

内閣委員会議録 第七号

		令和四年三月九日(水曜日) 午前九時二分開議	
出席委員			
委員長 上野賢一郎君			
理事 井上 信治君			
理事 平 将明君			
理事 森田 俊和君			
理事 足立 康史君			
理事 鈴木 英敬君			
理事 石原 宏高君			
理事 平井 卓也君			
古川 直季君			
鈴木 谷川 とむ君			
柳本 吉川 拓馬君			
大串 博志君			
中谷 幸子君			
阿部 堀場 舞惠一君			
山本 塩川 鉄也君			
川本 大石あきこ君			
(国務大臣公務員制度担当)			
内閣官房副長官			
内閣府大臣政務官			
内閣府大臣政務官			
政府特別補佐人			
(人事院総裁)			
同日 辞任			
二之湯 智君			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			
山本 太郎君			
同日 辞任			
山本 太郎君			
補欠選任			

い、働き方であつたり、あるいは人の人生をどういうふうに組み立てていくか、こういうことも含めてお考えをお聞かせいただいて、今後の国家公務員の人事全般に対する議論には参考にさせていただきたいなどいうふうに考えております。

組織というのはやはりトップ次第だというところもありまして、これまで、総裁が書かれた論説とかいろいろな記事を見たしまして、いろいろと御自身のお考えで様々なことに取り組んでいかれるんだろうな、そんな姿勢を感じているところでございます。

会社なんかも、社長以上に会社は伸びない、こういうことも言われたりしておりますけれども、やはり人事院が、普通の企業であれば、例えば何か事が起こった場合には、労働基準監督署がそこに入つてかかるべき指導をして、あるいはまた追加の超過勤務の手当を払つたりとかそういうことも含めて民間企業は対応しなければいけない。かなりそういう機能、あるいは強制力を持つた機関というのが存在する一方で、公務員の働き方というものは、そこまでの強制力だと抜本的な改革を促すような仕組みというのが、用意はされているんでしょうけれども、なかなか見てみると、それが機能し切れていないんじゃないかなというふうに思つております。

日経ビジネスの記事を読ませていただいたときに、これは総裁もデータを引用されているということでお論説を書かれていらっしゃいましたけれども、会社に対するあるいは職場に対する熱意がない、働き続けたいという意欲がないという一方で、じや、転職しようかとか、あるいは自分で仕事を起業しようかとか、こういう意欲もない。結果、今の立場、今の職場にこだわってやつているような、そんなような、そういう調査からしてみると姿が浮き彫りになつていて。今の日本で働くいらっしゃる方の姿をそういうことでそこに見出しました、こんなようなお話をありました。

国家公務員の途中での退職が大分問題になつておりますけれども、これは別に国家公務員だけの問題ではなくて、やはり、意欲を持つて入つた人が、まあ、いるかどうかはちょっと分かりませんが、いざれにしても、入つた途端に、ちょっとこれが自分の考えと違うとか、自分のやりたいこととは違つただみたいための中で、せっかく苦労して入つた職場なのに辞めてしまう。それが、しかも、一年とか二年いてくれればまだいいんだけれども、本当に、数週間とか数日とか、そういう短い単位で辞めてしまうという方もいらっしゃるというふうに聞いております。

ですから、これは、私、国家公務員だけの議論ではなくて、やはり意欲を持つて、自分が与えられた人生を一生懸命頑張つてみよう、例えば自分がこういうことに励んでみたいといふのであれば、そのことの目的に向けて一生懸命やるんだと

いう、意欲を持つた人材というのをどうやって日本の中に輩出していくのか、育てていくのかといふことが、いろいろなことの問題に関わるところですけれども、これは国家公務員にかかわらずの話でございますが、大事じやないかなというふうに思つております。

この意欲を持つた人材の育成ということについて、これは別に人事院だけがどうのこうのといふことも含めて、総裁と議論をしていきたいなというふうに思つております。

個人も組織も成長する職場を目指して、個々の

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

お

<p>ざいますけれども、そういう数字も参考にしながら、人事院としてもしかるべき役割というものを超過勤務の問題については果たしていくべきだというふうに考えておりますけれども、総裁のお考えをお聞かせいただきたいと思つております。</p> <p>○川本政府特別補佐人　お答え申し上げます。</p> <p>長時間労働を是正するためには、適正な勤務時間管理を含め、幹部職員等が組織マネジメントに真摯に取り組むことが重要と考えております。このため、昨年の勧告の後に私も各府省の事務次官を訪問いたしまして、超過勤務の縮減に向けた取組について直接要請を行いました。</p> <p>令和元年度から導入している超過勤務の上限に関する制度の運用が適切に行われるよう、本院の勤務時間制度の担当課長が各府省の人事担当課長等に対してヒアリングを行うとともに、必要な指導も行ております。</p> <p>また、長時間労働を是正するためには、当然のことながら、業務量に応じた要員の確保が必要です。このため、昨年の報告において、各府省において必要な業務の合理化を行った上で業務量に応じた要員を確保される必要があることについて改めて指摘をしております。</p> <p>さらに、国会対応業務の改善を通じた長時間労働の是正が喫緊の課題との声が多くあります。これまで質問通告の早期化やオンラインによる対応を進めていただきおりまして、行政部内でも最大限の取組を行つてまいりますけれども、国会等の一層の御理解と御協力のお願いを昨年の人事院勧告時の報告においてさせていただいたところであります。</p> <p>○森田委員　ありがとうございました。質問通告については早めに出したいと思います。</p> <p>先ほど、事務次官の方と直接面談をしていただいているような話をありました。これも、いわゆる他律的な業務という言わわれ方をしているとい</p> <p>うふうに承知しておりますけれども、いろいろなところが起つたらそれとはまた別の話で、これはしそうがないでしよう、こういう話もあるわけですがさいますけれども、余り特例のことばかり話をしているとやはり話が進まないということもありますので、省庁ごとに、じゃ、どういう範囲で他律的業務を定めるのかとも含めて、ずっと一つ一つ省庁を見ていただくと、中にはほんどの業務が他律的業務に含まれてしまっているようなところもあつたり、あるいは、それが二、三割であつたりとか、ぱらつきもあるというふうなことも聞いておりますので、是非人事院として、省庁をまたいだ形で、適切に、他律的な業務であれば、他律的業務の指定というものがなされないのかということをチェックをしていただきたいなどというふうに思つております。</p> <p>もう省庁にお任せだこのぐらい指定したからそれでいいんじゃないですかということではなくて、やはり厳しい目でそこはメスを入れていただ</p> <p>く。他律的業務になつてゐるから、そこは何でも手伝いという言葉が出てくるんでしょう、あなたがんでもいいでしよう、まあ、何でもかんでもいいといふわけではないですけれども、長時間、やむを得ないと、いうようなことが許容されることがないよう、そういうふうに思つておられます。</p> <p>それから、育児休業の話、今回の勧告の中にも大限の取組を行つてまいりますけれども、国会等の取得についてお尋ねをしていきたいと思っておりますが、これは単純に規則で定められたからどうふうに怒られたりするんですけれども、だから、何かできることがあるかとか、今何をすべきかとか、そういう聞き方だったらまだ分かるけれども、手伝いというのはけしからぬ、そういうふうに怒られたりするんですけれども、ですから、やはり、特に年齢層が高ければ高いほど、この役割は男の役割だとが女の役割だみたいなことを、特に職場で、家事、育児にそんなに入つておしましたけれども、特に男性の育児休業の取得についてお尋ねをしていきたいと思っております。</p> <p>○川本政府特別補佐人　委員おっしゃいますように、育児は男女が協力して行うべきものと思われます。ただ、我が国においては、育児の負担は依然として女性に偏つてゐる実態があります。</p> <p>このような状況の下、男性職員による育児休業の取得を促進することは、育児休業の取得を希望する男性職員のワーク・ライフ・バランスの推進に資するとともに、育児休業の取得を契機として、男性職員の育児への意識を高め、その後の積極的な育児、家事への参画にもつながると考えられます。</p> <p>また、男性職員が育児を担うことは、配偶者である女性の育児負担を軽減し、その雇用継続やキャリア形成にも資することとなり、女性の活躍に対するきっかけとしては、一番いいきっかけだ</p> <p>とを考えますと、やはり若いうちから、若いうちからといふか、子供が生まれたときというのと、いうことをおっしゃるケースが多いんじゃないかななどいうふうに思つておりまして、そういうふうに思つておきます。</p> <p>ですから、やはり女性は、自分のおなかを痛め育児をしますけれども、出産をして母親になると、う言い方をしますけれども、出産をして母親になるという、その過程があるわけですから、男の方は、突然子供が、まあ突然ではもちろんないし、気持ち悪いわけでもないし、そういうふうに</p>
--

ろで、やはり自分の経験がないと、なかなか、どうやつてお母さんが困っているのかなとか。私も、ちょうど自分が浪人中に小さい子供が二人、県議の浪人中に生まれたりしたもので、やはりそういうときは、社会から取り残されちゃつているような何となくの孤独感とか、あとは、例えば、おむつを替えて、うんち、おしつこを替えたり、ミルクを飲ませてとやつているんだけれども泣きやまないというときのこの無力感というか、脱力感というか绝望感というか。

何か、一人前になつてきましたよなつもりでいたのが、子供の前では非常に無力な存在だということを改めて感じざるを得ないというような、こういうショックの中から、やはり、その後、大きくなつていつた子供たちの成長が楽しみだつたり、そこに幸せを見出したりする。そういうことができることを政府の中でも議論が高められるような働きかけをしていつていただきたいなと思います。

それで、この育児休業の取得ですけれども、非常に今、数字としてはいい数字が出てきております。ただ、聞いておりますと、例えば、一日取得してもそれは取得をしたというカウントになる。これは、言つてしまえば有給休暇で取つたか育休で取つたかの違いぐらいで、数日取つても余り、まあ意味がないわけではないけれども、実質的な効果としてはやはりそんなに、先ほど言つたみたいな効果としては大きくはないんじやないかなと思ひますけれども、実質的な取得を高める、こういう取組というのはどのようにお考えでしょうか。総裁、お願いします。

○川本政府特別補佐人 人事院はこれまで、男性職員の育児と仕事の両立支援制度の累次の改正や、その周知などをを行つてきました。また、政府においては、令和二年度から、子供が生まれた全ての男性職員が一ヶ月以上をめどに育児に伴う休暇、休業を取得できることを目指して、管理職員が、子の出生が見込まれる男性職員の意向に基づ

いて取得計画を作成する、幹部、管理職員等の取組状況を人事評価に反映するなどの取組が進められています。

ただ、おつしやいましたように、やはり男性職員の育児休業取得率が、徐々に増加はしてきていますが女性職員に比べれば低い水準にあり、また期間も短いということがあります。

このような状況を踏まえまして、昨年八月、人事院は、育児休業を原則二回まで取得できるよう

にしまして、主に男性職員を対象として、その二回までとは別に、子の出生後八週間以内に更に二回まで取得できるようになるなど、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出を行いました。

この意見の申出に基づきまして、今般、育児休業法等改正法案が国会に提出され、本日、委員の皆様に御審議いただいているところでございます。

○森田委員 ある程度まとまりた期間で、しかも反復して取れるような働きかけというのも、是非総裁の方からお願ひしたいと思います。

それから、私が目にした記事の中で、テレワーカー環境が非常に整つていないので驚いた、パソコンの機器の問題とかもあってですね。これは、どうでしよう、御就任以来、何か変化があつたといふふうにお感じでしょうか。

○川本政府特別補佐人 人事院に就任した後に一番驚きましたのは、職場のIT環境の後進性でございました。これでは働く職員が十分に能力を発揮できないということで、人事院の中でできるところから改善に努めているということになります。

○森田委員 IT関係の関係者もたくさんいらっしゃいますので、これは政府としても是非取組をしていくべきだと思います。

それから、職種別民間給与実態調査を踏まえての今回の勧告になるわけでござりますけれども、いろいろと昨年より、遡つてもそうですけれども、いろいろと今年も、毎月勤労統計調査だったり、国交省の統計の

問題がありました。今回のこの実態調査については適切に行われているということでよろしいでしょうか。総裁、お願ひします。

○川本政府特別補佐人 職種別民間給与実態調査は、労働基本権制約の代償措置である人事院勧告の基礎となるものであります。このため、適切かつ厳正な実施を確保するための体制を整備しておりますと理解しております。

○森田委員 ありがとうございます。

時間が残り少くなりましたので、調査の方法について、通告でいうと九のところの問い合わせをお願いしたいと思いますが、いろいろと、今回のコロナ禍を踏まえて、調査の期間をちょっとと変えたりとかあるいは調査手法を変えたりといふことをしていただいたというふうに聞いております。

○佐々木政府参考人 今年もまたそろそろ四月から六月の調査といふうに入るわけですが、次回の調査についての具体的な取組についての方向性が分かれば教えてください。

○川本政府特別補佐人 人事院は、国家公務員法に基づく中央人事行政機関であり、中立第三者機関として、国民に公務の民主的かつ能率的な運営を保障するため、人事行政の公正性を確保することと、労働基本権の制約に対する代償措置として職員の利益の保護などを図ることを役割としています。

具体的には、人事行政の公正性が確保されるよう、採用試験や任命の基準の設定、研修、不利益処分審査等を行つたり、労働基本権制約の代償措置として、給与や勤務時間といった勤務条件の改定を国会及び内閣に勧告したりしているところであります。

○阿部(司)委員 人事院としては、今後とも、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般に関する取組を進め、多様な有為の人材がそれぞれの能力を十分に発揮し、誇りを持って職務に精励できる公務職場の実現に向けて、内閣人事局や各府省と連携して、必要な取組を進めてまいります。

○阿部(司)委員 川本総裁から直々に、人事院の役割について確認をさせていただきました。

給与等勧告制度については、歴史的な成り立ちや重要性は理解しつつも、勧告が毎年のルーティン行事となつた感もある中で、制度に対する納得感が維持されるような方策の研究等、不断の取組をされるよう要望いたします。

ざいますので、是非、様々な工夫をしていただきながら、適切に調査を進めていただきたいと思います。以上で質問を終わります。ありがとうございました。

○阿部(司)委員 おはようございます。日本維新の会、阿部司です。

本日は、人事院制度と霞が関の職場環境の改善についてお伺いしたいと思います。

○阿部(司)委員 まず冒頭、恐縮でけれども、川本総裁に、再確認の意味も含めまして、人事院の果たす役割と機能についてお伺いいたします。

○川本政府特別補佐人 人事院は、国家公務員法に基づく中央人事行政機関であり、中立第三者機関として、国民に公務の民主的かつ能率的な運営を保障するため、人事行政の公正性を確保することと、労働基本権の制約に対する代償措置として職員の利益の保護などを図ることを役割としています。

具体的には、人事行政の公正性が確保されるよう、採用試験や任命の基準の設定、研修、不利益処分審査等を行つたり、労働基本権制約の代償措置として、給与や勤務時間といった勤務条件の改定を国会及び内閣に勧告したりしているところであります。

○阿部(司)委員 人事院としては、今後とも、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般に関する取組を進め、多様な有為の人材がそれぞれの能力を十分に発揮し、誇りを持って職務に精励できる公務職場の実現に向けて、内閣人事局や各府省と連携して、必要な取組を進めてまいります。

○阿部(司)委員 川本総裁から直々に、人事院の役割について確認をさせていただきました。

給与等勧告制度については、歴史的な成り立ちや重要性は理解しつつも、勧告が毎年のルーティン行事となつた感もある中で、制度に対する納得感が維持されるような方策の研究等、不断の取組をされるよう要望いたします。

一方で、私は、人事院には、働き方改革につながる勤務条件等の制度改善、時代の要請に合った霞が関の変革といった面で、一層の役割を果たしていただきたいと思います。

そこで、お伺いいたしますが、人事院には、人事行政の専門機関として、国内外の人事制度の調査研究を行い、時代の要請に応える人事施策を開発することが期待されておりますけれども、こうした機能は十分に果たされるとお考えでしょうか。認識をお聞きします。また、政策を実効性あるものにするには関係機関との連携が不可欠であります。また、関係機関との役割分担、連携の在り方について御見解をお伺いいたします。

○川本政府特別補佐人 人事院は、勧告と併せまして、公務員人事管理に関する報告を行っています。また、人事行政に係る法令の制定、改廃に関する意見の申出や、毎年の業務状況の報告を行つてゐるところです。このように、様々な機会を通じて、人事管理上必要な施策について積極的に提言や発信を行っております。

例えば、昨年八月の公務員人事管理に関する報告においては、国家公務員が能力を十全に發揮し、意欲を持つて全力で勤務できる公務職場の実現に向けて、時代環境に適応できる人材の確保、長時間労働の是正等の働き方改革の推進などについて提言を行いました。そして、必要な取組を着実に進めています。

具体的には、技術系の国家公務員の人材確保の一環として、各府省の職場を訪問して業務を体験するイベントを開催したり、民間からの任期付職員の採用に当たり、各府省限りで採用できる範囲の拡大のほか、長時間労働の是正のための取組などをを行つております。

これらの取組に際しましては、政府全体の人材戦略を担当する内閣人事局や実際に職員の人事管理を行う各府省等との連携も重要であり、関係機関と連携協力して必要な取組を進めているところです。今後も、国家公務員が能力を十全に發揮し、意

欲を持って全力で勤務できる環境の整備に向けて、内閣人事局や各府省等と連携し、スピード感を持つて、様々な人事管理に関する取組を進めていきたいと考えております。

○阿部(司)委員 ありがとうございます。

これからは、人事院の機能のうち、勧告以外の機能、特に時代の要請に応え得る人事施策の展開といった部分の強化を望みたいと思います。さらに、課題解決のための政策提言を実のあるものとするための関係機関との連携強化については、その必要性を総裁も十分認識いただけて理解をしたので、霞が関の縦割りを乗り越えるよう力を発揮いただければと思います。

次に、働き方改革につながる職場環境の改善について、育児休業と介護休業についてお伺いいたします。

今般提出されている法改正によりまして育児や介護の休業取得が弾力化されることは、制度の改善であり、望ましいことは思います。しかしながら、働きやすい霞が関とするためには、制度が整つてゐるだけではなく、実際にその制度を利用できるかといった観点が重要となつてしまいま

す。

例えば、一般職の常勤国家公務員の育児休業取得実績、女性の取得率は近年ほぼ一〇〇%、男性の取得率も年々上がり、令和二年度では五一・四%となつていています。これを見ますと、民間企業の男性育休取得率がようやく一割を超えたと言われていますから、かなり高いなと思うわけですけれども、あくまでこの数字は全体の数字です。一般職に限つても、本省と出先、さらには、各省の中でも職場によって育児休業の取得実態には大きな違いがあると思います。

そこで、本省と出先別の育児休業の取得実態を聞いてお伺いいたしました。

○合田政府参考人 お答えいたします。

一般職の国家公務員の育児休業取得実態につきまして、令和二年度に新たに育児休業を取得した常勤職員数は五千八十四人でございます。これを

本府省と本府省以外で分けますと、千百二十六人、全体の二二・一%が本府省の職員、それから、本府省以外の職員では三千八百六十一人、七五・九%、このほか、行政執行法人の職員が九十七人、全体の一・九%となつております。本府省とそれから本府省以外の職員の在職者数を勘案いたしますと、おおむねそれで取れていると

いう認識であります。

○阿部(司)委員 ありがとうございます。

それぞれ大体取れているということなんですかねでも、男性の取得率の違いというのはやはりあれども、男性の取得率の違いといふのはやはりあります。育児休業を同時に取り組んでいます。しかしながら、働きやすい霞が関とするためには、制度が

整つてゐるだけではなく、実際にその制度を利用できるかといった観点が重要となつてしまいま

す。

内閣府が平成二十八年に実施をした、ダブルケアを行つた人は二十五万人、その多くが働き盛りの三十代から四十代のことでした。現時点では、ダブルケアの数は更に増加していると考えられます。

育児や介護を単体で行う場合に比べて、ダブルケアでより深刻なのは、誰にも相談することができますが、ケアの負担が過重で、離職に至るケースが多いことです。

こうした中で、近年、コマツなど一部の企業では、個別相談を充実させるなど、ダブルケアに悩んでいる社員を把握して、ダブルケアの支援に結びつけるといった取組がなされています。

そこで、本省と出先別の育児休業の取得実態を

が関におけるダブルケアの実態把握と支援策の現状についてお伺いいたします。

○合田政府参考人 お答えいたします。

人事院の調査結果によりますと、平成二年度に新たに育児休業をした一般職の常勤の国家公務員は、先ほどもお答えいたしました、五千八十四人を用いた常勤職員が二百一人となつております。育児と介護を同時に担うダブルケアを行う職員数というものは、具体的な数値は把握しておりません。

これまで、昨年八月の育児休業法改正についての意見の申出の際に表明しました育児休業法改正においての件の緩和等を始めといたしまして、制度の累次の改正を行つたとともに、これらを周知する。さらには、職員が制度を利用しやすくなるよう環境整備を図つてゐるところでございます。

また、介護との両立支援策につきましても、介護休暇の分割取得を可能とするような制度改正を行つてきましたとともに、これらを周知する。行うとともに、これらの制度の周知を行つてきており、このところでござります。

育児、介護と仕事の両立支援策につきまして、今般、妊娠、出産、育児、介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針というものを私ども出しておりますが、これを改訂し、各府省に対しても、立支援制度に共通する基本的考え方や留意点を示していいるところでございまして、引き続き、育児、介護と仕事の両立支援策を推進してまいりました

と考へております。

○阿部(司)委員 ありがとうございます。

今日的な課題であるダブルケア、かつ、離職リスクを非常に高めるものですので、しつかり対応して、職員が安心して働き続けられる環境整備の実現に結びつけていただきたいと思っておりま

す。

さて、霞が関の職場環境について、最近では

様々な取り上げられることも多くなりました。

例えば、「ブラック霞が関」という書籍がありま

すけれども、元厚生労働省のキャリア官僚の方が霞が関の働き方の実態について書いた本ですけれども、さきの内閣委員会でも質問させていただきましたが、霞が関といえば、異常な超勤、長時間労働、ブラックというイメージが定着しております。そのことが学生の霞が関離れや人材流出の一因となつてゐると思います。

今回の質疑に当たりまして、何人か霞が関に勤めている友人ですが、ついでに話を聞いたんですけど、何がつらいかといふと、長時間労働によつて、長期的な視野に立つた政策立案に使う時間がなくなる、キャリア形成だとかい仕事をするための外部接点を持つ時間がなくなつてしまふことだと言つていました。

異常な長時間労働を抑制することは、働き方改革もそうなんですが、次々と現れる社会課題に対応する霞が関の政策立案力や実行力を高めることに直結いたします。

そのために、まず職場の業務量と人員が見合つているのかを量的に把握することが重要と考えますけれども、業務量と人員の把握はどのようにされているのか、お伺いします。また、サービス残業の状況、長期休職者数、離職者の実態把握はどうまでされているのか、お伺いいたします。

○堀江政府参考人 お答えいたします。

まず、国家公務員の業務量に対応した人員の配置でございますけれども、これは毎年度、各省庁に業務の見直しを行つていただいた上で、新たな行政課題や既存業務の増大に対応するための増員を行つてゐるところでございます。

また、いわゆるサービス残業につきましては、これまで日々の明確な超過勤務命令あるいは勤務時間管理というものが必ずしもしっかりと行われていなかつたと認識しております。過去について厳密な確認は困難でございますけれども、昨年來、超過勤務を適切に管理するために、上司がマネジメントをしつかりするということのほか、パソコンのオン、オフなどによる勤務時間の客観把握を推進しております。これらを基礎として、時

間外手当の確実な支払いも各府省に徹底したところです。

また、長期休職につきましては、毎年度、一月以上の期間、精神及び行動の障害のために勤務しないが、なかつた一般職の国家公務員の人数などにつきまして、人事院とともに調査、把握しているところでございます。

離職者数につきましては、毎年度、国家公務員の退職手当の実態調査におきまして、退職理由別、年齢別等の人数などを把握しているところでございます。

そして、客観的な業務量と人員が合つてゐるのか、前年度ベースで人員の増減を決めるのではなくて、まずゼロベースでしっかりと検証をした上で、必要であれば省庁で垣根を越えて人員配置の適正化を行つていくこと、同時に、職務の性質など、あと繁忙期などの把握をした上でフレキシブルな人事施策を導入していくことが、長時間労働の抑制と組織の活力維持、ひいては国家のための政策立案力向上について重要なと考えますけれども、大臣の御見解をお伺いいたします。

○二之湯国務大臣 国家公務員の定員管理につきましては、毎年度、各省庁に業務の見直し等を行つていただきまして、その上で、新たな行政課題や既存業務の増大に対応するための必要な増員を行つております。

また、年度途中に顕在化した課題に対しても、緊急に体制を整備する必要がある場合には、機動的、弾力的に定員を措置しております。さらに、定員措置された各省庁においては、その判断と責任によって、内部部局の範囲内での定員異動は随時行うことができるようになっております。

今後とも、その時々の状況に応じて柔軟に対処してまいりたいと思っております。

なお、令和元年内閣人事局が実施したアンケート調査では、職員間の業務の平準化の必要性についてお伺いをしたいと思います。

○川本政府特別補佐人 お答え申し上げます。

など管理職によるマネジメントが重要との結果が出ています。このため、上司による部下の勤務状況の把握、業務分担の見直しなど、管理職による日々の適切なマネジメントが行われるよう各府省に徹底してまいりたいと思つております。

○阿部(司)委員 御答弁ありがとうございます。引き続きの御努力をよろしくお願ひ申し上げます。

これにて終わりにします。ありがとうございました。

時間が大変限られておりますので早速質問に入りますけれども、今回、人事院勧告からこの給与法改正の審議までかなりの時間を要しているといふところが、一つ、例年と違うところでございまして、必要であれば省庁で垣根を越えて人員配置の適正化を行つていくこと、同時に、職務の性質など、あと繁忙期などの把握をした上でフレキシブルな人事施策を導入していくことが、長時間労働の抑制と組織の活力維持、ひいては国家のための政策立案力向上について重要なと考えますけれども、なぜ遅れたのかというところについてはこの場で議論するものではないと思います。現場の公務員の皆様からしたら、できるだけこういった事態は避けたい、これが本音だと思うんですけれども、なぜ遅れたのかというところについては、人事院勧告のタイミングについてまずは質疑をさせていただきたいと思います。

人事院勧告は、例年八月頃に勧告をされ、そこから、閣僚会議、閣議決定、そして法案の提出といった流れになつております。例年ですと、例えば二年前、三年前ですと、八月に勧告、そして十月から十一月の間にはこの法改正が審議されてしまう、こういう状況になつておりますが、今回、このように遅れたわけです。

○浅野委員 ありがとうございます。

国家公務員法二十八条の規定に基づいて調査をしているというところなんですが、それは四月の結果を反映した給与がどのくらいの水準なのか、これを調査して、公務員の皆さんのが待遇に反映される、これが目的だと思います。

今、総裁の方から、今まさに春闘期間中なわけ

であります。この春闘の結果がいつ反映されるのかという点についてなんですが、私の知る範囲でいいと、また、八月に行うといふところをもう少し遡つてみると、四月の給与を基準に調査をしてい

るというところがあると思いますが、この二点、八月になぜ勧告になつていているのか、そしてなぜ四月の給与の調査が対象になつているのか、この点についてお伺いをしたいと思います。

○川本政府特別補佐人 お答え申しあげます。

国家公務員法第二十八条においては、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適応するように随時変更することができる」とされており、人事院はこの変更に関して勧告することを怠つてはならず、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも一回、俸給表が適當であるかどうかについて報告をしなければならない由規定をされております。

民間においては、主として三月のいわゆる春闘期に賃金改定に関する労使交渉が行われていることから、春闘後の四月分の給与を調査し、これに基づき官民比較を行つた結果を公務員給与に速やかに反映させるため、八月に勧告を行つております。

民間においては、主として三月のいわゆる春闘期に賃金改定に関する労使交渉が行われていることから、春闘後の四月分の給与を調査し、これに基づき官民比較を行つた結果を公務員給与に速やかに反映させるため、八月に勧告を行つております。

民間においては、主として三月のいわゆる春闘期に賃金改定に関する労使交渉が行われていることから、春闘後の四月分の給与を調査し、これに基づき官民比較を行つた結果を公務員給与に速やかに反映させるため、八月に勧告を行つております。

民間においては、主として三月のいわゆる春闘期に賃金改定に関する労使交渉が行われていることから、春闘後の四月分の給与を調査し、これに基づき官民比較を行つた結果を公務員給与に速やかに反映させるため、八月に勧告を行つております。

民間においては、主として三月のいわゆる春闘期に賃金改定に関する労使交渉が行われていることから、春闘後の四月分の給与を調査し、これに基づき官民比較を行つた結果を公務員給与に速やかに反映させるため、八月に勧告を行つております。

民間においては、主として三月のいわゆる春闘期に賃金改定に関する労使交渉が行われていることから、春闘後の四月分の給与を調査し、これに基づき官民比較を行つた結果を公務員給与に速やかに反映させるため、八月に勧告を行つております。

民間においては、主として三月のいわゆる春闘期に賃金改定に関する労使交渉が行われていることから、春闘後の四月分の給与を調査し、これに基づき官民比較を行つた結果を公務員給与に速やかに反映させるため、八月に勧告を行つております。

そこで、保育士や幼稚園教諭などの待遇は公定価格に基づいて算定されます。その公定価格の人物費は国家公務員の給与に準じて算定しています。人効は保育士や幼稚園教諭の賃金にも大きな影響を及ぼすということですね。

○佐々木政府参考人 私ども、人事院勧告自身は直接は一般職の国家公務員を対象にしているということです。この範囲としてはその中で、そこから事実上影響を及ぼすところがどの程度になるかというところについては、確かにところは、先ほど申し上げたような人数というところでございます。

国家公務員の給与に算入して人件費を算定していく公定価格ですから、その公定価格はまさに人勧を踏まえた国家公務員の給与に影響を受けているということははつきりしていますよね。

○佐々木政府参考人 拝答いたします

○塙川委員 人効をベースにして広く給与に反映
公定価格におきまして、国家公務員の給与の状況といふものを踏まえておられるということは承知しておりますけれども、人事院勧告制度そのものと、それから公定価格の制度そのものはまた別の制度でござりますので、そこのところについて、私どもとしては申し上げる立場にはないといふことなどがございます。

数は、保育士だけでも六十万人以上とも言われております。大変影響が大きい。ですから、研究者の方の試算などでも、人効率はおよそ七百七十万人の労働者の賃金にも影響を与えると言われています。

人事院総裁にお尋ねしますが、マイナス人効率による賃下げというのは、暮らしにも経済にも大きな影響を及ぼす、慎重に判断することではないかと思うんですが、いかがでしようか。

○川本政府特別補佐人 人事院は、国家公務員の給与について、国家公務員法の情勢適応の原則に

基づいて、民間準拠により、その時々の民間賃金の情勢に合わせていくことを基本に勧告を行つております。

公務員の給与はその時々の経済雇用情勢等を反映して、労使交渉などによつて決定される民間給与に準拠することが最も合理的であり、納得を得られるものと考へております。

○塩川委員 労働者の皆さんは、やはり食べていいためのお給料ですから、生活を支えるお給料、生活給、この間、コロナ禍で民間も大きな影響を受けているわけで、それが下げられたから、では公務も下げるとなれば、これは生活給を保障するにもなり得ないものですし、経済の悪循環をもたらすことにもなるということを踏まえて、慎重に判断すべきことだということを改めて強調したいと思います。

人勧の影響、及ぼす労働者数が多いという話をしましたけれども、保育士の話をしますと、全産業平均の労働者の月額賃金は四十・六万円ですが、保育士は三十一・二万円です。九万円の格差があります。マイナス人勧の影響で国家公務員給与が下がり、公定価格も下げられると、賃金格差が拡大することになります。

マイナス人勧が賃金格差を拡大するような事態は避けるべきじゃないかと思うんですが、お考えをお聞かせください。

○川本政府特別補佐人 公定価格が保育士などの賃金の基礎となることは承知しておりますが、人事院の給与勧告は国家公務員の労働基本権制約の代償措置として行われるものであり、公定価格への影響については、政府において御検討されるべき事項であると理解しております。

○塩川委員 政府において検討すべき事項と立場であれば、一言、人事院として物を言う必要があるんじやないかと思うんですね。

保育士の賃金が低いというのは、女性の多い職場、まさに男女の賃金格差、男女の賃金差別、これが反映されている側面もあるわけです。これをやはり引き上げようというのは、当然、政府どし

ても方針を持っているわけで、この間のケア労働者に対する公的見直しということとで、こういった公定価格の保育士や幼稚園教諭の方などに対しても、月額九千円、三%程度、自身も、頭割りにするともっと少なくなるといふ問題なんかも当然あるわけですがれども、実際支給対象になるような方が非常に少ないといふ点も今明らかになつてきつつありますけれども。
賃金格差をやはり解消する必要があるので、一inasu人勧が公定価格に反映をされて引き下げられて、かえつて格差が広がるような事態にならぬことは、これは避けるようなことを政府として考えくださいよというのは、人事院総裁として申し上げることはできないんでしょうか。

○佐々木政府参考人 先ほども申し上げました通り、人事院勧告そのものは、国家公務員の給与につきまして民間と合わせていくという考え方

ても方針を持つているわけで、この間のケア労働者に対する公的価格の抜本的見直しということで、こういった公定価格の保育士や幼稚園教諭などに対しても、月額九千円、三%程度、支給対象になるような方が非常に少ないというのも今明らかになつてきつありますけれども。自身も、頭割りにするともつと少なくなるといふ問題なんかも当然あるわけですが、実際支給対象になるような方が非常に少ないというのも今明らかになつてきつありますけれども。賃金格差をやはり解消する必要があるのに、マイナス人効が公定価格に反映をされて引き下げられて、かえつて格差が広がるような事態になると、これは避けようなことを政府として考えにくださいよというの、人事院総裁として申し上げることはできないんでしようか。

○佐々木政府参考人 先ほども申し上げましたおり、人事院勧告そのものは、国家公務員の給与につきまして民間と合わせていくという考え方で、これを実施しているものでございますけれども、先生御承知のとおり、公務員給与につきましては様々な議論があるところでござりますけれども、公務員給与について国民の御理解をいただく下でも、民間の賃金情勢の変化を上れる場合も下がる場合も含めまして公務員給与に適切に反映させるということが重要であるということの考え方の下に、勧告そのものは行つてはいるといふところでございます。

○塩川委員 岸田政権の公的価格の抜本的見直しでは、保育士や幼稚園教諭の賃上げを実施する際に、今回ここで議論しているボーナスの引下げについての部分については下げるに穴埋めをするといふことをやつてはいるわけなんですよ。マイナス人効を反映した給与法によるボーナスの引下げ分については、こういった公定価格を対象とするよう保育士、幼稚園教諭の方については穴埋めの措置をやつて、更に九千円、三%程度の引上げと言っているんです。やればできるんじやないかといふ話なんですよね。

こういったことをしつかりやつてくれと、マヌス人効を反映した給与の引下げについては穴埋め

○佐々木政府参考人 繰り返しになりますけれども、人事院の勧告そのものは、一般職の国家公務員全体を対象にして行っているものでございます。それについての勧告というものは、労働基本権制約の代償措置として、それはそれとして私どもとしてはやつしていく必要があるということをございます。

その上で、公定価格の問題等につきましては、政府において御検討されるべき事項であるというふうに考えております。

○塩川委員 残念ですが、時間が参りましたので終わります。

○上野委員長 次に、内閣提出「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案、特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案及び国家公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律案の各案を一括して議題といたします。

この際、お諮りいたします。

各案審査のため、本日、政府参考人として、お手元に配付いたしておりますとおり、内閣官房内閣人事局人事政策統括官堀江宏之君外九名の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

○上野委員長 「異議なし」と呼ぶ者あり

○上野委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

○上野委員長 これより質疑に入ります。
質疑の申出がありますので、順次これを許します。藤田比早之君。

けれども、今後は、e-LAWSのユーザーのニーズの把握、法令データ更新の更なる迅速化や法令データベースの高度化、各府省における法制執務の実態調査などの取組を実施いたしまして、デジタル化に適切で職員が効率的に法制執務を行える在り方を更に検討してまいります。

○嶋政府参考人 お答えいたします。

内閣法制局といたしましても、デジタル技術や各種システムを活用することにより法令案作成における正確性の向上や合理化、効率化を図り、担当する職員の業務の見直し、さらには職員の働き方改革につなげていくという観点が重要であるというふうに考えております。

法令審査を所掌する内閣法制局といたしましては、法令審査事務におけるデジタル技術や各種システムの活用といったしまして、法律案等の形式的チェックを補助する法令審査支援システムを導入しまして当局及び立案府省庁等で利用するとともに、その機能向上を図る。現行日本法規の電子版であるスーパー法令ウェブやe-LAWSの法令の電子データを審査の基礎資料として活用する、資料送付など対面を必要としない場合のメール等の利用、それから審査におけるウェブ会議システムの利用といった取組をしているところでござい

ます。

○西政府参考人 お答え申し上げます。

令和二年十二月に閣議決定されましたデジタル

社会の実現に向けた改革の基本方針におきまし

て、令和四年度以降の実施に向けて総合職試験に新たな区分を設けることや出題などに關し、人事院に対し検討の要請が行われております。

この要請を受けまして、人事院といたしまして

は、情報系の専門的な素養を持つ有為の人材の確

保を推進する観点から検討を行い、令和四年度の

国家公務員採用総合職試験から、デジタル区分を

新設し、実施することいたしております。

○藤井委員 デジタル庁をつくるに当たって、随

分お願いに行きました。試験にデジタル区分が新

設されたことは大きな一步、これは大改革ではあ

りますが、何といっても、処遇を考えないといけ

ません。スタートアップ企業など、民間にデジタ

ル人材がどんどん生まれてくる、これはもう絶対

必要なんですかね、同時に、デジタル庁に有

るのデジタル人材が集まっていたかないといけ

ません。

本来は、デジタル職なり、サイバーセキュリ

ティー職なり、最先端の技術を要する職には、そ

れ相応の処遇ができるよう別々の俸給表を作ると

いうことが必要なんじゃないかと思います。日本

のため、日本国民のためにお役に立ちたいと

から改め文を自動作成すればいい。新旧対照条文

から改め文を自動作成することができれば、ま

た、A-Iでエラーチェックや検出ができない場合は、案作成の誤り防止にもつながると思います。是非、内閣法制局にその点の協力をよろしくお願い申しあげたいと思います。

先ほど、人材確保の重要性についてお話をいたしました。昨年九月一日のデジタル庁発足に当

たつては、特に優秀なデジタル人材をどう確保するかが最大かつ緊急の課題であつたこと、あることは論をまたないところです。

今回、公務員人事管理に関する報告では、国家公務員採用試験にデジタル区分の新設等が盛り込まれています。新設の経緯とその内容、そして、今後のデジタル人材の確保、育成についてお伺い

します。

○西政府参考人 お答え申し上げます。

令和二年十二月に閣議決定されましたデジタル

社会の実現に向けた改革の基本方針におきまして、令和四年度以降の実施に向けて総合職試験に新たな区分を設けることや出題などに關し、人事院に対し検討の要請が行われております。

この要請を受けまして、人事院といたしまして

は、情報系の専門的な素養を持つ有為の人材の確

保を推進する観点から検討を行い、令和四年度の

国家公務員採用総合職試験から、デジタル区分を

新設し、実施することいたしております。

○藤井委員 デジタル庁をつくるに当たって、随

分お願いに行きました。試験にデジタル区分が新

設されたことは大きな一步、これは大改革ではあ

りますが、何といっても、処遇を考えないといけ

ません。スタートアップ企業など、民間にデジタ

ル人材がどんどん生まれてくる、これはもう絶対

必要なんですかね、同時に、デジタル庁に有

るのデジタル人材が集まっていたかないといけ

ません。

本来は、デジタル職なり、サイバーセキュリ

ティー職なり、最先端の技術を要する職には、そ

れ相応の処遇ができるよう別々の俸給表を作ると

いうことが必要なんじゃないかと思います。日本

のため、日本国民のためにお役に立ちたいと

から改め文を自動作成すればいい。新旧対照条文

から改め文を自動作成することができれば、ま

たそれがどのように変化をしてきているのか、勤務時間、給与、福利厚生などの観点からの認識を

政府参考人に伺います。

人事院では、人材確保施策に役立てるため、国

家公務員採用総合職試験に合格し採用された新規

採用職員を対象に毎年アンケートを実施し、国家

公務員の志望動機等を把握しております。

本年度実施しましたアンケート調査結果によりますと、「どのような取組をより進めると、公務

の魅力が向上し、優秀な人材の獲得につながると

思いますか」との問い合わせに対しまして、「職場全体の

超過勤務や深夜勤務の縮減を図る」を八〇・七

%、「フレックスタイム制やテレワークの活用等

による働き方改革を推進する」を五四・七%の者

が挙げております。この二項目につきましては、

優秀な人材の獲得につながる施策として挙げる者

が非常に高く、年々増加している状況にござ

ります。

日本国のために、日本国民の明るい未来のため

に、多様な有為の人材の皆さんのが誇りを持つ公

務に精励できるよう、そのような環境づくりを

求め、時間となりましたので、質問を終わりま

す。

ありがとうございました。

○上野委員長 次に、平林晃君。

○平林委員 公明党の平林晃です。

本日は、質問の機会を与えていただきまして、大変ありがとうございます。二月四日の大臣所信質疑に統じて、本委員会、二度目となります。どうぞよろしくお願ひいたします。

では、早速質問に入らせていただきます。

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改

正する法律案について質問いたします。

国家公務員の人材確保は極めて重要な課題であ

りますと認識をしております。中途採用も重要ではあります。主たる採用は当然、新卒採用であると

認識をしております。この新卒採用の世代に対し

ますと、国家公務員の魅力がどのように映り、ま

たそれがどのように変化をしてきているのか、勤務時間、給与、福利厚生などの観点からの認識を

政府参考人に伺います。

人事院では、人材確保施策に役立てるため、国

家公務員採用総合職試験に合格し採用された新規

採用職員を対象に毎年アンケートを実施し、国家

公務員の志望動機等を把握しております。

本年度実施しましたアンケート調査結果により

ますと、「どのような取組をより進めると、公務

の魅力が向上し、優秀な人材の獲得につながると

思いますか」との問い合わせに対しまして、「職場全体の

超過勤務や深夜勤務の縮減を図る」を八〇・七

%、「フレックスタイム制やテレワークの活用等

による働き方改革を推進する」を五四・七%の者

が挙げております。この二項目につきましては、

優秀な人材の獲得につながる施策として挙げる者

が非常に高く、年々増加している状況にござ

ります。

日本国のために、日本国民の明るい未来のため

に、多様な有為の人材の皆さんのが誇りを持つ公

務に精励できるよう、そのような環境づくりを

求め、時間となりましたので、質問を終わりま

す。

ありがとうございました。

○上野委員長 次に、平林晃君。

○平林委員 公明党の平林晃です。

本日は、質問の機会を与えていただきまして、大変ありがとうございます。二月四日の大臣所信質疑に統じて、本委員会、二度目となります。どうぞよろしくお願ひいたします。

では、早速質問に入らせていただきます。

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改

正する法律案について質問いたします。

国家公務員の人材確保は極めて重要な課題であ

りますと認識をしております。中途採用も重要ではあります。主たる採用は当然、新卒採用であると

認識をしております。この新卒採用の世代に対し

ますと、国家公務員の魅力がどのように映り、ま

たそれがどのように変化をしてきているのか、勤務時間、給与、福利厚生などの観点からの認識を

政府参考人に伺います。

人事院では、人材確保施策に役立てるため、国

家公務員採用総合職試験に合格し採用された新規

採用職員を対象に毎年アンケートを実施し、国家

公務員の志望動機等を把握しております。

本年度実施しましたアンケート調査結果により

ますと、「どのような取組をより進めると、公務

の魅力が向上し、優秀な人材の獲得につながると

思いますか」との問い合わせに対しまして、「職場全体の

超過勤務や深夜勤務の縮減を図る」を八〇・七

%、「フレックスタイム制やテレワークの活用等

による働き方改革を推進する」を五四・七%の者

た、昨年度と比較すると一四・五%減っていると
いうことで、これは総合職試験を導入した二〇一
二年度以降、最大の減少幅ということというふう
に認識しております。

ある民間の調査会社のアンケート結果を見ます
と、昨年六月から七月まで、従業員千人以上の大
手企業にお聞きしたところ、就活学生が選考に応
募するその人数が増えたと答えた企業は六割程
度、変化なしは二割程度、減ったという企業は残
りの二割程度だということで、民間は回復してい
るという印象がある。このことは公務員の受験者
の引下げ幅を大きくした一つの要因と考えること
ができるかも知れないと思っておりまして、政府
のコロナ対策が様々な功を奏した結果であるという
ふうにも思いますけれども、やはり五年連続で減
少してきているということは非常に心配に思うと
ころであります。

そこで、二之湯大臣にお聞きをいたします。今回
の期末手当の引下げが、国家公務員の受験者数

の減少に追い打ちをかけるようなことにはならない
であります。

あるいは、より広い意味で国家公務員の魅力の低
下の要因にならないか、そういう

ことをお聞きしたいと思います。このことがもし
懸念をされるのであれば、挽回に関しまして、ど
のように取組を具体的に行っておられるのかお聞
きいたします。

○二之湯国務大臣 今回の改定によりまして、國
家公務員の期末手当は引下げとなるわけござい
ます。こうした勤務条件の変化が国家公務員の魅
力ややる気に一定の影響を与えることは否定いた
しません。

しかし、民間との比較で国家公務員の給与を決
定することは、国家公務員の適正な処遇の確保と
国民の理解を得るために妥当と考えており、人事
院勧告尊重というものが政府の基本的な姿勢でござ
います。

国家公務員の給与については、いろいろな見方
があると思いますが、民間準拠を基本としての、
その水準が定まっていることについて、御理解を

いただけるよう努めてまいりたいと思つております。

そのため、政府においては、国家公務員の働き
方改革の指針に基づき、管理職一人一人が、意義
が乏しくなったルーティンワークの廃止や効率
化、部下の成長を促すための日々の業務を通じた
助言指導の徹底などを実施し、若手職員が意欲と
能力を遺憾なく発揮できる環境の整備を進めてま
ります。

ささらに、現在、内閣人事局と人事院の若手職員
が、未来の公務や働き方について率直で自由な議
論を行つており、その結果の報告を、今後、私と
が全体の奉仕者として誇りと志を持って伸び伸び
と働くよう、改革を進めてまいります。

○平林委員長代理退席、委員長着席

（平委員長代理退席、委員長着席）

○平林委員 ありがとうございます。

○山本政府参考人 お答えいたします。

○堀江政府参考人 お答えいたします。

○山本政府参考人 お答えいたします。

数値目標もさることながら、男性の取得率の押し上げ、これが、女性をサポートして、女性の活躍を後押しできるのではないか、そういう趣旨の答弁であったかと思います。是非、それを実現をしていただいて、令和七年度、三〇%と言わず、より高い目標を達成する勢いで取組を進めていただきたいと存じます。

いたいというふうに思いました。
以上、一般職の期末手当
二点について伺いました。
な変革、なかなか難しいの
が、検討を継続していただ
く人材の確保につながるこ
質問を終わります。

引下げ及び育児休業の公務員であつて、自由は当然とは思います
いて、より多くの優秀ことを切に願つて、私の

して人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢の下で、人事院勧告を踏まえ、今回の減額改定を行うこととなつたわけでござります。

今回の人事院勧告の取扱いにつきましては、百年に一度の危機とも言われるコロナ禍の下で経済対策が決定され、これらが着実に実行されることで、国家公務員のボーナスの引下げによる消費の

○堀江政府参考人 お答えいたします。
先ほどもお答えいたしましたとおり、従来、本
來であれば、日々のしつかりとした超勤命令を出
して、必要な超勤だけに限つて、かつ事後的にそ
の内容等についてしつかりと確認をする、そう
いったことをするのが本来の姿でございますが、
それが必ずしもしつかりと行われていなかつたの

最後に、育児休業や介護休業についての懸念の一つは、比較的長期の休業によって業務への復帰が難しくなるのではないか、こういう点にもあると考えております。この懸念を払拭するために、短期の休業をより多くの回数、取得できる制度にしてはどうかと考えますが、政府参考人に見

○上野委員長 次に、本庄知史君。
○本庄委員 立憲民主党の本庄知史です。本日も
どうぞよろしくお願ひをいたします。
今日は給与法の改正、そして育児休業法の改正
ということですが、非常に幅広く奥深いテーマだ

低下など経済へのマイナスの影響が、懸念が払拭されることになったわけでござります。そのため、人事院勧告を実施し、令和三年度の引下げ相当額を令和四年六月のボーナスで減額することとして、今国会に法案を提出させていただいたものでございます。

ではないかと思つております。
そういう観点から、一つには、勤務時間の見える化、客観把握 P.C.による、パソコンのログによる客観把握を行う、あるいはシステム化を行うことによって、一つには、そういう超勤の時間の共通認識をしつかり持つていただきて、上司

○堀江政府参考人　國家公務員の育児休業の取得回数につきましては、公務の円滑な運営や代替人員の確保などの適正な人事管理を図つていく必要があるござりますので、一定の制約は維持する必要があると考えております。

今回の措置につきましては、民間企業の育児休業の取得の緩和に合わせまして、同様の措置を講ずるものでございます。

と思います。個々人の観点から見れば、一人一人のワーク・ライフ・バランス、働き方改革、職場環境、あるいは家庭と育児との両立、こういった面での重要性、そしてよりマクロで見れば、いかに霞が関に、あるいは国家公務員に優秀な人材を登用していくか、そして長くやりがいを持つて働いていただくか、能力を發揮していただくか、非常に重要な幅広いテーマの質疑だというふうに考えております。

○本庄委員　コロナ禍の中で奮闘されている公務員の皆様もたくさんいらっしゃると思います。しかし一方で、民間はもっと大変だ、こういう声もある、そういう中での今回の改定ということだったと思います。引き続きの人事局そして人事院の御努力をお願いをしたいというふうに思つております。

がそれを必要な残業であるのかどうかということをも含めましてしつかり命令を出す、そういうふた意識改革、仕事の見直しをしていただくということが必要である。当然ながら、その上で、必要で、あつたものについては超勤手当をしつかりと支払うという観点から、御指摘ありましたような客觀把握を推進する、あるいは勤務時間の見える化を推進するということを決めていたところでござります。

一方、御指摘のとおり、復職支援といいますか、休業からの復帰直後から、きちんと、本人のキャリアプランに関する意向確認や、上司に対する助言を行う、あるいは、休業中にも職員への定

最初の給与法につきましてです。これは、今まで様々な、るる議論もあり論点も出尽くしましたので、端的に一つだけ大臣にお伺いしたいと思います。

て、そして家庭との両立、子育てとの両立をしていただぐかという観点で、二点、やはり長時間労働の問題と、そして子育てとの両立という二点が非常に重要だというふうに思います。その観点か

○本庄委員 先ほども、そして今も、P.C.による登庁の管理というお話がありました。あるいは、一昨年、十二月ですかね、在庁時間調査といふのともやられています。十月、十一月、二か月とい

期的なコミュニケーションや情報提供、あるいは希望する人には研修を行うなどを通じまして、職員が育児休業から円滑な復帰を支援するということを進めておりまして、御指摘のような業務への復帰ということについての職員の懸念の解消に努めていきたいと考えております。

制度上、公務員の待遇、給与につきましては、民間準拠ということで、今回の改定を見ても、月給は横ばい、ボーナスもやや減らすということです。これを見ても、給与面で公務員、国家公務員を処遇をするということはできない、難しいという中で、やはり働き方、職場環境、あるいはやりがい、こういったところどれだけ魅力を

ら、ます長時間労働の是正についてお伺いをいたいと思います。

超過勤務の実態について、まず、これは人事局にお伺いをしたいと思いますけれども、令和三年度における人事管理運営方針、令和三年三月三十一日、総理大臣決定ですが、ここに、長時間労働のは是正のためには、まず職員の勤務時間を見る

うことですね。
ただ、この在店時間の調査、そしてPCの入退室もそうなのかもしないんですけど、何時に来て何時に帰ったかということは記録をされてるかと思います、しかし、そこには、例えばお昼休みの時間があつたり休憩時間があつたりといったことも含まれ得るのではないかというふう

なかなか、民間準拠という中で、回数を増やすことは難しいという回答ではありましたけれども、その代わりに、復帰がより円滑に行えるように手を打っていただけるということで、しつかりそういったことも手当てをしていていただいている。この制度がより活用されるように、切に願

○二之湯国務大臣　令和三年の八月十日に、人事院よりボーナス引下げが勧告が出されました。政府としては、労働基本権の制約の代償措置と
思いますが、この点について、大臣、いかがお考
えでしょうか。

化することが必要だ、こういうことが書かれていました。このことの意味をちょっとと尋ねしたいんですが、未払いの超過勤務の時間が客観的、正確な実態が把握されていない、こういう意味で見える化が必要だ、こういうふうな指摘なんでしょうか。御答弁をお願いします。

○堀江政府参考人 お答えいたします。
か。
に思いますので、それがイコール勤務時間と同じだというふうには言えないんじやないのかなどとうふうに思いますが、その辺りはいかがでしよう

た在序時間調査といいますのは、食事とか休憩等の時間も含みまして、在序した時間を、職員の自己申告に基づきまして、上司に確認を得ることなく回答していただいたものでございます。御指摘いただいたとおり、超過勤務そのものとは違っております。

また、P.C.のログを使いました時間の客観把握等につきましても、それはもちろん、休憩時間等にもP.C.が動いているということはございますので、直接的に勤務時間そのものではございません。

先ほど申し上げました客観把握の次には、勤務時間管理のシステム化というのに進みたいと思っております。勤務管理のシステム化におきましては、こういった客観的な情報を基に、上司と部下のコミュニケーションをしっかりとることによって、そのうちの超過勤務をしていた時間、あるいは内容、そういうことをしっかりと確認して、仕事の見直しにもつなげるし、超過勤務の手当の確実な支払いにもつなげる、そういう方向に進んでいきたいと考えております。

○本庄委員 そうしますと、今政府の方で調査をされている国家公務員給与等実態調査というのがありまして、ここには超過勤務についても調査がなされているわけですねけれども、これはあくまで手当が支払われた時間といふことが調査として出てきているわけであって、もしかすると、隠れた残業、こういったものがあつて、調査には出でないものもあるかもしれません、そして、そういったことをこれから見える化を図る中でしっかりと把握できるようにしていく、こういう理解でよろしいですか。

○合田政府参考人 お答えいたします。

お尋ねの国家公務員給与等実態調査でございますけれども、これは、超過勤務を行つて超過勤務手当を支給した時間数について毎年調査をしているものでございます。

先ほど内閣人事局の方からも御答弁ございましたとおり、超過勤務を行つ際には、きちんと上司

がどれだけの仕事を命じるかということを明らかにして命令を行い、それに従つて職務を行つた者に対して手当を支給する。これが、上司とそれから職員本人どちらが超過勤務であるかということの認識を一にしていただくということを、内閣人事局の方でも施策を推進されているところでございます。

いまして、私どもとしても、超過勤務のしっかりと管理を行つて縮減に努めていただけます。

○本庄委員 勤務時間の把握というのが長時間労働は正の大前提だと思います。手当を幾ら支払つてお願意をしたい。今努力をされているということとすれば、是非加速化していただきたいと存うふうに思います。

その上で、川本総裁にお尋ねをしたいんですけども、昨年八月十日の総裁談話の中で、「人員配置や業務分担の見直しを通じて超過勤務を必要最小限のものとするよう、各府省の人事管理責任者に対し指導するとともに、各府省の組織全体としての取組を促していく」と、こういう談話がなされています。

その指導についてのちょっと具体的な中身について教えていただけますか。

○川本政府特別補佐人 具体的なこととということではございますけれども、例えば、私が各府省の事務次官をお訪ねいたしまして超勤の縮減に向けた取り組について直接お願意を申し上げたりですとか、あるいは、令和元年度から導入しています超過勤務の上限に関する制度の運用が適切に行われるよう、本院の勤務時間制度の担当課長が各府省の人事担当課長等に対するヒアリングを行うとともに必要な指導というものを行つてているところでございます。

私は必ずしも十分ではないと思いますが、その点について、もう一度答弁をお願いします。

○合田政府参考人 お答えいたします。

令和元年度から導入しております超勤上限の制度でございますけれども、その前と後での超過勤務の平均時間数については先ほどお答えしたところです。

○本庄委員 規則を改正したけれども、二百二十六時間が二百三十三時間になつた、これは年間ですね。月でいえば一時間短くなつた。こういう成果です。

私は必ずしも十分ではないと思いますが、その点について、もう一度答弁をお願いします。

○合田政府参考人 お答えいたします。

令和元年度から導入しております超勤上限の制度でございますけれども、その前と後での超過勤務の平均時間数については先ほどお答えしたところです。

そこで、お伺いをしたいんですが、今回の国家公務員人事管理に関する報告、この中で、「各府省における超過勤務の上限に関する制度の運用状況を引き続き把握した上で、特例業務の範囲や他律的業務との交渉その他の重要な業務であつて特に緊急に処理することを要するものと各省各府の長が認める業務である、このような規定です」。

他の業務とは、業務量、業務の実施時期その他業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務ということで、超過勤務のコントロールが難しいということで挙げられているわけです。

ここで、お伺いをしたいんですが、今回の国家公務員人事管理に関する報告、この中で、「各府省における超過勤務の上限に関する制度の運用状況を引き続き把握した上で、特例業務の範囲や他律的業務との交渉その他の重要な業務であつて特に緊急に処理することを要するものと各省各府の長が認める業務である、このような規定です」。

これは、特例業務あるいは他律的業務が各省によつてまちまちであるということを意味しているんでしようか。これは、要是例外規定なので、余り各省にばらつきがあつてはいけないと思うんですけども、そのことをお伺いしたいのと、なぜそういうことが起きているのかについて教えてください。

○合田政府参考人 お答えいたします。

人事院規則一五一四におきます特例業務それから他律的業務については、先ほど委員御指摘のところだというふうには認識しております。

くされていて、そういうふうな状況にあるといふように認識しております。

○本庄委員 諸事情あるのは分かりますが、更に努力を強めていただきたいというふうに思いますし、規則の改正が十分でないということであれば、異なる見直しを御検討いただきたいというふうに思います。

その関連で、特例業務、そして他律的業務について少しお伺いをしたいと思います。

○本庄委員 諸事情あるのは分かりますが、更に努力を強めていただきたいというふうに思いますし、規則の改正が十分でないということであれば、異なる見直しを御検討いただきたいというふうに思います。

○合田政府参考人 お答えいたします。

国家公務員給与等実態調査における平均年間総超過勤務時間数についてお答えいたしますと、平成三十一年度で、全体で二百二十六時間、うち、本府省で三百五十六時間、本府省以外で百九十八時間でございます。これが、令和元年では、全体で二百十九時間、本府省で三百四十八時間、本府省以外で百九十一時間となつております。

○合田政府参考人 お答えいたします。

人事院規則一五一四におきます特例業務それから他律的業務については、先ほど委員御指摘のところだといふように思いますが、この規則の改正を行つ際に、規則の内容等についてお聞きたいです。

いては各省に対し説明等を行い、各省において規則の考え方を十分理解して、それに従つて部局の指定等を行つていただけるように、私どもとしても準備はしたところでございます。

また、規則が施行した後に、先ほど総裁からも答弁申し上げた、私どもの担当課長が各省で人事管理の責任を持つている人事課長、秘書課長等を訪れまして、それぞの省庁において、他律的業務の指定についてどのような考え方によつてどういう部局を指定しているか、また、超勤上限の例外となります特例業務を行わせざるを得なかつた事情等について、どういうふうな事情であつたのかということをヒアリングを行いまして、その中で、各省において規則の規定に従つて他律的部局というのを指定しているわけですから、それを、他省の指定の考え方等も情報共有しながら、省庁によって、中には規則の発足時には指定作業が間に合わなかつたのでちょっとバランスが悪いようなところも現実ございましたけれども、そのようなことについては、省庁によってばらつきが出ないようなことを、この課長レベルでの指導を行つているところでございます。また、超勤の上限の例外となる業務についても、各省いろいろな取組を行つていただいておりますので、その取組の情報を共有するなどの方策を取ることによりまして、超過勤務の縮減に努めるよう、そういう指導を行つているところでございます。

○本庄委員 これは、さつき申し上げた人事管理

報告にも書かれているんですけども、主な特例業務として、いろいろ書いてあって、例えば、新型コロナウイルス感染症対策業務、これは分かります、いかにも特例業務だらうと。国会対応業務、予算・会計・人事関連業務、これも特例業務だといふうにこの報告書には出ています。

ただ、人事院の規則にはそういうことまでは書かれていないくて、果たして人事院規則に書かれている特例業務の定義に合つているのかどうか、この辺はもうちょっと厳しくチェックを入れてい

くべきではないかというふうに思います。その意味で、これはちょっと制度の問題なので二之湯大臣にお伺いしたんですが、この特例業務あるいは他律的業務の指定ということについて、人事院が、単なる指導や助言だけではなくて、もう少し積極的に関与をしていく仕組みある

のは権限、こういったものを持たせるべきじやないか、各省任せではなくて、各省は使用者です。民間でいえば会社ですから、やはり人事院がもう少しイニシアチブを取つて、介入あるいは指導とのうのにもう少し実効性を持たせていくべきではないかと思いますが、いかがお考えでしようか。

○二之湯国務大臣 人事院には、国家公務員の超過勤務に関して、各府省の適切な運用を確保するための権限と責務があるものと認識をしております。

本年四月には、長時間労働の是正に向けた指導を徹底するために、勤務時間調査・指導室を設置すると聞いております。そのため、御指摘の超過勤務の上限に関する権限の行使の在り方についても、各府省における上限規制の遵守の観点から、人事院において適切に検討してもらいたいと考えております。

○本庄委員 ありがとうございます。

是非、各省任せではなくて、政府あるいは人事院の統一的な対応、取組ということをお願いしたいと思います。

○本庄委員 是非、人事院さんの役割は非常に大きいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

では次に、男性職員の育児休業の取得についてのテーマに移りたいと思います。

まず二之湯大臣にお伺いしますが、公務員の男性職員の育児休業の取得率、先ほどもありました、二九%、三割ですね。そして、その取得した人も、一ヶ月以下という人が七割ということで、非常に短いわけです。近年、非常に高まつてきてはいますが、まだまだ不十分だと思います。この辺りの御認識あるいは理由について、どういうふうに見ておられますか。御答弁をお願いします、大臣。

○二之湯国務大臣 政府は、令和二年度から、子供が生まれた全ての男性職員が一ヶ月以上育児に伴う休暇や休業を取得できることを目指して、政府一丸で今取組を進めております。男性職員の育児休業取得率の大幅な上昇、令和七年度で三〇%、これはまだまだそこにはいませんけれども、道半ばでございますけれども、その成果が着実に表れているのではないか、このように思つております。

引き続き、男性職員における育児休業を含めた育児に伴う休暇、休業の取得を定着させるために、継続的な取組が必要となつてくると思いま

す。今後とも、仕事と生活の両立を支援するため、マネジメント改革を始めとする働き方改革を

通じた職場環境の整備を着実に進めてまいりたいと思っております。

○本庄委員 育児休業を取れるのに取らなかつた、あるいは取れなかつたという人の理由は様々だと思います。ちょっと、私の手元にニッセイ基礎研究所の調査があるんですけれども、これは男女によつてかなり違うんですが、男性で一番多いのは皮肉なことに、自分以外に育児をする人がいた、これが六割ぐらい、こんな調査もあるんですねが、やはり見逃せないと思うのは、家計が苦しむこと。

要は、給付金は出ますけれども、休業手当は出ますけれども、半年間は六七%が上限、そして半年を超えてしまうと半分の五〇%までしか出ない、こういう中で、やはり収入の減を考慮して育児休業を取らないという、特に男性、多いんじやないかと思いますが、この点についてどのようにお考えでしようか。

○二之湯国務大臣 男性が育児休業を取らないといふのは様々な理由があると思います。その中の一つは収入の減少ということでございます。なかなか、この休業期間が百八十日に達するまでは一日につき標準報酬日額の六七%，あるいは、その後、子が一歳に達するまでは五〇%と、かなり収入が減つてくるわけでございます。これが男性職員が育児休業の利用をためらう理由になつているものと承知いたしております。

内閣人事局としても、職員に対して、育児休業した場合の具体的な収入を試算できるツールを提供して、収入面での不安解消に取り組んでおりま

す。

○本庄委員 大臣おつしやつたように、最大でも六七%ということで、例えば専業主婦の家庭の家で男性が育休を取るということは、まず無理だと

思います。

民間では、同じ六七%ということですが、上乗

道やその他で私も拝見をしておりますが、厚生労働省、何かこの点について実態を御存じでしようか。

○岸本政府参考人 お答えいたします。

育児休業期間中の労働者に對します、育児休業給付とは別の、会社等からの金銭の支給に關しましては、令和元年度の雇用均等基本調査という調査におきまして調査を行つております。育児休業給付以外に金銭を支給しているという事業所の割合は一四・九%、このうち毎月金銭を支給しているという会社等は八・五%となつてございます。

○本庄委員 民間で一四・九%ということです。

民間の男性の育休取得率は一二%から一三%ということで、公務員よりはるかに低いと思いますが、それでもこれだけの収入補填ということをやつてある企業があるということです。

やはり、手取りが大きく減るということは、育休取得に当たつての大きな阻害要因になつてゐる

といふうに思いますので、民間とパラレルではありますけれども、是非政府の方で、かつて五〇

を六七に引き上げましたが、更なる加算についても御検討いただければといふうに思います。こ

れは答弁を求めません。

その上で、私ももう一つ、ちょっと提案というかお伺いしたいのですが、育休は三年間取れます。ただし、手当を受け取るのは子供が一歳になるまで。そして、保育所が見つからない場合に限つて二歳まで取れるということです。取れるといふか、給付金を受け取れるということですね。私は、うまく休みのタイミングが出来と合つた人は、一歳までの間にしっかりと取ればいいと思うんですが、なかなかそういう人もいると思うんですね。そういう方々については一歳を超えていてもきちんと育児休業手当が受け取れるといふような仕組みも今後検討していくべきではな

いかと思います。保育所要件も私は要らないと思いますが、いかがお考えでしょうか。これは大臣にお伺いします。

○堀江政府参考人 育児休業の取得促進を行つて

いく上で、収入面の手当で、というのは重要な課題であると思います。一方で、先ほどから御指摘ありますとおり、育児休業中に支給される育児休業等の水準ということになつております。国民の理解を得ることも必要でございますので、民間の実態なども踏まえまして、人事院において検討いただきたいと考えております。

○本庄委員 民間とパラレルだといふうに申し上げました。私は、民間も同じように、一歳を超えた子供であつても、それまで育児休業手当を受け取つていな人であれば受け取れるというような仕組みをやはりきちんと考えていくべきだといふうに思います。

子供が生まれて一年間しか取れない、休業手当がもらえないというのは、やはり余りにも使い勝手が悪いのではないか、私も、男性の、かつて子供を持つた一人としてそのように実感をしているところであります。

これは厚生労働省の方にも、一言、答弁お願ひします。

○岸本政府参考人 お答えいたします。

民間部門の育児休業法の仕組みでございますが、原則一歳まで育児休業を取得可能だといふふうに思ひます。ただし、手当を受け取るのは子供が一歳になるまで。そして、保育所が見つからない場合に限つて二歳まで取れるということです。取れるといふか、給付金を受け取れるということですね。

私は、うまく休みのタイミングが出来と合つた人は、一歳までの間にしっかりと取ればいいと思うんですが、なかなかそういう人もいると思うんですね。そういう方々については一歳を超えていてもきちんと育児休業手当が受け取れるといふような仕組みも今後検討していくべきではな

いかと思います。保育所要件も私は要らないと思

います。

○堀江政府参考人 お答えいたします。

取れるという仕組みになつてゐるものでございます、それとの関係をどう考えるかといった点があり、慎重な検討が必要だというふうに考えております。

○本庄委員 制度のそもそも出発が、会社から見れば雇用を維持する、そして働く方から見ればしっかりと子育てをしながら仕事を続ける、こういう観点だったと思います。したがつて、そういう保育という発想も出てくるんですが、今もう発想を大きく変えるべきときに来ていると思うんですね。

今回の見直しも、単なる保育だとかあるいは雇用の継続というだけではなくて、父親の子供、子育て、家庭への参画、こういった大きな方向の中での見直しだといふうに理解をしています。そ

ういう意味では、保育所が見つからない人に限つて二歳でもいいとか、そういうことではなくて、やはり何歳まであれば一回は取れますよ、二回

は取れますよということで、幅広い選択が可能なふうに見直しを図つていくべきだといふうに思

います。

先ほど、政府の目標が三〇%だというお話をあ

りました。私、もうちょっと意欲的に考えていた

だいた方がいいのかなと思いまして、一つ事例を

御紹介したいんですが、千葉市なんですね。

当時の千葉市長、熊谷さん、今は知事になります。

子の養育に最も手厚い手当を必要としている時

期であります。それは、その時期が

うな仕組みとしております。それは、その時期が

子の養育に最も手厚い手当を必要としている時

期であるといふうに理解をしています。そこでございまして、その上で、保育所等に入れない場合に限り最長二歳まで延長可能というのが現行制度の考え方でございます。

御指摘のように、育児休業の取得可能期間につ

きまして一年間といふうに維持をしつつ、取得

可能年齢について一歳半ですとか二歳までと引き

上げるといふうな考え方に関しましては、これ

は、以前、育児休業法に関する議論をする審議会

でもそいつた議論もあつたところでござります。

が、企業の労務管理上の難点ですか、現行制

度、育児休業法の場合、保育所等に入れないので

いう条件付ですが、一人の労働者で二年間まで

取り入れていただきたいなと思うんですが、いかがでしょうか。これは大臣でしようか。

○二之湯国務大臣 今、千葉市の例を引かれて、男性の育児休業の取得率上昇の話を伺いました。

若い市長でございまして、恐らく子育ての最中の市長だと思いまして、人事院において検討いたしました。

しっかりと子育てをしながら仕事を続ける、こう

いう観点だったと思います。したがつて、そういう

保育という発想も出てくるんですが、今もう

発想を大きく変えるべきときに来ていると思うんですね。

今回見直しも、単なる保育だとかあるいは雇用の継続というだけではなくて、父親の子供、子

育て、家庭への参画、こういった大きな方向の中での見直しだといふうに理解をしています。そ

ういう意味では、保育所が見つからない人に限つて二歳でもいいとか、そういうことではなくて、やはり何歳まであれば一回は取れますよ、二回

は取れますよということで、幅広い選択が可能なふうに見直しを図つていくべきだといふうに思

います。

先ほど、政府の目標が三〇%だといふうに思

いました。私、もうちょっと意欲的に考えていた

だいた方がいいのかなと思いまして、一つ事例を

御紹介したいんですが、千葉市なんですね。

当時の千葉市長、熊谷さん、今は知事になります。

子の養育に最も手厚い手当を必要としている時

期であります。それは、その時期が

うな仕組みとしております。それは、その時期が

子の養育に最も手厚い手当を必要としている時

期であるといふうに理解をしています。そこでございまして、その上で、保育所等に入れない場合に限り最長二歳まで延長可能というのが現行制度の考え方でございます。

御指摘のように、育児休業の取得可能期間につ

きまして一年間といふうに維持をしつつ、取得

可能年齢について一歳半ですとか二歳までと引き

上げるといふうな考え方に関しましては、これ

は、以前、育児休業法に関する議論をする審議会

でもそいつた議論もあつたところでござります。

が、企業の労務管理上の難点ですか、現行制

度、育児休業法の場合、保育所等に入れないので

いう条件付ですが、一人の労働者で二年間まで

は、以前、育児休業法に関する議論をする審議会

でもそいつた議論もあつたところでござります。

が、企業の労務管理上の難点ですか、現行制

<

いくためには、民間出身の専門家の力を生かしていくことがますます求められると思います。

こうした観点から、今回は官民で人材が流動化し行き来する仕組み、リボルビングドアを中心的に、変革への対応をお伺いします。

我が国のDX化の推進に向けた司令塔として、
昨年九月、デジタル庁が発足をいたしました。発

足に先立ち、当時の平井卓也テシタル大臣は、民間の給与体系を検討するほか、霞が関の省庁で行なわれてきた人事政策は階級しないとも述べられました。

した。さらに、デジタル庁と民間企業の人材が行き来するリボルビングドアの仕組みを推奨する方針を打ち出し、注目を集めました。

今の行政は、これまで以上に専門性を求められる分野が増え、その結果、霞が関において、デジ

タルに象徴されるような、即戦力としての民間の専門人材のニーズが高まっています。しかしながら、例えばDX関連の人材は市場で争奪戦が繰り広げられており、待遇、特に賃金面で相当な高額報酬を提示しないと確保が困難なのが実態かと思います。

材、その下で組織の結節点となるような人材には三千円で出すとか四千万円超の高額賃給を支払うことも視野に入れるべきと思うわけですけれども、現行の給与法でこうした高額報酬を支払うことが可能であるのか、お伺いいたします。もし制度的な障害があるのであれば、それは何か、具体的にお答えをお願い申し上げます。

公務における専門性を有する人材を採用する枠組みといたしまして、任期付職員法に基づく任期付の採用という仕組みがござります。その中で、特に高度な専門性を有する人材につきましては特別な俸給表を適用するという仕組みを設けておりまして、その特別な俸給表の下で柔軟な給与決定が可能な枠組みを用意しているところでございます。

を採用する場合には、手続的には人事院の承認を得てということになつておりますけれども、一般職の職員の中で最高額でございます事務次官の俸給額、これを上限といたしまして、特例的な俸給額に決定することを可能としておりまして、この場合ですと、俸給額で申し上げますと百十七万五千円ほど、年収で申し上げますと一千三百万円程度の待遇を確保することができるというところでござります。

人事院といたしましては、この特定任期付の制度といふものも活用しながら、有為な人材に対しまして適切な待遇が確保されるように引き続き努めてまいりたいと考えております。

なお、制度的障害といふお話をございましたが、これは、国会法におきまして、議員歳費について、一般職の国家公務員の最高の給与額より少なくない歳費を受ける旨が定められております。このため、現行法上、今御説明申し上げました特定任期付職員を含む一般職職員の俸給月額は議員歳費を超えるない関係にあるということがございます。

○阿部(司)委員 御答弁ありがとうございます。

任期付採用では別建ての俸給表が適用されることで、最高の俸給は事務次官クラスとなるようですが、それとも、年収二千三百万円台と承知しておりますので、それ以上の給与は支払えないということでした。また、高額報酬を支払い可能とするには国会法の規定がネックとなり、改定が必要との見解でした。

日本維新の会では、国民生活向上のための必要な改革はどんどん進めていくという立場です。従来のルールにとらわれず、官民間の給与差を適正化し、下げるところはしつかり下げていく、必要なところではしつかり出していくということが必要だと考えております。個人としても、必要であれば、各会派の御賛同を得ながら、国会自らのルールについても変えていくべきだと考えております。

さて、アメリカにおいては既にリボルビングードアが浸透していると聞いておりますけれども、我が国においても、民間の知見を行政の政策に生かし、霞が関の経験を民間に更にまた生かしていくといった人材交流、人材の流動化を定着させていくことが社会全体にとってプラス効果を發揮するとの確信をしております。

そこで、官民の人材流動化、リボルビングドアを実現に向けて、何点かお伺いしてまいりたいと申します。

まず、このリボルビングドアを実現していくには霞が関における中途採用の在り方を見直していく

く必要があると言えますか、霞が関においても中古採用者、特に管理職の割合、中途採用における等理職の割合についてお尋ね申し上げます。

○堀江政府参考人 本府省の課室長級に占める授用試験等別の職員数を、私ども調査、公表しておりますけれども、その中で、選考採用、この中に

は先ほどお話をありました任期付採用なども含まますが、そういうみたいわゆる中途採用された職員は、令和三年度で五・五%となつております。

○阿部(司)委員 ありがとうございます。
各省における中途採用者の管理職の割合、五%強といふことでござる。中途採用が苦戦せくなつて、

強引な連絡で、月に何回か電話を取ったが、とにかくのは非常に厳しい状況のなか、ほかの民間企業と比較する少ないのかなと思いました。ミダは、一つの会員登録によって、二種類のアカウントを作成して、

霞が関を辞めて今は民間で働いている友人いわく、量的な面での改善が必要かと思います。まずはこの中途採用の人数自体を増やしていく

く、そもそも、中途採用、まず募集しているとい
う情報 자체が世間に広まつていらないように感じる
とのことでした。また、転職市場は人材の奪い合

いで、民間企業は、人を採用するためにしつかり投資を行つて、よい人材にアプローチしようと本当に必死です。中途採用は行つているけれども、

そのことが強くメソセージとして打ち出されてい
るようだ。感じられないとのことでした。

りまして、中途採用の母集団の形成、人集めが非常に大変だと思います。十分に広報予算を充てていくことが今後重要なと思います。

また、量的な改善だけでなく、管理職として上位の責任ある立場まで昇進でき活躍できるという質的な制度的な改善、こちらも重要なと思いますので、そうした観点からの取組にも是非力を入れていただきたいと思っております。

ところで、様々な分野でスキルや知見を有した方が民間から来て電が関で働くようにするために、環境の整備が必要ですけれども、基本的な給与も重要なと思います。民間で実績のある優秀な人材にとって、給与がこれまでより下がるようでは、転職するモチベーションが著しくじかれらるかなと思います。

聞くところによると、民間からの中途採用の俸給水準は前職の七割から八〇%として勘案されると聞いたんですけども、この俸給決定の仕組みと経験勘案の根拠を伺います。

○佐々木政府参考人 お答えいたします。

新たに職員が採用される場合のその職員の俸給月額につきましては、人事院規則に基づきまして、各府省において、採用後の職務内容、これに応じ、採用される方の有する採用前の経歴や能力などを考慮して決定するという枠組みとなつております。

その際、職員の有する経歴は多様であるとともに、その経歴と職員の職務との関係も多岐にわたるということになつております。そのため、実際の運用に当たりましては、人事院規則に基づきまして、各府省において、職務への有用性というものを基準にこの関係を決定しておりますと、例えば、職務への有用性が高い経歴につきましてはその全てを一〇〇%勘案することができますし、そうでない期間については八〇%以下で勘案するというような仕組みになつているところでござります。

○阿部(司)委員 中途採用の給与の決定は各省の判断に委ねられている、高度専門知見を有する方

の採用等に活用される特定任期付採用に関するところでは、俸給決定判断要素の一つに前職業を参考にすることは、俸給決定判断要素の一つに前職業を参考にすることによって、重要なのは、そうして決められた中途採用の給与水準が前職の七割から八〇%になつてしまふという実態だと思うんですね。

今の御答弁では、中途採用者の前職比給与水準については把握されていないようでしたので、こちらはしっかりと実態の把握をした上で、民間から霞が関へ人材移動がしやすいような給与体系となるよう各省へ制度の活用を促すなどの対応をすべきだと思いますので、引き続きよろしくお願ひ申しあげます。

ささらに、給与面の条件でいえば、前職の年収等で判断をしつかり行っていくという方がより合理的で、運用を今後しつかり見直していくべきだと思いますけれども、御見解をお伺いできればと思います。

○佐々木政府参考人　お答えいたします。

先ほど、有為の中途採用者を活用するための仕組みといたしまして特定任期付の制度について御説明させていただきましたが、その俸給月額の決定につきましては、その職員が有します専門的な知識経験、識見の程度と、業務の困難度、重要度の程度に応じまして決定するということとされておりますが、その際、採用予定者の有します専門的な知識経験等に基づく民間企業での実績等に対する社会における一般的な報酬、給与等の評価額、これを考慮するものとされています。これによりまして、いわゆる民間相場を踏まえました給与の支給がされるような仕組みになつていると考えております。

○阿部(司)委員　現実に前職より給与水準が落ちるといふことで、人材流動化の大きな障壁となり人材に対し適切な処遇を確保することができるよう、引き続き各府省を支援してまいりたいと考えております。

な運用を引き続きお願いできればと思います。

また、リボルビングドアを進めていくためには、給与面以外にも現状把握をしっかりとしてお必要があるのかなと思っております。

そこで、一度霞が関を退職した職員が戻つてくる、こうしたケースがどの程度あるのか、状況把握についてお伺いいたします。

○堀江政府参考人　国家公務員を中途退職した元職員が再度公務に戻ってきた具体的な人数については、現時点においては把握しておりませんが、例えば育児・介護等を理由に中途退職した職員につきましては、内閣人事局のホームページで復職希望者の連絡窓口を置くなどの取組を行つております。

元職員の再採用を含む民間人材の活用は人材確保のために非常に重要であると考えておりますので、今後、元職員への広報や働きかけを更に強化するなどの取組に努めてまいりたいと考えております。

○阿部(司)委員　いわゆる再雇用の職員については現状把握がなされていない、その数は少ないのではないかということだったんですけど、これでも、元々霞が関に勤めていた方々からは、出戻りを促進するには役所がOBにリーチできるネットワークが重要という声がありました。退職者が裏切り者扱いされて遠ざけられてしまうのではないかと想います。

現時点で、元いた、いわゆるA省に戻ることが難しくても、お隣のB省に採用する、こうしたことを、霞が関の人事の司令塔である内閣人事局こそが省庁の垣根を超えて仕組みを整えていくことが必要だと思いますので、よろしくお願ひ申し上げます。

ところで、こうした制度整備とともに、いわゆる再雇用人材を増やすためには、やはり中途採用者の賃金について改革を進めていく必要があると思うんですけど、霞が関の人事の司令塔である内閣人事局こそがあつたとおり、各省庁で実際にその制度を運用して実行していくことが重要だと思います。

これまで、リボルビングドアを中心的に、これららの社会課題に対応できる霞が関について議論をしてまいりました。

冒頭でも申し上げましたけれども、私は、公務員の定年延長、デジタル化、リモート化の進展、専門人材の確保、官民協働の必要性など、霞が関を取り巻く大きな環境の変化に対応できる制度改革が必要だと考えていて、そこまで大きく進展しているように取組を進めております。

御指摘いただきました出戻り人材を公務に採用する場合でございますけれども、選考による中途採用、また任期付職員法に基づく採用など、各府省のニーズに応じ、様々な枠組みが活用できることとなっております。

これらの仕組みによつて採用された職員の給与の決定方法の一つとして、職員が採用されるポストに応じ、経歴や能力などを考慮し、柔軟に決定できる仕組みもございます。この仕組みを活用すれば、職員の能力などを踏まえ、各府省の判断によって、部内で最も高い評価を受けてきた職員をも超える給与待遇とすることも可能となつております。

人事院としましても、各府省のニーズ等に応じた様々な制度を用意してきているところですが、これらが活用されるためには、各府省に制度の内容を御理解いただく必要があります。そのため、先般より、中途採用者に関する諸制度の概要を各府省に示すとともに、人事院ホームページに掲載するなど、積極的に周知、広報を行つてきたり、今後もこのような取組を継続してまいりたいと思いますし、御指摘いただいた出戻り人材に限らず、中途採用者等の給与について検討を進めため、各府省から具体的なニーズをお聞きしまして、その結果を踏まえ、必要な対応について検討してまいりたいと思っております。

○二之湯国務大臣　公務員制度改革につきましては、これまで、国家公務員制度改革基本法に基づいて、多様な人材の登用、能力、実績に応じた処遇の徹底などを着実に進めてまいりましたけれども、現在は、若い人の公務員の志望者の減少、さらには離職者の増加なども見られることがから、私としても非常に強い危機感を持つております。若手職員がやりがいを持つて業務に集中できる魅力的な職場づくりを進めてまいらなければならぬと思っております。

そのため、業務の効率化、デジタル化の推進、働き方改革を進めるほか、公務員経験者を再び採用することも含め、民間人材を円滑に採用する手法を検討する必要があると考えております。

今後、人事院とも連携しながら、一生懸命取り組んでまいりたいと考えております。

○阿部(司)委員　ありがとうございます。

でにやるのか、しっかりとリーダーシップを取つて進めていくべきだと思います。コロナ禍におきまして、リモートワークですか、そうしたものが急速に普及するといったことも含めて、ここ五年程度でも働き方をめぐる環境は大きく変化をしてまいりました。こうした変化にもしっかりと対応するには、やはり改革をしっかりと進めていく必要があると思いますので、是非とも大臣を先頭に制度改革等に邁進していくべきだと思います。

あと一分ほどありますのでちよと本筋から
それなんですか。働き方改革、長時間労働
抑制の分野で、国会でもできることがあると先ほ
どお話をありました。しっかりと質問の通告を早
めにしていくですとか、こうした国会議員の努力
も必要なわけですが、日本維新の会では、
質問通告は二日前にやっています。レクもある
べくリモートで行っていく、これを是非とも皆さ
んで協力して、霞が関の政策力向上に資するよう
な努力を行っていただらと思っております。
以上をもちまして、日本維新の会、阿部司の質
問を終らします。御清聴ありがとうございました。
ます。

○上野委員長 次に、浅野哲君。

○浅野委員 国民民主党の浅野哲でございます。
先ほどに続きまして、質疑に臨ませていただき

この法案、給与法、育休法の審議ということなんですねけれども、十分しか時間がありませんので、大臣には是非簡潔にお答えをいただけますように御協力をお願いいたします。

まず、今回の給与法なんですねけれども、例年よりも提出のタイミングが大変遅くなつておりますので、現場にも多くの混乱あるいは不安が広がつて、現状にござります。

法案提出が例年よりも遅れた理由と大臣としての御見解を伺いたいんですけれども、議論を分かちやすくするために、ちょっと例年との比較を申し上げます。

例えば、前回総選舉があつた二〇一七年、平成二十九年を例に挙げますと、人事院勧告が八月八日、そして、給与関係閣僚会議が八月十五日と十一月十七日に行われております。取扱方針の閣議決定も、同日、十一月十七日に行われました。そして、同日閣議決定をし、国会に提出をされてゐるというものが二〇一七年の実績でございますが、今回はどうなのかといいますと、人事院勧告についてはほぼ同じ時期の八月十日、そして、給与関係の閣僚会議も八月十日、十一月の十二日と二十四日に行われております。取扱方針についてはこの日に決まつてゐる。ただ、いつもと違うのは、法案の閣議決定と国会提出が十一月下旬ではなく二月の一日前後でござります。取扱方針の閣議決定から法案の閣議決定までがいつも非常に時間がかかつたということです。

れませんが、十二月の引き去り分も併せて六ヶ月分から減額をするということに今回なるわけですけれども、やはり、人事院勧告が出てから速やかに法改正をして、本来であれば十二月に間に合わせたというものが通常のプロセスだと思いますが、それを越えて検討したというのは、やはり、政府側の判断、政府側の責任の下でそういうことをやらされたと思うんですね。

十二月の分も引き去るというんですが、実は、中には、十二月を受け取った後、例えば退職をされて、六月分から引き去れない方々もいらっしゃるわけです。ですから、政府の責任の下で時間をかけて検討を行つた、また同時に、六月から減額できぬよう方々も現に存在する、この不公平感がありますけれども、それでもなお六月から減額を、十二月分まで減額をするということの妥当性をどのように考えるのか、見解をお伺いできま

ければいけない、今大臣がおっしゃられたようか
一部の現場における不公平感がある部分について
はのみ込んでいただかなければいけない、そういう
うことだろうと思うんですけれども、今、私も現
場の方々に聞いたら、やはり一定程度の理解をし
ている方はいらっしゃいます。

ですが、これをやはり今後繰り返されると、そ
れはそれで困ってしまうわけで、今回、かなり早
例的な日程感でこの法案提出、審議をしているわけ
であります。これが是非大臣から、今回のこの事
を取り扱いについては前例としないんだ、これは今後
前例とせずに、あくまでも、今後も速やかな法案の
成立と公務員の給与への反映というのを、これわ
をルールにしていくんだと。

前例としない、これを明確にちょっととおつ
しゃつていただきたいなと思うんですが、いかが
でしょうか。

○二之湯国務大臣 先ほども申しましたように、百年に一度のコロナ禍の非常に厳しい経済状況の中で、政府はいろいろな経済対策をされておつたわけでございます。そこに、人事院勧告を直ちに実施することによって非常に消費が落ち込むのではないか、こういう懸念もされたわけでございまして、政府の経済対策の推移を見ながら、この人事院勧告をいつ実施するかということを考えたわけでございまして、実質、何ら変わらないわけでござります。

ただ、十二月に減額されなくて、既に退職された方は結局引かれなかつたという中で、現職の人はちゃんと〇・一五分引かれるということでござりますけれども、全体で約三億円ほどの、そういう退職された方の、辞めた方は助かつたわけでございます。

しかし、基本的には、あくまでも、政府は人事院勧告を尊重するという立場には変わりはないわけでございますので、ひとつこの点を御理解いただきたいと思います。

○浅野委員 人事院勧告を政府としては尊重しな

実施しなかつたということは異例中の異例だ、過去にそういう例があったのか、こういうことでござりますけれども、私もちよつと今直ちに過去のことは分からぬわけでござりますけれども、これは、さつき申しましたように、百年に一回か二回あるかないかのいろいろな経済情勢の下で、そういう人事院勧告の実施の延期となつたわけでございまして、そういうことのないようなことを期待しながら、そういう人事院勧告をできるだけお早く実施するということが、委員おっしゃつておられますけれども、私もそういうことについてはやはりはない考え方でござります。

○浅野委員 例外にしないという思いは理解することができますが、是非とも、実運用の面でも今後とも御留意をいただきたいと思います。

残り時間が僅かとなりましたので、ちょっとと最後の質問に行かせていただきたいと思います。

公務員の役職定年制の話になりますが、健健康寿命が伸びたり、あるいは労働人口が減つたり、あるいは人生後半の生活基盤を確保する必要性が出できたりと、様々な観点から、六十歳を過ぎても

働き続ける方が増えています。

公務員の制度においても給与法改正によつて定年齢の段階的な引上げを進めている最中ではあります。そもそも、今後の労働市場を展望したときに、知識と経験豊富な人材に活躍してもらうための環境整備というのは非常に重要なだと思いますし、国家の運営基盤を維持していく観点からいえば、六十歳を過ぎたからといって、役職を降ろしたり、あるいは待遇を減らしたり、賃金水準を減らしたり、こういったことは、今、民間との横並び、比較をしたときに、ある程度理解をされるものではあるものの、こういった社会的背景を踏まえると、六十歳という一定の年齢を基準にして役職や待遇を引き下げるることは、果たして国益にかなつてゐるんだろうか。

この制度の今後の在り方などについて、大臣のお考えを最後に伺いたいと思っています。
○二之湯国務大臣 六十歳を定年とか高齢公務員と言ふのは、いささか私も、七十七歳の私でも、ちょっとその言葉には違和感があるわけですが、ますけれども。

今回の国家公務員の定年の段階的引上げに関する措置は、人事院の意見の申出に基づいて昨年行なわれた国家公務員法の改正によるものであるわけでもございます。若手、中堅職員の管理職へ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、昨年、法改正により役職定年制を導入したということです。

役職定年に達したことによって、要するに、課長の方が平社員、平になるというようなこともあらゆるわけでござりますけれども、そういう職員の方のモチベーションについては、研修などを通じた意識改革、あるいは期待される役割の明示などを行つて、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ゐる業務の代替とか、若手に対する助言、育成とかなどに当たつていただきたい、このように思つております。若手を含む全ての職員が、やりがいを持つてその能力を存分に發揮できる環境の整備につなげていきたいと考

えております。

さるに、経験、体験豊富なシニア職員の待遇に關しましては、モチベーションの維持向上ができるよう、その能力、実績によつて給料にめり張りを一層つけることは重要であると考えております。

今後、人事院においてしっかりと検討をしていただきたい、このように思つております。

○浅野委員 終わります。ありがとうございます。

○上野委員長 次に、塩川鉄也君。

○塩川委員 日本共産党的塩川鉄也です。

給与法について質問をいたします。

昨年十一月の給与関係閣僚会議で二之湯大臣は、人事院勧告は、国家公務員の給与のほか、地方公務員の給与や、病院、学校など民間被用者の給与にも事実上影響を及ぼします、国家公務員のボーナス引下げはコロナから回復途上にある我が國経済にマイナスの影響を与えることも念頭に置きつつ対応していくことも重要と述べています。

そこで、二之湯大臣にお尋ねしますが、この国家公務員のボーナス引下げが我が國経済にマイナスの影響を与えるというのは、どういう影響を与えるか。

○二之湯国務大臣 先ほども申しましたけれども、いわゆるボーナス、いわゆる期末手当の〇・

五分が、全体として数千億円の規模になるわけですが、非常に厳しい経済の下で大きな影響を与えるんじやないかと。今回、幸いにいたしまして、政

府の経済対策、あるいは公務員のこの期末手当の今年の六月での引下げということによつて、そういう、経済が更に悪化するという懸念は払拭され

た、このように考えておることでござります。

○塩川委員 消費に回らない大きな影響を与える、ただ、経済対策を打つたからそれでカバーを

という問題もあるわけですね。

加えて、今、ウクライナをめぐる深刻な情勢があります。エネルギー価格の高騰を始めとした国民生活へのマイナスの影響が大きく懸念をされる、こういう経済状況のときに、我が国経済にマイナスの影響を及ぼす国家公務員の賃下げ、それは広く多くの労働者にも影響を与える。これをやつていいのかということは改めて問われているんじゃないですか。

○二之湯国務大臣 国家公務員の給与は民間準拠ということであるわけでござりますから、民間がよくなれば公務員の給料もよくなる、民間が非常に厳しいときには、それに準じて公務員も賃金を下げてもらうとかあるのは手当を減額する、こういうことはよく御理解をいただけるんじやないか、このように思います。

現下の、今、情勢が非常に厳しい中でございますけれども、お互いがそういう面で少しずつ負担を分かち合つて、この厳しい時代を乗り切つていかなきゃならぬので、公務員も、そういう観点から、今回の措置をひとつ御理解をいただきたい。

人事院勧告を尊重するということについては、何ら変わらないということです。

○塩川委員 ですから、十一月、十二月の段階の判断というのはあるわけですけれども、今の段階での改めての判断が問われていてんじやないのか。

当然、この先の見通しが非常に不透明な状況の中で、現に様々な物価高などの影響も出ていてると

きに、経済にマイナスの影響を与えるこういった国家公務員の賃下げ、それは、国家公務員にどまらず、地方公務員もあり、大臣自身がおつしやつたように、病院ですとか私立学校ですとか、そういうところにも大きな影響を及ぼす人

勧、国家公務員の給与の改定。今の情勢の下で、公定価格では取るということをやつているわけですか、やろうと思えばそういう施策というの

ことは、改めて考えるべきじゃないでしょうか。

○二之湯国務大臣 も更に広げるとこだつたことは考

えませんか。

したように、内外の情勢が非常に厳しくなつて諸物価が上がつてくる、そういうときに期末手当を減額するのはいかがなものか。そういうのはよく私も理解できるわけでございますけれども、あくまでも、国家公務員の給与はあるいは期末手当といふのは人事院勧告を尊重するという、こういう政策的基本的な方針がございますから、六月にそれを減額させていただくという方針を取らせていました。

○塩川委員 経済へのマイナスの影響を与えることを見つかり踏まえて、この賃下げについては少なくとも行わないという決断というのにはやはりあり得るというふうに思います。

今、岸田政権におきましては、経済団体に対しても三%を超える賃上げを要請しているところであります。その一方で、公務員には賃下げを行

う。賃上げを目指すという岸田政権においては、民間への賃上げを求めるとともに、公務の賃上げ、少なくとも賃下げはやめたらどうかと率直に思うところです。

その点でいえば、人勧の影響といふのはいろいろなところに及ぶということで、公定価格の話があります。

公定価格について、例えば保育士の方などの給与というのは、国家公務員の給与に準じて人件費が出されます。当然のことながら、国家公務員の給与が引き下げられれば、公定価格の人事費部分も引き下げられてしまう。そういう悪影響といふのは出でくるわけですね。

その際に、今回、政府の公定価格の抜本的見直しでは、保育士の方など、公定価格の方の労働者、マイナス人勧を反映した賃下げ部分については、これは穴埋めの措置を取つてはいるんですけど

よ。ですから、マイナス人勧を反映しない措置を

取れるんじやないのかと思うんですが、そういう

のも更に広げるとこだつたことは考

えませんか。

○二之湯国務大臣 繰り返しになりますけれど

も、民間との比較で国家公務員の給与を決定するということは、國家公務員の適正な処遇の確保と国民の理解を得るために妥当なものだと私どもは考へているわけでございます。人事院制度の勧告を尊重するというのは、これは我が国でもう定着したことになつておりますので、ひとつ御理解をいただきたいと思います。

御指摘のケア労働者の待遇改善については、引き続き、公的価格評価検討委員会の中間整理も踏まえ、検討が進められていくものと承知をいたしておりますところでございます。

○塩川委員 いや、ですから、公定価格については、今回の公的価格の抜本的見直しの施策の中で、マイナス人効、国家公務員の給与の引下げ部分については穴埋めをするその部分を積むという措置を取つてあるんですよ。だから、そこはやればできるんじやないか、それを広げるということは可能じやないです。

○二之湯国務大臣 私の立場からいたしますと、国家公務員制度担当大臣といたしますと、今回は人事院勧告を尊重して法案を提出させていただきました。

あと、そういうケア労働者のことに関しましては、政府のいろいろな政策の中で考えるべきことだと思います。

○塩川委員 いや、ですから、人効の実施と言いながらもこういった措置を取つてあるわけで、そこにはもちろん給与格差がある、一般の全産業平均に比べて保育士の方などの給与は低いといふ状況もあるといふことも当然あるわけですが、そもそも、やればできる話なんですから、少なくとも賃金格差があるような職種におけるこういったマイナス人効の押しつけはやめるということはやるべき話じやないか、このことを申し上げます。

それで、最後に、今年三月で定年退職した職員で引き続き四月から再任用される職員の方の六月支給の一時金からも今回の減額調整をすると聞いています。

定年退職によって公務員の身分は消滅するの

に、その職員の在職時の公務員の身分に付随する不利益措置を退職後まで引き継ぐ今回の措置は不正当ではないかと考へますが、いかがですか。

○堀江政府参考人 お答えいたします。

期末手当の支給額は、ボーナス支給の基準日より前の最大六か月間の在職期間を考慮して算出することとしております。現行制度上そうなつております。

例えば、この六か月以内に退職して再採用され

た場合には、退職前の在職期間についても通算す

るといつた身分の継続性とは関係なく、六か月

間の給与法適用職員としての在職期間を全体とし

て評価、通算しておるわけでございます。

今回の期末手当の減額調整に際しましても、こ

のよう、例え、三月に定年退職して、その後

再任用職員となる場合にも在職期間が通算され

るといつた身分の継続性とは関係なく、六か月

間の給与法適用職員としての在職期間を全体とし

て評価、通算しておるわけでございます。

今回、期末手当の減額調整に際しましても、こ

のよう、例え、三月に定年退職して、その後

るんですが、こういうことは問題がないというふうに思われますか、堀江さん。

○堀江政府参考人 繰り返しになりますけれども、各省におきまして、人材構成等々を踏まえまして適切に昇進管理をしていただきたいと考えております。その際、国家公務員法に基づきまして、採用年次とか採用試験にとらわれず、きちんと能力、実績に基づいた管理をしていただきたいという考え方でございます。

○緒方委員 大体、考へ方はよく分かりました。その上でなんですが、ばらばらなんですけれども、そこで、日本語で例えれば課長補佐と書いてあるのがどれぐらいの人を意味しているかというのを見るときに、これは肩書だけじゃないですけれども、いつも私、じゃ、英語で何と言っているんだろうなというふうに見るようになっているんです。日本語で分かりにくいくことを、じゃ、それが何を意味していますかと判断するときに結構よく使えるのが、英語にすると何かというと、ほほ、課長補佐と名のつている人って、デビュティーダイレクターと名のついているんですね。デビュティーダイレクターと名のついていて、デビュティーダイレクターフ、その上の長の人のは、どういう意味かというと、その長の職務を代替する能力を持っている人ということになっているんですね。けれども、先ほど言われたように、役所によってはむちやくちや課長補佐があちこちにたくさんいるわけですよね。一つの課に一人とか二人とかじゃなくて、むちやくちやいるケースがあつて、その人たちが全員デビュティーダイレクターの名刺を持っている。いびつだと思ふんですよね。つまり、肩書がインフレを起こしているということが実際にあります。

堀江さんにお伺いしたいと思います。堀江さんの部下のデビュティーダイレクターは本当の意味でデビュティーダイレクターの役割を全員果たしていると胸を張つて言えますか。

○堀江政府参考人 お答えします。

デビュティーダイレクターの正確な英語の意義というものが私の方には参事官補佐という言い方でございましたけれども、それぞれの補佐はその担当分野についてございます。

先ほど、たくさん補佐がいるというお話をされましたがけれども、そのそれぞれの補佐はそれぞれの分野においては直接しっかりと課長を補佐しているんだと思うっております。

○堀江政府参考人 その補佐というのは、参事官がいないときにその職務を代行するだけの能力、役割を与えられている方々でしょうか、堀江さん。

○緒方委員 その補佐とるのは、参事官がいるときにその職務を代行するだけの能力、役割を与えられています。

○堀江政府参考人 恐縮です、代行という言葉の意味にもよると思います。職務上の、法令上の権限という意味であれば、それぞれの段階でそれぞれの権限がございますので、課長の権限を直接補佐が行使するというようなことにはなつておらないんだろうと思います。

ただ、当然ながら、その課長の権限行使というものをきつちりと補佐をしているということだらうと思います。

○緒方委員 何で私がこれを聞いているかというと、肩書がすごくインフレを起こしていくと、何か周りから見る目も変わっていくし、本来、課長補佐とか、課長とか、その後部長とか、それぞれ果たすべき役割が政令の中にきちっと書いてあるわけですね。こういつた肩書がインフレ化してしまって、結果として、どんどんどんどんそっちに流れしていくわけですよ。官職の価値が下がつていくことにつながりはしないかなと思います。

最後に、こういつたことにたがをはめる何かルールづくりをした方がいいんじゃないかと思つていてます。だから、この状況は絶対に変えなければいけないと思っています。変えなければいけないと思つてます。明らかになつても、委員の多くの方は賛成されてしまうんでしようか。一緒に賛成していただけないかなと思うんです。

非常に危機的な状況だなということが、今回の委員の質疑の中でも明らかになつてます。だから、この状況は絶対に変えなければいけないと思っています。だから、この状況は絶対に変えなければいけないと思っています。非常に危機的な状況だなということが、今回の委員の質疑の中でも明らかになつてます。

○大石委員 お願いします。れいわ新選組の大石あきこです。

今回、一般職給与法について御質問します。

私は、一般職給与法で国家公務員のボーナスを引き下げること、賃下げすることはやつてはいけないと思っています。本日の委員会で各委員の質疑を聞いていまして、国家公務員の今置かれている状況が非常に危機的だな、そのように改めて浮かび上がつたと思ってます。

国家公務員の総合職の採用申込みが過去最低になつてます。前年度で一四・五%減。五年連続で、そして過去最少になつてます。そして、若手の男性職員の調査では、七人に一人の国家公務員が辞める意向を示しています。

非常に危機的な状況だなということが、今回の委員の質疑の中でも明らかになつてます。だから、この状況は絶対に変えなければいけないと思っています。明らかになつても、委員の多くの方は賛成されてしまうんでしようか。一緒に賛成していただけないかなと思うんです。

○大石委員 御静粛にお願いします。

○上野委員長 御静粛にお願いします。

私はデビュティーダイレクターといふような言葉は初めて知つたわけでござりますけれども、よくデビュティーバナーとか副刊事とかありますけれども、それが判然といたしませんのであれですけれども、私どもの方は参事官補佐という言い方でございましてはきつちりと参事官を補佐しておるということがあります。

先ほど、たくさん補佐がいるというお話をされましたけれども、そのそれぞれの補佐はそれぞれの分野においては直接しっかりと課長を補佐しておるんだと思うと思っております。

○堀江政府参考人 その補佐とるのは、参事官がいるときにその職務を代行するだけの能力、役割を与えられています。

○緒方委員 その補佐とるのは、参事官がいるときにその職務を代行するだけの能力、役割を与えられています。

○堀江政府参考人 恐縮です、代行という言葉の意味にもよると思います。職務上の、法令上の権限という意味であれば、それぞれの段階でそれぞれの権限がございますので、課長の権限を直接補佐が行使するというようなことにはなつておらないんだろうと思います。

ただ、当然ながら、その課長の権限行使というものをきつちりと補佐をしているということだらうと思います。

○緒方委員 何で私がこれを聞いているかというと、肩書がすごくインフレを起こしていくと、何か周りから見る目も変わっていくし、本来、課長補佐とか、課長とか、その後部長とか、それぞれ果たすべき役割が政令の中にきちっと書いてあるわけですね。こういつた肩書がインフレ化してしまって、結果として、どんどんどんどんそっちに流れしていくわけですよ。官職の価値が下がつていくことにつながりはしないかなと思います。

最後に、こういつたことにたがをはめる何かルールづくりをした方がいいんじゃないかと思つていてます。だから、この状況は絶対に変えなければいけないと思っています。変えなければいけないと思つてます。明らかになつても、委員の多くの方は賛成されてしまうんでしようか。一緒に賛成していただけないかなと思うんです。

○大石委員 御静粛にお願いします。

○上野委員長 御静粛にお願いします。

私もデビュティーダイレクターといふような言葉は初めて知つたわけでござりますけれども、よくデビュティーバナーとか副刊事とかありますけれども、笑いが起きたりとか、これで賛成がいがつたんだです。私も、地方公務員ですけれども公務員でしたから。

だけれども、笑いが起きたりとか、これで賛成がいがつたんだです。私も、地方公務員ですけれども公務員でしたから。

きやいけない。それは今日の質疑の中でも、多分、全員が分かつことなんです。でも、結局は公務員改革は進んでいない。効率が悪いとかいふ、ほかにちよつとずれたような話の中で、結局このボーナス貸下げ引下げを賛成されたしたから、非常に残念だと思います。

二之湯大臣にお聞きしたいんですけども、今回のは、明らかになつた、国家公務員の人員がすごく足りない、お給料が見合っていないという事、今回明らかになつていいわけですからども、そのまま、ボーナス貸下げして、やりがいを持つて、集中して国家公務員が仕事に取り組むと思われますか。今日何回か答弁でそうおっしゃつていたけれども、本当にそう思いますか。お答えください。

○二之湯国務大臣 国家公務員の給与はあくまで民間の給与ベースに準じて決められているわけでもありますから、極端に国家公務員の給与が低いとは、私はそのように思いません。そして、あくまで、人事院勧告の尊重ということは政府の大きな方針でございます。

ただ、国家公務員の数が多いのか少ないのかといふことは、ずっと長年、日本の政府の行政改革というものがありましたから、ただ、これからいろいろな問題が起きてまいりますから、これはその都度、適正な配置というか、数は確保していくなければならない、このように思つております。○大石委員 最後に、人事院勧告に従わなければならぬとおつしやつているんすけれども、でも、過去でいうと、必ずしもそうではないんですね。ここ数十年は確かに勧告どおりのようになつてゐる例もあります。このように、人事院勧告に一〇〇%従つてゐるわけではないので、人事院勧告だけが根拠にはならないと思うんですね。

そして、百年に一度のコロナの大不況という状況ですから、そのようなことをおつしやらずに、

本当に問題が解決できるようなことを国としても各国会議員としてもやつていきましょう。

これで質問を終わります。ありがとうございます。

○上野委員長 これにて各案に対する質疑は終りました。

二之湯大臣にお聞きしたいんですけども、今回のは、明らかになつた、国家公務員の人員がすごく足りない、お給料が見合っていないという事、今回明らかになつていいわけですからども、そのまま、ボーナス貸下げして、やりがいを持つて、集中して国家公務員が仕事に取り組むと思われますか。今日何回か答弁でそうおっしゃつていたけれども、本当にそう思いますか。お答えください。

○二之湯国務大臣 国家公務員の給与はあくまで民間の給与ベースに準じて決められているわけでもありますから、極端に国家公務員の給与が低いとは、私はそのように思いません。そして、あくまで、人事院勧告の尊重ということは政府の大きな方針でございます。

ただ、国家公務員の数が多いのか少ないのかといふことは、ずっと長年、日本の政府の行政改革といふものはありましたから、ただ、これからいろいろな問題が起きてまいりますから、これはその都度、適正な配置というか、数は確保していくなければならない、このように思つております。○大石委員 最後に、人事院勧告に従わなければならぬとおつしやつしているんすけれども、でも、過去でいうと、必ずしもそうではないんですね。ここ数十年は確かに勧告どおりのようになつてゐる例もあります。このように、人事院勧告に一〇〇%従つてゐるわけではないので、人事院勧告だけが根拠にはならないと思うんですね。

そして、百年に一度のコロナの大不況という状況ですから、そのようなことをおつしやらずに、

めるものです。岸田首相は、経済団体に3%を超える賃上げを要請しています。今求められているのは、労働者全体の賃上げです。

岸田首相は、介護、保育、看護などケア労働者の賃上げについて公的価格の抜本的見直しを掲げていますが、公的価格の抜本見直しというのなら、最大の公的価格は国家公務員の給与であり、マイナス人効の押しつけはやめるべきです。国民の生活と消費冷え込みに更なる追い打ちをかける給与引下げは認められません。

特別職給与法案については、公務員の給与体系が内閣総理大臣、國務大臣、副大臣、政務官といつた幹部職に厚いことから、今回の特別職の給与引下げは賛成とします。なお、特別職のうち秘書官の特別給を一般職に準じて引き下げるには反対です。

また、国家公務員の育児休業法案については、国家公務員の育児休業を必要な時期に柔軟に取得しやすくし、非常勤職員についても休業を取得できる範囲を拡大するもので、賛成であります。

以上、討論を終わります。

○上野委員長 次に、大石あきこ君。

○大石委員 れいわ新選組の大石あきこです。

私は、一般職給与法に断固反対の立場から、また特別職給与法並びに育休法には賛成の立場から

討論を行います。

一般職給与法について、先ほども申し上げましたけれども、反対です。

年退職する職員で引き続き四月から再任用される職員の一時金からも行おうとしています。定年退職によって公務員の身分は消滅しているにもかかわらず、在職時の公務員の身分に付随する不利益措置を退職後まで引き継ぐやり方は認められません。

新型コロナウイルスの新たな変異種の感染拡大に加え、ロシアのウクライナ侵略に伴う経済への悪影響も懸念されます。この下での国家公務員の

影響を与え、更に民間事業者にも波及して国民の消費を冷え込ませ、賃下げのスパイアルを一層強化です。私たちの、人々の命綱たるセーフティーネットが完全に破壊されています。

身を切る改革ののような間違った政策を通じて公務員の給料も切られましたが、それを通じて切られたのは民間労働者の給与です。そして、公的な医療であり、保健所であり、介護などの住民に必要な福祉サービスです。

このよう完全に間違った政策を脱却して、景気をよくするときが来ています。骨太の方針二〇二一でうたつてある賃上げを通じた経済の底上げ、今できないことはありません。

ほかの二つの法案について、特別職給与法には、これらの問題は適用しないものとして賛成します。育休法については、育児休業等の拡充につながるものであるため賛成します。

私の討論は以上です。(拍手)

○上野委員長 これにて討論は終局いたしました。

○上野委員長 これより採決に入ります。

まず、内閣提出、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案について採決いたします。

○上野委員長 これにて討論は終局いたしました。

○上野委員長 これより採決に入ります。

まず、内閣提出、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案について採決いたします。

○上野委員長 起立多数。よつて、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

次に、内閣提出、特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案について採決いたします。

○上野委員長 〔賛成者起立〕

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

○上野委員長 起立総員。よつて、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

次に、内閣提出、国家公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律

案について採決いたしました。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○上野委員長 起立総員。よつて、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

お諮りいたします。

ただいま議決いたしました各案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○上野委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○上野委員長 次回は、来る十一日金曜日委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後零時二十二分散会

令和四年三月二十九日印刷

令和四年三月三十日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

K