

令和7年第1回 北海道議会定例会 予算特別委員会〔総務部所管〕開催状況

開催年月日 令和7年3月13日(木)

質問者 日本共産党 真下 紀子 委員

答弁者 職員監、人事局長、人事課長、
法人団体課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>二 天下り等について</p> <p>道職員の在職時の地位や権限による影響力を排除する観点からその遵守を私どもは、求めてきましたが、2009年の再就職取扱要綱改定によって、要綱の対象外となった関与団体では実態が隠されることとなりました。そのため天下りポストが固定され、報酬や在職期間、退職金等の制限がなくなり、ブラックボックス化すると指摘し、改善を求め続けてきたわけですが、実態について伺います。</p> <p>(一) 再就職者の影響排除について</p> <p>再就職者の退職管理に関する条例の目的といわゆる天下りによる影響の排除が必要な理由、及び、再就職者の影響力排除のために、どのような制限を設けたのか。改めて伺いたいと思います。</p> <p>つまり、財政的関与の割合の違いによって、度合いの基準を道が決めて、全てを対象とするわけではなく、要綱が適用される団体にだけ、制限を設けているということ。</p> <p>(二) 在職期間、報酬規程違反の実態について</p> <p>要綱適用団体で、要綱に違反し、在職期間や報酬の制限を超えている状況と、この10年の累計も併せてお示し願う。</p> <p>(三) 道の対応について</p> <p>道は要綱違反にどのように対応し、結果は怎么样了かお示しください。</p>	<p>(人事課長)</p> <p>退職管理制度についてでございますが、道では、地方公務員法及び北海道職員の退職管理に関する条例に基づきまして、職務の公正な執行と公務に対する道民の信頼確保を目的とし、再就職者から現職職員への働きかけを禁止するとともに再就職者による再就職状況の届出を義務化し、それに反した場合は罰則が適用されるほか、再就職の状況について、ホームページにおいて実名で公表しております。</p> <p>こうした取組に加えまして、道からの出資割合や補助金比率が一定以上あるなど財政的関与の度合いが高い団体につきましては、「北海道職員の退職管理に関する取扱要綱」に基づき、在職期間や給与に一定の制限を設けているところでございます。</p> <p>(人事課長)</p> <p>退職管理要綱による制限についてでございますが、退職管理要綱の適用団体に、65歳を超えて在職している者は、令和5年度末時点で、公益社団法人北海道アイヌ協会、北海道公衆衛生協会、公益財団法人函館地域産業振興財団、北海道商店街振興組合連合会に各1名となっており、平成26年度から令和5年度末までの10年間で11名となっております。</p> <p>また、要綱に定める給与基準額の制限を超えて給与の支給を受けている者は平成26年度から令和5年度末に至るまで、おりません。</p> <p>(人事課長)</p> <p>在職期間の制限についてでございますが、道では、退職管理要綱に基づき、在職期間について、団体を運営していく上で、特別な事情がある場合においては、個別に協議を行い、その期間を延長する取扱いとしております。</p> <p>令和5年度末時点で、要綱の適用団体に65歳を超えて在職している元道職員は4名でございますが、いずれも、再就職者が団体を退職した場合、団体の運営に支障が生ずるおそれがあるとして、団体から道に対して協議があり、これを承認したところでございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>何回も協議を重ねて長くいらっしゃる方もいるのですが、そこに道はちゃんと指導をします。一見、この答弁を聞くと改善をされてきているのかと誤解をしてしまうんですけど、そうではないと思います。要綱の対象団体というのは、道が厳しい制限を設けて、指導も出来るということで、道民からは非常に信頼を得られる制度だと考えている。</p> <p>しかし、そうっていないところもあるので、後から指摘をします。</p> <p>(四) 関与団体における再就職者数について</p> <p>関与団体全体では、道職員の退職者の在籍は今何人になっていますか。</p> <p>118人の退職者がいると。しかし、要綱の適用外になれば、その方たちの退職管理は除外されていくわけですよ。</p> <p>(五) 要綱適用団体と非適用団体における天下りの状況について</p> <p>道が財政的に関与する関与団体は要綱による規制の対象だったが、要綱改正があって、少なくない団体が適用の対象外となった。関与団体は現在81団体あるが、そのうち適用外となった団体はいくつあるのか。道幹部職員退職者の在籍は適用団体、非適用団体ではそれぞれ何人で、退職時の職位はどうなっているのでしょうか。</p> <p>ここで非常に見事に表れているのが、適用にならない団体には部長級が行っているわけです。ですが、次長級だと適用団体にも行っているわけですね。</p> <p>非常に待遇に差があるのに、退職時の職位によって行くところも変わってきているという実態があるということだと思います。</p> <p>(六) 規制の相違について</p> <p>関与団体への天下りについて、全国一厳しいと言っていたわづかな時期もあったが、関与団体において、要綱の適用となった場合と対象とならなかった場合には、どのような違いがあるのか、改めて伺います。</p>	<p>道では、これらの団体に対して、できる限り早期に、事情の解消に努めていただくよう、要請を行ったところであり、2名は既に退職をし、現在、北海道アイヌ協会及び北海道公衆衛生協会に各1名在職しております。</p> <p>(法人団体課長)</p> <p>関与団体への再就職者数についてでございますが、令和6年6月1日時点で実施した点検では、常勤役職員として、関与団体に在籍している道の退職者は、役員が33人、管理職員が49人、一般職員が36人の合計118人となっております。</p> <p>(人事課長)</p> <p>再就職の状況についてでございますが令和6年6月1日現在で、道の関与団体81団体のうち、退職管理要綱の適用団体は、20団体でございまして、適用とならない団体は、61団体となっております。</p> <p>また、令和5年度末に退職した課長級以上の職員が令和6年度に道の関与団体に再就職した人数は、14名でございまして、その内訳は、要綱の適用団体には、次長級が6名、課長級が1名、適用とならない団体には、部長級が2名、次長級が4名、課長級が1名となっております。</p> <p>(人事課長)</p> <p>関与団体への再就職についてでございますが、道の関与団体のうち、退職管理要綱が適用されない団体へ再就職する場合は、在職期間や給料、退職手当等の制限はありませんが、要綱の適用団体へ再就職する場合は、在職期間について、65歳までを原則とする取扱いとなるとともに、給与等について、定年引き上げ後の道職員の給与が、法の趣旨に基づき、在職時の7割水準とされていることとの均衡を考慮の上、団体等において、その職責等を勘案して定めることとしているほか、諸手当や退職手当、功労金は支給しない取扱いとなっております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>つまり、要綱の適用団体に行っている方は、退職時の給与の約 7 割で一生懸命仕事をしてくれる。年齢制限もあり、退職金も手当も出ない。でも、公務員として培った経験を活かすということで、適用団体で一生懸命仕事をしている。一方、適用外の団体に行った人は、給料も退職金も年齢も青天井なんです。こんなに差があるんですよ。その適用外となっている団体が増えていて、適用団体が減っている。これはザルじゃないですか。</p> <p>(七) 関与団体の点検評価と再就職管理の取り扱いの違いについて</p> <p>関与団体については、全て、毎年道から点検・評価と指導を受けている。ところが、再就職に関しては、関与の度合いを理由に、全ての関与団体を要綱の対象とはしておりません。公平さにかける取り扱いと考えますし、そういう声も私どもに寄せられております。道は、出捐・出資金、負担金、補助金の割合で関与の度合いを勝手に決めているが、道民から見て、合理的扱いといえるのか。</p> <p>それはあなたたちが勝手に決めたことで、関与団体全体は、道が関与してですね、評価点検をする団体なんです。人事面だけ除外してですね、天下り天国のような状況を作っているわけです。</p> <p>(八) 天下りポストの固定について</p> <p>2013年9月1日時点で、道幹部職員が3代以上にわたって団体の長に就任している、いわゆる指定席の就任が、建設技術センターが6代連続、農業公社は実に9代連続となっていて、衝撃が走りました。グリーン席ではないかと言われているわけです。現在は、3代以上にわたる団体の長の就任状況というのは、どうなっていますか。</p> <p>私、騙される場所だったのですね。私が言った、建設技術センターと農業公社っていうのは見事に適用団体ではなくなってるんですよ。だからここで、中小企業総合支援センターしか報告されないんですよ。隠れてるんじゃないですか。</p> <p>(九) 北海道信用保証協会への天下りについて</p> <p>要綱適用外の団体は、公益団体であっても、道が再就職の実態を把握しなくてもよくなっています。ところが、昨年、全国51の信用保証協会のうち50協会のトップを、地元自治体の元幹部が連続して就任していることが明らかとなりました。国会でも問題視されまして、中小企業庁が指導することに至りました。そこで、要綱適用外ですけど、改めてですね北海道信用保証協会のトップの就任状況をお示し願いたいと思います。</p>	<p>(人事局長)</p> <p>適用団体の要件についてでございますが、道では、退職管理要綱により、元道職員としての影響力を背景とした在職期間の長期化などを制限する観点から、適用団体を定めてきたところでございます。その客観的要件として、出資金や補助金などの割合により、財政的関与の度合いを判断することが適切と考えているところでございます。</p> <p>(人事課長)</p> <p>職員の再就職についてでございますが、令和5年度末時点で、退職管理要綱の適用団体のうち、3代にわたって、元道職員が団体の長に就任している団体は、無報酬である1団体を除き、北海道中小企業総合支援センターに、道の特別職であった職員が再就職しております。</p> <p>(人事課長)</p> <p>北海道信用保証協会への再就職者についてでございますが、当該団体は、退職管理要綱の適用を受けない団体であり、所管部に確認をしたところ、昭和46年以降、8代にわたり、道の特別職であった職員が当該団体の理事に就任し、会長に選任されているとのことでございました。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>改めて伺わないと関与団体、これは特殊法人ですけどもこうした公益的な法人であっても信用保証協会であっても聞かないと示されないわけですね。税金で運用している、事業を行っているというのに。そして、実に8代もですよ。昭和46年以降と言ったら、半世紀以上もずっと元副知事が就任したままですよ。元副知事のグリーン席なんですか。たぶん忖度して答えられないんじゃないですか。それでは知事に伺わなければならないと思いますけど。</p> <p>(九) 一再 報酬、退職金の規程と公表の取扱いはどうなっていますか。</p> <p>副知事の天下り先は、報酬や退職金まであるんですね。で、額は公表していない。だけど、関与団体で要綱の対象団体であったら7割くらいの報酬で退職金もなし、手当もなしで一生懸命仕事してるんですよ。副知事になったらこういう待遇なんですよ。不公平極まりないという風な思うんです。</p> <p>この選任過程を公開するように、というのが中小企業庁の指導だったんですけど、</p> <p>(十) 選任過程について 北海道信用保証協会のトップはどのように選任をされて、その過程や理由は公開されているのでしょうか。また、昨年12月9日に中小企業庁は信用保証協会のトップの選任理由をですね、ホームページなどで公表するよう全協会に指導したと承知をしておりますけども、こうした指導内容の把握や、指導後のフォローはどのように行われているのでしょうか。</p> <p>道としても適切に対応しているかどうか確認していくということなんです。</p> <p>でも、私はやっぱり報酬ですとか退職金もどのくらいもらっているのか、税金で運営している信用保証協会ですから、きちんとホームページで公開して、それが適切かどうか、道民から理解が得られるのかどうか、そうしたことを進めていく時期になっていると思うんです。</p>	<p>(人事課長) 信用保証協会の報酬の規程等についてでございますが、所管部によりますと、同協会では、役員報酬等支給規程及び役員退任慰労金支給規程により、報酬の種類等について規定をし、協会のホームページで公表しておりますが、報酬や退任慰労金等の具体的な支給額については、公表していないとのごとでございました。</p> <p>(法人団体課長) 北海道信用保証協会会長の選任についてでございますが、北海道信用保証協会では、理事会において、理事の候補者を選定し、その候補者が関係地方公共団体の関係者である場合には、第三者委員会に選定方法や考え方を諮問し、評価を得た上で知事に依頼し、任命を受けております。こうした手続を経た上で、会長につきましては、理事の互選により選任されており、選定の手続や実施主体、第三者委員会の委員の属性が協会ホームページで公開されております。なお、昨年12月の中小企業庁からの協会に対する通知では、透明性の確保に対する要請の高まりも踏まえ、今後、会長の就任があった場合には、その選任理由・手続について、速やかにホームページに公表するとともに、中小企業庁へ報告することとされたことと承知しており、道といたしましても、これに基づき、適切に対応されているか確認してまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(十一) 対がん協会について</p> <p>それともう一つですが、要綱対象外の団体について道は、こうして議会で指摘をしなければ把握もしないわけです。一昨年指摘した関与団体である対がん協会、ここは要綱の対象外となっていますが、年齢制限を超えても在職できております。問題だということを私、議会で指摘をしました。解消するよう求めたわけですけど、その後の状況はどうなっていますか。</p> <p>(十一) -再</p> <p>私ホームページで確認してみましたこの道職員OBがどこに属しているかということは秘密だと言うことで回答をいただいております。対がん協会のトップ、専務理事と常務理事兼事務局長という重責にある方達ですけど、対がん協会はがん対策として、がんのリスクが高まるから、禁煙をすすめている団体です。喫煙率の低下に取り組んでいる団体のトップですが、よもや専務と事務局長は、喫煙していないのかお聞きをしたいのですが、いかがですか。</p> <p>道と対がん協会という重要なところでお仕事をされている方が、喫煙されているのではないかというお話を伺っているので、確認もしないで余人に代えがたいなどと言って、いつまでもいらっしゃるのはいかがなものか。禁煙したのであれば、その体験をみんなに伝えて、そして、対がん協会のトップとして、この経験を伝えたいということになるのであればまだしも、まだ喫煙されているということであれば、これは問題ではないかと考えるところ。</p> <p>個人的な嗜好と言うことで、忖度をして答えないのかなと思えますけど。</p> <p>(十二) 役員の報酬について</p> <p>関与団体は毎年度点検評価されております。先ほども申し上げました。その結果は政策評価に反映をされておまして、議会にも報告されています。一方、再就職の状況報告は毎年ホームページで公開されているものの、2年間だけであって、再々就職という渡り鳥はウォッチできない事になってしまいました。役職定年で7割の報酬規程がある要綱の適用団体ですが、要綱が適用されない団体では、団体の俸給表によることとなります。先ほども申し上げましたが、対がん協会では、退職金はないということでしたが、対がん協会の役員俸給表の最高は第8号俸で月額120万円、副知事を超える年額1440万円となっております。財政がひっ迫している道の関与団体であり、公益法人でもある団体役員報酬として、高額ではないのかと考えるのですが、団体と協議のうえ、見直しをするように求めているかがででしょうか。</p>	<p>(人事課長)</p> <p>北海道対がん協会への再就職についてでございますが、北海道対がん協会について、所管部に確認したところ、専務理事の職に、道の元部長級の職員、常務理事兼事務局長の職に、元次長級の職員、また、経営管理部長の職に、元課長級の職員の合計3名が在職しているとのことございました。</p> <p>当該団体において、65歳を超えて在職している専務理事及び経営管理部長につきましては、元道職員としての知識や経験などが個別に評価され、団体の自主的な判断により任用されているものと考えております。</p> <p>(人事課長)</p> <p>対がん協会の専務理事等の喫煙状況につきましては、承知しておりません。</p> <p>(法人団体課長)</p> <p>役員の報酬についてでございますが、公益法人の役員報酬は、法人の活動内容や財務状況、職務の責任・困難度、経営戦略を踏まえた人材確保の必要性等を勘案し、法人の適切なガバナンスの下で決定されるものであり、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律では、役員報酬等が不当に高額なものとならないよう支給基準を定めることを公益認定要件の一つとしております。</p> <p>不当に高額とは、内閣府策定の公益認定等ガイドラインにおいて、同種・類似法人の役員報酬の2倍を超えるものとされており、道では、対がん協会の役員報酬は、外部の有識者で構成する北海道公益認定等審議会に諮問し、認定基準に適合すると認めるのが相当との答申を受け、基準に適合と判断したところでございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>その時に示した基準というのは、7割に報酬を減らして関与団体でお仕事をされている要綱の対象の団体の皆さんとは違う基準で、たぶんこの報酬を2倍超えないと考えたと思うのですね。でも道のほうは天下り要綱によって、厳しい制限を加えているわけですから、これはやっぱり考え直す必要があるという風に考えます。</p> <p>契約の事でも、昨年ですか質問させて頂きましたが、やはり厳しい財政状況にある道の職員のがんの健診等を請け負っている訳ですけど、その契約についても申し上げましたけど、そこは考えないと駄目な時ではないかと思いません。</p> <p>(十三) 再就職者の不公平な処遇について</p> <p>道職員としても退職金を受けた上、再就職先である関与団体からも退職金まで受け取れる団体もあります。再就職要綱を遵守することで、同じ道の関与団体でありながら、再就職者の処遇が全く違うわけですけど、これで公平と言えるのでしょうか。</p> <p>この基準のまま、退職管理要綱を厳密に運用すればするほど、不公平が際立っていくわけですね。それで、関与団体の評価・点検を行っている部局では、そこのところは全ての団体に対して、評価・点検・指導を行っているわけですね。そことの整合性がとれないかと思うんですね。</p> <p>人事管理にだけ、退職管理にだけ、そんな勝手な基準をつけているというのは、天下り隠しではないかというふうに考えられます。</p> <p>(十四) 関与団体における政治資金パーティー券の扱いについて</p> <p>道庁不正経理、農業土木談合等の教訓から、道は適正な行政執行のため改善プログラムなどの改善策をとってきました。ところが、禁止したはずの道庁部課長会費による政治資金パーティー券の購入が復活して、問題となったんですけども、道は関与団体の適正化方針及び取扱要領に基づいて、点検しているんだということを今回わかりました。2024年度の点検等により結果はどうだったんでしょうか。</p> <p>関与団体に対しては、ここまで厳しく対応してるんです、道は。ところが、人事管理、退職管理のところだけがゆるくしてですね、まるで天下りした特別職や幹部職員たちに忖度しているかのような、自分たちでこの要綱の改正をやっておいて、それで隠れ蓑になるように天下りしているって言った方が正確なのかもしれませんが、そういう状況にあるということが今回明らかになったし、グリーン席のようにずっと歴代半世紀以上に渡って、同じポストを元副知事だった人が占めていると。これで本当に道民に理解が得られるのかっていうことを問題提起しております。</p>	<p>(人事局長)</p> <p>再就職者の処遇等についてであります。団体における職員の採用や処遇などにつきましては、その職員が有する知識や経験、勤務実績などを評価し、団体の自主的な判断により決定されるものと考えてございます。</p> <p>道では、地方公務員法の改正などを踏まえ、平成28年度から、罰則のある現職職員への働きかけの禁止などを柱とする退職管理制度を運用しているところであり、今後とも、退職管理制度の厳格な運用により、職務の公正な執行と公務に対する道民の皆様の信頼確保に努めてまいります。</p> <p>(法人団体課長)</p> <p>政治資金パーティー券についてでございますが、道では、関与団体の適正化方針及び取扱要領に基づき、団体が政治資金パーティー券の購入を自粛しているか点検等を行っており、令和6年度において、政治資金パーティー券を購入している関与団体がないことを確認しております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(十五) 適用団体要件の見直しについて</p> <p>関与団体においては、知事が調査を拒否した政治資金パーティー券の購入についても、全部、点検・調査されておりました。ところが、今まで質問の中で明らかにしてきましたけれども、天下り要綱の対象となった団体とならない団体では、再就職者の処遇・扱いに大きな違いが生じていることも明らかになりました。大変に不公平だと言う声が複数寄せられておまして、天下り要綱というのは、関与団体において、すべてを対象にして道職員として培った能力を道民のために公益に使っていただくというふうにはならないのでしょうか。</p> <p>(指摘)</p> <p>公務に対する道民の信頼確保に努めるということ言えば、私の提案の方が道理があるというふうには私は考えますが、道民はどう受け止めるのでしょうか。</p> <p>この点について、<u>知事に総じて天下りに関してお聞きしたい</u>と思いますので、<u>総括質疑のお取りはからい</u>をお願いします。</p>	<p>(職員監)</p> <p>職員の再就職についてであります。道では、これまでの再就職要綱や退職管理要綱により、元道職員としての影響力を背景とした在職期間の長期化などを制限する観点から、適用団体を定めておまして、その客観的要件として、出資金や補助金などの割合により、財政的な関与の度合いを判断することが適当と考えているところでございます。</p> <p>道といたしましては、今後とも、地方公務員法や条例、要綱に基づく退職管理制度の厳格な運用により、職務の公正な執行と公務に対する道民の皆様の信頼確保に努めてまいります。</p>