

官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会
(第1回)

平成19年7月18日(火)
15:03~17:16
総理大臣官邸3階南会議室

内閣官房 行政改革推進室

(報道関係者入室)

○福井内閣官房行政改革推進室長 それでは、ただいまから第1回官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会を開催いたします。

本日は、お忙しい中ご参集いただき、誠にありがとうございます。

私は、この懇談会の事務局を担当しております内閣官房行政改革推進室長の福井でございます。後ほど、委員の互選によりこの懇談会の座長をお決めいただきますが、それまでの間、議事の進行を務めさせていただきます。

本日は、第1回会議ということで、塩崎内閣官房長官、渡辺公務員制度改革担当大臣にご出席いただいております。

それでは、議事次第に沿って進めてまいります。

初めに、本懇談会を主宰します塩崎内閣官房長官よりごあいさつをいただきます。よろしくをお願いします。

○塩崎内閣官房長官 先般成立いたしました国家公務員法の改正法がございますが、その中で、今回、官民人材交流センターをつくるということになりました。官房長官の下に、有識者会議を設けるということになっておりまして、今日はその官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会ということで、皆様方にそれぞれお役をお引き受けいただきまして、今日、第1回の会合が開かれたわけでございまして、大変お忙しい皆様方にお集まりいただきましたことを、改めて感謝申し上げたいと思います。

今回の公務員制度改革は、まさに戦後レジームからの大転換というものだと思っております。国民から信頼される公務員制度の実現、そして出入り自由にするることによって、優秀な人材が官民を問わずに遺憾なくその能力を発揮できる社会をつくっていく、そういうものだと思っております。

2つの柱がございまして、能力・実績主義の徹底ということがまず第1の柱であります。第2は、いわゆる再就職のあり方の抜本的な見直し、もう少し平たくいえば、天下りの根絶ということであり、この2本柱から成った制度改革が、今回の法案に書かれているわけでございます。

第1の能力・実績主義につきましては、これまで年功序列、あるいは同期入省の人たちは横並びで昇格していくという世界だったわけで、とかく役所のぬるま湯的な体質を醸し出していたわけでありましてけれども、これを打破するということだと思っております。十分な働きをしていただけない方には、やはり減給、降格、場合によってはその職場にもいらなくなるかもわからないという民間ではごくごく当たり前に行われていることを、ごくごく当たり前、今度はこの官の世界でもやろうではないかという発想ではないかと思っております。

一方で、もちろん能力があつて頑張る人たちにつきましては、当然しかるべく処遇して、さらに活躍していただこうということではないかと思っております。ですから、若くしても課長とか、あるいは若い局長とか、あるいは若い次官とか、岸信介さんは43歳で商工次官を務

められたわけですが、今の次官は大体56歳か57歳ということですので、昔の日本の元気を取り戻してもよいのではないかと考えているわけであります。

第2の柱は、再就職のあり方でありますけれども、各省庁が行ってきたあっせんの全面禁止を行うということであって、あっせんが、いわゆる押しつけ的な天下りを生み出してきたのではないかと。これからは、能力やその人の適性に沿った再就職の支援を行っていくのではないかとということで、それによって、いわゆる天下りを根絶していくと考えています。

大事なことは、今申し上げた第1の柱であります人事評価制度としての能力・実績主義、この哲学と、再就職支援、天下りの禁止というのは、実は一体不可分のものであって、あるいは表裏一体のものであるということ、我々は今回の改革を国会で議論する際に繰り返し述べてきたことでありまして、再就職もやはり能力・実績主義、30年ぐらい役所におられるときもやはり能力・実績主義で評価されるということではないかと考えています。

天下りは、いわば退職後まで年功序列の延長上のポストが発生していたわけでありまして、官製談合その他の官民癒着の温床ともなっていました。今回の改革では、これまでの天下りの司令塔であった各省のあっせんというものを全面禁止して、官民人材交流センターに一元化するとともに、初めて再就職後の口利き行為について、刑事罰つきの行為規制を設けるということを決めたわけでございます。

今回の公務員制度改革は、公務員制度を60年ぶりに抜本的に改革しようとするものであって、既得権益を根底から覆すものではないか。総理の言葉をかりれば、いわば「天領の召し上げ」という改革でもあると考えているわけでございます。このため、霞が関の皆さんからは、信じがたいほどの抵抗が、正直言ってございました。総理が、「国民の目から見て押しつけ的なあっせんを根絶する」と言ったことに対して、事務次官会議で「ノー」という声が上がって、総理がその声を無視したということすらあったわけでございます。それでも、安倍総理の強い決意によってあらゆる抵抗をはねのけて、この法案の成立までこぎ着けたところでございます。

しかし、この改革は、それだけドラスティックなものですから、大改革であるがゆえに、いまだに「本当にそれが行われるのだろうか」と思って、半ばそうならないことを期待している人も中にはいるのかもわかりませんが、信じ切れない人々がおられると思います。だからこそ、国会の議論でも、「官民人材交流センターは各省のトンネル機関になるのではないか」、あるいは「天下り公認バンクになるのではないか」、「そうならざるを得ないのではないか」という声がありましたけれども、まさに思い込みとか、あるいは政治的意図を全面に出した根拠なき批判に、我々はさんざん直面したわけでございます。マスコミでも一部、そのような論調が見られて、事の本質が国民に正しく十分まだ伝わっていないというのは残念であり、我々も努力して、この我々の考えている真意をお伝えしていかなければいけないと考えているところでございます。

我々はしかし、そうはいいいながら、看板のかけかえとか、あるいはトンネル機関化とい

うことを認めるつもりはもちろん毛頭ないわけであって、本当にこの大改革を最後まで遂行するつもりであります。かつて、戦後の日本の成功モデルの一つは官僚組織だとよく言われていたわけでありましてけれども、まさに時代にはもう合わなくなったものを、ここで抜本的に見直すことによって、改めて成功モデルを日本が作り出していくということをやらなければいけないと思っております。

まさに、皆様方にご議論いただくこの官民人材交流センターは、改革の本旨に沿って、天下りを根絶できるように制度設計をお願いしたいと考えております。まさに、この官民人材交流センターの制度設計について、この懇談会でご意見をいただくわけでございますけれども、今回の改革の本旨を最後まで貫徹できるかどうかという、まさに改革の成否は、ここでの議論にかかっているのではないかと言っても過言ではないと私は考えております。

委員の皆様方には、それぞれのこれまでのご経験や知見をフルにひとつご活用いただいて、透明、中立で実効性のある官民人材交流センターの実現に向けて、幅広いご議論をお願いできれば大変ありがたいと思っております。大変大事なお仕事をお願いするわけですので、時間は、年内にもう予算化もしていかなければいけないということでございますので、できる限りスピード感を持ってご議論いただいて、よい答えが出るように皆様方をお願い申し上げて、ごあいさつとさせていただきます。

ありがとうございました。

○福井内閣官房行政改革推進室長 ありがとうございました。

続いて、公務員制度改革担当大臣であります渡辺大臣よりごあいさつをいただきます。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 委員の皆様方には、大変困難なお仕事をお引き受けいただきまして誠にありがとうございました。

官房長官からの話に尽きておりますけれども、この官民人材交流センターは、天下りバンクでは全くございません。天下り根絶センターと言うべきものであります。

天下りというシステムが、残念ながら霞が関の人材を有効活用するどころか、死蔵してしまっているという現実がございます。あれだけ優秀だったはずの人たちが、天下りによって世間ではどう言われているかということ、天下り先では「リスクとらない、仕事しない、頭下げない」、3大話三題噺があるんですね。したがって、これは「秘書つき、カーつき、個室つき」という茶飲み話で語られている問題にもつながっております。

私が思うに、この人材センターは、まさしくこういうパラダイムからの大転換、すなわち官の優秀な人材が民間に市場評価されて再就職する。ということは、すなわち「頭も下げる、仕事もする、リスクもとる」ということになっていくはずでございます。市場の評価にさらされるということは、受け皿の方も拒否できる。また、職員当人も、嫌なら行かないということが可能になるわけございまして、これが今までの人事の一環としての天下りと根本的に違うところでございます。

したがって、今までブラックボックス、各省人事当局の闇の中で行われていたものが、今回はガラス張りの透明なボックスの中で行われるようになるわけでございます。予算や

権限、全部きれいに濾過して、市場評価で再就職していくということになるわけでございます。非営利法人も含めて、これは当の職員の今までの役人、公務員としての心構えが、がらっと変わっていただく必要がございます。

「こんな大改革をできないのではないか」というご意見がございます。しかし、もう既に法案は成立してしまっただけです。半年前に、この法案が成立すると思った人が一体どれだけいたでしょうか。我々は、これをなし遂げてしまった。ということは、これからその法案の精神にふさわしい制度の詳細設計、まさに「戦略は細部に宿る」、こういうことをこの懇談会でやっていただきたいと思っております。

「天下りバンクになるのだ」というのは、そういう願望を抱いている方もいらっしゃるかもしれませんが、我々は絶対にそういうことにはさせないという強い決意でございます。官房長官がおっしゃられましたように、さまざまな抵抗を超えて今日までやってまいりました。ぜひこの霞が関の本音のルール、プラグマティック・ルールを大転換するのだという意気込みで、この懇談会を進めていただきたいと思っております。

遅くとも10月ぐらいいまでに、報告の取りまとめをお願いしたいと思っております。この大転換をなし遂げるために、活発な、また大胆なご意見を展開していただければと思っております。

よろしく願いいたします。

○福井内閣官房行政改革推進室長 ありがとうございます。

ここでプレスの方が退室いたしますので、少々お待ちください。

(報道関係者退室)

○福井内閣官房行政改革推進室長 続きまして、委員の皆様方のご紹介に移らせていただきます。

資料2に委員名簿がございますが、五十音順にご紹介させていただきます。

秋池玲子委員でございます。

金丸恭文委員でございます。

末延吉正委員でございます。

立花 宏委員でございます。

田中一昭委員でございます。

中野雅至委員でございます。

野村修也委員でございます。

長谷川幸洋委員でございます。

それでは、次にこの懇談会の座長を選任していただきたいと思っております。

座長につきましては、委員の皆様の互選によりお願いすることになっております。どなたかご推薦をお願いできますでしょうか。

どうぞ。

○中野委員 田中委員を推薦いたします。

○福井内閣官房行政改革推進室長 ただいま、田中委員というご意見がございましたが、

皆様、いかがでございましょうか。

(異議なし)

○福井内閣官房行政改革推進室長 それでは、田中委員が座長と決定いたしました。ここからの議事の進行は、田中座長にお願いいたしたいと思います。

恐れ入りますが、田中座長は座長席にお移りいただきたいと存じます。

(田中座長、座長席に着席)

○田中座長 それでは、ご指名により、座長を務めさせていただきます。

この懇談会が円滑に、かつまた建設的に進行できますように、そしてまた実り多いものとなりますよう努力してまいりたいと思いますので、委員の皆様方におかれましては、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、まず本懇談会の運営について、事務局から説明をお願いいたします。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 事務局次長の株丹でございます。ご説明させていただきます。

まず、資料1をご覧くださいと存じます。

当官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会は、官房長官が主宰されるものでございまして、官房長官決裁で基本的な事項につきまして、資料1の形で決定がなされてございます。官房長官が主宰されるということ、懇談会の検討対象は官民人材交流センターの制度設計に関する事項であること、また必要であるときは参考人を招くこと、庶務につきましては内閣官房において処理すること、その他必要な事項について、官房長官が定めるという部分がございまして。

資料2は、既にご覧いただいた委員名簿でございますが、資料3にお進みいただきたいと思っております。

懇談会の運営、開催要領と出させていただいてございますけれども、3点、決定がなされてございます。

1点目は、委員の参集でございます。この中で、参集について期間は1年とございますけれども、先ほどの大臣のあいさつにもございましたように、センターにつきましては来年立ち上がるということでございますので、予算なり定員要求という関係がございまして、1つ、10月が目途になるかと思っております。少なくとも年内ぐらいまでというイメージを持ってございますが、ここでは区切りのよい1年と掲げさせていただいているということでございます。

2点目には、座長についての定めが置かれてございます。既に、委員の互選によりまして、田中委員に座長にご就任いただいております。この2条の3で、座長の指名する委員に座長の役割の代行という座長代理の規定がございまして、この点につきましては、後ほどよろしくお願いしたいと思います。

3点目が、議事録の公表等ということで、資料の公表、それから懇談会終了後、議事概要を速やかに公表すること、それから原則としてということでございますが、議事録の公

表という決めがございます。ただ、この懇談会の議事そのものにつきましての公開の取り扱いについての規定はございませんので、この辺につきましてお取り計らいをお願いしたいという点でございます。

以上でございます。

○田中座長 ありがとうございます。

今後の会議の運営については、お手元に配付した会議規則に従って進めてまいりたいと存じます。

なお、今もお話がありましたが、第2条第3項の規定により、日程の都合上、あるいはその他の事情で私が出席できない場合は、立花委員に座長の代理をお願いしたいと考えておりますので、委員の皆様にはご了解いただきたいと思います。ご協力、お願いいたします。

次に、この会議については、国会等でも透明性の確保が求められているところであります。会議の議事の公開につきましては、開催要領でも特に定めておりませんが、懇談会の運営に関し必要な事項は内閣官房長官が定めることとしており、官房長官のご出席をいただいているこの場で、第2回目以降の公開のあり方について皆様のご意見をいただきたいと思います。と存じます。

公開のあり方としては、議事録を公表するほか、記者の傍聴を認める、また最近では、会議の様態をインターネットで配信・中継するといったことも行われているようでございます。なお、インターネット中継については、ライブ中継を行うためには手続に1カ月程度を要すると聞いておりますが、録画による配信であれば次回から行うことが可能です。

それでは、この点については皆様からご意見を賜りたいと思います。どうぞ、ご自由に。末延さん。

○末延委員 官房長官と大臣のお話を聞いていても、やはりこの会議は、国民がやはり「もうだめなのではないか」とか、いろいろな不信を持っているわけですから、そういう意味では、当然、会議は全面公開するのが筋だと思います。官邸記者クラブ、テレビ、新聞、みんなあるわけですから、そういうものも含めて、そしてインターネット中継、もうこういう時代ですから、今、ご説明が座長からあった手続1カ月というところが、何でこんな時代にそんなにかかるのか疑問なんです。

○田中座長 これは私も、読みながら「どうしてかな」と。このスピードの時代になぜそんなにかかるのか、皆さんもそう思われたかもわかりませんので、これは事務局、簡単に話を。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 私はこの分野にあまり通曉通用していないので、伝聞でございますが……

○塩崎内閣官房長官 プロがいるから、気をつけて。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 そうですね。委員の方がお詳しいと思いますけれども、聞いております話としましては、今の官邸の中で、インターネットで中継するために

は、サーバーの設定の問題があって、今のサーバーでは対応ができないということがございまして、契約等を含めてある程度お時間をいただかないと、ライブでのインターネット中継は難しい。これは、あくまでもできるわけですが、一月程度、そのための事務手続でのお時間をいただきたいと思いますと聞いてございます。

それからもう一つ、やり方といたしまして、インターネットを使う場合に、一たんこの場の様子を録画の形で撮らせていただいて、それを処理する。その場合には、例えば午前中に録画を撮りまして――これは実際には業者に頼まなければいけないんですけども、専門の方をお願いすると、翌日の納品というタイミングになって、その後、官邸側のホームページにアップする作業が出ますので、ある1日、午前中に会議が行われた場合には、翌日中にホームページ上にアップされて、その後は録画されているものにアクセスできるという状況になると聞いてございます。

私が見ているのはこのぐらいしかなくて、大変恐縮でございますけれども、インターネットのやり方につきましては、今までどうも官邸の中での直接のライブはなかったということがあるようで、こういうことになっているのだと思います。

○田中座長 ありがとうございます。

ただいま、次長からこのご答弁をいただきましたがくのに、これは後ろしろに大勢、いっぱい専門家が座っておられるはずです。株丹さんが何でも知っておられるわけではないのですね。うしろにそれで、だてに座っておられるわけではないでしょうから、十分な説明でない場合は、もちろん専門家もおられますから聞いていただければよいけれども、それ以上に、うしろの席に座っておられる方からの確なわかりやすいご説明をいただければありがたいと思います。これは注文です。今後、そうしていただきたいと思いません。

この点について、何かご質問が引き続きあると思います。

○長谷川委員 その点ですけれども、たしか税調の会議は、インターネット中継していますよね。税調の総会は、たしかその下でやりましたよね。何で税調総会はできて、これできないのか、まずそこを。

○田中座長 ご担当、今の点について説明してください。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 税調について、総会の状況までは、私は存じておらないのですが、確かに税調についてはライブでやっております。その後、いわば録画の形で蓄えて、アクセスに対応できるようにしている。ただ、ライブの後、しばらくお時間をいただいてから、録画対応でアクセスができるようにしていると聞いてございます。それは、その後、議事録が出るまでの間、録画でネットで対応するというやり方を税調の場合にはとっていると聞いてございます。

○長谷川委員 いや、だから税調でできるなら、この部屋だってできるのではないかと思います。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 すみません。その部分に関しては、誠に申しわけ

ございませんが……。

○田中座長 では、後ろに座っている方で、その点について専門の人がおられれば説明してください。

○事務局 私どもが税調の担当者にお聞きした話でございますけれども、税調も、確かに官邸で会議をやっていらっしゃる場合に、ライブで流している場合があるそうでございます。

ただ、その場合も、官邸のサーバーを使ってではなくて、実際に業者のサーバーをお借りして、そこで流させていただくという処理をやっていらっしゃるそうでございまして、その業者の選定等に、若干、事務手続等の時間をいただきたいということで、その事務手続が済めば、この官邸の場でもライブで流すことは可能かと思っております。

○田中座長 関連して、どうぞ、長谷川さん。

○長谷川委員 だったらできるのではないのか。同じ業者を使ったってよいではないですか。

○田中座長 野村さん、どうぞ。

○野村委員 事務手続、もし契約に時間がかかるのであれば、私は弁護士なので、今日、契約書を書いてもいいですよ。（笑声）

○田中座長 金丸さん、どうぞ。

○金丸委員 一応、コンピュータの業界でございますので。

やると決まれば、1カ月に限らないで、多分もっと早く可能だと私は思います。自分たちも、そういうことばかりやっておりますので。

○田中座長 もっと早くというと、どのくらいですか。

○金丸委員 それは、例えばサーバーという話ですけども、今、特殊なものはありませんので、在庫さえあれば、今日、明日でも揃うわけですね。その中で、ソフトの構成について——ただ、業者選定の中立性とか何か、そういうところは抜きにして、揃えようと思えば、私は揃えられると思うんです。

ただ、私はこの分野に携わっている者として、ぜひ、なぜインターネットで中継するかという目的をはっきりしていただきたい。それは、透明性確保、国民によく周知していただくということが1つと、あとは新聞などを見ていますと、骨抜きにされるかもしれないからということがあって、僕はそのことは、今日初めて委員が集まって、我々も何か骨抜きにされる対象なのかなと思うと、そんなに自信がないメンバーが集まったのかなという思いもするわけです。

他方で、今のネットのあり方について、これはホームページで開示なさって、全国からの例えば不特定多数のアクセスをお受けになるのかならないのかによっても、そのほか起きることについては、必ずしもよいことだけではないかもしれませんので、その点の特質をよくお考えいただく必要は、私はあるのではないかと思います。例えばよかれと思って開示されたことが、思わぬ方向に行く可能性もなきにしもあらずだということも踏まえて、

今日、ご議論いただければよいのではないかと思います。

ただ、その実行に当たっては、先ほど冒頭申し上げましたとおり、基本的には最短で実現するということがよいのではないかと思います。私どもも、お手伝いできると思います。○田中座長 一々「委員」とは言いません。「さん」づけで呼ばさせていただきますので、ご了解ください。

今、金丸さんから、公開そのものの目的から技術的な問題までご説明がありました。これをめぐって、どうぞしばらく議論を続けたいと思います。

末延さん、何かございますか。

○末延委員 今、短い時間ですが、こういうことから入らなければいけないこと自体が、とにかく不信を持たれているわけですから、やはり基本的にオープンするという大原則は決めるべきですよ。私も、忙しいけれども入ってきて、「密室でこそこそ何かやって決めた」と言われるのはかなわないですから、やはりきちんとそこはやるべきです。

それから、私も永田町を長く取材していましたが、これだけの改革をやるということは、やはり国民の側に直接、どういうことが起きているのか、どういう議論をしているのかということのを正確に伝える必要があると思います。このことは、非常に重要なポイントだろうと思います。

ただし、金丸さんの指摘も、言われてみると「なるほど、そういう面もあるのかな」と。そこはまた、座長なりが判断されるとか、そんな原則を設けておけば、基本、大原則は公開してオープンにやるというところを、やはりこのスタートできちっと確認すべきではないかという気がします。

○田中座長 長谷川さん、どうぞ。

○長谷川委員 ネットの話が出たんですけれども、私は記者傍聴、それからテレビカメラの入室ということも重要だと思っております。もちろん、ネットも賛成ですが、それよりも、ここに記者はたくさんいらっしゃるわけだし、私もその端くれなので、そういう立場で言わせていただければ、これはこれだけの大問題で、みんなどういう議論が行われているか、やはりその生身で知りたいと思っております。ほかの審議会、懇談会などでも、基本的には原則的に記者傍聴を許す方向に、今、流れがなりつつあると思うので、この会もぜひ記者傍聴を認めていただきたいと思います。

○田中座長 中野さん、ご発言がないけれども、いかがですか。

○中野委員 私も同じような意見でございまして、議事録と記者の陪席で、インターネットが時間的にかかるのであれば、十分それに対応できるのかなという感じがしております。

○田中座長 秋池さん、どうぞ。

○秋池委員 公開することは私も賛成で、インターネットについては金丸さんもおっしゃっていたとおり、必ずしもよいことばかりでもないということも含めて決めた方がよいかと思います。

それから、想定はまだできないんですけれども、もちろんオープンでやっていくという

のは非常に重要なことですが、もしかしたら例えば人事、誰がやるかという話だとか、非公開にしないとやりにくい議論が起こったときの扱いも、事前に考えておく必要はあるのかもしれないと思っております。

○田中座長 立花さん、ご意見はございますか。

○立花委員 私も、原則、徹底的にオープンにすべきだと。小泉さんの改革のときもそうですが、やはり国民の世論を風に受けて、反応を見ながらやっていくということであれば、議事録の公開はもちろんですけれども、それから可能な限り、物理的にスペースが不可能であれば、別途対応せざるを得ないかもしれませんけれども、記者の傍聴、それからインターネットでの中継、それは基本的に原則オープンにするということで、例外的にどうしても支障がある場合には、座長が皆さんに諮ってご判断いただければよろしいのではないかと思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

今日、資料3で事務局からご説明いただいた「官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会開催要領」、官房長官の決裁であります。この第3条第1項で、「座長は、懇談会終了後速やかに懇談会の資料を公表する」、これは当然ですが、公表するときの問題として、「ただし、座長が必要と認めるときは、資料の一部又は全部を公表しないものとするができる」と、資料の公表のことはここに書いてあるんですね。しかし、当然と言えますが、個人情報に関するところがここで議論になってくる。早速、後から議論になると思いますが、いろいろヒアリングするとき、まさに生身の人がそこに関係者として来られる。そういうときに、場合によれば個人情報としてお押さえなければいけないことも出てくるかもわからないという懸念はあります。そういうものは、やはり皆さんの意を体して私が、ちょっとの間でも「ここは非公開」ということは、必要ではないかという気はしますけれども、それは皆さん、さっきの金丸さんの話も同じで、そういうことも含んでの話だと思しますので、それはそうせざるを得ないのではないかと思います。

それで、公開についてですが、大体皆さんのご意見はわかりました。基本的に公開していく、それが時代の要請でもあるというよりも、私も現職のときから、実は情報公開法づくりから始めておるわけでありまして、公開すること自体が行政機関としては義務であるというぐらいに考えておりますけれども、要は今日のお話も、公開してはいけないという話は1つもないわけでありまして、それに伴う支障があれば、それは何らかの方法でチェックする。それからインターネット、あるいは録画によるそれもいろいろ、さっきおっしゃるように時間の問題、契約するのに公正性も確保しないとそれはいけませんから、契約するのにまた随契みたいなことをしておいたら、場合によればそれ自体が非難の対象になるかもわからない。そこら辺は、専門家の話を今日聞いても、そんなに時間がかかる問題ではないという野村さんのお話もございましたし、そこら辺を考えて、ちょっと事務局で、福井室長、もう1回、至急再検討してもらえませんか。そんなに1カ月もかかる話なのか。

○事務局 業者の選定に、やはりある程度お時間をいただきたいということで、次回が23

日ということで、これはもう実は中2日程度しかございませんので、そのあたりは本当に間に合うかという問題がございますので、次回の23日は、このライブ中継は無理だと思います。もちろん、選定に本当に1カ月ということではないですけども、次回23日ということになりますと、そこは日程的にきついということです。

○野村委員 録画は撮録っていただけるんですよ。

○金丸委員 録画そのものは、対応可能。

○田中座長 録画は撮るといふ、今の話はインターネットの話ですね。

○野村委員 そうです。

○田中座長 それから、そのほか、私は順番に今、言っていこうと思っておったんですが、記者を入れること、記者もテレビも入れること、これは私の経験からいっても両方ありました。テレビを入れると、場合によると、テレビというのはどうしても動きたがるので、議論する方がいらいらしてしまうということもあって、始めは撮るけれども、あとはテレビには出てもらって新聞だけ——記者としては入ってもらってもいいけれども、カメラは勘弁してくれというやり方もあります。記者を入れることは、私も非常に賛成です。

というのは、非常に横着な言い方をすると、記者会見が楽なんですよ。だって、聞いているわけですから、これは一面からすると、記者にとっては非常に困るそうです。記者の基本的能力が問われるということになりますので、きつい言い方をすると、話についていけない人は非常に困ると。だから、公開すると、記事が社によって違ってくるということがあるのは非常に困るといふ記者がおられるんですよ。そのことはそっちの都合であって、当方としては、さっき長谷川さんがおっしゃったように、記者を入れることは、どうも皆さん、ご反対ではない。もちろん、入れる以上、会議のルールは守っていただくということは、当然、事務局にもお願いしたいと思えます。

テレビはどうしますか。冒頭は入れてもよいと思うけれども、録画するんだから、何か撮ることは必要ですけども、固定カメラ2つぐらいで撮られる分はよいかもわからない。でも、何社も入られると、いかがですか。ここは、この世界の専門家のご意見を。

○福井内閣官房行政改革推進室長 検討させていただきますけれども、官邸の会議室で生のカメラを入れられる設備があるのかどうかとか、その場合のルールとか、その辺はちょっと勉強させていただきたいと思えます。

○田中座長 わかりました。では、ペンディングで勉強していただいて、次回、教えていただくということでよろしいですか。

○長谷川委員 また後に話が出るのでしょうかけれども、今回はどういう会議になるかですが、何せ短期決戦で決めるとなると、そう時間も無駄になくて、次回も多分、重要な話になるのでしょうか。それを考えれば、次回、記者をまず入れるということの確認と、それから生中継が無理であった場合でも、録画は少なくとも即日ぐらいのつもりで流すということをお願いしたいと思えます。

○田中座長 どうぞ、末延さん。

○末延委員 私も、テレビ局に四半世紀いましたから、官邸など、各テレビはサーバーがみんなつながっているんですから、だから技術的に云々ということは、もう全くないと思いますよ、そんな時代ではないですから。しかも、この2回目、次から、非常にもう短期決戦でやるわけでしょう。そこを、ペンも入らない、カメラもないということになっていると、結局この会合は何だということになりますよ。この精神、姿勢を問われている。だから、きちっとそこは、僕はやるべきだと。

しかも、同時に日本を代表するテレビ、新聞、通信、みんないるんですから、そういう方たちが会議をきちっと取材していることで、彼らの論評もきちっと正確にできるわけですから、それは重要だと思います。

○田中座長 そうですね。基本的に、全く賛成です。カメラも、議論に支障がないということさえ保証できればね。

それから、記者は必ず入れる。それは、人数に制限があるかもわかりませんので、そこら辺はどう調整するかというのは、事務局、考えてください。例えば、議論に賛成のところだけ入れるとか、反対のところだけ入れるということはないようにね。そこは、公正を確保しながら、とにかく公開というのは原則ですよ。それを、スムーズに、かつ、公正にやっていただくということだと思います。この点に関して、検討していただくことは別として、大体そういうことでよろこびますか。

インターネットの問題、それから録画は極力早くやっていただければよいということですね。

○福井内閣官房行政改革推進室長 今おっしゃっているのは、テレビカメラの録画ですか。

○田中座長 そうです。

○福井内閣官房行政改革推進室長 検討させていただきます。

○田中座長 それから、記者は入れるということですね。テレビカメラのことについては、支障のない限り、やはりこれも入れるというご意見でしたね、皆さん。それでよろこびますか。特に、付加的にご質問なり、あるいはご提言なりがあればどうぞ。

(発言する者なし)

○田中座長 なかったら、本件はそういうことで整理させていただいて、先に。

今日は、言うまでもなく第1回目でございます。この懇談会の論点に関し、広くご検討いただくこととしたいと存じますけれども、事務局から資料のご説明を、順次、お願いしたいと思います。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 資料を何種類かご用意させていただいております。既に官房長官、渡辺大臣からのご説明とも重複する部分もございますけれども、ご確認の意味も含めてご覧いただきたいと思っております。

資料を全部という、相当時間がかかってしまいますので、資料4から資料8を一つの区切りとしてご説明をまずさせていただければと思います。

資料4は、さきの通常国会で成立いたしました国家公務員法の改正法の概要でございます。

す。

ご紹介のごあいさつの中にもございましたように、今回の国家公務員法の改正法のポイントは2点、1ページの上、能力・実績主義とございますけれども、能力・実績主義を徹底して人事管理をしていく、能力本位意の任用制度を確立していく。さらに、新たに人事評価制度を構築していくというものが中心の部分が、まず1つございます。

もう1点、これが当懇談会に特に密接に関係するわけでございますけれども、再就職に関する規制についての部分でございます。1ページ目の一番下の(1)にございますけれども、再就職あっせんの規制、それから官民人材交流センターの設置という部分が特に中心でございます。既にご紹介がありましたように、現在まで各省庁は、職員につきまして再就職のあっせんをいろいろな形で行っておるということでございますけれども、法律上の言いぶりとしまして、各府省等の職員、それから職員であった方々について、営利企業及び非営利法人ということでございますので、ほとんど再就職については全部カバーされるわけですが、再就職あっせんを行うことを禁止するという部分がまず入ってございます。その上で、再就職のあっせんについては、内閣府に新たに設置いたします官民人材交流センターに一元化するというところでございます。

センターは、2つの仕事、事務を行うということでございまして、1つが職員の離職に際しての離職後の就職の援助、これが再就職のあっせんという言葉と大体パラレルでございます。もう1点は、官民の人材交流の円滑な実施のための支援、これは例えば各省が行います、民間からいろいろな才能、技能を持った方を途中で採用するというものについて支援するというイメージでございます。

次のページをご覧くださいますと、このセンターにつきましては平成20年中に設置するというところでございます。来年中でございます。そのために、今年の夏から秋にかけて、予算、定員の要求をしていって、来年にはしっかりとしたものが立ち上がるようにしなければいけないということでございます。

このセンターにつきましては、注にもございますけれども、一元化まで移行期間を3年のイメージで持たせていただくということになってございます。移行期間中に限っては、一番下に監視体制がございますけれども、再就職等監視委員会等の承認を受けた場合に限りということでございますが、各府省の職員による再就職のあっせんは可能でございます。ただ、センター設置後3年たって一元化になりますと、こういった例外もなくなるということでございます。センターにつきましては、設置後5年を経過いたしますと、体制を見直しして必要な措置を講ずるという規定も入ってございます。

以下、(2)から(4)までにつきましては、現職の職員あるいは退職した職員について行ってはいけないこと、あるいは(4)のように行うべきことについての規定を設けてございます。行為を規制するというところで、行為規制と呼んでございます。

再就職のあっせんの禁止も含めまして、(5)に掲げてございますけれども、違反がありました場合には、現職の公務員であれば懲戒処分の対象になる。OBの方、退職職員で

あれば過料の対象になる。さらに、それに不正な行為が絡めば刑罰という大変厳しい対応をするということでございます。

以下、再就職情報の内閣での一元管理、それから（7）は、現在、人事院を中心にして事前承認制度が設けられてございますけれども、その関係の規定、さらに（8）に監視体制の整備ということで、これは官民人材交流センターとは別に、内閣府に再就職等監視委員会、あるいは再就職等監察官を置くという関係の規定の整備も入ってございます。

次に、資料5をご覧くださいと思います。

特に、官民人材交流センターの関係法律の部分を抜粋させていただいております。官民人材交流センターにつきましては、第18条の7に1項から10項まで規定がございまして、内閣府に置くこと、官民人材交流センターの長につきましては内閣官房長官が就任されること等々の規定がございまして。

最初の第18条の5に、「内閣総理大臣」云々とございますけれども、これが官民人材交流センターの行います事務でございまして。当初、内閣総理大臣の事務として2つの事務を規定して、第18条の6でもって、これが官民人材交流センターの事務として委任されるという形式をとっておるということでございます。

ちなみに、次のページには、ここの部分の施行が平成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、20年中に立ち上がるということが書かれております部分を抜粋しております。第17条は、附則の見直しの規定でございまして。

資料6を、続きましてご説明させていただきたいと思います。

「公務員制度改革について」ということで、4月24日に閣議決定されたものでございます。この4月24日は、国家公務員法の改正法本案の閣議決定と同じ日でございまして、法案とこの資料6の閣議決定が両方相まちまして、公務員制度改革について全体像を形成しているという形でございます。

1ページの1の改革の基本的考え方には、改革の必要性、改革の目的とともに、一番下でございまして、パッケージとしての改革とその進め方ということで、今回成立いたしました国家公務員法の改正だけではなくて、これはあくまでも一部分でございまして、今後、パッケージとしてさらに公務員制度の改革に取り組んでいくということ、それからその次のページでございまして、それにつきましては公務員制度の総合的な改革を推進するために基本方針を盛り込んだ法案というものを準備して、次の通常国会に向けて立案、提出ということを開議決定で決めたという部分が入ってございます。

2ページ目の2は、今回成立いたしました国家公務員法の改正の関係でございまして、3ページまで省略させていただきまして、4ページをご覧くださいと存じます。

先ほどの資料でございましたように、官民人材交流センターにつきましては、法律の中の規定もございまして、もう1点、この閣議決定の3の部分で方針をきちんと決めてございます。官民人材交流センターの制度設計については、官房長官の下に置く有識者懇談会の意見を踏まえ、内閣において以下の原則に従い検討することとするという

ことでございます。全部で4つの大きな項目に分けて、原則が掲げられてございます。この原則を参考にしていただきながら、今後、懇談会でご議論を賜りたいということでございます。

この内容につきましては、その次の資料で詳しくご説明させていただきたいと思っておりますので、この資料は、次の5ページにはパッケージとしての改革についてももう少し詳しい部分などを入れてございますが、この程度のご説明とさせていただきたいと思っております。

資料7でございます。若干、ここでお時間をとってご説明させていただきたいと存じます。

今回の国家公務員法の改正の中で、官民人材交流センターの制度設計が非常に大きな議論の中心でございました。私ども、事務局でご議論いただいたものを中心にいたしまして、一番左側に「検討課題」という言い方をしてございますが、国会での議論を幾つかの項目に少しまとめさせていただいてございます。

より詳しくは、後ほどまた資料10というものを別途用意させていただいております。非常に大部になってしまいますので、こちらの資料のご説明は、また、もし、ご指摘があればさせていただきたいと存じます。

さらに、本当のといいましょうか、国会での審議、議事録につきましては、お手元の右手に山のような感じで官報から何から用意させていただいております。全部で70時間余りの議論でございますので、すべてご紹介はとてできないということで、こちらには少し関係する部分について、黒丸あるいは黒星をつけて、一応、ご参考に供するというつもりで用意させていただいております。

なお、今日お持ち帰りいただくのは大変重たいと思っておりますので、もしあれでしたら置いておいていただければ、後ほどそれぞれ送らせていただきたいと思います。

資料7に戻らせていただきたいと思います。

官民人材交流センターの制度設計と国会での議論ということで、検討課題からまいりますと、1つ目には再就職支援の対象とする公務員の範囲、これが議論の対象でございました。真ん中に、関連する法律の条文と、それから先ほどの資料6の関連する部分を入れさせていただいております。右に、幾つか重複するものの中から抜粋したのもございますが、それぞれ関連する国会の答弁を入れてございます。

再就職支援の対象とする公務員の範囲の1つ目及び2つ目は、関連するものでございます。年齢と退職事由と書いてございますけれども、ありていに言えば、一番問題になりますのは、定年で退職される方についても再就職の支援の対象とするかどうかということが1つあるかと思っております。対象にするということになりますと、センターの規模等にも非常に大きく関連するというところでございます。右側の国会答弁には、法律の中に、特段、排除するとか受け入れるということが書いてあるわけではないというご答弁、ただ、他方で、あまり数が多いとなかなか難しい面もあるという形で、有識者懇談会の中で決めていくという趣旨の答弁がございまして。

それから、左側をもう一度ご覧いただいて、③再就職支援の時期と書いてございます。これにつきましては、職員が退職して相当時間がたってから、それでも再就職支援の対象とするかどうかという意味での再就職支援の時期でございます。法律の条文の中、真ん中の一番上でございますが、職員の離職に際しての離職後の就職の援助を行うという規定がございます。そういうことから、右端の答弁につきましては離職に際してということで、常識的な期間は当然あるということでお答えさせていただいております。

関連いたしますけれども、④2度目の再就職の扱いも、似たような議論でございます。2度目、あるいは3度目以降も含めてでございますけれども、一たん職員が離職して、職員がOBになっている。どこかに再就職した。さらにその後という場合についての再就職のあっせんがあるのかどうかということでございまして、答弁については、離職に際してという時間感覚とはまるで違うという趣旨で、2回目、3回目のあっせんはない、しないのだということで答弁を行ってございます。

それから、1つ目の大きなテーマの最後でございます想定されるあっせん対象者数ということで、これが非常に難しい問題であろうかと思っておりますけれども、どれぐらいの方がこのセンターのあっせん対象として考えられるかということでございます。現状の再就職の実態は、必ずしも十分明らかでないということもございまして、推計という部分がどうしても入ってしまうわけでございますけれども、ここでは勸奨退職者、俗に言う肩たたきの方が4,000人ぐらいいらっしゃる。その後は、推定の部分に入りますけれども、各府省であっせんを行っているのは半分ぐらいではないかということで、2,000人という数字が出てきてございます。この辺が、今後のスキームなり、あるいはセンターの規模なりとも非常に大きく関連するわけでございます。

引き続きまして、2ページ目の2の項目、再就職支援のスキームでございます。

4つほどございますが、まず1つ目が再就職支援機能の強化となっております。これにつきましては、次のページの閣議決定の部分にも関連いたしますが、これまで省庁が行います再就職のあっせんのときに、正面切ったのあっせんということでは必ずしもないわけでございますが、今後については透明性の高いものでございまして、そこには能動的な求職活動がしっかり行えるように、再就職のニーズに十分対応しての積極的な求人開拓営業、あるいはキャリアコンサルティングの実施という発想で閣議決定がなされてございます。そういうことを含めました再就職支援機能の強化が、実際にセンターが行います場合の支援のスキームと非常に密接に関連しようかと思っております。

それから、2つ目の②トンネル機関化の防止という部分がございます。既に先ほどのごあいさつの中にも入ってございました。批判として、トンネル機関になってしまうのではないかと、各省庁が現に行っておるようなあっせんと大して実態が変わらないということになってはいけないという非常に重要な部分でございますけれども、そのトンネル機関化の防止にどう対応していくのかということでございます。3ページの閣議決定の中に、はっきり出してございますように、各府省等の人事当局と企業等の直接交渉は禁止すると厳

しく原則を定めておるといことはございますけれども、さらにこの防止についてきちんとした対応が必要ということかと存じます。

他方で、③でございますが、各省の協力という部分もあろうかと思えます。3ページの右の国会答弁に、各省の協力についての部分がございまして、再就職の対象になる職員の方、ここではキャリアパス、あるいは人柄を含めた能力を、人事情報としてどうやって出していくのかをきちんと対応しなければいけないと入っております。

それから、④で民間委託、答弁は4ページにわたりますけれども、民間委託をどう考えていくか。現状は、白紙という段階ではないかと理解してございますけれども、公務員だけでこの問題に対応するのかどうかということが、スキームの場合には非常に大きな論点ではないかということでございます。

4ページ、全体では3つ目の大きなテーマとして、官民人材交流の支援という部分がございます。名称も、官民人材交流センターということでございまして、いわゆる再就職の支援だけではなく、民間から官に人材交流、就職していただくという部分も、センターとしては機能、事務として考えてございます。その部分について、どういうスキームを考えていくのかが一つのテーマとしてございます。

5ページ目でございます。こちらに「センターの規模」という形で書かせていただいております。既にご覧いただきました再就職支援の対象となります公務員の範囲、対象者数にも関連いたしますし、スキームとの関連もございまして。センターの規模というのは、特に念頭にございましては、どのぐらいの職員数でもってこの官民人材交流センターを運営していくのかということがございまして。法律の中では、8項で「所要の職員を置く」という規定、それから9項で「支所を置くことができる」という規定はございましてけれども、どれぐらいの規模という数字的なものまでは入っておらないということがございまして。考え方としては、閣議決定の中に、中央組織と地域ブロック別の拠点からなるものということで、実効性のある効率的な組織や運営もそうするのだということ、あるいはセンターの規模については、再就職のニーズなり実情を十分把握した上での必要最小限度の体制の構築に配慮する、こういう部分がございます。国会での答弁も、そういう閣議決定の趣旨にのっとっての答弁ぶりになっておるといことでございます。

次に、5つ目でございます。ページでいきますと6ページ、「公平性・透明性の確保」ということで掲げさせていただいております。あっせん対象の制限という部分と情報公開という2つを挙げさせていただいております。国会での議論では、特にあっせん対象の制限の部分が、相当やりとりとしては多くございました。

他方で、情報公開、これが現行のあっせんについてなかなか実態が明らかでないということと裏腹の関係でございまして、今後のセンターが行いますあっせんについては、徹底した情報公開というものを確保しなければいけない、業務の透明性を確保しなければいけないという考え方でございます。

国会の答弁につきましては、やりとりが多かったこともございまして、いろいろな形で

の議論がありましたので、6ページから7ページ、8ページあたりまで、やりとりをいろいろと書かせていただいております。基本的には、法律の中自体で、こういうあっせん対象に行ってはいけないという積極的に規定があるわけではございませんけれども、ご議論の中でおのずと、ルールは必要なのではないかという流れであろうかと思っております。

例えば、アンダーラインをしてございますけれども、最初の部分でいきますと、「李下に冠を正さず」ということで、当然のことながら、有識者会議の中でルールはつくると思いますがということ、他方で、能力だけでいくものを排除するのはおかしいというご答弁、次のアンダーラインの部分は、法文上の明確な制限規定はないということ、さらに7ページに参りまして、やはり官民人材交流センターのあっせんの対象先をどのような範囲で仕組んでいくのかというあたり、有識者会議でご議論いただきたいという趣旨の答弁、さらに、7ページの下でいきますと、利害関係のあるところに翌日から行けるのはおかしいのではないかという主張であるけれども、今回の法律の改正の趣旨は、刑事罰つきでの行為規制が出てきていて、従来が発想とは違ってきておって、今までの現行法制のイメージでそのままということではないのではないかという趣旨の答弁、さらに、8ページにつきましても同様であろうかと存じております。

9ページには、情報公開の関係で、あっせんによるの就職実績の公表を含めて業務の透明性を確保する、それから外部監視機関、これは委員会でございますけれども、この事後チェックを厳格に行っていくという答弁が入っております。

最後に、資料8、今ご覧いただきました検討課題となっております部分、さらに閣議決定の関連の部分などを併せ考えて、事務局として懇談会でご議論を賜る論点の案のようなものを、試み、つくったものでございます。5点ほど、挙げさせていただきます。今ご覧いただきました資料と、基本的には重複するものと思っておりますが、多少、パラフレージした部分もございます。

資料のご説明ばかり長くなっても恐縮でございますので、とりあえず資料4から8についてのご説明ということで、また適宜、ご指摘を受けてご説明させていただきたいと存じます。

以上です。

○田中座長 ご親切に、ポイントについてご説明いただきありがとうございます。

ご質問、ご意見がございましたら、ご自由にお問い合わせいたします。

野村さん、どうぞ。

○野村委員 ちょっと私、自分が勉強不足なのかもしれないんですけども、やや違和感がありますのは、2回目以降の扱いというものが、論点としても挙がっていますし、いろいろ議論があるように思うんですけども、これはもともと違法なのではないかと思ひまして、そもそもできないのではないかと思うんですよ。2回目以降というのは、もう一たん、民間になられた方ですよ。それをこれまであっせんしてこられているのだとすれば、それはそもそもできないのではないかと思ひまして、ですからそもそも論点としてこ

これを検討すること自体事態が、何かやや違和感があるんですけれども、。この点をはご説明いただいてもよいですか。

○田中座長 事務局で説明できる範囲で説明してください。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 もともと公務員の再就職のあっせんにつきましては、はっきりと現行の法律の中で、「ここがこう書いてあるから仕事としてやっているのだ」というものでは必ずしもなくて、説明といたしましては、人事の一環の中で再就職のあっせんをしておるといふご説明になると理解しております。実際に各省にお聞きいたしますと、やめる際に再就職先を何らかの形で、情報提供という言い方も含めてでございますが、やっておるといふ形のお答えは相当数ございました。ただ、こちら資料として残っていないという理由もあって、それが全貌かどうかはよくわからない。

もう1点、今、特に委員からご指摘がございましたのが、2回目以降は果たしてどうなのかということですが、数は非常に少ないのですけれども、幾つかの省庁で、一たんやめた方について、これも例えば聞かれて、こういう情報をお渡しした、教えたということを含めてですけれども、一たんやめられて再就職して、その次のところに移るときに、何らかの現職の公務員がそこに情報提供を含めての対応したということがございます。そこまで、果たして例えば人事の一環ということでご説明ができるのかどうかということはあるかと思えます。恐らく説明としては、一般的に聞かれて秘密でないことにお答えするという事ならば、別に違法というのではないでしょうという返事が人事当局から返ってくる可能性はあるかと思えます。

○野村委員 もう私、意見は申し上げませんが、これこの点はいずれまた論点として議論すると思えますので、これ以上は申し上げませんがのどと思うんですけれども、ちょっと気になりますのは、私自身、全く公務員の経験はありませんが、民間人である私が役所に頼んで、「私、なかなか大学にいづらくなつたので、どこかのちょっとほかにか何とか独立行政法人とかを紹介してもらえくれないかね」と言ってもうと、それを紹介することははないですよ。あり得ないと思うんです。やはり、にもかかわらず、一たん公務員の地位が切れてしまって民間人になった方に、さらにあっせんしているというのであれば、なぜかつて公務員だった方だけが特別扱いなのか、その理由があっせんの実態をもうちょっとはっきりさせていただいて、不透明だと思うんです。そこにもし本当の意味で、ただ単に情報を提供しているだけではなくて、何らかの形で便宜が図られているという実態があるのでことがあれば、それは即時刻禁止すべきだと私は思いますので、まずはあっせんの実態を明らかにしていただきたい。そういう実態がもしあるのだとすれば、ぜひヒアリングをさせていただいてそこを明確にして、もしそこにやや疑念があるのだとすればであれば、センターの制度を発足させる別にこのルールづくりの前から、もう即刻やめていただいた方がよいのではないかと思えます。

○田中座長 今、野村さんから、非常に大きな問題提起がありました。これは大きな問題ですよ、実はね。いずれ、実態解明等、審議を尽くさなければいかぬと思えますけれど

も、今の問題に絡んで、関連でこの際言っておきたいということがあれば。

長谷川さん。

○長谷川委員 席上配付資料を、今、ずっと拝読しているんですが、この右側にあっせんの有無というので、あっせんあり、なしというのが書いてありますよね。

○田中座長 資料何ですか。

○長谷川委員 この行政改革推進本部事務局提出資料、右側にあった席上配付だと思うんですけども。

○田中座長 右側のこれですね。

○長谷川委員 右手の山の中です。

○田中座長 この何ページですか。

○長谷川委員 いや、どこのページでもいいんですけども、これは各省庁からのヒアリング、聞き取りか何かだと思うんですが、同じ形式の表のスタイルで、一番右、あっせんの有無という欄がどこの省庁でもあると思います。それで、例えば今ぱっと見たところでは、47ページをお開きいただけますか。一番上の方を挙げてしまって申しわけないけれども、ここに林淳司さんという方がいらっしゃって、これは国交省のところですね。「港湾近代化促進協議会会長」とあって、一番右、あっせんの有無、これは「あり」と書いてある。このあっせんの「あり」とは、一体どういうことなのか。あっせん、あっせんというのは、これまで新聞でも何度も報じられてきたけれども、一体いつ、どうやって、誰があっせんするのか。近代化促進協議会から、この林さんという方に「ぜひ来てもらいたい」と言って、それでこの役所があっせんしたのか、それとも林さんから「私、そこに行きたいよ」と言って行けたのか、そこはわからないわけです。

そういうことを、ヒアリングさせていただきたい。今の野村先生のご意見と同じですが、ここがはっきり言って、大臣もおっしゃられたブラックボックスのところだろうと思います。なので、そこをぜひ、やはり各省あるいはこの該当者からお聞きしたい。そうでないと、このあっせんの実態がわからないと、この後、では官民人材交流センターをつくっていく上でも、やはり実態がわからないまま対応策を考えるということになって、事の順番からいって、まず実態解明が先だと思います。

○田中座長 そうですね。原因がわからないと対策を立てられないという、一般論からいえばそのとおりです。

今、お二方からこの提出資料について、あっせんの有無の話がありましたが、差し当たり、この欄はどういう考え方で、あり、なしを決めたかということだけでも説明していただけますか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 この行政改革推進本部事務局提出資料とございますのは、実は法案をご議論いただいた際に、国会でこういう資料について提出できないかという要請がございまして、それに対応いたしまして、各省が基本的に人事情報を持ってございますので、私どもから各省にお願いして集めた上で、国会のそれぞれの委員会にお出

したものでございます。特に、このときの中心が、特定の役職、一番上の役職の方について、役所を退官された以降もどう再就職等をされているのかということと、それぞれについてあっせん—あっせんといいますのは非常に広い言葉でございます、企業ですとか団体からの情報の提供という非常に弱いものも含めてでございますけれども、何らかの関与が行われた場合には、あっせんがありという形で記入していただくということでお願いしたものでございます。

それ以前も、実は総務省を中心といたしまして、再就職のあっせんの関係の調査をやっておったわけでございますが、この資料に関しましては、できるだけご本人ないし当時の人事担当者にも確認いただいた上で、あっせんの有無を回答してくれ、それまでは、残っております文章をベースにして、あっせんありやなしやということでの回答をいただいていたという点での違いがございます。

そういうことでございまして、実は個々にご覧いただきますと、やはりまだ聞いたのだけれども、ご本人なり当時の人事担当者に接触ができなかったり確認できなかったものも入ってございますけれども、確認された限りにおいて、あっせんがありという回答の部分、あるいは全くないという回答の部分と分かれて出てきているということでございます。詳細につきましては、それぞれの省庁ごとの人事当局が一番よく知っているということではあるかと思っておりますけれども、資料の性質等は、今、説明のような内容でございます。

○田中座長 ありがとうございます。

恐らく、先ほど野村さんと長谷川さんから提案がありましたが、この実態がはっきりしないことには、まず最初の就職あっせん、それからその後の2回目、3回目とあった場合に、実態はどういうことなのか。最初は現職から、想像するに、やめられた直後は所得でも給料でも何でもそれにふさわしいものから、だんだん何年かたつと、ところてんを押すみたいに順番でやっているという話もありますけれども、ですから、2回目、3回目が無関係ないとは全く思いませんが、個人的にはそう思いますが、ただ、いずれにしても、それぞれの省の実態を十分聞いた上で対策を考えるということが、今の議論としてのまとめだと思います。それはそれとして、今の問題は、一応、今後のヒアリングに残しておきたいということで、整理しておきたいと思っております。

そのほか、今のご説明、資料4から8につきまして、ご質問があれば。

立花さん、どうぞ。

○立花委員 冒頭、官房長官あるいは渡辺大臣から、マスコミとか、あるいは国会での議論などで、これが天下りバンクになるのではないかと、そういうことでは決してないのだ、むしろ天下り根絶センターになるのだ、そういう制度設計をといったお話がございましたが、当初、この問題が議論されたとき、私は非常にやはり安倍総理の判断は正しかったのだろうと今から思うんですが、当初は「押しつけ的あっせんをやめさせる」という表現だったのが、それはだけど、役所から見たら、押しつけ的かどうかというのを詮索してもあまり意味がなくて、総理はやはり国民の目から見てどうなのだ、その視点が大事だと

いった点は、私は非常に押しつけ的か否かという議論から、総理が1つ、ブレイクスルーを図られたのだと思うんです。

私は、民間から見て、私が見聞きした範囲内のことを申し上げますと、いわゆるキャリアの方の天下り先の約3分の1は、実は公益法人が占めているんです。もちろん立派な方も大勢おられるわけですが、例えば業界団体等に再就職された場合、私どもが見ると、やはり役所の人事ローテーションの一環に組み込まれていて、OBの方がその団体の常務役員に就任されて、日常的に役所とコンタクトして、パイプ役になっているわけです。業界と当該官庁との利害が同じであればいいんですけれども、場合によって対立する局面も当然出てくるわけで、その場合に、よく民間から酒飲み話的に出てくるのは、「一体どっちを向いて仕事をしているのだろうか」という話が出てくるんです。会費を負担している企業からそういった不満が出てくるという話も、私は時々聞くわけです。

なぜそういったことが出てくるかというと、このOBのローテーション人事について、やはり第2、第3の再就職のあっせんという問題があるからで、再就職した後も基本的には出身官庁が人事権限を持っているということで、なかなか出身官庁に尻を向けて仕事はできないということのあらわれかなと思うんです。こんなことを言うと、私も団体役員を随分務めてきたんですけれども、戦後、民間企業はいわゆる株の持ち合いで企業集団を形成して、日米構造会議などでは排他的な取引をしているなどという批判があって、これはもちろん、先般のバブル崩壊の過程の中で基本的には姿を消したわけですが、役所の場合には、株の持ち合いになぞらえれば、人の持ち合い上げを通じて、強固な政策立案集団手段であると同時に、やはり利害集団へと変質している面もあるのではないかとということで、やはりこういった点について限界に来ているということだろうと、私は民間の立場から見るとそんな印象を持ちます。

○田中座長 ありがとうございます。

順不同で構いませんけれども、株丹さんがさっきご説明された資料について、引き続き何かご意見があれば。

秋池さん、何かございますか。

○秋池委員 資料全体と、ここに書かれた論点に沿ってですけれども、私は前職、産業再生機構におりまして、あそこは官と民がともに働くということでやってきたところですが、そこでの経験を元に考えてまいりますと、今回の制度設計といいますのは、非常によい制度をつくっていくのは大変重要なことですが、きっとどんな制度をつくっても、やはり運用がうまくいかない限りは、透明性ある先ほどおっしゃられた天下り根絶センターのようなところにしていくことはできないのではないかと考えておりまして、もちろん制度状況は非常に重要ですが、やはりそれと並行で、どういう運用をするのか、要するに誰がやるのかということ、それを見せていくことも大事なのではないかと考えております。そういう意味では、産業再生機構の場合は、制度設計のところからリーダーになる方々が加わって、それから官僚の方なども加わりながら制度をつくっていったと

いうのがありましたけれども、今回も民間から、きっとこの組織を動かすリーダーが出てくるのではないかと、そうすべきではないかと私は考えておるんですが、そういった方を早目に見せていくのも重要なことではないかと思えます。

それから、この組織設計に関してですけれども、やはり人材は、もちろん官庁からおいでになる方も、各省庁からおいでになる方もいらっしゃるんだと思うんですけれども、中核のメンバーは基本的には民間の人間がやって、だけれども、やはり官僚の方で非常に志のある方もおられると思えますので、それを例えば省庁のご推薦ではなくて、官邸がご指名するような形で決められて、それで制度づくりであるとか運用に当たっていくのは、再生機構の例でいきますと、非常に物事がスムーズに進むようになっていったと考えております。スムーズであるとは、どちらか側におもねるということではなくて、理想を通すという意味においてスムーズであったと思っています。

それから、民間委託という話が出てきたんですが、私はやはり、いたずらに大きい組織をつくる必要はないんですけれども、中核的なところはこの組織の中でやって、どうしてもそこができないところを民間委託にするのでないと、実際は、これは運用上、難しいのではないかと考えていまして、といいますのは、委託を受けた民間企業は、やはり相手方がお客様になってしまいますので、理想を通していくというところにおいて、貫き通せるのかというところを多少懸念するところもありまして、もちろんそれに対する中核の組織からの指示の出し方というものもあると思うんですけれども、そこは民間を幅広く使えばよいというだけのことではないのではないかと考えています。

あとは、この3番にも書いてあります官民人材交流ということですが、やはりこれは日本が競争力を増すために、官や民間にいるそれぞれの有能な人材を一層活躍させるための場だという色合いも、少し出していった方がいいのではないかと考えていまして、もちろん天下りを根絶するという非常に重要な使命はありますけれども、民からの活用もあるのだということも出していった方が、国民から受け入れやすい話になるのではないかと考えております。

以上です。

○田中座長 ありがとうございます。

これは、この調子でずっと皆さんに意見を聞いていきますずっとあれすると、とても5時までに済まないと思うんですが、今の秋池さんがおっしゃった点については、非常に多分、官房長官も渡辺大臣も、何か一言言いたいことがおありになるだろうと思うんですがよ。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 実は、ハローワークも市場化テストにさらそうということで、一部始まっていますよね。秋以降、もっとそれを進めていこうということになるんだろうと思います。これは、大田大臣の方でやっている話ですが。

私は、最初、企画立案段階では、民間を使うつもりはないと申し上げてきたのでございます。それは、今、各省人事当局がやっている話を、いきなり民間を使うという話にして

しまうと、かなり混乱するだろうと考えたがゆえに、そう申し上げたわけでございます。

しかし、法案が国会に出されまして、国会の議論を聞いていますと、野党も「民間を使ったらいじゃないか」ということを言う委員もいたりして、全く民間を使わないというのも、別に法案で規定しているわけでもございませんので、これはまさしくこの懇談会に諮ってやっていこうという仕切りにしたわけでございます。

したがって、この点は、もうまさに委員の皆様から自由闊達なご意見をいただいて、設計に反映するということになります。

○田中座長 ありがとうございます。

どうぞ、野村さん。

○野村委員 先ほど、国民の立場というのがありましたけれども、やはり私はこの話を最初に外野席から見ていたときに、「わかりにくいな」と思ったのは、あっせんということがこのセンターによって行われると聞いたときに、「では、どこが今までと違うのだろう」ということがよくわからなかったんですね。それは、恐らく今までが何だったのかということがわからないから、普通の民間で行われているような、それこそハローワークのように仕事を求めている方にいろいろな情報を提供するというセンターであって、今まで行われていたことがそれだとすれば、1カ所にまとめてやるだけで、どこが違うのだろうということになる。やはり、国民にしっかりと知っていただくことは、今までやっていたあっせんが何だったのかということを確認にさせていただいて、それとこれからやろうとしていることの違いをまずはっきりさせるということが大前提ではないかと思えます。ちょっと繰り返しになりますが。

それからもう1点ですけれども、先ほど秋池委員がおっしゃっておられたんですが、やはりちょっと明るい話もあった方がよいと思うんです。「民間」という人たちも、公の仕事に触れると、やはりそこで感じるものがあったりとか、初めて知ることがあったりというのが、秋池さんは先ほど産業再生機構のご経験を語られましたけれども、私も実は金融監督庁ができたときに、4年間、非常勤の参事をさせていただいて、まさに公務員としての仕事を、非常勤でしたけれどもやったことがあります。そういう経験の中で感じたこと、やはり公に仕えるということの重要性というものをわかる機会でもありますので、民間の方がどんどん交流できるという側面も、このスキームづくりの中で思い切って全面に出していただいて、もうちょっと明るいメッセージも出していただければありがたいと思えます。

○田中座長 金丸さん、どうぞ。

○金丸委員 私もたまたまといいますか、経済同友会で昨年、行政改革委員会の委員長をやりました、実は中央政府の再設計という提言をまとめたんです。今回、この委員というお話を承って、あるいは昨年の委員会の活動を通じて、あるいは特に若手の官僚の皆様とコミュニケーションしたんですけれども、基本的には官僚のインセンティブが、天下りは one of them、それがすべてではやはりなかったと思うんですよね。もともと志があつて、

だからone of themであったインセンティブの一つにしかすぎなかった天下りというのは、本当に官僚にとって真のインセンティブなのかなと思ったんです。

というのは、今、この天下りという実態があるがために、心の部分まで国民からバッシングを受けることになっているわけですから、官僚の皆様が実はご自身で、「こんなばかばかしいことはやめた方がよい」という決意を、なるべく多くの方がなさることではないかと僕は思うんです。それが無い限りは、多分、マスコミ等、あるいは報道等でご心配されているように、多分、この制度設計をしてみても、この制度設計の抜け穴探しみたいなものになってしまって、また水面下に潜るかもしれない。でも、そんなことはもう格好悪いことで、もともと日本の中で日本の国を引っ張る能力——もちろんご自身の努力もあるかもしれませんが、その才能を与えられたわけですから、その才能をもっと国のために生かさなければいけないという時代が、この複雑系の世界状況の中でも来ているわけですから、だから天下りを捨てることが実は官僚のインセンティブだということではないかと私は受けとめておまして、そういう意味では、人生の再設計を官僚ご自身が、今まで組織の力に頼っていたものを、今後はむしろ個人でそれぞれさまざまな、それは専門性があるかどうか、専門性なのかゼネラル性かわかりませんが、あるいはそのミックスかもしれませんが、そういうことを組み合わせして、ご自身の人生の再設計が自律的に組織の力を頼らないでやらざるを得ない時代が来たのだと思っておまして、そういう意味の交流センターの制度設計であってほしいと思っています。

このときに、私は、私どもの会社は今1,000人ぐらいですけれども、自分で会社をつくりましたが、ボスコンなどもそうかもしれませんが、かなり官僚の皆様に近い学歴の持ち主の方々が集まっているんです。そういう人たちをうまく活用していくのは、やはりその活用される側にももう少し違った形のインセンティブ、天下りみたいな格好悪いインセンティブではなくて、要するに世論が味方しないことをやってみてもしょうがないので、だから違うものだと。それが、ポジティブな意味で、僕は官民人材交流センターであってほしいと思っています。

先ほど来、ではそういう再設計、制度設計をするためには、野村さんがおっしゃったように、今の実態を知らなければいけないというときに、今後、ヒアリングしていくわけでしょうけれども、今申し上げたとおり違う新しい時代が来たという認識を、ここにご説明に来られる方々は多分、各省庁のトップ、幹部だと思しますので、だからぜひ、つぶさに事実を出していただいて、できれば我々委員もネガティブサイドだけではなくて、ポジティブサイドのバランスを持った制度設計に、私自身はそういう貢献をしたいと思っておきますので、その事実についてはぜひオープンにしていきたいと私は思います。だから、クオリティーの高いインプットを下さいというのが、私のお願いでございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

ほかに。さっき、末延さん、何か言いかけておられましたね。どうぞ。

○末延委員 ちょっと重なるかもしれませんが、こういう天下りの話をしていて、やはり

最近の年金問題を見ていて、社保庁だとか厚労省の次官が天下って渡りをしているという不信がある中で、今、実態をきちっとこの会議でどれだけ聞いてとらえられるかというところからしか、やはりスタートできないと思うんです。そういう意味では、各省のトップの、よくマスコミで伝えられるいわゆる指定席とかと言われて、事務次官が行かれますね。僕は、ずっと民間のテレビで育ちましたが、そこからいくと全くわからないですよ、そう言われているというだけで。その実態把握をやはりきちっとするということが、もう必要最低限のスタートの条件だろうと思うんです。

今、金丸さんがおっしゃったのは僕もわかるんですが、非常に優秀な方たちが官僚になられて、国を支えてこられた。しかし、そこが国民に不信感を持たれた。それは、権限をバックにまさに天下りしているからではないかという世論があるわけですから、そこを払拭するために新しい実態を伴う制度をつくらうということですから、まずトップがどういう形で行ったのか、最近の例から、「不明」がこの資料の中にもありますけれども、その部分はきちんとまず我々が確認しなければ空理空論になってしまいますから、その実態把握をさせていただきたいということを要望したいと思います。

○田中座長 長谷川さん、どうぞ。

○長谷川委員 秋池さんのおっしゃった民間のリーダー、これも賛成です。さっきの法案の紙によると、センターの副長をつくるんですか。だから、そういうところには民間の方でよいのではないかということが1つ。

それから、組織のところで民間活用というお話でしたけれども、言っちゃ悪いが、焼け太りというか、これができてこのセンターに膨大な公務員が行くということになってしまったら逆行ですから、これは今の定員の枠内でやるという原則、つまり、ここで100人使うというなら、各省、官房から100人トータルで減らすというぐらいのつもりで、定員の枠を増やすということがないようになりたいということ。

それともう一つは、今、どなたかがおっしゃったことに関連するんですが、この話が出てきてからもう既に、例えば東証自主規制法人に林元次官が入ったとか、あるいは成田の空港へ誰々が行ったという話が幾つか出ていますね。これは、やはり今回やろうとしている話と、精神においてそぐわないところがあるのではないかと思うんです。ですから、これは来年10月ごろできて、それから3年たって制度設計ということですが、そういうことを待たずに、前倒しのできる部分は前倒しして、今のやろうとしていることを国民に見せていくということがあってもよいのではないかと思います。

○田中座長 ありがとうございます。

どうぞ、官房長官。

○塩崎内閣官房長官 最後にしようかと思ったのですが、議論をさらにさせていただくために申し上げます。

天下りをどう定義するのかというのは、そもそも「天下りは悪である」みたいなことになっているのですが、僕はずっと公務員制度改革の議論をやるときに、天下りというのは

やはり天からおりてくるということですから、それは官が上であって民が下にあるという発想があつてずっと来たこの日本の——昔からそうかもわからないけれども、それをやはり「官というのは民のためにあるのだよね。国民の代表として、官の人たちが民のためにいてくれるのではないかと。そこに優秀な人がいてくれる方が、民もありがたいし、そして、我々は新しい時代にふさわしい社会のあり方として、官でも民でもどっちにでもいられる、あるいは異動もできる、出入り自由の公務員制度ということを私はずっと言ってきた、「天下り」というのは、やはり天から下ってくるわけですから、そこに権限とか予算がくっついてきたりするので、「横滑り」というのは別によいのではないかと。しかし、それには、とかくかつて予算を持っていたり権限を持っていたりするので、これはやはり危ない、そこに規制がないといけないということで、行為規制を前から唱えていて、今度、刑事罰つきで入るようになったということだろうと思います。

ですから、「天下り」というときに、何を「天下り」というのかはよく考えなければいけない。つまり、能力があるから横滑りしていくということは十分あり得るのですけれども、危ないのは何をもって「能力」というかということだろうと思うんです。今の東証の話も、能力を買ってやったということになっているんですね。何の能力なののだという、やはり今回、能力・実績主義を唱えたように、本当に能力がその分野であるかどうか、そこが問われているわけで、もちろん識見とか人格は当然必要ですが、やはりexpertiseが大事なのだろう。そこを見て、普段の人事も30年間なら30年間いる間、見られるし、それで評価されるし、再就職を10年目にするか20年目にするか30年目にするか、それはともかく、それもやはりその人のエキスパートexpertise、能力で図られていく。そういう国に変えていかないと、確かに上級職試験に受かったときはとびきりよい成績だったけれども、どうもやはり世の中の問題と立ち向かってみると、あまり成績がよくないという人だつてあり得るわけですから、そういうことで能力をどう考えるのかはとても難しいので、結果、何か今と変わらないものになるのは絶対に避けたいといけないと思いつつ、この天下りというものの定義をよく考えなければいけないだろうと思っています。

我々、このスキームに対する批判は、1つは「天下りバンクになるのではないかと」と。つまり、一元的に政府の権限みたいなもので押しつけていくのではないかとということで、これをどう排除するか考えなければいけないと思うのですが、もう一つ言われているのは、「ハローワークに任せればよいではないか。民間はみんなハローワークだぞ。何で役人だけ厚かましくこんなものを、税金を使ってやるんだ」と言われていました。

そこで、さっきの長谷川さんのおっしゃった、僕もやはり各官房がいろいろな人事政策をやっている中の退職に関する部分だけを1つにまとめて、押しつけのあっせんみたいなものが、権限や、無言のうちの権限、予算をバックにした圧力が必ずありますから、それを排除するために1つにまとめて透明にして、いわゆる天下りは許さないということにしようと言っているのですけれども、そこをどう担保するのかということと、その一つの方法は、今の人材を全く増やさない、1人出せばよいではないかと。基本的な考え

方は、僕もそうではないかと思っています。

もう一つ批判があったのは、この我々の法律では、2回目、3回目のあっせんというか、2回目、3回目に天下っていくものをとめられないではないかという批判をたくさん受けました。

だけれども、これは実は緻密なあっせんの仕組みがずっとつながっているのです、さっきところてんというお話がありました……

○田中座長 ところてんではなくて、あれは玉突きですね。言葉を間違えました、私が。

○塩崎内閣官房長官 まあ、玉かところてんかよくわかりませんが、かなり緻密にできているのではないかとされていますが、これを明らかにせよという先ほど来の野村先生等々のお話ですけれども、それを苦勞して資料提出したものがこれで、実によくわからないというものであります。

したがって、多分、今度、呼んでやってみることは大変意義があると思いますけれども、それでどう言うかは大体想像がつくので、もうそういうものだという前提でやっていかなければいけない。そうなると、デファクト渡りあっせん、これをどう引っかけていくかという仕組みをちゃんとつくらないといけないのではないか。

一方で、能力があるからやはり請われて行くということはあると思うんです。ただ、50歳を超えて、本当に能力があるから来てくれというのは、なかなかケース・バイ・ケースで、若いうち、20代、30代、40代ぐらいまでは結構あると思うんです。だから、だんだん上に行くに従って、よくわからないケースがいっぱい増えていくので、そここのところをどう考えるのかということでありまして、ぜひ先生方にいろいろ聞いていただいて、実態を解明していただくことをまずお願いしたいと思いますが、それが完璧にわからなくても、「まあ、大体こういうものだろう」ということでやらないと、もう前に進まないのではないかとと思っています。

それから、民間人の登用については、さっき渡辺大臣から申し上げたとおりで、もともとは官房の一部が行けばよいではないかと言いながら、やはりこれからは民から官に来てもらうときにもこれを使っていたらこうではないかということで、もちろん各省がやってもよいのですけれども、これを有効活用しようと言っていますから、あるいは能力で世の中に再就職するようにしてもらうためのエキスパティーズexpertiseは、やはり民間の人もあるかもわからないので、民間の人に入らせていただくことは、私は全く排除解除しないという個人的な考えです。

もう一つ丁、批判されていたのは、当該官庁から来た案件は、当該官庁出身の人はセンターにおいてあっせんしないというルールをつくっています。

しかし、一方で、クロスでやるのではないか。つまり、役人だけでやっていて、例えば経産省のことを国交省の人が面倒を見るように、国交省の人は経産省が見て、意を通じてやるのではないかと、批判はたくさん聞いています。だから、そういうことも批判としてあった。どういう主な批判があったかということ、ちょっと申し上げたということであ

ります。

○田中座長 ありがとうございます。

今日は、一応、5時までなので、これは議論を始めれば尽きないと思いますが、ここで今日のお話、プスの関係、公開の関係を整理しておきたいのですけれども、その前に、次回、どういことを事務当局としては予定していらっしゃるのかということをお話ししていただいて、それについても議論があると思いますので、事務局がおっしゃることを素直に皆さん聞かれるようではない雰囲気が出ているものだから、一応、お考えを言ってみてください。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 次回でございませけれども、時間はそれほどない、近接しておりますけれども、23日、来週月曜日、9時から開催させていただきたいと思っております。一応、ご連絡を各位にはさせていただいております。

今、ご指摘がございましたように実態ということで、各府省、全部というわけにはとてもまいらないと思ひますけれども、重立った幾つかのところからのヒアリングをさせていただくということで、2時間なのか、もう少し長くとして、委員のご出席が賜れるのかどうか、官房長官、大臣のお時間もいただけるのかどうかは調整させていただかなければいけないと思ひますが、少なくとも2時間はと思ひてございませ。

○田中座長 少なくとも2時間。できれば3時間ぐらひはやりたひと思ひてございませ。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 そうでございませね。ヒアリングの対象なども含めて、調整しないといけなひと思ひませ。

○田中座長 ヒアリングと一言で言っても、どうい人をお呼ぶんですか。どこの省の誰を。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 具体的には、今、人事をそれぞれの省庁でございませのは、各省の官房でございませ。各省の官房の責任者、官房長——官房長だけといひと、あれかもしれません。人事課長とか、そうい方も含めて来ていただくといひことになると思ひませ。

○田中座長 それから、現職の官房長なり、あるいは秘書課長、人事課長、担当審議官。とか。OBは差し当たり、次回は呼ばないのですね。一応、どのぐらひを念頭において勘定しておられるんですか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 基本的には、やはり各省の官房の責任者といひことで、各省からヒアリングといひことだと思ひてございませ。

○田中座長 恐らく、誰から聞くかといひこと自体、委員の皆さん、非常にご関心があるだろうと思ひませ。あるいは、どうい順番で聞くかといひこともですね。それは、特段にご意見があればあれですが、事務局にお任せしてよいことなのか、少なくともこうい順番でやるべきだといひことがあるのかですね。

末延さん。

○末延委員 官房長は、この間、新聞などを見てると、人事が夏で動いたりしてございませよ。それは、どうお考えていらっしゃるんですか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 基本的には、適切な言葉ではないかもしれませんが、大所といいましょうか、規模も大きい、いろいろな幅広い業務をやっておられるところから幾つかお願いしてということで、もちろん新任の方は外した方がより深く聞けるのかもしれませんが、そうしてしまいますと、また非常に関心を持たれている省庁が外れてしまうかもしれませんし……。

○塩崎内閣官房長官 財務省は新人ですから。

○田中座長 みんな、大分、かわったのではないですか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 そういう意味では、各省官房長はかなり、かわっている人を外すと、対象が少なくなってしまうかもしれません。

○田中座長 特にご注文がありますか。金丸さん。

○金丸委員 これからの全体スケジュールが見えないのですけれども、承っているのは、月に2回ぐらい、最低でも開催なさりたいということで、7月が2回で、8月はどうかわかりませんが、9月、10月で、もう10月には何らかの形で成果物をまとめなければいけないんですよ。

そうすると、全部で五、六回あったとしても、3時間だとしても18時間、2時間だと12時間ぐらいですよ。その中の何時間をいわゆるインプット、事実の把握に充てて、その後、いつごろ、どんな人たちがこのたたき台みたいな提言をおまとめになるのかぜひ知っておきたいです。どのチームのどの人か、今、外側にいるどの人ですかと、僕は聞いておきたいんです。それがいつごろここに姿、形をあらわすのか、そのスケジュール感というか、その辺がもしおありであれば、お聞きしておきたいと思います。

○田中座長 おっしゃることは、私もそれはどなたかがどうせおっしゃるだろうと思ったら、まさにおっしゃったのだけれども、全体のタイムテーブル、何回やって、いつ、どういふことをというのがある程度わからないと、今おっしゃるように、知らないうちに10月が来て、大慌てでいかにげんなものをつくってしまうということになれば、責任を果たしたことになるんですよ。そこら辺は、次回、たたき台でよいから、タイムテーブルを出していただく。どういう手順で、こういうことをやれば何とか姿が見えるのではないかと。そのこと自体、議論しなければいけませんけれどもね。

官房長官。

○塩崎内閣官房長官 安倍内閣になって、幾つかこういうものがあって、もうまとめを幾つかやっています、大体、座長、座長代理と、関係する、今回だったら私とか渡辺大臣あたりでたたき台をつくってお見せする方が、事務方から出てくるよりは、座長の強いご意向を入れてやった方がよろしいかと思うので、もちろん事務局にも意見を聞きますが、座長を中心に渡辺大臣と私と立花さんと、少し彼らのたたき台が仮にあったとしても、我々がやはりそれをたたいた上で、皆さんにお諮りするとしてはいかがでしょうか。

○田中座長 恐らく、官房長官がおっしゃる話が効率的だし妥当だと思いますが、その前に、大体何回ぐらいやって、そのたび議論のテーマはある程度の荒ごなしをしてもらわな

いと、まとまらないと思うんですね。

○塩崎内閣官房長官 うん、それも含めて。だから、タイムスケジュールというか、その内容、運びを含めて、たたき台を座長に対して早く出してもらって、それを代理と渡辺大臣と私あたりでもんだ上でお諮りするというのはどうかしら。

○金丸委員 最低でも、目次は欲しいですね。

○田中座長 そう。、ということだと思います。

○塩崎内閣官房長官 ええ。

○金丸委員 目次は、事務方でもいいのかと思うんですけども、どなたでもいいんですが、要するに、例えば15の目次にあるテーマについて決まればいいのか、あるいは漏れがあるのかなのかとか。

○田中座長 全体像ですよ。要するに、少なくともこの要請を受けた事項をやり遂げるには、何を検討していくという目次ですよ。多分おっしゃるのは。それが必要であると。

○塩崎内閣官房長官 それは、事務方に出してもらってよいのではないですか。

○田中座長 はい。

どうぞ。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 もちろん、官房長官の主宰の場でございますし、担当大臣は渡辺大臣で、座長代理でご相談いただいて、私どももその指示を受けてということでございますが、事務方として考えておりましたのは、目次ではないかもしれませんが、資料8ということで、先ほどご覧いただきましたものが、いわば主要なということで勝手に書いてございますけれども、論点であり、これがまた制度設計につながっていくものではないかと思っておりました。これは、国会でのご議論をある程度踏まえて、それなりにまとめたつもりでございます。

ただ、ご指摘がございましたように、まさしくこの前にあるものとしては、実態をわからなければというご指摘がございまして、今回はまたその実態が、お時間をいただいてということかと存じております。

○田中座長 ありがとうございます。

そうすると、一つの答えは資料8にありますから、さっき金丸さんがおっしゃった目次がこれでよいのかどうかということ、次回までも、皆さん、あれこれご意見があらうかと思えます。事務局に、自由にいろいろおっしゃっておいていただければいかがでしょうか。ここで仮にリストアップしても、なお足りないということはあることだと思います。

何かご意見はありますか。野村さん。

○野村委員 よく審議会等で、この文案ができるまで無駄なヒアリングをずっと続けていて、最後、直前になってからぼんと出てくるのが時々あるわけですけども、むしろやはり実のある議論をしたいので、先ほど官房長官がまさにおっしゃられましたけれども、私も実態を把握したいのは山々ではありますが、無駄なヒアリングをだらだらと続けること

は避けて、議論をしっかりしたいと思いますので、スケジュール感ぜひお願いしたいと思います。

それで、ぜひヒアリングは、私は先ほど、「わからない」と先ほど言ったんですけども、本当は大体わかっているんですね。（笑声）その大体わかっている実態を一番クリアにしてくれる方ということの典型的な人に、ぜひど真ん中で、直球で聞きたいと思いますので、ここで妙に1番みたいなのをべたべたつけて、この資料の中の「あっせんの有無」の部分に「不明」というものばかり書き並べているような省庁をぜひ優先的に呼びいただければと思います。

○田中座長 中野さん、どうぞ。

○中野委員 今のヒアリングの関連で、恐らく各省官房長を呼んでも、事務系のキャリアの天下りの実態しか、恐らくわからないのではないかと思います。その意味では、ちょっと違うケースをやった方がおもしろいのではないかと。

例えば、技術系の職種であれば、各省の各局の総務課が恐らくいろいろやっているはずでございますので、そういうところを呼んだりとか、あるいは受け入れ側である公益法人、これはどういう感覚で受け入れているのか。この実態もそうですが、実態はわからないと人事課は言っているわけですから、呼んでも恐らく官房長の答えは、4人とも同じようなものが返ってくる可能性が非常に高いと思います。そういう意味では、バリエーションをつけて違ったものを呼んだ方が、短い時間で有効なヒアリングはできると思います。難しいあれですけども。

○田中座長 ご趣旨はわかりましたけれども、時間との競争ですよ。

それから、これは私が委員の皆さんにお願いすることですけども、やはり的確な質問を出席者にさせていただきたい。厳しく、遠慮しないで、意外と皆さん、遠慮されるケースが多いので。

それから事務方に、これは恐らく坂さんと福井さんをお願いしたいんですけども、私たちはこれをまとめるに当たって、当然、味方だと思っていますけれども、ひとつ確認しておきたい。（笑声）

○塩崎内閣官房長官 宣誓しなくちゃ、宣誓。

○田中座長 特別職であっても、本件についてのお話は、これは冗談ではなくて、お願いしたいと思っております。

○坂内閣官房副長官補 直球です。（笑声）

○田中座長 それから、公開の話ですが、次回、さっき一応はまとめましたけれども、新聞記者は入れる、テレビも、ちよろちよろしない固定的なものはよろしいという話だったんですけども、それはそれででございますね。それから、インターネットの話は詰めていただく。それから、録画は極力早くやっていただくということにしておきたいと思います。公開の問題は、大体それで尽くしていると思いますが。

○金丸委員 ちょっとくどいんですけども、インターネットに期待されるものは、例え

ばテレビ等と違うのは、双方向ですね。だから、双方向ですから、それを流したら何かそのご意見も聞くということとワンペアでインターネットを組み合わせるとおっしゃっているんですか。

○田中座長 その点は、今言おうと思っておったんですけれども、こういう委員会に対する罵詈雑言を初め、それは公開しようとしまいと、議事録を出すといっぱい出てくるんです。その処理は処理で、当然、事務局は整理してくれると思うんですけれども、事柄が事柄である以上、私は相当プラス・マイナス、ご意見はあろうかと思えます。それは、もう自然体で受けとめなければ仕方がないのではないかと、対策はなしと観念しておりますが、特にございますか。その対策は、また立てるべきでないと思っております。こういう話をオープンにする以上、いろいろな意見が出てくると思えます。それはそれ、無視してよいものと、「なるほど」というものがあれば、それは取り入れていけばよろしいと思っております。

今日のところで、特にこのことだけは言っておきたいことがなほ……長谷川さん。

○長谷川委員 1点、確認ですけれども、ヒアリングの対象で、各省官房長その他ということでしたけれども、天下りのあっせんを受けたか受けないか知りませんが、再就職した当人は除くんですか。

○田中座長 当人というのは、例えばどういう人を。例えば、今年7月におやめになった人とか。

○長谷川委員 とかね、とか。例えば、何とか銀行などには、ある省から頭取、会長もいらっしゃるわけですね。だから、そういうところはこの1番で、つまり「不明」、確認できないということだと思っておりますけれども、これは当人にお聞きするわけにはいかないのでしょうか。

○田中座長 それは、お呼びすることは可能だと思いますが、事務局の意見を聞かなければいけませんけれども、その場合はやはり、それこそ個人情報にわたる話が多いと思えますから、一般論として役所側が説明することと、当人については個人の情報になってきますし、恐らくその部分については非公開でやらなければいけないという気がします。ケース・バイ・ケースだと思いますけれども。

○長谷川委員 ちょっとご検討いただけますか。

○田中座長 構わないという人がいるかもわからないけれども、これは検討してもらえますか。OBそのものも、場合によれば対象にお呼びいただいたらどうかという、今、提案ですよ。今年7月におやめになった人は、まだ再就職は決まっていないと思えますよ、こういう時世ですから。あるいは、既に決まっている方もおられるかもわからないけれども。

○福井内閣官房行政改革推進室長 役所の場合ですと、官房長であれ誰であれ、こういう懇談会の要請ですので応じる義務があるわけですから、OBはやはり民間人でありますので、それは同意ベースにならざるを得ないと思えますし、誰を選定するのかは、役所

で見繕えと言われましても、それはちょっとなかなか。では、どなたをお呼びしてよいのかですね。

○田中座長 ごもつとも。

野村さん。

○野村委員 都合のよいときだけ、民間人と言われていると思うんですよ。2回目以降、あっせんされているんだったら、その方がまだあっせんの対象ですから、そういう意味では、むしろ来ていただかなければいけないと思うんですよ。もし、本当に民間人だというのであれば、2回目以降のあっせんは、私が最初に申し上げたように、もう直ちにやめていただかなければいけないと思うんですよ。そういうところがわからないので来ていただきたいと申し上げているので、やはり広く「来ていただけるかどうか」と、ぜひお願いしていただきたいんです。それはご自身が、やはり来ていただけないということはあるかもしれませんが、やはりこれまで役所のトップで仕事をされたという方であれば、そのプライドを持って、ここでしっかりと話しただけの方もいるのではないかと思うんです。だから、声をかけないということはないと思います。

○田中座長 ○Bといっても、非常にたくさんおられると思いますから、例えば次官でおやめになった人でここ2年とか、どの省とどの省とどの省とやはり言ってもらわないと、事務局もなかなかやりづらいのではないかという気がいたします。事務局の応援団をしているわけではないですけども、一般論としても、恐らく何十人とおられるわけですから、例えば、今、野村さんの話を聞きながらふと思ったんですけども、最近いろいろ話題になっている役所、例えば厚労省の社保庁長官の中から新しいところを2人ぐらい当たってみてくれとか、厚生労働次官を2代ぐらい当たってみてくれ、農水の次官を2代ぐらい、直前にやめた人とその前にやめた人とか、そのほか最近話題になった役所、国交省もありますね。国交省の次官——次官クラスがいいと思いますね。役所のトップに立った人がどう考えているかは、おっしゃるように非常に重要なことですから、そういうあたりを3省ぐらいで、「いや、あんな省にやってもらうより、私のところは役所の中の役所だから、ぜひ議論したい」という役所があれば、それはそれでよいと思いますけれども、話題に最近出たところからやった方が。

○末延委員 だから、財務省も入って、4省庁でよいではないですか。

○田中座長 4省庁をやると、あまり短時間で「やりました」だけの形になるのも、これも問題だと思うんです。ですから、やる以上、かなり時間をかけてやらなくてはいけない。仮に3時間やっても、6人ぐらいでやるとか。その中で、財務省などは、やはり一番、役所の中の役所としては、むしろ言いたいという、それがあってもわからない。そこは、福井さん、何か逆に委員の皆さんに対する注文とか何かはありますか。

○福井内閣官房行政改革推進室長 実は内々、官房長クラスには、こういうことがあるべしということで、それなりに次回是用意していると思いますので、例えば次回に個人の○Bを呼ぶのは、物理的になかなか困難かと思いますが、今おっしゃった範囲で声をかける

ということでありましたら、それはなるべく早い機会に陳述が得られる人を探すべく、努力させていただきたいと思います。

○田中座長　OBそのものは、23日は難しいけれども……

○福井内閣官房行政改革推進室長　ということですね。ですから、今回は役所から。

○田中座長　次の次ぐらいは可能ではないかと。

○福井内閣官房行政改革推進室長　それは努力いたします。

なるべく、そういう意味で、どういう範囲という手がかりをお示しいただいた方が、事務局としてもやりやすいと思いますので、今、座長がおっしゃったことも手がかりに。

○田中座長　私は、そこまで具体的に言ってあげないと、事務局は、この問題は手の施しようがないという感じもわかっていますので。

○福井内閣官房行政改革推進室長　国会ですと、証人喚問権がありますので。

○田中座長　だから、この委員会が、少なくとも今私が言ったもののほかに、こういうところからぜひやはり聞きたいというのは、次回並びにその次ぐらいまでをにらんで、注文をつけておいた方がよいと思うんです。

長谷川さん、何かありますか。

○長谷川委員　結構です。お任せします。

○立花委員　恐らく、この制度は、1つはやはりいかにしてワークさせるかという観点からいえば、実はまさに官房長官がおっしゃったとおり、60年ぶりの人事院規則の改定作業ですね。その当時は、国会答弁などを読みますと、平均寿命は人生50年だと。ですから、この再就職の問題は、それほど心配なかったわけですが、今、男性で七十七、八歳ですか。まさに60歳定年だと、これは別に民間でも問題なわけです。そういう面で、後ろ向きの対応ではなくて、もちろん官の場合には、権限、予算が絡むから、それはまさに問題なわけですけれども、そういったことからいくと、いかにしてワークさせるかということからいえば、実は現役の人たちに対して今からどうトレーニングしていくかも大事になってくるんですね。まさに、金丸さんかどなたかがおっしゃった「これからは、自分のことは自分で考えていこうではないか。もうあまり、よらば大樹ではないな」という意識をやはり早い段階から持って、あるいはそのためにトレーニングを受ける。それを、自分の来し方を振り返りながらどうやったらよいかということは、節目節目で、民間などでは考えているわけです。やはり、そういったことを考えていかないと、単に格好だけまねても、これはワークしない。現役の皆さん方の意識改革も、実は大事になってくるんですね。

○田中座長　全くそのとおりで、ワークしない制度設計をしても、私たち自身がむなし話になりますから、それを基本に置きながら議論しましょう。

いろいろ議論はたくさんまだあると思いますが、官房長官、渡辺大臣、何かこれだけ一言言っておきたいということがあれば。

○塩崎内閣官房長官　いや、もう。

○田中座長　よろしければ、予定の5時は15分近く過ぎましたので、本日はこれで終わり

たいと思います。

どうも、ご協力ありがとうございました。よろしくお願ひいたします。

—了—