

1 総論

●何故、国家公務員だけ再就職支援を行う必要があるのか

質問内容	答弁内容
<p>なぜ官僚だけが、特別に公的に再就職あっせんされるのか。 (平成 19 年 5 月 30 日 166-衆・内閣委員会 鷲尾英一郎君(民主))</p>	<p>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、求職活動の規制も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も職を探せ、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いことなんです。職にしがみついて離れないということは、大きな政府を目指す民主党案だったらそれはいいかもしれぬけれども、小さな政府、簡素で効率的な政府を目指す我々の立場からは、そういう考えはとり得ないということでもあります。 (平成 19 年 5 月 30 日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p>

●何故、ハローワークを使わないのか

質問内容	答弁内容
<p>官民人材交流センターは要らない、ハローワークでやればいいじゃないかという意見があるがどうか。 (平成 19 年 6 月 19 日 166-参・内閣委員会 小池正勝君(自民))</p>	<p>今回この御提案しておる中で各省庁による天下りあっせんを全面禁止をすることとをまずしていると、また、在職中の求職活動の規制というものも罰則を含めて厳しい規制を掛けておりますから、ここがイコールフットイングではないということがあるわけでございまして、<u>こういう厳しい制約の中でこういうセンターも何もつくらずに、行きたければハローワークへどうぞと、こういうことにいたしますと、公務員は御存じのように身分保障というのがありますので、それではもう自分は役所に残ろうと、こういうことになりかねないと、</u>こういうこととございまして、今一生懸命この五年で五・七%というものも決めさせていただいて、行政の減量効率化と、<u>こういうことをやっている中で、それに逆行するようなことになってしまっはいけない</u>ということが一つでございますし、もとより我々の考え方は、<u>官民の交流を活発化して、先ほどお話がありましたように、双方向でいい人材が全体として国のために活躍をしてもらいたい、</u>そういう発想でございますので、そのことをどんどん進めていくためにも、<u>この人材交流センターが透明な仕組みできちっと再就職の支援を行う、そのことが必要である</u>というふうな設計にしたところでございます。 (平成 19 年 6 月 19 日 166-参・内閣委員会 林副大臣答弁)</p>

●官民人材交流センターのあっせんは、何故押し付けにならないのか

質問内容	答弁内容
<p>官民人材交流センターが行うあっせんであれば押し付け的にはならない理由を明確にお示しいただきたい。 (平成19年5月30日 166-衆・内閣委員会 田端正広君(公明))</p>	<p>御案内のように、<u>官民人材交流センターにおいては、各省が予算、権限を背景に人事の一環として行っておりますあっせんに禁止した上で、中立的なあっせんを行うわけであり</u>ます。したがって、これは、各省にとっては、<u>今やっているあっせん</u>が全面禁止されるわけでありますから、当然、組織の老朽化を回避しようと思えば、こちらの人材交流センターの機能に協力するしかなくなるわけであります。その点で、我々は、<u>機能するとまず申し上げたい</u>と思います。</p> <p>その上で、<u>人材交流センターが行います仕事というのは、職員の再就職ニーズに十分対応できる積極的な求人開拓を行います。当該職員に対するキャリアコンサルティングも実施をいたします。</u>したがって、<u>今やっているような予算、権限を背景の天下りあっせんとはまるで違った世界がそこに広がるわけであり</u>ます。今、<u>嫌々ながら受け皿に行く、これも人事の一環ですからやむを得ない、そういうことがなくなるわけであり</u>ますから、これはもうまさしく、<u>天下りとはまるで違うものになる</u>わけであります。</p> <p>(平成19年5月30日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p>

●官民人材交流センターは本当に機能するのか

質問内容	答弁内容
<p>官民人材交流センターは今の人材バンクと同じ轍を踏まないようにしなければならないが、しっかり機能するのか。 (平成19年6月12日 166-参・内閣委員会 小池正勝君(自民))</p>	<p>今の人材バンク、一件しかなかったということで、(中略)正に一番大きな原因は、<u>各省であっせんを今している、ここがどうかと、こういうふう</u>に思います。(中略)正に今回の御提案をさせていただいている法案では、<u>各省によるあっせんを全面禁止をするということにいたしておりますので、まずその流れが、こちらはせき止められますから必ずこちらへ来るということが一番大きな違い</u>であろうかと、<u>こういうふう</u>に考えておるわけであります。</p> <p>正に、<u>流れがすべてこちらのセンターの方に来るということを前提にしてしっかりとした設計をやっていないかなければならぬと、こういうところ</u>でございまして、大臣からも先ほどお話がありましたように、<u>能動的な求職活動をきちっとやっていくと、また求人開拓営業やキャリアコンサルティングをきちっと実施をしていかなければならぬと、こういうことを閣議決定をさせていただいた次第</u>でございまして。</p> <p>(平成19年6月12日 166-参・内閣委員会 林副大臣答弁)</p>

●試行人材バンクと官民人材交流センターの違い如何

質問内容	答弁内容
<p>試行人材バンクの実績が十分上がらなかったのは、企業等への情報提供が限定され、各府省等と試行人材バンクとの協力体制も十分に確立していなかった上、求人は各府省等に直接行われていたからだと考えられるが、センターは機能するのか。</p> <p>(平成19年5月18日 166-衆・内閣委員会 泉健太君(民主)) 同旨(平成19年5月25日 166-衆・内閣委員会 土井亨君(自民))</p>	<p>今の人材バンク、既存の人材バンクと、今度我々がつくろうとしている官民人材交流センターの最大の違いは、<u>各省によるあっせんを禁止するかしないか、ここが最大の違いであって、むしろ、この人材バンクそのものの仕組み以前の問題として、今先生おっしゃったように、実績は一件しかないというのは、それぞれの役所がそこを使わなくても再就職ができちゃう、こういう状態が続いているからこそ使われていないということだろうと思うんです。(中略)細かい制度設計はこれからにしても、何よりも最大の変化は、各省によるあっせんを禁止する、これがもう状況を全く変えてしまうということだと思います。</u></p> <p>(平成19年5月18日 166-衆・内閣委員会 官房長官答弁)</p> <p>今官房長官がおっしゃられたことに加えて、<u>現人材バンクが機能していない理由として、一つは求人開拓が十分でなかったということ、もう一つは登録者を課長級以上に限定していたということ、それから、企業が求めるスペック、条件に、登録している職員の経歴、能力等が完全に一致しないと情報提供が行われないというようなことが挙げられております。したがって、官民人材交流センターが機能するには、こうした失敗の教訓に学んでいくことが必要でございます。</u></p> <p>(平成19年5月18日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p>

●有識者懇談会の人選

質問内容	答弁内容
<p>官房長官の下に置かれる有識者懇談会の委員の人選はどうするのか。</p> <p>(平成19年5月25日 166-衆・内閣委員会 細野豪志君(民主))</p>	<p>先生は閣議決定をごらんいただいていると思います。そこに、「官民人材交流センターの制度設計については、官房長官の下に置く」私のもとに置く「有識者懇談会の意見を踏まえ、内閣において以下の原則に従い検討することとする。」こうなっているわけです。(中略)その原則にのっとって議論していただける方々に集まってもらって、有識者会議の中で詳細設計をつくっていき、こういうふうに申し上げているわけでございますので、<u>個別にだれということは今決めているわけではございませんけれども、この原則に従って議論していただくにふさわしい人たち、そういう人たちに議論をしていただくということで、このセンターについての考え方は、ここに閣議決定でお示しをしておりますとおりでございます。</u></p> <p>(平成19年5月25日 166-衆・内閣委員会 官房長官答弁)</p>

有識者懇談会の委員に官僚OBが入らないことが、会議の中立性・公正性からして必要だと思うがどうか。

(平成 19 年 5 月 25 日 166-衆・内閣委員会 渡辺周君(民主))

こういう中に官僚OBが入るかどうかということでございますが、先ほど申し上げたように、この原則に従って議論するにふさわしい人に入ってきてもらいたい、そういう人たちに議論してもらおう、こう思っておりますので、カテゴリカリーに、カテゴリとしてどういう人はだめとかいいとかいうようなことは全く考えていなくて、個人個人でやはりそれにふさわしいかどうか見ていかなきゃいけないと思います。

公務員であるから全員が同じ考えを持っているかという、それはあり得ないわけでありまして、公務員の経験といたって一年という人も中にはおるでしょうし、だから、そういう形での白黒つける考え方は、少し我々としてはとりづらいな感じがいたします。

しかし、公務員であって、その公務員の味方をするだけの、論理のない人はちょっと御遠慮いただかなきゃいかぬということは、当然、多分先生と同じ考えではないかと思っております。(中略)

我々は、しかし一方で、公務員制度そのものをいじるわけでありまして。公務員制度について全く知らない人が集まって決められるかどうかというところにも少し、やはり思いをいたさなければいけないわけでありまして、先生にこうやって御意見をちょうだいして、そういった御意見を踏まえて人選を進めていく。

基本は、先ほど申し上げたとおり、もう既に政府・与党で合意をし、閣議で決定をいたしました先ほどの原則、これに基づいてやってくれる人でなければならぬということでございますので、その辺は、先生のお気持ちをちょうだいして、人選の際に大いに参考にさせていただいて、公正なメンバーになるように、またバランスのとれたメンバーになるようにやって、いい結果を出していきたい、このように思っております。

(平成 19 年 5 月 25 日 166-衆・内閣委員会 官房長官答弁)

●有識者懇談会について(議事の進行方法等)

質問内容	答弁内容
国会での議論をどうやって有識者懇談会における検討に反映させるのか。 (平成 19 年 5 月 30 日 166-衆・内閣委員会 松原仁君(民主))	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ではございません。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。 (中略)したがって、 <u>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。</u>

<p>有識者懇談会の議論の内容は徹底して情報公開すべきではないか。 (平成 19 年 6 月 14 日 166-参・内閣委員会 小池正勝君(自民))</p>	<p>(平成 19 年 5 月 30 日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p> <p>正にそのとおりだと思います。具体的なやり方は、まさしくその有識者懇の会議のルールにおいて決めるわけでございますが、<u>国会の御審議の中で、完全ディスクリオをやった方がいいとか、あるいはライブ中継でもやったらどうだとか、ネットを使ってですね、そういった御意見もございまして、そういった国会の議論を踏まえて会議のルールは作ることにしようかと思ひます。</u></p> <p>(平成 19 年 6 月 14 日 166-参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p>
--	---

●有識者懇談会の位置付けについて

質問内容	答弁内容
<p>センターは平成20年年末までに設置されることとされており、平成20年度予算案等に盛り込まなければならないが、センターの制度設計は間に合うのか。 (平成 19 年 5 月 18 日 166-衆・内閣委員会 石井啓一君(公明))</p>	<p><u>夏の概算要求に間に合うように有識者懇談会を立ち上げ、さらなる詳細設計を行ってまいりたいと考えているところでございます。</u> (平成 19 年 5 月 18 日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p>
<p>内閣委員会の議論と有識者懇談会の議論のどちらが権威があるのか。 (平成 19 年 5 月 30 日 166-衆・内閣委員会 松原仁君(民主))</p>	<p><u>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だくわけでありまして。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か無視されるとかということではなからうと思ひます。</u> (平成 19 年 5 月 30 日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p>
<p>何故詳細な制度設計を法律ではなく有識者懇談会に委ねたのか。 (平成 19 年 6 月 14 日 166-参・内閣委員会 小池正勝君(自民))</p>	<p>今回の法案では、大原則と、それに付随する小原則をお示しをしております。例えば、今小池先生御指摘のように、各省のあっせんというのが問題の相当大的な部分を占めているわけでありまして、これを全面禁止をする、そして一元化の後には各省と当該職員の就職予定先との直取引は厳禁をする、また出身省庁の職員のあっせんは行わないという小原則については閣議決定でルール化しているわけでございます。(中略)</p> <p>具体的な制度設計をこれから行わなければいけないわけでございまして、何でもかんでも法律に書いてがんじがらめにしてしまうというのでは、これはせっかく透明なルールの下に市場価格で評価をされて再就職していく、第二の人生を有意義に過ごす、また国家公務員の世界で死蔵しかねない人材を世の中に開放して世の中の活性化に努めてもらおうと、そういうことがうまく機能しないのでは何にもならないわけでございまして、もうまさしくそういった観点から、大原則、小原則は決める</p>

が、具体的なやり方、運用の仕方については、これは有識者の方にお任せをしよう
ということでございます。

(平成 19 年 6 月 14 日 166-参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

2 再就職支援の対象とする公務員の範囲

●官民人材交流センターは、定年退職者もあつせんするのか

質問内容	答弁内容
センターにおいて定年退職者のあつせんも行うのか。 (平成 19 年 5 月 25 日 166-衆・内閣委員会 細野豪志君(民主)) 同旨(平成 19 年 6 月 14 日 166-参・内閣委員会 秋元司君(自民))	法案の中には、そういったことを排除するとか受け入れるとか書いてあるわけでは ございません。いずれにしても、有識者懇の中で決めていくことになるわけでござ います。 私が言っているのは、余り数が多いとなかなか難しいかなということは申し上げて いるわけでありませう。 (平成 19 年 5 月 25 日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

●官民人材交流センターは、2回目以降の再就職もあつせんするのか

質問内容	答弁内容
例外的に 2 回目以降のあつせんを行うことがあるのか。 (平成 19 年 5 月 15 日 166-衆・内閣委員会 細野豪志君(民主)) 同旨(平成 19 年 5 月 18 日 166-衆・内閣委員会 細野豪志君(民主))	官民人材交流センターは、あくまで職員の離職に際し行う離職後の就職の援助 に関することを行うものでございます。したがって、今委員が御指摘のような、 <u>二回 目のあつせんとか三回目のあつせんとか、そういうことは全くいたしません。</u> 通常、二回目以降の再就職というのは、離職後、長期間にわたっているわけでござ います。二年とか三年とか、そういう長期間にわたっているわけでありませうから、 職員の離職に際しという時間感覚とはまるで違うわけでございませうから、今のわたり のようなことはやらないと申し上げているわけではございませう。 (平成 19 年 5 月 18 日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)
「常識的な期間」とはどれくらいの期間か。 (平成 19 年 5 月 18 日 166-衆・内閣委員会 細野豪志君(民主))	特段の例外というのは想定はしておりませう。この詳細な制度設計は有識者懇 談会で行いませう。 <u>先ほど来申し上げますように、離職に際してということでございますから、常識的 な期間というのは当然あるわけでございませう。</u> (平成 19 年 5 月 18 日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

何故「原則として」2回目以降のあっせんは行わないとされているのか。例外はあるのか。

(平成19年6月12日 166-参・内閣委員会 松井孝治君(民主))

センターの制度設計を行うためには実態の把握が必要であり、渡りの実態を(少なくとも次官級については)再調査すべきではないか。

(平成19年5月18日 166-衆・内閣委員会 馬淵澄夫君(民主))

同旨(平成19年5月30日 166-衆・内閣委員会 松原仁君(民主))

同旨(平成19年6月6日 166-衆・内閣委員会 泉健太君(民主))

センターの設置によってわたりはなくなるのか。

(平成19年5月23日 166-衆・内閣委員会 渡辺周君(民主))

同旨(平成19年6月19日 参・内閣委員会 風間昶君(公明))

同旨(平成19年6月27日 参・内閣委員会 風間昶君(公明))

離職と一連とみなされる就職であるかどうかという判断で具体のケースについて認められるかどうかというのは考えていくものだというふうに思っています。

もう一つは、センターとしてどういう範囲でこれを行っていくかというのは別途あるかと思えますし、その点につきましては、官房長官の下に置かれる有識者懇談会の意見を踏まえて検討する必要があると思えます。

(平成19年6月12日 166-参・内閣委員会 政府参考人(株丹次長)答弁)

我々は、必要があれば再調査は例えば有識者懇談会において行われることはあり得る、再調査をしないとはいっていないわけでございます。

(平成19年6月6日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

政府案においては、御案内のように、各省によるわたりあっせんは全面禁止をされます。と同時に、官民交流人材センターにおける再就職支援というのは離職に際しての一回こっきりでございますから、当然、わたりあっせんというものはセンターにおいてはできない仕組みになっております。一回目の再就職支援も、先ほど来申し上げておりますように、ガラス張りの透明ろ過装置を通すようなものでございます。まさしくこの点が今行われている天下りあっせんとは根本的に違うものでございます。

いずれにしても、わたりあっせんというのが各省人事当局が絡んでいないでできているというのは考えにくいことでもありますから、今回、その司令塔機能にメスを入れるということでございますから、わたりあっせんというのは消滅をしていくわけでございます。

(平成19年6月27日 参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

● あっせん対象者数について

質問内容	答弁内容
毎年一万人を超える規模で退職者が出てくるなか、官民人材交流センターが適材適所の再就職援助をできるのか。 (平成19年5月23日 166-衆・内閣委員会 戸井田とおる君(自民))	退職管理に当たっては、どれぐらいの人たちが退職しているかという、大体、 <u>一般職公務員の退職者一万人のうち、再就職ニーズが特に高いと思われるのはいわゆる勸奨退職者</u> であります。 <u>この数が約四千人</u> と言われております。 <u>これは推定でございますが、この四千人のうち、各府省等であっせんを行っているのはその半分に当たる約二千人程度</u> であると言われております。したがって、そうしたあっせん

を今度は全面的に禁止するわけでありますから、この部分は人材センターの方で一元的にいずれ行っていくことになるわけであります。

(平成19年5月23日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

3 再就職支援のスキーム

●官民人材交流センターの運用方針如何

質問内容	答弁内容
<p>官民人材交流センターは人事が適材適所で適切に行われるよう責任を持って行うことになるのか。 (平成19年5月23日 166-衆・内閣委員会 戸井田とおる君(自民))</p>	<p>多くの企業等から多様な求人情報が得られる能動的な求職活動はしっかり行ってまいります。<u>再就職ニーズに十分対応した求人開拓、キャリアコンサルティング、これをやることによってセンターの再就職支援機能が強化を図られていく</u>ことを考えているところでございます。 (平成19年5月23日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p>
<p>官民人材交流センターでは各省の意向を受けた天下りはなくなるのではないか。 (平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 内藤正光君(民主))</p>	<p>ここまであつせんを役所の出身官庁の案件は扱わせないことを決め、そして<u>透明性を持ってここまでやって、官房がそっくり移ってくるようなことではないんだ</u>ということをこういう形で、閣議決定という形でお約束をしているわけであります。法律には確かにその原則が書いてないといえそうですが、そういう御指摘があると思ってこういう形で<u>制度設計の原則については閣議決定でお示しをして、内閣としての覚悟を示しているわけ</u>でございますので、今、渡辺大臣が言ったように、この閣議決定に反するような制度設計はいたしませんということをお約束を申し上げたいと思います。 (平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 官房長官答弁)</p>
<p>各府省の天下りのトンネル機関となることなく職員の人物評価をし、企業等に当該職員のあつせんを行うのは困難であると考えますが、どういふふうに運営を効率的かつ適正に行っていくのか。 (平成19年5月18日 166-衆・内閣委員会 西村康稔君(自民))</p>	<p>官民人材交流センターというのは、もうこれは、まさしく今までやってきた従来型の人事の延長線としての天下りを根絶するものでございます。<u>人事の一環から再就職支援という、コンセプトの大転換を図ります</u>。再就職支援でありますから、当然のことながら、再就職ニーズに十分対応したキャリアコンサルティングなどを充実していくことを考えております。 また、先ほど申し上げたように、<u>各省縦割り型から内閣一元化へ</u>という大転換も同時にやってまいります。 今までは、人事の一環でございますから、御指摘のように、本人も嫌だ、受ける方</p>

退職勧奨がなくなっていき、退職年齢も引き上げられていった後のセンターの将来像如何。

(平成 19 年 5 月 25 日 166-衆・内閣委員会 橋本岳君(自民))

もううんと思いながら受ける、こういう実態があったわけですね。したがって、これは、本人の能力と実績が正当に評価をされて、そして、裏でこそこそやっている、そういうやり方ではなくて、透明性と規制をきちんと確保して堂々と再就職ができる、こういう方が、霞が関にはせっかく優秀な人材が集まっているわけでありますから、この人材が今のやり方では死蔵されかねない、そういう問題があるわけです。ですから、こういう問題を一気に解決していくのがこのセンターであります。

また、これがトンネル機関になるんじゃないかという御疑問でございますが、トンネル機関にさせないように、大原則をもう既に閣議決定してあるわけでございます。例えば、出身省庁の職員のあるはさせない、あるいは人事当局と企業等との直接交渉は禁止をするといった原則を決めているわけでございます。ですから、こういうことによって、まさしく天下り根絶センターができるということを申し上げておきたいと思えます。

(平成 19 年 5 月 18 日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

将来においては、官から民への流れのみならず、民から官へのゲートウエーになってほしいという思いを込めてこうした名前をつけたわけであります。

官民の垣根が余りにも高過ぎますと、それぞれのパラダイムが固定化をしてしまう、この国の進むべき方向性についての共通の認識が持てないというのは大変不幸なことではないでしょうか。学者は学者、マスコミはマスコミ、経済界は経済界、役人は役人というのでは余りにもお寒い状況でございます、我々はまさしく、官民の人材が大々的に交流する、そういう方向性を目指しているところでございます。

(平成 19 年 5 月 25 日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

●センターを通じて再就職した元職員と職員の間で官民癒着が生じた場合の責任

質問内容	答弁内容
<p>悪質な官民癒着の状態が続けば内閣の倒壊につながる可能性があるのではないか。</p> <p>(平成 19 年 6 月 12 日 166-参・内閣委員会 風間昶君(公明))</p> <p>同旨(平成 19 年 6 月 28 日 166-参・内閣委員会 内藤正光君(民主))</p>	<p>内閣総理大臣は、官民人材交流センター長に充てられる官房長官並びに再就職等監視委員会の委員長及び委員の任命権者としての責任は有すると思えます。しかし、総理大臣から人材センターや監視委員会に委任される事務につきましては、個別の事務遂行について内閣総理大臣が責任を負うものではございません。</p> <p>(平成 19 年 6 月 12 日 166-参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p>
<p>センターによるあっせんがいい加減に行われ、官民癒着の問題が発生した場合</p>	<p>今先生御指摘の、センターを通じて再就職した際に官民の癒着の問題が発生</p>

のセンター長たる内閣官房長官の法的責任

(平成19年6月14日 166-参・内閣委員会 風間昶君(公明))

同旨(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 内藤正光君(民主))

センターによるあっせんの結果、官民癒着の問題が発生した場合、職員の再就職の援助に関する事務を委任した内閣総理大臣の責任

(平成19年6月14日 166-参・内閣委員会 風間昶君(公明))

同旨(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 内藤正光君(民主))

して悪事を働いたというときの責任は官房長官が負うのかということですが、まず、違法行為を仮に行ったとするならば、当然のことながら、法的責任は一義的にはこの違法行為を行った者が負うのが筋だと思うわけでございます。もちろん、それがセンターが悪事を行うように仕組んでやったというんだったら別でありますけど、まあそんなことは多分ないでしょうから、そのためにセンターが行う再就職支援はやはり中立性、透明性をどれだけ確保し、その実績をきちっと見せていくかと。そして一番癒着が起りやすいのは、何度も申し上げておりますけれども、お世話をするセンターの職員が、自分の出身の、やや情が移りそうな、自分の出身の役所の再就職ケースをお世話をするときにそういうことが起きがちだろうということで、我々は自分の出身官庁の再就職案件は扱わないということを明確にしているわけであって、さらにそれを潜脱しないように透明性を高めていかなければならないということで、私たちのこれからの仕事は有識者会議を設けるわけでありますから、その制度設計の際に、今申し上げたような哲学をきちっと制度として積み上げていくということが一番大事なんだろうというふうに思うわけでございます。

そういうことで、今回の法律の中にも、ルール違反に関しては懲戒処分等々のものを用意しておりますので、そういうことがないように考えながらも、法的にはそういうものを仕組んだ法律にしているということでございます。

(平成19年6月14日 166-参・内閣委員会 官房長官答弁)

個別のセンターの事務について、総理大臣が責任を負うものではないと考えております。総理大臣から官民人材交流センターに委任をいたしますのは、官民の人材交流の円滑な実施のための支援を行うことであります。したがって、個別の事案から不祥事が起こってしまったことについて総理に責任があるとは言えないのではないのでしょうか。

総理大臣は内閣府の長でございます。センターの職員を任命して、そのサービスを監督する立場にございます。したがって、これらの事務が適切に行われていたかということに応じた責任を問われることはあろうかと思えます。

(平成19年6月14日 166-参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

個別のセンターの職員が一つ一つやったことについての法律的な、違法行為がそこであった場合に法律的に総理が違法の責任を負うかということのお尋ねとすれば今のような御答弁になるわけですが、当然政治的にはすべての行政の執行について内閣総理大臣は、例えば会計検査院とかそういう一部の例外を除いては行

官民癒着防止について、総理が責任を負うことを条文、政省令の中に規定すべきではないか。

(平成19年6月14日 166-参・内閣委員会 風間昶君(公明))

同旨(平成19年6月19日 166-参・内閣委員会 風間昶君(公明))

政の長で責任を負っておるわけでございますから、そういう意味で政治的な責任がどうかと、こういうことになれば、当然総理の責任、また官房長官はそこでセンター長としておられるわけですから、そういうものは当然出てくると、こういうふうにご考えておるところでございます。

(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 林副大臣答弁)

今回の法案では、密接関連先に対する求職活動の規制から始まって、各省によるあっせんの全面禁止、また各省が当該職員の就職予定先との直接交渉の禁止、また各省出身者のあっせんを行わないこと、OB職員の接触、口利き規制、こういったものを盛り込んでいるわけでございます。それだけではなく、今回の改正案とは別途、随契の見直し、公共調達適正化、公益法人制度の改革を更に進めていくことなどを通じて、今起こっていますような様々な不祥事を我々は撲滅していくことを考えております。

国家公務員法だけですべてが解決できるわけではございません。まさしく総合的、整合的なアプローチによって不祥事は撲滅していくべきものと考えております。

(平成19年6月14日 166-参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

●各省の関与をどうするのか

質問内容	答弁内容
センターの職員がその出身府省庁の職員の再就職あっせんを行う弊害とは何か。	<u>各府省等が行うあっせんについては、まさに国民の目から見て押し付け的なあっせんであると受け止められることが多いわけでありまして。したがって、今回の改革においては、これを全面禁止をいたしました。センターの職員が出身省の職員の再就職あっせんを行うということになりますと、まさしく国民の目から見て、これはトンネル機関ではないかと、こういう疑いを持たれてしまうわけでありまして、まさしくセンター職員は出身省庁の職員のあっせんは行わせないということをはっきりと規定をしたものであります。</u>
(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 主演了君(民主))	(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)
マッチングに必要なキャリア及び人的情報は、当然、本人が人材センターの方に提出している中で、なぜ各省庁の人事当局との協力が必要になるのか。	<u>センターは、関係行政機関に対し、資料の提出、意見の開陳、説明その他の必要な協力を求め、または意見を述べることができまますが、これらはいずれも、あっせんの対象職員に関する必要なキャリア及び人的情報の把握のために行うものであります。センターが行うあっせんの過程で、各省が、非営利法人も含めて企業と接</u>
(平成19年5月25日 166-衆・内閣委員会 吉井英勝君(共産))	

センターは各省庁の人事当局と協力するとあるが、具体的に何を求めるつもりか。

(平成19年5月25日 166-衆・内閣委員会 吉井英勝君(共産))

わざわざ各府省が関与できる仕組みをつくるのは安倍内閣総理大臣の方針に逆行するのではないか。

(平成19年6月1日 166-衆・内閣委員会 吉井英勝君(共産))

センター職員は出身省庁の職員のあっせんをしないというが、どの業務に携わってはいけないのか。

(平成19年6月1日 166-衆・内閣委員会 泉健太君(民主))

触をするものではございません。このことは、法案と同時に、閣議決定をいたしました文書にも明記をいたしております。

(平成19年5月25日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

特に、今回の閣議決定の中でも、まず第一に、いろいろな役所から出向で職員が多分このセンターに来ると思いますが、その出身官庁の再就職についてはお世話をしないということになっていますので、当該職員、再就職をするであろう職員のこれまでのキャリアパスがどうであったか、どういうお人柄なのか等々含めて、能力が一番中心かと思いますが、そういったものについての人事情報について、やはり再就職のお手伝いをする際にはそういう情報が要るだろうということで、この法律の中にも、長が資料の提出や意見の開陳、説明その他必要な協力を求めということで、こういうような書きぶりになっているということだと思います。

(平成19年5月25日 166-衆・内閣委員会 官房長官答弁)

今までは各省の人事当局が直接企業とかかかわってきた、こういうあっせんはもう今後は一切やめていこうというのがこの法律でございます。

そして、今度の人材交流センターは、いわばこの人材交流センターの職員がいわゆるあっせんを行うわけでございます、就職の支援を行うわけでございます。

そのためには、就職の支援を行う対象者のための情報が必要であります。例えば、この人物はこういう法律の改正にかかわってきて、こういう法律については十分詳しい能力や知見を持っている、あるいはこういう語学も非常に堪能であるということを知っておく必要があるわけでありまして。そういう情報を得るために、センターの職員が各省庁の人事当局に情報の提供を求めるのは当然ではないか、こう考えております。

もちろん、このセンターがいわば各省庁のあっせんのトンネルになってはならないわけでございますので、センターの職員は出身官庁の職員のあっせんは行わないことになっているということも申し添えておきたいと思っております。

(平成19年6月1日 166-衆・内閣委員会 総理大臣答弁)

センター職員は出身府省職員の再就職あっせんは行わないという原則がございます。具体的には、このことをセンターのルールとして定めることを考えております。違反をした場合には、職務命令違反となって懲戒処分の対象となります。センターの中立性を徹底するためには、センター職員が出身府省職員の再就職あっせん

他省庁出身の職員を通じて実質的に出身府省庁の再就職あっせんを行ったり、センター職員同士で意を酌み合っただけであっせんを行うといった懸念はないか。

(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 主濱了君(民主))

表向きは新バンクであっせんするかたちを取るが、実際には各省庁が前もって下り先と話をつけておくようなことが想定されるのではないか。

(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 主濱了君(民主))

官民人材交流センターの職員が、行って二年三年勤めてまた戻るといった往復切

を行わないことを貫徹させることが大事です。

こうした実効性のある組織運営とすることについての詳細な制度設計を、国会の議論も踏まえて行ってまいりたいと思いますので、具体的な御提言があったらお教えいただきたいと思います。

(平成19年6月1日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

まさしくそのような抜け道化をふさぐことを我々は考えているわけでありまして。センターについては、法文上は内閣府に設置されることになっております。しかし、内閣府からも中立であるということが担保されております。当然、各省庁からは独立した組織として規定をされております。センターによる再就職支援業務は、各省庁から完全に切り離された業務となっております。センターの運用上、センターに各省から職員が出向した場合、出身元の職員の再就職あっせんを行うというのは、先ほど来申し上げておりますように、トンネル機関化ということに使われてしまうことありますから、この点は厳格に規制をするものでございます。

今回は、センターの独立性を確保した上で、トンネル機関化にならないような運用を行っていく大原則をもう既に閣議で決めているわけですのでございますから、この点は御心配には及びません。

(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

この人材センターをトンネル機関化して使おうというもくろみは全部アウトになります。それだけ厳しい行為規制を今回は盛り込んでいるわけでありまして。もしもそのようなもくろみや共謀が、その疑いが出てきた段階で外部監視機関が動くわけでありまして。立入検査もやれば事情聴取も行うわけですのでございます。

したがって、そのような規制が加えられた中で、公務員たる者がそこまでトンネル機関化を図ろうなどということは到底考えられないものであります。

それは、先ほど来申し上げておりますように、法の精神にのっとり閣議決定で決めているわけでありまして。閣議決定で決めた上に、国会でこれだけ私が御説明を申し上げているわけであって、これを、要するにこういった閣議決定に違反をしてトンネル機関化を図ろうなどというのはもうまさしく制裁の対象になるわけであって、そのような公務員がこの震ヶ関に在るとは思えません。

(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

今、先生がおっしゃった片道切符で幹部は行かすべきじゃないかという御提案

<p>符を持って出向するのでは、各省の意向を受けた天下りはなくなるのではないのか。</p>	<p>がありました。一つの私は考え方ではないかというふうに思いますので、それを踏まえて、我々はまた制度設計をやっていくときの是非参考にさせていただきたいと、こう思っております。</p>
<p>(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 内藤正光君(民主))</p>	<p>(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 官房長官答弁)</p>

●官民人材交流センターの運用は民間を活用すべきではないか

質問内容	答弁内容
<p>官民人材交流センターにおいては、パソナ等の関与が残るのか。 (平成19年5月30日 166-衆・内閣委員会 松原仁君(民主))</p>	<p>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の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。 (平成19年5月30日 166-衆・内閣委員会 林副大臣答弁)</p>
<p>いわゆる天下りバンクの中で、民間のいわゆるあっせん会社も含めて活用する考えはあるのか。 (平成19年6月1日 166-衆・内閣委員会 馬淵澄夫君(民主))</p>	<p>この法案の企画立案をやっている最中において、私は、民間を使うつもりはないということをしりました。 その後、制度の詳細設計は有識者懇談会で行うということになりましたので、詳細はこちらの懇談会で決まるものと思っております。 (平成19年6月1日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p>
<p>官民人材交流センターにおいて、一部の業務を民間に委託するべきではないか。 (平成19年6月12日 166-参・内閣委員会 秋元司君(自民))</p>	<p>ハローワークなどでもこれから市場化テストを導入していこうという試みがございます。民間の手法を活用するというはあり得る話であろうかと思っておりますが、いずれにしても、今行われている各省人事当局によるあっせんを全面禁止をするわけでございまして、いきなり民間を使うというものどうかなと思ったものですから、私は当初この法案の企画立案段階においては民間を使うつもりはございませんという話をしてまいりました。 その後、この法案が閣議決定をされまして、制度の詳細設計は有識者懇談会で行うと、こういう仕切りになりましたので、こうした問題についてもこの詳細設計は有識者懇の方で行われるものと理解をしております。 (平成19年6月12日 166-参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p>

4 官民人材交流の支援

●官民交流支援とは具体的にどのようなものを想定しているのか

質問内容	答弁内容
<p>民から官への交流という官民人材交流センターの機能をどのように発揮していくのか。 (平成19年5月25日 166-衆・内閣委員会 田端正広君(公明))</p>	<p>御指摘の官民人材交流センターを通じ、民から官へのゲートウエーとして将来は機能させるようにしたいという思いも込めてございます。 この次のプログラム法の課題として、採用から退職に至る一連の残ったパッケージについて御議論をいただきます。採用についても、新たな採用の枠組みをつくっていただけるならば、まさしくこの官民人材交流センターが民から官へのゲートウエーとして大いに機能していくものと考えます。 (平成19年5月25日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p>
<p>官民の人材交流の円滑な実施のための支援というのは具体的にどういうことを想定しているのか。 (平成19年6月19日 166-参・内閣委員会 末松信介君(自民))</p>	<p>官民人材交流センターの事務についてのお尋ねでございます。センターの事務につきまして非常に簡単に申し上げますと、幅広い人事交流について現行制度を前提とした上で各省庁が行います人事交流、人材交流の円滑化のための支援を行うと、こういうのが法律案の規定でございます。 具体的な制度設計につきましては、今後、官房長官の下に設置をされます有識者懇談会の意見を踏まえ検討することではございますけれども、今のお尋ねが法律の言葉としての支援の内容ということでございますので、現時点で私どもが想定しておりますことを申し上げますと、例えば、民間あるいは各省庁、両方からでございますけれども、人事交流の希望を募りまして、それぞれの相手方に対しての情報提供なり、あるいは必要なあつせんを行うことと、人材交流の仕組みなり意義なりにつきまして広報あるいは啓発活動を行うという、幅広い官民の人材交流の窓口的な役割を果たしていくというようなことを想定をさせていただいております。 (平成19年6月19日 166-参・内閣委員会 政府参考人(株丹次長)答弁)</p>

5 センターの規模

●官民人材交流センターの規模如何

質問内容	答弁内容
<p>官民人材交流センターの予算規模や人員規模につき、センターとしてどのようなものを想定しているのか。 (平成 19 年 6 月 19 日 166-参・内閣委員会 末松信介君(自民))</p>	<p>大変大事なポイントでございまして、この法案と同時に閣議決定をさせていただきました「公務員制度改革について」という中に、この官民人材交流センターに関する方針というのを定めておりまして、そこに、<u>センターは内閣府に置き、中央組織と地域ブロック別の拠点から成る組織・人員体制を整備し、各府省等からの中立を徹底し、実効性のある効率的な組織・運営とする。</u>(中略)また、規模等につきましては、大体の、今の退職者数の全体の数を精査していかなければいけませんけれども、大ざっぱに言って、一万人ぐらい退職される人のうち勸奨退職が大体四千人ぐらいだという統計がございまして。このうち、あっせんをして勸奨退職というのが半分程度かなと。こういうふうな推計もあるようでございまして、そういう人数を対象に置きながら、先ほど申し上げましたような中央と地方にどういふものを置く必要があるのかということを考えていかなければならないと、こう思っておりますし、前回は御答弁を申し上げましたように、自衛隊で若年自衛官を含めてやっておりますので、ああいうのも一つの参考になるかもしれませんし、また民間でこういうヘッドハンティングみたいなことをやっているところもいろいろ参考にしながら、具体的な詰めをしていかなければならないと思っておりますのでございまして。 (平成 19 年 6 月 19 日 166-参・内閣委員会 林副大臣答弁)</p>
<p>自衛隊の援護事業の規模等を参考にすれば、センターの職員一人当たり5人から6人ぐらいのあっせんしかできないと考えられ、勸奨退職者の数をかんがみればセンターは大規模なものになると考えられるが、センターの規模如何。 (平成 19 年 6 月 1 日 166-衆・内閣委員会 馬淵澄夫君(民主)) 同旨(平成 19 年 6 月 12 日 166-参・内閣委員会 松井孝治君(民主))</p>	<p>自衛隊の援護体制、再就職支援体制をそっくりそのまままねしようとは言っておりません。要するに、政府の閣議決定の文章でいきますと、「<u>実効性のある効率的な組織・運営とする。</u>」ということを決めているんですよ。その上で、<u>必要最小限度の体制を構築する</u>と言っているわけでありまして、ですから、先ほどいみじくも数字を申し上げたように、<u>大体、一万人退職をする、そうすると、四千人ぐらいは肩たたきだ、あっせんしているのは二千人だ、そういうことを申し上げたわけでしょう。</u>そのことを今馬淵委員が御指摘をされたんじゃないやありませんか。 (中略) とにかく、<u>実効性のある効率的な組織にするんですよ。</u>だから、自衛隊のように一人で十人という規模でいいのかどうかは大いに検討しなければいけないんであって、必要最小限の設計にしましょうということを行っているわけなんです。だから、私は、この前お答えしたように、<u>一人で二十人の場合だってあるじゃないやありませんか、</u></p>

うまくすれば一人で三十人、四十人だってあつせんできるじゃありませんか、そういうことを言っているんですよ。

(中略)

一人で五人とか、そういうことを決めないでいただきたいと思いますね。いいですか、自衛隊の援護システムだって大体七千人ですよ、このあつせんによって。若い人も入れればですよ、退職者も入れればですよ。中には一人で三十人ぐらいお見合いするケースもある。ですから、要するに、その分だけ人数は膨らんでいる。でも、民間だったら、例えば一人で二十五人とか三十人とかやっている実績のあるところだってあるんですよ。

だから、詳細の制度設計は有識者懇でやると言ったじゃありませんか。ですから、一人で五人しかできないとか一人で十人しかできないとか、決めてかかる必要はないじゃありませんか。基本原則として、人数は必要最小限の人数でやりますよということを申し上げているんです。

(平成19年6月1日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

6 公正性・透明性の確保

●官民人材交流センターを通せば、どこにでも再就職できるようになるのか

質問内容	答弁内容
<p>センターは、補助金を交付し、または、OBが多数在籍している等の公益法人等へ、当該公益法人等の所管省庁の職員でセンターに登録された者を当該公益法人等へあつせんするのか。</p> <p>(平成19年5月18日 166-衆・内閣委員会 細野豪志君(民主)) 同旨(平成19年5月23日 166-衆・内閣委員会 渡辺周君(民主)) 同旨(平成19年5月30日 166-衆・内閣委員会 鷺尾英一郎君(民主)) 同旨(平成19年6月12日 166-参・内閣委員会 松井孝治君(民主))</p>	<p>今回の法案では、<u>企業、それから非営利法人、独法、特殊法人、認可法人、公益法人、こういったものすべてを規制対象にいたしております。</u></p> <p>また、官民人材交流センターにおいては、こういった営利法人のみならず非営利法人にもあつせん対象は広げておりますけれども、外部監視機関が厳格な監視を行います。それ以前に、これは先ほど申し上げている有識者懇談会において詳細設計を決めることとなりますが、<u>人材バンクがあつせんをする先に対して一定の制限をかけるかどうか、これについても有識者懇で検討をしていただく予定になっております。</u></p> <p>(平成19年5月18日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p> <p>先ほど来申し上げておりますように、今回の規制は、<u>まず現職中は求職活動規制が掛かります。それから、再就職するに当たってはあつせん規制が掛かります。退職した後は口利き規制が掛かるんです。</u>ですから、それだけがんじがらめの規</p>

公益法人等が所管省庁の出身者(特定の個人を挙げる場合等)をあつせんするよう希望した場合、法律上阻止する方法はあるのか。
(平成19年5月18日 166-衆・内閣委員会 細野豪志君(民主))
同旨(平成19年6月12日 166-参・内閣委員会 松井孝治君(民主))

制を掛けて癒着防止に努めているわけでありませぬ。
我々の発想は、多分松井委員も同じだと思いますが、官民の垣根をできるだけ低くして官民交流を図っていこうというところにも力点が置かれているわけでございます。ですから、官民交流の促進と官民癒着防止というのはこれは相反するかのように見えますが、正にその相反するかのように見えるものをワンセットで解決していくのが政治家の技というものでございまして、まさしく我々はそういうことを目指して今回の法案を仕組んだところでございませぬ。先ほど来御答弁申し上げておりますように、有識者懇において、どこからどの範囲まであつせん対象にするかというルール作りは行っていくことになるわけでございます。
(平成19年6月12日 166-参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

今回の法案では、官民の垣根を低くするというと同時に、官民の癒着防止についてのかなり厳格な規制を導入しているんですよ。(中略)現職だったら求職規制というのにもかかります、退職した後は口きき規制がかかりますよ。いいですか、今、口きき規制なんかじゃないですか。だから、この口きき規制に対しては、刑事罰も一緒にかかるんです。
ですから、そういう法の趣旨を体して、有識者懇談会がいろいろな詳細な制度設計をやるんです。その設計に当たっては、国会の審議も踏まえた検討をやるんですから、だから、この国会の審議がまるっきり無駄になることはないじゃありませんか。
(平成19年5月18日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

今、条文のお尋ねがありましたので、天下りといいますか、センターのあつせん規制はかかります。(中略)しかし、あつせんがなくても行くじゃないかというふうに御指摘があつて、しからば行為規制がありますと。
行為規制には二種類ございまして、行った人が親元に働きかける口ききの規制と在職中にやる求職活動、こういう行為規制があるわけございまして、確かにそこは対象にはなっておりませぬから、我々としては、先ほども説明があつたように、随契でなくて、きちっと一般競争入札をやっけていって、コストとサービスでこのサービスを受注してもらうようにするという、そちら側の改革と、それから今大臣から御答弁のありましたものをあわせて、そういう能力がない人が行けば、行っただけで随契でいくということをなくしていこう、相まってやっけていこうというのが全体の精神であるということを補足させていただきたいと思ひます。

直近の職務権限等所掌と関係の深い企業等へ再就職を希望した場合、条文上は承認することとなるがいかかがか。

(平成19年6月6日 166-衆・内閣委員会 吉井英勝(共産))

同旨(平成19年6月6日 166-衆・内閣委員会 寺田学君(民主))

同旨(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 主濱了君(民主))

同旨(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 内藤正光君(民主))

(平成19年5月18日 166-衆・内閣委員会 林副大臣答弁)

条文上、そういう申請を今の現行の人事院の規制のように却下するということにはしてございませんが、一方で、まさに大臣から御答弁があったような検討を今後詳細なルールとしていくことに加えまして、働きかけ規制の導入、監視体制の構築というのを法案でうたっております。

また、それに加えて行革全般として、既に着手をしておりますが、随意契約の見直し、また公共調達の適正化、さらには民法三十四条に規定いたしております公益法人制度改革全体の推進、こういうものを総合的にやっていくことによりまして、先ほど来御議論がありますように、優秀な人材を官で死蔵することなく外で活用していきたい。

しかし、その方が働きかけをする、今委員が御指摘になったようなことをすることによって、官の公正性、中立性、こういうものが失われていく、このことがあってはならない。これを保護法益にして今回の行為規制体系を構築させていただいた、こういうことでございます。

(平成19年6月6日 166-衆・内閣委員会 林副大臣答弁)

法文上の明確な制限規定はございません。しかし、改正法の精神というものは、是非御理解をいただきたいと思えます。

我々は、一方において官と民の垣根を低くしようというコンセプトを盛っております。しかし、官民交流を進める中で、いかにして官民の癒着防止を図っていくかということも同時に考えているのであります。

先ほど官房長官が答弁しましたように、癒着の防止においては罰則を伴った厳しい行為規制、口利き規制などを掛けているわけでございます。したがって、そういった法の精神をこれから具体的な制度設計においてどう生かしていくかということも併せて考える必要がございます。

李下に冠を正さずという古来のことわざもございまして。官民人材交流センターのあっせん対象先をどのような範囲で仕組んでいくかというのは有識者懇談会マターでございますが、そういう場面で議論をされていくことになるわけでございます。

(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

したがって、法文上ということでこの部分を狭く取って、これで利害関係のところに行けるんですねということで、行けますということだけ申し上げると、とんでもない

ということだけが走っていくので、そうではないんですということを申し上げたいのでいろいろ申し上げた。これ、いろいろ申し上げないと全体の体系が分からないわけです。

今回の、もう一回繰り返して申し上げますが、そもそも発想の転換をしましょうというのが私たちの公務員制度改革の長い間の議論でありました。それを言いたいがためにさっき申し上げてきたことであって、中馬プランでやっと初めて利害関係のあるところにクーリングオフ期間をなしに行けるようにしようと、その代わり、やはり国民がそれは、先生が今おっしゃったように、国民が信頼すると思いませんかということがあるので、刑事罰という、今まで法務省も大反対をしてきた、このことを発想の転換をすることによって導入をして、やっちはいけないことを明確にして、刑事罰を掛けるような仕組みの中でこれを行けるようにしますよと。

もう一つ大事なことは、この人材バンクによって各省のあつせんを断ち切る、そして中立、透明なセンターで再就職のお世話をする、そして外部の監視機関を設けて絶えずそれをチェックする、さらには、このバンクの、バンクというかセンターの透明性を高めるための担保措置として実績は全部ディスクローズしていく、こういうような形を体系として今回御提示申し上げて御審議を今願っているわけでございます。

ですから、今まで利害関係先に行けなかった、それが今度行けるようになったところだけをとらえて今回の公務員制度改革を議論されるのは、少しちょっと全体像を御理解をいただくことにならないので、これはもう体系としてやっぱり御理解をいただいた上で、国民の皆様方にも一緒にお考えをいただくということがなければ私はいけないものだというふうに考えているわけでありまして、その点についての御理解を賜って、少し長くなりましたけれども、御説明を申し上げたということでございますので、よろしくお願ひしたいと思います。

(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 官房長官答弁)

この法案の基本的な発想は、人材センターという透明なガラス張りのろ過装置を通して再就職をしていくことは認めているわけでありまして。つまり、この人材センターのろ過装置を通すということは、予算とか権限とかそういったしがらみを全部そこでろ過をしてしまう。つまり、職員の能力と実績、これが正當に評価されて市場価格で再就職をしていくということでありまして。したがって、各省あつせんによる天下りとは根本的にその部分が違います。

(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

本法案では、職員は利害関係のある企業に時を置かずして再就職することができると解してよろしいか。

(平成19年6月28日 166-参・内閣委員会 主濱了君(民主))

所管公益法人等への再就職の制限の基準を法案に書くことなく、有識者懇談会で基準を定めるというのは国会軽視ではないか。結局法案であっせん対象を限定するという考え方はないのか。

(平成 19 年 6 月 12 日 166-参・内閣委員会 松井孝治君(民主))

民間から請われた形をとり、求人を経営的にセンターに通して、あうんの呼吸で出身省庁の所掌と関連のある企業等に再就職をすることが可能なのであれば実質的に天下りが維持されるのではないか。

(平成 19 年 5 月 23 日 166-衆・内閣委員会 渡辺周君(民主))

今まで各省から独法等の固定的なポストへ天下りをするという慣行が見られたが、センターを使って今までと同じように独法等の固定ポストへの再就職というのは続いてしまうのか。

(平成 19 年 5 月 25 日 166-衆・内閣委員会 泉健太君(民主))

同旨(平成 19 年 5 月 25 日 166-衆・内閣委員会 吉井英勝君(民主))

同旨(平成 19 年 5 月 30 日 166-衆・内閣委員会 松野頼久君(民主))

李下に冠を正さずということで、当然のことながら、この有識者会議の中でそういったルールはつくるとは思いますけれども、能力だけで行くとかなんとかいうこと自体を排除することは私はないと思いますよ。

ただ、それがどう見てもおかしいというようなことは排除を多分することになるんだらうと思いますし、ここに監視機関というのを、きっちり一つ一つチェックしていくという仕組みもちゃんと用意をしているわけでありますから、この基本的な哲学で、そういうところでこれからの詳細設計はやっていこうということで、大きな哲学はここに入っていると思いますし、ここの閣議決定の中で全体の公務員制度改革そのものの考え方の中にも哲学は入っている、そういうものを踏まえながら有識者会議というものが詳細設計をして、先生御指摘のような問題が起きないようにしていこうということだと思うんですね。

(平成 19 年 6 月 12 日 166-参・内閣委員会 官房長官答弁)

再就職はできても、口きき規制がかかります。したがって、この口きき規制に違反をすればアウトになります。

また、あうんの呼吸といっても、仮に、在職していた役所に対する影響力というのが評価されて再就職しているのであれば、これは官民交流という本来の趣旨にはそぐわないものでございます。したがって、これに対しては、今回、罰則まで含めた働きかけ規制を導入し、あわせて監視体制の整備をされているわけであります。いわゆる影響力の行使に該当するような働きかけがあれば、行為規制違反となります。

(平成 19 年 5 月 23 日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

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るんです。ですから、行為規制の中でさまざまな口き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はございません。

(平成 19 年 5 月 25 日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

会計検査院の職員が天下ることによって、会計検査に手心が加えられているおそれがあるが、このような天下りもセンターを通せば許されるということになるのか。

(平成19年6月6日 166-衆・内閣委員会 長妻昭君(民主))

外資系企業のあっせんも行うのか。

(平成19年6月12日 166-参・内閣委員会 秋元司君(自民))

機密情報に触れる機会の多い警察庁、防衛省等の再就職のあっせんはどのように行うのか。

(平成19年6月12日 166-参・内閣委員会 秋元司君(自民))

会計検査院のあっせんを全面禁止にするわけでありますから、当然これは、一元化後は、あっせん、再就職の支援を求める場合には官民人材交流センターに行くこととなります。それで、交流センターのあっせん先については、どこからどこまであっせんができるかということは、有識者懇談会で決めることとなります。

(平成19年6月6日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)

外資系についてもこの法律の規定では特に区別をして日本の企業といったものと異なった扱いをするというふうにはなっていないが、一般にはイメージとして、高い給料を最初から払うけれども、用が終わったらすぐさようならと、こういうイメージが外資系にはあるわけですが、確かに我々が就職をしていた時代にはまだ外資系というのは少なくてそういうことも多かったわけですが、最近は様々なようでございます。(中略)

いずれにしても、冒頭申し上げましたように、いるときから能力や実績というのをきちっと評価をして人事をやっていく、その上で最終的なところで再就職というのが行われるようになりますので、それをよく見た上で向こうもマッチングをしてもらいたいということも言うてくる。そのときに、これを受ける方も、そういうところをよく、どういう企業がどういう条件でマッチングを申し込んでいるのかというのをきちっとやる。そういう意味では、各省であうんの呼吸でやるよりは、今度の新しいセンターがきちっと条件を確認した上でマッチングをする、またその状況も透明性を確保することになっておりますので、そういったような正々堂々としたマッチングをきちっと行うようになっていけば、この外資系企業の冒頭申し上げたようなイメージがもしあったとしても、それはそれで納得の上で職員としては行く、こういうことになるというふうに設計をしていかなければならないと思っております。

(平成19年6月12日 166-参・内閣委員会 林副大臣答弁)

確かに、機密情報に触れる機会が多いというような特殊事情がこういった今御指摘のありましたところの職員に関しましてはあるのではないかと。したがって、再就職につきましてもどのように考えていくのかというのが非常に重要だと思っております。(中略)

今御指摘がありましたような事例につきましても、申し上げましたような閣議決定の原則に従いながら、有識者懇談会の御意見を踏まえて、具体的な検討を進めていくというふうに考えてございます。

(平成19年6月12日 166-参・内閣委員会 政府参考人(株丹次長)答弁)

●官民人材交流センターの運用の透明性を確保すべきではないか

質問内容	答弁内容
<p>どう理由でどう人物が天下ったかということを公表すべきではないか。 (平成 19 年 5 月 25 日 166-衆・内閣委員会 渡辺周君(民主))</p>	<p>今回我々が提案をしております官民交流人材センターであります。再就職のあっせんについては透明性を確保するとはっきりうたっております。したがって、今でもう既に、<u>公務員制度改革大綱において、氏名、退職時年齢、退職時官職、退職日、再就職先の名称及び業務、再就職先での役職、再就職日、再就職承認関係は公表されているところ</u>でございますが、今回の法案におきましては、<u>内閣において当該職員の情報</u>を収集、一元的に管理しておりますので、<u>内閣総理大臣への届け出、その内容の公表等の規定を設けているところ</u>でございます。 (平成 19 年 5 月 25 日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p>
<p>人材の再配置、再活用を効果的に行うため、センターであっせんする人材について、その業績等をできるだけ公開すべきではないか。 (平成 19 年 5 月 25 日 166-衆・内閣委員会 遠藤宣彦君(自民))</p>	<p>遠藤委員御指摘のように、今のシステムのままでありますと、せっかく世の中のためになる人材が死蔵されかねないと考えております。やはり、<u>霞が関に集まった有能な人材が、その能力と実績が正当に評価されて第二の人生を歩むことは、世の中全体にとってもプラスになること</u>であると考えます。 したがって、まさしくそういった、<u>今御指摘のような問題も踏まえた詳細な制度設計を官民人材交流センターの設計に当たっては考えていきたい</u>と思います。 (平成 19 年 5 月 25 日 166-衆・内閣委員会 渡辺大臣答弁)</p>
<p>人材交流センターの業務の透明性を担保することが大事だと思うが、総理の御考えをお尋ねしたい。 (平成 19 年 6 月 1 日 166-衆・内閣委員会 田端正広君(公明))</p>	<p><u>透明性そして中立性が極めて重要である、こう考えています。</u> <u>制度改革の進行とともに、各府省等の人事の一環としての再就職あっせんからセンターによる再就職支援に重点をまず移していく、その透明性また中立性のために移していく</u>ということであります。(中略)そして、<u>あっせんによる就職実績の公表も含め、業務の透明性を確保するとともに、外部監視機関による厳格な事後チェックもさらに行っていく</u>ということございまして、<u>こうしたことを原則</u>といたしております。こうした今申し上げました原則に従って制度をつくっていけば、<u>透明性そして中立性は必ず担保できる、確保できる、私はこう確信をいたしております。</u> (平成 19 年 6 月 1 日 166-衆・内閣委員会 総理大臣答弁)</p>
<p>パッケージとして出てくる基本法に情報の透明性確保ということ盛り込むべきではないか。 (平成 19 年 6 月 19 日 166-参・内閣委員会 風間昶君(公明))</p>	<p>4月24日の閣議決定文書においても、<u>人材センターのあっせんによる就職の実績等の公表も含め業務の透明性を確保する、外部監視機関が厳格に事後チェックを行うと書いて</u>ございます。</p>

	(平成 19 年 6 月 19 日 166-参・内閣委員会 渡辺大臣答弁)
--	---------------------------------------

(注)平成 19 年 7 月 4 日現在、6 月 19 日(火)以降の答弁については、議事録ではなく速記録からの抜粋。