

平成 24 年 11 月 16 日

衆議院総務委員会速記録（議事速報）

◇この議事速報は、正規の会議録が発行されるまでの間、審議の参考に供するための未定稿版で、一般への公開用ではありません。

◇後刻速記録を調査して処置することとされた発言、理事会で協議することとされた発言等は、原発言のまま掲載しています。

◇今後、訂正、削除が行われる場合がありますので、審議の際の引用に当たっては正規の会議録と受け取られることのないようお願いいたします。

○小宮山委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。橘慶一郎さん。

○橘（慶）委員 限られた時間でございますので、急行列車で参ります。よろしくお願いたします。万葉集巻十、二千二百十七番。

君が家の初もみち葉は早くふるしぐれの雨にぬれにけらしも

では十分、よろしくお願いたします。（拍手）  
簡潔にお伺いしますので、簡潔に御答弁賜れればと思います。

最初は、今回の退職手当の見直しに係ります、そのベースとなりました人事院の調査結果、四百二十六千円、官が民を上回る。平成十八年、前回調査からの変化について、特徴的な傾向を人事院古屋給与局長に伺います。

○古屋政府参考人 平成十八年調査と今回調査を

比べましたところ、公務の退職給付額には大きな変化はない一方で、民間の退職給付額につきましては、約四百三十三万の減少となっております。このうち、特に退職一時金で約四百四万円減少したところでございます。

民間の退職給付額が大きく減少したところでございますが、これは、いわゆるリーマン・ショックによる景気悪化の影響等を背景といたしまして、従業員、とりわけ高齢層の給与水準が下がり、その減額が退職一時金の額にも反映されたこと、また、水準を引き下げる方向での退職一時金の制度的な見直しが行われた可能性があることなどがその要因として考えるところではございます。

○橘（慶）委員 経済が大変厳しいということもありまして、高齢者の方々の給与体系をどうしていくかということは官民共通の大きな問題であろうと思っております。

続きまして、早期退職者募集制度ということで、今回は、おおむね四十五歳まで、言ってみれば繰り下げるといふことで、早期退職制度を入れていくわけでありませうけれども、この制度の想定される活用策につきまして、総務省笹島人事・恩給局長にお伺いいたします。

○笹島政府参考人 お答え申し上げます。  
今回の法案におきましては、官民比較に基づく水準の見直しを行うとともに、新たに早期退職募集制度を設けることとしております。

その募集目的の類型といたしましては、一つ目、職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とするもの、二つ目として、組織の改廃または官署も

しくは事務所の移転を円滑に実施することを目的とするもの、この二つを規定しているところでございます。

○橘（慶）委員 今まで、公務の世界では退職勧奨というようなこともやってきたわけですが、これがなかなかうまくいかない。今のような制度を入れることによりまして、これからまた年金支給開始年齢の引き上げに伴う六十一歳以上の方の働き方という問題も出てくる。その中で、若い人材も入れていきたいということであれば、こういう制度もうまく活用して、柔軟にやっていかなければいけないということだと思っております。ぜひ、また早期に、各機関においてそういったことを御検討されることを望むものであります。

次に、国、地方を通じまして、この年金一元化という中で、公務員の退職年金、これは今までよく職域部分、加算部分あるいは三階建てと言われてきたわけでございまして、今回、新しい形になるこの退職年金につきまして、企業年金と同種のものという位置づけという趣旨でよろしいのか。そしてまた、今回の退職年金について、終身退職年金と二十年間の有期退職年金の二つに区分されて制度が設定されます。その趣旨につきまして、ここは国、地方を代表いたしまして、国家公務員につきまして、財務省柚木大臣政務官にお伺いいたします。

○柚木大臣政務官 お答え申し上げます。  
まず、一点日の国家公務員の退職年金は企業年金と同種のものと言えぬのかの部分については、結論から言いますとそれとおりでございます。

平成24年11月16日

衆議院総務委員会速記録（議事速報）

企業年金につきましては、世代間の支えを特徴といたします。公的年金と異なりまして、積立方式での運営を原則としております。将来の年金給付に必要な原資を在職中に積み立てた保険料で賄う仕組み。今般新たに設ける年金払い退職給付も、公的年金の一部である現行の職域部分とは異なりまして、保険料をゼロから積み立てる仕組みであり、民間の企業年金と同じ性質を持った制度であります。

もう一点目の終身退職年金と有期退職年金に分けた趣旨でございますが、これは民間の企業年金の約四割が終身年金、約五割が有期年金であることを踏まえまして、年金払い退職年金では、半身を終身、半分を有期とさせていただきます。

○橘（慶）委員 全体に、今日的に官民の制度を比較して、なるべく一緒が望ましいものについては同じ考え方で臨んでいくというふうに私としてはお見受けするわけであります。国民の皆さんの理解を得るためには大変大事なことです。

そこで、ことしの八月八日の人事院勧告につきましても、そういった意味では、官民の五十五歳以上の方々の給与の較差ということを含めて昇給昇格制度の見直しが提起されて、勧告されているものであります。

この勧告の取り扱い、きのうまでは決まっていなかったんですが、どうやらお決めたことになったようでありまして、お決めたことになったことについての内容を総務大臣から、そのことについてどうお考えであるかということ人事院総裁からお伺いして、最後に私の思いを述べさせていただきますかと思

ます。順次お願いします。

○樽床国務大臣 御指摘のとおり、本日の閣議で決定をさせていただきました。

内容につきましては、今回の勧告で指摘されておりまして、昇給制度の見直しを含めた高齢層職員の給与水準の見直しにつきましては、世代間の給与配分の適正化、雇用と年金の接続の観点から幅広く検討を行いまして、特例減額支給措置期間、これは二年間の平均七・八%削減というのが今行われておりまして、高齢層は一〇%を超えるという現状でございます。そういった期間が終了する平成二十六年四月から実施をする方向で、平成二十五年中に結論を得るということで閣議決定をさせていただきます。

○原政府参考人 大臣からもお話がございましたように、本日の閣議決定で、高齢層職員の給与水準の見直しにつきまして、平成二十六年四月から実施する方向で、二十五年中に結論を得るものとされたところと聞いております。

現行の法体系のもとで、国家公務員の給与改定はこれまで本院の勧告を踏まえて行われてきたところでございまして、今回の決定は、平成二十五年一月一日からの昇給制度を改定するとの本院の勧告を実施せず、改定の実施につきまして結論を翌年に持ち越すということでございます。人事院といたしましては極めて遺憾と言わざるを得ないところでございます。

本年の勧告に基づく昇給制度の改定を実施できるような、必要な措置を講じていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

します。

○橘（慶）委員 現在の国会の情勢なものですから、なかなかこれ以上このことについて審議する時間がないことになっているわけでありまして、けれども、二十六年四月から実施するんだ、しかし、そのことについては二十五年、もう一年検討するんだ、こういうお話でありまして、それであれば、二十六年四月実施ということについての立法措置をとるという方法も選択肢としてはあったと思

聞くとところによりまして、きょうに向けて、さらに地方公務員の労使関係等の法律も閣議決定して慌てて出しておられるというようなことも考えますと、その辺に非常に恣意的なものを感じざるを得ない。できれば、そういうものについて出さないなら全部出さない、出すならしっかりと出してくる、そしてその考え方がどうであるのかということをやりはっきりしていただきたい。

そして、もう一言、多分この国会で最後になりますので申し上げたいのは、非常に簡単なことです。法律に基づく行政というものを行政は進めていただかなきゃいけないということでありまして。今の法律体系の中において人事院勧告を内閣は尊重する、これはしっかりと閣議決定して答弁書でいただいております。そういう姿勢の中でどうあるべきか、そこはやはり、いろいろ政治的なお考えはあったにしても、行政は行政として法律に基づく対応をしっかりとさせていただきたい、そういうことを私も法学部で小宮山委員長のお父様にも教わった、このように思っております。

平成 24 年 11 月 16 日

衆議院総務委員会速記録（議事速報）

ぜひ、法律に基づく行政ということをきょう最  
後に申し上げて、これで終わらせていただきます。  
ありがとうございます。