

第二百八回 参議院内閣委員会会議録第七号

令和四年四月五日(火曜日)

午前十時二分開会

委員の異動

四月一日

辞任

下野 六太君

補欠選任

浜田 昌良君

出席者は左のとおり。

委員長

徳茂 雅之君

理事

太田 房江君

上月 良祐君

江崎 孝君

浜田 昌良君

磯崎 哲史君

委員

赤池 誠章君

有村 治子君

磯崎 仁彦君

古賀友一郎君

高野光二郎君

山田 太郎君

山谷えり子君

石川 大我君

塩村あやか君

杉尾 秀哉君

高瀬 弘美君

柴田 巧君

高木かおり君

市田 忠義君

田村 智子君

国務大臣

国務大臣

国務大臣

末松 信介君

松野 博一君

副大臣

内閣府副大臣

財務副大臣

政府特別補佐人

人事院総裁

事務局側

常任委員会専門員

政府参考人

内閣官房内閣参事官

内閣官房内閣人事局人事政策統括官

人事院事務総局総括審議官

人事院事務総局職員福祉局長

人事院事務総局人材局長

人事院事務総局給与局長

内閣府科学技術・イノベーション推進事務局統括官

デジタル庁審議官

総務省大臣官房政策立案総括審議官

総務省大臣官房議官

総務省大臣官房審議官

二之湯 智君

大野敬太郎君

大家 敏志君

川本 裕子君

宮崎 一徳君

洪谷闊志彦君

堀江 宏之君

池本 武広君

柴崎 澄哉君

西 浩明君

佐々木雅之君

米田 健三君

菅原 希君

阪本 克彦君

阿部 知明君

本日の会議に付した案件

○理事補欠選任の件

○政府参考人の出席要求に関する件

○一般職の職員との給与に関する法律等の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○特別職の職員との給与に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○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(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(徳茂雅之君) 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、下野六太君が委員を辞任され、その補欠として浜田昌良君が選任されました。

○委員長(徳茂雅之君) 理事の補欠選任についてお諮りいたします。

委員の異動に伴い現在理事が一名欠員となっております。その補欠選任を行いたいと存じます。

理事の選任につきましては、先例により、委員長の指名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(徳茂雅之君) 御異議ないと認めます。それでは、理事に浜田昌良君を指名いたします。

○委員長(徳茂雅之君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

一般職の職員との給与に関する法律等の一部を改正する法律案外二案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、内閣官房内閣参事官洪谷闊志彦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(徳茂雅之君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(徳茂雅之君) 一般職の職員との給与に関する法律等の一部を改正する法律案、特別職の職員と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、以上三案を一括して議題といたします。

三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。

○有村治子君 皆様、おはようございます。自由民主党の有村治子です。

質問の機会を賜りましたこと、また、二之湯大臣、川本人事院総裁始め、答弁の御準備をいただきました政府の皆様へ感謝を申し上げます。二十分間という限られた時間でできるだけ多くの往来をしたいと思っておりますので、御答弁は簡潔に本質をお伝えいただけますれば大変有り難く存じます。御協力を仰ぎます。

現在の公務員人事制度が、国家国民に仕える矜持を持ち、高い能力と倫理観を持つ優秀な人材をしっかりと魅了できていくかどうかという問題意識の下、毎年恒例の給与水準などを審議する視点にとどまらない構造的な問題を今日は論じたいと思っております。

そこで、早速、内閣人事局にお伺いします。

近年、国家公務員を志願する人が減っています。また、現在の国家公務員においても、特に二十代、三十代の若い層で自己都合で退職する人が増加をしています。なぜですか。

○政府参考人(堀江宏之君) お答えします。

御指摘のとおり、近年、国家公務員の志望者数の減少あるいは若手職員の早期離職傾向が見られておりまして、我々としても危機感を持っており

ます。離職の原因には様々なものがありますので一概には申し上げられませんが、令和元年度に私どもも、職員アンケート、四万五千人を対象とした職員アンケートを行っております。そこで出ております若手職員の離職意向を持つ理由としては、もともと自己成長できる魅力的な仕事に就きたい、あるいは長時間労働で仕事と家庭の両立が難しい、そういった理由が挙げられているところでございます。

○有村治子君 さてさて、働き方改革だけでその兆候を変えていくのかどうか。

内閣人事局に改めて伺います。

倫理観や責任感を持ち、本当に能力が高い人材がかったような場合には国家公務員を志さず、また公務員になった若い職員、人材が大量に退職をするような事態が続けば、私たち国家国民にどのような影響が出てくるのでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 我が国の社会経済情勢あるいは行政を取り巻く環境が刻々と変化の中で、政府には複雑高度化する行政課題を的確に処理するという重要な役割があるというふうに認識しております。

仮に、現在のような志望者数の減少傾向あるいは自己都合退職者数の増加傾向が継続し、人材の質の確保が困難になった場合には、公務組織全体としての能力が低下し、政府が担うべき役割を果たすことが困難になるという危機感を持っているところでございます。

○有村治子君 政府当局としても危機感をお持ちだと思えますけれども、私たち国民にとっても、しっかりとした国家公務員制度が機能していただくことは大変重要な関心事項でございます。

そこで、科学技術担当の大野副大臣に伺いたいと存じます。

資料の三を御覧になってください。

この二十年間で、先進国各国は博士号取得者が増やしており、中国も猛追をしており、絶対数においては米国と中国が圧倒的な博士人材の数を誇っています。その一方で、日本だけ博士号取得者を減らしているような状況でございます。

なぜか。日本社会においては、博士号取得者が不当に低い評価を受けているという社会に問題があるのか、それとも低い評価しか受けられない博士号しか輩出できない日本の大学側に問題があるのか、はたまた社会と大学その両方に問題があるのでしょうか。冷静な分析をお聞かせください。

○副大臣(大野敬太郎君) ありがとうございます。今委員御指摘をいただきました博士号取得者の減少というのは極めて残念な結果でありまして、これ、しっかりと政府としてもこの問題に正面に向き合っていないといけない、そのような認識をしております。

その上で、今委員御指摘いただいた、なぜかという話でありますけれども、これは様々な理由が考えられるんだと思えますけれども、研究機関あるいはその大学あるいは社会、このど真ん中の中で分析をいたしますと、やはり大学の中で学生がいるときに、その経済的な負担に耐えられない、あるいは基本的に卒業した後このアカデミアで若手の安定的なポストがやっぱりかなり少ないと。あるいは、広く一般に、もともと社会へ出たときに、企業、あるいは公務員であってもそうだと思いますけれども、いわゆるキャリアパスというものが限られている。これは、主に三点を指摘をよくされます。

御指摘いただきましたように、大学に問題があるのか、あるいは社会に問題があるのかということとでありますけれども、両方にあるんだと我々は認識をしております。例えば、非常に低い評価しかいただけないという話もよく聞きます。しかしながら、一方で、社会が大学側に求める人材と

いうのを確実に伝え切れているのか、もし伝え切

れているのであれば、大学はそれなりにそのキャリアパスを育成するような教育を提供するということになるんだと思えますので、それは様々な方法でこの博士号取得者というのを増やしていかなくちゃいけない、そういうふうに思っております。

例えば、今、博士号取得者、大学発ベンチャーの企業では従業員のご二〇〇を占めていると言われておりますけれども、一般企業であれば四〇、実は欧米ではもっと多いということになっておりますので、まあこれ以上差し控えますけれども、いずれにせよ、様々な取組を今後していきたいと思っております。

○有村治子君 大野副大臣、ありがとうございます。今御指摘されたように、両方に問題があるということをおっしゃっていただきました。

日本の科学技術力も国家公務員のキャリアとしての魅力度も、残念ながらかつてほどの勢いはありません。

そこで、引き続きお伺いをしますけれども、今、大野副大臣が御指摘されたような凋落傾向というのは、今までも心ある研究者、官僚からも大野副大臣のように的確な指摘がなされてきました。なのに、なぜいまだこれらの凋落傾向に歯止めが掛かっていないのでしょうか。私たちは、本来どのような構造的な問題に向き合わねばならないとお考えでしょうか。

○政府参考人(米田健三君) お答え申し上げます。

我が国の研究水準の状況につきましては、相対的な地位の低下というのが危機感を持っていらっしゃるでございます。その背景としては、例えば、研究者の研究時間の減少、また若手研究者が腰を据えて研究できる環境が十分でないこと、そしてそのキャリアパスが先ほど申し上げたように限られていることなどが考えられます。

このうち、若手研究者支援や多様なキャリアパスの確立につきましては、博士課程学生の経済的支援の抜本的な拡充などに取り組んでいるところ

でございますが、優秀で志ある若者が希望を持って博士課程に進学するために、産官学のような分野で活躍できるような環境の整備に今後更に力を入れていかなければいけないと考えておるところでございます。

○有村治子君 相対的な地位の低下に危機感を持っておられる政府としても、今回の十兆円ファンドなど、博士課程の生活をしっかりと支えていくという岸田政権での覚悟を明確にされたことは高く評価したいというふうに思っております。ただ、在職中のPhD在籍者の支援だけで本十分に十分なのかどうかという観点では、今御指摘のような危機感や価値観が、皆が尊重する人事制度に織り込まなければ、単なる理念主義とかあるいは提言で終わってしまうのではないかと懸念をしております。

私は、当然日本の未来を強く信じている者ですが、同時にこの二つの凋落にただならぬ危機感を持っております。この半年間、私なりに探求をする中で、実は日本は博士号取得者への敬意に乏しい国なのではないかとこの問題意識を持って、三つの側面の懸念を持ち始めています。

資料の四を御覧ください。私が持っている懸念ということの一つ目は、大学教授など教育研究職、アカデミアを除いて、日本では博士という最高学位を持ち産業界や行政で活躍している実像がそもそも少ない、ロールモデルが見えにくい社会であります。そもそも博士号取得者に対する社会の関心が薄く、本来向けられるはずの社会的敬意や処遇がほかの先進国と比べて乏しいのではないかと懸念です。

二つ目の懸念としては、日本には最高学位であるはずの博士号取得者に対する明確かつ揺るぎない国家的ビジョン、国家戦略が見当たらないのではないかと懸念です。

先ほど米田統括官がおっしゃっていた十兆円ファンドは本当に有り難いと思っておりますが、じゃ、その方々をどのように文字どおり国や社会を引っ張る頼もしいリーダーとして評価し

て、三つ目の懸念でございますが、その専門的知見に基づく貢献を社会の発展や公益にいかにつなげるかという戦略的価値観が、人事制度、とりわけ国家公務員の人事制度にリンクしていないのではないかと懸念を持っております。

以下、具体的に質問をしたいと思っております。

人事院に伺います。国家公務員において博士号取得者というのはどのくらい存在しますか。

○政府参考人(佐々木雅之君) お答えいたします。

令和三年の国家公務員給与等実態調査によりますと、一般職給与法適用職員において最終学歴が博士課程修了の者は千五百七十一人であり、全職員二十五万三千人のうち〇・六％となっております。職種別の状況を見ますと、研究職や医師で博士課程修了者の割合が比較的高く、一般の行政職では低い状況となっております。

○有村治子君 今お答えになったように、研究職とか医師ということで博士号は持っているけれども、一般の行政官としては博士号は少ないという御指摘がありました。二十五万三千人の国家公務員の中での〇・六％、千五百七十一人とお答えいただきました。

ちなみに、その内訳として、どの省庁に博士号が何人ずつくらいいらっしゃるのか、省庁別に博士号取得者の在籍人数を教えてください。

○政府参考人(堀江宏之君) 内閣人事局と内閣府及び文部科学省で令和二年に実施した調査では、内閣府及び各省の全てにおいて博士号取得者が在籍しているところでは、多いところでは四十名程度、少ないところでは数名を採用したと聞いております。

なお、この調査は、本府省や研究所等のみを対象としているほか、各省庁の人事課が把握している限りで回答をいただいているものでありますので、現時点ではこれ以上の数値を申し上げることは控えさせていただきます。

○有村治子君 事前の勉強会で、各省庁にそれぞれ博士号が何人在籍しておられるのか正確な情報をいただいたと依頼を掛けても、明確な回答はできませんということになりました。今の御答弁もそのようなことになりました。任意のアンケートでしかこの博士号在籍者を把握しておられないと。公表を前提としたアンケートではないので、結果は私たち国民に報告できないということになります。それが確かなかどうか。

人は測られる物差しによってその能力を伸ばす、ピープル・ピカム・ホワット・ユー・メジャーと言われますが、博士号を持っているかどうかは人事政策上評価すべき物差し指標になつていない現状が浮かび上がってまいります。

もちろん、修士、博士という属性ではなくて、職業に見合った能力を発揮できるかどうかを評価していますという、そちら側の、人事当局の建前、大義名分はあるものの、実際にはほとんどの国家公務員職員が便宜上Aランクに評定をされる年功序列の価値観が強く粘着している人事制度であることは、毎年の国会審議においても何度も指摘されたことです。

だからこそ、国家公務員担当大臣の二之湯大臣にお伺いします。

今おっしゃったように、博士号がどの省庁に何人いるかというのは機微に触れる個人情報を含んでいけません。博士号取得者の省庁別内訳すら公表できない、こういうことでは各省庁の幹部にさえ問題意識が共有をされません。論理的に仕事を進めて説得力あるコミュニケーションが取れる博士人材を積極登用できる日本社会そのものになっていくためにも、今後は意識して博士の採用、在籍状況を把握していただきたい。

各省庁と調整を進めて今後の博士号取得者の実態は公表すべきだと考えますが、大臣の御見解を伺います。

○国務大臣(二之湯智君) 先ほど堀江統括官が申し上げましたように、現在把握している情報は、結果を公表しないことを前提にするなど、一定の

制約の下で調査して、厳密なものではないため、公表は差し控えていると思えます。

しかしながら、各省庁における博士号取得者の実態を把握すべきという有村委員の御指摘は大変重要と考えておりますので、今後の調査方法や適切な範囲での公表の在り方について各省庁と検討してまいりたいと思っております。

○有村治子君 大臣、前向きな御発言をいただいております。文字どおり前向きな御検討をいただいで、結果を出していただけるよう心から願っております。

そこで、川本人事院総裁に伺いたいと思っております。

各国が最先端科学技術への大幅な投入をしている、そして付加価値の高い産業政策を重視するためにも博士号の取得者を各国が着実に増加させている中で、唯一日本だけが博士号取得者が減つております。公務員人事制度においても博士号が戦略的に大事にできなかった社会の代償を突き付けられており、それに対応する日本の変革力、変えられる力、アップグレード力が問われていると私は確信をしております。

そこで、人事院総裁、今日の質疑をどのような思いでお聞きくださったでしょうか。人事院総裁、川本総裁は、東大卒業後、イギリスのオックスフォード大学院を修了され、日米欧の金融業、また世界有数の米國コンサルティング会社で実績を積み、日本の大学で学生を導く教授職、現在は人事院のトップのポジションという大変貴重なキャリアコンピネーションの持ち主でいらつしやいます。国際派、研究者、実務家、また次世代を育成する者ならではの忌憚のない御意見を人事院総裁としてお伺いいたします。

○政府特別補佐人(川本裕子君) 委員御指摘のように、グローバルな職場では修士号や博士号の取得者が多数存在し、専門性を生かして活躍していると実感してまいりました。

日本においても、行政の複雑高度化が進む中で、公務の職場において博士号取得者のような専

門性の高い職員を適切に評価し、採用し、活用していくということは重要というふうに認識しております。官民を問わず、組織は人で成り立っていますけれども、人間性にあふれる優秀な人材を確保、育成し、公務を魅力的な職場にしていける人事行政あるいは人事運用の役割、意義はかつてないほど高まっていると感じています。

昨年の所信表明の場でも申し上げましたとおり、私が国家公務員の置かれている課題として認識しているものは、行政組織の経営管理力の向上、時代環境に適応する能力の確保、そして国際性と開放性の三つでございます。これらの課題を認識した上で、官民の垣根を越えて時代環境に適切に能力を有する人材の誘致や働きやすい勤務環境の整備など、公務員人事管理全般に関する取組を鋭意推進しているところでございます。推進に当たりましては、内閣人事局や各府省と連携協力して、スピード感を持って取り組んでまいりたいと思っております。

○有村治子君 人事院のトップのお言葉は重たいと思えます。官民協力をして垣根を越えてというふうにあります。まさにアカデミア、学術界と産業界と行政の垣根を越えて日本が変わっていくかなければならないときに来ていると思えます。

最後になるうかと思いますが、二之湯国家公務員制度担当大臣にお伺いします。

世界の潮流を見定めて今のような議論を聞きますと、従来の国家公務員制度では足らざる世界と伍していくためのブレーンを採用して、その専門的知見を公益のためにしっかりと発揮していただく戦略的人事制度を構築するためには、一休何が必要だとお考えになるでしょうか。今までの必要性は何度も唱えられてきました。けれども、なぜそれが実現できていないのかを私たちは直視しなければならぬと思っております。

この成功するためには、日本政府において一体誰がこのような戦略的人事制度の策定、構築に責任を負っていただけるのか、何が必要なのか、御答弁をいただきたいと思います。

○国務大臣(二之湯智君) 政府として総合的に人材戦略を確立し、内閣の重要政策に対応した戦略的人材配置を実現するための組織として内閣人事局が設置されているわけでございます。適切な人事制度の実施に向けて、責任を持って内閣人事局が取り組んでいると承知しているところでございます。

なお、御指摘のあった、博士号取得者などの優秀な人材を社会全体としてどのように確保し活用していくかということは我が国の全体の国家戦略としても極めて重要であると、私もそのように認識をしておるわけでございます。

委員からは非常に鋭い御指摘をいただいたところでございまして、人事院及び関係省庁と連携しながら検討をしてみたいと、このように思っております。

○有村治子君 当然ながら、私は博士号取得者のためにこの質問をしているわけではなくて、日本の凋落を止めて、再びまた日本が科学技術立国として、また国家国民に備える、そういう行政をするために質問を続けております。

残余の質問は、あさつての内閣委員会的一般質問で続けさせていただきますと思います。

以上で、私、有村の質問を終わります。ありがとうございます。ありがとうございました。

○杉尾秀哉君 立憲民主・社民の杉尾でございます。議題となっております給与法改正案について質問いたします。

まず、新型コロナ対応で改めて行政サービスの重要性が再認識されました。公務員の皆さんが日々献身的に業務を遂行されていることは言うまでもありません。そうした中で、昨年夏の人事院勧告、期末手当の引下げを求めたにもかかわらず、給与法改正案が昨年の特別国会と臨時国会に提出されず、年度をまたぐ形で今年六月の支給分から調整されることになった、これは皆さんも御承知のとおりでございます。

そこで、国家公務員の労働基本権制約の代償措置とされる人事院勧告と給与法定主義の関係を中心にただしてまいります。

まず、事実関係から伺います。三月九日の衆議院内閣委員会の質疑で二之湯大臣が、今回の人事院勧告の取扱いについて、百年一度の危機とも言われるコロナ禍の中で経済対策が決定され、これが着実に実行されることで、国家公務員のポナナスの引下げによる消費の低下など経済のマイナスの影響、懸念が払拭されることになったため、人事院勧告を実施する法案を提出したと、このように答弁されておられます。

つまり、経済への悪影響が懸念されるため、昨年十二月支給分は引き下げなかったということのようですけれども、どのような基準やどのような指標でこういう判断になったのか、また、基準がないのであれば政府による恣意的な対応ということになりますけれども、大臣の認識、いかがでしょうか。

○国務大臣(二之湯智君) 昨年八月に人事院の勧告が提出されたわけでございまして、その取扱いにつきましては、今委員がおっしゃいましたように、私も委員会で答弁いたしました。百年に一度の危機とも言われるコロナ禍の下で、国家公務員のポナナスの引下げがコロナから回復途上にある我が国経済にマイナスの影響を与えるのではないかと、こういうことでこの問題に対応してきたわけでございます。

その後、十一月九日に経済対策が決定され、これらが実施、着実に実施されることで国家公務員のポナナス引下げによる消費の低下など経済へのマイナスの影響の懸念が払拭されるということを踏まえて、十一月二十四日に、今回の人事院勧告を実施し、令和三年度の引下げ相当額を今年六月のポナナスで減額するという政府方針を決定し、今通常国会に法案を提出をさせていただいたわけでございます。

令和三年度の引下げ相当額を令和四年六月に減額することによりまして令和三年度の人事院勧告

を実施することには変わりはないところでございますから、私としては、人事院勧告を尊重するという政府の基本方針に沿ったものだと考えており、異例の状況下での対応となったことを御理解をいただきたいなど、このように思います。

○杉尾秀哉君 私はどのような基準や指標でこういう判断になったのか聞いたんですけれども、お答えがありませんでした。ということは、政府による恣意的な対応というふうになりますけれども、このことはまた後で伺います。

今御説明ありましたとおり、人事院勧告八月十日、そして、この勧告を受けて給与改定の取扱いを閣議決定したのが十一月二十四日、この間三か月以上経過しているわけです。人事院勧告の取扱いについての決定が遅れたことに對して、職員、国家公務員の皆さんがどういう心境であったのか、とりわけ、その公務員の士気高揚という観点から担当大臣はどういうふうに考えておられるのか、いかがでしょうか。

○国務大臣(二之湯智君) 今回の人事院勧告の取扱いにつきましては、コロナ禍という非常に異例な状況でございまして、平成三年の引下げ相当額を今年六月に減額することといたしましたけれども、三年度の人事院勧告を実施することに変わりはなく、職員に勧告以上の不利益を課すものではないと考えております。

今回、ポナナスについて民間の情勢を踏まえての減額となりますが、国家公務員の給与については、人事院勧告制度を尊重し、上がるときも下がるときも民間との比較で決定するということは、国民の理解を得つつ、国家公務員の適正な処遇を確保していく上で妥当なものではないかと考えております。日々職務に精励されている国家公務員の皆さんにもこうした考え方についての御理解をいただけるように努めてまいりたいと思っております。

○杉尾秀哉君 今妥当なものだと考えているというふうにおっしゃいましたけど、妥当かどうかということについてはまた後ほど更に突っ込んで伺

いたいと思います。

今大臣は、百年に一度の危機という、今回のコロナ禍、表現されました。ちょうどあのリーマン・ショックのときもやはり同じような百年に一度の危機という話だったと思うんですけど、そこでちょっと内閣人事局に伺いたんですが、リーマン・ショック直後の平成二十一年、二〇〇九年のときの勧告の取扱いと給与改定、どのように行われたか、説明してもらえますか。

○政府参考人(堀江宏之君) 平成二十一年におきましては、人事院の勧告、給与勧告が二回行われております。五月の一日に同年六月の、二十一年六月の期末勤勉手当の一部を暫定的に凍結することなどを内容とする定例外の勧告がなされました。これを受けまして、政府におきまして給与関係閣僚会議を開催し、人事院勧告どおりの取扱い方針をする方針を決定した上で、同月十五日に給与法改正案を閣議決定、国会提出し、五月の二十九日に成立に至っております。

その後、夏に改めて人事院から勧告がございまして、十二月のポナナスについても引下げをする法案を別途提出、成立いただいております。

○杉尾秀哉君 今説明いただきましたように、二回に分けて行っているんですね。一回目については五月の一日、人事院が暫定的な引下げ勧告を行って、五月の四日に閣議決定をして、二十九日に給与法が改正された、一時金の引下げをまず優先したということだと思んですが、今回の実施を引き延ばしたのと全く逆の対応だった、判断だったということですか。

こうした恣意的な取扱いが政府にどこまで裁量があるのか、これはまた後ほど伺いますけれども、ちょっと角度を変えて質問したいんですが、人事院の職種別民間給与実態調査において、月例給が例年四月支給分、一月分、ごめんさい、一時金は前年の八月から当年の七月支給分ということになっている。このことにつきまして、一時金が半年遅れとなっている理由、それから調査対象

期間がそうしていることについての合理性及びその課題についてどういふふう認識しているのか、人事院の見解を伺います。

○政府参考人(佐々木雅之君) お答えいたします。

労働基本権制約の代償措置である人事院勧告におきまして、情勢適応の原則に基づき、民間準拠により公務員給与を決定するに当たっては、民間の賃金改定の状況を速やかに公務員給与に反映させることが適当と考えております。

民間におきましては、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、月例給につきましては、春闘後の民間賃金を速やかに調査し、官民比較を行った結果を取りまとめ、勧告を行っております。

特別給につきましては、このような考え方を基本としつつ、前年八月から当年七月までの過去一年間における支給実績について調査することとしております。特別給につきましては、不定期に支給される給与でありまして、一年間を単位として民間の支給状況を把握することとせざるを得ないことから、現行のように直近一年間の支給状況に基づきまして勧告を行っているところでございます。

特別給につきましては、その時々々の情勢を受けて変動しやすい面があると承知しておりますが、そうした状況を含め、直近一年間の支給状況を毎年把握することによって民間の状況が公務員給与に適切に反映されることになると考えております。

○杉尾秀哉君 民間給与の適時適正な反映という観点から今の制度がどうかという問題がありますけれども、もう一つ、給与法定主義についても伺いたいです。国家公務員法六十三条に規定されておりますけれども、国家公務員の給与における原則の一つとしてこれ位置付けられているというところは皆さんも御承知のとおりだということに思います。一般職の国家公務員、最終的な給与の決定に、法律における措置、つまり国会の議決が

必要とされています。

そこで、まず内閣人事局に伺いますけれども、国家公務員における給与法定主義、職員の給与にどのような役割を果たしていると考えればよろしいのでしょうか。答弁願います。

○政府参考人(堀江宏之君) 民間企業の労働者の場合は、私的自治の原則によりまして、その賃金は各企業で労使交渉により自主的に決定することとされ、法律といたしましては、労働者の保護のために賃金の支払に関する最小限の基準を労働基準法等で定めるにとどまっております。

これに對しまして公務員の場合は、御指摘ありましたとおり、国家公務員法におきまして、俸給表、手当等の具体的事項についても法律で規定するという給与法定主義を取っているところでございます。

その意味合いでございませうけれども、公務員の給与につきましては、一つには、民間と異なつて労働基本権が制約されているため、労働協約によつて給与を定めることができず、一方で、使用者の方が一方的に定めるといふわけにもいかないというところ、もう一つは、財政上、これにつきましても国民の負担によつて給与が支払われているという性格から国会でお決めいただくということ、こういふことから、これらの事項を法律で規定するという仕組みにしているところでございます。

こうした措置は、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のものでございまして、最高裁判所の判例におきましても、人事院勧告制度と並び、法定主義が国家公務員の労働基本権制約代償措置の一つとして位置付けられているところでございます。

○杉尾秀哉君 今御説明いただいたのは全農林最高裁判決、昭和四十八年ですけれども、この中で示されている考え方、つまり、使用者の一方的な、給与法定を否定、給与決定を否定し、職員給与の安定を図るとともに職員の適切な利益を図る、これを目的としているということなんですけれども、この給与法定主義に基づけば、職員が不安なく職務に従事するためには、人事院勧告を受けた後、政府がこれを尊重し、速やかに給与法改正に関する措置をとることが求められているといふふうには思いますけれども、大臣の認識はいかがでしょうか。

○国務大臣(二之湯智君) 政府といたしましては、人事院の勧告制度尊重の立場でございまして、人事院勧告は、国家公務員の適正な処遇と国民の理解を得る観点から妥当な手法として我が国に定着した仕組みであることから、その取扱いにつきましては、国政全般の観点から検討を行いまし、できるだけ速やかに結論を得て早期に実施していくことが基本であると考えております。

○杉尾秀哉君 尊重すること、それから国政全般を考慮ということだったんですけれども、それが適正か否かということが今回問われていると思うんですが、去年八月の人事院勧告、民間給与の較差が小さいことから、月例給での改正は行わない一方で期末手当の支給月額を下げる、こういう結論でございました。

一般職の職員の給与に関する法律第十九条の四によりまして、これは期末手当に、そして同法の第十九条七では勤勉手当に、それぞれ基準日が設けられています。この基準日が設けられている理由について説明してもらえますでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 期末手当及び勤勉手当の支給に当たりましては、受給対象者、それから当該対象者の在職期間等、それから手当の算定基礎額、俸給月額等でございます。などを明確な基準で確定することが必要でございまして、そうしたことから、基準日を設けることによりまして、多数の職員に対してこれらの手当の支給事務を公正、迅速かつ統一的、画一的に行うことが可能となるものでございます。

○杉尾秀哉君 説明いただきましたように、支給事務を公正、迅速、統一的、画一的に行うためにこの基準日が設けられているということなんです。特に支給額を調整減額する場合、当然、基準日前に必要な法的措置を講じなければいけないのではないかと。また、過去、今回と同様に一時金の支給額を引き下げる人事院勧告の取扱いで十二ヶ月の基準日まで法的措置ができなかった例というのがあるのか、最近の例で示してください。

○政府参考人(堀江宏之君) 御指摘のとおり、ポーンナス支給額については基準日に確定する仕組みとなっております。このため、例えば十二月のポーンナスそのものを引き下げるためには、基準日である十二月一日より前に給与法改正法案の成立、公布が必要となることとなります。

過去、十二月のポーンナスの引下げを内容とする人事院勧告につきましては、全て十二月のポーンナスの基準日前日までに措置がなされているところでございます。

○杉尾秀哉君 今説明がありましたように、少なくとも、平成十年以降を見ても過去九回あるんですけども、基準日までには法的措置をとっていない例というのはないですね。一番ぎりぎり平成二十一年に十一月三十日というのがあるんですが、これが最も遅いということになります。

今回は総選挙ということがございました。十月の三十一日でした。こうした、十月から十一月に選挙、総選挙が行われたケースで、十二月、一時金の基準日前に法改正を行う必要があった例があったのか、そのときに実際どういう対応をしたのか、説明してもらえますか。

○政府参考人(堀江宏之君) お答えします。御指摘の例は平成十五年にございまして。平成十五年は、百五十七回臨時国会が九月二十六日から十月十日まで開催され、その後、十一月九日に衆議院議員総選挙が行われたと承知しております。

同年は、八月の八日に人事院から期末手当の引下げを含む勧告がなされました。これを受けまして、政府によつて検討を行い、九月十六日に方針を決定した上で、九月の二十六日に給与法改正法案を閣議決定、国会提出し、十月十日に成立いたしましたところでございます。

あったんですね。平成十五年なんですけれども、小泉内閣のときだったと思うんですが、平成十五年十月十日に解散しているんですね。実は、この同じ十月十日、解散した日に、給与法改正法案が可決、成立しているんです。つまり、ぎりぎり解散日に提出をして成立させていると、こういうことを実際にやっているんですね。

そこで、二之湯大臣に伺いますけれども、今回は、この秋に二回国会がありました、臨時国会、特別国会。給与法改正案出そうと思えば出せたと思います。成立させようと思つたら成立させられたと思います。にもかかわらず、いずれも法的措置をしなかった。これはどういう理由なんですか。

○国務大臣(二之湯智君) 先ほども申しましたように、昨年八月十日の人事院勧告提出後、政府においては、給与関係閣僚会議を開催して、何遍も申しますように、百年に一度の危機とも言われるコロナ禍の国家公務員のポーンナス引下げは、コロナから回復途にある我が国経済にマイナスの影響を与えることも念頭にいろいろと検討を重ねてきたところでございます。

その後、十一月十九日に新たな経済対策が閣議決定され、これらが着実に実施されることで国家公務員のポーンナス引下げが我が国経済にもたらすマイナスの影響は緩和されることが期待されるということから、十一月二十四日に、今回の人事院勧告の実施に当たっては、令和三年度の引下げ相当額を今年の六月のポーンナスで調整する方針を決定したものでございます。これにつきましては、人事院との相談も経まして、今国会に法案を提出させていただきます。

○杉尾秀哉君 何回も同じ説明繰り返されておられますけれども、そういう恣意的な対応が本当に許されるのか。また、仮に経済状況を考慮したとしても、例えば今年の夏、六月、今経済状況どうなっていますか。コロナの影響だけではない、今回はウクライナの問題も含めてある。これから物価が上昇するでしょう。また経済の冷え込みが

もつと心配されるんじゃないですか。そうしたら六月実施できないじゃないですか、そういう判断だったら。そういうことになりませんか。

つまり、今年の夏の方が更に、六月份の方が更に経済状況が悪化する可能性があるのに、どういう合理的な判断で先延ばしをしたのかということ聞いています。

○政府参考人(堀江宏之君) 大臣からもお答えいたしましたとおり、昨年的人事院勧告提出後、コロナ禍の下で、ポーンナス引下げがコロナから回復途上にある我が国経済にマイナスの影響を与えるということをも念頭に検討してまいりました。その後、経済対策が閣議決定され、これが着実に実施されることでポーンナス引下げがもたらすマイナスの影響が緩和されるということで、今回の法案を提出させていただいているところでございます。

現状、経済対策をしっかりと行っていく、それから物価高騰対策にも対応もしていくというのがしっかりとっていくというのが政府の方針でございます。

○杉尾秀哉君 経済対策を打っているから、だからその期はやらずに六月にする、こういうふうな、その時々政府の都合でこういう解釈、こういう運用をしていいのかということ私に問題にしようとしているんですけれども。

ここまでは政治の事情について聞きましたけれども、人事院の方にもちよつと聞いてみたいと思っております。

○政府参考人(佐々木雅之君) 昨年的人事院勧告の一時金の支給月数の削減に對して、令和三年分の調整減額の勧告内容とその理由を説明してください、人事院。

公務の特別給の年間支給月数は、従来から民間賞与の年間支給割合と〇・〇五月単位で均衡するように改定してきております。昨年の調査の結果、民間の年間支給割合は四・三二分分であったことから、これとの均衡を図る

ため、公務の特別給を現行の四・四五分分から四・三〇月分とすることとし、具体的には期末手当を〇・一五五分引き下げる勧告を行いました。

このうち令和三年度分につきましては、六月份の期末手当は既に支給済みであり、既に支給された給与について遡って引き下げることは適当ではないため、十二月份の期末手当を〇・一五五分引き下げることにさせていただきます。

○杉尾秀哉君 今御説明いただきましたように、勧告は令和三年十二月期の調整減額を勧告している。しかし、本法案は令和四年六月份の調整減額ということになります。人勧どおりではないということはもちろん説明するまでもありませんけれども。

衆議院の任期切れと先ほど申し上げました解散・総選挙の時期が近いということは、人事院の方でも容易に想像できたと思います。衆議院の任期満了、十月二十一日と分かっております。必ず、まあ今回は実際には十月三十一日の選挙になったわけで少しく空白できましたけれども、少なくともこの前後までには必ず衆議院選挙が行われます、これは人事院の皆さんもよく分かっていたと思います。こうした状況にもかかわらず、こういうスケジュールというのは考慮しなかつたんでしょうか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) お答え申し上げます。国家公務員法第二十八条において、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應するよう随時変更することができることとされており、人事院はそ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、俸給表が適当であるかについて報告しなければならぬ旨規定されています。

人事院としては、国会の状況について判断できる立場にはなく、民間の賃金改定状況をできる限り早期に公務員給与に反映させるため、例年と同様に八月に勧告を行うことといたしました。○杉尾秀哉君 実際問題、もう少し早めること

できなかつたんですか。

○政府参考人(佐々木雅之君) 先ほど御説明申し上げましたとおり、給与の調査につきましては、その四月の月例給の支給状況、それからあとポーンナスの支給状況を調査することをしておりまして、どんなに頑張りましたが今のようなスケジュールになってしまうところでございます。

○杉尾秀哉君 それちよつとおいておきましよう。そして、今回のように、十二月の一時金、基準日までですね、一日になりますけれども、立法措置を図る機会を逃しかねない場合、こういうケースに備えて給与法定主義の範囲の中において例外的な取扱いを行えるような措置、これは実際に検討したということはないのでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 先ほどお答えしましたとおり、給与法定主義には意義があると、先ほど申し上げたような理由で給与法定主義ということになっております。

そういうことでございますので、政府といたしましては、今後とも、人事院勧告制度尊重の基本姿勢に立つて、速やかに結論を得て法案を提出していただきたいという、法案を提出させていただきたいという立場でございます。法定主義によらない例外的措置ということは検討しておりません。

○杉尾秀哉君 例えば、人事院規則で減額を措置すること認めて、事後的に直近の国会で承認を得る、こういうやり方というのは考えられないんでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 給与法定主義には、先ほど申し上げましたとおり、基本権制約の代償措置という側面、それから、国民の負担、国民の税金で支払われる給与も国会で決めていただくという側面、この二つの重要な意義がございますので、事前に支払ってしまった後で承認をいただくという考え方は取っておらないところでございます。

○杉尾秀哉君 二之湯大臣にも同じ質問をしますけれども、大臣も、給与法定主義については厳格であるべきだと、こうお考えでしょうか。

○国務大臣(二之湯智君) 国家公務員の給与につきましては、今申されていたように、給与法定主義の考え方の下に、国家公務員法やあるいは一般職の職員の給与に関する法律、いわゆる給与法において基本的な枠組みが定められているわけでございます。これは、労働権が制約されている国家公務員について適正かつ安定的な処遇を確保する必要があることや、国家公務員の給与が国民の負担であるものであることから、その水準等については国会において議論し、法律で定める必要があると、こういうことによるわけでございます。それから、私もこれは現在の制度を堅持すべきだと、このように思っております。

○杉尾秀哉君 現在の制度を堅持すべきであるとして湯大臣も考えておられることを確認させていたいただきましたけれども、調整など一時金を含めた給与についての運用、これ何よりも全ての職員に関して公平、平等でなければいけないというふうに思うんですね。

そこで、本法案の措置というのは本当に公平、平等なその原則に則したのになつていたかどうか、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) 今回は、昨年十二月の引下げ相当分を六月のボーナスで調整する、すなわち、ボーナス間で全体として水準を民間に合わせるという目的でございます。こういった性格上、令和三年十二月のボーナスを受給し、かつ令和四年六月のボーナスも受給する、そうした方々について調整をするということしております。逆に申し上げますと、十二月のボーナスをもらった後に退職された方からは調整はしないということでございます。

このような仕組みは、既に支給したボーナスを遡って不利益に変更するということではできませんので、六月のボーナスの額を調整するという考え方を取らせていただいております。このような調

整につきましてはやむを得ない措置だと思っておりますし、人事院からも、このようなやり方で差し支えない旨回答をいただいているところでございます。

○杉尾秀哉君 退職された方についても、これはやむを得なかったんだと。まあ年度をまたぐわけですから、三月いっぱいまで退職される方は、そのまま返還ということがなければ、それ、そのまま残っている公務員の方よりも多くボーナスをもらうというのか、減額されないということになるわけですか、例え今回のような場合、年度内に調整減額をするという立場に立てば、三月までの月例給を、例えば一月、二月で少しづつ月割りで調整するとか、そういうやり方というのは実際にできなかったのかどうか。どうですか。

○政府参考人(堀江宏之君) 先ほど申し上げましたとおり、私どもとしては、ボーナスに関する勸告でございますので、官民のボーナス水準の差を速やかに均衡させるということで、十二月の減額相当分については速やかに、最速のタイミングである六月のボーナスで調整させていただくという考え方を取りました。

御指摘の月例給については、月々の生活給としての要素が強いということでございますので、ボーナスの水準を均衡させるために月例給を下げるというところは適当ではないというふうに考えているところでございます。

○杉尾秀哉君 月例給は生活にも直結するし、適当ではないと、こういう判断なんですけれども、ただ、今回、実際に調整減額が年度を超えたことで、定年退職などにより本年六月の一時金の支給対象にならない職員が、余り言葉は良くないかもしれませぬけれども、事実上得した形になったわけですね。

こういう取扱いについて、これ通告してないんですけれども、人事院来ていただいておりますので、人事院も了承したということなんですが、ちよつとその了承した理由、教えてください。

○政府参考人(佐々木雅之君) 今回の調整につきまして、人事院の勧告を実施するとした上で、令和三年度の調整につきまして六月のボーナスで調整をするということと理解しております。このような観点から、人事院としては差し支えないということをお願いしております。その場合、退職者につきましてはどうしても外れてしまうということも、これもやむを得ないものというふうにご認識しております。

○杉尾秀哉君 人事院もやむを得ないと、こういう理由なんですけど、本当にそれでいいのかどうか。先ほどちよつと答弁もされましたけれども、確認したいんですが、こうした職員に対して退職手当で減額すると、こういうことは実際問題としてできなかったんですか。どうですか。

○政府参考人(堀江宏之君) 御指摘の退職手当、これにつきましては給与とは別の性格のものでございます。

長期勤続報償という性格が基本でございます。性格が異なることに鑑みますと、ボーナスの均衡を行うために退職手当で調整するということは性格上も適切ではございませんし、先ほど申し上げたように不利益に物事を変更するということができませんので、そういった観点から、ボーナスの調整は直近のボーナスでやらせていただくということが適当であるというふうに考えております。

○杉尾秀哉君 まあ勤続報償という形で、しかも不利益変更ができないという理由で退職手当での調整減額ができないと、こういうことですね。

そこで二之湯大臣に伺いたいんですが、大臣は三月九日の衆議院内閣委員会の質疑でこういうふうに答弁されておられます。国民民主の浅野委員の質問に対して、こういうふうに答弁されているんですね。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んじゃないか、これは先ほど御

説明されたとおりです。こういう懸念もされたわけでございます。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も考えたわけでございます。実際、何ら変わらないわけでございます。これは先般御答弁のとおり。この後なんですけど、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ったという中で、現職の方はちゃんと〇・一五分、まあ〇・一五分分ですね、引かれるということでございますけれども、全体で約三億円ほどの、そういう退職された方の、辞めた方は助かったわけでございます。助かったと、こういう表現しているんですが、こういう答弁というのはこれ不適当なんじゃないですか。

つまり、待つて下さい。つまり、現職の方は助からなかった、減額される、退職した人はこれはもらい得だ。まあ、もらい得というのか、引かれなかった分、得したと。大臣がこういう発言しているんですか。どうですか。

○国務大臣(二之湯智君) 先月の衆議院の内閣委員会におきまして、浅野委員に對しまして私が、助かったとの発言があったことを委員は御指摘されていると思っております。私も、助かったという言葉はちよつと不適当だなと、このように思っているわけで、先ほどから、そのボーナスを減額されなくて、翌年の三月に退職された方は本来引かれるべき〇・一五分は返還しなくても済むことになったということ、非常に分かりやすい表現するためについて口から出てしまったわけでございます。それは不適当だといえは訂正をさせていただきます。

それで、正確に申し上げますと、令和三年十二月のボーナスを支給された後、定年退職した職員については令和三年十二月期のボーナスにおける引下げ分の減額がなされないということであるわけでございます。定年退職により減額されない者について具体的な総額の算定は困難でございますけれども、過去の定年退職者数を基に試算すれば約三億円、そういう程度になると、このような趣

旨で申し上げたわけでございます。

既に支給したボーナスを遡って不利益に変更することはできないため、こうした取扱いはやむを得ないものと考えており、異例な状況下での対応として御理解をいただきたいと考えております。

○杉尾秀哉君 その助かったという発言は不適当だった。不適切だったと大臣もお認めになつていくわけですが、これやっぱり現職の方に対しては極めて失礼な、そういう発言ですよ。

先ほども確認させていただきましたけれども、公務員の公平、平等の原則を守るためにこういう制度がつけられ、基準日も設けられ、原則その前に給与法を国会で決定するというのが、これが当然あるべき姿であつて、今回は、やはり遅らせたい、六月期に持ち越した、この判断が全てこういうことになつていこうと思ふんですね。

つまり、給与法定主義の原則を踏まえれば、本法案のような年度を越えた六月期の期末手当で調整額することは、今回は異例だというふうにおつしやいまして、少なくとも前例にはならないと思ふんですね。これについての大臣の認識、どうでしょう。

○国務大臣(二之湯智君) 委員御指摘のとおり、人事院勧告が出された場合は速やかに法案を提出し、そしてそれに対処するということは基本であるということについては全く変わりません。

したがいまして、人事院勧告制度を尊重するという基本的な立場の下、今後その取扱いについてはできるだけ速やかに実施すべきだと、このように思つております。

○杉尾秀哉君 ちょっと最後のところ聞こえなかったんですけど、例外に。

○国務大臣(二之湯智君) いや、こういうのはまあ例外中の例外でございますけれども、本来あるべき人事院勧告制度の早期実施というものは堅持していかねばならないんじゃないかと、このように思ふわけですね。

○杉尾秀哉君 人事院勧告の早期実施は原則、これは変えてはならない、今回はあくまで例外中の

例外、まあそれも認めるかどうかという問題ありますけれども、今回は先ほど来質疑をさせていただいておきますように、経済対策を実施すれば人勤を踏まえた対応は不要なんだと言わんような、そういうふうな恣意的対応というのはいやいやではならないと思ふんですね。

今回はいろんな、コロナで先行きが分からないということですが、先ほども申し上げましたけれども、コロナの問題もそうですけれども、その後の経済情勢というのは、目下のこの物価上昇、それからその経済状況を考えれば、この六月期だつてどうなつていくか分からないわけなので、その意味では、本来の給与法定主義、それから平等、公平の原則、これを崩してはならないし、基本的にどうか、こういう要するに恣意的な運用をしてはならないということをしつかりとここで確認させていただきたいと思ふに思います。

残りの時間なんですけれども、超過勤務のことについてちょっと伺いたんですが、公務員の。令和二年十二月、内閣人事局が公表しました霞が関の国家公務員を対象とした在庁時間調査、二十代総合職職員の約三〇％が過労死ラインの目安とされる月八十時間を超過していると、こういう実態が明らかになりました。こうした実態について、令和三年一月、当時の河野国家公務員制度担当大臣が国家公務員の超過勤務手当を全額支払う考えを表明しましたが、その後行った民間調査によりすると、約三割の職員が全額支払の指示が出ていてもなお残業代が正しく支払われていないと、こういうふうな回答したというふう聞いております。

そこで、内閣人事局に伺います。令和四年度予算における本省の時間外手当予算の総額、それから前年度比、これを説明してください。

○政府参考人(堀江宏之君) 令和四年度予算におきましては、全府省の本省分の時間外手当の予算として、令和三年度当初予算比で七十七億円増、二・三・六％増の四百三億円が計上され、各府省の

勤務実態に鑑みて必要な金額が措置されたものと考えているところでございます。

○杉尾秀哉君 今答弁いただきましたように、実際に当初予算のケースで四百三億円、対前年度比七十七億円、プラス二・三・六％。これ、四分の一ぐらい上がったというわけで、過去五年度分と比較しても異例の伸び率だということなんですけれども、ちなみに概算要求段階で幾らだったか、これ説明できますでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 概算要求段階では三百八十六億円であつたと理解しております。

○杉尾秀哉君 つまり、概算要求で三百八十六億円、実際に査定終えて予算を付けたら四百三億円だった。査定額を実際の予算が上回ったと。

これ異例のケースだと思ふんですけれども、こうした概算要求を上回る異例の増額査定となつた理由、これ財務省の方で説明できますでしょうか。

○副大臣(大家敏志君) 令和四年度の時間外手当予算につきましては、令和三年度における人事管理方針において、働き方改革を進めながら必要な予算の確保に努めることとされております。

一部増査定となつている省庁がありますが、これは、この方針を踏まえ、概算要求後に在庁時間等のデータを提出していただき、各省庁と調整した上で、必要と見込まれる額を計上したものであります。

○杉尾秀哉君 これ、朝日新聞なんですけど、二月二十二日付けたったかな、記事にこういうくだりがあるんですけど、予算編成では財務省が厳しく査定していた要求額を減らすことが一般的。これはもう今申し上げたとおり、皆さんもよく御承知のとおり。この残業代を集計した十三の役所のうち八つで要求額を上回る予算が認められていた。今、一部の役所というふうにおつしやいまして、十三の役所のうち八つで、八つの役所で要求額を上回る予算が認められていた。財務省からは残業代を一〇〇％支払える金額にしろと言われた、ある官庁の担当者が発言としてこう

いう記事が掲載されておりますけれども、これは事実なんですか。

○副大臣(大家敏志君) 先生御指摘の件でございますけれども、これ、何かを指示したというものはありませんで、先ほど申し上げたように、政府の方針に沿つた対応ということでありまして。

○杉尾秀哉君 これ、内閣人事局にも同じことを伺いますけれども、どういう認識ですか。

○政府参考人(堀江宏之君) 先ほど副大臣から御答弁あつたとおりだと思います。

一部増査定になつていく省庁があると承知しておりますが、これは、政府におけます人事管理運営方針を踏まえていただきまして、在庁、実際の在庁時間等のデータを提出して、財務省においてそれを受け取つた上で、各省とも調整した上で、必要と見込まれる額を計上されたものと承知しております。

○杉尾秀哉君 では、内閣人事局として、現在の中央官庁のいわゆるサービスマン残業、この言葉自体非常に良くないと思ふんですけれども、あえて、世間一般によくサービスマン残業と言われておりますのであえて使いますが、どういう実態だと認識されておりますか。

○政府参考人(堀江宏之君) お答えいたします。超過勤務手当あるいは超過勤務につきましては、原則といたしまして、日々、上司が明確な命令を出し、実際にどのような勤務をどれだけの時間やったかというのを事後的にも確認することにおいて、命令を発生し、事後確認をするということによつて超過勤務時間が確定する仕組みになつております。

ただ、従来、ともすればこれがしつかりと行われていなかつたということで、例えば、上司からは明確な命令は出ていなかつたけれども部下からすると当然働かなきゃいけないと思つて働いていたと、そういうことで、認識のそこいいますか、あるいは記録もしつかり取られていないというふうなこともあり、そういったことが、いわゆる主観的な意味においては働いていたのに出ない

ということが起こっていたのではないかと思います。

こういったことをこれから過去に遡って確認することはなかなか困難でございますけれども、今後の方針といたしまして、昨年度の人事管理運営方針等におきまして、勤務時間の見える化、客観把握をする、あるいはシステム化をすることによりまして勤務時間をしっかりと記録していくと、それをまた上司が部下とコミュニケーションを取って、その中の時間、どのような仕事を何時間していたのかということもしっかりと確認していくと、そういったことを通じてしっかりと超過勤務手当を適正に支給していくという取組をしているところでございます。

そういった中で、そういった仕組みをしっかりと行った上で、先ほど申し上げましたような、予算措置いただいたような超過手当の予算をしっかりと執行していけば、適切な残業手当の支給というものが可能であるというふうに考えているところでございます。

○杉尾秀哉君 問題は在庁時間と超過勤務時間というのがイコールではないということ、私は民間の会社にずっとおりましたので、私がいいた会社は、最初は手書きの勤務表というのがありまして、青ペン、赤ペンがありまして、これ、法定勤務時間は赤ペンで、赤い鉛筆で書いて、超過の部分を青で書いて、それを上司が管理していたということがあったんですが、これは会社によって異なる方があると思います、タイムカードのところもあるし。後にコンピューターのシステムになって、コンピューターのシステムに自己申告という形でそれを打ち込んで上司がチェックをする。勝手に書き換えるというようなことはもちろんあつてはならないわけですが、

今、新しいそのシステム上の対応という話もされましたが、本当にそれでも、きつちりこのいわゆるサービス残業、根絶できるのかどうかということなんですが、二之湯大臣にも伺いたいんですけども、河野大臣が時に国家公務員の超過勤務手当を全額支払う、こういうふうに指示が出たにもかかわらず、その後の民間調査によると、約三割の職員が全額支払の指示がなくてもなお残業代が正しく支払われていないと、やっぱりこういうふうに回答しているんですけれども。

先ほど来議論させていただいておりますが、大臣御自身は、中央官庁における、中央省庁におけるサービス残業の実態と是正策についてどういうふうに考えておられますでしょうか。

○国務大臣(二之湯智君) 先ほどの堀江統括官の答弁と若干重複する部分はございますけれども、これまで日々の明確な超過勤務命令と勤務時間管理が必ずしも一致していなかったということもございます。過去のいわゆるサービス残業については、厳密な確認は困難でありその有無は分かりませんが、しかしながら、昨年からは、在庁時間の客観的な把握や勤務時間管理のシステム化による勤務時間の見える化、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の徹底に取り組むとともに、国家公務員の時間外手当の予算についても、長時間労働対策をしながら、なお不足する場合は必要な予算要求を行うこととまいりました。その結果、令和四年度予算においては各府省の勤務実態に鑑みて必要十分な金額が措置されたものと考えております。

一方で、予算があるからといってどんどん残業させてもいいということではございません。若者がやりがいを持って時代に応じた真に必要な業務に当てるよう、今後とも、ルーチンワークの廃止なども含めて、業務の見直しを始めとした働き方改革をしっかりと進めてまいりたいと、このように思っております。

○杉尾秀哉君 人事院総裁にも来ていただいておられますので、先ほどの質疑の中にもありました、総裁は長く民間の会社に勤めていらつらつと、外資系の会社にもいらつらつと、外資系の会社と日本の企業とのその勤務形態というのもまた違うというふうに思いますけれども、この問題

について総裁はどういう認識をされておられますでしょうか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) お答え申し上げます。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、昨年の勧告後には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。少し具体的なこれまでの人事院の取組御紹介いたしますと、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するヒアリングを行うとともに必要な指導を行っています。

加えて、本年三月には職員福祉局長通知を改正いたしまして、各府省における勤務時間の客観的把握を開始している部局においては、これに基づき適正に超過勤務時間を管理することを求めたところでございます。

さらに、本年四月から勤務時間制度の担当課に長時間労働の是正に向けた指導を徹底するための勤務時間調査・指導室を新たに設置したところであり、同室において各府省の個別官署における運用状況を調査し、超過勤務の縮減、超過勤務手当の適正支給などについて必要な指導を実施することとしております。

また、長時間労働を是正するためには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図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。

あわせて、国会対応業務につきましても、行政部内でも最大限の取組を行ってまいります。国会等の一層の御理解と御協力を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、人事院といたしましては、このような取組を通じて、引き続き長時間労働の是正に取り組んでいきたいと思っております。

○杉尾秀哉君 時間が参りましたので、最後一言だけ。この実はサービス残業で、これは民間企業でも本場に悪習だというふうには私は思うんですけども、これは本場にその長時間勤務の是正ということと併せて、官が率先垂範してこの悪習を改める必要性、これについて一言、大臣、最後にお答えください。それで終わります。

○委員長(徳茂雅之君) 答弁は簡潔に願います。

○国務大臣(二之湯智君) 確かに、官が改めて長時間労働の是正に取り組むと、そして民間もそれに倣って、日本の働く人が健康を害さないような、そんな職場環境に努めてまいりたいと思っております。

○杉尾秀哉君 ありがとうございます。

○高瀬弘美君 公明党の高瀬弘美です。よろしくお願いたします。

まず、改正案の中身について、これまでの前半の質疑の中で出た部分もございしますが、確認の意味も含めてお伺いさせていただきたいと思っております。

昨年八月の一般職の職員の給与に関する人事院勧告が提出をされまして、政府として検討をした結果、勧告どおり期末手当について引き下げることが決定をいたしました。それを受けて今回の法改正となるわけですが、今回の給与法改正案において、令和三年度の期末手当の支給月額の引下げに相当する額は令和四年六月の、これから参ります六月の期末手当から減額することで調整されるとなっております。

最初に、このボーナスの引下げ改定が勧告の次年度に行われた経緯について確認をさせていただきたいと思っております。

○政府参考人(堀江宏之君) 昨年の人事院勧告は八月十日に提出されました。その後、政府におきまして給与関係閣僚会議を開催いたしましたして、百

年に一度の危機とも言われるコロナ禍の下で、国家公務員のポーンズ引下げがコロナから回復途上にある我が国経済にマイナスの影響を与えることも念頭に検討してまいりました。

その後、十一月の十九日に新たな経済対策が閣議決定され、これらが着実に実施されることで国家公務員のポーンズ引下げが我が国経済にもたらすマイナスの影響は緩和されることが期待されるということから、十一月の二十四日に、今回の人事院勧告の実施に当たっては、令和三年度の引下げ相当額につきましては直近のポーンズであり、今年六月のポーンズで調整する方針を決定し、今国会に法案を提出させていただいたところでございます。

○高瀬弘美君 人事院の勧告に基づくポーンズの引下げ改定が勧告の次年度に行われたのは今回が初めてと伺っております。

今後このような年度をまたいで給与の調整を行うようなことは想定をされていない、こういう理解でよろしかったでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 今回の対応につきましては、異例の時期の方針決定、法案提出となりました。これは百年に一度の危機とも言われる異例の状況の下での対応であったことを御理解いただきたいと思っております。

今後につきましては、従来どおり人事院勧告を尊重するとの基本姿勢の下、できる限り速やかに方針を決定し、法案を提出させていただくと、そういった政府の考え方を維持し、対応してまいりたいと考えております。

○高瀬弘美君 異例のことであったということを確認をさせていただきました。

続きまして、育児法の改正案について伺いをいたします。

本改正におきまして、原則一回しか取得をできなかった育児休業を二回に分けて取得をすることができるようになります。これにより期待される効果は何でしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 現状、令和二年度の

育児休業取得率、男性職員が二九・〇％、防衛省を除き一般職に限り、男性職員の取得率五一・四％でございます。一方、女性職員はほぼ一〇〇％でございます。

政府といたしましては、男性職員の育児休業につきまして三〇％という目標掲げておりますので、これを達成し、更にそれを上回るような成果を上げたいというふうに考えております。

こうした中、今回の法改正につきましては、育児休業の取得回数の制限を緩和することによって夫婦交替で育児休業を取得するなど、より柔軟な取得が可能になる、容易になるというふうに考えております。

具体的な数値で示すことは難しいと考えられておりますけれども、政府目標の達成に限らず、特に男性職員の育児休業について、取得率の増加や総取得期間の長期化、あるいはこれらによる家族の負担軽減や女性の活躍促進、そういった効果を期待しているところでございます。

○高瀬弘美君 政府目標三〇％を目指してということでありましたが、この三〇％自体、私はちよつとまだ低いなと思っております。もっと高い目標を掲げてしっかりと推進をしていただきたいなというふうに思っております。

今回の改正案の中で関係している部分でございますけれども、行政執行法人の非常勤職員について介護休業の取得要件が緩和をされることになり、なせ行政執行法人の職員は国家公務員の身分を有しておきながら勤務時間法の規定が適用されていないかについて、まず伺いをしたいと思います。

また、介護休業取得要件の緩和により介護休業が取りやすくなると、これが期待されるわけでありますが、そもそも働き出して一年未満である非常勤職員の方が介護休業を取らせてくださいと、これを申し出ることそれ自体も大変言い出しにくいというか、難しいのではないかと考えますが、この点についての御認識、お聞かせください。

○政府参考人(阪本克彦君) お答えします。

行政執行法人の職員の勤務条件は、法律で画一的に定めるのではなく、労使自治に委ね、労使間の団体交渉を通じて決定することとされており、このことは、法人の特性や業績等を踏まえ、勤務条件を柔軟に決定する助けともなるものと考えております。

いずれにせよ、常勤、非常勤の別を問わず、必要とする方々が実際に介護休業を取得できることが重要です。介護休業の取得要件を緩和し、より多くの非常勤職員による取得を可能とする今般の法改正について、総務省としてもその趣旨の周知徹底を図ってまいります。

○高瀬弘美君 ありがとうございます。

育児休業、休暇につきましては、この四月から、中小企業も含めて、男女を問わずに子供が生まれる対象社員に対して制度を個別に説明をし、また取得の意向を確認することが企業の義務となりました。育児休業については、取得率を上げるためにこまめに踏み込んだわけでございます。

介護休業もまた育児とは違う大変な面がたくさんあるわけでございまして、時には大変長い期間、介護をしていかなければならないような事情もございまして。当事者の方は大変な思いをされている方もたくさんいらっしゃいますので、公務員も含めて取りやすい環境を是非整えていただきたいと思っております。

今回の育児法の改正によりまして、これで官と民が同じ制度となっていくわけでございますけれども、行政が率先して行うことで民間に拡充していくというものもたくさんございます。

その一つとして、不妊治療のための休暇というのがございます。官が率先して行って空気ををつくっていくというのは大事なことで、そういう意味におきまして、令和四年一月から出生サポート休暇というのが新設をされておりまして、私この効果を大変期待しているところでございますが、この出生サポート休暇の概要を御説明願いたいと思っております。

○政府参考人(柴崎澄哉君) 今御質問をいただき

ました出生サポート休暇でございますけれども、これは国家公務員の不妊治療と仕事の両立を支援する観点から、非常勤職員を含め、職員の不妊治療のための休暇として新設したものでございます。昨年十二月に人事院規則等を公布し、本年の一月から施行しております。

この休暇の通称が出生サポート休暇でございます。この休暇は既存の年次休暇等とは別のものとして新たに設けたものでございます。不妊治療のために通院する場合などに使用することができ、ものでございまして、休暇の日数は原則として年に五日の範囲内とし、頻繁な通院が必要とされる場合には更に五日加算した範囲内としてございます。この休暇は一日又は一時間を単位として使用することができ、有給としているものでございます。

○高瀬弘美君 ありがとうございます。

通常の有休に上乗せする形で年間五日、また更に必要な場合は五日追加で十日となると、このような休暇でございます。ちよつとこの四月から不妊治療の保険適用が始まりました。この保険適用によりまして経済的な面で恩恵を受ける方多くいらっしゃると思いますけれども、不妊治療というのは皆様も御存じのとおり、されている方にお話を伺いますと、人気の病院では大変長い待ち時間があります。また、急に病院の方から呼び出されることもありまして、また、その不妊治療に向けて体調を整える必要性等もございまして、こうした休暇によって不妊治療を受けやすい環境をしっかりとつくっていくというのは大変なことであると思っております。これが是非民間にも波及をしていくといいなと、そのためにはまずこの官の方でしっかりとこの制度を使っていたらどうかということ、大事だと思っております。その点についても重ねてお願いを申し上げます。

少し話が変わりますが、今国会のスタートであり、一月の代表質問におきまして、我が党の山口代表がどのように本会議の中で述べられ

ました。眞の女性活躍には社会における意識変革が必要であり、そのためには企業や組織の男性リーダーが率先して意識改革の先頭に立ち、男性も家庭や地域への参画が当たり前の社会に取り組む必要がありますと、こういう内容でございました。私も、この男性リーダーの意識改革こそが必要であるという御指摘に同感であります。

そうした男性リーダーの意識改革に効果が期待できるものとして、国家公務員においてマネジメント評価の充実というのが昨年の十月からスタートをしております。つまり、育児ですとか介護休暇など、個々人の事情を管理職がちゃんと理解をして休みが取れる環境を管理職がつくっているかどうか、そして、そのためには、その職員の方が休暇を取るためにはお互いにカバーし合う体制が重要でありますけれども、そういうマネジメントを管理職が行っているか、こういうことが評価の対象となっているものでございます。

このマネジメント評価の充実という人事評価を取り入れた経緯と、これを今後どのように活用していくかについてお答えいただきたいと思っております。

○政府参考人(堀江宏之君) 近年、国家公務員試験の志望者が減少傾向にありまして、また、自己都合退職者も増加傾向にあるというところにつきましては危機感を持っているところでございます。

先ほども申し上げましたけれども、この要因につきましまして一概には申し上げられないんですが、若手職員の中では、より成長できる仕事をした、あるいは長時間労働で仕事と生活の両立が困難である、そういった意見が多く挙げられているところがございます。このため、若手職員が効率的、効果的にその能力をいかんなく発揮できる働き方改革が重要であると考えております。

理職がこうしたマネジメントをしつかりやっていたら、と、これが重要であると考えております。

そこで、私も内閣人事局におきましては、管理職に対するマネジメント研修の実施により管理職のマネジメント能力の向上に取り組んでおりますけれども、人事評価においても、御指摘ありましたとおり、昨年十月から、管理職の評価はマネジメント能力を重視して行うこととしたところでございます。

具体的には、業績評価におきましては、マネジメント上の課題に関する具体的な目標を設定することを義務化いたしております。そして、その達成状況を評価いたします。また、能力評価につきましましては、マネジメント能力に関する評価項目を重要マネジメント項目として評価し、重要マネジメント項目の評価結果が悪ければ全体として良い評価結果は付けられないという仕組みにしたところでございます。

こういったことを通じてマネジメントを徹底し、部下が働きやすい、能力を発揮しやすい環境を整備してまいりたいと考えております。

○高瀬弘美君 ありがとうございます。大変重要な一つの試みではないかと思えます。

また、このほかにも、部下が上司である管理職を評価する多面観察という人事評価も多くの省庁によって実施がされております。この多面観察を取り入れた経緯と、今後この制度をどのように展開していくのか、この点もお答えください。

○政府参考人(堀江宏之君) 多面観察と申しますのは、部下が上司のマネジメントなどについて観察した結果、感じた結果につきまして匿名化して本人にフィードバックするというところで、上司の気付きを促し、その行動の改善やマネジメント能力の向上に資するために行っているものでございます。こうした取組は民間企業でも活用されておりますし、また、平成二十八年、二十九年年度に、各府省の若手職員から成ります霞が関働き方改革推進チームからの実施の提言もございました。

こうしたことを踏まえまして、令和元年度から政府全体として取り組むこととしたしまして、本府省におきましては、少なくとも課室長級職員を対象として実施しているところでございます。さらに、府省によりましては、課長補佐級職員あるいは地方機関に実施対象を拡大するなど、それぞれ工夫しながら取り組んでいただいているところでございます。

働き方改革の推進、人材育成といった観点から管理職が的確なマネジメントを行うことは極めて重要でございますので、こうした取組を通じましてマネジメントの向上に努めてまいりたいと考えております。

○高瀬弘美君 この今御説明いただいた多面観察、これはあくまでも気付き、上司である管理職の方が部下からのフィードバックを得ることによって自分のマネジメントがどうなのかという気付きであって、直接のお給料とか報酬には影響しないと、そのような制度だというふうに向っておりますけれども、この多面観察につきましては、今御説明がありましたとおり、民間企業におきましても三百六十度評価ということで、上が下を評価するだけではなくて、下が上を評価し、また同じ横同士でもピア評価ということをやつて、いろんな角度から評価をしようということでも広がりを見せております。外資系企業でも取り入れられておりまして、これがうまく機能すれば、広く人材を評価することによって客観的で公正な評価が可能となっていくものでございます。

ただし、一方で、この三百六十度評価、多面観察については注意すべき点が幾つかございまして、例えばですけども、人事評価に慣れない社員といえますか事務官同士が管理職を評価する場合には客観的な評価の方法というのが分からない場合がありますので、この方法をしっかりと研修を通じて伝える必要がございますし、また、部下が管理職を評価するんですけども、管理職からも部下は評価されますので、なかなか自分への評価を考慮する余地本音の部分の言えなかつたり

ですとか、関係を悪化したくないと、そういうところもあつて本音の部分が出てこないというところもございまして、これ先ほど答弁の中にもございましたけれども、匿名にするという点も非常に大事でございます。

また、あつてはならないことでございますが、部下による上司の評価の中に誹謗中傷ですとか単なる悪口、こういうものが含まれているようなこともあつていふふうに向っておりますので、そういう悪い評価をもらった際の報復人事等にもならないように、評価内容をそのまま開示をしないなど、いろんな配慮が必要なものでございます。

ですが、そういう配慮は必要なんですから、一方で、こうした取組というのは、管理職の男性の意識改革を促し、いろんなハラスメント、パワハラであるとかマタハラであるとか、そういうハラスメントの防止にも効果があり得ると考えておりますので、霞が関においても是非引き続き様々な検討を続けていただきたいと思っております。

人事院総裁にお伺いをいたしたいと思っております。今、民間で行われている多面評価についてお話をさせていただきまして、これは非霞が関においても進めていただきたいと考えております。人事院総裁は、民間での御経歴もあられますので、もしかするとこの三百六十度評価、既に民間でどういふふうに行われていらつしやるかよく御存じであるかもしれませんが、御自身の御経歴も踏まえてのお考えをお聞かせください。

○政府特別補佐人(川本裕子君) 多面観察は、管理職員のマネジメント能力を評価するツールの一つとして非常に有用なものと考えております。民間企業においては長きにわたり見られる取組でありまして、公務においても有用なものと考えます。

一方で、委員御指摘のように、多面観察においても、人事評価における評価者と同様、対象者を観察する側の評価スキルが求められます。多面観察を組織パフォーマンス向上のための一層有効な

ツールとして活用するためには、その前提として、観察する側である部下職員等の評価スキルを幹部職員とともに磨くための工夫も必要ではないかと考えております。

○高瀬弘美君 総裁、ありがとうございます。

様々乗り越えていかないといけない点でございますけれども、大事な試みだと思っておりますので、引き続き取組を進めていただきたいと思っております。

国家公務員の受験者の減少が止まらない状況にあります。今年度の国家公務員総合職試験は、受験者が増加する効果があると思っております。昨日まで受付がされていたと承知をしております。いつもの受付期間よりも一週間延ばしての受付が行われていたというふうな承知をしておりますけれども、今年度の受験者の人数は後ほど出てくるのではないかと思います。先月、三月時点で、人事院の認識としてはこの国家公務員受験者の減少というのは危機的状況であるという報道を目にいたしました。

内閣人事局が行いましたアンケート調査によりまして、この新規の受験者が減っているという問題のみならず、現在働いている公務員も、三十歳未満の男性公務員の実に一四・七％、七人に一人が数年以内に辞めたいと、女性についても九・七％が数年以内に辞めたいという意向を持っている、あるいは既に辞める準備中であるという調査結果が出てまいりました。

その理由は男性と女性で若干違うんですけども、男性の方、七人に一人が辞めたいと思っております。男性の理由を見ますと、もっと自己成長できる魅力的な仕事に就きたいというのがトップの理由でございます。次に、収入が少ないのが理由、そして三番目に、長時間労働で仕事と家庭の両立が難しいとなっております。

こういう事態を踏まえまして、二〇二二年、昨年に行ってきた未来の公務を考える若手チームというのがございまして、これまでこの若手チームで行ってきたことの中間報告を三月十一日に二之湯国家公務員制度担当大臣に御報告がされたらと承知

をしております。

この中間報告を受けての大臣の御感想、また、新規受験者数を増やしながらいながら現役が辞めないようにするためにどういった改革を行う御予定かについて伺いたします。

○国務大臣(二之湯智君)

近年、国家公務員の受験の申込数が非常に減ってきていると、こういうこともございますし、また、自己都合退職者も増加傾向にあるわけがございます。その原因は何かと申しますと、一概には申し上げられませんが、今委員が申されましたように、非常に長時間労働が続くということ、あるいは仕事のやりがいを感じられないことなどがあるわけがございます。そのため、若手職員の意欲と能力を最大限に発揮できる職場づくりを、つくるのが非常に重要になってきているわけがございます。

このため、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まして、管理職一人一人による意義が乏しくなったルーチンワークの廃止や効率化、あるいは部下の成長を促すための日々の業務を通じた助言、指導の徹底などを通じて、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いりたいと思っております。

また、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改革について率直で自由な議論を行っており、先日、今申されましたように経過報告を受けました。彼らには自由に御議論いただきまして、霞が関の慣習にとられない大胆な提言となることを期待をいたしております。

彼らの提言も受け止め、引き続き、国家公務員が全体の奉仕者として誇りを持って、そしてまた志高く伸び伸びと働けるような改革を進めてまいりたいと、このように思っております。

○高瀬弘美君

大臣、ありがとうございます。大胆な提案が出てくることを私も期待をしております。

公務員の志願者が減少する中におきまして、今、若手が辞めたい理由の中に収入というお話もございましたけれども、特に高度専門職と言われ

る皆様の給与水準は民間との間に開きがあります。民間から第一線の人材を確保するためにには方策が必要となります。今現在公務員として働いていらっしゃる高度専門職の方々をしつかりと公務員として働き続けていただくためにもこういう方策が必要となりますけれども、ここについては人事院としてどうお考えでいらっしゃいますか。

○政府参考人(佐々木雅之君)

お答えいたします。高度の専門的な知識、経験等を有する人材を採用するための枠組みをいたしまして、任期付職員法によりまして、職員を任期を定めて採用した上で特別な俸給表を適用することが可能となっております。この特別な俸給表におきましては、比較的若手の専門スタッフに対応する水準から特に高度の専門スタッフに対応する水準まで用意されており、採用される者の専門的な知識、経験や業務の内容等を踏まえまして各府省において柔軟に運用することができるようになっております。

また、極めて高度の専門性を有する民間人材を採用する場合には、人事院の承認を得て、一般職員の中では最高額であります事務次官の俸給月額を上限といたしまして、特例的な俸給月額に決定することも可能としておりまして、この場合、年収ですと二千三百万円程度ということが支給されます。

人事院といたしましては、特定任期付職員制度も活用しながら、有為な人材に対し適切な処遇が確保されるよう、引き続き努めてまいります。

○高瀬弘美君

今、特定任期付の職員給与という特別な給与体系があるというお話がございました。人事院総裁にお伺いいたします。

民間、人事院総裁、民間での御経験も長いわけでございますが、民間の優秀なトップクラスの人材を国家公務員として働いていただくために、今御説明のあった任期付の特別な給与体系の職員だけで十分と、この制度があれば十分というふうにお考えでいらっしゃいますでしょうか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) 多様で有為の人材を公務に誘致するためには、今申し上げましたような中途採用者等の給与について検討を進めていく必要があると考えております。そのため、各府省から具体的なニーズを聴取して、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考えております。

さらに、多様な有為の人材を公務に誘致していくに当たっては、働く環境の整備も重要だと思っておりますし、あと、私が思いますのは、国家公務員には我が国の行政を担い、国民生活を支えるという民間とは異なるやりがいがあるということも積極的に周知していくことが重要ではないかと思っております。

○高瀬弘美君

総裁、ありがとうございます。今、給与だけではなく、働く環境とかやりがいの面をしつかりと広報していくことが大事だというお話ございました。

この働く環境についてなんですけれども、なかなか国家公務員のお給料というのは急激に上げるということは難しい中で、先ほど来お話をさせていただいておりますとおり、管理職を変革することによって仕事内容を魅力的にするんですとか、あとはやっぱりライフ・ワーク・バランス、これをしっかりと整えていく必要があると思えます。

その中でも、今回のコロナの中で、テレワークという新しい働き方の選択肢が出てまいりました。これ私は是非定着をしてほしいと思っておりますけれども、喉元過ぎればまたいなくなつて、落ち着いたときには元のように普通に出勤して普通に対面で仕事することが主流となつていくのではないかと、このことを危惧しております。

特に民間企業においてはこのテレワークがもうしっかりと定着をしていく中で、人事院総裁としてはこのことについていかが考えでしょうか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) テレワークの推進は、業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容、非常時における業務継続の観点から重要です。また、

テレワークを活用した柔軟な働き方は、育児、介護等のために時間制約がある職員等の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの確保につながります。したがって、私といたしまして、テレワークが今後も働き方の選択肢として定着することが望ましいと考えております。

ただし、テレワークを進めるためには、民間に比べまして決して進んではないIT環境が整えられていく必要があるというふうに考えておりまして、政府全体の取組である国家公務員テレワーク・ロードマップにおいて示されているように、必要な規模のテレワークが実施できるよう制度、環境の整備を進めていただきたいと思います。

人事院においては、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について検討を行うため、本年一月から有識者による研究会を開催して検討を進めておりますので、問題意識を持って取り組んでまいりたいと思います。

○高瀬弘美君 総裁、ありがとうございます。

テレワーク、望ましいというふうに総裁もお感じになられていますが、ただ、乗り越えなければいけない部分もあるので、そこはしっかりと取組を進めていただきたいと思います。

衆議院の内閣委員会の質疑の中で、人事院が実施したアンケートのお話もありました。毎年、新規で採用された職員を対象に、どんな取組を進めると公務の魅力が向上して優秀な人材の確保につながると思えますかという問いがあったんですけども、これに対しては、圧倒的にやっぱり多かったのは、職場全体の超過勤務や深夜勤務の削減を図ってほしいと、そして二番目がフレックスタイムやテレワークの活用による働き方改革の推進、こういう取組をやったり進めて優秀な人材を獲得していくしかないのではないかなと思えます。

最後の質問になりますが、二之湯国家公務員制度担当大臣にお伺いいたします。

今日の質疑の中で、多面的観察の実施、霞が関

で行われているものについてのお話ですか、また若手職員を辞めさせないために管理職の意識改革が必要であるというお話、またテレワークを、テレワークであったりフレックスタイムを若手職員が求めていることなどを指摘をさせていただきました。

様々な課題点があると思えますけれども、これを踏まえまして、公務員制度全体を良いものとしていくための大臣の取組と御決意、お伺いさせていただければと思います。

○国務大臣(二之湯智君) 本日、委員から様々な御指摘をいただきました。いずれも重要なものであり、私としても優秀な人材に公務に引き続き精励していただきたいと思います。

励していただきたいと思います、このように思うわけでございます。そのためにも、ワーク・ライフ・バランスを確保するとともに、やりがい、それから自己成長を感じられる職場環境に努めなきゃならぬと、このように思っております。

御指摘も踏まえ、引き続き、国家公務員の働き改革やマネジメント改革に真剣に取り組んでまいりたいと思っております。

○高瀬弘美君 大臣、大変強い御答弁ありがとうございます。

本日に若手の公務員の方々が希望を持って続けることができるように、引き続きのリーダーシップを御期待申し上げて、私の質疑とさせていただきます。

ありがとうございます。

○磯崎哲史君 国民民主党・新緑風会の磯崎哲史

今日は、今回のこの法改正の特に育児法、それから育児・介護休業法の改正案、これ当然職場で働いている皆さんにとっては取りやすくなる方向の法改正というふうには受け止めておりますけれども、じゃ、現在実態としてどうなのか、それを更に取りやすくしていくためには何か職場の課題は一体何があるのか、こういった観点で質問を準備をいたしましたので、よろしくお願いをしたいと

いうふうに思います。

最初のお話で、まず、ちょっと皆さんのお手元に資料をお配りをしました。

先ほど来ほかの委員の先生方からも質問のやり取りの中で出てきていましたけれども、実際に今の足下の男性職員の育児休業取得率ということ、グラフを見ていただければと思いますが、実態として、国家公務員でいくと全体としては、二重線の水色のものですね、二九・〇%が今足下の状態、それから、地方公務員の全体としては、黒線の黒丸のものですけれども、一三・二%ということ、見ていただくと右肩上がりで徐々に徐々になくなってきているということはお分かりいただけるかというふうに思います。

ですので、このグラフをベースに御質問をしたんですけども、まず一つ目、この公務員男性職員の育児休業取得率が向上してきた、この理由についてはどのように捉えられているのかということと併せて、このグラフから見ても分かること、国家公務員と地方公務員ではその取得率に差がございます。この差があることについてどのように捉えられているか、この点につきまして、人事院総裁、それから総務省の方にお伺いしたいと思います。

○政府特別補佐人(川本裕子君) 時系列でちょっとお話ししたいと思いますけれども、人事院は、男性職員の育児と仕事の両立を支援するために、平成二十二年に育児休業等取得することができ

る職員の範囲を拡充いたしました。また、制度を周知するため、職員向けの両立支援ハンドブックを作成し、各府省へ配布するなどしてきました。これらにより、男性職員が育児休業を取得しやすい環境整備を進めてきたところでございます。

こうした状況を踏まえて、政府においても、令和元年十二月に女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針が決定されています。これに基づきまして、各府省等において、令和二年度から、子供が生まれ

た全ての男性職員が一月以上をめぐりに育児に伴う休業、休暇を取得する、できることを目指して各種の取組を進めています。

このような取組が進められた結果、一般職国家公務員の男性職員の育児休業率、取得率が上昇したものと考えております。

○政府参考人(阿部知明君) 地方公務員についてお答えいたします。

地方公務員の男性の育児休業の取得率でございます。御指摘ございましたように、令和二年度におきまして一三・二%ということで、国家公務員に比べ低水準だということに認識をしております。

地方公務員の男性職員の育児休業につきましては、第五次男女共同参画基本計画におきまして取得率三〇%という成果目標が掲げられておりますので、これに向けて一層取組を加速しなければならぬと認識をしております。

このため、総務省としましては、昨年十二月二十四日に各地方公共団体に対して通知を发出してございます。国家公務員の取組を参考に取組を、一層取得するよう助言してございます。

具体的には、各団体におきまして、組織として男性職員の育児休業等の取得促進に係る数値目標を設定し、全ての職員に対し当該目標を周知する。それから、地方団体の長を始め、幹部職員が休暇、休業の取得方針、目標の明確化を行うことでありまして、管理職員が対象職員の意向に基づきまして取得計画を作成すること等について検討するよう助言を行っております。また、令和二年度に取得率が大きく上昇した地方団体の取組事例でございますとか取得促進の機運の醸成を図るためのポスターを提供し、各地方団体に活用いただくよう周知を行っております。

総務省としては、引き続き、各地方団体における取組状況を把握しまして、取得率の向上に向けて必要な助言を行ってまいりたいと考えてございます。

○磯崎哲史君 ありがとうございます。

今、総裁の方からもお話をいただきましたとお
り、年々、年々といいますが、明確に方針を決め
て少しずつ改善を図ってきた、それがま
さに数字として出てきているんだというふう
に思いますし、やはり、令和二年度政府方針としま
して、この人事評価への反映というものもござい
ました。こうしたものがやはり職場の意識付け向上
にも十分生きてきているというふうにも思います
し、特にマネジメント層の意識改革にもつなが
ってきているのではないかな、私もそのように、こ
のグラフあるいは資料を見て感じたところでござ
います。

では、今御説明をいただきましたけれども、こ
の徐々にながら進んでいる数字ですけれども、こ
れを更に高めていこうとしたときにどうすべきか
ということ、この育児休業取得の更なる向上を
目指す際の課題は何だと考えておられるのか。こ
の点についてお答えを、これは人事院総裁の方
にお答えをいただきたいと思うんですけれども。

それともう一つ、これ二之湯大臣の方にちよ
とお伺いしたいんですけれども、この法改正その
ものは私は取得しやすくなる方向のものだと受け
止めていますし、そうなることを期待している
んですけれども、いざこれ、じゃ、取得をし
ましょうといったときに、まだ雰囲気は良くない
んだとか、あるいは、いや、仕事忙しくて取っ
て暇ないんだよとか、あるいは、自分の仕事はも
う自分にしかできなくて、ほかに代わる人がいな
いんだとか、いろんな理由があると思います。そ
れ以外にも、やはり同僚に負担を掛けさせること
がもうすぐ後ろめたくて、職場自体も忙しいか
らなかなか難しいというようなことがやっぱりあ
ると思います。こういう状態というのは、やっぱ
り取得しやすいう環境とは言い難いというふう
に思います。

であれば、従来から言われていますが国家公務員
の過酷な働き方については、これまでも指摘され
ていますけれども、例えば人のローテーション、
さらには人材の補充、もっと言えば採用数を思い
切って増やす、こうした考え方も考え方の一つと
してあってもいいのではないかと思います。こ
うした考え方について、大臣の御所見、お伺い
したいと思います。

○政府特別補佐人(川本裕子君) 育児は男女が協
力して行うものだと思えますけれども、我が国に
おいては、育児の負担は依然として女性に偏っ
ている実態があります。男性職員の育児休業取得率
は着実に増加してきていますが、男性職員と比べ
て低い水準にありますし、また休業期間も短い状
況にあります。育児休業取得の更なる向上を目指
すに当たっては、制度をより柔軟に利用できるも
のとする必要、あるいは職員が一層制度を利用し
やすい職場環境を整備していくことが重要であ
ると考えています。

こうした課題に対応するため、昨年八月、人事
院は、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。これ
に基づく今回の法改正により、カップルが交替し
て取得するなど柔軟な育児休業の取得が可能とな
り、男性職員の育児休業の取得が期待され
ます。

また、育児休業制度を含む両立支援制度の適切
な運用を図り、職員が働きやすい勤務環境を整備
するために、本年三月、人事院は、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
指針を改訂いたしました。新しい指針では、各府
省の人事担当部局や管理者の役割として、両立支
援制度の概要等の周知、研修の実施、代替措置や
要員の確保などを掲げています。(発言する者あ
り)

○委員長(徳茂雅之君) 人事院川本総裁。
○政府特別補佐人(川本裕子君) 恐れ入ります。
私、男性職員と比べて低いというふう
に、いざというときに、男性の方が非常に低いとい
うことを申し上げたかったので、訂正させていただきます。

○国務大臣(二之湯智君) 男性職員が育児休業を
取得しない理由については、職員へのアンケート
調査においても、仕事が非常に忙しい、あるいは
なかなか職場でそういう休暇を取りにくい、そん
な雰囲気があると、こういう業務上の懸念が挙げ
られております。

こうしたことを踏まえて、政府は、男性職員の
育児休業などの取得について、上司が部下に取得
を働きかけるとともに、業務分担やスケジュール
の見直しなどを行うことで、部下の取得計画を上司自ら
が作成するなどすること、そして対象職員の休
業、休暇中に業務の円滑な遂行に貢献した同僚職
員について適切な人事評価を行うことなどによ
って、育児休業などを取得しやすい雰囲気、環境の
整備に努めておるところでございます。加えて、
ふだんから長時間労働の是正や職員間の業務の平
準化を進めることが非常に重要だと認識しており
ます。

管理職による日々の適切なマネジメントが行え
るよう各府省に強く要請しており、その上で各府
省から現場の実情や政策課題を丁寧に向いながら
必要な定員についても措置をまいり、そして
男性の育児休業をもっと増やしていきたい
と、このように思っております。

○磯崎哲史君 是非、そうした業務負荷の見直し
等、やはりこれ、なかなか実態見えづらいん
です。ですので、こうした点については本
当に、こうしたデータも含めてチェックをいた
だいて御対応をいただきたいというふう
に思います。

今の質問とまた少し関連をしてくるんですが、
冒頭の質問でも、人事院総裁の方からこれまでの
経緯等、お話もありました。今後の課題について
のお話もありましたけれども、やっぱりこの取得
率向上を目指していく上では、年度目標値を
しっかりと立てるといことも重要で、あ
れはその結果をしっかりとフォローしていくとい
うことも大変重要だと思います。さらには、それを、
こうだったねというふうな内々で確認するだけで
はなく、外に見えるようにしていく、そうするこ
とが、結果的にはマネジメント層であったり、あ

るいは職場全体であったり、そうしたそれぞれの
人の休暇取得の意識付け、こうしたものの向上に
つながっていくのではないかなというふう
に思います。

もう積極的に外に結果を見せていくと。結果が
悪いから、恥ずかしいから見せないのではな
く、これが実態なんだからこれ変えていこうとい
う、そういう意識付けをもっと積極的に
やった方がいいというふうなふうに思
うんですけれども、この点についていかが
でしょうか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) 議員御指摘のと
おり、育児休業の取得状況について目標を設定
し、その結果を公表することは、育児休業を取
りやすい勤務環境を整備するために有効な取組
であると認識しております。

国家公務員の育児休業の取得向上に向けた見え
る化の取組として、令和二年十二月に閣議決定さ
れた第五次男女共同参画基本計画において、国家
公務員の男性の育児休業取得率を二〇二五年まで
に三〇%とする成果目標が掲げられてお
り、これを踏まえて男性職員の育児休業取得率の目標数値を定め
た取組計画を策定し、取組状況を毎年度一回公表
していることと承知しております。

また、これまで人事院において毎年度、各府省
における育児休業取得率等を調査して公表してき
たところですが、今般、人事院規則を改正し、各
府省等に対し毎年度育児休業の取得状況を人事院
に報告すること及び人事院において取りまとめ
て概要を公表することについて改めて規定し、本年
四月一日から施行いたしました。

か管理職員による取得計画の作成は取得促進に資する重要な取組であると考えられますことから、この点について一層の推進に向けて積極的な検討をお願いしているところであり、引き続きこういった見える化の取組を働きかけてまいります。

また、各団体の取得率につきましては、総務省におきまして実施してまいります地方公共団体の勤務条件等に関する調査の結果として公表しているところでございます。こういった全体の見える化も進めてまいりたいと考えてございます。

○磯崎哲史君 ありがとうございます。

今、総務省の方が答弁いただきました。最後に御答弁いただきました結果まとめでございます。二、三ということでお配りをしまして、都道府県のそれぞれの取得率と、あとはその都道府県の中の市町村の取得率ということで実際にどうまとめられているのがあります。このようになっておりました。是非、皆さん、御地元、自分の御地元のところを今どれぐらいの状況にあって、職員さんがどんな状況にあるのかというの是非参考にとだければと思います。

参考ということで、黄色いマーキングしたものは取得率の高いポイントにマーキングをいたしました。また、取得率の低いところについては赤線で引かせていただいたことになっておりまして、差としてはかなりあるということも思いますし、あともう一つ特徴は、やっぱりその首長の部局、それから警察部門、消防部門、教育委員会というその部門ごとでもかなり違いがあります。

これはちょっと見ていただければ分かるかとおり、特に警察の部門ですか、あとは教育部門、あとは消防部門、警察部門、これが取れているところと取れていないところがかなり違いが出てきているのかなと思います。これが結果的にはその都道府県あるいは市町村の取得率にも大きく影響してきているような傾向があるかというふうに思います。これは当然、警察や消防のこの働

き方というものもあるかと思っておりますので、一概に取りやすいとか取りにくいとか、勤務の状況がとか雰囲気とかということではなくて、やっぱり働き方と直結した、そういった点もここには特徴として表れてきているんだというふうに思います。ざっと見ても、そういう傾向がこの資料だけでも分かるんです。

これ以外にも、お付けしておりませんが、取得率は上がっているんですけど、五日間取れているか取れていないか、実はこんなデータも総務省はまとめていただいているんですけど、数字上は取れているんですけど、日数が実はすごく短いんだと、こういうデータも総務省さんはまとめていただいている、すごくいいデータをまとめていただいていると思うんです。

ですので、こういうものをしっかりと活用いただいて、これ二之湯大臣にも、御担当になるかあれですけど、是非活用していただいて、総務大臣とも御相談をいただいて、現場の皆さんがどういう状況にあるのかというのをこういうデータを使って是非分析していただいて、更なる向上のためにどんな課題が現場にあるのか、そうしたところも分析を是非いただいで対応をいただければ幸いです。この点は要望ということでさせていただきたいというふうに思います。よろしくお願いをいたします。

それでは、次の質問に入ってまいりたいと思っておりますけれども、この働き方含めての関係性になってくるんですが、先ほど来、今の職場の実態というところで、数年以内に退職を考えている、こういった結果もあるというふうなお話も先ほど来議論としてはありましたけれども、もう一つ、今、人事院さんの方で取られたアンケート結果がありまして、これもお手元にお配りをしました。

資料の四番になりますけれども、これは、就職活動を終えた学生さんを対象とした意識調査というものを人事院が今回新たに取られています。ですので、まずお伺いしたいのは、この意識調査を実際に行ったその理由、目的についてお伺いした

かと思っております。

○政府特別補佐人(川本裕子君) 人事院は、これまで公務員志望者や各府省新規採用者に対するアンケートによって国家公務員の志望理由等を把握してまいりましたが、国家公務員を志望しなかつた方に対してはアプローチできておりませんでした。近年続く国家公務員志望者の減少を止めるためには、国家公務員を志望しなかつた方がなぜ志望しなかつたのか、その理由を把握して、こうした方々にも国家公務員を志望していただくような施策を実施していく必要があります。

このような問題意識に基づき、人事院としては初めて、国家公務員を志望しなかつた方も含む就職活動を終えた学生に対し、国家公務員を選ばなかつた理由等に関する意識調査を行ったものであります。

○磯崎哲史君 ありがとうございます。

もう一つお伺いしたいと思います。この調査を実際に行った結果として明らかになつたこと、課題、あるいはさらに今後の具体的な対策の方向性、こうした点についてお伺いしたいと思います。

○政府特別補佐人(川本裕子君) 今回行った調査を通じ、学生が国家公務員を就職先として選ばなかつた理由を客観的に把握することができ、今後の対策、講じるべき課題について認識することができたと考えております。

国家公務員を選ばなかつた理由として多くの学生が挙げているのが、採用試験の準備や採用試験の実施時期に関する点、業務内容や長時間労働等の勤務環境に対する不安感でした。

人事院としては、この調査を通じて明らかとなつた学生の問題意識を踏まえ、勤務環境の改善などに引き続き取り組みます。また、採用試験についても、学生がより受験しやすくなる方策について早急に議論を進め、より多くの方に受験していただけるよう取り組んでまいります。

○磯崎哲史君 今総裁の方から御説明をいただいた理由の中で、採用のその時期というのがあるま

した。資料の五を見ていただきますと、それがその関連するデータになるんですが、これ棒グラフは何を言っているかという、内々定をもらつた時期なんです、学生さんが。それでいきますと、その棒グラフを累積したものが折れ線の方になりますので、実際に公務員の試験をやっている三月、四月のタイミングではもう六割を超える方が内々定をもらつています。ですので、それ以降に国家公務員の試験の結果が出て、自分の就職が決まるかどうかという時期の前に決まっていますので、やはりもう既に国家公務員になることについてはもう時期的にならぬというので諦めている方もやっぱりそこには少なからずいらつしやるということがこのデータから出てきているということでありま

す。ですので、先ほど来、この点について懸念をされている先生方の意見が、質問のやり取りもありましたけれども、試験の日程含めて、あるいは職場の働き方、そうした点も含めて様々な観点でいろいろと見直しをしていただきたいということだというふうに思っておりますので、その点も含めて御対応いただければというふうに思います。

私の質問は以上とさせていただきます。ありがとうございます。

○委員長(徳茂雅之君) 午後一時に再開することとし、休憩いたします。

午後零時七分休憩

午後一時開会

○委員長(徳茂雅之君) ただいまから内閣委員会を再開いたします。

休憩前に引き続き、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外二案を一括して議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○柴田巧君 日本維新の会の柴田巧です。法案に関連して、この国家公務員をめぐるいろんな問題についてお聞きをしていきたいと存じ

ます。改めて言うまでもありませんが、この国家公務員制度、我が国の行政の円滑な運営を確保するための重要な基盤でありますが、先ほどからもいろいろ議論がありますように、この国家公務員の世界はといいますか、めぐる問題は非常に山積をしております。この若手職員の離職の問題、あるいは志願者の減少の問題、長時間労働の問題などなど大変危機的な状況にあると言っても過言ではありませんが、まさにそういう意味では、霞が関の危機にあるという認識、崩壊の危機にあるという認識を持たねばならぬのだろうと思っております。

これまでこの霞が関というかこの国家公務員制度というのは、新卒、生え抜きで年功序列といった極めて硬直的な人事制度やその運用がなされてきたわけですが、今こそやっぱりこれを変えていくということが非常に大事になってきたと思えます。そして、たとえ若くても、中途採用でも、また性別も関係なく、能力・実績主義に基づく人事評価を実施をして、適材適所の人事配置を行えるような環境をつくっていくことが大変重要になってきていると思っております。

そんな中で、今般、伊藤人事官も新たに就かれたことによつて人事院のトップスリーのうちお二人が、先ほどからお話が出ておりますが、外資系出身の方になったということでありまして、川本総裁はマッキンゼーでしたでしょうか、あるいは伊藤さんは日本マイクロソフトというふうにお聞きをしておりますが、そういう意味でいろいろな改革が進んでいくことを期待するところであります。

特に、民間と海外の視点、これを取り入れるとともに、この能力・実績主義に基づいた評価制度、既に始まっている部分もありますけれども、更に推進を図ることが必要だと考えておりますが、どのようにこの改革を進めていくおつもりか、人事院総裁にお聞きをしたいと思います。
○政府特別補佐人(川本裕子君) 人事管理について、民間と海外の視点、これを取り入れると

ては、国によつても公務と民間によつてもその内容は異なるものと考えますが、国家公務員が能力を十全に発揮し、意欲を持って全力で勤務できる公務職場の実現のためには、国際性や開放性の観点から、常に世界の動向に目を向け、取り入れていくべきものについては取り入れていく柔軟性と積極性が大事だというふうに考えています。

人事評価については、職員の能力、実績を的確に把握した上で厳正な評価を行い、職員の年齢や採用年次にとらわれないことなく、その結果を昇任や昇給、ボーナスに適切に反映することが重要であります。

政府において、能力・実績主義の更なる徹底などの観点から、令和三年九月に人事評価制度の見直しが行われたところであり、新たな制度の下で幹部職員も含め能力、実績に基づく人事評価が十分に機能するよう、政府と連携してその定着を促していくことが重要と考えております。
○柴田巧君 ありがとうございます。

今おっしゃった、御答弁された方向で改革を大胆に進めていただきたいと思いますし、これが、人事院トップスリーのうち二人が民間の御出身というこの今こそ、この変えていくラストチャンスだという思いでしっかりやっていただきたいと思えます。

この公務員制度改革等々を実際にやっていく上では、今もお話がありましたように、政府と連携をしていくということが極めて重要であります。足並みをそろえてというか、意思疎通を図りながら一体となって進めていくことが大事だと思っておりますが、そこで、担当大臣と人事院総裁にそれぞれどのように取り組んでいくのか、お聞きをしたいと存じます。

○国務大臣(二之湯智君) 霞が関が直面しております人材の確保、育成といった課題は、政府の立場、そして第三者機関であります人事院の立場という違いはあるものの、立場を超えた共通の課題であると認識をいたしております。両者で力を合わせて早急に取り組んでいくことが重要であり、

常日頃から連携に努めておるところでございます。こうした日々の連携に加えて、昨年の九月からは、私、国家公務員制度担当大臣と人事院との、総裁との間で内閣人事局・人事院連絡会議を設置して議論を進めているところでございます。

また、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っております。その結果を今後私と人事院総裁の元に届けていただくことになっております。彼らの提言も受け止めて、受け止めて更なる改革を進めてまいりたいと、このように思っております。

○政府特別補佐人(川本裕子君) 霞が関改革を進め、国家公務員をめぐる諸問題を解決していくため、政府全体の人材戦略を担当する政府や、実際に職員の人事管理を行う各府省と連携協力して必要な取組を進めているところです。内閣人事局との間で昨年九月から、公務員制度担当大臣と私との間で連絡会議を設けて定期的に意見交換を行ったことは今大臣から御紹介があったとおりでございます。

今後も、国家公務員が能力を十全に発揮し、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と連携協力し、スピード感を持っ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。

○柴田巧君 今も御答弁ありましたように、是非連携を密にして、スピード感を持ってというのは非常に大事な点かなと思っておりますので、進めていっていただきたいと思えます。

個々の問題にちよつと入っていきたくと思えますが、先ほどからも取り上げられておりましたが、この若手職員の退職者数が近年増加しております。内閣人事局によれば、自己都合を理由とした二十代の国家公務員総合職の退職者数は、平成二十五年度は二十五人だったんですね。で、令和元年度は八十七人、六年前の四倍になったという記事や報道はよく目にするのですが、最新の数字は、令和二年度では今どう数字になっ

ているのか、これをちよつと教えていただきたいと思えます。

○政府参考人(西浩明君) お答え申し上げます。一般職の職員の任用状況に関する調査の最新でございます令和二年度調査によりますと、行政職俸給表(一)の二十九歳以下職員の辞職者数は六百七十一人となっております。

○柴田巧君 済みません、ちよつと、もう一回お願いいたします。

○政府参考人(西浩明君) お答えいたします。私どもで行っております任用状況に関する調査の令和二年度の数字でございますけれども、行政職俸給表(一)、これは一般の行政官でございますが、二十九歳以下の職員の辞職者数が六百七十一人でございます。

○柴田巧君 確認ですが、そうすると、令和元年度で八十七人になったこの国家公務員総合職の退職者数の数ですが、その数字で間違いはないですか。

○政府参考人(西浩明君) 私どもで申し上げますのは、総合職、一般職の試験の区別のない行政職(一)の人数でございます。同じ数字で令和元年度の数字を申し上げますと七百七十二人という数字になってございます。

○柴田巧君 済みません、令和二年度の数字を教えてくださいということをお願いしております。

○柴田巧君 ありがとうございます。四十七まで減ってきたということですよ。ありがとうございます。

これが最新の数字だということになります、しかし、それぐらいの数字がまだ、の方々が、この二十代で自己都合で総合職でお辞めになるということでもあります。

一般職も含めると先ほどの数字ということになっていくんだろうと思いますけれども、こういう状況で、この若手職員の退職者が増えていくということの対策として、人事院は来年から、各省の課長級を対象に、組織運営や人材育成などの研修を始めることになっていくと承知をしております。

しかし、先ほどからもいろいろ質疑の中で出ておりましたが、令和元年度の職員アンケートの調査結果によると、この辞職の意向のある三十歳未満の職員、男性の職員で一四・七％、七人に一人がそういう意向があるということですが、その理由を聞くと、もっと自己成長ができる魅力的な仕事に就きたいとか、あるいは長時間労働で仕事と家庭の両立が難しいなどの辞職意向が示されているわけです。

すると、この今やろうとしている研修が、人材育成や組織運営というのと退職理由等とマッチしない部分があるんじゃないかと懸念をするわけですが、そこで、今やろうとしている研修の意義と、及び期待される効果というのはどういうふうに考えているのか、人事院にお尋ねをします。

○政府参考人(西浩明君) 答え申し上げます。職員が能力を発揮し、意欲を持って働くことのできる環境を実現するためには、幹部職員や管理職員が組織マネジメントに真摯に取り組むことが重要であり、人事院においても、マネジメント関連の研修に、研修の強化に取り組んでいくこととしております。

近年、人材や働き方が多様化してきていることや、仕事と家庭生活の両立を図る重要性が増してきていることなどにより、公務における各職場の

課長級の職員は多くの新たなマネジメントに関する課題に直面しております。今回、新たに始めることとしております課長級研修は、これらの状況を踏まえまして、組織統率力や人材育成力といった課長としてのマネジメント力を向上させることを目的として実施することとしております。

このような研修を通じまして、若手職員の成長や仕事と家庭生活の両立などについてもより配慮したマネジメントが行われるようになり、職場の魅力が向上すれば、若手職員の定着にも資するのではないかと考えております。

○柴田巧君 是非、この退職理由などを、あるいはその背景などをよく精査をさせていただいて、意味のあるというか、その抑止になる、抑制できる、そういう措置が後々できるような、そういう調査をしていただきたいと思っております。

そのためには、恐らく今やろうとしている研修を実施した後は、その研修参加者などにアンケートなどを取られるものと推察をしておりますが、実際に研修に参加した課長級の職員のみならず、この研修を受けた課長級職員の下で働く職員にも、先ほどのいろんなお話もありましたが、そういう人々たちにも、職員にもアンケートを実施することというのは意味があるんじゃないかと思っております。そういうことで研修の効果が本当に把握できるのではないかと今やろうとしている研修ですが、是非そういう工夫も講じていただきたいと思います。お聞きをしたいと思っております。

○政府参考人(西浩明君) 答え申し上げます。各研修におきましては、研修効果を高めるため、研修員アンケートを活用し、PDCAサイクルを回していくこととしております。

今回、新たに始める課長級研修につきましては、研修内容自体が構想段階でございますので、研修実施後のアンケート等の方法について具体的な検討には至っておりませんが、人事院といたしまして、研修の効果把握は重要と考えておりますので、その手法についても適切なものとなるよ

う検討してまいりたいと考えております。

○柴田巧君 是非、今申し上げたようなことなどもしっかりと取り入れていただければと思っております。

さて、この後は、官民の交流の促進など、あるいは民間人材の活用などについてお聞きをしたいと思いますと思っておりますが、先ほども申し上げましたが、この国家公務員制度を変えていくためにも、この官民のいわゆる垣根を越えてこの時代環境に対応できる能力を持つ人材を誘致していくというのは非常に重要なことになってきたと思っております。

そういう意味でも、この様々な分野の民間人材を確保していくことが公務の世界で大変これから大事なことだと思っておりますが、それが組織全体の活性化にもつながると、あるいは複雑多様化してきているこの行政の課題にしっかりと応えていけると、また、信頼される国家公務員制度をつくっていくものも確信をしますが、そういう意味で、この民間人材の活用というのは非常に重要なテーマだと思っておりますが、担当大臣の御認識と今後の取組の方針についてお尋ねをします。

○国務大臣(二之湯智君) 複雑多様化する行政ニーズに迅速、的確に対応するためには、多様な能力を、あるいはまた経験を持つ人材を確保することが必要であり、民間人材の活用はそのための重要な方策であると考えております。

今般、政府全体の人事管理の統一の指針である令和四年度の人事管理運営方針におきまして、その時々の行政課題に応じた即戦力を確保する観点から、内閣人事局は、人事院と連携して、民間人材の採用の円滑化のための手続、処遇等について検討すると定めたところでございます。これに従ってしっかりと取り組んでまいりたいと、このように思っております。

○柴田巧君 是非、民間人材を上手に活用していくというのが、いろんなこの課題に対処していく上でも、あるいは組織全体の活性化をしていく、それが先ほど来からの問題の解決にも資するもの

だと思しますので、大いに進めていただきたいと思いますけれども。

今大臣もお触れになりましたが、この人事管理運営方針、三月の三十日に新たなものが示されておりまして、その中では、いわゆる幹部職員、管理職の公募制のことについても触れているところでもあります。これまでもこの公募制についてはなされてきたところですが、これまでの検証を踏まえ、公募を更に推進をしていこうということが打ち出されています。その人事管理運営方針の中には次のように書いてあります。当面、令和四年度以降の三年間で約二百ポスト、三割増になりませんが、の公募を目指して取り組むことにするという方針が打ち出されております。

そこで、お尋ねをしますが、これまでの公募の取組の成果に関する検証、それから検証から見える、見付かった課題、課題に対する政府の今後の取組についてどう対応していこうとしているのか、これは内閣人事局にお尋ねをします。

○政府参考人(堀江宏之君) 私どもの方では、民間人材の公募に関しまして、更なる応募、活躍を促すために、民間から実際に採用された方々などへのヒアリングを行ったところでございます。そこで現れました課題を御紹介いたしますと、一つには、例えば募集要項を見ても求められる役割が明確でない、またどれぐらいの給与が受け取れるかもよく分からなかったというような話、あるいは、二つ目として、採用当初、独特の霞が関用語とかあるいは意思決定プロセスとかそういうものが分からなくて戸惑ったというようなお話、三つ目には、やはりほかの民間から採用された職員と意見交換するような場が欲しいというような御意見をいただいたところでございます。

そういったことを踏まえまして、先ほど御指摘いただきました令和四年度の人事管理運営方針におきましては、更なる公募推進のための環境整備といたしまして、一つには、募集時点で処遇をより具体的に示す方法を人事院と検討するなど、募集要項の記載内容の充実を図るといったものが一つ

目、二つ目には、民間から採用された人材が気軽に相談できるメンター役の職員を各府省に配置するということ、三つ目には、民間人材が府省等横断で交流できる機会を内閣人事局の方で設けるということなどを定めたところでございます。

こうした環境整備を通じまして、民間人材の登用を進めてまいりたいと考えております。

○柴田巧君 是非進めていっていただきたいと思えます。やっぱり民間の手法やあるいは最先端の専門知識、知見などを行政に取り込むという積極的な意味合いもあると思っておりますので、大いに推進をしていただければと思います。

そんな中で、この国家公務員においても、近年は中途採用者や任期付採用者数が増加の傾向にあると言われています。平成二十六年に四千六百九十人だったものが、令和二年度、二年かな、二年には六千七百三十人になっていられると言われておりますし、民間企業での経験や高い専門能力を有する人材、例えば弁護士だったり公認会計士であったり大学の教授など、そういった人たちが公募で、一定の期間採用し、特定の業務に従事させるこの任期付採用のニーズはこれからも着実に増えていくのではないかとというふうに予想をします。

こういったことも国家公務員の専門性の向上や官民交流による双方の組織の活性化と人材の育成につながるものと確信をしますので、一層の取組の強化をお願いしたいと思えますが、川本総裁の下で既にこの中途採用及び任期付採用に関して周知の強化も図られております。また、これまで人事院が事前チェックを行っていた任期付職員の採用については、各府省限りで採用できるという範囲を広げてきているところでもありますが、更なる取組が必要ではないかと思えます。

そこで、中途採用及び任期付採用について、人事院が現在把握している課題、問題点はどこにあるのか、それを解決するために今までやってきた取組以外に必要な取組というのがあればどういふものがあるか、教えていただきたいと思えます。

○政府特別補佐人(川本裕子君) 有為な人材を国家公務員に確保していくためには、公務部内における人材や育成だけではなく、公務と民間との間の人材の流動性を高め、民間の知見を積極的に公務に取り入れていくことが重要で。

平成十二年に、十二年十一月に施行された任期付職員制度は、御指摘のようにその在籍者が年々増加傾向にあり、令和二年度末で千七百五十三人となっております。このように、同制度は公務に有用な専門的な知識、経験などを有する者の円滑な採用に役割を果たしてきておりますが、その機動性には課題があると考えております。

このため、昨年十一月から、任期付職員の採用において公正性を確保するために行っている人事院の承認について、機動性を高める措置を実施しました。具体的には、人事院による個別の審査手続を不要とする場合の公正性確保などの要件を明示することにより、各府省限りで採用できる範囲を拡大しました。

今後においても、各府省の要望等を精査し、人事院による個別の審査手続を不要とする範囲について、公正性を確保しつつ更なる拡大を行い、任期付採用の機動性の向上を図ってまいります。

こうしたことに加えまして、様々な中途採用の制度が活用されるためには、各府省の制度の内容を理解していただく必要があります。そのため、制度の内容を各府省に示し、理解を促すとともに、積極的な周知、広報も行ってまいります。

さらに、人事院において行っている中途採用者向けの研修の充実にも努めてまいりたいと思っております。

○柴田巧君 今御答弁あったように、これしっかり進めていっていただいて、この民間からの、先ほど申し上げましたけれども、そういったものがどんどんどんどん取り入れられて、いろんな組織の活性化や問題の解決につなげていっていただきたいと思えます。

ちよつと、九番と十番と順番ちよつと入れ替えて質問をします。

先月の二十五日に公表された令和三年官民人事交流に関する年次報告によりますと、令和三年中に、交流採用職員、これ民間企業から国の機関への交流ということですが、交流者ということですが、これは八百三十四人、交流派遣職員、これは国の機関から民間企業への交流者ということですが、百五人となっております。交流採用者数は増加していますが、その一方で、この派遣、交流派遣職員数というのは減少傾向になっております。平成二十四年と比べるともう半分ぐらいになっているということですし、派遣の方は、逆に二倍半ほど増えていますが、こういう今状況にあります。

そこでお聞きをしますが、近年、交流派遣職員数が減少しているのはどういふことなのか、また、この国の機関から民間企業への職員の派遣も交流採用と同様に拡充をしていくことが必要ではないかと思えますが、現状どう認識しているのか、併せてお尋ねをいたします。

○政府参事人(西浩明君) お答えいたします。交流派遣職員数が近年減少している原因につきましては、一概に申し上げることはできませんが、近年、行政需要が増大し、複雑高度化する中で、国家公務員の人員構成上、交流派遣等の多様な経験を積ませることが望ましい三十歳代から四十歳代前半の人数が少なく、各府省において交流派遣を行う余裕がなくなっている可能性というものがあると考えております。

このような状況にはありますが、交流派遣は、民間企業の効率的、機動的な業務遂行の手法を学んだり、民間企業の実情に関する知識を深めることで、行政の課題に柔軟かつ的確に対応するための知識や能力を有する人材の育成に有益であることから、各府省において積極的に交流派遣の実施を検討いただきたいと思います。

人事院といたしましても、各府省への働きかけを行うとともに、官民人事交流制度をより多くの民間企業に知っていただけるように周知に努めてまいりたいと考えております。

○柴田巧君 交流派遣職員の増加も是非これから進めていただきたいと思えます。この交流採用職員、先ほども申し上げましたように増えてきていることですが、これは一つには、どうも各府省の業務の増加に伴い、即戦力となる人材を交流採用で確保したということが挙げられるのではないかと考えられます。

この人事交流制度の目的というのは人員不足の解消を図ることが主目的ではないのではないかと思っています。組織活性化や人材育成が主目的だと思いますが、だとすると、拡充するのは大変なことだと思いますけれども、単純にこの職員数、交流採用、交流派遣の職員数を増やすだけでは不十分だということもあるのではないかと。単に業務の増加に対応するために民間から人材を集めるという姿勢では、これは民間の皆さんに大変失礼なことになると思えます。

そこで、交流採用職員数の増加の原因に、この業務の増加に伴って、今申し上げた即戦力となる人材を交流採用で確保したいということであるならば、これは適正に本当に運用されているかということになるのではないかと考えますが、人事院の見解をお聞きをします。

○政府参事人(西浩明君) お答えいたします。交流採用につきましても、民間企業における実務の経験を通じて効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得している者を各府省において職務に従事させることにより、行政運営の活性化を図ることを目的としております。

交流採用職員の増加の背景といたしましては、委員御指摘のように行政需要が増大し、複雑化していることとあると考えられますが、交流採用職員が即戦力として効率的な業務遂行と行政サービスの向上に資するのであれば、各府省において行政運営の活性化が図られているものと考えております。

○柴田巧君 しつかり所期の目的が達成されるような形で進めていただきたいと思えます。それで、時間がなくなりましたので、

一問飛ばして、人事院総裁に、いわゆるリボルピングドアの件についてお尋ねをしたいと思います。

○政府参考人(西浩明君) お答え申し上げます。委員御指摘のように、公務の経験を持った者が民間に入り、再びまた公務に戻ってくるという、いわゆるそういつた形での交流というのは重要であるという御指摘はいただいております。我々もそのような問題意識を持ってございます。

現在、内閣人事局を中心に、公務員の経験を持った方を再び公務に入れるための仕組みについて検討されている、これから検討されるというふうに承知しておりますので、私どももそういった検討に可能な限り協力してまいりたいと考えております。

○柴田巧君 時間が来ましたので終わりますが、今のいわゆるリボルピングドアもこの日本の官の

世界を変えていく一つの大きな原動力になるものと思っております。どうぞ川本人事院総裁の下でどういったことがどんどん進んでいきますことを御期待を申し上げて、質問を終わりたいと思っております。

○田村智子君 日本共産党の田村智子です。岸田総理は、昨年十一月に発表した経済対策の柱として成長と分配の好循環を掲げ、賃上げを推進すると表明されました。さらに、今年二月、物価高への対策としても賃上げを強調されました。大企業に恩恵の厚い賃上げ減税など、その政策には賛同しかねますが、少なくとも、OECD各国との比較でも異様なまでに賃金が上がっていないのが日本だという共通の認識があつてのことだと思っております。それだけに賃上げが急がれます。生活全般にわたる物価急騰という事態に、生活防衛のためには本格的な賃上げへと日本社会全体を動かしていくことが急務となっております。

ところが、その下で、公務員の給与は据置き、期末手当はマイナス改定をするというんですね。二之湯大臣は、衆議院での審議で、期末手当の〇・一五月分が全体として数千億円の規模になる、これが消費に回らないということが非常に厳しい経済の下で大きな影響を与えるのではないかと、この認識も示されました。そのとおりだと思っております。

今回のこの法案、岸田政権の経済政策にも逆行するものではありませんか。

○国務大臣(二之湯智君) 今回の措置は、人事院勧告を踏まえて、民間との比較で国家公務員の給与を決定するものでございまして、これ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必要なものだと思うわけでございます。

政府として民間の賃金水準の引上げにもしっかりと取り組んでいるところでございまして、民間の賃金水準が上がれば、改善されれば、それを受けてまた今後国家公務員の給与水準の改善も期待できることから、岸田政権の経済政策に逆行する

との御指摘は当たらないのではないかと思うわけでございます。

○田村智子君 日本国家公務員労働組合連合会が昨年九月から十一月に実施したアンケートでは、四九・五%が生活が苦しいと回答しています。本格的な賃上げをしてこなかった影響は、物価高騰の前から既に現れています。

今年六月期に支給される手当が〇・一五月分の引下げとなるだけではなく、昨年十二月に支給した分の減額調整も行うというわけですね。午前中にもありました。通常、人事院勧告を受けた給与法の改定は、遅くとも年内に行われてきました。今回のように、年度をもまたいで給与法を改定するというのは初めてのことでございまして、前中にもありました。

なぜイレギュラーな時期の給与法の改定なのか。岸田内閣は、ポータルのマイナ改定が経済に影響を与えないように経済対策をしてからだと、だから年を越えたいんだという説明をしてこられましたけど、しかし、経済状況は昨年から更に深刻な事態を迎えているんじゃないでしょうか。ロシアのウクライナ侵略による物価高騰は、まだこれから始まるんですよ。アベノミクスの異次元の金融緩和策によつて、円安はこのままでは出口も見えず、長期にわたるインフレが強く懸念をされます。こうした非常事態とも言える下で昨年八月の人事院勧告にた従つと、これでは私は政策がなさ過ぎると思っております。

生活実態にも目を向けていない、物価急騰にも対応していない、それが今回の給与法の改定ではないですか。

○国務大臣(二之湯智君) 繰り返しになりますけれども、今回の措置は人事院勧告を踏まえた民間との比較で国家公務員の給与を決定するものでございまして、民間の給与、これは給与が上がる場合であっても下がる場合であっても、国家公務員の適正な処遇の確保と国民の理解を得るというために必要なものと考えているところでございまして。

政府として、民間の賃金水準の引上げにもしっかりと取り組んでいるところでございまして、民間の賃金水準が上がれば、改善されれば、それを受けてまた今後国家公務員の給与水準の改善も期待できることから、岸田政権の経済政策に逆行する

の危険も示さなければなりません。

繰り返しになりますけれども、今最もやらなければならない政策が賃上げです。その点で看過できないのが、地域によつて最低賃金が達しない俸給表がそのままになっているということです。高卒の初任給が地域別最低賃金を下回る地域、これ国公労連のデータによれば三百六十一の市町村に及びます。

二〇一九年十一月、衆議院内閣委員会で我が党の塩川議員がこの問題を取り上げて、当時の人事院総裁は、最低賃金法の趣旨は国家公務員においても重要であると考えておりますと答弁しております。

人事院総裁にお聞きします。なぜ二〇二一年の俸給改定でこの問題を放置したのでしょうか。むしろ、最賃割れの地域は二〇一九年よりも広がってしまっているのではないのでしょうか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) お答え申し上げます。枠組みとして、国家公務員は最低賃金法の適用を受けないこととされております。そのような中、国家公務員の給与は民間の水準と均衡を図りつつ、全国一律の俸給表とこれを補充する諸手当から成る給与体系が法定されており、適正な水準

政府といたしまして、民間の賃金水準の引上げや物価高騰対策などにもしっかりと取り組んでいるところでございまして、その実現に向けた各施策を講じることにより民間の賃金水準が改善されれば、それを受けて今後また国家公務員の給与水準の改善も期待できると考えておるところでございます。

○田村智子君 人事院勧告は、日本の雇用者人口の約一三%、七百七十万人の労働者に影響を与えられていると聞いています。国と自治体の公務員だけでなく、公定価格で給与水準が示される保育士などの処遇にも直接影響を及ぼします。大臣の認識以上に経済へのマイナ効果もたらされてしまうということを私は強く危惧しますし、果たしてこれで賃上げが本当に進んでいくのかなということの危険も示さなければなりません。

繰り返しになりますけれども、今最もやらなければならない政策が賃上げです。その点で看過できないのが、地域によつて最低賃金が達しない俸給表がそのままになっているということです。高卒の初任給が地域別最低賃金を下回る地域、これ国公労連のデータによれば三百六十一の市町村に及びます。

二〇一九年十一月、衆議院内閣委員会で我が党の塩川議員がこの問題を取り上げて、当時の人事院総裁は、最低賃金法の趣旨は国家公務員においても重要であると考えておりますと答弁しております。

を確保するようにしています。

こうした枠組みの下で、近年、民間企業の初任給の上昇などを踏まえまして、初任給を含む若年層に重点を置いた改定を行って対応してきております。令和三年においては、月例給について、民間給与との較差が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから改定を行わないことといたしました。今後とも民間企業の状況等を見つつ、適切に対応していきたいと考えております。

○田村智子君 民間準拠と言いますが、最賃割れの給料なんというのは民間ではあり得ないですね。やっちゃいけないことなんでしょう。そういう地域が広がっているというのは、これ重大事態だということを重ねて指摘したい。これ、在り方見直さなければ駄目だと思いますよ。

それから、今年三月で定年退職した職員については、午前中の質疑で、昨年十二月に支給したボーナスからマイナス分、この返金は求めないというふうに答弁がありました。しかし、再任用によって四月以降勤務を継続する場合、公務員の身分は消滅して新規採用者として扱われ、給与も手当も大きな減額になるのに、昨年十二月分の手当減額調整、これをやるということになってしまっている。

既に支給済みの手当を後から減額調整するということ自体、これ民間企業だったら大問題だと思いますよ。まして、定年退職後に退職前の公務員の身分に付随する不利益措置を引き継ぐというのは、これ余りに不合理だと思えますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 期末手当の支給額は、現行制度上、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。したがって、この六か月以内に退職して再採用された場合、現在におきましても、退職前と再採用後の在職期間を通算するなど、身分の継続性を問わずに在職期間を評価してボーナスを支給しているところでございます。

今回の期末手当の減額調整に際しましては、このように、三月に定年退職し、その後再任用職員となるなど、在職期間が通算される場合には減額対象としたものでございます。なお、この措置につきましては、人事院の見解も踏まえたものでございます。

○田村智子君 これね、不合理としか言いようがないわけですよ。それでもいいんだと言っているわけですね。

先ほど紹介した国公労連のアンケートで、再任用者の約七五％が生活が苦しいと回答しているんですよ。長きにわたる定員削減方針の影響で国家公務員の年齢構成にはゆがみが生じていて、経験のある職員層が急激に減少する時期を迎えています。再任用職員は業務上も今や不可欠の存在となっている。けれど、とてもこの処遇が下がると、本当に生活苦しいというのはよく分かりますよ。そこで、その退職前の不利益を、退職後、再任用にまた引き継がせるというのは本当にやっちゃいけないことだと思いますよ。むしろ再任用職員の抜本的な処遇の改善、ここを検討すべきだということも指摘しておきたいと思えます。

もう一点、では、非常勤の職員については今回の手当の改定はどのように影響するのでしょうか。○国務大臣(二之湯智君) 今回の給与法改正案に伴う非常勤職員の給与の取扱いにつきましては、法律成立後に内閣人事局が各府省に対して考え方を示してできるよう、人事院とも相談しつつ現在検討中でございます。

検討の方向性といましては、基礎額や支給月数などで常勤職員と同等の取扱いをしている場合は今回の減額調整の対象としていく方針です。他方、これら以外の非常勤職員については、減額調整の対象とするのではなく、各府省において現場の実態に合わせた対応していただきたいと考えております。

○田村智子君 つまりは、長く働いていて、その仕事も常勤の方と同じような仕事をやっている方は減額をしようとする。

は減額をしようとする。

非常勤の方々の処遇というのは各省庁に任せられていて、昨年七月に人事院が非常勤職員の給与指針改正して、雇用期間や仕事の内容を参考にしつつ常勤職員の支給月数を基礎とするよう努めるというふうにしていますけれども、そもそも給料も手当も極めて安いと、低い処遇だというふうには指摘せざるを得ないんですよ。それで頑張っている方を、非常勤の方まで減額するののかということですね。私、あり得ないと思いますね。

非常勤職員の処遇については、私も毎年のように質問してきました。二〇一六年十一月には、期間業務職員へのボーナス支給をしない省庁があるということも指摘をしました。その後、その省庁も手当が払われるようになったというふうに聞くんですけども、勤務時間の調整などで月給分の方を減らしてボーナスでプラス・マイナス・ゼロとするので、年収としてボーナスが増えたという扱いになっていないということも聞くわけですよ。だから、手当が支給されても、それで年収が、じゃ、増えるようになったかと言えば、そうならない職員がいるということなんです。それでも減額するののかということも、本当に私是不合理だと思いますね。

こういう官製ワーキングプアという言葉が表すような状況を改善するために、非常勤職員に対する給与やボーナス、この予算を増やしてもっと処遇を改善するということが求められていると思うんですけれども、大臣、もう一度、いかがでしょうか。

○国務大臣(二之湯智君) 非常勤職員は、常勤職員とは職務内容や勤務時間などに差があるために、ボーナスの支給月数においても、この差異を踏まえつつ常勤職員とのバランスを考慮することが重要だと思っております。

これに関して、昨年七月に人事院指針が改正され、職務、勤務実態、形態などが常勤職員と類似する非常勤職員のボーナスは、常勤職員のボーナスの支給月数を基礎として、勤務時間、勤務実績

などを考慮の上支給することとされたところでございます。この人事院指針の改正を踏まえた取組状況については、必要に応じて人事院においてフォローアップがなされるものと認識をいたしております。

内閣人事局においても、各府省の非常勤職員の適切な処遇が確保されるよう、人事院と必要な連携をまいりたいと考えております。

○田村智子君 これ、内閣人事局の資料を見ますと、厚労省は今、非常勤の職員四万九千三百四十九人と、これ常勤職員よりも一万七千人以上多いんですよ。もちろんコロナの影響などで特別な臨時的な雇用というのがやられているかとは思いますが。それでも、非常勤職員なしには業務は成り立たない。法務省も、非常勤五万七千七百二十九人、これも常勤職員よりも多いんですよ。ほかにも、文科省、人事院、復興庁なども非常勤職員の方が多いというのが内閣人事局の示した資料から分かるわけですよ。こういう方々の処遇がどうなっているか、私は、是非調査なども行って、本当にどういう処遇で働いていらっしゃるのかということを見たいと思います。

育休法についても質問をしたいと思いますので、次に進みます。国家公務員の男性職員における育児休業の取得率は、昨年の人事院の調査で初めて半数を超えて五一・四％となった。ここには防衛省や裁判所の職員が含まれていないという説明も受けています。防衛省なども含めた内閣府の調査では二九％ということなんですけれども、政府の男性育児取得の目標が三〇％なんです。そうすると、国家公務員はほぼ目標達成ということになるんでしょうか。現状の評価と今後の取組について簡潔に御答弁ください。

○政府参考人(堀江宏之君) 御指摘のとおり、政府全体の男性育児取得目標は、令和七年度におきまして三〇％でございます。現状、二九％でございますので、もう少しで達成というところでござ

います。

ただ、もちろん三〇％を達成すればいいというわけではございませんので、更に仕事と生活の両立支援を進める、あるいは業務の見直しを進める、マネジメントを向上させるによりまして、一層男性職員も育休を取りやすい環境整備を進めてまいりたいと考えております。

○田村智子君 明らかにこの一年で男性の育休取得率が大きく上昇したということは私も注目したいし、評価できる取組だというふうに思います。対象となる職員全てについて育休取得の意向を確認し、あらかじめ計画を作る、男性職員の育休取得率を管理職の人事評価の要素とするなど、本気で位置付ければ短期間で育休取得率を向上できるんだということをおっしゃる実証しているというふうにも思います。

内閣人事局の職員へのアンケート調査の結果、これは令和元年度、二〇一九年度ですね、これ見て私、大変興味深いなと思ったのは、男性の育休取得について、これまでに取得したかという問いに、五割近くが利用しております。三十歳未満でも四一・五％。ところが、今後取得したいかとの問いには、利用したくないは一七・三％、三十歳未満は九・五％にとどまるわけですね。利用したいという意欲が男性職員の中に広がっているということも、私は良い変化が生まれていると思うます。しかし、利用したいができないと思うが二八・五％。その理由として、収入を減らしたくないが最も多く、次いで、残業が多い、業務が繁忙だと思われる。給料が上がらない国になってしまったことの影響がここにも現れていて、まあ最初の質問に戻ってしまふんですけど、やはり給与や手当はマイナス改定ではなくて、本気の賃上げをやらなければ育休取得率の向上にもつながらないということも指摘しておきたいんですが、この残業や業務が忙しい、それで育休を諦める、取得できても期間が短い、ここはやっぱり解決が求められますよね。

この間、中央官庁で働く国家公務員の在庁時間調査についてはこの委員会でも度々審議になってきました。二〇二〇年十月、十一月、勤務時間外の在庁時間調査では、二十代総合職の約三割が過労死ラインの目安となる月八十時間を超えて、そのうち約半数が月百時間を超えていた。

こうした超過勤務の実態は解決に向かっているのかどうか。深刻な長時間労働、過密労働がそのままでは全ての対象者に育休取得の権利を保障するに至らないというふうに考えますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 御指摘のとおり、二〇二〇年十月、十一月の在庁時間調査では、特に二十代かつ一種総合職の職員について、四十五時間、月四十五時間以上の在庁時間が三分の二以上、三分の二、それから八十時間超が三割、百時間超が二割弱という状況、長時間勤務が若手の総合職に偏っているという現状が明らかになりました。

御指摘のとおり、これを是正することは非常に重要でございますので、既存業務の廃止、効率化、デジタル技術の徹底活用、また、管理職のマネジメントの向上、それからテレワーク、フレックスタイムなどの柔軟に働ける環境整備、こういったことを進めまして、長時間労働対策をし、また、男性職員が育休を取りやすい環境整備を進めてまいりたいと考えているところでございます。

○田村智子君 この在庁時間の調査というのは、今後も私たちに示されるものは出されてくるんでしょうか。これは非検証していかなきやいけないと思うんですけど、その点いかがですか。

○政府参考人(堀江宏之君) この在庁時間の調査は二〇二〇年の十月、十一月に行いました。実は、午前中の議論でも少し申し上げましたけれども、現在、私どもの勤務時間管理といいますがシステム化が進んでおりません。したがって、このときの在庁時間調査というのは、毎日、五万人の職員に毎日エクセルに記入していただく

という方式を取りました。非常に、正直言いまして手間の掛かる方式を取っております。その後、こういった状況、これで分かった状況を踏まえまして、超勤手当の対策も取りましたし、さらには、やはりこのような勤務時間管理ではないけれども、勤務時間の客観把握あるいはシステム化を進めることとしております。

ということでございますので、従来のような在庁時間の調査というのを今後また行うということには予定していないところでございます。

○田村智子君 それでは検証できないんですね。こういう深刻な事態が改善に向かっているのかどうか、これは非検証していただきたいと思

います。そもそも、やっぱり定員そのものを増やさなければ、これほどの長時間勤務を解消することできないわけですね。その中で育休をということで今生懸命進めていくと、職場の人間関係にも影響を与えかねないですね。業務の忙しさから同僚の妊娠を素直に喜べない、いつからあの人産休に入ることかな、あるいはいつまで育休取るのかなと、業務への影響を考えてしまうんだ、そういう声も現場からは聞こえてくるわけです。

一方で、だから男性の育休なんて無理としない、対象者全員に意向を確認し、計画を策定するというのはとても大切なことだと思います。妊娠が分かるとすぐに申し出ることができれば、子供の出生までには半年以上の時間があるわけですから、育休期間中の体制を整える準備時間、これが得られるということになります。これは非民間にも広げていくべき取組だと思いませんか。

では、その準備期間に代替職員をどうするか、こういうことも検討できると思うんですけども、その代替職員の確保のための施策というのは講じられているんでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 制度上、育児休業期間中の職員の場合には代替職員の採用ができることとなっております。ただ、職場の状況は様々でございますので、上司においてしっかりと仕事の

状況を踏まえまして、代替職員の採用で対応するのか、あるいは業務分担の見直しで対応するのか、さらには、例えば業務のスケジュール自体を見直す、様々な方法があると思います。職場の状況に合わせて管理職がしっかりと対応できるように努めてまいりたいと思います。

○田村智子君 是非、育休取得にやっぱり理解が広がるようにするには、人の手当て以外にないんですね。定員そのものを増やすか、代替職員どうするか、こういうところを是非踏み込んでいただきたいと思

います。非常勤職員の育休取得の保障はどうなっているんでしょうか。期間業務職員の場合は、原則一年雇用で契約更新二度まで、三年が経過するとその職は公募に掛けられることとなります。三年目に差しかかるような職員の育休、これのように保障されるんでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) 今回の改正案におきましては、任期中で公募を迎え再度再任用された場合、育児休業の取得回数の方について不利益とならない措置を講じております。

具体的には、育児休業の取得回数を数える際に、任期が満了することによって育児休業を終了し、再度採用された上で引き続き育児休業を取得する場合には、前の任期が満了するまでの育児休業を取得回数のカウントから除外するという規定を設けているところでございます。

これは、実質的には一回の取得にもかかわらず、途中で公募、任用が入ることによって二回を防ぐための措置でございます。これは、御指摘の三年目の任期で公募を迎えて再度任用された場合にも適用されるものでございます。

○田村智子君 制度上は保障するようにしますがということなんですけど、これが果たして本当にどこまで適用されていくかなんですかね。

期間業務職員の三年で公募に掛けるというこの細切れの雇用については何度も質問してきました。二〇二一年七月時点で、非常勤職員約十六万

人、常勤、非常勤合わせた職員数の三七・二%に上っています。先ほど非常勤の方が多い省庁があるんだというふうには指摘もしましたけれども、その非常勤の四七・八%が女性です。一年契約で、三年たったら、同じ仕事を希望しても自分の職場、求人募集されて、就職活動しなければ働き続けることができないと、もう一度雇ってもらえないという保障も分らないと。そうすると、妊娠、出産を理由とした雇止めは許されなければいけません、三年目で公募に掛けられるときに重なったから、果たしてもう一度雇ってもらえるのかということになると思うんですよ。まして男性が、女性の場合は、それは出産をするときにそれを妨げちゃいけないというのがありますけれども、男性は育児がこういう条件で取れますかということになってくると思います。

これ、内閣人事局は、昨年八月に、男性国家公務員の育児取得についてフォローアップ、公表しています。今後の取組として、職員アンケートなどを通じて課題などを把握するとしています。これ、非常勤の育児取得についても、私、調査をすべきではないかというふうに思うんですね。フォローアップ調査、今後もやるべきだし、非常勤についての調査も行うべきだと思いますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(堀江宏之君) まず、男性職員の関係でございますが、内閣人事局では、令和三年十二月に、国家公務員の働き方改革に関する職員アンケートを実施しております。この中で、男性職員に育児休業を取ってもらうための課題を把握し、さらに育児休業を取りやすい環境整備を進めたいと考えております。結果について、アンケート調査の結果について現在取りまとめ中でございまして、夏前には公表したいというふうに思っております。

なお、非常勤職員の育児休業の取得状況については、これまでも人事院さんの方で調査し公表されておりますので、まずは人事院において調査内容を検討していただければと考えております。

○田村智子君 是非、職員アンケートというのとはとても大切だと思うんですね。その職場の人間関係含めてどうなっているかということとはしっかり見ていくことが必要だと思いますので、非常勤職員も含めて職員アンケートという形での調査も是非とも行っていただきたいと思っております。

最後、大臣にお聞きしたいんですけども、今日質問したとおり、公務の職場というのはあたかも身分が安定していて給料も安定しているというふうにも多くの国民が思っていると思います。しかし、その職場では、時給で働いて、これからゴールデンウィークにもなるわけですけども、そうすれば収入が大きく減って、十年以上働いていても三年ごとにくる求職活動しなければならぬ、こういう非常勤の職員が大勢います。また、民間企業ならば雇用期間通算五年を超えれば非常勤は無期雇用にも転換されるのに、公務職場にはそれさえありません。そして、常勤職員の中に最低賃金に届かない給料が許されてしまつて、長時間労働も客観的な労働時間の把握がやっと始まつたところだと。

こうした問題が労働法の適用除外だからという理由で放置され続けてきているんですよ。これ、異常だと思えます。この点について大臣の認識を最後お伺いしたいと思います。

○田村智子君 是非、職員アンケートというのとはとても大切だと思うんですね。その職場の人間関係含めてどうなっているかということとはしっかり見ていくことが必要だと思いますので、非常勤職員も含めて職員アンケートという形での調査も是非とも行っていただきたいと思っております。

最後、大臣にお聞きしたいんですけども、今日質問したとおり、公務の職場というのはあたかも身分が安定していて給料も安定しているというふうにも多くの国民が思っていると思います。しかし、その職場では、時給で働いて、これからゴールデンウィークにもなるわけですけども、そうすれば収入が大きく減って、十年以上働いていても三年ごとにくる求職活動しなければならぬ、こういう非常勤の職員が大勢います。また、民間企業ならば雇用期間通算五年を超えれば非常勤は無期雇用にも転換されるのに、公務職場にはそれさえありません。そして、常勤職員の中に最低賃金に届かない給料が許されてしまつて、長時間労働も客観的な労働時間の把握がやっと始まつたところだと。

○国務大臣(二之湯智君) 今委員御指摘になりましたように、常勤職員と非常勤職員の処遇の差が非常に乖離が大きいということをお聞きをいたしたわけでございます。同じ職場で働く人に余りにもこの処遇の差があつてはいけないと思うわけでございます。

内閣人事局におきましても、各府省の非常勤職員の適切な処遇が確保されますよう、人事院とも必要な連携をして処遇改善に努めてまいりたいと思っております。

○田村智子君 先ほど、国家公務員を目指す人が減っているんじゃないかという議論もありましたけれども、やっぱり長時間労働で大変そうということが大きな理由だと思えます。また、その国家

公務の仕事がどこを向いて誰のための仕事なのか。コロナ対応での布マスクなど、政権の意向で業務がゆがめられてしまったということも大きな影響を与えてきたんじゃないかと思えます。公務とは何か、やりがいのある職場としての労働条件はどういうものか。是非、今後こういう根本的な問題も本委員会で議論していきたいと思えます。

以上で質問を終わります。

○委員長(徳茂雅之君) 他に御発言もないようです。三案に対する質疑は終局したものと認めます。

これより三案について討論に入ります。御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

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

本案は、新型コロナウイルス感染症、物価高騰、ウクライナ情勢等、急速に経済状況が悪化する下で、国家公務員の期末手当を引き下げられるものです。

人事院は、民間準拠だけを理由に期末手当を引き下げる勧告を行いました。二年を超える新型コロナウイルス感染症の蔓延によって、国家公務員は危機対応の業務を担ってきました。そのことも一切考慮せず、また国家公務員の生活給の保障もせず、一方的に年収減を行うことは、国家公務員の労働基本権制約に対する代償措置としての役割を果たしておりません。

また、減額調整の特例について、今年度末で定年退職する職員で、引き続き四月から再任用される職員の手当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ぎ、やり方は認められませんが、国家公務員の給与や手当の引下げは、約七十七万人の労働者に影響を与え、さらに民間事業者

にも波及して国民の消費を冷え込ませます。物価急騰から国民生活を守るためにも、日本経済の成長のためにも、今本格的な賃上げへと社会全体を動かさなければならぬときに、マイナス改定を行うなどあり得ません。

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、国務大臣、副大臣、政務官といっ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ことに反対です。

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、賛成であることを述べ、討論を終わります。

○委員長(徳茂雅之君) 他に御意見もないようです。これから採決に入ります。

まず、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案について採決を行います。本案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(徳茂雅之君) 多数と認めます。よつて、本案は多数をもって原案と可決すべきものと決定いたしました。

〔賛成者挙手〕

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

なお、三案の審査報告書の作成につきましましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○委員長(徳茂雅之君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

二之湯国務大臣は御退席いただいて結構です。

○委員長(徳茂雅之君) この際、末松国務大臣及び松野国務大臣から発言を求められておりますので、順次これを許します。末松国務大臣。

○国務大臣(末松信介君) 失礼いたします。

東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会担当大臣として、一言御挨拶を申し上げます。

東京大会については、コロナ禍による様々な制約の中で大会となりましたが、関係者の方々の御尽力や国民の皆様の御理解、御協力により、無事に大会を終えることができました。

大会期間中の感染防止対策については、防疫上の措置の徹底が図られ、結果として、クラスターとされた事例はなく、海外から入国した大会関係者等から市中に感染が広がったという事例も報告されておりません。復興オリンピック・パラリンピックについては、被災地と連携した取組を進め、被災地が復興を成し遂げつつある姿を世界に発信し、海外の方にも被災地の復興しつづつある姿や魅力を実感していただくことができたものと考えております。また、パラリンピックの開催を契機としたユニバーサルデザインの町づくりや心のバリアフリーなど取組を通じて、我が国が共生社会に向けた大きな一歩を踏み出すきっかけとなったものと考えております。さらに、大会参加国・地域と自治体が行うホストタウンについては、自治体は五百三十三、相手国・地域は百八十

五となり、オンラインによる交流も含め、感染症対策を講じた上で来日した選手等と交流が行われました。

引き続き、大会を契機として創出されたレガシーについて、一過性のものとならないよう、大会組織委員会や東京都、関係大臣と緊密に連携し、担当大臣として継続的に国内外に発信できるよう努めてまいります。

徳茂委員長を始め理事、委員各位の御理解と御協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

○委員長(徳茂雅之君) 松野国務大臣。

○国務大臣(松野博一君) ワクチン接種推進担当大臣として、一言御挨拶を申し上げます。

新型コロナウイルスの三回目接種については、昨年十二月中旬以降、オミクロン株の感染状況や最新のエビデンスを踏まえながら、臨機応変に対応し、接種間隔の前倒しを進めてまいりました。自治体との緊密な連携の下、政府一丸となつて、ワクチンの供給、接種体制の強化、接種券の前倒し送付に努め、二月中旬には一日百万回の接種を実現し、現在は、高齢者人口に対する接種率は八割を超え、全人口比は四割を超え、ともに、アメリカを上回っております。

これまでの自治体や医療従事者の皆様の御尽力に感謝申し上げます。

今月中には、接種の対象となる約一億人の方が接種できる量を上回るワクチンを自治体に配送します。一般の方への接種も本格化してきたところであり、引き続き、三回目接種をできるだけ早期に接種いただけるよう、追加接種の必要性や、交互接種の有効性、安全性などについて、積極的な情報発信等に取り組んでまいります。

また、五歳から十一歳までの子供への接種についても二月から始まりました。対象となる子供全員が二回接種可能な量を上回るワクチンの配分量と配送スケジュールは既にお示しをしております。子供や保護者が安心して接種を受けられるよう、引き続き、科学的知見に基づいた正確で分か

りやすい情報発信等に取り組んでまいります。

ワクチン接種を円滑に実施できるよう、自治体や関係省庁とも連携して取り組んでまいります。

徳茂委員長を始め理事、委員各位の御理解と御協力を賜りますよう、よろしくお願いを申し上げます。

○委員長(徳茂雅之君) 以上で発言は終わりました。本日はこれにて散会いたします。

午後二時十分散会

四月一日日本委員会に左の案件が付託された。

一、保育・学童保育の職員の賃金と処遇の抜本的改善、保育料の無償化に関する請願(第七五九号)

一、新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願(第七六〇号)(第七六一号)(第七六二号)(第七六三号)(第七六四号)(第七六五号)(第七六六号)(第七六七号)(第七六八号)(第七六九号)(第七七〇号)(第七七一号)(第七七二号)

一、保育・学童保育の職員の賃金と処遇の抜本的改善、保育料の無償化に関する請願(第八九九号)

一、性虐待や性搾取の被害者となった子供に焦点を当て、ワンストップ救援センターを支援することに關する請願(第九一三三号)

第七五九号 令和四年三月十八日受理

保育・学童保育の職員の賃金と処遇の抜本的改善、保育料の無償化に関する請願

請願者 愛知県あま市 加納聡一郎 外九百九十九名

紹介議員 大塚 耕平君

この請願の趣旨は、第一九号と同じである。

第七六〇号 令和四年三月十八日受理

新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願

金の増額等に関する請願

請願者 岡山県津山市 入江洋子 外百八十六名

紹介議員 井上 哲土君

新型コロナウイルス感染症の拡大は収束せず、日本経済と国民生活に深刻な打撃を与えている。中小業者は消費税率一〇％への引上げと複数税率による景気悪化と事務負担の増加など、二重苦、三重苦を強いられている。多くの中小業者は必死の経営努力を続けているが、家賃や人件費など固定費の支払にも行き詰まり、倒産・廃業の瀬戸際に追い込まれている。新型コロナウイルス危機を打開するには、中小業者の経営や従業員雇用を守る支援策の継続と抜本的拡充が切実に求められている。落ち込んだ経済の浮揚策として消費税減税と中小業者への過重な事務負担を強いる複数税率の即時廃止も必要である。二〇二三年十月から免税業者を取引から排除するインボイス制度(適格請求書等保存方式)が実施されようとしていることも大問題である。新型コロナウイルス危機を克服し、新しく構築すべき経済・社会においても、地域に根ざして活動する中小業者の存在が不可欠である。

ついては、新型コロナウイルス危機で誰一人取り残さない支援策の構築のため、新型コロナウイルス感染症が収束するまで、次の措置を採らねばならない。

一、新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金を増額し、中小業者への直接支援を実施・拡充する自治体への支援を強めること。

二、特別定額給付金を適宜、実施すること。

第七六一号 令和四年三月十八日受理

新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願

請願者 岡山県津山市 江口恵美子 外百八十六名

紹介議員 伊藤 岳君

この請願の趣旨は、第七六〇号と同じである。

第七六二号 令和四年三月十八日受理

新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願

第一部 内閣委員会会議録第七号 令和四年四月五日【参議院】

<p>新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願 請願者 長野県東御市 市毛真弓 外百八十六名 紹介議員 市田 忠義君 この請願の趣旨は、第七六〇号と同じである。</p>	<p>第七六七号 令和四年三月十八日受理 新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願 請願者 長野県小県郡青木村 坂井弘子 外百八十六名 紹介議員 小池 晃君 この請願の趣旨は、第七六〇号と同じである。</p>	<p>第七七二号 令和四年三月十八日受理 新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願 請願者 和歌山市 玉置光世 外百八十六名 紹介議員 山添 拓君 この請願の趣旨は、第七六〇号と同じである。</p>	<p>第七七三三号 令和四年三月十八日受理 新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願 請願者 長野県埴科郡坂城町 中村淳 外百八十六名 紹介議員 岩淵 友君 この請願の趣旨は、第七六〇号と同じである。</p>
<p>第七六四号 令和四年三月十八日受理 新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願 請願者 長野県上田市 亘美紀子 外百八十六名 紹介議員 紙 智子君 この請願の趣旨は、第七六〇号と同じである。</p>	<p>第七六八号 令和四年三月十八日受理 新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願 請願者 長野県上田市 小林英喜 外百九十四名 紹介議員 田村 智子君 この請願の趣旨は、第七六〇号と同じである。</p>	<p>第七九三三号 令和四年三月二十四日受理 性虐待や性搾取の被害者となった子供に焦点を当て、ワンストップ救援センターを支援することに関する請願 請願者 埼玉県志木市 柳原さつき 外百四十九名 紹介議員 佐々木さやか君 この請願の趣旨は、第一八号と同じである。</p>	<p>第七六五号 令和四年三月十八日受理 新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願 請願者 和歌山市 奥野順一郎 外百八十六名 紹介議員 吉良よし子君 この請願の趣旨は、第七六〇号と同じである。</p>
<p>第七六六号 令和四年三月十八日受理 新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願 請願者 長野県小県郡青木村 堀内清 外百八十六名 紹介議員 倉林 明子君 この請願の趣旨は、第七六〇号と同じである。</p>	<p>第七七〇号 令和四年三月十八日受理 新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願 請願者 長野県小県郡長和町 堀内大輔 外百八十六名 紹介議員 武田 良介君 この請願の趣旨は、第七六〇号と同じである。</p>	<p>第七七〇号 令和四年三月十八日受理 新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願 請願者 和歌山県紀の川市 井田佳和 外百八十六名 紹介議員 山下 芳生君 この請願の趣旨は、第七六〇号と同じである。</p>	<p>第七六九号 令和四年三月十八日受理 新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の増額等に関する請願 請願者 長野県小諸市 竹内雅俊 外百八十六名 紹介議員 大門実紀史君 この請願の趣旨は、第七六〇号と同じである。</p>