

第二百十二回国会 参議院内閣委員会会議録第四号

令和五年十一月十六日(木曜日)

午前十時開会

委員の異動

十一月十四日

小林 一大君

補欠選任
森屋 宏君

十一月十五日

生稲 晃子君

補欠選任
衛藤 晟一君

出席者は左のとおり。

委員長

大野 泰正君

理事

小野田紀美君

太田 房江君

上月 良祐君

石垣のりこ君

宮崎 勝君

委員

磯崎 仁彦君

衛藤 晟一君

加藤 明良君

古賀友一郎君

広瀬めぐみ君

森屋 宏君

山谷えり子君

鬼木 誠君

塩村あやか君

杉尾 秀哉君

窪田 哲也君

片山 大介君

柴田 巧君

上田 清司君

井上 哲士君

國務大臣

國務大臣

副大臣

総務副大臣

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

事務局側

常任委員会専門員

政府参考人

内閣官房内閣人

事務局人事政策統括官

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

こども家庭庁長官官房審議官

総務省自治行政局公務員部長

総務省自治行政局選挙部長

厚生労働省大臣官房審議官

大島九州男君

河野 太郎君

馬場 成志君

古賀友一郎君

川本 裕子君

岩波 祐子君

窪田 修君

米村 猛君

荻野 剛君

幸 清聡君

佐々木雅之君

黒瀬 敏文君

小池 信之君

笠置 隆範君

増田 嗣郎君

本日の会議に付した案件

○政府参考人の出席要求に関する件

○一般職の職員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)

○特別職の職員に関する法律及び二千二十

五年日本国際博覧会政府代表の設置に関する臨時措置法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(大野泰正君) たいだいまから内閣委員会を開会させていただきます。

委員の異動について御報告いたします。昨日までに、小林一大君及び生稲晃子君が委員を辞任され、その補欠として森屋宏君及び衛藤晟一君が選任されました。

○委員長(大野泰正君) 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。

一般職の職員に関する法律等の一部を改正する法律案外一案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、内閣官房内閣人事局人事政策統括官窪田修君外八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(大野泰正君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(大野泰正君) 一般職の職員に関する法律等の一部を改正する法律案及び特別職の職員に関する法律及び二千二十五年日本国際博覧会政府代表の設置に関する臨時措置法の一部を改正する法律案の両案を一括して議題といたします。

両案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○広瀬めぐみ君 自由民主党の広瀬めぐみでございます。今般提出されている一般職給与法等の改正につ

いてお聞きいたします。今般、政府は、物価上昇、そして民間における賃上げを実現しつつありますが、実質的な賃上げ効果として私たちが豊かさを実感できる社会の実現のために所得税減税にも取り組んでいるところでございます。

公務員の場合、一般職であれ、特別職であれ、公共の福祉に従事する立場であり、民間で働く方々のように、労使間の交渉のために団体をつくり、ストライキを起こし、賃上げを勝ち取る、そういうことはできない、すなわち、憲法上、労働権と呼ばれる非常に重要な権利を与えられていない立場でございます。とはいえ、公務員も社会の一構成員として経済的な恩恵を受けたいと不公平でございますから、人事院勧告によつて俸給表を更新し、給与を上げるのが通例となっているわけでございます。

そして、今回は、若年層に重点を置き、引上げ改定をする内容であり、公務員組織の人材確保の面からも、民間の賃上げの流れを促進する観点からも、非常に重要と考えております。

そこで、一般職給与法案の意義について、一度、河野国家公務員制度担当大臣にお聞きいたします。

○國務大臣(河野太郎君) 本法案により実施する給与改定は、調査時点の民間の給与実態を反映するものでございまして、民間の賃上げの流れを受けて、月例給は、初任給を始め、委員おっしゃるように、若年層に重点を置きつつ全ての俸給表を引き上げるとともに、ボーナスを〇・一か月分引き上げるといふ内容になっております。人材確保、それから職員全体の適正な処遇の確保といった観点から、早期の実施が重要だというふうに思っております。また、テレワーク、在宅勤務を中心とする働き

方をする職員につきまして、光熱水道費などの負担を軽減する在宅勤務手当の新設を盛り込んでおりまして、働き方の多様化に対応した給与制度の整備としても意義があるものになるのではないかと思っております。

○広瀬めぐみ君 御答弁ありがとうございます。

民間の賃上げの流れを止めず、そしてバランスを取るためにも、公務員一般職の給与を上げる必要性がよく理解できました。

なお、人事院は、今年八月、一般職の公務員の給与改定とともにフレックスタイム制の更なる柔軟化を取り入れ、通常の休暇とともに更に週一度働かない日を設け、育児、介護など職員に認められる制度を更に対象拡大して認めるなど、働き方改革も進めております。担い手確保のための本気度がうかがえると思います。

次に、特別職、すなわち総理大臣や国務大臣などの給与を上げる必要性についてお聞きいたします。

今年の四月から、総理大臣は月に六千円、国務大臣、副大臣、大臣政務官は四千円上がっております。ところが、これに対しては、そもそも給与を上げる必要性はない、法律を改正する必要はない、法律改正をしながらなぜ返納するんだという声も聞かれます。

少し古い情報ではありますが、二〇二〇年における各国首脳の給料は、四位が米国防ランブ大統領、約四千三百一十一万円、三位がスイス、ウエリ・マウラー前大統領、約五千二百五十万円、二位、香港キャリー・ラム行政長官、約六千二百二十万円、一位、シンガポールのリー・シェンロン首相、約一億七千三百四十八万円だそうです。これに対し安倍元首相の二〇一八年の月給は二百一十万円、プラス東京都特別区の地域手当、月給の二〇％、ポリーナス年間三・三分、年間で四千五百円でございます。しかし、日本の首相は、二〇二二年四月以降、東日本大震災の復興財源確保を目的とする臨時特例法に従い、給与の三割を返納し

ているため、実際の年間給与は約二千八百一十万円となり、三割減した後は世界で十四位でございます。日本の総理大臣の給料、高いと言えます。すでしょうか。

そもそも、官職の給与は職務と責任に応じて決まらるべきであり、衆議院で野党から提出された、内閣構成員のうち国会議員については月給、ポリーナスを上げないという修正案は、適当であるとは思えません。改正法案の給与を民間との比較に基づき較差を埋めるとの考えの下、事務次官等の指定職と同率で引き上げるものであり、民間に先駆けてこれを行うものでもございません。国民の皆様の理解を得るためにも、政府から提出された特別職給与法改正案の考えについて、改めて河野国家公務員制度担当大臣にお聞きいたします。

○国務大臣(河野太郎君) 特別職の給与法につきましては、特別職の国家公務員、内閣総理大臣、国務大臣のほかにも会計検査院長、人事院総裁あるいは政府の各種委員会の委員長など様々なものがござります。

官職の職務と責任に応じて多様な人材を確保するため、その給与については、従来から一般職の国家公務員の給与との均衡を図るとともに、公務員全体の給与の体系を維持する観点から、一般職の国家公務員の給与改定に準じて改定してきたところでございます。

今回の一般職の国家公務員の給与改定に当たっては、民間給与と比べ国家公務員の月例給与や特別給が下回るといった較差があったことから、これらを引き上げることといたしましたが、賃上げの引上げ改定をすることといたしましたが、賃上げの流れを止めないために、特別職の国家公務員の給与についても民間に準拠した改定を続けていくことが適切と判断し、一般職に準じて引き上げる改定を行うこととして、今回の改正法案を提出いたしました。

また、官職の給与は、委員おっしゃるように、その職務と責任に応じて定まるものであり、内閣総理大臣や国務大臣のみを据え置くことは他の官

職とのバランスを欠くこととなり、公務員全体の給与の体系を崩すことにもなりかねません。

おっしゃったように、内閣総理大臣三割、国務大臣及び副大臣二割、大臣政務官一割をかねてより国庫に返納しているところでございますが、先日、官房長官から総理、政務三役の今回の給与増額分を国庫返納することという発言を受けて、法案担当大臣である私としても法案の早期成立に尽力をしまいたいと思っております。

○広瀬めぐみ君 民間と公務員との間の較差を縮めるためにも、是非この改正案を進めていただきたいと思っております。

次に、人口減少社会についてお聞きいたします。

私の地元岩手でも女性、特に若い女性の県外流出が全く止まりません。公務組織の屋台骨となる官僚が意欲を持って働く環境を整備することが非常に重要であると思っております。霞が関の働き方改革や人材確保に向けてどのように取り組まれているのか、政府参考人にお聞きいたします。

○政府参考人(窪田修君) お答え申し上げます。委員御指摘のとおり、人口減少社会の中、公務においても優秀な人材を継続的に確保することが重要だと考えております。

そのため、各府省と連携し、業務の効率化やデジタル化、マネジメント改革、さらには、テレワークやフレックスタイム制を活用した柔軟な働き方の推進などを通じた働き方改革や、国家公務員志望者の拡大のための情報発信、中途採用の活用などの取組を進め、意欲と能力を最大限に発揮できる環境を整備し、職員がやりがいを持って活躍できるように、引き続き取組を推進してまいります。

○広瀬めぐみ君 答弁どうもありがとうございます。

これにて終わらせていただきます。

○杉尾秀哉君 立憲民主・市民の杉尾でございます。岸田政権の経済政策が迷走する中で、実質賃金

が十八か月連続マイナスとなるなど、国民生活は厳しさを増しております。七一九のGDPもマイナスでした。消費が非常に弱いということです。こうした中で、我々も一般職の給与の引上げには大いに賛成するものでございますけれども、特別職、とりわけ国会議員から任命された者が真っ先に給料が引き上げられるというのは認められません。今回の法改正に国民の怒りが渦巻いているのは当然のことと思います。

そこで、今回は特別職の給与引上げについて集中的に伺います。今回の特別職の給与引上げは、指定職の給与引上げに伴うもので、先ほども話がありました。実にこれは七年ぶりのことです。

そこで、人事院総裁に伺いますけれども、今回の特別職の給与引上げの基になった指定職の引上げの判断、去年もおととしもやっておりませんでした。どういう基準でしようか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) お答え申し上げます。

人事院勧告では、情勢適応の原則に基づき、その時々の経済・雇用情勢を反映して、労使交渉等によって決定される民間企業従業員の給与水準と国家公務員の給与水準を均衡させることを基本としております。

具体的には、公務においては、一般の行政事務を行っている行政職俸給表(一)の適用職員、民間においては、公務の行政職俸給表(一)と類似する事務、技術関係職種に従業員について、主な給与決定要素をそろえた精密な比較を行い、比較結果に基づいて必要な改定を行っております。

その上で、指定職俸給表については、行政職俸給表(一)の改定状況との均衡を考慮しながら改定することとしております。本年の場合、本省省課長級の職員に適用される行政職俸給表(一)十級の平均改定率〇・三％と同程度の改定を行うこととし、審議官級の職員に適用される一号俸から三号俸については二千円、事務次官や局長に適用される四号俸から八号俸については三千円引き上げること

しております。

○杉尾秀哉君 私が開いたのは、去年、おとしはやっていないのに、なぜ今年やったのかということについての返答がないんですけれども、この指定職の給与の引上げと、今度は特別職の給与の引上げ、この関係どうなっていますか、人事院總裁。

○政府参考人(佐々木雅之君) お答えいたします。

人事院が所掌しておりますのは一般職の職員の給与でございます。特別職の給与改定について申し上げる立場にはないところでございます。

○杉尾秀哉君 十月二十日の閣議決定を見ますと、特別職の給与はおおむね人勸の趣旨に沿って取り扱う、おおむね人勸の趣旨に沿ってとしか書いていない、極めて曖昧。これは政治判断ということですね。

人事院は関知していないという今の答弁でしたけれども、我々は衆議院の段階で、総理以下の政治家の特別職の月給、それからボーナスを据え置く修正案を出しました。残念ながら、与党それから国民民主党の反対で否決されました。ところが、我々いろいろ調べてみますと、平成十年、今回と同じような修正案が当時の与党自民党の提案で提出をされ、賛成多数で可決されています。反対したのは、当時、共産党だけです。当時、自民党は与党でした。

私たちの修正案もこれを基に提出をしたということなんです。そこで伺いますけれども、そのときは、今回のような公務員の給与全体の給与体系が崩される、先ほど河野大臣の答弁ありましたが、こういう説明は政府側からありませんでした。平成十年のこの修正で当時給与体系が崩れたんですか。もしそうでないというならば、当時と今では何が違うんですか、説明してください。

○国務大臣(河野太郎君) 委員おっしゃいました平成十年の特別職給与法改正法案、その中で議員提案で修正案が出され、国会の御判断がされたも

のでございます。

当時の修正につきまして、内閣総理大臣などのうち国会議員から任命された者の俸給月額につきましては、本則は変えずに附則でその改定を一年延期したものでございます。先般の立憲民主党が提出した修正案とは違います。

官職の給与はその職務と責任に応じて定まるものであり、内閣総理大臣や国務大臣などのみ据え置くことは他の官職とのバランスを欠くこととなり、公務員全体の給与の体系を崩すことになりかねないというふうに考えております。

例えば、内閣総理大臣と最高裁の長官の俸給月額は従来同額としておられますが、仮に内閣総理大臣の俸給月額のみ据え置くとした場合に、行政と司法とのバランスを欠くこととなります。また、内閣総理大臣補佐官と指定職八号俸、事務次官、俸給月額従来同額としておられる、仮に総理大臣補佐官のみ据え置くこととした場合、特別職と一般職のバランスを欠くこととなります。

法案担当大臣である私としては、国会における御審議をいただいた上で、法案の早期成立に尽力してまいりたいと考えております。

○杉尾秀哉君 今、平成十年の案と今回の案が違うというふうにおっしゃいましたけど、附則に書き込んでいっているのは同じだし、対象も同じだし、当時は一年ということでしたけれど今回は当面の間と、そこしか違わないんです。基本的に同じなんです。

そして、私が開いた質問に対して、河野大臣、答えていないんです。当時は給与体系が崩れるなんて説明なかったんです。それにもかかわらず今長々と説明されたわけですから、じゃ、給与体系が崩れると言いつつなぜ自主返納するんですか。

○国務大臣(河野太郎君) ですから、制度を維持したまま運用で自主返納をするということで、制度は維持しております。

○杉尾秀哉君 国民が反発したから返納するんで

すか。じゃ、何でもこんな法案出したんですか。○国務大臣(河野太郎君) 様々な経済情勢等を鑑み、官房長官から返納という御発言があったと承知しております。

○杉尾秀哉君 様々な経済情勢って何ですか。

○国務大臣(河野太郎君) 様々な経済情勢でございます。それは、経済もあれば賃金の上昇のものもあれば物価の変動、その他いろんなことがあるんだらうと思います。

○杉尾秀哉君 今の説明、理解できません。なぜ返納したんですか。経済情勢ですか。何が、急に話になったんですか。経済情勢が急に変わったんですか。説明になっていませんよ。

○国務大臣(河野太郎君) 国民の皆様から不信を抱かれないということも要素であると思っております。様々な経済情勢の判断、その上で総合的に判断があったんだらうというふうに思います。

○杉尾秀哉君 経済情勢、総合的な判断をするんだらうとどうして出したんですか。変わっていないでしよう。しかも、不信を抱かれないようにして、不信を抱くようなものを何で出したんですか。

○国務大臣(河野太郎君) 従来から、特別職の給与改定は一般職におおむね準じて行うというふうにしております。今回も、この賃上げの流れを止めないようというところで、それに準じて提出をしているわけでございます。

官職の給与、これは特別職の給与も含め、その職務と責任に応じて定まるものであって、内閣総理大臣や国務大臣等のみを据え置くことは他の官職とのバランスを欠くこととなり、公務員全体の給与の体系を崩すことになりかねないと考えておりますので、制度を維持し、運用で様々対応するというところでございます。

○杉尾秀哉君 これ、そのまま何も考えずに慣例どおりにやったんでしょう。閣議決定の文書見てもそうじゃないですか。おおむね人勸の趣旨に沿って取り扱う、これしか書いてないじゃないで

すか。で、出しといて、国民が反発して、しかも内閣支持率がこれだけ急落をして、暴落をして、まずいと思つたから返納をしたんでしょう。それしかないじゃないですか。

平成二十六年十一月の参議院内閣委員会での給与法改正の質疑の際、附帯決議が付されております。第六項に何と書いてありますか。

○政府参考人(窪田修君) そのまま読み上げさせていただきますが、国の財政事情が厳しい折、今回の改正により特別職の期末手当が引き上げられるが、国務大臣、副大臣及び大臣政務官等の特別職の職員並びに事務次官等の高位の政府職員の給与については、民間企業の給与体系も参考にしつつ、中長期的に検討することとされております。

○杉尾秀哉君 この附帯決議に書かれているように、特別職については中長期的に体系の在り方、給与の在り方を検討しなさいって、こういうふう書いてあるわけですか。

この十年間、何か検討したんですか。○政府参考人(窪田修君) 特別職の給与につきましては、及び高位の幹部職員に関する給与につきましては、事務次官を含む一般職員の職員給与については民間準拠を基本として人事院勧告を踏まえて対応する、国務大臣等の特別職の給与に、職員給与につきましても事務次官等との均衡を、それに準じて改定するとの取扱い以外の結論を得るような検討には至っておりません。

○杉尾秀哉君 今の答弁にもあったように、何の検討もしないんです。ほったらかしでしょう。こういうふうなせつかつ院として決議しているわけですから、これは与党、野党の総意であります。検討すべきだったんだけれども、何もしていないんです。そして今回のような問題が起きています。

そもそも、特別職の給与というのは職務の特殊性に応じて定められるべきで、一般職の給与とはおのずと性格が異なると思えますけれども、人事局、どうお思いですか。

○政府参考人(窪田修君) そもそも、まず、一般

職が特別職かということに公務員をどう分類するかは、国家公務員法において人事院がこれを決定することになっておりますが、一般職と特別職の区分は、大まかに申し上げて、任用手続において一般職と同じ手続を取ることが適当なのか、あるいは国会同意人事が必要なのかといった職務の性質において分けられておりますので、官職の給与自体は、大臣からも申し上げておりますように、職務と責任に応じて、職務とその責任に応じて定まるものでございますので、官職間のバランスを考慮した上で、公務員体系の、全体の給与の体系を考慮しておりますので、ございます。

○杉尾秀哉君 ずっとこういうふうな政治判断でやってきて、そして今回の法改正で制度の矛盾があらわになったわけですよ。特別職の政治家の給与の取扱いというのは、国会議員のこれ歳費の問題とも絡んでますから、実際に今回我々のポナス上がらんですよ。来月の八日に、十八万円。これ、いいんですかね。こういうことも含めて、やっぱり明確な基準を直ちに打ち出すべきじゃないかというふうに思います。

ちよつと、今日はこの話だけするわけにはいきませんので、ちよつと人勸の報告、人事管理に関する報告、それから長時間勤務の是正について詰めて話を伺いたいんですけども、まず、人勸の発表に併せて出されました人事管理に関する報告。

今回の報告には、冒頭、世界最高水準の行政サービスの提供と、こういうくだりがありますけれども、総裁に伺います。去年は、これは総裁談話に入っておりますけど、今回は、言葉はいいかどうか分かりませんが、格上げとも言える人事管理報告に盛り込まれました。これ、なぜでしょう。

○政府特別補佐人(川本裕子君) お答え申し上げます。世界最高水準の行政サービスとは、一つの目指す姿、理念でございます。社会情勢が急速に変化し、行政課題が複雑化、高度化する中で、国民の

皆様の期待に添えてそのような行政サービスをお届けするに当たって、職員一人一人が幅広い視野を持ち、強い気持ちで職務に励むことが大切であり、これは国家公務員の使命であると考えております。

また、国民の皆様に行政サービスをお届けするに当たっては、国民目線を忘れないことが何よりも大切です。行政は、独占サービスであり、他と比較されにくいものであるため、客観的な視点を失わぬよう絶えず認識することも必要です。

このようにようなことも含めまして、本年の八月、報告と併せて行った公務員人事管理に関する報告において、人材の確保、職員の成長と組織パフォーマンスの向上、多様なワークスタイル、ライフスタイルの実現などの三つの柱について提言を行っております。

書く場所がどこであれ、理念であることに変わりはないでございます。

○杉尾秀哉君 今、客観的に認識すべきである、こういうふうな回答をされましたけれども、世界最高水準の行政サービスという言葉は全く具体的ではありません。目指す姿、理念、イメージ、こういう言葉で公務員に示されても、何のことだか分からないと思います。

そもそも、こういうふうな書いてあるということとは、今の日本の行政サービス、国家公務員のサービスというのは世界最高水準ではないということですか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) 目指す姿でございますので、常に見直しをしていくべきという考え方でございませぬ。

○杉尾秀哉君 いや、そんなの当たり前ですよ、常に見直すんですよ。これ、答弁になっていませんよ。しかも、この報告の中にわざわざ冒頭書いてあるんですよ。

じゃ、例えば、聞きますよ。世界最高水準の行政サービスの国ってどの国を指しているんですか、どういう国のことを言っているんですか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) 日本がそういう

ふうになればよいなと思っております。

○杉尾秀哉君 答えになっていないんですよ。いや、コンサルの御出身で、いかにもコンサル的ななというふうな感じもするんですけど。

今回の報告は人材確保を中心課題に据えていますが、これは皆さんもよく御存じのとおり。それならば、まず、このコロナ対策に忙殺された公務員、これは地方公務員それから国家公務員に限らず、本当に大変だったと思います。この三年間の総括からすべきなんじゃないですか。そういうことを抜きにして、いきなり目指す姿、理念、イメージを出されても、公務員の皆さんはどうしていいか分からない。

この間の、特にこの三年間の人事行政の問題点や課題、この検証は行われたんでしょうか、どうでしょうか。

○委員長(大野泰正君) まず、人事院事務総局萩野職員福祉局長。

○政府参考人(萩野剛君) コロナの関係でお尋ねありましたのが、人事院では、上限時間を超えて、上限時間というのは、例えば他律的部署であれば月百時間であるとか、年間であれば七百二十時間であるとか、そういったものを超えて勤務した職員の状況というものについて調査をしております。

令和三年度におきまして、上限を超えて超過勤務を命じられた職員のうち新型コロナウイルス感染症対策関連業務に従事した職員数の割合につきましては、全府省で見ますと、他律部署で一・二%、自律部署で七・三%というふうになっております。多くの職員がコロナ対策にも従事しているというふうな承知しております。

○杉尾秀哉君 今残業時間の話がありましたんで、ちよつと資料一を見てください。コロナ対応、これ府省別の、これは本府省とそれから本府省以外の平均の年間の超過時間数なんですけれども、これを見ますと、確かに、この青いところなんですけど、内閣官房それから厚生労働省、コロナ対応の最前線にあるこうした省庁の残業時間が長

いのはこれは分かります。

しかし、これはこのある省全体の平均なので、この省の中でも一部の部署で膨大な超過勤務が発生している、恒常化しているんじゃないかと、こういう指摘あるんですけども、人事院はこうした実態、どこまで把握していますか。

○政府参考人(萩野剛君) お答え申し上げます。先ほど申し上げましたとおり、上限を超えて超過勤務を命じられた職員、こちらの方は調査をしております。また、平均、年間の超過勤務時間数についても調査を行っておりますけれども、各府省の部局ごとというものについては承知をさせていただきます。

○杉尾秀哉君 部局ごとには調査していないということなんです。もっと細かく本当は目配りしてほしいんですけども。

聞くところによると、先ほど出ました内閣官房ですけれども、コロナ対応の部署は残業時間が月二百時間を超えたところがあるそうです。こういうのが実態じゃないでしょうか。

働き方改革に関して、国家公務員については、民間における措置を踏まえて人事院規則が改正されました、改定されました。超過勤務の上限、先ほどから話出ておりますけれども、上限が設けられました。あれから既に四年が経過をしております。

ちなみに、この超過勤務については、民間では罰則付きの上限が法律で規定をされました。さらに、労使関係の合意による規制措置もあります。三六協定、私も民間におりましたので、三六協定がありました。公務員の場合も、長時間労働の是正の必要性は民間と変わるものではない、こういう国会答弁があります。平成三十年五月十六日、衆議院の厚生労働委員会。これは事前に通告してあります。

そこで、人事院の総裁に伺いますけれども、この答弁の内容と全く同じ認識を総裁もお持ちかどうか、これ答えてください。

○政府特別補佐人(川本裕子君) お答え申し上げます。

ます。

公務においては、長時間の超過勤務は、現に働いている職員個人の健康や業務効率への影響があるだけでなく、今後職員となる若い世代に選ばれる職場としての魅力の低下に結び付いていることも否めません。この状況を早期に改善し、負のイメージを払拭しなければならぬ。超過勤務の縮減は大変重要な課題であると認識をしております。

このため、本年の勧告時報告で言及したとおり、業務の削減、合理化を進めるとともに、勤務時間管理等に関する指導、助言を行うなど、多方面からの取組を進める必要があると考えております。

人事院規則においては、民間労働法制における時間外労働の上限時間を踏まえ、超過勤務命令が可能な上限の時間を定めているところであり、この制度も超過勤務縮減につながる大切なものと考えております。

○杉尾秀哉君 川本総裁も変わらないということですが、同じ質問を河野大臣にも伺いたいと思います。

釈迦に説法かもしれません。残業時間の上限規制については、公務員の場合は罰則がありません、今申し上げたとおり。労働基本権の制約の下で労使関係も除外をされております。こうした状況の中で、公務員も民間と同様の、同じ措置をとることが必要だと大臣もお考えでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) 公務におきましては、行政サービスを提供を中止するというわけにはいきませんから、公務の運営上、真にやむを得ない場合においては、各省庁、超過勤務を命ずることができるといふふうになっております。ですから、公務員の超過勤務の上限規制、規制を超えた場合に罰則は設けられていないわけでございます。

ただ、長時間労働の是正は重要でございますので、政府としては、引き続き、人事院と連携しながら、勤務時間の見える化、あるいは上司による

マネジメントの徹底、こうしたことで超過勤務の把握、縮減に取り組んでいきたいというふうに思っております。

○杉尾秀哉君 今、河野大臣から答弁がありましたように、公務員について罰則を適合としなかった理由というのがあるわけですが、では、この罰則に代わる代替措置として、代替策としてどのような措置が講じられたのか、これについて人事院の方から説明いただけますか。

○政府参考人(荻野剛君) 国家公務員につきましては、今ほどありましたとおり、国民生活にとって不可欠な業務を円滑に行う観点から、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、超過勤務を命ずることがやむを得ない場合があります。また、国家公務員には適用されませんが、労働基準法におきましても、公務のために臨時の必要がある場合には公務員に時間外労働等を行わせることができることとされております。

こうしたことを踏まえまして、大規模災害への対応など、重要性、緊急性が高い、特例業務といふふうにお呼びしておりますけれども、特例業務につきましては、上限を超えて超過勤務を命ずることができるとしてしております。

ただし、そのように上限を超えて特例業務を命じた場合には、各省、各省の長には、どうしてそのようになったのか、要因の整理、分析、検証を行わなければならないとしてございます。

人事院におきましては、各府省から提出された整理、分析及び検証に関する報告を分析しますとともに、その報告に基づいて各府省に対し必要な指導等を行ってきておりまして、引き続き、適切に役割を果たしていきたいというふうにご考えております。

○杉尾秀哉君 今説明がありましたのは資料二の表の一番右なんですけれども、労基法三十三条の三項ですね、公務のために臨時又は緊急の必要がある場合は公務員に時間外労働を行わせることができる。もちろん、災害時、コロナ対応など、緊急事態において法令で規定する超過勤務時

間を超えることがある、これは理解はできるところであります。

しかし、今の話を聞くと、上限を超えた場合はその理由などを説明することなどなんですけれども、本当にそういうことだけでいいの。こうした規定がそもそも無制限に適用されていいはずがないので、人事院としてこの歯止めについてどういふふうにご考えていますか。

○政府参考人(荻野剛君) 今申し上げました特例業務でございますけれども、特例業務につきましては人事院規則において制度的枠組みを示しているところでございます。具体的には、大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉その他の重要な業務であつて特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認めるものとしてございまして、こういった枠組みに沿って各府省において厳格に適用していただいているものというふうにご承知しております。

○杉尾秀哉君 各省においてやっていただいているものというふうには、期待のような言葉なんですけど、本当にそれでいいんですかね。

厚労省にも来てもらっていますので、労基法の所管なので、ここに書かれている公務のために臨時に必要な場合は、具体的にどういふふうにご設定をされて、その裁定権、認定権は一体誰が持っているのか、これ答えてください。

○政府参考人(増田嗣郎君) お答え申し上げます。労働基準法第三十三条第三項において、公務のために臨時の必要がある場合には、非現業の官公署に勤務する職員については、三六協定を締結することなく労働時間を延長し、又は休日労働させることができることとされております。

同項の公務とは国又は地方公共団体の事務の全てをいふものと解されており、公務のための臨時の必要を含むものであつて、その必要があるか否かの認定については、使用者たる行政官庁に委ねられているものでございます。

○杉尾秀哉君 使用者たる行政官庁に委ねられているということですね。これは、普通の労働者の場合だったら、要するにこれは使う側に委ねられているということですから、組合があればそこでちゃんと話合いができるんですけども、話ができないわけですね、公務員については。

この設定が当該官庁に委ねられているのはやはり問題じゃないかというふうに思います。超過勤務を命ずる側に認定の権限があつて、しかも公務全てが対象になるというのでは全く歯止めが利きません。

この臨時に必要な場合について、業務の範囲、それから使用者が命ずることができるところの要件等、これは各省任せじゃなくて、各官庁任せじゃなくて、人事院において明確に法令化する必要があると思うんですけど、いかがでしょうか。

○政府参考人(荻野剛君) お答え申し上げます。先ほど申し上げましたとおり、現状、人事院の方で、人事院規則等で枠組みを示し、各府省においてその下で具体的な運用を行っていただいているところでございますけれども、各府省に對しましては、人事院規則及び通知によりまして、特例業務の範囲につきましては必要最小限とするようご求めているところでございます。

府省ごとに所掌事務等は異なりますので、実際の範囲等を定めるに当たりましたは、まず、その所掌行政の適切な遂行に責任を有する各府省において、その業務内容等を十分に踏まえて適切に判断していただく必要があるというふうにご承知しております。

○杉尾秀哉君 その必要最小限ということなんですけど、実態はどうなっているかということなんですけれども、資料三、見てほしいんですけど、これ、国家公務員の平均年間超過勤務時間の表なんですけれども、人事院規則実施前の平成三十年、それから令和五年、直近で比較しますと、例えば本府省以外では二十二時間確かに減少しておりますけれども、本府省では実に四十七時間も増加しているんですね。これ、民間と比較します

と、本府省以外で二倍弱、本府省では四倍です、四倍。これは極めて多いというふうには言わざるを得ない。

こういう勤務実態だからやっぱりみんな二の足を踏んで、だんだんだんだん志望者が減っているということもその背景の一端にあるんじゃないかというふうには思われます。

これだけ特に本府省で残業が増えている原因、これ、人事院、どういふふうに分けていますか。

○政府参考人(萩野剛君) 御指摘のとおり、平成三十年調査、すなわちこれは平成二十九年の超過勤務時間ということになりますけれども、平成三十年の調査と令和五年に調査した平成四年の数値を比べますと、全体では八時間ほど減っているけれども、本府省の方では四十七時間増えているという状況にございます。

各府省によりまして超過勤務が発生した要因は様々でございますので、本府省におきまして平均年間超過勤務時間数が増加した要因について一概に述べることは難しいわけでございますけれども、この期間中ですと、特に本府省を中心に、新型コロナウイルス感染症への対応ですとか、それに伴う経済対策等を行っていたこと、あるいは新型コロナウイルス感染症への対応が一段落した後、それ以外の施策の検討や実施が再開されたことなどが影響しているのではないかとこのように考えてございます。

○杉尾秀哉君 いや、その新型コロナウイルスだけ言うんですけれど、新型コロナウイルス、四年になるので、これ、二年、三年、四年、五年と行ってコロナはだんだん収束の方に向かっていっているとは思いますが、逆に増えていきますよ。違うんじゃないですか。何か原因のところを見ると、どうもコロナだけではなさそうだと。

超過勤務の上限超えの理由を、項目があるもので、今日は資料として配りませんでしたけれども、例えば、その国会対応であるとか、予算、会計、人事とか、これ、臨時的なものでもなければ

緊急的なものもない、通常業務の範囲じゃないですか。

つまり、こういうことが起きているということでは、恒常的な人員不足になっている、公務員の現場が、特に本府省において。これは言えないですか。

○政府参考人(萩野剛君) 各府省に、業務量に比べて定員が十分でないために必要な人員を配置することができず長時間の超過勤務により対応せざるを得ないという声があるのは聞いてございます。定員に関する事項につきましては、定員の審査、管理を担当する内閣人事局において判断されるものでございますけれども、業務の合理化等を行ってもなお長時間の超過勤務により対応せざるを得ない場合におきましては、業務量に応じた柔軟な人員配置や人員の確保に努めていただく必要があるというふうな考えでございます。

人事院では、業務量に応じた要員確保の状況等を把握するために各府省においてアンケートを昨年度実施しております、その結果について、関係部局の方にも説明して御協力をお願いしているところでございます。

今後、各府省における状況を踏まえまして、必要に応じて定員管理を担当する部局に対しても協力を依頼していきたいというふうな考えでございます。

○杉尾秀哉君 やっぱりその足りないという声も聞いているというふうな答弁だったですね。だけれど、何か明確な答弁がないんですね。本当に、その前回の人事院規則の改正というのが果たして本当に効果があったのか。仮に、改正した当初はあったかもしれないけれども、だんだんだんだん薄れてきているんじゃないか。欠陥、足りない点があったんじゃないか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) お答え申し上げます。超過勤務をめぐる状況は引き続き厳しい状況にあると認識しております。今回の勧告時報告でお

示したとおり、業務の削減、合理化を進めるとともに、勤務時間管理等に関する指導、助言を行うなど、引き続き必要な取組を行っていきたくと考えています。

○杉尾秀哉君 ちよつと資料四を見てください。先ほど御紹介しました人事管理報告なんですけれども、黄色の部分と特に赤いアンダーラインなんですけど、これ、実際に超過勤務の縮減に向けた指導を徹底するため、昨年新設した勤務時間調査・指導室において調査を実施した。そして、この調査で、他律部署、それから特例業務の範囲が、先ほどありました必要最小限なものとなるよう指導するなど適正な管理を行い、超過勤務の縮減を進める上で有効だったと書いてある。自画自賛しているんですけど、全然逆ですよ。それは、部署によって減ったところあるかもしれないけど、総体として上がっているわけですよ。

これ、人事院にもう一回聞きますけれども、各府省への指導をこういうふうにして繰り返している、こういう指導室もつくりましたというふうに言っているんですけども、本当に効果がないんじゃないか。人事院が行うべきは、指導ではなくて、もう一度基準を設定し直す、人事院規則の改正、ここまで根本的なところにメスを入れないと今の状況を改善できないんじゃないですか、どうですか。

○政府参考人(萩野剛君) 調査・指導室につきましては、令和四年度にできまして、各府省に対して調査、指導を行っているところでございます。なかなかまたその結果の数字というところまでは出てきておりませんが、この調査、指導の中では、他律部署の指定について実際にやり取りをして見直していただきたとか、あるいは、その超過勤務について、考え方について説明を求めて、それについてきちんと指導をしていくと、そういった、その場でもつてのその効果、まだ結果の数字として出てきておりませんが、これも、反応につきましては良い方向に向かっているという感触を得ているところでございます。

超過勤務の縮減につきましては、もちろん制度でなければできない部分もあるかと思いますが、余地はあるというふうな考えでございますので、こういった取組、令和四年度始めたところで、ばかりでございますけれども、引き続き進めていきたいというふうな考えでございます。

○委員長(大野泰正君) 時間が来ております。

○杉尾秀哉君 はい、時間が来ています。

河野大臣に本日は同じことを聞きたかったんですけども、超過勤務の上限規制に関してはやはり人事院にもつと権限を持たせる必要があるんじゃないか。先ほどからどうもやっぱり答弁が弱いんですけど、規制がざるになつていっているんじゃないか。もし人事院が機能しないというならば労使関係に委ねるべきではないか。こうしたことを申し上げて、私の質問を終わります。

○窪田哲也君 公明党の窪田哲也です。今日はよろしくお願ひいたします。

物価高を上回る賃金の上昇、これが我が国の今、目下の最重要課題だと思っております。今年の春闘は三・五八％、これを来年以降も続けていくために政労使会議も持たれました。

様々、補正予算も含めて手を打っていくわけですが、まだまだこの物価高に追い付く賃金上昇、これ達成できていないという中で、公務員の給与を引き上げていくということに対しては様々な声があります。三・五八％といつても、地方あるいは零細企業はまだ大変な中なんですけれども、今回、公務員の給与、これは民間との差を解消していくという、これは大きな目的でありますけれども、公務員の給与を引き上げることによつて、結果、まだまだ給与の引上げ、賃金の引上げできていない中小あるいは地方、そうした民間への影響、期待、どう促すことができるのか、その期待について大臣に伺いたいと思っております。

○国務大臣(河野太郎君) 今回、調査時点の民間

の給与実態を反映して改定を行います。

民間の賃上げの流れを受けて、月例給は、初任給を始め若年層に重点を置きながら全ての俸給表を上げるといふことにいたしました。また、ボーナスも引上げをいたします。こうしたことが、今回の民間の賃上げを受けて公務員の給与も引き上げられ、これは地方公務員にも波及をしておりますので、そうしたことがまた次の民間の給与の引上げにも受け継がれていく。物価の方も大分収まりつつありますので、何とか物価を超える賃上げにつなげてまいりたいといふふうに思っております。

○窪田哲也君 公務員の給与、これによって地方の公務員も引き上がっていくと、そのことによって地方の中小零細の企業も賃上げの流れに乗せていきたいという、そういう政府の考えがよく分かりました。

次に、政務三役だけ凍結をすべきだと、こういう御意見も当然あります。物価が上がった分、賃上げできていない、追い付いていないという中で、議員が、経済対策打っていくわけですから、当然そこは政務三役についても給与の引上げは慎重であるべき、控えめであるべきだというのは、もちろんこれは国民の声だと思えます。このことについては先ほども取り上げさせていただきました。

改めて確認をさせていただきたいと思えます。政務三役を凍結をする。そして、その以外を上げる、切り離す。これは様々、給与体系が崩れるとかという話があるかというところについても、どのような都合があるのかということについても一度教えていただきたいと思えます。

○政府参考人(窪田修君) お答え申し上げます。特別職給与法について、特別職の国家公務員には内閣総理大臣や国務大臣のほかにも会計検査院長や人事院総裁、政府の各種委員会の委員長など様々なものがあり、官職の職務と責任に応じて多様な人材を確保するため、その給与については、従来から、一般職の国家公務員の給与との均衡を

図るとともに、公務員全体の給与の体系を維持する観点から、一般職の国家公務員の給与改定に準じて改定していただくところでございます。

官職の給与はその職務と責任に応じて定まるものでありますので、内閣総理大臣や国務大臣等のみを据え置くことは他の官職とのバランスを欠くことになり、公務員全体の給与の体系を崩すことにもなりかねないと考えております。

例えば、内閣総理大臣と最高裁判所長官の俸給月額を従来同額としていたところ、仮に内閣総理大臣の俸給月額のみ据え置くこととした場合、行政と司法とのバランスを欠くこととなります。また、総理大臣補佐官と事務次官の俸給月額は従来同額としていたところでありまして、こうした、仮に総理大臣補佐官のみ据え置くこととした場合には、特別職と一般職とのバランスを欠くことになるかと思えます。

○窪田哲也君 政治的判断として三役は返納して、国民の御理解をいただくことだと思えます。給与、公務員、国家公務員の給与体系を崩さないということが大事なんじゃないかと私は考えております。

次に、人事行政諮問会議について伺いたいと思えます。新しい時代の公務員の人材像、行動規範、人材マネジメントの在り方について議論するために、人事院総裁の下、九月に人事行政諮問会議が設置をされて、これまで二回会議が開催をされておりますけれども、目的、議論の現状について知りたいと思えます。

○政府参考人(米村猛君) お答えを申し上げます。優れた人材を公務に誘致するためには、社会経済情勢や国際情勢が加速度的に変化する新たな時代を見据えて、公務のあるべき姿、求められる人材像、行動規範などの論点を明らかにするとともに、人材マネジメントのグランドデザインを構築することが急務となっております。このため、公務員人事管理の在り方について、聖域を設けるこ

となく骨太かつ課題横断的な議論を行うため、各界の有識者による人事行政諮問会議を立ち上げたところでございます。

御指摘のとおり、これまで会議を二回開催したところでございまして、今後は、四つの大きなテーマ、すなわち、国家公務員の在り方と規律、処遇も含めた戦略的人材確保、多様な属性の職員が生き生きと働き続けられる環境整備、それからエンゲージメント向上につながる評価、育成、これらを軸に議論を深め、令和六年春頃に中間報告、それから同年中を目途に最終答申をいただく予定でございまして。

○窪田哲也君 この諮問会議の中では、森田座長が、我が国の公務員制度を支える思想ということと言及をされております。マックス・ウェバーの官僚制ということで、自らを顧みずに国家のために働く減私奉公という、そういうものが我が国の官僚制度の思想の根底にある。明治時代につくられたものですけれども、戦後、多少手は加えられたけれども、基本的にはそれが下敷きになっているということをお述べていらっしゃいました。

公務員の皆様の処遇、給与、こうしたものを改善しても、私は、この公務員にある、国会対応も含めて大変だと思っております。それを、イメージ転換をしっかりと図っていかないとけない、そういうときに今来ているのではないかとこのように考えています。

例えば、民間企業であると、日々コミュニケーションを流して買ってもらわなきゃならないですし、その企業のブランドイメージづくりというものが一生懸命やっていると、優秀な人材も集まると、日本のためにしっかりと働いていただける、そういうふうに変えていかなきゃならないと考えています。

公務員のイメージ転換ということについて、大臣のお考えを伺います。

○国務大臣(河野太郎君) 委員おっしゃるよう

に、何となく公務員というところ、減私奉公、長時間労働みたいなイメージになっておりまして、これをやっぱり変えるというのは大事なのかなというふうに思っています。

もう大分昔ですけども、アメリカの海軍がトム・クルーズ主演の「トップガン」という映画に協力をしたら、映画が当たって、パイロットの志望者が一気に増えた。ただ、協力したのは海軍だけ、行ったのはみんな空軍のパイロットを目指していたという、笑い話みたいなのがありました。

まあ、あんな感じで、やっぱり、国家公務員、非常にやりがいがあるぞというふうな、映画でもドラマでもいろいろなことができれば、それをきっかけに少しずつイメージが変わるといふようなことともあると思えます。そのようなこと。それから、こつこつとやっぱり処遇、待遇改善、こういうことをやりながら有為な人材を集めていきたいというふうな思っております。

○委員長(大野泰正君) 時間が来ております。

○窪田哲也君 大臣、期待をしておりますので、是非よろしくお願ひいたします。

以上で終わります。

○片山大介君 日本維新の会の片山大介です。今国会は対決法案がないと言われてきたんですけども、突然大きな関心を呼ぶことになったのが今回の給与法の改正案。このうち焦点となつて今聞きたいんですけども、この特別職の方は、その一般職の給与が人事院勧告を踏まえて改定されるのに準じて引き上げられるというものなんだという。それで、政府に話を聞くと、これまでにも同じように引き上げられてきたのだからとやうに、まあ聞く方は驚きますよね、この御時世に総理の給与が上がるといふんですから。

よく言われる、その一般職に準じてという言葉が常套句のように使われるんですけども、これ、準じて上げなければ何か不都合なことが起きるのか、先ほどの質疑でも答えられていましたけ

ど、改めて教えていただけますか。
○国務大臣(河野太郎君) 賃上げの流れを止めないということだと思います。

特別職の国家公務員の給与についても民間に準拠した改定を続けていくということがそういう意味でも適切だというふうに思っておりますし、やはりこの給与というのは、職務と責任に応じた決められるということなんだろうと思います。

特別職の中には、総理大臣、国務大臣以外にも政府の様々な役職の者がおりますので、多様な人材を確保するためにも、そういうことで一般職に準じた改定をやってまいりたいというふうに思います。

○片山大介君 やっぱり、準じてだと今大臣言われたりとか、あと、上げないと全体のバランスがみたいなことも先ほど言われたと思うんですけど、私、それがやっぱりおかしいなと思うふうに思っていて、そんなことを言っていたら、公務員はいつまでたっても能力主義にならないですよ。それから、あと、総理は、まあ言うならば最高権力者なんです、そこがその一般職員の給与に準じてなんという言い方もやっぱりおかしいと私は思っています。

じゃ、過去に現下の経済情勢と同じようなケースで総理の給与の引上げをやめたケースがないのかどうかというのをちょっと調べたら、実はあるというんですね。これ、いつ、どんなケースだったのか、これを教えていただけますか。

○政府参考人(窪田修君) 平成十九年の国家公務員の給与改定方針を決定するに当たりましては、政府として憲法上の労働基本権制約の代償措置の根幹を成す人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ってはおりまして、厳しい財政事情や当時の社会経済情勢を踏まえ、国民世論の動向も勘案し、国の幹部職員の中核たる指定職職員の給与改定、あわせて特別職職員の給与改定を見送ったことがございます。

○片山大介君 そうなんですよ。その平成十九年ですが、西暦で言うと二〇〇七年なんですか。

だからそれ、当時はどうだったかといえ、長引くデフレの中でやっぱり国民生活も苦しんでいて、政府は、その人事院勧告を踏まえた国家公務員の給与の取扱いについて協議する給与関係閣僚会議、これを四回開いた。その結果、財政事情や経済社会の情勢、そして国民世論などを理由に、一般職で今言われた中でも指定職と、あとそれに準じる形で指定職相当以上の総理などの特別職の給与の引上げを見送ったことがあるんですよ、そういうことなんです。

それで、じゃ、そのときと比べて今はどうだろうと思うんです。そうすると、長年来的にコロナ対策でも巨額に膨れ上がった財政赤字、それから物価高騰に苦しむ大勢の国民、現状としては平成十九年のときよりも経済状況は悪くなっているんじゃないかと思うんです。

だから、それでも今回、平成十九年のときはやめたにもかかわらず、今回は引き上げることになった、こういう判断になった。それ、ここはなぜなんですか、教えていただけますか。

○国務大臣(河野太郎君) デフレからようやくこの基調がインフレになり、物価が上がってきている中で、やはり賃上げというのがこの岸田内閣の最大の課題の一つというふうな認識をしております。この民間の賃上げの流れをしっかりとつなげていくためにも、公務員の給与というのをしっかりと引き上げていくというのは大事なこと、人事院勧告に基づいて一般職を改定し、一般職に準じて特別職の改定を行うということにしたものでございます。

○片山大介君 大臣、ここはちょっとその見解がやっぱり分かれるところだと思うんですけど、じゃ、平成十九年のとき、これだって長引くデフレで、状況としてはそんな変わらなかつたわけですよ。ただ、そのときは指定職であり、特別職を見送ったというのであれば、今回同じようにできたんじゃないのかというふうに思うんですけど、そこをもう一度もし答えられるんですか。

○国務大臣(河野太郎君) デフレ下と物価が上がって始めた昨今の経済状況というのは、これは違うんだろうと思います。日本の賃金、長らく上がってきませんでしたけれども、ようやく賃金上昇という流れになりましたし、価格に転嫁するということも進んできているわけでございますから、ここでこの賃金の引上げという流れを止めるわけにはいきませんので、これは民間に準じて公務員の給料の引上げということもこの改正でお願いをしているところでございます。

○片山大介君 いや、ここ何度もやり取りしてもあれなんですけれども、やっぱりそれじゃ、指定職といっても、だけど、じゃ、それは一般職の公務員の中で一%ぐらいですよ、たしか。ほんの数%ですよ。特別職といっても本当にまたその更に少ない中で、それをここにおいて今上げることが、その大臣の言われることと道理はかたっているのかどうかというのがやっぱり私は疑問に思う。

それと、あと、その給与関係閣僚会議、今回は二回開かれて、しかも、それが、これ持ち回りで開かれたという、もうこれ衆の方でも言われていましたけれども、何で持ち回りで決定となつたのかということ、それと、持ち回りというところでも何か議論ではなくて決裁を押すだけのよさな感じもしてしまっている、その持ち回りの中ではどういふ論点で決裁したのかという、そこら辺ももし教えていただければと思います。

○政府参考人(窪田修君) 給与関係閣僚会議につきましては、その時々々の構成員の都合や議事の内容等の状況を総合的に勘案して開催方式を決めておりました。今回は御指摘のように持ち回りとなっております。ただし、その際に、構成員を成しております各大臣から御意見をいただいております。

具体的に申し上げますと、国家公務員制度担当大臣からは、一般職は人勸尊重の基本姿勢、特別職は一般職に準じて扱うことが適当。総務大臣からは、地方公務員の給与について国家公務員の給

与を考慮して決定すべき。財務大臣からは、財政は極めて厳しい状況だが、人勸の趣旨、経済政策の方向性を踏まえ、給与改定することに異存はない。厚生労働大臣からは、勧告は現下の経済・雇用情勢を踏まえたものであり、勧告どおりの改定が適当である。経済財政担当大臣からは、民間における賃上げの動きに整合的であり、勧告どおり改定が適当といった意見をいただいております。

○片山大介君 そういう話を聞くと、やっぱりその指定職と、それから特別職に対する考え方というのが、我々の考え方とやっぱり違うのかなというふうに思ってしまう。

それで、先ほどから意見もあつたんですけど、国民のその実質賃金がこれだけ上がらない時代になつてきているわけですね。で、今回、総理は六千円上がると。だけど、その六千円でも上げることにへの慎重さが足りなかつたという点は否めないと思うんです。

じゃ、この六千円を、例えば介護職員の六千円、月々六千円で見ると、その介護報酬を増やそうというので、月六千円、これ、今回、先週決定したのか、補正予算案にその関連経費というのは盛り込まれましたけど、これもやっと盛り込まれましたよ。ただ、これが盛り込まれたとして、介護職員の給与というのは全産業の平均値よりもはるかに低い、こういう状況になつてい

(委員長退席、理事上月良祐君着席)

だから、そういう意味では、やっぱりその上げることに対する具体的な配慮、妥当性というものがやっぱり足りなかつた。やっぱりこれは否めな

○国務大臣(河野太郎君) 賃上げが悪だということになったら、この賃上げの流れは止まつてしまふんだと思うんですよ。だから、せつかく給与が上がり始め民間企業のベースアップが行われているときに、やっぱりこれは日本経済を進めるためにもしっかりと賃上げをしよう、価格転嫁を

しよう、そういう流れを、あれは駄目だ、これは駄目だと言いつつ出したら、それが止まってしまおうと、結局経済はまた冷温状態に戻ってしまうということになりますから、しっかりと賃上げをして、その分みんなを前に進めていく、必要な価格転嫁は行っていただく、そしてそれを超える賃上げをみんな目指していく、そういうスパイラルに入れなければいけないときに、あれは駄目、これは駄目と言いつつ足を引っ張るようなことをしたら、それは経済は進みません。

○片山大介君 いや、それは賃金は上げるべきだと思います。だけど、だからというところ、そこもさっきから言っているその指定職とか特別職がというところの問題が今回はあって、その配慮が足りなかつたんじゃないかと言っている。

じゃ、もし今大臣が言っていることでは、やっぱりその後の政府の対応、やっぱりおかしいんですよ。だって、最初この話が出たときに、政府、これ総理も言っていましたね、官房長官も。既に総理は三割、大臣は二割の給与を自主返納しているからと、これ全然意に介さなかつた。だけど、その後も問題が、批判が出てくると、やっぱり今回のアップ分についても自主返納すると言いつつ、後から方向転換しているんですよ。

これは、さっき、今大臣が言われたことはやっぱりちょっと若干矛盾しているように思うし、それで、そんなことだつたらやっぱり法案を見直して、やっぱりそれは自主返納じゃなくて、上げない法案をやっぱり出し直すべきだと思いますよ。その方がよっぽど潔いと思う。

これ、役所のよく、悪いところというのか、あるんですけども、悪い点は余り認めようとしないうところややっぱり問題なんだと思つて、本来であれば、そこをきちんと認めて、それで自主返納みたいな形を取らずにきちんと上げ直した方がよっぽどいいと思いますよ。その方が、総理が言っている、何でしたっけ、不信が、国民の不信を招かないようにと総理は言っているしやるんですよ。だから、だとして、その方がよっぽど不信を招かないように私はなると思いますけど、そこはどのようにお考えでしょう。

○国務大臣(河野太郎君) 先ほども答弁いたしましたけれども、制度はきちんと維持した上で運用をいろいろ考えるということでございます。

○片山大介君 ううんという感じですね。それで、じゃ、そうすると、あともう一つちよつと気になつたのが、この返納についていつまで実施するかについて。

これ、官房長官が会見で、それで、現内閣で決めたことであり、組閣や内閣改造のたびに判断が行われると、こういう言い方しているんですね。それで、これ、現内閣が続く限りはやるんですよけれども、新しい内閣だとか、それこそ改造だとかつていうふうに行われたときは、これはやっぱりやめる可能性もあるという含みもあつたのかな。ちよつとこのニュアンスがよく分からなかつたんですが、ここはどんなふうにかえればよろしいでしょうか。

○政府参考人(津田修君) 詳細につきましては、今回の返納につきましても、国会において法案を成立いただいた場合には返納する旨の、を申し合わせる旨を官房長官から発言しております。詳細につきましても今後検討することになりますのでお答えすることは困難ですが、これまでの返納、これまでも返納に係る申合せしておりまして、それに引き続きは組閣のたびに改めて申合せをしているということでございます。

○片山大介君 まあ、やめることはないんだろ。なとは思いますが、一応そこは注意をするためにも改めてそれは伝えておかせていただきます。それで、やっぱりそもそも、やっぱり、話戻ると、そもそも特別職って何なのかというのが、私、そこにちよつと行き着くとな実は思つていて、いわゆる官の職、その特別職というのは、聞くと大体七十ぐらいを超える官職が特別職に規定されているというんですね。その中には総理や政務三役などの政治家も入つていて、全部一緒く

たになつていっていると。それが、総理を筆頭に七段階、七つのカテゴリーに分けられて入つていっているとされているんですね。

それで、その公務員の給与も、今日の議論の中で言っているように、やっぱり職責重視、それから能力重視にしていくというんであれば、特にこの特別職の人たちというのは、もつとそれは職責であり能力重視になっていかなきゃいけないというふうにも思っているんですよ。特に、最初にも言つたように、総理は最高権力者なんですから、それはもつと、それは、職責、能力というものはきちんと応じる、そしてみんなそれに応じて見られるような、そういう形でやっていくような職責でなければいけないと思つて。

(理事上月良祐君退席、委員長着席)

だから、やっぱり公務員のその特別職が一般職に準じていくという考え方、これはそもそもやっぱり考え方を改めていかなきゃいけないと思つています、だから、そういう意味では、その特別職の在り方とかその給与の体系の在り方とか、こういうのを機会にひとつやっぴりみんなで考え直していく、こういうことをやっていた方がいんじゃないかと思う、実は我々、維新の党内では今それを検討していて、一つ皆さんにお示しできるものが議案として出せばと思つて今検討を進めているんですけども、やっぱりそういう趣旨では、将来的には、大臣、そういう方も少しきちんと見直していくような、そういうこともあつてしかるべきではないかと思つますが、そこはどのようにお考えでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) ここはいろいろな考え方があるんだらうと思つています。

さっき最初に広瀬委員の質疑でもありましたように、例えばシンガポールの首相は億を超える給料を取つていて、恐らく閣僚もそれに準じて非常に高い給料を出している。だからこそ、このシンガポールは閣僚に優秀な人材を集めることができるといふのがシンガポールのPAPの考え方、建国以来と言つてもいいんだと思つますけど

も、そういうやり方でやつてまいりました。ですから、ここはいろいろな考え方があるんだらうと思つています。

ただ、総理大臣とはいえ、様々な決断は総理大臣として個人でやられるわけですけども、やっぱりその政策を動かすのは行政府としてそれなりの一体感でやらないと、総理が言つたり、大臣が言つても、これ、一人では何か動くわけではなくて、やっぱりこのチームといひますか、行政府全体でいろいろな行政を出しているわけでございます。

ですから、今政府として、国家公務員一人一人のこの人事評価をやつぱりそれでもきちんとやろうよということ、今までは何となくAとBに九割みたいな感じだつたところを、もうちよつときちんと絶対的に評価をした上で、じゃ、どの人材をどこに配置しようかということをやりましたところでございますから、公務員の人の集まり具合も以前と比べて、まあ二十世紀と比べて大分違う中で今後公務員の処遇どうするんだというのは、これは常に議論が必要なんだらうと思つています。

○片山大介君 是非、それ考えて言つていただきたいと思つています、やっぴり総理の給与が一般職に準じてみたらいな言われ方、そういうやり方をすれば、今回もやっぴりあんまりおかしいと思つし、それも、今度もやっぴりそういう意図はなかつたのか、痛くない腹を探られるというのか、こういうふうな問題に起きる、こういうつまらない問題が起きてしまうというのか、こういうのはやっぴりやめたいと思つますので、そういう意味では考えて言つていただきたいなと思つています。

それで、次はちよつと人事院勧告のことについて総裁にお伺いしたいなと思つてますが、これ、我々、その人事院勧告の民間企業の調査の仕方、やっぴりこれ、いつもおかしいというのは実は維新訴えさせていただいています。

それで、その中身というのは、やっぴりその対象となつているのが企業規模が五十人以上かつそ

の事業所の規模が五十人以上の事業所を対象にしているというんですね。じゃ、そうすると、全事業所の中で大体一%になる。それで、こういうふうに言うと、大体その反論としては、じゃ、従業員数は大体六割は押さえているんですよ、把握しているんですよ、その六割の従業員の中には非正規は入っていないんですよ。

じゃ、そう考えると、本当に適正にこの現場の現状を把握した、反映させたような数字になっているのかどうか。それは、やっぱりきちんとして、今のこの社会情勢、まあ多様な働き方になってきているわけですが、なんですから、だったら、それはきちんとして、我々は、もう少しきちんとして把握するような調査の仕方、これ改善を考えていくべきだと思っておりますが、これについてどのようにお考えでしょうか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) お答え申し上げます。

人事院は、常勤の国家公務員の給与水準を常勤の民間企業従業員給与水準と均衡させるという民間準拠を基本として職種別民間給与実態調査を行い、給与勧告を行っています。

一方で、非正規雇用者については、雇用形態や賃金形態が労働時間が短いとか時給制が多いなど様々であり、精密な比較を行うことは困難であると考えています。このため、国家公務員の常勤職員の給与については、官民の常勤同士の給与の比較により社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保し、国家公務員の非常勤職員の給与については常勤の職員の給与との権衡を考慮して決定しております。

○片山大介君 やっぱり総裁が自ら精密に比較するのは難しいとやって言っちゃ駄目で、やっぱりそれは、やっぱりその努力をしないと、やっぱりこれだけ今多様な働き方を認めようというのは民間でどんどんやってきているわけですよ。だとしたら、その実態を把握するような努力はやっぱりすべきで、それができないから正社員だけで調べてそこから推測しながらとかというふうな話を

しているんだと、やっぱり若干おかしいと思う。だから、そこは是非考えていただきたいと思う。それから、あと、人事院勧告のうち、職員の給与に関する報告で、賃上げの水準は業種によって様々ではあるものの、中小企業においても昨年を上回る賃金が行われているという、こういう報告をしているんですけども、ただ、これ、日商

の、日本商工会議所が中小企業を対象に行った調査で見ると、二〇二三年度に賃金の引上げを実施すると回答したのは六割なんですよ。だから、そうすると、その人事院の方の報告だと何かほぼ全てがやっているような感じになるんですけど、それでもない、実際の調査は。

やっぱりこういうところも実は何げでこう違うというかね、ということもきちんとして把握しないと本當にきちんとした調査になるのかどうかというふうにも思うんですけども、そこら辺のようにお考えでしょうか。

○政府参考人(佐々木雅之君) お答えいたします。

職員の給与に関する報告におきまします御指摘の記載につきましては、中小企業を対象とする民間の春季賃金改定の調査において昨年を上回る結果が出たことなどを踏まえたものでございます。

私もこの職種別民間給与実態調査の結果におきましても、ベースアップを実施した事業所の割合、四七・三%となっておりまして、対前年比で一五・八ポイントの増加というところでございまして、この職種別民間給与実態調査におきましては、企業の業績や賃上げの有無にかかわらず母集団から無作為に抽出した事業所を調査対象としているところでございます。

調査結果に基づいて官民比較を行い、官民の給与水準を均衡させることによりまして、民間給与の状況が国家公務員の給与にも反映されるものと考えております。

○片山大介君 いずれにしろ、その官民の較差をなくすというか、きちんと調べるといふんであれば、やっぱりその中小だとか非正規だとか、や

っぱり一番弱者でもあり光を当てなきゃいけない人たち、その部分についての調査というのはやっぱりしっかりとやっていただきたいし、それを反映させて、それで変えていっていただきたいというふうに思っています。

あと残りの時間が短いので、あとちょっとその改正案で、今回、働き方改革も幾つか特徴があった、これも私興味があるというか、是非こういうのを霞が関の公務員の方も使えるようになっていただいたいというふうにも思うので、ちょっとどっちか一個だけになるかなと思うので、フレックスタイムの方で聞きますと、これまで、育児や介護をしている人に限って、月曜日から金曜日の平日で何か一日つくれるから、それをうまく使えば週三日休みになるというんだけど、これが、対象が育児と介護だけだった人を、今度は一般の職員にも対象を広げようというんですね、フレックスタイム。それで、全体の一週間の勤務時間というのは三十八時間ぐらいなのかな、その勤務時間の枠内で調整することによってやりくりして一日休みを増やして土日をつければ三日休めるみたいな、そういうことらしいんですけど、私、これ、どんなやれればいいと思います。

で、聞いたら、これまで霞が関で、霞が関、全府省でか、全府省の平均でやっぱり一〇%もフレックスタイム取れていなかったというんですね。だから、なかなかやっぱり厳しい。そこに原因は我々もあつたのかもしれないんですけども。

そういう意味では、これどんどん取ってもらいたいと思うんですけども、それでもやっぱりなかなか、まだ課題もあると思います。その課題を持つ中で、どういうふうなことをどんどん浸透させて使ってもらおうように努力していくつもりなのか、教えていただければと思うんですが。

○国務大臣(河野太郎君) 今回、フレックスタイム、一週間で三十八時間四十五分、これを四週間の範囲内でフレックスできるよということにして、週に一日、ゼロゼロ勤務というんですかね、

割り振らない、だからまあ、その日は自己研さんなり介護なりなんなりということができるといふことにしました。

やはり霞が関の職員を見ても、子育てであったり介護をしなければならぬ職員というのがおりますし、もう今、お父さん、お母さん、二人とも働いていますから、霞が関の職員もそういうことに対応したということができなければならぬわけですので、これは、委員おっしゃるように、まだまだ少ないわけですが、これはマネジメントの評価などもしっかりとやりながら、テレワークとフレックスタイム両方増やせるようにここは頑張っていきたいと思っておりますし、それが有為な人材を霞が関に集めることにつながるというふうにも思っていますので、これは、やっぱりいいよねではなくて、霞が関にとつてはある面、死活問題。

これがちゃんとできるということ世の中に知らせる、それによっていい人材を集めるということをしつかりやっていかなければいかぬというふうにも思っております。

○片山大介君 終わります。是非頑張ってください。ありがとうございます。

○上田清司君 国民民主党・新緑風会の上田清司です。よろしくお願いたします。

今回の一般職の給与引上げに関連して、少子化対策の重要なファクターであります保育士の待遇改善につながる部分がありますので、これに関連して質疑をさせていただきます。

あるいは御案内かと思いますが、実は一九七四年の田中内閣の頃には、ローマ・クラブの「成長の限界」の影響もあつたんでしょか、当時、日本は人口を押し止しなくちゃいけないということで、大来佐武郎先生を座長とする人口問題懇話会で結論を出しました。子供は二人まで、二以下にしろと。当時の新聞の社説は、政府は手ぬるい、人口庁をつくれとか、乱暴な意見がたくさんありました。当時はずっと子供の数は二・三人以上が平均でしたのでそういう議論が出ましたが、一九

九四年にもう少子化対策に転じました。第一次工
ンゼルプランが出たのがもう僅か二十年後ですの
で、いかに政府がためらめだということを証明し
ているようなものであります。

そこで、今回、保育士の改善につながる、つま
り待遇改善につながるものだというふうには、給与
が、一般職の公務員の給与が上があれば、それに準
じて公定価格も変わっていくはずだということが
前提になっておりますが、お手元の資料を御覧く
ださい。

まず、色がいっぱい付いておりますが、東京都
だけがいわゆるこの地域区分で二〇%の一種の地
域手当的なものが出るということですが、それ以
外は、一六、一五、一二から来て、ずっと下がっ
ていくともうゼロということになっております
が、いわゆる首都圏は人口移動も激しくて、ま
だ、埼玉県でも全体としては一昨年に減少に転じ
ましたが、俗に言う圏央道以南、南部の部分はま
だ人口急増中でありです。都市によつては相当便
利なところ、例えば何とか線と武蔵野線が交差し
ているような市であるとか、そういったところは
人口が急増して、常に保育所は足りない、あるい
は保育士の確保が大変だという状態でありませ
ぬ。

そこで、一番肝腎なのが、この保育の改善に公
定価格の区分そのものが、人事院の公務員の給
与、手当と民間のその区分の事業所のある給与の
平均で出していることなんです。例えば、比較的
郡部の市などでも、超一流の企業の事業所が、工
場ができたりますと、これ一千人とかが採用され
る、あるいは異動されると給与がどんと上がるん
です、平均給与が、逆に撤退するとその地域の
平均給与は下がりますが、十年間ほとんど同じ
基準でやっていますから、これもどうかと思いま
す。今の基準は平成十五年から二十四年までの話
なんです。もうとつづく昔の話なんです、そ
れで計算をされている。

ところが、市町村ごとに平均給与などはもうど
んどん出ているんですね。埼玉県なんかでは、和

光市というところが給与が一位で、二位がさいた
ま市で、三位が戸田市で、そして四位が朝霞市
で、五位が三芳町、六位が志木市というふうなこ
ういう順番なんです。実はこの給与が三番目の
戸田市、白い紙の、ごめんなさい、現行の区分地
域の方が見やすいかもしれません、ひよっとした
ら、戸田市がどこにあるかという、実は百分の
六の地域で、上から三段目の左から二番目のこ
ろにあるんです。埼玉県の平均給与で三番目の戸
田市が区分では六と。したがって、保育の待遇に
関しては弱いわけですね。

この待遇に関して言えば、保育所の運営モデル
で極めてこの差額として大きな差が出てくるん
です。東京三区と比較すれば、この戸市市なん
かには差額が九百三十四万も出てくると。どうい
うことになるかという、仮に平均して月に三十万、
保育士に給与を払うとすると、三十人分、ごめん
なさい、三十人分ぐらいの差が出てくるというよ
うな、そういう三万円ぐらいの差が出てくると。
こういうことが起こっているわけで、私は決算委
員会の方でこのことを人事院、また内閣府の方に
指摘をさせていただいたんですけれども、相変わ
らず人事院に準拠していますと内閣府は言うんで
すが、保育士が極めて少子化対策のファクターの
重要なものであるとすれば、これ早く何らかの形
で切り替えるべきだと思っておりますが、政務官、い
かがでしょうか。

○大臣政務官(古賀友一郎君) 上田委員のお尋ね
にお答え申し上げます。

少子化対策上、この保育の問題、大変重要なた
いことは私も全く同感でございます。

この子ども・子育て支援制度の公定価格におけ
るこの地域区分の問題でございませうけれども、こ
れは民間の事業所の給与水準が地域によって差が
あるということ、これを反映するために設けてい
るということで、その反映に当たっては、御指摘
のとおり、現在、その国家公務員、それや、地方
公務員の地域手当の支給割合の地域区分に準拠し
ていると、こういう現状であります。

これは、全国的な制度でございますこの子ど
も・子育て支援制度の性格上、統一的かつ客観的
なルールである必要があるということ、それから、
この保育以外にも、介護でありますとか、それか
ら、この保育以外にも、介護でありますとか、障
障分野でも導入されているものであること、こう
いったことによりまして採用しているというわけ
であります。

この公定価格の地域区分につきましては、実は
令和二年十二月の内閣府の子ども・子育て会議に
おいて議論を行っているところでございまして、
その結果、今後の検討の方向性については、公務
員の地域手当の支給割合に係る地域区分に準拠し
て設定するという、こういう基本的な考え方を維
持しつつ、他の社会保障分野における補正ルール
との整合性を踏まえて、また、必要となる財源の
確保と併せて検討すると、こういうことなどござ
いまして、

したがって、こうした方向性を踏まえつ
つ、この国家公務員の地域手当の区分の見直しの
動向、それから他制度の仕組み等も踏まえながら
検討していきたい、こういうふうにご考えていると
ころでございます。

以上です。

○上田清司君 古賀政務官は所用があると聞いて
おりますので、本当はこの後も少し聞いていた
きたいんですが、特に人事院、また将来の総理候
補であります河野大臣を伺っておけばいいのかな
と思っておりますので、どうぞ、委員長。

○委員長(大野泰正君) ありがとうございます。
それでは、古賀政務官は御退席いただいで結構
でございます。

○上田清司君 今、古賀政務官が、令和二年の検
討の中で様々な要素を入れていきたいというよう
なお話もありませんが、御案内のとおり、今日の社
会情勢は極めて激しく移動しております、産業
そのものも、東芝が解体するような話にもなっ
ておりますし、産業構造がどんと変わりますの
で、新しい事業所がぼんとできたり、あるいは、

これまでは優秀な事業所だったものが閉鎖する
か、こういう事態が起こっておりますので、ど
ちらかという、事業所の給料で見ると、どう
しても郡部になればなるほど九人以下の事業所が
圧倒的に多い、そして、より都市部になってく
ればなるほどサービス業を中心にした大手の企業
が増えておりますので、その事業所の給与が高
くという形で、必ずしも事業所で見るとは
きません。むしろ、埼玉県の南部のエリアは東京
都内に通っている人たちが八万人おられます。
そういう人たちの給料は高いんですね。だから、言
わばこの東京に一番近い和光市などが平均給与が
埼玉県で一番高いという現象も起きています。
通勤に便利。

しかし、現実には、家賃が高い、そして敷地も高
い、ゆえに保育所の運営も大変。しかし、現実
はさほどのこの手当が出ていない。
和光市は六、ごめんなさい、高いレベルで、今
のところは百分の十六の区域ですが、お隣の朝霞
市は、四番目に給与が高いところでありませ
ぬ、実は百分の六のところにあるとかです、
全然つじつまが合っていないんですよ。そうす
ると、こういうことが起こっているかという、人
材を確保することで決定的にハンディがあるん
です。これは、市町村間の人材の確保についても同
じことが言えるんです。

先ほど河野大臣は霞が関の人材の確保というこ
とに言っておられましたけれども、市町村も競争
しています。隣の市が百分の十で、そして自分の
ところが百分の三だったら、おのずから採用する
ときの給与は分かっていますから、今の学生たち
は分かっていますから、どつちを選ぶかという話
になってきますので、人材の確保ができない。こ
ういうことも踏まえて、人事院はこれまでの在り
方というのを変えなければならぬと私は申し上げ
たいと思います。

全然構造が変わってきていますよ。先ほど杉尾
議員も言いました。平成十年の給与改定で与党・
政府の提案に関して附帯決議も出ていたけれど

も、全然検討していないじゃないか、何やってい
るんですかと、こういうことでありますので、幾
らここで物を言っても、検討しなければ意味がな
い、変えなければ意味がないということを私は申
し上げますが、人事院から何かお話をありますか。
○政府参考人(佐々木雅之君) お答えいたします。

委員御承知のとおり、地域手当は、地域の民間
賃金水準を国家公務員給与へ適切に反映させるた
めに、民間賃金水準が高い地域の国家公務員の給
与水準を調整する手段として、国家公務員の給与
制度という中で設けられているものでございま
す。一方で、現行制度におきましては、御指摘の
とおり、市町村単位で細かく支給割合に水準差が
生じているということでございまして、隣接する
市町村との関係で不均衡が生じているなどの御意
見があることも承知しております。

こうしたことから、令和六年に予定してありま
す地域手当の見直しにおきましては、最新の民間
賃金の反映と併せまして、現在市町村単位として
いる級地区分の設定について広域化するなど大く
くりな調整方法に見直すことを検討していること
ろでございします。

○上田清司君 検討していただくのはいいんです
が、何せ十年前の話ですからね、今の基準が。だ
から、またそれで十年使ったら、最初のうちはい
いけれども、もう五年もたつと必ずしも実態に合
わないということがありますので、これはスピー
ディーを考えていただきたいと思ひます。

河野大臣、今回の給与引上げで様々なところに
影響が出ます。いい意味で、例えば市町村にも地
域手当が増える、人材の確保ができる、そういう
ポイントの間違ひなくあります。そして、給与引
上げの流れもできます。あるいは、そうしたものを
価格転嫁することで日本経済の全体を上げてい
くということ、もちろん特別職だけいかなものか
ということも世論としてあることもよく承知して
おりますが、全体の流れを考えれば私はある程度や
むを得ない、そして自発的にトップの皆さんが給

与をカットされておられるということで幾らかそ
うした部分での批判を抑えることもできると。
私が最後に聞きたいのは、こうした保育の公定
価格も含めて、遅い、それから基準が古過ぎると
いうことについては是非考えていただきたい、公務
員制度全体の中で考えていただく中で、いい答え
をつくっていただきたいということをお願いをい
たいと思ひます。

○国務大臣(河野太郎君) 東海道線に乗ってずつ
と行きますと、平塚、大磯、二宮、国府津、鴨
宮、小田原となつて、その中で大磯、二宮だけ区
分が違つてですね。ですから、この保育園、定員
を、人を確保するときに、何で隣の平塚と小田原
と間の大磯、二宮が違つたんだという話はもうこれ
前々からありまして、もう委員おっしゃることは
よく分かります。

人事院が地域手当を大きくくりを検討するとい
うことで、これはいろんなことも変わると思ひます
し、古賀さん帰つちやいましたけれども、やっぱ
り子ども・子育てという制度の中でこういう問題
を解決するというのもあるんだらうというふう
に思ひますので、政府として恐らくその両面からこ
の問題に対処していくことになるのかなというふ
うに思ひますので、そこはしっかり見ていきたい
というふうに思つております。

○委員長(大野泰正君) 時間が来ております。
○上田清司君 前向きな答弁、ありがとうございます。
終わります。

○井上哲士君 日本共産党の井上哲士です。
特別職の給与法について、この物価高騰で国民
生活が深刻な打撃を受ける中、総理や大臣の賃上
げを行うことに国民の怒りが広がりました。自主
的に返納とされておりますけれども、じゃ、なぜ
法律はそのまま上げなのかと、到底国民の理解は
得られておりません。これはやはりやめるべきだ
ということをお願いを申し上げます。

河野大臣は、この特別職の賃上げについて、全
体の賃上げの流れを止めないためと今日も答弁を
されております。しかし、民間の賃上げも物価上
昇を下回っているというのが実態なわけですね。
国家公務員の給与は、保育士の公定価格や地方公
務員、民間企業の賃金に直接影響を与えますし、
地域経済にも広く波及するわけです。ですから、
賃上げの流れを止めないというならば、政治の責
任でこの公務の賃上げと待遇改善を進めるとい
うことが私は必要だと思ひます。国がその役割を
しっかりと発揮をする。

今回の一般職の賃金改定は僅か一・一%の賃上
げで、物価上昇に届かないものになっておりま
す。初任給は引き上げられませんでしたけれども、地域
手当の非支給の地域では大卒で七千円、高卒で三
千円、民間より低いままになっております。高卒
初任給は時給九百二十二円で、東京などの都市部
の八都府県で地域別最賃をも下回るという事態に
なつておりまして、民間の足を引っ張りかねない
というものになっていと思つてですね。

国がしっかりと役割を發揮して政策として位置
付けて、公務から率先して物価高を上回る抜本的
な賃上げを行うことが必要と考えますが、大臣、
いかがでしょうか。

○国務大臣(河野太郎君) 人事院勧告は、第三者
機関たる人事院において民間給与を専門的見地か
ら調査した上で官民間均衡を図るものであり、今回
の勧告も民間給与の実態を反映したものと認識を
しております。

政府としては、国家公務員の給与について、国
家公務員の適正な処遇の確保や国民の理解を得る
観点からも、また労働基本権制約の代償措置とい
った観点からも、第三者機関としての人事院が
専門的見地から行った官民比較に基づく人事院勧
告を尊重することが政府としての基本姿勢です。

本年度におきましても、国の財政状況、経済社
会情勢などを踏まえ検討を行った結果、月例給及
びボーナスを引き上げることなどを内容とする勧
告どおり実施するとの結論を得るに至り、そのた
めの法案を提出したところでございます。

○井上哲士君 人事院が本来の役割を發揮してい
るのかという問題もありますが、閣議決定による
国家公務員の人事費に関する基本方針では、人事
院勧告を尊重するという基本姿勢に立ちつつとし
つつ、国政全般の観点から検討を行った上で取扱
いを決定するともしているわけでありまして、私
は賃上げへの国の役割を發揮をするということ
を改めて求めたいと思ひます。

続いて非常勤職員の問題についてお聞きしま
す。
現在、国家公務員の約四人に一人が非常勤の職
員です。多くの職場で官製ワーキングプアと言わ
れております。非常勤職員が一年度限りの臨時的
に置かれる官職とされているのに、実際は恒常的
で専門的な業務も担っています。公務員の定数削
減の下で人件費抑制のために使い捨てにされてい
るじゃないかと、こういう指摘もあるわけでは
ね。

今年の人事院の公務員人事管理に関する報告で
は、近年有効求人倍率が上昇し、官民間問わず人材
獲得競争が熾烈になる中、非常勤職員の人材確保
も厳しさを増している、意見が一部府省から寄
せられているとした上で、非常勤職員制度の適切
な在り方について検討していくと、こうなつてお
りませんが、一体どの府省からどういうような具
体的な意見が出されているのでしょうか。

○政府参考人(幸清聡君) 事実関係でございま
すので、私からお答えさせていただきます。
近年有効求人倍率が上昇し、官民間問わず人材獲
得競争が熾烈なものとなつていの中で、御指摘の
とおり、一部の府省から、行政サービスの提供の
ために必要とされております一定の知識、経験等
を有する非常勤職員の確保が従来より困難にな
つていっているとの意見が寄せられているところで
ございます。

具体的には、例えば厚生労働省のハローワーク
の職業相談業務に従事する職員について人材確保
が非常に厳しくなつていっているという意見があるもの
と承知しているところでございます。

○井上哲士君 昨年の給与法の質疑の際にも、私も、今紹介しました厚労省のハローワークの窓口業務が期間業務職員で担われていると、それが更新三回目での公募が求められていることよって様々な問題が起きているということを指摘をいたしました。

衆議院の質疑では、総裁は、三年公募要件の在り方についても検討してまいりたいと、こう言われておりますが、人事院としても、現在の三年公募要件にどのような問題があると、こういう認識をされているのか、また、具体的にどういうやり方で、いつまでにこの見直しをするつもりでしょうか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) お答え申し上げます。

期間業務職員制度の導入から十年以上が経過いたしましたし、人材獲得競争が熾烈なものとなる中で、一部の府省から非常勤職員の人材確保が従前よりも困難になっているとの声が寄せられております。このような現状において、行政サービスの提供を支える有為な人材を確保することができると、再採用時の公募要件の在り方についてもしっかりと議論する必要があります。

検討に当たっては、各府省の実態を把握することが重要であることから、担当課から、失礼いたしました、担当課において、関係者と調整しつつ、実際に働いている職員の方の声を直接聞くこととしたいと考えています。

現在、各府省に対して実態調査を行い、その結果を分析しているところです。今後、関係者との意見交換も行いつつ検討してまいります。できるだけ早期の方針が固まるようしっかりと進めていきたいと思っております。

○井上哲士君 関係の職員の声も直接聞くという明言をされました。これ、是非やっていただきたいと思っております。

これ、見直しをするに当たって、この三年を五年にするとかいう程度でお茶を濁してはならない

と思うんですね。昨年このハローワークの職員も、今紹介しました、ハローワークの非常勤の職員の皆さんは、職業相談窓口など本来非常勤職員が行うべき恒常的な業務に就いておられます。失職された方の相談に当たっている自分自身が自らの雇止め止めの不安の中にある、それから、職場で一緒に働いている仲間が公募の際には競い合わなくちゃいけない、チームワークの問題もあるということ、非常にメンタルに罹患する方も少なくないという実態があるわけです。

蓄積された経験や専門性を全く考慮せずに面接結果のみで採否が決まるということも指摘をされておりまして、働く側が不安にさらされている、この有為な人材を安定的に獲得できないという事態がまさに起きていると思うんですね。

国によるパワハラだという指摘をされる方もいるわけでありまして、私はやっぱりこの三年公募そのものを廃止をすべきじゃないかと考えますが、いかがでしょうか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) 委員御指摘の再採用時の公募要件、いわゆる三年公募要件について、関係者の御意見を伺いつつ、行政サービスの提供することに対して有為な人材を確保することができるようしっかりと検討してまいりたいと思っております。

○井上哲士君 改めて、この三年公募そのものの撤廃と、そしてやはり無期転換できるように、そういうルールを創設することも強く求めたいと思っております。

さらに、この期間業務職員についてお聞きしますけれども、人事院は一定の年数で雇止め止めることがルール化されているものではないという見解を示していると思っておりますけれども、具体的にどういうことでしょうか。

○政府参考人(幸清聡君) 平成二十二年度、期間業務職員制度導入時に人事院の人材局が作成した質疑応答集ではございますが、そこで、今回の措置は三年で雇止め止めることをルール化するものかという問いに對しまして、二回採用されたこ

とのある期間業務職員を適正な公募を経て結果として更に採用することは制度的には否定されておらず、今回の措置は、三年間任用された後、雇止め止めることをルール化するものでは一切ありませんとの見解を示しております。

現在もこの見解に変更はございません。

○井上哲士君 お手元の資料に、二二年の七月十二日の人事管理官会議幹事会で、内閣人事局の参事官が今のような人事院の見解を紹介した上で、任期は一律機械的に〇年で雇止め止めと、期間業務職員にこう受け止められている職員もあるよなので、くれぐれも慎重な運用に努めてもらいたいと発言をして、文書で徹底をされております。

では、実態はどうかといいますと、お手元の資料に、国土交通省の労働組合の関東建設支部が、国土交通省の関東整備局の旧建設省が所管してきた事業所について調べております。国土交通事務所、あつ、国道事務所、河川事務所、公園事務所、営繕事務所、合計四十五か所です。四百七十二人の期間業務職員が二二年度でいるわけでありまして、二〇一六年に国土交通省全体でこの三年雇止め止めの撤廃をされました。その後、公募面接が行われておりますけれども、翌年は四年、その翌年は五年という雇用があるわけですが、六年目採用というものは二〇一九年以降一人もいないという事態になっているんですね。事実上の五年で雇止めというルールが行われているようにしか見えなわけです。

国土交通省は組合との交渉で一律何年というルールはないとしておりますけれども、これ見れば明らかに五年雇止め止めということになっていると思っております。

人事院の見解にも人事局からのこの文書にも反していると思っております。内閣人事局としてしっかりと事実を把握して是正をするべきと考えますけれども、いかがでしょうか。

○政府参考人(窪田修君) お答え申し上げます。内閣人事局といたしましては、複数年継続して勤務している期間業務職員をあらかじめ公募から

や能力実証の対象から排除するような取扱いには適切な取扱いではないという周知に取り組んできたところでありまして、ただし、これはその採用を保証するものではございません。個別の事案につきましては、各任命権者、御指摘の場合においては国土交通省において対応されるものと考えております。

○井上哲士君 保証しろなんて言っていないんですよ。明らかにこれを見れば、個別の労働者の問題ではなくて、明らかにルールとして六年目は採用しないということになっているではないかと、それは人事局自身が言っていることと反するんじゃないかということを問うているんですね。

○政府参考人(窪田修君) 内閣人事局といたしましては、複数年継続して勤務している期間業務職員をあらかじめ公募からや能力実証の対象から排除するような取扱いは適切な取扱いではないと考えており、人事院とも連携して周知に取り組みをまいりたいですが、個別の事案については各任命権者が御対応されるものと考えております。

○井上哲士君 見解出しながら、それに反していることがあっても知りませんというふうな態度では、私は駄目だと思っております。

実際にどういふことが現場で起きているかというところでございます。この栃木県の日光市にある関東整備局の足尾砂防出張所の事例を紹介いたしますけれども、この定員削減の下で非常勤の期間業務職員が事務、広報を担っておりますけれども、担当した女性は、全国から来られる皆さんに足尾鉾山の鉾毒事件の歴史とか公共事業の必要性を分かりやすく理解をしてもらうということ、例えば紙芝居を作ったり、小学生と手紙をやり取りしたり、工夫しながらやっているわけですね。

ところが、この方が六年目更新の際の公募面接で、求人票にはなかったパワーポイントの表計算やソフトは使えるかと聞かれて、この評判の良かった紙芝居までパワーポイントでやったらどうかと言われた。これ、屋外でやるので無理ですと答えたそうでありまして、結局採用され

なかつた。後になって思うと、不採用にするために、質問ではないかと、こういうふうに言われている、考えておられます。所属長に聞くと、経歴だけと言われた。自分の経験や実績が全く評価されていなかったと、こういうことを言われているんですね。

私は、やっぱりこういう工夫や誇りを持って頑張っている職員の方が五年で結局機械的に雇い止めされていると、こういう実態があるわけですから、私は、やっぱり人事院そして内閣人事局が現場の実態をしっかり把握をして、自分たちが言っているのとおりは是正をさせるということを強く求めて、時間ですべて質問を終わります。

○大島九州男君 れいわ新選組、大島九州男でございます。

河野大臣、質問に入る前に、私は九州生まれで九州男なんですけど、高知生まれで土佐男というところがいたんです。その彼が、大臣が会報を、「ごまめの歯ぎしり」という会報を配っている若い政治家がいると、昔、そうやって教えていただいた。このごまめの歯ぎしりというのはどういう意味かって聞いたら、実力のない者がいきり立つているとか、力のない者がどんなに頑張ってもどうにもならないことだというふうなことで教えてもらったんですけど、今大臣となって力も権力もあると思うんですけど、認識はどんな感じですか。

○国務大臣(河野太郎君) 私は控えめな男でございますので、続けてそれを使っております。

○大島九州男君 いや、もう是非、もう本当に謙虚だからそういうことでもいいと思うんですけど、獅子の歯がみというように感じて、政府とか自民党にしっかりと邪気を払う、そういった活動を期待をして、それでは質問をさせていただきます。

人事院が算定する標準生計費というのの算定の仕方をちょっと教えてもらったら、二人家族だと十二万幾らと。総務省が出している家計調査だと、二人家族でも二十八万くらいだという数字なんです。それで、五人家族の家賃に関わるという経費を見ると何か三万円台と、二人家族だと

四万円台だったんですね。

何でそんなふうになると、家族が多い方が家賃も高いんじゃないのって聞いたら、いやいや、五人家族だと住宅ローン組んで、ローン払っているやつは家賃じゃなくて資産形成費だからそういう数字なんです。よくなって言われて、へえ、これもうやっぱり世間一般の我々国民目線では、まるっきり違う計算の仕方です。人事院勧告というのは見ているんだというふうには私は受け取ったんですけども、河野大臣、人事院総裁、どういう見解でしょうか。

○政府特別補佐人(川本裕子君) テクニカルなことですけども、お答え申し上げます。

人事院が算定している標準生計費は、総務省の家計調査などのデータを用いて、世帯主の想定年齢などを設定して世帯人数別に算定をしています。そのため、これらの条件を付さずに、単純に二人以上の世帯を集計した家計調査の消費支出の数字とは違いが生じています。

また、標準生計費の住居関係費の費用には、借家の家賃支払が含まれる一方、住宅購入等に関わる住宅ローンは含まれません。これは、委員御指摘のとおりでございます。これは、住宅ローンの支払が負債の返済であるとともに、資産形成の側面も有するというところでございます。世帯人数が多いほど持家率も高い傾向にあって、結果として五人世帯の住居関係費が二人世帯の住居関係費を下回ることになったというふうには考えています。

○国務大臣(河野太郎君) この資料は人事院勧告の参考資料として作成されたものでございます。これはもう人事院おっしゃるとおりでございます。

○大島九州男君 だから、それが国民目線で見るとちょっと違うよね。要は、その役所的に人事院勧告を作るとき参考資料として使う資料がやはり国民の感覚とは違うんだ。だから、これはちょっといかなものかということが言いたい。そしてまた、今回の改定でも、先ほどから議論

なっていますけど、最低賃金を下回るところがあるというんですね。基本、公務員の給料が各県で定められている最低賃金より下がるといようなことがあつていいの。これ、いろんなところにちよつと資料を聞いてみたりすると、実際にちよつとあるところですね。ここにはちよつとあるところをいくと、茨城県内では四自治体で最低賃金割れとかね。こういった最低賃金を下回るといのは、結局、非常勤職員と言われる、任期決まっているような、そういうふうな非常勤の人たちの処遇なんですよ。だから、基本、今回の改定でも最低賃金を下回るところがある、それだけ低いじゃないかということなんです。

時間がないので次聞きますけど、今回の給与改定は若年層に厚くしているというわけですよ。これは、新規、当然、採用する人たちに手厚くするというのもいいけれども、今、中堅層ね、もう本当、今は転職の時代と言われているんですから、離職者数が増加しているんじゃないのかと。これと比べると、やはり離職者数は増加している。これは国家公務員も地方公務員も同じじゃないかと思つてます。そして、そのためにも中堅層に手厚く配分すべきではないかというふうにも考えるんですけど、国の関係は河野さん、そして地方の関係は馬場政務官ですか、副大臣、よろしくお願ひします。

○国務大臣(河野太郎君) 国につきましては、もう専門的見地から行われた官民比較に基づいた人事院勧告で今回は八年ぶりに全ての俸給表の俸給月額が引き上げられたということで、若干どこにウエートを置かかというのがありますが、全て俸給月額を引き上げているということでございます。このことにはつながっていくだろうということ、早期の実施が重要だというふうにも考えているところでございます。

○副大臣(馬場成志君) お答えします。

地方公務員においても、近年は多くの団体において国家公務員と同様に若年層に重点を置いて給与水準を引き上げるところであります。国家公務員においては、若年層また中堅層の給与水準の在り方について検討されていると承知しておりますので、総務省としても、国における検討状況を注視しつつ検討を行ってまいります。

○大島九州男君 いや、現実には、中堅層の離職率、離職者数というのは増えているんですよ。だから、この給料がちよつと上がったからそれが止められるのかというの、はつきり言つてどうなのかという気がしますけれども、やはりそういう働きがいか、やりがいというものがやっぱり一番大事なんですよ。だから、そういう意味からしても、自分たちの思いとか意見が通じるようなそういう環境、職場環境というのが必要だということも思つているところであります。

それから、今回、総理、閣僚の給与の返納という形で、一般の人ですよ、これ。私も市会議員長とか何かすると、いやいや、それはおまえ、公職選挙法違反じゃないかというふうな言われりゃないですか。で、今回、私もそれを言われて聞いたら、いやいやいや、総理とか特別職の場合はこれ返納しても公職選挙法にはならない、この附則にこういふのが書いてあります。今度地方で議員の給料を上げるとかいうふうになると、いやいや総理は、おまえ、この間おまえ返納しているんだ。おまえら何でそんな自分の給料だけ上げるんだ。いやいや、それは公職選挙法違反になりませんからと言つて正しいことを言つて、何言つてんだ。おまえ、総理がやっているのにおまえらができるなんてことはねえだろうって絶対言われているんですよ。

だから、そういう意味からいっても、今回は、元々法律で皆さんそうやって出すんだから、いろんな意見があるように、そだけ除外してでも法律を出すとかいうことがあつてしかるべきなんですよ。

だから、先ほど、いろんな、総裁だとかいろん人たちの、まあ委員長とかいろん人たちの均衡を図るというんだつたら、これは地方議員にもちゃんとそこら辺考えてあげたら、そういう条例で議員だけ上げないとかいうようなことを地方でやったりするわけですけど、国において、じゃ、公職選挙法を変えてでも、いや、地方議員もそうやって返納すると公職選挙法違反にならないんだぐらいのことをやるような配慮も必要だと思っんですけど、大臣、見解、どう思います。

○国務大臣(河野太郎君) 地方議員の給与をどうん人気取りで下げたところがあって、結果何が起きたかという、地方議員の待遇が良くないということ、もう手を挙げてくれる人がいなくて欠員になってしまおうというふうなことから起きております。果たしてそれがいいのかということ、この民主主義の中でやっぱり考えていかないといけないんだろうというふうに思います。

だから、私は、安易にそこだけ給与を引き上げた、引き上げないというふうなことではやっぱりないんだらうなということで、先ほどからそういう答弁をさせていただいているところでございませぬ。

総理の給与を上げないんだから、じゃ、首長も上げるな。そうすると、もう既に今国会議員の歳費をどうするんだみたいな議論をされている人がいます。そうすると、首長の給料を上げないんだつたら地方議員の給料も下げるみたいなことになると、これまた地方議員のなり手がなくなるといふようなことになってしまおうと、それで健全な地方自治が行われるのかというふうなこともありますので、総理あるいは閣僚の給与はこれ返納しても公職選挙法違反にはならないということになっておりますので、そこは言わば議員の給与、歳費とは違うということをきっちりお伝えをした上で自主返納をするというのが私は望ましいんだらうと、制度は維持したまま運用で対応するというのがよろしいんではないかというふうに思っております。

○大島九州男君 今回、私があえてこの質疑の中でそれを言ったのは、こういうことをこの委員会でも議事録に残すとか、官房長官会見のときに、今、河野大臣がおっしゃったようなことをちょっと発信してもらおうとか、そういったことが必要だと思っんですけど。

どうしても、今おっしゃったように、人気取りのために給料を下げりゃいいと、もう歳費下げればいいんだというふうなことが何か横行している、その議員の生活とか、もう本当、特に田舎は厳しい、それでよくやっていますねみたいなそういう給料でやっているところもたくさんあるわけですから、是非そこところは、今、河野大臣がおっしゃったような発信をしていただきたいというふうに思います。

馬場副大臣も地方議員から、出身ですから、ちよつと見解を一言どうぞ。

○副大臣(馬場成志君) 先ほど河野大臣からも話がありました。同じような考えを持っておりませぬ。

○大島九州男君 ありがとうございます。是非、総務省からもそういう発信をしていただきたいというふう願っております。

最後の質問にしますけれども、ちよつといろいろ話聞いていると、人事院勧告を作成するに当たり、河野大臣はちゃんと働く人と、公務員のいろんな意見を、交渉する場に参加されているといふふうに聞いたんですね。じゃ、もう人事院勧告する人事院が要らないとは言いませんよ、その参考にするために、そういういろんなデータ取つてもらつたりするには必要ですけど、もう直接、労働基本権を与えて、働く人の意見をしっかりと受け止めて、労使交渉できるようにする仕組みに、大臣、変えるというふうな感覚はありますか。

○国務大臣(河野太郎君) 労使交渉で直接決めようという考え方があってよく承知しておりますが、日本でそれを導入するにはやはり多岐にわたる課題があるんだらうというふうに思います。私は、それについては慎重であるべきというふう

に思っております。

○大島九州男君 ありがとうございます。

いろんなことを変えていくというのはなかなか難しい、日本の政治って本音からこうやっていく慣例とかそういうのを大切にすること、これは理解はするんです。だから、守るべきものは守るけれども、変えていかなければならないことは大いに変えていく。特にこの公務員の関係については非常に改革が遅いといふふうにも、でも、なかなかやりづらいというのが一般的かもしれませぬけれども、先ほど言いましたごまめの歯ぎしりではなくて獅子の歯がみというふうなことで、しっかりとそれを変えていくということを大臣には期待して、質問を終わります。

○委員長(大野泰正君) 大島九州男さんの質問は終わりました。

他に御発言もないようですから、両案に対する質疑は終局したものと認めます。

これより両案について討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○杉尾秀哉君 立憲民主・社民の杉尾秀哉です。私は、会派を代表しまして、国家公務員一般職の給与法改正案に賛成、一方、岸田総理始め政務三役など国会議員を含む特別職の給与引上げに断固反対の立場で討論いたします。

今回の特別職の給与引上げは、タイミングといい、内容といい、最悪です。

岸田政権の経済政策の迷走とアベノミクスの負の遺産による円安に伴う物価高で、実質賃金は十八か月連続でマイナスを続けるなど、国民生活はまさに苦境にあります。加えて、防衛予算の倍増や異次元の少子化対策で、これから国民の負担増のメニューはめじろ押しです。

これが国民の不興を買い、批判が高まると、今度は一転、岸田総理は慌てて低所得者向けの給付金や所得税減税を打ち出し、巻き返しを図りましたが、結局、下心を見透かされて内閣支持率は暴落しています。

そこに、国民に先駆けて、総理で年間四十六万円、閣僚で三十二万円もの報酬をアップする法案を何食わぬ顔で提出し、成立させようとしているのですから、国民の間に怒りの声が渦巻くのも無理はありません。さらに、怒りの矛先は、十八万円アップのボーナスが来月振り込まれようとしている私たち国会議員にも向けられています。こうした国民生活の窮乏をさておいて、国民の税金で自分たちの懐を真つ先に肥やしていいのでしょうか。

今回、私たちは、衆院段階で、閣僚の給与増はもちろぬ、国会議員のボーナスアップも凍結する修正案を出しましたが、結局、自民、公明、国民民主の反対で否決されてしまいました。これがよほど後ろめたかつたんでしよう。岸田総理以下、政務三役が増額分の給与返納を表明しましたが、それなら、そもそもなぜこんな法案を提出したのか疑問です、少なくともこの法案を取り下げるか、我々の修正案に賛成するのが筋でしょう。それもできないのは、余りにこそ、場当たりで、こんなに国民をばかにした話はありません。更に言えば、国会で決めた法律の内容を返納で骨抜きにするのは立法権の侵害であることも指摘しております。

また、今回の法案には大阪万博の政府代表の給与アップも含まれていますが、会場建設費の倍増やパビリオン建設の遅れなど、国民の強い批判を招いていることを考えると、この給与アップを提案した感覚も完全に国民感情とずれております。

繰り返しになりますけれども、自民、公明が推し進めたコストカット経済の下で三十年間も給料が上がらなくなつてしまつた現状を考えると、一般職の公務員はもとより、国民全体の所得アップは私たちも急務と考えます。しかし、だからといって、こうした経済状況を招いた責任ある立場の我々政治家が国民への給付や減税などに先立つて給与増の恩恵を受けるのは間違つていると言わざるを得ません。そもそも、この問題の背景には、私が先ほどの

質疑で明らかにしたように、人事院による指定職の給与引上げ勧告やそれに伴う特別職の給与アップがその時々々の政治判断で決められるところにあります。だからこそ、特別職の政治家の給与の取扱いは、国会議員の歳費との関係を踏まえて明確な基準があつてしかるべきです。

こうした特別職の給与体系全体を見直すべきことと、改めて特別職の給与法改正案には反対するよう皆さんに呼びかけて、私の討論といたします。

○片山大介君 日本維新の会の片山大介です。私は、会派を代表して、国家公務員の一般職、特別職の給与法案に反対の立場から討論いたします。

今回、これだけ物議を醸し出したことで、改めて制度の問題点が浮かび上がったと言えます。それは、一般職の給与を引き上げる人事院勧告に準じて最高権力者の総理や政務三役らの給与まで増額されるという信じられない、到底受け入れられないものではない慣習です。

物価高に賃上げは追い付かず、国民が税負担や社会保険料の増額に苦しむ中、総理らの給与を上げる道理はどう考えてもありません。当然のごとく、国民からは厳しい批判が相次ぎました。

政府は当初、既に総理は三割、大臣は二割の給与を自主返納しているからと意に介しませんでした。でも、国民の不満が爆発すると、今回のアップ分も自主返納すると言いつつ、後から方向転換をしました。そうするくらいなら、法案を見直して、給与自体を最初から上げない方がよっぽど潔いと思います。

また、国会議員の期末手当もこの特別職給与法で定められており、どさくさに紛れて国会議員全体の給与増がなされておられ、看過できません。

我が党は、今後、こうしたことのないよう、総理などの給与が特別職と連動しない改正法案を提出したいと思つています。

そして、一般職の給与法案、こちらは苦渋の決

断での反対ですが、それは、単に上げるべき、下げるべきという議論によるものではないからと思つています。

この法案は、給与、すなわち公務員の仕事に対する評価に関わることであり、行政組織全体のパフォーマンス向上に関わるものです。しかし、今の公務員制度にはまだまだ従来の日本型の雇用慣行である終身雇用や年功序列が色濃く残つています。これでは、若手段階から活躍できる優秀な人材にとっては魅力的な職場と思われず、民間へ流れていってしまうからです。我が党は一貫して公務員制度を抜本的に改革していかなければいけないと主張しています。

高い専門性を持つ人材をフレキシブルに採用し、ジョブ型雇用の働き方の変革に追い付くべきです。横並びや年齢で昇給していく考え方から脱却し、能力を発揮している公務員がしっかりと報われる制度を構築することが必要です。能力・実力主義に基づくメリハリのある人事制度、給与体系をつくり上げ、それに伴う待遇改善、賃上げが必要であると考えます。

以上の考えを申し述べ、私の反対討論といたします。

○井上哲士君 私は、日本共産党を代表して、国家公務員の一般職給与法等改正案に賛成、特別職給与法等改正案に反対の討論を行います。

激しい物価高騰に国民生活が深刻な打撃を受ける中、特別職給与法案で岸田総理や大臣などの給与を引き上げることによって国民の怒りが広がつてい

ます。三十年に及ぶコストカット型経済を進め、日本を賃金の上がない国にしてきた自民党政治の責任は重大です。それに反省もなく、国民が望む消費税減税には背を向けて、軍拡増税や社会保険料の負担増が押し付けられようとしています。

その一方で、賃上げの流れを止めないために必要などとして首相らの給与を引き上げることによって国民の理解は得られません。引上げ分は国庫に返納するつもりですが、国民は納得しませ

ん。特別職の給与引上げはやめるのが当然です。一般職の給与法案は、給与を引き上げるものであり、賛成としますが、僅か一・二%の賃上げで、物価上昇分に追いつかない不十分な内容です。国家公務員の給与は多くの労働者の給与に影響を与えます。賃上げの流れを止めないというのなら、公務員において率先して抜本的な賃上げを実現することこそが政治の責務であります。

ところが、実態はどうか。初任給は引き上げられますが、高卒初任給の時給は九百二十二円で、都市部の八都府県で地域別の最低賃金を下回つたままです。地域手当の非支給地域では、大卒で七千円、高卒で三千円、民間よりも低いままで。新設される在宅勤務手当は、テレワークの実態に合わない低水準のもので、職員の自己負担は解消されません。

また、定員合理化計画の下で、公務の職場が、長時間労働、超過勤務とサービス残業が蔓延をしております。これが放置をされたまま、フレックスタイム制による労働時間の弾力化が進めば、行政サービスの停滞や職員負担の更なる増加になりかねません。

国家公務員の四分の一を占める非常勤職員の賃金は常勤の半分と言われ、豊かな知識と経験を持つ非常勤職員が三年雇止めなどの不安定な雇用の下に置かれていることは重大です。

多くの省庁で、民間よりも格差の大きい男女賃金格差の是正も急がれます。公務・公共サービスを拡充し、公務の労働条件を改善するために、定員合理化計画を撤回をして、総人件費抑制政策を廃止することを強く求め、討論とします。

○大島九州男君 いろいろ新選組を代表し、一般職の職員給与に関する法律等の一部を改正する法律案及び特別職の職員給与に関する法律及び二千二十五年日本国際博覧会政府代表の設置に関する臨時措置法の一部を改正する法律案について、反対の立場から討論を行います。

まず、一般職給与法改正案について、政府は過

去五年の平均と比べて約十倍のペースアップと主張しますが、物価上昇が長引く中で、その内容は余りにも不十分であります。

岸田総理は、本年一月に行つた年頭記者会見において、公的セクターで働く労働者の賃金について、インフレ率を超える賃上げの確保を目指すと言いました。しかし、今回の給与法改正は、物価の高騰を踏まえれば実質の賃下げです。

そもそも、形式的に官民比較を行い、人事院勧告に従つて僅か〇・九六%の差を埋め合わせるためだけに給与改定を実施することは適切ではありません。人勤に頼るのではなく、労働基本権を認め、人勤に頼らない給与改定を行う必要があると考えます。何よりも、国家公務員の給与は、東京の本府省庁で働く職員だけではなく、地方公共団体の職員や保育士、介護職員、中小企業の従業員といった地域経済を支える様々な人々の賃金に影響します。目標を持った公的部門の賃上げを行うことで民間企業の賃上げを積極的にリードしていくべきと考えます。こうした取組を地域の労働者の賃上げの呼び水として地域活性化を図ることこそ、今、真に求められている取組ではないでしょうか。

次に、特別職給与法改正案は、総理大臣や国務大臣などの月例給、ボーナスを引き上げる法案であり、これにより総理大臣の給与は年間約四十六万円の賃上げとなります。これを返納するということなら、最初から除外した法案を提出すべきとして、反対をします。

また、経費の膨張が続く大阪・関西万博に反対する立場から、万博政府代表の給与引上げは認められませんが、

最後に、政府は法案提出後に世論の批判を受けて給与増額分を国庫に返納するとしています。しかし、政府は閣議決定を経て法案を提出してやり、真に国民の信頼を得て給与引上げの見直しを行うのであれば、返納というその場しのぎの方策を取るのではなく、法案そのものを修正して改めて提出すべきと考えます。

以上の理由から両法案には反対することを述べ、討論を終わります。

○委員長(大野泰正君) 他に御意見もないようです。すから、両案に対する討論は終局したものと認めます。

これより採決に入ります。

まず、一般職の職員に關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(大野泰正君) 多数と認めます。よつて、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

次に、特別職の職員に關する法律及び二千二十五年日本國際博覽會政府代表の設置に關する臨時措置法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求めます。

(賛成者挙手)

○委員長(大野泰正君) 多数と認めます。よつて、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

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

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長(大野泰正君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後零時二十二分散会