

官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会  
(第14回)

平成19年12月5日(水)  
9:00～11:00  
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 ただいまから、第14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、早朝からお忙しい中ご参集いただきありがとうございます。

本日は、昨日の議論を踏まえ、修正した報告書の素案について議論したいと思っております。

まず、昨日、立花代理からいただいたご意見につきましては、委員本人から説明していただきたいと思っております。

立花さん、よろしゅうございますか。

○立花委員 昨日、大変重要な会合にもかかわらず、ちょっと私は都合で欠席させていただいて、本当に皆さんにご迷惑をかけて申しわけありませんでした。

今日、私の意見ということで、今日お出しした資料の一番最後に、報告素案についての意見ということで、私の名前のペーパー、1枚紙を出ささせていただきました。全部で3項目ございますが、かいつまんでご説明申し上げます。

まず初めに、1枚目は、自発的に再就職支援を希望した職員の扱いについて、報告本文の3ページから4ページに記述がございますが、これについてのコメントでございます。

私は、基本的には、自己都合で退職する職員、比較的若手の民間から引く手あまたのそういったクラス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再就職支援サービスをただで提供する必要があるのか、甚だ疑問があるということで、私は民業圧迫にもつながりかねないという感じがします。

民間企業でも自己都合で退職する方がもちろんいるわけですが、それに対して企業側が自ら再就職支援をサポートしているという事例はないと思っております。

私ども民間のサラリーマンがこういった自己都合で退職する場合には、自分で有料職業紹介事業を利用して、自ら料金を払うか、場合によっては再就職先が決まった場合には、そこから年収の何割かをサービスの提供を受けた会社に支払うといこうとで、いずれにしてもただでこういったサービスを提供できるわけではないわけで、そういう意味で、1つこういった問題があるということです。

とりわけ私が引っかけたのは、「センターへの登録」という記述の中で、自発的に再就職支援を希望した職員の場合、登録の有無を含む登録内容につきまして、出身省庁に対する守秘義務をセンター側に課するという趣旨の記述があるわけですが、本人は転職に伴うリスクは全く負わずに、センターの支援機能というメリットだけを一方的に利用することを認めるのは、私はちょっとバランスを欠いているのではないかと考えられます。

人事当局に転職の可能性を秘匿しておきたいというのであれば、むしろ民間の再就職支援会社のサービスを利用すればいいのではないかという感じがいたします。

それから、2つ目の、別添の方に記述がございますが、一律的な割増し退職手当制度の見直しという項目があるわけですが、民間でいうと、あるいは官もそうかもしれませんが、退職手当制度の趣旨というのは、よく言われますけれども、賃金の後払い的性格だとか、

功績への報償だとか、老後の保障という面もあるかもしれませんが、そういった退職手当制度の趣旨に照らして考えてみますと、再就職先のいかんによって割増し率を変えることは、私はちょっと理解しがたいという面があります。

この点については、たしか合同懇のときに、岩田先生の方からもこういったご指摘があったと記憶していますが、この背景にはもちろん民間企業への再就職を促進したいというねらいがあるというふうに私も想像するわけですが、民間企業に行った方が、退職金がさらに上乘せされるということになると、在職時から民間企業との癒着につながる行為を誘発しかねないのではないかと思うことです。

それから、退職手当のさらなる増大につながらないか等々、納税者の理解・納得を得る上で、さらに検討を要する問題を含んでいるのではないかということで、私はちょっとこの点については問題があると思っています。

もちろん民間の場合には、在職中に在職出向とか、あるいは転籍ということで、定年前で、籍をほかの企業の方に移す場合に、本来であれば、定年まで得られたであろう所得を再就職先からもらう月給との間で差額が出る場合には、親元でそれを補てんするという仕組みがありますけれども、民間企業の場合には、大体50歳以降になるとほとんど昇給がなく、むしろ55歳以降になると下がるという実態があるにもかかわらず、官の場合にはそういった実態がないわけで、こういうことで退職先のいかんによって割増し率を変えるというのは、正直いとなかなか納得を得がたいのではないかなと思っています。

それから、3番目ですが、発足当初期には、非営利法人への再就職支援を行わないことと等の問題でございます。

私は、何回もこの場所でも申し上げておりますけれども、昨日の会合では、たしか中野先生からのご指摘があったと聞いておりますが、今回の法改正の意義は、再就職を各省ごとのひもつき、おみやげつきのあっせんからそれをやめさせて、各省と企業等との直接交渉を禁止して、これを内閣に一元化するという、歴史的な意味を持っていると私は思っております。

その意味で言うと、公務員であっても、職業選択の自由ということを完全に否定することは私はできないと思っていますので、その法改正は、行き先は原則は自由にするとともに、行為規制を課して、そしてディスロージャーを徹底させて、世間の批判にさらすということにしたと思っています。

その意味で、この発足当初期から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ことは、この改正趣旨に照らして、私は問題があると考えております。

それから、随契の扱い、あるいは補助金の問題等々、前々回いろいろ議論が出ていますけれども、これらを一律に悪だというふうに判定して、関係する対象法人への再就職を一律に駄目だということは、私はちょっと問題があるのではないかと思っています。

現在でも、まさに独法の改革、今日も日経新聞の一面に出ていましたが、公益法人の改革、あるいは随契改革、補助金改革等、いずれもそれぞれ大変な課題を抱えているわけで、

それこそそれぞれの改革趣旨に照らして、改革を迫すべきだということで、再就職の問題とこの改革の問題をリンクさせて考えるのは、私はちょっと問題があるのではないかなと思っています。

そもそもできるだけ事前の規制やめて、事後の規制に切り替えていくという、規制改革の大きな流れから見て、あれも駄目、これも駄目と最初から規制するのはいかなものかなということで、こういうふうになってくると、恐らく中国のことわざでよく言われますが、「お上に政策があれば、下々に対策があり」ということで、法のこういったさまざまな規制の網をくぐって、いろいろなことが出てくる恐れもあるということで、私は基本的には、独法なり、公益法人なり随契なり、補助金について改革は大事ですから、私も全くこれはノーズロでいいとは思いませんけれども、だからといって、かなりがちがちに締め上げるのはちょっといかなものかなという感じがいたします。以上です。

○田中座長 ありがとうございます。

今、3点についてご説明がございましたが、2番目は、ちょっと今日の議論の後段で別添のペーパー、全体について議論したいと思っておりますので、そのときに立花さん、議論していただきたいと思います。

昨日から議論している、1. や3.、3. は昨日から議論していますが、1. については、立花さんのご出席を見て、その上で議論しようということでペンディングしておったので、1. の問題から、今日は議論していただいたらいかかと思えます。

まず、1. の(1)、(2)とございますけれども、自由にご発言ください。

金丸さん。

○金丸委員 立花さんが、意見を出された、この1.、2.、3.、ほとんどすべてにおいては、私の意見に対するオブジェクションでございますので、同じ民間に属している身でありながら、こうもお考えが違うかなと思ってお聞きしておりました。

1番目でございますけれども、民間企業でも事例はないとおっしゃっておりますけれども、今どき社員が入社をして、転職をするという確率の方がもはや若い世代は高うございまして、もちろん何て言いますか、いろいろな制度が整っているような伝統的な大企業におかれてはそういうことは少ないのかもしれませんが、私どもの会社も一応上場企業でございますけれども、私は、自分の人事部及び私自身が社員が再就職をされるときの相談を受けたりしています。

例えば、こんなところがあったけれども、どうかという相談を私は受けています。なぜそんなことをするようになったかと言いますと、その人たちが、例えば私どもの会社において、その後、違う会社に転職をして、もう一回我々は戻ってほしいと思っているからでございます。

本来、官民でリボルディングドアみたいなことまで発想していたわけですから、その出ていかれる方が必ずしも裏切って出ていくような発想を持たれて、その人に税金を使うなという意見は、私はむしろ時代には合っていないと思えます。

しかもここで、国民の税金を使って無駄だという立花さんのご意見と、この3番目の随契等について、あるいは補助金等について、これは必ずしも悪ではないというお話とは、私は生きた税金の使い方という点においては、私は矛盾があるのではないかと思います。1番目の(1)につきましては。

2番目でございますけれども、これはこのセンターというのは、中立的な存在でなければいけないわけです。それは企業サイドであったり、あるいは受入先であったり、あるいは再就職をなさる方々にとって忠実なポジショニングですから、誰かが登録をされたからといって、人事当局に知らせるようなことでは、私はその再就職という行為が促進をされないという点において、登録をしたということも含めて、ある意味では、個人情報でもありますので、これを守秘義務を負って人事当局に知らされたということが、そのリスクを取れというのは、私はちょっと違うのではないかと思います。

それから、2番目は、後ほど別添の議論のところであるのかもしれませんが、私はもともとこれはずっと言い続けていることですが、いわゆる非営利法人であるとか、かなり国のお金を使っている組織体及び主に随契先の大企業を除いて、再就職を現在なさっておられないという現実から見ると、後でまた、特に発足当初は、将来に備えて、民間への再就職を重点的にやろうというお話も出ていたわけですが、そういうことから鑑みても、地方の中小企業等にはニーズはあっても、賃金にギャップがあるということはずっと申し上げていることではございまして、そこを何らかの補てん、補てんというかどうかという施策を打とうと構いませんけれども、それを支援する制度がない限りは、本人の合意をもって再就職をするという、その前提に立てば、これはどこにでも新しい民間には非常に行きづらいということに私はなると思います。

ここにこういうお金を合理的に制度を考えて使うことは、私は生きた税金の使い方だというふうに思います。

3番目は、もちろん一元化がなされて、各省庁の人事当局が直接はなされないということも大いに過去から考えると大きな改革だと思いますけれども、結果的には、私は随契が悪いとは全く申し上げておりません。ほかの方々とはちょっと違うかもしれませんが、私は発注者側の責任において、随意契約が最もいいということで随意契約を今なさっておられるわけですので、随意契約は、私は駄目だとは申し上げているわけではないわけでありまして。

ですから、随意契約が正しいという証明の証のために、そこに就職をしない方が私はむしろいいのではないかと思います。そのことが公務員の方々の一気に信頼を私は回復をする有効な戦略ではないかということで申し上げているわけではございます。

これを全部が全部というと、それはもちろんチェック等の事務を考えると大変でございますので、この随契先については、一定の金額で切っても全然構わないと思いますので、高額な、1,000万円とか、あるいは5,000万円だとか、ある一定以上の金額は、再就職のあつせんにはしないということにしてみてもいいのではないかと思います。

○田中座長 ありがとうございます。

そのほかに、立花さんは反論もあるかと思いますが、それは後でやっていただくことにしまして、一通りほかの委員からご意見をお聞きしたいと思います。

秋池さん。

○秋池委員 まず、1番の(1)なんですけれども、この民間企業でも、自己都合へのサポートの「事例はない」と書いてあるんですが、私どものような会社も若い方でおやめになる方に対して、何らかのアドバイスをすることはいたします。それはしているので、「事例がない」ということは抵抗のある表現だというふうに思いました。

それから、若手の職員の方で、おやめになる方で、何か自分で積極的に仕事をやりたいという方は、きっとセンターはご利用なさらずにご自分で探してこられるというふうに思います。

一方で、どうしてもセンターを頼らなければいけない方というのは、ご自身は仕事を続けたいんだけど、ご家族の介護の理由などで地方に帰らなければいけないとか、いろいろな事情があつてのことではないかと思っております。その方に対しては、支援をするということで、またその方の人生のどこかで別の形で国のために活躍していただく機会をつくるということもありまして、やはりセンターを頼らざるを得ない方しか来ないと思いますので、そんな大きな負担にはならないのではなかろうかというふうに考えます。

それから、2番なんですけれども、これはよく大企業などでも、社内公募制度というのがありまして、現在の部署から新しく発足する新事業の立ち上げの事業部に行きたいとか、そんなのを社内で公募することがあります。そういうときは上司を通さずに、直接それを応募している部署に言っていというルールがございます。

それと同様で、ここはご自分の所属部署にそれが知られてしまうということ、センターを使う方というのが少なくなってしまうのではなかろうかという懸念を持っております。

それから、2番のところなんですけれども、これは私も以前、例えば中小企業のような賃金の低いところに行く場合は、それを退職金と呼ぶのか、割増し退職金と呼ぶのか、あるいは一時金というか、何か別の名前と呼ぶのかはともかく、その賃金のギャップを一定量埋めるような施策というのはあってもいいのではないかと考えておりますので、もし退職金という名前にすると抵抗があるということであれば、別の名前にしていただいてもいいんですけれども、やはりこれがないと、なかなか新しい就職先というのが見つかってこないのではないかと考えます。

3. については、きっと後でまた議論があるかと思しますので、今は控えます。

○田中座長 ありがとうございます。

ほかに。

中野さん。

○中野委員 1番は、私も今金丸さんとか秋池さんがおっしゃったことと同じような意見でして、確かに税金論で議論すると、恐らく微々たる額、大した額にはならないと思いま

す。

それから、秋池さんが後でおっしゃった意見に全く同感です。自己都合で来るような人はそれほど楽な人ではないだろうというのも納得します。ケースとしてもほとんどないだろうと思います。

2番は、こういうことをぎりぎり言い出すと、多分なかなか転職活動に結びつかないというのもこれは筋論だと思います。

大きい2番については、これは前から私は申し上げていますが、何らかのインセンティブをつけないと、非営利法人から営利法人へ流すことは非常に難しいと思います。

確かに、退職金の労働者性というのは議論があるところがあって、特に労働三権の制約を考えると、ぎりぎりした議論をするとどうなるのかと、ちょっとこの場ではなかなか申し上げられないんですけども、何らかのインセンティブをつけないと駄目だということ、非営利法人に行く人の割増し率をマイナスにするとか、そういう不利益措置を講じなければ、民間に行く人をプラスにする分には、税負担は増えますけれども、労働者制を阻害するというには恐らくならないはずで、そういうことを考えますと、賃金の後払いの性格にそれと矛盾するようなところは恐らくないと思います。

そういう意味では、こういった施策というのは必要なと私は思っています。以上でございませう。

○田中座長 ほかにございませうか。

○長谷川委員 1番は、税金の金額としては大したことはないので、入ってもいいのではないかぐらいにしか思わないのですが、2番のこの割増しのところは、これは、確かに立花さんのご指摘も一理あって、つまり退職金というのは何かと言うと、これは賃金の後払いだというふうにと考えると、働いていた公務員時代の仕事は変わらないわけだから、それに対する賃金が、差が出てきていいのかと、この論点は確かにあるなということが1つです。

もう1つは、これはざっくり言えば、民間にいる人に対して、政府は補助金を払うということですよ。簡単に言えば。

この議論というのは、ちょっと私もすっきりとは飲み込みにくい、つまり個人に対する補助金そのものずばり払っちゃうわけですからね。こういう政策というのは、ちょっと普通の財政の考え方から見ると、飲み込みにくいという感じは、私は正直言っていると申します。同じ補助金を払うなら、官から民に流し方に対する政策論としては、もうちょっと別な、直接払いではないようなやり方というのがあり得るだろうと。

したがって、政策論として考えると、いかがなものかという点は、確かに論点を含むと思います。

さはさりながら、一方で、中野さんがおっしゃったように、何らかのインセンティブがないと、官から民への移動は難しい。政策的にどこかで優遇する必要があるということもそれはそうなので、この書き方を別添のところ、退職手当制度を改めるべきであると、バ

チッと言い切っているわけですが、同じ税金の補助金的な金の使い方としては、まだほかの選択肢もあり得ることを考えれば、改めるべきであるというふうに言い切らないで、例えば退職制度の見直しもあり得ると、選択肢の1つぐらいのニュアンスに変えたらどうかと。これしかないとうふうに言っちゃうと、いや、そういう税金の払い方以外にもあるのではないか。誘導の仕方はあるのではないかということは確かに私もそう思うので、選択肢の1つぐらいと、表現を変えろというのが私の感じです。

○田中座長 ありがとうございます。

末延さん、何かありますか。

○末延委員 今、伺っていて、1番は、僕は秋池さんのご指摘のような感じでとらえています。

2番の方で、長谷川さんが言われる、お金をつけるから民間へ行けというのは、今公務員全体とか政府に対する国民の非常に厳しい目線というのは、私は全国を回っているからひしひし感じるわけで、そういうのはちょっといかにも荒っぽいのかなというのがちょっとやっぱり気にはなるんです。気にはなるんですが、しかし何らかの措置を、政策的なものを考えないと、そういう人の流れができないのかなということも、これ、気になるので、ちょっとここは、結論はどっちだと言われれば、私はこうだとは言いがたいんですが、ちょっと荒っぽいのかなという論理立てがちょっと気になります。

3点見た中では、最後の随契のところがいいものも悪いものもあると、文章で書けばそうなんです、やはり今ニュースのど真ん中にあるああいう防衛省の問題、随契を結んでいるところとの関係がああいう大きな国民の関心事、批判を受けている中で、そもそもこの公務員制度、ガラス張りの官民の交流、人材の交流を促進するという新しい時代を築こうというときに、やはり何かいわゆる国民、一般ピープルが聞いて、ああ、変わるんだな、ちゃんとやるんだなということがわかるためには、ここは随契を結んでいるところへの天降りというかあっせん、就職というところは厳しい姿勢で臨むべきなのではないかというふうに私はそう思います。以上です。

○田中座長 ありがとうございます。

一通り終わりましたが、二度目で構いませんよ、どうぞ。

○金丸委員 ちょっと2番目につきまして、もう一度私の真意というか論理について補足説明させていただきたいと思います。

この対象は、早期退職勧奨を受けた公務員の方ですね。

○田中座長 1. の(2)ですね。

○金丸委員 すみません、2番目です。大きな2でよろしゅうございますか。

それで、その人は、本当は役所に残れば、定年までの年間収入掛ける在籍ですから、五十六、七歳の人で、最低5年ぐらいの収入を得る権利があるわけです。その人を省から退職勧奨をして出ていってくださいますということにするわけですから、何か追加でお金を払うというよりも、本来受け取れた年収を、期間を掛けた合計金額を上回らない形で、何とい



うかはわかりませんが、そのお金を出すということは、補てんとかそういうことではなくて、再就職、第二の人生へのある意味で支援をするお金であるけれども、合理的に考えると、国民の税金の総額よりは減る形で出しさえすれば、これは僕はさっき申し上げた生きた税金の使い方だと思います。

そこが視点なわけでありまして。その人が民間に行かれれば、それは随契もなく、あるいは非営利法人でもなければ、そこにさらに本来なら随契であれ、非営利法人であれ、お国のお金が使われているわけですから、そうではない新天地に行かれる人の割合が増えていけばいくほど、それは国民としてもこれはインセンティブが本来あることだと思いますし、それから今日本全体が掲げている地方主権だとかといっている中で、人材がより地方で、しかもそれがまた公的機関ではなくて、産業が育成されるような形で人材が流動すべきであると私は考えますので、これは国民にとってもインセンティブのあるプランではないかと思っています。

ただ、書き方とか表現は、直接的に私が申し上げたアイデアがそのままストンと書いてありますので、工夫はすべきかなとは思いました。以上でございます。

○田中座長 ありがとうございます。一通り意見の開陳がございましたが、立花さん、どうぞ追加的に。

○立花委員 まず、1番目の問題なんですけど、これは秋池さんご自身が前回問題提起されたと思いますが、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という国家公務員の優遇と国民から見られないという、そのところをどう、これを一応基本的なセンターの機能の中にもし入れるとすれば、それとの絡みはどうなんでしょうか。

○田中座長 それは、昨日もまさに立花さんがおっしゃった点を、秋池さんから要請があって、入れる場所については私がまたそれを入れるならむしろこちらがいいじゃないかというご意見を申し上げたところなんです。まさに1つのポイントだと思いますので、どうぞ。

○秋池委員 私が、昨日、指摘いたしましたのは、いわゆる定年退職をする方にまでセンターがあっせんするという部分は、これはちょっとやり過ぎではないかということでありまして、この自己都合でおやめになる方については、むしろといいますか、別に先ほども言いましたように、民間企業でもそういう事例がございますし、特別この方たちだけが優遇されているというふうには見られないのではないかと考えています。

。加えて、事例も非常に少なからうというふうに思います。

○立花委員 私の職場では、こういった再就職支援の自己都合退職の方についてそういった制度がないものですからあれですけども、金丸さんとかあるいは秋池さんの組織ではこういうのがおありになるということかもしれませんけれども、私は必ずしもそれが一般的なやり方として普及しているかどうかはわかりませんが、そもそも民間の場合には、失業保険を我々も払っていますし、事業者も払って、その見返りとして、いざ失業したときに優遇措置を受ける、セイフティネットが張られているわけですけども、そもそも

失業保険も払ってなくて、それで民間の場合には、再就職支援を受ける場合には、もちろん金丸さんと秋池さんの会社は別でしょうけれども、自ら再就職会社に有料職業紹介事業を使って、自らお金を払って紹介してもらおう。

あるいは、民間の方から、その人材を受け入れた企業の方から、年収の5割とかをサービスを受けた会社に払うと、報酬を払うというようなことで、ここはゼロで、ただでこういったサービスを提供できると。

しかも今回、このセンターを通せば、利害密着企業にも再就職できるということで、一応違法性を脱却できるわけですから、それほどまでに基本的にはセンターを通せば、そういったさまざまなメリット措置を講じていることに対して、私はちょっと国民の目から見ても、これが優遇ではなくて一体何なんだろうかなという感じが正直いたします。

○田中座長 ありがとうございます。

○秋池委員 これは、3ページは、結局、自己都合で退職する者のうち一定の者及び定年退職のうち希望する者についてという文言は残っているわけで、国家公務員の優遇と見られないような運用ルールを設けるということで、これにあるこのところが増大し過ぎないようなルールをつくりましょうといているので、特段、問題はないのではないかとこのように考えるんですけども。

実際のところ、さっきも言いましたように、自己都合でおやめになる方で、比較的若手でいい条件のところに行こうという方は、センターの利用はなさらず、非常に少数の特別な理由のある方が利用ということだと思いますので、それをもってすごく優遇されているという感じになるのか。あるいは、立花さんがおっしゃるように、もし無償でそういうのがまずいというのであれば、例えばある年齢以下の職員に対しては、ある手数料を取るとか、そういうルールをかぶせるということでもよろしいかと思いますが。

○田中座長 また、新しい問題が出てきましたね。

○秋池委員 それをここに幾ら取りますとか、そういうことを書き込むということではなくて、こちらで優遇と見られないような運用にしましょうということで、ある程度の規律づけはできるのではないかと思います。

○田中座長 ちょっと原点に戻って議論してもらいたいんですけども、自己都合でやめると、例えばどういうパターンが一番多いんですか。

つまり家業を継ぐとか、それから何か資格を取って、弁護士の資格を取ったからやめますとか。一番多いパターンというのはどうなんでしょうか。何か見込みが既にある、だからおやめになるというのが非常に多いのではないかという気がするんですけども、そういう自己都合でやめる人がセンターに相談に来るといのはどういうことなんでしょうか。

○秋池委員 何らか自分で始めたいであるとか、あるいは家業を継ぐという方もいれば、もちろん若手の方ですと、どこか民間の事業会社なりに行こうと考える方もいるでしょうし。

あとちょっとこれは制度懇の方でどういうご議論になっているかというのがございます

けれども、早期勸奨退職を受けたときに、給料は下がるけれども、省庁に残るという制度ができたときに、そちらを選択しようか、あるいはやめてどこか別の場所をあっせんしていただくかと決めたのをそれを自己都合退職と呼ぶか、あるいはそれは勸奨退職を受けたと定義するか、ちょっとそこところがはっきりしないんですが。

もし、給料が下がるコースになるということを勧められたときに、それであれば自分はやめるといふふうに決めたときに、それを自己都合退職と呼ぶかどうかはまだよくわからないですね。

○田中座長 ただ、今そういう制度はないわけですから。今ないわけで、それも制度懇でその議論がどうなるか。これからの問題なんでしょう。

これを我々が言うときに、自己都合って、今言われているものは通常何であるかというのを聞いているわけです。

○秋池委員 今言われているものの中で、多分ほとんどセンターの利用の必要のない方が多いのではないかと思います。

その中でさっき申し上げたように、例えばご家族の何らかの理由で、どこか別の場所に行かなければいけない理由ができたとか。そういうタイプの方のみがこの対象になり得るのではないかというふうに思います。

○田中座長 全部、レアケースだとは思いますが、通常は、就職先が決まっておって、という場合が多いのではないかという気がします。しかも定職、非常に安定した職場と一般に見られている公務員をやめてまで、自己都合で行かれるわけですから、よほど確信がないと言われようがないので、あまり抽象的な議論をするのも、公務員であってそれを自己都合でやめるといふのは一体どういうパターンが一番多いでしょうかということです。

中野さん、いかがですか。

○中野委員 私は、自己都合でやめたので。入省14年目に自己都合でやめたので、人のことは言えないですけども、若い人は全く予想できない行動をとる人がいるんです。全く何も決めないでやめる人が最近いるんですよ。ですので、金丸さんとか秋池さんがおっしゃったのは理解できたというのは、人事制度は確実に変わっていて、今全く昔とは予想できないようなやめ方とか、転職の仕方をする人がいます。

我々のころは、やはり行き先を決めてからで、僕は少なくとも大学の公募に出して、公募で内定をとってから、上司にいつ報告しようかと虎視眈々とねらっているタイミングで報告してやめたんですけども、最近の人はそういう人が多いと思います。

○田中座長 なるほど。

はい、どうぞ。末延さん。

○末延委員 私も50歳でやめたんですけども、私は行き先を決めなくてやめました。それは、50歳のときにやめないと優遇制度が使えないから、そこしかないからなんです。

○田中座長 割増退職金とか優遇制度があるからでしょう。

○末延委員 そうです。それを使わないと、あと5年間チャンスがないので、つまり一般

論として体力のあるうちにと考えて、ある部分不安があるわけです。決まるまで半年以上かかりましたから。

そういうことを考えると、例えば田舎へ帰るとか、どこかへ動くといった場合も、何かそういうときに情報をとったり、できる場所があるということは、やはり現実論、これがだんだん落ち着いてくるとすると、結構いいものになるのかなという感じもするんですね。全然そういうものがないというよりはね。そういう感じはします。

○田中座長 だから、問題は、これは立花さんに考えてもらいたいんだけど、自己都合というものを非常に決めつけないで、いろいろなパターンがある。

特に、末延さんがおっしゃったような形も出てくる。あるいは、私が言ったようなパターンだけではなくて、仕事を決めて、何もこういうものがなくてもできる。そういう自己都合ではなくて、結構、これからの公務員制度の組立て方によっては、末延さんがおっしゃったようなことも出てくるかもわからないと。

それであれば、頑なにリジェクトする必要があるのかなという気も、座長の言葉としてはちょっと過ぎるかもわかりませんが、もう少しみんなで考えてみましょう、冷静に。一挙にやるとなかなか行き着くところまで行って具合が悪いですから。

それから、1. も2. 大体同じ論理ですよ。3. のところなんですけど、昨日までの議論で、お手元に、私が口頭で言ったことを事務局に書いていただいているんですけども、これでなお甘いのかどうなのかということですよ。議論の叩き台としてこう書いておりますけれども、資料2、これなんですけど、随意契約については、国との関係の不透明性という面において、過去にも多々問題が指摘されてきたところだと。また、随意契約のみならず、競争性のある契約についても、事実上競争が成立しないなどの問題が指摘されている。これを受けて、総理の指示に基づき、平成19年11月すべての府省にすべての契約の監視を行う第三者機関を設置し、随意契約の適正化を厳正に実施していくこととされたこと、事実を書いています。

このような政府における契約の適正化の取組を踏まえ、当該第三者機関や会計検査院等が「不適切な契約」として指摘した契約の相手方の法人に対しては、当該契約が是正されるまで等の、是正するまでということのほか、指名競争の入札の停止とか、ペナルティ的なことが課されることがある場合が多いので、これからも増えてくると思いますが、それを等と括っていいかという問題がありますけれども、の一定の期間、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と、要するに、総理がせっかくおっしゃって、各省が真面目にやるという前提でいきますと、第三者機関とか、当該第三者機関というのは、その各省の第三者機関ですけども、監視機関ですね。会計検査院がおかしいといった相手方の法人は、契約が是正される、あるいは停止期間が済むまでは駄目だよということにするか、なおきつい書き方にするか、随意契約自体うさんくさいから、一番きついのは、随意契約だからアウトよと。そこであっせんをしない。

センターがあっせんをしないということと、現実にヘッドハンティング的に各企業が雇

うというのはこれは別問題です。各省、あっせんはするかしないかわかりませんが、あっせんはできないわけですから。

センターがやらないということと、そういうところに現実の問題として就職するという問題は別と考えるべきではないと思うんですけれども、非常にきれいに整理しようと思ったら、一定金額、さっきの金丸さんがおっしゃったんですけれども、一定金額の随意契約である場合は、これはリジェクトすると。あっせんしないということにするかですね。

私のペーパーは、昨日の議論を聞いて、やや甘いかわかりませんが、これも見てご議論をいただきたいと思います。

立花さんのペーパーの3番目にも関係しますので、どうぞ自由にご発言ください。

金額って、金丸さんおっしゃった、どういう合理的な区切り方がありますか。

○金丸委員 もともと私の理解ではといいますか、能力とその人の経験、その人の価値で、採用されるという社会というか、そういう時代が来てほしいと思った、公務員制度改革だと思っただけです。

そういう意味では、そういうふうになっていくように、何らかの形でしなければいけないわけで、例えば私どもの会社で考えたときに、ある担当者がある取引先、外注先に、そこがもうオンリーワンでいいという稟議書をずっとあげ続けていて、ある日突然そこに再就職をしたということがわかれば、その過去の稟議の中身の正当性すら疑われることにも私はなりかねないと思います。

私が、経営者であれば、その発注先とはもう取引もしないぐらいのことを私ならすると思います。

でも、今はどちらかという逆のベクトルでずっと来ていたことだというふうに思いますし、そういう意味では、私は一定金額以上は本当にこれだという合理的なものはありませんけれども、直感でいうと、1,000万とか5,000万だとか、そんなような金額だとどれぐらいの数の対象先になるのかと、それは昨日の会議で知りたいと申し上げたんですけれども、ある1年間に一定金額以上の契約があるところというのは、1万社もあるとは思えないし、本当にちょっとだと思いますし、そのちょっとのところに行くということで疑われて信頼を失うぐらいだったら、そのちょっとのところは切るという方が、私は公務員の皆様にとっても信頼関係に私はつながるのではないかと思います。

いわゆるABC分析というんですか、どれぐらいの企業があるという、ちょっと事務局の皆様には苦勞をかけますけれども、何かそんなペーパーでもあれば、ご調査いただければ、一定金額以上で。

あと少額であったり、あるいは電気、賃貸であったりと、明らかに誰がどう見ても、継続取引だというようなものは、そんなことをチェックいちいちするのは、事務が煩雑になって合理性を欠きますので、そういうのを度外視するとか。

そんなことがいいのではないかと思います。

ですから、昨日の会議が終わった以降、またご苦勞をいただいて、用意していただいた

この文章に、私の希望は一定金額というようなところ、それを幾らにするかわかりませんが、加えるぐらいで私はいいのではないかと思います。

○田中座長 その一定金額という、今の議論を続けたいと思いますが、一定金額という場合は、それが一定の効果を持つ金額で、何も我々が決めなくてもいいと思うんです。

考え方が入りさえすれば、こういう考え方のもとに一定の金額という書き方ができれば、それはそれでいいと思います。

事務局、何か、これについてご意見ありますか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 ちょっと今のご指摘と若干ずれるかもしれないんですけど、昨日、金丸委員からご質問がございまして、公益法人に関して、随契をやっている公益法人、そこに省庁の退職者がどの程度行っているのかという関連の資料をとのご指摘がございましたので、もしよろしければご参考ということで、ご紹介させていただいてよろしいでしょうか。

○田中座長 はい、そうしてください。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 資料3という形で、お手元に配布させていただいております。昨日、金丸委員がおっしゃった資料は、この資料3のうち一番下の合計の部分、これが会計検査院が出してありましたレポートの中にあるということで、これのもう少し分析的なことができないかということでございます。

昨日いただきまして、会計検査院にも尋ねたんですけどもちょっと細かなところまではできておりませんので、不十分なご説明になるかもしれません。会計検査院も、俺たちはそんなことは言ってないというふうに言っているかもしれませんが、各省のデータまではあるということでいただいております。

ざっとごらんいただきますと、所管省庁ごとに分類ができていますけれども、一番左端のところ、各府省ごとに所管をしている公益法人の数、これが(A)でございます。そのうち、国と随契をしているところ、それが(B)、随契先の公益法人ということですので、所管の中で、何パーセントぐらい契約をしている公益法人がいるのかというのが、このパーセンテージで、トータルで言えば、18%、公益法人という本来民間のものなんだけれども、国と何らかの関係があるというのが、それぐらいいるんだと。さらにそのうちということになるんですけども、再就職をしている人がいるのがどれぐらいなのか。

トータルで見れば、78.8%、約8割。ちょっと18と78が近接しているんですが、あくまでも(B)のさらに内訳の数字ということでございます。

各省ごとに見てみますと、結構バラつきがあつて、随意契約をしているところというのは、非常に100パーセントに近い、あるいは100パーセントになっているところもあるんですけども、もっとずっと低いところもあるということでございます。

その次の「無」というのは、単に引き算をした結果で、その先なんですけれども、(C)におけるということで、所管の公益法人で、さらにそこに再就職、行っているよというところに、具体的に何人行っているんだというのを出したものでございます。

トータルでいうと、約1万人ぐらい。9,993人です。

元のデータには、役員と従業員という分かれが書いてございまして、ちょっとごちゃごちゃするので、省いてしまったんですけども、トータルで見ますと、役員の方が9,993人のうち3,692人。それから、従業員の方が6,301人。さらにいうと、実は役員の中には、非常勤、それと常勤といういわば分かれがございまして。役員の方だけちょっと申し上げますと、役員の中で、常勤の人というのは、3,692人と今申し上げたんですけども、その内訳の数として、1,290人という数が入っております。

それで、その次の表が(C)と(D)を割りましたということで、これがこの表の中の唯一分析っぽいところなんですけれども、1法人あたり再就職者がいるのかと。平均すれば10人だと。こういう数字でございまして。

さらに、表としましては、随意契約の額というのが入ってございまして。17年度と18年度、レポートが出たのが、19年10月で、その段階での直近ということで、数字を出されただろうと思います。

17年度はトータルの額で、3,587億円何がし、それから18年度の方は、12月までということもございまして、額はグッと少なくなって、1,250億円程度でございまして。

最終的に、18年度はどれぐらいになるのかというのは、ちょっとよくわかりません。これは契約の中身の見直しもあわせて進行しているということがあるので、本当は17年の12月現在でどれぐらい支払っているかという額を出してもらっていただければ、もう少しわかったような気もするんですが、そういう分析がありませんので、こういう数字でございまして。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 ちょっと、座長、よろしいですか。

○田中座長 はい。大臣。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 ちょっと話が違っちゃって恐縮なんですけど、国会に呼ばれておりますので、昨日の宿題の報告をいたします。

官房長官と昨日お話をいたしまして、かねてこの懇談会で議論をしてきていただきました追加報告の件であります。電話でもお話ししたんですが、紙でお届けしてありますので、その紙の方を読ませていただきます。

座長と相談の結果、以下の2点については、懇談会のコンセンサスとして追加的に報告書に盛り込みたいと考えております。

1つは、民間人に対する再就職あっせんは行わないこととする。2点目は、センターの副センター長は民間人を登用する。この2点を官房長官の方をお願いをいたしました。答えはまだ返ってきておりません。

これについては、最近わかったことですが、二橋副長官の方から、事務方に対して、これは日付が書いてありませんけれども、紙が存在していることがわかりました。

そこに書いてありますのは、センターの組織の在り方において、「できるだけ早期に民間出身者の数が過半数になること」、「副センター長を初めとする幹部について民間から登用を図ること」等の表現が内閣総理大臣の人事権をより制約しない記述とすること。2

番目は、本懇談会の今後の取扱については言及しないということ。3番目は、本懇談会の本来の役割の範囲ではないこと、例えば、関連する課題の2、その他、これは渡りあっせんの時禁止の部分だったかと思いますが、それについては削除すること。

こういう紙があることがごく最近わかったのでございますが、いずれにしてもこのセンター懇のコンセンサスとして、先ほどの2点を追加をしてほしいと改めて要請を出したところでございます。

ということで、ちょっと国会の方に行ってまいります。

○田中座長 大臣から、今、官房長官にそういう要請をされたということで返事はないそうでもありますけれども、したがって民間人に対する再就職支援が行われないというのは、例の渡りの話になります。ということは、私もその点では免責されたわけで、記者会見で言う必要もない。ペーパーに6の次に7を入れさせていただくということになるということですね。

ご返事がないというのでどうかわかりませんが、大臣がここまでおっしゃるといことは、皆さんが言うことだから、そうしようということではないかと思えます。

それから、副センター長の話も今出ました。副センター長及びその他の幹部職員に直させていただくと。それで内閣が縛られるということではなくて、1つの提言でありますから、何十年来、こういうことをきつく書いても、きつく書けば書くほど実現していただけないことが多いんだけど、しかし懇談会としてのコンセンサスであります。ということを書かせていただくことになります。

それから、日付が入っておりませんが、大臣から手渡されたのは、二橋副長官からの官房長官からということのメモのようであります。この事実を追及するのは我々の役割ではないので、そういうことがあったんですかね、というだけのことにしておきたいと思えます。私も今大臣からいただいたばかりですから。

○金丸委員 すみません、それは二橋さんから、どなたに出たものですか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 事務局です。

○田中座長 こちら辺、事務局、話せる範囲内で、恐らく事務局に出れば大臣に渡しますよね。当然、所管大臣だものね。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 私のところではないんですけれども、事務局の方に、メールでいただいたものです。副長官というよりも、副長官補室からいただいたもので、その部分に関しては、即日大臣室の方には連絡申し上げていると思っております。

○田中座長 だから、そこら辺が、大臣のおっしゃり方と齟齬があるけれども、いずれにしても官房長官のお気持ちが幾つかの段階を経て、本日伝わったということでもあります。

その中で、2点だけは、今大臣がおっしゃったようにちゃんと書き込んでいただくように大臣から再度要請していただくということの理解でいいと思えます。

野村さん。

○野村委員 議題、ちょっと戻ってもいいですか。今、説明はまだ途中ですか。



時間もあまりないので、見ればわかるので、ご説明を長々やっていると私たちちょっと議論する時間がなくなりますので。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 1点だけございまして、もともとご質問は、この随契約の額を一人当たりで見ると、3,500万円ぐらいではないかと、こういうご指摘でございました。

留意点として、先ほど申し上げましたけれども、非常勤の方も入っているということ、それから契約をしている法人というのは、17年度、18年度両方にまたがっていますので、単純に割り返していいかどうかというのがあるということ。それからさらに各省単位のものもザッとごらんいただきますと、バランスが違っております。非常に大きな金額、経産省の場合ですと、一人当たりで割り返すと9,000万円ぐらい。それから、一番低いのが金融庁だったかと思えますけれども、30万円とか、それぐらいの数字ということで、一概にはなかなか言えないのではないかとということでございます。以上です。

○田中座長 はい、どうぞ。

○野村委員 私は本当は来れないはずだったんですけども、お客さんが今日はキャンセルになりまして、幸いなことなのかどうなのか、やってまいりました。

今、座長メモの資料2を審議しているということですので、ちょっとコメントさせていただきたいと思います。

私は、昨日若干プレゼンさせていただいて、それを受けて、座長は非常にご苦労していただいております。お書きいただいたということがわかりまして、敬意を表したいというふうに思いますが、やや気になりますのは、2行目のところなんですけれども、また「随意契約のみならず競争性のある契約」という、こういう表現ぶりになりますと、世の中で一般に競争性があっても随意契約であるというカテゴリーになっているところが、ちょっとズレてしまう感じがあるので、そこはいわゆる競争性のある随意契約についても事実上競争が成立しないような問題が指摘されているというふうに。

○田中座長 「いわゆる」という言葉を入れた方がいいということですか。

○野村委員 随意契約のみならずということになりますと、競争性のある契約というのは、随意契約ではないということになってしまう可能性があります、そういうカテゴリーではありませんので。

○田中座長 書いている本人もそういうつもりじゃないんですよ。表現が不適切であれば直していただいて。

○野村委員 それが1点で、恐らく座長も同じお考えだと思います。こういうふうにしてしまいますと、随意契約のほかに競争性のある契約というのが存在するように見えてしまいますので、ちょっとそこだけ、ご一考いただければということです。

それと、昨日も私ちょっと申し上げたんですが、先ほど金丸委員が、私はキャッチアップしてないんですけども、金丸委員がおっしゃったんだと思いますが、これの最後に1つの段落をつけていただいて、例えば、また一定の金額を超えて随意契約を締結する法人

についても、押し付け的天下りを根絶する趣旨から、センターによる再就職支援は行わないものとする、というような文章をつけていただくのが合理的ではないかと思えます。

○田中座長 一定の金額という、何かその修飾語というか、理念的なものを入れた上でないと縛れないですよ。それをちょっと考えてもらいたいと思えます。

一定の金額というのは確かにあると思えます。というのは、新聞によると、今度防衛省、うちの対象じゃないけれども、何億に対して1人だとかいうふうな書き方がしてありましたよね。ということは、一定の金額というのはあり得るのかなと思えます。

○末延委員 あの記事は、逆に非常にわかりやすいですよ。

○田中座長 私も今回、我々の仕事に関係するものだから、もう詳細に読んでいますけれども、そうすると、とにかく随意契約をしておる相手方の法人にはあっせんしないという、そういう話ではなくて、限定はつけてやるということであれば、もう一回ちょっと事務局に文書をもうちょっと練ってみたいと思います。次回までに。

○立花委員 これ、私もちょっとどう対応していいかわからないんですが、例えば国際約束で、契約金額が例えば何百万である以上は、一般競争入札とか、国と地方自治体と違いますけれども。その場合、よく国の方でも金額で一定以上は競争入札だと言っても、実際上は、契約を細切れにするということで、やはり金額面で縛るといってもなかなかその辺は、さっきの中国の格言で、「上に政策があれば下々に対策あり」ということで、金額で縛るのが私はいいかどうかどうか。それが一番いいやり方なのかどうかというのはちょっと引っかけますけれどもね。

○田中座長 それはね、本当に難しいのは、道路でも、一般の高速道路でも、あるいは林道でも、一定額ということにしますと、工区を小さくしちゃうんですよ。そうすると、これはどうも……。

○野村委員 総額で見るというのでは駄目なんですか。

○秋池委員 年間総額。

○田中座長 年間総額、その法人に対する年間の総額ということになれば、そういう縛り方があるかもわかりませんね。

○立花委員 それともバラすという抜け道はないんですか、それを。

○金丸委員 バラすっていったら、期間が延びるかもしれないから、今度期間と合わせるかですね。3年とか何とか。

○田中座長 バラすというのは。

○金丸委員 小刻みにということですよ。

○田中座長 それはやっぱり……。

○金丸委員 でも、合計値はどんどん上がっていくわけですから。

○田中座長 バラすという言葉そのまま使えば、私は実際にそういうのを何年もチェックしてきたことがあるんですけども、それはやはり工費の効率性とか何かで、そんな無理なことはしないはずですよ。

○立花委員 逆に言うと、まさに田中さんがおっしゃったとおり、あまり細切れにすると、かえって非効率になってしまう。よく鹿児島の下水道工事は、1キロのところを何十カ所に分けて発注したという非常に有名なケースがありましたけれども、かえってまさに金丸さんが言っていた、生きた金にならないと。金額で切ることの妥当性は、ちょっと私は両面があるので、ちょっとその辺がよくわからないので。

○田中座長 私は、防衛関係の随契というのは、新聞だけを読めば非常にわかる気がするんですけども、いろいろな戦車とか航空機だとか、丸ごとですよ、大体ね。

ところが、通常は、公共事業なんかでいう随契というのは、一般競争入札すべきなんだけれども、こういう場合は、一定区間ずつ逐次やっていくと、予算規模がありますから、初めて工事を始めるときは、いろいろな施設がいるわけです。道路を工事するためには。

ところが、翌年以降のところ、その続きの道路ですから。それが随契になる場合が多いんです。その前の道具だてをそのまま使いたいと。その方が安くつく。そういうふうな随契もあるんですよ。そういうケースが非常に多いんです、公共事業で。

だから、最初にとる点が非常に多い。このごろは単独でとらないで、JVでやるんですよ。だから、そこら辺どういうふうに……。

○長谷川委員 一定の金額なんていう言い方しないで、ずばり1,000万以上とか、金額を出すべきだと私は思います。

というのは、今、政治の金で、1円以上で問題になっているように、ここで一定の金額が例えば100万円と10億円ではインパクトもまるっきり違いますから。なので、我々の考え方としては、例えば1,000万を越える総額で、随意契約については行わないとか、金額をスパッと出すべきだと思います。

○田中座長 1,000万円というのはどういう根拠で。

○長谷川委員 例えの話ですよ。

○田中座長 だから、そこに、ちょっと例外的なものをくっつけて1,000万にするか、1億にするのか。そのような切り方が私はあると思います。

○長谷川委員 だから、金額を入れた方がいいということです。

○田中座長 要はね。

○長谷川委員 要は。

○田中座長 わかりました。この点に対して、何かどういう趣旨、限定をつけなければいいでしょうか。

○長谷川委員 1,000万と思ったということをもう1つだけ言うと、まさに立花さんがおっしゃったとおり、1億円にしたら10に分割されるなど、契約を。そういう発想です。

○田中座長 武器とか何とか分けられないものと。

○長谷川委員 あるだろうけれども。

○田中座長 航空機なら分けられませんが、道路工事のように分けられるものがあるんですよ。

○末延委員 私も、座長のおっしゃる今の道路工事、大体わかるんです。わかるんですが、この会の目指す趣旨を考えると、しり抜けになってもう最初から駄目なんだと思われることは絶対にしてはならないということなんです。そこはどうせそう思われているんですから。

あまりメディアが報道しないのも、これは駄目だと思っているからです。そういう失望感に対して、本気でやるというところが、ここが一番大事なわかりやすいニュースになっているところにきちんと来ないと、やっぱり駄目だろうと思うんですよ。何か煽ることを言っているような感じがしますけれども、煽ることをしないと駄目だと思います。

そういう意味では、今、長谷川委員が言う金額というのは、金額を入れるということで、実効性を担保すると。

○田中座長 例えの話だけれども、1,000万、何らかの理由づけ。例えば、これ平均がどうだとか。

○長谷川委員 いや、それも全く簡単で、僕も自分で今割り算したんだけれども、そうしたら合計でみたら、3,500でしょう。今おっしゃった。だから、3,500万円以上だったら、はっきり言って意味がないので、それから考えると1,000万でいいんじゃないですか、こういうことです。

○金丸委員 わかりやすく言うと、人件費が出そうもないぐらいの金額ということでしょう。

○田中座長 それならわかる。

○金丸委員 だから、平均の給与でいくのか。あるいはマックスでいくのか。

○田中座長 野村さん。

○野村委員 私も基本的には、押付け的な天下りということで、民間企業がそれで大変迷惑をしてきたという事実もあるわけですし、それができないところで、抵抗しないところにはどんどんそういう形で、いわゆる人件費セットで人を何人に対して人件費ということが行われているかもしれないというふうに世の中の人には思っていると。それに対して、やはり押付け的な天下りを根絶するというそういう趣旨に照らして考えてみると、1人の人件費でないぐらいの金額のところであれば、それは一定の合理性があるのかなと思います。

それで、数字のことに關しては、もう私は、立花委員がおっしゃったとおりで、数字を出せば、確かに今それを抜けようという行為は必ず出てきますけれども、法律にしても何にしても、必ずルールにはそういったような対応というのが出てくるわけですが、それを見て、実質判断というのはまたそこに加わるわけですので、少額随契にしても、少額にあれば、全部少額随契だと言っているのも、事実上、それは駄目だというのは今度第三者機関で見ることになるんだと思いますけれども、それと同じように、やはりセンターが政策にするかどうかを検証するときに、細かく、細かく分けているものは実質理念になっていないというふうに判断してやっていけばいいのではないかなと思いますので、数

字というのは1つの在り方で、限界はあると思いますけれども、そういうようなやり方であって、できればそれに何らかの例示を出していただければいいなと思います。

○田中座長 今、指定職で、一番下の給与は幾らぐらいですか。1,500万ぐらいですか。

どうしてそういうことを言うかと言うと、通常やめていくときに、前の所得を保障するみたいなことが随分初めの議論であったと思うんですが、それを下回った丸い数字であれば、1つの考え方ではないかと思います。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 ちょっと調べますけれども、大体そのぐらいではなかったかと思えます。

○田中座長 ありがとうございます。

秋池さん。

○秋池委員 細切れにして発注する問題というのは、年間総額にするとかかなりの部分解消されるのではないかと。

○田中座長 年間総額。そういう言葉も書き込まれたら、条件としては、年間総額と、具体的な数字。1,000万がいいのか。

○秋池委員 そうですね。年間幾ら以上の。

○田中座長 契約額がですね。

○秋池委員 ええ。その年間の総額が恐らく人件費をカバーできないような額であれば、かなりの部分解消されるのではないかと思えます。

○田中座長 1,000万であれば、いくらのりしろを取ったって、どうもない話ですね。

○金丸委員 逆に、1,000万ぐらいの仕事で人を引き取ってくれるというのはいい会社だと思います。

○秋池委員 それは、本当に人を必要としているということですね。

○田中座長 ただ、昨日も申し上げたように、本当に随契の多いところで天下っているのが多いという、その天下りと通常言われている人たちが、一体どういう仕事、企業の中で、してらっしゃるかというのがわからない。全くベールに包まれているところが、一番難儀な話だと思います。

○金丸委員 見学に行ってみたい気がしますね。

○末延委員 ベールに包まれているということが意味があるんですよ。

○田中座長 それでは、資料2の書きぶりは、今日の時間内に、ちょっと株丹さん、書き直してみてくださいというわけにはいかないよね。今日決めなくてもいいのであれば、今の議論を元にしながら、この資料2を元にちょっと文章を練ってもらえますか。

それから、これは昨日の議論の続きをやりたいんですが、私から説明しますけれども、このお手元にございます公正性・効率性の確保のためのルール、再就職支援の対象法人の範囲についてのルールの最終文に、なお、センターは従来の再就職実績にとらわれない積極的な再就職支援を行うことが重要であり、発足当初期においては、特に民間への再就職支援に重点を置くこととすると。

これは、秋池さんのご意見、それから金丸さん、野村さんも前から、発足当初期には、注力をここにというご意見だったと思います。

これは、正直に裏を言うと、そっちに重点を置くんだけど、やらないわけではないと、それはそれでご理解いただければ、こうやって明示的に重点を置くところを示すのに意味があるのではないかなという気がいたします。

それから、もしそれがよろしいなら、実は、例の別添の話で、立花さん、今日の2番目の議論でございましたが、それをもう一回実はやっておきたいと。

なぜならば、制度懇で、合同懇があったときに、制度懇のメンバーからいろいろご意見がございました。仮に、あろうとあるまいと、向こうに作業を投げる以上、我々として、それなり意味のあるものというんですか、理解可能なものにしておかなければこちらの一人よがりでは困るなという気がいたしますので、お手元の11ページの本文、別添となっておりますが、これは6つ書いてありますけれども、今申し上げたように、7が入ります。渡りの話を入れたいと思っております。

これを上の能書きから始めて、1から6までの表現が的確に制度懇の方に伝わるかどうか。あるいは制度懇のみならず、制度懇が言おうと言うまいと政府にやっていただけるものは直ちにやっていただきたいわけでありましてけれども、特に野村さんがおっしゃった渡りみたいな話は、制度懇が言わなくても、政府が直ちに行動を起こしてもらえばいいわけですから。そういう目でもう一回これを見ていただき、立花さんのご意見もございましたので、それも念頭に置きながら、自由にご意見をいただければありがたいと思います。

順番に行きますか。1番から。

1番は、非常にわかりやすいと思うんですけれども、特段問題はございますでしょうか。なかったら、これはこれで行きたいと思えます。

2番目ですよね。これは、合同懇のときに、岩田委員が、数学の、私は言い方は忘れてしまいましたけれども、逆ではないかということで、ただ、岩田さんのおっしゃりたいことは、公務員としての長年の経験を最も生かせるようなところにやるべきではないかと。

割増し率も、逆ではないかという言い方だったと思うんですが、必ずしも十分にはわからなかったんですけれども、これについて議論、この2について、これは立花さんもお意見ございますよね。ここへどういうふう書き直したらいいかということなんですけれども。あるいはこのままでいいのか。それにしても、数学の記号みたいに書くのは、いかにもよろしくないと思うんですけども。

○金丸委員 いいですか。

言い出しっぺで、この文章を書いたのは私ですけれども、これはこのままの形で、ポンと採用されるとは思ってなくて、言いたいことを私なりに短く書いていただけてございますので、もしお許しいただけるのであれば、ほかの議論もしていただいて、先ほど立花さんとか長谷川さんからも指摘されたことも踏まえて、もう一回、ちょっと事務局と相談もしながら、私に案を書かせていただけますか。

○田中座長 はい。そうしていただくと非常にありがたいです。

○金丸委員 それでもう一度、メールでも構わないと思いますけれども、ぜひ見ていただけないでしょうか。

○田中座長 急ぐようだったら、皆さんにメールで案文を回覧してまとめていきたいと思っています。

それでは、2については、金丸さんにもう一回投げ返すということで、ご検討を願いたいと思います。

3番目、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。

この後段については、特段、役職定年制以降は、問題なかったと思うんですが、前段の方の、これ書きぶりだと思うんですけども、合同懇のときに、審議官あるいは局長クラスについては、非常にレアケースなので、これを言うと、処遇のポストになってしまう恐れがあるというような趣旨のご意見があったと思います。

ですから、書きぶりだとは思いますが、もう課長級のみならずということで、制度懇の方では、課長級あたりまでのスタッフ職を一所懸命やっておられるんですね。

ここのところの書き方には、そういうご批判があるんですけども、私は個人的には、何もこれで課長級のみならずという言葉で、課長級までのスタッフ職は読み込まれていると、既に。その上についても検討してくださいよということだから、ひとつもおかしくはないと思うんですが。

○末延委員 これは、むしろ新鮮なんです。

○田中座長 そう言っていただくとありがたいんですけども。

○末延委員 本当だなという感じがするんです。ここに書いてあることでわかるんです。課長級のみならず、で止まると、そこまですなっちゃって、受け取り方が変わってきます。

○田中座長 なるほど、私はこれに書いてあること、これに表現されているかどうかと、前から思っているんですが、例えば、ある人が審議官なり局長なりになりましたと。ところが、局長なんていうのは1年か2年ぐらいで変わっていくか、課題によって今の局長ではなくて、ほかの人にやらせた方がいい場合が出てきます。

しかし、今の局長は、非常に例えば公務員研修とか研修に秀でているということで、研修所長になったって、つまり政府の中で別のポストに行く。給料が下がる。そういうことがあったっていいような気がするんですよ。

○末延委員 そういうお役所の文化になるのならそれは本当に改革なんですよ。

だって、テレビ局は、報道局長が解説委員にならずずっと専門分野で、むしろそれを望む人もいるわけです。そういう文化ではないところが問題なんですから。

○田中座長 今の組織というのは、末延さんがおっしゃるように、ずっと給料が上がって

いって、職種が変わるから下がるということになって、本人の能力を生かすことなく出ていっちゃうんですね。

○末延委員 一本線だから駄目なんですよ。

○田中座長 そのことがわかるような表現、単にスタッフ職ということではなくて、もう少し広げた一定の職にいった者が、本当に本人の持っている専門分野で生かせるようなポスト、給料が下がっても、そういうことがいけるようになったらいかがかないという気がするんですけども。

○末延委員 非常に理想主義的でいいんですよ。

○田中座長 例えば、国立大学法人の教授になって、給料は下がると思います。教授職からいけばね。そういう表現に、このところで書くべきですよ、書いたらね。

今の表現だけでも十分なのか、今私が言ったようなこと、これは全く座長としてずっと今までの議論を聞いておいて、どうも皆さん、それは反対ないだろうかと、むしろ末延さんから励ましの言葉をいただきましたが、そういう趣旨を入れてね。

○末延委員 ぜひそこをクリアにした方がいいと思います。

○田中座長 はい、わかりました。

3のところは、株丹さん、今の議論を配慮して、入れてみていただきたいと思います。

4番目、優秀な公務員が幹部を目指して切磋琢磨する道筋をつくるため、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。

これは、非常にハッピーな話だと思いますけれども、いかがですかね。

野村さん。

○野村委員 これを提案したのは私だったと思うんですけども、この趣旨は、渡りをしなくてもよくなるということなんですね。

つまり今民間と比べて、自分は役所のトップになったにもかかわらず、生涯所得が非常に見劣りがするというふうにしておられる方々が、やめた後に、2、3回ぐらい退職金をもらわないと結果が合いませんよという、そういう文化が存在しているんだと思います。

ですから、それはやはりある程度のものが公務員としてきちんとその中で、リーダーシップを発揮して、リーダーの役割を果たした方には、ある程度の処遇はあるということで、そこは目指していただいて、むしろ公務員の中で、外にでることばかり考えるのではなくて、若い人たちもそこを目指せば、ある一定の所得はちゃんと確保できるということになった方がいいのではないかと思いますので、ちょっとやや実現できるかどうかわかりませんが、考え方としてはそういう意味で書いていただいているということです。

○田中座長 ほかに。

なかったら先に進みましょうか。

5番目、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。

これは、どなたのご提案だったかな。



○立花委員 これは、私が問題提起した記憶があります。

いわゆる60以降の問題です。60以降も現役と同じ月給というのはそれは民間では想像できませんから、大体、民間の場合には月給の半分程度ですね。

あるいは、その方の体力なり意欲なりに応じて、週3日勤務とか、あるいは午前勤務、午後勤務とか、いろいろ多様な勤務形態があると思うので、そういった一生を公務で全うできる、年金もらえる65歳まで公務で全うしたいという方もおられましょうから。そういったことで、再任用の問題があります。

ただ、その場合には、予算とか定員の扱いがあるものですから、それと整合性をとっておかないと、こういう制度、ただ入れろといっただけではなかなか入らないということをお願いしたわけです。

○田中座長 ご趣旨は、わかりました。

しかし、5のところの書き方、立花さんのおっしゃったようなことは、必ずしも説明を受けないとわからないところがあると私は今思いました。せっかくいいご提案なので、もう少し具体的に書いた上で、予算定員による取扱の在り方だよね。フルタイムの人だけを定員でやっているけれども、そういうのをどういうふうチェックしていくか。ノーチェックで、実質、公務部門の人間が増えたりしては、趣旨に反するわけなので、おっしゃる趣旨を生かす形にしたらどうかと思いますね。

福井さん、よろしいですか。ちょっとこの5のところ書き直してもらいたい。もうちょっと立花さんが言うような趣旨を理解して、このままだと、定年後の再任用の一層の活用を図られるよう、だけではちょっとわからないでしょう。

立花さんと相談しながら、ちょっと書いてください。

それから、最後のところ、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、これはどなたのご発言だったんですか。

○金丸委員 私のような気がいたします。

○田中座長 大分時間経過で、これはこれでわかると思うんですが。

○金丸委員 民から官へというのは、どちらかというと議論の時間は、必ずしも多くなかったかと思うんですけれども、民間から官への交流とってみても、数値目標ぐらいいないと、結果的には、実現されないのではないかということから書かせていただいておりますけれども。

○野村委員 これは全く異論はないんですけれども、これはなぜ別添なのでしょう。本文の方では、おかしいんですか。

○金丸委員 最初、本文の案として出していたと思いますけれども。

○野村委員 民から官への……。

○田中座長 これは設計そのものではないからということで、制度懇の方で考えてもらった方がいいだろうと。それから、この際、申し上げておきますが、仮に我々も大分煮詰ま

ってきましたけれども、済んでも、また必要に応じて制度懇の方と合同懇を開かせていただければよろしいかと思えます。

皆さん、共通にまた後でご意見伺いますが、7については、大臣に預かりにしておりましたので、7はもう一回、皆さんに次回ご相談したいと思います。

それでは、修正箇所、本文をちょっとごらんいただきながら、昨日までの意見で、修正したところがございますので、それをチェックしながら、1ページの下から2行目、これは私も言ったし、昨日、長谷川さんがおっしゃったんです。

「これが一元的」、これがではちょっと文章としてということなので、「再就職支援センターが」と。

(2)の上から4行目のところに、これは雑誌やら新聞の書き方、こういう書き方はあまり好きではないので、「こうした流れの中で」と、あまり実質的ではないんですね。こういう文章はあまり好きではないので、このところは「流れの」は消してくれと私が申し上げました。

○長谷川委員 この「これが」のところは、私はそれは要らないと言ったんです。主語が、「センターの設置は」でいいと。「センターの設置は、再就職支援を一元的に行うことによって」と、スッと読めると。

主語を2回繰り返す必要はないと。

○田中座長 「設置」という主語と、「センター」そのものとは違うと思ったので、こうしたんだけど、文章がちゃんと読めれば、それに越したことはないんですけども。

○長谷川委員 読めると思いますがけれども。

○田中座長 かもわからないね。読めるね、なくても。日本語としておかしくなかったら、これは単に語句のあれですから、切って差し支えない。切りましょう。おっしゃるとおりだと思います。

○金丸委員 私は、あっても無駄じゃないと思えますけれども。

○田中座長 「センターの設置」というのと、「センターが」というのとちょっと違うのではないかなという気が私はしたもんだから。もう一回、新聞の文章とはちょっと違いますから。

それから、2ページの、最後の下から6行目ぐらい、「発足当初期」及び、というのを入れたんですね。本格稼働期になって制度が変わる改正があるわけではなくて、制度懇がいろいろ言ってくれと、すぐにでも制度が変わることが出てくるわけですから、「発足当初期」ということにしたらどうかと、これは私が申し上げて、事務局に直してもらいました。

○長谷川委員 2ページの真ん中よりちょっと上あたりに、「このためにも」とあるんですけども、これは要らないと思えます。

というのは、「このためにも」と来て、ずっと読んできて、また「長期化を図るために」と。

「このためにも……図るために」というのは日本語になっていないという指摘です。

○田中座長 直さなければいけないということだね、そう考えるとね。

○長谷川委員 「このためにも」はだからこれは要らない。

○立花委員 「このためにも」というのは、「とともに」につながるんですよ。

○田中座長 接続詞が要るような気がするんだよね。「とともに」にかかるんでしょうね。

○立花委員 ええ。

○金丸委員 一応、修正していただいたところをご説明いただいて、全員で見直したらいいのではないかと思います。

○田中座長 そうですね。そこのところは提言としてまた置いておいて、先に進みたいと思います。

それから、3ページの①のところ、私は「権限、予算」ではないかと。権限があって初めて予算がつくので、しかし政府では最近非常に「予算権限」という使い方を慣用的に使っておられるようではありますけれども。小理屈を言うと、「権限、予算」ではないかという気がすると思うんですね。

それから、4ページ、(3)のなお書きは、昨日のご意見で、消していくということですね。

○長谷川委員 4ページ、下から6、7行目に「ワーク」という言葉があるんですが、これは「働く」と。

○田中座長 それはテークノートしておきましょう。

それから、5ページ、カタカナが非常に多いということは事実ですね。

5ページのCのところなんです、長谷川さんから、昨日ご意見がありましたよね。Cは、私は紙つけてくれと言っておいたんですけども。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 配ってあります。閣議決定のことですね。

○田中座長 公務員制度改革について、4月24日の閣議決定で、3の(1)の2行目から、「センターの主たるユーザーは職員となることを想定しているが、退職勧奨を行う人事当局からの依頼も受け付ける」と閣議決定の話なので、そういう場合もあり得るということで、一応ご理解いただければありがたいと思っています。

○長谷川委員 私もこの閣議決定の文章は承知していますので、そういうことで入っているんだろうと理解していますが、退職勧奨自身は、これは将来的にはどうなっているんですか。

○田中座長 将来は、差し当たり設計すればいいので、いずれ、野村さんの意見だけでも、先々なくなることも書けという話が当初あったんですよ。それは設計しろと言われていたときに、なくなる話まで書くのかなということで、それはちょっと勘弁してよといったのと同じ話ですね。ちょっと勘弁してください。

家を建てるときに、何年後にこの家は壊れるかというつぶし方まで、書いていいとは思わなくても、ちょっとごめんください。

それから、5ページの真ん中の①の4行目ぐらい上で、「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」と、これは秋池さんの言葉を入れたわけです。

こういうのは、意外と民間の人からはわかりやすいと言われるのではないかと思います。

というのは、特に、政治家の中にも、何で公務員だけこんなことをやるんだということがないわけではなくて、非常に強いわけですから、こういうことは必要かもわかりません。

それから、①の登録機能のところですけども、最後のところ、「各府省もセンターの求めに応じ、積極的に人材情報を提供することとする」、これは私が申し上げて、これは皆さんに議論してもらわなければいけません、当初の案は、「各府省からも必要な人材情報の提供を受けることとする」と、「受ける」と書いてあったんですよ。むしろそうではなくて、センターの求めに応じて、義務的に各省は協力しなければいかんよという言葉、ニュアンスのことを書いたらいかがかということで、ここに入れております。

問題があれば、後でご議論ください。

それから、6ページの⑤のすぐ上のところ、「データを随時修正していくことが大切である」と、ちょっと役所の言葉としてはこなれてないなということで、「データを随時修正していく必要がある」とピンと言っておいた方がいいのではないかと思います。

6ページ、同じく⑥のところですけども、3行目、「支援機能が必要となる」という、人ごとみたいに書くのではなくて、「必要である」と。その2行目下も同じ趣旨であります。

○金丸委員 すみません。急に思いついて恐縮ですけども、この6ページの④のデータベース管理機能のところの中断ぐらいから、「データベースに入力できる者や記録された情報を訂正できる者を限定する必要があるとともに……」と書いてございまして、「情報の種類・性質ごとに明確に規定し」、この後ですけども、「アクセスログを保存する必要がある」というふうに修正してはどうかというふうに思います。

○田中座長 「アクセスログを」。

○金丸委員 「保存する必要がある」というふうに。

というのは、多分……。

○田中座長 トレーサビリティのためにも。

○金丸委員 ええ、そうですね。どなたが情報にアクセスしたかというのは、その出身省庁の人がかかわらないということを言っているわけですから。

○田中座長 この「アクセスログ」というのは日本語になりませんか。

○金丸委員 アクセス記録。

○秋池委員 アクセスの記録。

○金丸委員 「アクセスログ」の方が、それを見た人はシステム設計をなされる人は、すぐさまイメージがつかますけれども。コンピューター用語といえば用語かもしれませんが。

○中野委員 「アクセスログ」の方がピタッときますよ。

○田中座長 ああ、そう。じゃ、「アクセスログ」で。私が遅れているのかもしれませんが、7ページ、これは、金丸さんの意見を聞いて、(2)の真ん中、入れたんですよ。

○金丸委員 ありがとうございます。

○田中座長 これでよろしいか、読んでみます。

「民と官との間の垣根を下げ、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、若い時期の官民相互の人事交流経験をキャリアパスや人事評価に組み入れるなどの方策が考えられる」、これは制度懇でも同じ趣旨の議論が進んでおりますので、平仄があっていいかもわかりません。

○立花委員 ただちょっと幹部候補生というのが引っかかりますよね。

○田中座長 幹部候補生というのは、その議論が実は制度懇にもあって、やはり組織の中では、2つあるんですよ。今の試験のようにⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種。Ⅰ種試験のように、入ってそのまま寸胴のようにずっと最後まで、バカでもチョンと言ったら悪いですけども、そのまま昔のままに問題があるので、決着ついているわけではありませんが、Ⅰ種ではなくて、総合職という名前にしまして、単に全国を動けるとかどうとかということではなく、総合職というので幅広くとって、その何年か後、2、3年後から、絞り込んで、幹部候補生としての研修をしていくと。それをずっと寸胴ではなくて、絞り込んでいくような形にしましょうという議論が今進んでいます。どのぐらいの底辺を広くするかということ自体は問題ですけども。

どこの国でも、初めから幹部候補生を育てておる国は、先進国でたくさんあるわけでありまして、1つは、ノーブレス・オブリージみたいな議論もあるし、それはやはり国を背負っていくという、それで研修していく。もちろん初めに網にかかったからといって、そういう言い方がいいかどうかは別ですけども、最後まで、今のⅠ種のように行くわけではなくて、常時入れ替わっていくことは、ノンキャリアからも入ってくる。一般職で入ったけれども、極めて能力があれば途中からそっちに入ってくる。

それから、外部から官民の垣根が低いわけですから、どんどん入ってくる。ということは逆に落ちこぼれて、研修の成果等々から落としていくというふうな、非常に弾力的な幹部の育て方というのはあるわけなので、今のように、Ⅰ種で入ったときの、一度の試験でもって、最後までという考え方はとらない形になっています。

したがって、ここの表現が、これでいいかどうか。

○野村委員 私は、これは幹部候補生という言葉のインプリケーションの問題だと思います。

今、座長がおっしゃられたような内容だったら、違和感ない方でも、普通に今までの公務員制度を普通に見ている方は、幹部候補生というのは、最初から固定されている人のことを指しているんだというふうにも思いますので、ここはあえてそういう問題に踏み込ま

なくても済むように、例えば「官民双方において」とかと、ちょっとという形に。

○田中座長 なるほど。

○野村委員 「官民双方において、若い時期の官民相互の人事交流経験をキャリアパス…」にさせていただいて、必要にして十分なのではないかと思えます。

○金丸委員 対象分母を増やすということについては、何ら異論は私はありません。それで結構だと思います。

○田中座長 趣旨はわかりました。

下の方の④ですけれども、「公務に従事することを希望する者についてのデータベースの構築」、これは何でしたっけ、秋池さんの議論を元にしたんですよね。

何で民間から来た人だけをそうやってと。

○秋池委員 私は、4番ははずしていいと考えていたんですけども。

○田中座長 そう、削除しなさいということだったんですよね。こう書いたらおかしいですか。これ、切ったって構わんと思えますけれどもね。

○秋池委員 もし、すごくたくさん応募してくると、結構負担が大きくなりますよね。

○田中座長 あっては悪いという意見でしたっけ。

○秋池委員 私は、4番は要らないのではないかと。

というのは、①、②、③で、広報したり、情報を提供したりということで、もし民から官へ行きたい方は、都度、都度、手を挙げる機会是与えられるわけですから。改めてデータベースをつくらなくてもよろしいのではないかと考えています。

○田中座長 これについて皆さん、何かご議論ございますか。

○長谷川委員 削除してもいいんじゃないですか。

○金丸委員 削除するほどのこともないと。

というのは、例えば、わかりませんが、民間の人が、いずれいつかのときに、公務についてみたいなどと思っている、その潜在的な候補者というのがあらかじめわかっていた方が、何かあったときに、その人にダイレクトに連絡もつけられるかもしれませんし、その人がいつもそのホームページを見てくれているとも限りませんし。

それから、逆に言うと、官から一度民に交流をしてみたいと思っている人もいらっしゃるかもしれないので、そういう情報、ほかでどこかで扱っていらっしゃるんだったら構いませんけれども。

○田中座長 ほかはないですよ。

○金丸委員 あってもいいんじゃないかなと思うんですけども。

○田中座長 秋池さん、あれば逆に困るということは。

○秋池委員 ということはないです。もともとの表現がちょっと変だったので、特定の人だけデータベース化しましょうという、それはおかしいということです。

○田中座長 これは、この表現で、あなたの心配はなくなっているはずなんですけどね。

それから、8ページであります、(1)の2行目、「配慮することが望まれる」、さ

っきの大臣の話ではないけれども、非常に控えめに総理大臣に申し上げる話なので、「望まれる」と書いておったんですけども、実は、これは私が、配慮はせないかと。冒頭に「配慮すべきである」と言った上での表現ならいいではないですかという提案であります。

それから、8ページの(2)のところの、下から3行目ぐらい、「効率的かつ合理的」とあったけれども、物事はまず合理的でない駄目だと、これはさっきの予算と権限と同じです。合理的な上で、効率的ではないかということで、これは入れ替えてもらいました。

○金丸委員 すみません。この副センター長のところはどうなったんでございましょうか。

○田中座長 副センター長は、入れておりませんが、大臣預かりになっておりますので、ちょっと考えたいということですから。書くなら、「副センター長及びその他の幹部」と、「努める」とあるんだから、いいのではないかという気はするんですけども。

○金丸委員 そんなに怖がられるのかと、逆に。

○田中座長 逆に言うと、皆さんの懇談会の重みを受け止めていただいているということですから、そこはまた言えばいいという話ではないと思います。お願いしたいと思えます。

長谷川さんの顔を見て言うわけではないですが……。

それから、最後の10ページでございます。

これは、金丸さんのご意見を踏まえた修正でございます。(6)のところ、「上記のようなルールを策定するほか、法令等遵守調査室を設置して」、これは仮称って書いておいた方がいいな。(仮称)と。例えば法令遵守調査室の後に(仮称)と書いて、「を設置して、外部の専門家を登用し、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し、センター長に直接報告できるようにすべきである。」と。そういうふうな修正にして、次の「上記……」というのを削って、ちょっと丁寧に書いてということでもあります。

センターのあり方の見直しの最後のところですが、「本報告書の「はじめに」に記載された設計理念に沿い」と書いているのは、確かに「はじめに」のところ、長谷川さんがおっしゃったように、何もマーケットバリューだけではないので、2つのことを言っているんですね。

1ページの(2)センターの役割のところですね。

○長谷川委員 わかります。「能力・実績主義」と書いてありますからね。

○田中座長 そうですね、ここで言っているからね。

ここでは、「はじめに」ということで、おわかりいただけるのではないかとということでもあります。

○野村委員 ちょっと戻っちゃって恐縮なんですけれども、このコンプライアンス機能のところなんですけれども、「民間企業と同様に、定期的に活動状況を監査し」というのはちょっとミスリーディングのような感じがするので、「民間企業と同様に、常時活動状況

を監視し」というのにしていただけませんか。

内部監査部門ではないので、内部監査をやっているんだったら、基本的に……。

○田中座長 「常時……」。

○野村委員 「常時活動状況を監視し」というふうにしていただくと、実態に合っているのではないかというふうに思います。

○田中座長 特に異論がなければそうしたいと思います。

金丸さん、いいですか。

○金丸委員 はい、結構です。

○秋池委員 私もちよっと戻ってよろしいですか。

先ほどの民間人のデータベースの話なんですけれども、趣旨は大変私も賛同するところではありますけれども、7ページの下から4行目ですけれども、趣旨は賛同するんですけれども、かなり多数の方が登録してくれと言ってきたときに費用負担の問題ですとか、あるいは多数の方が登録したとしても、すべての方の要請に応えられるわけではないときの、何か不満のようなものというの、これをつくってしまうと出てくるのではないかというふうに思うのですが、そのあたりの費用負担というのは、金丸委員、どうお考えですか。

○金丸委員 そんなに希望者があるのかなと。

○長谷川委員 あり得ると思いますね。

というのは、これをインターネットで、名前で登録できるようにしたら、とりあえず失業しそうだとなったら、とりあえず……。

○金丸委員 失業しそうだということですか。

○末延委員 金と作業の話がものすごく出てくると思います。

○長谷川委員 だって、ただなわけだから、とりあえず名前登録、クリックしておけば、あり得ると思うな。

○田中座長 しかし、公務にそれだけ注目してくればハッピーじゃないですか。

○長谷川委員 いやいや。

○秋池委員 業務の負担と事務のコストの負担はどうなんだろうかと。

○金丸委員 いやでもこれは、永遠に持つとか、何も言ってないので、だから経済何とか、合理性を鑑みてとか、今データベースというのは、基本的にはハードディスクの代金が一番大きいんですけども、それはもう全体から見ると、微々たるお金です。

○田中座長 ソフトの話は、それとも国民に開かれたということがあって、私はこの提案はいい提案だと思って。

○秋池委員 私も趣旨はいいなと思っているんですけども、業務と費用負担が。

○金丸委員 困るぐらいになったら、またセンターでいろいろなことが実務に応じて見直しがなされるという中の一環の中に組み込まれるんじゃないでしょうか。

○田中座長 それは、常時見直すということになっているんですから。

○秋池委員 いや、趣旨には反対していないので。



○田中座長 何かやり残した気がしてしょうがないんだけど、今日のご発言をいろいろ勘案しながら、もう一回、素案を整理してみたいと思います。

なお、随契のところ、問題なんですけれども、ほかのところは大体皆さんの合意を得られたという感じがします。

それから、削除せいという話、次回もう一回やりましょう。もう一回議論していただきたいと思います。

皆様のご協力で、大体のところまで行ったんじゃないかという気がいたします。

では、今日は、本当に長時間ありがとうございました。

これで終わらせていただきます。

特段、事務局からおっしゃりたいことはございますか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 先ほどの指定職の一番下のラインは、1,440万円で、約1,500万という感じだと思います。

○田中座長 大体1,500万といったのは間違っていないんだな。

ありがとうございました。

—了—