

官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会  
(第15回)

平成19年12月11日(火)  
9:00～10:22  
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15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、誠にありがとうございます。

「報告書の素案」は、前回の議論を踏まえ、委員にもご協力いただき、一部必要な修正を行い、「報告書案」として配付しております。本日は、その「報告書案」を議論したいと思います。

まず、私から修正箇所を簡単に説明させていただきたいと存じます。ページをくりながら進めていくとわかりやすいかと思えます。

まず、2ページの「(3) 今後の公務員のキャリアパスの在り方」であります。長期化を図るために、とありますのを、「長期化を図ることができるよう、」と、これは長谷川委員のご意見を踏まえた修正で、「ため」が重なるのを防ぐという趣旨でございます。

いろいろご意見はあると思いますが、後でまとめて議論したいと思います。

それから、3ページの「2. 再就職支援の対象となる職員の範囲」の「(1) 退職事由」、下の方ですが「、やむを得ない事情のある者など」を付加しております。前回の懇談会の議論を踏まえまして、内容の明確化、つまり、自己都合で退職する者のうち、センターが支援する対象を明確化したわけでありまして。

それから、4ページ、上の方ですが、「2. 再就職支援の対象となる職員の範囲」、「(2) センターへの登録」のところであります。「(自発的に再就職支援を希望した職員のものに限る。)」を削除して、「本人が希望する場合には、」を付加しております。「ものを含む」、「センターは」というのを削除しております。これは、内容の明確化ということで、登録の内容につきましても、自己都合で退職する者以外についても秘密にする必要がある場合があると思われるためであります。

同じく4ページの中ほど、「3. センターの機能」のところでございます。「双方の機能が確実にワークすることにより、」、この「ワーク」を問題にされまして、「双方の機能が確実に働くことにより、」としております。これは、長谷川委員のご意見を踏まえた修正でございます。

それから、5ページを飛んで、6ページをお開きください。「3. センターの機能」のところの「(1) 官から民への再就職支援機能」、「④データベース管理機能」であります。「情報の種類・性質ごとに明確に規定する必要がある。」というのを、「情報の種類・性質ごとに明確に規定し、アクセスログを保存する必要がある。」と。これは「アクセスログ」という言葉の方がわかりやすいということで、「アクセスログ」をそのまま使っておりますが、金丸委員のご意見を踏まえた修正でございます。

それから、7ページをお開きください。中ほどに、「3. センターの機能」の「(2) 民から官への就職支援機能」であります。「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。」、これを「例えば、官民双方において、若い時期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。」と。これは、立花委員のご意見を踏まえた修正でございます。

それから、8ページであります。(1)の「副センター長及びその他の幹部」。これは、大臣から官房長官へお渡しした紙には「副センター長は民間人を登用する。」と断定的に書いておりましたが、この報告書素案においては「将来的に・・・努める。」と書いてありますので、総理の人事権を縛ることにはならないと私は判断しまして、これは大臣にも申し上げたことであります。官房長官は原案をご覧になって、繰り返しますけれども、「副センター長は民間人を登用する。」と断定的に書いておったのですけれども、この素案におきましては「努める」と書いておりますから、阻害することはないと考え、官房長官のお言葉にかかわらず、ここのところは入れることにしております。これは、皆さんの議論、強いご意向を尊重したものであります。

それから、9ページ、中ほどであります、「5. 公正性・効率性確保のためのルール」、「(3)再就職支援の対象法人の範囲についてのルール」でございます。これは、まず「センターの再就職支援の対象法人の範囲については、センターにコンプライアンス機能を備えるほか、再就職結果等の情報開示により、センターによる再就職支援プロセスに透明性が確保され、かつ、厳格な事後の行為規制、監視および罰則が設けられることを前提として、原則として特段の制限を設けないことが妥当と考えられる。」という文章を、「センターの再就職支援の対象法人の範囲については、原則として特段の制限を設けないことが妥当と考えられる。無論、センターにコンプライアンス機能を備えるほか、再就職結果等の情報開示により、センターによる再就職支援プロセスに透明性が確保され、かつ、厳格な事後の行為規制、監視機能及び罰則が設けられることが前提となる。」と、これは内容の明確化、長文を2つに分けたわけでありまして。

それから、同じ場所であります、「なお、公共調達にかかる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である。また、競争性のない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、総理の指示に基づき、平成19年11月、全ての府省に全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こととする。」というものを付加しております。これは、前回の懇談会で提出した座長メモの修文でございます。これは、後からご紹介しますが、今日ご欠席の長谷川さんからのご意見もございまして、あわせて議論していただければと思っております。

同じ9ページの下の方でございます。「上述のように、各府省の権限、予算から中立的

な立場で再就職支援を行うセンターの再就職支援の対象法人の範囲には本来特段の制限を設けないことが妥当である。一方、センターは特に発足当初においては、その再就職支援活動が適切に行われることについて、国民からの信頼を得ることが不可欠である。そのため、随意契約と再就職がセットで行われているとの疑念を招くことのないよう、センターは、当面、職員の所属する府省と一定の規模以上の随意契約を継続的に結んでいる法人については再就職支援の対象としない。ただし、随意契約の内容に照らし、再就職が国民の疑念を招かないことが明白な場合には、理由を公表した上で再就職支援の対象とすることとする。」を付加しております。これは、前回の懇談会の議論を踏まえた修正でございます。一定規模以上の随意契約を継続的に結んでいる法人を支援対象にしないことを明記しております。金額は入れておりません。逆に言えば、政府の責任に帰しておるということでございます。

それから、10ページの上の方であります。さっきの5. (3) がありますが、「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おくこととする。」を付加しております。これは、前回懇談会に提出した座長メモによる修文でございます。

10ページ、引き続き中ほどであります。「5. 公正性・効率性確保のためのルール」、「(6) コンプライアンス機能」のところであります。「法令等遵守調査室」というのを、「法令等遵守調査室(仮称)」にしております。これは、私の意見を踏まえた修正であります。

それから、同じく10ページの中ほどでありますけれども、今の5. (6) であります。「民間企業と同様に定期的に活動状況を監査し、」というのを、「民間企業と同様に常時活動状況を監視し、」、これは野村委員のご意見を踏まえた修正であります。

それから、12ページの中ごろをご覧ください。「〈別添〉センターが将来的により一層機能するために重要な制度的な環境整備の課題」と書いてありますが、「2 職員が納得して再就職できるよう、現行の一律的な割り増し退職手当制度を改めるべきである。」というので、①、②、③で数学の不等号みたいなものを書いておりました。それを、「2 職員の再就職の際には、地域経済に貢献できるよう、特に民間中小企業又は地域企業に再就職しようとするインセンティブが働くような挑戦度に応じた支援措置が必要である。」——ここのところは金丸先生にお願いしたのですけれども、「例えば、これらの企業に再就職する場合に給付を行うなどの方法が考えられる。」という修正でございます。ここのところは、前回の懇談会の議論と金丸委員のご意見を踏まえた修正であります。

それから、12ページ中ほどであります。「〈別添〉センターが将来的により一層機能するために重要な制度的な環境整備の課題」の3 がありますが、「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」というのを、「局長クラスから本人自身の専門能力を活かして専門スタッフ職に異動できるような制度」、これは前回の懇談会の議論を踏まえた修正でございます。

それから、12ページ、最後であります。下の方ですが、「〈別添〉センターが将来的により一層機能するために重要な制度的な環境整備の課題」、「5 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。」、これを、「5 定年後も公務での勤務を希望する場合に、再任用制度の一層の活用が図られるよう、再任用職員に係る予算・定員について弾力的取扱いを行うなどの措置を検討すべきである。」、これは立花委員のご意見を踏まえ、より具体的な記述に修正したものでございます。

なお、既にお気づきのように、ここには「渡り」の議論を書いておりません。これについては、ご承知のとおり経緯があるわけですが、後でご議論をいただければありがたいと思っております。というのは、ご存じのとおりという意味は、渡辺大臣と町村官房長官の間の見解の相違がございまして、これは決着がついておらない。しかしながら、この座を取り仕切るのは、規定上、私でありますので、私の責任においてどうするかというのは、最後に皆さんとご議論して決めたいと存じております。

修正箇所は以上であります。ただいまの修正のうち主だった点から、順次、議論していきたいと思っております。

まず、「2. 再就職支援の対象とする職員の範囲」の「(1) 退職事由」と「(2) センターへの登録」、3～4ページの自己都合退職への再就職支援の関係について議論したいと思います。ご意見等がありましたら、ご自由にお願いいたします。

立花さん、この3ページのペンディングのところはいかがですか。

○立花委員 この間、前回の会合のときに、金丸さん、あるいは秋池さんから、「いや、うちの会社ではもっと進んでいて、自己都合で辞めていく人に対しても再就職をちゃんと世話しているのだ」というから、それはそれで、私は一つの立派なことだと思うのですが、基本的にはそういった例外的なケース、あるいは先進的な事例があるかもしれませんが、普通、会社の都合で辞めていく方へのサポートというのは民間企業も原則やっているわけですが、自己都合で辞めていく方についてのそうした支援は、私もいかなものかということをお願いいたします。

その後、私も中でいろいろ考えてみて、民間企業の場合、失業保険に入っていますから、雇用保険の失業給付という観点からは、自発的な離職と非自発的な離職では、それぞれ差をつけながらも、自発的な離職でも給付、いわゆる失業手当が得られるわけですね。それには国庫負担も入っているということからいけば、私は、基本的には非自発的な、この場合には勧奨退職とか、あるいは大臣が言っておられた分限の問題、そういったことに対する支援を基本としつつも、やはり自発的な離職者、自己都合で辞める方に対して、求人情報の提供などといった支援は、私もやむを得ないというか、必要かという感じがいたします。

○田中座長 ありがとうございます。

確かに、この前も議論がございましたが、これから子どもが少なくなって、ひとりっ子

などになりますと、両親の介護等でやむを得ず郷里へ帰りたいとか、お世話しなければいけないという、それも自己都合に違いないのですけれども——これは中野さんがおっしゃったのかな、そういう話というのはこれから大いに出てくる気もするのですね。それも自己都合だと思うのですが、そういうものの支援というのは、やはりある程度あり得るのかなという、これは私もこの番外でいろいろ状況を聞いてみたら、そういう話もございます。

この表現だと、立花さん、特段ご主張に差し障りはございませんか。

○立花委員 ええ。

1つ、私が最後まで引っかかったのは、隣に座っている金丸さんと始まる前に話したのですが、本人が希望する場合には、出身省庁に対する守秘義務の問題です。これは、座長から冒頭のご説明で、秘匿するたぐいの情報もあるというお話で、それは具体的に言うとしたらどんな内容なのでしょう。自分の出身母体の人事当局に、「これは黙っておいてくれ」という情報というのは、どんな情報なのでしょう。

○田中座長 現実に、私はあったことがありますけれども、それはやはり具合が悪いわけですよ。そこから退場すること自体について、やや後ろめたい気持ちがあるのではないのでしょうか。というのは、入るときには第一志望だと言って来ておきながら、1年もしないうちに、あるいは2年ぐらいで抜けていくというのには、若干、そういう気持ちがあったようであります。

しかし、そういうものにどれほどウエートを置いて見るかどうかということだと思えますけれども、いろいろ事情はあるかもわからないと、これもこの前、金丸さんがおっしゃっていたのではないかな。何かあるのではないかと。

どうぞ。

○金丸委員 これは、もともと私の理解ですと、定年までお勤めになれる権利がある公務員の方に対して、組織の事情によって早期退職勧奨を、ずっと長らく行ってこられました。もちろん、その早期退職勧奨については、大企業の民間でも行われているようなものであったわけでありまして、そのことから、再就職先に五十数歳になってお出になられるわけですから、その方々の仕事ができる環境づくりみたいなことを、今までは仕事つきとかお金つきで、ある意味で僕はやらざるを得なかったのかなと思っておりまして、ですから、そういうことがスタートの根底にまずあることが1つと、私は、理由はともかく、およそ人材の、その人の人生に関わることを扱う組織が、本人以外の人に本人の承諾もなしに、それはいかなる組織に対しても、情報を開示するということはある程度あり得ないと思うのですね。もし、情報開示するということがあり得るのであれば、そこに登録しなくなるのではないかと。私は、ここに登録なさる人が、分限の方で、かつ、五十数歳の再就職、長いこと公務員を続けてこられて、ある日、早期退職勧奨をお受けになられる方々だけが登録されるのであれば、それを今度は民間の側から見ていて、そうすると、実はそのルート以外の方に市場価値があるわけですから、そこに登録してこられるというだけでも、私は、ひょっとすると不利益になるのではないかと。

そうすると、受け入れ先の企業から見たら、このセンターにはいろいろな多様性のある人たちが、たくさん分母としては登録があるというところを利用するわけですね。私たち民間企業では、ヘッドハンターを使ったり、人材紹介会社を使いますが、そこに登録の分母がどれくらいあるかという潜在的な可能性の多い会社を使うわけです。ですから、ここに分限だとか何だとかというと、どちらかというとネガティブイメージのあるような方々だけが登録なさっているということ、私は、イメージ的にも払拭した方がよいと思いますし、しかも、登録するとき、私どもの社員など、あるいは大企業の若い人などを見ていても、3年ぐらいたったら、どこかの会社、たまたまどこかのセミナーに行ったときにカードをもらって、「とりあえず登録しておくか」ということだと思うのです。そこから、あるときにいろいろな情報が入ってきて、一方で、例えば私どもの社内でやっている仕事のやりがいだとか条件だとかを常日ごろから考えてみて、もちろん個人のロイヤリティなどもあると思いますけれども、そういう中でよい仕事があれば行くということなので、登録した時点では、必ずしも辞めるということは決意していないわけです。

だから、「登録するときには辞めるということを決意していないのだ」という前提でこのセンターを運営しないと、「登録したときにはもう再就職を考えていて、その再就職を見つけようとしているのだから、この人は」ということが人事当局か何かにフィードバックか何かがあったら、それこそ人事異動のときに、ひょっとすると「もう登録しているのだから、この人はこのときには職につけるのをやめようかな」ということに影響しないとも限らないので、私は、守秘義務というのは、「本人が希望する場合」というのも物すごく抵抗があるのですけれども、本来、守秘義務を負って、本人が逆に希望するということがあるのかわからないのですけれども、承諾した場合は人事当局に教えてもよいみたいなことの方が、当たり前のような気がしますけれども。

○田中座長 ご主張はよくわかります。そこのところは、私も金丸さんがおっしゃる理由ですけれども、まだ辞めるか辞めないかわからない。しかし、登録しておきたいという人がいないわけではない。だから、ここは裏から行ってもよいし、これは「希望する場合には」といっても、本人にどうせ打診するわけですから、それならご両者のご意見の調整にもなるのかなということで、こういう表現にしたのですが、特に問題がなければ、これでいきたいと思っています。

○立花委員 私も、最後は座長にお任せしますが、今の金丸さんの議論についていえば、私は、もしそういうことであれば、民間サラリーマンと同じように、公務員についても失業保険制度、雇用保険制度は、民間とのイコールフットィングという立場からいえば、やはりきちっと整備するのが本来の筋ではあるまいかという感じがいたします。

○田中座長 それは、制度懇の話になりますね。ご提案はおもしろいと思います。この私たちの設計の話とは別に、テイクノートしておきたいと思います。

それで、4ページぐらいまで、おかげさまで行きましたが、次に「5. 公正性・効率性確保のためのルール」、9ページ、「(3) 再就職支援の対象法人の範囲についてのルー

ル」、まさにこのところが一番大きな問題だと思いますが、このところで、株丹次長、今日ご欠席の長谷川さんからのメールが事務局に入っていたそうでありますので、この関係部分をご紹介いただけますか。

それから、最後の話の「渡り」の部分については、私が冒頭申し上げたように、最後に議論してもらおうと思うので、それについては後からご紹介ください。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 9ページの関係でございますが、昨日、各委員にはかなり遅くなってからのご連絡ということになったのですけれども、長谷川委員には夜の段階でご連絡いたしております。ご出張先と伺っておりますけれども、一応、口頭でご説明した後、案を見た上で、必要ならメールで意見をこちらに送っていただけないかという話でございまして、深夜、午前1時55分でメールをちょうだいいたしております。

「渡り」の関係については、後ほどご議論ということでございますけれども、この9ページの関係で、長谷川委員からは、本文に「所属する府省と年間総額で1,000万円以上の随意契約を結んでいる法人については、再就職あっせんの対象としない」、この点を盛り込むように座長に申し入れをお願いいたしますということで、「渡り」の関係の話もあるのですけれども、この点についてぜひ入れていただきたいと。その点が入らないということでありまして、長谷川委員としては報告書の最終案としての取りまとめ——もし今日行うのであればということだと思っておりますが、取りまとめには合意できないというメールをちょうだいしております。

もう一度申し上げますと、この本文の文章の中で、「所属する府省と年間総額で1,000万円以上の随意契約を結んでいる法人については、再就職あっせんの対象としない」と書いていただきたいという要望でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

さて、そこで、この随契の部分の考え方を、私なりの頭の整理を皆さんに申し上げて、その結果がこの文章になっておるわけですけれども、それを申し上げたいと思います。

この部分は、まず各府省からの中立性を確保され、一元的に再就職支援を行うセンターが、再就職支援の際に情報公開を徹底し、透明性を高めれば、職員はどこにでも再就職できるという原則には、この随契の部分はそぐいせんが、センターの発足当初において、国民からの信頼を得るために、いわば例外的にとることとした措置と私は受けとめております。

したがって、国民の目から見てどのような随契が、国との関係において疑念を感じるのかという観点から整理いたしました。

まず、国との不適切な関係が疑われるためには、ある年度だけ単発で随意契約を結ぶのではなく、一定期間、継続して随意契約を結んでいることが条件となるのではないかと。

次に、額については、今、長谷川委員は1,000万円とおっしゃいましたが、随意契約による収益によって人件費が捻出されていると疑われるような額というのが、不適切な額ということになるでありましょう。ですが、本懇談会において、その額について試算できる



ような知見が皆様に、この前から議論しましても、ないと私は思います。ただ、言えるのは、1つは、随意契約の額すべてが人件費になるなどということはある得ないであろうということと、2つ目に、過去の不祥事の事例は参考になるであろうということでもあります。

これらを踏まえまして、一定期間、一定額がどのくらいかということにつきましては、政府において責任を持って検討願いたい。その立脚点は、冒頭に申し上げた、国民から「なるほど」と言われる額でなければいけない」と思います。

その一方で、前回、金丸委員も指摘されたように、電気、ガスなど明らかに国民が疑念を抱かないであろう随意契約も存在するわけでありまして、こういった明らかに国民が疑念を抱かないであろう随意契約の相手方については、センターにおいて、理由——国がその法人と随契を結んでいる理由及び職員の再就職を決定した理由等でありますけれども、この理由を公表した上で再就職支援を行うことは問題なしと考えるので、その旨を記載したということでございます。

「当面」と限定しておりますが、その意味を申し上げますと、そもそもの冒頭で申し上げた原則の例外という位置づけと、総理のお声がかかりで随契の適正化が政府で進められようとしておるときに、あたかもすべての随契がグレーのままであり続けるかのようなことを前提として提言することはいかがなものかと考えて、お手元の9ページのような表現にしたわけであります。そういう理由を申し上げた上で、ご議論いただきたいと思っております。

○立花委員 1つ、少し私はわからないので、これは本当に質問ですが、この真ん中のアンダーラインを引っ張った「なお、」のところの2行目に、「また、競争性のない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。」、この2～3行ですが、「また、競争性のない随意契約」は、どこにかかるとでしょうか。これが、普通でいうと、「事実上競争が成立しないなどの問題が指摘されている」ということになると、随意契約はそもそも競争が成立しないわけですから、そうすると、随意契約自体が悪だという感じですが、ご案内のとおり産業界では、例えば特許・ライセンスを持っているといった企業は、まさに競争の中で優れた製品なりやり方とかサービスを開発して、そういった経験、ノウハウといたしましうか、特許やライセンスを持っている。あるいは、ゼネコンの場合などでも、優れた工法を開発したという場合には、随意契約にならざるを得ないわけで、それを、私も産業界を見ると、「そういった随契はけしからぬ」ということになると具体的にどうなるかという、いわゆるジョイント・ベンチャーを組ませるということで、有象無象、形の上だけで競争する形になるわけで、私は、この表現は何か随意契約そのものが悪だという前提に立っているようにとれるものですから、私の読み方が間違っているのだったら結構ですが、**「競争性のない随意契約」**がどこにかかると、私はわからなかったものですから、そこのところを事務局に確認したいのですが。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 随意契約につきましては、もともとは会計法の関係でもって、価格で競争する。随意契約の場合は、価格での競争ができない。もちろんその

ときに、きちんと法令としては限定条件をかけて、その条件に合致する場合だけ随意契約を行うということですが、事実といたしまして、様々どうもそれにふさわしくないものが随意契約の中に紛れ込んでいるということでご指摘がある。

最近の政府としての取組といたしましては、これまでのご議論の繰り返しになってしまいますけれども、そこに再度、競争性という考え方をもち込んで、必ずしも今までの会計法の考え方にだけよるのではなくて、今、ご指摘がございましたように、価格以外で何がよいかというのを判定していくという考え方で、競争性のある、ないということをやっております。

したがって、その考え方からすれば、競争性のある契約に入っていけば、特段の問題はなくなるはずですが、そこにもまたいろいろな条件を付すことによって、本当は随意契約といいたしめようか、競争していないのだけれども、つまり、今までにいろいろな契約実績があるというものをもち込んでしまって、表面は競争できているように見えながら、特定のところに事実上限定してしまうような契約実態があるのではないかというご指摘がありますので、一般的にこれまでの考え方からすれば、あえて問題ありとすれば、競争性のない随意契約の中に何か紛れ込んでいるということだけれども、もっと広く、競争性があると分類されているものの中にも、問題があるものが紛れ込んでいるかもしれないということでの指摘があるということを書いたつもりで文章でございます。つまり、競争性がないからといって、一概に最初から「これはオーケーだ、セーフだ」とはしないで、全部、極端に言えば契約を含めて見直しをかけるという考え方だということを書いたつもりでございます。

○田中座長 株丹さん、私も今のところで、この「競争性のない」という修飾を削ればどうということになりますか。どういう問題が発生しますか。随意契約というのは、そもそも競争性がない。随意契約に、競争性のある随意契約と競争性のない随意契約があるような……。

野村さん、どうぞ。

○野村委員 一般的な会計法上は、競争性のない随意契約ということになるのでしょうかけれども、世の中には、まさに随意契約の名の下に何らかの企画競争とかコンペといったものを作って、形の上で競争性を保っているのに随意契約は構わないという議論があるので、法律上は競争性があってもだめだという随意契約のカテゴリーになっているはずですが、そこを競争性さえ確保していれば大丈夫だという、やや不明確な部分があるということが、制度上は議論になっているのだと思います。

いろいろ議論があるので、私から今、修正案をよろしいですか。

○田中座長 どうぞ。例えば？

○野村委員 「競争性のない随意契約のうち、不適法なものはもちろんのこと、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などの問題が指摘されている。」というのではいかがでしょうか。

○田中座長 もう一回、言ってください。

○野村委員 「競争性のない随意契約のうち不適法なものはもちろんのこと、」……。

○田中座長 適法なものはあるという前提ですよね。

○野村委員 そうです。会計法上、特命随契は競争性がなくても可能だとなっていますので、「競争性のない随意契約のうち、不適法なものはもちろんのこと、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などの問題が指摘されている。」というのでよろしいでしょうか。

○田中座長 なるほど。

今の修正に対して、事務局、何かございますか。そのとおりだと思いますけれどもね。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 より正確になると思います。

○田中座長 そうしますと、このところは、長谷川さんは「1,000万円」ということをご提言なさいましたが、なぜ1,000万円かというのは、私どももわかりません。今日お示ししたペーパーで、大体ご理解いただけと思うのですけれども。

もし、それでよければ、また後ほど返ってもよいですけれども、一通り、先に進ませていただきたいと思います。

○立花委員 長谷川さんのご意見は、今、口頭で言われたのですが、私の聞き取りに間違いなければ、長谷川さんは、年間1,000万円以上の随契はすべてだめだということなのですね。随契の中で、正しいというか競争性があるというか、合理的な随契ももちろんあるわけで、その辺を全部否定した上で、随契は一切だめだということを長谷川さんはおっしゃっているのですね。

○田中座長 一蓮托生の表現ですな。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 お考えとしては、メールの文章は先ほど申し上げたとおりですけれども、この中でいいますと、ただし書きの部分まで否定されているということではないのではないかとは思いますが。要は、今の文章をご覧いただいた上のご意見でございまして、今の文章ですと、「一定の規模以上の随意契約」とございまして、そこを、明示的に「1,000万円」という金額を入れるべきであるというご主張と承ったところ です。

○田中座長 金丸さん。

○金丸委員 私は、前から申し上げていましており、随意契約が一律的に悪だと言う気はないのですけれども、それならそれで正当だとおっしゃればおっしゃるほど、そこには再就職すべきではない。だから、さっきの立花さんのお話だと、特許があったり、あるいは必然的な理由があるわけですから、そこに就職なさるから、そもそも本当に必然で正当だったかということ疑われるので、「再就職先にすべきではない」と私は申し上げているだけでございまして、「随意契約をするな」とは言っていないわけです。例えば、橋をつくるとかダムをつくるというと、かなり長期的な契約になったりしますでしょうし、そういうところを国民も、あえて言っていないと思うのですけれども、だから「再就職先にす

るな」と言っているのです。

○田中座長 だからこそ、9ページの下の方に、「随意契約と再就職がセットで行われているとの疑念を招くことのないよう、センターは、」云々と、公開しながら、要するに国民の疑念を招くなということなのです。

○金丸委員 そうですね。だから、この文章はすごく私も納得して読んでおりました、ただ、質問ですけれども、この総理の「平成19年11月」のご指示の「第三者機関」というのは、いつまでに設置するかということは決まっているのでしょうか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 「速やかに」ということです。

○田中座長 ああいう事件が起きているから、やはり「速やか」と言う以外にない。

○金丸委員 それだったら、この「速やか」というのは入れておいていただいた方がよいかもしれないですね。

それと、「一定の規模以上」の何か論理的な根拠ということなので、それが必ずしもどうかはわかりませんが、長谷川さんは1,000万円とおっしゃられていて、あと、WTOみたいなところでは、20万SDRというのですか。

○田中座長 23億ぐらいになるのではないかな、あれは。

○金丸委員 2,000~3,000万ではないのですか。もっと大きいのですか。

○田中座長 いや、違う。億の単位ですよ。私は、実際こういうことにタッチしたことがあるので、23億ぐらいではないかと。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 国・地方団体などでそれぞれルールが違っていて、今、すぐ調べます。

○田中座長 相当な額だったと思いますよ。

○金丸委員 だから、1,000万円はどうかと思いますけれども、これが何億円とかになるというのは、やはり少しどうかと私は思います。

○田中座長 定価表がついていたところもあって、新聞によると、何億につき1人とか、かつてあったようです。だから、その辺は政府が、「この辺がチェックの効果がある」というところで決めていただければよいのではないかと思うのです。我々が腰だめで言う話ではないと思います。という考えで、原案を書いたのですけれども。

野村さん、

○野村委員 私は、この注2のところですけども、これですと、よっぽど悪いケースを参考にするみたいなイメージがありまして、「不祥事」ですので、相当、贈収賄事件になったとか、そういうものが想定されているように見えてしまうのです。

○田中座長 どう書いたらよいでしょうか。

○野村委員 ですから、私は、座長が最初に本文にお書きになっておられるように、やはり随意契約と再就職がセットになっているということをもう少しかみ砕いて、いわば「公務員の再就職先での給与をまかなうべく随意契約が締結されているような事例」とか「場合」というのをもう少しはっきりしていただかないと、何か相当、事件になったものだけ

を参考にしていると、かなり億単位とか、そういう話になってしまうのではないかと思うのです。

○田中座長 でしょうね。それは私も賛成です。

これは、事務局、ご意見はございますか。そういうことでよろしいですか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 特段ございません。

○田中座長 特段ございませんね。

それでは続いて、また元に戻ってよいのですけれども、「〈別添〉」、12ページの部分について、今日、大分修正が入っております。それについて、まず「6」までの分でご議論いただきたいと思います。

まず、「2」のところの理由は先ほど説明しましたけれども、この文章でよろしいかどうかということですね。

金丸さん、「2」のところは修正でご苦勞をかけたけれども、特段、書きながら何かございましたら、ご発言いただいてもいいですか。

○金丸委員 これは私が書いた文章ですけれども、もともとこのセンターの大きな課題の一つが、地方にいらっしゃる公務員の方々の再就職先だったと思うのですけれども、これについては民間でニーズはあるのではないかということが、いろいろな意見の中には出てまいったわけですが、かなり条件にギャップがあって、そうすると、結果的には残りたいと思われる人の方がかなり増える可能性もあるわけですから、できる限り、今、地方再生とか活性とか、あるいは地方主権といういろいろな議論がある中ですから、こういう地域経済に貢献できるという国から見れば大義があるわけですから、そういう範囲内で多くの方が民間で活躍できる場に就職できるような支援というのが必要なのではないかということから、こういう表現に変えさせていただきましたが、いかがでございましょうか。

○田中座長 ありがとうございます。

ご意見がございましたらどうぞ。

中野さん、何かございますか。

○中野委員 いや、特段ないのですけれども、「給付」というのは具体的にどういうものをイメージしているのか。「給付」が与えられるのか、「給付」というのは何かと、あまり想像がつかないものですから、雇用保険とかをもらっているわけでもないで、そもそもどういったものを想定しているのかがわかりにくいという感じは少しするのですが。

○金丸委員 「例えば」以降は、私の表現ではなくて、どなたか事務局の方の文章だと思えますので、議論いただきたいと思います。

○田中座長 事務局、何かございますか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 この部分は、結局、退職手当そのものということになりますと、働いている間の対価等ということもあって、なかなかそこに差をつけるのもどうかというご意見などもあるものですから、少しそこから逃げるといいでしょうか、と

いうことで、特別な形での、報奨でもないのですけれども、少なくとも退職手当から切り離した形で給付してはという考え方はあり得るのではないかとということで、「給付」という整理をしたところでございます。

○田中座長 逆に言うと、この「例えば」以下を書かなければいけないかどうか、「何らかの方法をとりなさい」と言うだけでまずいかどうかということですから。

どうぞ、立花さん。

○立花委員 私も、これは座長のおっしゃったとおりだと思うのですが、つまり、本当に地域でまじめにコツコツと一生懸命働いている方もたくさんいるわけです。それで、困っているのは民間の地域企業、中小企業だけではなくて、例えばよく言われるのは、地域のNPOとか、あるいは地域のNGOとか公益法人とかがいろいろあるわけで、そのところを民間企業だからといってやるのがどうかというのは、少し私はどうしても引っかかるのです。まじめにやっているNPOとか、本当に環境関係のNPOなどはたくさんあるわけですから、なぜ民間企業なのか。それは、確かに税金を納めてくれるからよいのだといえば、それまでですけれども。

それで、私も、この「例えば」以下は、なくてもよいのではないかなという感じがして、普通、民間企業ですと雇用保険がありますから、例えば再就職までの支援金とか、あるいは高齢者を雇う場合には、雇用保険特会から雇い入れる企業に奨励金が出るとかというのがありますが、公務員の場合には雇用保険がないものですから、どこからそういった金を引っ張ってくるのかなどということも考えると、なかなかその辺はわからないので、私も、「例えば」以下はなくてもよいかという感じはします。いろいろな支援措置というのは、これから考えていくということでしょうけれども。

○田中座長 中野さん。

○中野委員 今のご意見は、確かにそうだと思うのですが、最終的なもので文句を言うわけではないのですが、報告書全般に、有識者会議ですから、現実的に法的に今正しいのかとか、あまりにも偏ってしまうと、革新的な提言が全くできなくなってしまって、これだと普通のことを言っているのと同じで、確かに労働者性とか、退職金というのは今まで働いた分を取り戻す部分というのはあると思うのですが、全く提案しないままでは、普通の報告書になってしまって、おもしろみがなくなるというか、私は、この割り増しの率に差をつけるというのは、やるとしたら非常におもしろい制度だと思っていて、割りかた、これで、特に今まで議論してきた中で、公的な再就職先から民間へ振り分ける、振り向けるという政策があるのだったら、こういうものを行った方がはるかに機能すると思うので、書き込んだ方がはっきりしているのではないかと従前から思っております。

○田中座長 なるほど。その場合には、この「給付」という表現でよろしいということですか。

○中野委員 具体的に何かわからないですけれども。

○田中座長 そういった何か別の表現があれば、この「例えば」を入れるとしたら、「給

付」ということ以外に適切な言葉があるかどうか。

金丸さん。

○金丸委員 私は、これを「退職金」と書いたもので、何か反対にあったのですけれども、払い方として、僕は、退職金というか、辞めるときに一時的に払うぐらいの方法しかないもので、それを反対意見もあったので、事務局の方がご苦労なさって、「給付」という曖昧な表現をなさったと思うのです。

このポイントは、もともとその人が定年まで働こうと思えば働く権利は、本来あったのですよね。それを先に、公務員を辞めて出ていかれるわけですよね。出ていかれるので、年収に残っている期間を掛けたら、その範囲内であれば、私は今まで働いてきた後の未払い給与だという概念ではなくて、後から受け取るべきものの内輪にあれば、それが一時金だといっても合理性があるので、それは出ていきやすいでしょうということですよね。残りやすい制度をつくと残ってしまうので、物すごくお金がたくさんになるので——この不等号で皆さんからあれしましたけれども、明らかに論理的には、残りやすい制度よりも出ていきやすい制度の方が上回っていない限り残るのです。

だけれども、我々は、出ていきやすい制度については、ほとんど何らよい施策がこの中にはないですよね。「市場価値、市場価値」と言ってきただけの話であって、だから、仕事の不連続性があるわけで、だから国全体として、これまでは「再挑戦」という言葉もキーワードとしてあったわけで、だから、リスク抵抗をなさるのだから、リスクに応じたりターンが、私はあってもよいと思うのです。

より民間に行っていた方が、先ほど来の議論で、公益法人とか、そういうところにどんどん行かれる人が「そこしかない」と言うのであれば、またそこに国から交付金だとか補助金を出すわけですから、それだったら、本来もっと大きいシミュレーションをして、その人たちが定年までいたときの人件費の総額と、今、公益法人だとか非営利団体に国が使っているお金の合計とを実際ちゃんと比較してみたら、全員残ったとしても、ひょっとすると人件費が、「国の財政が厳しい、そんなものは残れないのだ」と言っているような議論がぶっ飛ぶぐらいのシミュレーションに、私はなるのではないかと、これは直感ですけれども。

だから、出ていきやすい制度についてお金をつけるというのは、私は、賢いやり方だと。この間申し上げたように、これはよいし税金の使い方だというのが私の考えであります。

○田中座長 国家として、トータルで安上がりになるということですね。

野村さん。

○野村委員 私も、この「給付」というのはわかりにくいので、「割り増し退職金を支給するなど」とはつきり書いてもよいのではないかと思うのですが、これはなぜだめになったのでしょうか。私は、キャッチアップしていないのですが。

○田中座長 事務局、今、野村さんは「割り増し退職金」とおっしゃいましたね。これについて。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 ご議論がある中で、文章としてどうまとめるかということでございますので、だめというよりも、委員のご意見をいろいろ付度すると、こんなところかなという感じを受けて、大分、夜遅くなったのですが、こういう文章をつくったということです。

○田中座長 「割り増し退職金」とした場合の問題点は、何かございますか。

○立花委員 これは、前回、私から問題提起させていただいたわけですが、原案にあった退職手当の割り増しの問題に、私はなかなか納得しがたくて、賃金の後払い的な性格だとか、あるいは一定の功績への報奨といった退職手当制度の趣旨から見ると、その再就職先のいかによって割り増し率を変えることは、私は理解しがたいということを前回申し上げたわけで、当然このことは、今、再三、金丸さんから指摘があったように、民間企業への再就職を促進したいという狙いがあると私も思いますが、そうだとすると、民間企業に行った方が退職金が上乘せされるのだ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ような行為を誘発しないかどうかとか、あるいは現在の割り増し率、これは当然、労使合意の上でできているわけですから、割り増し率をやるとすれば、さらなる退職手当の増大につながるおそれがないのかどうかとか、いろいろ私は、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はらんでいるのではないかとということで、前回、問題提起した次第でございます。

○田中座長 立花さんのご意見は、要するに退職金制度そのものの本質に関わる話になるというご主張ですよ。

○立花委員 そのとおりです。

○田中座長 しかし、ここで言う気持ちは、皆さん、そう変わらないと思うのですけれども、再就職する場合に、単に給付とするか、特別の支援措置を講ずることが考えられるとか、そうすると「支援措置が必要である」と前に既に言っているので、支援措置はいろいろ考えてくださいということでもよいのではないかという、「例えば」以下を切っても十分意味は通ずるのだけれども、それは当たり前のことで、あまり言ってもしょうがないということか。しかし、民間に行くときのインセンティブで特別の支援措置ですから、このことは制度としては、今まではあまり言っていないよ。

だから、「例えば」以下を切っても、十分意味は通ずると私は思うのですけれども、どうしてもこの「例えば」以下を書かないと、やはり具合が悪いのかどうか。

○金丸委員 多分、上の2行だと何もなされない可能性も、僕は大きいにあると思います。というのは、先ほどの立花さんのお話で、国は損する可能性があるかもしれないみたいなお話ですけれども、これは中小企業の払えるお金に限られているわけなので、その人に退職金とか一時金をつけたからといって、行った先の中小企業がそれほど高くないときを私は想定しておりますので、例えばお辞めになって500万円ぐらいの年収のところに行って、上乘せの退職金が別途あったとしても、受け取られる、民間に行かれたときに例えば500万円だとか、もっと低い300万円ぐらいだということで、退職金だけを比較すると明らか



に増えるのですけれども、退職金の目的はそのギャップを埋めることなので、そんなに指摘されているようなことにならないのではないかと私は思いますけれども。

○田中座長 ありがとうございます。

そうすると、ここは私の判断に任せてください。もとのまま「給付を行う」ということで、給付の中身はいろいろ多様性を持たせて、このままにしておく。「退職金」という言葉を使うと、退職金の本質とかどうとか、いろいろ問題を惹起しますので、だから事務局が苦勞して発明したこの「給付」という言葉をそのまま尊重して、とりあえず置いておきましょう。

それから、「5 定年後も公務での勤務を希望する場合に、再任用制度の一層の活用が図られるよう、再任用職員に係る予算・定員について弾力的取扱いを行うなどの措置を検討すべきである。」と、このところはいかがですか。これも、大分、知恵を出した書き方で、「予算・定員について弾力的取扱いを行う」ということを言っているのですね。ここは、この制度懇に議論していただく、まさに課題だと思っているのですけれども。

野村さん。

○野村委員 私は、これで異存ありません。前回、立花委員から口頭でおっしゃっていただいて、はっきり初めてこの5番のところがわかりやすくなったと私は認識していましたので、立花委員がこの文章で意が通っているとおっしゃるのであれば、私はこれで全く異存はないところでございます。

○田中座長 ありがとうございます。

それで、冒頭申し上げておった「渡り」の議論を、今日のペーパーの6のあとに7として私が書かなかった趣旨は、これは公知の事実でありますけれども、渡辺大臣と官房長官の間で調整がついていないということでもあります。

しかしながら、それは大臣同士、いろいろご意見があると思っておりますけれども、「官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会開催要領」というのが7月12日に決めてあるのですが、この懇談会の進行を務めるのは私でありまして、官房長官でも大臣でもないということでもありますので、私の判断でこれから進めさせていただきます。

決着がついていないという意味は、「違法だ、合法だ」という話がどうもあるようではありますが、私どもの議論は必ずしもそうでもなかった。

ただ、この点について、長谷川さんがもう一つ、夕べ、メールで事務局に言ってきておりますので、その点をまずご紹介ください。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 先ほど紹介いたしました長谷川委員のメールでございますけれども、もともと書かれておりましたのは、先ほどご紹介した随意契約の話と、もう一点ございまして、「「渡りあっせん」の即時禁止」も盛り込んでいただきたいということで、先ほどの文とあわせて、それが入らないということであると、長谷川委員としては報告書の最終案としての取りまとめには合意できないという趣旨でメールをいただいております。

○田中座長 ありがとうございます。そういう長谷川さんのメールだそうでございます。

それから、秋池さんは、今日ご欠席ですけれども、何かメッセージを事務局に言ってきたでしょう。全体について、お任せしますということですか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 秋池委員には、報告書の案を送付いたしまして、口頭でもご説明して、ただ、秋池委員は出先からということでございまして、まだ案はご覧いただいている段階でございましたけれども、明日の懇談会で委員が合意するというのであれば、これまでの議論を踏まえたものになるだろうから、まとめていただいても結構という趣旨でいただいております。

○田中座長 この「渡り」の問題につきましては、懇談会の最初のころにも——中ごろだったかな——官房長官からは私がお会いしたときにも、「この点はアウト・オブ・ミッションである。だから再考していただきたい」というご注文がございました。今日、お手元のペーパーに入れていない趣旨は、先ほど来申し上げているように、これを書いてしまうと、皆さんの前で官房長官がオーケーされたという話になるわけでありまして、しておられないわけでありまして、その事実を踏まえながら、なお皆さんとしてどうお考えになるか。これは長谷川さんではありませんが、我々は官房長官の懇談会でありまして、私も前回以来、このところをどうするのかということで、いろいろ考えてきました。大人の対応をすべきであるのかどうかということを含めて、それから前回は、野村さんからも、「万が一」という言い方だったと思いますが、載らない場合には記者会見で云々というところまで、野村さんは言うておられました。この問題を提起された野村さんのご意見ですけれども、しかし、そこまで言わなくても、今日はご出席の皆さんのご意見を再度確認した上で、私の判断を申し上げたいと思います。

おっしゃい始めた野村さんから、どうぞ。

○野村委員 私は、まずこのことを議論するときには、本当にアウト・オブ・ミッションかということ少し考えてみる必要もあるかと思っておりますが、「渡り」というのを問題にしているのではなくて、「渡りあっせん」というのを問題にしているわけでありまして、各省庁が「渡り」を前提としてあっせんを行うということ自体は、もうとうの昔に、例えば平成13年の公務員制度改革大綱の中でも、「各省庁OB人事の一環として取り扱われているのではないかという国民の批判がある」と指摘されてきたところでありまして、このこと自体の問題性は、改めて私たちが初めて申し上げていることではないだろうと考えています。

それを前提として、「渡りあっせん」というのがきちっと問題のないものになっていただかなければ、私たちのセンターも、実はあっせんということをやりますから、同じあっせんを行うときに、一方で国民が不信感を抱いているあっせんが各省庁の中で事実上行われているという事態のままセンターを発足させることは、センターそのものの信頼にも関わってきますし、また、そこをもし解決しなければいけないのであれば、根本的にセ

ンターが全部、各省のあっせんは生じなくてもよいように、もう一度、最初から制度を立て直さなければいけないということになってしまいますので、私は、これまでの議論は常に、この数年の間ではありますけれども、あっせんをする際に、各省が「渡りあっせん」をやめていただけるということを前提にして、これまでの制度設計に意見を申し上げてきましたので、私は、それは前提だと思っています。

それと、1点だけ。この「渡り」は、公務員の方々の中でもごく限られた方が、その恩恵を被っているという事実でありまして、この方々のいわば私的な利益というものが既得権として尊重されることによって、多くの公務員の方々は、それによって批判を受けることに「なぜだろう？」という疑念を持っておられる方も多いと思うのです。公務員全体の問題としてこの問題を語っているように見えますが、むしろ、多くの公務員の方々は、この「渡りあっせん」が即時禁止されて、国民から信頼を回復できるということの方を望んでいるのではないかと私は思いますので、ぜひそのことは、むしろ多くの公務員の声だと思って、私はこれを書いていただきたいと強く思っているところであります。

○田中座長 ありがとうございます。

野村さんがおっしゃった「渡りあっせん」のことですが、あれは2000年12月の行革大綱ですね。これは、もうそれ以上古い話になりますけれども、特殊法人問題が華やかなころに、閣議決定あるいは閣議了解等々で、何回も——「渡り」と言わないで「渡り鳥」と言っていました——「渡り鳥」は何回までとか、そういう閣議決定さえあったと私は記憶しております。ですから、政府としては、この「渡り鳥あっせん」、「渡りあっせん」のみならず、「渡り」そのものについても、人事の一環としてぐるっと回ってという話があるものですから、従来から問題にされていたことは、私も十分承知しております。

したがって、今の野村さんの説明になおつけ加えると、今回のセンター懇としても、センターを発足させるに当たり、この問題が、直接ではないにしても大きく関係していることも無視できない。この点の中野さんから、以前、ほかの項目はともかく、「渡り」はアウト・オブ・ミッションといいながら、非常に関係する課題ではないかというご発言があったと私は記憶しております。

したがって、2つの方法を私は考えました。ここは、そういうことを記者会見で、今申し上げたことをもう記者も聞いておられるわけですが、これで大人の対応をするのか、あくまでも7としてこれを書くのか。書くとすれば——ちょっと紙を私が用意してくれと言ったのだけれども、ありますか。株丹さんにではなくて、事務局の若い人に私が、その部分だけ、書くとしたらどういう表現になるかというのを、今、実は大急ぎで頼んだものだから。事務局幹部に相談なしで、私が指示して申しわけないのだけれども。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 今、コピーをとりに行っています。

○田中座長 そうですか。

どうも皆様のご意見は、この「<別添>」の7として、「渡りあっせん」をやめてください」ということを書いてくれという趣旨だと、全員、そのようなご判断だと思

ました。

立花さん、ご異論はございますか。

○立花委員 私も、最終的には座長の判断にお任せいたします。渡辺大臣が、「そこはやらない」と国会でも答弁されていますし、それからこのセンターでは、退職に際してということで扱わないことになっていきますし、あとは再就職監視委員会がきちっと、先ほど再就職先の対象範囲のところにもありましたとおり、国民の疑念を招かないようなことといった趣旨からいえば。

○田中座長 それで、私が言っているのは、「渡りあっせん」が違法だとか合法だということ議論しておるのではないのです。そうではなくて、このセンターというものを考えたときに、「渡りあっせん」という慣行をどう見るかということでありまして、裁判所ではありませんから、そんな議論をしておるのではないという前提で——皆さんに配ってくれますか。

(資料配付)

○田中座長 私は、7番目として、「各府省は、既に退職した公務員に対し2回目以降の再就職あっせんを行わないこととすべきである。」という端的な表現でいかがでしょうか。

特段ご意見がなければ、大臣、これで一応、全部、我々の任務は終えた感じになります。官房長官がいらっしゃらない場で恐縮ですが、これは今申し上げたように、この懇談会の進行は座長がやるということになっておりますので、私の責めにおいて進めさせていただきます。

したがって、一応、全部のペーパーは、今日、意見を聞いた上で、若干の字句の修正とか「てにをは」を含めて、これは私にお任せください。

野村さん、どうぞ。

○野村委員 そうであれば、少し別件も1件ですが、これに関連して、座長が今、おまとめいただきましたので、私はかねてから独自の法解釈を提言してまいりましたが、これ自身についてはまだ解釈の異論があるということでもありますので、それについては取り下げさせていただきたいと思います。

それからもう一点、別途、よろしいですか。

○田中座長 どうぞ。

○野村委員 先ほどの9ページのところの注2でございますが、案としまして思いついたままに申し上げさせていただきますので、ご参考いただければと思います。

「公務員OBの再就職後の給与」——ここに「(平均賃金)」、これは客観的データが出ると思われますので、前回お示しのあったような平均的な賃金を括弧書きで入れていただきまして、「を随意契約によってまかなっている可能性のある事例を排除できるようにすべきである。」あるいは「排除できるように検討する。」。

もう一度申し上げます。「公務員OBの再就職後の給与(平均賃金)を随意契約によっ

てまかなっている可能性のある事例を排除できるよう検討する」とお書きいただいて、この括弧の中に、先ほど数字が若干メンションされていましたが、これは平均賃金という意味での客観的データを入れていただいて、我々の基準というわけではないということ。

○田中座長 ご趣旨はわかりました。ご趣旨については賛成ですが、こう書くことによって、逆に甘くなるとか、別の問題が出るという可能性はありますか。

株丹次長。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 確認ですけれども、2のところ、今の「不祥事の実例」というのは残して、それを加えるという感じでしょうか。それとも、変えてしまうという感じでしょうか。プラスか、あるいは全改か。

○野村委員 私は、不祥事の実例はこれよりもはるかに巨額の実例だと思いますので、これは外していただいて、入れかえという趣旨で発言させていただいています。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 もう一点でございますが、「平均」というのは、前回の議論でいきますと、人件費について出ていたのが、指定職の中で一番若い方の金額で大体1,500万円ぐらいということですが、そういう趣旨のことを書くということでしょうか。

○野村委員 ええ。括弧の中で、「（例えば指定職の何歳ぐらいであれば1,500万円程度）」という客観的なデータを入れていただくことでどうかということですが。

○田中座長 それをまかなうものですから、随契がその1,500万円というわけではないのですよね。わかりました。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 わかりました。

○田中座長 そう表現することによる、派生的な別途の問題は起きませんかということを開いているのですが。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 特段ないと思います。

○田中座長 一応、本日、皆様のご協力を得て、実はまだ時間が残っておりますが、この素案というものを、本体及び別添について、おかげさまで座長の役割を果たさせていただいたと思います。これで、ひとまずけりをつけておいた上で、なお何かこの際、ご感想なりご意見があれば。

その前に、大臣がせっかくお見えになっていきます。何かございますか。勝手にといいますか、話を進めてきましたけれども、所管大臣としてのご意見を伺いたいと思います。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 この懇談会は、官房長官の下に置かれ、なおかつ、担当大臣である私に、その命が下ってきたものでございます。スタート以来、何カ月にもわたって精力的なご議論を賜ったことに、心から感謝を申し上げます。

公務員制度の全体パッケージの懇談会は、引き続き、最終の出口に向かってご議論いただいております。また、独法改革につきましても、今、まさに最終調整の段階に至っております。

この人材交流センターの制度設計に関する懇談会が、いろいろなハードルを乗り越えて今日の最終的なお取りまとめをいただいたことについては、本当に私も心から感謝を申し上げる次第であるとともに、さらに公務員制度改革、行政改革担当大臣として、改めて自分に課せられたミッションをきちんと果たしていくことの決意をした次第でございます。心から感謝を申し上げ、ご挨拶にかえさせていただきます。

本当にありがとうございました。

○田中座長 どうもありがとうございました。

再度、確認しておきます。文章の整理については、私にご一任いただきたいと思います。

なお、先ほど言った「渡りあっせん」の問題等につきましては、これも今申し上げた処理でご了解いただくということであります。

でき上がった報告書につきましては、作成後、各委員のお手元にお届けしたいと思えます。

さらに、官房長官への提出につきましては、事務的な調整も必要でありましょうから、これも私にご一任いただいてようございますでしょうか。

(異議なし)

○田中座長 では、了承いただいたものと存じます。

それでは、これをもちまして本日の会議は終了させていただきたいと思えます。

若干早いようでございますけれども、この後、私から記者会見を行うことにさせていただきます。

本日は、どうもありがとうございました。

—了—