

公務員制度の総合的な改革に関する懇談会・官民人材交流  
センターの制度設計に関する懇談会合同会議議事概要

1 日時： 平成19年11月7日(水) 8:56～10:34

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)

「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」

岩田喜美枝、江口克彦、岡村正、小島順彦、堺屋太一、高木剛、屋山太郎

「官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会」

秋池玲子、金丸恭文、田中一昭、中野雅至、野村修也、長谷川幸洋

(政府)

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) 公務員制度の総合的な改革に関する懇談会の活動について

(3) 官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会の活動について

(4) 自由討議

(5) 閉会

5 議事の経過

冒頭、岡村座長から、今回の合同会議は、双方の懇談会における検討が密接に関連する部分があることから、お互いに意見交換の機会を設けることを目的として、9月の第1回会議に次いで開催した旨の開催の趣旨が述べられた。

岡村座長から、公務員制度の総合的な改革に関する懇談会での議論の状況、田中座長から、官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会での議論の状況について、それぞれ報告がなされた。

田中座長から、「官民人材交流センターの制度設計について(報告)(素案)」「(資料2-2)及び「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(素案)」「(資料2-3)の概要について

説明がされた後、自由討議が行われた。委員の主な意見は以下のとおり。

- ・センターの職員は、あっせんの専門職など、民間企業にも引っ張られるような人事の専門家を採用、養成していく必要。
- ・資料2 - 3の2で、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、> > の転出の順に割増率を高くするとあるが、公務員の経験を活かして再就職後に活躍できるのはむしろ逆(> >)ではないのか。また、同資料の3で、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へ異動できるような制度の導入とあるが、スーパー専門職のような例外はあるにしても、課長以上に進んだ者は専門職に移らないというように、マネジメント系と専門職系は原則明確に分けるべきであり、専門職を単なる処遇ポストにしてはいけない。
- ・(資料2 - 3の3について)黙っていても再就職は、  
、  
の順になる。将来を展望し、官民の垣根を越えて、民間への再就職に注力していくためには努力が必要という考え方。
- ・現在国民から疑念を持たれている公務員の再就職について、国民の理解を得られるようにする必要。センターが扱うこととなるに当たって悩ましいのは、地方勤務者が圧倒的に多く、再就職する際、過去に携わった知見の連続性が乏しいのではないかということ。地方では公務員のニーズは多いが、多くの場合年収が300~500万円程度であると聞いている。地方勤務者が再就職先をどう見つけるか非常に苦労するであろう。これらを踏まえ、センターが単なる「天下りバンク」になるのではないかという懸念を払拭すること、センターがきちんと機能することを2大原則としてセンターの設計を行うべき。また、センターが発足する20年中においては、現行制度を前提とせざるを得ないこと、制度懇などにおいて議論されている関連の制度改正については逐次行われていくことを念頭において、「発足当初期」と「本格稼働期」に分けて設計した。センター懇と制度懇の議論は整合性を持たせるためにも、今後は一緒に行われることを希望する。
- ・制度懇においても、若いうちに官民交流を促進すべきとの議論が出ている。センター懇の議論は、どうもサプライサイドの観点に偏っているのではないか。50歳以上の公務員の需要が民間にはどのくらいあるのか。デマンドサイドの観点から見れば、再就職者に求めるのは専門性、海外勤務経験など。したがって、若い時に官民交流の経験があることは、再就職でもプラスになると考える。
- ・センターが機能するために必要な点を一点挙げるとすれば、定年まで残れ

る仕組み。ただし、現在のように年齢とともに給与が上がるような仕組みを維持するのは不可能であり、一定年齢に達すれば給与が下がる仕組みを作ることが必要。長期的な時間軸で考えれば、仕事の連続性がない職場に再就職するためには、ある程度の金銭的な余裕と時間を与えることが重要である。

- ・センターが2回目、3回目の再就職あっせんを行わないとすると、公務員が自ら出身府省の権力を背景として従来型の再就職を行おうとするのではないか。それを監視しなくてはいけないのではないか。
- ・2回目以降のあっせんは行わないというのが今回の法改正の趣旨と理解。権力を背景として再就職を繰り返すいわゆる渡りは、国民からは批判をされており、センターへの再就職一元化前でも即刻禁止することを議論いただきたい。
- ・地方では、有能なスタッフや経営管理のできる人材が不足していると実感している。自分が支援した会社でも県庁のOBが会社の建て直しに活躍した。このような成功事例をセンターが作っていくことが重要である。（民間への再就職に当たり）給与水準は下がるが、その差額分を補てんするような仕組みを整備できないか。
- ・センターが非営利法人に対してあっせんを行わないというのは疑問。もとより、天下りポストを確保するために不要な独立行政法人等を設立するのは厳格に規制されるべきであり、チェックする仕組みは必要であるが、公務員が自らの能力を活かして再就職するのであれば、独立行政法人等に就職するのは決して悪いことではない。
- ・センターにおいて非営利法人に対するあっせんを行わないという意見を出したのは、これまで非営利法人に対して各省から随意契約や補助金交付などのいわゆるおみやげ付きのあっせんが国民の批判を受けており、このままの状態でセンターに移していくのはいかがなものかと考えたためである。（センター懇において、）随意契約や補助金がついているところとそうでないところを分けて考えることも必要ではないかという議論をしているところ。
- ・自分が培ってきた能力を活かせるところに再就職するのが普通であり、公務員でもそうあるべき。地方の民間企業に50歳以上の公務員の求人ニーズがあるのか疑問。一方、今回の法改正の主な目的の一つに、官民交流があり、これを推進するため独立行政法人等への再就職を減らしていくことは必要。独法改革と並行しながら、数値目標を立てて実行していくべき。
- ・センターは一元化されるまでの3年間は非営利法人に対するあっせんを行

わず、身ざれいな状態にしておきつつ、その間に監視機構等により、各省が行う不適切なあっせんをチェックしながら、その中で必要なものをセンターに移していくやり方もあると考える。いずれにしても、「渡り」の禁止が落ちてしまうと国民の理解は得られないのではないか。

- ・(公務員の再就職に関し)国民から不満が出ていることはきちんと認識しておくべき。次の6つの禁止事項を提案する。官からの再就職あっせんの禁止、センターからの再就職あっせんの禁止、再就職先との裏取引の禁止、「渡り」の禁止、本人による便宜強要の禁止、退職後5年間、独立行政法人への再就職の禁止。これに違反した場合は罰則を科すとともに、年金の没収や退職金の返還などの措置も併せて検討するべきである。なお、できるだけ機会をとらえて合同会議をやっていくことを考えてほしい。
- ・退職後、最初の2年間は独立行政法人に再就職し、規制がなくなった時点で関連する民間企業に再就職するという実情もある。センター懇の素案では、このような抜け道を認めているようにも読める。また、渡りなども残してはいけない。
- ・民間企業における退職公務員に対する求人ニーズは、大企業では多くはないのではないか。地方の中小企業ではある程度あるかもしれないが、センターはこういった企業を大切にすべき。

岡村座長から、公務員が定年まで働けるようにすること、役職定年など、一定年齢に達した場合給与を下げる仕組みを整備することについて、両懇談会で概ね意見の一致をみていると思う、今後、スケジュールを考えると、毎回合同会議を開催する余裕はないが、両懇談会がどのように連携、意見交換を行っていくかについては、いったん座長預かりとし、田中座長とも相談しながら、改めてお諮りすることとしたいという発言があった。

<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）>