

◇この議事速報は、正規の会議録が発行されるまでの間、審議の参考に供するための未定稿版で、一般への公開用ではありません。

◇後刻速記録を調査して処置することとされた発言、理事会で協議することとされた発言等は、原発言のまま掲載しています。

◇今後、訂正、削除が行われる場合がありますので、審議の際の引用に当たっては正規の会議録と受け取られることのないようお願いいたします。

午後一時開議

○柴山委員長 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。階猛君。

○階委員 民主党の階猛です。

本日は、質問の機会を与えていただき、ありがとうございます。

さて、今回の国家公務員制度の改革の法案ですが、けれども、私も民主党が政権担当のときに、平成二十二年にも、幹部人事の一元化を中心とした法案を出しておりまして、私、その当時、政務官として法案の立案にかかりました。そのときにどうやって幅広く有為な人材を幹部職に登用するかというシステムを、知恵を絞って、官僚の方たちと一緒に考えた記憶があるんです。

その中で、適格性審査ということをするときに、やはり役所の中で埋もれている人材にも光を当てたい、また、若い人でも、志があつて能力が高い

人にも光を当てたいということで、適格性審査の対象者として、条文で、文言でいいますと、「内閣総理大臣が定める一定の行政分野の幹部職に就くことを希望する者であつて、当該一定の行政分野における職務の遂行に欠くことのできない要件として内閣総理大臣が定めるものを満たす者」ということで、要は、自薦の人も適格性審査の対象になれるようにしたわけですね。

今回、政府案では、この適格性審査の対象者に自薦者が含まれていないんですが、ここはなぜそうしたのかということをお聞かせください。

○稲田国務大臣 階委員御指摘のとおり、今回の法律の中に、適格性審査の対象として、法律上、自薦者を含めない規定としております。

その理由は何かというお尋ねでございますが、適格性審査を受けることを申し出た者、いわゆる自薦者については、平成二十一年度から本格実施されている人事評価制度が着実に運用されている中で、幹部職員の適格性を有すると考えられる職員が自薦を待つまでもなく任命者により適切に推薦される環境が整備されたと考えているからでございます。

○階委員 そうはいっても、神ならぬ普通の人間が評価をするわけですから、完璧ということはありません。得ないわけですし、中には光の当たらない人もいます。また、普通の役所の常識でいえば、この年代の人はこれぐらいのポストということはあるわけですし、ただ、世の中、今本当に変化が激しい時代ですから、若い人であつて、普通の役所の常識であれば幹部職にはまだ早いかなという

人も、自薦でもって適格性審査の対象にしてあげるといふことは、私は非常に意味があることだと思つていますし、これを入れることによって、何ら、その適格性審査の弊害というか、そういうものが生じるものではないと思うんですね。

この点について改めて検討していただけないでしょうか。もう一度お願いします。

○稲田国務大臣 今申し上げましたように、何のためにこういう制度を入れたかといいますと、本当に適材適所、国際競争社会の中でいい人材を登用するというところでございます。

その中で、人事評価制度が着実に運用されていくので、現時点において、法律上、自薦者を適格性審査の対象として定めなかったということでございます。

○階委員 そこは、私もいろいろな考えて、こういう自薦者も入れるべきだというふうにした思ひからはちよつと離れているなということが一つ。もう一つ、適格性審査と幹部候補者名簿に関して政令で定めるといふ規定があるんですが、ここで、あらかじめ人事院から意見を聞くこととして、いるんですが、本来、公務員改革の基本法においては、この点については、そもそも、「内閣官房長官が、その適格性を審査し、その候補者名簿の作成を行う」というのが五条二項三号にあります。そしてまた、「次に掲げる事務を内閣官房において一元的に行う」ということで、五条四項に各号、一号から十一号までありますけれども、その八号で「適格性の審査及び候補者名簿の作成」ということで、一元的に内閣官房あるいは内閣人事局が

行うという規定があるわけですね。

だとすれば、なぜ人事院から意見を聞くこととするのか。私は基本法の趣旨に反していると思うんですが、この点について、理由をお聞かせください。

○稲田国務大臣 能力・実績主義を実現する、本当に重要なことだと思っておりますが、一方で、人事が中立公正性を担保していなければならぬこともまた重要な課題であると思っております。

今回、適格性審査、名簿作成について、内閣総理大臣において、能力・実績主義のもと、公正に行うということが重要であることから、適格性審査に関する政令を定めるに当たって、人事院の意見を聞いた上で定めることとしたものでございます。

○階委員 この点についても、その適格性審査とか候補者名簿の作成というのは、なるべく役所の常識にとらわれないで柔軟にやった方がいいと思うんですね。ところが、人事院が絡んできますと、どうしても旧来的な方法にとらわれるということ、人材の抜てきということについて、この点も余りいいことではないかと思っております。それから、私はこの点も問題があると考えております。

それから、これはほかの質疑でも出たことだと思うんですが、級別定数の設定、改定に関して、人事院の意見が出されて、それに対して内閣人事局がどのような対応をするかということですが、二十一年のいわゆる甘利法案では単に意見を聞くということだったのが、今回は、十分に尊重する

ということ、ここでも人事院の意見にとらわれるような表現になっているわけですが、その理由もお聞かせください。

○稲田国務大臣 級別定数は、そのポストの格付であって、重要な政策を推進するに当たって機動的に運用できるように、今回、内閣人事局に移管をしたものでございます。

しかしながら、労働基本権が制約されている中で、代償措置としての人事院の機能というのはきちんと果たしていただかなければならない。そしてまた、各方面から、この級別定数が、ポストの格付であると同時に、勤務条件に非常に密接なかわりがある、そして、職員の勤務条件の確保の重要性に対する指摘が多くなされたということから、人事院の意見を十分尊重するという規定にしたものでございます。

○階委員 やはり、移管するというのであれば、実質的な権限が移管していなければ意味がないわけでありまして、この十分に尊重ということによって、実質的な権限は依然人事院にあるのではないかということとしか読めなくなるわけですが、これも、実質的な権限は内閣人事局に移ったと言えますか。

○稲田国務大臣 実質的な権限は内閣人事局に移ったということでございます。

○階委員 十分に尊重ということも条文上はあるわけですが、それには必ずしもとらわれないうい、最後は、最終判断は内閣人事局だということが明確に言えますでしょうか。

○稲田国務大臣 条文に書かれておりますとおり、

勤務条件にかかわる部分については人事院の意見を十分尊重するというところでございます。最終的な決定権は内閣人事局にあるということでございます。

○階委員 何か余りはつきりしていないような気がしますけれども、この点については、ぜひ、その移管の意味を没却することのないように、対応をお願いします。

官房長官に幾つかお尋ねいたします。

特定秘密保護法案、遺憾なことに、きのう強行採決されましたが、これについて、ちよつと今回の法案にも絡むところをお聞きしたいんです。

内閣総理大臣が各府省に人事情報の提供を求め得るという規定が、今回の法案の中にあります。

条文でいいますと六十一条の七というところでですね。その人事情報の中に、今回、もし特定秘密保護法案が通ったとすれば、適性評価というもの公務員についてなされます。その公務員について適正評価して、プライバシーにかかわるものも含めていろいろな情報が得られるわけですが、そうしたものも内閣総理大臣が今の六十一条の七によって情報提供を求め得るのでしょうか。この点について確認させていただきます。

○菅国務大臣 特定秘密を取り扱う幹部ポストに係る任免協議において、特定秘密の保護の目的の範囲内において、例えば適性評価の結果の提供というのは受けられるというように考えます。

ただ、そういう幹部候補者というのはまれなケースだというふうに思います。

○階委員 やはりこれは、情報を求めることによ

って、人事にも影響が及ぶという理解でよろしいわけですね。

○菅国務大臣 特定秘密を取り扱う幹部職ポストですから、全体の中で全くまねケースだというふうに思います。その候補者については、提供を受けることができるといふふうに考えます。

○階委員 特定秘密の保護法によって公務員がいろいろ行動に制約を受けるのではないかと、いうふうに言われていますけれども、この人事情報についても、いろいろなところでこれは利用され得るということとは、非常に公務員にとっては萎縮効果になるのではないかと思っております。

それから、基本法の五条三項に情報の管理とか公開に関する措置というのが定められております。ここで特に申し上げたいのは、五条三項の一号というところを見ますと、前段、後段と分かれていますが、前段で職員が国会議員と接触した場合における記録作成、保存、公開に必要な措置を講ずるとあって、後段では、「この場合において、当該接触が個別の事務又は事業の決定又は執行に係るものであるときは、当該接触に関する記録の適正な管理及びその情報の公開の徹底に特に留意する」と。「公開の徹底」とありますね。

例えば、ここで事業の執行に係るものというふうにあるわけですが、防衛に関して、例えば航空機のどれを導入するかそういうことについて仮に国会議員と官僚が接触したような場合、これが特定秘密に当たるとしても、今の申し上げた五条三項一号後段の規定があることによって情報の開示はなされるという理解でよろしいのかど

うか。官房長官、お願いします。

○菅国務大臣 今委員御指摘の情報が特定秘密の保護に関する法律案に基づく特定秘密に該当するようなことは通常は想定をされませんが、仮に特定秘密に該当する場合は、当然、同法案に基づき取り扱いが優先される、このように考えます。

○階委員 そこで、どういう場合に情報が公開され、どういう場合に特定秘密だということで保護されるかということが、この公務員基本法を見ますと、やはりここは慎重にしなければいけないということだと思っております。

先般、本会議だったと思いますが、五条三項各号の措置がとられているかどうかということについて、特段今回は措置していませんというような答弁がたしかあったと思います。そういうことでいうと、私は、特定秘密保護法が、もし政府として通そうというのであれば、一方で五条三項に基づく必要な措置を講じていかないと私はまずいと思っていますけれども、五条三項の各号の措置というものをどうやって進めていくか、進めていくべきだと思っているんですが、この点、官房長官はどうお考えになりますか。

○稲田国務大臣 そもそも、この基本法の五条三項は、政官接触に関する記録の作成、保存等について規定したものでございます。これについては平成二十四年十二月二十六日に、閣僚懇談会で申し合わされた政官の在り方等に基づき、既に各府省において実施されているところでございます。

その上で、御指摘の情報が、特定秘密の保護に

関する法律案に基づく特定秘密に該当するということな場合には、そちらの法案が先に適用される優先的に適用されるというふうに考えております。

○階委員 こことは、もともとあった方が国家公務員の基本法でございまして、その中に五条三項という規定があつて、そちらに基づく措置はまだ十分に与えられていない中で、特定秘密保護法が今回先行してでき上がるということは、私はバランスを失しているというふうに思います。

それから、先ほど来出ている公募の問題ですが、今回は採用昇任等基本方針の中で公募に関する指針を定めるということなんですが、その内容が明らかでないということです。

そこで、従前、私どもが政権のときにつくった法案では、内閣総理大臣のイニシアチブでこの公募を実施できるというふうにしていたわけですね。やはり、官邸主導で幹部人事を進めるためには、そういうような内閣総理大臣の主導でできるということとは必要だと思っておりますが、この点は、これから指針をつくる中でどのように対応されるつもりか、官房長官にお尋ねします。

○稲田国務大臣 公募については、今回の法案において、採用昇任等基本方針の閣議決定に職員の公募に関する指針を追加することを初めて法定をして、法律上、明確に公募に関する根拠規定を置くことといたしております。同方針において、公募の実質的な実施の具体的なあり方を定めることといたしております。

○階委員 済みません。私の質問は、内閣総理大臣のイニシアチブでできるかということなんです

が、これはやるということではよろしいんでしょうか、それともまだはつきりしないということですか。

○菅内閣総理大臣 今、公募の実施の具体的なあり方を定めることを予定しているという話をしました。

公募については、今地方公共団体でも公募をやっています。そうした実態、また、法案成立後に適切に取り組んでいきたいというふうに考えます。

○階級委員 このあたりも、やはり、公募で広く有為な人材を集めるということはぜひ徹底してほしいと思います。

公募に関する規定が、本当にこの採用昇任等基本方針に定めるということですから、私は、ここは公募というものの位置づけが非常に危ういのではないかと思いますから、この点はぜひ官房長官の方で、しっかりその公募という制度を活用できるように、かつ、内閣総理大臣のイニシアチブでできるように、そういうような指針を定めていただきたいと思います。

それから、今回の法案で官民交流を拡大するというところで、どういうところにその交流先を広げていくのか。先ほど、質疑の中で、現役出向と官民交流というのがやや混同されている嫌いがあるかなというふうに私は聞いておりました。

私が政務官当時、整理していたところだと、現役出向というのはどちらかというと公共に近い仕事をするので、かつ、ここが批判をいただくところなんです、高年齢の方とかでも現役出向だと対象になって、幹部の方になられたりする。例えば独法とかですね。そういうところの幹部になられ

たりするんですね。

他方、官民交流の方は、どちらかというと若い人に、若いときに外の空気を吸ってこいということとで、民間企業などで働いて、いろいろな経験、知識を積んでもらうというふうに理解しているんですね。

そうだとすると、交流先というのは、やはり、若い人が経験、知識を踏むのにふさわしいところであると同時に、若い人が生活に困らないようにということも考えなくちゃいけないと思うんですね。

ところで、仄聞しているところによると、交流先を拡大するに当たって、NPOとか公益法人というのが挙げられていると思うんですが、そうしたところは、ともすれば財政力が弱くて、若い人が官民交流で行った先で十分なお手当がないのではないかと。そうすると、十分なお手当がないと、なかなか官民交流は機能しないのではないかと、うふうに思っています。

他方、私が政務官のとき、もう一つ公務員が外で活躍する場面として、研究休職という制度もありました。この研究休職という制度も、やはり、公務員が研究するのにふさわしいということで、公共性が極めて高いようなところということで限定されていたと思うんですね。

今回、官民交流を拡大するというところで処理しようとしているんですが、どちらかというと私は研究休職の仕組みの方がふさわしいような気もしないでもないんですが、このあたりについて、なぜ官民交流でやられるのか、現役出向とかある

いは研究休職というほかの仕組みもある中で、官民交流を拡大していく、もちろん基本法には書いていますけれども、なぜそういうふうにしていくのかということをお考えを聞かせていただけますか。

○稲田内閣総理大臣 御指摘ありがとうございます。

今、階級委員がきちんと整理をいただいたように、いわゆる現役出向と官民交流法における官民交流との間には、その趣旨が違っているというふうに思います。

官民人材交流のさらなる活用によって、さまざまな行政を担当する公務員に幅広く民間の経験を積んでいただいて、それをまた戻ってきて公務で生かしていただくというために、交流対象法人を拡大することといたしております。

そして、今回、基本法に沿った形での人材交流の対象法人の要件である他の事業者との競合関係を削ることとして、それによって、一定の要件のもとで、現行の株式会社等に加えて、社団、財団法人、NPO法人等も人材交流の対象として人事院規則で定めるように措置をしたところでございます。

官民人材交流は、官から民への交流派遣及び民から官への交流採用の双方の人事交流があり、民間企業の公募を経て、官と民双方の求める人材等のニーズや処遇を含めた条件が合致した際に交流が実現する仕組みでございます。

今、職員の処遇の問題がございましたが、交流については、職員の同意を得ることにいたしておりますので、職員の意に反して処遇が低下するよ

うなところへ交流先として行かせるようなことは想定されないのではないかなというふうに思っています。

また、公益法人、NPO法人への休職出向については、退職管理基本方針において、人事院に対し検討が要請されているものというふうに承知をいたしております。

○階委員 意に反して処遇が降下することはないというのは、それが逆に官民人材交流が進まない原因にもなり得るわけですよ。処遇が低いからせっかく行く先を広げたとしても、活用されなくなってしまうということだと意味がないと思うんですね。

基本法に書いているとはいっても、せっかくそういう法制度の手当てをするのであれば、活用される方向の措置をとらなくてはいけないと思っておりますから、その点はぜひさらに考えていただいて、どうやったら公務員の方がいろいろな経験を積んで、またその経験をもとに役所の中で活躍できるかということとをさらに御検討いただければと思います。

もう一つ官房長官にお聞きしたいんですが、今回、法案で、二十三条の二というのが新設されるということなんですが、免職とか給与、分限、懲戒等について、人事院規則の制定、改廃に関し、必要に応じて内閣人事局から人事院に要請するというところで、懲戒等の処分について内閣人事局から人事院に要請するということなんですが、私の方では、この規定が新たに設けられる意図は何なんだろうというふうに勘ぐってしまうわけです。

特定秘密保護法案が成立すれば、秘密漏えいを犯した職員に厳しい処分を、人事上の処分を行うことを念頭に置いたものではないかというふうにもうかがえるわけですが、この点について、官房長官、御説明いただけますか。

○菅国務大臣 今回の法案の中で盛り込んだ人事院規則の制定、改廃の要請は、国家公務員法の目的達成上必要があると認められる場合に行うものではないということです。

ですから、特定秘密保護法に違反した国家公務員の取り扱いについては、同法の趣旨に従って関係当局において適切に対応するだろう、このように考えます。

○階委員 では、特定秘密保護法案が仮に成立したとしても、この規定を利用して人事上の処分を厳しくすることはないというふうに伺いました。

そこで、もう一つ、官房長官に大きな話をお伺いしますけれども、総人件費の管理というのも今回内閣人事局の所掌事務の中に入ってきますけれども、そもそも総人件費ということでは、民主党政権の時代にマニフェストで二割削減というのがありまして、その実行をどうするかということでも非常に苦労したんですけれども、現政権ではこの総人件費の管理についてどのような方針をとられているのか。可能であれば、給与と定員よくP掛けるQといいますけれども、給与と定員のそれぞれについて、まずは官房長官から大きなお考えをお聞かせください。

○菅国務大臣 安倍政権として、公務員改革に取

り組むことが極めて大事であるということの認識のもとに、先般、十一月十五日の閣議決定において、総人件費の抑制など行政改革を着実に推進、このような決定をしたところであります。

具体的には、公務員給与について、地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直しや、高齢層職員の給与構造の見直しなど、給与体系の抜本改革に取り組み、また、定員についても、これまで引き続き大幅な純減を目指していきたいというふうに思っています。

さらに、この内閣人事局を、この法案を成立させていただいて、設立をし、今後、総人件費の基本方針、新たな定員合理化の計画等を策定するなど、総合的に改革を進めていきたいと考えています。

○階委員 特に、来年の三月末で給与特例法が期限を迎えて、その段階で、今公務員の給料が八%ぐらい下がっているのにもとに戻るわけですね。同じタイミングで消費税も上がるということで、これは一般の国民からすると、我々は消費税で負担が上がるのに公務員の人は給料が戻って、どうなんだというような疑問という不満というか、生まれかねないということなので、この局面で公務員の給与をどう考えていくかというのが大事だと思うんです。確かに、頑張った人は報われるというのも大事なんですけれども、一方で、今官房長官からお話もありましたけれども、民間との比較でいうとどうなのか。

例えば、二〇一〇年というところ、国家公務員の行政職I種でいうと六百三十三万円ぐらい。他方で、

民間の年収は四百十二万。これは、国税庁の民間給与実態統計調査というものから引いていますので、公共のデータです。これぐらいの差があるわけですね。そういう中で給与特例法廃止後に自然に給与が戻ってしまうということだと、なかなか国民の理解が得られないと思いますので、ここはもう厳しく考えていかなければいけないと思っていますが、官房長官、もし御所見がもう一言あれば。

それでは、総務大臣でも結構です。お願いします。

○新藤国務大臣 御指摘の件につきましては、我々も閣内でさまざまな議論がございました。この消費税の税率変更、国民に負担を強いる中で、公務員の給与をどういうふうに取り扱ったらいいか、いろいろな議論があったわけでありです。そして、今の御懸念もありますが、一方で、今、人勧の中で官民の給与較差がほとんどない中で、七・八％下げているという実態があります。さらには、地方の公務員のことも含めまして、それが地域経済に大きな影響を与えているというようなこともございます。

したがって、私どもとすれば、給与は人事院の勧告また人事院の作業を尊重するということをまず第一にして、その上で、給与については、厳しい給与体系の全体的な改革というのは進めていくと。

今、官房長官もお話しされましたけれども、地域の賃金の公務員給与への反映ですとか高齢層の職員の給与改定、それから、退職金については、

これはもう既に今やっている最中でありまして、来年度も、そこは退職金の削減が図られることになりそうです。

そういったことで、国、地方合わせて給与体系の見直しをしながら、総人件費の抑制に努めつつ、しかし、経済の活性化にも資するような、そういう観点から、このたびの措置となったものでございます。

○階委員 人事院勧告の中で官民較差がほとんどないというお話もありましたけれども、まさにそこが人事院勧告の危ういところで、人事院勧告で言っている民間というのは、ある程度大きな企業の従業員を対象にしています。

そして、他方、私が先ほど申し上げたデータというのは国税庁の民間給与実態統計調査ということですから、私は、よりそちらの方が世の中の実態を反映しているのではないかと思っております。官民較差がないかどうかというのは、ぜひ、人事院勧告だけではなくて、広く調査をしていかなければいけないと思っています。

私どもは、公務員の給与がちゃんと世の中の理解を得られるためにも、今回の公務員改革法案では見送られていますけれども、労働基本権を回復して、労使交渉の中でオープンの場でそういう給与について議論をして決めていくという方が、より理解が得られやすいというふうに考えております。

そこで、給与のお話を今されましたけれども、もう一つ、P 掛ける Q で、Q の方、定員審査、定員をどうするかということなんです。

平成二十六年度の定員審査の方針、純減ということを考えていらっしゃるのかどうかということについて、お考えをなるべく具体的にお願いします。

○新藤国務大臣 平成二十六年度の定員につきましては、現下の重要課題に適切に対応できる体制を整備しなくてはならないというふうに思います。その上で、切り込むべきところには切り込んでまいります。めり張りある定員配置を実現するということをやりたいと思います。

そして、二十二年から二十六年度までの定員の合理化計画がございます。これは、目標を達成し、それをさらに上回る状態で成果を出したい、このように考えているわけでございます。

ですから、非常に厳しい状況ではありますが、しかし、行政需要に対応しつつ、総体としては純減を引き続き行っていく、そういうことで考えております。

○階委員 やや具体的な話に入っていきます。

今年度、平成二十五年度、私どもが政権のときに、閣議決定で、平成二十五年度の新規採用数については三千七百八十人、平成二十一年度との対比で五六％減というのを定めておったわけですが、けれども、今の政権で、平成二十五年度の新規採用数の着地の見込み、それから平成二十一年度からの削減率というのはどのようになりそうでしょうか。

○新藤国務大臣 二十五年度の新規採用者数につきましては、閣議決定に基づきまして、二十一年度に比べて全体として約五割の抑制をする、この

ようになっております。

政府全体の採用上限は、現時点で四千六百三十八人といったしました。そして、採用の抑制率は四六％ということになっております。

○階委員　そこで、平成二十六年の新規採用についてはどのような方針を考えていらっしゃるのかということについても聞かせください。

○新藤国務大臣　二十六年度につきましては、平成二十三年以降、事前に上限数を定めて、厳しく抑制してきたわけであります。

その結果といたしまして、現状において、年齢構成のゆがみ、それから組織の活力低下を招く。

そして、具体的に言いますと、例えば、刑務官の勤務シフトが組めなくて週休二日が維持できないこういったこともございます。さらには、税関職員の不十分によりまして検査率が低下している、そういうこともあります。もろもろのこと、いわゆる現場において支障が出ている場面もござい

ます。そういったものも含めまして、二十六年の新規採用については、採用上限数を設定する方式はやめまして、各府省において、人件費の抑制に配慮しつつ、定員の範囲内で、雇用と年金の接続に伴うフルタイムの再任用、こういったものの増加見込みを踏まえて、必要な抑制を行うなどの適切な実施をしよう、このように考えております。

○階委員　我々の政権のときに比べると、新規採用の抑制についてはやや後退した感がありますけれども、それでも、平成二十三年以降、新規採用が抑制されてきたということで、一方で、退職

者の方は、団塊の世代がだんだん引退するというところで、やめる人の方が多くなっている状況だと思えます。

そこで、定員と実員との乖離というのが出てきていると思うんですけれども、その定員と実員との乖離というのを放置しないで、実員に合わせて定員を変えていくことにすれば、かなり定員の数というのは減ると思うんですけれども、この点については今どのように対応されているのか、あるいは今後どのように対応されていくのか、お願いします。

○新藤国務大臣　ただいま申しましたけれども、採用上限数を設定する方式から、閣議決定によりまして新規採用の方針を示した上で、具体的採用については、定員の範囲内で、所属の各府省の長の判断と責任で行っていただく、その場合には雇用年金接続や人件費の抑制の観点を踏まえつつ行うということであります。

我々とすれば、トータルでの大幅な純減、これを目指すことには変わりはありませんし、厳格な定員管理、これは、今の実員のところも含めまして、細かく見ながら全体として進捗管理している、このように考えております。

○階委員　定員と実員の差もちゃんと見て、定員を必要以上に余らせないということも大事だし、あと、やはりもっと大きな定員の問題を考えていくに当たっては、出先機関をどうするかというのが非常に大事なんですね。

出先機関の機能を地方に移管していくということで、昨年、我々の政権の最後の方で、閣議決定

で国の出先機関の事務、権限のブロック単位での移譲ということをしたわけです。そこで、経済産業局、地方整備局、地方環境事務所の実施事務などについて、あるものは地方に移譲する、またあるものは半年後をめどにできる限り早期に結論を出すというような中身でした。

こうした出先機関の定員について、ロットが大きいものですから、今後どうしていくのかということが人件費についても大きな影響を与えるんですね。この点について、どのように考えていますか。

○新藤国務大臣　国の出先機関につきましては、中央省庁等改革の際に決定された減量、効率化計画というのがございます。平成十八年から二十二年度においては、特に地方農政局の農林統計、食糧管理部門、そして北海道開発庁等の定員の純減、こういったものを計画的に実施してまいりました。今後、この出先機関の定員につきましては、

地方公共団体への事務、権限の移譲、これは私どもの地方分権改革推進本部というところでやっておりますけれども、こういった進捗状況も踏まえながら、業務の見直し、そして効率化、こういったものを進めるとともに、それから業務量に応じた適切な人員配置、こういったものに努めまして、現場の業務が適切かつ円滑に遂行できるように実施してまいりたいと思っております。

○階委員　官房長官に意見だけ申し上げますけれども、やはり内閣人事局の仕事として、総人件費を管理するというのは大変大事なことで、思っています。民間企業でいえば、本当に人件費の管理

というのが極めて重要なわけで、今まで日本の政府というのはその点が極めてずさん、曖昧だったと思っています。せつかく内閣人事局でこれやられるのであれば、ぜひここは真剣に取り組んでいただきたいと思っていますし、これだけ財政が厳しい折ですから、それは一刻の猶予もならないと思っていますので、よろしくお願いいたします。まだ質問したいことはありますが、時間が参りましたので、ここで終わらせていただきます。ありがとうございました。