

○柴山委員長 次に、山田美樹さん。

○山田(美)委員 自由民主党東京一区選出の山田美樹でございます。

本日は、質問の時間をいただき、心から感謝を申し上げます。

昨日、閣議決定がなされ、秋の臨時国会の重要テーマとなると言われております。国家公務員制度改革と国家戦略特区について、質問をさせていただきます。

私は、社会人としての生活の半分を霞が関で、半分を民間で過ごしました。霞が関から民間に転じたとき、官と民の間に大きな隔たりがあることに衝撃を受けました。物事が動くスピード感、顧客志向が生み出す質の高さ、極限までの効率化、民は官よりはるかに先を行っている、民間企業で当たり前なことをなぜ官にはできないのか、このままでは政府の政策は国民や企業から見捨てられてしまうのではないかと強い焦りが、私が政治を志した出発点でした。

公務員制度のあり方をめぐって、これまで長年にわたって議論が繰り返されてきました。二度の政権交代を経て、政治主導とはどうあるべきなのか、改めて問われています。政治家にとつて、霞が関批判は麻薬と同じです。官僚をたたくれば票がふえる。しかし、長い目で見て、行政と手を携えて仕事をすることができない政治家には、政治家としての未来はありません。

私は、昨年末の衆院選の大変苦しい戦いの中で、一言も霞が関批判を口にしませんでした。政と官、メディアを含めた終わりなき戦いをもういっかげんに終わりにして、前に進まなければなりません。日本の行政の長い歴史、日本を支えてきたたくさんの方々の中で、私は小さな小さな存在にすぎませんが、未来につながる改革の議論をしたいという切なる願いを込めて、きょうの質問に手を挙げさせていただきます。

最初に、内閣人事局が管理職となる前の公務員に対して行う人事政策についてお伺いいたします。

中央省庁の幹部職員の一元管理については、さまざまな意見の対立がありますが、その目的は縦割り行政の弊害の排除であることは、国家公務員制度改革基本法にも明記されているところであります。まずは、幹部職員に、各省庁に帰属するのではなく、内閣に帰属するのだという意識を持ってもらおうというのがそもそもの趣旨であったと承知しております。

しかし、公務員にとつて省庁への帰属意識が形成されるのは、むしろ幹部になる前の段階であり、既に採用段階から始まっています。現行の採用システムは、公務員試験の合格者を各省庁が割り合う仕組みになっておりますので、各省庁は、リクルーティングや面接の段階から、学生のロイヤルティーを醸成する、あるいはロイヤルティーを試すようなことを行わざるを得ません。

私自身の経験では、転機となったのは、課長補佐のころ、小泉政権下の内閣官房副長官補室で、霞が関の全ての省庁から集まった人々と同じ部屋で一緒に働いたときです。若手でしたが、自分は政府の一員であり、政権を支えているんだということを誇りに思いましたし、本省の経済官庁ではかかわることのなかった北朝鮮の拉致被害者問題のような案件にかかわることができたのは、貴重な経験でした。

かつては、一括採用という議論もありました。しかし、本人の希望と異なる行政分野に配属になった場合、モチベーションが下がるという問題や、総合職だけ一元化して専門職は各省ごとというわけにもいかないなどの理由で、最近では、一括採用は余り議論になっていないと伺っています。幹部候補生は、幹部になるまでに必ず一回は他省庁や地方への出向を経験させるといふ努力目標や、年次に合わせて省庁横断的な研修をするなどの取り組みも、これまで既に議論し尽くされてきた感があります。

内閣人事局になると、どのように今までもさらに踏み込んだ省庁横断的な政策が可能になるのでしょうか。内閣人事局が行う幹部候補育成の

具体策について、稲田大臣にお聞かせいただければと思います。

○稲田國務大臣 山田委員は、霞が関の経験、そして民間の経験に基づいて、今の貴重な立場に立たれて質問をされております。

そして、今、山田委員がおっしゃったように、この公務員制度改革が第一次安倍内閣で始まって、三度の法案が三度とも廃案になる、しかも、それが政局の具に使われたり、そして、あなたも公務員パッシングのように捉えられた不幸な歴史があるかと思えます。

私が、今回、公務員制度改革に臨むに当たって考えていることは、決して今御指摘のような公務員パッシングに陥ることなく、本心に優秀な限りの霞が関の人材、国家公務員の人材を、最大限に効果を発揮していただくこと。そして、今日日本は、今までの、かつてのように、省庁縦割りでの人事をや、省庁縦割りで人材戦略を練り、省庁縦割りで徒弟制度のような研修をして、全体として国が発展していくような状況ではなく、省庁を排して、もう政府一九となって人事をや、人材戦略をや、そして優秀な人材を育てていく、そういう必要があるという思いで、今回の改革法案を提出させていただいているところであります。

そして、今御質問の幹部候補育成課程についてでございますけれども、今回の改正では、基本法を踏まえております。先ほど一括採用の問題が提起をされておりましたけれども、改革基本法の制定過程の中で一括採用ということは見送ったわけですから、その基本法を踏まえて、将来の局長や審議官など、幹部職員の候補となる人材の育成に資するように、課長などの管理職員として、その職責を担うにふさわしい能力、経験を有する職員を政府として総合的に計画的に育成する仕組みとして、幹部候補育成課程を設けることとしたしております。

具体的には、内閣総理大臣が定める統一的な基準のもとで、各大臣が、一定の勤務期間後、本人

の希望と人事評価に基づき随時選定して、比較的若い年代から、内閣総理大臣による全政府的な研修、また各大臣による研修を受講させたり、他府省や民間企業、また国際機関等での多様な勤務経験の機会を付与したりすることで、幅広い視野、高い専門性やマネジメント能力を身につけていただくことといたしております。

また、育成課程の運用に当たっては、内閣総理大臣は、府省間移動についての調整のほか、各大臣に対して運用状況の報告を求めることができ、必要な場合には運用の改善等を求めることもできるとして、的確な運用を確保いたしております。

先生のように民間を経験された方にも、また霞が関に戻っていただいて、その経験もぜひ生かしていただきたいというふうに思っております。

○山田(美)委員 力強い御答弁、ありがとうございます。次に、幹部人事の一元化について質問をさせていただきます。

幹部人事の一元化については、かねてから根強い反対意見があります。数百人規模の人事を一元的に把握して、同じ基準で評価する難しさを指摘する声や、官邸が人事に介入すると、政治色の薄い地道な仕事に光が当たらなくなるという議論もあります。むしろ、実際に省庁間の調整に膨大な時間と労力をとられる公務員の仕事の現実を考えると、幹部人事が一元化されたら、本心に縦割りの弊害が減って、仕事が効率化されるのかというのが本質的な問題だと思っております。

省庁の縦割りを克服する手段として、これまでに、複数の省庁が絡む特命案件について、内閣官房や内閣府に担当室がつくられてきました。各省庁が人を送り込む、力の強い省庁が年次の高い人間を出してくる、案件によっては、省庁間の対立がそのまま内閣に持ち込まれるということも少なくありませんでした。今も内閣周辺には数多くの担当室がありますが、政権が直面するその時々

あります。

内閣人事局が主導して、幹部レベルで今までもりも踏み込んだ省庁横断的な人事が可能になるならば、三年、五年と経験を重ねるうちに、将来的には、本来その案件を所管すべき省庁に關係省庁の人材を分け隔てなく集めて対応することが可能になるのでしょうか。

その際、あわせて検討しなければならぬのが、能力、実績に応じた給与という問題です。努力した者が報われるべきという根本理念に給与面で対応できないのが公務員制度の悩みであり、若い世代やこれから公務員を目指す世代に希望を与えられない原因となっています。

特に、幹部クラスとなりまると、各省庁の中では、現実に、OBも含めて先輩、後輩の關係があつて、年次の序列に反するような給与政策は議論することさえ難しい中で、内閣人事局ならば、省内の論理を離れた客観的な立場から給与政策を推し進めることが可能になるのでしょうか。稲田大臣の見解をお伺いします。

○稲田国務大臣 今回、内閣人事局で一元化する幹部職員の数は、基本法に従って、審議官以上の六百八人規模といたしております。

これについては、委員御指摘のように、それだけの人事を一元化できるのかという懸念の声もあつたわけですが、やはり、今のさまざまな政府一九となつて取り組まなければいけない問題、例えばPPPなどもそうだと思いますけれども、それには省庁横断的な人材の戦略の策定と、そしてその実施が私には必要であるというふうな思つております。そういう意味からも、今回の幹部人事を一元化する改革というのは必要であると思つております。

そして、これによつて行政の縦割りの弊害を廃止して、省庁横断的な幹部の人事を実現するとともに、今委員が御指摘のような、年功序列にとらわれない、能力、実績に応じた給与支給を含む処遇が可能になるというふうな考へております。

第一類第一号

内閣委員会議録第二号 平成二十五年十一月六日

てくださいますよう、お願いいたします。

次に、民間人の幹部への登用について質問をさせていただきます。

私は、官と民での経験を経て、民間で働く若い世代が、アドバイザーではなく、当事者として行政に参画する仕組みが必要だと痛感しています。しかし、現状では、民から官への人材登用は、特に幹部レベルでは、諸外国と比較しても非常に限定的です。その背景には、霞が関の人事・給与システムの特殊性があります。

民間のエグゼクティブ人材の転職マーケットでは、個々人の報酬は、その人の経験や力量に応じて個々に決まります。具体的には、本人と雇い主が交渉して給与額を決める際に、前職での給与額がベースとなります。余人をもつてかえがたいような有能な方、その分野で第一線で活躍されている方ほど、民間では高い報酬を得ていますし、そういう人をいざ行政に連れてくるとなると、公務員の給与体系にうまくはめ込むのが非常に難しいという問題があります。

民間人を登用する幹部のレベルにもよりますが、例えば、局長級であれば、ある程度名誉職として、給与の額はそれほど問題にならないかもしませんが、より実務の比重が高い課長級のポストなどにビジネスの最前線で働く若い世代を起用したいと思つても、その世代は民間ではまさに稼ぎ頭であり、給与が大幅に下がることが、民から官への転職を躊躇うちよする理由になつてしまふと本気で思ふのならば、給与の問題は避けて通ることができない論点です。

とはいへ、外から来た人間が生え抜きで働いてきた人間よりも高い給料をもらうとなると、公務員のモラルダウンにつながります。まずは、公務員制度の中での実力主義の給与体系をしっかり確立した上で、公務員と民間登用の双方の整合性を持った給与政策を行つていく必要があります。

一つの省庁の中では解決できなかった問題も、

内閣人事局で、霞が関全体で取り組めば、弾力的な登用が可能になるのではないのでしょうか。民間のトップクラスの人材に行政で活躍してもらおう機会をふやすために、内閣人事局に何ができるか、稲田大臣のお考えをお聞かせください。

○稲田国務大臣 官民交流は大変重要なことだと思つております。基本法においても、内閣人事局において官民の人材交流の推進を行うというふうなことにされていることから、今回の改正では、採用昇任等基本方針に官民の人材交流に関する指針を追加することとしており、政府としても、官民の人材交流を一層推進することといたしております。

あわせて、官民人事交流法について、交流対象法人の拡大ですとか、さらなる人事交流の促進を図るための改正を行うこととしており、霞が関から民間に行つて、民間のそのノウハウをまた霞が関で生かしてもらつて、また、民間の方にも霞が関に來ていただいでそのノウハウを生かしてもらつて、というふうな、そういう双方の交流が図られる、拡大できるように工夫をいたしているところでございます。

今委員御指摘の給与の問題、もちろん今すぐ解決できる問題ではありませんし、また、国家公務員になることによつて非常にダイナミックな仕事ができるという側面もあろうかと思つていますが、霞が関が国民に信頼される開かれた組織となつていくためには、官民の人材交流の促進は極めて重要な課題だと思つておりますし、今回の改正が実現することで、例えばNPO法人との間で人事交流が行われることも想定をされて、社会全体として公を担う環境が整つていく、公のために尽くしたいという民間人が霞が関に來ていただくということなども期待できるのではないかと思つております。

○山田(美)委員 ぜひ、新しい組織のもとで官と民の交流がさらに進むことを期待したいと思います。内閣人事局の具体的な組織運営についてお伺い

します。

先ほど申しましたとおり、官邸主導が進むにつれて、内閣官房、内閣府に数多くの機能が集中してきましたが、内閣という看板を掲げただけでは、縦割りの弊害をなくすどころか、むしろ事務の複雑化を招く結果となるのは、前政権での国家戦略局が示してくれたとおりです。

今回、新しく設置が検討されている内閣人事局は、総務省や人事院などの關係省庁から機能と人員を移転し、新聞報道によりますと、百人を超え大所帯となると言われています。

人事局の職員は、発足から数年間はそれぞれの省庁からの出向で、二年たつたら本省に戻るといふことになるのでしようが、内閣で人事をつかさどる人間が何々省出身というのにも違和感がありますし、かといつて、新卒を内閣人事局プロパーの職員として育てるといふのも、人事や組織管理という職務の性質に鑑みると、そぐわないように思ひます。

他方、ヒューマン・リソース・マネジメント、人的資源管理は、企業の組織管理においても、経験の蓄積が非常に進んでいる分野です。個々人の職務能力やポテンシャルを定量的に分析する手法や幹部レベルの能力開発など、民間の知見を生かしていくべきだと考えます。

内閣人事局の長期的な人事構成、組織運営のあるべき姿と、民間の知見を生かす方策について、お考えをお聞かせください。

○稲田国務大臣 今回の公務員改革の一つの大きな目的が、まさに省庁の縦割りの弊害をなくす、何々省出身という省益のために働くのではなくて、国家国民、国益のために働く公務員組織をつくることであると思つております。

政府一体となつた人材戦略を練る、そのための内閣人事局が、今御指摘のような、省庁から來られて、その省庁のゼッケンをそのまま引き継いで内閣人事局で働いて、また省庁に戻るといふことは全くイメージしていませんし、そういうことをなくすために今回の人事局をつくるわけでありま

例えば、今私のもとにある国家公務員改革を進めるための事務局も、まさしく各省庁から来ていますけれども、全てゼッケンを外して、時には、親元に帰ると、何しに来たんだと冷たい目で見られるながらも、国益のためにこの改革を進めようというところで、機能が移管される省庁からも来ています。

そういう本当の意味での国益のために働く官僚をつくるため、そしてそのための組織になるよう、民間のノウハウ等も生かして組織の運営等にも当たっていきたく思っております。

○山田(美)委員 ぜひ稲田大臣の強いイニシアチブに期待をしたいと思います。

最後に、アベノミクス第三の矢の柱である国家戦略特区について伺います。

東京を世界で一番の町にしたいという言葉は、去る六月の東京都議会議員選挙において自民党が掲げたスローガンです。

私は、社会人になってからニューヨークや上海、ロンドンで暮らしたことがありますが、整備された町、正確な交通機関、誠実な公共サービスなど、東京の暮らしやすさは世界の大都市のどこにも負けないという確信を持っています。東京には世界からビジネスを呼び込むことができるポテンシャルがある。その障害になつていくのが、高い法人税率とさまざまな規制です。

アベノミクスの成長戦略の柱となる国家戦略特区は規制改革に主眼が置かれていますが、税制措置はどのようなものになるのでしょうか。

前政権のときに、国際戦略総合特区として定められた東京都のアジアヘッドクォーター特区では、特区エリアに新規設立される対象法人は、法人所得控除二〇%と法人事業税の減免で、通常なら三〇%の法人実効税率が二六・九%まで引き下げられましたが、依然として上海、ソウル、シンガポール、香港に比べると高い水準です。また、対象となる法人が行える業務は、統括業務または研究開発業務のいずれかのみで、営業業務が行えない、エリア外に事務所を置いた場合は税の減免

の対象から外れてしまうなどの厳し過ぎる制限のために、東京都が外国法人二千社に誘致を試みたく、将来東京に進出する考えがあると答えたのは百三十社にすぎず、実際に誘致に至ったのはたった二件にとどまっていると伺っております。仏つくつて魂入れずとはまさにこのことです。

新しい国家戦略特区は、ビジネスを行う者にとつて本当に意味のあるものであつてほしいという期待が高まっています。ビジネスの世界はスピードが勝負です。七年後の東京オリンピックを視野に入れて、私たちは今、勝負に出なければなりません。国家戦略特区における税の取り組みについて、新藤大臣のお考えをお聞かせください。

○新藤国務大臣 私たちがこの国家戦略特区のコンセプトを立てるときにまず総理から御指示いただきましたのは、我が国の経済成長戦略のなかめとなるような、そして象徴となるような特区をつくろうではないかということでした。

そして、その中で私どもが掲げましたのは、大胆な規制緩和と税制措置をもつて世界で最もビジネスのしやすい環境をつくらうではないか、それをよく、こういうことにいたしました。

そして、まずは国会に法案を提出させていただきます。各事業者からの御提案の中にある規制緩和項目を各省と調整いたしました。今、十六項目ほどは実現が可能ということになったわけです。

加えて、税制の方につきましては、これは与党の税調プロセスが必要ですので、年末の税制改正に向けた作業、これを同時並行で進めておりますから、その時期が来ましたら、そちらの方も整理をして出せる、実施できるようにするとうふうに思っております。

何よりも、特区という特別な区域で、まず、そこでどこまでできるか試してみる、それで、その効果をはかり、よいものは全国展開をすればよいし、また、問題があるものは修正をしなければいけないということをごいまして、いざにしてい

新しい経済を開くための取りかかりにしたい、このように考えております。

○柴山委員長 山田さん、質疑の持ち時間が終了しております。

○山田(美)委員 はい。

日本が世界で一番の国になれるように、私も力を尽くしてまいりたいと思っております。

質問を終わります。ありがとうございました。

○柴山委員長 次に、與水恵一君。

○與水委員 公明党の與水恵一でございます。本日は、質問の機会を与えていただきまして、心より感謝を申し上げます。

まず、早速質問に入らせていただきます。

私からは、日本における個人情報保護体制の整備について聞かせていただきます。

今日、日本、このIT社会の中にあつて、ビッグデータあるいはパーソナルデータをいかに有効に活用していくか、それが国家の繁栄と発展の大きな鍵を握ると言ってもいいのかな、このように感じしております。その上で、データを活用するためには、個人情報保護の確保をしっかりと整えなければ、それがなかなか思うように進まない、そういった現実があると思っております。

残念ながら、先ほど視察に行つてこられた委員の皆様が話しておられましたけれども、EU諸国に比べると、個人情報保護に対する脆弱さというものがまだ日本にある。例えば、EUの会社から個人情報をお日本の方に送ろうとしたときに、やはりその差があるがゆえにデータのやりとりには制限がかかっている、こんな現実もあると思うのでございます。こういった問題に対しまして、しっかりと今、IT戦略本部の方で個人情報の保護に対する検討を進められている、このように聞いておるところでございます。

また、さきの法案で、マイナンバー法案が通りまして、特定の個人情報に対してのそういった管理は進められる方向にはなつていっているんですけども、例えば災害が発生したときなんかは、個人の基本的なデータと医療のデータ、これがもし一致

していた場合に、その個人が違つてどこかに避難をされた、その個人番号によつて医療データがしっかり出せれば、どんな薬が必要なのかとか、どんな治療を受けていて、何があればその方の命が助けられるか、そういったことに対してスピーディーに対応できる、そんな現実も生まれるのかなというふうに考えております。

そういう意味では、個人情報の保護というのは、識別番号を複数化していくことが、そこに意味があるのではなくて、保護、例えば情報を取り扱う管理者の制限とか管理をしていったり、あるいは情報のレベルに応じて多層化しながらそこにセキュリティをしっかりとつけていく、あるいは情報の不正なやりとりがないかどうかをしっかりと監視体制を整えていく等の、そういったきちっとした体制を整えていくことが、今後の日本のデータの管理をして活用につなげていくように感じしております。

そういう意味で、国民の生命と財産を守る、また、これからのパーソナルデータ等の有効活用によつて国家の繁栄と発展を進める上で、IT戦略本部としての個人情報の保護の整備に対する考え方が方針等についてお聞かせ願えますでしょうか。

○後藤田副大臣 委員御指摘のように、パーソナルデータの利活用、これについての御理解もいただく一方で、やはり個人情報に対する保護、監視ということの重要性を委員おっしゃられたと思います。

ただいま、現状、我々内閣府としての認識でございますが、まず、パーソナルデータの利活用、これを進めることは、新事業、新サービス創出を促進する重要な取り組みであるという認識をしております。一方で、委員御指摘のように、ICTが飛躍的に進歩して、個人に関連した情報の蓄積量というものが急速に拡大しております。その中で、消費者意識の変化、データの扱い方の変化、企業活動の委員おっしゃられたグローバル化、このような環境変化に伴う個人情報保護も含めた課