

官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会（第6回）議事概要

1 日時

平成19年9月12日（水）15：30～17：30

2 場所

総理官邸3階南会議室

3 出席者

（委員・50音順、敬称略）

秋池玲子、金丸恭文、立花宏、中野雅至、野村修也、長谷川幸洋

（政府）

渡辺喜美公務員制度改革担当大臣、山本明彦内閣府副大臣、
福井良次行政改革推進室長、株丹達也行政改革推進室次長

4 議事次第

（1）開会

（2）渡辺公務員制度改革担当大臣挨拶

（3）主要な論点（案）について

（4）自由討議

（5）閉会

5 議事の経過

冒頭、渡辺公務員制度改革担当大臣が、私どもに与えられたミッションは最後まで果たしていかなければならない。通常国会において改正国家公務員法が大変な試練の末に成立し、その法改正を受けてこの懇談会がスタートした。時間的な余裕もなく、委員の皆様には御厄介をかけるが、このミッション、原理原則を忘れることなく、結論に至る努力をしていただくよう引き続きお願いしたい旨の挨拶が述べられた。

田中座長が都合により欠席のため、立花座長代理が議事進行を行った。

委員から前回までに提出された提案等を踏まえ、主要な検討項目について考え方と検討に当たったの留意点を、座長及び座長代理が相談の上、事務局において取りまとめた主要な論点（案）について、事務局から説明がなされ、これに基づいて項目ごとに議論が行われた。

主要な論点（案）に対する各委員の意見の概要は以下のとおり。

・野村委員から、いわゆる2度目以降のわたりといわれる慣行は、現時点から、又は移行期間中にも直ちに禁止することを論点としてあげるべきであるとの提案があり、秋池委員から賛同の意見があった。

(「1. 国家公務員のキャリアパスとインセンティブのあり方」について)

・金丸委員から、各府省から「早期退職勧奨イコール組織の活性化」という主張があったわけであるが、エスカレーター式の単純な年功序列モデルが組織の活性化とは言えないのではないかと。本来の「組織の活性化」に結びつく人事管理制度とは何かということについて、制度懇の中でも議論してもらうことが必要。優秀な人材が他に就職先を求めるとするのは、最近では当たり前の流れとなっており、それを前提とした上で、幹部が創意工夫をしてやりがいのある組織を作っていくことが大切との意見があった。

・中野委員から、定年延長の問題について議論すべきで、この議論は、定員、組織編成など多岐にわたる問題であり、こういう公務員制度全体のパッケージについて制度懇で議論すべきとの意見があった。

・野村委員から、独立行政法人改革や公益法人改革などの制度改革の話と絡め、「公務員の再就職先のあり方」について、制度懇で議論すべきであるとの意見が出された。

・金丸委員から、秋池委員が提案した「国際競争力を高める」という理念は必要ではないかとの意見があった。

・秋池委員から、「官民人材交流センター」という名称を付する以上、官から民への事例を作ることが大切であり、公務員の中には、民間に不足している部分を補えるような人もいるはずという意見があった。

・野村委員から、幹部として組織に残る人には給与面で民間並みの処遇を確保しないと、優秀な人材が流出してしまうことになるという意見があった。

(「2. 組織理念」について)

・秋池委員から、「公務員の立場に立った」とあるが、退職勧奨や役職定年には組織の活性化という意味合いもあり、一方だけ表現すると非常に不透明である。さらに、野村委員から、一般の人にはハローワークで求職活動する人も多い中、なぜ公務員だけがセンターを利用するのかと考える人が少なからずいる中で、「公務員だけが100%再就職できる」と読めるような書きぶりはよくないので、表現を変えたらどうかとの意見があった。

(「3. 対象範囲 (1) 退職理由」について)

- ・秋池委員から、対象に定年退職者を入れるのは、国民からは、公務員に手厚過ぎると見られるのではないかという意見があった。
- ・野村委員から、退職概念の明確化が、対象範囲の議論の前提であるという意見があった。
- ・金丸委員から、一定の年齢（例えば40歳）や一定要件に達した者は登録しておくようにするのがよいのではないか。センターの利用者を勧奨退職者に限定するのでは、従来と変わらない職場しか見つけられないとの意見があった。
- ・立花座長代理から、定年退職者については、高年齢者雇用安定法により、雇用を考えることになっていることとの関係をどう考えていくのかという意見があった。

（「(2)二回目以降の再就職の取扱」について）

- ・野村委員から、センターによりあっせんされた者の任期が切れた場合、その旨をセンターに伝えるというプロセスを義務化し、公務員OB同士によるポストの回し合いを無くすことが重要であるという意見があった。
- ・中野委員から、今、55歳くらいの国家公務員が、退職して民間企業に行ってくれと言われ、再就職後うまくいかずに3か月経過したらもう後は面倒を見ないというのでは、勧奨に応じる人はほとんどいないのではないか。猶予の期間の取り方が6か月でいいのか、1年程度与えるべきか、議論の余地がある。対象の大部分となる地方勤務の人のことを念頭において考えるべき。勧奨に応じず居座っている人に対し、現在の国家公務員法上はなかなか首を切ることはできない中で、何らかのインセンティブを与えずに退職勧奨を行うことは難しい。改革の進捗を見ながら、段階的に制度設計をしていくべきであるとの意見があった。
- ・秋池委員から、センター発足直後は、スムーズに物事が進まない可能性もあり、試用期間中の1回に限り、2度目の支援を行ってもよいのではないか。ただし、具体的な試用期間は企業が定めるべきであるとの意見があった。
- ・金丸委員から、企業側からの視点では、試用期間が延びることはリスク回避という観点からは歓迎できる場合もあるわけで、必ずしも期間の議論ではないとの意見があった。
- ・長谷川委員から、1年の試用期間は長すぎる。官と民の垣根を低くしていくという考え方で整理していくべきであるとの意見があった。
- ・渡辺大臣から、リストラ型分限もセンターの対象に加えるべきである

との意見が出された。

・金丸委員から、勸奨退職を受ける者へのインセンティブとケアを考えることは重要。ただ、時間軸の観点が重要。新しい制度が回り始めてからそれを前提として退職する人と、そうなる前に従来の考え方のまま退職する人をごっちゃに考えず、段階的に制度設計をしていくべきであるという意見があった。

(「7 工程表」について)

・野村委員から、センターの機能として、「激変緩和措置」と書いた趣旨は、センターができたばかりの時期とセンターの運営が軌道に乗ってきた後の時期できちんと分けて、丁寧に設計を考えていくべきであるという意見があった。

<文責：内閣官房行政改革推進室（速報のため事後修正の可能性あり）>