

第百八十六回国会
衆議院
内閣委員会
議 録 第 五 号

平成二十六年三月十二日(水曜日)

午前九時開議

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 橘 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

青 山 周平君 秋 葉 賢也君

池 田 道孝君 大 岡 敏孝君

鬼 木 誠君 勝 俣 孝明君

川 田 隆君 小 林 史明君

小 松 裕君 新 谷 正義君

田 所 嘉徳君 田 中 英之君

高 木 宏壽君 豊 田 真由子君

中 谷 真一君 中 山 展宏君

長 島 忠美君 福 山 守 君

山 田 美樹君 吉 川 越 君

大 島 敦君 後 藤 祐一君

津 村 啓介君 若 井 康彦君

遠 藤 敬君 杉 田 水脈君

中 丸 啓君 山之内 毅君

興 水 恵一君 濱 地 雅一君

大 熊 利昭君 赤 嶺 政賢君

村 上 史好君

議員 松田 学君

議員 近藤 洋介君

議員 大熊 利昭君

議員 後藤 祐一君

國務大臣 (公務員制度改革担当) 稲田 朋美君

内閣官房副長官 加藤 勝信君

内閣府大臣政務官 福岡 資麿君

財務大臣政務官 葉梨 康弘君

政府特別補佐人 (人事院総裁) 原 恒雄君

政府参考人 (内閣官房行政改革推進本部 国家公務員制度改革事務局 局長) 川淵 幹児君

政府参考人 (人事院事務総局人材局長) 千葉 恭裕君

内閣委員会専門員 室井 純子君

委員の異動

三月十二日

補欠選任

青 山 周平君

池 田 道孝君

川 田 隆君

小 林 史明君

同日

補欠選任

池 田 道孝君

青 山 周平君

小 林 史明君

本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件

国家公務員法等の一部を改正する法律案(内閣提出、第百八十五回国会閣法第一九号)

幹部国家公務員法案(渡辺喜美君外五名提出、第百八十五回国会衆法第一五号)

国家公務員法等の一部を改正する法律案(津村啓介君外四名提出、第百八十五回国会衆法第一六号)

国家公務員の労働関係に関する法律案(津村啓介君外四名提出、第百八十五回国会衆法第一七号)

公務員庁設置法案(津村啓介君外四名提出、第百八十五回国会衆法第一八号)

国家公務員法等の一部を改正する法律案(渡辺喜美君外四名提出、衆法第一号)

○柴山委員長 これより会議を開きます。

第百八十五回国会、内閣提出、国家公務員法等の一部を改正する法律案及びこれに対する西川公也君外七名提出の修正案並びに第百八十五回国会、渡辺喜美君外五名提出、幹部国家公務員法案、第百八十五回国会、津村啓介君外四名提出、国家公務員法等の一部を改正する法律案、国家公務員の労働関係に関する法律案、公務員庁設置法案及び渡辺喜美君外四名提出、国家公務員法等の一部を改正する法律案の各案及び修正案を一括して議題といたします。

この際、お諮りいたします。

各案審査のため、本日、政府参考人として内閣官房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、人事院事務総局人材局長千葉恭裕君の出席を求め、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〕

○柴山委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○柴山委員長 これより各案及び修正案を一括して質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。後藤祐一君。

○後藤(祐)委員 民主党の後藤祐一でございます。

昨年の臨時国会、この内閣委員会において、この国家公務員法改正案については、与党の皆様方の御努力、そして稲田大臣を初めとした政府側の皆様の柔軟な姿勢、これに敬意を表したいと思っております。

何とか合意が成立したということ踏まえて、きょうは、幾つか確認的に、今後実際に運用していくに当たって、この法案の条文をどう解釈して

いくか、そして、今後まだ決めなきゃいけないことはいろいろあるでしょうから、これについて幾つか御質問を申し上げたいと思います。

ちよつとその前に、あわせて、先日、閣議、閣僚懇談会の議事録作成について新たな方針が示されました。冒頭、これについて幾つか確認をさせていただきたいと思っております。

まず、現時点において、閣議及び閣僚懇談会については、正式な議事録、議事概要は作成していないということでございますが、後世というか後で、閣議で一体どういう議論があったのか事務的に確認するという意味においても、何らかの議事メモ的なものは作成しているのでしょうか。

○加藤内閣官房副長官 今御質問ございました閣議あるいは閣僚懇談のいわゆる議事メモについては、現在は作成しておりません。

○後藤(祐)委員 きょうは、配付資料に公文書管理法がありましても、配付資料の二枚目の第四条一項のところは現行法です。二項のところは、これは我々が出している公文書管理法改正案で、二項を追加してどうかという案を出しているわけでございまして。

この四条、現行の一項を見ますと、「意思決定に至る過程並びに当該行政機関の事務及び事業の実績を合理的に跡付け、又は検証することができ

るよう、処理に係る事項が軽微なものである場合を除き、次に掲げる事項その他の事項について、文書を作成しなければならぬ」となっておりますが、閣議における案件表あるいは配付資料以外の、実際に閣議で行われた発言内容、これがこの公文書法四条でいうところの「意思決定に至る過程」に該当することはあり得ますか。

○稲田國務大臣 公文書管理法四条は、意思決定に至る過程並びに当該行政機関の事務及び事業の実績を合理的に後づけ、または検証することがで

きるよう、文書の作成義務を規定しているところ
でございませう。

閣議の議論についても、公文書管理法第四条の
「意思決定に至る過程」となり得ると思ひます。

○後藤(祐)委員 そうしますと、閣議における発
言内容が「意思決定に至る過程」になり得るとする
と、それについての文書を作成する義務が、公文
書管理法四条上、あるのではないですか。

○稲田国務大臣 ただし、公文書管理法第四条は
議事録作成を一律に義務づけているものではなく、
閣議については、各行政機関において、閣議
請議書など閣議に至るまでの文書を保有している
ほか、内閣官房では、閣議案件表、閣議配付資
料、閣議発言要旨などが保有されており、これら
の文書を総合することにより、閣議決定等の経緯
を合理的に後づけ、または検証することは可能で
あるというふうに認識をいたしております。

○後藤(祐)委員 もう一回確認しますが、先ほど
言ったように、案件表、配付資料以外の閣議にお
ける音声の発言内容が「意思決定に至る過程」にな
ることはあり得ますか。もう一回確認します。そ
の部分についてのみ、「意思決定に至る過程」にな
り得ますか。常になるとは申し上げません。

○稲田国務大臣 公文書管理法四条の趣旨は、政
策決定の過程について検証できるようにということ
でありますので、あり得るのかという御質問であ
れば、あり得るというふうに考えております。

○後藤(祐)委員 もう一回聞きます。
明確な答弁、ありがとうございます。であると
するならば、そのような「意思決定に至る過程」に
なり得た発言内容については、文書を作成する義
務があるのではないですか。

○稲田国務大臣 あり得るかあり得ないかという
ことであれば、あり得るということで御答弁をい
たしました。

ただ、閣議については、閣議に至るまでの文書
については各行政機関で保有をして、内閣官房
で、案件表、配付資料、また閣議発言要旨などが
保有をされておりますので、これらの文書を総合

すること、合理的に後づけ、検証することは可
能であったのではないかと今思ひます。

○後藤(祐)委員 そこが答弁いただけないのは大
変残念ですが、そういう法律上の義務を果たして
いないということもあって、今度、議事録をつ
くことになったと推察させていただきます。

それでは、続きまして、NSCについてお伺い
したいと思ひますが、NSCの議事録について
は、配付資料の三枚目。

これは昨年の安全保障特別委員会の中で、附帯
決議、これは案とありますが、これでセットされ
ております。附帯決議となったものでありまし
て、その一という方には、「国の安全保障を損ね
ない形で速やかに会議録その他の議事に関する記
録の作成について検討し、その結果に基づいて必
要な措置を講ずること」とされております。

その後、NSCは設置され、これまで十三回開
催されておりますが、この議事録及び議事概要を
つくるかどうかについてはまだ決まっていな
い事務方から伺っておりますが、このような附帯決
議が付されているにもかかわらず、速やかにこの
対応を決めないで会議を開いていることは問題だ
と考へますが、なぜ議事録ない議事概要をつ
くということを決定していないのでしょうか。

○加藤内閣官房副長官 今いただきました資料の
まさに附帯決議なども踏まえまして、国家安全保
障会議の審議内容は機微な情報も含むので、公表
のあり方や関連文書の作成及び取り扱いについて
は、国家安全保障会議の性質などを十分に勘案し
つつ、また国家の安全保障を損ねない形でどうい
うふうにしていくのかについて、今鋭意検討させ
ていただいているところでございます。

なお、さはさりながら、では、今、作成方針が
決定したときに、さかのぼって過去の分はどうな
るのかという御指摘も含めていたのではないかと
思ひますけれども、それについては、何が話し合
われ、結論がどういうものであったか、記録に残
すことは大変重要であるというのとは私も認識し
ておりまして、これから具体的な作成方針をつ

くっていくわけでありませうけれども、その方針が
決まれば、それに対処でき得るようなことで今現
状も対応させていただいている、こういうことで
ございませう。

○後藤(祐)委員 要するに、これから議事録なり
をつくるということが決まった場合には、これま
で開かれた分についてもさかのぼって議事録を、
私は公開しろと言っています、事務的にさかの
ぼって作成することができるよう用意はしてい
るという趣旨でよろしいでしょうか。

○加藤内閣官房副長官 決議もございませうけれ
ども、基本的には、先ほど議論されております公文
書管理法第四条というのがございませうから、そ
うしたことも含めて、必要な対応がとれるような体
制にはしてある、こういうことでございませう。

○後藤(祐)委員 ぜひ早目に方針を決めていた
いて、事務的にでもさかのぼって議事録を作成し
ていただきたいと思いますし、この方針は、附帯
決議がきちつと付されておりますので、早く決
めていただきたいと思います。

そして、本来は、閣議においても同じなんです
ね。NSCにおいて、今のうちに、そういう方針
が決まるときに備えて対応できるようにしている
わけですから、閣議においても、そのときに備
えて対応しておく必要があるんじゃないですか。特
に今、四月以降の閣議及び閣僚懇談会における議
事録は作成して公表、まあ公表というところまで
するかどうかは、またちよつといかがなものかと
いう点もあるんですけれども、とりあえずこれか
ら後、まだ三月も何回か閣議がありますけれど
も、後で対応できるようにすべきではありませ
んか。

○加藤内閣官房副長官 現時点では、具体的にど
ういう形で閣議のものを残していくのかというこ
とで、今鋭意検討させていただいております。
それを閣議決定して、それを踏まえて四月以降対
応する、こういうことでございませう。

現状においては、先ほど大臣からもお話があ
りました、そうした資料を残しておりますので、そ

ういった形で対応させていただきたい、という
ふうに思っております。

○後藤(祐)委員 これは、NSC以外の、関係閣
僚会議のもの、閣僚が参加するような会議につ
いてはおよそ全て該当すると思うんですね。今
後、閣議及び閣僚懇談会、そしてNSCで議事録
を残すというふうな形になっていくのであれば、
その他の閣議メンバーが参加するような会議につ
いても、公開するかどうかはまた別の判断があ
ると思ひますが、少なくとも議事録を作成すべ
きだと考へますが、いかがお考えでしょうか。

○稲田国務大臣 今委員御指摘の閣僚会議等につ
いては、数多く存在することに加えて、設置根
拠、運用も異なるという事情もあるため、公文書
管理を担当する私のもとで運用の現状を現在調査
をしているところであります。

その上で、公文書管理法第四条の趣旨に基づ
いて、対応を踏まえた必要な措置を検討してまい
りたいと思っております。

○後藤(祐)委員 設置根拠はさまざまかもしれ
ませんが、それら全ては、公文書法第四条の「意思
決定に至る過程」に該当し得るわけですよね。その
点を確認したいと思ひます。

公文書法四条で見たときに、そういった関係閣
僚会議における、配付資料ではなくて、音声によ
る発言は、四条の「意思決定に至る過程」になり
得ますか。

○稲田国務大臣 四条の趣旨は、重要な政策決
定、そしてそれに至る過程を、きちんと公文書と
して後から検証できるように作成をしていくこと
を義務づけていると思ひます。

そういう趣旨からすれば、なり得るのかという
質問であれば、なり得ると思ひます。

○後藤(祐)委員 はつきりとした答弁、ありが
うございます。

なり得るのであれば、四条の趣旨からすれば、
これは議事録を残す必要が法律上の義務だと考
へますので、ぜひこれを踏まえた対応をお願いし
たいと思ひます。

ただ、私は、議事録を残すということと公開すべきというものは別のものだと思っています。何でも公開されるのであれば、それは会議における発言が萎縮してしまう効果があると思います。これは、情報公開法の五条の不開示理由に該当するかしないかというところで厳密に判断すればいいというふうに思います。

その上で、今回の閣議及び閣僚懇談会の、これは公開するそうなんです、情報公開法に照らしながらやるということなんですけれども、結局、萎縮効果が発生し得るんじゃないか。つまり、逆に言う、今まで何で議事録をつくってなかったのかということも関係するんですが、この四月以降の閣議及び閣僚懇談会における議事録が残ることによって閣僚の発言が抑制されるのであれば、それは本末転倒だと思ふんですね。

この萎縮効果はあり得るんじゃないか、副長官。

○加藤内閣官房副長官 今回の閣議や閣僚懇談会の議事録の扱いについては、今のあり方をもちろん前提にしているわけでありまして、そういう中で、作成、公表するに当たって、国の安全等に関する情報など情報公開法の不開示事由に該当する内容は直ちに公表することにはならない、そういう形で対応していくというふうに思っております。

したがって、そうした対応があれば、今御指摘がありましたように、閣議や閣僚懇談会における忌憚のない議論に支障が生じるということはないというふうに考えております。

○柴山委員長 ちよつと質問と答弁が合合してなくて、要するに、稲田大臣がおっしゃっているのは、そういう、要するに、意思決定プロセスにかかわることがあり得ると答弁しているのに対して、後藤委員の質問は、では、それも含めて全ての発言について議事録を作成しろというふうに言っているように聞こえるので、そこが何か聞いていて質問と答弁が合合していないので、委員が何を残せというふうにおっしゃっているのか、

もう少し明確に要望していただけるとありがたいんですけども。

○後藤(祐)委員 私は、かみ合っていたと理解していますけれども、

先ほどの答弁で十分だと思ひますし、どの部分が「意思決定に至る過程」に該当するかを判断するのは大変困難ですから、広目に議事を残す、現実的には全て残していくということが現実的にできる対応だと思ひますし、それを公開するという話と作成するという話はまた別の話ですから、議事録を作成することに關して、先ほどの答弁で、「意思決定に至る過程」に該当すると四条上つくらなきやいけなくなるわけですから、それは法律上の義務なので、先ほどの答弁は相当重いものだと思ひ受けとめています。そこはかみ合っていると思ひます。

その上で、副長官の先ほどの答弁ですけれども、萎縮効果がないんだとすると、情報公開法で、特に安全保障に關するようなものととか不開示事由に該当するものは必ずしもすぐ公開するわけではないという形で担保されていけば、萎縮効果はないというふうにお話がありました。そうあつてほしい。

であるとするならば、私が恐れるのはこんなことです。今、閣僚懇談会がなぜ存在するか。それは、閣議本番ではないけれども、閣僚懇談会で自由に議論をしてほしいというためにあるわけなんです。閣僚懇談会についても議事録を作成するという方針を示されています。議事録に残るんだとするとき、閣僚懇談会後懇談会が発生したときには、閣僚懇談会後懇談会が発生するのではないかと。

閣僚懇談会後に各閣僚が話し合うような、正式ではなくて、実態として話し合いをするような場は設けられることはあり得ないと考えてよろしいですか。

○加藤内閣官房副長官 まず、先ほどの答弁は、最初に申し上げた、今の閣議や閣僚懇談会のあり方を前提にしたということで我々は議論をさせて

いただいているということをもう一度申し上げておきたいと思ひます。

その上で、新たな別途のものををつくるのではなくかという御指摘ですけれども、先ほど申し上げたように、非公表という形もとることによって忌憚のない議論には支障がないだろうというふうに考えておりますので、当然、新たな懇談会を開くようなことは考えておりません。

○後藤(祐)委員 今回の答弁は非常に大事な答弁だと思ひます。特に、閣議において自由に発言をしていただいて、それをすぐ公開するのはいかがなものかということは私はあつてしかるべきだと思ふんです、閣議というのは最終決定の場ですから。

ですので、場合によっては、情報公開法五条の五号というのは、こういった意思決定過程におけるやりとりというのは、理由がきちつとあるときには不開示にできるわけですから、そことの関係をやうまく生かしながら、自由闊達な議論を妨げるような形での積極的な公開、それは求められて公開するのではなくて、積極的な、自主的な情報提供という形で対応していただきたいということを申し上げておきたいと思ひます。

それでは、国家公務員法改正案の関連に移りますが、まず、内閣法の関係を先にやつておきたいと思ひます。

内閣法が、今回の国家公務員法改正で改正されます。配付資料の一枚目のところにその中の一部を出させていただきました。

今回、内閣法の十二条二項、これは内閣官房の事務ですが、ここにこれだけ多くの具体的事務が追加されます。通常、今の現行の十二条二項というのは、内閣官房のいわゆる内閣補助事務の一般的规定だけが規定されているんですが、今回初めてこういう具体的な事務が規定されるんです。

マイナンバー法、これも、私は修正をさせていだきましたけれども、マイナンバー法で内閣官房に事務を追加したときは、この十二条二項はいくら、内閣情報通信政策監を追加して、監の事

務として追加している。つまり、十二条二項はそのまま、その中のどこかで読んでいた。また、NSC法のときも内閣官房に国家安全保障局を追加しましたけれども、これについてもこの十二条二項はいじつてもいい。国家安全保障局を別途追加して、そつちの方に書いています。

それは、内閣補助事務と分担管理事務の違いというのを重視したためにそういう条文の書き方をしていたと思ふんですが、今回余りにストレートな、具体的な事務を内閣官房にこのように追加するのはいかがなものかという気がするんです。改めて聞きたいんですが、今回移ってきた事務、特にわかりやすいのは十三号と十四号、これは、今、総務省の行政管理局の機構・定員に關する事務なんです、現行では明確に分担管理事務です。それを内閣官房に移すことによって、分担管理事務から内閣補助事務に、やっている内容は同じだけれども性質が変わるという説明を事務方から伺つておりますが、そうなりますと、内閣補助事務というものは一体何なんだろうかと、内閣補助事務の定義、これをもう一度確認したいと思ひます。

○稲田国務大臣 内閣補助事務については、内閣の重要政策にかかわる機能、企画立案、総合調整、そのもののほか、これまで、例えば、情報等の審査に關する機能、また、法律案、政令案等の審査に關する機能といった機能も、内閣の重要政策に關する機能と連携し、これを支援強化する機能として内閣補助事務とされてきたところでありました。

今御指摘の内閣人事局が担う機能についても、内閣の重要政策に關する機能と連携し、これを支援強化する機能であり、内閣補助事務として位置づけるのにはふさわしい機能であることから、また、国家公務員制度改革基本法の国会修正において、内閣人事局は、内閣補助事務と分担管理事務の双方を担う内閣府ではなく、内閣補助事務のみを担う内閣官房に置くこととされたことの趣旨も踏まえ、これを内閣補助事務と位置づけていると

ところでございます。

○後藤(祐)委員 今回はもうこの条文はいじれないからしょうがないですが、今後、この十二条二項に個別の事務をどんどん追加していくようなことはやめていただきたいんです。

今の大臣の答弁であれば、現行の十二条二項の二号「内閣の重要政策に関する基本的な方針に関する企画及び立案並びに総合調整に関する事務」あるいは四号「行政各部の施策の統一を図るために必要となる企画及び立案並びに総合調整に関する事務」という二つで読めるんですよ。

そういったもので読んだ上で、何とか監なり何とか局ではこういうのをやると後ろに置けば、今までのマインナンバーみたいなやり方にしておけば、内閣法の体系というのは崩れなかったんですが、今後、この十二条二項に個別事務を余り追加しないように、改めて要請をしておきたいと思っています。

その上で、総務省、特に人恩局、行政管理局、そして人事院からある程度の事務が内閣人事局に移りますが、このポストのスクラップ・アンド・ビルドを確認したいと思っています。

いわゆる組織が肥大化していかないかということですが、事務方から聞いているところでは、内閣人事局に、局長は副長官が当たるということなのでいいと思いますけれども、人事政策統括官、局長級が二つふえて、審議官が一つふえて、参事官が十二、三枚ふえる。そのスクラップとして、総務省の人恩局の次長、行管局の審議官、あと行管局の管理官が六枚、人恩局の参事官が六、七枚、あと、人事院からは研修調整課長というのがスクラップになるといふに伺っておりますが、この正確なスクラップ・アンド・ビルド関係を説明していただきたいと思っています。

○稲田国務大臣 内閣人事局の組織については、国家公務員の人事管理に関する戦略的中枢機能を担う組織として必要な体制をきちんと整えるということとは重要であると思っております。と同時に、スクラップ・アンド・ビルドに基づく既存組

織の合理的再編成により、その担うべき機能に必要な体制を確保することが必要だと思っております。

具体的には、内閣人事局の定員百六十一名については、総務省人事・恩給局から百九名、同省行政管理局から二十名、人事院から十名のほか、内閣官房、内閣府から二十二名の内部振りかえ等により必要な体制を確保し、政府全体としての増員を行わないことといたしております。

また、内閣人事局の機構であります、幹部職については、人事政策統括官二名、内閣審議官一名の新設に対し、総務省の局長級一名、次長、審議官級三名をスクラップするとともに、管理職については、内閣参事官十四名の新設に対し、総務省、人事院、内閣官房、内閣府の所要の管理職をスクラップするなど、スクラップ・アンド・ビルドを徹底しているところであります。

○後藤(祐)委員 最後の所要は、きちんと数は合っているんですか、課長級は。人事院も含めてですか。

○稲田国務大臣 今の所要のところを具体的に申しますと、内閣参事官総括人事行政担当八名に對して、総務省人事・恩給局総務課、同人事政策課、同公務員高給対策課、同参事官四名、人事院人材局研修調整課でございます。また、内閣参事官(機構・定員等担当)四名については、総務省行政管理局管理官四名。また、内閣参事官(内閣人事一元管理担当)二名に對して、内閣参事官一名、柔軟化定数の内部振りかえ、内閣総務官室企画官一名、内閣府官民人材交流センター関東支局長一名というのが内訳でございます。

○後藤(祐)委員 企画官クラスまで入っているの、数だけではないようなので、後でこれはきちっと検証したいと思っています。

もう一つ、財務省との関係です。

先ほどの配付資料の一枚目の十二条二項十一号、国家公務員の総人件費の基本方針、この権限というのは非常に大きな権限なんです。

今、総人件費というのはどうやって決まってい

るか。これは、給与実態調査というのが財務省の給与共済課が各省に對して夏ごろ調査をかけます。これはつまり、来年度、順調にこのまま一年過ぎた場合には、この方が何級何号俸からここに移動する、あるいは、この方は定年退職しというものを全部積み上げると、何級何号俸の人は何人ずつになりますかという見込みを出してくださいというものであって、これを全部足し上げると何とか省はこれだけの人件費になりそうですというものを調べるものが給与実態調査と理解しておりますが、それで間違いないでしょうか。

○葉梨大臣政務官 財務省で行っております給与実態調査でございますが、総人件費の予算です。予算の総額の所要額を過不足なく計算するということで、毎年六月に各省庁に調査をお願いしております。

○後藤(祐)委員 今私の言ったような内容で内容的には間違っていないか、はつきり答弁してください。

○葉梨大臣政務官 内容的に申し上げますと、昨年の、つまり前年度の各号それから各級の間人が、何号俸が何人いてということを、詳細な調査をこれは求めるわけでございます。あくまでこれは来年度予算に計上する額、あるいは補正予算もあるわけですが、予算の所要額を過不足なく計上するという観点から行っているものでございます。

○後藤(祐)委員 少なくとも何級何号俸に何人いてということとは調べるわけで、私が聞いている限りでは、それが一年後にはどうなるか、定年退職する方とかいますから、そういったところまで調べていると伺っておりますが。

さて、この給与実態調査なくして総人件費の見積もりは不可能ではありませんか。これは誰に答弁していただければいいのかわかりませんが、給与実態調査なくして総人件費の見積もりをつくることはできませんか。これは稲田大臣にお答えいただきたいと思っています。

○稲田国務大臣 今回、内閣人事局が担う総人件

費の基本方針に関する機能は、機構・定員に関する機能と級別定数に関する機能を基礎とするものと考えております。

○後藤(祐)委員 機構・定員と定数だけでは実際の総人件費は計算できません。できるとお考えですか。

○稲田国務大臣 財務省がやっているところの調査のデータは必要だと思います。

○後藤(祐)委員 そのとおりなんです。定員があれいたり、定数があいていたりしますから、実際に払う額というのは、給与実態調査がなければ計算できないんです。

しかるに、この十一号の総人件費の基本方針、これを決めるに当たっては給与実態調査が不可欠だということが今の答弁の趣旨だと考えますが、この内閣人事局の十一号の事務を果す上で、現在財務省で行っている給与実態調査は内閣人事局で行うべきではありませんか。

○稲田国務大臣 給与実態調査については、国庫大臣である財務大臣が、予算編成全般としての観点から行ってきたところであります。

今、データは必要であると言いました。情報は必要だと思えます。しかし、その情報を全て内閣人事局が集めなければならぬということではないし、別にそれが秘密であるというわけでもないわけですから、調査自体は財務省で実施して、その必要なデータを共有するというところで今の総人件費の基本方針というのは策定できるのではないかと考えております。

○後藤(祐)委員 なぜ給与共済課が給与実態調査をやっているかというと、財務省組織令二十六条六号に、「国家公務員等の給与に関する国の予算に關係する事務に係る処理手続の統一並びに必要な調整に關すること」というのが根拠となっております。手続の統一、そのためにというのは私は余り納得しませんが、つまり、予算書に載つけないといけないという程度のことなんです。

実際に、何級何号俸を何人にするか、もうちよつとと言うと、何級を何人にするか、これは定数査定

にかかわってくるんですよ。要は、給与実態調査をやった結果、来年度、各省の言いなりでやるこのぐらいいまで膨らむけれども、これだちよと出し過ぎだからちよと削らなきゃいけないといったときに、何級はもう少し削らせてもらおう、そういったことを考えながら定数査定をやることになるんです。

その定数についての議論は昨年の十二月にしました。あの議論の根拠というのは、まさにこの給与実態調査で来年度のぐらになるかというのを見込みをしながらやる、まさにここは企画立案なんです。給与共済課は何で自分のところでやらないかといけないうことなのであれば、むしろこれは、内閣人事局が調査して定数を決めるというところもやるわけですから、内閣人事局が調べた結果のものを、予算書をつくる上で財務省が必要ならお渡ししてあげてもいいですよというのが本来ではありませんか。

この給与実態調査を財務省がやっている限りに限って、内閣人事局は総人件費について主導権は握れないと思います。いかがお思いですか。これは、稲田さん、まだこれからでもできる話ですので、大臣、意外にこの話は重要なんです。財務省が決めるのか、内閣人事局が決めるのか。総人件費を内閣人事局が決めたのであれば、ぜひこれは、給与実態調査をきちんととりいついていただきたい。大臣の覚悟を聞きたいと思います。

○稲田国務大臣 まさしく昨年の臨時国会で大議論をして、級別定数に関する機能、これは、委員の御指摘も踏まえて、昨年十二月に「級別定数関係事務に関する見解」というものを本委員会にお示しさせていただいたところでございます。級別定数の設定改定のための、これまでの各省に提出を求めてきた資料やデータについては、国家公務員制度改革事務局、人事院、財務省が連携して精査を行い、必要な見直しを今行っているところでありま。

先ほど申し上げましたように、内閣人事局で全

て調査を行う必要があるのかといえそうではなくて、情報を共有して、その方針というのを策定することができないのではないかと、いふうに考えております。

○後藤(祐)委員 実際、実務をやってみて下さい。これがいかに大事かわかりますから。どうやって総人件費が決まっているか、よく実態を聞いた上で御判断いただきたいと思っています。

それでは、国家公務員法改正案そのものの条文の内容を幾つか再度確認していきたいと思いま

まず、四十五条の二、総合職試験に関する規定でございますけれども、この規定で政令で定める部分があるんですが、あるいは一般職試験であるとかほかの試験も同じなんですけれども、この試験で採用する人材像というのは、最初につくポストに求められる職務遂行能力なりだけなのか、あるいは、その後、役所の中で育っていく、やがて求められる能力、将来の人材像というものも含むのか。

この条文だけ見ると、採用した瞬間の人材像であつたりというふうにしに読めないようにも思えるんですが、この採用というのは、長い目で見たときに大変大事なものでありますから、採用した瞬間だけではなくて、その先の人材像も含めた採用をするような政令を、四十五条の二第一項にも二項にも政令がありますけれども、ぜひこの政令の中で規定していただきたいと考えますが、これについての稲田大臣の御見解をいただきたいと思

います。

○稲田国務大臣 国公法四十五条において、採用試験は、対象となる官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該官職についての適性を有するかどうかを判定することを目的とするものとされております。

ただし、標準職務遂行能力及び適性の有無は、既に勤務実績のある係員について、人事評価を通じて判定を行うことは比較的容易ですけれども、新たに採用する、勤務実績のない、勤務経験のない

い学生を対象として行う採用試験は、人事評価とはまた別の観点から判定する必要があるかと思

います。

このため、今回の法案については、人事院による採用試験の設計の基礎とするため、また採用試験の受験者にとつての指針とするため、政令により、採用試験によって確保すべき人材像を政府として明示することとしたしております。

この政令を策定するに当たっては、学生の段階から実務で用いるような専門的知識を有しているということはむしろまれであること、採用試験により採用した職員については、多くの場合、長期継続勤務及びそれを通じた育成が想定されていることを留意する必要があると思ひまして、今委員が御指摘のとおり、採用後の伸び代であるとか可能性というものも考慮した適切な内容になるよう引き続き検討を進めてまいりたいと思っております。

○後藤(祐)委員 特に後段、大変重要な答弁だと思ひます。これは条文だけ読むとかなり苦しいんですが、私は、そうでなければ採用は成り立たないと思ひますので、ぜひ、最初につくポストだけではなくて、その後のこともよく考えた採用方針で試験もやっていただきたいと思ひます。重要な答弁だと思ひます。

五十四条、採用昇任等基本方針、これは、幹部職も含めて全てに適用されるものと事務方から伺っておりますが、この中で、二項五号、任命権者を異にする官職への任用に関する指針というものがござい。これは、いわゆる府省間交流であつたり、他省庁の方をできるだけ任用しようというところだと思ひますが、これについては、現行の採用昇任等基本方針というのは平成二十一年に閣議決定されていて、課長以上の「官職に就いている職員についても、任免権者は、相互に交流対象官職の拡大に努め、府省等間の人事交流を推進する。」とされておりますが、これをしっかりとやっていただきたいんです。

内閣人事局を今回これだけ苦労されてつくつ

て、実際運用するのも大変だと思ひますが、結局、各省の中の人事というものを追認するだけだつたら、実質的な意味は非常に薄くなつてしまふと思ひます。ぜひ、各省の中で、幹部職の中で、一割なのか二割なのか三割なのかわかりませんが、ある一定以上は、ほかの省であつても民間でもいいと思ひますけれども、その組織で下から来た人以外の方を任用してほしいといううなことを方針として決めるべきではないでしょうか。

この採用昇任等基本方針の中なのか、あるいは、幹部の任用に当たつての方針という形でもあり得ると思ひますが、この幹部職の任用に当たつての外部人材の導入についての稲田大臣の見解を聞きたいと思ひます。

○稲田国務大臣 まさしく、今回、内閣人事局をつくることの意味は、今までのような硬直的な人事ではなくて、やはり省庁横断的な、国益の観点からの戦略的な人事を行うことであります。

縦割り行政の弊害を排除して、各府省一体となつた行政運営を確保することを目的に、今回の法案の成立を目指しているわけですが、今、委員が御指摘になつたような、政府全体の人事方針について、人事交流を推進する基本法の考え方を踏まえ、適切な幹部人事を行うことができるような仕組みというものを構築していきたいと思っております。

○後藤(祐)委員 少なくとも先ほどの閣議決定もそうですし、平成六年にはもうちよと具体的な数字もあり。こういつた具体的な数字を踏まえた方針というのを示さないと結局実現しませんので、この方針をつくるときは、場合によつては、この六十一條の四の任免協議のところに關しての規定の政令、この中で書くこともできると思ひますので、ぜひ、稲田大臣のリーダーシップを期待したいと思ひます。

もう一つ確認したいと思ひますが、六十一條の三、これは採用だとかさういつたところの規定なんですけれども、幹部職の話ですね、幹部候補者名簿に記載されている者からの任用ですが、民主

党案、政権にいたるときにつくった条文ですが、そのときは、内閣との一体性の確保にも配慮して任用を行うという一文が加わっていたんです。それが残念ながら今回抜けてしまっているんですね。

つまり、明確に内閣の重要な方針に反するわけはないことを言う方を局長とか部長にするわけにはいかないということはあると思うんです。例えば、集団的自衛権の行使の問題をあれだけやっているときに、防衛省の局長が何か違うことを言ったら大変なことになるわけです。実際そういう人事は行われなと思います。ただ、この方はきちんと候補者名簿に載っていて、能力上はある、しかも、その当該省庁からこの人は局長でよろしくと来たときに、何を理由にはねのけるんですか。

つまり、内閣との一体性の確保にも配慮してという条文が除かれちゃったのは大変残念なんですけれども、ぜひ、任免協議に関する六十一條の四は、政令がこれから決められることになっていいますので、今の、内閣との一体性の確保にも配慮してという趣旨をその中に入れていただいて、今言ったようなネガチェック、政権にとってのネガチェックができるような趣旨を盛り込むべきだと考えます。

政治主導の人事というのは、私は、いたずらにはねちゃいけないと思うんですけども、最低限のチェックというのは必要だと思えます。これについての稲田大臣の見解を聞きたいと思えます。

○稲田国務大臣 内閣人事局また今回の法案の趣旨からすれば、内閣全体の視点を有する観点からのチェックを行い、適切と判断された人物が幹部候補者名簿に記載されることになるというふうに考えております。また、任免協議において、内閣総理大臣及び内閣官房長官は、内閣の重要政策に対応した人材配置の観点から意見を述べるようになるというふうに思います。

縦割り行政の弊害を排して、各府省一体となった行政運営を確保するために、今回の内閣人事局

を設置するわけでありまして、今委員が御指摘になつた点、大変重要だというふうに思っております。そして、そのような一元管理の仕組み自体がそれを担保する、今御指摘になった内閣の一体性の確保というのは、そういう仕組み全体で担保することができるようになるというふうに考えております。

○柴山委員長 質疑時間が終了しました。

○後藤(祐)委員 政令、物すごく細かいのがいっぱい来ると思いますが、今言ったようなところが政治家が見るべきところですので、ぜひ、大臣の目でよくチェックいただいて、規定していただきたいと思えます。

ありがとうございます。

○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。どうきましては、昨年の臨時国会のときから引き続きこのように質疑がなされておるわけですけれども、政府案につきましてはさまざまな角度から皆さん質疑されていると思えますので、きょうは、日本維新の会とみんなの党が共同提案いたしました対案の方について質問をさせていただきたいと思えます。

まず一点目に、内閣人事局についてです。

政府案の方は、人事院それから総務省、財務省の機能を統合して創設する、政府案の方は、人事院とかの関連の、総務省とかの機能はそのまま温存をしている形で、また新たに内閣人事局ができ、今までからさらに意思決定する機関がふえるみたいな、さらにややこしくなる、さらにしがらみがあるといった形になっているかと思うんです。この部分をきちっと機能を統合して創設をするという形になっておりますけれども、人事院に左右されない機能になっていると思うんですけれども、そこを具体的に説明をいただきたいと思えます。

○松田議員 今、杉田委員御指摘のとおりでござ

いまして、人事に関する機能は、現在、政府の中で一元化されていないということで、総務省、人事院、財務省などに分散されている。内閣人事局は、幹部人事を一元管理する、そして、人事に関する機能も一元化して、内閣主導の幹部人事を支えることができる体制をつくるということが趣旨でありまして、政府案では、任用、採用、その他いろいろな事務について、内閣人事局と人事院との間で複雑な業務分担になっている。また、級別定数の設定も内閣人事局の権限とはなっています。人事院の意見を十分に尊重するという規定がありますので、人事院の関与が大幅に残っているということになっていきます。

また、先ほども議論がありましたように、財務省の給与関連予算の機能が内閣人事局に移管されていない。そういった意味で、一元化が非常に不十分であるということで、私どもの提案では、これも基本的に一元化し、人事院の意見を十分に尊重するという規定も置いておきたいと思います。結果として、内閣人事局は、人事院に左右されることなくその機能を十分発揮できるというふうと考えているところでございます。

以上でございます。

○杉田委員 この国家公務員法の改正の問題は、さまざま、もう本当に大分前からいろいろな法案が出されていまして、その変遷というものはこの質疑の中ではかなり皆さん突っ込んでお話をされていたと思うんですけども、もともとは、人事院も、廃止ぐらいまで行くようなきつい案があったりとかする中で、結局は、今の政府案、このような人事院がかなりまだ関与が強いというふうな形に残ってしまっています。

もしもこの維新の会とみんなの党の共同提案という形が通りました、人事院についてはそのような人事院に左右されないような機能をきちっと持つということになった場合に、行きつ戻りつしているというところは、多分かなり抵抗が大きかったんじゃないかと思うんですけども、もしこの我々の言っている法案が通って、内閣人事局が人

事院から独立した形で機能するようにするためには、どのような抵抗とか、これを踏み越えていかないとだめだとかというようなことは想定されていらつしやいますか。

○松田議員 もともと、現在の官僚制度が、いわゆる中央集権ならぬ中央分権と言われるように、各省庁がそれぞれ並立してそれぞれ独自の世界をつくっているというのがこの日本の意思決定、もう時代にはそぐわないということでありまして、やはりここは、それぞれが個別省益を追求していけば全体最適が実現される時代から大きく変わって、このことを踏まえて改革しなければならぬ。

これに対しては、今までの仕組みに全てをかけたきた各省庁の官僚たち、特に今の幹部職員は大きな抵抗をする。これは、陰に陽にいろいろな意味での抵抗が内閣主導人事に対して行われることになると思いますので、その意味でも、内閣人事局というのは相当強い権限を持たなければいけません。これも私どもの提案した趣旨でございます。

○杉田委員 今、幹部の登用の話が出ましたけれども、続いて、幹部職に若手とか民間人とかを起用する場合のことについてお尋ねをしたいと思えます。

幹部国家公務員法案ということで、この部分を変えていかないといけないというふうには思うんですけども、若手でも、非常に有能な人がいれば大抜てきをして幹部にすることというようなことは、もう民間では当たり前のように行われているんです。

それから、私が勤めておりました地方公務員の世界でも、結構年功序列というのが大分崩れてきておりまして、若い方が上司として課長にいて、部下の方が年上とか、入ったのが古いとかというふうなことも、これは多々ある、もう当たり前になりつつあるんですけども、やはりその部分が、私の目から見ても、国家公務員の世界というのはすごく硬直しているように思うんですね。

政府案の方では、いわゆる身分保障がそのままになっているんですけども、この身分保障を緩和して有能な若手を登用できるようにするというのが共同提案の方には書かれております。具体的にどのような仕組みになるのか、御説明いただきたいと思います。

〔委員長退席、橋委員長代理着席〕

○松田議員 御指摘のように、若手の人材を登用できるということは、内閣主導の人事の上でも非常に重要な要素になってまいっていると思います。その意味で、今回の改革では、民間人だけではなくて官庁の中でも優秀な若手を起用できるようにと。

そのためには、政府案では、特例降任として次官から部長級までの入れかえを弾力化するというところにどまっておりますので、いわゆる幹部職員から外すということができない状況になっている。そうなりますと、幹部職員の枠の中になかなか若手が入っていくということが非常に難しいというところになりますので、大抜きていうことをやろうと思っても実現できないという要素が非常に強いわけでございます。

そこで、私どもの法案では、一般職といわゆる政治任用職の中間形態のような位置づけで、幹部職員を特別職という扱いにいたしまして、内閣における行政の遂行を最大限に行う上で必要と判断するときは、幹部職員から外して管理職員である課長級まで特別降任することができるということにいたしました。これによって弾力的な人事管理を行えるようにすることになりますので、若手を幹部に登用することがより容易になるというふうに考えております。

なお、私自身の経験で言いますと、私も大蔵省、財務省におりましたが、自分が一番優秀であるという人たちの集まりなものですから、その人たちの間でいわゆる差を設けるためには年次という序列をつけるしかなかったという実態がありまして、これを各省庁に委ねておきますと、やはりそこからはなかなか逃れられないということでありますので、そこはやはり内閣主導で人事のやり方

を刷新していくしかないということであろうかと思っております。

以上でございます。

○杉田委員 ありがとうございます。

次に、退職管理の適正化について御質問をしたいと思います。

いわゆる天下りの問題なんですけれども、こちらには、自民党が野党時代に提出した法案には天下りのあつせんに関して刑事罰を適用すべきだというような考えがあつたんですけれども、今回の政府案では外されています。ここはもう何回も議論になっていくところかと思うんですけれども、これはやはり、日本維新の会とみんなの党の共同提出の法案の方では、しっかりと刑事罰の規定を設ける、罰則規定を設けなくてはならない、そういう考えが盛り込まれております。

具体的にはどのような罰則規定を想定しているかということが一点と、それからもう一点お尋ねしたいんですけれども、先ほども松田議員の官僚時代のこの経験を交えて御答弁いただいたんですけれども、今回もちよつとその経験を交えて御答弁いただきたいんです。やはりこれは罰則規定がないと天下りはなくならないものじゃないかなと私は思っているんですが、そのあたりの経験を踏まえての意見とかをお聞かせ願えたらと思ひます。

○松田議員 お答えいたします。

維新・みんなの案では、国家公務員法第百六条の二第一項の規定に違反して他の役職員等に関する天下りのあつせんをした職員に対して二十万円以下の罰金に処するということになっております。

現在の国家公務員法では、天下りあつせん規制に違反した場合のペナルティーとして国家公務員法上の懲戒処分というものがあつて、この点について、今回の政府案は、もとより二〇一〇年に、自民、みんなの党の共同提案においては刑事罰というのが盛り込まれておりましたが、今回はそれが抜けているということで、改正になっていないという状態になっております。

これは、平成二十五年三月二十六日に再就職等監視委員会によって公表された元国交省審議官の事例というのがございまして、これは、既にやめた職員に対してあつせんをしたということで調査をしたところ、その事実が判明した。しかし、現在の規定では、現在職員である者がやめるときのあつせんでないと国家公務員法上の処分をできないということと、これは何らのおとがめもなしというところになった事例もありました。

加えて、今度は、刑事罰にした方がいいと考えておりますのは、国家公務員法上の処分だけで済んで、裏でいろいろ天下り的なことが行われているんじゃないかというところの疑念をなかなか払拭できない。私どもが考えている公務員の今後のあり方として、やはり自分の実力で再就職をしていく、キャリアを積んでいくというのは、これは私には自由にやるべきだと考えています。それは、ういった方々についてまで、あれは省庁の天下り人事である、どこで省庁出身のというレッテルを張られていくというのは、本人にとっても大変不幸なことでありまして、なかなかこれは官民の人材交流の妨げになる。

こういった疑念を持たないためには、刑事罰であればさすがにそういふことは行われないうというふうな世間も理解するようになると思ひますので、その面からも私は刑事罰にした方がいいというふうな考えで、提案をさせていただいたところでございます。

○杉田委員 先ほどの答弁にもあつたんですけれども、裏で天下りらしいことが行われているというふうなことで、きのう、私のところにいるいろいろレクに来られた方が裏下りとおっしゃっていて、私は裏下りという言葉を初めて聞いたんですけれども、実は、その裏下りの実態把握が全くできていないというふうな現状もお聞きしたんです。そういふところもしっかりと聞いていかないと、どんどんどんどん抜け道ができていってしまう。そのために、私もやはり罰則規定というのはしっかりとつけていかないといけないと思ひております。

す。どうもありがとうございます。

最後になりますけれども、国家戦略スタッフ、そして政務スタッフの登用についてという、この部分が、我々の法案は政府案にプラスして追加をされています。

国家戦略の部分というのは、この内閣委員会の中でも何度も、ほかの法案、特区とかでも議論をされておると思うんですけれども、しっかりとスタッフにしていけないと、やはり国家戦略というきちつとしたものがつくっていかないと、うふうに思うんですけれども、現状はまだまだ国家戦略が脆弱な状態だというふうには私は思ひていないんです。

政治主導を強化して、そして国家戦略スタッフ、政務スタッフというのをきつちりした方々を登用していく、その部分について、どのような人材が必要とされているのか、そして、そのすばらしい国家戦略にたけた人材をどのように登用していくことを松田委員が考えているのかというのをお尋ねしたいと思ひます。

○松田議員 どのような人材を登用するかは、私は、基本的には時の政権や各大臣がみずから考えるべきことだと思ひております。

逆に、こういう状況をつくりますと、閣僚たるもの、大臣になつたら官僚がみんなサポートしてくれるというところではなくて、みずからのスタッフは自分で起用するという状況をつくりまして、個々の政治家が、自分が閣僚になつたらどういふことをするかということや、常日ごろから考へることを促すことになる。やはり、真の政治主導というのは政治家みずからの自覚から生まれるものと考えておりますので、まずはそういうことだと思ひます。

その上に立つて、私は、二つばかり、想定される人材として申し上げたいと思ひます。一つは、いわゆるチームというのをつくっていくやすすくなる。単なる補佐官が個別にサポートするのではなくて、例えば官邸には、時の総理や政権の考え方を最も深く理解して、各省庁にもらみをかき

すことができる、そういう政権チーム。各省庁大臣のもとには、大臣みずから遂行したいと考える政策を企画して、各局の官僚をリードできる政策チームを構築するということだろうと思います。

政治家の側では、自分でスタッフを選んだというところになりますと、常日ごろから、そういった方々といろいろと勉強をしたりとか、意見交換をしながら、では自分が関係になったときにはこういう人たちを入れようということで、日ごろの研さんという意味でも非常に大きな効果があるのではないかと考えております。

また、それにふさわしい人材は別に民間だけではなくて官庁の中にもたくさんいると思いますけれども、そういった、官僚からノミネットされた場合に、その出身官庁の側では、そういった方をサポートして、任から離れた後も、その処遇にちゃんと留意してあげるといことも一方が必要になると思います。

それからもう一つは、私は、官邸に、いわゆる国家戦略スタッフとして広く一般国民の立場に立つて省益を横断し、横串をして、そして全体システムを設計できるような設計者というのか、かつ、各省庁に対してそれをリードできるようなすぐれた人材を各界から募って、日本は非常に大きな曲がり角にきていますので、次の日本、ネクスト・ジャパンを構想できるような、そういうチームをぜひ設けるべきではないかというふうに考えてございます。

以上です。

○杉田委員 日本は民間においてもそういったシンクタンク的なものが育ちにくいとか、その部分が弱いとかよく言われているんですけども、ここ数年急激に、そういうふうな部分が担えるような団体とか勉強会とか、そういうのが立ち上がっています。

松田委員自身も、御自分が大蔵省を退職された後に議員になられるまではそういうシンクタンクの中でさまざまな研さんを積まれたということをお聞きしておりますので、そういったシンクタンク

クが、本当に今、日本の中で育っている、それが有効活用できるような新しい組織のあり方というものを考えていっていただきたい、そのように私は思います。

どうもありがとうございます。

それでは、最後の質問は稲田大臣にお願いをしたいと思ひます。

官民の流動化のことについてなんですけれども、これは私はずっと言い続けていることなんですけれども、地方公務員と国家公務員の人事交流というふうなこともっと積極的にしていくべきだと思っておりますし、それからまた、官と民の人事交流が、まだまだこの政府案であつても、私は共同提案の方でもちよつと根本的に弱い部分があるというふうに考えております。

以前に、同じ質問を、総務委員会の方に新藤大臣にさせていただきました。

例えば、イギリスとかフランスとかの公務員の中では非常に流動化が進んでおりまして、私も実際にイギリスに視察に行ったときなんかは、お会いする方と名刺交換をすると、今は何々市にいますけれども、その前は国の中のこの部署にいました、その前は何か県にいましたということ、皆さん本当にいろいろなところを渡り歩いていて、公務員でも民間で言うところのヘッドハンティングみたいなものがありまして、例えば、環境政策にすぐれた方とか、行革にたけた方とか、そういうような人たちが、この自治体は今度はこちらの人材が欲しい、では、こういう人材、手を挙げてくれる人の中にこういう方がいますよというふうな形で回っていくことによって、地方自治体も、それから各省庁もずっとボトムアップをしていけるというふうな、またトップダウンにもそれがつながっていくというふうな、そういうシステムが海外ではあるんですけれども、日本にこういう形が導入できないかという。

最終的には、私は、そこまでいかなければならぬと官民交流とか地方と国家公務員との交流、人事交流ということにはならないというふうに思っているんです。

すね。ただ、このような問題意識を新藤大臣におつけますと、その部分は、諸外国の制度とは任用の仕方からして違うんです、それから、公務員の流動化と公務の流動化というのを、これをきちつと分けて考えなければならぬというふうな御答弁をいただきました。

この公務員の流動化、最終的には、これはやつと、今回の国家公務員法の改正の中で官民の交流をうたっておりますから、やつと第一歩を踏み出したと思っております。これを今後さらに進めていかなければならないと私は思っておりますので、けれども、それに関しての稲田大臣の御意見をお伺いしたいと思います。

○稲田国務大臣 今回の法案でも、また基本法でも、官民の交流、それから国と地方行政の交流、また、幹部候補育成課程では、留学をしていただいたり民間に行っていたり、そういう流動性を高めるということは基本理念の一つとしていたしております。

今回の改正では、官民交流法について対象法人の拡大等の措置を講じております。また、採用昇任等基本方針に官民人材交流に関する指針を追加し、民間からの有為な人材の登用を含めて、官民の人材交流を一層推進することとしたしております。

ただ、今回の法案で期待をいたしておることは、そういった交流を深めて、また帰ってきていただく、その幅広い見識を国家公務員として生かしていただくということで、そういうことを期待した仕組みとなっております。

今委員が御指摘になった姿というのは、前回の答弁でも言いましたけれども、やはり労働市場全体の雇用の流動化ということが前提となつていて、社会全体の意識の変革ということも必要である長期的視野で考えるべきことかなというふうに思っております。

○杉田委員 やはり公務員というのが職業ではなくて身分になつてしまつているところに我々の問題意識があります。

例えば、自分の身分が保障されたまま民間に行つても、またそこに戻つてこれらという形じゃないとこの改革が進まないというのであれば、日本の国というのが今後本当にグローバル化していかないといけない中で、戦つていけなくなるときがいつか来るんじゃないかというふうに私は思っておりますので、長期的な視点でというふうには大臣はお答えいただきましたので、今すぐできる問題ではないと私も思っておりますので、今後、この部分については、また皆さんと一緒に研究をして、前に進めてまいりたいと思ひます。

本日はどうもありがとうございました。終わります。

○橘委員長代理 次に、中丸啓君。

○中丸委員 日本維新の会、中丸啓でございます。

今回の法律の改正案については、昨年からずっとこの委員会でも取り上げさせていただきました、稲田大臣とも、さまざまな御答弁を頂戴してまいりましたけれども、本日は、昨年の答弁の中から少し踏み込ませていただきましたというふうに思います。

そもそも、野党時代に、二十一年法案と言われて、四年間の間に中身が変わつたというような質疑を昨年何度も、私だけではなく、ほかの委員ともされていたと思ひますけれども、その中で、民主党の近藤委員の質問に対して、今回変えた経緯に関して、「これまでの経過を全て検証した上で今回の法案を提出したわけであります。」という御答弁をいただいております。

その答弁の、全て検証しているという前提で御質問をさせていただいたんですけども、その四年間で、昨日、三月十一日、追悼式もございましたように、大きな震災もございました。そういった中で、どのような環境、時代の変化がこの法案を要するに当たつてのどの部分にどのような影響を与えて、それによつてなぜそう変わったのかというふうな質問を前回もさせていただいたと

きに、公募の数値目標のお話は、一つの例として大臣からいただきました。

それ以外に、特に、全体的な骨子として見たときに、時代環境の変化と、今回の法案の中身が変わっていった一番大きな影響というのは一体何だったのか、また教えていただきたいと思っています。

○稲田国務大臣 基本は、二十年の改革基本法を基礎として、そして、自民党時代の二十一年法案をベースに今回の法案をつくってきたわけであり

ます。どういった大きな事情の変化があったかということですが、一つは、先ほど委員が御指摘になった東日本大震災がありまして、任免協議について迅速かつ機動的な人材配置の必要性の高まりというところから、緊急時における任免協議を事前ではなくて事後にするという特例を設けたところであります。

また、内閣人事局への機能移管について、近年の労働基本権をめぐる議論の状況等を踏まえ、職員の勤務条件への配慮や人事行政の公正確保についての配慮をより明確に反映する方向で修正を行った。そして、二十一年法案のときには、人事院と全く協議すらできず、その対立が国会にまで持ち込まれるという状況だったわけですが、今回は、きちんと人事院の持っている公正担保という問題は、あと内閣人事局で果たすべき国家の利益という観点からの戦略的な人材配置という役割分担を明確に反映する方向で修正を行っております。

また、過去に多量の政治的任用が行われたことに對する批判があったことなども踏まえ、国家戦略スタッフを総理大臣補佐官として五名以内置くこととし、政務スタッフを大臣補佐官として、大臣が特に必要な場合に限り、一名置くこととできるようにしたわけであり

ます。そうといった時代というんですか、そういう事情の変化による見直しは行ったところではありますけれども、今回の法案は、幹部人事の一元管理の

目的である内閣の重要政策の実現のための戦略的な人事配置の実現、また、内閣人事局における総合的な人材戦略の推進、そして、公務員がみずからの責任を自覚して、誇りを持って職務を遂行する体制を実現するという、今回の改革の目的に照らして十分なものになっているというふうに認識をいたしております。

○中丸委員 今回の大臣の御答弁を聞かせていただきますと、もとの法案よりも、はつきり言ってよくなったというふうに聞こえるんですけれども、我々は、もとの法案をベースとしまして、日本維新の会とみんなの党共同提案という形で提出をさせていただいております。

なぜもとの案をあえて我々が提出させていただいているかという根本は、もとの案の方が行政改革ができるからなんです、公務員改革ができるからなんです。明らかに今の方が我々は後退している

と。先ほど、人事院との激しいやりとりがあった、そういったやりとりの中で、先ほどの杉田委員の質問にもございましたけれども、やはり身分を守りたい、この気持ちは非常にわかるんです。でも、そこをやはり打ち崩していくには非常に力強いパワーが必要だと思うんですけれども、今の御答弁をいただくと、よく言ったとしか言えないお立場も理解はできますけれども、でも、現実的にはそうではない部分もあるのではないかと我々は思っているというのが、今回の法案を提出させていただいている大きな理由であるということは御理解いただきたいと思います。

今の御答弁の中でも、何かわかつたような、わからないような部分もありますので、これは仕方のないことだと思えますので、ちょっと次の質問に行かせていただきます。

昨年の十一月の二十七日、私が、この公務員法、要はルールを変えるだけではなくて中身が大事だということで、特に今からそういうグローバルに通用する人材を育成していくという観点から、グローバルということとは生まれも育ちも違う

国の人たちがお互いに一緒に仕事をしていく、そういう中で、自分たちのアイデンティティーというのは国柄であり、その国の持つ歴史であると思うんです。それとお話をさせていただいて、私はそのとき一つの例として、カリキュラムの中に例えば日本書紀であったり古事記であったり、こういったものを、しっかり日本の歴史、成り立ちを学習していただく必要があるのではないかと、このことに対して、稲田大臣からは、グローバル人材といったときに、きちんと、日本の歴史であるとか国柄であるとか、学んでおく必要があると思

います。という御答弁を頂戴しています。必要があると大臣にお答えいただいたので、では、具体的に、その後どのようなものを今回の仕組みの中に入れることができるというふうにお考えか、お聞かせ願えればと思います。

〔橋委員長代理退席、委員長着席〕

○稲田国務大臣 人材の育成、また国家公務員の育成といったときに、私は、やはり省庁縦割りのプロフェッショナルな観点というものは必要だけれども、やはり全体を見る視点というのは必要だというふうにして思っております。そして、その基礎的な問題として、今委員が御指摘になった自分の国に対する国柄だとか、あと、歴史についてのそれぞれの素養とか、教養というのには身につけておく必要があると思います。

ただ、それをこのカリキュラムの中で育成していかなければならないものなのか、むしろ、それはもう当然のものとしてそれぞれの個人が身につけておくべきものなのかということ、議論の余地というか、いろいろな考え方があるのではないかと思います。

いずれにせよ、公務員、とりわけ幹部職員となるような者は、当然有するべき素養として、今おっしゃったような点は身につけておくべきだというふうに感じております。

○中丸委員 私があえて制度の中と言った意味は、本来であれば、奉職につく立場の人は率先して学んでおいていただきたいことだと私も思いま

す。しかし、実態として、そうっていない現実もやはりあるのも事実だと思うんですね。ですから、個人の自覚の中でやっていた方がいい、これは理想論です。これは全ての法律においてそうだと思います。やはり、性善説に言い切れば法律は要らなくなってしまうし、ルールは要らなくなってしまう。ですから、きちんとやはりそれをカリキュラムとしてやっていく必要があるのではないかと、今私は考えているわけなんですけれども、原点としては、大臣と非常に共有させていただいていると私は思っています。あとは、やはりそれを具体化するのには、カリキュラムの中になくても、強いリーダーシップだとか働きかけというのが非常に大事だと私は思います。

大臣、そういった働きかけを今後やっていただけたらというふうな認識でよろしいでしょうか。そして、そのいいところを世界に向けて発信することができるといふのは、私は非常に重要だというふうに思っております。ただ、それをカリキュラムの中でやるのか、それとも、先ほども言いましたように自分の素養として持つておくべき常識と考えるのかという点については、さまざまな議論があるかというふうに思います。

その上で、やはり国家的な視野に立つてきちんと企画立案できる公務員というのは、私は育成していく必要があるかと思っております。

○中丸委員 ありがとうございます。今のは十一月二十七日の御答弁の内容なんですけれども、それに引き続きまして、十一月二十九日、その二日後、やはり私のさせていただいた質問に対して、大臣の方から、奉職という意味における、公務員を育てていく基準をつくっていききたいという御答弁をいただいております。か

が、カリキュラムはどうするんですかとか制度はどうするんですかとお伺いしているのは、大臣から二十九日に、基準をつくっていききたいという御答弁をいただいているというところで、私は、

この件に関しては実効性というのが非常に大事だと考えております。

基準をつくっていくというふうにお答えいただいているんですが、ですから、その基準をどのようにお考えか。また、その基準を構築する上で必要な要素とか項目、何と何を入れた基準をつくらないといけないという、イメージで構いませんか、お聞かせいただければと思います。

○稲田国務大臣 今、幹部候補育成課程については、内閣総理大臣が定める統一的な基準のもとで、各大臣等が、一定の勤務期間後に、本人の希望及び人事評価に基づき随時選定し、比較的若い年代から、各種研修、多様な勤務経験の機会を付与することにより、国民の立場に立ち職務を遂行する上で求められる幅広い視野、高い専門性、マネジメント能力等を身につけさせることとしたしております。

具体的なイメージと今おっしゃいましたけれども、私は、先ほど来委員が御指摘になっている自分の国のことについてよく認識をしているということもそうでしょうし、行政事業レビューなどをやっていると感じるのは、やはり企画立案の段階から国益という観点から立案する能力というのは非常に重要であろう。それは、高い専門性を基礎として、縦割りの行政の弊害を排して、幅広く国家的見地から行政のあり方について考え、企画立案できる能力というのが必要ではないかと思っております。

○中丸委員 ぜひともしっかりとした基準を定めて進めていただきたいと思います。

企画立案というのは、私も会社経営を長くやっておりまして、小さな会社でしたので、ほぼ自分で企画立案して、さまざまな公約も含めてプレゼンテーションしていくという作業を二十年近くやっておりましてけれども、責任があるか否かでこの企画立案というのは中身が全然変わってまいります。

というのも、責任が他者にある場合の企画立案、わかりやすく言いますと、例えば、クライア

ントさんに対して企画立案をします。その運営、出した成果に対して責任をとらなければいけない場合、民間企業でいえば、これを失敗したら次から仕事がなくなるよという場合と、そうではなくて、お手伝いの企画立案する場合、これは全然違うんです。なぜかという、自分の身に降りかかってくるかどうか。

そういう意味では、今回の法案の中で、人事異動の間隔と責任について、これも前回やりとりをさせていただきました。自分が出した企画立案に対しての結果の責任をとれる場所まで在職期間がない、これで本当に責任感のあるいい企画立案ができる。これは到底思えないですね。やはり自分の出した結果を自分で受ける、それに対する結果に対する処遇まで、自分の評価、民間であれば当然なんですけれども、やはりここを仕組みの中に入れられるかというのは私は結構肝だと思っております。

やはり期間というのを、やりがいを醸成できるかどうか、そういう、やりがいを感ずる制度にしていきたいというふうに言われましたけれども、そのやりがいというのは、やっている感ではなくて、責任があつて、ある意味自分の身につまされているからこそできるというふうに思うので、こういう期間についても、前回もお願いしていると思いますけれども、再度お願いをさせていただきたいと思えます。それを配慮した形で考えていただきたいと思います。

○稲田国務大臣 今回の法案の目的の一つとして、人事の硬直化を排して適材適所という人事を行う、また、戦略的な観点からの人材配置を行うというところでありますので、人事異動のタイミングも、二年たつたら必ずかえるということではなくて、ポストの特性や本人の能力、適性、組織全体の人事管理等を総合的に勘案して、各任命権者が適切に判断すべきだと思っております。

また、先ほど責任という問題がありましたけれども、やはり縦割りの人事を排するということは、まさしく省益を排して、国益の立場から、例

えば予算を切ったり、事業をやめたり、規制を緩和したりした公務員をきちんと登用する仕組みをつくっていくということではないかと思っております。

○中丸委員 ありがとうございます。非常にありがたい御答弁を頂戴できたと思っております。また次の、内閣がかわるというお話もマスコミ等々ではありますけれども、稲田大臣には非常な大事なお仕事をやっていただいていると思いますので、きちんと推進していただきたいということをお願い申し上げます。中丸の質問を終わらせていただきます。

○柴山委員長 次に、大熊利昭君。

○大熊委員 みんなの党の大熊でございます。本日よろしく申し上げます。

恐らく公務員法関係の質疑、きょうが最後ということ、私としては大変名残惜しいわけですが、恐らく大臣は、顔を隠して、真逆の感覚をお持ちになつておられると思いますが、どうぞよろしくお願ひを申し上げます。

最初に、人事院総裁にお伺いをいたします。これは、二月三日の予算委員会での稲田大臣の御答弁でございます。配付資料をこらいただければと思ひます。

今回の政府案では、いわゆる特例降任については条件が三つあつて、そのうちの二つ、これは最後のところ書いてございますが、「他の幹部職員に比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」、こういうのが三つの要件の最初なんです。

ところが、稲田大臣はこう繰り返して御答弁されているんですね。「能力が劣っていないけれども、ほかにいい人を登用したいがために、一つポストを下げる、そういう特例の降任制度」、あるいはもう一つ、「繰り返しで恐縮でございますが、今回の特例の降任というのは、能力は全く劣っていない、しかし、ほかのいい人を採用するために、そのポストを、無理やりというか、あけて」こういう

う答弁をされている。

人事院規則はこのような答弁の趣旨でつくられるというふうにご考えてよろしいでしょうか。

○原政府特別補佐人 全く劣っていない職員というのを稲田大臣がどういった意味でお使いになられたかについては私は承知してございませぬが、御指摘のように、改正後の国公法の条文におきましては、幹部職員が、人事評価等に照らし、同一の任命権者のもとで、同じ職制上の段階に属する他の幹部職員に比して勤務実績が劣っている場合が要件とされているものというふうにご承知してございませぬ。

お尋ねの人事院規則につきましては、今後、具体的に取決めまいる所存でございますが、法律の趣旨、また国会における論議を踏まえまして、適正に人事が行われるように人事院規則として定めてまいりたいと考えているところでございませぬ。

○大熊委員 ありがとうございます。

そうすると、大臣の全く劣っていないという趣旨での人事院規則にはならないんだ、法律に則して、相対的に劣っている、そういう趣旨での人事院規則ができるはずである、こういうふうにご理解をさせていただきます。

そうすると、大臣の答弁はどうなつちやうのかというところになります、この点、どうなんでしょうか。

○稲田国務大臣 私が委員会では答弁をいたしました能力が全く劣っていないというのは、そのポストに期待される能力は備えている、そういう意味において能力は全く劣っていないという趣旨で答弁をしたわけでありまして、今の人事院総裁の御答弁、さらには法律とは矛盾していないのではありませんかというふうに思っております。

○大熊委員 では、人事院総裁にお伺いします。そのポストについては劣っていない、そういう趣旨で人事院規則は書かれる、大臣はそう言っているんですが、そういうことなんでしょうか。

○原政府特別補佐人 現実に幹部職の職責にある

人間と申しますか、幹部職員というのは、当然、その標準職務遂行能力があるということでごさいます。そういった意味の能力は認定されているわけでごさいます。法案の条文にのつとれば、そういった中で、相対的に劣るという場合には降格もあり得るというのが改正法案の考え方ではないかと思ひます。

人事院規則につきましても、いづれにしましても、法案にのつとて人事院規則を定めるという形にいたしたいと思ひます。

○大熊委員 このやりとりは、何回聞いても、多分、千日手みたいなことになるんでしようから、とにかく、答弁と法律、それから人事院総裁の今のお話は法律とお話だと思ひるので、かみ合っていないということをここで指摘しておきたいと思ひます。

次に行かせていただきます。

先ほど後藤委員の方から適格性審査関係の質疑があつたので、ちよつとそちらの方から先に行かせていただきます。

私も、政府案の適格性審査でもって、内閣との一体性、あるいは内閣全体の視点を持った者が名簿に記載できるのかどうか、これはちよつと、やや疑問に思つてゐるんです。

先ほど大臣の答弁で、いや、それは担保されているんだという趣旨の答弁があつたんですが、仕組み上、つまり、条文ないしは制度上どうなのかという疑問はなぜかという、昨年この場でお話し申し上げたんですが、標準職務遂行能力表、これには、内閣全体の視点とか内閣を通ずるか、あるいは内閣との一体性、一言も出てきていないんです。

例えば事務次官、「部局を横断する課題や府省の重要課題に責任を持って取り組む」、あるいは局長は、「局の重要課題に責任を持って取り組む」とともに、服務規律を遵守し、「こうなっているわけです。内閣全体とか政府全体、そういうことは事務次官でも局長でも全くないんです。

「国民全体の奉仕者として」というのは頭に

いていますよ。だけれども、例えば、農業だろうが道路だろうが医療だろうが、それぞれの所管の業務、事務について国民全体の奉仕者として遂行する、そういう意味なのであつて、一つの職務をじゃなくて政府全体の、そういう意味じゃないわけなんです。

だから、私が申し上げたいのは、この標準職務遂行能力を一体として、これは政令事項だと思ひんですけれども、今回一緒に改正しない、はつきり言つて穴があいてゐるというか、これは今日現在、総務省の所管で、それは、稲田大臣が私がやりますと申してもなかなかできなかったのかも

高かったのかもしれないけれども、新藤大臣のハードルが人事局に移つてくるわけですから、人事・恩給局の所掌です。これは今度、内閣人事局に移つてくるので、この標準職務遂行能力を、少なくとも幹部職員については、事務次官と局長と部長については、政府全体とか内閣のとか、そういった文言が入るようになりつとて変えてい

いたいただきたい。そうじゃないと、もう一回言ひますけれども、大臣が答弁されているようなことにならない、そういう適格性審査にならないんですよと私は疑念を持っています。

ということ、提案も含めて、そういうふうな意見なんです、いかがでしょうか。

○稲田国務大臣 適格性審査についてのお尋ねですけれども、適格性審査については、内閣総理大臣から委任を受けた内閣官房長官が、人事評価の結果など客観的な基準により、適格性審査対象者が幹部職としての標準職務遂行能力を有しているかどうかを審査いたします。

事務次官、局長について言及がございましたが、事務次官、局長について求められている標準職務遂行能力においては、国民全体の奉仕者として重要課題に責任を持って取り組む、大局的な視野と将来的な展望に立つて所管行政を推進する、国民の視野に立つて基本的な方向性、方針を示す、国民の視野に立ち不断的業務見直しを行うな

ど、内閣との一体性、政府全体からの観点で盛り込まれているところだというふうにごさいます。

○大熊委員 申しわけないですけれども、大臣の答弁ではさうだと申しても、実際の、これを私持っていますよ、実物、標準職務遂行能力表。書いていないんですよ。だから、書き込んでいただきたい。

大臣の御答弁、去年も、幹部候補育成課程、内閣人事局がやると言つても、やはり法律ではそうはならなかった。だから、繰り返し、ならない、信用できないとは申しませんが、大臣の今の御答弁を担保されるためにも、標準職務遂行能力表に私が申し上げた趣旨を、これは政令事項、本日は法律でやつてほしいんですけれども、入れ込んで

いたいて、今度は内閣人事局に所掌が移るんだから、大臣の所掌でできるわけですから、ぜひやつていただきたいということで、ちよつと残り五分なので、急いで行きますと、国家戦略スタッフです。

では、何か一言あります。もし何かあれば。○稲田国務大臣 先ほど私が申し上げた事務次官、局長等に求められている標準職務遂行能力に關しては、標準職務遂行能力についての別表第一の一に記載をされているところでごさいます。

○大熊委員 だから、その表そのものを、そういった私が申し上げた趣旨で、改善というかパージョンアップしていただきたいということなんです。

次は、国家戦略スタッフです。

これは、手短かに、五年前の甘利法の国家戦略スタッフ、皆さんの頭にもちよつとあるかもしれませんが、基本法では国家戦略スタッフと明記されてゐるんです。五年前の当時の政府の、これは私の意見じゃない、五年前の当時の政府の逐条でも、基本法に国家戦略スタッフと明記されているんだから、国家戦略スタッフという官職の名前が出てこないのは問題だと。だから、国家戦略スタッフとするんだとしたんですね、五年前は。

今回はしていません、補佐官の増員なんです。それは、昨年の答弁だと、補佐官という制度が定着してきたからだ、こういうお話なんです。五年前だって補佐官という制度はある程度定着してゐたんですね。

もう一回申しますと、五年前は、基本法で書いてあつた国家戦略スタッフというのが一言も出てこないのは問題だと、こういう政府の考えなんです。

なぜこうなつたのか。そして、何か違いはあるのか。いや、名前は補佐官のままだけれども、全く違いはないんです、複数のチームでできるんです、こういうことなのかどうか。それであれば、ある意味では問題は少ないのかもしれない。

五年前の制度と国家戦略スタッフと今回の補佐官の増員、これは全く同じなんです。名前だけ違つて全く同じなんです。これだけちよつと確認させていただきます。

○稲田国務大臣 今回の法案における改正後の総理補佐官は、総理直属のスタッフとして、総理の企画及び立案について総理を直接補佐する職であり、所掌事務という点では、平成二十一年の国家戦略スタッフと同様であると考えております。

○大熊委員 全く同じなんです。複数のチーム、補佐官チームをつくつてできるんです。時の内閣が、安倍内閣かはわかりませんが、時の内閣が。五年前は、できないから、補佐官じゃなくて国家戦略スタッフにしたんですが、できるんですね。できるという解釈に変わった。

憲法解釈じゃないですけれども、この法律の解釈が変わつたんだということで、できるんですね。それだけ確認させていただきます。

○稲田国務大臣 現行の総理補佐官についても、複数の総理補佐官がチームを組んで総理を補佐するということが否定されているものではないというふうには思つております。

改正法についても、その点については変更はないというふうには思つております。

○大熊委員 再確認ですが、ということは、五年前とやれることは変わりはないんだということですね。イエスカノーかだけで、はっきりお答えください。

○稲田国務大臣 補佐官のもとにチームをつくるということは、今回の改正法案でできるということに考えております。

○大熊委員 五年前と全く変わらないんですか。でも、条文上は「内閣総理大臣の」とついていますよね。これは変わらないんですね。「内閣総理大臣の」とついていますよね、後ろの方、アドバースとしてさしあげて。「内閣総理大臣の」とついていますよね、五年前と違って。変わらないんですね。

○川淵政府参考人 お答え申し上げます。

総理補佐官の規定につきまして、今回、総理の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る総理の行う企画及び立案について総理を補佐するとなっておりまして。これは総理の命を受けて、それに対して直接補佐をするということと明確にしたものでございまして、その趣旨、内容は同様でございます。

○柴山委員長 大熊君、質疑時間が終了しました。

○大熊委員 はい。

変わっていないんだということを確認させていただいた上で終了させていただきますが、よろしいですね、これで。全く変わっていないんだというところで理解させていただきまして、これで質疑を終了させていただきます。

ありがとうございます。

○柴山委員長 次に、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、労働基本権の回復の問題について質問をいたします。

この問題については、ILOからは、二〇〇二年の勧告を初め、八次の勧告がなされています。稲田大臣は、昨年十一月二十九日の当委員会

する勧告は、基本的に、公務員制度改革について、関係者と十分話し合うこと、また改革の進展について情報提供を続けることを要請しているというふうに認識をいたしております。このように答弁をされております。

この答弁が稲田大臣のILO勧告に対する基本認識ですか。

○稲田国務大臣 今委員が述べられたことが基本認識でございます。

○赤嶺委員 稲田大臣はそういう認識のもとに、ILO勧告については、日本政府は活動をきちんとしている、そういう答弁になっていくわけですね。

そこで、確認をしたいんですが、端緒となった二〇〇二年の勧告についてまず確認いたします。二〇〇二年十一月のILO勧告は、(a)から(i)まで九項目あります。その一番目の(a)ではどのような勧告を行っていますか。

○川淵政府参考人 お答え申し上げます。

今委員御指摘の平成十四年十一月に出されたILO結社の自由委員会中間報告の勧告部分、この中の(a)につきましては、「政府は、その表明した公務員の労働基本権に対する現行の制約を維持するとの考えを再考すべきである」というふうに記載されております。

○赤嶺委員 つまり、ここでは、公務員の労働基本権に対する現行の制約を維持する、そういう日本政府の考え方を再考すべきであると述べているわけですね。

つまり、労働基本権の回復を行うべきだ、二〇〇二年の勧告ではそのようになっていたのではありませんか。

○稲田国務大臣 平成十四年十一月のILO勧告の(a)については、今おっしゃったとおりでございます。

平成十四年十一月の勧告に対して、人事院勧告制度等の我が国の法制度についての理解が十分ではない、ILOの過去の見解と整合しないと認められる部分もある等の認識のもと、政府の見解に

ついて十分な理解が得られるよう、ILOに必要な情報提供を行ったというふうに承知をいたしております。

○赤嶺委員 ILO勧告の方が日本政府のやってきたことを理解していない、こういうことでありますけれども、それは、二〇〇二年のILO勧告が出て、二〇〇三年の日本政府の側からの長文の追加情報、これを提出したわけですね。今の大臣の御答弁のとおりであると思います。

それでは、日本政府は、その追加情報の中で、労働基本権の問題について、どのような内容の追加情報を提出したのですか。

○川淵政府参考人 お答え申し上げます。

今大臣からも答弁いただきましたけれども、平成十四年にILOの方から勧告が出まして、それに対して我が国の方から申し上げたのは、人事院勧告制度等の我が国の法制度についての理解が十分でない、それから、ILOの過去の見解と整合しない点と認められる部分もあるということで、政府の見解について十分な理解が得られるよう、必要な情報提供をその時点で行ったものでござい

ます。

○赤嶺委員 それに対してILOは、二〇〇三年六月、政府が出した意見が二〇〇三年三月、それに対して六月に二度目のILO勧告が出されるわけですね。そのときに、最初の勧告にあった「政府は、その表明した公務員の労働基本権に対する現行の制約を維持するとの考えを再考すべきである」、この勧告部分は変わらなかったのではありませんか。

○川淵政府参考人 お答え申し上げます。

委員今御指摘の部分は、平成十五年六月に出されたILO結社の自由委員会中間報告についてのことだと承知いたします。

御指摘の部分につきましては、「委員会は、再度、政府に対し、その表明した公務員の労働基本権に対する現行の制約を維持するとの考えを再考するよう強く求める。」と記載されているところ

でございます。

○赤嶺委員 ILO勧告というのは、日本政府が立場を説明したにもかかわらず、労働基本権についての考え方をきちんと見直せということを繰り返して述べているわけですね。

ところが、大臣の最初の答弁ですと、労働基本権を見直すという立場ではなくて、話し合いを関係者と続けるとか、あるいは改革の進展について情報提供を続けるとか、そういう立場になって、ILO勧告を正面から受けとめているというぐあいにはとても思えないんですが、いかがですか。

○稲田国務大臣 ILOの勧告に対して、我が国としては、人事院勧告制度という我が国独自の制度についても説明をいたしているところであり

ます。

今委員御指摘のように、勧告の(a)は変わってはおきませんが、全体的には、ILOが日本に対して求めているのは、よく協議をし、そしてその事項について報告をせよということではないかというふうに思っております。

○赤嶺委員 それは恐らく二〇〇六年、平成十八年の三度目の勧告に基づいての答弁だと思いますが、間違いありませんか。

○稲田国務大臣 今御指摘の二〇〇六年、平成十八年のILO勧告以降、日本政府は、平成二十三年六月の自律的労使関係制度の措置を盛り込んだ国家公務員制度改革関連四法案の国会提出に至るまでについて報告をし、また、公務員への労働基本権の付与に関して、職員団体側等も含む関係者との合意に向けた努力を行ってきたが、四法案は廃案になった。そして、政権交代後の昨年の二月から、私のもとで、今後の公務員制度改革の在り方に関する意見交換会を開催し、自律的労使関係制度について、職員団体等も含む関係者からヒアリングなども行ってきたところであります。

今回の法案は、自律的労使関係制度の措置を盛り込んではいませんが、職員団体とは、法案提出まで、私も含めさまざまなレベルで意見交換を重ねて、今回の改革について御理解をいただけるよう努力もしてきたところでございます。

○赤嶺委員 ILO勧告は、単に話し合いを求めているだけではありません。話し合いを求めるといふ点については、これは二〇〇六年の勧告で、「政府は、その表明した公務員の労働基本権に対する現行の制約を維持するとの考えを再考すべきである。」という項目はなくなりました。

それは、先ほど出たように、二〇〇一年の公務員制度改革大綱を見直す、公務員に基本権を付与する可能性を検討することが確認されたという情報、提訴団体からILOになされたから、進展があったということも認めて、委員会はこれらの進展を歓迎するとともに、関係者が、早期に、望ましい方向にさらなる一歩を踏み出すことを強く督促する、このように言っているわけです。

そこで、今までは、労働基本権を認めるような内容の努力が見られた、その方向で話し合いを続けなさいということだったんですが、安倍内閣になりまして、これが全くの白紙になってしまいました。その結果、ILOからはどういう意見が出てきているんでしょうか。

○川淵政府参考人 恐れ入ります。ILOからの最新の勧告の内容ということでよろしゅうございましょうか。

お答え申し上げます。

最新の勧告は、平成二十五年三月、結社の自由委員会中間報告の中で出されております。公務員制度改革が遅滞なく完了するよう関係者と十分話し合うこと、また、改革の進展、衆議院解散により廃案となった国家公務員制度改革関連四法案が国会に再提出されているかについて情報提供することの二つを要請したものとふうに認識しております。

○赤嶺委員 その中でILOは、特に公務員の労働基本権の付与について、これらの論点について、全ての関連団体と十分、率直かつ有益な議論を継続し、必要な措置を講ずることを促す、このようにあるのではありませんか。

○川淵政府参考人 お答え申し上げます。

昨年三月の勧告におきましては、委員御指摘の

ような記述がございます。

○赤嶺委員 労働基本権についてきちんと措置するよう話し合いなさいという、措置するということが目的であるわけですね。

八次にわたるILO勧告は、一貫して、現行の労働基本権の制約を変更し、その付与、回復を要請してきました。その核心をひた隠しに隠していると言わざるを得ません。その内容は、関係者と十分話し合うこと、また改革の進展について情報提供を続けることだけだというのは、これはILO勧告の精神をゆがめるものであります。

やはりILO勧告を正面から受けとめて、労働基本権の回復こそ国家公務員制度改革の柱にすべきだ、こう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、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、衆法を中心に質問をさせていただき、最後に、稲田大臣に今後の取り組みについて御見解を伺いたいと思います。

それでは、まず民主党さんにお尋ねをしたいんですが、昨年の十二月三日に、自民、公明、民主による合意書が取り交わされました。そして、修正案について同意をされたということになっております。ただ、民主党さんが提案をされた衆法については、取り下げることなく、そのままの状態を合意をされたということは、ちょっとわかりにくいんじゃないかなというふうに思いますが、御説明をお願いしたいと思います。

○近藤(洋)委員 先生にお答えをいたします。

先生御案内のとおり、与野党協議においては、法案を提出されている維新の会、そしてみんなの党さんも含めて、また生活の党さんにも適宜情報を共有しつつ、改革を果たさなければいけないという共通認識を持ちながら、与野党間の協議を重ねてまいりました。

民主党としては、定年延長に係る措置については法案の修正、基本法に記載された自律的労使関

係の措置や国家戦略スタッフの創設など、残された課題については附帯決議で対応するなど、改革の骨格やその方向性について大筋で合意したこと、自民、公明の三党で合意するとともに、修正案を提出したものであります。

わかりにくいという御指摘ではございましたけれども、国家公務員制度改革については、平成二十年に成立した基本法の成立以降、同法に規定された改革の方向に沿って、これまで、幹部職員の人事の一元管理など、さまざまな議論を重ねてこられ、そして、さまざまな閣法、また議員立法も提出されてきたわけでありまして、残念ながら、いまだ成立に至ってこなかったわけでありまして、言うまでもなく、公務員制度は国家運営の基本でありまして、公務員が、全体の奉仕者としてやりがいを持って存分に力を発揮してもらうとともに、国民のニーズに合致した、効率的で質の高い行政を提供していくためにも、政権与党の判断一つで左右されることは極力避けなければならぬ。

その意味で、与野党で胸襟を開き議論を重ねた結果、長年にわたる懸案となっていた公務員制度改革が、今回、残念ながら野党は民主党だけではありませんが、三党合意をもって、より政治状況に左右されにくい安定した制度としてスタートすることができたことについては、大きな意義があった、こう考えてお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。若干意見の相違はありますが、きょうはもう時間もありませんので。

それでは、衆法第一号についてお尋ねをいたします。

維新さん、みんなの党さんは、以前の法案を取り下げた新しく提出をされました。その経緯と、またその理由についてお尋ねをいたします。

○大熊議員 お答えをいたします。

私もみんなの党と、日本維新の会が共同でさきの臨時会に提出した法案は、国家公務員制度改革基本法に基づく内閣による人事管理機能の強化、国家公務員の退職管理の一層の適正化等を図

ることを趣旨としておりました。

今回、新たに提出をした法案は、これらに加えまして、内閣や各大臣を補佐する体制を充実強化することなどで、より総合的な形で国家公務員制度改革の実現を目指すものでもあります。

具体的なポイントとしましては、第一に、内閣人事局は、人事院、総務省、財務省の人事関連の機能を統合して創設することとしておりまして、政府案では、人事院、総務省などに関連機能をかなり温存したまま、加えて内閣人事局をつくるということで、これでは、人事の一元化どころか人事の四元化体制になってしまうのではないかと、機能不全がますます懸念があるんだというふうに考えております。

第二に、この法案とセットになっております幹部国家公務員法案におきましては、幹部公務員は、一般の公務員とは別制度とし、身分保障を緩和しております。現行の身分保障制度、一般職の制度のもとでは、若手、民間人を幹部に抜てき起用しようとしても、幹部ポストにある人を外すことは事実上できなくて、思い切った抜てきが困難となります。

一方、これをあえてやろうとすると、今度は、現行の人事院の公平審査制度、不利益処分の制度というのがございまして、これでやられたといいますが、なった場合は、逆に行政遂行に問題が生じるリスクがあるのではないかとというふうに考えております。

またさらに、天下りを必要とする人事制度をそっくりそのまま温存されたままでございまして、これでは、内閣人事局をつくること自体は反対はしないんですが、中身については不十分ではないかというふうに考えているところでございます。

さらに、公募につきまして、今回の政府案で、数値目標について、かつて五年前の政府案ではあったんですが、数値目標の法定がありません。こうなりますと、なかなか実際には役所の内外か

ら優秀な人材を送り込むということにはならないんじゃないかなというふうに思います。

そしてまた、政府案には逆に含まれている官民人材交流の促進、すなわち、天下りに近い手法である現役官僚を天下り機関に送り込んでしまおうという規定が入っておりまして、私どもはこれを除いております。

そして、この法案を新たに再提出するに当たりまして、政治主導を強化しまして、内閣、各大臣を補佐する体制の一層の充実強化を図る観点から、国家戦略スタッフ及び政務スタッフの設置に関する規定を追加するとともに、縦割り、各省主義を排した適切な人事管理の徹底を図る観点から、内閣人事局による幹部候補育成課程の運用への関与を強める旨の規定も追加しているところでございます。

以上でございます。

○村上(史)委員 ありがとうございます。

閣法との違いというのは明確になっていると思います。そういう面でもわかりやすいなというふうな印象を持ちます。

総論から各論に移りたいんですが、もう時間も押しておりますので、降任制度について伺いたいんですが、先ほど大熊委員が質疑をされておられますので、あえてこれは質問を飛ばさせていただきますかと思ひます。

そこで、どうしてもお聞きしたいのが、労働基本権の付与についてでございます。

これについては民主党さんにお伺いしたいんですが、かねてより民主党さんは労働権の付与をすべきだというお立場だったと思ひます。ただ、今回の合意の内容については閣法を認めるという形になっております。閣法では、人事院制度を存続する、人事院を存続するという内容になっておりますけれども、民主党さんにとつて、立場からすれば、やはり違うと思うんですが、その点についてどのようにお考えなのか、お尋ねしたいと思います。

○後藤(祐)議員 お答え申し上げます。

今回の政府案が仮に成立したとしても、将来において労働協約締結権を回復するということとは否定されていないものと考えています。実際に、国家公務員制度改革基本法の十二条の規定は引き続き効力を有しております。

また、今回の十二月の三党合意においては、「自律的労使関係制度について、国家公務員制度改革基本法第十二条の規定に基づき、職員団体と所要の意見交換を行いつつ、合意形成に努めること。」を附帯決議に盛り込むこととされたところであつて、さらに申し上げますと、昨年十一月二十九日の当委員会における稲田大臣の答弁で、自律的労使関係について、「引き続き、関係者の御意見をよく伺いながら、国民の理解が得られる制度を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す。」とおっしゃっております。

以上を踏まえて、政府におかれては、この趣旨を踏まえて、当然、適切な対応をとるものだと我々としては考えております。

いづれにしましても、民主党としては、既に協約締結権を回復する法案を提出しているところでございますし、やがて自律的労使関係制度について措置していきたいと考えております。

○村上(史)委員 ありがとうございます。

同じ質問でございますけれども、衆法第一号でも人事院勧告は存続ということになっております。今後、労働基本権の付与について、どのようなべきだとお考えなのか、お尋ねをしたいと思ひます。

○大熊議員 お答えをいたします。

私どもの基本的な考え方は、やはり公務員の制度も民間並みの制度に近づけるべきだ、それがベースにございます。

確かに、今回、私どもの案には協約締結権は触れてはいないんですが、今も御答弁ございました基本法の十二条が定めているとおり、協約締結権を付与する職員の範囲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、その理解のもと

に、国家公務員に労働協約締結権を付与することを含め、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置していくべきであるというふう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。

続きまして、退職管理の適正化について一点お伺いしたいと思います。

閣法では、官民人材交流センターという名称になっております。今回の衆法では、民間人材登用センターという、名称が変わっております。単なる名称変更だけなのか、その内容についてお尋ねしたいと思います。

○松田議員 お答えいたします。

現在の官民人材交流センターは、内閣総理大臣の委任を受けて、職員の離職に際しての離職後の就職の援助、これはいわゆる再就職のあっせんですが、これが一つの機能なんです。もう一つが、官民の人材交流の円滑な実施のための支援、こういう二つの事務を行っています。

これに対して、私どもが提案している民間人材登用センターというのは、いわゆる再就職のあっせんはしないというところでございまして、そのかわり、官民の人材交流、こちらの方をやる。しかも、民間の人材の登用に力点を置くということになつておりまして、名称が異なるだけでなく、行う業務が全く異なっております。

これは、いづれ、民間の賃金の決め方に準拠して、今は年功序列の給与体系になっておりますが、準拠した公務員の給与のあり方が整備された際には、それに伴う法律の施行に合わせて廃止するということを想定しております。

○村上(史)委員 ありがとうございます。

それでは、最後に稲田大臣にお伺いをしたいと思います。

本来、公務員制度改革は、与党、野党関係なく、政治主導という観点から取り組まなければならない共通の課題だと思っております。そういう面では、二十時間余りの質疑の中で、いろいろと

野党からも提案がございました。委員長も、なるほどとなすきになっている場合も多かったんですが、それでも、与党の方も、そうだという声もあります。

まさに共通した認識のもとで公務員制度改革を進めなければならない立場だと思ひます。けれども、今までの議論を踏まえても、労働基本権の付与の問題、あるいは降任制度の問題、また、一般職と幹部職を同じ身分にするのか、それとも分けるのか、特別職にするのか、そういうことも意見が分かれておりますし、国家戦略スタッフの、あるいは政務スタッフの任用の問題についても、与野党で意見が分かれているのは御承知のとおりだと思います。

そして、その分かれている部分は、公務員制度改革のいわゆる肝の部分だと思ひます。この肝の部分について、残念ながら、与野党の意見が一致しないままに先送りされておられます。

しかし、大臣はいつもおっしゃっております。公務員制度改革はこれで終わりはないんだ、不中断の改革、不中断の努力が必要なんだということをたびたび御答弁でもおっしゃっております。

このように、本来ならば、与野党が一致して公務員制度をよりよくして、そして政治主導、内閣がかかわろうとも役人の有能な人材を活用して政策を強力に遂行していく、そのための公務員制度改革だと思ひます。

今後の課題への取り組み、そして今後の公務員制度改革への決意のほどを大臣にお伺いしたいと思います。

○柴山委員長 それでは、稲田大臣。質疑時間が終了しておりますので、端的に御答弁をお願いいたします。

○稲田国務大臣 この公務員制度改革は非常に重要で、しかも長年の懸案であつたと思ひます。内閣人事局構想も随分古くからありますし、戦後三十年ぐらいいから級別定数の移管の問題も何度も廃案になり、ようやく改革基本法ができて、その後自民党で一回、民主党で二回廃案になつたとい

う不幸な歴史もあり、今回一つの区切りとして法案を提出させていただいて、ぜひこの法案を成立させて、内閣人事局において幹部人事の一元化と、本当に政府一丸となった人材戦略を実施していくというこの法案を運用上もきちんとしていきたいというふうに思っております。

○村上(史)委員 ありがとうございます。

○柴山委員長 これにて、たまたま議題となっております各案中、第百八十五回国会、内閣提出、国家公務員法等の一部を改正する法律案及びこれに対する西川公也君外七名提出の修正案並びに渡辺喜美君外四名提出、国家公務員法等の一部を改正する法律案に対する質疑は終局いたしました。

○柴山委員長 これより両案及び修正案を一括して討論に入ります。

討論の申し出がありますので、順次これを許します。近藤洋介君。

○近藤(洋)委員 私は、民主党・無所属クラブを代表して、たまたま議題となりました政府提出の国家公務員法等の一部を改正する法律案に対する自由民主党、民主党・無所属クラブ及び公明党の共同提出の修正案及び修正部分を除く原案について賛成、日本維新の会及びみんなの党提出の国家公務員法等の一部を改正する法律案について反対の立場から討論いたします。

国家公務員制度改革は、その時代の変化に対応して、国民のニーズに合致した効率的で質の高い行政サービスを実現するため、公務員制度の全般的かつ抜本的な改革を推進するものであり、それによって国民の信頼を確保していくこととするものであります。

国家公務員制度改革については、平成十二年の行政改革大綱に端を発し、翌十三年の公務員制度改革大綱においてその改革の方向性が示され、平成二十年には、改革の具体的な方策を示す国家公務員制度改革基本法が成立しました。そして、基本法を踏まえ、これまで幾度も法律案が提出されたものの、いまだ成立に至っておらず、改革は実

現に至っておりません。既に基本法の求める措置期限は到来しております。

前国会においても政府から法案が提出され、野党提出案とともに審査が行われましたが、継続となり、今国会を迎えました。

政府案の内容は、かつて自民党が野党時代に提出した法案からは後退するものであり、なおかつ、自律的労使関係の措置が講じられていないなど、基本法を踏まえて措置するものとしては不十分な点が見受けられましたが、ここで改革をとめるわけにはいかないと、我が党としては大局的に立って判断いたしました。

そのため、我が党は、政府提出案について、一歩でも改革を前進させるべく、内閣委員会における質疑及び与野党修正協議の場において、修正すべき点及び今後の改革の継続の必要性について議論を重ねてまいりました。その結果、十年來の課題である公務員制度改革を進捗させるという共通の認識のもと、自民党、公明党そして民主党の三党において、民主党の主張する意見が取り入れられ、修正合意に至りました。

再度申し上げます。公務員制度改革は急務であり、ここで改革の流れを停滞させるわけにはまいりません。その点において、政府提出案及び修正案は改革を一步前進させるものであり、賛成するものであります。

なお、日本維新の会及びみんなの党提出案は、他の役職員についての依頼等の規制違反に対する罰則を創設するなど内容を内容とするものであります。我が党は、かねてより、国民からの信頼の確保に向けた国家公務員の適正な退職管理のため、に、再就職等規制の強化を訴えてまいりました。しかし、刑事罰の対象の拡大の可否の検討などは十分かつ慎重に議論を行うべきであり、その点に鑑みて、日本維新の会及びみんなの党の法案は性急過ぎると言えます。

最後に、基本法第十二条に定める国家公務員の自律的労使関係制度については、残念ながら修正案には盛り込まれませんでした。附帯決議に盛り込むことで合意いたしております。残された今後の重要な改革課題として、自律的労使関係制度の措置を速やかに検討するとともに、国家公務員制度について引き続き不断の見直しを行い、霞が関改革を進める必要性を訴えて、私の討論といたします。(拍手)

○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。私は、日本維新の会を代表して、政府提出の国家公務員法等の一部を改正する法律案及び修正案に反対し、日本維新の会、みんなの党共同提出案に賛成する立場から討論を行います。

自民党は、野党時代の二〇一〇年に、みんなの党と共同で公務員制度改革法案を提出いたしました。その内容は、幹部職の一般職への降格や民間からの公募の制度化、天下りあつせんの規制違反に対し刑事罰を科すなど、私ども日本維新の会が主張する公務員を身分から職業へという観点にも即した、改革色の強いものであります。

ところが、自民党が政権与党に返り咲いて提案した今回の政府提出法案では、それらは消えるか、後退してしまいました。野党にとっては正しいと考へた内容を、与党になるとなぜ引つ込めるのか。稲田担当大臣に尋ねても明確な御答弁をいただけませんでした。答えられないのは当然であります。官僚が反対するからであります。政府提出法案は、その他の点も含めて、旧來の仕組みを温存したいのが本音の今の幹部職員たちが受け入れられる内容へと換骨奪胎されていることが明白であります。

これは、安倍政権が、総理がドリルという言葉で表現した改革姿勢とは逆に、官僚主導政権であることを示すものであり、改革への決意や姿勢を疑わせるものであります。

国家公務員制度は、我が国の重要な国家インフラの一つであります。総理が新しい国づくりを唱えるのであれば、公務員改革においてもその覚悟と時代の要請にふさわしい設計思想が示されなければなりません。法案からはそれが十分にうか

がわれません。官僚もグローバルな国際競争の時代となった今、公務の分野には、待遇や身分ではなく、公務が職業として魅力あるものとなること、すぐれた人材を確保する必要があること、これらを考え合わせれば、これからの公務員像は、いたずらに組織にしがみつくことなく、各分野で組織を超えて活躍できるようなプロフェッショナルを目指すべきであります。

そうであれば、みずからの実力でキャリアを積み再就職は自由であるべきであり、省庁による再就職のあつせんに罰則を科すことで、再就職が天下一の懸念や批判を招かずに行われることを担保する必要があると考えております。

そして、プロフェッショナルとして伸び伸びとその使命を追求できるよう、近年の公務員パッシングでもすれば萎縮しがちな公務員の行動への過剰な縛りも緩めて、誇りとやりがいのあるキャリアパスを描ける職業にすることも必要だと考えます。

他方で、約六百人の幹部職については、身分保障のある一般職とは異なるコンセプトの職業として再構築すべきであります。幹部職ともなれば、真のノーブレスオブリージュとして、公益に身をささげるべき特別な位置づけがあつてしかるべきだからであります。

このような考え方を踏まえまして、私ども日本維新の会は、みんなの党と共同で、二〇一〇年に自民党が提出したのと同じ内容の法案をさきの臨時国会で対案として提出いたしました。また、今回、国家戦略スタッフ及び政務スタッフの規定を追加した法案を再提出することで、真の政治主導を確立し、そのもとに新しい国づくりを担い得る公務員制度を構築することを目指すものであります。

やる気のある公務員、頑張る公務員がやりがいを持って頑張れる社会へ、公務員制度も維新が必要であり、そのためにも、私どもの共同提出案に御賛同を賜りますようお願い申し上げます。私の討論といたします。

以上です。(拍手)

○柴山委員長 次に、大熊利昭君。

○大熊委員 私は、みんなの党を代表して、政府提出の国家公務員法等の一部を改正する法律案及びこれに対する修正案について反対、みんなの党、日本維新の会提出の国家公務員法等の一部を改正する法律案について賛成の立場から討論を行います。

政府提出の法律案及びこれに対する修正案は、国家公務員制度改革基本法に基づく実定法としては、極めて不十分な内容にとどまっています。

第一に、幹部職員を引き続き一般職としたまま

でのいわゆる特例降任の制度は、大きな改革を実行するために大胆な幹部人事を行うには余りに非力な制度であります。あるいは、この制度によって大胆な幹部人事を行った場合には、人事院の公平審査制度によって当該政府の人事が取り消される事態もあり得、そのような場合には、行政の遂行に著しい障害をもたらす可能性があります。

第二に、内閣人事局への総務省、人事院、財務省からの機能移管が不十分な点です。これでは、幹部人事の一元化は夢のまた夢です。また、幹部候補育成課程に対する内閣人事局の関与も限定的です。

第三に、国家公務員制度改革基本法で明記されている国家戦略スタッフが、今般の法律案のどこにも見当たらない点です。単に総理大臣補佐官の所掌事務を変えるだけでは、基本法の要請に応えたとは言えません。

第四に、二十一年法では法定されていた公募の数値目標が、今般の法律案ではない点です。これでは、改革の後退と言われてもいたし方ないものと考えます。

第五に、いわゆる天下り規制に対する刑事罰の導入が、附帯決議では検討事項とされているようですが、法定は見送られている点です。

私どもとしては、今後、国家公務員制度改革基本法に基づいた真の公務員改革を求めてまいります。

ます。

以上をもつて、政府提出の法律案及びこれに対する修正案に対する反対討論、みんなの党、日本維新の会提出の法律案に対する賛成討論といたします。(拍手)

○柴山委員長 次に、赤嶺政賢君。

○赤嶺委員 私は、日本共産党を代表して、国家公務員法等の一部を改正する法律案に対して反対の討論を行います。

反対する理由の第一は、官邸による幹部職員人事への恣意的な介入を可能とする内閣一元管理制度を導入するものであり、憲法が規定する全体の奉仕者としての公務員制度を变质させるものだからです。

内閣一元管理のプロセスには、政治家である官房長官による幹部候補者の適格性審査等が組み込まれて、官邸による幹部人事の恣意的な運用を可能とする制度化が行われています。

安倍総理は、現行の任命権をフル活用して、内閣法制局長官やNHK経営委員などの人事を行ってきましたが、官邸のそうした恣意的な人事に対して国民の批判が巻き起こっているのではありません。求められているのは、こうした官邸の恣意的な人事権限を内閣一元管理の名のもとにさらに強化することではなく、中立公正な任用制度を再構築することです。

第二は、労働条件にかかわる人事院の事務を使用者である内閣人事局に移管することは、人事院の代償機能を後退させるものだからです。

国家公務員制度改革は、ILO勧告に従い、何よりも労働基本権の回復を第一とするべきです。

第三は、天下りを原則禁止から容認へと転換した二〇〇七年国公法改悪と並びの改悪を自衛隊法にも持ち込み、自衛隊員の天下りも原則解禁するものだからです。

天下り容認の拡大ではなく、天下りの原則禁止に立ち返るべきです。

なお、日本維新の会、みんなの党提出の対案も、政府案と基本方向を同じくするものであり、

反対です。

以上、反対討論とするものです。

○柴山委員長 これにて討論は終局いたしました。

○柴山委員長 これより両案について順次採決に入ります。

まず、渡辺喜美君外四名提出、国家公務員法等の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○柴山委員長 起立少数。よって、本案は否決すべきものと決しました。

次に、第百八十五回国会、内閣提出、国家公務員法等の一部を改正する法律案及びこれに対する修正案について採決いたします。

まず、西川公也君外七名提出の修正案について採決いたします。

本修正案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○柴山委員長 起立多数。よって、本修正案は可決いたしました。

次に、ただいま可決いたしました修正部分を除く原案について採決いたします。

これに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○柴山委員長 起立多数。よって、本案は修正議決すべきものと決しました。

○柴山委員長 この際、ただいま議決いたしました本案に対し、西川公也君外四名から、自由民主党、民主党・無所属クラブ、日本維新の会、公明党及び生活の党の共同提案による附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者から趣旨の説明を聴取いたします。後藤祐一君。

○後藤(祐)委員 ただいま議題となりました附帯決議案につきまして、提出者を代表して、その趣

旨を御説明いたします。

案文の朗読により趣旨の説明にかえさせていただきます。

国家公務員法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、本法の施行に当たり、次の諸点について適切に対応すべきである。

一 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。

二 自律的労使関係制度について、国家公務員制度改革基本法第十二条の規定に基づき、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と。

三 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。

四 国家公務員法に定める再就職規制について、再就職等監視委員会の監視を含む運用状況を見つつ、あつせん規制に対する刑事罰の対象の拡大可否について検討すること。

五 幹部候補育成課程について、その運用において、内閣総理大臣が主體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。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○柴山委員長 これにて趣旨の説明は終わりました。採決いたします。

本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○柴山委員長 起立多数。よって、本案に対し附帯決議を付することに決しました。

この際、本附帯決議に対し、政府から発言を求められておりますので、これを許します。稲田国務大臣。

○稲田国務大臣　ただいま御決議のありました事項につきましては、政府といたしましては、御趣旨を踏まえ、配慮してまいりたいと存じます。

○柴山委員長　お諮りいたします。

ただいま議決いたしました両案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○柴山委員長　御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○柴山委員長　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。

午前十一時二十三分散会

第一類第一号

内閣委員会議録第五号

平成二十六年三月十二日

平成二十六年三月二十日印刷

平成二十六年三月二十四日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

C