

(第一類 第一號)

衆議院内閣委員会議録 第十五回

平成二十年五月十四日(水曜日)

午前九時開議

出席委員

委員長 中野 清君

理事 江崎洋一郎君	理事 横田 義孝君	理事 高市 早苗君
理事 村田 吉隆君	理事 泉 健太君	理事 田端 正広君
理事 大畠 章宏君	理事 阿部 俊子君	理事 赤澤 亮正君
理事 加藤 勝信君	理事 土井 亨君	理事 大塚 拓君
理事 藤井 勇治君	理事 西村 明宏君	理事 木原 誠二君
理事 楠田 大藏君	理事 松本 剛明君	理事 戸井田 おる君
理事 西村智奈美君	理事 松本 剛明君	委員の異動
理事 松本 剛明君	理事 塩川 鉄也君	同日
委員の異動	辞任 加藤 勝信君	辞任 吉井 英勝君
同日	補欠選任 阿部 俊子君	補欠選任 阿部 俊子君
	阿部 俊子君	吉良 州司君
	松本 剛明君	松本 剛明君
	塩川 鉄也君	塩川 鉄也君
	吉良 州司君	吉良 州司君
	英勝君	英勝君

(政府参考人
内閣府大臣官房長)

山本信一郎君

審議機関設置にに関する意見書(北海道日高町議会)(第四二一八号)

は本委員会に参考送付された。

(政府参考人
内閣府大臣官房官民人材監視委員会準備室長)

小林 廣之君

株式会社地域力再生機構を設立することを目的として、本法律案を提出した次第であります。

第一次に、本法律案の要旨を御説明申し上げます。本的な事項を定めております。地域力再生機構の設立等の基本的な事項を定めております。地域力再生機構の発起人となり、常時、発行済み株式の二分の一以上を保有しなければならないものとします。この法律の主務大臣は、内閣総理大臣、総務大臣、財務大臣及び経済産業大臣として、役員の選任や予算の認可等の必要な監督事務を行います。

第二に、地域力再生機構の組織について定めております。地域力再生機構には、その委員の過半数が社外取締役である地域力再生委員会を置き、事業者の再生支援の決定、債権の買い取り等の決

定、債務または株式の処分の決定など、機構の業務運営に関する重要な事項の決定を行います。

第三に、地域力再生機構の業務について定めております。地域力再生機構は、地域経済において重要な役割を果たしていながら過大な債務を負っている事業者による申し込みを受け、支援基準に従つて再生支援をするかどうかを決定し、支援決

定を行つたときは、関係金融機関等に対し、地域力再生機構に対する債権買い取り等の申し込みま

たは事業再生計画への同意の回答をするよう求めます。さらに、回答に基づく債権買い取り、事業者に対する出資、専門家の派遣等、資金、人材両面にわたる支援を行ふことにより、その事業の再

生を支援します。また、地域力再生機構は、原則として、成立の日から二年以内に支援決定を行うとともに、支援決定から三年以内に事業者に対する再生支援を完了するよう努めるものとします。

第四に、地域力再生機構の円滑な運営を図るために、その他所要の規定を整備しております。政府

○中野委員長 これより会議を開きます。
内閣提出、株式会社地域力再生機構法案を議題といたします。
趣旨の説明を聴取いたします。大田国務大臣。

株式会社地域力再生機構法案
〔本号末尾に掲載〕

○大田国務大臣 株式会社地域力再生機構法案につきまして、その提案理由及び要旨を御説明申上げます。

地域経済の立て直しは、我が国経済的重要課題であり、地域経済を支える事業者の事業再生を通じた活性化が急務であります。このため、国、金融機関、地方公共団体等が連携し、期限を切つて集中的に取り組む仕組みの整備が必要な状況にあります。

こうした状況を踏まえ、雇用の安定等に配慮しつつ、地域における総合的な経済力の向上を通じて地域経済の再建を図り、あわせて地域の信用秩序の基盤強化にも資するため、金融機関、地方公団体等と連携しつつ、地域経済において重要な役割を果たしている事業者の事業再生を支援する

五月十四日
「アメニティ民族に関する総合的施策確立のための
株式会社地域力再生機構法案(内閣提出第一四
号)」
は本委員会に付託された。

五月十二日

五月十四日
株式会社地域力再生機構法案(内閣提出第一四
号)
は本委員会に付託された。

が地域力再生機構の資金調達に関する債務保証や、預金保険機構に対する出資を行なうことができることの規定を設けるほか、債権の取り扱い価格の算定のために金融庁または日本銀行に技術的助言等の協力を求めることができること、地域力再生機構は中小企業再生支援協議会等との協力体制の充実を図ること、政策金融機関等について対象事業者に対する債務の免除等に協力するよう努めること、国、地方公共団体、地域力再生機構等が事業の再生を円滑に推進するために相互に連携を図りながら協力するよう努めること等を規定しております。

以上が、本法律案の提案理由及びその要旨であります。

○中野委員長 何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御賛同ください。さいますようお願意申し上げます。

○中野委員長 これにて趣旨の説明は終わりました。

○中野委員長 次に、内閣提出、国家公務員制度改革基本法案を議題といたします。

本案審査のため、本日、政府参考人として内閣官房内閣審議官原勝則君、江澤岸生君、株丹也君、人事院事務総局人材局長尾西雅博君、内閣府大臣官房長山本信一郎君、大臣官房官民人材交流センター及び再就職等監視委員会準備室長小林廣之君、政策統括官松元崇君、丸山剛司君、原子力安全委員会事務局長袴着実君、総務省人事・恩給局長藤井昭夫君、法務省大臣官房長池上政幸君の出席を求め、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〕
○中野委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

○中野委員長 これより質疑に入ります。
質疑の申し出がありますので、順次これを許し

ます。大塚拓君。

○大塚(拓)委員 おはようございます。自由民主

党の大塚拓でございます。

本日は、国家公務員制度改革基本法案につい

て、渡辺大臣に御質問をさせていただきたいと思

います。

ちょっとと昔までですと、多くの日本人が、國のことは優秀な官僚に任せておけば大丈夫だ、こう

いうふうに思っていたと思うんです。私もそんな印象を持っていました者すれども、昨今の新聞、

ニュース等を見ておりまして、いや、本当にそ

だつたのかな、官僚に任せておけば大丈夫とい

うのは幻想だったんじゃないのか、こう思わせるよ

うな事態が頻発をしている、こういう状況なん

かというと、私は、そんなことはないんだと思

うです。日々仕事の中で接しておりますが、多

くの官僚の皆様というのは大変優秀である。問題

は、その優秀な官僚のボテンシャルを国益に資す

るような形でうまく引き出すようなシステムに政

府の組織がなつていなかつた、こういうことなん

だと思います。この国家公務員制度改革基本

法案は、そのシステムというものをしっかりと、役人のボテンシャルを引き出して国益を最大化しておるわけでござります。

まず初めに、改革のポイントというのは、省益

というものと個々の国家公務員をいかに断ち切つ

ていくかということになるかと思ひますので、そ

の点についてお伺いをしたいわけです。

この法案では、内閣人事事務所というものを設置す

ることとして、総合職試験合格者の採用とか各府

省への配置、あるいは管理職等の府省横断的な配

置がえの調整ということについてここで一元的に

行う、こういうことにしておるわけです。これに

よつて、各省庁が人事権を握る、そして各省庁の

ゼッケンを個々の官僚がよつて一生生きしていく

という状況を断ち切つていこう。こういうふうに

しておるわけでござりますけれども、実は、大臣

もよく御存じのように、幹部職員の所属につい

て、この法案の中では「内閣人事事務所及び各府省に所属する」というふうになつておるわけですが、この省にしなければいけない、こういった原則は、これは例ええばということですけれども、ある省の幹部を務めたら、次の異動先ということにかかるところには、必ず

ほかの省にしなければいけない、こういった原則に基づいて運用していく、こういうことも必要なかなというふうに思つておるわけでございま

す。

そこで、大臣に、実際にこの法案が成立した場

合に府省横断人事というのはどのような運用をさ

れることをイメージされているのか、ここをお伺

いしたいと思います。

○渡辺国務大臣 今回の基本法案は、まさしく今までの各省割拠主義体制を根本から変えしていくも

のござります。内閣人事事務所を創設することによ

りまして、採用から人材育成、幹部登用、そして退職後の出口、天下りまで人事の一環として各省が今まで行つてきました。そういう体制を根本的に改めるものでございます。

まず、総合職からの採用者であつても、直ちに幹部候補となるわけではございません。この法案の中では、「採用後、一定期間の勤務経験を経た職員の中から、本人の希望及び人事評価に基づいて随時行う」といたしておられます。幹部候補育成課程対象者に対しましては、「国の複数の行政機関又は国以外の法人において勤務させることにより、多様な勤務を経験する機会を付与する」といたしております。内閣人事庁は、幹部職員については、適格性の審査及び候補者名簿等の必要に応じた作成を行はば、管理職員、課長級ですね、管理職員についても府省横断的な配置がえに係る調整を行うといったしております。

これらのことによりまして、各府省の立場を超えて、政府全体の立場に立つた視野を持つ人材を育成、活用し、内閣としての一体性を確保することが可能になつていいわけでございます。

また、今回の制度改革は、対象となるすべての公務員について一律に適用されるべきものであつて、改革以前から公務員である者に対する人事制度が異なりますと、今回の改革の趣旨が大きく損なわれることになりますので、そのあたりも、シームレスな措置が必要になつてくるものと考えます。

○大塚(拓)委員 ゼひ、大胆な府省横断人事、ほ

かの省に異動するところが当たり前だ、たまに例外

的に異動するのではなくて、どこの省に異動して

いくのも当たり前だ、こういう状況を大胆につ

くつていついたときたいというふうに思つてい

るわけでございます。よろしくお願ひいたしま

す。

次に、この改革について必要な措置を法施行後

五年以内に講ずることとしているわけですけれども、少なくとも五年たつたら新制度で採用される人が出てきて、その人たちというのは各府省の

ゼッケン番号というのはついていない状態で公務員になつてくるということなんだろうと思う方が今まで行つてきました。そういう体制を根本的に改めるものでございます。

まず、総合職からの採用者であつても、直ちに幹部候補となるわけではございません。この法案の中では、「採用後、一定期間の勤務経験を経た職員の中から、本人の希望及び人事評価に基づいて随時行う」といたしておられます。幹部候補育成課程対象者に対しましては、「国の複数の行政機関又は国以外の法人において勤務させることにより、多様な勤務を経験する機会を付与する」といたしております。内閣人事庁は、幹部職員については、適格性の審査及び候補者名簿等の必要に応じた作成を行はば、管理職員、課長級ですね、管理職員についても府省横断的な配置がえに係る調整を行うといったしております。

これらのことによりまして、各府省の立場を超えて、政府全体の立場に立つた視野を持つ人材を育成、活用し、内閣としての一体性を確保することが可能になつていいわけでございます。

また、今回の制度改革は、対象となるすべての公務員について一律に適用されるべきものであつて、改革以前から公務員である者に対する人事制度が異なりますと、今回の改革の趣旨が大きく損なわれることになりますので、そのあたりも、シームレスな措置が必要になつてくるものと考えます。

一方において、人事制度が急激に変わつて、人事制度が混亂したり停滞したりすることも困ります。移行措置を設ける必要があるかと思いますが、そのような経過措置も含めて、基本法成立後に具体的な制度設計は行われていくものと考えます。

○大塚(拓)委員 ゼひ、大胆な府省横断人事、ほかの省に異動するところが当たり前だ、たまに例外的に異動するのではなくて、どこの省に異動していくのも当たり前だ、こういう状況を大胆につくつていついたときたいというふうに思つてゐるわけでございます。よろしくお願ひいたします。

次に、この改革について必要な措置を法施行後

五年以内に講ずることとしているわけですけれども、これまでとはちょっと違つた心構えとか能力

が求められてくるのかなというふうに思つてゐる

わけです。

具体的に言うと、経営管理能力というものがこ

れまで以上に求められてくるんだろう。これまでは、各府省が独立の存在として、ある程度自己完結していたわけですから、そこに単に乗つてゐるだけでも組織というのはある程度うまく自律的に活動していたんだと思うんですね。しかし、今後は、各府省がそういう自己完結型組織で惰性で動いていくのではなくて、多様な個人の集合体に積んだ人材というものが幹部として活躍していくことをイメージされているわけですけれども、その新制度に旧制度の中で育つた人たちをどういうふうに統合していくのか、これが一つ重要なポイントにもなつてくるのかなと思つております。

五年の間に一定の研修みたいなものも必要に成つてくるかもしれません、具体的なイメージ、どういった形で新体制に統合していく、統合された旧制度のもとで採用された人たちはどういうふうにしていけばいいのか、そのあたりをちょっとお伺いしたいと思います。なつてくるかもしれません、やはり今回の改革は、対象となるすべての公務員を旧人類と新人類に分けるわけにもまいりませんので、やはり今回の改革は、対象となるすべての公務員について一律に措置されるべきものと考えます。改革以前から公務員である者に対する人事制度が異なつてしまつますと、今回の改革の趣旨が大きく損なわれることになりますので、そのあたりも、思つておられます。

そこで、渡辺大臣に、五年後の世界で求められる望ましい大臣像、逆にもう一つ、こういう人は大臣になつてもらつたら困るな、こういうイメージがあつたらそれを教えていただきたい、こういうふうに思つています。

そこで、渡辺大臣に、五年後の世界で求められる望ましい大臣像、逆にもう一つ、こういう人は大臣になつてもらつたら困るな、こういうイメージがあつたらそれを教えていただきたい、こういうふうに思つています。

○渡辺国務大臣 小泉内閣のときには、一内閣一閣僚というキャッチフレーズを掲げて、大臣の威令を行ふべく、内閣全体として努力をされたんだと思います。やはり大臣が一年とかでころころかわつてしまふということになりますと、威令が行われる場面が発揮できなんんだろうと思つます。総理が一年二年でわかるというのではなくて、やはり、より長い一定の期間、内閣としての一体性を保つ政治の体制がまず必要であろうかと思いま

す。

その上で、大臣とというのは内閣の一員でありますから、内閣の方針に従つた各省のコントロールを行つていく必要があるかと思います。なかなか人事権といふものは、これまで各省大臣の人事権と称して実は事務官の仲間内人事権が發揮されてきたという現実がございます。これを、より大臣の威令を行ふべく、実効あらしむるための改革プランがまさに今回の基本法案なのでございます。

その意味で、大臣もまたマネジメント能力が求められるというのは当然のことでございまして、その能力を一番強く發揮できる場面というのは、やはり人事権の行使ということになるのではない

でしょうか。大臣が内閣の基本方針をよく踏まえ、そして、それぞのポストのミッションは何ですか、そのミッションにふさわしい人材はどういう人材であるか、そういうことを見きわめる能力が必要になるかと存じます。

○大塚(拓)委員 どちらかというと、大臣が大臣になるまでの、こういう経験を積んでくるべきだらう、こういうスキルを持つるべきだらう、あるいはこういうスキルのない人はちよつとあれど、もうちょっと具体的なイメージをお伺いしたい感じがあつたんですけれども、お願いしていいですか。

○渡辺国務大臣 かつて自民党が一党長期政権であつた時代、中選挙区の時代には、年功序列というシステムだったわけですね。ですから、大体、大臣になるのに当選五回でございますから、十三年から十六年かかつたわけであります。しかし、その中選挙区時代には、ほとんど同期の中で漏れなく大臣になれる、こういうシステムでございましたから、マネジメント能力とか、政治家としてのキャリアパスというのではなくて関係ない世界だつたかと思います。

しかし、やはりこれからは、まさに大臣に求められるミッション、これが極めて大事だと思うんですね。冒頭、大塚委員がおっしゃられたように、政治家は三流でも役人が一流だからこの国は大丈夫なんだなどという時代はもうとくに終わつてしまつてゐるわけでございますから、まさに本来あるべき姿の眞の議院内閣制を我々はこの基本法案において追求をしているわけでございます。まさにそうしたミッションを体現できる大臣といふのが求められるかと思います。

○大塚(拓)委員 よくわかりました。渡辺大臣のようなミッションを遂行できる大臣といふことがこれからどんどんふえていかなければいけない、

こういうことだらうと思います。

次に、多様な人材の登用という点についてお伺いしたいと思うわけですけれども、これまで、国家公務員試験というのがペーパー試験中心、ペー

パー試験の結果というものが余りにも重視され過ぎてきたんではないか、こういうことがよく言われるわけでございますが、実際の仕事では、リーダーシップとかコミュニケーション能力とか交渉力とか、必ずしも試験のよしあしということではあることが適さない、そういう能力も問われる局面が多々あるわけございます。

実際に、多様な個性とか多様な能力を持つ人材を持つていることが強い組織の条件ということにもなってくるわけでござりますので、これをどうやって多様な人材を採用していくかというのは、新しい政府組織をつくつていく、強い組織をつくっていくという中で非常に大事だらうと思います。

一方で、お手盛り採用を防止することも必要だということで、客観的な基準が必要だ、こういうことでペーパー試験が重視されてきているという経緯もあるわけですが、この新しい基本法案の採用制度のところを見ても、やはり試験というものが中心に書いてあるように見えるわけでござります。これが今後どういうふうになつていくのか。

例えば、平成二十年度の現在の制度のもとでの採用の実績を見ると、国家公務員1種を受験した人というのは二万二千四百三十五人、その中で試験に最終的に合格した人は千五百八十一人、約7%の合格率、こういうことになつてゐるわけでございます。ここから実際に採用が内定した者が六百三十九名、7%の合格者の中の四割が採用されている。大体この試験で大分絞り込まれているということだと思います。

ところが、試験で足切りをされてしまった残りの九三%というのは、まずその採用の対象として見られないわけでござります。ただ、その中にも、試験の力という意味ではちょっと一歩及ばないという中で、ほかの能力、リーダーシップとかそういうところでは大変すぐれている、秀でている、こういう人はいっぱいいるはずなんですね。

また、試験のハードルが高いという認識を多く

の學生は持つてゐるわけですから、自分は余り試験に向いてないと感じる人はそもそも国家公務員試験を受けない、目指さない、こういう状況に陥っているんだと思います。

少なくとも、多様な人材の登用を目指している新制度の中では、必ず試験をやることだったとしても、足切りの枠、このハードルというものを大幅に下げていく必要があるのではないかと見ています。例えば、合格率を三割ぐらいに思い切り広げると、試験のできという意味で言えば、従来の制度のとて採用されてきた人よりも少し及ばないところがあつたとしても、ほかのところで秀でている、合格点ぎりぎりでも見込みがある人材、こういうのを丁寧に面接をして拾い上げていく、こういう運用が必要なんじゃないかと思います。すけれども、御所見をお伺いしたいと思います。

○渡辺国務大臣 大塚委員御指摘のように、多様な人材というものがこれから公務には求められるかと思います。職員の採用に当たつては、知識偏重に陥ることなく、人材本位の採用を行つていいことが大事であります。

一方で、ペーパー試験の比重をどの程度にするかと見ています。職員の採用に当たつては、知識偏重に陥ることなく、人材本位の採用を行つていいことが大事であります。

一方で、ペーパー試験の比重をどの程度にするか、人材本位で採用するためにはどのような手法を用いるかといったことは具体的な制度設計でございまして、試験の目的に応じて検討を進めていく必要があります。例えば、先ほど御指摘になられた中途採用試験については、ペーパー試験で判定される知識よりもむしろ実務能力をより重視して試験を行うことなども考えられます。

具体的な採用試験のあり方については、基本法成立後、採用の客観性確保の観点も踏まえながら検討してまいります。

○大塚(拓)委員 ゼひ、従来のよう、勉強ができるという人材だけが集まる組織にはならないようにしていただきたい、こういうふうに思つておきます。

今もいろいろお話をありますように、この法案が成立した後に決めていくことというのが非常に多いわけでございますが、この法案では、そういう

う具体的に決めなきゃいけないことを、国家公務員制度改革推進本部というものを設置して、そこでこの改革を推進していく、実際にいろいろ詰め作業をしていく、こういうことになつてゐるわけでございます。

このプログラム法が実際にどういうものに具現化していくかという中心になるのがその組織ですから、そこがどういう組織になるのかというのは、この改革の本当の成否に大きな影響を与えていく。逆に言えば、この組織づくりに失敗すると改革の骨抜きの温床にもなりかねない、こういう懸念も持つてゐるわけでございますけれども、そなうならないためには、やはり各府省からの出向者を中心で事務局を構成するというのはよくなかったり思えます。やはり親しんでいる従来の制度からの慣性、慣性といったものが働くと思いますし、これまでの人間関係というのはなかなか断ち切らにくく。

何よりも、やはり国家公務員ですとやつてきている方というのは、一つのタイプの組織しか知らないわけですね。日本政府の組織というあり方しか知らないということですから、やはり民間で人事それから組織といったものに幅広い知識を持つてゐる人材を、事務局長については法案にも書かれておりますけれども、事務局長のみならず、マイノリティーになることがないよう、そういう民間で幅広い知識を持つてゐる、知見を持つてゐる人間というものがしっかりとインシシアチブをとつて全体の制度設計を進めていく、こういう体制をつくる必要があると思いますけれども、この本部というものはどういう組織、どういう体制を想定されているのかをお教えください。

これは、ほかの府省だけじゃなくて、民間からも幅広い人材を集めしていくことができる制度でございますので、積極的に活用していくべきだという意味で、このポスティング、公募というの是非常に有用、効果的なんだらうというふうに思つております。

これは、ほかの府省だけじゃなくて、民間からも幅広い人材を集めしていくことができる制度でございますので、積極的に活用していくべきだといふふうに思うわけですが、法案で、幹部職員の公募については数値目標を定めるというふうにしておるわけですが、官の側で積極的にポストをオーブンにしていかないと、民から入つてこられない、官民人材交流、人事流動性というのが高められないということだと思いますので、幹部職員以下のポストについても積極的にこの公募、ポスティングを活用していくべきだと思っています。

○渡辺国務大臣 国家公務員制度改革推進本部の事務局については、基本法成立後に、適切な体制

所の人事制度に詳しい人材だけでなく、民間の制度、運用に詳しい人も必要であろうかと思います。事務局にはぜひこういった人材を登用していくべきだと考えます。

○大塚(拓)委員 公務内外の組織について識見があるというときに、公務内というのは日本政府の組織というのが一つあるだけであつて、外を見れば、いろいろな会社であつたり非営利団体であつたり国際機関であつたり、何千何万というタイプの組織があるわけでありますから、比重としては、やはり公務外の組織に関する識見をいっぱい

すが、御所見をお伺いしたいと思います。

○渡辺国務大臣 御指摘のように、基本法案にお

きましては、幹部職員等につきまして、その職責

を担うにふさわしい能力を有する人材を確保する

ため、公募に付する職の数について目標を定める

など、公募による任用を推進することにいたして

おります。

公募の活用によって、意欲の高い者が多数応募してくることが期待されます。最終的な任用については、能力と適性を有しているか否かにより判断されるべきものと考えます。

公務員制度改革推進本部の事務局の幹部ボス

ト、先ほどのお話でございますが、こうしたボス

トについても、公募により意欲と能力、適性ある

人材を集めることの一つの考え方であろうかと思

います。

○大塚(拓)委員 現在でも、公募であつたり選考

採用であつたりされているわけですから、どう

うしても待遇が民間にいたときよりも落ちると

か、任期つきのポストが中心だつたりとか、そ

うことで、なかなか本当にそこで仕事をしたい

なと思える状況じゃないということがあると思い

ますので、新制度のもとではそういうことのない

ように、待遇面、任期つきじやない普通のポスト

というものも幅広くオープンにしていたいきたい

と思います。

時間になつてまいりましたので、最後に、これ

は大変重要な、國のあり方を変える大改革だと思

うわけですけれども、何としても成立を期さなければいけない。ただ一方で、現在、国会情勢とい

うのは大変厳しいところがありますので、野党の

皆様の御協力を得ながら、御意見をお伺いしなが

ら、これは何としても、我々も頑張りたいと思

ますけれども、その旗を大臣がしっかりと振つて、

絶対成立させるんだ、こういう意欲が必要だと思

いますが、その決意のほどをお伺いして、終わりたいと思います。

○渡辺国務大臣 ゼひとも今国会で成立をさせて

いただきたいと思いますので、与党、野党かかわ

らず、よろしくお願ひをいたします。

○大塚(拓)委員 大変困難な改革に取り組まれて

いる渡辺大臣にエールを送つて、質問を終わりた

いと思います。

どうもありがとうございました。

○中野委員長 次に、土井亨君。

○土井(亨)委員 おはようございます。自由民主

党の土井亨でございます。質疑をさせていただき

たいと思います。

家公務員、公務員の皆さん方は自淨能力がないの

かというような思いがござります。

たび重なる不祥事等々を含めて、この國の公務

員のあり方が問われているのは確かであります

し、また、九七年の行政改革会議最終報告書に

も、公務員の制度改革ということで報告書が出て

おりまして、以来、いろいろな施策を講じてま

いつておりますが、国家公務員に対する批判とい

うものが今もつて国民の皆さんから払拭されな

い。

私の小さいころは、霞が関は不夜城だ、夜も寝

ますので、新制度のもとではそういうことのない

ように、待遇面、任期つきじやない普通のポスト

というものも幅広くオープンにしていただきたい

と思います。

時間になつてまいりましたので、最後に、これ

は大変重要な、國のあり方を変える大改革だと思

うわけですけれども、何としても成立を期さなければいけない。ただ一方で、現在、国会情勢とい

うのは大変厳しいところがありますので、野党の

皆様の御協力を得ながら、御意見をお伺いしなが

ら、これは何としても、我々も頑張りたいと思

ますけれども、その旗を大臣がしっかりと振つて、

絶対成立させるんだ、こういう意欲が必要だと思

いますが、その決意のほどをお伺いして、終わりたいと思います。

○渡辺国務大臣 ゼひとも今国会で成立をさせて

いただきたいと思いますので、与党、野党かかわ

よく言われておりました。ところが、公僕という

ふうに言われることに、国家公務員の皆さんは

きっと抵抗感を覚えていたんだろうというふうに

私は思います。公僕、すなわち広く公衆に奉仕を

する者、一般国民に奉仕をする人、公務員のこ

と、これが公僕であります。一方で、お上という

名称もあります。このお上、庶民から見た権力者

のこと、天皇、朝廷、主君、現代では政府、官

僚、公務員がこれに当たる。このお上という意識

の方がいつの間にか強くなつて、今のような現実

が生み出されているんだろうというふうに私は思

います。

まず大臣に、いろいろな形で公務員制度改革と

いうのは行われてきた。なぜ今、改めてこの基本

法が必要なのか。今回のこの基本法によつて、ど

うような国家公務員像をつくり上げようとしてい

るのか、どのような国家公務員をつくるのか、そ

の辺の大臣のお考えをお聞かせいただきたいと思

います。

○渡辺国務大臣 明治の初期に我々の先祖たち

は、当時の近代国家のいろいろないところを取

り入れた、まさにその時代の最先端の官吏制度を

つくつたんだと思います。封建制度の身分制を廃

し、家柄、門地、身分、そういったことに全くか

かわらずに優秀な、能力のある若者を官吏として

登用していくわけござります。

残念ながら、我が国が準戦時体制のもとで、政

治というものが否定をされ、政党が排除され、究

極の官僚主導体制が一九四〇年前後にでき上がつたわけでござります。そうした制度が、実は戦後

も引き続いているという説がござりますが、戦

後、まさに国民、國家の繁栄に積極的な役割を果

たしてきたのも事実でござります。しかし、その

後の世界の情勢、社会経済情勢の変化に対応でき

ない中でこの基本法が今回出されたというのは、

なるべく早い段階でござります。

昨年、能力・実績主義の人事管理の徹底、天下

り規制の導入を内容とする国家公務員法の改正を行いました。これにとどまることなく、今回の基

本法案によつて、国家公務員の人事制度全般の課題についてパッケージとして改革を進めるもので

あります。

今回の改革においては、一人一人の職員が、そ

の能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自

覚し、誇りを持って職務を遂行するという姿こそ

が、目標する国家公務員像であります。同時に、總

理の施政方針演説において述べられたように、行

政や政治を国民本位のものに改め、常に国民の立

場に立つをモットーに、公務員の意識改革も必

要なたと考えるものでござります。

○土井(亨)委員 今大臣からお話をいただきまし

たが、公務員の皆さん方に、お上意識はやめて

ほしいというふうに思います。

公僕とお上という相反する言葉があります。ぜ

ひ、お上意識というものを取つ払つていただき

て、原点に戻つて公僕と、必要以上にそういう必

要はないのです。ですが、この國のために、国民

のために懸命に働くんだ、国民の皆さんからいた

いたい税金はしっかりと、この國のために、国民

の皆さんのために使うんだ、そういう思いで、こ

の公僕という言葉、どつちかというと忘れ去られ

ている、公務員の皆さんが嫌がる言葉だというふ

うに私は思いますが、この公僕というものをもう

一度考へ直していただきて、公僕というものに対

してもう少し意識を高めていただきたいというふ

うに思います。

二点目なんですが、今大臣からお話をいただき

ました意識改革。企業もそうでありますし、特に

自治体、いろいろな不祥事が起きましたときに、

知事を先頭に一番最初にやるのは、職員の意識改

革であります。これはもう、全職員に対してやら

れるわけであります。

私も宮城県の県会議員をやりまして、食糧費や

いろいろな問題がありました。そのときに、一番

初めて知事が取り組まれたのは、やはり職員の意

識改革。みずから律して、みずからしっかりと組

織をいいものに変えていく、これが職員の意識に

なければ、どんな法律をつくっても決してよくな

ることはないんだろうというふうに思つておりますので、この意識改革というのが物すごく大切だといふに私は思つております。

国家公務員でありますから、省庁設置法等々、いろいろな意味で法律があるわけですが、公務員という、そういう職というもののからすれば、どの省庁からいろいろな形で不祥事が出てきたとしても、全省が意識改革にます取り組まなければならぬというふうに私は思つております。

今日まで、国家公務員の皆さん方はどう意識改革に取り組まってきたのか、そしてまた、これらはどういう形で意識改革というものに取り組んでいかれるのか、お聞かせいただきたいというふうに思います。

○渡辺国務大臣 今回の基本法案は、国民全体の奉仕者である国家公務員について、議院内閣制のもと、国家公務員がその役割を適切に果たすことという基本理念にのつとて改革を推進するものでございます。そういう理念のもとにおきまして、例えば総理の施政方針演説で述べられたように、常に国民の立場に立つということをモットーに、御指摘のような公務員の意識改革を進めていく必要があろうかと思ひます。

今回の公務員制度改革においては、公務員一人一人が高いモラルを維持し、能力を高め、誇りを持つて職務に専念できることを目的としているものでございます。

○土井(亨)委員 よく、省益あって國益なしといふふうに言われます。その省のために頑張るんだといふふうに、私は思つておりませんけれども、とかくそういうふうな形で言われている昨年ではないんだ、この国のために頑張っているんだという意識を持つていただくために意識改革というものも、これは総理大臣を筆頭に各大臣が、まさにサンダーバッグ、役所と闘う姿勢を持つて、そのことをしっかりと示していただきたい。そして、その意識改革というものをしつかり高め

ていただきたいというふうに思います。

そういう中で、私が思つるのは、よくこれも市民の皆さんに聞くんですが、責任をとつていな

いじやないか、不祥事やいろいろなことがあつたにしても、全省が意識改革にます取り組まなければならぬというふうに私は思つております。しかし、どなたが責任をとつておられるんだと、あ

は、そういう省の不祥事が起きたときに、一番最初に責任を問われる

責任をどう明確化するか、だれがどういう責任を

たれていらっしゃるのも現実だというふうに思つておりますので、ぜひ大臣、この意識改革とい

うものを取り組まれるとき、責任の所在をはつきり

しておきますし、公務員というのは責任をとら

ないでござります。私は、政治の責任もありますが、職員の側の

責任というものが重大だと思います。だれも責任

をとらないんじゃないいか、そういう不満が多く

国民の皆さんにありますし、公務員というのは責

任をとることがないんだというような考え方を持

っておりますので、ぜひ大臣、この意識改革とい

うものを取り組まれるとき、責任の所在をはつきり

させるとお聞かせいただければというふうに思いま

す。

○渡辺国務大臣 今回の基本法案におきまして

は、職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底とい

うふうに言われます。その省のためにやつてい

ることを第九条においてうたつております。例え

ば、人事評価について、国民の立場に立つた職務

遂行する態度その他の職業倫理を評価の基準とし

て定めること、あるいは、職務上知ることのでき

るふうに思つております。

た秘密を漏らした場合その他の職務上の義務に違

反した場合は職務を怠つた場合における懲戒

処分について、適正かつ厳格な実施の徹底を図る

ための措置を講ずること、また、国家賠償法に基

をしているところでございます。

ともすれば官僚の無謬性ということが強調され、責任逃れの言辞が横行してきたことに對する反省を踏まえて、このような九条の規定を設けたものでございます。

○土井(亨)委員 よくわかるんですけれども、私自身、不祥事の場合、あといろいろな意味で、無駄遣いをした場合、その部分を含めてその省がしっかりと返還するんだというぐらいの信賞必罰の仕事は大臣ですから、大変かわいそうなことだと私は思つていますよ。大臣に就任して喜んで、その省の不祥事が起きたときに、一番最初に責任を問われるのは大臣ですか、大変かわいそうなことだと私は思つています。ある意味、大臣が責任をとるの

は、さういう省の不祥事が起きたとき、その省の

責任をどう明確化するか、だれがどういう責任を

とるのかということだというふうに思つます。

一例で言えば、今年金問題、社会保険庁の職員。私は、政治の責任もありますが、職員の側の責任というものが重大だと思います。だれも責任をとらないんじゃないいか、そういう不満が多く国民の皆さんにありますし、公務員というのは責任をとることがないんだというような考え方を持

っておりますので、ぜひ大臣、この意識改革とい

うものを取り組まれるとき、責任の所在をはつきり

させるとお聞かせいただければというふうに思いま

す。

○渡辺国務大臣 これまでしっかり責任をとらせるんだ、そ

ういうものがなければ、私は、意識改革もできない

でしようし、今までのような省益あつて國益なし

還をした。このぐらいのきちっとした責任の明確化、そこまでしっかりと責任をとらせるんだ、そ

ういうものがなければ、私は、意識改革もできない

でしようし、今までのような省益あつて國益なし

というふうになるんだと思います。

自分たちが省益のためにやつていることがもし

問題になれば省全体が責任をとらせられる、その

省のみならず全省が責任をとらせられる、その

省の責任をとらせるんだ、とらせら

れるんだ、そういうしっかりととしたものがなけれ

ば、一生懸命やられている公務員の皆さんもたく

さんいるというのは承知をいたしておりますが、

この国家公務員に対する国民の皆さんへの思いを払

拭することにはなかなかならないんだろう。その

ぐらいの覚悟を持つてぜひ取り組んでいただきたいといふふうに思います。

○渡辺国務大臣 今回の基本法案におきまして

は、職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底とい

うふうに言われます。その省のためにやつてい

ることを第九条においてうたつております。例え

るというふうな形になつておりますが、私は、その評価の仕方とというのは大変難しいものだろうと、いうふうに思つておりますし、新たにこういう人事管理という形で管理、評価をしていくわけありますから、なおさら、今までのものを引きずつた形での評価システムであつてはならないというふうに思つております。

改めて、この人事庁の人に対する評価システム

としては、さきの国家公務員法改正におきまして、

人事管理の基礎とするため、新たな人事評価制度

が導入されたところでございます。

加えて、今回の基本法案では、職員の育成及び

活用を府省横断的に行うとともに、幹部職員等に

ついて、適切な人事管理を徹底するため、内閣人

事務が人事評価を含む幹部職員等の人事に関する

情報の管理を一元的に行うことにしております。

これによつて、内閣人事庁において人事評価

に基づいた幹部職員等の人事管理を一元的に行う

ことが可能になるわけでございます。縦割りの各

事務が人事評価を含む幹部職員等の人事に関する

情報の管理を一元的に行うことにしております。

また、具体的な評価システムについては、基本

法成立後、基本法に基づく措置を含めて整備され

ることになつてまいります。

○土井(亨)委員 今申し上げましたとおり、私

は、人が人を評価するというのは大変難しい、そ

してまた、そこに公平さを求められるということ

になるとなおさら難しいといふうに思つておりますので、ぜひその辺、しっかりと取り組んで

ただきたいといふうに思つております。

もう一つ、今申しましたとおり、人が人を評価

したり一元管理をするわけですから、この人事庁

の職員の方々はやはり崇高な思い、理念や使命を

帶びるといふうに思つております。そういう意味では、今までそういうことだつたんでも

しょうが、人事庁が一元管理をしてその評価をす

るというふうな形になつておりますが、私は、そ

の評価の仕方とというのは大変難しいものだろ

うと、いうふうに思つておりますし、新たにこういう人

の影響というものが陰になり、いろいろな意味で疑いを持たれる、疑いと言うと変ですけれども、そういうものが足かせになることが想定をされるというふうに私は思つております。

私は、この人事庁といふもの、そしてまた職員も含めて、相当の権限といいますか、省庁の抵抗やそういうものに、変な話ですが、きちつと対抗し得るものでなければ組織の意味がないというふうに思つておりますので、この内閣人事庁といふものの組織の権限のあり方、そしてまた省庁との関係、そういうものをちょっとお聞かせいただければというふうに思います。

○渡辺国務大臣 内閣人事庁が各府省のトンネル機関になつてしまつたら、これは元も子もないことでござります。

本法案においては、内閣人事庁の所掌事務について、職員の育成及び活用を府省横断的に行なうとともに、幹部職員等について、適切な人事管理を徹底するための事務を一元的に行なうことを明確に規定いたしております。

内閣人事庁の具体的な権限については、基本法案成立後に検討することになりますが、各府省の立場を超えて政府全体の立場に立つた視野を持つ人材を育成、活用し、内閣としての一体性を確保するという設置目的に合致するものでなければならぬのは、当然のことであります。

○土井(亨)委員 ゼひ独立性を持たせて、省庁のそういうものの影響を受けないような形でしつかりとした組織をつくっていただきたいというふうに思います。

次に、今回は、幹部候補生を育成するということを取り組まる。ただ、これが余り過度になりますと、固定化を招くわけであります。やはり、幹部候補ということで育成されている職員であつても、途中で不適格だつたりいろいろな評価がされるわけでありますし、また、幹部候補になれないかった職員、そういう方々の意識というものも低下することも予想されるわけでありますから、私は、余り固定化しない方がいいというふうに

思つております。

○渡辺国務大臣 今回の基本法案は、身分制的であるという批判のある現行のキャリアシステムを廃止することを柱の一つにいたしております。御指摘の幹部候補育成課程についても、「課程対象者であること又は課程対象者であったことによつて、管理職員への任用が保証されるものとしてはならず、職員の採用後の任用は、人事評価に基づいて適切に行なわなければならない」と明記いたしております。

さらに、幹部候補育成課程は、人事評価に基づく選定と絞り込みを根本原則とし、採用試験の区分にとらわれることなく、能力・実績主義が徹底される仕組みとして整備することといたしております。

したがつて、こうした規定から、現行の身分制的キャリア制度は廃止され、まさしく能力・実績主義に基づいた人事制度が確立をされるものと考えます。

○土井(亨)委員 では、この幹部候補育成課程、幹部候補ということで育成される方々といふのはどういう方々なんですか。どういう選抜をされるわけですか。

○渡辺国務大臣 まさしく人事評価に基づいて能力・実績主義を徹底していこうということでござります。したがつて、試験の種類の違い、例えば総合職、一般職、専門職、いずれのルートからでも幹部候補になつていけますよ、そういうことを明確にしているものでござります。今の、現行のキャリアシステムというのは、一種試験合格者が自動的に幹部候補のルートに乗つていくというごとでござりますから、その点が根本的に異なるわけであります。

あります、ゼひ、仕事を一生懸命頑張る、頑張つて本当に努力をしている、そういう皆さんで、ある意味しっかりと評価によつて、頑張りがいがあるようなそういうシステムにしていただきたいというふうに思います。

時間もなくなりましたので、多分最後の質問になりますが、その中で「その他の政務」というのもあります。政務専門官が行うその他の政務というものはどういうものなのか。

そしてまた、それ以外の職員が国会議員と接触をするときには大臣の指示を得なければなりません。政務専門官が行うその他の政務といふものなどはその専門官が行うというふうに書いてあります。

さるに、幹部候補育成課程は、人事評価に基づく選定と絞り込みを根本原則とし、採用試験の区分にとらわれることなく、能力・実績主義が徹底される仕組みとして整備することといたしております。

したがつて、こうした規定から、現行の身分制的キャリア制度は廃止され、まさしく能力・実績主義に基づいた人事制度が確立をされるものと考えます。

○土井(亨)委員 では、この幹部候補育成課程、幹部候補ということで育成される方々といふのはどういう方々なんですか。どういう選抜をされるわけですか。

○渡辺国務大臣 まさしく人事評価に基づいて能

力・実績主義を徹底していこうということでござります。したがつて、試験の種類の違い、例えば総合職、一般職、専門職、いずれのルートからでも幹部候補になつていけますよ、そういうことを明確にしているものでござります。今の、現行のキャリアシステムというのは、一種試験合格者が自動的に幹部候補のルートに乗つていくというごとでござりますから、その点が根本的に異なるわ

などといつてロビーイングを許してしまって、そういう危うさを持つております。

したがつて、眞の議院内閣制を実現するために、内閣主導型の体制、すなわち政治主導の体制を確立していくことが大事なことであつて、そのような官僚主導のロビーイング活動を根本的に規制していこうという趣旨でこの規定を設けたものでございます。国会議員の側からの情報収集などを妨げないよう具体的な制度設計を行つてまいりたいと考えます。

○土井(亨)委員 もう時間が参りました。ある意味、私は、議員というのは、いろいろな説明を聞いたり、またいろいろな資料提供を求めたり、そういう中で議員活動が進むんだろうというふうに思つておりますので、説明に対しての専門官は私はよしといたしますが、議員との接觸といふものに対することは、むしろ公務員の方の意識をしつかり思つておりますので、説明に対しての専門官は私はよしといたしますが、議員との接觸といふものには応じないんだという気概で接觸をするといふことの方が、私は理にかなつているような気がいたします。

最後に、大臣はいろいろな形で御活躍で、大臣を担当する者は本当に省庁からサンドバッグ状態に遭う、そういう難しい問題を担当されるということで、ゼひ大臣のますますの指導力、リーダーシップ、御活躍に御期待をさせていただき、質問を終わらせていただきます。

○遠藤(宣彦)委員 どうもありがとうございました。

○中野委員長 次に、遠藤宣彦君。

○遠藤(宣彦)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。

○渡辺国務大臣 この規定は、眞の議院内閣制を実現するために置かれたものであります。すなわち、官僚主導体制、ともすれば官僚内閣制などとやむざれるシステムが、大臣の御意見はさておき

れは考えてみれば当たり前のことでありまして、今までの優秀な人間、欧米が、先進国が先に進んでいて、そこに追いつき追い越せと見本がある、そして見本に対して、いち早くそれをマスターして、それを日本に適用していける人間が優秀だという時代が明治以来長くあつたわけありますけれども、今、いい意味でも悪い意味でも、日本が先頭に立っている、かなり先に立っている。そういった中で、お手本がない。

例えば、少子高齢化社会、ほかの国にはないぐらいのスピードで未曾有のシチュエーションに向かっているときに、今までの優秀という概念が成り立たなくなつてくる。

そして、ある人が言っていますけれども、今までの優秀さというのは、必ず答えがあるものに対して、なるべく短い時間でできる問題から解くといふのが非常に優秀な人間のパターンだつた。

今、これから時代、そういうものが優秀さにならない。こういう意味でも、この公務員改革、官の接觸とかもろの話がありますけれども、ぜひひともなし遂げなければならないと思います。さて、今回、公務員改革、幹部職員あるいは政官の接觸とかもろの話がありますけれども、いたかもしだせんけれども、公僕という言葉、公に尽くす人、英語で言いますとパブリックサー

バント。かつては天皇の官吏で、天皇陛下のためには働けばいいということで、昔、お役人は一生懸命やつてきた。今は、国民のために働く、一部の奉仕者ではなくて全体の奉仕者である。ところが、それが、時に一部の政治家の奉仕者であつたが、それが、O Bに対しても奉仕者であつたり、時には自分に対する奉仕者であつたりということがたまに出でてくる。

こういった中で、先ほども質問があつたかもしれないけれども、公僕、この言葉について、改めて大臣の所見をお伺いしたいと思います。

○渡辺国務大臣 国家公務員は、日本国憲法第五条及び国家公務員法第九十六条に規定されるよう、国民全體の奉仕者であります。常に国民の立場に立つて職務を遂行することが求められます。こうした中で、お手本がない。

例えば、少子高齢化社会、ほかの国にはないぐらいのスピードで未曾有のシチュエーションに向かっているときに、今までの優秀という概念が成り立たなくなつてくる。

そして、ある人が言っていますけれども、今までの優秀さというものは、必ず答えがあるものに対して、なるべく短い時間でできる問題から解くといふのが非常に優秀な人間のパターンだつた。

今、これから時代、そういうものが優秀さにならない。こういう意味でも、この公務員改革、官の接觸とかもろの話がありますけれども、いたかもしだせんけれども、公僕という言葉、公に尽くす人、英語で言いますとパブリックサー

バント。かつては天皇の官吏で、天皇陛下のためには働けばいいということで、昔、お役人は一生懸命やつてきた。今は、国民のために働く、一部の奉仕者ではなくて全体の奉仕者である。ところが、それが、時に一部の政治家の奉仕者であつたが、それが、O Bに対しても奉仕者であつたり、時には自分に対する奉仕者であつたりということがたまに出でてくる。

こういった中で、先ほども質問があつたかもしれないけれども、公僕、この言葉について、改めて大臣の所見をお伺いしたいと思います。

消防団なんか、私の地元の香椎だとかあるいは西戸崎とか、いろいろなところがあるんですけれども、本当に仕事をしながら一生懸命地域の防災のために頑張っている。あるいは、体育協会、そして民生委員。民生委員なんかは、北海道で生活保護で一億五千万か二億五千万か詐取された、ところが、地域のいろいろな方々に接しているそういう方々にとっては、本当に困っていますがだれなのか、何なのかということを実際に一番知っている。

そして、安全協会。私の選挙区、三人の子供が亡くなつた事故があつたところですけれども、この方々が、本当に気の毒なことだつたんですねども、地域の人たちが一生懸命安全について啓蒙活動をやつている。もはや地域の警察は、こらには、青少年委員。非行の取り締まり。今、先輩の方々が見回りをしたりする。

こういう、本来の公務員ではないけれども、見方によつては、形式的な公務員の方々よりも地域を愛し、そして一生懸命やつている。ぜひ、こういう方々がばかを見ないように、さらに、本来の公務員がこういった方々のお手本になるようになりますね、四千円ぐらいいます。

この背景には、幾つかありますけれども、日本

員でなければならぬなどということはあり得ないと思います。これは、まさしく民間が公益を担う活動を大いにやつていくべきなのであって、今委員が御指摘になられたとくとい地域活動は、まさに日本においてさらに伸ばしていくべき分野であると考えております。

例えば、社会奉仕の精神をもつて社会福祉の増進に努めておられる民生委員、献身的な奉仕の精神で地域の安全、安心のために活躍しておられる消防団の皆さん方、こうした方々がどれくらい報酬をもらっておられるかというのを調べてみますと、例えば私の地元の那須塩原市の場合、消防団員の報酬というのは年間三万三千円ぐらいですか、出勤手当が一回千四百円、訓練だと千三百円というわけでございますから、もうほんとボランティア状態でこういった活動を担つておられるんだと思います。

こうした地域活動が維持、充実されるための方策というのは考えていかなければならないと思います。

最近出た本では、東京二十三区のある区の緑のおばさんが年収八百万だそうです。それから、給食のおばさんが千万から千二百万。関西のある政令市のバスの運転手が千二百万。退職金もかなり出ますね、四千円ぐらいいます。

○渡辺国務大臣 ありがとうございます。

例えば、民生委員とかあるいは消防団の方々、こういった方々というのは厳密な意味でいわゆる今回俎上に上つてゐる公務員ではないけれども、私が毎週地元に戻つてこういった方々と接觸をするにつれ、本当の意味で公の仕事をやつているんだな、こういうふうに思います。

この背景には、幾つかありますけれども、日本の場合よく言われますけれども、公務員の数はそんなんに多くない。しかしながら、何が決定的に欠けているか。執行機関が足りないんです。地元とかそのものに直面して対応していく執行機関が極

る、そして最後は勲章ももらえる。一人で権力とお金と名誉と三つ独占しているじゃないか、そしてその割に働いていないじゃないかという時代になつた。かつては一生懸命働いていたから、やはり一生懸命勉強してお役人になつて、こうやってやつた方がいいとなつたんですけれども、それに値しなくなってきたという批判がやはりあります。

徳川時代というのはおもしろいもので、権力のある人は石高も身分も低かつた。身分の高い人はお金も権力もなかつたんですね。そして、石高が高い人は権力も身分も低かつた。そういった意味で、人間の嫉妬をうまく相殺させていたから長く続いたというのがあります。

今、日本が大きな曲がり角にある中で、いかに公務員に気持ちよくきちっと働いてもらうかと同時に、一般の方々から見て、あいつらだけがいい思いをしているじゃないかというようなことがないようにしていかないと、公務員改革というのは完成しないと思います。

そういう意味で、例えば勲章の話も、公務員であつたからその人たちが先に行くというのではなくて、ぜひともそういう地域の方々とどうなじ目を向けていただけるようにやつていただければというふうに思います。

私自身は、郵政省におりました。特別会計と一緒に会計といふものの違いが非常におもしろく、おもしろくというか興味深く見えてきた。言うまでもなく、民営化された郵政事業、特別会計であります。今、道路もそれに近いものがあると思うんですけど、それでも、この特別会計というのが、一たん特別会計になつてしまふと、私、郵便局長やらしゃべつたくなります。そこで、さらにそこから行く子会社、ここに対する目というのが極めて届きにくい。いや、あれはもううちの別会社になりましたから、こうい

うふうになりましたからという形で、なかなか追いかけていけないんです。これはいろいろな何かの会社もそんなんですけれども、子会社、孫会社にやばい話がどんどん逃げていく。そういう意味で、公務員全体の話も、特別会計の監視の仕方、そしてキャリアとか天下りの話も、そこについてどこまで追いかけていけるかと

この点について、大臣の見解、これから課題等含めて御所見を伺えればと思います。

○渡辺国務大臣 昨年の通常国会で成立しました国家公務員法改正におきましては、特別会計、一般会計を問わず、天下りについては各府省のあつせんを全面禁止するという規定を盛り込んだところでございます。また、営利企業等の地位についての元職員から出身省庁への働きかけなども規制を盛り込みました。こうした不正行為に対しては刑事罰も導入したところでございます。これら規制の実効性を確保するため、外部監視機関を設置して厳格な監視を行うこともいたしております。

天下りについては、今回の基本法では、定年まで勤務できる環境の整備、あるいは定年の引き上げや役職定年制の検討などにも取り組むべき規定を設けております。こうした制度改革に加えて、今回的基本法案では、内閣二元管理による各省割拠主義の打破も盛り込んでおります。こうしたことから天下りの根本的な根絶を目指すものでございました。

私は、官公労内部で労組・官公労というのをどういうふうに扱つてどういうふうに処遇していくかということは、これは絶対に避けて通れない。

昨今、大阪の橋下知事なんかがいろいろがつんがつんとぶつかっておりますけれども、郵政省といふことは、これは非常に避けられない。いま、後期高齢の話でもいろいろ言われていましたけれども、チエックオフ制度というのが本当に今、少なくとも税金を給料にしている人たちからも、このあたりもそろそろ目を向けていかなきやうふうに思つてしまふ。

それから、私の家内も市役所の職員で、もうやめましたけれども、チエックオフ制度、これはやはり今、後期高齢の話でもいろいろ言われていましたけれども、チエックオフ制度というのが本当に今、少なくとも税金を給料にしている人たちからも、このあたりもそろそろ目を向けていかなきやうふうに思つてしまふ。

私は、これは前、たしか国民新党的亀井静香議の中で非常に影響の大きいものを持つていることが一つ。それから、特定郵便局長会という保守の極めて大きな団体を持つてゐる。もう一つは、国鉄が民営化された後の最大の官公労を持つてゐる。労組について非常に関心があつたものですから、組合の方々といつぱり笑つ込んだ話をさせていただきました。

公務員改革と労組の改革というのはセットでやらなきやいけないと私は思うんですが、では、何が労働組合、官公労の問題点なのか。

官公労が決定的に民間労組と違うのは、そこで公労が決して公労に民間労組と違っているわけではありません。渡辺大臣がらつ腕を振るつてここまでたどり着いたのは非常に意義あることだと思いますけれども、ぜひとも、大臣が政治家である限りまだまだそ野が広い話ですから、取り組んでいたんだ

うふうになりましたからという形で、なかなか追いかけていけないんです。これはいろいろな何かの会社もそんなんですけれども、子会社、孫会社にやばい話がどんどん逃げていく。そういう意味で、公務員全体の話も、特別会計の監視の仕方、そしてキャリアとか天下りの話も、そこについてどこまで追いかけていけるかと

この点について、大臣の見解、これから課題等含めて御所見を伺えればと思います。

○渡辺国務大臣 昨年の通常国会で成立しました国家公務員法改正におきましては、特別会計、一般会計を問わず、天下りについては各府省のあつせんを全面禁止するという規定を盛り込んだところでございます。また、営利企業等の地位についての元職員から出身省庁への働きかけなども規制を盛り込みました。こうした不正行為に対しては刑事罰も導入したところでございます。これら規制の実効性を確保するため、外部監視機関を設置して厳格な監視を行うこともいたしております。

天下りについては、今回の基本法では、定年まで勤務できる環境の整備、あるいは定年の引き上げや役職定年制の検討などにも取り組むべき規定を設けております。こうした制度改革に加えて、今回的基本法案では、内閣二元管理による各省割拠主義の打破も盛り込んでおります。こうしたことから天下りの根本的な根絶を目指すものでございました。

私は、官公労内部で労組・官公労というのをどういうふうに扱つてどういうふうに処遇していくかということは、これは絶対に避けて通れない。

昨今、大阪の橋下知事なんかがいろいろがつんがつんとぶつかっておりますけれども、郵政省といふことは、これは非常に避けられない。いま、後期高齢の話でもいろいろ言われていましたけれども、チエックオフ制度というのが本当に今、少なくとも税金を給料にしている人たちからも、このあたりもそろそろ目を向けていかなきやうふうに思つてしまふ。

それから、私の家内も市役所の職員で、もうやめましたけれども、チエックオフ制度、これはやはり今、後期高齢の話でもいろいろ言われていましたけれども、チエックオフ制度というのが本当に今、少なくとも税金を給料にしている人たちからも、このあたりもそろそろ目を向けていかなきやうふうに思つてしまふ。

私は、これは前、たしか国民新党的亀井静香議の中で非常に影響の大きいものを持つてゐる

自分が変わらない限りは絶対変わらないんですね。私自身は官公労の人たちと仲がいいというか、親しくつき合ってきたから、本音でいろいろな話が出てきました。何か。例えば一つ、かつて岐阜県庁であつたように、労組会計が本当に透明化されているのか。もとはといえば給料というのは税金ですから、そこから、後で言いますけれども、チエックオフで上がつてたお金がどうやって使われているのか。岐阜県庁でありましたね、たしか。そういうものについて、やはり組合の内部でも不満を持っている人がいるし、まして一般的な有権者、国民の方々は、何だ、変じやないかといふふうに思つてしまふ。

それから、私の家内も市役所の職員で、もうやめましたけれども、チエックオフ制度、これはやはり今、後期高齢の話でもいろいろ言われていましたけれども、チエックオフ制度というのが本当に今、少なくとも税金を給料にしている人たちからも、このあたりもそろそろ目を向けていかなきやうふうに思つてしまふ。

私は、これは前、たしか国民新党的亀井静香議の中で非常に影響の大きいものを持つてゐる

自分が変わらない限りは絶対変わらないんですね。私自身は官公労の人たちと仲がいいというか、親しくつき合ってきたから、本音でいろいろな話が出てきました。何か。例えば一つ、かつて岐阜県庁であつたように、労組会計が本当に透明化され

私がたしか戸井田先生とかいろいろな方に言つたと思うんですけれども、社保庁のときも、社保庁長官と当時の覚書を交わした労組の委員長を両方、ぜひここに参考人で呼んでくださいという話を言つたんですけれども、去年、ばたばたで終わつてしまつた。

つまり、事公務員の関係においては、扱つているものが国民からの預かり物である税金とかもちろんありますから、そこでの交渉だとさまざまなものについてはぜひとも透明化していかないと、国民の公務員全体に対しての疑惑などは絶対に払拭されないと私は思います。

そういう点を踏まえて、まだまだ永遠に未完成だと思いますけれども、この公務員制度改革の中での公公労の扱い、それも、彼らにとつても、一生懸命やつてゐる人たちがいるのに、一部の人たちがおかしなことをやつたために全体が悪いと見られるのは不本意でしようから、ぜひともそこを透明化するという考え方私は持つてゐるんですが、それについての大臣の御所見を承りたいと思います。

○渡辺国務大臣 今回の基本法案の土台になりました懇談会の答申の中で、行政改革推進本部専門調査会の見解を尊重するという部分がございました。

この専門調査会の報告の中において、「公務員の最終的な使用者は国民・住民であり、その利益に反する不適切な労使慣行は、仮に一部の問題であつたとしても許されるものではない。こうした問題の再発の防止と同時に、責任ある労使関係の構築が求められる。」「公務員の労使関係については、不適切な労使慣行の再発を防止して健全な労使関係を構築するためにも、その透明性を高め、説明責任を徹底して果たすべきである。」「労使交渉の透明性の向上については、交渉結果である協約はもちろん、交渉過程まで含めた情報公開が必要である。この点、情報公開の具体的の方針等について、検討が必要である。」という部分がございました。

基本法成立後の検討において、御指摘の点についても検討を行つていくべきものと考えます。

○遠藤(宣)委員 ありがとうございます。

本当に、公務員改革全体の中で、幹部の話とあわせて労組の話を一体となつてやることによつて、公務員全体が生き生きと仕事ができる環境になりますので、今申し上げた点、ぜひとも中長期的に、公務員改革を完成させるためには絶対不可欠ですから、お取り組みいただきますようお願い申し上げたいと思います。

そして、最後になるかと思ひますけれども、今度は逆に、幹部のキャリアの経歴、これについて私はもつともつと透明化させないといけないと思うんですね。

今回の人材バンクの中で出てきているのかも知れませんが、私のいた郵政省というのが、十五会という事務官の名簿があるんですけども、いつの間にか再就職先を書かなくなつていてるんですね。この前、先輩たちがどこに行つたリストをくださいと言つたら、三代ぐらい前の役職を書いたリストが出てきたのですから、これは出身者に対してもそんなんであれば、まして出てこないなと。

その中から幾つかの真実が見えると思います。役員というのはなるべく匿名性の中で動きたいと思つてゐるのかな、余り自分のキャリアを見せたくないと思つてゐるのかな、余り自分のキャリアを見せたくないと思っているのかなというふうに思いました。だとするならば、本当に能力のある人はいつぱいいますので、この人たちを生かしていくためには、むしろこの匿名性をやはり打破してあげた方がいい。

何が言いたいかというと、例えば、非常に優秀な役人がやめたら、その人が現役のときに何を手がけたのか、どんなことをやつたのか、もつともつとわかるようにすれば、私なんか素人感覚で言いますけれども、野球のドラフト制じゃないですけれども、ぜひうちの会社に欲しいという人が絶対いっぱいいます。そうすることによって、役人が匿名性の中に逃げ込むのではなくて、現職の

間に自分が公務についてこれだけ一生懸命やろうというインセンティブが絶対に生まれてくると思うんですね。そして、それが評価されて再就職の行き先に決まるということになれば、これは一生懸命やる。

今まででは匿名性の中でやつていて、そして、一部の業界の中で名前が知れ渡つてゐるからそこで癒着が起きる、そういうようなとらえ方もありますけれども、むしろ、一般に対してこんな業績があるんですよということをしっかりと出していく方が私はいいのではないかなどいうふうに思いますが、これが民間化の反対のときに勝手に根回しをして飛ばされちゃつたという話がある。これは名前はあって挙げませんけれども、匿名性の中で仕事をしていく場面と、そうさせちゃいけない場面というのがあると思うんですが、このあたりについて、大臣のお考えをお聞かせいただきたいと思います。

○渡辺国務大臣 まず、再就職の件でございますが、各府省の再就職、天下りあつせんは全面的に禁止されます。一方、市場価格での再就職、すなわち、知識と経験を活用した再就職を支援する官民人材交流センターの行う再就職支援については、懇談会の報告書を踏まえて、公正かつ透明な仕組みのもとで、職員の経歴を初め職員情報を適切に把握、活用し、職員の能力、適性を踏まえた再就職が実現できるものとなるよう検討が進められています。

郵政民営化のときに政府の方針に反した根回しをした官僚がいたという話は、私も聞いたことがあります。やはり、こうした官僚主導と言われる状況を打破していく必要があるかと思います。

現在、国会議員と公務員との関係について、明確なルールがございません。この基本法案成立後に、明確なルールというものを規律していくことが大事であろうかと思います。

本当に、明治になって大久保利通が導入した官僚制度が、先ほど申し上げたように、日本が成熟した、ある意味でトップになつてしまつた、成熟した国家になつた中での大改革だと思います。冒頭申し上げたように、この曲がり角の中で、役人が公の仕事をやるのはこんなにすばらしいことなかと改めて実感できる、そして一般の人たちからも尊敬を得られるようなものにぜひともしていただきたいと思います。

後世、渡辺大臣があそこで頑張つたからこうなつたんだと、渡辺行革と言われるよう、公務員制度改革の父と言われるよう、ぜひともここまで頑張つていただき、そして、大臣の職をもし離れられても、ライフワークとして、この公務員改革、日本の骨格でありますので、改革をたゆみなくやり遂げられることを心からお願い申し上げます。

○遠藤(宣)委員 ありがとうございます。

○中野委員長 次に、田端正広君。

○田端委員 公明党の田端でございます。

渡辺大臣にとつては、きょうこういう形で審議が始まつたということは、本当に大変な決意であります。やはりはここにお座りになつておられるんだ、こう思っています。

そういう意味では、私も、この公務員改革といふのは大変大事な問題ですから、大臣のそのお気持ちに合うように我々もバックアップして、ぜひこれは前向きに、この法案が成立し、そして実際に本當の意味の公務員改革がなされなければならぬ、こういう思いでございます。

今、地元等で皆さんいろいろ会話をしますと、公務員に対する批判というのはすさまじいものがあると思います。それは、国家公務員だけではなく

二号のイのところでは、「公募を活用するなど、国の行政機関の内外から人材を機動的に登用できるものとする」、こうなっています。今までだつてそれはあるのではないかと思います。だけれども、さらにこういう形で規定をして、そして、より民間の活力を導入したことやつていて、その趣旨は大変いことだと私も思つておりますが、この場合、この国家戦略スタッフはどういう立場になるのか。

どこに所属して、内閣人事官になるのか本籍の省庁になるのか、あるいは、民間から来た場合にはどういう形になるのか、そしてまた、どのぐらいの規模、構成をお考えになつてているのかといったようなことでもし現時点でお話しできることがあれば、より詳しくお願い申し上げたい、こう思います。

○渡辺国務大臣 国家戦略スタッフは、内閣人事官をもつて充てるものとしております。

内閣官房に、内閣総理大臣の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る企画立案に関し、総理大臣を補佐する職でございます。また、御指摘のように、公募を活用するなど、国の行政機関の内外から人材を機動的に登用できること、国家戦略スタッフを有効に活用できるものとするため、給与その他の処遇及び退後の扱いについて、それぞれの職務の特性に応じた適切なものとすることなどを規定しているところでございます。

いずれにしても、総理大臣による政治主導の強化を図ることになりますが、まさに国家戦略の企画立案に当たるスタッフという位置づけでございます。

具体的な制度の内容については基本法成立後に検討されることになりますが、先ほど申し上げたように、公募を活用するなど、内外の人材を機動的に登用できるものにすることといたしております。

○田端委員 もう一つ、この法案の骨格に当たるかと思いますが、内閣人事官という新しい組織で

ありますけれども、これの位置づけといいますか、そして内閣人事官に所属する人たちのものとの各省との関係とか、そういつたところを今後詰めていく必要があろうかと思います。

それで、例えば五条の一項の三のところで、「事務次官、局長、部長その他の幹部職員の任免については、内閣総理大臣による承認を要するものとし、内閣人事官は、各大臣が人事を行ふに当たり、内閣としての一体性が確保できるものとする」、こ

うなっていますから、これらの人事に関することは内閣人事官が軸になってやるということでありますが、内閣人事官と、との各省との、そののところの関係性がここではもうひとつはつきり読めないということ。

それから、内閣人事官は府省横断的に幹部職員の人事管理を一元的にする、こうのことにもなつてゐるわけであります。そうしますと、幹部職員の採用、育成あるいは研修、登用等々の流れ、プロセス、あるいはその範囲、そういうつたことが実際にどういう形で行われるのかということ

が、まだこれだけではもうひとつはつきりわからぬ、こう思うわけであります。いずれにいたしましても、内閣人事官というのがこの法案の、あるいは今回の改革の大きな基本的な柱だと思います。したがつて、この構成その関係性、また何をやるかというところを明らかに、また、国民の皆様にも我々にも、ぜひこれから議論して、次のステップになるかと思いますが、しかし、ここで基本的なことだけは合意しておかなければならぬのではないか、こう思いますが、大臣のお考へをお願いしたいと思います。

○渡辺国務大臣 内閣人事官は、各省縦割りの弊害を除去し、内閣の一体性を保つ人事制度を確立するためにつくるものでございます。

幹部職員の任免については、各府省から幹部職員の候補者名簿の原案が提示された場合、これらの者が幹部職員としての能力、適性を有している

かどうかという観点から適格性の審査を行います。また、必要に応じ、人事官みずから幹部職員の候補者名簿を作成することができます。各大臣は、各府省及び人事官は、各大臣が人事を行ふに当たり、内閣としての一体性が確保できるよう

かであります。その点について確認をお願いしたいと思います。

○渡辺国務大臣 今御指摘の六条の三項の規定でございますが、管理職員、すなはち課長クラスの

職員の登用に当たつては、まさに、総合職ルートであろうが、一般職ルートであろうが、専門職ルートであろうが、どこからでも採用できますよといたしまして、内閣人事官は、各大臣が人事を行ふに当たり、内閣としての一体性が確保できるよう

ためには、内閣人事官は、各大臣が人事を行ふに当たり、内閣としての一体性が確保できるよう

せんの中身をチェックして、ここがオーケーした
分は認めましょう、こういうことになつていて思
います。そして、公務員の行為規制についても、法施行の十月一日からこれもまたスタートす
る、こういうことになつていてると思います。
これら去年の改正がことしの十月にスタートす
ることになつていますが、今、これについてどう
いう状況になつてはいるのか、準備はうまくいつ
いるのか、見通しはどうなのか、その辺のことが
一つであります。

そしてもう一つは、天下りということについて
て。これは早期退職奨励といふことと裏表の関係
にあると私は思つております。つまり、肩たた
きがあるからやはりどこかに、それは公務員とい
えども生活があるわけですから、何かそういうこ
とになつていくわけでありまして、したがつて、
平成十四年の決定のときには、肩たたきの年齢を
二十年までに三歳引き上げるとなつてます。つ
まり、当時五十四・四歳でしたから、五十七・四
まで引き上げなければならぬのに、伺つてみた
に、天下り規制の法律の改正の方が先に今行つて
いるわけでありますから、非常に私は矛盾してい
るのではないかと思います。

この点についてお伺いしたいと思います。
○小林政府参考人 官民人材交流センターの設置
につきまして、その準備状況につきましてお答え
させていただきます。

今お話をございましたように、昨年の通常国会で
成立了しました国家公務員法改正法におきまし
て、各府省の行う再就職のあつせんを禁止し、中
立的な官民人材交流センターに一元化するとい
うことにしております。あわせて、行為規制を導入
いたしまして、その監視体制として再就職等監視
委員会を設けるということになつております。
特に、官民人材交流センターの制度設計に當た
りましては、昨年十二月に取りまとめられました

官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会
の報告書を踏まえまして、現在、公正かつ透明な
仕組みのもとで職員の能力、適性を踏まえた再就
職が実現できますように、また、官民の人材交流
の円滑な実施のための支援が行えますよう、その
設立に向けて準備を進めているところでございま
す。

具体的には、センター本部及び支所の設置に關
する準備、センターの業務を行うのに必要なシス
テムの設計、また、懇談会でも指摘されておりま
す公正性、効率性確保のためのルールの検討、こ
れらを行つてはいるところでございます。

○藤井政府参考人 早期退職慣行是正の現状につ
いて御説明いたしました。
御指摘のとおり、この対策は、平成十四年の閣
僚懇申し合わせでできてるものでございま
すが、それでも順調に準備を進めておるというところでござ
ります。

○渡辺國務大臣 これは、法律にこういうふうに明記する以上、
スケジュール的にどういうふうにやつっていくかと
いうこともきちっと定めてこれからやつていかな
ければ、国家公務員の皆さんも、やはりそこは、
本当に安心して仕事に専念していただけるよう
な、そういう状況をつくることが大事だというこ
とを重ねて申し上げて、最後に大臣の御見解だけ
お伺いしたいと思います。

○馬淵委員 民主党の馬淵でございます。

○田端委員 国家公務員制度改革基本法、審議に入つたとい
うことで、きょうは民主党の一派手として質疑を

五・八歳ということでありますから、これははぜひ
是正に努力していただきたい、こう思います。
それで、十条のところに雇用と年金の接続。連
動性ということで、定年まで勤務できる環境を整
備して、つまり六十歳までということだと思います。

○馬淵委員 うことで、きょうは民主党の一派手として質疑を
させいただきたいです。

○田端委員 先週私は本会議での代表質問をさせていただ
きました。きょうお越しいただいております渡辺

担当大臣並びに総理、お二人に質疑をさせていた
だいたわけであります。そしてまた、役職

一答形式ではございません。十分なお答えをいた
だいたとは、残念ながら私はそのように受けとめ

ることができます。

○馬淵委員 うことは、さきの代
表質問での確認事項を重点的にお尋ねしていきた
いというふうに思つております。

○田端委員 まず最初に、政治主導について、これも代表質
問でさせていただきましたが、これについてお尋
ねをしていきたいというふうに思います。

○馬淵委員 いわゆる天下り先確保ということ、官僚が非常

に必死になつて行つてきたと言われておるわけで
あります。が、こうした行為が国の政策をねじ曲げ
てしまつてはいる、こうした現状を排さねばならない
ことの趣旨に対しても、とにかく政治が役所をコント
ロールしていくかねばならない。眞の議院内閣制の
確立のためにこの制度の基本法を制定するのだと
いうことの趣旨に対して、私も質疑をさせていた
だいたわけであります。

○田端委員 大臣、隣には副大臣もお座りいただいておりま
す。政治主導という形で進めてこられた国会議員
の関与、またさらにはスタッフの充実についてお
尋ねをしたいと思うんですが、現行でも、残念な
がら十分に機能を果たせているとは言ひがたいの
ではないか、こういった懸念がございます。

○馬淵委員 当然ながら、今回も、スタッフ部門についての
補充あるいは拡充というのはそうした観点からと
は副大臣あるいは政務官等々、国会議員がこれまで
以上に行政組織内部に身を置くということが必
要ではないのか、役所をコントロールして効果的

用面の取り組みだけやなしに、今年度からは専
門スタッフ職というのが設けられております。
ういふ制度も活用していただくことにより、早
期退職慣行の是正に各府省が取り組んでいただ
くよう強く要請しているところでございます。

○田端委員 今ありましたように、現実には五十

おりました。
○中野委員長 午後一時から委員会を開きま
ととし、この際、休憩いたします。
午前十一時十三分休憩

質疑を続行いたします。馬淵澄夫君。

な施策を実現しなければならないのではないかと。いうこの質問に対しても、福田総理は、官僚に対する政治のコントロールを強化すべきという大きな方向性は民主党と共有している、このように御理解を示していました。しかしながら、そうしつつも、いわゆる政治任用の拡充については、これは議論が必要だという答弁にとどまっています。

また、渡辺大臣にも同じ質問をさせていただきました。大臣からは、この私の質問に対しては、国家戦略スタッフ及び政務スタッフを設けることで政治主導の強化が図られるんだ、こう御答弁をいただきました。

私どもは、現行の政治主導という今の状況では、現行は十分機能していないんだということであれば、国会議員の兼職という形で、行政組織内部に国会議員がより多くかかわるようすべしだ、このように考えております。残念ながら、その趣旨は理解をしているといながらも、今法案については、こうした国会議員の兼職が関改革といったことを念頭に懇談会の答申を出し、いたしました。

○馬淵委員

今の御答弁は、まずは国会議員の兼職として、選挙選抜公務員の方の改革、霞が関改革といったことを念頭に懇談会の答申を出しました。

○馬淵委員

今の御答弁は、まずは国会議員の兼職としては、選挙選抜公務員の方の改革、霞が関改革といったことを念頭に懇談会の答申を出しました。

○渡辺国務大臣

ちょっと整理をしますが、まずは一つは政治任用、内外から広く行政内部機関に登用するという

○馬淵委員

確かに、国会法も含めた見直しが必要となります。次の課題であるということではあります。

○馬淵委員

大臣としては、これは一定の指向性を

○渡辺国務大臣

と認識をいたしております。

○馬淵委員

確かに、国会法も含めた見直しが必

○渡辺国務大臣

要となります。次の課題であるということではあります。

○馬淵委員

大臣としては、これは一定の指向性を

○渡辺国務大臣

と認識をいたしております。

○馬淵委員

大臣としては、これは一定の指向性を

○馬淵委員

事管理の徹底のための措置として、総合職試験と呼ばれる試験制度で合格された方を内閣人事方に採用するなどしています。

総合職試験の合格者だけが内閣人事方に採用されるんでしょうか。大臣、端的にお答えください。

○渡辺国務大臣 幹部職員候補の選抜については、採用試験の区分にとらわれることはございません。能力、実績の評価に基づいて行わるものであります。総合職試験からの採用者であつても、直ちに幹部職員候補となるわけではありません。

一方で、総合職試験は政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視して行う試験でございます。この試験からの採用者は、その後の人事評価によるものではありますが、幹部候補育成課程対象者となる可能性が高いものと考えられます。

したがつて、内閣人事庁は、総合職試験の合格者からの採用及びこれに伴う各府省への配属を一元的に行なうということにしたものであります。

○馬淵委員 簡単にお答えいただきたいんです。が、私の質問は総合職試験合格者だけが内閣人事庁採用となるのかということですが、それでよろしいですか。

○渡辺国務大臣 採用段階においてはそのとおりでございます。

○馬淵委員 採用段階で内閣人事庁採用、総合職試験だけが、試験区分において、それは将来の昇進も含めてそれを左右するものではないと大臣おつしやられましたが、少なくとも、総合職試験の合格者だけがまずは内閣人事庁採用となるといふことです。

その目的については、先ほどは、将来的には幹部となる可能性が高いとおつしやられましたが、すなわち、総合職試験合格者を内閣人事庁に採用するということは、幹部職、これはあくまで育成課程に行くかはどうかはまた別だとおつしやつておりますが、スタート段階で総合職試験合格者を内閣人事庁に採用するということは、一義的に、

すべてとは言わないとおつしやいましたけれども、これは流れとしては幹部候育成課程に乗つるんでしようか。大臣、端的にお答えください。

○渡辺国務大臣 幹部職員候補の選抜については、採用試験の区分にとらわれることはございません。能力、実績の評価に基づいて行わるものであります。総合職試験からの採用者であつても、直ちに幹部職員候補となるわけではありません。

一方で、一般職試験採用あるいは専門職試験採用であつても、高い能力と実績を有する者は幾らでも、課長段階においても管理職員となれますし、幹部職員への道は開かれているわけでござります。

一方、一般職試験採用あるいは専門職試験採用であつても、高い能力と実績を有する者は幾らでも、課長段階においても管理職員となれますし、幹部職員への道は開かれているわけでござります。

○馬淵委員 このキャリア制度の問題の本質として、いわゆる固定化が問題なんだ、これは総理も大臣も共通の認識を持たれているわけですね。幹部候補として固定化されてしまっている。それはすべてじやないですよ、現行でも。いろいろ問題のある方は当然昇進できませんし、すべてではないという意味では、現状もそうなはずであります。ただ、これはおおむね固定化してしまつてはいることから、これを変えねばならないと、この基本法を出されているわけです。

その上で、試験区分にはとらわれないんだといながらも総合職試験の合格者だけを内閣人事庁に採用するということは、本来の問題の本質を解決するという方向からはかなりずれ出しているのではないか、そのように私は思うわけであります。

これは昨年、同じくこの委員会でもやりました。国家公務員法の一部改正のときに、同法の二十七条の二に、人事管理という部分でこれは改正をしましたが、今大臣がおつしやったところですね、「職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとらわれてはならず」このように昨年明記したわけではありません。大体おつしやつてはならず、このように明記された。しかし、「とら

われてはならず」としながらも、採用の段階で、やはりこれは内閣人事庁という形で一たんふるいにかけていることになりますか。

いかがでしょうか。

○渡辺国務大臣 これは総合職として採用された者であつても、できが悪ければ当然ふるい落とされしていくわけあります。そのところが、今の

I種試験合格者が自動的に幹部ルートに乗るキャリア制度とは根本的に違うところであります。

一方、一般職試験採用あるいは専門職試験採用であつても、高い能力と実績を有する者は幾らでも、課長段階においても管理職員となれますし、幹部職員への道は開かれているわけでござります。

○馬淵委員 このキャリア制度の問題の本質として、いわゆる固定化が問題なんだ、これは総理も大臣も共通の認識を持たれているわけですね。

幹部候補として固定化されてしまっている。それはすべてじやないですよ、現行でも。いろ

いろ問題のある方は当然昇進できませんし、すべ

てではないという意味では、現状もそうなはずであります。ただ、これはおおむね固定化してしまつてはいることから、これを変えねばならないと、

この基本法を出されているわけです。

その上で、試験区分にはとらわれないんだといながらも総合職試験の合格者だけを内閣人事庁に採用するということは、本来の問題の本質を解

決するという方向からはかなりずれ出しているのではないか、そのように私は思うわけであります。

これは昨年、同じくこの委員会でもやりました。国家公務員法の一部改正のときに、同法の二十七

条の二に、人事管理という部分でこれは改正を

しかし、抜本的に見直されねばならない肝心の

ところで、総合職試験合格者のみを内閣人事庁に

おいて別枠にするというのは、私は、やはりこれ

のように感じるのであります。

○馬淵委員 もともと固定化するのを変えようと、いうわけですから、やはり、これは入り口のところをまず抜本的に変えねばならないんじゃないで

しょうか。

我々は対案を検討してまいりました。同様に試験区分を変えようということを考えております。

この試験区分の考え方も、政府・与党と非常に近い、呼び名が若干違いますが、近いものを考えております。さまざま多様な試験、これは受験を

され方の環境によって設定すること、これは重

要です。しかし、一たん入つていただいた、合格して、そして採用の段階においては、これはすべ

て同じだ、まさに試験区分によつてのルートの選別がされないということを我々としては対案で考

えてきております。

こうしたI種試験の皆さん方、国家公務員全体

の採用あるいは国家公務員全体から見れば非常に

数の少ない方々であります。こうした方々が、

その前年は一四%、こういった比率だということになつております。

こうしたI種試験の皆さん方、国家公務員全体

の採用あるいは国家公務員全体から見れば非常に

数の少ない方々であります。こうした方々が、

先ほど申し上げたように、これは固定化される

わけですね。将来の人が固定化されていく、約束

されているとも言えるのかもしれませんが、半ば

幹部となるその道が約束されている。

そのため、本来必要な競争が働かないんだとい

うことであり、かつ、競争が働かない中で、天下

りも現実にありますから、そのためには外郭団体

をつくっていく、あるいは天下り団体をつくって

いく、またその意味ではポストも保障されている

というような形で活性化がされないのではない

か、こういう意見が出てきたわけです。

これに対して大臣は、私も代表質問で触れまし

たが、「論座」の一月号でキャリア制度について触

れられておりますね。これは、私は引用を前回さ

せていただきましたが、大臣は、「現在のキャリ

ア職員の数分の一、フロー・ベースでは、年間百

人程度に絞つてよいのではないか。」そして、「今以

上に「狭き門」にすればよいと思う。いわば「スー

パー・I種」を作れば、もっと優秀な人材が集まつ

てくるのではないか。」このように、一月号、こと

しに入つての「論座」での寄稿論文に書かれておら

れます。もう既に大臣となられたお立場で書かれ

ておられます。

この「百人程度に絞つてよい」、総合職試験の合

格者をこれは恐らくは想定されていることになる

とは思うんですが、現行このキャリア制度は固定

化が問題なんだ、そして競争のない横並び意識、

これがだめなんだといって試験区分を変える。試

験区分を変えるといいながらも、総合職試験制度

はかつてのI種試験と同様に、私は同様に見える

んですけど、先ほどそうではないと強弁されますけ

れども、同様に、総合職試験合格者については、

内閣人事官の別枠採用である。さらに、大臣の御

自身の御意見として、百名ほどに絞ればいい。

これは、大臣、さらに固定化、逆に言うと、さ

らにこの百名というスーパー・エリートをつくり出

すことになりはしないでしょうか。この大臣の御

発言なり意見を見ますと、基本法として抜本的改

ますが、大臣の御真意をお答えいただけますでしょうか。

○渡辺国務大臣 「論座」の論文は、一月号ではございますが、十一月の一月号ですから十二月ですね、十二月「と呼ぶ」一月号ですから十二月ですね、十二月一日発売ということは、原稿はおおよそその一力月ぐらい前から書き始めたものでございます。まだその段階においては懇談会の答申は出されておりません。

その論文の中で私が書いているのは、論争の不^うと呼ぶことは、原稿は……(馬淵委員「十二月でしょ」と呼ぶ)一月号ですかね、十二月一日発売ということは、原稿はおおよそその一力月ぐらい前から書き始めたものでございます。まだその段階においては懇談会の答申は出されておりません。

あえて触媒としてほうり込んだのがあの論文でござります。したがって、そのことを決め打ちして、総合職は百人であるという御理解はしていただきたくないであります。

いずれにいたしましても、我々が目指すものは、まさに競争のある人事制度、固定化されない人事制度という位置づけで総合職を設け、なかなかつ幹部登用の幹部候補育成課程を設けたものでございます。

○馬淵委員 原稿段階で呼び水だと今おっしゃいましたけれども、私がお尋ねしているのは、こうした発想をそれこそ大臣が心の中でお持ちで、あるいは、逆に言うと、こういう高いハードルを掲げてしまつて、これが下がる。今の制度、I種の方々は約六百名、その枠組みがさしたる数としては変わらなければ、結局は固定化につながるのではないかということを私は懸念しているわけです。

十二月の発売で十一月段階で書かれたというこ^うとですから、もちろんこれは御自身の個人的な意見だと思います。

今後の検討課題といいながらも、これは重要な見だということで理解はいたしますが、私は、要はこの数の問題というのが、もう一つ、横並びの、あるいは固定化の問題に大きくかかわるのであることは、決して三倍といった幅広い採用を考えるのも、この規模の話というのは非常に重要なわけですから、二点お伺いします。

今後の検討課題といいながらも、これは重要なポイントですから、今のI種の合格者数をさらに絞つていくのか、あるいは同様レベルなのか、あるいは倍、三倍といった幅広い採用を考えるのか、これはいかがですか。このことについて一点お尋ねしたいのと、そして、規模について明言できないとなるならば、かつてと同じような規模、人數になれば、実は横並び、固定化ということが

模については今後の検討課題、このようにされました。しかし、この採用規模というのがキャリア制度の廃止の根幹ではないかと思っています。現行六百名弱、あるいは六百名を超えたときもありますが、こうした方々が現行のポストについていくという前提で今採用されているわけですね。そして、その採用されていく過程の中で天下りボストが準備されている。

抜本的に変えるのであれば、この採用規模といふところを大きく実は見直さなければならないはずなんですね。あるいは、ポストそのものを、それこそ各府省横断的に見直さなければならないはずなんです。

それを、制度といふことでいうと、試験区分のところから入られている。だとすれば、私は大臣頑張つておられると思うんですが、これは骨抜きにされる可能性が非常に高いという心配をしておりまして、そこでいうと、今後の検討課題などという生ぬるい話ではなくて、根幹なわけですか、総合職試験の採用者の規模、すなわち人数ですね、これがI種試験と同様であればキャリア制度の維持につながつてしまふのではないかということを指摘させていただきたいと思っています。

大臣、このように、採用段階で幹部候補は固定されないとおっしゃつておられますかが、I種試験採用に比べて総合職試験の合格者がどつとふえなれば、競争は起きませんよ。競争が起きなくななる可能性があるわけです。これについては、大臣、競争のない横並びを排除するといいながらも、この規模の話といふのは非常に重要なわけですから、二点お伺いします。

では、お尋ねしますが、総枠は変えられるつもりですか、いかがですか。

○渡辺国務大臣 総枠の問題は、今回の基本法の議論において行つております。

○馬淵委員 変わらないということですね。

○渡辺国務大臣 この話は、今回の基本法はまた別の次元の話かと思います。

○馬淵委員 次元じゃないですよ。これは総定員法で定められていることも含めて、だから私はお尋ねしたいのと、そして、規模について明言できなくなるならば、かつてと同じような規模、人數になれば、実は横並び、固定化ということが

尋ねしているんです。変わらないんですねと聞いているんです。次元の話なんか聞いていませんよ。次元なんか聞いていませんよ。お答えください。

○渡辺国務大臣 今回の基本法の議論とはまた別途行つていくべき話であるうかと思います。

○馬淵委員 事実関係を聞いているんですよ。変わらぬんかと聞いているんですよ。議論するかどうかはお尋ねしていません。お答えください。

○渡辺国務大臣 基本法の議論の中で、この総枠を変えるべきか変えざるべきかということは議論はいたしておりません。

○馬淵委員 もう一回聞きますよ。変わるかどうかが聞いているんですよ。私は。この国家公務員制度改革基本法の中ではこれは議論されていないから、変わらないんですよ。変わないとことですね。お答えください。

○渡辺国務大臣 別途議論が必要かと思います。

○馬淵委員 いいですか、大臣、もう一度聞きますよ。別途議論じゃなくて、今この議論をしている中で、私は、キャリア制度の廃止について非常に重要な問題をお尋ねしているんですよ。これは変わらないんですよ。変わらないといふことです。お答えください。

○渡辺国務大臣 今回の基本法の中では議論はいたしておりませんので、その点では変わりません。

○馬淵委員 その御答弁をただぐのに、これほど数分かけないでいただきたいですね。歯切れよくお答えいただける、そう思つて私も質疑に立たせていただいておりますので。

○渡辺国務大臣 今回の基本法の中では議論はいたしておりませんので、その点では変わりません。

申し上げたように、I種は五、六百名なんですね、六百名弱なんですよ。それぐらいの規模のイメージだということでよろしいですか。

○渡辺国務大臣 規模の話はまさに基本法成立後の制度設計にゆだねるべきものとして、今回は議論を整理いたしております。

○馬淵委員 私は、これはやはり大事な根幹、ボイントをこの基本法の中で議論して、方向性を確認しなきやならぬという決意を持っていただけなのは非常に残念ですよ。

これは総枠は変わらないんです。総合職だろうが名前を変えようが、総枠は変わらない中で、かつ、固定化を避ける、あるいは横並びを避けるとあつしやりながらも、総合職試験の採用者については、これは内閣人事院に一括採用なんです。その後の話は結構です。まずは一括採用なんです。されませんが少なくとも、I種によつて、これは全部雑多に同じ規模でいくんだということがあれば、まさに競争が生まれるかもしれないんですが、今だと、これは名前を変えているだけですよ。我々民主党が提案しようということで議論を重ねてきたのは、試験区分は変えたけれども、あと採用以降についてはすべて一緒なんだという御提言をいただけるのであれば、お聞かせいただければと思います。

○馬淵委員 大臣は、ブレーンストーミングのための百名というのを、先ほど議論を活性化させるためのネタづくりだというふうにおっしゃいましたが、一方で、お考えの一つだということを今言つていただいたんだと思います。

百名という形で非常に狭き門にすることによって、逆に採用段階で選別されるんだというお考えだとは思いますが、私どもは逆に、我々が考えていたのは、区分を幾つもつくるけれども、そこから先の部分については、試験区分、これは区分を決めてきた幹部職員人事、これを内閣による一元管理に移行することが求められることを指摘させていただきました。しかし、これも一義的にも一つは、幹部人事の内閣一元管理についてでございます。

これについては、私もこれも代表質問で、省益の拡大という意識を排除するには、各府省内部で決定されてきた幹部職員人事、これを内閣による一元管理に移行することが求められることを指摘させていただきました。しかし、これも一義的にも一つは、目的を目指しているという理解をしますが、実効性に関しては疑問があるというふうに考えております。

まず、これも現行についてお尋ねをしますが、現在の幹部人事について内閣による一元管理が達成されているとお考えでしょうか。いかがでしょうか、大臣。(渡辺国務大臣「現在ですか」と呼ぶ)現在です。

○馬淵委員 現行の仕組みは不十分だということ

○渡辺国務大臣 まさに、I種、II種、III種という試験区分に基づいて、また年次主義に基づいて人事が行われている現行の固定的身分制を打破するため今回制度改正を行なうものでありますから、その原点を忘ることはできません。その原

であります。

現行の仕組みはといいますと、これは平成十二年十二月十九日の閣議決定で定められた「事務次官、局長その他の幹部職員の任免に際し内閣の承認を得ることについて」ということで、中央省庁改革基本法、これを踏まえた人事の決定の仕方です。ここに、事務次官、官房長及び局長、外局の長、そしてこれらに準ずる官職、在外公館長、国立大学長、さらにはこれらに準ずる幹部自衛官等々が記されていまして、閣議人事検討会議、これは官房長官主宰なんですね、こちらで決定をされ、その上で閣議決定で決められるということであります。

こうした仕組みをもつとしても一元管理ができるいないというこの原因はどこにあるとお考えでしょうか。

○渡辺国務大臣 ある官房長官経験者のお話を聞いたことがござりますが、結局、持ち込まれる人事案件について、大臣の了解を得ていますからといたことがござります。そういうふうに思いますが、内閣人事権を盾にとつて、まさしく各省の事務方が人事を行っているというのが現実の姿であろうかと思います。そういう現状からは、内閣の幹部職員の一元管理といった理念にはほど遠い。であるがゆえに、やはり今回の基本法に盛り込まれたような内閣人事構想をかなめとした新しい制度が必要なものと考えます。

○馬淵委員 今の大臣の御答弁は、いわゆる閣議人事検討会議ですか、こちらは事務方の会議ですから、そこで大臣の了解をいただいていますといふことがまことしやかに使われて決まってしまうというお話をだとうふうに理解いたしますが、つまりこれは言いかえれば、各府省がその幹部人事の原案をつくっている現状、ここにこそ問題がある、原因があるのではないか、このように考えるわけですが、大臣、いかがですか。

○渡辺国務大臣 それと同時に、検討会議の方で手足となる人事部隊がいないということに大きな

問題があるかと思います。

○馬淵委員 検討会議の人手不足というか部隊がないんだという、追加の御指摘もありましたが、少なくとも府省の原案作成に原因がある、これはお認めいただいたというふうに思います。

さてそこで、本法案では、各府省が幹部職員の候補者名簿の原案を作成することとなっていました。されば、今お答えいただいたのは、それと同時に、この点については厳しく制限をするといふことがあります。そこで、お認めいただいたとお答えくださいたのですが、各府省が人事案を作成することとなっていました。問題であると認識をされていながらも、なぜ本法案でも、各府省が幹部職員の候補者名簿の原案を作成することができるようになつてあるんでしょうか。

○渡辺国務大臣 内閣人事厅が幹部人事を全部立案できるということも、ちょっと現実離れているではないか、そういう議論もございました。今、いい悪いは別として、各府省が採用から人材育成、幹部登用、そして退職後の天下りまで、すべて人事の一環として行つている現実をどう変えていくのかということを考えたときに、人事庁をつくることですら各府省は猛反対をしたわけでございます。

したがつて、いかに人事庁をつくり幹部職員の内閣一元化を図つていくかということを考えたとき、内閣のまさに現実的なあり方として、今回御提案をされた法案の中身になつていることを御理解いただきたいと思います。

○馬淵委員 ここも内閣一元管理といいながら

庄もこれをつくることができるわけですね。しかし、結局は現行と変わらない状況は残つてゐる。

改革ですかね、変えるとおっしゃつてゐるわけですから、ここについては私は、これは各府省の関与という部分については厳しく制限をするといふことが求められているのではないかと思うわけです。御理解をいただきたいということであります。御理解をいただきたいということでありましたので、私も頭の中で理解は一応できましたので、この点については理解をさせていただきたいと思います。

重ねて、この内閣人事庁の問題についてお尋ねしたいんですが、適格性について、幹部候補については、適格性の審査を行なんだということでお尋ねします。御理解をいただきたいということでお尋ねします。

具体的にどのような審査をしていくのかということをお尋ねしたいと思います。適格性というのは具体的に何を指すのか、逆に不適格といった場合は具体的にはどのような場合なのかということをお尋ねします。それについてお答えいただけますでしょうか。

○渡辺国務大臣 内閣人事厅は、各府省から幹部職員の候補者名簿の原案が提示された場合、これらの者が幹部職員としての能力、適性を有しているかどうかという観点から審査を行うものでございます。まさにこれが適格性審査というものであります。また、必要に応じて人事庁みずからが名簿を作成することができる仕組みになつております。

○馬淵委員 その適格性の審査というところで、本当に人事案を覆すことができるような具体的な評価のポイントをつくれるのかというのが、この法案には非常に問われるのではないかというふうに私は思います。

実際に、府省の人事案、府省が出してきた原案、これを覆すことができるのかということについて、この条文では実効性が確保されていないと見えますが、いかがでしょうか。

○渡辺国務大臣 幹部職員の人事については、各

検討して人事案を作成いたします。当該人事案について、内閣総理大臣の承認の手続が必要でございます。その承認を受けた上で任用されるものでございますから、まさに、人事案案というものの位置づけについて、こうした仕組みになつてい

るがゆえに現行の制度とは根本的に違うということが言えようかと思います。

○馬淵委員 その担保は内閣総理大臣の承認なんだ、こういう御答弁をいただきましたが、現行も閣議決定なんですよ、人事は、閣議決定なんですよ。総理大臣を含む閣議の決定なんです。これは重いんですよね。

その意味では、閣議決定であるにもかかわらず内閣一元管理が達成できなかつたということが、承認権者の変更というのが本当に実効性を持つんでしょうか。私は今お答えいただいた答弁で担保できるとは思えないんですが、大臣、いかがでしょうか。

○渡辺国務大臣 現在は、各省大臣の人事権と併せて、人事権は内閣ではなく各省にあるんだといふがごときの現実が横行しているのではないでしょ。やはり根本に立ち返つて、官吏の事務持つんでしょ。私は今お答えいただいた答弁で担保できるとは思えないんですが、大臣、いかがでしょうか。

○馬淵委員 その適格性の審査といふことは、内閣一元化を図つていくかということを御理解いただ

きましたが、大臣、いかがですか。

ず、これは各大臣の担当だから自分は関係ないわ
なつてはいる人事の原案は事務方で決めている、だから閣議決定は重くないので、総理大臣一人の承認の方が重いんだ、こういう御趣旨の答弁ですよ。そうですよ。だから変えなきやならぬのだ、

こういう御趣旨ですよ。

この問題の本質は、また議論は外れますけれども、閣議決定というのは何なんですかという話です。昨日も重要な閣議決定がなされましたけれども、閣議決定に出席されている大臣からそんないかげんな閣議決定なんだという趣旨を伺うるじやないです。非常に残念な思いで今御答弁をお聞きしたんです。
私が申し上げたいのは、結局、総理大臣を承認するにしても、これは本当に変えることができるのか、私はそう申し上げたいんですよ。現行の閣議決定もできない。いや、それは閣議決定が必ずするとしてやつてあるから話で、じゃ、総理大臣はできるのか、そうじゃないんですよ。

この原案の問題については、幹部職員の問題について、府省が原案をつくるから問題なんですよ。府省が原案をつくるから固定化したルートで人事が決まってしまう。だから、この府省の原案作成というものを取り除かない限り、だれを承認権者にしようが、どんな仕組みで決定をしようが、同じだということなんですよ。今のお話を聞いても、どんどん高みにそれこそ上げて、より厳しい監督の中で決めていくんだと言われても、これは全く説得力がないですよ。根本を変えなきやだめなんですよ。府省の原案作成のこれをえていく以外にないんですよ。大臣、いかがですか。

○渡辺國務大臣 まさに各府省の事務方の人事権という実態から脱却をするために、内閣人事室と内閣人事室がたたき台、案をつくるということについては、実際に各省からのヒアリングを行いましたが、猛烈な抵抗がございました。しかし、

そういうことでお任せになつて、そのお任せになつている人事の原案は事務方で決めている、だから閣議決定は重くないので、総理大臣一人の承認の方が重いんだ、こういう御趣旨の答弁ですよ。ね。そうですよ。だから変えなきやならぬのだ、

こういう御趣旨ですよ。

この問題の本質は、また議論は外れますけれども、閣議決定といふのは何なんですかという話です。昨日も重要な閣議決定がなされましたけれども、閣議決定に出席されている大臣からそんないかげんな閣議決定なんだという趣旨を伺うるじやないです。非常に残念な思いで今御答弁をお聞きしたんです。
私が申し上げたいのは、結局、総理大臣を承認するにしても、これは本当に変えることができるのか、私はそう申し上げたいんですよ。現行の閣議決定もできない。いや、それは閣議決定が必ずするとしてやつてあるから話で、じゃ、総理大臣はできるのか、そうじゃないんですよ。

この原案の問題については、幹部職員の問題について、府省が原案をつくるから問題なんですよ。府省が原案をつくるから固定化したルートで人事が決まってしまう。だから、この府省の原案作成というものを取り除かない限り、だれを承認権者にしようが、どんな仕組みで決定をしようが、同じだということなんですよ。今のお話を聞いても、どんどん高みにそれこそ上げて、より厳しい監督の中で決めていくんだと言われても、これは全く説得力がないですよ。根本を変えなきやだめなんですよ。府省の原案作成のこれをえていく以外にないんですよ。大臣、いかがですか。

○渡辺國務大臣 まさに各府省の事務方の人事権という実態から脱却をするために、内閣人事室と内閣人事室がたたき台、案をつくるということについては、実際に各省からのヒアリングを行いましたが、猛烈な抵抗がございました。しかし、

その抵抗を乗り越えて、今回この政府案の成案を得るに至つたわけございます。

したがつて、この内閣人事室をつくるかつから内閣人事室がたたき台、原案をつくるかつかないか、内閣人事室所属、各省併任といつられないか、この差は決定的に重要なポイントかと思います。

○馬淵委員 御苦労されているということについて

てはよく理解をしているつもりであります、私は、この法案の中でも、先ほど来申し上げているボーリントについてはやはり骨抜きにされてしまいかねないんだ、このことは懸念として申し上げざるを得ません。

もう残りの時間もわずかとなりました。私は代表質問でお尋ねした全項目について網羅したいなと思ったんですが、どうももう時間もありません。最後になるかもしれないですが、もう一点は、この流れで、幹部職員の所属について。

これは、私は実は当委員会でも質疑をさせていたしました。四月十八日、一般質疑におきましたところ、この幹部職員の所属については、内閣人事官

及び各府省に所属するという趣旨がどこにあるのかということで本委員会で私が質問したところ、大臣は、「法的にはあいまいな表現で、今後の制度設計に任せていく」という御趣旨である」と、併任ではないと。

○中野委員長 次に、泉健太君。

○泉委員 民主党の泉健太でございます。

この公務員制度改革、我々民主党も、ぜひ積極的に取り組んでいきたいということでこの審議を進めていきたいと思ひますけれども、私は、与えられた時間が三十分ですので、端的に三つのことについてお伺いをしたいというふうに思います。

まずは、先ほど来、他委員からも話がありま

とおりの政官接觸のことあります。

大臣は、これまでの答弁の中で、いわゆるロビーイング活動、大臣の言うことを聞かず、ロビーイング活動にいそしむような公務員がいてはいけないんだというふうにおつしやいました。そ

に特化すべきではないかということについての御答弁をお願いいたします。

○渡辺國務大臣 これは、この前も議論をしたところでございます。

そこで、このよきな妥協の産物として、この基本法が成立後に具體化を図つていこうというこ

とに至つた次第でございます。

○馬淵委員 四月の四日提出で、やつと法案審議です。しかも、先週、私が代表質問をさせていた

だいたにもかかわらず、きょうの審議も実はなかなか決まらないという状況でした。私も非常に心配をしておりましたが、ようやく俎上にのつたわ

けです。

その中で、御苦労されていることも十分理解しながら問題点は肅々と指摘をさせていただきながら、当委員会の審議を通じて公務員制度の改革にとにかく歩を進めていただきたいということを最後に申し上げて、残余の質問は同僚議員にゆだねるとします。

ありがとうございます。

○渡辺國務大臣 平成十四年のころの議論は、政の方からの口きき行為について、これをどう規制していくかという観点からの議論であったかと思

います。

今回の議論は、それとは逆方向からのロビイ

ング規制を試みたものでございます。まさに官僚内閣制とすら言われるシステムのもとにおいて、本来の大蔵の威儀が行われず、大臣の御意見はさておきといった活動を規制するためには設けたものでございます。

こうした規律を設けることから、結果として、間接的に議員の方からの口きき行為から起こされる問題についても抑制がきてくるものと考えます。

大臣、それはおかしいんじゃないでしょうか。先ほどの答弁から、大臣の御意見はさておきというせりふはもう三度目ですけれども、その説明はいいとして、先ほどの答弁では、国会議員からの接觸は制限されないというふうにおつしやられました。

ただ、やはり非常にわかりにくいですね。果たしてどこまでが許されて、どこまでが許されないのか、これが非常にあいまいだというふうに私は思います。先ほど田端委員からも、例えば電話での接觸はどうなるのか、議員の側から電話すれば

問題がないけれども、官僚の側から電話してはいけないのか。こういったことも含めて、原則としては国会議員からの接觸は制限されないというこ

しゃつたわけですね。まさに日々の陳情、圧力、こういったものは国会議員からの接触であつて、それがどうして今回抑制される、制限されるということになるんですか。それは制限されないんですね。ですから、この点は今までどおりじやないですか。

○渡辺国務大臣 私が今申し上げましたのは、通常の情報収集とかいうことではなくて、要するに、かなり危ういレベルの個別案件の話を念頭に申し上げたつもりでございます。したがつて、そういうことが、きちんと大臣の威令が行われ、大臣の指揮監督のもとに接触ルールが行われるようになりますから、そういうアプローマルな形での口ききといふのは当然抑制をされていくと申します。

○泉委員 そういう御答弁で、まず大臣にお伺いをしたいのは、現在、そういった大臣の威令に沿わないようなさまざまな要望事、さまざまな議員からの申し入れ、こういったものが行われているということでよろしいですか。

○渡辺国務大臣 具体的な調査を行つたわけではございませんが、一般論として、そのようなケースを想定して申し上げたつもりでございます。

○泉委員 大臣、我々はうわさで法律を変えたりしてはいけないわけでして、ちゃんととした立法事実に基づいて法律をつくつていかなければならぬい。

ということで考へると、既に平成十四年七月十六日の閣僚懇談会申し合せ、これはもう中身は大臣も御存じかと思いますが、この中で、政と官のあり方、「法律案の作成等、政策立案の過程における「官」から「政」への働きかけは、大臣等の指揮監督下にあつて、その示した方針に沿つてこれを「行わなければならない」ということであります。これは官から政への申し入れ。

一方で、対応が困難なものは閣僚に報告すると行わなければならぬ」ということであります。これは官から政への申し入れ。

一方で、対応が困難なものは閣僚に報告すると行わなければならぬ」ということであります。大臣等は、要請、働きかけを行つた国会議員に対し、内容の確認を行うとともに、政・官の関係に

ついて適正を確保する」というようなことが書いてあるわけですね。ここには大臣に対する報告と、それがどうぞ大臣がおられて、それぞれ官僚がおられるわけですが、他省庁のそういういた事例について、これまで行革の担当者として大臣は御調査をなされたことはござりますか。

○渡辺国務大臣 多分こういう質問が出るだらうと思つて、調査をやつてみてはどうかという話をしたことはござります。

○泉委員 その結果のほどを教えていただけますか。

○渡辺国務大臣 結果として、調査はやつております。大臣の威令がきいていないということですか。

○渡辺国務大臣 私の力不足だつたと思います。

○泉委員 ちょっと、これは行革を御担当なされた大臣と政務官もあわせて大臣をサポートしていただきたいと思うのですが。それは、大臣が求める調査が今現在、結果的になされていないということです。これはちょっとやはりおかしいのではなきたいと思うのですが。それは、大臣が求める保存していく、そして、それはどういうときには公開されるのか、全く今わからないんですね。これはやはり問題ではないかというふうに思うんであります。自分としては圧力をかけたつもりではなかつた。地元の陳情を、ある意味、権者である大臣なりしかるべき人に伝えたということをもつてしまつた。しかししたらそれが記録上は圧力ということになつたとすれば、これはやはり政治全体として、政治の側も見直さなければならないことであるというふうに思うわけです。

○渡辺国務大臣 ですから、委員長、今の大臣の御答弁、表情を見ても大変苦惱の表情が浮かんでくるわけですが、私はぜひ委員会として理事会で御協議をい

たが、まだ第一段階としては、大臣になされた報告の件数、さらには大臣からの内容の確認、そして、適正の確保等、処理をした件数、こういったものについて各省庁から、大臣のおられるところについて、資料の提出をお願いしたいというふうに思います。

○中野委員長 理事会におきましてこの御提案については協議させていただきますから、よろしくどうぞお願いします。

○泉委員 昨年の公務員制度改革でもそうでした

が、やはり前提となる資料があつてこそ審議であります。それぞれ大臣がおられて、それぞれ官僚がおられるわけですが、他省庁のそういういた事例について、これまで行革の担当者として大臣は御調査をお願いしたいというふうに思います。

○渡辺国務大臣 この閣僚懇申し合せには、「官」は、国会議員又はその秘書から、個別の行政執行(不利益処分、補助金交付決定、許認可、契約等)に関する要請、働きかけであつて、「」というふうに書いております。まさにこういうことは、先ほど大臣は、そういったことがまことに言われてきましたと

いうふうにおっしゃられましたけれども、我々もそういうふうにおっしゃられましたけれども、我々も

ただ、一方で我々議員の側も、果たして官僚の側が何を記録していく、何を管理して、何を

保存していく、そして、それはどういうときに公開されるのか、全く今わからないんですね。これ

はやはり問題ではないかというふうに思うんであります。自分としては圧力をかけたつもりではなかつた。地元の陳情を、ある意味、権者である大臣なりしかるべき人に伝えたということをもつてしまつた。しかししたらそれが記録上は圧力ということになつたとすれば、これはやはり政治全体として、政治の側も見直さなければならないことであるというふうに思うわけです。

○渡辺国務大臣 そういう意味では、これもぜひ大臣にお伺いします。

○泉委員 今、行政文書というふうにおっしゃいましたけれども、これは例えれば保存期間というの

は、どんな要望事についても基本的に同じ期間保存をされているのか。これもちょっとお聞かせいただけますか。

○渡辺国務大臣 事細かな調査をしたわけではございませんが、私がいろいろな機会を通じてお聞きをしてきた中には、国会議員との接触について、すべてを大臣に上げるという役所はなかつたように思います。よく言われたことは、局長段階で大臣に上げるかどうかを判断して、必要なもの

を大臣に報告していますという話が比較的多かつたように思います。

○泉委員 きょうは、内閣官房、内閣府、法務省にお越しをいたしておりますが、まずは、この

法案のさまざまなものにも出てきます内閣府の方は、現在、まさにこういつたさまざまな国会議員からの要望事、そういういたものについて、どの

ような記録の保存の仕方をされていますでしょうか。また、その公開の基準など、あるいは大臣への報告の判別をどのようにされているか、こういったことについてもお聞かせいただきたいと思

います。

○山本政府参考人 お答えいたします。

日常、常日ごろ、いろいろなお話がござります。制度の仕組みを説明してほしいとか、あるいは資料を求めるなりお話をございます。誠実に対応させていただいております。

中には、これは当然大臣に御報告をして御指示をいただいて、またお答えすべきもの、そういうものもございます。そういうお話をございま

す。自分としては圧力をかけたつもりではなかつた。地元の陳情を、ある意味、権者である大臣なりしかるべき人に伝えたということをもつてしまつた。しかししたらそれが記録上は圧力ということになつたとすれば、これはやはり政治全体として、政治の側も見直さなければならないことであるというふうに思

うございます。

○泉委員 今、行政文書というふうにおっしゃいましたけれども、これは例えれば保存期間というの

は、どんな要望事についても基本的に同じ期間保存をされているのか。また、私はこの例は必ずし

もよくないとと思うのですが、時には、用語的に

言うとリーケークという形で、政治家が行政に対しても働きかけしたもののが全くおかしなタイミングで報道の機関にもたらされたりといふこともあります。

そういういたものも含めて、要望事の資料を保存する、保管しておくことの意味合いも含め

て、これは、一度要望事があつたものをどのよう

に保管して、そして、その保管をしたもの有何

また活用する機会があるのか、そういうことを

含めて、非常にわかりにくい現状であるというふ

うに思います。

せつからくですから行革事務局の方にもお伺いをしたいわけですが、行革事務局も、現在さまざまな政治家からこの法案について、例えばあらざるべきだ、こうするべきだということも含めてかもしだせんが、それは全部記録にとつておいてある、そしてまた、時によつてはそういう記録も開示をしていただく用意があるということであろうしいでしようか。

○江澤政府参考人 お答え申し上げます。

ただいまの、官から政へのさまざまなものでござりますけれども、要請等でござりますけれども……（泉委員「政から官」と呼ぶ済みません、政から官へのあれでござりますけれども、平成十四年閣僚懇申し合わせでございますね、そこに記載されておりますような不利益処分、補助金交付決定、許認可、契約等であつて、政府の方針と著しく異なる等のため、報告しなければならないといったようなものにつきましては、行政改革事務局は臨時の機関でございますけれども、これまでそういうものはございません。

それからまた、大臣の指揮のもと、法案について政治家の方に、あるいは政党に御説明を申し上げていた際のさまざまな御意見につきましては、これは、その都度、大臣、副大臣、大臣政務官に報告するときもございますけれども、原則として毎週月曜日、大臣、副大臣、政務官が一緒にいらっしゃる場で口頭で御報告を申し上げておるところでございます。

○泉委員 時間もございませんので、やはり政官接触、特に野党の立場からすれば、今後はどの党が与党になり、どの党が野党になるというのはわからない話ですが、野党側の立場に立てば、やはり行政からのヒアリングを通じた形での法案の問題点をしっかりと精査していくということは大変

大事な作業でございます。

その意味では、先ほどから再三御答弁いただいた

ことではありますけれども、私たち民主党としては、接觸は基本的に自由であつて構わない

い。ただ、それは当然、その接觸記録の管理、保

存、また公開、これをぜひ伴つていただきたいと

いうふうに考えるわけなんですね。公開が伴え

ば、当然そこには良識も出てきます。やはり衆人

の目にさらすということが一番の抑止力になるの

ではないかなというふうに思つておりますので、ぜひそ

の方向性で、今後、この政官接觸のあり方につい

てはお考えをいただきたいというふうに思うわけ

です。

そしてさらに、先ほど他の委員からもありまし

たが、この五条の中の「その他の政務」とは何を指

すのかということがございました。この「その他

の政務」という言葉が果たして何を指すのか。こ

れについて、いま一度御説明ください。

○渡辺国務大臣 これは、政務専門官の職についての説明文でございますが、「国会議員への政策の説明その他の政務」に関しては、大臣を補佐する職」と規定してございます。「その他の政務」とは、国会や政党との連絡交渉を初め、政治や行政との調整に関する事務のことを指しております。

○泉委員 次に、「政務専門官以外の職員が国会議員に接触することに関し、大臣の指示を必要とするなど」と例示で書いてございますが、他の手段を何か考えられているということでしょうか。

「大臣の指示を必要とするなど」というふうに書いてあります。この「など」にはどのような意味があるんでしょうか。

○渡辺国務大臣 これは、大臣が指示をする場合

大臣の写真入りのホームページに、二〇〇二年三月十三日、自民党的国家戦略本部・国家ビジョン策定委員会の中での緊急アピールというものがござります。その中には、「政党、国会議員・秘書が官僚に接觸する場合には、原則として大臣、副

大臣、政務官が対応する。」というようなことが書

いてある。

一方で、今回はそれがさまざまところからの反発があつて、我々も、先ほど言いましたよう

に、基本的に接觸は自由にして、そこに公開の原則が加わればいいのではないかという考え方で

すが、恐らくこちらが大臣の本音で、そして、現

在の姿というのは丸まつたものになつてしまつて

いるのかなという気がいたしてなりません。その

辺は、どちらかといえば今後の与党内でのやりとりなのかもしれません、ぜひしっかりと指導力を

発揮していただきたいというふうに思います。

次に、キャリア制の問題について行きたいとい

うふうに思います。

こちらの方は、先ほども馬淵委員から話があり

ましたが、総合職、一般職、専門職という形で新

しく区別がなされるという一方で、実は、このそ

もその、現在の国I、国II、国III、こういうよ

うな分け方も、これは何も、この分け方をしたか

らといって昇進が自動的に担保されるというもの

では本来なかつたはずだというふうに思うんです

ね。そんなものはどこにも書いていないわけ

です。だけれども、いつの間にか、この国I、国

II、こういったものが、慣例としてなのか、自然

とこういったキャリア制度の固定化につながつて

いつたとということを考えると、一般職、総合職、

専門職、そしてまた、それをさらに大卒、院卒、

高卒というふうに分けていく中で、やはりこれも

新たな区分の始まりにすぎないのではないかとい

うふうに私は懸念をするわけです。

そういったことはないというふうにおっしゃる

ます。そうしたことを見たときに、この「など」と

いう表現にしたものです。

○泉委員 この政官接觸については、まさに渡辺

の関係、基本法の中に六条の方に定めてございま

す。その中にござりますように、総合職、一般

職、専門職、これは種類というふうに規定がござ

りますけれども、それと別途、区分という形で

いただけまでしようか。

○株丹政府参考人 今お尋ねがございました試験

の関係、基本法の中に六条の方に定めてございま

す。その中にござりますように、総合職、一般

職、専門職、これは種類というふうに規定がござ

りますけれども、それと別途、区分という形で

います。そこで別途、それは、例えば大卒、副

高卒程度、現在ございますが、こういうものと

理解をいただければというふうに存じてございま

して、その際に、総合職の試験と、例えば大卒、

高卒程度、現在ございますが、こういうものと

の、具体にどういうものがあるかということにつ

いては、基本法成立後に具体的に決めてまいると

いうことだというふうに理解してございます。

○泉委員 制度懇の報告書の中のものを大体整理

すると、現在のところは大卒、院卒については総

合職というものがあるけれども、高卒者について

は今のところこの総合職は予定をされていないと

いうことだと認識をしておるわけですね。

そういうことでいいますと、大臣、やはりよく

考えていただきたいんですが、現在のキャリア制

も、実際には学歴というものが非常に大きくその

要素の中に入っているのではないかというふうに

私は思います。もちろん、それは大卒の中であれ

ば、基本的には差はないということかもしれない

が、実際には学歴というものが非常に大きくその

要素の中に入っているのではないかというふうに

私は思います。もちろん、それは大卒の中であれ

ば、基本的には差はないということかもしれない

が、実際には学歴というより出身大学によってということ

が多少あるかもしれません。しかし、やはりこ

れからの時代は、高卒の方であつても、能力、や

る気があればトップに立てるかもしれない、これ

ぐらいの人事のフレキシブルな方といふもの

を私は目指していただきたい。そうでなければ、

高卒者試験を受けた方は、恐らく一生、その高卒者試験がついて回るということになつてしま

まうのではないか。

それを、もし大臣が、いや、そうではないんだ。今後はあらゆる方にチャンスがあるんだというのであれば、ぜひここは少し具体的に御説明いただきたいんですが、では例えば高卒者、今総合職は予定をされていないんじやないかというふうに私は指摘をさせていただきましたが、この方にについては、いつの段階で幹部に進んでいくような道が、チャンスが用意をされるのか。お答えいただけますでしょうか。

○渡辺国務大臣 幹部候補育成課程というのは、総合職以外からも道は開かれているわけでござります。まさに、今回の改革プランは、I種、II種、III種という試験を廃止いたします。そして、重視する能力に着目した総合職試験、一般職試験、専門職試験を設けるわけでございます。それと同時に、人事評価に基づく厳格な選抜と絞り込みを根本原則といたします。その上で、幹部候補育成課程を整備するものでございます。

○泉委員 これは恐らく、今のI種、II種、III種を見ていただいてもそうなんですが、法律ではなくかあらわれないところで、いつの間にか、評価というふうにおつしやいましたが、実は私はこう思っています。例えば、この試験の区分によって与えられる第一歩のポストが違う、そしてまた役割が違う。そうなれば、仕事が当然変わってしまう。そして、その仕事プロジェクトの中で責任を持つ立場にいるのか、事務方の立場でいてしまうのか、そういうことによって、恐らく、その仕事が成功したときのリーダーに対する評価と事務方に対する評価、こういったものが今の段階では違うという状況があつて、そうなればなるほど、結局は評価されるのは上の方ばかりということになつてしまふのではないかというふうに思っています。その意味では、やはり、こういった高卒者、また、これから院卒者をつくるということであれば大卒者の方、そういった方々にも十二分な仕事のチャンスを与えるということがなければ、この一

番最初の試験の区分を変えたとしても、また新しい序列の中では新しいキャリアがスタートすることになつてしまうということで、今後の制度設計の中では、いろいろな方々に仕事のチャンスを

与える、責任のある立場を与える、こういったことをにもぜひ目を向けていただきたいというふうに思います。きょうはもう時間がありませんので、具体的に、きょうは法務省にお越しをいただいておりましたが、大臣にお聞きいただきたいことがございます。しかし、まだ時間がありませんので、具体的に申しますと、法務省においては、基本的にいわゆる国Iという試験を受ける方々があります。そして各省庁に歩んでいかれるという中で、端的に申しますと、法務省においては、基本的にいわゆる司法修習経験者に占められておりまして、そして各省庁に歩んでいかれるという中で、そういう現状がございます。これはもう大多数ですから、実際の課長ポストがたしか七十一ぐらいあります。課長以上のポストというものが、大多数が検事、いわゆる司法修習生出身者に占められております。そしてまた、もつと具体的に言いますと、局によつてはつきり分かれている。刑事局、民事局においては、他省庁出身者を除いては、ほぼすべてが司法修習生出身者でございます。

こうなると、私はこれは隠れキャリアと呼んでいいのではないかというふうに思っています。I種で入つた方も、残念ながら、頑張つて課長どまり、その枠也非常に少ない。II種、そういった方々はもつと浮かばれないというか、現在固定化している。

今回の公務員制度改革の中で、そういった現行のものの見直し、また現行の隠れた内輪の慣習の見直し、こういったものに大臣はどうのように切り込んでいくつもりなのか、お答えください。

○渡辺国務大臣 幹部職員の登用に当たっては、内閣人事庁が一元管理をしていく体制を目指しております。その過程で、まさしく厳正な評価に基づいて能力、実績が評価をされていくことになるわけございます。管理職員、課長級の任用にお

いても、まさしくこの能力と実績に基づく評価が行われ、総合職、一般職、専門職にかかわらず課長級の任用も行われていくようになるわけでござります。

まさしくそのような制度設計の延長線において、今御指摘のような法律に書いていない制度の改革を行われていくものと考えます。もう最後にいたしますが、きょうは法務省設置法の附則の中に、「当分の間、特に質問させていただきますので、ぜひ大臣、それまでにお答えを持ってきていただきたいんです」というのがあるときは、法務省の職員のうち、百三人は、検事をもつてこれに充てることができるものがあるんですね。ただ、これは昭和二十三年にこの附則ができまして、どうしてこれが存在しているのか、またこの人数が何物なのか、まだ私よく存じております。

こういうものが実は法律でも書かれている中で、事実上、検事の方々が課長ポスト以上の中に入�数おられる、そしてまた現在、法務省においては、国Iの試験を通過した方でもほとんどが上に上がつていけないという状況について、どのようにこれを解決というか変えることができるのか。これをぜひまた次回に御答弁いただきたいということをもつて、私の質問を終わらせていただきたいと思います。

ありがとうございました。

○中野委員長 次に、松本剛明君。

○松本(剛)委員 国家公務員制度改革基本法について質問をさせていただきたいと思います。

まず、今回、何を課題だと考えて、何を変えようとしているのかということを、ポイントを絞つて、整理をして御説明いただきたいと思いま

覚し、誇りを持って職務を遂行することであります。そして、改革の大きな柱として以下の三点がございます。

このため、政務専門官を設け、それ以外の職員の国会議員との接触については、大臣のコメントのものとで適切に行われるよう規律を設け、ルールとプリンシブルを明確にいたします。また、政治主導の機動的な政策立案を支えるため、国家戦略スタッフなどを設けます。

第二に、現行のキャリアシステムを廃止いたします。

現行のキャリアシステムは、採用試験の段階で幹部候補が事实上固定化され、その後も同期が横並びで昇進していくような人事運用が身分制的であると批判をされています。このため、現行の採用試験の種類と内容を抜本的に見直し、新たな採用試験の種類を設けるとともに、人事評価に基づく厳格な選抜と絞り込みを根本原則とする幹部候補育成課程を整備いたします。また、民間からの中途採用試験も設けます。

第三に、各省割拠主義の打破を目指します。

これまでには、採用から退職、さらには退職後まで各省ごとの人事が行われ、これが各省割拠主義の源泉となつています。このため、内閣人事庁を設置し、職員の育成及び採用を府省横断的に行うこと等によつて、各府省の立場を超えて政府全体の立場に立つた視野を持つ人材を育成、活用し、内閣としての一体性を確保するものであります。

○松本(剛)委員 目標については私どもも首肯できることを、何点かあるんですが、方法、手段について幾つか議論を申し上げなければいけないところと、目標についても、私どもと少し異なるところもあるのではないかなどいうことがあります。その点を整理して、少し質問をさせていただきたいたいと思います。

まず、官僚内閣制と政治主導というお話をござ

いました。政治主導について、私どもの馬淵議員の方からも申し上げました。我々は、もっとと国会議員が内閣の中に入るべきではないかということを御提案申し上げておりますが、これについては、今後の課題なり別の課題と一定の御理解をいただいたというふうに理解をしております。

政官接触の問題について、泉議員の方からもいろいろお聞きをさせていただきました。田端先生の質問も、政官接触の問題についてあつたと思します。改めて確認をしますが、先ほどのお話では、この目的は大臣の威令を行き届かせることであつて、口きき防止といったようなものは反射的効果である、こういうお話をしたが、そういう理解でよろしいんでしょうか。

○渡辺国務大臣 反射的といいますか、間接的にアブノーマルな口きき行為は抑制をされていくであろうということを申し上げたつもりでござります。

○松本(剛)委員 御案内かもしれません、実は民主党の中でも、やはり政官接触は厳しく制限をするべきではないかという議論をこれまでにも何度かやつたことがあります。実際にそういった提案をさせていただいたこともあります。しかし、今回も、政府側からそういうものが出てくる中で、我々もいろいろなケースを想定して議論をしてみました。その結果、結論から言うと、やはりなかなか難しいのではないか。

法律では、「政務専門官以外の職員が国會議員に接触することに關し、大臣の指示を必要とするなど、大臣による指揮監督をより効果的なものとするための規律を設けること。」こうなつておるんですが、この規律はどの程度厳格なものになるのか、どの程度柔軟なものになるのか。

大臣、先ほどというか本会議での答弁だったかもしれません、情報収集といったものを阻害することができないようといったような趣旨の御答弁が

あつたと思うんですが、このルールのつくり方としては非常に難しいと思うんですが、今、何らかのそういうイメージというのを大臣はお持ちでいらっしゃるんでしようか。

○渡辺国務大臣 規律というのは、全府省共通かつ明確なものとするために法制化をすべきであるという考え方もございます。一方、閣議決定のレベルで定めるのもございます。

政官接触の集中管理に関する規律については、その内容や法形式を含め、この基本法成立後、具体化することになります。その際、国議員側から情報収集等に支障が生じたり、意味のない規律になつたりしないよう十分配慮してまいりたいと考えます。

○松本(剛)委員 抽象的にはそうなると思うんです、実際にやろうとする、例えば政務専門官の方々が国議員への政策の説明を行うとなつております。我々も、例えば質問の際、もしくはそれ以外の際も、まず国会連絡室の方が来られることがあります。しかし現実には、やはりその方々は取り次ぎをするということが実態となつてござるを得ないわけですね。各専門的なことがあるのです。各専門的なことがあると。そういうことも含めると、国議員の情報収集に影響がないようにしようと、かなり前広なものにしていかざるを得なくなるのではないかと思うんです。

他方で、そうなつてくると、今度は大臣の指揮監督という形で、コントロールするというには、渡辺大臣の場合は担当大臣ですから事務局もかなり束縛できる範囲かもしれません、各省大臣のよう大きなところになると、人數も膨大なものに、本省だけでも大変な人数がいるところもあるわけで、これを全部コントロールするというのが本当に現実的なのかどうかということをやはり我々も思うわけであります。

ですから、そういう意味では、泉議員の方からお話をさせていただいたように、今我々は、むしろ情報公開の徹底、透明化という形、どういうふうに接觸をしたのかが残れば、結局それは報告と

して上がっていくわけですから、大臣のおつしやるような、大臣の意に反するような行動をしたとしたら、これは記録に残さないケースもあるかも知れませんが、残さなかつた時点でそれはルール違反ということになつてくるわけですから、そういうことで、実は今回、我々の議論は一つの結論を出させていただきました。

その意味で、接觸の具体的なルールをどういうふうにするのかということによって、実は悪く言うと、おつしやつたように、ほとんど意味のないものになつてはいけないし、かといって実際に妨害することになつてはいけないとおつしやつたんですけれども、いろいろ考へると、実際にその切り方というのが非常に難しいのではないかと思いまが、その辺、いかがお考へでしようか。

○渡辺国務大臣 まさに、この具体策は国会の議論を踏まえて策定をしていくことになるわけでござります。

もとより、議員側からの情報収集を阻害しようと、議員側を設けたわけではございません。真の議院内閣制をつくるために、政務専門官というものを設け、官僚、公務員の皆さんには本来業務に立ち戻つてもらおう、そういう思いも込めてこの規定をつくつたところでござります。

○松本(剛)委員 私どもが透明化型を御提案させていただいているのも、先ほど規律も、閣議決定とかいろいろなケースがお話をあつたんですが、あとで申し上げれば、政と官の接觸のルールを決めるその規律の閣議決定の案文を官僚の方が書くということになつたら、いわば笑い話みたいな形になつてしまふわけであつて、逆に、ぜひこの国會の場で、政と官のルールをある程度やはり決めしていく形をとつていての方が多い。

書けるとなると、恐らく規律を法律に全部書くということは必ずしも現実的でないと思うんですね。だとすれば、やはり透明化のルールをきちんと書くということになつてゐますが、とられていなないということになつてゐるんですね。そこそこを確認だけさせていただきたいと思います。

○株式会社参考人 もともと国家公務員法がつくられましたときに、御指摘ございましたように、恐らくはアメリカの制度などを参考にしながら現行の国家公務員法体系がで、その中に職階制があり、そこは、今委員が御指摘ございましたよう

もとしてはぜひ御提言を申し上げたいと思います。
もしコメントがあれば、なければ先に行きます。

○渡辺国務大臣 貴重な御提言として承らせていただきます。
それでは次に、ちょっと順番を入れかわりますが、能力・実績主義とかキャリア制の関係について少し総合的に幾つかお伺いをしたいと思います。

実は、この国では、法律に全く書いていないシステムが今機能をしているというのが実態だといふふうに申し上げられると思いますが、さらに申しあげると、実は、国家公務員法というのを全部読んでいくと、ちょっとキャリアシステムという言葉がダブるんですが、今のように、いわゆるズつとその組織にて順々に昇格をするという学問的な意味でのキャリアシステムをとつていています。

これは、つくられた時期が時期ですから、どちらかというと米国型の、継続的な雇用を必ずしも前提としない、職に対するそういう意味でのノンキャリアシステムをとつていてるというふうに言えると思いますが、実態としては、今そなつてないわけですよね。法律どおりになつていな

に、必ずしも生涯ずっと公務員ということを前提とするものではなくて、個々のポストに応じて適切な人物を採用していくという意味での職階制といふものが入つてございましたけれども、昨年の国家公務員法の改正の中、既に、職階制といふことは一度も実施されたことはございません、そのことは踏まえまして、新しく体系を組み直して、

そういう意味では、職階制の部分というのは昨年の国家公務員法の改正の中で廃止されたということをございます。

○松本(剛)委員 そうなんです。逆に言うと、法律に書いても何十年もほつたらかしになるということすらあるということなんですね。法律に書いていないシステムが機能をして、なおかつ、法律に書いてある方向には行かないまま何十年もやつてきたということを考えると、先ほどの政官接觸もそうなんですかと申しますけれども、きちっと実効性のあることをここで決めていかないと前へ行かないのではないかということを大変我々は懸念をするわけであります。

ですから、その意味で、いわゆる日本のキャリア制の問題と、それから先ほど申し上げた制度的なキャリアシステム、ノンキャリアシステムといふ問題を少し整理していかないといけないのではないかというふうに思います。

そういう中で、能力・実績主義ということにも関連をするとと思いまし、いわゆる制度懇の中でも降給、降格、降任といったことについてやはり触れているんですが、私の理解では、今の現状のシステムではそういうことはほとんど行われていないというふうに理解をしていますが、そういう理解でよろしいんでしょうか。

○株本(剛)委員 あえて言えば、やや懲戒的な意味で降格をされるとか、懲戒権が行使をされることは、それほど例はないというふうに思つてござります。

○松本(剛)委員 本法案の第四条によれば、三年以内に法制上の措置ということになつております。法制上の措置というのは、成立をするという

業でいえば、まさに働きに応じて上がつたり下がつたりという部分は、今の仕組みではほとんどない。

しかし、制度懇で言われているのは、そういうことも入れていろいろなことがあります。それは、そういう理解でよろしいですね。それは、そういう理解でよろしいです。それは、そういう理解でよろしいです。

○渡辺国務大臣 今回の基本法案では、第十条において、「職員の初任給の引上げ、職員の能力及び実績に応じた待遇の徹底を目的とした給与及び退職手当の見直しその他の措置を講ずること。」を盛り込んでおります。

この規定に基づき、基本法の成立後、降格、降給のあり方を含め、能力及び実績に応じた待遇が徹底されるような給与の見直しを行うことになります。

○松本(剛)委員 では、私のちょっと読み方が、あります。今の後段の部分、法律に書いてありますか、ありますかと申します。それは今的大臣の御答弁と申します。それは今までの給与法に基づく身分の運営という方を見直すというのは。それが今までの経緯もありますし、流れもありますから、どの範囲でどういう人たちにやれば納得がいくのか。また具体的に、評価といいますのが、これは民間の企業でも、例えば年俸制とかいうのがうまくいくのかどうかについては、率直に言つて評価が分かれます。評価といいますのは非常に難しい面があるわけです。その意味でも、我々は、やはり政治的な立場をある意味では実質的に含む幹部と言われる方々については、かなり弾力的な運用が必要な体制をとる必要があるというふうに考えております。

○渡辺国務大臣 能力、実績に応じた待遇の徹底を図るために、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、国家公務員退職手当法、国家公務員共済組合法の改正が必要にならうかと思いま

ことまで含めてのことだと理解をいたしますと、今まで含めてのことだと理解をいたしますと、お話ししただいたい方向とか法案の内容と、その必要となるかについては、基本法成立後に検討が行われます。先ほど申し上げた能力・実績主義の徹底のためとか、あるいは、内閣人事庁の設置のためには、新法が一年以内に制定されるといったことが想定されるところでございます。

○松本(剛)委員 逆に言うと、そういうところまでぜひ詰めていかないと、中身のないものになりかねないということを大変懸念しているわけであります。

○松本(剛)委員 現実に、先ほど降格、降任等が、いわば働きに応じて型の降格、降任がなかなかないという実態は、これまでの給与法に基づく身分の運営というのでしようか、そういうものが非常に大きくなっているわけですが、その後ろには、さつき申し上げたいわゆるキャリアシステムをとるのかノンキャリアシステムをとるのかといった問題もかかわってくるというふうに我々は思つております。

その意味で、私どもは、実は幹部職ということで、範囲については法案と理解はおおよそ一致をしているのではないかというふうに思いますが、いわゆる制度懇の答申でも給与体系の抜本的見直しが、そういうことが入つていていますが、どういった法律を変えることを想定しておられるんであります。たとえば課長である者がその職を下がるということは、それほど例はないというふうに思つてございました。

○松本(剛)委員 本法案の第四条によれば、三年

だけで。

○株本(剛)委員 具体的なことにつきましては、いすれにしましても基本法が成立後の検討でござりますけれども、基本法の中では手段ごとに限つてというような形で規定しているわけではありません。

○松本(剛)委員 大臣も冒頭でもおっしゃつておられましたけれども、ある意味では、これは実現をすれば大改革だというふうに思います。ただ、具体的な中身がどうなつていくかによつては、看板は大きく変わつたけれども実は並んでいるものは余り変わらないということもあります。そこで、どこを変えていくのかというのも具体化をして確定させていくという議論をぜひここでさせていただきたいというふうに思つてているんです。

降格、降任というのも、やはりそういう意味で、範囲についても、やはりそういう意味で、それは今までの経緯もありますし、流れもありますから、どの範囲でどういう人たちにやれば納得がいくのか。また具体的に、評価といいますのが、これは民間の企業でも、例えば年俸制とかいうのがうまくいくのかどうかについては、率直に言つて評価が分かれます。評価といいますのは非常に難しい面があるわけです。その意味でも、我々は、やはり政治的な立場をある意味では実質的に含む幹部と言われる方々については、かなり弾力的な運用が必要な体制をとる必要があるというふうに考えております。

○渡辺国務大臣 そういう意味では、今回、幹部職というのが内閣の一元管理の対象としてはクローズアップされていますけれども、あらゆる面で幹部といふのは、それ以外の方々とは少し分けるべきではないかと御提言申し上げたいということを一つ申し上げたいと思っております。

そういう意味では、ぜひ具体的に御検討いただかないといふふうに感じております。

今のことに関連をしてというか、これも馬淵議員から少し聞かせていただきましたが、もう一度。

内閣人事庁と各府省に幹部の職員の方々は所属をするというふうに法律ではなっています。先ほどの話ではあいまいだということありましたけれども、そうすると、これはいわゆる人事権とか懲戒権といったものも、これから先、法律で、國家公務員法なりで決めていくということになると理解でいいんでしょうか。どちらに人事権があるとか、どちらに懲戒権があるとか、現実には非常に難しいのではないかなど我々は思っていますけれども、いかがでしょうか。この先、法律で決めていくんでしょうか。

○渡辺国務大臣 両方に所属ということは、この基本法成立後に具体的な人事管理のあり方を決めていこうということでございます。幹部職員を一元的に管理する観点、それから各府省の大臣の幹部職員に対する十全な監督権を担保する観点のバランスを考慮しつつ、このような規定ぶりになつたものでござります。任命、懲戒、給与の支払い、人事評価等について、制度の具体化の中で検討していくと、いう規定ぶりでございます。

○松本(剛)委員 私どもも、民主党の中でもることは随分と議論をいたしました。やはり当初言われていたように、非常に縦割りの弊害とか、それから、現実に各府省の人事というのはこれまでもある意味で大臣の意向が露骨にという言葉が違う人事を大臣がされたというのがビッグニュースになるぐらい、これまで数は数えられるぐらいしかないと、いう事実はあります。

そういう意味では、実質的な人事権というのをどこがとるかということはあるんですが、先ほどの話とも一緒で、法律の問題とか、大臣が各役所をコントロールできる仕組みになつてないからしないのか、もしくは別の事由で何かそういうことができないのかという運用の問題と、制度をつ

くるに当たつて幾つか整理をしていかなければいけないと思つております。

今回のことについても、現実には、今のこの法律ですと、結局、名簿の作成は各府省が一義的に行つて、必要なときに内閣人事庁が行う。そして、所属については内閣人事庁と各府省に

ことになつて、ありていな言葉を使えば、一つ間違うとどちらもとれないということになるのではないかなという感じがいたしますし、我々も所属については随分と議論をいたしましたが、現実に、今の各府省を全部廃止するというなら別ですが、やはり各府省が存在をして大臣のもとで一緒に仕事をする。先ほどチームというふうにおっしゃいましたが、ここにおられる副大臣、政務官の方々も、もちろん福田総理のもとにおられるわけですが、いわば渡辺チームなわけですよ、ね、ある意味で。

そういうことを考へると、我々が今御提案をさせていただいているのは、決めるときははある意味では相当しっかりと内閣が関与をする、しかし、決まつて配属をされたら各府省に渡す、もちろん、しかしその人がまた入れかえて新たに決めるときがでしようか。

○渡辺国務大臣 いざれにしても、基本理念は、各省の縦割りの弊害を除去する、そして、幹部人事についても内閣の一元管理を行い、内閣の一体性を図つていくということでございます。したがつて、この基本法成立後における具体的な制度設計も、まさにこの理念から逸脱することは許されないと考えます。

○松本(剛)委員 特に私どもがこだわるのは、今でも人事検討会議というのがおありで、ある意味では拒否権はあるんですね、内閣に対しても人事

が上がつてきたとき、拒否権は、今の仕組みですと、やはり名簿は基本的に各府省であるということになると、拒否権がある制度だと、逆に言うと今と余り変わらないのではないかということを懸念しております。

これも法律に書いてありますので、あわせてお聞きをします。

必要に応じ、内閣人事庁が名簿を作成するといふくなつていると思いますが、それは具体的にどういうときということなんでしょう。いつでもつくれる、内閣人事庁が必要と認めたらつくれるという理解でいいんでしょうか。

○渡辺国務大臣 内閣人事庁が幹部名簿を作成する場合には、各大臣からの依頼があつた場合、それから内閣人事庁みずからが必要と判断する場合の両方があると考えられます。内閣人事庁が行う幹部職員の候補者名簿の作成は、大臣が人事を行なうに当たつての選択肢をふやすものであります。例えば、各府省から示された候補者名簿以外にも候補者名簿を追加作成することになるわけでございます。

○松本(剛)委員 むしろ入り口は本当に幅広く、特に幹部クラスの人事であれば、ある意味で省庁横断的な、他省庁からも有能な人材をそこへ引っ張つてくるということも考えられるでしょうし、また現実には、いわゆるその省の下から上がつてくる人でその任に当たれる可能性のある人というの、は、その時点ではかなり限られた人数になつてくるでしようから、そうなると、これは内閣人事庁がつくることができるのではないかといふふうに私たちも思うんですね。

ですから、その意味では、そこをむしろしっかりと内閣人事庁なりでとつていただいて、逆に言ふと、配属のところで両方、併任にしようとする、これはどう整理をしていいのかというのは我々もいろいろ頭をひねつたし、今後の課題だとおつしやっているんですが、各省もしくは大臣のとの指揮をきつとやつていて、こうと思えば思つ

ほど、もとへ戻つていくのではないかというふうに思つてゐます。

その意味では、もう一度ちょっとお考え直しをいただいて、今回何を変えていくのかということをきちつと考える。縦割りの弊害は除去すべきだと我々も思いますし、人事権の問題は、実質的に大臣が人事権をとれるようにするべきだというふうにも思つてます。しかし、その方法として、むしろ今大事なことは、今までと、各府省が名簿を出せるというのは、ある意味では今と変わらないわけですね。人事検討会議に各役所が出てる。これは、出しているものに大臣の判断についていますといえば、まさにさつきおつしやつたようなのと同じことが起つてくるわけです。

そちらをとるのか、配属をとるのかといったところに私はここでは入り口の方が大事ではないかなどというふうに思つますが、もし御見解をいただければ、もう一度御答弁いただきたいと思います。私はここでは入り口の方が大事ではないかなどというふうに思つますが、もし御見解をいただければ、私はここでは入り口の方が大事ではないかなどというふうに思つますが、もし御見解をいただければ、もう一度御答弁いただきたいと思います。

○渡辺国務大臣 まさしく、内閣人事庁が人事名簿のたたき台案をつくるという点は非常に大きなポイントでございました。まさにこの点に各省の反対、反発が集中したと言つても過言ではございませんでした。各省における大臣の人事権と称する代物がこれによつて相当脅かされるというから、そのような反発が起きたものと思われます。

○松本(剛)委員 おつしやつたように、認識は共有をされているんだということを明記し、弊害の除去を明らかにしたところでござります。

しかし、我々は、この基本法案においてはつきりと内閣人事庁も別途たたき台案をつくることができるんだということを明記し、弊害の除去を明確にして、成果が上がるような制度づくりをしていくことが大変重要ではないかというふうに思つています。

また、このキャリア制の問題、幹部職員の問題、それから先ほどの降格、降任の問題にも関連をしますが、先ほど遠藤議員だつたでしようか、

官僚の方でも、匿名性ではなくて、むしろきちっと匿名性を排する形がこれから必要になつてくるのではないかという話がありました。私も全く同感であります。今の仕組みでは、いい意味でも悪い意味でも、責任が明らかにならないという部分があると思います。

実は、先ほど政官接觸のところでも文書管理の透明化ということを申し上げましたが、もう一つ、責任の明確化という意味でも、また、もしくは功績の明確化という部分も先ほどの話からいえばあるかもしれません。そういう意味でも、文書管理の透明化というのを進め、また、責任者の名前も明らかにした形で文書管理を進めていくことが大変重要だというふうに思っております。

特に今回、信賞必罰の徹底というものがこの中にも入っています。私どもこれは重要なテーマだと思ってるんですけど、現実には、信賞必罰を徹底しようと思うと、だれに責任があるのかがわからなければ信賞必罰も結局やりようがないということになりますから、この政策決定過程の透明化、文書管理の徹底ということも、これは公務員制度の内容にかかわる問題だということをひお取り上げをいただきたいと思いますが、御見解をいただきたいと思います。

○渡辺国務大臣 基本法の第九条においては、「職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底」という規定がございます。この中において、例えば、「職務上の義務に違反した場合又は職務を怠つた場合における懲戒処分について、適正かつ厳格な実施の徹底を図るための措置を講ずること。」などが規定されています。第二段落を図るための措置を講ずることについて、「國家賠償法に基づく求償権について、適正かつ厳格な行使の徹底を図るための措置を講ずること。」などがどこに責任があるのか。例えば国家賠償法の求償権の行使というのは、お聞きをした限りでは、統計はないということで、実績がどうなつているのかよくわからないということですが、今いろいろ

なケースで実は私どもも国会の委員会で、非常に大きな問題が起つた場合、明らかに責任があるのではないかと思われる当該役所の方々には、やはりそれなりの責任をとつてもらうべきではないかということを国会でも申し上げております。

ただ、今の仕組みでは、本当にそこにどのぐらいういた実際的な責任があるのか、実際にどういう行動が行われたのかと、それがわかるケースとわからないケースもあるわけですから、ぜひ、今おつしやった九条の二と三を実施していただくためにも、こマに入らせていただきたいと思います。

労働基本権の問題に入らせていただきたいと思います。

これも遠藤議員だったと思いますが、労使関係は透明化が必要だというお話をありました。全く同感であります。ある意味では誤つた形でとあって言えば申し上げられるかもしれません、公共のという特別性の中でさまざまな労使関係、これは、結果がこうなつた以上は、労にも使にも両方に責任があるというふうに私は思っています。社保庁の問題にしても、要求をした労にも問題があるし、それをずっと認め続けていた使にも問題がある、両方に問題があつたということになると思

ます。第一段落のところ、目指すべきは自律した労使関係を確立することだという趣旨のことが書いてあるんですが、その第一段落に当たる表現がこの法律ではなくなつてゐるんです。それによつて方向性がわからなくなつてゐるところが実はいろいろな解釈を呼んでゐるのではないかと思いますが、この第一段落の部分というのを改めて確認をさせていただきたいというふうに思いました。

○渡辺国務大臣 第一段落においては、「現行のシステムは、非現業職員について、その協約締結

○渡辺国務大臣 専門調査会の報告では、一定の非現業職員について、協約締結権を新たに付与するとともに第三者機関、人事院などでございますが、これの勧告制度を廃止して、政府、すなわち使用者が主体的に勤務条件を考え、職員の意見を聞いて決定できる機動的かつ柔軟なシステムを確立すべきであるといたしております。

一方において、改革に伴うコスト等に十分留意しつつ、慎重に決断する必要があること、改革の全体像を国民に提示して、その理解を得ることが必要不可欠であることも報告書の中で規定されているわけでございます。

今回の基本法案では、このような専門調査会の報告の趣旨を踏まえ、協約締結権を付与する職員の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示してその理解を得ることが必要不可欠であることを勘案して検討するとしたものであります。すなわち、協約締結権を付与する職員を拡大した場合にどのような便益及び費用が想定されるか、それが国民の理解を得られるかという観点から検討を行うものでございます。

○松本(剛)委員 ごらんになつたのであろうと思いますが、専門調査会の報告書というのは、今お読みをいただいた部分というのは、専門調査会の報告書の二ページ目のところになると思います。「労使関係の自律性の確立」という項だと思います。

今おつしやつたのは第二段落以降の話で、まず第一段落のところで、目指すべきは自律した労使関係を確立することだという趣旨のことが書いてあるんですが、その第一段落に当たる表現がこの法律ではなくなつてゐるんです。それによつて方向性がわからなくなつてゐるところが実はいろいろな解釈を呼んでゐるのではないかと思いますが、この第一段落の部分というのを改めて確認をさせていただきたいというふうに思いました。

○松本(剛)委員 大臣、もう何度も申し上げませんけれども、それをやるために、きちんと、だれがどこに責任があるのか。例えば国家賠償法の求償権の行使というのは、お聞きをした限りでは、統計はないということで、実績がどうなつているのかよくわからないということですが、今いろいろ

権を制約し、一方で使用者を、基本権制約の代償措置である第三者機関の勧告により拘束する。このように労使双方の権限を制約するシステムでは、労使による自律的な決定は望めない。」こういふ報告書の書きぶりでございます。

この認識に従つて報告書の以下の文章が書かれています。専門調査会で別に議論をしたので、別の項目で制度懇の中には答へが、「専門調査会の報告を尊重する。」というふうに書いてあるわけですね。この法律はそれを両方あわせたものでなければいけないわけですから、この第二条の「基本理念」のところに、第十二条の今申し上げたような、透明な、そして自律した労使関係の確立というのがやはり基本理念として入つてくるべきでは

ますが、いかがでしょうか。

○渡辺國務大臣 大変貴重な御提言として承らせたいただきます。

○松本(剛)委員 大臣ですから率直に一度お聞きをしたいと思いますが、貴重な提言の行方はどこへ行くんでしょうか。

○渡辺國務大臣 ゼひこの国会においてこの法案が成立されるべく、我々も真摯に取り組んでまいりたいと考えます。

○松本(剛)委員 労働基本権については、私どもも私どもなりに申し上げたことがたくさんあります。でも、今は、その意味では、政府の専門調査会の方でお考えになつたことというのも、いろいろな現状を踏まえての御提言だう

といふことで、我々としても真摯にこの提言についての評価をさせていただいて、また具体的に提言をさせていただいています。

その意味で、先ほども御引用がありましたけれども、今度は法律でお話がありました。一つは、労働基本権の費用と便益。確かに、専門調査会の報告でも、コストとメリットというような話が書いてあります。

しかし、実は非常に大きな点は、専門調査会は、先ほど申し上げたような方向性が出ていますし、協約締結権を付与する、そのためのコスト、

ある意味では、公務なり官というものが労働協約締結権を持つことによってどういうふうに財政的に、もしくは国民に対してマイナスがあるのか、それをできるだけ少なくしなければいけないという意味でこれを使っておられるんですが、今回の法律の費用と便益を読むと、私も予算委員会に所属をしておりましたが、まさに道路でやつてきたBバイCの言葉そのもので、一対一なりー。何倍かわかりませんけれども、今の政府の基準で申し上げれば一倍かもしれません。大きければやるし、少なければやらないといったような趣旨に読めるんです。

まず、この費用と便益というのは、どういうこ

んでしようか。私どもは、労働基本権という言葉にはちよつとなじまない言葉ではないかと率直に

言えば思つておりますが、いかがでしょうか。

○渡辺國務大臣 この費用と便益という言葉は、金銭換算できるものに限定したものではないと思ひます。できるだけ広く改革の影響を把握し、わ

かりやすく国民にお示しできるよう、基本法成りたいことが大事であるかと考えます。

○松本(剛)委員 少し繰り返しになるところがあ

りますが、専門調査会の報告書は、先ほど申し上

げたように、自律した労使関係の確立が必要であ

る、そして、協約締結権を付与するとともに、こ

う書いてあって、その上でコストとメリットとい

うことでの理解が得られないでの準備をし

て、専門調査会の報告書のように、協約締結権を付与する、その方向で検討するという内容だ

いことがあります。

○渡辺國務大臣 今回の基本法案では、専門調査

会の報告の趣旨を踏まえ規定をしているところでござります。

協約締結権を付与する職員を拡大した場合にど

う理解でよろしいんでしょうか。

○松本(剛)委員 少しお伺いの仕方を変えます。

この協約締結権を付与する職員を拡大したこと

による理解を得られるかという観点から検討を行う

ものであります。

○松本(剛)委員 少しお伺いの仕方を変えます。

この協約締結権を付与する職員を拡大したこと

による理解を得られるかという観点から検討を行う

ります。

○松本(剛)委員 大臣の思いとお気持ちは私も受けとめますが、そうではなくて、所管の大臣として、この法律の解釈として、大臣としてそういうふうに解釈をする、この専門調査会の趣旨にかなつたものであるという解釈でいいということか

どうかを確認させていただきたいと思います。

○渡辺國務大臣 専門調査会の報告書の文言よりも後退しているではないかという評価があるのは私も聞いております。このような文言にしませんと国会に提出できなかつたという現実もあわせて報告をさせていただきます。

○松本(剛)委員 どこまでお聞きをしていいのかわかりませんが、国会に提出するためにはたくさ

んのステップが現行システムではあるというふうに承知をしておりまして、どこでどういうことになつたのかあれですが、そうすると、国会に出す

ためにこういう表現になつたということは、後退をしていると受け取られてもやむを得ないところ

があるということになつてしまふんですが、そう

いうことになつてしまふんですね。

○渡辺國務大臣 後退をしているという評価があることはよく承知をいたしております。私の思

としては、専門調査会の答申を尊重する思いを込めたつもりでございます。

○渡辺國務大臣 こうやって法案の審議を国会でさせたいだいていているのも、やはり立法者の解釈

というのは今後の運用に当たつても非常に大きなウエートを占めてくるわけありますから、ある

意味では、十分に部内でも御検討をいたいて、

この法律のこの条文をこういうふうに解釈するん

だということを確定していただくことによつて解

決できる問題もあるし、この条文のこの文言であ

る以上は、やはり我々、申し上げていること

は、例えば変えていただかないと意見が合わない

ということもあるかもしれません。大臣の思いも

酌み取らせていただきますが、この条文はどうな

んだということもお聞きをしていかなければいけないところがあるということを申し上げたいと思

います。

もう一つ、実は、この専門調査会の、年数も長いと思いますが、四条だったかな、改革は、法制上の措置は三年でその他のことは五年というふうに書いてあります。十二条と四条の関係というのはどうなつてているという理解でいいんでしょうか。

○松本(剛)委員 四条と十二条の関係についてのお尋ねでございます。

十四条の中には、今御指摘ございましたように、十二条で労働基本権、とりわけ協約締結権についての検討というものでございますけれども、これは前段の部分、法律の施行後五年以内を目途として講ずる必要な措置の部分の中でございますので、検討について、この年限内にやらなければいけないという解釈でございます。

○松本(剛)委員 文言上はそうなのかもしれませんが、そうしますと、一つ確認をしたいんです

が、これを検討した結果、労働協約締結権を付与するとなると、法律改正が必要ですね。そうで

すね。

○松本(剛)委員 だとすると、この法の趣旨からすれば、必要な法律改正を三年以内に行つということとからする

と、もちろんここに書いてあることは検討ですけれども、あるべき姿としてはむしろ、やはり三年

後には法律もできて次のステップへ行く。スピード

で、ということから考へると、この検討は、やは

り一年ないし二年ぐらいで結論を出していただ

べきではないかと思いますが、大臣の御所見を承

りたいと思います。

○渡辺國務大臣 専門調査会のミッションが終了いたしておりますので、この基本法が成立をいたしましたら、速やかに次のステージでの検討が始まるべきものと考えます。

○松本(剛)委員 本会議では総理も、五年を前提とするわけではないといった趣旨の御答弁がありました。その言葉を聞く限りは、五年より短いと

いうふうに読めると思いますが、上限が五年であつたとしても、むしろ、もうちょっと、意思としてどのぐらいでやるのかということはぜひここでお示しをいただきないと、五年というのは相当長いと思いますよ。

きょうここにおられる方でも、五年前国会議員ではなかつた方はたくさんおられると思うんですね。五年もたてばそれだけ変わつてくるわけですから。

特に、検討するのであればどのくらいのチームでやるのかといつたら、やはり一年、二年というのが一つの期限だというふうに思いますが、ぜひ御検討をいただきたいということも申し上げておきたいと思います。いいですか、お願いをさせておそれでは、間もなく時間になります。天下りについてお聞きをさせていただきたいと思

います。昨年も措置をおとりになられてきたわけではありませんが、私どもとしては、これは非常に根深いものがあるということで、さらなる措置が必要ではないかということを申し上げてまいりました。何点かあります、一点だけ、今、まずお聞きをします。

関連をして、やはり定年等の問題、それから早期退職勧奨との関係の問題というのがあると思ってます。早期退職勧奨の廃止と定年の延長といつたものを私どもはセットで行うべきではないかといふうに提言をさせていただいているが、この点について、今後取り組みをどうされるおつもりか、伺いたいと思います。

○渡辺国務大臣 今回の基本法案では、定年まで勤務できる環境の整備、定年の引き上げや役職定年制の検討などにも取り組むべき旨を定めており

ます。

これからの制度的な改革に加えて、昨年行つてい

ただきました国家公務員法等改正法における能

力・実績主義の導入によつて年次主義が打破され

ております。年功序列人事がなくなり、今回の基

本法案の「元管理による各省割拠主義の打破が

行われることによつて、天下りの背景となつてい

る構造的な問題が解決されていくものと考えま

す。こうした方策によつて天下りを根絶していく

というのがこの法案の背景にある理念でございま

す。

○松本(剛)委員 おっしゃつたように、能力・実績主義を徹底していけば、早期退職勧奨といった発想は年次からきているわけですからなくなると

いうふうに思いますが、やはりこれも、廃止をするということをむしろ打ち出されるべきではないかと思いますが、いかがですか。

○渡辺国務大臣 従来型の勧奨退職慣行はこれらの方の改革によってなくなつていくものと考えます。一方、簡素で効率的な政府をつくるという観点からもこの問題は考えていく必要があろうかと思います。

○松本(剛)委員 私どもも、別に、費用がたくさんかかるようなことをしたいとは思つておりませんが、今、現実には、この天下りの問題とか定年、早期退職勧奨の廃止とか、昨年も提言もさせさせていただきました。我々もいろいろ検討いたしましたが、この天下りにかかるコストという

のはどう考えても膨大なんです。

ですから、全体を考えた場合に、雇用という問題も考えれば、どこが一番むしろ国民の負担が少なくて済むのか。率直に申し上げれば、大臣もかわつておられましたけれども、独法なりも含め

て、公務員の定数を減らしたんだ、減らしたんだといつても、公務員を非公務員にしても、結局、その給与の面倒を税金で見ているのであれば変わらないわけですよね。

ですから、全体としての国民の負担を減らすためにどうしたらいのかということで、私どもは、今申し上げたように、早期退職勧奨も含めて、官民癒着のないわけですよね。

ですから、全体としての国民の負担を減らすた

たゞくようお願いをして、私の質問を終わりたい

と思います。

○中野委員長 次に、塩川鉄也君。

○塩川委員 日本共産党の塩川鉄也でございます。

きょうは、法案につきまして、本会議でも指摘をした点ですが、官民人材交流に関連して官民癒着問題について質問したいと思います。

○塩川委員 この間の防衛事務次官と防衛産業、防衛企業との癒着の問題ですか、あるいは薬害をめぐる製薬企業と厚生官僚との癒着の問題など、官民癒着に対する国民の疑念というのにはますます高まつてきているところです。この点について、過日の本会議の私の質問に福田総理は、「もとより、交流が官民癒着との疑念を抱かれることがなく、国民の信頼を得られるよう進めていくべきことは当然であります。」と述べておられます。

そこで、大臣にお伺いをいたしますが、こうした官民癒着の疑念を抱かれないようにするために、公務員制度改革の柱の一つだと考えておりますが、大臣はどのように御認識でしょうか。

○渡辺国務大臣 昨年の国家公務員法等改正におきまして、まさに官と民の不適切な関係を絶つことから、退職公務員の現職に対する口きき規制等の行為規制を導入したところでございます。場合によつては刑事罰も科されるという大変厳しい内容になつておりますので、こうしたことが定着をしていくことによつて官民のアブノーマルな癒着関係は根絶されていくべきものと考えます。

○塩川委員 ですから、そういう流動性を高める上でも、透明性の確保を確立することが重要だと考えますが、大臣はいかがですか。

○渡辺国務大臣 現在の官民人材交流法における手続の簡素化については、人事院による公募、民間企業の応募、各府省による計画の作成、人事院による計画認定といった手続を経て交流派遣または交流採用が行われております。

手続の簡素化については、交流制限に伴う対象確認作業等の手続の煩雑さが指摘をされ、企業側の負担感も大きいことから、これらの手続について、より簡素化する方向での見直しが想定されているところでございます。

交流対象の拡大については、現在民間企業に限られており、大学法人や公益法人などまで広げる方向での見直しが想定されるところでございます。

今回の基本法案は改革の理念、基本方針等を定めることを目的としており、具体的な内容について

私どもの基本的な立場でございます。まさに、癒着を排しながら官民の人材交流を活発にしていくことが求められるものと考えます。

○塩川委員 その官民人材交流に当たつて、当然、透明性の確保を図ることだと思いますが、大臣、いかがでしようか。

○中野委員長 とるということを求められております。その点は法典でもうたわれておりますが、そういう趣旨で

透明性の確保を図ることだと思いますが、大臣、いかがでしようか。

○塩川委員 まさに、癒着を排しながら官民の人材交流を活発にしていくことが求められるものと見えます。

○塩川委員 その官民人材交流に当たつて、当然、透明性の確保とかそういうべき措置をとるということを求められております。その点は法典でもうたわれておりますが、そういう趣旨で

透明性の確保を図ることだと思いますが、大臣、いかがでしようか。

ては基本法案成立後、検討を進める事になるわけでございます。

○塙川委員 官民の人材交流について、七条の点で、手続の簡素化及び対象の拡大を行うという点で大臣の御答弁がありました。民間の負担軽減のための手続の簡素化の問題についてはまた後で御質問しようと思いますが、その七条で今、対応をとる前提として「透明性を確保しつつ、」とうたっているわけでありますから、そういう立場で当然この法案は臨んでおられるということだろうと思ひます。

民から官に人が移る、こういう交流がどのような制度で行われているのか、その点について最初に伺います。

○尾西政府参考人 官民交流に関して、民間からの採用方法といたしまして現在ございますのは、まず、国と民間企業との間の人事交流に関する法律、いわゆる官民人事交流法でございますが、これに基づく交流採用、それから、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律、いわゆる任期付職員法に基づく任期つき採用、そして、国家公務員法に基づきます選考採用、それから非常勤職員としての採用という四種類がございます。

○塙川委員 その四種類の中で、民から官に来てまた民に戻るということを前提としているのは、このうちのどの制度でしょうか。

○尾西政府参考人 制度的に、民から官に来てまた民に戻るということを予定しているのは、最初に申し上げました官民人事交流法でございます。

○塙川委員 ほかの制度は同一企業に戻ることを前提としておりませんが、官民人事交流法は同一企業に戻ることを前提として制度がつくられております。こうした交流は官民癒着の疑惑が生じるわけで、官民交流法はその疑惑が生じないような規制をとつておると思います。

官民人事交流法において官民癒着の疑惑が生じ

ないようなどのような規制が行われているのかについて、簡単に御説明ください。

○尾西政府参考人 官民人事交流法におきましては、公務の公正性の確保という観点から、官民癒着といった疑惑が生じないように、まず、法律及び人事院規則で交流基準を設けるなどの措置を講じております。具体的には、採用に当たりまして、交流元企業に対する許認可等を行うポストにはつけない、あるいは同一の企業との継続的な人事交流は制限する、そういう措置を講じております。また、当然のことながら、交流採用者には國家公務員法に基づく守秘義務が課せられるというところでございます。

さらに、先ほど大臣からも話がありましたがけれども、募集に当たりましては、私ども人事院が民間企業の公募を行いまして、その上で、公募に応じた企業と交流先の国の機関との間で採用の計画を作成して、それについて私ども人事院が認定し、その上で採用する、そういう手続をとつて透明性も確保しておるということでございます。

〔岡ト委員長代理退席、委員長着席〕
○塙川委員 今お答えになつた中で、許認可権限のある府省との間ですか国と契約関係のある民間企業との間の交流制限、また、同一の民間企業との継続的な人事交流に関する制限、この二点が

それぞれどういう理由で設けられているのかについて、もう一回お願ひできますか。

○尾西政府参考人 官民交流といいますのは、公務の活性化といったために推進が必要ではあるわけですが、一方で、官と民との癒着という疑惑が生じないように、公務の公正性をしっかりと確保しておく、そしてそういう疑惑を持たれな

いようにといった趣旨から、やはり企業の所管関係等についてはしっかりと目を配つていく、ある

ことは同じ企業との間で何回も何回も続くということだと思います。

○塙川委員 こういった規制というのは官民人事交流法にあるわけですねけれども、先ほど挙げていた規制は、官民人事交流法以外のその他の制度に

はあるんでしょうか。

○尾西政府参考人 先ほど申し上げましたその他の仕組みにおきまして、どういった措置があるかということでおさいます。

まず、任期付職員法と国家公務員法に基づきます選考採用の場合でございますけれども、こういった場合は、もちろん国家公務員としての守秘義務が課せられているほか、現在のところですと、他の一般職員と同様に、国家公務員法百三條に基づきます営利企業への再就職の制限というのがかかるわてくるということが一点でございます。

それからまた、こういった任期つき任用ですとか選考採用の場合も、募集に当たりましては、特段の事情がない限りは公募等によつて幅広く人材を求めるということを各府省に要請しておるところでございます。

また、非常勤職員につきましても、国家公務員法に基づく守秘義務が課せられておりますほか、募集に当たつては原則として公募によるということを各府省に求めておるということでございま

す。

○塙川委員 許認可権限のある府省との間の民間企業の交流制限、許認可権限のある役所の方には行けませんよ、あるいは同一の民間企業について

安全委員会事務局規制調査官として、民間企業出身の任期つき職員を平成十五年四月以降採用しており、そのうち、現在在籍しているのは三名でございます。

○榜着政府参考人 先生御指摘のとおり、原子力安全委員会事務局の規制調査課に、規制調査官として二〇〇三年四月から、三菱重工業、三菱電機、日立製作所から任期付職員法で受け入れております。この方たちは任期が終了して出身企業に戻られたと思ひますけれども、確認させてください。

○塙川委員 以前在籍した方は、また出身元の企業に戻つて、おられます。

○塙川委員 二〇〇三年に来られた方は、二〇〇六年に出身企業に戻られております。二〇〇六年にその後任という形で、任期を引き継ぐような形で、やはり別な方でしよう、いずれにせよ、先ほど紹介しました三菱重工業、三菱電機、日立製作所から任期付職員法で同じ規制調査官のポストに入つております。

る人にこちらへ来てもらつた場合には、配置ですか従事する業務について配慮をしてもらう、あるいは同一の営利企業から継続的に來ることがな

いようにということで、それは各府省さんにお願いしているところでございます。

○塙川委員 今お話をあるように、官民人事交流法と同様の制限がすべての制度に並びであるわけではありません。そういう点でも、今お話しになつたように、戻ることを前提としていないほかの制度では対応が違つてゐるというのが実情であるわけです。そこで、ほかの制度とは違つて官民交流法は民間企業から来た人が再びもとに戻ることを前提としていますから、その対応が十分かどうかというのには置いておいて、癒着の疑惑が生じないようにするためのさまざまな規制を設けているわけです。

そこで、具体的な事例でお聞きしますけれども、本会議質問でも紹介をしました原子力安全委員会の規制調査官の点であります。

原子力安全委員会事務局の規制調査課に、規制調査官として二〇〇三年四月から、三菱重工業、三菱電機、日立製作所から任期付職員法で受け入れております。この方たちは任期が終了して出身企業に戻られたと思ひますけれども、確認させてください。

○榜着政府参考人 先生御指摘のとおり、原子力安全委員会事務局規制調査官として、民間企業出身の任期つき職員を平成十五年四月以降採用しており、そのうち、現在在籍しているのは三名でございます。

○塙川委員 以前在籍した方は、また出身元の企業に戻つて、おられます。

○塙川委員 二〇〇三年に来られた方は、二〇〇六年にその後任という形で、任期を引き継ぐような形で、やはり別な方でしよう、いずれにせよ、先ほど紹介しました三菱重工業、三菱電機、日立製作所から任期付職員法で同じ規制調査官のポストに入つております。

この方たちの任期が終了しましたら、出身企業に帰る予定になつてゐるのではないかと存じます。

○榜着政府参考人 現在在籍していま三名の方々が任期が終了した後にどうされるかは、個別具体的には承知しておりませんが、基本的には戻られるものではないかというふうに考えております。

○塙川委員 事実上的人事交流といいますか、特定の企業から受け入れて、帰つて、また同じ企業からいらっしゃると。

この人事交流の場合には、官民癒着の疑念を抱かれないよう、先ほどの官民人事交流法などのさまざまな規制はもとより、透明性の観点からも交流先企業は公募となつていて承知をしておりますが、これらの民間企業から任期付職員法で採用した方たちは公募で採用されておられるんでしょうか。

○榜着政府参考人 これらの職員につきましては、これまで、企業から推薦を受けまして、人事院の承認を得まして、業務に必要な専門的知識あるいは実務経験の観点から選考の上、採用しております。これまで公募はしておりませんが、二十一年度からは公募することとしております。

○塙川委員 これまで特定企業からの推薦で受け入れていたわけです。

任期付職員法は、先ほど確認しましたように、出身企業に復帰することを前提としておりません。そういう点で官民人事交流法とは違つ規制になつてゐるわけです。

事実上の官民交流人事をしながら、官民交流法の規制を逃れて、いわば任期付職員法で実質的な官民交流を継続するというの、実態として脱法行為なのではないのかと率直に思いますが、しかるべき見解をお聞かせいただけますか。

○榜着政府参考人 任期つき職員の採用につきましては、任期付職員法に基づき、また、人事院の承認も得て進めているところでござりますが、特に法令上問題があるというふうには思つております。

○塙川委員 いや、法令上もともと足りないものではないのかということを聞いてるわけだけれども。

もともと原子力安全委員会というのは、規制官庁、保安院などに対する監視、監査などをを行うわけですね。ですから、本来監督される立場の民間企業の人間が、その規制官庁を監視する立場の原子力安全委員会の事務局にいるということ自身は、電気事業者あるいは原発のメーカーがある

わけですね。そこで、特定のボストのように、特定の企業から行つては帰る、行つては帰るという形になつてゐるという点でも、極めて官民癒着と言われるような実態というのがうかがえる。そういう点でも問い合わせるものですし、そういう意味でも、同一企業との継続的な人事交流に関する制限が適用されないような脱法的な扱いは是正されなければならぬと考えます。

民間企業から任期つき職員で採用している場合に、原子力安全委員会事務局に限らず、内閣府の中でも、ほとんど出身企業に復帰、また復帰予定となつております。また、ほかの省庁でも同様の実態にあると承知をしております。こういったような脱法的な措置によつて、法が求める透明性が確保できないような状態が政府全体に蔓延する可能性というものもあるわけで、そういう点でも現状が問われているわけですけれども、その上に、

今回の法案でさらなる官民人事交流を拡大すると手方である「民」側の真意・本音を可能な限り如実に引き出すこと、「民間企業の官民交流についての本音を聞き出す」ということを目的にしている調査なんだとということをうたつております。

その中で、具体的に民間側の官民人事交流のメリットについて指摘をしております。「民側の能動的な働きかけによる民から官への派遣を通じて、民側が得たいと考えているメリットを整理すると以下の三通りが考えられる。」といつて、一つが「派遣する社員の人材育成」、二つが「官庁等との人脈・ネットワーク形成」、これなどは先ほど大臣がおつしやつたことだと思ひますけれども、

同時に三つ目に、「新たなビジネス機会の創出」ということがあります。これが「官側の能動的な働きかけによる民から官への派遣を通じて、民側が得たいと考えているメリットを整理すると以下の三通りが考えられる。」といつて、一つが「派遣する社員の人材育成」、二つが「官庁等との人脈・ネットワーク形成」、これなどは先ほど大臣がおつしやつたことだと思ひますけれども、

「その透明性を確保しつつ、手続の簡素化及び対象の拡大等を行うこと。」とありますけれども、この手続の簡素化、対象の拡大、先ほど大臣から少し先行して御答弁をいただきましたが、改めて確認でお答えいただけますか。

○渡辺国務大臣 基本法の七条一号におきましては、手続の簡素化について、交流制限に伴う対象の確認作業等の手続の煩雑さが指摘をされていました。企業側の負担感も大きいことから、これらの手続について、より簡素化する方向での見直しが想定されるところであります。

また、交流対象の拡大については、現在民間企

双方にとって、人材の育成、活用、組織運営の活性化や相互理解の促進等につながるものであると考えております。また、官民の交流によって、この国の進むべき方向性について官民で共通の認識のみならず民間企業においても有意義であると考えます。

なお、官民の人事交流が官民癒着との疑念を抱かることのないよう、公務の中立性・公正性に留意すべきと考えております。

双方にとって、人材の育成、活用、組織運営の活性化や相互理解の促進等につながるものであると考えております。また、官民の交流によって、この国の進むべき方向性について官民で共通の認識のみならず民間企業においても有意義であると考えます。

ス機会の創出のために業務を行ふとすれば、官民癒着そのものじやないのか。官民人材の交流を推進する、拡大するといった場合に、こういった疑惑が、民のメリットを尊重した方向で進められれば当然官民癒着の疑念というのが拡大するんじやないでしょか。「民間企業その他の法人の意向を適切に把握した上で」と第七条にもうたわれました。そこで、官民人材交流というのは官民癒着の疑念をさらに拡大するということになるのではあります。

さに官民共通のこの国の進むべき方向性についての認識が持てるようになります。國のみならず民間企業においても極めて有意義なことと考えます。

この人事交流が官民癒着との疑念を抱かれることがないよう公務の中立性・公正性には、今后とも十分留意すべきと考えております。

ス機会の創出のために業務を行ふとすれば、官民癒着そのものじやないのか。官民人材の交流を推進する、拡大するといった場合に、こういった疑惑が、民のメリットを尊重した方向で進められれば当然官民癒着の疑念というのが拡大するんじやないでしょか。「民間企業その他の法人の意向を適切に把握した上で」と第七条にもうたわれました。そこで、官民人材交流というのは官民癒着の疑念をさらに拡大するということになるのではあります。

業に限られている交流対象自体を大学法人や公益法人などまで広げる方向での見直しが想定されるところであります。

○塩川委員 手続の簡素化ということで、交流制限作業の簡素化という点では交流基準の見直しということになるわけです。先ほど御紹介しました官民人事交流推進会議の第二回の会合で出されている資料に、「官民人事交流に関する各省からの意見等」ということで、どうやつたら官民人事交流が進むのかということについて、ここで書かれています。

要するに、進まないのをどうしたらいいのかというのについて、「交流基準の見直し等」ということで、「連続交流制限の緩和」「派遣先企業の不利益処分等による交流制限の緩和」、行政処分を行ったような場合についてはストップよというのについて、ちょっとその辺を緩和してくれとかいう話ですし、「所管関係の規制は事後行為規制とする」ということで、事前規制を事後チェックに切りかえましょうという話ですか、「交流先の業務制限の緩和」などもうたわれています。

○渡辺国務大臣 今回の基本法案は、改革の理念、基本方針等を定めることを目的といたしております。具体的な内容については、基本法にのつとつて検討をしてまいります。

人事交流については、その透明性を確保しつつ、手続の簡素化及び対象の拡大等を行うことになるわけでございます。

○塩川委員 否定もされませんでしょ、官民癒着防止の規定が見直しの対象となることは明らかです。

この委託研究の報告書では、民間企業の意見として、官民交流と官民癒着は境界が不明確だということなども述べています。いわば官民交流と官民癒着は紙一重なわけで、癒着防止の制限を規制緩和するのでは、さらに官民癒着を拡大するので

はないかという懸念を申し上げて、さようの質問を終わります。

ありがとうございました。

○中野委員長 次回は、公報をもってお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後四時一分散会

るようにするため、金融機関、地方公共団体等と連携しつつ、地域経済において重要な役割を果たしていながら過大な債務を負っている事業者に対し、当該事業者に対して金融機関等が有する債権の買取りその他の業務を通じてその事業の再生を支援すること目的とする株式会社とする。

○中野委員長 次回は、公報をもってお知らせすこととし、本日は、これにて散会いたします。

午後四時一分散会

株式会社地域力再生機構法案

目次

第一章 総則(第一条～第五条)
第二章 設立(第六条～第十二条)
第三章 管理
第一節 取締役等(第十三条・第十四条)
第二節 地域力再生委員会(第十五条～第二十条)
第三節 定款の変更(第二十一条)
第四章 業務
第一節 業務の範囲等(第二十二条・第二十一条)
第二節 支援基準(第二十四条)
第三節 業務の実施(第二十五条～第三十八条)
第五章 財務及び会計(第三十九条～第四十四条)
第六章 監督(第四十五条・第四十六条)
第七章 解散等(第四十七条～第五十条)
第八章 預金保険機構の業務の特例等(第五十一条～第五十七条)
第九章 雑則(第五十八条～第六十七条)
第十章 罰則(第六十八条～第七十四条)
附則
第一章 総則 (機構の目的)
第一条 株式会社地域力再生機構は、雇用の安定等に配慮しつつ、地域における総合的な経済力の向上を通じて地域経済の再建を図り、併せてこれにより地域の信用秩序の基盤強化にも資す

第二条 この法律において「金融機関等」とは、次に掲げる者をいう。

一 預金保険法(昭和四十六年法律第三十四号)
二 農水産業協同組合貯金保険法(昭和四十八年法律第五十三号)第二条第一項に規定する農水産業協同組合

三 保険業法(平成七年法律第百五号)第二条第二項に規定する保険会社

四 貸金業法(昭和五十八年法律第三十二号)第二条第二項に規定する貸金業者

五 政策金融機関、預金保険機構、信用保証協会その他のこれらに準ずる主務省令で定める特殊法人等(法律により直接に設立された法人若しくは特別の法律により特別の設立行為をもつて設立された法人のうち総務省設置法(平成十一年法律第九十一号)第四条第十五号の規定の適用を受けるもの、特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政官庁の認可を要する法人又は独立行政法人通則法(平成十一年法律第三百三号)第二条第一項に規定する独立行政法人をいう。)

六 前各号に掲げる者のほか、金銭の貸付けその他金融に関する業務を行う事業者で主務省令で定めるもの

第七条 機構は、会社法第二十五条第一項第一号に掲げる方法により設立しなければならない。

(定款の記載又は記録事項)

第八条 機構の定款には、会社法第二十七条各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を記載し、又は記録しなければならない。

一 会社法第二百七条第一項第一号に掲げる事項
二 取締役会及び監査役を置く旨
三 第二十二条第一項各号に掲げる業務の完了により解散する旨

九 機構の定款には、次に掲げる事項を記載し、又は記録してはならない。

一 会社法第二百七条第一項第一号に規定する委員会を置く旨
二 会社法第二百三十九条第一項ただし書に規定する別段の定め

(設立の認可等)

第十条 機構の発起人は、定款を作成し、かつ、機構の設立に際して発行する株式の全部を引き受けた後、速やかに、定款及び事業計画書を主務大臣に提出して、設立の認可を申請しなければならない。

できる事項の全部について議決権行使することができないものと定められた種類の株式を除く。(以下この項において同じ。)の総数の二分の一以上に当たる数の株式を保有していないなければならない。

二 機構は、募集株式(会社法(平成十七年法律第八十六号)第一百九十九条第一項に規定する募集株式をいう。第七十三条第一号において同じ。)を引き受ける者の募集をしようとするときは、主務大臣の認可を受けなければならない。

二章 設立
(商号)

第五条 機構は、その商号中に株式会社地域力再生機構という文字を用いなければならぬ。

二 機構でない者は、その名称中に地域力再生機構という文字を用いてはならない。

第二章 設立

(機構の設立の方法)

第六条 機構は、会社法第二十五条第一項第一号に掲げる方法により設立しなければならない。

(定款の記載又は記録事項)

第七条 機構の定款には、会社法第二十七条各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を記載し、又は記録しなければならない。

一 会社法第二百七条第一項第一号に掲げる事項
二 取締役会及び監査役を置く旨
三 第二十二条第一項各号に掲げる業務の完了により解散する旨

八 機構の定款には、次に掲げる事項を記載し、又は記録してはならない。

一 会社法第二百三十九条第一項ただし書に規定する別段の定め

(設立の認可等)

第九条 機構の発起人は、定款を作成し、かつ、機構の設立に際して発行する株式の全部を引き受けた後、速やかに、定款及び事業計画書を主務大臣に提出して、設立の認可を申請しなければならない。

<p>3 債権者は、委員の責任を追及するために必要があるときは、裁判所の許可を得て、第一項の議事録について前項各号に掲げる請求をすることができる。</p> <p>4 裁判所は、第二項各号に掲げる請求又は前項の請求に係る閲覧又は謄写をすることにより、機構、その子会社又は預金保険機構に著しい損害を及ぼすおそれがあると認めるときは、第二項又は前項の許可をすることができない。</p> <p>5 会社法第八百六十八条第一項、第八百六十九条、第八百七十一条第一号に係る部分に限る。(第八百七十二条本文、第八百七十三条(第四号に係る部分に限る。)、第八百七十五条及び第八百七十六条の規定は、第二項及び第三項の許可について準用する。)</p> <p>6 取締役は、第一項の議事録について第二項各号に掲げる請求をすることができる。</p> <p>(登記)</p>	<p>第二十二条 機構は、その目的を達成するため、次に掲げる業務を営むものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 対象事業者(第二十六条第一項に規定する対象事業者をいう。以下この項及び第三項並びに第二十五条第三項において同じ。)に対して金融機関等が有する債権の買取り又は対象事業者に対する次に掲げる業務 二 対象事業者に対する次に掲げる業務 <ul style="list-style-type: none"> イ 資金の貸付け(社債の引受けを含む。) ロ 金融機関等からの資金の借入れに係る債務の保証 ハ 出資(対象事業者の株式の取得を含む。) <p>第四号及び第三十一条第一項において同じ。)</p> <p>二 事業の再生に関する専門家の派遣</p> <p>三 債権買取り等に係る債権の管理及び譲渡その他の処分(債権者としての権利の行使に関する一切の裁判上又は裁判外の行為を含む。)</p> <p>四 出資に係る株式又は持分の譲渡その他の処分</p>
<p>五 前各号に掲げる業務に関連して必要な交渉及び調査として行う法律事務</p> <p>六 前各号に掲げる業務に附帯する業務</p> <p>七 前各号に掲げるもののほか、機構の目的を達成するために必要な業務</p> <p>八 前各号に掲げる業務による事業の再生の実施による事業の再生の支援(以下「再生支援」という。)をするかどうかを決定するに当たつて従うべき基準(以下「支援基準」と総称する。)を定めるものとする。</p> <p>第二節 支援基準</p> <p>第二十四条 主務大臣は、機構が、第二十二条第一項各号に掲げる業務の実施による事業の再生の支援(以下「再生支援」という。)をするかどうかを決定するに当たつて従うべき基準及び債権買取り等をするかどうかを決定するに当たつて従うべき基準(以下「支援基準」と総称する。)を定めるものとする。</p> <p>2 主務大臣は、前項の規定により支援基準を定めようとするときは、あらかじめ、再生支援の対象となる事業者の事業を所管する大臣(以下「事業所管大臣」という。)の意見を聴かなければならぬ。</p> <p>3 機構は、第一項各号に掲げる業務のほか、当該業務の完了までの間、その業務の遂行に支障のない範囲内で、事業者(対象事業者を除く。)の依頼に応じて、その事業活動に関し必要な助言を行うことができる。</p> <p>第三節 定款の変更</p> <p>第二十一条 機構の定款の変更の決議は、主務大臣の認可を受けなければならぬ。</p>	<p>第二十二条 機構は、その目的を達成するため、次に掲げる業務を営むものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 対象事業者(第二十六条第一項に規定する対象事業者をいう。以下この項及び第三項並びに第二十五条第三項において同じ。)に対して金融機関等が有する債権の買取り又は対象事業者に対する次に掲げる業務 二 対象事業者に対する次に掲げる業務 <ul style="list-style-type: none"> イ 資金の貸付け(社債の引受けを含む。) ロ 金融機関等からの資金の借入れに係る債務の保証 ハ 出資(対象事業者の株式の取得を含む。) <p>第四号及び第三十一条第一項において同じ。)</p> <p>二 事業の再生に関する専門家の派遣</p> <p>三 債権買取り等に係る債権の管理及び譲渡その他の処分(債権者としての権利の行使に関する一切の裁判上又は裁判外の行為を含む。)</p> <p>四 出資に係る株式又は持分の譲渡その他の処分</p> <p>五 前各号に掲げる業務に関連して必要な交渉及び調査として行う法律事務</p> <p>六 前各号に掲げる業務に附帯する業務</p> <p>七 前各号に掲げるもののほか、機構の目的を達成するために必要な業務</p> <p>八 前各号に掲げる業務による事業の再生の実施による事業の再生の支援(以下「再生支援」という。)をするかどうかを決定するに当たつて従うべき基準(以下「支援基準」と総称する。)を定めるものとする。</p> <p>第二節 支援基準</p> <p>第二十四条 主務大臣は、機構が、第二十二条第一項各号に掲げる業務の実施による事業の再生の支援(以下「再生支援」という。)をするかどうかを決定するに当たつて従うべき基準(以下「支援基準」と総称する。)を定めるものとする。</p> <p>2 主務大臣は、前項の規定により支援基準を定めようとするときは、あらかじめ、再生支援の対象となる事業者の事業を所管する大臣(以下「事業所管大臣」という。)の意見を聴かなければならぬ。</p> <p>3 機構は、第一項各号に掲げる業務のほか、当該業務の完了までの間、その業務の遂行に支障のない範囲内で、事業者(対象事業者を除く。)の依頼に応じて、その事業活動に関し必要な助言を行うことができる。</p> <p>第三節 定款の変更</p> <p>第二十一条 機構の定款の変更の決議は、主務大臣の認可を受けなければならぬ。</p>
<p>第二十三条 機構が前条第一項各号に掲げる業務を行ふ場合には、機構を銀行法(昭和五十六年法律第百三十一号)第三条第一項</p> <p>第一節 業務</p> <p>第二節 業務の範囲等</p> <p>(業務の範囲)</p>	<p>の基本指針及び同法第四条第一項の事業分野別指針との整合性に配慮しなければならない。</p> <p>4 主務大臣は、第一項の規定により支援基準を定めたときは、これを公表するものとする。</p> <p>第三節 業務の実施</p> <p>(支援決定)</p> <p>第二十五条 地域経済において重要な役割を果たしており、その事業の継続が当該地域経済の活性化に有益な事業者であつて、過大な債務を負い、かつ、債権者その他の者と協力してその事業の再生を図ろうとするもの(地方住宅供給公社、地方道路公社及び土地開発公社を除く。)は、機構に対し、再生支援の申込みをすることができる。</p> <p>2 前項の申込みは、当該申込みをする事業者の事業の再生の計画(以下「事業再生計画」といいう。)を添付して行わなければならない。</p> <p>3 機構は、第一項の申込みがあつたときは、遅滞なく、支援基準に従つて、再生支援をするかどうかを決定するとともに、その結果を当該申込みをした事業者に通知しなければならない。</p> <p>4 この場合において、機構は、再生支援をする旨の決定(以下「支援決定」という。)を行つたときは、併せて、次条第一項に規定する関係金融機関等の選定、対象事業者の事業の再生のために当該関係金融機関等が同項各号に掲げる申込み又は同意をすることが必要と認められる債権額(以下「必要債権額」という。)及び同項に規定する買取申込み等期間の決定並びに第二十七条第一項に規定する回収等停止要請をすべきかどうかの決定を行わなければならない。</p> <p>4 機構は、再生支援をするかどうかを決定するに当たつては、第一項の申込みをした事業者における事業再生計画についての労働者との協議の状況等に配慮しなければならない。</p> <p>5 機構は、再生支援をするかどうかを決定するに当たつては、第一項の申込みをした事業者の企業規模が小さいことのみを理由として不利益な取扱いをしてはならない。</p>

6 機構は、再生支援をするかどうかを決定しようとするとときは、あらかじめ、主務大臣にその旨を通知し、相当の期間を定めて、意見を述べる機会を与えるなければならない。

7 主務大臣は、前項の規定による通知を受けたときは、遅滞なく、その内容を事業所管大臣及び第六十一条に規定する場合における同条の各省各庁の長(次項において「事業所管大臣等」といふ。)並びに第一項の申込みをした事業者における事業再生計画の実施がその経済に影響を及ぼすこととなる地域をその区域に含む都道府県の知事に通知するものとする。

8 事業所管大臣等は、前項の規定による通知を受けた場合において、過剰供給構造(供給能力が需要に照らし著しく過剰であり、かつ、その状態が長期にわたり継続することが見込まれる事業分野の状態をいう。)その他の当該事業者の属する事業分野の実態を考慮して必要があると認めるときは、第六項の期間内に、機構に対し意見を述べることができる。

9 都道府県知事は、第七項の規定による通知を受けた場合において、当該事業再生計画の実施が地域経済に及ぼす影響を考慮して必要があると認めるとき、第六項の期間内に、機構に対して意見を述べることができる。

10 支援決定は、機構の成立の日から二年以内に行わなければならない。ただし、機構があらかじめ主務大臣の認可を受けた事業者に対しては、当該成立の日から二年六月以内に行うことができる。

(買取申込み等の求め)

第二十六条 機構は、支援決定を行つたときは、直ちに、その対象となつた事業者(以下「対象事業者」という。)の債権者である金融機関等のうち事業再生計画に基づく対象事業者の事業の再生のために協力を求める必要があると認められるもの(以下「関係金融機関等」という。)に対し、支援決定の日から起算して三月以内で機構が定める期間(以下「買取申込み等期間」とい

う。)内に、当該関係金融機関等が対象事業者に對して有するすべての債権につき、次に掲げる申込み又は同意をする旨の回答(以下「買取申込み等」という。)をするよう求めなければならない。

二 事業再生計画に従つて債権の管理又は処分をすることとの同意(対象事業者に対する貸付債権を信託財産とし、当該同意に係る事業再生計画に従つてその管理又は処分を機構に行わせるための信託の申込みを含む。)

2 前項第一号の債権の買取りの申込みは、価格を示して行うものとする。

(回収等停止要請)

第二十七条 機構は、関係金融機関等が対象事業者に対し債権の回収その他主務省令で定める債権者としての権利の行使(以下「回収等」といふ。)をすることにより、買取申込み等期間が満了する前に対象事業者の事業の再生が困難となるおそれがあると認められるときは、すべての関係金融機関等に対し、前条第一項前段の規定による求めに併せて、買取申込み等期間が満了するまでの間回収等をしないことの要請(以下「回収等停止要請」という。)をしなければならない。

2 機構は、前項の場合において、買取申込み等期間が満了する前に、次条第一項に規定する買取決定を行い、又は第三十二条第一項第三号の規定により支援決定を撤回したときは、直ちに、回収等停止要請を撤回し、その旨をすべての関係金融機関等に通知しなければならない。

(買取決定)

第二十八条 機構は、買取申込み等期間が満了したときは、速やかに、その対象となつた事業者(以下「対象事業者」という。)の債権者である金融機関等のうち事業再生計画に基づく対象事業者の事業の再生のために協力を求める必要があると認められるもの(以下「関係金融機関等」という。)に対し、支援決定の日から起算して三月以内で機構が定める期間(以下「買取申込み等期間」とい

りの申込み又は同項第二号に規定する信託の申込みをする旨のものに限る。第三項において同じ。)に対し、支援基準に従つて、債権買取り等をするかどうかを決定しなければならない。この場合において、債権買取り等をする旨の決定(以下「買取決定」という。)をするときは、一括して行わなければならない。

2 前項の場合において、機構は、買取申込み等に係る債権のうち、買取りをすることができると見込まれるもの額及び第二十六条第一項第一号に掲げる同意に係るもの額の合計額が必要債権額に満たないときは、買取決定を行つてはならない。

3 第一項の場合において、関係金融機関等が回収等停止要請に反して回収等をしたときは、機構は、当該関係金融機関等からの買取申込み等に対し、買取決定を行つてはならない。

4 機構は、買取決定を行おうとするときは、あらかじめ、主務大臣にその旨を通知し、相当の期間を定めて、意見を述べる機会を与えないければならない。

(買取価格)

第二十九条 機構が債権の買取りを行う場合の価格は、支援決定に係る事業再生計画を勘案した適正な時価を上回つてはならない。

(買取申込み等期間の延長)

第三十条 機構は、買取申込み等に係る債権のうち、買取りをできると見込まれるもの額及び第二十六条第一項第二号に掲げる同額に係るもの額の合計額が、買取申込み等期間が満了しても必要債権額に満たないことになると見込まれるとときは、当該買取申込み等期間の延長を決定することができる。この場合において、当該延長をする買取申込み等期間の末日は、支援決定の日から起算して三月以内でなければならぬ。

2 機構は、前項の規定により買取申込み等期間が満了する前に、第三十二条第一項第三号の規定により支援決定を撤回したときは、直ちに、回収等停止要請を撤回し、その旨をすべての関係金融機関等に通知しなければならない。

(支援決定の撤回)

第三十二条 機構は、次に掲げる場合には、速やかに、支援決定を撤回しなければならない。

一 買取申込み等期間第三十条第一項の規定により延長をした買取申込み等期間を含む。

二 買取申込み等がなかつたとき。

三 買取申込み等期間内に、関係金融機関等が回収等停止要請に反して回収等を行つたことにより、他の関係金融機関等による買取申込み等に係る債権額では必要債権額に満たないことが明らかになつたとき。

四 買取申込み等期間内に、対象事業者が破産

だ買取申込み等をしていない関係金融機関等に對し、当該延長をした買取申込み等期間内に買取申込み等をするよう求めなければならない。

3 第二十六条第二項、第二十七条から前条まで及び第一項の規定は、同項の規定により買取申込み等期間とあるのは「延長をした買取申込み等期間」と、第二十七条第一項中「前条第一項前段」とあるのは「第三十条第二項」と読み替えるものとする。

(出資決定)

第三十三条 機構は、買取決定又は第二十六条第一項第二号に掲げる同意をする旨の買取申込み等に係る債権額のみで必要債権額を満たした場合における債権買取り等をしない旨の決定(以下「買取決定等」という。)を行つた後でなければ、対象事業者に出資をする決定(次項及び第三十四条第一項第三号において「出資決定」という。)をしてはならない。

			手續開始の決定、再生手續開始の決定、更生手續開始の決定、特別清算開始の命令又は外国倒産処理手續の承認の決定を受けたとき。
			2 機構は、前項の規定により支援決定を撤回したときは、直ちに、対象事業者及び関係金融機関等同項第一号に掲げる場合にあつては対象事業者、同項第二号に掲げる場合にあつては対象事業者及び買取申込み等をした関係金融機関等に対し、その旨を通知しなければならない。
			(債権等の譲渡その他の処分の決定等)
			第三十三条 機構は、対象事業者に係る債権又は株式若しくは持分の譲渡その他の処分の決定を行おうとするときは、あらかじめ、主務大臣にその旨を通知し、相当の期間を定めて、意見を述べる機会を与えるなければならない。
			2 第二十五条第七項から第九項までの規定は、経済情勢の変化等に伴い、機構が支援決定に係る事業再生計画に予定していない債務の免除を行う必要が新たに生じた場合における当該債務の免除に係る前項の決定に關し、同項の規定により主務大臣が通知を受けた場合について準用する。この場合において、同条第八項及び第九項中「第六項」とあるのは、「第三十三条第一項」と読み替えるものとする。
			3 機構は、経済情勢、対象事業者の事業の状況等を考慮しつゝ、支援決定の日から三年(第二十五条第十項ただし書の認可を受けて支援決定を行つた場合は、機構の成立の日から五年。以下この条において同じ。)以内に、当該支援決定に係るすべての再生支援を完了するよう努めなければならない。
			4 機構が貸付債権の信託の引受けを行う場合における信託契約の終了の日は、支援決定の日から三年以内でなければならない。
			5 機構が債務の保証を行う場合におけるその対象となる貸付金の償還期限は、支援決定の日から三年以内でなければならない。
			(決定の公表)
			第三十四条 機構は、次に掲げるときは、速やかに、その旨、対象事業者の氏名又は名称その他の機構が行つたことの概要を示すために必要なものとして主務省令で定める事項を公表しなければならない。
			2 一 支援決定又はその撤回を行つたとき。
			二 買取決定等を行つたとき。
			三 出資決定を行つたとき。
			四 対象事業者に係る債権又は株式若しくは持分の譲渡その他の処分の決定を行つたとき。
			五 一 の支援決定に係るすべての再生支援を完了したとき。
			2 機構は、再生支援の申込みをした事業者があらかじめ申し出た場合には、買取決定等を公表するまでの間に限り、支援決定(支援決定の撤回を含む。)を公表しないことができる。
			(資金の貸付けに関する機構の確認)
			第三十五条 対象事業者に係る支援決定の時から買取決定等の時までの間に当該対象事業者に資金の貸付けを行おうとする金融機関等は、機構に対し、当該貸付けが次の各号のいずれにも適合することとの確認を求めることができる。
			一 当該貸付けが、対象事業者の事業の継続に欠くことができないものとして主務大臣が定める基準に該当するものであること。
			二 対象事業者の事業再生計画に、当該貸付けに係る債権の弁済を機構及び第二十六条第一項第二号に掲げる同意をした関係金融機関等(以下「機構等」という。)が有する他の債権の弁済よりも優先的に取り扱う旨が記載されていること(当該事業再生計画に、機構等が対象事業者の債務を免除する旨が記載されてい る場合に限る。)。
			3 前項の規定による公告は、時事に関する事項を掲載する日刊新聞紙に掲載する方法又はインターネットを利用して主務省令で定める方法で
			(再生手続の特例)
			第三十六条 裁判所(再生事件を取り扱う一人の裁判官又は裁判官の合議体をいう。次項において同じ。)は、機構が対象事業者に係る買取決定等の時から当該対象事業者に係るすべての債権並びに株式及び持分についての譲渡その他の処合するまでの間に、当該対象事業者について再生手続開始の申立てが行われた場合に、申立ての時までに、機構等が事業再生計画に従つて当該対象事業者の債務を免除している場合に限る。)において、同条第一項中「再生事件」の場合は「更生事件(会社更生法(平成十四年法律第百五十四号)第二条第三項に規定する更生事件をいう。)」と「再生債権と他の再生債権」とあらわすのは「更生債権(同法第二条第八項に規定する再生債権をいう。以下同じ。)」とこれと同一の種類の他の更生債権」と、同条第一項中「再生計画案」とあるのは「更生計画案」と、同条第一項中「民事再生法(平成十一年法律第二百二十九号)第百五十五条第一項ただし書」とあるのは「同法第百六十八条第一項ただし書」と読み替えるものとす。
			4 機構は、第一項の確認を行つた場合において、当該対象事業者に係る買取決定等を行つたときは、直ちに、その旨を当該確認を受けた金融機関等に通知するものとし、当該金融機関等がその通知を受けた時までに当該確認に係る貸付けを行つていなければ、当該確認は、その効力を失う。
			(資料の交付又は閲覧)
			第三十七条 前条の規定は、機構が対象事業者に係る買取決定等の時から当該対象事業者に係る資料の提出を求めるところである。
			2 一 再生支援の申込みをした事業者又は当該事業者に対し債権を有する金融機関等、当該資料の提出を求めるところである。
			二 対象事業者又は関係金融機関等 対象事業者
			3 国、地方公共団体又は日本銀行は、機構がその業務を行うために特に必要があると認めて要請をしたときは、機構に対し、必要な資料を交付し、又はこれを閲覧させることができる。
			(予算の認可)
			第三十九条 機構は、毎事業年度の開始前に、当該事業年度の予算を主務大臣に提出して、その

認可を受けなければならぬ。これを変更しようとするときも、同様とする。

(剰余金の配当の特例)

第四十条 機構は、各事業年度において、企業一般の配当の動向その他の経済事情及び機構の行う業務の公共性を考慮して政令で定める割合を超えて、機構が発行している株式に対し、剰余金の配当を行わないものとする。

(剰余金の配当等の決議)

第四十一条 機構の剰余金の配当その他の剰余金の処分の決議は、主務大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

(財務諸表)

第四十二条 機構は、毎事業年度終了後三月以内に、その事業年度の貸借対照表、損益計算書及び事業報告書を主務大臣に提出して、その承認を受けなければならない。

(借入金及び社債)

第四十三条 機構は、日本銀行、金融機関その他のから資金の借入れをし、又は社債の発行を行なうとするとときは、主務大臣の認可を受けなければならぬ。この場合において、日本銀行のから資金の借入れは、日本銀行以外の者からの資金の借入れ又は機構の社債の発行を行う場合における一時的な資金繰りのために必要があると認めるときに限り、行うものとする。

2 機構の借入金の現在額及び社債の元本に係る債務の現在額の合計額は、政令で定める金額を超えることとなつてはならない。

(機構の解散)

第四十七条 機構は、第二十二条第一項各号に掲げる業務の完了により解散する。

(合併、分割又は解散の決議)

4 農林中央金庫は、農林中央金庫法(平成十三年法律第九十三号)第五十四条第三項の規定にかかわらず、機構に対し、第一項の資金の貸付けをすることはできる。

4 農林大臣及び内閣総理大臣の認可を受けないで、第一項の資金の貸付けをすることができない。

(残余財産の分配の特例)

第四十九条 機構が解散した場合において、株主

に分配することができる残余財産の額は、株式の払込金額の総額に機構の行う業務の公共性を

(政府保証)

第四十四条 政府は、法人に対する政府の財政援助の制限に関する法律(昭和二十一年法律第二十四号)第三条の規定にかかわらず、国会の議決を経た金額の範囲内において、機構の前条第一項の借入れ又は社債に係る債務について、保証契約をすることができる。

(第六章 監督)

(監督)

第四十五条 機構は、主務大臣がこの法律の定めに従い監督する。

2 主務大臣は、この法律を施行するために必要があると認めるときは、機構に対し、その業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

(報告及び検査)

第四十六条 主務大臣は、この法律を施行するために必要があると認めるときは、機構からその業務に関し報告をさせ、又はその職員に、機構の営業所、事務所その他の事業場に立ち入り、帳簿、書類その他の物件を検査させることができること。

(第七章 解散等)

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係人にこれを提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解してはならない。

(第八章 預金保険機構の業務の特例等)

第四十七条 預金保険機構は、預金保険法第三十条各号に掲げる業務のほか、次に掲げる業務を行う。

一 機構の設立の発起人となり、及び機構に対し出資を行うこと。

二 前号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

2 預金保険機構は、前項第一号の規定による出資を行おうとするときは、運営委員会(預金保険法第十四条に規定する運営委員会をいう。第五十五条及び第五十六条第二項において同じ。)の議決を経て出資する金額を定め、内閣総理大臣及び財務大臣の認可を受けなければならぬ。

3 日本銀行は、日本銀行法(平成九年法律第八十九号)第四十二条第一項本文の規定にかかわらず、機構に対し、第一項の資金の貸付けをすることはできる。

4 農林中央金庫は、農林中央金庫法(平成十三年法律第九十三号)第五十四条第三項の規定にかかわらず、機構に対し、同項の規定による農林水産大臣及び内閣総理大臣の認可を受けないで、第一項の資金の貸付けをすることができない。

(残余財産の分配の特例)

第四十七条 機構は、第二十二条第一項各号に掲げる業務の完了により解散する。

(合併、分割又は解散の決議)

4 農林中央金庫は、主務大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

(区分経理)

第五十二条 預金保険機構は、前条第一項各号に掲げる業務に係る経理については、その他の経理と区分し、特別の勘定(第五十六条において「地域力再生勘定」という。)を設けて整理しなければならない。

(政府の出資)

第五十三条 政府は、預金保険法第五条の規定により預金保険機構に出資しているもののほか、おける預金保険法の適用については、同法第十

考慮して政令で定める割合を乗じて得た金額を限度とする。

2 残余財産の額が前項の規定により株主に分配することができる金額を超えるときは、その超える部分の額に相当する残余財産は、会社法第五百四条の規定にかかわらず、国庫に帰属する。

(政府の補助)

第五十条 政府は、機構が解散する場合において、その財産をもつて債務を完済することができるときは、予算で定める金額の範囲内において、預金保険

業務を行うために必要があると認めるときは、予算で定める金額の範囲内において、預金保険機構に出資することができる。

2 預金保険機構は、前項の規定による政府の出資があつたときは、その出資額により資本金を増加するものとする。

(拠出金)

第五十四条 預金保険機構は、第五十一条第一項各号に掲げる業務を行おうために必要な資金の財源に充てるため、金融機関その他の者から拠出金の拠出を受けることができる。

(預金保険の業務の特例)

第五十五条 預金保険機構は、機構から剩余金の配当を受けたときは、運営委員会の議決を経て、当該配当に相当する額を、政府及び前条の規定により拠出金を拠出した者に対し、第五十条第一項の規定による出資額及び拠出金の額に応じて分配するものとする。

(配当に相当する額の分配)

第五十六条 預金保険機構は、機構の解散の日以後の政令で定める日において、地域力再生勘定を廃止するものとする。

(地域力再生勘定の廃止)

2 預金保険機構は、前項の規定により地域力再生勘定を廃止した場合において、その債務を弁済してなお残余財産があるときは、運営委員会の議決を経て、当該残余財産の額を、政府及び第五十四条の規定により拠出金を拠出した者に對し、第五十三条第一項の規定による出資額及び拠出金の額に応じて分配するものとする。

(預金保険法の特例)

3 預金保険機構は、第一項の規定により地域力再生勘定を廃止したときは、預金保険機構の資本金のうち政府の出資に係るものにつき、第五十三条第一項の規定による出資額により資本金を減少するものとする。

五条第五号中「事項」とあるのは「事項(株式会社地域力再生機構法(平成二十年法律第号。以下「機構法」という。)の規定による機構の業務に係るものを除く。)」と、同法第三十七条第一項中「業務を」とあるのは「業務(機構法第五十一条第一項各号に掲げる業務を除く。)を」と、同法第四十四条、第四十五条第二項、第四十六条第一項及び第一百五十二条第一項第一号中「この法律」とあるのは「この法律又は機構法」と、同法第五十二条第二項中「業務(第四十条の二第二号に掲げる業務を除く。)」とあるのは「業務(第四十条の二第二号に掲げる業務及び機構法第五十二条第一項各号に掲げる業務を除く。)」と、同法第一百四十七条第一号中「第四十六条第一項」とあるのは「第四十六条第一項(機構法第五十七条の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この号において同じ。)」と、同法第一百五十二条第三号中「第三十四条に規定する業務」とあるのは「第三十四条に規定する業務及び機構法第五十二条第一項各号に掲げる業務」と、同法第七号中「第四十五条第二項」とあるのは「第四十五条第二項(機構法第五十七条の規定により読み替えて適用する場合を含む。)」とする。

第九章 雜則

(主務大臣)

第五十八条 この法律における主務大臣は、内閣総理大臣、総務大臣、財務大臣及び経済産業大臣とする。ただし、第四十六条第一項に規定する主務大臣の権限は、内閣総理大臣、総務大臣、財務大臣又は経済産業大臣がそれぞれ单独に行使することを妨げない。

2 この法律における主務省令は、内閣府令・総務省令・財務省令・経済産業省令とする。
(権限の委任)

第五十九条 内閣総理大臣は、前章の規定による権限を金融庁長官に委任する。

(課税の特例)

第六十条 機構が債権買取り等の申込みを受け、

当該申込みに基づく債権の買取りにより不動産に関する権利の取得をした場合には、当該不動産に関する権利の移転の登記については、財務省令で定めるところにより当該取得後一年以内に登記を受けるものに限り、登録免許税を課さない。

第六十一条 事業再生計画に補助金等交付財産(補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律(昭和三十年法律第百七十九号第二十二条)第五十三条第一項第二号に規定する特定協定銀行をいう。)、特定認証紛争解決事業者(事業活力再生特別措置法第二条第十八項に規定する特定認証紛争解決事業者をいう。)及び認定支援機関(同法第四十一条第二項に規定する認定支援機関をいう。)との協力体制(政策金融機関等の協力等)。

第六十五条 第二条第五号に掲げる法人(次項において「政策金融機関等」という。)は、機構が第十二条法律第三十四号)第二十条第二項に規定する各省各庁の長をいう。以下この条及び第六十六条第二項において同じ。)が第二十五条第八項の規定に基づき同条第六項の期間内に意見を述べなかつたときは、当該期間が経過した日に、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律第二十二条に規定する各省各庁の長の承認があつたものとみなす。

(産業活力再生特別措置法との関係)

第六十二条 機構は、再生支援をするに当たっては、必要に応じ、対象事業者に対し、産業活力再生特別措置法第五条第一項の事業再構築計画の認定、同法第七条第一項の共同事業再編計画の認定、同法第九条第一項の経営資源再活用計画の認定、同法第十二条第一項の技術活用事業革新計画の認定又は同法第十三条第一項の経営資源融合計画の認定の申請を促すこと等により、同法により講じられる施策と相まって、効果的にこれを行うように努めなければならない。

(金融庁又は日本銀行に対する協力要請)

第六十三条 機構は、債権の買取りに際しての適正な時価の算定のためその他必要があると認めることは、金融庁又は日本銀行に対し、技術的情報その他の協力を求めることができる。

第六十四条 機構は、その業務の実施に当たつては、預金保険機構、特定協定銀行(金融機能の再生のための緊急措置に関する法律(平成十年法律第百三十二号)第五十三条第一項第二号に規定する特定協定銀行をいう。)、特定認証紛争解決事業者(事業活力再生特別措置法第二条第十八項に規定する特定認証紛争解決事業者をいう。)及び認定支援機関(同法第四十一条第二項に規定する認定支援機関をいう。)との協力体制(政策金融機関等の協力等)。

第六十五条 第二条第五号に掲げる法人(次項において「政策金融機関等」という。)は、機構が第十二条法律第三十四号)第二十条第二項に規定する各省各庁の長をいう。以下この条及び第六十六条第二項において同じ。)が第二十五条第八項の規定により買取申込み等をするよう求めた場合において、当該買取申込み等に伴う負担が合理的かつ妥当なものであるときは、これに応じるように努め、当該買取申込み等が同項第二号に掲げる同意をする旨のものであった場合には、当該同意に係る事業再生計画に従つて対象事業者の債務の免除その他の必要な協力をしなければならない。

2 政策金融機関等を所管する大臣及び財務大臣は、当該政策金融機関等が対象事業者に係る債権を機構に譲渡し、又は事業再生計画に従つて対象事業者の債務を免除した場合における決算に関する書類の承認をするかどうかの判断その他の政策金融機関等に対する法令に基づく権限の行使(財務大臣にあつては、政策金融機関等を所管する大臣との協議における判断を含む。)に当たつては、対象事業者の事業の再生を円滑に推進するために協力が必要であると認めるときは、相互に連携を図りながら協力するよう努めなければならない。

(融資等業務実施法人の協力等)

第六十六条 一般社団法人又は一般財團法人のうち、法令に基づく融資等業務(資金の貸付け、債務の保証若しくは土地の取得、管理及び譲渡を行ふ業務又はこれに準ずる業務をいう。以下この条において同じ。)を行ふもの又は国の補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律の特例)

第六十七条 国、地方公共団体、機構等の連携及び協力

2 第一項に規定する認定地盤再生計画(都市再生特別措置法(平成十四年法律第二十二号)第四十条第一項に規定する認定地盤再生計画又は中市街地の活性化に関する法律(平成十年法律第九十二条)第九条第十項に規定する認定基本

計画その他の地域の活性化に関する施策の重点的、効果的かつ効率的な推進に当たっては、対象事業者の事業の再生を通じて地域経済の再建を図る観点から、相互に連携を図るように努めなければならない。

第十章 罰則

第六十八条 機構の取締役、会計参与(会計参与が法人であるときは、その職務を行うべき社員)監査役又は職員が、その職務に関して、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をしたときは、三年以下の懲役に処する。これによつて不正の行為をし、又は相当の行為をしなかつたときは、五年以下の懲役に処する。

2 前項の場合において、犯人が收受した賄賂は、没収する。その全部又は一部を没収することができないときは、その価額を徴収する。

第六十九条 前条第一項の賄賂を供与し、又はその申込み若しくは約束をした者は、三年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

2 前項の罪を犯した者が自首したときは、その刑を減輕し、又は免除することができる。

第七十条 第六十八条第一項の罪は、日本国外において同項の罪を犯した者にも適用する。

2 前条第一項の罪は、刑法(明治四十年法律第四十五条)第六十八条第一項の例に従う。

第七十一条 機構の取締役、会計参与(会計参与が法人であるときは、その職務を行うべき社員)監査役若しくは職員又はこれらの職にあつた者が、第十四条の規定に違反してその職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盜用したときは、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第七十二条 第四十六条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した場合には、その違反行為をした機構の取締役、会計参与(会計参与が法人であるときは、その職務を行うべき社員)監査役又は職員の職務を行なうべき社員)監査役又は職員は、五十万円以下の罰金に処する。

第七十三条 次の各号のいずれかに該当する場合

には、その違反行為をした機構の取締役、会計参与若しくはその職務を行なうべき社員又は監査役は、百万円以下の過料に処する。

一 第四条第二項の規定に違反して、募集株式を引き受ける者の募集をしたとき。

二 第二十条第一項又は第四項の規定に違反して、登記することを怠つたとき。

三 第二十二条第二項の規定に違反して、業務を行つたとき。

四 第二十五条第六項、第二十八条第四項、第三十一条第二項又は第三十三条第一項の規定に違反して、主務大臣に通知をしなかつたとき。

五 第三十九条の規定に違反して、予算の認可を受けなかつたとき。

六 第四十二条の規定に違反して、貸借対照表、損益計算書又は事業報告書の承認を受けなかつたとき。

七 第四十三条第一項の規定に違反して、資金を借り入れ、又は社債を発行したとき。

八 第四十五条第二項の規定による命令に違反したとき。

九 第七十四条第五条第二項の規定に違反して、その名称中に地域力再生機構という文字を用いた者は、十万元以下の過料に処する。

十 附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、第五条第一項、第二章、第十三条、第二十一条、第二十四条、第八章、第

五十八条、第五十九条及び附則第八条から第十三条までの規定は、公布の日から施行する。

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後五年以内に、この法律の施行の状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとす。

(租税特別措置法の一部改正)

第七条 租税特別措置法(昭和二十二年法律第十六号)の一部を次のように改正する。

(経過措置)

第三条 この法律の施行の際現にその名称中に地域力再生機構という文字を使用している者については、第五条第二項の規定は、この法律の施行前に「その成立後遅滞なく」とする。

第四条 機構の成立の日の属する事業年度の機構の予算については、第三十九条中「毎事業年度の開始前に」とあるのは、「その成立後遅滞なく」とする。

第五条 一般社団法人及び一般財團法人に関する法律(平成十八年法律第四十八号)の施行の日前においては、第六十六条第一項中「一般社団法人又は一般財團法人」とあるのは、「民法(明治二十九年法律第八十九号)第三十四条の規定により設立された法人」とする。

第六条 金融機能の再生のための緊急措置に関する法律の一部を次のように改正する。

第七条 五十三条第一項第一号に次のように加える。

八 株式会社地域力再生機構

第五十三条第二項に次の二号を加える。

九 株式会社商工組合中央金庫法(平成十九年法律第七十四号)の一部を次のように改正する。

一〇 株式会社商工組合中央金庫法(平成十九年法律第七十四号)の一部を次のように改正する。

一一 附則第五十五条中地方税法附則第九条に一項を加える改正規定を次のように改める。

一一一 附則第九条に次の二項を加える。

一一二 附則第五十五条中地方税法附則第九条に一項を加える改正規定を次のように改める。

一一三 附則第五十五条中地方税法附則第九条に一項を加える改正規定を次のように改める。

一一四 附則第五十五条中地方税法附則第九条に一項を加える改正規定を次のように改める。

一一五 附則第五十五条中地方税法附則第九条に一項を加える改正規定を次のように改める。

一一六 附則第五十五条中地方税法附則第九条に一項を加える改正規定を次のように改める。

一一七 附則第五十五条中地方税法附則第九条に一項を加える改正規定を次のように改める。

一一八 附則第五十五条中地方税法附則第九条に一項を加える改正規定を次のように改める。

一一九 附則第五十五条中地方税法附則第九条に一項を加える改正規定を次のように改める。

第八十四条の六に次の二項を加える。

三 株式会社地域力再生機構の登記に係る登録免許税については、登録免許税別表第一第一二十四号(カ)中「若しくは特別取締役」とあるのは、「特別取締役若しくは株式会社地域

力再生機構法(平成二十年法律第二号)第二十条第一項(登記)の委員」とする。

四 株式会社地域力再生機構に対する第七十二六号の一部を次のように改正する。

五 附則第九条に次の二項を加える。

六 平成二十年四月一日から平成二十五年三月三十日までの間に開始する各事業年度分の事業税に限り、同項中各事業年度終了の日に

いる資本金の額のうち政府が出資した金額に相当する額から同法附則第五条第一項に規定する主務大臣が定める金額を控除した額に、平成二十年十月一日から平成二十二年三月三十一日までの間に開始する各事業年度にあつては十分の九を、同年四月一日から平成二十二年三月三十一日までの間に開始する各事業年度にあつては五分の四を、同年四月一日から平成二十三年三月三十一日までの間に開始する各事業年度にあつては五分の三を、同年四月一日から平成二十四年三月三十一日までの間に開始する各事業年度にあつては五分の二を、同年四月一日から平成二十五年三月三十一日までの間に開始する各事業年度にあつては五分の一をそれぞれ乗じて得た金額をそれぞれ控除して得た額」と、同条第一項中「連結個別資本金等の額」とあるのは「控除して得た額」とする。

(株式会社日本政策投資銀行法の一部改正)

第十条 株式会社日本政策投資銀行法(平成十九年法律第八十五号)の一部を次のように改正す
る。附則第三十四条中地方税法附則第九条に二項を加える改正規定を次のように改める。

附則第九条に次の二項を加える。

17 株式会社日本政策投資銀行(次項において「会社」という。)に対する第七十二条の二十一及び第七十二条の二十二の規定の適用については、平成二十年十月一日から平成二十五年三月三十一日までの間に開始する各事業年度分の事業税に限り、第七十二条の二十一第一項及び第二項中「連結個別資本金等の額」とあるのは、「連結個別資本金等の額(これらの額が一兆円を超える場合は、一兆円とする。)」とする。

18 前項の場合における会社に対する事業税の資本割の課税標準の算定については、各事業年度の資本金等の額(同項の規定によ

り適用される第七十二条の二十一第三項又は第七十二条の二十二第一項若しくは第二項の規定により控除すべき金額があるときは、これらの金額を控除した後の金額とする。)から、次の各号に掲げる事業年度の区分に応じ当該資本金等の額に当該各号に定める割合を乗じて得た金額を控除するものとする。この場合における第七十二条の二十一第四項の規定については、同項中「前項又は次条第一項若しくは第二項」とあるのは「前項、次条第一項若しくは第二項又は附則第九条第十八項」とする。

一 平成二十年十月一日から平成二十一年三月三十一日までの間に開始する事業年度 十分の九

二 平成二十一年四月一日から平成二十二年三月三十一日までの間に開始する事業年度 五分の四

三 平成二十二年四月一日から平成二十三年三月三十一日までの間に開始する事業年度 五分の三

四 平成二十三年四月一日から平成二十四年三月三十一日までの間に開始する事業年度 五分の二

五 平成二十四年四月一日から平成二十五年三月三十一日までの間に開始する事業年度 五分の一

(内閣府設置法の一部改正)

第十一条 内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)の一部を次のように改訂する。

4 内閣府は、第三条第二項の任務を達成するため、第四条第三項及び前三項に規定する事務のほか、それぞれ政令で定める日までの間、次に掲げる事務をつかさどる。

一 株式会社産業再生機構に関する次に掲げる事務

(1) 設立 イ 次に掲げる事項の認可に関すること。

(2) 定款の変更の決議 (3) 取締役及び監査役の選任及び解任の決議 (4) 合併、分割及び解散の決議 (5) 関係行政機関の事務の調整に関すること。

二 株式会社地域力再生機構に関する次に掲げる事務

イ 次に掲げる事項の認可に関すること。

(1) 設立 (2) 会社法(平成十七年法律第八十六号)第三十八条第一項に規定する設立時取締役及び同条第二項第二号に規定する設立時監査役の選任及び解任の決議

(3) 取締役及び監査役の選任及び解任の決議 (4) 定款の変更の決議 (5) 合併、分割及び解散の決議 (6) 関係行政機関の事務の調整に関すること。

雇用の安定等に配慮しつつ、地域における総合的な経済力の向上を通じて地域経済の再建を図り、併せてこれにより地域の信用秩序の基盤強化にも資するようにするため、金融機関、地方公共団体等と連携しつつ、地域経済において重要な役割を果たしていながら過大な債務を負っている事業者に対し、金融機関等からの債権の買取り等を通じてその事業の再生を支援することを目的とする法人として、株式会社地域力再生機構を設立する必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

(
平成二十年五月二十三日印刷

平成二十年五月二十六日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

D