

官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会
(第10回)

平成19年10月29日(月)
9:00～11:10
総理大臣官邸3階南会議室

内閣官房 行政改革推進室

○田中座長 それでは時間になりましたので、始めたいと思います。第10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。

本日の議論に入る前に、まず前回議論した座長メモに関してお出しいただいたご意見につきましては、資料としてお手元に配布しております。それでは、本日の議論に入りたいと思います。今回は、座長メモをもとに議論いただきましたが……。

議論に入る前に、大臣から一言ご挨拶並びにいろいろ本日の会議に当たってのお話があると思いますので、先にお願いたします。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 おはようございます。

田中座長初め委員の皆様には、本当に暑い夏を挟んで大変な精力的なご議論を賜ってまいりまして本当にありがとうございます。いよいよ大詰めということでございますが、皆様のご尽力に改めて感謝を申し上げる次第であります。

私は、国会答弁その他で終始一貫語ってきたこと、それはこの官民人材交流センターは天下り根絶センターであるということでございます。まさしく国民の信頼を失い、大変な不信をかってしまっているこの問題の根絶をしていくことこそ、このセンターの役目であるということを終始一貫申し上げてきた次第でございます。

どうぞ最終的な制度設計に当たっては、このセンターがトンネル機関化しないように、従来型天下りが形を変えて残ることのないように心からお願いを申し上げます。どうぞよろしくお願いいたします。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、本日の議論に入りたいと思います。今回は、座長メモをもとに議論いただきましたが、その際の皆様のご議論も踏まえまして、いわゆる報告と提言との二本立てでまとめることとし、立花代理にもご相談し、事務局に指示して、その素案を作成いたしました。本日は、それに基づいてご議論いただきたいと思います。

あらかじめ委員の皆様にお送りしておりますので、お読みいただいているとは思いますが、念のためこの報告と提言は相互に関連しますので、まとめて事務局から主要な部分を朗読してもらいます。

それでは、朗読をお願いしますが、その前に、ちょっと一言。本日、金丸委員、それから野村委員、長谷川委員からペーパーが出ております。これは、今配りましたので、皆さんお読みになっておりませんが、事務局の素案の朗読のあとに、それぞれご説明いただくという手順でよろしゅうございましょうか。案を説明してもらったあとの方が適切ではないかと判断しました。そういうことでやりたいと思います。

それでは、事務局、よろしく申し上げます。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 それではお手元の資料の中に報告の素案、それから課題というものの素案2種類ございまして、全部で合わせますと12ページになってございます。主要な部分について、朗読、飛ばします部分については若干ご説明的なことをお話

しさせていただければと思います。

まず、官民人材交流センターの制度設計について報告素案とございますものをごらんいただきたく存じます。

1 ページ目は、目次でございます。はじめにという部分とあと報告の本体、1 から 6 までの目次がございます。

次のページをごらんいただきたく存じます。2 ページでございます。はじめにとございます。

(1) は国家公務員法改正と有識者懇談会の開催ということで、国家公務員法が改正されましたこと、そして本懇談会が設置をされました経緯、それからご議論、これまで行ってきたこと、それから 3 つ目のパラグラフでございますけれども、別途総理が主催をされておられる懇談会と合同懇談会を開いたこと。そして、最後の部分でございますけれども、本懇談会でセンターが将来的に最大限効率的に機能するための制度的な環境整備の課題等も視野に入れつつ幅広く検討を進めてきたことが書かれてございます。

(2) のセンターの役割のところについては朗読をさせていただきたいと存じます。

公務員の再就職については、天下り問題に対する国民の批判も踏まえ、公正・透明な再就職を実現していくことが重要である。また、簡素で効率的な行政を実現していくためには、能力・実績主義の人事管理が徹底されることが重要であり、こうした流れの中で公務員の再就職あっせんについても、個人の能力が適切に、いわば市場価値により評価されて、行われるべきものである。

また、有能な人材が官民を問わず適材適所で活用されるためには、官民の垣根を低くして、柔軟な人材移動を可能にすることが重要である。センターの設置は、再就職あっせんをこれに一元化することによって、国民の不信を解消し、併せて縦割り行政の弊害の是正を図るとともに、官民間の交流を積極的に支援することによって官民間の人材移動を活性化し、簡素で効率的な政府の実現、国全体としての人材の有効活用を目指すものであり、ひいては我が国の国際競争力の向上に資するものである。

次が、(3) で今後の公務員のキャリアパスの在り方でございますが、ここも読み上げをさせていただきます。

今後、官民の垣根が低くなっていく一方、各府省による再就職あっせんが禁止され、また、新たな人事評価の導入により能力実績主義が徹底される中で、公務員のキャリアパスのあり方も必然的に変わっていくことになる。試験区分や採用年次によって同期横並びで昇進していき、退職後には人事当局のあっせんにより再就職するというようなこれまでのキャリアパスは否定され、公務員は自分のキャリアを自らデザインしていくことが求められるようになる。

このためにも、多様なキャリアパスの可能性を設け、かつ、公務員が自分自身のキャリアパスに納得し、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するとともに、総人件費削減との政府方針の下で公務員の勤務期間の長期化を図るために、①一定年齢に

達したら給与は下がる仕組み、②現行の一律的な割増し退職手当制度の是正、③専門スタッフ職の整備、④幹部職員の数及び給与の見直し、⑤再任用制度のあり方の検討、⑥国における民間からの職員の採用についての具体的な拡大方策の設定など、各般の人事制度の見直しが必要である。これらは、公務員制度改革全体の中で検討が進められるべき事項であるが、センターの機能にも密接に関わるものであり、将来的にセンターが十全に機能するために重要なものと考えられる。

(4)でございますが、ここでは公務員の意識改革の重要性ということで、その重要性和そのことがセンターの機能発揮の前提条件になるということが書かれています。

3 ページの一番下のパラグラフを読ませていただきます。

以上を踏まえ、当懇談会は、センターが発足する平成20年10月以降（「発足当初期」）及び再就職のあっせん業務がセンターへ一元化される平成23年度以降（「本格稼働期」）について設計することとした。いずれも、改正国家公務員法及び関連現行法令（近く法令化が見込まれるものを含む。）を前提とするが、本格稼働期において、センターの業務に密接に関連する法律の制定、改正が行われれば、それは逐次センターの組織及び業務運営に反映され、センターは、より一層効果的、効率的に運用されることになる。

したがって、本報告書とともに、退職公務員あっせん業務のセンターへの一元化が行われる平成23年度までに実現されることが望ましい制度改正を伴う課題について、「センターが将来的により一層機能するために重要な制度的な環境整備の課題」（別添）としてとりまとめ、政府及び関係懇談会等への要請事項とすることとした。

次、4 ページでございます。

これが本体というべきものの1つ目、センターの目的と設計方針ということで、(1)のところを読ませていただきたいと思えます。

目的。「はじめに」で述べたようなセンターの役割、改正国家公務員法及び4月24日の閣議決定（「公務員制度改革について」）を踏まえ、センターは、以下の設置目的にしたがい設計されるべきである。

①中立・公正・透明かつ職員的能力・適性を踏まえた再就職支援を行うことにより、各府省の予算、権限を背景とした天下りを排し、行政に対する国民の信頼を回復する。

②柔軟な人材移動の機会を確保することで、日本の国際競争力を向上させ、公務の生産性、効率性を向上させる。

③公務員個々人の自立に向け、各府省とも連携したキャリアデザイン支援を行うことにより、職員自身のキャリア形成、自己啓発を促し、職員の意識を変革するとともに、行政のパフォーマンスの向上を図る。

2のところが再就職支援の対象となる職員の範囲ということでございます。(1)、(2)、(3)でございますが、特に(1)と(2)を朗読させていただきます。

退職事由。各府省による再就職あっせんを禁止し、センターに一元化するとの法改正の趣旨及びセンターをいたずらに肥大化させないとの観点に立てば、センターの再就職支援

の対象は、発足当初期間は退職を勧奨された者及び組織の改廃等による分限予定者とする
こととする。なお、自己都合で退職する者及び定年退職者のうち希望する者について、求
人ニーズに適合する者がいた場合には、センターがその者に情報提供することは妨げない。

センターに再就職支援機能が一元化された後には、自己都合で退職する者のうち、一定
の希望者に対してもセンターにおいて適切な再就職の支援を行うことが望ましい。

(2) センターへの登録。職員個人の能力と適性による再就職支援を効率的に機能させる
ためには、職員自身が比較的早い段階から自分自身でキャリアデザインを考える環境を整
える必要がある。

職員が実際に再就職支援を受けるためには、センターに登録されていることを要件とす
る。一定の要件（例えば50歳以上の職員又は本府省課長相当職）に達した職員は、センタ
ーに対し、その再就職支援の前提となる情報を登録することを原則とし、各府省はこれを
促すこととすることが適当である。このことが、職員が自らのキャリアデザインを考える
きっかけにもなり、また、各府省の人事当局にとっては、職員が再就職に当たりセンタ
ーを利用する意思の有無を確認できることにより、人事管理にも資することとなる。また、
上記一定の要件に達していない職員についても、一定の希望者については、センターへの
登録を可能とする。

センターは、登録を行った職員が退職勧奨をされる際に彼らの再就職支援を実施するほ
か、登録済の職員が自発的に再就職支援を希望した際には支援を行うこととする。なお、
登録の有無を含む登録内容（自発的に再就職支援を希望した職員のものに限る。）につい
ては、出身省庁に対するものを含む守秘義務をセンターは負うものとする。

組織の改廃等による分限が行われる予定の組織に属する職員については、退職勧奨予告
を受けた者はもちろん、それ以前でも本人が希望した場合には、センターへの登録を可能
とし、センターの再就職支援の対象とする。

(3) 再就職支援でございますけれども、当然、いわゆるわたりのあっせんはしないとい
うことでございますけれども、例外的に、試用期間中、あるいは一定の期間内で再就職、
倒産、業務縮小、こういったような場合については例外的な支援があつてよろしいのでは
ないか。

特に、現状に鑑みまして、発足当初期については、この点について柔軟に考えるという
趣旨のことが再就職支援の内容でございます。

3のセンターの機能でございます。この部分につきましては、官から民への再就職支援
機能、それから民間の優秀な人材に政府内で活躍してもらうための民から官への就職支援
機能という2点について表記をさせていただきます。

最初が、官から民への再就職支援機能でございます。6ページからさらに8ページぐ
らいまで続いてございますけれども、ポイントになりますのが、6ページの2つ目のパラ
グラフのところでございますので、そこのところを少し読ませていただきます。

こうした官から民への再就職支援を円滑に行うためには、①再就職支援対象者の現状を

正確に把握するための登録、②再就職支援対象者のニーズを的確に把握したり、再就職支援対象者に対し、自身の市場価値を的確に把握させたりするためのカウンセリング、③再就職支援対象者のニーズを踏まえた、幅広い求人開拓及び求人情報収集、④データベースの管理、⑤再就職を希望する職員の求職ニーズと求人ニーズの双方を踏まえた的確な再就職先の選定及び⑥再就職市場の動向を知らせたり、再就職プロセスを円滑に乗り切るための技術を身につけさせたりするための支援等の機能を整備することが必要である。ということで、以下、それぞれ6つの機能でございますけれども、それにつきまして詳細な報告が書かれているということでございます。

恐れ入ります。8ページまでお進みをいただければと思います。

8ページのところで、(1)の最後の部分でありますけれども、以上の業務につきまして、できるだけ効率的に行うという観点から、可能な限り民間委託をするべきということで、具体的にはということで、カウンセリング機能とこういったものについての積極的な民間委託が必要だと、こういうこと、さらに、留意事項につきましても表記がされているということでございます。

同じ8ページの(2)民から官への就職支援機能につきましては、全部で4つが项目的にあがっております。

①各府省が行っている採用に関する情報の一元的提供、②公務員制度や政府の業務についての広報、③各府省が行っている採用に関する問い合わせの一元的受け付け、④公務を経験した民間出身者及び公務から民間に転じた者についてのデータベースの構築、ということで、将来的にはセンターが「民から官へのゲートウェイ」としての役割を果たせるようこの機能を拡充していくことが求められる、というふうになってございます。

8ページ一番下のところが、4つ目、センターの組織のあり方ということで、(1)が人材構成でございます。

9ページになりますけれども、読ませていただきます。

センターの職員の人事権は内閣府総理大臣に属するものであるが、センターの人材構成については、以下のような点に配慮することが望まれる。

センターの業務を担う人材には、センターの各府省からの中立性を維持するため、運営の公正性、中立性を確保することが求められる。積極的に民間委託を行うこととの関係に配慮しながら、将来的には、再就職支援についての知見を有する民間出身者の数が各府省出身者と同数以上をなることを目途に積極的に登用するとともに、幹部について、民間から登用するように努める。

それから、(2)組織の規模でございます。内容的には、規模については必要最小限のものにして肥大化を防ぐ必要があるということで、この中で地方の関係につきましては、地方の実情に応じて支所を置いて、全国網としての機能を確保することが必要という部分が入ってございます。

同じページ、5. 公正性・効率性確保のためのルールということで、全体的にこの各府

省からの中立性を維持して、公正性が担保されることが重要ということ。それから、運営規則を定めて、適切なコンプライアンスを確保して、これに違反をした者については懲戒処分の対象ということが入ってございまして、以下はこの運営規則についての基本方針ということで書かれてございます。

1つ目が各府省出身者の行為についてのルールでございまして、読み上げます。

閣議決定においては、「センター職員は出身府省職員の再就職あっせんを行わない」と定められているところであるが、これに限らず、センター職員が他の職員に対して、出身府省職員の再就職あっせんについて依頼を行ったり、他の職員に事実上成りかわってあっせんを行ったりすることを禁止するなどのルールを定めることが必要である。

それから、次のページでございましてけれども、(2)は情報提供に関するルールということで、個人情報保護法の趣旨に則ってきちんと注意を払って、これを行わなければいけないという趣旨が書かれてございます。

それから、(3)あっせん対象の範囲についてのルールでございまして、ここも読み上げをさせていただきます。

官と民の垣根を低くし、センターが、あっせん対象となる職員の能力と適性を活かした再就職を積極的に支援するという国家公務員法の改正の趣旨にかんがみれば、センターがあっせんする対象法人の範囲については、センターにコンプライアンス機能を設けるほか、再就職結果等の情報開示により、センターによる再就職あっせんプロセスに透明性が確保され、かつ厳格な事後の行為規制、監視及び罰則が設けられることを前提として、原則として特段の制限を設けないことが妥当と考えられる。ただし、センターによる再就職プロセスの信頼性を高めるため、職員が現に自ら関与している許認可、契約、補助金交付手続等の相手方の法人など、直接の利害関係に立っている法人については、あっせん対象から除外することとする。

それから、(4)が情報公開についてのルールということで、トレーサビリティを高めるための部分を決めるべきだということ。

それから、(5)が業務方法に関するルールということで、あっせんが恣意的なものにならないようにきちんとすべきだということが書かれてございます。

それから、(6)がコンプライアンス機能でございまして、読み上げさせていただきます。

上記のようなルールを策定するほか、外部の専門家の参画を得たコンプライアンス機能を設けることにより、ルールの遵守を確保するとともに、センターと再就職等監視委員会との連携を緊密にし、センターが再就職等監視委員会に対し、逐次必要な情報を提供することによって、厳格な自己チェック体制を確保することとする。

6. が、工程でございまして、読み上げさせていただきます。

(1)段階的な整備のためのスケジュール。センターは内閣府に平成20年中に設置されることとなるが、できるだけコンパクトな体制でスタートし、随時、効率性・実効性の観点から見直しを行い、必要な追加的措置を講ずることにより、設置3年後の再就職あっせ

んのセンターへの一元化までに再就職ニーズに十分対応できる体制、業務の仕組み等を整備することとする。

その際、センターの規模については、再就職のニーズ・実情を十分に把握した上での必要最小限度の体制とする。

(2) センターのあり方の見直し。センターについては、設置後5年を経過した時点において、その体制を見直し、必要な措置を講ずることとされている。この見直しの際には、5年後のセンターの実情、早期退職慣行の状況、官民交流の拡大状況、公務員制度をめぐる改革の状況等を踏まえ、必要に応じて、体制の見直しを行うこととする。

それから、もう1枚ございます。

1枚紙で、センターが将来的により一層機能するために重要な制度的な環境整備の課題(素案)、こちらの方につきましては、全体を読み上げさせていただきたいと思います。

報告書の「はじめに」に記したように、本懇談会においては、センターが将来的に最大限効率的に機能するための制度的な環境整備の課題について、今後の検討が望まれる多くの論点が、各委員より提起された。以下は、こうした課題に関連した議論をまとめたものであり、要すれば政府において適切な措置をとるとともに、「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」をはじめとする、他の適切な検討の場において議論されることを期待したい。

1 人事の複線化を進め、定年まで勤められるが給与は大幅に下がるという制度を設け、職員が、職場に残るのか再就職をするのか選択を行えるような環境を整備すべきである。

2 職員が納得して再就職できるよう、現行の一律的な割り増し退職手当制度を改めるべきである。①出身省庁の所管業界以外の民間企業への転出。②出身省庁の所管業界に属する民間企業への転出。③独立行政法人、財団法人、社団法人等の非営利法人への転出の順に割増率を高くする制度の創設などである。3 課長級のみならず、審議官あるいは局長クラスから専門スタッフ職に異動できるような制度の導入など、多様なキャリアパスの可能性を設けること、役職定年制を導入することなどにより、各府省は現在のような早期退職慣行については是正していくべきである。4 優秀な公務員が幹部を目指して切磋琢磨する道筋を作るため、幹部の数を減らす一方で、幹部の給与は民間の幹部クラスと同程度まで引き上げるべきである。5 定年後の再任用の一層の活用が図られるよう、再任用制度の在り方や予算・定員上の取扱いなどについて検討すべきである。6 国における民間からの職員の採用について、長期的には、例えばポストごとの数値目標など、具体的な拡大方策を設定すべきである。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。

本来なら、これからすぐ議論に入るんですが、冒頭申し上げましたとおり、せっかく3人の委員からペーパーが出ておりますので、これを先にご説明いただいた方が、素案の議論にも有効ではないかと思っておりますので、そのようにしたいと思います。

それから、私はどなたからも言われたわけではありませんが、私の発想で、関連用語集

というのを事務局に用意してもらいました。これで全部でいいかどうか。6ページばかりのものになっておりますが、ご参考になれば幸いです。

それでは、金丸さんからお出しいただいたペーパーのご説明をしていただきます。

○金丸委員 それでは、私の方から、今日、提出させていただいた意見についてご説明をさせていただきます。

幾つかの項目につきましては、この会議の席上で、私自身は強い意見を持っておったようなことを、最終段階でもございますので、まとめたものがございます。

読ませていただきますが、まず1番目でございます。

私の認識は、現行の早期退職勧奨というものは国民から支持とが尊敬できない天下り、天下りという言葉そのものが尊敬できない言葉ではないかというふうに思いますが、そういうことを生み出してきています。

その結果、今回、改正国家公務員法に従い、今後はこのセンターの設計、あるいは全体懇で行われている公務員制度改革等の議論を経て、今後将来は全く新しい、今の、従来の人事慣行とは違う新しい制度に変えていくのだという、その強い政府の意識と行動が必要であると、こういうふうに思っております。

2番目でございます。これは私自身、いろいろな、いわゆる公務員の幹部を目指していらっしゃるような方々とも、私自身、非公式の場でもさまざまに議論をしてみました。

公務員の方からしますと、いわゆる天下りといっても貢献していらっしゃるよい天下りと、あるいは今いろいろなところで話題になっているような悪い天下りというものがあると、こういう主張があるわけでございます。

だけれども、基本的には問題が発生したケースを見てみますと、そのほとんどがいわゆる随意契約を象徴的に不透明取引を伴っているケースがほとんどだと。ですから、その結果、私は尊敬できない公務員像というのが今でき上がっていて、今回は、この制度改革という本当のゴールは何かと言うと、尊敬できない公務員像がもう一度期待できる公務員像に変わることが本当のゴールだと思うわけであります。

ですから、現在の現行制度が生み出したこの結果は、むしろ志があって、日夜公務に奮闘貢献している多くの公務員の価値を低下しているんだという認識が幹部の方々に強く必要ではないかというふうに私は思います。

我々は、有識者会議のミッション、これは後段、このたたき台といいますか、提言をまとめる際に、いろいろ議論のあったところがございますけれども、私自身は今日も含めてでございますが、我々有識者会議のミッションというのは、各省からの再就職のあっせんが禁止され、公正、透明で予算、権限から隔絶された官民人材交流センターの制度設計であり、そのためにはセンターが有効に機能するためには、本来必要なことはタイムリーに何でも成し遂げるべきであり、また必要なこと、重要なことをすべて政府に進言すべきであるというふうに考えております。

ある意見が除かれた、除かれてないということが今注目も浴びているわけですがけれども、

私はその本旨の制度設計というペーパーについては直接それにかかわらないことは書かなくてもいいと思いますけれども、過去に出た主要な意見については、せめて別紙には記載をすべきではないかという意見でございます。

4番目でございます。これは前回動画配信されているものも私自身見てみたんですけども、この間の私の問題提起、あるいはいろいろな座長も含めたご意見、2つ対立したように見えたわけですけども、今回そのことについては、ご整理をいただいて、全体の議論では現行制度を前提にせざるを得ないという考え方と機能することを前提に考えるべきであるという2つの視点が存在していたわけですけども、今回のたたき台では、改正の期待はするものの、我々自身が法律を変えるわけでもないでしょうし、いわゆる現行法令を前提にせざるを得ない、発足当初期とそして有効に機能するべく環境整備を整える必要のある本格稼働期にこれまでの議論でもコンセンサスのあった時間軸で分けてお考えいただいて整理が図られたのではないかということで私自身は理解をしております。

5番目でございますが、そうはいっても、新しい法改正を伴う環境整備の節目は、この5番目の話は、このペーパーでいいますと、きょうの一番最初のところのいろいろご苦労いただいたところですが、3ページ目の一番後段のところのパラグラフですけども、私自身はこういうふうに理解をしております。

新しい法改正を伴う環境整備の節目は、遅くともあっせん業務が一元される平成23年度までであり、そのときを目途に必要な法改正を実現することがセンターが機能することにやはり密接不可分である。もちろんそれまでに実現した法改正は逐次センターに反映されるんであろうということでございます。

6番目でございます。これは、人員構成のところに出てくるんですけども、法改正というか環境整備をすごく重要課題としてやっていくんだというその方針に変わりはないというふうに期待はするんですけども、読み方によれば、環境整備というのはなかなか難しいのではないかというようなこともおありであれば、もし環境整備ができなくて、一方で、センターは組織とか人員とか拠点数だけが、環境整備の進展とアンマッチで高コストで大組織になるということはやめるべきであるというふうに思っております。

それから、あとはどなたかのご意見でも出ていたかもしれませんが、人員構成のところ副センター長は民間というところがなくなっておりましたので、そこについては後ほど議論させていただいたり、ご確認をさせていただきたいと思っております。

7番目でございます。これが最もはっきりさせたいことの1つですけども、10ページの3でございますが、あっせん対象の範囲についてのルールという前段ぐらいでしょうか、ございますが、その最後の部分なんですけれども、ただし、以降です。ただし、センターによる再就職プロセスの信頼を高めるため、職員が現に自ら関与している許認可。ここで切れて、その次に契約とあるんですけども、ここはもうはっきりと現在、またはこの近々になって、ある省では非常に大きな問題になっておりますけれども、いわゆる随意契約というのがある先には行かないというふうにする方がいいのではないかということであ

ります。

7番目でございますが、これからは独立法人等の非営利法人主体ではなく、真に必要とされる民間へ再就職していける設計思想を貫くべきである。そのためには、より公務員がリスクをとりやすい制度や環境が必要であり、むしろ随意契約先への再就職は一切はずすべきではないかと。

随意契約の理由は、いろいろなところでホームページに随意契約の理由というようなことが書いてあるんですけども、それには随意契約は、本当に必要だったという記述が多くあるわけでございます。ですから、本当にその契約が必要だったということを証明するためにも、天下りとセットとの誤解を招かないためにもはずすのが妥当ではないかということでございます。

とりあえず以上でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、野村さん、お願いします。

○野村委員 発言の機会をちょうだいしましてありがとうございます。

私の方は、紙1枚、非常に簡素なものでございますけれども、どちらかといいますと本文ではなくて、制度的な環境整備の課題という紙の方に加筆をお願いしたいということでございます。

5点挙げておりますが、既に提出されておられます素案を修文していただくという趣旨でございますので、これを加筆していただき、また不必要な部分は素案から削っていただくというふうにご検討いただければと思います。

まず、1番目は、職員に納得の得られる評価。評価を向上させるための研修。終身雇用を前提とし、かつ天下りに期待しなくてもよいような報酬の仕組みを組み込んだ人事制度を設計することにより、将来的にはセンターが必要とされないような状態にしていくべきであるというのが、当初から私が申し上げている考えでございますので、できますれば記述していただければというふうに思います。

要するに、公務員制度改革の本流のところで人事制度が大幅に変更されたらセンターは不要になるのではないかと、そういう考え方でございます。

それから、2番目でございますけれども、国家公務員が公益法人などで勤務する場合、退職なのか派遣なのかは不明確な運用が見られるというのは、ヒアリングを通じて何度かご指摘させていただいたところでありますので、できますれば制度の明確化を図っていただきたいということで、制度の明確化を図るべきであるということを記載させていただきました。先ほど金丸委員の方からお話がありましたが、私はこの環境整備の課題のところは、私どもが申し上げたことの中で、ある程度、支持を得られたものについては、書き込んでいただけるものというふうに理解をしていたものですから、私が申し上げたことが、ここ数回なかなか会議に出席できずに、発言の機会がありませんでしたので、落ちているのではないかと、思って指摘させていただいているところでございます。

それから、(3)ですが、これも当たり前のことなんですけれども、民間人への就職あっせんを行わないということで、これについてももう少し表記を変えるということであれば、センターについては若干、倒産等の場合の例外措置というのが研究されておりますけれども、それ以外、特例期間中における各府省のあっせんはもちろんのこと、センターにおけるあっせんにおきましても、民間人への就職あっせんは行わないということをきっちりと確認していただきたいということでございます。

それから、4番目でありますけれども、センター発足後、国家公務員の再就職先が独立行政法人や公益法人等から民間企業へのシフトしていることを検証するため、特例期間中における各府省あっせんの状況を定期的に公表していただきたいということでございます。

これは、こちらの会議が始まったときに、去年の分だけと、一昨年のものについては情報がないということで、情報はどんどん廃棄されていくという状況になっていることが確認されておりますので、情報をきちんと示していただき、特例期間中における各府省のあっせんが私どものセンターとどのように機能が連関しているのかということを確認させていただきたいという趣旨でございます。

恐らく、ミッションとしては、これまで独立行政法人や公益法人等にある一定の報酬を約束した形で、早期退職が行われていましたけれども、これがセンターを通じて民間への就職先があっせんされるという制度が導入されれば、必然的に減っていくということになるはずでございますので、それがちゃんと動いているのかどうか。これは、後のセンターの制度設計にも関係してくると思いますので、各府省の就職あっせん状況については、定期的な公表をお願いしたいということでございます。

それから、5番目ですけれども、センターの発足後も再就職等監視委員会とは別にセンターの活動状況をモニターし、3年後、あるいは5年後でも結構ですけれども、制度設計の見直しに備える場を整備すべきであるということではありますが、これは今回の私どもの会議では、なかなかスタートラインのところで現行制度というものの壁を乗り越えにくいという部分があるということは承知しているわけでございますが、私としては将来の姿を考えて、今できないことというのは、引き算の状態になっていると。将来の姿を目指して、引き算になっている状態が徐々に制度設計が、法制度が変わっていくことによって、本来の姿になっていくというのが、今回、私どもがまとめたペーパーであると認識しているわけですが、そうだとしますとそれがちゃんと予定どおり将来の理想的な姿に拡充しているのかどうかということモニターすることは必須でありまして、そのためには再就職等監視委員会のミッションとは別に何らかの監視の場を設ける必要があるというのが私の考えであります。以上、5点、よろしくお願いたします。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、長谷川さんお願いします。

○長谷川委員 どうもありがとうございます。

私のコメントという紙は、手元メモとして私がつくったんですけれども、今日野村さん

と金丸さんが紙を出されておりますので、あえて配布させていただくことにいたしました。

1点目は、前回も現行制度を前提とするか否かという議論があったわけですが、それにかかわる問題を若干考え直してみたというところでございます。

つまりこの懇談会の性格というのはどういうことかということですが、これは我々民間人でありまして、民間人が政府から意見を求められて、ペーパーを出すということを考えれば、このペーパーをもとに現実の制度改正がこれからどうなっていくのか、あるいは法案決定過程がどうなっていくのかということは、我々の考える話ではないと。それは政府におかれて考えることであり、あるいは、国会議員、大臣がお考えになればよろしい問題でありまして、我々が理想的なことを民間の知恵で語ればよいのであるという、この点をまずはっきりさせていく必要があるだろうということで、現在の制度を前提にするということについてあまり過度に考える必要がないということが1点目でございます。

それから、それに関連するわけですか、2点目はこの報告書、本日出された素案は、前回お出しにならなかった座長のたたき台のたたき台であると理解しております。これはたたき台のたたき台であると。つまり、これは座長と座長代理がつくったものだと私は理解しております。そういうことであるとすると、この素案という11枚紙と、「環境整備の課題」、これも素案という1枚紙があるわけですが、これについては基本的には一体のものと考えてべきであると。前回、分けるということで、それでもいいかなと気もしたんですが、我々は、「環境整備の課題」で盛り込まれた議論を、いわば制度設計と一体としてこれまで夏以来議論してきたというふうに私は理解しておりますので、それをどういうふうに一体のものとして表現するかということについては、さまざまなやり方があるとは思いますが。

これはメモには書いてありませんけれども、例えばこの制度設計の報告素案は、6の工程で全部終わっていると思いますから、環境の課題を「7. 制度的な環境整備の課題」というふうにしてもいいのではないかなと思っております。そうすれば、この「報告」と「環境整備の課題」が一体のものであるということは、だれの目にも明らかになるのではないかなと思っております。

それから、◆の3番目ですが、野村先生のペーパーで、「民間人への就職あっせんは行わない」ということを書いておられるわけですが、これは最初からの論点でありましたから、「渡りあっせんの即時禁止」は盛り込むべしということです。

それから、独立行政法人や公益法人に対する再就職の規制のところ、これも現行ルール、何年か前に出た事務的な1枚紙で、役員は2分の1までというようなことが書いてあったと思いますけれども、その総量規制についても強化するという方向で議論がされたことがあったと思いますので、これについても触れてもいいのではないのかということです。

それから、このセンターが実際に発足した後、どういうふうにこれが機能していくのか。3年間の経過期間があるわけで、見直すことは当然あるわけでしょうから、見直していく中で、外部の人間を使ったりしてどういうふうに機能しているのかいないのかということ

についてチェックしていく体制についても、どこかで触れていいのではないかなということを考えているわけです。

あと、個別の論点のところは細かい話ですので、省略させていただきます。今後の議論を聞きながら随時コメントさせていただくことにしたいと思います。

最後にもう1点だけ確認しておきたいんですが、冒頭申し上げたとおり、これはたたき台のたたき台であって、しかも我々民間有識者ということであって、法改正のところまで責任を負う立場にはないというふうに考えますと、これは1回目のときだったと思いますが、たたき台をどのようにするのかという議論のところ、我々、実は了承してしまったように思うんですが、それは座長と座長代理、それから、官房長官と担当大臣、この4者でたたき台をつくるということが、1回目の議論のところ合意してしまったわけですね。

私、そのときうっかりそのまま見過ごしてきたんですが、よくよく今回の第1点目に挙げた問題点を考えてみますと、報告書を受け取る側の官房長官及び今日おられる渡辺大臣がたたき台を書く側に回ると、つまり、受け取る側が書く側に回るとするのは利益相反です。つまり、受け取る側が都合のよいように自分で書くということになりかねない。渡辺大臣はよもやそんなことは考えておられないと思いますけれども、そういうことが仕組みられてしまう。この点は基本的な問題なので、たたき台についてはこれからつくられるんでしょうけれども、官房長官と大臣の意見を聞く、それは一向に構わないことと私は思いますが、それはあくまで参考として聞くということにとどめるということはぜひこの場で皆さんの間で確認しておきたい。

したがって、たたき台、それから、これからできるであろう報告書というものは、我々懇談会のメンバーがつくったものであって、官房長官と大臣の関与というのは、意見を聞く、あるいは情報を提供していただくということにとどめるべきであるということ、ぜひここで確認しておきたいと思います。

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。

これでペーパーを出されたお三方のご説明は終わりました。素案の議論の際に、おっしゃったことを織り込んで議論していただければよろしいかと思います。

前回ご出席にならなかった方もおられますので、いきさつを簡単に申し上げておきます。前回、私が座長として前提としていたことと、たたき台のたたき台、このことも後でご説明しますが、基本的な点をもう一回議論しておいた方がいいのではないかなと思ったものですから、前は私が課題を列挙して、基本的な点をご議論いただいた次第です。その中で、一番おお目の議論になったのが、長谷川さんが冒頭おっしゃった問題でありまして、我々の懇談会のミッションは何であるか、取りあげている事項はそのミッションの中の話であるか、外の話であるかということをおお目に議論しておかないと、これは基本なものですから、そこところが問題ではないかなということが1点。

もう1つは、そのことにも関係するんですが、官民人材交流センターの設計について我々は依頼を受けているわけなので、非常に理想的なことを申し上げても全然設計できないということになる。その設計は改正国家公務員法のもとで、この懇談会はいわばそれを具体化する懇談会であると。法律が改正されたばかりで、その中に詳しく書き込んであるものですから、これを具体的にやっていく。これは閣議決定でもそう書いてあるわけなので、それがミッションであり、設計していくのかという前提でいたんですが、必ずしも懇談会の議論がそうでなかったということ。

それから、前回、金丸さんといろいろ議論したんですけども、いままで、あえて理想形を皆さんで議論してもらいました。センターの理想形というんですかね、今の関係する法制にかかわらず、このセンターが本当に機能するにはどうしたらいいのかと。十分に機能したら、今日、野村さんがおっしゃったように将来的には要らなくなることもわかりません、官民の垣根がなくなって。理想形を議論していただいたのは、先々の姿を眺めておいた方が、今の法制下でぎりぎり効率的・効果的に必ずしも行われていない点もあると思いますので、少なくとも閣議決定以下、政令以下でできることなら、今まで行われていないことでもやれると。

この前、国家公務員法が改正され、閣議決定もされているので、私が確認したかったのは、繰り返しますが、それに基づく具体的な設計、もちろん関係法令もありますが、そのもとでの設計であるというふうに理解していたもので、言い方が必ずしも的確ではなかったかもしれませんが、現在、私どもはスタートした直後、来年の10月になるかと思えますけれども、発足当初期、しかも3年間は各省の「押しつけでないあっせん」が残るわけでありまして、その後、23年度からセンターに一元化されると。一元化されて本格稼働するんですが、今日のペーパーはその設計もしてあるんです。

その設計も改正国家公務員法並びに閣議決定、それから、現在の法制の下で、関係する法律の下でできる限りのことはするけれども、いま無い制度、典型的にいうと定年延長みたいなことまでを入れ込んで本格稼働期のことを我々は書くことはできない。しかし、課題はあるわけですから、それは課題として分けて書きましよう、そういうことについて議論していただいたわけでありまして。

それに対して、メディアから私に確認もしないで、目茶苦茶書かれて、自宅にも「やめてしまえ」だとか強烈なお電話を、ありがたいことにたくさんいただいて、家内に「だから言わないことじゃない」としかられているんですけども、座長を命じられたから、私のミッションもきちんとあるだろうということをやっているわけです。そういういきさつで我々の基本的なスタンスを前回議論したわけです。

したがって、きょうの素案の3ページの下最後のパラグラフ、「以上を踏まえ」というところは非常に重要でありまして、事務局が皆さんの議論をめぐって書けないということがあって、私が書いてみました。したがって、ここのところにまずご疑問があれば。私たちの設計というのは、具体的でない家が建たないのです。もちろん将来いろいろな法

制度の選択、皆さんがおっしゃったこと以外にもいっぱいあると思うんです。あるいは、どこに就職あっせんしてはいけないというのいろいろあると思います。それらを全部我々は議論する時間もない。しかし、時間がないからということよりも、それは我々のミッションではないのではないかと。今の法制下、改正国家公務員法を施行していくという義務があって、それをやっていくのが私どもの仕事ではないかなと、こういう基本的なスタンスでこの前ご説明しました。それに対して後退であるとかどうとかいうことがありましたね。

それについて、野村さん。

○野村委員 2点確認したいんです。議論を分けることと紙を分けることは別なような感じがするんですね。議論を分けることは私はよく承知しましたけれども、紙を分けるというのはよくわからない。それが1点です。

○田中座長 先にそれから申し上げます。長谷川さんがおっしゃるようにそれは一向に構わないと私も思いますが、あえて分けたのは、あれほど私が口を酸っぱくしてメディアに対して説明してもわかっただけなかったということでもわかるように、紙はきちんと分けた方が読まれる方が混乱しないと。

○野村委員 それは余りにも本質的ではない議論ですよ。じゃ、メディア対策のために僕たちの議論をこんな紙に分けられたのかなと思いますので……。

○田中座長 ちょっと待ってください。この前申し上げたことを先に申し上げます。読まれる方々、受け取った方々が、混乱されないこと、それは本質的ではないかもしれませんが、非常に重要なことではないか。現に私が受けていることから明らかなんです。しかし、分けるかどうかは、構いません、私は。

○野村委員 座長、逆に言いますと、これを分けていることによって、私たちが一体だと思っていることが逆にミスリードされているわけで……。

○田中座長 ミスリードされているというのはどういうことですか。

○野村委員 座長が先ほど「一体でも構わない」とおっしゃられましたよね、前提で。私どもも一体でいいと思っているわけです。ところが、メディア対策のために紙を分けることによって、これは全く無関係なものだとミスリードされている場合もありますので、私はぜひここは一体にさせていただきたいと思います。

○田中座長 ああ、そうですか。私は理屈の中では一体であるけれども、なぜ分けるかという2つ目を言っておりませんが、ミッションから外れることであると、はっきり言うと。ミッションから外れるものは別のペーパーですべきであるという理解をあえて申し上げておきます。だからこそ、メディア対策と言われましたけれども、メディアの占めるそれというのは大変なものでありまして、本当に理解していたら私が口を酸っぱくして説明したことをきちんと理解して下さるはずなんだけれども……。

○末延委員 私、メディアの出身だからと思いますが、受けとめるメディアからいうと、分けちゃうと、結局、まとまらなくて落ちたからしょうがないから、つけといたんだという

ふうにとられかねない、とられるのが一般的だということはありませんよね、こういう報告書の場合。

○田中座長 なるほどね。

○末延委員 まとめる努力をして書き込んでおいた方が、今の議論を聞いていて、技術論ですがね、私はそういう気がします。

○田中座長 単に技術ではなくて、私は私どもの本来のミッションでないと理解しているところからスタートしているものですから、ミッションでないものを一緒に書きたくないという……。

○末延委員 現実不可分のあるわけですから、その部分が出ると後退しているようにとられると思います。

○野村委員 すみません、私だけ発言して恐縮なんですけれども、例えば、女性の社会進出を議論するときには男性のことを議論しなければ、女性のことだけ議論していてもしょうがないわけですね。座長がおっしゃっているミッションというのはセンターのことだけという限定なんですけれども、センターのことを議論するとき、周辺環境の中のことを議論しないでセンターのことを議論できないですよ。

○田中座長 いいですよ、それを議論していただく方がいいんです。だから、私の考えを、前回申し上げたことを言っている……。

○野村委員 女性の社会進出のことをメインにとって考えていただければわかると思います。つまり、企業社会のあり方や男性の社会における進出の状況とか、そういうものとの間で女性の社会進出を議論しなければ、女性のことだけしか書かないというのはミッションから外れていると、そういう言い方はちょっと整理の仕方がおかしいと思います。

○田中座長 そうですかね。ただ、前回、私はそういうことを申し上げたということでもあります。

ちょっと待ってください。まだ発言しておられない人がおられますので。秋池さん。

○秋池委員 私も、何回か出席できないでおりますうちに、随分いろいろな議論があったんだなということを今日ご説明を伺ってわかったんですけども、私のこの懇談会は設計がミッションであるというのは、もしかしたらそうかもしれないんですが、ある仕組みをつくる時にはトータルな仕組みがあって、その中のあるサブシステムを私たちはつくろうとしているわけですね。

○田中座長 そうですね。

○秋池委員 ですので、どういうトータルなシステムを私たちは前提にして、ゆえにこういうサブシステムをつくりましたと。ですから、このようなトータルのしくみを前提に、センターに対してはこういう制度設計をいたしましたというのがないと、将来、環境が整備されたらこういうふうに変えていくということを考える際にも、私たちのこの議論が後に残らないということになりますと、じゃあ、どこをどう変えたらいいのかということがわからなくなってしまいます。せっかくの議論の蓄積が全く無に帰してしまっていて、そのと

きにどういう前提でこの仕組みをつくったんだろうということがわからないと、そのときに改めてもう一度議論しなければならなくなったりというようなことも起こるのではないかというのが1つ。

それから、もう1つは、今の制度下でやるんですというのにしましても、将来のある理想形があって、それに対してステップを踏みながら進んでいくわけですね。ステップを踏むというのは、環境整備が済み次第それぞれ新しい仕組みを入れていくということですが、それに対して将来に齟齬を起ささないためにも、こういう理想に向けてこの制度設計はなされたんだということが同時に語られるということがないと、あまり意味のないことになってしまうのではないかと思っています。

もう1つ、メディア対策というのは、例えばこれを一冊にして、またメディアに対して改めて課題について述べたいというのであれば、それはそれでまた別のことで対策を考えた方がいいのではないかと思っております。何かそこだけ取り出しますと、少し本質を外れてしまうように思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

立花さん。

○立花委員 たしかこの7人のメンバーの中で、秋池さんあるいは金丸さん、それから私、野村さん、中野さんですか、それぞれメンバーからはじめの段階でそれぞれ意見を出してもらいたいということでお出したわけですが、私どもは基本的には全く白紙の上を書くわけではなくて、私、あのとき、できればこの7人のメンバーで共有すべきではないかということをも7点ぐらい申し上げたわけです。

その1つが、私どもの任務は公務員制度改革全体を議論する場ではなくて、座長もおっしゃいましたが、官民人材交流センターの制度設計ということで官房長官の下におかれた諮問機関的な感じなわけで、当然のことながら、4月24日付の大変苦勞された閣議決定、あるいは、その後、6月30日に成立した改正国家公務員法、それと初回における渡辺大臣と官房長官のご指示と言いましょうか、ご発言と言いましょうか、その辺を我々は共通のベースにおいて、その上で詳細を制度設計するというので私は考えておりました。

このまとめ方の議論に関連して、本来、公務員制度のあり方についてかくあるべきだというのは、十人十色でいろいろあると思うんですね。それは当然だと思うんですが、公務員制度の制度設計については、全体の懇談会ということで東芝の岡村会長を座長とする懇談会で、総理の諮問機関的な形で、年内かあるいは年明けかわかりませんが、次の通常国会を目指して法改正するというので一応閣議決定されているわけですから、それに向けてここで出たご意見はぜひ参酌してもらいたいということで、そこは役割分担していかざるを得ないのではないかという感じでおまして、座長のおっしゃったことは、これまでの議論の流れからみてそれほど唐突感もないし、私どもはそれは共通の前提で考えていくべきことではないかと、私はそういうふう考えております。

○田中座長 中野さん、ちょっと待ってください。

私は、長谷川さんが冒頭おっしゃった中で、第1回目のときに塩崎官房長官が確かにおっしゃいました。私もあのときに座長として一言、言うておくべきだったかなと。何とかの後知恵で申しわけなかったんですけども、塩崎官房長官は、はっきり言われましたね。順番からいうと、官房長官と渡辺大臣とスタッフと座長とでたたき台をつくりたいとおっしゃったので、この前、私、大臣には個人的に「あのご発言は生きていますか、生きてないんですか」と。長谷川さんがおっしゃるように私も気になっておりました。だから、私たちがこの場でつくるもの、あれが生きているとすれば、これは、たたき台のたたき台であると。たたき台はその先で、官房長官と渡辺大臣等とでつくるという話ですから、たたき台のたたき台であるというふうに理解していたんです。いまだにそう思っています。

今日これがまとまっても、これはたたき台のたたき台であると。したがって、その後で、今度代わられた官房長官と渡辺大臣と私とで責任をもってたたき台をつくるのかなと、第1回目の議論からするとそういうことになるわけなんです。しかし、内閣も変わったことであり、塩崎長官に、今ごろ言ってもしょうがないから、ここは、渡辺大臣がせっかく出ておられるので、今の基本スタンスについて大臣のご意見もおありかと思えます。中野さんのご発言があったあとで、大臣、お願いできますか。

中野さんがおっしゃれば大体一通り済みますので。

○中野委員 私も基本的に立花委員と同じです。この制度は非常に幅広いものですから、この別紙で書いてあることは明らかにアウト・オブ・ミッションだと思います。ここでやることには限界があるというのも当たっていることで、相当データと知識がないとこの制度全般について取り扱うのは恐らく不可能だと思います。

その上で、ちょっと違う話になるんですけども、思うのは、制度設計というのであれば、このペーパーも余りにも抽象的すぎる。組織構成、それから、民間への採用人数、非営利法人への規制のあり方も含めて余りにも数字が入っていない。これではほとんど丸投げに近いというのが私の実感です。この委員会はテクニカルな問題を扱っているわけですから、テクニカルな問題を扱っているならば、それなりにミッションを忠実に守って、もう少しテクニカルに書き込んでいかないと。

これで財務省に予算要求するんだったら、どういうふうな積算根拠で何を積み上げるのか私もほとんど想像できませんでして、事務局はこれに基づいて財務に積算根拠のペーパーを書けと、予算要求しろと言われたときに、どういうふうに予算要求するのか、全く想像がつかなくて、そっちの方がはるかに大きな問題だと。もっと具体的に書かないと。確かに私が言ったことも相当反映されていて、座長が取りまとめに相当ご苦労されたことは非常によくわかるんですけども、余りにも両論併記の形が多すぎることで、閣議決定とかいろいろあると思うんですが、詳細設計の姿が全く想像がつかないと、そっちの方の懸念が私は大きゅうございます。

○田中座長 一通り皆さんから基本的な問題についてご発言いただきました。これから具体的な詳細な議論に入りたいと思います。

たたき台のたたき台、あるいは、私どものミッションというものについて、大臣のご感想があれば、ご発言できる範囲内でお願いしたいと思います。

○渡辺大臣 まず、長谷川委員がおっしゃられた利益相反のご指摘は、正直、私は深く考えておりませんでした。座長がおっしゃられたように、担当大臣として目を通す。これは当然、官房長官の下に置かれた懇談会でございますので、官房長官にもお見せするという感覚でございました。ただ、筋論からいうと、確かに我々は受け取る側なんですね。受け取る側がたたき台に目を通すというのは利益相反ではないかと言われるのも、言われてみればそのとおりだなと。今後、こういう懇談会のあり方を考えると、ちょっと真剣に考えた方がいいテーマかなと思いました。

経緯でございますが、本体の方は何回も書き直しを座長の下でおやりになったんだと思います。いちいち詳しい経過は私のところにはきません。ほとんどでき上がったタイプのもので私のところにくるということでございました。この2枚目の紙については、前回、私もお話し申し上げたように、どこかに前回のまとめた紙がついていたかと思えます。

「たたき台項目（座長メモ）に対する意見」という資料が3枚紙でついているかと思いません。3ページ一番下のパラの○でございますが、大変ご議論のあった「渡りの禁止」と「独法の総量規制」について、（素案）という私のところに上がってきた紙には書かれていました。

それを持っておりませんが、たたき台のたたき台のそのまたたたき台の形で私のところにきた紙には、たしか2枚紙になっておりまして、こうした「渡りの即時禁止」とか「独法の総量規制」などについての記述がございました。項目としては1～6と、「2.その他」で書かれていたかと思えます。それが、官房長官から「マンドートを越えることなので、この懇談会が紙にすべきことではなかろう」というご指摘がございました。具体的にどこがということにはなかったかと記憶しておりますけれども、閣議前の立ち話というか座り話の世界でございますので、詳しいやりとりをしていたわけではございません。

1つだけはっきりとおっしゃられたのは、この懇談会の存続について、私のところにきたたたき台のたたき台のたたき台では、たしかセンター発足後もウォッチをしていくというような記述だったかと思えますが、これはマンドートを越えているということをおっしゃられていました。いずれにしても、これは私の懇談会ではございませんで、官房長官の下に置かれる懇談会でございますから、そういうご指示がありますれば、具体的にはどうしましょうかということで、二橋副長官から詳しい話をするからということでございまして、二橋副長官から行革事務局に話があったものと思えます。そして、行革事務局と田中座長に鋭意ご尽力いただいて出てきたのがこの紙だというふうに私は理解をいたしております。

なお、全体パッケージ懇と行政減量・効率化会議において、私からセンター懇の議論として、「渡りの即時禁止」という意見、それから、勧奨退職をする場合のインセンティブとディスインセンティブですね、通常の割増率より高い退職金をつけるとか、勧奨を拒否

した場合には給料が下がるとか、そういった意見もございますよという形で、予告編の予告編として、全体パッケージ懇の方にはいずれセンター懇の方からそういう提言があるでしょうからということでこの間お話をしております。また、行政減量・効率化会議の方には、独立行政法人の総量規制をさらに強化すべきではないかというテーマについて、予告編としてお話をしております。いずれ正式に提言があるでしょうということでのお話をさせていただいたところでございます。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

私が皆さんと議論したことを整理して大臣に申し上げ、それに対して官房長官が大臣に具体的に意見をおっしゃったという経緯をお話していただいたわけでありまして。大臣が今おっしゃったように、いろいろな場で「渡りの問題」とか「総量規制の問題」をおっしゃっているわけで、政府としては何らかの格好で取り上げるという姿勢を既に示しておられるわけでありまして。それをここでももう一度取り上げるかどうかということなのです。

ただ、1つ、こういうことを言うとまた議論を蒸し返すことになるかも知りませんが、国家行政組織法の8条に基づく正規の審議会と、こういう懇談会、あるいは、研究会という名前のものがありますが、その基本的な違いはどこにあるか。審議会は法律、政令に基づくものを問いませんけれども、統一的な意思をそこでまとめるということに意味があるんですね、組織としての統一的な意思。ところが、この懇談会は閣議決定されていても、官房長官のいわば私的な諮問機関ではないかと私は位置づけておりますが、違いますか。間違いなら事務局から言ってください。

ですから、統一意思は、政府としてはありがたいから統一意思としての報告書なんだけれども、本当は一人ひとりがおっしゃっていたことを参考に政府は設計すればいいと。極端な言い方をすると、理屈からいうとそういうふうにもなるんですね。ただ、閣議決定でこの懇談会が書いてありますから、閣議決定は政令レベルでありますから、統一意思という受けとめ方を私はしておりました。屁理屈をいうとそういうふうにもなるんだけれども、株丹さん、どういうふうに……。

○株丹次長 私的という言葉の位置づけにもよるかと思いますが、事実関係としては、今、座長がおっしゃったように、4月の閣議決定の中で当懇談会に関する記述がございまして、具体的には官房長官が決裁をされるということで、懇談会が発足するというのが決定されているということでございます。

○田中座長 まさにそのとおりであります。行政組織法に基づく審議会ではないわけですが、せつかくの議論をこの委員全員でまとめたという強さというものはあるわけですね。通常、やみくもなことを言うと、それぞれ言い放しということでも構わないということなんですけれども、せつかくここまで整理してきたわけでありまして。

我々の懇談会のミッションをどう考えるかということも、私が考えているのと、官房長官が考えておられるのと、大臣が考えておられるのと、また皆さんが考えているのと、ミッ

ション自体もいろいろ違うかも知りません。しかしながら、そもそもこの懇談会、これは非常に重要なことなので繰り返し言いますけれども、国家公務員法が改正され、その中に相当の条文数を割いてセンターのことが書いてある。それを設計するのが我々であるというスタンスに立っております。

○野村委員 座長、いいですか。

○田中座長 野村さん。

○野村委員 すみません。わかりました。私、紙を分けていただいても構わないんですけども、先ほど大臣が今の紙に載っていないことを提言されておられますし、私と長谷川さんはそのことを今日の机上配布資料の中で書き込んでおりますので、それをここに書いていただくのが、コンセンサスになり得るのかどうか。あるいは、コンセンサスがとれなくても書いてもいいという、今の座長の力強いお言葉もありましたので、少なくとも数名の者が、何名かの者がそういう意見をもっているということであれば、少なくとも別紙の方に書いていただくと。ここ一点議論していただきたいこと、中身ですね。

それから、もう既に先ほど中野さんからもお話がありましたけれども、本来のミッションだとおっしゃっておられる座長のメモについても、まだ中を詰めなきゃいけないところがあると思いますので、中身をぜひ議論していただきたいと思います。

○田中座長 そうですね、その入口のところはまだ引っかかっているんですが。

長谷川さん、どうぞ。

○長谷川委員 あえて入口のところを提起したので、僕なりの整理をもう一度繰り返しますが、座長が繰り返しおっしゃられているように、現行制度の下で制度設計するのがミッションだという言い方ですね。

○田中座長 いや、改正国家公務員法、あの法律の施行のためにとって良いと思います。置かれているんですよ、我々の懇談会は。

○長谷川委員 はい、そういう理解で。私はそのところは野村さんのご意見と近いんです。つまり、制度設計するのは政府だと私は思っているんですよ。

○田中座長 そうですよ。

○長谷川委員 官僚だと思っているんですよ。我々は政府の人間ではなくて民間なので、制度設計するに当たってざっくりとしたいろいろな考え方があるでしょう。こういうこともいいんじゃないの、こういう知恵もありますねということを出すのがミッションだ。だから、詳細設計は、野村先生がご心配になっているように、これは我々のミッションとは若干違うと思っているんです。詳細設計をするのは政府の仕事であるということが1点ですね。そのことをまず確認したい。だからこそ、私たちは民間の立場からさまざまな有益と思われる意見を自由に出し合って、それを報告書に書けばいいんだと。つまり、政治が、国会議員というものと政府官僚組織というものと、我々のような完全な民間というものと、おのずと役割が違うということを言っているんです。

○田中座長 途中ですが。長谷川さんがおっしゃること、それ以上おっしゃらなくても十

二分にわかっています、おっしゃる意味は。

○長谷川委員 それでは、そのことが1点目。2点目、座長自身のスタンスをこの際聞いて確認しておきたいんですが、座長は、前回こういうふうにご説明されたという立場を先ほど説明されたけれども、私は前々回前に座長に「これは頭の体操ですが、今のトンネル制度を全部トンネル化すると、そういう前提で考えたらどうなるんですか」と言いましたら、座長は「それは時間のむだだ。我々は理想的なことを考えているんだから、長谷川さんの頭の体操であるトンネル化したときの制度に必要な人数はどのぐらいなんですか、こういう議論はむだだ」とおっしゃったので、私は座長の理解というのは理想的なものをまとめることが座長のお考えなんだと、僕は前々回そのように理解しております。

それから、野村先生のおっしゃったこと、これはまさに私が提起したことなんですよ。

○渡辺大臣 中野先生です。

○長谷川委員 あ、ごめんなさい、中野先生がおっしゃったこと。つまり、これから積算根拠なりするとき、センターというのは大体このぐらいいるでしょう、支所どのぐらいいるでしょう。そのときどうやって詳細設計をするか知りませんが、現在のシステムの中でどのぐらいの人がこの話にかかわっているのか、そして、どのぐらいの費用がかかっているのか、この話がなかったら、主計局に予算要求できないと思いますよ、私は素人だけれども。だから、素人なりに考えて、その手の話が、中野先生のおっしゃるように、議論がなかったらそういう詳細設計はできないと思って議論したんだけど、座長は僕らが議論するのは理想的なことを言うんだから、それをやったって時間のむだだとおっしゃったんで。

○田中座長 いや、理想的だからではなくて、長谷川さんがおっしゃることは、天下りが許されている現行制度、まだ法律が施行されておりませんから、その下で人数を、例えば天下りのための要員が幾らいるかということも議論しても、それはむだであろうということも申し上げたわけで、現実のことを議論するのが間違いだとか、意味がないとかいうことを言ったわけではないんです。だから、あれほど議論してもなかなか、私の言い方が悪いということなのか知らんけれども……。

○長谷川委員 私の受け止めは、座長があのようにネガティブな反論を示されたというのは、その裏側に、今までのシステムを前提にしない制度を考えるんだから、長谷川さんの議論はむだでしょうと、そういうふうにご提起されたと思っっているから。

○田中座長 制度が変わるんですもの。

○長谷川委員 ですよ。だから、座長のスタンスは、制度が変わる先の方を念頭に置いて議論を進めるんだなというふうに言ったというのが私の理解なんです。

○田中座長 非常にいいところまで話がいきました。きょうの素案の3ページの、さっきも言いました「以上を踏まえ」というところは間違っているかどうかということ、このことを皆さんと議論しているんですよ、さっきから。これがおかしかったら、全部やり直さなければならない、それこそ、それから、おっしゃるように、「政府がどうせやるんだか

ら」、「審議会というのはいんなもんだ」、「やるのは政府ですから」、それもいいんだけれども、しかしできれば言っていることを実現してもらいたいというのも私たちのミッションなんですね。だから、何でもとにかく言えばいいというものではない。できるだけ政府もやろうとしている、しかし政府だけで作るとまた勝手なことをと、信用されないんです。そもそも天下りのことを政府が自分でやったって、絶対に信用されない。だからこそ、こういう懇談会がいろいろ知恵を出していく意味があると思うんですね。

ちょっと待ってください、一遍にたくさんは。休んでおられた末延さんから先に。

○末延委員 そもそもということになるんですが、ずっと国会の議論なんか見ていると、こんなものどうせトンネルセンターを作るんだらうとか言われる中で、大臣はいろいろ答弁をされていましたが、さっきの大臣が官房長官と話された発言、あるいは二橋副長官が云々という発言、それから福田総理が後で修正されたようですが閣議決定、それでだめなら見直してもいいという、ここから言うような話をされたら、もともとひどいから尊敬されて働けるようなシステムにしようということからスタートして、そのセンターを作るのに、現状の認識というか、本当に改革をやる気があってやるのか。適当にやっておいてくれればいいよということであれば、そもそもこれは政治のど真ん中の話ですから、そういうところの志は高く強く持って防波堤を作らなければ、なんかずるずるとやって、何をやっていたんだということになりかねないんじゃないですか。そこはぜひお願いしたんですよ、本当に。

○田中座長 私はよく世論で、また、自民党、与党の方でもこういう議論がよくあることをちょっと申し上げたい。これは町村官房長官にも申し上げたんですけども、今、制度懇で議論している公務員制度についての万般のいろいろな問題があります。それを全部法制化し、制度化した上で出口の天下り規制の問題をやるのが論理的に順番ではないかという議論がありますでしょう。自民党の中には、与党の中にはそれが非常に強いです。

○末延委員 現状がありますからね、現状が。

○田中座長 全体をとにかくやって、しかる後に出口のことを議論するのが筋ではないかと。しかし、これはなるほどと思われるところがありますが、行政改革を長年やってきた私から見れば、それは「百年河清を待つ」話になって、むしろやらないという論理になりがちですよ。

今、なぜ安倍内閣がこれを問題にされ、国家公務員法を改正し、それからセンターをまず作るのか。まず、天下りから手をつける、今一番国民あるいは世論にとって大事な話から手をつけていこうと。

それは不完全な設計になるかもわからないけれども、不完全だからこそいろいろ制度的な改正、関連する制度の改正をどんどんやっていくとか、新しい法律をつくるかということが出てくるんですね。それで整備されていく。一挙に初めからということを使うと、それはなかなか難しいですよというお話を実は大臣にも申し上げたし、官房長官にも申し上げて、それはよくわかりますということでありました。それだけ申し上げておきます。

立花さん。

○立花委員 すみません、私、どうしてもよんどころない事情で中座させていただきます。敵前逃亡みたいな形で本当に申し訳ないと思いますが、今日のたたき台といたしましょうか、この素案について若干意見がありますので、ポイントだけ申し上げさせていただきます。

1つ引っかけましたのは、4ページのところで退職事由のところです。2ポツの3行目のところで、発足当初期間は退職を勧奨された者、及び組織の改革等による分限予定者とするということを書いてありますが、勧奨がゼロになることはあり得ないのだろうという感じがしますので、基本的にはできるだけなくしていくということで定年延長なり、あるいは60までいられるようなポストを作るとか。ですから、発足当初期間だけではないのではないかなという点があります。

それから、あとセンターがだれを相手にするかということですね、本格稼働期に。これですと一定の希望者という感じになって、そここのところが年齢等による一定の要件を設けるべきだという縛りがかかっていますけれども、比較的若くて自助努力で再就職できる方まで、ここのセンターでお世話する必要があるのかないのか。

私もよくわからなかったのは、5ページのところの3つ目の段落のところで、「登録の有無を含む登録内容については、出身省庁に対して守秘義務を課す」。そこまで一定の希望者に対して配慮する必要があるのかないのか。しかも、これは国民の税金でやるセンターに対して。自らの意思で途中で辞めていく方に対して、そこまで支援する必要があるのかないのかという点が私は引っかけました。

それからあと、文章全体の表現が、「てにをは」の類ですが、「あっせん」と「支援」というのがごちゃごちゃになっているのかな。当初から大臣が口癖のように言っておられた、これは権限と予算をバックにしたあっせんではなくて能力なりあれをベースにした支援なんだということから言えば、あっせんと支援がごちゃごちゃになっているような感じがしますので、その辺の文章の整理はお願いしたいと思います。

それから、「てにをは」の類で恐縮ですが、例えば8ページのところで(2)の「民から官への就職支援機能」という、この上のところの2つ目のその2行上のところで、私は基本的にはあっせん対象を原則自由化すべきだと、原則ですよという感じではいるんですが、ただしその場合に既存の縛りもありますし、徹底した情報公開、できればトレーサビリティを確保するというのを私は再三申し上げていますが、ここのところで「可能な限り情報公開し」というのが引っかけました。ほかのところでは「きちっと公開する」と言いながら、なぜここのところだけ「可能な限り」という形容詞がついているのか、ちょっと私はそれに引っかけましたので、全く「てにをは」の類ではありますけれども申し上げさせていただきますので、中座させていただくことをお許しいただければと思います。申し訳ありません。

○田中座長 ありがとうございます。そういう修文とか「てにをは」等についてはいずれ、まだまだありますので、ご相談したいと思っています。

金丸さん。

○金丸委員 今日もいろいろな議論が出ているわけですが、何から申し上げようか迷うところですが、この会がスタートしたときに、先ほど来、話題になっているたたき台はだれがお作りになられるんですかという質問は私がしたんですね。それは、こういう改革というのは、僕は公務員の方々が中心としてまとめられるのは、全公務員の方々の注目を逆に言うと受けられる側でもありますので、非常に気になったところでありました。そのお答えが官房長官と渡辺大臣、私の記憶だとスタッフとはおっしゃらなかった気がしますが、座長と座長代理の4人で作りますとおっしゃられた。

その後、次の以降の会議で、私はスタッフといいますか、体制を明らかにしてくださいということを申し上げて、体制図すらいただいたわけですね。加えて、たたき台をつくるプロセスについては、これだけこの有識者会議そのものがインターネットで中継をしたり、動画配信をしたりしておりますので、いわゆるオープンな姿勢ということで、私はあのたたき台をつくるプロセスについてもほとんどはデジタル化をしてメール等でやり取りをします。それも含めて公開をした方がいいのではないかという意見を申し上げました。

だから、当初はこの公務員制度改革というのは、これは会社でも同じですけども、トップダウンの強い意識というか、トップの強い意思があって、それがなされるものであって、それはボトムアップ的に上がってくるものではなかったがために、私は官房長官と大臣が作られると言われたと思うんですね。

ただ、それからこの数か月の間に我々のボスである官房長官はお三方お代わりになられて、ほとんど肉声も聞いていませんし、ご挨拶のペーパーを我々の目の前で町村官房長官と与謝野官房長官はお読みになったぐらいで、あとはご出席をなされないわけです。その間、代理でおられる官房副長官から、じゃあ官房長官のお考えということで何か私たちが「こうせえ、ああせえ」と言われたわけでもなかったわけですよね。

たたき台は実際どうなっていたかということ、座長と座長代理と、あと座長の指名ということで私が呼ばれて、あとは事務局の方々といろいろな議論をして作ってまいりました。

私は途中までといいますか、この改革というのは当初より国民も疑い、民主党はもっと疑い、ちゃんとした機関にならないのではないかと、これを我々委員も受けてこの会議に出席してきたわけですね。だけど、途中まで私はそんなマイナスペクトルが働くということはほとんど経験なく議論してまいりました。

おかしくなったのはここ2週間ぐらいの間で、たたき台のたたき台というか、たたき台でなくてたたき台のたたき台というネーミングを座長がなされたのはリスクヘッジもあって、だからボンとたたき台のたたき台が出てきたのだから、たたき台のたたき台なんだから、それはたたき台のたたき台からたたき台に進化して、その後、また議論していて本案になっていくというプロセスなのに、そのたたき台のたたき台が出るのにもたもたしたもののだから、また当初より我々のこの会議体あるいは成果物に対して疑いを持たれていたのに、今はまた強く疑いが持たれている中で今議論しているわけです。

前回、私はそれまでもずっとご一緒させていただいた田中座長と、私の記憶では月曜日の夕方にお別れをして、そのたたき台のたたき台がその後多少の修正があっても出てくるのだと思っていたら、出てこなかったわけですね。

そういう意味では何と申しますか、非常にうまい方向に行っていないので、メインストリートにみんなに戻す努力が必要なのではないか。それについては官房長官のご努力も、あるいは肉声も私は聞いてみたいと思うんですね。

先ほどこの会議体の定義が、いろいろな格付けがあったり性格があると言われましたけれども、それも事実かもしれませんが、実際のところ我々がこの会議に出席している時間に対して税金が払われているわけですから、私はこれは重要な仕事だと思って、国の仕事を手伝いに来ているという思いで私は参っておりますので。ですから、我々が使命感を持って最後まで全うしたいんですね。ですから、このペーパーの中に含まれている、たたき台のたたき台のたたき台というか、出なかったやつの方が私は個人的には、僕は若い方々とも一緒に作りましたので、私はそちらの方がはっきりしていたし、数字までは言わないまでもすごく明確に書きましようということ、これは座長も設計という言葉を使う以上は、先ほどの中野委員のご指摘の具体的でなければいけないという点については座長も私と理解を共にしていたわけですから。

その後、だんだん曖昧な表現になってきているところについては、今後、全委員でもっとチェックして、それこそ今日はたたき台のたたき台ですから、それをもう少しまともなたたき台にすべく、末延さんも久しぶりに出てこられたので、ぜひ皆さんのお力も借りて、秋池さんも出て来られないのであれば、ペーパーでもがらがら出していただいて、僕はいい案にしたいと思うんです。

私はこれはだれのためにやっているかということ、私はお国のためと、それから公務員のため、両方だと思うんですね。私が今日書かせていただいたまともな仕事をしている人が不当でない扱いを受けて、まともじゃない人が今のいろいろな法制度で守られているわけですから、逆に言うと。ですから、私はまともな人が正しい評価をちゃんと受けて、国のレベルが上がるためには、私はこれに書かせていただいた3項目目で、機能するために必要なことはすべてやるべしということを政府に進言することが、実は私たちのイシューではないかと思っております。

ただ、前回の会議で私と座長がぶつかり合うシーンがあって、現行制度といいますか、ペーパーを分けるについては皆さんの方がご理解が逆に言うところであって、ですから私はそういう意味で分けなければいけないのかなと思って分ける路線でお手伝いをしてまいったんですけれども、先ほどの冒頭の3ページ目でいいますと、皆さんのご意見を聞いて読み返してみると、これは座長に作っていただいた文章なんですけれども、3ページ目の、だから座長は行政におられたプロとしてはこの言葉が正しいんだということだと私は受け止めたので理解したんですけれど、ただ下から3行目の「望ましい」という表現と「要請事項とすることとした」ということと、それから1枚ペーパーの最後の語尾の「議論されるこ

とを期待したい」というのが、だんだん弱くなっているのではないか。だから、この3つの語尾は、先ほどのペーパーを分けて一体化になるというホチキスにはなりにくい言葉の語尾だというふうに思いますので、ここはホチキスで、なるほどこれはつながっていくんだなという糊代は厚く、私は適切な表現にぜひ変えていただきたいと思います。以上でございます。

○田中座長 ありがとうございます。

中野さん。

○中野委員 私もそもそも論について言いますと、確かに国家行政組織法8条の機関ではなくて、通常の審議会と違って諮問答申の義務はない。その意味で非常に軽い存在だというのは多分確かだと思います。ただ、今回の改正国公法が成立する過程の……。

○田中座長 ちょっと待ってください。お言葉ですが「軽い」とは言っていないんです。緊急だからそういう手間もあり得るという、それは非常に重要なんです。重いですよ。

○中野委員 わかります、わかります。重いですよ。重いと思うんですけども、私が言っているのは、今回の改正国公法の成立過程の国会答弁を詳細に見るとよくわかりますけれども、国公法には非常に抽象的なことしか書いていないで、全部ここに投げているわけです。

○田中座長 そう。

○中野委員 ここに投げているこの委員会が中途半端なことを出すと、私が心配すべき話ではありませんが、次の国会答弁は間違いなく詰まります、これは。私はほんと全く心配すべき話ではありませんけれども、全くもって国会答弁は行き詰まります。おそらく間違いないと思います。ですので、相当詳細に書き込んでおかないと非常に後悔する。

それからもう1つ、確かにミッションかミッションでないかということに関して言うと、素案の別書きのペーパーのほう、私はアウト・オブ・ミッションだと思うんですが、「渡り」とか、野村先生が書いてある「民間への再就職のあっせんは行わない」とか、これは限りなく周辺改革に近い、こここのミッションに入る次元……、僕は厳格に言うと「渡り」は再就職等監視委員会マターだと思っています。個人的に分類すると。ただ、ここに入らないかと言われると、そこまで厳格に落とすほどアウト・オブ・ミッションではないでしょう。「渡り」とか民間人の再就職あっせんを行わない。これは多分、独法とか特殊法人の理事がもう1回違うところに、「渡り」と同じことですがけれども、それを省くほど厳格にこのペーパーの中で区別する意味が本当にあるのかなというところが非常に疑問です。ミッション論に関して言うと。以上です。

○田中座長 ありがとうございます。

今日は11時まででしたか。

金丸さん、どうぞ。

○金丸委員 僕が中野さんにぜひお願いしたいのは、中野私案で結構なので、中野さんなりに入れられる数字は僕は全部入れていただきたいなと。私たちが入れるよりもお詳しい

のではないかと思いますので。

ただ、これまでの議論の中ですと、このペーパーでいうと発足当初期においては結果的には従来の非営利法人主体の再就職先になるのではないかとということで、それなら中野さんのご意見だと地方も全く要らないとおっしゃっておられましたので、私が想定している組織規模よりも当初スタート時期は中野さんの案の方が規模は小さいはずなんです。

ですから、必要最小限という表現でこのペーパーの中には随所に出てまいりますので、多分必要最小限の人員を考えたときには、中野さんの頭の中にある方が私は小さいのではないかと思うので、ぜひ中野さんの案を知りたいというか、聞きたいというか、というリクエストなんですけれども、いかがですか。

○中野委員 私も幾らでも努力はするんですけれども、ここでやってもいいと思うんです。

○金丸委員 20人ぐらい、ただ……。

○中野委員 このペーパーをもらった後に財務省に予算要求をするわけですから、事務局に数字が全くないというのは想定できないんです、私は正直言って。数字が全く想定できないというのは、どういうふうに予算……。バクツとした数字で予算要求をして、執行過程でちょこちょこいじるのかなという姿だと思うんですけれども、どれぐらいの数字を持っているのか、全く持っていないというのは多分ないと思うんですよ。それはあり得ないって、多分。

○田中座長 事務局に答えてもらう前に私から中野さんに申し上げておきたいんですけれども、おっしゃるとおり私どもがこれを具体的に書くに越したことはない。特にこの人事権、どういう人を置くかとか、どのような規模にするかということ、最終的には総理大臣が、ということになる。そういう人事については、内閣はできるだけ縛られたくないと、基本的に。それは明確にはおっしゃられないけれど、内閣としてはそうだろうと思うんですね。最初からスケールをどのぐらいにするとか何とかいうことまで書き込むかどうかということですよ、はっきり言えば。金丸さんがおっしゃったこともそういうことでしょう。それは我々の見識プラス役割プラスということで考えてもらわなければいけない。

事務局、今の中野さんのご質問に対して何かありますか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 もともと予算あるいは定員につきまして、最も基本となる方向性をここの懇談会でご議論いただいて、それで実際の予算要求、定員要求につなげていくというのがスタンスでございます。ただ、全くないというのは信じられないという指摘がございました。

もともと10月というのを目途として、これは本当は8月末というのが予算なり定員要求の締め切りでございますので、そこをあえて査定当局にも状況を説明してお願いをして待っていただいているといいましょうか、という状況でございますので、今の私どものスタンスといたしましては内々でございますけれども、こんなご議論をいただいているのだというご説明を中心にしていく。

それから実際の予算、定員の数あるいは数字ということなんですけれども、ポイントと

なる部分としましては対象となる公務員、一体どういう対象をあっせんするのかということが一番の鍵でございます。今度は今やっているやり方と全く違うやり方になりますので、これだという決め手が難しいのですけれども、民間での経験、アウトプレイスメントの部分でありますとか、たまたま特別職の方、自衛隊などではそれに似たようなことを現実に行っているというものも勘案しながら、例えば1人職員をあっせんをするときにどの程度までの方をカバーできるのか、このようなものを想定しながら頭の体操をしているということでございます。

具体の数字というのは、ここで懇談会、方向性をオーソライズしていただいて初めて正式に要求といいましょうか、その作業に取りかかれるということで、実際、それでまた数字が固まるわけではなくて、査定当局は私どもとしてはできる限りの情報提供してはいくのですけれども、さらに加えているいろいろな足りない点がないかというような指示をして、具体の査定をして初めて決まる。要求との関係でいえば理論的には増やすこともないわけではないと思いますが、むしろここはもっと削れるのではないかというようなご議論をいただく可能性もあると思いますので、具体的に何人ぐらいということについては、まだ今の段階で申し上げられるような状況ではございません。

○田中座長 どうもありがとうございました。

野村さん、どうぞ。

○野村委員 私も中野先生がおっしゃられるようにとにかく具体化、これは必須の作業だと思いますので、今の状況ではとてもじゃないですけどもペーパーの体を成していないということで、この中身を詰めていただくようお願いしたいと思うのですが、もう1回今日、長く議論しましたので、この別紙のことについてもう一度だけお願い申し上げたいことがあるんですが。

○田中座長 はい。

○野村委員 座長が別紙にされている理由として挙げておられるのは法の枠組みとミッション、この2つだと思うのですけれども、ここに書いてあります5項目については一切法律に触れることなく運用の問題ですので、法の枠組みから外れているという指摘はないだろうと思います。

そうしますと、もうミッションだけの問題なんですけど、このミッションについて座長が挙げられおられる例は定年延長というような、いわば公務員制度改革に係わる根本の制度設計に係わる場所はアウト・オブ・ミッションだというお話があったかと思いますが、先ほど中野さんがこうおっしゃられたときにむしろ近いという、こういうふうに分けられたのは、私はこういうことではないかと思うんです。公務員の再就職規則に係わる部分ですね。現に行われている再就職というのがあるわけでありまして、その再就職に係わる部分はセンターができますと、当然、3年間は各省のあっせんが残りますけれども、これは一体となって、これから3年間は公務員の再就職が行われるわけです。この全体のところが私たちの制度設計するセンターに影響してくるわけでありまして、いわば先ほど冒頭申

上げましたように例えば女性の雇用を増やそうと思ったら、男性との間でワークシェアリングをすとかいう議論が当然出てくるわけでありまして、今までどおり各省があっせんをずっと続けておられるという状況の中でセンターを作っても機能しないという可能性はあるわけなんです。

ですから、やはりこれは一体のものであって、まさに公務員の再就職というミッション、ここが私たちが議論をしているところですから、たとえセンターというものの制度にそのまま反映されなくても周辺領域として機能しなければいけないことはある。

ここはやはりミッション論の中でもきちっとレベル感を分けていただいて、当面、公務員がいかにして再就職すべきかということに関しては、きちっとこの別紙の方に書き込んでいただく必要があるかなと思います。

その点で大臣が先ほどおっしゃられたんですけれども、このセンターの制度設計に極めて影響力の大きいものとしては、いわゆる民間人へのあっせんですね。いったん退職されてOBになってしまわれた方々に対して、民間人へのあっせんは行わないということは当然の前提だと思えるんですけれども、これを世の中の人には、やっているのではないかと思っているわけです。ところが、役所にヒアリングをするとやっていないと言っているわけです。やっていないのであれば、それはもうやっていないということで、きちっとやっていないだと国民に言わなければいけませんし、もしそれが何らかの形で形を変えて行われているのであれば、それは違反なんだということをはっきりと、ルール違反だということをしつかりとここで確認していただかないと、先に進まないだろうと思います。

それから、もう1つは総量規制の話であります。私は総量規制については別委員会だと思いましたので、とりあえず私どもの方のミッションにかなっているものとしては情報公開、こういうふうに書きましたけれども、行政の軽量化の委員会等、ほかにも政府のさまざまな委員会がありますので、そこに大臣がおっしゃられたとおり総量規制の強化を提言させていただきたいと思えます。

○田中座長 どうもありがとうございます。ほかに。

長谷川さん。

○長谷川委員 論点は大体出てきたので同じことは繰り返しません。で、中野先生が提起されている人材構成と組織の点ですが、私が前々回申し上げたことをやはりもう一度提起させていただきたい。

つまり今、株丹さんのご説明で、これから主計局に予算要求をするときに何の資料もなく要求できるはずがないんですよ。この手の話は何人必要だと言って、新しいことをやるのだから、それなりの人数も必要なんだというふうにやると、当然、主計局はどういう新しいことをするんですか。それにとってどの程度必要なんですかという話になって、もちろんそこでやり取りはあるでしょう。

つまり新しいことをやるのだからといって肥大化する可能性を僕は心配しているのであって、そのためにも今現在のシステムが官房と秘書課長とプラス1人だという説明がどこ

かでありましたけれども、じゃあそれで考えたらトータル霞が関は今何人でやっているのか。どういう体制でやっているのか。それについての基礎資料をぜひ出していただきたいと思えます。

○田中座長 ありがとうございます。長谷川さん、ちょっと質問させていただきますが、おそらく従来天下りをしてきたシステムでの担当者の数だと思うんですね。

○長谷川委員 そのとおりです。

○田中座長 それは今度はそのシステムになっていないわけですから、今やっている人の数というのはどういう意味を持つのでしょうか。このセンターができたときに。

○長谷川委員 それは、これは私の頭の体操ですけども、実際にこれから株丹さんのところで予算請求、予算要求を主計局に出した場合、直ちにその議論は出ますよ。現在のシステムででは何人なんですか。それはそうに決まっているじゃないですか。主計局は無駄な金は1円たりとも使うべきではないし、私もそういうことを主張しているわけですから、当然、では今のシステムではどのぐらいの人数と大体どのぐらいのお金をかけて今のシステムが動いているのでしょうか。これは議論の出発点でしょう。その議論をするときの。

○田中座長 従来システムの中でどれほど担当しているか、数字はわかっているんでしょう。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 たしか、ここの場のヒアリングの中でご指摘がありましたように、ある省庁の場合には、官房長ですとか秘書課長は業務の中の一部として携わっているというご説明に加えて1名程度だという話ですとか、あとはたしか10名程度の中で一部分そういうことをやっている者がいるという話があったかと思えます。

ただ、これはそのヒアリングの場でも出ていたと思うんですが、各省、特に人の規模が大きな地方でブロックを持っているようなところに関しましては、人事そのものがすべて官房でやっているわけではなくて、ブロック等での対応というのもあるということですので、そういう意味でトータルで何人携わっているということについては、その出先なども含めての数というのは、現在、ただいまの段階で私ども持っているわけではございません。調査をしてということもこれまではございませんでした。

○長谷川委員 だから、そのような説明ではとてもじゃないけれど、もう中野先生のおっしゃったとおりです。予算要求できませんよ。だって積算根拠がないのに。

○田中座長 積算根拠はこれから作るんだけど、長谷川さんがおっしゃるのは私はよく理解できないんだけど、システムが基本的に変わる、制度が変わるときに、今の体制がどうだという説明は各省に要求すればおそらく出してくると思いますが、仮に主計局や行政管理局に要求して、それが判断の材料になると、私が査定官ならそんなもの要求しませんね。

○長谷川委員 私は査定官でも何でもありませんけれども、民間の人間として、そういう数字もなくて議論をして……。

○田中座長 数字がないということが問題だということは私もわかっています。

○長谷川委員 わかりますね。

○田中座長 はい。中野さんがおっしゃったことはよくわかるけれど、今おっしゃった、今のシステムの中で天下りを許してきている、あるいは公益法人とか独法に人を渡りのように、あるいは玉突きのように……。

○末延委員 だから、逆に心配は運用で今やっていて、それが問題だから制度を作るんだけど、お金を切るときの論拠として業務の一部とかいろいろやっているからこんなに安くついているんだから、それは要らないだろうとか、また使えない……、要するにカットする材料にそれが使われる理由があるから。今、例えば株丹さんの説明だってブロックでやっているところは全然データがありませんということでは、それはちょっとあまりにもという感じが僕はしますよ。

○長谷川委員 そんな議論は絶対通用しないです、それは。

○末延委員 ちょっと緩いですよ、それは。

○長谷川委員 あり得ないです、そんなものは。

○田中座長 そこは事務局、せっかくのご要求ですから、現在のシステムの下で再就職管理のための人数がどうなっているかということをご説明ください。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 これまでの国会等の議論の中で明らかになっていすものとしましては、各省で官房を含めて、官房の秘書課と人事課を含めてなんですけれども、いわゆる人事の延長としてのあっせんといいたいまいしょうか、を通常やっている組織がどういうところにあるのかということについては、データなりはあると思います。

○田中座長 そうですね。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 その中で具体的に何人ということに関して、どれだけ数値的なものが出せるのかというのは、やってみないとわからないところがありますので、いずれにしても今ご議論が出ましたので、事務局としてできる限りのことをやりたいと思います。

それから査定の議論、今までのところでの、私どもはもちろん正式なものがございませんので要求はできない状況でございますが、これまでの審議会の事情などもご説明は内々させていただきます。

そこで出ておりますのは、基本的にこういう仕組みで法律ができるということでありますので、そのこと自体を前提として、じゃあどれぐらい人数が変わるのだろう。どういう対象になるのだろうということを中心にご説明はしているということで、査定当局としてはどうやって全体として増やさないかということについては心を砕かれると思いますし、大変お悩みになると思いますが、今の時点で現在ただいま、これまでのやり方で何人だったということについては議論は出ていないということになっております。

○田中座長 ありがとうございます。いろいろ議論がありました。私としては今日これでまとめるつもりでございましたが、多様なご意見がありました。ただ、その中で私たちのミッション、私が初めから言っている意味は、もう繰り返しません、ただこれは官房長

官の懇談会である。官房長官の下に置かれる、内閣府に置かれる組織である。したがって、おそらく大臣は先ほど官房長官のお考えを、秘書官を通じてお聞きになった。私には直接ごさいませんでしたが大員からお聞きしました。私としてはあまり抵抗がない。もともとそういう考え方でおりましたから抵抗がなかったんですが、官房長官が皆さんのご判断で事の是非はいろいろあるかもわからないけれども、官房長官が自分がいろいろ設計をしようと思うときに、これはちょっとアウト・オブ・ミッションでないのということを仮に大臣同士でおやりになり、それをあえて超えてまで書くのでしょうかということだけは確認しておきたい。

あといろいろ監視したいという気持ちはわかります。政府は報告書を受け止めておいて、あとどう展開、実施するかわからないという、それもあります、私が直接言われたのは、「座長、政府を信用してくださいよ」という言葉と、私自身はいつまでもやらせてくださいでもなければ、物欲しそうにいろいろ、これは言葉が適当かどうかわかりませんが、やらせてくださいということはない。必要なら担当大臣あるいは官房長官が改めて設置されればよい。

野村さんがおっしゃったのはおそらく、これを延長するのではなくて、新しいものを置いてもいいから監視委員会のほかに監視機関を置く必要があるよ、こういう意味だろうと思いますけれども。

今日は時間が過ぎてしまって、私としてはまとめるつもりだったんですけどもまとまりませんので、もう1回それこそ立花さんとも相談し、皆さんの中から何人か、特に中野さんとかご協力願うかもしれません。具体的なことを、確におっしゃるようどこまで書けるかという問題があります。役人をしてもらったから数字というのは書けば書くほど云々という話になるし、拘束するというのも、そのために数字を入れるんですけども、また必要に応じて野村さんにも参加していただいて、事務局を通じてやるとあれですから、場合によれば捕まる人から捕まえて相談してまとめていくということにしたいと思います。

長谷川さん。

○長谷川委員 1点だけ。今おっしゃられた大臣同士がアウト・オブ・ミッションだと言ったからといって書かないということではだめだということを私は最初に申し上げたんです。それを確認しておきたい。

○田中座長 そうです。それはそうだけれども、それをどうされますかと皆さんに聞いているんです。そこまであえてね。私はマスコミならそう言いますよ。何書いてもいいんだけれども、官房長官の下に置かれた懇談会で、おそらくそこは信用してくださいということと、それからどういうおつもりかというのははっきりわからない点もありますが、それはほかのところでご議論なさるので、あなたのところの仕事ではないじゃないのと言われてまでやりますというのも、私の性分としてはそこまで言われてやるのかなということはありませんので、これも引き続き相談させてください。今日はだからといって「やります」とは言いません。(笑)

○野村委員 さっきの監視の件なんですけれども、私は先ほど座長が新聞にちょっと出ただけでもいろいろな人から電話がかかってきて非常にひどいと。そうなりますと、私たちの作ったものが歪んでいきますと、作ったものはお前だと後世まで批判を受けるということになるわけですね。そういう意味では私ども係わりあった以上はきちっとした責任を果たさせていただきたいという思いがありますので、ここはぜひ座長には物欲しそうにさせていただいて、(笑)私が最後まで……。

○田中座長 ただ逆に、野村さんのおっしゃることを裏返して言うと、そこまでアウト・オブ・ミッションのことを言うほどおかしな人たちの集まりだと言われても私は困るわけです。世の中の常識というものと、それから元気を出されること、それはそれで結構なんだけれども、ものにはわきまえというものがあるので、それも頭に置いてお考えいただきたい。

○末延委員 座長、官房長官の改革への決意を知る意味でも入れていくというのがいいのかもかもしれませんよ。

○田中座長 それは入れないでそれこそ……、それを大臣が確認しておられるのですから、あなた方の話はそんないい加減なものかと言っているのと同じ話になりますから、大臣同士の話というのは重たいですよ。仮にそれが電話であろうと何であろうと。私もお会いしてお話をして、私の場合は比較的もとの考え方が似ていたものですから納得しちゃったんだけれども。そういうことを頭に置きながら引き続き議論したいと思います。

時間は残されていないと思いますが、事務局とも相談しながら今日のお話をできるだけ盛り込んで。

大臣、どうぞ。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 次回の日程があったら言っていただきたいのと、それから次回のテーマの中で中野先生ご指摘の予算要求との関係で非常に係わりがあるのがどこからどこまで扱うかという話なんです。ですから、金丸委員もご指摘になっておられましたが、長谷川さんのペーパーの一番下のところで非営利法人は扱わないことにする。これはいわゆる発足当初期というやつだと思いますが、こういうあたりを議論していただきませんか、予算要求のしようがございませんので、ぜひ次回はこのあたりもしつかりと議論をいただければと思います。以上です。

○田中座長 それから1点だけ野村さんに、(3)の民間人への就職あっせんは行わない。民間の人の就職あっせんはしないよということですね。

○野村委員 いったん民間になった人。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 渡りあっせんはしない。

○田中座長 民間人になった人についてですか。わかりました。おっしゃる意味はわかりました。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 事務局といたしましては、従来から10月中にということをお願いをしておりましたけれども、査定といいましょうか、関係するところに今の

状況を伝えて、少しでも早くというふうに私どもとしてはお願いをしたいのですが、10月中というあと2日しかないと思いますので、そこは無理ではないかと思えます。いずれにしても座長のご指示を受けまして、準備ができ次第ということで、また時間等をご連絡させていただきたいと思えます。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 あれはどうなっているの、パッケージ懇との合同会議は。

○田中座長 11月7日に。前回、パッケージ懇の方で某委員から合同の懇談会を開きたいという要望があって、皆さん反対されなかったと思うんですが、あの結果はどうなったんですか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 まだ皆さんにご連絡はとれていないんですけども、7日に総理の方の懇談会の日程がございますので、少なくともその一部分を振り替えていただけるのではないかとということでお願いをしております。岡村座長にもその話はさせていただいています。したがって、7日にできるのではないかとということで、今準備をしているということでございます。

○田中座長 私の意図に反して、今日で終わりにしたかったのですが、まだまだ皆さん議論がおありになりますので、引き続き時間の許す限り、それこそ野村さんがおっしゃるように後世笑われないようなペーパーを作っていくたい。あるいは予算を的確に事務局が要求できるように議論を進めていきたいと思えます。

したがって時間が制約されておりますけれども、要すれば、個別になると思えますが、いろいろご相談したいと思えますので、よろしくをお願いします。

それでは、今日はこれで終わりたいと思えます。大臣、最後にちょっと。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 結構です。

○田中座長 よろしいですか。

ありがとうございました。