

は本委員会に付託された。

五月九日

公務員倫理法の制定に関する陳情書(大阪府高槻市桃園町二の一高槻市議会内段野啓三)(第二六六号)

情報公開法試案に関する陳情書(東京都千代田区霞が関一の一三鬼追明夫)(第二六七号)

同月二十二日

国民の祝日に関する法律の改正に関する陳情書(津市広明町一三三三重県議会内石井三好)(第三〇三号)

恩給資格者の救済措置に関する陳情書(栃木県鹿沼市茂呂二六一六原啓外七百八十七名)(第三〇四号)

は本委員会に参考送付された。

本日の会議に付した案件

一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案(内閣提出第八六号)
国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案(内閣提出第八七号)

○伊藤委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案及び国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案の両案を議題といたします。

これより両案について順次趣旨の説明を聴取いたします。武藤総務庁長官。

一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案
国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案
(本号末尾に掲載)

○武藤国務大臣 ただいま議題となりました一般

職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案及び国家公務員退職手当法等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御説明申し上げます。

初めに、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案について申し上げます。

この法律案は、人事院の国会及び内閣に対する本年三月六日付の意見の申し出にかんがみ、国の試験研究機関等への特にすぐれた研究者の招聘及び高い資質を有する研究者の受け入れを図るため、国の試験研究機関等の研究業務に従事する一般職の職員について、任期を定めた採用並びに任期を定めて採用された職員の給与の特例及び裁量による勤務に関する事項を定めるものであります。

次に、この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、任期を定めた採用についてであります。任命権者は、「招へい型」と「若手育成型」の二つの場合について、選考により、任期を定めて職員を採用することができることとしておられます。すなわち、「招へい型」は、研究業績等により当該研究分野で特にすぐれた研究者と認められている者を招聘して、当該研究分野に係る高度の専門的な知識経験を必要とする研究業務に従事させる場合であり、「若手育成型」は、独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる者を、当該研究分野における先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力の涵養に資する研究業務に従事させる場合であります。

第二に、任期つき研究員の任期についてであります。「招へい型」につきましては、任期は、五年を超えない範囲内で任命権者が定めることとし、特に五年を超える任期を定める必要があると認められる場合には、人事院の承認を得て、七年または十年を超えない範囲内で任期を定めることができることとしております。「若手育成型」につきま

しては、原則として三年を超えない範囲内、研究業務の性質上特に必要である場合で、人事院の承認を得たときは、五年を超えない範囲内で、任命権者が定めることができることとしておられます。

第三に、給与につきましては、「招へい型」及び「若手育成型」の任期つき研究員に適用する新たな俸給表をそれぞれ定めることとしておられます。ただし、「招へい型」の任期つき研究員については、特別の事情によりこの俸給表によりがたいときは、人事院の承認を得て、一般職の職員の給与に関する法律に定める指定職俸給表十二号俸の額を超えない範囲内でその俸給月額を定めることができることとしておられます。また、任期つき研究員のうち、特に顕著な研究業績を上げたと思われる職員には、その俸給月額に相当する額を任期つき研究員業績手当として支給できることとしておられます。

第四に、勤務時間につきましては、各省各庁の長は、「招へい型」の任期つき研究員の職務につき、その職務の性質上時間配分の決定その他の職務遂行の方法を大幅に当該職員の裁量にゆだねることが当該職員に係る研究業務の能率的な遂行のため必要であると認める場合には、勤務時間の割り振りを行わないでその職務に従事させることができることとしておられます。

以上のほか、関係法律について、所要の改正を行うこととしております。

なお、この法律は、公布の日から施行することとしておられます。

続きまして、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案について申し上げます。

この法律案は、昨今の不祥事を踏まえ、職員の退職後その在職期間中の行為について犯罪があると思料するに至った場合等に、退職手当並びに期末手当及び勤勉手当の支給を一時差しとめることができる制度を新設すること等により、退職手当並びに期末手当及び勤勉手当の支給の一層の適正化を図り、もって公務に対する国民の信頼確保に

資することを目的とするものであります。

次に、この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、退職手当の一時差しとめ制度の新設についてであります。各省各庁の長は、退職した者に対してまだ退職手当が支払われていない場合において、その者の在職期間中の行為について、その者が逮捕されたときまたはその者から聴取した事項もしくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至ったときであつて、退職手当を支給することが、公務に対する国民の信頼を確保し、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるときは、その支給を一時差しとめることができることとしておられます。その際、各省各庁の長は、当該一時差しとめ処分を受けるべき者に対し、処分の事由を記載した説明書を交付しなければならぬこと等所要の手続を定めることとしておられます。

また、各省各庁の長は、一時差しとめ処分の理由となった行為について不起訴処分があつた場合または当該一時差しとめ処分を受けた者がその者の在職期間中の行為について起訴されることなくその者の退職の日から起算して一年を経過した場合に、その者が逮捕されたりしている場合を除き、速やかに当該一時差しとめ処分を取り消さなければならぬこととしておられます。

なお、退職手当の一時差しとめ制度の新設に伴い、退職手当は、特別の事情がある場合を除き、職員が退職した日から起算して一月以内に支払わなければならぬこととしておられます。

第二に、期末手当及び勤勉手当について、退職手当の一時差しとめ制度と同様の一時差しとめ制度を新設することとしておられます。

さらに、期末手当及び勤勉手当の基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に懲戒免職処分を受けた職員、離職した日から期末手当の支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられた者、一時差しとめ処分を受けた者でその者の

在職期間中の行為について禁錮以上の刑に処せられた者等には、期末手当及び勤勉手当は支給しないこととしたしております。

第三に、防衛庁の職員の給与等に関する法律につきましても、一般職の職員の給与に関する法律の改正に準じて、期末手当の一時差しとめ制度の新設等に係る所定の改正を行うこととしたしております。

以上のほか、関係法律について、所要の改正を行うこととしたしております。

なお、この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとしたしております。

以上が両法律案の提案理由及びその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申し上げます。

○伊藤委員長 以上で両案について趣旨の説明は終わりました。

○伊藤委員長 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。石橋一弥君。

○石橋(一)委員 質問をさせていただきます。

ただいま御説明のありました国家公務員退職手当法の一部を改正する法律案、これについて質問をいたすわけであります。本委員会の委員であります杉浦正健君の代理として質問をいたします。自民党の石橋一弥であります。どうぞよろしくお願いを申し上げます。

そこで、ただいま提案をされました本案につきましては、私は賛成をするものであります。その上に立って、幾つかのことを伺い申し上げたいと存じます。

まず、ただいま趣旨説明にもありましたとおり、前厚生事務次官等の続発した官僚トップの不祥事、それに対する国民の怒り、そして不信、これがこの法案の背景になっている、こう考えております。そして、私も今までの経過を、大臣、長官は

よく御存じですが、委員の皆様方に申し上げておきたいと思えます。

議員立法でこれを提案したいということで、自民党の中の若手議員の諸君という話し合いをいたしました。そして、話し合いが終れば、与党初め各党の皆さん方に申し上げて、結局は委員長提案でこのことをやった方がいいだろう。特に、今のことでありますが、国会そのものがこのようになっているという状況、この方がいいだろうという考え方でやってまいったわけであります。

ところが、総務庁、こちらでございしますが、私も議員立法法案をつくりつつあるちょうど一緒の時期に、総務庁の方も同じようなことをやっておった。最終的に、長官である大臣と話し合いをいたしました。今回はとにかく総務庁原案で臨みましようということで、私どもの提案を留保いたしました。撤回ではなく留保をいたしました。そして、きょうを迎えたわけであります。

これをまず長官、そのとおりであるかどうか、御答弁をしておいていただきたいと思えます。○武藤國務大臣 正直、役所の中で、総務庁の中で、このような法律案をぜひ出したいというのことは実は私でございまして、決して役所の方から出てきたわけではございません。私自身が、あの岡光次官その他の不祥事件にかんがみまして、これは現在の法律が不備である。だから、やはりそういう点をカバーできる、ああいう人たちに對して退職手当を出してしまわない、結果的に退職手当は出ておりませんが、期末手当は出してしまったわけでございます。

国民から見たら理解できない、そういうことを、どうも犯罪を犯しているかもしれない人に、やめたからといって期末手当を、勤めていた間についての期末手当ですから、今までの考え方では当然出すというところになっていくわけですね。だから、私はそれはおかしい、いくら法律で認められていても、国民から見ればあれは何かなものかと思う人に対して、そういう者に期末手当を出すのはおかしいではないかという私の発想から、ぜひとも

これは法律をひとつ改正しようではないかということ、これを私は提起をいたしました。役所の中で検討をするように命じたわけでございします。

そういうところへ、たまたま今お話しのとおりで、党の方でもいろいろ御心配をいただいた御議論をいただいている。場合によれば議員立法もやろうか、こういう話でございまして。私は、決して議員立法をいけませんと申し上げたわけでもございませんし、議員立法でお出しただくのも結構でございます。たまたま私と皆さんとお親しい関係でございまして、私が自分で役所に対して、役所は非常に難しいというところを最初は申し上げたわけでございます。幾ら難しくてもこれはやらなければ国民に對して申しわけがないのではないかと、こういうことで私が指示をして作業を進めておったものでございします。

せっかく私の指示で作業を進めてくれている役所のことを思うと、できれば私の方の案をひとつ御審議願えないだろうか。その上に立って、もしどうしても御不備であるというならば、御修正を国会の場でいただくことも結構であるけれども、私としてはできるだけ御修正いただかなくてもいいようなものをつくらせるつもりでいるから御理解いただけないだろうか。しかし、これをやってみてもなお不十分であるときには、また議員立法でお出しをいただいております。また議員立法一つの方法ではなからうか。とりあえずそういう指示をして今一生懸命やらせておりますので御理解をいただければ、こういうことを申し上げたところ御理解をいただいたので、こういう形で最終的に政府案で、いろいろ協議の上このような案を提出させていただきます。こういうことでございします。

○石橋(一)委員 法案につきまして、いわゆる官僚諸君ではなく、政治家である長官みずからがそのことを進めてくださったということ、また私どもとの話の中においても、どこまでもこれは政治の問題として取り上げるということで私たち話し合いをしてくださったわけであります。感謝を

まず申し上げておきます。

そこで、私も今お話ししたとおり、杉浦君でありますとか、あるいは在野の弁護士の方等ですとか、本年の一月の末に法律案を上げた次第であります。その中身は、在職中に懲戒免職相当の事由があることが依願退職後判明した場合、退職後三年間に限って懲戒免職と同等の経済制裁を加えるとして処分を行うようにしようとするものでした。このところがちやうと食い違ったわけでありました。

そこで、この件につきまして、長官として、今後一年間くらいの間にきちっとしたものを、本法律案、直すというところをやるお考えを現在もお持ちでございますでしょうか、それをお願いいたします。

○武藤國務大臣 私どもいろいろ議論をいたしましたときに、もっと短くてもいいという話も、正直、議論の中にはございました。六カ月でもいいのじゃないかというお話もありました。しかし、なかなか調査が長引く場合もあるだろう。しかし、常識的には、検査当局なり警察なり、少なくとも一年あれば大体それはきちんとしてくれるのじゃないか、という判断で一年としたわけでございします。この法案を成立させていただきますれば、それを施行した場合にどういうケースがこれから出てくるか。

実は、これは一つの伝家の宝刀みたいなものであつて、本当はこのようなことを適用する公務員が今後は一切出てこない方が私は望ましいと思っております。公務員の皆さんがいろいろの不祥事件を反省されて、これから一人としてあのようなことを起こさない、公務員の皆さんがそういうしつかりした考え方でお仕事をやりいただければ、私はそれが一番ベストだと思っております。しかし、中にはそういう非常に感心しないことをおやりになる方もあるかもしれないけれども、そのときには、いろいろの世論からの御批判で、警察当局なり検査当局も十分、こ

うものに対してはもつと機敏に対処し、迅速に処理をしなければいけないというお気持ちには私は持っていたと思っていますので、そういう面、一年というところで私はいくのではなからうかと思っております。

しかし、将来、おまえの方が甘かったぞというようなときには、私も、もし御指摘をいただければ、その辺を改正するという気持ちはやぶさかではございません。しかし、今申し上げたようなことで、まあ一年あれば十分対応できるのではないかと、今、現時点では私はこう考えているわけでございます。

○石橋(一)委員 ありがとうございます。どうぞその考え方をうけていただきたいと思います。

そこで、これから本論に入ろうと思つたところ、私の時間があと六分しかないのです。これではもうやりようがないな、こう思つておりますので、簡単に申し上げます。

吏道、いわゆる公務員の道徳であります。この吏道というものは、全世界の中で日本ぐらい清潔な吏道を保つてきた国はない、私はこう自負しております。なぜこんなふうになったのだろうかという原因がありますが、一言で申し上げますと、なかなか骨が折れるわけでありまして、東洋文化、そして片方に西洋文明があります。

率直に言つて、西洋文明の最後のところは、パイルの創世記の中に、これは毎日のようにいろいろな動物をついたり魚をついたり木をついたりやうつていて、六日目に人をつくつた、こうなつています。そして、その人をつくつた中において、男と女をつくり、そして最後のところに、すべての生き物を治めよとなつております。つまり、人類というものは、人というものが、地球、植物、動物、すべてのものを治めるのだ、こういう言い方があります。

それに対して我が東洋思想と申しますか、その考え方が違いますと、これはまた東洋文化、今の言葉で言いますといわゆる共生論、ともに生き

るといふものに立つて物事を考えているわけでありまして。西洋文明が狩猟民族でありますので、狩猟民族から発展した考え方のほうなど。それに対して私ども東洋文化といふものは、やはり共生の立場、植物でありますとかあるいは生物でありますとか、もつと言へば地球全体がともに生きるといふ考え方、この差が日本の、道徳と言われた、毎日毎日の道徳と言われた、生活をするための道徳と言われたものを自然になくしてしまつた。やはりここに吏道の退廃の一番の原因があるであらうな、こう私は考えております。

長官、ひとつ所信をお述べいただきたいと思ひます。

○武藤國務大臣 これはもう哲学の問題で御質問をいただいたので、大変難しい話でございますが、一般的に、やはり戦後の教育の中では相当西洋文明の心を取り入れた教育が行われてきたものではなからうか。そして、今御指摘のようなことは、日本人の古来のよき民族の中で培われてきたものではなからうか。

現在はそれが織りまぜてできてしまつてゐるものですから、なかなか昔のままの、ちやうど石橋先生のような、あるいは私も多少その世代に入るかと思ひますけれども、この辺の世代である程度戦後に一部の教育でも受けていた者はまあまあと思ひますが、やはり戦後生まれの方がもう今ほとんど大勢になつてしまつたわけでございますから、その方々の教育というのは、今の話で、必ずしもそういうよき日本の民族の心といふようなものが、あるいは東洋哲学に基づくものが、なかなかそれだけが来ているわけではございませんので、やはり西洋文明の影響といふものは非常に大きく人間形成にかかわつてきているのではなからうかな。

こんなことを思ひますと、吏道についても、今確かに、国家公務員法におきまして、公務員は国民全体への奉仕者である、こういうことを書いてあります。あるいはこのごろ余り使わなくなりましてけれども、公僕という言葉が結構よく、戦

後でも使われたと思ひます。

そういう面においては、公務員のあり方というのに対しては、その辺のところはきちんとしていくべきではございませんけれども、一つのやはり大きな流れの中で、このごろよく言われるように、日本はどうも物で榮えて心で減っているんじゃないかと言われるくらい、残念ながらいろいろな現象が起きてきているわけでございます。この点、公務員の皆さんの中にも多少はやはりどちらかという物欲の方が強くなつてゐる方もいらっしゃるのじゃないか、だからこういう事件も起きてきたのではなからうかな、私もこんな感じがするわけでございます。

極力、もう一度いい意味の、やはりいい東洋哲学からきた日本民族のいい面はできるだけ公務員の皆さんにも御理解いただくように、私もいろいろ公務員の啓蒙と申しますか、そういうことは努力をしていかなきゃならないのじゃないかろうか。本当に国民全体に対するあな方は奉仕者という気持ちでやつてもらいたい、こういうことをもう少しやはり徹底をしていく必要は私はあると思つておりますし、たしか、ことしの採用になりまして新入の公務員に対しては相当厳しい研修を行っているようでございますので、そういう点で御理解をいただければと思ひます。

○石橋(一)委員 ありがとうございます。

今事務局の方から質問時間を四十三分までやつてよろしい、こういうことでありますので、もうしばらく話をさせていたただきたいと思ひます。

そこで、ある有名な東洋思想の学者がおります。この方は、いわゆるA級戦犯に指定をされましたが、彼を抹殺をしますと日本精神といふものはどうなるか、あるいは東洋思想といふものが根底から崩れてしまふであらうということ、蔣介石大總統がA級戦犯から外した学者であります。

この学者が私の恩師であるわけですが、歌の中にこんなことがあります。

「人類の罪贖ふと血をそそぎたる十字架の光を四方に伝へ来し」これはキリスト教の考え方ですね。そして二番に「無尽の煩惱明きらめて無辺の衆生救はん」と無量法門開きたる。これは仏教のことを先生がうたつたものであります。そして次に「無為清静の化を愛し慈悲の道を重んじて天人徳を」と為す。これが共生理論の一番もとのことになつたわけでありまして。そして次に「アラアを押しコーランを奉じて砂漠に響ひ起ち一剣天下を風靡せし」これはイスラム教のことです。

そうしたことをずっと話された中において、私もいつか人類といふもの、地球といふもの、これは互いに戦つてはならないよ、やはり、ともに生きるという考え方で諸君はやつてほしいといふことを教わつておりました。

さて、いわゆる狩猟民族と私どものような農耕民族、この差が今申し上げたようなことになつてきているであらうな、そこから吏道の考え方が出てきたものであらうな、こう私は思つております。

大臣の御見解をひとつ。

○武藤國務大臣 大変うんちくのあるお話をちやうど聞いた感じがしましたが、やはり世の中は、先ほど申し上げたように、大変戦後は日本も変わつてまいりましたし、とりわけ最近最近ボーダーレス時代、世界競争時代に入つてきているわけでございます。やはり日本人も国際人としてこれから一人一人生きていかなきゃならない時代になつてきたのじゃないかなと思ひます。

ですから、そういうすばらしい日本のよきものも持ちながら、今、たまたま、これは安岡先生だと私は思つてございまして、安岡先生のお話の中で、いろいろの宗教の違ふものをさういふ形であらわされておられます。それを織りまぜて、やはりこれから国際人として日本人が生きていくときには、キリスト教も理解をし、回教も理解をし、すべてを理解をしていかなきゃいけないんじゃないかろうか。ただし、やはり日本人は日本人でございまして、日本人のしつかりしたものを持ちながら、国際的に協調できる人間といふのを私はつ

くつていかなきやいけなやいかなやかな。役人も同じでございまして、やはりこれからの行政というものは国内だけでやるわけではございせんので、あらゆる行政においてやはり国際的な協調が求められてくるのではなからうかな。そうなつてまいりますと、やはり日本のよきものも持ちながら、外国のよきものもある程度身につけながら、ある程度そういう点は過去の日本人とは違つた形でこれからは生きていかなきやならぬ。そういう形で、国際社会の中で日本がどう生きていかなきやならぬか、そういう中で、やはり日本の行政も考えていかなきやならぬ、この点だけは御理解がいただけるのじやないかと思ひます。

○石橋(一)委員 大臣、あなたは、私から見ますと、いずれは我が国をよつて立つ人であらう、ふだんからこう私は思つてゐるわけです。ですからこんな哲學めいたことを申し上げたわけでありませんが、どうぞひとつ日本のよきものを育てる、それは西欧文明の中からもとり得るべきもの、特に物質文明の中からも入つてまいつた機械産業、こうしたものはいいものでありますから、どんどん取り入れていただきたいと思ふ。

しかし、やはり私は、農耕民族であつた東洋思想の持ち主の方々、これはやはり何といつたつて農耕民族の主たるものは漢民族ですよ。そこから発達した考え方、これをやはりよく育てていくのが私たち東洋民族、この考え方の基本にあらねばならない、こう思ふから申し上げたわけでありませう。

まだ時間がたくさん残つておりますが、私の質問は、少し時間を余したままで終わりといたします。どうぞひとつ大臣、あなたにみんなが希望を持っております。それであるだけに、よろしくお願いを申し上げたいと思ひます。

○伊藤委員長 石井啓一君。

○石井(啓)委員 おはようございます。新進党の石井啓一でございます。まず、国家公務員退職手

当法等の一部を改正する法律案に關しまして、御質問をさせていただきます。

三月二十一日の本委員会におきまして私質問をいたしました。昨年の岡光前厚生事務次官の例を引きまして、この退職手当法を改正すべきではないかというふうな質問をいたしましたところ、長官から、今国会でぜひ提案をさせていただきたい、こういう御答弁がございまして、今回このように早速提出をされて審議をさせていただいて、長官のリーダーシップを私は率直に評価を申し上げます。ただ、何点かこの法律案につきましても確認をしたい点がございますので、その点について、私、質問いたします。

まず、この退職手当法でまいりますと、新しく第十二条の二が設けられまして、これは「退職手当の支給の一時差止め」でございましてけれども、その第一項で「各省各庁の長は、退職した者に対しまだ一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に關して、その者が逮捕されたとき又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至つたときであつて」云々、こういうふうな要件でございまして、逮捕されたというのはいふまでもなく、事実がわかつておりますけれども、この「犯罪があると思料するに至つたとき」、これがどういふふうな運用されるかというところで質問を申し上げます。

まず、この犯罪といふのがどの程度の重さの犯罪であるかということが一つ。もう一つは、この「犯罪があると思料する」といふのは、実はこれは大変難しいといひますが、捜査当局と同じような判断をしななければいけないということでありませう。どの程度の客観性なり確実性なりで判断をするのか。この二点について確認をしたいと思ひます。答弁をお願いします。

○委員長退席、御法川委員長代理着席
○菊池政府委員 お答え申し上げます。

一時差止め制度の要件の一つでございまして「犯罪があると思料するに至つた」場合の「犯罪」といふのは具体的にどの程度の重い犯罪なのか、こういうお尋ねがまず第一点でございまして。今回の法改正におきましては、禁錮以上の刑に処せられた者には退職手当を支給しない、これは現行制度でそういう不支給の規定がございまして、この現行法の考え方に基づいて、公務員に対する国民の信頼確保の要請、それから退職者の権利の尊重、この両面に留意した上で、法定刑が禁錮以上の刑に当たる犯罪、これをその対象としたところでございまして。次に、「犯罪があると思料するに至つた」場合と云ふことについて、その客観性、確実性といふのはどの程度のものを言うのか、どのように判断するのかというお尋ねでございまして。どのような場合に「犯罪があると思料するに至つた」ものとして退職手当の一時差止め処分を行い得るかということについて、やはりこれはケース・バイ・ケース、具体的な状況に応じて判断すべき事柄でございまして、退職者の権利尊重という観点からは、各省各庁の長が、嫌疑となつていふ退職者の在職期間中の行為について、資料等に基づいて、基本的事実の關して犯罪の存在を認定し得るだけの相当な根拠を有していることが必要であらう、こういうふうな考え方をしております。したがひまして、退職者の権利尊重の要請といふようなことにかんがみまして、退職手当の一時差止め処分を行い得る場合、法定刑が、先ほど申し上げましたように、禁錮以上の刑に当たる犯罪について、退職者が逮捕されているとかあるいは退職者本人が嫌疑を認めている場合、あるいは職場内外の調査等により証人、物証が十分得られた場合などが挙げられる、こういうふうな考え方をしております。

たずらに世論に流されることなく、公平中立な運用を、これはしっかりとお願いをいたしたいと思ひます。それからもう一点、この退職手当法等に関しまして、今回、一時差止め制度の新設に伴ひまして退職手当の支払いの期限を退職した日から一ヶ月以内と定めております。従来はこの支払いの期限はございませんでした。この一ヶ月以内と定めた理由をお聞かせをいただきたいと思ふのです。と申しますのは、現行はその支払い期限が定められていないため、いろいろな問題が生じた場合、ある意味で支払いを先延ばしをして様子を見ることのできた、ある意味で柔軟な対応が可能であつたわけでありませうけれども、今回、この一ヶ月と期限を定めたことによりまして、かえつて何といひますかそういう運用面での柔軟性を失うことになるのではないか。そういうこともありますので、どういった経緯で、理由でこういう期限が設けられたのか、この点を確認をしたいと思ひます。○菊池政府委員 確かに、現行法におきましては、職員が退職した場合に退職手当を支給する、こういうことの規定があるだけでございまして、いつまでに支給しなければいけないとかあるいは支給日はいつだ、こういうような形で具体的な定めはございせん。そういう意味におきまして、先生御指摘のような弾力的な運用があつたんじゃないか、こういうことでございませうけれども、実際の運用を見ますと、支給を準備するために要する合理的な期間内といふようなもので大体支払われてきた、こういうことでございまして。今回、退職手当の一時差止め制度を設けるに当たっては、やはりいつから差止めをしようのか、いつまで差止めをするのかといふようなこととの起算点みたいなものはつきりする必要もありません。そういうことで、恣意的なものに流れないよう、今度の退職手当の支払い期限を定め、こういうところでございまして。○石井(啓)委員 一時差止めといふ、ある意味で公務員に対して非常に不利益をもたらすわけ

ありますから、それが余りにも恣意的にならないように、そういう御趣旨でありますので、それは理解をいたしたいと存じます。

では、続きまして、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案につきまして質問をいたします。

この法律案につきましても基本的に賛成でございますけれども、ただ、これにつきましては、研究員の中にはいろいろな点で心配あるいは懸念をされる声もございまして、そういった心配を私はむしろなくす、そういう意味で何点か確認をしたいと思うのですが、まず、そもそもこの任期つき研究員の制度を導入した背景なりあるいは理由なりということをお大臣の方から御説明をいただきたいと思います。

○武藤国務大臣 昨年でございましたが、国会において科学技術基本法も制定され、科学技術創造立国ということを宣言をいたしましたわけでございまして。私も、これはもうどなたも御理解いただけたことと思っております。やはり二十一世紀においては、科学技術の振興というのは非常に我が国にとって大切であるということは当然だろうと思っております。

そういう中で、今の公務員制度の中でやっておりまして、それは優秀な科学技術者を一生懸命努力をいただいている研究員の方もいらっしゃいますけれども、まあ在野に、民間に相当もつとすばらしい方もいらっしゃるわけでございまして、そういう方に、ぜひとも国の機関の中でいろいろのすばらしいそのお持ちになつていく知識、能力を発揮していただく。

例えば、いろいろ科学技術のプロジェクトをやつていく上においては、全く採算の合わないことはやはり民間ではおやりにならないだろうと思っております。国家の場合には、多少採算が合わなくても、それが将来すばらしいものが生み出し得るとなれば相当の資金をつぎ込んででも研究をやるということになるだろうと思っております。

そういう面において、よりすばらしいものをお

持ちになつていく方、あるいはいわゆるこれから育てていくという方と二つにこれを分けてあれししておりますが、若手の研究者ですばらしいものをお持ちの方、そういう方にはぜひお入りをお願いして、ひとつよりすばらしい科学技術立国になるようにしていきたいというのが、このお願いをしている趣旨でございます。

○石井(啓)委員 実は私、議員になる前に役人をしておりまして、二年間科学技術庁に出向していただいたことがございまして、当時科学技術会議のスタッフをしておりまして、十八号答申で、いわゆる科学技術系の人材の育成の部分で直接担当しておったことがありまして、この問題につきましては個人的な思い入れもあるわけでありま

す。当時からの議論を思い出しますと、やはり今後の我が国の科学技術の振興というのは、何と申しますか、独創的、革新的な技術開発というのが重要である。あるいは基礎的な研究というのが重要である。従来は、どちらかといえば欧米で発見された原理原則、そういったものを我が国に導入して、それを応用したりあるいは展開したりする、そういう面が強かった。ところが、やはり科学技術の面でもオリジナルのものをつくっていくかなければならない、こういうことが大きな課題であつたかと思つております。

そういった意味で、研究者の創造性といふことが独創性をいかに発揮するのかが、これが大きなテーマで、恐らくその大きな一連の流れの中で今回の任期つき研究員というのも出てきていると思つております。

といふことは、欧米の研究者というのは、例えばすばらしい研究の指導者あるいはどこにもないすばらしい研究の施設あるいは豊富な使えるような研究資金、そういったものを、広い意味での研究環境のすばらしいところを求めていろいろなところを渡り歩くといふことが、そういう研究環境を求めて流動をしていく、そういった点が研究者の独創性を引き出すということになつてい

るいは、その研究所の中においてもいろいろな人材が交流していく、入ってくることによって研究所の研究自体も活性化をしていく。そういう意味で、研究者の流動性を高めていく、こういったことも課題であらうかと思つております。

そういった意味では、今回の制度、一部にはいろいろ心配する向きもありますが、私は研究員にとつても非常にメリットがある制度ではなからうか、こんなふうな思ひます。

次の質問に移りますけれども、この招聘型、若手育成型の研究者ということでありまして、けれども、どのような研究者をそれぞれ想定して、それぞれ研究者にどのような働きを期待しているのか、この点について説明をいただきたいと思います。

○菊池政府委員 お答え申し上げます。

招聘型任期制については、その想定する研究者といふことは、どういふ場合かということでございます。先ほど武藤大臣からも提案理由説明がございましたように、特定の研究分野において、その研究実績等により特にすぐれた研究者だということ等で評価されている者を国立の試験研究機関に招聘して、高度の専門的な知識経験を必要とする研究業務に従事させるという場合のものでござい

ます。若手育成型の任期制については、独立して研究する能力があり、高い資質を有すると認められる者を、その研究分野において将来において先進的役割を担う有為な研究者とさせるために必要な研究能力の涵養に資する研究業務に従事させるというところでございまして、具体的には博士課程修了者や各種ございましてポストドクトラル・フェローシップ制度の経験者の中から採用するというようなことを想定しております。

今回の任期制により採用された研究者にどのような働きを期待しているか、こういうことでござい

ます。今、先生お話ございましたように、多様な人材が一つのところへ集まつて固定化せずに流動化し

てお互いに触発をしていくというようなこと自体が、創造性とかあるいは革新性というようなものが、研究開発の大きな端緒になるというようなこととございまして、任期制で新しい分野、研究所に入つてきていただく、国立の試験研究機関に入つてきていただくということ自体に大きなメリットというものを私も考えておるわけでござい

ます。もともとすぐれた実績や能力をお持ちの方々がございまして、こういうような方が直接国立の試験研究機関等の研究業務に携わつていただくことによつて試験研究がさらに大きく進むというう

なことを期待しているわけでござい

ます。○石井(啓)委員 今この質問をさせていただきます背景は、今回の任期つき研究員の制度によつて、任期があることによつて研究において短期的な成果を求める研究が助長されて、長期的視野に立つた基礎的、独創的研究がなされにくくなるのではないかという懸念がございまして、私はそういうことはいいとは思ひますので、私

はそういうことはいいとは思ひますので、私を申し上げたのですが、この点についてはどうでしょうか。どういふ働きを期待するかという中で、関連してお答えをいただきたいと思います。

○菊池政府委員 研究活動の中には、もともとプロジェクトというような形で期限を切つて、ある一定の期間内に成果を上げようというような研究開発のプロジェクトがあることは御承知のとおりでございまして、そういうようなものは一定期間内に集中的にやらなければいけません、こういうようなことがござい

ます。ただ、確かに一部で言われておりますように、基礎研究みたいなものというのは思ひ長くやつていくべきものであつて、短期間の任期制になじまないのではないか、こういうような御意見があることも承知しておりますけれども、では、ただ漫然とやつていけばいいのかということではなくて、やはり基礎研究であっても局面局面で研究課題と

いうようなものは常に動いていくといううなことを研究所長なんかから私も話を伺つており

ます。

そういうような面を言いますと、任期制であるから長期的な視野に立った研究ができないということではなくて、長期的視野に立った研究の中でも、それぞれの局面で任期制なりなんなりに対応するような形で一定期間内に成果を上げていくということが、より試験研究活動の活性化につながっていく部分がある、こういうふうに理解しております。

○石井(啓)委員 招聘型の場合、これは相当の能力のある研究者ですね。事前の説明によりまずとノーベル賞級の研究者ということですから、これは大変な方でありますけれども、その方は五年、長い場合は七年、十年、今局長から説明がありましたが、長期的なあるいは基礎的な研究の中でも局面局面で五年なり十年なりの中である程度の成果が見込まれるようなケースに特に優秀な方を招聘して研究をさせるのだ、こういう趣旨であろうかと思えます。

また、若手の場合も、確かに漫然と研究をするということはないかと思えますが、ただ、この趣旨は、若手育成型という名称にありますように、若手の研究者に登竜門になるという趣旨でありましょうから、必ずしも任期の中で何か成果を上げなさいということではないと思うのです。

私はそういうふうに理解をしているのですが、そういうことでよろしいでしょうか、ちょっと御答弁をいただきます。

○菊池政府委員 若手育成型の場合には、国立の試験研究機関、そういう研究環境の中で研究活動に従事することによって、本当のことを言いますと、将来有為な研究者、先導的な研究者になるという経験を積ませることがある意味でいうと大きな眼目である、こういうふうに考えております。

ただ、単なる育成をするために給料を払って試験研究機関で任期を定めて採用するというわけでは、それではやはり公務員としての立場もございすから、そこで一定の成果を目指して三年なら

三年の間に研究実績を積むということ、それをあわせて求めているものでございます。

○石井(啓)委員 では次の質問ですが、この招聘型及び若手育成型、それぞれどれぐらいの研究者の数の採用を想定しているのか、答弁をいただきます。

○菊池政府委員 どれぐらいの人数が採用されることとなるか、現時点において明確に数が確定しているというふうには聞いておりません。

ただ、主要な試験研究機関を所管しておられます科学技術庁であるとか工業技術院の関係者のお話を伺いますと、例えば招聘型というような形ですとすると、この分野についてはこの人、こういうような形で、ある程度、だれでも有名な研究者であればいいということじゃなくて、やはりこの研究機関、試験研究所において、こういう研究については、この分野ではこの人というように形で決まっているというような話も聞いていますから、ノーベル賞クラスとかあるいは文化勲章クラスとまで言わなくても、やはりおのずから数は限定されてくるんじゃないかな、こういうふうに思っています。

それから、若手育成型についても、相当今後どのような運用をしていくかによって変わってくるものと思えますけれども、当面はそんなに数をたくさん想定してというふうなことではないように聞いております。

もう少し具体的な形になりましたら、各省庁が、その試験研究機関等が人事院に、具体的な承認とか採用計画というように数が明らかになっていくもの、こういうふうに考えております。

○石井(啓)委員 今の質問の背景は、やはり任期切れの退職というのが国家公務員の身分保障の空文化につながるんじゃないか、そういう懸念も提示をされておりました、私は、この研究者の中で任期つきの研究員というのが相当の数を占めるようなことになれば、それはそういうことが言えるかもしれないが、ある意味で、今局長が答弁されたように、部分的だと思えますね。

招聘型の場合は、確かにそういう特定のプロジェクトで、プロジェクト型の研究でしようから数が限られているということでありまして、若手育成型についても、そんな大きな数ではないということでありまして、そういう意味では、何といういましめようか、従来、身分保障された安定した研究者というの、ちゃんとこれはいる。その中で、部分的にそういうふうな任期つきの方が入ってこられて、研究活動の充実、あるいは研究者の育成ということに資する、そういう制度を設けたんだ、こういうふうな理解でありますけれども、そういう理解でよろしいのか、確認をいたしたいと思えます。

○菊池政府委員 そういうことであろうと存じます。

○石井(啓)委員 わかりました。

それでは、もう一つ確認でありますけれども、今回の任期つき研究員でありますけれども、この任期後の再任用が可能なのかどうかという点と、それから任期が終わった後、改めて今度は終身雇用といいますか、新規採用をするというケースはどういうふうに扱われるのか、この点について確認をいたしたいと思えます。

○菊池政府委員 招聘型と若手育成型の場合、ちょっと違うのかもしれませんが、いずれにしても、一定の期間内で研究成果を上げるとか、優秀な研究者として認知されていくための登竜門として研究活動に従事するというところでございますから、あらかじめ任期を定めて採用するものであり、原則として再任用というふうなものは認められない、こういう仕組みになっております。

特に、若手育成型については、登竜門としてでございますから、登竜門が二回も三回もあるというのはいかがいので、やはり研究生活の中で一回限り、こういうような形で法定しております。それぞれの任期制職員が、任期が満了したときに新たに公務員として継続雇用の対象になり得るか、こういうことでございますが、それは可能でございします。

ただ、例えば招聘型なんというのは、ある意味でいきますと、引く手あまたの研究者に三顧の礼を尽くして国立の研究機関に期間を限って来てもらうわけですから、そういう人たちが引き続き残ってくれるということとは、これはいいのかもしれないけれども、なかなかそういうようなことは、逆に言うとも難しいような状況もあるのかな、こういうふうに思います。

○石井(啓)委員 任期後の再任用、基本的に、基本的にはいいですか、ないということでありまして、私は、これはいろいろ考えまして、もう少し柔軟に対応をした方がいいのかなとも考えましたが、さっき言いましたけれども、任期つきの採用というのが、短期的な成果を求めることになるんじゃないかという心配があります。もし再任用するということになる、再任用のたびに、最初の任期の終わりに、何か一生懸命成果を出さなければいけない、逆に短期的な成果を求めることになるかもしれない、こういうふうな考えでございまして、再任用がないことは、それはそれで結構なことなのか、こういうふうに思っています。新規採用については、これは確かにプロジェクトの招聘型の場合は余り考えにくいかもしれませんが、けれども、若手育成型の場合は、これはあり得ることだと思えますね。

といいますのは、確かに登竜門で入ってきたわけですが、その中の働きぶりを見て、研究管理をなさっている方が、この人材はこの研究所にどうしても残ってほしい、こういう非常に強い要望があつて、また、本人も、この研究所でやるのが自分の研究能力を高めること、あるいは自分の性向に非常に向いている、こういうことになれば、お互いのあが合致すればそういうこともあり得るかと思えますので、その点については制度的に可能だということでありまして、柔軟に対応をしていただきたいと思います。

それから、これは事前に通告をしていなかったものでアドリブになりますけれども、私は、基本的に研究者の流動性を高めて、すぐれた研究環境を

求めていろいろな研究機関に行けるような、そういう制度をつくっていくことが非常に重要だと思ふんですが、ただ、やはり制度的にネックがあつて、なかなかそういう流動性が高まらないということがあります。

それは、退職手当あるいは退職金あるいは年金の通算ということですね。現行の制度の中では、一つのところに長く勤めれば勤めるほど退職金とか年金では有利になるということがありますが、そういった点からなかなかいろいろなところに行きにくい、こういうことがあると思ふんです。今は、退職金なり年金なりの制度が異なっていますから、それを国なり民間で自由にすること、これは今の制度上は難しいことはわかるんですが、ただ、やはりこれは大きなネックとして、今後課題として残っていると思ふんです。こういった点について、私は今後真剣に検討すべきではないかというふうに考えております。この点についていかがでしょうか。

○菊池政府委員 大変難しいお尋ねでございます。私も同じような問題意識を持っています。わけではございません。

例えば、年金なんかについては、基礎年金というような形とか、報酬比例というような形できなくて、やはりその職域加算部分みたいな部分がございます。退職手当は、御指摘のとおり、長期勤続報償というまさに退職手当制度そのものに内在する性格から、ある一定年数というものを一つの条件にして算式が定められているというふうなことでございます。それを一気に変えることができるかというのは大変難しい問題だと思ふます。

ただ、片一方でこの研究者の流動化というふうなことのほかに、これからやはり公務全体の中の官と民との人の出入りというふうなことも当然視野に入れて、制度、物を考えていかなければならぬような時代が来ると思ふます。そういうふうなことで、御指摘のような点も十分意識して

検討してまいらなければならない、こういうふうな考えでおります。

○石井(啓)委員 その点についての検討、ぜひよろしく願ひしたいと思ひます。

それではテーマを変えて、大臣にお尋ねを申し上げますが、報道によりますと、五月の十六日、閣議後の関係懇談会において、武蔵長官が九八年から三年間の国家公務員の新規採用数を現行の半分にとどめるよう要請した、こういうふうな報道がされております。この武蔵長官の関係懇談会での発言の真意をお尋ねをいたしたいと思ひます。

○武蔵国務大臣 私ども、今国民の世論もそういう方向でございまして、何としても日本の今置かれてある内外の環境は非常に変化をきておりまして、行政改革というものは、これはもうどうしてもやらなければならない仕事だと思つております。やはり、新しい時代に対応できるシステムをつくり上げていかないと、この明治以来続いてきた日本の行政機構では、もう縦割り行政その他の批判も出てきているわけでございまして、また、十分に国民の行政ニーズに対応できない部分もできてきておるわけでございまして。

二十一世紀において日本の国が、どういう方向で国家は機能を果たしていかなければいけないのか、それから、二十一世紀においてはこういうことを国民が望んでおられ、それに対応していかなければならないのか、そういう仕事をしっかりとつかまえ、そしてその仕事をしていくにはどういう組織をつくった方がいいのかという形で、私も議論を今進めているわけでございまして。そして、その大きな一つの目標は、やはりどの国もやっておりますように、スリムな行政機構にしていかなければいけないだろう。能率をよくし、効率をよくし、できるだけ簡素というかスリムな行政機構につくり上げていかなければならぬだろう。これはやはり大きな目標の一つでございまして。それを考えてまいりますと、私どもは、今二〇

〇一年からの出発ということを考えているわけでございまして、そうすると、あとこれは四年しかないわけでございます。その二〇〇一年に用意した中で出発しようとしたときに、スリムになっていないとなかなか大変なことになる。なかなか実際に働いておられる人におまえの首切るといふような形で首を切るなどということは難しいのじゃないかな。

これを考えますと、今から少しずつでも、定額をお願いしておりますけれども、定額は定額として、現実には私は、定額もこの平成九年度初めてのことしの定額とそれから定員増の査定と両方見ただけでございますが、例えば第九次定員削減計画の初年度でございまして、定額でいけば八千八百人、正直減らしていただかなければいけないのですけれども、現実には定員増六千六百八十八人、削減したにもかかわらず、結果的には平成九年度においては約二千二百人しか削減は減らない、こういう現状でございまして。

こんなことを続けていくと、それじゃ二十一世紀になつて用意したときに一体どうしたらいいのだからかというのを考えますと、私は今からでも少しづつやはり各省に御協力をいただいて、できるだけその各省、各省が主体性を持って、自分たちで自分たちの役所の中を例えればどういふふうにスリムにできるだろうかということを考えて、そして少しでも人を減らしていくという努力をしていただきたいと思います。

しかし、それは努力をしてもそこで首を切つていただくとするのはなかなか難しいから、その分を少しでも新規で入つてこられる人を減らしていただければ、結果的にそれだけ少しでもスリムになっていく。これを一年、二年と続けていくうちに、二〇〇一年出発のときには、ある程度の生首を切らなくていいという方向に行くのではなかろうかな。

もちろん、それだけで済むのか、そのときにまた勧奨退職というふうな形でお願いをしなければいけないのかもしれませんけれども、いずれにし

ても、そういうものは極力少なくしていくということから考えれば、私はこの際、各省庁に御協力ををお願いしてということで要請をした、こういうことでございまして。

○石井(啓)委員 実は、私も新進党、昨年の総選挙の折に、行政改革の公約の中で国家公務員数の削減というのをうたつておりました。またことしになつてつくりました基本政策構想の中でも、国家公務員の二五％削減とうたつておりました。ありますが、その手法としては、退職者の一部不補充というふうな言つておるのですが、実際の中身は、長官と同じように新規採用、これを減らすべきだ、こういうことを実は考えておりました。そういう意味で、私も長官のこのお考えに賛同をいたしまして、ぜひこれは一生懸命やっています。そういうふうな言つておるわけでありまして。

そういうバックアップをする意味で何点か御提案を申し上げたいと思つております。そもそものは、公務員数を削減するための大きな手法として新規採用を減らしていく、こういうことであらうと思ひますが、今の法定の定員の管理の中では総定員法がございまして、それから五年間この定員削減計画というのがございまして、これを改めていくことによりまして定員の削減というのは着実に進む、こういう面がございまして、総定員法及び定員削減計画を見直していかないと、こういうふうな思ひますが、いかがでございましょうか。

○武蔵国務大臣 総定員法は総定員法で、私は必ずしも今すぐ直さなければならぬとは思ひませんが、今申し上げたような形でお願いをし、私は正直、総務庁の中もできるだけ今指示をいたしまして、どこを減らせるか、各省、各局あるいは各室で、あるいは各部でいろいろと検討してもらつていきたいと思います。

率直に言つて私は、地方の出先、私ども地方の出先を持つておりますけれども、少しはスリムになれるのじゃないかという感じも持つておりますし、あるいはきょう初めて申し上げるのですけれど

ども、恩給受給者が非常に減ってきておる。恩給局というのは今人をふやしていいようではないかと、何かもう少し合理的に考えられませんか、私は私でアイデアを持っておるわけでございます。

少なくとも、自分の役所だけは私の責任でやりたいと思っておるわけでございますけれども、そういう形でこしやうていただく。来年からもうやっていたらいいわけですが、我々が、今行政改革の方は、少なくともこしじゅうには、この秋には結論を出したい、そしてそれに基づいて、来年の通常国会にできるだけに関連する法律は出していききたい、こう考えておるわけでございます。

そうなると、おのずから人員も具体的にでてくるのではないかな。この役所はどういうふうにしたいか、あるいはこの役所の仕事はもうやめていただきたいというのが出てくるわけでございますから、そうすると、おのずから人の数も出てまいりますので、今の第九次の定員削減計画を場合によれば見直しをお願いしなければならぬ場合もあるのではないかな。もっと最終的に言えば、全体の行政の枠組みが決まってくれば、当然定員法も見直しをしなければならぬ場合も私はあるのではないかな。それはいつなのか、その辺はこれから行革の進め方でございますけれども、最終的にはそういうことも十分考えていかなければならぬのではないかな、こういうふうに思っております。

○石井(啓)委員 今の御答弁の中で大體長官の考え方はわかりましたが、今後、中央省庁の再編の議論の中で、国が行うべき公務の行政量といいますが、事務量といいますが、業務量といいますが、そういうのが明らかに変わってくるかと思っております、そういったことにあわせて、具体的に今後、今言いましたような定員削減計画あるいは総定員法も含めて、公務員の総数を削減するためのアクションプランといえますか行動計画、こういった

ものがやはり必要になってくるのじゃないかと思うのです。この点について、最後、長官の答弁を求めたいと思います。

○武藤國務大臣 当然、具体的に私も行政の組織その他がまとまってくれば、それに伴いましてどうしても国家公務員の皆さんにもスリムになっていただくという面がまいりますと、そういう具体的な計画というものは、その段階においてはつくらなければならないときは来る、私が先ほど申し上げたのと関連いたしまして、そういうときは必ず来ると思っておるわけでございますが、それがいつ来るかというのは、これから我々のこの仕事でどこまで、どういう形でスムーズに進んでいけるかどうかに関連してくると私は思っております。

なかなか抵抗も強いものでございますから、苦慮しながら今やっておるわけでございます。できるだけ早く、私もは所期の目標に向かって何とかそれが達成できるように努力をしていきたいと思っております。

○石井(啓)委員 質疑時間が終了いたしましたのでこれで終わりにいたしますが、行政改革を進めるといふ意味では私も積極的に応援をしてまいりたいと思存しますので、その点よろしくお願ひしたいと思います。

ありがとうございます。

○御法川委員長代理 倉田栄喜君。

○倉田委員 新進党の倉田栄喜でございます。

私はまず、いわゆる公務員制度調査会が設置をされて、第一回の会合も始まったというふうに承知をいたしておりますけれども、この公務員制度調査会のことからお尋ねをしたいと思います。

五月十九日に公務員制度調査会が、これは第一回の会合だと思っておりますけれども、ここにおける総理のあいさつを読ませていただきますと、公務員制度あるいは公務員のあり方、そこからいけば、我が国行政システムそのものが、この総理のあいさつに示されております決意からすれば、相当大胆に変わってくるのかな、そういう気が、私は

このあいさつを後で読ませていただきながら思いました。

例えば、こういうくだりがございまして。

現在の政府の業務を所与のものとするべく、大胆な規制緩和を進めるとともに、業務権限を地方や民間へ委譲し、徹底した努力によって行政をスリム化し、そうした行政の遂行に最もふさわしい省庁体制や官邸機能を構築する所存です。

民間部門では、経済活動のボーダーレス化や急速な技術革新の下、厳しい競争に打ち勝つため、終身雇用や年功序列的な人事管理の見直しが進められています。公務部門においても、民間部門の動きをも視野に入れつつ、新たな時代に対応する改革を積極的に進めていかなければなりません。

ごあいさつはもと長文で、いろいろなことを総理はお話しになっておられるわけでありましてけれども、この部分だけを取り上げさせていただきます。私も、我が国の現在の公務員制度あるいは行政組織はこの公務員制度調査会においては相当大胆な、本心に抜本的な議論が行われていくのだから、私はこういうふうに期待をいたしました。この総理のごあいさつが、実際の結果として、中身において、なるほど、総理が第一回調査会の会合においてごあいさつになったとおりの結果になってくるなど、これは非常に重要なことであると思っております。

そこで最初に、この調査会設置、いろいろ文書は、報告は出されておりますけれども、承知をいたしておりますけれども、この総理のごあいさつを受けて、調査会は今後、全般の内容をどこを中心にしてどういうふうな重点的に進められていくのか、あるいは今後のスケジュール等も含めて、総括的にまずお伺いしておきたいと思っております。

○武藤國務大臣 今、総理のごあいさつの一部が御紹介ございました。私もそのとおりでございまして、新しい時代を、二十一世紀を迎えよう

としておるときに、行政組織がもう今の時代に対応し切れなくなっている。しかも、残念ながら、先ほど来いろいろお話しもございました不祥事件も起きてきて、行政に対する信頼はなくなってきた。しかも、これからの時代というものはボーダーレス化、国際化の時代に入ってきておる。また国内においては、少子化・高齢化社会で労働力の問題がいろいろ言われてきておる。

それに対応して、総理、今御披露いただいたとおりでございます。民間では既にそういう時代に対応してスリムな姿を、そして時代に対応したような形にどう持っていくかということでも非常にいろいろな変革をされつつあります。ところが、残念ながら、私もこの行政の世界は今なお変革はなされてないわけでございます。どうしても新しい時代に対応する行政改革をしなければ、国民の皆様方に対して、行政というものは何をしているか、私は、こう御指摘をいただくのではなからうかな。

そういう形で、行政システムそのものを、いろいろ機構を含めて変えていくこととなれば、当然そこで働いている人も、公務員の皆様方もそれに対応して、従来のままの姿でいいのかどうか。もう少し、例えば今お話があったかと思いますが、終身雇用制というのが民間では必ずしも、そういう姿が少しづつ変わってきている。公務員は一体いつまでもその終身雇用制でいいのかどうか。今御審議いただいている形でもありますように、ある一定期間を限って公務員の世界へすばらしい技術者に入ってきていただいたらどうかというような発想も出てくるわけで、昔ならこんなことはなかったと思うのでございます。

そういう形で、公務員そのものについてもいろいろあります。あるいはまた、これからの時代というのは情報化時代と言われているわけでございます。公務員のお仕事も相当今までは違っていた、今までは非常に書類の多い、私は、書類が多いことあるいは判ことが多いことが何か確実性があると言われていたと思うのですけれども、それが

あったたにかえつていろいろの不幸事件、あるいはエイズの事件なんかはかえつておかしなことになっていったということも事実でございすから、そうなつてくれば、新しい時代に対応できるといえ、ペーパーレス化というように形に持つていかなければならぬだろう、そんなようなこともお仕事の中でいろいろ検討していただかなければならないのじやなからうか。

あらゆる面で、そういう点では全く一から出発という気持ちで、公務員のあり方、人事管理のあり方、これをぜひ御議論いただきたいということでごさいます、とりわけ、平成十年度では、うちの中でも行政機構の改革に關連をいたしますような人事管理システムについてはできるだけ結論を出していただけたらとありがたい。全体的には五年間ということをお願いをいたしておりますが、当面、私もいろいろ必要とするものはこれから公務員制度調査会に具体的にはお願いをすることになると思ひますけれども、こういうものはひとつ平成十年度内にはやっていただきたい。

あるいは、私のあいさつの中では、物によっては平成九年度でも場合によるとお願いしたいものがあるかもしれないということを申し上げました。

それは例えば、よく新聞に書いてございす、これは何も私もあそこであいさつしておりますが、マスコミの方が勝手に書いておるのでございす、例えば、エージェンシーというものがいろいろ話題に上つてきております。そのようなことをもし我々の方で取り上げていくということになれば、それに伴つて、そのエージェンシーはイギリス的なエージェンシーでいいのか、あるいは日本は日本の独自のそういうシステムを考へていく場合には、公務員はどうそれに対応していくつたらいのか。

身分の問題。例えば、イギリスでございす、とエージェンシーになつても身分は変わらない。国家公務員のままでございす。しかし、仕事の内容からいけば確かに日本の特殊法人とある程度似

通つたところがございます。そうすると、特殊法人は身分は国家公務員ではございせん。

こんなような問題等、私は、エージェンシーといふものを取り上げていくということになりますと、やはり公務員の身分、その他にもいろいろと關連してくる問題があると思つております。あるいは、人事交流の問題もあるだろうと思ひます。そんなことを考えまして、場合によると平成九年度でもお願いしなければならぬものは緊急的には出てくるのではないかと、私は、私は、私は、いさつの中でお願いをいたしておきましたけれども、そういうような方向でこれからの作業をお願いをしていかなければならぬのではないかと、いふに思つております。

○倉田委員 今長官からお答えいただきましたけれども、そのお答えの中に大まかなものは集約をされていす。お答えの中に長官御自身の決意も私は拝聴させていただきます。

要は、我が国が大変な危機的な、制度も組織も含めて、危機的という言葉が適切であるかどうかはともかくとして、大変な状況にある。二十一世紀に対応すべき組織といふものはどういふものなのか。そこにおいて、公務員制度そのものも今の姿のままでいいはずがないと私は思つております。

今の長官のお答えの中で、年功序列とかあるいは終身雇用そのものについての御言及もありました。要は、国が生きていくと発展していかけるかどうか。それはそこにおる人々も含めて、そこに働く人々も含めて、一人一人の能力と才能が生きていくと發揮できるかどうか。すばらしい人材といふのか、力を持った人たちが、これは總理のあいさつの中にもありますけれども、夢と誇りを持つて、意欲を持つて仕事ができるかどうか、そういう状況をつくることのできるかどうかと思ひます。かつて、もうずっと前の言葉ですけれども、おくれず、休まず、働かず、こういうことでは今の私どものこの状況は乗り切ることができないと思ひますので、私は、公務員制度調査会の結果を非常

に着目をしておりますので、どうぞ長官、先頭に立つて、率先指揮をしてすばらしい成果を出していただきたい。こんなふうに思つております。それで、今回の法案でありますけれども、国家公務員退職手当法の一部を改正する法律案、この法律をつくる背景になったのが、先ほどの御質疑の中にもありましたけれども、いわゆる一部の方だと思ひますけれども、公務員の方々の不幸事。それで、この問題が起こつたときに、私も新進党は公務員倫理法というのをやはり法としてつくべきではないのか、こういうふうに申し上げてきましたし、また新進党もいよいよその要綱が大体決まりまして、提出をできる手はずとなつております。

政府の方は、法ではなくて省令という形で、各省の自主判断というのか、省令で公務員倫理規程みたいなものを設けるか、こんな方向なのかと思つておりますけれども、例えば、公務員の各省に当たつての禁止事項といふのは、接待を受けることだとかしてはいけないといふことで、もちろん接待を受けてはならない。会食、パーティーをする、遊技、旅行をする、転勤、海外出張に伴うせんべつ等を受けること、中元、歳暮等の贈答品を受領すること、かなり細かく規定をしてございす。

確かに省令でなければならぬ部分もあるのか、こういう気もいたしますけれども、私は全体、省令だと各省庁、ある意味では何をしてはならないのかといふことがどうも国民の皆さんがわからないような部分がある。私は、法として、この中で共通のもの、あるいは法としてまとめた方がいいものもあるのではないかな、こういう気がいたしております。長官あるいは官房長官も含めていろいろなところで御答弁をなさつておりますけれども、この公務員倫理法の制定については長官は現在どんなお考えをお持ちなのか、私の方からも改めてお尋ねをしておきたいと思ひます。○武藤國務大臣 ああいう事件が相次いで起きま

したときには、私は、場合によると公務員倫理法といふものも制定しなければいけないのではなからうかといふ考え方も持つておりました。それで、閣議というわけにもまいりませんので、閣僚懇でいろいろ議論をいたしました。一方、總理から私に指示がございまして、とにかく君の方で一つのマニュアルといひますかサンプルといひますか、公務員の倫理を規正する一つの具体的なものをつくつてもらいたいといふ御指示がございまして、私どもの方の役所が中心となつて、一つの公務員倫理を規正する案をつくりまして、それを閣僚間でも話をし、最終的には事務次官會議で申し合はせといふ形で、各省庁で訓令という形でやつていただいたわけがございす。

この中身が、まあまあ、中にはもう細か過ぎるのではないかと、こういう御指摘さもあるぐらゐ、相当具体的にそれぞれ各省庁で私どものつくりました一つの案を参考にしておつくりをいただきました。そしてその中では、例えば、従来と違ひますのは、常時チェック機能を果たせる人、いわゆる総括管理官、あるいはその下には管理官といふ形でチェック機能を果たせる人を常時置いておるわけがございす。そしてまた、何か問題がありそうなきときにはそこへ相談するようにということも決めておるわけがございす。

また、いろいろ細かい、業界等の關係でこういうことはしてはいけない、ああいうことはしてはいけないと割合細かいことが書いてありますので、あれを本当にきちんと守つてくれればいいのではなからうか。それから、場合によれば、事が起きたときには懲戒免職まで持つていけるというのを書いてあるわけがございすから、そういう形でいって、これをきちんと守つていただければ必ずしも法律をつくる必要はないのではないかと、いふことになつてまいりました。今のところはとにかくあれをきちんと守つていただきたいといふことを私も思ひ、必ずしも法律をつくるだけが目的ではないのであつて、要は公務員がきちんと倫理観に基づいて、それこそ国民全体の奉仕者と

いう使命感に立ってきちんとしたことをやっていただければいいわけでございます。

とりあえず、私も関係者でも最終的には、今のところはそれを見守ろう、しかし、それにもかかわらず何か大きな不祥事件が起きてきたというときはまた別の問題として、当面はこれをきちんとそれぞれの公務員が守っていただくということと十分それぞれの省庁の責任者がしっかりと見守っていただく、こういうことになっているというところでございます。

○倉田委員 確かに倫理は、一番最初になければならないものは自己規律あるいはその職場の規律、そういうことだと思っております。そういう意味で、今長官が最後の部分でお答えになった部分も私は理解をできます。

ただ、私も一方で法でなければならぬのではないのかと思う部分は、やはりこれは一つの行動基準、行動原則、どう行動したらいいのかという一つの基準でありまして、ある意味では一つの構成要件的なものであります。そうであるとするは、一つ明確に、共通的に、これだけきちっとしておいた方がいいのではないのかという部分もあるはずだと思えます。そういう意味で、一つの行動の原則、基準というものは法の方がいいのではないのかという気も私はいたしておるわけでございますので、これはまた法案を提出をさせていただいたときに御議論をさせていただきたいと思えます。

そこで、その具体的な中身でありますけれども、国家公務員退職手当法から入らせていただきたいと思います。

今回の法案は、いわゆる総務庁人事局長の諮問機関である研究会の報告がもとになって今回の法案が立法化されてきております。この部分について、私は人事院の方から、どういふふうな人事院の考え方、まず全体として退職手当等は従来から人事院の一つの所管でやってこられた部分があるわけでありまして、この部分については、例えばこの研究会には人事院は参加をしておられま

せん。確かに意見聴取の機会があったのだと思えますけれども、必ずしもこの研究会報告と意見聴取された機関とこの研究会報告と意見聴取された機関と、いろいろあったのかもしませんけれども、正規の公的な部分の機関として意見聴取をされたふうに見えないわけでありまして、人事院の考え方というものは今回のこの法についてはどういふふうな反映されているわけでしょうか。

○菊池政府委員 お答えさせていただきます。

不祥事に係る職員の身分、退職手当等の取り扱いについてはということで、先ほど総務庁長官申しました、昨年の十二月十九日でございますが、事務次官会議申し合わせのときに、そういうことをもって早急に法的措置を含め検討するということを次官会議で申し合わせしましたもので、それからそれを受けて私どもの方で、今大臣おっしゃいましたようにとにかく早急に法案を含めた、法的措置を含めた検討をすることになったわけでございます。

それで、検討するに当たりましては、役所だけでもって検討したのではいかに、こういうことで、法律の専門家でありまして弁護士さんでありますとか実務、制度に通じた方、あるいは民間でそういう不祥事が起こった場合にどうなっているかというふうなことに詳しく方々八名に御参加いただいて、本当に長時間にわたって、期間は短うございましたけれども、御検討いただいたわけでございます。

その過程におきましては、その初めから終わりまで、人事院には、正規のメンバーとして御参加いただいたというわけではございませんけれども、人事院を代表するようない立場からオブザーバーとして研究会に御参加いただきまして、実際の運用がどうなっているのか、法制的な考え方、従来の考え方がどうなのかというふうなことに十分情報を提供していただいたわけでございます。私どもとしては、この研究会の意見がまとまっていく過程において人事院は大

変大きな役割を果たしていただいたと心から感謝しております。

○倉田委員 それでは、先ほど石井委員の方から質問ありましたけれども、いわゆる差しのめの構成要件の部分、いわゆる「その者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると判断したとき」というこの構成要件の部分のところで、先ほど、例えば調査、どういふふうな調査をするのかというところからいけば、局長の方は、職場による調査、そういうふうなお答えでありました。司法ではないわけですから、捜査権限があるわけではない。

一方で、「思料するに至つたとき」といふふうに判断基準がある意味では不明確なものでないのか、裁量で左右されるようなことが、どうも構成要件としてこの辺りよくと不明確なというふうな気も私も持ったわけでありまして、具体的に、職場による調査、あるいは判断基準として裁量の恣意性、これを排除する担保、これはどういふふうにお考えでしょうか。職場による調査というのは、結局具体的にはどういふことなのか、恣意性を排除するにはどういふことを考えておられるのか。

○菊池政府委員 退職手当について申しますと、退職手当の支給義務を負います各省各庁の長は、同時に、支給が適正に行われるよう努める義務も負つておることは当然でございます。

そういうことで、退職者が在職期間中に罪を犯したのではないかとという嫌疑があるときに、そのまま退職手当を支給してしまうことになるば、やはり国民の信頼を損ねかねないわけでございますので、そのところでは一時差しとめの要否、可否に係る判断について必要な調査を行う必要があるわけでございます。

司法当局と違つて捜査の権限がない中でどのような調査が期待できるのか、こういうことでございますけれども、退職者本人、関係者の協力というふうなことを原則としつつ、十分な調査というものは行えると思えます。特に、職場内の場合、職務

関連の犯罪、例えば公金横領というふうなことであれば、仮に本人が調査に応じない場合であっても、物的証拠なりそれに基づける資料というものも十分収集することができると思えますし、他の周辺におります職員などからも職場規律の確保というふうな面での協力というふうなことも十分期待できると思えますし、また、それは職員としてそれにこたえるべき義務を負っているというふうな考えをしております。

こういうふうなことで、必ずしも司法当局のような捜査権がなくとも相当程度わかり得るということだと思えますし、場合によれば司法当局に捜査に支障を来さない範囲内で協力を求めるというふうなことがあり得る、こういうふうな考えをいたします。

「犯罪があると判断するに至つたとき」といふときの具体的な判断基準は何か、こういうことで、これは全く、そういう意味でいいますと、具体的な状況に応じて判断すべき事柄であると思えます。その際も、やはり退職者の権利尊重という観点から、単なる風評とか新聞に出たからとかデマがあったとかいふことだけでは、とてもそれは一時差しとめの要件にはならないだろう、こういうことでございまして、そのところには相当の根拠が必要ということで、一時差しとめ処分を行う場合は、法定刑そのものの内容が禁錮以上の刑に処せられるというふうなものでなければならぬと思えますし、退職者が逮捕されている、あるいは嫌疑を本人が認めている場合、物的証拠が出てきた場合、こういうふうな場合が挙げられる、こう思えます。

○倉田委員 恣意的な裁量も十分な調査で排除できる、こういうことだろうと思えますし、今局長のお答えは、私も力強く聞いたわけでありまして、いわゆる司法権限はなくても十分調査はできる。それで、長官、これは要望だけでございましてけれども、例えば今後いろいろ不祥事件が起こつてくる、国会で取り上げられる、そういうときには、いろいろ私どもの方から質問をさせていただくとき

に、ただいま司法で調査中でございます、調査権限がございます、何かきつとした、本場に調査したのかどうかかわらないようなお答えしか返っていない場合が往々にあるわけでございまして、今回の立場でいけば、十分にきつとした調査ができるということでございますので、今後の不祥事件等については、十分その調査の経過、結果というの国会でも御公開いただきたい。特にお願いを申し上げておきたいと思ひます。

そこで、退職手当のところは今お聞きをいたしました。この法案の中身について、少し私は、このところが抜けているのではないのかしらと、誤解かもしれませんが、思うところがございますので、お尋ねをいたします。

例えば、期末・勤勉手当の支給制限制度であります。今回の改正では、期末・勤勉手当のいわゆる返納制度というものは設けられていない。そうしますと、退職者が期末・勤勉手当の支給を受けた後に、いわゆる在職中に悪いことをしたよ、そういうことで禁錮以上の刑に処せられた場合と、今回のようにまだそれが払われる前に一時停止、差し止め処分を受けた場合と、ちよつと不均衡なのではないのか、そういうふうに思われるのですけれども、この点はどういうふうにお考えになつておられるのでしょうか。

○菊池政府委員 期末・勤勉手当の支給を受けた退職者が禁錮以上の刑に処せられた場合の返納制度の導入につきましては、私どもの方でやりました研究会の中でも、率直に申しましていろいろ御意見がございました。

ただ、それで、最終的に私も考えます期末・勤勉手当というのは、報奨的な性格を有するといへ給与賃権の一つであり、保護されるべきものであるということから、支給制限措置というのは極めて限定的にすること。それから、退職手当と違ひまして期末・勤勉手当というのは、在職中、夏とか冬とかといったような形でもって払われるわけでございまして、定期的に払われる。そういうような意味でございますと、月別に払われる

月別給与と同様に次々に新しい賃権が発生していく、時間の経過とともに。そういうことで、例えば非違行為が数年後にわかつた場合に、期末・勤勉手当に限つてどこまでさかのぼつて返納させることが適当なのかという問題がございます。

それから、先ほど、研究会の中には民間の方にも入つていただいて民間の取り扱いなども伺つたところでございますけれども、民間の取り扱いを見ても、退職金については、例えば同業他社に就職したというような信義則違反みたいなものがあった場合には返納させるといふような例があるようでございますけれども、賞与については、いわゆるボーナスについては、支給条件を付する場合があります。一たん支給したものを返納させるというふうな慣行もない、例もない、こういうふうなことで、公務員にのみ民間にないボーナスについての返納制度を導入するといふことは適當ではないのではないかとこのことを考えまして、期末・勤勉手当についての返納制度というものを導入しなかつたところでございます。

○倉田委員 退職金の場合と期末・勤勉手当のその性格の差から返納制度は必要ではないかという御判断、それは議論の結果だといふことであらう、そういう考え方もあるのだらうと思ふのです。ただ、不祥事を起こしたといふそのことをどう見るか、そこまで踏み込むくらい重いことなのだと見るならば、これもやはり実が必要があつたのではないのかと私なりに思ひました。

例えば在職者についても、懲戒処分が検討されている間に期末・勤勉手当の支払い期日が、まさに今局長がお答えになつたように月々々々発生して行くわけですから、来て、それでも払わなければいけないのかという、確かに受ける性質の問題があるんだとしても、いわゆる公務員倫理、そういう不祥事を起こした者に対する一つの、戒めという言葉が適切かどうかわかりませんけれども、そういう部分から考えれば、その観点から考えればこれも同じ性質のものではないのか、こういうふうな気が私はしたわけであります。御指摘

だけにとめておきます。

それから、これは国家公務員の身分を有している場合の制度、それでは、例えば国家公務員の方で地方自治体あるいは外郭団体に転出をされて公務員の身分を失つておられる場合にはどうするか、この問題が一つ。

それから、きようは自治省にもおいでいただいたのでしようか。そもそも地方公務員の場合、これは国家公務員の退職制度でございまして、地方公務員にはこれは研究をされておられませんか。地方公務員については今後どんなふうなお考えなのか。それぞれお答えいただきたいと思ひます。

まず、退職者あるいは外郭団体に転出の場合。○菊池政府委員 現在の懲戒処分の規定は、同じ例えば一般職の国家公務員という身分で省庁を超えて移動した場合には、例えば懲戒権、懲戒処分が、同じ一般職の場合だったら動くけれども、じゃ特別職と一般職の場合とはどうか、先生御指摘のように地方職員になつた場合には、じゃ、もとの国家公務員であつた時代の非行について、地方公務員として、任命権者である知事さんなり市長さんなりというものは懲戒処分できないのか、従来の考え方というものは多分そういうことであらうと思ふんですが、雇用関係、任用関係が違ふといふことで懲戒処分、懲戒権は移つていかない、こういうふうな考え方でございます。

ただ、確かにそれは考え方によつて、一人の人はずうつと国家公務員でいた、一人の人は地方公務員になつた、あるいは特殊法人等に出向した、それでまた国家公務員に戻つてきた、だけれども、あの人途中で身分が切れていながら懲戒ができま

せんよというふうなことが、果たして本当に制度の趣旨からいっていいんだらうかというふうな議論もこの私の研究会でございまして、この辺のところについてはもう少し研究していかなきゃいかぬな。

ただ、懲戒制度というのはなかなか難しい部分がございますので、私どもというよりも人事院の方で御検討になることなのかもしれません、なお引き続き検討していかなきゃならぬ、こういうふうにお考えをしております。

○浦山説明員 お答えをいたします。今回の法律改正の趣旨は、退職手当及び期末・勤勉手当の支給の一層の適正化を図り、公務員に対する国民の信頼を確保しよう、こういうものでございまして、このことは国、地方を通じて共通の課題である、こういうふうに考えております。

また、地方公務員の給与につきましては、地方公務員法第二十四条第三項の規定によりまして、国及び他の地方公共団体の職員の給与等を考慮して定めなければならぬ、こういうふうな規定をされております。したがって、自治省といつたしましては、今回の法律案が成立した時点で、地方公共団体に對して国に準じて速やかに条例改正等を行うように指導してまいりたい、かやうに考えております。

○倉田委員 長官からも最初お話がありました、今局長からもお話がありましたけれども、いわゆる行政あるいは公務に對する国民の信頼をどうした構築をしていくのか。そういう意味からすれば、この制度というものは、最初の話に戻りますけれども、ずつと継続的に絶えず検討を続けていかなければならぬ問題だと思ひます。これで終わりたいといふことに私はならぬと思つております。

最終的な目標として、行政に信頼を勝ち得ることができるとか。なるほど、さすが公務員の方は違ふ、そういうふうな国民の皆さんから思つていただけるかどうか、そこに行くまで絶えずどうぞ検討を続けて、新しいまた制度、システム、措置を考えていただきたい、こんなふうに思ひます。

そこで、一般職のいわゆる研究員制度の方についてお尋ねをいたしますけれども、まず、いわゆる任期つき研究員制度といふことで、招聘型あるいは若手育成型、そういう充実に図られることはいいことだと私は思つております。

ただ、その前提として私が疑問に思ひましたの

は、国がやること、民間でやること、民間に対して国が支援をしてやってもらうこと、国と民間で協力してやること、こういういろいろの場合、場合があるんだと思うのです。

一方、行政改革の目的というのは、いわゆる官から民へ、中央から地方へという一つの大きな流れがあると考えております。そうだといたしますと、私は、例えばノーベル賞級の方々を招聘すると、あるいは、若手を、内外ともに優秀な人材を登用して対応する。本来、技術研究というのはどこでやるべきなのか、本当に国でやらなければならぬのか、そのこと自体がかえって民間の活力というのを阻害してしまうのではないのか、こういう疑問も持ったわけですね。

この点、本来どうあるべきなのか。確かにこれはいい制度だということとそこに人材が集まる、一方で民間の方は空になってしまふ。このことがひいてはいわゆる国主導になってしまつて、本来あるべき官から民へという目的そのものがなくなると。

一方では、それを管轄する行政の方は、その影響力を行使して官に官に人を集めてくるようになってしまふ。いい制度であるがゆえに逆に国の影響力が研究部門についても強くなってしまふのではないのか、果たしてそれでいいんだらうか、こういう気がいたしております。

最後に長官に総括的に伺いますにしても、まず、科学技術庁、文部省、おいでいただいていると思いますけれども、この点、どんなふうに御認識をされておられますか。それぞれお答えいただきたいと思ひます。

○近藤(隆)政府委員 お答えを申し上げます。今の御尋ねは、主として国の役割ということに

もより、日本全体としまして科学技術の振興を図っていくためには、政府と民間がおのその役割を分担しまして、また有機的な連携なり協力をしながら、国全体としてバランスのとれた形で進めていくということは当然必要だというふう

に考えております。

お尋ねの研究開発の中身につきまして、例えば性格的に分類しまして国の役割ということを考えてまいりますと、基本的には、民間においては十分取り組みが難しいような、期待できないような基礎的な、独創的な研究、これは言いかえますと、成果の見通しが必ずしも当初から立てがたいものとか、あるいは成果の実用化に必ずしも結びつかないものとか、それから、さらに言いますと、特段の目的なく、いろいろな解明、現象解明ということ、文化の創造のために絶対に必要なものであるわけでも、企業から見れば遠いものがあるわけですが、こういったものを中心にして国が進めていきたいというふうに考えております。

このような精神は、科学技術基本法におきましても、基礎研究の推進における国の役割の重要性といったことを明記しております。特に国については、そういうことを中心にやっていくということを経法律にも明記しているところでございます。

一方、民間でございませうけれども、先ほどのあれから申しますと、成果が見やすいとかあるいは実用化しやすいは利用、改良といった点でございませうので、総括的には開発研究と言っておりますけれども、そのような分野でございませう。

これは、経済の具体的なフロンティア開拓からいいますと大変重要でございまして、原動力と言つていいものでございませうので、こういうものに関しましては、民間の自由な発想あるいはその目的意識を中心として、まさに民間の自助努力をベースにしてそれとできるだけ政府が促進していくというふうに考えてございまして、こういった考え方も基本法では明示されております。あくまでも民間の自助努力ということがベースでございませうので、そのように進めさせていただきたいと思つております。

その過程で、いろいろお互いの能力とか持つていないものを出し合うといった面で、共同研究といったものが、あるいは産学官の連携といったもの

のが進められていくべきだと思つてございまして、これも振興していきたいと思つております。

そういう意味で、国及び民間におきます研究開発能力を十分發揮しまして、そういったことを総合的に進めていくようなことを中心としてしまして今後施策の充実に頑張つていこうと思つておりますので、よろしく御指導をお願いいたします。

○坂本説明員 文部省が所管しております大学に

関しまして、お答えをさせていただきます。大学は、御案内のとおり、人文、社会科学から自然科学までのあらゆる学問分野にわたる基礎的なあるいは独創的な研究を行つておりますし、また、あわせて、その研究と人材養成を一体的に推進しているわけでございます。

こういった大学の性格にかんがみまして、文部省といたしましては、大学において、民間においては十分な取り組みが期待しにくい基礎的、独創的な研究を担つていきたい、こう思つていられるわけでございます。

また、人材養成の面でも、民間で活躍する人材を養成するという役割を大学としては果たしてまいりたいと思つていられるわけでございます。また、産官学の連携協力、これも、産業界にとつてもあるいは大学にとつても有益なことでありまして、産学の共同研究などの連携を進めてまいりたいと思つていられるところでございませう。

○武藤國務大臣 いろいろ両方からお話がありましたが、やはりこれからの日本の将来を考えますと、先ほど御答弁いたしましたけれども、科学技術立国、何とも、科学技術で日本は伸びていかなきゃならないと私も思つておるわけでございます。

そういう中であつては、今たまたま文部省からも産学官の協力という話もありましたが、本当にそういう点では民間の力も大いに頑張つていただきたいし、また、学問の研究の府である大学その他も一生懸命頑張つていただかなきゃならないし、あるいは国のいろいろの研究機関がございませうけれども、こども頑張つていただかなきゃなら

ない。

要は、そういう中で、こういう形で制度を入れようといったしますのは、国の方でそういう協力はいたしませうけれども、正直、例えばコストがどうもかかりそうだとか、これは採算が今のところなかなか、出てくる可能性がないとか、となるとなかなか民間だけではできないものも私は出てくるのではないかな。

そういうのをやはり国民の御理解をいたしたいで、国民の予算を使わせていただいで、採算は合わないけれども、しかし、将来においては、それが大きな夢を持つことのできるものが開発されるかもしれないというようなときには、私は、やはり官が、いわゆる国立のいろいろの研究所が中心となつてやっていくべきではないかな、そうなるまいりませうと、こういう制度というのが大変有効に働くのではないかとこのように考えているわけでありませう。

○倉田委員 確かに、その投資、新しいものをつくり出すというときに、なかなか民間では不十分だ、だから国でやらなければならぬ部分はある、その御指摘というかそのお答えで、例えば特殊法人でもいろいろなものがあった、こういう経過があることはわかります。

ただ、果たしてそれでいいのかなという問題意識も一方で持つていられるわけです。やはり官から民へというのは一つの大きな流れなのではないのか。だから、この制度についても、その成果が本当にそういう意味からしても厳しく問われなければならぬ。単に、いわゆるお役所の、各省の影響力が強くなった、民の方が小さくなった、そういうことであつてはならない、こういうふうに思つております。

いろいろちよつと質問も用意しておつたんですが、時間もなくなつてまいりました。例えばこの制度が、我が国からいへば、いわゆる頭脳流出とかそういうことも含めてきちつと対応できるかどうか、今お答えの中にありましたけれども、産官学の人事の交流、国としてどううま

くいくのか、そういう課題もあると思います。制度だけつくったけれども、中身は全然だめだったねということにはせびらないようにしたい。ききたいと思っております。

そこで、ちよつとこの部分の関連で、いわゆる任期つき研究員制度の導入ということで、先ほど再就職とかその議論も少しありましたけれども、私は、違う視点からこの任期つき制度の導入ということといわゆる公務員の終身雇用制度、長官に最初、少しお答えの中に触れていただきましたけれども、この任期つき制度の導入ということと公務員の終身雇用制度、これは何か視野に置いておられるのかどうか、あるいはまた違う話なのかどうか、これは長官はどんなふうにお考えになつておられますか。

○武藤國務大臣 これはもう法律に書いてあります。すうまう、お招きをしていく方がせいぜい七年から十年まで、それから育成型は三年から五年まで、こういうことになつていくわけでございます。今までの、いわゆる公務員の皆様方の場合には、終身雇用制というか、できるだけ安心して働いていただくという形で、そういう任期を限定するようになつてはしないわけでございます。この仕組みがなくなるということは決してございません。

これはあくまで例外的に、ですから今お話のあつたような、とりあえず民間でなかなかできないものを国の方でやらせていただく、しかし国の方でやっていると、今、官から民へというお話もありましたけれども、ある程度めどが立つてきたときは、かえつてそれに御協力いただいた民の方が今度は中心でやつていただければいいのではなからうかというふうに私は考えておるわけでありまふ。そういう面からいけば、まあまあ一つの例外的な、日本の科学技術立国らしい方向で行けるためのそういう措置だということに御理解いただけたら大変ありがたいと思ひます。

○倉田委員 例えは、産官学の交流の問題からいけば、平成二年でしたか、百二十三回だったか、一

回だったか、いわゆる研究交流促進法というのを成立させております。これは、それぞれの交流をして、その成果を果たしていただく。この法律と今回の任期つき研修制度はどんな関係になるのでしょうか。

○角野政府委員 お答え申し上げます。

お話のございました研究交流促進法に規定しております任期制、具体的には人事院規則の定めによつて行つておるものでございまして、これはプロジェクト任期制というふうには呼んでおるものでございまして、これは、特別な計画に基づき実施されます研究事業に係る、五年以内に終了する予定の、科学技術に関する研究業務に従事させるといふふうな形で行う場合の任期でございます。つづめて申し上げますと、採用を予定しております仕事そのものが一定の期限が定められておる、それによつて実施をしておりますものでございまして、規則によつて実施をしておりますものでございまして。

一方、今回御提案、御審議いただいております招聘型任期制でございますが、流動的な研究者の活用を必要とする研究分野につきまして、既に研究業績等により特にすぐれた研究者と認められておる人材を国立の研究機関に招聘していろいろ御活躍をいただく、こういうことで御審議をお願いしているものでございまして。

この招聘型の任期制につきましては、その方の活躍を期待する期間ということで任期を定めようということとございまして、先ほども御説明いたしましたプロジェクト任期制について仕事そのものについて期限があつたということと違つておるということとでございます。

ただ、こういう形で招聘される優秀な研究者につきまして、国の研究機関において長期のプロジェクト研究が行われておるというふうな場合には、そのプロジェクトにおいて御活躍をいただく形で任用するということもあろうかと思つております。この点はそういうものとして御理解いただければと思ひ次第でございます。

○倉田委員 例えは、招聘型の研究員の方の場合、

非常に顕著な実績を上げておられてノーベル賞級という方だとすれば、すぐれてその方の属性というのが大きいのだろうと思つておる。そういう方をお呼びするときに、ではやはりその人が行くのであれば、その人が入つてその職場で研究をされていくときに、やはりその人なりの研究設備がなければならぬ。その人なりのいろいろなものがなければならぬ。研究が進まない。そして、従来の研究場所から引越すというのか、移転をするのか、そういうさまざまな問題が出てくるのだろうと思つておる。

招聘をするときに、そういう研究設備であるとかあるいは移転のための諸経費であるとか、先ほど三顧の礼という言葉があつたのかどうか、来ていただくことにお迎えをするわけでありまふから、その人の属性に応じた十分な研究設備、あるいは来ていただくためのさまざまな問題をどういふ形で解決していけばいいのか。その辺はどんなふうにお考えでしょうか。

○青江政府委員 お答えをさせていただきます。

御指摘のとおり、任期つきでもつておいでいただく方々の能力というものをその場で十全に發揮していただくということは大変肝要で、そのためには今先生御指摘になりました研究設備の問題のみならず、研究資金の問題等々、必要な研究環境というものをきちんと整えていくということが大変重要だと思つてございまして。

したがうして、それぞれの研究所におきまして、そういうふうな御努力をいただくと同時に、私どもの方におきまして、そういう方々に対しての特別な研究費というものを別途用意いたしまして、研究資金という面からその方々の研究というものの促進を図るというふうな努力もいたしておる。そういう枠組みの中で、先生御指摘になりましたような研究員の移転の問題でございますとか、備えつけの問題でございますとか、そういう問題というものを解決していくというふうなことになるかというふうにご覧いただいております。

○倉田委員 研究者の方の自主性を十分に尊重していただいて、そして、確かに任期つきでありまふけれども、やはり成果をきちつと出していただくことが肝要だと思つております。

そういう意味で、これは御指摘だけにとどめさせていただきますけれども、その成果というものを、これは若手育成型においても同様でございますけれども、やはり客観的にどうきつと評価をしていくのか、これも重要なポイントなのだろうと思ひます。この制度そのものが、我が国の将来についても、我が国のいわゆる民間も含めて技術開発のために、やはり一つ一つのことがきちんとか公正に正しく評価をされていかなければならぬ。そういうしなければ、いわゆる人事管理システムそのものにも破綻、亀裂が入つてくるように思ひますので、この点は十分御注意をいただきたいと思ひます。

いろいろ質問を用意しておりましたけれども、時間がなくなつてきました。一点だけ、これとパラルレルの問題です。

実は、研究招聘の方については現在の属性に応じた環境というのを整えていきたいというお答えがありましたけれども、一方で今までの既存の大学なり科学技術研究所の研究設備とかいろいろなもの、もう随分老朽化しているのではないのか、時代に合わなくなつていくのではないのか、この点はどうか考えるのですかという疑問を持つておるわけ。最後にちよつと総務庁長官にお訪ねしたいことがございまして、短く今の点だけお答えいただきたいと思ひます。

○青江政府委員 設備の点についてだけ簡単に御説明申し上げます。

研究には、人、物、金というふうなことでございまして。その三拍子がそろわなければならぬ。この面におきまして、私ども各般にわたりまして対策というものを講じているわけでございます。設備に関しまして、ちなみに国研におきましては築後二十年以上たつたものが三分の一を超えておるというふうな状況でございます。各省庁とも

協力いたしまして、このところ計画的、段階的に更新を進めております。今後とも、その辺の努力というものにさらに力を注いでまいりたい、かように考えてございます。

○倉田委員 全体の人事管理、人事バランス、任期つき研究員の方々、あるいはそうでない一般研究員の方々、この方々の研究意欲もそぐことがないようにどうぞ十分配慮をしていただきたい、そういうふうに思います。

最後に長官、これも簡単に後でまた議論をさせていただきますけれども、エー・ジェンシー制度のことを最初にお触れになりました。長官自身は、いわゆる外庁制度と訳すのか訳されないのかはともかくとして、この制度の導入についてどういふような基本理念なのか。例えば私は、前に行政改革特別委員会の中で総理に、国でやるべき仕事は何なのか、物の、物品の提供だとかあるいはサービスとか、それは本来国でやらなければいけないのか。例えば行政改革をするとしても、基本的な理念がなければやはり途中でどんどんおかしくなってしまうという気がしてならないわけであります。

長官が、いわゆるエー・ジェンシー制度ですか、それを今会議の方で御検討なさっているというふうについてお聞きしますが、このことについてその理念、どういふことでお考えになっておられるか、要点だけで結構でございますので、最後にお尋ねをして私の質問を終わります。

○武藤国務大臣 まだ行革会議でもエー・ジェンシー制度を導入するかどうかを決めているわけではございません。五月二十八日の行革会議、来週の水曜日でございいますが、このときにこの問題を含めていろいろお互いに議論し合おうということになつておるわけでございます。

ですから決めておるわけではございませんが、もし導入するとなればどういふためか、こういうことでお答えをさせていただきたいと思うのでございましてけれども、たまたまイギリスで、エー・ジェンシーというのはいろいろ言われておる。こ

れは総務庁もエー・ジェンシーといえはエー・ジェンシーで、英語で言うところのエー・ジェンシーになつていくわけですが、同じエー・ジェンシーでも向こうの意味のエー・ジェンシーはちよつと違うわけでございます。

結局、イギリスの場合にはサッチャーさんが、英国病から脱却するためにはとにかくスリムな行政にしようということで、最初は思い切つて人員整理をおやりになつたわけでございますが、その後、なお仕事をできるだけ民間に移そう、先ほど御指摘のあつたいわゆる官から民へ、これもやはりになりました。その上にもう一つのステップは何だろうかということでも御議論いただいたときに、政策の企画立案部門と執行部門というのを切り離してみたらどうか、そして執行部門にはできるだけ民間の手法を取り入れて独立採算的にやらせてみたらどうかというところからイギリスではエー・ジェンシーというものが発足したということでございます。

日本でそういう方向でいくのかどうかというのはこれから議論するところで、まだ日本としてエー・ジェンシーを導入すると決めておりませんので、どういふ理念でやるのか、どういふ方向でやるのかというのは全くございせんが、イギリスではそういうことでございます。

それからもう一つは、たまたま日本でもそういう執行部門を外へ出してみたらどうかといったときに、問題は、官から民へという形でいけば一番すつきりするわけでございますが、中には、一度に官から民は困るよ、やはり自分たちは公務員で働いているのだから執行部門も公務員で働きたいというのが日本で、あれば、これはイギリスと同じように公務員の身分のままで働いていただく、いわゆる現在の特殊法人とはおのずから違うというところでございます。

そうした場合、そういう形でやれば、イギリスの場合は、あくまで身分は公務員ではございせんが、独立採算制でございせんから、あらかじめその省庁の責任者と、それから今度はエー・ジェン

シーの責任者との間で基本文書を取り交わして、こういうような業務をこのような予算でやらせていただくということでも目標値を出しまして、それを省庁の責任者が承認すれば、その範囲内で自由に仕事をやっていただく。そして、その努力次第で、効率よくやって余裕が出てくれば、それは結果的にボーナスという形で給与が上積みになつていくということもやっていただければ、勤労意欲がそこで高まつて、いい成績をまた上げるのではないかとということにもなり得るのではないかと。

しかし、イギリスの場合も全部が全部成功しているわけではないわけでございます。中にはやはりそういう努力をしてもなかなかうまくいかないうちの場合に一般会計から補助金という形を出しているようにございます。あるいはまた、なかなかうまくいかないために、そちらへ配置をされたけれどもやはり本省の方へ戻りたいという形で人事の交流もなされているようにございます。

これらのいろいろなことを踏まえながら、私も日本として、官から民へというのがまずありえず、この間規制緩和とある程度やりましたが、これからはやはり官から民へ、それから今お話のあつた中央から地方へ、この努力をした上で、その上でなおかつもつと日本の中央の省庁でやる仕事を政策の立案部門と執行部門を分けた方がいいということになれば、その辺のイギリスの制度を参考にしながら、日本としてのやはり一つのそういう似たようなものをつくっていくのも私は一つの考え方ではないかというふうにも思つております。ただし、まだそこへ決まつたわけではございません。

○倉田委員 時間が参りましたので終わりますけれども、お運びをいただきますが、お答えいただきなかつたところもあると思ひます。おわびを申し上げます。

○御法川委員長代理 本会議散会後直ちに再開することとし、この際、休憩いたします。

午後零時二十六分休憩

午後二時四分開議

○伊藤委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。質疑を続行いたします。金田誠一君。

○金田(誠)委員 民主党の金田誠一でございます。本題に入ります前に、今国民的な大変な問題事となつております諫早湾の干拓事業につきまして、行政監察を担当されている総務庁長官というお立場から御所見を賜りたい、こう思うわけでございます。

先般、平成九年二月付でございますが、総務庁からこのような行政監察結果に基づく勧告というものが出されてございます。この中には、「干拓事業」という項目の中で、「干拓事業を取り巻く情勢の変化を踏まえ、事業の円滑かつ効率的な実施を図るため、次の措置を講ずること。」というところで勧告が出ているわけでございます。その中で、「実施中及び休止中の事業について」ということで、「実施中の事業については、環境に十分配慮し、事業の進捗状況に応じ、土地利用、営農等の確実性について確認しつつ、所要の検討を行い、必要に応じ事業計画の変更を行い、適切に対処すること。」このような勧告でございますが、まさに時宜を得たといえますか、適切な勧告であろう、こう思うわけでございます。

ところが、問題は、総務庁からこのような勧告が出ているにもかかわらず、諫早湾の干拓事業においては、この勧告が私の見る限りでは一顧だにされておられない。環境問題に十分配慮したと思われせんし、土地利用、営農等の確実性について確認をされているとも思われせん。こういう状況の中で、先般勧告のめど防衛が締め切られてしまつたという状態に立ち至つておる。まことに遺憾なことであると思つたわけでございますが、まず、この件について、この勧告をなされた大臣のお立場としてどういふようにお考えか、お聞かせいただきたいと思ひます。

○武藤国務大臣 諫早湾の干拓事業につきまして

は、今御指摘のとおりいろいろ問題点がありま
すし、相当おくりしておりますし、私どもから今御
指摘のような勧告文を出したわけでございます。
それに対して、まだ正式には農水省からお答えを
いただいております。事務当局によりまして、
今月末に大体いただけるのではなからうかという
ことでございますので、私は、それを受けて判断
をしたい、こう考えております。

ただ、今お話しのように水門はもう締め切った
じやないかということでございますが、たまたま
きのこの関係懇談会でこの問題を議論をいたしま
したときに、私は、干拓の関係については私は私
きょうはコメントするわけにはいかないし、イエ
スともノーとも言うわけにはいかない、ただ、説
明が、防災対策という観点からぜひこを締め切
らないと、高潮の被害が起きたり、あるいはまた
川の方から水のはんらんがあつて、大体非常に低
地帯だそうでございますから、そこへのはんらん
が起きるといふ点から、防災対策としては理解を
してもらいたいということでございます。したから、
私はその点については御理解をしますということ
を申し上げたわけでございます。干拓というも
のに関しての私の考え方は、農水省から正式の回
答が来てから判断をしたいということで、きのう
も私は閣僚懇で申し上げておるところございま
す。

○金田(誠)委員 今回の総務庁の勧告は、大規模
な農業基盤整備事業に関する勧告ということでご
ざいまして、防災という視点での調査等は触れて
おらないのではないのかなというふうに思つわけ
でございます。干拓と防災とをセットにして諫早
湾のあのような事業が行われている、これも途中
で二転三転あつたようでございますけれども、現
在の論議はそのようになっているというふうには
聞いてございます。

そういうことからしますと、本来であれば防災
という見地からも、本当にこのような大規模工事
が必要であつたのか、もつと環境に負荷を及ぼさ
ない防災ができなかつたのかという行政監察が

あつてしるべきだろうと思つわけございま
す。新聞等によつても、防災の観点からもあの事
業は適切ではないという指摘等もございます。

そういうことからすれば、長官は、防災対策と
いう観点からはもう理解をされたということござ
います。いささか早計ではないのかなという
思いがいたします。本当に、防災という視点から
見ても、他に環境の負荷の少ない、あるいはもつ
と効率的な防災対策があつたのかなかつたのか、
総務庁として、その辺も含めて行政監察を徹底し
た上で見解が表明されてはしなかつたなという思い
でございます。

そこで、来月の末に農水省から正式な答えが出
るといふことでございしますが、この勧告の中に含
まれている文言は極めて抽象的でございます。し
てに諫早湾の問題について特定をして言及されて
いるわけではないと思つわけでございますけれど
も、ここに言及をされている事象が諫早湾に当て
はまらないといふふうにはどうも思われません。

ここで指摘をしている環境への配慮、営農等の
確実性、いづれをとつてもまさにこの諫早湾を念
頭に置いた勧告ではないのかなと思つわけござ
います。この勧告は諫早湾についても当然適用されとい
いますか、当てはまると思つわけ、この勧告を
受けて何らかの措置を期待をして勧告をされたも
のと思つわけでございますけれども、その辺はい
かがでしょうか。

○武藤国務大臣 今申し上げましたように、農水
省からの回答が来てから私は判断したいというの
はその辺でございます。果たして農水省から来
た回答が営農の目的に合致して、あるいは、営農
といつても私どもは米以外、米はやめていただき
たいといふことは具体的に実はもう申し上げてい
るわけでございます。米以外のものの営農にど
ういう形で対応しようと思つたのか、その辺をや
はり見きわめないと、私は何とも言えないと思つ
ております。

正直、防災対策と絡めてということでは本当は

なかつたと思つのですが、結果的に、どうも
現実論としては、この間はんらんもあつたそうで
ございまして、そういう現実論を踏まえますと、
私も、一体それで人命を尊重しなくともいいのか、
こう言われれば、防災対策として、それも一つの
副作用として出てきたわけであつて、それを無視
するといふわけにはいかないという意味で、私は
その点については理解を示した、こういうことで
ございまして、最初のころからの目的には何も防
災といふものはなかつたわけでございます。

そういう面では、今の環境問題とか今後の営農を
どういふことでやろうと思つておられるのか、その
辺を判断しながら、勧告についての御回答をいた
だいたときに私は私なりの判断をしたい、こうい
うことを申し上げておるわけでございます。

○金田(誠)委員 今、この諫早湾に象徴される巨
大公共事業といふことが、計画からもう数十年を
経過をして、当初の目的が既に失われている、あ
るいは、現在の感覚で言えば、今もしこれが計画
されるのであれば到底事業として採択されることは
ないだろう、今環境といふものが極めて大きなウ
エートを持つ、こういう中では到底許可されそう
もないような事業が、一たん決まつたということ
によつて、全く変更、見直しされることなく続け
られているといふことが非常に大きな問題となつ
ているわけでございます。

こうした事業を本当にコントロールできるかど
うか、これはまさに政治の役割にかかっているわ
けでございます。そういう意味で、現在政権を
担当している自由民主党を中心とする各党の責任
は、私は大きいだろうと思つわけでございます。

その中でも、総務庁というお立場、行政改革を
担当されておる、行政監察を担当されているお立
場から、勇気を持って現実を直視をして、しかる
べく判断を願いたいものだな、こう思つわけござ
います。武藤長官について言えば、私はその
御判断ができるお方であるといふふうに実は考え
たいわけでございます。

ただいま農水省の正式な回答を待つた上でとい

うお話でございましたけれども、そういう中に
あつて、実は私どもも民主党の渡辺周君から質問主
意書が提出をされておるわけでございます。まだ
正式な閣議においての回答の決定ということには
至つておらないと思つわけでございますけれども
も、長官としてはこの質問主意書に対する答弁書
の閣議決定に当たつてどのような態度でお臨みに
なるのかということでございます。

質問主意書に対する答弁書といふことも内閣の連
帯して責任を負うといふ観点から責められていると
何つておられます、その中で、所管は農水大臣で
ございまして、その中で、国務大臣として、それ
も行政監察を担当する大臣としてのお考え、お立
場は重要な要素をなすと思つわけでございます。

渡辺周君の質問主意書、既に御承知のとおりで
ございますが、まずは一刻も早く締め切り堤防内
にとりあえず海水を流入をさせる、その上で今後
の問題等について十分議論をし検討すればいいで
はないか、こういう趣旨でございますけれども、
これに対して、長官、どのようなお立場でこの答
弁書の決定に臨まれるのか、お聞かせをいただき
たいと思つます。

○武藤国務大臣 私は、先ほど来申し上げており
ますように、私どもの勧告はあくまで干拓事業、
その一環として諫早湾も含まれておるわけござ
います。干拓事業に対する勧告でございますので、
そういう立場からいろいろ私どもは、先ほど
お話しのとおりで、環境問題とか今後の営農の方
向が大体どうあるんだろうかと、そういうこと
で判断をしていきたいと思つて、それに対するお
答えをいただくことになっております。

ですから、そういう観点から、場合によればも
う一度事業の見直しをお願いをする場合もあると
いうことは私も勧告文にも書いてあるわけござ
います。場合によれば見直しをお願いする
場合もあるわけでございます。

ただ、今御指摘の渡辺さんの質問主意書という
のですか、それに対する答えは、まだ私は正式に
は目にいたしておりませんが、大体、ちよつと事

務的に報告を受けておりますのは、どうもその部分のお答えをしないようでございまして、いわゆる防災対策という観点から今度は政府は答弁書をつくっているようでございます。

そうなりますと、私は、先ほど申し上げたように防災対策という観点からは理解を示しておりますので、そういう面に関する限り、私としてそれにノーということはない。干拓というものの関連が出てくれば、またいろいろ私は私なりの意見を申し上げなければなりませんけれども、どうも今度の政府の答弁書はその辺は防災対策に限って出ているのではないかと、私にはまだ正式に文書は見えておりません、ただ事務的にはどうもそのような方向に進んでいるというふうに承っておりますので、そういうことになれば、私は、やはりそれにはイエス、こういうことになろうかと思っております。

○金田(誠)委員 そのように区分けをして物事をお考えになると、今一つの考え方ではありまして、干拓事業という一面を含めて一つの巨大事業、巨大公共工事ということで進められているわけでございまして。そして、今問われているのは、数十年を経て状況も変わる、そういう中で、一たん決めたものだからといって、全く見直しも再検討もされず、そのまま突き進むことが果たしていいのか、ということが問われているわけでございまして。それが防災事業であればいいんだ、干拓事業であれば見直しが必要なのだというものではないの、ではないかな、こう思うわけでございまして。

いずれの事業であらうとも、その必要性的観点があるいは環境に及ぼす負荷等々あるいは代替措置があるのかないのか、そうしたことも含めながら、一たん決めた工事であっても立ちどまって見直していく、そしてまた国民の合意を得ながら、進むものであれば進む、あるいは別な方向に転換するものであれば転換する。このコントロールができない状態の日本の国というのは一体何なのか、政治の役割は一体何なのかということが私は問われています。

ていると思うわけでございまして、そのことを長官には十分御認識をいただいていると思うわけでございまして。そういう意味で、この総務庁の勧告もかなり踏み込んだ、かなりの射たものになっている、これによって一定の対応が期待をされているというふうなものとして私は受けとめているわけでございまして。

このときに、今の政権にある党がそこに一歩踏み込むことができるかどうか。これは、非常に大きな意味で、これから日本の行政改革を政治というものが主導してできるのか、そもそも日本の国政を政党あるいは政治が主導していけるのかどうかという根本のところには私はかわつてくると思うわけでございまして、長官に限っては、技術的に防災だ、営農だという分離をしながらの御答弁は、長官からはいただきたくなかったなという思いなのでございまして。

本題は別なところでございまして、余りこれに時間をとることはいたしませんけれども、長官、一度。

一つは、この干拓事業そのものについての回答が来ない。それでは、回答が来ないうちに質問主意書に対する答弁だけは出すことがいいのかどうか。農水省が一定の判断を出して、それを総務庁としても検討をして是非の見解を持つに至って、その上で回答が、長官の意思も含めた回答として出されるのが本来の筋道ではないか。防災だ、営農だということ、そこで分けて出されるのは長官らしくもないというふうには私は思いますが、それが一つ。それと――結構です、では、それだけをお答えをいただきたいと思います。

○武藤(誠)大臣 これは、御承知のとおり、国会のルールがございまして、質問主意書が出てきたときには、たしか一週間でございますか、一週間で答弁書を出すようにというルールがなっているところから一つでございます。

それからいま一つは、答弁書は、大体農水省が中心で答弁書を書くわけでございまして、私どもの方の関係が直接はないわけでございまして。そう

いう面がございまして、農水省がそういうような答弁書を書いていくというの、私が閣議で干拓事業というものになつてくるとこれは私は一言あるよ、こういうことを発言して留保いたしておきますので、多分その辺を踏まえて農水省がそういう答弁書を書いておるのではないかなというふうには私は思っているわけでございまして。

私としては、干拓の問題については、本当にうまく営農ができるのかどうかという判断をして、もしそうでないというような判断をすれば、もう一回再勧告をして、見直しをしてほしいというように、私もあり得るというのを私は申し上げたいと思うのでございまして。

そういうことで御理解をいただきたいと思います。

○金田(誠)委員 私の出した質問主意書などは、三週間待たれてくれとかいろいろなことがございまして。しかし、これ以上は申し上げません。

ただ、一つだけ要望を申し上げておきたいと思っておりますけれども、干拓事業、農業という観点からの監察はされておるわけでございまして、防災という観点からも私は問題が大きいと思うのです。

この潮どめ堤をつくらずにも、もっと適切な環境に負荷を及ぼさない工法はあるという識者の指摘等々あるわけでございまして、総務庁として、今回は農業基盤整備という監察でございましたけれども、防災事業という観点からもぜひひとつ行政監察をしかるべく行つていただきたい。これについては強く御要望申し上げておきたいと思っております。

次に、本題に入らせていただきます。

退職手当法の一部改正について、順次質問をいたします。

岡光事件等に端を発した国民の官僚、公務員不信は極めて強いものがございます。こうした国民の声に対して、行政みずからが公務員に対する信頼を回復するための努力を行うことは当然のことと考えます。その一環として今回の退職手当法と給与法の一部改正案が提案されていると思うわけ

でございますが、その内容をよく点検をしてみますと、当面の措置として対象が退職者に限定されてはいるものの、公務員の権利面で幾つか心配なところもあるわけでございまして。

そこで、法改正に基づく措置が運用上退職公務員の権利にも十分配慮した公正なものとなるよう、またそのことを担保した制度として整備されていく必要があると考えられるわけでございまして、この基本的なところにつきましては長官の御所見を賜りたい、こう思うわけでございまして。

○武藤(誠)大臣 私どもとしては、この法律を通していただければ、その法律の運用に当たっては、御心配のないように公正な運用を心がけていくのは当然だと思っております。

○金田(誠)委員 わかりました。よろしくお願いをしたいと思っております。

今回の改正点は、退職手当、期末・勤勉手当の支給差しとめ制度、期末・勤勉手当の不支給制度の新設の二点でございますが、退職者に限定されているとはいへ、退職公務員の労働賃金とのかかわり、その適用に当たっては、当局の恣意性を排除する慎重かつ厳密な運用基準が必要である、こう考えるわけでございまして。

今回の措置は、退職時点で退職者に発生する労働賃金使用者が処分の概念でいけば一方的に制限する、極めて重い制裁措置でございまして。したがって、その措置が使用者によって乱用されないよう、法律上もできるだけ適用要件を明確にし、岡光事件等のような、国民的に批判を招くような不祥事に限定すべきと考えられるわけでございまして、この点いかがでございませうか。

○菊池(誠)政府委員 不祥事に係る職員は退職手当の取り扱いにつきましては、現行法におきましても、職員が禁錮以上の刑に処せられて失職した場合に退職手当を支給しないこととなっております。退職手当の支給後に退職者が禁錮以上の刑に処せられるというようなことになりました場合には、もう既に支給した退職手当の返納を求め得るというように規定が設けられておりまして、この

場合、すべての犯罪を対象としつつ、それが禁錮以上の刑に処せられるかどうかというところを退職手当の支給、不支給の基準としているところでごさいます。

退職者の権利保護については、このような現行制度の考え方を前提にしつつ、罰金以下の刑にしか当たらないというような犯罪については今回の一時差し止め処分の対象にならないということをはっきりしたところでごさいますし、そういうような面でも、退職者の権利保護というものについては十分配慮したところでごさいます。

いずれにしても、国家公務員退職手当法、禁錮以上の刑に処せられた者をその支給を受ける権利を有しない者としていたところでごさいますので、仮に、一時差し止め処分の対象となる犯罪を特定の種類にだけ限定して、それ以外の犯罪については禁錮以上の刑に当たる場合であっても退職手当を支給するというようなことになりますと、かえって支給の適正化という面で国民の不信を招くことになり、公務員に対する国民の信頼を損ねることにならないか、こういうようなことでごさいます。

一般職給与法についても、同様な考え方に立つて、一時差し止め、不支給制度を新設するものでごさいます。やはり国民の信頼確保というような観点から適切な運用に努めてまいりたい、こういうふうにごさいます。

○金田(誠)委員 例えば、刑事事件で逮捕されたときは法形式上は無条件に対象となつていくわけでごさいますけれども、逮捕されたときは自動的に対象となるという解釈ではなくて、事実の性格によつては、いわゆる岡光事件等とは性格が異なつて、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずるという事案ではない性格のものもあると考えるわけでごさいます。

したがって、一律に適用するのではなくて、事案の性格を厳正に調査、判断し、重大な支障を生ずる場合にのみ適用されるべきと考えるわけでごさいます。

ごさいますけれども、いかがなものでしょうか。

○菊池政府委員 お答え申し上げます。ただいま申し上げましたように、どのような犯罪でありましても、禁錮以上の刑に処せられた者に退職手当の支給を受ける権利を有しない者として扱っているというのが現行の制度でごさいます。

したがって、交通事故というような形で、破産罪ではないような場合、あるいは退職手当の支給の適正化及び公務員に対する国民の信頼確保という要請をやはり基本に据えて、退職手当の支給を一時差し止めることが適当であるというような考え方でおるわけでごさいます。

○金田(誠)委員 どうも見解が異なるようでございまして、残念でごさいます。

まずそれじや、逮捕以外にも、「犯罪がある」と思料するに至つたとき」という項目があるわけですが、毎年三万人以上の離職公務員の調査を当局が行うことは不可能だと思つてございます。

これらのことから、法律の運用に当たつては、退職者の権利保護の観点から、差し止め得る場合の明確な適用基準を総務庁として作成して各省に通知する必要があると思つてございます。この点はいかがでしようか。

○菊池政府委員 もとより、御指摘のように、年間三万人を超える国家公務員が定年であるいは勤奨でやめて、あるいは自己都合でやめていっているという実態でごさいます。これらのすべての人たちが在職中の行為に起因して犯罪がある、こういうふうな形で疑惑を持たれていくわけではございませんで、あくまでも今回の場合には、在職中の行為に關し「犯罪があると思料」される場合といたうことで、「思料するに至つた」と言えるかどうかというところも各省各庁の長が責任を持って判断していただくことになるわけでごさいます。

総務庁といたしましても、今回法律で書いてございしますように、一時差し止め処分を行うためには、本人の供述、自白、あるいは物証等により犯罪があることを認められる、十分思料されることが必要であること、法定刑の条件が禁錮以上の者、こういうことでごさいますので、罰金以下の者であれば本来この差し止めの対象にはならぬ、こういうようなことでごさいますので、そういうような差し止めの対象にはならないということについて十分関係省庁に周知徹底を図つてまいりたいというふうにごさいます。

そういうことで、差し止め得る場合の明確な適用基準というものを明らかにしてまいりたいと思ひますし、やる場合には、差し止めを行う場合には、内閣総理大臣、すなわち私どもに対して通知を各省庁からもらうことになっていきますので、ある省では一時差し止めになった、ある省では野放しだ、こういうようなことのないように私どもも十分適切な指導あるいは御相談に応じてまいりたい、こういうふうにごさいます。

○金田(誠)委員 差し止めをする場合の手續についてごさいますけれども、本人に対する説明書の交付や内閣総理大臣への届け出など、ある程度配慮したものはなつていくわけでごさいます。けれどもも十分ではないのかなと思つてございまして、差し止めに当たつては、例えば調査委員会、これは公正性を担保したもので、場合によつては外部の有識者を加えるなどの配慮が必要だと思つてございしますが、この調査委員会等を設置して必ず本人からの事前の意見聴取を行い、申し開きの機会を与えることなど、事前の調査を徹底して行う制度を府令等で整備すべきではないか、こう思つてございしますが、これについて御見解。

そして、あわせて期末・勤勉手当についての手續でございしますが、「必要な事項は、人事院規則で定める」とことなつておりますが、人事院との事前協議等は規則で制定されるのかどうか。これは人事院の方からお答えいただきたい。あわせてお

願ひいたします。

○菊池政府委員 期末・勤勉手当については人事院の方からお答えさせていただきますけれども、法律の関係でございまして、私の方から、まず、一時差し止め処分を受ける者に対して申し開きといひますか、併明の機会を設けることについて、御指摘のような方向で対処すること、総理府令で内閣総理大臣への通知をいただくことを定めよう、こういうことでしておるわけでごさいますけれども、その中で、当事者からの、処分を受けるべき者から事情を聞いたかどうかといううなことについての事実をあれしおきます。

それから、調査委員会を設けたらどうか、こういうところでごさいます。一時差し止め処分の実施に当たりどのような体制でこれを進めるかというところにつきましては、処分の実施権者である各省各庁がその個々の事案ごとに考えていくべきことだらう、こういうふうにごさいます。

○武政政府委員 今回のこの期末・勤勉手当の支給の一時差し止めについてごさいます。処分を受ける職員にとっては給与債権の権利制限となるというの御指摘のとおりでありまして、その適正な運用を確保するという視点が肝要ではないかというふうにごさいます。

したがって、各庁の長が一時差し止め処分を行うに当たりましては、恣意的な運用を防止しあるいは職員の権利を保護するという観点から、人事院規則におきましてあらかじめ人事院との協議を義務づけるというのを予定しております。

この協議の中で、各庁の長が抱いた犯罪の疑いの合理性あるいは各省庁における事実の確認の有無等十分にチェックされることになるのではないかと、あるいは、私どももチェックをする姿勢で取り組んでまいりたいと思つております。

○金田(誠)委員 それじや、観点を改めて質問をさしていただきたいと思ひますが、今回、退職手当法のこのような改正が出されるに至つたその背景といひますか、これは、平成八年十二月十九日、事務次官等会議申し合わせというのだと思つてお

けでございませう。『行政及び公務員に対する国民の信頼を回復するための新たな取組について』というところで申し合わせがなされているわけですが、その第一に「公務員倫理規程の制定等」という項目がございまして、各省庁において規程を「速やかに制定する」ということになってございませうが、これについてはもう既に全庁制定されているのかどうか、お聞かせいただきたいと思います。

○菊池政府委員 結論から申し上げますと、すべての省庁で制定されております。

で、この倫理規程、性格は、国家行政組織法で、各省大臣、処分の職員に対する職務監督権があるというところで、その職務監督権に基づく訓令という形で、倫理規程を制定していただいたものでございまして、各省これを厳密に遵守しよう、こういうことで今努力しているところでございませう。

○金田(誠)委員 そこで、急に生臭い話になって恐縮でございませうが、例えば、野村証券VIP口座事件というのが今問題になっておられるわけですが、ケースによつてさまざまのようございませうが、ある総会屋には大変な利益が供与されたということも伝わっております。このVIP口座を通して利益供与をするというところが公務員に対してなされたこととすれば、この倫理規程のひな形の中に「前各号に掲げるもののほか、一切の利益や便宜の供与を受けること」禁止項目の一つでございませうが、これに該当することになるのではないかな、こう思うわけがございませう。

そういうことからすれば、今回、このように社会的な問題になっている事案であるだけに、各省庁、この策定されている倫理規程に基づいて調査をする。恐らく自己申告ということで、口座を開いて特別の便宜を供与されていれば御本人が一番よくわかつていることになると思うわけがございませう。この事務次官会議の申し合わせを取り仕

切ったお立場として、その辺のところをお考えいただけないのかな、こう思うわけがございませう。

○菊池政府委員 各省庁、各大臣に制定していただきました各省庁の職員倫理規程、公務員倫理規程、よくごらんいただきたいと存じますが、関係業者等との接触に関する禁止事項を具体的に定められております。その中には、未公開株式の引き受けを行うことという形で、株の取引にかかわるようなことも規定しているところでございませうが、関係業者等との接触というところでございませうので、本人の職務内容に野村証券との関係が、厳密に言いますと、職員倫理規程的な観点で言いますと、職務権限の中に野村証券との取引といううなもの、あるいは野村証券という株式会社が対象の中へ入るかどうかが一つ一つのメルクマールになります。

そういうような意味で、一律に、VIP口座に登録されているかどうかというよりも先に、そういうようなことがあれば関係業者との接触禁止事項の違反になるかどうかというところは、若干議論の余地があるところだろうと思ひます。

本来、株の取引自体というのは通常、正常な経済行為の一つだ、こういうふうな考えられておるところでございませうが、先ほど申しましたように、関係業者の未公開株を引き受けることとか、あるいはインサイダー取引にもなりかねない、自分の所管行政について、ある特定の会社の内部情報が入った、だから先に株を買ったとか売ったとかいうようなこと、こういうようなことは現に証券法等で違反にもなりますし、禁止しているところでございませうが、一般的な株の取引そのものについて禁止というところにはなっておりません。

今回のVIP口座による利益供与というものがどういう形で行われたのか、内容をつまびらかにいたしませんのでなかなかコメントしにくい部分がございませうが、もし職務に関連するようなことで疑惑があるという場合には、服務管理官なり総括服務管理官、任命権者等とも適切な調査が行われるものというふうに考えており

ます。

○金田(誠)委員 それは、例えば証券会社と密接な関係があるとなれば、省庁で言えば大蔵省などが一番関係の深いところになるのではありませんか、それについては当該省庁が自主的に行うことであつて、総務庁なら総務庁の立場から、その調査を要請するとか指示をするとか、そういう立場にはなり得ないものではないでしょうか。

実は午前中も、公務員倫理法あるいは公職倫理法というのでしようか、こういう議論もされているわけがございませうけれども、これだけ数十万人という公務員を抱える、大変な強大な権力を行使をする、そういう組織として、それぞれの省庁が自主的に対応すればいいということでは足りるのかどうかという疑問を実は持っているわけがございませう。

そういう意味からしまして、この事務次官会議の申し合わせによるひな形をとりまとめたお立場としては、ここまではできるけれども、それから立ち至つてこの運用について、例えば大蔵省、自分のところは問題ないのか、直ちに内部の委員会等をつけて調査をしるというお立場にはなり得ないものではないでしょうか。もしなり得ないとなれば、本当にそれでいいのか。アメリカであれば、公務員倫理法に基づいて行政倫理局というような組織が設置されている。総務庁がそういうような組織、あるいは人事院もなり得ない、それぞれの省庁、自主管理ということであれば、それでいいのかというところも含めてお答えいただければと思ひます。

○菊池政府委員 私ども詳細に承知しているわけではございませうが、例えば証券会社との関係というところで、大蔵省は通常の省庁よりもより厳しい形で株の取引等について職員に対する指導を行っている、あるいは通達を出しているというような事実があるというふうな承知しております。どのような場合にどのような調査を行うかというの、やはりそれぞれの行政の実態なり、所管の実態、職員の実態というものを把握している任

命権者の系統で行われるのが一番適切であろう、こういうふうに思ひますので、総務庁はこの間倫理規程を取りまとめたじやないか、その倫理規程に基づいて各省の実態調査あるいは各職員の個別調査をやるべきだ、こういうことで一つに号令を出したらどうか、こういう御趣旨だろうと思ひますけれども、そこまではなかなかいきかねる、こういうような状況でございませう。

○金田(誠)委員 これは見解の異なるところなのかもしれないけれども、やはりそうであれば、アメリカのような行政倫理局のようなものを設置をする、あるいは既存のどこかに、例えば総務庁なり、あるいは機能を持たせるということがぜひともこれは必要でないのかなというふうに思ひますし、御検討をいただければと思ひます。

そこで、時間もございませう。実は、長官にまた耳ざわりなことをお聞きして恐縮でございませうが、各閣僚に公式な委員会等の場で私どもの党としてはお聞きをするということになってございませうが、長官御自身のVIP口座とかかわりでございませう。長官御自身なり、あるいは家族、秘書等々を含めて、VIP口座の有無、あるいはそれによる利益供与の有無についてお聞かせいただければと思ひます。

○武藤國務大臣 これは官房の方で調べて、私どもにも問い合せがございませう。私は全くそういう口座はございませう。また、家族もございませう。また、秘書についても、私にかつてやるといふようなことは一切ございませうが、ただ、秘書自身が何をやっている、そこまで私プライバシーのことはわかりませんので、まさかうちの秘書でVIP口座に登録されるような秘書は多分ないだろうと思ひますから、多分ないだろうと思ひます。

○金田(誠)委員 よくわかりました。ありがとうございます。多少まだ時間がございませうので、公務員倫理規

程の関連についてお聞かせをいただきたいと思うわけでごさいますけれども、この禁止項目の中で、「講演、出版物への寄稿等に伴い報酬を受けること」ということが禁止されているわけでごさいますね。しかし、これは本当にただ禁止だけでいいのだろうかという疑問を持つわけでごさいます。

例えば、講演。先ほども介護保険法が国会を通過した。この解釈、運用について、例えば、北海道で業界団体あるいは行政官庁が集まって厚生省担当官の説明をお聞きしたいということがあったとします。これは公務出張という扱いになる場合もある。例えば、そうならない場合もあるのではないかと。例えば、休日にそういう講演会が行われる、恐らく一泊して行くような用務になろうかと思えます。そういうときに、旅費は別でございませうけれども、謝礼等も一切これはまかりならぬというだけで果たしていいのか。あるいは、執筆も同じことだと思えます。さまざまな業務に關係して解説書を書く。しかし、これは勤務時間中、役所で書けるなどというものは恐らくないわけであって、自分の私的な時間を使うことになる。それが果たして、全く報酬を禁止するだけでいいのかという疑問がございます。

禁止していいこと、あるいは一定の許可条件とありますが基準をつくる、あるいは届け出をする、その届け出先がだれになるのかということ等も含めて疑問があるわけでごさいますけれども、この辺のところ、いかがでしょうか。

○菊池政府委員 職員倫理規定の遵守を図っていく上で、大変いろいろな議論があるところでごさいます。ただ、前提として一つだけ御理解いただきたいのは、公務員が、公務員たる職員が、一般的に講演をしたりそれから寄稿をしたり、あるいは本を執筆したりすること、これ自体を禁止しているというところではございませぬ。関係業者との関連においてそういうことをやる、こういうことでごさいますので、そこはある意味でいうと厳密にお考えいただきたいと存じます。

それで、今御指摘のありましたように、例えば新しく法律をつくった、それを国民に広く理解いただく必要やならないから、ある意味でいうと広報の一環として地方に出向いていて講演する、それは本来仕事じゃないか。公務員として施策を国民に周知する、あるいは理解していただく。それで、それについて謝金をもらうというのはどうなんだ。実質弁済としての旅費をもらうというのはいいだろうという話がございます。

あるいは本を書く、本を執筆するというのは、これはいいだろう、自分の自由時間をつくって。ところが、業界団体が出している本に原稿依頼が何か頼まれて法外なあれをもらうとか、業界団体の集まりに行ったらちよつと一時間しゃべって何十万円もの謝金をもらう、これは実質的に形を変えたわいろじゃないか。その辺のところが非常に難しいところがあると思います。

ですから、その場合に、すべてがだめということじゃなくて例外となり得る場合もあるだろうけれども、一応禁止はかけておいて、服務管理官に相談をするということ、独善に及ばないような形でそのチェック機能を働かせようというのが今回の倫理規定の眼目でごさいますので、そのところについては十分御理解を賜りたいと存じます。

○金田(誠)委員 そのとおりだと思うわけでごさいますけれども、その基準のつくり方等々も、これはまた膨大な業務量になるのかなという気もするわけでごさいます。

同じく原稿の執筆であっても、業界紙に多少のことを書いて法外なものというところもありましようけれども、あるいは本来の解説書みたいなことを監修したり執筆したりということもあるわけでごさいます。それが、勤務時間中、役所でやることとやれないこともあるでしょうし、あるいは執筆をするにしても、それがいわゆる業界紙という範疇のものなのか、それともそうではないものなのかというあたりも、行政としての方針を広く周知する行為に当たるのかそうではないのか、極めて微妙な判断を伴う。受ける報酬も、恐らく、世間一般の通念に反しないというようなことを言われたとしても、それではその社会通念とは何なのかという話もこれまで極めて面倒だと思つてございませぬ。

そうした基準をきちんと定めていくことが、行政あるいは公務員に対する信頼を高めていくことにもなりましようし、あるいはお役人自身にとつてもその方が恐らくいいのではないかと気が私にはするわけでごさいます。

大変な権力を行使し得る立場には、その権力をみずからの有利に行使をさせようとか、さまざまなかやりの誘惑が多いと思うのです。その誘惑に對して、日本人の社会通念上むげに断れないというのがある。土産、せんべつ、香典、出産とか、いろいろなものから始まってそれが深みにはまると、気がついたら後戻りできないというふうなことになるかぬないと思つてございませぬ。

そういうことからしますと、基準の決め方も、ただ単に禁止というのではなくて、もっと事細やかに具体的に事案、事例を含めて決定をされるべきものと思つてございませぬ。その辺のところは、今は各省庁で倫理規程をつくれということになつてございませぬから、各省庁がそれぞれやりやすということなんでしょうか。そうなりますと、これまたそれでいいのか。先ほどの話も含めて、そして行き着くところは公務員倫理法のようなものをつくるべきだということを私は申し上げたいわけなのですけれども、その辺含めて、いかがなものでしょうか。

○菊池政府委員 倫理法を仮につくったとしても、結局はどこでどこで線を引くのかということについては、法律の中でなかなか細かいことまでは書けない。結局は運用基準なり運用細則をどういうふうな形でもつてつくっていくのかということに尽きてしまつてございませぬ。

今も御指摘ありましたように、日本の社会の全体の風土ということで、よく土産物だとか贈り物だとか、何かに、慶弔につけての物品だとか金品のやりとりというのが非常に多い社会であることは事実でございませぬけれども、そういう中で、公務員としてやはりどこで線を引いていくのか、国民の信頼を失わないような形でやっていくためにどうするか、極めて自律的な形でもつてやっていかなきゃいかぬだろう、こういうふうには思つていませぬ。

ただ、さはさりながら、自分ではいいと思つたけれども、後でもつてこれはだめだと言われてはいかぬ、こういうことで、一応の基準みたいなものを、原則禁止という形を付けていませうけれども、例外もあり得る。じゃ、どのような場合に例外になり得るかというところの判断を服務管理官ともどもしていかうじゃないか。じゃ、服務管理官はどういうふうな形でやるのか、各省の人事課長、どういふふうな感じでもつてオーケーかどうかというのを出すかというところはありますので、いろいろな事例を積み重ねて、私どもの方で各省ともども折々集まりまして、具体的な事例をもとに、これはこういう考え方でこうしたというふうなことに、この事例の積み重ねをやつて、基準をできるだけ整合性ある基準にしていこうという努力を続けておるところでございませぬ。

○金田(誠)委員 終わります。ありがとうございます。

○伊藤委員長 木島日出夫君。

○木島委員 日本共産党の木島日出夫でございませぬ。まず、国家公務員退職手当法の一部改正法案について質問をいたします。

我が党は、岡光厚生省前次官のように収賄事件を起こした汚職官僚に對して、国民の税金である退職金や一時金が支払われることに對して国民の批判が噴き出したことは当然のことであり、こうした事態を防ぐための法的整備をすることは基本的に賛成であります。ただ、岡光事件について言え、小泉厚生大臣が安易に辞職を承認してしまつたことに基本的に問題があつたということ指摘しておきたいと思ひます。

本法案の問題点、どこにあるか。私は、本法案は、期末手当、勤勉手当の不支給制度の新設、そして退職金及び期末手当、勤勉手当についての一時差し止め制度という新しい制度の新設なので、その対象となる場合を禁錮以上の刑に処せられたとき及び懲戒処分を受けたときにまで拡大しているということだと考えます。これでは、先ほど同僚議員からも指摘がありました、公務に全くかわりがない私的な交通事故、業務上過失致死など、あるいは労使紛争に起因して発生する刑事、懲戒事件にまで適用されるおそれが生じてしまうわけであります。

なぜ法案作成に当たって国民の批判の対象である取組事件などにこれを絞らなかったのか、それを質問したい。せっかく法改正の機会なのですから、終戦直後につくられた現行法体系を変える、退職金不支給についても、広い禁錮以下の刑一般また懲戒処分一般について、その規定そのものを逆に見直して、これを絞りをかける絶好の機会では今回なかったのかと思わざるを得ないので、簡潔に、なぜ絞りをかけなかったのか質問したいのです。

○菊池政府委員 現行法を見直す機会だ、こういうことでおっしゃったのですが、私どもは、現行法を基礎として、それで今回、それにつないでいくための支給停止というような処分、あるいは支給するかどうかというところの決定に至るまでの途中の間の一時差し止めというようなものを導入するというようなことから始めたわけでございます。

現行法におきましても、禁錮以上の刑に処せられた者には退職手当を支給しないとしている。それで、その犯罪の対象というのは、すべての犯罪を対象としつつ、禁錮以上の刑かどうかというところを退職手当の支給、不支給の基準としているところでございます。国家公務員法上も、禁錮以上の刑に処せられましたら当然国家公務員としての職を、身分を失うということになっておりますので、禁錮以上の刑に処せられるかどうかという

ところを一つのメルクマールにしてこういう制度を導入するということは十分に理由がある、こういうふうに考えております。

○木島委員 私は、現行法が広過ぎるから、せっかくだから国民の怒りにこたえて矛盾がないように絞ったかどうかという質問をしたのですが、政府の方は、現行法を金科玉条にして、それに手を触れないで、それに右へ倣えて制度を新設したという答弁ですから、答えになっていないわけですね。

国家公務員の退職手当については、最高裁判所の昭和四十三年三月十二日付判決でもこう述べています。「その法律上の性質は労働基準法十一條にいう『労働の対償』としての賃金に該当」する、国家公務員についても該当するんだと判示しているわけであります。要するに、給与の後払いの性格を持っているということこそ最高裁が明確に判決しているわけであります。これは、退職手当だけではなくて公務員の期末手当、勤勉手当の法的性格についても同じだと私は考えます。

したがって、これを剝奪するには最大限の慎重さが求められるのではないかと。総務庁、人事院は退職手当、期末手当、勤勉手当の法的性格をどう認識しているのか、本法の運用に当たって公務員のこの基本的な権利をどのように保障するつもりなのか、簡潔にお答え願います。

○菊池政府委員 今、退職手当の性格についてお述べになりましたが、昭和四十三年三月十二日第三小法廷によります判決によりますと、当時は国家公務員等退職手当法でございまして、これも、国家公務員退職手当は「その勤続を報償する趣旨で支給されるものであつて、必ずしもその経済的

性格が給与の後払いの趣旨のみを有するものではない、こつというようなことをはっきりと言っておりますので、職員が退職した場合にその勤続を報償する趣旨で支給されるものであつて、給与の後払いとしての性格だけではない、こついうことを言っています。

私どもの考え方いたしましたして、国家公務員の

退職手当は、職員の長年にわたる公務への貢献に対する勤続報償を基本的な性格としているというふうに考えておるところでございます。当然、不当に受給権というようなものを侵害するというところではございせんが、国民の公務に対する信頼というものを確保するために、本日に退職手当を支給するということが著しく公務に対する信用を損なう、あるいは退職手当制度の運用に悪影響を及ぼすというような場合には、一時差し止め、あるいは、判決によつて禁錮以上の刑に処せられた場合には不支給とするということは十分理屈のあるところである、こついうふうに考えております。

○武政政府委員 期末・勤勉手当の法的性格についてのお尋ねだと思ひますので、私の方からお答えいたします。

期末・勤勉手当が労働の対価、勤務の対価としての一部であるというのは御指摘のとおりかと思ひます。

ただ、他方で、期末・勤勉手当は民間の一時金を公務部内に導入したものでありまして、その性格として、一定期間における職員の功労に対する報奨を含むものと考へております。現に、民間におきましても、懲戒解雇となつた者につきましては賞与、一時金が支払われない例も見られるというふうに見えております。

このため、公務のため国民の信頼を著しく失ふような重大な被疑行為、例えば懲戒免職になつたような場合でありますけれども、報奨に値しないものとしてこれらの手当の支給制限を行うというものはやむを得ないのではないかとこついうふうに考へております。

○木島委員 人事局長が読み上げたのとおり、最高裁判決はこの退職手当金の性格について、「その経済的性質が給与の後払いの趣旨のみを有するものではないと解されるが」とあるので、「のみを有するものではない」というのは、言葉の解釈からいって、そういう性格を持っている、しかしそれだけではありまけんよという言葉ですよ。そして、その判示のその後に、私がさっき読み

上げたように、「法律上の性質は労働基準法十一條にいう『労働の対償』としての賃金に該当」とはつきり書いてあるわけですから、私は、もう司法部は労働の対償としての性格があるということをはつきりと認定している、そういう前提で総務庁はこれから事に処していただきたいとお願ひをしたいと思ひつております。

新設される一時差し止め制度の発動要件として、本法案第十二条の二は、退職手当に關してこつ書いています。「公務に對する国民の信頼を確保し、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき」に差し止め制度が発動できる、こついう絞りがかかつておりますが、なかなか難しい言葉であります。

この発動要件は、禁錮以上の刑に當たる一定の刑事事件を起して起訴される場合があるわけですが、起訴されない場合、あるいは懲戒の対象になりがたいような軽微な事件です、構成要件には該當するかも知れぬけれども軽微な事件で起訴や懲戒の対象になり得ないような、こついう場合については一時差し止め権の発動を差し控えるというこつを意味した本法案第十二条の二だと、また、期末手当等については同じく本法案第十九条の六でも同じ文章が載つていますが、こつ解釈してよろしいでしょうか。

○菊池政府委員 どのような犯罪であつても、それが禁錮以上の刑に処せられるというやうなものであれば一時差し止めの対象となると考へられるわけでございますけれども、禁錮以上の刑に処せられる可能性のないものについて……

○木島委員 そうではない、質問をよく聞いてください。

法案第十二条の二は、一時差し止め制度を発動できる条件として、禁錮以上の刑に処せられる罪を犯した場合や懲戒処分になるやうなこつを起こした場合であつて、さらに、その者に對して退職手当等を支給するこつが「公務に對する国民の信頼を確保し、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めると

き」は一時差しとめできるということで、禁錮以上の刑に処せられた場合は全部差しとめができるなんて書いてないのです。紋りがかかっているのですよ。

ですから、この十二条の二の紋りというのは、もつとぎくばらんと言葉で言えば、起訴とか懲戒の対象にはならないような軽微な場合については一時差しとめ権の発動を差し控える、そういう意味だと。これは法律解釈からすると当然そうとれるのです、私は。イエスと言ってくればいいのですよ。

○菊池政府委員 起訴される可能性がない場合には、職員の権利尊重の観点から一時差しとめ処分を行わないということ、これは当然であります。

○木島委員 ありがとうございます。当然だという御答弁でありました。

そこで、次の、一般職の任期つき研究員の採用等特例法案についてお尋ねをいたします。

公務員の任用に当たって、期限を切つてはならぬというのが現行国家公務員制度の基本原則だと思ひます。これは、国民に奉仕する行政を実現するために、何といつても公務の継続性、安定性、公平中立性が求められる、そのためには公務員の身分の保障がなければならないという観点からだと思ひます。これは研究公務員についても同じではないでしょうか。

ところが、この法律は、国の試験研究機関に働く研究公務員について、原則三年とか原則五年という短期の、二種類の任期制を導入しようというものであります。公務員制度の基本原則を棄ててまで任期制を持ち込む理由は一体何なのか。科学技術庁の科学技術基本計画を受けて人事院が昨年八月一日になした報告の中に、突き詰めて言えば、研究活動の活性化のためだということが読み取れるわけでありまして、総務庁もそういう認識でしようか。こういう制度を導入するのは研究活動の活性化のためだ、一言で言えばそういう認識、人事院と同じでしようか。

○菊池政府委員 今回の任期制は、研究業務とい

うものの特性、これを考慮いたしまして、研究者の流動性を促進して研究活動の活性化を図る観点から、職員の処遇にも配慮しつつ、一定の要件のもとに任期制というようものを導入、採用できることとしたわけでございますので、まさに、御指摘のように、研究活動の活性化というようものがその大きな目的、ねらいであるということはそのとおりでございます。

○木島委員 研究公務員の短期の任期制の導入というの、私は、我が国の科学技術研究を活性化させるどころか、逆に混乱と後退を招くことになるのではないかとと思わざるを得ないのです。

手元に、科学技術庁の平成八年度の科学技術の振興に関する年次報告を持っております。そこに、「国立試験研究機関等における研究活動」として、次のような大事な指摘があります。三百九十七ページ。

二十一世紀に向けて、より豊かな社会を構築し、国際社会に積極的に貢献していくためには、創造性豊かな科学技術の振興、特に創造的な基礎的研究の充実・強化が重要である。基礎的研究の推進については、大学等とともに国立試験研究機関に期待するところが極めて大きい。

こうしっかりと書かれていたわけでありまして、私は、ここにもう一冊、半導体素子や光通信分野で大変多くの業績のある、東北大学の元総長、西澤潤一氏の「独創教育が日本を救う」という本を持っております。ここにこういう指摘がございます。

日本の基礎研究はなぜ弱いのか

基礎研究の分野で成果をあげるためには、並外れた根気が必要である。日本の基礎研究が弱いのは、ひとえに研究者に根気がないからだ。大発見、大発明の鍵は、人のやらないことをやると、自分の疑問とことごとく付き合うこと、だと述べたが、要するに、誰が何と言おうとも、私はこれがわからないからわかるまでやるんだ、という根性が成功の鍵なのである。

と書いているのです。要するに、本当に粘り強

い、徹底した研究が基礎研究では大事なんだ、残念ながら、日本の研究者はそれが不十分じゃないかということを描いている。大事な指摘だと思ひます。

（委員長退席、金田（誠）委員長代理着席）

基礎的研究は、三年、五年という短期間で、一朝にして成果が上がるものではありません。私、きょう農水省をお呼びしております。日本の主食、稲の品種改良の状況について、一番うまいと言われているコシヒカリの例を一つとって説明していただきたいと思います。簡潔で結構です。

○大森説明員 先生お尋ねの、稲の品種改良の件でございます。

私も農林水産分野の研究開発は非常に広範でございまして、早期に成果の得られるものから非常に中長期を要するものまで、多様でございます。そういう中で、作物の育種というのは比較的長期を要する方に類しまして、稲でございますと、チームを組んで育種に取りかかりまして十年以上、あるいは、果樹ですと二十年ぐらいというふうな長期を要しております。

お尋ねのコシヒカリの例でございますが、これは、昭和十九年に親に当たります農林二二号と農林一号の交配を行ひまして、それが品種として登録されましたのは昭和三十一年でございます。したがって、この間に十二年を要しておる、そのような状況になってございます。

○木島委員 ありがとうございます。

もう一つだけ私の方から追加いたしますと、余り国民の皆さんに名前を知られておりませんが、ヤマセニシキというものは、同じ農林二二号と農林一号から枝分かれしてきて、それができ上がったのが十七年目ですか、昭和三十七年、こういう息の長い研究を、頑張つて農水省の国立試験研究機関はやっていくわけでありまして、そして、成果が上がるわけでありまして。がんばるかエイズ、また狂牛病、O157、地震対策、環境対策、エネルギー問題、いずれも、本当に息の長い、長期の基礎的な研究を要するものばかりであります。

特殊法人日本原子力研究所あるいは理化学研究所など、既に任期制が持ち込まれているところの研究現場や、これから任期制が持ち込まれようとしている研究現場では、多くの研究者から、次のような不安の声が高まっております。八つ述べます。

一つ、雇用に対する不安は極めて大きい。二つ、若手研究者の使い捨てである。三つ、基礎研究等の長期的で継続的な研究が不可能になる。四つ、職場でのボス支配体制が強化される。五つ、国に迎合した研究にコントロールされやすい。六つ、奨学金の免除職にもならない。七つ、労働組合への参加が困難となり、研究者の権利等を擁護することも難しい。八つ、短期的に目に見える成果を追い求めた、任期切れ後の就職のことに気をとられ、自主的な研究が粗末となり、大企業との癒着が深まる。

本場に現場の研究員の皆さんの不安であります。単なる不安だけじゃない、現実の、理化学研究所などの、既に任期制が持ち込まれている特殊法人の研究現場の声であります。私は、この法案の審査をするに当たりましては、こういう不安にどうこたえるのか、これが問われているんじゃないかというふうに思ひます。若手育成型の場合、任期三年です。三十歳代そこそこ、妻子を抱えて離職になるわけですから、三年たつたら、離職後の再就職、身分保障、せつかく培った能力の活用など、どのように政府は保障しようとしているのでしょうか。

○菊池政府委員 若手育成型につきましては、若手育成型として任期を定められた三年が基本でございましてけれども、その期間中に国立の研究機関、試験研究機関において研究活動に携わるといふこと、これを通じて、将来有為なキャリアパスといふことで評価されることが期待されるわけでございます。

そういうことで、そこで実績を積むというようなこと、あるいは、そこで研究活動というものが評価されるということで、その任期明けといふますか、任期が終わった後、それをまさに登竜

門として、そこを通り抜けたという実績を持って、さまざまな分野で研究活動というものに積極的に取り組んでいただける、こういうふうな考えております。そのための大変いい制度ではないか、こういうふうな考えております。

○木島委員　さまざまな分野で培った技術、能力を生かせるのではないかと、その結構です。希望的観測は結構です。しかし、その制度の保障は何もないんですよ、この法案に。そこで三年たったらもう放り出される。果たして自分は拾ってくれるだろうか。どこかの国立研究機関あるいは大企業が拾ってくれるだろうか。身分保障を物すこい心配している。現に心配しているんですよ。私は、この法案の最大の問題の一つにそういう保障がないということがあり、これを言わざるを得ません。今の答弁を聞いても、ますますそう思わざるを得ません。

招聘型の場合、任命権者が研究者を採用する場合、人事院の個別承認が必要となります。承認の基準はあるんですか。また、給与号俸は六段階に分かれておりますが、その認定基準は、人事院にあるんですか。客観的な判定はできるんでしょうか。ノーベル賞クラスの学者だと先ほど来お話もありました。だがその給与号俸なんかを判定するんですか。承認基準を判定するんでしょうか。お答え願いたい。

○角野政府委員　お答え申し上げます。

御指摘のございました招聘型の任期制でございますけれども、研究業績等により、特にすぐれた研究者と評価されている方を国立の研究機関にお招きするというための任期制でございます。この任期制につきましては、適正な運用を確保するために、私ども、個々のケースにつきまして、任命権者から採用計画を御相談いただくということにしておりますけれども、その際にどういう研究業務にお付けすることにするのか、それに必要な能力というのはいくつにお付けするか、そういう実績をお持ちの方なのか、さらに、そういう方について、

やっていただく任期の期間として、目的とするところから見て適切な期間であるのかどうか、その辺を個別に御相談をいただき、適切な運用を確保できるように私ども個別の事案に対処していきたいと思っております。

その場合の俸給表の号俸決定の基準、考え方でございますけれども、招聘型任期制研究員が従事する研究業務に際しまして、各省庁で個々の研究員の具体的な能力、業績等を評価して、またさらには個別的な人材確保の困難性を考慮して格付をしていただくということになろうかと思っております。具体的には、採用後に行うこととなります研究業務の困難性や重要性の程度、その研究に必要なとされる専門的な知識、経験の程度等に依りて号俸を決定していくということで処理をすることになろうかと思っております。

○木島委員　招聘型の場合、一号俸は報酬月額四十一万円です。六号俸は報酬月額八十八万一千円です。この格差、今、各省庁が格付をするとお話がありましたが、六号俸を分ける共通する一般的な基準というのは、総務庁、つくろいでしょうか。あるいは人事院、つくろいでしょうか。私は、客観的なそういう評価基準というのは果たしてできるんでしょうか、そこを聞いたんです。答えられますか。

○武政政府委員　今回の任期つき研究員にふさわしい給与という意味で、新しい俸給表を用意させていただきまして、その個々の給与決定につきましては、今任用局長から答弁申し上げましたように、各研究所長さんが基本的に見定めて決定するというふうな考えでございます。そして、必要に応じ、人事院が相談にあずかるという形で考えております。

格付に当たって、研究員の能力とか業績の評価、あるいは与えられる職務の困難度、複雑度といったようなことの評価を、一義的には各研究所長さんがやるわけですが、必要に応じては、各省庁ごとに所屬する複数の研究所を横断した能力、実績の評価のための委員会といったようなものを

設けるなどの工夫といえますか、努力が必要ではないか、こういうふうな考えております。

（金田誠一委員長代理退席、委員長着席）

○木島委員　若手育成型の場合には、任命権者が採用計画をつくり、人事院と協議するとなっております。採用計画作成の基準、これは共通する基準を総務庁、人事院、つくろいでしょうか。同じように、協議の基準といえますか、それをつくるんでしょうか。

○角野政府委員　若手育成型の任期つき任用の対象になりますのは、私ども、大学院の博士課程を修了した研究者、あるいはその後さらにポストドクを経験されているような方が対象になろうかと考えております。

このような方につきまして、広く公募という方法を使って、各研究所で育成型の対象になる人を選んでいただく、そういう選考の手続をとっていただくことを考えておられるわけでございますけれども、その公募のやり方等を含め、どういう研究業務に若手育成型の任期制の研究者を充てることとするのか、人数をどうするのか、さらには手順としての公募の手続をどうするのか、その辺の内容をお書きいただいた採用計画書をお出しただき、具体的な内容について御相談をさせていただき、そういう処理を進めていきたいと思っております。

○木島委員　先ほど同僚議員の質問に対して、どのくらいの人数を招聘型なり若手育成型の研究公務員として任期つきで採用するのかという問いに対して、人事局長は、当面はそんなに多数の採用をすることはないと聞いていたという、安心させるような答弁をしました。しかし、私の耳などには、通産省工業技術院の幹部の中には、半数ぐらいい任期制公務員でいいということを放言している人がいるということも伝わってきております。これは日本の最大の試験研究機関で、研究公務員二千四百三十三人を持っている機関であります。歯どめはあるんですか。その試験研究機関の研究公務員の一〇％に抑えらるるとか、五％にとめるとか、

歯どめはありますか、この法律。

○角野政府委員　任期つき任用に關しまして、招聘型は、研究社会において評価の定まっている方をぜひお呼びしたいということに使っていただくものでございますし、若手育成型につきましては、各研究所で育成をしていただき日本の研究社会に幅広く送り出していきたい、そういうふうな機能として使うものと考えておられまして、今回新たに設けようとしておりますそれぞれの任期制の趣旨に従って、各研究所で適切に御断りいただき、御活用いただく、こういうことになろうかと思っております。

差し当たり、お尋ねのような、数というふうなものもを頭に置いてどうこうするということには私どもも考えているところではございません。

○木島委員　まさに歯どめがない。青天井だということになると思うのです。任期制公務員の採用は公務員定数の枠の中になつてしまふのです。

そこで、基礎的な数字を聞きますが、現在、日本にある国立試験研究機関の定数、定員、幾ら、何人いるのか。研究職の公務員が何人いるのか。この研究職公務員を支えている行政職公務員が何人いるのか。一九九五年は何人なのか。行革が開始される一九八〇年、今から十五年前は何人なのか。まず、総数を聞かせてください。

○菊池政府委員　私の方からお答えするのが適当な数字かどうかというのがありますが、ちなみに、研究者である研究職俸給表適用者の数でございます。これは人事院、来ておられますけれども、人事院の任用状況調査というのに基づきます数字でございます。昭和五十五年、一九八〇年でございますが、一万六百人、直近の数字でございます。平成七年度、一九九五年でございますが、一万五千二百人、これが研究職俸給表の適用を受けている職員、国家公務員の数でございます。

それから、これと研究者とはちよつと違うのでございまして、試験研究機関の定員ということでございます。この場合には、国家行政組織法第八条の二に定めます試験研究機関と、国家行

政組織法第八条の三に定めます特別の機関に置かれる試験研究機関、こういうところの両方の定員でございます。

ほかに、実は地方支分部局に置かれる試験研究機関というふうなものもございますが、その部分はちよつと数字がわかりませんので、現在のところでお答えいたしますと、昭和五十五年度の試験研究機関の定員は一万七千二百四十六人、平成七年度の試験研究機関の定員は一万五千六百七十七人、こういうことでございまして、これは先ほど申し上げました研究職俸給表のほかに、ここで試験研究機関をサポートするおしやいましたけれども、サポートしておる行政職等の職員の定数も入っております、こういうふうにご考慮しております。

○木島委員 ありがとうございます。

この十五年間で、研究職俸給表適用のいわゆる研究職公務員、これが四百四十九人減っております。そして、国立試験研究機関のこういう研究職公務員と、これを支えている行政(一)、行政(二)といふのですか、行政職公務員の数、全部合わせますと、この十五年間で千五百六十九人減っている。そうすると、大体研究職公務員は、基本的には、一部例外を除いて試験研究機関で働いておるものでしょうから、支える数が千人以上減っているというふうにはないでしょうか。

この法律がもし成立して、発動して、任期制公務員が採用されますと、ここに入ってくるわけですね。そして、その数だけ、現職研究者の数が減らされる。あるいは、場合によっては、この現職研究者を支えている行(一)、行(二)の行政職の公務員の数が減らされていくことになるわけでありま

す。現場の皆さん方、こういう短期の研究者が大量に入ってきたら大変だということになるわけですね。歯どめがないわけですから、この法律、そんなことを考えますと、国家公務員法の基本原則までここできりかえて、成果が上がるどころか、むしろ逆に基礎研究がないがしろにされてしまうような、目先だけしか考えないような研究者がふえてしまうような本法には到底賛成するわけにはいかないわけでありま

す。

けにはいけません。先ほど答弁がありましたように、我が国の約一万人の研究職公務員の皆さん一人当たり実験研究費は、現在約百六十万です。筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会、これは、一人当たりの実験研究費、せめて二百四十万円にしてほしいと要求をしております。

先ほど来、この十五年間、行政改革のかけ声の中で、人数が削減されてきたことも明らかにあります。本間に我が国の科学技術を活発化させる、そのために、日本は基礎研究が十分でずから、本間に基礎研究を充実強化させ、世界をリードできるような科学技術立国になるためには、ここにメスを入れることがやはり大事だ、それが急務ではないかと私は思っております。

そのためには、四つほど提起したいと思うので

一つは、やはり研究公務員、立派な仕事をして

いるわけですから、削減ではなくて、大幅な定員増。〇一五七とか狂牛病とか、今まで問題になっていたような大問題が次々と噴き出しているわけですね。地震対策もそうでしょう。ですから、本間に大幅定員増。

二つは、この研究公務員の皆さんを支えている、研究支援部門に働く行(一)、行(二)と言われる行政職公務員の皆さんの定員増。これがなく、研究者の皆さん、こういう言葉は私、使いたくないのですが、現場で使われていきますから言いますが、雑務というのですね、それをやらざるを得ない。研究に力を注ぎたいのが、もうそれに追われる、こういうものを解消するために、やはり行(一)、行(二)、支援部門に働く公務員の皆さんの数をきっちりふやす。

そして三つ目は、研究予算の大幅増額。これは一定の年限で、十七兆円くらい欲しいという声もあります。本間に大幅増額。

そして四番目は、研究員の学会への参加の保障など、自主的、民主的研究条件の環境整備。何と云うたって、研究公務員の皆さん、研究者の皆さんの能力を高めるには、世界各地で行われる学会、日本各地で行われる学会に参加することが、非常に能力を高めるきっかけになる。そのこと自体が啓蒙になる。しかし、なかなかそれができないのですと、私、訴えられておるわけでありま

す。

この四つをやって、こんな短期制の、目先だけを考えるような公務員をふやすのでなく、この基本のところをやるといふのが本物の、国民のための行政改革ではないか、総務庁長官、どうでしょうか。

○武藤国務大臣 これは今お願いをしておる、いわゆる期限つき、任期つきの採用というもののそのものは、それはそれでいいとは思っております。ただ、今御指摘のようなことは、これまた別の問題でありまして、日本のこれからの科学技術をより振興していかなければいけない、要は、この法律案もそういう形で出てきたと思うわけでございまして、今の日本の科学技術に対する予算が十分なのか、あるいは研究者といふものに對するいろいろな処遇が十分なのか、あるいはその定員が十分なのか、これはこれで別に考えていくべきことであって、私も、これから行政改革をやっていく上においては、何も一律に何で減らすといふことではなくて、やはり思い切つて減らすところも減らさなければならぬ、しかし、国の将来にとって必要なのは、やはり定員は確保していく。

あるいは予算も同じでございまして、一律に何でも減らしていくということではなくて、これからの国の予算のあり方というのは、やはりここだけはどうしても国の将来にとって必要だ、あるいは国民の皆様方にとってこれだけの行政サービスだけはぜひやらなければいけない、そういうものはやはり確保するという考え方でいかなければいけません。今までのような一律に何でも減らすものは減らす、ふやすならふやすというやり方ではなくて、予算にしろ、人員にしろ、そういう重点的な配分がもたらされるような形にやっていくことが私どものこれからの行政改革ではないか、こ

うふうにご考慮しております。

○木島委員 時間ですから終わりますが、総務庁長官は、別のことだという表現をしながら、私の四項目の充実強化の方向については御賛同を得られたと思います。ただ、私は、別のことではなくて、この基本方向に對して、こういう短期制の研究員をつくり出すというところはぶち壊しになるというところを、警鐘を乱打したいと思つたのです。日本共産党は、先ほどの私の四項目の方向、このために、これからは全力を尽くして頑張ることを表明いたしました、終わります。

○伊藤委員長 深田肇君。

○深田委員 社民党の深田肇でございます。けさから先議議員の御意見をたくさん聞かせていただきました、いい勉強になりました。なるべく重複を避けて、今回はありがたいことに三十分間の時間をもらいましたから、率直にいろいろな問題を伺つていきたいと思つたので、よろしくお願ひしたいと存じます。

もちろんのことが我が党は、本案は賛成でございますから、そのことをしっかり踏まえた上で、御質問の中では相当批判的なことを申し上げますから、御理解いただいておりますというふうに思ひます。

まず最初に、全く素人の質問のようですけれども、伺うと、国家公務員の退職手当法等の一部という、等というふうに書いちゃって、私なんか一番気にしている給与法一部というのがここに出てこないのは何ですか。素朴な質問をしますが、まず正確に聞かせてください。

○菊池政府委員 等といふのは、二つだけでございます。例えば退職手当法と一般職給与法だけだったら、退職手当法及び一般職給与法、こういう形になったんだろうと思ひますけれども、第三条で防衛庁職員給与法の改正をやっていますので、三つ以上になった場合には、等というふうな形でいい。

それで、そのときに何を一番表題に出すかという場合には、第一条に持つてくるもの、こ

形で、そのルールは何か法制局の方で決まっているようにございますが、そういうことで、等々くられたものですから給与法が表に出てこなかった、こういう結果に相なりましたことを御了解いただきたいと思ひます。

○深田委員 事前にそんな話をちよつと伺つたものですから、うちの内部で伺いましたら、必ずしもそんなことはどこかで決まっているかねと言ふ先議員もおりますから、我が党も勉強不足ですがなというのを率直に印象として申し上げておきたいと思ひます。

むしろそのことよりも、勤労国民や働いている国家公務員の方々の、これはまさに給与の一部改正というところで、大変そこに大きなポイントがあると思ひますから、なるべく「等」ではなくて、例えば新聞報道なんかには、退職金等の一部改正が可決したとつちやうこともありましようけれども、できれば、給与法も一部改正したということ、を明確にしないと、公務員はもろんのこと、国家公務員でしよつとけれども、これから自治体の一般公務員もいらつしやるだらうし、加えて、一般国民に何をやつたかというのを明らかにすることが、私は大変必要な項目ではないかというふうに思つていますので、こたわつたことをまづ申し上げておきたいというふうに思ひます。

そういうふうな申し上げた上で、けさほどから各党、会派の先輩たちのお話を聞いていますと、大体共通するところに問題意識はお互いにあるんだなというふうに思ひます。その意味からいたしまして、私は長官に、頭からの御質問で恐縮なんですけれども、どうも私も、この法案というのは、だれもが認めているように、いわゆる岡光事件と言われるところの高級官僚というのかな、高位級の国家公務員の方々が犯した、いわゆる不祥事件というよりはわけのわからぬ悪いことをやつちやつて、しかも福祉まで食い物にしたというのが全部国民にさあつと入つたから大変な話題になつたわけでありまして、怒りがここに燃え上がつてきたわけですね。

そこからスタートしてきたんだが、いろいろな話を聞いて、時間があるからもう結論だけ言ひますが、いわゆる国家公務員の百何十万人を対象にする、いろいろな歯どめをかけておられますけれども、これを、どうしても百何十万人の国家公務員全部にしなきゃいかぬのか、なぜそこまでするのかと云うのかという点は、長官、どういふふうに考えられて、これにオーケーを出されたのかなというのを率直に聞いておきたいと思ひます。

○武藤國務大臣 私、大半の公務員の皆様方はそれぞれ、国民全体に対する奉仕者であるという使命感に燃えてやつていただいていると信じております。

しかしながら、きょう、朝方の議論もいろいろございましたけれども、残念ながら、日本の社会の風潮というものが変わつてまいりました。国民の意識も正直大分変わつてきたと思ひます。これは、パブルやその他があつて、残念ながら私はそういうことがあつたんではなかつたか。そういうのが公務員の皆さんの中にもやはり侵食していつちやつて、あのような残念な事件が起きた、この判断しているわけでございます。

もちろん我々、そういう面では日本の教育そのものにもこれから考えなきゃならない点はあるだらうと思つてございますけれども、いずれにしても、国民もみんながひとつ総反省して、これからは、日本の国の再建をやつていかなきゃならんんじゃないやなうか。当然、その先頭に立つていただかなきゃならぬ公務員のため、国家のために一生懸命努力をしていただかなきゃならぬ公務員の中から、少なくともこれからはこのような事件が起きないやうな方向に行かなきゃいけないんじゃないやうか。だから、この法律ができたからといって、正直こういう法律を適用しなきゃならぬ人が一人も出てこないことを私は望んでいるわけでございます。

しかしながら、万が一にも出てきたときには、やはり、その疑いの持たれた人は、いち早くその

人に対して何らかの形で制裁を加えていけるということが必要ではないかということで、一時的な停止といひますか、凍結ができるようにしようというところであります。あくまでもそれも、疑惑を持たれた人に限つてやるわけでございますから、決して、全体の公務員に対してそのような考え方をしているといふようなことは、絶対にございせん。

○深田委員 先ほどからお話があつた、大変人格円満な長官に至つては、そういうことはないんだといふふうに思ふんですけれども、やはり、こういう法律ができて、働いている方々が疑惑を向けられて、それを調査する。本人がどうしやべるか。もちろん、ほかのところの手もかりというお話もありましたが、だれがそれを調査権を持つてい

るのかというやりとりもされたわけでありまして、そのうち、未端という言葉は使いたくないんだが、一番現場の先端で頑張つていらっしゃる方々にとつてみれば、大変不愉快な思いをしつたり、自分もその対象者の一人、自分は悪いことしてないから問題ないと思ひながらも、目が光つていふという感じを持たないことではないだらうと思ひますから、私は、よつぽど慎重に、こつとつたことをやるのが、むしろ逆になる職場をつくつて、より民主的な職場をつくり上げて、みんなが一緒にやつて総労働をやるのが大切だと思つておりますから、その点では、お言葉を返すようでありまして、一言意見を申し上げて、次に行きたいと思ひます。

人事局長、この法案を作成する過程で、当然労働組合とはやりとりしたと思ひますが、どういふやりとりをされて、何が問題点で、どこで取捨をされたか、中身を聞かせてください。

○菊池政府委員 この法案を作成するに当たりまして、やはり、法制面、実務面での専門的な考えを十分聞いた上で制度を取りまとめたといふことで、先ほどからもお話ししてまいりましたように、法律の専門家あるいは実務に通曉した方々八名から成る研究会を設けて御参集いただいて、非常に集中

的な御議論をいただいたものでございます。組合代表とは、職員団体の皆さん方とは、この研究会の検討状況について逐次御説明をし、また、それについて御意見を伺ひ、法案を作成するに当たつては、いろいろ御注文等も承りながら、誠意を持つて対応してきたところでございます。

そのときの基本的な、何が一番問題だったか。結局、恣意的な運用に流れないようにするため、一時差し止めをする場合の発動条件を極力客観的な事実に基づいてやるべしといふこととか、それからまた、そういうような場合には、きちつとした手続を踏むようにといふようなことについての御要望があつたことを記憶いたしております。

○深田委員 一定程度そういうことをやられたんだらうと思ひますから、今後もどんどんと、職員組合、労働組合との間では意見交換されて、何といつても職場、現場における全体がまとまること、が大切なこととございますから、お願いをいたしておきたいと存じます。

そこで、局長みずからお話が出ましたが、八人のメンバーをもつてつくられたといふいわゆる研究会なんでありまして、これは、ちよつとお話し申し上げたこともあるかもしれないけれども、今現在、私の手元にその研究会の報告書等々はい

ただいていないんだけれども、それで、調査室が出された資料には原文らしきものが載つておりますが、報告書なんかはまだにらつていない。何遍も説明に來られるたびに、こんなことがあつたやうだがどんなことをやつたんだと聞いたつて、今届いていないんですけれども、別に私だけが外されたわけじゃないんだし、皆さんに配つていないのかわかりませんが、私はこの研究会そのものに対して大変お尋ねしたいといふことがあると思ひます。本日は早くいただきたかつたといふことを申し上げて、ぜひ、後ほどでも結構でありますから報告書を、きちんと公開できるものでしよつと、見せてもらいたいといふふうにまずお願いした上で、ちよつと中身に入りたいと思ひます。

この研究会を設置されたということになってい
ますが、もちろん長官が決議して決めたこと
でしょうけれども、いわゆる研究会というメン
バーを選ぶに当たってその基準などは何かある
のでしょうか。例えば、長官と何回かこうい
う場面でやりとりしてもらった他の法案の
ときに、審議会をつくるのか何とかな審査
委員会をつくるのかとやりまして、量の問題
や位置づけや運用について話をさしてもら
ったことがあります。

全部全部意見が入ることはありませんから、
結果的に言えば相当思い切った意見を取り入
れてもらっていると感じておられるのであり
ますけれども、人権関係諸団体もそういうこ
とで満足していることも、そういう意識を、後
ほど報告が来たりしておりますけれども、事
この研究会については、今私が申し上げる
ように初めて知ることです。

しかも、その研究会の中身を見る限り、これ
は答申なのか、それとも、それを参考にされ
る私的なものなのか、それとやら、人事局長
みずからが、私的だと言った個人のポケッ
トマネーでやったわけじゃないだろうか、そ
うすると極めて公的なものなんだろうから、
それをどの程度のもので位置づけているのか。
すべてのことがその研究会の出された、これ
が答申だから結論だかわかりませんが、その
ものがスタートになって物事が動いているの
ではないかと私は思います。

そうなると、これからどんなこと
ができるのであれば、先議員に聞いてみた
ら、各省の局長の権限で相当研究会はつく
れるのだそうですね。つくれるのならそうい
う、法律とは言いませんが、法令とか法規
だとか何かあるんでしょいか。それとも単
なる口頭の、口約束的な過去の慣例におい
てできているんだ、だから何でもつくってし
まう、第三者の声聞いていますよ。第三者の
人が本場の第三者なのか。はっきり言え
ば、私などの気持ちを入れてもらえる人が、固

名詞は別にに入れてもらっているのかどう
な、あなた自身の好みの人を入れておる
かも知れぬわけだし、という感じになる
わけですね。

そうなると、そういうことをつくる
のか、そしてどういう基準で選ぶのか、
これはどういふふうな運営するのか、で
き上がった結論はどういふふうな拘束力
を持つのか、いわゆる尊重すべきものな
かというところが明確であるべきだと思
います。その辺についてちよつと途中
でございすが御報告してくれませんか。

○菊池政府委員 職員の身分、退職手
当等の取扱に關する研究会、こういうこ
とで八名の方に御参集をいただいて、い
ろいろ私どもが考えていることについて
さまざまな角度から御意見をいただき、
その意見が一つの取りまとめられた報
告書というところでお取りまとめいただ
いたものでございす。

申すまでもなく、これは正式の審議
会とかというふうな国家行政組織法上
位置づけられる組織じゃございせん。そ
ういう意味で、私的なといひますかア
ドホックな行政運営上の研究会、こ
ういふものでございす。

報告書が先手元へ届かなかったとい
うことについてはまことに申しわけな
く存じます。

これを開催する際には、こういう人
が集まるといふことについては、本来人
事局長のレベルの研究会でございすが、
こういうふうな非常に関心の強いこと
でございすので、あえて、二月の当初
だったと思ひますけれども、武藤長官の
閣議後の会見で発表していただいた、
御披露いただいたというふうなことで、
決してこそやったというふうな意味で
はございせん、公明正大にやりました、
こつこつとございす。

○深田委員 後ほど報告書を読める
んでしょけれども、報告書というのは議
事録的なものになってるんですか。それ
とも最後に、調査室の方から出して
いただいているこつこつと資料的なもの
とまっした文章だけなんでしょうか。私
は、ひょつとした報告書というのとは
まっした結論だけが羅列的に書かれて
いるんだとするならば、議事録を見た
い。そのこと自体が極めて、あなたが
公正にメンバーを選んで、公正に論議
をして、長官が自信を持って法律をつ
くっていくところになったろうという
ふうな信じていると思いますから、で
きれば議事録も公開してもらいたい
と思ひます。

○菊池政府委員 そこで行政機関
としての意思決定をするというふうな
ものじゃございせん。議事録という
ふうなものとしてございせん。それ
からまた、報告書そのものも決して一
本化された意見じゃございせん。こ
ういふ考え方もある、しかし、今回
時間が限られた中では結論を得るに
至らなかった、で、なお引き続きこ
ういふ幅広い角度で、あるいは別の
場において検討されることが適当だ
というふうなところとまっしてある
ものもございす。

ただ、その中で、この中でおおむね
意見のまとまっしたものとして、現
下の状況を考えて場合に速やかに講
ずべき措置としてはこつこつと
いふようなものがあり得るという
ふうなことでおまっした部分
はございす。

○深田委員 三十分もあつても
時間が足らなくていらしてござい
すから、ちよつと話をほかへ
変へます。

人事院にちよつとお尋ねしたい
んであります。資料に基づきますと、
人事院が四月九日付でこのことに関
して見解を総務庁長官の方へお出し
なつておるんであります。これは文
章に書いてあるとおり、四月二日付
で人事局長の方から意見をお聞き
したいというお話があつて、それ
に対して九日に出したというふう
な流れとしては読めるんであります
が、これも私は手順としては逆転し
ていふ感じが思ひます。まあ逆転
してもやればよいという意見もあ
ります。

けれども、そういうふうな何
つた上で、九日付で出された文書
の趣旨は主にどんなことなんでしょう
か。この場でちよつと回答書の趣旨
をお聞かせいただければありたい
と思ひます。

○武政政府委員 不祥事を起
した職員に係る期末・勤勉手当の取
り扱いにつきましては、人事院とし
ても国民の信頼確保を図つて、いた
る重要な課題だという認識に立ち
まして、また、基本的な勤務条件の
変更ということにかかわるものであ
りますから、慎重な検討も行つて
まいりました。人事院独自の検討
を行つてまいりました。そのよう
な状況におきまして、今御指摘の
ように総務庁長官から書簡をいた
だきました。その回答の要旨とい
うことでございすけれども、国民
の信頼を著しく失つるような重大
な非違行為を行った場合には期末・
勤勉手当を支給しない、また、退
職者に限定した措置を速やかに講
ずるといふのは妥当ではないかとい
うふうなことを要旨とします回答
をしております。

なお、重大な非違行為があつた
場合という意味におきましては、在
職者についても退職者との均衡上考
えられるわけですが、この点につ
きましては検討の余地があるとい
う観点から、それを書簡であわ
せ表明しております。

ただ、在職者の取り扱いにつ
きましては、懲戒処分等給与上の措
置との関係あるいは適正な手続の確
保の観点、幅広い観点からの検討
が必要ではないかといふこともあ
わせ、書簡において言及をしてお
るんであります。

○深田委員 もう時間があ
りませんから、御丁寧な御説明で恐
縮なのでありますけれども、短く
やつて下さい。

この文書によりまして、「責
任より」といふのは総務庁のこ
とでしよう、「責任より」提示のあ
つた期末手当云々、こつこつある
んですが、提示した書類といふのは
どういふものを人事院は受け取
つて討議されたのですか。責任より
提示された云々、こつこつ書いてあ
る。提示があつたといふのは言葉

とですか、こういう期末手当云々をどういうふう
に考えるかというふうに書いてあるのですか、そ
れとも何か文獻的なものがあつて、これに基づい
て意見をくれというふうなことがあつたのか。事実
経過だけを一言で教えてくれればいいです。

○武政政府委員 総務庁におかれましては、研究
会の結論を踏まえてかと思ひますけれども、
期末・勤勉手当の一時差しとめ、不支給制度の新
設、あるいは基準日から支給日までの間に懲戒免
職となつた者の期末・勤勉手当の取り扱いとい
つた内容をお示しになりまして、そして私どもの方
に見解を求めたということでありまして。

○深田委員 研究会の結論を踏まえてそれを提示
された、こうなりますが、人事局長、あなたは四月
二日付で、その見解をなせ人事院に求める氣に
なつたのですか。二月からやっていると云うからそ
の前にもつとやつてもいいじゃないかと思ひます
し、その会議の席上に人事院の方が来ておられる
とおつしやいましたが、来ておられるなら、わざ
わざまたそのことについて文書を出して、そして
御返事をいただきたい、私どもの研究会の中身を
審査してくれませんかということを人事院に出す必要
もないと思ひますが、なぜ四月二日、三月三十日
に研究会は終わつてゐるはずだから、終わった後、
なぜそれをわざわざ向こうにお出しになつたかとい
うことについて、どうも私は納得できない。

慌てて駆け込みでやられたなら駆け込みで結構
だけれども、慌てるべきことでもないように思ひ
ますからいかげなものでないかと。これはもう労働条件
にかかわることであるだけに、どんなに立派な人
事局長と言われても、これは行政上問題があると思
うから言つてゐるのですが、いかがですか。

○菊池政府委員 総務庁長官から人事院總裁あて
に、「職員」の期末・勤勉手当の取扱いについて」と
いうことで、御指摘のようによつて四月二日に、「別紙の
内容に沿つて所要の法律改正を行う必要があると
考えますので、人事院の見解を承りたく、御検討
をお願いします。」という書簡を出したところで
ございます。

それで、その研究会報告が三十日にまとまつた
のに、なぜ四月二日なのか。これは、まさに研究会
報告を丸のみして別紙の内容の措置を講ずるとい
うことを決めたわけじゃないかと思ひますので、それ
を踏まえてはおりますけれども、やはりこういう
ような制度改正をするかどうかということとはそれ
自体、行政側が主體的に判断すべきことではござ
います。それをした上で大臣まで御説明申し上げ
それで大臣のお名前まで人事院總裁にあてて見解を
求めた、こういうことでございます。

それで、今先生おつしやいましたように、期末・
勤勉手当というのはまさに給与、こういうことで
労働条件である。それについて、政府が仮に給与
法の改正をするということになりまして、ときに、
中立第三者機関として給与制度を所管しておられ
る人事院の御意見を伺うことが、これが至当であ
るのであつて、政府として独断でもつて法改正を
するということはこれはいかぬのではないかと、こ
ういうことで人事院の御意見を承つた、伺つた、
こういうことでございます。

○深田委員 そういうことでしよう。だから後か
らでもいいと思ふのですよ、それは。やらぬより
いいことです。だから、よくやつてくれたと思
ひますから、事前にどんな、もう少し人事院の
御意見を聞いてもらつて、それから職員を代表す
る、憲法上認められてゐる労働組合の意向もしつ
かり聞いてもらつて、そして行政がより円滑にで
きるようによつていただきたかというのを、今、
お話を聞けば聞くほど印象としてそう持ちました
ことを申し上げておきたいというふうに思ひま
す。

残す時間が少しになりましたので、今後の取り
扱いについて一言二言お願いをいたしておきたい
というふうに思ひますけれども、先輩、同僚議員
からも出ましたとおり、退職者に限定をしてこの
ことをやられるわけでありまして、退職する退職
者の、いわゆる公務員みずからの権利問題でもあ
りますから、それはもうやりとりされてゐますか
ら私の方は多く申し上げませんが、どうぞ、他の

議員さんにお約束されたように十分な配慮をされ
て、きちんとした運営をしてもらいたいというこ
とが第一点であります。

第二点は、これから府令等々をおつくりになる
ようでありまして、そのことをしっかりとつくり
たいだいて公正な運用をやつてもらうことが、
そのための処置がちゃんとあることが必要であ
らうというふうに、けき方からの話を聞きながら思
つてゐる次第でございます。

いま一つは、長官からお話しいただいて、全体
的な行政上はそうあるべきものでありまして、一
番偉い人から現場で一番頑張つてゐる方々の間に
差があつて、これはこまめでの人だけの処分対象
でこまめではないよという言えを言えるも
のでないと思ひますから、その点はわかつた上
で言つておられますが、やはり人の上に立つた、ま
まに国の行政の先頭に立つような、俗に言う、私
どもの言葉で言えば高級官僚の方々の不祥事につ
いては相当厳しくやらなければいかぬ。そのこと
をしつかりやらぬと、国民との間にはい意味での
融和ができないうらう。これはもう長官もおつ
しやつてゐますから。

その意味でいいますと、労働組合からいいます
と、逮捕という言葉だけ使われると、労働運動で
ばつと逮捕されたときなんかは対象にならないん
だな、いやいや、それは逮捕だからやられちゃう
よとなつてみたり、いろいろありますから、その
他皆さんのお話を聞いていますと、交通事故の場
合はどうなるのかとかいろいろなことがあるよう
でありますから、その点はぜひひとつ、運用のと
きにいい処置をいただけたまふようにお願いをいた
しておきたいというふうに思つてゐる次第でござ
います。

そういうふうに申し上げた上で、ここから一言
二言の質問になります。いわゆる所屬長を中心
にお調べになつて、逮捕された問題ありません、
それから不起訴にされた問題ありません、それ
で、いろいろなことをやつてみたけれども、調べ
てみたら本人もある程度認めた。認めた自由と

いうのはいろいろありますから、どういう格好で
どういう自由をしたかなんて、これはもう警察官
がやつたつて誤りがあつて、冤罪になつて戻つて
くることがあるわけですから、そういう時代で
ございますから、言つちや悪いですけれども。

それを、専門家でない方々がお調べになつて、
この方々は、もう間違いない、クロだと決めて
それでとめてみた。そうしたら、逮捕は出てこ
ない。逮捕がないのだから不起訴もない。ところが一年
たつてしまつた。それで、物事わからないから、こ
の間のことはこの際、退職金払うよと言つたとき
には、その方の名譽はもう傷つてゐるのです。
この名譽回復はどうやるのですか。人事局長、名
譽回復はどうしますかというのが一つ。同時に、
そういう誤りを犯して決めてしまつた所屬長の責
任はどうなりますか、後でシロとなつたときに、
この二つの意見を聞かせてください。

○菊池政府委員 一時差しとめ制度の新設に当た
つて、退職者の権利を不当に侵害することのないよ
う所要の措置を講じて退職者の権利保護に十分配
慮してゐる、そのための手続的な担保というよう
なことで、内閣総理大臣、総務庁が各省庁から事
前に通知を受ける制度の統一的な運用を確保する
とか、あるいは、処分を行う場合には処分を受け
るべき者から事前に事情等を十分聞くような、い
わゆる弁明の機会というものを必ず設ける
とか、処分を受けるべき者に処分の説明書を通知
する、あるいは不服申し立ての制度というよう
なもの、通常の不服申し立て、異議申し立てより
も十分に配慮した形での規定を整備したところで
ございます。

そういうことで、退職者の権利が不当に侵害さ
れるというようなことは起こり得ないもの、こ
ういうふうに考へておられますし、あつてはならぬ
の、こつちうふに考へておられます。
仮にも、無実の者に対して過つて一時差しとめ
が行われたときにどうなんだ、こつちうふでござ
います。こつちうふなことで、不当な侵害
というようなものは起こらないということを私ど

も希望しておりますし、そういうふうな制度を運用していかねばならないと警っているわけでございますけれども、人間でございますから間違ふといふようなこともあります。そういう場合には、一時差しとめ処分を受けた者へ直ちに退職手当を支払う、それで、一時差しとめ処分の実施が誤つたものであつたとき各省各庁の長に故意あるいは過失といふようなものがあれば、当然、国家賠償法の規定に基づきまして、一時差しとめ処分を受けた者に対して損害賠償責任を負うといふようなことになるかと存じます。

○深田委員　もう時間が来てしまったので、お話ができないのが残念であります。お話の中にも出ましたとおり、文獻の中にも、いわゆる在職者のこともこれから検討課題のように人事院もおっしゃっているようでございますから、ぜひひとつ在職者のことをこれから新たにこれに関連する法律をつくろうというときにはよりより慎重にやっていたらいい、よりよりその全体が討論に参加できるような場所を与えていただいて、二、三日前にこういうやりとりをして、現場でこんなことを言わなくていいようにしてもらうことが必要だと思いますので、ぜひひとつ人事院の御理解ある御判断を賜ると同時に、長官の方におかれましては、ぜひぜひよろしくお願いをしておきたい、こう思っている次第でございます。

お言葉いただければ一番ありがたいのでありますが、以上申し上げて、私の方は終わりたいと思います。ありがとうございます。

○伊藤委員長 奥田敬和君

○奥田敬委員 太陽党の奥田敬和でございます。しんがりに立つわけですが、この二法案審議には基本的に賛成でございます。きょうは、そういう意味で、少し関連して、脱線するかもしれないけれども、大臣の所見を中心としながら質問を進めてまいりたいと思っております。

まず最初のこの任期つき研究員の採用に関する法律案でございますが、私は、二十一世紀を志向いたしますときに、我が国にとって生き残りをか

けた大事なテーマは、人口問題と環境問題というのが非常に大きな問題になってくると思っています。特に、御存じのとおり、全く少資源国で、資源のない国でございますし、しかも世界の環境関係は、温暖化を含めて大変劣悪な条件下になっているだろう。そういったときに、こういった地球規模の環境、これに貢献していく我が国という立場。

また他方、人口問題で、一年に一億近く世界人口はふえ続けておりますね。恐らく、二〇五〇年を待たずして、百億の人口突破ということもそんなに遠くない。私たちがいなくても、確実にこれだけは幾何級数的に百億人口に到達するだろう。他方、我が国の立場はどうだというと、二〇二〇年ぐらいをピークにして、恐らく相当なスピードで減少を起してくる。人口減少、少子化、高齢化という超高齢化時代を迎えるということになろうかと思えます。

そういう等々のことを考えますと、先ほど申しましたように科学立国、いわゆる資源のない我が国の、しかも少なくともきた子供たちを優秀な人材に育てていく、そして今までの量産製造のそういった形の工業国ではなくて、付加価値の高い技術というもので、基礎技術を含めて世界に貢献するといった形で、科学立国が二十一世紀テーマの、一つの国の基本的な進む方向でなければならぬなと思っておるわけでございます。したがって、今回の法案は、そういった意味合いにおいて、非常に基礎技術を含めた選択の幅の広い形での任期、期限つきと申しますか、研究員の採用になっているわけでありますが、私は、これはこれなりに大変我が意を得たりという気持ちで実はおります。なぜそういうことを申しますかといいますと、私は過去において自民党時代を通じてずっとサンシャイン議員連盟で亀岡高夫先生と一緒にやっておりまして、ついやるまではサンシャイン議員連盟の会長をやっておりました。そういった形で、この先端技術を含めてのそういった形については、私の政治的行動の一つの中心に据えておったくらい関心を持ち続けておったからであります。

したがって、今度のこの法案の趣旨が、大臣の御所見を承りたいわけでありますが、外国技術者、優秀な若手の頭脳というものを幅広く受け入れる、そういう雅量も必要だと思います。

なぜかと申しますと、私たちの世代の若い優秀な、原子力を含めての先端技術を進んでおった、東京大学、各大学を初めとして優秀な頭脳技術者は、ほとんどアメリカに行っておりまゝ。もちろん、アメリカで勉強してノーベル賞を得られた方もいらつしやいますけれども、それに近い我が国の誇る頭脳は、ほとんどアメリカで基礎技術研究を含めやっておったという経緯がございます。ですから、次の時代は、日本が幅広く、アジアといわずヨーロッパといわず、いわゆる技術連携において若い研究者を幅広く受け入れて、共同研究で、そういった形で成果を上げていくということも非常に大事なことではないかと思っております。

非常に前段が長くなりましたけれども、今回の法案に当たりまして、大臣もこういった科学技術の面については大変熱心でおられたこともよく承知しておりますし、この法案のもたらす、目指す方向と申しますか、そういう点に関して大臣の御所見をこの機会に承れば大変幸いだと思います。

○武藤國務大臣　奥田委員も、私と本当と一緒に
なつてサンシャインの問題をいろいろやつてこら
れたかつてのお仲間でございますから、そのお仲
間からこういう御質問をいただきますのは大変恐縮で
ございますけれども、正直、先ほども申し上げま
したのが、本当にこれからの二十一世紀の日本とい
うのは、今御指摘のとおりで、なかなか昔のよう
にどんどん人口がふえ、若い労働者がどんどん出
てきて、しかも経済成長もまだまだこれからやつ
ていけるというような段階ではなくて、逆にもう
成熟した社会になつてきてしまいました。

そういう中でどう伸びていくかといえば、やはり新しい技術、その根拠となる理論をつくり出していかねばいけないのじゃないか。そして

て、そのでき上がった科学技術を大いに活用して、そしてより新しい商品をつくり上げていくということをしていかなければいけないし、また今たまたまサンシャインのお話でしたが、例えばエネルギーにいたしても、やはり新エネルギーの開発は、もう二十年ぐらい前から言われているも、これといった思い切ったエネルギーがなかなか開発されてきていない。依然として二十年前と同じような形の原子力なり水力なり火力なりあるいはLNGといったようなものを使った、火力も含めてでございますが、そういう形に依存している電力の状況でございます。

例えばもう一つ言えば、この間うちも郵政省が光ファイバーで思い切って全国ネットをやろうとしておりますが、たまたま私が今勉強しております、ADSL、このADSLを活用すれば光ファイバーを全部各一軒一軒の世帯にまで持つていかなくても、現在の電話線と光ファイバーで結べば、たしか郵政省は六十兆ぐらいかかるといふのが十五兆ぐらいで済むというような話も聞いておるわけでございますが、郵政省はこのADSLの研究というものには相当まだおくれいているようでございます。やはりこれもアメリカの方が進んでいるように私は承知をいたしておるわけでございます。

そんなことも考えてまいりますと、かつてアメリカは非常に日本に理解があつて、どんな技術あるいは知識を、それはパテント料を払つたかもしれませんが、どんな導入がしやすかつたのでございますが、ここへ参りますと、必ずしもかつてのような形にはスムーズに入つてきていないという現状ではなからうかと私は思います。それを考えますと、本当に日本人自身がこれから科学技術をみずからの手でつくり出していかなければいけない。

そういうことを考えましたときに、今御指摘のとおり、逆に日本からどんどん技術屋さんあるいは学者が頭脳流出をしてしまった。そうすると今度は逆にこちらは、外国の人を含めて、優秀な

技術を持つている方、優秀な理論を持つておられる方、そういう方に、やはり民間ではなかなかできないような、ある程度コストをかけて、将来の開発というのに対しては、そういうリスクを負うもののはやはり国である程度やっていかなければいけないのではなからうか。

そういうものややっていくためには、民間の方にもお入りをいただいて、民間になかなかできないことを、今まで、先ほどもおっしゃいました座官学でやっておりましてやはり境界はございまして、やはりそういう方に御一緒になつていただいて、そしていろいろの新しいものをつくり出していくということが必要ではないかと思つて、このようなことをお願いをしたということでございます。

○奥田(敏)委員 大臣の御所見を伺つて、全く共感をしております。

きょうは工業技術院からだれか——それでは早速、工業技術院の方からお見えになつていただいているようですから、あなたはエンジニアですか。

○足立説明員 はい、そうでございます。

○奥田(敏)委員 なぜ確認したかという、文官の方だともう大体私と同じ程度の知識で、受け売りになつてしましますから。

やはり今度の法案に当たつて、いわゆる基礎技術研究に一生懸命やつておられる立場を代表されて、今度の法案がそういった面では、民間技術あるいは招聘型のそういった大事な研究の先生方を含めて非常に幅広い選択が可能になつてくるだろう、そしてこの法案によつて恐らく国民の期待にこたえるような、技術開発において大いに役立つというところで、皆さんの立場から率直にこの法案に対する評価というか、それを話していただきたいなと思つています。科学技術者の立場として、夢を交えてもいいです、そうかといつて話が余り大きくなって実現しないような話では困りますけれども、そういった展望も含めて、この法案に対するあなたの率直な感想を述べていただければいいか。

○足立説明員 お答えさせていただきます。

先ほど例に出ましたエネルギー関係で、私もニューサンシャイン計画という名のもとに、国立の研究機関、大学、産業界連携いたしましてエネルギー技術の実用化に向けた研究開発を進めていくところでございます。このニューサンシャイン計画を例にとりまして、この法案につきましても御意見を申し上げたいと思つています。

本法案の目指されておられるところの一般職の研究員の採用等にかかわる新制度の導入によりまして、国内を問わず、また外国も含めましてすぐれた研究者または若手の研究者を国立の研究所の研究員として採用することが可能となります。ニューサンシャイン計画におきましても、これらの方々がプロジェクトへ参画されるということで、よりプロジェクトの効率的な推進が進められるというふうに考えております。

このニューサンシャイン計画につきまして、一つだけ例を挙げまして現状の計画の進捗度合いについて御報告をさせていただきたいわけでございます。

ニューサンシャインという、新しいエネルギーの導入に關しまして、例えば太陽光発電技術につきましては一層の低コスト化、効率化を目指した技術開発を進めているところでございますが、現在のところ、研究開発開始時点から見ますと製造コストが約三十分の一に低下いたしました。既に開発された技術によりまして、一般家庭におきまして太陽光発電システムというものが実用化の段階を迎えつつございます。

しかしながら、なおこの太陽光発電のコストというのは既存のエネルギーに比べてまだ割高の面がございます。そのような経済的な制約を克服し、さらなる低コスト、高効率を進めるといふために、少し専門的でございますが、薄膜の太陽電池の製造技術の開発を今進めているところでございます。これらの技術の導入の際に、研究員に先ほどのような新しい方が参画されるということ、産学官の研究者がより一層緊密な連携をとり

つつ技術開発を進めることが可能になるものと考えているところでございます。

○奥田(敏)委員 今太陽光発電に關する形については、確かに三分の一にコストの低減化、効率化という形で大きな成果を上げられていることは私も十分認めます。これからの未来に關する技術開発ですから、世界の先頭を進んでおられる形を堅持して、さらに効率化といひますか、それでコストを安くする形でやってほしいと願つております。

ついでにお聞きするのですけれども、電気自動車とか何か水素利用の自動車とか今新しいいろいろなことが進んでおります。最近、いわゆる無公害という形の中で、官公庁で電気の自動車なんか採用していただいておりますけれども、つい最近の情報では、走行距離は大体四百キロを目指している、あるいはバッテリーの軽量化を圖つて、スピードは大体二百二十キロぐらいは確保できる等々の夢が夢ではなくなりつつある現況のようでございます。それから、簡単にございすけれども、これらについては一分間ほど。

そして、特に今水素利用で我が国は非常に先に進んでいす。カナダなんかは水力も電力も、余剰電力は豊富ですから、水素を、製造は向こうでしてそれで船で貯蔵して運んで、日本でそれをいわゆる無公害エネルギーとして、日本でそれを将来かける核融合の技術、それ以前に私は実用化できるエネルギーじゃないかと期待しているわけですから、もう本当に簡単にエキスをだけでいいですから、余り詳しく言つても結構はわかりませんから、エキスをだけ。

○足立説明員 今御指摘ございましたバッテリー、電池につきましては、太陽エネルギーの貯蔵でございます。それから自動車のバッテリー等に非常に有望と思つております。高性能のリチウム電池といふものを開発しております。このリチウム電池と申しますのは、通常我々が使つております鉛電池という通常の電池の三倍から五倍の高性能なものと

が期待されているものでございまして、現在のところ電池の容量、少し専門的でございますが、これが三百六十ワット時という、世界最大級の貯蔵容量のものを開発したところでございまして、さらに実用化に向けて研究開発を進めているところでございます。

さらに、御指摘のございました水素というものでございまして、今お話ございましたように、水素というのは燃焼をした後水しか発生しないというものでございまして、ある意味で究極のクリーンなエネルギーでございます。この水素の研究につきましても、現在のところ、水素というのは逆に製造する際には水を電気分解するということになるわけでございまして、この電気分解の効率が九〇%という、世界のトップレベルの電極の開発を現在進めているところでございまして。

そういう意味で、新しい究極のエネルギー、また無公害型のエネルギーということで、水素エネルギーといふものの輸送、貯蔵、利用技術につきまして研究を進めているところでございまして。

○奥田(敏)委員 次に、国家公務員の退職手当法に關する改正案に關連いたしまして、特にこれは大臣に、差し支えない範囲でお話しできたら御意見を聞きたいのですけれども。

過日の新聞で拝見したのですが、秋の臨時国会にならうと思ひますけれども、いわゆる高級官僚の人事、人事権はもろもろ大臣にあるわけですが、これは今のところ、従来とも了解事項です。これを閣議における承認案件に持つていきたいといううような動きが部内で進んでおられるようすけれども、大臣などは当然御相談にあずかられておるのだと思ひます。

なぜ、了承人事からいへば承承認人事の方に持つていこうという形に、閣内の統一とリーダシップとか、当面行革を控えておる等々、懸案の問題山積、こういう形の中で恐らくそういった形の検討が行われているのではないかなと思つておるのですが、これに關して、大臣、できれば大臣の所見も交えて、まだ法案準備中ではございまして

から、もし御意見が伺えればお話しいただきたいなと思つています。

○武藤国務大臣 これは、どちらかというと私どもからの提言ではなくて、官邸機能強化の一環として官邸の方から御提言がございまして、私どもの閣議では了解をいたしておるわけでござい

ます。まだ詳しいところまでは承知をいたしておりませんけれども、官邸副長官その他が中心となつた一つの、官邸の中で審査をするような機関をつくりまして、近い将来においてこれは法律にするのか、そこまでは私は聞いておりません。あるいはそういう一つの了解のもとに進めるのか、その辺のところは聞いておりませんが、いずれにしても、官邸の方でこの方向が決まりますれば、各省庁の局長以上の人事についてはそこでチェックをしてから閣議にかける、こういう形にしていこうではないかというふうに大体この間の話は承知いたしておるわけでございます。

○奥田(敬)委員 しかし、これは大臣、本当にあなたのような実力を持つて今まで長い政治経歴の中から、経験の中から、苦勞されている立場からいうと、これは非常に大事なことだと思うのです。それは、当面は官邸機能の強化、リーダーシップというきれいな言葉で言われますけれども、人事権が単に了解事項であるときには他省庁の閣僚が人事にいちやもんをつけるようなことはありませんが、こうなると、そういう形の八方美人型の役人が、結局、むしろ自分の直属の大臣の命を聞くというよりも、他省庁の大臣なり総理官房を含めて、そちらにやはり顔を向けるといふような風潮が出てこやせぬかということをおそれるわけです。

ということとは、私もいろいろな閣僚経験の中から、省人事をきっちり持つてこそ大臣の権限があつて威令が少しは通るといふ形になつていくわけですから、はつきり言つて、人事権がいわゆる閣議承認とかということになると、これは本当に人事権のない社長と一緒で、最近もそういう

例がありますけれども、社長に人事権がないといふ形の中で、いろいろなトラブル、紛争が大きな企業の中でも行われております。

まさにこの人事権のない、人事権が中途半端な社長とか、そういう形で、ほかの人の意見、顔色を見なければいかぬという形の中で、いわゆる大臣が所管事項に関して責任を全うしていくという形はなかなか難しくなつてくるのではないかな、軽く見られるようになるのではないかな、そういうおそれを抱く一人でございます。

ですから、この公務員法改正に当たつては、やはり私も今ここで賛否をはつきりするという形ではありませんが、まだ法案化されてないわけですから、ですけれども、もちろんその前に、大臣との御相談の中でそういった法案提出の準備に至ると思ひますけれども、これはもう刃のやいばで、やはり非常に慎重にやつていただく問題ではなからうかなと。

官邸なり総理の権限強化ということになれば、むしろ大臣を任命するときにしっかりと形でいわれる金責任をお任せする。かつて佐藤総理が人事の佐藤と言われたように、閣僚人事の任命に当たつては、余人を交えず、自分が沈思黙考の中で、本当にその衝に役立つ有能な人材であるかどうかということでも非常に吟吟されたという形の中で、私はそれくらい閣僚ポストというのは重いものだと思つています。

ですから、任命した大臣にまた人事承認を求めような、そんなことではなくて、むしろ閣僚任命のときに、こういったことは今後はもう時代おくれになつていくのかもしれないけれども、私どもの目から見ればとところてん式な人事で安易にやつて、そしてこういう面を締めていくという、官邸機能の強化はさることながら、それが非常に独裁的な形になつていく形を恐れる、そういう面もござい

ます。その点について、大臣の御所見を伺うのはちよつと無理かもしれませんが、もしできたら、慎重にやつてほしいなという私の願ひに關してどうお考

えてしょうか。

○武藤国務大臣 今度その制度になりました、それぞれの省庁の任命権がそれぞれの省庁の責任者である大臣にあることは、これは変わりないわけではございません。ですから、今、御心配いただきま

す点は、そのそれぞれの省庁の責任者が今までの以上に、やはり、要は全く白紙で向こうへ出すわけではございせんので、候補者を出してそれをど

うかというチェックをするということになつておるわけではございませんから、その候補者を出すときに、その省庁の責任者がこれなら間違いないとい

う者を出すようにすれば、結果的に任命権者の希望どおりに私はなると思ふのでござい

ます。その辺は、ですから、先生も閣僚経験が何回もありますが、私ども、そういう面では、閣僚たる者が、大臣たる者が、今までの以上にしっかりと、まあ今までは、どちらかというと事務次官以下の程度の案を、大体、よほどのことでない限り、それを認めてきたわけでござい

んの方からいただいた資料の中で、飲み食いはいかぬ、関係業者とこれはいかぬと細かく書いてありますね。本当にこんなことは言わずもがなのことですから、これを文章にするとこんな細かいことになるのかと思ふ形。これは、恐らく各省庁の訓令でやつておられるのだと思ひますから、これ以上追及しません。

ただ、「藉口行為の取扱い」。便宜的な口をかりた行為、藉口なんてこんな難しい字。こういった言葉遣いというのから少し頭を切りかえて、もうちよつとわかりやすいようにしていきなさいよ。仮名まじりの法律の批判をする前に、やはりこういったことも、これは、単に一つの各省庁に示される倫理規程を恐らく総務府でつくられて

うしていった問題だろう。知らぬけれども、余り昔の漢学者でも使わぬような言葉を、できるだけと簡易平明な形で意をあらわすようにしていただくたいと思つています。

時間が参つたようでござい

ますから、質問を中途半端で切り上げますけれども、ひとつ頑張つていただきたいと思ひます。終わります。

○伊藤委員 これにて両案に対する質疑は終局いたしました。

○伊藤委員長 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案について討論に入ります。

討論の申し出がありますので、これを許します。木島日出夫君。

○木島委員 日本共産党を代表して、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案に対する反対討論を行います。

本法案は、国の研究職公務員に対して任期を限つた採用ができるようにしようというものであり

ます。しかし、その内容は、招聘する研究者を育成しようとする若手研究者を現在の定員の枠外で採用するのではなく、現在の研究者の定員に食

込む形で採用することになっていきます。しかも、任期つき研究者が定員全体の何割を占めるのか、

任期つき研究者が定員全体の何割を占めるのか、

任期つき研究者が定員全体の何割を占めるのか、

任期つき研究者が定員全体の何割を占めるのか、

それに対する上限の歯どめもありません。研究職員の半数を任期つき研究者で埋めるようにしたいなどと幹部が公言している研究機関さえ出ています。

以下、反対の理由を述べます。

第一に、研究公務員の短期の任期制の導入は、我が国の科学技術研究を活性化させるどころか、逆に、混乱と後退を招く危険が大きいということです。

それは、目先の成果を追いつめざるを得ない任期つき研究者の採用数に比例して身分保障のある一般研究者の採用数が削減される結果、我が国の将来にとって極めて大事な基礎研究の体制が圧迫され、後退してしまうおそれからであります。

第二に、若手育成型任期制は、研究者生活の中で一回に限られ、しかも、任期制での再任はあり得ないとされています。

今回の制度では、育成した人材をどう活用するのかの制度的保障は全くありません。総定員の削減が進められている現状では、二十歳代から三十歳代の最もフレッシュで創造的な研究ができる時期だけ使われ、任期が終われば自動的に出ていかざるを得ないという、まさに使い捨てであります。しかも、公務員の任用に当たって期限を切つてはならないという現行国家公務員制度の基本原則が曲げられ、国民に奉仕する行政に求められている公務の継続性、安定性、公平中立性がゆがめられることとなります。

第三に、任期終了後の再就職のために、営利企業への天下り制限の緩和の動きに見られるように、科学研究分野での大企業奉仕が拡大される危険もあり、逆に、国民の安全を守る基礎研究がおろそかにされるおそれからであります。我が国の科学技術の活性化を本当に図るためには、研究公務員とこれを支える公務員の大増員増、研究予算の大幅増額、研究員の学会参加の保障など、自主的、民主的研究案件の環境整備などが急務だと考えますが、本法案はそれに逆行する

こととなります。

最後に、国立試験研究機関の多くの研究者から、この法案に対して重大な危惧の声が出ています。ところが、研究関係者から意見を聞くための参考人招致も行わず、たった一日だけの審議で通過させようというのは、立法機関たる国会の役割からも、また、今後の我が国の科学技術の発展の上からも、決して容認できるものではないということとを強調し、反対討論を終わります。(拍手)

○伊藤委員長 これにて討論は終局いたしました。

○伊藤委員長 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○伊藤委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

次に、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案について討論に入るのでありますが、討論の申し出がありませんので、直ちに採決に入ります。

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○伊藤委員長 起立総員。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

○伊藤委員長 この際、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案に対し、赤城徳彦君外五名から、附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者から趣旨の説明を聴取いたします。赤城徳彦君。

○赤城委員 ただいま議題となりました自由民主党、新進党、民主党、社会民主党、市民連合、太陽党及び連藤武彦君の共同提案に係る附帯決議案につきまして、提案者を代表して、その趣旨を御説

明申し上げます。

まず、案文を朗読いたします。

一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案に対する附帯決議(案)

政府並びに人事院は、次の事項について適切な措置を講ずべきである。

一 試験研究機関等の業務が円滑かつ効果的に行われるよう、任期付研究員の職務内容、職員間の均衡等に留意しつつ、研究資金の確保など適切な研究環境の整備に努めること。

一 任期付研究員の採用に当たっては、選考を公正・適正に行うこと。

一 研究業務の能率的な遂行に必要な場合に認められる招へい型任期付研究員の裁量勤務制の運用に当たっては、その自主性を尊重すること。

一 研究活動の活性化をより一層図るため、優秀な研究員及び外国人研究員の採用を積極的に行なうよう、処遇の改善について十分配慮すること。

一 科学技術創造立国を目指し、柔軟で競争的な研究開発環境の実現をより一層図るため、本制度については、法施行後の状況を踏まえ、必要に応じ、所要の検討を行うこと。

本案の趣旨につきましては、当委員会における質疑を通じて既に明らかにしていることと存じますので、説明は省略させていただきます。

よろしく御賛同くださいますようお願い申し上げます。

○伊藤委員長 これにて趣旨の説明は終わりました。

採決いたします。

本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○伊藤委員長 起立多数。よって、本案に対し附帯決議を付することに決しました。

次に、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案に対し、赤城徳彦君外六名から、附帯決

議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者から趣旨の説明を聴取いたします。赤城徳彦君。

○赤城委員 ただいま議題となりました自由民主党、新進党、民主党、日本共産党、社会民主党、市民連合、太陽党及び連藤武彦君の共同提案に係る附帯決議案につきまして、提案者を代表して、その趣旨を御説明申し上げます。

まず、案文を朗読いたします。

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府並びに人事院は、本法の施行に当たり、次の事項について善処すべきである。

一 昨今の一部省庁の幹部職員の不祥事及びいわゆる官官接待問題等に対する批判にかんがみ、行政及び公務員に対する国民の信頼を確保するための措置を引き続き検討すること。

一 一時差止制度等の運用に当たっては、退職手当制度及び期末・勤続手当制度の趣旨を考慮し、退職者の権利を不当に侵害することのないようにすること。

一 出向し復帰した職員に対する懲戒処分のある方については、懲戒権の空白が生じないよう引き続き検討を進めること。

一 社会経済情勢の変化に対応し、公務員制度の見直しを早急に進めること。

本案の趣旨につきましては、当委員会における質疑を通じて既に明らかにしていることと存じますので、説明は省略させていただきます。

よろしく御賛同くださいますようお願い申し上げます。

○伊藤委員長 これにて趣旨の説明は終わりました。

採決いたします。

本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○伊藤委員長 起立総員。よって、本案に対し附帯決議を付することに決しました。

この際、総務庁長官から発言を求められており

ますので、これを許します。武藤総務庁長官。
○武藤国務大臣 ただいまの一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案に対する附帯決議及び国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議につきまして、その御趣旨に沿いまして努力してまいりたいと存じます。

○伊藤委員長 お諮りいたします。

ただいま議決いたしました両案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○伊藤委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○伊藤委員長 次回は、公報をもってお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。
午後四時五十四分散会

一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律案
一 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律

（趣旨）
第一条 この法律は、試験研究機関等の研究業務に従事する一般職の職員について、任期を定めた採用並びに任期を定めて採用された職員の給与の特例及び裁量による勤務に関する事項について定めるものとする。

（定義）
第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 試験研究機関等 次に掲げる機関（国立学校設置法（昭和二十四年法律第五十号）第二条第一項に規定する国立学校を除く。）で

あつて、試験研究に関する業務を行うものをいう。
イ 国家行政組織法（昭和二十三年法律第二十号）第八条の二の規定に基づき同法第三条の行政機関に置かれる試験研究機関その他の施設等機関
ロ 国家行政組織法第八条の三の規定に基づき同法第三条の行政機関に置かれる特別の機関又は当該機関に置かれる試験所、研究所その他これらに類する機関
ハ 国家行政組織法第九条の規定に基づき同法第三条の行政機関に置かれる地方支分部局に置かれる試験所、研究所その他これらに類する機関

二 研究業務 試験研究機関等の試験研究に関する業務をいう。
三 職員 国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）第二条に規定する一般職に属する職員（試験研究機関等の長その他の人事院規則で定める官職を占める職員及び常時勤務を要しない官職を占める職員を除く。）をいう。

（任期を定めた採用）
第三条 任命権者（国家公務員法第五十五条第一項に規定する任命権者及び法律で別に定められた任命権者並びにその委任を受けた者をいう。以下同じ。）は、次に掲げる場合には、選考により、任期を定めて職員を採用することができる。

一 研究業績等により当該研究分野において特に優れた研究者と認められる者を招へいして、当該研究分野に係る高度の専門的な知識経験を必要とする研究業務に従事させる場合
二 独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる者（この号の規定によりかつて任期を定めて採用されたことがある者を除く。）を、当該研究分野における先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力のかん養に資する研究業務に従事させる場合

2 任命権者は、前項第一号の規定により任期を定めた採用を行う場合には、人事院の承認を得なければならない。
3 任命権者は、第一項第二号の規定により任期を定めた採用を行う場合には、人事院と協議して定めた採用計画に基づいてしなければならない。この場合において、当該採用計画には、その対象となる研究業務及び選考の手続を定めるものとする。

（任期）
第四条 前条第一項第一号に規定する場合における任期は、五年を超えない範囲内で任命権者が定める。ただし、特に五年を超える任期を定める必要があると認める場合には、人事院の承認を得て、七年（特別の計画に基づき期間を定めて実施される研究業務に従事させる場合にあっては、十年）を超えない範囲内で任期を定めることができる。

2 前条第一項第二号に規定する場合における任期は、三年（研究業務の性質上特に必要がある場合で、人事院の承認を得たときは、五年）を超えない範囲内で任命権者が定める。
3 任命権者は、前二項の規定により任期を定めて職員を採用する場合には、当該職員にその任期を明示しなければならない。

第五条 任命権者は、第三条第一項第一号の規定により任期を定めて採用された職員（以下「第一号任期付研究員」という。）の任期が五年に満たない場合にあっては採用した日から五年、同項第二号の規定により任期を定めて採用された職員（以下「第二号任期付研究員」という。）の任期が三年に満たない場合（前条第二項の人事院の承認を得て任期が定められた場合を除く。）にあっては採用した日から三年、第二号任期付研究員のうち同項の人事院の承認を得て任期が定められた職員の任期が五年に満たない場合にあっては採用した日から五年を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

2 前条第三項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。

（給与に関する特例）
第六条 第一号任期付研究員には、次の俸給表を適用する。

号俸	俸給月額 円
1	410,000
2	486,000
3	567,000
4	661,000
5	771,000
6	881,000

2 第二号任期付研究員には、次の俸給表を適用する。

号俸	俸給月額 円
1	336,000
2	376,000
3	407,000

3 各庁の長（一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）以下「給与法」という。）第七条に規定する各庁の長及びその委任を受けた者をいう。以下この条において同じ。）は、第一号任期付研究員及び第二号任期付研究員の号俸を、その者が従事する研究業務に応じて人事院規則で定める基準に従い決定する。

4 各庁の長は、第一号任期付研究員について、特別の事情により第一項の俸給表に掲げる号俸により難いときは、同項及び前項の規定にかかわらず、人事院の承認を得て、その俸給月額を同表に掲げる六号俸の俸給月額にその額と同表に掲げる五号俸の俸給月額との差額に一からの各整数を順次乗じて得られる額を加えた額のいずれかに相当する額とすることができる。ただし、給与法の指定職俸給表十二号俸の額を超えることはできない。

5 各庁の長は、第一号任期付研究員又は第二号任期付研究員のうち、特に顕著な研究業績を挙げたと認められる職員には、人事院規則の定め

るところにより、その俸給月額に相当する額を任期付研究員業績手当として支給することができ

6 第三項の規定による号俸の決定、第四項の規定による俸給月額の決定及び前項の規定による任期付研究員業績手当の支給は、予算の範囲内で行われなければならない。

(給与法の適用除外等)

第七條 給与法第六條、第八條、第十條から第十五條の二まで、第六條の九及び第九條の五の規定は、第一号任期付研究員及び第二号任期付研究員には、適用しない。

2 第一号任期付研究員及び第二号任期付研究員に対する給与法第三條第一項、第七條、第十一條の八第一項、第十九條の三第一項、第二十二條及び第二十一條第一項の規定の適用については、給与法第三條第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（以下「任期付研究員法」という。）第六條の規定」と、給与法第七條中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付研究員法第六條の規定」と、給与法第十一條の八第一項中「限る。」とあるのは「限る。」並びに任期付研究員法第三條第一項の規定により任期を定めて採用された職員」と、給与法第十九條の三第一項中「以下「特定管理職員」とあるのは「任期付研究員法第三條第一項第一号の規定により任期を定めて採用された職員を含む。以下「特定管理職員」と、給与法第二十二條中「第六條」とあるのは「任期付研究員法第六條」と、給与法第二十一條第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び任期付研究員法第六條」とする。

(職員の数量による勤務)

第八條 各省各庁の長（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）以下「勤務時間法」という。）第三條に規定する各省各庁の長及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）は、第一号任期付研究員の職務につ

き、その職務の性質上時間配分の決定その他の職務遂行の方法を大幅に当該第一号任期付研究員の裁量にゆだねることが当該第一号任期付研究員に係る研究業務の能率的な遂行のため必要であると認められる場合には、当該第一号任期付研究員を、人事院規則の定めるところにより、勤務時間法の規定による勤務時間の割振りを行わないで、その職務に従事させることができる。

2 前項の場合における第一号任期付研究員については、月曜日から金曜日までの五日間において、人事院規則で定める時間帯について勤務時間法第六條第二項の規定により一日につき八時間の勤務時間を割り振られたものとみなし、国民の祝日に関する法律（昭和二十三年法律第七十八号）に規定する休日その他の人事院規則で定める日を除き、当該勤務時間を勤務したものとみなす。

3 勤務時間法第六條第二項及び第三項、第七條から第十二條まで並びに第十五條の規定は、前項の第一号任期付研究員には、適用しない。

(人事院規則への委任)

第九條 この法律の実施に必要な事項は、人事院規則で定める。

(人事院の報告等)

第十條 人事院は、この法律に定める事項に関して調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に同時に報告するとともに、必要に応じ、適当と認める改定を勧告することができる。

附則

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。

(国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法の一部改正)

2 国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和二十九年法律第四百十一号）

の一部を次のように改正する。

第七條第一項に次の一号を加える。

七 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成九年法律第 号）第六條から第八條までの規定

(研究交流促進法の一部改正)

3 研究交流促進法（昭和六十一年法律第五十七号）の一部を次のように改正する。

第二條第二項第一号中「定める者」の下に「並びに一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成九年法律第 号）第六條第一項又は第二項に規定する俸給表の適用を受ける職員（次条において「任期付研究員俸給表適用職員」という。）を加える。

第三條中「前條第二項第二号に規定する者を除く。次条を、前條第二項第一号に規定する者（任期付研究員俸給表適用職員を除く。）に限る。次條第二項」に改める。

第四條第一項中「研究公務員」の下に「（第二條第二項第二号に規定する者を除く。）」を加える。

理由

人事院の国会及び内閣に対する平成九年三月六日付けの意見の申出にかんがみ、国の試験研究機関等への特に優れた研究者の招へい及び高い資質を有する研究者の受入れを図るため、国の試験研究機関等の研究業務に従事する一般職の職員について、任期を定めた採用並びに任期を定めて採用された職員の給与の特例及び裁量による勤務に関する事項を定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律

(国家公務員退職手当法の一部改正)

第一條 国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）の一部を次のように改正する。

第二條の二に次の一項を加える。

2 次条から第五條までの規定による退職手当（以下「一般の退職手当」という。）及び第九條の規定による退職手当は、職員が退職した日から起算して一月以内に支払わなければならない。ただし、死亡により退職した者に対する退職手当の支給を受けるべき者を確知することができない場合その他特別の事情がある場合は、この限りでない。

第八條第一項中「第三條から第五條までの規定による退職手当（以下「一般の退職手当」という。）を、一般の退職手当」に、「左の各号の」を「次の各号のいずれかに」に改める。

第十二條第一項中「起訴を、起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているもの）に限り、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第三十一号）第六條に規定する略式手続によるものを除く。第三項及び次條第三項において同じ。）を、に改め、同條第三項中「次條第一項を、次條及び第十二條の三第一項」に、「起訴を、起訴を」に改める。

第十二條の二第一項中「処せられたときは」の下に「各省各庁の長は」を加え、同條を第十二條の三とし、第十二條の次に次の一條を加える。

(退職手当の支給の一時差止め)

第十二條の二 各省各庁の長（財政法（昭和二十二年法律第三十四号）第二十二條第二項に規定する各省各庁の長をいう。以下同じ。）は、退職した者に対しまだ一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕されたとき又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると判断するに至つたときであつて、その者に対し一般の退職手

当等を支給することが、公務に對する國民の信頼を確保し、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるときは、一般の退職手当等の支給を一時差し止めることができる。

2 前項の規定による一般の退職手当等の支給を一時差し止める処分(以下「一時差し処分」という。)を受けた者は、行政不服審査法(昭和三十一年法律第六十号)第四十五條に規定する期間が経過した後においては、当該一時差し処分後の事情の変化を理由に、当該一時差し処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。

3 各省各庁の長は、一時差し処分について、次の各号のいずれかに該当するに至つた場合には、速やかに当該一時差し処分を取り消さなければならぬ。ただし、第二号に該当する場合においては、一時差し処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に關し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差し処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

一 一時差し処分を受けた者について、当該一時差し処分の理由となつた行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があつた場合

二 一時差し処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に關し起訴をされることなくその者の退職の日から起算して一年を経過した場合

4 前項の規定は、各省各庁の長が、一時差し処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、一般の退職手当等の支給を差し止める必要がなくつたとして当該一時差し処分を取り消すことを妨げるものではない。

5 一時差し処分を受けた者に対する第十條の規定の適用については、当該一時差し処分が取り消されるまでの間、その者は、一般の退職手当等の支給を受けない者とみなす。

6 前条第二項の規定は、一時差し処分を受けた者が、当該一時差し処分が取り消されたことにより一般の退職手当等の支給を受ける場合について準用する。

7 各省各庁の長は、一時差し処分を行う場合は、当該一時差し処分を受けるべき者に対し、当該一時差し処分の際、一時差し処分の事由を記載した説明書を交付しなければならぬ。

8 各省各庁の長は、一時差し処分を行おうとする場合は、あらかじめ、総理府令で定めるところにより、内閣総理大臣に通知しなければならない。一時差し処分を取り消した場合も、同様とする。

(一般職の職員の給与に関する法律の一部改正) 第二條 一般職の職員の給与に関する法律(昭和二十五年法律第九十五号)の一部を次のように改正する。

第五條第一項中「第十九條の八」を「第十九條の十」に改める。

第十九條の四第一項中「この条の下に」から第十九條の六までを、「定める日」の下に「(次条及び第十九條の六においてこれらの日を「支給日」という。)」を、「退職」の下に「若しくは国家公務員法第三十八條第一号に該当して同法第七十六條の規定により失職し」を加え、同条第三項中「退職」の下に「若しくは失職し」を加える。

第十九條の八を第十九條の十とする。

第十九條の七第一項中「第十九條の五」を「第十九條の七」に改め、同条を第十九條の九とし、第十九條の六を第十九條の八とする。

第十九條の五第一項中「退職」の下に「若しくは国家公務員法第三十八條第一号に該当して同法第七十六條の規定により失職し」を加え、同条第二項中「退職」の下に「若しくは失職し」を加え、同条第四項中「前条第四項」を「第十九條の四第四項」に、「次条第三項」を「第十九條の七第三項」に改め、同条に次の一項を加

え、同条を第十九條の七とする。

5 前二條の規定は、第一項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第十九條の五中「前条第一項」とあるのは「第十九條の七第一項」と、同条第一号中「基準日から」とあるのは「基準日(第十九條の七第一項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。)」から」と、「支給日」とあるのは「支給日(同項に規定する人事院規則で定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。)」と読み替へるものとす

第十九條の四の次に次の二條を加える。

第十九條の五 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第一項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当(第四号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当)は、支給しない。

一 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に国家公務員法第八十二條の規定による懲戒免職の処分を受けた職員

二 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に国家公務員法第七十六條の規定により失職した職員(同法第三十八條第一号に該当して失職した職員を除く。)

三 基準日前一箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員(前二号に掲げる者を除く。)

四 次条第一項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者(当該処分を取り消された者を除く。)

合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

一 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に關して、その者が起訴(当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているもの)に限り、刑事訴訟法(昭和二十三年法律第三十一号)第六條に規定する略式手続によるものを除く。第三項において同じ。をされ、その判決が確定していない場合

二 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に關して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至つた場合であつて、その者に対し期末手当を支給することが、公務に對する國民の信頼を確保し、期末手当に關する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

2 前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分(以下「一時差し処分」という。)を受けた者は、国家公務員法第九十條の二に規定する処分説明書を受領した日から起算すべき期間が経過した後においては、当該一時差し処分後の事情の変化を理由に、当該一時差し処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。

3 各庁の長又はその委任を受けた者は、一時差し処分について、次の各号のいずれかに該当するに至つた場合には、速やかに当該一時差し処分を取り消さなければならぬ。ただし、第三号に該当する場合においては、一時差し処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に關し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差し処分の目的に明らかに反すると認めるときは、

この限りでない。

一 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件に
関し禁錮以上の刑に処せられなかつた場合
二 一時差止処分を受けた者について、当該
一時差止処分の理由となつた行為に係る刑
事事件につき公訴を提起しない処分があつ
た場合
三 一時差止処分を受けた者がその者の在職
期間中の行為に係る刑事事件に關し起訴を
されることなく当該一時差止処分に係る期
末手当の基準日から起算して一年を経過し
た場合

4 前項の規定は、各庁の長又はその委任を受
けた者が、一時差止処分後に判明した事実又
は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差
し止める必要がなくなつたとして当該一時差
止処分を取り消すことを妨げるものではな
い。

5 各庁の長又はその委任を受けた者は、一時
差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を
受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、
一時差止処分の事由を記載した説明書を交付
しなければならない。

6 一時差止処分に対する行政不服審査法（昭
和三十七年法律第百六十号）による不服申立
てについては、一時差止処分は国家公務員法
第八十九条第一項に規定する処分と、一時差
止処分を受けた者は同法第九十条第一項に規
定する職員と、前項の説明書は同法第九十条
の二の処分説明書とそれぞれみなして、同法
第九十条から第九十二条の二までの規定を適
用する。

7 前各項に規定するもののほか、一時差止処
分に関し必要な事項は、人事院規則で定める。
第二十三条第七項中「退職」の下に「若し
くは国家公務員法第三十八条第一号に該当し
て同法第七十六条の規定により失職し」を加え、
同条に次の一項を加える。

8 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当
の支給については、第十九条の五及び第十九
条の六の規定を準用する。この場合において、
第十九条の五中「前条第一項」とあるのは、
「第二十三条第七項」と読み替えるものとす
る。

（防衛庁の職員の給与等に関する法律の一部改
正）
第三条 防衛庁の職員の給与等に関する法律（昭
和三十七年法律第二百六十六号）の一部を次の
ように改正する。

第十九条の二中「第十九条の五第四項」を「第
十九条の七第四項」に改める。

第二十三条第六項中「退職」の下に「若し
くは自衛隊法第三十八条第一項第一号に該当し
て同条第二項の規定により失職し」を加え、「当
該各項の」を「第二項、第三項又は前項の」に改
め、同条に次の一項を加える。

7 前項の規定の適用を受ける職員が第十八条
の二においてその例によることとされる一般
職給与法第十九条の五各号のいずれかに該当
する者である場合又は第十八条の二において
その例によることとされる一般職給与法第十
九条の六第一項各号のいずれかに該当する場
合におけるその者に支給すべき期末手当の支
給に關しては、一般職給与法第十九条の五又
は第十九条の六の規定の例による。

附 則

（施行期日等）
1 この法律は、公布の日から起算して三月を超
えない範囲内において政令で定める日から施行
する。

2 改正後の国家公務員退職手当法第十二条の二
の規定は、この法律の施行の日以後の退職に係
る退職手当について適用する。

3 特別職の職員の給与に関する法律の一部改正
（特別職の職員の給与に関する法律（昭和二十
四年法律第二百五十二号）の一部を次のように
改正する。

第七条の三中「第十九条の五第四項」を「第十
九条の七第四項」に改める。

（在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤
務する外務公務員の給与に関する法律の一部改
正）

4 在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤
務する外務公務員の給与に関する法律（昭和二
十七年法律第九十三号）の一部を次のように改
正する。

第四条第一項中「第十九条の八」を「第十九条
の十」に改める。

5 最高裁判所裁判官退職手当特例法（昭和四十
一年法律第五十二号）の一部を次のように改正
する。

第四条中「並びに第十二条の二第一項」を「
第十二条の二並びに第十二条の三第一項」に、
「第八条第一項」を「第一条の二第二項」に改め
る。

（国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員
の給与等に関する特別措置法の一部改正）

6 国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員
の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法
律第七十七号）の一部を次のように改正する。

第四条第一号中「第十九条の五」を「第十九条
の七」に改める。

7 国有林野事業改善特別措置法（昭和五十二年
法律第八十八号）の一部を次のように改正する。

第十条第一項第二号中「第十二条の二第一項」
を「第十二条の三第一項」に改める。

（日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善の
ために昭和六十一年度において緊急に講ずべき
特別措置に関する法律の一部改正）

8 日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善の
ために昭和六十一年度において緊急に講ずべき
特別措置に関する法律（昭和六十一年法律第七
十六号）の一部を次のように改正する。

条の二第一項」を「国家公務員退職手当法第十
二条の三第一項」に改める。

9 日本国有鉄道改革法等施行法（昭和六十一年
法律第九十三号）の一部を次のように改正する。

附則第五條第四項中「第十二条の二第一項」
を「第十二条の三第一項」に改める。

（一般職の職員の給与に関する法律等の一部を
改正する法律の一部改正）

10 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（平成八年法律第百十二号）の一
部を次のように改正する。

附則第十七項中「第十九条の五第二項」を「第
十九条の七第二項」に改める。

（一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時
間の特例に関する法律の一部改正）

11 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務
時間の特例に関する法律（平成九年法律第
号）の一部を次のように改正する。

第七条第一項中「第十九条の五」を「第十九条
の七」に改める。

理 由

退職手当並びに期末手当及び勤勉手当の支給の
一層の適正化を図り、もつて公務員に対する国民の
信頼確保に資するため、退職手当並びに期末手当
及び勤勉手当の一時差止制度の新設等を行う必要
がある。これが、この法律案を提出する理由であ
る。

平成九年六月十一日印刷

平成九年六月十二日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

P