

2007年8月9日

官民人材交流センターの制度設計に関する私案（総論）

中央大学法科大学院教授 野村修也

I 根絶されるべき問題

- (1) 各省庁による「天下り先」の確保
 - ① 無駄な独立行政法人や公益法人の設立・存続
 - ② 天下り先への便宜供与（事実上、退職者の給与を税金で賄う）
- (2) 「天下り先」への不自然な人員配置
 - ① 退職者も含めて全体として人事（玉突き、渡り）
 - ② 人事発令のような退職勧奨（直前、代替提案なし）
- (3) 能力を発揮しづらい「天下り先」
 - ① 利害関係先への就職に対する形式的な期間制限
 - ② 在職中の支援不足（カウンセリング、自主研修プログラム）

II センター設計のグランド・デザイン

(1) 公務員の類型とセンターの役割

(A) 自力で再就職先を見つけることができる公務員

→民間の人材情報提供会社と個人の努力に委ねておけば良い（センターの活用を強要すべきではない）

→希望者のセンターへの登録を拒否する必要はない

(B) 役所で退職勧奨の対象となったが自力で再就職先を見つけられない公務員

→センターの主たる支援者

→就職先をあっせんしても再就職できない者の取り扱い

- ・再就職できるまで退職させないというのでは行政の質的低下を招く
- ・再就職への不安が優秀な人材の確保を妨げる
- ・降格してでもとどまりたい＝降格でもよければ残したい人の取り扱い
- ・早めにあっせんに着手できるようにすることが必要
- ・在職中のキャリア支援の重要性

(2) 業務内容

- ① 求人情報の集中管理
- ② 退職公務員の情報管理（履歴、能力、人間性など）
- ③ 求職者へのカウンセリング

Ⅲ 問題点の解決策

(1) Iの(1)について

- ① より大きな改革（公務員制度の全体的改革、独立行政法人改革、公益法人改革、資産債務改革など）にかかわる問題
- ② センター制度の中での解決方法
 - ・独立行政法人や公益法人からの「求人情報」を公開し一般の監視下に置く
 - ・就職先での職務内容と給与の合理性を第三者機関がモニター

(2) Iの(2)について

- ① すでに退職した者に対する再就職先のあっせんを新規退職者に対する人事の前提とする「玉突き」あっせんは、裁量の範囲を逸脱した民間への便宜供与にあたるので、直ちに禁止すべき（新法が禁止しているあっせんの範囲はこれよりも広いので、将来的にはより広い範囲で禁止されることになる）
- ② 退職後複数の職を転々として何度も多額の退職金をもらう行為（いわゆる渡り）を合理化するためには、少なくとも大臣等による任命が必要なポストについては、あっせんによってその地位についた者が任期満了等によって退職する際には、自ら後任者を指名することを禁じ、その人事情報を必ずセンターに返上することを義務付けるべき
- ③ 時間的余裕のある退職勧奨（少なくとも半年前？）

(3) Iの(3)について

- ① 自力で再就職先を見つけるケースについては直ちに利害関係先に就職できるようにすること（ただし、行為規制）が必要
- ② 公務員の仕事の仕方を見直す（行政の無誤謬性を前提とした無駄な仕事を排除）
- ③ 汎用性のあるスキル（例えば語学、財務・会計・法務等の知識）の習得の機会を提供（専門職大学院等の活用）