

第24号 平成19年5月30日(水曜日)

平成十九年五月三十日(水曜日)

午前九時十一分開議

出席委員

委員長 河本 三郎君

理事 木村 勉君 理事 後藤田正純君

理事 戸井田とある君 理事 西村 康稔君

理事 平井たくや君 理事 泉 健太君

理事 松原 仁君 理事 田端 正広君

赤澤 亮正君 江崎 鐵磨君

遠藤 宣彦君 近江屋信広君

大塚 拓君 岡下 信子君

嘉数 知賢君 木原 誠二君

谷本 龍哉君 寺田 稔君

土井 亨君 中森ふくよ君

西銘恒三郎君 橋本 岳君

広津 素子君 松浪 健太君

村上誠一郎君 山内 康一君

山本 明彦君 市村浩一郎君

小川 淳也君 川内 博史君

佐々木隆博君 細野 豪志君

馬淵 澄夫君 松野 頼久君

鷲尾英一郎君 伊藤 涉君

石井 啓一君 吉井 英勝君

.....

議員 馬淵 澄夫君

議員 武正 公一君

議員 泉 健太君

議員 鷲尾英一郎君

国務大臣

(内閣官房長官) 塩崎 恭久君

国務大臣 渡辺 喜美君

内閣府副大臣 林 芳正君

国土交通副大臣 渡辺 具能君

内閣府大臣政務官 岡下 信子君

内閣府大臣政務官 谷本 龍哉君

財務大臣政務官 江崎洋一郎君

政府参考人

(内閣官房内閣審議官) 株丹 達也君

政府参考人

(人事院事務総局総括審議官) 川村 卓雄君

政府参考人

(人事院事務総局職員福祉局長) 吉田 耕三君

政府参考人

(人事院事務総局人材局長) 鈴木 明裕君

政府参考人

(人事院事務総局給与局長) 出合 均君

政府参考人

(総務省大臣官房長) 荒木 慶司君

政府参考人

(総務省人事・恩給局長) 戸谷 好秀君

政府参考人

(総務省行政管理局長) 石田 直裕君

政府参考人

(総務省自治行政局公務員部長) 上田 紘士君

政府参考人

(外務省大臣官房長) 塩尻孝二郎君

政府参考人

(外務省大臣官房審議官) 杉田 伸樹君

政府参考人

(財務省大臣官房参事官) 森川 卓也君

政府参考人	
(国税庁次長)	加藤 治彦君
政府参考人	
(社会保険庁総務部長)	清水美智夫君
政府参考人	
(国土交通省大臣官房長)	竹歳 誠君
内閣委員会専門員	堤 貞雄君

委員の異動

五月三十日

辞任	補欠選任
嘉数 知賢君	西銘恒三郎君
木原 誠二君	大塚 拓君
松浪 健太君	橋本 岳君
市村浩一郎君	川内 博史君
小川 淳也君	鷲尾英一郎君
渡辺 周君	松野 頼久君
石井 啓一君	伊藤 涉君

同日

辞任	補欠選任
大塚 拓君	山内 康一君
西銘恒三郎君	近江屋信広君
橋本 岳君	松浪 健太君
川内 博史君	市村浩一郎君
松野 頼久君	渡辺 周君
鷲尾英一郎君	小川 淳也君
伊藤 涉君	石井 啓一君

同日

辞任	補欠選任
近江屋信広君	江崎 鏡磨君
山内 康一君	広津 素子君

同日

辞任	補欠選任
江崎 鏡磨君	山本 明彦君
広津 素子君	木原 誠二君

同日

辞任	補欠選任
山本 明彦君	嘉数 知賢君

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(内閣提出第九六号)

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

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

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

[このページのトップに戻る](#)

河本委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、国家公務員法等の一部を改正する法律案並びに馬淵澄夫君外四名提出、国家公務員の離職後の就職に係る制限の強化その他退職管理の適正化等のための国家公務員法等の一部を改正する法律案、特殊法人等の役職員の関係営利企業への就職の制限等に関する法律案及び独立行政法人通則法の一部を改正する法律案の各案を一括して議題といたします。

この際、お諮りいたします。

各案審査のため、本日、政府参考人として内閣官房内閣審議官株丹達也君、人事院事務総局総括審議官川村卓雄君、職員福祉局長吉田耕三君、人材局長鈴木明裕君、給与局長出合均君、総務省大臣官房長荒木慶司君、人事・恩給局長戸谷好秀君、行政管理局長石田直裕君、自治行政局公務員部長上田紘土君、財務省大臣官房参事官森川卓也君及び国税庁次長加藤治彦君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

河本委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

河本委員長 質疑の申し出がありますので、順次これを許します。寺田稔君。

寺田(稔)委員 自由民主党の寺田稔でございます。

先週に引き続きまして、公務員制度改革の質疑を続けていただこうと思いますが、まず冒頭、一昨日お亡くなりになられました松岡大臣心からの御冥福をお祈り申し上げますとともに、御家族初め関係者の方々にもお悔やみの言葉を申し上げる次第でございます。

ら官の方にキャリアアップのために行く人などいないのだというふうには私は受け取ったんですけれども、そういった御趣旨の御答弁をされました。

馬淵議員が前提とされている公務員制度というが官庁というが役所が、民間の人にとってキャリアアップのために行く価値のないような役所なのだという前提に立ってお話をされているのかなというふう思ったわけでありまして、天下り防止を含めて、そんな前提に立った公務員制度改革というのは一体何を指しているんだろというのが私はよくわからないなと思うんです。

要するに、魅力的な役所にならないといけないわけだし、働く人にとっても魅力的、だから逆に、民間の人も、給料がいいとかそういう問題じゃなくて、いい、やりがいのある仕事ができる役所で、だから交流をしてみよう、行ってみよう、また次のステップにつなげよう、そういうことを目指すのが私は大事なのではないかと思えますし、この馬淵議員の御答弁というのはそれに反している、そういう思いが全然なくて、むしろ、もう役所なんかに行っても仕方ないんだみたいなところが大変に強くあって、ではどういうふうな改革をされたいのかな、どう公務員の方の士気向上につなげたいのかなというのがわからなかったわけでありまして、ちょっとその点、教えていただきたいと思えます。

馬淵議員 これも先ほども申し上げたんですが、民は本当に市場において競争にさらされています。必要な人材があれば積極的にどんどんとりに行く、あるいはさまざまな情報をとりに行くわけですね。だから、民は、ある意味、官民交流という状況がなくても必要な人材はどんどん探していくわけです。ところが、官の方はというと、旧態依然のままよんでしまいかねない。だから、官においては民の力というのが交流の中で極めて重要な位置づけになると私は理解しているという意味で申し上げたわけですね。

今回、この官民交流という名のとに官から民へ行き民から官に行くという、双方向だという名のとに我々が言うところの天下りが今後行われていくようであれば問題だということを申し上げたわけでありまして、官が魅力的になることは、当然ながら我々も求めているわけでありまして。

ただ、繰り返になりますのが、民間はさまざまな形で人材を求めていますから、その仕組みを超えてでもさまざまな情報をとっていく。だから、やはり、官が民の力を得ることによってさまざまな、情報、知見を持ってより活性化できるということにおいては、非常に意味があるんだと思っております。

以上です。

橋本委員 官民交流というのは中でおっしゃっていて、それは意味のあることなんだというふうにおっしゃっておられました。なのであれば、官民人材交流センターというのがうまく機能するというのはいいことなのではないかなと思ったということを最後に申し上げ、まして、質問を終わらせていただきます。

ありがとうございました。

河本委員長 次に、中森ふくよ君。

中森委員 自由民主党の中森ふくよでございます。

きょうは、渡辺行革大臣、林副大臣、そして民主党の提案者の議員の皆様、基本的なところから御質問をさせていただきますと思います。

それでは、早期の勤奨退職について、まず民主党さんからお尋ねをさせていただきたいと思えます。

民主党さんにおかれましては、早期の勤奨退職を制度として禁止する、こう言われておりますけれども、現実の問題といたしまして、長年携わってきたそれぞれの公務員の方々の経験があるわけがございますね。当然のことでございますけれども、各民間企業が一定のこういった経験を持った定年に達しない公務員を募集する場合があってもおかしくないわけでございますし、きのう、経団連の方もそういった趣旨のことを一部述べていらっしゃいました。

今回、民主党案のように、現時点で禁止、こう明記した場合、私は、公務員の意欲の低下ということがかなり招けるのではないかと懸念が一つございます。また、優秀な人材、これは国の損失にもつながるわけでございますので、どうしても優秀な人材を確保すべきところ、それが二の次になるのではないかと懸念いたしますけれども、この点について御見解を伺いたいと思えます。

武正議員 中森委員にお答えいたします。

早期勤奨退職が問題だというのは、もう民主党が再三ここで述べておりますように、同期横並び人事で、そして一人の人を事務次官にするために五十代にならないうちに肩たたきをして、しかも、その天下り先を意用するのが事務次官になるためには必須なんだ、こういったおかしな慣行を是正しようというところであります。

それぞれの個人の方が、職業選択の自由で、よし、民間に行って働こうという途中まで退職をされることを規制はしておりません、民主党の考えは、ただそこに、やめる前五年間関係したところと密接なつながりがあるところに再就職しちゃうですよという意味の規制であります。

あわせて、先ほど馬淵委員が言ったように、もともと、民間で官の人材が欲しいというよりも、どちらかというと官こそ民間の人とか知恵が必要なんだろう、官民人材交流というけれどもニーズは官の方にあるんだというのがやはり問題意識の前提にあります。

以上です。

中森委員 それでは、次に進みたいと思えます。時間が迫っておりますので、ちょっとはしります。

早期の勤奨退職を制度として禁止した上で、民主党さんの場合は、三年間で総人件費を二割削減と何度も答弁されていらっしゃいます。その二割削減の根拠が私はいまだわからないでありまして、その点を御答弁いただければと思えます。

武正議員 三年二割の総人件費の削減をどうするかということで、既に民主党委員からは採用の新規抑制についても触れておりますが、もともと二〇〇三年に私どもは国家公務員総人件費一割削減をマニフェストでうたい、そして、二〇〇五年衆議院選挙で二割削減をうたいました。

それは、やはり総人件費としているところのみで、政府・与党案は総人件費の削減はうたっていない、また、うたっているにも対GDP比ということで非常に数字として確定できない、そういったことになっておりますので、やはり大枠でしっかりと総人件費ということでまず外を埋めてしまう、その中で二割削減なんだといったところは、特に官と民の人件費が、昔は公務員の方が安いという話だったが、昨今、もう逆転をしている、統計によると、やはり二割、三割高いというようなことも一つの参考になっているということでございます。

中森委員 済みません、私は今、二割削減の根拠を聞いたので、二割削減の目標を聞いたわけじゃないんです。私としては、その二割削減の根拠がいまだわからないので、具体的な根拠を明確にさせていただきたいというふうにお願したわけでございます。

武正議員 最後に触れたように、官民のそうした給与の格差というのが、今は官の方が例えば二割高いとか三割高いとか、いろいろなそういう指標があるんですよ、それは一つの参考になっているということをお伝えさせていただきます。

ただ、これは目標ですから、党の政策として、官の、公務員の総人件費を二割削減しよう、これは、まずは一割だったのが今度二割になっているのは、それは何と云っても、やはり今の国家の財政状況、これがまず大前提であります。そのためには官も努力をしなきゃいけない、二〇〇三年よりも二〇〇五年の方がその必要度は高まっているといったところでございます。

中森委員 済みません、内訳が欲しかったわけでございますが、二〇〇三年に一割で今二割という削減目標はお聞きいたしましたけれども、ちょっと時間がありませんので、私としては、具体的な根拠が示されなかったという理解をさせていただくことになるかと思えます。

それから、民間でも天下りに相当するものが実はあるんですよ、つまり、親会社から子会社への移籍等でございます。組織の円滑化には官民それぞれが工夫しているわけでございますけれども、私は、本来、民間企業に国家公務員が行くことも、また来ることも大変歓迎しております。これは渡辺行革大臣がおっしゃっていたとおりでございますが、ただ、国家公務員が定年までおのの力を発揮して、本来定年退職することが望ましいと思っているわけでございます。

しかし、今申し上げたように、人事の面では一朝一夕にはいかないということがございます。そこで、民主党提案者と大臣にここはお聞きをしたいのでございますが、勤奨退職という現在の慣行制度を即刻禁止すると、いろいろな意味でこれは、四十三分までということ細かいことが言えなくなってしまうかもしれませんが、いろいろな無理が生じてまいります。

例えば、今回のこの公務員改革法が決定して十年を経過したときに勤奨退職の原則禁止、このようなことをする段階を踏んだような案は民主党さんの場合は考えられていらっしゃいますでしょうか。

武正議員 馬淵委員が再三答えているように、やはり勤奨退職が、さっきの同期横並び、そして天下り、そしてそこに対するあっせん、口きき、すべてセット、随契、官製談合ということでありまして、やはりこの勤奨退職は速やかに是正ということが民主党の柱であります。

当然、検討事項ということで、号級制度の見直しを要検討ということも申し上げているとおりでございます。

中森委員 ということは、即刻禁止の継続という、十年を置いて例えばそういった段階を踏んだような案ということについては今お答えいただけなかったんですけれども、そちらはないというお考えですか。

武正議員 段階は踏まずにやるということでございます。

中森委員 わかりました。

ただ、ここで大臣にお聞きしたいのでございますけれども、現在、年功序列を前提とした昇進と理解しております。当然のことながら全員が昇進できませんから、現在の早期勤奨と天下りのセットとしてそれが慣行となっているというところに今のこの公務員改革の問題が大きくあると思うのですが、その点の一つお伺いしたいのと、もう一つ、今お聞きしましたけれども、この公務員改革法が決定して十年を経過した後は勤奨による早期退職が行われてはならないという附則的なものをこの法案に考えておられるかどうか、あわせてお尋ねしたいと思います。

渡辺國務大臣 期間について何年とは申し上げられませんが、政府案でいきますと、実力主義が導入されて年功序列が打破されます。したがって、今やっているような肩たたきシステムは消滅をいたします。

ただ、年功序列が打破された後において、公務以外の世界に移った方がいいのではないかとという人も中にはいるわけですね。ですから、そういう人に対して退職を勤奨するということがやはり得るわけでありまして。

中森委員 では、ちょっとそこはその程度にしておきたいと思えます。

それと、基本的なところで大臣にもう一つお伺いします。

局長、部長といったラインのほか、総括的な取りまとめを行っていたらいる審議官といった制度がございますけれども、では、その専門スタッフとは一体どんな制度を考えていらっしゃるのか、具体的にお話しさせていただきたいと思えます。

渡辺國務大臣 専門スタッフ職として考えられますのは、例えば調査分析、国際交渉、政策評価、人事、広報、行政不服手続等々、多様な場面があるかと思えます。

安倍内閣としては、昨年の十月に閣議決定をし、俸給表の新設に関して人事院に要請をいたしております。

中森委員 ありがとうございます。

それでは、林副大臣にお聞きをしたいと思います。

能力評価制度についてお尋ねいたしますが、能力評価を行い、行革大臣の言われる、ノンキャリアでも優秀な人は登用していくということは、活性化の意味でも大変望ましいと思っております。しかし一方で、勉学優秀なキャリアでも、必ずしも仕事の上では優秀ではない人もいるわけでございます。

現在、新聞、雑誌などで、例えば五人のキャリアが同時に入省すると、課長までは五人とも肩を並べるとというような解説がされております。ノンキャリアが一人課長に抜てきされたらどうなるんでしょうか。五人のポストですから、もしキャリアの一人が課長になれないとしたら、国家公務員の高級試験制度が形骸化することに片っ方はならないか、そこら辺のところをお聞かせ願いたい。

林副大臣 大変大事なポイントであると思えますけれども、今、中森先生がおっしゃったように、国家公務員採用I種試験合格者だからという理由だけで、役所に入っていたらいい後、人事評価がよくないにもかかわらず、同期横並びで、今の週刊誌の例でしよう

か、五人課長までというようにのが、まさに大臣がおっしゃったような年功序列ということになってきて、今度の法案を通していただければ、こういう人事管理というのは許されないことになるわけでございます。

他方、優秀な人材については、今まさにお話がありましたように、キャリア、ノンキャリアを問わず、採用試験の種類を問わず、若いころから政策の企画立案等を担う機会を与えよう、こういうことをうたっておるわけでございます、そういう意味では、その区分がなくなってくるであろう、こういうふうにしております。

同時に、閣議決定いたしました中に、採用のところにしても全般として検討していくというのはまさにそういうところでございまして、せっかく勉強優秀で、勉強優秀というのは、しかし、公務に入ってきたときに、ポテンシャルがあるだろうということをやっているわけでございます、単に学者ということの意味ではないわけでございますから、結局、そういうことがたくさん事例として出てきた場合には、採用試験そのものが実は本当にいいんだろうか、こういうことも起きてくるのではないかとこのように思っております。

能力・実績主義を導入した後は、そういうことをやってみて、キャリアと言われる1種の試験の人でも、きちんと評価をすどうもそうでないらしいということが余り多いようです、今度は採用の方をきちんと見直しをいく、こういうことに全般的な改革としてはつながつていくのではないかと、こういうふうにしてございまして。

まさに委員がおっしゃられたところは、今度は総理のもとに有識者を置いて、全体のパッケージとしてしっかりと議論をしていく中核の部分の一つであるというふうにご考えておるところでございます。

中森委員 もう一つ、これに関連して、ちょっとよくわかりにくいので、国民にわかってもらう意味で申し上げたいと思います。

今のキャリア制度が、今の副大臣のお話ですと、見直す機会もあるだろうというふうな御答弁でございますが、ノンキャリアが今一人ふえたとします、五人キャリアで来たけれども、ノンキャリアからもう一人課長候補が来たとした場合、六人になっちゃうわけですね、移行期間ということもありますけれども、そのノンキャリアの成績優秀者を登用するとますますポスト不足ということにならないかという点もあわせて、ちょっと副大臣にお答えいただきたい。

林副大臣 まさに、人事の管理を評価に基づいてやっていくようになりますと、そういうことは当然あり得るということでございますが、一度五つなら五つのポストについて皆さんが、永遠にその五つのポストにいるわけでは当然ないわけでございます。

先ほど申し上げましたように、例えば私の同期ですと多分昭和五十九年入省だと思えますけれども、この人たちをノンキャリアの人とそれより若い人たちが全(追)い越さないといふ今の硬直的な横並びを改めていこうということでございますので、当然、その方が全く何年たってもだめだということではなくて、発奮して頑張られれば、次の年、またその次の年に、同期と少しおくれでもどこかの課長のポストについていく、こういうことであろう。

全体のポストと全体の人員というのは定数管理で数字が合っているわけでございますので、そういうふうな運営になっていこうか、こういうふうにしておるところでございます。

中森委員 ありがとうございます。

ということは、上級試験の制度にもこだわらないで、これからはいろいろな改革を進めていくという理解でよろしいんですね。

それでは、続きまして、省庁間の人事異動とポストについてお尋ねをしたいと思います。

民間では、時代変化とともに、不必要なポストをなくしたり縮小していくことが行われています。これは当然、採算が合わなくなりますから、やっていられないというも現実でございます。つまり、不必要な部署から人不足の部署へ異動するわけでございますが、国でも現在環境問題が騒がれておりませんが、時代的には強化が必要と思っております。

官民人材交流センターでの省庁間の異動の取り扱いについてお考えになられるおつもりがあるかどうか、お考えをお聞きしたいと思います。

渡辺国務大臣 官から官への異動は、もう既に行われています。課長以上の幹部職員の一割について既に目標を達成したところでございまして、さらにこれを進める必要があると我々も考えております。

よ(柳澤厚生労働大臣がおっしゃることでございまして、ドイツでは、社会保障制度の抜本改革を行う際に、厚生省以外から事務次官を連れてきたということがあったようございまして、やはり思い切った改革のためには、その省の中だけで年功序列で上がった人よりも、全(外部から登用した方が問題の本質がよく見えたりすることがあり得るわけでありまして、したがって、そういうことは大いに進めていくべきであると考えます。

また、別の観点でございますが、総人件費抑制として国家公務員の配置転換ということも行っております。もう既に平成十九年から二十二年までの四年間で約二千九百名を要員不足の部門等に配置転換することになっております。

私も、この四月に府中刑務所に行っていました。そこで、農水省の東京農政事務所から刑務官に転じられた方ともお会いをして、話なども聞いてきたことがございます。

中森委員 ありがとうございます。

大臣のお父様も、人事の面では大変な大抜てきをされてやったというふうに国民の側もいろいろと理解をしております、ぜひ、硬直化を避ける意味でも、より活発な省庁間の人事異動をお願いしたいと思います。

それでは、総務省の政府参考人にお尋ねをいたします。

地方公務員制度の問題についてお尋ねをいたしますけれども、国において、天下りという点でも種々制度を改革しても、片や今、地方分権化が進みまして、地方の力、つまり、権限と予算が地方にありますます大きくなりつつあります。地方の権限の増大につれてこういった公益法人が地方においても拡大し続けるということになりますと、国全体としての効率化を図れないと思うんですね。

そういう意味で、地方公共団体の天下りという点についてもどうすべきか、今回の法改正と同時に打ち出されなければならないと思うわけでございますけれども、この方向について、またどう現在対処しようとしているのか、お考えがあればあわせて御答弁いただきたい。

上田政府参考人 今先生御指摘いただきました、地方におけるいわゆる天下りの問題、これもやはり、国家公務員からの天下りと同様に、問題状況は、地域によってかなり国とは濃淡はあると思えますけれども、あるところにはあると思います。

したがって、我々としては、地方公務員法の中に、必要な新たな法律の措置を設けたいと考えておりまして、実は、昨日、ちょうど政府で閣議決定をいたしまして、きのうの夕方、国会に御提出をしたところでございます。

基本的には国家公務員法改正案と同じで、能力・実績主義の人事管理を徹底するということと同時に、再就職管理については、例えばOBが古巣に働きかけるのを規制するとか、あるいは、あっせん行為についてははしめるべき必要な措置をそれぞれしっかり講じていただくとか、そういうことをしてもらような規定を設けさせていただきたいと考えているところでございます。

中森委員 ありがとうございます。

そうすると、国の方の今回の法改正に準じるような形でやっていただけるということでもよろしいわけでございますね。

それでは、大臣にお伺いをさせていただきます。

総量規制という角度からお伺いをしたいんですが、ここにおつけないましたこの資料の中に、その前に、各省庁間の話をもうちょっとしたいと思います。

総量規制という角度からお伺いするときに、民間ですと一つふやせば一つ減らすような努力をするんですが、いろいろと次から次に公益法人ができるということにやはり歯どめをかけなければいけないと思うんですね、公益法人の数を見直す努力も急がねばいけないというふうに思うわけでございます。そして、片やふえていく場合には、この数量の面で、一つふえれば一つ減らすとか、そういった意味の総量での規制ということについて大臣がどうお考えになっているのか。

ここに、今申し上げようと思いましたが、十九年二月二十三日の総務省発の公益法人役員への就任に係る報告状況というものもございます。これは公益法人に行かれた役員だけの状況の報告でございますけれども、ざっと計算しますと八百三十九人。八百三十九人、全く大ざっぱで申しわけありませんが千人として計算しますと、役員ですら年間二千万円としますと、簡単に考えますと、国民の視点から見れば、年間二千万円の人件費を払える見返りがあるのではと考えられても、ある意味で当然の数字ではないか、こういうふうに思うわけですが。

ですから、この人件費五%の削減が片やあるわけでございますけれども、天下りによる経費削減とこれもセットでぜひ考えていただいて、定年まで勤務された方が逆に安い場合もあるのではないかと、そういう意味での二つの総量規制について、御見解をいただければありがたいと思います。

河本委員長 速記をとめて。

(速記中止)

河本委員長 速記を起こして。

林副大臣。

林副大臣 総量規制というお尋ねでございましたけれども、その言葉どおりかどうかは別として、今度の我々の法案によりまして、各府省が人事の一環として行ういわゆる押しつけ的な天下りを根絶することでございます。

実は、私も党で長い間、この特殊法人、公益法人等の改革というのを、特に行政委託型の公益法人の改革というのを閣議決定までやりました、その後それに基づいて、いわゆる許可によって設立をするという、公益法人制度そのものも見直したわけでございます。

その改革を通じて、やはりどうしても各府省の人事の一環ということになりますと、まさに委員がおっしゃるように総量が必要になってくるわけでございますが、今度こういうことになっていきますと、そもそもそういう、言葉が適当かどうかわかりませんが、押し出し圧力というものがなくなってくれば、本来必要な仕事を必要とするところだけやってもらうという意味での特殊法人、今、独立行政法人になったものがほとんどでございますけれども、また行政委託型の公益法人というのは当然進んでくる、こういうふうにご考えております。

前々回でありましょうが、年金のいろいろな施設のお話もさせていただきましたけれども、もともと必要なものであっても必要性がなくなってくればその段階ですぐにそういう事後の検討を考える、こういうことになっていこうかというふうに思っていますので、まさに今回の改革が、委員がおっしゃったような、トータルでこれくらい確保しておかなきゃいけないという考え方を大転換する、こういうふうにご理解をいただければというふうに思います。

中森委員 御答弁いただきまして本当にありがとうございます。

最後になりましたけれども、公益法人の数の紙が一枚ついてございます。今、全国で二万五千二百六十三、出口の方で待ち受けている形にならないように、ぜひ大臣そして副大臣のさらなる御改革を期待いたしまして、質問を終わらせていただきます。

ありがとうございます。

河本委員長 次に、田端正広君。

田端委員 公明党の田端でございます。

今日まで何回か質問もさせていただきまして、主に公務員改革の全体像、パッケージ改革等としてどうあるべきかということ議論をさせていただきました。そして、きのうも参考人の皆さんから、今日に至るまでの経緯、そしてまた、公務員改革というのが構造改革の一番の大事な部分、しかしそれがなかなか大変なことで、今回こういう議論になったことに対する評価、そういったこともいただきました。

そういう中で、私は、結局結論として言えることは、官民人材交流センター、この改革が成功するか否か、そこにすべてがかかっているのではないかとこの今日の議論の中から今感じているわけでございます。そういうことで、この新人材バンクのあり方について再度しっかりと確認させていただきたいと思います。

四月二十四日の閣議決定においても、パッケージ改革としての公務員制度についてということでも閣議決定されているわけですが、その中で、制度設計は、官房長官のもとで有識者懇談会を開いて、そこで方向を見出す、こういうことになっているわけでありませけれども、それはそれでいいと思うんですが、しかし、今の時点でどうあるかということは、ここはしっかりとっておかなきゃならないんではないかと思えます。何でもかんでもその有識者懇談会に行くんだ、それだとなかなかわからない、だから、ここで議論を詰めて、どこまで詰まるかということが今日の法案の審議のやはり大きな点だ、こういう認識で質問をさせていただきます。

したがって、まさしく、今までの年功序列と各省縦張り主義の世界とは全く違う新しい国家公務員の世界が広がるというのが我々の発想であります。

河本委員長 速記をとめて、

（速記中止）

河本委員長 速記を起こして、

田端君、

田端委員 最後に、大臣に、労働基本権の付与の問題についてお尋ねしたいと思います。

これは、大変大事な骨格的な点に入り、また、基本法の問題との絡みにもなるんだと思いますが、大臣は、一定の範囲内という前提がついているんだと思いますが、協約締結権、争議権、これについても前向きに検討するという趣旨のことを新聞なんかでもおっしゃっているようであります。これは非常に大事な点で、しかも、公務員のあり方ということも重なって大きな問題だと思います。

私は、この大臣の前向きな考え方、ぜひ頑張っていただきたいと思いますが、しかし、世論の賛同を得るにはまだまだいろいろな問題点、乗り越える点がたくさんあるんだと思いますが、この点について御所見をお尋ねしたいと思います。

渡辺国務大臣 私は、行政改革推進本部専門調査会において、協約締結権、争議権を一定の範囲で付与する方向で検討していただきたいということを再三お願いいたしております。秋ごろ、十月くらいを目途に最終的な結論を出していただきたいということもあわせてお願いをしております。

いずれにしても、この問題は、佐々木座長のもとで精力的な議論が行われております。総理のもとに有識者から成る公務員制度全般の懇談会もできるわけでございますが、労働基本権については佐々木調査会の方で鋭意議論をしていただきたいと考えております。

田端委員 ありがとうございます。

きのうも参考人の方から、長い間議論してきた公務員改革、議論よりも第一歩を踏み出すことが大事だという趣旨の御発言もありました。私は、まさにそのとおりだと思ひまして、この法案が早く成立して、そして第一歩を具体的に進めることが大事だ、こう思っております。

以上で質問を終わります。ありがとうございます。

河本委員長 午後一時から委員会を再開することし、この際、休憩いたします。

午後零時二十五分休憩

午後一時三分開議

河本委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。鷲尾英一郎君、

鷲尾委員 民主党の鷲尾英一郎でございます。

私の方から、今までの議論を踏まえまして、五十分間質問をさせていただこうというふうに思っております。

まず、天下りバンクと我が党の議員は言わせていただいているところでございますが、この天下りバンクについて重点的に聞きをしながら、さらには、幾つか事例を挙げまして、経済産業省の関連の外郭団体にに対する質問をさせていただこうというふうに思っております。

まず天下りバンクでございますが、インターネットのヤフーの意識調査では、「官製談合といった天下りの弊害はなくなると思いますか？」という問いに対して、八九％の方がなくなれないというお答えである。そしてまた、帝国データバンクの方の調査でございますと、官製談合の抑制につながるというお答えが全体の五四・三％にも上っているところであります。

これについて官房長官はどのようにお考えなのかということと、まず御感想をお聞かせ願いたいと思います。官房長官、いいですか。

渡辺国務大臣 後ほど官房長官からお答えいただくとして、私の方からまず申し上げますと、今御指摘になられた調査は、恐らく、お答えになられた方々の多くが、私どもの考えている官民人材交流センターがどういう意義があって、どういうパラダイムの変換になっているのかということについて余り御存じないのではなからうかと思ひます。

御指摘の帝国データバンクの意識調査ではありますが、今委員がおっしゃられました、二万七百七十社、有効回答企業が九千六百五十社、回答率四六・五％というものは、天下りを受け入れたことがないようなところの中小企業まで含んである数字でございます。

一方、同じ帝国データバンクの、天下りを受け入れているようなところの調査を見ますと、非常にこの問題に対して実感を持って考えているところでは、余りメリットがないところがあるところが最多の六三・六％、こういう調査結果も出ておりまして、やはりきちんと我々の本意について御説明を申し上げ、御理解をいただければ、随分天下り問題というのは変わるんだな、根絶されるんだなということがおわかりいただけると思ひます。

嶋崎国務大臣 まず、今回の交流センター、天下りバンクではなくて官民人材交流センターという名前でありますので、そういう名前で呼んでいただきたいと思ひます。

我々、いろいろ国家公務員制度を考えると、もちろん、押し付け的な天下り、いわゆる押し付けではなくても、天から下るといふ発想自体がよくないねと、官は民のためにあるんですから、どっちが上なのかといったら、本当は民が上でなきゃいけないらしい、そういうことだと思ふんですね。

ただ、一方で、官に優秀な人がいてくれた方が、あるいはやる気満々の人がいてくれた方が、民にとっても国民経済的にプラスになる。そういうことだろうと思うので、私はむしろ、横滑りというか、官から民、民から官、そういう動きがあって初めてダイナミックな経済社会がつかれるのではないかとこのように思っております。

今回のセンターは、これをつくる最大の目的の一つは、ある役所の人の再就職のときに当該役所がダイレクトに再就職先と接触をしない、それをやることによって、予算と権限をバックに無音の言ってみれば押し付けを行うことによって欲しくもない人を抱いてもらう、これはやはりいかぬわねということで、このセンターで、透明で、そして再就職を支援する、そういう形でやるのがこのセンターの一番の眼目であります。ですから、どこかの役所の権限や予算をバックにしているわけではありませんといふところで押し付け的な再就職あっせんはしない、こういうことだろうと思ひます。

官製談合の問題ですが、いわゆる天下りが官製談合の遠因になっている、あるいは原因になっている、それは十分あり得ることだと思います。ただ、官製談合の防止とか、そういうための政策というのはまた別にある、恐らく、いわゆる天下りがあってもなくても官製談合というのはあり得るんだらうと思ひます。よりやりやすいかもわからないという意味であって、官製じゃなくても、天下りがあって、接触規制をしていないがために情報がツーツーになってそれで談合が行われるということとは、今まで、かつて何度もあったことありますから、今回、このセンターとはまた別に、罰則つきの行為規制を設けて、談合につながるようなことがあり得ないように、契約や補助金などについてしっかりとルールを持って律していこう、こういうことが大きな眼目だと思っております。

鷲尾委員 今、アンケートの結果についての感想ということで御質問をさせていただきましたので、恐らく、アンケートをとった際にはなかなか政府側の真意が伝わらなかった、そのことについてちょっと説明をいただいたいというふうに私自身は認識しました。

官房長官のお言葉の中で、官と民というのはどっちが上ということではない、あくまでも横滑りのようにとらえていただいて結構だという話をしていただきました。この点に関して言いますと、やはり思ひますのは、民主党案では天下りを規制して原則禁止、一方で、政府案の方では天下りバンクをつくるという話なんですけれども、これがあるといふのとでは、横滑りかどうか、その官房長官の思想からすると、これは天下りバンクも当然ないという方が、官房長官の姿勢といひますがお考えより忠実に反映するのはないかというふうにも私自身は思ひます。

そこで、官房長官に質問をさせていただきたいというふうに思ひますが、以前、我が党の渡辺議員の方から、要するに官僚だけが再就職先をあっせんしてもらう、だけがという言い方は変ですけれども、天下りバンクということで特別なあっせんを公的にしてもらうということについて国民の理解が得られるかどうかということに対して、官房長官に、どういうふうに説明するんだというような質問をしたところ、官房長官の方の説明では、官の人はずっとどこにも行っちゃいけませんという閉じ込めるような話では全くない、これには、ちょっと中略しますけれども、ルールが必要だというふうに御答弁されております。

我々が法案として提出しておりますし言っておりますのが、官僚の再就職に際しまして、それこそやはり自己責任でやっていくべきじゃないかというふうに思っております。至極当然であるといふふうに思っております。民間の一般の会社員と同様、普通に戻が就職して行く、ただ、当然、国家に携わる仕事でありますから、高級官僚であればあるほど、予算と権限を背景に、当然そこにした、携わっていたわけですから、民間に對しまして、その人が本当に力を持っているかどうかに限らず、やはり民間の側からするとある程度の力があるのではないかとこのように認識するでしょうし、そして、まさにそれを民間の方も利用する形で官民もたれ合って、今までの例えば官製談合等々、事件化しておるわけあります。

だからこそ、そういう特殊な事情があるからこそ、高級官僚の皆さん、国の予算なり権限なりの中核にいた方々に対して、高くやはりみずからを律しながら再就職をしようということが私自身は重要である、そういう意味におきまして、その反映として今のその民主党の規制がなされているといふふうに考えておるわけあります。

官房長官がそのときにおっしゃっていました、天下りバンクがなければ官の人が閉じ込められるというのは、やはりいささが説得力に欠けるんじゃないかというふうに思ひますし、今もって、行為規制をつけるという話をされておりましたが、政府案を見ましても、独法から関係営利企業に対する規制、これについてはないわけでございますし、何よりも事前規制がなくなるというわけありますので、そういう意味と申っておきながらルールが逆に緩まっているんじゃないかというふうに私自身は思いうわけあります。この点についての官房長官の説得力のある御答弁をお願いしたいと思います。

嶋崎国務大臣 交流センターができたら公務員を閉じ込めないことになるんだということを言っているわけではなくて、皆さんの、民主党の案は天下り五年間禁止で、なかつ口きき行為十年かな、いずれにしても、天下り五年間禁止といふふうになっているのが閉じ込めることになるんじゃないんですね、センターとは特に関係がない話だろうと思ひますね。

こちらは、センターを利用しようといふと、それは再就職はルールを持って行けるようにしよう、罰則つきの行為規制を設けることによって行けるようにしようじゃないかと、かつて中馬プランと呼ばれていたものを今回法制化しているということでもありますので、必ずしもこのバンクの一対一対応ではないといふふうにも思っております。

鷲尾委員 民主党案がそういう規制だから閉じ込めることになるということについては、改めて私の方から申し上げませぬけれども、そんなことはないという話をさせていただきます。

質問の趣旨をいたしまして、先ほど申し上げたかったのは、特別に官僚だけに公的なあっせんをする、特別にあっせんするということが、なぜなんだというふうにやはり一般的なには思うわけでありまして、この点について、なぜその天下りバンクが必要なのか、どうもこの疑問が晴れないわけですね。

なぜ必要なのかというところを説得力を持ってお答えいいただきたいと思ふんですが、なぜ官僚だけが、特別に公的にあっせんする、そういう機関をつくらなければならないのか、非常にシンプルで根本的だと思うんですけれども、ぜひ明快に、説得力のある御答弁をお願いしたいと思います。

渡辺国務大臣 今現在、官僚の天下りあっせんが行われているわけあります。各省が人事の一環として行っているこのあっせんを、今回の政府案においては全面的に禁止をするわけあります。一方、今回の法案の中で、現職職員の新規求職活動についても規制をかけるわけでございます。

したがって、民主党案のように、求職活動に何ら制限をかけない、なぜかといへば公務員は再就職する必要ないからだ、こういうお立場でそういつことをお考えになっておられるのかもいけません。間違っていたら反論をしていただきたいと思ひますが、いずれにしても、政府案においては、今やっている各省のあっせんを全面禁止し、求職活動の規制を行うわけでございます。

したがって、身分保障のある公務員について、おまえはハローワークに行って職を探せ、もう公務の世界では必要ない、こういうことを申し渡したときにどういふことになるのかは一目瞭然ですよ、つまり、職にしがみつくといふことなんです。職にしがみつくて離れ

今の御説明ですと、割賦販売法との御関係を御指摘だと理解いたしました。社団法人の冠婚葬祭互助協会が割賦販売法で許可され、営業している業界団体ということでしょうか、割賦販売法の指定受託機関であるということでございます。したがって、この解約を申し出たが応じてくれなかった、入るときにも事前説明がなかった、こういう事例もあったという話ですね。それで、実際、その社団法人全日本冠婚葬祭互助協会に加盟している業者と互助会の加入者の間で、不要な心づけを支払われたということで裁判されたケースもあったと。

鷲尾委員　これは例えば経産省があっせんしなければ、天下り人材バンクであれば、場合によってはそのポストに人材が再就職するということもあり得るという認識でよろしいでしょうか。

渡辺国務大臣　再三申し上げますように、政府案においては口きき規制というものを設けております。したがって、この新法の精神に反するようなものまで全くノーチェックで再就職を認めるということには多分ならないのだろうと思います。

いずれにいたしまして、官民人材交流センターのあっせん先がどこからどこまでできるかということとは、有識者懇談会で決めていくことになるわけでございます。

鷲尾委員　実際にあっせんというか再就職されるかどうかはわからないというお答えだったというふうに思います。

今、この互助会の問題を申し上げさせていただいたのは、こういう新聞報道もあったわけですが、ちょっと古い例で言えば、一九九八年の三月二十四日には、これは解約に応じないというトラブルがあったと、最近でも、互助会の会社の勧誘で金券を購入させられて、その解約を申し出たが応じてくれなかった、入るときにも事前説明がなかった、こういう事例もあったという話ですね。それで、実際、その社団法人全日本冠婚葬祭互助協会に加盟している業者と互助会の加入者の間で、不要な心づけを支払われたということで裁判されたケースもあったと。

今こういうふうに個々の事例を申し上げているのは、こういう互助協会に天下るといった場合、我々が、例えば、それはどうしてそういうふうに天下っているんですかというふうに質問させていただきます。そうすると、省庁の側が言うのは、当然、当該法人の就職につきましては、〇B個人が有している知識、経験、能力などを踏まえて適材適所の観点から実現しているということを説明するわけですね。説明するんですけれども、でも実際、例えば、そういう業界に関する消費者のトラブル、これは十年前から全然変わっていない、件数も減っていない、要するに、官俸〇Bが受職についてもトラブル解決につながっていない、こういう事案も私はかなりあると思うんです。

例えば、これは互助会の話であればかなり如実に出てくると思うんですけれども、互助協会に天下った、それは、個人的な知識、経験、能力などを踏まえて適材適所というんですから、業界全体、消費者側、業者側、いろいろな利害を調整しながら、やはり双方に利益があるように、業界全体を発展するんだと、業界側としてはそういう願いを込めて当然再就職の依頼をするでしょうし、消費者側としても、そういう互助協会の役員員に求められる力というのは、やはり業界の慣行の改善であるとか今までの実態、不正を暴き出すとか、そういうことだと思います。

だとするならば、過去十年來こういう事件が減ってきておらないというのは、残念ながら、いかに省庁側が個人の知識、経験、能力などを踏まえて適材適所に人材を配置していますというふうに言おうとも、やはり、結果として見て、明らかにそれは能力的には問題じゃないかというふうに言わざるを得ない事案というのは、私自身、かなりあるんじゃないかなというふうに思います。

この点についてぜひ大臣に、質問は直前に見られたようなので、私の今の話の中でのご感想をお聞きしたいというふうに思います。能力とか知識、経験というものについて、やはりこれは本当に厳正に審査といましようか、結果を求めなきゃいけないと思います。が、大臣はどういうふうに思いますか。

渡辺国務大臣　一般的に、役所の行政の中で、業界の振興をするという側面とコンプライアンスを徹底させる、ガバナンスをきかせる、そういった側面とがあるかと思うます。

この場合どうなっているのかはちょっと今の説明ではよくわかりませんが、いずれにしても、新法において我々が目指すところは、官民交流であると同時に官民癒着の防止もあるわけです。したがって、そういう法の精神から考えれば、委員が御指摘になられたようなものを、一般化して考えますと、そういうものは根絶をされていくと考えます。

鷲尾委員　最後に、一つ紹介させていただきたいんですけれども、日本経団連が、平成十七年の四月十九日に、「さらなる行政改革の推進に向けて、ということにおきまして、肩たたきの廃止と専門スタッフ職の導入を提言してあるわけです。

これは、私自身、経団連は自民党の最大の支持団体じゃないかなと思っているわけですが、その経団連が肩たたき廃止、そして専門スタッフ職導入ということをやっているわけですから、やはりそれは民間企業として、業界といましようか民間企業の連合体ということで、経団連がそういうことを主張しているということを重ねなきゃいけないというふうに思いますが、大臣はどのようにお考えでしょうか。

渡辺国務大臣　昨日も、経団連の立花専務理事が参考人として意見陳述をされたかと思います。経団連においては、我々の官民人材交流センターのコンセプトは基本的に賛成をさせていただいていると思います。

私が再三答弁で申し上げておりますように、今の年功序列の延長線で行われている肩たたきシステムは、能力・実績主義の導入によって自然消滅をしていく、すなわち、専門スタッフ職制の導入などと相まって、いずれ消えてなくなるとことを申し上げているわけであって、経団連の言っていることと我々の言い分との相違はなからうと思います。

鷲尾委員　質問を終わります。ありがとうございました。

河本委員長　次に、松野頼久君。

松野(頼)委員　民主党の松野頼久でございます。きょうは、各党の理事の皆さんにお時間をいただきましたことに感謝申し上げます。

私は、最近ちょっと違和感を感じる場合がございます。何でもかんでも内閣府という傾向がここ近年強まってきているのではないかなというふうに思っています。今回のこの国家公務員法の一部を改正する法律案、こうして内閣委員会で審議をされ、内閣府が今後その法案を持つということであるんですけれども、要は、議院内閣制のもとにおける強い内閣府というの少しイメージが違うのではないかなというふうに私は思っているんですね。議院内閣制という一つのやり方と大統領制とは少し違うわけですから、やはり国家行政組織法に基づいた各省があるわけです。確かに、それが縦割りだという弊害の声が強くてこういう形に最近なってきたのではないかなと思うんですけれども、少し行政の姿がいびつになってきているのではないかなというふうに思っております。

まず、大臣にお伺いをいたしますけれども、大臣が今大臣でいらっしゃる根拠法は何でしょうか。

渡辺国務大臣　私も、希望して今の職についたわけではございませんけれども、内閣法において私の位置づけが行われていると承知いたしております。

松野(頼)委員　正確に申し上げますと、内閣法の三条の二項、行政事務を分担管理しない大臣を置くことを妨げない、非常にあいまいな、いわゆる無任所大臣というものなんです。大臣、行政事務を分担管理しない大臣を置くことを妨げない、これが正式な条文の言葉でありまして、ほとんど何にもないんですね。

閣議協議では、大臣は総理からどういうふうに任命をされていますでしょうか。

渡辺国務大臣　閣議協議を求める権限は、私の場合には内閣総理大臣の方にあると理解しております。

松野(頼)委員　多分そうだと思います。

それで、大臣、総務省設置法を見ていただくと、総務省設置法の四条の一号、「国家公務員に関する制度の企画及び立案に関すること。」まさにこの公務員法の一部を改正する法律案はど真ん中なんです。国家公務員法の一部を改正する法律案というのは、今まで総務省が行ってきた案件なんです。

「国家公務員に関する制度の企画及び立案に関すること。」ど真ん中の所掌事務が総務省設置法に書かれているんですけれども、今回のこの国家公務員法の一部を改正する法律案を当内閣委員会で行って、そして今、渡辺担当大臣がこの法案の説明を行っている、ここを少し整理していただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。

渡辺国務大臣　御指摘のように、総務大臣が国家公務員法の所管大臣であるというのは、そのとおりであろうと思います。一方、今回の国家公務員法の改正については、内閣官房が企画立案をいたしております。そして、公務員制度改革担当の私が内閣を代表して担当させていただいているということであります。

松野(頼)委員　今、内閣官房がとおっしゃいましたけれども、内閣府設置法にその条文はあるんでしょうか。

渡辺国務大臣　内閣法第十二条二項において、「内閣官房は、次に掲げる事務をつかさどる。」と書いてございます。この条文が根拠であろうかと存じます。

松野(頼)委員　ちょっとその条文を読んでいただけますでしょうか。

渡辺国務大臣　内閣法第十二条第二項三号において、「閣議に係る重要事項に関する企画及び立案並びに総合調整に関する事務」と規定してございます。

松野(頼)委員　非常にあいまいなんですよね。

要は、国家公務員法の一部を改正する法律案、これは何度も改正をされて、総務省、総務委員会で行っているわけですよ。なぜ、今回内閣委員会で行って、内閣府がその法案を持つのか、多分渡辺大臣は、いつかの国会で、ある意味では渡辺大臣の立場というのはいなくなるんです。例えば、あととし、郵政民営化担当大臣の竹中大臣が、同じように、内閣法三条の二項に基づ(無任所大臣ということで郵政民営化を行いました。もう今いらしゃいませんよね。郵政民営化担当大臣は総務大臣が兼ねている。今回も、いつの時点かわかりませんが、法案が上がった時点かもしませんが、今度はこの法案は塩崎官房長官が持ちになるというふうには私は聞いているわけあります。

その部分が、今こうやって渡辺大臣が答弁をされていますけれども、非常にあいまいではないかというふうに思うんですが、その辺はいかがでしょうか。それと、総務省設置法における条文、四条の一号の条文との整合性が私はないというふうに思っているんですけれども、いかがでしょうか。

渡辺国務大臣　国家公務員法改正の企画立案につきましては、内閣の重要な事務であることは御理解いただけたと思います。先ほど申し上げました内閣法十二条第二項三号において規定されておりますとおり、担当大臣、すなわち公務員制度改革担当の私が担当大臣として内閣総理大臣から申し上っているわけでございます。したがって、国家公務員制度改革についての企画立案及び行政各部の所掌する事務の調整を担当することを命じたものと理解しております。

松野(頼)委員　少しそのところが私はいまいだというふうに思いますし、その後内閣官房長官がこの法案をお持ちになるということでありますけれども、やはりそこは総務大臣との切り分けというのが当然のことながら必要だと思うんですよ。ちょっとそこを、官房長官、答弁していただけますか。

塩崎国務大臣　公務員法は、やはり総務省の所管というふうに認識しております。

松野(頼)委員　ちょっと今の答弁はよくわからないんですが、もう一回御答弁いただけますでしょうか。

塩崎国務大臣　国家公務員法は、今回の改正は渡辺大臣が担当しておりますけれども、今改正をやることについての担当をしております、所管は総務大臣の所管でございます。官房長官の所管というわけではございません。

松野(頼)委員　でも、官房長官、この法律ができた後、天下りバンクのセンター長はあなたなんです。もう一回御答弁ください。

塩崎国務大臣　それについてはおっしゃるとおりでございます。

松野(頼)委員　そうすると、この法律に書かれている二つの、総務省の部分と、天下りバンクのセンター長は官房長官であるという文言と、これは少し違うんじゃないですか。きちんと切り分けられていないんじゃないですか、ここが、もう一回御答弁いただけますか。

塩崎国務大臣　法律の所管は総務大臣でございます。これはもう、終始一貫変わりがございません。センター長をだれにするかというのは、いろいろ可能性はあり得たわけでありますけれども、今回の提出して御審議をいただいている法律の中では、官房長官がセンター長になると書いてあるということでございます。

松野(頼)委員　では、法律は、終わったら総務省が持つんですか。国家公務員法の一部を改正する法律案、天下りバンクを含んだ部分も総務省が持つんですか。

塩崎国務大臣　さっき申し上げたように、法律自体の所管は総務大臣でございます。総務省が所管ということでございます。センター長は、いろいろ可能性がありましたけれども、今回、議論の末に、官房長官がセンター長になるというふうに定めたものでございます。

先端建設技術センターへの委託業務は、十六億六千百万円ございます。

松野(頼)委員 別に金額は結構ですから、これは道路局予算から入っていますか、

渡辺(眞)副大臣 ただいま申し上げました金額は、すべて道路局からの予算であります。

松野(頼)委員 要は、元道路局長がいて、もっとわかりやすいのは、先端技術センターに先端技術開発研究官が副理事長でいらっしゃるんです。名前のとおりです。

渡辺大臣、バンクができた場合に、こういう例はどうなるんでしょうか、

渡辺國務大臣 官民人材交流センターにおいては、どこからどこまで再就職あっせんをするかという問題について、有識者懇談会において詳細な設計を行う予定になっております。

法の精神では、官民交流と同時に、官民癒着の防止という点も厳格な行為規制を導入しておるわけでございます。行為規制違反については、外部監視機関のチェックも受けることになります。刑事罰を伴う場合もございます。したがって、こういう規制をかけた上での再就職支援であるということをぜひ御理解いただきたいと思います。

渡辺(眞)副大臣 ちょっと答弁を訂正させていただきます。

先ほど道路局からだけと申し上げましたが、河川局そのほかにもあるようでございます。

松野(頼)委員 ちょっと渡辺大臣らしくなく、歯切れが悪いですな。

これは、後藤田先生も非常にこのところを厳しく指摘をされておまして、後藤田先生の質問に対しては、資料五につけてありますけれども、このセンターが、例えば、補助金を交付していた業務をやっている人がその補助金交付先に再就職をするなんという話は、やはり常識的に難しいなと、これは有識者懇で決めることでございすけれどもというふうに答えているんです。

もう一回御答弁ください、今の例は今後どうなるんですか、

渡辺國務大臣 今御指摘になられた、補助金交付の仕事をやっている人がその交付先に再就職するというのは、余りにも露骨な話であって、これは私が決めるわけではありませんが、有識者懇談会においてきちんとした自主ルールはつっていただけるものと思ます。

その上で、行政委託型公益法人の問題というのは、実は、何年か前に補助金漬け、委託費漬けの公益法人について改革を行ってこうということが行われ、ほぼその目標は今達成されております。したがって、次のバージョンアップされた公益法人、要するに行政委託型公益法人の改革を、今、私の方で指示しているところでございます。

松野(頼)委員 いや、そういうことを伺っているんじゃないかと、この先端技術センターに、今渡辺副大臣から御答弁いただいたように、道路局から予算が出ているんです。それで、この理事長の三谷さんというのは道路局長なんです。こういう例は今後行われるのが行われないのか、はっきり答えていただきたい。

渡辺國務大臣 いずれにしても、今回の法の精神においては、官民癒着の防止という点も非常に大事なポイントになっています。ですから、行為規制の中でさまざまな口き規制に対することも盛り込んでいるわけであります。外部監視機関のチェックもきかせるんです。有識者懇談会において、どこからどこまであっせんできるか、そのルールづくりもやっていただくんです。

したがって、こういうケースが一般的にそっくりそのまま、今まで固定的な事務次官のポストだったからこの理事長などということはあり得なくなるわけでございます。

松野(頼)委員 違うんですよ、これはバンクができたらもうこういうことはなくなるのか、平成二十年にバンクができたらこの三谷さんはいるのかわなくなるのかなんですよ、お答えください。

林副大臣 まさにこのケースがどうなるのかというのはなかなか判断が難しいところだと思いますが、要するに、この三谷さんという方がたまたま能力を請われて、そういう方が欲しいということで行っているということと、まさに我々が今やっておりますような押しつけ的な、予算や権限を背景にした、こういうことをきっちり当てはめていく必要があるのではないかと、こういうふうに思っております。もしそういうことがなければ、法律の解釈としては規制の対象になるかならないのかというのはケース・バイ・ケースでございますが、委員が御指摘になっていることは我々も問題意識は大変持っておりますが、やはり公共調達のあり方ですとか、特に行政委託型を中心とした公益法人の制度そのものというものもあわせて、そういう御指摘があるような条件を全体としてなくしていくのが行政改革の方向であろうかというふうに考えておるところでございます。

松野(頼)委員 まさに、わかりやすくするために具体例で伺っているんです。

これは、押しつけかどうかはわかりません。ただ、少なくとも、予算と権限を背景にした再就職であることは間違いないわけですよ、今副大臣に来ていただいたように、道路局の予算が出ているんですよ、この受託費の中に、権限も、道路局ですからもろにあるわけですよ、まして、先端技術センターに先端技術開発研究官がいるわけですから、これはもろにと真ん中なわけですよ、別にこれ一つが突出した例ではなくて、こういうのを探せばたくさんあるんですね。

その一つのと例として伺っているわけで、三谷さん、また岡原さん、この人が能力がないという議論をこここでしているわけではなくて、この人の前職の背景とその局から出ている予算と受託の関係。要は、予算と権限を背景にしていることは事実なんです。このことが今後起こるのか起こらないのかということ、これはこの法案のバンクの最も真髄の部分だと思うんですけども、二十年以降、三谷さんと岡原さんはこういう就職ができるのかできないのか、今後このセンターに道路局の人間が行けるのが行けないのか、ここをはっきり答えてもらわなければならないと思います。もう一回お願いします。

渡辺國務大臣 予算と権限を背景にした押しつけ的あっせんによる天下りは根絶されます。

松野(頼)委員 そうすると、平成二十年以降、三谷さん、岡原さんはここにはいなくなるわけですね。その後の道路局の人間も、ここには就職はしないわけですね、明確に答えてください。

渡辺國務大臣 平成二十年中に官民交流人材センターを設置いたします。そこから三年以内に、各省あっせんをこの交流センターに一元化するわけでございます。

したがって、一元化後においては、各省のあっせんというものは全面禁止されるわけでございますから、このようなケースはあり得なくなるということが言えようかと思ます。

松野(頼)委員 各省あっせんがなくなるのかわからないのがじゃなくて、要は、当然このセンターはバンクに対して道路局の人を下さいと言いますよ、予算が出ているんですから。各省あっせんをやめるのかわめないのかという議論を今されましたけれども、各省があっせんしようがバンクを通るまいが、道路局や河川局から十六億の補助金を、委託費を取っているわけですから、このセンターは、当然、道路局の人間をうちには下さいと言うのは当たり前の姿じゃないですか、予算がついているわけですから、予算と権限が背景にあるわけですから、それをバンクを通じようが通じまいが、新しくできるバンクはそこの線を切るのか切らないのかということを聞いているんですよ。

渡辺國務大臣 ですから、私は再三お答えをしているんです。人と金、両面からこういう問題は解決していく必要があるということを上げているんです。

お金の面、つまり、行政委託型の公益法人のようなもの改革についてはさらにバージョンアップして行っていかなければならないということを上げているんです。一方において、公益法人の公益認定の作業がいよいよ始まります。各主務大臣の……(発言する者あり)ちょっと聞いてください、各主務大臣の権限をもう既に取り上げてしまっているんです。ですから、これから公益認定委員会においてこの認定をシビアにやってまいります。

また、行政委託型の法人にあっては、その委託費の問題とか補助金の問題とか、これをもっと改革を進めていくということをもう既に私は指示を出しているんです。人の面においては、まさに官民人材交流センターの中でどこからどこまであっせんができるか、そのルールをつくっていただきます。そして、口き規制も導入をいたします。外部監視機関も設置をいたします。

繰り返しますが、予算や権限を背景とした押しつけ的あっせんによる天下りは根絶されます。

松野(頼)委員 もう一回聞きますけれども、押しつけか押しつけじゃないかは、それはわかりませんよ。十六億も補助金をもっているんですから、道路局の人が欲しいと思いますよ、このセンターは、予算が切られるかもわからないわけですから、道路局の人を受け入れてなければ、ですから、押しつけの天下りというのは予算が出ている以上はそんなにないんですよ。

ですから、その押しつけという文言は外していただいて、予算と権限が背景にあるんです。今、渡辺副大臣に御答弁をいただいたように、道路局の予算も出ている道路局の所管の公益法人である。予算と権限がここにはあるんですね。今はダイレクトに国土交通省とここがあっせんをやっているのかやっていないのかわかりませんけれども、ここにバンクが間に入るか入らないか、入ってもこの道路局の人がこの技術センターに今後行くようであればバンクの意味は全くないんですよ、予算が出ている以上。

予算を切るかバンクがあっせんをしないか、どちらかなんですよ、もう一回お答えください、この三谷さんが、いられるようになるのかわいられないようになるのか、

渡辺國務大臣 ですから、人と金の両面からこういう問題は考えていかなければいけないと再三申し上げているわけでございます。

要するに、この場合を特定して言っているわけじゃありませんが、一般論として各省が自分のところの子会社みたいな法人をつくてそこを天下り先に行しているという事実があるわけですよ。ですから、そういう問題については人と金の両面から天下りを根絶していくんだということを上げているじゃありませんか。(発言する者あり)

河本委員長 速記をとめて。

(速記中止)

河本委員長 速記を起して。

渡辺國務大臣、

渡辺國務大臣 いずれにしても、こういう問題が天下りの典型例であるということは言えようかと思ます。

今恐らく、この問題に特定して言っているわけではありませんが、一般的にこういった行政委託型公益法人の天下りと予算の関係というのは、明らかではありませんけれども、各省のあっせんが行われている可能性が大であります。したがって、このあっせんを全面的に禁止するということは、受け皿の方にとっても、人をもらうメリットもなくなるということが言えるわけであって、こういうケースは自然消滅していく可能性がございます。

一方、我々の方は、行政委託型公益法人の改革というものをさらに進めていかなければならないということを言っているわけで、こういう問題はいずれ根絶されることになります。

松野(頼)委員 いや、具体的に聞いているのは、平成二十年にバンクができたら、ここへの道路局からの天下りはなくなるのかわからないのかを聞いているんですよ。

センター長、どうですか。予定センター長、どうですか、これは、

塩崎國務大臣 今、渡辺大臣が答えたとおりだと思いますけれども、人と金とが当然のようにセットで行く、そういうものはなくなるということだろうと思ます。

松野(頼)委員 では、くどいようですけども、この先端技術センターに道路局の人間は今後行なくなるわけですね、バンクを通じても、きっちと答弁してください、そこがこのバンクの一番のポイントなんですよ。

今まで各省とこういう外郭がやっていたそのあっせんだけ禁じても、バンクをフィルターにして同じことが起こっていたならば、バンクの意味が全なくなるわけですよ。

もう一回答弁ください。

渡辺國務大臣 官民人材交流センターは、各省あっせんのトンネル機関にはいたしません。したがって、……(発言する者あり)どうやってといったって、それは各省あっせんは全面禁止をするんですよ、(発言する者あり)いやいや、ですから、各省あっせんを全面禁止する、このセンターは中立的な機関にするわけです。各省の当局者がその受け皿との直取引をやることを全面的に禁止するわけありますから、トンネル機関にはさせないということをはっきり申し上げているんです。

こういったい行政委託型公益法人とか独法の問題は、お金の流れというのがありますから、こっちのお金の流れとワンセットで解決をしなければいけないと言っているわけであって、一元化後は、予算、権限背景の押しつけのあっせんによる天下りは根絶されます。

松野(頼)委員　よく答弁がわかりませんけれども、これをいつまでも続けていてもしょうがないので、せっかつ江崎政務官に来ていただいたので、お伺いをします。

天下りの各省あっせんの問題も確かに大きな問題ですけども、この最後の資料を見ていただきたいと思うんです、資料十一です、天下り四千団体に補助金五・五兆円、多分、経済に詳しい、財政に詳しい渡辺大臣は一番おわかりかと思えますけれども、とにかく、こういう財団に毎年五兆円も六兆円もつき込まれているわけです、

一方では、ここの六月の三十日から、国民の皆さんは多分給料袋を見て驚くのではないかと思います、定率減税の全廃によって所得税、地方税の税額が上がる、所得にかかわる税が物すごく高くなる、また、これから参議院選挙の後に、消費税を上げる上げないという議論があるかどうかわかりませんけれども、多分上がるんでしょ、

こうした形で税金を投入して、増税をしても、こういうところに毎年六兆も七兆も、半年で五兆五千ということですから、十兆近いお金が流れ込んでいるというのは、バケツに穴があいているのと同じような状況なんですね、増税をしても財政が一向によくならないのは、こういう一つの天下りを経由した財団だととか郭団体、そこに補助金の還流のシステム、これが日本の最大の病巣だというふうに私は思っております、

その中で一つ、本来であればこういうものがなくなれば一番いいんでしょけれども、なくならないという状況の中で、随意契約による発注というのがございます、

きょうは江崎政務官に伺いますけれども、資料六をごらんください、先端技術センターの関連で、業務内容で随意契約が十六億、十七億の収入のうちの十六億が随意契約だ、本来であれば個別の案件を少し拾うところだったんですが、時間がなかったのでざっくりと申し上げますけれども、資料十から会計法をつけてございます、会計法によりますと、二十九条の三、競争に付さなければいけないという文言がございます、また、予算決算及び会計令、いわゆる予算令という中でもこれは禁じております、また、国の物品等又は特定役務の調達手続の特例を定める政令、いわゆる特例政令というんですけれども、この特例政令、マラクシュで調印したマラクシュ条約以降、こういう随意契約はいけないということなんです、

渡辺副大臣、先端技術センターに発注をしましたこの随意契約、なぜ随意契約になったのか、教えていただけますでしょうか、

渡辺(眞)副大臣　調査内容に対する技術者の持っている技術的な能力だとかその調査能力が、この先端建設技術センターの持っているものがその調査の内容と一致する技術を持っている人がそこにいるということで、十八年度はおっしゃるとおり随意契約をしてきたわけですが、これらにつきましては御指摘をいただいております、さらに透明性、競争性を増すために、十九年度は純然たる随意契約はやらないようにいたしております、

松野(頼)委員　渡辺大臣、今、渡辺副大臣に御答弁をいただいたように、まさに役所の時代にその仕事をしていた人がいるから随意契約だったんですというふうに渡辺副大臣は答弁されているんですね、まさにその権限、役所のときにそれを監督していた、行政を管理監督していた人がそこに天下っているから随契なんですよ、その天下りとこの随契が密接にかかわっているんじゃないですか、

もう時間がないですから余り答弁は求めませんけれども、江崎政務官、予決令に照らして、特例政令の十三条に幾つか随意契約によるうとする場合の適用除外要件があるんですね、例えば、いわゆる排他的な権利の保護とよく政府は官報に書くんですけども、そのものに特許権があるとか、芸術品だとか、要はそれ以外に考えられない条件というのが一つあるんですね、そういう随意契約を行ってもいい唯一の理由の中に、今の渡辺副大臣の御答弁は含まれるんでしょうか、

渡辺(眞)副大臣　私が先ほど申し上げた答弁は、行おうとする調査に対する技術ですとかノウハウですとか、そういうものがこの先端建設技術センターにあるというふうに思われたからでありまして、その中には、例えば特許だとか著作権だとか、そういうものも含まれております、

松野(頼)委員　申しわけありませんが、著作権は含まれません、特許権です、この特例政令の十三条一項をごらんください、これは芸術品、特許権、著作権は含まれないんですよ、もう一回答弁ください、

渡辺(眞)副大臣　「特許権等」の「等」に著作権に相当するものも含まれると思います、

松野(頼)委員　この先端技術センターがつくっているいろいろなマニュアル、これに特許権はないと思うんですけどもね、まあいいや、もうあと五分しかありませんので、

いずれにしても、では一つ例を挙げさせていただけますけれども……

河本委員長　松野先生、ちょっとよろしいですか、三時から党首討論が始まりますので、残余の質疑は党首討論が終わった後に残してよろしいですか、

松野(頼)委員　では、後でやります、

河本委員長　松野頼久君の残余の質疑は保留いたします、

この際、暫時休憩いたします、

午後二時五十六分休憩

午後四時二十九分開議

河本委員長　休憩前に引き続き会議を開きます、

この際、お諮りいたします、

各案審査のため、本日、政府参考人として外務省大臣官房長塩尻孝二郎君、大臣官房審議官杉田伸樹君、厚生労働省大臣官房総括審議官宮島俊彦君、社会保険庁総務部長清水美智夫君及び国土交通省大臣官房長竹藏誠君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか、

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

河本委員長　御異議なしと認めます、よって、そのように決しました、

午後四時三十分休憩

河本委員長　質疑を続行いたします、松野頼久君、

松野(頼)委員　済みません、もう残り時間が大変短いですけれども、渡辺副大臣、さっきの先端技術センターの資料九をごらんください、

この資料九に、四千三百五十万円という随契があるんです、十九年度新技術活用評価業務、これが随契なんですね、この随契の理由を教えてください、

渡辺(眞)副大臣　公共事業に関するデータベースのIC化の調査でありまして、こういうものに関して、これまでもこのセンターは、いろいろな技術の評価ですとか、あるいはこれに類するデータベース等の整理についての実績がある、また技術力があるということで随契にしたものであります、

松野(頼)委員　それでは会計法の、特例政令の随契の除外理由には当たらないんですよ、技術力があるということでは当たらないんです、要は、特許権だとかいうこと、芸術品であるとかいうこと以外は随契をしてはいけないと政府調達国際協定の中でも決められているんです、

江崎政務官、このことをちょっと御答弁いただいて、最後の質問にいたしますので、よろしくお願いたします、

江崎大臣政務官　お答えいたします、

今、会計法の御指摘がございましたが、基本的に、特許権を持っているとか、代替不能な特殊性のあるものというのが、会計法の中におきましての排他的権利といふところになるかと思えます、

そういった意味で、個々の契約の中身のどの部分が随意契約に当たるんだということについては、財務省としては個々に開知するわけではございませんで、基本的に予算の執行をします各省庁の責任において判断をしているわけでございます、

松野(頼)委員　時間が参りましたので、終わります、

きょうはありがとうございました、

河本委員長　次に、松原仁君、

松原委員　民主党の松原仁でございます、

幾つか質問をさせていただきますが、まず、これはマスメディアにも随分出ましたが、民間の人材派遣大手のパーソナが人材バンクの仕事をやるといような報道がありまして、どうも確認いたしますと、今ある、一人しかマッチングしなかったという総務省の方の人材バンクのようですが、このパーソナの仲介というのは、総務省の人材バンクにおいてははあるけれども、今回の新しく構想される官民人材交流センターにおいてはこれはない、こういうことなんでしょうか、それとも、何らかの関係が残るんでしょうか、

林副大臣　今、総務省でやっております人材バンクにつきましては、今委員が御指摘になったように、一件しか実例がなかった、こういうことでございまして、いろいろな民間の知見も活用して業務の執行をもう少しできないかということから、パーソナという民間の知見をお持ちのところに入っていたいただいて、いろいろな業務の改善を図ろうということを知承しております、詳しくは総務省の方に聞いていただけたらと思います、

一方、我々が御提案しております官民人材交流センターにつきましては、このセンターが設置をされますと、同じような機能でございますので、今総務省にあります旧人材バンクといえればいいんでしょうか、そちらの方は当然廃止になる、こういうことでございます、

今委員がお尋ねの人材交流センターにつきましては、いろいろな民間の知見の活用ということも当然考えていかなければならないところでございますが、詳細な設計は官房長官のものと懇談会で行っていくということになるかと考えておるところでございます、

松原委員　せっかつ官房長官がお越しであります、官房長官が長つかさどるこの新しいセンターにおいて、パーソナとのさまざまな共同関係というのは考えられるかどうか、通告はいたしておりませんが、御答弁を賜りたいと思います、

塩崎國務大臣　今、林副大臣からお答え申し上げましたように、今度、この法律が御審議をいただいて、有識者会議というのを私のもとに設けて、このセンターについての中身、詳細設計を、もう既に公示をしております原則のもとで議論していただいて固めていこう、こういうふうになっているわけでございます、したがって、どういふふうにやるのかというのは、また細かなことはこの有識者会議中でいるいと詰めていただくものだ、こういうふう思っております、

松原委員　パーソナの人材サービス社は、その特別顧問に竹中平蔵前総務大臣、またアドバイザー組織には石原信雄元官房副長官等を配して、そういった意味で、総務省の人材バンク、とりあえず今の人材バンクですね、これに關してはかなりのてこ入れをまさにせんとしていたわけですが、どうも町の方々の多くは、この南部さんのパーソナの人材バンクに対する支援というものが、渡辺喜美大臣が各種テレビで人材バンクをやるぞと、そのころにこの報道があったものですから、イメージとして、その関係やるんじゃないか、こういう認識を持っているわけなんです、

そういったことに対して、現状、やはりパーソナが持っている知見というのも活用できるところは非常にあると思うんですよ、そういったことについて、渡辺大臣、御所見をお伺いしたい、

渡辺國務大臣　先ほど官房長官が申し上げたとおりでございます、

松原委員 大変さけない回答ですが、日ごろの渡辺善太大臣とも思えない回答でありまして、もうちょっと味のある回答をこのパブリックについてしてもらいたい。

渡辺国務大臣 早い段階では、私の記者会見等で申し上げておりましたことは、今度つくります一元化あっせん機関において民間を使うつもりはございませんということを上申上げてまいりました。その後、官民交流人材センターを創設することになりまして、官房長官のもとにその詳細設計を行う懇談会をつくるわけでございますから、まさにこの懇談会で詳細は決めたいということ、先ほど官房長官が申し上げたとおりだと申し上げたわけでございます。

松原委員 この有識者会議には南部さんが入ったりする可能性はあるんですか。

渡辺国務大臣 有識者懇談会の人選につきましては、まさに官房長官の方で行われるものと理解しておりますが、まだ人選が決まったというお話は聞いておりません。

松原委員 有識者会議にこういった人材派遣会社の知見を有する人が入るのが悪いとは思いません。しかしながら、入ることになれば、今の総務省の人材バンク、そのことを、やはり竹中さんとか、石原信雄さんを入れてアドバイザーグループまでつくりたいわけですから、当然そのままそこが一定の形で寄与する可能性もあるというふうな思っておりますが、この段階ではその辺は全白紙ということですか、それとも、お考えがありますか、お答えいただきたい。

渡辺国務大臣 私が答えるべきことではないのかもわかりませんが、手を挙げちゃったので答えますが、全白紙でございます。やはり、新しいもの、つまり、今ある人材バンクは、まさに各省のあっせんがあるものでやっているからこそ一件しか実績がないというわけでありまして、前提条件が全く変わるわけでありまして、さあ、どうするのか、これからよく松原先生の御意見も伺いながら考えていきたい、こう思っております。

松原委員 意見を伺っていただけるというので、恐縮なんです。

さて、きょうは、国土交通省官房長はお越しですか。前回出していた資料があるんですが、幾つかお伺いしたいんです。

天下りというか、我々はわたりと称するわけですが、本省をやめた後の動きというのがある。あっせんの有無というところがみんな米印になっているわけでありまして、

そこで、お伺いをしたいわけですが、あっせんの有無、米印ということですが、例えば、牧野徹さんという方は建設省の顧問をやっている。鈴木道雄さんも建設省の顧問、これは零カ月ですね。でも、わずかな間やっている。望月さんという人は建設省の顧問、これもやっている。みんな建設省の顧問をやっている。この段階から、あっせんの有無はわかりません。こう書いてある。同様に、ずっと見ていくと、みんな米印になっているわけですが、極めておかしなものがたくさんあるわけでありまして、例えば、戸部さんという方は北海道開発庁の顧問とか、ずばり省庁の顧問をやっている人もそれだけいるわけでありまして、国土庁の顧問とか、

中には、私が一番これはどういことかなと思ったのは、林さんという方がいます。林淳司さんというのが、一回、財団法人港湾近代化促進協議会会長で出て、これはあっせんの有無は不明、その後、運輸省に戻ってきていて顧問、あっせんの有無不明、省庁のものに入るので、あっせんの有無もへたくれもあつたものじゃないと思うんですが、何でこれが不明なのか。何でこれが不明なんだ、どうい調査をしたのか、回答をいただきたい。

竹蔵政府参考人 確かに御指摘のように、それぞれの役所の顧問になったときに不明ということはないわけでありまして、それを整理し直しました。

前回のときにはそういう形になっていますけれども、今の整理では、御指摘のような、顧問とか公務員、大使、そういう場合には、これは公務員でございますから、あっせんも何も、人事みたいな話です。それから、独立行政法人の長等は主務大臣が任命いたしますから、これも強烈に関与するわけですから、これは区別するというので、今確認中のものと、公務員と、独立行政法人のように大臣が任命する、認可するというものに分類して資料をつくりたいところでありまして、

松原委員 普通の顔でそういうことをしゃしゃあと言われても困るんだよ、委員会に対して、どういつもりでこういう資料を出しているんだ、だれだつてわかるようなこんなばかげた資料を出すというのは、どういつもりなんだ、何でこの米印の資料を出したんだ、答弁してくれ。

竹蔵政府参考人 御指摘のとおりでございます。取り急ぎつくりたいわけ、そこを精査して、きちっと今資料をつくりたいところでございます。

松原委員 渡辺大臣、ちょっと所見を言ってもらえますか、これはどういことなんだということ、所見を言ってもらえますか、お願いします。

渡辺国務大臣 ちょっと、その資料というものをまだ手元で拝見しておりませんで、何とも、今のお話がよく見えておりません。

松原委員 資料、見れば一瞬でわかるから。見てくださいよ、これを、建設省、顧問、あっせん不明、まず、鈴木道雄、建設省、顧問、あっせん不明。

これは、資料をつくりたいのは、だれがつくりたいの。あなたがつくりたいの。だれが資料をつくりたい責任者、答えてください。

竹蔵政府参考人 この資料の責任者は私でございます。

松原委員 資料をつくりたい人間として、どうい責任をとるか教えてほしい。

竹蔵政府参考人 これにつきましては、各省、全体の中で作業をさせてありまして、そういう中で、急いでつくりたいので、そういうことになったわけですね。

松原委員 急いで、こんなざんなんものをつくりたいというのは、どういことなのか、責任をとる必要がないと思っているのか、あると思っているのか、それを答えてくれ、官房長。

竹蔵政府参考人 行革本部の指示の中で作業をしてありましたが、正確に今回つくり直してあります。

松原委員 最初にこの資料を出したときに、だれが最終チェックをして出したんですか。

竹蔵政府参考人 各省においては官房長だと思います。

松原委員 こうい資料を国会の委員会に出して、我々が指摘をしていこういことになって、責任を感じるのか感じないのか、それを答えてほしいな。

こういいいかげんな資料が出て、わたり十六人、大臣が、十六人なんて、そんな少ないはずないと思いつながら十六人、それはもう、これだったら十六人ですよ、顧問、あっせんなしだから、国土省の顧問、あっせんなし、一回外へ出て戻った運輸省の顧問、黒野さん、あっせん不明、一回外に出ているんだよ、一回外に出て戻ってきて、省庁の顧問やっていると、あっせん不明と、こうい資料をぬけぬけと出してきて、

では、取りまとめをしたのは、ちょっと答弁してくれ。

株丹政府参考人 私ども、行革事務局におきまして、各省庁にお願いをして資料を取りまとめ、私の方で取りまとめの責任を持って出させていたいただきました。時間的に大変短く中で各省庁にはお願いをして、私どもの方も取りまとめ十分にできなかった面がございますけれども、再度精査をいたしまして、今のように、確認をした部分、出させていたいただいております。(発言する者あり)

松原委員 やじに答える必要はないけれども、これを出したのは、今、出し直したからいいと、そうい言い方をしているのか、(発言する者あり)余りばかことを言うからだよ、改善をしないじゃないか、これを出すのは、全然、こういふうな資料を、急いで出したとつてこの資料を出して、出しましたと、一回外に出て運輸省に顧問に戻ってきた、あっせんそのもの、資料を見て、頑張つて出てきたなとつて見ているうちに、これどういことなんだらうと思つて、何かあかしいなと思つて、

こうい資料を出すことに対して、公務員の倫理観として、では、とりあえず、責任をとれとは言わないよ、それは後で言うから。これに関して、大変申しわけないことをしたと、はっきり言つて、だまそうとしていたのかどうかわからぬけれども、こうい資料を出して、最初に我々に対してこの資料を出して、資料を出しましたと、同じように渡辺大臣に対しても、十六件で資料を出しましたと、十六件の方はこういチャンポがまだ見えてないから、これに関して、こうい資料を最初に出したということとをまずわびてほしい、いや、まず国土交通の官房長、一言わびてくれ。

竹蔵政府参考人 急いで作業をしたわけでございますけれども、確かに御指摘の点があったことは申しわけないと思つます。

松原委員 もう一人、どうぞ。

株丹政府参考人 各省庁にお願いをして取りまとめをして委員会の方に提出をさせていただいた責任者は私でございます。先ほど申し上げましたように、大変短い時間の中ではありましたが、それぞれの省庁において確認をしていただいたものを取りまとめをしたつもりでございますけれども、今御指摘のような部分ございまして、再度調整をさせていただいております。大変、この間につきましては、私ども深く反省をしております。(発言する者あり)

松原委員 確かにそのとおりで、これの主務大臣というのはだれになるんだらう。この最終的な資料を出してきた責任者は、渡辺大臣になるのかな、これは、官房長官、渡辺大臣じゃないかな。だから、このことについて、確かにそれはそう、役人の二人にだけ陳謝させるんじゃ私も申しわけない。これに関してきちつと政治家の方で、大臣がこのことについて釈明、陳謝してほしい。釈明、陳謝がなければ、委員会は、その後の質疑はできない。

渡辺国務大臣 私も、先ほどこれを見ました。事務方の説明によりますと、行革事務局から各省に流して、各省から回答をもらったものをまとめたということでございます。

私の手元に先ほど来たこの紙を見て、松原先生御指摘の、例えば、それぞれの省庁の顧問になっていることと、確認できないという、これは米印というんでしょうか、こうい記号がばたばたとつているものを見まして、これは、幾ら何でもそれはないだらうと思つます。ちょっと余りにもばかにした資料だなと思つます。

松原委員 一応、責任者からおわびをしてもらいたいんだ。

渡辺国務大臣 これは余りにもばかにした資料でございますから、おわびをして、もっと正しいものをつくらせていただきたいと思つます。

松原委員 非常にさわやかなおわびで。

だから、そこで私が言いたいのは、十六件も同じだということですよ、いいですか、大臣、十六件も同じ、十六件について、この性質で出されたものを、同じところがやっているんだから、いや、同じところがやっているのか、違うところがやっているのか、ちょっと教えてほしい。

株丹政府参考人 委員が御指摘になっておられるのは、私ども行革事務局が四月十三日に公表しました、二回目以降の再就職のあっせんに関する調査結果というのではないかと存じます。これにつきましては、私どもの方から、これこれこういう内容についてお願いをしたいということで、各省等から回答をいただきまして、それを取りまとめ公表したものでございます。

これにつきましては、お時間的には、三月のたしか八日ごろであったかと思つますけれども、お願いをして、一月近く内容的にも精査をして、その上で公表をさせていただいたものでございます。

松原委員 行革事務局というのは本当に当てにならないね、これ。こういのが一回あると、民間の会社同士だと、もう取引禁止だよ。

大臣、同じところが出て十六件なんだ、こうい大臣も認めるひどいできばえのものをいけしゃあしゃあとしてきて、こつちの指摘があつて、事前に、どうい質問をするんですかというから、こうですよ、今調べて云々かんぬん、これは十六件、行革事務局にもっと気合いを入れさせて、やるのは当然じゃないですか、こんなデータが出てきたら、何回やっても同じだという議論にならないですよ、米印が出てきちゃうんだから、大臣、決意を聞かせてほしい。

渡辺国務大臣 十六件の中に先ほど御指摘の顧問のようなものが入っているかどうかは承知いたしておりますけれども、いずれにしても、確認されたものが十六件であったということは紛れもない事実でございます。実際は存在するのかもしれないけれども確認されていないものも含めて、我々としては、予算、権限、背景のすべての押しつけのあっせんが根絶されるよう、制度設計はいたしております。

松原委員 質問にきちつと答えてほしいのではありませんが、私は、こういいいかげんな行革事務局が資料をつくり、十六件のわたりだと、立法事実を、まさに後藤田委員なんか言うように、立法事実をきちつと押さえるというのは、これは最低限の条件で、医者が患者を診るのに、患者を診ないでいきなり胸を引き裂いたりするわけにいかないんだから。

だから、大臣、十六件が少な過ぎると本人も思つていて、こういいいかげんなことを出してくる行革事務局、大臣、十六件、やはりこれはもう一回指示してください、それが最低限、国民とこの内閣委員会に対する大臣の良識じゃないですか、こういことがあった以上、なかつたら言わないよ、あつたんだから、答えていただきたい。

渡辺国務大臣 先ほど松原委員の質疑にもありましたが、国家公務員法の所管というのは総務省にあるわけでございます。したがつて、そうい観点でいきますと、行革事務局というのは所管がないわけでありまして、言つてみれば、そうい所管関係に

ないところですから、お願いベースでやらざるを得ない、こういう根拠が弱い点があるわけでございます。したがって、行革事務局の方は一生懸命やっていたのでありますが、残念ながら、各省の方の協力がこの程度であった、確認されたものが十六件であったということでございます。

松原委員　ちょっと、答弁に答えるように委員長から言ってくださいよ。

私が言っているのは、十六件が多いとか少ないとか、わりが十六件出てきたからこれだけでまずいとかという議論じゃなくて、十六件が氷山の一角だと大臣も思っていると、この委員会で何回か答弁していて、そして、こういうものがあった以上は、もう一回調べるとというのが良識でしょうと。

だから、調べるか調べないかだけ言ってくださいよ、今の話だったら、調べないなら調べない、了解ですよ、調べないのが大臣の姿勢だなということと了解しますよ、調べるなら調べる、一言で言ってください、五秒をお願いします。

渡辺国務大臣　もう、一回調べているわけでございます。それに基づいて今回の法案も出し、制度設計を行っているわけでございますから、もう一回調べる必要があれば、それは有識者懇談会の方でやっていただくということでございます。

松原委員　もうこれは、これだけおかしな話があって、恐らく通告の状況の中で出てきたんだと思うんだ、焦って、こんなチョンボした資料を出しちゃった、手を抜き過ぎたと、同じことを十六人で行っているんだから、それは、庶民の味方をもって任じるなら最低限それぐらいのことをやらなかったら、男渡辺喜喜が、がくとさきちゃうね、これは、本当に、笑い事じゃないよ。

しかし、今の話だと、調べる気がないということだね、もう一回調べたから調べる気がないと、そういうふうに言ってもらった方がいいんだよ、はっきりするから、もう一回だけ、もう時間ないから、こんなことはやりやっていたら二十分になっちゃうから、お願いします。

渡辺国務大臣　我々も何度も催促をした上で、行革事務局の方で十六件という数字を各省からいただいたわけでございます。

したがって、先ほども申し上げたように、その中に顧問のような者が入っているのか入っていないのかは私はわかりませんが、いずれにしても、十六件という数字が確認できたということには変わりはありません、これ以上必要があると有識者懇の方で判断すれば、そちらの方で何らかの対応をすることと存じます。

松原委員　有識者懇、有識者懇とって、我が党の細野委員の質問にも、それは有識者懇、それも有識者懇、あれもこれも全部有識者懇と。

ちょっと大臣に聞きたいんだけど、国の中において、有識者懇談会というのをつくるのは結構ですよ、内閣委員会と有識者懇談会と、どちらの論議が、新しいそういったものをつくるときにより強いものであるべきか、権威があるのか、御答弁いただきたい。

渡辺国務大臣　有識者懇は、今回、国会の議論も踏まえながら制度設計をやっていたわけであります。したがって、今我々がこうして国会において議論をしていることが全く無駄になるとは無視されるかというのではなからうと思います。

松原委員　今の発言だと、有識者懇が最終的に決める、有識者懇の方が国会の言うことを無視するわけじゃない、こういうふうに関えるんだな。

はっきりと、それは内閣委員会の論議が有識者懇談会の議論より本来は権威があるものなんですよ、そのことを認めてほしい、もう一回答弁。

渡辺国務大臣　いずれにしても、国会の議論を踏まえて、有識者懇で詳細設計をしていただく手はずになっております。

松原委員　僕は、この有識者懇というのは本当に怪しいなと思って。

いや、いいんですよ、有識者が集まっているのは、どの程度の回数やるのかわからないけれど、有識者懇談会の皆さんには国会の議論はどのように伝わるんですか、僕は、こうやってじっと見て、あそこに傍聴の方がいらっしゃるけれども、有識者懇の人もまざっているのかなと思って、でも、まだ決まっていないのにまざるはずはないと、わかりますか、言っている意味、冗談で言っているんじゃないんですよ。

この状況を、活字で書かれた議事録だけ読んでわかるわけじゃない、有識者懇がそもそも内閣委員会のことを知悉して、了解しました、それをベースにして議論しようというならば、有識者懇はここに、事前に決めて、有識者懇談会の委員を後で決めるというのは後出しじゃんけんというんだ、これは、決めるなら正々堂々と早く決める、有識者懇の方々ここにきてもらって、参考人で議論しようじゃないか、それが筋というものじゃないかと。

こういうふうに関わり、有識者懇の人が一人もいない状況で委員会審議をずっとやって、では、有識者懇の人は、この今の我々の議論や、言葉や、言葉にならない部分のさまざまな考え方をどうやって理解するんですか、理解させ方を教えてほしい、どういふうに関わりは理解するんですか、彼らはこの情報を共有できるんですか、この感情を共有できるんですか。

渡辺国務大臣　ビデオテープを撮って、最初から最後まで聞いていただくわけはございません。国会の議論は、いろいろな先生方がいろいろな角度から意見を述べられたり御質問をされたりいたします。そういうものを集約いたしまして、有識者のメンバーの皆様方にはお知らせをいたします。

いろいろな懇談会がございますが、例えば、今月でしたら政府系金融機関のワーキングチームというのを立ち上げるための行政減量・効率化会議というものを開催いたしますが、そこにおいては、かなり詳細な国会での議論の報告がなされる予定になっております。

したがって、国会の議論は、そのような形でそのエッセンスのところを抽出しまして、エッセンスといってもかなり大部のものになることもございますけれども、そういう形でお知らせをするわけでございます。

松原委員　議会軽視という言葉は昔から言われているわけですが、この有識者懇というのはよくわからないんですよ、我々は、この委員会で議論する、それぞれが国民の負託を得て、選挙で戦ってきた人間が議論をする、民主主義というのは確かにそれでいいと思う、有識者懇の選定もどうするのかわからないし、有識者懇がこの委員会における情報を共有しているとは全く思えないし、有識者懇に入る人間は最低限、この委員会の議論のビデオをずっと見る、それは当然の最低限の条件だと僕は思う、なるならば、名誉職でなるなら別だ。

そういうふうなことをしないで、有識者懇に任せます、エッセンスをとらえてと、だれがそのエッセンスをまとめるんだ、さっき言った、あっせんの有無をみんな星印にしちゃうような人たちがそのエッセンスをとって、伝わりますか、間違った報告をする人間がそのエッセンスを伝えて、伝えられますか。

私は、渡辺さんには大変期待をしてくまようで拝察してきたけれども、やはり有識者懇に丸投げをするようなことをしてはいけない。

では、そこで質問だけれども、有識者懇には議員は入るんですか。

渡辺国務大臣　議員というのは国会議員のことでございますか。

官房長官のもとに置かれますので、少なくとも官房長官はお入りになるわけでございます。

松原委員　座長としてということではなくて一般委員として、私は、これだけ大きな公務員改革やるのに国会議員が入らないような有識者懇談会ではしようがない。

いいですか、行革事務局は、各省庁の官房長にお願いして、わりや天下りをこうやって聞いた、星印で出てきた、やはりそれはそれなり力がある人間が集まらなきゃいけない、だから、学識経験者が半分いてもいいでしょう、半分は議員が入るとか、そういうふうな有識者懇談会をつくらないと、これはおかしと思う。

今、官房長官が有識者懇談会の座長だという話でしたが、官房長官は、これだけすべからく、有識者懇談会にすべてその議論をゆだねると、先ほどの松野氏の議論のあれもそうです、本当はあれをもうちょっとやりたかったんですが、時間が大分なくなってきた、官房長官、有識者懇談会というのは、どのぐらいの人数で、どのぐらいのイメージで、どうやるつもりなのか。

私は、やはりこの委員会をやるの前に、この段階で有識者懇談会の人選はしておくべきだと思った、なぜ有識者懇談会の人選が今までなされていないのか、なぜこの問題を委員会に付託される前じゃないのか、なぜ結論が出た後なのか、その理由も御説明いただきたい。

堀崎国務大臣　適切なタイミングで有識者懇談会を立ち上げたいと思っておりますけれども、国会でのこの法案の審議もあって、先生からの御意見を含めて、さまざまな御意見を今ちょうどいただいているところでございます。そういうことも踏まえた上で有識者懇談会のあり方を考えていきたいと思っておりますし、総理とも相談をしていこうと思っております。

まだ、サイズとか、そんなことを特に具体的に決めたいわけはございませんので、引き続きよく検討をして、適切なタイミングで立ち上げたいというふうに思います。

松原委員　今回の公務員制度改革は、恐らく国家百年の計だと思う、日本にとって、できるできないは別にして、有識者懇には国会議員を入れてもらいたいということを要望として言っておきます。

やはり、それぐらいの話でなければ、ここでやっている議論は全くなってどうなるんだろうか、本来であれば、我々が一番、国会でその法案を議決して責任を持つ、我々に対しては法案を通したんだから責任を持つという、中身は有識者懇談会でやりますよ、これでは、どの面下けて我々は有権者や国民に責任を持つんだという話になる。

だから、そこに、少なくとも責任を持つ国会議員が、もちろん官房長官は入ってもらって、この委員会の中で、あの辺に専門家がいまして、一人、入ってもらってもいいですよ、こっちの方の専門家もたくさんいますよ、馬淵さんと細野さんとか、不肖松原仁を入れるとは思いませんから、この二人ぐらいに入ってもらって、その委員会の、……(発言する者あり)行革をずっとやってきたんだよ、そういうふうな人が入ってやる、それが本当の国家百年の計であるということ、ぜひ安倍総理にも堀崎官房長官からお伝えをいただきたい。

続きまして、いろいろな議論があるわけでありますが、人材バンクと昔言っていた、これがなぜ必要なのかというのはどうしても、その前に、では武正議員に対する質問を先にやっておきましょう、時間がなくなるといけませんから。

武正議員に対する質問は、要するに、いわゆる三五％の係長以下の出向というのが全くなって規制の対象になっていないというのが今回の政府案であります、民主党はそれに対して違う案をつくっている、この辺の違いというか、また、武正法案提出者がこのことで危惧する問題、このことをお話しいただきたいと思ます。

武正議員　ありがとうございます。

まず、先ほどのやりとりをちょっと同って、政府案の一つみそである外部監視機関、再就職等監視委員会、これも非常勤五名ということでありまして、実はそう強いものじゃないという印象を持っております、いわゆる第三者機関のあり方、ですから、いかに情報を公開して、きちっとチェックをするのかということがやはり大事だというふうには思っています。

先ほどちょっと党首討論も行われましたが、あのとき安倍総理は、今回の政府案の第三者機関のことを随分言っておりました、民主党は、消えた年金記録被害者救済法案の中で、監視委員会、これは年金個人情報関係調査監視委員会、これについては国会の同意人事である、しかも、厚労省のOBはだめだよ、すべて公開であるという第三者機関をきちっと法律に明記しているんですが、さっき安倍総理はあれだけ言っていましたけれども、法律のどこにも第三者機関というのは明記されていないといったことも改めて申し上げて、この第三者機関というものも制度設計されていないとかに危ないかということ、を、まず冒頭、申し上げたいというふうには思います。

今、委員の御質問は、政府案の百六条の三の二項のから四、すなわち、現職職員の求職活動規制、現職職員がみずからの職務と利害関係有する一定の営利企業等に対し、求職活動を行うことを規制する、ただ、四つの例外がある、一つが現役出向の場合、一つが一定の官職以下の職員の再就職の場合、すなわち係長以下の場合、そしてセンターから紹介された場合、四番目が再就職等監視委員会の承認を受けた場合、以上四つの例外で、現職職員による当該営利企業等への求職活動を可とする、私は、これが抜け穴のないものかなというふうには思っております。

今言われた千五百四十二人というのは、私がこの委員会でお願いをして出てきた資料の数であります、すなわち、平成十八年四月一日現在、中央省庁から四千三百八十三人が出向している、そのうち、三五％の千五百四十二人は係長以下である、総務省の例の官民の交流センター、わずか七年で一人しかマッチングなかった、その理由として、実は課長以上はなかなかマッチングが難しいんですよと総務省が認めております。

そういう意味では、係長以下の現職職員による営利企業等への求職活動をフリーにしていること、あるいは現役出向、センターから紹介、そして監視委員会がオーケーをすればというふうなことで、実は、出向に名をかりて、それぞれの出身省庁と企業との間をいゆるあっせんが行われるのではないのかな、この点がこの法案の一つ抜け穴になっているということを私は指摘させていただきたいというふうには思います。

〔委員長退席、戸井田委員長代理着席〕

松原委員　大事なポイントですので、これもまたウオッチしていきたいと思ます。

国土交通省の官房長さん、どうもお疲れさまでした。

さて、人材バンクをなぜつくらなきゃいけないか、何でハローワークじゃないいけないのか、この議論であります。これは大臣に聞くとか答弁が長いですから、事務方のあなた、なぜ必要なのか、

株丹政府参考人 御指摘でございますけれども、今回、政府案におきましては、公務員に対しまして、さまざまな形で規制を加えるというふうにしてございます。既に御議論をちょうだいしてございますけれども、各省庁により天下りが行われないようにあっせんを全面禁止する、在職中に求職活動を行うということに対して罰則を含めた厳しい制約を課すということでございます。

こういうような制約のもとで、再就職に当たり、何らの支援も行わなくてよさしいのかどうかということで、一つの考え方といたしまして、官民人材交流センターを設けて、ここが透明な仕組みにより再就職の支援を行うという考え方でございます。

松原委員 これは後日、細野議員からも同じような、もっとえい、深くいった質問をすましかもしれませんが、私が言いたいのは、要するに、民間企業の人に比べて、なぜハローワークを使わずに官僚は優遇されるのか。

では、そこで一つ聞きたい。

官僚の中でハローワークに行くと就職を見つける人間は当然いると思われませんが、どうですか、それは、官僚で中途退職する人間は全部天下りのあっせんをしているわけじゃないですね。確認します。

株丹政府参考人 繰り返しになりますが、国家公務員につきましては、民間の方と違まして、あっせんについても全面禁止、在職中に求職活動を行うことも罰則を含めて禁止をしておりますという点での違いがあるかと存じております。

その上で、ハローワークの関係でございませうけれども、あっせんにつきましては各省庁が行いますものを禁止してございませうけれども、その中の適用除外の規定の中に、いわゆるハローワークの部分を入れてございませう。使えるようにさせていただいているということでございます。

松原委員 結局、ハローワークに行くはずがないというふうな答弁とか、前後はちょっと切って言いますが、そういうふうなことを渡辺大臣は過日言っている。これは要するに、なぜハローワークじゃなくて人材交流センターなんだと、それは、公務員が例えばさまざまな制約条件があるというのが理由になっている。

では、その制約条件の一つ一つを見ていったらどうなるのか、例えば失業保険がないという場合に、実は退職手当制度というのがある。それからあと、例えば労働組合がない云々というけれども、人事院がきちっとベースアップをさせるとか。本来、公務員であるがゆえに、民間に持たされている権限が失われている、それが持たされていないということに関しては、それにかわるものがほとんどある。だから、今言った、確かに求職云々がどうのこうのというのがあっても、実際は自分でハローワークに行くと就職する人間もいる。

結論からいけば、どう考えても、この官民人材交流センターを、特に、肩たたきをやってやめる人たちのための新しい仕組みとしてつくるといってこれが、そのこと自体が、言ってみれば官尊民卑の発想そのものだといふに言わざるを得ないと私は思っています。

例えば言えば、片っ方は二等の列車にぎゅうぎゅうに乗っている、官僚の特別な立場にいる人間は、これはグリーン車で行きましょ、それくらいの差があるのではないかと私は思っております。結論的には、ハローワークで官僚が就職活動をし、またパソナの南部さんのところで就職活動できるような、そういうふうな状況でいいわけであって、あえてそこにそういうシステムをつくるのは私は不必要だといふふうに思っています。

本当は渡辺大臣に答弁を欲しいところですが、大体どういふことを言うかわかるから、最近では歯切れが悪いから、この質問はいたしませんけれども、そういうふうなことで、私は、少なくともこの人材バンクに関しては、全くもってそれは官僚の官尊民卑の発想からつくったものであるということをはっきりとこの場で申し上げたい。これは間違いない。

最後にもう一つ、人事の中においていわゆる評価制度というのがある。何を以て評価するのかというのがよくわからない。私自身の考え方を披瀝しても時間も来るだろうから、終わりにいたしますけれども、そもそも、何がその国家や国民や地域にとってよかつたのかという判断というのは、だれがどう判断するかというのに対しての客観的な尺度というものは、選挙で政党が勝つかどうかで判断されるしかないわけでありませう。現実には、例えば、ある地域で原発の施設をつくる、そのことが正しかつたかどうかというのは、全体の中で、最後はそれで選ぶしかない、評価というものは、その中で評価されるのが本来の筋だから。

何が言いたいかといえ、一つの国の方向性に向かって進むためにはこういったことをするのが正しいという評価があるとするならば、それを評価できるのは国民しかない、国民が直接評価できないかわりに、それを代議制であるところの国会が評価する、国会議員が評価する。国会議員が評価するということになれば、本来、アメリカにあるような、政府任用という政治任用で課長以上を選ぶ、その課長以上の政治任用で選ばれた人間が、自分たちの方向性に対して極めて有能に動いた人間を高く評価する。そして、その全体を国民が投票でチェックする。本当の意味での評価というものは、利益を生む会社をつくるための評価ではありませんから、これしかないかと私は思っております。

そういう意味で、今回の実力主義というの、それは確かに大事でしょう。しかし、例えば営業マンが車を何台売ったかという話ではないわけでありませう。結果として、本当の意味での評価制度というのを確立するには、政治任用で課長以上を選ぶような形の中でしか私はあり得ないと思う。このことについて、官房長官、所見をお伺いしたい。

では、先に渡辺大臣。

渡辺国務大臣 今松原先生御指摘の政治任用も、一つの御意見ではあるかと思ひます。我々、日本の公務員制度を改革するわけでありませうから、全部アメリカのまねをするということではないわけでありませう。

日本の公務員制度は、いわゆるスボイルズシステムには立っておりませう。いわゆるメリットシステムというもので、公務員の身分保障があるわけでありませう。政治任用の場合には、御案内のように身分保障はないですね。したがって、どうやって官民の垣根を低くしながら改革を進めていかうということに心を砕いて今回の法案をつくったわけでありませう。官民の癒着防止も同時にしながら民間の人材も活用をしていくということである今回の提案をしたわけでありませう。今でもそうでありませうが、人事権は大臣にありませう。

この人事権が正しく行使されてきたかといつたら、余り行使されてこなかつた。例えば、大臣がノンキャリアの本省局長をつくらうと決断をしたところが大変な抵抗に遭つたという事例も、私は目の当たりにしてまいりました。そういうことを考えれば、日本型の公務員制度改革のあるべき姿に一步近づいたのが今回の法案であるかと思ひます。

塩崎国務大臣 評価はなかなか難しいというお話をよく聞きますが、今回、正面から能力・実績主義というのを入れようということになってございませうけれども、私は余り悲観をしていない人間の一人でありませう。

既にいろいろな意味で評価はしているんだらうと思ひますが、今の制度のもとではそれが人事につながっていないというところが問題であつて、これをどう体系的にやっていくのか。

先生がおっしゃるように、国民の評価とか国会による評価とか、それを含めて、やはりそれぞれの役所の中での評価というのを決めざるを得ないわけでありませう。国会や国民と離れたところで評価が行われることで事足りるというのは、我々としてはこれをよしとするわけではないわけでありませう。したがって、これからどういふふうに進化していくのか、三百六十度評価とかいろいろあるわけでありませうので、先生のおっしゃっている国民あるいは国会の評価が極めて大事であることはよくわかりますが、やはり組織としてどういふ評価制度を持ていくのかといふのは、これから中身もさらに精緻化されていくことだらうと思ひます。その中に当然国民と国会の評価といふのは入ってくるものだと思います。

これから、この法案をお通しいただいた後、正式に決まってくる中身を我々もよく精査し、また国会でもよく御議論をいただきたい、このように思ひます。

松原委員 まだ質問はたくさん残つていますが、時間が参りましたので終わります。ありがとうございました。

戸井田委員長代理 次に、川内博史君。

川内委員 川内でございます。よろしくお願ひをいたします。

今回のこの国家公務員法等改正法案、皮肉を込めて申し上げれば、お役所の皆さんは非常にうまくお考えになられたなといふふうにお思ひます。

それはどういふところかといふと、押しつけのあっせんによる天下りは根絶する、あるいは、予算や権限を背景とした天下りは根絶をすと言ひながら、一方で、官民人材交流センターというものを設置し、その制度設計はこれからの具体的議論にゆだねられるようでありませうが、今後、アメリカ的な、官民の人材がその官民人材交流センターを媒介として行ったり来たりするといふ仕組みに変えていくこと、一方で、天下りは根絶したといふ国民に向けたアナウンスもできる。一挙両得をねらつていらっしゃるのかなといふふうにお思ひます。

しかし私は、アメリカ的な風土と日本の風土といふのは全く違ふといふふうにお思ひます。なぜならば、アメリカのこの間の米産牛肉の問題などでも政府とさまざまに議論をさせていただきましたが、例えば、米国の農務省の食肉販売の責任者は、米国食肉生産者協議会という民間団体の専務理事をされた方が今米農務省の牛肉販売の責任者になって、だからこそ、日本に牛肉を買入買と、その業界団体の圧力におこされる。さらには、ホワイトハウスは、ゴールドマン・サクスのまま移つてきたのではないかと聞かれるぐらいに、ゴールドマン・サクスの出身の方々が多いといふふうにお聞ひされている。

日本も、そういうことを、官民の人材が自由に行き来するようになれば経済的にも効率も上がるのではないかといふようなことをお考えになつていらっしゃるのかも知れないが、しかし、日本的な風土の中では、それは官民の交流ではなく、単なる官民の癒着が進むだけではないのか。

それが、大変悪い出来事でありませうけれども、二日前の松岡大臣のみずから命をお絶ちになられた事例や、あるいは緑資源の元理事の方も後を追うようにして命をお絶ちになられたといふようなことからも考えると、日本においては、やはり官と民の垣根あるいは壁といふものをしっかりとあかなければならない。それが、さまざまな官製談合、政府の文書の中にも、閣議決定文書の中にも書いてあつたと思ひますけれども、私もどもが官製談合や押しつけのあっせんなどを回避していい唯一の方法ではないかといふふうにお思ひます。

そういう視点で、本日は質問を幾つかさせていただきたいといふふうにお思ひますが、まず、日本の政府は、毎年海外で大変多額の無償資金協力、ODAなるものを展開しております。国民的には、大変に日本の国の中の経済が厳しいときに、なぜ海外にそんなに援助しなければならぬんだといふ素朴な国民の皆さんの思いも一方ではある。そういう中で、政府としては、ODAを強化していくのだといふような閣議決定までしていらっしゃるわけでありませうが、そこでお尋ねをいたします。

平成十六年、十七年、十八年の無償資金協力案件の年度ごとの案件数、さらに、そのうちの落札率が九九%以上の案件数、一社のみが入札に応じた案件数、それぞれ数字をお答えいただきたいと思ひます。

(戸井田委員長代理退席、委員長着席)

杉田政府参考人 一般プロジェクト無償資金協力及び水産無償資金協力に關しまして、入札において落札率が九九%を超えた案件数ということでありませう。(川内委員「いや、年度ごとの案件数」と呼ぶ)はい。

それで、十六年度でございませうけれども、十六年度は、十六年度に閣議決定をした案件が百八十五件ありませう。そのうちの九九%を超えた案件数は百九件、平成十七年度については、百二十一件中七十一件、平成十八年度につきましては、これまで契約認証をしたものが七十二件でございませう。そのうち三十件が九九%を超えているといふことでありませう。

また、一社のみが入札した案件数といふことでもございませうけれども、これにつきましては、平成十六年度が四十三件、平成十七年度が二十五件、平成十八年度が二十一件でございませう。

川内委員 平成十六年度の無償資金協力案件の案件数が百八十五件、そのうち落札率が九九%を超えるものが百九件、一社しか入札に応じなかつたものが、その約半分、四十三件、平成十七年度が、案件総数が百二十一件、落札率が九九%を超えるものが七十一件、一社入札が二十五件、平成十八年度が、現状わかっているもので、案件数が七十二件、九九%以上が三十件、一社入札が二十一件。

驚くべき数字であるといふふうにお思ひますが、年度ごとの無償資金協力案件のトータルの予算をちょっと言つて下さい。

杉田政府参考人 一般プロジェクト無償資金協力につきましては、平成十六年度が七百八十四億円、平成十七年度が七百五十四億八千万円、平成十八年度が六百七十四億八千九百万円でありませう。

川内委員 七百八十億、七百五十億、六百七十億と、それぞれ多額のお金を使つていらっしゃるわけでありませう。

落札率が九九%を超えるといふのは、ほとんど談合に近いといふか、恐らく談合なわけですけれども、それでは、無償資金協力の主な契約先、主な契約先といふ言葉を定義しますと、一社入札のうち入札率の高い案件の上位十社に關して、外務省出身者が就職をされていらっしゃるかと。

塩尻政府参考人 お答え申し上げます。

我が方で把握している限りで、平成十三年四月から平成十九年四月の間に、先生が御指摘の主な契約先の企業において、外務省出身者が五名就職いたしております。

川内委員 この五人については、毎年総務省が取りまとめにならる再就職の状況調査についてという調査がございますが、この調査に報告をされておりますか。

塩尻政府参考人 私が承知している限りでは、この調査が行われてからは報告させていただいているということでございます。

川内委員 いや、この五人について報告をしていますかということを知りたいんですけれども。

塩尻政府参考人 急なお尋ねで、恐縮でございますけれども、特別の利害のある企業に就職する場合というのは、人事院の承認を認めていただいております。適正な措置をとらせていただいているというふうに承知しております。

川内委員 この五人について、人事院の承認をとっていますか。

塩尻政府参考人 お答え申し上げます。

今この場で御質問いただいたので、手元にある資料でちょっと確認できませんので、これは追って確認させていただきたいと思っております。

川内委員 いや、今この場で質問いただいたので答えられないというのは答えではなくて、私は、この五人についてお聞きしますよということを通告させていただいておりますので、この五人が人事院の承認を得て民間企業に天下ったというか、再就職をしたのかどうかということについては、これは当然に答えられるべきことですから、教えてください。

河本委員長 川内さん、通告はされておったということですか。

川内委員 はい、要するに、この五人について聞きますよということは言っております。

塩尻政府参考人 いずれにいたしましても、私どもとしまして、先ほどお話ししましたように、人事院への承認も含めまして、適正に対処をさせていただいているということでございます。

川内委員 これは承認を受けていないんですよ、承認を受けていないから、私が、ODAの受注企業上位十社に対して外務省さんほどのくらい再就職をしていますかということとをずっと前に聞いたとき、わかりませんと言ったんですから、わかりませんと言ったんですよ、外務省の係の方は、では調べてください、一社一社聞けばわかるんじゃないですか、外務省出身者がいますかと人事の方に聞いてくださいと、そうしたら、調べますと言って出てきたのがこの五人ですよ、三カ月くらいかかりました、私が調べてくださいと言ったから、三カ月かかりました、それは、人事院の承認を受けていれどは必ずわかるはずじゃないですか、そんなもの、承認を受けていないでしよう、この五人は、受けていませんと言わなきゃだめでしょう。

塩尻政府参考人 先ほど御答弁申し上げましたように、我々として人事院ともよく協議を行っております。すべての方について申し上げることが今この場でできませんけれども、今私がこの場で確認できる範囲では、一部の人のについてはそういう承認が必要ないということと人事院と話させていただいております。

川内委員 大臣、こういうごまかしがこの調査にもすべて出ているんですよ、二回目の就職あっせんを受けた人が十六人だと、もうでたらめですからね、こういうふうにごまかすわけでは、今の答弁を聞いていておかしいと思いませんか。

では、人事院と相談した結果、一部の人は承認が必要ないという判断に至ったと、それは五人のうち何人ですか、一部の人が言わずに、何人は承認が必要ない、何人は承認が必要だというふうに判断した、そういうふうにごまかすのが政府の答弁なんじゃないんですか。

塩尻政府参考人 お答え申し上げます。

今手元にある資料に基づきますと、先ほど五人と申し上げましたけれども、そのうちの一名については要らなかつたということが判明しておりますけれども、そのほか四人については今この時点でお答えすることはできませんので、御了承いただければというふうに思います。

川内委員 きょうは係の人が来ているわけですから、四名については承認をとってないでしよう、一名はとったんですか、ちょっと、ちゃんと教えてください。

塩尻政府参考人 お答え申し上げます。

今し方から御答弁申し上げておると、一名につきましては、これは人事院の承認が必要ないということでございます。それから、残りの四人につきましては、総務省の公表の資料に含めなくてもいいということと対応させていただいているということでございます。

川内委員 委員長、今の説明、わかりましたか。

一名は人事院の承認が要らないということはわかっていて、四名は総務省の公表資料に入れなくてもいいということになっていて、

私が聞いているのは、民間営利企業に再就職をする場合においては人事院の承認が必要であるはずであります。しかし……(発言する者あり)そうそう、怪しげな言い方なんです、だから、その辺の、どういう判断をしたのか、そしてどういう手続をとったんですかということをお聞きしているわけですよ、それを委員の先生方にもわかりやすく御説明いただきたい、そういうことですよ、何も無理なことは言っていないですからね。

塩尻政府参考人 お答え申し上げます。

手元にある資料で、確実に、人事院と相談して人事院から不必要だというふうにごまかすものごとが一件だということでございます。それで、ほかの四件につきましても、問題がある場合には協議しておりますけれども、ほかの四人についても人事院の承認は必要ないということと対応させていただいたものだとお聞きしております。

川内委員 結局、五人とも人事院の承認を受けていないんですよ、結局、五人とも人事院の承認を受けていないことが明らかになったわけですよ。

では、お聞きします。例えば三菱商事の取締役が再就職していらっしゃる方がいらっしゃるんですよ、この方はなぜ人事院の承認が必要ないのかということについて教えていただきたいと思っております。

塩尻政府参考人 国家公務員法百三條に基づいて人事院の承認をもらうということになっております。

そのときに、再就職できるかどうかということとございますけれども、密接な関係にある営利企業には再就職できないということとございますけれども、そういう密接な関係にある営利企業ではないということであれば問題がないということとございます。

川内委員 無償資金協力案件を落札率九〇%以上で、しかも一社入札で落札をしていながら、仕事をしながら、そういう会社が密接な会社ではないと今外務省は答弁をされたわけですよ。

他方で、渡辺大臣は、国民から見るとという言葉を使っているんですよ、国民から見ると押しつけのあっせん、あるいは予算や権限を背景とした天下りがあってはならない、根絶するのだというふうにおっしゃっているんですよ。

国民から見ると、外務省と三菱商事は密接な関係にあると思いませんか、密接な関係じゃありませんぞとここで堂々とおっしゃられても、私は、はいそうですかと言うわけにはなかなかないわけでございますが、その辺は、法律の有権解釈は外務省が、外務省の省員の天下りについてはお持ちでしょうから、落札率九〇%以上の、しかも一社しか入札をしない無償資金協力案件が一番多くとっている三菱商事という会社は外務省にとって密接な会社ではないというふうには私に言いましたから、そうですと教えてください。

杉田政府参考人 お答え申し上げます。

入札につきましては、無償資金協力の場合には相手国政府ということになっております。ですから、私ども外務省あるいは日本政府が施主ということではないということとございます。

川内委員 役所的にはそういうお答えをされるであろうというふうに思っております。しかし、これがお役所の方々の考え方なのであるというふうには私は思います。

こういって、今私たちが、国会が公務員制度改革の法律を議論しているわけでございますが、さまざまな抜け道、さまざまな言いわけをこれからも一生懸命お役所の方々は考えに考えられるのだからということとを、これまでの議論だけでも十分に予測することができるとございます。

それでは、もうちょっと外務省の五人についてお尋ねをいたしますが、いただいた資料を見ますと、S商事に顧問として天下っていた方が二〇〇六年の三月にその顧問をお引きになると、やはり同じS商事に顧問として二〇〇六年の三月に就職をされている方がおります。M紅という商社に二〇〇二年の十月まで顧問としていらした方が退職をされると、二〇〇二年の十二月に同社に顧問として再就職をいらした方がいる。要するに、S商事とM紅、顧問というポストは、外務省のポストであるというふうにごまかす資料からは見てとれるわけでございます。

それでは、S商事あるいはM紅を御退職になられた後どうされたのか、どこに行かれたのかということをお尋ねさせていただきたいというふうに思います。いかがでしょうか。

塩尻政府参考人 お答え申し上げます。

今お尋ねの案件、幾つかございましたけれども、そのうちの例えば一つにつきましては、確かに、ある商社社に勤めておられて、そこを退社しております。ただ、そこを退職した後に別途の再就職をしたということは承知していません。その方につきましては、商社に勤めている期間において、その以前から、幾つかの組織で勤務されたということは承知しておりますけれども、退職後に別途就職したということは承知していません。

それから、もう一つの例も挙げられましたけれども、その方についても同様でございます。

川内委員 今、初めてわかりました、退職後にどこに行かれたわけではなくて、外務省関連のどこかの公益法人の役職を兼ねながら、民間の顧問をしていたということですか。

塩尻政府参考人 最初の例でございますけれども、この方、その商社に平成六年から平成十八年まで勤めておられました。平成六年に退官されて、その後勤めて、平成十八年に退職されておりますけれども、この方は、例えば平成七年からある財団法人に勤めておられたということとございます。

川内委員 その財団法人の名前は別に言っていないんじゃないですか、日本インドネシア協会でしょう。(発言する者あり)もちろんもっていますよ、もう一人の方は、国際交流サービス協会ですね。

塩尻政府参考人 今御指摘ございましたように、一名は日本インドネシア協会でございます。その顧問ということとございます。あと幾つか団体に勤務しておりますけれども、これはいずれも無報酬ということとやっております。(川内委員「今も」と呼ぶ)はい、無報酬ということとやっております。(川内委員「理事、副会長で」と呼ぶ)はい、無報酬ということと承知しております。

それから、あともう一方の件でございますけれども、一つは国際交流サービス協会に勤務しております。それから、あとフィリピン、日本……(川内委員「この人の報酬は」と呼ぶ)サービス協会については報酬を受けておりますけれども、ほかのものについては無報酬ということとやっております。

川内委員 国際交流サービス協会の報酬はお幾らですか。

塩尻政府参考人 まことに恐縮です、突然のお尋ねなので、今手元に資料を持っておりませんが、ほとんど実費に近い形のものだとお聞きしております。

川内委員 にわかによつと信じられないですけれども、衆議院調査局が平成十八年三月に、民主党の議員の予備的調査要求に基づいて調査をされたものなんですけれども、無報酬で仕事をするのを就職するということですかね、これは再就職の調査なんです、再就職の調査で、無報酬で働いている人のことを就職という言葉でくくるんでしょうか。それこそ役所的に言えば、無報酬だったら就職ではない、ボランティアであるということと、再就職の人数に入れないはずですよけれどもね。

では、この予備的調査に提出した外務省の資料が間違っていたという理解でよろしいですね。

塩尻政府参考人 まことに恐縮でございますけれども、どうい経緯でそういう資料が出たのかというのは、この場ではちょっとお答えできません。(川内委員「外務省が出したんですよ」と呼ぶ)ただ、もとどういものを出したのかということとをこの場で申し上げます。

川内委員 いずれにせよ、国際交流サービス協会は報酬を受けている、日本インドネシア協会の方は、私は再就職という方には報酬があるに決まっていると思うのですけれども、現状、外務省からの御報告では報酬はないというふうにくつているというのでございますので、その辺のそこについてはまた改めてお聞かせをいただきたいというふうに思いますけれども、こういう形で、民間の会社の顧問をしている、一方で、財団法人の会長なりを、この場合は一人ですけれども、受けながら仕事をしている、今もその仕事は続いているということでございます。

では、平成十九年四月十三日の行政改革推進本部事務局が出している「二回目以降の再就職のあっせんに関する調査結果について」というこの文書の中に、外務省の報告分は、二回目以降の再就職のあっせんはゼロです、ございませんというふうに報告がされています。

しかし、今、私がODAに関して、無償資金協力のみに関してお聞きしたところでも、最低一人は民間企業の顧問として報酬を得て、さらには、国際交流サービス協会の、多分会長だったと思いますが、会長として報酬を得ているという人がいるわけですね、これは、外務省として、行政改革推進本部事務局のこの取りまとめ調査にきちんと数字を上げるべきではなかったかというふうに思いますが、いかがでしょうか。

株丹政府参考人 私ども行革事務局が四月十三日に公表しました調査についてのお話だと思いますので、概要を御説明させていただきますと思います。

私どもの調査は、平成十六年から平成十八年までの三年間、各府省におきまして二回目以降の再就職のあっせんを行ったことが確認されたものにつきまして、各府省から回答していたいて、それを取りまとめ公表させていただいたというものでございます。

川内委員 平成十六年から十八年の間に二回目の再就職のあっせんをしたものを調査したということですが、平成十六年から十八年、二〇〇二年は平成十四年、そうすると、これにはかからないということですか。

株丹政府参考人 二〇〇二年は十四年だと思いますので、対象としたのは、あくまでも十六年から三年の間に再就職のあっせんを行ったかどうかということでありませう。

川内委員 そうすると、では、外務省としては、このレポートにはかからないけれども、二回目以降の再就職を外務省としてあっせんしている事実が過去にあるということはお認めになられますか。

塩尻政府参考人 お尋ねの件でございます。

この方は、平成八年から平成十四年まで商社に勤めておりました。平成九年から国際交流サービス協会に勤められているということで、調査の対象となりましたいわゆるわたりには我々としては該当していないというふうに理解いたしております。

川内委員 いやいや、この人のことを聞いているのではなくて、外務省として、一回だけではなく、過去に二回、三回と就職先のあっせんをしているという事実があるということをお認めになられますかということをお聞いているんです。この調査は平成十六年から十八年ですよ。

塩尻政府参考人 平成十六年から平成十八年につきまして、いわゆるわたりの就職というのは確認できなかったということでございます。

川内委員 だから、平成十六年から十八年はわかったって、平成十六年から十八年もいいんですよ。それはわかりました、外務省として確認できなかったということですね。

しかし、きょう私が質疑の中で明らかにしたとおり、過去に、一回、二回、三回と就職のあっせんをした事実があるということをお認めになりますかということをお聞いているんです。

塩尻政府参考人 いずれにしましても、二回目以降の再就職のあっせんがどういうふうな状況になっているかということでございますけれども、私どもが承知している範囲で、持っている行政文書の範囲では、そういったあっせんというものは確認されなかったということでございます。

川内委員 では、国際交流サービス協会もM紅も、この人が一人で就職活動をしたんですか。そういう理解なんです、外務省は。

塩尻政府参考人 今御指摘のございました商社に勤めていた人間でございますけれども、この方は平成九年に国際交流サービス協会に入っておりますけれども、その時点でどういことがあったのか、申し上げたとおり、我が方が持っている行政文書を調査した限り、あっせんがあったということは確認できていないということをお申し上げます。

川内委員 大臣、国際交流サービス協会というのは何をやる会社かという、我々が海外に行く大使館の方々にさまざまな便宜供与をしていただくわけでございますけれども、派遣員という若い人がいるじゃないですか、この派遣員を派遣する仕事をしているのが国際交流サービス協会ですよ。その会長になるのに、外務省として関与したことを確認する文書はございませんでしたと今言ったんですからね。これが外務省並びに霞が関の体質ですよ。

そういう中で、では、官民癒着、あるいは押しつけ的、あっせん、あるいは官製談合をなくしていくにはどうすればいいのかということをはっきりとやらなきゃいけないときに、まず事実がどうなのかということと正直に言わせなければ、それは問題の改善なんかできませんですよ。

ではもう一つ、もうすぐ厚生労働委員会が進行採決をされるかも知れませんが、社会保険庁の問題をちょっと取り上げたいと思います。時間がないので、事実関係をちょっと私の方から言いますから、社会保険庁にそうぞうと行っていただきたいんです。

これは何か社名を言ってしまうんですが、社会保険庁の年金のコンピューターシステムを受注している企業の中にNTTデータがある。多分、今まで通算で九千億以上をこのNTTデータにシステムの予算を使っているということでございますが、では、このNTTデータに再就職をしている人がいますか、あるいはいましたかということをお教えいただきたいというふうに思います。

NTTデータとその関連会社について教えてください。

清水政府参考人 お答え申し上げます。

国家公務員の退職後におきます再就職の状況は、公務を離れた個人に関する情報でございますので、一般に政府が把握する立場にはございません。したがって、御質問のNTTグループについての再就職の状況については把握しておられないわけでございますけれども、しかしながら、実は、十八年に御照会がございまして、社会保険庁とシステムに関して委託契約を結んでいる企業への再就職の状況についてということであったわけでございます。したがって、十八年のときに、相手先企業の協力を得まして調査したわけでございます。

その結果でございますが、厚生労働省の職員でございまして本省企画官の相当職以上で退職した者ということでございまして、平成十八年四月一日以降はだれもおられないということでございます。

しかしながら、その前はどうかということでございますが、十八年二月現在ということで把握してあるわけでございますが、株式会社NTTデータに谷口正作という者が在籍しており、株式会社NTTデータシステムサービスに中山和之という者が在籍しておりました。二人とも、平成十八年三月末で退職したということを確認しているところでございます。

川内委員 では、その二人は、NTTデータあるいはNTTデータシステムを退職した後、どのようなお仕事についていらっしゃいますか、ポストも含めて教えてください。

清水政府参考人 お答え申し上げます。

まず、株式会社NTTデータに在籍しておりました者は、現在、全国社会保険協会連合会の常務理事ということでございます。また、株式会社NTTデータシステムサービスに在籍していた者は、社会保険診療報酬支払基金の監事ということでございます。

川内委員 大臣、いいですか、これは完全なわたりですよ。

NTTデータとNTTデータシステムサービスは、ずっと厚生労働省のポストなんですよ、二つ。常務取締役、二つともずっとポストで、国会で指摘をされてやめました。その後、社会保険診療報酬支払基金とか全国社会何とかという厚生労働省の関係団体のそれぞれ役員になっていらっしゃるわけです。これは完全なわたりですよ。

しかし、平成十六年から十八年に調べたというこの紙には、二回目以降の再就職のあっせんに関する調査結果には、厚生労働省はゼロで、全く報告していませんね。これはしかし、平成十八年の三月ということで、報告にしなければならない事例だったんじゃないですか。

清水政府参考人 社会保険庁を含めての厚生労働省でございますけれども、厚生労働省におきましては、人事院の承認を必要とする営利法人のポストに再就職する場合、承認を得た旨の書面は当然残っておりまして、報告にしなければならない事例だったんじゃないですか。

しかしながら、それ以外の場合には、みずから就職先を見つけたものなのか、いわゆるあっせんによるものなのか、そういう確認ができないところでございます。

〔委員長退席、西村(康)委員長代理着席〕

川内委員 NTTデータとNTTデータシステムに行くときは、これは人事院の承認があったんですね。

清水政府参考人 先ほど申し上げた二名についてでございますが、人事院の承認は受けていないと承知してございます。

川内委員 ということは、この二人はどこに行ってからNTTデータとNTTデータシステムに行ったんですか。そのNTTに行く前のポストを教えてください。もう時間がないので手短かに。

清水政府参考人 まず最初の者につきましては、退官後、年金福祉事業団に在籍しておりました。それから二番目の者でございますけれども、退職後、こども未来財団という財団に所属してございました。

川内委員 大臣、今お聞きになられました。厚生労働省の所管団体に退官されました、ある一定の期間経過後、でかい民間企業の常務様になりました。またその後、今度は厚生労働省の所管団体に参りました。だけれども、そんなことは私どもは知るよしありませんでしたと答えられるわけですよ、これはひどい話じゃないですかね。

私は、まずこういう法律を議論する前提として、一体こういうことがどのくらい行われているのか、まさしく予算や権限を背景とした押しつけあるいはあっせんそのものではないかというふうに思います。これは全部随契ですからね。先ほど松原仁筆頭からも、再調査をすべきではないかというお話がございましたけれども、もう一度各府省に、正直に全部言いなさい。この政府の法律では、今後はやりやすいようにできているわけですから。しかし、そういう官民の癒着はだめですよ、押しつけ的あっせんはだめですよ、官製談合につながるようなものはだめですよということと仕切っていくわけですよ。であるならば、どういものが押しつけ的あっせんになるのか、官製談合の温床になるのかというようなことを一つ一つ具体的に見ていかなければ、判断できないというふうに私は思うんですね。

大臣の再調査への意気込みを最後にもう一度、御答弁をいただいておりますというふうに思います。

渡辺国務大臣 川内委員には私の苦勞がわかっていただけたものと思います。大変な抵抗に遭いました、正直なところ。

調べたところが、十六件出てきたということでございます。我々は、この際、もう各府省によるあっせんは全面禁止しようという決断をいたしました。民主党におかれても、我々と同じことを決断されて今回提案をされるわけでございますから、民主党における立憲調査はどうやったのかは私は存じませんが、同じ提案をしているわけですから、予算、権限背景の押しつけ的あっせんによる天下りを根絶する点では一致していると思いますので、ぜひ今国会においてこの法案を成立させていただきたいと思っております。(発言する者あり)

川内委員 いやいや、後藤田さんがよしと言うと、私も何となくそうかなと、尊敬しているんで、そうかなと思ってしまうんですね。しかし、役所のごまかしというか、やはりその辺をしっかりと国会の側がまず明らかにさせた上で、では、それをどうしていくのかということをお議論するのが順番ではないか。

また引き続き質疑に立たせていただく機会もあるかと思っております。そのときに、またさらにその辺について議論をさせていただきたいというふうに思います。

どうもありがとうございました。

西村(康)委員長代理 次に、吉井英勝君。

吉井委員 日本共産党の吉井英勝です。

きょうも、先ほど松野委員からも質問やまた問題の提起がありました。この法律を提案しているのは渡辺大臣なんですけれども、しかし、国公法とか公務員制度というのを所管するのは総務省、総務大臣で、センター長の方は官房長官ということになるというのが

の法律の仕組みですけれども、それだけに、やはり総務大臣に出席をしていたらだいたい質疑が本来的には非常に大事であるというふうには考えているんです。

理事会では松原理事からも総務委員会との連合審査という提起もありましたし、総務委員会におきましても武正理事の方から連合審査ということが提起されているわけですが、やはりこの法律は、ただ提案して終わりだけじゃなしに、提案した後は、所管する大臣はかわってしまうという法律なんですから、私は、そういう点では総務大臣の出席を求めた委員会での質疑というものはきちんとやらねきゃいけないと思いますので、この点については委員長の方に、まずお取り計らいをお願いしたいと思います。

西村(康)委員長代理 今も筆頭間で協議しておられますけれども、理事会で協議をしたいと思います。

吉井委員 それでは、きょうはまず私は、法案の第三章の表題、これを「官職の基準」から「職員に適用される基準」に改正しているわけです。現行法は官職に見合う能力のある職員を官職に充てるという考え方だった。そのために官職の分離基準があったわけですが、今度は職員に適用する基準となったわけですね。これは職員に官職を充てるということになるのか、この改定の趣旨について大臣にまず伺っておきたいと思います。

株丹政府参考人 今お尋ねがございましたように、目次の部分で変更している部分がございます。

もともと、国家公務員法制は階級制というものを入れた形になってございますけれども、現実にはそれが実施をされないという状況の中で、今回、能力・実績主義を入れるに当たりまして、内容を精査いたしまして、さらに地方公務員法の目次の状況等も勘案をして、今委員御指摘のような形に変えさせていただいたところでございます。

吉井委員 私は大臣に聞いたんですが、何か審議官がいつの間にか大臣になった気分が勝手に答弁してもらったら困るわけで、また大臣にしたらあなたに聞きますから。

これは、第二十七条の二に、「職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとらわれはならず、」人事評価に基づいて適切に行われなければならない、という、これはこの間も触れたところですが、大臣、この規定を設けた理由、これを伺っておきたいと思うんです。

渡辺國務大臣 採用の年次とか試験区分とか、そういうものにとられない、能力・実績主義を導入しようという趣旨でございます。まさにこここのところが、法律に書いていない、かたい岩盤になっているわけであります。

ノンキャリアはキャリアに比べて出世のルートも出世のスピードも全然違う、そんなことは法律のどこにも書いていないわけですね。しかし、ノンキャリアの中にも大変優秀な人もいる。現場の人心収らんすくれた能力を発揮する人もいる。一方、キャリアの中にも、余り仕事ができない人も中にはいたりするというわけですから、同期横並びで昇進をする、その法律に書いていないシステムがゆえに、ポストがなくなる年代になると肩たき、天下りあっせんが行われるという弊害が明らかになっているわけですから、まさしくその根幹のところにもズを入れようということ、今回の改正になったわけでございます。

吉井委員 要するに、採用区分にとらわれず人事評価を行う、そういうことですね。

それで、昨日の参考人質疑でも意見が出ておりましたが、二十七条の二に「採用試験の種類にとらわれはならず、」としている前提は、採用試験の種類があるということで、この採用試験の種類というのは現行国公法にはない規定です。採用区分は人事院規則で決めていたわけですね。これでは、法律に採用試験の種類を書き込むことで、採用試験の種類に法的根拠を与えるということになるのではないかと懸念も示されておりますが、この点についての政府の解釈の方を大臣にまた伺っておきます。

林剛大臣 今でも、委員が御指摘のように、法律自体の文言としてはなかったということでございますが、大臣から今御答弁がありましたように、実際上はちゃんと人事院の方で1種試験、2種試験、3種試験、こういうふうにやっておりまして、人事院の方できちっとした基準で定めてあったわけでございますので、そういうことを踏まえて、そういったことを踏まえて、そういったこととされないということにしたところでございます。

吉井委員 そうすると、この法案のねらいというのは、1種採用者を最初から特別扱いにして、昇進、昇格等で超スピード出世するとはなくすところにはないかというところにはないか、別なところに主眼が置かれているのか、この点はどうなんでしょうか。

林剛大臣 大変大事なところであろうかと思いますが、大臣からも御答弁もあつたところでございますが、まさに今回の法案で、能力・実績主義の人事管理を徹底するというので、新しい人事評価制度を導入して人事を行うということを定めておるわけでございまして、まさに採用の年次や、今委員が御指摘になった試験区分にとられずに、この新しく定めます能力と実績の評価に基づいて人事を行わなければならないということでございます。

たびたび議論になるところでございますけれども、今委員からも御指摘があったように、1種に受かったから、もう超特急で同じように上がっていく、例えば、きちと評価をやってみても人事評価がよくないにもかかわらずそういうことが行われるというのは、この法案できちと、そういうことのないように、能力、実績に基づいた人事管理をやっていこう、こういう考え方であります。

吉井委員 そうすると、少なくとも採用区分の1種、2種は一本化する方向が必要だと思っんですね。昨日も参考人のほぼ全員の方からそういう趣旨がありましたし、今も採用区分にとられない人事評価を進めようとしているというお話ですから。

そうすると、一本化の方向は当然なんですけど、なぜ1種、2種の区分をなくさないのかという問題が出てくるんですね。これはどういふことでしょうか。

林剛大臣 これは、現行の1種、2種、3種、どのような考え方で、どういふ細目でのというのは、担当されておられる人事院の方にも聞いていただけたら、こういうふうに思いますが、能力・実績主義で、先ほど私が申し上げました、だんだん上がっていく、キャリアがだんだんだんだん一緒に上がっていくということがなくなってまいりますと、まさに今委員が御指摘になりましたように、1種、2種というものは入り口を分ける必要があるのか、そういったことになるかもしれない。

我々も、議論の過程ではそういうことを考えまして、今回の法案にはまだそこまで盛り込んでおりませんけれども、同時に閣議決定をいたしました全体像の中では、この採用の部分についても聖域なく議論をしていくというふうにしたわけでございます。総理のもとに置かれる方の有識者会議で、採用から退職に至るまでの全体をパッケージとして議論していこう、こういうことにしたわけでございます。

吉井委員 ここで塩崎官房長官に伺っておきたいんですけど、今やっておつた議論、要するに、1種採用者を最初から特別扱いして、昇進、昇格で超スピード出世する。こういう現状のキャリアシステムについて、どういふ基本的な認識を持っておられるか、官房長官の基本認識というものを伺させていただきます。

渡辺國務大臣 採用区分にとられない、年次にとられないというのは、もうまさしく現実が、そういう法律に書いていないところにとられた人事が行われているわけですから、そういったことを是正しようということでございます。

言ってみれば、法律に書いていないプラグマティックルールが世の中を動かしている。しかし、それが大変な弊害を生んでいるとするならば、これはきちんと法律に書いて、ノーマティブルールとして、そういうことをやってはいかぬということであろうかと思います。

吉井委員 いや、今初めてわかつたんですが、安倍内閣では行革担当大臣が時には官房長官も兼ねるんですね。私は、官房長官の基本認識を聞いたんです。官房長官にキャリアシステムについての基本認識が特になければ、ないと言ってもらったらいいんですけども、その確認をしようと思つて伺つたんです。

塩崎國務大臣 現行の1種、2種、3種、そういうキャリアシステムについてどう考えるのかと、基本認識を問われているということだろうと思います。これまで機能してきた時期もあったかと思いますが、新しい時代に、二十そこそこで1種、2種、3種という言ってみれば路線を分けていくことにどれだけの意味のある時代になったんだろうかということを考えてみると、やはり、そのときそのときの時代のニーズに応じた能力というものを官において民のために発揮していただくということが大事なんだろうというふうに思います。

しかし、いずれにしても、我々はいろいろな工夫をしないといけないと思っております。今までのように、1種で入つたらそのまま最後まで、他の2種、3種よりもはるかに先に行っているということが評価なしに行われることはいかげなものかなということの問題意識として持っていて、これからはひとつ評価に基づく人事というものをやっていく、これが今回の大きな変更点であり、能力・実績主義と我々が呼んでいるものであります。

それに応じてどういふ制度にしていくのかというのは、これは総理のもとに、採用から退職まで公務員制度全般を考える有識者会議をつくっていくということ、今回の、今御審議をお願いしている国家公務員法でカバーする問題だけではなくて、その採用、あるいは今の1種、2種、3種、こういった職制にかかわる問題についても、全体としてパッケージの議論をしていこうじゃないかというふうに考えているわけでございます。どういふ制度がいいのかというのは、まだこれからその有識者会議の中で議論をしていかなければならないというふうに思っております。その基本認識は、閣議決定をしている政府・与党合意の中に含まれているものでございます。

吉井委員 ここで、ちょっとキャリアシステムについて人事院の方に伺っておきたいと思うんですが、国公法上の法的根拠はどういふふうになっているか、それから、このキャリアシステムというのはどういふ経過でシステム化されてきたのか、このことを人事院に伺います。

〔西村(康)委員長代理退席、委員長着席〕

鈴木政府参考人 お答えいたします。

今お話に出ておりましたように、キャリアシステムというのは法的に根拠があるわけではございませんで、いわゆるキャリアシステムということで、各府省におきまして人事運用上の慣行として行われているものであります。

吉井委員 このキャリアシステムが、国公法の理念から見て一体妥当なシステムなのかどうかということですね。

それから、今のこのキャリアシステム、組織にとって弊害が生まれてきていると思うんですね。この弊害を人事院としてはどういふふうに見ているのか、この点を伺います。

鈴木政府参考人 お答えをいたします。

そういう慣行でございますけれども、いわゆる事務系、技術系などによって差は見られるところでございますけれども、一般に、採用時の一回の試験によりまして将来の幹部昇進が約束されてしまつたとか、あるいは、同期がほぼ同時に昇任をしていくために早期退職の原因となっている等の批判があるところでございます。

他方で、幹部要員を計画的に確保、育成するということは今後とも極めて重要でありまして、そのための仕組みにつきましては、民間企業の例や諸外国の公務員制度を参考にしながら、幅広く検討をしていく必要があるというふう考えているところでございます。

一方で、当面の問題といたしましても、公務の昇進管理につきましては、人事評価制度の整備の状況等を踏まえながら、年功的なものから、より能力、実績や適性に基づいたものとしていく必要があるところでございまして、このため、1種採用職員につきましては、各府省が採用後の早い段階から、能力や適性を適切に把握し、節目節目において厳正な選抜を行うとともに、意欲と能力のある優秀な2種、3種等の採用職員につきましては、人事院が示しております登用指針等に基づきまして、採用試験の種類にとらわれることなく、職員の能力や適性に応じた幅広い人材登用を進めていくことが重要であるというふう考えておるところでございます。

吉井委員 幅広い人材交流というお話もささるかながら、まず、人事院として、二〇〇二年の人事院勧告で報告を内閣に提出しておられるので、私、そのポイントだけちょっとメモっておいたんですけども、要するに、キャリアシステムというのは、戦前の文官高等試験のもとのシステムが運用としてずっと継続してきた。その中でさまざまな弊害が出ているんですが、そのシステムによって、1種採用職員の中には誤った特権意識を抱く者が出てきたり、優秀な2種、3種採用職員の意欲をそいだりすることとなり、また組織の活力の維持に支障を生ずる弊害が出ていると。

これは、人事院自身が内閣にそういう報告をきちんと出しているわけですから、そういう認識で、このキャリアシステムには問題ありというのが人事院の見方なんだろうと私は思っていたんですが、これはそういう見方をきっちりしているわけでしょう。弊害ありということですね。どうですか。

鈴木政府参考人 そういう問題があるということを確認として申し上げたところでございます。

吉井委員 それで、塩崎官房長官に伺っておきたいのは、人事院は、このキャリアシステムは国公法の理念に合わないシステムだと内閣に報告も出して言ってきているわけです。だから、このために国家公務員の大多数を占めるいわゆるノンキャリア職員がどういふ存在になっているかということ、やはりよく考えなきゃいけないと思うんです。

キャリアだつて、よい者もあれば悪い者、まずい者もあるんですけども、ノンキャリアの方で非常にすぐれている人もまたたくさんいらっしゃるわけで、人事の扱いを最初から別にするというのは、やはりこれは非常に非民主的な、弊害が多くなってきているやり方です。

だから、公務員制度改革というんだったら、こうした一部官僚の特権的、非民主的なやり方を廃止するのか、採用区分の見直しをやるなど抜本的な見直しを行うのかということが必要になってくると思うんですが、この点についての官房長官のお考えを伺いたしたいと思います。

塩崎國務大臣 先生おっしゃるように、抜本的な公務員制度の見直しというのをやらなきゃいけないという認識は私どもも全く同じで、閣議決定の中にそれを書いてあって、言ってみれば公務員制度の基本法のようなものを私たちとしても来年の通常国会を目指してつくっていく、こういふふうになっているわけでございます。

その中に、今御指摘のようなキャリアシステムの見直しというのが当然入ってくるわけであつて、さっきも申し上げたとおり、採用のときに、1種で優秀であつたというふうに思われていながら、十年、二十年たつうちに、必ずしもそうでもない、一方で、いわゆるノンキャリアと呼ばれている人たちの中で、極めて優秀な人がめきめきと伸びていく、こういうこともあるわけであります。今の制度だと、どうやっても線路が違ふ、隣の線路には行けないというようなことになるわけですから、そこはどうだろうか。

何度も申し上げますけれども、民のためにある官でありますから、官で優秀な人が十分にその活躍ができないというのではいけないということで、さっき申し上げたように、国会での御審議をならみながら、総理のもとに、採用から退職に至るまでの公務員制度全般

にわたっての議論をする有識者会議を立ち上げて、今先生が御指摘になったような問題意識を持ちながら議論を深めて、基本法をつくりたいというじゃないか、こういうふうになって、今我々もまさにこれから努力をしようと思っているところがあります。

この国会でぜひこの法案を通していただいて、そういった次なるステップに進めさせていただければありがたいなというふうに思っております。

吉井委員 次に、渡辺大臣に伺っておきたいのは、今議論していました二十七条の二の前の、二十七条の方ですね、平等取り扱いの原則です。この規定というのは改定条文ではないわけですが、人事管理の原則の前提となる大事な原則で、人種、信条、性別、社会的身分などで差別してはならないという規定ですね。この規定というのは、人事管理原則の任用、給与その他の人事管理と不可分の関係にあるものです。

そこで、政府に、平等取り扱いの原則と人事管理の原則との関係について、ここをどういうふうに認識しておられるか、簡潔で結構ですから、まず最初に伺っておきます。

林剛大臣 今委員の御指摘にありましたように、国家公務員の人事管理につきましては、先ほど来御議論になっております成績主義というのがございまして、これは三十三条一項でございますが、今委員が御指摘になりましたのが同法第二十七条でございまして、平等取り扱いの原則を定めているところでございます。

したがいまして、当然のことであるかと思いますが、昇任、昇格については、これらの原則を踏まえて任命権者それぞれのところで職員の勤務実績に基づき適切に判断すべきものであって、当然のことでございますけれども、合理的な理由のない差別はあってはならないというふうに考えておるところでございます。

吉井委員 ここで財務省の方に伺っておきます。

私も大蔵委員会や財金委員会で何度かこれは取り上げたことがあります。平等取り扱い原則は人事管理原則の前提ですが、しかし、運用上かなり外れているというのが現実にはあって、時には、労働組合つぶしの目的で、組合員差別や昇任昇格差別とか、そういうことまで出ている事例があります。

財務省の東京税関で働く職員が組織している全税関の組合員に対して、組合つぶしの目的で税務当局が差別資金、昇任昇格差別を行った事実があります。組合員は、この組合つぶしに二十八年間にわたって裁判を闘い、最高裁判決では、二〇〇一年十二月十三日に判決を言い渡し、東京税関当局は差別意思に基づく分裂助長など不法な差別を行ったと差別認定した行為を列挙して、一つは、団結権の侵害、憲法十四条、国公法百八条の二の違反、もう一つが、差別禁止、不利益取り扱いを禁止した平等権の侵害、憲法十四条、国公法二十七条、国公法百八条七条の違反だということが示されて、税務当局は最高裁の確定判決に従って全税関東京支部に損害賠償金を支払ったと思うんですが、そういう判決が下されたというこの事実だけ確認をしておきます。

森川政府参考人 お答えいたします。

御指摘のいわゆる全税関訴訟の最高裁判決におきまして、神戸、大阪事案については全面的に国側の主張が認められている、他方で、東京、横浜事案におきましては、おっしゃいましたとおり、一部、団結権の侵害の関係で国側の主張が認められなかったというのは事実でございます。

吉井委員 総務省の方に伺っておきますが、これは組合差別だけでなく、男女差別の問題も現実にはひどいものがあって、総務省統計局研修所の事例では、主任は三級の格付で現在四十名いるわけですが、その八割が女性で、それは、男性はほとんど主任を飛び越して上へ上がっていくからなんです。そういう結果になっているんです。それから、現在、一九六五年以降の3種採用者の格付を見ても、四級以上の女性はわずか二割、男性は五割、余りにひどい差別の実態というものが見られますが、総務省に、そういう実態があることはこの資料を見ればすぐ出てくるんですが、確認しておきます。

荒木政府参考人 お答えいたします。

職員の任用につきましては、国家公務員法に定められております平等取り扱いの原則及び成績主義の原則に基づきまして、公平公正に実施しております。

ただいま統計局についてのお話でしたが、統計局の人事に当たりましても、職員の上位官職への昇任、昇格に当たりましては、男女を問わず、本人の経験、能力、勤務成績などを総合的に勘案いたしまして公平公正に行っているところでございます。

吉井委員 今の公平公正で、もういいです、わかりました。

それで、これは官房長にもよく聞いておいてほしいんですけども、実はもうこれは歴史的には古くて、一九八六年の十一月に我が党の正森議員がこれを大蔵委員会でやったときも、大橋政府委員の方から、人事は公正に、勤務成績、能力、適性云々と、今と同じ答弁を本当にずっと繰り返し繰り返しやってきているんですが、しかし、最高裁判決を今御紹介しましたように、現実には組合員差別だとか男女差別というのがあるわけです。それで、この点では私は、やはりこういう差別は、これは人事は公正にやるというのは言葉だけじゃなしに、実態においても差別があっちゃならない。これは非常に重大な問題だと思うんです。

かつて、塩崎潤国務大臣からもこの問題について、女性差別の人事なんかあっちゃならないということをおっしゃっているわけですが、最後に塩崎官房長官に、使用者たる政府の代表として、こういう任用実態を放置しては、これからの人事評価を公正にできるという保証というものはやはり生まれてこないと思うんですよ。言葉では差別はだめだと言っても、実態としてあるというんじゃ公正な人事の担保になりませんから、また、恣意的な人事が行われるおそれさえありますから、政府の責任として、職場で起こっている任用問題を、差別的な任用等があればそれはきちっと政府の責任で是正する、そういうことは今後やはり許さないという、憲法の規定に基づいた措置をとられるということが必要だと思うので、これを官房長官に最後に伺っておきます。

塩崎国務大臣 先生が冒頭で御指摘になられたように、国公法第二十七条の平等取り扱いの原則、そして現状の国家公務員法でいきますと任免の基本基準ということで第三十三条、これはもう基本的な条項としてあるわけでございます。ですから、成績主義の原則、平等取り扱いの原則、これに従って、やはり昇任、昇格の原則を踏まえた扱いでなければいけないということであるわけでございまして、各任命権者において、当然のことながら、職員の勤務実績に基づいて適切にやはりこは判断をしなければならぬ。そして、合理的な理由のない差別はあってはならないということには変わりはないというふうに思います。

吉井委員 各省庁ごとにいろいろいるなことが現実には起こっていますから、実態においても、男女差別も、組合所属のいかんによつての差別とか、そういうことがあっちゃなりませんから、そこはきちっと内閣としてやってもらいたい、このことを申し上げまして、時間になりましたので質問を終わります。

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

午後六時四十八分散会

[このページのトップに戻る](#)