

第6回懇談会における「主要な論点（案）」に対する意見

平成 19 年 9 月 20 日
内閣官房行政改革推進室

○ 主要な論点（案）の項目立てについて

- ・ 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、すぐに禁止すべきであり、「7. 2 緊急課題と対策」において議論すべき。（野村委員、秋池委員）
- ・ 「独立行政法人や公益法人へのセンターの再就職支援について何らかのルールを定めるべきかどうか」という論点については、「4. 2（3）求人開拓」のところではなく、「6. 3 あっせん対象の範囲」のところで議論すべき。（中野委員）

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

- ・ 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、「組織の活性化」とはどのようなことなのかを再定義する必要。各省からのヒアリングによれば、早期退職勧奨をすることで組織が活性化するというような考え方であったが、そうではなくて、例えば、仕事のやりがいを作るとか、人事評価を適切に行うなどの創意工夫によって組織を活性化していく必要がある。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。（金丸委員）
- ・ 早期退職勧奨を是正する場合には、定員を何人にするとか、ポストをどれくらいにするとか、組織編成をどうするかというような問題を解決しないとならず、そういった公務員制度全体のパッケージをどうするかということも制度懇で議論すべき。（中野委員）
- ・ 公務員の再就職先は圧倒的に独立行政法人や公益法人が多くなっているが、そもそもそういった就職先が本当に必要な仕事をしているのかという問題点が提起されている。このような議論をふまえ、公務員の再就職先はどういうふうにあるべきかということについて制度懇で根本的に議論してもらう必要がある。（野村委員）
- ・ 幹部の数を減らす一方で、幹部として役所に残る人は、給与面で民間並みの処遇を確保し、それを目指して中ががんばろうというインセンティブを確保しないと、優秀な人材がどんどん外に出て行ってしまうことになる。（野村委員）

2. 組織理念

- ・ 「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、一方だけを表現すると非常に不透明。（秋池委員、長谷川委員）
- ・ 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いくないので、「公務員の立場に立った」というのを強調する表現ぶりを変えるべき。（野村委員）

3. 対象範囲

- ・ 対象に定年退職者を入れるのは、公務員に手厚すぎる感じがする。（秋池委員）
- ・ 退職概念の明確化が、対象範囲の議論の前提である。（野村委員）

- ・ 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。（金丸委員）
- ・ 定年退職者について、民間においては高年齢者雇用安定法によって高齢者の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るか。（立花委員）

(2) 2 回目以降の再就職について

- ・ センターによってあっせんされた者の任期が切れた時にはその旨をセンターに伝えるというプロセスを義務化し、役人OB同士によるポストの回しあいをなくすることが大切。（野村委員）
- ・ 今、55 歳くらいの公務員が「退職して民間企業に行ってくれ。わずか 3 か月くらい経過した後でうまくいかなかったら、もうその後は知らないで、自力で再就職してくれ」と言われて勧奨に応じる人はあまり多くないのではないか。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。改革の進捗をみながら、段階的に制度設計をしていくべき。（中野委員）
- ・ 特にセンター発足当初は、スムーズに事が進まない可能性もあり、「試用期間の間」に限っては 1 回に限って 2 度目の再就職支援を行うというのはやむを得ないのではないか。ただし、「試用期間」については企業が決めるべき話であり、それを国側がどうこうするというのはおかしい。（秋池委員）
- ・ 企業サイドから見れば、試用期間が延びるのはリスク回避という観点からは歓迎できる場合もあり、必ずしも期間の議論ではないだろう。（金丸委員）
- ・ 勧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。（金丸委員）
- ・ 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るべきではない。まずは、あるべき姿を検討して、暫定的な経過措置は必要だが明確に分けて議論すべき。（金丸委員）
- ・ 1 年の試用期間は長すぎる。期間を短くして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。（長谷川委員）
- ・ リストラ型分限もセンターの対象に加えるべき。（渡辺大臣）

7. 工程表

- ・ 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ということである。（野村委員）
- ・ 今、55 歳くらいの公務員が「退職して民間企業に行ってくれ。3 か月くらいでうまくいかなかったら、もうその後は知らないで、自力で再就職してくれ」と言われて勧奨に応じる人はあまり多くないのではないか。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。改革の進捗をみながら、段階的に制度設計をしていくべき。（中野委員 再掲）
- ・ 勧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。（金丸委員 再掲）
- ・ 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るべきではない。まずは、あるべき姿を検討して、暫定的な経過措置は必要だが明確に分けて議論すべき。（金丸委員 再掲）