

衆議院 内閣委員会 議 録 第 七 号

令和七年十二月十一日(木曜日)

午後二時二十一分開議

出席委員

委員長 山下 貴司君

理事 鈴木 馨祐君

理事 鳩山 二郎君

理事 森山 浩行君

理事 浦野 靖人君

理事 井出 庸生君

金子 容三君

岸 信千世君

平 将明君

棚橋 泰文君

平沼正二郎君

山口 壯君

井坂 信彦君

岡田 悟君

小山 千帆君

原田 和広君

森田 俊和君

うるま謙司君

橋本 幹彦君

西園 勝秀君

上村 英明君

緒方林太郎君

松本 尚君

尾崎 正直君

金子 容三君

若山 慎司君

古川 直季君

川崎ひとと君

三反園 訓君

若林 洋平君

政府特別補佐人 (人事院総裁) 川本 裕子君

政府参考人 (内閣官房内閣人事局人事政策統括官) 松本 敦司君

政府参考人 (人事院事務総局職員福祉局長) 荒井 仁志君

政府参考人 (人事院事務総局人材局長) 米村 猛君

政府参考人 (人事院事務総局給与局長) 荻野 剛君

政府参考人 (内閣府大臣官房総合政策推進室室長) 相川 哲也君

政府参考人 (内閣府大臣官房審議官) 竹林 悟史君

政府参考人 (総務省大臣官房政策立案総括審議官) 中井 亨君

政府参考人 (外務省大臣官房房長) 大鶴 哲也君

政府参考人 (文部科学省大臣官房総括審議官) 今泉 柔剛君

政府参考人 (文部科学省大臣官房審議官) 先崎 卓歩君

政府参考人 (厚生労働省大臣官房審議官) 榊原 毅君

政府参考人 (防衛省大臣官房政策立案総括審議官) 坂本 大祐君

内閣委員会専門員 田中 仁君

委員の異動 十二月十一日

辞任 平沼正二郎君

補欠選任 高見 康裕君

橋本 幹彦君

岸田 光広君

同日 平林 晃君

同日 西園 勝秀君

同日 高見 康裕君

同日 岸田 光広君

同日 西園 勝秀君

同日 橋本 幹彦君

同日 平林 晃君

同日 補欠選任 平沼正二郎君

同日 賢君紹介(第四六二号)

同日 同志位和夫君紹介(第四六三三号)

同日 同塩川鉄也君紹介(第四六四号)

同日 同辰巳孝太郎君紹介(第四六五号)

同日 同田村貴昭君紹介(第四六六号)

同日 同田村智子君紹介(第四六七号)

同日 同堀川あきこ君紹介(第四六八号)

同日 同本村伸子君紹介(第四六九号)

同日 ストーカー規制法及び配偶者暴力防止法(DV防止法)の改正に関する請願(阿部知子君紹介(第七一六号))

同日 レッド・ページ被害者の名誉回復と国家賠償に関する請願(辰巳孝太郎君紹介(第七八四号))

同日 十二月十一日

同日 佐賀県警科捜研職員によるDNA型鑑定不正行為を非難し、詳細の公表と第三者機関による調査を求めることに関する陳情書外七件(札幌市中央区北一条西十 岸田洋輔外七名(第六五号))

同日 マイナ免許証の有効期間の視認性確保に関する陳情書(東京都日野市万願寺四の一〇の八 長谷川智哉(第六六号))

同日 違法オンラインカジノをはじめとするギャンブル関連問題の対策強化を求める意見書(京都市議会(第一一九五号))

同日 ギャンブル等依存症対策のより一層の推進を求める意見書(大阪府議会(第一一九六号))

同日 電動キックボード等の新たな電動モビリティに関する交通安全対策の更なる推進を求める意見書(名古屋市議会(第一一九七号))

同日 本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件

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(内閣提出第五号)

特別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(内閣提出第六号)

○山下委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案及び特別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の両案を一括して議題といたします。

この際、お諮りいたします。

両案審査のため、本日、政府参考人として、お手元に配付いたしておりますとおり、内閣官房内閣人事局人事政策統括官松本敦司君外十一名の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○山下委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○山下委員長 これより質疑に入ります。質疑の申出がありますので、順次これを許します。古賀篤君。

ル関連問題の対策強化を求める意見書(京都市議会(第一一九五号))  
ギャンブル等依存症対策のより一層の推進を求  
める意見書(大阪府議会(第一一九六号))  
電動キックボード等の新たな電動モビリティに  
関する交通安全対策の更なる推進を求める意見  
書(名古屋市議会(第一一九七号))  
は本委員会に参考送付された。

○山下委員長 これより質疑に入ります。質疑の申出がありますので、順次これを許しま  
す。古賀篤君。

○古賀委員 自由民主党の古賀篤でございます。本日は、十五分の質疑時間をいただきまして、誠にありがとうございます。

それでは、早速、一般職、特別職の給与法の一部改正法案について質問させていただきたいと存じます。

大きく数点お伺いしたいと思いますが、まず、官民給与の比較方法の見直しについて伺いたいと思います。大臣がお越しですが、政府参考人に伺いたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

人勸、しっかりと読ませていただきましたが、人勸の中でちよつと記述を引いてまいりますと、今回、比較対象とする企業規模を五十人以上から百人以上として、本府省と対応させる企業規模は、東京二十三区、本店、五百人以上から千人以上とするという見直しをするということであります。

この官民給与の比較の考え方が人勸に記載しておりますが、広く民間企業の状況を反映させる観点ということと同時に、公務の職務、職責に照らして適切な比較対象とする観点、この二つの観点が提示されているわけでありまして。その上で、行政課題の複雑化、多様化や今日の厳しい人材獲得競争を前提とすれば、公務の職務、職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要があるというふうに書かれております。

そして、引上げ後の企業の規模につきまして、過去の経緯、これは、五十人から百人、あるいは五百人から千人に、過去にも上げたり、また下げたりしている経緯があるわけですが、過去の経緯ですとか、民間事業所全体の無期雇用者の過半をカバーできることで五十人から百人、こういうことが書かれているわけでございます。

そこで、確認させていただきたいんですが、こうした観点が書かれていて、五十人から百人にすれば過半がカバーされているということなんですけれども、とはいえ、企業規模を拡大するという方向性の中で、なぜ、過半ということで百人、五百人から千というふうにも過半はカバーできて

いないような数字もございしますが、この辺りの、是非まずは考えをお聞かせいただきたいと思います。

○荻野政府参考人 お答えいたします。

今ほど議員の方から御指摘ありましたとおり、官民給与の比較に当たりましては、広く民間企業の状況を反映させる観点とともに、公務の職務、職責に照らし適切な比較対象とする観点が求められておりまして、近年の激しい人材獲得競争などを踏まえれば、広く民間企業の状況を反映する観点から、公務の職務、職責に照らし適切な比較対象とする観点の方にちよつと力点を置いて広げる必要があるというふうな考えでございます。

この点、人事行政諮問会議の最終提言からも、企業規模を少なくとも従前の百人以上に戻すべきと指摘されておりますし、各種の職員アンケートの結果でも、優秀な人材確保のためには給与水準の引上げが必要という回答が多く見られるところでございます。

また、本府省職員の対応関係を五百人から千人に上げるということに関しては、本府省採用の総合職の採用職員というのはほかに内定を得ていることがあるんですけれども、それが内定を得ている状況、どういった企業から内定を得ているかといえますと、千人以上の企業が多いというふうな状況もございします。

また、今回、今ほど人事院の諮問会議の御紹介をしたんですけれども、以前にも、平成十八年にも別の研究会を設けておりまして、そういったところからも千人以上を検討すべしというふうなところもございまして、そのような見直しを行ったところでございます。

○古賀委員 説明はいただきました。一定のいろいろな背景、実態に伴ってこの百、千ということだと思ひますが、是非一つお願ひさせていただきたいのは、この百、千でまあよしと、今回これ私には異論はございませぬけれども、絶えず実態を調査していただいで、本当にこの数字で妥当なの

か、場合によっては、今回も、人勸を読みますと、もつと上でいいんじゃないかという意見もあつたりしたようにも書かれておりますので、やはり、どういった就職先に、自分が職業選択をして国家公務員になる、企業に入られる、このときに、今御説明ありましたけれども、どういった企業に就職しているかというのは今後とも調べていただいで、今回の見直しが妥当なのか、更に、どちらにも方向性はありますけれども、見直す必要があるのかというのは是非御検討いただきたいということをお願ひさせていただきたいと思ひます。

続きまして、二点目でありまして、中高年層の処遇改善の取組についてお伺いしたいと思います。人勸におきましては、職務の難易度ですとか責任の重さに見合った給与の実現、あるいは外部労働市場に見劣りしない報酬水準の設定、こういうことが書かれておりまして、そういった中で給与水準の見直しをされているということでありまして、

その上で、今回の人勸の記述ですけれども、おおむね三十歳代後半までの職員が在職する号俸に重点を置いた改正を行う、その他の職員が在職する号俸については、改定額を削減させて引上げ改定を行うと、具体的に、平均改定率は、一級の五・二％から始まって、徐々に、書いてあるとおり削減して、五級から十級までにおいても二・八％まで下がっているわけでありまして。

この中高年層の処遇改善の取組につきまして、本府省業務調整手当、この支給対象を拡大しているという観点も今回ございまして、昨今の本府省の業務の特殊性、困難性の高まりに伴って、幹部や管理職員の職務、職責がこれまで以上に重くなつてきているということで、支給対象に本府省の幹部、管理職員を加えるということになつておりまして、その結果、本府省の職員また本府省の課長級、室長級職員は五万八千八百円を支給するということが記されております。これまで恒常的に超

過勤務を行つていた本府省の課長補佐級職員がその後室長級に昇任した場合にも、急に処遇が下がるといふことではなくて、職責が高まつていることを受けてこの手当てに対応する、こういうことが書かれているわけでありまして。

いろいろの手当も更につけながら、一方で、本給の方は徐々に削減しているところがございます。若手職員、まず、入省する、就職する人に対して、どちらに就職するかという人生の分岐点にあつて国家公務員の給与を上げるといふことも大変大事なんです、働いている中で処遇が上がつていくということも、公務員を続ける中で、極めてインセンティブとして、動機として大事なんじゃないかと考えるところでありまして、今回、削減しているという考え方について、ちよつと解説をお願いしたいと思います。

○荻野政府参考人 委員御指摘のとおり、人事院としましては、国家公務員の確保のために、若年層の処遇改善のみならず、全ての職員、中高年層も含め、職務、職責に応じた給与を実現することが必要と考えております。

そのため、近年の給与勧告では、初任給や若年層職員の給与水準の改善に重点を置きつつも、全ての職員を対象に、全俸給表の引上げ改定を行つております。あわせまして、期末・勤勉手当の支給月数を引上げ改定するなど、中堅層以上の職員の給与水準についても処遇改善を図つてきているところでございます。

本年の給与勧告におきましても、中堅層以上の職員につきましては、昨年を大きく上回る俸給の引上げ改定を行つているところでございます。

○古賀委員 昨年を上回るということは理解するんですが、やはり、入つた後にだんだん給与が上がつていくにつれて処遇改善の率が下がっていくということ、本当に、この物価高の中で、しっかりと生活のために給与を稼ぐという観点からも、大変、より処遇改善を図るといふ観点も大事なんじゃないかというふうなところでありまして、

限られたバイの中でどう配分するかという観点もありませんけれども、しっかりとその辺は、引き続き、人勤を今後出される中でも御検討いただきたいというふうに思うところであります。

質問の方は二点なんですけれども、私も十五年間役所におりまして、委員長も、筆頭理事も、役人出身の国会議員は結構おられると思います。決して、私自身もそうですけれども、給与が低いからとか仕事が大変だからといって辞めたわけではないし、多分、委員長もそうだと思いますが、志を持って国会議員になったということでありませぬけれども。

一方で、いろいろな理由で、同じ時期に入省した同期が辞めたりしている事実を見ますと、辞めた身で勝手なことを申し上げる部分もありますけれども、長く、やはり安心して、給与水準も処遇改善していただく中でしっかりと働いていただくことが大事なんじゃないかなというふうに思うところであります。

若干重ねての部分もございますが、入省して、就職して、仕事をしている中で、当然、大学の同級生、中高の同級生に会ったりする機会もあるわけですよ。そうすると、やはり、幾らもらっているのという話にもなるわけですよ。

私のときもそうでしたけれども、企業に入るとどんどん給与が上がっていったって、片や公務員として一生懸命仕事しているけれども処遇も芳しくないなとかいうことになる、やはりそこで、どうしようかと。家庭も持って、だんだん仕事も職責も上がってくるという考えにもなるんじゃないかということには非常に思うところでありますので、先ほど申し上げました中高年のところはよりしっかりと状況を、ですから、企業に入ってから十年目とか二十年目がどれぐらいの処遇になっているかということも是非調査いただきまして、別にそこに必ず合わせなきゃいけないということではないです、当然職責も違うわけですから、立場も違うわけですから。ただ、いろいろな実態を把握いただいて、それで長く、処遇の面も満足して公務員

という重責を担っていただく、こういうことを是非やっていただきたいと思っております。

それからもう一点、最後に。  
最近、こういった政治状況ですので、国会議員をやっております、いろいろな役所の方に説明を受けたり、あるいは会議に出席していただいたりしますが、当時、私が入った頃は、結構、係員の人、係長がいろいろなところに説明に回って、それがやはり政治を知る、政治家の方とお話をする中で得ていた部分も多いんですけども、なかなか最近では、かつて、当時、係長がしていたことを課長補佐がされていたり、課長補佐がされていたことを課長がされていたり、課長補佐がされていたことが下がっているというように聞こえもするんですけども、そうではなくて、恐らく業務の範囲が広がっているんじゃないかというふうに認識しているところであります。

ですので、いろいろな、職員が減っている、あるいは政治とのつき合いが変わってきている、あるいは、場合によっては能力の問題もあるかもしれないけれども、こうした今の実態を是非理解していただき、把握していただいた上で、どういう処遇が必要なのか、あるいは勤務状況の改善はどうすべきなのか、こういったことも是非しっかりと人事院の方で把握とともに方向性を示していただくと、このことを是非お願いさせていただきたいと思っております。

時間が大体来ていると思いますので、私の質問はこれで終わらせていただきます。ありがとうございます。

○山下委員長 次に、川内博史君。

○川内委員 委員長、理事の皆様方にお許しをいただいて、発言の機会をいただきました。大変重要な法案であるというふうに思います。松本大臣、副長官、よろしくお願いを申し上げます。

まず、昨日になって大変な問題が発覚をしたというところで、そのことについてお尋ねをさせていただきます。このことについてお尋ねをさせていただきます。特別職の給与法

について、要綱の文言が閣議後に修正をされたという問題でございます。

前提の事実を幾つかお伺いさせていただきます。この説明紙として作成される要綱が修正された事例というものがあつたのか、過去に前例があるかということをお尋ねしたいと思います。

○尾崎内閣官房副長官 お答えをいたします。

国会に提出しました法案の要綱について、単純な文言等の誤りが発覚した事例はあるものと承知をいたしております。ただ、今回の特別職給与法案のように閣議後に内容の変更を行った事例については、全て過去に遡つてというわけではありませんが、少なくとも調べられた近年の事例としては承知をいたしております。

○川内委員 まあ、ないだろう、憲政史上初だろうというふうに私は思いますので、詳しくお調べいただいて、また御報告をいただきたいというふうに思います。

閣議後に法案の要綱が修正をされた。閣議後に修正を指示したのは、これまでの様々な理事会やあるいは議運での政府とのやり取りでは、総理、官房長官が修正してよというふうに指示をしたというふうに聞いておりますけれども、それで間違いないと思います。

○尾崎内閣官房副長官 この要綱の修正の経緯でありますけれども、私の方で修正の発意をいたしました。そして、総理、官房長官から、私の発意を受けて、なるほどね、検討した方がよいのではないかとのお話があったことを契機として検討が始まり、最終的には、内閣人事局としても修正が妥当と判断し、修正を決定したということでございます。

○川内委員 まず、副長官が閣議後に発意をしたというの、ちょっとにわかに、ああそうですかということにはならないわけ。閣議後に総理、官房長官から、何かこれ、どうにかならないのというふうに言われて副長官が発意をしたということではよろしいですかね。

○尾崎内閣官房副長官 御案内のように、大変恐縮でございますが、今回の法律案については、十二月八日の朝の臨時閣議の後に、法案の内容について念のため改めて詳細な確認作業を行うところとなりまして、その確認作業を行ったところでございます。そして、その確認の結果を総理に報告に上がりました際に、私の方から、この要綱、一部やはり分りにくいところがあるんじゃないか、誤解を生み得るのではないかとこのことで発意をさせていただいて、なるほどねということ、じゃ、検討してみたらというお話になります、それがスタートで検討が始まって、最終的には、内閣人事局の判断として、修正をするということと決まったということでございます。

○川内委員 念のために法案の中身を検討しようということに閣議後なつたと。念のために法案の中身を含めて検討してねというふうに御指示をされたのは総理と官房長官ということではよろしいわけですよ。

○尾崎内閣官房副長官 恐縮でございますが、それは閣議の中で出た……(川内委員)閣議の中で「すね」と呼ぶ中で。その点は閣議の中で出た話でございまして、誰がということとはちょっと発表は控えさせていただきたいと思っておりますけれども、いずれにせよ、詳細の内容について確認をしようということとなつて、確認をさせていただいたということですよ。

○川内委員 閣議の中でそういう話が出た、誰がそのことを言ったかは言えない。これは、余りにも無責任、日本国政府の私は悪い癖だということに思うんです。委員長、そう思いませんか。大事なことになる、誰が言ったのか分りませんということにもなる。

この特別職給与法を閣議にかけるに当たつて、その五点セットなどを整理をされるのは官房長官ということではよろしいですかね。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。先生御指摘の、閣議議事の大臣ということではよろしいですか。

○川内委員 いや、閣議に付議するに当たって書類を整える大臣はどなたかということをお聞かせ願います。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。

閣議に付議するに当たっては、書類を整えるという意味でございますね、閣議に付議する書類を整えるという意味でございますと、決裁を通るルートと考へてございますけれども、それは、官房長官、最終的には総理が請議者となつてございませぬ。

○川内委員 だから、官房長官が書類を整えるわけだ。ということは、副長官も、この五点セットは目の前を通つていくんですよ、修正するも何も、自分の目の前を通つたものを修正するというのは余りにも無責任である、そう思いませんか、ませぬ。

○尾崎内閣官房副長官 御指摘のとおりだと思います。しかしながら、国民に分かりやすくこの法案の内容を説明するという観点からすれば、やはり修正した方がよいのではないかと私として後に判断をさせていただき、発意をさせていただいた、それで検討が始まつた、最終的には、事務方において検討の結果、決定を行つた、そういうことでございます。

○川内委員 だから、閣議請議大臣は内閣総理大臣です。お答え申し上げます。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。

御指摘のとおり、内閣総理大臣でございます。○川内委員 閣議に付議する大臣は内閣総理大臣で、閣議に付議する書類を整える大臣は内閣官房長官です。

官房長官までは実は五点セットを決裁しているんですよ。決裁して閣議に出すわけですから。その五点セットを、ちよつと中身を見直した方がいんじやないのと閣議で言う人は内閣総理大臣しかいませぬよ、ということ。ほかの大臣が中身もよく分からずに、いや、ちよつとこれは見直しの方がいいんじやないのとか言うわけがないんで

すから。内閣総理大臣が閣議の中で、中身、もうちよつと見直してよと発言した、それは認めないと話が前に進まないですよ。副長官、どうですか。

○尾崎内閣官房副長官 本件は二点あります。

一点は、その法律の内容について確認を、詳細について確認をしようという点、これが一点目。これは閣議の中でそういうお話があつて、後に確認をしたというものであります。

要綱の見直しというのは、閣議が終わつた後の話であります。先ほど申し上げた確認作業をした後に、その内容を総理に改めて報告するに当たつて、その会議の場で私が発意をしたということではありません。ですので、私が打合せのときにお話をさせていただいたことが起点であります。

○川内委員 いや、だから、二点あると副長官に教へていただいて、閣議の中で閣僚のどなたかの発言、そして、その後の見直しにおける副長官の発言、それは理解しました。

だから、そもその出発点は、ちよつと全体を見直した方がいいんじやないの、よくよく精査してねと言つた人が、じゃ、誰なのか、閣僚は誰なのかということ、内閣総理大臣しかいんじやないの、いかというふうには思ふわけですか。そこはお認めになられた方がいいんじやないかということをお申し上げているんですけども、副長官、いかがですか。

○尾崎内閣官房副長官 閣議の中で誰がどのような発言をしたことについては公開をしないということになつておりますので、そこはお許しいただきたいと思ひますが、いづれにせよ、閣議の中で話題になりましたのは、この法案の内容について、内容といひますか、この法案の、特に附則の部分などが非常に規定が複雑であるということもあつて、この法案の条文と理由そのものについて、少し確認しておいてねというお話が出て、そのことを我々として確認をさせていただいておつ

たということでございます。

○川内委員 法案の構造などについて確認をしておいてねという、「ね」がついたところから、高市さんがそれを言つたんだということをそこはかとなく、やはり副長官は正直な方だなと私は大変心から尊敬をし、敬意を表したいというふうには思ひます。

いづれにしても、副長官、閣議に提出された、閣議で決定されたのは法律案である、そして、その説明の、理由であるということは、それはそのとおりかなというふうには思ひますが、他方で、内閣人事局の御担当のセクションの標準文書保存期間基準表という、公文書管理法にのつた、どういふ文書を閣議に出して、その保存期間は、二十年と書いてありますけれども、二十年ですと書いてある規則によれば、閣議に出す書類の中に要綱というのも明記してあります。

だから、閣議に出された要綱は、資料であるということでもよろしいですよ。

○尾崎内閣官房副長官 閣議決定の対象ではありませんけれども、資料であるのは確かです。

○川内委員 しかも、閣議に付議した書類を整えるのは官房長官で、官房長官並びに官房副長官は、これを閣議に出すよということに意思決定をし、決裁をしている。だから、要綱は決裁文書である、修正される前の古い要綱も決裁文書の一つである。

その決裁文書を修正するというのは、これは森友学園問題のときに大変に問題になつたわけですが、決裁文書の修正というのは本来あつてはならないんだということになつておるわけでございます。決裁文書の修正をするならば、もう一回決裁を取り直さなければならぬのだというものが内部的な決まりであるというふうには思ふんですよ。

だから、要綱の文言を削除するに当たつて、内閣総理大臣等という文言を削除するに当たつて、決裁文書を修正しますよという決裁手続は行われているのかいというところをお答えい

ただきたいと思ひます。

○尾崎内閣官房副長官 決裁は行われております。

○川内委員 行われているんですか。さつき、レクるときは行われていませぬと言ひましたけれども。

○尾崎内閣官房副長官 行われております。

○川内委員 行われているというのには、どうやって行つたのかを教へてもらつていいですか。

○尾崎内閣官房副長官 私も詳細は分かりませんが、確認をいたしましたところ、もう既に決裁は行われております。

○川内委員 いつ起案して、どなたが最終決裁権限者だったのかということをお聞かせ願ひます。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。

本日起案をいたしまして、総理まで決裁をいただいております。

○川内委員 本日起案をして、内閣総理大臣まで決裁を取つた、それは通常の決裁ルートを通じて通つておりますか。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。

総理まで取つたと申しましたけれども、その間につまみしては簡易な方法を取らせていただいております。

○川内委員 決裁文書の修正に関しては、副長官、これもまた決まりがあるんですよ。簡易な決裁を取るのには非常に簡単な場合ということが決められていんですよ。

だから、私、決裁文書の修正することが、憲政史上初であつても、あつちやならぬとは思つていないですよ。それは、政府の皆様がおやりになられることだから、間違いなく、いろいろなことをおやりになられるんだらうと思ひますよ。だけれども、やるんだつたら、ちゃんとルールに基づいてやらなければならぬ。

そのルールは、軽微なもの以外はちゃんと通常の決裁ルートを通つて、ちゃんと全員が、こういう修正をするのねと、その修正の理由までちゃん

と文書でつけて修正をするというのが決裁文書の修正のルールで、現時点においてはそういう正式な決裁文書の修正の決裁は行われておらないということはちゃんと認めた上で、ちゃんとやるから、これからちゃんとやるからということを書かないと、政府としての信頼はかち得ないというふうに私は思いますが。副長官、ちゃんとやらせるからと言わないと駄目ですよ。

○尾崎内閣官房副長官 この委員会の御審議までにしつかり決裁も取っておかなければという、誠意を尽くしてやりたいという思いで決裁を急いだということかと思えます。

内容的には、法案の自身が変わるだとかそういうことではなくて、あくまでも、より正確に分かりやすくお示しをするという点での修正でありましたので、このような決裁手続でよいというふうな判断したところではありますが、今後よく、御指摘も踏まえて対応していきたいと思えます。指導していきます。

○川内委員 私が午前中、レクの段階では、委員長、決裁文書の修正の決裁は取っていないでしようと言ったら、取っていませんと。これからちゃんとやりますかと言ったら、やりますとおっしゃったんですね。

だけれども、簡易な決裁ルートでは、これは駄目な案件なんです。簡易な決裁ルートでいいというのは、それこそ、さつき副長官がおっしゃられたように、てにをはの間違ひとか、点の打ち方の間違ひとか、そういうものは簡易な修正ということで、決裁ルートを短縮していいですよということが決まりに書いてありますけれども、そうじゃない場合は、今回のように文言を削ったわけですから。だって、文言を削って、もちろん内部的な検討はされたと思うが、内閣法制局との、文言を削ることについてどのような影響があるかということについて協議はしていらっしやらないでしょう。

内閣法制局に、これは文言を削るけれども大丈夫かなとか聞いていないということを教えていた

だきたいと思えます。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。従来から、要綱そのものにつきましても法制局の審査はいただいているところでございます。

○川内委員 いや、松本さん、そんな意地悪なことを言わなくてもいいじゃないですか。

内閣法制局には、内閣総理大臣等の期末手当はということで説明資料を内閣法制局に出しているわけですから。それはそうでしょう。説明資料には、内閣総理大臣等の期末手当はというくだりがある説明資料を出しているということではないですか。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。内閣法制局に提出している資料は案文の審査に係る資料でございますので、その中に内閣総理大臣等という文章はございません。

○川内委員 私、内閣法制局にも確認してあるんですよ。松本さんの補佐をする若い人たちが、ちゃんと正確に教えていただかないと、議論が成り立たなくなるので。

内閣法制局に提出した説明資料には、要綱と同じような文言である内閣総理大臣等の期末手当はということが記載をされておる、七条の二関係ではそのように書かれておるということよろしいですね。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。法制局に提出した審査資料には、御指摘の内閣総理大臣等という文言はございません。

○川内委員 だから、それを削除することについて法制局に聞いたりはしていませんよ。削除するけれども大丈夫かなとかは聞いていないということよろしいですねということを確認しているんですよ。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。法制局には確認してございません。

○川内委員 だから、政府の部内で十分にいろいろ確認はされていると思えますよ、それは。しかし、閣議にかけるときは、法制局と十分に事前に協議をし、審査してもらった上で、五点セット

を整えて閣議を経るわけですから。

私は、内閣の、閣議の決定の重みというものを、今回のこの要綱の文言を修正したというものは、ある意味、閣議決定の重みを物すごく軽んじているのではないかとこのように言わざるを得ないと思うんですよ。政府の最高意思決定であるのね。それがこんな形になるのは非常に残念ですから、しっかりと、修正したことの理由をきちんとして付した上で、修正の正式な決裁をお取りになられるというふうにしなればならないというふうに思っています。

長官、私のような者がこのようなことを申し上げるのは甚だ僭越ではございますが、私のような者に言われたことをきちんと受け止めていただいてこそ政府だというふうに思っていますので、それはちゃんとやるよということをお約束をいただきたいというふうに思っています。

○尾崎内閣官房副長官 本日に重く受け止めさせていただきます。ありがとうございます。

ちなみに、さつき申し上げた、国会に提出した法案の要綱については、単純な文言等の誤りが発覚した事例、このときは、いわゆる正誤表対応で終わらせております。今回は、そういう意味においては、簡易とはいながらも決裁を取ったということ、できる限り誠意ある対応をこの委員会の御審議の前に終わらせておくことを思ったところでありまして、しかしながら、非常に重要な御指摘でありますから、それは重く受け止めて対応させていただきます。そう思います。

○川内委員 委員長、重く受け止めて対応するというのは、僕はちょっとよく分からないんですよ。委員長から、やるならやると言いなよと御指導いただきたいですよ。やるかやらないかなんですよ。

○山下委員長 答弁を求めます。

では、尾崎官房副長官。

○尾崎内閣官房副長官 やります。

○川内委員 それでは、副長官、お忙しいでしょうから、ありがとうございます。分からないこ

とがあつたら、私に何でも聞いてください。公文書管理のことについては、私もいろいろ勉強させていたさせていただきます。

○山下委員長 尾崎官房副長官は御退席いただいて結構です。

○川内委員 済みません、本日は給与法のことについて、防衛省政務官にも来ていただいているので、人事院総裁にも来ていただいているので、本日はそちらをじっくりやりたかったです。人事院総裁にお尋ねいたします。

超過勤務の縮減は、人事院として不転の決意で臨まれるという理解でよろしいでしょうか。

○川本政府特別補佐人 お答え申し上げます。不転の決意でございます。

まず、月百時間や平均月八十時間の上限を超える超過勤務は脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされています。ですので、超過勤務の最小化が喫緊の課題であると考えています。

超過勤務は複合的な要因によってなりまますので、関係者一人一人が問題解決への取組をする必要があると思っております。人事院では、各府省の取組をサポートするために、伴走支援や調査、指導の強化を行っておりますし、あと、人事、給与関係業務については、制度の簡素化とか、あるいは、内閣人事局あるいはデジタル庁と連携させていただきながら、勤務時間管理共通システムの整備なども進めています。その上で、行政部内を超えた取組が必要なものについては各方面へお願いをするなど、様々なアプローチを行っているわけですから、問題解決に向けて進めていきたいと思っております。

○川内委員 超過勤務時間の削減に向けて、不転の決意で臨むのだという人事院総裁の決意がございました。

公務員制度を担当される松本大臣も全く同じ、俺も同じ思いだぜということよろしいでしょうか。

○松本(尙)国務大臣 超過勤務は、私も医師ですから、一定程度、超過勤務をしたときの、人がど

れぐらい傷むかということはある程度私も理解をしていっているつもりでございます。

ゆえに、超過勤務を極力最小限に落とし、その中において仕事のパフォーマンスを上げていく。いろいろなパフォーマンスの上げ方があると思いますから、そういったことを、いろいろなアイデアを出しながら、委員おっしゃるように、超過勤務を抑えていくということは当然だろうと思えます。

○川内委員 そこで、内閣人事局に教えていただきたいんですけども、国家公務員健康増進等基本計画の運用指針、平成三年三月二十日内閣総理大臣決定文書では、各省各庁が、月百時間以上又は月平均八十時間以上を超える超過勤務を行った職員の数と、そのうち面接指導を受けた人数を内閣人事局に報告することになっているようにございます。

令和五年度における、内閣人事局が集約した、各省各庁の超過勤務を行った職員の数と、それから面接指導を受けた人数のトータルについて教えていただきたいというふうに思っています。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。

内閣人事局が各府省等から報告を受けた数といたしましては、御指摘の令和五年度の数字でございますけれども、一般職の国家公務員全体で、延べ人数といたしましては、百時間以上又は二か月から六か月の平均で八十時間を超える超過勤務を行った職員数が三万四千八百七十九名でございます。このうち、面接指導を受ける必要はないと医師が認めた者が三千五十名でございますので、受けなきゃいけない数は三万一千八百二十九名でございます。このうち、面接指導を受けた職員数は一万六千八百一名となっております。

○川内委員 物すごい人数の方たちが月百時間以上又は月平均八十時間以上の超過勤務を行っているらしいです。

そこで、川本総裁、令和五年の参議院の給与法の質疑で人事院は、部局についてはどの部局の人

たちが超過勤務が多いのか把握していないんですよという御答弁をされていらつしやるんですね。その状況は今も変わっていないわけですが、実は、内閣人事局が集約している人数の原票、各省各庁のそれぞれの役所で取られている情報というのは、超過勤務をしている方々の部局まで全部分かるわけですね。どんな仕事をしているのか、なぜ超過勤務になっているのかということまで多分各省各庁の人事の方では、その原票を管理することによって把握できているのではないかとこのように思っています。

○川内委員 もう余り時間もないので、防衛省の政務官、ありがとうございます。

私、この給与法の担当になって初めて知ったんですけども、自衛隊の皆さんというのは残業手当はないんです。月二十時間分、割増しで給与が調整されていて、あとはもうゼロだ。だから、災害のときなんか、二十四時間体制とか、いろいろなものすごいお仕事をされていらつしやると思うんですけども、私は、自衛隊の皆さんの給与表とか俸給表というのは、学校の先生も教職調整手当で頭打ちになっている、自衛隊の皆さんもそう、定額働かせ放題というふうに世の中

客観的なデータというのは大変に重要でございますので、私どもの伴走支援のときなどに、部局ごとのものも、効率的に使えるものがあれば使ってみてほしいと思っております。

○川内委員 ありがとうございます。

内閣人事局が実施しておられる、長時間の超過勤務を行う職員に対する面接指導の実施状況については、人事院も情報を共有いただいで把握しております。

○川本政府特別補佐人 お答え申し上げます。

そこで、人事院でも、各省各庁に、原票のコピーをちょうだいということ、どの部局が超過勤務が多いのかとか、なぜ多いのかとか、そういうことを分析する非常に重要な一次資料になるというふうにおっしゃるのですが、人事院としてそのようなことにお取り組みになられるという御意思が

では言われたりするわけですけれども、これは見直さなきゃいかぬのじゃないかというふうに思うんですけども、政務官、いかがでしょうか。

○若林大臣政務官 では、私の方からお答えをさせていただきます。

今、川内委員おっしゃるとおり、まず、七十年変わっていないという事実があるんですね。それはやはり、時代に合っていないから、非常にそれは極めて厳しいな、今処遇改善を考えると本当に重要な問題であるな、おっしゃるとおりだと思います。

その中で、近年の自衛官の任務やその勤務環境の特殊性に見合ったものとするため、令和六年の十二月の閣僚関係会議にて、令和十年の改定を目指すとされたところであります。このため、今回提出して御審議をいただいております人事院勧告に伴う給与法案とは別に、自衛官の俸給表の改定に係る検討を進めているところでございます。

今、委員も御心配のとおり、まさにそれを進めるためには、勤務の実態、まずその把握をして、また諸外国との、これも確認をしたりとか、何よりも公平性、公正性を確保するため、部外の専門の皆さんにもちよつと確認をいただいで、御意見をいただきながら検討を進めているところでございます。

いずれにしても、自衛官にとってふさわしいものとなるよう、しっかりと検討を進めてまいります。

○川内委員 ありがとうございます。

松本大臣、内閣としては、物価の上昇を上回る賃金の上昇を目指しますよというのが、それこそ閣議で決定された様々な文書に入っている。とにかく給料を上げるんだ、物価の上昇を上回るようにするんだ、こうおっしゃっていらつしやる。ところが、国立大学法人とか、実は、人勲を實施していても四月に遡れないかという大学が結構あつたりするんですよ。

今日は文部科学省に来ていただいているので、国立大学法人で四月に遡れない大学について、何校ぐらいあるのかということも教えてもらっていいですか。

○先崎政府参考人 お答え申し上げます。

令和六年度人事院勧告を踏まえた俸給の改定状況でございますが、全八十一国立大学法人の状況を見ますと、令和七年四月時点で全法人が実施済みでございますが、このうち、改定の時期を見ますと、令和六年四月が五十九法人、六月が一法人、十二月が七法人、令和七年一月が七法人、四月が六法人と承知しております。

○川内委員 遡っていない。

僕、人事院はさすがだなと思つたんですよ。何で四月に遡るのかなとずつと不思議だつたんですけども、民間準拠で給与を決定しているから、どうしても公務は遅れる、だから四月に遡って給与改定するんですよと教えてもらつて、なるほどねと思つたんですよ。

ところが、国立大学法人は遡れない大学もあるというところで、そういうところは運営費交付金などでちゃんと手当てを経営費として見るべきであるというふうにおっしゃるんですけども、文部科学省としてのお考えを聞かせていただきたいと思えます。

○先崎政府参考人 お答え申し上げます。

近年の物価、人件費の上昇などにより、各国立大学からは、大変苦勞しながら運営されているというお声は頂戴しております。先般閣議決定された令和七年度補正予算案においては、各大学の足下の物価、人件費の上昇等に対応するための必要な経費として、運営費交付金四百二十一億円を計上したところでございます。

文科省は、引き続き、令和八年度当初予算においても、国立大学法人において人件費の上昇も含め適切に対応できるよう、運営費交付金の着実な確保に向けて取り組んでいきたいというふうに考えております。

○川内委員 厚生労働省の所管の、それこそ松本

先生の専門分野の国立病院機構とか、かわいそうではないですか。だから、そういうところは運営費補助金とか運営費交付金とか、やはりちゃんと給料が上がるようにしてあげなきゃいけないというふうに思うんですよね。

もう時間が来ちゃうので、所管外かもしれないですけども松本大臣に最後、そういうところも上がるようにした方がいいと思うから頑張るよという御決意をいただければと思います。

○松本(向)国務大臣 ありがとうございます。

ここで頑張らないと言うと、私、全国の国立病院で働く医師から石を投げられるので、閣僚の一人として、ここはちゃんと、国民の命と生命を支えている人たちの処遇がよくなるようにしっかりと努力して、片山大臣にも常に耳打ちをしていきたいというふうに思っております。

ありがとうございます。

○川内委員 終わります。ありがとうございます。

○山下委員長 次は、うるま議員。

○うるま委員 日本維新の会のうるま議員です。

今回、公務員の給与法の法案は、優秀な人材確保と構造的な賃上げを実現する上で重要なものであると理解しております。しかし、公務員の給与は、主に国民の皆様からお預かりした税金で支えられております。国民の納得を得られているかどうか、理解を得るためにしっかりと、我々も、そして政府も含めて努力できているのかどうか、そういったところを中心に伺わせていただきます。

まずは、人事院にお伺いいたします。

今回、人事院が、比較対象企業規模を五十人以上から百人以上に引き上げるという比較方法の見直しを行いました。しかし、全労働者の七割は中小企業で働いております。また、国民の皆さんは、公務員といえば倒産しない、首にならない、そういった見方をされている方も多くおられます。そういった観点も入れて、そういった中で、

この比較方法の見直しに関して、国民の納得感、理解を得るための努力をしっかりとやっているのか、どのような方策をやっているのか、まずは伺いたいと思います。

そして、あわせて、今回の比較方法の見直しは、行政課題の複雑化や激しい人材獲得競争を踏まえた判断とのことでありますが、この見直しは実際に人材獲得競争に与える効果について、今後どのように分析、検証していくのか、見解をお伺いいたします。

○荻野政府参考人 委員御指摘のとおり、近年、人材獲得競争が激しくなっていることを踏まえ、より優秀な人材の確保のためには、より職務、職責を重視した比較対象とすることが適当と判断し、官民比較の企業規模の見直しを行っております。

給与勧告に際しましては、個人別の給与を調査して官民比較を行っております。個人経営の事業所やパートやアルバイト等の有期雇用者のみで構成される事業所などを除いた常勤労働者、無期雇用者がいる事業所につきまして、事業所数ではなく従業員数の割合で見ますと、見直し後の比較対象企業規模である企業規模百人以上の事業所の従業員数でも過半数、五六・五%をカバーしております。広く民間の状況を反映する観点も踏まえたものとなっております。

国家公務員離れの要因としては、必ずしも給与水準だけが問題ではないので、一般の見直しのみを切り出しまして人材獲得競争に与える効果について分析、検証を行うことは難しいと考えておりますけれども、御指摘を踏まえまして、今後、どのような方法があるか検討していきたいというふうに考えております。

国家公務員には倒産の概念がない、あるいは市場の抑制力という給与決定上の制約が存在しないことから、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい等、公務員ならではの事情もございます。

そのため、人事院としましては、労働基本権制

約の代償機関として、国家公務員の給与について、国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づきまして、その時々々の経済雇用情勢等を反映して、労使交渉等によって決定される民間給与に準拠することを基本として勧告を行うことが適当と考えております。

これまでも、人事院が実施している参与会、公務員問題懇話会、企業経営者等との意見交換を通じまして、公務に対する理解を得よう努めているところでございますけれども、引き続き、官民比較の見直しを含めた国家公務員制度の実情等について、広報等に努めてまいりたいと考えております。

○うるま委員 国民の皆さんからの理解を得るために、いろいろと国民の皆さんから御意見もいただいていると思うんですけども、そういったところもしっかりと公表して、理解を得られるようよろしくお願いいたします。

続いて、官民比較方法の透明性についてお伺いいたします。

人事院のラスパイレース比較は、国民に余りなじみがなく、単純平均と比べて官民較差の算出のイメージがつきにくいと考えております。国税庁や厚生労働省の公的統計データを用いて勧告することと比較の透明性と説得力を確保するためには有効であると考えておりますが、人事院の見解をお伺いいたします。

○荻野政府参考人 お答えいたします。異なる集団の給与水準を比較する際には、条件をそろえた比較を行うことが適当と考えております。

給与は、一般的に、職種のほか、役職段階、勤務地域、学歴、年齢によりましてその水準が定まっております。国家公務員給与と民間給与の比較を行う際には、単純平均で比較するのではなくて、これらの給与決定要素を同じくする同種同等の者同士を国家公務員の人員ウェイトで比較するラスパイレース方式により精密な比較を行っております。

人事院の職種別民間給与実態調査に基づいて勧告の際にお示ししております官民比較における民間の給与の額は、国家公務員給与とのラスパイレース比較を行う際に算出したものでございまして、年齢、学歴等の違いが考慮されていない単純平均である他の調査の給与額とは性質が異なるものでございます。厚生労働省や国税庁の調査との一本化は、職種別民間給与実態調査と実施時期等も異なっておりますので、極めて難しいと考えております。

具体的には、人事院勧告は、その年の春闘の結果を反映して八月に勧告を行っておりますけれども、国税庁や厚生労働省の調査は結果の公表が翌年となっております。これらの調査結果を用いる場合には、人事院勧告にその年の春闘の結果が反映できないこととなります。また、これらの調査の給与額には、生産現場等で作業に従事するといった、公務に類似しない従業員が含まれていることなどから、人事院勧告の際に示している給与額との単純な比較は適当でないと考えております。

このように、調査時期や調査対象などの面から、国税庁や厚生労働省の調査を活用することには大きな課題がありまして、職種別民間給与実態調査によることが適切と考えていますが、より透明性と説得力を持った調査の在り方について、引き続き研究していきたいと考えております。

○うるま委員 国民に分かりやすくということ、引き続き研究ということでありますので、是非、国民に分かりやすいのは公的データの活用だと我々は考えておりますので、研究の末、検討もよろしくお願いしたいと思います。

続いて、賃上げの波及効果についてお伺いしたいと思います。

例えば、保育士の平均賃金は全産業平均を下回っており、有効求人倍率は二・七七倍と、人材確保が特に困難な状況であります。公定価格の改善だけでは実態が追いついていないような状態です。

まずはその原因分析についてお伺いするとともに、このような人材確保が特に困難な職種の処遇について、職責に見合った水準への引上げを加速させるための方策について、併せてお伺いいたします。

○竹林政府参考人 お答え申し上げます。

保育士等の処遇改善につきまして、保育人材の確保、定着や保育の質の向上の観点から極めて重要な課題だと認識をしております。

公定価格の保育士の人件費は、国家公務員俸給表の福祉職一級二十九号俸の基準を参照して設定しております。令和六年の人事院勧告では、行政職俸給表(一)の引上げ率平均三%のところ、保育士は一〇・七%の引上げを行ったところでございます。

一方で、直近の令和六年の賃金構造基本統計調査では、保育士の平均賃金は対前年比で二・五%増加の三十二・九万円にとどまっております。これは、この調査の対象期間の関係上、令和六年の人事院勧告を踏まえた一〇・七%の処遇改善が反映できていないということが一因であるというふうに考えております。

こども家庭庁では、今般の経済対策におきましても、令和七年の人事院勧告を踏まえました五・三%の処遇改善を盛り込んでおりまして、処遇改善に取り組み始めた平成二十五年度以降では累計で三九%の改善を図っております。

引き続き、こども未来戦略に基づき、更なる処遇改善に取り組んでまいります。

○うるま委員 いろいろと御努力をいただいているということですが、実態がやはり追いついていないということでありまして、しっかりと結果を出せるようによろしくお願いしたいと思います。

続いて、昨日もございました国会法三十五条との関係についてお伺いいたします。

国会法第三十五条では、国会議員は一般職の国家公務員の最高給与額より少なくない歳費を受け取る旨が規定されております。昨日、福田委員の

方からの質問で松本大臣から御説明いただいたとおり、今回の一般職給与法案の成立に伴い、最高額である指定職八号俸の給与額が引き上げられると、国会議員の歳費月額との差額が七万円にまで縮まるということでございます。今後も歳費月額を上回る一般職の給与の引上げが行われた場合、法規上、国会議員の歳費も引き上げる必要が生じます。

この公務員給与の改定の結果として歳費が引き上がる仕組みについて、国会議員の歳費に対して国民の厳しい目線があることも踏まえて、政府としてどのような制度的な課題認識を持つのか、お伺いしたいと思います。

○松本(尚)国務大臣 ありがとうございます。

国会法三十五条については昨日も説明をしております。このルールにつきましては、国会議員の歳費の在り方をまずは規定したもので、今後これは国会の中で議論をしていただくというのが、政府としてどのような制度的課題意識を持つかという御質問の答えにはなると思っています。

一方で、個人的には、ここから先は切り取らないでいただきたいんですけども、個人的には、国家公務員の給与というのがここから先は上がらないという上限がここで決められているというのは、これは国家公務員にとつては余りうれい話ではないだろうと。これから国家公務員になりたいう優秀な人を集めていくためには、この規定というのは若干障害になるのではないと思っております。

国会法の第三十五条というのは、昭和二十二年にでき上がっている。一九四七年です。既に、国家公務員の職務とか、国会議員のいわゆる仕事の量とか、いろいろなものというのは八十年前と今では随分変わってはいまさら、そういう意味では、国会においてそういったことも踏まえて御議論いただくのが一番の、課題としては正しいのではないかとこのように思います。

あくまでも個人的な、政府としての見解ではございません。

○うるま委員 松本大臣、個人的な見解ということで御答弁いただきまして、本当にありがとうございます。同じ、この御答弁もすっかり参考にしながら、三十五条、この場ではない議論の場で、国会の場でしっかりと我々も議論して、変えていきたいと思っております。ありがとうございます。

あと二分あるんですかね。じゃ、最後、お伺いさせていただきます。

今回、総合経済対策には、「公務員の給与・待遇については、人事院勧告を踏まえ、適切に対応することとし、職務・職責に見合った処遇の在り方について国民の理解を得るべく検討を行う。」と書かれてあります。ここに「国民の理解を得るべく検討を行う。」と書いてあること、本当に評価したいと思っております。

これは、政府としていつまでにどのような具体的なアクションを持って断行するお考えか、お伺いいたします。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。

アクションといたしましては、例えば具体的に、人事評価につきまして、令和四年に行った評語区分、これを五段階から六段階への見直しを行ってございますけれども、これの効果検証を現在行っているところでございます。この結果を踏まえまして、必要に応じて対応策を検討してまいります。

また、職務、職責をより重視した給与体系、それから、高い能力、実績のある人材を弾力的に登用できるような、抜き得るような柔軟な任用の在り方についても検討を行う必要があると考えてございます。それから、生成AIなどの活用を通じた業務効率化、生産性向上の促進等、働き方改革ということで、効率性の向上についても努めてまいります。

なかなか、これにつきましては、いつまでと全部は、いろいろなお考えがございますので一概にお答えすることは困難でございますけれども、速やかに

かに実行してまいりたいと考えてございます。

○うるま委員 公務員の給与に関しては、徹底した改革、そして国民の理解が必要であると考えておりますので、是非、その点を踏まえて、よろしくお伺いしたいと思います。

以上で私の質問を終わらせていただきます。ありがとうございます。

○山下委員長 次に、福田委員。

○福田(玄)委員 国民民主党、福田玄でございます。

昨日に引き続きまして、本日は、特別職の公務員の給与法についてお尋ねをさせていただきます。

質疑に入ります前に、今、うるま議員の御質問に、松本大臣、個人的にということでございますが、国会法三十五条についての見解、お気持ちをお述べいただきましたこと、私、本当に同感するところがございます。ありがとうございます。それでは、質疑に入らせていただきます。

今回の特別職の給与法改正、これは、現下の社会情勢に鑑み、当分の間、総理大臣及びいわゆる政務三役、副大臣や政務官の給与を当分の間支給しないこととする、これは昨日の橋本委員とも重複するところがございますが、これは全体を通しての話ですので、お答えをいただきたいと思っております。

今回の、政務三役を含めて、総理大臣以下、給与を、大臣、副大臣、政務官になった場合に、少し多めに普通の国会議員より給与があるということですが、それを不支給にするということですね。もらわないということなんですか。

高市内閣の姿勢として、働いて働いて働いて、そして大臣になっても給料をもらわないで働いてというふうな、そういったメッセージなのかなというふうには受け取っているんですが、そもそも、総理大臣以下副大臣まで、一般の国会議員より高い給料が支給されているその意味というのは、どういった意味があるのか、お教えください。

い。

○松本(尙)国務大臣 ありがとうございます。

大臣になってみると、やはりその職責の重さというのには極めて高いということは非常に強く感じています。多くの責任を肩負っているわけですから、それに見合った対価というものが、職務と責任に応じて対価が出てくるということで、こういった違いというか、高い給与が支払われるというふうな仕組みになったのだからというふうには理解をしております。

○福田(文)委員 まさに、大臣になられてから、もうすぐ十二月が終わろうとしています。本日に大臣のお仕事、大変だと思えます。普通の我々国會議員にプラスして更に大臣ということですから、その職責に応じての給料が支払われる、そういった給与体系になっていることだと思えますが、やはり、私、個人的には、勢いを示す、意気込みを示すということは大切なんです。やはりその職責に応じたものというのをはきちんといただいて、国民は、ちゃんともらうものをもらって、その分ちゃんと仕事をしてくれ、これが国民の声じゃないかなと私は思います。

しかし、今、現下の情勢を考えると、世の中は大変不景気で、皆さん本当に物価高で生活に苦しんでいます。なので、今回だけじゃないですね、不支給。過去は、不支給ではありませんが、返納という形で、その時々々の社会情勢に鑑みてということで返納等が行われているんですが、過去何回かあります。

社会情勢の違いはそれぞれ、その時々あります。過去に返納等が行われた社会情勢と今の現下の社会情勢の違いを含めて、政府はどういった御見解を持っているのか、お答えください。

○松本(尙)国務大臣 政府の見解というより個人的な見解になるのかなと思うんですけども。そもそも閣僚等の給与については、平成二十三年の東日本の震災への対応のための財源を確保するために、給与の一部を、臨時特例に関する法律、これによって時限措置として減額支給していたと

いうことだと思えます。それが、措置が終わった後もなかなか、復興とかそういったものがこれからまだ先ずつと長く続く中において、では、やめましようというのではなくて、それは同じだけ、見合うように給与を返納しようという形でこまめに来ているということだと思えます。

今回、高市総理に当たっては、そういうことで、返納じゃなくて最初からもらわないということ、その意図を明確にしようというふうなところが総理の頭の中にはあったんだろうというふうには、私はそのように理解をしております。

○福田(文)委員 今、東日本の件をおっしゃっていただきましたが、これは二〇二三年、実は岸田内閣のときにも返納されていると思えます。

そして、現下のということですが、これはやはり今、世の中が景気が悪い、景気がよくなっているから、それが原因だという御理解でよろしいでしょうか。

○松本(尙)国務大臣 能登半島地震とか、様々ないろいろな状況というのは変化をしておりますから、別に東日本だけの問題では現行ないのではないかとこのように思います。

それともう一点は、やはり高市内閣としては、働いた分の対価を求めているんじゃないかと、結果を我々は求めているんだという強い決意の下で、こういった措置というか、判断をされたというふうには私は理解をしております。

○福田(文)委員 ありがとうございます。結果を求められている、それはまさに国民が求めていることだと思えます。私たち一人一人も結果をしっかりと追求してやっていかなければいけないということであると思えますが、しかし同時に、やはり高い職責、そして高い責任にはその対価が伴うべきだと私は思います。

今回の法案で不支給となる金額の総額と、今国会で審議されている補正予算額に占める不支給額のパーセンテージがどれくらいか、また、高市政権では、物価高を上回る賃上げが必要と明確に示

され、物価高を上回る賃上げを目指しながら、大臣を始めとしたいわゆる政務三役が不支給で給与を受け取らないことの効果をどのようにお考えになられますでしょうか。

○松本(尙)国務大臣 この法律が成立した場合、内閣全体で閣僚として受け取るようになる給与の総額、閣僚等計七十八人分、年間に約五億円程度、そういう試算になっております。今回の国会で、先ほど衆議院を通過しましたけれども、補正予算における歳出の補正額と比較しますと、約〇・〇三%という状態になります。

繰り返しになりますけれども、その効果についてですけれども、今言った五億円分は削減されるという効果もあると思えます。同時に、何度も申し上げて恐縮ですが、対価よりも結果を欲している高市内閣としては、まず結果を見てくださいというところは申し述べてよろしいんじゃないかというふうに思います。それが効果です。

○福田(文)委員 結果を見てほしいという、そのための気持ちの部分だということには思えますけれども、しかし、やはりこれから世の中が、どんな賃上げをして、皆さんが少しでも物価高を上回って豊かになっていくというときに、武士は食わねど高ようじじゃないですか、やはりちゃんと働いて、もらうものももらう、そういったメツセージも必要なのではないかと思うんです。

その時々々の情勢によって大臣が給与をもらわないう、もらう、そのことで勢いを示すとか決意を示すということではなくて、これは、その職責で、それでも国会議員と同じ給与でやっていくというのなら、もうそもそもそういう大臣の給与とか、なくしちゃえばいいと思うんです。でも、そうじゃなくて、ちゃんとそのことが規定されていて、その職責を全うしてねというための金額があるわけですから、これは、そういう給与の減らす減らさないということじゃなくて、きちんと受け取ってやっていただく必要があると思

ますが。

それと同時に、やはり結果をということでございますが、これは、組閣が、また替わるときに結果がどうなっているのか分かりませんけれども、大臣の給与とは別に、総理大臣を始めとしてですが、辞められるときに退職金がありますよね。結果をと言う、結果が出ていたらもらえるんだと思うんですけども、もし道半ばというふうなことがございましたら、そのときにこの退職金というのをもらわれるのか、それとももらうべきではないのか。これはどのようにお考えになりますでしょうか。

○松本(尙)国務大臣 ありがとうございます。その前に、先ほどの私の答弁で、内閣全体で閣僚等として受け取らないこととなる金額と、受け取ることと違ってしまいましたけれども、受け取らない金額が約五億円ということでございます。訂正させていただきます。

その上で、退職手当についてのお話でしたけれども、御承知おきのとおり、国家公務員退職手当法の規定に基づき退職手当というのが支払われることになりまして、仮定の質問には答えられませんが、法令の規定に従って、そのときに自分なりに適切に判断をしたいと思えます。

自分が結果を残していれば堂々としたこと、いただいても何ら恥ずかしいことはないと思えますし、まだまだだと思えば、そのときはそのときで適切に判断をしたいと思えます。

○福田(文)委員 大臣御自身もそうだと思いますが、ほかに大臣、副大臣、政務官がいらっしゃいますので、そのこともしっかりと考えて取り組んでいただければと思います。

最後の質問でございます。この間の質問の流れで、職責に対してもらうものはもらえないという話でありましたが、私、こうやって、大臣がもらわない、もらう、返納する、不支給にする、それから国会議員が五万円という話がありました。これは、これも、何でも、国会議員だけ何かおいしい思いをしている

んじゃないのかと。いろいろな、この間、政治と金の問題がありました。国民の中にあるのは、あいつらはもらい過ぎで、私たちはこんなに苦しいのに、いいことしているな、そういう感情じゃない、私もも根源にあるのは、政治と金の問題を起点とした政治不信にあるんじゃないかと思えます。

その意味では、まさに、その時々の内閣であったり、それから、こういった人勸が出て、給与を上げる下げる、先ほど国会法三十五条の話もありましたけれども、そうではなくて、我々、この日本が、日本の三権分立の立法府が、やはり国民に信頼をされて、議員の給料が独り高い、安い、新幹線、グリーン車、それが特権だ、いろいろな話が出てきますよね。そうじゃなくて、例えばアメリカであれば、秘書の給料なんかかなり大幅に、これは議院内閣制と大統領制は違いますが、違うんですけれども、私たちは、この国会を回していくために幾らの給料を、若しくは幾らの民主主義のコストをしっかりと払っていたら、若しくは、我々もちゃんと、節約しながらですが、仕事をできる環境を整えていくのかといった、そういった政治改革を前に進める必要があると思えますが、いかがお考えでしょうか。

○松本(尙)国務大臣 さつき退職金の話がありましたけれども、黙ってもうらうと言っておけばよかったかなと、ちょっと今、反省をしているところですが。済みません、余計なことを言いました。

○松本(尙)国務大臣 さつき退職金の話がありましたけれども、黙ってもうらうと言っておけばよかったかなと、ちょっと今、反省をしているところですが。済みません、余計なことを言いました。

○福田(文)委員 時間が参りましたので、引き続き、政治改革、共に前に進めたいと思えますので、よろしくお願ひいたします。

○鳩山(二)委員長代理 次に、吉田宣弘君。○吉田(宣)委員 公明党の吉田宣弘でございます。本日もよろしくお願ひいたします。

○吉田(宣)委員 公明党の吉田宣弘でございます。本日もよろしくお願ひいたします。

先ほど来議題になっておりますけれども、特別職の国家公務員の給与の改定も今般あるわけですが、これは一般職の国家公務員の給与改定に準じて決められていると理解しておりますが、今般、特別職の中でも、閣僚等が国会議員の職を兼ねる場合に行政庁から支給される給与は、当分の間これを支給しないこととするという規定が新設をされたということでございます。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。

今お尋ねの特別職給与と法改正案におきましては、閣僚等が国会議員の職を兼ねる場合には、行政庁から支給される給与について当分の間支給しないこととしてございます。

この措置は高市総理の御指示に基づくものでございまして、高市内閣としては、議員歳費の範囲内で、議院内閣制の下、内閣を挙げて賃上げや物価高対策を始め様々な課題に取り組むという、その決意を示すものと理解してございます。

○吉田(宣)委員 今、私、この物価高で国民が非常に生活に苦しんでおられるという中で、総理自ら経済的に襟を正すという姿勢なのかなと総論としては受け止めておるんですけども、ただ、なぜこの質問を先に持ってきたかということについては、先ほど川内先生も質問をされて、これは質問じゃありませんが、ちょっと申し訳ないけれども苦言を呈させていただきました。

をされるべき法案が一緒に提出をされず、遅れて来たということですが、我が党はその翌日の火曜日に部会を開くことにしておりますので事前に資料もいただいておりますが、いきなりストップがかかりました。そして、この資料でお願いしますということが言われて、そのとおりにしたんです。そして、部会においては、私がこの件を問わなければ説明されませんでしたよね。本来、私、内閣部会長で、内閣第二部会長ですよ、本来私に説明があつてしかるべきの話だった。部会その場まで何の説明もなかった、聞かないと言わなかった。私は、この姿勢は政府として非常に不誠実だと思いますので、一言苦言を呈しておきたいと思えます。

その上で、本来の質問に移らせていただきます。

令和七年人事院勧告についての人事院のホームページに、中小企業経営者、マスコミ等との意見交換における主な意見、給与関係というものが掲載されておりましたので、これを見させていただきます。

その中の御意見で、国家公務員の方は倫理観高く働いているのに給料が安過ぎると思う、また、国家公務員の業務は我が国の中枢を担っているものであるから相応の給与水準が確保されるべきである、また、昨今の民間企業の賃上げ状況を見ると、公務員給与の引上げにも説得力があると言えらる、公務員給与の引上げに前向きな意見がかなり多く掲載されておりました。

一方で、民間では社長自ら給料を削ってまで賃上げを行うなど大変な思いをして給料水準を上げている企業もある、そういった企業について事情を分かっていたら、そういったお声もあつたところでございます。

いずれにせよ、公務員が国民の皆様へ奉仕をす存在であることから、公務員給与も国民の皆様への御理解をしっかりと得られることが重要な点だろうというふうには私は思うわけです。

法改正において引上げ改定する理由、これを政府から御説明いただければと思えます。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。

公務員の給与につきましては、人事院勧告に基づき、民間準拠を基本として改定を行ってございまして、これは国民の理解を得る観点からも非常に重要なことではないかと考えてございます。

○吉田(宣)委員 御説明ありがとうございます。

この引上げ幅について、私の理解を少し確認をしたいんですけども、この引上げ幅については、あくまで民間の給与水準に、これを参考にして、そして人事院勧告に従って決められているということで私は理解しておりますけれども、その理解でよろしいでしょうか。

○松本政府参考人 お答え申し上げます。御認識のとおりでございます。本法案により実施する給与の引上げ幅につきましては、第三者機関としての人事院が専門的な見地から行った官民比較、これに基づく人事院勧告を踏まえたものでございまして、調査時点での民間の給与実態を反映したものとなっております。

だろうと思ひますので、この手続でこれからも進んでいくので、私は、しっかりと人事院にも仕事をしてもらいたいと思ひますし、そのことを受けて、皆様方もお給料、しっかりと、できれば、私も政務官として政府で仕事もしたこともありますので、どれだけ政府の国家公務員の皆様の仕事に頑張っておられるか、それを目の当たりにしましたので、私はもつと給料が上がっているのかなというふうには思っていますところでございますので、まずそのことを申し述べ、最後の質問に入らせていただきたいんですけども。

今回の法改正において、先ほど一番最初に質問させていただいた、特別職の中でも総理大臣それから副大臣、政務官、これは行政庁からのお給料は受け取らず、国家公務員の歳費の中でしっかりと報酬を受け取るということでございますけれども、ただ、大臣、やはり総理大臣というのは一國の長です。國家の命運を担っておられます。全責任を肩に背負って重責を担って仕事をされる方です。また、その方を補佐する各担当大臣、松本大臣も同じです、この職責も物すごい重責、だろつうふうにお思ひます、私は経験ございませんけれども。

したがって、やはり、総理始め閣僚の皆様、副大臣も政務官も、それ相当のお給料をしっかりと受け取るということも私は必要だと思ひし、ただ、そのためには、國民の皆様が、総理始め閣僚のお給料が高く感じるかもしれないけれども、それでも十分いいじゃないかと思ひてもらえるような、そういった國民の皆様が役立つ仕事でお返しをしていくということ、そういった國の雰囲気、國民の皆様のお思ひを私は引き出さなければいけないんじゃないかというふうにお思ひしているんです。

その点で、総理始め閣僚の皆様、副大臣、政務官、また様々な国家公務員の皆様が一丸となって活躍をして、そして國民の皆様が喜んでいただけて、そしてお給料が上がっても、それでもいい

じゃないかと思ひてもらえる、そういった雰囲気また取組を私は進めていただきたいと思ひますけれども。

國家公務員が果たす役割、これは私は國民の皆様強い期待があると思ひます。そこで、内閣はもとより各省の國家公務員にしっかりと頑張っているだけのように、働いていただけるように、國家公務員制度を所管をする松本大臣に、その御決意を最後にお聞きしたいと思います。

〔鳩山(二)委員長代理退席、委員長着席〕

○松本(尚)國務大臣 ありがとうございます。

私も、國家公務員、特に霞が関の官僚の皆さんが本場に頑張っているのは、よく目の前で見て承知をしているところで、また、年間に七十万人も子供が生まれない状況で、これからそういった優秀な官僚たちをどれだけ確保できるかという不安もあります。それをしっかりと確保していくためには、給与もそうだし、それから働きがいのある仕事をちゃんとやらせてもらわなきゃいけないし、そういった環境もつくらなきゃいけない。それは非常に強く危機感も持つて私も考えているところなんです。

担当大臣として、その職責の中において、できる限りの環境整備、これは処遇も含めて進めていきたいというふうにお思ひます。全く委員のおっしゃるとおりだというふうにお思ひしております。

○吉田(宣)委員 是非頑張っていたら、國のためによろしくお願ひを申し上げたく存じます。

私の質問は、以上で終わります。

○山下委員 次、上村英明君。

○上村委員 いろいろ新選組の上村英明です。よろしくお願ひいたします。

まず、一般職の件についてお話をしたいのです。高市総理は、十月二十四日の所信表明演説、これはもう皆さん繰り返し言われておりますけれども、物価上昇を上げる質上げが必要、それから、継続的に質上げできる環境を整えることこそ政府の役割と強調されました。

今回、給与法の改正は、國家公務員だけではなくて地方公務員の給与引上げにもつながりますし、民間への影響もあると思ひます。今まさに求められている政府の役割は、地方を含めれば約三百四十万人の公務員に対する物価上昇を上げる質上げを実現していくことではないかなというふうにお思ひます。

よく民間との比較ということをおっしゃいますけれども、生活者としての公務員を考えれば、やはり物価上昇を上げるという基準がなければ、これは本當の意味でのいい質上げにならないのではないかなというふうにお思ひます。単に民間と比べればいいという話ではなくて、まさに総理がおっしゃっているような、物価上昇を上げる質上げということであれば、人事院勧告を超えても、こうした給与法の改正があつてもいいのではないかなと思ひますけれども、松本大臣、いかがでしょうか。

○松本(尚)國務大臣 政府としては、國家公務員の適正な処遇の確保や、あと、國民の理解をしっかりと得ていかなければいけないと。要は、國家公務員はいい給料をもらっているよねというふうな見え方をされるうちは、なかなか順調に給料を上げていくというのは本當に難しいことだと思ひます。我々も含めて、國民の理解を得られる努力があつて、そして初めて順調に給料が上がっていく、そういう社会をつくり出せると思ひます。

また、國家公務員は労働基本権が制約されていますので、その代償措置として、特別に、人事院勧告を尊重しながら給与を上げていくというような仕組みになっていきますので、あくまでも第三者機関である人事院の勧告に従つて進めていく。

今委員おっしゃったとおり、それを上回つてやれというふうなことは、もちろんそれにこしたことはないんですけども、やはり、今、最初に言つたように、國民からどんなふうに見られているかということも少し横目で見ながら進めていかなければいけないかなというふうにお思ひます。

ます。

○上村委員 ありがとうございます。今のお話にありましたように、國家公務員が國民からどう見られているかという部分も、実は人事院勧告という制度が見えにくくしているというふうにお考えることはできないでしょうか。

例えば、公務員にも基本的なストライキ権などの労働基本権が認められるべきだという主張は以前からございます。現在でも、組織をすることはできますけれども、労働基本権というのは基本的に入権です、人権は人事院勧告のような代償措置で認められることは本来あつてはいいんですけど。これは例えば、ILOの条約にそうしたものがあるということも示しております。

その意味では、給与や勤務時間などの労働条件を決める団体交渉権の一部、今はまだありませんが、それから争議権を含めて、労働基本権の拡充が、こうした問題のある種の透明化に必要ではないかということをお思ひしているんですけども、松本大臣、どういふふうにお考えでしょうか。御所見をお願ひしたいと思います。

○松本(尚)國務大臣 若干繰り返すことになるかもしれませんが、やはり國家公務員のいわゆる労働基本権の問題というのは、制限される、これは職責上、職務上仕方ないことだろうと思ひます。がゆえに、第三者機関がそれをしっかりとウオッチしていくという仕組みになっているからこそ人事院勧告というものがあつて、政府の判断で、それを超える給与を、勝手に上げるといふわけにはいきません。先ほど言つたように、國民の視線というものもある上で、人事院勧告の趣旨を損ねないように進めるということが適切だというふうにお思ひしております。

○上村委員 今おっしゃつたんですけども、諸外国では、公務員に労働基本権が保障されている国もあります。ヨーロッパではそうした国が決して少なくないということをお話したいと思ひますが、次に移ります。

務員の三六％を非常勤公務員が占めております。こうした非常勤公務員の常勤化というものは、ある意味では政府の大きな課題であるというふうな思いです。

まず一つは常勤公務員との格差を縮めることです。年次休暇、病気休暇、住宅手当、扶養手当、寒冷地手当などは依然格差が見られます。こうした意味では、二〇二一年に制定された厚生労働省の同一労働同一賃金ガイドラインというのが、今、五年後の見直しでその拡充が図られているんですけれども、こうした見直しを公務員でも先行して行うというふうなお考えは大臣にはありませんでしょうか。

さらに、そもそも非常勤公務員を増やさないためには、一度探ると非常勤というのはほとんどほとんど継続してしまうことを考えれば、入口規制をすべきではないかと思いますが、その辺の御意見を伺いたいと思います。

○松本(尚)国務大臣 非常勤職員のお話をいただきましたけれども、これは各府省庁によって仕事の内容も様々でございまして、一樣にそういった人数を、全部なくせとか、それからある程度比率を一緒にしろとかということ、なかなかこれは業務遂行上厳しいだろうと思えます。ゆえに、各府省庁の裁量の中において、非常勤の人間をどれくらい雇うかというふうなことというのは考えていかなければいけないというふうには思っております。

同一労働同一賃金については、これは厚労省が言っている話ですから、それは当然、国家公務員にも適用される方向で恐らく話が進んでいくんだろうと思えます。私はさすがにちょっとそこは詳細をまだ知り得ないですけれども、これは厚労省が進める仕事ですから、それが、霞が関はそこが対象外とかというふうな判断するかどうかというのは、ちょっと現状私は知り得ませんけれども、原則としてはそうあるべきが正しい在り方ではないかなというふうには思いますが。

○上村委員 ありがとうございます。

では、最後に特別職の話をしたと思うんですが、最後に法改正によって関係給与の自主返納が支給停止になるという方向で、そして、これが政権のある種の決意を示すということをお答えされたというふうな思いです。議場の皆さんは割と優しく、これを評価されていたと思うんですが、でも、ある意味では、これはどういふふうな受け止められるかという、大人の世界というのはいくつか、自分がどうだというだけではないで、それはどういふふうな受け止められ方をするのかというところでいえば、企業・団体献金や裏金問題という政治と金の問題から国民の目をそらすためのパフォーマンスとして取られかねないというリスクというものを想定されたことはありますでしょうか。

○松本(尚)国務大臣 リスクというか、これは官職が同等であれば、議員を兼ねるか否かにかかわらず、同一の給与とすることは原則だろうとは思いますが。今般の措置というのは総理の指示、総理の思いでございまして、閣僚が、この支給について不支給とすることについては、それはもう内閣一致して、先ほど私が申しましたように、結果を残すんだという思いで閣僚全員が一致したのであって、そこについては、リスク等々というのは余り考えてはいないかなと思っております。

○上村委員 どうもありがとうございます。最後の点は是非お考えいただきたいと思えます。私の質問は、これで終わります。

○山下委員 次は、塩川鉄也君。

○塩川委員 日本共産党の塩川鉄也です。比較対象企業の規模見直しについてお尋ねをいたします。人事院は、今年の勧告から、官民比較の対象企業の規模を五十人以上から百人以上へと引き上げました。この見直しは、二〇〇六年に人事院がそれまで百人以上とされてきた企業規模を五十人以上に引き下げたものを元に戻すものであって、これ自身は当然のことです。しかしながら、そもそも二〇〇六年に五十人以上に引き下げたのか。それは、二〇〇五年から六年にかけて、政府・自民党は、公務員の人員削減方針を掲げて官民比較の企業規模を見直すよう三回も閣議決定を行い、骨太の方針二〇〇六では、五十人以上という具体的な数字まで示して人事院に圧力をかけたという経緯があります。長期にわたって国家公務員の給与が抑制される中で、人事院も人材確保が危機的な状況と認める現状になっております。大臣にお尋ねいたします。

比較対象企業を五十人以上に引き下げ、二十年近く国家公務員の給与を抑え込んできた、このことが国家公務員の人材確保を危機的な状況に追い込んだ要因となった、その認識、反省はありますか。

○松本(尚)国務大臣 今委員おっしゃったように、二〇〇六年の七月七日に閣議決定をされて、この今のルールになったというふうな承知をしております。そのときの社会経済情勢を踏まえた上で今のルールに変更したということでございます。

一方で、その後の状況がどんどん変わって、少子高齢化が進んで人材の確保が厳しくなると、なおかつ公務員の業務内容が複雑化、多様化、そして量が増えてきたという中において、それをずっと維持していくことが非常に厳しくなってきたということ。今般の改正に至ったわけですが、今般は、志望者も減少している、若手職員が離職している、あるいは官民の流動性が高まっているというふうな、二〇〇六年から二十年たった中で環境そのものが変わってきたという中で、今般改正をしようというふうななっています。状況が変わればルールを変えていくのは、これは当然のことだというふうな考えております。ゆえに、今般の百人以上への見直しというのは適切であるというふうな考えております。

○塩川委員 いや、そもそも百を五十に削ったということが、公務員の給与におけるバイそのものを小さくすることによって様々な困難を生み出す大きな要因となったということが、実際の採用の面でも大きな影響も出てきたわけですし、また、離職につながるような、この間、併せて人員の削減の合理化目標も、純減をやってきた時期も含めてあったわけですから、そういったことが結果として、公務の複雑さ、また多様な在り方を担うような人が確保できなくなる、それをくり出したのも、百人以上を五十人以上に下げた、そこに大きな要因があった、その要因の一つがあったということは、これは反省を込めて認めるべきじゃありませんか。

○松本(尚)国務大臣 適時適切にルールを見直していくということは、私は、これは行政を、あるいは政治を進める上では極めて大事なことで、というふうな思っております。

二十年前を振り返って、今こういう状態になったから二十年前の判断がおかしかったというふうには、私は思いません。

○塩川委員 背景に公務員の総人件費抑制方針があるわけですから、これ自身をもうきつぱりと撤回をすべきだということを申し上げておきます。人事院総裁にお尋ねいたします。官民給与の比較対象企業について、本府省のみを千人以上とする見直しを行いました。その理由として、本府省の業務の特殊性、困難性の高まりを挙げております。確かに、本府省における業務の特殊性、困難性の高まりはあると思うんですが、けれども、同時に、地方においてもそうなんじゃないのか。業務の特殊性、困難性の高まりは、地方支分部局においても同様にあるんじゃないでしょうか。

○川本政府特別補佐人 お答え申し上げます。本府省、地方機関を問わず、行政課題が全体として複雑化、多様化しているのは、委員御指摘のとおりだと思います。そこで、一般的に給与は企業規模が大きいほど

職務、職責も大きくなることを踏まえまして、今回、官民比較の際の企業規模を五十人以上から百人以上にいたしました。ただ、とりわけ政策の企画立案や関係府省との高度な調整、国際機関や諸外国との折衝、国会対応などを伴う本府省の業務の特殊性や困難性は一層高まっていると考えています。

総合職の新規採用職員に対するアンケートでは、民間企業との併願をした者のうち八割以上が規模千人以上の企業から内定を受けていて、労働市場を考えれば、本府省と競合関係にあると思います。地方に何ったときも、有識者や企業経営者の方たちから、本府省の職員について千人以上の企業と比較することに肯定的な意見が示され、本府省職員について、今回、東京二十三区の企業規模千人以上の本店事業所の従業員と対応させることにしました。

なお、行政課題が複雑化、多様化していることや地方機関における人材確保も喫緊の課題となっていることも考慮して、本年の較差のうち本府省職員の対応関係の見直しにより生じた増加分の一部も、地方機関の職員を含む全職員に適用される基本的な給与である俸給表の引上げに配分することとしたしております。

○塩川委員 地方支分部局、地方においても業務の特殊性、困難性の高まりはあるんじゃないですか。

○荻野政府参考人 今ほど答弁ありましたとおり、全体的に行政の課題は困難性を増していると思います。中でも、本府省における困難性、複雑性は増しているというふうに考えております。

御案内のとおり、官民比較というのは、単純平均ですのではなくて、それぞれ、公務員のこの人たち、このセグメントに対しては民間のこの人たちに対応するという、セグメント、ペアをつくって全部平均を、それが公務員と同じだけの人数があるとしたらどうなるかというのを足し上げて平均を計算しております。その対応関係をつくるに当たっては、公務員の職務、職責というのは

それぞれ違うわけですから、その対応する民間の方たちというのも異なってきたてそれは当然だろうというふうに思っています。

その中で、これまで本府省については、全体の比較企業規模については五十人だけでも、本府省については五百人にするということでもやってきた中で、今回、見直しをして、全体については百人、本府省については千人という形の見直しになっていきます。

○塩川委員 答弁にもありましたように、全体として困難性の高まりがあるんだと。特に本府省という言い方をされましたけれども、本府省において企画立案とか総合調整とか外交とか国会対応、そういう業務の特殊性、困難性があるのは分かります。でも、地方は地方で、独自の困難性、特殊性があるんじゃないでしょうか。

この間、お話を伺った中で、例えば国土交通省などにおける地方整備局、地方事務所の事例を紹介をしますと、今、気候変動が深刻化するにつれて豪雨被害が激甚化するケースが増えております。

河川の防災対策に関し、これまでは河川の改修や調整池の整備といったハード面での対応を進めてきたけれども、昨今の大雨被害に対応できないため、地域の水田の利用や土地利用の工夫、住民の防災意識の向上など、ソフト面での対応を含むあらゆる関係者による総合的、多層的な対策を進めていくことになっております。このため、実際には様々な調整作業が必要となります。困難性、特殊性が高まり、職員への負担が大きくなっております。

また、災害が多発する中、人手不足の自治体からの道路や河川管理の権限代行が飛躍的に増えております。権限代行の場合、本来の管理者である自治体との綿密な調整が必要となり、直轄事業と比べて困難性、特殊性が高く、職員への負担が大きくなる。

これらの国土交通省の地方整備局、地方事務所の業務で特殊性、困難性が高まっているというこ

とがはつきり言えるんじゃないでしょうか。

○荻野政府参考人 特殊性、困難性が高まる等の必要性につきましては、十分各府省あるいは職員団体なども意見交換をしながら適切に対処してきておりますし、今後ともしていきたいと思っております。

今回の人事院勧告でいえば、例えば、不便なところにある官署、特地位官署等に勤務する場合の手当などについても拡充を図っておりますし、通勤手当、中でも自動車によって通勤をする、交通用具を使って行う場合の通勤手当、これも主に地方の方たちの方が多く使われるものだと思いますけれども、そういったものについても拡充を図ってきております。

今後とも適時適切に、そういったお話を聞きながら対応していきたいというふうに考えております。

○塩川委員 地方の実情に即したやはり特殊性、困難性がある、そういうことに着目した対策を取るためにも、これは、千人と百人に分けるんじゃないかと、千人で一律での企業規模の見直しこそ行うべきだ。ふさわしい処遇改善につながることを求めて、質問を終わります。

○山下委員長 次に、緒方林太郎君。

○緒方委員 最後、よろしく願います。まず、技術的などから、級と号との関係についてお伺いしたいと思います。

国家公務員の中には、私も国家公務員経験者です。よく分かるんですが、管理職にすることはできないんだけれども、むちゃくちゃ優秀だという人が結構おられるんですね。こういう方をどう処遇するかというのが結構課題だと思っております。

管理職、行政職でいうと七級から室長になるわけですが、七級にはできないんだけれども、六級の課長補佐で物すごく優秀な方を処遇するためには、場合によっては六級の号が一番下のところに行っているの方が七級の一号俸よりも給料が高くていいと思うんですね。そういう方向性というのは追うべきではないかと思っております。

も、いかがお考えでしょうか。

○川本政府特別補佐人 お答え申し上げます。現行制度では、職務給の原則の下、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、俸給表のそれぞれの級には一定の幅の号俸数が設けられていて、職員の能力や経験を踏まえて、人事評価の結果に基づき昇給することが可能になっています。しかしながら、職務給の原則の下で、職員が昇格せずと同じ級の中で昇給できる範囲には限度があると考

えます。なお、課長補佐として長く在職し、高い号俸の適用を受ける職員であっても、特に高い成果を上げた場合には、より高水準の勤勉手当を支給することが可能であって、こうした仕組みを通じて、めり張りのある処遇を確保できる仕組みになっています。

○緒方委員 何となく納得するところもあり、よく分かりました。

続きまして、在級期間表の廃止が今行われるわけですが、これは、私も実は経験したんですけども、中央省庁によくありがちな、国家公務員I種採用の人間に対して、俸給が低位のまま肩書だけ上げるといふのがあるんですね。私もそういう、ちょっと上げたを履いて課長補佐に二年だけ早くなったという、多分皆さん経験されたことが国家公務員の方はあると思うんですけども、これは肩書がインフレ化するんですね。

悪貨は良貨を駆逐するの典型でして、ある役所なんというのには物すごくインフレしていたんですけど、当時、私よりもはるかに後輩の方が、肩書だけ見ると私よりもはるかに上の方に見えるということがあったりして、腹立つなと思った役所があるんですね。

肩書と俸給は私ばかりと合わせた方がいいと思っております。その観点から、今回、在級期間表の廃止をしたというのは意味があるわけであって、本当に早く課長補佐をやらせたいのであれば、ちゃんと五級に上げてから課長補佐に任命すると

いうのを徹底すべきじゃないかと私は思うんですけども、いかがお考えでしょうか。

○川本政府特別補佐人 お答え申し上げます。

在級期間表は、昇格前の級に在級することが必要な期間を定めたものですが、これによって、昇格運用が年功的になったり、上位の役職段階に昇任したにもかかわらず昇格できない、今御指摘になった課題が見られていました。ですので、在級期間表を廃止することによって、そのような問題は解決していくことが期待されます。

○緒方委員 いや、もう一言。

幾つかの役所においては、むちゃくちゃ早い段階から課長補佐とかを名のらせているわけですよ。それで、英語でデピュティ・ダイレクターと書いてあるんですよ。課の中にデピュティ・ダイレクターが十人ぐらいいたりして、全然デピュティでも何でもないだろうと思ったりすることがあったりして。今、人事院総裁はいいところまでいったんですけれども、やはり本当に、課長補佐をやるのであれば、きちつと五級に上げるべきだというふうに思いませんか。

○川本政府特別補佐人 各府省において役職に応じた給与決定の運用が行われるように、今回、在級期間表の廃止と併せて、級別定数改定における定数上の措置や運用上のQアンドAを示すなど、必要な取組を行ってまいりたいと思っております。

○緒方委員 分かりました。ありがとうございます。

質問を移しまして、今回、月例給のプラス三・六二％ということになっていますが、これのベースとなるインフレ率というのはどれぐらいでしょうか。

○荻野政府参考人 お答えします。

本年四月以降の消費者物価指数、総合対前年比では、おおむね二％台の後半から三％台の半ほどで推移しております。

○緒方委員 結局、今回三・六二％上げることによって、御尽力いただきました。本当にありがとうございます。

ます。ただ、結構、実質を維持するので、実質ゼロを維持するので精いっぱいみたいなところがあるわけですね。

これで、今日、財務政務官にお越しいただいておりませんが、要するに、今回の人事院勧告というか、この法律もですけども、実質を維持するの、で精いっぱいというふうな思っていますね。

今の税収増というのは、インフレによるものが多いと思います。一般論としてなんですけれども、今、税収増、税が増えたとかいろいろ言っていますが、実質を維持するので精いっぱいであつて、税収増を、別にこの件だけにかかわらず、新規事業に充てていくというのは結構難しいんじゃないかと思えますけれども、財務省の認識、いかがでしょうか。

○三反園大臣政務官 お答え申し上げます。

委員御指摘のインフレによる税収増の活用につきましては、税収は景気動向等によって変動するほか、物価や金利が上昇する場合には、例えば人件費、年金給付、利払い費の増加など歳出面の増加につながる等に留意しなければならぬと考えております。

なお、税収増の活用につきましては、例えば補正予算編成時に、当初の見積りからの上振れ分につきましては、増額分を補正予算の財源として活用するなど、これまでも一時的な財源として活用してきたところであります。

○緒方委員 全然お答えになっていなかったんですけども、まあ、いいです。

では、続きまして、国立大学法人における給与という点でお伺いをさせていただきます。

国立大学法人の方と話す、人事院勧告見合いの給与増すら難しいという話をよく聞きます。文部科学省に聞いてみると、人事院勧告見合いに全く対応していないという国立大学法人はないんだけれども、今次法律のように、年度当初に遡ってまで追給するということはできない法人がかなりあるということでありました。

そうすると、インフレがこうやって進む世の中

だと、年度当初まで遡らないと単なる減給だということになると思うんですけども、こういうことは私は避けるべきだというふうに思いますが、平成六年入省、今泉審議官、いかがでしょうか。

○今泉政府参考人 お答え申し上げます。

国立大学法人の教職員の給与につきましては、各法人が、国家公務員や民間企業従業員の給与水準、当該法人の業務実績等を勘案して定めることとなっております。このため、人事院勧告を踏まえた給与改定や遡及対応に關しまして、どのように対応するかは各法人の判断によるものとなっております。

一方、各国立大学法人からは、近年の物価高、人件費の上昇などによりまして大変厳しい状況であるという声も聞いています。このため、先般閣議決定されました令和七年度補正予算案におきまして、物価高、人件費の上昇等に対応するための必要経費として、運営費交付金を四百二十一億円計上させていただいているところでございます。

引き続き、令和八年度当初予算におきましても、国立大学運営費交付金の着実な確保ができるよう全力で取り組んでまいります。

○緒方委員 ありがとうございます。

平成六年、同じく外務省、文部科学省で入省した者として、今泉さんも総括審議官か、偉くなられたなというふうに思います。頑張ってください。

最後に一言だけ。これは毎年ここで同じ質疑をするんですが、在外公館におけるパワーハラスメントの問題についてお伺いしたいと思います。

私もよく見聞きするんですが、在外公館におけるパワーハラというのは、あれは閉鎖空間なので逃げ道がないんですね。そして、私が見るところ、総じて公館長は特に何の罰も受けることなく普通に退官していくわけですね。私が見るところ、時折、何か潰れた側が負けみたいな感じに見えることすら、外務省の在外公館はそういう状況にあるんじゃないかと思えることすらあります。

信賞必罰を徹底していただきたいと思えます。そして、その旨を是非大使会議で徹底してほしいということをお願いさせていただきたいと思えますが、大鶴官房長。

○大鶴政府参考人 お答え申し上げます。

当委員会含めまして累次答弁させていただきましたとおり、外務省では、パワーハラは許されなという強い認識の下で各種取組を進めております。

時間の制約もあり、本日、具体の二々については繰り返しませんけれども、緒方先生もよく御存じのとおり、大使、総領事、在外赴任に当たりましては、その職務内容でどうか達成すべき目標について本省からの訓令を伝えまして、その認識についてすり合わせを行うというセッションが設けられております。

この中でも、大臣官房から出しております指示の二丁目一番地は、まさにパワーハラ厳禁を含む館務運営の在り方についてでございます。私も、昨年、官房長着任以後、優に五十回を超える回数、その旨、大使ですとか総領事に強く指導を行ってきております。

要は、パワーハラ防止、予防メカニズムの整備、早期発見システム、それからパワーハラ認定事案が発生した場合の厳正対処、先生御指摘のとおり、その辺りが実効的にワークするような環境づくりが重要だと考えております。

引き続き、全力で取り組んでまいります。

○山下委員長 これにて両案に対する質疑は終了いたしました。

○山下委員長 これより両案を一括して討論に入ります。

討論の申出がありますので、順次これを許します。上村英明君。

○上村委員 れいわ新選組の上村英明です。会派を代表して、給与二法改正案の両案に反対の立場から討論いたします。

まず、一般給与法改正案についてですが、例年どおり、官民格差を埋めることを目的とする人事院勧告に沿ったものです。しかし、民間の賃上げ上昇が物価高に追いつけていない以上、公務員の給与引上げも現在の物価高には追いつけない不十分な内容であり、反対です。

高市総理は、さきの所信表明演説で、物価上昇を上回る賃上げが必要、継続的に賃上げできる環境を整えることこそ政府の役割と述べられました。今まさに求められている政府の役割は、地方を含めて約三百万人にもなる公務員に対し、物価上昇を上回る賃上げを官民共に実現し、継続的にその環境をつくることです。そのためには、人事院勧告の三・六二%を超える給与の大幅な引上げが本給与法の改正に不可欠ではありませんか。

次に、全公務員の三六%を占める非常勤公務員の常勤化は大きな課題です。まず、常勤公務員との格差を縮めることですが、年次休暇、病気休暇、住宅手当、扶養手当、寒冷地手当など、依然大きな格差があります。同一労働同一賃金ガイドラインの見直しや拡充など、厚生労働省の働き方改革関連法の施行五年後の見直しを公務員でも先行して行うべきではありませんか。さらに、そもそも非常勤公務員を増やさないうえ、例えば一定の期間内に完了する予定の業務にのみ非常勤を雇用するなど、入口での規制ルールを作るべきではありませんか。

最後に、特別職給与法改正案について、総理大臣や政務三役の特別職としての給与を当分の間支給しない点は、全面的に否定するわけではありません。しかし、自主返納から法改正による支給停止への移行は、企業・団体献金や裏金問題という政治と金の問題から国民の目をそらすための政府・与党のパフォーマンスとしか見えません。身を切る改革は、はっきり言って茶番です。

他方、本法案は、れいわ新選組が設置に断固反対するカジノの管理委員会や、東日本大震災以降も十分な反省もなく原発推進のための機関となっ

ている原子力委員会の委員長、委員の給与を引き上げるものでもありません。こうした理由から、本法案に反対いたします。

以上、反対討論といたします。

○山下委員長 次に、塩川鉄也君。

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

特別職給与法改正案は、国会議員から任命された政務三役の行政庁から支給される給与は、当分の間、支給しないとされています。

高市総理は、十月二十一日、総理就任後初の記者会見で、維新の会と連立政策合意で身を切る改革としての議員定数削減にも合意したことに触れた上で、私どもの内閣といたしましても、国会議員から任命をされる閣僚等の給与につきましても、議員歳費を超える閣僚等としての給与を受け取らない法改正に取り組みと述べました。

身を切るという言葉は、政権与党が自らの失政を棚上げ、国民に負担と痛みを押しつけるときの常套句です。消費税増税や社会保障改悪を始め、身を切る改革の下で推し進められた悪政は枚挙にいとまがありません。

今、高市政権は、物価高騰に苦しむ国民に更なる負担と痛みを迫ろうとしています。維新の会との連立政策合意に盛り込まれた医療費の年四兆円削減、厚生労働省で検討が進む介護保険制度の二割負担の対象拡大やケアプランの有料化、過労死ラインを上回る労働時間の規制緩和など、どれも国民の生活、健康をないがしろにする大改悪です。そして、軍事費対GDP比二%目標の達成を二年前倒しをする大軍拡に突き進み、さらに、米国からの三・五%要求も否定しませんでした。

本案は、こうした悪政を推し進めるための身を切る改革の一環であり、反対です。

なお、一般職給与法改正案は、厳しい物価高騰の下で不十分な水準ではありますが、給与を引き上げるものであり、賛成とします。

以上、討論を終ります。

○山下委員長 これにて討論は終局いたしました。

○山下委員長 これより採決に入ります。

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

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○山下委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

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

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○山下委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

お諮りいたします。

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

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○山下委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○山下委員長 次回は、公報をもってお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後四時二十六分散会