第１８５回国会における当委員会に関する答弁について

１　当委員会の監視による天下りの根絶

①　渡辺喜美議員（みんな）　平成２５年１０月１７日　衆・本会議（未定稿）

○渡辺議員　官民人材交流の推進について、人事交流対象法人の拡大は、かつて民主党政権当時に進められた実質的な天下りの拡大につながる可能性があります。総理、そのようなことにはならないと断言していただきたいと思います。いかがでしょうか。

○安倍内閣総理大臣　官民人材交流の推進について、お尋ねがありました。国家公務員制度改革基本法では、官民の人材交流を推進するとともに、官民の人材の流動性を高めることを基本理念の一つとしています。今般、このような基本法の規定を踏まえ、官民人事交流法の交流対象となる法人の拡大を図ることも検討していますが、同法の目的に沿って、いわゆる天下りではなく、職員に民間の経営感覚等を体得させる仕組みとして活用することを念頭においております。

②　尾立源幸議員（民主）　平成２５年１１月１４日　参・財金委

○尾立議員　ある専門家の方が、この官製ファンドの七つの問題点ということをおっしゃっております。一つずつ細かい説明は言いません。また時間があればやりますけれども、一つは、今、民業圧迫ということが言われました。あとは、税金の無駄遣い、さらには審判とプレーヤーの兼任、支出チェックの働きにくさ、民間流の報酬、人事の自由度、これは悪い方に働くという意味ですね、天下り組織の無駄、特定民間事業者への利益供与と、こういうやっぱり悪いことを考えれば幾つも出てくるわけなんです。

　そういうことを懸念されてアドバイザリー委員会をつくられているとは思うんですけれども、まずその大前提として、今申し上げました天下りだとか民間流の報酬、人事の自由度ということに関連して、今それぞれの官製ファンドに役所から現役出向はどのぐらいいるのか、またＯＢの方はどのぐらい今いるのか、また今後の予定について、世耕さん、教えていただけますか。

○世耕官房副長官　一応、今御指摘いただいている九つのファンド、今の我々のガイドラインが対象にしている九つのファンドをベースに申し上げたいと思いますが、もう既に設立済み、九つのうち設立済みのものが七つのファンドであります。この七つのファンドを調査いたしましたところ、国家公務員からの現役出向は五つのファンドで行われておりまして、合計で七十名であります。役職員に占める割合は四・二％のところから、高いところですと二二・二％というところがあります。また、国家公務員のＯＢについては、いわゆる国家公務員の退職者で管理職職員であった者のうち離職後二年間、これいわゆる天下りの定義というふうに考えていただければと思いますが、その二年間で今このファンドの役員に再就職をした者はおりません。

○尾立議員　また個々については次の委員会等で細かくやっていきたいと思うんですが、今お話があっ

たように、官民ファンドというのは株式会社の形を取っていますよね。そういう中で、民間会社のようにもちろん経営されるわけなんですけれども、毎年の支出というのはこれは国会でもう予算が通ってしまっていますのでチェックされません。そういうことですよね。渡し切りということです。一方、その幹部の人事や報酬というものはある程度この株式会社で自由に決めるということになっております。

したがいまして、いい面、悪い面あるんですけれども、悪い面を言うと、民間のような自由度がありつつ、チェックの甘いお金をいただきながらこの株式会社が運営できるという非常に、悪く使えば使えてしまうということで、このようにたくさん今、各省庁に一つずつみたいなファンドがこれまたでき上がってきているのは、そういうところのうまみを知った霞が関官僚の皆さんの新たな出向先だとか天下り先として使われるんじゃないかという大変な危機感を持っております。いかがでしょうか。

○世耕官房副長官　私も同じような問題意識は持っております。ただ、いわゆる役員出向は私はそんなにネガティブに考えていないんです。というのは、各ファンドにはそれぞれ政策目的があります。やっぱり元々監督官庁のグリップがある程度私は利いていなければいけないと思っていますので、いわゆる今の現役の国家公務員がその役所の命を受けて現役出向の形でそこの役員、役職員に就くということは私はある程度意味があるというふうに思っています。

一方で、報酬の点ですが、私も同じ懸念を持っておりますし、今回このガイドラインを決めるに当たった専門家の皆さんからも指摘をいただいておりまして、このガイドラインの中には、例えば報酬が適切かどうかというのをこれちゃんと見ていこうというふうに思っております。日本では今、はっきり言って、このファンドを運営するに当たって高額の報酬を受け取れるだけのスキルのある人ってなかなか少ないと思います。これから育てていかなきゃいけない。官民ファンドはそういう育成の意味もあると思っています。その育成の方に高い給料を払うのはおかしな話だと思いますから、これガイドラインにはそういう投資のプロフェッショナルの報酬の水準というのもチェック項目に入れておりまして、適宜ちゃんとウオッチをしていきたいというふうに思っております。

③　小川淳也議員（民主）　平成２５年１１月２２日　衆・本会議

○小川議員　天下り問題についてお伺いします。

民主党政権時代、天下りのあっせん禁止と独法役員の公募制を導入しました。官僚ＯＢの割合は、三割から六・九％と劇的に低下、公益法人改革にも意欲を見せてまいりました。

稲田大臣、三月の衆議院予算委員会で、鳩山元総理のあっせん禁止発言は引き継がないが、あっせんは禁止すると答弁されましたね。これはどういう意味ですか。根拠は何ですか。よいものはよいで、よいではありませんか。方針が明確化されていないならすべきだ、されているなら明文化すべきと考えますが、いかがですか。

我が党の対案は、官民人材交流センターを廃止し、再就職援助は行いません。政府案は、センターを存続、就職援助も維持。本気で天下り問題に取り組む意思があるのか、お尋ねしたいと思います。

○稲田公務員制度改革担当大臣　天下りあっせんの禁止についてお尋ねがありました。

公務員の再就職に関しては、政府の方針として、組織の改廃等により離職せざるを得ない場合を除

き、官民人材交流センターによる再就職のあっせんを行わないこととしています。また、今年度から、退職手当の割り増し支給が可能となる早期退職募集制度を導入するとともに、それを透明性の高い形で推進するため、民間の支援会社を活用した再就職支援を開始したところであります。

こうした方針は、既に明確化されていることから、改めて明文化する必要はないと考えており、まずは、こうした現行制度をしっかりと運用していくことが重要であると認識しております。

天下り問題に取り組む決意についてお尋ねがありました。

国家公務員の再就職に関しては、平成十九年の国家公務員法改正により、癒着につながりかねないあっせんや働きかけ等の行為を直接的に規制するとともに、規制違反行為に対する監視体制を整備しております。再就職等監視委員会は、国会同意を経て委員長等が任命され、昨年三月に立ち上がったところであります。同委員会による監視体制のもと、現行の再就職規制を厳格に運用していくことで、天下りを根絶してまいります。

④　中田宏議員（維新）　平成２５年１１月２２日　衆・本会議

○中田議員　天下りについてでありますが、二〇一〇年に民主党政権が退職管理基本方針を決定しましたが、これは、天下りの抜け道というべき現役の出向を拡大するものでありました。当時野党だった自民党もこれを批判し、自民・みんなの党案には、天下り禁止に向けて、天下りあっせん禁止違反に刑事罰を導入するという厳しい規定を盛り込んだはずであります。ところが、今回の政府案には、人事交流の対象となる法人の拡大、手続の簡素化という規定が盛り込まれております。これは、天下りの規制であるどころか、実質的には天下りの抜け道であるということになってしまいますが、いかが考えるか、お聞かせをいただきたいと思います。

○稲田公務員制度改革担当大臣　　人事交流の拡大についてお尋ねがありました。

官民人事交流法における国家公務員の民間派遣は、民間の効率的な経営手法を体得させるとともに、民間の実情を理解させ、行政課題に柔軟かつ的確に対応できる人材を育成するためのものであり、派遣された職員は、公務に復帰して働くことを前提としており、天下りには当たらないと考えています。

今回、国家公務員制度改革基本法で、官民人事交流法に関し、手続の簡素化及び対象の拡大等を行うことと規定していることを踏まえて、新設される幹部候補育成課程対象者への活用をも念頭に改正するものであり、交流状況の国会への報告事項の拡充など、国民からの無用の疑念を招かない、制度の工夫も予定しているところです。

なお、現行の国家公務員法では、あっせん規制に違反する行為については懲戒処分により対応することとされており、職務上不正な行為をすること等の見返りとして他の職員の再就職を要求した職員については、既に刑事罰が設けられております。

御指摘の あっせん規制違反への刑事罰については、再就職等監視委員会による監視や再就職状況の公表など、刑事罰以外の手段をもってあっせんの抑止を図ることが本当にできないか、他の刑事罰との均衡はとれているかといった点を踏まえて、慎重に検討すべき であると考えております。

⑤　柴田巧議員（みんな）平成２５年１１月２５日　参・決算委

○柴田議員　現役出向の問題を取り上げたいと思いますが、今回新たに加わったものでいうと、人事交

流の対象となる法人の拡大、手続の簡素化というものが規定をされることになりました。これは明らかにいわゆる現役出向の拡大を目指すものだろうというふうに解釈をするわけですけれども、民主党政権下で退職管理基本方針というのが決定をされて、天下りの言わば抜け道としてこの現役出向ができてきたと我々は解釈をしますが、これを更にまた拡大をしていく規定になるのではないかと心配をするところであります。

これは、野党時代に自民党さんも、この現役出向というのは天下りの禁止から大きくずれていくものじゃないかという指摘を随分されたわけですが、にもかかわらず、今回はこれがこういうふうに盛り込まれているというのは大変遺憾なことだと思いますが、天下りの禁止を、第一次内閣からのこの方針をしっかり堅持をする、そのためにもこの条文は削除していくべきだと思いますが、総理のお考えをお聞きをしたいと思います。

○安倍内閣総理大臣　天下りを根絶をしていく、この姿勢は全く変わりがないわけでございまして、我々の法案が野党時代に御党と作った法案から後退したではないかという指摘もございますが、ある意味では成熟したというふうに言ってもいいんだと、こう思うわけでありますが。

官民人事交流法による国家公務員の民間派遣は、民間企業での実務経験を通じて行政課題に柔軟かつ的確に対応できる人材の育成を図ることを目的として、派遣職員は公務への復帰を前提としていることから、天下りとは異なるものでございます。

国家公務員制度改革基本法では、官民人事交流法に関して、手続の簡素化及び対象の拡大等を行うことと規定していることを踏まえて今回改正を行うものでありまして、交流状況の国会への報告事項の拡充など、国民の皆様から無用の疑念を招かれない制度上の工夫も予定をしているところでございまして、なお、国家公務員の再就職に関しては、平成十九年の国家公務員法改正により、癒着につながりかねない行為を規制するとともに、監視体制を整備をしております。

引き続き、現行の再就職規制を厳格に運用していくことで、天下りを根絶してまいります。

⑥　松田学議員（維新）　平成２５年１１月２７日　衆・内閣委

○松田議員　多分、今までＢのいわゆる終身公務員制度という考え方をとられていたのが、なかなか時代に合わなくなってきて、Ａの考え方（注：官と民で人材を流動するという考え方）を相当入れなければならなくなってきた。ただ、そのＡの考え方、官と民が出入りするという、それが成り立つためには、やはりその国の労働市場全体の問題があると思うんですね。社会のあり方、雇用のあり方、そういったものが十分流動的でなければいけませんし、それから、リボルビングドアが成り立つためには、政府の外側にいろいろなインスティテュートであるとか、行ったり来たりできるような受け皿がやはり社会になければいけない。そういうインフラがない。そういう社会の状態が達成されていない状態において官と民を入り繰りさせようとするとなかなかうまくいかないところがあるから、政府の法案もちょっと中途半端になってしまうのかなという面は否定できないような気がしますが、この際、政府が社会の改革を引っ張るというぐらい大胆にやってほしいというのが我々の立場であります。

一方で、では今まで日本はどうしてきたかというと、多分、ドイツみたいな恩給はもうとうの昔に日本はないわけですから、日本は、優秀な人材を公務に確保するために、また、労働市場も流動性が高くないですから、大卒の時点で優秀な人材をプールするために、終身雇用でやって、そして、恩給

はないかもしれないけれども天下りという、そういうことで優秀な人材を確保してきたという現実が、これはいいという意味じゃなくて、現実があったんだろう。ちなみに、資料の三枚目を見ていただきますと、これは退官後の主要国のいわゆる退職給付代替率というのが書いてあるんですが、日本の場合はほかの国に比べて退職一時金が手厚いので、それも含めて年金換算した額なんですけれども、結構、高級官僚と言われる職種の方になればなるほど、日本は低いんですね。

恐らくこういうことも、いわゆる天下りというものが、天下りを私の言葉をかりて言うと、霞が関というのは退官後の生活保障共同体だというような状態になってしまって、それをすることが最大の目的になって、それが、省庁があっせんするわけですから、いわゆる縦割り行政というか、全ての根源になってしまったということは否定できないように思うわけですね。

これは、私は実は、内閣委員会で先日ドイツに出張した際に、ドイツの内務省の公務員制度担当局長といろいろ意見交換したときに、ドイツはこれだけ恩給が厚ければ、いわゆる官僚をやめて再就職する人はいないんですかと聞いたら、ほとんどいませんと言っていました。何とお答えいただいたかというと、およそ公務員たるものは、公務で培った能力、知識、経験は生涯公共のためにささげるべきであって、これを民間企業の営利に生かそうというのはあってはならないことである、恩給制度があるから、ドイツの公務員は退官後の再就職など考える必要がないと言い切っていたということなんですね。これはこれで一つのソリューションなのかもしれませんが、しかし、これを成り立たせるためには、恩給を充実させるという、これは公的な負担をしなければいけない。ですから、本当に流動的な労働市場まで社会の改革を進めるか、あるいはその負担を覚悟するのかということがなければ、多分、いわゆる天下り問題を解決するというのはなかなか難しいのかなという面も否定できないように思います。

こういったいろいろな議論をした上で、かつて役人の天下りというのは、とにかく天下りはけしからぬといっていろいろな規制をしてきた。在職中関係のあったところに四年間行っちゃいけないとか二年行っちゃいけないとか、そういうのがあった。今はそういうのはなくなって、事前規制がなくなって、再就職した後、役所にいろいろな働きかけをしちゃいけない行為規制に変わっているんですが、これは、あっせんをしなければ、再就職というのは本人の実力でいいというふうに政府として考え方を割り切ったということなんでしょうか。その辺についてのお考えをいただければと思います。

○稲田公務員制度改革担当大臣　縦割り行政の弊害を排する、そして省庁のゼッケンを外してもらうためには、各省庁が退職した後の再就職先もあっせんをして、そして、してくれるという保証があれば、常に出身省庁の方を向いて行政をする、そして、今言っている縦割り行政の弊害というのはなくならないんじゃないかという御指摘、私もそのとおりだと思います。そういう意味において、第一次安倍内閣では、公務員制度改革というのを非常に大きなテーマとして掲げている第一次安倍内閣において、公務員の再就職に関して、平成十九年の改正で、癒着につながりかねない行為、すなわち省庁のあっせんとか働きかけによる再就職を直接的に規制して、先ほど来議論があったように、監視体制、再就職等監視委員会も整備をしたところでございます。

公務員みずからが自分の能力を高めて自分の実力で再就職すること、それは禁止をしていないものだと考えております。

○松田議員　そういう意味で、先ほどの二つの設計思想のＡの方に、以前に比べてぐっと一歩近づいているなという感じがします。ただ、結果として、本人の持っている能力というのは、結局、自分がやってきた行政分野の能力ですから、どうしてもそれに近いところに再就職してしまうと、結果として天下りだと言って批判されるケースが非常に多くて、また、それを政治も気にして、あの人は、財務省の人が続いているからやめさせろみたいな圧力をかけるとか、いろいろな話があって、たまたまそういうめぐり合わせで行った人も同じいわゆる天下りという悪いことをしているというふうに見られてしまうというのは、ある意味で人材の活用の上でいいのかどうかという議論はあろうかと思いますけれども、その辺をこれからどうするかというのは大きな課題だろうと思います。

⑦　後藤祐一議員（民主）　平成２５年１２月４日　衆・内閣委

○後藤議員　再就職のあっせんに関して、一つ戻りまして、附帯決議の四番目、漢数字の四番目、ここで言う「刑事罰の対象の拡大」というのは、若干これは誤解しかねないので、現在、刑事罰というのは、いわゆる行為規制、やめた後の方がもともといた省庁の後輩なんかに何かやってくれというようなことをお願いした場合には刑事罰がかかりますが、ここで言っている意味というのは、いわゆる国家公務員法百六条の二に基づくあっせん、これに対して、あっせんをした場合に刑事罰を科すということについて検討するということだと理解してよろしいでしょうか、稲田大臣。

○稲田公務員制度改革担当大臣　国家公務員法第百六条の二第一項に規定するあっせん行為そのものを刑事罰の対象とすることに関して、議論がなされたもの と承知をいたしております。

⑧　松田学議員（維新）　平成２５年１２月４日　衆・内閣委

○松田議員　その上で、問題の一つは、自分の実力で再就職した人も、これは天下りと世間から見られているということで、そうなってくると、この設計思想に移行しようとしても、なかなかそれが進みにくいという問題があってしまって、こういう批判に対して、ちゃんとこれは実力による再就職だということをはっきりさせるためにも、私どもの提案しているのは、例えば、政府が再就職の援助をするということはもうしないとか、あるいは、あっせんに対しては罰則を設けるということを提案しているんです。

　これも検討ということにはなっているんですけれども、ただ、実際、まず今の状況についてなんですけれども、あっせんをしてはいけないというふうになっていて、あっせんをした人は懲戒処分の対象ということになっているんですけれども、ただ、自分の仲間の公務員に対して、自分の知り合いの企業の人に、あの人はあんたの企業ですごく役に立つと思うけれどもどうかねというようなことというのは、ややもすればしょっちゅう起こるようなことでもあるんですね。

　ただ、実際に今、この規制に違反していないということを明確に担保するというのはちょっと大変なことじゃないかと思うんですが、その辺は、実際、裏で結構そういうことがあるとかいうことはないのかどうか、それをどう担保されているのか。

　そしてまた、懲戒処分が既にあるのであれば、これを罰則に上げるということが、どうしてそんなに大きな問題、どの点に大きな問題があると考えているのか、御答弁いただければと思います。

○稲田公務員制度改革担当大臣　残念ながら、今回、三党合意の中に維新はお入りにならなかったんですけれども、それでも、前回の質疑等を通じて、先ほど御指摘になった公募の問題、また、今回の再就職あっせん規制についても、その中に今質問なさった趣旨が含まれているものというふうに承知をいたしております。

なぜ刑事罰をかけないのかということについては、犯罪として刑事罰で規制するというのは、やはりそう簡単なものではないというふうに私は考えております。刑事罰以外の手段をもってあっせんの抑止を図ることが本当にできないのか、また、他の刑事罰との均衡はとれているかなどを踏まえて、慎重に検討すべきであるというふうに考えております。

○松田議員　懲戒処分ですと、役所の中でなあなあでやっているんじゃないかという疑念の目で見られる可能性がありますが、さすがに、刑事罰があるとなると、再就職した人は、あれはやはり自分の実力で行ったんだというふうに、もっと世間から認められると私は思うんですね。だから、これは、やはりそういうふうな改革は考えた方がいいんじゃなかろうかということを申し上げたいと思います。

２　国交省事案関係

①　塩川鉄也議員(共産)　平成２５年１１月２７日　衆・内閣委（第２７回委員会で報告済）

○塩川議員　残りの時間で、天下りの問題をお尋ねいたします。

二〇一一年の七月と十月、この内閣委員会で、私は国土交通省の天下りあっせん疑惑の問題を取り上げました。国交省のＯＢからの告発に基づいて、国土交通省の前審議官の天下りあっせん疑惑について追及をしたわけであります。国交省は、この疑惑について調査委員会を設置しましたが、結論はいずれも白という判定で、この前審議官はその後、事務方のトップであります事務次官に就任をいたしました。

その後、この案件は再就職等監視委員会の調査を行う案件となりましたが、再就職等監視委員長にお尋ねをいたします。天下りあっせんなどの違反行為があったのかどうか、この点についてお答えいただけますか。

○羽柴委員長　お答えをいたします。

御指摘のとおりであります。当委員会は、海技振興センターの事案及び日本民営鉄道協会の事案、この二つの事案において、国土交通省の元職員が、在職中に国家公務員法第百六条の二第一項に違反する行為を行ったという事実を認定いたしました。その事実を本年三月二十六日に公表いたしております。

○塩川議員　ですから、黒という判定を監視委員会は行ったわけであります。

そこで、稲田大臣にお尋ねしますが、国公法にはあっせん行為違反などの行為に対する罰則はありませんが、こういったあっせん行為違反についてはどのような対処、処分を行うことになるんでしょ

うか。

○稲田公務員制度改革担当大臣　国家公務員の再就職に関して、平成十九年の国家公務員法改正により、癒着につながりかねない行為、あっせん、働きかけ等を直接的に規制するとともに、規制違反行為に関する監視体制を整備したところであります。再就職等監視委員会による監視のもと、現行の再就職規制を厳格に運用していくことで、天下りを根絶していきたいというふうに思います。

　今の先生の御指摘が、あっせん行為違反に対して刑事罰を導入すべきという御趣旨であれば、現行……（塩川委員「いや、そういうことじゃない」と呼ぶ）そういうことではありませんか。（塩川委員「現行がどうなっているか」と呼ぶ）はい。ということでございます。

○塩川議員　ですから、懲戒処分により対応するということですよね。（稲田国務大臣「はい」と呼ぶ）はい。

　そこで、国土交通省にお尋ねをいたします。

　この前事務次官が国公法違反行為に認定されたわけですけれども、国土交通省としては、この件についてどのような措置をとったんでしょうか。

○武藤国土交通省大臣官房長　委員御指摘のように、ことしの三月二十六日に、再就職等監視委員会より、元国土交通事務次官に国家公務員法上の再就職規制違反行為があった旨の調査結果が通知をされたところでありまして、まず、この結果につきましては真摯に受けとめているというところでございます。

　まず、当事者である元次官に対しましては、調査結果を受けて、同日、三月二十六日に、私の前任である官房長から調査結果を伝えた上で、今後は元職員としての再就職規制を遵守するように注意を促したところでございます。

　それから、委員会の方からは意見ということで、職員あるいは元職員に対してこの法規制についての周知を図るようにということで、それぞれ、職員、元職員に対する周知徹底を図ったところでございます。

○塩川議員　もうＯＢですから、ＯＢとして規制に係ることについて注意してねということを言っただけで、具体的な処分もないわけであります。

　これは、国土交通省はもともと建設省と運輸省が一緒になりました。この元審議官、前事務次官は運輸省畑の人でありまして、運輸省の方だけのいわば天下りを扱っているわけですよね。ですから、公益法人を含めたさまざまな団体に天下りをする、その場合の玉突きをする、その全体の設計図を描く、そういう立場で実際に行っていたということが、その一部であれ、その実態を再就職等監視委員会が認定したわけであります。そういう意味で、本当に構造的に行われているということが非常によくわかる事案でありました。

　要するに、処分もないというと、一言、注意してねと言うだけなんですよ。それだけでいいんですかということなんですが、国交省はそれ以上何もないんですか。

○武藤国土交通省大臣官房長　委員御指摘のように、懲戒処分につきましては、元次官は辞職をしたということでございまして、先ほども申し上げましたが、こういった内容について、職員及び元職員に対しまして、法律の違反はこういうケースだということについて周知徹底を図ったというところでございます。

○塩川議員　こんなので本当に天下りの問題が解決するのかと言わざるを得ません。

再就職等監視委員長にお尋ねをいたします。

私、先ほど申し上げましたように、二〇一一年のこの委員会での質問を通じて、国交省は二回調査委員会を立ち上げているんですよね。二回とも、調査をした結果、あっせん疑惑はなし、白という調査結果を出したわけであります。

再就職等監視委員会は、今回、前事務次官の違法行為を認定したわけですが、監視委員会の再調査において何か新しい事実を明らかにして、それをもって違法行為を認定したのか、それとも、国交省がこの間明らかにした、私なども質問させていただき明らかにした、そういう事実が、国交省の方は白としたわけですけれども、実際には白ではなくて黒だったということなのか、その点についてお答えいただけますか。

○羽柴委員長　お答えをいたします。

私どもの委員会は独自に調査をいたしました。その結果、御指摘のような、国交省の委員会の認定よりも、より詳しい、より突っ込んだ認定はいたしましたけれども、基本的な事実関係はそれほど変わっておりません。

それにもかかわらず結論が違ったのはどうしてかといえば、それはやはり、ある事実に対して法的な評価をする、国公法違反があったかどうかというのは法的な評価の問題ですから、法的な評価の点で私どもの委員会は国交省の委員会とは異なる評価をしたということが、結論が異なった大きな理由であります。

○塩川議員　つまり、二〇一一年当時の国交省の調査でも、曇りない目で見れば黒だということがわかったということだと思います。事務次官に昇進するどころか、もともと審議官が事務次官になっているわけですから、そのときに、審議官のときに行っていた行為ですから、昇進どころか、その時点で懲戒処分じゃないでしょうか。ところが、国交省は身内の判定を行ったために、事務方のトップが国公法違反者だったという前代未聞の不祥事になったわけであります。

前事務次官は、こういう違法認定に際して、心外な判断だ、私の発言は法律が規制しているケースに当たらないとか、法律に抵触しないように業務に当たってきたつもりであり、監視委員会の判断は心外だ、このようにマスコミの報道へのコメントを出しており、全く反省もないわけであります。

こういった、事務次官当時にも国交省のあっせん行為違反を繰り返した可能性が否定できないわけで、疑惑があっても、監視委員会で認定する前に退職してしまえば何の処分もないというのでは、抑止力も働かないんじゃないのかというふうに思います。

官房長官にお尋ねいたしますが、こういった、退職した後に不祥事が発覚した際に、過去の退職金の返還を可能とするような法改正なども行われたんですけれども、こういった前国交事務次官の違法

行為について、安倍内閣として、こういう違法行為を行ったトップ官僚をそのまま見逃すようなことを行うのか。この点について、何らかの対応が求められるのではないかなと思うんですが、いかがでしょうか。

○菅官房長官　御指摘をいただいています国土交通省の元職員による再就職のあっせんについては、先ほど再就職等監視委員会の委員長の御発言もありましたけれども、その調査によって国家公務員法に定める再就職あっせん規制違反行為として認定をされたわけであります。

政府としては、こうした事案を受けて、再就職等監視委員会において談話を発表し、各府省の大臣に対し、所属職員に再就職規制を再認識するなど、制度の周知徹底というものを命じたところであります。

今後とも、この再就職等監視委員会による監視のもと、不適切な行為を厳格に規制していくことで、再就職あっせん等を根絶し、再就職に関する国民の疑念を払拭していくことに努めていきたいと考えます。

○塩川議員　トップ官僚があっせん行為違反をしていても、何もないまま今日まで来ているということでは、私は、あっせん行為違反の実効性が問われているのではないのか。

もう一つ、あっせん行為違反の認定に重大な問題があるという点で、私が指摘をした天下りの事件というのは、あっせん規定違反については、海技振興センターの事案と日本民営鉄道協会事案の二つがありました。もう一つ、そのほかに日本水先人会連合会の事案もあったわけで、これについては違反行為は認められなかったとしているわけですけれども、監視委員長にお尋ねしますが、これは白ということだったんでしょうか、グレーなんでしょうか。

○羽柴委員長　お答えをいたします。

御指摘の日本水先人会連合会事案でありますが、私ども、規制違反があるのではないかということで調査をいたしました。最終的には、おっしゃるとおり、規制違反とは認定しておりません。

詳しいことは、なかなかここで申し上げることはできないことでございますけれども、違反があるのではないかという疑いは率直に言って残りましたけれども、最終的に、規制違反があると断定をするには至らなかった。その理由、さまざまな点がございますが、例えば、証拠の中で、関係者の会話が出てまいりますが、いわゆる伝聞証拠であったということがございます。おわかりのとおり、伝聞証拠というのは、やはりある程度、証明力が劣るものというふうに考えられます。そういったもろもろの問題点がございまして、最終的に、総合的には、規制違反ありという認定には至らなかったということであります。

○塩川議員　つまり、海技振興センターと日本民営鉄道協会の件は、録音のデータがあったんですよね。それに対して、この日本水先人会連合会は伝聞証拠とおっしゃったという、そこの違いというのが、結果として、一方は黒で、一方は黒にならない、疑いがあるという、グレーということになったわけであります。

私、これを見ても、このあっせん行為違反を認定するというのはなかなか難しいんじゃないのかな

と率直に思うんですけれども、監視委員長としてはいかがですか。

○羽柴委員長　私の今の立場からすると、はい、難しいですということは申し上げるわけにいきませんので、一生懸命やっております。

○塩川議員　　いや、つまり、私は、こういった天下りを根絶するという立場であるのであれば、そもそも、もともと事前規制だったものを事後規制にし、天下りの原則禁止からあっせんの禁止の規制へと変えてきたという経緯があるわけであります。

官房長官に最後にお尋ねしますが、やはり、あっせん規制の認定が難しいということを考えても、私は、天下りの根絶ということを考えるのであれば、国公法の改正ということであれば、天下りの原則禁止の復活、禁止規定を強化する、こういう方向こそ必要ではないかと思うんですが、官房長官のお考えをお聞かせください。

○菅官房長官　いろいろな経緯があって、現行の行為規制へと転換したところであります。この規制違反行為の監視体制として再就職等監視委員会が立ち上がり、そして国会同意人事を経て、委員会による監視体制のもとに現行の再就職規制を厳格に運用していくことで、天下りを根絶してまいりたいと思います。