

令和4年 決算特別委員会〔知事総括〕開催状況

開催年月日 令和4年11月11日（金）
 質問者 日本共産党 菊地 葉子 委員
 答弁者 知事

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>二 道職員の天下り等について</p> <p>(一) 非適用団体への天下りの実態について 続いて、道職員の天下り等について伺います。 まず、知事部局全体の実態を確認します。要綱改正前の平成20年度における取扱要綱適用団体及び準ずる団体合計数と、昨年度の適用団体の合計数をそれぞれ伺います。 また、道の関与団体のうち退職管理要綱非適用団体への過去5年間の幹部職員天下り合計人数をそれぞれ伺います。</p> <p>(二) 非適用団体拡大に伴う透明性の確保について 適用団体が随分と減りました。高橋前知事は平成21年の要綱改正において「透明性の確保が図られる」と胸を張っていました。 取扱要綱の適用団体数が減少の一途をたどり、要綱に縛られない非適用団体が拡大している実態が、透明性の確保と言えないばかりか、不透明さがさらに増していると考えますが、知事は現状のままで透明性が確保されていると考えているのか伺います。</p> <p>(二) 一再 非適用団体拡大に伴う透明性の確保について 要綱の縛りを受ける適用団体が減少している中で、どうして透明性が確保されているといえるのか。非適用団体の透明性の確保が要綱によらずにどう確保されているのか具体的に披瀝ください。</p> <p>(三) 非適用団体の補助金等の実績について 繰り返しの答弁ですが、結局、透明性の確保は担保されていないということです。 過去5年間に道から新たに天下りした関与団体のうち、現行の再就職取扱要綱の対象とならない非適用団体に対し投入されている出資金・補助金等について、実績を伺います。</p> <p>(四) 適用団体要件の見直しについて 要綱では、適用団体の要件として「道の交付する補助金等の額が団体の歳出規模の50%以上である団体」等の規定があります。しかし、歳出規模の大小はあっても投入される税金の価値は同じであり、割合だけで判断することは客観的基準ではないと考えます。 非適用団体に多額の税金が投入されている実態を鑑みれば、十分関与が深い団体と言わざるを得ません。適用団体の要件は補助金等の割合ではなく、金額を基準とすべきではありませんか、お答えください。</p>	<p>(知事) 職員の再就職の状況についてであります、「北海道職員の再就職に関する取扱要綱」の改正前である平成20年度において、要綱の適用団体と準ずる団体は、合わせて100団体あり、令和3年度現在は、要綱の適用団体は23団体となっております。 また、平成29年度から令和3年度までの5年間で、道の関与団体のうち、要綱の適用団体以外に再就職した課長級以上の職員は、28人となっているところであります。</p> <p>(知事) 再就職管理についてであります、道では、平成12年1月に再就職要綱を制定し、職員が再就職する際の制限などに関する必要な事項を定め、平成21年3月の改正では、要綱の対象となる団体区分が不明確であるといった議会からのご指摘などを踏まえ、適用団体の基準の明確化を図ったところであります。 さらに、平成28年4月からは、地方公務員法や条例等に基づき、課長級以上の元職員に退職後2年間、要綱適用の有無に関わらず全ての再就職状況の届出を義務付け、これを実名で公表しており、こうした退職管理制度を厳格に運用することで、引き続き、再就職の透明性の確保に努めてまいります。</p> <p>(知事) 再就職管理についてであります、道では、平成28年4月から、地方公務員法や条例等に基づき、課長級以上の元職員に退職後2年間、要綱適用の有無に関わらず、再就職先の名称や役職などを届け出ることを義務付け、これを実名で公表することで、再就職の透明性を確保しているところであります。</p> <p>(知事) 関与団体への補助金等についてであります、関与団体のうち、平成29年度から令和3年度の5年間に元職員が再就職した要綱の適用以外の団体は、16団体であります。令和3年6月現在、これらの団体への出資金・出捐金の合計は約275億円、令和2年度における補助金支出の合計は約50億円となっております。</p> <p>(知事) 適用団体の要件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や給与面での優遇を制限する観点から、適用団体を定めており、その客観的な要件として、出資金や補助金などの割合により、道の財政的な関与の度合いを判断することが適当と考えております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(五) 他都府県の検討について 厳格な基準と言いますが、非適用団体であっても多額の税金が投入され、現役職員の派遣も行われている団体もあります。この基準自体が甘いと率直に指摘しなければなりません。 高橋前知事は2017年第1回定例会の我が会派の代表質問に「他都府県の取組等も参考に、必要な見直しを不断に行い、制度の厳格な適用を図り、道民の信頼確保に努める」と答弁しました。 その後、道では他都府県の取組状況をどう調査し、検討にどう活かしたのか伺います。</p> <p>(五) 一再① 他都府県の検討について 東京都では、外部目線で再就職を厳しく審査する仕組み、そして大阪府は、再就職禁止法人として300万円以上の負担金・補助金・交付金を府から受けている法人等への天下りを原則禁止にしています。 少なくとも、現在の道の要綱より透明性は高いと考えますが、知事は他都府の先行した規制をどう考えるのか伺います。</p> <p>(五) 一再② 他都府県の検討について 原理原則で明記されているものが明らかに異なるという点では、道の規定は大きく遅れていると言わざるをえません。少なくとも検討に値すべき内容と考えるが、いかがか伺います。</p> <p>(六) 非適用団体も含めたより厳格な基準見直しについて 今回の質問で、要綱に拘束されない非適用団体が拡大し、多額の道の補助金等が投入され、天下りも事実上の指定席の実態が明らかになりました。「要綱に基づき適切に対応」という言葉自体が看板倒れとなっている現状を改め、非適用団体も含めてより厳格な基準を設け、透明性を向上させる必要性があるのではありませんか。お答えください。</p> <p>(六) 一再 非適用団体も含めたより厳格な基準見直しについて 透明性を向上させるという前向きな答弁ではありません。制度設計にあたっては、最新の知見を取り入れ、不断に見直しを行うという姿勢で挑むことが基本です。この姿勢は政策の是非以前に大切なことと考えますが、いかがか伺います。</p> <p>【指摘】 それでは、透明性を確保できないということ、散々指摘してきたわけです。不断の見直しにチャレンジしていくべきと重ねて指摘して、質問を終わります。</p>	<p>(知事) 他都府県での取組についてであります。平成29年第1回定例会において、公正な再就職に向けた「人材バンク」の設置などについて、他県の取組を参考に検討すべきとの議会議論があり、他都府県における運用状況を調査した結果、設置した県の実態は、道における取扱いと大きな相違はないことを確認したことに加え、道では、平成28年4月からは、罰則のある新たな退職管理制度を導入し、より公正な取扱いが可能となったことから、「人材バンク」の設置は見送ったところであります。</p> <p>(知事) 再就職の規制についてであります。道では、退職管理要綱に基づき、財政的関与の度合いが高い団体への再就職者に対し、在職期間や給与等を制限する、道独自の取扱いにより、適正な退職管理を確保しており、法や条例により、現職職員への働きかけを禁止するなどの退職管理制度を厳格に運用することで、職務の公正な執行に努めてまいります。</p> <p>(知事) 再就職の規制についてであります。道では、退職管理要綱に基づき、財政的関与の度合いが高い団体への再就職者に対し、在職期間や給与等を制限する、道独自の取扱いにより、適正な退職管理を確保しております。法や条例により、現職職員への働きかけを禁止するなどの退職管理制度を厳格に運用することで、職務の公正な執行に努めてまいります。</p> <p>(知事) 職員の再就職についてであります。道では、再就職者に対し、平成28年度から、法や条例、要綱により、「現職職員への働きかけの禁止」を規定するとともに、課長級以上の元職員には、退職後2年間、再就職状況の届出を義務付け、これを実名で公表することとし、これらの違反者には罰則を科すなど、退職管理の適正を確保するための様々な規制が定められた新たな退職管理制度を運用しております。 今後とも、この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>(知事) 職員の再就職についてであります。道においては、法や条例、要綱に基づく、再就職者から現職職員への働きかけの禁止、再就職者による再就職状況の届出の義務化と実名での公表、これらの違反者に対する罰則を柱とする退職管理制度を設けております。 今後とも、社会経済情勢等も踏まえながら、この制度の厳格な運用によって、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>