



くことは、社会全体にとって非常に有意義なことであると思います。

昨年、高齢者雇用安定法が改正され、民間企業においては七十歳までの就業確保措置が努力義務として改正法の施行が始まりました。

一方、今回のこの法案では、地方公務員の定年を段階的に六十五歳まで引き上げることとなつております。

公務員の雇用、勤務制度は民間準拠の原則がございますが、民間企業の高齢者雇用の実施状況によつては、将来的には、国家公務員及び地方公務員においても七十歳まで就業の確保が検討されていく予定でしようか。また、その場合は、民間企業での程度高齢者雇用が実施されれば検討されるのか、その達成の基準についても質問したいと思います。

○松本政府参考人 お答えいたします。

少子高齢化が進みます我が国におきまして、高齢者の雇用は重要な課題と認識しております。そうした中、民間におきましては、御指摘のとおり、本年四月から、七十歳までの就業機会確保の努力義務が課されたものと承知しております。

一方、国家公務員につきましては、今国会に提出させていただいた国家公務員法等改正案におきまして、定年を段階的に六十五歳まで引き上げることとしてござります。

法案が成立した場合には、定年の引上げにより、六十五歳まで現役で働く職員が増えるということ、高齢期職員の働き方が確立していくのではないかと考えております。当面、定年の引上げをしつかり行いますとともに、そうした高齢期職員の人数の増加も踏まえながら、六十五歳以降の国家公務員の働き方につきまして、人事院と連携しながら検討してまいりたいと考えております。

○杉田委員 今後、そういうことも検討していることから、高齢期職員の働き方が確立していくのではないかと考えております。当面、定年の引上げを行つたものと認識しております。私自身も、組織の新陳代謝を図るという意味で非常に有効な制度だと感じております

が、これまでの社会からどのような変化があり、この役職定年制が導入されることになつたのか、その背景を教えてください。

○宮路大臣政務官 お答え申し上げます。

定年の引上げによって職員が公務に従事する期間が長くなる中で、管理職に一度就いた職員がそのまま在職し続けることとなると、若手、中堅職員がその昇進機会の減少により、組織の新陳代謝を阻害し、公務の能率的な運営に支障を生じるおそれがあります。

そのため、国家公務員と同様、定年を六十五歳に引き上げる中で、若手、中堅職員の昇進機会を確保し、組織全体としての活力を維持するため、

管理職に就く職員を原則六十歳で非管理職に異動

します。

そのため、国家公務員と同様、定年を六十五歳に引き上げる中で、若手、中堅職員の昇進機会を確保し、組織全体としての活力を維持するため、

現時点において、これまでの再任用制度ではなくて、定年引上げという措置を行うことの背景を教

えていただきたいと思います。

また、今回のこの改正に伴つて、データ検証や

地方公共団体との意見交換などが行われたかにつ

いても併せて質問いたします。

○松本政府参考人 お答えいたします。

我が国におきましては、少子高齢化が進みますれども、公務員の定年は元々五十五歳でした、それが六十歳になつた。そのときには役職定年といふような制度はなかつたわけで、今回は、先ほど宮路政務官がお答えいただいたようなことも考慮され役職定年制というのを導入されるというこ

とで、私は大賛成でございます。若手のモチベー

ションが下がらないよう、しっかりとこの制度

を運用していかなければというふうに思つております。

さて、現在でも、定年退職する地方公務員が希望する場合は、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで再任用することができるようになつております。

平成二十三年九月に人事院は、平成二十五年度

以後に公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上

げられることに伴い、雇用と年金の接続の観点か

ら、定年を段階的に六十五歳に引き上げるための

国家公務員法等の改正について意見の申出を行つております。しかし、民間準拠の原則から、定年

に引き上げるということを考えてございます。

以上でございます。

○杉田委員 もう随分と昔のことになるんですけど、公務員の定年は元々五十五歳でした、それが六十歳になつた。そのときには役職定年といふような制度はなかつたわけで、今回は、先ほど宮路政務官がお答えいただいたようなことも考慮され役職定年制というのを導入されるということで、私は大賛成でございます。若手のモチベーションが下がらないよう、しっかりとこの制度を運用していかなければというふうに思つております。

○松本政府参考人 お答えいたします。

我が国におきましては、少子高齢化が進みますて、二〇三〇年には、二〇二〇年と比べて生産年齢人口が五百三十万人減少するという推計もあるところでございます。こうした中、社会全体として、働く意欲のある高齢者に社会を支えていたことは、これが官民を通じた課題ではないかと考えております。

国家公務員につきましては、今後十年程度の間に六十歳を迎える職員のウェートが大きい年齢構成になつてございまして、既に先出機関などの現場では、六十歳以上の職員を活用しなければ業務を維持できないところも出てきてござります。

また、再任用制度で現在対応してございますけれども、定年退職によって一区切りついた後の勤務との認識になりやすく、また、従事する職務や配置部局、官署の偏りが見られるなど、高齢期職員の本格的な活用には一定の課題があると考えてございます。

そのため、平成三十年八月の人事院の意見の申出に鑑み、国家公務員の定年を段階的に六十五歳

に引き上げるということを考えてござります。

次回、国家公務員の給与について、各地方公共団体において条例で定めることとなつております。

○杉田委員 私が市役所で働いていたときも、い

わゆる公務員バッティングというようなものがございました。今日は、新型コロナウイルス感染症の影響などによって様々な業界が苦境に陥つてお

ります。心から感謝と敬意を表したいと思います。

国家公務員の方々が日々どれほど大変な思いで働いていらっしゃるかは、今日ここにいらつしやる皆さんのが一番よく御存じであろうかと思いま

ります。

与水準になつた場合は、国としてどのような対応を行ふのでしょうか。

特に、新型コロナウイルス感染症の影響によって、多くの地方公共団体の財政は逼迫している一方で、ワクチンの接種や給付金の支給など、マンパワーの確保が求められています。定年延長によつて六十歳以上の職員が在職し続けると同時に、新規の採用人数も維持したいと考える地方自治体においては、人件費が増大することも想定されますが、そのような地方公共団体に対して、国から財政措置などは講じられるのでしょうか。

○山越政府参考人 お答えいたします。

今般の国家公務員法等改正案におきましては、民間の実情などを考慮して、当分の間、六十歳を超える職員の給与を六十歳前の七割水準に設定することとされています。地方公務員法において、均衡の原則等に基づき条例で定めることとされておりまして、今回の定年引上げに伴い、六十歳を超える職員の給与につきましても、国家公務員の取扱いを踏まえ、六十歳前の七割水準に設定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。

また、採用の関係でございますが、地方公共団体が各分野において、それぞれ専門的な知見を承継し、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体制を確保するためには、定年引上げ期間中においても、各分野におきまして、団体が一定の新規採用を継続的に確保することが必要であると考えており、地方公共団体からもそのような御意見をお聞きしているところでございます。

具体的には、地方公共団体において、それぞれの実態を踏まえた上で、一時的な調整のための定員措置が必要となるかどうかを検討いたくものと考えております。

各年度の人件費につきましては、その時点での給与水準や職員数などによつて決まるものであります、将来の人件費について現時点で見通すこ

とは困難ではございます。

今後、定年引上げに向けまして、各地方公共団体において、定年引上げ後の働き方に関する議論を実現し、各職種の業務量の推移や年齢構成の平準化を見据え、定年引上げ期間中の一時的な調整のための定員措置も含めた中長期的な視点での採用・退職管理の在り方を検討していく必要があると考えております。総務省としては、ますますその状況を把握してまいりたいと思つております。

その上で、地方財政措置については、こうした地方公共団体の実態なども踏まえつつ、しっかりと検討してまいりたいと思つています。

○杉田委員 引き続き、国と地方でしっかりと連携をしていただきたいとお願い申し上げます。

定年の引上げによって若い職員の昇格が遅れるなど、モチベーションの低下につながるようになると、モチベーションの低下につながるようになることがないよう、若手とベテランが協力して地域の様々な行政課題に的確に取り組める契機になることを期待しております。

しかし、どうしても双方にやりにくさというのは生じてしまうと思います。例えば、これまで役職に就いていた職員が役職から離れ、モチベーションを失つとか、年下の上司に気を遣われ、接

仕方が分からぬなど、現行制度下においても様々な声が届いております。

六十歳を迎える職員が、これまでとは働き方や給与が変わるために、一度マインドの切替えを行う必要があるのではないかと思います。

今回の改正を機に、六十歳を迎える職員を対象とした研修制度のようなものを各地方自治体に行なうように指導してはどうかと考えておりますが、そのような検討はされておりますでしょうか。

○山越政府参考人 今回の改正案に伴いまして、定年が原則六十五歳となるわけでございますが、そのような年齢の職員が今日は珍しくスタンダードな質問をされまして、私は完全に重なる質問になりますが、御容赦いただきたいと思います。

最初に、先ほど同僚杉田議員の議論もありましたけれども、公務員部長の答弁、いささかちょっと気になる点がありますから、重ねて質問いたします。

定年年齢の引上げが完成する令和十三年度ま

で、私、公務員組織における年齢構成に大変なゆがみが生じる期間だなよほど注意しなければいけないというふうに思つて、次第でございま

す。

これまで各地方公共団体においては、例えば年金制度については、共済組合等と連携して、退職予定者説明会などの場を通じて、退職予定者に対し、年金制度の概要等について説明を行つて

いる情報提供を行つた上で、職員の六十歳以後の勤務の意思を確認するよう努めることとなりま

す。

これまでも年金制度においては、例えば年

金制度については、共済組合等と連携して、退職予定者説明会などの場を通じて、退職予定者に対し、年金制度の概要等について説明を行つて

いる情報提供を行つた上で、職員の六十歳以後の勤務の意思を確認するよう努めることとなりま

す。

これまで各地方公共団体等において、情報提供・意思確認制度に併せ、年金制度の情報や生涯生活設計等に役立つ情報が職員に対してしっかりと提供されるよう、総務省としても助言していくたいと考えております。

○杉田委員 若手と高齢者が手を取り合つて活躍できる社会の基盤となる地方公共団体において、より質の高い行政サービスが提供できる」となることを期待して、質問を終わります。

○石田委員長 次に、樹屋敬悟君。

○樹屋委員 公明党の樹屋敬悟でございます。

地方公務員法の改正、定年制の延長、待つた法律だというふうに思つております。これまで、人事院の度重なる意見の申出なども経て、本当はもつと早くやれないかなとずっと思つ

てきたわけでありまして、やつとそのときが来たな、こういう思いでございます。

同僚の杉田議員が今日は珍しくスタンダードな質問をされまして、私は完全に重なる質問になりますが、御容赦いただきたいと思います。

最初に、先ほど同僚杉田議員の議論もありましたけれども、公務員部長の答弁、いささかちょっと気になる点がありますから、重ねて質問

いたします。

定年年齢が引き上げられる年度においては、基

本的には定年退職者が生じないということになるわけで、その年は新規採用をどうするかというよう

な、大変、地方自治体にとっては人事管理面で苦慮する状況になるわけであります。

そこで、段階的に地方公務員の定年年齢が引き上げられる期間、令和十三年度末までにならうか

と思いますが、地方公共団体が計画的に新規採用を行うことができるようになります。

そこで、段階的に地方公務員の定年年齢が引き上げられる期間、令和十三年度末までにならうか

と思いますが、地方公共団体が計画的に新規採用を行うことができるようになります。

そこで、段階的に地方公務員の定年年齢が引き上げられる期間、令和十三年度末までにならうか

と思いますが、地方公共団体が計画的に新規採用を行うことができるようになります。

○山越政府参考人 お答えいたします。

地方公共団体は、保健、福祉、教育、消防など様々な行政分野で広く住民生活に身近な行政サービスを担つており、各分野において、それぞれ専

門職が専門的な知識を承継し、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体制を確保することが重要であるというふうに思っています。

そのため、総務省としては、定年引上げ期間中において、各分野において、地方公共団体が一定の新規採用を継続的に確保すること、これが必要であるというふうに認識をしているところでございます。

ただ、その具体的な内容については、地方公共団体において、それぞれの実態を踏まえ、この一時的な調整のための定員措置が必要かどうかも含めて検討いたくべきものと考えているところでございます。

今後、定年引上げに向けて、各地方公共団体で様々な検討をしていただくわけですが、その中で、定年引上げ後の働き方に関して、職員の意向をまず確認すること、さらには、各業種の今後の業務量の推移とか年齢構成の平準化、これを見据え、定年引上げ期間中の一時的な調整のための定員措置も含めまして、中長期的な視点での採用、退職管理の在り方、これを検討していただく必要があるというふうに考えております。

総務省としては、まず、その地方公共団体の検討状況を把握してまいりたいということでござります。その上で、地方財政措置につきましては、こうした地方公共団体の実態などもきちんと踏まえつつ、しっかりと検討してまいりたいと思っております。

○樹屋委員 今の答弁だと、いろいろ検討するところがあつて、最後にどうしても必要だつたらどういうような答弁であります、地方公共団体にとつては、既に再任用とか働き方改革の中少しでも現役で頑張つていただこうという取組をしているわけでありますから、今回の法律改正に基づいてどうしても出てくる事態というのは今から分かるわけでありまして、今のような答弁で、最後の最後、どうしてもどいうような答弁では、いささか地方団体からすると寂しいのではないか、前向き

な検討が必要だということを申し上げておきたいと思います。

地方公務員の定年の年齢引上げに伴いまして、おいましたが、これがどういう影響を与えるかとした職員がその知識、技術、経験等をどのように活用できるか、本当に大事なテーマだと思っております。高齢期の職員の職務に対するモチベーション、これを保つことが非常に重要なことだと思います。

私も杉田議員と同様に、地方公共団体に、昭和五十年から、一九七五年から十七年ほど勤務いたしまして、今、七十歳なんです。私は元気いっぱいあります。定年引上げといまでは働ける。あと

と、大臣にちよこっと申し上げたいところなんですが、ところが、私も、我が党の定年制で、次はどうも卒業かもしれないのですが、やはり、とても悩む年頃になるんですね。余り出しゃばると若い人に嫌われますし、そうはいいながら、私は、今でも、前の県庁に帰つて、ケースワーカーぐらい幾らでもできる、一番向いている

や頃やないかと自分で思つてゐるんです。

やはり、そういう知識、技術、経験等を最大限に生かすといふような仕組みが大事だと思つておられます。その上で、地方財政措置につきましては、団体を支援するいろんな工夫が要るのではないかというふうに思つております。

それから、特に、私、行政職ではなくて福祉の専門職で奉職しましたけれども、当時は、結構、第二職場といいましょうか、定年で辞めても求められる現場というのはたくさんあつたんですね。今、国家公務員は、もう天下りりというのは本当に厳しくなりましたから、ほとんどできないという状況の中で、国と地方自治体、自治体同士でも、団体ごとに、労務管理、職員管理の、職務管理といいましょうか人事管理では、随分環境が違うのではないかというふうに思つております。この定年制の中でも、総務省としても、

是非、地方自治体に、そうしたことも踏まえてしっかりと助言をしていただきたいと思うわけです。

二点、お伺いしたいと思います。お願ひいたします。

○山越政府参考人 お答えいたします。

委員御指摘のとおり、地方公共団体が複雑高度化する行政課題に的確に対応していくためには、高齢期職員にその豊富な知識、技術、経験等を最大限活用して能力を十分に発揮していただくことが重要であると考えております。

高齢期職員の具体的な職務内容は、各団体の行政課題や組織形態、各職種の特性や年齢構成、個々の職員の能力、適性などに応じて判断することが必要であると思います。

ただ、例えば、経験や人脈を生かした対外交渉、調整を担う業務であるとか、専門性を生かし

て六十歳前と同様の現場での業務を行う、あるいは専門的知見や組織運営上の知見を継承し、若手を支援、育成する業務などが考えられ、現行の再任用制度における好事例も参考になるのではないかと考へております。

公共団体との意見交換の中でも、役職定年後の業務について更に具体的に検討していく必要があるといった声を多くお聞きしているところでありまして、そういう意味で、役職定年、地方公共団体を支援するいろんな工夫が要るのではないかと考へています。

また、役職定年制についてございますが、地方公務員の役職定年制の対象となる職や年齢については、国家公務員との権衡を考慮した上で条例で定めるものとしておりまして、また、一定の事由で条例で定める事由がある場合は、引き続き管理監督として勤務させることができる特例を設けるということとしております。

御指摘のとおり、各地方公共団体の直面する行政課題、職種ごとの年齢構成とか人材確保の困難さ、その団体の組織形態など、人事運営に係る事情は様々でございまして、各団体において、その

実情を踏まえた対応が必要になるものと認識しております。

このため、各地方公共団体において、地域の実情を踏まえつつ、法の趣旨にのつとり、役職定年制の導入等を円滑に行われるよう、総務省としては、今後示される国家公務員の役職定年制に関する情報を適切に提供するほか、地方公共団体が役職定年制に係る規定の整備を行つ際に参考となるよう質疑応答集の作成、条例例について提供し、支援を行つてまいりたいと考えております。

○樹屋委員 ありがとうございます。

大臣に最後、伺いたいんですが、大臣、私も地方公務員時代、窓側に座つてゐるこの偉い方々の固い頭をどう突破するかというのが本当に苦労した経験がありまして、これは、余り年齢を延ばすと、そういう人がどんどん増えたんじゃこれはどうにもならないな、こう思つたりするわけで、そういう意味で、私は、国のキャリア制度というのはある程度参考になるなというようなことを常々思つてゐるわけであります。

いずれにしても、まだ民間企業は、先ほど同僚議員の話では二〇%ぐらいの導入率でありますから、それこそ官優遇と言われてはなりませんが、しかし、官の世界から高年齢者の働く場を確保する。時代の要請でありますから、これはさつき申し上げたように、私は七十まではいけると思っておりますので、六十五にとどまらず、次、七十に向け、民間も引っ張る、そんな思いでお取組をいただきたい。

大臣の決意を伺つて、質問を終わりたいと思います。

○武田国務大臣 今回の定年の引上げに当たりましては、地方公務員についても、組織の新陳代謝を確保するため役職定年制を導入することとしており、高齢期職員の活用と地方公共団体の組織活力の維持を両立することとしております。

人生百年時代を迎える中、国家公務員と同時期

に地方公務員の定年引上げが適切かつ確実に実施され、民間企業のロールモデルとしての役割をしっかりと果たしていけるよう、総務省として丁寧に助言をしてまいりたいと考えております。

○桝屋委員 ありがとうございます。私も、昭和五十年に山口県に奉職をし、たゞいまも現役で働いているつもりで、使命のある限り国会議員の仕事を務めたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひします。

ありがとうございました。

○石田委員長 次に、武内則男君。

○武内委員 三年ぶりなんですが、質問の機会をいただきまして、ありがとうございます。私は、桝屋委員の方も言われていたんですが、私も、国会に上がってきて、何としても、この地公法の一部を改正する法律案、早期の実現をして、しっかりと今の時代に合った、やはり年金との接続を含めて、やっていきたいという思いで活動してまいりました。

四十分という時間をいただきましたので、順次、いろいろな確認も含めて、それから今の置かれている地方自治体の現状も踏まえて、質問をさせていただきたいと思いますので、よろしくお願ひをします。

まず最初に、地方公務員の定年制については国を基準としているというふうになっていますが、その理由をお聞かせください。

○山越政府参考人 地方公務員の定年制度は、職員が、定年として条例で定められた年齢に達することによりまして自動的にその身分を失うものであり、高齢化社会への対応に配慮しつつ、職員の新陳代謝を促進し、安定的な人事管理を推進することです。地方公共団体の行政運営の効率化等を図ることを目的に導入されたものでございます。

地方公務員の定年につきましては、定年制が公務員の身分保障に関する基本的な事項であり、可能な限り公務部門全体の整合性を図る必要があること、採用から退職までの人事管理の一貫性、連続性を確保し、高齢期の職員を最大限に活用する

必要性は国家公務員と同様であることから、国家公務員との整合性を確保するため、地方公務員法上、国家公務員の定年を基準として条例で定めることがあります。○武内委員 一つ一つ確認で、先週レクもしていまますから、質問の中身でざっくり全部、三つ一緒に答えられると、ちょっとなんなんですか。当然、本来であれば、大枠を国は示した上で、いわゆる条例において定めるという原則があります。この関係についてはどう認識されていますか。

○山越政府参考人 地方公務員法は、人事行政に関する根本基準を確立するための法律であります。が、それぞれの地方公共団体においてこれを具体化するに当たっては、議会の議決に基づく条例で基本的な事項を定めることとされているところでございます。

定年制は、先ほど申し上げたとおり、定年に達したときに本人の意思によらず離職させる制度であり、職員の身分保障の例外を定めるものであることから、制度の基本原則を法律に定めた上で、具体的の定年年齢については、原則として、國の職員につき定められている定年を基準として条例において定める旨を地方公務員法に定めているものでございます。

この「基準として」は、国家公務員との整合性を確保するためのものであり、特別の合理的事由のない限り、国家公務員の定年と同じ年齢を定年として定めるべきことを意味するものでございます。

ただ、一方で、その職務や責任に特殊性がある場合などにおいて、国と同年齢の定年を基準として定めることが実情に即さないと認められるときは、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡

三つの定年引上げの目的、国と地方について共通かということなんですが、先ほどちょっと答弁も一部触れてますが、いわゆる今回の定年引上げの目的について、国と地方の関係を整理をしながら答えていただけたらと思います。

○山越政府参考人 お答えいたします。少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する我が国において、複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点からも、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承していくことが必要であります。また、高齢期の職員がその知識、経験を生かして活躍できるようにすることで、若手を含めた全ての職員がその能力を存分に發揮できる環境を整えることが重要と考えております。

こうした状況は国家公務員と地方公務員において同様であります。今般、国家公務員の定年にについて六十五歳に引き上げる法案を国会で審議いただいてあるところでありまして、国家公務員の定年を基準としてその定年を定めている地方公務員についても、同様の措置を講ずるものでござります。

○武内委員 ありがとうございます。若干、定年制について、國の基本的考え方と、それから地方との関係についてお聞きをさせていたきましたが、要は、この定年の引上げについてですが、全国の自治体で、先ほど桝屋委員の方からも御指摘があつた、二年間の間にしつかりとやはり条例化をしていかなければならぬ、後の

役職定年のところも含めてなんですが、再任用制度も含めて、条例化できないところもありまして、高齢者の部分休業制度のところでは上下主従ではなくて対等の関係なんだということで、通達なんかも技術的助言ということを使いながら、いろいろな対策をやはり打つてきています。ということで、本来、私自身は、大枠を示した上で、後はもう条例に任すというスタンスを貫くことがないのではないかというふうに思っていますので、その考え方だけはお伝えをしておきたいと思います。

○山越政府参考人 お答えいたします。定年引上げの施行に向けまして、各地方公共団体におきましては、条例、規則の制定、改正、役職定年の対象範囲等や六十歳超職員の配置ポストの検討など、様々なことを実施していただく必要があります。

今回の法改正に当たりまして、これまでも数度にわたり地方公共団体と意見交換を重ねてきておりますが、法案が成立した際には、速やかに地方公共団体への説明会を開催し、まずは制度の概要や国家公務員における検討状況、今後のスケジュール等について説明を行いたいと思います。また、地方公共団体からは円滑な実施に向けて、制度の丁寧な説明や助言を求める意見もいただいておるところでございます。役職定年制などについては、人事院規則等の必要な情報を速やかに提供しつつ、条例例や質疑応答集も作成し、提供してまいりたいと思います。

総務省といたしましては、地方公共団体の準備状況を把握しつつ、全ての地方公共団体において、改正法の施行日までに必要な条例が適切に整備され、定年の引上げとこれに関連する諸制度が円滑に実施されるよう、必要な助言を行つてまいります。

○武内委員 よろしくお願いします。実は、昨日私も、古巣の市役所で市長とちょっと面談をいたしました。二十五年一緒に同じ釜の飯を食つた仲間だったので、いろいろと腹を割つてお話をさせていただいたんですが、表題はワクチン接種の話でした。ただ、帰り際に、市長の方

にも、今日こういった審議が行われる、今国会で衆議院を通過し、そして会期末までには参議院を通過するという状況があるので、それが通過したら、やはり条例改正に向けた準備を速やかに始めてほしいという要請は昨日させていただいておりますので、ちょっと御参考までに申し上げておきたいというふうに思います。

次に、役職定年について聞きます。

地方においてこの役職定年を今回導入をする理由は何ですか。

○山越政府参考人 お答えいたします。

定年の引上げによりまして職員が公務に従事する期間が長くなる中で、管理職に一度就いた職員がそのまま在職し続けることとなると、若手、中堅職員の昇進機会の減少により、組織の新陳代謝を阻害し、公務の能率的な運営に支障が生じるおそれがあると考えております。

そのため、国家公務員と同様、定年を六十五歳に引き上げる中で、若手、中堅職員の昇進機会を確保し、組織全体としての活力を維持するため、管理職に就く職員を原則六十歳で非管理職に異動させる役職定年制を設けることとしたものでございます。

○武内委員 ありがとうございます。

役職定年制の導入、ここは若干賛否ある意見が出でてこようかと思いますが、実は、再任用制度が今、地方でも実施をされているんですが、例えば、課長級で、管理職で、十年、十五年管理職を務めて、六十の定年になって、それからボストを降りて、そうした当該の職員と同じようなことをすることは、やはり実務的な業務からは相当年数離れて仕事をしています。本人にとつても、周りの職員からも、若干やりにくさや戸惑いみたいなものを感じことがあるわけで、結果として年金の支給年齢まで在職せずに退職をしてしまうという事例も現行の再任用制度の中でも起っているということは、ちょっと御報告をさせていただきたがながら。

やはり職務給原則によつて、ライン職が全部しき続管理職として勤務させることができる特

かれています。係員から係長、課長補佐、課長あるいは部局長というライン職が中心の設定となつてますので、そうした中で、組織総体として、ライン職以外のスタッフ職であつたり専門職が組織の中で果たす役割というものが、実は本当は、この役職定年を導入するに当たっては、国がどうこうということ以前に、組織として今後の在り方というものを、ちゃんとそういう風土をつくり上げていかなければならぬということに自治体は迫られてくるんだろうというふうに思います。

ですから、今回、地方公共団体の実情に合わせて対応が可能というふうに伺っていますが、そういう認識の上で、団体の規模などはあるいは年齢構成等を基本としつつ、以外も含めて、各自治体の意向を十分に把握をした上で、役職定年の導入については、国としても様々な支援やあるいは様々な対応というものが求められてくると思つんですが、いかがでしょうか。その考え方を教えてください。

○山越政府参考人 お答えいたします。

役職定年制につきましては、管理職に占める職員を原則六十歳で非管理職に異動させるものであります。しかし、役職定年によって降任させると欠員の補充が困難になることなどにより公務の運営に著しい支障が生じる場合には、法律上の要件を踏まえた例外的な措置を講ずることができることになつております。

具体的には、現行で特例定年が定められている医師とか歯科医師のような職のように、職務と責任に特殊性があることは欠員の補充が困難であることにより役職定年を原則どおり適用することになりますが、役職定年制の対象外とするか、あるいは六十歳を超える役職定年年齢を定めることができます。

また、このほか、国家公務員と同様でございまが著しく不適当な場合には、役職定年制の対象外とする前に常勤職員を退職した者について、従前の勤務実績などに基づく選考によりまして、定年に

例、また、職務内容が類似する管理監督職のグループで職員の年齢別構成の偏りがあることなどにより欠員を容易に補充することができない場合に、そのグループ内で引き続き管理監督職として勤務させることができることができます。

これら例外的措置の具体的要件等についてはおりまして、各団体の職務の特殊性や各職種の年齢構成、人材確保の困難性等の事情など、その必要性を十分検討していただいて導入、適用を図る必要があります。

○武内委員 いずれにしても、この役職定年、現場でどう対応していくかというのはやはり組織全員として求められていることですので、総務省としても、そういうところは様々な意見交換をしながら、この導入をしたことによって組織が活性化をし、そして様々な知識や経験がその後引き継がれていくというようなことが実現できるような、そういう導入に是非努力をしていただきたいと

思います。

○山越政府参考人 お答えいたします。

高齢者部分休業制度の条例化とその活用の状況とO武内委員 いたしまして、各団体の職務の特殊性や各職種の年齢構成、人材確保の困難性等の事情など、その必要性を十分検討していただいて導入、適用を図る必要があります。

○武内委員 いたしまして、各団体の職務の特殊性や各職種の年齢構成、人材確保の困難性等の事情など、その必要性を十分検討していただいて導入、適用を図る必要があります。

○山越政府参考人 お答えいたします。

高齢者部分休業制度は、平成十六年に地方公務員法において導入した制度であります。おおむね五十五歳以上の常勤職員について、職員の任意の申請に基づきまして、公務の運営に支障がないとするか、あるいは六十歳を超える役職定年年齢を定めることができます。

○山越政府参考人 お答えいたします。

高齢者部分休業制度は、平成十六年に地方公務員法において導入した制度であります。おおむね五十五歳以上の常勤職員について、職員の任意の申請に基づきまして、公務の運営に支障がないとするか、あるいは六十歳を超える役職定年年齢を定めることができます。

一方で、今回の定年引上げに伴い導入する定年

前再任用短時間勤務制は、六十歳以降、定年に達する前に常勤職員を退職した者について、従前の勤務実績などに基づく選考によりまして、定年に

ることとする制度でございます。

両制度の違いでございますが、高齢者部分休業制度は、常勤職員の身分のまま、原則として、その勤務時間の半分を上限として休業することができます。改めてその制度でございまして、勤務しない時間については給与が減額される仕組みとなつています。定年前再任用短時間勤務制は、一日常勤職員を退職した上で非常勤職員に再任用されるものでございまして、短時間勤務の再任用職員の給与が支給されるものでございます。

○武内委員 では、ちょっと実態を伺いますが、高齢者部分休業制度の条例化とその活用の状況と

○武内委員 いうのを教えてください。

○山越政府参考人 お答えいたします。

高齢者部分休業制度の条例化とその活用の状況とO武内委員 いたしまして、各団体の職務の特殊性や各職種の年齢構成、人材確保の困難性等の事情など、その必要性を十分検討していただいて導入、適用を図る必要があります。

○武内委員 いたしまして、各団体の職務の特殊性や各職種の年齢構成、人材確保の困難性等の事情など、その必要性を十分検討していただいて導入、適用を図る必要があります。

○山越政府参考人 お答えいたします。

高齢者部分休業制度は、定年退職後的人生設計のための準備や、経験や人脈の公務へのフィードバックが期待される社会的貢献への従事などの観点から、地方公務員法に基づき認めることがあります。

現時点では、制度の導入団体や活用実績が一部

にとどまつている状況にありますが、この高齢者部分休業制度は、六十五歳への定年引上げが行われるに際しても、高齢期職員の多様な働き方のニーズに応えるための選択肢の一つであります。これから、地方公共団体に対しては、改めてその制度の趣旨を周知するなど、適切に助言してまいりたいと考えております。

○武内委員 今報告があつたように、結構、ほとんど条例化されていない現状というのが今なんですね、こういう制度がありながら。

今回、定年の引上げに伴つて、今回の法改正に伴つて、定年前の再任用とこの高齢者部分休業制

度が、新たに入ってきて、それでやられるわけですが、今後の条例化やその活用の方向については、それぞれの自治体や個々で、やはりライフスタイルからいろいろ違ったり出てくると思うので、しかし、それでも、どちらを活用するか、あるいは職員がどちらを活用するかというのは、当該職員の判断でよろしいですね。

○山越政府参考人 お答えいたします。

御指摘の両制度につきましては、まずは、定年前再任用短時間勤務制は、従前の勤務実績などに基づき選考により再任用が行われる仕組みになっておりまして、高齢者部分休業制度は、任命権者が公務の運営に支障がないと認める場合に承認する仕組みとなっているということで、どちらの制度も当該職員の判断のみで活用が可能となるわけではないものの、いずれの制度も高齢期職員の多様な働き方のニーズに対応した選択肢となる制度であるため、職員の方には、それぞれの制度趣旨や勤務条件の違いを御理解いただいた上で、できるだけその希望に沿った形で制度を活用いただくことが重要であると考えております。

○武内委員 是非お願ひします。

地方自治体の、特に基礎自治体の職員なんかは、地域のPTA活動であったり、あるいは町内会活動であったり、青少年育成協議会であったりとかという地域団体と密接に関わって仕事をしてい、そういう地域でいろいろなことを自分の時間に合わせてやりたいという方も、退職後の制度設計を含めて今出てきていますので、どちらを活用するかについては、本当にそれぞの職員の判断ができるような方向で是非取りまとめをしていただけたらと思いますので、よろしくお願いをします。

さて、ここからがちょっと、導入においての、少し歴史的なことも振り返しながら質問をさせていただきたいというふうに思います。要は、人員確保の観点から少しお聞きをしたいと思います。

まず、地方自治体の現場というのは、非常に日常業務において、直接的な住民サービスの提供を行なうエッセンシャルワークというものを担っています。また、地域課題や住民ニーズが非常に多様化あるいは複雑化、そして様々な法制度の改正への対応など、繁忙を極めており、今日、これに加え、大規模災害や復興への対応、コロナ禍における保健所あるいは公立病院、各種コロナ対策における過酷な現場実態というものが、私も、大変申し訳ありません、出身が高知なので、高知に帰つていろんな自治体とお話をしても、非常に厳しい環境にあるということがある一方で、そのことに対する、ワクチン接種も法定受託事務ですかと、対して、ワクチン接種も法定受託事務ですかとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組んでいただいたものと認識しております。

平成十七年からの五年間、簡素で効率的な行政の実現を図る観点から、職員数の削減目標を掲げ、地方公共団体に対し、集中改革プランによる取組をお願いをしてきたところでございます。この間、総職員数が減少する中でも、警察や消防防災関係職員等は増員されるなど、めり張りある人員配置が行われてきたところでございます。

○山越政府参考人 お答えいたします。

平成十七年からの五年間、簡素で効率的な行政の実現を図る観点から、職員数の削減目標を掲げ、地方公共団体に対し、集中改革プランによる取組をお願いをしてきたところでございます。この間、総職員数が減少する中でも、警察や消防防災関係職員等は増員されるなど、めり張りある人員配置が行われてきたところでございます。

集中改革プラン終了後も総職員数の減少基調は続いてきましたが、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地元の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組んでいただいたものと認識しております。

なお、各地方公共団体における定員管理は、行政需要の変化に対応し、各団体において自主的に御判断いただくことが基本であり、今後、今般の新型コロナウイルス感染症の対応などで明らかになつた新たな行政課題に対し的確に対応できるよう、地域の実情に応じて取り組んでいただくことが重要であるというふうに考えております。

○武内委員 私、地制調の会でもお話をさせてもらいました。いわゆる圏域構想が議論をされ、第三十次と三十二次と二度にわたつて地制調の委員を仰せつかりまして、会議にも出でていったんだですが、やはり平成の合併を含めていろんなことをきつと総括をしないと、物事が本当に、そもそもそこまで正しくて、効果的で合理的なものであつたのか、行政や地域社会にどのような影響を及ぼしたのか、しっかりと検証をして、こうして六十から六十五歳まで定年延長していく、そのときにおける公務公共職場の在り方も問われていて、こうした三位一体やいろんな集中改革プランで減らされてきた実態で、多くの職員は定年を削減されて、何で担つているかというと、臨時、非常勤職員がそのサービスを担つている。職種によっては三割、四割を占めるという状況の中です。

いているというふうに思っています。こうしたことについて、一定、やはりしっかりと総括するべきだと思いますが、御見解をお伺いをしたいと思います。

○山越政府参考人 お答えいたしました。

地制調の会でもお話をさせてもらいました。いわゆる圏域構想が議論をされ、第三十次と三十二次と二度にわたつて地制調の委員を仰せつかりまして、会議にも出でていったんだですが、やはり平成の合併を含めていろんなことをきつと総括をしないと、物事が本当に、そもそもそこまで正しくて、効果的で合理的なものであつたのか、行政や地域社会にどのような影響を及ぼしたのか、しっかりと検証をして、こうして六十から六十五歳まで定年延長していく、そのときにおける公務公共職場の在り方も問われていて、こうした三位一体やいろんな集中改革プランで減らされてきた実態で、多くの職員は定年を削減されて、何で担つているかというと、臨時、非常勤職員がそのサービスを担つている。職種によっては三割、四割を占めるという状況の中です。

そのため、総務省としても、定年引上げ期間中においても、各分野において地方公共団体が一定の新規採用を継続的に確保することが必要であると考えているところでございまして、地方公共団体からも同様の御意見をいたしているところでございます。

ただ、具体的な対応については、地方公共団体において、それぞれの実態を踏まえ、一時的な調

整のための定数措置が必要になるかどうかも含め、御検討いたぐものと考へております。定年引上げに向けて 今後、地方公共団体において、定年引上げ後の働き方に関する、職員の意向を確認しつつ、各職種の業務量の推移や年齢構成の平準化を見据え、定年引上げ期間中の一時的な調整のための定員措置も含めた中長期的な視点での採用、退職管理の在り方を検討していただき必要があると考へており、総務省としては、まずその状況を把握してまいりたいと考えております。

雇用が安定的に、業務が遂行できる環境というのは生まれてきましたが、やはり、いろいろな方策を打ちながらであつたとしても、少なくとも、定数抑制をされてきて、その定数の中で仕事をこなさなければならぬ。いろいろなニーズがある、そしてエッセンシャルワークを担いながら、直接ハンドサービスもやりながら、机上の論理ではなくて、現状の、生の人間同士の、行政・公務・公共サービスを提供しているわけですよ。それで、マンパワーがやはり圧倒的に不足したからこそ、こうした臨時・非常勤や会計年度任用職員が増えざる

とが重要であるというふうに認識をしています。その実現する手法につきましては、地方公共団体が、各団体における実情を踏まえ、様々な手法で対応していただくものと考えておりますが、その際に必要となる定員管理につきましても、私どもとしては、地方公共団体が自主的な御判断で進めることが基本であると考えておりますし、新たな行政課題が生じた際には、それに的確に対応できるように、地域の実情を踏まえ、対応していくべきだときたいというふうに考えていくところでござります。

おかしこには大きな効果を生むんだということが起るような、そういう事態を迎えることがで起きるようなことを実は心がけてやってきました。先ほども少し触れたんですが、二〇〇三年に市政に行きました。二〇〇四年の地財ショックがありましました。このときもやはり大変でした。そして、地方交付税は三位一体改革で本当に削られてきた。それも三位一体改革前に戻り、その後ずっと地方交付税交付金についてもしっかりと予算確保がされている。今回のコロナの中でも九千億の増額をしていただいたことには本当に地方自治体が

地方公共団体の定員管理については、各団体において自主的に御判断いただくことが基本でございまして、総務省としては、今後、各団体の実態を把握しながら、定期引上げに伴う定員管理に関する留意点について情報提供するなど、必要な助言を行ってまいりたいと考えております。

るを得なくなつてゐるというのが現状です。不安定な雇用の中でもうした多くの任務を担つていくのは本当に申し訳ないということで、一定の身分や雇用環境というのは、少しずつですが改善をされてきています。もう特殊勤務手当なんかもほとんどなくしました。それでも、やはり自分たちの責務を担つて仕事をしてきています。

○武内委員 済みません、武田総務大臣、今、公務員部長と私とのやり取りをお聞きになつていていたかというふうに思います。やはりここは政治がかかり、そういう国と地方の在り方を含めて今回の定年延長における定数の問題、それとサービスとの関係を含めて、政治が、今回、今までに公共サービスの充実と質的向上に資するんだといふ名言とは非ず頃、(こゝへ思ひしげど)が、大臣

も感謝していますし、我々、地方自治体にいた者としてもそのことは高く評価をしてやってきました。た。

今回、しかし、そうはいえ、様々なエッセンシャルワークを担う地方自治体で適正な人員が確保できないとなれば、定数を増やしたら絶対総務省から圧力がかかるんですよ。そういうことがやまいにこな、とうござつていい。当然、定員とし

わざと、馬鹿でしか  
もかからん言つてしょ  
間違いでもないし、その方向性について十分御配  
慮いただいてるといふのは聞き取れるんです  
が、九〇年代から二〇〇〇年に入つて、我々、本  
当に定数の削減を国から強いられて、定数削減の  
みならず、ラスという数字を持ち出されて、この  
間、地域の独自にあつた各種手当でもつて、その  
仕事の意義とやる気とそれに対する責任感といふ  
ものを、少額であつたとしてもいろいろな手当を  
駆使をしながら職員の確保あるいはモチベーションを上げていく、個々の問題ではなくて、それを  
組織全体としてきっちりと動かしていくんだといふ  
ことにずっと取り組んできました。

それから公務公共サービスをちゃんと充実をして、住民福祉の向上に資するという地方自治法の本旨にしっかりと応えていくためにも、質的向上に資するものであるということを国としてやはり明確に示すべきだというふうに思うんですが、そのことによって、千八百自治体、いろいろな、都道府県も含めてですが、国のそういう姿勢に基づいて、じゃ、自分たちも、よし分かつた、そのことに応えて、より現状のサービスを見直しながらも、きちっと、身近で、そして有効的的確なサービスというものが提供できる環境をつくっていくこ

○武田国務大臣　地方公共団体の定員管理につきましては、各団体において自主的に判断いただくなつたことが基本となつておるわけであります、今般の定年引上げに際しても、引き続き各団体が行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ取り組むことが重要である、このように考えております。

増やせば、給与関係経費の見積りは増大をしていきますし、いろいろなことが地財計画の中で絡んできますから、そうした国の苦労はあるうかと思いますが、やはりそこをしっかりと、質的、あるいはサービスの充実、そうしたものにこの延長は資するんだ、これを一つの契機にして、きちんととした住民サービスを提供していくますよというメッセージを国の方からしっかりと発信していくだけですが、この法案の理解にもつながっていくかと思うふうに思いますので、そのことを重ねてお願ひをして、質問を終わります。

削減され続けてきて、二〇〇三年の十二月、いわゆる二〇〇四年の地財ショック、このときは一月、二月、三月は予算の執行停止をやつています。いわゆる国の政策によって様々なことが、地方はそれをそのまま受けしていくわけで、であるならば、やはり現状のいろいろな課題に対応するため、そして、臨時、非常勤、今回、会計年度職員のあれも導入されていきましたが、一定の期間、

うというふうになるとと思うんですね。そういうことをやはり示すべきだというふうに思うんです  
が、これはいかがですか。

○山越政府参考人 お答えいたします。

繰り返しになりますが、地方公共団体は、様々な行政分野で広く住民生活に身近な行政サービスを担っておりまして、将来にわたり、必要な行政サービスを安定的に提供できる体制を確保すること

やはり、二十五年役所にいて、国との関係もやつてきました。数々のいろいろな制度変更やいろいろなことにに対応するために、現場でいろいろな苦労もありました。ただ、けれどもそれは、自治事務があり、そして法定受託事務があり、様々な事務を我々がちゃんと、地方公共団体が的確にちゃんとやつていくことこそが住民サービスの拡充にもつながるし、そしてそれは有効であり、な

○石田委員長 次に、道下大樹君。  
○道下委員 立憲民主党的道下大樹です。  
私からも、質問の機会をいただき感謝を申し上げますとともに、地方公務員法の一部を改正する法律案について、一部重なる点もあるかもしませんが、重要な法案だと私は思いますので、質問をさせていただきます。  
まず冒頭、やはりこの地方公務員法改正案が一

年遅れてしまつたことに、非常に残念に思つております。また、この一年遅れたことによつて、公務員の方々が、雇用と年金の接続といふもので一年失つたとか、今後の人生設計、再計画しなきやいけないとか、いろいろとそういうふうに悩まれた方もいらっしゃるわけございまして、この根本原因は政府にありますけれども、我々もこの点については十分に認識をしなきやいけないなどいふうに思つております。

先ほど来、大きな点から御質問されていますけれども、私はちょっと細かい点などいろいろと伺いたいというふうに思います。

まず、定年引上げ期間中の新規採用の取扱いについて、これもちょっと重なりますけれども、改めて伺いたいと思います。

やはり、定年年齢の引上げに際して、定年を引き上げた年度は定年退職者が生じないために、仮に定員が一定であれば、翌年度の新規採用者数を大幅に減少又は新規採用を控えなければならない事態が生じるわけで、これは、人材確保、年齢構成、新陳代謝、知識、技術、経験等の継承、人事配置、人材育成など、地方自治体の組織運営上重大な問題があるということは、先ほど来御答弁でもあると思います。

定年の引上げ期間中には、各地方自治体における必要な新規採用が継続されるべき、これは本當に思いますが、これは大臣から見解を伺いたいと思います。

○武田国務大臣 地方公共団体は、保健、福祉、教育、消防など様々な行政分野で住民生活に身近な行政サービスを担つており、各分野において、専門的な知見を継承し、安定的に行政サービスを提供することが重要であると考えております。

そのため、総務省としては、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用を継続的に確保することが必要であると考えており、地方公共団体からも同様の御意見をお聞きしているところであり

ます。

○道下委員 そこで重要なのが定員管理制度との関係性についてなんですかけれども、国家公務員については、既に河野太郎大臣が、今年の四月二十三日の衆議院内閣委員会において、定年の引上げ期間中に一時的な増員は当然という趣旨の答弁をされています。

地方公務員においては、少なくともこれを参考、また最低と考えた上で、地方公共団体へ定員管理に関する要請を行うということで、大臣の見解も同様なのか、伺いたいと思います。

○山越政府参考人 お答えいたします。

大臣から御答弁を申し上げたとおり、定年引上げ期間中であつても、地方公共団体においては一定の新規採用を継続的に確保すること、これが必要であるというふうに認識をしておりますが、その具体的な対応につきましては、地方公共団体において実態が様々でございますので、まずは地方公共団体において、それぞれの実態を踏まえた上で御検討いただきたいと思つています。

今後、定年引上げに向けて、各地方公共団体におきまして、まず、定年引上げ後の働き方に関して、職員の意向を確認していただくことも必要ですし、各職種の業務量の推移や年齢構成の平準化を見据えまして、定年引上げ期間中の一時的な調整のための定員措置も含めた中長期的な視点での採用・退職管理の在り方を検討していくべく必要があると考えております。

総務省としては、まずはその検討状況を把握してまいりたいというふうに思つてはいるところでございます。

○武田国務大臣 地域でそれぞれ、様々課題等があるということではありますけれども、そういう検討を行ふのと同時に、やはり、もう先ほど武内議員からお話をあつたとおり、今の地方自治体、公共団体は全くもつて人手不足なんですね。そういうふうに思つてはいるけれども、各自治体に高齢者のワクチンの接種をと圧力をかけるぐらいだったら、それが言わないといけないと私は思います。圧力をかけることは間違つていますよ。ワクチンの接種計画をそれぞれやつてはいるわけですから、その人手の中で、医師だとかが足りない中でも、何とか何月までにやろうということで、地元住民のことを考えて高齢者のワクチン接種の計画を立てているのに、総務省や厚生労働省の職員が電話をかけて、とにかく七月までというふうに答えることがあります。

○道下委員 ちよつとそれはまた別の機会に思ひますけれども。(発言する者あり)

○石田委員長 ちよつと静粛にしてください。

○道下委員 次に、現行における雇用と年金の接続についてなんですかけれども、現在の六十歳定年制の下、段階的に年金支給開始年齢の繰延べが行われるわけですから、地方公務員における雇用と年金の接続はどのように措置されているのか、伺いたいと思います。

○山越政府参考人 お答えいたします。

地方公務員における雇用と年金の接続につきましては、国家公務員の取扱いに関する閣議決定を受け、平成二十五年三月に各地方公共団体に対し、総務副大臣通知を発出しているところでございます。

同通知の中では、定年退職者が再任用を希望する場合、任命権者は、公的年金の支給開始まで、常時勤務を要する職、フルタイム職に当該職員を再任用することを基本とする旨、各地方公共団体に対して、助言を行つてはいるところでございます。

○道下委員 次に、今話がありましたフルタイムのことについてなんですかけれども、今の再任用職員数の実態とフルタイム、短時間の内訳について、総務省で把握しているものと、それと定員管理における再任用職員の取扱いはどのような措置になつてはいるのか、伺いたいと思います。

○山越政府参考人 お答えいたします。

直近のデータであります平成三十年度の定年退職者を見ますと、定年退職者七万二千五十八人のうち、同一の地方公共団体に再任用された者が三万五千九百三十三人、このうち、フルタイム勤務職員が二万四千百三十八人、短時間勤務職員が一万一千七百九十五人となつておられます。

再任用職員数は年々増加をしておりますが、この中でも、フルタイム勤務職員が年々増加傾向にあり、制度の趣旨に沿つた対応が進められてきてはいると言つておられます。

また、再任用職員の定員管理につきましては、フルタイム勤務職員は定数条例の対象となります

が、短時間勤務職員は、フルタイム勤務職員とは区別して別途管理することとなつております。

○道下委員 短時間勤務でも、職種によつては定員の中に入つてしまふとか、いろいろとちょっと、なかなか分かりづらいところがあるんですね。これはちょっと明確にしなきやいけないなと思ひます。

次に、今フルタイムと短時間の実数について話がありましただけれども、では、それぞれの希望者、希望数はどうだつたのかを伺いたいと思います。これは、フルタイムを希望したけれども短時間になつたとかいうことがあります。そして、なぜそのような、希望どおりにならなかつたのか、理由について、総務省としてどのように把握されていますでしょうか。

○山越政府参考人 お答えいたします。

総務省で把握しているデータに基づきまして御回答申し上げます。

令和元年度の再任用職員への応募状況の実績では、再任用に応募された方は全体で十二万三千八百五十六名でございまして、そのうち十二万二千四十七人、九八・五%が採用されているところでございます。

フルタイムと短時間の別では、フルタイム勤務職員応募者数は五万九千二百三十四人であり、そのうち採用者数は五万八千六百四十六人となつております。

私どもが把握しておりますのは応募者数とその採用者数でございまして、それ以上のデータは把握をしていないという状況でござります。

○道下委員 今部長からもお話をあつたんですけども、応募と採用者数は分かるけれども、どのような希望があつたのか、その手前のこととがちょっと把握されていないということなんですね。

私は公務員をやつたことはないんですけれども、父が地方公務員をやりまして、六十歳で定年

退職した後、六十五までの再任用を希望して、そ

れはフルタイムを希望したんですが、当該自治体では、獣医師だとかは、やはり人手不足のところはフルタイムで働くんだけれども、都市部に近いところの勤務地を希望する場合はフルタイムはないということで、短時間しかないというふうに思ひます。だから、希望することもできないんですよ。やむを得ず、短時間に応募するしかないということになつて、結局それで、給与に関しては、今回法案で書かれている七割なんか到底無理で、五割前後、五割ももらつてはかな

という話もいろいろ伺つています。

そういう意味で、私は、もっと総務省としては、この点、本当に希望したのはどれぐらいだったのかということをまず、自治体に協力を求めながら把握するべきじゃないかなというふうに思つています。

フルタイム再任用を基本として各地方公共団体への助言通知をしている総務省には、やはり定員管理への配慮がなされる必要があると思うので、その意味で、現在の再任用職員及び六十五歳への定年引上げが完成するまでの間の暫定的な再任用職員が、職員の希望に応じてフルタイムによる定員が確保されることが私は必要と考えるんですが、大臣の見解を伺いたいと思います。

○山越政府参考人 お答えいたします。

現在、地方公務員の再任用につきましては、定年退職者が再任用を希望する場合、年金支給開始年齢に達するまでフルタイム職に再任用することを基本としておりますが、職員の年齢別構成の適正化を図る観点からフルタイム職に再任用することが困難であると認められる場合などに、短時間勤務の職に再任用することができる旨、各地方公

とが重要と考えております。

○道下委員 フルタイム再任用を基本ということが総務省が立てているわけでございます。基本がで例外とかがつてということになると、例外が大き過ぎると、私は、これはある意味で、この再任用のところだと今回定年が引き上げられ

る中で、様々、職員間の格差にもつながつてしまふんじゃないかなと思つております。

そういう意味で、ここに総務省がおっしゃるような、フルタイム再任用を基本とする、これがもう原理原則というか大原則なんだということをしっかりと総務省が発信するとともに、そのため必要な、自治体が予算や様々なことで、自分からの理由じゃなくて、予算等が足りなくて、どうしても、人が必要なんだけれども、フルタイムで働いてもらいたいんだけれども短時間で勤務できないとか、そういったことの課題、弊害を払拭する努力、取組を、総務省、是非お願いしたいと

いうふうに思つております。

時間もありますので、ちょっとと次の点について伺いたいと思います。

定年前再任用短時間勤務制なんですが、これは重要なんですが、やはり、先ほど来、定員管理制度等で、フルタイムじゃなくて、定年前に再任用短時間で勤務してほしいと、任命権者から定年前再任用短時間勤務の選択を職員が望んでいないにもかかわらず強要されること、これは私はあってはならないというふうに思うんですが、総務省として、大臣として、これはもう、任命権者からの強要はあつてはならない、断じてないということ、

よろしいでしょうか。

○武田国務大臣 定年前再任用短時間勤務制は、定年引上げにより六十五歳までフルタイムで勤務することが原則となる中で、六十歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するために導入する制度であります。

本人の意思により退職した上で、短時間勤務で採用される仕組みとなっておりまして、職員が任命権者から定年前再任用短時間勤務を強要されることはないと認識をいたしております。

○道下委員 大臣から心強い答弁をいただきました。

ただ、任命権者から強要されることはあつてはならないですが、これから絶対にないと言えるかどうか。私は、こうした強要を止めるために、罰則が必要なんじゃないかな罰則というか、これは違法なんだよという共に認識を持たなきやいけないと思います。

任命権者が情報提供・意思確認の場において職

員に定年前再任用短時間勤務を強要することは、職員の身分保障を侵害するものなんだ、これは違法だと総務省、はつきり言つてもらいたいんですけれども、いかがでしょうか。

○山越政府参考人 お答え申し上げます。  
定年引上げにより引き続きフルタイムで勤務することを原則とする中で、定年前再任用短時間勤務を強要することはあるはず、職員本人の意思に反して定年前再任用短時間勤務の職に採用することはできないものでございます。その旨、周知を徹底してまいります。

○道下委員 周知を徹底していただきたいと思います。違法だという答弁はなかつたので、これはそういう法律制度ではないというふうに思っています。私は、だからといって、周知徹底して分かって

いる上に、そうした、任命権者が職員に対して定年前再任用短時間勤務を強要することはないようには、是非、総務省、目を光らせていただきたいというふうに思っています。これはあくまで職員の意思によるものでござりますので、是非これは目を光らせていただきたいと思います。

次に、定年前再任用短時間勤務を選択する職員と選択しない職員の割合というのは、今のところ、総務省としてどの程度になるというふうに想定しているのか。例えば、私が参考になるなと思うのは、現在の再任用職員のフルタイムと短時間勤務の割合、これが参考になると思うんですねけれども、総務省としてどのように想定されているのか、伺いたいと思います。

○山越政府参考人 お答え申し上げます。

定年引上げに伴いまして定年までフルタイムで勤務を希望する職員は、自らの選択で一旦退職しました上で、短時間勤務の職に再任用されることとなります。これは、現行の再任用制度においては、一旦定年退職した後にフルタイム勤務と短時間勤務のいずれかを選んでいただく、その仕組みとは制度の

前提状況が異なるものでございます。

職員が定年前再任用短時間勤務を自らの意思で選択するに当たっては、職員本人の健康状態とか家族の介護への従事など様々な事情が想定されますことから、現時点におきましては、どの程度の割合の職員がこの定年前再任用短時間勤務職員として勤務を希望するかについて想定することは困難であります。

○道下委員 では、この定年前再任用短時間勤務職員の定員定数上の取扱いについてはどのようになるのでしょうか。伺いたいと思います。

○山越政府参考人 お答えいたしました。

定年前再任用短時間勤務職員につきましては、現行の再任用短時間勤務職員と同様、定数条例の対象とはせず、常勤職員と区別して、別途管理することと考えております。

○道下委員 ちょっとそこで伺いたいですけれども、別途ということなんですが、これは、ある要件になれば、定数の中に入ったりするんでしょうか。どのような、もっと具体的に、定数管理の中に入るのか、入らないのか。

○山越政府参考人 お答えいたします。

定数条例の対象とはしないということで、条例の中の定数には入らないということでござります。

ただ、定年前再任用短時間勤務職員の数については、任命権者として管理をしていくことが必要なので、別途管理していただきたいということです。

○山越政府参考人 この定年前再任用短時間勤務の業務内容によって、定数の中に入るということはないでしようか。

○道下委員 この定年前再任用短時間勤務の職員の業務内容によつては、その定年前再任用短時間勤務が定数の中に入るとかならないとか、そういう差が設けられるということはありません。

○道下委員 分かりました。

この定年前再任用短時間勤務制の導入に当たり、例えは職員の健康上の理由による選択につい

ての職務、業務上の配慮の一方で、地方自治体全體としての組織力量を維持し、円滑な組織運営を図る必要が求められると言えています。

このために、私は、各地方自治団体において、定年前再任用短時間勤務にふさわしい職務の創設を図ることが不可欠であると考えますが、総務省の見解を伺います。

○山越政府参考人 お答えいたします。  
定年前再任用短時間勤務職員の具体的な職務内容は、各団体の行政課題や組織形態、各職種の特性や年齢構成、また個々の職員の能力、適性などに応じて具体的に検討し、判断していくに必要があると思っております。

現行の再任用短時間勤務制度においても、専門的知見や組織運営上の知見を継承し、若手を支援、育成する業務であるとか、これまでの職務経験や人脉を生かした各種相談業務など、各団体において、その地域の実情に応じ、工夫した取組が見られるところでございます。

総務省としても、好事例を收集し横展開を図るなど、地方公共団体に適切に助言、支援していくたいと考えております。

○道下委員 この法改正成立、施行以降、私は、総務省も、今回の定年前再任用短時間勤務といふこの新たな制度上、こういった職務も考えられるとか、様々なアイデアだと自治体における事例を共有するだとか、そうした取組をお願いしたいというふうに思います。

地方公務員法改正案については最後の質問になりますが、定年前再任用短時間勤務を選択する職員について、例えば健康上の理由ということがありますが、定前の再任用短時間勤務を選択する職員について、特定の職種で選択する職員が多くなることが想定されます。例えは消防、警察など、加齢に伴い、これまでの業務に継続従事していくことが困難になることが容易に想像されます。このような職種について、一方で、組織としての業務の力量は当然に維持していくかなければならないんですけれども、どのような方策を講じていくつもりなのか、考え方を伺いたいと思います。

○山越政府参考人 お答え申しあげます。

この定年前再任用短時間勤務制の導入に当たっては、民間がなかなか定年延長しないもの

○山越政府参考人 お答えいたします。

地方公共団体は、警察、消防を含め、様々な行政分野で住民生活に身近な行政サービスを担つております。各分野において、それぞれの専門職種がその専門的な知識を継承し、将来にわたり安定的に提供できる体制を確保することが重要であると考えております。

特に、加齢に伴う身体機能の低下により高齢期の職員が遂行することが困難な業務が多い分野につきましては、定年の引上げに伴い行政サービスの水準が低下することがないよう、一定の新規採用の継続的な確保に加えまして、業務運営の見直しや配置上の工夫などの条件整備などの対応を行つていただくことが重要であります。まずは各業務の所管省庁においてその在り方を検討いたゞくことが重要であると考えております。

総務省としては、各業務の所管省庁とともに連携し、業務運営上の工夫事例や定年引上げに伴う定員管理に関する留意点などについて情報提供するなど、必要な助言を行つてまいります。

○道下委員 これまでの御答弁を伺つておりますで、総務省の考え方を把握できました。あるところでは地方公共団体が自主的に対応していただきたいという答弁が散見されるわけで、私は、それは余りにも、ちょっと言葉は悪いかもしれませんけれども、自治体を突き放すような答弁に聞こえてしまふんですよね。やはり、この日本における地方自治というものを、総務省は自治体と一緒になつて、対等な関係でやつていくという姿勢を是非示していただきたい、思いを持つていただきたい、そのときには、こういう法律のみならず、地方自治法改正案について、対等な関係でやつていくという法律のみならず、地方財政措置だとか様々な予算的措置を含めて用意をしていただきたいと思います。

先ほど樹屋議員が、この地方公務員法の定年延長について、官優遇という意見もあるというふうにおっしゃつていまして、官優遇ではないという意見でおつしやつたんだけれども、私もこれある意味で、民間がなかなか定年延長しないもの

零細企業は、その自治体だと都道府県の職員の給与体系を、毎年毎年給与表をもらって、それに合わせて自分の会社とかの社員や従業員の給与を決めていくんですね。民間企業で働く方々は、是非、公務員の皆さん、給与だとか福利厚生、どんどん上げてください、それによって我々民間の方の福利厚生や給与も上がっていくんですよ。うな話をよくよく私は伺っています。

一方で、委員から御指摘のとおり、昨年十二月には愛知県名古屋市で、本年一月には東京都港区で、さらには先月十五日には東京都新宿区で、いずれも消防設備から消防剤が誤って放出される死亡事故が発生しており、大変重く受け止めております。

当に喫緊の課題だというふうに思っております。また、ワクチン接種の担当部局に応援職員を派遣をしている、そういう部署も、結局、一人の人間に負荷がかかりまして長時間労働などになつております。

象とするということで、柔軟な対応をしてきていたところでございます。  
また、一方で、先生の御指摘のありました応援職員を出していった元の部局、ここに超過勤務手当につきましては、直接この補助金の対象とはならない、ワクチン接種の事務に従事したという要件にならないということではございますが、それ以外にも、厚生労働省では新型コロナウイルス感染症全般の補助金などもございますので、適宜自治体において活用いただければというふうに

だから、民間における定年引上げを促進するためにも、私は、この国家公務員そして地方公務員の定年引上げというのは大変重要かというふうに思っております。是非皆さんと取り組んでいきた  
いと思います。

有識者検討会において、二酸化炭素消火設備の全国的な実態把握とともに、過去の同種の事故を検討のため、今日十一日に有識者検討会を開催したところでございます。

また、ワクチン接種の部署に人を増やすための財源、ワクチン接種の部署に応援職員を出してい る部署に人を配置するための財源、このことに関しては、それでも一〇〇%国が財源を保障するべきだとい うす。

○武田国務大臣 ワクチン接種の序内体制の在り方につきましては各地方団体において工夫をしていただいているところであります。御指摘の応援職員を出した部署の補充の仕方などについては、地域

最後、残された時間、僅かですので、がらつと  
変わりまして、消火設備の事故について消防庁に  
伺いたいと思います。

含め、事故発生の要因を幅広く洗い出した上で、年内を目途に、技術基準等のハード対策や安全管理体制等のソフト対策の両面から必要な安全対策を取りまとめております。

ふうに考えますけれども、これは厚生労働省と総務大臣に御答弁いただきたいと思います。

○大坪政付参考人 厚生労働省から御答弁申し上げます。

今般のコロナのワクチン接種、先生御指摘のように

によつてその内容も様々であると考えられております。

火設備の誤作動が発生し、作業員四名の方がお亡くなりになられた大変痛ましい事故が起きました。

うに、通常の予防接種、定期予防接種とは異なりまして、かなり大規模、しかも長期間行うことでも想定されます上に、接種の案内ですとか医療機関への協力依頼など細々とした作業が発生しております。

と考えております。  
○本村委員 大臣の御答弁、玉虫色だなどいうふうに思うんですけれども。  
先ほど厚生労働省の方が御答弁いただきました

化炭素を取り扱う消防設備士などの資格者に現場で立会いを求める通知を発出してきたわけでありますけれども、それが守られていないなかつたということです。

質問を終わります。ありがとうございました。  
○石田委員長 次に、本村伸子君。

○本村委員 日本共産党的本村伸子でござります。どうぞよろしくお願いを申し上げます。

ミズ、フマー／後重つ周密／質問／スナヒー、

まして、自治体の皆様方に大変な御尽力をいたなさいて、いるところでござります。

けれども、これは派遣元の部署についても使えるんだというお話があつたんですけれども、これは超過勤務も、そして人を増やした場合も使えると、いう理解でよろしいでしょうか。

○山口政府参考人 お答えをさせていただきま  
す。  
このへんした専門を発生させたために異なる取扱  
の強化が必要と考えますが、消防庁の認識と検討  
状況、今後の取組について伺いたいと思います。

ます、「ワクチン接種の陽性で雇用をさせていた  
だきたい」というふうに思います。

自治体の中で、ワクチン接種に関する部署の職  
員の皆さん方が過労死ラインを超えて長時間労働になつてゐるということが兼々なニュースでも報道

日本に於ける社会的問題として、薬剤師は常に二つの問題を抱えている。一つは、薬剤師の職業としての問題である。これは、薬剤師が薬の専門家としての立場を確立するための問題である。もう一つは、薬剤師の労働条件としての問題である。これは、薬剤師が労働する立場を確立するための問題である。

二酸化炭素消防設備に係る安全対策につきましては、消防法令において技術基準を定めるほか、これまでもガイドライン等により、同設備の付近で工事を行う場合の資格者の立会い、付近で工事を行う際には閉止弁を閉めることなどの安全対策を周知してきたところでございます。

をされております。例えば神奈川県庁では、ワクチン接種の担当部署の半数以上の職員の方が過労死ラインを超えて勤務をされている。岐阜県の各務原市でも、長時間労働、全国ニュースにもなりましたけれども、月百四十時間を超える超過勤務があるということで、こここの人の手当てなどは本

ござります。  
また、これより前の段階であつたといたしましても、組織の中に既にワクチンの接種体制の部署を専属の形で設けていらっしゃるような場合は、その部署の職員の超過勤務についても補助金の対象とする、二月の十七日以前であつても対

それ以外の、様々、コロナ感染症に対する補助金等もございますので、そこは自治体の中でも工夫していくだければということです」といいます。

○本村委員 総務省から自治体に電話をしたり、大臣がメールをしたり、七月末までに高齢者は二回目接種を終えるようにということで急がせていく

るわけです。そういう中で、職員の方々にかなりの負荷がかかっているというふうに思います

あるということで、内閣委員会でも塩川議員が質問をしております。

で、国が一〇〇%財源は保障するんだ、このワクチン接種については一〇〇%保障するんだとずっと答弁をしてきたわけですから、国がしつかりと、派遣元の部署も含めて、残業代と人の手当での財源、保障していただけるということでおろしいでしようか。

○内藤政府参考人 お答え申し上げます。

先ほど大臣が御答弁させていただきましたところ、応援職員を出した部署の補充の仕方は地方団体によって様々でございます。例えば、一人の方が応援に出られたときに周りの人たちでカバーをするということもございますし、応援した方を出したところに更に別のところから送られるというようなケースもございます。適切に対応してまいりたいと考えております。

○本村委員 ワクチン接種に関わって様々なるところに影響が出ている。その影響した人件費ですとか超過勤務、これについては一〇〇%国が出していただきたいということを改めて強く求めたいと思います。

法案の方に入つていただきたいというふうに思いますが、年金の支給がどんどんどんどん先送りする中で、生きていくために、年金の支給の年齢まで働き続けなければ生活ができないということで、今回の定年延長は当然の措置だというふうに思つております。

今回、国家公務員の定年の延長に合わせて地方公務員も延長するということですけれども、国家公務員は、六十歳を超える職員の給与月額は六十年前の七割水準に設定するというふうにされています。地方公務員も、国家公務員と権衡を失しないよう、六十歳を超えたことをもつて給与は七割水準というふうに示されております。

なぜそもそも七割なのか。七割の根拠に疑問が

こととされております。

定年引上げ後の六十歳を超える職員の給与水準につきましては、平成三十年の意見の申出におきまして、多くの民間企業は再雇用制度により対応していること等の高齢期雇用の実情を考慮しまして、厚生労働省の賃金構造基本統計調査及び人事院の職種別民間給与実態調査の結果を踏まえまして、六十歳前の七割水準となるように給与制度を設計することとしたものでございます。

直近の賃金構造基本統計調査及び職種別民間給与実態調査の結果を踏まえましても、現時点で、定年引上げ後の六十歳を超える職員の給与水準を層の従業員の給与の状況ですけれども、五十五歳から五十九歳と六十歳から六十四歳を比べますと、状況は変化をしているというふうに思います。企業の規模で百人以上の民間における高齢層の従業員の給与の状況ですけれども、五十五歳と、二〇一五年から二〇一七年の三年の平均は七年の三年間の平均は七六・二%というふうになつております。

人事院の調査でも、給与減額ありとした事業所のみで見てみましても、六十歳の前の年間の給与水準を一〇〇とした場合、二〇二〇年は、課長級で七七%、そして非管理職では七七・二%だといふことでございます。

内閣委員会で、人事院は、七〇%を改めて検討すれども、年金の支給がどんどんどんどん先送りする中で、生きていくために、年金の支給の年齢まで働き続けなければ生活ができないということで、今回の定年延長は当然の措置だというふうに思つております。

○本村委員 具体的にちょっととお示しをしたいんですけれども、ある自治体の平均的なケース、六十歳でどのくらいの給与の水準になつているかと申しますほどの大きな変化は生じていないというふうに答弁をしておりますけれども、六十歳前の給与の七割と、七六%、七七%というのは、お一人お一人にとつたら、月額でいいますと数万円違つてくるものですので、七割に固執しないで、やはり同一労働同一賃金原則に基づいて、しっかりと七割じゃなくて、引き下げないで保障する、同じ仕事をしているのであればやはり同じ給与水準を確保していくことが必要だというふうに思います。

例えば、地域手当がゼロの場合、そういう地域も多いわけです、超過勤務もないというふうに想定をいたしますと、六十歳というのは本当に働き盛りの方々だと思つたけれども、その方々の給与水準として低過ぎると私は思うんですけども、大臣、御見解をいただきたいと思います。

○荻野政府参考人 国家公務員の給与につきましては、社会一般の情勢に適応するよう変更する

○山越政府参考人 お答えいたします。

議員御指摘のケースがどのようなデータに基づくのか承知しておらず、この点、御回答しかねますが、国家公務員において、民間企業における高齢期雇用の給与水準を踏まえ、六十歳を超える職員の給与を六十歳前の七割水準に設定することを受けて、地方政府公務員においても、均衡の原則に基づき、国家公務員と同様の取扱いとするとしております。

定年引上げに伴い、現行の再任用職員制度と比較しますと、期末・勤勉手当の支給月数の改善とともに、扶養手当・住居手当等が支給されることなどによりまして、一般的には給与水準の改善が改めて検討し直すほどの大きな変化は生じていな

いというふうに考えてございます。

六十歳を超える職員の給与水準の引下げにつきましては、当分の間の措置と位置づけておりまして、六十歳前も含めた給与カーブの在り方等につきましては、民間企業の状況等や政府における人事評価制度の改善に向けた取組の状況も含む公務の状況等を踏まえながら、引き続き検討していくこととしたいと考えております。

以上でございます。

○本村委員 具体的にちょっととお示しをしたいんですけれども、ある自治体の平均的なケース、六十歳でどのくらいの給与の水準になつているかと申しますほどの大きな変化は生じていないというふうに答弁をしておりますけれども、六十歳前の給与の七割と、七六%、七七%というのは、お一人お一人にとつたら、月額でいいますと数万円違つたものが、六十歳を超えると、結局、七割といふことで、二十四万一千四百円というふうになつてまいります。これは税引き前の給与水準でございます。

全労連合の皆様が、最低生計費を積み上げ方式で合算してくださっております。集めたサンプルは二万人以上のサンプルでございます。

これは単身の二十五歳の労働者のケースですが、健康で文化的な生活を送らうと思ったら、大体月二十二万円から二十四万円必要なんだ。これは、例えば、飲み会でありましたら、一回当たり三千円、月一回だけと計算をしたりです

とか、食費は一日一千二百円で計算をしたりですとか、家賃は四万五千円というふうに計算して、かなり厳しめの数字で積み上げたものでけれども、二十二万円から二十四万円、最低生計費がかかるということをお示しをいただいているわけです。

四十年近く働いて、最低生計費ぐらいしか給与が保障されない。もっと私は引き上げるべきだ、七割に引き下げないでおくべきだというふうに思っています。

○山越政府参考人 お答えいたします。  
地方公務員の給与につきましては、地方公務員法におきまして、国家公務員と同様、職務と責任に応じて決定されることとされておりますが、いわゆる基本給であります給料について見ますと、同一の職務の級の中でも一定の幅が設けられ、具体的な水準は諸要件を考慮して決定することとされておりまして、同じ職務と責任を有する職員間でその額に差が生じることは予定されているところでございます。

また、国家公務員の定年引上げ後において、六十歳を超える職員の給与を六十歳前の七割水準に設定する措置については、現行の俸給の決定方法を踏まえつつ、現時点の民間企業における高齢期雇用の実情を考慮し、当分の間の措置として設定されたものでありまして、地方公務員の給与についても同様の考え方でございます。  
○本村委員 同じ仕事をしていても六十歳以降は七割水準に設定する措置は、職務給の原則に反するものではないと考えております。  
今のは再任用の制度がかなり低いわけですから、

それよりはいいふうになるというふうには思いますが、それでもやはり、経験や様々な知識をちゃんと評価をして、減額をするのはやめるべきだと思います。ということを、見直していただきたいということを重ねて申し上げたいというふうに思います。

それで、先ほど来御議論がございましたけれども、この定年延長に当たって、新規採用や、中途採用や、就職氷河期世代や女性や障害者の正規採用毎年行われなければならないというふうに、同時並行で行わなければならないというふうに思いますけれども、これは大臣に御見解をいただきたいと思います。

○武田国務大臣 地方公共団体が各分野において専門的な知見を継承し安定的に行政サービスを提供するため、定年引上げ期間中においても一定の新規採用を継続的に確保することが必要であると考えております。

○本村委員 繼続的に新規採用が必要なんだと大臣はおっしゃっておりますが、そうでしたら、定年延長と新規採用、これを両立するために定員を増やすか、あるいは六十歳以上の方は定員から外してもいいよという運用をするか、どちらかでなければ両立できないというふうに思っています。

○山越政府参考人 お答えいたします。  
どちらかをやって、新規採用、中途採用、氷河期世代、女性、障害者の雇用をもつと進めなければならぬというふうに思いますけれども、総務省の御見解をいただきたいと思います。

○本村委員 御答弁申し上げましたとおり、定年引上げ期間中ににおいても一定の新規採用を継続的に行なうことは、現行の俸給の決定方法が規定する措置については、こうした方針であります。しかし、定員を増やすか、あるいは六十歳以上の方は定員から外してもいいよという運用をするか、どちらかでなければ両立できないというふうに思っています。

○山越政府参考人 お答えいたします。  
大臣から御答弁申し上げましたとおり、定年引上げ期間中ににおいても一定の新規採用を継続的に確保することが必要であるということで考えておるところでございますが、一方で、その具体的な対応については、地方公共団体がその実情に応じてこれから検討していく必要があると思つて

定年引上げに向けて、今後、地方公共団体において、職員の意向を確認しつつ、各職種の業務量の推移や年齢構成の平準化を見据え、定年引上げ

期間中の一時的な調整のための定員措置も含めた中長期的な視点での採用・退職管理の在り方を御検討いただく必要があると考えております。総務省としては、まずその状況を把握してまいりたいというふうに思っております。

○本村委員 定年延長と新規採用を両立していくためには、そのための財源が必要でございます。国としても十分な財源措置をしていただきたいと思いますけれども、これも総務大臣にお願いしたいと思います。

○武田国務大臣 地方公共団体は、様々な行政分野で住民生活に身近な行政サービスを担つており、各分野において、専門的な知見を継承し、安定的に行政サービスを提供することが重要であります。

そのため、定年引上げ期間中においても一定の新規採用を継続的に確保することが必要であり、各団体において、一時的な調整のための定員措置が必要となるかどうかを含めて、適切に御検討いただくべきものと考えております。

その上で、地方財政措置については、こうした方針の実態などを踏まえつつ、しっかりと検討してまいりたいと考えております。

○本村委員 財源がしっかりと示されないと新規採用ができないという、会計年度任用職員のときもそうだったんですねけれども、早く財源を示していただけ、安心して新規採用、学生の方々の仕事を確保する、女性の仕事を確保する、障害者の皆さんの仕事を確保する、氷河期世代の仕事を確保するという公的セクターの役割を果たしていただきたいにも、財源を早く示していただきたいというふうにも申し上げたいと思います。

それで、六十歳以上で同じ仕事ができるだろうかということも、例えば保育士の皆さん始め、いろいろな方からお声がござります。肉体的、精神的、家庭の事情などで不安を抱えている方もおみえになります。しかし、年金は先送りですか労働続けなければいけない。人事上で、かなり本人の御意向をよく伺つて配慮しなければならないと

いうふうに思います。配慮した上で、そのいい条例を横展開していくことが必要だと思いますので、その点、お答えをいただきたいと思います。

あと、先ほど来御議論がございました、高齢者の部分休業制度なんですけれども、条例化、今日資料を出させていただきましたけれども、本当に少ない自治体しかまだ条例ができていない。都道府県では二十四都道府県しかありませんし、七政令市しかありませんし、二百ぐらいの市区町村しかないということで、この条例を進めていただきたいというふうに思いますけれども、御答弁をお願いしたいと思います。

○山越政府参考人 お答えいたします。  
御指摘のように、地方公務員の業務の中には、加齢に伴う身体機能の低下等により、若年者層と同様の職務内容を高齢期の職員が遂行することが困難な業務や、変則的な勤務が多いなど高齢期の職員にとって厳しい労働環境と考えられる業務もあると考えております。

こうした中、各地方公共団体におかれでは、高齢期の職員が最大限活躍できるよう、配置上の工夫などの条件整備、職員の健康及び福祉を考慮した勤務条件の確保など、各団体の実情と個々の職員の能力、適性に応じ、職務の設定や具体的人事配置を行つていくことになると考えております。

総務省としては、今後とも、様々な先進的な取り組や参考となる資料を情報提供してまいります。部分休業につきましては、御指摘のとおり、地方公共団体での条例の制定状況は一部にとどまつてゐるところでございます。今回、定年引上げに際しまして、改めて制度の趣旨を周知してまいりたいと考えております。

○本村委員 終わります。  
安心して働き続けられるような整備に総務省としても御尽力いただきたいということを申し述べ、終わらせていただきます。

○石田委員長 次に、足立康史君。  
ありがとうございました。

○足立委員 日本維新の会の足立康史でございます。

地方公務員法ということでございますので、いろいろ通告をさせていただいていますが、テクニカルなことは、もう私、分かっております。また、委員の皆様の御質問も、杉田先生もスタンダードな御質問をされましたので、大体質問が尽くされています。

私は、この地方公務員の背景、地方公務員が働く、その働き方の背景になっている問題を、ワクチン接種に絡めて質問をさせていただきたいと思います。

まず大臣、是非誤解なきようにお願いしたいん

ですが、私は、一連の総務大臣のオペレーション、例えば総務大臣メールですね。先日、先週五

月十三日に立憲民主党の高木鉄太郎議員が、何か、上から目線だといって怒つていらっしゃいましたけれども、私、改めて拝見しました。こんな丁寧なメールがあるのかというぐらい配慮をした、意を尽くした総務大臣メールであったということです。改めて、ああいう印象操作は国会としてやるべきじゃないということを指摘しておきたいと思います。

あの総務大臣メールと併せて、電話が、私の元の首長さんたちにも課長さんたちから電話が来ました。これは、どれぐらいの課長さんたちがどうぞるべきじやないといふことを指摘しておきたいと思います。

○大臣政府参考人 お答えいたします。

新型コロナウイルスの克服に向けまして、ワクチンが決め手となるものでございますので、希望する高齢者に七月末を念頭に各自治体が二回の接種を終えることができるよう、国と地方の十分な連携協力の下、接種体制の構築をしっかりと進めていくことが重要でございます。

総務省におきましては、現在、全ての都道府県の副知事、政令市の副市長と総務省幹部職員との連絡体制を構築いたしましたとともに、全国の知事

及び課題等を抱える市区町村長に対しまして、これができるだけ多くということですが、直面する

課題等を聞き取りながら、個別に具体的な働きかけ、御相談を実施しております。

お尋ねの点でございますが、課長級を含めて総勢九十人ほどで実施をいたしているところでござります。

総務省としては、引き続き、各自治体から取組状況や課題等を十分にお伺いをして、厚生労働省など関係省庁に課題等をファイードバックするとともに、都道府県とも連携して、課題解決に向けて個別に丁寧な支援を行つてまいりたいと考えております。

○足立委員 大臣、私はいいと思うんです、この

事態ですから。だから、大臣の御指示で、御指示をされることは、私は理解はできる。ただ、交付税課長とか財政課長とかががつと電話してくると、現場はびっくりします、なかなかふだんお話をできない課長さんたちですから。

だから、そういうものが若干プレッシャーになつたんじゃないかという批判がマスコミなんかにも出回っていますが、簡単で結構ですが、どんな感じで考えていらっしゃいますか。

○武田国務大臣 やはりこの感染症対策にワクチ

ンが決め手となるということは多くの方が共有し

ていただいていることと思うんですけども、日

増しに希望者の方々が増えているのが今現状でござります。

その中において、千七百四十一の自治体、それ

ぞれ状況は違いますし、どういったところにお困

りなのか、そうしたところを、意見をしっかりと受け止める、それが我々の仕事であるわけでありますけれども、それがプレッシャーになつたとい

うのであれば、これは我々としては反省しなければならないと思うんですけれども、常に、そうし

たプレッシャーに感じ取られないような表現、そ

うしたものに対する配慮を絶対に忘れることがない

いようにということは、現場の指揮官始め全員が

共有しているところであり、今後とも、そうした作業を進める上で、地方団体で働く皆様方がプレッシャーに感じないように、じっかりとした指導をしてまいりたい、このように考えております。

マスコミはプレッシャーという感じで報道しています。ただ、私、地元の首長さんたちとよく話を、この週末までにやらなかん、号令が下りる、その号令を、いや、もう全力でやつているんだという、ごめんなさい、その一部の首長さんたちからは、アリバイづくりという言葉が私の耳に入りました。

私は、だから駄目ですよね、大臣と言つてゐるかもしませんが、大体あるのは、アリバイづくりに来たなと。要は、七月末までにやらなかん、号令が下りる、その号令を、いや、もう全力でやつているんだという、ごめんなさい、その一部の首長さんたちからは、アリバイづくりといふ言葉が私の耳に入りました。

だから、そういうものが若干プレッシャーになつたんじゃないかという批判がマスコミなんかにも出回っていますが、簡単で結構ですが、どんな感じで考えていらっしゃいますか。

○武田国務大臣 やはりこの感染症対策にワクチ

ンが決め手となるということは多くの方が共有し

ていただいていることと思うんですけども、日

増しに希望者の方々が増えているのが今現状でござります。

その中において、千七百四十一の自治体、それ

ぞれ状況は違いますし、どういったところにお困

りなのか、そうしたところを、意見をしっかりと受け止める、それが我々の仕事であるわけでありますけれども、それがプレッシャーになつたとい

うのであれば、これは我々としては反省しなければならないと思うんですけれども、常に、そうし

たプレッシャーに感じ取られないような表現、そ

うしたものに対する配慮を絶対に忘れることがない

いようにということは、現場の指揮官始め全員が

その中において、千七百四十一の自治体、それ

ぞれ状況は違いますし、どういったところにお困

りなのか、そうしたところを、意見をしっかりと受け止める、それが我々の仕事であるわけでありますけれども、それがプレッシャーになつたとい

うのであれば、これは我々としては反省しなければならないと思うんですけれども、常に、そうし

たプレッシャーに感じ取られないような表現、そ

うしたものに対する配慮を絶対に忘れることがない

いようにということは、現場の指揮官始め全員が

そうなる。でも、現場からすると、みんな選挙で選ばれている首長ですから、そんなものを、人口だって違う、高齢者の比率だって違う、様々な事情がある、別の特別な事情を抱えている市町村もある。そういう中で、数字だけ比べられて、おまえのところ遅いじゃないか、うちの町長は遅いじゃないかと言われると、みんな政治的にもたな

いとかいうことに今現場はなつてているそうです。だから、是非、武田大臣には、その辺、帆廻に説法であります。私たちには、現場を歩くのが仕事ですから。ほかに余り大した仕事はありません。政府が今緊急事態対応をしているわけですよ。だから、我々は住民の声を聞いて今ここでこう申し上げているわけですが、そういう感じで申しあがつて、私は、今日、地方公務員法の審議に当たつて改めて議論しておきたいことは、有事において平時の仕組み、平時の仕組みというのはどのように改めたいのかということは、有事において平時の仕組み、平時の仕組みというのはどのように改めたいのかということは、有事において平時の仕組み、平時の仕組みというのはどのように改めたいのかということは、有事において平時の仕組み、平時の仕組みというのはどのように改めたいのかということは、有事において平時の仕組み、平時の仕組みというのはどのように改めたいのかということは、有事において平時の仕組み、平時の仕組みというのはどのように改めたいのかということは、有事において平時の仕組み、平時の仕組みというのはどのように改めたいのか

ね。今。だから、私はけしからぬと思うけれども、立憲民主党の高木議員は、大臣、僭越だ、総務大臣メールを撤回しろ、こう来るわけですよ。まさに平時の仕組みに乗つかつていてるわけですよ。これが、だから駄目ですよね、大臣と言つてゐるから、我々は住民の声を聞いて今ここでこう申し上げているわけですが、そういう感じで申しあがつて、私は、今日、地方公務員法の審議に当たつて改めて議論しておきたいことは、有事において平時の仕組み、平時の仕組みというのはどのように改めたいのか

ね。今。だから、私はけしからぬと思うけれども、立憲民主党の高木議員は、大臣、僭越だ、総務大臣メールを撤回しろ、こう来るわけですよ。これが、だから駄目ですよね、大臣と言つてゐるから、我々は住民の声を聞いて今ここでこう申し上げているわけですが、そういう感じで申しあがつて、私は、今日、地方公務員法の審議に当たつて改めて議論しておきたいことは、有事において平時の仕組み、平時の仕組みというのはどのように改めたいのか

ね。今。だから、私はけしからぬと思うけれども、立憲民主党の高木議員は、大臣、僭越だ、総務大臣メールを撤回しろ、こう来るわけですよ。これが、だから駄目ですよね、大臣と言つてゐるから、我々は住民の声を聞いて今ここでこう申し上げているわけですが、そういう感じで申しあがつて、私は、今日、地方公務員法の審議に当たつて改めて議論しておきたいことは、有事において平時の仕組み、平時の仕組みというのはどのように改めたいのか

ね。今。だから、私はけしからぬと思うけれども、立憲民主党の高木議員は、大臣、僭越だ、総務大臣メールを撤回しろ、こう来るわけですよ。これが、だから駄目ですよね、大臣と言つてゐるから、我々は住民の声を聞いて今ここでこう申し上げているわけですが、そういう感じで申しあがつて、私は、今日、地方公務員法の審議に当たつて改めて議論しておきたいことは、有事において平時の仕組み、平時の仕組みというのはどのように改めたいのか

ね。今。だから、私はけしからぬと思うけれども、立憲民主党の高木議員は、大臣、僭越だ、総務大臣メールを撤回しろ、こう来るわけですよ。これが、だから駄目ですよね、大臣と言つてゐるから、我々は住民の声を聞いて今ここでこう申し上げているわけですが、そういう感じで申しあがつて、私は、今日、地方公務員法の審議に当たつて改めて議論しておきたいことは、有事において平時の仕組み、平時の仕組みというのはどのように改めたいのか

ね。今。だから、私はけしからぬと思うけれども、立憲民主党の高木議員は、大臣、僭越だ、総務大臣メールを撤回しろ、こう来るわけですよ。これが、だから駄目ですよね、大臣と言つてゐるから、我々は住民の声を聞いて今ここでこう申し上げているわけですが、そういう感じで申しあがつて、私は、今日、地方公務員法の審議に当たつて改めて議論しておきたいことは、有事において平時の仕組み、平時の仕組みというのはどのように改めたいのか

ね。今。だから、私はけしからぬと思うけれども、立憲民主党の高木議員は、大臣、僭越だ、総務大臣メールを撤回しろ、こう来るわけですよ。これが、だから駄目よね

い。だから、もう一つ、大臣には非御見識を伺いたいのは、私は、今回、平時の仕組みの下で市町村にワクチン接種のオペレーション、現場の重要なオペレーションを振ったのは混乱の原因だと。よく二千個問題と言いますが、二千個問題がまた起つていてるわけです。

私は、やはり有事における権限は国に集約した上で、もちろん、例えば蔓延防止重点措置の判断とか医療提供体制がどうなつてあるかという判

断、それは現場の知事がやつたらしいですよ。そうだけれども、こういう国民にワクチンを打つていう有事対応にあつて、何で平時の仕組みでやるんだと。それが機能し切れないから、自衛隊を投入しているわけですね。

それだったら、最初から、有事におけるワクチン接種の権限は国が全部集めて、自治体や民間は指揮下に置く。戦争をやつっているときに、あそこの部隊は自治だ、そういうのがありますか。

だから、私は今日、公務員法の審議であります。が、自治ということをもう一回考えたときに、よく、有事法制というと私権制限、私権制限と、憲法との関係で、昨日も何かテレビでやつていましてけれども、私権制限以外に、この総務委員会で議論すべきは、要は自治の在り方ですよ。要は、有事にあつてどれだけ自治を認めるべきかということです。

少なくとも、千七百四十一の市町村に、自治事務としてかな、ちょっとよく分からぬけれども、やつていただいていることが、大変な、だつて、彼ら彼女らは何をやらなかんかといったら、一つ一つの首長が、電話、コールセンターを用意せなあかん、どうする。ワクチン接種でもちろん医師会と調整する。それから、人手が足りないから人材派遣会社に頼む。でも、頼むけれども、予算はどうなるんだ、いや、国から来る。国から来るけれども、満額来るのか。もうよく分からぬ情報の中で、千七百四十一の自治体が不完全情報の下で判断をするから、どうしてもそれは、安全サイドとどうする。

例え、昨日、私の地元のある町長さんと議論しました。今一番何に困っていますかと。今一番何に困っているか。五月十七日に送られてくるワクチンが本当に届くかどうかを知りたいと言つているんですよ。それが現実ですね。

だから、有事対応における自治というのはどうなんだろうと。もしも考へがあれば教えていただきたいと思います。

○武田国務大臣 委員御指摘のように、国家の危

機においては、一定の方針の下にしつかりと連携された形で迅速かつ的確な対応がなされることが重要であると考えております。

我が國も相次ぐ災害に見舞われました。災害に対する対応もかなり進化してきたと思つております。

しかし、今回、我々日本人、そしてまた全世界の人類は相当な教訓を得たのではないかと思うんであります。やはり、議論している暇はない、どつちがどつちと言つている場合ではない、そこまで国民が危機にさらされたときに、どういう体制で国民を危機から救い出すか。それをあらかじめ用意しておこうということは、これは国家として私も当然のことだ、このように考えております。

今、多くの国民、世論も、そうしたものの必要性については、指摘する声がどんどん増しに強くなつてきていることも考えて、今後また所掌省庁において必要な検討というものを期待していくたい、このように考えております。

○足立委員 是非これは、ワクチンといえば厚生労働省、給付金といえば内閣官房や経済産業省と

いうことで、全部縦割りに落ちています。しかし、私が今日武田大臣に申し上げたような問題意識は、なかなかないんですね、考えていただけます。

だから、自治の在り方はやはり総務省で、事業横断的に、有事というものは何なんだ、そのときには自治というものはどうあるべきなのか、是非議論を深めていただきよう、もちろん国会でもやります、お願いをしておきたいと思います。

今日、防衛省から大西政務官においてをいただいています。

昨日から予約が始まりました。まず、これは事務方でもいいですよ。ちょうど先ほど、防衛大臣がツイッターで、今日の朝だな、八時四十九分、朝日新聞出版と毎日新聞がテストでダミー、うその情報を入力したというのがありますね、抗議されています。

それは問題だと思うんだけれども、問題だと思います。されば問題だと思います。

それが問題だと思うんだけれども、問題だと思います。

それは問題だと思うんだけれども、問題だと思います。

了したら、やはりそうなんだだと確認したら、それは消しますけれども、朝日新聞出版と毎日新聞は適当にやつて、ほつたらかしなつてているんですか。それ、分かる人いますか。分かるか分からぬか。

○岩元政府参考人 お答えいたします。

ちょっと今、手元にあれですけれども、毎日新聞のインターネットの記事によりますと、毎日新聞の記者は、「一旦予約した後、それをキャンセルした」というふうに記載されていると承知しております。

○足立委員 取材だから、いわゆる国民に被害を与えないように、取材活動としてしたのであれば、百歩譲つて、ありかもしませんが、とにかく防衛大臣は抗議をされたということですが。とにかく私たちの関心は、国民がそれでどうなるかが関心ですか、今あつたように、毎日新聞はすぐキャンセルした、じゃ、朝日新聞出版はどうかというのは当然の関心事項だから、皆さんも関心あつてしかるべきだから、またちゃんと調べておいていただきたいんですが、何が言いたいかというと、抗議することが大事じゃなくて、国民を守ることが大事だから。

ただ、このシステムには様々な課題があつて、これはデマも交ざつてゐるようなので、確認でげますから、デマか本当か教えてください。

番号や生年月日は全部でたらめでも入力できます。ネットで出回つてゐるデマを幾つか今から挙げますから、デマか本当か教えてください。

一方で、選択肢のラジオボタン、これは、質問の内容が、各自治体での予約はしていませんかという質問に対する回答を二択で選択していただくことになつております。一つ目が予約はしていませんというボタン、もう一つが予約していますが取り消します。というボタン、こちらについては、いずれかを選択していただくということになつてござりますので、間違いでございます。また、クッキーを消すとマイページには入れなくなつてしまふ。マイページには入れなくなつてしまふ。それから、六十五歳未満の生年月日でも予約できる。未来の生年月日でも予約できる。未来の生年月日でも予約できる。二月三十一日生まれでも予約できる。ラジオボタンは選択できないダミー。クッキーを消すとマイページに二度と入れなくなる。同じ番号を入れて予約すると、先に予約していた人は勝手にキャンセルになつてしまふ。マイページで架空番号の予約合戦、まあ最後はどうでもいいや。

多分半分ぐらいはデマだと思いますが、ちょっと確認を。

○岩元政府参考人 お答えいたします。

今回の大规模接種センターの運営につきましては、先月二十七日の総理の御指示を踏まえ、防衛省・自衛隊としては、来週の二十四日に東京都及び大阪府で運営の開始ができるべく、現在、全力で準備に取り組んでいるところでございます。

委員御質問のございました情報につきましては、委員御指摘のとおり、幾つかはそのとおりでございます。例えば、六十五歳未満の生年月日でも予約できるといったところは事実でございます。

ただ、後半のところでございますけれども……

(足立委員)いや、一つ一つと呼ぶはい。

まず、番号、生年月日がでたらめでも入力できることについては事実でございます。それから、六十五歳未満の生年月日でも予約できるというのは事実でございます。それから、未来の生年月日でも予約できるというのは事実でございます。

二月三十一日生まれでも予約できるというのは事実でございます。

一方で、選択肢のラジオボタン、これは、質問の内容が、各自治体での予約はしていませんかと

いう質問に対する回答を二択で選択していただくことになつております。一つ目が予約はしていませんというボタン、もう一つが予約していますが取り消します。というボタン、こちらについて

は、いずれかを選択していただくということになつてござりますので、間違いでございます。

また、クッキーを消すとマイページには入れなくなつてしまふ。マイページには入れなくなつてしまふ。それから、六十五歳未満の生年月日でも予約できる。未来の生年月日でも予約できる。未来の生年月日でも予約できる。二月三十一日生まれでも予約できる。ラジオボタンは選

択できないダミー。クッキーを消すとマイページに二度と入れなくなる。同じ番号を入れて予約す

ると、先に予約していた人は勝手にキャンセルになつてしまふ。マイページで架空番号の予約合

戦、まあ最後はどうでもいいや。

いづれにいたしましても、予約をしていただい

た後に接種センターに来場された際には、接種予約者の予約情報と持参された接種券及び身分確認



です。これは役人が判断することではなくて、尖閣諸島をどうやって守っていくか、毅然と守っていく

かということで、やはり政治家が判断しなければならないと思います。

今日は総務大臣には聞きませんけれども、政府一体となつて、日本の尖閣諸島を守る適切な判断を是非していただきたいということを強く申し上げて、またこれは引き続き議論させていただきま

す。

今日は地方公務員法の改正で、定年を延長するということで、私の問題意識は、ずっと今まで出

ておりますけれども、やはり新規採用者が減つてしまふのではないかというところを非常に危惧して

ころですね。

自衛官の場合だと、今的一般の公務員の年齢は六十歳ですが、それより下の、若年の定年制、これは大臣よく御承知のとおり、一佐であつても五十六歳、体力を使うということで若年定年制にして、その退職した後から六十五歳までの、年金をもらまでの間は、政府としてこの分は政策的に若年定年退職金というのを生活保障として渡して

いる。

一つの判断として、警察とか消防、こういう体力を使うところは、今の定年のままでしておいて、六十五歳までの分は、生活保障という観点から特別な政府の支給を考える、私はこういうのも使うところは、今の定年のままでしておいて、六十五歳までの分は、生活保障という観点から新規採用もこのままだと減る可能性がある。だから、私は現場対応が非常に難しくなるのではないかと思っているんです。

まず、現状として、警察の方から聞きたいんですけれども、今の平均年齢、それから新規採用者数、そういった現状は今どうなっているか、お答えいただきたいと思います。

○櫻澤政府参考人 お答えいたします。

令和二年四月一日現在において、都道府県警察に所属する定年前の警察官の平均年齢について

は、おおむね三十八歳でございます。

また、警察官の全国の定年退職者数につきまし

ては、過去十年での数値を見ますと、おおむね五

千人から六千人程度で、必要な新規採用数とい

て、近年はおおむね九千人程度でございます。

○井上(一)委員 これが六十五歳の定年になると

どういうふうになるシミュレーションですか。

○櫻澤政府参考人 お答えいたします。

定年引上げが完了する令和十三年四月一日時点における平均年齢等につきましては、各年度の退

職者数の不確定要素が多いため、現時点で正確に見通すことは困難でありますが、一定の仮定の下

で試算した場合には、おおむね四十二歳となる可

能性があるというふうに考えております。

また、退職者数、採用者数につきましては、先ほど申し上げました、おおむね、現在、五、六千

人程度の定年退職、九千人程度の新規採用となつておりますが、定年の引上げ中、定年退職者が生じない年の翌年度におきましては、特段の定員上

の措置が講じられなければ、少なくともこの定年

退職者数に相当する分程度の新規採用が抑制され

るという計算になります。

○山口政府参考人 お答えをさせていただきます。

消防職員の退職者数は近年おおむね大体五千人

から六千人程度、新規採用者数もほぼ同じような

数字でございます。

消防職員の退職者数は近年おおむね大体五千人

から六千人程度、新規採用者数もほぼ同じような

数字でございます。

消防職員の退職者数は近年おおむね大体五千人

から六千人程度、新規採用者数もほぼ同じような

数字でございます。

消防職員の退職者数は近年おおむね大体五千人

から六千人程度、新規採用者数もほぼ同じような

数字でございます。

別な配慮をします、そういう明確な方針を示すべきだと思うんですが、総務省の方、どうお考えですか。

○山越政府参考人 お答えいたします。

地方公共団体は、警察、消防を含め、住民生活に身近な行政サービスを担つており、各分野にお

いて、専門的な知識を継承し、安定的に行政サー

ビスを提供することが重要であると考えております。

そのため、定年引上げ期間中におきましても一

定の新規採用を継続的に確保することが必要であ

る、そういう認識でおりまして、ただ、具体的な

対応については、各団体において、一時的な調整

のための定員措置が必要となるかどうかも含め

て、まずは適切に御検討いただくべきものと考えております。

また、高齢期の職員による職務遂行が困難な行

政分野につきましては、特に関係省庁とも連携

し、業務運営上の工夫の事例や定年引上げに伴う

定員管理の留意点について情報提供など、必

要な助言を行つてまいりたいと考えております。

○井上(一)委員 今の答弁だと、明確なメッセージがやはり伝わらないと思うんです。警察、消防

については特別な配慮をするというメッセージを私は伝えてほしいと思うんですが、大臣、この点についていかがですか。

○武田国務大臣 治安、そして国民の生命財産に

しっかりと関わつくる重要なこれは職務でありますので、委員の御指摘もこれまた私としても納得いく部分があります。今からいろいろな議論がなされると思いますけれども、総務省としても真

剣に対応してまいりたいと考えております。

○井上(一)委員 これはやはり、国民の安全、安

心を守るというのが警察、消防の仕事ですから、

そういう現場力が落ちることのないように、総務省としても特段の配慮をしていただきたいとい

うことを強く希望しておきたいと思います。

○井上(一)委員 地方公務員法改正案の件については以上です。

あと、新型コロナの関係で、緊急事態宣言が京

都の場合は延長されました。地元の声を聞いても、何回も緊急事態宣言が延長され、今まで本當に何とか歯を食いしばって事業を継続しようと思つてたという方も、もうさすがに、将来の見通しが立たない、いつになつたらゴールが見えるんだということで、もう大変な状況で、深刻な状況にあります。

政府としても、今、いろいろな支援策を措置はされておりますけれども、現時点でどういう措置をされていて、異なる措置としてどういう措置を考えているか、御説明いただきたいと思います。

○飯田政府参考人 お答え申し上げます。

今年、緊急事態宣言あるいは蔓延防止等重点措置ということで、様々な措置がなされております。今委員から御指摘ありましたように、補助金でございますとか融資でございますとか、様々なございました。ここでは少し給付金についてお話しさせていただきたいと思います。

まず、これまで、本年一月から三月に発令された緊急事態宣言に伴う飲食店の時短営業、それから不要不急の外出移動の自粛により影響を受けた事業者に対しましては、法人六十万円、個人三十万円を上限に、売上げ減少相当額を一時支援金として支援してきました。

加えまして、本年四月以来の緊急事態宣言の措置又は蔓延防止等重点措置に伴う支援といしまして、同じく飲食店の休業、時短営業や不要不急の外出移動の自粛、これらにより売上げが大幅に減少した事業者に対しましては、一月当たり法人二十万円、個人事業者十万円を上限に、売上げ減少相当額を月次支援金として毎月の締めで給付することといたしているところでございます。

○井上(一)委員 もう今、飲食店の方々も、例えば京都府の場合だと、協力金という形で申請をして、なかなか、事務手續がかかつて給付が遅くなるというような声が聞こえますし、全国レベルで見ると、やはりそういう声が非常に大きいです。

私は、もう一度、持続化給付金の再支給を是非

政府として本当に真剣になつて検討すべきだと思つたのですが、どうですか。もう何回も同じ答弁の繰り返しになつてますけれども、やはり非常に持続化給付金の再給付の声は強いですし、実際そうしないと、企業はもうやつていけないと

う状況だと思うんです。是非真剣に検討していただきたいと思いますが、いかがですか。

○飯田政府参考人 お答え申し上げます。

今委員御指摘なされたけれども、先ほど御答弁申し上げました通り、本年一月以降の緊急事態宣言、蔓延防止等重点措置につきましては、この影響を受けました事業者につきましては、先ほど申し上げました、飲食店に対する協力金に加えまして、一時支援金や月次支援金といった形で支援策を講じていくこととございました。

現在実施している支援策は、全国全業種一律のものではございませんで、時短要請などの地域や業種ごとに様々に講じてある措置の内容に応じましてきめ細かく支援を行つてあるところでございまして、例えば、百貨店などの大規模施設、あるいはイベントのキャンセル費用に対する支援、こういったものを個別にまた別途講じているところです。それから、地方創生臨時交付金を活用して、自治体が地域の実情に応じた独自の支援策を講じるということも応援してござります。

国が全国一律に対応した持続化給付金でございますけれども、これは、新型コロナの経済に与える影響が未知である中で、迅速な支援が必要であつたため講じた政策でございまして、その後付は考えてございませんけれども、今後とも自治体とも連携しながら、影響を受ける事業者にターゲットを絞つて、きめ細かく事業者支援を講じてまいりたいと考えております。

○井上(一)委員 これは大臣に要望ですけれども、是非やはり持続化給付金、これは本当に声が強いですから、政府部内でも一度話してみてください。

○石田委員長 この際、ただいま議決いたしました法律案に対し、橋慶一郎君外五名から、自由民主党・無所属の会、立憲民主党・無所属・公明

やつていけないという声が本当に強いですから、是非検討していただきたいと思います。補正予算を是非やつて、この持続化給付金というのを、このままに持続化給付金の再給付の声は強いですし、実際そうしないと、企業はもうやつていけないと

はもう国民の求める声ですから、強く要望したいと思います。

残りの時間で消防団について議論したいと思います。

先ほど消防署の定年延長の話をしましたが、その消防署の両輪として消防団、これはボランティアの方々が地域の防災のために頑張つておられます。

そういう消防団について、宮路政務官も消防団の経験があるというふうにお聞きしましたので、消防団の意義、それから、消防団で今頑張っている方々にメッセージというか励ましの言葉をまず聞きたいと思います。

○宮路大臣政務官 ただいま委員御指摘のとおり、私も広島市におきまして二年余り消防団員として活動させていただきました。

消防団はまさに地域防災力の要でござります。特に要員動員力、先ほど来議論になつております常備消防は全国で十六万人強であります。一方、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力ということと、消防団の方は、年々減っているとはいえ、いまだ八十万を超える要員がございます。そしてまた、地域密着性ですが、これは、災害が起つたとき、委員も関わられておられた自衛隊の動員等もございますが、やはり地域に一番密着した消防団がまず現場のことを一番よく分かっている。車をどこに置けばいいのか、あるいは現場の地理はどうなつてあるのか、そういった情報をしっかりと自衛隊や警察に伝える、そういう重要な役割がござります。そしてまた、即時対応力

善について検討を行い、先月、新たに出動報酬を創設するなどの中間報告を取りまとめられました。

引き続き、時代に即した活動の在り方など、団員確保につながる検討を行い、各消防団員の方々が、住民に最も身近な存在として信頼され、そして地域の安心、安全を守るために頑張つておられます。

消防団についてはまだ議論したい点がありますので、引き続き総務委員会で議論させていただこうことにさせていただきたいと思います。

今日は時間が来ましたので、質問を終わりたいと思います。ありがとうございます。ありがとうございました。

○石田委員長 これにて原案及び修正案に対する質疑は終局いたしました。

消防団についてはまだ議論したい点がありますので、引き続き総務委員会で議論させていただこうことにさせていただきたいと思います。

今日は時間が来ましたので、質問を終わりたいと思います。ありがとうございます。ありがとうございました。

○石田委員長 これにて原案及び修正案に対する質疑は終局いたしました。

○石田委員長 これより原案及び修正案を一括して討論に入るのであります。討論の申出がありませんので、直ちに採決に入ります。

地方公務員法の一部を改正する法律案及びこれに対する修正案について採決いたします。

まず、橋慶一郎君外五名提出の修正案について採決いたします。

本修正案に賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○石田委員長 起立総員。よって、本修正案は可決されました。

次に、ただいま可決いたしました修正部分を除く原案について採決いたします。

これに賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○石田委員長 起立総員。よって、本案は修正議決すべきものと決しました。

○石田委員長 この際、ただいま議決いたしました法律案に対し、橋慶一郎君外五名から、自由民主党・無所属の会、立憲民主党・無所属・公明

