

官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会
(第9回)

平成19年10月18日(木)
14:00～16:03
総理大臣官邸4階大会議室

内閣官房 行政改革推進室

○田中座長 ただいまから第9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、まことにありがとうございます。

新内閣発足に伴い、ご着任された内閣官房副長官にご出席いただいておりますので、紹介させていただきます。

岩城副長官であります。

○岩城内閣官房副長官 岩城です。よろしくをお願いします。

○田中座長 大臣にもご臨席を賜っています。

本日の議論に入る前に、まず前回ご質問のあった公益法人改革について、資料1により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 事務局でございます。

お手元の資料1、横の資料でございますが、公益法人に関しましての簡単な資料を整理をしております。2つございまして、公益法人の制度そのものの改革、それから以前から公益法人を取り巻く問題がございまして、それに対して閣議決定等で取り組んでまいったというものでございます。

まず公益法人の制度そのものの改革でございます。

いわゆる、今申し上げるものは、現行でいきますと民法に基づきまして、社団法人あるいは財団法人というものでございますけれども、これにつきまして民間が担う公益というものを、我が国の社会経済システムの中で積極的に位置づけて活動を促進をすると、そういう趣旨から大がかりに制度を見直していくというものでございます。

今の社団法人ですとか財団法人といいますのは、書いてございますように、主務官庁制・許可主義というのがとられてございます。つまり、法人を設立をすることと、公益性があるなし、この判断が一体的に行われるというものでございます。それを転換をいたすということで、実際には20年12月の施行というものが予定をされておるわけでございますけれども、今の主務官庁制・許可主義というものを廃止をいたしますので、法律の設立と公益性の判断というのが分離をされるということでございます。法人につきましては、書いてございますけれども、一般社団法人それから一般財団法人ということになります。登記だけで設立ができるようになるということでございます。

では、公益性との関係というのはどうかと。特に公益性が認定をされますと、税の優遇というようなもの、今の社団法人、財団法人は有しておるわけございまして、そういった関係もあるわけでございますが、希望する一般社団法人、一般財団法人に対しまして、民間の有識者によります委員会の意見に基づいて、行政庁、これは国の場合それから都道府県の場合ということでございますけれども——が公益性の判断を行うという仕組みに動かしていくということで、現在、鋭意このための作業を進めておるということでございます。こういうふうに変えてまいりますと、今まで指摘をされておりましたいろいろな問題に対処ができるようになるだろうということがございます。

もう一つの「既往の閣議決定等に基づく取組」というものでございます。

特に、行政との関係ということで、公益法人に対しまして、いろいろご指摘があるということ踏まえての見直しということになってございます。

1つ目の丸のところは、国から補助金なり委託費というものが交付をされているという中で、非常にウエートが大きなもの、公益法人でもって補助金を国から受けるわけですが、その5割以上を第三者に分配するだけと、こういうようなものについては原則として解消するでありますとか、国からの補助金に大きく依存をするといったようなものについても原則として解消すると、こういう取組みがございまして。

それから、随意契約の見直し。これは、必ずしも公益法人だけの問題ではないわけでありまして、政府の契約全体としての取組みということになってございます。本来、政府の契約は、法律の中でも競争入札というのが原則であるわけですが、随意契約というのが非常に大きなウエートを占めていると。そこで、原則に立ち返るということをするということを18年6月でございまして、「公益法人等との随意契約の適正化について」というところで決定をしておるわけです。

①、②、③というふうになってございますけれども、対象を決めまして随意契約の見直しに取り組んでおるということになってございます。そのときの考え方として、競争性がないような随意契約というものは見直しをしまして、金額ベースで約7割、これは一般競争入札等ということで移行していくということになってございます。現在、実際にどうなっているかということについて、フォローアップをするということになってございまして、財務省を中心にフォローアップの作業をしておるといふ段階でございまして。

それから、最後が補助金等の交付により造成をした基金、あるいは公的法人の行う融資等業務の見直しということで、これについても18年の年末でございまして、行革本部で決定をして取組みをしておるといふことになってございます。

随意契約の見直しというものが取組まれてございまして、今後かなり公益法人等との関係というのは変わってまいらるだろうというふうにご検討をしておるところでございます。

簡単でございますが、以上でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

ただいまの説明について、ご質問がございましたらどうぞ。

ございませんか。

私からよろしいですか、株丹さん。既往の閣議決定等に基づく取組と、いろいろご努力を政府はなさっているんですが、この措置で十分と政府は考えていらっしゃるのかどうかという議論は、なされておるのでしょうかというのが1点。

それから、随意契約の見直しを見ると、ここにこういうふう書いてあるんですが、メディアによれば全然守られていないというふうなことがありますけれども、では、だれがこれをチェックしていらっしゃるのか。政府の中で随意契約の見直しと、こうやっている

けれども、そのとおりにやっているかどうかというのは……。

(大野内閣官房副長官 到着、着席)

○田中座長 大野副長官でございます。

○大野内閣官房副長官 お世話さまです。遅くなりました。

○田中座長 もしわかる範囲内で、私は個人的には不十分だと思っておりますし、チェックもそんなにやっていらっしゃらないと思うんですけども、各省、特に2点目の方は各省任せですかと。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 一つ、これまで閣議決定等で取り組みをしてございますのは、そのときどきに具体的問題が生じたというようなことを背景にしてつくっておるというふうに思います。

特に、公益法人本来は民間のボランタリーな精神を生かすと、こういうことであるわけでございますけれども、主務官庁制というのがあるものですから、どうしても独法の身がわりのような感じのもので、こういうものがつくられるとか本当に必要性があるのかと、こういうご指摘があって、補助金、委託費、余りにも国に依存をしているというようなもの、単なる配分をするようなものというのはやめていくとかという取り組みがあるというふうに思っております。

最も大きな転換というのは、今、座長から大変厳しいご指摘ございましたけれども、公益法人制度自体を変えてしまうということにあって、これが実際に動いていくためには、なお相当いろいろな調整というのはいわゆるなきゃいけないと思っておりますけれども、法律自体はもう施行がされるということでございますので、こういうふうになりますと、設立自体は全く民間の発意で行われると。税だけではございませんけれども、何らかの優遇措置を得るためにはハードルがきちんとある、その上での公益性の判断ということになるということで、随分と法律の施行以降については変わっていくのではないかとこのように考えております。

随意契約の見直し、今日もたしか会計検査院等の記事が載っておったと思っております。これは、数字的に言うと18年6月の取り組みよりも前のものということが一つあるのではないかと思いますし、フォローアップというのがまだ作業中でございますので、本当にどの程度この随意契約が進んでいるのかということについては、きちんと政府として追いかけていかなきゃいけないというふうに思いますが、やり方としては、単に各省に任せると言うよりも、もともと適正化についての取り組みというのが、関係省庁の連絡会議をつくって取り組んでおると言うことがございますし、契約関係については、当然所管省があって、それから制度をまた持っている財務省がおると言うことでございますので、それぞれのところがきちんとチェックをするという体制の上で、フォローアップをするということになる、なっておりますので、今後こういうことで取り組みを進めておりますので、かなり変わっていくというふうに認識はしております。

○田中座長 ありがとうございます。

特に、後段の随意契約の見直しは、各省の連絡会議で財務省がリードしておられるということですが、これは一般の国民から見れば、本当にこの連絡会議が機能しているようにも見えないし、財務省がきちんとおやりになっているとも余り思えないという印象を受けているんですけれどもね。それが1点。

それから、前段の方の話は、ここに言われるように5割以上を第三者に分配するものを原則として解消、一体どういう状況になっておるのか。この措置で十分なのかという問題については、なお私は問題があると思っております。補助金が収入の3分の2を占める法人というのも原則として解消をして、これはその範囲内では措置済みだけれども、本当に3分の2以上のものを問題にするだけでいいのかなという、もう一つ突っ込んだ話はないですか。

大臣、どうぞ。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 実は、この問題は、今年の通常国会のころなのですが、私の方から行政委託型公益法人についてのさらなる改革を進めるべしということで、行革事務局には指示をしてございます。その後いろいろ忙しいものですから、まだその報告は上がってきておりませんが、第2段の行政委託型公益法人の改革策は指示してございます。

また、随契の方なのでございますが、独法の随契というのも国並みの基準でできないかという問いかけを各省にはしてございます。8月10日に閣議決定をしました、独法の見直しの基本方針の中に明記してございまして、これに則って見直しをしてきた独法もございまして。

いずれにしても、国だけでなく、その国の周辺、独法や行政委託型公益法人の改革もあわせてやっていく必要があるというのは、座長ご指摘のとおりだと思います。

○田中座長 ありがとうございます。

続いて、前回までにお出しいただいたご意見につきましては、各委員にご確認いただいた上で「『主要な論点（案）』に対する意見」として、第6回から第8回までの分を合わせて資料2として事務局でまとめてもらっております。お手元の主要の論点案とともに、議論の参考にしていただければと思います。

それでは、本日の本論、議題に入りたいと思います。

私は、たたき台のたたき台を今日の会議で提出すべく、立花委員それから金丸委員にもご参加いただいて、お忙しい中いろいろ議論してまいったわけですが、私の判断で、委員の皆さんに、もう少し詰めた議論をしておかないといけないと考えまして、渡辺大臣とも内々いろいろご相談したんですけれども、本日は、もう一回、申しわけないけれども、時間をとって皆様に検討項目を、全体にわたってご議論をいただくことにしたいと思っております。その上で本日までの御議論を踏まえて、次回の懇談会に向けて……、私はあくまでも、たたき台のたたき台と、こう言っているんですけれども。というのは、第1回の会議のときに、塩崎前官房長官が、自分と渡辺大臣と、それからスタッフ、それから座長

である私とで、たたき台はつくりたいんだということをおっしゃっておりました。それが生きておると思いますが、したがって、そのたたき台の前の段階ですから、たたき台のたたき台と私は言っているんですけれども、この懇談会での議論、今日これからの議論をもとに整理していきたいと思っております。いろいろな点を整理したいと。

そこで、今日は手元に「前回配付資料」として課題を、これは何ページのものでしたか。9枚ぐらいのもの、これが今まで順番に議論してきたペーパーで、9月12日のものであります。そこで、私が事務局に資料3として、たたき台のたたき台なんですけれども、「項目（座長メモ）」として、あえてこういう格好でお示しし、今日議論したいと思っております。

というのは、メディアの皆さんおられますけれども、私の経験から言えば、ちょっとでもこのたたき台を今お見せして、後で変えると、すぐに後退したとか、非難的になって、私が叱られるだけならいいですけれども、委員の皆さんにもご迷惑がかかるし、とりわけ官房長官、渡辺大臣にもいろいろ影響するところがあるかも知れないと思い、今日のところはもう1回、私がお手元にお示しした課題ごとに、今までの議論、皆さんの議論を私が理解している範囲内で整理して申し上げますので、違っている点については十分ご議論いただきたいと思います。

まず、この資料3で「はじめに」ということから始まって、1から6、7、工程まで2枚紙がございます。

「はじめに」のところに書いておられますは、改正国家公務員法とありますけれども、そこにもう改正された事項、皆さんご存じのとおりですが、能力実績に基づいてやるとか、それからこのセンターのことに直接かかわることについては、センターの仕組みについて、かなり詳しく書き込んであります。ご存じのとおりであります。

もう一つは、4月24日の「公務員制度改革について」という閣議決定で、ここにもセンター、法律に基づく具体的なことが書いてあるのは、皆さんご存じのとおりであります。

そこで、私のこの議論の前提とするというんですか、このセンターについての報告書の基本スタンスを申し上げておくと、政府はもう一つの制度懇、公務員制度改革全体を検討するもう一つの懇談会、論理的に言えばそちらが全部済んで、しかる後に、そのベースに立ってセンターを考えるという考え方も成り立つわけではありますが、恐らく、この前内閣が公務員法を改正し閣議決定されたのは、私の理解するところ非常に率直に申し上げますが、それをやる方がいいことはわかっておっても、全体検討すべき事項を議論し、基本法をつくる。それには相当な時間と労力がかかるであろうと。

今、現に問題になっておることから手をつけて、不完全かもしれないけれども、センターをスタートさせ、ということは今の法律、制度のもとで制度を設計し、それを逐次法律改正が行われれば、取り入れて整備していこうと、こういう戦略というかお考えではなかったかと思えます。

それはそれなりの意味があると理解しておりますが、何が言いたいかといえば、この官

民人材交流センターの設計というのは、もう一つの懇談会の制度設計を待ってやるというのではなくて、来年の12月までに、もう法律でつくらなければいけないということになっておるわけでありまして、これが前に、先に来ておるということは今の法律制度を前提にし、もちろん運用も、今まで運用が十分でなかったなら改め、現行法律制度を100%活用することによって、とにかくつくってみようというお考えで、このセンター懇を設置し、このセンターの設計をしてもらいたいというご趣旨と私は理解しておりますけれども、これは非常に重要な前提なんです。そうでないと、議論が非常に飛んじゃうので、これについて私はそう理解しておるけれども、まずその点を、皆さんそうだと思うくださるのかどうかということを確認しておきたい。

長谷川さん。

○長谷川委員 今、座長のお話をよく聞いて、そういうことだったのかとも思ったんですが、実は私、おととい事務局の方から紙をいただいております、それが座長のおっしゃられた、たたき台のたたき台ということだと思うんですけども、これを今回議論するのでということで、事前に私のところに持ってこられたんだと思います。

今日はそれを議論するんだとばかり思って、私はこれをずっと読んでいたわけですけども、今日の午前中に「いや、今日はこの紙は出さない」という連絡をいただいたものですから、「あれ、今日はじゃあ何を議論するのかな」と、実はちょっと当惑しているところもあるんですが。

それは、つまり今回これは出さなくて、次回以降に……

○田中座長 はい、次回にしたいと思っています。それで、私はポイントだけを今言うように、基本的な点を確認しておかないと、お話のたたき台は我々の懇談会のミッションを超える話があると思うんです。

ちょっと議論を先取りすると、私はもう時間も迫っておりますので、いろいろ考えていることを先に申し上げると、この報告書の基本的スタンスは今申し上げたことで、まず基本的に構築していきたい。そのほかに、例えば今日お休みですけども、野村さんがよくおっしゃっている「わたり」も早くとめるべきじゃないかというご意見。これは金丸さんがよくおっしゃる、公務員は給料が上がると下げられないという問題があるというご意見。今の制度の中で下げられる最大限のことはやってもらうんですけども、そのもう一つとして、スタッフ職なんかを設けてくださることは、それはそれで結構なだけですけども、やはり本当を言うと下げられるというのが非常にドラスチックな効果があると思うんですけども、それはしかし、今の制度の中ではちょっと難しい話なので、そういうことは制度懇の方に提言する、注文をつけるという話は、この本報告と別に、この我が懇談会が制度懇の方に注文をつけるというペーパーを、もう一つ別につくった方がいいと。同じペーパーの中に書いちゃうと、どうも混乱するおそれがあるんじゃないかなという、そういう相談も今日した上でペーパーを整理しないと、私、ちょうどあなたと同じごろか見まして、ちょっと待てよと、もう一回確認しておく必要があるんじゃないかなと、こういうことで今

基本的なことをお諮りして、今日は、したがって皆さんの了解を得られれば、今日、大臣もご出席になっておられるし、大臣のお気持ちも実は聞いてみたい。それから官房長官にもお会いして、お忙しいからなかなか出られないわけですから、私どもが今言ったような前提だとかやり方について、事務局が説明しておられると思いますけれども、座長としての責任も、これはやはりやっておいた方がいいじゃないかなど。そういうことも含めて、今日皆さんのご了解を得ておいて、たたき台をつくりたいなど。非常に正直に申し上げました。

○長谷川委員 わかりました。よろしいですか。

座長のお考えはよくわかりましたが、考え方としては2つあるかなど。今おっしゃられたように別立てで出すという整理の仕方。それからもう一つは、現在の制度を前提として考えるのであるけれども、専門スタッフ職の創設みたいなことについては、我々の懇談会でもかなり議論をしたところでもあるし、それは方向はいいんじゃないかということもあったので、それも少しは報告書の中に残すという考え方もあり得るかなど実は思っているんです。

というのは、今、さて、ここのセンターの議論の出発点は何だったかと思ひまして、実は今年の4月の閣議決定のところの文章を、実はちょっと来る前に読み直していたんですが、この4月の閣議決定の文章の中でも、4のパッケージとしての改革の中で、専門スタッフ職の実現とか公募制の導入であるとか、官民交流の抜本的拡大それから定年延長、これについても検討を進めていくということが、この閣議決定の文章の中に既に書き込まれているんですね。

であれば、当初の全体の大きな流れの中で、専門スタッフ職のことについて、我々が議論したことも大きな流れとしては逆行した話ではなかったし、ということであれば、座長のおっしゃるように、別立てで整理するという考えも、なるほどそうかなどは思いますが、この中に書くということも考えてもいいんじゃないかなど。そこは、でも皆さんのお考えを聞きながら判断すればいいと思うんですけれども。

○田中座長 長谷川さんは、核心の問題を最初から出してくださったので議論が進めやすい。

4月の閣議決定にあるから、それがあからとって、そのことを全部センターの設計に取り入れられるとは、私は思っておりません。というのは、改正法をご覧になればわかるように、センターについての基本的な枠組みはもう書いてあります。来年の12月までにはスタートせないとはいかん、いずれにしても。そのときにこれからできるか、できるでしょうけれども、政府が必死でやればね。新たに法律をつくらなければ、それができない。例えば定年延長の問題というようなことを前提に、私はこの官民人材交流センターの設計をすべきとは思わない。けれども、もちろん確かに長谷川さんおっしゃったように、私たちはそういう議論をしてきました。議論をしてきたし、閣議決定にもちゃんとあるし、大事なことです。それが非常にこのセンターに先々影響を及ぼすことですから。

したがって、それは我々の議論の非常に大事な点でもあるから、提言したい。この設計の報告とは別に、これが生きていくためには、センターが本当の意味で生きるためには、そういう措置があればなおベターだよということは、私は別立てにしないと混乱するんじゃないかなと。それも全部あわせて来年の12月までにやれという話に受け取られると、政府もなかなかちょっと、難儀な話になるんじゃないかなと慮り過ぎるかもわからないけれども。しかし、大事なことですから、あえて皆さんにもう一回、そこのところから、非常に大事なことだと思いますので、そこのところから議論しなければいけないのかなと、こういうことで言っているわけです。

もちろん、今の仕組みの中、法律制度の中でできること、運用はしていないけれども、できることは最大限に、私は政府に要請していくということは必要だと思います。それが、「はじめに」のところに書いておられるポイントなんですね。黒ポツが3つありますが、私の問題意識だけ申し上げますか。一つずつやっていきますか。

金丸さん。

○金丸委員 座長のお考えは今少し理解ができたんですけども、ぜひ、この制度設計の前提になることなので、私は今日いろいろな委員の方々のご意見を、つぶさに聞いていただきたいなと思います。

私自身は、このたたき台をまとめる最終段階になって、実は我々の制度設計の大前提は、現行の制度、現行の制度というのは現行の法律とおっしゃるんでしょうか、それを前提に考えなければいけなかったんであるというようなことを、今ごろ私はお聞きするとは甚だ心外で……

○田中座長 私は初めからそう思っていました。

○金丸委員 ああ、そうなんですか。

○田中座長 はい。

○金丸委員 それですと、いろいろな自由な意見がこれまで出てまいったわけですから、その都度、それをはっきり私はしていただきたかったなというのが本音です。

先ほど座長がおっしゃられた大きな事実としては、論理的にはセンター懇があって、そこで本来なら大枠の枠組みといいますか、法律も改正するというようなことが決まって、それに則って、このセンターの制度設計がなされるべきだと。ただ、今はそうはなっていないわけですね。

一方で、来年の12月にセンターをつくり上げなきゃいけないという、だからこの、やや矛盾みたいなところをどう解決していくかということが今の悩みなんです。

○田中座長 私は矛盾と思っていない。

○金丸委員 思っていないんですか。

○田中座長 はい。

○金丸委員 私は矛盾だと思いますが。

それで、もし座長がおっしゃられたとおり、現行の制度を前提にして考えるというので

あれば、私は来年度のというか2008年度のセンターはそうかもしれませんが、そうすると、2008年の1月ぐらいにセンター懇のまとまりができる、おくれるそうですが、できるとおっしゃっているわけですから、2009年以降のセンターの制度設計というのは、本格的にはそこから議論が始まるべきじゃないでしょうか。

○田中座長 でしょうね。

○金丸委員 そう思っているらっしゃると。

○田中座長 だから……

○金丸委員 そうすると、私はこの大前提は、非常に期間を限定した来年度という予算のことが一番気になるんでしょうから、そこに限ったセンターの制度設計という、非常に小さな議論だったんでしょうか。

○田中座長 私は小さいと全く思っていない。どうして今のような制度が仕組みられたかということ、長年政府の中で行革を進めるときの戦略とか進め方をみると、おっしゃるように全体を整合性を持って、あれもやる、これもやるとやるに越したことはないんです。ところが、それはある意味から言うと、できないようにする戦略でもあるんです。全体をやってからやろうとすることは、非常にいいことなんだけれども、それは非常に強い政府であれば、またできるかもわからない。今、弱いとは言っていませんけれども、それを安倍内閣はなぜ選択、今のようなこのやり方、金丸さんに言わせれば、矛盾するやり方をしておられるかと。今まで改革を進めてきた者としては、一つの大きな実効性のあるやり方だと私は理解しているんです。

とにかく、今具体的な個別のこと、天下り規制と一言で言えば、こういうセンター懇、人材交流センターをつくるということから始めて徐々に直していこうと、制度を改革してというやり方、走らせて、それから直していくというのは非常に大事な進め方ではないかなと。そうでないと、総合的に制度を検討してくださる懇談会、私もメンバーに入っていますが、そこで言ったことが直ちに法律になり実行されると、それを期待しますけれども、そうであれば、おっしゃるようにセンターがスタートした後、その成果、法律が改正される。例えば一つだけ、定年延長をとりましょう。定年延長だったら、当然これにはね返ってくるわけですから、センター自体の仕組みが見直され、あるいは運営も変わってくるというふうに私は理解しています。

ですから、向こうが提言したら、直ちに私は来年からスタートする、12月にスタートするこのセンターに、考え方の影響はいろいろ出てくるでしょうけれども、それは本当に制度としてでき上がってから考える話であると。もちろん、でき上がるまでに議論していけばいいんですけども。ただ言いたいことは、このセンターをつくるときに、そこまで我々議論はしましたけれども、議論したことを全部、だからこういうセンターにしなさいというわけにはいかなのじゃないかなということ、私は思ったので、あえて皆さんの意見を聞いているわけでありまして。立花さん、いかがですか。

○立花委員 私は今、田中座長の話をお伺いして、当然だなというか、我々のマנדート

は一体何なんだということを考えたときに、この4月24日の閣議決定であり、あるいは延長国会で成立した改正国家公務員法と、あと7月の第1回のときに官房長官、渡辺大臣からおっしゃったこと、これが私のマンデートだろうと思っていまして、そういう意味で言えば、田中座長のおっしゃったことは、私は特に違和感なかったんですが、私は願わくば、この「はじめに」のところで、これは言っても、せんないといえせんないかもしれませんけれども、やはり今回の改革の、安倍前総理が言っておられた、今日的な意義といたしましようか、もっともっと私は強調していただいた方がいいんじゃないかなと。

つまり、今の議論はどちらかといえば天下りの弊害といたしましようか、それはそれで、もちろんきちっと正すべきは正すと、これは私は正しいと思うし、だからその根底にあるのは、私は民間の場で、この公務員の問題、役所といろいろ接触させていただいたり、いろいろ民の立場から公共政策の立案に関係してきた立場から言えば、やはり一つの大きな、この日本の安倍前総理が言われた問題提起に従えば、やはり各省ごとに全部ワンセットで、全部もつという、そこから来る縦割り主義の弊害あるいは総合調整機能の希薄化といたしましようか、あるいは行政の自己増殖といたしましようか、やはりそこのところの根っこに、各省ごとに人事を全部仕切ると。特に急ぐべきは、出口の改革だという、そういう問題意識を前総理から渡辺大臣がとられた選択は、私は決して間違っただけのものじゃないし非常に今日的な意義があると。

今、何か、あたかも天下りの弊害の問題に非常に焦点を当てて、公益法人の問題がどうだ、それはそれでもちろん問題があることは私も認めますし、100%の改革じゃもちろんありませんけれども、まずは長年言われてきた、我々国民から見れば天下りの弊害と同時に、やはり縦割り主義が一体どこからここまで、因って来る原因は一体何なんだといったときに、やはり密接に天下りの再就職のあっせん問題が非常に絡んでいることは、まずそういうふうには判断して間違いないところだと思いますので、そこから手をつけていくと、正していくという判断は決して間違っていないし、またそこに、この改革の今日的な意義があるということで、ぜひ天下りの弊害の是正、これはこれでももちろん大事ですけども、やはり縦割りの各省割拠主義といたしましようか、省益、局益重視といたしましようか、やはりそうじゃないという、そのグローバルな競争の中で国の競争力をどうやって高めていくかという、そういう意味での、それを支える官の機構、そういった今日的な意義があるという点は、ぜひこの「はじめに」のところで、何かどうも、若干矮小化されがちな点があるものですから、ぜひそこは座長に調整していただいて、ぜひ無用な誤解といたしましようか矮小化というか、そこはやはり我々として、このセンター懇の、もし、合意が得られれば、ぜひアピールして、ただそれで全部これで一丁上がり、一気通貫で全部おしまいだと、そういうことを申し上げているわけでは、もちろん課題があることは事実ですし、そこはそれとしても、まずはこの突破口としての書く意義は、きちっと私はぜひ強調していただきたいなと、そんな感じで今、田中座長の話をお伺いしていました。

○田中座長 ありがとうございます。

それから、金丸さんがさっきおっしゃったことで、私一つ答えていないことがあります。

いろいろ現在の法律の枠を越える議論を自分たちがしたことに対して、その都度、座長は現行の法律の枠内で考えてくれという注意をしなかったんじゃないかと。

なぜしなかったかといえば、私は皆さんが理想的な、この官民交流センターをどういうふうに描いていらっしゃるかということ、初めに知っておきたかったんです。その上で、それが現在の法律でできるかどうかという検証をしつつ、できないことは総合的な制度を検討する懇談会の方に要請しようと、それがいわばリエゾンオフィサーとして、私が向こうに委員としているのも、そういう意味であろうというふうに思っていて、実は、それは初めからそう考えていたんですが、私も心配だから今日もう一回話を出したんです。そうは言いながら皆さんとの合意を、そういえば確認していなかったなど。私のひとりよがりというんですか、自分で自分のミッションを限定しておいて、それで皆さんには非常に理想的なセンターを議論してもらいながら、最後の段階に来て、まず今の法律の枠内で考えてくれというのは、いささか、そういえば抵抗があるかわからないなど。まさに金丸さんの言われたことが心配だったから、今日、話を出したというわけです。

まだ懇談会は終わっているわけではありませんので、そのあたりはひとつご理解いただいて、さればどうするかという議論をしていただかないといけないのではないかなと思っています。

中野さん、どうぞ。

○中野委員 4月24日の閣議決定から国公法の改正を経て、それからセンター懇と、それから総理懇が2つできたという、その過去の流れを見れば、金丸委員がおっしゃるように、やはり全体の制度設計がわからないと、なかなか天下り自体も扱えないんじゃないかと、一つ正論だと思います。

ただ、もう一つ、他方で立花委員がおっしゃられたように、天下りというか退職管理自体が非常に大きな課題であると。ですので、大きな課題であるがゆえに、一つそれを切り離してやったということも事実でして、それからまた、現実に1回法改正して、続けて翌年もまた法改正というのは、よほどのことがない限り、なかなかこれはできないことは当たり前なことで、総理懇がどういう結論を出そうか、それはなかなか、すぐには現実問題にならないというのも事実だと思います。加えて、人材センターの予算要求をしなきゃいけないということですから、ある程度その前提条件というのは現行法を前提にしなきゃいけないというのも確かだと思います。

ただ、その中で一つ、やはり早期退職慣行の行方だけはどうなるのかというのは、やはりセンターの規模を考えたときに、人数とやはりリンクするのかなという感は否めない部分は私も思っていて、そこは、ですからフレキシブルに、ある程度飲み込めるような大まかな前提をつくって制度設計をするのが一番いいのかなと。例えば支所を置くとか置かないとか、大きいものにするかしないとか、早期退職勧奨があるかどうかによって大きく変わってくると思いますので、こちら辺はひとつ考えなきゃいけない。

退職管理についても、やはり立花委員がおっしゃったように、ひとつそれ自体大きな課題だとも思うんですけども、過去の天下りとかを見ていると、やはり天下り自体も状況変数でして、やはり政治状況がどうなるか、経済状況がどうなるか、どこまで行政支援が豊富なのか、予算はどうなのか、こういったものに非常に依存することも、これまた間違いがないので、そこでも加味しながら考えていかなきゃいけないというふうに思っております。

以上です。

○田中座長 ありがとうございます。

「はじめに」のところの議論は、立花さんのおっしゃったことも十分に念頭に置きながら、なぜ私が言ったようなやり方をしていくのかという説明は、やはり要るかもわかりませんね。そうしないと、それは通常考えれば、金丸さんの言ったとおりの話、私も正論だと思います。

だけれども、なぜ私が皆さんに、そういう今の法律の枠を超えた議論をずっとやっていただいたかという、やはりこのセンターの理想的なものというのはどんなものだろうということを頭に置いておいた上で、当面の枠内で考えていかざるを得ないという、そういう2つの目的からやったということで、それを明示しないでやったことについては、ごめんなさいと、こう言わざるを得ないと思います。

一応進めていきたいと思います。

はい、どうぞ。

○金丸委員 一つ、視点を変えてご確認をさせていただきたいんですけども、そうすると、現行の法律なりを前提に、このセンター設計を行いますと。これは実は座長とは何回か話もさせていただいていることではありますが、各省庁の皆様が人事の一環として早期退職勧奨をなさって、その再就職先は今までやっておられたことを、このセンターに機能としては移すわけですよ。各省庁の方々、幹部の方々へのヒアリングが、この会合がスタートした前半に行われたわけですけども、ここで各省庁の幹部の方々のご要望、強いご要望だと認識しておりますけれども、これはセンターが機能するという事だったと思うんですね。

センターが機能するということと、機能しただけではなくて、結果としては対外的な国の競争力が向上し、対内的には国民に対するサービスとか生産性の向上というのがうたわれて、それもここに書いてあるわけですよ、書こうとしているわけです。だけれども、現行制度を前提に考えたときに、私は機能しないと思っておりますが、この点においても現行の制度で考えて、機能しない制度設計でも構わないということなんでしょうか。

○田中座長 その点については、私の考えを言いますけれども、皆さんどう思われますか。

長谷川さん、どうぞ。

○長谷川委員 その最初の切り分けのところですね。私は座長の切り分け、別冊方式でもいいと思っているんです。ただ、ちらっと「はじめに」とか冒頭のところでとか、私たち

はこういうものも検討して、前向きに、専門スタッフ職のことですけれども……

○田中座長 別途、こう……

○長谷川委員 ちらっと、前出しを考えていただけないかなと。要するに、そうすばっと割らずに、報告書は報告書、提言は提言というか、お願いはお願いというふうに割らずに、報告書の前の方で、ちょっとそういう気持ちも、私たちは持って検討したんだということを出していただけないのかなと、これは私の希望です。

○田中座長 それも一つの考え方ですが、ちょっとひっかかるのは、1つは読む人が、一般国民含めて混乱するということ、それを書くことによって、いかに上手に書いても、ではそれはそれでやればいいじゃないかという話にどうしてもなってくる、一緒に書きちゃってね。それから報告のわかりやすさということから、私はそう言ったんですけれども、ただおっしゃるように、「たたき台」のたたき台の今日やみに葬った分のところにも、実はその趣旨のことを書いておるんです、今日長谷川さんがおっしゃったようなことを。それはそれでよろしいですか。

金丸さんが今言われたことについては、各省の要望を確かに、それを機能するようにとか、それから、対外的な機能、力をつける、あるいは国の生産性、国民の生産性を上げるとか、それは私が各省でもそういう要望をしますよ。しかし、現在の法律のもとにおいて、そういうことが全部が全部できると思いません。少しはよくなるのかもわからないけれども、むだ遣いがなくなるとか。しかし、それをやろうと思ったら、それはすごい制度改正をしないと、金丸さんがおっしゃったことはできないですよ、はっきり言って。それは我々のミッションでないと思います、基本的に。これははっきり私は申し上げておきます。

要望があるからといって、そのことが直ちに今の制度のもとでできると思わない。では、それをするために制度を無視して構築するか。来年の末までにできるか、そういう制度が。私はできないと思うから、それは各省の要望は要望として、できもしないことを要望と言ったら悪いですが、気持ちはわかるけれども、できることとできないことが世の中にはあるよということを申し上げておきたいと思います。

だからこそ、そういう金丸さんがおっしゃるような、対外的な機能とか国民の生産性向上だとかというように……

○金丸委員 国際競争力の向上とかは、後で私がつけ加えたことで、その前の私が確認させていただきたいことは、およそ機能しないセンター設計になっても、それは我々の責任外であるということの確認を僕はしたかったということになります。

○田中座長 およそ機能しないものなら、つくる意味がないということです。

○金丸委員 だから、私はつくる意味がないと……

○田中座長 いや、金丸さんは、今の法律制度のもとでだったら、このセンターをつくる意味がないと。それならそれで、皆さんがそういうことなら。私は座長として皆さんの意見、この懇談会は、来年の12月までに今の法律の下での制度はつくっても意味がないならやめますと。やめるのは楽な話です。

○金丸委員 いや、私はそうだと思っていますよ。ですから……

○田中座長 全く機能……

○金丸委員 機能する制度設計をしようというのが本来の趣旨ですから、機能させるためには、こういうことが必要だということは、何ら設計をするときに問題は私はないと思うんですね。会社全体の改革をやろうと言っているときに、ある部分からスタートしましたと。だけれども、それは就業規則は変えるべからずの範疇での改革だというのは、それはそれで改革ではないですよ。

○田中座長 いや、就業規則はいつでも変えられるんですよ、それは。あなた……

○金丸委員 変わりますね……

○田中座長 今、法律の話ですよ。法律を今日いって、あしたできると思いますか。

○金丸委員 いや、今日いって、私はあしたできるとは思いません。

○田中座長 だから、来年の12月にスタートさせにゃいかんですよ。それを理想的な制度、定年を延長するとかどうとかこうとか含めてですよ。それは、金丸さんのお気持ちはわかるし、私もそうあってほしいと思うけれども、私は不可能なことをここで言ってもしようがない。不可能なことでもやらないと全く機能しないと、そういうふうに……

○金丸委員 別にそんな、極端なことを申し上げているつもりはないです。

○田中座長 いや、機能しないとおっしゃったじゃないですか。

○金丸委員 いや、機能しないと思いますけれどもね。

○田中座長 機能しないとおっしゃったじゃないですか。

○金丸委員 いや、現行の法律のそのままであれば、ずっと議論させていただいてきたことというのは、実態の把握からスタートをして、地方のほとんど2,000人ぐらいの方々のほとんどが地方でいらっしゃったり、そういう方々の行き先を見つけましょうということですよ。

でも、一方で、その方々の今の現実の行き先は、独立行政法人であるとか公益法人であるとか、そういうことでありましたと、そういうことですよ。ですから、今後は例えば民間により行こうと思ったときには、これもずっと申し上げてきたことですが、公務員の方々のニーズはあっても、そこでマーケットプライスといわれる、払われるお金が少のうございますと。でも、多分、国から見たときには民間により多くの方が行ってくれた方が、多分私はいいと思うんですよ。

○田中座長 ちょっと待って下さい。もうその議論は何回もしました。金丸さんが今、地方の話もされましたが、では、機能するには何と何の何をどうすればいいか。

○金丸委員 私は……

○田中座長 さっきおっしゃった基本的な制度改正、総合的に改革を検討する懇談会の方に頼まなければならないようなことであれば、私はそれを前提にここでは議論できませんよと。できないならできないで、我々は今の法律制度のもとでは機能するものがつくれないというのであれば、それはそれで仕方がないです。

○金丸委員 だから、僕は1点申し上げれば、つまり、いろいろな、さまざまなことがあるかもしれませんが、今の早期退職勸奨をされたときに、残るという選択をなさった方々への、それは給与が今までどおりというか、あるいはまた年次で上がっていくということではなくて、時間軸あるいはその役職とか責任に応じて下がっていく、私はこの1点だと思います。

○田中座長 ちょっと株丹さん聞きますけれども、今の制度で、今、金丸さんがせっかく言ってくださった給与を下げていくということは可能ですか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 現行の給与につきましては、法律で決まっております。それはもちろん職務に応じての給与水準ということがございます。例えば50歳とか55歳になるとピークアウトして、その後下がっていくというようなものは、今の給与法の中ではございませんので……

○田中座長 改正でしょう。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 改正を当然必要とするものと思います。

今の給与法の体系の中では、もちろん民間等でそういうことをおやりになっているのはわかってございますが、公務員の中で年齢に応じて給与が下がっていくという制度にはなっておらないということでございます。

○田中座長 金丸さん、非常に基本的な問題提起をしてくださったんですよ。

今の法律制度のもとでは、各省が要望している、機能するセンターはつくれないと。少なくとも今1点、給与を今までどおりとするような、下げていくようなことをやらないと機能しないんだということをおっしゃったんですが、そのほかにもいろいろあると思いますが。この問題をめぐって、つまり、それならセンターを設計する、議論する意味がないわけですから、それを前提とするようなことになるとね。

立花さん、何か。

○立花委員 今の株丹さんの月給の話ですけれども、私も外野から聞いている限りだと、ラインの職の場合には、当然管理職手当が出る、いわゆる民間で言うと管理職手当が出るけれども、スタッフ職の場合には管理職手当は出ないわけですから、当然定年まで自分は選択として、スタッフとしてこれまで培ってきたものをちゃんと地道にやっていきたいと、自分の性格から見てと。その人の場合には当然、いわゆるラインの人の月給と同期である程度まで入ってきて、ラインの方に入ったと。この人はスタッフで上がっていくと。これは当然下がるんじゃないんですか。

○田中座長 株丹さん。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 今、立花委員ご指摘の部分は専門スタッフ職と呼んでいるものだと思います。

ご案内のように、人事院が今年の夏に勧告をしております、今おっしゃいましたようにスタッフ職、「専門スタッフ職」という言い方をしているんですけれども、これについては、通常の課長なり室長なりというのとは違って管理職的なものを下げるといいましょ

うか、別な給与体系ということで、新しく法律をつくろうというふうに考えておるといことがございます。まだ、今年の人事院の勧告ですので、全体的な取り扱い自体はまだ未定でございます。

そういうものを考えていきますと、従来のライン的なものであれば、給与水準が相当程度あったものと比べますと、例えば定年近くまで勤務をしても、かなり低い水準で給与というのが決まると、こういうことはございます。ただ、このスタッフ職、仮に法律を改正した場合なんですが、どれぐらいの規模で最初の年度立ち上がっていくかということに関していいますと、そんなに大きな規模には、すぐには少なくともならないだろうというふうに思っております。

ですから、立花委員がおっしゃるように、従来のライン職とは大分違う形での給与体系のものというのが近くでき得るというようなご指摘の部分はございます。

○田中座長 中野さん。

○中野委員 現行制度のもとで機能するのかどうかという話なんですけれども、少なくとも法改正、国公法をまた改正しようが、その他状況がどう変わろうが、それにかかわりなく、センターのみの制度設計で十分変わり得る部分はあるとは思いますが。

真っ先に考えつくのは、各省あっせんが一番悪いところは、やはり各省の関連の団体に行かせること。これは少なくとも各省あっせんを禁止しているわけですから、センターの指図一つで全く違ったところに行かせることはできます、公益法人に行くといっても。そういう意味では画期的な、大きな改正、改革が行われることは、これは間違いないと思います。

もう一つは、これはセンターの規模との関連なんですけれども、金丸委員がおっしゃっているように、私も民間にどんどん行くのが一番正しい道だと思うんですけれども、そのときにやはり金丸委員とかよくおっしゃっていたように、マッチングする人ですね。あるいはいろいろな研修をやる人、そういう人をふやして行って充実するのであれば、これは民間に行かせることも可能だと思います。これもセンターのさじ加減一つなんですけれども、私が前から言っているように、支所を置かずに、ある程度厳しい姿勢で地方に対して臨むというのであれば、地方の自覚も芽生えてきますので、それはそれなりの、そういうものを頭に入れた上での行動も各地方にも出てくると思いますし、ある程度センターのみの設計で大きな影響を与えられないということはないと思います。

ただ、組むときに、やはり金丸委員がおっしゃったように、早期退職勧奨とか給与制度も含めて、今回の法律でもそうですけれども、やはり何年後に見直すとか相当見直しを頻繁にやっていかないと、一回組織を組めば動かないというような組織を組みますと、これはまた機能しなくなるというふうには思います。

以上でございます。

○田中座長 ありがとうございます。

建設的なご提言でありたいと思います。私が現行の法律の枠組みの中で、まずは来年

の12月までは、センターは考えられなければならないだろうと、こう言っているのは、もちろん閣議決定レベルだとか、そういうことでやれることは今やっていなくても、政府の中でできることはやろうという前提なんです。やれることは。ただ、法律をつくらないといかんとすることを前提にした場合に、来年の12月に設置がもう決められておるのに、役に立たんからやめましようという話にすぐいかないで、今よりかは、少しでもやはり意味のあるものに仕組んで、その上で、まず我々が今の法律制度のもとでも、やはりこういうことを閣議決定して決めてもらいたいとか、いろいろありますよね。そういうことを仕組んだ上で、まずスタートをさせる。

そのときに、私たちの提言というんですか提案、センターについての提案を政府がきちんとやったださるかどうかということ、まずは見守る必要がある。これは最後に書きたいと思いますが、その先に、今度は実際に動き出したときに、皆さんおっしゃるようないろいろな問題が出てくると思います、実際動き出すと。一方では、公務員制度改革について、また新しい法律ができるでしょう。そういうことは当然、今度は考慮に入れてやり直さないといけない。

だから、実際動き出した後に、新たな公務員制度改革が、いろいろ関連することが行われれば、それはそのときに見直していかなければいけない。どういう方向で見直していかなければいけないということ、金丸さんがおっしゃるように、やはり我々のペーパーに書いておけばいいと思うんですよ。ちゃんと運用が始まったときに、5年後には見直すことになっているわけですから。

5年後の見直しについてまで、この懇談会なのか、形を変えたそれなのかわかりませんが、この懇談会あるいはこの後継組織が、まず制度ができるまで、できてから、今度は運用している間に制度が変わったときに、我々が議論した、ここまでやった方がいいよというような方に向けて、いろいろ制度改革が行われることは必要なので、それも見守りますと。5年後の見直しのときには、そのときの制度懇の方の提言も実現しているでしょうから、センターをより機能するように考えざるを得ないんじゃないかなということがあったものですから。

しかし、皆さんに相談してよかったです。これほど話をしておると思いながら、意識が違うということも改めて感じて、やはり言葉というのはきちんと出して言わないと、思い込んでおるだけじゃしょうがないなとつくづく反省しています。

それで、今の点は、ちょっとそういう一応の理解で進めさせていただきたいと思います。

大臣、どうぞ。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 私は、再三、国会答弁で申し上げてまいりました。つまり、官民人材交流センターを通じて再就職することは、天下りとは言わないんですということでした。

天下りというのは、各省が人事の一環として受け皿と話をし、そこにはめ込んでいくやり方なんです。ですから、人材交流センターの方は、もうこの懇談会でも再三議論を

していただいているように、本人も断れる、受け皿も断れる、だから市場価格になるわけですね。ですから、人事の一環でやっていけば、これは統制価格の天下りそのものになっていくわけでありますから、まさしく人材交流センターを通す再就職というのは、今までの天下りとは、全然違うものでなければいけない、これが私が国会答弁で言ってきたことなんです。

ですから、来年中に設置をします。大体10月1日ぐらいを念頭に置いてやってまいりました。国家公務員法改正の中で刑事罰、不正な行為を伴う行為規制の刑事罰は、今年からスタートをします。来年のセンター設置と同時にスタートをするのが、監視委員会それから人事院の事前承認制度にかわる内閣の事前承認制度。そこから3年後に、センター設置から3年後に完全一元化、つまり、各省あっせんが全面禁止をされるということになるわけですね。ですから、この3年間はちょっとグレーゾーンなわけですよ。つまり、各省あっせんを残しながら一元化に向かっていくという、非常に厄介な時期がこの3年間なんです。ですから、この3年間をどうするかというのが、先ほど来の金丸さんと座長とのご意見の背景に、突き詰めていくと出てくる問題なんだろうと思います。

繰り返し申し上げますが、私が国会答弁で言ってきたこと、官民人材交流センターを通じた再就職は、天下りではない。つまり、従来型のスーパー護送船団方式による勧奨退職者を統制価格ではめ込んでいくやり方ではないということだけは申し上げたいと思います。

○田中座長 ありがとうございます。

それだけ変われば、大きな変貌を遂げると思います。

長谷川さん。

○長谷川委員 その点で、今の大臣のお話を、いわば受けて申し上げたいんですが、私も市場価格での再就職というのが一番大事と。つまり、天下りというのは、私の理解では市場価格にプラスアルファのお土産が乗っている。例えば、この人をあなたの会社が雇ってくれたら、後で随意契約で仕事をあげるよといったような、暗黙のプラスアルファのお土産みたいなものが市場価格に乗せられたところが、国民の批判を呼んでいるというところなんだろうと思っておりまして、そういうことから考えると、お土産部分を排除されれば、はっきり言えば再就職は何の問題もないと思うので、やはりこの市場価格で就職していく仕組みであるということを、この報告書の中で、ぜひ強調していただきたいなと思っております。

そこで、今日配付していただいた紙の「主要な論点(案)」のところの、前にもこの点は一度議論になったと思うんですけども、前回配付資料の3ページの上から10数行目のところのCのところですね。「センターのあっせんの方法」で、人事当局の依頼でセンターが再就職を探して決まると同時に退職勧奨を行うという、このCのオプションのところなんですけれども、これは上のAとは当然違うと思いますが、BとCの違いというのは、本質的にはどういうことを考えておられるのか。ちょっと、もう一度事務局にご説明いただけないかなと。

○田中座長 株丹さん、この3ページの上の枠の下のA、B、CのBとC。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 このセンターのあっせん方法の3つでございますけれども、前提としては、まず公務員全体を再就職の支援の対象とするかどうかという議論が、本来はあるところでございます。ここで、主として考えておりますのは、勸奨退職者の中で希望をされる方について、恐らくはいろいろなあっせんの方法というのがあるんじゃないかということで、典型的には3つぐらいパターンを分けて考えることができるんじゃないか、こういうことはあり得るんじゃないかということで、そういうパターンがあったときにセンター側のあっせんというのが、いわばうまく動くのかどうかということで、3つパターンを挙げさせていただいたということでございます。

そのうちBとCということでございます。Bにつきましては、ここに書いてございますけれども、人事当局の方が職員に対して、本来、人事異動が行われる、つまり退職をしていただく一定期間前に、ここでは3カ月から6カ月ぐらい前というふうな数字を出してございますけれども、あらかじめ予告を行っておくと。本人もそういう状態であるということ認識をし、センターの方が再就職先を探す。本人の方もそういう状況の中で、再就職先について自分の希望、能力、こういうものも認識しながら、どういうところが自分に合っているんだろうかということで、うまくマッチングができますと、ちょうどそのころに人事当局の退職勸奨を受け入れると、こういうイメージでございます。

Cの方、これが恐らくは、今までの勸奨退職の実態により近いのかなということで、パターンということで考えたものでございますけれども、こちらの方は、人事当局とセンターとの間で、人事当局が依頼をしてセンター側の方で再就職先というのを探していくと。あらかじめ本人が登録をした情報というのをもとにしまして、センター側が再就職先、適切なものということで探して行って、実際の退職勸奨に近いタイミングでもってマッチングというのが行われると、こういう分かれになるだろうということでございます。

Cのパターンについて、若干これまでのご議論の中で、恐らく気になるというようなことがあったと思っておりますけれども、要はこのケースでいくと、途中ぐらいまでの段階は、本人のほうが、まだ退職勸奨を近い将来受けるというのを十分認識がない段階で、ある程度センターのほうが再就職を探すということがあり得るということがあると思えます。ただ、それはご本人のほうが、あらかじめ登録をしておく。いずれ近いうちに、自分自身の希望も含めてですけれども、退職勸奨等があり得るということを前提として使っている、自分の個人情報というのを登録しておくということがあって、こういうパターンが動くという考え方でございます。

○長谷川委員 わかりました。

なぜこれをお聞きしたかといいますと、各省縦割り、各省あっせん人事を遮断するというのが、今回の主眼であるわけでしょう。それからすると、各省人事の依頼でセンターが動くとなると、各省主導による人事の一環というところが、本当に遮断できるかどうかと。Bであれば、これは各省に言われた個人がセンターに行くわけなので、そこから先は

センターと個人の話ということで、センターが再就職を見るということで、すっきりわかるんですけども、Cの場合であると、このアクションを最初に動かすのは人事当局ですから、各省の人事方針でセンターを使い、そこから当てはめではないけれども、つまり各省の人事当局の意向というのが非常に強く残る懸念がないのかなと。ちょっと、その点が私は心配になっているんです。

だから、内閣につくるセンターに再就職を全部機能を一元化するんだという、本来のこの制度の趣旨からすれば、できる限り人事当局のイニシアチブというのは制限されなければおかしいですよ。

○田中座長 「人事当局の依頼により」と、こう書いてあるから、長谷川さんのそういうあれになるんだけれども……

○長谷川委員 そうそう。

○田中座長 でも、人事そのものは各省やらなければいけないんだけれども、人事に伴って、やはりそれを各省、今まで自分の権限と予算をバックにやっていたことを、何の権限も予算もないこのセンターに、各省自分でできなくなりますから、やってくださいと言ってくるんだけれども、それは、どうなんですかね。

○長谷川委員 ここは何となく、何となくというか、もしこういうパターン、いやこれは、閣議決定を実は読んだら、こういうことが入っているので、これはセーフなんだと私は思っているんですけども、セーフはセーフであっても、この人事当局の依頼とセンターの関係、情報のところを透明にする仕組みみたいなものが考えられないのかなと思うんです。

○田中座長 透明ということは、一つあり得ますね。

○長谷川委員 「依頼しましたよ」みたいな話が透明にならないのかと。つまり、本人も知らない間にセンターに行っちゃうのかなと。人事当局が、本人も知らない間にセンターにもうお願いしちゃってあるのかなと。となると、全部水面下ですよ。Bであれば、それはないわけですよ、本人もわかっているわけですから。

○田中座長 私は、何回か前にC自体を問題にしたのは、また違う意味で問題にしたんですけども、登録しておる以上、本人が知らない間にセンター等に、人事当局がやることはいかなるものかなという気持ちはあったんですけども。

○長谷川委員 そういう感じも少しは、その感じもあるんです。

○田中座長 その点は、もう少し考えなきゃいけません、私は人事というのは当然あるわけですから、そういうニュアンスを少しでもないようにするにはどうしたらいいかという方法論の話ですね。

実は今、初めのところを議論したんですが、一番問題のところを議論したわけで、実は後はそれほど問題ないと思うんですが、1番目は「公務員のキャリアパスとインセンティブのあり方」で、まずセンターの役割、それから今後の公務員のキャリアパスのあり方、多様なキャリアパス。これは、幻のペーパーというんですか、「たたき台」のたたき台で皆さんもご覧になっていると思いますけれども、こちら辺は余り異論がなかったんじゃない

いかなと思います。公務員の意識改革が重要だということも、それは当然の話。ここのところで、1のところで特段何か、ぜひ言っておきたいということはいかがでしょうか。

さっきどなたかがおっしゃっていたセンターの役割のところ、いわばマーケットバリューで行われなければならないということ、このセンターの役割のいっとう初めのところに書いていくのかなと思っております。

それから、ここら辺は当たり前のことしか言えないですかね。「今後の公務員のキャリアパスのあり方」というところは、要は、公務員が自分のキャリアを自らデザインしていくことが非常に重要で、そのことが求められているよと。それから、したがって先ほど来問題になっている専門スタッフ職への移動とか、自らの意思による早期の再就職、多様なキャリアパスの可能性を設けて、また公務員が自分自身のキャリアパスに納得して、意欲と誇りを持って公務に従事することができるようにしていくために、複線型の人事制度を導入していく。もう、やりようによっては今でもできないことはないと思うんですね。それから、3番目の「公務員の意識改革の重要性」、これは先ほど申し上げたとおりであります。

2番目の「センターの目的と設計方針」。ここに行政に対する国民の信頼回復。それから、日本の国際競争力の向上、公務の生産性・効率性の向上。3番目に職員自身のキャリア形成、自己啓発を促す。センター設計のタイムスケジュールと、こういうことでもあります。

タイムスケジュールで、転換期に当たっての、このセンターの機能にやはり触れていかなければいけないのかなというふうに思います。ここら辺は、余り今までも異論がなかったと思うんですが、3番目に再就職支援と対象となる職員の範囲。これは、実は登録しないと就職の世話を焼かないよと、一言で言えばそういうことになるわけにありますけれども、登録を要件とすることですね。ただ、一定の要件、登録の要件を実は具体的にまだやっていないんですね。例えばとして、50歳以上の職員または本府省の課長相当職以上と、こういうことですが、50歳以上になれば、今で言うⅠ種もⅡ種もⅢ種もみんなそんなのかというあたりは、ちょっと疑問に思うんですが、大体そういうⅡ種、Ⅲ種の方は、大部分の人が60歳まで行くんじゃないのかと。であれば、あえてここをそういう人も全部、50歳以上で全部十把一からげに登録をしてもらうようにするのかどうなのか。ここら辺はどうなんですか。

○長谷川委員 私は前に申し上げましたけれども、もっと若くていいと思います。

○田中座長 若くてね。

○長谷川委員 例えば40とか35とか、多くなれば当然コンピューターの能力は必要ですけれども。

○田中座長 ただ、これも私はなぜ今まで余り若い人のことを言わなかったか。若い人というのは、何もセンターを通さないでも、私の経験から言えば、実際Ⅰ種で入ってきて20代、30代でやめて会社に行く人は相当おります。それを一々センターを通すのかなとい

う感じが、今ここで問題になっているのは、そういうたぐいの人じゃなくて、もうちょっと上の人ではないかなというのが、私の経験から来る印象なんですけれども。

立花さん、今の点について何かありますか。

○立花委員 長谷川さんのご指摘は、私もよくわかるんですが、ただこのセンターが税金でもって運営されることと、それから世間的な再就職の状況から見て、やはり30歳代、あるいは40歳代の前半であれば、もちろんご本人の努力というか意識の問題もありますけれども、比較的50歳以上の方に比べたらマーケットのバリューといいましょうか、民間の方も採りやすいかなという感じはしますので、やはりそのところは民間のヘッドハンティングなり、あるいはハローワークとか、それはご自分が選択されていけばいいので、基本は、やはり勧奨退職の方とか、あるいは大臣がこの間言っておられた分限の方とか、やはり何らかのそういった、本人の意思からちょっと離れて再就職を勧められるという方に限定した方が、理解しやすいかなという感じが私はいたしますけれども。

○田中座長 ただ、私は長谷川さんがおっしゃることで書いておきたいと思うのは、今私が言った50歳以上というのは全部が全部というのはあれですけれども、私は本府省課長相当職以上でいいと思いますけれども、ただそのほかに40歳以上の希望者ですね。希望者は登録をしてもいいかなというのが皆さんの意見だったと思うので、今まで大体そういうことじゃなかったかなと思うので、それは1行書いておくのかなという気がするんですね。それはそういうことであれば、そういうふうにさせていただきたいと思います。

それから、私のメモで書いている(3)の「再就職支援」というのは、原則は退職後1回目の再就職のみ、「例外は？」と、こう書いてあるんですが、これは余り今までは異論がなく、秋池さんなんかもいろいろおっしゃっていましたが、法律からいっても、当然退職に際してやるわけですから。ただ、それが何回も何回も、それこそわたりのようにやるのはおかしいので、1回目は何らかの都合で紹介する方も、あるいはされた方も間違ふことはあるわけですから、それは1回はいいだろうと、こういうお話ではなかったかと思うんです。これは正確に書いておいたらいかがかと思います。

それから、何か例外を設けるんですかね。例外は今言ったように、2回というのは一つの例外なんです、それ以外の例外というのは、余りなかったような気がするんですけれども。

それから、4番目の「センターの機能」。官から民への再就職支援機能、民から官への就職支援機能、2つあると思うんですね。それで、官から民への再就職支援機能は、先ほど長谷川さんが問題提起されたA、B、Cの話をここでちゃんと書いておくのかなと思うんです。やはり人事当局の依頼によりと、こういうふうに課題設定のところでもなっておるんですが、そこのところ金丸さん、あるいは中野さん、何かご意見ございますか。今のA、B、Cとパターンがありましたね。そのCのところ、「人事当局の依頼により」というのが、さっきから長谷川さんが問題にしていらっしゃるんですけれども。

人事当局は各省自分でできなくなりますから、やっちゃいけないということですから、

そうせざるを得ない。この人が再就職必要になりますよと、自分ではできないんだからセンターにやってくださいというのは、これは仕方がない話ではないのかなと、座長が何でもかんでも勝手な判断をしてはいけませんけれども。

中野さん。

○中野委員 もちろん人事当局はやってはいけないというのは、今度の法律でも書き込まれているので当然のことだと思うんですけども、やはりある程度、人事労務管理ですから、全く排除するのかというと、現実には恐らく完全個人ベースでやるのは非常に難しいんだろうなと思います。表現ぶりだけの話だと思います。

あともう一つ、やはり官から民へというのをメインにすると、公益法人改革も含めて、独法とか特殊法人とか公益法人への再就職よりも、地方レベルも含めて民に生かせるということの本腰を入れて、現行法のもとにおいてもやっていくんだということであれば、ここはやはり再就職支援として、民間でやられているような能力開発とかキャリアコンサルティングとか、そういったものにはやはり相当力を入れないと、結構余り深くその部分は議論せずに来たものですから、当然のことのようにやるんだというような話だったんですけども、民間に本格的に押し出すんだという話であれば、求人開拓も含めて、そういうところはもう少し、具体的にどういうことをやるのかという議論をする必要はあるのかなという感じはいたします。

○田中座長 今おっしゃった点、確かに問題で、再就職支援を円滑にやるには、再就職支援対象者の現状を、まず正確に把握する必要がある。その次に、彼らのニーズを——彼らというのは、再就職支援対象者ですが、彼らのニーズを的確に把握するとともに、再就職支援対象者に対して自分の市場価値、マーケットバリューを的確に把握させたりするためのカウンセリングと、こう私は理解しているんだけど、あなたの能力はこうなんだよと、だからそんな高望みしてもらっては困るとかというような話と、皆さんの議論を私は受けとめておったんですけども。その点について。

○中野委員 おっしゃるとおりだと思うんですけども、私はむしろ懸念しているのは、国民世論的に、ここにコストをどこまでかけることが許されるのかという、公務員だけではなくて、今欧州とか、アメリカは例外ですけども、欧州の職業紹介というのは、スウェーデンとかイギリスというのは、求職者1人につき1人が担当するんです。その特定の人が1年通じて長期失業者だとすると、きめ細かく見て、どういう適性があるのか、どういう能力が必要なのかを見て入れ込んでいくという、非常に手厚いことをやっています。民間の労働者の場合にも結構ハローワークとか、あるいは民間の本当の人材会社というのは一人一人について、民間に再就職する場合には相当きめ細かくやっていっていると。それと同じようなことを官民人材交流センターは本当にやるというのであれば、結構その部分は思っているよりも、求人開拓も含めてコストがかかるかもしれないということ、若干国民世論との関係で懸念しておるということでございます。

○田中座長 その点はこの問題に限らず、このセンターを置くこと自体を含めて、でもそ

これは、国会で法律が通ったということについて理解がある程度得られたものであると、観念しなければ仕方がないのかなと。おっしゃる点はよくわかります。

それから、センターの組織のあり方のところなんですけれども、これは中野さんがよくおっしゃる支所の問題。これは法律も支所は置くことができると書いてあるんですね。だったと思います、「できる」と。いろいろな意味から、やはり地方と言ったらいけませんけれども、支所の置かれるであろうというところは、東京ではないでしょうから、そういうところの人たちに対する配慮というの、要するに、最大限の効率性を発揮してもらえないかんけれども、置くという前提で設計するというペーパーにしたいという気がするんですけれども、そこら辺はいかがですか。

中野さん。

○中野委員 私が懸念すべき話でもないのかもしれませんが、この時代において支所まで置くというのは、どう考えてもぼくは理解は得られないと思います。

それは、その法律の趣旨としては正しいのかもしれませんが、さまざまな状況を勘案しますと、最初は本省1本で置いて、状況を見ながら拡大する必要があるれば拡大するなり、縮小する必要があるれば縮小するなりとやった方が、民間の企業の形態を見てもフレキシビリティに富んでいて、余り固定しないというような組織のことを考えても、いきなりブロックごと、あるいは都道府県レベルというのはないと思いますけれども、ブロックごとに置くというのは、そこまで本当に重い行政課題なのかというようなことは、繰り返し、私が懸念すべきことではないですが、言われるのは間違いないと思います。

○田中座長 やはりこれを話題に上げてよかった。もう一回聞いておく必要があると思って、私はあえて申し上げたんですけれども。

どうなんですかね。私はちょっと、この判断がつかないんです、支所を置くか。でも、先ほど来、これは金丸さんもおっしゃっていたけれども、大部分の人たちが出先の人たちであると。出先の人たちがいろいろ相談したりしたいときに、いちいちセンターに行くというのは、隔靴搔痒の気持ちをお持ちになることも懸念されるんですよ。

移動相談所みたいな話でいいのかなという感じもしておるので、せっかく「置くことができる」と、こう法律で言ってくれているんだから、必要最小限のそれを置くということではいかがかなと、これも押しつけのようなんですけれども、いずれ、まだ今日全部決めちゃうわけじゃありませんから、その前提でちょっと整理しておいて、またもう一回議論してください。

それから、このセンターの組織なんですけど、もう一つの問題は、これも中野さんだったか、副センター長は1人は民間で、長は官房長官ですから、そうするともう1人、公務員上がりの副センター長を置かなければいけないですか。民間だけではないかんですか。その点はいかがですか。

○中野委員 すみません。私も民間の方の実情はよくわからないんですが、公務員の再就職を本当に民間の、幾らやり手といえども、その人材会社の人の方が本当にさばけるのかとい

うのは極めて、私は申しわけないですけども、疑問です。もちろん、だからといって公務員がやるとおかしな話になってしまうので、民間のノウハウを入れる必要があると思いますけれども、そこは公務員の世界を一番よく知っている人も入れて、そこで均衡を図るのが一番組織してはうまくいくのかなと、牽制機能も持っているのかなという感じがいたします。

○田中座長 最も効率的に、スモール・イズ・ビューティフルで小さくしたいという中野さんが、この点はやはり2つないと、やはりぐあいが悪いと。いや、皮肉を言っているんじゃない。結構だと思います。

それで、こここのところの問題は、これは金丸さんが常々言っているんだけど、もう一つ、センターの運営の公正性とか中立性を確保することが当然求められるんですが、このセンターを担う人材ですね。積極的には、民間委託を行うということは一つあります。それと同時に、この事務局、センターの職員に、民間出身者を各省出身者と同数以上にすることをめどにすると。最小限、半分以上はそうしろよと。この部分は、いろいろな審議会でも、中央省庁改革のときなんかは各省からの数と同じほど民間からも事務局に出すとか、そういう配慮もされたこともあるし、現在でもいろいろなことで職務によって違うかもわかりませんが、これは多分、金丸さんのおっしゃったのは、もう少しきつい言い方だったんですけども、そういう趣旨のことをやはりきちんと書いておく必要が、組織をつくるときに民間出身者を少なくとも半数以上、めどにしないよと。初めからは、ちょっと人は立花さんのところに頼んでもすぐに出せないということかもわからないけれども、そういうことをめどにすべきではないかと、私も思います。

その点について、特に異論はありませんか。そういう考え方。

○長谷川委員 私は両方、官民両方のパターンがいらっしやらないとよくわからないということがあってしょうね。そのことが一つ。

それから、同じような理由から、地方のところも、やはりほとんどを大層は地方の方の再就職をお世話するということになるわけでしょうから、そうだとすると、最低少なくとも、地方には実務をやって相談に乗れたりするような人がいないと、これまた難しいかなと思います。

○田中座長 だけれども、これも……

○長谷川委員 支所というと大げさだけれども、「だれだれさんがいる」というぐらいなイメージで。

○田中座長 新しい仕事でありますから、今の役所の中に、仮に支所をつくるとした場合に、役所の中にそう民間のことに詳しいとか、そういう人が必ずしもおられるとは限らないのね、新しい仕事だから。だから、模索していかなきゃしょうがないという気がするんです、大変だと思うんですよ。

それと、このセンターの今の人材構成とか組織の規模、大体感触わかりました。

もう一つ、6番目の公正性・効率性確保のためのルール。これは皆さんの議論を聞いて

おって、余り対立した話はなかったと私は記憶しておりますが、特に何か言っておきたいということはありますか。まとめるに当たって配慮すること。

最後の工程のところなんですけれども、また後戻りして議論していただいて結構なんですけれども、冒頭に今日議論があったように、まず来年中にスタートするまでに、あれこれやってもらいたい、その範囲内できちんとやってもらいたいということ。それから、実際に動き出して3年間、大臣のお話にもございましたが、この設置3年間と3年後の一元化までのその仕組み、体制、手法等をどうするかということ、これはもうちょっと議論しておく必要があるかもわかりません。

それから、最後にセンターのあり方の5年後の見直しというのが方向として書いてあるんですが、5年後見直しのことまで、これは法令の中で書いてあるんですが、こういう第三者機関が見直しに参画するというのは、非常に大事なことだとは思いますが、特段これは議論ないと思います。

ただ、今言うように、この我々の懇談会というのは、この報告書を1本にするか2本にするかというのは——報告書じゃなくて、提言と本来の報告と2本にするかというのは、若干まだ問題ありますけれども、報告を出せば、それで終わりなのか。政府が実際、来年12月までにつくるまで、我々が提言するとおりに、報告したとおりにきちんと守ってつくってくださるのを注視するのか。その後、今度は実際に動き出したことについて、監視委員会の方の仕事とは別に、この運営についてチェック機能をこういう第三者機関が果たしていくかどうか。そういうことを、このペーパーの最後に書いておく必要があるかどうかという議論をしておかなければいけないと思うんです。

その点はいかがでしょうか。特段、反対がなければ、その上で何も「たたき台」のたたき台ですから、今日賛成されたからといって、次回反対されても一向構いません。いろいろ考えたけれども、思い直したというのが人間あり得るわけですから。

そこで、最後に2つばかり、今日の冒頭の話とも関係するんですけれども、非常にこのセンターの議論と関連することがあるんですね。今日お休みになっているけれども、野村さんがよくおっしゃる、わたりの話。また、玉突きで2年たったらぐるっときれいにおさまるのが理解できないと、皮肉を込めておっしゃるんですけど、そういうものが確かにあるんですね。

それから、昔はわたりと私が理解しているのは、閣議決定で何回も禁止された、何かあったという記憶がするんですけれども。ある人がAという何かに就職し、今度は何年かたつと今度はBに天下り、今度はCに天下ると。皆関係のある機関ですけれども、そういうふうに行って、その都度退職金をもらってけしからんと、こういう話がよく昔あったんですね。そういう規制は今あるのか、私はわかりませんが、株丹さん、最近、政府が一律にそういうことを何か規制しているものはありますか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 今、最近のものをちょっと調べますが……。

○田中座長 突然ですみません。あればちょっと教えてください。ほかの課題をやっている

ますから。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 すみません。

○田中座長 そういう問題があるんです。それはまさに、わたり。退職金をその都度もらうということにウエートがあったと私は思うんですけども、当時は天下りそのものに余り着目しないで、問題とされたのは、そのたびに多額の退職金をもらうということが非常に問題になったという記憶が、かつて議論されたことがあるんですけども、最近はそのように対してどういう規制がかかっておるのかということです。わたりというのは、そういう問題が一つ。

それから、野村さんが言われるぐるっと回るような、そういう玉突き的人事。これを来年センターがスタートするまで待つことなく禁止せよと。それはセンターのミッションなのか、そのことを言及することが。再就職には違いないし、センターの設計に当たって、そのことが非常に関係することではあるんですけども、野村さんは今日おられませんが、要するに、このセンターがスタートするまでに、政府は直ちにそういうことをやめるべきではないかと、こういうご主張だったんですけども、この点について、皆さんはどういうふうに思われますか。

ただ、今日大臣もいらっしゃいますけれども、それをやろうと思ったら、最低限、閣議決定か閣議了解かわかりませんが、やはり内閣で決めなければならないと思うんです、そういうことは。しかし、私が一番心配なのは、わたりという定義。それから、玉突きでぐるっと回る、そういう何かわかるような気もするんですけども、きちんと規制するにしても、空振りになったらしょうがないので、きちんと把握して、それが実行できる提言でなければいけないわけで、そういう問題もあるんですが、そういう話というのは、今わたりの話と……。はい。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 恐縮でございます。

実は、前回の資料を少しご覧をいただければ大変ありがたいのですが、ファイルの中、第8回の中の23ページに載せておる部分、関連する部分がございまして。

恐縮でございます。23ページ、前回のときの資料の5でございますが、こちらの方で独立行政法人、特殊法人、認可法人、公益法人ということで選任時の関与というような記載をしております。例えば特殊法人のところをご覧いただきますと、3つ目の丸のところ、原則わたりは禁止。これは必ずしも最近ということではなくて、昭和50年代に閣議決定をしておると。それから、認可法人の方、ここの丸で原則わたり禁止ということをやったとございまして、こちらの方は平成9年に閣議決定、その中に関連する部分があると。

それから、少し広目のお話としまして、独立行政法人、特殊法人、選任時の関与で2つまたがっておる部分がございまして。ここに、事務次官等のポストからの任用を固定化させない。それから、法人の長について、全法人を通じてということではあるんですけども、退職公務員というのが2分の1以下にするのだと、こういうお話。これは16年に官房長官のご発言等ということで、ルールとしてはあるということでございます。

「わたり」というふうに、ここでかぎで入れてございますけれども、特殊法人などにつきましては、特殊法人相互間のたらい回しの移動というような表現をしたりしているものを、ちょっとここでは「わたり」というようなことにしてございます。

ちなみに、このところ再就職につきまして、特に最初にやめる際のあっせんというのは人事との関連であるけれども、2回目、3回目といいたまいますか、やめてから相当年数からたっているという場合に、役所が関与しているかどうかという調査を、法律改正の前にさせていただいたことがございまして、数は必ずしも多くはないけれども、そういう回答はございました。ただ、そのときの定義としましては、職を求めたりということだけではなくて、情報提供まで広げて、そういう中でどういうものがあつたのかということを知っておりますので、役所側の説明としては2回目、3回目で再就職ということに関して尋ねがあつたので、一般的に情報としてお返しをしているんだという説明が多いと思います。

○田中座長 わかりました。

ということだそうです。私がここで問題にしたいと思ったのは、そういうように昔からあるし、現にそういう規制があるんですけれども、そのことが守られているかどうかというチェックは誰がしているかという問題もあるんですが、今話題にしたのは、そのたぐいのことを官民のセンターのこの設計のところの報告書に書くのか、そうではなくて、私は書くならば、今日冒頭言ったように、もう一ついろいろな提言として、制度全体を総合的に検討する懇談会の方に、我々の得た知見として、こういうことをやっていただければ、先々センターがちゃんと機能する一助になるというようなことで別に要求するのかなと、こういう感じであります。

それから、それは今日冒頭にご説明いただいた公益法人についても同じです。それから、独立行政法人は、今、渡辺大臣が汗かいてやっていらっしゃるんですけれども、見直しをしておられる。そういうことも関係するんですね。独立行政法人についての今の総量的な規制の仕方が、例えば公務員については、ここにさっきの資料がありましたね。そういうのはそれでいいかどうか。もうちょっと厳しくやれとかというような話があるけれども、我々のこのセンターを設計する仕事から見ると、それがミッションであるかどうか。私が今日冒頭なぜあれほど時間をかけて、金丸さんに叱られながら議論をしたか。今日しておかないと。報告書をつくることと、別途関連事項についての提言をするというのを、はっきり分けてこれはやったらいかがかという、もちろん報告書には全体の趣旨を書くということにしたいと思っておるんですが、事務局とは、実はそういう相談はしていません。

株丹さん、今日の議論の流れを見ておられて、事務局から見て、それは困るとか筋違いだとかいう話があるかどうか。大臣もさっきはたまりかねてお話になったんでしょうけれども、今日の議論、皆さんそれぞれのお考えを述べられておりますが、まとめるに当たって、もう何回もできないんですけれども、基本的なところを今日議論してもらったんですけれども、当然ご担当としてご意見もおありと思いますので、コメントいただくとありがたいんですけれども。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 まずわたりについては、これはセンターの業務と全く無縁ではないと思うんですね。つまり、1回目のあっせんも禁止ということは2回目、3回目は当然禁止というのが、この法改正をやったときの趣旨であります。

ですから、1回目のあっせんをやると、玉突き現象があると言われていたわけですから、非常に密接関連領域なんですね、このわたりというのは。ですから、この問題は、野村先生の解説によりますと、これはそもそも法令違反なんだと、こういうことでありますから、本来やっちゃいけないことなんでしょう。

しかし、この懇談会のヒアリングで、わたりを認めた方もいらっしゃったんですか、ちょっと私はそのときいなかったんで覚えていないんですけども。

○田中座長 いや、わたりがいいという人は、メンバー中ではいないです。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 事実として、事実行為として認めたという方もいらっしゃったと後で報告を聞いていますが、いずれにしても、そういうことは非常に密接関連領域でありますから、これは一元化後、すなわち各府省のあっせん全面禁止のときには、もう明確にアウトになりますけれども、今でもグレーではなくてアウトだというのは野村先生の解説でございますから、これはこのセンターのペーパーの中で、もし言及しないというのであれば、ぜひ全体パッケージ懇の方に投げてもらいたいですね。

それから、独法や行政委託型公益法人についても、独法の総量規制というのはやったんですね、何年か前に。3年ぐらい前ですか、理事の2分の1とか、たしかそういう基準だったと思いますが、それについては達成されたということが、さっきどこかに書いてあったと思いますけれども、多分それでは済まないんだと思うんですね。達成されちゃっても、まだ問題が残っていると、こういうのが今の現状ですから、だったら、これについても研究する必要がありますよねと。独法については現職出向ということもやっていますので、こちらは退職金はもらいませんけれども、見方によっては、外側から見ると、それは退職していようが現職であろうが同じことじゃないかという意見もあったりして、こちらの方の総量規制というの、やはり密接関連領域として検討はする必要があると思うんですね。ですから、これもこちらのセンター懇の方のミッションとはちょっと違うというのであれば、例えば行政減量・効率化有識者会議の方に投げさせていただくとか、そういうご提言がもしいただければありがたいと思います。

そんなところでしょうか。

○田中座長 大野副長官、せっかくなので、ご感想を。

○大野内閣官房副長官 今日出させていただいて、たたき台が、このような充実した内容で進んでおられることは本当にありがたく思ったところです。

あと議論も非常に密度の濃いものがされておりますし、さらにまとめに向かってご尽力いただければありがたいと思っています。

○田中座長 大野副長官、ありがとうございました。

ちょうど時間になりました。

やや座長が勝手に判断して、メモというような格好で、せっかく貴重な時間を、恐縮しましたけれども、しかし私は今日議論して、非常に大事なことが改めて整理されたと思います。大臣のお話も念頭に置きながら、ちょっと立花さんと相談して事務局、また時間があればほかのメンバー、特に金丸さんにもお手を煩わせて、もう一回整理に参画してください。お願いします。

今日はどうもありがとうございました。これをもって、会議を終わりたいと思います。

—了—