2023年4月25日　参議院総務委員会　会議録抄

地方自治法の一部を改正する法律案 質疑

**○岸まきこ**　立憲民主・社民の岸真紀子です。

　松本大臣、今日お誕生日のようで、おめでとうございます。お祝い申し上げます。ますますの総務行政への御尽力を賜りますようお願い申し上げます。

　この度の地方自治法の改正内容は、一点目として、地方議会の役割及び議員の職務等の明確化等を行う、二点目に、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とする規定の整備、三点目として、公金事務の私人への委託に関する制度の見直し等の措置となっております。

　地方議会のなり手不足は、先ほども委員の方からいろんな深刻さがあるということが御紹介をされました。私も、先日行われた統一自治体選挙で定数割れであったり無投票当選となった自治体も多く、本法案だけでは残念ながら解決しない課題が残されていると感じています。若者や女性など多様な人が参画できるよう、例えば働いている人が立候補しやすくするための休暇制度の創設であったり、議会におけるワーク・ライフ・バランス、さらにはハラスメント対策など、特に女性の議員を増やすということにはこういった観点が必要です。

　引き続きの環境整備を超党派で、党派を超えて今後も議論を積み重ねていくということが大事だと考えていますし、政府においても、適宜見直すなど改善を図られますようにお願いいたします。

　また、公金事務の私人委託については、利便性の向上となる一方、若干不安があります。例えば、受託者や再委託者において納入者のプライバシー保護の徹底であったり、自治体が負担する手数料はどうなるのかとか、あとは地方銀行が万が一この収入減になったときの影響など、懸念点もあります。施行後も効果や課題等を把握して御対応いただきますように、政府に最初に求めておきます。

　それでは、本日は時間も、五十分ありますが、限られておりますので、自治体で働く非正規公務員、会計年度任用職員の勤勉手当に関連をして集中して審議をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

　会計年度任用職員制度は、二〇二〇年の四月に施行されてから三年が経過します。この三年間振り返ると、地方自治体は新型コロナウイルス感染症対策を始めとする住民の命と暮らしを守るための過酷な対応に終始してきました。そのような中、会計年度任用職員についても、重い責任を背負って必死の奮闘が続いてきました。

　一方、二〇一七年の第百九十三通常国会における地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律は、常勤職員の大幅な削減が圧倒的に地方自治体で進められてきたことに対して、自治体の果たすべき役割や業務がむしろ増大するとともに、行政需要が多様化、複雑化する中、地方自治体の安易で無秩序な任用により臨時・非常勤職員が継続的に増加をし続け、極めて不適切な任用や処遇が深刻化したことで、これを制度として適切なものに改める措置であったと理解をしております。

　しかし、例えば、新たに支給された会計年度任用職員への期末手当は、同額分をあろうことか月例給より引き下げるなど、法制度の趣旨に明らかに反する運用が一部の自治体で行われるなどの事態があり、このことは、いまだ会計年度任用職員を始めとする臨時・非常勤職員の役割や存在の意義、その重要性に対する自治体の認識が全体として不十分な状況であると指摘せざるを得ません。

　本法案の審議に当たり、会計年度任用職員を始め臨時・非常勤職員の役割や存在の意義、重要性を、政府そして国会の責任という観点から改めて全ての地方自治体に徹底すべきであるという立場で、またそのことから前提をすれば、常勤職員との権衡、具体的には任用形態間の格差解消を始めとして、適切な処遇が不可欠であるという問題意識があります。

　最初に伺いたいことは、地方自治体を始めとする公務における行政運営の原則として常勤中心主義という概念がありますが、これはどのようなものなのか、お答えください。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　御指摘の考え方でございますが、公務の中立性の確保や職員の長期育成を基礎といたしまして、職員が職務に精励することを通じて公務の能率性を追求し、質を担保する観点から、各自治体の公務の運営におきまして任期の定めのない常勤職員を中心とするという趣旨でございまして、この点については会計年度任用職員制度導入時にも各自治体に対しまして通知をしているところでございます。

**○岸まきこ**　この常勤中心主義という概念を裏付けるものとして、過去に昭和三十八年四月二日の最高裁判決があります。この判決は、職員の任用を無期限のものとするのが法の建前であると指摘をし、これは、職員の身分を保障し、職員を安んじて自己の職務に専念させる趣旨に出たものと承知をしております。

　会計年度任用職員は、少なくともその任用期間において身分が保障され、安んじて職務に専念いただくという地方公務員法の趣旨は当然に適用されるものと考えますが、見解を伺います。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　御指摘のとおり、会計年度任用職員につきましても、その任用期間におきまして、地方公務員法二十七条の分限及び懲戒の基準に関する規定、いわゆる身分保障の規定が適用されるものと理解をしております。

**○岸まきこ**　先ほども言いましたが、建前という言葉がこの最高裁判決にありまして、物事には建前があれば本音があって、これは法律においても存在しております。

　最高裁があえて建前と指摘したその意図、例えば建前とは理想であって、現実的には本音は異なるものがあるということだとは思うんですが、それはともかく、常勤中心主義という言葉だけが独り歩きをして、結果として、常勤以外は全て周辺であるという曲解であったり誤解があって、そのため、会計年度任用職員始め非常勤職員が自治体において残念ながら軽んじられているのではないかという懸念があります。こういった間違った、曲解とかですね、こういったことに対して、総務省の認識をお伺いいたします。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　会計年度任用職員を始めといたします臨時・非常勤職員につきましては、自治体が地域の行政課題に対応して、また住民のニーズに応えつつ効率的で質の高い行政の実現を図る上で、常勤職員と分担、協力をしながら、各職場におきまして重要な役割を果たしているものと考えております。

　総務省といたしましても、臨時・非常勤職員が適正な任用や勤務条件の下で勤務ができますように、制度や運用の改善に取り組んできたところでございまして、今後とも、自治体の実態などを十分に踏まえまして、必要な対応を行ってまいりたいと考えております。

**○岸まきこ**　今公務員部長からもありましたが、重要な役割を果たしているということが本当に大前提なんです。

　会計年度任用職員制度が施行された二〇二〇年四月一日現在における地方自治体の臨時・非常勤等の職員数は全体で六十九・四万人、このうち会計年度任用職員が六十二・二万人で、約九割がパートタイム、フルタイムではなくてパートタイムという実態、そして女性の割合が全体の八割を占めていることが総務省の調査によって明らかとなっています。

　その後、総務省は、二〇二二年四月一日時点における再度任用時の空白期間の有無など、施行状況等に関する調査は行っていると承知をしておりますが、直近における自治体の臨時・非常勤職員数、会計年度任用職員数、同職員におけるパートタイムの割合、女性の割合があれば教えていただきたいのと、また、増減の理由や背景を含め、御承知であればお答えをお願いしたいところです。お願いいたします。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　会計年度任用職員の調査でございますけれども、これまで運用に関する幾つかの個別論点については、これは毎年度調査を行っているところでございますが、自治体に勤務する臨時・非常勤職員の総数につきましては、おおむね四年に一回程度の調査といたしておりまして、御紹介いただいた令和二年度が今現在のところ最新の数値ということになります。

　そこで、令和二年度の前の、前回の平成二十八年度調査と比較をいたしますと、臨時・非常勤職員全体としては約五万人増加をしております。

　また、パートタイム勤務や女性の割合につきましては、先ほど委員が御紹介いただいた数値ですと平仄が合わないものですから、比較の基準を合わせるために、会計年度任用職員単体ではなくて臨時・非常勤職員全体の数値で申し上げますと、女性の割合、これはいずれの年度も約七五％でございまして、ほとんど変化していない一方で、パートタイムに勤務している者の割合、これは約七割から八割に増加をしているというところでございます。

　臨時・非常勤職員の全体の増加要因といたしましては、効率的で質の高い行政の実現を図りつつ、複雑化、多様化する行政需要に対応するため、非常勤の地方公務員を御活用いただいていることによるものと考えております。例えば、近年では教員業務支援員でありますとか特別支援教育支援員が増加しているなどの要因が考えられるところでございます。

**○岸まきこ**　全体の地方自治体の会計年度任用職員なので、先ほどおっしゃられた、自治体、市役所等で働く会計年度だけではなくて、教員等も含まって、過去に比べると五万人増加をしていると。ただ、これ本当にそうなのかというのはまだまだ明らかにはなっていないですし、可能であれば、自治体が調査するというのは忙しいことは分かってはいるんですが、正確なニーズであったり状況を把握するということは、やっぱり調査も必要なのではないかと考えています。

　あと、パートタイムがやっぱり約七割から八割増加というのは、残念ながら、やっぱり会計年度任用職員制度に置き換わるときに、移行するときにパートタイムになってしまったという事例が多くあると考えています。それはなぜかというと、今日やるこの勤勉手当の問題であったり退職金の問題だったりあるので、またそういった課題は今後も引き続き随時質疑とかをしていけたらと考えています。

　次に、二〇二〇年四月の会計年度任用職員制度施行以降、地方自治体において、コロナ対応で人的、業務的な負担は相当なものがあります。このため、会計年度任用職員を始めとする非常勤職員が大幅に増加したのではないかと、今直近の数字がないので分からないですが、まあ想像としてそうなんではないかと考えます。そのことからいえば、国難とも言われた危機を会計年度任用職員等の奮闘によって乗り越えてきたと言っても過言ではないと考えますが、その点についていかがでしょうか。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　新型コロナウイルス感染症への対応においては、各自治体において平常時の事務と異なる対応が行われたところでございます。このような状況の中で、常勤職員とともに、会計年度任用職員を含む非常勤職員につきましても、新たに任用することや配置を一時的に転換することを含めまして、様々な人員配置上の対応が行われたものと認識をしております。

　その上で、それぞれの職員が保健福祉部門を始めといたします各分野の職場において、大変困難な状況の中で、確実かつ的確な住民サービスの提供を行っていただいたものと考えております。

**○岸まきこ**　ありがとうございます。

　本当にこの三年間は、何とか耐え抜くのに、職員の、正規の職員も増やす努力もしてきたけれども、やっぱり会計年度任用職員の力が大きかったというふうに考えます。

　大臣、これまでのこのやり取り聞いていただいたと思いますが、重要性というのがすごく分かっていただいたと思うんです。

　改めて、この二〇一七年の四月十三日の総務委員会の質疑でも、当時の総務大臣は、地方自治体の臨時・非常勤職員の役割や存在の意義について、行政の様々な分野で活躍いただいており、現状において地方行政の重要な担い手であるとの認識を明らかにしています。現在においても踏襲されているとは思いますが、それ以降の地方行政の経過と実情も踏まえ、改めて、地方自治体の会計年度任用職員、そして臨時・非常勤職員の役割や存在の意義、重要性に対する総務大臣の見解をお伺いいたします。

○松本剛明　総務大臣　各自治体におきましては、ただいま御指摘もありました新型コロナウイルス感染症への対応などの緊急の対応も含め、複雑化、多様化する行政需要に対応するため、一般的な行政事務のほか、教育や子育てを始め様々な分野において会計年度任用職員の方々が地方行政の重要な担い手として御活躍をいただいているものと考えております。

　そのような認識の下、会計年度任用職員制度は、臨時・非常勤職員の任用及び処遇を適正化するために令和二年度に導入したものであり、これにより期末手当の支給を可能とするとともに、今回の改正法案により勤勉手当の支給を可能とするなど、処遇の改善を図ってきているところでございます。

**○岸まきこ**　ありがとうございます。

　大臣からの御答弁にもあったとおり、地方行政の重要な担い手であるという見解を全ての地方自治体が認識共有することがとても重要になってきます。そのための総務省の格段の努力を引き続きお願いしたいので、お願いいたします。

　このような役割と意義を踏まえれば、適正な処遇の確保が不可欠であり、その際、少なくとも給与、勤務条件における地方公務員法等の要請でもある国の非常勤職員との均衡並びに地方自治体の常勤職員との権衡を図るべきものと考えますが、このことについて明確な答弁をお願いいたします。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　会計年度任用職員の給与につきましては、国の非常勤職員の取扱いとの均衡の観点から、これまで期末手当の支給を可能とする法改正を行うなど処遇改善を図ってきておりまして、さらに、本日御審議いただいている地方自治法の改正案において勤勉手当の支給を可能としているところでございます。

　また、会計年度任用職員の給与水準の決定におきましては、地方公務員法に定める給与決定原則にのっとり、類似する職務に従事いたします常勤職員の給料表を基礎としつつ、職務の内容や責任、職務経験等を考慮いたしますとともに、期末手当の支給割合など具体的な支給方法につきましても、常勤職員との取扱いとの権衡を踏まえて決定する必要があると考えております。

　今後も、丁寧に地方自治体の状況等を把握をしながら、ヒアリングの機会等を活用いたしまして、適正化が図られるよう取り組んでまいりたいと考えております。

**○岸まきこ**　ありがとうございます。丁寧な説明等をお願いいたします。

　本法案における会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とする規定は、国の非常勤職員との均衡並びに地方自治体の常勤職員との権衡という観点から措置されるものと考えますが、二〇二二年の三月十六日、この当委員会における私からの質疑において、当時の公務員部長は、勤勉手当に関して、国の期間業務職員への支給に係る最近の運用状況等も踏まえ検討すべき課題で、地方公共団体の意見を伺うことに着手すると答えています。

　そこで、本法案の提案に至る過程において、総務省はどのように地方自治体の意見を聞いてきたのか、伺います。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給に関しまして、昨年度、ヒアリングの場などを活用いたしまして地方公共団体から意見を伺ってまいりました。各地方公共団体からは、勤勉手当を支給する場合には適切な地方財政措置を講じてほしい、人事評価を実施するための十分な準備期間が必要であるといった意見が多いという結果でございました。

　こうした地方団体からの意見も踏まえまして、今般、地方自治法の改正法案を今国会に提出させていただいたところでございます。

**○岸まきこ**　例えば、今回の法案にも関係してきますが、令和四年度地方分権改革に関する提案募集において、提案団体から指摘された地方公共団体の意見には三点あったと承知しています。一点目は、会計年度任用職員は、新型コロナウイルス感染症対策を始めとした公務の運営に当たり、欠かすことのできない存在である。二点目が、同一労働同一賃金の原則を踏まえ、常勤職員に準じた給与制度とすることで不均衡を解消し、待遇改善につなげる必要がある。三点目が、会計年度任用職員の給与と国及び地方の常勤職員や国の非常勤職員の給与とで均衡を図り、待遇改善を行うことにより、会計年度任用職員の人材確保や会計年度任用職員の意欲向上といった効果が見込まれ、ひいては行政サービスの向上に資するものと考えるという。

　この三点について、総務省はどのように応えたのかお伺いします。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　委員御指摘のとおり、地方分権改革に関する提案募集におきまして、十九の府県及び市区町から、市区町等から、国の非常勤職員等との均衡を図り、待遇改善を行うことにより、人材確保や意欲向上といった効果が見込まれることなどを踏まえまして、会計年度任用職員への勤勉手当の支給を可能とする法改正等を行うべきとの提案があったところでございます。

　これを受けまして、昨年十二月二十日付けで、令和四年度中に結論を得ることとして、その結果に基づいて必要な措置を講ずるといった対応方針を閣議決定されたところでございます。

　さらに、この対応方針を踏まえまして検討し、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とする地方自治法の改正法案を提出をしたと、こういう経緯でございます。

**○岸まきこ**　地方自治体の意見として貴重かつ適正なものであって、地方自治体全体としての共有化について総務省の特段の配慮を求めます。

　本法案は、勤勉手当の支給について、条例で支給することができるとされています。地方自治体における給与の支給が条例に基づくことは前提ではありますが、支給することができるというその効力に関する課題があります。

　そこで、地方自治法第二百三条、第二百三条の二、第二百四条に共通していますが、報酬又は給与は支給しなければならないと義務規定としていることに対し、諸手当は支給することができると、言わば義務規定ではない規定がされていることの相違は論理的にどのような解釈となるのか、お伺いします。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　地方自治法におきまして、報酬、給料の支給は義務規定である一方で、諸手当の支給は任意規定となっております。これは、全ての職員が支給対象者である報酬、給料とは異なり、諸手当は支給要件を満たした者にのみ支給されるものであることから義務規定とはしていないものと承知をしております。

　なお、諸手当の支給は任意規定ではございますけれども、地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則に基づき支給するものでありまして、各地方公共団体においてそれぞれ手当の支給要件が定められているものと承知をしております。

**○岸まきこ**　諸手当の方は、だから、対象者が例えば特別勤務手当とかが一部の方なので、することができるとなっている。だけど、基本的には、常勤職員がそうであるように、勤勉手当も今回はみんなが支給されるということになっていくというところの確認で、次の質問に入ります。

　法律案では、第二百三条の二第四項中、期末手当の下に又は勤勉手当を加えとあります。既に会計年度任用職員に期末手当が支給されている下、国家公務員の非常勤職員との均衡の観点という法律案の趣旨において、人事院の非常勤職員給与決定指針が期末手当及び勤勉手当としていることを踏まえ、地方自治体は、期末手当と勤勉手当のいずれかを支給すればいいということではなく、期末手当と勤勉手当のいずれも支給すべき趣意と理解してよいか、確認をいたします。

　また、自治体に、こういった又はという規定になってしまっているので、誤解や任意の解釈などが生じないよう厳格な対応が必要と考えますが、自治体に対する通知など具体的にどのように対応するのかも含め、お答えをお願いいたします。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　今回の改正案では、パートタイム会計年度任用職員に対しまして期末手当又は勤勉手当を支給できることとしております。これは、手当の性質上、ごく限られた場合に期末手当のみが支給される職員も生じ得ることから、法制上、期末手当又は勤勉手当を支給できるという規定となっているところでございます。

　委員御指摘のとおり、法案成立後には会計年度任用職員に対しては、国の非常勤職員との均衡を踏まえ、期末手当と勤勉手当のいずれも支給することが基本になるものと考えております。

　総務省としては、期末手当と勤勉手当の支給が適切に行われますよう各地方公共団体に対して助言を行う予定でございまして、具体的な内容については今後検討してまいりたいと考えております。

**○岸まきこ**　例えば、二〇一七年五月九日の衆議院総務委員会の質疑において、当時の公務員部長答弁では、法律上はできる規定ではございますが、地方公共団体において期末手当を支給すべきものと明快な見解を明らかにしています。

　勤勉手当についても、国の非常勤職員との均衡並びに地方自治体の常勤職員との権衡という観点から期末手当と同様の取扱いであると解するが、ここは相違がないか、確認をいたします。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　勤勉手当の支給については、法律上はできる規定でございますが、国の非常勤職員において支給が進んでいることや会計年度任用職員の適正な処遇の確保の観点から、法案が成立した場合には地方公共団体において勤勉手当を支給すべきものと考えております。これは国の非常勤職員の取扱いを踏まえた期末手当の支給についての考え方と同様でございます。

**○岸まきこ**　明確にありがとうございます。すべきものということを徹底していただきたいということを再度お願いいたします。

　次に、会計年度任用職員の八割が女性という実態を踏まえて質問いたします。

　政府は、賃上げが日本の社会経済にとって喫緊の課題としています。我が国の賃金はこれまでの新自由主義的な経済政策により様々な格差が拡大をしてきました。その意味で、官民を問わない全ての働く人たちの賃上げに向けて格差の解消は極めて重要な問題であると考えます。

　そこで、第一の問題としての男女間の賃金格差の是正について、女性活躍推進法や女性版骨太方針二〇二二に基づき、地方自治体も開示が義務付けられていますが、開示の時期及び単位はどのようになっているのか、お答え願います。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　地方公務員におきます男女の給与差異につきましては、昨年六月に決定をされました女性版骨太の方針二〇二二におきまして、国、自治体においても民間企業と同様、女性活躍推進法に基づく開示を行うこととされましたことから、各自治体に対しまして具体的な算出及び公表の方法につきまして昨年十二月に通知を発出をしております。

　この通知におきまして、公表の時期につきましては、初回の公表は令和四年度実績を本年六月末までに公表することといたしまして、公表の区分につきましては、民間部門における公表区分を踏まえ、任期の定めのない常勤職員、任期の定めのない常勤職員以外の職員及び全職員の三つの区分により公表するとともに、任期の定めのない常勤職員については役職段階別及び勤続年数別による給与差異を公表することとしております。

**○岸まきこ**　賃金格差の開示は、あくまで実態を把握した上で、格差の要因を詳細に分析をして女性の処遇改善につなげるためのものであることは、この女性版の骨太方針が指摘しているところです。

　格差の要因が公務員給与における配偶者手当など制度に起因していることがないのか、あるいは運用の問題なのかを把握するためにも、開示の単位は例えば課とか部とか任命権者ごとになるべく小さい範囲で行うべきと考えますが、見解をお伺いいたします。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　先ほど申し上げました男女の給与差異の公表方法について示した通知におきましては、各自治体は男女の給与差異について、より詳細な情報や補足的な情報を任意に公表することができるものとされております。

　例えば、各団体の実態を適切に説明する観点から、職種、任用形態、勤務形態等により更に詳細に区分した職員のまとまりごとに公表することが考えられるといったことをお示しをさせていただいております。

　また、扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者として男性職員による受給が多い場合など数値のみでは男女の給与の差異について説明が困難である場合に、情報公表を行う様式の説明欄というものがありまして、その説明欄を有効に活用をして、その状況についてより詳細、補足的な情報を公表することも可能としております。

　男女の給与差異の公表は女性の職業選択に資するために求職者等に対して情報提供することを目的としておりまして、各自治体においては、目的に沿った情報公表となるよう適切に御対応いただくとともに、女性活躍に関する課題の把握、分析を行い、女性の職業生活における活躍の推進のための取組を進めていただきたいと考えております。

**○岸まきこ**　大分改善はされてきたんですが、残念ながら、例えば女性だと扶養手当を支給されない、まあ職員担当段階で止めてしまうとかと、そういう事例とかも昔はあって、大分改善はされてきましたが、そういったものをチェックするためにもなるべく明らかにしていくということが重要になってきます。

　女性版骨太方針は、正規、非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は他の先進国と比較して大きい、また日本の女性のパートタイム労働者比率は高いと指摘をしています。一方、地方自治体の臨時・非常勤職員における女性の割合は八割で、常勤全体の地方公務員の割合にすると約四割、同じく一般行政職の割合約三割を大きく上回っているものとなっています。

　このような実態を踏まえ、格差の第二の問題として常勤、非常勤の間の給与格差が指摘されるところです。つまり、併せて公表される全ての職員における男女の給与の差異について、男女間の格差を解消するためには、常勤、非常勤という各々の区分の中だけでの問題にとどまらず、任用形態間の格差解消を併せて、そしてより一層進めることが不可欠であると考えますが、このことについての見解をお伺いします。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　男女間の給与格差についてですが、まずは女性職員の活躍推進が重要であるということもございます。政府では、第五次男女共同参画基本計画において、地方公務員の管理職に占める女性の割合などの成果目標を定めておりまして、その達成に向けて取組を進めていきます。

　また、会計年度任用職員につきまして、その給与水準ですが、地方公務員法に定める職務給の原則等の給与原則にのっとりまして適切に決定する旨が、する必要がある旨、これまでも丁寧に助言してきたところであり、さらに、会計年度任用職員に対して、期末手当に加えて、本日御審議いただいている勤勉手当の支給を可能とする地方自治法の改正案を提出させていただいたところでございます。

　引き続き、会計年度任用職員の処遇改善に努めてまいりたいと考えております。

**○岸まきこ**　具体的には、常勤職員の給与との権衡について、類似する職務に従事している常勤職員の給与に対して非常勤職員の給与をどのように決定しているのかということがありますが、地方自治体における現状の運用等に関する総務省の考え方について明らかにしていただけますか。お願いします。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　先ほども申し上げましたが、総務省としては、会計年度任用職員の給与水準については、地方公務員法に定める給与決定原則にのっとりまして類似する職務に従事する常勤職員の給料表を基礎とするなど適切に決定する必要がある旨、これまでも丁寧に助言をしてまいりました。

　多くの地方公共団体においては、こうした総務省の助言を踏まえ、おおむね制度の趣旨に沿った給与設定がなされてきておりまして、例えば約九割の団体におきまして、類似する職務に従事する常勤職員の給料表を基礎とした給与決定がなされているところでございます。

　一方で、必ずしも制度の趣旨に沿った運用がなされていない団体もいまだ一定数存在しているところでございまして、総務省としては、実態を丁寧に把握をしつつ、ヒアリングの機会等を活用して処遇の適正化が図られるよう取り組んでまいりたいと考えております。

**○岸まきこ**　どうしても今実態ではまだまだそぐわっていないところがあるという御回答がありました。

　違いが分からないというところがあるんですね、常勤と非常勤が、同じような仕事をしていたり。例えば、今四月ですが、新年度に入って新規採用の正規の職員が入ってきた職場があります。そこでは、昔からずっと長らくその会計年度任用職員の方が仕事をされていて、言わば異動してきた、新しく異動してきた常勤の職員であったり新規の採用の職員よりも詳しいんですね、仕事が。で、むしろ新人教育までもしているような会計年度任用職員もいます。責任の重さであったりその重要性ということで考えると、もう本当に違いが分からなくなってきてしまっているような実態も見受けられるので、なるべくちゃんとこの処遇改善していくんだということを重きを置いていただきたいというところです。

　例えば職務内容について、その要素だけでは抽象的であって、具体的、詳細に常勤職員と非常勤職員の職務内容を比較検証する基準が必要であると考えるんですが、政府の見解はいかがでしょうか。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　個々の職にどのような職員を任用するかについては、各自治体において、対象となる職の職務の内容や責任に応じて、任期の定めのない常勤職員や臨時・非常勤職員などの中から適切な制度を選択していただくべきものでございます。

　総務省からは、対象となる職が、業務の性質に関し相当の期間任用される職員を就けるべき業務に従事する職であり、勤務時間に関しフルタイム勤務とすべき標準的な業務の量がある職である場合には、任期の定めのない常勤職員等をその職に就ける必要がある旨通知をしているところでございます。

　具体的には個々の事例に即しまして各自治体で御判断をいただきたいと考えております。

**○岸まきこ**　なかなかその各自治体での御判断がばらばらであるという問題意識はまだまだありますので、引き続きの課題として今後も機会あればやり取りをさせていただければと思います。

　次に、会計年度任用職員は、一般職の地方公務員として、地方公務員法第二十四条の均衡原則が適用されることになります。

　そして、総務省の会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアルというものがありますが、この中には、民間企業の労働者の給与水準との権衡については、各地方公共団体において、人事委員会による公民比較を通じて民間給与との均衡が図られている常勤の職員の給与を基礎とすることにより、間接的に実現されると考えられますとしています。

　これは、常勤職員における公民の比較が毎年四月時点で行われて、それに基づく給与改定が四月に遡及していることから、まあ人事院勧告の取扱いですね、こういったことからいうと、会計年度任用職員の給与改正について、マニュアルの中に問い十三の八というのがありますが、この中でこう書いてあります。常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することが基本としていることの意味というのは、四月に遡及して改定することが基本であるというのが総務省の考え方と理解しますが、いかがでしょうか。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　委員のただいまの御指摘のとおり、会計年度任用職員の給与決定につきましては、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することが基本と考えておりますが、各地方公共団体の実情に応じて判断いただきたい旨、各地方公共団体に助言をしているところでございます。

　実際の給料、報酬水準への反映時期につきましては、こうした助言を踏まえ、各地方公共団体において判断をしてきたものと承知をしております。

**○岸まきこ**　この後も聞きます。

　昨年の二〇二二年度における地方自治体の会計年度任用職員の給与改定はこの考え方により行われているものと思いますが、具体的に、昨年、具体的に言うとですね、人事院勧告では月例給が引上げとなりました。これは、会計年度任用職員制度ができてからは初めての引上げだったと思うんですね。これについてどういった実態になるのか、総務省として把握をしているのか、お伺いをいたします。

○大沢博　総務省自治行政局公務員部長　会計年度任用職員の令和四年度の給与改定に係る実施時期につきまして、本年一月に各地方公共団体に対しまして調査を実施をしております。

　その結果でございますが、全体の約二割程度の団体が令和四年四月に遡及をして改定を行っており、七割程度の団体が令和五年の四月、したがいまして翌年度でございますけれども、令和五年四月から改定することとしていたということでございます。

**○岸まきこ**　今のお話を聞くと、昨年、会計年度任用職員制度ができてから初めての人事院勧告で引上げとなったけれども、残念ながらこの導入時の事務マニュアルにもあるような運用というのがされていないというか、二割はその年の四月に遡及をしたけれども、七割が今年の四月からの、要は新年度予算からの適用となってしまったという御答弁だったと思います。

　本来であれば、本当にこれがすごく問題で、せっかく処遇改善するために会計年度任用職員制度というのが導入をされて、常勤との均衡とか国家公務員との権衡とかというのを、均衡とかをしっかりとしていくという制度であったのにもかかわらず、今の状態はそういう実態があるということをここにいる皆さんにも御承知をしておいていただきたいと思います。で、これが問題なんです。

　総務省は、会計年度任用職員制度の導入等に向けたこの事務処理マニュアルの問いの十四の一で、期末手当を支給すべきものとする根拠として、期末手当ですね、今までの、出されてきた期末手当の根拠として、新地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則から、以下の国家公務員を取り巻く情勢を踏まえと前置きをしております。

　具体的には、国家公務員の非常勤職員については、人事院の非常勤給与決定指針において期末手当に相当する給与を支給するよう努めることとされ、また、人事管理運営協議会幹事会申合せ、こういう会議があるんですが、国家公務員の給与を決めるやつですね、この申合せにおいても支給するものとするとされていることを挙げています。

　ここで、人事院の非常勤給与決定指針及び人事管理運営協議会幹事会申合せについて、国の非常勤職員の給与の取扱いとの均衡に関して、総務省が自ら指摘したこととして、期末手当や勤勉手当に限らず給与制度及び運用の全般に及び、例えば非常勤職員の給与改定時期も当然その範囲であります。

　そこで、お伺いしたいのは、国家公務員の非常勤職員の給与について、二〇一七年五月二十四日の人事管理運営協議会幹事会申合せの、遅くとも改正給与法施行の翌月から改定が、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とすることに、三月二十二日、今年の三月二十二日に改正されまして、同日には同様の人事院の非常勤給与決定指針の改正が行われています。

　この意味というのは、常勤職員と同様に四月に遡及することを徹底させるという河野国家公務員制度担当大臣の本年三月九日の参議院内閣委員会における明確かつ揺るぎない答弁から始まっておりまして、当然、地方公務員の非常勤職員にも同様の措置が図られる必要があるものと考えますが、改めて、この国家公務員の非常勤、非常勤、非正規公務員の取扱いと同じくしなきゃいけないと思うんですが、給与改定の時期、遡及に関する明確な見解を総務大臣に明らかにしていただきますようにお伺いをいたします。

○松本剛明　総務大臣　会計年度任用職員の給与については、地方公務員法に定める給与決定原則に基づいて決定される必要があり、人事委員会勧告を踏まえた常勤職員の給料表を基礎とすることなどにより、その趣旨に沿ったものとなります。したがって、常勤職員の給料表が改定された場合、会計年度任用職員についても常勤職員の取扱いに準じた改定を行うことが基本となると考えております。

　総務省といたしましては、遡及適用も含め、常勤職員の取扱いに準じて改定する場合の具体的な対応方法等について自治体から聞き取りを行うなど、対応を検討してまいりました。今後、会計年度任用職員の給与改定の実施時期について、遡及適用を含め、常勤職員の給与改定の取扱いに準じた改定を基本とするよう自治体に対して要請する方向で取り組んでまいりたいと考えております。

**○岸まきこ**　大臣、ありがとうございます。

　明確に、基本とするんだというふうで要請をしていくということに、常勤の職員に準じた改定が基本なんだということを要請していくということで御確認させていただいたと解してよろしいでしょうか。済みません、よろしいですかね、公務員部長、今ので。はい、ありがとうございます。

　最後に、先般、二月十三日に総務省のホームページを見ました。質問ではないです。総務省のホームページを見たら採用情報が掲載されておりまして、総務省の大臣官房会計課総務係非常勤職員の募集要項というのがありまして、この募集要項には住居手当の支給が明記されていました。一方、同じ日に総務省の行政評価局行政相談管理官室非常勤職員の募集要項というのも載っておりまして、こっちには住居手当の支給が措置していない、されていないということになっていました。ホームページ上なので実際は違うのかもしれませんが、そのように明記されていなかったんです。これを考えると、総務省の中でも、残念ながら同じ非常勤でも不平等な取扱いがなされているのではないかと想像するんですね。

　国の非常勤職員の適切な処遇については、なお多くの課題が存在しております。総務省の最高責任者である松本大臣には、是非そういった、細かい話かもしれませんが、そういったところも認識をしていただいて、更に改善、内部でも改善をしていただきたいですし、先ほどから約五十分間にわたって質問してきました地方自治体の会計年度任用職員を含む非常勤職員の大半は女性であって、八割女性なんです。なおかつ、少子化対策が我が国における喫緊の課題となっている中、実はこの自治体で働く会計年度任用職員の中にはシングルマザー、いわゆる一人親家庭の働きながら子供を育てている方も多いのが実態です。これは本当に現場に行くと、そういった、これじゃ生活できないんだという声を非常に多く聞いています。

　こういったことを考えると、非常勤という仕事により生活や育児を行っている現状を、現実を直視すべきであって、早急な生活関連手当、生活関連手当の支給なども、引き続き地方行政の重要な担い手にふさわしい適正な処遇の改善の努力をすることをお願い申し上げまして、本日の質疑を終わります。

　どうもありがとうございました。