

○三浦靖君 説明の方はよく分かりはするんですけども、恐らく、今回のこの法改正を進めていくに当たって、役職定年の例外措置として、そのまま、役職のまま定年のところまで行くという例外措置を設けられているわけですが、そういったものを相当数の自治体がそれを適用されるんじゃないかなというふうには気にしておりますし、先ほどの御説明がございましたけれども、頭で分かっているにもかかわらず、職場の人間関係ということでありますので、その運用に当たって、任命権者市長さんなり町長さんなり村長さんなりがたとえそういった配置をされましたも、結果的にはその職場職場のやはり人間関係というものを大切にしていかなければなりませんし、研修などの場を持って今後いろんな対策を打っていただきたいと思えますけれども、いずれにしても、総務省の丁寧な対応、そして説明と、そういったものが必要だと私は考えておりますし、また、先ほども申し上げましたけれども、地方公共団体、自治体にとつて最良のパートナーとして総務省がこの運用に当たって最大限の協力なり支援をしていただくことをお願いいたしましたして、私の質問を終わります。

ありがとうございます。

○那谷屋正義君 立憲・社民の那谷屋正義でございます。

この地方公務員の定年引上げの問題というのは、大変古くて長い間の課題でありました。個人的な話で恐縮ですが、私がまだ参議院議員になる前、組合で役員をしていた頃、もう二十年以上も前になりますが、年金の満額支給が六十五歳に引き上げられるという法律が先に走ってしまった、じゃ、一体六十歳から年金が満額もらえるまでの間はどうかやって食べつなぐんだという問題が生じていたにもかかわらず、まず人事院の方からこれに関する報告もかなり遅くなりましたし、その後も、この国会の中でこの制度がなかなかいんな困難にぶつかって審議がされなかったということについては、本当にいたたましい思いでいっぱいあります。

また、このことによつて、相変わらず公務員優遇ではないかというような話もまだ若干出ています。しかし、この公務員の様々な制度が、まだこのいわゆる定年の延長できていない企業においても、公務員の方もこういうふうになったんだから我々もしっかりとその制度に倣うんだという、いわゆるそういうところへの影響というものもあって、決して優遇ではなくて、やはりこういうふうにしていくという国の一つの表れであるというふうにも思います。そういう意味では、与野党超えてこの法案に対する思いはそれぞれあるというふうに思いますし、大切に思われているという

ふうに私の感触ではあります。にもかかわらず、今回、今国会は様々な法案のミスがございました。総務委員会においてはなかったもので、これはとっても良かったなと思つていたやさき、最後にこの思い入れのある法案にのみミスが条文あるいは資料等にあつたということは大変遺憾であります。

本来であれば、そのような法案は先送りだと申し上げたいところでありますが、今申し上げましたように大変思い入れのある法案でもあり、ここは全国民に影響を及ぼすということの中で、前委員会でも大臣の方から謝罪がありましたので、そういう意味では審議をさせていただきたいというふうに思っておりますが、やはり、答弁していただくに当たって、そうした地方で本当に今、特にコロナ禍で御苦労されている公務員の皆様方、あるいは住民に本当に公共サービスを提供している皆さんにしっかりと心が伝わるような答弁をさせていただきたいということをまず冒頭申し上げておきたいというふうに思います。

まず、この地方公務員における、これはそもそも論になりますけれども、人事行政の基本的な原則というものは一体どういうものなのかということと、大臣にどんなふうにかえられているか、お聞きをしたいというふうに思います。

○政府参考人（山越伸子君） お答えいたします。

地方公務員法における基本的な原則として、全ての国民は地方公務員法の適用について平等に取り扱われなければならないとする平等取扱いの原則、それから、職員の任用は能力の実証に基づいて行わなければならないとする成績主義の原則、職員の給与など勤務条件の根本基準である情勢適応の原則、均衡の原則、職務給の原則といったものが挙げられるところでございます。

こうした基本的な原則につきましては、全ての一般職の地方公務員に適用されるものでございませぬ。

○那谷屋正義君 定年引上げに際しましても、今のことは原則としてしっかりとそれを踏んでいくということだというふうに思います。

それで、この法案が成立した後に、施行がすぐということではなくて、今回修正案にあつたように、三年先だったかな、になるというふうにするんですけれども、その間に、やはり様々な条例、規則改正が地域で必要になってくる。特に、私は教育現場出身でありますけれども、教育においてもこの問題がどういうふうになっていくのかということが大変気になるところでありますけれども、総務省としては、地方公務員というのは多々いろんな各種ありますから、そういったところに対してどのように取り組まれるのか、決意をお願いしたいと思えます。

○政府参考人（山越伸子君） 地方公共団体は、教育、消防、警察、その他様々な分野で住民に身近な行政サービスを担っており、定年引上げと関連制度の施行に向けてその趣旨に沿った運用が図られますよう、それぞれの分野の業務内容や勤務形態などを踏まえまして、高齢期職員が活躍できる環境整備と組織活力の維持のための具体的な対応を検討することが重要と考えております。

総務省としては、地方公共団体の各分野におけるこの定年引上げの円滑な実施に向けまして、関係省庁とも連携してしっかりと取り組んでまいりたいと思えます。

○那谷屋正義君 今の取組の決意に対して、今日は文科省にもおいでいただいておりますけれども、文科省の方で現段階で今後の取組についての決意をお願いしたいと思います。

○政府参考人（蝦名喜之君） お答え申し上げます。

文部科学省といたしましては、各教育委員会において地域や学校の実情を踏まえながらこの法案の趣旨に沿った対応が可能となりますように、総務省ともしっかりと連携をしながら、この法案の趣旨を周知をしますとともに、各教育委員会の準備状況も踏まえながら必要な助言等を行ってまいりますと考えております。

○那谷屋正義君 特に学校現場の多忙化というの

も今国会、今国会というか国会の中でも随分と議論になりました。そういったことを踏まえる中で、文科省のしなければならぬこと、されなければならぬことというのは多々あると思えますけれども、是非現場の声にしっかりと耳を傾けて、現場とともにこの制度を仕上げていっていただくことをお願い申し上げます。

次に、これは図らずも三浦さんと同じテーマに今日はなりますけれども、いわゆる役職定年について私の方からは質問させていただきたいというふうに思います。

定年の引上げに伴って新たに管理監督職務上り年齢制を導入するその意味というのは、もう今お話を伺いましたので、これはダブりますから聞きます。これは国家公務員とほぼほぼ同じなのかどうなのか、そこを、じゃ、まずお聞かせいただきたいと思えます。

○政府参考人（山越伸子君） この役職定年制を導入する意義につきましては、先ほど御答弁したとおりでございますが、この趣旨は国家公務員と同様の趣旨でございます。

○那谷屋正義君 そこで、ちょっと細かなことになりましてけれども、役職定年制の対象となる地方自治体の職員数というのは一体どの程度いらっしゃるのか、また、同じく管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職という対象となるポ

スト、職の数はどの程度あるか、お分かりになりましたらお願いします。

○政府参考人（山越伸子君） お答えいたします。

役職定年制の対象となる職につきましては、管理職手当を支給されている職員の職及びこれに準ずる職で、条例で定めるとされており、正確な対象はこれから条例で定められるものでございます。

私どもの把握している範囲でお答えいたしますと、令和二年四月一日時点で管理職手当を支給される職員数、これが全国の都道府県、市区町村で十三万七千人、約十三万七千人でございます、このうち令和二年度中に六十歳に到達する者は二万五千、約二万五千人という状況でございます。

○那谷屋正義君 それだけの数の方が今回関わるという、今回というか、関わられるということでもあります。

先ほどもありましたけれども、昨日まで上司だった人が今度は隣の机に並んで仕事をすることになると、非常にこれまでの部下だった今度仲間になる人もやりにくい部分もあるでしょうし、逆に言えば、今まで部下だった人が上司になったというふうなことになったときに、これまた仕事をやりにくいという部分というのは当然出てくるわけでありませう。

そこで、私の方からは、どのような、先ほど職

務とかポストをいろいろと整えると言われましたけれども、今どのような職務に従事するとお考えになっているか、お願いします。

○政府参考人（山越伸子君） お答えいたします。

高齢期職員の具体的な職務内容につきましては、各団体の行政課題あるいは組織形態、各職種特性、年齢構成、個々の職員の能力、適性等に応じまして任命権者が判断することにはなりますが、現行の再任用制度における事例も参考になるのではないかとおもうに思っています。

例えば、経験や人脈を生かした対外交渉、調整を担う業務であるとか、専門性を生かした六十歳前の職員と同様の現場での業務、専門的知見や組織運営上の知見を継承し、若手を支援、育成する業務などが考えられると思っております。

地方公共団体との意見交換の中でも、この役職定年後の業務を更に具体的に検討していく必要があるといったお声を多くお聞きをしているところでございまして、総務省としても、好事例を収集し周知するなど、地方公共団体に対して引き続き適切に助言、支援していきたくと考えております。

○那谷屋正義君 是非そういった地方の様々な声に的確に丁寧に応じてあげていただきたいというふうに思います。

ちょっと順番入れ替えますけれども、そうすると、六十歳になったらもう自分は管理職になれな

いというふうな方で、要するに、いわゆる非管理職のまま定年退職をする地方自治体の職員数というのはどの程度いらっしゃるでしょうか。

○政府参考人（山越伸子君） お答えいたします。

私どもの把握している範囲で申し上げますと、令和二年度給与実態調査によりますと、全国の都道府県及び市区町村の職員で令和二年度中に六十歳に到達する者約六万九千人のうち、管理職手当を受給していない者は約四万四千人でございます。

○那谷屋正義君 ありがとうございます。

士気をしっかりと保ちながらやっていただくかわからず、ポストの数の事情ということ、まあもちろんそれ以外のことともありますけど、取りあえずポストの数が少ないということで管理職になれなかった方たちも今のように四万四千人、令和二年度でいらつしやるということでもあります。

こうした職員については、今回の制度において定年が六十五歳に引き上げられても管理職への昇任の機会が閉ざされるということではないのかどうなのか、また、その理由はどうなのものなのか、お答えいただきたいと思っております。

○政府参考人（山越伸子君） お答えいたします。

役職定年制は、管理監督職に就く職員を役職定年年齢に到達した後に非管理職に異動させるとともに、役職定年年齢に達している者については管理監督職に任命できないようにする措置を講ずる

ものがございます。

したがいまして、現行で特例定年が定められている医師、歯科医師などの職を除きまして、六十歳を超える職員は新たに管理監督職に就くことはできないこととなります。これは、組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するという制度趣旨に基づきものでございます。

○那谷屋正義君 そうすると、私が冒頭にお尋ねをした、いわゆる人事行政の基本的な原則、つまり年齢差別に当たらないかどうかという問題が出てくるわけでありませうけれども、ここで、人事院に今日おいでいただいておりますので御質問したいと思っております。

人事院の平成三十年の意見の申出において、要するに役職定年について当分の間とされているわけでありませう。この理由は一体どういうものなのか。また、当分の間について言えば、例えば六十五歳定年が定着するまで、いかなる条件が整えばこの役職定年制をなくすこととなるのか、それについてお答えいただけたらと思っております。

○政府参考人（荻野剛君） お答えいたします。

国家公務員の定年の引上げにつきまして、人事院が平成三十年に行った意見の申出におきましては、管理監督職務上限年齢制、いわゆる役職定年制につきましては、将来的に職員の年齢構成の変化や六十五歳定年制を前提とした人事管理の定

着によりまして、役職定年制がなくても組織の新陳代謝の確保が可能となることも想定されることを踏まえまして、必要に応じて見直しの検討を行うことが適当と考えられたことから、当分の間の措置としておりました。

なお、国家公務員法等の一部を改正する法律案におきましては、法律案の附則に検討規定が設けられ、政府は、国家公務員の年齢別構成及び人事管理の状況、民間における高齢者の雇用の状況その他の事情並びに人事院における検討の状況に鑑み、役職定年制について検討を行い、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされていると承知しております。

○那谷屋正義君 こうした制度のはざまというか、過渡期には、様々な、そこに当たらなかったというところで、その年に生まれたことを悔やむというか、そういう方たちも少なくありません。ですから、新たなポスト等々を考えるとということであるならば、そういったところでの工夫もしていただけるような、そんな検討をさせていただくことが大事ではないかなと、こんなふうに思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

時間が大分なくなりました。先ほどもお話ありましたように、今回のこの役職定年制については、例外措置、いわゆる適用除外とか定年年齢例外、それとも一つ、特例任用

というのがあって、非常に複雑になっております。こうした複雑になっているものについては、やはり地域の実情というのがあって、この実情に合わせた形でこういったものが運用されていくということが望ましいというふうに思うわけでありませう。それは、そうしたことは、その自治体の自主的、主体的に適正な判断をすることによってよろしいかどうか、お答えいただきたいと思っております。

○政府参考人（山越伸子君） お答えいたします。役職定年制の対象となる職や年齢につきまして、国家公務員との権衡を考慮した上で条例で定めるものとしております。職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより役職定年を原則どおりに適用することが著しく不適當な場合には役職定年制の対象外とする、あるいは六十歳を超える役職定年年齢を定めることができるかとされているところでございます。

各地方公共団体におきましては、この制度の趣旨を踏まえまして、各団体における各職種の年齢構成であるとか各職務の特殊性、あるいは人材確保の困難性等の様々な事情などから、この例外的措置の必要性を判断の上、取扱いを決定していただく必要があるというふうに考えております。

○那谷屋正義君 昇任、いわゆる出世というのは、職業人生、仕事における職員のモチベーションを確保する重要な要素であります。それは、性別、

学歴、年齢などによる差別があつてはならないということはもう当然のことであります。

一方、定年年齢の引上げに際し、当初又は短期的には役職定年制を必要とせざるを得ないということは一定理解をいたしますが、これが恒久なものであつてよいかどうかというのは課題が残るといふふうに思います。

その意味では、国とは異なる実情から、例外というよりも、むしろ地方自治体においてこの役職定年制そのものを例外にすべきといふふうに私は考えます。

少なくとも、現実の運用による実態を踏まえて、中期的に廃止することも含めた今後の見直しが必要であるといふふうに思いますが、最後に大臣、感想お願いいたします。

○国務大臣（武田良太君） 地方自治、そしてまた地方公務員には大変先生は精通されております。御指摘というのは重く受け止めたと思つていますが、ここでも、ここでやっぱり重要なのは、将来を担う若手、中堅の職員のモチベーションというのを絶対にこれを乱してはいけないということをおぼろげに我々忘れちゃいけないと思つております。

そのためには、やはり昇進機会というものもしっかりと担保していかななくてはならないですし、その職員についても無限大ではなくて、ある一定の枠にはめ込まなければならぬ。そうした中で

一番ベストな道というのは常に考えながら制度というものを見詰めていく、この努力が大事だと思います。しっかりと取り組んでまいりたいと思つてます。

○那谷屋正義君 終わります。

○岸真紀子君 立憲民主・社民の岸真紀子です。今では当たり前のこの公務員の定年制度ですが、比較的歴史は浅くて、私が役場に入職するほんの九年前の、一九八一年にできた、八一年にできて、八五年から導入されたものとなっております。それから三十六年が経過し、初めてこの定年年齢の引上げがされることになりました。遅滞なく円滑に措置される必要があるという立場から今日は質問させていただきます。

最初に、武田総務大臣は、昨年は公務員制度改革担当大臣として国家公務員法の改正に携わつておりました。昨年の五月の段階で私も内閣委員会に所属して、残念ながら一年先送りになったというところで、そのときにも大臣の見解を求めてきました。やっと今日審議入りできたということで感慨深いものは私もありますし、きっと恐らく大臣も相当苦労されたことと思つたので、思うところがあると思つてます。

そこで、最初に大臣に、そういった経過も踏まえて、速やかに地方公務員の定年延長を実現させる意義についてお伺いいたします。

○国務大臣（武田良太君） いろいろとその節から先生にはお世話になりました、ありがとうございます。ようやくこの日を迎えることができました。ありがとうございます。

少子高齢化が進んで生産年齢人口が我が国においては減少しております。行政課題は複雑高度化している中で、確にそれに対応するために、高年齢の職員が活用できるようにすることで若手を含めた全ての職員について能力を存分に發揮できる環境を整えることが重要だと考えております。

人生百年時代を迎える中、国家公務員と同時期に地方公務員の定年引上げを適切かつ確実に実施することで、地方公共団体が民間企業のまさにロールモデルとしての役割をしっかりと果たしていけるよう今後とも丁寧に助言をしてまいりたいと、このように考えております。

○岸真紀子君 民間の企業従業者を含めた定年制度に関する一般論を先にちょっと質問させていただきたいと思つてます。

一定年齢到達という事実のみを理由に労働契約を終了させるため、労働者の労働権を侵害するかどうか、あるいは、年齢差別であり、憲法十四条や労基法三条の趣旨に違反することにより公序良俗違反となるかが問題とされてきました。

特に一律定年制は、労働者に労働関係継続の意思があつたとしても、その労働能力や適格性の有