

第百六十六回国会
衆議院
内閣委員会
議 録
第二十二号

平成十九年五月二十五日(金曜日)

午前九時一分開議

出席委員

委員長 河本 三郎君

理事 木村 勉君

理事 戸井田とおる君

理事 平井たぐや君

理事 松原 仁君

理事 赤澤 亮正君

理事 石原 宏高君

理事 上野賢一郎君

理事 小里 泰弘君

理事 嘉数 知賢君

理事 杉田 元司君

理事 中森ふくよ君

理事 林田 彪君

理事 御法川信英君

理事 市村浩一郎君

理事 佐々木隆博君

理事 細野 豪志君

理事 渡辺 周君

理事 吉井 英勝君

後藤田正純君

西村 康稔君

泉 健太君

田端 正広君

新井 悦二君

宇野 治君

遠藤 宣彦君

岡下 信子君

木原 誠二君

土井 亨君

橋本 岳君

松浪 健太君

村上誠一郎君

小川 淳也君

鈴木 克昌君

馬淵 澄夫君

石井 啓一君

馬淵 澄夫君

武正 公一君

泉 健太君

鷲尾英一郎君

塩崎 恭久君

渡辺 喜美君

林 芳正君

大野 松茂君

田中 和徳君

岡下 信子君

大西 勉君

会計検査院事務総局次長

(内閣官房内閣審議官)

(内閣官房内閣審議官)

(内閣官房内閣審議官)

(内閣法制局総務主幹)

(人事院事務総局総括審議官)

(人事院事務総局職員福祉局長)

(人事院事務総局人材局長)

(内閣府大臣官房長)

(宮内庁次長)

(政府参考人)

(公正取引委員会事務総局官房総括審議官)

(警察庁長官官房長)

(金融庁総務企画局総括審議官)

(政府参考人)

(総務省大臣官房長)

(総務省人事・恩給局長)

(総務省行政管理局長)

(法務省大臣官房長)

(外務省大臣官房長)

(財務省大臣官房長)

(財務省大臣官房参事官)

(森川 卓也君)

(杉本 和行君)

(塩尻孝二郎君)

(池上 政幸君)

(石田 直裕君)

(戸谷 好秀君)

(荒木 慶司君)

(中江 公人君)

(安藤 隆春君)

(舟橋 和幸君)

(風岡 典之君)

(山本信一郎君)

(鈴木 明裕君)

(吉田 耕三君)

(大藤 俊行君)

(株丹 達也君)

(林 徹君)

(川村 卓雄君)

(政府参考人)

(財務省理財局長)

(国税庁長官官房審議官)

(文部科学省大臣官房長)

(厚生労働省大臣官房長)

(厚生労働省大臣官房総括審議官)

(厚生労働省職業安定局次長)

(農林水産省大臣官房長)

(林野庁次長)

(経済産業省大臣官房長)

(国土交通省大臣官房長)

(国土交通省都市・地域整備局下水道部長)

(環境省大臣官房長)

(防衛省大臣官房長)

(内閣委員会専門員)

(堀 貞雄君)

(西川 徹矢君)

(小林 光君)

(江藤 隆君)

(竹歳 誠君)

(松永 和夫君)

(石島 一郎君)

(井出 道雄君)

(鳥生 隆君)

(宮島 俊彦君)

(玉井日出夫君)

(荒井 英夫君)

(小手川大助君)

(新井 悦二君)

(石原 宏高君)

(小里 泰弘君)

(橋本 岳君)

(鈴木 克昌君)

(市村浩一郎君)

(寺田 稔君)

(谷本 龍哉君)

(木原 誠二君)

(嘉数 知賢君)

(知賢君)

(市村浩一郎君)

同日

補欠選任

新井 悦二君

石原 宏高君

小里 泰弘君

橋本 岳君

鈴木 克昌君

同日

補欠選任

宇野 治君

杉田 元司君

御法川信英君

同日

補欠選任

上野賢一郎君

同日

補欠選任

木原 誠二君

同日

補欠選任

寺田 稔君

上野賢一郎君

谷本 龍哉君

同日

補欠選任

市村浩一郎君

同日

補欠選任

嘉数 知賢君

同日

補欠選任

市村浩一郎君

同日

補欠選任

市村浩一郎君

同日

補欠選任

市村浩一郎君

同日

補欠選任

本日の会議に付した案件

会計検査院当局者出頭要求に関する件

政府参考人出頭要求に関する件

国家公務員法等の一部を改正する法律案(内閣提出第九六号)

国家公務員の離職後の就職に係る制限の強化その他の退職管理の適正化等のための国家公務員法等の一部を改正する法律案(馬淵澄夫君外四名提出、衆法第二七号)

特殊法人等の役職員の関係営利企業への就職の制限等に関する法律案(馬淵澄夫君外四名提出、衆法第二八号)

独立行政法人通則法の一部を改正する法律案(馬淵澄夫君外四名提出、衆法第三〇号)

○河本委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、国家公務員法等の一部を改正する法律案並びに馬淵澄夫君外四名提出、国家公務員の

離職後の就職に係る制限の強化その他退職管理の適正化等のための国家公務員法等の一部を改正する法律案、特殊法人等の役職員の関係営利企業への就職の制限等に関する法律案及び独立行政法人通則法の一部を改正する法律案の各案を一括して議題といたします。

この際、お諮りいたします。

各案審査のため、本日、政府参考人として内閣官房内閣審議官大藤俊行君、株丹達也君、内閣法制局総務主幹林徹君、人事院事務局総務審議官川村卓雄君、職員福祉局長吉田耕三君、人材局長鈴木明裕君、内閣府大臣官房長山本信一郎君、宮内庁次長岡岡典之君、公正取引委員会事務局官房総括審議官舟橋和幸君、警察庁長官官房長安藤隆春君、金融庁総務企画局総括審議官中江公人君、総務省大臣官房長荒木慶司君、人事・恩給局長戸谷好秀君、行政管理局長石田直裕君、法務省大臣官房長池上政幸君、外務省大臣官房長塩尻孝二郎君、財務省大臣官房長杉本和行君、大臣官房参事官森川卓也君、理財局次長小手川大助君、国税庁長官官房審議官荒井英夫君、文部科学省大臣官房長玉井日出夫君、厚生労働省大臣官房長太田俊明君、大臣官房総括審議官宮島俊彦君、農林水産省大臣官房長井出雄雄君、経済産業省大臣官房長松永和夫君、国土交通省大臣官房長竹歳誠君、都市・地域整備局下水道部長江藤隆君、環境省大臣官房長小林光君及び防衛省大臣官房長西川徹矢君の出席を求め、説明を聴取し、また、会計検査院事務総局次長石野秀世君の出席を求め、説明を聴取したいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○河本委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○河本委員長 質疑の申し出がありますので、順次これを許します。橋本岳君。

○橋本委員 おはようございます。自由民主党の橋本岳でございます。

今日は、ここ内閣委員会におきまして、一時間という時間をいただいて、政府案それから民主党案、それぞれの国家公務員法等の改正、天下り防止のためのそうした法案について質問をさせていただきます。何分にもこれは本務の委員会ではないので、ちょっと皆様の胸をかりるつもりで頑張っていきたいと思っております。(発言する者あり)ありがとうございます。頑張ります。そう言われると、ブレスシャアがどんだんかかっていくわけでありますけれども。

この法案自体、こうして私が質問に立たせていただくというのは大変感慨深いものがございます。と申しますのは、私の父橋本龍太郎が、閣僚を、特に最後の閣僚を務めさせていただいたのが行革担当の大臣でありました。二〇〇一年のことです。その期間中に、公務員制度改革をするその大枠を決めるということで、信賞必罰という言葉を使って、成績とか能力による人事評価を導入していくということを表明したわけでありまして、この信賞必罰という言葉、大変私も印象に残っているわけでありまして。

それが今回こうして法律で定められて、政府案にしても、民主党案にしても、それぞれ触れていただいております。定められて、審議にかかっている、そこで私もその質問に参加をさせていただいた、くというのは、縁というか、感慨深いものがあるわけでありまして、そういう意味でも、頑張っていきたいなと思うわけでありまして。

さて、この両案とも、公務員、特に今いろいろな天下り等の問題が起きているということが法案提出の大きな背景になっているということとは共通していると思っております。

特に、これはきょうの新聞にも出ておりましたけれども、農林水産省の外郭の独立行政法人緑資源機構の林道測量コンサルタント業務をめぐる官製談合事件で、東京地検特捜部は、二十四日、談合を主導した機構の理事ら六人を独占禁止法違反容疑で逮捕した云々と。さらに、きょうの読売新聞ですけれども、ほかの事業でもそうした官製談

合が繰り返されてきた、そうした報道もございました。

大変残念なことでありまして、今後こういったことがさらに起こっていかないよう天下りを防いでいかなければいけない、そうしたことなんだろうと、そのこと自体は私も大賛成なわけでありまして。こうしたことが二度と繰り返されるようなことがないように、しっかりと取り組んでいかなければいけません。

ただ、そこで両案が提出をされているわけでありまして、本会議の議事録あるいは委員会の議事録の速報、そういったものをだあつと眺めさせていただいたときに、まず、そもそも、ちよつと議論がかみ合っていないというのか、すれ違っているところがあるというのか、大変気になるっております。何分言葉が、それぞれが使っている言葉が共通していないと、それぞれの議論がすれ違っていくというのか、それ以上積み重なっていくかというのか、そういうような状態というのがある、そもそも、こうした質問などにそこを来します、まず、その確認をさせていただきたいと思っております。

その言葉というのは、天下りという言葉であります。

例えば、今資料をお配りしておりますので、ごらんいただければと思っておりますけれども、その天下りという言葉について、渡辺大臣はどのようにおっしゃっております。再三御説明申し上げておりますように、天下りというのは、各府省等の人事当局が人事の一環として行うあつせんによる再就職を指していることが多いんですね。この表現はよく見受けられます、ある意味で、渡辺大臣の天下りという言葉の使い方というのは、ほとんどここで一定しているんだらうというふうに思っています。

片や、民主党提出者の方々のいろいろな答弁など拝見していますと、天下りとはというお話をされているところはちよつと見つけられなかったの、もしあれば補足をいただきたいと思うんです。

けれども、私の見つけた範囲だと、こういったことになるところを、ちよつと二つほど抜き出してまいりました。

まず一つ目は、十五日の本会議の鷲尾議員による趣旨説明のところであります。「民主党が行った予備的調査によれば、公益法人など四千五百七十六法人に二万七千八百八十二人もの国家公務員が天下り、公務員が天下った団体に対して「云々」という言葉を使つて、天下りという表現が使われました。ここで言うところの予備的調査が何を指しているかというところ、国家公務員の再就職者がいる調査対象の法人、細かくはまた申し上げますけれども、独法だとか公益法人だとか、いろいろな形で国に關係している団体、組織一般でありますけれども、そこに対して国家公務員が再就職をしていることがこの調査の対象になっていますから、それを指して天下りと呼んでおられるのかなと思われましてあります。

それからもう一つ、別の発言をとつてきますと、これも同じ本会議の鷲尾議員の趣旨説明ですけれども、「天下りを原則禁止とする期間を現行の二年間から五年間に拡大し」というふうな表現をされておいででありまして、これは民主党さんの提出されている法案の第百三条第二項に関するところだと思っております。「職員は、離職後五年間は、営利企業の地位で、その離職前五年間に在職していた人事院規則で定める国の機関、特定独立行政法人又は都道府県警察と密接な関係にあるものに就くことを承諾し、又は就いてはならない。」ということでございます。

ということは、今、二つ目に挙げた方の御発言では、天下りというものは、この条文で規制をされているものというのは、国家公務員の方が、要するに、自分が所屬している組織などと密接な関係がある別の法人に再就職することを天下りと指しているんだらう、こう推測されるわけでありまして、同じ鷲尾議員の趣旨説明の中なんですけれども、実はこの二つ、微妙な違いがあるわけでありまして。

これを具体的に考えてみますと、例えば国土交通省の職員の方がおられたとします、その方が、同じ国土交通省と密接な関係がある、何か受注をしているとか、そういった法人に再就職をする場合というのは、これは両方の発言とも天下りになるわけでありましても、例えば、国土交通省の職員の方が厚生労働省と深い関係のある法人という組織に移られたときは、最初の、調査の対象となった天下りというのにはひっかかるんですけれども、この規制をされている、国家公務員法改正案第百三条第二項で言うところの、これを天下りと呼ぶのであれば、これはひっつかからないということになるんだと思います。

さらに言えば、渡辺大臣がおっしゃる天下りという言葉には、これはひっかかるかどうかかわからないですね。各府省が、人事当局が人事の一環としてそういうあつせんをしたのだということであればひっかかるかもしれない、そうでなければひっつかからないという整理になると思ひまして、一つの現象を天下りとして呼ぶのか呼ばないのかというのは結構揺れているんだと思ひますし、そこに議論がかみ合っていない印象がある原因があるんだと思います。

ですから、まず、大臣それから民主党提出者の方に、天下りという言葉をするだけ端的にというか簡潔に定義をしていただきたいと思うんです。それぞれお願いいたします。

○渡辺国務大臣 お答えをする前に、私が国会議員になりました十年ほど前、橋本内閣の時代でありました。我々新人議員は、党の行革本部に配属をされ、そこで例えば林副大臣などと一緒に橋本行革を一生懸命議論してまいったわけでありました。その後、省庁再編が行われ、公務員制度改革についても橋本行革の中でも議論をされてきたわけでありましたが、橋本行革大臣のお立場でこの問題を追及してこられたと思ひます。そうした長い歴史の中に今回の政府案はあるわけでありま

す。御指摘の天下りという言葉は、御案内のように、法律用語ではないと思ひます。しかし、国民の

サイドから見ますと、まさしくこういった言葉にシンボリックにあらわれている実態が国民の公務員に対する不信につながっているという大変悲しい現実があるわけでありま

す。そこで、私なりの表現で天下りというものを解説してきたのでございます。

広辞苑によれば、「下の者の意向や都合を考へない、上からの一方的なおしつけ。特に、官庁で退職後の幹部などを民間会社や団体などに受け入れさせること。」をいうという定義が書いてござい

ます。

私は、これを敷衍いたしまして、各省庁が人事の一環として予算や権限を背景に行うあつせんに

による再就職を天下りという大体説明をしてきております。つまり、こういったことは、国民の目から見ますと押しつけのよう

に見える、したがって、このようなことを根絶する、そのためには各省によるあつせんを全面禁止する、という政府案の決断につながったわけでございます。

○馬淵議員 お答えをさせていただきます。

委員の御指摘、私どもも、まさにこの天下りという言葉のあいまいさとい

います。それが国家公務員並びに特殊法人等々も含めまして、そうした権限のある方々が関係する営利企業や、あるいはまたさらに法人につか

れた場合に、そこで何が起きているかということの事象しか国民は知ることができない。

今回、緑資源機構の問題が発覚をいたしました。六名の逮捕者が出ました。六名の逮捕者のうち、二人が緑資源機構のブローパーとして仕えた方々、そして残る四人の方々が、この談合の中の受注先であります関係企業であります。その中の二人は、これは天下りとい

います。か、緑資源から行かれた方々が官製談合行かれた方、緑資源から見ますと、なるほど、農水から行かれた方、緑資源から行かれた方々が官製談合

をしている、ここで一体どういうことがあつたんだろうか。国民から見れば、国家公務員から移つていく、あるいは法人から移つていくことで何か

が起きているのではないかとこの事象を見るわけですね。そして、今委員から御指摘がありま

したように、こうしたものがどうも温床になつてい

るということが我々としては想定できる。いや、少なくとも事実として、このように事件として起

きるんです。

大臣の御答弁の中には、それを人事の一環としてという言葉をつけられておりますが、人事の一環としてというところま

え方をすると、それこそ当委員会でも何度も政府委員の方々からも御答弁がありましたが、人事の一環として把握してないければならない情報すら、再就職、再々就職について

は確認できていないという言葉が出てくるわけですね。人事の一環としてといった場合に、極めて限定的になつてしま

う。

だから、我々は、そもそもこの天下りという言葉はもと

とともあいまいである、法律用語ではないけれども、国家公務員や、あるいは権限を背景とする法人から民間の営利企業あるいは法人に再就職、再々就職される場合について、これは厳しく

制限をしなければならぬと判断したわけであり

ます。

したがいまして、私どもは、この天下りというものについて、いわゆる公務員や法人等の役職員がその在職して

いた地位や、あるいはその権限をもつて口ききを行つたり、あるいは談合、随意契約、不適切な随意契約などにつな

がつかつていくおそれのある再就職ということ

を天下りとして、そしてそれらを全面禁止する

という法案を出したわけでありま

す。

○橋本委員 ありがとうございます。

それこそ、両案の思つていらつしやることはそ

れぞれきれいにお答えいただいたのかと思ひま

す。済みません、馬淵議員に少しお伺ひしたいん

ですけれども、地位、権限をもつて談合等につな

がるおそれのある再就職という表現をされまし

かけるのだということで、新しい国家公務員法等の改正を提案されました。その提案の趣旨説明に当たって、税金の無駄遣いになるのだということ、具体的な数字を挙げてお話しになつておられます。

これはさつき読んだところと重なるんですけども、どういふふうにおつしやつたかと申しますと、「民主党が行つた予備的調査によれば、公益法人など四千五百七十六法人に」、四千五百七十六というのは大きな数です。「二万七千八百八十二人も」の国家公務員が天下り、公務員が天下つた団体に対して平成十八年度の上半期だけで約五兆九千二百億円の税金が流れています。五兆円というのは大きな数字ですね、「天下り公務員を受け入れた団体は、当然、中央官庁に対して何らかの見返りを求めており、税金の無駄遣いを引き起こしています。天下りを介して、官製談合が横行してやまず、随意契約がはびこっていると云つても過言ではありません。このような天下りを背景とする官民のたれ合い、癒着構造が温存、放置されることこそ、国家の財政を疲弊させている根本原因であります。」ちよつと飛ばしまして、「天下りの根絶こそ、税金の無駄遣いを縮小し、

国家財政に寄与させるとともに、公務員に対する国民の信頼を回復せしめ、公務員諸君の意気を向上させるといふのが、我々の提出した法案であります。」というふうには、これは本会議の鷲尾議員の趣旨説明であります。

また、同時に細野議員が質問に立たれました、そのときにもこの数字を挙げておられます。長くなりますのでちよつと読みませんけれども、天下りを受けた団体が四千五百七十六にも上つていんだ、そこに税金が流れているという表現がされていますけれども、五兆九千二百億円、そういう状態になっているんだということを挙げられて、そして、天下りが税金の無駄遣いにつながっているのだ、したがって、天下りを根絶することが税金の無駄遣いを縮小し、国家財政に寄与させるとともに云々というふうになつていっているわけであ

ざいます。

そこでお伺いをしたいんですけども、五兆九千二百億円というのは物すごい巨額な金額であります。これが無駄遣いされているのだということであれば、早急に是正されなければなりません。今回の法案、民主党さんが提出された法案におきまして、五兆九千二百億円という挙げられた数字というもののどのよう無駄遣い削減効果を期待されているのか、具体的に、要するに幾ら減るとか、そういうことで教えていただければ幸いです。

○鷲尾議員 お答えをいたしたいと思います。

幾ら減らんだらうというお話でございますが、この五兆九千億円の中で、実際、官製談合や随意契約で、いわゆる民間とは違った形で、どれだけ無駄になっているかというところは、やはり事細かに、そこそそ精査しなければいけないというふうに思いますし、実際、具体的な事業を精査していく中で、単純には割り切れない事業というのもあるだろう。国益ないし中長期的な観点から見て本当に必要かどうかというところを含めて、当然精査していかなきゃいけないというふうに思います。

一概に幾らというふうにお答えはできないですけれども、ただ、我々が想定をさせていただいておるのは、例えば長野で田中知事が入札改革をやりましたよという中で、随分から一般競争入札への変更が大部分行われて、その結果、落札率もある程度減少している。落札率が低ければいいんだという議論はまた別として、やはり皆さんのそういう意識が変わることによって税金の無駄遣いが減るということは事実でございます。例えば、全庁庁、全契約、七割以上が随意契約なわけでありまして、独法の方でも、予備的調査によれば、七割以上が随意契約であるということが明らかなかわけですから、この点についてメスを入れるという意味でございます。

○橋本委員 そうですね。そういうことなんだらうと思うわけでありま

一枚、資料の方、三ページ目、めくつていただきます。では、その五兆九千億というのは一体どんな数字なのかというのを、私も、調査室の方に伺ひまして、ちよつと確認をしてみました。

「国家公務員の天下りの実態」というのは、民主党さんからいただいた資料で、そういうふうなタイトルで数字が書いてあったものですから、そこをちよつと補つてみましたということですから、これも、さつき触れましたように、調査対象の法人であります。

ここは細かく六項目について挙げておりますけれども、ざつと読みますと、認可法人、独立行政法人、あるいは特殊法人、特殊会社、いろいろな形で補助金などの交付を百万円以上受けている法人、認可法人等から一千万円以上の出資を受けている法人、それから、国家公務員法第百三条第三項に基づき、再就職に当たつて人事院の承認を必要とする営利企業、以上六項目を挙げられておりまして、これは、要するに、国に關係しているいろいろな団体、できるだけ広くというようにとらえていついていんだらうと思ひますけれども、そうした対象を調査されましたということであり

いわゆる退職公務員が在籍する法人は四千五百七十六というの、その中で出てきた数字ですけれども、実は、それが、在籍をしていない、退職公務員がいない法人というの、ちなみに調査対象の中では三千九百八十四法人ありまして、割合でいうと、在籍する方が確かに少し多い。五三・五％と四六・五％ですから、これが多いか少ないか、まあ少ないとは言えない。

確かに、そういう受け入れている法人が半分近くあるんだなというところは理解できるわけでありま

て見ましても、その金額が多い上位十法人というのを挙げてくださいますと、そういうお願いをして表をつくつていただきました。どんなすごい団体があるんだらうと思つて、来たのが、例えば一番多かったのが国民生活金融公庫、七千六百五十億円。これは、交付の目的は貸付金、財政投融资資金であるというふうになつております。それから二番、三番と中小企業金融公庫、住宅金融公庫、そういう政策的な金融に対する補助ですが、交付ですがが続いている。それはやはり金額は大きいですが、こういうものは、国民生活金融公庫が七千六百五十億円、それから中小企業金融公庫、住宅金融公庫は、三千八百億円、三千三百億円。

続いてどんなのが来るかというと、次、四位が文部科学省関係の独立行政法人日本学生支援機構であります。これは私学の助成金の受け皿になっている法人でありまして、ここに二千四百四十四億円。このお金は、恐らく大部分が私学に対して交付をされることになるんだと思ひます。それで、五位、六位、七位と宇宙航空研究開発機構、たとか日本原子力研究開発機構、たとか新エネルギー・産業技術総合開発機構、これらは研究をする機関ですね。そういうところに対する交付が二千億円、たとか千七百億円、たとか、そういうふう

に並んでいるわけでありまして、結局、金額のうち上位十法人、五兆九千億円のうち上位十法人で二兆七千億円が占められているわけでありま

ころが国公、退職の公務員の方の引き受けをされなくなつたからといって、この金額が減るかとか、そういう問題とはちよつと違つてくるんだらうと思います。

そういう意味で、この五兆九千億圓という数字も一体どのぐらい減るかというのは、もちろん、さつき鷲尾議員がおっしゃったように、精査が必要だ、それはもうそのとおりでありますけれども、それはいつても、では激減していくかという、そんなことはないだらうと思うわけであり

ます。逆の言い方をすれば、残り四千五百六十六法人で残りの三兆二千億圓ぐらゐですかの交付があるということですから、もちろん、そこについて

もつと怪しいところをちゃんと見ていく、そういったことも必要だらうと思うわけですが、五兆九千億圓というのが無駄遣いなのだというふうに聞こえるような発言というのは、少し言い過ぎなのではないかなと思うわけであります。

なお言へば、契約について、これは細野議員の方がおっしゃつておられた、さつき読みませんでしたけれども、確かに随意契約が大半であります。金額ベースでいくと九八・三％随契約というのは、やはりこれはちよつと見直しが要るのかなと思つております。ありますけれども、私も民間企業におりまして、いろいろ関係の仕事をしていただいたところの経験からいふと、例えば、企画コンペというのをやります、企画提案書を出して、それに基づいて審査をしていただいて業者選定をしたらう、それに基づいて契約をする

と随意契約ということになるんですね。ですから、それこそ、提出者もしくはそれは私たちも共有していると思ひますけれども、問題になる随意契約、ずぶずぶで、あそこにあの人がいるから出す、それはやはり改革しないといけないし、それを防ぐ効果というのは否定しませんが、やはり法案の趣旨説明で冒頭におっしゃつたこの数字、五兆九千億圓とか四千五百七十六法人というの

は物すこいインパクトがあるわけです。これを、その無駄遣いを縮小するのだとおっしゃるのであれば、もちろん、精査が要るとおっしゃつたので、それはそうだし、この調査ではそれ以上出てこないというのはわかるんですけども、逆にちよつと信用性を落としてしまふのかなという意味で、私は残念なことだと思つてゐるのであります。

なお言へば、この調査は、さつき言ひましたように、天下りという表現が当たるのかどうかだつて怪しくなつてゐるのです。それはなぜかという、さつき馬淵議員が、最終的には、改正案の第百三条第二項によつて立つところを、これが天下りなのだというふうにおっしゃつておられまして、それは要するに、離職前五年間に在職してゐたところと密接な関係があるものにつくことについて規制をかけてゐるのだというふうにおっしゃつてゐたわけですが、この調査という

のは、さつき言つたように密接な関係があるかどうかというのとはわかつてゐませんから、そういう意味で、これが馬淵議員が最終的におっしゃつた形での天下り先への交付と言へるのかどうかというの、実は怪しいんです。先ほどの答弁を私はそのように聞きまして。

そういう意味で、この五兆九千億圓という表現あるいは四千五百七十六法人という数字、これは事実でありますし、こういう数字が出てきたということはさつき議論の参考になるので、ありがたうことだと私も感謝したいと思ひますけれども、それを冒頭におっしゃつて、いかにもそれがすべて税金の無駄遣いであり、この天下りの根絶のうに、がつと減つていくんだという印象を与えるというのは、私は、少し言い過ぎと申しますか、うそとは言ひませんが、もちろんそういうものも含まれてゐるわけでありまして、しかしながら、過大な表現だらうと私は思つてゐまして、これは何が言ひたいかという、民主党さんがいゝろゝな提案をされてゐる、主張をされてゐる議論を拝見させていただきましたが、そういったことに対する信用性を著しくそぐものだと

私は思わざるを得ません。

そういつた意味で、このところの言葉遣いもしくは表現というのには注意をしていただきたいと思ひますし、残念に思つてゐるでもございませう。もしよろしければ、何かございませうか。

○武正議員 やはり立法院の役割が何かということとをぜひ委員には改めて御認識いただければと思ふんですね。行政府の執行する税の使用状況、これを立法院としてしっかりと精査する、チェックする、これが与野党ともに立法院としての責務というところでありますので、特に民主党はこの点についてこうした形で問題視をし、そしてそれをこの法案の説明でしっかりとまづ論拠にしたわけでございます。

独法を一つ取り上げますと、独立行政法人、幾つかありますが、今回、予備的調査でもやはり随契約の比率は七割以上でした。ただ、私、先週ここで、農水省さんの予備的調査の調査票に委託金というのがずらずと並んでいて、これは随契約ですよと言つたら、福井さんが随契約ですと。では、もう一回出して下さいよと。それで、理事各位の御協議もあつて、きのう出てきました。もう一回調べたら、それまで農水省は四割だったのが八三％ですよ、独立行政法人、農水省の随契約率。

だから、何が言ひたいかという、残念ながら、各省のいろいろ出してくるところに、粉飾と言つたら怒られちゃいますけれども、いろいろなテクニクが加えられて、正直に出していただけない。これは渡辺大臣も言つてゐる、例のわたり十六名と同じなんですね。ここはやはり立法院としてきちつと精査をしていくという趣旨でこれがやられてゐるということ、まず冒頭、私から説明させていただきます。

○馬淵議員 委員の御指摘の部分で、民主党が予備的調査で求めたもの、これを天下りの実態と称してゐる、そして、先ほど私が申し上げた我々が提出した法案の中での定義と違つてゐないか、こういう御指摘だというふう

に理解をさせていたいただきます。

きますが、私どもは、まず、法律用語でない天下りと称される国家公務員の再就職、これについての実態を確認したわけですから、そして、こうした実態があるからこそ我々は、影響力を行使する、在職中五年間、離職前の五年間の間にかかわる企業あるいは法人への再就職を厳しく制限するという事前規制を強化してゐるわけですね。

一方、政府提出法案は、天下りという法律用語ではないその定義については、人事の一環としてということでおっしゃられてゐる。人事の一環とすると、これは当然各省庁の官房において行政文書なり管理がなされてゐるという前提になります、これを把握できてゐないんです。我々は、こうした漏れが起きるからこそ離職前五年間という形で明確に事前規制をしてゐる。

です

から、御指摘のように、我々が天下りという言葉を使つて殊さらに過大な表現をして国民の不安をおおつてゐるのではなくて、事実、緑資源機構を初めこうした事件が起きて、国民は注視してゐる。その中で、我々が襟を正すのであれば、明確に離職前五年間の権限行使ということ掲げ

てゐるわけでありまして、人事制度の一環などと言つてしまふのが大きく漏れてしまつたという今の政府案というものが問題である、我々はこのようにお伝えをさせていただいてゐるわけでありまして、御指摘の部分は全く当たらないと考えております。

○橋本委員 今お答えいただいた中で、まず武正議員に、立法院の役割ということどうした調査をされたということでありまして、これは、私は本

当にこの調査をしていただいたこと自体は高く評価をしてゐるものであります。そうでないと、こうした議論はそもそもできませんから。その上で、さらに農水省の回答もちよつと怪しいものがあつた、そういう追及はほとんどしていただきた

たいと思ひますし、それは我々もすべきところなんだらうと思ふんですね。

とともに、馬淵議員がおっしゃつたこととも

わかります。余り狭く狭く見過ぎると実態が

ちよつと遠のくんじやないのとか、漏れ落ちがあるんじゃないの。恐らく、その考え方の違いで政府側と民主党側の法案の違ひになってくるのかなと思うんですけれども、ただ、論拠とするにはやはり弱いと思ひます。そこはもうこれ以上議論しませんが、同じ数字を挙げられるにしても補足をしていたとか、数字の使い方の表現上やはり注意というのはいふと思いますので、そのところはお願いをしたいと思ひます。

要するに、漏れ落ちがないようにする余りオーバーになり過ぎてそれはいかぬだろうという話であります、気持ちばかりですけれども。(発言する者あり)だから、多分その間のどこかにあるんだと思ひますけれども。

さて、そういうことで次の話に行きたいと思ひます。

最初に信賞必罰というお話をいたしましたけれども、能力・成果主義の人事評価制度についてであります。

こちらの方、既に政府の方で試行がされております。試しにテストで導入というのをやられておりますので、これは総務省さん、今試行されている新たな人事評価について、その概要でありまして、例えばもし何か課題だとかそういうものが見えてくるようであれば、それについて教えていただけますでしょうか。

○戸谷政府参考人 新たな人事評価システムの構築ということで評価の試行をやっております。

昨年、本府省の課長級及び課長補佐級、各省の御協力をいただきまして、職員を対象に第一次試行を実施し、この一月から対象範囲を本府省の係長級、係員級まで拡大して、約九千人でございますが、これを対象に六月までを評価期間として取り組んでおります。

今後の課題でございますが、第二次試行に今取り組んでおりますが、ここまで対象にしておりますのが本府省の職員のみにとどまっております。やはり地方機関、専門職種、こういういろいろな

方がいらつしやいますので、これから対象範囲を拡大して試行を行つて、それに対応した評価項目、評価基準等の検証、こういうものも行つていかなければならないというふうに考えております。

また今後、本法案におきましては、これからの人事管理の基礎ということでございますので、いろいろな検証等も通じまして、公務の多様な職場というもので利用して機能していくというふうになりますように、具体的な検討をさらに進めていく、こういうことに取り組まなければならないと考えております。

○橋本委員 済みません、局長、ちよつと一点だけ。

先に伝えていせんけれどもお伺いしたいと思ふので、お答えいただければということですけれども、今、対象が課長、課長補佐、係長、係員級ということであります。もつとトップレベルの方、局長さんとか部長さんとか、なお言えれば次官とか、最終的にはそこまで広がらなければいけないだろうと思ふし、逆に言うと、例えば係員の方でやつていて評価の試行がそのまま局長だとか次官だとかに当てはまるかという、多分そうじゃないだろうと思ふんです。

もし可能であれば、そういった方に試行を広げていくというふうなお考えがあるか、そこに対する課題が何かあるか、ちよつと今、現時点でお答えいただける範囲で教えていただければと思ひます。

○戸谷政府参考人 先生おっしゃられるとおり、確かに、そこから上のクラスは相当にまた検討しなきゃいけないということで、現在のところはまだそこを取り組んでおりませんが、これから法案が通つた段階では、いろいろな制度設計等ございますので、検討していかなければならない課題というふうに考えております。

○橋本委員 ありがとうございます。それでは、既に今政府の方でこうした取り組みがされているわけでありまして、能力・成果主義の

人事をするのだといへば、当然ながら、部長さん、局長さん、そういったところまでしていただかなければならないと思うので、そこについてはさらに取り組んでいただくということでありまして。

ここで提出法案に戻つてまいりまして、それぞれの法案で、能力・成果主義の人事評価制度を取り入れるのだというお話をしていたいておりまして。

政府案の方では、もう読み上げませんけれども、第十八条の二で、人事評価というもので、「能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう」ということで書いていただいて、第二十七条の二の方では、人事管理は採用、人事評価、人事評価というのは今言つた能力主義、業績主義というところですけれども、その「人事評価に基づいて適切に行われなければならない」というきつとつたていたでいてるわけでありまして。一方、民主党案の方では、附則の方で、「能力及び実績に応じた処遇の徹底を可能とする人事管理制度の導入等を行うものとする」という形で触れていたでいてる。

それぞれ、政府それから衆法提出者の方にお伺いしたいんですけれども、今総務省の方からお話があった試行というのは、成立をした暁にはぜひ一生かしていつていただきたいと思ふんですけれども、どう結びつけていかれるおつもりか、教えていただけますでしょうか。

○渡辺国務大臣 今回の政府案においては、評価が給料とポストに結びつくということを規定いたしております。したがつて、現在、評価項目、評価基準の検証など、人事評価に係る検討課題を実証的に確認しているところでありまして。今後の検討の参考資料を得ることなどを目的として、人事評価の第二次試行が実施されております。

今後、さらに対象範囲を拡大し試行等を行い、試行により得られる実証的知見を踏まえ、実効性ある人事評価制度を構築することにしておりまして。

す。これをもとに、能力・実績主義の人事管理を徹底してまいります。

○鷲尾議員 お答えをいたします。

民主党案では、政府が平成二十年中に公務員制度改革実施計画を策定するということを盛り込ませていただいておりますので、その中で、能力・実績主義、これに基づいた人事評価制度をしっかりと導入していただくということで規定させていただいておるところです。(橋本委員「今の試行との関係」と呼ぶ)

試行でございますけれども、この試行の状況というのは、今は全然できていないというのが我々の認識でございます。人事評価の試行が甘いと、これをしっかりと抜本的に変えて、処遇に反映させていかなきゃいけないというふうにして、今議論させていたでいてる天下りを原則禁止するという中で、逆に人事評価、能力・実績主義の導入のインセンティブを高める、そして平成二十年の公務員改革実施計画を盛り込むというところに対してさせていただきます。というところで。

○橋本委員 甘いと言われれば、確かにそうなんだろうと思ひます。もちろん、さつき言つたようにクラスも限られていまして、もつと拡大をしていかなければならないというのは、もちろんそう思うとおりですけれども、せつかくしていることですから、そうむげに取り扱わなくてもいいんじゃないかなと思ふ次第であります。大臣の方は、実証的な方法で検証して云々というお話がありました。まさに実証しているわけですから、そこは、いいところはぜひ取り入れていつていただきたいなと思ふところでもあります。

では、ここは一度出た議論を蒸し返すようでは申しわけないんですが、能力・実績主義の人事評価制度について、民主党さんの案の方では附則の方に書いてあるではないかという御議論が水曜日のこの委員会であつたと思ひます。その議論のところからちよつと抜き書きをまた用意させていただきます。

鷲尾議員の御答弁でありますけれども、附則に置いてあるのはどうかというお話をいただいておりますが、本則と附則の区別は、そもそも論としてはないというふうに認識をしております。効力は一緒である、技術論的な話になりますけれども、本則は恒久措置であり、附則は暫定措置を書いたものである、技術論的にはそういう認識でよろうと思えますけれども、我々は能力主義についても数年間でしっかりと導入していきたい。これはさつきおっしゃったことなんでしょうかと思えますけれども、期限を区切つてやるんだということを逆に附則であらわしている、決意のあらわれであるという格好で認識をしていただければ云々というふうに御答弁をいただいております。

こは、後段で言われていますので、確認の意味でお伺いをさせていただきたいんですけれども、暫定措置という言葉、これは、能力主義の人事評価制度そのものが暫定的なんだと言いたいんじゃないかと、それまでの間に導入するんだと言いたいんだということだとこの後段からも理解できるので、一応その点、まず御確認をいただきたいように。その暫定措置というところの意味が、人事評価制度が暫定的なんだと言いたいわけじゃないんですよねという確認です。

○鷲尾議員 まさしくそうでございます。公務員制度改革の実行計画の計画期間自身は三年というふうな区切つておりますので、そういう三年として区切つて、しっかりとその制度を導入する、こういうことであります。

○橋本委員 もう一つ確認なんですけれども、水曜日のこの委員会での市村議員からの、これは御質問の方ですけれども、「だから私は民主党案の方に、何か附則に入っているという議論をされていましてけれども、本則に入れば良いと思えますよ。別に修正したいとは思いますが、そんなものは、そんなものとは言われちゃうと私としてはちよつと悲しい……」発言する者あり（いやいや、能力・成果主義の人事評価制度というのは大変本質的な話なんだと僕は思うんです）。

それはそれといたしまして、民主党案提出者の方に、今の市村議員の質問とかお話に対してどうかということをお話してください。

○鷲尾議員 市村委員からの質疑の中で発言は、こだけ切り取るとそういう橋本先生の御指摘になるのかもかもしれませんけれども、市村委員の質問の趣旨の文脈がまたあるわけで、一概に、切り出して、そんなものは修正したらいいというふうな言つたのではないということを我々としては認識しておりますのでございまして、何度も申し上げますけれども、やはり本則と附則について効果に差異はないんだ。

逆に申し上げますと、我々としては号級制度の検討も含めてやつていこうという認識ではありますけれども、政府案としてこの号級制度見直し等は特に盛り込まれていないわけですし、プログラム法を含めたら次期通常国会で提出するという話になっておるわけですから、そういう意味においても、より我が党案の方が積極的に取り組むという決意はあらわれておると認識しております。

○橋本委員 そうすると、やはり話はずっと戻って、積極的に取り組むんだつたら、ぜひきちつと書けるところは本則で書いていただきたいなと思うところ、僕は払拭できなかったというのが今の議論の思いであります。せつかくですから、ぜひそうしていただきたい。積極的に取り組むんだという御答弁ですから、それでよいと思えますけれども、ちよつとやはりその点、少しどうかかなと思うところは残っているということは申し上げたいと思えます。

続きまして、今度は政府案の方について大臣にお伺いをしたいと思います。資料の最後のページであります。

官民人材交流センターというものが、今度この法律によりまして設置をされるということになっております。ここが、この議論を見ておると、さつきの天下りという言葉の使い方の違いで、天下り推進センターだと言われたり、天下り根絶センターだと言われたり、いろいろな表現を

されているわけでありまして、それはそれといたしまして、正式名称は官民人材交流センターなわけでありまして、まずその点を御確認いただいた上で、だから、今、いづれにしても、どっちのとり方をしても、天下りを解決するということか、根絶する、それはそれぞれの取り組み方ですけれども、その中で、退職される公務員の方の再就職を支援するのだというところが大変重きを置いて見られているように思ふんですね。だからこそ、天下り何とかセンターという表現になつてしまふんだらうと思ふんです。

ただし、これは、大臣答弁がここに書いてあります。読み上げませんけれども、政府の案の方でも、退職勧奨はだんだんなくしていくのだ、年齢も上げていくのだということです。そういう中で、官民人材交流センターというものの役目という仕事というのはだんだん変化をしていくんだらうと思ふんですね。だから、最初、やはり、まだ退職勧奨が続いている間は、そこで出た方にどう再就職を、変な関係がない方法でしていただくかということがメインになるんだとは思いますが、いずれは、その字義どおり人材交流センターになるように変化をしていくんだらうと思ふわけでありまして。

そして、ちよつと時間がないのでつなげますけれども、この五ページ目の下の方、「公務員人事の研究」という本があります。山中俊之さんという公務員人事コンサルタントの方が書かれた本であります。大変おもしろいので、ぜひ皆さん、ごらんになっていただきたいと思いますが、そこで、霞が関の人事について提案ということ、かなり斬新な提案がある。

というのは、公務員の流動化というのが必要である。新しい人材が入って、従来からいる職員も刺激を受けるのだ、あるいは、純粋にその役所でずっと育つてきているというのは視野が狭くなつていってしまうのだ、そういう意味で流動化というのが要る。これは、大臣の方で、もしくは、もちろん民主党の方でもおっしゃっています、人

材交流というのは大事だということなんだと思えますが、ではどうやって実現するのというところで、一つの提案は、新卒採用をやめるべきだということをおっしゃっておられます。

これは、同時に、要するに、今のI種だとかII種だとかというようなキャリア制度というものは、この本の表現によると、化石時代の遺物だ、そこまて言い切つておられて、新卒じゃなくて中途で、幹部の人にしても、若手あるいは中堅の人についても、ぜひ、民間である程度経験を積んだ人が来る、そうやって来るということは、もちろん、出られる方もどんどん出ていかれるというような形で、人材交流というのがどんどん進んでいくべきであるという主張をされております。

新卒採用をいきなりやめると言われると衝撃的ですけれども、理由は三つ挙げてありまして、視野を広げて省庁縦割り、縄張り争いから脱却、同期との横並び意識や年功序列的意識をなくす、優秀な人材を中途採用できる、こう挙がつていると、なるほどそうかと思ふんですね。そういう意味で、これも一つの提案なんだろうと思えます。

だから、逆に言うと、もしこういうのが実現をする、まあ、やめるとまでいなくても、大部分、大半、多くの方が中途採用という形で役所に入つてこられる、もちろん、出ていかれるという退職をされて次の職場に移られるという方も当然そういった中でふえてくると思えますけれども、そういった公務員制度が実現をするために官民人材交流センターというのがうまう将来的に機能していくてくれるといいなと思ふわけでありまして、今申し上げたような中で、官民人材交流センターの将来というのをどうお考えになつていか、教えていただけますでしょうか。

○渡辺国務大臣 まさしく橋本委員御指摘のように、将来においては、官から民への流れのみならず、民から官へのゲートウエーになつてほしいという思いを込めてこうした名前をつけたわけでありまして。

官民の垣根が余りにも高過ぎますと、それぞれ

のパラダイムが固定化をしてしまう、この国の進むべき方向性についての共通の認識が持てないというのは大変不幸なことではないでしょうか。学者は学者、マスコミはマスコミ、経済界は経済界、役人は役人というのでは余りにもお寒い状況でございまして、我々はまさしく、官民の人材が大々的に交流する、そういう方向性を目指しているところでございます。

○馬淵議員 官民交流でございしますが、私どもも、官民交流、人材の交流というのは非常に大事だと思っております。

ただし、視点として大きく違うのは、民においてはさまざま市場の競争があるんですね。民においては、その意味で常に刺激が与えられて、人材の流動化が図られています。だから、本当に必要だとされる人材交流は官においてなんです。官は民との交流を必要とします。しかし、民から官においては、これは実は、本当に必要かと問われれば、多くの民間企業の方がそうだと答えることはないと思います。

ですから、今回、我々は、官民交流の名のもとに官が民に出ていくということをすることがためにそこが殊さらに取り上げられるというのは問題であるというふうに考えております。官が民間の知恵をいかに取り入れるかということで、この仕組みそのものは必要だと思っておりますが、今渡辺大臣のお話にあるように、民にとっても必要だということを掲げて、ゲートウエーなどという言葉を使って、何となく実態をごまかそうとするものではないかという気がしてなりません。

○橋本委員 今馬淵議員から補足をいただきましたけれども、私は少し考え方が違っています。

民間の方が官公庁に移る魅力というのは余りないだろうというお話がありました。それは、権限だとか予算だとか、そういうしがらみを抜きにしてということだと思えますけれども、そういうふうな公務員制度とか役所だといけないんだと思うんですね。逆に言うと、民間の人も、自分のキャリアを実現していく上で、一度は役所のキャリア

というのも経験しておく、例えば、視野が広がるとか、これまで得られなかった経験が得られるとか、本当はそういった役所を目指すべきだと思うし、その方向へ向けて公務員制度改革というのはされるべきだと思っております。

もう時間がないのでここまでにさせていただきますけれども、ぜひそういう方向で、みんなが来たいと思うような公務員制度改革を目指していただきたい。ここはそんなに異論があるところではないと思いますけれども、御期待を申し上げます。質問を終わらせていただきます。

○河本委員長 次に、遠藤宣彦君。

○遠藤(宣)委員 おはようございます。自由民主党の遠藤宣彦でございます。

今回、国家の根幹にかかわる公務員の改革の法案の質問に立たせていただく機会をいただきましたことをまず感謝申し上げます。そしてまた、立派な対案を出されています民主党的の方々にも敬意を表したいと思います。

私自身は役所の出身でありまして、一九八八年、昭和六十三年に、郵政省という役所に入りました。この委員会にも官庁出身の方々が多くいらつしやいますけれども、せっかく機会をいただきましたので、今回の質問のスタンスとして、私自身が役所の中で見たこと、あるいは感じたことも踏まえながら、ある意味、基本的な改革の方向性として理念、そういったものを中心に質問をさせていただきます。

また、ちなみに、役所をやめた後三回国政選挙に落ちましたけれども、そのたびに公務員は何とかしなきゃいけないということを言っています。まあ、その意味で、ようやくこの改革もここまで来たのかな、ようやく本丸まで来たのかな、そういった思いがありまして、極めて感慨深いものがあります。

今申し上げましたように、郵政省という役所は、昭和六十三年、N T Tが民営化された後、それから、私がやめた二〇〇〇年、省庁再編の直前

まで、極めて変動の大きい時期にありまして、そういった意味で、役所の極めて大きな問題点が凝縮されている時期にいろいろな経験をさせていただきました。

公務員というものがそもそも何だったのか、本来どうあるべきなのか、こういった国家百年の計にかかわる法案の審議でありますので、まず、その原点から確認をしていきたいと思います。

そもそも、日本の官僚制度、明治維新を経て近代国家に変貌していく過程で、国家建設の原動力としてその機構が整えられていきました。最終責任は政治家が負うという形の中で、恐らく、間違いない、ある時期までは確実に国家社会の建設のために、戦前も戦後もいわば滅私奉公で働いてきた。天皇の官吏から国民の公僕へと位置づけが変わったにせよ、資源も食料もない東洋のちっぽけな島国を、この日本をいかに発展させるか、力を持たせるか、そういったことで、官僚、公務員というものは一生懸命やってきた。そしてまた、社会の仕組み、制度も、それをどうやって働かせるか、このような形で機構がつくられてきたと認識しております。

そのために、公務員、官僚をいかに働かせるか、その担保のために、まず一つは、現行制度においては身分保障、つまり安心して職務に専念ができる、そういった保障をする。そしてまた、職務専念義務、公務をやっている自分のことを考えていたらかなな公の実現ができない、自分のためでなく公の仕事に専念する義務というものを課しています。

また、最近は何れも聞かれませんが、いわれる公僕、公のために働いているし、べだ、こういった社会での位置づけが公務員に自信を与え、そしてまた社会の尊敬を集める。そして、後で申し上げますけれども、給料は安いけれども仕事にやりがいがある。

こういった中で、今までやってきたものが今揺らいできている。どうも、公務員はうさん臭いことをやっているんじゃないか、自分のためにやっているんじゃないか、本当に公のためにやっている

るんだらうか、そういった疑問が出てきた。こういった中で、今回のこの改革の法案が出てきたわけでありまして、公務員あるいは官僚制度が揺らぐ、原点に戻らずにおかしな方向に行ってしまうということは、極端な言い方をすれば、国家社会が揺らぎかねないという危機感を持たざるを得ません。

そこで、今回のこの法案に際して、まず、公務員というものの原点を恐らくいきつかけになると私は思います。いかに本質に戻すか。本に資源も食料も本来乏しい、人というものが最大の資源であるこの日本という国家において、公務員に効率的に働いてもらうか。そして、それを無駄なく、公のためにそのエネルギーをどうやって向かわせるか。そして、そのために、硬化した今の制度を見直して、社会経済の変化に適応させて、もちろん難しい試験を通ってきた方々ですから、一定の能力はあるとみなされるこの優秀な人材を社会にどうやって再配置するか、再分配するか。そして、大臣、副大臣がおっしゃっているように、民間においてもさまざまな分野でスペシャリストが出てきている、その活力をいかに官の側でも活用するか、そういった極めて重要な改革だと私は認識しております。

そこで、まず第一問目でありまして、今回のこの改革の法案の位置づけ、それについて、改めて大臣あるいは副大臣の所見を伺いたいと思います。

○渡辺国務大臣 当たり前のことを当たり前に行うというのは、実は非常に難しいことであります。委員がみずからの御経験も踏まえ、また、その中でいろいろな疑問を感じ、みずからリスクをとって官の世界を飛び出し政治の世界にいられた思いは、私は非常によくわかる気がいたします。

今回の改正案の位置づけでございますが、公務員制度改革は、公務の世界に国益を真に追求する優秀な人材が集まるのが大事であります。公務員が誇りを持って仕事に邁進し、かつ、責任を果たせる仕組みをつくる必要があります。公務員の

能力を多様に生かせる仕組みをつくるのが、今回の改正案であります。

二十一世紀にふさわしい行政システムの突破口として、能力・実績主義の貫徹、すなわち、今法律に書いていない慣行として行われている年功序列の打破をいたします。同時に、人事の一端として行われている天下りあっせん、これを根絶いたします。こうした改正を実現することによって、公務員の士気を高め、なおかつ、国民の信頼を回復するというのが今回の改正案の位置づけであります。

○遠藤(宣)委員 今おっしゃられたように、本来公務員の持っている能力、そして制度のいい部分を最大限に伸ばす。それと同時に、重要なことは、何がこのゆがみをもたらしたのか、何が今公務員の士気を下げているのか、そこについて一度検証する必要があると思います。

今回の法案は、巷間言われておりますように、公務員の弊害をできる限り除去していく、その能力を社会全体に生かせるようにやっていく、そのための改革の法案だと私は認識しております。

冒頭申し上げましたように、十二年目で退官をした。私が入った昭和六十三年というのは、バブルの最盛期であります。民間に行った友達、ポナスが何百万も出た、こんなことを言っておりました。そういったものを横目で見ながら、しかしながら、給料が安くて、これから大きな変動のある、冷戦構造が崩れつつあった、世界が大きな変動期にありましたから、公の場所で一生涯懸命やってみよう、そんな思いで飛び込んだわけがあります。しかしながら、この役所も世界も大きな変動の中にあつた十二年間で、いろいろなことを発見したといえますか、感じました。その中で、幾つかそれを指摘していきたいと思ひます。

まず、今私がやつかみ半分で申し上げましたけれども、公務員というのは、駆け出しのときは給料が本当に安い。昭和六十三年の当時、私は、たしか手取りが十三万か十五万、残業はほとんどない。当時いろいろな事件があつて、国会担当し

たから、毎日常朝まで。質問が来るのが大体夜の十一時ぐらいで、徹夜をして局長のところに届けていく。毎日、もう夕方になったら必ずお弁当を買に行つて、とにかく朝帰つて、そのまま役所に行く。役所に洗面道具を置いておくのは当たり前。多分、きょういらつしやる役所の方々もそういう経験をいつばいされていると思ひます。ほぼ徹夜。

そしてまた、これもまた悔しき半分で言ひますけれども、当時、民間に行った友達にゴルフに誘われる、バブルの最盛期ですから、土日に行けば五万円ぐらいかかる、給料は十三万、行けない、そうすると、今でもゴルフをやる機会がないままにこまできてしまつて、非常に不便な思ひをしてる。本当に、景気のいい民間に行った人間を横目で見ていたものですから、いまだに屈折したものを胸に秘めながらやつております。

また、幸いなことに私は自宅から通つていたものですからよかつたんですけれども、官舎に入つていた人間、これがなかつたらどうするのかなと。そしてまた、これは概してですけれども、給料が安いですから、今は別の分野で問題になっていきますように、どつちかという晩婚。生活のめどがつくまで結婚になかなか踏み切れないというのが、ほかの期はどうかわかりませんけれども、少なくとも私たちの時代は、ばつばつばつ楽しくやつて人間がいつばいいる中で、狭い官舎から、夜中まで働いて人間はなかなかさういふ思ひができない。

そうすると、何が起きるか。ここが極めて重要なところなんですけれども、例えば、大学を出て二十二歳で役所に入る。今もさうだと思ひますけれども、二十五年たないと年金が出ません。単純にいいますと、四十七歳で肩をたたかれる。四十七歳で、では子供が大きくなつてくるか。今申し上げたように、一律には言えないにしても、例えば結婚が遅かつた、そうすると、子供が大体高校生か中学生。公務員といへども家庭を持つて人間ですから、この先どうするかという不安

がだんだん膨らんでいく。

中には、月謝の高い私立に行かせたある先輩の官僚なんかは、うちは月謝が大変なんだよ、まだまだ役所で面倒を見てもらつて稼がなきゃいけないだよといううなことを本音で言つていた。またある先輩は、遠藤君は十二年目でやめられて、思ひ切りがあつていいね、僕はまだ二十年目で、あと五年我慢しなきゃいけないんだ。だから、これが役所に勤めている方の、今はどうかかわりませんけれども、少なくとも私がいたときの本音だつた。

とすれば、公務員の本音というものは、給料が初めは安かつた、今は安いけれども、ある程度後で何とかしてくれるだろうという安心感が一つの担保になつて職務に専念できる、そういう部分もあります。しかしながら、その公というものが、社会全体に対しての公の使命感なのか、その所属する省庁それ自体に対してだけの使命感なのか、ここが一番大きなところでありまして、今回の法案について一番核心に触れるところだと思ひます。

そこで、お尋ねをしたいと思ひます。家庭を持つて公務員個人に安心を与えながら、そのエネルギーを国家社会という公に向かわせるきつかけに今回の法案というものはなるといふうに私は思つておりますけれども、その点について、大臣あるいは副大臣の御所見を賜りたいと思ひます。

○渡辺国務大臣 まさしく委員御指摘のように、役所に入つてくるときには非常に高い志と気概を持つてこられる人ばかりだと思ひます。中には、国会答弁作成、徹夜の連続、こういつた仕事に嫌気が差しながらも、若手官僚諸君が本当に身を粉にして働いている姿は、大変感動的なものがあります。それがいつしかだんだん年をとつてくると、先ほど御指摘のような現実と直面をしていくこと、これも大いにあり得ることだと思ひます。これまで各府省が退職後まで人事の一端として職員の間を見てきたこと、これがまさしく各省

縦割り主義につながつていのは間違ひのない事実だと思ひます。やはり、各省のために働くのではなくて、国家と国民のために働くのが公務員としての原点であります。

今回の政府案においては、各府省等によるあつせんを全面的に禁止いたします。しかし、一方においては、公務員には、みづから求職活動をやつてはいけないという規制をかけますので、再就職のあつせんは官民人材交流センターに一元化をいたします。これは、まさしく人事の一端としての天下りを根絶するものであり、なおかつ、各省縦割り主義を打破するものであります。まさしく二十一世紀にふさわしい行政システムを構築する突破口になるとともに、公務員のエネルギーが公に向かうきつかけになるものと考えます。

安心して働けるということも大変大事なことであります。年功序列というのは、いわばブラグマティックなルールとして行われてきたものであります。時代にそぐわないという現実が出てきていくわけでありまして、今回は、法律によつて新たな規範を打ち立てる、試験区分にとられない人事が行われていくようになるわけでありまして、民間でも通用する専門性、企画立案能力を高めていただけるものと考えます。

○遠藤(宣)委員 ありがとうございます。

私は、最終的には公務員は一括で採用してやつた方が本当にいいと思つてゐるんです。

つくづく感じていたのは、大臣がおっしゃつたように、志がだんだん低くなつていく。私が目の当たりにしたのは、大学とかさういつたところで、例えばゼミとか仲間の中ではまず世界を語るんです。官庁訪問をし始めると日本を語る。省が決まると役所を語る。局が決まると局益を語るんです。課が決まると、うちの課はとなる。最後は、ラインが決まると、多分役所の方々も笑つていられると思ひますが、国会から質問が来る、よかつた、うちのラインじゃなくてという形で、消極的権限争議をやる。そういう実態があるわけですね。だんだん狭くなつていつてしま

う。こういった省庁の内部での縦割りもありますけれども、何よりもやはり、省庁再編があったとはいえず、まだまだ縦割りというものがあります。

私が所属しております郵政省というのは、当時、電電公社の民営化以降、通産省と激しく対立する。私は電氣通信局とか通信政策局とか官房とかそちらの方にいたものですから、通産省が何かやる、そうすると、うちも同じような公益法人をつくらう、うちも同じような法案を出そう、こういった本当に無駄なエネルギーを費やしてきました。一番迷惑をしているのはどこだったか、民間企業であります。どちらの顔も立てなきゃいけない。そういった無駄なエネルギーが日本全体の中で物すごくいっぱいある。恐らく、私がいたその役所だけではなく、さまざまな役所でそういったことがある。

その派生したものとして、特殊法人あるいは公益法人、こういったものの重複が物すごく多いと思うんですね。これは、どこまで見たらいいのかというぐらい、すごいことになっている。

先ほどの質問が公務員個人のエネルギーを公に向かわせてパワーアップするという質問でありましたけれども、もう一つ、組織それ自体のエネルギーが公に向かうために、この無駄な重複を避ける、そういった方向に向かわせるというこの視点が極めて重要だと思いますけれども、今回の法案との関係について、大臣あるいは副大臣にお尋ねしたいと思えます。

○林副大臣 大変大事なお話で、かつ、委員御自身の本当の本音の部分を引きつと話しただいて、私も党で長らく行革をやっておりますので、同じ認識を共有できているなど大変うれしく拝聴しております。まさに、世界を語り国を語り、と、だんだんこうなってくる。

たしかこれは郵政省ではなかったと思いますが、今大変評判の悪い、年金のお金をいろいろな形で施設をつくることに使った。これはかなりの手当てをして見直していく、廃止をしていくという方向になっておりますが、実は、この議論をし

たときに、いろいろななるほどなと思つたお話がございいます。

それは、つくったときはまだ年金制度が始まったところで、年金に対する国民の皆様の御理解が非常にまだないところで、掛金をまず払っていた、たいていところから始まるわけですから、加入者に対するインセンティブをつくっていくという意味で、当時、まだ民間ではほとんどなかったスポーツの施設ですとか宿泊の施設というのはそれなりに理由があつて、かつ、多くの地方自治体からは地元でひびくついていた、きたいとお話があつた、こういう議論をお聞きして、なるほど、そういうことがあつたのかなと。我々が生まれるころの話でございますが。

しかし、世の中が変わつてまいりまして、民間にも同等の施設がたくさん整備をされてきた。実は、そのときに、もしくはその少し前に、一番いい価格で民間に出せるときに出していかなければならなかつたのではないかとというのがそのときの議論でございまして、では、なぜそれができなかったのか。

まさに、今委員が御指摘になつたように、もうそこに自分のラインの上の方の方が実際に行つていらつしやる、自分の上司もそこに行くかもしれない、こういう感覚の中で、自分たちから一番いい値段のときにやるというよりも、外から御指摘が来るまでは待つて、こういう対応になつたのではないかとこの議論がありまして、私もなるほどなと思つてそれを聞かせていただいたことを今思い出しております。

まさに、国益全体を考えれば、昔つくつてそれなりの役割を果たしたものを一番国庫にたくさん価値をもたらず段階でやるというのが一番いい判断であるわけですが、それができない仕組みになつてしまつて、こういうことでございいます。

まさに、今委員が御指摘のように、今回の改革では、大臣が先ほど御答弁しましたように、各省によるあつせんを全面禁止する、政府全体として

これを一元化していくということで、公務員の皆様がお入りになつたときの志をそのまま持つて国全体のために働いてくれるような仕組みにした、こういうふうになつたところでございいます。

○遠藤(憲)委員 ありがとうございます。

そもその本質論の話でありますけれども、最終的に、公務員といふものが税金を使つて、選挙の監督といふものは、国民の信託を得て、選挙を通じて当選してきた国会が、政治がやらなきゃいけない。そしてまた、仕方のないことかもしれないけれども、やはり自分のお金じゃないと痛みを感じないんですね。そういった意味で、最終的に政治がコントロールしないと、志が高いであろうと思われていた役所、官僚でさえそういったことになる可能性がある、こういったものに立たなければならぬと思ひます。

そして、先ほど大臣がおっしゃられたような年功序列、キャリア制度といふものが、どのような弊害といふか、本来の公務員の志とあれを奪つていくか、そこについてちよつと述べたいと思ひます。

私は、役所の方から外国に一年ばかり行く機会を得まして、一九九〇年から九一年、まさに冷戦構造が大きく変わつて崩壊をして、そして九一年の夏に、通信政策局の政策課の政策係長という、政策が三つもつくような、ある部分の中核のセクションに戻ってきました。そのときに、ゴルバチョフが軟禁されて、ソ連の崩壊が秒読みかな、これは世界が変わるな、あるいは、今まで東側がやってきたところに日本がグローバルな視点で通信事業も展開できるんじゃないか、冷戦がもたらした最大の恩恵といふのは情報通信と宇宙開発ですから、それが開放されてくる、大きな変動期にあるといふふうに私は思つて、意気軒高に戻ってきました。

しかし、その当時ということがあつたか。そんな、ソ連が崩壊するとか、余り周りが関心を持たないんですね。そんなことより、この通産省の出してきた法案をどうやってつぶすか考えろと

か、あそこの役所がこんな動きをしているから、そこに対しての対案を出しておけ。例えば、質問を出すときに私が、何々省さんの、これはいい法案ですと云つたら、ばかやろうと。質問を十問くらいつくつたら、最低で百問つくれ、こういうような世界なんですね。おかげで私は三日ぐらい徹夜をしまして、楽しみにしていた夏休みも飛んだので、十年たつてもいまだに恨みを忘れませんけれども、そのときのせりふが生涯忘れられない。

上司に対して、それは今違いますよ、日本だけじゃなくて世界が大きな変動期にあつて、しかも、情報という大事なものを持つていくうちの役所が今どうやるかといふことは国益に関係することですと。そんなことは関係ない。そして、その上司がたまたま七年違いだつたんですね。役所の方々はみんなわかんないと思ひますけれども、その上司は何と言つたか。おまえはキャリア制度のもとでは絶対におれを追い抜けないんだぞ、おまえが係長のときにはおれは課長補佐、おまえが課長補佐になつたらおれは課長、おまえが課長になつたらおれは局長だ、七年差というのは上司と部下の関係が極めて当たりやすいところなんだ、そのことをよく覚えておけ、まあそういうようなことを言われたんですね。これはちよつとどうするか、こう思ひまして、今のところまで来てしまつたんですけれども、すべてのキャリアの方がそうとは思ひません、すばらしい方もいっぱいいます。しかし、そういう人間がまじつたときに、どうしようもないんですね。

一方、郵政省といふのは、郵便局員も含めて三十万人抱えている。全国から優秀な人間が本省に集めてこられます。上司は尊敬をさしてしていませんでしたけれども、私は断言します、部下はみんな尊敬してました。極めて優秀な方々が多かつた。ですから、本当に一律にペーパーテストを通じて、官庁訪問をうまくやってキャリアになつた、私自身がそうですけども、そんなものは、私自身が今の立場にいて何の自信の根幹にも

ならない。そのゲーム、ファミコンで高い点数を出せるのとは本質的に変わらないはず。こういって中々、それだけで評価がずっと続くというのには、やはり私はすごく疑問がある。

もう一つ、ついでに申し上げていた。だますと、キャリアの中でも当たり年と外れ年があるんですね。民間が物すごく景気がいいとき、何年とは言いませんけれども、すごく景気がよくて民間に優秀な人がばつと行ったとき、あるいは民間が悪いときに公務員志望が多かったとき、あの年次は当たり年で、あれは外れ年だみたいなところがありまして、そうすると、キャリアの中で同じ年次で来れば、次官は一人しか出られませんから、極めて質の高い中で競争すると質の低い中で競争する人、こういったことがあるわけですね。いや、これは本当に現実なんです。

そしてまた、官庁全体でいっても、時の人気官庁があるんですね。自治省が人気があったり、通産省が人気があったり、大蔵省が人気があったり、郵政省が人気があったり、いろいろなところがある。そのときに人材がそこにわつと行く。一たん入ったら抜けられませんから。そうすると、社会変動に合わせてもう一回人材の再配置ができるということがなくなってしまう。

ですから、今回の法案の本質の一つ、人材を官民あわせて、少なくとも役所の中でも適正に配置するための柔軟な再配置、再配分をしていく、これが極めて重要な視点だと思えます。

そういった意味で、この優秀な人材の再配置という観点から、大臣おっしゃるように、キャリア制度、ノンキャリア制度の弊害の除去、そして年功序列の打破という視点を強く打ち出すべきだと思いますけれども、御所見を伺います。

○渡辺国務大臣 遠藤委員のお話は大変おもしろいですね。やはり生々しい御経験に裏打ちされて、それを政治家の言葉で、お笑い霞が関リアル物語という語り口でお話しされるのは、この世界を余りよく知らない方々にとっては、驚きと同時に

にある種の、ああそうだったのかという、目からうろこの話に聞こえるのではないのでしょうか。キャリア制度の、今の法律に書いていない弊害についていろいろ御指摘をされました。私も共感いたします。と同時に、優秀な人材たちが試験区分にかかわらず存在しているのも事実であります。こうした埋もれた人材がそのまま死蔵されかねないことだけは、何とか回避をしなければならぬと思います。

今回の御質問に当たって、私は人事院に調べていただきました。一体どれぐらい、いわゆるノンキャリアの人たちが出世しているんですか、例えば本省局長になったノンキャリアの方々はどれくらいいるんですかと言ったところ、本省局長という分類がないんですね。指定職ポストに登用されたケースとして、これは平成十七年度であります。例えば法務省が八名、公安調査庁二名、財務省二名等々、こういった数字が出てきております。本省局長にノンキャリア組がなつてちつともおかしくないんだと思うんですね。

私の知っている限り、一名存じ上げています。それは、昭和五十年代半ばに聖徳太子のにせ札が横行し、改刷の必要が出てきたときであります。当時の大蔵大臣が、これは、印刷局の現場は労働過重になるわけだから、人心収まらぬので局長が必要だというわけで、ノンキャリア組から石井直一さんという方を大抜きていただきました。この人事は大変成功したんですね。こういうことがあつたついでにいいですよ。ですから、今回は、もうまさしく能力・実績主義、キャリア、ノンキャリアにかかわらず能力と実績で人事評価を行い、それを給料とポストに結びつけるという画期的な改正案を提出しております。

優秀な人材が若いころから政策の企画立案にかかわれるようになれば、例えば、ロースクールを出て民間に行った、しかし、三十ぐらいになって公のために働きたいと公務員になつてくる。そういう人が、例えばいきなり課長補佐になつて、そして幾つか仕事を経験し、こいつはすごい能力が

あるなというぐあいに評価をされて、三十代で局長になつちゃう、幾つかポストを経験し、四十代そこそこで事務次官になるなどということがあつたついでにいいじゃありませんか。ぜひ、そういう活気あふれる公務員制度を目指していきたいと考えます。

○遠藤委員 大臣は遠慮してお名前を挙げませんでしたが、たしか私は切り抜きが家のどこかにあると思ひますけれども、お父様が大蔵大臣のときににせ札が横行して、昭和六十一年の秋に今の新札ができた。それに絡んで、石井さんという方を印刷局長にした。これはすごいことだということ、私は当時まだ学生でありましたけれども、非常に感銘を受けて、もともとそのとき公務員志望でしたから、こういうふうにはやりやうていかなきゃいけないんだらうなと思ひながら、その記事を見た覚えがございます。

しかしながら、役所の中で、今のノンキャリアとキャリアの制度の果たす重要な弊害というのがあります。年功序列に絡んで。そこから何が派生するか。まず、大體、主流派というのが形成されます。成績がよかった人間、仕事ができたら人間ということで、競争があつて、主流派が形成される。そこに対して、絶対追い越せないものから、縦の序列がついてくる。ほかの役所はどうかはわかりませんが、そうすると、お世話になつた先輩は追い越せません。何としてもその先輩は、最終的に再就職のお世話をしなきゃいけないというプレッシャーをくつと持たなきゃいけない。ですから、現職のうちに権限の及ぼせる業界をなるべく広げようという本能に結びつく。

そして、もう一つ派生するのは、総務庁とかに人員の定員要求をするんですけれども、なるべく人を減らさないように、仕事と見える無駄な仕事を増やす。役所の課も、これは絶対必要なんですと夜中に説明しに行くんですね。公益法人も、こういうのが必要なんですと。必要性の説明に多分、役人の人生というのは何十%か割られるんです。

あわせて、予算が減られないように一生懸命確保して、しかも、自分のお金じゃないですから、使い切ることに全力を挙げ、再就職先を想定して、必ずしも必要でないお金を先回りして関係団体にまく、こうやって予算と人員は膨張の途をたどつて、国家社会は危機に直面していく。本来の公務員の志はどこに行つたんだらう、おれは一体何をやってるんだらう、そんな悩みを持っている人が霞が関にいっぱいいます。

そして、OBというものがこれまた厄介なんです。役所においてはOB会とか何とかというものが必ずあつて、何々君元気かい、君が入ったときはね、こういうふうになるんだらう。日本はまだまだ縦社会ですから、OBという、ああ、どうも御苦労さんですと。私なんか、国会に来てても必ず頭を下げています。どつちが上司で部下とか、本当に昔はお世話になりました、こういう形ですから、一生ついて回るんですね。そうすると、OBに対して遠慮があるんですね。

私は最後のポストにいたときに、郵便局に配属する衛星の仕事をやつていました。これは四チャンネルもあるんですね。郵便局なんかで四チャンネルも見ている暇はないでしょう、二チャンネル減らしたら何十億も削減できますよとある上司に言つた。返つてきた言葉は何か。でも、あそこにはOBがいるから、こういうことなんです。これは本当に、その人が悪いというんじやなくて、実際にそういう文化で育つてきちゃう。

そのために、現職の間には、ポストをある部分えさにいたしますか、ちゃんとおれに忠誠を尽くしたら、次は、七月の人事ではいいところに行けるかなという期待を持たせながら、そういうものなんですね。これは、最後の方になつてくると、一年延びるか延びないかで退職金の額も変わってきますから。こういった生々しい世界が、公務員ではあるけれども人間である、霞が関に実際にあります。

ですから、今回の改革がこの思いを断ち切れる

ということになれば、今申し上げたように、人を減らさないように無駄な仕事を探すとか、予算を減らされないように予算を使い切るとか、再就職先を想定してお金をあらかじめまいてやっておくとか、要らない会社をつくるとか、そういったことがなくなってくる。つまり、今回の改革というもの、行財政改革と表裏一体をなす極めて重要なものだと思います。

この行政改革との関連について、改めて大臣にお伺いしたいと思います。

○渡辺国務大臣 遠藤委員御指摘のように、今回の改革は、行政改革が一気に進んでいくきっかけになる可能性が極めて高いものであります。各省の天下りネットワークの根幹にメスを入れるわけでありまして、各省縄張り主義を打破するものでありますから、まさしくそういうところから出てきていた弊害が一気に解決に向かっていく可能性のあるわけがございます。

私が安倍総理からいただいたミッションは、後世にツケ回しをしないよう徹底した合理化と効率化を図ってほしいということでございました。まさしくこうしたミッションのもとに、独立行政法人改革、公益法人改革、特殊法人改革に今回の公務員制度改革をつなげてまいりたいと考えております。

○遠藤(宣)委員 本日に、これが行革の大きな流れの起爆剤になると、私はもう半ば興奮をします。

私自身がいたときに、これは省益というものがどういうふうに定義されるかわかりませんけれども、私は、郵政省にいながら、郵政事業は民営化しないともたない、民営化論者でした。N T Tもこれからグローバルな競争をしなきゃいけないから分割は反対だということで、上司と随分けんかをしていたために、こんなに使にくい部下はいないというところで、兼務も含めると十二年間で十五個ぐらいポストを回されて、そのたびにどんどん議論をしていった。しかし、青臭いことを言うようですけれども、やはり国家社会に対して、こ

の日本という国がどうなっていくかということを考えて公務員というのはやっていかなければいけない。

ところが、最後の質問になりますけれども、公務員が一番悲しいところは匿名性なんですね。何々という課長補佐とか課長とかという肩書が来て、その本人がどういった志でどういった法案に携わったか、あるいはどういった制度をつくらうと尽力したか。今たかかれてる厚生労働省も、かつては昭和六十年のあの改革で命を落とした局長、だっているんですね。そういったこともやはり思い浮かべていただいて、この人はこれだけここに對して情熱を注ぎ込んだということが、できればなるべく情報として世の中に流布した方が私はいいと思います。

ちょっと離れた話ですが、最高裁の判事ですえ、国民審査のときに、こんな案件を扱ったんだというところで審査がある。憲法十五条に、公務員の選定の権利というのは国民にありますから、公務員でも一定の情報、つまり、在職中にどういった法律や制度を扱ったのか。今回議論になっている、予算と権限を背景にしているから天下りができるといふところだけを言うのはちょっと偏っていると私は思います。その人の持っているキャリアと情熱は、公務員という官庁の中においてもできるだけ評価される、そういったものを出していく。つまり、人材の情報公開。どのようなものをやったのか、どういったことで取り組んだのか、どういったあれがあったのか、できるだけ公開していくことによって、人材の再配置、再活用というものが生きてくる。それをやるのが最終的に国民に対して責任を負う政府の責任だと思

います。

そのあたりの考え方について、大臣のお考えを伺えればと思います。

○渡辺国務大臣 遠藤委員御指摘のように、今のシステムのままでありますと、せっかく世の中のためにある人材が死蔵されかねないと考えております。やはり、霞が関に集まった有能な人材が、

その能力と実績が正當に評価されて第二の人生を歩むことは、世の中全体にとってもプラスになることであると考えます。

したがって、まさしくそういった、今御指摘のような問題も踏まえた詳細な制度設計を官民人材交流センターの設計に当たっては考えていきたいと思

います。

○遠藤(宣)委員 ありがとうございます。

これからの改革の大きな突破口になる本日に大事な大事な場面に今来ています。るる申し上げましたけれども、今まで、本来能力があつて志の高い役所の人間、そしてまた、民間で培った能力を国家社会のために役に立てたい、日本の最大の資源は人材ですから、それを適正に配置していくというこの改革、ぜひともなしで遂げていただきたいと思

います。

そしてまた、今改革が進んでいる地方においても、地方自治体においてもこの理念を反映していつていただきたい。そしてまた、公務員の一括採用、こういったものについても走りながら考えていただきたい。

そして、最後に申し上げたいと思しますけれども、この改革について、我々自民党の間はもちろん、国民も期待している。しかし、最大の味方は何か。大きな社会経済の変動の中で、時代が最大の味方だと私は思っております。どうかそういったことを受けとめていただいて、ぜひともこの改革に邁進していただきますよう心からお願いを申し上げます。

ありがとうございます。

○河本委員長 次に、土井亨君。

○土井(亨)委員 自由民主党の土井亨でございます。

きょうは、質問の機会を与えていただきまして、ありがとうございます。遠藤委員は郵政省出身のばりばりのキャリアでしたので、今この霞が関の現状をつぶさにお話をいただいて、頑張っている皆さんも多い、また、いろいろな意味で人事

管理、今までのシステムが若い皆さんの仕事に對する意欲を失わせている部分もあるんだというように、いろいろなお話をいただきました。

私は地方議員出身でありますし、私のおやじは地方公務員でもありましたし、兼業農家でもありましたから、こういう霞が関で働く官僚の皆さん方には全く無縁の中で生きてまいりました。そういう中では、一人の国民として率直に質問をさせていただきますというふうふうに思っております。

私自身は、なぜこういう法律をつくらなければいけないのか、なぜこういうことまでしなければいけないのかというところで、大変残念でなりません。もう二十年前ぐらいから、いろいろな天下りやわたり、そういうものがありました。また政府も、閣議決定やいろいろな形でその対応、早期退職勧奨を含めて何とかしなければいけない、定年の年齢も上げていかなければいけない、そういう取り組みをされてまいりました。

また一方で、繰り返される口ききや官製談合。いつになつたら官僚の皆さん、こういうものに襟を正すんだ、政治家が、政府が法律をつくらなければ襟を正すことができないのか。もともとみずからの職というものに信念を持って、また、この国のために国民の皆さん方に奉仕をし、働く、その決意で頑張つていらつしやるのであれば、法律をつくつていろいろなことで制約されるよりも、なぜ、まずみずから自助努力をし、民間国民の皆さんから非難されているようなことをしつかりと正さないのか。私は、その悔しさがあります。ですから、私自身は、今回はそういう視点に立つて何点か御質問をさせていただきますと思っております。

まず、一点目であります。

今申し上げましたように、国家公務員の使命というのは何なんだ。国家国民に奉仕をし、また、いろいろな進展のために頑張る、だから国家公務員になられたんだというふうに思っております。しかしながら、やはり時代の進展の中で、いろいろな公務員像というの求められてまいります。

ですから、公務員改革というのにも必要であります。制度も、その時代時代に合ったものにしていかねければなりませんし、また、頑張っている皆さん方のためにも、待遇も含めて、しっかりと身分保障をしながら整えていかなければならない。それは時代時代に必要だというふうに思っておりますから、公務員制度改革を含めて、私は、それは当たり前のことだというふうに思っております。

しかし、本来の国家公務員の使命、その使命はいつの時代でも私は変わってはならないというふうに思っております。そこが基本になれば、やはり国民の皆さんから非難されるようないろいろな不祥事を起こすようなことにもなるんだらうというふうに思っておりますので、大臣に、国家公務員の使命、これは今申しましたとおり、時代が変わろうともその本質は変わらないというふうに私は思っておりますので、その辺をまずお聞かせいただきたいと思います。

○渡辺国務大臣 私の子供のころから聞かされてきた言葉がございます。それは、私のおやじが繰り返して言っていたことなのであります。繁栄した国家や文明は数あれど、繁栄し続けたものは一つもない、必ず国家や文明は衰退をしていくのである、しかし、政治家の使命というのは、いかにこの繁栄を長続きさせるかであるということを聞かされてまいりました。

まさしく、政治家の使命や公務員の使命というのは、基本的に同じことであらうと思っております。国家と国民が持続的に繁栄をし続けていくことに、いかに心を砕くかというミッションを公務員は帯びているわけでございます。国家と国民に奉仕をする、そういう仕事を通じてこの使命を全うしていくことではないでしょうか。

やる気と情熱と強い意思、気概が国家公務員には必要であります。国のために尽くすことを通じて国民の信頼を勝ち得る、これがさらにやる気と情熱につながっていく、このような好循環のサイクルが必要であります。そのためには、まさしく

持てる能力を最大限に発揮してもらうことが大事であります。こうした思いから、今回の国家公務員法改正案を御提出したところであります。

○土井(亨)委員 今お話しいただきましたけれども、官僚、公務員としてその職を全うする、それをいろいろな形で制度改正していくというのは必要なことだというふうに思っておりますが、今話したいただきましたとおり、私自身は、国家公務員も地方公務員も含めて、やはり公僕と称されるわけでありまして、国民や地域の皆さんのためにつけていく頑張る、よりよい地域社会、国をつくるっていくんだ、その使命という本旨を忘れてはならないというふうに思っておりますし、どうも、その使命を忘れて、いろいろな言われておりますけれども、省益とかそういうもの、または自分たちの既得権益を守る、そのことだけに終始しているような気がしてなりませんし、そういうことからいろいろの不祥事が起こっているんだらうというふうに思っております。

もちろん、まじめに働いて、一生懸命頑張っている官僚の皆さんも多くおります。私は、ほとんどそうだとおもうふうに思っております。一部の幹部官僚の皆さん方の、そういう使命を忘れて国民の皆さんから非難を浴びるような形、それが一つの天下りというものにもなるんだらうというふうに私は思っておりますので、ある意味、本当に一生懸命頑張っている官僚、公務員の皆さんにとつては大変かわいそうなことだというふうに思いますが、そこから襟を正していかなければならないというふうに思っております。

きょうの朝刊にも緑資源機構の記事が出ておりました。朝日新聞です。「談合 動機は天下り 林野庁「再就職が…」林野庁の幹部は、「われわれの再就職先はなくなったに等しい。つくづく、えらいことをしてくれた」こんなコメントを出しているようでは、まだまだ官僚の皆さん、特に幹部の官僚の皆さん方、しっかりと意識を変えてもらわなければいけない。

自分たちは再就職をしなくても、これまで一生

懸命頑張ってくれた自分たちの部下には再就職をしつかりさせてあげなきゃ、そのぐらいの思いがあつていいのではないかと。その辺、また私自身、辛らつに言わせてもらおうと、霞が関の幹部職員の方々は狂っている、何かを間違っているというふうに言わざるを得ないと思っております。

そしてまた、公務員の皆さんには、国家公務員倫理法や国家公務員倫理規程、また独立行政法人通則法、今問題になっている補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律とか、いろいろな意味で、税金を効果的に、また有効にしっかりと使えよというような法律もあるわけでありまして、身を律する法律もありまして、私からすると、そういう法律さえも守っていないのではないかと、そんな強い憤りも感じながらこの朝刊を読ませていただいたところでございます。

政府も、手をこまねいたわけではないというふうに思っております。いろいろな閣議決定やら閣僚懇談会等々を含めて、この早期退職勧奨については何とかせなならぬということで取り組んできたと思っておりますし、人事院として、そういう形の中でいろいろな資料をつくりながら、また、幹部公務員の在職期間長期化にかかるとの次官、外局長官等の定年延長等々について、各省庁に報告というか努力してくれ、このことがまず早期勧奨退職の是正につながるということで取り組んでおられますが、できればその対応についてお聞かせをいただきたいと思ひますし、その成果についてもお聞かせいただければというふうに思ひます。

○吉田政府参考人 お答えいたします。

人事院では、早期退職慣行の是正につきまして、これまで、累次の給与勧告時の報告等におきまして、本格的な高齢化社会を迎える中で、いわゆる天下りに対する国民の厳しい批判にこたえて、公務員に対する国民の信頼を保持していくため、早期退職慣行を是正するとともに、公務内において長期に職員を活用するようにしていくということが肝要だという認識を示してきておりま

す。

早期退職慣行の背景には、一種試験採用者について、各府省の運用上、採用同期の者について一定年齢までほとんど差をつけずに、その後選抜するといったいわゆるキャリアシステムがとられておりまして、このシステムのもとで組織の新陳代謝を図り、活力を維持するという趣旨で、採用年次による昇進管理を行う人事慣行があるという点も指摘をしてきたところでございます。

この問題につきましては、今委員御指摘のように、政府におきましては、平成十四年の閣僚懇談会申し合わせで、早期退職慣行の是正ということ、各省庁に責任を持ってやれということを指示し、実行しているところでございますし、それから人事院におきまして、いわゆる次官の特例定年というものを設けて、従来は一般の職員と同じ六十歳でありましたけれども、六十二歳に定年を延長するというところを行つたほか、在職期間の長期化をしてまいりますと、高齢者がふえて給与がふえる、人件費が多くなるというような議論もございまして、いわゆる年功的給与上昇を抑制するということも重要になってまいりますので、そういう観点も含めまして、在職期間の長期化に対応できるような年功的給与上昇の抑制のための措置というふうなことも取り組んできたところでございます。

さらに、当面の施策といたしまして、各府省の人事管理の見直しに関する検討にあわせて、複線型人事管理導入に向けた専門スタッフ職俸給表の導入などにつきましても検討を進めているところでございます。

○土井(亨)委員 今いろいろ御説明をいたいただいて、進めている、取り組んでいる、発想はすばらしいのでありますけれども、これをやはり具現化していかなきゃいけない。

この間いただいた資料では、人事院発表は平成九年、ここにも幹部職員の在職期間の長期化をなぜ図るのか、これは早期退職慣行の見直しを求めているからだ、まさに今この委員会ではいろいろ

な議論がされているその中心の中身を、人事院としては平成九年に、しっかりと正していかなければいけないということで取り組んでいったということであります。

そのことが今もってなかなか正されていないというのは、やはり省庁のやる気、その時々々の幹部職員が、本当に正していかなければいけないんだ、何とか国民の皆さんの信頼をしっかりとち得ていかなければ私たちの将来はないという危機感さえなかったのではないかと、私には大変残念であります。

ある意味、人事院では、現行の再就職支援制度ということで、公正な人材活用システム、これは今回の法案とはちよつと違う、省庁スルーのシステムではありますけれども、成果が上がっているのか。その仕組みと、もしそのシステムを活用し再就職をした方がいらつしやれば、どういう審査のもとに再就職をお認めになったのか、お話をいただければと思います。

○吉田政府参考人 現行の国家公務員法百三条では、職員は、人事院の承認を得た場合を除いて、離職後二年間は、その離職前五年間在職していた国の機関等と密接な関係にある営利企業への就職はできないという規定になっております。

現在の手続では、人事院が行政上の権限あるいは契約関係等にある具体的な承認基準を定めまして、本府省の課長相当職以上の職員については人事院が承認を行う、それ以下の職員については、役員の地位につく場合を除きまして、各府省の長に権限委任を行っているところでございます。

今先生お尋ねの、公正な人材活用システムは、国家公務員が在職中に培った高度の専門知識あるいは能力等を広く社会で活用していただくという観点から、公正で透明性の高い再就職システムをつくらうということで、平成十年に創設したものでございます。

このシステムにおきましては、企業からの人材要請は日本経団連を経由して人事院に対して行わ

れまして、人事院では、要請のあるような能力や経験を持った人材を有すると見られる府省に対してはその要請を伝えて、当該府省において、ふさわしい職員に当たった上でその内諾を得て、当該企業と接触するという段取りになっております。

さらに、その就職が現行の百三条の規定に該当する、事前承認が必要だという場合には、各府省が人事院に対して承認を申請するという事になってございます。

現在まで、このシステムによって現実に人事院の承認を得て就職をした件数は、六十五件でございます。

〔委員長退席、戸井田委員長代理着席〕

○土井(孝)委員 この人材活用システムというのは、経団連の要請ということ、全くの民間企業からの要請だということに思っております。そういう中で、六十五名の皆さんが国家公務員から民間に転出という新たな道を探して就職をされた。そしてまた、そういう方々は一生懸命頑張っているんだというふうに思っております。

ですから、私自身は、天下りと再就職というものをしっかりと分けて考えていかなければならないというふうに、橋本委員も主張されておりましたが、その点をまずしっかりと分けて議論していかなければならないんだというふうに思っております。

もう一方で、総務省の方で、国家公務員人材バンクというものを支援制度としてつくっておりますが、こちらの方、前にも質問された方がいらつしやると思いますが、再度、実績を含めて、いろいろな資料を見せていただくと、十分に結果があらわれていない、それは各府省等に直接行われて、そういう原因があることも一つだというふうな記載のある資料を読ませていただきましたけれども、そういうものも含めて、どう取り組まれているのか、お話しいただきたいと思っております。

○戸谷政府参考人 人材バンクでございますが、これも試行という形で取り組まさせていただきますが、

りますが、件数としては一件ということでございます。理由として、やはり人材バンクへの求人登録件数、これが、時期も悪かったか、伸び悩んでおりました。それから、職員と求人をつなげた方との間に求人内容の条件面で不一致が生じたということがございまして、この辺をまず直さなければいけない。それから、先生おっしゃったように、求人が各府省等に直接行われる例が多いのではないかと、そういうふうに思っています。

昨年からずっと検討してきたわけでございますが、本年四月から、まず求人開拓でございますが、やはりこれにつきましては民間事業者の活用ということも考えられるのではないかと、ということ、活用可能性の検証作業というのをこしやってみたいというふうに考えております。それから、対象職員につきましても、各省の御協力も得まして、職員の範囲を拡大して、双方の数をふやすということに取り組んでいきたいというふうに考えております。

○土井(孝)委員 この資料には、十六年度に大学教授に採用されたもの一件というふうに書いてあります。そして、先ほど申しましたとおり、人材バンクの実績が十分に上がっていない理由は、求人各府省等に直接行われていることが原因であると考えられているというふうにも記載をいたしております。

これを直接読んで判断すれば、試行として行われている国家公務員人材バンク、これに省庁が何も協力していないということになります。何もとは言いませんが、省庁が抱え込んで、人材バンクとして試行としてやっているわけだから、そちらにぜひ求人という形をお願いしたいという、それは私は当たり前のことだと思っておりますし、当然だというふうに思っておりますが、そういう省庁の協力体制というものがしっかりと確立されていない。

試行の段階でこういう形でありまして、大臣、ぜひ、この現実を踏まえて、センターにつき

ましては、大臣の強い御意思で、しっかりと省庁に対して、もう二度と省庁の天下りにおけるそういうものは起こさせないと、これは通告をしておりませんが、もしその御決意を聞かせていただければというふうに思っています。

○渡辺国務大臣 現人材バンクが論議されたのは、私の記憶では小淵内閣のときだったかと思っております。そのときに、道路公団の理事の汚職事件やら防衛庁調達実施本部の不祥事件が起り、やはりこれは天下り問題とセットで考えていかなければいけないという問題認識があったかと思っております。

したがって、そういう認識のもとにつくられた人材バンクが機能していない最大の理由は、土井委員がいみじくも御指摘されたように、各省にあつせんの権限を温存してしまったことこそが最大のポイントであります。

また、先ほど人事・恩給局長が述べたように、求人開拓が不十分であったとか、条件面でのミスマッチがあつたとか、そういうこともろろの反省材料があるわけでありまして、まさしくこの失敗の教訓に基づいて、新しい官民人材交流センターの詳細な制度設計を行っていく必要があると思っております。

○土井(孝)委員 ぜひ大臣の強いリーダーシップを、これは総理大臣も当然でありますけれども、内閣が強いリーダーシップのもとにしっかりとしたもの、これが私は省庁の省益とか今までの縦割りを打破するスタートになるんだというふうに思っておりますので、よろしくお取り組みをいただきたいというふうに思います。

一点、時間がもうなくなつてまいりますので手短かに申し上げます。今までのいろいろな議論をしておりまして、最終的に、私自身は、国家公務員の意識改革をどうするんだということだと思っております。

いかに法律をつくっても、その法律をしっかりと守りながら、その法律以上の意識の中で国民の皆さんに信頼されるような形で働いてもらわな

ればならない。何か、自分だけ働いて、後は天下りして、高い給料をもらって、わたりをやつて何度も退職金をもらう、そんなことをいまだに考えている幹部がもしいるとすれば、そんなことはもう許されない時代だというのがはっきり認識してもらわなければならないので、一方で、大変なことではあります、国家公務員の意識改革というものをどのようにとらえていращやるのか、お伺いしたいと思ひます。

○渡辺国務大臣 天下りを期待して国家公務員になる人はほとんどいないと思ひます。

国家公務員採用試験I種に合格して、ことしの春、新たに採用された職員に対し、人事院が実施したアンケートがございします。国家公務員を目指した理由は、仕事にやりがいがある、公共のために仕事ができる、スケールの大きな仕事ができるという回答が大半であります。処遇面のよさを挙げる者は少なかつたという現実であります。この調査結果からも明らかなように、やりがいのある仕事を求めて、高い志を持って公務員になるわけでありします。

しかしながら、年功序列人事が存在をし、まさしくこの延長線で肩たたきが行われ、各省による天下りあつせんが行われている。年をとるにつれて、仕事のやりがい、公共のため、国家国民のためという意識が薄れ、各省縦割り、省益、縄張り意識が強くなつていのが現実ではないでしょうか。まさしく今回の国家公務員制度改革は、役所に入つたときの原点にも一回立ち戻ろう、そういう仕組みの実現のための改革であるということをお願いいたします。

○土井(亨)委員 ぜひこの改革はそういう趣旨にのつとつてやつていただきたいんですが、私の申し上げたいのは、やはり、幹部になれば幹部になるほど誘惑が多くなる、幹部になれば幹部になるほど、OBの皆さんのそういう誘ひというふうなものも出てくるんだらうというふうに思ひます。ですから、特に幹部の皆さんの意識改革、本当であれば各省に口きき防止策とか、しっかりと各省

がシステム化をしていかないと、この口ききというのとはなかなか直らないというふうには思ひてゐるんですね。

いろいろな形でこれから、外部検査員とか監視委員とかいろいろな制度がありまされども、まずは、省庁がみずから、口ききは絶対に受け入れないんだ、そういう強い意思と、それをしっかりとシステム化することによつてOBからの口ききを排除できる、そういうシステムを各省庁ごとにしっかりとつておかないと、またいろいろな意味で誘惑、OBからの声かけというものも出てくるかもしれない。それは、黙つていればわからないわけでありまされども、ですから、黙つてゐる、もうそういう時代ではないわけでありまされども、省庁として、しっかりとOBに対する対応策、口ききに対する防壁策というものをシステム化していただきたいというふうに思ひます。もう一点だけ、ちよつと簡単に聞かせていただきます。

公務員の定年は六十歳ですね。原則六十になつております。国家公務員法の中で、お聞きをしたら、昭和六十一年に原則六十歳ということで盛り込まれたのださうであります。

今までどうだったのかという思いもあるんですが、しかし、原則六十歳定年ということで国家公務員法に規定をされているのであれば、職場自体も、本来であれば六十歳定年という形の組織でなければならぬはずなのであります。それが、いろいろお話を聞いておると、ピラミッド形だ、ポストが足りない、出世からおくれたからもう外に出てもらう、こういうことが私はおかしいのだからというふうに思つております。

ですから、原則ではあります、この六十歳定年というのを厳格に、しっかりと省庁が対応できるような組織体制でなければならぬというふう

に思ひますが、大臣、どうお考えですか。

(三井田委員長代理退席、委員長着席)

○渡辺国務大臣 退職年齢の引き上げについては、小泉内閣のときから取り組んできた課題であ

ります。残念ながら、思つたより年齢引き上げがうまくいっていない現実があるのではないでしようか。

こうした現実を見るに当たつて、どこに原因があるかといつたら、やはり年功序列の人事システム、私がスーパー護送船団方式と申し上げてゐる、法律に書いていない慣行の中にあるのではないでしようか。同期横並びの人事管理を相変わらず行つてゐるわけでありまされども、年功序列であるがゆえにポストがなくなると肩たたきが行われる、その際、セツトで人事の一環として再就職先を見つめる、これがまさしく天下りでありまされども、これを打破するために、今回、能力・実績主義を徹底することといたしております。同時に、専門スタッフ職の早期導入、定年延長についてもパッケージとして取り組むことを明確にいたしております。まさにこういうことを進めていくならば、早期肩たたきシステムというのはいずれ消滅すると思ひます。

○土井(亨)委員 定年年齢が原則六十歳と規定されてゐるわけでありまされども、本来であれば入省して六十までいゝという形の組織体系でなければ六十歳という定年をいゝという意味がないというふうには私は思つておりますので、ぜひそういう形でお願いをしていきたいというふうに思ひます。私自身、先ほど冒頭で申しましたとおり、天下りというのは、一部の幹部、官僚の皆さんが自分の持つてゐる権限や官僚のときの力を温存しながら生き抜いていくためにやられてゐるものでありますから、これは何度か言うように、根絶をやめさせないといけない。しかし、ある意味、課長を含めてノンキャリアでも、そろそろおれももういいかなと思つてゐるときに、そろそろ再就職に行くかというふうな話になれば、それはすべて否定するものではないというふうに思つております。

民主党さんは今回は早期退職勧奨は全面禁止ということでありまされども、私の知り合いにも、地方の課長で早目に退職をして再就職されて本當に一

生懸命頑張つてゐる方も数人おります。その方は、何も役所から仕事をもらつてくるために雇われてゐるとかじゃなくて、自分の持つてゐる技術やいろいろなものをその会社につかり伝えるために頑張つてゐらつたOBの皆さんと私はおつき合ひもございします。(発言する者あり)ですから、中にはいろいろな天下りをして二重三重というものもあるんでしよけれども、そういう方もいらつしやるということを踏まえて……(発言する者あり)いやいや、関係してゐるところなんです。はつきり言つと、国交省に關係してゐる民間の会社です。でも、その会社は、いや、そういうことはもうしてゐない、できないんだ、だからその人の技術力をしっかりとうちの会社で吸収しながら、社員に伝えてほしいんだということ、再就職された方も私は知つております。そういう方もいらつしやるわけでありまされども、私は全面的に禁止をするというのはどうかというふうな思ひもありまされども。

その辺、大臣と民主党の提出者、そこも含めて、すべて悪なのか、全部だめなのか、一〇〇%、天下り、再就職はいけないことなんだというところで禁止をされておりますので、よろしくお願ひいたします。

○渡辺国務大臣 土井委員御指摘のように、予算や権限を背景にした各省人事の一環としての天下りあつせんは根絶をいたします。また、民間に就職した職員の働きかけについても規制はいたしません。これは、刑事罰を伴つた厳格な行為規制を導入したとしております。また、外部監視機関による監視体制も構築いたします。

一方において、公務員が能力を積極的に生かせるような再就職の仕組みをつくることは大事であります。職員個人の能力、経験を生かした転職で、この能力、経験が正當に評価されて行われる再就職は、天下りではないと我々は考えております。政府案においては、まさしく公務員本来の能力、経験を生かした再就職を支援する官民人材交流センターを設置してその実現を図ることについて

○馬淵議員 私どもは、公務員の再就職を制限するものではないんですね。先ほど来申し上げているように、離職前五年間に携わった影響力行使ができる権限、これは例えば契約ですとか、あるいは許可、行政指導もありますよ、そこにかかわる、これを関係営利企業と呼んでいるんですが、営利企業あるいは非営利も含めた法人への再就職については我々は禁止するんだということで、その意味での肩たたき禁止ということを申し上げているわけですね。再就職を制限するものではありません。

その上で、今お話がありますように、いや、中には関係するところに行つて立派に働いている方もそれはいらっしゃるでしょう。しかし、現実にはどうかといえば、けさの新聞にありますように、緑資源機構のように逮捕者が出て、これは国民注視の中ですよ。繰り返しなんです。きょうも橋本委員がお父様のときから改革をやっているとおっしゃいましたが、しかし、現実には政府の中でどんなに進めてもいまだに出てくる。しかも、ここに政治家の介在まで出ているじゃないですか。政治家の名前が出てくるわけです。我々がみずから標を正すには、まずその根源となる肩たたきの禁止ということをしっかりと定めた上で、その上で、離職後、関係するところには、これは天下一と我々は称していますけれども、これに関しては再就職は禁止なんだ、あつせんも禁止なんだと非常にわかりやすい形で御提示をしているわけでありまして。

委員の御指摘のように、それはそこまでやったら厳し過ぎるじゃないかとおっしゃいますが、現実にはこうした問題が社会問題化される状況の中で我々は立法化を図つていこうとしているわけですから、そこから目を背けるのはいかがなものかと思つております。

○土井(亨)委員 私も天下りは大反対ですよ。根絶しなきゃいけない。だから、何度も冒頭から申しましたとおり、こんなことをいつまでも続けたら官僚は崩壊しますよ。国民の皆さんが全く信頼

しなくなる。この国は動かなくなりまして。

ただ、今申しましたとおり、ある意味、早期勸奨退職で、そういう形できちつと二年なら二年、営利企業にも行かないで、しかしその二年後にいったときにはしっかりと、別に口ききをしたというところではなくて、本当にその人が培ってきた技術を自分の会社につかり入れてくれ、注入してくれという形でやっていってほしいという方もいらっしゃるわけですから、九九・九%は提出委員のお話のとおりかもしれないけれども、中にはそういう方もいらっしゃるという現実も踏まえれば、一〇〇%、全面禁止ということには私は少し納得できない……(発言する者あり)いや、それは私どもの感覚、意識の違いだと思います。そういうふうな頑張っている方もいらっしゃるというところだけは、ぜひ御認識いただきたいというふうに思います。

もう質問時間もなくなつてまいりました。これは通告していませんけれども、法案の前身でありますので、一点だけちよつと確認させていただきます。

附則の四条に、「公務員制度改革実行計画は、次に掲げる事項を定めるものとする。」というところがございます。この能力どうのこうのというのが何で附則なんだというのはいろいろな先生方がおっしゃつておりましたが、私がお聞きしたいのは、公務員を免職する場合にいうこの二、この趣旨をちよつとお聞かせいただきたいと思ひます。ちよつと二十五ページ、これは条文ですから、趣旨をお聞かせください。

○馬淵議員 今御指摘の部分、「公務員を免職する場合に民間の労働者に準ずる保障」、この部分でございましょうか。

当然ながら、これは分限免職を意図しているわけですが、この分限免職を行つていくという段階において、労働三権も含めて労働基本権については何ら現時点では議論がされておられないので、そこに対しての配慮も行わねばならないというこ

とを前提にしております。

○土井(亨)委員 免職となると、分限免職もありますし懲戒免職もありますし、それから、分限免職の中で、七十八条に記載されている一から四、これには、官職に必要な適格性を欠く場合、あなたは適格性を欠くんですよ、勤務実績がもうこれはひどいから分限ですよという形の規定も盛り込まれているわけですよ。今お話しのとおり、これは分限でとおっしゃられても、文章自体を読むと、免職のすべてを含むということになるとちよつと問題だなというふうに思います。

免職にされた人はすべからず、免職の理由によらず保障を行う仕組みを整備するというのは、私からすると暴論というか、こういうことが許されるのかというような条文になつておりますので、ここは訂正された方がいいというふうに思ひます。余計なお世話かもしれませんが、済みません。

○馬淵議員 今御指摘の部分で、分限免職のみならず、これはさまざまな形の免職も含むということとでこの条文には定めたつもりでございます。

○土井(亨)委員 そうすると、国家公務員として不適格であつて分限免職または懲戒免職をして、それを保障する仕組みはきちつと構築するということになりまして、免職としか書いていないわけでありまして。

○馬淵議員 これらさまざまな免職の規定に対して、制度設計というのは、行政刷新会議も含めて我々はしっかりとつくつていくということでございます。

○土井(亨)委員 私、もう質問時間が終わりましたが、ただ一点、やはり法案ですから、免職というものはいろいろな形の免職があるわけですから、すべての免職と読み取れるような条文では、これはまさしくお手盛りとしか言いようがないというところだけはお話をさせていたいただいて、限定した形の免職ということであれば理解もできますが、提出者がお話しいただいたように、免職ということだけでは、これはお手盛りだということを

お話しさせていただいて、質問を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○河本委員長 次に、田端正広君。

○田端委員 公明党の田端でございます。

先日、質問させていただきました。そのときは、天下りの問題あるいは基本法との関係等についてお尋ねをさせていただきましたが、きょうはまた、引き続きそういった視点からお願ひしたいと思ひます。

それで、まず、きょうの新聞等を見ましても、天下り規制ばかりに議論が集中していてそれでいいのかといったような新聞の論調も出てきています。基本的には公務員はどうかあるべきか、公務員の天下りとかそういうことが当然よくないのは当たり前ですが、改革するに際して、やはり公務員が国民から信頼される、そういう公務員、そしてまた働く公務員にやりがいがある、そういう活気に満ちているという公務員、そういう公務員改革でなければならぬというふうな、それが本場の改革なんだろう、こう思っているわけでありまして、なかなかその理想には行っていない。しかし、そこへどう持つていくかということだと思ひます。

それで政府の方にちよつとお尋ねしますが、現代の若者の世論調査でいきますと、日本では公務員に対する志望が大変減つてきている、アメリカや韓国よりも低い、こういうことが報道されているようです。その点をまず確認したいと思ひます。

○株丹政府参考人 御指摘の調査でございますけれども、これは、一ツ橋文芸教育振興会と財団法人日本青少年研究所が共同で昨年十月から十二月にかけて調査を行い、ことしになりまして発表されたものではないかと存じます。「高校生の意欲に関する調査」ということで、日本だけではなくて、アメリカ、中国、韓国の比較のものです。でございます。

これは多くの調査項目がございますけれども、各国の高校生に相当する年齢の若者に調査をしてございまして、その中に、将来つきたい職業というのがある。この将来つきたい職業については、二十ほど分類をされて、例えば医師でありますとか弁護士でありますとか、そういう項目が具体的に挙げられて、その一つに政府機関の公務員という分類がある。

それについての回答をいたしまして、中国の方は二八・六％、韓国で二四・四％、それに對しまして、日本につきましては九・二％、アメリカが八・七％ということでございますので、國際的に見ますと我が国の公務員志向というのは、中国あるいは韓国より相当低くて、アメリカと同程度、こういうことではないかと思ひます。

それからもう一点、今回の調査よりも前に、一九九九年に行われておりました、この際は日本とアメリカ、中国三カ国ということで調査をされたということでございます。前後關係を見ますと、アメリカ、日本は同程度というふうに先ほど申し上げましたけれども、アメリカの場合は、前回の調査と比べて六ポイントほど増加をしております、我が国の場合は二・五ポイントほど減少しておりますということでございますので、調査を見ます限りでは、我が国の高校生の公務員志向というのは、時系列的に見るとかなり低下をしているということでございます。

○田端委員 これは大変ゆゆしき事態だと思ひます。つまり、中国、韓国よりも一〇ポイント以上も下回っている。しかも、アメリカは横並びであったとしても、前回調査よりも日本は大変大きく後退した。これは突出して不人気だということふうに感じます。

したがって、大臣、公務員というのは国の中枢を担っていたわけでありますから、そこに對する若い人たちの気持ちが来ないということことは、これは、本当に将来の日本にとってゆゆしき状況ではないかと思ひます。

しかし、今回、そういう意味では、官民人材交流

流センターというものをきちつとつくって、そして積極的に官から民、民から官、こういうことも含めてやっていこう、こういうお話でございませう。だから、この交流センターの存在というものが大変大事なことになると思ふんです。まして、先ほど遠藤先生の方からもお話がございましたが、つまり、官と民とを比べて給料なんかもやはり民の方がはるかにいいということではありましたが、だから私は、官から民というのはあり得るかもわかりませんが、民から官というのはあるのかということも非常に疑問に感じるわけでありませう。

そういった意味で、この人材交流センターの役割、そして民から官への交流、そういったことを踏まえた本當の意味の交流センターの機能が發揮されるというそこにはやはりかなめがあるんだらうと思ひますが、大臣の御所見をお伺ひしたいと思ひます。

○渡辺國務大臣 先ほどの御議論の中で、長期トレンドとして公務員志望者が減っているという話がありました。田端委員御指摘のように、日本が官から民へという改革を行ってきているのは御案内のとおりであります。

かつて、例えば金融の世界において、護送船団金融行政などというものが行われていた時代もありました。官僚統制資本主義などとやゆされた時代もございました。そういう時代には、官の力、影響力というのが非常に強い時代だったろうと思ひます。また、優秀な人材がそういう権力構造の中で官僚を目指すという流れもあったかと思ひます。しかし、一連の構造改革の中で官から民へという長期トレンドをつくってきたことも事実でありまして、優秀な人材が民間に流れるということ自体は否定すべきものではなからうと思ひます。

一方において、国家経営に當たる国家公務員に優秀な人材が集まらないというのでも困りますので、我々としては、今回、優秀な人材がやる気と情熱を持つて仕事ができるように、能力・実績主義を導入するわけでございます。と同時に、御指

摘の官民人材交流センターを通じ、民から官へのゲートウェイとして将来は機能させるようにしたいという思ひも込めてございませう。

この次のプログラム法の課題として、採用から退職に至る一連の残ったパッケージについて御議論をいただきます。採用についても、新たな採用枠組みをつくっていただけるならば、まさしくこの官民人材交流センターが民から官へのゲートウェイとして大いに機能していくものと考えませう。

○田端委員 やはり、人気がないということは、それだけいい人が来ないということにつながっていくんだらうと私は思ひます。そこを危惧しているわけでありまして、例えば、東京大学の入学生は、国家公務員志望者が減ってきているということも現実でありまして、そういった意味では、先ほどの若い人たちのアンケート調査のその延長線上には、具体的にそういう形があらわれているんだらうと思ひます。

東大の人ばかりでもそれは困るわけですが、しかし、やはりいい人が集まっています、そしてそこで競争し合つて頑張つていく、そこに活力が出てきて、国家としての中枢機能というものがちゃんと安定するんだらう、こう思ふわけでありまして、そういういい意味の伝統というものをやはりしっかりと持つていかないと、また、そこをもう少しよみがえらせないといけないのではないかとこのことを感じるわけでありませう。

つまり、能力・実績主義はそれはそれで大変大事なことなんです、ベースをしつかり高めていく、引き上げることが大事だらう、こういうことを感じます。

つまり、採用の段階で優秀な人がどれだけ集まってくるか、応募してくれるか、そこが一番大事なことになるだらうと思ひますが、その点、大臣のお考えをお伺ひします。

○渡辺國務大臣 恐らく、我々の目の前にある世の中の流れの中にあつて、役人になつたら一生役人だ、民間人になつたら一生民間人だとい

う仕切りは相當程度崩れていくものと考えませう。したがって、今、例えばロースクールを出て国家公務員になつた人はたしか二人か三人だつたと記憶をしておりませうけれども、こういうロースクールを出た人材が、言つてみれば中途採用といひますか、例えば三十ぐらいになつてから国家公務員を目指すということがあつてもいいのではないでしようか。ロースクールから国家公務員の一種に応募された人、申込者が百六十二名、合格者が二十六名、そのうち採用にまで至つた人がたつたの三名しかいないという現実でございます。

したがって、この採用のあり方というの、先ほど申し上げましたように、来年予定のプログラム法の中で大いに議論をいただくことであり、これは、今まで行われてきた大卒、二十二か三ぐらいのときだけを考えるのではなくて、例えば規制改革會議が提言しておりますⅡ種、Ⅲ種の再チャレンジ、試験採用はもとと年齢を引き上げるべきだといふような提案もしておりますし、また、ロースクール卒業者がこれからどんどんふえてくることも考えれば、三十過ぎてから国家公務員を目指すという人たちがいてもちつともおかしくない、そういうカルチャーをつくるべきだと私は考へております。

○田端委員 それは確かにおつしやるとおりなんです、しかし、若い人ですらなかなか志望者が減つてきているという現実、やはりこれは重視しなきゃならない。そこは公務員に対する魅力というものがやはり落ちてきているんだらう、こう思ひます。

それは今回の改革の中でもいろいろ言つていただいておりますが、しかし、公務員の全体像というものをどうするかという基本法との絡みも大きいんだらう、こう考えています。まず、再就職の問題で何か公務員が何となく皆悪いような感じのイメージばかりが余り先行しますと、やはりそれは志望する人が減つてくるわけでありませうから、ここは非常に微妙な問題だらうと思ひます。

それで、例えば人間というのは、私自身もそう

いう感じを持ちましたが、例えば現在公務員でいらつしやる方が五十を過ぎますと、自分の身の振りというの、おれはどうしようかとそれはそれなりに考えます。公務員の皆さんも、そろそろ肩たたきされるとか、されたらどうしようとか、あるいは、される前には自分はどうしようとか、そういうことを考えるのは、生身の人間ですからこれは当たり前のことだと思ふんです。だからこそ、官民人材交流センターの存在というものが大変大事になるんだらうと思ふんです。

いい仕組みをつくっていただくとして、官民人材交流センターが機能するというのを前提にしても、私は、例えばいろいろな悪知恵が出るだらうということを心配するんです。制度、仕組みができて、人間というのはやはりそこをまた先に考えるんだらう。

例えば、自分が関係していた企業に二年間禁止ということになっていきますけれども、AならAという企業に行きたい、また、内々話もついている、だけれども、一たん全然関係ないBというところに行つて時間稼ぎをして、後にしばらくたつてからAというところに行く、こういう迂回作戦みたいなことだつて考える。だから、厳しくすればするほど人間というのは、やはりその網目をくぐつてそういうことを考えていくのが人間の社会、だらうと私は思っています。

したがって、迂回そのものは禁止だということ、そういうことを議論することも大事でしょうけれども、それよりも、いかにして公務員一人一人の本来の能力を発揮させるようなそういう仕組み、そういう意味で、そこに力点を置いた発想での公務員改革でなければならぬんじゃないか。それは、人材交流センターそのものの役割、ここがもう一つはつきり見えていないから、このところをもう少ししっかりと見据えたものにしていただかないと、今頑張つておられる公務員の方も内心やはり不安感を持っているのではないかと私は思いますが、大臣、いかがでしょうか。

○渡辺国務大臣 かつて禁酒法の時代に、酒づく

りを全面禁止した結果、密造がふえたという故事がございます。

我々は、今回、各省のあつせんというものを全面禁止いたしますが、公務員の正当な再就職まで抑制をするものではなくございませぬ。したがって、職員的能力、実績、経験が正しく評価をされて再就職していくことは大いに支援をしていかなければならないわけでございまして、今回の法案の背景にもそのような思想は盛り込んだつもりでございまして、官民の関連な交流によって、公務員が再就職のさまざまな機会に能力を積極的に生かせる仕組みをつくるのが重要であります。

まさしく、そのような観点から、人事の一環としての天下りから再就職支援へという大転換を行うわけでございまして、再就職に当たつてのさまざまな仕掛けを、これからまさに機能すべく、つくる予定になつていましてございまして。

○田端委員 大臣のその決意といひますか抱負はよくわかるんです。しかし、現実問題、私も何人かの現場で今頑張つておられる皆さんと議論をしても、やはり皆さんもそのところがもう一つずつとんと気持ちの中に落ちていないところを私は危惧しているわけです。

この公務員改革は、国家国民のために大事なことであります。しかし、そこで働く公務員自身の一一人にとつても大変なことであると思ふわけです。だからこそ、やはり、いい人が集まれば、この国の中枢を担つていただいて、やりがいを持つて、また意識を高めていただいて、そして頑張つていただく、そういうものにならないければ本当の意味の公務員改革にはならないのではないかと意味で、個々に働いている皆さんが納得しているのかどうか、やはりそこが一番のポイントではないかと私は思っています。

やはり人を大事にした組織にしないと、いい人は集まりません。だから、そういういい人が集まるような仕組みというものを、また、やる気とか気概、士気を高めるとか、そういうものを引っ張り出せるような改革でなければならぬんだらう

と思うんですが、そこが今私が一番危惧しているところなんです。

実は、私もいろいろな方々と接してきて、ここ十数年ずつと見てきまして、今の公務員制度というのは、それはそれなりに大変いい面もたくさんあると私は思っています。例えば、省庁間の交流とか、民間との交流とか、地方あるいは在外公館との交流とか、先ほどもお話があつたように、海外へ勉強に出かけるとか、いろいろなものが非常にうまく組み合わさつていて、そういう意味では、一つ一つを見るといいよりも、いろいろな形で総合すると、これは大変長い伝統の中から公務員のあり方というのが知恵を絞り出されてあるんだなということ、そういう面ではいろいろな点で感じる点はあるんですけども、しかし、例えば残業が多いとか給料が低いとか、いろいろな現実問題も絡んでいふことも事実であります。

だから、そういう意味で、今後、若い人たちが公務員に手を挙げていただくためのあり方というものこそが大事になつていく。私は、日本の公務員の人は、そういう意味では、先ほどからお話があるようないろいろな事件はありますけれども、しかし、この本質的なものは、非常にまじめだし、勤勉だし、そのやろうという気持ちは潔白なものであつて、基本的には、そこまで大変崩れているわけではない、すべてが悪いわけではないという意味で評価する点はたくさんある、こう思っているわけでありまして。

しかし、改革するならば、そういうものが国民の皆さんにもわかると同時に、公務員の皆さんにもすつと胸に落ちる、そういう公務員像というものをやはり提示する必要があるのではないかと、いうことをすぐ感じているわけで、先日申し上げましたが、国民にも理解され、公務員の皆さんからも納得していただけるような魅力ある改革、そして、それは基本法の絡みでなるんだらうと思ひますから、基本法の公務員像というものをもう少しいろいろな形で提示していかないと、ここだけではなかなか理解というものが進まないのでは

はないかということをもう一度確認させていただきたいと思ひます。

○渡辺国務大臣 やはり、公務員が高い気概を持ってやる気と情熱を発揮できる、そういう仕組みをつくるのが大事であると考えます。このことは、同時に国民の信頼を回復するというものにもつながっていくものと思ひます。

残念ながら、今までの年功序列型人事や各省縄張り主義がさまざまな弊害をもたらし、国民の信頼も失つてきたということを考えれば、まさしく今回の改正案にあるような仕掛け、すなわち、能力・実績主義の導入、各省人事の一環として行われる天下りあつせんの根絶に取り組むことによつて、岩盤のように横たわる、役所の課題を打破することができると考えます。

公務員制度は今回で終わるわけではなくありません。御指摘のように、二十一世紀の行政システムを支えるにふさわしい公務員像を実現するための、採用から退職に至るまでの人事制度全般についてのパッケージ改革が必要であります。そのための総合的、整合的な検討を進め、次期通常国会には、そうした基本方針を盛り込んだプログラム法案を提出させていただきたいと考えております。

○田端委員 ぜひお願いしたいと思ひますが、私は、基本的に公務員性悪説に立つて考えてはいけないうことは大事な点だらうと思ひますので、その点を申し上げておきたいと思ひます。

それで、パッケージとして考えて通常国会に出すというの中には、専門スタッフ職の問題、公募制の問題、官民交流の抜本的な拡大、そして定年延長の問題があると思ひます。ここは非常に大事な点だと私は思つておまして、さつき申し上げました公務員自身のライフサイクルをどうするかというところは、現実にはやはり人間だれしも年とともに考えることになるわけですから、そこを皆さんが安心できるように仕組みをしつかりと早い時点で提示していただくことが大事であり、そしてまた定年の問題も、今、早期退職勧奨というこ

とになっていきますが、これを早く是正しないとこのところはいけないんだらう、こう思います。したがって、まず六十歳まで、そこを五年で平均三歳引き上げるといってお話で来ていると思いますが、これは今どうなっているか。もう早く決着をつけてすべきだ、こういうふうに思いますが、まずは六十歳まで、そこをきちんと担保するような仕組み。そして、その後の六十五歳までの、つまり年金とのつながりをどうするかということ、これはまた次のステップになろうかと思えますが、その六十歳までどうするか、そして六十五歳までの、ここが今度はまた大きな大問題になると思いますけれども、その点についての大臣のお考えをお伺いしたいと思います。

い、国民のため、また公務員自身のための本質的な改革、そういったことの意義をしっかりと踏まえてぜひお願いしたいということを最後に申し上げて、質問を終わります。

午後零時三十分休憩

○河本委員長 この際、暫時休憩いたします。

午後一時二十分開議

○河本委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

この際、お諮りいたします。

各案審査のため、本日、政府参考人として林野庁次長石島一郎君及び厚生労働省職業安定局次長鳥生隆君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○河本委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○河本委員長 質疑を続行いたします。鈴木克昌君。

○鈴木(克)委員 民主党の鈴木克昌でございます。久々というか、この委員会に出させていただくことができました。この機会に少しお時間をいただいて、日ごろ考えておりますこと等を御質問させていただきますと思います。

今まさに、国のありようも含めて、とりわけ国家公務員等の規範が国民に大変厳しくさらされておりますし、また、いろいろな形で不祥事というようなものが出ております。これはやはり戦後続けてきた体制が、ある意味では制度疲労を起している、いろいろなところで矛盾が出てきているというところじゃないかなと思います。私はこの機会に、とりわけ私どもが党として出させていた

けれども、この中から、少し私が常日ごろ考えていることも含めて御質問をしてみたい、このように思うわけでございます。

まず、十七年十二月の二十四日に政府は行政改革の重要方針を閣議で決定されました。そして、昨年、行革推進法を制定されたわけでありますが、これによって、いわゆる独法の整理統合を含めて見直しをしていく、こういう作業が進められておるといふふうに理解をいたしております。独法は、平成十三年に初めて誕生して七年を経過しておるわけですが、場合によつては、早い独法は五年の第一期を踏まえておることであることである。二期目に入つておる独法もあるということである。

ここで私は、一度この独法に関して整理をしてみたいと思ふんですが、大臣、独法化のいわゆるメリット、そしてデメリット、この部分をぜひ一度お尋ねしてみたいというふうに思います。最初、まずここから入らせていただきたいと思ひます。大臣、いかがでしょうか。

○渡辺国務大臣 独立行政法人問題を深く御研究されておられる鈴木先生には釈迦に説法でございますが、独法制度というのは、まず業務の効率性と質の向上を目指しております。第二に自律的な業務運営の確保、第三に業務の透明性の確保を目的として設立されます。中期的な目標管理と第三者による厳格な事後評価によつて業務、組織を見直し、業務運営の効率性、適正性を担保するいわゆるPDCAサイクルがビルトインされているところが特徴であります。

このような制度を導入し、八万三千人に相当する規模の業務を国から切り出し、独法化することによつて、行政組織の大幅なスリム化を達成いたしました。三十九の特設法人等の独法化によつて、責任の所在が不明確といった問題のあった特設法人の改革もあわせて実現をいたしました。また、独法運営としても、第一に特殊法人等から移行した独法の役員数が削減されております。運営コストの大幅な削減、財政支出の縮小などの

業務の効率性の向上も図られております。第二に、法人の長の裁量による効果的な運営や自己収入の増大などの自律的な業務運営の確保が行われます。第三に、財務諸表の公表、企業会計原則の適用などの業務運営の透明性の確保が図られます。

こうしたことを実現したほか、平成十五年度以降の中期目標終了時の見直しによつて、法人の統廃合による十四法人の削減を見ました。一万四千人弱の役職員の非公務員化も行いました。百以上の事務事業の廃止縮小、重点化等の成果も上げたところでもあります。

ただ、現状の独法を見ますと、廃止、民営化なども含め、より抜本的な改革を進めるべきという意見もございします。五月九日の経済財政諮問会議におきまして、民間議員から、ゼロベースで百一法人全部を対象に見直しを行つていただきたいとの要請が私に向けてございました。安倍総理からは、政府機能の見直しの第一弾にふさわしい本格的な改革をよろしく願ひしたいとの指示をいただいております。大変重い課題であります。全力を尽くしてやってみようと思ひます。

○鈴木(克)委員 今御丁寧に御説明をいただいたわけですが、効率もよくなった、質も向上した、透明性も上がったということでありまして、大変そういう意味でスリムになった、こういうふうな評価をなさつたわけですが、私には、もちろんそれをすべて否定するつもりはありません。しかし、その中でもまだまだ幾多の問題が包含されておる、このように思っております。

とりわけ、独法化になったがゆえに、ある意味では国会と独法の接点というのは逆に非常に少なくなつてしまつた。それは自律をするんだからいいんだという御説明になるのかも申しませんが、い

でも、しかし、国会がきちつとチェックをする機能を果たしていくというのは国民が期待をするところだと私は思っております。

今申し上げた独立行政法人の通則法を見ると、第六十条に特定独法の職員の数を国会に報告する

義務を定めた、実は国会との接点はこれだけなんです。これで本当に内容がきちつとチェックできるのかどうかということがあります。しかし、そういうふうに申し上げると恐らく、大臣の答弁をとってしまつてはいけないうけですけれども、評価委員会の報告書を出しておりますよとか、それから独立行政法人総覧を出していますとか、いろいろとおっしゃるというふうに思っていますね。

ところが、実際にそれを見ていきますと、百一ある法人、今おっしゃいましたよね、その中で、財政法第二十八条による参考書類の中には、百一ある法人の中で四十四載つておるだけなんです。私は、これは全くそういう意味でオープンになつておるというふうではないと思つております。

とりわけ、四十四の独立法人しか掲載がされてないということと同時に、いわゆる国の財政、予算と密接な関係にある独法の審議は、予算時にやっていくのが一番タイムリーだというふうに思つておるんですが、これが結局決算しか載つていないわけですね。だから、ある意味では国の関与をなるべくさせないという流れになつておるというふうには私は思つておりますが、この点について、第二十八条による参考書類においてきちつと掲載をして、国会審議の便に供するべきだというふうには思つております。

このことについて、官房長官、内閣全体の話でありますので、官房長官はどのようにお考えになつておるのか。そして渡辺大臣は、独法の改革をしつかりやつていけと安倍さんから言われておるということでありまして、その辺をどんなふうにお考えになつておるのか。御答弁をいただきたいというふうに思います。

○田中副大臣 鈴木委員の御質問に、まず財務省として答弁をさせていただきたいと思つております。

もう御存じのとおりなんです。ございますけれども、国会における予算審議の参考とするため、財政法第二十八条第七号に基づいて、国が出資して

いる主要な法人の決算及び予定財務諸表を予算の参考資料として国会に提出している。国が出資している主要な法人の範囲については、法令上、具体的な基準が定められていないけれども、予算を通じて行われる国の出資状況から、昭和四十八年三月一日の衆議院予算委員会理事懇談会で具体的な基準が申し合はれておりまして、政府としては、それに沿つて登載し、国会に提出をしております。

具体的には、独立行政法人については、十三年四月に国の機関から独立行政法人に移行したものの、先行独法でございまして。続いて、二として、特殊法人から独立行政法人に移行した法人、移行独法に大別されるが、このうち、先行独法については、国から土地建物などの財産が移管されておりました。現金出資が原則行われていないため、衆議院の予算委員会理事懇の申し合せの国が出資している主要な法人の基準に該当しない、こういうことから掲載をしております。また、移行独法のうちの、特殊法人の際に二十八条参考書類に掲載されていた独法については、その重要性にかんがみ、引き続き二十八条参考書類に掲載をいたしておるものでございます。

なお、運営費交付金の交付を受けている独立行政法人については、各省庁が作成する予算の各目明細書において、当該年度の年度計画見積もりを掲載しておるところでございます。

いづれにしても、独立行政法人等の財務状況について透明性を高めることは大変重要なことであります。今後とも適切な情報開示に努めてまいりたい、このように思つております。

○渡辺国務大臣 予算については、今財務副大臣の答弁のとおりでございます。

私の方からは、独立行政法人という形態をとりましたときに、予算もさることながら、決算も非常に大事ではないかと思つておる。そこで、各独法の決算ベースの財務諸表については、企業会計原則に準拠した独法会計基準を既につくつてございまして、これに基づいて連結ベースも含めて作

成し、公表しておるところであります。

独法の財務状況について一覽性を有する形で把握ができ、相互に比較可能となつたら、なお一層これは独法の見直しには資するわけでございます。そういう透明性を高めることについて今後検討してまいりたいと考えております。

○鈴木(克)委員 ありがとうございます。

先ほど副大臣がおっしゃいましたよね。私もこれを持ってきました。財政法第二十八条七号の国が出資する主要な法人の基準についてということを持つてまいりましたが、まさにおっしゃつた通り、四十八年なんです。これ、しかも、予算の理事懇での申し合せなんです。これをいつまでも後生大事に、これが根拠ですよと言つていうのは、私は、もう本時代に時代はどんどん変わつていっておるわけですよ。もちろん、このときの決定を軽んずるわけでもありません。しかし、世の中はどんどん変わつていっておるのに、いつまでもこれを続けるんです。昭和四十八年の要するに申し合せによりということは何年、いつまでもこんなことを答弁されるのか。

私は、やはりこれは現実に合わせて見直していくべきだと思つておるんです。官房長官、いかがですか。四十八年の予算の理事懇の申し合せ事項が後生大事に今根拠になつておるといふのは、これはやはり私は見直していただく必要があるというふうには思つておるんですが、どんなものでしょうか。

○塩崎国務大臣 先生今御指摘された昭和四十八年という、まだ独法がないころでございます。

御案内のように、独法は、橋本行革の中で、特殊法人などの見直しをやる中で、私も自民党の行革推進本部の事務局長をやつておりましたが、イギリスのネクスト・ステップ・エージェンシーというのを一つの参考に切り分けをしていっただろうかという中で、透明性を含めた国の機関あるいは関連機関としてのあり方を検討し、制度化をしていったものでございます。

今回、今ある独法制度を含めて、五月九日の経

済財政諮問会議で、総理から、百一の独法についてゼロベースでも一回見直せ、こういうことであります。したがつて、これから渡辺大臣のもとで、管総務大臣も協力しながら、この百一の独法については検討を加えていくということでございます。今先生が御指摘になつておる財務状況、この財務状況についても、今後どういうふうなディスクロージャーがなされるべきなのかということとは当然議論されることになってくると思ひますので、国権の最高機関たる国会の中で決められた定めに従つて今までやつてきているわけでありまして、そういう御指示については、やはり立法府として御指示をいただけるものだというふうに見直し、財務状況のディスクロージャーのあり方も含めて、渡辺大臣のもとでしっかりと見直しをしてまいりたい、このように思つております。

○鈴木(克)委員 ありがとうございます。

ぜひ私は、やはりこの際、この根拠をきちつと見直していくべきだ、このことを強く主張させていただきます。

さて、三番目ですが、冒頭、予備的調査に基づいていろいろと御質問させていただきました。このことを申し上げました。私は所属しているのは財金なものですから、財務省が所管する独法を詳しく精査をさせていただいたわけでありまして、言うまでもありませんが、酒類総合研究所、そして造幣局、国立印刷局、通関情報処理センター、日本万国博覧会記念機構、この五つが財務省に所属している独法ということになります。

このうち、酒類総合研究所は、先ほどもお話がありました。先行独法ということで、平成十三年の四月から発足をして今日まで来た。したがつて、五年間の第一期を終えて、中期目標を終えて、今、二期目といひますかに入つておる。これは御案内のとおりであります。造幣局以下四つの独法は、十九年度でいわゆる中期目標を終えるということでありまして。

そこで、お伺いをしたいんですが、予備

的調査が行われました資料を拝見しまして、それぞれの五つの独法がやっておる一般競争入札の落札率を見ますと、いずれも一〇〇%というふうにあるんですね。この一般競争入札で一〇〇%の落札というのは、一体全体どういふことなんだろう。これは私はちよつと理解できないということ、詳しく出していただきました。

そうしましたら、酒類総合研究所は、例えば十八年なんですけれども、あるガス、水道の取りかえ工事で四千九百十、もう一つの照明の工事で四百七十九千。これ、千円単位までというか、円単位までびたつと合つて落札率一〇〇%になるというのは、これはどういふことなんですかね。これは、だれかが値段を出して、おい、これだからこれでやれよと言つておる以外考えられないんですけれども、論理的な説明がもしどなたかできたら、ぜひ私、納得させていただきたいんですよ。

造幣局でも、例えば厚生施設の工事で千四百九十九万一千円、びたつと一〇〇%ですよ。これはどういふマジックなんですかね。私は、ぜひ一遍、副大臣が政務官がわかりませんけれども、納得のいく説明をしていただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。

○小手川政府参考人 まさに今先生がおっしゃった点につきまして、私どもも先方にいろいろ聞いたんですが、具体的な回答は残念ながらございませぬが、私どもの方で内容を考えますに、代表的なものとしては二つ考えられると思っております。

一つは、これは特に印刷局について言えるんですが、いわゆる偽造防止等のために非常に特定の材料とか技術を使うものがございまして、これは当然ながら、そのような技術を持っている業者から年度内でも何度か注文することがございます。そうすると、当然、同じもので、しかも何度ともいうことでそういうふうになってしまうというのが一つの代表例ではないか。

それからもう一つは、いわゆる市販されている

物品につきまして、恐らく独法の方で市販商品についてのカatalogを参考にしまして、それで内々に上限価格を定めておる。そうしますと、当然そのような価格は一般に知れ渡つていますので、結果的に、入札した結果がそういうふうになるというのが一つの代表例ではないかというふうに考えております。

（委員長退席、戸井田委員長代理着席）

○鈴木（元）委員 全く説明になっていません。工事前の内容を私は言つてもいいですよ。

今は確かにそうおっしゃいました。そういうケースもそれはあるでしょう。だけれども、私が今申し上げておるのは、酒類総合研究所は、ガス及び水道計量装置の取りかえ工事ですよ。もう一つは照明制御装置の更新工事ですよ。これが一〇〇パーなんですよ。もう一つ言いまししょう。造幣局は、厚生施設新築工事ですよ。これが一〇〇パーなんですよ。全然説明になっていないですよ。

委員長 これはおかしいですよ。全然違うんだから、私のお尋ねしておること。いかがですか。

○田中副大臣 委員が御指摘のとおり、私もちよつと調べてみまして、実は、平成十七年度で、酒類総合研究所で十件中二件、造幣局で百七十四件中二件、国立印刷局で四百七十二件の中で二十九件、通関情報処理センターで二十三件の中で一件、日本万国博覧会記念機構の中で六十七件のうち四件、そういう一〇〇%のものがありません。

私も、確かに、繰り返し入札するもので価格に変化がないとか、そういうことで前のもを参考にしているとか、そういうことはある可能性もあるわけですが、一〇〇%というのはなかなか大変な数字でございまして、九・九%とまた意味が違うわけがございまして、私も本当のことを言つて、内心、よくぞこんなことができるものだ、このようにも思うわけがございまして。

これは御指摘の点を十分踏まえて、厳正に公正に入札等が行われるように私どもも厳しく対応を

していかなきやいけない、指導もしていかなきやいけない、このように思っております。

○鈴木（元）委員 一般競争入札というのは、私は、我々が考えておるのと、そういう特殊な皆さん方のお考えになつておるものと、正直言つて言葉が二つあるのかな、意味が二つあるのかなというふうに思つたんですよ。どう考えても、一〇〇%というのはさつきも言つたように一円も違わないということですから、これは本当に考えられない。それは何百件中何件かということじゃないかとおっしゃるかもしれませんが、私は、これは定義の問題だと思つたんですよ。一般競争入札とは何だということだと思つたんですよ。

副大臣、あなたもおかしいと思つたとおっしゃるけれども、それはおかしいだけじゃ済まないですよ。国民の目から見れば、一体全体何をやってるんだと。

これはどうですか、委員長。一般競争入札で、工事で一円も違わない。落札率一〇〇%ですよ。これで全く問題ありませんと。それで、御担当の方も、ちよつと納得いきませんか、理解できませんねと。私は、これでこの場を進めていくというわけにはいかないんですよ。いかがでしょうか。

○田中副大臣 確かに全体の入札件数に比べてのパーセンテージというのは幾らかあるのでございませうけれども、その数字が大きい少ないかは別にしても、確かに委員がおっしゃるように、一〇〇%で落とすというのは、物によっては、精査してみると妥当性のあるものもあるのかもしれないけれども、国民の目から見ると、これは大変不思議な話でございまして、当然、私の立場から、先ほど御答弁をしたように、やはりきちつともう一度十分確認をしながら、こんなことが起きてはならないこともあるのかもしれないから、私も正確に把握して、厳正に行われるように今後とも指導してまいりたい、このように思います。

○鈴木（元）委員 委員長、私はぜひお願いをしたいんですが、もう一度、委員会できちつとこの案

件について、本当になぜ、どういう状況の中でこういうことになつたのかということをやはりきちつとデータとして出していただきたい、こういうふうな思いですが、委員長、いかがですか。

○戸井田委員長代理 理事会で協議します。

○鈴木（元）委員 では、ぜひそういうことで、私は、国民が納得する回答を出していただきたいということを委員長初め皆さん方にお願ひ申し上げておきたいと思ひます。

さて次であります。せつかく官房長官がお見えなものですから、今の一〇〇%の問題を含めて、また、ちよつと話は違ふんですが、緑資源機構の官製談合が今大きく言われています。そういう中で、財務省の五つの独法のすべてで、先ほどから私が言つておるうちに最高落札率一〇〇%が存在している。これは緑資源と無理やりひつつけるとちよつと御無礼かもしれませんが、私は、今聞いておられて、官房長官としてどんなふうにお感じになつたか、ぜひ感想を聞かせていただきたいと思ひますが、いかがでしょうか。緑資源も含めて、そして今の落札率一〇〇%という現象をどのようにお考えになるか。

○塩崎国務大臣 今の一〇〇%落札の問題であります。今田中副大臣から御説明申し上げたように、田中副大臣自身も、いまいぢうかね、こういうお話もあつたようでありますから、これはもう厳正に対処することなので、厳正に対処していただくしかないんだらうなというふうに思ふわけでありませう。

緑資源の問題については、この一〇〇%落札とは趣の少し違ふ問題であつて、むしろ今焦点が当たつておるのは官製談合の問題であり、そしてまた、公務員の天下りが、その先の、談合を行つておる方にいたということが今大変問題になつておる。これが事実だとすれば言語道断であり、また、こういうそしりを受けること自体も言語道断と言わざるを得ないということでありませうから、農水省において今第三者委員会をつくつて検討を始めていますけれども、まさに組織の存続を問わ

れているような、そういう重大な問題が起きていると私は思っています。

したがって、松岡大臣においてこの第三者委員会を指名したわけでありまして、ここで徹底的にやはり問題点の洗い出しをしてもらって、今後どうするかというのを決めてやっていくというのか、組織のあり方自体も見直していかなければならないし、まさに今ここで御審議をいただいている公務員の天下り、独法の場合には、現職出向で役員が林野庁から出ているはずでありますから、そういう関係をしている独法がこういう問題を起こしていることをどう考えるのかということ、やはり我々は徹底的に見ていかなければいけないんじゃないかと思っております。

○鈴木(克)委員 ありがとうございます。

私も、もうちょっと具体的にお話をしていくわけでありまして。

渡辺大臣が最初、効率は上がった、質も向上した、透明性も上がった、こうおっしゃるものから、ちよつとへそが曲がっているもので、そうじゃないですよというのをちくちくと順番に出させていたということに思っております。

通関情報処理センターが五つの中にあるわけですから、平成十七年九月に株式会社日本通運、これは名前を出しても資料に載っておったあれですけれども、財務省出身者が再就職をされておることではありますが、まず、これは間違いなくどうか確認をしたいと思っております。

○田中副大臣 非公務員型の独立行政法人の通関情報処理センターによれば、同センターの理事の職にあった者が、平成十七年六月に同センターを退職し、同年九月に日本通運株式会社へ再就職をしているということでございます、事実でございます。

○鈴木(克)委員 私は、このことをとやかくいうことではなくて、問題は今からなんです。結局、十七年の九月に日本通運に再就職をされ

ました。そうすると、翌十八年度に通関情報処理センターと株式会社日本通運との間で運送契約、これは随分なんだけれども、一千四十四万円が結ばれておるんですね。

これは、いや偶然そうなんですね、十七年九月に行つて、十八年にちょうど、日通さんが一生懸命おやりになったんですね、こういうことなのかというふうに、思えば思えないこともないかもしれない。しかし、私はそうは思わないんですね。だれが考えても、前の年に天下つてという就職をして、翌年、新たにその仕事が出るといふのは、明らかに疑問に思われても仕方がない、こういうふうに私は思うんですが、この辺について経緯を御説明いただきたいと思ひます。

○田中副大臣 鈴木委員、これは随分ではなくて、百万円を超える役務契約先の選定でございます、一般競争入札ということでございます。

御指摘の契約については、通関情報処理センターと同センター事務所における統計資料の運送等の契約でありまして、平成十八年の三月に一般競争入札によつて当該企業が落札をいたしております。

内容についても、ちよつと今メモを見ますと、お話の視点もあわせていいますと、十八年の三月に一般競争入札を実施した結果、たまたま日本通運株式会社が落札をして、御指摘の再就職と運送契約の間には、私も確認をしましたけれども、何ら関係がない、このように説明をしております。

落札率は九二%。一〇〇%ではございません、九二%でございますけれども、そういう状況にございまして。

○鈴木(克)委員 随分と申し上げて大変申しわけありません。私の間違いで、訂正をさせていただきます。

いづれにしても、努力をなさつたということでしょう。しかも、九二%であつたということですから、妥当なんだ、こうおっしゃるかも知れません。しかし、何か、ちよつとそういう表を見る

と、こちらから行かれた、行かれたらすぐ新たに受注をされた、こういう現象を見ると、その裏に何かあるのではないかなというふうに、私を含めて考える者もおつても仕方がないことではないのかな、このように思うわけでありまして。

いづれにしても、このことにつきましてはわかりました。さて、それでは少し続けてやらせていただきます。

国立印刷局の仕事を出して先には株式会社朝陽会というのがございます。これは、一覽表で資料を拝見いたしておるわけですが、その朝陽会に国立印刷局から再就職をした人がいるかどうか、まず、とりあえずお尋ねしたいと思ひます。

○田中副大臣 国家公務員法等に基づいて、財務省及び公務員型の独立行政法人である国立印刷局職員は、離職後二年以内に、離職前五年間に在職していた国の機関、特定独立行政法人と密接な関係をする営利企業に再就職する場合には、人事院の承認を得ることとされております。

財務省及び国立印刷局において、それぞれの行政文書の保存期間である三年、平成十六年以降ということになります。及び五年、平成十四年以降でございますが、この範囲内で、この営利企業への再就職承認の手続に関する行政文書を精査いたしましたけれども、株式会社朝陽会に再就職した者は確認できておりません。

○鈴木(克)委員 ところが、どういうことなんでしょう、これはこの中に、お手元に資料がないのであれかもしれませんが、四百十九ページに実は朝陽会というのがずつと載つておるわけですね。ここにアルファというマークが入つておるんですね。各法人及び移行前の組織からの再就職者が在籍する法人である場合はアルファ、こういうふうに実は記載をされておるわけでありまして。

したがって、今のお話で、もしそれがそういうことだとすると、例えばこのアルファのマークが間違つておるのか、それとも私のこの資料の読み

方が違つておるのか、調査局長がこれは何か間違つた記載をされたのか。その辺をちよつとたしたいんです。

○田中副大臣 今申し上げたとおり、営利企業への再就職承認の手続を経て、株式会社朝陽会に再就職した者は確認できておりません。そして、国立印刷局を退職して民間人となつた者の再就職の状況であります。そして、基本的には財務省は、その状況を関知し、これを把握する立場にはないわけでございます。

ただし、国立印刷局に確認をいたしましたところ、平成十五年の公益法人改革時において、財団法人印刷朝陽会の業務の見直しを行い、非公益事業について、平成十五年七月に当該財団法人から現在の株式会社朝陽会に事業と職員を移譲した際に、当該職員の中に元印刷局職員が含まれていたことから、再就職者がいる旨回答したものの、このように伺つておるところでございます。

○大西調査局長 調査局といたしましては、予備的調査に係る報告書の内容となる調査協力要請につきましては、行つたところの官公署から、調査データにつきまして、それがありません場合は、誤字脱字等の確認の修正あるいはレイアウトの修正等の形式的な修正のみを行つておりまして、出されたものをそのまま掲載しているところでございます。

○鈴木(克)委員 わかりました。調査局が間違つたとか、調査局がつくつた資料が違つておつたということではないということの確認できましたので、では、局長さん、後は結構です。

それで、私がちよつと気になるのは、この財団法人印刷朝陽会、株式会社朝陽会、この辺のところの使い分けが何かいまいふと全然としないわけですね、私も同じような形で資料を請求したんですが、結果的には私のところへそれが来なかつたということでありまして、このことにつきましては、今副大臣がおっしゃつた資料、あれをもう一度私自身入手して、よく確認をしてみたいというふうに思つております。

では、もう少し先に進めさせていただきます。

この株式会社朝陽会に対して、十七年度中に隨意契約で封筒詰め等作業四億八千万というのが実は載っているわけでありまして。この表に載っていますね。この作業内容と、なぜ隨意契約をしなきゃならなかったのかというところを御説明いただきたいと思います。

○田中副大臣 この契約については、国立印刷局に確認をいたしましたところ、平成十七年の四月に株式会社朝陽会と締結した十六件の契約をまとめて表記したものであります。

例示として記載されている封筒詰め作業については、国立印刷局の発注先、代金の請求先に対する納入告知書の封筒詰め作業でございます。顧客情報、請求内容の秘密保持等の観点から、実績があり、信頼のおける同社と隨意契約を行い、支払い額は約百三十万円であったと伺っております。

また、このほかの四億八千万円の隨意契約については、そのほとんどである四億三千万の契約は、年間を通じての官報資料版の編集作業でございます。当該作業は決められた体裁に短期間で正確に編集する熟練技術が必要でありまして、こうした技術を持つ同社と隨意契約を行った、このように聞いております。

現在、国における公共調達適正化を踏まえ、独立行政法人においても、総務省の要請によりまして、一般競争入札の導入、範囲拡大や契約の見直しを行うこととされておまして、財務省としても、この趣旨を踏まえ、国立印刷局に対しても隨意契約の見直しについて適切に指導してまいりたい、このように思っております。

○鈴木(克)委員 随契約の理由をお伺いすれば、今御答弁があったような形になると思います。私も小さな町の市長をしていまして、随契を出すときには、議会に言われると、大体今御答弁をいただいたようなそういうことを申し上げてきたような経緯もございます。余分な話でありますけれども。

しかし、本当に随契の中身であるのかどうかというところは、やはり常にきちっとチェックをされていかなきゃならないというふうに思えます。そういう目線で、今最後におっしゃいましたけれども、やはり関係諸機関が随契を出すときには、相当慎重に、公平であり、公正であり、そして問題がないということを確認してやられるように、ぜひ御指導をさせていただきたいなというふうに思います。

官房長官、お忙しいところ来ていただいたんですが、今私が申し上げました情報処理センターと国立印刷局の問題があったわけですが、何か再就職をした後に支出が出る、それから五億に近い随契が出るというふうな話を聞いておられて、国民はやはり、何かあるんじゃないのかなというふうに普通は思ってしまうと思うんですよ。こういうことをきくと、もっとオープンにしていくな、そういう政府になっていかなきゃならないというふうに私は思うんです。その辺を踏まえて、何か御感想とか御所見があれば聞かせていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 これは昨年、防衛施設庁で天下りと事後の発注のフォーミュラみたいなものが出てきて、愕然とするような話でございました。

ですから、これは公共調達と人事政策が一体化している、こういう問題としかとりようがないわけでありまして、今回の公務員制度改革で法律の審議をお願いしておりますけれども、まさにそういうことが起きないように、公益法人等を含めて、独法を含めて各省が直接的に再就職のあつせんをするのはまかりならない、こういう仕組みを考え、新しくつくられる、現在いる人材バンク、官民の人材交流センターというところにまめて、透明性を持ってやっていくということになつていくわけでございます。

今お話しした件は、独法からさらに民間企業に移った後の発注ということでございますので、先ほど申し上げた防衛施設庁とは少し違うわけでございますけれども、少なくとも、もともとの親元

の役所との間であつせんなどというものがあれば、これはもう明らかに一たん民間に行つた者といえどもあつせんは許されないという法律にしているわけでございますので、今起きている問題の多くに今回の法律改正によって対応ができていくんではないか、このように我々としても考えているところでございます。

○鈴木(克)委員 では、次に参ります。

酒類総合研究所についてお伺いをしたいんですが、総務副大臣もお見えですので、少し質問のベースを上げて、何とか御答弁いただくところまで行きたいというふうに思っています。

この酒類総合研究所は、財務省が所管する独法の中で唯一、国から運営費交付金が渡り切り費という形で渡されておるところでございます。これが、結論から申し上げますと、毎年渡されておるお金の最後に、五年間で締めて納付がありまして、五年間の運営費交付金は総額幾らだったか、そして納付金額は幾らだったか、納付率は幾らだったか、これをまずお伺いしたいと思います。

○田中副大臣 お答えをいたします。

酒類総合研究所が平成十三年度から十七年度までの五年間に交付を受けた運営費交付金の総額は約六十三億四千万円でございます。また、平成十八年度の国庫納付額は約六億八千万円でございます。これの第一期中期目標期間の運営費交付金の総額に対する割合は一〇・八％でございます。

○%を超える納付率になっておるのかということ、何かそこに意味があるのか、なぜこんな状況になっておるのか、御答弁いただきたいと思っております。

○田中副大臣 これも私も確認をさせていただきましたが、最終時の国庫納付金の額が六億八千二百六十五万円になっております。これは、独立行政法人移行時に国から出資を受けた課税資産に関連して還付を受けた消費税分が約二億八千万あつたということですね。それから、退職者が見込みを下回ったことによる人件費の節減分が約二億三千万でございます。それからもう一つ、一般管理費や、研究等事務費についての効率化に努力をしたことによるものが約一億四千万ございまして、これらについて独法の通則法等に基づいて国庫に納付をしたということでございます。全部ではありませんが、前段の二つはこの独法への移行時のやはり特殊なものである、このようにも私はちょっと思つたのでございます。

以上でございます。

○鈴木(克)委員 なぜこんなことを質問するかというの十分おわかりだと思ふんですが、国の財政が非常に厳しい厳しいと一方で言いながら、無駄とは言いませんけれども、そういうふうな形で後で戻すからいいじゃないかというものの、やはりその間、税が無駄に使われておるといふことになるわけですから、そういう意味で、私はやはり厳しくチェックをしていただきたいというふうに思います。

いづれにいたしましても、利益剰余金のことを聞いておきたいというふうに思ふんですが、造幣局、そして国立印刷局など独法を所管しておる以外に、ごめんなさい、それは自前で運営しておるわけですが、利益が出ていますよね。五年たつという言い方が合っているかどうかかわかりませんが、だけれども、その前に、相当膨大な金額を持つておるところがあるというふうに思ふんです。その辺の状況をお示しいただけませんか。

○田中副大臣 御指摘のとおり、造幣局及び国立印刷局は、平成十五年四月の独法化によって、運営費の交付金等の受領を前提としない独立採算を基本として業務運営を行っておりまして、両法人の利益については、今後の設備等の維持管理、更新、損失を含め、将来のリスク対応などの業務運営上の観点から積立金を積み上げております。

造幣局及び国立印刷局の第一期中期目標期間は平成十五年年度から十九年度まででございます。十八年度については現在決算の整理中でございますけれども、現時点における積立金の状況は、平成十七年度決算において、造幣局が九十二億円、国立印刷局は百九十五億円、こういうことで計上されております。

以上でございます。

○鈴木(克)委員 ありがとうございます。

今おっしゃったように、国立印刷局は十五年年度から始まって三年間で約二百億の積立金が存在しております。もちろん、十八年、十九年が今後どんなふうになってくるのかわかりませんが、しかし、少なくとも二百億というお金は膨大な金額でございます。私は、やはり五年間を待たずに中間的に、暫定国庫納付というようにすることを考えてもいいんじゃないのかなというふうに思っています。

今、この財務省関係の五独法を言っておるわけでありまして、これ以外にもずつとやっていけば、かなり大きな金額が出てくるんじゃないのかな。だから、かたくなに五年間の中間見直しを待つということではなくて、もう少し柔軟にお金の使い方というものを考えていったらどうだ、このように思うんです。このことは渡辺大臣と総務副大臣、両方から御答弁をいただきたい、このように思います。いかがでしょうか。

○渡辺国務大臣 独法については、一定の目標に従って業務の運営に自律性、自発性を発揮していただいているわけでありまして、一定の期間、具体的には三年以上五年以下の中期の目標を設定した上で、業務実績を第三者により厳格に事後評価しております。財務関係についても、中期目標期

間を一つの区切りとしております。運営交付金の精算についても中期目標の単位で行うことにしており、次期中期目標期間への繰り越しを認められた額を除き、残余額を国庫に納付させております。

したがって、中期目標の途中に国庫納付を求めることは、独法の自律性、自発性確保の観点から、慎重に検討すべき問題かと思っております。

○大野副大臣 独立行政法人につきましては、一定の目標に従って業務運営の自律性や自発性を発揮するという観点が強うございます。一定の期間、具体的には三年以上五年以下の中期の目標を設定した上で、業務実績を第三者によって厳格に事後評価されるということになっております。

財務関係につきましても、中期目標期間を一つの区切りとしていくところでございまして、渡辺大臣の御答弁にもございました。このため、運営費交付金の精算につきましても中期目標期間の単位で行うこととしておりまして、次期中期目標期間への繰り越しを認められた額を除き、その残余額を国庫に納付させることとしているものでもございます。

中期目標期間の途中に国庫納付を求めるということでありましても、独立行政法人における自律的かつ自発的な業務運営の発揮を確保する、このような観点から、慎重に検討すべき問題ではないかと考えております。

○鈴木(克)委員 このことを少し議論したいんですが、あと時間も限られておりますので、少し先に進めさせていただきます。

印刷局に病院がありますね。このことをちょっとお尋ねしたいんですが、平成十五年、十六年、十七年の三年間で、東京にある印刷局病院、小田原にある病院がいずれも十一億から十二億の赤字を出しているんですね。この状態をどのように改善していくのか、そして何か抜本策があればお示しをいただきたいというふうに思います。

○田中副大臣 御指摘のとおり、両病院ともに赤字が生じております。その主な理由は、大学病院

からの派遣医師の後補充ができず、入院患者等を制限せざるを得なくなったというようなこともございまして、外来患者の減少もございまして、そのようになったんだろう、こう思っております。でございます。

今後の改善方策としては、国立印刷局において、小田原健康管理センターと今言っております、十六年の四月に小田原病院からそういうふうな形にしたわけでございますが、今後収支の改善が見込めないことから、また、民間経営の公募もいたしましたけれども、公募に応じただくところが多かったものですから、十九年度末で廃止をする、こういうことになりました。

また、東京病院の方については、大学病院との連携強化や診療体制の見直しによりまして、十八年度から三年間で大幅な収支改善を図ることを目的としましたアクションプランに基づいて収支改善に努め、これにあわせて、引き続き病院のあり方等、抜本的な検討を進めていくこととしております。

財務省としても、引き続き国立印刷局のこれらの取り組みに対して適切に指導してまいりたい、このように思っております。

以上でございます。

○鈴木(克)委員 あつという間の一時間で、また機会をいただいでぜひ続きを議論したいというふうに思いますが、冒頭、渡辺大臣がおっしゃいましたが、本当にこの独法については、効率、質の向上、透明性、そしてスリム化等々、課題はたくさんあるんです。それを何としてもやっていくんだ、こういうことでございました。私は、まだいろいろと御質問申し上げたいこと、本当にこれは水山の一角であつて、いろいろな観点から見ればまだまだ問題はたくさんあるというふうに思っています。

そういう意味で、ぜひひとつきつとした、まさに透明な、そして公平な組織に変えていただくべく最大限の努力をお願いしたい、このことをお願い申し上げて、私の質問を終わりたいと思っております。

す。どうもありがとうございます。

○戸井田委員長代理 次に、細野豪志君。

○細野委員 民主党の細野豪志でございます。

先週の金曜日に引き続きまして、法案について審議をさせていただきたい、質問させていただきます。

きょうは官房長官も来ていただいておりますので、林副大臣には恐縮でございますが、官房長官及び大臣に御質問させていただきます。私がお願したときには政府委員の皆さんにも御答弁をいただくといい形をとりたいと思っておりますので、委員長の方もよろしくお願いいたします。

先週質問させていただいたときに民主党の方から幾つか資料の請求をさせていただきました。質の問題はさておき、中身については後ほど議論しますが、作業は一週間でしていただいた、これはいろいろと作業としては大変だった部分もあると思っておりますので、そのことについては感謝を申し上げます。

せつかく出していた資料でありますし、非常に参考になる資料でもありますので、その一部をきょうまとめて配らせていただきました。

まず一枚目。これは渡辺大臣に伺いたいんですが、民主党的に、民間の泉理事から質問させていただきます。いろいろ補助金が出ています。それから、利用者還元をするところもあるわけですが、公益にかかわるところについての補助金が出ています。このことについて。

上から、競輪、これは経済産業省ですね、競艇が国交省、オートレースが経産省、競馬が農水省、サッカーが文科省ということになるわけでありまして、公益に使っていただくのは、公的に認められているわけですからこれはよいわけでありまして、そういう補助金が出されている先に非常に多くの皆さんが天下りをされているということが、このグラフで言うところでございます。

ちなみに、ここで調べていただいたのは、あくまで補助金を受け取っている上位三十団体に限定をされます。しかも役員に限定をされています。競争については私も少し調べたことがございまして、上位三十に限定せずにもう少し幅を広げれば、百数十人、百五十人以上の方が天下っているという結果も出ています。下のサツカーくじなどは、これができたのは最近ですから、できてからこれだけ文科省の方が天下っているというこれは数ですね。

大臣、御所見を伺いたんですが、これを我々は、長妻議員が名づけたんですが、いわゆる持参金つき天下りと。天下りに要するにギャンブルの補助金という持参金をつけて、こうやって皆さん天下っているんです。これは我々が調べて初めて数字が出てきているんだと思うんですが、政府としてどうお考えになるのか。これはおかしいと思うのであれば私は改めるべきだと思いますが、まず大臣に御所見をお伺いします。

○渡辺国務大臣 この公営ギャンブル補助金交付先への天下りについて、私も深くは研究してまいりませんでしたが、素人的な思いつきでございしますが、確かに数は結構いますね。

これらの法人への再就職については、今回の政府案でいいますと、各府省の再就職あっせんは全面的に禁止されます。したがって、これからこういったところに各省あっせんによって天下るといふのは、人材交流センターへの一元化後は全面禁止でありますから、その点で、人事の一環としての天下りが根絶をされるということになるうかと思えます。

また、これらの法人に再就職をした職員OBでございしますが、例えば、もつと補助金をよこせ、こういう口ききをやった場合には、これは厳しい行為規制の対象になります。不正なものに限らず、外形的な規制もかけております。また、行為規制違反については、何度も申し上げますように、外部監視機関による厳格な監視体制を受けることとなります。

したがって、これらの措置によりまして、いわゆるこのような従来型の天下りは根絶をされると考えます。

○細野委員 口ききの話も出ましたが、現状においても、恐らく、そんな大臣がおっしゃるような露骨なこととはやっていないと思いますよ。大体、補助金は毎年受けていますから。要するに、天下ったことをおもんばかって、持参金を持って天下るわけですよ。それを受け入れている限り、きちんと毎年補助金を出しているというのがこの実態ですね。

大臣、ちなみに一つだけ申し上げますと、競争の問題で数年前に裏金が出てきたのを覚えていらっしゃいますか。競争のお金を使つて、補助金で裏金があつて問題になったことがあるんです、もしかしら忘れていらつしやるかもしれません。そのときも、こういう補助金に天下りがついてきているのはおかしいんじゃないかと私が指摘をして、きちんとやりますと言っていたんですが、あけてみたら天下りはふえていました。そういうことが行われるんですね。

せっかくそういう力強い御答弁をいただいたので、ではもう一つお伺いしますが、仮に、今政府がやっていらつしやる天下りバンクがしっかり創設をされたら、この数は減りますか。

○渡辺国務大臣 天下りバンクではございませぬ。官民人材交流センターは天下り根絶センターであります。ここを通して再就職をする場合には、予算や権限を背景としない、純粹に、当該職員の能力と経験が正当に評価をされて再就職をするわけでございします。

何度も申し上げますように、その人材センターのあっせん先、どこからどこまでやるかということについては、有識者懇談会で検討をしていた、だくことになっております。

○細野委員 では我々は、通称天下りバンクとこれか呼びたいと思います。いいですか、大臣。予算と権限に基づいた天下りをやらないとおっしゃるわけですね。これは

まさに権限に基づいて天下りをしているのは、数から見て明らかです。これを減らすことができるところで断言できないんですか。そんなものなら、やめた方がいいですよ。

○渡辺国務大臣 当然、天下りを根絶すると申し上げてはあります。したがって、正当な再就職であれば話は別でございしますが、従来型の天下りのようなものをこの人材交流センターが認めるというわけではございませぬ。

○細野委員 いや、ここで減らすと断言できない大臣のお立場というのは、相当苦しいんだろうなと。こんな露骨なことはないですよ。これを減らすとここで御答弁できないとは驚きました。

この問題をいつまでやつても先に行きませんのでこれぐらいにして、わたりの問題についてお伺いをしたいと思います。

わたりの調査は、平成十六年から十八年の三年間分についての調査結果が出て、これが十六件というところで、大変信じがたい数字だということで大分これはもう議論になっております。

加えて、先週、私の方から、歴代の事務次官のわたりの状況、一九九〇年以降を出してくれというのを申し上げましたら、先ほどから手元にばんばん入ってきました。一時間ぐらいい前からめくって見ております。ぎりぎりに出していただいたのは、ここに間に合わせていただいたのか、ぎりぎりになんか出たのかわかりませんが、出てまいりました。見ますと、これは、各官房長にきていただいているので後ほど質問をしますが、事務次官のあっせんの有無についてはわかりませぬというものがほとんどです。これはちよつと後ほど各省庁に聞きます。

では、このわたりの問題、まず大臣に確認をしたいんですが、先週も私は何度かこのやりとりをさせていたと思いますし、それぞれの委員が何度も質問させていただいておられますが、出てきている十六件は氷山の一角であると。ただ、その一方で、今までなかったと言っていたものが出てきただけ進歩じゃないか、そんな趣旨の答弁をされ

ています。

まず、この認識は今になっても変わらないのかということについて確認をさせていただきたいと思ひます。

○渡辺国務大臣 今の御指摘は、あくまでも、件数についての私の個人的な感想を申し上げたものであります。確認できたものとして報告がなされたものが十六件という調査の結果であることには変わりはないと思ひます。

○細野委員 私が聞いたのは、この十六件、わずかなものが出てきた、これでもうしようがないというふうにお考えになつていらっしゃるのかという、過去の答弁が認識としてお変わりないかどうかを聞いています。

○渡辺国務大臣 あくまでも、個人的な感想を申し上げたところでございします。

○細野委員 大臣、大臣が調査したんでしょう。行革事務局がやったというのは、大臣が指示してやったんでしょう。個人的な感想なんという答弁は、これはともないですよ。撤回されるならすぐ撤回してください。そんなことはあり得ないでしょう。

○渡辺国務大臣 十六件というのが、御指摘のようになんかという感想もあるでしょう。また、今までわたりのあっせんということそのものを認めてこなかったという歴史からすると、十六件明らかに確認できたものがあつたということもあわせて認めたわけでございします。これだけは、今まで認めていなかったものを認めたという大転換が行われたものと思ひます。

○細野委員 この間と同じ答弁に戻りましたので、御認識は変わらないということが確認をできました。

今度は官房長官にお伺いをしたいんです。官房長官、私も、余り威張られた勉強はしませんでしたが一応法学部を出ておまして、要するに、法律をつくるときにまず何を考えるかというところからすると、どこかの教科書を見ても、必ず立法事実を確認すると書いてあるんですね。

要するに、一体どういうことが行われていて、それが処罰するに値するかどうか。特に刑法犯に当たるようなケースというのは、まず事実があつて、その事実がおかしいというものであれば、それをやめるために法律をつくるわけですね。それで、その法律を適用する際には、当然事実があつて、それを認定するかどうか、判決事実ということになるわけですが、判決としてそれは事実ですよということ認定をされれば、初めて立法事実と比較をして、これは可罰性がありますねということで裁判で有罪が出るというのが、これは当たり前の法律のイロハなんです。

伺いますが、わたりというものは、これは現状どう行われているものかというのは、処罰対象にするわけだから、立法事実そのものですよ。わたりは処罰対象にするんだから。全部禁止するんですよ。

では、先に大臣に聞きます。わたりそのものは、処罰対象にするんだから、これはこの法律における立法事実ですね。御答弁ください。

○渡辺国務大臣 今回の政府案では、二回目、三回目以上のいわゆるわたりあつせんのみならず、一回目の天下りあつせんについても全面禁止をしているわけでございます。したがって、一回目が禁止されるわけでありまして、二回目、三回目は各省によるあつせんは禁止というのは当然ではないでしょうか。

○細野委員 では確認をしますが、違反をすれば一回目のも処罰する、二回目も処罰するということは、一回目のも二回目のも、これはあつせんという意味では立法事実そのものですね。

○渡辺国務大臣 各省のあつせんそのものを禁止するというものであります。

○細野委員 確認できました。では官房長官、これは立法事実ですね。法務委員長までやられて、法律の専門家である官房長官として、いや、手を振っておられますが、それは御専門ですよ。この立法事実の重要性についてどう考えるのか。きっちりその事実確認をすべきと

いうのは、これはもう当たり前の法律のイロハです。現状がどうあつて、それを認めるために法律をつくるんですから。その立法事実が確定しないというところは、それが具体的に適用されるときに、例えば、事実認定があつて、その事実認定に基づいて裁判で具体的に裁判長が、ではこれは判決事実だと特定したときに、これを比較するのが法律のやり方ですよ。官房長官、どうですか。

○塩崎国務大臣 先ほど来、渡辺大臣から申し上げているように、今回禁止するのはわたりではなくて、各省によるあつせんを禁止することでありまして、立法事実ということであれば、あつせんというのがその立法事実になるわけですね。

○細野委員 官房長官、いいですか、初めの一回目の天下りも処罰するけれども、わたり、これも処罰するわけですよ、二回目のものも。そうでしょう。では、もう一回答えてください。

○塩崎国務大臣 何度も申し上げているように、あつせんをしてはいけないと言っているわけで、わたりをやつてはいけないと言っているわけではなく、我々は公務員も同じ人間だと思つていますから、再就職はだれでもすることはあるわけですね。しなきゃおかしいわけだし、退職してそのままゆくりできる余裕がある人は結構だとしても。

それで、二度目とおつちやっているのは、一たん民間に出た人が今度またどこかに行く際に出身元の役所があつせんをする、OBでもう民間人となった元公務員の人が再就職でどこかにまた渡るときに、それはあつせんはだめですよということとを定めているのが今回の法律だということでございます。

○細野委員 わかつていてそういう話をされているんだと思うんですが、私もそれはわかつています。わたりをあつせんする行為は立法事実ですねというのを盛んに聞いているんです。当然、一回目の再就職、我々は天下りと呼びますが、これも立法事実、そして、わたりが行われてきて、そ

れのあつせんをしているということも立法事実として、それに基づいて法律をつくっているんですよ。官房長官、どうですか。

○塩崎国務大臣 何度も申し上げますけれども、あつせんをした場合にはだめだということでありまして、そういう事実をもとに我々はやつていくということでありまして。

○細野委員 今、官房長官がおつちやつたとおり、そういう事実をもとにやつている事実がどうなんですか、把握できているんですかということをお願いしているんです。把握できていますか、官房長官。

○塩崎国務大臣 少なくとも、きょうお出ししたもので、十六件はわたりのあつせんをしている、こういうことですね。

○細野委員 大臣が何度も少な過ぎると答弁をされているんですよ。把握できているんですか、官房長官。

○塩崎国務大臣 いや、それは多い少ないの問題ではなくて、少なくともこういうものがあるということがちゃんとした事実として出てきているということが大事なんじゃないですか。

○細野委員 いや、多い少ないがということではなくて、全く現状が把握できていないわけですよ。十六件なんということはあり得ないんだから。

ここで法律論を水かけ論していても前に進みませんので、では、それぞれの省庁の官房長の方にきていただいていますので、どういう調査をされたのかということについてちよつとお伺いをしたいと思います。

資料が一通り出てきましたので全部見ることはできませんが、特にまずお伺いしたいのは、厚生労働省。官房長、来られているでしょうか。歴代の事務次官の九〇年以降の天下り、そしてその後の再就職も含め、ずつとリストを出していただきたが、厚生労働省は、今の厚生労働省も、その前の労働省も厚生省も含めて、すべてあつせんの有無は確認できなかったというふう

に回答しています。足元の去年、おとしに再就職した人のも確認できなかったというふうに答えています。そして、この十六件で出てきている調査も、これも厚生労働省はゼロ件となつています。これも恐らく確認できなかったということだと思ひますが、官房長、これはどういう調査をしたんですか。

○太田政府参考人 お答え申し上げます。今般、事務次官経験者について調査要請を受けてまして、再就職先等につきまして行革事務局へ報告したところでございます。

私どもの保有している記録、人事院の承認を必要とする営利法人に関する記録がございますが、そういう記録を調べたところ、その記録の中であつせんの有無については確認されなかったということでございます。

○細野委員 一番足元では戸籍さんという方でしょうか。これは、事務次官をやられていた方が去年の九月の二十五日に退職をして、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に再就職されています。天下つておられますが、これは去年の九月ですよ。まだ一年たつていません。このあつせんがあつたかかったか、どうやって確認したんですか。

○太田政府参考人 お答え申し上げます。先ほど申し上げたとおり、人事院の承認を要する営利法人について、再就職する場合についての記録がございますので、その記録等を確認したところ、あつせんの有無について確認を記録上はできなかったということでございます。確認できなかったというのを御報告申し上げたところでございます。

○細野委員 では、もう一点官房長に聞きますが、三年間に関して十六件と出ている中で厚生労働省はゼロですね。これは、ないということなのか、確認できなかったのか。確認できなかったというのだというふうには思ひますが、これも同じような調査をされたんですか。

○太田政府参考人 お答え申し上げます。

四月十三日の調査、二回目以降の再就職のあつせんに関する調査結果というものも、これも先ほど申し上げました記録等を見て、結果、その記録にないということで、再就職のあつせんを通例として行っていることは確認できなかったということで御報告を申し上げたものでございます。

○細野委員 調べる気がないんでしょね、これだけ全部確認できなかったとおっしゃるんですから。

では、もう一方で外務省にお伺いしたいと思ひます。

これは前、私は外務委員会で一回質問してありまして、そこで、これは確認できなかったということなのか、それともないということなのか、どつちですかというふうに聞きましたら、官房長はここにいらつしやいますか、官房長の方からは、外務省についてはありませんという御答弁がありました。

これは先日委員会の質疑の中で、それこそ、調査で虚偽の回答をした場合には責任をとつてもらう、そういう答弁が渡辺大臣からもありました、外務省としてないということなのかどうか、確認をさせていただきたいと思ひます。

○塩尻政府参考人 お答え申し上げます。

四月十三日に公表されました調査結果でございますけれども、これにつきまして、我が方として二回目以降の再就職についてあつせんを行った事例が見当たらないということ、ないということでお答え申し上げます。当省として、把握している職員の就職先等についての事実関係をいろいろ確認作業をさせていただいたわけですが、その結果、確認できなかったということで報告させていただいたことでございます。

○細野委員 官房長、今の答弁はおかしいですよ。前、私は委員会で聞いたときに、調査中でわからないということなのか、ゼロなのかと聞いたんです。外務省にはなかったと答弁したじゃないですか。あれはうそですか。

○塩尻政府参考人 お答えいたします。

調査報告には、ないということで報告が載っております。そのことをこの間、答弁申し上げましたけれども、先ほどお話ししましたように、我が方で行っている事実関係に関するもの、これを確認した結果、そういうものはなかったということ、そういう報告をさせていただいたということでございます。

〔戸井田委員長代理退席、委員長着席〕

○細野委員 ここでは外務省の官房長とやり合う気はありませんが、この問の、もうグレーでいえば相当黒い虚偽答弁ですよ、私はそうやって聞いたんですから。調査中なのか、それともゼロと言ひ切れるのかと聞いたら、なかったと答弁したじゃないですか。これ自体とんでもないと思ひますよ。まあ、ここはいいです。

では確認をしますが、それぞれ各省庁から官房長に来ていただいていますので、これはどちらかで答弁してください。

確認をしたところ、何件という今出てきている調査結果だということなのか、この調査結果がすべてなのか、順番に御答弁をいただきたいと思ひます。資料で政府から出していただいたものを示していますので、上の会計検査院から委員長に指名をさせていただいて、それぞれ、再度申し上げますが、確認をしたところ、今出てきている調査結果なのか、今出てきている調査結果がすべてなのか、どちらかできちつと答弁してください。お願いします。

○石野会計検査院当局者 会計検査院でございます。

お示しの御報告いたしました資料につきまして、本院で把握している範囲での職員の再就職状況というのを確認いたしました。本院では二回目以降の再就職のあつせんというのは通例行っておりません。そして、二回目以降の再就職のあつせんを行うかどうかということについては、確認されなかったというものでございます。防衛省で

○西川政府参考人 お答えいたします。

でございます。

当方では、平成二年以降の事務次官で辞職した者、八名ございましたが、これらの者の再就職について当省で把握している記録等の資料を見まして、そのあつせんを行ったというものは確認できなかった、こういうことでございます。

○小林政府参考人 環境省でございます。

御指摘のとおりでございますが、二回目以降の再就職のあつせんに関する調査におきましては、国家公務員法に基づく承認手続なんかの手続を確認いたしましたけれども、あつせんによつてそういった就職を行ったということではないというふうに私も考えております。

○竹蔵政府参考人 国土交通省が保有しているデータで確認できた数字が三件だったということでございます。

○松永政府参考人 お答え申し上げます。

二回目以降の再就職のあつせんに関する当省の調査でございますけれども、当省として確認されたものについて件数をお答えしたものでござい

○井出政府参考人 農林水産省でございます。

農林水産省の資料で確認できる範囲で調査した結果、二件という数字が出ております。

○太田政府参考人 先ほどお答えしたとおりでございますけれども、私も、記録を確認したところ、再就職のあつせんを通例として行っていることは確認できなかったということでございます。

○玉井政府参考人 文部科学省の出身職員の二回目以降の再就職についてでございますけれども、私も、実態を確認できなかったという意味でお答えをしたわけでございます。

○杉本政府参考人 お答えいたします。

財務省でございますが、財務省といたしまして、二回目以降の再就職のあつせんに関する調査の依頼を受けて、職員の再就職状況を確認できる文書等を精査いたしました。三名について確認できたものとしてお答えしたものでござい

す。

○塩尻政府参考人 外務省として調査、確認した結果、そのようなあつせんの事例がなかったということでございます。

○池上政府参考人 お答え申し上げます。

法務省におきまして、その保有している資料等を精査したなどの調査を行ったところ、二回目以降の再就職のあつせんを行った事実は把握されておりません。

○荒木政府参考人 総務省でございます。

総務省といたしまして調査したところ、そのような事実を資料によつて確認できた事例が一件であつたものでございます。

○中江政府参考人 今回の調査におきまして、金融庁といたしまして、あつせんの有無を確認できる記録がなかったことから、あつせんが確認されたものはなかった旨の回答を行ったところでございます。

○安藤政府参考人 警察庁の所有します既存の資料に基づき調査を行った結果、あつせんによる二回目以降の再就職につきましては確認することができなかったというところでございます。

○舟橋政府参考人 公正取引委員会といたしまして調査を行いましたところ、二回目以降の再就職のあつせんがあつたということで確認できたのが二件ということでございます。

○風岡政府参考人 宮内庁におきましては、すべて調査した結果、ありませんでしたので、その旨御報告をさせていただきました。

○山本政府参考人 お答えいたします。

内閣府で、記録によつて確認できたのは一件でございます。その他につきましては、ありませんし、わからなかったということでございます。

○川村政府参考人 人事院でございます。

二回目の再就職をあつせんしたものにつきまして調査いたしました。確認しました二名につきまして御報告を申し上げたところでございます。

○林政府参考人 内閣法制局からお答え申し上げます。

再就職のあつせんに関する調査でございますけれども、当方の資料で確認できる範囲内で行革事務局に報告したものでございます。

具体的には、二回目以降の再就職のあつせんは、内閣法制局においては確認できなかったところでございます。

○細野委員 おおむねすべての省庁が、若干濁した省庁もありましたが、確認できた範囲でという話ですね。

官房長官、確認できた範囲でということ、逆に、これはほかにもありますということですね、答弁としては。ほとんど書面のみでの調査ですから。実態は、もう本当に大臣が御答弁をされたのが象徴的でして、氷山の一角なんですよ。要するに、わたりはもう全部あつせんしてやってきたんだから、今まで。

官房長官にこれはぜひお願いをしたいんですが、今回、事務次官のあつせんについて有無を調べていただきましたが、ほとんどわかりませんが、有無は不明。要するに、あつせんしたかどうかの調査が全部不明になっています。厚生労働省だけではありません。少なくとも、こういうわたりのあつせんそのものを処罰する法律をつくるのであれば、今話を聞いている全庁やっているわけだから、現実的に全部調べようというのは無理でしょう、こういう調査自体がやはり無理があつたんだと思います。せめて、事務次官のわたりをあつせんしてきたかどうかということについては、有無の不明というのではなくて、きちっと全庁挙げてこれを調べて、報告するのがこの法律を議論する大前提だと私は思いますが、官房長官、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 先生のお気持ちと我々の気持ちも余り変わらないような気がします。調査をしなければ法律がつかれないかという、そんなことは必ずしもないわけであつて、我々が思っていることを大臣も、渡辺大臣もかつて氷山の一角と言ったようでありましても、おっしゃるとおり、きょうの今議論している調査というの

は、基本的に、書面でそういうものが残っていたものが確認できたものの件数を言っているということでもあります。

しかし、我々は、立法をするに当たって、実態がどういふふうになっているのかというのを当然つづさに、調べられるものは調べますし、大体、事実関係として有無を、我々としてどうだろうというふうに通じているところは先生方も思っているところであつて、それを今回やめさせる。それも、罰則つきというのでは今までなかったわけでありまから、どういふことでこういうものをなくしていくのかという仕組み、知恵の一つとして、罰則、あるいは過料とかそういうものを含めた罰則、刑事罰ももちろんありますけれども、そういうものを導入しながら、こういうものを根絶していこうということでもあります。

ただ一方で、もう一つ大事なことを忘れてはならないのは、では、何であつせんをしなければ就職ができないのか、あるいはあつせんをしていくのかということになると、これの方がむしろ我々としては大事だということ、能力・実績主義というのがある、皆さんは再就職あつせんの問題ばかりを取り上げておられますけれども、我々は、二つの大きな柱はまさにリンクをしているもので、能力・実績主義にするところが、そもそも早期勧奨退職をやめることになり、言ってみれば民間の労働市場と官の労働市場との垣根をどうなくしていくのかということが大事なところであつて、その間に、権限を持った公務員が再就職した際の不正なことが起きないための仕組みとして、今回も行為規制プラス罰則、刑事罰を含めた厳しい罰則を設ける。

こういう全体の体系であるということもぜひ御理解をいただいた上で、いろいろ御議論を賜るとありがたいなというふうに通じているところでありま。す。

○細野委員 官房長官はずっと委員会に出られているわけでもないわけですから、我々も今までさんざんわたり以外の質疑もしてきていますから、

余りそういういいかげんなことは言わないでいただきたいと思えますね。

その上で申し上げますが、では、今、実態を把握できる範囲で把握することは必要だという答弁、実態を把握できる範囲で把握することが大事だとおっしゃいましたね。事務次官は各省庁で一九九〇年から七、八人です。この七、八人がどういふ再就職をして、わたりをどういふ形であつせんしてきたのかというのを調べるのは、十分調べられます。

官房長官、聞いてください。(塩崎国務大臣「七、八人って何ですか」と呼ぶ)一つの省庁で七、八人です。歴代事務次官は、九〇年以降です。それから、それぞれの省庁で、書面である、なしとかそういういいかげんな話じゃなくて、各省庁わづか七、八人なんだから、きちっと対面で調査をして、どういふわたりが、あつせんがあつたのかということ調べるのは当然じゃないですか。これならできるでしょう。官房長官、御答弁いただきたいと思えます。(発言する者あり)官房長官に、官房長官に聞いています。

○渡辺国務大臣 今、細野委員が一人一人官房長をヒアリングして、あのような答えだったわけでございます。恐らく、公式のヒアリングをもう一回やればまた同じような答えになることが予想されるわけであつて、それでも制度設計において必要があれば、有識者懇の方でお考えになることだろうと思えます。

○細野委員 大臣、私は同じ調査をしると言っているんじゃないんです。大臣が指示をされたのは、全庁の二回目以降のあつせんを調査されたこと、それが無理だというのは、今の答弁を聞いても我々はわかつています。

そうじゃなくて、各省庁の事務次官経験者、九〇年以降ですから、せいぜい七、八人の皆さんのわたりぐらいは、あつせんの有無も含めてきちっと調査されたらどうですか、その責任ぐらいはあらんじゃないですかというのを聞いています。当然じゃないですか。これをきちっと調べ

る、せめてそれぐらいやった上で、全部有識者会議に丸投げするのではなくて、この委員会が審議対象にする、これをお答えください。

○渡辺国務大臣 細野委員の御要求を踏まえて、各省、九〇年以降の事務次官経験者の再就職状況とあつせんの有無というものを調べた紙は、お手元に届いているのではないのでしょうか。

○細野委員 いやまあ、大臣もさつき見られたところなので、それは無理もないかもしれません。私もさつき見たところなんです。

ただ、私が一番注目したのは、わたりのあつせんがあつたのかどうかというのを知りたくてこの調査をお願いしたんです、それで調べていただいたんです。そうしたら、大臣、全部米印になっていて、あつせんの有無は確認できません、わかりませんと書いてあるんです。ほとんどのところは。(発言する者あり)いや、あつせんの一部あつせんけれども、厚生労働省は全部なしです、農水省もなしです、総務省もなしです。こんなものは調査じゃないと言っているんです。

○渡辺国務大臣 確かに御指摘のように、あつせんの有無、米印で確認できていないという答えが非常に多いようでございますが、中には、あつせんありと正直に答えているところもあるわけでございます。

○細野委員 いや、では大臣、要するに、調べればできるんだから、全部の省庁がやるべきだ。そうでしょう、やっているところもあるんだから。全然サボタージュしている省庁があるんですよ。わづか七、八人なんだから、ほかもきちっとやれという指示、出されますね。

○渡辺国務大臣 例えば、名前は言いませんけれども、あつせんの有無、一回目はあつせんあり、二回目以降はなしと言っているところもございませう。あとは米印ですから、確認できないということですから、これは要するに客観的な資料が残っていないから、こういうことなんだらうと思えます。

○細野委員 大臣、まあ、では、もう全部見る時

間はないでしょうから。厚生労働省は、足元も含めて全部、確認できないで答えてきています。農水省もそうです。もう資料は後から確認してください。確かに、幾つか答えている省庁もありますよ。答えていない省庁があるんです。そこはしっかり調査をすべしということを大臣として指示してください。

大臣、後ろからの紙を見て答弁することじゃないんですよ、これは。そういうことをきちっと調査して、それをなくすという決意をせめてこで大臣が示さないと、わたりの禁止なんて本当にできるんですかというのを再三申し上げているんです。やっけない省庁があるんだから、きちっと調べると御答弁ください。

○渡辺国務大臣 とにかく、一回目のあつせんは禁止するわけです。二回目以降のあつせんは、当然、これはあつせんでありますから禁止されま

す。一回目のあつせんについては、私どもの行革本部の調査において確認されたものが、三年間で二千件近くでしたでしょうか、ございました。二回目以降のあつせんについて、今まで、どの役所も全くと言っていいほど認めていなかったのです。しかし、十六件認め、確認された、こういうことでございますから、まさしくこれは大転換が行われた。

我々は、そういった事実を踏まえて、一回目も二回目も三回目も全く同様に禁止対象にする、もしこの禁を破つてあつせんをしたら懲戒処分になる、これは役人にとっては大変に重大なことだと思えます。

○細野委員 大臣、そんなことは聞いていないんです。

では、もう一回確認をしますが、まじめに調べて有無について幾つか答えている省庁もありますね、確かに。全く有無を確認していない、全部確認できなかったという省庁もあるんです。そういう省庁に対して、きちっと調査をしろと指示する気はあるんですか、ないんですかと聞いてい

るんです。大臣です、初めに言ったじゃないですか。

○林副大臣 御指名いただきましたので。先ほど来、法律論として、立憲事実というお話がございました。

委員の御指摘は、全部確認しなければ、要するにあつせんの禁止をやるべきではないとおっしゃっているのあればあれですが、大臣がおっしゃっておられるように、我々は、少なくとも十六件確認をされた事実に基づいて、あつせんの禁止という法案を提案させていただいているわけでございますから、そういう趣旨で御理解をいただければいいのではないかとこのように思っております。

○細野委員 では大臣、もう一回聞きます。

委員長は途中で外されていたのでね。それはないですよ。私、大臣に聞きますから一番初めに言っているんですから、それは御理解ください。一番初めに私はお願いをしました、代理の方でした。

では、もう一回聞きます。

要するに、有無を調査している省庁もありま

す。そして、それが全く調べられていなくて、全部米印にしている省庁が相当数あります。そういう省庁について、きちっと調査をするという指示を大臣として出される気があるか、それともないかを聞いています。

○渡辺国務大臣 要するに、米印で出してきたというところは、確認されていないということなんです。だから、存在したかもしれないけれども確認できていませんでした、こういうこともあり得るわけです。ですから、もう一回私がこれを指示したところで、確認できなかったという答えになるのはもう目に見えているわけでありま

す。我々は、もうその先を行っているんですよ。つまり、存在したかもしれないが、確認できていませんというものは多分あるだろう、私はそういう観点から申し上げているんです。ですから、こ

れはもう一回目も二回目も三回目も関係なしに、各省のあつせんそのものを全面禁止する、そういう決断であることを再度申し上げます。

○細野委員 大臣、去年とかおとしとか、場合によっては、ことしの四月のことを言っているんですよ。その省庁のあつせんがあったか

つたか、わたりにについても一回目の再就職について、それがわからないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

で、それが調べられないよう

れも再就職の支援をする、あつせんをするという話を直接伺いまして、大変びっくりいたしました。これは事実でしょうか。

○渡辺国務大臣 我々が法案の中で提案している官民人材交流センターのことでしょうか、そのことですね。これについては、詳細の制度設計を今の時点で決めたわけではございません。

推計でございますが、大体一万人ぐらい、毎年国家公務員一般職が退職をいたします。そのうち、早期勸奨退職が四千ぐらいと言われています。残りは定年と自己都合退職ということになるわけでありまして、したがって、定年退職の方も相当いらつしやるわけでございまして、この人たちの数は非常に多いわけでありますから、これを全部センターであつせんするなどという想定はいたしておりません。

○細野委員 では、再度確認しますが、定年退職の方々は、この人材バンクの方にあつせんをしてくださいというふうな依頼にいられても、これはあつせんをしないということですか。

○渡辺国務大臣 法案の中には、そういったことを排除するとか受け入れるとか書いてあるわけではございません。いずれにしても、有識者懇の中で決めていくことになるわけでございます。

私が言っているのは、余り数が多いとなかなか難しいかなというところは申し上げているわけでありま

す。

○細野委員 大臣、私どもは、これは一つの象徴的なことだと思うんですよ。大臣は、早期勸奨退職がなくなつたらリストラ型になるとまでおっしゃっているわけでしょう。リストラ型になるとまでおっしゃっているのに、リストラするとき、やめさせられる方とか、いろいろな就職をと

か、そういうことはあつても、定年退職をした方まであつせんすることをリストラ型とは我々は到底呼べないと思います。

大臣、ここで、有識者会議に丸投げするんじゃない、定年退職の方々は法律の趣旨としてあつせん対象にしないというふうにおつしやつたらどうですか。

○渡辺国務大臣 法案では排除はいたしておりませんが、私の感想としては、先ほど申し上げたとおりであります。

いずれにしても、有識者懇で詳細な基準はつくっていくことになりす。

○細野委員 大臣、感想じゃだめなんです、委員会審議は。答弁は重いんです。再三申し上げていますが、有識者懇の丸投げはこれ以上やめてください。有識者懇で何を議論するかよりも、この国会での質疑の方が重いでしょう。つくった大臣の答弁の方が重いんじゃないんですか。

法案に書いていないのも私は不備だと思いますが、それはもう出しているんだからこれ以上変えられないとおっしゃるならば、答弁の中で、定年退職の方についてはこの人材バンクではあつせんしませんが答弁してくださいよ。

○渡辺国務大臣 いずれにしても、有識者懇は、国会の審議を踏まえて、その中で詳細な制度設計を行っていたということでもあります。

○細野委員 そういう答弁も大臣はここではできないということですね。ここで大臣としてそういう意思を答弁として表明されるつもりはないということですか。定年退職の方についてはあつせん対象にしないとは答弁できないということですか。

○渡辺国務大臣 法律上は排除しておりませんので、具体的な制度設計は、国会の審議を踏まえて設計をしていただくということでもあります。

○細野委員 法律で書いていないのはわかっています。答弁で排除する気はないんですかということとを聞いています。

○渡辺国務大臣 私の立場は法案を提出した方の立場でございますので、法の趣旨に従って、これは国会にお出しをし、国会の御意見については聞く耳を持って、有識者懇の方に諮りたいと思っております。

○細野委員 大臣、ちょっと論点は違いますがけれども、きょう厚生労働委員会、年金の、社会保障庁の問題が採決されるわけですね。あつちで

何を議論しているかという、私も、きのう当事者から聞きましたが、年配の方で、年金の保険料を納めたのにもらえなくて苦しんでいる民間の方々の法案を、皆さんは強引に通すんですね。こつちで天下りの議論をしています。定年退職した官僚の皆さんまで天下りするなんという法案をここで審議しているこのアンバランスさは、どうしようもないと思いますよ。

大臣、いいですか。これ以上余り言いたくありませんが、公務員には共済年金という恵まれた年金があり、そしてそこで、それぞれが頑張つて仕事をされていると思います。ただ、せめて定年退職した方は、自分の力で再就職先は探して老後の設計をしていく、それぐらいの自立心は持つてもらわないと、この国は私はおかしくなると思えますよ。

再度聞きますが、大臣は政治家として、定年退職した人はこれはあつせんすべきではないとこで答弁できないんですか。御答弁いただきたいと思ひます。

○渡辺国務大臣 先ほど来申し上げているように、法案では排除はしていません。しかし、国会の審議を踏まえて有識者懇の方にはお諮りをいたします。

ついでながら、民間の方は高齢者雇用安定法というのがございます。再雇用とか定年延長とか、それから定年廃止とかいう、いろいろなルールでの高齢者の雇用について、義務づけが行われているところがございます。国家公務員にはこの法律の適用はないということが記されておりますけれども、そこに掲げられた高齢者の雇用安定については、何らかの方向性を持って検討していく必要はあるかと思ひます。

○細野委員 論点をずらされましたが、残念ですね、本当に。この程度のことを大臣がきちつと政治決断してこの委員会に答えられない。法案審議としては大変残念だと思ひます。

有識者懇でということですが、では大臣、もう一つ伺いますが、先ほどから何度も答弁

されている有識者懇のメンバーというのは、だれなんですか。どういう考え方を持っている方を、どういう基準で、だれをトップに据えるんですか。それぐらい答弁していただかないと、全部有識者懇でということ、これ以上質疑を続けることは私はできないと思ひます。メンバーをどうしようふうにお考えになっているのか。これも事前に通告してありますから、きちつと答弁いただきたいと思ひます。

○渡辺国務大臣 有識者懇談会のメンバーについては、まさしく先ほど来御議論いただいております詳細制度設計に係る御議論をいただくわけでありす。

四月二十四日に閣議決定をされました「公務員制度改革について」という文書で定められておりますのは、再就職ニーズに十分対応した積極的な求人開拓営業、キャリアコンサルティングを実施すること、各府省等の人事当局と企業等の直接交渉は禁止し、センター職員は出身府省職員の再就職あつせんは行わないこと、各府省等からの中立性を徹底し、実効性のある効率的な組織運営とすること、業務の透明性を確保することといった原則を定めておりますので、こうした原則に従つて適切な議論を行うことのできる人物でなければならぬと考へております。（発言する者あり）

○河本委員長 速記をとめて。

（速記中止）

○河本委員長 速記を起こして。

○細野委員 では、官房長官に答えていただけるそうですが、官房長官、いいですか。ちつと待つてもらえますか、ちゃんと聞きます。

先日も、これは資料を出していたんだんですが、どういふところにあつせんをするかも有識者会議で決めます、人員の数も有識者会議で決めます、支所の数も有識者会議で決めます、全部有識者会議に丸投げになつていふんですね。では、有識者会議というのはどんな組織でだれがやるんですかと聞いたら、それはこれから決めます、これ

じゃ国会審議は成り立たないんですよ。要するに、我々が国会でこの法律を審議しているのに、全部有識者会議に丸投げをして、そして採決だけするということは許されないということ、を申し上げているんです。官房長官として、有識者会議のあり方、少なくともこゝで責任を持つて答弁をしていただきたいと思ひます。どうでしょう。

○塩崎国務大臣 先生は閣議決定をごらんいただいていると思ひます。そこに、「官民人材交流センター」の制度設計については、官房長官の下に置く「私のもとに置く」「有識者懇談会の意見を踏まえ、内閣において以下の原則に従い検討することとする」となつていふわけです。そのエッセンスを今渡辺大臣が申し上げたわけであつて、ここに、どういう原則に従つて官民人材交流センターを制度設計していくのかということが書いてあるわけであつて、その原則にのつとつて議論していただける方々に集まつてもらつて、有識者懇談会の中で詳細設計をつくつていこう、こういうふうにし上げていけるわけでございますので、個別にだれということを決めていけるわけではございませんけれども、この原則に従つて議論していただくにふさわしい人たちが、そういう人たちに議論をしていただくということ、このセンターについての考へ方は、ここに閣議決定でお示しをしておりますのでございます。（発言する者あり）

○細野委員 まあ、時間も我々の中でやりくりしますから、それは御心配いただくことなく結構です。

では、これは委員会をお願いをします。

少なくとも、私はどちらかだと思ひます。有識者会議で決める丸投げするのではなくて、きちつとこゝで責任を持つて御答弁をいただくか、それがいただけないのであれば、有識者会議がかなるものかきちつとこゝで示していた、どつちかだと思ひます。どつちを選ばんですか。どつちもだめというのはいないですよ。有識者会議に丸投げをしてこゝでは答弁しませんが、ただ、有

識者会議は何かわかりません、こんないいかげんな話はないです。

少なくともどちらかにしていただきたいと思ひます。これは政府の問題ですから、官房長官に。

○塩崎国務大臣 今申し上げたように、我々としては、この人材交流センターについては、ここに

お示しをしている、閣議決定でお示しをしている原則に従つてつくりたいというわけでありま

す。○細野委員 では、委員会の方をお願いしま

す。どちらかだと思ひます。すなわち、有識者会議に丸投げをしていることについて書面できちつと

○河本委員長 理事会で協議します。

○細野委員 時間が来ましたのでこれで終わります

○河本委員長 次に、渡辺周君。

○渡辺(周)委員 民主党の渡辺でございます。引

き続いて質問します。

今の細野委員の質問に関連して何うわけであり

○塩崎国務大臣 先ほど申し上げたように、閣議

今、渡辺先生お尋ねの、どういう人がなるの

か、こういう中に官僚OBが入るかどうかという

個人個人でやはりそれにふさわしいかどうか見て

いかなきやいけなと思ひます。

公務員であるから全員が同じ考えを持つてい

しかし、公務員であつて、その公務員の味方を

○渡辺(周)委員 これまでも、審議会だとか懇談

会あるいは私的勉強会、総理を初め官房長官ある

ものはたくさんあつたわけですね。それによつて

ある程度、議論の方向性というのは、見れば大体

例えば、中曽根内閣で国鉄の民営化の話をした

き、さまざま審議会や懇談会というものをつ

き、さまたけは、これはもう、私も政治家で

下りをした人、かつてはどこの事務次官を

やつた、その後いろいろな経験を経て何になつ

た方もいらつしやれば、あるいはこれからなつ

評価するに値するポジションについている方もい

見解は言えないというのは、これは常識だ、人情

ですから、公務員の関係者というか、申し上げ

た、天下りを経験した方、あるいはOBである

方、あるいは非常に近いところにいる方、この

はそのつもりだ、それはわかつていっているよう

な発言はできませんか、官房長官。

○塩崎国務大臣 先生のお気持ちはもうよくわ

かつておりますし、我々も多分それは共有してい

る大事なポイントだと思ひます。

我々は、しかし一方で、公務員制度そのものを

いじるわけでありま。公務員制度について全く

知らない人が集まつて決められるかどうかとい

ところにも少し、やはり思いをいたさなければい

けないわけでありま。先生にこうやつて御

意見をちょうだいして、そういった御意見を踏ま

えて人選を進めていく。

基本は、先ほど申し上げたとおり、もう既に政

府・与党で合意をし、閣議で決定をいたしました

先ほどの原則、これに基づいてやつてくれる人

なければならぬということでございますので、

その辺は、先生のお気持ちをちょうだいして、人

選の際に大いに参考にさせていただいて、公正な

メンバーになるように、またバランスのとれたメ

ンバーになるようにやつて、いい結果を出してい

きたい、このように思つております。

○渡辺(周)委員 何をもちつて公正というのか

ちよつとわかりませんが、とにかく官僚の

OBはやはり入らない。当然なんです。官界出身

の方が入つちやうと、自分の来た道、あるいは自

分の行く道、あるいは自分の後輩たちのこれから

行く道を決めていく上で、やはりそれはコペルニ

クス的な大転回はできないですね。ですから、

もし本当に革命的な大転回をするのであれば、当

たり前のことでありますけれども、やはりそこは

入れるべきでないと思ひます。

まず、ぜひその方向で、またこの後も引き続き

チャンスがあれば、この問題を議論したいと思ひ

ます。

さて、そもそも論、前回、一昨日のときに

ちよつと聞きそびれました。私は、一つは、どう

してもこれは聞いておきたいんですけれども、そ

もそも論なんです。同期入省者が事務次官になつ

たら、どうしてほかの者がやめなさいいけない

か、なぜこういう慣行が続いたか、それについてはどうお考えですか。官房長官でも行革担当大臣でも結構です。

○渡辺国務大臣 いわゆる肩たたきシステムについては、再三申し上げるように、同期横並びで昇進していく年功序列システムがその根幹にあることは疑いを入れないと考えます。やはりこういうシステムがあるがゆえに、課長クラスまでは大体二年か三年ぐらいのタイムラグを伴って一斉に昇進をする、そこから先、指定職になりますとポストが足りなくなるわけでありまして、受け皿を探して、人事の一環としてそちらに天下りあつせんをする、こういうシステムであろうかと思ひます。

したがって、問題の根幹は何かといへば、やはりそれは年功序列システムにあるんだということでありまして、我々は、能力・実績主義というものを導入してこの年功序列を打破するというのが、肩たたきシステムの消滅につながっていくものと考えます。

○渡辺(周)委員 いや、違ふんです。私が聞きたのは、どうして同期入省者が事務次官になつたらやめなきゃいけないのか、今までなぜそうしてきたか。

つまり、その代に事務次官が一人いたら、それ以外の人間は外郭団体の総裁なり理事長なりになつて、ある意味では出世レースから、ある程度見えてきたところで見切りをつけるというか、自分自身で見切りをつける人間もいれば、その世界で生きてくれば当然わかるわけでありまして、もうここで自分はどういう方も、あるいは、言いくいことですけれども、出世レースに敗北したと。なぜそういうことをやってきたのか。一般社会では、これは官の理屈だけなんです。官僚の世界だけなんです、こういう理屈は。例えば、我々、同期が一人総理大臣になつたら、ほかの人間はもうあきらめて、もうやめろ。あるいは民間の会社では、同期入社の人間が部長になつたり専務になつたり社長になつたりして、同期が社長

になつたから、おれはもう芽がないんだといつて。そんなことはないですよ。

やはりそこを、当たり前で受け止めて、能力と言われなくても、御自身の努力もあるでしょう、あるいは持つて生まれた何か運みたいなものもあるのかもしれないけれども、やはりその中に……。理事がいらない。(発言する者あり)

○河本委員長 速記をとめて。

(速記中止)

○河本委員長 速記を起こして。

渡辺周君。

○渡辺(周)委員 一つには、なぜ事務次官になつたら同期がやめなきゃいけないのか。それはもう、今おっしゃつたみたいに、年功序列で同期からは、しかも絶対、事務次官になれない、各入省年次に一人ということもあると思ひます。例えばそれが、逆に言うと、そうでなくなつた人の、事務次官になれなかつた人の名譽なのか、それとも生涯賃金なのかということと考えたら、いろいろな理由があると思ひますけれども、やはりその慣習をなくすために、なくすんだということの御決意をひとつ、官房長官、時間もないようですから、ぜひ伺いたいと思ひます。

それで、もう一つ。

そもそも官僚だけが、この官のルールの中で、出世コースからあがれた人あるいは出世コースでトップまで行けなかつた人たちのために、今までも民間のみならず公益法人あるいは外郭団体、特殊法人等にどんどん天下つてきたわけでありまして、天下りの数がいればいるだけ、どんどん公益法人がふえていった。結果的には、筋肉質の政府とはほど遠い、まさに見えない政府がどんどん肥大化していったわけですね。

特に、公益法人というのは民法上の組織ですから、これは行政監察の法的根拠あるいは行政のいわゆる監察も届かない中で、しかし、委託を受けて、さまざまな業界の監督指導あるいは技能向上だとか調査だとか、いろいろなことをやってきた。やはり、筋肉質な政府をつくるんだつたら

ば、あわせてこうした公益法人を整理統合するという決断がないと、あるだけ必ず行きますよ。

この話は後で行革大臣にしますけれども、もう時間がありませんね、官房長官、どうですか。公益法人、つまり天下りの受け皿となつてきたところをやや少なくする、それによつて筋肉質、スリムな政府になるということについては同意だと思ひますけれども、官房長官、その辺を、天下り先を減らすんだ、今まで天下り先とされてきたところを減らすんだということを決断、ここではつきりと言えませんか。

○塩崎国務大臣 先ほど独法の改革の話もありましたが、我々はやはり、独法、そしてまた特に国からの資金の流れがあつたりするような公益法人については、絶えず改革をして、見直しをして、税金が無駄に使われないようにしないといけないということをやつていくのは当然で、先生のおっしゃるとおりだと思ひます。

先ほど、何で次官が最後に一人だけ残るんだ、こういう話でありました。我々、今回の法律の改正によつてかなり大きな発想の転換をした、こう思つていらっしゃるんですが、もともとこの官の世界、公務員の世界というのは、国であれば、国民が国会を通じて役所に権限と予算とを与えているわけでありまして、ですから、あくまでも官というのは民のためにある、国民のためにある、これが基本であります。

ところが、それがいつの間にか、予算と権限、国民の代表たる国会から与えられたにもかかわらず、それを活用してどうも再就職が行われているのではないのか、こういう問題がずっと指摘されて、今回、二度目のわたりを含めて役所の方も認めるところも出てきた。我々は、それは先生方も皆同じように認識をして、今回、予算、権限を持つていられるところが役所ですから、それをバックに再就職のあつせんをするのはまかりならぬといふことになったという大きな転換をした。その前提は、では、何でそもそも次官が一人だけ残るのかという、同期がずっと一緒に上がつ

ていくから。どの組織に行つたつて、ピラミッド組織になつていくわけですね。社長が二十人、専務が二十人、常務が二十人いますんという組織はあり得ないので、社長は一人、やはりこんなふうになつていくわけですね。ただ、それが同期でいつていると、こうやってだんだんだんだん減らして最後に一人にしていかなければならぬ、今までの硬直的な公務員制度があつたからこういうことになつてきた。

今度は、能力と実績によつて評価してそれを人事に反映させようということは、だから、例えば局長と次官の年次が逆転をする、あるいは三十歳で課長さん、四十歳で局長さん、四十二歳で次官というぐらゐのことが平気で起きるようになって、五十歳の人もいるよ、こういうことが十分能力と実績によつて出てくるという世界をつくらうと言つていくわけでありまして。

ですから、個々の能力・実績主義に、世の中では、民では当たり前にやられてることを初めて今回国家公務員、それが地方公務員にも公立学校の先生にも国立大学の先生にも及ぼしていけるということは今我々は期待しているわけでありまして。そういう、能力で人を評価してそれを人事にあらわしていこうということで、今までのように不自然な形で、五十になると早期勲奨退職が始まるというふうなことではなくて、やはり御自分が判断して、自分はこの官の世界でどうかな、むしろ官よりは民の方が向いてるかもわからないというところに早目に気がついた人は、途中から、早くから出るかもわからない。それは、今までのような同期がずっと護送船団で上がつていくようなものだ、なかなかそういうインセンティブがない。今度は能力・実績主義ですから、早くからその評価は人事に出てくる。

そういうようなことを考えてみれば、今回は、言つてみればかなり大きな日本の文化の転換をするといふことになるんだと私は思ふんですね。今回の法律は、対象になるのは大体三十数万ぐらいですけれども、さつき申し上げたような地

方公務員や学校の先生やそれから国立大学の先生を入れれば、三百数十万人ぐらゐが対象になつてくる。そういう大転換を今回やろうということになるわけでありまして、そういうことを考えてみると、やはりここで皆さん方と一緒に議論をしていただいて、問題点をいろいろとまた御指摘いただくと大変ありがたいなというふうに思っています。

○河本委員長 官房長官、よろしいですか。
○渡辺(周)委員 いや、もう一つ最後に。
そうはいえ、官僚だけが公的に再就職先をあっせんされるということについて国民の理解が得られるか。これも何度でも皆さん質問していますけれども、何で官だけが官の責任で公費を使って再就職をするだけの便宜が図つてもらえるのか、このことについては国民にどう説明しますか。これは理解されると思いますか。官房長官、それをどうぞお答えください。また機会があつたら質問したいと思ひますので。

○塩崎国務大臣 何度も申し上げているように、予算、権限を背景として、はっきりわかる形とはつきりわからない形、それはあるかも知れない、それを背景として役所が直接、当該職員の再就職先と話を付けていくのが、要するに相手方が欲しくないのに押しつけるというのが天下りというわけで、普通に再就職は幾らでも起きるわけでありまして。官の人はずっとどこにも行つちやいけませんという閉じ込めるような話では全くないし、官にはいつも、優秀で、元気で、やる気のある人

にいてもらう方がいいわけでありまして、民から来てもらおうが官からまた民に出ていこうと、それはいい、ただ、それはルールがなければめっちゃめちゃになつちやうからだめだと言っているわけで、行為規制も入れて罰則も導入しようと言っているわけでありまして。
言つてみれば、霞が関の人事部の中の再就職に關する部分を李下に冠を正さずということでのセンターに一元化するというだけで、天下りバンクだのいうような勝手な名前を皆さんおつけ

てすけれども、そんなことでは全くないということと言つておきたいと思ひます。

○渡辺(周)委員 お約束ですから、どうぞ。ありがとうございました。

では、行革大臣、これは私の地元の静岡新聞といたところのきのうの夕刊で、緑資源機構の談合のことが社会面のニュースで出ていました。恐らく、地方新聞ですから、書かれたのは共同通信かどこか通信社だと思ひますけれども。
その記事の中に、林野庁はこの一連のことを受けて、「林野庁は天下りについて」、これは林政課というところの方が括弧内でインタビュに答えているんですけども、「こちらから働き掛けはしない。企業から具体的な資格や技術を挙げたり、OBの名前を挙げて要請が来る」というふう

に言っているわけですね。「しかし、同庁元幹部は三十四、五歳になると、肩たたきが始まる。年金支給の年齢まで役所が再就職先をあっせんする。担当者を入線り専門官と呼んでいた」と打ち明ける。「人を縛つていくんです。人事を今までは、公益法人の理事ポストなどを順に引き継いでいく人事も切り盛りしていたんだということが書いてあります。そして、「受注側企業の幹部は、OBは入札情報に限らず、新しい事業や予算の情報収集で力を発揮する」と、OBが現役の役人から情報を引き出していることを認める。つまり、これを認めている限りは、役所の側からいわゆる働きかけやあっせんをしなくたって、もう企業の方からOBの名前を挙げて要請が来るんだと。
しかし、こういう場合は、人材センターをつくつたところで、おとこの答弁では、これはあつせんでもなくて正式な、罰則もない成約になるわけですね。

ですから、このセンター自身が、はっきり言つて、あつせんがあつた、ない云々よりも、結果として天下るといふか、やはりちゃんとこういうシステムが残っている限りは、私はこの間も言いました、アイコンタクトといふかあうんの呼吸で、もちろんそちらから言わなくてもわかつていま

す、言つちやうと罰則ついちゃいますからね、わかつていますよ、毎年のようにやればいいんでしよう、いつもどおりやりますよと言われちゃえば、このセンターは素通りできるわけですよ、だれも傷つかずに。

ですから、やはりここで、どういう理由でどういふ方が天下つたかということ公表すべきだと私は思ひます。たとえそれが民間企業であれ非営利法人であれ、こうしたところへなぜ天下つたかということについては公表せざるを得ないと思ひますけれども、その点についてはどうお考えですか。

○渡辺国務大臣 緑資源のような問題は、これは天下り問題が一つございますが、もう一つは独法へのお金の流れ、典型的な予算配分型独法でありまして、こちらの方からの改革も必要であらうと思ひます。また、入札制度の改革もあわせてさらに進めていく必要があるかと思ひます。

そのような総合的な解決方法をとつた上で、今回我々が提案をしております官民交流人材センターであります、再就職のあっせんについては透明性を確保するとはつきりうたつております。したがつて、今でももう既に、公務員制度改革大綱において、氏名、退職時年齢、退職時官職、退職日、再就職先の名称及び業務、再就職先での役職、再就職日、再就職承認関係は公表されているところでございますが、今回の法案におきましては、内閣において当該職員の情報を収集、一元的に管理しておりますので、内閣総理大臣への届け出、その内容の公表等の規定を設けているところでございます。

○渡辺(周)委員 だとすれば、先ほど来わたりの話がありますけれども、その方がその次どこ行つたかということも私はフォローすべきだと思うんです。というのは、公のあつせん、公の機関の中で公の人間がその実態はどうあれ再就職するわけですから、まあ天下りするわけです。その方が今度次へどこへ行つたかということについて、これは、先ほどの細野委員の議論でもその先

は全くわからない。私も何度か質問しましたけれども、その先については把握していないというのがほとんどでありました。

ここに、今申し上げた記事の中に、「林野庁長官OBの主たる「わたり」というところで何人か例があります。緑資源機構の前身であります緑資源公団の理事長、その前が林野庁長官。お名前は塚本さん、高橋さん、伴さん、あと松田さんという方もいらつしやいますけれども、四名の長官OBについてのことが書いてありました。

森林開発公団から今度は森公弘済会の理事長、これは問題のところに行つた松田さん。塚本さんという方は、林野庁の長官、緑資源公団の理事長から国際緑化推進センターというところに行つた。高橋さんという方は、農林漁業信用基金副理事長を経て林野弘済会の会長になった。ちなみに伴さんという方は、緑資源公団の理事長からやはり国際緑化推進センターの理事長になったというふうにあるわけですね。そうしますと、先ほど見えない政府と言ひましたけれども、結局、同じこうした公益法人の中にまた戻つてくるわけなんです。

例えば林野弘済会というところは、林野庁の発注する事業の八割を随意契約で受けているんですよ。ですから、もうほとんどこれは一体です。大体、林野弘済会自体が林野庁と同じところにあるわけですからね。ちなみに、林野弘済会で、おとしの数字ですけれども、二十五億五千万円の随意契約のうち十九億九千万円、約七八%、これを随意契約で受けているんです。中身は何かというと、林野庁の物品の調達でありますとか、あるいは林野庁の持つている施設のメンテナンスだとか、そういうことをやっているとね。

ですから、こんなものを調べられないということとはあり得ないわけではございまして、ぜひ、わたりの問題について、このことは、センターを通してどこかに行つた人がその後またどこかに行くときには当然それはフォローすべきでありますし、当然、届け出義務なり報告義務を義務づけるべき

だと思ひますけれども、担当大臣、いかがですか。

○渡辺国務大臣 今お示しになられた緑資源のよう天下りと官製談合の典型的な例は、我々の今回の法案でなくなるわけであります。

つまりこういうことです。予算と権限背景の典型的な天下りです。ですから、こういう予算、権限背景の天下りを根絶するわけでありますから、当然、カルチャーががらつと変わってくるわけであります。したがって、各省によるあつせんはもう一回目も二回目も全面禁止をするわけです。交流センターは一回目のあつせんはいじま

す。これは職員的能力と経験が正当に評価されてやるわけですよ。二回目以降は基本的に行わないと言っているわけでありますから、二回目、三回目の就職先についてセンターが把握をしていなければならぬということにはならないんじゃないでしょうか。

○渡辺(周)委員 私がこの話をするに必ずそうやってごまかされるんですけれども、その先どこへ行つたかということだつてフォローしなきゃいけないんじゃないですか。だつて、ある意味では官の責任でお墨つきを与えて、公の人間が公の機関の中で再就職するわけですから、その方が次に

行つたということについてはやはり出すべきじゃないですか。どうなっているんですか、その辺は。

これを公表して、やはりその不透明な流れを、野党なりあるいはマスコミなりがそれを調べて

いったらちゃんと不透明なものは解明されるようにすべきだと思いますよ。そうすることによって

事態に近づいていくわけでありますから、それをやるべきだと思いますが、大臣のお考えはいかがですか。そこをしないと同じことがこれは繰り返

されますよ。それが、あるいは、官僚のOBのいる会社には入札に参加をさせない。これは民主党の行政改革の法案の中にも入れました。それぐら

いのことをしなかつたら結果は一緒なんです。その辺についてはどうですか。

いつも口角泡を飛ばして、とにかくそれはあり

得ないんだ、ないんだと言うけれども、絶対にあ

るんですよ、起きるんですよ。だからそれについ

て歯どめを幾らでもかけなきゃいけないと私は

言っているんですが、どうなんですか。

○渡辺国務大臣 今までの慣行ややり方を前提に

しておつしやつておられるから、私の言っている

ことが理解できないんだと思うんですね。

我々は、今までの慣行をがらつと変えちゃおう

と言っているんですよ。あしき慣習、法律に書いて

いない慣行まで全部変えよう、こういう発想で

やっているわけであつて、今までの予算と権限背

景の押しつけた天下りを根絶するわけでありま

すから、根絶された後は、まさしく本人の能力と

実績が正当に評価された再就職になるわけなん

です。そこから先をまたがんじがらめて縛ってい

うというのは、これは、元公務員にとつたて再

就職の自由はあるわけだし、職業選択の自由はあ

るわけだし、そこまで縛ることはいかなるものか

と思ひます。

どうなんですか。もうそこだけ答えてくださ

い、時間がありません。

○渡辺国務大臣 我々は人材を流動化させようと

言っているわけですよ。民間から官に来る人も

もつとたくさん来てくれるような、そういう世界

を目指しているんですよ。それを、もうとにかく

一度役人になつたら延々と職業選択の自由が抑制

されかねないような、そういう縛りをかけること

はいかなるものかと言っているんですよ。

私は、今までの延長線の発想でやろうと言つて

いるわけじゃないんです。緑資源のようなものは、

天下り問題と同時に独法改革、公益法人改

革、そして入札制度の大改革、こういふことを

ワンパッケージでやつていって、撲滅しようと言

っているんですよ。その上で、官民交流人材セ

ンターは二回目のあつせんをしないわけであり

ますから、当然、そこから先の再就職について官

民交流人材センターが把握をするということはい

ませんと言っているだけですよ。

○渡辺(周)委員 把握しないじゃなくて、だつ

て、もう見ればわかるじゃないですか。だから、

別にいいんですよ、実家の弁当屋を継いだとか

なとか、そこまでいふたらそれはそれでよしと

ある、委託を受けているようなところに行く、あ

るいは行政から補助金や仕事をもらっているこ

ろにまで行く。つまり、途中に一回クッションを

置いて次に行つたら、また同じことが起きるじゃ

ないですか。そのところまでフォローしますか

と聞いているだけなんです。そんな難しいことは

言わなくていいんです、イエス、ノーだけなんです

よ。

○渡辺国務大臣 イエス。百六条の二十四におい

て、内閣総理大臣への届け出義務を課しており

ます。離職後二年間は政令で定める事項を公表する

ものとするという規定がございます。

○渡辺(周)委員 その政令で定めるもの、ちよつ

と私、今ここで手元に、わからないんですけれ

ど、どういうことなんでしょうか。

つまり、何度も申し上げますが、二年であらう

と何であらうと、その方がどこに行つたかによつ

て、やはり過去の省庁との縁が切れないんです

よ。みんな、我々もそうです。人間の世界、切れ

ないんですよ。自分と机を並べた部下なりが

現場の役所にいる、当然のことながら。そんな中

で生きていけば、当然そこには何らかの形で口き

きもあれば、情報の交換もあるわけなんです。だ

から、そういうことを考えれば、最後、どこまで

行つてもやはり官の責任はついて回ると思ひます

よ。

職業選択の自由というのは全く違う理屈であつ

て、公の人間が公の世話で、世話ということもな

いけれども、公の組織を通して再就職するわけ

ですから、どこまで行つたつてその公の責任はつき

まとうわけでありますから、それについては、や

それから、もう一つ申し上げたいのは、例えば入札をするに当たっても、例えば官僚のOBがいるところは参加できない、それぐらいの決断をすべきだと思えますけれども、いかがですか。

○渡辺国務大臣 先ほど来申し上げておりますように、官製談合に象徴的にあらわれているような問題を解決するには、人とお金と入札制度、こうしたいろいろな角度からのパッケージ型解決が必要であります。我々は今回、天下りあつせんを、各省によるものを全面禁止いたします。したがって、一回目のみならず、二回目、三回目をやったら、これはアウトになります。

独法、公益法人改革については、先ほど来申し上げておりますように、百一独法、全面見直しを行います。そして、入札制度改革については、もう既に取り組んでおりますが、さらにこれを深化させていくことが必要でございます。

そういったことから、まさしくシンボリックな官製談合のような問題は根絶をされていくものと考えます。

○渡辺(周)委員 時間がもうほとんどなくなりましてけれども、きょうは国土交通省にも来てもらっているんです。

先ほど公益法人の整理の問題について、官房長官は言及されないうちに行っちゃいましたけれども、公益法人を整理するということについて、この間、林副大臣、あるいは行革担当大臣も同じような考えだとおっしゃいましたけれども、そうなのかどうか、それを伺いたいと思います。

それから、一つ国土交通省に。私、昨年の行政改革の委員会の中で建設弘済会の問題を取り上げました。建設弘済会というのはほとんど地方整備局の随意契約を受けている公益法人であります。そのときには公益法人との随意契約については見直すんだと言いましたけれども、結果的にいまだに随意契約が続いている。

それを考えますと、そのときには、とにかく何とかすると言ったんです、そのときの答弁では、業務委託のあり方について、とにかく検討委員会を

つくったんですね。八割の随意契約があつたらうとしたら、ことしになって変わったのかと思つたら、何のことはない、実は、民間にも声をかけただけで、ハードルが高過ぎたのか民間からは全然応募がないから、結果的にまた建設弘済会にそのまま業務委託をするということなんですね。ですから、大臣、官の世界に対して力んで目をむいて一生懸命おっしゃいますけれども、これは行革担当大臣がいなくなつちやたら、またいつの間にかもとのさやに戻るんですよ。本当にそれぐらいの覚悟を持った方がいいですよ。

ということで、まだ大臣にも聞きますし、この話はまた次にやりたいと思いますけれども、ちよつと建設弘済会、結局まだ随意契約が続いているということでもよろしいんですか。

○竹蔵政府参考人 平成十八年六月の随意契約の見直し方針に従つてやめました。そして、件数でいいますと、従来随意契約でやっていましたものの、例えば全国千三百件のうち三分の一は弘済会以外、関東地方ですと約三百件のうち三分の二は弘済会以外です。

今御指摘の新聞の記事は、一部の部分だけ強調して書いて、そこはハードルが高いということでしたけれども、全体としては見直しておる、こういうことです。

○林副大臣 公益法人のお尋ねがありました。この間も御議論させていただいて、実は前回も市村委員とお話をさせていただきましたが、公益法人の行政委託型と我々が申しますのは、一般に公益法人はオーケストラとかそういうものも入っておりますので、まさに今委員が御指摘になつた国からお金が出てくる委託や検査や検定、ここに着目して、今委員が御指摘になつたようなことをきちんと正していく。

そして、我々としては、公益法人にしろ、きちつと仕事ができる人に一番安く、税金を無駄遣いしてもらわないようにするということが一番大事なことだと思つておまして、通常的に公としてやらなきゃいけない部分は基本的には国でやっ

てもらふとか、そのために独法をつくつたわけでございますので、そういう基準をつくつて、委託型の公益法人の改革を続けてまいりたいと思つております。

○渡辺(周)委員 先ほどの国土交通省の問題については、もう時間がなくなつちやたらで、出向の問題とか前回やりましたから、また次回、ちよつとどこかでやりたいと思います。

それで、林副大臣にもう一回伺いますが、おととい資料を出しました、下水道の公益法人だけで十個あつたと。八つに天下りがあつたと。これを見て、もう同じことは言いません、目的も事業内容もほとんど似たり寄つたりです。公益といえども、確かに公益なんですけれども、実は日本の国は公益の定義がなかなかなくて、我々が社会生活を営んで生きていけば、必ず何もかもみんな公益なんです。こういうところに今まで天下つてきたんですよ。

これを見た瞬間に、うなずいていらつしやいましたね。やはりこれは整理してもいいと思ひます。天下り先を減らす。僕は、ここは政治の責任で、政治のリーダーシップで、公益法人を半減する、全部精査する。公益とは何たるかということはいろいろ判断するべき部分はあるでしょうけれども、事業内容を見れば、もう一つでいいんじゃないか、二つでいいんじゃないかということはあると思うんですよ。それについて、やるお考えがやはりなしや。

そして、こういうところにも今まで天下つてきた人は、どういう経過で、どうやって天下つていくのか。これについてお答えいただけますでしょうか。

○林副大臣 大変大事な御指摘だと思つております。我々、先ほど申し上げましたように、ここはどういうふうな税金が、委託料という形のようなもの、補助金というようなものに流れていくか、ここに注目してずつと改革をしてきたわけでございます。

実は、前も申し上げたと思うんですが、公益法

人というのは民間の法人でありますので、あなたのところの仕事はもう一個のところと似ているから一緒になれとか整理統合しろというのは、実は政府はそういうことを言う権限がないのでございまして。ここがきちつと設立された要件に基づいてやつていなければ、設立の許可の取り消しというのはあるかもしれませんけれども。基本的にはこれが独立行政法人と一番大きな違いでございまして、そのことを踏まえて、我々はずつと、どういふふうな委託をきちつとやっていくかという観点からやってきました。

それで、この間申し上げましたように、公益法人の認可、所管とここに書いてありますように、それ自体がやはりこういういろいろな行政委託型の問題につながっているのではないかと問題意識から、抜本的に民法三十四条を見直すということで、所管とか設立の許可というのは、この間お通しした公益法人の改革によつてなくなつて、もう設立は御自由でどうぞと、そして公益性の認定をもらえば税制の優遇がついてきますという、いわばイギリス型の公益法人のシステムに変えたということでございます。

私も、ここが、そういうふうにとどこからか収入がないとやつていけないわけですし、そういう役所の出身者が行くということは、その方に給料をお支払いになつていけるわけですから、どういふふうにお金が出ていくのかという視点に着目して今までもやつてまいりましたし、これからもちつとやつてまいらなければいけない。そこは委員と認識を共有しているところだと思ひます。

○江藤政府参考人 今お尋ねの、法人への再就職の経緯でございますけれども、公益法人から必要な知識とか技術を有する人材を求められた場合には、本人の意向を確認しまして、これらの法人に情報提供を行つて、それに基づいて当事者間で話し合いが行われているものというふうには認識しております。

○渡辺(周)委員 もつとやりたいんですけれども

も、ちよつと質疑時間も、次の方がいますのでこれで終わりますけれども、ぜひまた次回、委員会に質問に立ちたいと思います。

この問題についての問題点がだんだん浮き彫りになってきて、実はやはり天下りがある。しかし、天下りをなくすとか根絶すると言っていますけれども、これは官の世界にとつてみたら大変な革命的な出来事でございます。大変な抵抗だと思ひます。ですから、今一生懸命頑張っていらっしゃるけれども、大臣が大臣でなくなつた途端に、いつの間にかもくもくあみに戻るんだらうと思ひます。

ぜひこの問題について続けたいと思ひます。

○河本委員長 次に、泉健太郎。

○泉委員 民主党の泉健太郎です。

私も、自分の質問もあるわけですが、その以前に、細野委員から質問させていた。だく予定でした、まさに今話題になっております緑資源機構のことについて、まず質問をさせていただきたいと思ひます。

大臣も、もうこの問題は既にどういう構図かというのには御存じかと思ひますけれども、特に今、端的に特徴を言えば、歴代の林野庁長官が、緑資源機構、これはかつての森林開発公社、その理事長に必ず就任をしております。そして、そこからさらに、森公弘済会の理事長にこれまた必ず就任をされております。こういう完全な流れができていくということ。もちろん、森林開発公社は途中から名前を変えて、森公弘済会という形になっていますので、森公弘済会自体は、松田理事長、塚本理事長、これはいずれも林野庁長官ということになっております。

大臣にお伺いをしたいんですが、こういった固定的なポストというのは、先ほど来話がありますように、あうんの呼吸で行われてきたものが大きい。特に事務次官なんかは、早期退職勸奨を行わないで、言ってみたら最後まで残った人間ですね。ですから、人事の一端でどうだこうだという話じゃなくて、最後まで残った人間にも間違いな

くこういったポストが用意をされている。

では、これを次の新しい政府案ではどうやって規制できるのか。結果的に、いやこれは、適正な求人と適正な申し込みがあつたから、マッチングの結果また同じものになりました、そういうことを許していいのかわるか、大臣にまずお伺ひしたいと思ひます。

〔委員長退席、西村（康）委員長代理着席〕

○渡辺国務大臣 緑資源機構は、いわゆる非特定独立行政法人であります。政府案では、こうした非特定独立法を国家公務員法の天下り規制の対象から外してはおりません。公務員がこのような独立法に天下することは当然規制の対象になりますし、緑資源からさらに別の法人に天下することも規制の対象にいたしております。

つまり、役所の人事当局がこうした天下りのあつせんをする、あるいは何らかの形でかわるということとは全面禁止をしております。また、緑資源に再就職した職員も、緑資源からさらに他の企業や法人に再就職した職員も、今回の新たに導入される罰則まで含めた厳しい働きかけ規制の対象になります。あわせて、厳格な監視体制を整備しておりますので、口ききに該当するような働きかけが行われれば、行為規制違反となります。したがって、このような抑止策が施されておりますので、緑資源の天下りという側面からの問題は解決されるわけであります。

○泉委員 済みません。先ほど、事務次官ではなくて林野庁長官の話でして、大変申しわけございません。

もう一度お伺ひします。聞いたことに答えていた。だきたいと思ひますので、委員長もよく計らつていただきたいんです。

聞くと、大体、こういうこととこういうことをやりますということだけ言つてしまふんですね。このことについてはどうですかと言つても、いや、これはやりますと、全然違うことをおっしゃられてしまふので、そうではなくて、聞いたことにお答えいただきたいと思ひます。

もう一回。固定的なポストの流れがある。それを今後、各省のあつせんという形ではなくて人材交流センター、ここを使つてなんですが、同じ形のもので続いてしまった場合、これは許されることなんでしょうかということをお伺ひしたいと思ひます。

○渡辺国務大臣 独立法のトップが固定的な天下りのポストになるような改革を我々はやるつもりは毛頭ございません。

○泉委員 ということは、これまでこういったさまざまな、何というんでしょう、大中小というか上中下というか、役職に応じた固定的な人事の流れというのがあつたと思うんですね。それはもう各省庁、私も名前をすべて列挙することはできませんが、だれがどこに行つていくかというのは、かなり固定的なものがあつたかというふうに思います。

こういうものは今後、今の大臣のお話でいくと、禁止をされるというか、許されないというか、そういう人事のあつせんは、新しい天下りバンクでも、人材交流センターですか、そこでもやらないかということの確認をもう一回お願いいたします。

○渡辺国務大臣 これは、官民交流人材センターの基準もさることながら、独立法改革という別の切り口から歯どめをかけていく必要もあるかと思ひます。

○泉委員 そこは、ぜひ私は明確にしたい。だきたいと思つております。五月の二十三日、我が党の小川委員の質問に対して、これは東証の例のときでしたけれども、こういうケースはかつて固定的なポストになつていた場合が多いわけですね。つまり、東証理事長とか、そういった営利企業ではないけれども非営利法人への天下りポストというものがあつたわけでございます。したがって、疑いを持たれる場合が多いわけでございます。新法施行後、外部監視委員会を持つに至つた場合にはチェック対象となるということであります。

今言つたように、この緑資源の問題でいけば、林野庁長官から緑資源機構の理事長になり、そして森公弘済会にまたトップで行つていく、こういう固定的な流れですね。こういうものを、新しいバンクになつたからといって、中央があつせんするから大丈夫なんだという話じゃないですね。やはりこれは断ち切らなきゃならないですね。

そういう意味では、私はちよつと資料を要求したいと思ふんですが、各省庁、過去二度以上にわたつて、同じ役職から外部の同じ団体に就職をしているケース、その一覧表をぜひお出しただきたい。これはある意味、規制というか自主ルールなのか、これから有識者会議で決めるものかわかりませんが、そういうものの対象になると思ふんですね。そういう意味から、ぜひその資料の要求をしたいと思ひます。

○西村（康）委員長代理 理事会で協議します。

○泉委員 大臣、ぜひその姿勢でお願いをしたいと思ひます。こういった人の流れ、これをやはり私たちは中立公正なものに、断ち切つていかなければならない、そのように思つております。

次の質問に入らせていただきたいと思います。これもまたこれまでの質疑の中にあつたわけですが、早期退職勸奨と定年制のことでもう一度大臣に確認をさせていただきたいと思ふんですね。我が党案も今回出させていた。だきました。対案を出してすばらしいと最初は与党の委員に褒められるんですが、その後はいろいろな難癖というか質問を受けて、攻撃を受けておりますけれども、ただ、そういった質問の中で、我が党に対していろいろなことが再三言われているわけですが、例えば、退職勸奨を禁止する、そしてまたあつせんを禁止する、あるいは再就職を禁止する、そして公務員については定年まで残る、その分何年かの新規採用を抑制するということが問題。だということに言つたり、肩たたきでやめていたのが六十までを定年とすると、六、七年そのままいくわけ

すから人事が停滞するというようなことで、よく民主党の方が攻撃をされてきました。

要は、早期退職勧奨をやめると人事が停滞するというのをこれまでも指摘されてきたと思うわけですけれども、では、果たして政府が今これから早期退職勧奨をどのようにしていくかというのかというところが、やはりいま一つわからない。

その前提で、私がもう一回整理をしたいのは、例えば、スタッフ職制ですとかラインの複線化、降格あるいは年功序列の改革、公募制、能力主義、人事評価、民主党でこれはやらないと言っているものはないというふうには私は認識をしております。まして、民主党も能力主義、人事評価、しっかりやっていくというふうな考え方だと思っております。ましてや、キャリアの否定、キャリア制の廃止については、これはもう既にマニフェストで書かせていただいているということになっておりまして、いわゆる能力主義という観点ですとか、そういった人事的なところでいえば、ほとんど差異はないではないかというふうには私は思っています。大臣、いかがですか。

○渡辺国務大臣 差異がないのであれば大変結構なことだと思ふんですね。民主党が出された案が政府案と同じであるというのであれば、我々は大いに歓迎いたします。ぜひ政府案を御検討いただきまして、今国会で成立させていただくよう、心からお願いを申し上げます。

○泉委員 そこは間違いなんです。今言ったのは、こういった人事や能力主義の部分の考え方、これは変わりはないと言った。しかし、政府と民主党の大きな違いは、再就職において再就職の人材バンクをつくる、そしてつくるなというところ、こういうところが明確に違うわけですね。

そしてまた、そういったさまざまなスタッフだ、ラインだ、そしてキャリア制の廃止だといえ、これやっていたら当然人件費の削減はできる、筋肉質の公務員改革というのは我が党案でもそれは十分可能だということです。その部分では何も変わりがないということです。

ということで早期退職勧奨ですが、大臣は、能力・実績主義を導入すれば退職勧奨をやる理由はなくなっていくというふうにおっしゃられています。

では、この法律が成立をいたします。そうすると今度は移行期間があるわけですね。大臣は五月十八日の質問の中でこうも言っておられます。平井委員の質問に対して、平井委員、いいことをおっしゃられました。法案が通るまでに駆け込みの天下りのものも横行しては法案のイメージダウンにつながるおっしゃられました。それに対して大臣は、移行期間は各省あつせんを残しておきます。それで、これはやはり問題だというふうな考えられておられるようで、当然その精神は前倒しで実践していくべきだと考えているというふうにおっしゃられておられるわけですね。

まず、ちょっと確認したいわけですが、この駆け込み天下りを許さない、これはすぐ禁止していくという考え方でよろしいですか。

○渡辺国務大臣 法案が通らないのに、私が一人で言うてみてもこれは始まらないことでございます。ぜひ法案を通過させていただいて、そして、こういう法の精神を無視するような露骨な天下りあつせんが横行しているという場合には、やはり今回の改正案の精神を何らかの形で前倒ししていく必要があるではないかということを申し上げたわけでありませう。

○泉委員 今の、露骨なとか横行とかいいうところですね。例えば、横行というのは、では一個目はいいけれども二つ目、三つ目は許さないよという話じゃないんじゃないですか。やはりその精神から考えれば、平井委員がせっかく質問をされた、そのときの答えは、その精神を前倒しで実践していく必要があるかと思ひますと立派におっしゃられておられるわけですよ。これはやはり一つの例外もなく前倒しをする、まあ法案が通ればですよ。でも、通ればといえ、例えばこの審議が半年続く、一年続くということでは恐らくないでしょうから、そうならばというのは、もうすぐの話かも知れません。

そうすれば、この法案が通れば、やはりこの精神は前倒しすべきだというふうに思います。改めて、露骨に見えたらとか横行したらという問題ではなくて、これはやはりこの精神に基づいてしっかりと大臣が方針を、あるいは官房長官もしなければ、全面的にしっかりと提示していくべきだと私は思います。いかがですか。

○林副大臣 まさに大臣おっしゃったように、この精神は、せっかくここでこんな御議論をいただいているわけですから、前倒しをしていかなければならない、そういう御答弁があつたわけでございます。この間、政策金融の御審議をいただいたときも、固定的な人事にならないようにというふうな案も出ささせていただきましたし、また、現行でも、官房長官に了解をとる、閣議で口頭了解する、現行でできるいろいろな手段がございますので、今ある手段をちゃんと使いながら、そういう精神を前倒しで実行していかなければならない、こういう趣旨で御理解をいただいたらというふうに思うところでございます。

〔西村康委員長代理退席、委員長着席〕
○泉委員 では、この精神をしっかりと前倒しして実践されるということは、駆け込み天下りをやめるということですね、言ってみれば、では、駆け込み天下りをやめる一方で、早期退職勧奨は、民主党はすぐ禁止というふうに言っているわけですが、大臣もいづれ消えると言っている。では、移行期間における早期退職勧奨というのはどうなっちゃうんですか。退職勧奨はするけれども、駆け込み天下りは禁止するわけですね、前倒しの精神で。駆け込み天下りは禁止して、退職、だけしるというふうにおっしゃられていくんですかね、今後は、各省庁どうなりますか。

○渡辺国務大臣 我々は、各省による天下りあつせんは全面禁止をいたします。しかし、公務員の再就職を抑制するというものではありません。公務員がその能力や経験を正當に評価されて再就職をする道、これは確保すべきであると考えています。

す。したがって、この法案が成立すれば、官民人材交流センターを平成二十年中、来年中に立ち上げたいということをお願いしているわけでございます。このセンターができれば、当然このセンターを通して、各省のあつせんによらず、つまり、予算と権限、背景の押しつけによらずに正當な再就職ができるようになるわけでございます。そして、ぜひ、そういうことをできるだけ早く行いたいと思ひますので、法案成立には御協力をお願い申し上げます。

○泉委員 その部分はいいんですよ。まさに私が言っているのは移行期間ですね、副大臣はもう御理解いただいていると思ひますが。退職者というのは毎年出るわけですね。移行期間なんですよ。退職勧奨だけしておいて、でも精神は前倒しだから天下りはさせないよ、これ、どうするんですか。彼らはどこに行ってしまうんですか。

○林副大臣 大臣と同じ理解でおりますが、まさに移行期間は、委員、条文を見ていただくとわかると思うんですけど、まず、今大臣がおっしゃったように人材センターができるわけですね。あつせんは、三年たつた後は全部禁止になります。そのあつせん規制の例外だけが移行期間に残るということで、それ以外の行為規制は、この法が施行になりますと規制としてかかっていくわけでございます。例えば、現職の職員が自分の行き先を探すと、行った方が出元に口ききをするといったことについては行為規制が既にあります。そしてもう一つは、現在人事院でやっております事前承認。これも暫定的にその三年の期間は合せておりますが、残る、こういう規制も、今度は内閣でやることになっていくけれども、かかっていく。こういうような枠組みの中で人材センターも活用しながらやる。

だから、その暫定期間というのは、あつせん規制の例外が暫定的に残る、ほかのところはもうフルにそこからスタートしている、こういうふうな御理解をいただければと思います。

○泉委員 ちよつとイメージがわかないんですが、各省庁のあつせん規制はするけれども、暫定期間三年間ですね、各省庁のあつせん規制はするけれども実際には、就職活動はさせるといふか、再就職支援はする。

ちよつともう一回お願いします。

○林副大臣 暫定期間が終わった三年以降はあつせんはできなくなります。そのあつせんの規制と、それから、自分が働きかける、おれはそこへ行きたいんだけれどもというのと、それから、行った人が口ききをする、三つの規制があるわけでございますね。その二つ目と三つ目は最初から、暫定期間の頭からかかります。あつせんの規制のところだけが例外的に、人材センタもあつせんを始めますけれども、各省もその暫定期間の三年間は例外的に、暫定的にあつせんをしていいです、こういう仕組みになっているということでございます。

○泉委員 例えば、直近でいうと、この十九年から二十年にかけて退職を勧奨する方もいると思うんですね。この勧奨した方については、今の大臣の考え方でいうと、駆け込み天下りは前倒しで禁止をするということですよ、大臣さつきおっしゃったのは。

じゃ、この勧奨された方々というのは、どういうところに、どうやって、どういう手段を使って就職できることになるんでしょう。

○林副大臣 まさに勧奨は、各省のあつせんがまだ残っておりますので、その各省……(泉委員)だから、それを禁止すると言ったんでしょうか、いや、天下りのそういう、何というんですかね、先ほど来ずっと天下りの定義については御議論があるところでございますが、今回の法律の精神に照らして、この三年後にはもうやってはいけないことになるような類型の、押しつけ的な天下りというものを、前倒しの精神で今できることを活用してやっていこう、こういうことを申し上げたわけでございます。

○泉委員 だから、もしかしたらやはり天下りの

定義がいまいだからになっちゃうかもしれないですけども、より明確にいうか、狭くすると、いわゆるキャリアの方々の退職勧奨ですよ。一般の多くの公務員の方々の退職勧奨の話じゃなくて、キャリアの方々の退職勧奨というふうに言った場合に、これは当然毎年起こってくる話ですよ。しかし、これまで批判されてきたのは、キャリアの方々の退職勧奨による天下りが問題になっていたわけですよ。

でも、大臣は先ほど、そういったいわゆる幹部クラスの方々の駆け込み天下りは前倒しをして禁止をするというふうにおっしゃられた、それは言っていないわけですか。それは今後、この移行期間も続けるということですか、各省庁。

○林副大臣 ちよつと定義が若干混乱をしているのかもしれないけれども、予算や権限を背景とした押しつけ的なあつせんというものを天下りというふうに、定義論が先ほどあったようでございますが、そういうことでございますので、本人の能力や適性ということをきちっと見た上で、こういう方がいらつしゃるといいんですけどねと言ってきた、各省に今来ておるようなもので、そういうものは三年間の暫定期間は残す、こういうことでございますが、一方で、外部監視機関であります再就職等監視委員会だつたと思ひますが、それが各省に、監察官だつたでしょうか、そういう外部監視機関というのは既に暫定期間の中にも置かれておりますので、委員がどういう定義で天下りを定義されるかは別として、私が申し上げているようなことがもしあれば、その外部監察機関から、きちつとした端緒があれば、いろいろな調査も始まるし、まずそこでチェックをしてもらい、こういうふうな御理解をいただければと思ひます。

○泉委員 済みません、時間が十分なくなってきましたので、さらに次の問題に行きます。

今回我々が要求した資料で、行革事務局から資料が出てまいりました。それは、各事務次官の退職先、再就職先とあつせんの有無というところで

ありますけれども、これを少し各省庁に確認をさせていたきたいというふうな思ひます。

あつせんの有無、これを、先ほどの答弁の中にも一部ありましたけれども、ありというところもあれば、なしというところもあれば、確認できない、そして空欄、それであればありまして、総務省、厚労省、国交省、金融庁、それ以外もちよつとあるんですが、代表的なところで恐縮なんです、すべて確認できないということになっております。

これをやはり再調査すべきだと言つた趣旨は、確認できない、これは時間的なものなのか。まだ私たちは調査の途中だという認識を持っておりまして、最終的に答えが出てくるということとで考えてよいのか。例えば、それは本人に確認するという方法があるはずですね。先ほど、資料によることがありますから確認できませんでしたと言つていたところがありませんが、それは今までも、早期退職勧奨と言われてきたように、これは慣例であつたということで、文書には残さないというふうな今まで言われてきたわけですから、ないということについて結論を出すには、これは本人に確認をされたらどうかと思うわけですが、まだ米印で確認できないというところについては、各省庁、ある程度解釈の違いがあるのかもしれない。

もう一回、その意味で、総務省、厚労省、国交省、金融庁にお伺いをしたいと思います。確認できないというのはどういうことなのか。そして、それは今後確認をしていただけたらということとで考えていいのか、それをお願いいたします。

○荒木政府参考人 お答えいたします。

総務省におきまして調査をいたしました結果、あつせんの有無が確認できませんでしたのは、そのような事実が確認できる資料が見当たらないとでございます。(泉委員)本人確認はしてない」と呼ぶ本人確認はしてございません。資料が見当たらないものでございます。

○宮島政府参考人 厚生労働省においては、人事

院の承認を必要とする営利企業、営利法人に再職する場合は、承認を得た旨の書面が残っている、記録はあるんです。ただ、それ以外の場合には、みずから就職先を見つけたのか、いわゆるあつせんによるものなのか、記録が残っていないので確認できないということでございます。

○竹蔵政府参考人 当省として、保有しているデータからは確認できないということでございます。

○泉委員 多分同じ答えなので、もういいです。結局は、書面で確認をして、今の段階ではないということだそう。

次に、逆にしつかりと、褒められるかもしれませんが、文科省、人事院、検査院は、ありというふうに書いていただいた調査結果が出てきました。これは、書面で残つていたということなのか、本人に確認をしたということなのか、記憶している者がいたということなのか、教えてくださいます。

○玉井政府参考人 お答え申し上げます。

文部科学省関係でございますが、本省課長、企画官相当職以上の再就職ということにつきましては毎年公表することになっておりますので、その公表するための情報があるわけでございますから、これらにより確認したわけでございます。

○川村政府参考人 人事院でございます。

人事院では、当方で所持しております資料ですとか、あるいは当時の関係者に聞くなどいたしまして確認したところでございます。

○石野会計検査院当局者 お示しの、平成十三年一月の中央省庁再編以降に退職した者は事務総長二名でございますが、このことは既に公表しているところでございます、これにより確認したというところでございます。

○泉委員 文科省と検査院にもう一回お願いしたいんですが、公表して、それにより確認できたというところですが、そこにあつせんがあつたという記録が残つていた、あるいはそういう項目があるということで、うなずいていただければそれいいんですが。

では、委員長、その資料の提出を要求させていただきますか、その中に項目があつて、あつせんがあつたというふうなことが書いてあるということでございますので、その資料の提出をお願いいたします。

○石野会計検査院当局者 特にそういう資料が残っているということではございませんが、本院で把握している職員の再就職状況を調査する過程で、情報提供をしているであろうというふうな認められたところから、あつせんありということにしたものでございます。

○玉井政府参考人 項目があつてという意味ではございません。公表するために情報があるわけではございません。その情報に当たりましたところ、これらの確認ができた、こういうふうに申し上げているわけでございます。

○泉委員 次に、環境省、外務省、なしというふうな書いてありますが、これは、確認できないとは違つて、明確になしというところを書かれた。それは、書面でなかったからなしと書いてしまつたのか、今考えてみたら星印にすべきだったのか、教えてください。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。

私ども、離職者は大変少ないわけでございますけれども、一応、私どもの把握方法といたしましては、政府統一の再就職規制にかかると、これは例えば離職後二年間かかるわけでございます。これについての調査。それから、公益法人等でございますと、役員の届け出というのもございます。また、叙勲というふうなことになりますと、叙勲の申請というふうなことで、退職後何年まで追えるかということも必ずしも一定はしませんけれども、そうした書類を調べてみたということでございます。

それから、御指摘いただきました再就職というのでもし分母でございますと、そういったものに当たる職員は三人しかおりませんので、その三人について言いますと、すべて大学に行きました

ので、当方ではあつせんをしておりません。

○塩尻政府参考人 外務省でございます。

当省として把握している情報、事実関係、材料、国家公務員法第百三条に基づく承認手続に係る資料等でございますけれども、こういったものを調査、確認したところ、あつせんを行った事例がなかったということで報告させていただいた次第でございます。

○泉委員 とにかく、先ほど細野議員が話をしましたけれども、事務次官というのは、その数は多くございせん。であれば、これはそもそも、書面で確認できるという範囲で調査をしていること自体が、やはり調査のやる気が問われているんだというふうに思います。

その意味では、我々は、本人に確認をして、そして、あるいは当時の関係者にヒアリングをして、このあるなしという表をつけるべきだということに思つておりますので、この調査の継続をお願いをしなくても、これは当然、調査は継続されているものというふうな理解をしておりますが、改めて、この調査の継続をお願いさせていただきたいと思ひます。

○河本委員長 理事会で協議します。

○泉委員 次に、人材バンク、もう余り時間がありませんけれども、一つお伺いをしたいのが、これまでの質問の中で、公務員がハローワークに行けるかというふうなことの大臣の答弁がありまして、これは、一般でハローワークを利用している方に対する何という失礼な言葉かという気がしてなりません。

公務員だつて、例えば退職をして失業する期間があつて当然です。それは当然です。就職で悩むことがあるかもしれません。そして、もしかしたら在職中に、もちろんいろいろな行為は規制をしておりますが、もしかしたら庁内のインターネットから、どこかの会社のホームページや人材派遣会社のホームページを見ているかもしれない。そこまでの行為規制なんというのではありません。求職活動と言われるものは、やってい

る部分もあるかもしれません。

であるならば、そこまで同じであれば、私は何も優遇することはないというふうな思つておりまして、例えば、それは失業保険においても、民間には失業保険がある、しかし公務員にはないんじゃないかというふうなことも過日お話の中であつたかもしれませんが、実は、これも明確に、国家公務員の失業者の退職手当制度というものがあつて、民間と同程度の、差額分の特別の退職手当というものも、短い期間の公務員であればしっかりと出るようになっていて、そして、長い期間公務員として勤めた人間であれば、それ以上の退職手当というものがちゃんと出るようになってい

る。ですから、民間に失業保険があつて公務員にはないからそこに大きな格差があるというのは、そもそも当たらない話なんです。であるならば、改めてですが、我々は、公務員の人材、その力はぜひとも民間の中で活用されたいというふうな思つておりますが、その中立公正性を示すのであれば、それこそ、まさに、民間にあまたある人材バンクにみずから御登録いただいて、みずから就職活動をしていただくのが一番いいというふうな思つております。エグゼクティブ人材バンクなんというのがあります。もし、自分に能力がある、そういう方で高い年収を目指したいという方がおられたら、それは当然そうしたいわけですね。民間にはそういうバンクは幾つもある。どうして公務員のみを、こうして人材バンクで就職のあつせんをしなければならいんですか。これを大臣にお伺いしたい。

○渡辺国務大臣 これは、御案内のように、我々は、今ある人材バンクとは別のものを考えているわけでありまして。将来は民間からの人材も官の中にゲートウエーとして迎えることも考えているわけでありまして、今の御質問の趣旨と我々の考えはちよつと違うわけでありまして。

そもそも、公務員というのは身分保障がございます。これはまさに今回の改正案の中でも、身分保障を取り上げるという仕切りにはなつてござい

ません。また、今回の改正案の中では、現職職員の求職活動についても規制を加えているわけでありまして。これは罰則も含めた厳しい制約を課すわけでありまして。

したがつて、このような制約のもとで、再就職に当たつて何の支援もしない、ハローワークに行きなさいと言つた場合には、まさしく公務員が身分保障を盾に職にしがみつこうと考えるんです。そうなりますと、行政の減量化や効率化を妨げる要因になりかねない。だから、我々は、官民人材交流センターを、透明な仕組みによって再就職の支援を行うということにしたのでござい

ます。

○泉委員 時間なので、終わります。

○河本委員長 次に、吉井英勝君。

○吉井委員 日本共産党の吉井英勝です。官房長官の日程の方、一番最後を予定していただんですが、若干時間が変わつてきましたので組みかえながらやりたいと思ひます。本来は委員会審議に合わせて大臣に来てもらうのですが、しかし、異例なことですが、きょうは大臣日程に合わせて調整をしていきたいと思ひます。

最初に人事院に伺ひますが、分限規定の問題についてです。

今回の法案で一部改定されていますが、その前に、現行国公法に分限規定が置かれている意味について、これをまず人事院の方に聞きたいと思ひます。さらに、人事院は昨年の十月に分限処分の指針について各府省に通知していますが、その目的は何なのか、このことを政府参考人の方に伺つておきます。

○鈴木政府参考人 お答えいたします。

国家公務員の分限制度の趣旨は、成績主義の原則のもと、職員が全体の奉仕者として情実に左右されずに職務を行い、恣意的にその職を奪われることのないよう、免職、降任等の処分を行うことができる事由を法令で明定することにより、公務の中立性、安定性を確保し、その適正かつ能率的な運営を図ろうとするものでございます。

人事院は、各任命権者が分限制度の趣旨にのつとつた対処を行つて公務の適正かつ能率的な運営が確保されるように、おっしゃいましたように、昨年の十月、国家公務員法の第七十八條第一号から第三号までに係る裁判例とか人事院の判定例、過去の処分例等に見られる典型的な事例ごとに手続や留意点等の対応措置を指針としてまとめて各府省に通知をしたところでございます。

○吉井委員 憲法十五條に規定されているように、公務員が国民全体の奉仕者として、特定の利害や政治的圧力、その他圧力を受けることなく職務が公正中立の立場で行えるようにするための身分保障というのがここにあると思うんですが、指針の内容は、民間の解雇の判例などを踏まえたもので、基本的に民間と同じであるということだったと思います。

法案の七十八條の一号は、「勤務実績がよくない場合」という言葉の前に「人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして」という条文が挿入されておりますが、この内容というのは、人事院規則一―四第七條に規定されている「勤務評定の結果その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実」に基づき、勤務実績の不良なことが明らかなる場合」というのとほぼ同じだと思うんですね。

ですから、法案の改定内容の程度から見ても、また、降任、免職は職員の雇用にかかわる大きな問題であるということ、その判断には裁判所の判例等があるということなどから見て、その考え方というのは基本的に現行法から変わるとは思えないんですが、この点を確認しておきたいと思えます。

○鈴木政府参考人 お答えいたします。

現行の国公法七十八條第一号は、降任、免職の事由の一つとして「勤務実績がよくない場合」と定めておりますけれども、今回の改正案では、先生おっしゃいましたように、「人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合」とされていると承知をしております。

また、現行法のもとでは、先生がおっしゃいましたように、同号に関する人事院規則におきまして、「勤務評定の結果その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実」に基づき、勤務実績の不良なことが明らかなる場合」と規定しているところでございます。今回の改正案も基本的には同趣旨のものであり、今回の改正案も基本的には同趣旨が法律上明定されるものというふうに理解をしております。

○吉井委員 次に、この分限とも関係する退職勧奨の問題について大臣に伺います。

これまで渡辺大臣は、退職勧奨は自動的になくなるかと自然になくなるという答弁をされたりしてございます。退職勧奨が自動的になくなる根拠というものをききようは聞いておきたいと思うんですね。

○渡辺国務大臣 何度も申し上げますように、今回の法案におきましては能力・実績主義を導入いたします。このことによつて年功序列は打破されていくわけです。同期や後輩が上位の官職についていくということが普通に行われていくようになるわけでありまして、したがつて、同期横並び昇進、スーパージョー護送船団方式によつて幹部クラスになるとポストがなくなり肩たたきが起きるということとはなくなるわけでありまして、

他方、官職に見合った仕事のできていない職員などに対し退職を勧奨するということは、こういったスーパージョー護送船団方式がなくなった後でもある程度残るのはやむを得ないのではないでしようか。

専門スタッフ職俸給表の新設について、既に昨年十月閣議決定をし、人事院に対してその具体化を進めるよう要請しておりますので、こういった面からも、肩たたきはなくなるということは言えるように思います。

○吉井委員 それなぜ肩たたきがなくなる話と結びつくのかははっきりしないところですが、四月二十四日の閣議決定では、「(1)専門スタッフ職の実現」として、「公務部内で長期間在職可能な専門

スタッフ職の早期導入」というのをうたつていますね。職員が定年まで働けるようにするためにと専門スタッフ職の実現を書いているわけですが、退職勧奨をやめるとするのは閣議決定には書いていないわけですね。退職勧奨が自動的になくなるというのなら、なくす方向ぐらいきちんと書くことができると思うんですが、なぜ退職勧奨をやめると閣議決定できつちりし、法文上もきちつとそれをうたうとか、そういうことをしていないのか、伺います。

○渡辺国務大臣 要するに、私が申し上げているのは、年功序列システムによつてポストがなくなるところから肩たたきが起きますよ、しかし、そういう従来型の肩たたきシステムというのは、能力・実績主義の導入で後輩に追い抜かれる人がどんどん出てくる、追い抜かれても、スタッフ職制の導入によつて定年まで働けるルートは開けるといふようなところから、従来型肩たたきシステムはなくなりましてよということをお願いしているわけでありまして、

一方、官職に見合った仕事のできていない職員などに対して退職を勧奨するということは今後ともある程度は残る、そういうことはやむを得ないのではないかとこのことを言っているまでのことでございます。こういうことを改めて書くべきことであるとは考えておらないということでございます。

○吉井委員 圧倒的な職員の人は、まじめで、定年までちゃんと勤めたいという気持ちで頑張っているわけですね。五十歳そこそこで天下りしてきたいと本当に思っている人なんて、ほとんどいないわけですね。

だから、これから大幅な定員削減計画が実行されていったとすると、定員とポストというのは減るばかりなんです。現実を考えると、退職勧奨というのは、なくなる話じゃなくて、より激しくなってくる、ふえてくるということになっていくんじゃないでしょうか。

○渡辺国務大臣 いずれにしても、国家公務員に

は身分保障というものがついているわけでございます。今回、こうした身分保障について撤廃をするというようなことは全く考えてもいませんし、法案の中でもその部分は残っているわけでありまして、

したがつて、公務員が何らかの事情で再就職を迫られたときに、本人の能力や経験が正当に評価されて再就職ができるよう、官民人材交流センターというものをつくるという提案をしているわけでありまして、

○吉井委員 そうすると、勧奨退職というのはこれから続けるということですね。

○渡辺国務大臣 何度も申し上げますように、従来型の肩たたきシステムはなくなると申し上げております。

つまり、同期横並びのスーパージョー護送船団方式によつて昇進していくわけであつて、能力・実績主義が導入をされればまさしく同期横並びが崩れていくわけでありまして、こういう面から、また、スタッフ職制のような定年まで働けるルートができるわけでありまして、従来型の肩たたきシステムはなくなるとこのことを申し上げているわけでありまして、

○吉井委員 何か、従来型の肩たたきはなくなるということを一生涯懸命言っているんですけども、要するに、ポストを奪つて追い出していくというのが勧奨退職ということの実態でしょう。

大臣に伺つておきたいのは、では、退職を勧奨する、それを行う法的根拠というのはどこにあるんですか。

○林副大臣 委員もよく御存じのように、国家公務員法の七十八條には、「本人の意に反する降任及び免職の場合」ということで、いわゆる分限のことについて四項目定めておりまして、勤務実績がよくない場合、また心身の故障のため、三がその他官職に必要な適格性、そして四がいわゆる過員分限でございますが、こういうことではなくて、退職勧奨していただいた上で、本人が本人の意思として退職をするというのが退職勧奨でございます。

いまして、退職勧奨した結果、勧奨退職といったものになるわけでございますから、国家公務員法上の勧奨退職という文言がこの分限のところにあるというわけではないということは御理解いただけます。

○吉井委員 渡辺さんが言っていたのは、一人の次官が誕生すると同期の人を全部外へ追い出す、そういう悪習としての退職勧奨の方、大体それをイメージしていると思うんですね。それはみんなよく知っているんですよ。

しかし、これは事実上の退職強要なんです。ノンキャリアの一部にも行われている勧奨も結局退職強要ということで、今、林さんがおっしゃったけれども、本人の意思で、しかし、本人はできれはずっと続けて頑張っていきたいと思っていいても、要するに肩たたきと称して追い込まれていくというのは、ポストのない人には外へ出ていってもらうというこのやり方は、結局、退職勧奨を退職強要に使うということであって、これはやはり明確な国公法違反ということになってくるんじゃないですか。

だから、林さんがおっしゃったように、国公法七十八条による以外の理由で、本人の意思に反して降格や免職はできないわけですから、それをやってしまったら、退職勧奨という言葉なんだけれども、退職強要というのが実態になってしまいますから、法律を一番きつと守っていかなくやいけない政府がみずから法律違反をやるといことはやはりやめるべきだと思うんですが、どうですか。

○渡辺国務大臣 これは弁護士士の加茂善仁先生の言葉であります、退職勧奨とは、使用者が労働者に対して自発的な退職意思の形成を誘導するためになす説得等の行為であり、事実行為であると言われている。本来、退職勧奨行為は、自由にそれをなし得る反面、被勧奨者も何らの拘束なしに自由にその意思を決定することができ、退職勧奨に応ずる義務があるわけではありませんかということなんだろうと思います。したがって、この

ことをもって国家公務員法違反ということにはならないと考えます。

いずれにいたしましても、官民人材交流センターは、こうした再就職の場面でも支援をするということであります。

○吉井委員 ですから、はっきりしたことは、国公法七十八条で、本人の意思でみずからおやめになるのは別だけれども、退職勧奨というものでやっていいたら、これは退職の強要になるわけですから、だからできるだけ自分の意思でやるようにしむけていこうという発想はあるにしても、本人の意思に反することをやっちゃならないということ、法律はやはりきつと国の方から守っていかなくやいけない、このことは明確にしておきたいと思うんです。

ちよつと、組みかえまして、官房長官に来ていただいておりますので。最初の質問は、渡辺大臣に行います。

先日の内閣委員会で、当初提案した官民人材交流センターには各省庁の人事当局との関係はなかったが、閣議決定で、「あつせんの対象職員に關する必要なキャリア及び人的情報の把握のため、センター職員は人事当局等と必要に応じて協力するものとする。」との一文が入って、官民人材センターと各省庁の人事当局との関係がつくられてきたというのが十八条七の五項の話で、この間議論したところです。

そこで、大臣はマッチングのために情報が必要ということと述べていらつしたわけですが、マッチングに必要なキャリア及び人的情報は、当然、本人が人材センターの方に提出しているわけですね。どうして各省庁の人事当局との協力が要になるのか、この辺のことを伺っておきたいと思うんです。

○渡辺国務大臣 今回の法案では、各省が人事の一環として行っていた天下りあつせんを全面禁止いたします。まさに、各省の予算権限と隔絶した官民人材交流センターで一元化した上で、あくまで本人の能力、経験を生かした再就職に対する支

援を行うわけでありますから、押しつけ的あつせんは根絶されるということであります。

センターは、関係行政機関に対し、資料の提出、意見の開陳、説明その他の必要な協力を求め、または意見を述べることができ、これらはいずれも、あつせんの対象職員に關する必要なキャリア及び人的情報の把握のために行うものであります。センターが行うあつせんの過程で、各省が、非営利法人も含めて企業と接触をするものではございません。このことは、法案と同時に、閣議決定をいたしました文書にも明記をいたしております。

○吉井委員 本人にかかわることを聞くんだということ、

そこで、塩崎官房長官、この法律の三項で、センター長になると。これは法律が通つた場合の話ですから、通らない場合はもちろんそういうことはないわけです。閣議決定では、「あつせんの対象職員に關する必要なキャリア及び人的情報の把握のため、センター職員は人事当局等と必要に応じて協力するものとする。」となつていゝんです。が、この法案では「資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求め、又は意見を述べる」ことができる。」とされています。

そこで、官房長官に伺いたいのは、センター長、一応予定者というふうになってきますから、あなたがセンター長になつた場合、何を各省庁に求めていかれるのか、何か考えていらつしやることとがあつたら、それを伺つておきたいと思うんです。

○塩崎国務大臣 まず第一に、法律はぜひ早急にお通しをいただきたいと思ひます。

それで、今先生の御指摘は、どういう情報をとるのか、こういうお話でございました。

先ほど渡辺大臣から申し上げたとおりでありまして、閣議決定の中に、官民人材交流センターの原則というのを四つほど書かせていただいておりますけれども、その中に書いてあるところは、先ほど先生もお読みをいただいたわけでご

いますし、まさにそれが一番大事なことであります。

特に、今回の閣議決定の中でも、まず第一に、いろいろな役所から出向で職員が多分このセンターに来ると思ひますが、その出身官庁の再就職についてはお世話をしないということになつていゝますので、当該職員、再就職をするであろう職員のこれまでのキャリアパスがどうであつたか、どういゝお人柄なのか等々含めて、能力が一番中心かと思ひますが、そういったものについての人事情報について、やはり再就職のお手伝いをする際にはそういう情報が必要だろつというところで、この法律の中にも、長が資料の提出や意見の開陳、説明その他必要な協力を求めろつということで、こういうような書きぶりになつていゝることだと思ひます。

○吉井委員 それで、官房長官への次の質問の前に渡辺大臣にもう一つ聞いておきたいのが、十八日の内閣委員会で、私の質問に対して大臣は、「大体、固定ポストになつていゝところは、ほとんどあつせんがある」と見るのが常識です。」という答弁でした。そこはあなたと私も同じように見ているんですよ、同感といひますか。固定ポストとして天下りしていゝことは、広く世間的にも知られていゝんですよ。

大臣が固定ポストとなつていゝと認識していゝところ、見ていゝところは、どういゝところかといゝのを伺つておきたいと思ひます。

○渡辺国務大臣 これは具体的にどこいゝものを特定して申し上げたというよりは、一般論を申し上げたわけでごいゝます。

○吉井委員 先ほど来、立法事実の話もありましたけれども、固定ポストといゝのは一般的な話だけじゃなしに、これまでから国会で何度も何度も議論してきていゝわけですよ。

例えば、金融問題のときであれば金融関係でやつてきて、その固定ポストの一例をちよつと見ておくと、例えば大蔵省、財務省の事務次官であつた人であれば、これは民間でない方で見

も、国民生活金融公庫の総裁というのは、大体、何代にもわたって固定ポストですね。文部省、文科省の事務次官であれば、放送大学学園の理事長になつていく人とか、あるいは公立学校共済組合の理事長になつていく人とか、人はかわつても、いわゆる固定ポストですね。厚生省、今の厚生省の次官であれば厚生年金基金連合会の理事長であるとか、労働省で、厚労省の事務次官であつた人だつたら雇用促進事業団の理事長であるとか、人事院の事務次官に相当する人であれば地方公務員災害補償基金の理事長とか、いわゆる固定ポストというものがこういうふうにあるわけですが、これは今のものだけじゃなくて、民間も、何々銀行だとか何々電力だとかあるわけです。

そこで、塩崎官房長官、あなたがセンター長になるということが、法律が通つたときの話で、私はこの法律は簡単に通つていいようなものとは思つていませんが、与党が数は多いからどうされるのかよくわかりませんが、その場合、こういう固定ポストと言われたところへは再就職はさせない、そういうきつとした立場をとつていくのかどうか。法案を提出するときというのは、法案成立後のことも考へて、いろいろ考へるわけですから、民間であれ、あるいは特殊法人等であれ、いわゆる固定ポストと言われているところへは再就職はさせない、そういう立場をきつととられるのかどうかを伺つておきます。

○塩崎国務大臣 重ねて、この法律はぜひ早目に通していただきたいと思ひます。

今回のこの官民人材交流センターをつくる理由については、もう繰り返し申し上げたとおり、予算や権限をバックに押しつけたあつせん、それが往々にして固定的なポストへの再就職ということがよくあつて、まさに天下りと呼ばれてもしようがないようなケースもたくさんあつたということでありますが、今回のこのセンターの大事なところは、その役所がダイレクトに再就職先にあつては、その職員を押し込むことはない。センターが能力と実績に基づいてその人にふさわしい場を再就職

のお世話をしていくことになるわけですが、いますので、各府省から所管の機関とか、あるいは特定の会社の特定ポストに固定的に再就職が行われることはなくなつていくものだというふうにかつていて、そこをどう見ても、人材センターというのは天下りロンダリングとでもいいかもしれませんが、あつせんトンネル機関という性格というものを持つていけるので、こういう内容の法案というものを早々に仕上げてしまふというふうなことは考えない方がよろしい、やはり本当ならば出し直しをされて議論するべきものだというふうに私は思ひます。

次に、順番を変えたところで、法案第二十七条の二で、中央人事行政機関の所掌について、任用の一部と人事評価に関する権限を人事院から内閣総理大臣に移管し、職員の任用、給与その他の人事管理は人事評価に基づいて適切に行われなければならないとしておきたいのは、人事評価は任用と給与とどのように反映するものなのか、これを伺ひます。

○渡辺国務大臣 今回の法案では、能力・実績主義の人事管理を貫徹するために、新たな人事評価制度を導入することにより、新たな人事評価制度は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎となるものであります。

まず、職員の職務の状況を的確に把握、記録するツールであること、次に、人事評価の結果の活用については、人事評価制度の中で定められるものではなく、任用、給与、分限等のそれぞれの制度において定められることになるものであることから、人事評価制度は、勤務条件には該当しない

ものと考えております。いづれにせよ、人事評価制度については、先ほど述べたとおり、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎となるものであるため、制度の設計については、職員団体とも十分に話し合つてまいりたいと考えております。

○吉井委員 人事院に何つておきますが、任用、給与は勤務条件ですね。それで、任用、給与は人事評価で決められるものなんですか。

そうすると、人事評価によつて給与が決定されるのとすると、人事評価というのは勤務条件そのものであつて、給与と密接不可分の関係にある任用もまた勤務条件ということになつてくると思うんですが、この点はどうか。

○川村政府参考人 お答え申し上げます。一般に勤務条件と申しますのは、給与及び勤務時間のような、職員が勤務を提供するに付いて存する諸条件でございます。職員が自己の勤務を提供し、またはその提供を継続するかどうかの決心をするに当たりまして、一般に当然考慮の対象となるべき利害関係事項であるものを指すというふうに解されておるところでございます。

今回新しく導入されます人事評価でございますけれども、人事評価と勤務条件の関係についてでございますが、任用とか給与などにどう具体的に活用されていくかなどを勘案した上で、全体として判断されるものではないかというふうに思つております。

○吉井委員 人事院に重ねて伺ひます。前々任の人事院総裁の中島さんが言つておられますが、二〇〇三年二月十九日の予算委員会では、「能力基準というものに基いて能力を評価する、そのことによつて能力等級が決まる、それが給与と直結している」、「それが給与と直結している」ということについて、「石原大臣は肯定的な答弁をされました。そういうことなれば、能力基準とか、能力基準を実施する指針とか、そういうものは勤務条件だというふうに考えざるを得ない」というふうに思ひます。」ということで、これは勤務

条件だということは明快になつていふと思ひますが、この点はそういうふうに理解していいですね。

○川村政府参考人 お答え申し上げます。

委員御指摘の能力等級制度でございますけれども、かつて議論したわけでございますが、この能力等級でございますけれども、これは給与の等級となりまして、給与決定と直結しておりますことから、こういう能力等級は勤務条件ではないかというところで申し上げたところでございます。

今回の法案でございますけれども、給与は人事評価に基づいて適切に行わなければならないというふうになつておりますが、その前の議論されておりました能力等級制度と異なりまして、評価自体が直ちに給与決定となるものではないのではないかとこのように考えております。

○吉井委員 次に、大臣に何つておきます。

「人事院の意見を聴いて、政令で定める。」とされているんですが、これは、人事院から意見を聞けばいい、聞きおくとどめということじゃなくて、そもそも人事院というのは、労働基本権制約の代償機関としての人事院ですから、その人事院の意見を聞いて、その意見を全面的に取り入れる、あるいはよくそれを反映させる、それが「人事院の意見を聴いて、政令で定める。」という内容だと考えていいかと思うんですが、この点はどうか。

○林副大臣 今委員の御指摘のありました、人事院の意見を聞いたらというのは、恐らく七十条の三の二項、「人事評価の基準及び方法に関する事項その他人事評価に必要事項は、人事院の意見を聴いて、政令で定める。」この御指摘だというふうな受けとめさせていただきまして、今委員が御指摘になりましたように、人事院は、おっしゃられたような所管で、専門家でございまして、人事院の意見をよく聞いた上で政令で定めるということを考えておるところでございます。

○吉井委員 全体の奉仕者性とか、適切な職務と公平性とか、それを担保していくものとして、や

はり人事院の意見をきちつと受けとめて考えていくということが必要だと思うんです。

それで大臣、代償機関としての人事院の意見をきちんと聞き入れなかつたら、労働基本権を制約するその代償機関という意味がなくなつてきます。

二〇〇二年当時の中島さんは、労働基本権の制約が変わらないのであれば、公務員の勤務条件の設定について、代償機能が適切に発揮される仕組みが維持される必要があります、使用者の立場に立つ内閣が勤務条件に関する事項を政令で定めることは、憲法上の疑念が生じ、公務員の労働基本権のあり方が問題になると考えますと。当時の人事院総裁の、二〇〇二年十一月十一日、参議院行政監視委員会での答弁です。ですから、人事院の意見を聞けばいいというだけのものじゃなくて、内閣が勤務条件を政令で定めれば憲法上の疑念が生じるというわけですね。

今回の場合は、林副大臣がおっしゃったように、人事院の意見はよく聞いて、そこはやるということにしても、人事評価の基準及び方法について、要するに政令で定めるということにしていますが、そういうものではないのではないかとこのふうにも思いますが、この点について伺つておきたいと思ひます。

○林副大臣 まさに大事なポイントを御指摘いただいておりますが、先ほど来、前々総裁時代の御答弁も引かれて、今、その答弁についても人事院から答弁があつたところでございますが、まず勤務条件であるかないかということが大事なポイントであると考えております。

今回の、政令で定めるところの人事評価の基準及び方法ということにつきましては、先ほど来御議論があるように、勤務条件に当たらない、こういうことでございまして、専門家の意見を聞くという意味で、先ほど御答弁申し上げましたように、人事院の意見は聞きますけれども、政令で定めるところでございます。

なお、蛇足でございますが、前々総裁がおつ

しやられたのは、勤務条件であるから、それを、代償措置を担つておられます人事院ではなくてという事になれば憲法の疑義が生ずる可能性があるのではないかと、こういう趣旨でおっしゃつておられるのではないかとこのうに解しておるところでございます。

○吉井委員 現行法の政令は手続と記録であり、基準とは根本的に違うものですね。

中島総裁は、さっき言ったように、能力基準とか、能力基準を実施する指針とかというのは勤務条件だと明快に言っているわけで、勤務条件というのは労使間交渉で決められるもので、話がまとまらないときは、労使対等の原則、労使対等の立場です。使用者側が一方的に条件を押しつけてはならない。ですから、民間の場合は、なかなか話がまとまらないというときには、ストライキなどを含めた労働基本権というのはきちんと確立しているわけですが、しかし、公務員労働者の場合は、スト権など労働基本権が制約を受けているわけですから、その代償措置として人事院が置かれて、ですから、その使用者である内閣は、政令で一方的に勤務条件を決めることはできないということでは明確だと思ひます。

これを重ねて確認しておきたいと思ひます。

○林副大臣 委員がおっしゃるとおりでございますが、勤務条件であれば、これは代償措置ということが絡んでまいりますので、まさに冒頭御議論が人事院ともされましたように、今回の法律で定められております人事の評価の基準というのはその勤務条件に当たらない、こういう整理でこの条文にさせていたわけでございます。

委員も御承知だと思ひますけれども、昭和四十年また昭和五十一年の東京高裁判決というところで、古い勤務評定制についてのところでございまして、これは教職員のケースでございまして、勤務評定制並びにこれに基づいて行われる勤務成績の評定は、いずれもそれ自体としては教職員の待遇に属する事項とは認められないから前記広義の勤務条件に該当しない。という判例も

あるところでございます。そういう整理で今回の法案を御提案させていただいているところでございます。

○吉井委員 それについての議論は、きょうはもう時間がなくなつてきましたからちよつとおいとおきますけれども、任用と人事評価に関する権限を使用者である内閣総理大臣に移すのであれば、これは労働基本権の回復なり、労使対等の労働条件を決定するシステムを確立するということはやはり必要だと思ひます。

この考えは、実は二〇〇一年、当時の片山総務大臣も、「労働基本権と代償機能はパラレルな話でありますから、代償機能をだんだん弱めていくということなら労働基本権の方にという議論は、私は納得できる議論だ」と言つていたことです。

やはり私は、勤務条件の問題について、これは政令で一方的に決めるということはできないもので、そういうことをやつてしまつてはだめだということだけ申し上げて、きょうは時間になりましたので、また改めてこの続きをやりたいと思ひます。

終わります。

○河本委員長 次回は、来る二十九日火曜日午前八時五十分理事会、午前九時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後五時三十二分散会

平成十九年六月十五日印刷

平成十九年六月十八日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

B