

平成19年10月17日 第168国会 参議院予算委員会会議録（抄）

○ 直嶋正行君

四十代、五十代半ばで職場を去ってと、それは後どうするかというのはあるんですが。正に私は、今の公務員制度改革の、今の官房長官のお話聞いていると、ある程度天下りはやむを得ないみたいな、あるいは再就職先は必要だと、こういうお話を聞かされたんですが、今、正にそこが問題の一番の本質だと思うんです。

それで、私は、公務員制度改革の一番の要点の一つは、公務員の皆さんが基本的に天下りをしなくてもいいような制度にしていく、このことが一番重要な点ではないかなというふうに思っているんですが、この点、総理、どんなふうにお考えですか。

○ 内閣総理大臣（福田康夫君）

若い人が就職をするときに、やはり例えば民間で企業を選ぶといったときには、将来に対するその事業の拡大とか成長とか成長性ですね、それからその企業ですぐと安心して仕事ができるかどうか、そういうことをまず考えると思うんですよ。公務員だって同じことですよね。

ただ、公務員の場合には民間企業と違って営利ということでない、公共のために奉仕する、そういう立場であって、したがって、ちょっと考え方が違うところもあるかもしれませんが、しかし、自分の一生を考えてそして就職するわけであり、その思いというのはスタート台では同じだというふうに思います。そしてまた、就職してから仕事をする上で安心して仕事ができるような環境というのも、やはりその仕事に打ち込むというためには必要なものではなかろうかというふうに思います。

そういうことを考えた場合に、将来自分の身分がどうなるか分からぬというようなことを最初から言われて、安心して仕事ができない。それじゃ途中から転職することを考えて在職中から将来のことを考えたことを始めるとかというようなことがあってもいけないというふうに思います。やっぱり公務員というのは公共に奉仕するというそういう精神が必要だと思いますので、モラルは高く常に持っていたり、かなきゃいけないと、こういうようなことであって、それは単にもうければいいというだけの話ではないということだというふうに思っております。そういうことも考えながら、やはりそこは丁寧に人生設計をしてあげるといことも必要なのではないかと思っております。

もちろん、そういう中で、じゃ、のんびんだらりと温室の中にいるような気分できてくるとは困るということでもありますから、そこはそこでいろいろな工夫も必要だというふうに思います。能力評価とかいろいろなことも、業績評価も必要かもしれませんが、いろいろな工夫をして、そして仕事を満足して定年が来ればそこで仕事から離れるというような、そういうようなことを考えた上で公務員制度と

いうものも考えるべきではないのかなというふうに思います。

もちろん、就職、職業選択の自由はありますから、例えば途中でもってほかのところに行きたいとか、ほかの仕事で自分の能力を発揮したいとかいう方もあるでしょう。そういう方は自発的に離れるという自由もこれは確保されなければいけないと思いますね。だけれども、肩たたきのような形でもって出なければいけないというの、これも何か理不尽のような感じがするんですね。ですから、そここのところは、いろいろな公務員としての資格、素質、そしてまた求められているものを満たすような形で、どういう形がいいのかということを公務員制度改革の中でも考えていただきたいと思っております。

ただ、問題の一つとして、じゃ、そのコストの方はどうなのかということですね。これも併せ考えなければいけないと思いますね。民間と比べてどうなのかとか、そして定年退職まで給料はずっと上がりっ放しでいいのかどうかといったようなこと、それからその待遇の問題も考えなければいけない。そういうようなもろもろのことを考えてその制度設計をするということが必要だと思いますので、天下りというのは、その言葉自身私は好きではありません。今まではそういうことがあったかもしれないけれども、しかし、名前からしてそういう形のものはこれは今後はあり得ないんだというように考えるべきではないかと思っております。

○ 直嶋正行君

ちょっとお考えが今のお答えの中で私に理解できないところもあるんですが、基本的に総理がおっしゃった、公共のためにしっかり奉仕をして安心して働くことができるようにすると。もちろん処遇の問題あるのかもしれませんが、それは正に、どなたも基本的に六十歳までちゃんとやれば職場にいたことができますよと。現に国家公務員法は定年年齢は六十歳とするというふうに明確に規定しているんですよ。今までは、だから、それがほとんど守られてないといえますか、守られてなかったケースが多いということなんです。

正に総理がおっしゃったように、安心して働けるというためには、先ほどおっしゃった肩たたきの仕組みをなくすということも含めて、ちゃんとやれば六十歳までは大丈夫だよということが前提にまずなるんじゃないかと私なんかはそう思うんですけども、総理はそれだけじゃ駄目だと、こういうことなんですか。まだやっぱり第二の人生どこかへ求めることでないと高いモラルは維持できないと、こういうふうにお考えなんですか。

○ 内閣総理大臣（福田康夫君）

私は、民間並みの定年の時期というのは公務員でも当てはまるというふうに思います。

その定年後のことは、これはその個人の趣味、嗜好、それから能力といったようなものもありますから、それは私ども言及する必要はないんだろうというふうに思いますけれども、しかし、働けるのであればその定年まで働くというのは、これはあっても当然いいことだというふうに思います。それをしてはいけない、そのため

にいわゆる天下りというそういう制度をつくるということであるなら、それはちょっと違うんじゃないかなというように思います。

ただ、もう一つ申し上げれば、先ほど申しましたように、コストの問題もあるということでありますから、そういうことについては民間の知恵もかりなければいけないだろうというふうには思っております。

○ 直嶋正行君

コストの問題もちょっとできれば後で議論したいと思いますが、本人が働く気持ちがあるなら六十歳まで働けるようにすると、それが望ましいという話を今されました。

そういう点でいうと、私は、やはり今の公務員制度の中で一番問題になるのはキャリアシステムだと思うんです。これは別にどこかに書いている制度でもないんです。しかし、本庁の方々、キャリアと呼ばれる人たちは大体五十代の前半ぐらいまででどんどん外へ出ていくというのが今までの仕組みですよ。総理がおっしゃったように、ある種肩たたきも行われると。ですから、ここをしっかりと見直していくことが、今の総理がおっしゃったように六十まで働くことができるという仕組みをつくっていく上で一番大事なポイントではないかなというふうに思います。

それから、話を少し急ぐようですが、もう一つは、やはり後ほど議論させていただきませんが、独立行政法人とか公益法人なんです。

これは、我々は、そこで税金が無駄に使われているということを従来から申し上げさせていただいています。このキャリアシステムと独法とか公益法人が天下りを通してつながっているわけですよ。ここは一体化しているんですね、天下りを通してつながっている。ですから、キャリアシステムを維持しようと思えば、やはりさっきおっしゃった肩たたきも含めて天下りが必要なんですよ。それがなければ維持できないと思うんです。

ですから、そういう意味でいうと、こういう構造をやはり正していく、それがすなわち本当の意味での公務員制度改革になってくるんじゃないかと、そのように思っているんですけれども、この点、総理はどのようにお考えでしょうか。

○ 国務大臣（渡辺喜美君）

直嶋委員には、さきの通常国会での国家公務員法改正の質疑のときにもいろいろと建設的な御審議をいただきました。

その際、私どもの方から御提案を申し上げましたのは、国家公務員のいわゆる天下り規制の中で、非営利法人についてもこれを含むということは大変な改革であったと思います。つまり、独立行政法人やかつての特殊法人、認可法人、公益法人、こういった非営利法人への天下りというのが全体の九割近くを占めております。八十数%に及びます。この世界について、各省のあっせんを全面禁止をしたというのがさきの改正法でございました。したがって、こういう改革をもう既に行ったわけでございます。

今私が担当を仰せ付かっておりますのは、百一独立行政法人すべてについて聖域

なき見直しをやるようにとのミッションでございます。まさしく行政減量・効率化会議などを通じましてこの全面見直しに取り組んでいるところでございます。各省にもお願いをして見直し案をいただいておりますが、必ずしも十分とは言えないような状況でございますので、国民の皆さんからも御意見をいただくという段階に今入っているところでございます。

こうした一連の総合的な改革を通じて、天下りというものが国民の不信を買っているところから脱却をし、正しい公務員の再就職、知見活用型の再就職に移行するものと考えております。

○ 内閣総理大臣（福田康夫君）

キャリアの天下り、これは、御案内のとおりですけれども、随分減ったでしょう。というか、なかなかキャリアの方が独法のトップになるとかいうのは難しい、ほとんどできなくなりつつあるという状況になりましたね。五年前、小泉総理の方針に基づいて、もう五年前から難しい状況になってきたんですよ。今独法の役員の数も随分減っていると思います。恐らく、前は多過ぎたのかもしれないですけども、五〇%ぐらいいたかもしれないけど、今はもう三〇%台になっているというようなことございまして、これはそういうふうな効果というのは年々現れてきているというふうに思っております。

そういうことで、キャリアと天下りというものが結び付かなくなりつつあるという状況にあるということを御理解いただきたいと思っております。