。中途採用者、それぞれ様々な経験を経ていらっしゃると思います。経歴にふさわしい研修カリキュラムを組んでいただくということも重要ではないかというふうに思っております。

人事院も、人事院自ら職員を採用する予定と伺っておりますので、その人事院内での研修も充実させる必要があると思いますが、人事院は各省の中途採用者に対しての研修を支援するということもできますので、こうした支援、しっかりと取り組んでいただきたいと思いますけれども、どのように考えておられるか、御所見を伺いたいと思っております。

○政府参考人(柴崎澄哉君) お答えいたします。

就職氷河期世代を対象とした国家公務員中途採用試験により採用される職員につきましては、今年委員から御指摘がございましたとおり、本年五月二十七日の各府省申合せにおいて、研修の実施については、各府省において、特に十分な職務経験の有していない就職氷河期世代の方を始めとして、採用後、公務に円滑に取り組めるよう、人事院及び内閣人事局とも連携し、職務遂行に必要な能力を身に付けられるよう必要な研修を適宜実施するとされております。

この申合せに沿って各府省職員それぞれの実情に合わせて適切に研修が行われるものというふう

には考えてございますけれども、人事院といたしまして、各府省の必要に応じて、教材やカリキュラムに関する情報、研修に係るノウハウの提供、こうしたことを始めとして、各府省の状況を踏まえ、我々としてできる確かな支援を行いたいと考えております。

○石川博崇君 しっかりとその研修の内容、ソフト面も含めて充実をさせていただいて、各省を支援していただきたいと思います。

今月から人事院では新しい取組を始めておられます。それは、ツイッターを始められて、国家公務員採用試験に特化したツイッターを開始されておられます。このコロナ禍で国家公務員の採用に関する情報をしっかりと発信していく上で大変有意義な取組であるというふうに考えております。

また、中央省庁が毎年合同セミナーを行っているわけですが、これを今回、十一月の下旬で行うか、オンラインで、ウェブ上で合同セミナーを行うということも初めて行うというふうに行っております。世界中のどこからでもアクセスができてのオンラインでの合同セミナーとなりますので、多様な世界で活躍している人材確保の観点からも非常に有意義だというふうに考えております。

この合同セミナー、一義的には対象は大学院生や大学生を想定しているということですが、国家公務員の採用試験は、先ほど来議論させていただきましたとおり、就職氷河期世代を対象とした中途採用試験もございまして、また障害者の方々を対象とした障害者採用試験もございまして、こうした方々にもこのウェブ説明会にしっかりと参加いただけるように周知、広報を徹底すべきだと思っております。

○政府参考人(柴崎澄哉君) 今委員から御指摘のございました公務員研究セミナー、これは国家公務員への関心を高めていただくための啓発活動の一環として毎年実施しているものでございますけれども、本年度は、新型コロナウイルス感染症感染

防止の観点も踏まえまして、初めてオンラインで行うものとしたものでございます。

このセミナーは、学生に限らず、中途採用を志望する就職氷河期世代の方々や障害者、こうした方々も含めて国家公務員に関心のある全ての方を対象に実施するものでございます。各府省の担当者から仕事の概要、やりがい等について説明し、国家公務員の仕事の魅力や勤務の実情等の理解を深めていただくとともに、国家公務員への関心を高めていただくというものでございます。

人事院といたしましては、これまでもこのセミナーを含め人材確保活動、啓発活動に努めてきたところでございますけれども、今後、ウエブを活用した説明会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。また、これらの情報発信につきましても、本年度からツイッターを用いた発信の拡充を図ったところでございますけれども、障害者、中途採用を志望する就職氷河期世代の方々を含めまして、幅広く国家公務員を志望する方々に採用、啓発に係る情報を提供できるよう今後とも取り組んでまいりたいと考えております。

○石川博崇君 あと一問ちよつと残しておりましたが、時間となりましたのでこれで終わらせていただきますと思います。国交省、総務省、来ていただいていたと思いますが、申し訳ありませんでした。

以上で終わります。

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

まず初めに、国家公務員の働き方改革について、河野大臣、お話を伺いたいと思います。

最初の質問は、先ほど小沼委員からお話がありました若手官僚の離職者が増加していることについてです。

要因、原因としては大きく二つ、長時間労働とその仕事、業務の内容ではないかというお話がありました。それに加えて、これ河野大臣もブログに書かれていらっしゃいますが、六年前より四倍以上に増えているということで、特にここ最近、

この人数というのが大きく増えてしまっているというふうに見受けられます。二〇一三年度二十一人、それから大体三十人ぐらいの毎年の退職者だったわけなんです。二〇一八年度で六十四人、昨年度だと八十七人ということですから、ここの二、三年でまた伸びてしまっているということですね。

こういったものは景気の動向などにいろいろ左右されることもあるのかとは思いますが、この数字が伸びていることについて大臣も危機感を持っていらっしゃるということですので、改めてこの辺り、見解を伺わせていただけますでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) 若手職員の早期退職というのが近年増えていること、それから、国家公務員試験を志望する志望者の数が、ピークが平成八年だったかと思いますが、四万人以上だったものが二万人余りということと半分近くまで減ってきているということがございます。

そうすると、霞が関に来て辞めるだけでなく、そもそも霞が関が視野に入っていないということもございまして。今までは霞が関で働く官僚をかなり多く輩出していた高校の卒業生がだんだんと進路を変えて医学部を目指すようになったとかいろんな話も断片的に聞いております。やはり様々な要因があるんだろと思うのですが、霞が関にやはりいい人材を集めるというのは今後大事だと思えます。

ただ、いろんな民間企業でも若い方が三年以内にかかりの確率で辞めているという現実もございまして、これは霞が関だけを見ていても多分駄目なんだろうと思います。一度霞が関を辞めたけれども戻ってきたというふうな声もありますし、今度のデジタル庁なんかは、もうその業務の内容からいって回転ドアのように、民間企業でも政府のデジタル関係の業務をやるのが次のステップにもつながっていくというふうなこともきつとあるんだろと思うので、霞が関の問題を解決しながら、やはり広くこの雇用市場の動向

というのを見極めて対応を考えていく必要があるのかと思っております。

○清水貴之君 我々も官民のおっしゃったその交流というのは非常に大事だと思っております。人材の流動化、雇用の流動化が図れるような、そういった法案も今いろいろ考えて準備しているところではあります。

役所の方にどうやって勤務管理をしているのかという話を聞きますと、何時出勤、何時退庁、こういったものが大体自己申告だというふうにおっしゃるわけですね。しかも、今はちよつと分かりませんが、ちよつと前に聞いた話でしたが、手書きで申告したりということもあるということですから、こうなると本当になかなか、本当のちゃんとした実態と申告している内容が正しいのかどうかというのなかなか難しいところがあるんじゃないかというふうにも思っています。労働組合のこの調査でも、アンケートでも、やはり自己申告というものが七割以上ということですから、大体そういうふうな感じでやっていらっしゃるんだというふうにも思えます。

大臣も、内閣人事局の方でICカードなどを利用した勤務管理の仕組みを進めていくという話されております。確かにもう今は、どこ入るにもピッピッピやりながら管理をしていく、それがデータとして蓄積されていくことが非常に易しくなっている時代だというふうにも思っています。こういうことを是非早いうちに進めていただきたいというふうにも思っておりますが、御見解をお願いします。

○国務大臣(河野太郎君) おっしゃるように、客観的にこの勤務時間を把握するのは非常に大事だと思っております。内閣人事局で今ICカードを使ったシステムの試行をやっております。

それ以外にも、パソコンのログイン、ログオフの時間を記録するなど各省庁でいろいろ取組をしておりますが、やはりまずは見える化する、勤務時間を客観的に見える化する。それから、出勤簿やら何やらの業務の手続を効率化する。

それからもう一つは、それぞれの勤務時間が見えるようになることで、上司が部署をしつかりマネジメントすることができるようになるんだと思っております。内閣人事局のシステムを財務省とか環境省が導入する予定になっております。いろんなシステムで構わないと思います。データさえきちり横串で集められればよろしいと思っておりますので、そうした客観的なデータの把握ということになるべくスピードアップできるように心掛けてまいります。

○清水貴之君 これも仕組みの問題だということふうに思いますので、是非よろしくお願いたします。

あと、議員とのやり取りについてもです。この辺りも、先ほどズームを使った質問通告などの話もありました。今日も、この委員会の理事会で森屋委員長からも、通告時間もなるべくしっかりと守って早くというお話もありました。我々維新の会も、質問通告は前日の十二時までには必ずやりましようというところで、党内でもルールを定めてやっております。

あと、部会ですね。このふだんの部の部会なんですけれども、我々は、出席は議員の方は部長だけが出席をする。ただ、役所の方は大体十人から二十人ぐらいやはり会議室の方に来られるわけですね。こういったことも、例えば国交省でも農水省でもどこでもいいですが、その役所の部屋に集まってもらうとか、若しくは、部屋に集まらなくても各自パソコンがあるわけですから、もうそこですらないでもらうとかいう、こういうことを進めれば相当労力の削減になるんじゃないかというふうにも思っているんですが、ただ、話を聞きますと、こういったオンラインのやはり仕組み自体がなかなか整っていないので、仕組みとしてできないんだという話も聞きます。もちろん、我々議員の側も来てもらわなきゃ駄目なんだとか、面と向かって話すのが大事なんだって、まあそういう

た場合もありますので時と場合にも異なりますけれども、こういった意識改革も必要ですけれども、ただ、これも先ほどの勤務管理と一緒に、仕組みとしてやはり進められることならば、これは是非積極的に進めていただきたいなと。

我々も、議員側もしっかり協力をしていくという、こういった双方の関係をつくっていきたくて思っているんですが、大臣、御見解よろしくお願ひします。

○国務大臣(河野太郎君) まず初めに、今日のこの委員会の答弁の打合せが、お一人を除いて昨日の勤務時間内にはほぼ終わることができました。皆様の御協力に改めて御礼を申し上げますと思っております。

また、今の委員からのオンラインの仕組み、これはもう早急に霞が関としても対応をしていきたいというふうに思っております。

先日、衆議院の方でズームという話がありましたので、ズームでもできるようにさせていただきました。いろんな種類があるものですから、いまだにまだ対応ができていないものがあるとするれば、そういうものについても御相談しながら早急に対応できるようにしてまいりたいと思っております。

これまでの質疑にありましたように、このオンラインでのレクとか通告というのは非常に業務の効率化にもつながってまいりますので、霞が関としてこれはしっかり対応してまいりたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

○清水貴之君 ありがとうございます。先ほど移動時間とかそういった効率化も図れるという話もありましたが、いろいろこのコロナの中でオンラインを使った会議などを経験している、時間がやっばりすこい短くなるなどというのを感じています。会って話をするとやっばりいろんなことがわあわあわあ起きて時間が延びる傾向があったように感じるんですが、オンラインですとある程度、やっばり決まった事前に用意された内容とか決まった話になるので非常に時間の短

縮にも効率化にもつながっているなというのを感じておりますので、制度として、仕組みとして進められることは是非積極的に進めていただきたいというふうに思います。

ここから、人事院勧告制度を質問させていただきます。我々維新の会は、人事院勧告制度自体には常に反対といいますが、異議を唱える立場で来ています。改めてなんですが、人事院勧告制度、調査対象となる民間企業は企業規模が五十人以上かつ事業所規模五十人以上の事業所です。事業規模が小さい企業は含まれていません。

日本には今五百七十万とか五百八十万という会社、事業所があるんですが、この人事院勧告の調査対象は約五千四百八社、その五百七十万、八十万ある企業のうちの上位の、規模でいっただった一％の企業を調べるということになりました。

人事院の方では、その一％で、従業員が大きな会社が多いですから、従業員数の六〇％をカバーしているという説明ではあるんですが、それでも過半数を少し超えた数字ではないわけですね。

また、対象には非正規労働者も含まれていませんし、人事院に勤務している公務員の給与を人事院がやっばり決めていて、自分の給与のベースアップを自分が勧告できるというプロセス自体が適切ではないのかと、こういったことにも疑問を持っています。

こういった前提をお話しさせていただいた上で、今、コロナの中で非常にやはり民間企業というのが傷んでいます。企業が傷んでいるその中身がやはり従業員の給与とかボーナスにも反映をしております。今月発表された九月の毎月勤労統計調査ですと、一人当たりの現金給与の総額が前年同月比で〇・九％減りました。コロナの感染拡大が開始した四月から六月連続の減少と。残業代が減ったのが大きいということですね。

日本生命が先月、これ二万五千人ぐらいを対象

に調査をしたところ、月の給与が減ったという方が二・三・四％です。これ減少額非常に大きくて、約十万円ぐらいいなるといふことなんです。

今回の調査、月例給については、四月分の調査ですからコロナの感染拡大の影響が必ずしも織り込まれていないことはもちろん理解をしておりますし、調査の方法、もう時期が違うのが一番大きいんですけど、方法も違いますから、今御紹介させていただいたこういったデータ、アンケートがそのままこれに、今回の人事院勧告に当てはまるのはもちろん思いませんけれども、ただやはり、こうやって厚労省の毎月勤労統計は従業員五十人以上の事業所を調査しています。日本生命はこれインターネットのアンケートですからもつと広い対象者を調査しているということですから、やはり今のこの人事院勧告制度ではやはり大きな企業に偏ってしまっていて民間の実態をしっかりと反映できないんじゃないかと、ここに非常に疑問点を持っているわけなんです、これに対しての見解をお願いいたします。

○政府参考人(松尾恵美子君) お答え申し上げます。人事院の職種別民間給与実態調査につきまして、国家公務員と民間企業従業員について主な給与決定要素を同じくする者同士を対比させるラスパイレース方式による比較を行うためのデータを得る調査であることから、公務と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有することが多い企業規模五十人以上の民間企業を調査対象としております。

また、この調査は、人事院及び各人事委員会の職員約千名が実地で調査を行っております。調査効率や調査の正確性の確保の観点も考えますと、現行の調査対象企業規模を維持することが適当であるというふうに考えておるところでございます。

調査対象企業規模については、現行より小さい規模の企業も含めるべきという委員のような御指摘もございます一方、国の公務の規模等の観点から

より規模が大きい企業のみとすべきとの議論もございます。また、民間企業との人材確保における競争がある中で、公務に有為の人材を計画的かつ安定的に確保、維持する必要があるとして、そのような観点を踏まえた適正な給与水準の確保の重要性についての指摘もございました。

このような中で、調査の正確性を維持した上で、同種同等比較の原則の下、民間企業従業員の給与をより広く把握して国家公務員の給与に反映させる観点から現在の企業規模を定めておるところでございます。

○清水貴之君 今御説明ありました同じ役職を対比させるというこの今回の方法です。国家公務員というのは、各役所は非常に大きな組織ですから、ある程度の規模がないと調査、対比ができないという説明だということなんです、ただ、そうなりますと、今、働き方の多様化というのが進んでいきます。こういったものを今後、じゃ、どう反映させていくのかというのを考えていかなければいけないんじゃないかと思っております。正規雇用者の人数、この二十年、これもデータで比べてみますと、正規雇用の方の数というのはこの二十年で大体二百万人ぐらいいなるといふことなんです。二百万人ぐらいいなるといふことなんです。二百万人ぐらいいなるといふことなんです。二百万人ぐらいいなるといふことなんです。

働き方の多様化としては、フリーランスというのも非常に増えていきます。フリーランスというのはいろんな形態がありますので実態把握が難しいということ、なかなかぱたつとはまる調査がないということなんですけれども、これでもい

ろんな統計を見てもみると、大体二十年前に比べて二倍から三倍ぐらいいなるといふことなんです。

働き方の多様化でもう一点、副業というののも今後どんどん取り入れられていく流れになっているというふうに思っています。平成二十九年の働き方改革実行計画で原則副業、兼業を認める方向でということ、これも示されていますので、そ

いった企業というのもどんどん増えてくると思えます。

そして、テレワークというのも今この特にコロナの中で進んでおりまして、これがコロナが終ったから、じゃ、急に戻るかといったら、決してそんなことはなく、今後ますますこのテレワークでの仕事の形態というのが増えてくるんじゃないかなというふうに思います。

となりまして、今の一定規模の事業規模の正規雇用の方だけを調査しているこの調査方法では、もう世の中のこの実態とかトレンドとか流れというのを把握し切れなくなるんじゃないかなというふうに思うんですけども、こういったことをどう今後考えていくんでしょうか。

○政府参考人(松尾恵美子君) お答えいたします。

委員御指摘のように、非正規の増大あるいはフリーランス、それから兼業の増大という社会の状況の変化というのは我々も認識しております。ただ、御指摘のように、御指摘のパート従業員とか派遣労働者あるいはフリーランスの方々については、例えば労働時間が短かったり時給制が多かったりあるいは雇用形態や賃金形態が様々であったり、また職務、職責の重さを共通の尺度で測るということも難しいことから、国家公務員の常勤の職員との精密な比較を行うことは困難であるというふうに考えております。

このため、国家公務員の常勤職員の給与については官民の常勤同士の給与の比較によって社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保し、国家公務員の非常勤の職員の給与については常勤の職員の給与との権衡を考慮して決定するといった現行の方法が合理的かつ現実的であるというふうに考えておるところでございます。

○清水貴之君 コロナ禍における民間給与調査、先ほどこちらは石川委員からも質問があったところですが、今回は電話や郵送、メールなど、特に特別給の調査では活用されたということなんです。

改めてになってしまいかもしれませんが、実地調査でもやはり人数の制限があったりとか時間の制約があったりと、こういったコロナ禍の中での対応という中で非常に何か不便とか問題もあつたのではないかと想像しますが、この辺りについてと、もし、今回回答率も非常に高かったということですので、有効であるならば、今後こういったことを進めていくと、これも業務の効率化であつたりとか、お互い、相手の企業にもお願いをするわけですから負担の軽減、若しくは、その調査員の方で、延べで四十何万人ですから、四十三万人の方が動いているわけですから、こういった方々の例えば人件費の削減とかにもつながっていくと思うんですね。

ですから、こういったことも、今回、緊急事態でこういったことを、いつもと違う調査方法を取りましたけれども、これも有効である、今までどおりの調査ができていくということでしたら、今後も進めていくことが様々な面でメリットがあるんじゃないかというふうに考えますけれども、これについてはいかがでしょうか。

○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、本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によりまして先行きが見通せない状況下におきまして、企業活動への影響を見極めながら二回に分けて民間給与の実態を調査いたしました。

特別給等に関する調査につきましては実地によらない方法により実施いたしました。単なる郵送調査ということではなく、各調査事業所ごとに担当調査員を指名して、必要に応じて調査員が企業担当者の方に電話やメール等で説明を行うなど、丁寧に対応したところでございます。

もう一方の月例給の調査につきましては、これは役職等の整理がどうしても必要になるということと、これは実地調査をしなければいけないということと、そのために二回に分けて行ったわけでございますので、ただ、この実地調査につきましては

でも、来年新型コロナウイルス感染症がどのような状況になっているのか予測できませんけれども、本年の経験も踏まえまして、オンラインツールの一層の活用促進も含めて工夫いたしました。来年も例年のスケジュール感で報告作業が進められるよう努力してまいりたいというふうに考えておるところでございます。

○清水貴之君 コロナの終わった後のことに関してはいかがですか。今回いろいろと経験をされて、そういったものが有効だというふうに思われるのか、それともやっぱり今までどおりの面会方式を維持した方がいいと思われるのか、いかがですか。

○政府参考人(松尾恵美子君) お答え申し上げます。

先ほど申し上げましたように、ポータス等につきましては今回は郵送等で行いましたけれども、月例給の調査、ラスパイレズ方式による月例給の調査につきましては、どうしてもやはり職種、役職の分類とか職種の分類というのの実地で行う必要があるということと実地方式でやらざるを得ないというふうに考えておりますけれども、そのやり方につきましては、先ほど総裁も御答弁申し上げましたとおり、オンラインツールを利用して、実際にその事業所に行かなくてもできるシステムが向こうの企業でも整っていればそれを使ってやるというふうな形で工夫をしていきたいというふうに考えております。

○清水貴之君 最後に、大臣にお願いをいたします。働き方改革と今度は給与との関係について質問させていただきたいと思っております。

働き方改革が進むのは非常にいいことで、業務が効率化されることもどんどんやっていくことだと思っておりますが、これがやはり給与の今度は減少につながっていく、これも考えられるんじゃないかというふうに思っています。

先ほど御紹介させていただきました日本生命のアンケートとか厚労省の調査などで、この九月から十月、十一月、給与減った方のその回答を見ま

すと、基本給が減ったのではなくて、やっぱり残業代が減ったことによって手元に入ってくる給与が減ったということなんです。

これ、この省庁で進めていきますと、大体去年ですと全省庁で一千三百億円を超える残業手当、超過勤務手当が支払われています。これ大体なんですけど、一人当たり、職員の数で割ると月三十分間ぐらいなんです。単価も、これもはつきりしませんけれども、時間当たり、これ割増しになりますので大体三千円ぐらいと例えば飯定をしますと月九万円ぐらい、これが残業の分、超過勤務手当ということになるわけですね。

これが、今度は、私もサラリーマンをしていたので感じるんですけども、結局、残業手当というものは、余り大き過ぎると大変ですけども、でもこれが生活の中に組み込まれていて、これが必要になっている部分もあると。これが急になくなってくると、これはこれで大変だと。じゃ、今度は基本給を上げていってその分を補填してもらえたらいいんですけど、この辺りもなかなか難しい考え方だな。

余暇はできた、時間はたくさんできたけれども、今度は収入の面で目減りをしてしまったら、今度はその余暇を十分に楽しめなかつたりとかこういったことにつながるといって、非常に難しいバランスだなというふうに思うんですけども、もし御見解ありましたらよろしくお願ひします。

○国務大臣(河野太郎君) まず、一般論で申し上げますと、サービス残業がないという前提で申し上げますと、働き方改革で人件費に影響が出るということは十分にあり得るんだろうと思っておりますが、この霞が関の今の働き方改革はそれを目的としたものではなくて、職員の長時間労働を是正して、やりがい、働きがいを持って仕事に取り組んでもらえるようにするということを目指しているわけでございます。

そういう観点から、やはりこの働き方改革は

しっかりと取り組んでいかなければならないのかなというふうにも思っています。

○清水貴之君 以上で質問を終わります。ありがとうございます。

○矢田わか子君 国民民主党・新緑風会、矢田わか子です。

まず、給与法の改定についてお伺いをしていきたいと思えます。

コロナ禍にあつて、人事院と各都道府県の人事委員会が共同で実施するこの民間給与の実態調査、ラスパイレズ指数を基にやっていくということですが、本当にこのやり方でいいのかという課題提起をまずさせていただきたいと思えます。

去年もこの給与法の改正において質問させていただきました。

非現業職の国家公務員については、やはり自律的労使関係、つまり労使の協議による労働条件の決定システムの導入の検討がお願いできないかということでもあります。昨年も武田元大臣から、多岐にわたる課題がある中で引き続き慎重に検討してまいりますということでした。

今日、資料三枚、資料一、二、三と配らせていただいております。これは、民主党政権下、平成二十三年六月に、この人勤制度を廃止し、国家公務員の非現業職に対し協約締結権を付与する法案を提出したときの、際であります。提出したんですけれども、東日本大震災によって残念ながら廃案となりました。

その資料一は、まず制度の概要で、当局と認証された労働組合の間で団体交渉、団体協約を締結するということでもあります。資料二は、国家公務員の職種別の労働基本権の付与の状況、つまり、非現業職員に協約締結権を付与し、消防職員の団結権付与を検討するというもの。そして資料三は、先進主要国における公務員の給与改定時に労働組合がいかに関与しているかという資料であります。特に、この各国も見ていただくと、必ず労働組合というのが出てきます。イギリスにおいては配分交渉を行い、ドイツにおいては労使交渉をやっているというようなことでもあります。

民間に対する調査ということ、コロナ禍において今少し遅れたというふうにお聞きしておりますが、やはりこういうことの調査の大変さは、もう膨大な労力を掛けて民間にも負担を掛けながらやることに本当に、いつまでこの方式を続けるのかという疑問を持たざるを得ません。

政府内で、やはりこのコロナ禍、アフターコロナを見据えて新たな仕組みの導入、検討されてはと思えますが、大臣の見解を求めます。

○国務大臣(河野太郎君) 先ほどの人事院の答弁にもありましたとおり、様々な工夫は必要ではあります。このコロナ禍でも立派に調査ができています。このことでもございますので、特にコロナだからといって何か方法を変える必要があるとは思っておりません。

○矢田わか子君 コロナだからということだけではなく、今日的に見てこれだけの膨大な労力を掛けることが近代的に必要なのかということでもあるかと思えます。是非引き続き検討していただきたいと思えます。

私も長く民間の人事院におりましたし、かつ労働組合にもおりました。どちらの立場でも労使交渉を経験してきておりますが、交渉の過程では、やはりお互いにお互いの立場を思いやり、交渉の中のプロセスで得ることも実は多くございます。やはり、その中で信頼関係も醸成されますし、職場の規律も高まりますし、職場課題の抽出等にもつながっていくという副産物もありますので、引き続き是非このことについては検討をお願いしておきたいというふうに思っています。

続きまして、特別職の給与改定についてもお聞きをさせていただきます。

今法案には特別職の給与改定についても提起をされておりますが、ほとんどその中身については人事院でお決めになられたとおり政令によるものということになっております。今日は資料四をお配りさせていただいております。御覧になつていただきますと、特に独立行政委員会、八条委員会の審議会の常勤の委員長、委員の給与について質問させていただきたいと思えます。

員が給与について質問させていただきたいと思えます。この方々は、ずっと見ていただきたまいます。給与、一時金は法令で決められるということ、内閣総理大臣を含めて七段階に位置付けられています。おられる一宮人事院総裁も第二ランク、大臣級ということでございます。

検証すべき課題は、民間とも比較できるように平成三十年の全規模平均を書いてみたんですけれども、第一線を退任された六十代、七十代の方々も実は多くいらつしやいまして、黄色いアンダーラインを書いた方々ですね。常勤の方プラス非常勤ということであらうわけですから、やはり仕事の内容も様々であります。

この非常勤ではなく常勤の方々だけをトータルで概算ですけれども計算してみると、約、この方々にお支払いしている金額だけでも二十億に上ります。二十億円です。一方で、御承知のとおり、民間の方は、役員報酬決まっておりますけれども、当然日々の厳しい経営環境の中で、経営が悪くなれば株主総会等で大幅カットというふうなこともあるわけですが、こういう特別職の方は一切そうだったこともありませんし、実質的に日々の事実が本当に、日々本当に発生して審査が必要なの事案を抱えていらつしやるような委員会もあれば、本当に定例会議のみであるというような委員会も見受けられます。

是非、一つ一つやはり職務分析をしながら、それに応じて、職務に応じたその給与体系、支給基準というものを今後やはり検討すべきだと思えますが、御見解をお願いいたします。

○国務大臣(河野太郎君) 御指摘のとおり、職務に応じた給与というのは、これはもう鉄則でございます。こういう行政の様々な委員会のニーズというのは時代によって変わるわけでございますから、やはり不断の見直しをするということが大事だろうと思っておりますので、そこは適切な給与の支払となるようにしっかりと見てまいりたいと思えます。

○矢田わか子君 大臣、ありがとうございます。是非、もう形的に、ここで審議するといつても一覧表で配られて、はい、改正、賛成というだけでは私たちの役割果たせないのではないかと思えます。民間企業は一つ一つの本当職務分析をしながらしっかりと給与体系をつくっていくことをきめ細かくやっておりますので、是非、もう一つ一つの職務を分析しながらの給与体系構築を人事院にも是非お願いを申し上げておきたいと思えます。

続いて、多くの方々が質問に取り上げられた公務員の働き方改革の課題についてお伺いをします。

大臣、この本、御存じでしょうか。「ブラック霞が関」という、千正さんという元厚労省のキャリア官僚が書かれた本です。私も読ませていただいて、本当涙なしでは読めない本だということに思いました。石を投げれば長期休職者に当たる、残業代は最低賃金を下回る、約四割が過労死ライン、形ばかりの女性活躍。こうした、やっぱり官僚の皆さんがやりがい、働きがいを持ってやっていただくための仕組み、河野大臣には是非お願いをしたいというふうに思っております。

先ほど来答弁をお聞きして、大臣もすごく課題意識を明確に持たれていて、長時間労働、そして何とんでもそのやりがい、働きがいを高めることをやらなくちゃいけないという答弁を聞いて少し安心しているところでございます。

けれども、もう一点、是非お願ひしておきたいんですが、要するに、今回のこの働き方改革のキーとなるのは、当然のことながらまず国会の改革、私たち議員自身もその仕事のやり方を変えなくちゃいけないというふうに思っています。質問通告の在り方、今までも出てきておりますが、本当に時間が前日の五時で委員長、いんですかというふうには私はいつも思っております。今日も五時までお願いいたしますというのでしたが、前日の五時まで、五時に受けてそれから答弁書書くわ

けです。それでいいのかというふうな思いもあり、かつ、その時間をしっかりと見える化していかないと、結局のところ、うやむやになってしまつて、守つたのか守らないのかすら分からない。

それから、オンラインも、私も何度も官僚の皆さんにオンラインでできませんかって求めるんですが、いろいろな規律もあつてできませんという省庁も多く見受けられます。いや、ズームでできるんだつたらできるというふうにもう一律してほしいというふうに思います。

それに加えて、質問主意書の提出方法です。質問主意書も、調べてみると二〇〇〇年から一気に急増しているわけですね。それなせ急増したのかということの課題分析、もしかししたら、三つ星の何かランクを付ける議員になるためにたくさん出さなくちゃいけないとかそんなことも聞かれる中で、いや、本当、質問主意書って元々何だったのかということをもとにしながら、提出方法についても、これは国会法を見直さなければいけないのかもしません。出してから七日以内にお返しするとか閣議決定しなくちゃいけないとかいうことは本当に必要なのか、今日的に見て、是非この改革も必要だと思います。

加えて、国会改革、私たち反省しなくちゃいけない。一方で、やはり行政の改革もやらなくちゃいけないと思います。大臣はペーパーなしにきちつと答えてくださいませ。大抵の仕事は大臣の答弁書作りなんです。そういう質問、Q&A作るのに物すごい膨大な時間が費やされてる。ペーパーなくても答えられる大臣がたくさんいらつしやれば、私はすごくこれ、残業削減とか、官僚の方々の生産性向上につながるというふうに思います。私たちもペーパー見ますけど、項目だけなので、全部書いてあるわけではないわけですので、そういうことを含めて行政の改革。

それから、閣議決定、内閣府できちんと物事を決めてから各省庁に送らないと二重、三重の手間

が発生しているというふうなお話もお聞きしております。

私も国会議員もいろいろ官僚の皆さんとお話する中で、河野大臣に対する期待が高いです。河野大臣だつたら変えてくれる、嫌われても変えてくれる、みんなそうおっしゃいます。是非大臣、変えていただけますか。

○国務大臣(河野太郎君) オンラインの質問通告、あるいはレクについてはズームも認めるということ、平井大臣の方から通知がということは先ほど申し上げました。ズーム、Webexは対応しておりますし、もしそのほかで必要なことがあれば、これはこちらからお願いをしていること、でございますので、霞が関としてもしっかりと対応できるようにしてまいりますというふうな思っております。

質問通告も、先ほど申し上げましたように、一人を除いて、そのほかの方々に関する答弁の打合せまで昨日、就業時間内に終えることができまして、本当に皆様の御協力に感謝申し上げます。

行政の方もしっかりと業務の見直しをして、行政の中でもなかなかこの効率化できていないところ、しっかりと取り上げてまいりたいと思っております。是非、皆様に好かれながら改革をやつてまいりたいと思っております。

○矢田わか子君 御承知のとおり、国家公務員は労働基準法の適用がありません。その代わり、人事院の規則にきちつとのとつとることになっているわけですね。したがって、やっぱり人事院の役割は私は大きいと思っております。

先ほど来の答弁を聞いていますと、残業時間三百六十時間、七百二十時間ということを設定されていますけれども、本当にそこを超えている人が数%しかないのかどうか。一部の調査では、二百時間、月ですよ、月二百時間超えている人が四〇%に上るといふようなこともお聞きしております。しっかりと人事院がまず、その規則にしか

彼らは頼るところがないわけですから、実態調査をし、あぶり出しをして、実質的に残業はどれくらい発生しているのか。

今だつたら、IT使つたら、出るときと入るとき、仕組み使つて登録しなさいということであれば、しっかりと見える化することが可能だということに思います。で、実質的な実労働時間を管理し、そして、当然のことですけれども、人的リソースが足りないところにほかから柔軟に配置するということがなわけです。人事院はきちつとそれをやつていただけますか。

○政府特別補佐人(一宮なほみ君) 現代、各省庁から提出された報告について、検討、分析、そして各省庁に対して問題があれば意見の聴取等をして、しっかりとやつてまいりたいというふうな考えております。

○矢田わか子君 加えて、あとIT化です。先ほど平井大臣のお名前も出ましたけれども、いつもここでいろいろ資料をお配りするのも全部ペーパーなんです。いつも予算委員会とか、私すごく思うんですけど、パネル作つて、こんなでつかいパネルで、こう置いて皆さんに見てもらおうというふうなことを、ここはもうずつとそれで行つてきたんだと思いますが、前日、数字が変わるようなこともあるわけですね、機微なデータだ。でも、もう変えることができないんですね、パネルですからね、配つてしまつては、民間では多分、当然パソコンで、資料はタブレット持ち込んで、もう机上で見つてそこに映しますよね、大きく映し出してやり取りするんですね。そういうことの改革がほとんど進んでいない。

衆議院の方はタブレット持込みも一部可能になつたと聞いていますが、参議院も是非改革したいというふうに思います。それは国会内のことなので、今、議運の筆頭理事にも今お願いしております。是非皆さんの御協力の下で進めていかなくちゃいけないことの一つじゃないかなと思つています。とにかく紙が莫大、膨大に多いと思つています。こ

うした資料も配つていただいで大変有り難いんですけど、結局、紙に埋もれるくらいいっぱい配ります。ね。かつ、なぜか法案は全部縦書きで、紙無駄やなと思うくらい行數空けて、これ全部収縮すると一枚のA4に入るんじゃないかというくらい大きな字で書かれているものも多い。これも何か決まりがあるんでしょうか。

それぐらいにやつぱりこの、国会の中、内部は、民間企業に比べてちよつと違和感のあることが多過ぎると思います。菅総理が当たり前のことを当たり前にやるということをおっしゃつていただきますので、河野大臣、この辺りも含めて是非改革したいと思つていますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) 立法府のことは立法府でお決めること、でございますが、政府といたしましては、協調してやつていくところがあれば、そこは積極的にやらせていただきたいと思つています。

○矢田わか子君 ありがとうございます。最後に、コロナ禍における公務員の妊産婦の対応についてお聞きをしたいと思つています。このコロナの感染症によって民間企業では妊産婦の従業員、様々な困難な状況に置かれることになり、予算委員会や内閣委員会でも数度にわたりに取上げをして、厚生労働省の方でいろんな環境整備をしていただきました。公務員の中にも多くの妊産婦の方がいらつしやいます。四月にある省の女性の妊産婦が救急で運ばれたというふうなニュースも出ておりました。

こうしたことを踏まえて、今資料五をお付けしておりますが、こういう通達を人事院が多分出されたんだらうなというふうな推測しております。が、この産前休暇に入る前の妊婦に対する対応について、業務の軽減化、テレワークの推進、有給休暇の取得等、実績を把握してやつていらつしやるんでしようか。まず、妊産婦がどれぐらい、何人ぐらいいて、こういう対応をした人が何人ぐらいいるんだということはいつかりと管理されているのかどうか、

お答えをいただきたいと思います。

○政府特別補佐人(一宮なほみ君) 妊娠中の女子職員の業務軽減に関しましては、元々人事院規則一〇一七において、職員が請求した場合には各省各庁の長は業務軽減等を行わなければならないという旨を規定しております。

お話ありましたように、人事院は本年五月、妊娠中の職員が新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスがあると医師等から指導を受けて請求した場合には、この業務軽減措置としてテレワークを命じ、又は感染のおそれが低い他の業務に就かせなければならぬ旨を各府省に対して通知いたしました。

新型コロナウイルス感染症に関する業務軽減は、人事院規則一〇一七及び通知に基づき各府省が適切に判断、実施しているものと認識しております。その詳細については把握はしておりませんが、各府省において業務軽減措置が適切に実施されるよう、今後とも引き続き各府省における状況を踏まえて必要な指導等を行ってまいります。

○矢田わか子君 第三波の不安、高まっております。是非、把握していかないじゃなく、把握していただき。そして、しっかりとフォローをお願いして、質問を終わります。ありがとうございます。

○委員長(森屋宏君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、大家敏志君が委員を辞任され、その補欠として青山繁晴君が選任されました。

○田村智子君 日本共産党の田村智子です。

今回の給与改定は期末手当を引き下げるといふものですけれども、新型コロナウイルスへの対応で公務が明らかに増えている、負担も増している、そのさなかに期末手当の引下げを行うということで、私はそれはないだろうというのが率直な思いなんです。

しかも、その影響は、独立行政法人、国立大

学、地方公務員だけでなく、民間の公務労働、児童養護施設であると乳児院などの社会的養護を必要とする子供の施設、婦人保護施設、母子支援施設などにも波及をいたします。中でも、対象となる人数からも影響が多いのは、認可保育所等子ども・子育て支援制度の関係施設なんです。

まず内閣府に確認いたしますが、これは法案が成立した場合、いつから認可保育所等への報酬削減が行われるんですか。

○政府参考人(藤原朋子君) お答え申し上げます。保育所や認定こども園に係る公定価格のうち、人件費につきましては国家公務員給与に準拠して算定しておりますので、一般的な人事院勧告にどのよう影響するのかわからないとお尋ねをいただきました。

具体的な対応、現在検討中でございます。ですので、仮に人事院勧告に伴う給与法の改正を踏まえて保育の公定価格の改定も行うこととした場合には、国家公務員の給与と同様に令和二年度から反映をさせるということが想定をされます。

具体的には、給与法の改正内容を公定価格に反映するため、補正予算で措置をし、公定価格を表示している告示がございまして、告示を改正するということが必要になってまいります。

○田村智子君 保育士の皆さんは今大変な緊張の下で働いておられまして、医療や介護従事者と同様に手当を出してほしいという要求も寄せられています。

そもそも三密が避けられないような施設基準の負担とストレス、それからマスクを着けての保育なんかやることがないわけですね。こういう毎日毎日の大変さを分かっている、もう痛切な訴えを何度も聞いてまいりました。

これから第三波、こういうときに、私は、処遇で励ますことが求められている。ところが、保育の施設まで報酬削減に今年度なってしまうという

ことなんです。

河野大臣、国家公務員の期末手当の引下げが民間で働く保育士さんにまで処遇引下げをもたらしてしまう、これ問題だと思えますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) 保育士の処遇につきましては、担当部局が様々なことを考慮しながら検討しているところ、最終的に総合的に検討すると、そういうことだろうと承知しております。

○田村智子君 これ、仕組み上どうしても公定価格に影響を与えるということになるんです。

十月の子ども・子育て会議では、私立保育園の代表などから何らかの配慮を求める意見が出されたと聞いています。これまでの例からすれば一月か二月の公定価格からの対応となり、さつきも、令和二年度からということも、もう年度内の対応になるんです。そうすると、本来十二か月に分けて削減を分散させるところを、これ二か月か三か月で一気に凝縮して行うことになるので引下げ幅も大きくなってしまふ、その影響緩和をどうするのかなんです。

また、処遇改善は進んできたとはいえ、いまだ保育士の年収は全産業平均との格差は大きく、この内閣委員会でも何度も、待機児童をなくすには保育士不足の解決こそが必要で、処遇の大幅な改善なしにはあり得ない、もう党派を超えて議論してきたところなんです。

政府の大目標である待機児童対策を進めるためにも、今回の引下げが直撃しないような対策、また更なる処遇改善、これ具体的に進めるべきと考えますが、いかがですか。

○副大臣(三ツ林裕巳君) お答えいたします。保育所に対する運営費支援におきましては、積み上げ方式の下、子ども・子育て支援新制度以前から、人事院勧告に伴う給与法改正を踏まえた国家公務員の給与の改正内容を、給与水準が引き下がる場合も含め補助単価に反映してきたところであります。今年度の人事院勧告を踏まえた公定価

格の対応については、過去の対応状況も見つつ、よく検討していきたいと思えます。

また、保育士等の処遇改善については大変重要な課題であると認識しております。これまでも、平成二十五年度から昨年度までに月額四万五千円の処遇改善を行うとともに、平成二十九年年度からは技能、経験に応じた月額最大四万円の処遇改善を実施しております。

高い使命感と希望を持って保育の道を選んだ方々が長く働くことができるよう、今後とも処遇改善に必要な安定的な財源の確保に努めてまいります。

○田村智子君 処遇改善、それから影響緩和も是非やっていただきたいんですけど、やっぱり民間準拠だから国家公務員下げれば良いという話じゃないんです。それが元々処遇の良くない民間労働者の賃金に影響を与えてしまうんだと、私たちがそのこともしっかりと見ていかなければならないというふうに思います。

この新型コロナウイルスとの関係の公務でもう一点お聞きしたいのが、雇用調整助成金、休業支援金、あるいは持続化給付金や家賃支援給付金などの事業は大量の臨時的雇用によって成り立っています。

厚生労働省は直接に非常勤職員を、これ万単位で雇って事業を進めています。委託事業は多くが派遣労働者によって支えられています。本当にこれ、どれぐらいの規模になるんでしょう。十万超えるんじゃないかなと、全国的に見れば、思うんです。

これ、まあ臨時的であるのは仕方がないと思うんですけど、感染が収束していけば、しかし、仕事がなくれば一斉に雇止めになる可能性が高くて、雇用期間が満了したら自己責任で次を探すということになりまして、公務による大量の非正規切りということが起こることになっちゃうんです、特に厚生労働省。

これ、今からやっぱ厚労省の非常勤職員への対応の検討は必要だし、委託事業者に対しても今から対策考えてほしいと、あるいは労働者の相談

窓口を検討すると、こういうことが必要だと思いがすが、いかがでしょうか。

○副大臣(三原じゅん子君) お答えいたします。

非常勤職員につきましては、雇用情勢の変化等による行政ニーズを年度ごとに調査の上、必要に応じて配置をしております。

この非常勤職員につきましては、任期は一会計年度内とし、改めて採用する場合には公募によることが原則とされているということもあり、非常勤職員を再採用しない場合については早期に就職できるよう相談支援を行うなど、今丁寧な再就職支援に取り組んでまいりたいと思っております。

○田村智子君 厚生労働省が非常勤職員に対してやるのは当然なんですけど、是非、本日に大量の派遣切りが起きかねませんので、ここについてもしっかりとした対策を行っていただきたいと思っております。

次に、働き方改革についてお聞きします。昨年四月から、人事院規則によって、超過勤務命令の上限時間として一年について三百六十時間、他律的業務の比重が高い部署では七百二十時間などとされました。七百二十時間というのは過労死ラインを大きく超えるというふうには批判をしてきたわけですけども、今回の公務員人事管理に関する報告を見ても、この上限時間を超えて超勤を命じられた職員が、昨年度、他律的業務の比重が高い部署でも九%と報告をされているわけですね。

長時間労働の是正等として、人事院は以下のように取りまとめています。今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理、分析、検証の状況を把握し、必要な指導を実施、恒常的に長時間勤務がある領域には要員を確保する必要があります。

超過勤務命令を受けた時間、つまり残業時間の管理に踏み込むということは私は前進だと思っております。これは何度も質問で求めてきましたので。しかし、問題は、この時間が果たして実際の、先ほどもありました、勤務時間と乖離をして

いないのかということなんです。

残業時間に対して民間に割増し賃金を求める、これ公務もそうでありませうけれども、これやっぱり民間の場合は、使用者に支払の負担を重くするというところで経済的負担の重さから労働時間を短縮させていこうという、こういうインセンティブが働くわけですよ。だから、労働基準法では、使用者の指揮命令下であって、所定労働時間に仕事が終わらずに残業をした、あるいは待機をした、こういう場合も割増し賃金の支払義務が生じます。

一方、国家公務員法の超過勤務手当は、明示の超過勤務命令が必要とされていて、仕事が終わらないから自主的に役所に残って仕事をした、こういう場合は命令がないから超過勤務手当の支給対象にならない。

民間との対比で見れば、やはり在庁時間の実態ということを見ることは大切だということに思うんですけども、人事院が今回、この長時間労働の是正等の中で在庁時間の把握、その規制、ここについては踏み込んでおられない、それはなぜなんですか。

○政府参考人(合田秀樹君) お答えいたします。

一般職の国家公務員の超過勤務でございますけれども、これは、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第十三条第二項に基づいて行っているものでございまして、同項では、正規の勤務時間以外の時間における勤務として、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合において正規の勤務時間以外の時間に勤務することを各省各庁の長が命じる、これによって、この命令に従って職員が勤務するというものでございます。

ですから、正規の勤務時間以外に勤務を命じるということになれば、これはこの超過勤務命令に従って行わせるということが必要になってまいります。この命令に従って勤務した場合には一般職給与方法に基づいて割増しの給与を、超過勤務手当を支払うという、そういうふうになっているところでございます。

この公務における長時間労働を是正するために、職員の超過勤務時間を適切に把握して管理していくと、それを縮減していくことが必要だということに認識しております。

○田村智子君 さっき、民間の場合はインセンティブ、つまり経済的負担が使用者、事業者側に掛かってしまうのでできるだけ圧縮してということ、残業時間減らそうというふうには働くんだけれどもというふうに言いましたけど、公務の場合やっぱりそれが働かないですよ。もつとやうと、予算の範囲内で支払われたりもしているから、そういうインセンティブは働かない。そうすると、もつと、在庁時間が本日にどうなっているのか、そのことがその一人一人の職員の健康状態とか仕事の能率とか、そこに与えるものはどうか、こういうことを見ていく以外にないわけ

で、だからこそ在庁時間の把握がより公務の方が求められているんじゃないのかとさえ私は思っています。

これまでも何度かこの問題取り上げてきて、本当議論擦れ違ってますね。実際の勤務時間と超過勤務時間の差、そうやってお聞きすると、政府は、超過勤務命令によって行われた業務が超過勤務で超過勤務手当の対象だという答弁を繰り返すわけですよ。だから、やっぱり仕事が終わらないからと自主的に残業をすればただ働きと、こういう仕組みになっちゃっている、その仕組みが容認されちゃっている。

今、大変仕事が多い、しかしその仕事に対して給与という形で報われることもないと、これはやる気をそくという要因になってしまうと私は思うんです。実際、ツイッターなどで現役職員と思われる方がたくさんそういう趣旨のことをつぶやいておられるんですね。

河野大臣、国家公務員のこういう超過勤務の制度、明示の命令がなければただ働きになってしまうと、このことについてはどのようにお考えになつておられますか。

○国務大臣(河野太郎君) 人事院規則を所管する

人事院が、よもやサービス残業などが起きないよう各府省をしっかりと指導していただいているものと認識しております。

○田村智子君 いや、実際はそうじゃないってお声は河野大臣もお聞きになっているんじゃないでしょうか。むしろ、予算の範囲となつてくると、今月ちょっともう予算なくなってきたからといって、命令、だから、まさに自主的にやつてねという、そういうことさえ起きてるんじゃないでしょうか。

河野大臣、しかし、この国家公務員、特に霞が関の中央省庁で十月、十一月の在庁時間把握するという調査にも乗り出された。私、これ非常に画期的だということに思っています。しかし、問題は、その在庁時間と超過勤務手当が支払われた時間、これをリンクさせるといって調査をやつたり求められていると思うんですけど、超過勤務手当支払時間との比較、この分析まで行つてこそ様々な実態が見えてくると思うんですけど、超過勤務命令簿とすれば個人ごとになっていきますので、取り寄せをすれば今回の在庁時間とのリンク、比較、これできると思うんですけど。

是非そういう調査として行つていただきたいと思うんですけど、いかがでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) 先ほど申し上げましたように、人事院がサービス残業などが行われていないように各府省をしっかりと指導するときにそのような調査を行っているものと私は認識しております。

○田村智子君 いや、それが本当にそうになっているかという検証も私は求められていると思うんですけど。大臣、検討いただけませんか。このせつかくの調査なんです。私、とっても大切だと思うんですけど、在庁時間調査というのは、何のためにやるかということも必要だと思うんですけど。その在庁時間と超過勤務との差があるんだしたら、先ほどもありましたけど、待機時間というのが実際の勤務時間にはカウントされませんので、じゃ、その待機時間、それは国会の側にも

いろんな問題あると思うので改革は必要だということになってくるとは思うんですけども、それ、できるだけ待機時間を、じゃ、短くするにはどうするかとか様々な具体的な問題見えてくると思うんですよ。

いかがでしょう。超過勤務が実際に払われている時間との比較、検討いただけませんか。

○国務大臣(河野太郎君) 委員はあたかも人事院がサービスマンを見逃しているかのようにおっしゃってありますが、そのようなことがあるのかないか、それはどうぞ人事院にお尋ねをいただきたいと思えます。

○田村智子君 いや、私は勤務の実態を言っているんですよ。人事院がずっとそこについて全ての省庁を見ることはできないわけですから、実態ということも言っているんですよ。是非検討いただきたい。

それで、民間ではタイムカードやパソコンのログオン、ログオフの時間などで客観的な労働時間の把握がこれ義務付けられている。しかし、結局、今回の調査もこうした客観的な労働時間の記録によるものではないんですよ。

内閣人事局では、これ試行、試しだということだということにお聞きしていますけれども、ICカードによる在庁時間記録、これを始めたようにすけれども、これは内閣人事局全体で行うということなんでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 長時間労働の是正には、職員の勤務時間の実態を把握するいわゆる見える化が重要だと考えております。それには、ICカードや業務端末のログイン、ログアウトの時間といったものによって客観的に在庁時間を把握することが有効であると思えます。

先ほど御指摘ありましたように、こうした機能を備えた勤務時間管理システムというものを内閣人事局で開発し、試行中でございます。こういったシステム化によりまして、勤務時間の見える化、あるいは出勤簿、休暇簿などの押印廃止などによる事務の効率化、あるいは上司が部下の勤務

状況をちゃんと把握して業務分担の見直しや業務効率化を行うというマネジメントの改革、こういったことにつながると思っております。今後、こうしたシステムが速やかに全府省で導入されるように取り組んでまいります。

○田村智子君 これ、まず客観的な在庁時間把握というのには必要になってくると思えます。で、大臣、これは是非前向きにお答えいただきたいんですけど、これは人事局全体とか内閣府全体に広げていくと、こういうことが必要だと思うんですけど、いかがでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) 客観的な勤務時間の把握というのは働き方改革の最初の一步だと思っておりますので、これは内閣府に限らず、霞が関全府省庁でやっていかなければならないと思っております。

今、内閣人事局が試しているシステムを、これ財務省ですとか環境省が導入を今予定をしております。まあ、このシステムに限らず、客観的に勤務時間が取れるシステムであるならば、いろんなものがございいますから、それを使っていたとしても構わないと思えます。それを業務の効率化と同時に、この一人一人の勤務時間が見えるようになれば、上司が担当部局をマネジメントすることにも使えるマネジメントツールとしても有効だと思っておりますので、システムは問いませんが、なるべく早い段階で霞が関全府省庁で客観的な時間が取れるようにしていくつもりでございます。

○田村智子君 公務の職場が最も遅れていると思っております。もう九〇年代にも、私も学校の先生方のごとろだってタイムカードが必要じゃないかというのを秘書として議員と一緒に質問作りましたけど、本当に目で見て誰が残業しているかというのをチェックすると、上司が、こんなことやっているのは民間ではあり得ないわけですから、是非取り組んでいただきたいというふうに思います。

それから、これほど長時間労働が公務の職場で深刻になって、先ほどもブラック霞が関という本の紹介ありましたけれども、これは、仕事量は増えている、けれども定員削減で職員数減らし続けてきたと、この問題が根っこにあると私は率直に思います。

私、この間、国立感染症研究所の定員が長期にわたって減らされてきたと、これが危機管理体制を弱体化させているという問題取り上げたり、あるいは、ハローワークなどは人員が足りなくて、実際にはもう半分は非常勤の方々が基幹的な仕事を担っている、挙げ句そういう非常勤の方が三年で雇い止めされるという不合理を何度も取り上げてまいりました。やはり、労働時間把握し、勤務時間把握し、その実態を基に必要な人員の確保こそ進めていくべきだというふうに思っています。

そうすると、まず合理化の数値目標を五年ごと

に持って、それを省庁に割り振って、この数字をというふう

に押し付けることというものは合理的ではないのかと、見直しを求められている時期じゃないかと思えますが、大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) 社会や経済の状況が時代に

に応じて変化をしていく中で、行政のニーズというの

もそれに

合わせていくことは、これは続けていかざるを得ないのではないかと思えます。

○田村智子君 私は、公務の業務の合理化は否定

しませんよ。だけど、必要性を見て、また平時だけでは

なく危機対応のときにどうなのかということも見て

合理化という問題は考えるべきで、数字先

にありきではないと思えますので、是非見直しをこの

コロナの問題が起きたからこそ考えていた

だけだと思えます。最後に一問だけ、ちょっと規制改革の問題で急ぎ

○国務大臣(河野太郎君) 適切な規制改革を行っていききたいと思います。

○田村智子君 秩序ある規制がなされるようにと求めて、質問を終わります。

ありがとうございます。

○委員長(森屋宏君) 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。

○田村智子君 私は、日本共産党を代表して、国家公務員一般給与法案に反対の討論を行います。

本案は、新型コロナウイルス感染症拡大による経済状況の悪化によって民間労働者のボーナスが下がったことに合わせて国家公務員の期末手当を引き下げるものです。この引下げは、ただでさえ厳しい人員体制の下で、休日など自らの暮らしを削って新型コロナウイルス対策や頻発する自然災害への対応をするために日夜奮闘する職員に冷水を浴びせるものです。

人事院は、コロナの影響を一切考慮せず、民間準拠だけで機械的に期末手当引下げの勧告を行いました。これは、国家公務員の労働基本権制約に対する代償措置としての役割を無視したもので、許せません。本案は国家公務員の生活給を保障せず、一方的に年収減を押し付けるものであり、反対です。

また、国家公務員の給与引下げにより、地方公務員、独立行政法人、国立大学法人、学校、病院等約七七十万人の労働者に大きな影響を与えます。感染拡大の中、公務員、教員、保育士等、社会的に不可欠な業務に従事する労働者を処遇で励ますことこそ求められています。さらには、民間事業者にも波及して、新型コロナウイルス感染拡大によって冷え込んでいる経済に対し、国民の消費を一層冷え込ませ、負のスパイラルを生み出すものです。消費冷え込みに更に追い打ちを掛ける給与引下げには反対です。

なお、特別職給与法案については、内閣総理大臣、国務大臣、副大臣、政務官といった幹部職に手厚い給与体系を是正するものであり、その引下げには賛成です。

最後に、新型コロナウイルス感染症増大は、業務が拡大するにもかかわらず政府が推し進めてきた定員合理化の破綻を白日の下に示しました。国民の命や暮らしを守ることを優先し、業務の必要性、超過勤務、在庁時間の実態に合わせた見直しを急ぎ進めるべきです。

今後とも予想される新興感染症、再興感染症発生の際などに同じことを繰り返すわけにはいかないと、このことを指摘し、討論を終わります。

○委員長(森屋宏君) 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。

本案に賛成の方の起立をお願いします。

(賛成者起立)

○委員長(森屋宏君) 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ついて採決を行います。

本案に賛成の方の起立をお願いします。

(賛成者起立)

○委員長(森屋宏君) 全会一致と認めます。よって、本案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

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(森屋宏君) 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。

午後零時三十九分散会