

2010年6月10日

2010年6月定例県議会原稿

熊本県議会議員

濱田大造

- 1、県職員の再就職について
  - (1) 県出資団体への再就職について
  - (2) 社会的な公正さについて
  - (3) 採用について
- 2、一括交付金制度について
- 3、陳情窓口一元化の影響とその改善について

民主・県民クラブ 熊本市選出・民主党の濱田大造です。今回で5回目の質問となります。この機会を与えて頂いた先輩議員・同僚議員に感謝し、質問に入りたいと考えます。

#### 1、 県職員の再就職について

民主党は、税金の無駄遣いの排除、または天下りの禁止を掲げております。税金の無駄遣いに関しては、政府・与党による事業仕分けが話題に上りました。ご承知の通り昨年末に第一弾の事業仕分けが行われ、4月・5月に第二弾、第三弾の事業仕分けが行なわれました。この流れは、各都道府県にも広がっております。例えば、民主党京都府連においては、15人の民主党府議の手によって、事業仕分けが行なわれました。京都府では、事業仕分けの結果、議会と執行部との間にそれまでになかった緊張感が生まれたとのことでした。

いま、多くの都道府県の民主党県連で事業仕分けの検討が行なわれようとしています。しかし県の事業数は3000を超えており、県レベルで事業仕分けをする場合、ある一定の人的パワーが必要となります。残念ながら民主党熊本県連に所属する県議会議員は2名ですので、事業仕分けに関しては、来春の統一地方選挙以降の課題になると考えております。

そこで、私にできることは何なのかを考えました。そして、たどり着いたのが、天下り問題でした。現在、政府・民主党では、国家公務員の天下りを全面的に禁止する新しい人事制度を構築中です。天下りをなくしていくには、事業仕分けなどによる無駄の排除や税金の使い方  
の再検討によって極力天下りのポスト自体をなくしていく努力と同時に、事務次官制度というこれまでの人事制度・慣例そのものを大きく変えていく努力が必要だと言えます。

そして近い将来、無駄の排除、天下り禁止といった政府・民主党の方針は、少なからず地方行政にも影響を与えることになろうかと考えられます。

また、政権交代以降、民主党熊本県連には、様々な方面から県の天下り問題に関して調査して欲しいとの要望が寄せられておりました。では、熊本県には一般的に言われているような天下りが存在するのか、しないのか。問題はあるのか、ないのか？私は、その実際のところを知りたかったわけです。そういった極めて素朴な疑問が、今回の質問の出発点となっております。

以下、報告も兼ねての質問にしたいと考えております。

まず、県の天下り問題の基礎的な事柄に関しては、県総務部人事課からヒアリングを受けました。最初に解かったことは、県職員の間では、「天下り」という言葉を使用していないという事実でした。天下りとはあくまで俗称であり、また、県職員の再就職を国の場合と同列と見なし「天下り」と決め付けるのも失礼なことです。それ以降は、この問題を県OBの再就職問題と呼ぶことにしました。

熊本県で最も大きな組織は、県行政機構だと言えます。知事部局・教育・警察まで入れると約2万3000人が働く巨大組織になります。調査の対象を警察、教育行政まで広げますと、あまりにも広範囲となるため、今回の調査は知事部局に限定しました。知事部局で働いていた県OBの再就職はどのように行なわれているのか？

県OBの再就職は、大きく分けて3つのパターンが存在します。

1つ目は、県出資団体へ再就職するパターン

2つ目は、県庁へ再就職するパターン（県庁では県庁用語で再任用という言葉を使っています）

3つ目は、民間企業およびその他の団体へ再就職するパターン

県議会議員が、政務調査の範囲で調査することが可能なのは、2つ目までのパターンとなります。つまり政務調査の対象は、県出資団体と県庁への再就職者であり、民間企業への再就職者または県の補助金は降りているが出資はされていないその他の団体への再就職者は調査の対象外となります。ちなみに平成21年3月31日の退職者は233人で、内14人が県出資団体へ再就職、30人が県庁へ再任用を果たし、189人が民間企業もしくはその他の団体への再就職を果たすか、もしくは完全に引退しております。

今回の質問では、巨大艦隊とも言える県行政機構の中でも、知事部局管理下の県出資団体への調査を基本に話を進めて行きたいと考えます。

#### (1) 県出資団体への再就職について

少なくともこの3年間、県議会本会議場で県職員の再就職問題が議論されることは、ほとんどありませんでした。そしてこのテーマはかなり奥が深く、ヒアリングを受けても分からない部分が相当存在することが分かりました。ゆえに政務調査の範囲内で自ら現地調査を行なうことにしました。何を調べるにしても、百聞は一見に如かず、であります。

現在、知事部局が管理する県出資団体は43団体あります。そして、県の説明によれば、その内29の団体に県のOBが再就職しているとのことでした。その実態はどうなっているのか？

今回の調査では、29の団体すべてを訪問しました。訪問するに際しては、効率を考え、対象となる29団体にあらかじめアンケートを送付し、主に聞きたいことを知った上での聞き取り調査と致しました。調査機関は5月19日から27日までの実働計7日間。結果、29団体43人からアンケートを回収することができました。

アンケートの質問事項は以下の通りです。

1、県OBの再就職は、一般的に言われている【天下り】だとの認識はありますか？

ある／ない　その理由：

2、再就職先への紹介は、どのような経緯のもと行なわれたのか教えてください。

3、県庁退職時の役職、現在の役職そして現在の年収、退職金の有無を教えてください。

また、その年収は適正だとお考えですか？その理由をお聞かせ下さい。

4、再就職先には何年お勤めの予定ですか？

その後の予定は？ 別の団体への再々就職・わたり行為はありますか？

5、再就職に際しては、社会的な公正さが担保されていましたか？

担保されていた／されていなかった　その理由：

6、ポストを公募にする予定はありますか？

ある／ない その理由：

以上6つの質問を行ないました。これらの質問から以下のことが分かりました。

1、天下りだとの認識はありますか、との問いに対しては、43人中4人が天下りの認識があると答え、28人がないと答え、11人が分からない、と答えました。

2、再就職の経緯としては、43人中30人が県からの紹介で、9人が所属部局からの紹介でした。その他が1件で、無回答が3件でした。

3、43人のすべてが県庁退職時に課長補佐級以上のOBで占められていました。内訳は部長級が16人、次長級が16人、課長級が7人、課長補佐が4人でした。団体によって役職名は変わりますが、役員および役員級の役職は、ほぼ次長級以上の経験者で占められることが分かりました。

また年収に関しては、1000万円以上が2人、700万円台が1人、600万円台が3人、500万円台が9人、400万円台が9人、300万円台が10人、200万円台が4人、100万円台が3人でした。また、退職金は43人中7人と答え、1人が不明で、残りはない、と答えました。

補足説明としては、年収0円は2人いましたが、他の団体と役職を兼務していました。年収200万円台4人の内1人は、非常勤の専務理事でした。また、年収100万円台3人の内2人は、他の役職を兼務しており、この2人は合算すると年収は約700万円を超えていることが分かりました。年収100万円台のあと1人は、非常勤の監査役でした。

県人事課の平成21年7月1日の調査によりますと、43団体の常勤の役員そして職員の平均年収は約445万円となっておりましたが、今回の調査でもほぼ同じ結果が出ました。また、その調査によると、43団体中8団体で退職金が出ていました。

4、再就職先への勤務期間は、1年間で1人、2年間で5人、3年間で23人、4年間で5人、5年間で2人、6年間で1人、7年間で1人でした。また、天下りを繰り返す通称 わたり行為は、熊本県においては無いと考えて差し支えないことが分かりました。

補足説明として、現在、共済年金の満額支給開始年齢が、退職者の生まれた年によって違う

状況があります。昭和24年4月2日生まれ以降の退職者は65歳が共済年金満額支給開始年齢となっており、60歳の定年からタイムラグが5年となります。県OBからは年金満額支給開始までの再就職先への在籍を望む声が多く聞かれました。

5、社会的な公正さに関しては、43人中32人が担保されていたと答え、11人が分からないもしくは無回答でした。

6、ポストを公募にする予定に関しては、43人中40人が予定はないと答え、3人が分からないもしくは無回答でした。

以上が、アンケート調査にて判明したことであります。

ちなみに、県人事課が把握している県出資団体へ再就職した県OBの人数は昨年度29団体で66人でした。今回回答を寄せたのは43人です。この数字の違いは、今回の調査が年度をまたがった調査であること、および県庁を退職して1年間無職だった県OBが、県出資団体に再就職した場合、県出資団体側の多くが、県庁経由の再就職とは見なさず、調査の対象外と判断したことなども理由として考えられます。

今回のアンケート結果は、匿名という条件のもと、すべての情報を県人事課に提供しております。県出資団体の分析、円滑なる人事制度にご活用下さい。

そして質問です。

今回の調査で、29団体43人の再就職者は、事実上何の競争もないまま、再就職先をあてがわれている事実が判明しました。そして、県庁在職時に次長級以上の役職者が、かなり優遇されている事実も判明しました。しかし、同じ部長経験者でも年収1000万円を超える方もいれば400万円台の方もいることが分かりました。現行の県出資団体への再就職は、ポストの単なる順送りとなっているため、このような現象が起きるのです。

また、現行の人事制度では、どこに再就職できるかは、その人の運次第であることが分かりました。また、私の元には、現役県庁職員もしくは県のOBから出世をした県庁マンのみが優遇される現行人事制度を何とかして欲しいとの要望が届いております。また、県出資団体の定款には、定年を迎えた県OBを役員もしくは職員として迎えなければならない、といった規定はございません。29の団体には、慣例として、県庁OB以外は再就職できていません。

県は現行の県OBによる県出資団体への再就職を、どのように考え、何を問題と見なし、何

を改善点と考えるのか、お答え下さい。総務部長にお尋ね致します。

.....  
.....

## (2) 社会的な公正さについて

今回の質問の狙いは、県OBの再就職に際して、【社会的な公正・Social Justice】が存在するかどうかにあるのだと考えております。私は、県OBの再就職先の年収を知りたいわけではありません。年収が高くても社会的な公正さが担保されていれば、批判が起こるはずもありません。社会的な公正さが担保された上での能力・職能に応じた適正な報酬に対しては、批判は当たらないのです。しかし、再就職先の年収が低くても、社会的な公正さがなければ、批判は起きることになります。

県OBの再就職問題の調査が進むに連れ、現在3つの批判が存在することが判明しました。

1つ目の批判は、県職員自体から寄せられる批判です。例えば、事実上、県で出世した人しか県出資団体への再就職ができないこと。再就職から漏れた職員は県への再任用で係長の下で耐え忍ぶこと。つまり元上司が部下の下で働く職場環境があります。

2つ目の批判は、県出資団体のプロパー職員から寄せられる批判です。例えば、県出資団体の役職を、県OBの天下り先として活用しないで下さい。また、どうせ送り込むならやる気のある現役の県職員を派遣して下さい、等の批判が寄せられています。

3つ目の批判は、県民から寄せられる批判です。例えば、県職員は、出資団体への再就職にしろ、県への再任用にしろ、恵まれているね、といった声。60歳を超えて年収400万円以上なんて、そんな職、熊本県では探してもないこと。税金を舞台に県職員でルールを作っ  
てなんぼしよっと、といった声等が寄せられています。

県は、少なくとも大別できるこれら3つの批判に対して説明していく必要があると言えます。

そして質問に入ります。

蒲島県知事にお尋ね致します。残念ながら熊本県の再就職に関する人事制度は【社会的な公

正・Social Justice】が担保されているとは言い難い状況下にあるように思います。述べました3つの批判に対しても答えられない状態にあります。長い年月を掛けて県庁側の人間が、自分達に都合の良いルールを作って、ポストを温存しているだけとも言えます。

知事は県OBの再就職に関する人事制度どのように考え、今後どのような対処策、改善策を考えているのかお聞かせ下さい。また、述べました3つの批判に対してどのように説明するのかお聞かせ下さい。

.....  
.....

### (3) 採用について

県は県OBの再任用制度を平成14年度から本格的に導入しました。そして導入から8年が経過します。過去5年間の新規の再任用者数は、平成18年は6人、19年の15人、以下32人、30人、そして平成22年4月の36人となっております。これはあくまで新規の再任用者の数です。この数に任期更新者を加えますと、再任用職員数は平成18年の17人、以下20人、46人、65人、そして平成22年4月の77人となっています。つまり、増加傾向にあります。

一方、新規職員の数、平成18年の70人、以下58人、58人、41人、そして平成22年の58人でした。この新規職員の人数は、大卒・高卒・専門職が含まれております。ちなみに平成21年の大卒の事務職はわずか10人の採用でした。いまや県庁へ入ることは、至難の業とも言える状況にあると言えます。

ご承知の通り、本県では、再来年の平成24年の春に政令指定都市が誕生する予定となっています。既に学生の間では、ほとんど通らない熊本県庁の試験を受けるのより、安定的な合格者数を出し続けている熊本市にあらゆる意味で可能性・魅力を感じ、多くの受験生が熊本県より熊本市を選択するという状況が出てきております。昨年度は本県土木科において受験生の定員割れという事態も生じております。

そして質問です。

本県の均衡ある発展のためには、人材こそ全てとも言えます。政令指定都市が誕生すると、基本的に熊本県は、熊本市以外の仕事を担うこととなります。それに応じた新しい採用方針・新しい人事制度の構築が急がれることは言うまでもないことです。時代の変化に敏感な

学生に対しては、より明快な採用方針や人材育成方法そして納得できる人事制度の説明が必要と言えます。

新人採用、県職員の再任用、そして民間からの中途採用と何れもそれぞれの課題がありますが、県は今後どのような方針の下、人材の採用を進めていくのか、これまでの問題点を踏まえて、総務部長にお尋ね致します。

.....  
.....

ありがとうございました。

県職員にはかなりの可能性があると言えます。私の元には、県職員から、この度、副市長を命ぜられました。もしくは、町の助役を拝命しました、といった着任を伝えるハガキが届きます。どれもやる気がみなぎっていることが伝わってくる内容のものばかりです。また、出世するだけが県庁マンの生きる道でもありません。県民とともに生きる県庁マンも多くいます。

県庁で働く意味、つまり、公のために生きるということをどう伝えていくか。それが問われています。

.....  
.....

今回の調査では本当に多くのことが判明したと思います。

しかし、残念ながら県OBの民間企業への再就職や県から補助金は出ていても出資はしていない為、調査の対象とはならなかった団体に関しては、未だ何も分かってない状態です。今後の課題だと考えております。

また、県OBからは、再任用制度には未だ多くの不備があるとの指摘が寄せられました。不備があるからこそ、課長級以上はほとんど再任用制度を活用できない状態であること。また、再任用制度を円滑に活用したいなら、県OBがその専門性を活かせる職場を創設するのもひとつの方法であること。例えば土地収用や滞納税金の回収を専門に取り扱う再任用者だけの専門部署の創設などを促す、そんなアドバイスも頂きました。

また、県出資団体に関してですが、43団体中、既に14団体は県OBの受け入れを止めています。その14団体はプロパー社員が育ち、組織として自立できたと考えて良いわけです。今回の調査対象となった残りの29団体も、県からの自立を目指すべきであります。

今回の調査で分かったことは、県出資団体への県OBの再就職は、給料の額に関係なく、やはり【天下り】であったという事実です。再就職先のポストを得るのに、そもそも何の競争も存在しないし、つまり県OBはただポストを待てば良いだけの状態でした。職を得るのに試験はおろか面接さえありませんでした。そして県OB以外は、決してそのポストに就けないう、という不公平な寡占状態がありました。社会的な公正さ・Social Justiceなんてどこにも見当たらない状態だと言えます。

県出資団体に関して言えば、先ずプロパー社員を育て、プロパー社員が役員になれる職場環境の構築を第一に考えるべきです。それができない団体は、将来的な廃止を含め、事業見直しを考えるべきです。また、県職員のみが独占している天下りポストは、公募などの方式を取り入れ、広く人材を集めるべきと考えます。

つまり、これまで官が独占してきた領域を県民に開いていくこと、県民に選択肢を提供すること。そうすることによって、社会的な公平さを手に入れることが可能になるわけです。そこに民主党が提唱する「新しい公共」があると考えております。それさえできていれば、結果的に県職員がポストを占めることになっても、不公平感は解消され、批判は生じないことになります。

県には適切なる対応・改善をお願いしたいと考えております。

.....  
.....

## 2、一括交付金制度について

政府・民主党は、地域主権国家の確立へ向けて一括交付金の制度設計を進めております。平成23年度から一括交付金制度の本格運用が始まる予定です。

一括交付金制度導入の目的は、政府・民主党が提唱する地域主権国家を確立するため、国から地方への従来の「ひも付き補助金」を廃止し、基本的に地方が自由に使える新たな交付金制度にすることにあります。また、地方の自由度が増すことによって、陳情行政も減り、行政のスリム化も進むと考えられております。そしてこの新制度を導入する為には、当然のことではありますが、現行の補助金、交付金制度等を改革する必要があります。

では現行の地方向け補助金等の予算はどうなっているかと言いますと、

平成22年度の国の地方向け補助金等の予算額は、一般会計18.7兆円、特別会計2.3兆円の合計21.0兆円となっています。2.1兆円の内訳は、社会保障関連予算が14.8兆円、文教・科学振興関連予算が2.3兆円、公共事業関連予算が3.1兆円、その他予算が0.8兆円でした。

平成22年度のこの地方向け補助金等の予算2.1兆円は、対前年度当初予算に比べると、プラス1兆4877億円の増加、プラス7.6%の伸びとなっています。増加の理由としては、社会保障では、子供手当や母子加算の復活が、そして文教・科学振興予算では高校無償化が主な理由となっています。

そして地方向け補助金の中では、公共事業予算のみが、前年度に比べマイナス約7000億円の減少・マイナス約18.5%の減少で3.1兆円となりました。

政府・民主党が鳴り物入りで提唱しておりますこの一括交付金制度は、現在の議論においては、社会保障と義務教育関係予算は対象外となっています。つまり、このまま議論が進みますと、地方向け補助金等の中で一括交付金の対象となるのは、減額された公共事業費3.1兆円のみであり、熊本県の場合、わずか355億円という話になります。

これでは、ほとんど改革の意味をなさないのではないか？という意見が民主党内部からも出ております。そこで現在、政府・民主党では各都道府県の政策担当者を通して、一括交付金に対する地方からの提言を募っております。

そして質問です。

ひも付き補助金がなくなった場合、本県が使いやすいと考える一括交付金のあり方とは、どのようなものなのか？また、一括交付金の括り方は、公共事業予算だけでよいのか？社会保障・義務教育関連予算の中にも一括交付金とした方が妥当と思われる領域はないのか？地域主権国家を実現するにあたり本県が考える一括交付金のあり方とはどのようなものであるべきなのか？

企画振興部長にお尋ね致します。

.....  
.....

ありがとうございました。

頂戴いたしました提言ご指摘は、必ず政府与党に届けたいと考えております。

### 3、 陳情窓口一元化の影響とその改善について

昨年の政権交代後に導入されました陳情窓口の幹事長室への一元化は、少なからず本県へも影響を与えたと言えます。

ご承知の通り6月2日にまさかの鳩山総理の辞任。結果、鳩山内閣は8ヶ月しか持ちませんでした。そして4日に菅直人新首相が誕生しました。同時に幹事長も交代しました。この陳情一元化は、小沢前幹事長が導入したルールです。また、菅直人新総理は、小沢前幹事長が廃止した党の政策調査会の復活も宣言しており、枝野新幹事長と玄葉政調会長の下、この一元化ルールは大きく見直される可能性がでてきております。

これに先立つ5月7日に民主党・党本部で、各都道府県の政策担当者が集う会議が行なわれました。その会議では、これまでの陳情窓口一元化に対する検証報告とその改善をどのように行っていくかが話し合われました。

会議では、2009年度中に全国から幹事長室に寄せられた陳情・要望件数は約7500件に上ったこと。内訳は、企業団体から750件、組織からは6750件であったこと。また副幹事長以上が面談した件数は1500件、要望書のみ受付は6000件であった、との報告がなされました。

ちなみに、このうち民主党熊本県連に寄せられた陳情・要望の数は、陳情一元化ルールの始まった昨年11月から今年3月末までの5ヶ月間で計188件。4月以降を足しますと現在までに合計217件となっております。

また、民主党熊本県連では、受け付けました陳情・要望に関する情報を、県連のホームページで公開しております。情報とは、その内容、団体名、県連受付日、本部提出日、本部回答日、回答内容に関して、です。つまり私達は、権力の濫用の防止には、情報公開の徹底が必要だと考えるのです。

この陳情窓口一元化導入の目的としては、政官業癒着の排除と利益誘導型政治からの脱却、または霞ヶ閣詣での一掃、国の行政刷新と地方行革への寄与、そして透明性・公平性の確保、等がその目的として掲げられました。

この陳情一元化が導入される以前は、この国では、どの業界・団体が、どの政治家に対して、何を陳情したのか、そしてその陳情の結果、その業界・団体に対していくらの補助金・税金が投入されることになったのか、に関しては、ほとんど分からない状態にあったと言えます。そして、この国では、いわゆる族議員化がかなり進んでいたとも言えます。ですから、同じ党に所属していても族議員同士の縄張りがありますので、陳情に関する情報は議員間で共有化されることはほとんどありませんでした。そして情報公開も進んでいませんでした。

政権交代を契機に、これまでの陳情・要望のあり方をリセットする意味を込めて、陳情一元化が導入されたとも言えます。しかし、この制度は権力の一極集中をもたらし、一步間違えば、権力の濫用を招くとの指摘もなされております。また、陳情一元化の下でも族議員化は進むとの指摘もあります。どんな制度も完全なものとはならないのです。

今回のこの質問では、この8ヶ月で陳情窓口一元化は、何をもたらし、何が問題点で、今後どうあるべきなのか、を考えてみたいのです。そこで今回の質問にあたり、県企画課の協力の下、各部局担当者から陳情一元化ルールについての意見・要望などを尋ねました。集約された主な意見は以下の通りです。

先ず幹事長室関係では、

- ・ 幹事長室に面会を申し込んだ場合、回答が返ってくるのに時間が掛かる。
- ・ 幹事長室との面会時間は、「幹事長室 → 県連 → 県庁 → 東京事務所」という流れになるが、幹事長室から東京事務所へ直接連絡が入るケースがあった。対応にばらつきがあると、東京事務所と県庁の情報共有がスムーズにいかない事態となる。

政務三役関係では、

- ・ 党本部からの連絡がなく、省庁とのアポイント取りが中々進められないことがあった。
- ・ 総務省、国土交通省などは面会時間が要望前日の夜にならないと決まらないため、事前準備の時間がなく、毎回対応に苦慮している。
- ・ 非常に気疲れする制度である。
- ・ 事柄によっては、県連が了解したら、党本部のヒアリングを省略できるなどの措置をお願いできないか。

ルール全般に関しては、

- ・ 本省事務方への要望を行なうことが困難となったため、国との情報交換がやりづらくなった。
- ・ 県連を通すとといった余分な仕事が増えた。

以上の様な意見が県庁職員から寄せられました。寄せられたご意見は、党本部に届け、陳情・要望受付の改善につなげたいと考えております。

そして質問です。

以上の議論を踏まえ、民主党が唱える地域主権国家に相応しい県が考える陳情・要望のあり方とはどのようなものであるか、企画振興部長にお尋ね致します。

.....  
.....

ありがとうございました。

地方の声を届けて行きたいと考えます。

以上で、通告通り今回の質問を終了します。ご清聴に感謝します。ありがとうございました。

.....

以下は昨日の質問に対する各答弁です。

蒲島知事の答弁は、なんと12分も続いたのである。

知事の答弁を聞いていると、【現場を知らないとそんな答弁に陥ってしまうのね】、と言った程度の感想がわいた。マスコミ諸氏は、そこのところをよく知っており、すべてのテレビ局とほぼすべての新聞社が今回の質問を大々的に報じてくれたのである。

濱田が質問中に述べた3つの批判、とくにプロパー社員からの批判に対して、知事は高見の見物と言った物言いをしていた。次回の質問では、プロパー社員の生の声を拾うのも手かなと考えている。続編もありかな。知事の発言が、天下り問題の核心に迫る次なる質問への扉を開いてくれたのである。

今回、行くほうぼうで、プロパー社員が濱田を後追いして内情を語ってくれた。メールも何通か頂いた。電話ももらった。そして運転手付きの役員も2人いた。この団体要らんよ、と話してくれた専務理事もいた。こんな仕事内容で給料もらって申し訳ないという専務もいた。彼らは心の清い県庁OBと言える。是非ずっと働いてもらいたいと感じた。一方、敵愾心を顕にする幼稚なOBもいた。

濱田は噂話で質問しているのではない。常に大衆の中に入って行って、その現場を知るように努めている。だから、多くの人が、限りなく本音で話してくれるのだと思う。

そして、今回は武士の情けで団体名を公表しなかっただけである。知事を納得させるには、次回は、実名入りの【研究発表】にしようかな、と思ってしまう。(知事の発言のように研究しているわけではない)

あと、ほとんどの団体は、専務理事および事務局長といった役職が天下りポストとなっていて、また、ほとんどの団体の理事長や会長といった役職は、単なる名誉職となっている。だから、県の現職の部長や知事もしくはその業界の重鎮が、その名誉職とも言える会長や理事長職を兼務しているのである。

知事ご自身も多くの団体の理事長を勤められているはずですが、5月末に行なわれた理事会に1つでも出席されましたか？(していないはずですが。そこでは人事に関しても話し合われていることになっています。)

また、県の出資団体には、もちろん理事会や役員会が存在するが、専務理事以外の理事は、ほとんどの場合、無給の名誉職となっている。常勤の理事は専務理事だけであり、つまり天下りした県のOBだけが常勤で有給なのである。

この状態は、事実上 天下りした専務理事独りの裁量で、ほぼすべての人事が決まることを意味する。

知事は、あたかも県には人事権がなく、県出資団体にある、と反論しているが、それは大きな事実誤認だと言える。こんなことは、いくつかの出資団体に出向いてみれば、すぐに分かることである。人事権は、県庁サイドに独占され、公募なんて議論さえできない状態にある。

現場を知らないと、今回の知事のような答弁になってしまうのである。

繰り返すが、人事権は絶えず、県庁サイドにある。これに反論できる職員はいるかな？

今回の答弁で、知事が現場を知らないことを露呈してしまった、と言える。

それにしても、知事の議論のもっていき方は、いつも【ダムが可哀相】に似ている。

.....

濱田の発言中にある通り、県議会議員は執行部県職員と慣れ合う存在ではなくて、県民に代わって闘う存在なのである。

以下昨日の質問に対しての答弁である。

平成 22 年 6 月 10 日(木)

一般(総務部長)

濱田議員

(問 1)県職員の再就職について

(1)県出資団体への再就職について

(答) 県職員が退職後、県出資団体等へ再就職することについては、県の職員として培った能力、知識、経験に基づき、行政を補完する団体等をとおして地域社会に貢献するとともに、再就職先である団体等においても退職者の行政経験を生かした業務遂行が可能となるなどの意義があると考えています。

そのようなことから、本県では「熊本県退職職員の再就職に関する取扱要領」に基づき、各団体からの要請があった場合、その団体におけるポストの職責の重さを考慮し、能力や経験が適していると認められる退職予定の職員を紹介しています。

各団体は、人物審査をしたうえで理事会に諮るなど、それぞれ独自の方法により適切な人材を採用されており、議員御指摘のような何の競争もないまま、再就職先があてがわれているといった状況ではないと考えています。

また、団体等への再就職の状況については、要領に基づき毎年 9 月に、再就職先の団体名・役職・再就職年月日、役員については氏名・退職時の職名まで公表しております。

昨年公表した再就職状況では、団体等に 66 名が再就職していますが、県からそれぞれの団体等に対して、特定のポストを求めるようなことはありません。これまで再就職していた職員の実績等を踏まえ、団体等が県に対して退職職員の推薦を求めているものであり、ポストの単なる順送りというものではありません。

また、再就職者の給与については、県の再任用における給与を参考とした適正な水準となるよう、また退職手当については支給しないよう団体等に対して要請を行っているところです。

県職員の再就職については、県民からの御批判を受けぬよう、公正、公平でなければなりません。

今後とも、再就職状況の公表をはじめ、より一層の透明性の向上を図り、県民の信頼が得られるよう努めて参ります。

平成 22 年 6 月 10 日(木)

濱田議員(民県ク)の県職員の再就職に関する質問に対する知事答弁

議員は社会的公正さ(social justice)とは何かという難しい問いかけをされています。

社会的公正の問題は、アリストテレス以来、政治哲学者や政治家を悩ませてきた問題でもあります。議員は毎週日曜日の 6 時から 7 時にかけて NHK 教育テレビで放映されているマイケル・サンデル教授のハーバード白熱教室を見ておられますでしょうか。そこで毎週 social justice のことが議論されております。そこでの議論はそして結論は、社会的に何が正しくて、何が間違っているのかという問題は、はっきりと白黒つけられるものではないということです。もう一つは、その根拠も多くの場合矛盾しております。

まず、それを申しのべたあとで、答弁に入りたいと思います。

しかし、実際に政治家をやってみると分かりますが、政治行動をするためには目的が必要です。議員の所属される民主党も、「脱官僚」、「天下りの全面禁止」を掲げておられます。ただ、私はそうした善悪二元論的な立場をとってはおりません。私の目標は熊本県民の総幸福量の最大化であります。そして、政治手法としては理想主義を掲げつつも現実主義との絶妙なバランスをとることを自分に言い聞かせております。その観点から日々の政治決断は下しているわけです。

一昨日の答弁でも申し上げましたが、鳩山政権は国民の期待感を大いに高めながらそれに応じられず、失望感を広げた結果、「期待と失望の政治サイクル」に陥りました。

私はその原因を、民主党が「政治主導」の意味をはき違え、官僚を排除して政権を運営しようとしたためだと考えています。

確かに、「脱官僚」とか「天下り禁止」というキャッチフレーズは、国民やマスコミにとっても受け入れられやすく、まさに胸がすくような言葉です。

実際、何度も「渡り」を繰り返し、巨額の退職金を得ているような悪質なケースは、到底許されるものではありません。

しかし、だからといって、官僚を排除すれば、国民の幸福量は最大化するでしょうか。一部のひどい事例を引き合いに出して、官僚をすべて否定することにより、わが国の活力は急速な勢いで失われています。民主党にも濱田議員にも、ぜひこのことを認識していただきたいと思います。

私が県民の総幸福量の最大化という目標を持って仕事をするとき、一番頼りにしているのは、わが県庁の職員です。職員と目標を一つにし、彼らのモチベーションを高め、その人格と能力を信頼し、重要な仕事を任せています。実際、県職員は素晴らしい働きをしてくれています。2年間知事をやってきて、私がかかったことは、わが県庁職員は熊本の大切な人的財産だと確信しています。

そして、その職員たちが、退職したのちも熊本県民の幸福量の最大化のために重要な役割を担うよう求められることは、むしろ自然なことではないでしょうか。退職した県職員に対する私の基本的な考え方はこのようなものです。

さて、議員に寄せられた3つのご批判については、どのような立場の、どれだけの数の方から寄せられたか明らかではありません。少なくともアンケートの結果から導き出されたものではないと思います。ただ、よく聞く批判なので、お尋ねの社会的公正の基準という観点からご説明申し上げたいと思います。

先に紹介しました、サンデル教授の授業で、「世界最高のフルートは、誰の手に渡るべきだろうか。」という問いかけで始まる講義があります。それに対するアリストテレスの答えは、「最高のフルート奏者である。なぜなら、素晴らしい演奏がなされることが、フルートの目的だからだ」です。

議員の「県で出世した人しか県出資団体等への再就職ができない」ではないかというご批判もこの問いによく似ています。県の幹部となる職員は、その高い能力のもとに実績を上げた職員です。定年退職後に、組織を統括するための人材として、これまで培ってきた知識、経験を生かしていくことは、熊本県民の幸福量の増大に貢献するものと思います。一般的に、民間企業においても、現役時代に重要な地位にあり、優秀な成果を残した人材は、退職した後もその能力を発揮する機会が与えられるものです。

2つ目の「県OBの天下り先としてポストが活用されているのではないか」というご批判に

お答えします。この問題は突き詰めて考えると県庁と団体のどちらに主導権があるのかという問題になります。またどちらに影響力があるのかということになると思います。結論から言うと団体は団体でその存続のための最適の判断をしています。決して県庁の都合を優先しているわけではありません。実際、再就職のポストは、団体のプロパー職員がしっかり育ったからという理由で、突然要請がなくなることもあります。

逆に、団体が専門知識を持つ職員を活用したいと思い、県に新たに要請を行う場合もあります。私の任期中に「これは」という人が請われてある県の出資団体にスカウトされた例がありました。このように、団体も適材適所の配置を行っており、それだけでなくは組織の長期存続は望めません。

また、どうせ送るならば現職職員にして欲しいと批判もあったと聞いております。しかし団体の側としては、訓練された行政経験者を迎えつつ、現職職員よりも安く雇用できる県の退職者が欲しいという側面もあります。

3つ目の給与の問題です。「再任用職員や再就職した職員の年収が高い」とのご意見です。出資団体における給与水準については、各団体がその職責に応じて独自に決定しております。ただ、県としては再就職者の給与については、高額とならず、県の再任用における給与を参考とした適切な水準となるよう、団体に要講を行っております。

実際、現役時代を上回る給料をもらっているケースは基本的にありません。

なお、再任用職員の場合、給与はおおむね半額程度に下がると聞いています。

このように、国のキャリア官僚のように、天下り先で高額な給与を受け取ったり、ましてや「渡り」を繰り返して何度も退職金をもらうようなことはありません。

それと同じようなイメージで県の再就職を印象づけられては大変困ることです。

今後、県の再就職に関してどのように臨んでいくかとお尋ねですが、先ほどありましたように、一つは優れたフルート奏者であるか、もう一つは就職先とそれから県庁にどちらに主導権があるか、もう一つは給料が高いか安いのか、そういうことは、実は社会的公正という基準から割り出されるものではなくて、たぶん民意から来たのではないかなと私は思っています。

そのために、熊本県民に透明性とその人事の評価を明快に見せるべきだと思っています。再就職の状況が県民にとってより透明となるよう心がける必要があります。そして退職した優秀な職員も、常に県民の評価にさらされなければなりません。再就職の地位に甘え、その期待に応えていない場合は、当然そのポストに留まるべきではないと思います。

議員が言われるように「社会的な公正さ」とは、アンケートの質問にあるように公募することを意味しているようですが、公募にするかどうかは、団体自ら決めることであり、業務内容などを考慮し、独自に団体が判断する事柄であります。

そもそも、公募制にすれば公正さが保てるのか、私はそうは思いません。公募したから善だ、公募制でなければ悪だ、これは二元論的な考え方です。むしろ、どちらの二元論的考え方ではなくて、最適のフルート奏者をフルートが選ぶことができると、それが大事ではないでしょうか。

議員には、どのようにすれば再就職の状況や仕事ぶりがよく県民に見えるようになるか、今回の研究成果を生かしていただき、ご提案いただければと思います。

最後になりましたが、私は県職員を心から信頼しております。それは退職した職員に対しても同様であります。どこの会社で、繁栄する会社が社長が自分の社員を信頼されない場合、それが繁栄すると言えるでしょうか。

わたしは、議員も民主党も、「官僚は悪だ、排除すべきだ」というお考えなのであればですね、これは民主党政権とわが国の将来は暗いものと言わざるをえません。国民を幸福にするためには、政治家と官僚は深い信頼で結ばれていなければならないと思います。

.....

(濱田県議)

ありがとうございます。予想以上にちょっと長い答弁で、あの、今後の予定がかなり狂ったかなと思うんですが、知事から、今の答弁を聞いてて、天下り、OBの再就職問題はお墨付きがね、出ちゃったのかなと。

皆さん、この問題は県民が、やはり民主党に政権が変わったことによって、こういうの調べてくださいという声はかなり日常的なように届いています。やはり県の出資団体、誰がチェックできるかという、私たち県議会議員ぐらいしかいないんですよ。チェックできる権能を与えられているのは、これ誰が与えているかという県民です。

いつだって、県庁職員となあなあ関係になろうと思ったら、なれるわけですが、やはり緊張感が私は必要だと私は思います。

(議場からの意見)

そんなの当然分かってます。現場が頑張っていることは分かっている。けど県民に代わってチェックできるのは私たち県会議員、議会人だと思います。

平成 22 年 6 月 10 日(木)

一般(総務部長)

濱田議員

(問 1)県職員の再就職について

(3)採用について

(答) 県職員の採用についてですが、本県では、従来より計画的な定員管理を進めております。現在は、「熊本県財政再建戦略」に基づき、知事部局においては、平成24年度までの4年間で約480人と過去最大の職員数の削減に取り組んでいるところです。近年の新規採用職員数の減少は、この大幅な削減計画の影響が大きいものと考えています。

県職員の採用に当たっては、県民の目線に立って地域社会の課題に気づき、前例にとらわれずに解決策を描き、主体的に考え行動することができる職員を確保し育成することを基本的な考え方としており、多様な受験者を確保するため、新たな取組みも行っているところです。

具体的には、今年度から民間企業等経験者を対象とした採用試験を開始するとともに、関係部局と連携して、企業等が主催する合同就職説明会への参加や、九州内の多くの大学を個別に訪問するなど、積極的な人材募集活動に取り組んでいます。このような取組みもあり、今年度は、採用試験の応募者が昨年度より大幅に増加しております。

今後とも、様々な取組みを行うことにより、将来の本県行政を担う優秀な人材の確保に努めて参ります。

平成22年6月10日(木)

一般(企画振興部長)

濱田議員(民県ク)

(問2)一括交付金制度について

(答) 一括交付金については、先月、政府の地域主権戦略会議において、基本的な考え方に関する試案が示されました。

試案では、各府省の枠を越えてできる限り大括り化することや、条件不利地域等に配慮した配分とすることなどが盛り込まれています。

この方向性は、本県の従来主張にも概ね沿ったものであり、評価できるものと考えていますが、今後の具体的な制度設計にあたっては、次のような点に配慮いただきたいと思えます。まず、一括交付金の対象は、最大限広くとる必要があると考えますが、地方の自由裁量の拡大につながらない補助金等は対象外とすべきです。

また、現在の補助事業で設定されている、事業採択要件などの国の関与を、可能な限り見直すことが必要であると考えています。

さらに、短期間で巨額の投資を必要とする事業は別枠にする必要があると考えています。

そして何より、一括交付金の導入が、三位一体改革の二の舞にならないよう、必要な予算総額が確保されることが重要であると認識しています。

こうした点を含め、制度設計にあたっては、地方の意見が反映されるよう、全国知事会など

を通じ、要請して参ります。

平成 22 年 6 月 10 日(木)

一般(企画振興部長)

濱田議員(民県ク)

(問 3)陳情窓ロー元化の影響とその改善について

(答) 国への要望や施策提案について、県としては、現在の陳情ルールを基本的に尊重しながらも、知事は、手紙や電話等により連絡を取られることもあり、また私ども事務方も、必要に応じ、各省庁に対して県の実情や要望、提案の背景について説明するなど、様々なチャンネルを通じて本県の実情を国に伝えていく努力を行っています。

しかし、議員から紹介された職員意見にあるように、現在のルールのもとでは、手続きが煩雑で、連絡の混乱などもあり、対応に苦慮する場合があります。面会の取り付けに時間を要したり、スケジュール調整が直前に決まるといった事態も生じており、知事が政務三役と自由に面会できないことへのもどかしさを感じています。

申し上げるまでもなく、国政の運営にあたっては、現場の実情を十分踏まえていただく必要があります。地方と国の上に円滑なコミュニケーションが保たれていることは、極めて重要です。特に、住民の代表として選ばれた地方公共団体の長が行う国への要望の窓口が与党に限られることは、適当でないと考えます。

したがって国への要望や施策提案の方法に制約を設けることは、見直すべきであると考えています。