

官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会  
(第13回)

平成19年12月4日(火)  
12:30～14:37  
総理大臣官邸2階小ホール

内閣官房 行政改革推進室

○田中座長 ただいまから第13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。

本日と明日は、続けて懇談会を開催することにしております。これまで立花、秋池、金丸委員からいただいた意見の中に、まだご説明の機会を設けていないものがあり、3委員にご説明をいただく必要があるほか、この機会に委員の皆様全員からご意見をお伺いすることとしたいと考え、こんな連続の日程とさせていただきました。

それでは、ただいま野村委員からも提出された資料もありますので、そのことを念頭に今日の議論を進めていきたいと思っております。

そこで、今日は、報告書の素案を中心に議論をしたいと思っております。前々回までに委員から出されたご意見につきましては、それらを踏まえ、私の方で修正した素案を前回お示し内容のご説明を行いました。前回の会議で秋池、金丸両委員からご提出いただいたご意見については、説明していただく時間がありませんでしたので、まず両委員から説明をいただきたいと思っております。また、本日、立花委員からいただきましたご意見も配付しております。これは、事務局から紹介していただくつもりであります。

先ほど申し上げたように、先ほど野村委員からもペーパーをいただきました。連続してそれぞれの委員からご説明していただきたいと思っております。

それでは、金丸さんと秋池さん、どちらから先におやりになりますか。

秋池さん、どうぞ。

○秋池委員 では、説明をさせていただきたいと思っております。

本日配付の資料の中にも、前回と全く同じものを入れていただいておりますので、ごらんいただければと思っております。

まず、4つ書いておまして、④以下は素案に対する意見なんですけれども、まずその前段となる思想のすり合わせということで、1から3を書いておきます。

1つ目なんですけれども、発足当初期のセンターが、あっせん先としてどこを取り扱つかということについて、これは前回の懇談会でも議論があったところでございますが、私の意見をこちらにまとめておきます。公務員の方が、早期勸奨退職を受けるというようなことが今後も続くという中で、一方で、独法の整理合理化というものが行われて、今までの就職先、再就職先であったところの数が減っていくという大きな流れがございます。そうしますと、公務員の方が制度改革そのものにご賛成くださったとしても、実際のところ行く先がないというようなことになってしまいますと、全く制度として意味をなさないものになってしまいますし、それは公務員の方の生涯のプランにとってもいいことではないと思っておりますので、やはり減っていく分、何か新しい就職先というのを開拓していかなければいけないであろうというふうに、まず大前提として私は考えておまして、そうなったときに、センターは発足当初期の3年間は民間の開拓に注力してはどうかというのが、こちらでお示ししているアイデアでございます。

なぜ民間の就職先開拓に注力すべきかといいますと、やはりセンターで当初期から今までと同様の非営利法人を扱っていきますと、どうしてもそちらの方がなじみもございませし、公務員の方もそちらを選んでしまうというようなことになりまして、そもそも唱えられていた、官民が人材交流をする中で、日本の国際競争力を上げていく、官は官で生産性を上げる、民では不足する人材を国家公務員をおやめになった方の中から得るということでやっていくという動きが起こらないのではないかというふうに思いまして、特に当初期はそちらに注力したらどうかということを書いておる次第です。

結果的に、実際には比率としては、やはり民間に行く方というのは全体の中では少ないのかもしれないんですけども、それでも、キャリアパスについて今まで以上に広く考えていただくためにも、少数の事例でもこれを各地域で積み重ねていくということが重要なんではないかと思っています。

前回以来、そういうデマンドがあるんですかと、これは制度懇との議論の中でもございましたけれども、大きな企業ということでいいますとわかりませんが、地方にある中堅以下の企業というのは、人材不足というのはいつも感じているところでありまして、もちろん、その方自身の適性というのもございませし受け入れ態勢もございませけれども、全くそういう事例が世の中でないというよりは、どちらかというところではないかというふうに私は感じております。ただ、それは調べたのかと言われますと、そういう感覚を持っていると。それは私が仕事をしてきた中での感覚を持っているということであって、調べたかと言われれば調べておりませんが、そういうふうに考えているという次第です。

それから、②はセンターの規模、割合にスリムなところからスタートいたしますけれども、センターの取り扱い数がふえていけば、業務量に応じて適正な人数にしていくようにするということを書いています。

それから、3番なんですけれども、これはセンターが各地域に8カ所、場所を持つわけですが、それぞれに支所長を置いているというところがちょっと気になっております。どうしても組織といいますのは、分ければ分けるだけ、その部門の論理というものが働き始めて、中央で考えているとおりに動かないというか、支所長の判断でやるのがふえていってしまうと、センター自身が一枚岩で動いているという感じにならないのではないかと、いうことを懸念してまして、あえて支所長を置くので、高々40人弱の組織ですから、そこで7人とか8人とかの支所長を置くというのも、何かむだな気がしておりまして、ここはもう中央からの、例えば出張ベースで地域でやっているということでもいいかと思ひませし、あるいはどうしても支所長的なものを置かなければいけないんだということであれば、中央の組織との兼任として、とにかく中央と各地域が同じ考えで進むような、これは組織設計上の工夫でありますけれども、そういったことも考えるべきではないかというふうに思っております。

それから、4番は、この素案に対してなんですけれども、一つ一つ申し上げますが、素案の3ページ、2の再就職支援の対象となる職員の範囲、退職事由というところで、定年

退職者のうち希望する者については、センターが情報提供してもいいというような書き方になっておるんですけれども、普通は定年退職といたしますのは、そこでよくここまでやってくれたねというところで終わりの印でございまして、ここにまで情報提供をするというのをあえて書くのは、ちょっとやり過ぎの感じを国民は受けるのではないかと考えています。何か国家公務員だけが優遇されていると。国のお金を使って、そんなことまでしてもらっているというふうに見られないようなルールを設けるなり、この部分を削ってしまうなり、何かした方がいいんじゃないかというふうに思っています。

それから、4ページなんですけれども、真ん中辺、(3)の再就職支援のことなんです。こちらで「再就職先の仕事に適性がなく試用期間中にやむなく退職せざるを得ないような場合や、例えば、再就職後一定の期間内に」云々と書いてあるんですけれども、ちょっとこの「例えば」があると文章が変な感じになりまして、多分これは並列の関係のものを言っているんじゃないかと思しますので、「例えば」を除いたらどうかと思います。

それから、その直後、「なお、現在は、自分の意思による再就職を前提としたキャリアプランを立て」等々とありまして、「1回目の再就職の補完について、柔軟に考えることとする。」と書いてあるんですが、こちらは不要ではないかなというふうに考えます。

それから、7ページなんですけれども、(2)というのがございまして、民から官への就職支援機能というところがあるんですが、ここで④というのがこの部分の下の方にございまして、「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」とあるんですけれども、これもちょっと変かなと思ひまして、見ようによっては、何か一たん公務員をやめて民間に行った方をさらにまた面倒見るんだというふうにとられかねませんし、あるいは官民の交流をもっと豊かにやっていきたいと思いますというのを考えますと、余り特定の民間人だけがデータベースにあるというのも何かおかしい話でございしますので、④はなくしてしまったらどうかと思います。

それから、この7ページの下の方、人材構成なんです。これが文章が8ページまでわたっているのが8ページと書いてしまっているんですけれども、これは議論の中にございまして、こちらに落ちているようでしたので、「副センター長を民間から登用する」という議論がこの委員会の中でございまして、それを加えていただきたいというふうに思っています。

それから、9ページなんですけれども、(3)というところが上から3分の1ぐらいのところでございますが、こちらに随意契約の競争性とか透明性を高めるというのが、総理のコメントだったのでしょうか、適正化推進の趣旨というのがございまして、こちらにも書いてありましたので、やはり随意契約先はあつせん対象としないというふうにはっきり言うてしまうということにしてはどうかというふうに考えています。

私は以上です。

○田中座長 ありがとうございます。

それでは、金丸さん、続けてください。

○金丸委員 それでは、私の意見につきまして、11月20日付の日付が入っておりますが、このペーパーにのっとしてご説明させていただきます。

まず、今、私たちは非常に、この終盤に入っております重要な時期を迎えているわけですけれども、今回の公務員制度改革というのは、ひいては国際競争力の向上という、非常にポジティブなところに早く私たちは向かいたいということもございまして、そのためには、まず国民との信頼関係構築というのは非常に大きな要素ではないかというふうに考えてございます。

そういう意味では、素案の文章の中の表現につきましては、どうとでもとれるとか、あるいは人によっては解釈が複数分かれるような表現は、私は一切やめるべきだと。さらに、表現力ですけれども、文章には改革の意思がやはり明確に伝わるように、私はすべきであるというふうに考えておまして、これが大きな枠組みの意見の一つでございまして。

2番目でございましてけれども、本来私は、実は民間の企業の経営改革、業務改革そしてIT改革、いわゆるプロセスの改革というようなものをお手伝いしている会社を運営しているわけですけれども、大抵において、改革というのは、特に外部からの人に頼むときというのは大抵手おくれになっているわけございまして、そういう意味では、本来なら私は公務員制度改革というのは、もっとむしろ公務員の皆様のご自身で自助努力によって年々なされていって、それは国民の信頼を勝ち得るものだと思っておりますけれども、そういう意味でこのセンターにおいても、いろいろな試行錯誤はあるものの、時間と経験が経過をし積み重なるとともに、このセンターの機能がさらに進化をして健全になっていくというようなことを願っておりますので、そういう意味では、このセンター内に後ほど修正のご要望を出ささせていただいておりますけれども、コンプライアンス機能というところにつきまして、特にこのセンター内に「コンプライアンス室」という組織名称に以前の絵にはなっておりますけれども、その機能を民間同様に内部から適切に業務監査をしていく、あるいはコンプライアンスを監査するというような組織機能を埋め込んでおくべきであるというのが2番目の意見でございまして。

3番目は、私は経営者として特に心がけているのは、やはり時代認識と申しますか、さまざまな事象が自分の周りに起きるときというのは、それこそ市場の声と申しますか、天の声と申しますか、そういうことだろうと思っております。私たちが、この公務員制度改革の中における、このセンター懇という会合をスタートしてから、さまざまなことが起きたわけですけれども、非常に象徴的に起きた事件と申しますか、事柄がこの防衛省であったり社会保険庁の問題であったというふうに思います。そこには、高額な長期にわたる随意契約が存在をしておまして、そこに数多い公務員の方が天下っていらっしゃいます。

私たち企業は、今は株主のお金が適切に使われているかとか、ガバナンスであるとかコンプライアンスであるとかということ物を物すごく要求をされるわけですけれども、それは株主のためということを非常に意識をした経営をしているわけございまして。ですから、公務員の皆様も、本来は国民の税金が、いわゆるタックスペイヤーの方々のお金がむだに

使われないようにとか、あるいは利益相反にならない関係というのは、これは民間企業においては当然必須のことをございまして、そういう意味ではこの後も議論になると思えますけれども、随意契約等について問題が起きたことで、いろいろな角度からいろいろな会議体で、あるいは組織体で検討とか適正化はなされていくんだと思えますけれども、私は国民の信頼関係を早期に、一気に回復するためにも、あるいは疑念を払拭する観点からも、随意契約の対象となっている先には、あえてあっせんはもうやめ、再就職先の候補から私は除外した方がいいんじゃないかと、こういうふうには思っています。そうすることによって、また競争入札移行促進にも役立つとも考えております。

随意契約の理由は、いわゆるオンリー・ワンの製品であったり、オンリー・ワンのサービスであったりオンリー・ワンの会社であるということをおっしゃられるわけですから、そこにあえて発注者側の官から、それほど強いサービスなり製品を持っていらっしゃる企業体に、発注者側からはあえて利益相反の疑いがあるような行為をすべきじゃないということで、思い切って再就職から外せばいいんじゃないかと。そのためには、もっとクリーンなところに行きやすい制度ということに重点的に施策を戦略的に移すべきだということも背景にはございます。

よって、上記のような考えのもと報告素案について、以下の修正意見を要望したいと思います。

1番目でございます。これは2ページの4の下の方で、ここはもう随分、座長にもいろいろ工夫をしていただきまして、あるいは私の申し上げたようなことをかなり取り入れていただいて書いていただいているんですけども、できれば「平成23年度までに実現される」というような、この目標設定になるようなところは、ぜひもう一度加えていただければなと思って書いております。

それから、4ページの3の2段落目でございます。これは秋池委員も先ほど指摘なさったところかと思いますが、これはこの後も議論になると思えますけれども、いわゆるこの部分は既に報道をされて、ここはいわゆる「わたり」が行われるための文章に使われるんじゃないかという疑いが報道では持たれたわけをございまして、この1回目の再就職の補完について、ここの「柔軟に考えなきゃいけない」ということは、以前に中野委員から、試用期間のところは3カ月では短くて、できれば1年ぐらいあった方がいいんじゃないかということをございしたので、そこはあくまでも試用期間中という範疇で私はなかったかなと思っておりますので、ここも誤解を持たせたり、ここが拡大解釈して、いわゆる第2回目以降の再就職の民間人へのあっせんみたいなことにならんとも限らないというふうに読めるのでございまして、ですから、そういう意味ではもう削除した方がいいんじゃないかと。試用期間中のことの出来事につきましては、上段について既に書かれておりますので、できれば削除した方が誤解はされないんじゃないかというふうに考えた次第でございます。

次、7ページでございます。これは合同懇のときに小島委員より、実はいわゆるデマン

ドが十分あるのかというご質問の背景にあったご意見だというふうに思っておりますけれども、いわゆる50数歳ぐらいになられて突然「もうこの先はないよ」ということで、再就職しなさいというようなことが突然起きたときに、いわゆる市場価値からすると、もっとお若いときの方が再就職が有利だったわけですから、そういう意味で若いときから官民の交流を行うことによって双方の官民の理解と、それから再就職なさる方の市場価値がより高まるという意味で、これは官民が交流でつながるためには、こういう官と民、双方がそれぞれ官と民に行き交うことについて、キャリアパスの中の一環に組み込んだり、あるいは人事評価の制度の中に一定期間、そういうところに行って国のために奉仕したら、民間の人事制度の中ではそれを評価するというようなことを取り組むべきではないかということで、入れさせていただきます。

それから、8ページ目、これは秋池委員のところと同じでございますが、これは私はセンター長を民間になぜこだわるかと申し上げますと、いずれ、しばらくの間は非営利法人中心かもしれませんが、より大変な仕事は民間への市場開拓、再就職先開拓だと思いますので、そういうことからかんがみますと、その組織の長は民間のご出身の方がいいのではないかとということで、「副センター長を初めとする幹部については、民間から登用する」という文章にさせていただきたいということで書かせていただきました。

8ページ目、組織の規模のところでございます。これについては、こんな心配要らないんだというふうに言われてはいるんですけども、私が書かせていただいているのは、余りにも過少な予算だと機能しないと思っておりますので、これはこの程度のことを書いておいた方が、行政改革推進本部の方々の財務省、主計の方々との予算折衝でもいいのではないかとということで、これは自分はエールのつもりで書いているつもりでございます。

9ページ目でございます。これはあっせん対象、この後も議論になるところだと思いますけれども、先ほど随意契約を結んでいるところには再就職すべきではない、あえてすべきではないということを申し上げたわけですが、ここは表現をその趣旨にのっとって書かせていただきました。国と随意契約を締結する法人や補助金の交付先になっている法人については、これは利益相反の疑いがやはりあるということでございます。再就職のあっせん対象としないと。ただし、随意契約や補助金の交付先になっていない公益法人、大学法人の研究職など、国民の理解が得られる再就職先は発足当初期より対象とする、これは私の案でございます。

次、7番目でございます。10ページ、コンプライアンス機能のところでございますが、このコンプライアンス機関の「機関」という言葉にはこだわるつもりはございませんので、これは従来コンプライアンス「室」と、以前の組織図の絵にはなっていたと思いますが、これはコンプライアンス室でも言葉としては構いませんけれども、ここに書いてあるような文章がいいのではないかとということであります。上記のようなルールを策定するほか、外部の専門家により構成されたコンプライアンス機関、室をセンター長直轄の組織として、あるいは機関として設置し、上記のルールの遵守状況、情報公開及びトレーサビリティ

等について、民間企業と同様に定期的に活動状況を監査できるようにするべきであるということでございます。

8番目でございます。8番目は10ページ目でございますが、最後のところでございますが、これは「見直す」と書いてあるわけですが、どこまでの範囲を見直すかということで気になったものですから、この設計理念、この本素案の報告書の「はじめに」に記載された「設計理念に沿い」というのがあった方がいいのではないかと。設計理念まで変えてしまう可能性もあるかもしれないということを懸念をいたしまして、書かせていただきました。

9番目でございます。これも「要請する」という、最終的な語尾に「望ましい」から変えていただいたんですけども、これは先ほど強いメッセージが必要だということを申し上げましたので、これは「強く要請する」という、これは精神的なものかもしれませんが、聞いている方は頼もしく感じるのではないかとということでございます。

10番目でございますが、これはずっと議論になってまいったことでございますけれども、この懇談会の中で委員から出された重要な意見については反映をさせるべきであるということ最後に申し上げました。

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、順番からいくと、立花さんの分を――野村さんから先やってください。それから、立花さんの分は事務局に説明してもらいますから。

○野村委員 すみません、お時間をちょうだいして恐縮です。しかも、今日、直前に出しましたと同時に、また推敲を全然していませんので、何か平仄も合っていないんですが、読みながらお話しさせていただきたいと思っております。

私の方からは2点、意見を述べさせていただきたいんですが、今日、恐らくまた重要な議論となるんだろうと思っておりますけれども、1番目は当面のあっせん対象法人に関する議論でございます。

これに関しまして、従来から「随意契約」という言葉が余り定義されないまま使われておりますが、この言葉も多義的であるということですので、議論をする上では現在の法律上の概念を少し整理した上で正確に議論していただいた方がいいのではないかと趣旨でまとめさせていただいたものでございます。

もう一つは、「わたり」あっせんについてということですが、これはもう第1回目から私は何回も言っていますので、しつこいかもしれませんが、私の考えをもう一度言及させていただきたいということと、それから過去の閣議決定の中でも、もう既に何度も言及されているということを再確認していただきたいという趣旨でございます。

まず一番最初の随意契約でございますが、随意契約は、これは法律上は定義があるわけですし、競争入札方式以外の方法で、これは正しくはこのまま法文ではございませんが、競争入札方式以外の方法で特定の相手方と任意に締結するものを指すわけでありまして、



競争入札になじまない、緊急性がある等の理由から、例外的に認められるもの、これはいわゆる特命随契と言われているけれども、その例外の基準は政令に規定されているところでございます。それから、少額であるために認められるもの、いわゆる少額随契、額の基準も規定されております。それから、入札を実施したが落札者等が出なかったといったようなために認められるもの、いわゆる不落随契といったものですけれども、この場合でも当初設定された予定価格は維持することが必要であるといったようなルールが厳格に定められているわけでございます。したがって、法律上、随意契約が認められる場合というのは限定されているわけでありまして、これに当たらない場合には、競争入札をすべしというのが法律上の定義となっているわけでございます。

したがって、この定義では競争性のある形で締結される契約、例えば複数の見積もりをとっていたり、企画競争、コンペなどと呼ばれていますけれども、実施した上で締結する契約も随意契約に含まれることになるわけでございます。これを一般に、いわゆる「競争性のある随意契約」と言っていますが、随意契約であることには違いがないわけでありまして、競争性があるなしにかかわらず随意契約であるということでございます。

それに対しまして、霞ヶ関の中では、随意契約を競争性のある随意契約と競争性のない随意契約とに分けた上で、前者には問題がないと整理する傾向が見受けられるということでございます。現在の実務では、上記①の要件を本当に満たしているのかどうか疑わしい随意契約についても、特命随契だとした上で、つまり競争入札を行わずに随意契約を締結することが許されると主張した上で、コンペ等を実施することにより、これは競争性のある随意契約だから問題はないと説明されることが多いわけございまして、このような形になりますと、本来の法律の趣旨から離れて競争性というまといを覆わせることによって、問題のない随意契約だというふうに主張することを認めてしまうことになるわけでございます。

したがって、私としてはこれから議論するでしょうけれども、随意契約を締結している先というのは、正確には競争入札以外の方法による契約、特命随契、少額随契、不落随契の要件を満たしている場合は除くわけでございますが——を締結している法人については、競争性が確保されていない場合はもちろんのこと、企画競争等の手法を用いている場合であっても、センターのあっせん対象とはしないというのが一つの考え方ではないかというふうに思っているところでございます。

いずれにしましても、議論の結果、随意契約を結ぶ場合は除くというような議論がもしコンセンサスが得られたとしても、その随意契約の定義が不明確になりますと尻抜けになってしまいますので、ぜひ議論は正確にさせていただく必要があるかというふうに思います。以上が1点目でございます。

2点目は、「わたり」あっせんについてなんですが、これは別紙の方に書かれるんだろうと、今は期待しているわけでありまして、いずれその議論になったときにはぜひ記載させていただきたいということを申し上げたいというふうに思っておりますが、改めまして、

私自身の考えを述べさせていただきますと、各省人事の一環として現に退職した元公務員、現民間人に就職先をあっせんすること、ここに言うあっせんには情報提供も含むということではありますが、公益目的を見出しがたい点で行政裁量の範囲を明らかに逸脱しており、法律に基づく行政の原理に違反すると。したがって、改正国家公務員法の規律を待つまでもなく、当然に禁止されるものと理解すべきであって、仮にそれが行われるとするならば、直ちに中止すべきであるというのが私の考え方でございます。

このことにつきましては、既にこのセンター懇も大もとをたどっていきますと、平成12年の行政改革大綱に戻るんだろうと私は思いますが、この行政改革大綱の中では閣議決定でございますけれども、特殊法人等が中央省庁からの再就職の安易な受け皿とならないよう、特殊法人役員人事に関する累次の閣議決定を厳正に遵守するとともに、特殊法人等、相互間の「わたり」についても、現に抑制するなど所要の措置を講ずるとというのが閣議決定でございます。もう既にこの段階で「わたり」という言葉が使われて閣議決定されているわけでございますので、ここで私たちが突出した議論をしているわけではないというふうに私は思っているところでございます。

それから、これを受けて、さらに平成13年12月25日の閣議決定で公務員制度改革大綱でございますが、こちらの方は現在の特殊法人等（認可法人を含む）への公務員の再就職に関しては、例えば退職金が高過ぎるのではないかと、各府省OB人事の一環として取り扱われているのではないかと、処遇に業績が反映されていないのではないかと等の国民の厳しい批判があるところであるということが指摘されているわけでありまして、各府省のOB人事の一環として取り扱うという、このこと自体は私が先ほど申し上げた、もう既に民間人になっている者を人事の一環として行っているという事実を指しているわけでございます。このようなことは厳しい批判があるという認識を閣議において共有しているところであるというふうに思っているところでございます。

したがって、この流れの中で昨今の公務員制度改革が行われ、センター懇の議論をしている以上は、これらの閣議決定を厳正に遵守していくということが必要なのではないかとこのように考えるところであります。

したがって、ぜひできれば、この「わたり」あっせんにつきましては、ここでしっかりと議論をしていただいて、私は当然載せていただければと思っておりますけれども、別紙の方に改めて記載していただくと同時に、もし万万が一それが記載されないようなことがあった場合には、ぜひとも座長にお願いしたいと思います。座長のお名前でも結構です。報告書には載せられなかったということであっても、私どもの懇談会自体ではコンセンサスがとれた内容であるということで意見表明文書を取りまとめいただきまして、最終的に意見を我々の方の報告書を提出する際の最終の記者会見の際に、ぜひ座長のお名前前で座長談話という形で結構でございますので、私どもの間ではコンセンサスがとれていたという事実を公表していただきたいというふうに思います。

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。

それでは、立花さんのご意見を事務局から説明してください。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 お手元に立花委員から「報告（素案）についての意見」というペーパーが提出されてございます。明日、また当有識者懇談会は開催されるということで、立花委員は明日はご出席ということでございますので、ご説明は恐らくその場の段階でまたあるんだろうと思います。

一応、私の方から、ざっとごらんをいただきたいと思いますが、1点目は、自発的に再就職支援を希望した職員の扱いについてということで、報告素案の3ページあるいは4ページに関連する部分があるということでございます。

立花委員、これまでの会議の場でもおっしゃっておられたと思ってございますけれども、比較的若手の職員に対してまで、国民の税金で運営されるセンターのサービスというのを提供する必要があるのかどうかという点から、報告素案の書きぶりについて修正をされてはどうかというご意見でございます。

2点目は、別添ということでございます。一番最後、新しく本日修正をされているものでは11ページということになるかと思いますが、その中に「一律的な割り増し退職手当制度の見直し」という部分がございます。考え方として、再就職先のいかによって退職手当の割増率を変えろというのがその趣旨でございますけれども、一面そのねらいについては、こういうことではないかという推察はするけれども、かえって癒着等の問題あるいは手当の増大ということにつながるかというようなことで、修文といいましょうか、削除のお願いをされるというのが内容でございます。

3点目、発足当初期について、非営利法人への再就職支援を行わないことなどについてということでございます。この点、これまでのほかの委員の方のご説明とも関連しますので、ちょっと読み上げをさせていただきます。

今回の法改正は、何回も申し上げるようですが、再就職を各省毎のあっせんから内閣に一元化するという歴史的な意義（各省割拠主義の打破、縦割行政の弊害是正）を持つものだとして理解しています。発足当初期にセンターが非営利法人への再就職支援を扱わないとするのは、この改正趣旨に照らして問題があると考えます。また、随意契約や補助金には様々なものがあり、これらを一律に悪として、対象法人への再就職も一律にダメだということには、問題があると考えます。独立行政法人改革、公益法人改革、随契改革、補助金改革はいずれも重要な課題であり、それぞれの改革趣旨に照らして改革を迫すべきと考えますということでございます。

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。

多様なご意見、今お聞きのとおりであります。立花さんの今のペーパーは、明日ご出席なので、詳しくは明日皆さんと議論すればよろしいわけですが、明日はお休みになる委員もおられますので、立花さんのこの意見について、特に明日お休みの方はコメン

トがあれば、後でその関連の議論のときにしていただければありがたいと思います。

それで、ただいまの秋池さん以下、非常に多様なご意見をいただきました。類似したものについては一緒に議論してもらえればいいんですけども、逐次一つずつ丁寧に議論をしていった方がよろしいかと私は思います。

要するに、福田内閣になってから、非常に丁寧に、とことん議論してからまとめたい。座長の権限で一方的に押し切るということは、私はしないつもりでおります。ただ、見解の相違というのはいろいろ出るんですけども、多数決もできるだけとらない、また、両案併記みたいな、みっともないことはできるだけしたくないので、極力議論を進めていきたいと思っております。

まず秋池さんの最初の①から④まででございますけれども、①の新規再就職の開拓に注力する。つまりは、民間関係の就職ですね、この再就職に注力するというのは、これは皆さん反対はないはずなので、どこにどう入れるかというのがありますけれども、そこは工夫させていただきたいんですが、この言葉は使いたいと思います。それは、もっともなんだけれども、ただ公益法人を一様に、これは公益法人イコールだめという議論ではないはずなので、おっしゃっていることは非常に重要なことなので、私はこれは言葉として当然どこかに入れたいと思っております。これは皆さん、それでようございますか、工夫させてください。

それから、②のところですけども、センターの組織の規模というのは、素案の2ページのところをごらんいただくと思いますが、この一番下のパラグラフの「以上を踏まえ」のところですけども、これは私は、明日には修正していただきたいと思っているんですけども、「以上を踏まえ」というところの最後のパラグラフがございますね。この4行目のところに「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」と、こう書いておりますが、これは何も本格稼働期を待たなくても、この3年間にも非常に制度懇の議論が成果を見て、逐次法律が改正されていくということになりますと、どんどん組織運営に反映させていけばいいわけですから、ここのところを「発足当初期及び本格稼働期において」というふうに直せば、逐次直していくんですから、秋池さんのこのご心配もここのところで直せるんじゃないかなと、こういう気がします。今お聞きしておって、そういう感じだったんですが、またほかのご意見があればおっしゃってください。

それから、②のところ、だから毎年見直すというのは、これは役人は黙っておっても、毎年予算要求しますよ、それは。一つの……。はい、どうぞ。

○秋池委員 私がこれを書きましたのは、やはり発足当初期といいますか、本当にスタート時の人数が40名弱と、非常に全国をカバーするには幾ら民間活用と言いながらも少ないのではなかろうかと思ひまして、余り過剰な負担がかかったりとか、そのことによってあっせん業務が滞ったりするようなことがあってはいけないなど、ある意味で金丸委員がお

っしゃったご意見とも通じるところですが。

○田中座長 おっしゃるご心配は……

○秋池委員 は、だからそれは見直されていくという、そういうことでございますね。

○田中座長 これはね、各省も非常に注目しておりますでしょう。ですから、自分たちにかかわってくる話でありますから、これは発足当初期というのはわからないんですよ、本当の話。でも、動き出してとてもこれではできないということになれば、そういうものになってほしいんですけども、我々の設計したものが、もう少しふやしてあげないとどうしようもないということになってくれれば一番いいんですが、最初は、これは長谷川さんが前によくおっしゃっていたんですけども、今、人手かけていないでしょう。各省から見ると、「何でそんなに内閣府だからといって、センターにそんなに人取るんだ」という目で今見られておるのではないかと思います。したがって、余り無理して大規模な組織としてスタートさせるよりも、「小さく生んで大きく育てる」という言葉があるじゃないですか——古いかな、これ。(笑) そういう趣旨でもありますので、これはちょっと考えさせてください。

3番目の支所長は置かないか置くか、非常にアイデアとしてはおもしろいと思います。支所長、センターの本部のそれと兼務させる。それから、いわば独立出張所じゃなくて、一つの組織としてのボランティアにすぎない、その方が機能的に働き得るんじゃないかというご趣旨だと思いますけれども、それはそのとおりだと思います。

何かあれば、どうぞ。

○金丸委員 私のところとも今の秋池委員のご指摘は関連しておりますので、多分同じような思いで指摘したのではないかと思います。一度、予算規模と組織図を見せられたときの組織図のあの役職名が、いわゆる40人ぐらいの小世帯でスタートするにもかかわらず、何か管理職ばかり多くて、実際は実務作業で、いわゆる新しい再就職先の開拓をなさるとかマッチングをすとかカウンセリングをする、その実務者の方々へ余り人が割り当てられないように絵が見えましたことと、それから階層が5層ぐらいありましたですか、センター長から末端の組織図で言うと。そこが、同じ40名の配置だったらもったいないんじゃないかなと私も同じように思ったわけがあります。それで、私は「フラットで実務者に重きを置いた布陣」というふうに書かせていただいております。

○田中座長 秋池さんがおっしゃっている支所長の問題も、フラットということとは非常に繋がっておる話ですね。

今のご意見に対して、事務局の方からちょっとご説明いただくとありがたいんですが。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 「支所長」という名称が、ちょっとイメージとして実力以上にといいましょうか、私どもが思っているもの以上にランクが上というイメージになっているのかもしれないと思っています。

実は、ブロックごとにせんだって、前々回でよろしいのでしょうか、地方の方の部分をごらんいただきますと、実働は支所長が1に対して、その下の実際にマッチングをやる者

については1名というような、非常に小さなところもございます。そういう意味で、各支所ごとの状況によって多少の違いはあるんですけども、支所長というのは例えば必要に応じてずっとそこにいるという感じのものではなくて、むしろ、この者を含めて実際のマッチングもやるし、それから当然本部といたしましよるか、中央とのやりとりもやらなきゃいけない。それから、複数の部下がいる場合にはまとめもする。それから、民間企業のそれなりの方に会う、あるいは公務の中での各ブロック単位のやりとりなどもするというのを念頭に置いておまして、そんなに複数回で、でんと座っているというものではないということで、ちょっと私の方はイメージとして持っていてございまして、決して支所長というのが中間管理ないし管理だけやっているというものではないということは、ぜひご理解いただければと思っております。

○田中座長 何かそれをめぐって。どうぞ、秋池さん。

○秋池委員 「支所長」というのは置かないといけないものなんですか。それこそ、中央の名称をどう言うべきかあれですけども、場所はやはり地域地域に必要なんだと思うんですけども、その場所を「支所」と呼び「支所長」を置かなければいけないのか。あるいは東京から——東京というか中央からの出張の方々が、一つの小さい世帯——すみません、私さっき40人と言いまして、50人弱の小さい組織でありますから、出張形式でいっているというのではまずいわけでしょうか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 これまでの懇談会の場でも、たしか中野委員からもご指摘がございまして、できるだけ今後機構というのが自動的に膨張をするというような可能性は常に秘めておりますので、そういうものを抑制をするということからすれば、少しかたい感じの出先ではなくて、もう少し柔らかい動き方ができるようなものを考えてはどうかというご指摘があったと思います。

他方で、実は前々回に少し実際のマッチングのピークといたしましよるか、動き方などもごらんをいただいたところなんですけれども、民間などでの平均的なあっせんなどでも、お一人の方にそれなりの時間をかけて、一つの制約にたどり着くと、こういうようなことも考えますと、もちろん繁忙の時期の差というのはあるんだと思いますけれども、最低限の人数がその地域ごとにいるという必要はあるんじゃないかと。特に、国家公務員で再就職をするというのも、実際には東京エリア、大都市エリア以外のところに相当部分あるといたしますか、むしろ出先の方が大きいものですから、ちょっとずっと出張を続けるという形での対応というのは苦しいのではないかとこのように考えております。

○田中座長 中野さん、どうぞ。

○中野委員 すみません、今の関連なんですけれども、私も前も言ったんですけども、独自性を出すのであれば組織面で独自性を出さないと、この組織のままだと金丸委員がおっしゃられたように、下位統制の、いわゆる官僚制の組織そのままなんです。いわゆる縦型にずっとなっていて、恐らく参事官が4人いるので参事官は課長級ですから、支所長の級というのはどれぐらいのことを想定されているのか知りませんが、恐らく俸給

表は相当高いところを想定されているのだとすると、顧客が退職する国家公務員ですから、顧客に向けた組織になっているのかと。例えば国会対応がいるとか調整しなきゃいけないというのは、既存の組織と同じような考え方で組織を組み立てているのであって、これは完全にサービス業なんですね、ある種サービス業。ということは、やはり民間の組織に近づけた方が、そこでいい組織をつくと、「今度違うものをつくったな」と当然世間は注目すると思うんですけども、この組織は全面的に出してしまうと、恐らく余り顧客の方を向いた組織編成にはなっていないんじゃないかと。特に、ここは気にしていない、支所長の名目とかどうか知りませんが、恐らくこれは霞ヶ関の中でも分捕り合戦みたいになってくると、どこのポストに何級のポスト幾つとるみたいな話になってくると、全然意味がなくなってきちゃうんですね。

支所長は、恐らく僕は参事官クラス、8級とか9級とか、どれぐらいですか。もっと下ですか、補佐とか……。補佐ですか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 最大いっても参事官で、それは多分一番大きなところがせいぜいで、ほかのところは補佐。

○中野委員 補佐級ですか、では低いですね。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 ええ、非常に低いです。

○中野委員 じゃあいいです。すみません。

○田中座長 その点について、座長がいろいろ言うのも問題かもしれないけれども、この期に及んでは、私も個人的な意見を余り言っていないので言わせてもらおうと、多分中野さんの言いたかったことというのは、普通のラインによる組織、ピラミッドの組織みたいなことじゃなくて研究職を集めたような、いわばフラットでやるみたいな組織、このセンターが他の組織とは違うイメージというか印象を国民に与えるようなふうにしたらどうかというご趣旨と私は受けとめます。それならそのように、これから予算折衝している最中でありますから、念頭に置いてやってもらえればいいと思うんです。

でも、就職ですから余り等級の低い、入って二、三年しかたため人では、この仕事は勤まらない。むしろ、たたき上げでベテランの人で、しかし偉いラインの上の方ではないけれども、世の中わかっている人が当たった方がいいと思うんですよね。そういう組織を念頭に置いてやってもらえればいいという気が、今の点についてはしております。もし、そういうことで特段ご意見がなければ、秋池さんのをもう少し先に話を進めて……。

どうぞ、野村さん。

○野村委員 私は、やはりこのセンターにいろいろな機能がありますので、例えばキャリアデザインであるとか、あるいは研修支援であるとか、そういった機能に対応した形の人をちゃんとつくらないと、この組織には何も機能が見えないわけですよ。ですから、それぞれの機能にちゃんと即した、限られた人ですけども、むしろ本部組織なり何なりのところにおいて、それを「支所長」と言っているところをスリム化することによって、その方は地方係とか、何かそういうような感じの職責で、参事官の下

に数名本部にいてもよさそうな感じで、あとは地方に今おっしゃられたような、非常にキャリアがあって力のある方をそれなりに配置すればいいわけで、組織としてはこれではちょっと、何か機能が見えないなという感じはしましたので、ぜひ工夫していただきたいと思います。

○田中座長 今日金丸さんもおっしゃっていた、例えばコンプライアンスの問題だとかということになると、かなりそれぞれの職員が専門性を持った人でなくちゃいけないような気がします。そこら辺は十分配慮しながらやってもらうと、どこかに書き込む必要があれば、また書き込んでもらいたいんですけども。

それから秋池さんのご意見、④のところから逐次やっていきたいと思いますが、3ページ(1)6行目以降に「ただし、国家公務員の優遇と国民から見られない運用ルールを設ける必要がある」、こういう言葉は確かに要ると思います。ただ、この場所を、私もこれはきのうペーパーをもらって読んでおいて、ここがいいのか、もうひとつ……。素案の5ページの10行目か、登録機能の上2行に「それぞれの業務が効率的かつ円滑に行われるためには、以下の点に留意することが重要である」と。ここのところにおっしゃることを入れ込んだ方が、趣旨がもう一つびんと来るんじゃないかなという気がいたします。もしご賛同いただければ、そういう形で明日、もう一回ここに書いてお出しするということが非常に的確じゃないかなと、場所はね——と思います。

それから2つ目、4ページ2(3)5行目「例えば」、おっしゃるとおり削るべきだと思います——と思いますが、皆さんよろしいですか。私は削るべきだと思っており。おっしゃるとおりです。

それから、その次、同8行目「なお」何々以下を除く。これは、ここのところでは中野さんに意見があるんじゃないかなという気がしたんだけど、いかがですか。ここは議論していただきたい。4ページの8行目……。4ページですよ。

○秋池委員 そうです、真ん中あたりですね。(3)の再就職支援。

○田中座長 「柔軟に考えることとする」というところでしょう、「なお」から。待てよ……「なお」ですよ。4ページのちょうど真ん中ですよ。「なお、現在は、自らの意思による再就職を前提としたキャリアプランを立て、その準備をしている職員がほとんどいない状況にあることを勘案すれば、こうした職員に対してセンターの支援による再就職に対する安心感を持たせるためにも、「発足当初期」には、自己都合で退職する者以外については、1回目の再就職の補完について、柔軟に考えることとする」と。何か甘いんじゃないかというお気持ちなんでしょう、優しすぎるんじゃないかという。

○秋池委員 とうか、これは上でも試用期間中にやむなく退職せざるを得ない場合は支援すると言っているわけですよ。

○田中座長 と書いてあるからね。

○秋池委員 何か繰り返しのようでもありますし、あえてここで言う必要があるのだろうか。



○田中座長 さあ、これについてはいかがですか。金丸さん。

○金丸委員 これは以前、中野委員が言われた、いわゆる50数歳の人が突然出てくる、あるいは民に行くというようなことからすると、安心感というのは必要だという、僕は中野さんの趣旨を正確に反映した文章であれば、私は構わないんですけども、これは先ほどちょっと私が申し上げましたとおり、これが「1回目の再就職の補完」という、この言葉が拡大解釈すると、どこかに行ってみてだめだったということにして次にまた行くというように読めるんじゃないかという、そういう報道につながったんじゃないかなということから、むしろ中野委員がおっしゃられた安心感をもし盛り込むんだったら、上の上段の中のどこかにその言葉をお入れになられて、ここはどうなんだろうなど。

○田中座長 おっしゃるように上のところで1回だけじゃなくて、間違っって雇う方も行く方も1回はいいですよ。一種の試用期間として、それは言ってあげればいいような気もするんですけども、いかがでしょうか。中野さん、何か意見ありますか。

○中野委員 同じ意見です。同じことを言っていると思います。

○田中座長 だったら、これはちょっと、私ももう一回読んで抜けがあるかどうか考えさせてください。おっしゃるご趣旨は、繰り返す必要はないという気がしますので。こういう報告書というのは、できるだけコンパクトなものにした方がよろしいと思っておりますから。

それから、7ページ3の(2)④は、より多くの民間人に公務の経験の機会を与え、官民交流を促進するという目的に合致しないので除くと。7ページの3。(2)の……

○秋池委員 ④ですね。

○田中座長 ④ですね。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。この趣旨は、関係した人みんな一応データベースに入れておきましょうというような発想なんですよ。これは弊害がありますか、おっしゃるように。

○秋池委員 官民交流をこれから盛んにしていきましょうという趣旨がある中で、特定の方、特定の民間人だけがデータベースに入っているということですので。そうではなくて、多分……

○田中座長 センターを使う人は公務員だって、どこかへ行く人も全部ここのデータベースに入りますよね。

○秋池委員 はい。あと、民間人で公務を経験したことのある方をデータベース化するというのが、何かその必要があるんだろうかと。

○田中座長 これは何で入れたんだっけ。ちょっと……

○金丸委員 立花さんじゃなくて。トレーサビリティという……。

○田中座長 立花さんは、各省が今いろいろ、俗に言えば天下りというか、そういう人たちについて全部把握、まず役人だったのが、公務員だった人が民間に行った、そういうデータを持っているはずだから、それは聞いて入れましょうという話は、確かに立花さんしていましたよね。ずっと民間から来られた人も、民間から来られている人も全部入れまし

ようと。こういう話ですか。

○秋池委員 これは場所が「民から官への就職支援機能」でございますので、立花さんのご意思は多分、ちゃんとお辞めになったあと見ていきたいと思いますというお話で、民から官へ、また公務から民間に転じた人を連れてこようというお話とは、また違うんじゃないかと思えます。

○田中座長 ちょっとこれを入れた趣旨はどうでしたっけ。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 今は、例えば公募をするといたしますと、公募であるポストに広く人材を求めると、公務の中ではそういう方がいらっしゃらないということ、で公募するというときには、そのときには手を挙げる方がいらっしゃるわけですが、例えば複数の方が手を挙げて、当然1人だけ公務に入ってくるというようなことで、うまく全体的な情報というのはつかめないというようなご議論はあったかと思えます。つまり、民間にいるんだけど、公務に行きたいというふうに思っている方のお話で、恐らくここで書かれているのは、一たん公務を経験して今は民間にいらっしゃる方に、また活躍してもらいやすいとか、そういうようなことでデータベースというもので、あらかじめ情報をとっておけば役立ち得るんじゃないかというような、そういう発想というふうに思えます。

○田中座長 どうなんですかね。今のようなご趣旨だそうですね。

私もちょっとうかつに、何でもかんでもデータベースに入れておけばいいかなぐらいな程度のことしか考えませんでしたけれども、なぜこれを入れるかというのは、今のお話の程度であればいかがかなという気がしますけれども。1回公務員になった人は離さないというやつですか。(笑)

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 離さないというか、あえて言えば親和性があるといいでしょうか、そういう方にアプローチしやすいというようなイメージはあり得ると思いますが、あえてそういう人に限定をしようという話になると、ちょっと変だという話になるかもしれません。

○田中座長 だから、これから国会でも再三議論があったように、官民の垣根を低くして、出入りが激しくなっていくという前提に立てば、何もこういう人を置かなくても、こういう扱いをしなくてもいいんじゃないかというのが秋池さんのご意見だと思いますけれども。

皆さんいかがですか。野村さん、いかがですか。

○野村委員 私も不要じゃないかなと思います。むしろ、初めて公務の方にチャレンジしてくる人を開拓していかなくちゃいけないんだと思いますので、むしろ希望者をエントリーしてもらっておくというんだったらわかりますけれども、かつて経験したことがある人をデータベース化しても余り意味がないんじゃないかというふうに思えます。

○田中座長 そういう意見があるということで、明日立花さんも出てきますから、立花さんの意見も聞いた上で、これは削除かどうかというのは判断させてください。

それから、7ページ……。

○秋池委員 7 ページの一番最後の人材構成の最後に、副センター長のことを書いてある……。

○田中座長 副センター長の……。

要するに、これは金丸さんの意見と共通しているんですね、同じですね。当初、素案の前のたたき台では、確かにセンター長、副センター長を民間からと入れておりました、正直申し上げて。ただ、総理の人事権はできるだけ制約されたくないというご意見も一方であり、すべきでないじゃないかという意見もあり、幹部としておれば一応入るではないかということもありましたが、個別にこうやってポストまで指定して、何々などの幹部職員と、こういうふうにした方がいいのかどうなのか。確かに強くなることは事実ですが、それだけ今度は逆に内閣が縛られると、それに総理がですね。縛るために議論しているんだからいいんじゃないかと言えば、それまでの話なんですけれども。

この人事権については、どの審議会でもそうなんですけれども、まあわかってくださいよというところもあるので、これはもう少し議論してみましよう。今日、今すぐ結論を出さないで。このことを含めているいろいろ、またもう一回明日議論していきたいと思います。おっしゃる趣旨はわかりますけれども。

仮に書いても、この文章の流れからすると、7 ページの一番下ですね。将来的にはこうこう、「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」と、一生懸命やってちょうだいよということでありますから、個人的には特に座長の立場を離れれば、これは「副センター長など幹部職員については」と、こう書いても「努めてください」ということですから、それほど拘束してはおりませんよという逆の言い方にもなるかもわかりませんがね。

金丸さん。

○金丸委員 これは「副センター長及び幹部について」とした方がいいんじゃないでしょうか、少なくとも。最後の「努める」にするか。我々は別に、いわゆる国民の目線で総理あるいは官房長官に進言をする立場だと思いますので、別に人事権を進言したからといって我々は命令する権利もありませんので、だから進言することなので、例えば「副センター長及び幹部については、民間から登用するように」……。

○田中座長 「及び」とするならば「及びその他の幹部」だろうな。

○金丸委員 その他の幹部、はい。では「その他の幹部は民間から登用するように努める」のか「すべきである」と言っちゃうのか。

○田中座長 人事権の問題に入るものは、だれだって、この組織をよくしたいと思ってやるものですから、そこはもう人事権は責任として、私は投げた方がいいではないかという見方もあるんです。一々こう言っても、結局はセンターが動くような話ですから、人事権に絡む話については、極力そういう視点からしっかりやってくださいよと、努めるということでもよろしいかと思いますが、個別に指定するかどうかというのは、もう少しちょっと考えさせてください。これは金丸さんのそれとも共通いたします。

それから、最後9ページ、随意契約の話はちょっとまとめて、今日もう一回議論したいと思いますので、最後のこれはちょっとペンディングにしておいてください。随意契約のところで議論したいと思います。

その次、金丸さんのペーパーに入りたいと思います。

もうこの期に及んでですから、若干座長の立場を逸脱することがあるかも知れませんが、そのときは注意してください。

1のところでありまして、これは当然なことだと思います。「わかりやすく、あいまいな解釈が起きないように」ということですので、そこで皆さんにお願いしたいのは、素案をもう一回、実は私も夕べだあっと見たら、相当てにをはとかいろいろありまして、明日のペーパーにはそれで直してもらおうつもりですけども、もう一回お読みいただいて、これは一般の国民がこのペーパーから誤解を得るようなものであっては困りますので、金丸さんが指摘しておられる「わかりやすく、曖昧な」という解釈が出そうなところについては、ちょっとここがそうだからという、明日お休みの方はこの点だけはペーパーでもようございまして、ここのところは考え直せと言っていただけあればありがたいと思います。

それから、2番目のPDCA。昔はプラン・ドゥー・シーだけだったんですが、このごろ「PDCA」と言っていますけれども、組織は何も、だからいろいろ言われるまでもなく政策を立て、執行し、それを評価し——評価する場合には、まず自らが評価するということがあるんですよ。自ら評価し、それを計画にはね返してくるということだと思いますけれども、Cのところは自らだけではなくて第三者機関のチェックも当然入ってくるということだと思います。このセンターの設計においても、このPDCAサイクルを自ら行える仕組み、それはそうだと思います。

政策評価法がありますよね。このセンターができる、センターはセンターとして毎年自ら当然評価して結果をオープンにするということはあるんでしょう。内閣府のそういう政策評価会的なものはあるんだっけ。つまり、各省だと、例えば農林水産省だと「農林水産省政策評価会」という第三者機関があるんです。各局が政策評価した結果をそれが客観的にいいかどうかというのを、また民の目で評価する、再評価すると。内閣府も当然あるんですよ。

○福井内閣官房行政改革推進室長 法律上は必ず設けなければならないということになっていませんので、ちょっと具体的に内閣府にあるかどうかというのは……あるようでございます。

○田中座長 当然あるはずなんです。ですから、それはそれで内閣府がやるんだろうと思いますが、このコンプライアンスのどういう名前にするか、コンプライアンス室とするのか機構とするのか機関とするのか、そこら辺は、この提言について事務局から何かご意見ありますか。私から一案を投げるよりも先に、事務局として何かございましてか。

この小さな組織に室まで置いて、また室長を置いてどうのこうのということなのか、いろいろやり方はあると思うんですよ。そんなに定員の中で、どうのこうのということ考

えないでもやりようはあるから。野村さん。

○野村委員 いただいていた資料では、「コンプライアンス室長」というのは非常勤職員となっていて、内部の中にそういう外部の人を入れておくという機能を持つということだと思いますので、私はそれはまさに金丸委員がおっしゃったような形で、明文にしておいていただいた方がいいかなというふうに思います。

私は、金融庁と総務省のコンプライアンス対応室長をやっていますけれども、今現在は「法令等遵守調査室」というふうに名称を統一するようにとということで、現時点は「コンプライアンス」という言葉を使っていませんので、法令等遵守調査室長という言い方がいいのかもしれませんが。

○田中座長 法律家である野村さんは当然として、郷原さんという弁護士さんもおられますけれども、コンプライアンスだという、ただ守れ守れというのとは違うよと、何でこういうルールになっているんだというところから、理解してもらわないとコンプライアンスは保てないんだと、こういうようなこと……。

○野村委員 よろしいですか。そのことは座長おっしゃるとおりなんですけど、むしろこれはシステムの中にそういうセクションを設けることによって、まさにリスク管理をしているわけですので、そういう職員の中に不正が起こらないかどうか。例えばいろいろをもらってあっせんをするようなことが行われていないかどうかということを確認する仕掛けを置くことが大事なわけで。

○田中座長 なるほど。だから、これは非常勤であれば、その機能を果たし得るという理解ですね。

○野村委員 そうだと思います。

○田中座長 わかりました。

金丸さんの1、2、3までは非常に総論的な話。それから、随契の話はちょっと後でやりますので、先に4の話をしていきたい。

まず4の括弧の中では、「したがって、本懇談会では、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重要・必要な制度改正を伴う課題について、「センターが将来」」……。これについては、皆さん何か、4の(1)について、ご意見があればどうぞ。

私の個人的な、座長の場合を離れて個人的なそれを言えば、先ほど2ページのところで、こういうのを挿入しなければいけないと申し上げましたね。単に本格稼働期、2ページの下から6行目、「本格稼働期において、センターの業務に密接に関連する」云々という前に「発足当初期及び」と入れておけば、その趣旨は果たせるんじゃないかなということですが、ちょっと明日はその修文をしてみますので、もう一回明日議論していただくとうれしい。おっしゃる趣旨はわかります。

それから、(2)……。どうぞ、長谷川さん。

○長谷川委員 すみません、今のところで、2ページの下から3行目、金丸さんの修正文

の、「本懇談会では」というところの「で」は要らないと思います。

○田中座長 そうですね、そういう修文も、てにをは、本当に文章がおかしいところはどんどん指摘してください。

事務局も「いや、この『で』はこういうわけで要るんです」と、こういうことであればおっしゃってください。そうしないと、はい。

○長谷川委員 では、ついでにもう一つ。今のところの「で」をとると、ちょっと戻って申しわけない。

○田中座長 ちょっと待って。戻ってと言われたのは、1ページの……。

○長谷川委員 1ページの下から2行目、再就職支援を「これが」。

○田中座長 「これが」は私、修正しました。「これが」というよりも「行うセンターが」と言わないと、これは「センターの設置は」が主語ですから、「これが」というのは「センターが」にした方がはっきりわかるんですね。

野村さん。

○野村委員 さっきの金丸委員のご意見のところ、2ページにまた戻って恐縮ですが、金丸委員のご趣旨は、リミットをきちっと定めるべきだというご趣旨だと思うんですね。座長のご趣旨は私は同感で、本格稼働期に至る前の部分も当然やっていただきたいということをはっきりと明らかにしていただくのと同時に、本格稼働期までにやっていただきたいという、このリミットを平成23年までに実現されるということをご主張されておられますので、できるだけ限った目標設定をしていただいた方がいいかなというふうに思います。

○田中座長 その点について、いかがですか。

私はこんな「ねじれ国会」のときに、それは当てつけがましいような感じが逆にするんですよ。(笑)政治家を前に申しわけないけれども、そこまで言わなくても、言っていることが正しければ政治はやってくれるんです。それを一々、そこまで言うのですかというのが私の気持ちですけれども、私は反対です、入れるのは。それは政治に任せるべき話であって、そこまでしかも、こういう国会の状況のときに言うのは、いささか私はちょっと皮肉が過ぎるという感じがいたします。

○野村委員 それと、私はここの文章は、本懇談会のこの文章の位置づけですので、つまり、この文章をどういう位置づけでまとめたのかということをご言及しているわけで、私たちはここまでにそういうことをやっていただきたいという趣旨でまとめている文章で……

○田中座長 それは金丸さんおっしゃるように、それを否定するわけじゃないんです、私は。私もそうだと思うけれども、しかしそれは、こういうペーパーというのは、やはり現実の政治に投げ込まれるわけですから、そこまで考えてやるべきじゃないかなと。もう少し考えさせてください。今すぐにノーというわけではありません。

それから、P4(3)。これはさっき話した、これはそういうことでようございませぬね。何かお二人で示し合わせてきているみたいな感じだな。

○金丸委員 考えが、やはり同じということではないでしょう。(笑)

○田中座長 非常に結構であります。

それから、7ページですね。

○金丸委員 これはちょっと文章も長いのと、今までに余りなかった話を盛り込ませていただいていますので、もちろん議論していただくのはいいんですけども、少し皆さんでお考えいただいた上で、明日でもご意見いただいてもいいのかもしれないなと思います。

○田中座長 そうですね。「民と官の間の垣根を下げ、官から民だけではなく、民から官へも自由に行き来できるような環境整備が必要であり、これはセンターのみならず、政府、民間など社会全体で検討すべき課題である。例えば、官民双方の幹部候補生については、若い時期……」。この同じ考え方は、既に制度懇でも相当議論されています、金丸さんのおっしゃる話は、制度懇の方で、そういうことを議論しておられると記憶しております。

それで、もう私は制度懇の方との関係からいっても、入れて差し支えないような気がしますけれどもね、ご趣旨。事務局、何か特に問題があれば教えてください。どんどん、一つずつ料理しておるんですけども、それは困りますとか前と矛盾しますよとか、以前の議論と違いますよとか、あったら教えてくださいよ。今の……。

○金丸委員 どうか、また考えてくださいよ、ちょっと。趣旨もご説明いたしましたので。

○田中座長 私もここで口頭試問を受けているみたいで、これでいいんじゃないかなという気がしますけれども。金丸さんのこのご提言ですね。

それから、ページ8……。

○金丸委員 これも先ほどの秋池委員のペーパーに重複いたしますが、人材構成といえますか。

○田中座長 そうですね。もうそれはそれで、では先にいきましょう。

9ページ、「あっせん対象の範囲についてのルール」の最後に以下の文章を挿入すると。

○金丸委員 これも、この後の随意契約というんですか、再就職支援ということですか。

○田中座長 これは随契で議論しましょう、一緒にね。

それから、10ページ。

○金丸委員 これも、もともと事務局のおつくりいただいた組織図の中にも、既にコンプライアンス「室」として存在をしていたんですけども、多分私の記憶によれば、絵の中の「コンプライアンス室」が他の組織と並列で横並びに書いてあったものですから、それをいわゆる民間で言うとJ-SOXといいますか内部統制型で、センター長直轄のところに位置づけをしていただければということを書いておきます。

○田中座長 わかりました。どうぞ、株丹さん。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 今回の点、確かに図の中でそのように書かせていただいております、もちろんコンプライアンス室、外部の方に就任をいただいて、外部の方々に厳しく見ると、こういうことなんですけれども、ちょっと役人ばいなのかもしれませんが、機構上、組織上は管理監督というのは、コンプライアンス室の上は、一応あの中で

いいますと審議官で、その後、副センター長があり最終的にセンター長である官房長官と、こういう流れになっておるといのがございますので、このやり方として考えられるとすれば、では要は全部そこを通さないと官房長官にたどり着けないのかということに関して、例えば報告といいましょうか、こういう問題が起きたということについては、当然センター長である官房長官に直接やるんだとか、そういう仕掛け方はあるんじゃないかと思うんですが、組織、機構上でいきますと、ちょっと完全に飛び越してコンプライアンス室長が存在するというのはどうかなというふうには思ったところでございます。

○野村委員 実際には私はやっていますのであれですけれども、金融庁と総務省は組織上どういうふうになっているかというのは、金融庁の方はもう設置法も何もいじらずに、特別につくったルールで置いていただいている、上司はないという形で、発令も別に上司からどこからか、何とか課長から辞令をもらったりというわけではなくて、長官じきじきにいただいております。

それから、総務省の方は、まさにこういうふうになんか整理されているようで、秘書課とか何かのいろいろなところに置かれていますけれども、ただ内規をつくってございまして、すべての事柄については直ちに大臣のところに情報を上げて、大臣の命令に基づいて動くという内規はつくってございまして、それはぜひつくっていただくというふうにしていただければと思います。

○田中座長 では、今の趣旨を踏まえて、ちょっと事務局に文章を工夫してもらいます。

それから、8番目に、10ページの「センターのあり方の見直し」の「この見直しの際には」を以下のとおりに修正すると。「この見直しの際には、本報告書の「はじめに」に記載された設計理念に沿い、5年後のセンターの実情、早期退職慣行の」云々と、こういうことですね。これも何も反対するあれはございませんし、と私は思いますが、皆さんご意見ございますか。ちょっと文章を工夫して入れていってみてください。差し支えないと、私直感的にどんどんこうやって進めていますけれども。

それから、9番目、「センターが将来的により一層機能する」云々というところですけども、次のプロセス、大体こういう形容詞をつけると、逆に弱くなることが多いんです。何々を要請するという、私はつけない方がいいように思いますがね。「非常に」だとか「最大限」だとか言わなくても、「最大限云々」というのは大分あちこちにあるけれども、ああいうのは削るべきだと私は思っています。その方が強い。

○金丸委員 ここはプロの田中座長にお任せいたします。(笑)

○田中座長 はい。

それで、10番目。「センターが将来的により」云々。

○金丸委員 これは本文の修正ではございませんので。

○田中座長 この例の別添のところ、あれは後でまとめてもう一回皆さんと、これは制度懇の方のメンバーに、何だこれはと言われぬように、ちょっときちんとしておきたい気持ちはあります。後でやりましょう。それで一応、金丸先生の分はいいですね。



長谷川さん。

○長谷川委員 すみません、1点だけ。

今の金丸さんの意見の(8)番。「この見直しの際には、「はじめに」に記載された設計理念に沿い」というところ、これはこういう書き方でなくて「この見直しの際には、市場価値での再就職という設計理念に沿って」と、ずばり書かれた方がいいんじゃないかと思えます。

○田中座長 もう一回、言ってみてください。

○長谷川委員 この見直しの際には、市場価値での再就職という設計理念に沿い、沿ってとか。「はじめに」に記載された設計理念でもそういうことですよ。

○田中座長 どこか初めの方にありましたよね。

○長谷川委員 1ページの下から6行目にあります。

○田中座長 その言葉、だからいい言葉は繰り返しても構わないと思いますので、おかしくないかどうか、ちょっと入れ子にして——入れ子、そういう言葉は使ったらいけませんね、業界用語——入れて、もう一回読んでみましょう。

さあ、それではせっかくでありますから、野村さんのペーパーに入りたいと思います。

先に言いますと、「わたり」あっせんの話は散々議論しました。議論して、ちょっとどういう表現にするかを含めて、あるいは入れない場合に、野村さんがさっき強調しておられたように、私が記者会見でどこをどういう言い方をするまでご示唆いただいたので十分わかっておりますので、これはちょっと預かりにしておいてください。皆さんの意見も既に野村さんご欠席のときにも散々聞いております。

それで、1番目の話であります、随契の話でありますので、事務局の説明を先にやっていただいて、今日は資料を出しておりますから、それから議論していただいたらいかかと思えます。非常に野村さんペーパーも整理されておりますけれども、事務局に指示して、随契の話はもう一回、今日前回の続きとしてやっておいた方がいいだろうと思えますので、よろしく願いいたします。

ただ、そのときに、座長としてそこまで申し上げるのはどうかと思えますが、前も言ったように公益法人イコール悪、随契イコール悪という、そういうことでいいかどうかということは念頭に置いてご議論いただきたいと思えます。仮に随契イコール悪で、我々が皆一致してしまって、センターにはやらせないというのも一つの意見なのですが、しかし世の中はセンターがやらないということと、実際に天下りといいますか、再就職がいろいろな形でヘッドハンティング的に行われるということ、これはまた別、役人のOBは絶対それをやってはいけないという禁止の話ではありませんので、センターがあくまでも再就職をどう支援するかという問題でありますから、そのことを忘れないで議論していただきたいと思っております。

それでは、資料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 資料1と2のご説明でございます。

資料1の方、前回の委員のご意見を表の形でまとめてございます。資料1は、非営利法人に対してセンターが再就職支援を扱うべきかどうかということで、特に発足当初期というものについて、ご意見をまとめたところでございます。論点、前回のときにも具体的が上がってございまして、またご議論の中を踏まえまして表の形で整理をしております。左右対称にしているのはわかりやすくするというので、必ずしもそれほど対立的というものを強調したいというわけではございません。

左側の方をごらんいただきますと、最初が国家公務員法改正の意義との関係ということで、発足当初期において、センターが非営利法人への再就職支援を扱うべきということに関しては、国家公務員法改正の意義との関係で、最初からセンターを通じて再就職支援をするというのが妥当だというご意見。右の方については、物すごくはっきり、法改正との関係ということではなかったかもしれませんが、センターは本格稼働期においてきちんと機能するように設計をすべきだというご意見、対象として上げさせていただいてます。

次が、センターにおけるノウハウの蓄積についてということで、本日もご意見、ご議論あったわけですが、ノウハウ蓄積というところから発足当初期から再就職支援を扱うべきという左側と、右側の方、それに対しての反対といいたいまいしょうか、選択肢をふやしたり、あるいは民間への求人開拓を行うインセンティブとなるからということでのご意見でございます。

3つ目のところが、再就職支援をするというのが、どの程度困難かということで左右に分けてございます。左側の方に括弧で入れさせていただいているのは、これはご質問ということで、必ずしもご意見ということではなかったというふうに考えたので、そのようにしております。語尾は同じような感じなんですけれども、この部分だけちょっとご質問だったという理解をしております。

センターの資源配分ということに関して、重点的に民間への求人開拓をやっていくというのはそのとおりだけれども、それとセンターが非営利法人への再就職を全く扱わないということは、直接の関係はないんじゃないかということと、右側のように集中すべきだというご意見。

それから、国民の受ける印象に対して、左側の方は逃げたという印象を持つのではないかと。右側の方は、逆に非営利法人への再就職をセンターが行うということになると「今までどおり」、こういう印象になるんじゃないか。

それから、独法改革、随契改革との関係ということで、それぞれ問題があるのであれば、それぞれの改革をやるべきというご意見と、右側のように、3年後のセンター一元化を見据えて改革に積極的に取り組むように、むしろなるんだというご意見。

最後、その他ということでもまとめておりますけれども、非営利法人への再就職、これをセンターがやらない、各省が扱うべきだと、こういうことを前提とする場合、グレーだからということになると各省の方も受けられない、ボールの投げ合いになるんじゃないかと

いう左側のご意見と、むしろ右側のように、独法の見直しの状況をよく知らないままにセンターがあっせんをして、再就職に失敗する、そういうことも考えておかなきゃいけない、こういうご意見の分かれがあったということでございます。

それから、資料2の方は、随意契約というものをどう考えるか、センターが支援をする相手方に随意契約先というのをどう考えるかということで、ちょっと左右対称ではございませんで、委員のご意見をまとめて6つに分けさせていただいております。

最初のところからいきますと、随意契約の競争性・透明性を高めるという適正化推進の趣旨にかんがみて、随意契約先というのはセンターのあっせん対象としないというところ。

2つ目が、そこに行ったらグレーというふうに思われる先には、営利法人だろうと非営利法人だろうと再就職支援の先からは外した方がよいと、こういうご意見。

3点目は、非営利法人についてということで、非営利法人に限定をしてのご意見というふうに理解しておりますが、随意契約の額が相当あるなど相当密接な関係があるところについては、きちんと見る、チェックをすると、こういうご趣旨だと思います。そういうところには所管の府省の出身者は行かせない、あっせんしないということも考えられるということでございます。

4点目は、独法の見直し、あるいは契約の適正化といった改革が進んでおります。それを徹底した上でセンターが再就職支援を行うようにすべきだと。これは発足当初期においては、センターはそういう契約先には再就職支援を行わない方がよいという、そういうことだというふうに理解をしてございます。

5点目、随意契約先すべてがセンターの再就職支援の対象外ということにすると、民間の大企業に再就職できなくなって、本人の能力・適性を生かした再就職を実現するという今回の法改正の意味からするとどうだろうかということ。

一番最後が、随意契約先というだけで一律にあっせんをしないとするのはおかしい。随契が悪で、一般競争入札が善という議論に陥りがちであるけれども、センターが一律に再就職支援を行わないというのは短絡的過ぎるのではないかとということでございます。

2ページ目は前回出しました資料、今回まさに今、随意契約の適正化の推進について取り組んでいるという状況のものを参考までにつけてございます。

以上でございます。

○田中座長 はい。

それで資料3に、皆さんの今までの議論も聞いて、座長メモとしてたたき台を書いてみたんですが、これは皆さんに行っているの。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 皆さんには行っております。

○田中座長 行っていますね。

それで、第三者機関が「不適切な契約」と指摘した契約の相手方の法人に対して、当該契約が是正されるまでの間、センターが当該契約を結んでいる府省の職員の再就職支援を行わないこととすると。皆さんの意見を聞いてから私の感想を書いたので、やはりそれで

はだめなので、もう少しあっせんの範囲を広げるべきだ、いや狭めるべきだという議論が当然あってしかるべきだと思っております。

野村さんからのペーパーもございましたので、もう一回繰り返し、野村さんこの際、センターの業務として随契を扱う場合に、どういうものが国民の目から見て適切かという話を、繰り返しもう一回お願いできませんか。

○野村委員 ありがとうございます。

私の方のペーパーに書きましたように、実はこの随契をめくっては概念が必ずしも一致していない部分があるんだと思います。法律上の随契というのはかなり広いわけで、コンペとかをやっても随契なわけです。競争性があると言われていても、随意契約だということになっていますので、そういう意味では、その部分が非常にグレーになっているところがあると思います。場合によっては、競争条件の設定を調整することによって、事実上1社しか申し込むことができないような随意契約であっても、一応競争の形をとったのでいいというような形に流れてしまう危険性があるということがまずあると思います。

一般的に特命随契については、実はちゃんと厳格にルールがあって、競争入札になじまない。例えば一人しかつくることのできないような、そういう商品を購入するときに競争入札やってもしょうがありませんので、そういう場合でありますとか、あるいは緊急性があると。例えば橋がもう倒壊してしまっているときに、工事を発注するときに、競争入札をやっているわけにいきませんので、そういうような場合というのはもう例外として認められているということになっているわけですが、ここは非常に厳格に実はちゃんと定められているということだと思います。

ここで、私は座長の案は、そういったようなことを今ここで推進されている第三者機関というものにチェックさせる仕掛けになっているので、そこからおのずと「不適切な契約」というのは浮き彫りになってくると。それを信頼して、そこを一つの仕掛けとして導入した上で、相手方を選別していくというお考えも一つの見識だろうというふうには思うんですが、ただ今始まりますこの第三者機関が、果たして何を持って「不適切な契約」というのかということが、今前提として申し上げたところが不明確であるがゆえに、もしかすると競争性がある特命随契については、よしとされてしまうという可能性がまだ残っているような気がするんですが、果たしてそれが本来の意味での随意契約の適切性についての考え方が、全省上げてコンセンサスをとれるかという点は、ちょっとやや疑問という感じがあります。

したがって、何か言及して正確な基準を示した方がいいんじゃないかなと私は思います。

○田中座長 ありがとうございます。

ただ、今おっしゃった点、私も非常に、私の気持ちまで理解した上でご説明いただいておりますが、ありがたいと思うんですが、ただ1点気になるのは、今回ああいう、特に防衛省は随契ばかりといってもいいぐらいなお役所なんですけれども、当面我々の今回の、この対象外ですけれども、自衛官というのは対象外ですが、その次に恐らく随契が多いのは国交省だろ

うと思うんですけれども、こういう中で総理のご指示で政府全体が動き出していると。そのときに、これがうまく動くか動かないかということ議論し出すと、将来の話ですからわからない。ただ、総理のご指示でそういう問題がないように、チェック機能を果たす組織を設けようとするときに、それが機能するかしらないかわからないからこういうんだというのは、政府の一懇談会である我々の立場からすると、いかななものかなという気も一方です。これは、このぐらい大きな問題になると相当しっかりしないといけないという気がします。

その一方で、過去のいろいろな不祥事が起きたとき、あるいはそれを懸念して、いろいろな委員会だとかができてきました。例えば典型的に独立行政法人について、各省に評価委員会が置かれております。この評価委員会が本当に機能していたら、私は渡辺大臣は今の苦労は要らないと思うんです。苦労はないはずなんです。3年ないし5年後、業務だけでなく、その存在から評価することになっておるわけですから。ところが通則法で決められた、散々議論して決められたそういう委員会であっても、それが人選の面から、あるいはその委員会と省の関係かどうか知りませんが、そういう評価結果が出たということは、私は一回も聞いたことがない、というほど骨抜きになっていると思うんですね。

でありますから、今度の第三者機関に私は大いに期待しますが、過去の例から見ると、およそ私は政府の意図とは違う結果になっておることも、これも事実であります。だから、そういう中で、しかし今度の事件が特に念頭にあっておつくりになるので、今度こそはそういうあれはないだろうと、一応前提にしながら、我々のこの随契の話を決めていきたいと思っています。それは、昔のことを言えば、何だかんだでなかなか大変だけれども。

金丸さん。

○金丸委員 取引と、国の取引というのは、お金の出どころは税金なわけですよ。ですから、税金の支払い先と再就職の因果関係について不信感と、それから不適切な結果が既にいろいろなところで出ているわけですよ。ですから、私はもう一定条件といいますか、金額で決めてもいいと思うんですけれども、ある一定の取引を年間、しかも継続して行っているような組織体、それは何であっても、そこに再就職をすべきではないと。その存在している組織が、本当に適正であるから存在しているということを各省庁も主張なさっているわけですし、それから民間との随契に対しても、これはかくかくこうこう、こういう理由で随意契約が正しいということで随意契約を今までなさってこられているので、ご自身が正しいと言われていたその組織の存在と、それから正しいと主張してきた、その取引について正しさを証明するためにも、私はそこに再就職を動かすべきでないというのが言いたいのであります。

ただし、その場合に、私は非営利法人に限って、そんなことを言い始めたときに、それがどれぐらいの人数が削られていく影響度についてちょっとわかりませんので、何千人か、年間2,000人ぐらいの方々がほとんど非営利法人に行かれていて、そんなことを言い始めたときに、随契のないような非営利法人がどれぐらいの割合であるのかという、その影響

についてはちょっとわかりませんので、そこがもしおわかりになる方がいらっしゃれば教えていただきたいと。

それはなぜかという、その影響度によっては、私が申し上げた理想に対してはギャップが生まれるわけですので、基本的には公務員の方の早期退職勧奨の再就職については、本人の合意が必要なので、もっと違う、そういうことの理想追求するのであれば、もっと違う手当が必要だという私の論理展開の意見でございますので、それはぜひお聞かせいただきたいなと思います。

それから、民間の随意契約先についても、かなり高額の年間相当な、例えば社保庁だと年間1,100億円ぐらいございましたか、例えば随意契約がずっとなされてきていて、ああいう国民の信頼をも失うような結果になっているわけですから、だから、そういうところに行き続けて、しかも結果も出せていないことも起きているわけですから、私は民間の随契に限らない大きな金額の取引先には、自分の取引の選定が正しいということを証明するためにも、あるいは疑われないためには行くべきではないと。そのときに、そんなことを言い始めたときに、世の中の民間企業という中に随意契約先の総民間の数がどれぐらいあって、全国にある残りの民間企業に対してほとんどなくなるというぐらいであれば、すごい影響だと思いますけれども、その数字もできれば、もしわかれば私は知りたいと思っています。

○田中座長 野村さん、どうぞ。

○野村委員 私は今、金丸委員のお話を伺って、ちょっとようやく今、頭の中の整理がいたんですが、資料3の座長のお考えは、私の考えも最初、当初そうだったんですけども、法令上許されていたり、あるいは適切な随意契約であるというものを結んでいる先は、全部オーケーになるわけですね、この考え方だと。随意契約を結んでいても、それが不適切な随意契約だった場合には相手にしないという、こういう整理になっているんですが、どうも金丸委員のご意見それから私も本当はそういう意見だったのですが、随意契約でたくさんのお金が行っている先については、これは契約を締結するに当たって、極めて省庁と親密な関係のある先なので、そういうところに当面センターは人を送りませんという…

○田中座長 適切、不適切を問わずということですね。

○野村委員 問わずという、そういうご意見等が存在していて、私も今、金丸委員のお話を伺って、やはり国民の目線は後者かなというような感じがいたしました。

○田中座長 ありがとうございます。その意見は当然あると思います。

中野さん。

○中野委員 随契を規制すべきだと、私は結構座長の案に近いと、ここは恐らく強弱をつけるべきだろうなと思っていますけれども、基本的には随契を規制してしまうと相当数に上ってきてしまって、実態がよくわからないと。何社と結んでいるかよくわからない。もしも、それが全部だめだといってしまうと、今回の国公法の改正の意味自体が全くなく

なっちゃうわけですね。前の103条の方がよほど厳しい規定が置いてあって、私企業との隔離、官職と関係のある私企業との隔離を宣言しているわけですから、その規定に戻した方がよほどましだという話になってきて、今回そもそもどうしてこんなことを改正して、事前規制から事後規制に変えたのかという意味が、そもそもわからなくなってくるというのが主な理由です。

もう一つは、確かに随契はいけないんですけども、小淵内閣のときの中小企業基本法の改正以来、中小企業は大企業との格差の是正の対象じゃなくて、それ自体がイノベーションだということで積極的に中小企業に金を移していくという施策が行われていて、これは日本でも官公需法とかアメリカでもS B I R法とかという法律があって、積極的に競争入札から、総合評価方式とか、あるいは総合評価方式の中でも価格を重視しない、技術とかプレゼンとかを重視する方向へと、どんどん契約形態も変わっていきまして、あながち随契が悪くて競争入札が絶対的にいいという方向で入札改革もずっと進んできたわけではないのに、そういうことを加味すると、やはり何らかの座長が言うておられるような案から強弱をつけてやった方が、すべてだめだというのは、ちょっといかがかと思えますし、もしもつけるのであれば、防衛施設庁なんかいつも不手際をやったときに、この前もやったのは5年間という規制を設けています。この前のときには防衛施設庁は、たしか5年間関連のところには行かないというのを自主的に自主規制として入れているので、そういったものが恐らく一番厳しい。

例えば随意契約、一定額を超えるところには5年間行かせないというのを何らかの形で定めるか、それは恐らく一番厳しいラインになってくると思うんですけども、基本的には今回の国公法の改正の趣旨だけ考えると、明らかに世論に迎合し過ぎだと。これを全部やめちゃうと、それはもともと法律に戻した方がいいし、103条を生かして、さらに厳しくして、それこそスーパー原案に近づけて、官職じゃなしにして省及び政府と関連する企業には再就職してはならぬとやった方がはるかにすっきりするので、そういう意味ではいたずらに規制に走るというのはいかがなものかという感じはいたします。

○田中座長 ありがとうございます。

確かに中野さんおっしゃるように、私たちがマスコミに、あるいは世間にいい格好しようと思ったら、随契やっているところはまかりならぬと。こうやった方が、恐らく喝采を浴びると思うんです。それでいいのかどうなのかということをご議論いただきたいと思っているので。

もう一つ、皆さんご存じなら教えてもらいたいんですけども、実際今まで、大勢の人が大体大会社が多いんでしょうけれども、随契、例えば某社しか発明していない、能力がない会社がありますから、そういうところに仮に、防衛省なんかによると新聞では、何億に対して一人受け取るみたいなことが書いてありますけれども、一体行った先で何をしていらっしゃるのか。それは本当に正当な、だれが見ても胸張って言えるような仕事であれば、何ら私は文句はないと思うんですけども、随契という事柄自体、何かうさんくさい、そ

れを持っているところに非常に問題があるんだろうと思います。

ですから、一方ではすっきりすることはすっきりするんだけど、中野さんが今おっしゃったように公務員法改正、行為規制を中心にした今度の改正から見たときに、そこまで言うべきかどうかということを考えていただきたいんですね。何も今日、これは結論を出さなくてもいいんですが、意見を言ってください。野村さん。

○野村委員 私は従来からの議論の中で、やはり押しつけ的あっせんということもあったと思うんですね。これはやはり人をつけてもらえれば随契を結びますよと、人を雇ってもらえるのであれば随契結びますよという暗黙の押しつけは、随契を実現させているという、そういうことが問題というのは、やはりどこかできちっと対処すると。これを国家公務員法の改正の中でも一つの問題意識としては存在していたものであって、そのことにもし随契結んでいても、例えば随契が法令上の根拠を用いるものであれば全部いいですよという、適切であれば構いませんよということだけで済むのか。それとも、やはり人と一緒に契約が結ばれているという実態を、何か問題意識としてとらえて、そこに対しては一つの制度的な縛りというんでしょうか、ですから、事実押しつけがあったかどうかというのは、なかなかそれは把握できませんので、それを……

○田中座長 ただ、その押しつけの問題は、押しつけというのは政府の解釈というか、私どもも前からそう言っていたんだけど、何も現実に押しつけるということではなくて、権限と予算を背景にあっせんしているというのは、もうこれは押しつけととりましょうと。

○野村委員 契約当事者ですので、この契約を締結する権限を持っていますので、したがって、あなたは契約を結ぶのであれば、人を採ってくれるなら契約の相手になりますよという、そういう、そこにデファクトとしての押しつけがあると。それを実際にやったかどうかは別にしても、ある一定の形式的な基準で、こんなに随契が積み上がっているということ自体が、やはりそこに何らかの思惑があったり、あるいはそこに何らかのデファクトとしての押しつけというものが存在しているんじゃないかということをとらまえるとすれば、改正国家公務員法の趣旨にだって、決してかなっていないとは言いきれないんじゃないかなというふうに私は思いますけれども。

○田中座長 中野さん、どうぞ。

○中野委員 今の関連でいいますと、改正国家公務員法では退職公務員の働きかけが規制されていますので、当然のことながら、今後随契で人を連れていって、その人が何らかの働きかけ、その見返りに働きかけをすると規制されるわけですから、事後行政の仕組みは今回できているわけですから、今後その手のものをやると確実にアウトになるというスキームをわざわざつくっているわけですから、そのスキームとあわせて、また事前規制と事後規制と2つ重ねたような状況にしてやってしまうと、ほとんどそれはもう公務員再就職するなど。それだったら恩給なり退職金なりあげて、官の中で人生終わらせるという方ははるかにスキームとしては私ははっきりしていると思います。

○田中座長 ありがとうございます。



いずれにしても、わからないことがちょっと多過ぎる。早く言えば、正当に再就職された人が——随契先です、本当に技術者として、あるいは専門家としてその組織の中で機能しておられるのか。本当に野村さんがおっしゃったような、押しつけの結果としての存在にすぎないのか、そこら辺の情報というのは全く明らかにされていないですね。ですから、それを多分こうだろう、ああだろうということで私どもが一定の解釈をして、想定して、ここでセンターのありようを決めるのがいいのかどうかという問題だと思うんですけども、しかも格好よさを見せるのか、また、現実重視でいくのか、いろいろあると思います。

今日は実はもう一つ、この問題について論陣を張ろうとしている立花さんの意見も、まさにここにあるので、ちょっと彼からも聞いてみないといけないと思いますが、今日ご出席の野村委員以下の皆さんのお話、この随契についてのご議論は一通りわかりましたので、それを念頭に置きながら、明日立花さんも出てくると思いますから、再度事務局に今日立花さんには報告してもらっていて、明日十分な議論をしたいと思います。

○金丸委員 座長、ちょっと質問だけあるんですけども。

○田中座長 はい、どうぞ。

○金丸委員 この第11回のときに配られた資料の会計検査院の資料がありまして、資料3になっているんですね。これは各府省等が締結している随意契約に関する会計検査の結果についての報告書というのがございまして、このペーパーの10ページの5というところに……、よろしゅうございますか。

○田中座長 上の方ですね。はい。

○金丸委員 随意契約先公益法人における所管府省退職者の再就職者数というのがございまして、この表でございまして、所管公益法人数が6,789、そのうち18%の随契先公益法人数が1,223、再就職の在籍の有無別法人数が962。この962の法人に延べと申しますか、ここに現在いらっしゃる従業員と役員の方が9,993人いらっしゃるわけですね。だから、大体約1万人の方々が随契先の公益法人にいらっしゃいまして、ここに国が年間使っているお金、払っているお金は、この表ですと3,587億8,600万円というふうに読めるわけですね。そうすると1万人でありますと、ですから1人当たり3,500万円ぐらい毎年拠出していることになるわけでございます。

○田中座長 そういう計算になりますね。

○金丸委員 もし、ただこれは合計金額ですので、この費用の明細はわかりませんので何とも言えませんけれども、3,500万円のいわゆる仕事というんですか、お金を払っているぐらいであれば、先ほど中野さんがおっしゃられたように、むしろ僕は残ってもらった方が、国としては財政再建が近くなるんじゃないかとすら、この表では僕は読み取れるということなんですね。

ここに、仮に行かないと決めたら3,500万円を下回る金額の予算内で、その方々を違う場所に支援すれば、これも国民としては、僕は経済合理性というかメリットがあるふうに

思えるんですけども、この表の見方が、私が読んでいるのが正しいのか正しくないのかも含めて、今日はもうお時間でございますので、明日の会議でも何かご説明していただければと思います。私の理解が正しいのかどうかということでございます。

○田中座長 おっしゃる問題の指摘はよくわかりました。ただ、逆にこれだけの法人がこれだけの金として使って、どれだけの社会的効果を上げておるかというのは、全然していなかったらおっしゃるとおりの話です。

野村さん、どうぞ。

○野村委員 時間が過ぎているところ恐縮なんですけど、私は中野先生と特に議論するつもりはないんですけども、改正国家公務員法で押しつけ的なあっせんを解消する一つのやり方として、今まで過去のように、そこには行かないというやり方はやめて、行くことはオープンにしたけれども、行った人がそこに対して何らかのアクションを起こせば、厳罰をもって問題としますよという、ここはそういう立場で、いわば向こうに交渉力を持つ人としてそのポジションにつく人であっても、行為規制にきちっと服するのであれば、直ちに行ってもいいという、そういう規制緩和なわけですよ。しかし、そこは私は今回、私たちの案を出しても、その問題とは実は必ずしも違った問題を対応しようとしているということは、ちょっとご理解いただきたいなと思っています。

何かといいますと、そういう交渉力を持つポジションにつく人ではなくて、私たちの役所に今これから人がこれだけ不要となるので、お宅の会社で受けてもらえないかという、この事実上の圧力が、実際の民間企業にかかっているわけなんですよね。それは、どういうふうな形で実現されているかということ、結局省庁サイドの方で契約締結権限を持っている人が、人をある程度持ってくれるんだったら、随意契約を結んでもいいですよという、こういう事実がもし仮に存在しているとすれば、それは先ほどのスキームでは全く異次元の世界の話でありまして、そのいわば契約締結交渉の権限を持っている省庁の方の人たちが實際上契約を締結するときに、人とセットで契約を締結するようにしていると。この部分はある程度、別途何らかの形で改善を講じていく必要があると。

つまり、法律というのはある特定の一カ所の部分について、先ほど中野先生おっしゃられたようなスキームに変えるという部分はやりましたが、それですべての押しつけあっせんが解消されるというわけではなくて、むしろその部分は別なスキームに変わったけれども、問題点については残っているというふうに私は理解しているということです。

○田中座長 野村さんのご意見はわかりました。

ただ、中野さんが言っているのも、若干もう少しつけ加えられたいという気持ちはあるんだろうと思いますが、つけ加えたいという気持ちはあると思うんですけども、要するに今度の法律改正は垣根を低くして、できるだけセンターの扱いも狭くするんじゃなくて、支援はすることはして、行為で規制しようという両者の雇った方あるいは出す方、行為で規制すれば、その方が実質的ではないかというふうなところにポイントがあるんじゃないかと私は思います。しかし、ご意見を念頭に置きながら、明日またもう一回議論していき

たいと思っております。

○野村委員 行為を規制するために、いわば間接事実で縛るというのは行為規制の一環ですので、ある一定の間接事実が存在しているということは、それはその行為が推定されるので、それをもって行為規制を行うという、それは行為規制のやり方として十分法律上あり得るんです。

○田中座長 それはわかります。どういう形で随契の問題を扱うか、引き続き議論したいと思います。

本日は……

○長谷川委員 すみません、座長、10秒だけ。

素案の5ページの官から民への再就職支援機能のa、b、cのタイプのところ。私は前にペーパー出したけれども、cの部分を削除していただけないかということをお願いしたので、これも次回。

○田中座長 明日議論しましょう。

○長谷川委員 お願いいたします。

○田中座長 それでは、本日はこれで終わりたいと思います。

どうもありがとうございました。