

給与法案が衆議院内閣委員会で審議・可決

上限規制、地域間格差、非常勤処遇など質疑
共産は初任給が最賃未満となっている実態の調査を要求

10 月 30 日午前と 11 月 6 日午前に開会された衆議院・内閣委員会にて、「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の一部を改正する法律案」の両法案について質疑・採決が行われ、賛成多数で可決されました。全労連公務部会の傍聴行動には、国公労連の仲間 4 名など計 6 名が参加しました。

採決の結果は以下の通りです。

- 「一般職給与法案」……賛成多数で可決。反対は維新。
- 「特別職給与法案」……賛成多数で可決。反対は共産・維新。

両法案は 7 日に衆議院本会議で採決され、12 日に開かれる予定の参議院内閣委員会で法案の趣旨説明、14 日に法案審議・採決、15 日の本会議で可決・成立される見通しとなっています。

30 日・6 日の各委員の質疑概要は以下のとおりです（メモ書きであり未定稿。交渉等で引用する際は必ず議事録を参照下さい）。

〈10 月 30 日（水）10 時 55 分～12 時 衆議院内閣委員会 人勸質疑〉

政務・政府参考人

【内閣府・内閣人事局】

武田国家公務員制度担当大臣／村上地方創生推進事務局審議官／堀江人事政策統括官

【人事院】

一宮総裁／合田職員福祉局長／鈴木人材局長／松尾給与局長

立国社（立憲・国民・社保・社民・無所属統一会派）・中谷一馬委員（●）

- 国家公務員の秘密に対する考え方について、人事院の義務違反防止ハンドブックや資料に国公法第 100 条の秘密保持規定についての記載があるが、ここに示されている「秘密」はどういったことを指すか？

人事院・一宮総裁 国公法第 100 条の「秘密」とは、非公知の事項であって実質にもそれを秘密として保護するに値すると認められたものをいうこととされている。

- 一般論として、国会議員から政府が通告を受けた質問用紙は秘密にあたると大臣は考える

か？

武田大臣 何が秘密にあたるかは具体的な事実に基づき個別に判断されるもの。

- 私は議員から通告を受けた質問通告は秘密に当たると考える。自民党の森山国対委員長も、質問の前に批判にさらされるなどのことがあっては国会議員の質問権を考えるとときに遺憾だと述べているが、大臣も同様の考えか？

武田大臣 国会議員の質問権は絶対に守られなければならないと考える。

- 森ゆうこ議員の質問通告が外部に流出した以外に、これまで質問通告が流出したことはあるか？

武田大臣 私個人としては承知していない。

村上審議官 他の事案については答える立場にないが、森ゆうこ議員の質問通告については、国公法の守秘義務違反にあたるとは考えていない。

- 議員以外に質問通告を流した根拠は何か？

村上審議官 森ゆうこ先生の質疑に関連しては、問合せ不可との状況のなかで参考人招致の要請を受け、その調整を行うために対象者として渡したものであり、通常の国会業務の一環として行ったもの。これについての特定の規定はない。

- 政府は議員の質問用紙について何をどこまで公開してよいと定めているのか？

村上審議官 特定の規定は内部では持っていないが、委員の方ともよく連携をとりながら個別適切に判断していくべきものと考えている。

- 国家公務員の仕事は機密や個人情報扱う人も多く、それゆえ国公法第 100 条の規定がある。今回の質問通告事件を受けて、政府として教育や研修、再発防止対策を講じる予定はあるか？

武田大臣 人事院・各府省でサービスの徹底を図っているところ。

- それが徹底されていれば今回のような問題はなかったはず。国家戦略特区の座長代理など、様々な情報を取り扱う人物が無制限に第三者に情報を流すような状況は未然に防ぐべきではないか。

武田大臣 民間の有識者であっても国家公務員の身分を持つ場合は国公法第 100 条の守秘義務が課せられる。一方、国家公務員としての身分がない有識者については、国公法上の守秘義務は課せられないが、検討内容などに応じて当該有識者が知りえた情報を外部に漏らさない旨をあらかじめ文書にして提出させるなどの必要な措置を講じることは可能となっている。

- 国家公務員は公正中立な職務遂行が常に求められている。公務員制度改革は政府のパフォーマンスを高めることを目指すものであり、現在のように秘密事項の内部規定がなく、第三者機関を交えた調査もしない、具体的な改善もない状況は問題だ。どう立て直していくか？

堀江統括官 国公法の秘密保持規定の「秘密」については、実質的な判断、いわゆる「実質秘」とされているものであり、一般的に規定することは難しいが、具体的な裁判例などを周知している。

武田大臣 こうしたいろいろな事案を通じてさまざまな角度から検討を進めてまいりたい。

- 北川大臣が「直接漏えいが判明した場合は責任をとる」と言っていたが、当事者である内閣府が調査しても説得力がない。外部の第三者機関に調査を依頼すべきではないか。

村上審議官 本件の対応については委員会の理事の先生方にご協議頂いている。引き続き、指示を仰ぎながら必要に応じて対応したい。

- 客観的に公正な形で政府として問題のない対応だったのか、説明責任を果たしていただきたい。

立国社・森田俊和委員（●）

- 先日の台風に対する対応では、熊谷市の市役所職員の夫婦で二人とも出勤し、夜中まで働いていて、小5と中1の子供が留守番をすることになってしまったという。国家公務員もこのような事例があるか？

武田大臣 承知していない。

- そのお宅の裏には吉野川があり、かつては氾濫していた川だが、今回は幸い何もなかった。しかし、今後も災害対応は多くなってくるだろう。このような職員の家庭状況も把握をしていると、いざというときにご家族が被害にあうことも少なくなると思う。
- 国家公務員の職場では本省だと平均年 350～380 時間、出先期間を含めると年 220～240 時間くらいの超過勤務が発生している。かなり力を入れないとこうした状況は変わっていかないだろう。超勤縮減の必要性について、一宮総裁と大臣に個人的な経験も含めて所見をうかがいたい。

一宮総裁 人事院に任命される前は裁判官をしていたが、裁判官の仕事の進め方や時間管理は一般の公務員とは異なるためあまり参考にはならないだろう。国家公務員の超過勤務については民間の時間外労働とは枠組みが異なっているが、公務においても長時間労働是正の必要性は異なるものではなく、上限時間を人事院規則で定めるなどしてきたところ。今後も引き続き役割をはたしてまいりたい。

武田大臣 国家公務員の皆様が深夜まで働いていることは国会議員も認識している。災害が続いており、国民を守る必要があるので、役所に泊まりこんだりしていま疲労がたまっているところ。その分、平時については一早く家庭に帰って英気を養って次なる緊急時に備えることが重要であり、立派な仕事ができる要因になると考えている。超過勤務の縮減にしっかり向き合いたい。

- 人事院の超勤上限規制は、民間との違いは？

人事院・合田職福局長 （人事院規則の上限規制の概要説明）

- 罰則がないなかでの規則になるが、罰則がないなかでどのように実効性を保つのか？

一宮総裁 各省各庁の長が超過勤務を命ずるにあたっては、人事院規則等の規定内容に基き職員の健康及び福祉を害しないように配慮して、それぞれの業務の状況を考慮して適切に対応していただく必要があると考える。長時間労働の是正のためには、超過勤務予定の事前確認等を徹底するなど、各職場においてマネジメントの強化を図るとともに府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むなどの対策を講じることが必要。先ほど申したように、今後も制度の運用状況を把握し必要に応じて各種を指導していくなど、引き続き適切に役割を果たしてまいりたい。

- 原則／他律的／特例業務といった適用の判断が各省に委ねられていると、「大事な業務でした」と皆が言ってそれで済んでしまう、規制が有名無実化してしまうのではないかと？

合田局長 それら判断については、人事院規則等の規定内容の趣旨に沿って各省において厳格に行っていただく必要がある。

- 今年度1年間やってみて、実績の検証・判断をぜひ注意して行っていただきたい。勤務時間管理については、民間ではタイムカードやログイン時間など客観的な記録を基礎としているが、国家公務員についても ICT を活用した管理が必要ではないかと？

武田大臣 超過勤務の縮減については実態を適切に把握することが重要。人事院通知によると勤

務時間を客観的な記録を基礎にして把握している場合にはそれを利用することもできるとされている。現在内閣人事局では超過勤務について部下の事前事後の申告を上司が確認する勤務時間管理システムを開発し施行しているが、今後客観的なデータを取り込んで活用していくことも検討している。

- 人材確保の観点から、民間企業でも勤務時間や休日の取り方については重視している。人手不足のなかで人材の奪い合いがあり、そうした観点からも勤務時間管理をしっかりとする必要があるのではないか。

武田大臣 優秀な人材を確保するという観点からも長時間労働を前提としたこれまでの働き方を改める必要がある。

日本共産党・塩川鉄也委員（●）

- 官民人事交流制度について、交流採用の雇用継続型における服務や給与に関する規制はどうなっているか、規制の理由についてお答えいただきたい。

一宮総裁 官民人事交流法に基づく交流採用は、人材の育成と組織の活性化を目的として行われているものであり、公正性や透明性の確保を図りつつ円滑な交流に資するような仕組みとしている。具体的には、外部有識者で構成される交流審査会の意見を聞いて、許認可関係のある企業との交流制限などを定めた交流基準を設け、人事交流の実施にあたっては参加企業の公募などによる公正な手続き、交流元企業との関係のある配置の制限、給与補てんの禁止などの制限を課している。さらに交流状況の国会及び内閣に対する年次報告などを行っているところ。

- 出身企業からの給与補てんを認めないということ。一方で、民間企業の勤務者が霞が関の内閣府・内閣官房などに非常勤職員として出向している事例が増えている。民間企業からの出向者については、IT 室に出向している非常勤職員の例では、給与は係長クラスで月額 9,750 円、課長補佐クラスで 11,150 円、年間 240 日勤務だったらそれぞれ 243 万円と 267 万円、つまり年収 200 万円台という話になる。そうすると、当然出向元企業から給与の補てんを行われているのではという話が出ており、政府も否定していない。しかし、出身企業から給与の補てんを受けている場合は、非常勤職員であれ、公務の公正性に疑念が生じるのではないのか？

一宮総裁 非常勤職員に民間企業出身者を採用する場合でも、公務の公正性を確保し、官民癒着等の疑念が抱かれることのないようにする必要がある。非常勤職員についても国家公務員としての各種の服務規律が課されており、各府省において服務規律を遵守させるとともに、職員の配置や従事する業務等に十分配慮するなど適切な運用を図るように制度を周知徹底していきたい。

- 官民交流の雇用継続型で民間企業の人が出向する場合は官の方で給料払います、民間からの給料はもらえませんという制度になっている。それは公務の公正性・透明性を確保するためだという答弁なのだから、非常勤職員の場合だって、当然そこでは同様の考え方ではないのか。非常勤職員として民間企業の人が出向してくる場合にも、給与補てんをしていたら公務の公正性に疑念が生じるのではないのか？

人事院・鈴木人材局長 非常勤職員については、兼業規制などの一部の方を除き、常勤と同様の厳格な服務規定が課せられているが、給与補てんが規制されていないということについては、兼業として民間企業の業務に従事するとその対価として給与を受け取るということとはあり得ると承知している。

- 出向で来ている民間企業の非常勤職員で、内閣官房などにもたくさんいらっしゃるようだが、

17 時 45 分ぐらいまでの勤務時間を終え、それなりのところに関係に戻って仕事することも構わないと。そういうことについて民間企業から給与補てんしても構わないということか。

鈴木局長 本務に支障がない範囲で働いているなら、兼業の対価を受け取ることはあり得ることだと考える。

- 官民人事交流では兼業はできないことになっている。非常勤職員として入っていても、実質的には同じ話だ。出向元企業から給料をもらっていたら公務の公正性が確保できないではないか。

鈴木局長 官民人事交流制度は、人材の育成と組織の活性化を目的に民間企業の方を常勤職員として採用を可能とする制度を作ったものであり、常勤職員としてそれなりの地位を得るということで、公務の公正性・透明性をしっかり確保する必要があるということで厳しい規制を設けている。非常勤としての採用ということになると自ずと常勤とは制度が異なるので、扱いが異なる。

- 内閣官房に採用されている非常勤職員は、事務補助といったものではなく、政権中枢の企画・立案・総合調整などの専門的な仕事を行っている。そこでの透明性・公正性の確保を求めるのは当然のこと。2017 年 11 月 12 日の質問時、梶山大臣は検討課題と仰ったが、その後どのような検討がされているか。

武田大臣 官民癒着防止規制について、平成 30 年 1 月に各府省人事担当課長に対し、国家公務員の服務に関する規律を遵守すること、また、過去の職歴や所属機関等を勘案の上、当該職員の配置や従事する業務に配慮することなどにより、適切な人事運用に勤めるよう注意喚起を行ってきた。その上で、同年 3 月、政府全体を通じた統一的な人事管理を推進するために内閣総理大臣が決定する人事管理運営方針においても、その趣旨を明示し各府庁に通知したところであり、今後とも機会を捉え注意喚起を行うことなどにより適切な人事運用の徹底に努めてまいりたい。

- 私が聞きたいのは、民間企業から非常勤職員として出向してきた場合、民間企業から給与をもらっていたら公正性に疑念がもたれるということだ。

武田大臣 透明性を確保し、信頼を得ることが前提。非常勤職員は従事する職務や各人の勤務形態も様々であり、一律な規制を設けるということではなく、各府省に対してそれぞれの事情に応じて配置や業務への配慮などを求めているところ。

- なぜ政権中枢の内閣官房で非常勤職員として働く民間企業の方が増えているのか。この動きには日本経団連の要望が背景にある。内閣官房や内閣府への民間人登用を増やすべきとの提言を発表している。

武田大臣 さまざまな形態・対応があり、一律に規制をするのは難しい面がある。

- 給与の補てんを認めるのはおかしいというだけの話。人事制度は抜本的に見直すべき。

日本維新の会・浦野靖人委員（●）

- 人事院勧告における国家公務員と民間給与の格差について、民調の民間企業サンプルに非正規雇用は含まれているか？

松尾給与局長 国家公務員の給与と民間企業企業との比較は、雇用形態等の条件を揃えて行う必要があるため、期間を定めず雇用されている者を対象とし、いわゆる非正規雇用の方は比較対象には含まれていない。

- 人事院勧告の給与の比較の仕方はおかしいと批判してきた。比較対象の平均年齢は？

松尾局長 民間給与との比較を行っている行（一）の平均年齢は 43.3 歳。ラスパイレス比較に用いる調査なので、民間全体の平均年齢の数値は算出していない。

- 傍から見てもよく分からない。もし民間給与の平均年齢が 50 歳だとすれば、その分だけ高く出るということ。比較の仕方を誰が見ても納得できるやり方にしないとお手盛りだと思われる。

〈11 月 6 日（水）9 時 00 分～11 時半 衆議院内閣委員会 給与法案審議〉

政務・政府参考人

【内閣府・内閣官房・内閣人事局】

武田国家公務員制度担当大臣／堀江人事政策統括官／菅家まち・ひと・しごと創生本部事務局次長／榎本全世代型社会保障検討室次長／大塚大臣官房長

【人事院】

一宮総裁／松尾給与局長／合田職員福祉局長／鈴木人材局長

【国交省】

田辺大臣官房審議官

【出入国管理庁】

佐藤審議官

自由民主党・泉田裕彦委員（●）

- 地方に行くと公務員給与は高いのではないと言われることもあるが、都市部の大企業サラリーマンと比べると低いと言われることもある。最低賃金はここ 20 年くらいで 1.5 倍ほどに格差が拡大しているが、公務員制度を通じて格差縮小できないものかと考えている。週休 2 日制は公務員主導で進めてきた。公務員給与・勤務条件は受動的に決まるだけではなく、こうあるべきということも重要。保育士の給与にも公務員給与の地域間格差が反映している。今回の法改正の概要は若手を厚く配分するということだが、今回の社会情勢の分析とその反映についてお答えいただきたい。

松尾給与局長 （人勧の配分概要説明）

- 人勧の性格は争議権制約の代替措置。格差は官民格差のほかに地域格差も存在している。公務員には地域手当制度があるが、人事院にはぜひこの地域格差を是正するという方向で物事を捉えて頂けないか。地域格差を放置すると、地方が疲弊する。大都市は地方から人を供給して大きくなっているが、地方の人の供給力がなくなれば大都市が疲弊することになる。1 級地～7 級地で格差をつける地域手当を放置すると、国民を 1 級国民から 7 級国民に分断することになるのではないか。格差を固定させない公務員給与体系はどうあるべきか、現行制度について教えていただきたい。

松尾局長 （地域手当の制度説明）

- 日本が抱えている最大の課題が少子化社会ということ。年金問題も人口が減少していくことが最大の問題だ。地域格差をなくすことなど、日本の働き方改革は国としての存立もかかっている。大きな政策判断を行っていくことが重要。週休 2 日制は人事院だけでは動かず、政府全体で進めていったから結果が出た。大きな政策判断、政治の責任として考えていただきたい。

公務員給与に準拠する団体・企業も多いが、公務員給与が与える影響はどう考えているか。

武田大臣 人勸尊重が基本姿勢。国政全般の観点から検討を行った結果、給与改定が適当と判断。

人勸の影響は国公 58 万 5 千人、地公 274 万人、独法 17 万人。6 年連続の賃上げで、経済の好循環にさらなる寄与をするものと考えている。

- 民間企業と地方公務員の給与格差を是正するために、地方の民間企業の給与を上げるための政策を政府主導で立案する必要があるのではないかな。

菅家まち・ひと・しごと創生本部事務局次長 地域経済活性化が重要、生産性向上や雇用機会の創出をはかるため、とりくみを進めている。まち・ひと・しごと創生戦略に反映。

- 内閣官房として結果が出るような施策をうってもらいたい。都市部と地方の所得格差を是正し、日本全国どこでも親子三代暮らせるように対策を打ってもらいたい。建設業も大変だ。高齢化により除雪ができなくなり、人が住めなくなる地域が広がるのではないかと危惧している。

国交省・田辺大臣官房審議官 東京一極集中は地方における若者の減少につながっており、東京一極集中の是正は重要な課題と認識。国土形成計画において取り組みを強めていきたい。

立国社・中島克仁委員（●）

- 公務員給与の増額は 6 年連続。地公を含めると対象は 330 万人以上。給与改定で 1 千億円を超える人件費増となる。先月から消費税率が 10% に引き上げられた。国民に負担を求める一方でこの金額、中央省庁の失態が続く中、大臣はどうお考えか。

武田大臣 人勸尊重が重要。

- 優秀な公務員の給与が増額することがけしからんとまでは言っていないが、度重なる不正や信頼失墜の出来事があるなか、本当に国民の理解が得られているのか、はなはだ疑問。社会情勢・国の財政事情はどう考慮したのか。

武田大臣 財政状況が厳しいことは承知しているが、給与改定が経済の好循環の拡大に寄与することも踏まえ、勧告通りの法案提出にいった。

- 納得できない。実質賃金も減少し、消費税が増税している。経済の好循環は一般の国民に理解されるとは思えない。国民の理解を得ているというその根拠はなにか。

武田大臣 人勸制度。

- 1 千億円という額は、10 月から介護従事者の処遇改善のための予算としてつけられている額と同じ。法令遵守意識を高めていくことも重要。今回の引き上げが初任・若年層に限定されている理由について聞きたい。

松尾局長 （配分の概要説明）

- 民間とのバランスということだが、一方で、特別職の給与も引き上げられる。内閣総理大臣等の給与についても特別給を上げる理由は？

堀江人事政策統括官 特別職は、閣僚以外にも様々な職が含まれている。一般職の指定職職員に準じて改定しているところ。

- 特別給の改定は人勸とは別か？

堀江統括官 勧告そのものではなく、従来から一般職の勧告に準じて政府が決めている。

- 政治も行政も襟を正して、国民の信頼を取り戻さないといけない時期だ。政務三役は増額改定しないという判断は理屈として可能か？

堀江統括官 特定のところだけ変えると全体のバランスを失する。それとは別に閣僚給与の国庫返納が行われていると認識。

武田大臣 常に政治家は国民の信頼のために襟を正す必要があるが、特別職は多岐にわたる職種があり、給与は一般職とのバランスを保つことが重要。

- 前例踏襲ではなく、政治判断も必要。国家公務員の定年延長は長い間検討を続けてきたが、法案は提出されていない。大臣、いつまでに結論を出さるのか？

武田大臣 人事院の意見の申出をもとに検討中。しかし検討すべき事項が多岐にわたっており、結論を得るために一定の時間を要している。例えば、役職定年制、60歳を超える職員の給与制度などの新しい制度について検討する必要がある。将来的な人事管理や職員の働き方にも大きく影響するので、関係者から幅広く意見を聴取する必要があり、検討に時間を要している。

- 3月の自民党の行革推進本部の意見書は、能力実績主義の人事評価の徹底、給与制度の見直しこそ最重要課題だと言っている。この提言に対して大臣はどう考えているのか、検討中の定年延長との整合性は？

武田大臣 幅広い意見によって熟した制度にしていく必要がある。行政改革全般について、「公務員は甘い」という声は確かにあり、国民の血税にしっかり答える責任ある仕事をしていくことが必要と考えている。

- 大臣自身の行革へのビジョンは？

武田大臣 行革推進本部から能力実績主義の徹底などについて提言を受けたことを承知。人事院の意見の申出でも、能力実績主義にもとづく管理の徹底は重要との認識だと考える。

- 大臣がリーダーシップを発揮して、10年も続いたこの議論を結論づけることが重要。

武田大臣 積極的にとりくみたい。

- 国家公務員の働き方、介護離職について。直近の数字で、介護を理由に離職した国家公務員の数と増減は？

合田職員福祉局長 すべての離職理由を把握しているわけではないが、介護休暇を終えたのちの勤務状況を調査したところ。平成30年度中に介護休暇を終えた職員160人、そのうち年度中の退職は5人。平成25年度は介護休暇を終えた職員が106名、年度中退職6名。ほぼ同数。

- 介護休業取得者の増減は・

合田局長 平成30年度199人、平成25年度134人。

- 介護休業は全体からすると少ないと思うが、短期休暇は増えていると聞いている。民間の介護休業率はむしろ下がっている。介護離職者は約10万人でいっこうに減っていかない。政府の検討会議ではいまでも「介護離職ゼロ」を掲げているか？

榎本全世代型社会保障検討室次長 検討項目については現在、委員の意見を聞きながら固めている段階。

- 入らない可能性があるということか。安倍政権は介護離職ゼロを諦めたと考えてよいのか。国民が大いに期待した政策だが、看板を取り下げたということか？

榎本次長 具体的な検討項目自体は現時点では決まっていないが、介護離職ゼロのとりくみは今後もしっかりと取り組まれることになる。

- 従来通りのとりくみに効果がないことは、この4年間で改善していないことから明らかだ。要介護1・2の総合事業への移行が行われれば、介護離職はますます増える。まったく本気度が感じられない。

- 障害者優先調達法について、各省の調達方針が法の趣旨に沿っていないのではないか？

内閣府・大塚大臣官房長 年度を見ると若干でこぼこがあるが、とりくみを推進してきた。

- 1%にも満たずに法の趣旨に沿っているとは言えないのではないか。

立国社・中谷一馬委員（●）

- 給与増額によって国と地方で1030億円予算増えるが、国家財政への影響は？

武田大臣 人勸尊重と国政全般の観点から決定。

- 人事院が比較対象とした民間給与は昨年から下がっているのに、較差が生まれたのはなぜか？

一宮総裁 国家公務員給与と民間給与との比較は単純平均ではなくラスパイレス方式によるものであるため。

- 公務員の給与を比較するにあたって、民間企業の給与がどうなっているか。現状給与が増えているのは大企業だけで、中小企業の給与は不透明感が漂っている。人事院は4月の給与を比較対象としているが、それ以降も民間給与は減少している。あたかも民間給与が上昇しているかのように誤解を与えかねない説明だった。民間給与が減少傾向にあるなか、国家公務員給与を上げるには、官民較差についてもっと丁寧な説明が必要ではないか。

一宮総裁 ラスパイレス比較についてはこれまでも丁寧な説明に努めてきたが、今後とも説明に努めてまいりたい。

- 非常勤職員の待遇について、内閣人事局の調査では期末手当・勤勉手当の支給率が9割前後と出ている。同一労働同一賃金の観点からも非常勤職員全員に対し期末・勤勉手当を支給すべきと考えるが？

武田大臣 常勤職員との権衡を考慮して予算の範囲内で支給することとされている。期末・勤勉手当は平成28年度調査では2～3割程度だったものが、平成30年度では9割超の支給率となり、着実に取り組みが前進している。引き続き取り組みを進める。

- 10割を目指すということか？

武田大臣 10割を目指してしっかりと取り組んでいきたい。

- 常勤職員の給与改定にあたって、非常勤職員の給与改定についても内閣人事局が調査している。常勤の4月遡及と比べて明らかに公平性に欠く。各省の予算状況に制約されているので、政府がしっかりと方針を示し、改善をはかってもらいたい、大臣の所見は？

武田大臣 非常勤職員の給与改定は、各府省申合せで当面は給与法施行月の翌月給与から改定することを基本として進めるとした。引き続きとりくみを進めてまいりたい。

- 4月遡及する常勤職員給与との差について説明できないと思うので、政府として統一的な方針を示し、非常勤職員の給与も改善していただきたい。

武田大臣 非常勤職員については、改正法施行月の翌々月から改定とするところ、改定なしとするところが各4%台あるので、まずはここから改善させていきたい。

- 国家公務員の超勤命令の上限が定められたが、中央省庁の75%近くが他律的業務とされており、実効性に疑問。4月からこれまでの中間的な検証はなされているか？ 規則の改正で長時間労働是正の実効性はあるか？

一宮総裁 各府省においては制度の趣旨に沿った運用が行われていると認められ、特例となる業務、要因の整理・分析は令和2年3月までの事象について同年9月までに検証することとなる。当院としてもフォローアップを行い指導するなど役割をはたしてまいりたい。

- 令和2年9月まで待つというのは悠長なのではないか。厚生労働省は「強制労働省」などと呼ばれ、妊娠中の職員が夜中の3時まで働くと言った状況が報道されている。妊娠中など配慮

が必要な方が長時間労働を強いられない環境整備が必要ではないか？

一宮総裁 人事院規則による深夜勤務の制限は職員の請求にもとづくものだが、請求しやすい職場環境をつくることが重要。請求がされていない場合でも各省各庁の長は十分に配慮することが必要。

● 人事院規則は上限規制の罰則規定がないため実効性がないという意見に対してどう考えるか？

一宮総裁 国家公務員の超勤は民間の時間外労働とは枠組みが異なっている。必要な行政サービスの提供を止めることはできないため、人事院規則の上限規制では罰則は課さないこととしている。一方で、超勤命令は必要最小限にとどめ、上限を超えた場合の要因の整理・分析・検証を求めている。

● 上限を超えて業務を行わなければならないことは理解するが、妊婦など体調的に困難な職員がいることも踏まえ、しっかりした対応を求める。

● 国家公務員の男性育児休業取得は 21.6%。取得期間は 1 か月を超えたのは 2 割台。政府は 1 か月以上の取得を促すという方針が報道されたが、育休取得 100%を目指すという KGI を政府として示されたということか？

武田大臣 それで結構だと思う。

● 育休を取得しても業務に支障がでないような環境整備、取得者が不利にならないような制度設計が必要だが、具体的な検討内容は？

堀江統括官 職場全体において環境整備を進めることが重要。上司がきわめて大きな役割を持っているので、上司のそうした役割を人事評価に入れることが大切と考えるが、詳細は現在検討中。

● 人事配置と定員管理について、法務省の出入国管理庁では 319 人の増員があり、特定技能担当が 218 人いるとのこと。しかし特定技能資格取得者・申請者数は想定より大幅に少ない状況になっている。定員増を行いながら少なくなった理由、現在の職員の配置状況は？

出入国管理庁・佐藤審議官 受入数は今後着実に増加していくものと考えている。いまだ試験の未実施、送り出し手続きの未整備、制度が分かりづらいなどの声があり、関係省庁と連携して改善したい。一方、在留外国人はこの半年で 10 万人増え、過去最大となっている。増員した分は、新採職員も含め研修を実施しているところで、各地で相談業務が増加しているのでそれに従事している。

立国社・早稲田夕季委員（●）

● 人勧における民調がどういうものか、政府で行われている民間給与の調査についても教えていただきたい。

松尾局長 （民調の概要説明）。ほかの政府統計には、厚労省の賃金センサス、国税庁の民間給与実態統計調査がある。

● 国税庁の民間給与実態統計調査は年収平均 441 万円、厚労省の賃金センサスは年収平均 497 万 2 千円。人事院の民調の平均年収は？

松尾局長 勧告後の年収は 681 万円。

● 200 万円以上の差が出ていることの国民への説明は？

松尾局長 単純平均ではなく、ラスパイレス方式で比較している。調査対象も職種も異なっているので、単純な比較をすることは困難。

一宮総裁 民調はラスパイレス比較なので、比較方法・対象が異なる賃金センサスなどと比べることはできない。

- 民間では多様な働き方が広がっている。さらに精密な調査になるよう改善・検討を重ねてもらいたい。国家公務員は不祥事があり、給与が高くなることの国民の理解が得られにくくなっている。
- 非常勤職員の実状についてお聞きしたい。4人に1人が非正規と言われ、不合理な格差が生じていることが懸念される。非常勤職員は22%というデータがあり、毎年増加している。国家公務員の賃金面においても非常勤の待遇に大きな格差が生じているのではないかな？

武田大臣 （非常勤職員の給与の概要説明）

- 資料を配布したが、やはり期末・勤勉手当支給は10割を目指してやっていくことで地方公務員に波及させることが重要。特に非常勤職員が多いのは厚労省・農水省とされている。ハローワークのように知識・経験の積み重ねが重要な職業であるにもかかわらず、1年更新で、公募が強制されていることは問題ではないかな？

鈴木人材局長 国公法の平等取扱の原則と成績主義の原則から、期間業務職員の採用・再採用は公募が原則。

- 正規と変わらない仕事をしている職員がハローワークにたくさんおり、地方公務員にも多くいる。そういう観点も含め、きちんと改善し、同一価値労働同一賃金に近づけていくことが重要。
- 地方自治体の官製ワーキングプアの実状について。令和2年度から会計年度任用職員制度が始まり、期末手当支給も前進する。勤勉手当支給は見送られたが、早期に実現すべきではないかな？

総務省・大村公務員部長 制度設計段階の国家公務員との均衡の観点を踏まえて見送ったものだが、今後国や民間の支給状況も踏まえた上で総合的に検討してまいりたい。

- 公務員制度のなかに同一価値労働同一賃金を目指して職務評価をいれるべきではないかな。同一労働同一賃金と同一価値労働同一賃金の違いは？

一宮総裁 男女の別なく報酬率を……。

- 理解が浅いのではないかな。先進事例が自治体であることはご存知かな？

一宮総裁 国家公務員の給与については職務給の原則にもとづく。非常勤職員については常勤職員との権衡を考慮。人事院としても非常勤職員の職務・職責の給与への反映は重要と考えている。

日本共産党・塩川鉄也委員（●）

- 最低賃金について質問する。今回、国の高卒初任給が引き上げられても地域別最低賃金を下回るのではないかと国公労連が指摘している。高卒初任給の時間単価は897円となるが、最低賃金の全国加重平均901円に届かず、各地で地域別最賃を下回るとの指摘について、人事院はどう考えているかな？

一宮総裁 国家公務員には最低賃金法の適用はなく、給与法で定められている。初任給については、近年民間企業における傾向を踏まえ、全体の改定額を上回る改定を行ってきている。労働条件の改善をはかり生活の安定に資するという最賃法の趣旨は国家公務員においても重要と考えている。

- 適用除外云々ということでは議論できない。民間の最賃を下回ってはならないのが原則であ

るべきでは？

松尾局長 国家公務員には最賃法は適用されないが、その給与は毎年の勧告によって随時見直しを行ってきており、こうした枠組みを通じて最賃法の趣旨に則った適切な処遇が確保されることと考える。

● 基本給で実際に試算してみればよいのではないか？

松尾局長 俸給月額と地域手当を足して算出ということではなく、毎年の人勧全体を通じて適切な処遇を確保している。

● 最賃と比べて実際に下回るかどうかの問題であって、全体で云々というのはごまかしだ。人事院は非常勤職員の給与については最賃を下回らないよう通知を出しているが、その趣旨は？

一宮総裁 平成20年に非常勤職員の給与指針を出したが、平成24年4月から特例減額措置が行われたことを契機に、最賃を下回らないよう適切に対処すべきものと通知した。

● 実際は最賃を下回るような実態があるということか？

松尾局長 人事院としては通知を出して各府省に留意を促しているところだが、最賃を下回る非常勤の実態は把握していない。

● 実態を把握すべきではないか？

松尾局長 国家公務員には非常勤職員を含めて最低賃金法の適用はないが、適切な処遇が確保されるよう指導をしている。

● 各府省の非常勤給与と最低賃金について実態調査を行うべきではないか・

一宮総裁 非常勤職員は各府省によって実状が異なっているが、人事院としては引き続き各府省に対して指導していく。

● 実態が分からなければ指導しようがないではないか。地方公務員の非常勤職員について、埼玉県では900円が多く、最賃に貼りつくような水準。今年926円になったので、このままで最賃を割り込む。総務省は実態を把握しているか・

大村公務員部長 地方公務員には最賃法適用は除外されているので、これまで直接比較する調査は行っていないが、臨時非常勤職員の実態は、平成28年4月時点の調査では、報酬額はすべての自治体で最賃額を下回っていない。

● 時期が重要であり全国的に調査すべきだ。人事院がやっているような技術的助言を自治体に出す必要があるのではないか？

大村部長 会計年度任用職員制度を来年度施行するので、新しい制度のもとでどう運用されているかなんらかの形で調査していきたい。地方公務員法の情勢適応の原則、均衡の原則にしたがって、条例で妥当な水準を確保。最賃の議論動向も注視し、しっかりと対応したい。

● 最賃法は重要という認識か？

大村部長 いまの給与決定の仕組みのもと全体として反映。

● 公務で働く労働者の賃金が最賃を下回るようなことはあってはならないと思うが？

武田大臣 国家公務員に最賃が適用されないからといって適切な処遇が確保されないということとはあってはならないと考える。適切な処遇が確保されるようとりくむ。

日本維新の会・浦野靖人委員（●）

● 保育士給与に官民較差がある。官の方が給与が高い。人事院勧告で公務員給与を上げると地方も上がり、さらに官民較差が広がる。人事院はどのようなロジックでそれをよしとしているのか？

松尾局長（人事院の給与勧告の概要説明）。民間における保育士の給与については直接言及する立場でないが、民間の保育士の給与への国庫負担の算定には公務員給与が考慮されていると承知している。

- 民調は、比較しているそもそもの数字の平均年齢が分からないことなどの問題がある。誰が見ても公平・公正だと分かる比較方法ならよいが、そうではないのでおかしいと言っている。非常勤職員の給与はしっかりと上げて頂きたい。公務員の皆さんをいじめたいわけではないし、優秀な方がたにはしっかりと働いていただきたい。我々国会の働き方を変えないとどうしても省庁の働き方が変わらない部分がある。国会に対してこれだけはやってくれと言いたいことは、人事院総裁として一言あげてもらいたい。

一宮総裁 長時間労働の是正は極めて重要と認識。上限規制、超勤予定の事前確認の徹底、府省のトップが先頭にたって進める必要がある。国会対応業務の工夫については各府省で取り組まれているが、政府全体として取り組みを進める必要があり、人勤時報告でも言及している。

- 要は、国会の運営の在り方、質問通告の話などが出てくるだろう。質問通告をする前提は、委員会がちゃんとした時間にやると決まらないと質問できないということ。

〈討論〉

日本共産党・塩川鉄也委員（●）

- 日本共産党代表して、国家公務員の一般職の給与法改正案に賛成、特別職の給与法改正案に反対の討論を行う。一般職給与法案は、住居手当など不十分な内容があるが、若年層など実際に給与を引き上げるものであり賛成。閣僚などの給与を引き上げる特別職給与法案は反対。また、総理大臣などは2014年4月以降、組閣の度に給料の一部返納を申し合わせており、現内閣も申合せを継続している。本案により特別給を引き上げることは整合性が取れず、一貫性のある措置ではない。なお、特別職のうち秘書官の月例給・特別給を一般職職員に準じて引き上げることには賛成。勧告通りに引き上げがなされても公務員給与は依然として低い。一部地域で高卒初任給は最賃を下回り、最賃法の趣旨からしても問題である。総人件費削減方針をあらため、公務員給与を抜本的に改善する必要がある。

日本維新の会・浦野靖人委員（●）

- 会を代表して、両法案に反対の立場から討論する。両法案のベースである人事院勧告は、民間給与調査の対象となる民間企業が企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所から選ばれており、事業規模が小さい企業が含まれていない。そして、対象者には同じ職場で働く非正規労働者は含まれておらず、正規雇用者に限定されている。非正規労働者が増えるなか、人事院勧告は民間企業全体を反映したものからどんどんズレてきているのではないか。また、自分の給与のベースアップを自分が勧告できるという人勤のプロセス自体が適切とは言えず、調査及び勧告については第三者機関に委ねるなど、プロセスの適正化を図る必要がある。安倍政権はプライマリーバランスの黒字化を先延ばしにしており、公務員給与の総額の削減を含めた歳出の削減を図るべきと考える。10月に消費税増税が断行されたが、身を切る改革は遅々として進んでいない。実際に税収不足を理由として人事院勧告に従わなかった年があったことを忘れるべきではない。以上の理由により、日本維新の会は両法案に対し反対する。

以 上