

公務員改革 本会議答弁（平井先生質問）

（西村先生担当分）

<質問1>天下り－官民人材交流センターの温存

自民党・改革クラブ・みんなの党の法案では、センターはあくまで過渡的な組織と位置付け、一定期間ののちに「廃止する」と、法律で明記しています。いつまでにセンターは廃止するのか、法案提出者に伺います。

<質問2>天下り－裏下り

自民党・改革クラブ・みんなの党の法案では、「裏下り」について、どのような措置を講じていますか。法案提出者に伺います。

<質問3>給与制度

自民党・改革クラブ・みんなの党の法案では、給与制度に関する規定をおいていますが、その考え方について法案提出者に伺います。

平井議員の質問にお答えします。

1 まず「官民人材交流センター」、改正法案では「民間人材登用・再就職適正化センター」、の扱いに関して、お答えします。

我々の法案では、「民間人材登用・再就職適正化センター」については、給与制度の抜本改革を行った後に、その施行とあわせて、廃止することとしています。

そもそも、安倍内閣時代に制定した天下り規制で、なぜ「官民人材交流センター」を位置付けたかといえ、現行の給与体系、すなわち、給与をなかなか下げることでできない制度の下で、単に早期

退職勧奨をやめるだけであれば、高い給与をもらう職員が役所に大量にたまり、人件費の爆発的な増大を招くからです。こうした副作用を起こさないよう、軟着陸のために、「官民人材交流センター」を設けたわけです。

ところが、当時の民主党は、こうした問題に全く気付こうとせず、ただ「天下りバンクだ」と批判するばかりでした。

そしてようやく、今頃になって問題に気がつき、「このまま天下りをやめたら、人件費が2割増える」という試算を出したり、鳩山内閣の閣僚は、「やはり早期退職勧奨を続けざるを得ない」などと言いつけています。そんなことは、最初から分かりきっていた話です。

天下りを根絶し、同時に、官僚機構の肥大化と人件費増大を招かないためには、どうしたらよいか。答えは、「給与体系の抜本改革」しかないのです。

安倍内閣で天下り規制を制定して以降、公務員制度改革は、すでに、次のステージに進んでいます。給与制度改革を含め、改革の全体像を定める、「国家公務員制度改革基本法」が制定されています。

こうした中、センターの扱いも、次のステージに進むべきです。

すなわち、基本法に基づき「給与体系の抜本改革」を実行し、それとあわせて、「センターのサンセット廃止」に踏み切るべき段階が来ているのです。

しかしながら、鳩山内閣は、周回遅れ、三周も四周も遅れている状況です。

今頃になって、「やはり早期退職勧奨が必要」などと言い出し、法案では、給与体系の改革には何ら手をつけようとせず、センターを恒久的に位置付け直そうとさえしています。

これは、我々から見れば、安倍内閣のときに我々がすでに到達していた地点を、今頃になって目指そうとしているような、改革を逆戻しする、歴史に逆行する内容と言わざるを得ません。政府案は、後向きの第一であります。

2 次に、「裏下り」についてお答えします。

鳩山内閣発足後、いわゆる「裏下り」、つまり、表向きは「役所は斡旋していない」とか「OBが斡旋した」とか言いながら、裏では役所が斡旋するような事例が横行しています。

例えば、昨年１１月、日本損害保険業協会副会長のポストに、財務省ＯＢの後任として、元国税庁長官が就任しました。このポストは、代々、財務省ＯＢの就任する、いわゆる「固定天下りポスト」ですが、鳩山内閣は、「ＯＢの斡旋」によるものとして容認してしまいました。どこが天下り根絶でしょうか？「天下り天国」復活ではないですか。先ほどの仙石大臣の答弁でもその決意・意欲はみじんも感じられません。

「ＯＢの斡旋」と言いつつ、水面下で「役所の斡旋」が存在することは、霞が関ではいわば公然の秘密です。

数多くの「固定天下りポスト」に切れ目なく省庁ＯＢが就任し続けることは、ＯＢ個人がバラバラに斡旋をしていたのでは、決して起こりません。

霞が関では、よく「ＯＢ人事」という隠語が使われますが、要するに、役所が組織的に、「人事」としてポストを割り当てているからこそ、こうしたことが起きるのです。

したがって、「裏下り」を根絶する方策は、斡旋禁止の実効性を高

めることに尽きます。

現行法では、斡旋禁止違反には役所内部の懲戒処分しか科されませんでした。我々の法案では、鳩山内閣での「裏下り」の横行にかんがみ、さらに、刑事罰を科することとしています。

刑事罰を科せば、抑止力は飛躍的に高まり、裏でこそこそ斡旋するようなことをなくせます。逆に、こうした措置を講じない鳩山内閣の法案では、「天下りの根絶」は断じて不可能です。

3 次に、「給与制度」についてお答えします。

現行の給与体系は、年功的要素が強く、とりわけ高齢の職員の給与が下がらないことが問題です。

この給与体系を維持したままでは、人件費の削減はできません。民主党が昨年のマニフェストで掲げた「国家公務員人件費2割削減」など、到底できるわけがありません。先程の答弁でも、25年度までに努力するとのことでした。全く決意が感じられません。

このため、我々の法案では、一般職の給与体系について、既に我々の行った公務員改革において設けた能力・実績に応じた処遇の徹底、

高齢職員の給与抑制を図り、弾力的な制度となるよう、民間の制度を参考に、本年中に抜本的な見直しを行い、法制上の措置を講ずることとしています。

また、幹部職の給与体系については、「幹部公務員法」の下で、一般職とは別体系とし、法施行後6か月以内に、より弾力的な制度を構築することとしています。

こうした給与体系の抜本改革を進め、また、「内閣人事局」には「総人件費管理」の機能を持たせ、人件費管理を徹底して進めていく、というのが我々の法案の考え方であります。