

第百五十四回国参議院総務委員会會議録第十五号

平成十四年五月二十一日(火曜日)

午前九時開会

委員の異動

四月二十五日

辞任 奥石 東君

補欠選任 内藤 正光君

五月二日

辞任 森元 恒雄君

補欠選任 竹山 裕君

五月七日

辞任 竹山 裕君

補欠選任 森元 恒雄君

五月八日

辞任 高橋 千秋君

補欠選任 羽田雄一郎君

五月九日

辞任 羽田雄一郎君

補欠選任 高橋 千秋君

出席者は左のとおり。

委員長 田村 公平君

理事 景山俊太郎君 世耕 弘成君 谷川 秀善君 浅尾慶一郎君 伊藤 基隆君

委員 岩城 光英君 小野 清子君 久世 公堯君 沓掛 哲男君 南野知恵子君 日出 英輔君

森元 恒雄君

山内 俊夫君

高嶋 良充君

高橋 千秋君

内藤 正光君

松井 孝治君

魚住裕一郎君

木庭健太郎君

八田ひろ子君

宮本 岳志君

松岡満壽男君

渡辺 秀央君

又市 征治君

片山虎之助君

若松 謙維君

中島 忠能君

入内島 修君

石橋伊都男君

荒木 慶司君

國務大臣

総務大臣 片山虎之助君

副大臣 若松 謙維君

総務副大臣 中島 忠能君

政府特別補佐人 人事院総裁 入内島 修君

事務局側 常任委員会専門員 人事院事務総局 人事局長 石橋伊都男君

政府参考人 総務省自治行政 局長 荒木 慶司君

政府参考人 人事院事務総局 局長 石橋伊都男君

政府参考人 総務省自治行政 局長 荒木 慶司君

政府参考人 人事院事務総局 局長 石橋伊都男君

政府参考人 総務省自治行政 局長 荒木 慶司君

政府参考人 人事院事務総局 局長 石橋伊都男君

政府参考人 総務省自治行政 局長 荒木 慶司君

政府参考人 人事院事務総局 局長 石橋伊都男君

政府参考人 総務省自治行政 局長 荒木 慶司君

政府参考人 人事院事務総局 局長 石橋伊都男君

政府参考人 総務省自治行政 局長 荒木 慶司君

政府参考人 人事院事務総局 局長 石橋伊都男君

政府参考人 総務省自治行政 局長 荒木 慶司君

政府参考人 人事院事務総局 局長 石橋伊都男君

政府参考人 総務省自治行政 局長 荒木 慶司君

政府参考人 人事院事務総局 局長 石橋伊都男君

政府参考人 総務省自治行政 局長 荒木 慶司君

政府参考人 人事院事務総局 局長 石橋伊都男君

政府参考人 総務省自治行政 局長 荒木 慶司君

政府参考人 人事院事務総局 局長 石橋伊都男君

政府参考人 総務省自治行政 局長 荒木 慶司君

政府参考人 人事院事務総局 局長 石橋伊都男君

政府参考人 総務省自治行政 局長 荒木 慶司君

政府参考人 人事院事務総局 局長 石橋伊都男君

てお諮りいたします。

地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律案の審査のため、本日の委員会に人事院事務総局人材局長石橋伊都男君及び総務省自治行政局長荒木慶司君を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(田村公平君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(田村公平君) 次に、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律案を議題といたします。

本案の趣旨説明は去る四月二十五日に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○高嶋良充君 民主党・新緑風会の高嶋良充でございます。

私はまず、本法案が恣意的な人事採用につながるのではないかという点を危惧をしております。その面では、地方自治体においても中立公正な人事行政をこれからも堅持をしていくんだという、そういう基本原則の観点から質問をいたしたいというふうに思います。

時間をできるだけ縮小してほしいと、こういうことでございますから、単刀直入に質問もいたしますから、できるだけ答弁側も簡単明確にお願いをいたしたいというふうに思います。

まず、人事院総裁にきていただいておりますが、人事院に伺いますけれども、この種の任期付採用もやっぱり公正中立な人事行政を行うということが私は原理原則だというふうに思うんですけれども、先行された国の場合、中立的な人事行政を行うという措置をどのように担保されたのか、

その点についてお伺いしたいと思います。

○政府特別補佐人(中島忠能君) そのために、国の任期付職員の採用法におきましては人事院の承認というのを取っております。

その承認に当たりまして、今、先生がお話しになりましたように、一つは、能力に基づいて採用すると。採用に当たっての不当な影響力等を防止して能力に基づいて採用するというのを承認に当たって気を付けております。第二点は、やはりかねがね指摘されておりますように官民癒着を防止するという、このことだと思っております。

そういうことで各省を指導しておりますし、人事院規則を決め、また通達を出して各省の方に徹底しております。

○高嶋良充君 じゃ、総務省に伺いますけれども、今回の場合、地方自治体では国と同じような措置をどのような形で確保しようとしておられるのか、その点についてお伺いしたいと思います。

○副大臣(若松謙維君) この法案によります任期付採用におきましても、地方公務員法第十五条にありますが職員の任用は能力の実証に基づいて行うと、この原則がございまして、各地方公共団体の任命権者は、選考される者の資格、実務経験等に基づき客観的な能力の判定を通じて公正に採用を行わなければならないと、このようになっております。また、国の任期付職員法と同様、人事委員会を設置する地方公共団体におきましては、人事委員会は任命権者が採用を行うに当たって承認をすることとしております。

○高嶋良充君 人事委員会が設置をされている自治体については、今、若松副大臣の方から答弁をいただきましたので、これはある程度理解ができます。

ただ、約三千に近い地方公共団体、市町村は人事委員会を設置をしていないわけですね。という

ことは、大半の市町村が人事委員会制度がないと、こういうことになりまして、第三者機能的なチェック機能が働かないと、こういうことになりまして、その点について、恣意的な採用を排除するためにどのような方策を取らたいのか、その点について総務省の考え方を伺いたいと思っております。

○政府参考人(荒木慶司君) お答えいたします。

本法案によります任期付職員を採用に当たりましては、ただいま委員お話しでございますように、人事委員会の置かれていない市町村の場合におきましても例外なく、これは当然でございますが、地方公務員法第十五条の職員の任用は能力の実証に基づいて行うという能力主義の原則の下で、各地方団体の任命権者は、選考される方の資格、実務経験などに基づき客観的な能力の判定を通じて公正に採用を行わなければならないものでございまして、

なお、実際の制度の実施あるいは運用に当たりまして、各任命権者は、制度の導入に際しまして条例をこれに制定することになりますが、その際の議会での、その必要性和かどんな職種にこれを採用するか、そういった点についての議論を経て議決をいただくということになります。また、制度の運用に当たりまして情報公開等を通じて住民への説明責任を任命権者は有するということになりまして、議会や住民の監視の下に置かれてこの制度が運用されるということになろうかと考えております。

また、これらのことも踏まえまして、総務省といたしましてはこの法の施行に当たりましては、各地方団体に対して制度の趣旨、内容についてよく周知を図りますとともに、公正な採用が行われますよう必要な助言等に努めてまいります所存でございます。

○高嶋良充君 総務省からの助言、指導も結構かというふうには思いますが、先ほど、成績主義の原則に基づく任用が確立している、あるいはしてきていると、こういうふうには言われませんでした。私も

それを否定するものではありません。

ただ、地方公務員法の解釈等々を見てみますと、その中で、成績主義の原則に基づく任用が確立していると考えられるが、それでもなお情実主義による任用が根絶したとは言えないように思われる。いわゆる側近人事や議員その他の有力者の強力な推薦による人事などが見受けられるという、これは地方公務員法解釈の鹿兒島重治さんが書かれた文書ですけれども、私はまだそういう部分で、すべての地方自治体とは言いませんけれども、多く残っているというふうには思っています。

そういう観点からいって、一般の競争試験と違って、この種の任期付採用については競争試験を余り取り入れられないのではないかと。ということは、任命権者である市町村長さんが政治的任用をするとかあるいは情実で採用するというようなことが、正に恣意的な採用が排除できないのではないかと、そういう危惧を持っているわけなんです。

そういう意味では、総務省の指導、助言も結構ですけれども、やはり国と同じように、地方自治体で人事委員会のあるところはまああお歯止めが利くと思えますけれども、公平委員会が設置されない約三千近い地方公共団体の分も含めて考えると、この地方の人事委員会や公平委員会の機能強化が必要だというふうには思っています。

その点についてはどうお考えでしょうか。

○副大臣(若松謙維君) 今、高嶋委員の御指摘は、地方自治体は御存じのようにいわゆる首長と大統領制ですね、その方がいわゆる行政をつかさどるといふことでの、やはりそういう制度面からの恐らく御指摘ではないかと思えます。そういうことで人事委員会制度も特に都道府県又は政令都市等大規模の都市に適用されているわけでありまして、それを設けていないところ、公平委員会というところがあるわけでありまして、そういう中小のやはり自治体につきましては比較的目的が届くと、そんな観点も含めながら、総体的にはやはりこの人事委員会と公平委員会の機能と

いうのは大変重要であると、そのように認識しております。

それにつきましては、平成十一年四月二十七日の地方公務員制度調査研究会報告がございまして、そこで、人事行政機関としての機能をより一層的に果たしていくための人事委員会の機能の充実と体制整備及び公平委員会の所掌事務の範囲の拡大、これが提言されているところでございまして、今後とも検討が必要なものとして認識しております。

○高嶋良充君 今、副大臣の方から言われました、平成十一年四月に地方公務員制度調査会の報告が出されています。

そこで伺いたんですが、その報告に基づいて平成十一年の十月八日に開かれた第二十六回の地方公務員制度調査研究会において、人事委員会、公平委員会制度に係る地方公務員法等の改正案の骨子概要というものが提起をされたはずなんですけれども、これは法案、正式な法案としてその後百四十七通常国会には提出されなかったんです。骨子まで出てきたんだけれども、法案は提出されなかった。なぜ提出を断念されたのか、その理由と、今、副大臣から検討の余地ありと、こう言われたその法制化について、具体的にいつごろを想定されているのか、その点についてお尋ねしたいと思えます。

○政府参考人(荒木慶司君) ただいま副大臣から御答弁申し上げましたように、地方公務員制度調査研究会の報告が平成十一年四月に出されまして、その中で、人事委員会等の機能の充実と体制整備というものについての提言が行われたところでございます。

その後、今、委員からお話ございましたように、平成十一年十月八日の当該研究会におきまして、当時の旧自治省でございますが、人事委員会、公平委員会制度に係る地方公務員法等の改正案の骨子概要という、これは未定稿という形で考え方を整理したものを示したわけですが、この資料は、あくまでもそれまでの研究会での検討

状況、委員の皆様方から出た意見等を集約する形で、更に引き続いで御意見を伺うことを目的に当時の状況を取りまとめお示したものといたう位置付けのものでございます。

その後、引き続き検討は重ねてきていただいておりますが、その後、平成十二年の十二月の閣議決定で行政改革大綱が取りまとめられました。その中で、国家公務員及び地方公務員に係る制度の抜本的改革に取り組みということが打ち出されまして、その中で、公務員制度改革の中では第三者機関である人事院の機能の在り方も検討の対象とされるということになった、そういった状況の変化等もございましたので、それらの状況もよく踏まえる必要があるということで引き続き検討を続けていただいております。

いずれにしましても、大事な問題でございますので、私どもとしましては、引き続き人事委員会、公平委員会の機能の在り方について鋭意検討をしてまいります所存でございます。

○高嶋良充君 いずれにしても、未定稿であっても一定の骨子が出ています部分です。公務員制度改革との絡みもありますけれども、この種の任期付の職員採用あるいは研究員採用等々、いろんな課題が出てきているわけですから、是非、人事委員会、とりわけ公平委員会の機能強化のための法改正は是非お願いをしたいというふうには思っています。

そこで、次に伺いますが、採用のケースについてであります。

国においては、人事院事務総長通知によって例示、基準化が図られているわけでありまして、自治体では、採用する場合のケースの特定といたうのはどのようにされるおつもりでございましょうか。

○政府参考人(荒木慶司君) この法律に基づきまして任期付職員を採用することが出来る要件でございますが、法案の第三条の規定によりまして、行政の高度化、多様化等に対応するため、専門的な知識経験等を必要とする業務について期間を限

定して職員を採用する蓋然性が高い場合を類型化しているところがございます。これは法の明文で類型化がされているところでございます。

同時に、この規定では、任期付職員を採用できる場合は、専門的な人材等を活用することが不可欠な業務が存在し、かつ採用しようとする者が当該業務にふさわしい専門的な知識経験などを有する場合に限り採用できることと限定がされているところでございます。このような法の規定がございまして、これ以上ケースを限定することは必要がないものと考えているところでございます。

いずれにしましても、総務省としましては、法の施行に当たり、各地方団体に對しまして、活用の例も含めまして、どんな場合にこの任期付職員の採用が行われるのか、そういった活用例も含めまして、制度の趣旨、内容についてよく周知を図りますとともに、適切に運用が行われるよう必要な助言等を行ってまいりたいと考えております。

○高嶋良充君 どうも抽象的で分かりにくいんですが、具体的に言うと、運用について助言を行うと、こういうことを言われているんだというふうに思いますが、その具体的な助言の中身というのは国でいう人事院事務総長通知のような内容のものを想定をされているわけですか。

○政府参考人(荒木慶司君) ケースの周知ということで、今、委員からお話ございました人事院におきましては、事務総長通知で、任期付職員の採用がどんな場合に行われるのか、例示としまして、法の第三条一項の「高度の専門的な知識経験」という例示でございますが、ここでは、弁護士又は公認会計士がその実務を通じて得た高度の専門的な知識、大学の教員又は研究所の研究員で特定の分野において高く評価される業績を上げた者が有する当該分野の高度の専門的な知識経験、こういったものを指すと。あるいは「優れた識見」ということでございますが、これは例えば、民間における幅広い分野で活躍し、広く社会的にも高く評価される実績を上げ、創造性、先見性などを有

すると認められる者が有する幅広い知識経験をいうということで、具体的な例を示して各省に通知をしております。

私どもも、この人事院の通知を参考にしまして、法の施行に当たりましては、各地方団体の制度の活用に資するため、参考としてこういったケース、まあ例示を周知することも考えていきたいと思っております。

○高嶋良充君 ケースを限定する導入の仕組みは不要と、こういうふうに行われませんでしたけれども、ただ、助言、指導でそういうことを行っていくということですから、できるだけ抽象的でないに、個々のケースについて具体的に助言をされるようにお願いをしておきたいというふうに思います。

次に、人事院総裁に伺いますけれども、昨年十二月に閣議決定された公務員制度改革大綱において、この任用制度の関係も含めて人事院による事前承認が今まではできておるわけですが、それが公務員制度改革大綱によると、今後は事後チェック機能にしていきたいと、こういうことが提起をされております。となると、やっぱり先ほどから議論ありますように、人事行政の公正、中立性というのが阻害されはしないかというふうな危惧をされているわけですが、人事院としてどのような認識をお持ちですか。

○政府特別補佐人(中島忠能君) 先ほどから先生がおっしゃっておりますように、採用に当たっての公正、中立性の確保というのは非常に公務員制度の中では大切にしなければならぬ価値だといふふうに思います。そういうことで承認制というのが取られておるわけですが、規制緩和の風潮とございますが、そういう考え方もまた大切でございますので、私たちは、今までの実例、経験というものに基づいて、私たちが、今までの実例、経験といたしまして、できるだけ基準化してまいりたい、そしてその基準に従って各省でやっていたといたるところを考慮していかざるを得ないというふうな思いをいたします。

スも考えられますので、そういう場合には、どうしても承認という手続を経たいというふうなことも考えていかなきゃならないだろうというふうな思いをいたします。そこらの組合せというのをできるだけ慎重にしたいと思います。きめ細かく検討しながら、それぞれの各省におきまして機動的にやっていたら、また、この制度が大切にしなきゃならない人事行政の公正性というものも確保していくという、両にらみで制度を構築していかざるを得ないというふうな思いをいたします。

○高嶋良充君 これはあくまで想定なんですけれども、総務省にお伺いしますが、もし、今、総裁が言われたように、公務員制度改革大綱に基づいて国の方で事後チェックにするというように法律が改正された、変更された場合、自治体の場合はどのようにされるんでしょうか。

○政府参考人(荒木慶司君) お答えいたします。国の制度の変更が、仮にということでございますが、ありまして、事後チェックというふうなシステムになった場合どうするかという点でございますが、まず、私どもとしましては、地方公務員につきましては、現在、この任期付職員の採用制度自体がまだ制定されていない、制度がないという状況でございますので、まずは、今法案を願ひしてございまして、地方団体からのニーズも高まっておりますので、国の現在の制度に準じた内容の制度をスタートさせていたいただきたいと考えております。

その上で、ただいまの行革大綱に基づく見直し等の動向を私どももよく見極めまして、今後、仮に国の制度の見直し等の方向が出てくれば、それにつきましても地方団体に早めに情報を提供する、あるいは、私どもとしても、それを踏まえて地方の実情に合った制度としてどういった制度にすべきか早急に検討もいたしまして、適切に対応していきたくと考えております。

○高嶋良充君 地方公共団体の場合は、この種の任用というか採用については、かなりいろんな現

行の制度を活用して柔軟に対応してきているというふうな思いますが、私は、今回の問題、今回の任期付採用の問題も、今までの現行制度、例えば特別職の非常勤職員制度というものはあるわけですが、それでも対応可能なものではないかなというふうな思いますが、その辺について総務省はどうお考えなのか。

それと、任期付採用を取るのか、あるいは特別職非常勤制度の任用制度を取るのかという、そういう判断基準というのをどのように考えたいのか、その点についてお伺いしたいと思います。

○政府参考人(荒木慶司君) お答えいたします。特定の学識経験に基づいて採用されます特別職の非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員と、こういったものが現在の制度でございまして、今、委員からお話でございますように、専門的な知識経験等を活用するという立場から、観点からこの制度が活用されているケースもございまして、この制度で採用される職員はあくまでも特別職でございまして、一般職とは異なりまして、守秘義務、職務専念義務等の服務を始め、地方公務員法の規定が適用されないものでございます。

これに對しまして、本法によります任期付職員は、当該団体の一般職員として、一定期間継続的に業務に従事することになるものでございます。この任期付職員は、当然、地方公務員法の規定の適用を受けまして、その知識経験を生かしながら他の職員と一体となって、言わば当該団体の職員になり切っていたら、政策の立案等にも主体的、継続的に従事していただくと、こういう職員になるわけでございます。

したがって、どちらの制度を使うかというメルクマールでございますが、このような専門的な知識経験を有する方を採用するというケースの場合にあって、当該団体の職員になり切って、一定の期間、主体的、継続的に専念して業務に携わっていただく、そういったケースにはこの任期付採用の制度を活用していただくということになるものと考えております。

○高嶋良充君 服務規程の關係からいって、確かに特別職の非常勤というのは今言われたとおりだというふうに思います。ただ、もう一つ採用の形態として一般職の非常勤職員というのもあるわけですが、そういう意味では地公法の十七条によって任用することも可能ではないかと思うんですが、その辺の見解はいかがですか。

○政府参考人(荒木慶司君) この法案によります任期付職員の制度は、一定の専門性を要件としつつ、政策の企画立案等、他の常勤の職員と同様に業務を行う常勤の一般職の職員として採用できるように制度を設けるものでございます。

今、委員から、地公法十七条による一般職非常勤職員のお話でしたが、こちらの制度では、地方団体が一般職の非常勤職員として職員を採用するわけですが、あくまでも期限を付けて採用される非常勤の職員ということでございますので、そのところが基本的に違うわけでございます。したがって、この法律が、法案が制定されました、現在の地公法十七条による一般職の非常勤職員としての採用という形態は残るものでございます。両方の制度が活用できる形になるというところでございます。

○高嶋良充君 そこで、臨時・非常勤、それから短時間勤務職員ですね、その関係についてお伺いしたいと思いますが、今回の任期付採用の法案も、先ほども出ていましたけれども、平成十一年四月にまとめられた地方公務員制度調査研究会報告から出されてきたものなんですけれども、この報告が出されたときに、公益法人等の職員派遣制度とか、あるいは任期付の職員制度、これはもう既に制度化されているわけですが、そして今回、この任期付職員の採用というのが制度化されると。

あと、そのときに提言された部分で残されているのは、臨時・非常勤職員、短時間勤務職員についての法制度の確立を検討すべきだと。こういうことについてはいまだに実現をしていないわけですから、その検討状況を明らかにしていただ

けませんか。

○政府参考人(荒木慶司君) お答えいたします。地方公共団体が簡素で効率的な組織を維持しながら行政ニーズの変化や多様化に的確に対応するために、事務の種類や性質に応じて臨時・非常勤職員を適切に活用することは有効な方策であると考えております。

平成十一年四月に出されました地方公務員制度調査研究会の報告の中で、臨時・非常勤職員の制度の位置付け等について検討を行う必要があるという指摘がされておりました。それを受けてこれまで検討を続けてきているところでございますが、現在の検討状況ということでございますが、この検討を進めるために平成十二年の十一月に設置をいたしました、学識経験者、実務家によるこのための任用制度についての検討会を設けてまして、鋭意検討を行っているところでございます。

この臨時・非常勤職員につきましては、その勤務形態、職務の内容が非常に多様であります。また、その任用の方法、処遇の在り方についての整理するに難しい問題が多々あるところでございます。また、法制度の整備を行っていくためには、民間の現在の厳しい雇用情勢の中で国民の理解と納得が得られるものとしていくことも必要であろうと考えております。

総務省としては、社会経済情勢を踏まえながら、国の制度の状況、民間の動向等も勘案しながら、引き続き、先ほど申し上げました検討会の場などを通じて、鋭意検討をまいりたいと考えております。

○高嶋良充君 短時間勤務職員は、今、行政改革の絡みもあって、常勤職員の三割近くに達しているという数字が地方自治体では出ているんですね。そういう意味からいって、この短時間勤務職員の存在を抜きにして今や自治体行政というのは考えられないのではないかと、そういうふうにも言われてきています。ということは、やっぱりそれにふさわしい雇用、任用制度、処遇を確保

していくというのが喫緊の課題だというふうに思っていますので、早急な制度化を要望しておきたいというふうに思います。これは、答弁は要りませぬ。

引き続き給与問題に移りますけれども、任期付採用職員の給与は、国で言う指定職も含めた最高額まで適用してもいいと、こういうことになっているように思います。額で言うと事務次官の百三十七万五千円ですか、ぐらいいまで出してもいいんだと、こういうことのように思いますが、これも地方自治体は国のとおり準拠せよと、そういうふうにも考えていいんでしょうか。ということになると、他の職員に与える影響は非常に大きい、悪影響を与えるというふうに思うんですが、その点はどのようにお考えでしょうか。

○政府参考人(荒木慶司君) 任期付職員の給与についてでございますが、この法に基づいて採用されます職員は、給与につきましては、条例で定めるところにより支給されることとなるものでございます。そのうち、特定任期付職員につきましては、その知識経験の水準や業務の重要性等にふさわしい給与を確保する必要があるという観点から、国の制度と同様、特別の給料表など一般の職員とは異なる給与体系を設けることが適当であろうというふうに考えております。

今、委員から御指摘でございます。この水準でございますが、当然各地方団体におきましては、本法の趣旨を踏まえた上で、職員の士気の低下をもたらすことがないように、各団体の地域の実情を踏まえながら特別の給料表をお定めいただくということになるわけですが、事柄、その給与体系のバランスということをお考えますと、あるいは地域その実情等、一方で高度の専門的な職務に携わっていただくという、適任の方を採用するという、そういう要請もございまして、そういう観点からもう総合的に勘案して決められることになろうと思っておりますが、私どもとしては、首長であります知事や市町村長より高い給与の額が定められるというケースはほと

んどないのではないかと、このように考えているところでございます。

○高嶋良充君 市町村長よりも高い給与はないんではないかと、このように思いますが、指定職の俸給表を可能だと、こういうことになっています。御承知のように、今、行政職員の最高の給与、俸給額というのは五十九万七千三百円です。それで、指定職となると百三十七万五千円まで行けると、こういうことで、地方自治体の場合、指定職を使っているというのは東京、大阪、愛知の都道府県と、こういうふう聞いております。それ以外の正に九九・九九何%は行政職の俸給表で最高額が五十九万七千三百円だということでございます。そういう観点から言っていくと、その任期付職員の皆さんが指定職を使われるということについては当然最高級の給与水準が出てくると、こういうことですから、やっぱり今までの部長や局長の給料よりも高くなるということは士気にも影響するんじゃないかというふうにも思いますが、それは先ほどの、自治体ではもう考慮勘案することだと、こういうことですから、そういうことがないような方法を自治体では取られるんだというふうに思います。

その答弁はいいですが、ただ一つお聞きしておきたいのは、総務省は今まで、地方自治体の給与水準についてその規模を勘案して決めるべきだという、そういう指導をしてこられましたね。しかし、今回は、そういう規模を勘案して任期付職員の給与水準については勘案するというような指導をされるのかさらないのか。その点についてお聞きをしたいと思っております。

○政府参考人(荒木慶司君) お答えいたします。今回の任期付職員の給与表の策定についての基本的な考え方でございますが、この給与表につきましては、あくまでもこの任期付職員、特定任期付職員の給与につきましては、高度の専門的な知識経験や業務の重要性に着目して定められるものというものでございますので、これまで、今、委員からお話ございました一般行政職の給料表につ

いては、当該団体の規模、組織に対応した職務の階層に応じて適正に定めるのが望ましいというところで指導して助言等をしてまいりましたが、給与の性格が今申しましたように任期付職員につきましては異なるものでございますので、一般職の給与に係る考え方と矛盾するものではないと考えております。

○高嶋良充君 業績手当の関係なんですが、業績手当については、客観的な評価に基づく必要から、専門家という外部の意見も聞くべきだと思いますが、総務省の見解だというふうには伺っているんですが、もしそのような評価機関を設置しなかった場合は業績手当については支給すべきでない、そういうふうには解釈してよろしいでしょうか。

○政府参考人(荒木慶司君) 特定任期付職員業績手当でございますが、採用時に期待されていた業績を超えて特に顕著な業績を上げた場合に、この業績を給与上の処遇に適切に反映できるように国の制度と同様に条例で設けることができる、支給することができるといふものでございます。業績手当の支給の認定に当たりましては、恣意的な運用や住民の批判を招かないように、公正性や合理性を担保することが必要であると考えております。

具体的には、任期付研究員業績手当の場合と同様に、部内に業績手当、業績の評価のための委員会を設けたり、又は必要に応じて部外の専門家などに第三者としての意見聴取を行うといったような公正かつ適切な業績の評価の確保、手続を設けていただきまして対応していただくように地方団体に助言してまいりたいと考えております。

○高嶋良充君 最後に、総務大臣に決意を伺っておきたいんですが、私が最初に申し上げましたように、この法案でやっぱり一番危惧するのは、市町村長、とりわけ任命権者が情実人事あるいは政治的任用を行わないかという、そういう部分があると思うんです。

今までは、大半が競争試験、公募制ということもございましたから、そういう入り込む余地はな

かったわけですが、ただ審議会の委員に、その町長さんの後援会の幹部を審議会の委員に入れるということでもめるようなことはありましかれども、しかし、一般の職員にそのような部分というのはできるだけ排除されてきたと思うんですが、今回こういう制度を導入していくということになりますと、基本的にはこの採用は公募制ではなくて競争試験でもない。ということは、任命権者の恣意が働く可能性が非常に強い、こういうふうには思っています。

そういうやっぱり人事行政を公正中立に行っていくという、そういうことが今一番求められているというふうには思いますので、是非、恣意的な運用がこの制度を通じて行われないように、総務大臣として、あるいは総務省としてのきちっとした対処をされることを要望したいと思いますので、その決意をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(片山虎之助君) 今の公務員制度の基本はメリットシステムですね、成績主義の大原則がある。これで全体が貫かれていくわけでありまして、今回、世の中も相当変わってきておりまして、高度な行政サービスということになるとそれにふさわしい職員が要するというところで、特例にこういう特別の能力ある人を任期付で採用しよう、こういうことですから、しかし、採用する場合にはやっぱり客観性がなきゃいけませんね。情実や政治的な人事をやればみんな見えていますからね、議会や住民が。人事委員会があるところはそこでチェックしてもらおうようにして、そうでないところも基本はやっぱり成績主義だと、これは特例だと。しかし、こういうものを組み合わせることによって、当面のいろんな問題が解決したり進んだり、いい影響があると。うまく使うということでございますので、今後とも、我々もウオッチしながら、必要ならば適切な指導をしてまいりたいと考えております。

○高嶋良充君 ありがとうございます。終わります。

○八田ひろ子君 日本共産党の八田ひろ子でございます。

任期付の採用の問題で、まず最初に基本的な問題をお伺いしたいと思うんですが、地方公務員のあるべき姿というのは、任期のない学卒者の採用と部内育成を基本に置くべきだと私は考えます。中立、公正、安定的に職務を執行することというのは、正に住民に対し、国家公務員で言えば国民全体への奉仕者として、地方公務員でもやはりそれと同じように日本国憲法を遵守して公平に職務に専念することができ、そういった安定性を求められるというふうには思います。ですから、従来、臨時的な者以外は任期を定めない、こういうふうにあると思うんですが、基本はそういうこととして認識をよろしいでしょうか。

○国務大臣(片山虎之助君) 言われるとおり、公務員の任用というものは任期が付くものじゃありませんね。普通はもうずっとやってもらおう。こういうことで、試験で採用して、中でいろんなことを勉強していただいて能力を付けていただいで、ずっと頑張ってもらおうと、全体の奉仕者として、こういうことでございますので、今回の任期付は、先ほども高嶋委員にもお答えしましたように、特例的な任用の形態だと、こういうふうには御理解いただきたいと思っております。

○八田ひろ子君 今回の任期付職員はあくまでも特例の措置だということですが、国家公務員の任期付の場合には、法律に「特例」という文字が入っていますが、こちらの方はどうか。そして、具体的にどういう職種が想定をされているか。国家公務員の場合、国と地方の行政機構の相違等も踏まえて地方公共団体にふさわしい制度の在り方を検討されておるところだと、こういうふうには言われているんですけれども、その違いも含めて、具体的にどのような職種が想定されているのか、お答えください。

○政府参考人(荒木慶司君) 任期付採用が行われる職種でございますが、この地方公務員の任期付

採用の対象となります職種につきましては、広く一般職の職員が対象となるものでございまして、法律により任期を定めて任用することとされている職を占める職員、非常勤職員等が除かれる以外には、制度的には一般職の職員が広く対象になるというものでございます。

○八田ひろ子君 ですから、地方公共団体にふさわしい制度の在り方を検討をされておるところでございますが、その観点ではどうなのか。また、一定の期間設置をするということですが、一般職全体が掛かるわけではないと思っておりますので、そのところをお示しください。

○政府参考人(荒木慶司君) お答えいたします。ただいま申しましたように、制度的には広く一般職の職員が対象になりますが、法の三条の規定にございまして、この採用が行われる業務としまして、かなり蓋然性のあるものが限定されております。

まず、第三条一項の規定に基づきますいわゆる特定任期付職員でございますが、高度の専門的な知識又は優れた識見を有する者を採用する場合でございますが、この例としましては、公立病院など公営企業の財務状況の分析、健全化への対応などのため企業会計に精通した公認会計士を採用する場合、あるいは訴訟政策や政策法務の充実強化のため弁護士を採用する場合などが考えられるかと思っております。

また、二項の一般の任期付採用でございますが、こちらでは、例えば国際会議などの開催準備のため民間の大規模イベントの運営等に経験豊富な方を採用する場合、電子自治体を推進するためにシステムエンジニアなどの情報技術の専門家を採用する場合などが考えられるかと思っております。

○八田ひろ子君 公認会計士とか弁護士さんを、今の御説明ですと、一定の期間だけというふうにはちょっと思えないような中身もあります。また、国際会議とかイベントというのは、今、地方自治体で、衆議院でも議論になりましたけれども、私の地元であります愛知でも国家事業の国際博覧会

の計画があるんですけども、そういうところからこういう任期付の職員の派遣というのは、実際にこういうイベントで地方財政をゆがませて破綻をさせるというのが今までの例でありまして、そういうものにまた新しく誘導できるような制度を作るといふのは、正に財政面でも、あるいは環境などの破壊の面でも地方にますます負の遺産を押し付けるような誘導になると、こういうふうには私は心配をするわけなんです。

三番目におっしゃいました法案の第三条二項の二にありますが「急速に進歩する技術に係るもの」ですね、いわゆる陳腐化する場合と言われておりますけれども、結局二、三年で交代をする、あるいはもっと早い時間に交代をしなければ陳腐化するんではないかというふうな考えられますが、そうなりますと、特定の企業や企業集団から派遣をされてくる、企業との癒着、とりわけ地方自治体というのには大きな規模から小さな規模までいろいろとあるわけですね。だから、そういうのをどういうふうには止むが掛かるような助言ができるのか。それは荒木さん、どうでしょう。

○政府参考人(荒木慶司君) まず、先ほどの答弁の中で、一定の期間ということ、この法に基づいて採用の、採用された職員の任期は最長でも五年ということでございますので、その点ちょっと先ほど説明で漏れておりました。

それと、今御質問の、民間からの任期付採用を行うことによって特定の企業との癒着等の問題が起きるおそれはないかという点でございますが、本法案によりまして任期付採用は、採用とする方個人の専門的な知識経験や優れた識見を客観的に判定いたしました採用を行うものでございまして、その者が所属する企業との関係により採用されるものではないということをごまぜ御認識いただきたいと存じます。

また、任期付職員は、一般の職員と同様に地方公務員法の守秘義務でありますとか官利企業等への従事制限といった服務規定の適用を受けるものでございます。また、守秘義務につきましても、

退職した後においてもこれは適用されるものでございまして。当然これには罰則の規定もございまして。

これらの法制度を通じまして、いやしくも特定企業との癒着といった批判を招くようなことがないように、適切な運営が行われるように、私どもとしましては地方団体に對しまして必要な助言をしてまいりたいと考えております。

○八田ひろ子君 特定の企業や企業集団から派遣をされてくるということが、癒着があるとかそこらに腐敗とかいろんな問題が生まれるというのとは後から分かるわけなんです。ですから、そういうものを、特定の企業や企業集団から派遣されるんか、そういうことがきちんとして、しないようにという助言ができるんですかと伺っているんですが。

○副大臣(若松謙維君) 今の八田委員の御質問であります。実は私も公認会計士でありまして、そういう恐らく、この仕事を辞めてこういう任命を受けた場合ということなんです。御存じのように、今、いわゆる地方自治体にかかわる環境変化が非常に大きい、特に日本のいわゆる行政の公会計が非常に後れております。そういうことで、高度な専門的な知識ということではやはり公認会計士が必要であろうと。

ところが、これはずっと必要なものではなくて、そういう新しい制度を導入するときのためにいわゆる期限付の任期と、こういうことになるわけでありまして、さらに、先ほどちょっと愛知の万博の話がありました。こういう大規模な国際的なイベントのために、じゃ、そういう特別な能力のある方がそんないるわけではないんです。あくまでもこれは極めて専門的な方、また特別な経験を有する方、そういうことで、いわゆる企業との癒着ということでは余り起き得ない制度と私どもは認識しております。

○八田ひろ子君 「急速に進歩する技術に係るもの」、第三条二項の二ですね。荒木さんに伺いましたのは、二、三年よりもっと短いスタンス

で、具体的に言えば、IT関係とかそういうのは、場合は、特定の企業や企業集団から派遣をされてくる、結局ソフトからハードまでその企業とずっとお付き合いするようなことになりかねないのではないかと心配を對してはどういう歯止めがあるのかという質問です。

○政府参考人(荒木慶司君) 実際の採用に当たりましては、各地方公共団体におきましてその必要性とか業務の内容、これについて議会で十分議論がされるということは再三申し上げておりましたが、今、委員が御懸念されるような点については、当然あつてはならないこととございまして、制度の運用に当たりましては、採用される方、特に、採用される方は専門的な分野のエキスパートといえますが、地方団体の職員にないという知識、能力等を有する方でございますので、そういう方をその能力を正に活用することによって任用するわけでございますので、その方の従事する職務につきまして、実際には配置になるかと思いますが、どういふところに配置されるか、配置するか、そういうところに十分その辺についての配慮をいたたく。特に、これもちょっと具体的事例等がないと、一般的なことで申し上げるのはあれですが、例えば出身企業に対する行政権限の行使などにかかわるようなセクションには配属しないというふうなことは当然考えていかなければならないというふうな思っております。

○八田ひろ子君 結局、歯止めとか助言ができないということがよく分かりました。

次に、国家公務員の場合は課長補佐とか審議官クラスが特定任期付ということなんです。法案の新旧対照条文にあります市町村立学校職員給与負担法を見ますと、高度な専門的な知識経験を有する者に支給される特定任期付職員業績手当というのが校長、教頭から学校栄養職員や事務職員まで法文では支給できることとなっておりますが、地方公務員の場合、特定とあるのは②の場合、そういう場合がどうなるのかというのをちょっと具

体的にお示しいただきたいんです。今挙げたのは①の方ですけども。

今回の任期付採用の法案の趣旨、法文からは、例えば学校の栄養職員あるいは一般的な事務職員、こういうものも、排除はむしろ最初御説明があったようにされておられません、実際には任期付採用というのを想定しているわけではないと私は思いますが、いかがでしょうか。

あわせて、国家公務員の任期付採用の法案審議に当たりまして人事院総裁が、国立病院の看護婦の場合、看護学校を卒業した方がその法律の第一項ないし第二項で、こっちでいって同じですが、任期付で採用されるというふうな普通の場合ではまず考えられない、こういうふうな答弁をされておりますが、看護婦さんの場合でも地方公務員は国家公務員と同じように任期付で採用されるというのには普通の場合ではまず考えられない、こういうふうな考えたいのかどうか。この二点をちょっと確認したいと思っております。

○政府参考人(荒木慶司君) 今回の法案で対象となります任期付職員でございますが、先ほど申し上げておりますように広く一般職の職員が対象となるということでございますが、ただ、本法によりまして対象となります業務でございますが、これは、公務部内では得難い高度の専門的な知識経験を有する者、あるいは適任の職員の部内確保が直ちに困難な専門的な知識経験を必要とする業務というふうにおのずと業務に限定がございまして、ことから、今お話でございます栄養職員等をこの制度で採用することは、それと、もう一点お話ございました看護婦さん、病院の看護婦さんの方についても同様でございますが、これらにつきましてはこの制度で採用することとは一般的には想定されないものと考えております。あくまでもそういった部外の専門的な知識等を活用する必要がある場合ということで、おのずから限界、限定があると考えているところでございます。

○八田ひろ子君 そうしますと、一般的な学校栄養職員や学校の事務職員は想定していないと。

そうすると、学校の教員ですと、一般的な学校の教員ですけれども、任期付採用というのはいやばり同じなんですか。

○政府参考人(荒木慶司君) 学校教員についてのお尋ねでございますが、学校教員は専門的な知識、資格を要する職でございますが、本法によって任期付採用を行う業務は、学校教員等の資格を要することそれだけをもって判断するものではなく、公務部内では得難い高度の専門的な知識経験などを有する者、あるいは部内で直ちに人材の確保が困難な業務というようにおのずと限定があるわけでございますので、一般的に申し上げますと、学校の教員につきましてはこの制度で採用するということには一般的には想定されたいんではないかと考えております。

○八田ひろ子君 そうすると、一般的には採用されないのが私ども一般の住民からすると多いわけなんですけれども、国家公務員の任期付の場合、この法律を活用して少なくとも百人程度は採用したいということが答弁されて、現実に今採用されているんですが、地方公務員の場合、この任期付採用はどの程度採用を、結果的にはあるということが想定されているのか、見込まれているのか伺います。

○政府参考人(荒木慶司君) この法案におきましては、任命権者は条例で定めるところにより任期付採用ができることとなっております。実際に、現行に任期付職員を採用するか、また具体的に何名程度の任期付職員を採用するか、これにつきましては、各地方公共団体の任命権者が当該団体におきまして業務上の必要性などを検討した上で判断されるものでございます。こういった性格上、現時点での見込み数、何人程度を採用されるかについては、明らかにするのは困難ではございます。

ただし、総務省が昨年秋に行いましたアンケート調査では、都道府県のうち九割以上の団体、政令指定都市では全団体が地方公務員の任期付採用制度の必要性を感じているということで制度の創設を望んでおられますので、この法が施行されますと、これらの団体を中心に逐次制度の活用が図

られていくものというふうを考えております。○八田ひろ子君 大きな自治体、都道府県などでは採用されるかもしれないがよく分らないというのが現状だそうですね。

一つ伺いますけれども、国家公務員の場合、これで採用された方は元の会社に戻るといふようなことも事前に話されるというふうなやり取りがあるんですが、地方公務員の場合はどうなんでしょうか。

また、採用期間が五年間とさっき言われましたけれども、一年ごとに細切れで更新するとか、今、臨時的任用の場合、そういうのがされているんですけれども、そういうのがされないかどうか。五年ということになりますと、女性を採用しますと育児休業とかそういうものの対象になるんですけれども、これは一般職の常勤の公務員でするので、当然育児休業は取れるわけですね。

その三つをちょっとお答えください。○政府参考人(荒木慶司君) お答えいたします。三点ございましたが、まず、任期付職員が任務を終えた後の復帰についてでございますが、この法案は、個人の方の専門的な知識経験等に着眼して地方公務員として採用するものでございまして、民間企業との間の組織的な人事交流を内容とするものではないわけでございますが、したがって、法制度上、かつて所属しておりました職企業への復帰が当然保証されるということにはならないものでございます。

したがって、実際の運用に当たりましては、有為な人材が円滑に確保できますようにするためには、任期終了後の職員の復帰が円滑に行えるということには極めて大事でございますので、あらかじめ地方公共団体と企業との間でその復帰などにつきまして十分に相談をした上で採用を行うということが適当でありますし、実際にそうしないとなかなかうまく人の採用ができないであろうというふうにも考えております。いずれにしましても、総務省としては、地方団体に対してこうした点について適切に助言をしてまいりたいと考えて

ております。次に、任期でございますが、細切れに任期設定するというようなことについてのお尋ねでございますが、本法案によります任期付採用制度におきましては、任命権者は採用の際に任期付職員を必要とする業務を具体的に念頭に置きまして、その業務を遂行するのに必要な期間を、これは先ほど申しましたように最長五年でございますが、実際にその任務を、その業務を行っていただくのに必要な期間でありますので、例えば二年でありますとか三年でありますとか、その時点で見込まれる所要期間を任期として設定するものでございまして。したがって、あらかじめ業務遂行の必要な期間よりも短い期間を任期として定めて設定するということはないものと考えております。

次に、育児休業、介護休暇の取得の件でございますが、本法案によります任期付職員の育児休業及び介護休暇につきましては、国の制度との権衡を考慮しまして法律及び条例などにより定めるものでございますが、一般的には任期付職員についても育児休業及び介護休暇は取得できるものとなっております。

○八田ひろ子君 育児休業が取れるというのは、常勤の一般職なら当然なんですけれども、あとの答弁は大変な難しさを、実現性があるのかどうか、実際にそういうふうな採用できるかどうかというのが大変難しいことだなというのが今の苦しい答弁の中からもうかがわれるわけですが。

国家公務員の任期付採用についての審議で、チェック機能のことを、先ほどもありましたがけれども、人事院は、任命権者の方々が行った能力の検証が客観的評価の方法によって公正に行われたかどうかということを確認に当たったのチェックポイントだと、これは人事院ですね。しかし、地方公務員の場合は、実際には人事委員会というのがある、都道府県の中でも常勤の人事委員会があるところというのは七団体で、あとはあっても非常勤で、ほとんどの市町村というのは政令指定都市を除けばありません。

採用に当たったの公平さ、中立性のチェック機能があるから、国家公務員はこういう制度を入れても情実人事とかそういうのがないんだというのを繰り返しておっしゃっているわけなんですけれども、結局、市町村長が採用権者で、公平さ、中立性のチェックも市町村長が果たすということとで、これは仕組みとしては私、非常に不十分で……

○委員長(田村公平君) 八田ひろ子君、時間が来ております。

○八田ひろ子君 はい。

市町村としてもおかしいと。だから、何か検討をすることが必要だと思えます。

それともう一つは、労働団体、職員団体との話し合いが事前にされたかどうか。されるべきだと思いますけれども、この二つの点についてお答えください。

○政府参考人(荒木慶司君) 公平委員会しかない地方団体における採用のチェック体制につきましては、先ほども申し上げましたように、実際の運用に当たりまして、任命権者は条例の制定を通じて、当然その際、議会での御議論がございまして、制度の実施に当たりまして、運用に当たりまして、住民への情報の提供、説明責任を有するということと、まず住民や議会の監視の下に置かれるということはあるかと思えます。

また、こういった基本的なことがございまして、任命権者は当然、地公法十五条に基づき能力の実証に基づいて職員の任用を行うという成績主義の原則、これを十分踏まえて、当然人事を、採用をやっていたかどうかということになるものでございます。私も、この点についてはよく助言等をしてまいりたいと考えております。

また、この制度を立案するに当たりまして、職員団体との話し合いをしたかという点でございますが、この法案をまとめる過程で有識者などから成ります研究会を設けまして、そのメンバーには職員団体の代表の方も入っていただいているわけでございますが、そういった場におきましてこの新

たな任期付採用制度について議論をいただいて、そういう意見などを踏まえながら今回の法案をまとめてきた経緯がございます。

以上でございます。

○渡辺秀央君 なかなか、同僚議員の議論を聞いておりますと、役所側も苦しい答弁というか、当面の目先の答弁という感じなんです。これはやむを得ないでしょう。私は基本的にこの法案、賛成はしますよ。賛成なんですけれども、それとまた同時に、今までの公務員制度というのがある意味においては余りにも閉鎖的で、あるいは時代の変化に対応し切れる人材を今すぐ求められる行政サービスにおいて、人間育成が間に合わないというか、ニーズにこたえられない。こういうことに対する当面の手段として、ある意味においてやむを得ないのかなという感じを前からいたしておりましたし、また政府側のある意味における悩みとでもいうか、そういうことも分からぬわけではないので、当面はこれに致し方ないと思うんですけども。

大臣、これ、やっぱりある程度やってみて、大臣が大臣であるかどうかは別にして、その時期は。しかし、やっぱりこういうものは果断に率直に、基本のことは私はこれから人事院総裁にもあるいは大臣にも質問しますが、基本原則はしっかりとしながらも、そういうことに対して、やってみてもまずかつら改正すると。どうも基本的な国家体系の中における公務員制度というものと、あるいは地方自治というものを考えてみた場合に、これは地方自治ですが、これは果断に改正をして差し支えないというような意気込みで考えておられますかどうですか。私はそうあるべきだと思っております、事前にちょっと一回聞いておきたいと思っております。

○國務大臣(片山虎之助君) これは国がやりまして、七十七件、今実例が出て、それなりの成果を収めてつとあるということ、都道府県や政令市がやってみようということもあって今回制度化するんですが、やっぱりこれからの制度というのはあ

る程度ソフトな要素がなきゃだめですね。おかしけりゃ直すということが基本的になきゃいかぬので、決めたらこのとおりしやうし定規でいくんというところは、私は、これからはすべての制度で通らないんで、この今回の制度も同じだと、こういうふうな思っております。

○渡辺秀央君 さすが大臣、いろいろ役所にもいたし、民間にもいたし、地方にもおられたし、国会議員として長年勤務をしておられて、大変見識ある言葉だと思いますよ。是非そうあるべきだろうと思うんですね。そこにいわゆる公務員の活力、ある意味においてはマンネリ化というものは、制度上でなくて、それぞれの公務員個人個人が絶えず刺激として持っていかなきゃいかぬ。そこに国民のニーズにこたえられる公務員体制というものができていく一因だろうというふうにも思っています。

そういう意味では、今回のこれは少なくとも大綱に準じて、公務員制度改革の大綱に準じた一つの一環としてこの問題が提案されていることに対して、先ほど申し上げたように、今日の段階において我が党としても了としたというふうな思っておるわけでありまして、しかし、さはいくもの、公務員のこの大綱においては、人事管理において各府省の機動的、弾力的な行政運営を強調していただきますけれども、それが、これは公務員の人事管理における中立性ということについてのことなるわけですが、公務員が国民全体の奉仕者として職務遂行に当たるといふ基本も重要でしょうけれども、それを否定されることはないんだらうとは思っております、国民全体の奉仕性を強化するためにどういふことを提言をされているのか。

要するに、私が言いたいのは、各省の人事管理を自由にするという各省の御都合主義の分権思想ばかりが重視されていて、公務員制度を考えるに当たって、いわゆる先ほど言った公務員の基本問題、公務員が国民全体の奉仕者であるという、そこをしっかりとしたことにしておかないと、この地方公務員の問題にもこういう風潮というか、そ

ういう波が行くような感じがして、先ほどからいろんな懸念の議論が出ているのもそこにあるような感じがします。

そういう意味で、どういふことを総務省として考えておられますか。また、総裁、何か御意見があったら、このことについても一言答弁がいただければと思います。

○國務大臣(片山虎之助君) 国の場合には議院内閣制で、総理は閣議を主宰して任命権があって大變上でございますけれども、各省が並立して各省の大臣が人事権、任命権を持っていますよね。そこで、人事管理をどうするかという議論になるわけですが、地方の場合は大統領制ですから、人事権、任命権はもう首長に集中しておりますから、そういう意味では、今回の任期付採用でも地方団体ごとにはばらつきは場合によってはあるかもしれないけれども、地方団体としては、もうそれは割にすっきりした運用ができるのではなからうかと、こういうふうな思っております。

国の場合には、今人事院という第三者機関と内閣があり、内閣の中に各省があつて各省大臣が人事権者だ。この辺の整理、調整をどうやるかということが議論になっていると、こういうふうには考えております。

○政府特別補佐人(中島忠能君) 先生がおっしゃいますように、公務員というのは全体の奉仕者でございます。全体の奉仕者というのは政治的に中立でなければならぬ。それでないと全体の奉仕者になりません。したがって、この政治的中立性というのをどのように確保し、また実現していくかというところの分析、そしてそれに基づいて法令というものをどのように作っていくかというところの議論がもう少し詰まり切っていないんじゃないかというふうに思っています。

日本の公務員制度というのは、先進諸国の中で一つだけ非常に著しい特色というのは、お役人さんというのが非常に政治性を帯びておるといふところだと思えます。したがって、その政治性を帯びているというのは、片一方の方の国会議員

さんとの関係があるわけでございますけれども、その政官関係をしっかりと、しっかりと詰めていくということによって政治的中立性というものを今守っていくということの議論を詰めていただく必要があるんじゃないかというふうに私は感じております。

○渡辺秀央君 そういふ点だと思っておりますよ。要は、私もかつて自由民主党で生まれ育った人間ですが、一党支配が今後永久に行くということの段階においてはまあある程度、正に機動的、弾力的なんという言葉でも通用したと思うんです。だけれども、それがために、むしろ今度はマンネリを呼び起こしたり、あるいはまた癒着を呼び起こしたり、そういうふうなことになるかたえてきていくわけでありまして。

私は、中立性、人事行政の中立性の確保ということは何といつても第一だと。したがって、機動的、弾力的な人事運営を強調するということは、どうも各省の御都合主義に半面陥っている。陥っている。それは、先ほど大臣も言われたように大統領制的なところがあるわけですから。だから、私は前にいつかこども指摘しましたように、内閣府に人事院なんというふうな、まあ途方もないことだと私は思っています、それぞれ政治家はみんな考え方は違ふと思うんですけども、私はそれは、少なくとも公務員というものは正に第三者的で、そして普遍的、国民的、公平的、中立性的なものでなきゃいかぬだろうと、こう思うんです。

それを、内閣替わったときに、じゃどうするんだ。政党政治が、別の政党で内閣になったときに、全く、信賞必罰ではないけれども、公務員制度の枠内における許された範囲においてどうも機動的、弾力的に運用なんかされたら、これは公務員、たまたまことではないような感じしますよ。あるいはまた、国民から見ても非常にそこは分かりにくいことになっていく。あるいはまた、国というものが、要するに国というものは、形ではなくて公務員一人一人が構成していく組織体、それが国家で

すからね。そういうものに信頼感がなくなっていくおそれが私はないとも言えないと思うんですね。

そういう点において、大臣、是非、まあこう言っている、適切な言葉は見当たらないが、気を付けて、日本の良き伝統、そしてまた、ある意味においては軍国主義あるいは軍閥政治のときでも、ある官僚は盾突いた、あるいはまた、盾突いたと言っちゃおかしいが、反抗した、そういう公務員のプライド、使命感、そういうものを阻害しないようなものをまずひとつしっかりと確立していく必要、そこに中立、公正性の確保ということが私は考えられるのではないかと思っていますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(片山虎之助君) まあいろんな見方がありますけれども、私は、日本の公務員はアメリカなんかと比べると割に政治色が少ないと思ってるんですよ。これは、制度がメリットシステムなんですよ。アメリカはスポイルズシステムで大統領が替わるとぐわっと三千人ぐらゐ替わるんですからね、連邦の長官以下。で、もう常にそういう意味では大統領の政治的ないろんな考え方、立場というものを配慮しながらやっている。日本は、今まで割に官僚は官僚、大臣は大臣ということをやってきたんですが、このところ政治主導という言葉がはやってきまして、副大臣も政務官もできてみんな役所の中に入って、もっと政治が中心になれば、主導しろと、こういうことになってきたので、まあ今ミックスには私はないんですけどね。

大臣をやらせていただいて、大臣が一番強いのは任命権ですよ、人事権。しかし、これはみんな行使していませんよ。役所の言う順番で、役所の言うことをよく聞いて人事をやっている。時々変わった人がおられますよ。一、二、変わった人が出ますけれども、普通はちゃんとやるんですよ。そういう意味では、私は日本のこのビュロクラシーというのはそれなりに確立されているんじゃないかと思っておりますが、まあこれはいろんな

見方がありますね、昔よりはそれはちょっとおかしくなっただけじゃないかと、こういうところがあるんですけども、今の国家公務員法、地方公務員法で公務員は守られているんですね。妙なこと、飯に大臣にいらまされても、各省でいうと、降格される場合というのは法律で決まっていますから。配置替えはありますよ。しかし、処分されたり降格されることはないんで、そういう意味では、今の公務員法は私はそれはそれなりによくできていると、こういうふうにも思っています。まあこのところちょっと公務員そのものの信用がおかしくなってきたと思います。やっぱりそういう意味では、モラルとモラルがだんだん欠けてきているのかなと。

ここでモラルとモラルをしっかり確立していただきたいながら、しかし全体の仕事は政治主導でいくと。役所の人はみんな自信を持って、誇りを持って、使命感を持ってやると。こういうのが一番理想的だと思えますけれども、まあなかなか大変なことではないかと思いが、今後とも努力したいと、こういうふうにも思っております。

○渡辺秀次君 まあこれ今日、二十分や二十五分でも議論尽くせません。これからずっといろんな問題のたびにこの公務員大綱、公務員制度改革大綱に絡んだ質疑を私は、まあ片山大臣の在任中、とにかくあなたは非常に大事なときの大臣だからね。しかも、しっかりと基礎を固めて、基礎を固めていかなきゃいかぬと、こういう意味で、今日、全部質問をすることはできませんので、今までの議論の中で、是非少し公務員の緊張が足りないというふうなことも、言葉をあげつらうわけじゃないが、ある意味においては一党支配あるいはまた政権の変更がない、そこに公務員のおおしやる人事権を行使しない問題があるんですよ。

それは私なんかもそうでしたよ。だけれども、まあ多少は自分の意見を言いましたがね、私は、それはもうそでなくて、調べてもらえば分かるが、大臣のときにそれは言いました。だけれども、大勢としては、どうせおれの後もまた別の、もっとも小泉さんでしたがね、このときは相当私の後はひどかったんだけど、だけれども、大体そう大きな流れは変わりませんわな。同じ内閣の場合、政党内閣の場合。

しかし、これからは私は恐らくいつまでも自民党が政権を持っているということはないだろうと思う。だから、そういう意味においては、やっぱり、またそうあるべきだと思う、健全な民主主義が育成されていく上における、あるいはまた国家公務員の緊張等を考えたときに、あるいは政治に対する緊張感全体が緩んでいきますから。そういう意味においては、野党である我々が頑張らなきゃならぬことではあるけれども、しかし全体像として百年のことを考えたときに、私はあえて一言今の話を申し上げておいて、今後更に御精勵を期待したいというふうに思います。

そこで、本題の地方公務員の任期付の質疑について、いろいろ同僚議員の質問もありましたが、この一番の問題は、私は、守秘義務というのが一体どこまで、これ五年間の期限でしよう、五年期限が終わったら、五年の間の間はいいけれども、終わった後、翌年になったらおれは公務員、地方公務員じゃないよと、あのときはこうだったよというふうなこと、これ国家公務員にもないわけじゃない。しかし、地方公務員などには、さっきの同僚議員の質問で、元の職場に帰ることどころか、自分が五年間いたときに、自分の次の座るべきものを考えてやったら一体どんなことになるかというわけです。そういうことだとして考えられないわけじゃない。現に、それに若干準じているようなことは今でも行われている。だから、私は地方公務員制度というのは非常に問題点が多いと思うんですが、そういうことは一体どう考えますか。

○国務大臣(片山虎之助君) 任期付で採用中は地方公務員ですから守秘義務がありますし、在任中知り得たことは退職後も守秘義務があるんです。したがって、その点は、これから運用するわけですが、しっかりと守られるのではなからうかと、こういうふうにも思っておりますが、どういふ人をこの任期付でそれぞれの地方団体が採用して、その人をうまく活用していくかと、こういうことにも絡んでいると、こういうふうにも思っております。

○渡辺秀次君 もう時間なくなりましたから端的にいいますが、それは、今の大臣の言葉返すわけじゃないですけども、なかなか難しいことですよ、実際は。

そこで、次の問題は、この問題が逆に天下り、中央から人をもらうためのいい材料にするという懸念はありませんか。

○国務大臣(片山虎之助君) これは大変専門的な知識や経験や能力ある人を、一時期、任期を限ってある特定の目的のために使うというのが本来のイメージですから、いわゆる中央と地方の人事交流とはまた別だと、こういうふうにも思っております。

○渡辺秀次君 いや、だから聞いているんですよ。大臣ね、そんなもの、だって今までのこといいじゃないですか。

それからもう一つは、本当に専門家を求めるのであれば、今までも嘱託制度とかあったでしょう。それで何ら不便なかった。だけれども、あえてこの法律を出したという意味、分かって言っているんですよ、申し上げているんですよ。だけれども、しかし、ちょっと懸念される問題ですよ。そういう意味では、この法律が求めるところの目的にしっかりと合致した効果を上げていく必要がある。そういう意味では大臣の考えを今お聞きをいたしたのでありますが、副大臣は公認会計士であられるのでありますが、いずれにしても、そういう弁護士さん、同僚議員の中にたくさんおられるけれども、そういういろいろなことがあっても今までだったら嘱託で十分間に合ってたということなんです。

だけれども、しかし、あえて五年という期限を持ってしている。この五年を延長をしている、あるいはまた二年でもいいんではないか、必要に よってはというさっきの答えもありましたね。 ありましたね。極端な話が、それだったら、なお 嘱託でいい話だ。そういうあいまいさというのが この法律にあるんではないかなという心配をいた しますが、いかがですか。どちらでもどうぞ。

○国務大臣(片山虎之助君) 嘱託では身分が不安定ですし、服務規程や何かの適用がありませんし、そういうことですから、嘱託ということは、それから、相当な能力ある人を来ていただくん

です。それから、やっぱり嘱託や非常勤や臨時的なあれでは、ちゃんとした任用をする、任期を限ってと、こういうことだと思いますし、特定の目的のために来てもらうわけですから、その特定の目的遂行の期間が二年なら二年でいいし、五年なら五年でいいしと、こういうことだと思いますね。個別のあることのために来てもらうと、こういうイメージで、国の場合でもやっぱり弁護士や公認会計士や、それから何ですか、そういう大変高度な技術屋さんが多いですね。

○渡辺秀央君 だから、恐らくちょっと想像する以上は高度な問題点ということなんじゃないかなとは想定できるんですが、そういう意味にしても、こういう法律ができますと、正に公務員制度改革大綱の前文にもあるように、民間からの人材確保をしなければならない時代的要請があると。今までの公務員、終身雇用あるいは終身安住制度みたいなことではなかなかこたえられない、ニーズにこたえられないというようなこともありま

す。しかし一面、私は、この制度がそのオーソリティーを求めていく、そういう地方公務員が、大学を卒業して勇躍地方公務員になった、おれはこの道をひとつ思い切って学生時代から延長して勉強して、いや、だけれども待てよ、どうせやっても専門職が来るなど、あるいはこんなことをやってもしょうがないんじゃないかとかそういう、一面、若い公務員のいわゆる

意欲喪失、使命感喪失ということにもつながらないようにしなければならぬと思うんですね。 どうもワンマン市長みたいなのがいて、おまえじゃ駄目だ、おまえの能力が上がるまで待っておれぬ、この町は、なんて言ってやりかねないこともあるわけですね。私ならやりかねないかもわからぬ。

しかし、冗談は抜きにして、そういうことを考えると、職員同士仲間で研さんし合う、そしてお互い、君はこの道だよ、おれはこの道だよというようなことが職場においてもあったと思うんですね、公務員仲間のいいお互いの競争的共存意識として、それが、今日の健全な地方自治ということも守ってきた面もあると。そういうことの阻害にならないように、この制度が配慮をし実行されて執行されていかなきゃならぬのではないかとこの感じがいたします。

その点について大臣の所見をいただいて、懸念だけであればいいんですけども、是非問題点を、是非本チャンのときに、執行のときに考えていただきたいと思うんですがね。

○国務大臣(片山虎之助君) 今、渡辺委員の言われたとおりですね。

この制度がかえって職場の和を乱したり効率を害したりするようならば是非避けたいと思いますし、地方団体もこれからスペシャリストを育てていかないといかぬと思いますね。やっぱり外から任期を付けてわざわざ来てもらうのではなくちやんと専門家がおりよと、こういうことにならなければいけませんね。

しかし、そのためには今の市町村はちょっと小さ過ぎますから、やっぱりこれは大きくする必要があるので。都道府県自身もそういう育てる環境を考

えていくということがこれから必要じゃないかろうかと、思いますし、是非、この制度をお認めいただいたらこの制度がしっかり運用されるように我々も努力していきたいと考えております。

○渡辺秀央君 ありがとうございます。 ○又市征治君 社民党の又市です。

まず、本件に入る前に地方自治の現状を少し言いますと、ただでさえ職員定数の削減が続いて、それによって賄えない業務量を臨時職員などによって補うことが一般化をして、職場の中には身分や勤務形態の違う労働者が混在をする、こういう矛盾が今生み出されています。

〔委員長退席、理事景山俊太郎君着席〕 つまり、今の地方公務員の採用や定数の問題は、住民のサービスの原点を忘れて、財源難を理由にして人員削減人員削減、こんな格好で、総務省の様々な資料でも出されているように毎年人員が削減をされていく、仕事はどんどん増えていく、こういう状況にあるわけですね。

こうした状況の上に、今回の法案では、公募試験によらずに情実や利権やあるいは政治的な任用の入りがちな個別選考で、最大五年間、一般公務員として任期付職員を採用して、しかも人も出ま

りませんが、月額最高で百三十七万五千円という高給も払うことができる、こういうわけですから、たとえそれが最終的に個別自治体の選択であり、条例で定められるとしても、ただでさえ定数削減で混乱している地方自治体の現状に更に混乱や利権などを持ち込むおそれとやっぱりぬぐい切れない、こういう面が私はまだあると思うんです。

そこで、幾つかお尋ねをしてみたいと思いますけれども、先ほど、従来の顧問だとかあるいは参与などの特別職では守秘義務や兼業禁止を適用できないから、今回、一般職の任期付職員の採用をするんだと、こういうふうな述べられておりますね。しかし、実際問題として、一般職にすればこうした規定は本当にこの人に適用できるのかどうか、ちょっと疑問なわけですね。

先ほどの総務省側の例示によれば、この人たち

えて帰ればその自治体と取引関係のあり得る企業のポストに戻るわけですから、住民の個人データなどというのは論外としましても、その企業が自治体から次の契約受注を取るための行政内部の情報や決定前の秘密を独占的に持ち帰ることができ

る可能性が私はあると思うわけですね。 こうした意味で、この新制度がたとえ形式上守秘義務があっても実質的に利権や癒着につながる可能性は非常に高いんではないかと思うんですが、これはどういふふうな防止されているのか、そこをまずお伺いします。

○政府参考人(荒木慶司君) お答えいたします。 この法案によりまず任期付職員の採用に伴います民間企業との癒着などについての御懸念の点についてのお尋ねでございますが、この任期付職員は、あくまでもその個人の有する専門的な知識経験などを一定期間、これは最長でも五年となっておりますが、活用する目的で採用されるものでありまして、採用後は一般の職員と同様に地方公務員法の適用の対象になりまして、守秘義務でありますとか営利企業などへの従事制限といった職務の規定の適用を受けるものでございます。特に守秘義務の違反につきましても、これは公務を退職した後に

おきましても罰則をもって規制がされているところでございます。

また、地方公共団体との、企業との関係という点で申し上げれば、仮にそういった企業から、発注先になるような企業からこういった職員を採用するということは現実には余りあり得ないと思

いますが、仮にそういった形態があるにしましても、入札の、地方公共団体の契約関係につきましても、入札制度等で、あるいは他の法の制度に基づきまして適正な運営が確保されるようになっておりますし、現実の運用上、地方公共団体が民間からの職員の方を、民間の企業から専門の方を採用した場合に、その方の配置等に当たりましては、当然、任命権者におきましてはその出身企業に対する、これも現実

権限の行使等にかかわるようなセクションにはやはり配置をしないというようなことも十分配慮する必要がありますか。

いずれにしても、再三申し上げておりますように、この制度が健全な新たな制度として運用される上では公正な人事が、採用が行われるということが極めて大事でありまして、そのためにも議会での審議あるいは住民への情報公開等を通じて住民からの監視というような、そういったことを通じまして各地方団体において適切に対応がなされていくものと考えているところでございます。

〔理事 景山俊太郎君退席、委員長着席〕

○又市征治君 どうも私の質問の答えになっていないんですが、守秘義務があるからと。守秘義務は漏らしちゃならないのであって、自分が持っている分、自分がそれを利用する分、これ禁止になっていないじゃないですか。そのことを私、実は聞いているし、その点が大変に疑問だと、こう言っているわけです。

そこで、もう少し具体的に例を挙げてお聞きをいたしますけれども、都市部における小泉流改革の目玉として、都市再生法など関連法案が先月一気に入可決、成立をいたしました。この中で、民間企業が都市計画を提案したり土地収用の権限まで持つことも認めているわけですね。言わば自治体の町づくりの権限を丸ごと営利企業に譲り渡すこともできるわけですが。

そこで、本法案との関連で申し上げますと、Aというゼネコ業者がこうした都市計画事業の提案から請負までやろうとしたと仮定をします。その準備として、五年ぐらい前から、その重役B氏や代理人としての設計コンサルタントのC氏や弁護士などの専門家をこの任期付職員として送り込んで、一体どういうことになるのか。ここで、実は首長がA社と結託して長期計画の策定を打ち上げて、その中心メンバーとしてB氏やC氏を一本釣りで採用するといった形式を取るとした場合、その結果、この自治体の計画は策定する前からA

社に丸投げで、町づくりは企業の食い物になる、市民の権利や財産の利益は大きく損なわれることになるんじゃないですか。

このような癒着を禁ずる仕組みはこの法案であるのかどうかということもさっきも聞いていますので、その点、もう一度お答えいただきたいと思っております。

○政府参考人(荒木慶司君) 具体の事例を挙げてのお尋ねでございましたが、先ほども申しましたように、この法に基づきまして採用された任期付職員につきましては、まず基本的には地公法によりまして守秘義務が課せられるということ、当然、罰則の規定もありません、規制がされるということになります。

また、今具体の事例のお話でございましたが、仮にそのような具体的な事業を前提に地方団体内部で種々の検討が行われているというように、その発注の相手方になるような企業から職員を採用するというようなことは現実にはやはり避けるべきであろうと。

具体的にはどんなケースがあるかあれですが、やはり地方公共団体の行政の執行が住民の目から見ると、これは住民の目といたしまして、当然公正に行われることが必要でございますので、そういった特定の企業とつながる形で進められるようなことを前提にこの制度が活用されるようなことはあつてはならないと思っております。当然そういったことについては議会でも十分働くと考えますし、チェックというものも十分働くと考えますし、それ以前に、やはり任命権者であります首長の方が法令に基づいてそういったことを行わないようにしていただくというのは当然のことでありまして、そういったことはいいように、これはこの制度の話というよりも地方行政一般の話として、当然そういったことはいいように行政執行していただくことが肝要であろうと考えております。

○又市征治君 ですから、せんだってからも相も変わらず政治家とそういう業者と、あるいは自治

体まで巻き込んで口利き疑惑だの何だ、たくさん起っているわけですよ。だから、こういう制度を、それだけに専門的な人を採用しようということ、それがそんなに利用されないような仕組みに仕上げているわけじゃない、このことを実は申し上げているわけで、そのところはちょっとどうもあいまいなまま、大変に私は、だから危惧がぬぐい切れないと、こう申し上げているわけです。

そこで、人事院総裁にもお尋ねをいたしておりますが、人事院側からも少しお尋ねをしたいと思います、一年半前に成立をした国家公務員の任期付制度について人事院側からお答えをいただきたいと思っております。

既に一部先ほどもお答えをいただいているわけですが、一つ目は、まず制定のときの衆参両院で官民癒着についての附帯決議が付いておるわけですが、この点については是非、私もそのときはまだお尋ねしては是非御紹介をいたしたい、御趣旨も伺っておきたいと、こう思っています。

二つ目に、先ほども出ましたが、各省から任期付採用の承認申請が幾つも出てきたということ、人事院の承認した件は七十数件というふうにお聞きをいたしましたけれども、どういう、これ営利企業などでいいますと、どんなところなどから来ておるのか、そこら大まかに聞かせをいたしたい。それと、これ以外に、事前の相談でそれはまずいんじゃないのかということ取りやめにしたとか承認しなかったとかという件があるのかどうか。

それから三つ目に、これは非常に重要な点ですが、先ほど来から申し上げている、こうした癒着などというものを防止するためにという意味でお聞きをするんですが、任期付職員にも国家公務員法の百三三第二項の私企業からの隔離が適用されるので、密接な関係にある営利企業の職に就くことはできないというふうには私は思うんですけれども、この点についてももう少し御説明をいただきたいと思っております。

たいと思っております。
○政府特別補佐人(中島忠能君) 四つ質問があったと思っております。

第一番目は附帯決議の話ですが、その附帯決議で官民癒着の防止ということ、そういう批判を受けられないように適用しないというのがございまして。その附帯決議を受けまして、人事院の方では人事院規則を定め、また通達を出しまして、その癒着防止のためのいろいろな措置を講じております。

例えて言いますと、任期付で採用する前にその方がどういう業務を担当しておったか、その業務に関連するところには受け入れられないように各省庁に指導していくと。また、任期が経ておられその企業にお帰りになるときに、公務の世界で担当しておった業務と関連のある業務に民間企業に帰ってからお仕事にならないように気を付けていただくというようなことをそれぞれの省庁にお話いたしました。それそれぞれの省庁はこの附帯決議の趣旨に従って現在過ちのないように運用していただいております。

それから第二番目の、どのような企業から来ておるかということにつきましては後ほど担当の局長からお答えいたしますが、第三番目の、今まで勤務先との関係において密接な関係があるということについて承認しなかったケースがあるのかというお尋ねでございますが、そういうケースはございません。この附帯決議の趣旨というのを各省庁がよく理解しておられまして、その理解の下に運用していただいておりますことだと思っております。

第四番目の、国家公務員法の百三三第二項との関連でございますけれども、これは先ほど申し上げましたように、公務の世界で担当された業務、その業務に関連のあるようなセクションに民間企業の方に帰るようになってからお仕事にならないということ、この百三三第二項の趣旨を体現しておると、そういう運用をしておるといふように御理解いただきたいと思っております。

○政府参考人(石橋伊都男君) 本年の五月一日までに七十七名の方が任期付で来ておられますが、専門的知識という面で見ますと、弁護士の方、公認会計士の方が圧倒的に多うございます。

民間企業からの例でございますけれども、IT というような関係でN T Tの方が知識を内閣官房で御活用になっておられるというようなケースもございまして、例えば電力会社の方が内閣府で御活躍になっておられるようなケースもございまして、民間企業の方は、今、総裁が申しましたように、業務執行に疑念のないようなポストで御活躍いただいておりますというふうに承知しております。

○又市征治君 はい、ありがとうございます。

今の人事院総裁から最後の方にお答え、四番目に私質問したことについてお答えがありましたけれども、つまり簡単に言うと、国家公務員の退職後を規定しているわけでありまして、任期付職員にも適用されるので密接な企業への復職はできないと、こういうことになるんだと思っております。したがって、元の企業への復職を前提とする限りは公務員への採用も難しいと、むしろそんなふうに言っているのだらうと思っております。このように国家公務員の場合は、言ってみれば、営利企業からの身分の出入りというのは一定の歯止めが掛かっている、こういうふうには思います。

そこで、最後に総括的に総務大臣にお尋ねをしたいわけですが、今申し上げた国家公務員の方は百三二条二項があるので、こういう言ってみれば一定の歯止めが掛かっている。ところが、地方公務員の方にはこれに該当する条項はないわけですね。ないわけですか。先ほど出たように、守秘義務ぐらゐの話しかない。ですから、このところ、やはり本当にこういうものをきちっと歯止めをしていくためには地方公務員法も改正を検討をやっぱりされるべきではないのか、こんなふうには思います。

それから、先ほど来から同僚議員から何回も出ておりますけれども、やはり、地方人事委員会が

ありますけれども、これそのものは首長の権力に比べて独立性は極めて弱く、まして今度の任期付職員は一本釣りで首長のやっぱり思いのままになるおそれがある。辛うじて今度の任期付職員の採用は人事委員会の承認が必要だといえ、大部分の市町村には公平委員会しかないのです。それすらも適用されない、こういう状況になっていくわけでありまして、やはり人事委員会の権能を強めて採用を公平にする、こういう必要がある。

先ほども出ていたわけですが、やはり、例えばこの人事委員会が置いてないところであっても、多くのところは置いてないわけですから、県の人事委員会にこういう採用試験を委託するとか、あるいは一部事務組合を作って人事委員会を置くとか、こうした改善策を早急に検討をすべきでないかと、こんなふうには思います。先ほど大臣もその旨お答えになっておられるわけですが、改めてこうして、地方分権の時代なわけですから、人事委員会制度、今人事院からいろいろなお話ございましたけれども、もう少しそういう権能が持てるような、現状のままでもいろんな工夫ができるのではないかと、そうして、そうした点の改善を含めても二つ目にお答えをいただきたいと思っております。

○国務大臣(片山虎之助君) 国家公務員法百三二条二項ですか、の関係ですが、地方公務員の場合には早期勸奨退職じゃありませんね。大体、今六十歳定年制ですけども、五十九ぐらいまでいって、国家公務員の場合にはかなり早い時期から肩をたいて辞めさせますから、そこで現実には第二の就職先で天下り等を含めて問題になるので、地方団体の場合にはそこが少し違うなど、こう思います。それから地方にはびっくりするような大変な営利企業や特殊法人ありませんから、その辺りでも、まあ癒着のおそれがないわけじゃないけれども、程度は大分違つと、こういうことで恐らく

百三二条の二項的なものが地方公務員法にはないんだと思つてます。

ただ、今回も、だからかなり委員が言われたのは極端なケースで、制度というのはいくらでも、これは程度がありますから、それは、極端なことをやった首長は必ず次の選挙で落ちますよ。落ちなければ、住民の方がおかしいんでね。だから、そういう意味では、住民のチェックだとか議会のチェックというのがあって、私は、その御心配はそれほどあるのかなと、こう思いますけれども。

いずれにせよ、今の退職管理の問題等につきましても実態を調べまして、必要ならいろんなことを研究してまいりたいと思つて、人事委員会の機能の強化や公平委員会の在り方については、研究会の御報告もありますし、いろんな今までの経緯もありますんで、御趣旨は十分分して、我々としてもいろいろ検討してまいりたいと、こういうふうには考えております。

○又市征治君 終わります。

○委員長(田村公平君) 他に御発言もないようです。これより討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○宮本岳志君 私は、日本共産党を代表して、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律案に対する反対の討論を行います。

本法案は、地方自治体の研究職員に就いて一般職職員にも任期付採用の制度を設けるものです。この法案による採用の対象となるのは高度の専門的知識又は優れた識見を有する者とされ、地方自治体は業務上の必要性や時間的な制約を要件として職員の任期付採用を選択できるとされております。このように、本法案の適用要件は極めて抽象的で幅広い解釈を許すものであり、一般行政のあらゆる分野への任期付職員の配置に道を開くものとなっております。

任期付職員採用のこのような無制限な拡大は、全体の奉仕者としての地方公務員制度をゆがめ、公務運営の安定性、継続性を損なうことにつながるものであり、住民本位の地方自治の在り方に決して良い影響は与えません。

本法案に反対する理由の第一は、本法案に基づく任期付職員の選考採用が、政治的任用の持ち込みと官民癒着の拡大につながることであります。

公務員の採用は、公平で客観的な競争試験に基づいて行われることが原則となっております。これは、情実による人事を排除し、能力の実証に基づく成績主義に基づいて任用を行うことが、中立、公正な行政の遂行のために必要だという観点に立脚しているものです。これに対して、本法案による採用は、高度の専門的知識や優れた識見が必要だという抽象的な基準に基づくその都度の判断で、自治体の当局が個別に職員を採用することを可能にし、情実や一部の利益に沿った採用への歯止めがないものとなっております。

既に実施されている国家公務員の任期付任用は、人事院による承認が要件とされ、法の趣旨に基づかない任用が一応はチェックされる仕組みになっております。これと比べて、都道府県や政令市の人事委員会の機能は極めて不十分なものにすぎません。さらに、圧倒的多数である一般市や町村には、その人事委員会すら存在していないのであります。

反対理由の第二は、職員の任期付任用の導入が、自治体リストラが進む中で地方公務員の待遇の悪化につながるおそれがあることです。安心して働ける公務職場を確保することは、住民本位の行政サービスを安定的に提供する前提となるものです。今日、地方自治体においても、賃金職員など不安定雇用の拡大、定員の削減や賃金の抑制が公務員労働者の働きがいや損なうものとなっております。このような状況の下で、新たに任期付という名目での不安定雇用の拡大することには賛成できません。

最後に、公務員制度について政府が行っている検討について、全体の奉仕者としての地方公務員の本来の在り方からも、労働基本権の回復こそが求められていることを指摘して、討論とします。(拍手)

○委員長(田村公平君) 他に御意見もないようですから、討論は終局したものと認めます。

地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕
○委員長(田村公平君) 多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、伊藤君から発言を求められておりますので、これを許します。伊藤基隆君。

○伊藤基隆君 私は、ただいま可決されました地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律案に対し、自由民主党・保守党・民主党・新緑風会、公明党、国会改革連絡会(自由党・無所属の会)及び社会民主党・護憲連合の各会派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律案に対する附帯決議(案)
政府は、本法を施行するに当たり、次の事項の実現に努めるべきである。

一、地方公共団体が、任期を定めて職員を採用する場合において、性別その他選考される者の属性を基準とすることなく、また、情実人事を求める圧力又は働きかけその他の不当な影響を受けることのないよう留意し、真に専門的な知識経験又は優れた識見を有する者を採用するよう、必要な助言を行うこと。
二、任期付職員制度の運用に当たっては、地方公共団体の人事行政における政治的影響力の行使、公民憲着等の疑惑や批判を受けることなく、適正な運用がなされるよう、制度導入

の趣旨の周知徹底を図るとともに、人事委員会・公平委員会の機能の充実に努めること。右決議する。

以上でございます。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○委員長(田村公平君) ただいま伊藤君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕
○委員長(田村公平君) 多数と認めます。よって、伊藤君提出の附帯決議案は多数をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、片山総務大臣から発言を求められておりますので、これを許します。片山総務大臣。

○国務大臣(片山虎之助君) ただいまの附帯決議につきましては、その御趣旨を十分に尊重してまいりたいと存じます。

○委員長(田村公平君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕
○委員長(田村公平君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。
午前十時五十六分散会

五月十七日本委員会に左の案件が付託された。
一、中小企業等の経営振興を妨げる外形標準課税の導入反対に関する請願(第一九三三三号)(第一九三三四号)(第一九三三五号)(第一九三三六号)(第一九三三七号)(第一九三三八号)
一、国家公務員の長時間労働の解決等に関する請願(第一二二五号)

第一九三三三号 平成十四年四月二十六日受理
中小企業等の経営振興を妨げる外形標準課税の導入反対に関する請願
請願者 兵庫県西宮市今津上野町六ノ一
四 大西実 外四千五百五十八名

紹介議員 宮本 岳志君
不況が続く中、中小企業及び中小業者の意欲を引き出す経営振興策こそ景気を回復させ日本経済を再建する手段である。

ついては、次の事項について実現を図られたい。
一、法人事業税において外形標準課税を導入しないこと。

第一九三三四号 平成十四年四月二十六日受理
中小企業等の経営振興を妨げる外形標準課税の導入反対に関する請願
請願者 静岡県小笠郡菊川町本所一六三ノ二
二 松本快治 外四千五百五十七名

紹介議員 八田ひろ子君
この請願の趣旨は、第一九三三三号と同じである。

第一九三三五号 平成十四年四月二十六日受理
中小企業等の経営振興を妨げる外形標準課税の導入反対に関する請願
請願者 岩手県久慈市天神堂三七ノ一九一
ノ一 千葉真英 外四千五百五十七名

紹介議員 井上 哲士君
この請願の趣旨は、第一九三三三号と同じである。

第一九三三六号 平成十四年四月二十六日受理
中小企業等の経営振興を妨げる外形標準課税の導入反対に関する請願
請願者 東京都稲城市押立三八二ノ三
小 松市八 外四千五百五十七名

紹介議員 井上 美代君
この請願の趣旨は、第一九三三三号と同じである。

第一九三三七号 平成十四年四月二十六日受理
中小企業等の経営振興を妨げる外形標準課税の導入反対に関する請願
請願者 山形県鶴岡市文園町五ノ二七
部剛臣 外四千五百五十七名

紹介議員 市田 忠義君
この請願の趣旨は、第一九三三三号と同じである。

第一九三三八号 平成十四年四月二十六日受理
中小企業等の経営振興を妨げる外形標準課税の導入反対に関する請願
請願者 山形県東田川郡余目町大字余目新
田字西町一八ノ一 佐々木一美
外四千五百五十七名

紹介議員 岩佐 恵美君
この請願の趣旨は、第一九三三三号と同じである。

第二二二五号 平成十四年五月九日受理
国家公務員の長時間労働の解決等に関する請願
請願者 横浜市栄区小菅ヶ谷一ノ五ノ二ノ
一一一 佐藤耕一 外十九名

紹介議員 宮本 岳志君
この請願の趣旨は、第一〇二二号と同じである。

平成十四年五月二十七日印刷

平成十四年五月二十八日発行

参議院事務局

印刷者 財務省印刷局

B