

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事要旨）

（開催要領）

- 1 日時 平成26年9月29日（月）18:30～18:54
- 2 場所 永田町合同庁舎8階C会議室
- 3 出席
 - <WG委員>
 - 座長 八田 達夫 大阪大学社会経済研究所 招聘教授
 - 委員 原 英史 株式会社政策工房 代表取締役社長
 - <関係省庁>
 - 稲山 文男 内閣官房内閣人事局総括参事官
 - <事務局>
 - 内田 要 内閣府地域活性化推進室長
 - 富屋 誠一郎 内閣府地域活性化推進室長代理
 - 藤原 豊 内閣府地域活性化推進室次長
 - 宇野 善昌 内閣府地域活性化推進室参事官

（議事次第）

- 1 開会
 - 2 議事 ビジネス人材の「レンタル移籍」制度の創設
 - 3 閉会
-

○藤原次長 それでは、定刻でございますので、国家戦略特区ワーキンググループを始めさせていただきます。

関係省庁からのヒアリングということで、これは民間のほうからこの度提案がございました、いわゆるビジネス人材の移籍というふうに言っていますが、国家公務員その他の民間への円滑な移動という提案を具体的にいただいておりますので、前回、総務省、人事院からもヒアリングをしましたがけれども、本日は内閣人事局から総括参事官にお出でいただいております。よろしくお願いいたします。

30分程度を予定しております。それでは、八田座長、よろしくお願いいたします。

○八田座長 どうもお忙しいところお越しくございまして、どうもありがとうございます。

それでは、早速御説明をお願いいたします。

○稲山総括参事官 内閣人事局の総括担当参事官をしております稲山でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

お話を今日いただいたものですから、現行の派遣の仕組みについての資料で御説明をさせていただきます。

国家公務員を民間事業者に派遣する仕組みとして考えられるものとして、現行制度下では三つほどございます。

1点は、官民人事交流法に基づく交流派遣ということで、これは国家公務員の身分を有したまま民間企業で働く。目的は職員の人材育成。官ではない、民において色々勉強して戻ってきて、それを公務の上で役立てるということが目的となっております。派遣の期間は3年以内ですけれども、最長5年となっております。派遣先対象はここに書いてございますが、株式会社、相互会社、信用金庫、社団・財団法人、NPO法人等ということでございますけれども、官民癒着という問題が生じかねないということもありますので、所管関係に基づく制限ですとか、契約関係に基づく制限がございまして、これはやはり公正の確保の観点がございますので、人事院規則においてそういった交流のルールが定められているということでございます。これは身分を持った職員を民間に派遣する、人材育成の目的でというのが1点ございます。おそらくこの御提案の話とはなじまない仕組みなのかなと理解しております。

次がちょっと中途半端な改行になってしまっていますけれども、退職手当通算法人の仕組みの活用ということで、これは一旦、国家公務員を退職いたしまして、法人に2年とか3年いて戻ってきて、復帰前提で出す訳ですけれども、公務員としてまた採用するというところでございます。その目的は職員の職務経験の多様化ということで、行った先の法人で色々勉強してきて、それを公務の上でまた役立てていくということですので、復帰前提になっているということでございます。

対象はどこでもいいということではございまして、特別の法律により設立された法人で、業務内容が国と密接な関連があるということで、独立行政法人ですとか特殊法人とか、そういったものが対象となっております。その法人における勤務が国の事務・事業への従事と同様に評価できるというものに限定しているところでございます。また、相手方法人においては退職手当の規定におきまして、相互通算の規定を定めている必要があるということでございます。

○八田座長 国立大学への出向というのもこれですか。

○稲山総括参事官 国立大学はこれです。

もう一個、人事院規則に基づく休職派遣という仕組みでございまして、人事院規則で研究休職と我々はよく言っておりますけれども、研究機関等に研究休職という形で行く場合がございます。これは休職ですから、公務員としての身分を持ったまま職務には従事しない。休職という形で研究機関等で勤務するというところで、期間も3～5年ということで人事院規則において、ルールとか休職先が定まっているというものでございます。

資料としまして、関係の退職手当法の条文とか、官民交流法の目的規定等を入れていくところでございます。

あと、一旦辞めていくとなると、この資料には入れていませんけれども、国家公務員法で色々再就職規制等の規定もございますので、御参考までに添付させていただいているところがございます。私からの御説明はとりあえず以上でございます。

○八田座長 ありがとうございます。

それでは、原委員。

○原委員 どうもありがとうございました。

今回いただいている提案がレンタル移籍と書いてありますが、今日はとりあえず中央官庁の話だけでいいと思います。国家公務員の話でいいと思いますが、国家公務員の人に期間限定でスタートアップ企業、ベンチャー企業なんかに来て、半年から1年ぐらい仕事をしていただいて、機能しそうであれば、そのまま正式に転職、転籍をする。なかなかうまくいきそうにないなということであれば、また元に戻って国家公務員として戻れるような仕組みを作れないか。

これは必ずしも公務員だけではなくて、大手企業からもそういう流れを作りたいという提案なのですけれども、そういったことを通じて人材の流動性を高めて、よりスタートアップ企業にとって優秀な人材を確保しやすいような環境を作っていけないかという提案でございまして、提案としては非常にいい、可能性のある提案ではないかと思っているのですが、そのための道筋として、特に役所からの人の移籍というものがどうやって実現できるのかということ、これは先週の金曜日に一度、人事院にお越しいただいてお話を承りまして、色々制度がばらばらとしていて、内閣人事局にもお話を伺わないとなかなか整理がつかみませんということになったものですから、すみません、大変恐縮でございます。ありがとうございました。

実現できればいいと思いますことは非常にシンプルで、要するに、半年から1年間、一旦スタートアップ企業、民間企業に、これは一旦公務員としての身分をなくした形でいいと思うのですが、そこで一旦勤めていただいて、そこでうまくいきませんでしたという場合にまた公務員に戻れる。そのときに退職手当なんか一旦切れてしまっただということになると、なかなかそれはやり辛いなということになってしまおうと思いますので、そこは何かの形で通算できるような仕組みが作れないかということだと思うのですが、可能性としてどんなものでございましょうか。

○稲山総括参事官 まず、今の現行制度は先ほども申しましたように、どこでもいいという訳ではありませんで、国と同じようなことをやっているという法人ということで、国会の立法によって設置された法人、特殊法人とか独法といったところに行きますよねという話と、事務・事業と密接に関連があるという話。それから、わざわざ退職手当を法人に2年間なら2年間で、前提として退職手当法は基本的に辞めたときの俸給月額、勤続年数等で算出されます。通算するとはどういうことかということ、例えば、30年勤務してやめた。そのうち2年間独法とか特殊法人でしたら、その2年分もちゃんと通算しましょう。だから28年ではなくて30年分で計算して支払いますよというのが通算の仕組みでございまして、

それは復帰前提で戻ってきて、国のほうに役立つからという観点が入っている訳ですけども、民間企業に移籍する前提、あるいはもう基本帰ってこないかもしれないという話になったときに、復帰前提ということと抵触してくるなというのが1点。

もう一点は、公的な機関でもないものですから、特定の企業に支援をしている。かつ、場合によっては、あらゆる側面を捉えれば、特定の企業への転職支援をしているみたいなことを国の予算を使ってやっていいのかという問題はあるのかなと思っているところでございます。

○原委員 国の予算を使ってとおっしゃるなら、移籍している期間分についても退職金が通算されるということになればということですね。

○稲山総括参事官 そうです。

○原委員 そこでもう一つお伺いしたいのが、市場化テストの場合の仕組みというのは外に出ている期間分は外れて、また公務員に戻ったときにそこが通算されるという仕組みでございます。それと同じような仕組みだと制約は。

○稲山総括参事官 市場化テストのように、元々国がやっていた仕事をある需要で市場化テストをして、民間のほうで落札をしてというものと、特定の営利目的でやるのと全く同視できるのかというのは、よく検討が必要ではないかと思います。

通常のおっしゃった市場化テストのつなぎ方と、一般の独法のつなぎ方は異なっている訳でして、市場化テストのつなぎ方だと1回そこで退職手当を払って、何年後かに採用したときに、向こうに行っていた期間は除算を当然する訳ですけども、丸々つなぐのに比べれば、個々の職員にとってみるとフルに通算されるのに比べれば、当然ながら退職手当が少なくなるという問題はあるのだろうと思います。

一つは、こういった営利企業に純粋な営利目的で出す場合と、市場化テストでその法人が、そこと、もう一個は個々の職員にとってみても今、今回の御提案のビジネス人材のレンタル移籍で2年間丸々つながないと、市場化テスト的なことをやった場合と、丸々つないだ場合では退職時にもらえる退職手当に響いてくるので、職員にとってみてもあまり不利益という言葉が適切かどうか分からないのですが、少なくなってしまうということを申し上げたということです。

○原委員 後段のほうは、もちろんそれは丸々つながあれば、そのほうが望ましいのですが、公務をしている訳ではないですから、一旦その部分について外して考えますという市場化テストと同じようなつなぎ方というのはあり得る。

○稲山総括参事官 市場化テストみたいな積極的なそういう立法理由というか、趣旨目的と言いますか、それが本当に立つのだろうかというのはあるのだろうと思います。そこが一番根っことしては大きいのだと思います。

○原委員 その部分は、これは全国でいきなりやるということではなくて、これは国家戦略特区ということでお話を申し上げておりますけれども、特区限定で特にスタートアップ、ベンチャービジネスを拡大していこうという政策目的を実現しようとしている中で、

労働市場の流動性が低いというのが我が国の雇用制度全体にとっての大きな課題の一つですので、そこを何とか突破していく実権をやってみることができないかという、そういう実験的な制度の導入という位置付けで、何らかの特例を作ることはできませんでしょうかということなのでございますけれども。

○稲山総括参事官 純粹に例えば、本当に退職してベンチャーに転職した場合ということだっていると思うのですが、それとは別に、あえて一定の通算の仕方をもって通算しなければいけないという事由が本当にあるのかということと、全体の奉仕者である公務員の中でそういったことがどこまで許容されるのかという、特定の企業を支援しているか、特定の企業に転職する職員を支援しているというのは、別の側面から見ると否定しがたくあるような気がいたしますので、その論点というのは尽きないのではないかと思います。

○原委員 特定の企業との癒着の問題は、これは既に再就職規制もありますので、そこで何らかの利害のつながりがあるとか、そういう企業に引っ張られていくとか、そういうことは十分対処できるのだと思うのです。

一方で、ここでやろうとしていることは、その前提で一旦スタートアップ企業に移ってお仕事をする。これは完全に最初からやめてしまっても、そこでやりますよという人は中にはいるのですが、なかなかそういう人はなくて、これは役所であっても、大手企業であっても同じだと思いますけれども、お試的に一度行ってみるというような仕組みをやってみないと、なかなかスタートアップ企業の側からすると人材を確保できないというニーズがございまして、そこが政策的にもこれはやり得る余地があるのではないかと思います。

○稲山総括参事官 普通に考えると優秀な職員を各省一生懸命人材育成して、その中でももちろん同じ省内の仕事だけではなくて、自治体とか民間とか国際機関とか、色々な経験を踏ませながら育てていくということが普通に考えると人事管理の基本だと思うのですが、今おっしゃったのはある企業ないしそういう目的のために出ていってしまうことを制度、仕組みとしてオーケーしてしまうという感じもあるのかなと。そこはやはり本当にそれでいいのかなというのは、かなり気になるなという感じはいたしております。

○八田座長 これは公務員の場合だけではなくて、日本全体なのですが、とにかく労働の流動性が低い。それのかなりの原因の理由が退職金制度にあるのです。これはアメリカでこの問題が全くないのです。私の友達も三井物産に勤めていて、そして石油のディーラーとしてアメリカ系の会社にもものすごい高給で雇われて、半年したら景気が悪くなってアメリカ系の会社が消えてしまったのです。そうしたら三井物産に戻れないのです。これは、めちゃくちゃな制度だと思うのです。公務員だけではないですよ。元来ならば、それは色々出入り自由ということが原則だろうと思うのです。それが民間の企業で退職金の制度がちゃんと積立方式みたいなことに、払ったものと後がタイアップしていたらそういうことができるようになるのでしようけれども、それがなければ、せめて公務員で外に出ている間のところは退職金を払う必要は全くないし、払うべきでないと思うのですが、後で戻って

きたいという人が自由に戻ってこられるような仕組みというのは将来組み立てるべきで、終身雇用だけが前提で、それ以外の人は雇えないんですというのは不思議な制度だと思います。だからむしろこういうところから新しい日本の雇用制度を作っていくきっかけになるのではないかと思います。

○稲山総括参事官 色々な考え方はあるのだろうと思いますけれども、公務の場合は基本的に釈迦に説法ですが、租税によって我々の人件費が賄われている中で、あるいは全体の奉仕者という性格がある中で、どこまでが許容されるのかという議論が必要だということは今、申し上げているので、その議論なしに入っていく訳にはなかなかいかないのではないのでしょうか。

○八田座長 退職金をなくすか、あるいはポータブルにすることが基本ですけれども、現行の退職金があるという制約の下でなるべくフレキシブルな制度にするというには、こういうものが一つの工夫ではないだろうか。

○原委員 先ほどせっかく役所で人材を育てているのに、それがまた外に行く前提でそんなことをやっているといいのかということがございましたけれども、これは今の産業競争力で成長戦略を議論している中で、成長戦略をさらに進化させていくということで、この間の9月18日に第2次の産業競争力会議がスタートして、課題を設定しているのですが、その中の四つの課題の一つが働き方、人材改革の実現ということで、その柱が成長分野の労働移動の円滑化、要するに人材の流動化ということをしかりやってみようということが大きな柱になっていると認識しておりますので、その中で、役所だけはせっかくうちで、中で抱え込んでいい人材を育てているのだから、外へ出さないんだというようなことでいいのかということはあるのだと思うのです。

やはり労働市場の流動化をして役所から一旦外に出る人もいるし、一旦外に出てまた役所に戻るのがいいと思ってもいいと思いますし、そういった流動性を高めていくという中で、より公務員としての役所の中でも質のいい人材をできるだけ活用していく、育てていくということをされていく方向に転換するというのが、おそらくこれは安倍内閣の成長戦略の中でもそういうことを目指されているということだと思いますので、役所の人事制度としてもそれを意識して、少なくとも国家戦略特区でこういう実験をしてみるということはあってもいいのではないかと。

○稲山総括参事官 多分、論点は色々あるということだと思います。私の本意が伝わらなかったというのは、役所で育てたのだから囲い込めばいいと言った訳ではありませんで、普通の人事管理からすれば優秀な人材は色々な経験をさせながら育てていくのだろうし、育てるにも税金というコストがかかっているのですから申し上げたという訳です。

○原委員 税金がかかっていることは全くそのとおりで、したがって、税金を使って民間企業に働きに来てください、あるいは、民間企業で働いている期間についてまで税金で退職金を払ってください。これはさすがにないでしょうということのような気がするのです。

ただ、一方で、中央官庁の中で優秀な人材を育てて、それが日本社会のスタートアップ

企業で有効に活用していただけるのであれば、それは大いに結構ではないですかという姿勢で臨まれることが政府の人事制度で認められています。

○稲山総括参事官 結局は現行制度下ではできないのは御理解いただいたと思うのですが、そういう立法目的が立つのか。最初冒頭申し上げましたけれども、そういうことが市場化テスト法みたく立法目的として成り立つのかというのは、直ちに私もよく分かりませんが、そういういくつか論点はあるのだろうと思います。

○原委員 これは制度化して立法目的が立つのかどうかというのを検討いただくとすると、どこで検討されることになりますか。

○稲山総括参事官 一般的に官民交流法みたいに公務員の人材育成とか、そういうものであれば人事なり私どものところだと思いますけれども、特定の政策目的ということであれば、市場化テストであれば、内閣府の市場化担当室ですか。ですから、特定の政策を、例えば法科大学院に出したいと言って、法科大学院派遣法みたいなものがありますが、これは当時は司法制度改革の事務局、今であれば多分法務省だと思いますけれども、そういった政策を担当されているところが一義的に御検討される。もちろんそういったところから御相談いただければ、我々も御相談に応じるということだろうと思います。

○原委員 今回の話であれば、政策目的としては二つあり得て、スタートアップの拡大ということが一つ。あるいはもう少し広く言って労働市場の流動化、労働移動の円滑化という、どちらかの政策的な観点から何らかの御相談がそちらにあれば検討される。

○稲山総括参事官 当然、制度官庁ですから担当の省庁から、こういう立法目的でとか、こういう趣旨でとか、こういう要件でというものがあれば、先ほど申し上げたのも一部の論点だと思いますけれども、そういった論点とか、その他、達成度との関係とか、そういったものもございますので、相談があれば応じていく。それは当然のことだろうとは思いますが。

○八田座長 関連して伺いたいのですが、これはよく外国であることですが、公務員として働いていて、ある時期に一念発起して外国の大学院に自分のお金で行こう。そして留学した。5年間やって、そしてまた元の部署なり公務員として戻りたい。その間はもちろん退職金なんか加算しなくてもいいのですが、そういうことというのは今、自由にできるのですか。

○稲山総括参事官 外国の大学については個別によりますけれども、自己啓発等休業法という法律がありまして、少なくとも国内の大学院等であれば、休業して2年間とか大学院で学んでいくことはできます。

○八田座長 それは休業ですね。それが要するに、自分の可能性を完全にオープンにして、あとは民間の企業に行くかもしれないというので、そうして5年間勉強して、これはやはり公務員になろうということに戻ったときに、全くのゼロから公務員試験を受けるのではなくて、今までのキャリアを。

○稲山総括参事官 一旦やめて大学院に向こうに行ってしまうということですか。

○八田座長　そうです。これと似ているのです。

○稲山総括参事官　それは休業ではなくて、一旦公務員を退職して海外の大学に行って戻ってきて採用される。それは係員クラスでなければ選考採用という方法がありますので、選考採用ということだったら総合職試験とか一般職試験とかではなくて、ただ、問題は公務という役所の官職は基本的に皆さんに広く平等に公開されているので、特定の人だけをそういう一本釣りするというのは基本的には、人事院のほうも公募原則と言っていますので、その問題はあるのだらうと思います。

○八田座長　そうすると一つ方法としては、あまり年を取っていなければもう一回、公務員に再応募して何とかという。

○稲山総括参事官　総合職試験とかですね。それはあり得ると思います。

○八田座長　その場合には、しかし5年も行っていれば、それを受けても当然でしょうけれども、2年ぐらいのときにはむしろこの人としては上のギャランティが欲しい訳だから、それとは少し違うということですね。

御説明ありがとうございました。今後ともよろしく願いいたします。