

第二百四回国 参議院内閣委員会会議録第二十四号

令和三年六月三日(木曜日)

午前十時開会

委員の異動

六月二日

高木かおり君

音喜多 駿君

六月三日

音喜多 駿君

市田 忠義君

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

大家 敏志君

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

石川 博崇君

音喜多 駿君

柴田 巧君

高木かおり君

国務大臣

田村 智子君

山添 拓君

河野 太郎君

大隈 和英君

こやり隆史君

宮崎 一徳君

渡邊 昇治君

山下 哲夫君

堀江 宏之君

合田 秀樹君

佐々木雅之君

川原 隆司君

宮崎 敦文君

大坪 寛子君

横幕 章人君

東川 直正君

大臣政務官

厚生労働大臣政務官

厚生労働大臣政務官

事務局側

常任委員会専門員

政府参考人

内閣官房内閣審議官

内閣官房内閣人事局人事政策統括官

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
○国家公務員法等の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(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、高木かおりさんが委員を辞任され、その補欠として音喜多駿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。
国家公務員法等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、内閣官房内閣審議官渡邊昇治君外九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) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(森屋宏君) 国家公務員法等の一部を改正する法律案を議題とします。
本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。

今回の法案、やっとここまで来たかと、大変感慨深いものが私自身ございます。
四月の決算委員会で菅総理にて、昨年廃案になった法案の問題点を修正して速やかに再提出していただきたいと、こうお願いをしていたところございまして、総理、河野大臣始め、政府当局各位に深甚なる敬意と感謝を申し上げたいと存じます。

私が最初に公務員の定年問題を意識するようになりましたのは、今から二十年前、公務員の再任用制度の施行がきっかけでありました。まだまだ十分に働ける職員を一律に退職させて軽易な業務に従事させる、あるいはかつての部下の下で働かせるといった制度が本当に人材を有効に活用しているのか、やはり定年を引き上げる方がいいんじゃないか、こういった疑問を抱いておりました。

そのときは単に個人的な問題意識にすぎませんでしたけれども、十年前です、総務省で地方公務員に関するこの問題の担当室長になったときは、仕事として直面することになりました。

しかし、当時は民主党政権でありましたけれども、人事院が定年を引き上げるべきとする意見の申出を行いましたけれども、国家公務員の定年引上げを見送りましたので、それに準拠しなければならぬ地方公務員についてはどうすることもできなかつたわけでありました。

その後、私、参議院に議席をいただいて、良い機会をいただきましたのは五年前、自民党の一億総活躍推進本部の場でございました。そこで、民間に先行してでも公務員の定年を引き上げるべきと、こう訴えたことがきっかけで党の提言を作ることになりました。当時の菅官房長官に申し入れさせていただいたわけでありました。平成二十九年の五月でございました。

その後、政府の骨太方針にも載って、昨年の通常国会では法案提出まで至りましたが、検察官の勤務延長問題に巻き込まれて、廃案の憂き目を見たわけでありました。
そうした紆余曲折を経て今日この審議というところで大変感慨も深いわけですが、最も大切なことはこの法案の趣旨を国民に理解していただくことだと、こういうふうに思っております。

現在、六十五歳以上の定年を定めている民間企業は、まだ二割程度でございますけれども、その状況の中、あえて公務員の定年を引き上げるのは民間準拠の情勢適応の原則に照らして例外的であることは私も重々承知をいたしております。

しかし、それでもなおそうしなければならぬと考へますのは、少子高齢、人口減少時代に突入した我が国において、この先三十年後には一人の現役世代で一人の高齢者を支えなければならぬ、いわゆる肩車型社会が到来するという状況の中にあつて、社会保障制度を始め我が国の社会を維持していくには、高齢者であっても働く意欲のある方にはできるだけ支えられる側から支える側に回つていただく、こういう必要があると考へるからであります。決して公務員を優遇するためではありません。

もちろん、先に民間の定年が引き上がつて、その後公務員が付いていくというのが理想であることはそのとおりでありますけれども、六十五歳以上に定年を定める企業が二十年間の間でどれだけ増えたかといへば、一四％伸びたにすぎません。厚労省もこれまでに助成金を出すなど民間の取組を促進しておりますけれども、私たちに残された時間はもうそう多くはないということを考へますと、かつて完全週休二日制が公務員先行で社会に定着を促したように、もはや公務員主導で社会全体を動かしていかねばならないと、こういうふうに考へるわけでありませぬ。

したがつて、今後重要なことは、この公務員はもとより、民間の取組をどのように促進していくかということだと思ひます。民間では、六十五歳までの継続雇用義務が課せられてはいるものの、先ほど申し上げたとおり、六十五歳以上の定年はまだ二割程度、また、この四月からは新たに七十歳までの就業確保措置が努力義務化されたところでありませぬけれども、希望者全員が六十六歳以上まで働ける企業は昨年段階でまだ一二・七％という状況でございます。

そこで、厚労省の大隈政務官にお伺ひいたします。

す。いつもお越しいただいて、ありがたうございます。今後、民間において、定年の引上げを含め、働く意欲のある高齢者が七十歳まで働ける環境整備を一層これは力を入れて取り組んでいかなければならないと、こう考へるわけでありませぬ、いかがでしょうか。

○大臣政務官（大隈和英君） 御質問ありがとうございます。また、古賀委員の長年にわたりますこの件についての問題意識あるいはお取組に敬意を表したいというふうに考へております。

人生百年時代を迎へまして、働く意欲のある高齢者がその能力を十分に發揮しまして、年齢あるいは官民間問わず活躍できる環境を整備していくことは大変重要だといふふうに考へております。このため、高齢者の多様な特性やニーズを踏まえまして、定年引上げも含めた多様な選択肢により七十歳までの就業機会を確保することを事業主の努力義務とする改正高齢者雇用安定法が本年の四月一日から施行されたところでございませぬ。

また、事業主の積極的な取組を支援するため、七十歳までの定年引上げなどを行う事業主に対する助成金の支給や、また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の六十五歳超雇用推進プログラム等による、定年引上げや継続雇用制度の延長等に向けた事業主への相談援助などを実施しているところでございませぬ。

引き続き、これらの取組により、高齢者が活躍できる環境をしっかりと整備図つてまいりたいといふふうに考へております。

○古賀友一郎君 ありがとうございます。やはり、これまで以上の促進策、これやっぱり意識して取り組んでいく必要があると思ふんですね。

本法案の提案理由説明の冒頭に、「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は、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だくことが重要であります。」と、こういう一文が記載をされております。それがまさに今私が申し上げたこの立法趣旨の第一だと、

こういうふうと思つておりまして、かつ最も国民に理解をしていただかなければならない部分だと思ひます。公務員の定年だけ引き上げて、この法案の目的達成ではありません。社会全体で高齢者が長く働くことができるよう、厚労省のお取組、一層よろしくお願ひいたします。

そのことに関連いたしましてもう一点言及しておきたいのは、努力義務とはいへ、民間に七十歳就業確保措置を求めていく以上、公務員も、法律上は今適用除外になっておりますけれども、当然ながら対応が必要になってくるということでありませぬ。この点、衆議院の質疑の中では、民間の七十歳就業確保措置の状況や定年を引き上げていく中で、人事管理の状況などを踏まえながら検討していくと、こういった答弁がなされておりますけれども、これから少なくとも定年を引き上げていく十年間の間には、国家公務員についても七十歳まで働くことができる、そういう環境を整備していく必要があると思ひますが、河野大臣のお考へをお聞かせいただきたいと思ひます。

○國務大臣（河野太郎君） 趣旨説明でも申し上げましたように、これからの十年で恐らく五百万人以上生産年齢人口が減少していくという中で、やはりこの日本の社会をどうやって支えていくかというの、真剣に考へていかなければならぬと思ひます。そういう中で、働く意欲のある方には一層なつてこの社会を支えていただく、これはもう官民両方で必要になつてくるんだらうと思ひますので、人事院とも連携しながら、今後のことについてしっかりと検討してまいりたいと思ひます。

○古賀友一郎君 ありがとうございます。御検討いただくということでありませぬ。

ある程度の時間軸を持つてやっぱり考へていく必要があるんだらうと思ひます。さっき言ったように、社会全体をどういうふうにするか、その底上げをどうしていくかということが大きな課題であらうと思ひますので、よろしくお願ひをいたしたいと思ひます。

ら議論をさせていただきましたけれども、この法案はあくまでも国家公務員法でありますから、当然、この定年を引き上げることによって高齢職員にも再任用以上にパフォーマンスよく働いていただまして、公務全体の能率を引き上げていくということもその目的であります。先ほど申し上げたとおり、私が当初抱いた問題意識もまさにその点にあつたわけでありませぬ。

しかしながら、その一方で、これはかねてから河野大臣も御心配されておられることでありませぬけれども、昨年の臨時国会でも御答弁がございましたが、定年を引き上げることによって若手職員の負担が増加するのではないかと、そういった点も十分考へ、配慮しながらやっていくということは私もそれはそのとおりだといふふうと思つております。

そうした観点からお伺ひしたいわけでありませぬけれども、今後、この十年掛けて定年を六十歳から六十五歳に段階的に引き上げていくといたしますと、その間、二年に一回定年退職者が出ない年度が生じます。その場合、その翌年度の新規採用者数を大幅に減らしてしまひますと、その分若手職員の負担が増加するという心配があるわけでありませぬが、その点については、これも衆議院の質疑の中で、一時的な調整のための定員措置を検討すると、こういう当局の答弁がございましたので、私も取りあへずは安心をいたしております。

しかし、今日問題提起しておきたいのは、その一時的な調整のその先の話ということなんです。が、もしこれが一時的な増員であるといふことで十年間の移行期間終了後には削減をしていって現在の定員水準まで戻すといふことであるとするならば、将来、今以上に定員削減圧力が強まって、それで若手職員の負担、しわ寄せにつながっていくんじゃないか、そういうことを心配するわけでありませぬ。

私は、この一時的な調整で増やした定員については、後年無理に取り戻そうとするんじゃないかと、むしろ業務多忙の府省あるいは部局に配分を

して過酷な長時間労働を緩和するように活用すべきではないかと、こういうふうに思うわけでありますが、これも河野大臣にお考えを伺いたいと思っております。

○国務大臣(河野太郎君) 近年、霞が関では若手職員の離職というのが目に見えて増えているということで、大変に危機感を感じております。

その原因の一つは、やりがいのある仕事がないということ、もう一つは長時間労働でございまして、家庭あるいはプライベートと仕事で両立できないということでございまして、これは対応をしっかりとしていかなければならぬというふう

に思っております。
おかげさまで、今日のこの委員会、昨日は一人を除いて午後五時まで答弁の打合せまで終わることができてまして、立法府の皆様の御協力に改めて感謝申し上げますが、この長時間労働をいかに解消するか、もちろん、しっかりとマネジメントをやって、無駄な業務はきちんとやめる、あるいは効率よく仕事をする、あるいはきちんとデータを取った上で一人一人に業務が偏っている部分はきちんと是正する、そうしたことをやった上で、さらに必要であるならばしっかりと定員を措置するというこれはこれからしっかりとやってまいりたいというふうに考えております。

○古賀友一郎君 ありがとうございます。

今その河野大臣の御答弁からして、無理やり後で取り戻すぞというようなニュアンスは私受けなかつたんです。やっぱりちゃんとその辺の、もちろんマネジメントもしっかりやる、しかし、それでもなおかつというのややっぱり今の現状の一つじゃないかなと、こう思うわけでありまして、その辺をしっかりとこの目配りをしていただいて、定員の配分に当たってはよろしく御高配をいただければと、こういうふうに思っておりますので、お願いを申し上げたいと思っております。

それでは、人事評価についても伺いたいと思

この法案の附則では、法施行日、これは令和五年の四月一日だと思っておりますけれども、施行日まで人事評価の改善措置を講じることとされております、この三月には政府の人事評価の改善に向けた有識者検討会から報告書が示されております。その中で、いろいろありますけれども、私

今日問題提起しておきたいのは、現行の五段階評価を六段階に更に細分化していくということについてであります。

これは要するに、現状でいきますと、学校の通信簿でいえば五段階評価の四ぐらいのところですね、四のところに多くの評価が集中してしまっている、これが差が付かなくて問題であると、こういった問題意識の下で、職員の能力、実績をきめ細かく的確に把握するためということで、そういうことを検討会でいろいろ議論されたところでございましてけれども、しかし一方で、この細分化、精緻化していけばいくほど、それだけその評価の違いというものを説明、証明する根拠もこれは細かくなってくるわけでありまして、優秀と優良は何か違うのかとか、優良と良好は何が違うのかとか、一応抽象的な基準はそれは設けるはずですが、けれども、しかし、具体的に、じゃ、それはどういうふうに証明、説明していくのかというと、これは言うほど簡単ではないと、私はそういうふう

に思っているわけであり

特に、これが職員の処遇と結び付いているというところが私は心配しているところでございまして、評価者は、やはり最終的には裁判になるということも頭の片隅に置きながら、しっかりと説明、証明できるようにしておかなければならない。その場合、何十人も抱える課の課長の労力はどれだけになるんだらうか、あるいは、そういう課を幾つも抱える局長はどうなるんだらうか。私は、基本的に、局長、課長というポジションの方々もっとほかにエネルギーを投入すべき私は仕事があるんだと、今の時代、思っているわけであり

す。そもそも、この通信簿の四に相当する評価に集

中するという現象は一般に中心化傾向というふう

に言われておりまして、当たり障りのない評価を好みがちな評価者の心理を表したものと、こういうふう

に考えられるわけでありまして、実際には大方の公務員は大過なく真面目に仕事をしてくれているという

ことを考えますと、そうなることはある意味自然な現象ではないかと、こういうふうにも

問題視してですね、そういう必要があるのか私は疑問なのであります。

もちろん、組織の中には、衆目の一致するような働き

のいい人、職場に欠かせない人はおりますし、その逆の人も

おります。もちろん、組織の中には、衆目の一致するような働き

のいい人、職場に欠かせない人はおりますし、その逆の人も

おります。もちろん、組織の中には、衆目の一致するような働き

のいい人、職場に欠かせない人はおりますし、その逆の人も

○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、人事評価につきましては昨年

から有識者検討会を行っていただいております。その

検討会におきまして、人事当局それから職員

に対するアンケート調査も行ってあります。その

声をお聞きしていただきまして、やはり現行の

人事評価は、評価者にとつては作業が煩雑である

という声、一方で、被評価者から見れば、面談と

かフィードバックが十分でなくて、評価がキャリ

ア形成に役立っていないんじゃないかというふう

に感じている、人事当局からは、御指摘のあつた

ような一部の評語の塊が大きいので人材育成や人

事管理に活用しにくい、そういった意見が寄せら

れているところがございます。

こういった課題を踏まえまして、検討会におき

ましては、人事評価を人材育成、それからマネジ

メント改革、そういったことを進めていくための

ツールとして活用したいということで提言をいた

だいております。

過程につきましては、強み、弱みを、一人一人

の状況をきめ細かく把握して、上司が面談や指

導、助言を行う、管理職にはマネジメント評価に

重点化していくということを考えております。

さらに、評価区分につきましても、御指摘のよ

うに、五段階から六段階への見直しを行うこと

によりまして、職員の達成度や成長などの変化を

見えやすくした方がよいのではないかと、そういった

指摘をいただいております。

御指摘の評価者の負担軽減、評価者の負担軽減

に関連いたしまして、有識者検討会で、例え

ば、あらかじめ評語に対応する具体的な行動例を

示しておくことによつて、評価者が評語の付与あ

るいは本人への説明を容易にしていこうとい

うと、あるいは文章で記入しなければいけない部分

を重点化していくと、例えば個別評語への所見記

載を廃止して全体的な所見の記載に集中していた

だくというようなこと、あるいは評価作業を情報

システム化していくといったことを提言をいた

しております。

評価書への記入作業、こういったものを負担を

軽減する一方で、やはり人材育成につながる

フィードバックにはより力を入れていただきたい

と思っております。御指摘のような負担軽減に

も意を用いながら検討させていただきたいとい

うふうに考えております。

○古賀友一郎君 ありがとうございます。

是非、やはり基本的には、職員にやりがいのあ

る仕事を与える、社会に役に立っていると思える

ような、実感できるような仕事を与える、そうい

うことによつてモチベーションを高めていく、こ

ういう方向性であつてほしいと思つております。

要するに職員が求めているのは、管理職から見

てくれていると、見てくれていると、ここがやっ

ぱり重要なポイントだと思つたので、それが評

価の細分化というところに直結するんだろうか、そこをよよくお考えになられて今後の検討にうなげていただきたいとお願いを申し上げます、私の質問を終わります。

ありがとうございます。

○杉尾秀哉君 立憲民主・社民の杉尾でございます。質問の機会をいただきまして、ありがとうございます。

○政府参考人（川原隆司君） お答えいたします。昨年の通常国会に提出された国公法の改正案に設けられておりました検察官の勤務延長、それから役降り特例の規定が今回の法改正では落ちております。これについて上川法務大臣、衆議院の法務委員会、同じ法案をそのまま提出しても国民の理解を得ることは難しいと、こういうふうな理由を説明されましたけれども、なぜ国民の理解が得られないような法案を出したのか、きちんとした説明があつてしるべきと思いますが、いかがでしょうか。

○政府参考人（川原隆司君） お答えいたします。昨年の法案につきましては、一般の国家公務員に勤務延長制度が導入された昭和五十六年当時と比べまして検察官を取り巻く情勢が大きく変化したことを踏まえ、検察官についても定年後も引き続きその職務を担当させることが公務遂行上必要な場合があると考えられたことから、関係省庁と協議するなど適正なプロセスを経て解釈変更を行ったものでございます。その上で、その解釈変更を前提として、私ども、今委員御指摘の昨年の法案を出させてもらったものでございます。

ただ、昨年の通常国会に提出した法案につきましては、今も御指摘がありましたように、国民の理解を十分に得ることができなかつたことを重く受け止めて、今回の法案では、昨年ありましたような勤務延長の規定等については検察官には設けないこととしているものでございます。

○杉尾秀哉君 あれだけ安倍総理、当時も、そして今の総理大臣の菅官房長官も必要な法案なんだと、あれだけ繰り返して、あれだけ紛糾したにもかかわらず、今回あつさり下ろしちゃっている。

一体全体あれは何だったのか、あの説明はうそだったのかと、こういうふうな思わざるを得ない。こんなことだったら去年の通常国会のさなかに下ろせばよかつたじゃないですか。どうですか。

○政府参考人（川原隆司君） お答えいたします。先ほども御答弁申し上げましたように、昨年の通常国会に提出した法案のその検察庁法改正部分につきましては、御指摘の検察官の勤務延長や役降りの特例に関する部分も含めまして、必要と思われる内容について適正なプロセスを経て策定したものでございまして、それ自体が誤つていたというものではないと考えているところでござい

ます。その上で、繰り返しになって恐縮でございますが、その検察庁法改正部分につきましては、様々な批判がなされて、その後、立法府の御判断で廃案となつたものでございます。

国民の皆様からの信頼を基盤とする法務省といたしましては、この検察庁法改正部分につきましては国民の御理解を得られず廃案に至つたということを重く受け止めて、次に提出する法案を検討するに当たりまして、同じ内容の法案をそのまま提出しても国民の理解を得ることは難しいと考えて、今回、内容を変更して提出させていただいているものでございます。

○杉尾秀哉君 国民の理解が得られなかつたということを先ほどから何度も言っていますけれども、理解が得られないような法案を出したのは一体どの誰だつたんですか。それに対する反省の弁が一言ぐらいあつていいんじゃないですか。余りにもいいかげんだと思いますよ。

今日、人事院にも来てもらつていますけれども、人事院の対応も物すごくおかしい。今回の法案提出に当たつて給与局長がただ説明を聴取しただけと、こういうふうな説明がやはり同じ衆議院の法務委員会でありました。では、なぜ、昨年の改正案提出のときに、人事院総裁、人事官二人、事務総局が一堂に会するようなハイレベルの検討

をしていたにもかかわらず、今回は一遍通りの聴取で終わっている、これはどういうことなんですか。○政府参考人（佐々木雅之君） お答えいたします。

検察官の勤務延長等につきましては、検察庁法でどのような特例を設けるかにつきましては法務省において適切に整理されるべきものというふうな考えておりました。これにつきましては、前国会までもそうですし、現在でもそのような考え方になっております。そういった考え方に立ちましても、特段の意見は申し上げていないというところでございます。

○杉尾秀哉君 今申し上げましたように、適切に運用されていないからこういうことになっているんじゃないですか。あの去年の国会の混乱を思い返してくださいよ。これ、人事院、法務省の言いなりなんですか。そう取られてもおかしくないですよ。これ、恣意的な運用をそのまま許してしまつたら人事院の存在そのものに関わると思いませんか。いかがでしょうか。

○政府参考人（佐々木雅之君） 人事院といたしましては、当然、人事院としての役割を適切に果たしていく必要があると考えております。ただ、繰り返しになりますけれども、検察庁法におきます検察官の取扱いにつきましては、国公法との関係では一般法と特別法という関係にございまして、法務省におきまして整理がなされるべき問題というふうな考えておるところでございます。

○杉尾秀哉君 これぐらいにしますけれども、去年の法案、提出されたもの、その前の当時の黒川検事長の定年延長を合法化するための法案じゃないかと、こういう見方もありました。結局、黒川検事長の賭けマージャン、これ刑事処分されましたけれども、これで終わつてしまつてはいけないうやむやにはできませんので、これからもきつちりと私たち監視していかなければいけないと思つております。

それでは、今回の法改正について基本的な事項を確認させていただきます。

○政府参考人（堀江宏之君） お答えいたします。

定年制度は、公務運営の観点から見ますと、適正な新陳代謝を確保して、長期的展望に立つた計画的な人事管理を通じて組織の活力を維持することを目的としているものでございます。職員の立場からも、生活設計のめどが立てやすくなり、安心して公務に専念できる、そういった意義がある制度であると考えております。

○杉尾秀哉君 そうしますと、身分保障の關係と勤務条件の二つの側面があるという、そういう理解でよろしいんでしょうか。

○政府参考人（堀江宏之君） そのように理解しております。

○杉尾秀哉君 そこで今回の定年年齢の引上げですね、先ほど話がありましたけれども、平均寿命の伸長、それから少子高齢化の進展を踏まえた高齢期職員の活躍がその導入の理由ということなんですけれども、その前提として、国家公務員法が定める平等取扱いの原則、人事管理の原則、いわゆる人事評価、そして三番目、先ほどもお話をしましたけれども、情勢適応の原則、つまり民間準拠、この三つの原則の下に行われると、こういう理解でよろしいんでしょうか。

○政府参考人（堀江宏之君） お答えいたします。御指摘の原則は国家公務員制度の適用の基本となる原則として定められております。個々の制度運用に当たりまして、こうした原則を踏まえて運用が行われなければならないものでござい

ます。今回の法案につきましても、そういった原則を踏まえて措置されたものであり、当然、運用に当たつても御指摘の諸原則が当然適用されるものと考えております。

○杉尾秀哉君 それでは、こうした基本的事項を確認させていただいた上で、具体的な制度につい

て質問をさせていただきます。

今回、定年年齢の引上げに伴い、定年前、ちよつと長いんですね、再任用短時間勤務制と、こういう制度が新たに導入されるということなんですけれども、まず、この制度の導入理由、説明してください。

○政府参考人(堀江宏之君) お答えいたします。

現行の再任用制度におきましても、健康、体力面の問題等々、職員側の事情で短時間での勤務を望む職員も多い状況にございます。例えば、再任用された職員全体のうちの約四割程度は当初から短時間勤務を希望しているといったような状況にございます。

今般、定年を六十五歳に引き上げることによりまして、職員は六十五歳までの勤務が基本となりますが、多様な働き方のニーズが一層強まることとが予想されるところでございます。このため、六十歳以降、短時間勤務を自ら希望する職員については、一旦退職した上で再任用できることとする制度を導入したものでございます。

○杉尾秀哉君 今、何度か職員の希望ということ

を繰り返されましたけれども、としますと、この制度の選択を強要されることではない、上司から、こういう理解でよろしいんでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) お答えいたします。

御説明いたしましたとおり、定年前再任用短時間勤務制は、原則として六十五歳までの勤務が可能であるところ、職員本人が短時間を希望する場合に再任用する仕組みでございますので、本人の意思に反して定年前再任用短時間職員となることはございません。

○杉尾秀哉君 もう一つだけ確認しますけど、ということとは、仮に強要されるようなこと、まあ勧められるというようなことかもしれないけれども、そういうことも含めて仮に強要されるようなことがあれば、これは本人の希望ではないということになりますので違法だと、こういう理解になりますか。よろしいですか。

○政府参考人(堀江宏之君) はい、法律上、強要

してはならないということでございます。

○杉尾秀哉君 本人のあくまで希望によるものであるということなんです、定年前再任用短時間勤務制の導入に当たって、本人の健康上の理由というのがあります、体力が続かないとかいろいろあると思いますけれども、言うまでもなく、これは組織の活力維持、それから円滑な運営を図る観点からも、この制度の導入に当たっては新しい制度にふさわしい職務をつくる必要があるんじゃないかと、こういう意見があります。これについてはいかがでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 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、個々の職員の具体的な職務につきましては、公務の能率的運営、それから職員本人の能力、適性等々、希望も含めて、そういったことも踏まえて検討していくことが必要であります。

今後、各府省において、短時間希望、短時間勤務の希望者がどれくらいいるのか、それから、そういった方々の能力発揮のためにはどういった職務がよいのかといった観点も踏まえてしっかりと検討していただきたいと考えております。

○杉尾秀哉君 国家公務員にもいろんな職種があり

ます。例えば海上保安庁とか、それから刑事施設、例えば刑務所であるとか拘置所であるとかです。

加齢に伴ってこれまでの業務を継続することが難しい、こういう職種もあると思いますけれども、こうした職種についてはどういう対応を考えているんでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 短時間勤務職員につ

きましては、従来の、従来どおりの仕事を例えばパートタイムというか、短時間で、週に二日から四日までの間で行うということも考えられますし、これを機会に例えば別の業務、若手職員の助言、指導等も含めた新しい業務に就くということも考えられます。

いずれにいたしましても、法律成立させていただきますすれば、各府省において具体的に能力発揮

につながるような職務付与の在り方についてしっかりと検討していただきたいというふうに考えております。

○杉尾秀哉君 新しい制度に合わせたきちっとした職務、制度を考えていただきたいというふうに思います。

そしてもう一つ、今回、役職定年制というのが導入されておりまして、役職定年の対象者、衆議院の質疑をみますと、本府省で約三百八十人、実は地方の出先機関の方が圧倒的に多くて三千四百人と、こういう答弁がございました。

そこで伺いますけれども、同じく対象となります指定職及び俸給の特別調整額運用官職等の数、これはどれくらいあるんでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 役職定年の対象とな

るポストの数でございますが、今後人事院規則で定められる部分もございますので確たることを申し上げられませんが、その中心となります指定職及び俸給の特別調整額、いわゆる管理職手当でございますが、管理職手当を受けている職員の数というところでございます。人事院の調査によりまして、約四万四千人ということでございます。

○杉尾秀哉君 結構たくさんいらっしゃるわけ

です。しかも、地方の出先機関の方に多いということなんです、これ人事院に伺いたいんですけど、人事院の意見の申出において、この役職定年制について、当分の間と、こういうふうな意見の申出がありますけれども、この理由は何なんでしょうか。

○政府参考人(佐々木雅之君) お答えいたしま

す。国家公務員の定年引上げにつきまして人事院が平成三十年に行いました意見の申出におきましては、いわゆる役職定年制につきまして、将来的に、職員の年齢構成の変化や六十五歳定年制を前提といたしました人事管理の定着によりまして、役職定年制がなくても組織の新陳代謝の確保が可能となることも想定されること等を踏まえまし

て、必要に応じて見直しの検討を行うことが適当と考えられたことから、当分の間の措置というように意見の申出でしているところでございます。

○杉尾秀哉君 としますと、当分の間というのはどれぐらいの期間をイメージしているのか。例えば十年ぐらいとか、今回の給与の引上げもそれぐらいのスパーンで考えられているわけですけども、それについて具体的な何かそのイメージみたいなものはあるんでしょうか。

○政府参考人(佐々木雅之君) この点につきま

しては、今後の事情の変化あるいはその検討の状況等、様々な場合が考えられますので、現時点において一概に申し上げることは難しいかと存じますけれども、当時の問題意識といたしましては、今申し上げましたとおり、その新陳代謝、組織の新陳代謝の確保、この状況によりまして見直しというものが必要になってくるというふうな認識でありました。

○杉尾秀哉君 ちよつとくどいようですが、組

織の新陳代謝が確保された、こういうふうな判断するということ何か基準みたいなものがあるんでしょうか。具体的条件があれば、ここで説明してくだ

さい。

○政府参考人(佐々木雅之君) 具体的に何か明確

な基準を持って当時そのような考え方を示したというわけでは必ずしもございません。

○杉尾秀哉君 先ほど管理職の数それからポスト

の数聞きましたけれども、逆に、管理職にならないまま定年退職される職員の方が相当数いらっしゃると思いますけど、これはどれぐらいいらっしゃるんでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 今後の状況について

はもろろん予測なかなか難しいわけでございますが、例えば令和二年度のデータで申し上げますと、令和二年度に六十五歳に到達した職員について見ますと、全体で六千八百人ほどいらっしゃると思います、そのうちの三千人が非管理職ということでございますので、ざっくり申し上げますと、六十歳時に管理職になっている人が五五%、なってい

ない人が四五％という状況でございます。

○杉尾秀哉君 管理職になれない人の方がやっぱり、四五％ということですね。それでもやっぱり半分近くぐらい管理職になれないまま定年になってしまっていると、こういう現状なんです。

そこで、今回定年が六十五歳になっても、先ほど役職定年六十歳というのがありましたけれども、六十五歳に定年が延びても、これはやっぱり最終的に管理職になれないんでしょか、六十歳過ぎた場合は。

○政府参考人（堀江宏之君） お答えいたします。

役職定年制は、若手、中堅職員が管理職に昇任する機会を確保いたしまして、組織全体の活力を維持するための制度でございます。役職定年年齢に達した人、そういった方を新たに管理職に任命することが可能であるというふうにしますと、今申し上げた趣旨が没却されてしまいますので、お答えといたしましては、管理監督職には役職定年年齢に達している人を任命することはできないと、そういう制度になっております。

○杉尾秀哉君 皆さん御承知のように、キャリアとノンキャリアというその二つあって、やっぱりノンキャリアの方は管理職になれない方が相当程度いらっしゃるということなんです。せつかく六十五歳になったのに、六十五歳まで働いたのに、最後まで管理職にもらってないじゃないかと、こういうそのモチベーションというんですかね、これもあると思うんですけども、それでもやっぱり駄目なんですかね。

○政府参考人（堀江宏之君） 今回の法案におきましては、先ほど申し上げましたとおり、役職定年制を導入して組織の活力を維持するという観点から、役職定年年齢に達している者を管理監督者に任命できないという制度になっております。

ただ、先ほどお話をしましたとおり、役職定年制についても今後検討の対象となっております。また、昇任以外の、何と申すか、給与面、様々な形でモチベーションの維持あるいは処遇のめり張り、そういったことについては課題であろうと

いうふうにご考えております。

○杉尾秀哉君 管理職になる以外のその方策も検討することなんです。役職定年制が年齢差別に当たらないというその根拠ですね、それから、先ほど質問させていただきまして、平等取扱いの原則と人事管理の原則にも反するのではないか、こういう意見がありますけれども、これについてはいかがでしょうか。

○政府参考人（堀江宏之君） まず、平等取扱いの原則、年齢差別を含めまして平等取扱いの原則について御説明いたします。

役職定年制につきましては、先ほどから御説明いたしましたように、組織全体の活力を維持をするという目的を有することによってございまして。また、年齢という客観的要件によって原則全ての者に適用されるということで、恣意的な運用がなされるものではございません。それから三番目といたしまして、民間においても一定程度定着しております。また、定年引上げ前の現行の定年年齢を役職定年の年齢としております。さらには、検討規定も設けております。

そういったこととございまして、これにつきまして、年齢差別に当たらないものではなく合理的な措置であるということで、平等取扱いの原則には反しないというふうにご考えております。

それからもう一つ、人事管理の原則。

人事管理の原則は、国家公務員法上、職員的人事管理は人事評価に基づいてやらなければならぬということと定められております。また、「特段の定めがある場合を除くほか」と書いておまして、今回の役職定年制自体がその特段の定めであるということになっております。また、その中身につきましても、先ほど申し上げましたが、年齢という客観的な要件によって原則一律に行うものでございまして、人事管理の原則にも反しないものと整理しております。

○杉尾秀哉君 ここまで二つの新たな制度を中心に質問させていただきましてけれども、河野大臣、お待たせしました。

大臣御自身は役職定年制の導入についてどういうふうにご考えていらっしゃるのか。当面はやむを得ないとは思いますが、これが恒久的なものであつていいのかどうか議論があるところだと思えます。先ほどの人事院の申出もありました。大臣御自身の考えはいかがでしょうか。

○国務大臣（河野太郎君） 若手、中堅職員の管理職の昇任機会を確保して組織全体の活力を維持するためにも、役職定年制というのは必要なものだろうと思えます。

役職定年によって降任する職員に対しては、研修などの機会を通じて意識改革を促したり、職場で新たに期待される役割や職務内容を明確に示していくなどということ徹底するとともに、その知識、経験を生かして、若手の長時間労働の原因となつている業務を代替したり、また、若手に対する助言、人材育成に当たっていただくなどしっかりと働いていただいて、若手を含む全ての職員がやりがいを持ってその能力を存分に発揮できる環境の整備につなげてまいりたいと考えております。

○杉尾秀哉君 今回の法改正は、定年を単に六十五歳に引き上げるだけではない、例えば、さつき申し上げましたキャリアといわゆるノンキャリアと言われる問題、年功序列的な組織の在り方、それから、ゼネラリスト偏重ではない、エキスパートが年齢にかかわらず長くその職にとどまれる、こういう組織の在り方とか、国家公務員の組織体系、在り方そのものに関わってくる問題だと思えますけれども、河野大臣自身はどういう認識でしょうか。

○国務大臣（河野太郎君） 定年の引上げは、高齢層に限らず、若手を含む人事管理全般に影響するものと認識しており、定年引上げに当たっては、全ての職員がやりがいを持って仕事をできるような環境づくりにつなげていくことが重要であります。

そのために、この定年引上げを契機として、長時間労働の是正、やりがいの向上などといった働

き方改革や業務分担の見直しにとどまらず、採用年次や採用試験の種類にとらわれない、能力、実績を反映しためり張りある人事管理を進めるとともに、行政の能力向上のため、複線型のキャリアパスの確立や民間人材の活用など様々な取組を進め、将来にわたり優秀な人材を公務に確保し、持続可能な公務組織の実現につなげてまいりたいと考えております。

○杉尾秀哉君 是非それを実現していただきたいと思えます。

ちよつとまだ残り三分ありますので、通告していませんので河野大臣に一つ伺いたいことがあるんですが。

今日の週刊新潮なんですけれども、河野大臣のですね、これはタイトルを讀みますと、「闇のパス旅行」で「デタラメ政治資金」と、こういうタイトルになっておりますけれども、河野太郎後援会が毎年行っているパス旅行について、大臣が関係する政治団体の収支報告書のどこにも記載がない、こういう指摘がありますけど、これは本当ですか。

○国務大臣（河野太郎君） 収支報告は法律にのっとり適正に行っております。

○杉尾秀哉君 この記事によりまして、資金管理団体は河野太郎事務所、そして政党支部は自民党神奈川県第十五選挙区支部、両団体とも河野大臣が代表で、県の選挙にも登録されていて、収支報告書も提出されておりますけれども、ここにはこのパス旅行の記載は一切ございません。このパス旅行には、大臣御自身も挨拶されるそうだし、奥様も挨拶されることがある、秘書の方が面倒を見ていらっしゃるような、そういう記事の内容でもあります。

ところが、この河野太郎後援会が政治団体としての届出がされていない。これ、政治資金規正法、あらゆる政治活動の金の流れを透明化するというのが法律の趣旨だとすれば、こういうパス旅行を実施するような後援会が政治団体として届出されていないのか。イベントの収支、政治

家本人、河野太郎大臣御自身が関わっている、その本人が関わっているイベントの収支、これは報告しなくていいのか。これについて大臣はどういうお考えでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) 先ほど申し上げましたように、収支報告については法律にのっとって適正に行っております。

○杉尾秀哉君 私が聞いているのは、後援会を政治団体になつていないことがそもそも問題じゃないかと、こういうふうに言っているわけです。

これ、後援会は十年前まで政治団体として登録されていたんですけども、その後、河野太郎事務所と名前を変えた上に解散している。ところが、実態は河野事務所と後援会自体が密接不可分と、こういう指摘です。

関係がないということでは済まないんじゃないでしょうか。仮に、もし万が一その赤字分を補填しているとしたら、例えばその会費が安いとか、そういうようなことがあるとすれば、これは当然公選法に触れるわけで、そういう疑念を持たれないようにきちっと報告するのが筋じゃないですか。どうですか。

○国務大臣(河野太郎君) 先ほどから申し上げているように、法律にのっとって適切に正しく収支報告をしております。

○杉尾秀哉君 いつもはとても歯切れが良く、そしてリーダーシップを発揮されている河野大臣が、こういう話になると同じ紋切り型の短い答弁で終わってしまうというのは非常に残念でございます。

ただ、私もこれ以上材料を持ち合わせておりませんので、今日はこれぐらいにさせていただきます。次に譲ります。

どうもありがとうございました。

○小沼巧君 立憲民主・社民の小沼巧です。二十五分間、どうぞよろしく願いました。さて、今日は国家公務員法の改正ということでありまして、先ほど来の質疑にも出ておりましたが、一年遅れになっておるわけでありまして、何で

かなということも振り返ってみながら、先ほど来のときに出ておりましたけれども、よくよく見ると、一年前の段階では法案の作成をしておいた、そして恐らく、察するに、政省令その他もろもろの規定の整備とかもしておいたのではないかと推察するところでありまして。

したがって、今回お伺いしたいのは、今回、何ゆえに令和四年度からこの延長が、定年齢のものをすね、令和四年度から実施できないと何ゆえに判断したのか、その理由についてお伺いしたいのと、実際に影響を受ける職員の規模感、これについてもお伺いしたい。具体的には、昭和三十七年四月の二日から昭和四十二年四月一日の生年月日で、ちょうどたまたま河野大臣も年齢には重なるところでありまして、その二点についてお伺いをいたします、まずは。

○政府参考人(堀江宏之君) お答えいたします。定年引上げは、各府省における六十歳前の職員を含めた人事管理、それから職員の生活設計に大きな影響があるものでございます。このため、法律上、各府省に対して、新たな定年の引上げがある年度、例えば最初でございますと令和五年度に引き上がるわけでございますが、その前の年度、令和四年度に、職員に対して、六十歳以降の任用につきまして、役職定年制でありますとか短時間勤務制でありますとか給与に関する措置、それから退職手当に関する措置等々についての情報提供を行います、職員の継続勤務の意思を確認するという制度を入れていこうとございます。こういったことで、職員にも気持ちを決めていただき、また、人事当局においては六十歳以降の職員に担ってもらう業務の具体的な検討を行っていただく。また、その例えば辞める方、それから短時間勤務に行かれる方等々によりまして新規採用の規模にも影響してまいります。そういった準備、検討が必要であります。

そういったことから、施行に向けた準備には相応の期間を要するということから、施行日につきましては令和五年度、令和五年の四月一日として

いるところでございます。

○小沼巧君 施行にそういう相当の準備が必要だということでございますが、通常、私も霞が関で働いておいた経験があるものですから、具体の運用イメージとかは具体化してはいたはずでありまして、規定整備の手続をそのまま後ろ倒しをするということは若干理解し難いところでありまして、そういうことは申し上げたいと思っております。もう一度お答えください。

○政府参考人(堀江宏之君) 申し訳ございませんでした。

現行制度で六十歳で定年退職する職員について申し上げますと、仮に施行が令和四年四月であった場合と五年四月であった場合を比べてみますと、御指摘のとおり、三十七年度から四十一年度に生まれたい職員の定年は一歳ずつずれるということになります。

三十七年度から四十一年度までの間に生まれた職員の数でございますが、五年度分でございますが、一般職の職員で約四万人程度と推定されるところでございます。

○小沼巧君 四万人程度に対して影響が出るということでありました。

通常、普通に考えておったのであれば、その四万人の方への影響というのは、一年前不常なことがなければ、特段、今更四万人に対して影響が不都合に出ることはなかったのではないかと、こう思うわけでありますが、一度ここについての御認識及び評価についてお伺いしたいと思っております。

施行日が一年遅れたこと、これによって、定年齢の変更を被る四万人弱の、四万人程度ですかね、に対する、職員に対する御認識と、それに対してのことに對する価値判断、これはいかなる認識をおこなうのか、これについて御見解をお聞かせください。

○政府参考人(堀江宏之君) まず、五年度分、四万人という数字を申し上げます。この方々は、

定年退職後六十五歳までの間は暫定再任用制度の対象になるというところでございます。

その上で申し上げますと、先ほど申し上げましたとおり、今回も施行日、今回提出に当たって施行日についても検討いたしました。令和四年度に施行するというのができないのかということも検討いたしました。先ほど申し上げましたとおり、政省令云々という話もございまして、けれども、やはり個別具体的な職員に対して意思確認をするという作業がどうしても必要でございます。また、それを踏まえて人事計画を作るという作業がございまして、やはり最も早いタイミングとして五年四月であるというふうに考えたところでございます。

令和四年度に施行されるということをご期待していた職員に対しましては、大変恐縮ではございますけれども御理解いただきたいというふうにお思っております。

○小沼巧君 大変恐縮ですが御理解いただきたいということは、何かあれなんですかね、要は、国会で御判断だみたいな話もありましたけれども、結局のところ、何らかのれんびんの感情の感情を持っておられるということなのか、それとも、迷惑を掛けたとか申し訳ないとか、何でもいいと思えますけれども、そういった何かしらマイナスというふうな、御迷惑を被った、掛けてしまった突然で申し訳ないというふうな、そういう感情をお持ちなのだという判断をしているということなんではないでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 四年度に施行できない、施行が困難であるということをご期待してございます。四年度施行ということに期待しては残念であるというふうには思っております。

○小沼巧君 要は申し訳ないということなんですよ。実際、そうだと思いますよ。定年延長の話、昨年もありましたけれども、提案者たる政府はしつ

かりと努力をした上で国会の理解を得られるような努力をすべきであったと私もいまだに思いますが。その意味で、本気度、これが正直足りなかつたと言われるそりを受けてもやむを得ないのではないかなと、このように思うわけであります。その上で、では、少なくとも令和四年度のところについて、定年退職者の予定でありますね、この方々に対して何らかの配慮をする必要があるのではないだろうか、先ほどの御答弁を踏まえると思っております。

例えば、少なくとも定年延長の変更を被る令和四年度末の定年退職予定者に対して、希望すれば全員フルタイムの官職に再任用するとかといったことも考えなければならぬのではないかと、真剣に、このように思いますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 先ほども少し触れさせていただきましたけれども、現在、定年退職する職員が再任用を希望する場合、フルタイムと短時間勤務がございます。最初から短時間勤務を希望する職員もいらつしやいます。全体的に申し上げますと、フルタイムを希望していたのだけれども当初の希望と異なって短時間となったという方々は、全体でいうと六%ぐらいいらつしやいます。

改正法案においては、引上げ期間中は暫定再任用制度として六十五歳までの再任用を措置しているところがございます。令和四年度に定年退職した職員につきましては、令和五年度から暫定再任用職員としての再任用が可能です。各府省におきましては、暫定再任用制度におきましてフルタイムを基本として運用していただきます。また、職員に対して勤務形態等々について理解、納得いただけるよう取り組んでいただきたいというふうに思っております。

○小沼巧君 いずれにせよ、対象となる職員の人たちの理解、納得を得られるように取り組んでいただく、これは大前提だと思えます。今、六%つておつしやいましたけれども、本当

にそうなのかなと若干疑いをおもわれるところがあるわけでありまして。

これは恐らくは、平成二十五年三月二十六日の閣議決定に基づいて、原則としてフルタイム官職である、ただし書として、二つの要件に基づいて、適合すれば短時間勤務の官職に再任用することができるということになって運用されていると承知しております。

原則はフルタイムなんですけど、実態見てみますと、ざっくり、ざっくり申し上げると短時間フルタイムは二対一ぐらいになって、原則とただし書が逆転しているような状況になっているというのが今の事実だと思いますし、これの中で六%という話でありましたけれども、そもそもどういふ聞き方をした上で六%という答えになっているのか若干私は分からないですね。

短時間再任用を希望している人たちというのは、令和元年の再任用実施状況報告の出版を見ますと、これは八〇%となっておりますが、フルタイム、短時間いずれでもよいも含んでいるというふうな聞き方になっておるわけでありまして。そもそも最初からフルタイムを希望している人たちというのはどの程度フルタイムとして適用されているのか、正直なところ疑義がありますし、今おつしやった六%という数字をどこまで信じればいいのか正直分からないところでありまして。

が、いずれにせよ、その職員の希望というのはちゃんと聞かなければいけないと思えますし、もう一度、更問いとしてちゃんと伺っておきますが、少なくとも最近影響を受けざるを得ない令和四年度末の退職者の方々、この方々の希望というものはちゃんと丁寧に聞かなきゃいけない、現場の実態も含めてですね、その上で納得がいくような形で処遇をしなければならぬ、これがまさに閣議決定で示された原則であると思えますけれども、この点についての御見解をいただけますか。

○政府参考人(堀江宏之君) 閣議決定に示されていますとおり、フルタイムを原則としつつ、理解

と納得を得られるように取り組んでまいりたいというふうにご考えております。

○小沼巧君 最優先、原則としつつということ、是非とも真面目に検討していただければよいと思えます。

いろいろ使用者側の観点からすると、年齢別構成の適正化を図る観点からとか個別の事情があるからというように理屈、これはただし書を適用する理屈の二つでありますけれども、そればかりを優先、金科玉条のごとくやってみてしまつて実際の現場の実態を踏まえないということがあつたとすれば、とりわけ今回の一年間延びてしまつたということを鑑みると不適切であろうと思えますので、その点については、まさに原則の適用を最優先に取り組んでいただきたいということをお強くお願い申し上げたいと思えます。

その上で、二つ目、今度は非常勤職員の待遇改善ということについて、人事院ですかね、に伺つてまいりたいと思えます。

昨年度もこの問題取り上げさせていただきました。その後もいろいろと議論をさせていただきましたところでもあります。まさに働き方改革の文脈の中でやつていかなければいけないし、他方で、国家公務員の現場が多くの非常勤職員に支えられているということは紛れもない現実なんだろうと、このように思っております。

そこで、まずは人事院に伺つてまいりますが、非常勤職員の特別給に相当する給与に関する議論、これを昨年末からやっておりますけれども、これを踏まえた人事院としての現在の取組状況はどうなっておりますでしょうか。

○政府参考人(佐々木雅之君) お答えいたします。

人事院といたしましては、これまでも非常勤職員の給与の適正な支給を確保する観点から、非常勤職員の給与に関する指針を発売しまして、この指針に基づいて各府省において適正な支給が行われるよう取り組んでおります。

その一環といたしまして、人事院では、各府省

におきます先生御指摘の非常勤職員の特別給に相当する給与の支給状況につきまして聴取をしたところでございます。現在、その結果を踏まえまして必要な指導等を行っているところでございます。

○小沼巧君 ありがとうございます。何らかのアクションを始めたんだということ、非常に大きな前進であろうと思っております。

そのとき、じゃ、その今の実施、ヒアリングを行つて調査を行っているということでありまして、では、当時問題になりましたのが支給月数に關してでありました。非常勤職員の特別給に相当する給与、これの適正な支給月数について人事院としてはどのような考えを持っておられるのか、ここをお伺いします。

○政府参考人(佐々木雅之君) 給与法の第二十二條第二項の規定によりまして、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、各庁の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮して、予算の範囲内で給与を支給するとされております。

非常勤職員につきましては、臨時的又は短期間の業務に対処するために採用されるものであり、その任期や従事する業務も様々であることから、全ての非常勤職員に対して一律に特別給に相当する給与の支給が必要となるものではないと考えております。

一方、任期が相当長期にわたります非常勤職員には、勤務期間や勤務実績等を考慮の上、特別給に相当する給与を支給するよう努めることを現行の人事院の指針においても明らかにしております。常勤職員の職務と類似する職務に従事し、勤務形態、勤務時間等が常勤職員と同等で、任期が相当長期にわたる非常勤職員につきましては、常勤職員の支給月数と同等の月数の特別給に相当する給与が支給されるよう努めることが適当であると考えております。

○小沼巧君 御答弁ありがとうございます。なかなか踏み込んだ答弁だと思つておりまし

た。常勤と類似する職務や勤務形態、勤務時間等が同等、そして任期が相当長期にわたる職員、これに対してはちゃんと努めることが適当であるということがまさに人事院の見解として今示されたわけでございます。

それでは、それを踏まえて、今後でありますけれども、各府省における非常勤職員の特別給に相当する給与の支給月数の改善について、今後人事院としてどのような取組を行っていくのか、この点についてお聞かせください。

○政府参考人(佐々木雅之君) 先ほど御答弁申し上げましたとおり、現在、各府省におきます非常勤職員の特別給に相当する給与の支給状況についての聴取結果を踏まえまして必要な指導等を行っております。でございますが、人事院といたしましては、今後も各府省と連携し、喫緊の課題と認識いたしまして、早期に必要な対応が取られるよう責任を持って取り組んでまいりたいと考えております。

○小沼巧君 非常によろしい答弁だ、いい答弁だと思えますよ。人事院のまさに責任として、喫緊の課題としてちゃんと早期に必要な対応が取られるように取り組んでいくということは非常に重要なところだと思えます。

御案内のとおり、人事院は内閣に属するものであります。内閣の直接の指揮命令を受けず、独立してその職権を行使するものであります。まさに、国家公務員の労働基本権制約の代償措置として、給与など勤務条件の改定などを国会、内閣に勧告するという極めて重要なミッションを負っている組織だろうと思えます。合理化だの様々な効率化だのいろいろ言われるところではありますけれども、そのような不自然な効率化だのコストカット論に過度にそんたくすることはなく、国家公務員の利益の保護という矜持を持って、これからも物申していったきたいということ強く期待するものであります。

さて、それでは、国家公務員の、先ほど古賀先生からも議論がありました定員管理という形につ

いて、今度はまた内閣の人事局ですかね、に伺っていきたく思っております。

公務員なんか無駄だみたいなそういう話がよくちまたではされて、古賀先生も当時、同じ思いをされたかも知れません。役人は無駄だみたいなそんなことばかり言われてしまつて、ふざけんなよというような正直思いもありながらやっておつたんだろうと思えます。

まさに、とりわけこのコロナの状況もありますし、最近はやりの、これまたデジタルでも何でもいいんですけども、行政サービスが質量共に増大を求められておるのがまさに今日の状況であると思えますし、その業務量にひも付く定員の在り方について議論しておくことは有益だろうと思えますので、残された時間においてこの点について議論してまいりたいと、このように思います。

人事局にお伺いしてまいりたいと思えますが、さて、今回の法案に伴う定年年齢の段階的引上げ、これ、令和五年度から開始することになっておるのでありますけれども、人事局長通知というものも令和元年六月二十八日に出されておりますね。令和二年度から六年度までの定員合理化目標数についてということでありまして、この法案と局長通知との整合性を伺いたいと思うのであります。

法改正によれば、定年引上げの開始の時期は令和五年度から令和十三年までと八年間ということであるんですが、その八年間の段階的引上げということと五年間の合理化の目標というのもずれもありませんし、そもそもこの内閣人事局長通知を出したのは令和元年の決定でありますから、法案成立、定年の段階的引上げというものが令和四年度から開始をされることを想定しておつた時代のものであつたと思えます。その意味で、この内閣人事局長通知と今回の定年年齢の段階的引上げ、これらの整合性について御説明をお願いいたします。

○政府参考人(山下哲夫君) まず、御質問いた

きました内閣人事局長通知について御説明をさせていただきます。

国家公務員、三十万人おりますけれども、これは、それぞれ、例えば税務署ですとか刑務所ですとか海上保安官ですとか、いろいろな専門職種の集団の集合体という形になっております。それぞれのその固まりがそれぞれの行政分野で国民が求める行政サービスを確実に提供していくことが求められているわけでありまして、その二、三のニーズや業務量は社会経済情勢の変化に伴って変化していくものでございます。このため、いずれの分野、部局であつても、一旦定員合理化に取り組んでいただいた上で、それを原資として、毎年度、府省の枠、部局の枠を超えて定員を再配分するというのが定員管理の仕組みでございますが、御指摘のその内閣人事局長通知は、この考え方で各業務の固まり間でのその再配分に関する通知でございます。

その意味で、定年引上げの部分とこの再配分というのが直接関係するものではないわけでありまして、一方、定年引上げを行いますと二年に一回定年退職者が出ないという年が出てまいりまして、そういったときに新規採用、そのままですと新規採用が影響を受けてしまうということになるわけでありまして。

先ほど申しましたように、国家公務員の各分野におきまして、行政サービスを将来にわたり国民に安定的に提供すること、それから、行政の各部門が、それぞれが有する専門的な知見、経験を次の世代に引き継いでいくことというのは極めて重要なことと考えておりまして、そういったしなと、若手をコンスタントに採用することも重要でありまして、そのために、定年引上げ期間中に新卒採用が滞ることがないよう、一時的な調整のための定員を措置する必要があると考えているというものでございます。

○小沼巧君 ありがとうございます。
まさに、そういった形で実際に若手職員をいかに採用、登用するかということも考えなければい

けないし、ということの中で定員の合理化の話を考えていきたく思っておりますが、合理化つて減らすということとイコールなのかとよくちまたでは思われておりますけれども、そういうわけではないですよ。合理化つて何を指して合理化とおつしやつていられるのか。通告しておらぬので恐縮なんですけれども、ちよつと今の考え、定義についてお答えいただけますでしょうか。

○政府参考人(山下哲夫君) 今方も申し上げましたけれども、各分野いろんな部署間でのそのときのニーズに応じた再配分を行うために、一旦合理化を出していただいてそれを原資として再配分する。部署によっては原資として出した分だけ増員がないところもありますし、逆にそれ以上に増員があるところもあるわけでございます。ですので、一旦出していただくという意味ではいわゆる合理化なのでありますけれども、それがそのままその結果としてのその分が減るということではないということでございます。

○小沼巧君 合理化イコール削減ではないということでありました。

そもそも、これだけ業務が多岐にわたつていて、各省庁にまたがっている問題も含めるということを考えて、根本的な問題というのは定員不足にあるということを理解するべきなんじゃないのかなと思うわけであります。

もうちよつと言うと、機構・定員の審査結果、これを毎年やつていただいているところだと思えますけれども、別途措置として、例えばワーク・ライフ・バランスの推進であるとか、あるいは高齢職員の活躍の場の拡大といったようなことをやっておるわけでありまして、各府省における活用状況というのは一体どういうものであるのかというところの現状、そして、そもそも別途措置と言うぐらいただつたら、最初からの査定段階で審査結果に配分しておくべきと考えるのでありますけれども、この点についての整理をお伺いできますでしょうか。

○政府参考人(山下哲夫君) 高齢活躍定員につ

て申し上げますと、これは令和元年度以降、再任用フルタイム職員を各任命権者が積極的に活用するための定員として、これまで政府全体で四百十五人の措置を行ったものでございます。

ただ、これ、この定員には再任用フルタイム職員しか任用できないという整理となっております。そういったしますと、定年前の職員をこの定員に任用することができなくて、使い勝手が悪いという声があったものでございます。

このため、三年度からは、この分を別途措置という格好にするのではなくて、これも含めた形での定員という格好で措置をしているというものでございます。

○小沼巧君 時間がなくなりつつありましたので、河野大臣、申し訳ございません、最後一言だけまとめてお伺いしますが、まさにその定員管理の在り方、これから必要な規模の定員が計画的に継続していくような、そういった考え方でもって行政をやっていくことが必要ではないかと考えますが、この点についての御見解、簡潔で結構ですのでお答えいただければと思います。

○国務大臣(河野太郎君) 一つは、職員がやりがいがあるような業務ができるような業務改革をやるというのがまず大前提だと思います。やりがいがないような業務をやっているところで定員を増やしても、そういう人間が増えるだけでござい

ます。ですから、まずそういう業務改革をしつかりやった上で、必要なところにはしっかりと定員を付けていく、そういうことをやらなければならぬと思っております。

○小沼巧君 時間になりましたので終わります。ありがとうございます。

○平木大作君 公明党の平木大作でございます。本日、この国家公務員法の改正案であります。が、昨年の通常国会では大変一つの論争となったこの法案、今国会では極めて落ち着いた雰囲気の中で今議論されているということでありまして、やはり私の方からも一点、これは先ほど杉尾委員

の方からも御指摘ありましたけれども、昨年との一番の違い、これは検察庁法の改正の部分であるわけでありまして。

繰り返させていただきますと、前回提出時にはあった勤務延長と役降り特例の規定というのが今回なくなっている、六十五歳までの定年延長と役降りのみ改正ですから、ほかのある意味行政組織と並べてしまったということなわけです。

改めてこの法案出てきたとき、私もちょっと拍子抜けをいたしました。上川大臣からもコメントありましたけれども、国民の理解が十分に得られなかったことを重く受け止めて、そのままの内容で再び提出することは避けたということでありまして、具体的なやはり内容に触れないという点が、やっぱりややもやとどうしても残ってしまうということでありまして。

先ほどの杉尾委員と同じ聞き方してもいいところがあると思いますので、例えば、まあ言えるところ言えないところあるかと思いますが、例えば昨年争点となったのは、この検察官人事のそもそも在り方について、準司法官たる検察官の人事でどうあるべきかみたいなことも含めていろいろんな御指摘があったわけでありまして、何か政府としてこの考え方を変えたとかそういうことなのかどうか、改めて法務省、お伺いしたいと思います。

○政府参考人(川原隆司君) お答えを申し上げます。昨年提出した法案中の検察庁法改正部分と今回提出させていただいています改正部分の異なる理由でございますが、昨年の通常国会に提出した国家公務員法等の一部を改正する法律案のうち検察庁法改正部分につきましては、国会のみならず国会外におきましても様々な批判がされ、立法院の御判断で廃案に至ったものでございます。

当時、法律案に対する批判に加えまして、二元検事長による非遵行為により、法務行政及び検察の活動は国民からの信頼を損なう事態となったところでございます。もとより、法務行政及び検察の

活動は国民生活の安全、安心を実現することを使命としておりまして、国民の皆様からの信頼なくしては成り立たないものでございます。

このような経緯を踏まえまして、法務省といたしましては、法案に対する国民の理解が十分に得られなかったことを重く受け止めて、同じ内容の法案をそのまま提出いたしましても国民の理解を得ることは難しいと考えたものでござい

ます。このように、国民の理解を得られなかった内容のまま法案を再び提出することは、法務行政及び検察の活動が国民の信頼という基盤によって立つことにも照らしますと避けるべきと考えまして、国家公務員法上の勤務延長の規定は法文上検察官に適用しないという規定を置き、検察官の役降りの特例も置かないこととするなど、内容を変更したものでございます。

○平木大作君 なかなか答えにくいということかもしれませんが、改めて、行政庁の中でもやっぱり検察庁って特殊な組織なわけです。端的に言えば、国民の代表である国会議員を檢舉することもできる極めて強大な行政権を持っている組織ですね。ここに対して当然それは、国会の場で議論する上においては、そういった組織が暴走する可能性というのを当然見ながら、どうやって民主的なコントロールを掛けるかということが一つ大きな争点としてあるわけでありまして、ある意味、この今回の法案の中には入れなかったということでありまして、今の御答弁の中で、改めて何か政府として考え方を変えたということでもないんだな

ということは何となく認識をしたわけでありまして。とても大事な論点だというふうに思っておりますので、静かな環境の中でしっかりとこれは与野党を超えて引き続き議論をさせていただけたらというふうに思っております。

それでは、本論の方に入っていきたいと思っております。今回の改正案の中で、公務員については、現行

の六十年度の定年というものを段階的に引き上げて六十五歳にしていくこととなります。やはりどうしても聞こえてくるのは民間との並びということろでありまして、この四月からこれ改正高年齢者雇用安定法も施行になっているということで、同じものではありませんけれども、民間の企業に対しては、七十歳まで働きたい人に対して就労機会を確保するということが努力義務になったわけでありまして。

実際に、民間企業、定年の引上げもあれば、定年制の廃止という選択肢もありますし、また、一旦退職された後の再雇用、あるいは今回新たな選択肢としてフリーランスとして業務委託とかいろいろなものがあるわけですが、選択肢が示されているんですけれども、実態としてはもう大部分の企業が再雇用制度を使っているというふうな実態があるわけで、今回の法案についても、ある意味公務員だけ厚遇されているみたいな、そんな御指摘もあるわけでありまして、改めて、今回、様々な制度が実際方法としてあるわけでありまして、定年の引上げを行うということにした理由についてお伺いしたいと思います。

○政府参考人(堀江宏之君) お答えいたします。二〇三〇年には二〇二〇年に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だくことが必要だろうと考えております。

そうした中、国家公務員について見ますと、今後十年程度の間は六十歳を迎える職員のウエートが非常に大きい状況になってございます。既に出先機関などの現場におきましては、六十歳以上の職員を本格的に活用しなければ業務を維持できないといったような状況も生じているところでございます。

一方で、現行、再任用制度で対応しているわけでございますけれども、再任用制度につきましましては、定年退職によって一区切り付いた後の勤務という認識になりやすく、また実際の職務や配置部

局についても偏りが見られるなど、高齢職員の本格的な活用にはやはり一定の課題があったというふうに評価しているところでございます。

そうしたことから、今回、人事院の意見の申出に鑑みまして、定年を段階的に六十五歳に引き上げるということにさせていただきたいと考えているところでございます。

なお、業務委託とか定年制の廃止ということも民間において示されておりますけれども、公務員におきましては、多くの場合、同種の業務を引き続き行っていたということが考えられますので、一般的に業務委託を行うということはなかなか難しいのかなと思います。また、定年制につきましては、やはり計画的な人事管理を行って組織の活力を維持するという観点からは現時点では意義があるものと考えておりますので、定年制の廃止ということとは考えておられないところでございます。

○平木大佐君 ありがとうございます。
現行の国家公務員のある意味年齢分布みたいなものも捉えて、これがベストだ、様々なんな選択肢の中でも、この定年の延長と、引上げということになったわけでありませう。

続いて、今回セットで導入されるのが役職定年制の導入ということなのですが、一問ちよつと確認の上でお伺いしておきたいと思っております。

国家公務員法の第七十八条では、人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績がよくない場合やその官職に必要な適格性を欠く場合は、本人の意に反して降任又は免職ができるというふうな定めております。一般的に、認識としては身分保障が大変手厚いのが国家公務員だということになっていくわけですが、規定のこの条文上は民間企業とある意味差がないようにも読めるわけでありませう。

この点について、実際に具体的にどのような基準に基づいて降任あるいは免職の判断というものが行われているのか。例えば、昨年度一年間でこうした事由で降任とか免職になった事例ってどの程度あるのか、お答えいただけますでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 御指摘の国家公務員法第七十八条につきましては、具体的な基準は人事院規則で定められております。例えば、人事評価の全体評価が最下位の段階であるなど、当該職員の勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合において、指導等を行つたにもかかわらず勤務実績が不良なことが明らかとなるときということが該当することとされております。

こうした事由で降任、免職となった事例につきましても、人事院の集計によりましては、令和二年度で免職が五名、降任された者はいないということでございます。

○平木大佐君 免職が五名で、降任がゼロということですかね。ある意味、条文上は大変厳しく読めてしまうわけですが、実態としてやはり雇用制度自体は安定した中で行われているということを確認をさせていただきませう。

そういう中で、今回この役職定年制の導入ということでございます。先ほどの答弁でもありませうと、組織活力を維持するというのを主眼に導入されるんだなということも認識をいたしました。若手とか中堅に昇進の機会を与えるというのとは、一つ大きな意義はあるというふうにも思っておりますが、同時に、人事制度の中でこの役職定年制の導入というのは弊害もちよつとあるんじゃないかなという問題意識を持っておりませう。

これはもう御案内のとおり、民間企業においては同様の制度、数多く導入をされているわけですが、モチベーションですとか、あるいは生産性の低下ということが課題というふうにも言われておりませう。経団連の調査でも、およそ五割の企業が導入しているが、シニアのやる気を失わせている制度の典型というふうな、こんな御指摘もあるようであります。ある意味、一定の年齢で役職から外れるということが分かっていると、その年齢に達する大分前から自分は今もう行かないなということも含めて認識をし始めると、やつぱり

これはモチベーションがなくなっていくというのには、まあそうなんだろうなということが容易に想像できるわけですね。

もう一つ懸念するのが、これ結局、そういう、ある意味優秀な上司がいる職場において、その上司が年齢だけを理由に降任してしまつた、あるいは、実は、その下で働いている若手、中堅にとつてもある意味、本来は自分たちにポストが回ってくるということかもしれませうけれども、アンフェアな職場なんだというふうにも映る側面があるわけでありませう。ある意味今の上司よりも、今の上司が年齢だけを理由に降任してしまつた、ある意味明らかに資質の上では劣つてしまつた、あるいは、若手がそのポストに就くみたいなのが果たして若手にとつてもいいのかわからないことも当然考えなきゃいけないわけですね。この適材適所という観点から見ると、ある意味こうした決まり事を持たない組織よりも非効率になつてしまつた面というのはやつぱりあるんだらうと思つております。

改めて、今回導入することについて、完全にマイナスイメージではありませんから、それはそれでいいと思うんですが、これ運用上でも別にできるわけですね。それを法律の中に明記して今回導入することにしたことの意味について御説明いただきたいと思います。

○政府参考人(堀江宏之君) お答えいたします。役職定年制は、御指摘のとおり、一定の年齢に達したことを理由として、職員の意思に反して、職員の意に反して降任させる仕組みでございます。分限に関する問題、職員の身分保障に関わる事項でございますこと、運用で行うことには、他の事由による降任と同様、国家公務員法に明記する必要があるというふうにも考えているところでございます。

その上で、御指摘のモチベーションとか能力活用というのは重要な課題であるというふうにも思つておりませう。役職定年によつて降任する職員に対して、研修等の機会を通じた意識改革、あるいはその役割を明確にしていく、特に若手に対する

助言、指導、ポストによらず若手に対する助言、指導などを担つていただくなど、若手も高齢職員もやりがいを持って、能率を上げて仕事をしたいというふうな環境ができるように努めてまいりたいと思つております。

○平木大佐君 改めてちよつと追つて確認なんですけれども、一方では、法律に書いてしまつと、基本的に柔軟な運用でちよつとしくはなるんじゃないかと思つておりますが、この点はいかがでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 役職定年制では、再三申し上げておりますけれども、組織の活力維持のために、若手、中堅職員に昇任の可能性を確保することによつて成長していただくという観点から導入しておりますので、基本的に原則として一律に降任していただくということでございます。ただ、モチベーションの維持とか能力の活用というのはいささか昇任とか降任以外の部分でも可能だと考えておりますので、高齢職員に対して、新たな仕事、あるいは若手に対する助言、指導をやつていただく、いろいろなことを通じてモチベーションの維持ということについては十分意を用いてまいりたいと考えております。

○平木大佐君 よくよくこのメリットの部分、デメリットの部分、運用の中で見極めていただくというふうにも思つております。そして、役職定年制については、今回その特例ということも含めて導入になるわけですね。裏を返すと、これどういうふうな定めているかというのと、第八十一条の五で、公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り引き続き管理監督者として勤務させることができるとしておりませう。極めてばくつとした定め方になつていくわけですね。ある意味読み方によつては、高い役職者であれば大体こういう理由というのは通るだろうというふうにも思えますし、基準を明示せずに高い役職にいる方の地位を守る道具にもなり得るのかなというふうにも読めるわけですね。

これつて、やはり条文に書けるのはここまでな

わけでありますが、個々の事例ごとに判断をあくまでもしていくということなのか、あるいは基準をもう少し具体的に示していくものなのか。例えば、これ特例でありますから、当然それは、それが半分ですとか八割ですということになっちゃったらかしいわけですね。一定の割合に抑えるみたいなことも含めて運用の基準というのをしつかり明示していくというふうなことが必要なんじゃないかなというふうに思っておりますが、これ具体的にどのような基準で特例を認めていくのか、また、役職定年の抜け穴として恣意的に運用されるおそれがないのかということについて人事院にお伺いしたいと思います。

○政府参考人（佐々木雅之君） お答えいたします。

今般の法律案におきましては、委員から御指摘ございましたとおり、役職定年制につきましては、職務遂行上の特別の事情や職務の特殊性があるため、役職定年に達した職員を異動させる公務務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事院規則で定める事由があると任命権者が認める場合に特例を適用することが可能ということになっております。特例を適用できるか否かにつきましては、この法律、人事院規則の規定に基づきまして各任命権者が判断することになるところでございます。

この人事院規則で定める内容につきましては、勤務延長の具体的な要件について規定しております現行の人事院規則一一八の第七条と同様の規定とすることを基本に考えておりますけれども、各府省におきまして今後想定されます人事運用等も踏まえて、更に精査しつつ検討してまいりたいと考えております。

その際、役職定年制の特例はその公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り例外的に適用できるというものでございまして、そうした法律上の規定の趣旨を踏まえて検討してまいりたいというふうにご考えているところでございます。

○平木大作君 恣意的な運用にならないように

しつかりと御検討をいただけたらというふうに思っております。

そこで、ここからは河野大臣にお伺いをしていきたいと思いますが、大臣、この法案の閣議決定後の会見の中でも、働き方改革が伴わなければメリットもあるということを御指摘をされた上で、この働き方改革への意欲ということも改めて示されたわけでありまして。

もうちょっと具体的に、その、じゃ、メリットって例えばどういうものをイメージされているのか。また、行政府における働き方改革というのは極めて大きなテーマだというふうに思っておりますけれども、ここ具体的にどう取り組まれていくのかということ、是非御説明いただきたいのと、ちよつとあわせて、これ、今回も組織活力の維持ということが一つ大きなテーマになっているわけですが、そもそもこの組織活力の維持、行政組織の活力維持というところに関しては、より大きな視点から取り組んできたのがまさに公務員制度改革なんだろうというふうに思っております。

これまでも、大臣も様々関わられる中で、硬直的なキャリア制度を改革していかなくちゃいけないということですか、あるいは、今リボルビングドアというふうに言われていますけれども、民間人材の活用あるいは官民の人的な交流みたいなものも含めて様々なことを実は長い目で見てやっていかないと、なかなかこの行政組織の活力維持、働く皆さんのモチベーションにもつながっていかないだろうというふうに思っています。

改めて、先ほどのどんなメリットがあるのか、そして具体的に働き方改革にどう取り組まれるのかということと、より長期的な公務員制度改革のビジョンというものについて大臣にお伺いしたいと思います。

○国務大臣（河野太郎君） 働き方改革をやらずにこの定年延長をやりますと、やはり霞が関の若い世代に今まで以上に大きな負担が掛かるということになるというのを私は心配をしております。

今回定年を引き上げることによって、経験豊かなシニアの職員には、それまでの経験、知識などを生かして、若手職員の長時間労働の原因になっている幾つかの業務を代替をしてもらおう、あるいは若手の育成に力を注いでもらおう、そういったことをやってもらえればプラスになるのではないかとこのように思っております。

今年の九月にデジタル庁が発足することになるだろうと思っております。デジタル庁は恐らく一番顕著な例だと思っておりますけれども、恐らくずうっとそこにおいてもらうということは想定しないんだと思うんですね。民間で様々な技術を獲得した人に政府の大きなデジタル関係のプロジェクトをやっていたら、逆にそれをやったということが勲章になってまた民間に出ていく、そして更に新しい技術を身に付けていく、そういうことになつていくのではないかと。恐らく、今までは違う霞が関の採用の仕方、働き方、デジタル庁の職員がスーツにネクタイではなくて、恐らくTシャツにジーパンみたいな人が増えるだろうと思っております。仕事場所も霞が関に必要はなくて、どこでも仕事ができるというふうなことになるかと、当然霞が関の考え方も変わってくるんだろうと思っております。

また、民間も、一つ勤めたところにずっといるというよりは、民間でもだんだん若い世代を中心に仕事が変わっていくというふうな、変わっていく中で霞が関だけが採用の職種あるいは採用の試験でキャリアパスが固定されるということでは、とても魅力ある職場とは言えないだろうと思っておりますし、様々な複線的なキャリアパスを設けるといっても必要になってくると思っております。

恐らく、今までの公務員制度改革とこれからの公務員制度改革というのは、そのスコープを見ても大分変わってくるのではないかと考えているところでございます。

○平木大作君 働き方改革をやらないと、何よりも優秀な若手の方たちが潰れてしまう、あるいはその力を生かせなくなってしまうという御懸念を

お示しいただきました。私も全く同感で、この委員会でも何度も何度も国会でも指摘あったところでありまして、あるいは若手公務員の志願者が減っている、あるいは若手の退職者が増えていくということについて大変懸念を持っているわけでありまして。大臣から今御答弁いただいたとおり、このデジタル庁が新しい風をどれだけやっばり国家公務員制度自体に吹き込むかということもとても大きな一つの目安になるんだろうというふうに思っています。

国家公務員制度自体は、ある意味雇用としては安定的に働いていただけたところを大前提にした上で、でも、やはりその組織活力をしつかり維持していくという意味では、民間とのやっばりうまい、人のある意味出入りというものがあつて初めて成り立つんだろうと思っております。

私自身が、私も幾つか転職をしてきたわけでありましてけれども、いい職場で結局、辞めていく人もたくさんいるんですけど、辞めた人が同じ職場に戻ってくるという傾向があるなと思っております。どうしても隣の芝が青く見えるみたいなことでもあつて、転職をしてしまう人について必ず一定数いるんですけども、いろんな環境を経験した上で、ある意味いろんな経験を積んで、でもやっばりあの職場が良かったなと戻ってきてくれる人がどれだけのいるかというのはやっぱり一つの大きな目安になるんだろうと思っております。

是非とも、国家公務員としての職場が、出ていっても温かく受け入れられる、あるいは戻ってきたくなる、そういう職場を是非目指していただきたいと思っております。そういった国家公務員制度改革、是非大臣にリーダーシップを取っていただきたいというふうに思っております。

もう一問大臣にお伺いしたいんですが、先ほど来この若手を育成するというのも御答弁の中でありましたけど、一方で、これってちよつと間違えると余り良くないなと思っております。

というのは、民間企業でも、いわゆるシニアの、ラインから外れたシニアの方に何とかアドバ

イザーとか若手育成担当みたいな、ちよつと中身がよく分からないタイトルみたいなものを付けて指導させるということをやるんですけど、大抵失敗するんですね。何か自分の自慢話ばかりしているとか、俺のときはこんなふうにはやっただみたいな、もう違う話を一生懸命やって若手から嫌がられるみたいな話ってよくあることであります。

何というか、やっぱり大事なものは、後進の指導というのも大事なんですけれども、より大事なのは、やはり五十代になっても六十代になってもやっぱり新しいことに、新しいスキルを身に付けていたでいて新しいことにチャレンジしていただける環境を整えられるかどうかということがやっぱり大事なんでしょうかというふうに思っています。どうしても、キャリア重ねていくと、フレキシブルな気持ちで仕事に向き合うというのがどんどん難しくなっていくわけがありますから、そこにある意味新しいチャレンジがあるということで組織活力を向上させるというのがやっぱりメインなんだろう、主眼なんだろうというふうに思っています。

こういう中で、人生百年時代を提唱されましたリンダ・グラットンさんは、八十歳まで働く時代が近い将来訪れるということを描き描かれた上で、日本の課題として、学び直しが課題ですということも日本に特に特化して指摘をされております。この学び直しの促進ということを政策的に支えるということが、ひいてはこれ社会の、あるいは行政組織の全体の生産性を向上する上でも極めて大きいんだらうというふうに思っております。どうしても、これは日本のみならずだとは思いますが、能力開発とかトレーニングというのは若手のものだと、あるいは、忙しいときにこんないわゆる研修の機会とか持つてくるなみたいなのがどうしてもシニアの方には強い、意識として強いわけでありまして、ある意味これまでどおりの管理職研修みたいなものを続けていくのではなくて、ある意味新しいことに挑戦をできる公務員の

学び直すと、ここには是非尽力を、力を注いでいただきたいというふうに思っておりますが、河野大臣の見解をお伺いしたいと思います。
○国務大臣(河野太郎君) リンダ・グラットンという人の本を読んだことないものですから、申し訳ございません。

まず、管理職研修を申し上げれば、今までの管理職研修のような、何か外から人を連れてきて、しゃべってもらったのを聞いて終わりというのでは意味がありませんので、まず、管理職としてしつかりマネジメントができるようなツールを身に付けるような研修をやってもらわなければいかぬと。これは内閣人事局で各省としつかりやっていきたいというふうに思っております。

それから、シニアの方にも、やはり当然に、様々な新しい能力を身に付けていただいて、本当に最後までしつかりと仕事をしていただかなければならぬと思っておりますので、得た知識や経験を若手に伝えると同時に、自らもやはり新しいスキルを身に付けていただくというのは必要なことなんだらうと思えます。

台湾でしたかどこかでしたか、逆メンターシステムというのがあって、ベテランの方に若手を付けて、最新の技術ですとかいろんなものをベテランに教える、これ台湾かどこかが大臣か何かにつけたんじやなかったかと思えますけれども、そういうこともやらなければいけない時代になっておりますから、単にシニアな職員が若手を指導するだけでなく、若手がシニアに新しいスキルをしつかりと教えるというようなことをやりながら、組織全体としてやりがいのある業務ができるような活力のある組織にしていかなければいけないんだらうと思っております。

○平木大作君 大臣から今、逆メンターという御紹介もいただきましたけれども、リンダ・グラットンさんはこのいわゆる教育トレーニングについて基本的には二つあるというふうによく御指摘をされていまして、一つがいわゆる従来の仕事のスキルを磨く、これがアップスキルという呼び方を

していて、ある意味先ほどの管理職研修にも通じるようなところもあるかと思うんですが、一方で、これからの時代はより新しい、全く違うものを学んでいくというリスキルドということも強調されております。

大臣の話をお伺いして今思い出したのが、ドイツのIT業界で、ある大変大きな企業なんですけれども、CEOから一従業員まで、年齢も全て関係なくプログラミングの研修を受けることを必須化した会社があるというふうにお伺いをして、大変感銘を受けました。当然、CEOが自分でプログラミングをすることは当然ないわけですし、ある意味、全然ほかの業務をやっている五十代、六十代のシニアの方もそれがそのまま業務に生きるということはないのかもしれませんが、これも、ある意味、今の時代においては何かが必要なのかということ学び直す、そのことに刺激を受けて新しいことを始めるということでも大きな意義がある話なんだろうと思っております。先ほどのまさに逆メンターにも通じるようなところがあるかと思えますけれども、是非ともそういう研修制度も含めて国家公務員の中でも取り入れていただきたいと思っております。

最後に、一問だけ人事院に確認して終わりたいと思えます。

今回、六十歳に達した職員の給与は俸給表の額に七割を掛けるということに決まったんですけども、そもそも、役職定年制とともに、これ、年齢を理由とする差別というふうには言われかねない面を持っているかと思っております。同一労働同一賃金みたいなことを今やっていく中で、この七割ってどう整理をされたのか。また、これ、当分の間とこれもなっているわけですけども、これは、この給与水準等について検討を行うとしてきた定年引上げの完成、令和十三年の三月三十一日となつていますが、一旦はここまでの目安ということなのか。この点について最後御確認させていただきたいと思えます。

○政府参考人(佐々木雅之君) お答えいたします

国家公務員の給与につきましては、社会一般の情勢に適應するように変更することとされておるところでございます。

定年の引上げ後の六十歳を超えざる職員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って対応していること等の高年齢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、六十歳前の七割の水準とするように給与制度を設計したところでございます。

他方、この意見の申出におきましては、六十歳を超えても引き続き同一の職務を担うのであれば、本来は六十歳前後で給与水準が維持されることと望ましいということ等から、六十歳を超える給与水準の引下げは当分の間の措置と位置付け、引き続き給与カーブの在り方については検討を行っていくこととしたところでございます。

本法案におきましては、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されまして、今御指摘ございましたとおり、政府は、人事院における検討の状況を踏まえ、令和十三年三月三十一日までに所要の措置を順次講ずる旨の検討条項が設けられております。

この規定を受けまして、人事院としては、民間企業の状況等を踏まえつつ、六十歳を超える職員の給与水準を含めまして給与制度について検討を進め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。

○平木大作君 時間が参りましたので終わります。ありがとうございます。

○音喜多駿君 日本維新の会の音喜多駿です。私からも、議題にあります国家公務員法の一部を改正する法律案について質問をさせていただきます。他の先生方とやや重複するところもあるかと思えますが、御容赦ください。我々日本維新の会は、本法案には衆議院の方で反対をしております。なので、反対の視点からの

質問となるんですが、前提として、我々は、本来であれば十分に雇用を流動化させた上で、能力、実績を重視し、定年などの年齢にとらわれない雇用労働環境が実現されるのが望ましいと考えています。しかしながら、一足飛びに現状が全て変わるということが難しい以上、昨今の社会情勢に合わせて国家公務員の定年を引き上げることの全てを否定するものではありません。

一方で、今回の定年延長法案については問題点が多過ぎるかと考えております。

第一には、定年延長された者に一律で七割の給料が保障されている点です。

もちろん、これ職務や実力から七割という方がいれるということ自体には全く問題ないと思えますけれども、一律でこの七割を保障するというのは、能力・実績主義の考えから乖離しており、民間感覚からしても公務員優遇である、こういった批判が出るということは否めないと思えます。

そこで、この六十歳を超えた職員の俸給月額について、一律六十歳前の給与額の七割の額としてこの趣旨を制度設計された、この趣旨を人事院に改めて伺うとともに、また、我々、資料をお配りしておりますけれども、衆議院の方の内閣委員会

で修正案をお出ししました。この政府案の七割はあくまでこれは上限、あくまで上限とした上で、六十歳前の給与額に六十歳以上の者に係る民間給与の水準を勘案して定める割合、これに乗じて得た額とする、こうした修正案を提出しています。この方が政府の掲げる能力・実績主義、人事管理の趣旨に寄り添っていると考えますが、まず人事院の見解をお伺いいたします。

○政府参考人(佐々木雅之君) お答えいたします。先ほど申し上げましたとおり、国家公務員の給与は社会一般の情勢に適応するように変更することとされているところでございます。

平成三十年の人事院の意見の申出におきましては、多くの民間企業におきまして再任用、再雇用制度によりまして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、六十歳前の七割の水準とするように給与と制度を設計することとしたところでございます。

したがって、今回の法案につきましては、現時点の民間におけます六十歳を超える従業員の給与水準を踏まえた水準になっているというふうな考えでおります。この給与水準でございますけれども、職員にとりましては重要な勤務条件に当たるといふことから、俸給月額に乗ずる割合につきましては法律で一義的に定めることが適切ではないかというふうな私どもとしては考えているところでございます。

それから、能力、実績の点でございますけれども、六十歳時点の職員の給与には、個々の職員のそれまでの能力、実績の反映、能力、実績の結果が反映されて給与差が生じております。それぞれのその差が生じている額に七割を乗ずるといふことによりまして、能力、実績に基づく給与差が六十歳を超える職員の給与にも引き継がれることになるところでございます。

その上で、六十歳を超える職員につきましても人事評価を適切に行い、その結果を給与に反映することが肝要であると考えておりまして、各職員の能力、実績に基づく人事評価の結果を六十歳前の職員と同様に六十歳を超える職員にも適用しまして、能力、実績を給与に反映していくということが必要だというふうな考えております。

○音喜多駿君 この七割の根拠が民間並みということで御答弁いただいておりますが、他の先生からも御指摘があったように、これ果たして本当に民間のものをちゃんと反映されているのかといえ

ば、それはまた私どもも疑問に思っております。再雇用された六十代前半の男性の場合、約四割は給与が定年前の半分にも満たないと、こういった民間の調査も一方ではあるわけでありまして、これは民間の給与水準の実態を適切に反映した制度とは言い難いのではないのでしょうか。

政府は、この人事院の提言に沿った形で政府案が決められたと承知しておりますが、必ずしも全くそのとおりに言いなりにする必要はなく、どのような制度設計にするかという裁量は政府、つまり担当大臣にもあるはずで

ございます。そこで、河野大臣にも伺いますが、この定年引き上げるのであれば、現行の政府案よりも、先ほど我々申し上げた維新案のような給与制度改革も同時に行っていくべき、検討すべきと考えますが、大臣の所見をお伺いいたします。

○国務大臣(河野太郎君) 六十歳以降の職員の給与水準については、労働基本権制約の代償措置の根幹を成す給与勧告制度を所管する人事院の意見の申出に基づき、六十歳時点の七割水準としたものであります。

本法案においては、六十歳以降、職員の給与水準を六十歳時点の七割水準とする措置は当分の間の措置と位置付けており、政府は、法施行後、定年引上げ完成前、令和十三年三月三十一日まで、給与制度について、人事院における検討を踏まえ、所要の措置を順次講ずることとしております。

高年齢職員を含め、給与について能力、実績によるメリハリを一層付けることは重要と考えており、人事院においてしっかりと検討をいただきます

○音喜多駿君 河野大臣が、今、サービス残業が常態化していた国家公務員の残業代の全額支払、これに取り組まれるなど公務の給与制度について改革進められており、その姿勢は我々高く評価をしております。この定年延長された者の給与制度の在り方についても、この今の制度が、提言されているものが果たして妥当なかどうか、不

断の再検討をさせていただくことを要望いたします。さて、定年延長がなされる一方で、総人件費については一定抑制する必要がありますから、この定員というヘッドカウントが維持されます。そうすると、新規採用が抑制されてしまい、今いる若

手職員に更なる業務のしわ寄せが来るのではないかと懸念がございます。

これ、衆議院の方でもさきさん議論されました、他の委員からも御指摘あったところなんです、改めて本法案により若手職員の採用が減少する可能性について、人事院の見解を伺います。

加えて、年齢構成が偏ることがないよう必要な措置を講ずるべきと考えますが、見解を伺います。

○政府参考人(山下哲夫君) 国家公務員の行っております行政サービスは将来にわたり国民に提供する必要がある、また行政の各部門が有する専門的な知見、経験は確実に引き継いでいくことが重要でありまして、その観点から若手をコンスタントに採用することは重要と考えております。

定年引上げ期間中におきましては、定年退職者が出ない年度があるわけでありまして、この若手をコンスタントに採用するという観点から、翌年度の新卒採用が滞ることがないよう、その間の一時的な調整を行うための定員を措置する必要がありますと考えております。

○音喜多駿君 これ長期スパンで徐々にならしていくという、端的に言うところの方針であると理解しているんですが、これ抜本的な解決になりませんし、この数年若手職員の離職の急増が問題となる中で、この本案、このままこの本法案が通れば、若手職員のモチベーションの維持や組織の活力の維持が、これ、より一層困難となつてしまいかねません。年齢の偏りがならされる前に若手職員の離職に拍車がかかるのではないかと懸念がありますし、ならしていても最後のインパクトはどこかで吸収しなければいけないわけ

です。私たち永田町から、議員サイドから霞が関の官僚の皆さんの働き方を拝見していても、若手職員の多くが、生産性があるとは言えないような大量の紙のコピーやアナログな作業、あるいは待機時間を無駄に費やす業務を行っていると感じています。他方、オンラインのレクを行っても、大抵こ

れ設定するのは若手の職員さんで、高齢のベテランの職員さんにはもう、ちょっとマイクの使い方が分らないであつたすると、こういった場面にはしばしば遭遇するわけでありませう。もちろん個人差はあります。柔軟性があつていろいろなことに対応できるこの若手の職員に、より活躍の場、チャレンジの場を与えるということの変革が、やはり今の日本社会にとつても公務員についても極めて重要なんだと思います。

この高齢職員の、改めて最新の知見や技術が身に付けられる研修制度を設けるなど、この活躍の手法を考えるべきという質問用意していただんですが、先ほど平木委員の方が全く同じ質問、河野大臣にされましたのでこれ割愛いたしますけれども、先ほど河野大臣が触れたのは、あれりバー・スタンダード制度というので、台湾、オールドリー・タン大臣が導入している制度ですけど、しかし三十五歳以下だつたと思うんですけど、そうした若い世代をあえてメンターに付けなきゃいけないというのを義務として課して、常に若い世代の意見を聞きながら自分を成長させていくという制度だと思ふんですけど、こうしたものも是非検討していただいて、ベテランの職員の方々も、若手を持ちろん圧迫しないのは当然のこと、若手の業務を肩代わりできるぐらいの成長を続けていただきたいと思います。

そして、公務員の定年の引上げをするのであれば、人事制度改革、給与制度改革が必須であるところ、二〇〇八年に成立した国家公務員制度改革基本法、これが基軸になるべきと考えます。この国家公務員制度改革基本法というのは、二〇〇八年にできた当時、民間人でしたが、これは画期的な法律ができたなと思つておりましたし、改めてこの法律読み直すと、非常によくできた法律だと私は高く評価しています。しかしながら、同法の基本理念となつている多様な能力及び経験を持つ人材の登用、育成や、能力及び実績に応じた処遇の徹底、これが果たして達成されているのか、

現実がこの法律の趣旨に基づいて動いたのかというところ、これは疑問に思うところが多々ございませう。

そこで、初めに、国家公務員制度改革基本法には多様な人材の登用及び育成と官民の人材交流の推進がうたわれているところ、現状がどうなつているのか、この幹部職員の民間登用につき、第五条第四項、第六条第四項に準じて、各省別にこの期限を定めて目標をきちんと設定すべきと考えますが、この現状をお伺いいたします。

○政府参考人(堀江宏之君) 政府におきましては、多様な能力と経験を持つ人材の登用のため、民間のノウハウを公務に活用するということを目的とした経験者採用試験、あるいは選考採用による、いわゆる中途採用を進めております。また、任期付採用などによりまして、新規の政策課題に対応するため、高度な専門的知識、経験を有する者の一定期間の受入れを行つております。

こうした民間から国への職員の受入れ数でございませうけれども、昨年十月時点で六千七百三十人となつております。基本法制定時、平成二十年の三千六百九十八人から大幅に増加しているところでございませう。六千七百三十人のうち、二百人以上は管理職ということ、管理職以上ということでございます。

また、本府省における幹部職員及び管理職員の公募につきましては、内閣総理大臣決定でありませう令和二年度の人事管理運営方針におきまして、令和元年の取組に加え、令和二、三年度と合わせて約五百十ポストを目標に公募を実施して今後の判断材料とするということを決めております。本方針に沿つて政府全体で取組を進めております。内閣人事局におきましては、本年二月にこうした公募に関する情報提供のためのホームページを立ち上げております。また、制度、運用の改善方策の検討を行うため、実際に公募で採用された職員に対して現在ヒアリングなどを行つて、改善方策などを検討するため取り組んでおります。引き続き推進に取り組んでまいります。

○音喜多駿君 もちろん無為無策ではないと思うんですが、今五百十ポストで目指しているという回答をいただきました。これ、百五十つて聞くところ、うん、百五十、なかなかだと思ふんですが、母数幾つでしょうか。総体、ポストというのが今幾つあるうちの百五十ということなのか、この数字を教えてください。

○政府参考人(堀江宏之君) 幹部職及び管理職のポストは約五百程度と承知しております。

○音喜多駿君 そうなんですすよね、百五十ポストで目指しているということ、もちろん達成していただきたいんですが、約五百ある幹部職のポストのうち百五十ですので、これは数字だけ見ると三割にも満たないわけですね。これが同法の多様な人材登用という趣旨にのつたたらちゃんとした目標なのかということ、私はいささかここには疑問を覚えます。

これ、多様性という観点から見ると、大体、一〇%いてもまだまだ少ないと。大体三割ぐらいじゃないと、その人がちゃんとマイノリティとして、その集団の中で、いや、私はこちら思うという意見がなかなか言えない中で、九〇%以上がもう生え抜きで、一〇%が外から来た人というのは、非常にその方々というのは肩身が狭いと申しますか、実力が発揮できない状況に置かれてしまつた可能性が極めて高いわけですね。だから、もっとこうしたものは野心的な目標を持つてやつていただきたいと思います。

今、環境省でもカーボンニュートラルに向けて四六%というような目標を、野心的な目標を掲げているわけですから、こうした、四六とはもちろん言いませんけれども、幹部職員の民間登用についても、よりこれ野心的な目標を政府として設定すべきだと考えますが、これ、河野大臣の見解をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(河野太郎君) 先ほども申し上げましたように、デジタル庁がこの九月に設置されます。デジタル庁は恐らく相当民間から様々なスキルのある方を登用しないと機能しないということ

になるかと思ひますので、デジタル庁でこれまでにない様々な試みが行われるんだろうと思ひます。その状況を見ながら、それをしっかりと横展開してまいりたいと思つております。

○音喜多駿君 そうした試みについて関連してもう二つほど大臣にお伺いしたいんですけど、この官民交流を推進していくということで、例えば公務員を離職して一回民間経験した人を再雇用する場合は、しゃくし定規な号俸に当てはめるのではなくて、能力をしっかりと把握できる専門性を持った人事機能にさせていただきたいですし、先ほども議論ありました、いわゆる人材のリポルティングドア、こうしたものもつくつていただきたいということ要望します。

また、職務の級の定数管理する制度、いわゆるこの級別管理について全く手を着けないまま定年を引き上げようとしている、ここは我々は大きな問題点であると考えております。定年延長の前提は、国家公務員制度改革基本法がうたつている能力・実績主義が採用されているということなんです、この状態で定年延長すれば、それは若手に何らかの形でしわ寄せが来るといふことは火を見るより明らかです。

定年延長するのであれば、この本丸である級別定数管理、この人事制度について弾力的な運用、抜本的な見直し、こうしたものに踏み込むべきと考えますが、河野大臣の見解をお伺いいたします。

○国務大臣(河野太郎君) 年齢にとられない能力及び実績に応じた人事管理を行うことは、優秀な若手職員に働きたいを持って勤務してもらつて観点からも重要であり、政府としてその徹底に取り組んでいくところでありませう。給与の面でも、年齢にかかわらず、ポストの職責に応じた給与を支給するとともに、人事評価結果の厳正な反映を徹底することが重要と考えております。

級別定数管理につきましては、ポストの職責を評価して、級ごとの定数を設定することで、級格

付の上振れによる人件費の増大や下振れによる職員の処遇の低下に歯止めを掛けるために行っているものであって、年功序列的な人事運用を助長するためのものではありません。さらに、各府省において能力、実績に応じた機動的な人材配置がより行いやすくするように、各府省限りの判断で定数の枠を超えた級の融通を行えるようにするなど、弾力的な運用を推進してきたところでございます。

今後、各府省の級別定数の弾力的な運用をサポートしつつ、若手の登用などにおいて支障となるようなケースがあれば適切に見直してまいりますと考えております。

○音喜多駿君 今御答弁でも、級別定数管理は年功序列を助長するものではないという御答弁ありましたが、じゃ、実態は果たして本当そうなのかということはいささか見ていかなければいけないと思うんです。もとより人事制度というのは百点満点の制度がございませんから、こういう目的でやったものがこういう弊害を生み出してしまふ、そういうことは間々あるわけでありませうけれども、どうもこの内閣人事局、政府は、定年延長をする一方で、級別定数管理、これを維持するということになった場合の若手職員のしわ寄せなど、この問題点を私は整理し切れていないのではないかと感じております。この点は本当に、政府、大臣主導でよくよく検討をしていただきたいというふうに思います。

さらにもう一点、国家公務員制度改革基本法は、政府全体を通ずる国家公務員の人事管理、これを基本理念としております。これにより内閣による幹部職員の一元管理というのはいま実現してはいますが、採用についても、これは一括採用で行うべきじゃないかという議論をずっとされてきたわけですが、なかなか実現しない。今のところやっぱり各府省別採用で、経産省で雇用された人はもう経産省の人、厚労省で入れば厚労省の人ということになってキャリアを完成させていくわけでありませうけれども、これは果たしてもう時代

に合ったものなのかどうか。やはりこれは、例えば中央で一括採用して適性に依拠して、あるいはまた、これはちよつと違うなと思ったら各府省、別に異動できる、こうした制度を整えた方がいいんじゃないかと、こうした提言はずつと行われてきているところであります。

こうした内閣人事局における職員の一括採用と一元管理の制度についても、これはもう一度前向きな検討を行うべきと考えますが、河野大臣の考え、お伺いいたします。

○国務大臣（河野太郎君） 先ほどから申し上げておりますように、今霞が関では若手の官僚の離職というのがかなり急激に増えております。そういう中で、本人が例えば自分は外務省で外交をやりたい、あるいは農水省で農業に関する政策をやりたい、そういう思いを持っている人間を、本人のそうした思いと関係なく霞が関のどこにでも配属しますというような採用、管理のやり方をやっている、恐らくこの若手職員の離職というのが増えてしまふのではないかと危惧感を持っております。

やはり今我々がやらなければいけないのは、多少給料が安いのは承知の上でも、国のために仕事をしたい、国民の皆さんのために仕事をしたい、そう思っている若者に、本来自分がやりたいと思うていた仕事をやりがいを持ってもらえる、そういうことが大事なんだろうと思っております。まずはこの仕事のやり方を改革をして、何のためにこの仕事をやらされているのか分からぬ、あるいは無駄に長時間労働につながっている、そういう業務を改革をして、霞が関に来てくれた若者が、やりがいをもち自分自身のために働いているんだ、そう思えるような霞が関をつくっていくというのが大事であつて、それは、自分がどういう仕事をやりたいか、どういう役所に就いて働きたいかというまず本人の志望を優先するということも必要なんだろうと思っております。

○音喜多駿君 向いている方向、目指しているも

のは同じだと思ふんですけど、ちよつと今の点は極端な部分もあるなと思つていて、一元採用にしたからといって、じゃ、最初に希望を全く聞かないかと、私、農水やりたいと言っているのに全く関係ない分野にあえてじゃ採用するかといったら、それは民間企業もそんなことはしていないと思ふんですよ。

逆に、やっぱりこの欠点としては、自分ももう農業政策やりたいんだと学生のときは思つて入つてみたけど、中入つてみたら全然違つたと、いやもう想像と違い過ぎてもう無理ですとなつたときの対処方法というのは逆に今の制度だとできないわけですし、やっぱり一長一短この制度というのがあるわけでありませうけれども、それは極端なところにとらわれず、しっかりとこの一元管理ということも国家公務員制度改革基本法でうたわれたところでもございませう、様々な専門家の方でも検討を重ねながら、まさに大臣がおっしゃつたような若手の離職を防ぐためにどうした人事制度が最も有効なのか、あるいは組み合わせもいろいろあるのか、こうしたことをいろいろ考えて検討を前に進めていただきたいと思ふます。

今、大臣からまさにおっしゃつていただいた働き方改革について、続いて伺つていきたいと思ふます。

いわゆる過労死ラインを超える残業時間が課され、コロナ禍にもかかわらずテレワーク率が伸び悩むなど、公務員の働き方改革が一向に進まない現状の中で、今回この定年引上げというのがありまふので、そこに我々は懸念点を持っているということは今繰り返して申し上げてきたとおりです。じゃ、このテレワークについてなんですけれども、コロナ禍における中央省庁の働き方、テレワークにおいて、大臣、副大臣、政務官、この政務三役のオンラインワーク、これが行われているかどうか、この各府省の実態を把握しているかどうか、これをまず事務方に伺いたいと思ふます。

○政府参考人（堀江宏之君） お尋ねの各府省における大臣、副大臣、政務官へのオンラインワークの

実態でございますが、私どもとしては網羅的には把握しておりませう。

○音喜多駿君 把握していないということ、これ、なぜ私伺つたかという、先頃、民間の企業が行つた大規模な現役官僚に関するアンケート調査というのが大きな話題になりました。このアンケート調査の中で、こうした記載がたくさんあるわけですね。私の知る限り、大臣、副大臣、政務レクは全て対面です、外部の会議は遠隔でもやるが、内部のレクは対面ですという選択肢しかない、省幹部は、大臣は別、政務は別と言ひ、ペーパーレス化も遠隔化もしないということ、この政務三役に対するレクというのがテレワークや働き方改革の障害になつていて、結局行かぬやいけない、紙も刷らぬやいけないという、こういう声がたくさん届いているわけですね。

こうしたところに、大臣、副大臣、政務官、この政務三役についても、このレクについては特段の事情がない限りこれはオンラインでやるということ、これは強く河野大臣からリーダーシップを取つていただいで要請すべきではないかと考えますが、河野大臣の見解をお伺いいたします。

○国務大臣（河野太郎君） 今回のコロナ禍でテレワークができるということが広く知れ渡つたというの、コロナのほとんど唯一と言つていいプログラムのことではないかと思ひますが、今、私の大臣の直轄チームのレクは毎日オンラインでやっております。ワクチンの担当になつてしまつたものですから、なかなか全部オンラインで、全部テレワークでということができないのは残念でございますが、それなりにテレワーク、オンラインをやらせていただいております。

経済界に七割テレワークという要請を政府がしている以上、政府、各省の大臣が率先垂範してテレワークに取り組む、オンラインワークに取り組むというのは、これは当然のことだと思ひますので、そこはしっかりと要請をしてまいりたいと思ひます。

○音喜多駿君 河野大臣の姿勢は本當すばらしい

と思うんですが、これを全ての大員、政務三役がやっていたかどうかというところが大事でありますので、これを横に広げていただくために、もう一歩踏み込んだ発信やこういう協力の要請の方をお願いしたいと思っております。

この働き方については、先月十九日にテレワーク調査を行ったというニュースもございました。これは事前に各府庁に通知され行われたということで、この日だけテレワークを行ったと、そういう官僚の方が実際に多くいらつしやると伺っております。私の知っている方もそういうことを言っていました。

実際、配付資料の二枚目、こちら御覧いただけたら分かると思いますが、霞が関周辺の空間統計見ても、十九日だけ人流が一・五・四％がぐんと減って、翌日にはまた一九・三％増えるという、これ人流抑制に全く意味がないという状態がデータから浮き彫りになっております。

そこで、改めて、本調査の目的、そしてまた、手段として事前にわざわざ十九日と指定をして通知をした理由について、事務方にお伺いいたします。

○政府参考人(堀江宏之君) お答えいたします。内閣人事局では、テレワークを進めるため、実施状況、課題を把握したいと考えております。そのため、様々な調査を行っております。

例えば、本年三月には職員に対するアンケート調査、これ本省の職員五千名超が回答してもらっていますけれども、そういった形で、例えばテレワークの実施状況、この一年での変化、職員が感じる生産性、課題などについても調査を行って、現在、結果を取りまとめしております。

こうした調査に続きまして、御指摘の五月十九日の調査では、テレワーク等による出勤回避の直近の取組状況と、そうした取組が困難な業務にはどのようなものがあるのかということ把握するために行ったものでございます。

今回の調査は、職員が自ら回答するアンケート調査と異なりまして、調査時点で緊急事態宣言等

の対象となっていた十九都道府県に所在する全ての官署に、二十四万人を対象に一人一人の出勤回避の有無を調査する膨大な作業を伴うものでございました。

現状、各府省では勤務時間管理がシステム化されておられません、十分進んでおりませんので、例えば紙の出勤簿などによる事後的な確認では、勤務したかどうかということは確認できません。前日テレワークであったかどうかというものは必ずしも確認できません。そういうことから、各職員に個別に事後的に確認する手間が生ずることが想定されました。また、こうした調査につきましては本年一月にも行っておりますが、今回新たに調査対象とした地域が九件増えました。

円滑、迅速に調査を行うという観点から、私どもの方で事前に調査対象日を含め調査方法などを各府省に連絡して調査回答体制を整えていただいたところでございます。

○音喜多駿君 いろいろと手続とか準備が大変なので、頻繁にはできないし、だから事前通知をしたんだということ、それは分からぬでもないんですが、でも、やっぱり実態を知りたいんだから、これ事前通知しちゃう駄目ですよ。それはもう分からなくなってしまうし、十分に準備をしてパーセンテージ下げるということを実際しているわけですから、これは明らかに私は無意味だったんじゃないかなというふうに思います。

こうした調査の基本中の基本ができていなかったと私は思っています。河野大臣も先日、ユーチューブのライブ配信「たろうとかたろう」の番組の中で、これはめちゃくちゃであったと、抜き打ちで行うということも明言されておりました。改めて二点確認させていただきます。

事前に通知して行われた今回の調査は本調査の目的と手段として適切だったとお考えですか、見解。また、今後は事前告知のない、あるいは頻繁な調査、これが必要と考えますが、御見解をお伺いいたします。

○国務大臣(河野太郎君) 十九日の調査の結果

で、少なくとも各府省、その数字まではテレワークがやれると言っているわけですから、ここから先、各府省にテレワークの目標数値を設定するときは、十九日の水準からどれだけ向上させられるかという議論に使うには、自分たちでやってこれだけやりましたと言っているわけですから、それをフロアにしてどこまで水準を上げるといのか、その数字に使うという意味では非常に役に立つ数字だと思います。自分たちでそこまではやりましたと言っているわけですから、それができない理由はないわけで、それを一〇％なり二〇％なり向上していただきたいという、そういう下限の数値ということになろうかと思っております。

どこかの段階で、方法は検討させておりますが、当然に抜き打ちの調査というのは、これは今後やらせていただきます。

○音喜多駿君 本日に前向きに捉えるのと、まさにもう大臣おっしゃるとおりで、ここまでやったんだから、あなたたち、もうできるでしょうということ、今後はやるときは抜き打ちでやって、本当に、じゃ、自分たちでできたこのところまで追い付いているのかどうか、ふだんの実態というのも精査をしていただきたいと思っております。

残された時間で行けるところまで、ちょっとトランスジェンダー当事者の方の働き方についてお話をさせていただきたいと思っております。

先日、高裁の判決出ましたが、戸籍上は男性で、女性として生きるトランスジェンダーの経産省の五十代の職員の方が、女性トイレの利用を不当に制限された等で、ほかにもいろいろ争点あるんですが、訴え出るというケースがございまして、

多様な価値観を持った方、多様な人材が活躍できるようにしていく過程で、こうした時代の要請と環境変化に合わせて、こうした双方が望まないトラブルが起こらないようにするという必要がございまして、このトランスジェンダーの方について、そもそ

も中央省庁における職場環境のルール、特にトイレなどの私的空間についてのルール、これが策定されているのかどうか、まず現状をお伺いいたします。

○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につきましては、民間労働者の例により、職員の健康保持のため、勤務環境等について必要な措置を講じなければならぬとされておりまして、これに従って、国家公務員法第二十七条に規定する平等取扱いの原則を踏まえ、各府省において個々の状況に応じて適切に対応しているという仕組みでございます。

○音喜多駿君 個々に対応ということなんです。ハラスメントについて、大きな理念、概念みたいなことは当然民間企業同様、研修とかもやっていると思えますけれども、やはりこれはもう具体的に踏み込んだルール作りというのを策定する必要があるんじゃないでしょうか。特にトランスジェンダーの方々のトイレや更衣室の問題は、配慮すればよいとかハラスメントしなければよいというだけではなかなか片付かない問題だと思っております。

性自認が女性で、女性として生活しているとかかっていても、やはり生物学的な異性がトイレや更衣室に入るのが怖いという方は、こうした懸念を持つ方というのは、それは致し方ないことですが、だからといって当事者の気持ちを無視をして、生物学的な区分け以外論外だと、これシャットダウンしていいのかといえは、それもまた違うわけですので、こうした難題であるトランスジェンダーの方々にまつわる職場環境における具体的なルール等について専門の会議体を設けるなど、今後本格的な検討を重ねていくべきと考えますが、最後に大臣の見解をお聞かせください。

○国務大臣(河野太郎君) こうしたルールについては、各府省それぞれやっておりますというのではなくて、やはり政府全体でどうするか、各府省、人事院ともしっかりと協議をしなければならぬと思っておりますし、いろんな方の意見を伺いながら

ら、ベストなものかどうかということなのか、それぞれ職員でも議論をしてもらわなければならないと思っております。

そういう意味で、政府全体として、人事院とも連携しながらこの議論を進めてまいりたいと思っております。

○音喜多駿君 前向きな答弁ありがとうございます。

この多様な目指すのは本当に難しいところもあるんですが、是非進めていただきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。質問を終わります。

○委員長（森屋宏君） 午後一時十分に再開することとし、休憩いたします。

午後零時十五分休憩

午後一時十分開会

○委員長（森屋宏君） ただいまから内閣委員会を再開いたします。

委員の異動について御報告いたします。

本日、音喜多駿君及び市田忠義君が委員を辞任され、その補欠として高木かおりさん及び山添拓君が選任をされました。

○委員長（森屋宏君） 休憩前に引き続き、国家公務員法等の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○矢田わか子君 国民民主党・新緑風会、矢田わか子です。

今日は、まず、公務員のこの法制の改正と違う話題から入って申し訳ありませんが、おととい、この内閣委員会の理事のメンバーで大手町にある大規模ワクチン接種センターを訪れてまいりまして、そのときに感じた課題意識を皆さんとも共有させていただきたいと思っております。

一枚、突貫工事で資料を作りました。行ってき

たんです。皆さん、本当によく自衛隊の方々公務に就いていらっしゃるわけですが、一番大きな課題意識は、この大規模接種センターで事務作業上の課題が出てくるということなんです。

何かと申し上げると、これ最初から指摘されていたOCRラインの十八桁の数字、やっぱり読み取りにくいというのが一つです。

これ、タブレット端末ですね、設置する機械を置いて作業される方が一生懸命読み取っているんですけども、八と三が一番読み取りにくいとおっしゃっていました。大体二分の一です、しっかりと読み込めるのとは自分で手で入力しないといけないのが、五〇%ぐらいの確率で読み取りができず、一生懸命入力して見ます。こやり政務官も御存じのとおり、すつこい小さい字なんですよね。中に、虫眼鏡でこうやって見ながらやっていらっしゃる方もいてですね。

致命傷なのは、普通、本来あるべくチェックポイントが付いてないわけですよ。チェックポイントというものは、十八桁の後ろに検査するための桁の数字必ず入れるんですけど、何でこれがないのんというのを早くから多分気付いていたはずなんです。厚労省の手引書になくて、内閣府に確認をしたら、IT戦略室が、手引書になかったのを入れておりました。いやいや、気付いてもらった普通入れるでしょうというふうな会話までさせていた、たいた次第ですが、こういう問題。

それから二つ目は、ここ大規模接種会場ならではの課題ですが、普通は自治体では読み取ったところで管理するんですけど、その用紙を、いわゆるここに小さく右下に載せていますが、接種の予診票というものを全部読み取りをした後、手で回収をし、各、東京都であれば二十三区とかですね、市町村ごとに分けるという作業をしているんです。分けて、それを請求のために束ねて郵送するという、こういうまた作業が発生するわけなんです。

それは、私思うには、こんなのは事務手続で作業しなくても、市町村のコードをちゃんと付けておけばデータ送信が可能なんです。かつ、この予診票をよく見ていただいたら分かるかと、もう全部イエスかノーなんです、十何問か。かつ、ですから、ゼロイチ番号で全部読み取れますので、これ自体をスキヤナーして、そんな分けて紙で送らなくても、データ送信することが必ずプログラミング上できるはずなんですけれども、なぜそうしないのかということですね。

提案として書かせていただいているとおり、今やと国民全体で八%の接種率、かつ、これから大規模接種会場が東京をモデルケースに増えていきます。かつ、学校とか勤務先でも同じことが起こるわけですので、是非、今の入口段階でならまだ改善が可能だと思いますので、改善していただけないでしょうか。

○大臣政務官（こやり隆史君） 矢田委員には本当に様々な御指導をこの内閣委員会でもいただいておりますこと、まずはお礼を申し上げます。

委員御指摘、ごもっともな面があると思えます。ただ、とても悩ましいところは、このコロナの接種でございませうけれども、大規模接種だけではなくて、個別接種で今四万、約四万の医療機関に参加をいただいているところでございませう。そうした多数の参加者の下で混乱なく接種を進めていく、あるいは請求事務を進めていくためには、これ従来の、例えば他の定期接種と同じような仕組みで、今までやったことがある仕組みの中でやるのが一番やりやすいという御意見もたくさんいただいております。そういう意味で、今回、その請求事務につきましては医療機関が紙の予診票に請求書を添えて市町村に請求するという仕組みにさせていただきました。

このシステムにつきまして、大規模接種会場とほかの会場で分けて違うシステムにするというのは大変これまた複雑になりまして混乱もするということもございませうし、あと、一般接種につきましても、もう既に予診票を準備をされている市町村

村たくさんございまして、発送準備も今進めていただいている市町村もたくさんございまして、しかも、例えば予防接種におきましても、接種をしていただいたらOCRのシステムに入りますけれども、予診の段階で、例えば今日は接種が不適切だということで予診だけしていただいで帰っていただく、そういう方々もいらっしゃると思います。そういったしますと、このシステムを改修するにいても、やっぱり様々な課題が出てきて、これを全システムに反映するには相当時間が掛かってくるかというふうにも思っております。

そうしたことを考えますと、一刻も早く接種を進めていかないとけないというのが今の最大の課題でございまして、現場の混乱をできるだけ避けるという意味でも、当面この今のやり方で何とか、事務経費であるとか外部委託であるとか様々な事務の効率化は進めていきますけれども、何とか混乱なく、一日も早く接種を進めるという観点で、先生の御指摘ではございませうけれども、混乱なくするという御趣旨を御理解いただければというふうにも思っています。

○矢田わか子君 やはり、ここでデジタル改革関連法案をお話ししてきたときも、そこがやっぱり私は一番大変な乗り越えなければならぬ本当は壁なんだと思うんです。幾らデジタル化が進んでも、それは今ままでおりの様式を今ままでおり使っているのが一番楽なんです、慣れもあるし。でも、思い切ったことで変えないとデジタル化はやっぱり進まないんですね。したがって、本当はもうワクチン早く打たせなくちゃという思いは分かりますが、急ぐが余り、これ手作業で入力し、言ったらおとり、チェックポイントすら付いていなかったら、読み違えも含めて当然非効率なことたくさん起るわけですね。

いいんです、非効率起こってもとにかく進めるんだというのであれば口出しできない部分かもしれませうが、私は、まあ拙い経験ですが、そうした企業に勤めていて、いや、これぐらいのプログラムだったらすぐ改革できるでしょうと思いま

すし、一度やっぱり専門家に御相談なさっていたら、一度か、タブレット全部回収しないといけないんですよみたいなことを言いはって、そんな必要全くないので、データ送信して、そこでインストールすれば終わるので、できることが本当にないのかということ、是非これから国民に対してこれ展開していく段階でしっかり点検を進めていただきたいし、内閣府も厚労省の指示があればタブレット回収でも何でもやりますとおっしゃってくださっていたんですよ。

したがって、やっぱり厚労省がキーなんだと私は思いましたので、是非、済みません、こやりさん、よろしくお願ひしたいと思います。今日はワクチン担当大臣ではありませんが、河野大臣も片耳で聞いてくださっていると思つて、是非、推進していく上でこういう弊害もあるということをお承知おきいただければと思います。

では次に、法案に移りたいと思います。
今日、いろいろもう意見とか、委員からの質問も出尽くしていますが、今回の改革を進めていくに当たって、私は民間で長く人事部門におりましたので、やっぱりキーワード的には、公平性にかんしては、まあ言え意識改革をする上でも一つのキーとなりますし、かつ、実質的には、河野大臣もおっしゃっていたのとおり、職員をやっぱりモチベーションをいかに引き上げて、働き方改革を推進しながら生産性を上げていくのかということに尽きるといふふうに思っています。

元々の法の趣旨が労働人口を減らさないんだというこの量の確保であるのであれば、やっぱり質も当然のことながら担保していかなくちゃいけないということなんです。そのときに、まず一つ目のキーワードは、民間との公平性、納得性であります。

前の委員も質問されましたけど、やはり私も調べましたけれども、資料二お配りしているとおり、この独立行政法人の労働政策研究機構によ

るとですけれども、民間企業はやはりまだまだ一旦定年退職していただいて再雇用するということも主流であります。その中で、実質賃金というのと、七〇％保障にまでは至らず、逆に七割は、再雇用の六八％は定年前賃金の七割以下、すなわち三割だということなんです、逆数ですよ。したがって、この数字を見ていただいたら分かると思いますが、やはり一旦辞めてもう一回再就職するけれども、今までの賃金は当然七割も至っていませんという人が七割いるということなわけなんです。

これを見て、特に今言われているのは、現在コロナ禍で民間企業大変厳しい状況にあつて、雇用調整助成金をもらいながら何とかしのいでいるような状況の中で、今これをやるんですかと、官優遇の制度に見えますよということだといふふうに思いますが、この辺りどのようにお考えでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) 何度も今日御答弁申し上げましたが、二〇二〇年と二〇三〇年を比べると、生産年齢人口が五百万人以上減少してまいります。国家公務員については、今後十年程度の間に六十歳を超える職員のウエートが大きい年齢構成となつており、既に出先機関の現場、海上保安庁や刑務所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いう状況になつております。そのため、速やかに国家公務員の定年の引上げをする必要があると考えております。

○矢田わか子君 民間との比較においてやはり公平じゃないのではないかと指摘をいたしましたけど、一方で、やっぱり官公庁が進むことで民間も引つ張られるということも当然あると思つたところで、今回もし延長される、七割を維持するということであれば、やはりその残っていた高年齢者には当然ながらそれに見合った働き方をしていただかなくちゃいけないといふふうに思っています。

そこで、一番大変な壁だと思つているのが、私、民間と比較しても、やはり官公庁というのは、すくなく年功序列ですし、ヒエラルキーがはつきり

して、物すごくその壁が厚いというのか、そういうことを感じております。私の出身の企業だと、もう役職で呼ぶことはやめましようかと、さん付け運動というのをやつて、あくまでもそれは一つのポストなんだけれども、何々課長とか何々部長と呼ばず、さん付けでその人のお名前を呼び、一つのミッションに対してチーム制をつくつて、そのチームの中でミッションをどう到達していくかのリーダーというのは役職に限らず若い人がいきなりチームミッションによって登用されるようなケースも多々あるわけです。まあ、そういう風土をつくつていくのに確かに時間は掛かつたんですけど、その中でチームのパフォーマンスを最大限に発揮していくというようなやり方をしています。

この役職定年が、この延長されること、役職定年を一旦区切つてということ、先ほどお話あつたとおり、半分の方は課長補佐級まで下がるということですから、先ほど来から出ているとおり、なりをしない、先ほど来から出ているとおり、いや、私は過去こうでしたからといふふうなこと、やはり民間との違いだと思つて、ヒエラルキーの要素が意識の中に根強く残る、残つたことによつて若手が働きにくい環境が残つてしまふんじやないのかなという懸念があると思つて、この辺りは、河野大臣、いかがお考えですか。

○国務大臣(河野太郎君) これも今日度々御答弁申し上げておりますが、意識改革が何よりも重要であるというのはそのとおりでございます。研修などを通じて自らも職務の遂行に必要な知識、技術などを身に習得するなど、その能力、資質を常に向上させる、そういう努力を続けるような意識付けをしつかりしてまいりたいと思つています。

○矢田わか子君 なかなか、意識改革つて一番難しい要素だといふふうに思ふんですが、しつかり、御本人もそうだし、そして若手の方々が何よりも力発揮していただくためにどういう仕組みが必要なのかについては是非御検討を進めていた

だきたいといふふうに思っています。
特に私が懸念しているのはやはり評価の仕組みでして、本来であればやはり評価に応じた年俸制というのが基本だと思つて、今回の定年延長は、その定年の直前の賃金が反映されて七割ということになるので、定年前に既に差が付いている格差が定年後もどういふ仕事に就くかにもかかわらず維持されてしまうといふところに少し公平性が本当に担保できるのかという疑問を感じているところですよ。

一つ、再雇用の問題も含めてなんですが、今の再雇用制度は、一旦辞めてということ、職務給に就いてしつかりと給与が定められているわけですから、この定年前の仕事基準としたところの要素と再雇用した人たちのこの格差といふことも公平ではないといふところについて、例えばたつた一年の違いで再雇用される人もいれば定年延長に入る人もいて、このバランスはどうに保つていけるのか、お答えいただければと思います。

○政府参考人(堀江宏之君) 再雇用の方と定年延長された方、それぞれの給与が定められております。定年延長される方は、七割水準ではございませぬけれども、各種手当などにおいて、再雇用の方、現行再雇用の方よりは、例えば扶養手当とかそういった手当につきましては現在再雇用の職員には出ておりませぬ。

そういつたことで、全体的には定年延長の職員の方の処遇が改善されておるといふふうに認識しております。

○矢田わか子君 少し、一年前に辞めただけで、やはり再雇用といふことで賃金低く抑えられて、しかも一年雇用ですとね、契約ですよ。やっぱりその差といふのは大きくて、そこはやはり何か、何がしかのやっぱりバランスを取るような施策を私は今後検討すべきだといふふうに思っています。是非意見として申し上げておきたいと思つます。

それから、加えて、この定年延長がやっぱり最

最終的には組織の活力向上につながるのかということが一番大事なことになるかと思えます。働き方改革に本当につながっていくのか、これも何度も出ている問題であります。

いずれにしても、今回、この処遇ですよね、人事処遇制度を定年延長という形で変えていくということですが、あくまでもこの人事処遇制度の改革というのは、人事処遇制度そのものがツールですから、人の活力を引き上げるとか生産性を高めるためのツールでしかありませんので、ツールをやっぱり最大限生かし切る、そのための整備というのは人事局や人事院に私は課せられているというふうに考えております。

役職定年制、高齢者のモチベーションが上がるのかという視点とともに、当然、若手の活力、モチベーションが上がるのかということを見ていかなければならないと思えますし、大臣もおっしゃったとおり、やっぱり本当は処遇、給与とかいろんな処遇よりも、仕事の本身そのもので、自分が一体どんな仕事に就いて、その仕事に自分としての使命感や責任感、自分の能力を最大限発揮できる仕事だろうかというような要素が本当は何よりも大事なんだろうと思うんです。

ですから、一言で言うと、やっぱりこの定年延長で残っていかれることで、役職はちよつと落ちるかもしれないが、ほとんどその中身が変わらず、本当は一プレーヤーに降りてきていただきたい、専門性なりを發揮してやっていたかかないといけないのに、今のまま意識が変わらず同じようなことをされていけば、若い人も入つてこない中で、当然若手の士気は落ちるといふふうに思うんです。

したがって、今若手の官僚の方々が辞めるという選択を多くされている中で、大臣も先ほど来から答弁していただいていますけれども、やはりやりがいのある仕事に就き、長時間労働が削減されるための手段としても、この定年延長が功を奏するかどうか、そういうことが大事なのかなと思っておりますが、大臣、一言いただければと思いま

す。

○国務大臣（河野太郎君） この定年延長が若手の活力をそぐようなことになってはいかぬと思えます。むしろ、若手職員の長時間労働の原因になっているような業務を経験のあるベテランが代替することによって、全体の業務改善、底上げができるようにしていかなければならないと思っております。

そういう視点から、残られる職員についてはしっかりと自己研さんをし、新たなスキルを身に付けて、しっかりと新しい職務に就いていただきたいと思っております。

○矢田わか子君 ありがとうございます。

私は、本来、日本において本当に定年つて要るのかなというふうなことを思っております。アメリカのようにもう定年制廃止、ニュージランドもオーストラリアもそちらにかじを切りました。年齢というのは、一つの自分個人が持つ要素ではありますけれども、絶対要件ではないわけですね。男である、女であるもそうですけれども。したがって、そういうことではなく、その人本来が持ち得るやっぱり能力をいかに發揮していただくかというところに着眼すれば、もう少し本当は長期の視点で柔軟な人事制度が構築できるんじゃないかと。

厳しいようですが、本当は単年度ごとに見て、年ではないんですよ、皆、公務員もそうです、安定するんじゃないかと、やっぱりその人がどれだけのパフォーマンスを發揮したのかを見て次の雇用を決めていくとか、評価ももつとドラスタックに、済みません、古賀委員とは全く逆のことを言いますが、民間では当たり前なんですよ。一から五どころか十段階ぐらい評価があつて、その代わり、全て数値化していきます。数値化するんですよ、曖昧な評価ではなく、全部上司と契約をして、数字で評価できるように、自分がどれだけパフォーマンスを發揮したのかというのを数値化するんですね。見える化して、契約をしながら、何回か年間、面談をして評価を決める。三百六十度評

価等も入れてやっていくわけです。そのパフォーマンスの發揮の度合いによっては年収の幅が大きく変わります。上の職に就けば就くほどその幅が広がります。それみんな納得している。だからこそ、自分の力を發揮しようというふうな努力もしますし、組織の生産性がやっぱり上がっていく。こういう民間のことも是非研究していただきたい。これから中期にわたっては、そういうことについても取り入れをしていただきたいなということを御要望申し上げます。

最後に、高齢者の、今度、安全というか健康管理、防災防止についてお聞きをしていきます。

当然なんですけど、資料四にあるとおり、年を越えたと加齢に伴って必然的に防災のリスクも高まっています。これから定年延長するに当たって、そういうことの対策をどのように取っていくのか、お答えいただければと思います。

○政府参考人（堀江宏之君） お答えいたします。

定年延長を踏まえますと、高年齢職員の安全管理、健康管理が今後ますます重要になると考えております。

内閣人事局といたしましては、高年齢職員の増加などの状況変化を踏まえて、本年三月、国家公務員健康増進等基本計画を改正いたしました。具体的には、各府省において高年齢職員の健康状態の把握に努め、配置や業務の遂行方法等に関して心身の条件を十分考慮することや、高年齢職員の個人差に十分配慮して、作業手順等の確認、見直しを行うことなどを盛り込んでおります。

引き続き、人事院、各府省と連携して、高年齢職員の安全管理、健康管理の徹底を図ってまいります。

○矢田わか子君 対策をお願いしたいと思います。

○田村智子君 日本共産党の田村智子です。

もう、ちよつと一般質疑の機会がほとんどないよう、私の事務所にコロナ関係でたくさん問合

せや要望が寄せられていますので、私も最初にちよつとコロナの問題で質問をさせていただきます。

まず、大阪府などの医療逼迫状況が引き続き深刻で、酸素吸入が必要となっているような方も入院ができません。在宅で入院を待つという状況が四月から続いています。地域の医療機関が自宅を訪問して、酸素吸入の処置、ステロイドの点滴など懸命に治療に当たっていて、我が党は質問や要請で診療報酬上の特例というのを求めてきました。しかし、実質的には院内トリージ実施料三千円の算定にとどまっています。

在宅酸素療法を必要とする患者さんを訪問している医療機関に状況を伺いました。訪問するたびに防護服の脱着だけで数十分掛かる。しかも、使い捨てだからPPEだけでも一回ごとに一千五百円程度掛かる。また、パルスオキシメーターは既に自治体の在庫が底をついていて、医療機関が購入したりレンタルをして患者さんごとに貸出しをしている。これも費用は持ち出しだということですね。

在宅時医学総合管理料での算定をとというのが厚労省の説明なんですけれども、これは、最初に計画を立てても、そのとおりの訪問にならない場合が多々あるわけですね。急変の対応とか、電話に出ない患者さんを急に駆け付けて訪問することも必要となってくる。そもそも、本来入院で治療すべき患者さんをやむなく在宅で診ているという状況なんです。医師が患者さんの居室を訪問して、その後継続的な管理を行っているという実態があれば、もう在宅時医学総合管理料の算定を認めるべきだと思います。また、必要な備品、消耗品の費用や人件費が賄えるようにするなど、在宅のコロナ患者への診療に特例の対応、やはり必要だと思います。

○政府参考人（横幕章人君） お答えいたします。

自宅等で療養される患者の方々の診療報酬でございます。従来、往診等の対象につきまして、通院が困難な方としておりますけれども、今般、新型コロナナ

ウイルス感染症の自宅・宿泊療養者の方々が含まれることを、まず本年二月、明確にしているところでございます。

御指摘の在宅時医学総合管理料につきまして、診療に当たる医師が継続的な診療が必要と判断した場合であって、総合的な療養計画を作成して定期的に訪問し、総合的な医学管理を実施した場合には算定できるということになっております。

その上でございますけれども、今の在宅時医学総合管理料の算定の有無にかかわらず、三年度予算での特例的な対応といたしまして、医療機関の感染症対策を評価し、在宅医療の際にも、本年九月までの間でございまして、一定の加算を算定できるというふうにしております。さらに、往診等につきまして、先ほど御指摘ありました院内トリアージ実施料に加えまして、緊急往診加算、これは緊急に求められて速やかに往診することと評価するものでありますけれども、これを算定できる。また、在宅酸素療法を実施した場合に

は、在宅酸素療法指導管理料というのがございまして、これを算定できる。こういったことも現場の声を踏まえながら対応してきているところでございます。

また、今申し上げたのは診療報酬でございますけれども、このほかに、緊急包括支援交付金、国費で設けておりますけれども、これを用いまして、これもさつきお話ございましたけれども、自宅療養の場合の個人防護具あるいはパルスオキシメーター、こういった経費を都道府県から支援することができると。また、都道府県から医療機関に対して診療報酬に加えて委託料を支払う、こういった場合もこの交付金を活用できるというふうにしてあります。

こういったことを組み合わせまして、宿泊・自宅療養者の健康確保のための体制、しっかりと構築してまいりたいと考えております。

○田村智子君 やつぱり在宅時医学総合管理料の算定で見てもらうのが一番シンプルなんですよ。

できるだけ緊雑な作業にならないようにしたい。だいたいということも併せてお願いしたいのと、今、在宅酸素の吸入器、念入りな消毒も必要になってきている。酸素濃縮器も不足していて、酸素ポンペだけ貸し出すなどの事態では、これ配送の手間も増えていると、医療機器メーカーからの請求も増える。こういう様々な特例が必要だということも改めて求めておきます。

もう一点、診療報酬の関係では、入院となった場合の救急医療管理加算、これ特例の点数が、幾つもの事務連絡に分かれていて、これが付きます、あれが付きますとなっていて、非常に分かりにくい状態になっていて、本来算定できるケースでも査定を受けるというケースが今相次いでいるんです。それで相談が来るわけです。

医療機関、審査支払機関とも混乱をしている状況ですから、算定要件などを整理した上で、改めて徹底することも必要だと思えますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(横草章人君) 新型コロナウイルス感染症に係る診療報酬上の臨時的な取扱い、これまで、感染拡大の状況でございましてか医療現場の実態や御要望、こういったものを踏まえながら、これらにに応じて迅速に適切な対応を行ってきたところでございまして、これが累次で今御指摘ありました事務連絡という形になっております。

これらを医療機関等の現場に理解していただくことがもちろん必要でございまして、分かりやすくまとめてお示しするといった工夫を講じてきておりまして、例えば、医療機関等に対してテーマごとにあるいは項目ごとに支援の全体像を整理してお知らせするといった形でありまして、か、私どもの審議会、中医協でありますとか社会保障審議会の医療保険部会でございます、こういった機会に全体像を、診療報酬の臨時的な取扱いを整理してお示しすると、こういった工夫を行っているところでございます。また、個別の点数あるいは要件などにつきまして、その適否等に関して

個別の問合せをいただく場合もございまして。地方厚生局と連携して、できる限り丁寧に回答すると、こういった対応に努めているところでございまして。

引き続き、現場に理解いただいて、十分に対応いただけるよう工夫しながら、周知に努めてまいりたいと考えております。

○田村智子君 ワクチン接種の大規模接種会場の件は私も是非取り上げたいと思っております。先ほどの答弁でなかなか難しいということだったので、先ほど、これ、全部の接種が終了して、予診票、そこには接種券がもう貼られているわけですから、これを全部回収して、そこでの事務作業が極めてアナログだったということで、私たち衝撃を受けたわけですね。予診票を一枚一枚手作業で市区町村ごとに分けていくと。

それで、私も視察終わってすぐに厚労省に確認をいたしましたら、やつぱり必要な作業だと言っております。しかし、矢田議員も言われたとおり、今後、職域とか大学で学生なども対象となることも、もっとその、もっと広がっちゃうわけですから、都道府県を超えて全国の自治体をこーやらなきゃいけないようなことになりかねないんですよね。

手の足りないかかりつけ医のところも、これVRSという非常に大変になってしまふなという、ちょっと改良がやつぱりどうしても必要だと思っております。やったことないことをやるわけですから、それは当初、いろんな不具合が起きてしまふのはやむを得ない部分もありますよ。不具合があると分かれば、それを改良しながらもうやっていくしかないと思うんですね。

既に診療報酬などは電子請求が中心です。それで、国保連は、今回のワクチン接種も、結局予診票はOCR、画面読み取りで電子化して支払を行うというんです。結局OCR使ってますよ。だっただけ、その予診票に添付されている接種券には、さつきこやり政務官は受けなかつた人もいるんだと言っただけ、それ全部区別できるように

なっているんです。この人は一回目、この人は二回目、この人は受けなかつた、全部区別できるんです。接種券のコードを読み取れば、それに、その接種券では、自治体のコードも個人コードの組合せも可能なんです。だから、このOCR後に国保連で電子的な仕分けができるような、接種会場の仕分けが必要にならないような、そういうシステム開発はやつぱりやるべきだと思います。

国保連に対して費用補助することも含めて検討いただきたいと思います。いかがでしょうか。

○政府参考人(宮崎敦文君) お答え申し上げます。先ほどの矢田委員と、こやり政務官との質疑でこやり政務官より御答弁申し上げたところに尽きるわけではございませんけれども、実施主体であります全国の市町村の実務あるいは時間的な制約等々様々な要因を勘案して現在お願いしている、現在の仕組みをお願いしているところでございます。

もちろん、様々な現場の御意見聞きながら、直せるところは直していくというのは、これはこの仕組みに限らず今取り組んでいるところではございますので、効率化に向けて何かできることについては取り上げていきたいというふうには考えているところでございます。

また、先ほどこやり政務官からの御答弁もありましたけれども、こうしたその事務的に係る部分、外部委託等も可能でございまして、そういったところに対しての経費の補助なども行いまして、効率的に、少しでも効率的に行えるようにしていきたいと、一日も早く接種を終えるような仕組みを、取り組んでいるところでございます。

御提案の国保連の関係について申し上げます。国保連、四十七の都道府県に設置されておりますけれども、これらの国保連のシステム、いざずれにしてもやはり改修が必要になってまいりますので、それについての一定の期間を要するということもございまして、実施主体である市町村に予

診票を届けるということに関して申し上げますと、国保連側にそういうやはり仕分けの作業が生じてくるという部分もござります。

そういう意味で、やはり簡単に修正できるというものでもないというところがございまして、現時点では、現場の混乱等々を考えますと、一日も早く接種を終えることができるようにするという意味で、今の取組を進めていくということと考えているところでございます。

いづれにせよ、現場の声も聞きながら、自治体あるいは接種主体の方々や御協力いただいで、全力で現場を支援しながら進めてまいりたいと思っております。

○田村智子君 河野大臣には質問しないんですけど、こういうネットワークになりかねない事態ですので、是非監督をお願いしたいと思います。

最後、もう一点だけなんですけど、モニタリング検査を是非うちでもというふうな手挙げが始まってきているんですけど、このモニタリング検査の予算執行が今五割近くまで達していて、六月中にも予算なくなるんじゃないかというように事態だという危惧があります。

是非、今後もっと必要になるんです。やっぱり予備費による予算の確保などお願いしたいと思うんですけども、端的にお願いします。

○政府参考人（渡邊昇治君） モニタリング検査につきましてお答え申し上げます。

検査は二月の下旬から始まりまして、四月の下旬には一日当たり約五千件、今週は一日当たり約一万件近くを予定しております。順調に伸びてきておりますけれども、この事業は、無症状の方の検査を行うことで、感染源の探知ですとかあるいは予兆の探知を行う事業でございまして、一定の期間続けることが重要だというふうな考えております。

しかしながら、しかしながらですね、これは一定の期間続けることが重要でございましてけれども、予算等の関係につきましては、この事業のこれまでの検証、評価をしながら今後のことを考え

てまいりたいというふうな考えております。

○田村智子君 先日、尾身会長は、ここからはテクノロジーでどんどん抑えていくんだとおっしゃったわけで、これは是非、予算が終わったから終わりにしないでいただきたいということをおっしゃりたいと思っております。

では、済みません、法案に入ります。

二年ごとに定年を一年ずつ延長するという法案ですけれども、定年を延長しても新規採用数は維持するという答弁が衆議院でもありました。すると、定員増は恒久的なものとして理解してよろしいのかどうか。

○政府参考人（堀江宏之君） 行政サービスを将来にわたって国民に安定的に提供し、また行政の各部門が有する専門的な知識、経験を確実に引き継いでいけるよう、若手をコンスタントに採用していくことが重要であると考えております。

そういった観点から、定年引上げ期間中の新卒採用が滞ることのないよう、一時的な調整のための定員を措置する必要があると考えているところでございます。

○田村智子君 河野大臣、一時的な調整というのがどのぐらいの幅かということをお聞きしたいんですが、大変危惧しております。今後十年程度に六十歳を迎える割合は非常に大きくなっていく、定年の延長しないとなかなか業務が維持できない部分がある、六十歳を超える職員に知識や経験を生かして若手の長時間労働の原因にも当たっているというふうなことで、若手の人材育成にも当たっていただくというふうなこれまで答弁を大臣されてきています。私もそれとても大切だというふうな思っています。

先日質問した在庁時間調査を見ても、やはり業務に対して人が足りないというのが実態だということあると思うんです。ですから、定年延長という形であっても、増員によって根本的な解決をしていくということが必要になってくると思います。逆に、もし本当に一時的な定員措置ということになってしまえば、これ、定年退職によってべ

テランがどんどん減っていくと、逆に若手の業務負担が増えていくということにもなりかねないというふうにも思いますが、大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣（河野太郎君） この一時的な調整のための定員、これの後年における取扱いにつきまして、令和十三年度の引上げ完了後の各府省の定年の状況あるいは業務の状況を見て、長時間労働が解消されていないような状況であれば、これはもう当然に必要な定員を措置してまいります。

○田村智子君 今の御答弁ですと、一時的というのも、定年が完成形になる十三年度ぐらいまでのスパンというふうな理解をします。是非定員増に向かうようをお願いしたいと思います。

それから、定年延長とともに、フルタイム勤務を希望しない職員に対して定年前再任用職員制度が創設されます。六十歳を超えたら短時間勤務にしたいという職員が、定年延長によってではなく再任用によって働くための制度だというふうな理解をします。現行の制度では六十歳が定年なので、これを超えて働く場合には全員が再任用、しかし、勤務条件はフルタイムも短時間勤務も選択ができるし、変更も可能なんです。

今回、法案成立後、定年が六十五歳になるまでは暫定再任用制度として存続がこの制度されるんですけども、人事院の資料を見ますと、再任用職員のうち、定員が確保されることが原因で、フルタイムを希望したんだけど短時間勤務の職員となったという方は一五%を占めています。そうすると、職員のモチベーションを減らすことなく働けるよう、また若手の長時間勤務の解消のために、希望者はフルタイムで働けるような定員の措置というのにも必要だと思いますが、いかがでしょうか。

○政府参考人（堀江宏之君） 御質問は、現在の再任用あるいは今後の暫定再任用のお話かと承りました。

現在、定年退職する職員が再任用を希望する場合、フルタイムを原則としておるとござい

ますけれども、様々な事情により、当初の希望と異なり短時間での再任用となっている事情がござります。先ほど御説明いたしましたけれども、全体的に見ますと、再任用されている方のうちで本当はフルタイムがよかったという方が六%程度いらっしゃるということになっております。

改正法案におきましては、先ほど申し上げました暫定再任用制度として六十五歳までの間の再任用を措置しておりますけれども、各府省におきましては、暫定再任用制度におきましてもフルタイムを基本として運用し、また、職員に対しては勤務形態について理解、納得いただけるよう取り組んでいただきたいというふうな考えております。

○田村智子君 是非、フルタイムで働きたいという希望をかなえられるような定員の措置をお願いしたいと思います。

それで、新しいこの定年前再任用職員制度は、これ定年前に一度退職してから短時間勤務としての採用となるんですね。そうすると、後からフルタイムで働きたいと希望しても、再任用職員である限りは不可能ということになってしまっています。しかし、体調が悪いから短時間勤務を希望して、定年前だけでも選択した人が、その後フルタイムで働きたいというふうな事情が変わるということはあり得るといふふうに思うんですね。そうすると、短時間勤務とフルタイムの勤務を柔軟に選べるということが必要になってくるんじゃないかというふうに思います。

経験ある高齢者にしつかり働いてもらうということを考えても、一旦、だから、退職して再任用だと、じゃ、フルタイムで働く場合にはもう一度正規に雇ってもらおうみたいなことになると、これ新規採用と別のルートで柔軟な対応ということが求められてくると思いますし、あるいは今の暫定再任用制度のやり方を取り入れるなど、何かいろいろなやり方があると思います。

是非フルタイムでというふうな希望がかなえられるようなことも考えていただきたいと思うんですけど、いかがでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之) お答えいたします。定年前の再任用短時間勤務につきましては、定年引上げ完成時には、六十歳の段階で六十五歳まで、五年間について職員に決めていただくということでございます。

六十歳以降も希望すれば六十五歳まで働けるという前提の下で、御本人の希望で短時間勤務に移行しているという性格のものであること、それから、一旦短時間を選択した後、まあいろいろな事情あるかと思いますが、職員の希望どおり柔軟にフルタイムへ変更などを可能としますと、長期的な人事計画というものが立てにくく、新規採用などの見通しも立てにくいというようなこともございます。

そういうことでございますので、短時間勤務から常勤職員への異動という形はできないということにさせていただいてるところでございます。

○田村智子君 是非今後検討していただきたいと改めて要求しておきます。

それで、橋本行革以来、国家公務員の定員削減、これ若手採用の抑制という形で行われてきました。資料の一は人事院の資料なんですけれども、非常にもう人員体制、本当にいびつなんです。特に地方機関では、三十代の構成割合が大きく落ち込んでいて、実人員まで減っているわけですよ。

これで何が起きているかということで、国土交通省の地方整備局の問題を取り上げたいんです。当然、大規模災害時に派遣されて、被災状況の把握、被害の拡大や二次災害の防止、災害復旧など、こういう非常に重要な任務を負うのがこの地方整備局になるわけですけども、資料の二を見てください。その人員の配置は、国土交通省発足以降、毎年二百人規模で削減が続いて、発足当初からもう二割減という事態になっているんですね。

これ、災害時の対応に影響を与える事態が進んでいるのではないかとこのことを大変危惧します。いかがでしょうか。

○政府参考人(東川直正君) お答え申し上げます。

昨今の激甚化、頻発化する自然災害に対応いたしまして、国民の皆様への命と暮らしを守るこの地方整備局の役割でございますけれども、ますます大きくなっていくという認識でございます。

一方で、地方整備局の人員体制は、平成十三年の国土交通省発足以降、約二割純減という状況でございます。災害につながる迅速な情報提供や、災害がいざ発生した際の機敏な初動対応など、国民の命と暮らしを守るための確かな対応を行う上で多くの課題に直面しているところでもございます。

このような切迫した実情も踏まえまして、今後とも、テックフォースの派遣を始め、災害からの復旧復興や防災・減災、国土強靱化など、政府の重要政策を確実に実施していくため、国土交通省としても十分な人員体制を確保すべく最大限努力してまいります。

○田村智子君 もう少し具体的に見たいんです。

資料の三枚目、これ、地方整備局のさらに出張所の状況を示しています。出張所、二〇〇九年度は六百三十一か所、そのうち一人体制というところはゼロです。二人の体制が三十五か所。二〇一九年度でいうと、地方整備局の定員削減によって六百二十一か所に減少し、一人出張所が六十四か所、二人というところは百四十二か所。すると、二人以下というところは、二〇〇九年度は五・五％、それが三割を超えるんですよ、三三・二％。二〇二〇年度と二一年度は、百人ずつ増員されました。しかし、箇所数は六百七、一人出張所は四十五、二人体制は変わらず百四十二。そうすると、二人以下というところはちょっとだけ減って三〇・八％なんです。

この一人出張所というのは、所長さんが河川や道路の現場に向くたびに事務所を閉めると。無人となる。一般の行政相談や各種申請の受付ができなくなる。この出張所というのは、まさに一番の最前線なんです。台風などの災害時に

は河川やダムの上流に備えて水位の監視をするし、それから工事の指揮命令などにも当たるし、いろんなところから人が派遣されたときも、一番現場を知っているのはこの出張所の職員だと思いますよ。ここが一人体制と。

管理職ユニオンの皆さんの資料を見ますと、二〇一六年の四月から六月、西日本のある出張所では、現場に出るなどの理由で事務所を閉めた日は三か月間で五十一日に及んでいたということなんです。災害対応時に代替要員が足りない、住民や業者に複数で対応できず、コンプライアンス上問題、在庁時のセキュリティの不備など、ユニオンは問題点を挙げて是正を訴えています。

これ、緊急に位置付けて、国土交通省発足当時の同程度ぐらいまでやはり回復させることが必要だと思いますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(東川直正君) お答え申し上げます。

地方整備局の出張所につきましては、委員御指摘のとおり、一人又は二人の出張所が三割を占めている状況でございます。このような中、地方整備局において十分な人員体制を確保することは極めて重要でございます。前年度の百一名の純増に引き続き、令和三年度におきましても百一名の純増とさせていただいたところでございます。

国土交通省といたしましては、防災・減災、国土強靱化の最前線を担う地方整備局につきましては、事務所、出張所も含めまして十分な人員体制を確保すべく、今後とも最大限努力してまいりたいと考えております。

○田村智子君 これ、最近の災害の発生状況を見ても、またその復旧のときに本当に国交省の人が足りないということは毎回災害のたびに私たちが聞きますよ。ですから、一人体制はやっぱ解消すると、いつまでに解消するということのような目標も持つて私は定員増を要求していくべきだと思いますよ。

大臣にもお聞きしたいんですね。これ、管理職ユニオンのアンケートを見ますと、管理職の皆さん、七割以上が、最大の問題は職員が少ないことだと、増員してほしいと、国交省の管理職ユニオンです、と回答をしているんです。国交労組にも状況をお聞きしましたけれども、人員不足かつ年齢構成のいびつの影響が顕著に現れていて、今、定年後再任用された職員が事実上係長の仕事をしている、係長ポストに事実上就いていると。あるいは、経験が十分ではない職員が係長に配属されている、こういう出張所も出てきているということなんです。

大臣、今国会で、定員増を求めた私の質問に、定員合理化による資源の再配分という考え方は必要だという趣旨の答弁をされたんですけども、この地方整備局の実態を見ると、やはり総定員が足りていないと、資源の再配分ではちよつとどうしようもない状態ではないのかと言わざるを得ないんですね。一部を節約してほかの不足しているところに回すという今の定員査定の方では問題が解決しないというふうに思います。やはり定員増に、各部署が先を見越して定員増に踏み出すように、全体の定員の在り方、これ示すことが求められていると思いますけれども、河野大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) 今年度もこの地方整備局の定員、百一名の純増にしておりますし、トータルの国家公務員の定員も今年度純増にしております。必要などころにしっかりと定員を割り当てると、そういう考え方でやってきております。

○田村智子君 定員合理化やりながらも、実態としては人手が足りないからこの間は定員増になっていると。そうすると、一体定員合理化計画って何なんだよというところに私はなっているというふうに思うんですね。

この間、超過勤務の問題は霞が関の働き方に焦点当たってきましたけれども、これは地方機関も同じだということに思います。中央省庁では河野大臣の指示の下で在庁時間調査も行われ、客観的な時間把握の取組も進められていますが、地方機関、これ、そういう取組が進んでいるだろうか

いうことを大変危惧をしています。

やはり、客観的な時間把握、それに基づく超過勤務手当の支払、また、超過勤務そのものを削減するための定員増、地方においてもしっかりと進めるべきだというふうに思いますが、これも大臣、御答弁いただければ。

○国務大臣（河野太郎君） 本府省においては、八月いっぱい客観的なデータの把握をするように求めています。地方も同様に、できることからしっかりと客観的なデータを集める、そしてそれに基づいて業務をしっかりと見直していく、そういうことは当然に行われなければならないと思いますので、そこは本省、地方かわらず、やれるところはまずしっかりとやっていきたいと思っております。

○田村智子君 是非、やりがい持って、モチベーションも高めながら国家公務員の皆さんが働けるように、私たちもまた引き続き要請もしていきたいと思っております。

○委員長（森屋宏君） 他に御発言もないようですから、質疑は終局したものと認めます。

これより討論に入ります。
御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○柴田巧君 日本維新の会の柴田巧です。私は、会派を代表して、ただいま議題となりました国家公務員法等の一部を改正する法律案について、反対の立場で討論いたします。

国家公務員制度改革については、平成二十二年に設立した国家公務員制度改革基本法を経て、二度の政権交代や三度の関連法案の廃案を経て、平成二十六年四月に、幹部職員人事の一元管理や内閣人事局の設置を柱とする国家公務員法等の一部を改正する法律が成立するなど、曲がりなりにも進められてきました。

しかしながら、基本法に基づき能力・実績主義への改革が目指されてきたにもかかわらず、例えばその前提となる人事評価制度は透明性に欠け、

適切に運用されているとは言い難い状況にあります。また、国民全体の奉仕者として高い職業倫理を求められているにもかかわらず、国家公務員の不祥事が続発していること等の現状を見る限り、改革とは名ばかりで、結局、公務組織の実態は何も変わっていません。

こうしたことから、基本法が目指した改革の方向性と現状とは乖離したままの状況にあるとまづは指摘しておきます。

以下、具体的な反対理由を述べたいと思えます。まず第一の理由は、定員や級別定数管理については全く手を着けないまま定年を引き上げようとしていることです。

本法律案は、国家公務員の定年を六十五歳にまで段階的に引き上げるものであり、働く意欲と能力がある限り働き続けることができる環境を整備する意味では必要な措置であると考えます。

しかしながら、今回の法改正に当たっては、国家公務員の定員や級別定数管理について手を着けないまま定年を引き上げようとしており、問題です。国家公務員の働き方改革や長時間労働の是正などが課題となる中、定員面等で十分な手当てがなされなければ、新規採用が抑制されたり、若手職員や中堅職員の昇任昇格の機会が奪われたりするなど、ただでさえ疲弊している若手、中堅職員にしわ寄せが行き、彼らのモチベーションを奪うことになってしまいます。

国家公務員の定年を引き上げるのであれば、制度改革の原点に立ち返り、人事給与制度をまず抜本的に見直し、改革を断行するのが先だと強く申し上げます。

反対する第二の理由は、府省横断的な人事の推進が行われてこなかったことです。基本法では職員の府省横断的な育成、活用が定められていますが、政府全体を通ずる横断的な人事が活発に行われているとは思えません。

本法律案により国家公務員の定年が引き上げられることになるのであれば、定年引上げ後の行政

運営の効率化を図るため、現在は各任命権者によりに行われている職員の採用及び人事管理について、内閣人事局における一括採用、一元管理の仕組みの導入を検討するとともに、府省横断的な育成、活用の一層の推進を図るべきです。

国家公務員制度改革の肝となることをないがしろにしたまま定年延長だけを行うことはあってはなりません。

反対する第三の理由は、六十歳を超える職員の給与水準に妥当性がないことです。

本法律案により六十歳を超える職員の給与は当分の間六十歳前の給与の七割の水準となりませんが、民間では再雇用された六十代前半男性の約四割は給与が定年前の半分にも満たないという調査結果もあり、人事院が主張する民間並みとは大きく隔たりがあります。また、六十歳超の給与が六十歳前の七割水準になったとしても、若手職員の給与水準よりは高い水準にあり、定年の段階的な引上げ期間中は退職者は大幅に減ることから、総人件費の増加は避けられないのではないのでしょうか。

日本維新の会としては、民間の給与水準の実態を適切に反映させるとともに、総人件費の増加を抑制するため、衆議院において、六十歳を超えた職員の俸給月額について、政府原案の七割はあくまでも上限とした上で、六十歳前の給与額に六十歳以上の者に係る民間給与の水準を勘案して定める割合を乗じて得た額とする修正案を提出しました。残念ながら否決をされてしまいました。本法律案の六十歳を超える職員の給与水準には妥当性が認められないことを改めてここで強調しておきます。

以上、組織の中身が変わらない状態で、時代に流されて、時代に押されて、なし崩し的に定年延長だけ行うようでは、高齢職員には有り難い話であっても、組織全体、国全体のためにはならないことを申し上げ、私の反対討論といたします。

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

これより採決に入ります。
国家公務員法等の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

（賛成者挙手）

○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をいたしました。

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

○矢田わか子君 私は、ただいま可決されました国家公務員法等の一部を改正する法律案に対し、自由民主党・国民の声、立憲民主・社民、公明党、日本維新の会、国民民主党・新緑風会及び日本共産党の各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。
国家公務員法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（案）

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

一 高齢期の職員の活躍の場を確保する定年の引上げに際し、若年層を始めとする全ての世代の職員が英知を結集し情熱を持って職務に従事することを可能とするともに、職員のワーク・ライフ・バランスを確保するため、リモートワークの推進等の国家公務員の働き方改革を一層強力に推進すること。

二 段階的に定年を引き上げる期間において職員の年齢構成が偏ることがないよう、必要な新規採用を継続するための定員措置のほか、職員の希望に基づく暫定再任用職員のための定員を確保するなどの措置を講ずること。また、大規模災害や新型コロナウイルス感染症対策により明らかとなった公務組織の脆弱性を解消するとともに、業務の合理化や国から地方への権限移譲により人員体制の適正化を図り、国家公務員の超過勤務の縮減に資するなど、定員について必要な見直しを行うこと。

と。あわせて、高齢期も含む職員に対し、最新の知見や技術を習得するための必要な研修を実施する等、若年及び中堅層の長時間労働の是正等に資するよう必要な措置を講ずること。

三 本法附則第十六条第二項に基づき、給与制度について順次必要な検討・措置を行うに当たっては、人事院は、労働基本権制約の代償機関としての責務を確実に果たすとともに、職員団体等の関係者の納得を得る努力を最大限に行うこと。その際、できるだけ早期に検討・措置のスケジュール等を示すとともに、特に高齢期の職員が自らの知識、技術、経験等を遺憾なく発揮し、その貢献が処遇に的確に反映されるよう必要な措置を併せて講ずること。

四 管理監督職務上限年齢制により降任等となった職員について、その培ってきた知識、技術、経験等を十分に発揮できる職務を明確に付与するよう努めること。また、職員が役割の変化を十分理解して職務に当たることができるよう、意識改革のために必要な研修を実施する等、職員が定年まで意欲を持って安心して職務に従事できる職場環境等を整えること。

五 定年前再任用短時間勤務の選択は、あくまで職員の希望によるものであることから、任命権者による恣意的・一方的な適用とならないよう必要な措置を講ずること。

六 定年の引上げとともに、高齢期の職員の知識、技術、経験等の発揮と活躍を促すため、暫定再任用職員に対する適正な処遇を講ずること。あわせて、現行制度における再任用職員に対しても適正な処遇を講ずること。

七 高齢者雇用安定法等の改正による六十五歳以降の就業機会の確保及び就業の促進を踏まえ、政府及び人事院において国家公務員における六十五歳以降の就業の在り方について必要な検討を行うこと。

八 定年の引上げの実施に伴い生じる諸課題について、職員団体等の関係者との協議を行い、円滑な実施を図ること。

九 新型コロナウイルス感染症対策について、国民の命と暮らしを守るため日々職務に従事している職員の安全を確保するとともに、安心して職務が遂行できるよう環境整備に努めること。特に、妊娠している職員に対する業務軽減や感染防止について、より厳格な措置の検討と具体化を速やかに行うこと。

右決議する。

以上でございます。
何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

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

(賛成者挙手)

○委員長(森屋宏君) 全会一致と認めます。よって、矢田さん提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定をいたしました。

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

○国務大臣(河野太郎君) ただいまの附帯決議につきましても、その趣旨を十分尊重してまいります。

○委員長(森屋宏君) なお、審査報告書の作成につきましても、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。
午後二時十二分散会