

第百四十五回国会
衆議院

内閣委員会議録第十号

平成十一年六月三十日(水曜日)
午後五時十三分開議

出席委員

委員長 二田 孝治君

理事 植竹 繁雄君

理事 小林 興起君

理事 北村 哲男君

理事 河合 正智君

理事 大石 秀政君

理事 佐藤 信二君

理事 近岡理一郎君

理事 虎島 和夫君

理事 堀内 光雄君

理事 矢上 雅義君

理事 山元 勉君

理事 石田幸四郎君

理事 鰐淵 俊之君

理事 瀬古由起子君

出席國務大臣

國務大臣 野中 広務君

(内閣官房長官)

國務大臣 太田 誠一君

出席政府委員

(総務庁長官)

人事院 総裁 中島 忠能君

人事院事務総局 管理局長 尾木 雄君

人事院事務総局 給与局長 大村 厚至君

人事院事務総局 職員局長 佐藤 信君

総務庁人事局長 中川 良一君

総務庁行政管理局長 瀧上 信光君

総務庁行政監察局長 東田 親司君

大蔵省理財局長 中川 雅治君

文部大臣官房長 小野 元之君

委員外の出席者

内閣委員会専門員 新倉 紀一君

委員の異動

六月三十日

辞任

越智 伊平君

亀井 静香君

松田 仁君

河村たかし君

藤村 修君

石井 郁子君

同日

辞任

大石 秀政君

岸本 光道君

戸井田 徹君

大島 章宏君

山本 孝史君

瀬古由起子君

同日

補欠選任

越智 伊平君

亀井 静香君

松田 仁君

河村たかし君

藤村 修君

石井 郁子君

本日の会議に付した案件

国家公務員法等の一部を改正する法律案(内閣提出第七八号(参議院送付))

○二田委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、参議院送付、国家公務員法等の一部を改正する法律案を議題といたします。

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。山元勉君。

○山元委員 民主党の山元でございます。議題となりました国家公務員法の改正について質疑をさせていただきます。

この法案については、昨年の五月に人事院の申し出もございました。そこにもしっかりとその意義などについても述べられていますが、先日、長官の趣旨説明で私も一応理解をしているところですが、参議院でも議論がございました。

それについても承知をしているわけですが、この新たな制度、再任用制度の導入、これはやはり今の状況でいって、高齢社会だ、あるいは年金と定年とのブランクができる、こういうことについての対応策だというふうにも理解をしています。憲戒処分などの制度整備についても、抜け穴があるといえますか、問題にもなっているものですか、この法案そのものについて私どもは賛成する立場でございますけれども、本院の質疑に入ること、参議院で議論をされたことと少し重複するかも知れませんが、改めてこの任用制度、特に、最初に再任用制度について伺いたいわけですが。

申しましたように、現在の高齢社会の実態あるいは年金と定年とのギャップ、ブランクの問題、そういう状況からいって、この制度の導入というのははっきりと目的を持っていますし、いわゆる意義というのはわかりますが、改めてもう一回長官の方から、あるいは総裁の方からこの法案の目的と、そしていわゆる社会的な意義をお伺いしたいと思っております。

○太田國務大臣 高齢社会の到来に伴いまして、高齢者の知識経験を社会において活用していくとともに、年金制度の改正にあわせ、六十歳代前半の生活を雇用と年金の連携により支えることが官民共通の課題となっております。

これを踏まえまして、公務部門においても高齢者の知識経験を活用していくとともに、雇用と年金の連携を図るという観点から、定年退職等により一たん退職した者を改めて再任用することがで

きる制度を導入することとしたものであります。なお、中央省庁等改革の推進に関する方針においても、六十五歳までの雇用に積極的に取り組むことを重要な課題として位置づけているところであります。

○中島(忠)政府委員 ただいま太田大臣がお答えになったことで尽きていると思っております。

○山元委員 確かに、この再任用制度というのは、年金と雇用の接続を図る、あるいは高齢社会になって、それが活力ある社会であるように、官民ともに働き続ける年齢を上げていく。もう一つは、やはりそういう社会であって、生き生きと多様な形態で働き続ける、そういう条件をつくっていく必要があるのだから。現在の六十歳定年というところで切れるということになしに、定年前後から多様な働く形態ができるという社会にしていかなきゃならぬ、そういう意味でこの制度を導入していくんだというふうには受けとめます。

しかし、いろいろ問題がございますから、そういうふうには意義を認めながらも、ぜひ十分な議論をして円滑な導入あるいは成果を上げるといことが大事なんだろうというふうには思いますが、そういう立場で幾つかお尋ねをしたいと思います。

一つは、この制度について、法案について発表されたときに、端的に言って、官優遇と違うか、こういう批判が相当ありました。世の中、今民間の皆さんはリストラのあらしが吹いている、さらには、新卒者の就職の状況も超氷河時代だ、こう言われる状況になっているわけですね。そういう中でこの制度が導入されることになっていくわけですから、これは四月の段階ですけれども、法案が出てきたときに、特に日経新聞なんかは厳しい批判がございました。官優遇ではないか、あるいはサービスの視点を置き忘れたのと違うか、こういうような批判がございました。

そこで、私は、民間の皆さんの状況というのをしっかりと私どもは見ておく必要があるし、そしてまた、官民があわせてそういう社会に入っていくかなきゃいかぬ、そういう努力が必要なんだろうという立場でお尋ねをするわけですけれども、三年前に高齢社会対策大綱というのが閣議決定をされました。そして、六十五歳まで雇用を継続する努力を官民共通の課題として頑張ろう、進めよう、こういうことが閣議決定されているわけです。

そこで、官のことは置いて、今お尋ねしたいのは、民の皆さんの状況です。平成八年、三年前に、官民あわせて新しい課題にしようという閣議決定をした。そこで、政府はどういうふうな民の皆さんの継続雇用について努力をされているのか、その実態ととられている対策についてお尋ねをしたいと思っています。

○中川(良)政府委員 民間部門におきます状況とそれに対します政府としての施策ということでございますが、現在、民間部門につきましては、六十五歳までの継続雇用の努力義務というものが課されておりまして、具体的には、高年齢者の雇用の安定等に関する法律という法律にそういった規定があるわけでございます。そして、その推進のため各種の施策が展開されておりまして、具体的には、事業主に対します助成措置、あるいは、実際に働いておられる高齢の労働者に対します給付金の支給などの各種の施策が実施されているところでございます。

こういったこともございまして、私ども総務庁が調べたところによりますと、平成九年のデータでございますが、民間部門におきまして、約八割の企業におきまして、勤務延長なりあるいは再雇用といったような各種の方法によりまして、何らかの継続雇用制度というものを定年後について設けておるという状況になっておると承知しております。

○山元委員 そうすると、この日経の皆さんの目は狂っているということですか。今おっしゃるよ

うに、八割の民間の皆さんが何らかの措置がとられている、民間の大きな流れとして八割ものところで延長だとかあるいは再雇用が行われているということだったから、この批判は当たらないというふうに思うんですよ。そうでない、足らないところといえますか、さらにやらなきゃならぬ問題意識、課題意識というのがこちら側になけりゃいかぬのと違うと思うんですが、その点はいかがですか。

○中川(良)政府委員 先ほど申し上げましたのは平成九年の時点の調査でございます。基本的に、はそういう方向で民間部門も進んでおると思いますが、その後、このところ経済状況非常に厳しくなっております、民間企業におきましてかなり経営の合理化ということで努力がなされておるのも事実でございます。

そういったことも踏まえまして先ほどの社説のような御意見が出ていたんではないかというふうに思いますけれども、今回の制度を導入するに当たりましては、やはり民間でそういう厳しい合理化努力がなされている中で勤務延長等が図られているという状況も踏まえまして、例えば、規定の定員の範囲内でやりくりをして公務員の再任用についても実施していこう、それから、再任用された者の処遇につきましても、民間の六十歳代前半層の給料の実態に合わせてバランスをとっていくというふうないろいろな工夫を凝らした上で実施をしていこうというところで考えております。私どもとしては、そういうことを考えれば、一方的に官だけを優遇するために制度を設けるということにはならないのではないかと考えておる次第でございます。

○山元委員 九年の実態と十年の実態、経済、雇用の状況というのは違っている、悪くなっているだろうと私も理解をします。ですから、答弁として九年は八割だというのは少し甘い言い方であって、その後厳しくなってきた、今政府が考えている雇用対策の中でもどう考えているんだ。高年齢者雇用安定法というのがあって、そしてそれが九

年までは生きてきたかもしれぬけれども、十年、厳しくなったらだめになってきた、悪くなってきたという認識があるのであれば、これからの対策の中でこの高年齢者雇用安定法というのをしっかりと稼働させるということが必要だという認識がないといけないだろうというふうに思います。

したがって、現在決められている援助の、支援の方法だとかあるいは相談に応じるとか、いろいろのことがあっても書かれていますから、ぜひきめ細かなことで、少なくとも今答弁があったように、官が優遇されているというのではなしに、タイミングとしては遅いわけですから、雇用安定法ができてから今これで公務員の場合は出てきているわけですから、そういうことにならないように、実質、官民共通の課題として、日本の社会を変えていくんだということについての努力をぜひお願いをしたいというふうに思います。

さて次の問題ですが、先ほど理解をすると言いましたけれども、非常にこれは難しいというふうな思っています。取り巻いている条件というのは、例えば公務員の数を二五％削減しよう、これを決めていこうというふうなことです。あるいは、今の状況からいって、そういう制度ができたなら、ほとんどの公務員の皆さんが我々も、私も私もというふうなことになるだろうと思われ、そういういい制度にしていかなければならぬわけですから、大変難しいだろうというふうに思うんです。

そういうことでいうと、早くから問題意識を持っていた、検討してこられて、法案を提出されるまでに至ったんだらうというふうに思いますけれども、今この制度をさあ平成十三年から実施する場合に、準備をしないかならぬ。前倒しをこうやってして、十三年四月一日からのものを今やっているわけですから、これは準備が要るからだというふうに思いますが、その準備で、今一番困っているというふうな言い方はおかしいけれども、今一番大事な課題というのは何になって

○中川(良)政府委員 この再任用制度、平成十三年の四月からの施行を予定いたしておりますけれども、この時期にこの法案を提出させていただきますというの、まさにただいまおっしゃいましたように、それまで各任命権者サイドでかなりの準備をしておらう必要があるんじゃないかという準備期間を見込んで御提案申し上げたところでございます。

具体的に任命権者が行うべき準備でございますけれども、まず一つには、こういう新しい制度ができたということで、この制度の内容等を十分職員に周知していく必要があるかと思えます。それから、重要な点、大きな課題といたしましては、この再任用制度によりまして再任用を希望する職員がどの程度おられるのかというような意向の把握をする必要がある。それから、今回、通常のフルタイム勤務のほかに、いわゆる短時間勤務制度というふうなものも導入することにしたしております。再任用を希望する職員のうちどの程度の方がその短時間勤務というものを希望されるのかというふうな実態も把握する必要があるんじゃないかと思えます。

そうした実態を把握した上で、実際にそういった再任用者にとのような職場でどのような仕事をしてもらうかというのを検討しなければならぬ。具体的についていたくポストをどうするかということは大変重要な問題でございます。

さらには、こういったことも踏まえまして、いま少し中長期的に、この再任用制度の導入を前提とした人事計画というものについても、十分各任命権者において考えていただく必要があるんじゃないかというふうに考えておるところでございます。総務庁といたしましては、この法案が成立した後、なるべく早い機会から各任命権者が準備に着実に取らねられるように、取り組み促進の働きかけあるいは必要な調整等を行ってまいりたいというふうに考えております。

○山元委員 確かに初めての制度ですから、どれだけ希望があって、どういう職場が用意できるの

か。そのミスマッチも大きいでしょうし、大変難しい準備が要るんだろうというふうに思います。

そこで、もう少し具体的に、去年の六月に出された公務部門における高齢者雇用問題検討委員会最終報告というのがあります。そのところで、それぞれ準備について、人事院の責務、内閣総理大臣、総務庁の責務、それから任命権者のそれぞれの責務、あるいは職員、こういうふうに一々指摘しているわけですね。それぞれ頑張りなさい、頑張りなさいとおかしいけれども、準備をしないといふと。

これについて少し具体的に、例えば、今全体的におっしゃったけれども、任命権者は六十歳代前半の雇用機会の拡充に努めること、あるいは総務庁は高齢者雇用に関する事務の総合調整を行うものとする。私は、その総合調整というの本来に機能をして、各省庁それぞれ大変違うわけですから、総合調整というのは、これはなかなか難しい総務庁の仕事だろうというふうに思うのです。

ですから、去年出されてから、それぞれ、人事院は、あるいは総務庁は、任命権者は、どういうふうな仕事を進めていられるのか。例えば、総合調整のセクションができたのか、あるいは何に困っているのかということ、具体的にそれぞれがどういう問題を抱えていらっしゃるか、どういう状況になっているか、お知らせをいただきたいと思っています。

○中川(良)政府委員 実は、政府の検討委員会でも最終報告を出し、あるいは人事院から意見の申し出がありということで、昨年の六月以降、こういった内容の法案を提出することを前提に、各任命権者においても、いろいろな御検討を前倒しに行っていた部分については行っていたかどうかというところでやっておるわけでございませうけれども、各省庁とも、法律の形になっていないと具体的な制度のイメージがなかなか固まらないというふうなこともありまして、正直なところ、先ほど申し上げましたようないろいろな課題については、本格的な検討はこれからということ

になろうかと思っています。

なお、私も、高齢者雇用に関する事務の総合調整を行うということですが、これにつきましては、セクションといたしましては、人事院の高齢対策課というところが調整の事務に当たるといふことで、既に各省庁との一応の連携の仕組みを考えておまして、今後法律の施行までの間に、先ほど言いましたような問題点を中心に詰める過程で、私も、全体がうまく進んでいくような調整作業を行っていきいたいというふうに考えております。

○山元委員 いや、これは、先ほど言いましたように、平成六年にこの閣議決定が最初に行われて、八年にまた高齢社会対策大綱が閣議決定されて、官民こうしていこうな、去年の十月には最終検討報告が出てきておるわけです。六年も八年も十年も出てきておるわけですね。

ですから、今私どもがこの法案を審議するとき、例えば、ああ、大丈夫だな、こういう基準で、こういう仕組みでというのはある程度見えてこなければ、とにかくやるんです、これは前倒しして今頑張っていますのや、こう言うだけでは、これは大丈夫だろうということにならないわけです。だから、重ねて重ねて閣議決定をする、あるいは民間については高齢者雇用安定法をつくる、こういう仕事を進めてきておるわけです。

あるいは、閣議決定、そういう要請を出してきているわけですから、それぞれのところでもっと具体的に、基準についてはおおよそこうなりまして、各省庁で困っているのはこのところだ、というところが見えてこない、私が気がええさかいに、賛成します、こう言うたけれども、大丈夫かと言われると、いやいや頑張りましょうでは、ちょっとぐあいが悪いわけです。

ですから、今言いました人事院や総務庁がどういふふうなやってきているのか、どこまでできたというところがもう少し具体的に、例えば、大勢あつたときにはこうするんだ、各省庁お互いにプラス・マイナスしようとか、さまざまなが

できないといかぬわけですが、もう一回、一々聞くと大変ですけれども、先ほど言いました総合調整をする機関というのは、あるいは組織というのはできたのですか。

○中川(良)政府委員 人事行政に關します総合調整といふのは、私も総務庁人事局にとりましてはいわば本来業務でございまして、その高齢雇用に関するものについて、先ほど申しました高齢対策課が中心になりまして各省庁と連携を図っていくということでございますので、総合調整を担当するその組織面ということでございますが、基本的には、まさに総合調整そのものが人事局の本来業務であるということでございます。

そういった中で、また抽象的というおしかりを受けるかもしれませんが、具体的には、さき言いましたようないろいろな職員の意向の把握とか、そういうことをやうった上で、具体的な課題といふものが各省からいろいろ提起されてくるのではないかと思います。

今まで政府としての方針を取りまとめる過程でも、随分各省庁の人事当局とは意見交換をしてまいりまして、かなり問題点等の指摘もあつたわけでございますが、それが、ただ、先ほど申しましたように、まだ、制度全体の仕組みがどうなるか、必ずしもよくわかっていない段階での議論でございまして、今後、それらの議論の蓄積も踏まえまして、職員の意向等を把握した上で具体的な検討課題を絞り込んでいきたいというふうな考えでございまして、お答えいたします。

○山元委員 先ほど言いましたように、大変難しい仕事だということには理解をしているわけですが、しかし、法律ができてからということではなしに、法律を出すときにはそれはある程度ないと、本当のことを言つて、私も態度を決められないわけですね。

ですから、この法律は、いずれにしても、きょうの委員会と次の本会議で成立するというふうな私も思います。このことについては、例えば周知から始まるのかもわかりませんが、精神的

な準備をせひしていただきたいと思っています。

その中で難しいなと思つておる点で、もう一つは、職種によっては非常に難しい、専門性があるとか、あるいは範囲が狭い、狭いというふうな、先ほど申し上げました最終報告の中にもこういう言葉遣いがしてあるのですが、「雇用困難職種への対応」というのがあるのです。全体も難しいけれども、これは特に難しいだろうと思うのです。

僕らの職種というのは、私たちの職場というのは、再任用は難しいんだ、そういうものをつくったのでは全体的にも問題です、その人たちの働く意欲というのですか、士気というのですか、そういうものに大きく影響する。そういう暗い職場と言つたら極端ですけども、をつくつてはならぬと思うのです。ですから、わざわざ項目を立てて、「雇用困難職種への対応」というのが出てくるんだと思うのですが、この問題についてはどういふ検討になっていきますか。

〔委員長退席 萩野委員長代理着席〕

○中川(良)政府委員 通常想定されます雇用困難職種というのは、やはり、仕事自体にかなりの体力が要求されるというようなポストであろうかと思ひます。

ただ、私も考えておりますのは、基本的には、新しい再任用制度を導入するに当たっては、できる限りすべての職種で再任用が推進されるよう努力していく必要があるのではないかとこのこととでございます。

特に、当面のことを考えますと、平成十三年から動き出すわけでございますが、年金の支給開始年齢の引き上げスケジュールに合わせまして雇用の上限年齢を設定してまいりますので、最初の三年間は六十一歳までということでございます。したがって、さき言いましたような体力を要するような職場でありまして、現に六十歳までの方が働いておられるということになりますれば、六十一歳になったら急にだめになってしまうのかというふうなことを考えますと、当面は、努

力することによってあらゆる職場で再任用を推進していくことに努めるということをやまず第一に考えるべきではないかというふうに考えております。

ただ、さりながら、最終的には六十五歳までということになりますので、そうなった場合には、あるいは若干問題になるような職種が出てくる可能性はございます。そういったことについては、今後の検討の過程におきまして、特にそういったような職種の存在がだんだんとわかってきた段階で、そういったような場合には、例えば同じ省庁内で別の職種への転換を図るとか、いろいろ工夫はあろうかと思っております。そういったようなことで、工夫を重ねることによって、引き続き雇用機会の確保ということに努力をしていくということになろうかと思っております。

ただ、いずれにしても、この辺はまさにそれぞれこういう職種を抱えるような省庁と具体的に相談をしていくということになろうかと思っておりますので、その辺につきましても、先ほどの総合調整ではございませぬけれども、うまく連携をとってやっていきたいというふうに考えております。

○山元委員 人事院は、こういうふうな雇用困難職種ということが指摘されているわけですが、それにも、それに該当する職種なり人数というものはある程度今の時点で把握していらっしゃるわけですか。

○尾木政府委員 雇用困難職種の問題でございませぬけれども、六十歳以降の雇用につきましては、種々の職場、種々の職種がある中で、どういう形で雇用をしていくのか、どこで線を引くかという話に逆になるということもございしますので、基本的には、職場、職場にかかわらず、同じような形で再任用に努めていくということを基本にしたいというところで、昨年五月の時点で、特に雇用困難職種ということ特定しない形で人事院としては意見の申し出をしたわけでございます。

当然のことながら、事前の段階、例えば海上保安庁であるとか看守の方々であるとか、一般的に

考えれば高齢者でやるのが難しいであろう、そういう職場が現にあるわけでございませぬけれども、そこら辺の問題につきましても、それぞれ関係当局等ともいろいろなすり合わせをいたしまして、人事院としては、特別な区別をつけることなく再雇用の対象にしていくという方針で意見の申し出をしようというところでございませぬ。

○山元委員 今職種を少し挙げられましたが、もう、そういう職場の人は、僕らの職場、私らの職場は無理なんよというところがわかっていくだろうと思うのです。これからもなおわかっていくだろうと思う、現実的には、ですから、そういう職場の人たちが意欲を持てるようにしっかりと検討して、その人たちが、この最終報告にも「すべての職種において」と書いてあるわけですね、すべての職種に保障していく、窓を広げようということであれば、きちっとした対応策を考えないかと考えたけれども、どうしようもならぬだけで固定してしまうという心配がありますから、その点については、これも難しい問題ですが、ぜひ検討を早めていただきたいというふうに申しとおきたいと思っております。

時間がありませんから最後にもう一つだけですが、この法案のもう一つの柱、懲戒制度の整備についてですけれども、五月に国家公務員白書が出て、あるいは懲戒処分の実態が報告をされて、大変世論のいろいろの意見がございました。千六百七十五人、この十年間ほとんどふえていっているわけですね。公務員の数は減っていったはずなんですけれども、しかし、処分の数はほとんどこの十年間ふえ続けている。

こういう状況について、数はなんですけれども、マスコミの裏づける論調、例えば誤った特権意識と閉鎖人事が原因だとか、あるいはエリート意識が公務員不祥事を招いた、こういう人事院の分析でもありますけれども、世論としてはそういうことで、ついには、法整備を急がなきゃならぬ、こういう世論がある、批判があるというふうにしつかりと受けとめなきゃならぬというふう

思います。

改めて、人事院は、平成十年度における公務員の処分の実態、そして、今言いましたように、十年間ふえ続けている、危機感を持っていらっしゃるだろうと思っておりますけれども、その対応についてどうお考えなのか、人事院からお伺いをしたいと思っております。

○中島(忠)政府委員 今先生がおっしゃいますように、残念ながら懲戒処分数というのは、平成に入りまして見たところが、趨勢としてはやはり増加の傾向にございます。非常に残念なことではございます。その原因が何かということについてはいろいろな見方があるだろうというふうに思いますが、私たちは、去る二十五日に公表いたしました白書におきまして、一般行政面からと人事管理面からその原因というものを分析いたしました御提示申し上げたわけでございます。

したがって、一般行政面においては、許認可権とかあるいはまた補助金の交付、そういう面において裁量があり過ぎるという指摘をいたしております。また、人事管理面においても、やはり公務員の世界というのが閉鎖的であるとかあるいは特権的であるとかいうことを指摘したわけでございませぬ。したがって、これをなくしていくためには、この両面からの対策というものを総合的に、かつ、迅速に講じていかなきゃならぬだろうというふうに思っています。

ただ、そういう施策を講じまして、公務員の倫理というものはしよせんは各一人一人の公務員の意識の問題でございませぬので、この公務員を対象に、職場において、また我があずかって研修をすることを通じまして、公務員の倫理観というものを高揚していくという施策も欠かせないというふうに考えております。

いずれにいたしましても、今回白書で提起いたしましたことを契機にいたしまして、この倫理の問題については十分これから力を入れて取り組んでまいりたいというふうに思っています。

○山元委員 今の問題で、人事面と行政面で問題

があるという御指摘でしたけれども、総務庁として、今、例えば特に人事面という言葉もありましたけれども、この問題について総務庁の御意見を伺いたいと思っております。

○中川(良)政府委員 人事管理面でどう問題が考えられるかということでございますが、私も特に倫理ということだけを意識して考えているわけではございませんけれども、基本的には、現在中央省庁等改革が進められているという中で、その担い手である公務員の制度についてもいろいろ改革をしていかなければならないのだろうというふうに考えておりました。逆に、改革すべき点か、今は必ずしも十分でない面ということになろうかと思っております。

そういう意味で、この公務員制度改革の課題として考えられております事項を例示いたしますれば、今、例えば非常に閉鎖的と言われていた公務員の社会につきましても、いろいろの形で民間の方との交流を進めるとか、あるいは中途採用を拡大していろいろな新しい血を入れていくというように必要があるのではないかと。あるいは、や現在年功型にシフトし過ぎていっていると言われておりますその処遇につきましても、能力、実績に応じた処遇に変えていく必要があるのではないかと。いろいろなことを重要な課題だと思っております。

さらに、一番批判されておりますいわゆる退職管理の問題につきましても、公務員制度調査会の議論を踏まえて政府としての方針を決めておりますけれども、在職期間の長期化あるいは再就職の透明性を図るというようなことで、人事管理面の改革を図っていく必要があるというふうに考えておるところでございます。

○山元委員 公務員の不祥事というのは、にわかに出てきた問題ではない。確かに近年ずっとふえているわけですが、今、今の総務庁の話ですと、単なる一般論にしかすぎぬわけですね。本当に世の中が指摘しているように、確かに厚生省の問題もあつたり大蔵省の問題もあつたり、さまざま

なところ大きな問題があったわけですね。ですから、本当にそういう行政に対する信頼を回復する、あるいは高めるといふことではないかと、今の答弁のような一般論では通用しない状況になっているらうというふうに思うのです。

そこで、時間も来ますから、今理事会でも協議をいただいているようですが、新聞の論調も、私も民主党の論議も、なぜ早く、去年から一年間この倫理法をたなざらしにしておいたのか、新聞でも「一年近くたなざらし」と。これは去年の二月に提案されているわけで、議員立法で出されているわけですから、一年近くでなしに一年を超してたなざらしをしているわけです。

確かに、政党の枠組みといいますが、当時と変わったことは事実です。けれども、そのことは、一生懸命になって、政治の責任として、しっかりとした公務員の倫理を確立する枠組みといえますか、規制のあり方について議論をして結論を出すべきだといふふうに思うんです。そのことが、新聞論調では「倫理はどこへ」とか「解散なら廃案の可能性」とか、いろいろなことが、まあ私は関西ですら、ぼろくそに書いてあるわけですね。

〔秋野委員長代理退席、委員長着席〕

これはしっかりとこの委員会として受けとめる必要があると思うんです。委員長お見えいただきましてから、私は理事会でも論議を精力的にしたいだいていふことについてはお聞きをしていますが、けれども、ほとんど不祥事がふえていく、今の総務庁の御答弁のような一般論ではいけない、しっかりとしたもの、一つの公務員倫理のかがみといえますか規範といえますか、そういうものをきちっと定める必要があるというところをこの委員会の責任として感じなきゃならぬときになっているらうというふうに思うんです。

そこで、委員長に質問するといふのはいかぬのかもわかりませんが、一体この問題をどういうふうに、こまではっきりと書いてある、新聞に大きな見出しで解散なら廃案かと書いてあるわけですね。

そうしないよ、一日も早くきちっとして、行政も政治も襟を正していきますよ。このところでは、「倫理はどこへ」といふのは、もう一つ企業献金の問題に触れているわけですが、そのことはここではないんですから、この二つの法案が、国家公務員の倫理法が二つ出ている。一体、もつたものをどう扱うして、どうきちんとした、今私の言い方が妥当かどうかわかりませんが、けれども、公務員倫理のかがみ、規範というものを、つくらなという当委員会の責任について委員長がどうお考えであるか、お尋ねをしたいと思うんです。

○二田委員長 それでは、山元委員にお答えいたします。

委員お尋ねの件でございますけれども、委員長としては、本件の取り扱いについては、早期に結論が得られるよう最善の努力をいたす考えでございます。

なお、現在、理事会等の場におきまして、その取り扱いについて鋭意協議が進められているところでございますので、そのようなとり方で結構だ、こう思っております。

○山元委員 ありがとうございます。

公務員の倫理、あるいは政治家の倫理というのは党派の問題ではないはずで、国民の皆さんから本心に信頼される行政と政治をつくっていくというところで、重い責任がこの委員会にあるんだらうというふうに私は思います。

そのことについて、今委員長が最善の努力をとおっしゃっていただきましたから、あとはもう言いませんけれども、ぜひこれは総務庁も人事院も、人事院も白書の中でそのことを期待しているということはにじみ出ていますから、私は、人事院も期待していらっしゃる、あるいは協力をしていただけるんだらうと思えますから、ぜひ今の委員長長の最善の努力が実るようにお願いを申し上げます。質問を終わらせていただきます。ありがとうございます。

○二田委員長 倉田栄喜君。

○倉田委員 公明党の倉田でございます。

国家公務員法等の一部を改正する法律案に対して、先ほどの質疑にもございましたけれども、国民の目から見るとどうなのか、この点を基本に据えて質問をしたい、こう思います。

まず、今回のいわゆる再任用制度についてでありますけれども、趣旨説明のところで大臣から概要をお聞きいたしました。そこで、私の問題意識として、今回の再任用制度の給与体系、これはどういうふうになっているのか、その特色のところを簡潔に人事院の方からお答えいただければ、こう思います。

○中島(忠)政府委員 一般の公務員の場合には、長期に職というものを前提にいたしまして給与体系ができております。したがって、経験を積みむと職務執行能力が増加するという前提で、定期昇給といふことを前提に給与制度をつくっておるわけですが、今提案申し上げております再任用制度のもとにおきましては、定年退職した職員を任期一年で雇用するといふことでございますから、長期継続雇用といふものを前提にいたしておりません。したがって、定期昇給といふものを行わないといふことでございます。

それからもう一つ、普通の場合には、ライフステージといふものにの応じて生活に必要な経費が変わっていくといふことでございますので、生活給的な手当を支給するといふことにしておりますけれども、今回の場合にはそういうことが考えられないといふことでございます。

なお、給与の水準でございますけれども、やはり公務員の給与水準でございますから、職責にのじた級といふものを設定いたしまして、単一の号俸でございますが、その給与を支給するといふことでございます。ただ、その場合にも、先ほどから議論がございましたように、民間の給与との均衡といふものも意識して給与水準を設定していくといふことでございます。

手当につきましては、先ほど申し上げました

が、職務というものに関連した手当は支給いたしますけれども、生活給的なものとか、あるいはまた人材確保といふものを考えた手当といふものは支給しない、そういうような体系で構成を考えております。

○倉田委員 まずこの点からお聞きいたしましたのは、要は、再任用に当たって、いわば給与体系についてはその立場に応じて弾力的な考え方が取り入れられている、私はこのように理解をいたしております。

そうしますと、これも先ほど、民間の側から見るとどうなの、こういう議論がありましたけれども、今我が国の経済状況の中で、民間の方では年俸制等々、本当に大きな改革といふか議論が起きている。そうすると、公務員の給与体系についても、従来どおりのあり方ではないのかどうか、それは当然踏まえなければいけないと思うわけでありまして、基本的にはいわゆる年功序列賃金体系、こういうふうになっている。先ほど申し上げましたように、民間では年俸制等の導入が非常に速いスピードで検討をされている。公務員の給与体系そのものも、そのことも考えなければいけないのではないのか、こう思うわけであります。

人事院総裁、お答えいただきましたので、引き続きお答えいただきたいと思いますけれども、公務員の給与体系そのものについて、いわゆる今ある民間の流れを踏まえながら考えなければいけない点があるのではないかと私は思いますけれども、この点はいかがですか。

○中島(忠)政府委員 おっしゃるとおりだと思います。そういうことを私たちも意識いたしております。年功的な要素といふものを縮小していく、そして能力とか実績にのじた給与体系に変えていくといふことでございます。

ただ、給与体系といふのは本当に目に見えるような形で激変させるわけにもまいりませんので、私たちは、もう既に随分前からそのことを意識して、毎年の給与勧告の中で昇給カーブといふもの

を徐々に変更してきております。おっしゃるような意識を持ちながら、これから取り組んでまいらなかならないというふうに思います。

○倉田委員 この審議は、国家公務員法等の改正を議論しているわけであり、国民の目から見ると現在の公務員制度がどうなのかというところを我々は非常に深く意識をしなければならぬ。

そこで、この再任用制度についてもまた、これは総務庁の方にお伺いいたしますけれども、公務員の定数削減が二五％という目標が示される中で、この再任用制度は公務員定数の中に含まれるのか。含まれるとすれば、その削減目標の障害となるのではないか、また、結果として新規採用が抑制されることになるのではないのか、この点はいかがですか。

○瀬上政府委員 お答えいたします。

再任用制度と公務員の定員との関係についてでございますが、再任用職員のうちのフルタイム勤務職員につきましては、現行の定員管理の対象となりまして、したがって定員削減の対象となります。そして一方、短時間勤務職員につきましては、常勤職員ではございませんので、総定員法等に規定する定員の対象とはなりません。しかし、短時間勤務職員の定数を認める場合には、その導入により軽減される常勤職員の業務量に見合う定員を削減するなど、行政のスリム化のための厳しい対応を行うということとしております。

いずれにしても、この制度の導入によりまして、それぞれ各省庁の事務事業が増大するということではございませんので、今後とも事務事業の徹底した見直し、行政の減量化、効率化を推進してまいり所存でございます。

○倉田委員 フルタイム、常勤に近い再任用者については総定員数の枠内に入る、しかしそうでない人については総定員数の枠外にある。これは、総務庁長官も参議院の方で議論されてこれらなんだと思えますけれども、公務員総数を二五％削減する、こう言ったとしても、我々議員も含めて、国民の側から見れば、税で食べている人、あ

るいは食べさせていたでいる人というのかどうかかわらないけれども、どれぐらいあるのか。総定員数で言う公務員の数、それからその周辺にある、例えば今議論になっている独立行政法人、それはこれから改革が起ったときの時点ですけれども、現行では特殊法人とか公益法人とか、あるいは公務員の中でも今定数外の公務員、あるいは臨時でアルバイトでやっておられる方々、これは一体、我が国の公務員の数はいくつとされるけれども、大体どのくらい、どういうふうな割合になっているのか。これは総務庁の方で大きな数字として把握をされておられますか。

○瀬上政府委員 公務員と一口に言いますが、その概念にはさまざまございしますが、一般的には、総定員法等に規定されます各省庁の定員は、恒常的な職務に充てられる常勤の職員の数でございます。平成十一年度末で約八十五万人となっております。一方、その周辺にある、いわば準公務員といえますか、について申し上げれば、自衛官それから国会、裁判所等の職員につきましては約三十万人、それから地方公務員につきましては約二百二十五万人、それから特殊法人の職員につきましては約四十六万人というものがございまして、これらを合わせますと合計で四百八十五万人ということになっております。

そして、今外国との比較を申されましたが、いわばこういった広義の公務員数が多いか少ないかといった点につきましては、必ずしも客観的な基準があるということではございませんが、例えば国、地方、政府企業の職員数を人口千人当たりで単純に比較をしますれば、欧米主要諸国は、いずれも日本を上回る数ということになっております。

○倉田委員 欧米から比べれば日本は少ない、こう言われているわけですが、そのとおりだというふうな気もするんですが、一方で国民の側から見たら、本当にそうなんだろうか、どこかで何かいふようなところで隠しているのではないのかというふうな、こういう疑問というの国民の中には確かにあるのも事実なんです。

そこで、大臣にお伺いいたしますけれども、やはり今回の定数削減も、総定員数の話の中で二五％削減という目標ができています。しかし、国民の側から見ると、税で食べているという、あるいはそういう意識から見れば、その周辺、そこも含めて考えなければいけない問題だ、こういうふうにしておられます。

総務庁長官、総定員数外の公務員や、特殊法人、公益法人、それから今回の再編でいくつかわゆる独立行政法人、これらをもっとわかりやすくしなければならぬ、こう思うわけでありまして、けれども、大臣はその点についてどうお考えですか。

○太田国務大臣 おっしゃる意味はよくわかるわけでありまして、例えば特殊法人の職員や地方公務員、あるいは自衛隊や国会、裁判所等の職員もいるわけでございます。それらを合わせれば全部で四百八十五万人、それから、民間の企業であっても特に公的な保護を受けている分野もたくさんあるわけでありまして、完全に独立でそういう公権力のお世話になっていない人が一体どのくらいいるのかというの、ちょっとわからないぐらいであります。そういうふうな広げていけば、結構我が国は多いのではないかとというような感じはいたします。

○倉田委員 その点の問題意識を含めて、我が国の公務員制度はこれから二十一世紀に向かってきちんと機能していけるのかどうか、そこを考えたければならない。そうだとすると、国家公務員法もそうでありまして、地方公務員法もそうでありまして、この公務員法ができたときに、我が国の公務員制度の理念はどうあるべきかということ、もう一度私どもは吟味しなければならぬ、その上で改革の姿勢というのを示していかなければならない。

私の理解では、国家公務員法、地方公務員法もそうだと思いますけれども、いわゆる独立人事行政機関、国家においては人事院、大きな都市では

人事委員会、あるいは町村においては公平委員会、こういう独立人事行政機関というのがきちっとなければいけない。

そして、これは今回の人事院の年次報告書の中にもありますけれども、いわゆる能力本意の任用がなければならぬ。そのためには、昇進制度というのもあるべきである。さらには、外から見ると、いわゆる公務の効率性、能率性というのを考えた、いわば給与というものはその仕事に対して支払われるべきものである。そうだとすれば、アメリカだけじゃないんだらうと思えますけれども、いわゆる職階制度、これが現在のいわゆる公務員法の基本的な三大支柱だ、これは私はそういうふうな理解をしております、その部分は定説になっているんだらう、私はこう思います。

しかし、現実には、人事行政の独立性、そこにもいろいろ議論があつて、私は懸念を持っております。能力本意の任用ということでは、大方現在の昇任試験というのは実施をされていらない。それは、長い期間でその人の能力を見るということなんだと思えますけれども、実施をされていらない。職階制度は当初そういうことでスタートしたにもかかわらず、未実施のままであります。

人事院総裁に、この状況というのをどうお考えになっているのか、これは総裁にお尋ねしたいと思ひます。

○中島(忠)政府委員 先生から質問の通告をお受けいたしました。読ませていただきましたけれども、大変大問題を提起されたというのが率直な感想でございます。

したがって、本日は三時間ぐらいの時間をちようだとして質疑応答しなければ十分な御説明ができないというふうに思ひますが、要点だけを申し上げますと、やはり戦後公務員制度がスタートしたときに、そのねらいとしては、民主的な公務員制度、そして能率的な公務員制度というものを實現していこうじゃないか、そのために中央人事行政機関としての人事院を設置したということがあるんだと思ひます。

その人事院に何をやらせるかということですが、今先生がお話しされましたように、採用及び昇任に当たっての成績主義というものをきっちり貫いてもらおうじゃないかということが一つあるだろうと思います。

もう一つは、戦前の人事管理面での大きな欠点とされました人というものを分類していくという考え方はなくして、職務を分類していくという考え方で職務制を採用していく、こういうふうな転換したんだというふうに思います。

そこで、まず採用及び昇任試験の話でございませうけれども、成績主義でやらなきゃならないというのには非常にこもつともな話でございませう。したがって、採用試験におきましては、成績主義で採用試験を実施しております。

ただ、昇任試験に当たりましては、それぞれの職場で必要とする能力というのが徐々に、社会の変化に伴いまして一つの省の中においても職場において変わってきておるといふことでございませうので、一律的な昇任試験というのが非常にしづらくなっているというふうに思います。

各地方公共団体においても昇任試験をしておりますけれども、その実情を聞きますと、やはり近年受験者数というのが非常に減ってきておるといふことを聞きます。やはり職場にに応じてそれが必要とする能力が異なる、したがって、統一的な昇任試験というのとはなかなかしづらくなっていることだと思ひます。

そこで、日常の職務執行を通じて能力というものをできるだけ正確に把握する、そのできるだけ正確に把握した事実に基づいて、給与面においてあるいは昇任面においてそれを基準にしていこうといふことをしていかなきゃならないと思ひます。そのための努力というものは、これから我々に課せられた大きな仕事だといふふうに思ひます。

その次に、職階制の話でございませうけれども、やはりアメリカにおいても職階制というものが適用される官職というのが徐々に減少しておるといふのが私たちの方に入ってきております。ただ、

その場合におきまして、アメリカではそういうことがなされておるんだから日本でもできるだろうというふうな議論があるだろうと思ひますが、日本とアメリカの公務員の世界の文化の違いというんですか、日本の場合には組織で仕事をすること、これがございませうし、また官職というものを分類いたしまして、そこで専門的な能力というものと、職員の異動というのがなかなかしづらくなるというふうな指摘もございまして日本では現在採用されておられません。

私たちは、給与の面におきまして、職務というものを分類いたしましてそれで給与行政を行っておりますが、それが任用面におきましても若干活用されておるといふことでございませうが、問題としての意識は持っておりませう。また、職階制とかあるいは昇任試験、成績主義というものが考えております科学的、合理的な人事管理というものは目を注いでこれから努力していかなきゃならないというふうな思ひます。

○倉田委員 官房長官にも、参議院の審議の中でお疲れの中おいでいただきまして、大変恐縮をいたしております。

私が今この問題を提起させていただいておりますのは、公務員制度そのものについて、これは非常に重要な問題だ。と申しますのは、現在の次官を頂点とするピラミッド形人事体系、これはいわゆる天下り問題、早期退職慣行、それから結局これは天下りだけではなくて今回の再任用制度もありますけれども、公務員であられた方がともかくまだまだ再雇用先を確保していかなければならぬ、雇用問題を抱えているわけですね。この問題に取り組んでいかなければいけない。

一方で、公務員組織全体が、公務という目的を機能的、効率的に達成するという本来のことよりも、これは批判です、公務員という仲間全体の利益確保あるいは居心地のよさを追求する、いわゆる共益化というかどうかかわからないけれども、そ

ういう共益化集団になってしまっているのではないのか、こういう批判があるわけでありませう。

官房長官、お出ましたいたしたばかりで恐縮でありますけれども、いわゆる現在の公務員制度、私が今申し上げた批判も含めて、官房長官はどうお考えになるか、そして総務庁長官もどうお考えになるか、それぞれ御所見をお伺いできればと思ひます。

○野中国務大臣 ただいま人事院総裁からもお話がございまして、今回の省庁再編を含めて、公務員が今後どうあるべきかという問題は私どもが重大な責任を負うところでございませう。

特に、委員が今御指摘ございましたように、公務員全体の削減の問題、さらには特殊法人を初めとする天下り先のあるべきかという問題、また、従来、事務次官をトップにいたしたために同期を順番に外していくという公務員のあり方、これをすべて改革をしていかなければならない時期に、一方におきまして、残念ながら高級公務員の不祥事がここ数年間相次いだわけであります。最大多数の公務員がまじめに真剣に働いておるにもかかわりませうに、残念ながら不祥事が相次ぎ、国民の公務員全体に対する信頼を失うことになったわけでありませう。

したがって、この省庁改革を一つの契機にいたしまして、公務員倫理のあり方と公務員全体像のあり方、さらに特殊法人のあり方、これを一体のものとして考えていかなければならないと思ひうわけでございます。今総務庁長官のもとでもそういう方向で十分考えていただいておりますところでございます。

小淵総理は、昨年七月末、就任をいたしました初閣議におきまして、特殊法人の給与のあり方について指示をいたしました。けれども、なかなか、ことしの四月に若干の給与と正が行われただけでありまして、十分な改革が私どもとしてはできておらないと思ひうわけでありまして、先般、私も新たに事務次官会議の際に出まして、今後公務員全体のあり方の中から、特殊法人のあり方あ

るいは給与のあり方等について、いわゆる事務次官の奮起を促したところでございませう。

今後、総務庁におきまして、我々もまたお手伝いをしながら、公務員がさらに国家国民のために、真剣に誇りを持って働けるような環境と、そしてその場づくりに努力をしてまいりたいと思ひ次第であります。

○太田国務大臣 今の官房長官のお話で言い尽くされておるわけでございませうが、結局、我が国の国家公務員それから地方公務員のひたむきさ、まじめさあるいは節度というものは、基本的には私は変わっていないと思ひうわけでありませう。ただ、組織全体としてみずからコントロールしていくことがどこかの時点からできなくなってきたこと、特に、縦割り行政の中で自己増殖をしていくことをみずからコントロールできなくなったということに大きな原因があるのではないかと思っております。

今の御指摘のそういうピラミッド形の職階制という問題があるというのはおっしゃるとおりだろうと思ひます。

○倉田委員 今官房長官からも大臣からもお話をいただきましたけれども、いわゆる公務員制度そのものが抱えている問題、先ほど公務員の数は減っていきながらも不祥事が多くなっている、こういう話がありました。私は、これは制度そのものの中にもやはりそういうことを生む要素があるんだな、こういうふうな問題意識を持っておりますし、同時に、公務員の倫理規範の問題もあるんだらう、こう思ひます。

最近、公務員倫理の観点から議論になっております。いまいちゆるゆるの兼職の問題、国立大学の教授がおよめになって民間の企業にお移りになった。このときにさまざまな議論がありました。いまいちゆるゆるの官民交流の中で、大学で学んだことをきちっと民間に移していかなければ、なかなか我が国の産業というものは世界の大競争の中で追いついていきませんよ、そういう要請も一方である。しかし、私は、その要請はきちっとしたしかるべ

き対応でこたえなければいけないけれども、公と私、この区別はやはり明確にあるべきである。

そうであると思えば、この問題、これからまだ議論もあると思えますけれども、文部省はこの問題をどういうふうに最初お考えになって、今どういうふうにお考えになっておられるのか、もう時間がなくなりますので、簡潔で結構ですからお答えください。

○小野(元)政府委員 お答え申し上げます。

文部省といたしましては、産学の連携協力は非常に重要なことだという認識をしておるわけでございます。そういった観点から、この中谷教授の会社役員との兼任につきまして、国立大学の社会貢献の実現、あるいは大学におきます教育研究の活性化の観点から、人事院に対して、一定の要件のもとに何とか承認できないかということをお願いしたところでございます。

これについては、人事院の方では承認することは困難であるとおっしゃいましたので、中谷教授は一橋大学を辞職されたことになったわけでございます。

私どもといたしましては、この件につきまして、現在内閣で国立大学教官等の民間企業役員兼業問題に関する連絡会議を設けていただいておりますので、この中で現在多面的な検討を行っており、本年秋を目途に結論を得よう努力しておりますところでございます。

○倉田委員 この問題は、私は、公と私ということとはきちっと区別をしなければならぬ。同時に、国立大学の教授の営利企業の役員兼業に関する検討もなされている。これは、大学における技術に関する研究成果の民間事業者移転の促進に関する法律案というのができております。しかるべき形できちっとしなければならぬけれども、いわゆる公務員という性質、営利を追求する企業集団、こはやはり截然と区別をして、決して国民から批判を受けるようなことがあってはならない、こう思います。

そこで、先ほども出ましたけれども、いわゆる公務員倫理法の問題です。いわゆる与党案として出されている議員立法については、官房長官は非常に大きな役割を果たされておられると認識しておりますし、総務庁長官は最初のころは提案者のお一人であったというふう聞いております。随分長くなっておりますけれども、一言ずつ、公務員倫理法を今国会で成立させたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

○野中国務大臣 公務員が全体の奉仕者としてふさわしい仕事ができるために、私どもお願いをいたしました。そして議員立法で今御審議を賜る公務員倫理法の成立をぜひ今国会でお願いしたいと思っております。

○太田国務大臣 野中官房長官と同じでございますけれども、同じく起案、立案者の一人でございますので、特に今国会で成立させていただきますように心から期待を申し上げます次第であります。

○倉田委員 公務員倫理法の問題もあります。そして同時に、公務員制度そのものについて、本当に当初どうだったのか、そして今はどうなっているかということを含めて検討しなければならぬ。

これをきょうわざわざ官房長官にお出まいただいてお聞きいたしておりますのは、今我が国は、いわゆる不良債権問題、民間の不良債権問題は国会で議論をして、どうすべきであるという議論を随分いたしました。しかし、この間も新聞等で指摘がありましたけれども、いわゆる公的セクターの不良債権、これは一体どうなっているの。情報開示も十分でない。我が国の公的部門の不良債権、これはかつて、国鉄の清算事業団の問題もあったわけでありまして。

いわば特殊法人の不良債権、あるいは公益法人の不良債権、あるいは地方でいけば第三セクター等々の不良債権、この総額は一体どうなっているの、これに対してどう解決をするの、そしてどうしてそういう不良債権がいっぱい出てきたの、それはやはり基本的にはピラミッド形人事体系とす

る公務員制度そのものにも起因するのではないの、こういう問題意識を持っているわけでありまして。

総務庁長官、いわゆる公的セクターの不良債権というのは今はどうなっているのか、それはどう情報開示していくのか。そのことについて、どう把握をされておられますか。

○太田国務大臣 倉田委員がおっしゃっているのはもっと幅広い話だろうと思うんですが、今現在でやっておりますことは、特殊法人の財務内容について、平成八年の会計年度分からすべて財務内容をディスクロージャーすることになったしております。これによりまして、主務官庁や特殊法人において適切にディスクロージャーが実施されているというふうに一応はなっているわけでございます。ただ、これは、特殊法人の場合には外部監査は受けておりませんので、一〇〇%のディスクロージャーとは言えないわけでありまして。

それからまた、本格的に特殊法人の経営内容を把握、分析する基盤は整ってはいったわけでございますので、今お話しがありましたように、行政監察局においては、多額の公的資金を受けて展開される特殊法人の事業運営の健全性の確保は重要な課題であると認識しまして、特殊法人の財務内容に関する調査に目下取り組んでいるところでございます。

○倉田委員 国民の側から見ると、公的セクターという概念でくくりましたけれども、これは一体どのくらいあるんだろう、我が国はこの問題に対してどう対応策をとるの、まだどれだけあるのという情報開示が全くわからない状況なんだと私は思っています。

官房長官、時間が来ましたので残念ですけれども、この点について、いわゆる公的セクターの不良債権、これをどうするんだということについて、長官は今のような問題意識あるいは御所見、お考えでしょうか。

○野中国務大臣 一般的な財投の中でそんなに大きな不良債権があるとは私は考えないわけでございますけれども、地方を含めて考えるときに、いわゆる用地公社とかこういう問題で、あのバブルのときに地方で用地取得で随分無理をしたり、あるいは道路その他の用地のために先行取得したりしたものが今非常に効率よく使えない状態になっておることは承知をいたしております。

したがって、今度の場合にも、財政投融資制度につきましては、ちょうど昨年の六月に成立をいたしました中央省庁改革の基本法におきまして、いわゆる郵便貯金の運用部の預託義務を廃止いたしました。制度を抜本的に改革する規定を設けたわけでございます。今後とも、財政投融資資金の適切な運用を行うことと情報開示を行うことを大きな柱にしていかなければならないと思っております。

○倉田委員 時間が来ましたのでこれで終わりますけれども、やはりまず情報開示をきちっとしていただきたい。そして同時にその対応策をみんな考えなければならぬ、こういう強い問題意識を持ってまいりますので、どうぞよろしく願います。

○二田委員長 次に、瀬古由起子君。

○瀬古委員 日本共産党の瀬古由起子でございます。

私は、定年後の再任用と二五%定員削減問題について質問をいたします。

現在働いている国家公務員で、定年後、六十歳後も公務部門で引き続き働きたいという人はどれくらいいるのでしょうか。調査結果があったら簡潔に説明していただきたいと思っております。

○中川(良)政府委員 平成九年度におきます一般職非現業職員で六十歳で定年退職した者は四千二百二十人でございます。

その就労意向の調査につきましては、平成八年総務庁が調査したものがございまして、これによりまして、働く場所を問わず、六十歳代前半の就労を希望する者の割合は六七・七%でございます。

す。また、六十歳代前半に就労する場所につきましては、七五%の者が公務部門を挙げております。

ただ、この調査結果は、まだこの新しい再任用制度の内容が明らかでない時点の調査でございますので、今後、私どもとしては、この制度の内容を踏まえた職員の就労の意向等について把握する必要がありますと存じております。

○瀬古委員 定年退職者の半数以上、今お話がありましたように七五%の方が引き続き公務部門で働くことを希望するという状況です。

それでは、政府の対応はどうかといいますと、一九九四年に公務部門における高齢者雇用についてという閣議決定を行いました。また、その中で「国家公務員の高齢期における雇用に積極的に取り組むものとする。」このように決めております。また、各省の事務次官等会議申し合わせにより設置されました公務部門における高齢者雇用問題検討委員会の最終報告、ここでも新たな再任用制度の考え方について取りまとめをしております。

ところが、自民党と自由党が国家公務員の二五%削減を合意したわけです。総務庁長官も達成の覚悟といったものを行政特別委員会でも表明されておりますし、現在退職している国家公務員は四%だ、そのうち二・八%を不補充にして一・二%を補充すれば十年間で二五%削減になるという答弁でございました。

そこで、長官には事前に資料を渡しておりました、長官が言われた積算をもとに、非現業職員の職種の中で最も多数を占めております行政職(一)で試算をしてみました。一九九七年度には九千三百九十四人の採用がありましたが、二五%純減を実施した場合、来年度、二〇〇〇年では三分の一以下、二千九百三十四人に減少して、十年後には何と千人を割り込んで七百五十七人しか採用しない、こういう数字が出てきているわけです。

太田長官の言った数字どおりに計算したらこういう結果が出たわけですね。それで、この数年後には採用者数が定年退職者数を下回るといふこと

にもなるわけです。こんなことをやれば今日の深刻な雇用不安に一層拍車をかけることにならないか、とりわけ若い人たちの採用の道が閉ざされるんじゃないかというふうに大変心配していますけれども、その点いかがでしょうか。

○太田国務大臣 そのようにすれば、新規採用の抑制だけで事に対処しようとするというところが起きるということを申し上げたいと思います。

そういうことを避けるためには、さまざまな改革、むしろその仕事を減らしていくことによって対応をしなければいけないということだと考えております。全体として、あらゆることを

やった結果として、その努力の深さ、度合いというものが、どのぐらい改革のために努力をするかというその深さというものが二五%だと理解をいたしております。このとおりになるのが大変だというふうには私は思っております。

○瀬古委員 実際には、長官自身が、こんなことを実際にやったらその職場の機能というものは大きく損なわれるのは間違いない、こういう答弁も委員会ですでに減らすことができるのかどうか。私自身も、減らさなければならぬ分野もあるし、しかし同時に、減らせない分野もあるというふう

に思うのです。

現在、非現業職員の、とりわけ二十代、三十代、これは二十四万七千五百人で、全世代の約四五%に当たります。二五%削減ということになりますと、特に心配するのは、現在の割合で採用されたとすれば、若者の比率というものが極端に低い年齢構成、大変ゆがんだものになるんじゃないか。これは長官が言われるように、やはり職場の機能が損なわれるという状態になるんじゃないか。公務労働のあり方として、こういう採用の仕方というのは大変問題になってないかと思うのですけれども、その点いかがでしょうか。

○太田国務大臣 今おっしゃっていることは、そういうことが起こり得るということを危惧をいたしておりますし、新規採用の抑制だけでやります

と、組織としての活力もなくなっていくことにならうかと思えます。

ただ、世の中全体が多かれ少なかれそういう傾向で、少子高齢化でありますから、そういうふうになってまいりますということもやはり考えておかなければいかぬと思います。

○瀬古委員 少子高齢化という問題で解消できない問題があると思うのです。とりわけ、太田長官が二五%削減の大前提にされている退職者、これは定年退職者だけでなく、若年層も含めた退職者数を基礎にされているわけですね。

特に、私が心配しているのは、例えば医療職の(三)というのを見ますと、医療職(三)というのは看護婦さんなんですけれども、一九九七年度の場合に、在職者数が四万五千八百六十六人です。退職者数が四千三百三十九人ですね。在職者数の九・四%を占めるわけです。長官が言われた四%の二倍以上にこの看護婦さんの場合はなっているわけです。

しかも、この二十代の退職者というのは二千四百二十六人で、離職者数の五・六%を占めている。若い年齢で退職されるという方がこの看護婦さんの場合は大変多いわけですね。それだけ仕事が大変というか、働き続けられない状態だというふう

に思うわけです。これを長官が言うように、退職者を七〇%不補充にしたら、本当に看護婦さんのいない病院になってしまう、こういう状態も言えるわけです。

とりわけ、女性の場合に離職者が大変多いわけです。二十歳から二十四歳、若い方の離職者が多いわけですね。二十歳から二十四歳で、離職者のうち六一・五%が女性になっています。それから、二十五歳から二十九歳では、女性は離職者のうち六二・二%を占めているわけですね。

長官の試算では、退職者の七割を不補充にするというのになっていきますから、二十歳から二十九歳では六割以上を占めている女性の退職者の七割を不補充にするということになりますと、十年後は、国家公務員の女性比率が、現在の国家公務員の女性の比率は二〇%なんです、これが大幅に減少するという状態も生まれてくると思うのです。

これは、女性の門戸が極端に狭められていくんじゃないか。男女共同参画という立場からいっても、女性の積極的な採用、登用という形からいっても、このような異常な減らし方といえますか、極端な、二五%減というのは、女性の採用という立場からいっても大変問題があるのではないかと

思うのですけれども、その点いかがでしょうか。

○太田国務大臣 たびたびお答えをしておりますように、大変問題であると思っております。

○瀬古委員 問題があるというのなら、こんな二五%の削減はとんでもないと言って、長官、ぜひ頑張ってくださいだかと思うのですが、一方では断固やらなければならないと言いながら、しかし大変問題があると。何か、どっちが長官の本音かわからないというか、そういう点では、職員を本

当に監督し、そして管理する立場から、もう少し毅然とした態度を私にぜひ示してほしいと思うのです。

とりわけ、今回の再任用の問題なんですけれども、定員の枠が決まられているわけでしょう。そして、再任用の場合でも、定員の枠に入る方も随分多いわけです。そうすると、この再任用を実施しましたら、若者を採るか、それとも退職者の再任用を優先するか、決められた枠の中でやるわけですから、こういう選り方になってしまふんじゃないかと思うのです。そういう意味で、やはり再任用の場合は定員の枠の外にすることとをやらないと、実質的にこの再任用制度を取り入れても絵にかいたもちになってしまふのじゃないか、この点いかがでしょうか。

○太田国務大臣 私は、今申し上げたことは、二五%を削減するという目標は、実現のためにこれは最大限の努力をしなければいけないと考えておりますが、しかし、単純な新規採用抑制だけで事柄を解決しようと思うと今おっしゃったような問題が起きるので、そうならないようにさまざまな

改革努力をいたします。その決意を言っておるわけでございます。

そして、今の再任用制度が導入されてどうかということは、これはもちろん各省庁においてそれぞれ担当の組織としてどうするかということを選択しなければいけないことになると思います。絵にかいたもちになるかどうかというのは、それはその省庁ごとの物の考え方ということになるのではないかと思います。

○瀬古委員 改革だけでやるのかどうか、二五％の削減なんというのとはとんでもないというか、ある意味ではもう新規採用をほとんどできないような状態になってしまう。一定の改革をやったとしても、これは実際には組織を壊してしまうし、本当の公務の職場の機能を果たせなくなってしまうのじゃないかというように私は率直に思うわけですね。それを言って、長官もこのまま二五％当てはめたら大変な事態になるということをお認めになっていると思うのです。

そして、特に私は思うのですけれども、それぞれの職場がどうするかという問題は確かにありますよね。考えてみれば、それぞれの職場でも、一律的にこんな二五％の押しつけなんてやったらとんでもない事態になるというふうに思うわけです。そういう場合でも、今まで職員の定員削減をやられていますが、この削減というのは一律に削減目標を割り振っているというやり方じゃないですね。やはりそれぞれの状況に応じて取り組まれてきているわけです。今回についても、今回の削減は一律的な削減にしない、このように確認できるのでしょうか。これはいかがでしょうか。

○太田国務大臣 これは今までも一律ということではなくて、そのときそのときの行政需要というものを考えながら定員の配分を考えておりますので、今後もしそういうことであるということは申し上げられます。

○瀬古委員 長官自身も、とりわけこんな一律二五％も削減なんというのはもう困難な分野は存在

するのだということを言ってみると思うのですけれども、具体的にはどういう分野がこういう一律的な削減は難しい、ある意味ではむしろふやさない方がいいかめところもあると思うのですけれども、その点はいかがででしょうか。

○瀬古委員 公務員の定員削減を進めるに当たりましては、行政のすべての分野におきまして、行政の減量化、効率化につきましての検討を徹底して行っていたかきまして、例外なき見直しをしていただくことが必要であるというふうに考えております。

○瀬古委員 例外なきといっても、実際にはいろいろな事情があると思うのです。

今日の深刻な雇用情勢の中で、例えば職業安定所です。不況の影響で突然解雇や賃金の未払いに対応する労働基準監督署、こういうところにはもう連日求職者とか申告者がいらしゃっているわけですね。労働行政の分野における人員確保については、国会においてもこれは請願が採択されているわけですね。また、法務局などは十九年連続で定数増の請願が採択されております。入国管理官署では慢性的な超過勤務と長時間過密労働で健康破壊が進んでいる。過労による現職死亡、病休者が続出する事態になっているわけですね。

国立病院における定員外職員、いわゆる賃金職員と言われているけれども、昨年十月の一日現在でも九千六百二人いるわけです。こういう人たちは常勤の職員と一緒に同じような仕事をやっているわけですね。現場へ入って見ますと、この賃金職員と言われる人たちは毎年首を切られるわけですね。しかし、この人たちがいなければ職は回っていないという実情もあるわけですね。むしろ、こういう方々は早く定員の枠の中できちんと考えなければならぬし、今まで一定部分そういう配慮もされてきたわけです。しかし、なかなか今厳しい状態になっています。

一律の二五％ありき、こういうやり方ではなくて、各省庁の状況をよくつかんで、必要な部署には必要な定員増も図るべきだ、このように思うのですけれども、この点いかがでしょうか。長官、お願いいたします。

○太田国務大臣 これまでもそういうふうに努力をしてまいりましたし、これからも努力をしてまいりたいと存じます。

○瀬古委員 国民の立場からの、必要な部署に必要な人員を配置するということを前提に、定年退職者の再任用を希望する職員を最大限受け入れるような条件整備を進めるべきだというふうに思うのですけれども、その点いかがでしょうか。

○中川(良)政府委員 先ほど来先生からの御意見を拝聴しておりますが、基本的にこの新再任用制度を導入することによって、行政需要自体が増大するということではないものですから、これを特別の定員措置をもって実施をするというのはなかなか難しいわけではございません。今後私どもはなりました。この定員の枠内で実施することに力がありますけれども、六十歳以降も働く意欲と能力を有する職員につきましては、できる限り再任用の機会が拡充されますよう、各省庁とも連携をとって努力してまいりたいと思っております。

○瀬古委員 最後に、公務員倫理法の関係についてお伺いいたします。

先ほど来問題になっておりますけれども、長い間、国家公務員倫理法のたなざらし状態がございます。倫理法が制定されない中で防衛庁の背任汚職事件が起きていますけれども、その点どのような御見解をお持ちでしょうか。

○太田国務大臣 公務員の不祥事を防止するために、議員立法として国家公務員倫理法案を御提案いただいているところでありますが、この法案の国会提出以前の事件であったとはいえ、御指摘のような防衛庁の事件が明らかとなり、国民の信頼を著しく傷つけることになったことはまことに遺憾であると考えております。

この問題につきましては、調達業務における不祥事の再発防止を講じるなど、防衛庁においても適正、厳正な対応が図られているものと承知をしておりますけれども、総務庁長官といたしまして

は、閣議において、公務員の綱紀の保持に努める旨申し上げたところであります。

○瀬古委員 これは国会自身、立法府だけの問題ではなくて、やはり政府・与党としてもきちっと責任を持って、総務庁のかかわる問題でもあるので、ぜひこの公務員倫理法の制定、促進に向けて一層の努力をしていただきたいと思うのですけれども、最後に決意を伺います。

○太田国務大臣 公務員の不祥事を防止するため、議員立法としてこの公務員倫理法案を御提案いただいているところでありますが、国会での御審議を強く期待申し上げますとともに、法律が成立した際には、公務員の服務管理について責任を有する総務庁としても、その適正な運用に万全を期し、もって公務員倫理の徹底に努めたいと存じます。

○瀬古委員 ありがとうございます。

以上で終わります。

○二田委員 これにて本案に対する質疑は終局いたしました。

○二田委員 これより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)

○二田委員 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。

○二田委員 この際、ただいま議決いたしました本案に対し、植竹繁雄君外五名から、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。植竹繁雄君。

○植竹委員 ただいま議題となりました自由民主党、民主党、公明党・改革クラブ、自由党、日本共産党及び社会民主党・市民連合の各派共同提案

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、案文を朗読します。

国家公務員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、次の事項について配慮すべきである。

一 新たな再任用制度は、定年退職者等が公務において培った知識・経験を活用できることとするために導入されたものであることにかんがみ、その制度の運用に当たっては、その趣旨を体して、公務部門における雇用の機会の拡充に努めること。

一 定年退職者等の再任用に当たっては、公正な選考基準により行うよう努めること。

一 再任用職員の給与等については、民間における六十歳台前半の雇用者の給与等の動向を踏まえたものとする。

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なっ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。

○二田委員長 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〕

○二田委員長 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、政府から発言を求められておりますので、これを許します。太田総務庁長官。

○太田国務大臣 ただいまの国家公務員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は、その御趣旨に沿い、努力してまいりたいと存じます。

○二田委員長 お諮りいたします。

ただいま議決いたしました法律案に関する委員

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〕

○二田委員長 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〕

○二田委員長 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。

午後六時五十分散会

平成十一年七月九日印刷

平成十一年七月十二日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

B