

2026年度

関西大学会計専門職大学院

入学試験問題（7月募集）

[一般入試〔素養重視方式〕]

小論文

受験上の注意事項

- 1 監督者の指示があるまで、この問題用紙を開くことはできません。
- 2 試験場においては、すべて監督者の指示に従ってください。
- 3 問題は 15 ページ まであります。
- 4 試験時間は 90 分 です。
試験開始から終了までの間、試験教室からの途中退出はできません。
- 5 机には受験票、筆記用具、時計（計時機能のみのもの）以外のものは置かないでください。
- 6 時計のアラームは解除し、また、携帯電話・スマートフォン・ウェアラブル端末・携帯型音楽プレイヤー等は必ず電源を切ってカバンにしまってください。
- 7 問題冊子の余白等は適宜使用してもかまいませんが、ページを切り離したり破いたりしてはいけません。
- 8 不正行為を行った者は試験を無効とします。

入学試験日 2025年7月6日（日）

小論文

問題

次の資料〔第 216 回国会 参議院 内閣委員会 第 2 号 令和 6 年 12 月 17 日 会議録（部分）〕を読んで、以下の問いに答えなさい。

- (1) 国家公務員の給与に関する法律等の改正案につき、H 国務大臣は大枠として何について説明しましたか。説明した 3 点について述べなさい。
- (2) 質問者である C 委員は一般職の給与に関し、令和 6 年 1 2 月時点で法案審議をしていることについて「遅い」と憤っています。具体的にどのような内容について C 委員は憤っているか述べなさい。
- (3) C 委員は参議院議員になる前はどのような職業についていたか述べなさい。
- (4) 最近のニュースでは民間事業会社の新入社員への初任給が高額になっていることが取り上げられています。議事録によると人事院勧告も同じような結果になる答申をしていますが、C 委員の考えによると、それだけでは不十分なようです。C 委員はどういった対象にもっと配慮して勧告すべきか、勧告しない場合どのようなマイナスの効果が出ると言っていますか。
- (5) C 委員は「人事行政諮問会議」と「新たな時代の公務員人事管理を考える研究会」につき、KY 政府特別補佐人に質問しています。C 委員はそれらにつきどのような懸念を持っていますか。
- (6) C 委員が設問 (5) で取り上げるような懸念を持つ象徴的な文言は何ですか。

第216回国会 参議院 内閣委員会 第2号 令和6年12月17日会議録（部分）（固有
名詞は記号化するなど一部改作しています）

○Y委員長 ただいまから内閣委員会を開会いたします。

この際、御報告いたします。

本年十月に成立した旧優生保護法に基づく優生手術等を受けた者等に対する補償金等の支給等に関する法律第三十三条において、国は、旧優生保護法に基づく優生手術等及び人工妊娠中絶等に関する調査その他の措置を講ずるとともに、当該措置の成果を踏まえ、当該事態が生じた原因及び当該事態の再発防止のために講ずべき措置についての検証及び検討を行うものとされているところ、本委員会の理事会及び衆議院地域活性化・こども政策・デジタル社会形成に関する特別委員会の理事会のそれぞれにおいて協議した結果、お手元に配付のとおり、適切な第三者機関に委託して調査及び検証等を行うことで合意いたしました。

以上でございます。

○Y委員長 次に、政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

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外二案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、内閣官房内閣人事局人事政策統括官M外八名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○Y委員長 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○Y委員長 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、特別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国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案、以上三案を一括して議題といたします。

政府から順次趣旨説明を聴取いたします。H国務大臣。

○H国務大臣 ただいま議題となりました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、特別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国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案について、その提案理由及び内容の概要を説明申し上げます。

まず、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について御説明申し上げます。

これは、本年八月八日の人事院勧告に鑑み、一般職の職員の給与に関する法律等について改正を行うものであります。

次に、法律案の内容について、その概要を御説明申し上げます。

第一に、令和六年度の給与改定のため、全ての俸給表の俸給月額について、初任給を始め若年層に特に重点を置きながら引き上げ、期末手当及び勤勉手当の支給割合については、年

間〇・〇五月分ずつ引き上げること等としております。

第二に、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、俸給及び地域手当、通勤手当等の諸手当にわたり給与制度を整備することとしております。

このほか、寒冷地手当法等については必要な改正を行うとともに、施行期日、この法律の施行に関し必要な経過措置等について規定をしております。

引き続きまして、特別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について御説明申し上げます。

これは、特別職の職員の給与について、一般職の職員の給与改定に併せて、必要な改正を行うものであります。

次に、法律案の内容について、その概要を御説明申し上げます。

内閣総理大臣等の特別職の職員の俸給月額及び期末手当等について、一般職の職員の給与改定に準じた措置を行うこととしております。なお、内閣総理大臣及び国務大臣等のうち国会議員から任命されたものの俸給月額及び期末手当の支給割合については、当分の間、改定前の水準とすることとしております。

引き続きまして、国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案について御説明申し上げます。

これは、本年八月八日の人事院の意見の申出に鑑み、国家公務員の育児休業等に関する法律について改正を行うものであります。

次に、法律案の内容について、その概要を御説明申し上げます。

一般職の国家公務員及び防衛省の職員の育児時間制度において、一年につき人事院規則又は政令で定める範囲内で勤務しないことができる形態を選択可能とするとともに、非常勤職員について、対象となる子の範囲を小学校就学の始期に達するまでの子に拡大することとしております。

以上が、これらの法律案の提案理由及び内容の概要であります。

何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御賛同あらんことをお願いいたします。

〇Y委員長 以上で三案の趣旨説明の聴取は終わりました。

これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

〇C委員 R・S党のCでございます。

給与法、一般職の給与法関連につきまして、幾つかお尋ねをしたいというふうに思います。

物価上昇を上回る賃上げを安定的、継続的に行っていく、このことは政府の、K政権以来の大きな政策課題であるというふうに理解をしているところでございます。この賃上げについては、民間労働者も公務労働者も関係ない、いわゆる公務労働者においてもしっかりと対応をしていく必要があるということは言うまでもございません。その意味から、この給与法案につきまして、私どもとしても賛成する立場ではございますけれども、その内容やこの間の取扱いの在り方について、政府並びに人事院から御見解をお伺いをしたいというふう

に思っています。

まず、何よりも、法案審議、この時期に法案審議を行っているということの遅さについてです。強く抗議をしたいというふうに思っています。

そもそものお話になって恐縮でございますけれども、人事院勧告というのは、今年の四月時点での公務員労働者と民間従業員の方の賃金を比較をして、その差について勧告を行っていくということ。今年もそうですけれども、プラス勧告の場合は、要は、四月の時点で本来もらうべき金額というのがもらえてなかったね、だから、勧告をして、法律を改正をして、その差額についてお支払いしますよ、そういう作り付けになっているわけですよ。本来もらうべき賃金が四月以降ずっともらえないまま来ている。制度の仕組み上、ここは致し方がないというふうには思いますけれども、だからこそ、勧告の取扱いというのは、早期に閣議決定をして、法案の審議を行って、なるべく早い段階でその差額を支給をしていく、そのことが政府の姿勢として最も必要、重要ではないかというふうに思っています。

その観点から、この間も、やっぱり閣議決定の時期や法案審議の時期については政府内で十分に配慮をしていただいた上でその取扱いが決められてきたというふうに思っているんです。今年は、総選挙が間に挟まったとはいえ、閣議決定が十一月の二十九日でしたか、本当に遅いです。八月の月上旬に勧告が出たことを考えれば、どのタイミングで行うかは別にして、もっと早いタイミングで閣議決定が行えたはず。この早期の閣議決定ができなかった、その理由についてお聞かせをいただきたいというふうに思います。

その上で、あわせて、年内支給ができなくなったことを含めて、政府として今日の状況をどう捉えていらっしゃるのか、その認識についてまずお聞かせをいただきたいと思います。
○H 国務大臣 御質問ありがとうございます。

まず、令和六年の人事院勧告は、約三十年ぶりの大幅な引上げ率二・七六%ということもあり、これに伴う給与改定所要額が三千億円を超えることを見込まれた等から、改正給与法案の検討は補正予算案の検討と並行して行う必要があったというのが一つの理由となります。

一方で、地方議会などにもいろいろ御迷惑をお掛けをしていますが、今回、今御指摘あったとおりであります。地方公共団体の声にも配慮をして、取扱方針の、取扱方針を改正給与法案と切り離して前倒しで十一月中に閣議決定をする措置を講じたところでもあります。

また、今、四月に遡ってということもお話ありましたが、十二月期のボーナスには実際間に合いませんでした。その改定が支給日に間に合わなかったことに関しましては、公務員制度の担当大臣として大変申し訳なく思っております。

○C 委員 なぜ遅れたかの理由説明にはなっていないですよ、今の御答弁は。なぜ遅れたかをお尋ねをしたつもりです。

○H 国務大臣 今お答えいたしました。今までは予備費で対応できたんですが、今回は大幅な引上げ率になりましたので、三千億円を超えるということで、改正給与法案の検討と並行して行う必要があったというのが一つの理由です。

多分、委員は、その間に解散があったじゃないとか、そういうことも意味にあるんだろうというふうに思いますが、総理の解散については、この担当大臣としてこの場でお答えするのは適当でないと考えております。

○C委員 先ほど、地方公共団体への配慮という観点もあって、補正とは切り離して閣議決定だけは十一月の二十九日に行ったというような御答弁ございました。

切り離して考えていいなら、もっと早い閣議決定のタイミングがあったはずなんです。閣議決定だけは行って、ただ、額が大きいので補正予算との関連ありますと。そこについては十分に補正予算の議論の中で審議を尽くしていきますけれども、政府としての取扱いの在り方については、やっぱり完全実施をして差額についてなるべく早く支給をするという方向で閣議決定が行えたのではないかというのがずっと残るんです。

その点、もう一度お答えできませんか。

○H国務大臣 補正予算と並行して行う方針であったと、政府としてはですね。それは先ほど申し上げたとおりであります、金額が大きかったので予備費で対応できなかった。とはいえ、議会も含めて、地方政府や地方の議会の皆さんにも御迷惑を掛けてはいけないということで十一月に閣議決定をしたということだと思います。

更に踏み込んで言えば、私的には、やっぱり十二月のボーナスに間に合わなかったというのは本当に申し訳ないなというふうに思っております。

○C委員 ありがとうございます。率直な御回答をいただいたというふうに思います。

重ねて同じ問題を、課題について人事院にもお尋ねをしたいというふうに思います。

勧告や報告を出すだけではなくて、その勧告や報告、出された中身がどう取り扱われるのかということについても、僕は人事院のしっかりした仕事としてあるというふうに思っています。

勧告を出した立場から、閣議決定や法案提出が遅くなったこと、そのことに対してどのような所感をお持ちなのか、総裁からは是非お聞かせをいただきたいと思います。

○KY政府特別補佐人 お答え申し上げます。

給与勧告は、国家公務員が憲法で保障された労働基本権を制約されていることの代償措置として、国家公務員に対し社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保する機能を有するものです。このため、民間給与の状況は速やかに公務員給与に反映されることが必要と考えています。

勧告を受けての内閣や国会における御対応については人事院として申し上げる立場にございませんけれども、給与勧告制度の意義や役割について今後とも御理解を賜りたいと考えております。

○C委員 速やかな対応が必要であるという基本的な認識についてお伺いすることができました。

改めまして、勧告の取扱いについて、それがプラス勧告である場合は特にできるだけ早期の閣議決定、法改正が望ましいという御認識、このことを是非大臣にも表明いただきたいと

と思いますが、いかがでしょうか。

○H 国務大臣 今の委員の御指摘を受けて、しっかりテークノートをさせていただきたいと思います。

○C 委員 是非よろしく願い申し上げます。

繰り返しになりますけれども、賃上げは最大の課題というふうに政府の間ずっとおっしゃってきました。物価高騰による生活への影響というのは、これはもう公務も民間も関係ないですね。公務員労働者、地方も国家公務員も本当に厳しい思いで今生活をなさっている。

ただ、賃上げがやっぱり政府として一番大きな課題なんだと言いながら、足下の国家公務員の賃金についてこの時期まで上げることができない、あるいは決めることができない状況が続いていること、このことはやっぱり、もう一度言いますけれども、重く受け止めていただきたいというふうに思いますし、政府の閣議決定の遅れによってそのことが生じているということ、そのことについても重く受け止めていただきたいというふうに思います。私は納得やっぱりできません。

加えて、この事態は、先ほど御回答、御答弁の中にもありました、国家公務員だけではなくて地方公務員、地方公共団体や様々な方々にも影響を与えていると。人勸、給与法の取扱いについては、政府の問題意識の低さ、あるいは責任感のなさ、そのために多くの地方公共団体において差額の年内支給ができない状況が生まれているというふうに認識をなさっている方もたくさんいらっしゃる、そのことを、重ねてではございますけれども、お伝えをしておきたいというふうに思います。

今年のような取扱いがもう二度と起こらないように強く求めておきたいというふうに思いますし、法案成立後につきましては速やかな事務処理をいただきたいということを求めておきたいというふうに思います。これは答弁要りません。

続きまして、具体的な改定内容について幾つかお尋ねをしたいというふうに思います。

改定の内容、評価できる部分もたくさんあるというふうに思っています。非常勤職員の給与水準の改善でございませうとか、私自身は大変評価できるというふうに思っています。ただ、課題も少なくない。

で、一つだけお尋ねをしたいんですけれども、今回、初任給の大幅な引上げというものがなされました。そして、較差についても若年層に厚く配分がされています。先ほど説明があったとおりだというふうに思っています。

この若年層に厚く配分をするという点なんです。人材確保が必要だということは、これは理解できます。地方も、それから国もそうでしょうけれども、今なかなか公務員なり手がない、来てくれないという状況が起こっている。初任給というのは、やっぱり、選ぶ方の立場から見るとやっぱりインパクトある数字なんですね。そこを見てどこに勤めようかというのを決めになる方が多いというのも、これも事実だろうというふうに思っています。

ただ、若年層に厚く配分をすることで中高年層に配分が薄くなってしまふ、これもうずつ

と続いていますよね。この中高年層の薄さ、いわゆる世代間の配分差ということについて、やっぱり中高年層の賃上げ実感の希薄化につながっているし、その希薄化がずっと継続をしているということ、これは僕は問題だというふうに思っているんです。

多様で有為な人材というのは、もちろん若い人も必要ですけども、中高年層も必要なんです。その中高年層が、今、国家公務員、特に地方公務員そうなんですけれども、現場の声を聞くと、中高年層がどんどん辞めていくというようなお話を聞いている。二年前は若い人がどんどん辞めていくというお話だけだったんです。今年になると、若い人に加えて中高年層も辞めていっているんですというようなお話がある、現場実態ではそういうことがもう生まれてきている。

この中高年層の士気の問題も含めた配分差の問題について、どのような形で今問題認識を持っていらっしゃるのか、是非人事院の方にお答えをいただきたいと思います。

○KY政府特別補佐人 お答え申し上げます。

本年は、公務における人材確保が御指摘のように極めて厳しい状況にあることも踏まえまして、若年層に特に重点を置いた引上げを行いました。結果として、中高年層の改定率は相対的に低くなってしまっていますが、全ての職員について俸給の引上げ改定を行うとともに、期末・勤勉手当の支給月数を引き上げています。また、本年の勧告では、給与制度のアップデートとして、諸手当なども含めた包括的な給与制度の見直しを行っています。これらを通じて、中高年層の職員の給与水準についても、その職員の状況に応じた改善を図っています。

公務における給与の在り方については、民間の動向や人事管理上の課題を踏まえて対応していく必要があり、中高年層の職員についても職務に応じた給与が確保されるよう、必要な改善を図ってまいります。

○C委員 全ての職員でベースアップがあるというのは、これ当たり前のことです、当たり前のことですよ。その配分差が、先ほど言ったように、中高年層職員の士気の低下につながっているのではないかというふうなことを指摘をさせていただいているところです。一時金についても、中高年層だけ上げたわけじゃないですよね。全世代で同様の勧告に基づいて賃上げがなされていくわけですから。

配分が薄くなった中高年層に対してどのような問題意識をお持ちかということをお尋ねをしたつもりでございます。その点、もう一度お答えいただけませんか。

○S政府参考人 お答えいたします。

今お話ございました中高年層の給与の問題でございます。実際、就いている職位にも異なりますけれども、三十歳代後半層以降の中高年層におきましては、いわゆるベア、あるいはボーナスの引上げによります年間給与の改定は当然あるわけでございますけれども、例えば、残念ながら物価の上昇率を下回る状況が見られるというところがございます。民間におきましても、三十歳代以降は若年層と比較しますと低くなる傾向があるところがございます。

こうした中で、中高年層以上の職員につきましても、先ほど総裁から御答弁申し上げます。

たとおり、職務に応じた給与が確保されるように、今後必要な改善について考えてまいりたいというふうに考えているところでございます。

○C委員 一つだけ。若年層への配分を厚くすることだけが初任給を上げる方法ではない。いわゆる若い人たちの賃金を上げるには、人勸にのっとって配分を世代間で濃淡を付けることだけではなくて、例えば初任給基準を上げるとか、引き上げるとか、格付を上げるとかいうことでも初任給というのは上がっていくんですよ。

逆転が生じるということであれば、初任給を、初任給格付を上げて、残った方々、その他の方々については在職者で調整をしていくというような方法だってあるわけで、配分を厚くすることのみに頼って初任給を引き上げていくと、毎回このような形で中高年層への配分が薄くなるということにつながりかねないと、そのことを心配をしています。

逆転防止のための在職者調整はお金が掛かるというのはあるかもしれませんが、官民較差の配分に年代濃淡を付けることで一定年齢以上の職員の意欲や士気を下げることについてやっぱりもっともっと問題意識を持つべきではないかというふうに思いますけれども、そのような他の方法ということも含めた上で、今後の水準や体系、あるいは制度の検討をお願いをしたいと思いますのですが、その点についての御見解、いかがでございましょうか。

○KY政府特別補佐人 先ほども申し上げたとおり、本年の勧告では、人材確保の観点や民間における初任給の状況なども含めて考慮して若年層に特に重点を置いたわけでありましてけれども、一方、今後に向けては、初任給にとどまらず、公務に有為な人材を計画的、安定的に確保し、その定着を図るために、適切な報酬水準を設定していくことも重要であると認識しておりますので、職務に応じた給与が確保されるよう検討を進めていく必要があると考えております。

○C委員 是非前向きな検討をよろしくをお願いをしたいと思います。

給与法に関連して、ここからは人事院に設置をされております人事行政諮問会議についてお尋ねをしたいと思いますのですが、大臣への質問はここまででございますので、委員長、お取り計らいをお願いいたします。

○Y委員長 それでは、H国務大臣におかれましては、御退席いただいて構いません。

○C委員 申し上げました人事行政諮問会議について、これまでも内閣委員会の中で幾度か質問がされてきたところでございますし、個別の課題だけではなくて、その位置付けや性格等についてのやり取りがあったことについても理解をしているところでございます。

本日は、改めて、申し上げました今の性格や位置付けということについてお話をさせていただきたい、お尋ねをしたいと思いますというふうに思っています。

諮問会議には、国家行政組織法等の法令によって設置をされる審議会等と法令に基づかない私的諮問機関の二種類があるというふうに考えています。この国家行政組織法については、国家公務員法第四条第四項で、人事院には適用されないというふうに規定をされている。ただ、これはあくまでも内部の組織や定員の管理など事務機構の管理に関する権限の

問題であるというふうに理解をしているところでございます。

したがって、人事院における外部の諮問機関についても国家行政組織法第八条に準じた取扱いが求められていると、そのように考えているところでございますけれども、まずは、そのような理解でよろしいかどうか、お尋ねをしたいと思います。

○KY政府特別補佐人 お答え申し上げます。

人事行政諮問会議は、公務人材マネジメントの抜本的なアップグレードを実現し、多様で有為な人材を確保、育成する観点から、人事行政、人事管理の在り方について幅広く各界有識者から御意見を伺い、人事院の今後の施策の検討に生かすことを目的として開催しているものでございます。

人事行政諮問会議の位置付けでございますけれども、人事院の今後の施策の検討に生かす観点から開催しているもので、基本的に政府見解と同様の性格のものと考えています。

○C委員 この後の質問に多分今お答えになったのではないかと思います。

一番最初の見解、組織の関係でございますので、まずは、国家行政法第八条に準じた取扱いが人事院においても求められているということについて、その大前提の理解がどうかということについてお答えいただければと思います。

○E政府参考人 お答え申し上げます。

委員御指摘のとおり、人事院には国家行政組織法というのは適用されないということでございます。あわせて、人事院はその内部機構を自ら管理をするということになっております。したがって、人事院においてどのような組織あるいは会議体を設けるかということは、人事院において決定するべきものというふうに解されております。

ただ、委員御指摘のとおり、やはり国家行政組織法というものがございますので、人事院において組織を設けたりする場合には、そういった趣旨とか考え方を当然踏まえるものというふうに承知してございます。

○C委員 ありがとうございます。

それでは、二つ目でございます。

過去の人事院でも、人事管理などを課題とした機関の設置が行われてきたと。一九九六年十一月には、新たな時代の公務員人事管理を考える研究会というものが設けられています。この研究会は、事務総長の私的研究会、つまり私的諮問機関というような性格のものであったというふうに理解をするところでございますけれども、今回の人事行政諮問会議はどのような性格になるのか。

先ほど総裁の方から御答弁いただいたところでございますけれども、いま一度、この人事行政諮問会議の性格について、そしてこの二つの機関に性格の違いがあるのであれば、その理由についてお答えいただければと思います。

○KY政府特別補佐人 人事行政諮問会議は、人事行政の専門機関である人事院として、最新の民間における人事管理などに関する知見を有する方々をお招きして、公務人材の確保、育成について御意見を伺い、人事院の今後の施策の検討に生かすために、昨年来開催してい

ます。

御指摘の新たな時代の公務員人事管理を考える研究会は、平成八年に、公務に対する国民の信頼の確保などを目的として、公務員人事管理について全般的な見直しを行い、制度、運用の両面にわたり改革に取り組むために実施したものと承知しています。

両者の位置付けは同様ですが、人事行政諮問会議については、平成八年の研究会当時より極めて厳しい状況となっている公務の人材確保を改善するため、公務における人事管理の在り方について様々な観点から聖域なく議論していただきたいとの考えから開催しているものです。

○C委員 ありがとうございます。位置付けは同様、性格も同様ということで理解をさせていただきました。

そこで、私的諮問機関というものの性質について今度はお尋ねをしたいというふうに思っています。

この私的諮問機関というものがいかなるものなのかということについては、実はこれ古くから議論があるというふうに思っています。古い資料を当たってみますと、これ古いんですけども、一九六一年四月の十二日、行政管理庁局長通達、懇談会等行政運用上の会合の開催についてという通達が出ています。ここでは、私的諮問機関は出席者の意見の表明又は意見の交換の場にすぎないということが記されている。

その後、国会でもやり取りありまして、例えば二〇〇六年の六月の十三日、これは参議院の総務委員会です。当時の総務大臣が、自身が設置をした懇談会について、私的諮問機関は審議会等とは異なり、行政運営上の意見交換の場であり、何かを決めたわけではございませんというような答弁がなされている。

これらの政府見解を踏まえれば、今回の人事行政諮問会議も当然出席者の意見表明又は意見交換の場にすぎないという性格のものであると理解をしているところでございますけれども、この理解でよろしいでしょうか。

○KY政府特別補佐人 先ほど来御説明しておりますけれども、人事行政諮問会議は、幅広く各界有識者の御意見を伺い、人事院の今後の施策の検討に生かす観点から開催しているもので、基本的に政府見解と同様の性格のもと考えています。

○C委員 人事行政諮問会議も、この間の政府見解と同様、私的諮問会議であると、意見交換の場、意見表明の場にすぎないというようなことでの御答弁をいただきました。

この人事行政諮問会議に対しまして、二三年の九月の二十五日、人事院総裁名で諮問がなされている。そして、その諮問において審議と提言というものが求められている。ここの提言という言葉なんですね。幅広く知見を持つ方々に意見を交換をさせていただいて、そのことをというようなことは御説明をいただいたところでございますけれども、提言というのが、果たして私的諮問機関に対する、何ていうんでしょうね、要請として、諮問内容として整合が取れているのか、果たして適切なのかというようなところが、どうしてもここがちょっと理解できないところでございます。

その点についての御見解あれば、是非お聞かせをいただきたいと思います。

○KY政府特別補佐人 お答え申し上げます。

人事行政諮問会議の提言自体がそのまま合議体である人事院の施策となるものではありませんが、有識者の方々に御議論いただいた内容もしっかり受け止めつつ、人事院として必要と判断する施策を進めてまいりたいと考えております。

○C委員 そのまま施策になるものではないということ、ここ明確にお答えをいただきました。提言という言葉はあるにせよ、出されたものを全て人事院として受け止めるものではないというふうなことで理解をさせていただきました。あるいは、出された意見表明や意見交換で出された意見を人事院としてそしゃくをして、人事院としての考え方を新たに取りまとめをして、方針として成立をさせていくというような構えであるということについては理解をさせていただいたところでございます。

ただ、今回の人事行政諮問会議について言うと、これ外から見たときに、何か必要以上の権威が与えられているように見えて仕方がないというのが率直な見方なんです。例えば、本年の公務員人事管理に関する報告には、諮問会議中間報告で示されている改革の方向性について、先んじて着手できる施策から実施をし、これを確実に実現していくというような記載がなされている。先んじて着手できる施策から実施し、これを確実に実現していく。全てやるわけではないですよと、あくまでも意見聴取をして、それを参考に人事院としての考え方もとめるんですよというお立場でありながら、改革の方向性について先んじて云々かんぬんというところ、どうしてもここが乖離があるというふうには私は思っています。

繰り返しになりますけれども、あくまでも出席者の意見表明あるいは意見交換の場にすぎない諮問会議の中間報告が直ちに人事管理報告に取り入れられているということについて、やはり問題ではないか、あるいは大いに違和感があるというふうにお伝えをしておきたいというふうに思います。こういうことになると、人事院の思惑どおりの結論を導くための機関として諮問会議ってあるんじゃないというふうにはやっぱり思ってしまうんですね。

その疑念を持っているということをお伝えをした上で、その疑念に対して何か納得できる、いや、そうじゃないよというような御説明があれば、是非お聞かせをいただきたいと思っております。

○KY政府特別補佐人 お答え申し上げます。

基本的な認識として、有識者の方々に御議論いただいた内容もしっかり受け止めつつ、人事院として必要と判断する施策を進めてまいりたいと考えています。

議員御指摘の中間報告が出された本年五月以降、合議体である人事院においてその内容が報告され、それを受けて、人事院として課題認識や目指すべき基本的な方向性について、中間報告を踏まえた施策を進めていく必要があると判断をいたしました。この判断を踏まえまして、本年八月の公務員人事管理に関する報告において、中間報告で示された施策のうち、人事院として早急に着手すべきと判断した施策について推進していく由言及したものであります。

〇〇委員 確かに、中間報告から報告まで、人事院の報告までは時間がありますので、総裁おっしゃったように、その期間の中で検討して加えて、検討を加えていったんだというような説明は理屈としては成り立つというふうに私も思っています。

ただ、先ほど来お話をしているように、意見交換、意見表明の場である諮問会議の意見が余りにも重きを置かれてしまって、そのことが人事院の今後の考え方に強く大きく影響していく、というよりは、人事院の元々の考えに沿った諮問会議としての議論になるように誘導されていくということが起こり得るのではないかという懸念を持っているということは是非お伝えをしておきたいというふうに思っています。

具体的な点について、この諮問会議の議論も含めた具体的な点について一つ二つお伺いをしたいというふうに思っています。

これ実は、去年の内閣委員会の中でもSG委員が、当時、我が党のSG委員が質問した中身と同様のところなんですけれども、これどうしても分からないんです。それは、一昨年総裁談話、そして昨年は人事管理報告の中に記載をされている、世界最高水準の行政サービスを提供という文言、この総裁談話や人事管理報告で記載をされたこの文言が諮問会議の中間報告の冒頭で記述をされている。総裁が言ったこと、管理報告で触れられたことが、今度は諮問会議の中間報告の中で触れられているというような形になっている。

国家公務員の人事行政の根幹を成す人事管理報告でございますので、僕はやっぱり、この世界最高水準の行政サービスという、去年も指摘をさせていただいた、曖昧な表現がなされているなというふうに思うんです。そのことは、申しあげましたように、去年の十一月の当委員会で、その意味するところについてのやり取りがなされています。

少しピックアップをしますけれども、総裁からは、一つの目指すべき姿、理念というような抽象的な答弁がなされている。この世界最高水準の行政サービスって何だというふうにお尋ねをしたら、一つの目指すべき姿、理念という答弁。これ、抽象的で意味がよく分からない。

重ねて、じゃ、今の日本の行政サービスは世界最高水準ではないのかという問いに対しては、常に見直しをしていくべきというような答弁がなされている。これもよく分からない。

さらに、じゃ、世界最高水準の行政サービスを提供している国はどこかという質問に対しては、日本がそういうふうになればいいなと思う。これも答えになっていない。

こういうやり取りなんです。まともな答弁は一切なかったというふうに私は記憶をしています。

これは、世界最高水準の行政サービスを提供という文言が、やっぱり客観性がないということ、あるいは説得力を持った言葉にはなっていないということ、もっと厳しく言うと、もう空語にすぎないことを人事院総裁が自らの答弁で明らかにしたと等しいというふうに捉えているところがございますけれども、この点、改めてお伺いをしたいと思います。

重ねての問いになります。今の日本の行政サービスは世界最高水準ではないというふうにと捉えていらっしゃるのか、世界最高水準の行政サービスの国はどこなのか、今の段階で明

快な見解、お答えがあれば是非お聞かせください。

○KY政府特別補佐人 お答え申し上げます。

世界最高水準の行政サービスとは、国家公務員一人一人が目指すべき姿として理念を掲げたものでありまして、社会情勢が急速に変化し、行政課題が複雑化、高度化する中で、国民の皆様の期待に応える行政サービスをお届けするに当たっては、公務組織のパフォーマンスを最大化していくことが不可欠であるという趣旨で記載したものでございます。

我が国の公務が今よりも更により良いものとなり、国民に最善のサービスを提供できるようになることは、公務員の皆さんのやりがいが一層向上することにつながるものと考えています。政策の企画立案や現場における運用について世界に誇ることができることはすばらしいことであり、これを目指すべき理想の姿として掲げたものでございます。

○C委員 今回の答えの中にも、世界最高水準の行政サービスの国はどこかという問いに対する答えはございませんでしたし、日本の行政サービスが世界最高水準ではないということなのかということに対する問いにも答えていらっしゃらないというふうに思います。昨年と同じやり取りだというふうに思うんですね。

問題なのはといいますか、おかしいと思っているのは、先ほども少し触れましたけれども、この威勢だけはいい空疎の言葉が諮問会議の中間報告にもそのまま使われているということなんです。

先ほどお話をしたように、総裁談話で触れられた、人事管理報告で触れられた、これは総裁の思いとして触れられてあるだろうというふうには思うんですけども、それがなぜ、諮問機関である、あるいは私的諮問機関である人事行政諮問会議の中間報告の中で同様の記述がなされることになったのか、その経緯については是非お聞かせをいただきたい。これは、総裁が書いてくれ、あるいは人事院がこれ書いてくれというふうにお問い合わせをされたのかどうか、そういうことも含めてお答えいただけませんかでしょうか。

○KY政府特別補佐人 お答え申し上げます。

諮問会議委員の皆様の間でも、行政運営という重要な責務を担う公務のパフォーマンスを向上させる必要があるとの御認識が共有されており、それを象徴的に表す言葉として世界最高水準の行政サービスを提供という文言が盛り込まれたものと承知しております。

○C委員 人事院から持ち込まれて記載をされた言葉ではないということでの御回答だというふうに受け止めましたけれども、そういう理解でよろしいですか。

○KY政府特別補佐人 はい。御理解のとおりでございます。

○C委員 なかなかこれも、まあおっしゃることは筋は通っているのかなというふうに改めて疑問を持つところでございますけれども、本年の人事院勧告においては、総裁談話そして人事管理報告においてこの世界最高水準の行政サービスを提供という文言はありません。削除をされています。

賢明な御判断だというふうに思いますけれども、人事行政の根幹を成す人事管理報告において記載するのはやっぱり適切ではない、あるいは正しい理解につながらないというこ

とで、そういう判断でこの文言を削除をされたのかどうか、その点についてお答えをいただければと思います。

○KY政府特別補佐人 お答え申し上げます。

本年の勧告についても、基本的な考え方は変わっていません。この考え方の下、多様で優秀な人材が公務に集まり、職員一人一人が日々の職務に意欲と志を高く持ち、磨いた能力を最大限に発揮できるよう、具体的な施策として、給与制度のアップデートや勤務環境の整備、採用試験改革などについて、実施時期も含め幅広く記載したところであります。

○H国務大臣 申し訳ありません。

C委員からの先ほどの質問の際に、予備費、予算案と、補正予算案と検討を並行して行うという答弁の際に、私から従来は予備費により対応してきた旨を答弁いたしましたが、正しくは既定経費からの執行残の見込額でございますので、訂正をさせていただきます。大変失礼いたしました。

○C委員 御丁寧に大臣ありがとうございました。

総裁に戻ります。

やっぱりこの世界最高水準の行政サービスの提供という言葉の曖昧さであるとか、それが何するところが分からないということが職員の皆さんの受け止めだと僕は思うんですね。

これ、職員の皆さんに伝わらないことには、メッセージが、人事院として、総裁として、職員の皆さんにどういう公務員の姿、あるいは国家公務員の在り方としてこういうところを目指していくんだよというようなことがやっぱり伝わっていないということが、先ほど言ったような私の理解というようなことも含めて、乖離があるんじゃないかなというふうに思えてならないということ、改めてここでお伝えをしておきたいというふうに思います。

そもそものところでございますけれども、最後に、改めて人事院の役割あるいは任務というところについてしっかりお答えをいただきたいというふうに思います。

先ほど総裁の方からも、基本権制約の代償措置という言葉ありましたけれども、人事院の業務は国家公務員などに基づき定められた権限の範囲内において行われるものであるということについては、これは言うまでもない。特に、給与、勤務条件に対して労働基本権制約の代償機能としての役割を果たすに当たっては、これ、独立機関といえども、常に、労使で決定する権限を代償しているということの御認識を持っていただかないといけない。したがって、両者に対して、労と使に対して十分な説明や納得を得るための努力など、必要な対応が最低限なされなければならないというふうに考えているところでございますけれども、もう一度この点につきましてその御認識を明確にお答えをいただければというふうに思います。

○KY政府特別補佐人 お答え申し上げます。

人事院は、一般職の国家公務員に関する人事行政の公正を確保するとともに、労働基本権制約の代償機能を果たすという役割を担っています。その機能を発揮するためには、発揮するに当たりましては、各府省、職員団体を始めとした各方面の御意見も伺いながら、慎重に

内容を決定した上で、国会及び内閣に対して勧告を行っています。また、勧告後も、各方面に対し、人事院勧告制度の意義や役割への御理解と、その速やかな実施についてお願いをしているところであります。

今後とも、各方面の御意見を伺いながら、人事院に与えられた役割を適切に果たしてまいり所存でございます。

○C委員 ありがとうございます。

基本権制約の代償措置というのは物すごく重いというふうに私は思っています。私自身はF県庁で働いておりまして、県庁時代に労働組合の役員をしておりました。労働基本権が制約をされていることでの困難というものを経験してきたつもりでございます。

だからこそ、その基本権制約の代償である人事院、人事委員会というのは、やっぱりその重さを受け止めた上で勧告、報告を行っていかねばならないし、そこに働く者、そこで働く人々のやる気だけではなくて、働きやすい職場環境づくりということも含めてしっかりケアをしていく、チェックをしていく、そして不十分であれば使用者に対して物を申していく、そういう立場にあるだろうというふうに思っています。そのことを是非受け止め直しをいただきたいということをお願いをしておきたいというふうに思います。

最後に、もうこれは問いではありません、お願いでございます。

公務員人事管理報告、これは今年度、今年のものですけれども、例えば行動規範の策定であるとか、在級期間に係る制度、運用の改善であるとか、職務の重要性に見合った俸給水準の設定等が報告、記述をされているところでございます。

諮問会議は、繰り返しになりますけれども、私的諮問機関、意見交換の場にすぎない。人事院が自らの政策を実現する上で正当性を得るための隠れみのであってもならないというふうに思っています。残念ながら、本日のやり取りを通じてその疑念については払拭をされていないということはあえてお伝えをしておきたいというふうに思っています。

今後の人事院の勧告及び報告における措置は、人事行政の中立公正と確保、そして労働基本権制約の代償機関という本来の役割と立場を踏まえ、職員の理解と納得を得ることを大前提に対応いただくこと、強く求めて質問を終わりたいと思います。

ありがとうございました。

小論文（解答）

（1）国家公務員の給与に関する法律等の改正案につき、H 国務大臣は大枠として何について説明しましたか。説明した3点について述べなさい。

- ① 一般職の職員の給与改定
- ② 特別職の職員の給与改定
- ③ 国家公務員の育児休業

（2）質問者である C 委員は一般職の給与に関し、令和6年12月時点で法案審議をしていることについて「遅い」と憤っています。具体的にどのような内容について C 委員は憤っているか述べなさい。

令和6年4月時点で民間従業員の方の賃金と比較した一般職職員がもらうべき給与差額を、令和6年12月賞与時に支給できないどころか年内支給ができなくなったこと。

（3）C 委員は参議院議員になる前はどのような職業についていたか述べなさい。

F 県庁で働く地方公務員

（4）最近のニュースでは民間事業会社の新入社員への初任給が高額になっていることが取り上げられています。議事録によると人事院勧告も同じような結果になる答申をしていますが、C 委員の考えによると、それだけでは不十分なようです。C 委員はどういった対象にもっと配慮して勧告すべきか、勧告しない場合どのようなマイナスの効果が出るかと言っていますか。

中高年層に対しても配慮すべきである。そうしないと一定年齢以上の職員の意欲や士気を下げることになる。

- (5) C委員は「人事行政諮問会議」と「新たな時代の公務員人事管理を考える研究会」につき、KY政府特別補佐人に質問しています。C委員はそれらにつきどのような懸念を持っていますか。

それら二つは私的諮問会議であり、出席者の意見交換の場、意見表明の場にすぎず、かつ、その諮問はそのまま施策になるものではないと KY 政府特別補佐人は説明している。しかし、私的諮問会議の中間報告が人事院の人事管理報告に取り入れられている事実から考えれば、人事院の思惑通りの結論を導くための機関として私的諮問会議に言わせているのではないか、という懸念。

- (6) C委員が設問(5)で取り上げるような懸念を持つ象徴的な文言は何ですか。

世界最高水準の行政サービスを提供（が人事院総裁談話や人事管理報告に記載される一方、諮問会議の中間報告冒頭で記述されていた事実があった）。