

能力及び実績に基づく人事管理の徹底と退職管理の適正化

～ 国家公務員法等の一部を改正する法律案 ～

内閣委員会調査室 まさき ひろゆき
政木 広行

国家公務員に係る制度の改革を進めるため、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るとともに、離職後の就職に関する規制の導入、再就職等監視委員会の設置等により退職管理の適正化を図るほか、官民人材交流センターの設置により官民の人材交流の円滑な実施のための支援を行う等の措置を講じることを内容とする「国家公務員法等の一部を改正する法律案」(以下「法案」という。)は、6月30日の参議院本会議において、内閣委員長による中間報告の後、可決・成立した。

本稿では、法案提出の経緯、法案の概要及び国会における主な議論を紹介する。

1. 法案提出の経緯

中央省庁再編を翌月に控えた平成12年12月、政府は「行政改革大綱」を閣議決定した。この中では、公務員に対する国民の厳しい批判(組織への安住、押し付け型の天下り、国民への過度の介入、前例主義、サービス意識の欠如等)に正面からこたえる一方、身分保障に安住することのないよう、公務員が持てる能力を最大限に発揮し、強い使命感を持って国・地方が抱える内外の諸課題に挑戦することにより、公務員に対する国民の信頼を確保するため、公務員制度の抜本的改革を行うことをうたっている。

なお、その具体的な項目としては、公務員への信賞必罰の人事制度の実現、再就職に関する合理的かつ厳格な規制、官官、官民間の人材交流の促進、中央人事行政機関等による事前規制型組織・人事管理システムの抜本的転換等が示されている。

平成13年12月、政府は「行政改革大綱」を踏まえて検討を進め、平成17年度末までの集中改革期間に取り組む内容を定めた「公務員制度改革大綱」(以下「大綱」という。)を閣議決定した。

「大綱」では、人事管理権者としての各主任大臣等の主体的責任と権限の明確化等とともに、新たな公務員制度として能力等級制度を導入し、これを基礎とした新任用制度の確立、能力・職責・業績を反映した新給与制度の確立、現行の勤務評定制にかわる「能力評価」と「業績評価」からなる新評価制度の導入といった新人事制度の構築、営利企業への再就職に係る承認制度及び行為規制の導入、再就職状況全般に係る公表制度の整備など適正な再就職ルールの確立等をうたい、国家公務員法改正案の平成15年中の国会提出を予定していた。

しかし、平成16年1月召集の第159回国会に至っても同法案の提出がない中、当時の小泉内閣総理大臣は「閣議で決定したが、与党の方で見直した方がいいという声も出ており、この問題はもう少し検討し直す必要がある」旨発言¹し、「大綱」の再検討について言及し

た。

平成16年12月、政府は「今後の行政改革の方針」を閣議決定した。

この中で、公務員制度改革については、「大綱」の趣旨を踏まえ、また平成16年6月に与党行財政改革推進協議会から申入れのあった、公務員制度改革法案の平成16年度中の提出を要請する内容の「今後の公務員制度改革の取組について」を受け、さらに制度設計の具体化と関係者間の調整を進め、公務員制度改革関連法案の提出を検討することとした。

また、「今後の行政改革の方針」では、現行制度の枠内で実施可能なものについては早期に実施に移し、改革の着実な推進を図ることとし、退職管理については、当面は独立行政法人、特殊法人及び認可法人への公務員の再就職並びに国と特に密接な関係を持つ公益法人役員への国家公務員出身者の就任及び離職後2年以内の常勤役員への就任についてそれぞれ選任手続の適切な実施、内閣官房長官への報告、あるいは累次の閣議決定の遵守といったルールを定めている。また、能力本位で適材適所の人事配置を推進するとともに、効果的な人材育成を図るため、現行制度の下における評価手法を改善し、より実効ある評価を通じた公務効率の一層の推進を図る観点から、平成17年度中に評価の試行に着手することとした。

平成17年12月、政府は「行政改革の重要方針」(以下「重要方針」という。)を閣議決定した。

「重要方針」では、公務員制度改革の推進に当たり、能力・実績主義の人事管理の徹底、再就職管理の適正化等の観点に立ち、総人件費改革の推進状況等も踏まえつつ、関係者との率直な対話と調整を進め、できる限り早期に具体化を図るとともに、公務員の人事制度を含めた公務員制度についても、国民意識や給与制度改革の推進状況も踏まえつつ、内閣官房を中心に幅広い観点から検討を行うこととした。

そして当面、改革の着実な推進を図るため、より実効ある新たな人事評価システムの構築に向けた職員の職務遂行能力、勤務実績をできる限り客観的に把握するための新たな人事評価の第1次試行を平成18年1月から開始し、その結果の分析等を踏まえた必要な改善を行い、対象範囲を拡大して平成18年度中に第2次試行を開始するなど、段階的な取組を進めることに加え、独立行政法人、特殊法人、認可法人及び国と特に密接な関係を持つ公益法人の役員への国家公務員出身者の選任・就任に関する累次の閣議決定等の遵守、早期退職慣行の是正の計画的な推進など、適切な退職管理に引き続き取り組むこと等がうたわれた。

この「重要方針」に定める改革を着実に推進するため、平成18年6月に施行された「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」第63条において、公務員制度改革に関し講ずべき措置が定められた。

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」第63条

政府は、総人件費改革その他の重点分野における改革において実施される行政の組織及び運営の見直しと併せて、これらを担う公務員に係る制度の改革を

推進することの重要性にかんがみ、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 能力及び実績に基づく人事管理、退職管理の適正化並びにこれらに関連する事項について、できるだけ早期にその具体化のため必要な措置を講ずること。
- 二 公務員の労働基本権及び人事院制度、給与制度、職員の能力及び実績に応じた処遇並びに幹部職員の選抜及び育成に係る制度その他の公務員に係る制度の在り方について、第51条²に規定する措置の進捗状況その他の状況を踏まえつつ、国民の意見に十分配慮して、幅広く検討を行うこと。
- 三 国と民間企業との間の人事交流を促進するため必要な措置を講ずるとともに、国と大学その他の研究機関との間の人事交流を促進するための措置について検討を行うこと。

平成18年9月、当時の中馬内閣府特命担当大臣（行政改革担当）は、「新たな公務員人事の方向性について」（以下「中馬プラン」という。）を公表した。

中馬プランの主な内容は、官僚の再就職を規制するのではなく、「官」と「民」の垣根を低くし、「官」と「民」が対等な立場で、積極的な人事交流が行えるような抜本的な公務員制度改革を行い、あわせて官僚の評価制度を含めた給与体系の見直しも検討すること、現在の早期退職を勧奨する単線型人事ではなく、「専門スタッフ職制」を導入し、定年まで勤められる複線型の人事制度へ改革すること、官製談合の温床となっている、出身省庁が民間や公益法人へ再就職を押しつけるあっせん行為をなくし、官僚としての能力と経験を民間企業で活かすために、官僚の民間就職を自由とすること。官僚の再就職先での不正行為についての監視体制を強化し、出身省庁などへの口利きや便宜供与を求める行為を当然禁止とし、違反者には刑事罰を課することであった。

中馬プランに対しては、離職後2年間の再就職を規制する現行のルールを廃止することは「天下りの自由放任」につながるという指摘がなされ、また平成18年12月、経済財政諮問会議の有識者議員は、現行規制を直ちに廃止するのではなく、2年程度の経過期間を設け、その間に再就職ルールの徹底、総務省に設置している国家公務員人材バンクを強化する等の趣旨から、同プランの修正等を内容とする「公務員制度改革について」を提出している。

このような中で安倍内閣総理大臣は、第166回国会における施政方針演説において「公務員制度改革については、新たな人事評価を導入して能力本位の任用を行うとともに、官と民が互いの知識、経験を生かせるよう、官民の人事交流を更に推し進めます。予算や権限を背景とした押し付け的なあっせんによる再就職を根絶するため、厳格な行為規制を導入します」と述べ³、4月24日、政府は「公務員制度改革について」を閣議決定するとともに、翌25日に法案を国会に提出した。

2. 法案の概要

(1) 能力・実績主義

ア 人事管理の原則

職員の任用、給与その他の人事管理について、職員の採用試験の種類や年次にとらわれてはならないこと、人事評価に基づいて適切に行うことといった基本的な原則を明らかにする。

イ 能力本位の任用制度の確立

職員の昇任及び転任は、職員の人事評価又はその他の能力実証によるものとする。また、職制上の段階の標準的な官職と、その官職に必要な標準職務遂行能力を明らかにし、標準職務遂行能力及び適性を、昇任又は転任の判断基準とする。

内閣総理大臣は、職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するための基本的な方針を策定する。

ウ 新たな人事評価制度の構築

現行の勤務成績の評定に代え、新たな人事評価制度を構築する。職員の人事評価は「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」と定義し、公正に行わなければならないこととする。

職員の執務について、その所轄庁の長は、定期的に人事評価を実施する。

エ 分限制度

分限事由の一つである「勤務実績がよくない場合」を「人事評価又は勤務の状況に照らして、勤務実績がよくない場合」に改め、明確化する。

(2) 再就職に関する規制の改正等⁴

ア 再就職あっせんの規制及び官民人材交流センターの設置

各府省等職員が職員又は職員であった者について、営利企業及び非営利法人（以下「営利企業等」という。）に対し再就職あっせんを行うことを禁止し、内閣府に設置する官民人材交流センター（以下「センター」という。）に一元化する。センターは、職員の離職に際しての離職後の就職の援助及び官民の人材交流の円滑な実施のための支援を行う。

センターは平成20年中に設置し、一元化実施はセンター設置後3年以内とする。一元化までの移行期間中は、再就職等監視委員会等の承認を受けた場合に限り、各府省等職員による再就職あっせんに可とする。

センターについては、設置後5年を経過した場合、その体制を見直し、必要な措置を講ずる。

イ 現職職員の求職活動規制

現職職員が自らの職務と利害関係を有する一定の営利企業等に対し、求職活動を行うことを規制する。ただし、現役出向の場合、一定の官職以下の職員の再就職の場合、センターから紹介された場合、再就職等監視委員会等の管理下において行う場合には、現職職員による当該営利企業等への求職活動を可とする。

ウ 退職職員の働きかけ規制

離職後に営利企業等の地位に就いている退職職員が、離職後2年間、一定の国の機関の現職職員に、当該営利企業等又はその子法人が関係する契約又は処分であって離職前5年間（課長レベル以上ではそのポストに就いていた間）に担当していた職務に属するもの等に関して働きかけを行うことを規制する。

離職後に営利企業等の地位に就いている退職職員が、一定の国の機関の現職職員に、在職中に自らが決定した契約又は処分であって当該営利企業等が関係するものに関して働きかけを行うことを期限の定めなく規制する。

エ 働きかけを受けた現職職員の規制

退職職員から上記ウに規定する働きかけを受けた現職職員に対し、監察官への届け出を義務付ける。

オ 再就職情報の内閣での一元管理

管理職職員であった者が、営利企業等の地位に就く場合等には、離職後2年間、内閣総理大臣に一定の事項を届け出なければならないものとする。

カ 事前承認制度の暫定的存続と廃止

離職後2年間の内閣による事前承認制度を暫定的に設け、一元化時点で同制度は廃止する。

キ 監視体制の整備

再就職等監視委員会を内閣府に設置し、再就職に関する規制の適用除外の承認、任命権者への勧告等を実施する。

同委員会に監察官を置き、各府省等における再就職に関する規制違反の調査等を実施する。

(3) その他

ア 施行期日

(1)の規定は、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から、(2)の規定は、平成20年12月31日までの間において政令で定める日から施行する。

イ 国家公務員の職階制に関する法律の廃止⁵

国家公務員の職階制に関する法律は、廃止する。国家公務員法においても、職階制について定めた規定をすべて削除する。

3. 衆議院における民主党の対案

衆議院内閣委員会においては、政府提出の法案及び民主党が5月9日に国会に提出した「国家公務員の離職後の就職に係る制限の強化その他退職管理の適正化等のための国家公務員法等の一部を改正する法律案」、「特殊法人等の役職員の関係営利企業への就職の制限等に関する法律案」、「独立行政法人通則法の一部を改正する法律案」の3案（以下3

案をまとめて「民主党案」という。)を一括して議題とし、審査を行った。

民主党案は、国家公務員の再就職規制に重点を置いたものであり、その概要は以下のとおりである。

ア 中央官庁の早期退職勧奨と再就職のあっせんを禁止することとし、天下りを原則禁止とする期間を現行の2年間から5年間とするとともに、規制の対象となる天下り先も、特殊法人、独立行政法人、公益法人等に拡大する。

イ 中央省庁からの天下り規制に加えて、特殊法人等の役職員の天下りについても、国家公務員と基本的には同様の規制を課すこととし、さらに、営利企業や団体等に天下った元公務員が、現職の公務員に契約や許認可等について働きかける行為を規制する。

ウ 政府が平成20年中に抜本的な公務員制度改革実行計画を策定するよう規定し、実行計画の中では、公務員に労働基本権を回復するほか、能力及び実績に応じた処遇を可能とする人事管理制度を導入し、政治任用制度を大幅に取り入れ、現在のキャリア制度は廃止する。

エ 独立行政法人の体質を改めるため、独立行政法人の長の公募、各府省の独立行政法人評価委員会委員や各独立行政法人の監事の独立性向上等の改正を行う。

4. 国会における主な論議

(1) 能力・実績主義の徹底

やる気のある人材、優秀な人材が集まる公務員制度をつくっていくため、この法案により能力・実績主義を徹底することとした。

能力・実績主義に基づく処遇に関し、渡辺内閣府特命担当大臣(公務員制度改革担当)(以下「渡辺国務大臣」という。)は「能力・実績主義を導入すれば年功序列が打破され、早期退職、肩たたきシステムのような人事慣行が消滅をしていくということになるし、肩たたき慣行の上にある天下りという問題も解決が及ぶ。現職時代にも能力・実績主義、退職する際にも能力と実績が正当に評価されて再就職するのが法案の骨子である」旨答弁⁶し、また「法案により能力本位の任用制度を確立する。優秀な人材については、年次にかかわらず重要なポストに昇進させ、逆に仕事ができなければ降任もある。職員の給与は職務給原則に従い、一般職給与法において職務の級が決定され、職責に応じた給与、処遇がなされる」旨答弁⁷している。

しかし、能力・実績主義が機能していくためには、今回の法案により勤務成績の評定に代わって導入される人事評価制度の確立が不可欠である。人事評価は公平性と透明性をあわせ持ったものでなければならず、競争原理が働きにくいといわれる公務員の仕事において、すべての公務員にとって公平な評価基準の設定、評価結果の本人へのフィードバック、評価者と被評価者の相互理解など、解決すべき課題は多い。

現在の人事評価の取組状況について「本年1月から第2次試行として本省の課長、課長補佐級に加え、本省の係長、係員級に拡大して取り組んでいるところであるが、今後は地方機関への拡大、また一般職だけでなく、専門職種への拡大をも考えていかねばならな

い」旨の答弁⁸があった。

人事評価制度については、十分な試行を重ね、上に挙げた諸課題を解決する道筋をつけた後、本格的な実施に移るべきであろう。

(2) 退職管理の適正化

現行の事前承認制度、つまり人事院の承認を得ずに離職後2年間は離職前5年間に密接な関係にあった営利企業の職務についてはならないという規制(改正前の国家公務員法第103条第2項)については、「民間企業への天下りが全体の1割強に制限されてきたという抑制効果がある一方で、この規制の対象が営利企業に限られることに加え、退職後2年間は腰かけに使った天下り先の公益法人から民間企業に『わたり⁹』を行う事例が防衛施設庁、あるいは緑資源機構の官製談合問題などで顕著になった」とする指摘¹⁰がある。

退職管理について、従来政府の方針は規制の強化であり、平成12年の「行政改革大綱」あるいは平成13年の「大綱」のいずれにおいても営利企業への再就職にかかわる承認制を提案していた。それにもかかわらず、今回事前承認制度を廃止することとした最大の理由について渡辺国務大臣は「法案により現職職員の求職活動規制、各府省等によるあっせんの全面禁止、OB職員の働きかけに対する厳しい規制を導入し、規制違反を監視する再就職等監視委員会も設置することで、事前承認制度が担保していた保護法益は担保されると考えており、一連の刑事罰を伴った今回の規制の導入によって、公務の公正さは担保される」旨答弁¹¹している。

しかし、新たに導入されるこれらの再就職規制には、2回目以降の再就職あっせん、各府省等の人事当局とセンターの関係、再就職等監視委員会を内閣府に設置することの是非等、問題とされる点が種々指摘¹²されており、官民の人材交流の拡大と官民癒着の防止をどう両立させていくか、既に述べたセンター設立後の運用実態とあわせて、今後注視していくべき事柄であろう。

また、主として50代の幹部職員に対し早期退職を勧める、いわゆる「早期退職慣行」は、特別な再就職先を作る必要があることから、天下りの前提になっているといわれるが、この是正については「平成14年7月の閣僚懇談会の申合せにより、幹部職員の平均の勤奨退職年齢について平成20年度まで5年をかけ、原則として3歳以上高くするということを目標に取り組んだところ、申合せを行った当時に比べ、平成17年から18年8月までの平均勤奨退職年齢は1.4歳上昇し、55.8歳になっている」旨の答弁¹³があり、さらに塩崎内閣官房長官から「今回の法案で能力・実績主義を導入し、年功序列を打破することで、同期や後輩が自分の上に来るということも起こり得る。同期で横並びで昇進をしてきたが故に、早期勤奨退職のようなことが起こるわけであるが、この法案により、幹部クラスのポストがなくなると退職を勧奨するという慣行そのものがなくなっていく」旨の答弁¹⁴があった。

(3) 官民人材交流センター

内閣府に置かれることになるセンターについて、官製談合の抑制効果なしとする回答が、

調査対象企業の過半を占めたとする民間の調査結果¹⁵が出ているとの指摘に対し、渡辺国務大臣から「調査対象企業には、これまで天下りを受け入れたことのない中小企業も含まれている。また、天下りを受け入れている企業のうち、今後の受入れ方針として削減、自粛を検討している理由として最多の63.6%を占めていたのが『メリットがない』ということであった。我々の本意を説明し、理解してもらえれば、天下り問題は根絶すると分かっていた」旨の答弁¹⁶があり、また、センターの設立によって能力・実績主義のインセンティブを弱めるのではないかと指摘に対し、渡辺国務大臣から「能力・実績主義とセンターは全く矛盾しない。センターにおいては、まさしく能力・実績主義の延長線において当該職員の能力と経験が正当に評価されて民間企業等へ再就職するということであるから、これは首尾一貫しているシステムである」旨の答弁¹⁷があった。

国家公務員の再就職に関し、センターを新設することで特別にコストと人手をかけて支援する必要性について、渡辺国務大臣は「公務の公正さや中立性を担保する観点から現職職員の求職活動規制を設けた。しかし、求職活動は制限しておいて、ハローワークに行っただけで自分の職を探せというのは矛盾している。だから、現職の間は職務に精励してもらい、再就職する場合は支援するということである」旨答弁¹⁸している。

その一方、センターの体制、予算、あっせんの対象等については「今後、内閣官房長官のもとに置かれる有識者懇談会において具体的な制度設計を行っていく」旨の答弁¹⁹があったのみで、法案の審査の過程において、最後まで具体的な説明はなされなかった。

具体的な制度設計をゆだねられた有識者懇談会は、法案の成立後に早速人選を行い、7月18日の初会合において、今年10月にも結論を出す方針を確認するとともに、議論を原則公開することを決定した²⁰。懇談会における議論の経過、そしてセンターが設置された後の運用実態については、今後も注意して見守っていくべきであろう。

(4) 公務員制度に関する総合的な改革を推進するための基本法案

渡辺国務大臣は、この法案が能力・実績主義の導入と再就職規制を先行させ、公務員の採用から退職に至るまでの、公務員制度に関する全般的な問題について、総合的な改革を推進するための基本方針を盛り込んだ基本法案を提出できなかったことについて、「実力主義が言われて久しいにもかかわらず、相変わらず年功序列の人事が行われてきた。こうした実態が肩たたきという慣行を生み、天下りの弊害の根本になっている。まず年功序列に風穴をあけるという意味から、実力主義、能力・実績主義の導入が一番の基本であると考え、また中馬プランにおいては天下り規制が不十分であったという反省から、総理の指示により、各省あっせんを全面的に禁止するという抜本的な改正案を盛り込むことで、国民の信頼を公務員制度の中で回復していくきっかけになるという確信のもとに、この2つを先行して国会に提案した」旨の答弁²¹をし、また安倍内閣総理大臣は「公務員制度の総合的な改革を推進するための基本方針を盛り込んだ法案を次期通常国会に提出する考えであり、この立案に向け、私のもとに有識者から成る検討の場を設け、専門スタッフ職の実現、公募制の導入、官民交流の抜本的拡大、定年延長の課題を含む、採用から退職までの公務員の人事制度全般の課題について総合的、整合的な検討を進めていく考えである」

旨答弁²²している。

法案の成立後に早速人選を行い、本年7月にも初会合を開く予定になっているという²³「有識者から成る検討の場」において、どのような議論が展開されるのか、注目すべきである。

5. おわりに

この法案は、参議院内閣委員会において審査を行う中で、参考人として有識者に出席を求め、その意見を聴取する機会があり、その中には、「国家公務員の職階制に関する法律を廃止することは、時代に逆行している」旨の指摘²⁴があったほか、「この法案には政令事項にゆだねる部分が多く、法案成立後にどういう政令が出されるのかよく分からない、したがって全体像が描きづらい」旨の意見²⁵がある一方で、「適度なスピード感を持ちながら総合的な観点から改革を実施していくということは、公務員制度改革の複雑さを考えると非常に重要である。複雑な公務員制度に正面からぶつかりながらもグランドデザインを視野に入れ、現実的に改革を推し進めようとしている点は評価できる」旨の意見²⁶もあった。

また、公務員制度改革の基本法案提出を後回しにし、今回の法案によって天下り規制と能力・実績主義を先行したことについても、「包括的な改革を視野に入れて、プライオリティーの高いものから順次実施していくとする視点は非常に重要である」旨の意見²⁷がある一方で、「公務員制度は国の基幹的行政制度の一つだが、それ自体として存在するのではなく、行政組織制度、予算制度、地方制度、行政処分や行政手続の制度などとの整合性を視野に入れつつ改革が行われるべきであり、その意味では、公務員制度改革基本法的なものが前置されるべきである」旨の意見²⁸もあった。

このように、この法案に対する参考人の見方は賛否相半ばしたが、どちらの立場からも共通して示されたのが、「今回のことについては、改革の第一歩として実行に着手していただきたい」「早期に成立させて、とにかく次の包括的な法案に早く議論を移してほしい」「この改革を皮切りに構造的、抜本的な改革につなげていただきたい」旨の前向きな意見²⁹であった。

防衛施設庁や緑資源機構による、天下りを背景にした官製談合事件が続発する中で、国家公務員を志望する者の減少が止まらないことにも現れているように、公務員に対する国民の見方は厳しい。いわば公務員バッシングともいえる状況の中で、例えば公務員への労働基本権付与、あるいは専門スタッフ職の導入といった、今後検討を重ね、解決すべき課題は多い。

そのような状況にあっても、公務員が国家運営の担い手として、引き続き国民と国家の繁栄のために積極的な役割を果たすことができるよう、政府は、来年の常会に提出を予定しているといわれる「公務員制度に関する総合的な改革を推進するための基本法案」を含め、あらゆる角度から公務員が今後進むべき方向を早急に、かつ的確に示していくべきである。

-
- 1 第159回国会参議院決算委員会会議録第3号28頁(平16.3.8)
 - 2 国家公務員の給与制度の見直しについて規定した条文である。
 - 3 第166回国会参議院本会議録第2号4頁(平19.1.26)
 - 4 特定独立行政法人の役員についても、再就職に関する規制の規定を準用する。
 - 5 この規定は、(1)の規定と同じ日から施行する。
 - 6 第166回国会参議院内閣委員会会議録第17号23頁(平19.6.12)
 - 7 第166回国会参議院内閣委員会会議録第17号4頁(平19.6.12)
 - 8 第166回国会参議院内閣委員会会議録第17号5頁(平19.6.12)
 - 9 退職した国家公務員が特殊法人や公益法人等に再就職し、退職と再就職を繰り返しながら、それらを転々と「渡り歩く」ことをいう。
 - 10 第166回国会衆議院内閣委員会会議録第23号3頁(平19.5.29)
 - 11 第166回国会参議院内閣委員会会議録第17号30頁(平19.6.12)
 - 12 他にも第166回国会参議院内閣委員会会議録第17号13~23頁(平19.6.12)、同会議録第21号13~20頁(平19.6.27)、あるいは同会議録第22号3~16頁(平19.6.28)等において様々な指摘があった。
 - 13 第166回国会参議院内閣委員会会議録第20号9頁(平19.6.19)
 - 14 第166回国会参議院内閣委員会会議録第21号27頁(平19.6.27)
 - 15 株式会社帝国データバンク 産業調査部『新人材バンクに関する企業の意識調査』(平19.5.8)
<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/keiki_w0704.html>に調査結果の概要が掲載されている。
 - 16 第166回国会衆議院内閣委員会会議録第24号21頁(平19.5.30)
 - 17 第166回国会衆議院内閣委員会会議録第24号22~23頁(平19.5.30)
 - 18 第166回国会参議院内閣委員会会議録第17号20頁(平19.6.12)
 - 19 第166回国会衆議院内閣委員会会議録第20号20頁(平19.5.18)
 - 20 『日本経済新聞』(平19.7.19)
 - 21 第166回国会衆議院内閣委員会会議録第21号2頁(平19.5.23)
 - 22 第166回国会衆議院内閣委員会会議録第25号16頁(平19.6.1)
 - 23 『朝日新聞』(平19.7.7)
 - 24 第166回国会参議院内閣委員会会議録第19号2頁(平19.6.18)
 - 25 第166回国会参議院内閣委員会会議録第19号14頁(平19.6.18)
 - 26 第166回国会参議院内閣委員会会議録第19号4頁(平19.6.18)
 - 27 第166回国会参議院内閣委員会会議録第19号4頁(平19.6.18)
 - 28 第166回国会参議院内閣委員会会議録第19号2頁(平19.6.18)
 - 29 第166回国会参議院内閣委員会会議録第19号17頁(平19.6.18)