

○那谷屋正義君 民主党・新緑風会の那谷屋正義でございます。

提案されました一般職の職員の給与法案、いわゆる給与法にかかわる諸課題について、総務省並びに人事院にお尋ねをしたいというふうに思います。

まず、給与構造の改革にかかわる勧告、報告等についてでありますけれども、何といつても今年の報告の目玉というのは、言うまでもなく地域給与の見直しではないかというふうに思うわけですが、俸給表水準の四・八%の引下げ、さらには、関係労働者の不満を積み残したまま、ごり押しに近い形での地域手当新設による地域給与の見直しは、一体何を目的として行われたものなのか、人事院総裁に見解をお伺いいたします。

○政府特別補佐人（佐藤壮郎君） 御承知のように、現在の給与水準というのは全国平均で水準を決めているわけでございます。東京のような民間給与の高い地域については調整手当という形で調整をしておりますけれども、民間賃金の低い地域についてはいわゆるマイナスの調査しておりません。したがって、地域の住民の方々からは、その地域で働いている公務員の給与は我々の給与より高いのではないかという批判が非常に強うございます。

したがって、そういう国民の御批判にこたえるために、いったん給与水準そのものを四・八%下げて、その上で民間賃金の高い地域については地域手当という形で調整させていただきますと、そういう御提案をしたわけでございます。

○那谷屋正義君 そうすると、今の形で地域給与の導入が行われると、疲弊している地域経済に大きな影響を与え、今でも拡大しつつある中央と地域の格差を更に加速させかねないとの懸念が募るばかりでありますけれども、また、大都市部は地域手当で補てんされるけれども、地方在勤の公務員は水準が引き下げられることになるということで、国家公務員のみならず、この影響を受けざるを得ない地方公共団体にとっても、いわゆる人材確保等に支障を来す事態も生まれるのではないかというふうに思うわけであります。

人勸制度を尊重される立場でいらっしゃることは承知の上で、国家公務員の使用者側であり、あるいはかつ地方公務員制度を所管される大臣はどのようにこのことを認識されているのか、お尋ねをいたします。

○国務大臣（麻生太郎君） 今、那谷屋先生御指摘のありましたように、民間給与に合わせて、国家公務員の給与が高いと言われている地方において引き下げることになりますと、それが地域経済に与える影響がゼロかといえば、ゼロではないと思います。ある程度の影響は必ずあるものだと、私どももそう思っております。

これ、国家公務員の給与というものをいわゆる民間企業にある程度合わせるべきだと、

先ほど人事院の総裁からのお話のような手法を用いれば今申し上げたようなことになるんだと思いますが、従来からのいろいろな御指摘にこたえるものでもありますので、それを実際、まあ現給保障措置というのをやっていかにかねぬと思いますので、ある程度、激変緩和措置みたいなものは当然なこととして必要だろうと思っております。

また、従来調整手当に比べてきめ細かくやってまいりますので、そういった意味では、どおんという感じにはならないということも十分配慮をしておりますと同時に、やっぱり仕事に従来と同じで給料だけが下がるというのは、これはいわゆるモチベーション、労働意欲をどおんと下げる、士気を下げるということになるということも考えておかねばならぬと思いますので、これは、おっしゃるようにいろいろな問題を十分に考えなければならぬところだと思いますが、今御指摘のありましたところも踏まえて対応していかねばならぬものだと思います。

○那谷屋正義君 是非、何分にも働く者の士気というものは本当に大事だというふうに思いますので、是非今の大臣の言葉に沿って今後も検討をお願いしたいというふうに思います。

給与法にかかわってもっと幾つも質問をさせていただきたいんですが、時間が今日は限られておりますので、次に、勤務実績反映の給与構造見直しについてお尋ねをしてみたいというふうに思います。

私としては、先ほどもありましたけれども、今の様々な公務員に対する不信等々を含めましても、能力、実績を反映した人事給与制度の見直しや過度に年功的な給与カーブの是正というのは行うべきだというふうに考えているところであります。しかし、それを行うためには、能力や実績を公正性、透明性そして納得性のある形で評価するシステム等の整備が不可欠ではないかというふうに思うわけでありまして。ところが、国家公務員にも、現在は勤務評定制度的しかございません。勤評制度というのは、評定の基準も結果も明らかにされない極めて一方的なものになっているわけでありまして。

現在、総務省人事・恩給局を中心に評価制度試行の準備が進められていると伺っておりますが、機能不全が実証済みのこの勤務評定制度的改善手法の明確な否定に基づく新たな評価制度的整備に向けた試行というふうに、今回の改定がそういうふうに理解をしていいものかどうか、見解をお願いいたします。

○政府参考人（戸谷好秀君） お答えいたします。

先生ただいまお話しございましたように、現在の勤務評定につきまして、端的に言って、何をどういうふうにするとうまい評価が得られるということがよく分からないとか、評定者と被評定者のコミュニケーションの機会というのが設けられていないと、したがって被評定者の納得性が高まらないなどという問題点をいただいております。結果として、先生おっしゃいましたように、勤務評定の結果を人事管理に活用しにくい代わりに試験区分ある

いは採用年次というものが幅を利かすというような問題があるというふうに言われております。

私どもとしては、このような問題点についていろいろ勉強もし、各省、各関係者の意見を伺いながら、現在新たな人事評価システムというものを構築してまいりたいということで作業をしているところでございます。

○那谷屋正義君 今回の法案の中で、勤務実績反映の給与制度見直しについては、関係者との協議が十分調っていないにもかかわらず、見切り発車的に実施に踏み切ったというふうにも聞いています。特に、今回新たに導入される昇給制度などは、恣意的に運用されたら個々人で大変な差が付き、いわゆる職場で混乱を招くことになるというふうに思います。

近々、課長級以上については運用が始まるということでもありますけれども、一般の職員の勤務成績の判定にかかわる改善措置の活用については、判定基準の中身を含め、組合など関係者と十分に話し合い、納得を得てから実施すべきだというふうに考えますが、見解をお願いします。

○政府参考人（山野岳義君） 今回の措置でございますけれども、今回の措置は、職員の昇給はその者の勤務成績に応じて行うという現行法の趣旨を更に徹底するため、これまでの勤務成績の判定基準の改善等を進めるものでございます。御指摘のように、公務員給与は職員の最も重要な勤務条件であることから、その改定に当たりましては、職員団体と十分な意見交換を行っていく必要があるところというふうに考えております。

今回の給与制度の見直しに当たりましても、昨年十一月、本年三月及び本年五月に見直しのたたき台や素案を各府省、職員団体に提示いたしまして、関係する職員団体からそれに対する意見、要望等をきめ細かく聴取いたしまして、見直し等に対しまして理解をいただいてきたところでございます。本院、地方を合わせまして二百回以上の会見を行ってきたところでございます。人事院といたしましては、そうした議論を通じまして、まずは管理職層から先行して実施するということに、したところでございます。

新たな昇給制度の実施に当たりましては、勤務成績判定に係る改善措置を今後も詰める必要がございますので、今後、各府省、職員団体と意見交換しながら、具体的な成案を得ていく所存でございます。

○那谷屋正義君 是非、職場で混乱が起こらないように、職場で混乱が起こるということには正に国民の皆様にご迷惑を掛けるということになるというふうに思いますので、よろしくお願ひしたいというふうに思います。

それから、今回の標準以下の、標準以下、四号俸昇給の、以下の昇給ゼロや二号俸昇給の人たちだけでなく、六号俸や八号俸の人をどう選別するかということも大変な話では

ないかというふうに思うわけではありますが、いずれにしても、これは評価制度とセットの話ではないかというふうに考えるところではありますが、見解をお願いいたします。

○政府参考人（山野岳義君） 現在、評価制度につきましては、総務省、人事院、職員団体に協議をしているところでございます。ただ、先ほど申し上げましたように、今回の昇給制度は現行法の趣旨を徹底させるという趣旨でございまして、そういう意味では、新たな評価制度ができるまでの暫定的な措置として行うわけでございます。

もちろん、今具体的な評価基準につきましては詰めているところでございますけれども、関係者と十分協議して、十分御理解を得るべく努力しながら具体的な成案を得ていきたいというふうに考えております。

○那谷屋正義君 是非慎重をお願いをしたいというふうに思います。

評価制度をどのように設計するかは極めて重要な問題だというふうに思います。民間において能力、実績評価を行うときには、先ほど申し上げました公正性、透明性、納得性を担保するために、評価の基準や結果が公開され、かつ苦情処理制度の整備も常識となっています。要は、労使間の十分な協議が評価制度をうまく機能させるポイントになっているということでもあります。公務においても、当然これらのことが評価制度の中に組み込まれるべきだというふうに考えますが、見解をお願いいたします。

まず、人事院にお尋ねをし、次に総務省、お願いいたします。

○政府参考人（出合均君） 御指摘のとおり、民間企業の人事考課制度におきましては、透明性や納得性を担保するために自己評価とか自己申告を実施する、あるいは評価者と被評価者の間で十分な面談を行う、評価結果のフィードバックを行う、さらには苦情処理システムを整備する、こういうような様々な取組がなされております。

公務におきましても、能力、実績に基づく人事管理の土台としまして、実効性のある人事評価制度を整備していくためには、やはり公務の特性にも十分配慮をしながら、客観的で公正性、透明性の高い仕組みとしていく必要があると考えております。

人事院は、このような考え方に立ちまして、本年の給与勧告時の報告で人事評価制度の整備に当たって留意点を提示しております。その中で、一つは、職員の自己啓発や人材育成に活用する観点からも、評価結果を職員本人に開示をしていく方向性で検討する。さらに、職員の苦情につきましては、評価プロセスにおける対応を第一としながらも、職員の苦情に対処する仕組みを整備する、こういうようなことが重要である旨、報告の中でお示ししております。

これらを踏まえまして、関係者と十分協議をしながら実効性のある人事評価制度を構築してまいりたい、というふうに考えております。

○政府参考人（戸谷好秀君） やや繰り返しになって恐縮でございますが、私どもで過去に行いました、総務庁時代に行いました人事評価研究会というものがございまして、その検討の結果の中でも、新たな人事評価につきまして、評価システムの公平性、客観性、透明性を確保するとともに、その納得性を高めることができるような仕組みを整備することによりシステムへの信頼感の向上を図ること。透明性、納得性の向上を図る仕組みについては、各省庁の業務の特性等を踏まえ、必要に応じ個別の仕組みを弾力的、段階的に導入していくことを可能とすべきであること等の結果をいただいております。

これらの趣旨等を踏まえつつ、私ども、公務の世界の実情に即したもので、実際に定着し機能するものをつくり上げていくため、各府省の人事当局や職員団体等と十分に議論、意見交換等を行いながら検討してまいりたいというふうに考えております。

○那谷屋正義君 評価結果が公開をするというふうなことになったときに混乱を来すという、そういう各省庁の人事当局の意見に押され、ややもすると総務省人事・恩給局は、少数でも声の大きい方に流されがちではないかとの評価も聞こえてくるわけであります。

ただし、試行期間といえども原則をあいまいにすることは許されないわけでありまして、評価にかかわる基準、結果の公開、そして労働組合が参加する各府省レベルで設置される苦情処理制度の整備は一体であるというふうに思うわけでありますが、改めて総務大臣の見解をお尋ねいたします。

○国務大臣（麻生太郎君） 今のは基本的に、基本的には私どもとして新しい試行を、新しい試みをやりますので、いろいろ紆余曲折、もっとこうすればいい、ああすればいいという話は、当然初めてのことをやる場所でもありますので出てくるところだとは存じますけれども、今言われましたように、公明性とか説得性とか納得性とかいろんなところを考えましたときに、団体交渉等々を含めて、人事・恩給局はもちろんのこと、各府省でもいろいろ、初めての試みですから、きっといろいろ、組合との交渉をやったことのない方が多いんですからいろいろ試行錯誤があることだとは思いますが、当然のことだと思っております。

私ども総務省といたしましても、今度新しくなった自治労は岡部というのになっていると思っておりますし、その前が丸山という人だったと思っておりますが、私ども、今年になって何回しましたか、いろいろそういったことで直接の交渉をさせていただいたりしておりますので、ほかのところもそういった、何となく机を隔てての話でなくて、きちんとした話合いができるような人間関係をつくり上げていかぬとこの種の問題はなかなか前に進まない、妙にかみ合わないものだと思いますので、おっしゃる意味合いよく踏まえて対応してまいりたいと存じます。

○那谷屋正義君 この際、しっかりと確認をさせていただきたいというふうに思いますけ

れども、評価というものは上から一方的に押し付けて行うものではないということであるというふうに思います。この前提には、働く者や組合の理解と協力がなくては行えないという労使間の信頼関係によって積み上げられてきたこれまでの真理があるわけでありませぬ。

当面、管理職層が対象となる新たな評価制度が試行されようとしています。ただし、一般職員の試行に当たっては、理解と納得のないときには結論を急ぐものではないとの大原則の厳守が約束される必要があるというふうに思うわけですが、人事院総裁並びに総務省の方にお尋ねをしたいと思ひます。

○政府特別補佐人（佐藤壮郎君） 私どもといたしましても、もう従来から新しい評価制度の導入に当たりましては、十分な試行と、それから職員の理解と納得が不可欠であるということを繰り返し申し上げております。

今回試行が始まろうとしている評価制度につきましても、職員の理解と納得が得られるよう、私どもといたしましても人事院の立場からしっかりと見極めていきたいというふうに思っております。

○政府参考人（戸谷好秀君） 私ども今年度、本府省を対象に試行に着手することとしております。この試行後、その結果を私ども丹念に検証し、それを踏まえた改善というものを加えると。その上で、順次、若年層、出先機関、専門職種等へと対象を拡大していくという考えでございます。その拡大に際しましては、それぞれにふさわしい評価のシステムをつくり上げると、こういう視点から議論を積み上げていきたいというふうに考えております。

いずれにしても、関係者間で十分な意思疎通を図りながら検討を進めることが重要であると認識しておりまして、各府省等との連携の下、職員団体ともまた十分な意見交換を行いながら検討してまいりたいというふうに考えております。

○那谷屋正義君 ありがとうございます。

ところで、能力評価や実績評価に基づいて任用や給与が決まるということになれば、現在のように入口の試験だけで幾ら頑張っても超えられない昇進格差が付くということなど、キャリアが特別待遇されることがあってはならないというふうに考えるわけですが、この延長線上にある問題としてとらえるならば、専門スタッフ職俸給表の新設が今回ありますけれども、どうも腑に落ちないところであります。ライン職に就けないキャリア職員の救済目的ではないかとの指摘も出されております。

このような小手先の見直しではなく、試験制度の見直しを含むキャリア制度存廃の是非こそが問われるべきではないかというふうに考えるわけですが、見解をお願いしたいと思ひます。

○政府参考人（藤野達夫君） ただいま御指摘ございましたキャリア制度というのは、各府省において試験の区分ごとに年功的な昇進システムが運用上取られているという長年の慣行から生じているものでございます。

これにつきましては、Ⅰ種採用職員に御指摘のような誤った特権意識を与えとか、あるいはⅡ種、Ⅲ種等の採用職員に不公平感を生じさせているといった指摘がなされていることは私どももよく承知しております。厳正な評価に基づいた能力本位の人事管理をより徹底することによって是正していくことが重要だと考えております。

こうした中で、現在、Ⅱ種、Ⅲ種の職員につきまして、その幹部登用を推進するために、意欲と能力のある優秀な者を早期に選抜して、研修あるいは留学等によって幹部登用に向けて計画的育成等を図ることとしているところでありまして、引き続き、Ⅱ、Ⅲ種採用職員の幹部登用への推進には意を払ってまいりたいと思っております。

いずれにしましても、行政の複雑、高度化、あるいは国際化ということが見られる中で様々な課題に対応するためには、有為の人材を公務の場に確保することが重要と考えておりまして、引き続き、試験制度の在り方も含めた今後の幹部要員の採用、選抜、育成の在り方について必要な検討を行っていきたいと考えております。

○那谷屋正義君 今やられようとしている評価制度が成功するかどうかというのも、今の問題大きな問題だというふうに思いますので、是非よろしくお願ひしたいと思ひます。

それから、本府省手当が今回設置をされるということではありますが、その目的は人材確保だというふうに言われています。この程度の所得上乘せ策でこれが可能なのかどうかというのは実は疑問であります。かえって出先で働いている職員にいたずらな差別感を植え付けるだけに終わってしまうのではないかという危惧も覚えるわけであります。

本当に優秀な職員を本省庁にリクルートしたいならば、日付が変わっても灯りがついてることが常態化しているかのような、およそ常軌を逸している超勤縮減に本腰を入れるなど、人間らしい働き方が保障できる勤務実態の抜本的改善にこそ踏み込む必要があるというふうに思ひます。

本丸となるべき超勤縮減に向けた方策について、総務省の決意をお願ひいたします。

○政府参考人（戸谷好秀君） 超過勤務の縮減につきましては、お話しございましたように、公務能率の維持、職員の健康の保持、人材の確保、いろいろな面から重要な課題として認識いたしております。

政府としては、一昨年九月に各府省の官房長から成る人事管理運営協議会におきまして、国家公務員の労働時間短縮対策、これの見直しを行っております。その主要なものとしては、幹部職員によるコスト意識を持った適切な勤務時間管理等を図る等の観点を新たに盛り込んだところでございます。

改正後の対策に基づきまして、本年もポスター、あるいは、課長補佐級以上の方々につきましては、こういう趣旨を記しましたパンフレットを作りまして八万部ほど配付をいたしております。あるいは、関係者への講演会、各省でそれぞれ、各人事課、秘書課の庁内放送等を行ってきております。

私どもとしては、なおこの趣旨の徹底というものを図ってまいりたいというふうに考えております。

○那谷屋正義君 管理職手当の性格を有する特別調整額と本府省手当は制度の趣旨が異なるというふうに思うんですが、本府省課長補佐の特別調整額を廃止して本府省手当を創設するのは不合理ではないかというふうに考えますが、見解をお尋ねいたします。

○政府参考人（山野岳義君） 本府省の課長補佐に対する特別調整額でございますが、これは平成四年に創設されたわけでございますけれども、その創設した趣旨でございますけれども、これは、複雑、高度化する本府省業務の中で長時間かつ不規則な勤務形態を強いられるなどの特殊性、困難性があるという理由で設けられたものでございます。一方、御案内のように、本府省の課長補佐につきましては、課長等の上司の指揮命令を受けて業務を遂行しておりますので、時間外の勤務については超過勤務手当が支給されているところでございます。したがって、一応特別調整額という範疇に整理はいたしましたけれども、本府省の管理職に適用される特別調整額、管理職手当とはやや性格を、元々性格をやや異にするものでございました。

で、今回の給与構造の改革では、御指摘のように、本府省における職務の特殊性、困難性に配慮するとともに、近年、各府省におきまして地方から有能な人材を本府省へ確保することが困難になっているという事情をかんがみまして、既にそういった趣旨から設けられております本府省課長補佐、これと均衡を図る観点から、その趣旨を係長、係員に拡大した、それを本府省手当としてくくったというところでございます。

○那谷屋正義君 なかなか、ちょっと合点がいかない部分もありますけれども、時間の方もありますので。

次に、昨日もクエスチョンタイムで総理と前原代表の方でもやり取りをさせていただいたところでありますが、いわゆる民でできることは民で、あるいは地方でできることは地方でというふうなことに對して、残念ながら小泉総理から明快なそのビジョンがなかなか見えないままの形でいるわけですが、そんな中で、いわゆる麻生大臣は、公務労働の可能性をそれこそ皮膚感覚のレベルで正当に評価していただける、小泉政権では希有の存在として重きを發揮しておられるというふうに私自身評価をさせていただいているところであります。

公共サービスを担う労働者としての公務員、とりわけ地方公務員は最前線で暮らしに接

することができる。それゆえに、自分たちの仕事の仕方を、市民同士が信頼関係を持てるように、また自分たちの暮らしをあきらめたり、どう生きたらいいかという存在不安におののく方々も希望が持てるような社会づくりへとシフトするための挑戦を始めた多くの公務員がいることもよくお分かりだというふうに思うわけでありませう。

行政は、新たな住民ニーズ等に的確に対応していかななくてはならないものであり、財政の論理だけで数値目標をつくって公務員の定員を減らせばいいという議論ではないというふうに考えますが、総務大臣の見解をお伺いいたします。

○国務大臣（麻生太郎君） おっしゃるとおりに、小さな政府というのは、じゃ一人が一番いいのかと、小さきや小さいほどええのかということところは極めて、何となく疑念を抱かせるところだと思いますんで、小さいという政府は一つの手段であって、目的は行政コストの削減だと思っております。

したがって、何となく言葉の単語が少し不足しておられる方がおられますものですから、何となく表現は、常に何となく話はぼんぼんと飛ぶんですけども、基本的には行政コストを下げるというのが小さな政府の主たる目的であります。行政コストが下がるということは、いわゆる税金が安くなり得るということの意味しておりますので、そういった意味では住民のサービスということに一番資するための一手段だと思います。

傍ら、ちょっと先生の年齢が分からぬので、幾つだか、今、浦安というところはえらく有名なところになっておりますが、私らが子供のときには、浦安というところはまあこの辺で最も貧しい漁村と、千葉の方だったら皆知っておられると存じます。潮干狩りしかほとんどなかったと思いますね。この世代、この世代なんて言うと具合悪いんですが、そういうものなんです。ところが、そこに御存じのようにぶわんとでき上がって、今、御存じのような、浦安というのは巨大な市になっておりますけれども、あそこは漁村のままのおりの役人の数で対応ができたかといえば、絶対できなかったと存じます。したがって、急激に人口が増えていったというところには、これはいわゆる公務員というものの絶対数が不足したというところはもう事実であります。

よく例に引きます埼玉県ですけども、埼玉県は急激に人口が増えたところの一つですが、それに合わせて公務員の数、なかんずく地方公務員の警察官の数は増やすことを怠りました。結果として、警察官一人で五百五十人の県民を持っているはずですが、あそこは七百六十人から九十人ぐらいだったと思います。結果として、犯罪発生率日本一は埼玉県という誠に不名誉なことになった。これはどう考えたって警察官の絶対量が不足しておるのではないかとということで、この四年半の間はかなり増やして六百台まで今なっていると思っております。

そういった必要なところはやっぱり増やさないかぬという点を考えないで、ただただ減らせばいいというのはいかがなものかというんで、その仕事の内容を考えて、やらなくてもいい仕事はやめればいいし、やらないかぬ仕事はどうしたって増やすのが当然と、私ど

も、私どもという定義が難しいので、私はそう思っております。

○那谷屋正義君 是非、その決意、私も全く同感でございますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

ちなみに私は四十八でありまして、浦安といいますと、ディズニーランドができたという、いやいや、そういうふうなところぐらいしか分かりませんが、ああ、そうでございますか。

次に、公務員給与水準と労働基本権問題についてお尋ねをいたしたいというふうに思ひます。

公務員給与水準の問題もいろいろところで議論をされております。先ほども御質問ありました。いずれも財政の論理優先の立場から出てきているものであり、下げればよいという論調が目立っております。

しかし、さきにも触れたように、公務員にはどのような仕事をさせるのか、そのためにはどのような水準の給与を払うのかという本筋の議論がともすると忘れられてしまっているという部分があるのではないかということが大変残念であります。

このような極めて粗雑な立論の震源地が経済財政諮問会議あるいは財政審であることは周知の事実であります。年金についても、ついせんだって財政審が、ためにする議論を展開するに及んでいましたけれども、もう本当に開いた口がふさがらないというふうに思うわけであります。

先週の財政審において、校長経験者の年金額が事務次官経験者を上回るとの趣旨の事務方報告がなされたということですが、年金保険料の支払期間が事務次官経験者より一般的に校長経験者の方が長く、払い込んだ掛金総額も多くなることから当然生まれる結果であり、年金原理からすれば何ら問題ないことは明らかであるにもかかわらず、このことについては答弁を求めるものではございませんけれども、公務員制度に対する財政審等の独断専行をいさめるためにも、大臣、総務省の更なる御奮闘をお願いしておきたいというふうに思ひます。

公務員における給与水準の妥当性を問う場合は、公務員に労働基本権を保障し、労使対等の交渉で賃金、労働条件を決定する仕組みを整備することなくして本来の整合性は保ち得ないことは、麻生大臣だからこそ真正面を受け止めていただけると確信するところであります。

ILOも再三にわたって、人勸制度は代償措置としては不十分であり、公務員に労働基本権を付与すべきだとの勧告を行っております。労働基本権制約政策を見直し、団体交渉によって賃金、労働条件を決定する、いわゆる世界標準の制度整備に踏み出すべきではないかというふうに考えるところでありますが、総務大臣の決意をお伺ひしたいと思ひます。

○国務大臣（麻生太郎君） 公務員と、いわゆる職員団体との団体交渉に限らず、いろん

な形で意見交換を行うというのは大変大事なところだと思っております。

今年になりましてから、私の場合は六回させていただいたんだと思いますけれども、そういった形で会見を実施するのは大事だと思いますので、いろいろ御意見が出されているところですが、今やっぱり労働基本権の代替措置としての、代償措置としての人事院制度というものが出されて、それなりに国民の理解を得てここまでそこそこ経過したんだと思いますね、六十年近くにわたります。

そういった意味で、この制度というものを、これ全然見直して、労働三権、スト権除いて、締結権だ交渉権だ、その他だけでもいいではないか等々、これはいろいろ意見が、今でもいろいろなされているところではありますけれども、ただ、これが私どもとか組合というものをそこそこ分かっている方々の間では結構よく出るところでありますけれども、広く、人事院制度というのは五十年以上の長きにわたって定着をしているような感じもいたしますんで、これを今すぐ変えるということに関してはもう少し慎重な議論がないといかぬのかなという感じが私なりの率直な実感であります。

○那谷屋正義君 昨今の公務員の定員数あるいは賃金の在り方について様々な国民の批判があるというふうなことの中で、それに、やっぱり解決していく大きな一つの手段が今の基本権というものがあるんだらうというふうに思うわけであります。

公務員給与水準について、政府がさきの人勧取扱いの閣議決定の際に、官民比較方法の見直しを人事院に要請をしているわけであります。これは公務員給与が高いということ为前提とした議論だというふうに思われるわけですが、総務大臣としては、現在の公務員給与の水準はやっぱり適切だとお考えになっているかどうか、総務大臣にお尋ねしたいと思います。

○国務大臣（麻生太郎君） 公務員の給与というものに関して主に批判が出てきたのは地方の部分に関して多く出てきたと、私は最初の経緯はそういうように思っているんですが。

那谷屋先生は横浜でしたっけね。横浜ですとあれですけれども、大きな企業というもののある地域、同じ十万の町でも、大企業のあるところと全然ないところというのと、その地域で比較するものがなかなかありません。東京の場合は逆に大企業が多いものですから、公務員の給与はその大企業に比べて安いということになりまして、非常にバランスが取りにくいというところで、何に比べて高いかと言われると、地方の方が不況の感があったものですから、その地方の不況感に比べて地方の公務員、なかんずく中央官庁から出向しているのは高いではないかという御批判が出てきたんだと、私どもの分析はそういたしております。

したがって、その面だけ見れば高いんだと思いますけれども、地方にあってはそれだけ物価も安くなるではないか等々の御意見もそれなりに当たっているとは思いますが、別居する確率は極めて高くなる、学校の関係やら何やらで。そうすると、その間、

行き来する経費等々を考えますとそう一概にも言えぬのではないかなどなど、いろいろ両方の意見を伺うということになりますと、やっぱりこれは人事院というところで双方の意見を聞いてこれまで収めてきていただいているんであって、私の感じとしてはそう一概に高いとは言い得ないのではないかと、私の感想をと言われればそうお答え申し上げます。

○那谷屋正義君 是非、そういう多方面にわたって検討をしていただくことが大事だというふうに思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

同じ質問ですが、人事院総裁は現在の公務員給与の水準についてどのように考えていらっしゃるか、お尋ねをしたいと思います。

○政府特別補佐人（佐藤壮郎君） 公務員給与について何をもって適当か適当でないかという、そういう判断するのは非常に難しいと思います。ただ、御承知のように、私どもは、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させるということを基本に改定、勧告を行っているわけでございます。

それで、公務と民間の給与比較する場合には、類似職種で同じような仕事の仕方をしてる者同士を比較するということが原則でございまして、人事院では、職種、役職段階、勤務地域等の給与決定要素を同じくする者同士を精密に比較している、これはいわゆるラスパイレスの比較でございまして、この方法は、例えば経済状況の変化あるいは労働市場の変化等を公務員給与の中に反映させることもできるわけでございまして、現在の選択肢の中では最良の方法であり、したがって、それによって決まる国家公務員の給与水準というのは適切なものであるというふうに思っております。

○那谷屋正義君 今の総裁の意見におおむね私も賛成したいというふうに思いますが、もう時間がないので、もう質問が余りできなくなりましたけれども、公務員に労働基本権が回復されたとしても、人事院類似の専門的な人事行政機関の必要性はなくなるものではないというふうに思います。また、あるべき公務員制度を展望するならば、給与は人事院、年金は財務省、退職金は総務省というような三者分立体制ではなく、これらを総体的にとらえて議論すべきであり、また国家公務員の総人件費を一元的に管理できる機構整備も待たれているところではないかというふうに思うわけでありまして。しかしながら、この検討に立ち至ったとき、政治力学に翻弄されがちな今の人事院で本当に栄光ある地位を占められるのか、余計なお世話ではあります、心配せざるを得ないところであります。

人事院がまず優先すべきは、憲法上保障されているにもかかわらず、労働基本権が制約されている公務員の意味、利益保護等の代弁であるはずであります。これすら担えなくて、本番を迎える公務員制度改革の荒波に立ち向かえるはずがございせん。人事院よ、人事行政の専門機関としてしっかりしておくれと切なる願ひ、エールを送りまして、質問を終わりにしたいと思います。

ありがとうございました。