

第百八十五回国会
衆議院
内閣委員会
議 録 第 十 二 号

平成二十五年十二月四日(水曜日)
午前八時四十五分開議

(出席委員)

委員長 柴山 昌彦君

理事 関 芳弘君 理事 平 将明君

理事 橋 慶一郎君 理事 西川 公也君

理事 平井たけや君 理事 近藤 洋介君

理事 松田 学君 理事 高木美智代君

理事 青山 周平君 理事 秋葉 賢也君

理事 井野 俊郎君 理事 大岡 敏孝君

理事 鬼木 誠君 理事 勝保 孝明君

理事 川田 隆君 理事 小松 裕君

理事 新谷 正義君 理事 田所 嘉徳君

理事 田中 英之君 理事 高木 宏壽君

理事 豊田真由子君 理事 中谷 真一君

理事 中山 展宏君 理事 長島 忠美君

理事 福山 守君 理事 山田 美樹君

理事 吉川 赳君 理事 大島 敦君

理事 後藤 祐一君 理事 津村 啓介君

理事 若井 康彦君 理事 遠藤 敬君

理事 杉田 水脈君 理事 中丸 啓君

理事 山之内 毅君 理事 奥水 恵一君

理事 濱地 雅一君 理事 大熊 利昭君

理事 赤嶺 政賢君 理事 村上 史好君

議員 後藤 祐一君

議員 大熊 利昭君

議員 菅 義偉君

議員 稲田 朋美君

議員 後藤田正純君

議員 葉梨 康弘君

議員 財務大臣政務官 恒雄君

議員 内閣府副大臣

議員 公務員制度改革担当

議員 政府特別補佐人

議員 人事院総裁

政府参考人
(内閣官庁行政改革推進本部国家公務員制度改革事務局次長) 川淵 幹児君

政府参考人
(内閣法制局第三部長) 松永 邦男君

政府参考人
(人事院事務局職員福祉局長) 井上 利君

政府参考人
(人事院事務局人材局長) 千葉 恭裕君

政府参考人
(人事院事務総局給与局長) 古屋 浩明君

政府参考人
(人事院事務総局給与局長) 笠島 誉行君

政府参考人
(総務省人事・恩給局長) 三輪 和夫君

政府参考人
(総務省自治行政局公務員部長) 佐藤 慎一君

政府参考人
(財務省大臣官房長) 日下部 聡君

政府参考人
(経済産業省大臣官房長) 豊田 硬君

政府参考人
(防衛省人事教育局長) 室井 純子君

内閣委員会専門員

委員の異動

十二月四日 補欠選任

辞任 青山 周平君

同日 井野 俊郎君

辞任 補欠選任

同日 井野 俊郎君

辞任 補欠選任

同日 青山 周平君

辞任 補欠選任

同日 井野 俊郎君

辞任 補欠選任

同日 井野 俊郎君

辞任 補欠選任

同日 井野 俊郎君

辞任 補欠選任

同日 井野 俊郎君

辞任 補欠選任

同日 井野 俊郎君

辞任 補欠選任

同日 井野 俊郎君

辞任 補欠選任

同日 井野 俊郎君

辞任 補欠選任

同日 井野 俊郎君

辞任 補欠選任

同日 井野 俊郎君

韓国・朝鮮人元BC級戦犯者と遺族に対する立法措置に関する請願(泉健太君紹介)(第四七三号)

同(横路孝弘君紹介)(第四七四号)

同(阿部知子君紹介)(第五三七七号)

同(岩屋敷君紹介)(第六二〇号)

同(那和子君紹介)(第六二二二号)

同(近藤昭一君紹介)(第六二二二号)

同(塩川鉄也君紹介)(第六二二二号)

同(中川正春君紹介)(第六二二二号)

同(橋千鶴子君紹介)(第四七五五号)

同(煙浩治君紹介)(第五三八八号)

同(黄川田徹君紹介)(第六二二五号)

同(橋千鶴子君紹介)(第四七六六号)

同(煙浩治君紹介)(第五三五五号)

同(笠井亮君紹介)(第六〇五五号)

同(黄川田徹君紹介)(第六〇六六号)

同(志位和夫君紹介)(第六〇七七号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六〇八八号)

同(笠井亮君紹介)(第六一〇号)

同(穀田恵二君紹介)(第六一一号)

同(佐々木憲昭君紹介)(第六一二二号)

同(志位和夫君紹介)(第六一三三三号)

同(塩川鉄也君紹介)(第六一四四四号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第六一五五五号)

同(中川正春君紹介)(第六一六六六号)

同(宮本岳志君紹介)(第六一七七七号)

憲法違反の推進法を廃止し社会保障の拡充を求めることに関する請願(高橋千鶴子君紹介)(第六〇四四号)

は本委員会に付託された。

十二月二日

TPPへの交渉参加の秘密保持契約が国民主権・国会の最高機関性等に反することに

陳情書(長野市妻科四三三諏訪雅頭)(第九七号)

緊急事態に対応する包括的な法整備を求めることに関する陳情書(岐阜市今沢町一八國井忠男)(第九八号)

公文書管理法の改正を求めることに関する陳情書(東京都千代田区霞が関一の一の三山岸憲司)(第九九号)

道州制の導入に反対すること等に関する陳情書(宮崎市橋通東二の七の一八那須清)(第一〇〇号)

同日

アルコール健康障害等の総合的な対策等を推進する基本法の制定を求める意見書(北海道議会)(第一三六七号)

「アルコール健康障害対策基本法(仮称)」の早期制定についての意見書(愛知県議会)(第二三六八号)

アルコール健康障害対策基本法(仮称)の制定に関する意見書(名古屋市議会)(第二三六九号)

同日

アルコール健康障害等の総合的な対策等を推進する基本法の制定を求める意見書(北海道議会)(第一三六七号)

「アルコール健康障害対策基本法(仮称)」の早期制定についての意見書(愛知県議会)(第二三六八号)

アルコール健康障害対策基本法(仮称)の制定に関する意見書(名古屋市議会)(第二三六九号)

同日

アルコール健康障害等の総合的な対策等を推進する基本法の制定を求める意見書(北海道議会)(第一三六七号)

「アルコール健康障害対策基本法(仮称)」の早期制定についての意見書(愛知県議会)(第二三六八号)

アルコール健康障害対策基本法(仮称)の制定に関する意見書(名古屋市議会)(第二三六九号)

同日

アルコール健康障害等の総合的な対策等を推進する基本法の制定を求める意見書(北海道議会)(第一三六七号)

「アルコール健康障害対策基本法(仮称)」の早期制定についての意見書(愛知県議会)(第二三六八号)

アルコール健康障害対策基本法(仮称)の制定に関する意見書(名古屋市議会)(第二三六九号)

同日

アルコール健康障害等の総合的な対策等を推進する基本法の制定を求める意見書(北海道議会)(第一三六七号)

「アルコール健康障害対策基本法(仮称)」の早期制定についての意見書(愛知県議会)(第二三六八号)

アルコール健康障害対策基本法(仮称)の制定に関する意見書(名古屋市議会)(第二三六九号)

同日

アルコール健康障害等の総合的な対策等を推進する基本法の制定を求める意見書(北海道議会)(第一三六七号)

皆さんの御努力に政府としても敬意を表したいというふうに思います。

そして、私自身、この法案、早期に成立をさせていたでいて、そのものにつきましては、この国会で議論されたこと、そうしたことを真摯に受けとめて、しっかり対応していきたいというふうに思います。

今委員からお話をいただきました部分についても、今回、この附則でしっかり書かれておりますし、そしてまた、三党で合意をしている。そういう中で、私どもも、実は、ことしの三月に閣議決定で、国家公務員の雇用と年金の接続、こうしたことも決定をいたしております。

そういうことも踏まえまして、しっかりと、今、合意に基づいた部分について、政府としては受けとめて対応していきたいというふうに思います。

○後藤(祐)委員 ぜひ意見を聞きながら進めていっていただきたいと思っています。

それでは、附帯決議の二の自律的労使関係についてでございますが、これはもうここに書いてあることそのものの確認になります。

ある意味で、基本法の宿題を果たすのが今回の法制度だという観点からすると、基本法の十二条のところは宿題として残った状態にあるということを確認することになるわけでございますが、その際に、ここにあるように、職員団体と所要の意見交換を行うつつ合意形成に努める、このことについて官房長官からお約束をいただきたいと思えます。

○菅内閣大臣 当委員会が私が出席をさせていたいたときに、近藤委員から、三度もこの法案を提案して、なぜできないんだという質問を受けたときに、まさに公務員の労働基本権、そして人事院の勧告制度、そういうことが極めてさまざまな議論の中でという話をさせていただきました。

今回、十二条の規定に基づいて、職員団体との所要の意見交換を行うつつ合意形成に努める、これが合意されたわけでありまして、自律的労使

関係制度について、しっかりと職員団体を含む関係者の御意見を伺いながら、政府として適切に対応していきたいと思っています。

○後藤(祐)委員 ぜひとも、十二条の宿題はこれから残っている、そしてそのプロセスも、今官房長官から御答弁いただきましたので、丁寧に進めていっていただきたいと思えます。

それでは、ちょっと順番が前後しますが、その後の紙、四ページと書いてある「見解」という紙でございすけれども、これは福田大臣のお名前での見解ということになっております。

これは主に、内閣人事局と人事院、そして各行政機関との間の行政コストが拡大しないように、特に級別定数に関して、今は、人事院に説明に行き、人事院がオーケーと言えればそれで終わるわけですが、今度、内閣人事局が級別定数は設定をする、そしてそれに対して人事院は意見を言う、それに対して人事院は尊重する、こういう規定になったものから、下手をすると、今と同じやり方をするのと二倍のコストがかかる。各省からすると、人事院に説明に行き、人事院に説明に行き、場合によっては人事院と内閣人事局の間でその調整をするということまで含めると、下手をすると三倍近いコストがかかる可能性がります。

今回、この法案というのは行政改革の一環としてやっているわけですから、このようなことはあつてはならないということで、いかに行政コストを肥大化させないようにするかという観点からまとめていただいた、これは福田大臣のペーパーという位置づけでございすますが、実はこの効果というものは、内閣人事局、人事院に対して直接というよりも、むしろほかの省庁の行政コストを削減するという効果があると考えます。

きょうは、財務省と経済産業省の官房長にそれぞれお越しいただいております。

まず、財務省の官房長に伺いたいと思いが、この見解、既にお読みになっていると思いがすけれども、特に三というところで資料の共通化

等、要は、それぞれ別々に別の資料をつくったりということではできるだけやめましょうという話。あるいは、四、格付の全体、何級が何人といったところは人事院に対してある程度説明に行くのとはともかく、この課のこのポストを五級から六級にしてくださいというような一つ一つのポストの説明というのはやめていただきたいという趣旨で、その具体的中身については後でちょっとまた議論しますけれども、こういったところを中心この見解というものがきちんと実施された場合、財務省にとつて業務の効率化につながるところがあるかどうか、御答弁いただきたいと思いがす。

○佐藤政府参考人 お答え申し上げます。

級別定数の関係事務に關しての今回の見解でございすが、運用におきまして事務の効率化、簡素化ということが必要なのは、もう重々、当然のことだと思っております。

財務省におきまして、財務省には、ユーザー官庁という立場と、それから予算を査定するという両方の立場がございす。いずれの立場からいたしまして、こうした事務経費というものを削減合理化していくという観点は重要だということに思っております。

今回の福田大臣におきまして御見解にありますとおり、法改正前より行政コストが肥大化することのないようというところでございす。効率的な制度運用がなされることを期待しておりますし、私どもとしても、まさに財務省の置かれる立場におきまして、そうした趣旨が徹底できるよう、いろいろな意味での最大限の協力をしていきたいというふうに思っております。

以上でございす。

○後藤(祐)委員 効果がある、期待したいということをお聞きしているんですね。このとおりなされた場合には、財務省としても、これがない場合とこの見解があつた場合で比べた場合に、行政コストが肥大化という観点からすると、この見解どおりなされた方が肥大化しないということが期待

されるか見てよろしいでしょうか。そこについてお願いします。

○佐藤政府参考人 御指摘のとおりでございす。

○後藤(祐)委員 ありがとうございます。

では、同じ趣旨を、経済産業省の官房長からお願いします。

○日下部政府参考人 今御指摘ありました、級別定数関連事務に關しまして福田大臣が示された見解にありますとおり、人事院あるいは人事院に対する説明、さらには提出資料につきまして、この見解に従つて効率化、簡素化が図られれば、ユーザー官庁としても極めて重要な効果が出てくるというふうに認識をしております。

以上でございす。

○後藤(祐)委員 明確な答弁をありがとうございます。

そうなんです。通常、制度官庁とユーザー官庁という言い方をします。人事院だとか内閣人事局はいわゆる制度官庁。経済産業省はこの立場では純粋なユーザー官庁ですね。財務省は実は両方の側面があるんですけれども、ユーザー官庁にとつてのコストをできるだけ少なくするという観点をこの公務員制度改革は特に持つて進めていただきたいということが実は根づいてあつて、この見解というのはそのような観点からまとめさせていただいたわけでございす。

両官房長、ありがとうございます。もしあれでしたら結構でございす。

それでは次に、少しこの中身を詰めたと思いがすが、この見解の中の三ボツの、「資料の共通化等」という言葉が使われておりますが、これは具体的にどのようなものなんでしょうか。

実は、与野党協議の中でも、例えば、実際に設定をする権限を持つていのは内閣人事局の方でございすから、内閣人事局に対して説明をする資料をそのまま人事院にお渡しただければ非常に効率的になるわけでございす。そんなような御提案もあつたりしました。

例えば今言ったようなことを指しているという理解してよろしいでしょうか。これは稲田大臣で結構です、稲田先生の紙ですから。

○稲田国務大臣 冒頭、この委員会で野党の先生方からさまざまな議論をしていただいて、その結果、合意書をまとめていただいたことに、本当に担当大臣として感謝をいたします。

また、後藤委員とは通常国会のころから公務員制度改革についてはかなり激しい議論をやってまいりましたが、この最終局面において非常に有益な提言もいただいて、そして、それをもとにこの「級別定数関係事務に関する見解」にまとめさせていただいたところでございます。

今の後藤委員の質問ですが、まさしくこの見解は、今回の内閣人事局を設置して級別定数を移管したことによって、資料の提出、また各省の説明が、今までよりも行政コストが肥大化する、また各行政機関の説明や資料提出を最小限にとめるためにしたものでございます。例えば、提出資料のフォーマットの統一、また提出方法も踏まえた事務の簡素化などが考えられると思います。

ただ、具体的な内容については、今後よく検討してまいりたいというふうに思っております。

○後藤(祐)委員 私は時々細かいところまで詰めますが、最後はまとめるつもりでいろいろ常によっておりますので、今までのことは全てここに向けての伏線だったということで御理解をいただきたいと思います。

細かく決め切れないところは確かにあると思うんですが、懸念しているのは、枚数をどうするかということに対しては、人事院も勤務条件の関連するところからいろいろ議論をされるのは私はある程度構わないと思うんですけども、個別のポストについて何級を何級にするということについて、内閣人事局も求めているような資料を人事院が求めるというのは、やはりこの見解の観点からは外れてしまうのではないかなと思うんです。

この「資料の共通化等」の中に、極力個別のポ

ストについての説明資料の要求というのは差し控えるという趣旨、とりわけ、内閣人事局が求めているような個別のポストについての資料提供などを人事院が求めるということは少なくとも差し控えていただくという趣旨、この二つが含まれているかどうかをお願いしたいと思います。

○稲田国務大臣 もちろん、今回の改革で内閣人事局を設置する趣旨は、今まで、総務省に定員・機構、そして級別定数を人事院に求めている、それをぎゅっと効率化するという意味、本当にあると思います。

と同時に、やはり内閣人事局において、政府一丸となった、一体となった人材戦略を練るといって、側面もありますので、内閣人事局が官職の職務、職責を一切見ることはないということではなくて、やはりそこは設定、改定を行うためにきちんと見ていかなければならないと思います。

一方、人事院の方は、適正な勤務条件の確保の観点から、述べられる意見について十分尊重するわけでありまして、そういう観点から労使双方に意見を聞かれるということはあろうかというふうに思います。

○後藤(祐)委員 最後のところがちょっと惜しいんですね。

人事院に対しては、少なくとも、内閣人事局も求めているような個別のポストについての説明を人事院が求めるということは、ここで言うところの「資料の共通化等」といったものから外れてしまっているのではないかと思います、そこについてどう思いますか。

○稲田国務大臣 適正な勤務条件の確保の観点から、必要があるもの以外、内閣人事局が求めているようなポストの、一つ一つのポストの官職の職務、職責というのは内閣人事局で見て、人事院が求めるということではないのかというふうに思います。

○後藤(祐)委員 ぜひその趣旨で運用していただきたいと思えますし、内閣人事局も、実は枚数を設定するところに大きな意味があって、個別のポ

ストというのは、これは何万とあるポストですから、それを一個一個見るといことはできるだけ差し控える、内閣人事局としても、一つ一つについて資料を出させたり説明に來させたりということとはできるだけ差し控えるという趣旨だと理解してよろしいですか。

○稲田国務大臣 政府一体となった人材戦略という趣旨から、ポストの重要性とか重さというものはやはりすごく重要だと思えますので、その観点から内閣人事局が見るといことはあると思います。

ただ、今おっしゃったように、何万枚もあるような、行政コストが肥大化するような細かいそういう説明を求めるといことはないように、これからその運用状況全体について不断に検証して、さらなる負担の軽減に努めてまいりたいと思います。

○後藤(祐)委員 今、稲田大臣が答弁された内容について、人事院総裁はいかが思いますか。

つまり、できるだけ、枚数についてはともかく、個別のポストについては、今、稲田大臣のおっしゃったとおり、ある一定の節度を持つてやっていく、特に人事院については、内閣人事局が求めているようなものについてはもう求めないという趣旨の御答弁をいただいたと理解しておりますけれども、これについて人事院総裁の御見解をお願いしたいと思います。

○原政府特別補佐人 これまでの質疑でも申し上げましたが、級別定数そのものは、組織管理の観点、それから適正な勤務条件の確保の両面があるということでございます。人事院が代償機関として労使双方の意見を聴取して定数改定の意見をつくるということになります。

給与につきましては、給与法におきまして、その官職の職務、職責に基づいて決めるといことと同時に、そこにつく人間の勤続期間でありますとか、その他、勤務諸条件といったものを加味して給与を定めるという形になる。

そういう意味で、人事院も、その一つ一つの

ポストについて、原則的には、職務、職責の観点からの判断をし、かつ勤務条件の判断をし、それで答えを出すという形になります。

ただ、おっしゃるように、膨大な数の官職がございますので、その官職について一つ一つそういったことをやるということではこれまでもしてはございません。

上位職、下位職という表現は余り適切でございせんが、上位職、下位職と分けますと、下位職の方につきましては、やはり勤務条件といいますが処遇の要素といったものもかなり入っておりますが、ポストそのものについて、係長のポスト、補佐のポストというのを個別にいろいろ議論するということは余りしてございません。

ただ、上位職になりまして、本省の例えば課長さんでございませうか、そういったポストになりますと、数も大変限られてございます。重要なセクションでございませう。また、給与も当然高い給与になります。そういった形でございませうので、処遇の条件というのを考えることも当然でございませうが、やはり職務、職責がどうであるかということが大きな要素ではないか。

そういった意味で、どのポストもということではございませうけれども、査定をする考え方の中で、個別の官職について意見を聞くという形がポストによつては必要になってくるということではございませう。

ただ、今までの議論でもされておりますように、行政改革全体の流れの中でございませうので、無駄な作業をすることは各省庁の負担にもなりませうし、私ども人事院としても負担になることではございませうので、その辺は簡素化することは常にしなければいけないことではございませう。

今回、特にこの議論もされたということではございませうので、その辺につきましましては必要最小限の対応にしたい。また、実務的な進め方につきましましては、内閣人事局ともきちんと進め方を調整を図ってまいりたい、かように考える次第でございませう。

○後藤(祐)委員 今の答弁ですと、本当に守っていただけるか、大変不安になるわけですが、この見解の解釈について今聞いたわけですが、私も、では、この見解に書いてある言葉そのものを、人事院総裁としてはこれを踏まえてやっていただくということでしょうか、人事院総裁。短くお願いします。

○原政府特別補佐人 大臣の見解をこういうふうにとまめられたということは重く受けとめます。私も、この中身に法的に拘束されるということではございませんが、これだけの質疑がされて、こういった見解がまとめられたものですから、それをきちんと受けとめるということは当然のことだと思っています。

そういった中で、私どもとして、必要最小限のことは行わせていただく、さように思っています。

○後藤(祐)委員 総裁、ありがとうございます。今の重く受けとめるという答弁だけが拘束する方法なんです。国家公務員法の条文を除いて、人事院を拘束する方法は、ここで総裁が答弁する方法しか実はないんです。

この見解をまとめました。この四には、人事院に要請を行うと書いてあります。しかし、その要請は、法的には一体どういう位置づけがあるのか。つまり、法律に基づいた拘束をかけることは、私はできないという理解なんです。

つまり、官房長官は、内閣法に言う内閣官房の主任の大臣であり、官房長官が言う場合でまたちよつと違うところがあるかもしれませんが、稲田大臣のこの見解をもとに、人事院総裁にこの四ポツに基づいた要請を行った場合、その法的効果はいかなるものなのか、稲田大臣からお答えいただきたいと思っています。

○稲田国務大臣 法的効果という趣旨が少し私の理解ができないんですけれども、ただ、言えることは、国権の最高機関である国会の場で議論をし、その結果をまとめたのが今の見解であります。また、今、人事院総裁の方からも、その見解

について重く受けとめるという答弁をいただいたところで。

今回の見解は、総理から公務員制度改革担当大臣を命ぜられた立場において、責任を持ってお示しをしたというふうに考えております。

○後藤(祐)委員 この四ポツに基づく要請というのは、誰がどういう形で人事院に対してするんでしょうか。

そして、いつというのは、内閣人事局が立ち上がる前に行うのか。前に行く意味もあるんです。というのは、内閣人事局と人事院の具体的な事務のやり方については、実際に立ち上がる前における程度のすり合わせをしながら運用を決めていかなきゃいけないので、前にやる意味もまたあると思いますし、あるいは人事局が立ち上がったところで、後に行うのかという時系列の問題。

及び、これは稲田大臣が行うのか、あるいは官房長官が行うのか。あるいは、こんなことを言う失礼かもしれませんが、内閣人事局が立ち上がる前に公務員担当大臣が稲田大臣でなくなってしまう可能性もありません。つまり、これは稲田朋美さんというお名前であることに意味があるのか。要は、この紙というのは、私の理解では、永続的な効果を持っていたかなくては困るわけです。

ちよつと今二つのことを聞きました。この見解についての要請、人事院に対する要請はいつ、誰がどのような形で行うのか、稲田大臣に御答弁いただきたいと思っています。

○稲田国務大臣 内閣人事局が発足した段階では、級別定数に関する具体的な手続が具体的に確定している必要があるというふうに思います。したがって、今後、この法案に基づく制度の具体的な設計を担う公務員制度改革担当大臣の私が必要と検討を行った上で、改正法の施行前に要請を行いたいというふうに思います。

○後藤(祐)委員 まずはそうしていただくのがよろしいかと思えますし、その決意は高く評価したいと思っています。

ただ、それだけですと、稲田大臣が永久にやるわけにいかないわけですから、どこかでかわることもあるわけなんです。あるいは公務員担当大臣というのは置かれないこともあるわけです。やはり内閣人事局の主任の大臣である官房長官がこの見解に沿ってやっていくということでは確認させていただきますか。

官房長官には大変失礼に当たるとしたら申しわけないんですけれども、この見解を読み上げていただいけませんか、一から五まで。その上で、これに従ってやるということを御確認いただけないでしょうか。

○菅国務大臣 後藤委員が私にそこまで求めるというのには、私は実は、前のこの委員会でも、当時、甘利大臣のときに、政府の方針に人事院総裁は真正面から対抗したんです。そして私は当時、申し上げましたけれども、選対副委員長であつて、これは罷免しろという話をしたんですけれども、しかし、残念ながら、人事院総裁、人事院そのものがこんなに守られている仕組みなのかなということとを私はそのときに実は痛感しましたので、先ほど委員が人事院総裁、原総裁が重要だということ、そこがポイントだと言われたこと、当時を今思い浮かべながら、今、私自身、聞かせていただいております。

稲田大臣は政府を代表する、まさに国家公務員担当大臣であり、国会の審議を踏まえて、この見解を出されたと思いますから、これは全て政府の見解でありますけれども、読めと言われるのでありますので、私は読まさせていただきます。

「級別定数関係事務に関する見解」、「内閣人事局による級別定数の設定に際し、内閣人事局と人事院が重複して各行政機関に説明や資料提出等を求めることにより、法改正前より各行政機関の行政コストが肥大化することのないよう、内閣人事局は人事院と協力して機動的な運用を行う。」これが一です。

二、「個別の官職の職務の級の格付け自体は、突き詰めれば、勤務条件に関連する側面はない。

しかし、当該官職に個人を当てはめた場合及び個々の格付けの結果の積上げは、勤務条件に関連する。」

三、「級別定数の事務の効率化を図る観点から格付けの全体および個別の官職について、資料の共通化等により各行政機関の説明や資料提出を最小限にとどめ、事務の効率化を最大限図ることとする。」

四、「上記の観点から、内閣人事局は自らの事務の見直しを行うとともに、人事院に対しても、適切な勤務条件確保の観点から、格付けの全体に関する説明や資料提出に重点化し、事務の簡素化を図るよう要請を行う。」

五、「上記を踏まえ、内閣人事局は人事院と連携し、級別定数の事務の運用状況全体について不断に検証し、さらなる負担の軽減に努める。」

平成二十五年十二月三日、公務員制度改革担当大臣、これは稲田大臣の見解でありますけれども、これは政府見解でもあります。

○後藤(祐)委員 大変失礼なことをお願いしたことは重々承知なんです。官房長官がこれをお読みいただいたのは、官房長官も二回生のころに自民党の行政改革本部で公務員制度改革に携わり、そこから、人事院というものをどう政治が議論するか、その難しさということをよくおわかりだから読んでいただいたものだと思うしております。通常であれば、こんなことをお願いしません。

本日にここでやらない限りは、なかなか人事院に対しては、最後の最後、大臣が何を言おうと、立法府から言わないとなかなか、これは総裁に対して失礼になったら申しわけないんですけれども、これは総裁に対してということではなくて、今の我が国の法制度がそうなので仕方がないんです。本日にありがとうございます。

さて、そのほかのところを幾つか個別に確認していきたいと思いますが、まず、再就職のあつせんにに関して、一つ戻りまして、附帯決議の四番目、漢数字の四番目、ここで言う「刑事罰の対象の拡大」というのは、若干これは誤解しかねない

ので、現在、刑事罰というのは、いわゆる行為規制、やめた後の方がもとよりいた省庁の後輩なんかには何かやってくれというようなことをお願いした場合には刑事罰がかりますが、ここで言っている意味というのは、いわゆる国家公務員法百六条の二に基づくあつせん、これに對して、あつせんをした場合に刑事罰を科すということについて検討するということだと理解してよろしいでしょうか、稲田大臣。

○稲田国務大臣 国家公務員法第六六条の二第二項に規定するあつせん行為そのものを刑事罰の対象とすることに關して、議論がなされたものと承知をいたしております。

○後藤(祐)委員 ありがとうございます。
次に、幹部候補育成課程に關して、この附帯決議の五がございます。

幹部候補育成課程については、政府の提出した国家公務員法改正案の六十一條の九、ここに内閣総理大臣の定める基準というものがあつて、この内閣総理大臣の定める基準をどういう内容にしていくなかということがこの五の趣旨を反映していくことになると思うんですが、内閣総理大臣が定める基準に、この附帯決議の五にありまうように、「内閣総理大臣が主体的かつ中心的な役割を積極的に果たすことができるよう」という趣旨で定めるといふ趣旨だと理解していいかということ。

その際に、今の法案では、幹部候補育成課程は各行政機関ごとにつくることになっていふ。この趣旨というものは、いわゆる日の丸官僚という言い方がいかどうかわかりませんが、特にこういふ幹部候補になられる予定の方は省益のためではなく国益のために働いていたきたい、そういう趣旨だと理解しておりますので、各省ごとにつくられる幹部候補育成課程の共通ルールを定めるだけではなくて、それはもう当然のことだと思ふんですが、それを超えた、国のため、国益のために働く、そういうものが幹部候補のあるべき姿なんだという趣旨も含まれるというふうに理解し

てよろしいでしょうか。
○稲田国務大臣 全く同じ趣旨で理解をいたしております。

今回、自公民三党で、「幹部候補育成課程について、その運用において、内閣総理大臣が主体的かつ中心的な役割を積極的に果たすことができるよう、基準において必要な事項を定めること」との合意がなされたことを承知しております。

お尋ねの運用の基準については、今般の合意も踏まえ、内閣総理大臣が主体的かつ中心的な役割を果たすよう、高い専門能力を有するとともに、縦割り行政の弊害を排し、幅広く国家的見地から行政を担うことができる幹部候補を政府全体で育成するために、必要な事項を定めることとしていきたいというふうなことを承知しております。

○後藤(祐)委員 稲田大臣は、常日ごろ、この日本国を守りたいという、国ということを変意識された政治家だと思つておりますので、ぜひこの「必要な事項」というものは、今おっしゃつた、各省共通基準だけではなくて、国のために働く幹部をつくらうというふうな、よく御検討いただきたいと思ひます。

それでは、ちょっと順番が前後しますが、公募については、附帯決議の一でございすが、公募に於いては、政府案の中では、この改正案の五十四條二項六号に職員の公募の指針という条文があつて、ここだけなんです。これは基本法にはもう少し詳しく公募について書いてあつて、基本法は六条四項二号で「公募に付する幹部職員等の職の数について目標を定めるものとする」とありましたが、この委員会の中でも、目標数値を定めるべきではないかという質疑がたくさんなされてきたんですが、これについては、ネガティブな要素もあるという御答弁をいただいております。

ですが、具体的に例えは百とかそういう数字を定めるという意味ではなくて、できるだけ数多く公募をしていこうという方向性については記述できるんではないかと思ふんです。そういったことは、この公募を具体化していく中で、この公募の

指針の中で記述いただけるのかどうかということ。

もう一つ、私は、実は、カナダの外務貿易省というところで一年間働いていたことがあるんですね、経済産業省の交換職員で。向こうはどうなっているかといふと、あるポストに關して、外務貿易省の職員だけが公募できるポストというのと、国家公務員である人は公募できる、ほかの省の人でも応募できるというポストと、あとは、カナダ人だったら誰でも、民間の方も応募できるという三種類に分けて公募してあります。例えば、そんなやり方もあると思ふんです。

例えば、この国家公務員制度改革を進めるチームなんというのは、民間にも詳しい方がおられます。過去の経験者、大熊さんなんか大変詳しくあつたりするわけですね。大熊さんは今国会議員です。それからあれですけれども、大熊さんが例えば民間人であつたら、ここに来られたら即戦力です。ね。こんなところは、もしかしたら民間まで含めた公募にすく適したところかもしれません。あるいは国家戦略特区、今法案をつくつています、ああいったチームなんかもそうかもしれません。

要するに、職の特性に応じて、今言つたような三種類の公募をしていくというふうなことも、一つのやり方として実際諸外国ではとられていふルールだと思ひますが、この職員の公募の指針について、その数をできるだけふやしていこうという趣旨も盛り込まれるかどうかも含めて、御答弁いただきたいと思ひます、稲田大臣。

○稲田国務大臣 その職務の特質に従つて広く公募という手段も推進していくという方向性は、基本法の精神を欠いていふものではありません。

今回、職員の公募については、採用昇任等基本方針の閣議決定に、職員の公募に關する指針を新たに盛り込むことといたしました。その内容に關しては、検証と実施を段階的に進めていくことになりすが、職員の公募に關する手続や方向性についても、もちろん検討の対象になるか

と思ひます。

今回、三党合意の中で、「職員の公募について、実施状況を検証し、その結果を踏まえて、内閣総理大臣が幹部職員の公募を実施すること等必要な推進方策を検討すること」という合意がなされたことを承知いたしております。これを踏まえて適切に對應してまいりたいというふうな思つております。

○後藤(祐)委員 紙を読むときはちよつと残念な答弁になる場合が多いんですが、公募は、基本法の条文があるわけですから、その趣旨は当然踏まえていただく必要があると思ひますし、積極的に活用していただくよう、これは稲田大臣が力量を振るえれば決まるところでございすが、ぜひ期待をしたいと思ひます。

それでは、残り一つになりました。国家戦略スタッフの關係、附帯決議の三でございすが、今も、内閣総理大臣補佐官、五人フルに活用されておられます。この前、和泉さんを指定されて、五人全部使い切つちやつておられますが、今回の法案では、この内閣総理大臣補佐官をふやしてあります。例えば、あの大震災のようなことが起きた場合に、我々の政権のときは、實際、細野豪志さんですとか馬淵さんですとかが総理補佐官になつて対応に当たられたんですね。そういった大きなことが起きたときに、六人目の総理補佐官を任命することが現行法ではできません。

この附帯決議では、総理大臣補佐官、大臣補佐官について、運用状況を踏まえとありますが、大臣補佐官については、これで初めて設置されるので、まず一人ずつ配置してみても、それがどういふふうに機能するかというのをじっくり後で検討してもいいと思ふんですが、総理補佐官については、もう今これだけ運用されていて、しかもぱんぱんです。

ぜひとも、今この法案を変えろとは思ひませんが、けれども、この総理大臣補佐官をもう少し柔軟に置けるようにする、六という数字にするというよりは、もう少し、この数というものを法律で定

めない、あるいは政令で定める数にする、そういった柔軟性を持ってやった方がいいと思うんです。

ちなみに、国会議員を内閣総理大臣補佐官に任命する場合は、月額が十四万八千円だけでも上がるそうなんですけれども、確かに少し上がるんですが、一人新たに雇うコストという面では、ほとんど少ないコストでふやせるんですよ。ただ、法律の制約だけがそこにあるので、特に内閣総理大臣補佐官の増員については早急に御検討をしていただきたい。

あとは、大臣補佐官も一人だけだとなかなか機能しにくいんです。例えば、渡辺喜美さんが公務員担当大臣だったときに、今テレビによく出ている古賀さんがそれを支えておられた。例えば古賀さんみたいな人を大臣補佐官にするという手もあると思いますが、古賀さんだけじゃだめなんですね。その下に原さんとかいろいろな人がいらっしやった。大臣補佐官とはちよつと違うグレードでそれを支えるような人、こういう人がいないと、一人だけだとなかなか動きがとれない場合があるんです。

これは総理大臣補佐官の場合も同じだと思います。大臣を直接支える補佐官だけではなくて、多様な形態を設けるべきではないかということ、我々の提出した法案の中では、これは三党で提出した法案の中では記述しておるのでございますけれども、今後のこの附帯決議三に基づく検討に当たって、今申し上げたような趣旨、とりわけ総理大臣補佐官の柔軟な増加、これについての御見解をいただきたいと思います。

○柴山委員長 稲田大臣、質疑時間が終了しております。

○稲田国務大臣 先生の御趣旨は、チームで入っていくというイメージかと思いますが、今回、行革の観点もありまして、補佐官の下にチームを置くこともできる、むしろ、運用で、その状況に合わせていろいろな形態ができるようにということ、こういった法案になっているわけでございます。

また、総理大臣補佐官の五名も、今、体制として適切に運用がなされるということで五名にさせていただきます。

今般、三党合意で、「内閣総理大臣補佐官及び大臣補佐官について、その運用状況を踏まえ、増員の要否及び内閣総理大臣や大臣を支えるスタッフの拡充について検討すること。」との合意がなされたことと承知をいたしております。その運用状況を踏まえて適切に対応してまいりたいと思っております。

○柴山委員長 後藤君、質疑時間が終了しております。

○後藤(祐)委員 はい。ありがとうございます。これは後ほどちよつと答弁でも言うと思いますが、中央省庁再編のときの行政改革会議の最終報告、一九九七年十二月三日から数える十六年かかったんです。それで、与党だけではなくて、本当は維新の会、みんなの党ですとか、野党の皆さんにも御賛同いただければと思つたんですが、少なくとも野党である我々民主党も含めた合意で成り立つということ、たとえ政権が変わつたとしてもこれをひっくり返すことのない、永続的な制度が今回でき上がるという意味において、長い間の宿題が、労働基本権の問題は残ります。これはしっかりとこれから議論していきたいと思つたが、それ以外についてはある一定の決着を見たということで、歴史に残る御決断だったというふうに思っています。

ぜひ、このきょうの審議も踏まえた適切な運用、これを、稲田大臣そして菅官房長官、きょうは本場にありがとうございます。お二人のリーダーシップで実現していただくことを期待して、質問を終わりたいと思つた。ありがとうございます。

○柴山委員長 次に、大島敦君。

○大島(敦)委員 民主党の大島です。

今回、政府提出の公務員制度の改革法案を見た

ときに、そろそろ決着しようかなと思つた次第なんです。私も、二〇〇九年から内閣府の副大臣として公務員制度の改革四法案の担当をしております。内閣人事局あるいは公務員庁、そして人事院を廃止するという法案の、要は骨格をつくつていました。

私は民間出身ですので、労働基本権については、これは会社をよくするために必要なものだと思つていて、やはり労と使がしっかりと職場で向かい合うことによって、年に一回、あるいはクォーターごと、あるいは月次別かもしれないけれども、それぞれの立場を明らかにすることによって効率あるいはやる気生まれるので、私は、そういう文脈の中で、労働基本権を与え、そして時代に耐え得る組織をつくりたいなと思つてずっと臨んできました。

きのう、何時間ぐらいい私も答弁席に座つたのかと調べてみたんですけども、これは、六百人の幹部公務員をつかさどる内閣人事局の最初の法案を出させていただいたときに、衆議院で四十六時間、参議院で二十二時間、答弁席に座らせていただいた、各委員の皆さんの質問を伺いながら、い質疑ができたと思つていて、もう一歩だつたんですけれども、会期が切れてしまいましたので参議院で廃案になったということなんです。

ですから、公務員制度改革は、時代の決着をつけたと思つたのは、多分、稲田大臣のもとにも四十人から五十人ぐらいの公務員制度改革事務局がいらつしやって、このメンバーを見ますと、各省庁から一番いい人材を皆さん出しているわけですよ。これはもう十年以上、四十人から五十人の公務員制度改革事務局があつて、各役所ごとに一番いい人を出して、その政権が考える一番いい制度をつくるという作業をしてきました。ですから、一回ここで決着をつけた方がいい。

私は、私たちが出した改革四法案が、トータル含めて非常に整合性があるとは思っているんですけども、ただ、この四十人の人材を常に張りつけておくよりも、一回各役所に帰っていただい

て、本業をしつかりやっていた方がいい方が国のために資するかと考えておりました。ですから、今回は、各党の修正協議の中で一定の合意が得られて、公務員制度改革事務局がなくなることは、私としては本業に戻ってほしいという気持ちで非常に強いわけなんです。

それで、衆法の提出者にお伺いしたいんですけども、衆法の提出者も、これまでここで、一番最初の中央省庁再編の宿題について、ずっとかわつていらつしやったと思うんです。ですから、衆法の提出者、後藤委員から、この衆法の再編からどういふような経緯で現時点まで来ているのか、その点について説明をお願いいたします。

○後藤(祐)議員 橋本行革がありました。ここにそのときの行政改革会議最終報告というのがあつて、余り漠然とした話をしてもしょうがないので、今にも生きる理念がいろいろ書かれてい

ます。

例えば、「内閣官房は、内閣総理大臣により直接選ばれた(政治的任用)スタッフによって基本的に運営されるべきものである。」こんなことが書いてあるんですね。あるいは、「公務員の労働基本権の在り方については、幅広く専門的な検討を行うことが重要である。その際には、労働基本権制約の代償措置としての機能を有する人事院の在り方についても併せて検討する必要がある。」あるいは、きょうの議論とも関連しますが、「本来、行政執行に責任を有する政府が行うべき機能(個別の人事運用や組織運営にかかわる事項など)との整理を行うとともに、各任命権者による人事管理をより弾力的なものとする等人事院による統制の緩和を進めることも必要である。」とされているんですね。

行政改革大綱、これは平成十二年、二〇〇〇年の十二月、ここで定められたものにも、「各主任大臣が労務管理も含めた管理責任を負い、人事院はあらかじめ定められた基準による事後のチェック機能に当たる役割分担を確立する。」

その一年後、二〇〇一年の十二月二十五日、公

務員制度改革大綱で定められたところによると、人員枠となる能力等級ごとの人員数についての国会及び内閣に対する意見の申し出などを人事院は行う。

昔からこれは議論になっていたんです、ずっと。この数ある報告書で示された理念というものを、ようやく今回決着できた。

一度、基本法の段階で与野党を超えて決着できた、そこから後の歴史というのは皆さんも御存じだと思いますし、むしろ大島副大臣としてやっておられたと思いますけれども、これは一九九七年以来、同じ理念でやってきたということでございますので、ぜひ、稲田大臣におかれましては、一度これを読み返していただいて、これからの制度設計に当たっていただきたいと思います。

○大島敦委員 この公務員制度改革は、私も携わってみると、公務員出身の方はそれぞれの思いがありまして、公務員出身の方で衆議院議員、参議院議員になった方、恐らく、参議院議員の方は公務員出身でも結構上のポストまで上り詰めてから参議院議員になった方、若くて三十代、四十代で衆議院議員、参議院議員になった方、同じ公務員出身の議員の方でも考え方は全然違うと思います。改革志向も、恐らく、三十代、四十代で若くして公務員を退官されて政治、立法院にいらっしやった方が改革志向は強いと思われるわしくて、多分稲田大臣も、その点についてはいろいろ思うところがあると思うんです。

そういう中で、特に幹部公務員の出身の方が多くこの公務員制度改革に携わっておりまして、ただ、自衛隊の皆さんを除いて三十万人の国家公務員は、よく言われているノンキャリアの方たちの方が圧倒的に多いわけです。このノンキャリアの皆さんのやる気をどうやって引き出すかというのが、私は公務員制度改革にとって一番必要だと思っています。地方公務員が三百万人、国家公務員が三十万人ですから、三百三十万人の公的セクターに携わっていらっしゃる方のやる気が少しでも、今までもやる気を持っていたらいいんですけど、

れども、このやる気が少しずつでも持っていたら、もっと持っていたら、我が国は物すごくいい国になります。

三百三十万人の公的セクターに携わる皆さんのやる気をどうやって出すのかというのが、この公務員制度改革の根底に流れている思想だと私は思っていて、幹部公務員の六百人、あるいはキャリアの皆さんの人事もあるかもしれませんが、それを支える膨大なノンキャリアの皆さんのやる気を、地方公務員も含めて出さなければならぬ。今回まだ整ったとは私は言えないと思っています、まだ途上にあると思っています。

幹部公務員については一定の、要は内閣人事局、その中に六百人の幹部公務員というのがありますけれども、多くの、三十万人のそのやる気について、どうやって今後出していくかについて、私はまだ幾つか残っている論点があると思うので、質問通告もしていないんですけれども、その点について、手短に御答弁、お考えを伺えれば幸いです。

○稲田国務大臣 今、大島委員がおっしゃったとおり、公務員制度改革に対する考え方は、同じ党の中でも本当にいろいろな考え方があります。そしてまたおっしゃったように、公務員出身の方でも、そのポストによって、また省によっても違ってくるという意味において、その中の最大公約数を探していくというのは非常に難しい作業でもあらうかと思っています。

そして、今回の改革は、おっしゃる通りに、国家公務員の中の、しかも、六百人の一元化であったり、そして、いわば霞が関の改革という意味においてまだまだ改革の途上にあり、ノンキャリアの人も含め、地方公務員の方々のやる気という意味においては改革の緒についてという段階ではないかと思っています。

ただ今回、本当に採用試験にとらわれずに、また年功序列にとらわれずに登用する仕組みというものも、きちんと運用の面において機能させていかなければならないというふうに思っております。

す。

○大島(敦)委員 御答弁いただいてありがとうございます。

特に私も民間で十九年間働いていまして、金融とメーカーを両方経験して、それで公務員の皆さんと一緒に仕事をさせていただいて、一番大切なのは人事でして、公平な人事です。

私は、政治が人事に口出しすることについては非常に、内閣人事局で六百人の人事を転任という制度を使って自由に動かせるような制度をつくったものなんですけれども、私は、政治は余り人事について介入すべきじゃないという立場をとっています。

人事は抜かずの宝刀でして、持っていることが極めて大切で、それを抜くことによって組織が凍るものですから、内閣人事局、これから六百人の人事を、多分、官房長官を中心にしてつかさどる、一番最適な人事配置を行っていくということでは時代の要請だと思えますけれども、そこについて、好き嫌いの人事ということとは、これは、政治家はどうしても好き嫌いで人事をしがちです、私たちは。私たちは意外と、選挙というイデオロギーよりも、この人がいいかなと思う領域で選ばれている方が多いものだから、どうしても人事についての公平性ということについては、ぜひ今後を気をつけてほしいなと思っております。

それで、衆法の提出者の後藤さんに伺いたいんですが、衆法の提出者全般、先ほど橋本行革の話をされておりました。橋本行革は多分、六本柱でしたっけ、この六本柱については、今でも色あせていないと思っています。当時の問題意識は今でも同じ問題意識だと私は思っていて、行政改革全般の中で、公務員制度改革はどのように位置づけられるのか。私は先ほど、ノンキャリアも含めて、やる気の問題を指摘させていただいたのですけれども、その点について、衆法提出者後藤委員からの御意見をお願いいたします。

○後藤(祐)議員 ある意味で、こうやっていろいろな法律をつくる、行政改革にかかわらず、い

ろな法律をつくっていくわけですが、改正したりするわけですが、それも一つの行政の改革だと思っております。

ところが、法律を変えても、その運用をする公務員の方が、この改正どおりやる気しないよねと思って現場でやってしまうと、その改正の趣旨は失われてしまいます。まさに大島委員おっしゃったとおり、我々国会議員なりあるいは大臣なりがコントロールできる部分というのは、全体の中のほんのちよつとなんです。それ以外の大多数の部分を、本当に改革の趣旨、法改正の趣旨にのっとりやっていただくためには、やはり公務員制度改革をしっかりとやらなければならないというのが一点目でございます。

もう一つは、仕事がどんどんふえていきます。でも、人をそれほどふやすわけにはいきません。大変苦しくなっています。といったときに、不要な仕事を減らしていかないとかなきゃいけないんです。なかなか、新しくいろいろな行政需要が出てくる中で、そう簡単に減らせるところというのは見つからないんですが、私がさっき級別定数の話にこだわったのは、ああいうところを減らしていかないと人練りがつかないんです。

つまり、内閣機関から外閣機関にしようじゃないかと。要は、役所と役所の間で何枚とるなんという、査定で頑張った人が評価されるなんてあほなことばやめて、そういったところはもうできるだけ少ないコストでやって、そういった人を国民に向けて仕事するところに充てていく、こういった趣旨もあるんじゃないかと思っています。

○大島(敦)委員 時間もあと一、二分しかありません。

本当に日本の公務員の皆さんは非常にいい組織だと思っています。私も、さまざまな組織の中で働いてきました。公務員、特に役所の中に入って仕事をさせていただくと、本当に皆さん一生懸命に、時の政権に仕えるのが仕事だと言っております。その点においては非常に職業倫理もあり、非常によく働いていただいているのが日本の国家公務員

です。ですから、私も、これまで公務員制度改革について何回も法律を出し、それが廃案になつて、ようやくここで結実しております。これまで十年間以上にわたる公務員制度改革を担ってきた事務局の皆さん、OBの方も含めて、心より感謝申し上げたいと思つています。結構大変な思いをされている方も多いと思つていて、そういう皆さんに本当に感謝を申し上げながら、今回の法案が多分来年には通ることになると思います。

ただ、先ほど申し上げましたとおり、まだまだ課題が残っています。労働基本権の問題、私は労働組合出身ではありません。これはあくまで、システムとして労働基本権を付与して、クールに労働関係を議論できるようにした方が、より生産性あるいはやる気が出てくるのではないのかなという立場をとっているものですから、そういう一つ一つの課題を解決しながら、時代に合った公務員の働き方をこれからも議論していきたいと思つたので、これまでの後藤委員そして稲田大臣の御尽力に感謝申し上げます、私の質問を終わります。

ありがとうございます。

○柴山委員長 次に、赤嶺政賢君。

○赤嶺委員 日本共産党の赤嶺政賢です。

きょうは、お隣の沖縄北方特別委員会での質問と重なっております。当内閣委員会でのタイムテーブルについても、各理事そして各党の皆さんの御配慮をいただきまして、早い時間で質問に立たせていただくことになりました。どうぞよろしくお願いいたします。

それで、これまでずっと我が党の塩川議員が質問をしてまいりました。きょうは、その塩川議員の質問の続きということで質問をしていきたいと思つています。

今回の国家公務員改正案は、二〇〇九年の国家公務員法改正案をベースにしております。二〇〇九年の法案は、その後に、協約締結権を付与、拡大する法案を予定しておりました。自公政権のときであります。ところが、今回は、その後に、こ

の労働基本権の回復の具体的な日程が白紙にされて提出されているものであります。

そこで、現行の人事院における労働基本権の代償機能が依然として重要となるわけですが、今回の法案では、その人事院における労働基本権の代償機能についても重大な変更が行われております。当委員会でも、けさもいろいろな議論になつたと思つますが、級別定数の問題であります。

稲田大臣、今回の法律では、級別定数に関する事務の所管を人事院から内閣人事局に移管することにしたその理由は何か。

○稲田国務大臣 今回、内閣人事局に人事院の級別定数を移管いたしました。これは本間に、昭和三十年ぐらゐから法案を提出しつつも、なかなか実現ができなかつたことで、なぜかという質問については、やはり政府一丸となつた人材戦略を練る、そして、それを実施する組織として内閣人事局を設置し、そこに、機構・定員に関する機能及び級別定数に関する機能を集約するということがいたした次第でございます。

○赤嶺委員 級別定数を人事局が確保するというか、その意義、意味についても、もうちょっと説明してください。

○稲田国務大臣 例えば、直面する政府の重要課題に合わせて新しい組織をつくらうと思つたら、今であれば、機構・定員は総務省に、そしてそのポストの格付は人事院にとつて、機動的な運用ができない。そういった意味において、内閣人事局がスピード感を持って、政策課題、行政需要の変化に応じた効率的、効果的な業務体制を実現することと可能とし、政府の人材資源を最大限に活用するために級別定数を移管したわけでございます。

○赤嶺委員 直面する政府の政策課題について機動的、柔軟に、そしてイニシアチブを持って対応していくんだ、級別定数を内閣人事局が握つていくという、これは、内閣の直面する重要政策課題に合わせて、ある省庁には新たなポストが必要だ、またある省庁では新たなポストは必要ではな

い、こうした省庁全体のポストの方針に合わせて全省庁の級別定数の方針を内閣人事局が考える、そういうことですか。

○稲田国務大臣 委員御指摘のコストというのはどういう趣旨か、ちよつと理解ができないんですが、政府全体として機動的に人材の配置をしていくということでございます。

○赤嶺委員 ポストというのは、私が発明した言葉ではなくて、稲田大臣が当委員会でこれまで答弁を繰り返してきた用語であります。定義づけしないで使われてきたんですか、稲田大臣は。

○稲田国務大臣 今委員が質問された中での文脈におけるコストというのが、この級別定数との関係でどういう趣旨で使われたか、少し理解ができなかつたという趣旨で答弁をした次第でございます。

ただ、今私が級別定数と言つたときに、コストというよりも、むしろ、人材戦略を練つて、機動的、柔軟に人材配置ができるという趣旨で答弁をいたしております。

○赤嶺委員 稲田大臣自身が今まで使つてきたポストというのは、やや定義が不鮮明で……(稲田国務大臣「ポスト」と呼ぶ)ええ。使つておられますよ、議事録に。

○柴山委員長 済みません、今、稲田大臣はコストということでお聞きして答弁をしたようで、赤嶺委員はポストというように質問されたわけですね。

それでは稲田大臣、改めて御答弁をお願いします。

○稲田国務大臣 大変失礼いたしました。私、赤嶺委員がおっしゃつたのがコストというふうに聞こえたのですから。

ポストという意味で、ポストの格付という趣旨でございます。失礼いたしました。

○赤嶺委員 内閣人事局が、級別定数についても、そのポストについてもいろいろ確保していく、そういうことで、ですから、全省庁の級別定数の方針を内閣人事局が考える、この理解でいいですね。

○稲田国務大臣 ポストの格付、重さとか重要性を内閣人事局で考えるという趣旨でございます。その具体的な手続とかは現在検討中でもあります。すし、各省からさまざまなニーズや実情を把握した上で、それを踏まえつつ行つていく必要があるかと思つています。

○赤嶺委員 コストでなくてポストですね。

それで、そのポストについて、具体的なやり方についてはこれから考えるということでしたが、ただ、内閣人事局というのは、直面する政策課題について重点戦略を持ち、それに応じて各省庁のポストも決めていくということでもありますので、むしろ内閣人事局がそういう政策や方針を持つて各省庁と調整をしていく。各省庁が、このポストが欲しい、あのポストが欲しいと言つて、内閣人事局に持ち込んで査定を求める、そういう関係ではないです。すね、内閣人事局のイニシアチブということになるわけですね。いかがですか。

○稲田国務大臣 ただ、いずれにしても、内閣人事局は各省の要求も受けて、必要な説明も受けることになろうかと思つたので、その過程で各省庁の意見も十分聴取することになろうかと思つています。

○赤嶺委員 各府省庁の意見も聴取するんですが、内閣人事局の級別定数を、内閣人事局の戦略的課題、政府の重点政策という立場からいえば、皆さんが考え方をもち、各省庁に調整をしていく、そういう手順になるのではないですか、考え方からいけば。

○稲田国務大臣 全てのポストについてというわけではないかと思つますが、例えば重要なポストについてはそういう場合もあるかと思つています。

○赤嶺委員 稲田大臣は、これまでの答弁を引きますと、今の直面する重要政策課題に合わせて例えばポストを新たにつくる、政策課題、また行政の需要の変化に応じた業務体制など幹部職員人事を推進して、組織、人事の両面から戦略的な人材配置ができるなどを内閣人事局の任務と答弁しておられます。

内閣人事局が、人事だけではなく、その人事を配置する組織やポストもつくる、そういう司令塔として機能していくことが予定されるわけであります。

級別定数に関しては、労使の使、使用者側の司令塔、使用者中の使用者として君臨していくことになる、労使間に対して内閣人事局が君臨していくことになるということを、今の議論を通して少し押さえておきたいと思っています。

そこで、人事院総裁に伺います。

人事院総裁は、当委員会が我が党の塩川議員の質問に答えまして、各省要求に始まる予算編成におきまして、人事院が労使双方の意見を聴取し、策定した設定、改定案を意見として内閣人事局に提出し、内閣人事局はそれに基づいて級別定数の設定、改定を行っていただくことが基本になると考えてございます、このように答弁をされております。

人事院が意見を聴取する労使の使、使用者側の使、使用者側には内閣人事局が含まれるという認識ですか。

○原政府特別補佐人 内閣人事局も使用者機関という形に位置づけられます。ある意味におきましては、お役目は違いますけれども、各省庁と法的には同じ位置づけになろうかと思っています。

そういった意味で、私どもは労使双方から意見をお聞きするという形になりますので、そういった過程で内閣人事局から御意見を承るということがあろうかと思っています。

○赤嶺委員 内閣人事局から意見を伺うことはあると。

そういうことになりましたと、この労使間の使という、使用者側の意見というのは、単に省庁の意見にとどまらず、内閣の直面する重要政策課題に従って新たなポストなどの新設を主導する、内閣人事局をバックとした意見になっていくのではありませんか。

○原政府特別補佐人 私ども、労使双方から御意見を承り、また当然、いろいろな意見が出るわけ

でございます。そういった中で、第三者機関として最終的な判断をさせていただく、人事院としての判断をさせていただくということになりますので、意見として、どういう意見が出るかということとは今後のことでございますが、いずれにしましても、人事院は第三者機関として、人事院として考え方をまとめるという形になろうかと思っています。

○赤嶺委員 内閣人事局の意見も聞くということ、今までと、しかも内閣人事局というのは、政府の重点政策を背景にいろいろなポストを考えますので、そこで、稲田大臣に伺いますが、そうした使用者と労働者側の意見の双方を聞いて、人事院が起草した級別定数に関する意見と内閣人事局の方針が異なる場合、人事院の意見を優先するということになるわけですか。

○稲田国務大臣 級別定数に関して、勤務条件に関する意見について人事院の意見を十分に尊重するというふうな法律の中で書かれております。この人事院の意見は、法的な拘束力があるというものではないですが、文字どおり十分に尊重する必要がある、人事院と丁寧な議論を行った上で、内閣総理大臣として責任を持って最終判断を行うことになるかと思っています。

○赤嶺委員 尊重しながら、法的拘束力はないけれども、内閣において総理が政府の重点政策においていろいろ判断していく、その判断が人事院と異なった場合にどうなるんですかということをお願いいたします。

○稲田国務大臣 勤務条件に関する人事院の意見というのは代償措置としての意味合いがありますので、十分尊重する必要があるかと思っております。ただ、最終的な判断は誰かと聞かれると、内閣総理大臣の責任をもって最終判断を行うことになろうかと思っております。

ただ、いずれにしましても、内閣人事局と人事院との間の意見また要請の仕組み、いずれも両者の意思疎通を深めるための新たな枠組みでござい

ますので、中央人事行政機関が緊密に連携した、よりよい人事行政の実現を目指すために協力をしてまいりたいというふうに思います。

○赤嶺委員 人事院総裁にまた伺いますが、今の稲田大臣の答弁ですと、最終的には総理が判断をしていくということになるわけですね。これまでは、使用者と労働者側の意見の双方を聞いて人事院が級別定数を決定してまいりました。少なくとも、形式は第三者機関の決定であり得たわけですが、そうであるから、これまでの級別定数の決定は、労使それぞれ一定の納得が得られる仕組みでありました。

ところが、今回の仕組みは、使用者と労働者側の意見の双方を聞いて第三者機関の策定した案が採用されるのか、採用されずに別のものになるのか、ここでは使用者側の手に委ねられてしまうということになるわけですか。人事院の意見が採用されず、内閣人事局、使用者側による決定が行われれば、労働者は到底納得が得られないということになると思いますが、人事院総裁の考えはどうですか。

○原政府特別補佐人 級別定数の設定につきましては、御指摘のございましたように、代償機能を十分果たす必要があるということと、代償機能をして、これは何ら変わりません。

今回の法律におきましては、内閣人事局といいますが内閣総理大臣は、適正な勤務条件の確保の観点からする人事院の意見について十分に尊重すると法定をすることになってございます。

そういったことでございますから、私どもとしては、人事院の意見に基づいて実施されることになるというふうに考えてございます。

○赤嶺委員 人事院総裁としてはそういう答弁にならざるを得ないと思いますが、代償措置が非常に危うくなっているということを危惧いたしませんか。

そこで、稲田大臣、そういう級別定数という勤務条件に影響がある事項を、第三者機関である人事院ではなく、使用者中の使用者である内閣人事局が決定するということになれば、これは人事院

の代償機能を後退させることになるのではありませんか。

○柴山委員長 稲田大臣、質疑時間が終了しておりますので、短く御答弁ください。

○稲田国務大臣 私の見解は、先ほど後藤委員の質問の中であり、また官房長官も読み上げられた私の見解のとおりでございます。

級別定数、ポストの格付自体は、突き詰めていくと、それは勤務条件ではないけれども、しかし、人と結びつくことによって勤務条件の側面もあります。そういう意味において、勤務条件に関する人事院の意見は十分に尊重する必要があるかと思っています。

○柴山委員長 赤嶺君、質疑時間が終了してしま

す。

○赤嶺委員 終わりますが、ポストというのは、働く人がいてポストがあるわけですよ。やはり労働条件なんですよ。それを、その人事院の代償措置に介入しているような、そういう法案は見直すべきであり、またILOの勧告等にも反するものであるということを申し上げまして、質問を終わります。

○柴山委員長 次に、杉田水脈君。

○杉田委員 日本維新の会の杉田水脈です。民主党の委員、そして共産党の委員の次に質問の順番が回ってくるという、きょうは絶妙のタイミングで質問が回ってきたんですけれども、ここで、私は、きょうは公務員の労働組合のことについて質疑をしたいと思っています。

そもそも、公務員に労働組合は必要なのかどうか、これは非常に疑問な部分なんです。これは私が勉強不足とかそういうことではなくて、一般の市民の方、国民の方の目線で考えてみると、しっかりと身分保障がされています。なかなか首にもならない。そして、今回、降格の規定が制度改革の中で盛り込まれましたけれども、一つ落ちるだけというように今回の改革でもなっています。そのような形になっている公務員に、なぜ労働組合が必要なのか。

そもそも、公務員は、先ほどの質問の中でも、労働者は納得がいけない、労働者は納得がいけないという言葉が何度も出てまいりましたが、公務員というのは服従規定の中に、これは国家公務員法にも地方公務員法にもありますが、例えば国家公務員法だと、全ての職員は国民全体の奉仕者となっています。この国民全体の奉仕者というのが労働者に当たるのかどうか、そこからまずお聞きしたいと思います。お願いいたします。

○笹島政府参考人 公務員の労働基本権の関係につきましては、昭和四十八年の最高裁判決が今のところの法体系の考え方の基礎をなしているわけですが、その中で、判例の中でありまして、公務員も、私企業の労働者とは異なり、使用者との合意によって賃金その他の労働条件が決定される立場にないといえ、労働者として自己の労働を提供することにより生活の資を得ているものである点については一般の労働者と異なるところはなないことから、憲法二十八条の労働基本権の保障は公務員に対しても及ぶものと解すべきであると考えられていると聞いています。

○杉田委員 勤労者という言葉が、これまた全然今までの法の中には出てこない言葉で答弁をいただいたんですけれども、それでは、勤労者としたしまして、公務員には労働組合は必要なんではないか。

○笹島政府参考人 先ほど申し上げましたように、憲法二十八条の労働基本権の保障は労働者たる公務員に対しても及ぶとされているところがございます。したがって、団結権の観点から申し上げれば、警察職員等を除きまして、国家公務員法及び地方公務員法により、非現業の公務員は職員団体を組織することができるとされているところでございます。

その職員団体というのはどういうものかということをお聞きしますと、国家公務員法にありますが、これは、「職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体」とされているところでございます。

○杉田委員 今の答弁を受けて、二つお聞きしたいことがあります。

まず一つは、よく公務員は労働三権が制約されていると言われますけれども、ただ、交渉権の一部と争議権は制約されていますけれども、先ほどの答弁にありましたとおり、団結権は認められています。身分保障がされている、要するに、先ほども申し上げましたが、首にもならないですし、そして全ての労働条件なんかは法律で決められております公務員に対して、なぜ団結権が認められているのかというところがまた一点ですね。

それから、先ほどありました答えの中に、職員団体というのがありました。そうなんです。公務員の労働組合は、労働組合ではなくて職員団体なんです。これは地方公務員法そして国家公務員法の中に定められております職員団体なので、いわゆる労働基準法だとか労働組合法とかに基づく労働組合ではないんです。では、なぜこの職員団体に労働組合という名前がついているのか。その二点をお尋ねしたいと思います。

○笹島政府参考人 お答え申し上げます。

まず、身分保障の関係で御質問がございました。公務員の身分保障につきましては、成績主義の原則のもと、公務の中立性、公正性、安定性を確保し、公務の適正かつ能率的な運営を図るためのものでありまして、労働基本権とは直接の関係がないと考えておるところでございます。

それから、名称の問題でございます。

国家公務員法及び地方公務員法に基づいて職員団体が結成されているところがございますけれども、法律上は名称に関する規制は設けられておりません。したがって、非現業の公務員の組織する職員団体がその名称を労働組合と名乗るということは、例としてはあるわけでございます。ただ、そうはいっても、その団体がどういう権能を有するかということであれば、あくまで国家公務員法あるいは地方公務員法に基づく職員団体としての権能しか有しないということでございます。

ます。

○杉田委員 呼称は自由であるというふうに答弁をいただきました。どんな名前をつけようがよいということなので労働組合という名前がついている例もあるというけれども、ほとんどが労働組合というふうに、地方公務員の労働組合も、国家公務員の労働組合も名乗っています。

なので、一般の市民の人たちは、あつ、公務員にも労働組合があるんだ、これが職員団体というふうに規定されていて、法律もたてつけも全く別なんだという意識はなくて、あつ、公務員がどうして労働組合を持っているんだらうという印象を持っているということには変わりはないというふうに思います。

それはそうなんですけれども、職員団体、これは持つことはできるということになっておりますので、当然、地方の自治体なんかにおいては、労働組合のない、労働組合と今私は申し上げましたが、そういった職員団体のない自治体も存在するかもしれないんですけれども、どのくらいの割合でそういった職員団体、労働組合のような職員団体が存在する自治体があるのか、割合をお答えいただけますでしょうか。

○三輪政府参考人 お答え申し上げます。

地方公共団体のうち、平成二十三年四月一日現在でありますけれども、地方公務員法第五十二条に規定いたします職員団体が結成されている地方公共団体の割合が五八・八％。したがって、職員団体が結成されていない地方公共団体の割合は四一・二％という数字でございます。

○杉田委員 では、これは国の方にお聞きするのでもうかなと思うんですけれども、そのように、必要があるから職員団体が結成されて存在すると思うんですけれども、今、ある団体が五八・八％、あと残りの自治体はないというふうなお答えでしたが、必要とされて職員団体が結成されているところと必要がないところ、その必要な自治体と必要でない自治体の差というのはどこにあるんでしょうか。

○三輪政府参考人 地方公務員法の第五十二条におきましては、「職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。」とされており、したがって、職員団体を設立する必要があるかどうかは当該地方公共団体の職員が判断をされているところでございます。

なお、先ほど、結成されていない団体が全体の四一・二％というふうに申し上げました。これを地方公共団体の種類別に見てみますと、都道府県及び政令指定都市では全ての団体が結成をされております。また、市及び特別区では九五・二％の団体が結成をされております。町村では八二・八％という状況でございます。

これに對しまして、事務の共同処理を進めるためにこれらの地方公共団体が共同で設立することとされております一部事務組合で、職員団体を設立している団体は一五・六％にとどまっているという状況でございます。一部事務組合は、御承知のように、構成団体の勤務条件等に準ずる、そういうような例も多い、こういったような事情もあるのかなというふうには推測されるところでございます。

○杉田委員 今の御答弁は、大体、大きなところにはありますけれども規模のちっちゃい自治体にはありません、簡単に言えばそういう答弁だったのではないかと聞いています。

地方の自治体の場合、人事委員会が勧告を出して、そして自治体のお給料が決まるという形になっていきますが、よくいろいろな雑誌とかに、自治体の給与ランキング、明らかに人事院の勧告に基づいてお給料が決まられているにもかかわらず、各自自治体の給料の低い自治体とか少ない自治体とかというランキングが載ったりとかするんですけれども、その限り、やはり組合の加入率が高いとか組合の力が強いとかというようなことも決して無関係ではないという事実があるということだけ、ここでは指摘をさせていただきたいと思っております。

では、時間がないので、次の質問に進めさせていただきますかと思ひます。

この職員団体なんですから、公務員が「その勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体をいう」というふうに書いてあるんですが、この職員団体が政治活動をするということについて。

例えば、今ちょっと手元におもしろい資料があつて、皆さんにお配りすればよかったんですが、これも、これは京都市の自治労京都市職員労働組合「労働組合の正体」製作委員会というところがつくつた、労働組合の方が新入職員の方々に組合に入つて下さいという説明をするための資料なんです。

この資料の中に、どうも京都市は、京都市の中に労働組合が二つあつて、自治労京都市職員労働組合と京都市職員労働組合というのが二つあるように、書いてあるんです。自治労京都市職員労働組合、支持政党民主党。京都市職員労働組合、支持政党日本共産党。こちらの方に、ちょっと見えますかね、アイ・ラブ民主党とか共産党命とか、これは職員組合の方がつくつてゐる資料ですから、というふうに書いてあります。

今もデモとか、特定秘密法案のことについてのデモとか、そのちよつと前は原発のデモとかありましたけれども、よくテレビなんか映つてゐるときには、真つ赤な旗で、自治労連とか自治労とかという旗がはためいてゐますよね。あれが政治活動だと思ふんですけれども、この職員団体である公務員のいわゆる労働組合が政治活動をするということは許されてゐるんでしょうか。

○井上政府参考人 お答えいたします。

一般職の国家公務員は、国民全体の奉仕者として、一党一派に偏することなく政治的に中立の立場に立つて職務を遂行することが求められております。

このため、国家公務員法第百二条及びこれに基づく人事院規則においては、一定の政治的目的をもつてする一定の政治的行為を制限しており、具

体的には、人事院規則で、政治的目的と政治的行為をそれぞれ限定的に列挙した上で、人事院規則に掲げられる政治的目的をもつてする人事院規則で定める政治的行為を制限するという形をとつております。したがつて、一般職国家公務員が、公職の選挙における特定の候補者に対する支持、反対や、特定の政党、政治的団体に対する支持、反対などのような、人事院規則で定める政治的目的をもつて署名運動や示威運動の企画など同規則で定める政治的行為を行った場合、政治的行為の制限に抵触することになります。

この政治的行為の制限は、職員の服務規律として個々の職員に対して適用されるものであり、職員団体は規制の対象にはなりません。しかしながら、職員団体の構成員である職員が政治的行為の制限に抵触する行為を行った場合には、それが職員団体の活動の一環として行われた場合であつても、違反行為に該当することになります。

○柴山委員長 ちよつと待つて下さい。

杉田委員の質問は、自治労ということで、地方公務員についての質問です。御答弁ください。

○井上政府参考人 ただいまは、国家公務員についてのお答えでございました。

○柴山委員長 いや、だから、自治労についての御答弁は、ではどなたがされるんですか。

三輪公務員部長。質疑時間が終了しておりますので、端的に御答弁ください。

○三輪政府参考人 お答え申し上げます。

地方公務員法上、職員団体が組織の目的そのものではなく副次的なものとして政治的な行為を行うことは禁止されております。

なお、地方公務員法は、三十六条に政治的行為の制限を規定しておりますけれども、そこに定める政治的行為の制限は、職員の行為を対象とするものでありまして、職員団体を対象にしているものではないです。

もちろん、職員が職員団体の組合員として行った行為でありまして、この政治的行為の制限の規定に抵触する場合には、地方公務員法違反とな

るものでございます。

以上でございます。

○柴山委員長 杉田さん、質疑時間が終了しております。

○杉田委員 済みません。山之内委員の時間を少しだけ許可をいただきましたので、少し続けさせていただきます。済みません。

先ほども、また難しい言葉で御答弁をいただいたんですが、簡単に言うと、職員団体が政治活動をするのは何と規制がないということなんです。許されてゐるということなんです。ただ、公務員が政治的活動をすると、それは違反に当たるということなんです。

ということは、これはきのうもちよつと、質問取りに来ていただいたときにしたんですけれども、では、職員団体が公務員の方じゃない方がいるんですかと言つたら、職員団体が公務員じゃない人が活動してゐますという答弁だったんですけれども、職員団体に公務員じゃない方という方はいらつしやるんでしょうか。

○井上政府参考人 お答えいたします。

職員団体は、その主たる目的を勤務条件の維持改善とする団体であるが、それ以外の目的を有することまでは禁じられてゐない。例えば、勤務条件に附帯して社交的または厚生の活動を含む目的を有すること、それらが適法なものである限り差しつかえないものであるというふうにされております。

それで、この国家公務員法上の職員団体であるためには、職員、警察職員とか海上保安庁の職員のように団結権が禁止されている職員は除きますが、組織する団体またはその連合体で、構成員については、労組法同様、職員が主体となつてゐる必要があるというふうに考えられておりまして、この主体となつてゐるかどうかについては、組織、運営、財政等の面から判断すべきであり、少なくとも構成員の過半数を職員が占めてゐることが必要というふうに考えられてゐるところでございます。

○柴山委員長 結論として、要するに、過半数じゃない人は公務員でない可能性は論理的にはある、そういう御答弁ですね。

○杉田委員 ちよつと先ほどの言葉と答弁が変わつてゐると思ふんです。

公務員じゃない人がいるということをも認めたんですけれども、さっきの部分は、テロを自分が首謀して、計画してやつたらだめだけれども、テロに参加するのはオーケーというふうに聞こえるんですけれども……（発言する者あり）テロじゃない、ごめんなさい、デモです。石破先生のブログ発言……（発言する者あり）済みません。ごめんなさい、デモです。申しわけございません。デモを首謀するのはだめだけれども、デモに参加するのはいいという答弁に聞こえるんですけれども、そうなんですか。

○柴山委員長 井上局長、整理して答弁してください。

○井上政府参考人 職員団体につきましては、登録制度というのがございまして、登録された職員団体については、その構成員は全て職員である必要があるということでございます。

○杉田委員 ほんと迷宮に入り込んでいきそうなので、この件につきましては、また時間のあるときにもうちよつと鋭く集中してやつていきたいというふうに思ひます。

最後に、申しわけありません、こういった公務員の労働組合が、今回もいろいろ提案のあります国家公務員の制度改革とか公務員改革するというときに抵抗勢力になつて足を引っ張るといふことも考えられます。私は事実としてそれがあつてゐるんですけれども、稲田大臣に最後にお尋ねいたします。こういった公務員の労働組合のあり方、今後はどのようなふうになっていくべきだと大臣としてお考えでしょうか。

○稲田国務大臣 きょうは委員から、冒頭から大変本質的な質問があつたと思ひます。

ただ、今の憲法で、二十八条の勤労者の中に公務員も入つてゐるというのが最高裁の判決ですの

で、労働基本権は憲法上認められているということだと思ひます。

そして、職員団体は、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体であつて、国家公務員法上も明確に位置づけられておりますので、その趣旨にのつとつて活動をされるべきものだと思つております。

○杉田委員 ありがとうございます。

終わります。ありがとうございます。

○柴山委員長 次に、山之内毅君。

○山之内委員 日本維新の会の山之内毅です。

杉田委員の方が本質的な議論をされましたので、ちよつと時間が押しております。

時間がない中で、今回、改めてとなりますが、我々は、できれば衆法で、公募を検討していただくとか、幹部職員の特別化もしくは降格、特別降任ですね、あとは人事院の関与を少なくとも甘利法案のようにしていただくとか、そもそもの甘利法案のような提言をしているのか等を踏まえて質疑させていただきたいと思ひます。

まず、稲田大臣も言われておられるとおり、縦割りの弊害、これは一般の国民の方々もよく耳にする言葉だと思ひます。改めまして、この縦割りの弊害というのはどういうことか、稲田大臣、お願いいたします。

○稲田国務大臣 省庁がそれぞれ、その省の益というか利益でもって行政があるということ、あつてはならないことではあります、ややもすると、その省庁で人事をや、人材戦略をや、というのをずっと長年続けておられます、国家的な見地からの国益ではなくて、むしろ省益にとらわれているというように弊害が出ているという趣旨で使つております。

○山之内委員 ありがとうございます。大臣おっしゃるとおりだと思ひます。

私も、もうこれは恐らく二十年、三十年、もしかしら四十年前から言われていたことかもしれないんですが、知り合ひの方々がいいますには、やはり各省の利益を追求してしまう、どうして

も、予算編成もそんなでしようが、各省の省益を拡大することがその省にとつて優秀な方となつてしまふ、そうしてしまふと、なかなか国益に合致する働きができない。

では、どうすればいいのか。各省の人材交流をしていこう。ある意味、各一つの省にとどまるのではなくて、ある程度、横串で横断していこう、そうすべきだ。では、全ての方ができるかといつたら、入省されてからすぐの方をどんどん回していれば、これはプロフェッショナルにならない。これではいけない。では、ある程度年次を重ねた方、もしくは幹部の方々、それでようやくたどり着いたのがこの内閣人事局の一つの案だと思ひますね。

そんな中で、今回、内閣人事局が、幹部育成約六百人ですか、こういった方々の人事をしていく。その中で、前段階として、やはり幹部候補の養成があると思ひます。養成課程、こちらに関しては、六十一條の九、各大臣等が、採用後、一定期間勤務した者から研修を抜てきしていくとあると思ひます。

稲田大臣も、答弁、何度かあられましたが、この方々が入省されて大体何年をめぐにこういつた研修プログラムに入っていくのか、また、その研修がどの程度の期間、例えば五年なのか、十年なのか、二十年研修するのか、そういったものを、多少なりとも案がありましてお聞かせいただきたいと思ひます。

〔委員長退席、稲田委員長代理着席〕

○稲田国務大臣 現時点で、それが二年とか三年だとか五年だとか言える段階ではないんです。将来の幹部候補であり、しかも、省庁ではなく国家、国益のためにという養成課程でありますので、一定期間の勤務後に、本人の希望また人事評価に基づいて、随時選定することとしたしております。合格した採用試験の種類や、採用試験を経て採用されたか否かにかかわらず、その対象になり得るものと考えております。

具体的な運用については今後検討することとい

たしておりますが、制度の趣旨を踏まえ、採用後の勤務実績を適切に評価することによつて、意欲、能力を有する若手職員を対象としていきたいと思ひます。

○山之内委員 ありがとうございます。

そういった方々を研修にどんどん入れていく。私も若輩ですが、やはり研修というのは、先にある程度本番があるから頑張れると思ひます。ね。やはりずっと練習を、例えば五年、十年、二十年、もしくは三十年してしまふと、研修疲れしてしまふところもあると思ひます。研修疲れしてしまふところもあると思ひます。研修疲れしてしまふところもあると思ひます。研修疲れしてしまふところもあると思ひます。

この方がいい、まあ大器晩成の方もいらっしゃると思ひます。いいと思つた方が、ちよつと幹部として是不適格かもしれない、プレーヤーとしてはいいかもしれないけれども、もしくは、途中から、この人は将来、幹部としての能力があると思ひうときもあるかもしれない。ある意味、弾力的にそういった人事評価、研修への導入をしていただきたいと思ひます。

また、級があると思ひます。一級から十級、十一級まで、各都道府県の警察の、本部の本部長の方も含めてですが、一級から十級までである。大體、三級から係長、五級から課長補佐、七級から室長、九級から課長とあると思ひます。實際、この六十一條の二で適格性審査もありますが、ある意味、この幹部候補になる方、もしくは研修に行かれる方というのは、大體やはり課長級の方が多いという想定でしょうか、それとも例えば係長級の方も研修に行かれるかどうか、そういった考えはありますでしょうか。

○川淵政府参考人 お答え申し上げます。幹部候補育成課程に入ってくる方が大體どういった段階で選抜され、どういった職制上の段階の方がこの育成課程の中で育成されるのかというイメージについての御質問だと理解しました。

随時、その勤務ぶり、それから本人の勤務の希望に基づいて入つてき得る仕組みでございますので、いつからとかつち決まっているわけではな

いですが、一般的なイメージとしては、例えば係長級の段階、あるいは課長補佐級の段階、こういった方がこの育成課程の対象となるかというふうなイメージをしております。

○山之内委員 ありがとうございます。

やはりタイムスケジュール感を持つて研修から幹部への抜てきを考へていただきたいんです。やはり今までの仕組みであるといつても、もちろんこれが全ていけないわけではないですが、大體、五十代ぐらいから指定職になつていかれる。もちろん若ければいいというわけではないですが、けれども、中には四十代ぐらいで大抜てきが百人に一人ぐらいであれば、また光が見えると思ひますね。

この前、参考人でいらつした朝比奈氏が言われていましたが、やはり若手の官僚の方々はどうしても、もちろん国をよくしたいと中で一生懸命働いている方もいらっしゃる。その方々がおつしやるには、ずっと暗いトンネルを掘つていよう、トンネルを掘つてこの先に光があるのかどうか、要は、例えば、点数の上がらない受験生のようだという表現を使われていらつしやいました。やはりその先に光があれば、その方向へ向かつて長い距離であつても掘つていけると思ひますけれども、それが見えなかつた、どうして、自分たちが何をしているんだらうか、要は、当然、国家公務員制度ですので、人のこと、人のモチベーションにかかわると思ひますね。

ですので、一人でもそういった、もしかしたら大抜てきがあるかもしれない、そういったことをしたいという方がいらつしやたら、その方々に向けて、ある意味、こういった大抜てきの可能性があるよ、自分たちがやつていけることは決して無駄じゃなくなるよという、一筋の光だけでも与えてあげるような仕組みにするのが、人のモチベーションを上げる方法の一つかなと思ひます。その中で、研修プログラム、どうしても今までの、係長級の方で三十代、課長級の方で四十代、これはいわゆるキャリアの方々かどうだと思

います。そうなりますと、今までの幹部養成に至るまでの過程、ある意味、ここで、指定職へ行くまでの過程がどうしても今までどおりであると、課長になったその後幹部養成となると、結果、年代的には今の仕組みと同じになってしまつては私は意味がないんじゃないかな。

また、今回も再三質疑等ありますけれども、特別降任と、それに対して特別降任がある。一段階ずつ下がるのであれば、なかなか降任がなければ抜けても厳しい。だから、我々は、特別降任もしくは特別職を置いて、弾力性のある人事の方が、先ほど言ったような方向性になうんじゃないか、もしくは公募という形ですね。

やはり、もちろん今までの仕組みであると、どうしても下の階段を上がっていく途中、この仕組みまで考えないといけない、これが変わらないとどうしても抜けてき人事ができないというところで、私どもは、特別職もしくは特別降任、それから公募といった、いろいろな角度から入れるような策も、法案も用意をしていた方がいいんじゃないかということと提案しているんですけど、こういう案件に関して、大臣、いかがお考えでしょうか。後藤田副大臣。

〔橋委員長代理退席、委員長着席〕

○後藤田副大臣 ありがとうございます。

委員おっしゃるように、幹部職になる前の養成プロセスというのは、今までキャリア制度だったものを、初めて今回こういう形で導入していく。養成しても、能力・実績主義で任用はします中で、そこにいなくても、将来的にしっかり人事評価制度のもとで抜けていくということが可能になっている法律でございます。

今おっしゃったように、特別職化ということについては、これは、国家公務員、特に幹部のやはり中立的な立場もございまして、また、能力・実績主義ということ、こういうことを考えますと、全職員にやはり一般職という位置づけで適用されるべきという判断でございますが、ただ、先ほど委員も御指摘いただいたように、特別降任という

形で、抜きをする、落とすのではなくて抜きをするという一つの流れもつくらせていただきます。したし、公募につきましても、やはりしっかりと法律に規定をいたしまして、いわゆる各省、また任命権者がそれが可能になる、こういった内容になっているものと承知しております。

○山之内委員 ありがとうございます。

そういった公募の本身等、我々は、甘利案、甘利法案と言われている甘利法案並みに戻していただきたいと再三伝えております。

また、適格性審査、六十一條の二ですけれども、ここで政令で決める点、やはりここが極めて重要になってくる点、これから中身が問われると思います。

先ほど申し上げましたとおり、今まで各省の中で、何とか自分たちの存在意義、ある意味自分たちのやりがいを発揮したいという若手の官僚の方がたくさんいらっしゃいます。そういった方々に対して強いメッセージを与える。特にこの国家公務員制度改革が後退しないように、例えられるのは、先ほどのトンネルの話でもそうですけれども、トンネルをあけていくと光が差し見える、その先にまた道があるわけですね。また、そういった壁を、トンネルを、常に制度をつくって、それからメンテナンスをしていかなければならないと思うんですね、常に確認しながら。そういったものが極めて重要になってくると思うんです。

やはり、ポストが人をつくるという点もあると思うんですね。経験、キャリアを積まれた方の方がそれは安定感があると思います。ただ一方、一部の若い方々には、その若さから、ある意味ちよつと不安定さかもしれないですけども、突破力がある場合もありますね。このような国際情勢の中で、やはり内閣人事局をつくるという趣旨であったと思いますので、こういった趣旨に合致するような弾力性があるものになお今後も修正検討を加えていただきたいと心よりお願い申し上げます、終了時間が来ましたので質疑を

終わらせていただきます。

ありがとうございます。

○柴山委員長 次に、松田学君。

○松田委員 日本維新の会の松田学です。

先週二十七日には、この改革について、どちらかというところを進めるとかといういろいろな課題や問題が出てくるという立場から私は質問いたしました、何となく守旧派に聞こえたかも知れませんが。財務省の論理を省益ではなく国益だと言わせたりとか、そんなこともちよつとありましたけれども、きょうは、少し改革派の観点から、この法案、少し足りないんじゃないかという視点からの御質問をさせていただきたいと思ひます。

私ども維新の会、そしてみんなの党と一緒に修正を出させていただいていますが、それは二〇一〇年に自民党がみんなの党と共同提案で出したものに立ち返れという、その内容で出しているわけですね。

その後、この法案との間に情勢の変化といつても、変化というのは何かというと、自民党が政権に入ったことだけではないかと。いわゆる乖離が生じた部分は、まさに自民党が政権に入つて官僚の言うことを聞かなければならなくなつてしまつた。我々が国家公務員制度を改革しようとしているのは、官僚の政治への応答性を高めようというのが非常に重要な目的なのに、これではまるで、我々は官僚主導を認めていますよと自民党が言っているようなものではないかということで、これはちよつと、国民から見た印象としてはそういうふうになつてしまふのは非常に残念な感じがしております。

もし自民党が今の案をベストだと考えているのであれば、二〇一〇年の野党だったときは、あれはベストではなかったということなのか。あの当時、非常にいいかげんなものを出していたということなのか。あるいは、今のその当時と違つたのか。やはり国民から見ればよくわからないという感じがしております。

それで、今回も、私ども、当時の二〇一〇年の

法案等々に立ち返つて、足らざる部分を修正案としていろいろ提案をしているんですが、いろいろこれは、自公三党で一つの合意に達したのが、そこに我々が加われないのは非常に残念なんですけれども、それは、当時の自民党が言っていたこと等々から踏まえて、あるいは基本法に踏まえて、我々が言っていることが受け入れられないというのは論理的にどうもわからない面が多々ありますので、それについてちよつと幾つか、今までもいろいろ議論はされている、繰り返しの部分もあるかもしれませんが、確認をしたいと思ひしております。

まず、公募についての数値目標ですね。これは基本法六条にも規定されていることなんです、これはもちろん、数値目標というのが、私も役人をやつていましたから、数値目標というのはいろいろな責任を負わされて嫌だとか、官僚の論理というのは非常によくわかるんですが、この基本法にも盛り込まれている数値目標が、なぜ我々が要求しても受け入れられないのか。もちろん附帯決議でいろいろ文言は書いていますけれども、なぜそれをこの基本法六条と同じこと、いわゆる、今、法律に則してやっているだけなのに、政府はこの法律について、政府というのは法律を守るべき立場なのに、どうしてそれを受け入れられないか。そこまで、これを入れると何か国益に大きく反するような、そういうことでもあるのかと思ひつてしまふんですけども、大臣いかがでしょうか。

○稲田国務大臣 私は、前回の松田委員の質問は、すごく、公務員制度改革の本質にかかわるとてもいい質問だったなと思ひながら聞いておりました。

きょうの、公募の数値目標ですけども、今回の法案では、採用昇任等基本方針の閣議決定に職員の公募に関する指針を盛り込むことで、基本法とは違反していないというふうに考えております。

また、前回も答弁いたしました、数値目標が

あると、その目標を達成するために無理やり実施しようとするようなことも懸念されることから、段階的な検証と実施を行いつつ取り組むべきであるというふうな判断した次第でございます。

○松田委員 職員の公募に関する指針にこの数値目標を入れるというふうな理解でよろしいんでしょうか。

○稲田国務大臣 その点について、段階的な検証と実施を行いつつ検討したいというふうに思っています。

○松田委員 できるだけ私どももこの合意の中に加わって、改革を進める方というこの法の趣旨には賛成なのでそうしたいんですが、やはり我が党としての基本的な立場が十分反映されていないといえますか、そういう面が幾つかありますので、それが十分反映されることを期待しているんですけれども。

先ほどから議論があります級別定数については、民主党の後藤委員からいろいろとやりとりがございましたが、私は、二重行政といえますか、これはどんなふうに工夫をしても、未来永劫この二重行政を排除してやっていくというのは、実際はやはり困難だと思いますね。ある意味で効率化はできても、やはり今までに比べれば、ユーザ官庁側から見れば事務負担がふえるというのは間違いなく起こる、それは否定できないと思います。

もともと基本法では、この級別定数の移管というのは幹部職員等に限っていたので当時はそんな問題はなかったんでしょうけれども、これを全体に広げたのでこういう問題が生じる。だったら、級別定数についてはこの際人事局に移管してしまえばいいのではないかという議論もしていたんですけれども、この問題は、問題点の指摘にとどめたいと思います。

それからもう一つは、先ほど山之内委員も質問しておりましたが、一般職への降格ということについてなんですけれども、私ども維新の会は、維新の八策の中でも、「公務員を身分から職業へ」と

いうことを言っています。この一般職に降格はどうしても嫌だと言っているのは、幹部職の身分保障をするようなものだという印象もあるので、これは私どもの考え方と必ずしも一致しないということなので、なぜこれができないのかという観点からいろいろと私ども議論をさせていただいているんです。

例えば幹部職を、先ほど特別職という言葉がありましたけれども、この際一般職から切り離して、例えば企業でいえば、いわゆる役員と職員は違うわけですね。全然違う位置づけがなされていて、適用される法律も多分違うと思うんですけれども、そういうように、この際、六百人の幹部職員というものを、ほかの、これまでの国家公務員とは違う職業のものであるというふうにしていくというぐらいの大きな改革をしてこそ、私は改革ということは一歩大きく進むという感じがするんです。

先般、村上委員の同じような質問に対して稲田大臣から、これは非常に大きな問題であり、根本的な問題というふうに御答弁されています。この内容、この問題の意味をちょっと御答弁いただければと思います。

○稲田国務大臣 一般職が特別職の一番大きな違いは、国家公務員法を適用しないかどうかということだと思っています。

そして、特別職にすることとは、もうそれは、国家公務員法の下に特別職である公務員、審議官以上の方は置かないということなんです。私はやはり、国家公務員法の大原則である、能力・実績主義であったり、政治的中立性堅持であったり、そういった大原則は、幹部を含めた全職員に適用されるべきであるというふうに考えています。

そういう意味において、大きな問題であるというふうに答弁をした次第でございます。

○松田委員 幹部職ともなれば、役所という審議官以上ですか、それぐらいになれば、国のために、国益のために身をささげる、ノーブレスオブ

リージュという言葉がありますけれども、そういう存在で、例えば、降格されて嫌だ、身分保障が欲しいなんていう人はそもそも、適格性審査というのがありますよね、適格性にも値しないんじゃないか。もし身分保障が欲しいんだったら出世を望まなければいけないで、一般職でぬくぬくと身分保障につかっているわけですね。出世も欲しい、身分保障も欲しいという時代ではもはやないんじゃないか。それぐらい大きなことを考えないと、改革というのは進まないんじゃないかという気もしています。

私も役人をやっていたらこういうのを反対したかもしれません。ただ、役人を踏まえて、本当に公務員の幸せとか生きがいを考えれば、そろそろ幹部職のあり方についても大きなコンセプトの転換が要るのかなというふうに思っています。

身分保障がなくても生きていけるような人こそが幹部職になるべきである、そういうふうな考えもあるものですから申し上げているんですが、前回の二十七日の質問に際して、そこにちよつと戻りますと、公務員制度には二つの設計思想があるというふうに思い出していただけだと思います。

これは、もう一回繰り返して申し上げます。Aが、官も民もその能力は共通の尺度ではかることができる、官と民が相互に出入りすることが国全体としての人材活用になる、これはアメリカのリボルビングドア、これをAとします。

Bは、官の職務というのは民間とは異なる特殊なもので、官に奉職する者は終身公務員として生涯を公務にささげるべきである。これはドイツ型で、ドイツでは手厚い恩給というのがこれを支えている。

日本の場合は、恩給というものはどうの昔になくなって、長い間これを手当てしていたのは、優秀な人材を集めるために、労働市場が流動的でない日本の場合は、再就職の世話を役所がやるというところで担保してきた。でも、もうそれが時代に合わなくなってきた。こうなってくると、Bとい

う考え方もつとAという考え方にシフトしていかないと、この公務員制度自体が魅力ある職場ではなくなってしまう。

Aにシフトする際に私が重要と考えているのは、プロフェッショナルリズムだということにこの間御提案申し上げた次第です。このプロフェッショナルリズムがまさに身分から職業へという考え方になろうと思っているわけでありまして、プロフェッショナルともなれば、みずからの実力でどんどん民間に移ったり、そういうことが当然のことになる、それが先ほど言った設計思想のAであります。

その上で、問題の一つは、自分の実力で再就職した人も、これは天下りと世間から見られているということで、そうなってくると、この設計思想に移行しようとしても、なかなかそれが進みにくいという問題があつてしまつて、こういう批判に対して、ちゃんとこれは実力による再就職だということをはっきりさせるためにも、私どもの提案しているのは、例えば、政府が再就職の援助をするということとはもうしないとか、あるいは、あつせんに対しては罰則を設けるということを提案しているんです。

これも検討ということにはなっているんですけども、ただ、実際、まず今の状況についてなんですけれども、あつせんをしてはいけないというふうになつていて、あつせんをした人は懲戒処分の対象ということになつていっているんですけども、ただ、自分の仲間の公務員に対して、自分の知り合いの企業の人に、あの人はあなたの企業ですごく役に立つと思うけれどもどうかねというようなことというのは、ややもすればしよつちゅう起こるようなことでもあるんですね。

ただ、実際に今、この規制に違反してないということを明確に担保するというのはちよつと大変なことじゃないかと思うんですが、その辺は、実際、裏で結構そういうことがあるとかいうことはないのかどうか、それをどう担保されているのか。

そしてまた、懲戒処分が既にあるのであれば、これを罰則に上げるということが、どうしてそんなに大きな問題、どの点に大きな問題があると考えているのか、御答弁いただければと思います。

○稲田国務大臣 残念ながら、今回、三党合意の中に維新はお入りにならなかったんですけれども、それでも、前回の質疑等を通じて、先ほど御指摘になった公募の問題、また、今回の再就職あっせん規制についても、その中に今質問なされた趣旨が含まれているものというふうに承知をいたしております。

なぜ刑事罰をかけないのかということについては、犯罪として刑事罰で規制するというのは、やはりそう簡単なものではないというふうに私は考えております。刑事罰以外の手段をもつてあつせんの抑止を図ることが本当にできないのか、また、他の刑事罰との均衡はとれているかなどを踏まえて、慎重に検討すべきであるというふうに考えております。

○松田委員 懲戒処分ですと、役所の中であなあでやっていると、疑念の目で見られる可能性があります、さすがに、刑事罰があるとなると、再就職した人は、あるいは自分の実力で行ったんだというふうには、もっと世間から認められると私は思うんですね。だから、これは、やはりそういうふうな改革は考えた方がいいんじゃないかなというのを申し上げたいと思います。

それから、こうやって、私、先ほどプロフェッショナルと言いましたが、プロフェッショナルというのは、ゼネラリストでもスペシャリストでもなくて、自分の組織というのを超えて社会に価値を生み出していくという人たちだというふうにして、それはそれぞれの分野のバリエーションというものを生み出していくことを生きがいにして、それで、国益、国家のために尽くすというのが公務員の職業につくということであるというふうに定義できるかと思うんですけども、そうなるというと、プロフェッショナル型の人材をやはり集め

られるように、いろいろな工夫も必要だと思うんです。

今回、維新の会は、ややもすれば現役出向というのが非常に非難されているので、これを拡大するかのような条文については削除要求を出しているんですが、ただ、私自身は、現役出向というのでも、もっとちゃんと説明できるような形で規定すれば、必ずしもそんなマイナスイメージばかりではないと思っています。私自身も現役出向というのを経験したことがございます。

例えば、今、稲田大臣も、この法律の趣旨説明で、我が国の課題を克服し、強い日本を取り戻すため、政府の総合的人材戦略が急務と。我が国の課題の克服というのは、これは、民間企業よりむしろ非営利セクターとかNPOとか、そういうところが社会の課題に取り組んでいるわけですね。

私も、実を言いますと、役人をやりながら言論NPOというところの理事を個人でやっていました。NPOの経営というのは非常に大変でした。それで、言論NPOというのはいろいろな政策論をつくっていくという場だったものですから、できれば役所の現役の人が来てもらって、そういうのを手伝ってもらって、そうすると、役人にとっても非常に政策論の幅が広がりますし、役人のプロとしての資質の強化にもなるし、これは非常にいいんじゃないかと。

私は仕事の傍らやっていたんですけども、そういうものをもとに打ち出していくのであれば、もっともこの現役出向の意味というものは理解されて、いろいろな経験をさせて役人の要するに資質を向上させる、その趣旨がよくわかるようになるんですが、現状ですと、どうもマイナスイメージになって捉えられてしまうと思います。したがって、NPOとか非営利セクターへの出向について、これからどういうふうにお考えなのか、大臣のお考えを聞かせていただけたらと思います。

○稲田国務大臣 官民交流の範囲を拡大するということは基本法にも書いてありますし、本来の趣

旨は、今委員が御指摘になったように、役人のみずからの教養だったり幅だったり政策立案の能力を高めるためにやるものであります。その趣旨はきちんと誤解されないように発信をしていく必要があるかと思っています。

今回の改正で、基本法の規定に沿って、一定の要件のもとで、現行の株式会社等に加えて、社団、財団法人またNPO法人等も、人事交流の対象として、人事院規則で定め得るよう措置をいたしているところでございます。本日に信頼される開かれた組織となるためにも、官民の人材交流の促進は極めて重要な課題であり、そういう点をきちんと発信していきたいと思っております。

○松田委員 ぜひよろしくお願いします。

それと、プロフェッショナル型の公務員ということを考えるのであれば、これは、公務員というのは能力のある人を本当に集めていかなきゃいけないと思うんですね。ところが、現在の状況を見ると、官僚バッシングが長い間続いて、役所の財務省の後輩なんか聞いてみると、昔は、大蔵省に内定すると、大変名譽なことだと家族挙げて喜んでいたんですが、最近、財務省に内定したと言ったら、親が反対する、あんな評判の悪い役所はやめなさいと言われた。これは実際にあった事例なんですね。

ここまで来ると、これはグローバルゼーションが進めば進むほど、官僚もすごい国際競争をしているんですね、私もそれを経験しましたけれども、ほかの国に比べて待遇や魅力がない職種になれば、国際標準に比べてそれだけ優秀な人が来なくなる。これは日本にとつて物すごい国益の損失で、今の若い人たちの間でそれが進んでいないか非常に心配しているんですね。

待遇の面では、前回も日本は退官後の退職給付代替率が低いという話もしました。これを別にくしろというわけにいかないとすれば、やはり公務の魅力をもっと高めていくかということしかないと思います。

その場合、プロフェッショナルとして自分が社会に価値を提供し、それが評価され、そして役所をやめてもそれで生きていけると、それがあつてこそ、やはりこれから人が集まるんだろうというふうに思うんです。

私の経験から見ると、官僚というのは非常に、近年、特に官僚バッシングが激しくなると、いろいろなことに縛られ過ぎてしまっていて、職務専念義務違反とか結構いろいろ言われて、あちこちいろいろな場所に顔を出したりとか、非常に難しい。

私も言論NPOというのをやって、これは本務と良循環ができて非常によかったんですけども、それでも、もちろん勤務時間以外にやっていたんですが、ほかの活動をしている人に対しては、役人がバッシングされればされるほど萎縮して、余計なことするなという空気が非常に蔓延している。このところ少し考えた方がいいんじゃないかなと思います。

私が役所に入ったときに、もう亡くなりましたけれども、長富祐一郎という参事官が上司にありまして、当時、参事官というのは役所に三時間しかいないから参事官だと言われたことがあつて、大平総理のブレーンをしていたところから、朝から夜中まであちこち駆けずり回って、これが官僚の本分の仕事だと。それで、自分が管理職になって言論NPOをやったら職務専念義務違反だと怒られた。これはやはり官僚としての職業の魅力が随分下がっているんじゃないかなと思います。

官民人材交流も非常に大事なんですが、実際、民間の人に来てもらうようなスベックを整えて、こちらやらなきゃいけないんですが、その前にもっと官が、例えば講演に呼ばれて行ったら、自分の職務に関連する講演をすることについては報酬を受け取ってはいけないとなつていて、ね。

ところが、例えば、北海道に行きました、実費は出してもらいました、でもその後、懇親会があ

ります、ぜひ来てくださーいと言われて行ったら五千円取られた。何で自分は五千円取られて、時間までかけて、資料とかつくるのって大変なんですね、講演というの。それだったらもう講演なんて断るよという人がふえているんですね。

これは、民間から見ても役所からの生の情報をとるのは大事なことですし、やはり民間の声を役人が聞くのも大事。こういう何かどうでもいい規制が余りにも強過ぎる。この辺も考えていただかないと、プロフェッショナルとしての魅力は高まらないと思いますが、稲田大臣、いかがでしょう。

○稲田国務大臣 官民人材交流を推進するだけでなく、日ごろから各界との間の情報交換などの交流を促進することが必要であるという今の委員の認識、全く同じ認識であります。そういうことをもつとつと進めていくことで、官僚自身の能力も上がっていくでしょうし、また自分の仕事に対するやりがいというものが広がっていくということが、ひいてはこの国にとつての利益であるかと思ひます。

ただ一方で、官民癒着の防止など、公正性を確保し、国民から疑念を招かないようにすることによって公務への信頼を確保することも重要であり、そのバランスであらうかというふうに思ひます。

○松田委員 そのバランスがちよつと官僚が萎縮する方に行き過ぎていますので、そこはよく大臣にも考えていただきたいと思ひます。

この公務員制度、本当に公務員にとって魅力のある職業にしろらうということが最大の眼目だと思ひます。今までは公務員を締めることに、改革というそつちばかりしていたんですが、伸び伸びと仕事ができる職場にしていだくということを目指していただきたいと思ひます。

それをやる前提として、やはり自民党が野党時代に提案した真摯な改革案、我々はそれを言っているだけですので、ぜひ我々の要望、まだ採決までの、次の通常国会だそうですけども、よく議論

させていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

以上で私の質疑を終わります。ありがとうございました。

○柴山委員長 次に、大熊利昭君。

○大熊委員 本日もよろしくお願ひを申し上げます。

松田委員の大変包容力のある質問から、また私、ざすぎずした質問に戻りますが、もうしばらくの時間、大臣、御辛抱のほどをよろしくお願ひ申し上げて、始めさせていただきます。

また、財務省さんに、とても毎回お待たせをして、大変申しわけございません。まず、財務省さんの御関係の質問からきようは入らせていただきたいというふうに存じます。

今般、新設ということ、人件費予算の配分の方針の企画立案というものが新たに加わって、これを内閣人事局の所掌事務としてやる予定であるということだと理解しているわけなんです。本来は、これに加えて、既存でやっていたらという理解なんですか。人件費予算の配分の調整、これを既存で今財務省さんがやっていたらやるのだらうと思ひます。違つたら、御訂正をお願いいたします。

これも含めて、一貫して同じところでやる必要がある、その方が行政の効率化に資するのではないかとというふうに考えているのですが、いかがでございましょうか。よろしくお願ひいたします。

○葉梨大臣政務官 先生もう既に御案内のとおりでございすけれども、総人件費の基本方針ですとか人件費予算の配分の方針、これについては内閣人事局で一括して行うことになってまいります。

そして、それを具体の配分ということになってまいりますと、予算という形になりますので、予算を所管する大臣である財務大臣のところ、これを予算書の中に間違いがないように織り込んでいかなければいけませんので、そこで、非常に事務的な作業になってまいりますけれども、その予

算の配分を調整するというようなことを、財務省で行わせていただくというたてつけになっております。

○大熊委員 まさに御答弁いただいたとおり、その部分まで人事局がやるとなると、財務省の予算調整機能に抵触するんだということだろうと思ひます。四年前の議論でも、四年前の甘利法の、閣法の逐条解説にもそう書いてございました。

ただ、私が申し上げたとおり、やはりそれを一貫してやらないと、先ほどの人事院のところでもやりましたけれども、行政の効率として、上の方の工程は人事局、そして具体の、下の方の工程は財務省で引き続きやるということではなくて、私どもの立場ですと一貫して人事局がやるべきだと思ひますが、行政の効率化という観点だけからすると、一貫して全部財務省がやった方が、なれていらつしやるということもあり、かえつて効率がよくなるのではないかとというふうに意見を持っているわけですが、この点、重ねて財務省さん、政務官、いかがでございましょうか。

○葉梨大臣政務官 これは、どちらから物を見るかというようなこともあらうかと思ひますけれども、人件費の予算の所要額を計算する実務上の機能というのは、相当細々とした作業になってまいります。ですから、そういったものについて、予算全体の整合性ですとか、行政事務の効率性、これを確保していくには、やはり私どもとしては、財政法に基づいて一元的に予算を調整する大臣である財務大臣が行うのが適当ではないかと現段階では考えております。

○大熊委員 改めて確認なんです、これまで財務省さんの方で、人件費の予算の方針の企画や立案はされていたのか、この点についてお伺ひいたします。

○葉梨大臣政務官 先ほど、現段階と申しましたが、将来にわたつてもそのようにというふうに私は考えておるところでございすが、今の御質問にお答えをしたいと思ひます。

今まで財務省として、総務省ですとか人事院が

担当しています定員の、級別定数の個別の査定、これについては関与はしておりません。そして、まさに先生が御指摘のとおり、予算編成の過程で、各省からの要求の人件費積算に誤りがないとか、あるいは定員の査定の結果、人事院による級別定数の査定結果を織り込んでいるのかといったところをチェックいたしまして、人件費予算を計上しています。

総人件費の抑制という観点から申し上げますと、必要に応じて、そのような過程で、総務省、人事院とも協議を行っているところでありますので、人件費管理の方針という意味については、一定の関与を行っていると言つてよろしいかと思ひます。

○大熊委員 そうしますと、その一定の関与の部分は今回人事局の方に移る、ないしは新設をされる、つまり関与はなくなるんだ、こういう方針のところですね。こういう理解で合つていますでしょうか。よろしいでしょうか。

○葉梨大臣政務官 今回、まさに総人件費の基本方針それから人件費予算の配分の方針というのが内閣人事局において一括して行われるということになりましたので、このような問題についての関与というのは、財務省としてはなくなつてまいります。そして、これに基づいて、先ほど申し上げましたような具体の作業を行つてまいります。

○大熊委員 ありがとうございます。

それでは、続きまして、繰り返し出てまいりました公募の数値目標の関係でございすが、その中で、これまで、今回この内閣委員会でも論点が出てこなかった職務明細書等の関係をお尋ね申し上げます。

といいますのは、大臣の方から繰り返し、数値目標については、地方の方で無理な数値目標の設定によつて無理な公募が行われてきたのではないかと懸念があるという趣旨の御答弁が繰り返されるわけですが、こういうことを防ぐために、まさに二十一年法では、御存じのとおり

数値目標があつて、と同時に、各ポストの、コストじゃなくてポストの職務明細書、これが定められるという規定が同時に盛り込まれていたわけでございますね。

今回もし、政府の立場に立った論理で申し上げても、その無理な数値目標、これはまずいんだというところであれば、その論理自体は、それと同時に職務明細書も定める、これは一層強く定めなければならぬはずなのにもかかわらず、同時に今回の法案では職務明細書もおつこちやつていて、削除されている、全部削除です。公募の規定はちよつと残りましたけれども、職務明細書は全部削除されているということ、この点はどう理解したらよろしいのか、大臣にお答えを、副大臣ですか、お願いします。

○後藤田副大臣 委員御指摘のように、二十一年法案では職務明細書、これをというお話がございましたが、もう御承知のとおり、十九年に人事評価制度につきまして法律ができて、それが平成二十一年十月から本格実施されているところでございます。その中に人事評価制度というものがしっかりとございます。これは、幹部職を含む各ポストが直面している課題、また必要な能力等が明確となっているところでございます。

よつて、基本法におきましては職務明細書について規定されていないということなどを踏まえて、基本法においては規定しないということでございます。

要は、職務明細書と同等のものが人事評価制度においてございますということでございます。

○大熊委員 事務方の御答弁なんだろうと思いますが、二つの意味で反論させていただきます。済みません、一つかもしれません。

平成二十年の十一月十四日の顧問会議で、はっきりとこれは求められていることなんです、職務明細書については。

そして、もう一つ、二つ目を思い出しました。十九年改正国公法とおっしゃった。確かにそれで人事評価が入りました。でも、二十一年法なん

すね。今、副大臣の答弁されたことが理由なら、あのときだつて入らなかったはずなんです。

もう一回申し上げますと、今、副大臣が最初に御答弁された理由ならば、まあ後ろの方がつくつたものなんでしょう、事務方が。であれば、同じ理屈で、論理で、二十一年法でも入らなかったはずなんです。なぜならば、十九年改正国公法で入ったものだからね、人事評価は。それで二十一年法です。同じ理屈であるならば、二十一年法でも入らなかったはずなんです。

そしてまた顧問会議、平成二十年十一月十四日の顧問会議の報告ではつきりと、この職務明細書、当時ジョブディスクリプションと言っておりまして、これが求められているんです。

二つとも、申しわけないんですが、はつきりとこれは明確に違うんじゃないかなというふうに申し上げられることなんです。

いま一度、なぜなのかを御答弁お願いいたします。

○後藤田副大臣 時系列的な話をするとな先生の言われるとおりだと思うんですが、しかしながら、先ほど申し上げました、いわゆる二十一年十月からの本格実施されているこの人事評価制度、やはりこれ自体で先ほどの職務明細書と同等のものとしてこれは活用できる、こういう判断をいたしましたものでございます。

○大熊委員 それでは、四年前の麻生政権のもとで、甘利大臣のもとではなぜそういう判断にならなかったのか。これは、お伺いしても大臣が違うということなのかもしませんけれども、同じ自民党政権として、これではちよつと論理の整合性が、同じ基本法のもとに実定法をつくっているんだ、しかも同じ自公政権なんだという中でちよつと整理ができないうんですが、一言、何か大臣の方からいただけますか。

○福田田務大臣 委員御指摘のとおり、平成二十年十一月十四日の国家公務員制度改革推進本部顧問会議報告において、ポストのジョブディスクリプションと評価基準を明確にする必要があるとい

う意見が出されていることは承知をいたしております。ただ、その顧問報告があつて、その後の人事評価の本格的な実施が地方まで実施されたのは平成二十四年一月以降のことでございますので、それで十分というふうに判断した次第でございます。

○大熊委員 ちよつと論理的に余り整理がつかないんですが、あと十三分ぐらいなので次に行かせていただきますと、ちよつと総論的なところを飛ばして、引き続き、例の七十八条の二、特例降任の条文規定なんですが、前回の御答弁、次長と大臣の御答弁はそれぞれ、要は複数の、例の五人のケースで複数同時に降任させるというケース、それぞれ御答弁が違つておりまして、次長は観念的に順番をつけると言われている。つまり、X、X2を同時に降任させるときに、例えば最初Xとすると、残りの四人と比較する、次に、もうXは観念的に降任させていますから、残りのX2は三人とやるんだ、観念的な順番があると答えた。ところが、大臣は違うことを答えてられていて、X、X2だつたら相互には比較しないんだ、残りの三人と比較するんだと答弁されている。つまり、メカニズムが違うんです、同じ条文に対して。つまりサブスタンスが違う。

法制局部長にお伺いします。条文上はどちらが正しいんでしょうか。

○松永政府参考人 お答え申し上げます。改正案におきます第七十八条の二におきましては、幹部職員の降任に関する特例の要件といたしましては、同じ組織で同じクラスの他の幹部職員と比較して勤務実績が相対的に劣っていること、それから、その人にかえてそのポストに任命すべき適当な者が他にいない場合であること、それから、他のポストに転任させることができないこと、この三つの要件が定められておりますが、その第一の要件であります、他の幹部職員に比して勤務実績が劣っているという同条第一号の規定は複数の者が該当することもあり得ると考えられて、そういう意味では、それは当然複数の者が

が該当することはあり得るといふふうに考えているところでございます。

○大熊委員 あり得るといふことなんです、そのあり得るといふ条文適用のメカニズムについてお伺いしているわけなんです。

その五人のうち二人を同時にという場合に、まず最初の一人が最初四人と、複数のうちのもう一方の、例で言うところX2も含めた四人なのか、大臣がおっしゃる通りに、それぞれのグループを除く三人なのか。次長は四人だ、大臣は三人だ、こう言っている。法制局の審査の過程で条文の適用はどちらなのか、はつきりさせていただきたいんです。

○柴山委員長 質問の趣旨がわかりますか。一応、法制局が指名されておりますので、御答弁をお願いします。松永第三部長。

○松永政府参考人 今申し上げたとおりでございますが、要するに、お答えが、その場合に、一時で、人事異動みたいのに一人に対象が限られるのかというお話か伺つておりますが……(大熊委員「そういうことじゃない、適用する」とすると、どういうメカニズムで適用するんですかということですよ」と呼ぶ)はい。

条文に書いてございますが、当該幹部職員につきまして、他の官職を占める他の幹部職員に比し、まして勤務実績が劣っているものとして人事院規則で定める要件に該当する場合、この場合が第一の要件を満たすということでございます。

○柴山委員長 それでは、前回の答弁について、もし補足することがあれば、川淵内閣官房行政改革推進本部国家公務員制度改革事務局次長。

○川淵政府参考人 お答え申し上げます。前回のやりとりの引用になつて恐縮でございますが、委員の御質問に対して私は前回、委員御指摘の点は、この規定を適用するに当たつて、観念的に適用の順番があるというふうなことでおっしゃっているのかというふうに存じますというふうにお答えしております。

前回のやりとりで、委員の質問の御趣旨が、あ

る職制上の段階にある幹部職員の相対的な優劣について、一人ずつ比較していくので一度に降任できる職員は一人に限られるのではないかというイメージを持って質問されるのではないかと思います。また分析していただいてもそういうことだろうと思うんです。

ちなみに、四年前の二十一年法の逐条解説には、一人一人、最初に御答弁された観念的な順番のような、紙で、内部で検討されていたわけですね。と私は理解しております。そういった紙もたしか配られたかというふうに、それだけ難しいんですよ、非常に難しい。

そして、前回申し上げたとおり、では各省へ行つて大臣が、あるいは役所の中の、官房長さんかわかりませんが、この条文を見て、例えば二十一年後見た方がどうなるか。同じこの瞬間でも、大臣と次長の間でも、私たちの間でもこれだけ難しい、こういうものが安定的に解釈されて運用されていくのか甚だ疑問なのではないかなというふうな意見を申し上げて、ちょっと次に参ります。あと五分です。

そして、これはまた前回からの約束、政官接触時の記録書式の件、これは前回の、私の質疑があるときまでに最大限やりますよと、次長、この場でおっしゃっていただきましたが、この瞬間でも何もない、つまりゼロ回答でいらつしやるんですが、この点、どうなつていらつしやるか、教えていただけますか。

○川淵政府参考人 お答え申し上げます。
政官接触の記録の作成、保存等に係る御質問でございます。

政官のあり方の申し合わせでは、国会議員等から個別の行政執行に関する要請、働きかけについて、それから、政官接触した場合における記録の作成、保存、その他の管理について、それから、法案の作成等の政策立案過程においての政から官への具体的な働きかけがあった場合についての決り事があることでございます。政官のあり方の申し合わせでは、これらにつきまして、各府省において適切に対応することを求めています。

○大熊委員 いずれにせよいくのが、ちょっと

そこが論理の飛躍になつておりまして、私としては、あるいはこちらで聞いていらつしやる皆さんとしては、答弁が変わつたという、よく議事録をまた分析していただいてもそういうことだろうと思うんです。

ちなみに、四年前の二十一年法の逐条解説には、一人一人、最初に御答弁された観念的な順番のような、紙で、内部で検討されていたわけですね。と私は理解しております。そういった紙もたしか配られたかというふうに、それだけ難しいんですよ、非常に難しい。

そして、前回申し上げたとおり、では各省へ行つて大臣が、あるいは役所の中の、官房長さんかわかりませんが、この条文を見て、例えば二十一年後見た方がどうなるか。同じこの瞬間でも、大臣と次長の間でも、私たちの間でもこれだけ難しい、こういうものが安定的に解釈されて運用されていくのか甚だ疑問なのではないかなというふうな意見を申し上げて、ちょっと次に参ります。あと五分です。

そして、これはまた前回からの約束、政官接触時の記録書式の件、これは前回の、私の質疑があるときまでに最大限やりますよと、次長、この場でおっしゃっていただきましたが、この瞬間でも何もない、つまりゼロ回答でいらつしやるんですが、この点、どうなつていらつしやるか、教えていただけますか。

○川淵政府参考人 お答え申し上げます。
政官接触の記録の作成、保存等に係る御質問でございます。

政官のあり方の申し合わせでは、国会議員等から個別の行政執行に関する要請、働きかけについて、それから、政官接触した場合における記録の作成、保存、その他の管理について、それから、法案の作成等の政策立案過程においての政から官への具体的な働きかけがあった場合についての決り事があることでございます。政官のあり方の申し合わせでは、これらにつきまして、各府省において適切に対応することを求めています。

○大熊委員 いずれにせよいくのが、ちょっと

定のフォーマットを作成するということは求めていないところでございます。

これらにつきまして、私の周りで若干調べてみましたけれども、必ずしも、特定のフォーマットにおいて記録をつくつたり報告したりということではないということでございます。

これはなぜかでございますけれども、接触の態様も事務事業によつてさまざま考えられますし、また、個別の案件ごとの対応か、また政策立案過程の一環としての記録保存であるかということ、いろいろな形がございます。一律に特定のフォーマットを用いるということを求めることは必ずしも適切でないためというふうに考えられます。

いづれにいたしましても、特定のフォーマットはないものの、職員が国会議員と接触した場合における当該接触に関する記録の作成、保存等につきましては、各大臣等の指揮監督のもと、各府省において適切に実施されているものというふうにご認識しております。

○柴山委員長 ちょっと待ってください、川淵次長。大熊君はそんなことを聞いているんじゃないんです。前回、川淵次長が、この場に、一定はしていないかもしれないけれども、そのフォーマットを、墨塗りでもいいから提出されるということをおっしゃつたので、それを求めているんです。どうぞ御答弁ください。

○川淵政府参考人 特定のフォーマットはないという……

○柴山委員長 いや、だから、提出するというふうにおっしゃつたから、それがどうなつているかということをお願いしているんです。

○川淵政府参考人 決まったフォーマットについて、あるかどうかということについて……
○柴山委員長 いや、だから、提出するというふうにご場でああなたが御答弁されたことについて、それがどうなつたかということをお願いしているんです。

速記をとめてください。
〔速記中止〕

○柴山委員長 速記を起してください。
質疑を続行します。どうぞ、川淵次長。

○川淵政府参考人 私が確認した範囲で、実際にあるフォーマット、あるいはこういう記録をつくつていましてということについては、例えば私も事務局の例などもございますので、そこは出したいたと思います。

○柴山委員長 いや、だから、次回の黒熊君の質問まで提出するというふうに川淵次長が答弁されたので、それを大熊君が聞いているんです。今、この場にはないんですか。あるんですか。

○川淵政府参考人 今、この場で、ここでお示しするような形ではございませんけれども、すぐ、しかるべく用意をして、お出ししたいと思っております。

○柴山委員長 いつ。（発言する者あり）
いやいや、前回、私と川淵次長との間で話したことです。私が出せと言つたんじゃないで、川淵次長が出すというふうにご答弁されたんです。

○福田国務大臣 大変失礼しました。
黒塗りでもいいという委員長の御指示でございます。今、次長の答弁は、統一したフォーマットはないということですが、ばらばらでも、黒塗りでもいいという委員長の御指示ですので、速やかに出すように指示をいたします。

○柴山委員長 では、次回、理事会に提出するというところで、御了解いただけますでしょうか。
○大熊委員 はい、お願いいたします。
恐らく、あと、ほとんど時間がないので、最後、残り、国家戦略スタッフですね、問題点だけ指摘させていただきます。
今回の措置では、補佐官のままで、人数そのまますから、要するに内閣法二十条一項を変えていないですから、五人以内しかできないんです。何かあつて、六人以上に総理がしたいと思つても、できないという問題点があります。
ちなみに、二十一年法の解説では、複数のチー

ム、国家戦略スタッフですね、国家戦略スタッフチームのようなものが複数活動できるように適切な規模を確保する、時の内閣によって、社会経済情勢の変化に応じて急遽増員することができ、それが時の内閣総理大臣自身の判断によって弾力的に増員できるということ、二十一年法の国家戦略スタッフの書きぶりであります。

これを大臣、よく比較してください。今回の大臣が出された法案、これはできません。五人以下しかできない。しかも、所掌事務については内閣総理大臣の企画立案という限定をさらにかけてきたので、国家戦略スタッフチームが、こういう企画立案でと総理に上げることもできません。こういう縛りががんじがらめにかかっている法案を大臣は出されたということを指摘して、終わらせていただきます。

以上です。

○柴山委員長 次に、村上史好君。

○村上(史)委員 生活の党の村上史好でございます。

きょうは、野党提出案と政府案、それぞれお伺いをさせていただきたいと思ひます。生活の党としては、まだ野党案についての質疑、一度もしておりませんでしたので、おくれればせながら質問をさせていただきたいと思ひます。

質問させていただく前に、野党案を提出した思ひ、公務員制度改革にかける思ひというものを、まずお伺いさせていただきたいと思ひます。

○大熊議員 ありがとうございます。お答えをいたします。

やはり私も、公務員制度改革というのは、国家間の国際競争、これは大変激しくなっている。総理のお言葉ですと、国際的な大競争時代を捉えてというふうにおっしゃる、まさに私はそのとおりだと思ひます。

そのために、諸外国より、より強く柔軟な制度、国家公務員の制度、これが非常に重要なのではないかとこのように考えている。あるいは、基本法の第一条でも、「社会経済情勢の変化に対応

したものとする」と、まさに私、冒頭申し上げた部分ではないかということでございます。

そのためには、幹部職員、企業でいえば執行役員に相当するような、あるいは役員さんに相当するような職務の方々、こういった方々を、身分保障で守られた、そういう職のままでではなく、先ほど松田委員からの質疑もございましたが、プロフェッショナルを目指した、そういう柔軟な制度にするために、一般職から外して、身分保障を外して、特別職ということで措置していくということが不可欠なのではないか。と同時に、これをやることによって、憲法上の問題、一般職のままであることによるいろいろな憲法上の制約、これもクリアカットに外すことができるのではないかと、一石二鳥なのではないかというふうな思ひで提出をさせていただいたところでございます。

○村上(史)委員 ありがとうございます。私が次に質問する内容まで踏み込んでお答えをいただきます、ありがとうございます。

公務員制度改革にかける思ひというのは、与党、野党にかかわらずあると思ひます。そういう中で、具体的な内容について、政府案そして野党案、違つてまいります。

その点についてお伺いしたいんですけれども、先日質問をさせていただきました。今も、幹部職を一般職と切り離すかどうかというところで全く見解を異にしております。

いま一度、政府案の、一般職を切り離さない大きな理由、改めてお聞かせください。

○稲田国務大臣 今、大熊委員のお話を伺っております。今、目指すところは一緒です。今御指摘になったように、この大競争時代において、縦割り行政の弊害を排して、それぞれの公務員が自分の能力を高めつつも国家国民のために邁進できる、そういう組織をつくらうという思ひは一緒です。

ただ、それをするのに、幹部職員、審議官以上を全部特別職にしないと弾力的な運用ができないのかどうかと考えたときに、私は、そこまで

しなくても、一つ特例降任の制度を設けるだけで随分違つてくるというのが一つ。

そもそも一つは、やはり国公法の原則である政治的な中立公正、能力・実績主義という、その国公法の一般原則をやはり幹部職にも適用すべきであつて、特別職にするということについては、今回規定をしなかつたということでございます。

○村上(史)委員 そのお答えも何度もお聞かせいただいておりますけれども、少なくとも、野党案の方を私は支持をしたい。野党時代の、みんなの党さん、自民党さんとの案は、正直なところ、当時、私は民主党におりましたけれども、民主党よりいいなと思つていたぐらいなので、そういう面では、この案というのはいやいいなという面、今回支持をさせていただきたいと思ひます。

そこで、今大臣もおっしゃいましたけれども、政府案の特例降任と野党案の特例降任の違い、この違いの、特別降任の必要性について、大熊委員の方からお答えいただきたいと思います。

○大熊議員 これまでの質疑、先ほどの質疑でも、ある程度明らかになつたと思うんですが、政府案の特例降任の規定、七十八条の二の規定ですね。非常にこの瞬間でも解釈が困難で、これはとても各任命権者が適正に運用しているものとはなかなか考えにくいのではないかと、非常に難しい、法制局の方が来て、なかなか容易には答えられない、それほど難しいもの、それが実際に運用できるかという大きな問題点がある。

一方、私どもが出させていただいております幹部国家公務員法の特例降任の要件は、「内閣による行政の遂行を最大限に効果的に行う上で必要と判断するとき」に行われるというふうに明記されておりました、ずっと運用がフレキシブル、柔軟、弾力的にできる。しかも、一段階だけではない、管理職の最上位、つまり課長級までの降任ができるという、もっと幅広く、柔軟、弾力的にできる、こういう制度だということに考えているところでございます。

○村上(史)委員 ありがとうございます。まさに弾力的な人事を行う上においても、また、能力主義を取り入れるという意味においても、やはり幹部職の身分、一般職とは切り離すべきだという主張に私は同意をいたしますし、できることなら、そういう方向で政府案も修正をいただければというふうに思ひます。

時間も経過をいたしましたので、あと一問、野党案で予定をしておりましたけれども、次の政府案への質問に移らせていただきたいと思います。大熊委員、どうもありがとうございます。

先日の議論の続きになります。

先ほど、野党の委員の方から極めて素朴なお話がありました。公務員に労働組合は必要なのかという、極めて素朴な疑問だと思ひますが、基本法十二条にきつちりと、自律的な労働関係の措置を講ずるということが明確になっておりますので、そういう観点からも、労働組合のあり方というものもやはり当然決まってくると思ひます。民間であろうと公務員であろうと、生活者でありますから、その生活者の不利益がないように、そういう観点から、やはり労働組合のあり方というのは当然だと思ひます。

そういう観点から、先般、大臣の御答弁で、自律的な労働関係制度の措置については時期尚早だ、また、国民の理解が必要なんだという御答弁ではありましたけれども、具体的にどういう形で今後努力されていくのか、その点についてお答えをいただきたいと思います。

○後藤田副大臣 ありがとうございます。

今委員おっしゃつたように、基本法十二条、これにつきましては、政府といたしまして、自律的労働関係制度を措置する責務を引き続き有している、このように思っております。

ただ、民主党政権下の平成二十三年六月に国会に提出されました国家公務員制度改革関連四法案、これが廃案になつた経緯、また、その後の状況、環境の変化を踏まえますと、多岐にわたる課題があると思ひます。引き続き慎重に検討する必

要があるということでございますし、同時にやはり、便益及び費用を含む全体像を国民に提示するという規定がございますので、このことも含めて、引き続き、関係者の御意見を伺いながら、国民の理解が得られますように検討する必要がありますと思っております。

○村上(史)委員 それも具体的なお答えは出にくいかもしれませんが、少なくとも民主党政権下では、この十二条の措置をするためにそれなりの努力をしているわけですね。

例えば、二十一年には工程表を作成されていきます。また、二十二年には自律的労使関係に関する改革素案というものも出ておりますし、そして、パブリックコメントも実施をされていきます。また、二十三年には基本法に基づく改革の全体像を示して、最終的に四法案を提案したという過程がございます。そういう努力をやはり具体的な形でしていかないと、本気で自律的な労使関係の措置をするのかどうか大変疑わしい、そういう感を否めません。

そういう面で、参考人質疑でもそのことは指摘をされておりました。島田陽一早稲田大学教授が、基本法が成立する運びとなった際も早急に自律的労使関係制度の措置を進めていただいて、フランスのとれた公務員制度を開始していただきたいという意見もございました。また、ILOからも示されているように、早急な公務員制度の改革に完了を求めるということにも反するという指摘もいただいております。

最後に、大臣にお伺いをしたいと思います。基本法には時期の制約は書かれておりません。しかしながら、基本法が成立をして、もう数年経過をいたしております。いつまでも先送りというわけにはいかないと思います。

先日も申し上げましたが、やはり、基本法にのっとりそれを措置していく、そういうための具体的なスケジュール、見通しもすべきだと思います。これは法案が成立しようがしまいが、まずそういう方向で、来年のことになると思いま

すけれども、しかし、その間何もしないということではなくて、やはりそういう工程表、スケジュールというものを大臣がリーダーシップを発揮して国民に提示すべきではないか、そのように考えますが、大臣の御見解を伺います。

○稲田国務大臣 改革基本法の十二条がある、そして、その措置は今回は見送ったわけでございます。その理由は、何もしなかったのではなくて、私が就任いたしましたから、自分のもので意見交換会を開きまして、その中で、自律的労使関係制度についてを議題として、有識者から、また使用者、職員団体からも幅広い御意見をさまざまいただいたところでございます。

その具体的な意見については、ここではもう申しませんけれども、その結果、自律的労使関係制度についてはまだ引き続き慎重に検討する必要があるのではないかと、いうふうに考えておりました。国民の理解が得られる制度を念頭に置いた費用と便益をお示しする段階にはまだ来ていないというふうに考えたわけでございます。

先ほど委員が御指摘になったこと、そして、法案の成立はともかくとおっしゃいましたが、まずはこの法案の成立に全力を注いでまいり、御指摘の点は、その点検討してまいりたいというふうに考えております。

○村上(史)委員 ありがとうございます。終わります。

○柴山委員長 これにて本日の質疑は終了いたしました。

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。

午前十一時四十七分散会

第一類第一号

内閣委員会議録第十二号 平成二十五年十二月四日

平成二十五年十二月十八日印刷

平成二十五年十二月十九日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

〇