

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10月8日（水）9:50～10:15
- 2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室
- 3 出席

<WG委員>

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 内閣人事局総括参事官

赤穂 敏広 人事院人材局企画課長

加松 正利 総務省自治行政局公務員部公務員課長

<事務局>

内田 要 内閣府地域活性化推進室長

藤原 豊 内閣府地域活性化推進室次長

松藤 保孝 内閣府地域活性化推進室参事官

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 労働市場の流動性向上
- 3 閉会

○藤原次長 それでは、戦略特区のワーキング・グループを始めたいと思います。

「労働市場の流動性向上」ということで、今日は厚生労働省はお見えではございませんけれども、人事局、人事院、総務省においでいただいています。前回に引き続きまして、当方から人事局のほうに出させていただいた紙がございますので、それと、これは内々ですが、10日に諮問会議がございますが、そこでの諮問会議の取りまとめの案文というものをらせていただいています。これについての御議論を進めていただければと思います。

では、原委員、どうぞよろしくお願ひします。

○原委員 どうも連日のようにありがとうございます。

前回のときに、制度的な具体案をとということで、事務局のほうから投げさせていただいていると承知しておりますので、その御検討の状況を教えていただいて、あとはまた御意見等です。

○藤原次長 事務局から出したものは配りますか。それでは、それを待ちましょうか。すぐに来ます。どうぞお願いします。

○稲山総括参事官 こちらの本体のほうなのですけれども「双方のうちいずれかが希望しない場合」と修文されているのですけれども、気持ちは分かるのですが、結局何を希望しないかがはっきりしないところもあるので、多分、特例措置の關係に直接影響しないとは思いますが、すっきりするかと思いますので、わざわざ「場合は」とかと書かないで、そこはさらっと「元の企業・役所に戻す選択肢も残す」ぐらいの修文をお願いしたいと思います。

この臨時国会の法案、特区法の中にといいことで、詰めた議論をしていく必要があると思うのですけれども、いただいたペーパーについて、今日の時点でどこまでコメントすればいいのか、正直戸惑っているところもあるのですが「対象」と「具体的な特例措置」の關係のところはどうリンクしているのかと。

おそらく「対象」に書いてあることの、どの部分を法律で書かれようとしているのかははっきりしないのはあります。

たぶん、特例措置で書かれているのは、例の公共サービス改革法の市場化テスト法のところを参考にして書かれていると思うのですけれども、市場化テスト法の特例規定をご覧になっていただいても分かると思いますが、まず、落札企業が出たことと、戻ってくる期間も、請け負っている期間というか、その期間に戻ってくるとかという規定が入っていますので、その辺のところは、この特例措置の關係だと、いつ戻ってくるとかも明確でないということもありますので「対象」のところをどのくらい盛り込んでいくのか。

まず、具体的に申し上げますと、この流動化センターというのは、この前もお話があったのですけれども、これが法律事項としてあらわれるのか。あらわれないのか。

あるいは、今までなかった人材流動プログラムという話が出てきていますので、これが一体どんなもので、「又は」ということなので、流動化センター方式でいくのか、プログラム方式でいくのか、どちらなのかというあたりも、その人材流動プログラムは法律事項として規定していくのかという話も整理が要るでしょうし、スタートアップ企業というのが5年というのを、この産業競争力強化法とか中小企業の促進法で5年ということなのでしょうけれども、特例措置に規定していく場合に何らかの法律を引用する形にするのだったら、その引用する理由も要るでしょうし、書き起こすのだったら、何で5年なのかということも詰めていく必要があるでしょうし、1年、半年もお決めいただいて、それがなぜ1年なのか、半年なのかという整理等をしていくことはあるかと思えます。

この「対象」の中で、どのくらい特例措置のほうに法律として具体的に書き込むのか。そういった整理が要るのではないかと思います。

あと特定独法の役員は、職員のほうは退職手当法が適用になるのですけれども、特定独立行政法人の役員は、特別職の国家公務員ではあるのですけれども、国家公務員の退職手当法が適用されませんので、この特例措置の対象には乗っていかないということなのです。

○原委員 役員ですか。

○稲山総括参事官 役員のほうです。

そういったことで、まず、役員は具体的な特例措置の対象に乗ってきませんという話です。

あと流動化センターとか、プログラムというのが、法律として規制されていくのかどうか。それから、5年とか1年あるいは半年というのをどのように説明していくのかという詰めが、多分いずれ法律になるのであれば、法制局との関係で、そういった整理をしていかないと法律にならないと思いますので、そういった整理をしていかれる必要があるのではないかと思います。

あとは確認的な話ですけれども、この対象となる職員のほう、特区との関係で、特区に官職がある職員が対象になるのか、あるいはオールジャパンのどこにいてもいいのかというのは、どうお考えなのかというのも、一応、整理はしておく必要があるのではないかと。

あるいは、特区に本社がある企業、あるいは支社がある企業なのかと。その辺のところはちょっと我々も特区の関係はよく分からないものですから、明確にしておく必要があるかと思えます。

やはりこういったペーパーをさらにブラッシュアップしていけば、法制局の所与にもできるでしょうし、やはり根幹は、なぜこういう仕組みが要するのか、そのときになぜこういう特例措置が要するのかというのを文章化していただいて整理していかないと、作業が進んでいかないので、これは老婆心的なところもありますけれども、していく必要があるのではないかと思います。

あと若干気になっていますのは、スタートアップ企業は、企業だと思っていたので個人というのは、あれ、個人もそうなのかなとちょっと分からないところもあるのですけれども、企業としてどんなところでもいいのかと。

要は、あまり不適切な表現は使ってはいけないのですけれども、法益違反をしているとか、社会的に問題になっている企業とかだっていると思うのですけれども、そういったところは排除しなくてもいいのかどうか。

ポジティブにこういう企業と限定するのは難しいのかもしれませんが、ネガティブにこういうところはまずいのではないのかというのをどうするのかと、若干気にはなるという感じはいたしております。そういったことで、どんな企業でもいいのですかというところが若干気になるところはあるという感じでございます。

いずれにしても、こういう政策目的で、こういう特例措置が要するのだというところが根幹だとは思いますが、それに併せて、この「対象」に書いてあるようなことも法律に盛り込んでいかないと、通算できる対象職員が限定されていないので、誰でもいいのかということになると思いますので、その辺を詰めていく必要があるのではないかと考えております。

とりあえず以上でございます。

○原委員 どうも大変ありがとうございます。

もし、事務局からあと何か補足、修正があれば、おっしゃっていただければと思います。

私の認識の範囲で、まず、先に申し上げますと、最初の流動化センターあるいは流動プログラムというところは、私から事務局のほうにこんなイメージではないでしょうかということをお示ししたのですけれども、これは仮に人材流動化センターというものが、法律の制度として定められる。

前回も申し上げましたけれども、特区法の中でこういった雇用労働相談センターなどというものを法律上の枠組みで定めている例があるわけですが、仮にこういった制度を定めた場合に、この流動化センターというものが、そのスタートアップ企業に行ってみたいという人が登録をして、そのセンターが紹介、あっせんをして、スタートアップ企業に期間限定で就職をするという枠組みを考えておりますが、そこを使って再就職をした人というイメージです。

これは「又は」としてプログラムと書いたのは、単に書き方の問題だと思っておりますけれども、このセンターという書き方なのか、あるいは、今、申し上げたような人材流動プログラム、特区内で作られるそういったプログラムを活用してスタートアップ企業に再就職した場合というのが、最初の要件になります。

その先の話は、1年間を越えない期間ということでもいいかと思っておりますけれども、スタートアップ企業に在職をしてみて、その期間が終了した後にもとの企業・役所に戻る選択肢を行使する、本人が行きたいということになった場合に、この特例措置の通算措置が適用されるということだと考えています。

政策目的のところは、前回も口頭で申し上げたようなことの繰り返しになってしまいますけれども、要するに、人材の流動化ということを進める上で、退職金の通算というものがなされないと、さすがにそこは思い切ってスタートアップ企業にお試しで行ってみようということがなかなか進まない。

そうすると、スタートアップ企業に優秀な人材を確保するという政策目的が達成されないところを解消していくことを、特区内でやってみたいということだと考えています。

それで、いくつか御疑問の点というのでおっしゃっていた、まず、公務員の職員がどこの人が適用になるのでしょうかということではありますが、これは少なくとも制度的に特区の中に住んでいる人と限定をする必要はないのではないかと思います。

これを仮に福岡の特区で適用するといったことを考えたときに、必ずしも福岡に住んでいる国家公務員の人、もちろん、支分部局の方はいらっしゃると思いますが、その方だけでなく、現在、このあたりでお仕事をされている方がそのプログラムを使って行ってみることも大いにあり得るのではないかと思いますし、實際上、この人材流動化センターなどというものを作っていく中で、こういった人を中心に登録していただくのかとか、そういった運用の問題はあるかとは思いますが、少なくとも制度的にそこを制約す

る必要はないというのが、私の考えであります。

もう一つございました、スタートアップ企業は全く要件なしでいいのかと、これは確かにおっしゃるとおりかもしれません。

通常よくあるような不適合条項、要件みたいな、法令違反を過去1年でやっている人はダメですみたいな、何かそんなものは政省令のレベルになりますのか、何かそういった細則で定めて除くといったことはあり得るかと思いました。

スタートアップ企業は、5年を経過していないというところについては、通常の法令の制度に沿って、スタートアップ間もない企業を定義するイメージかと思っていますけれども、このあたりはもし補足がありましたら、お願いします。

○藤原次長 今のお話の中で、5年のお話はよくベンチャーがスタートアップといったときに、まさに競争力強化法とか、中小の、昔、これは創造法と言っていましたけれども、こういった定義が色々なところで準用されます。また、競争力強化法に関しては、国家戦略特区法が去年成立したときに、束ねて一緒に出そうなどという話もあったぐらいなので、政策目的は非常に共通していますので、こちらの定義を活用するのは一つのおかしくない例かと思っています。

また、要望も、文脈は違いますけれども、税制その他、それこそ福岡とか、そういったところから特区の中で要望があるスタートアップ企業の定義は大体5年とございまして、現場の感覚にも合っているということで、5年というのはあまり議論の余地はないかと思っています。

あと要件というか、どんな会社でもいいのかというところは、原委員がおっしゃったような、色々なネガティブなところを排除するような要件はあっていいのかもしれませんが、いずれにしてもこれは特区内の企業ではあると考えてよろしいのですか。

○稲山総括参事官 それはそうですね。

○藤原次長 ですから、特区であれば、まさに区域会議で、これは他の条項もみんなそうですけれども、逆にいうと、どんな人でもどんな企業でも事業対象になり得るような、それなりのプロジェクトを持った人では、色々な規制改革項目を使って事業をやるというのは区域計画で位置付けられます。区域計画を議論するときに、そのあたりは担当大臣や首長まで入った計画ですから、よほどのことがない限り、それなりの企業がちゃんと選ばれる、自然にそういう話になると思います。必要があれば、そういった条項を付けるかどうかというのは、検討の余地はないこともないと思うのですが、基本は計画できちんと縛るような話になってくるのではないかと思っています。

○原委員 私は政省令と言いましたけれども、確かに区域計画でそこは設定できますね。

○藤原次長 はい。

宇野参事官、今の感じでいいですか。

○宇野参事官 はい。

○稲山総括参事官 今の点は、我々も区域計画の中身は分からないので、整理がうまくで

きるのかどうかということにかかっているかと思えます。

○藤原次長 今も、例えば、道路法の適用とかでも、色々なNPOとかも全部事業計画に入れているのですが、その団体が本当にどうなのかというのは、そういう条項を付けなくても、計画のときにきちんと担保する話になっていますので、あまり他との並びで、ここだけ何かベンチャーはものすごく厳しく見るのだという整理をしなくてもよいのと思っています。

○稲山総括参事官 詰めた議論をしていく中で決めていけばいいのだろうと思います。

あと、先ほど原委員がおっしゃったようなことを、事務局のほうなのでしょうけれども、その必要性とか、なぜこれが要るのかということを書き化していただいて、1年とか半年とか、結論的にこうすることは書いてあるのですけれども、その趣旨というのでしょうか、説明紙は、当然、用意されていくと思うので、そのほうをよろしくお願ひしたいと思えますのと、繰り返しになりますけれども「対象」で書いてあることのどこまでが法律に乗っかってくるのが、まだこの紙では分からないので、その辺の整理は要るのだろうと思えます。

○原委員 私のイメージですと、10日に決定する紙に書かれている、二つの点があって、特区法の改正案の中に出てくる規定として二つの事項があって、その一つが人材流動化センターを特区内に設けるという枠組みを作って、もう一つが、今、議論をさせていただいている、特に公務員についての人材の流動化ということだと思いますので、流動化センターという書き方になるのかどうかは別として、枠組みを定めた上で、それを使う人についてはこれが適用されますという定め方になるのだと思います。

○藤原次長 今日の段階でどこまで合意できるか。というか、あまり時間がないので、よろしければ、この方向でどんどん進めていきたいと事務局的には思えます。要するに、法律に最後に落としたときのイメージとしては、前も議論に出たと思えますが、今日の原委員の御説明を聞いてもそう思うのですけれども、雇用労働センターの雑則、37条だったと思えますけれども、そこに今回のセンターを設置することも一案と考えます。

特区法上の特例措置ではないのですけれども、そこに雇用指針なども位置付けた上で、それを運用するセンターという形で位置付けておきまして、今回もそれにかかなり近い形で雑則として検討する方向が一案です。

それから、公務員の退職給与法の特例措置をセットで書くとしたら、その条文の作業は、時間はあまりないのですが、あさっての段階で、関係省庁がよろしければ、御用意をいただいて、条文作業のほうは並行してやっていくというイメージで御了解いただけるかどうかという話だと思うのです。

○稲山総括参事官 お決めになるのは、こちらのベースですね。先ほどの修文のほうは、よろしくお願ひしたいと思えます。

基本的に事務レベルではこの方向で御協力させていただくのかなとは、考えているところではございます。

1点、前日も確認させていただいたので、そういうことかと思っているのですけれども、

人材流動化センター、先ほどだと雇用労働センターですか。要するに、国の行政機関ではないですかというところが、もし国の行政機関という話になりますと、御案内のとおり、内閣人事局は行政組織担当もあって、機構定員管理もやっているところもあるものですから、もし国の機関であれば、そちらの話も査定当局にもしていただく必要があるかと。

そうでなければ、別に違うと思うのですけれども、あともし国の行政機関ということであって、そこで職員がいるのでしょうか。いるとしたときに、もしその人が国家公務員だったりすると、マッチングしようとしたときに、再就職規制とかの関係が出てきてしまうので、前回確認した趣旨は、そこは大丈夫なのですかということなのです。

○藤原次長 これはもし御心配であれば、雇用労働センターも去年この時期にこういった紙を書かせていただいたときに、区域会議のもとにと書いているのです。

したがって、まさに区域会議という、これは特徴ある仕組みなのですが、国と自治体と民間で構成員となっている、そういった組織体なのです。これは事務局が便宜的に内閣府なのですけれども、行政組織ではございませんので、そこにぶら下がる組織も行政組織ではないのです。

ただ、雇用労働センターについて一言申し上げますと、厚生労働省はお金を出す。出しているところがあるところが予算を取っていただいたりしています。予算措置等々については、国が措置するのか、あるいは当該自治体がまさに出していてもいい。

人事についても、公務員を配置するような予定は、まさにそういう意味ではございません。区域会議の事務局は私どもがやっていますけれども、センター運営については、まさに中央省庁、別に内閣府だけではなくて、厚生労働省なり、自治体、福岡だったら福岡市がどこかに委託をして、まさに運営していただく。

センターのトップも非常勤で民間の人とか、そういう話で、今、11月に始めて適用としていますけれども、形式的には同じようなイメージでよろしいでしょうか。

○加松課長 これを拝見しますと、特例措置が退職手当法の特例という形で構成されていると思いますので、一言、御留意いただきたい点を申し上げたいと思うのですけれども、地方公務員の退職手当につきましては、条例で定められておまして、退職手当の内容が法律事項になっていないのです。

国家公務員の退職手当法が改正されれば、その内容について一定の正当性が明らかになりますので、そういう場合は、私どものほうで、前の市場化テスト法では、これと同じ規定を設けるのが適当であると通知させていただいている扱いになっております。

ですから、地方公務員の退職手当に関しては、そういう国家公務員退職手当法の改正を踏まえて、地方に通知するという形の取扱いになりますので、その点は御留意いただきたいと思います。

○原委員 法令の条文には出てきませんという話ですか。

○加松課長 そういうことです。

○藤原次長 まさにこれは政策目的を書かせていただいて、条文はその一部が措置になっ

ているという整理ですから、とりあえずこの方向で議論させていただくことでよろしいでしょうか。

あと何か詰めておく点はございますか。よろしいですか。

○原委員 厚生労働省はこれでお差し支えないのでしょうか。

○藤原次長 ここで申し上げておくと、今日もお呼びをしたのですが、1点だけコメントが出ていまして、2行目の「大企業」とか、4行目の「企業」というところを消してほしいという話がありまして、ここは企業間のところは特に規制もないので、どうなのかと。まさに公務員の議論に絞ってほしいという話があったのですが、事務局からはこれは労働全体の話でもあるし、産業労働センター、財団で経団連等と彼らもノウハウが色々おありになる中でやっぺらっぺらるので、是非そのあたりに、制度論に直結するかどうかは別にしても、何らかの措置を講ずるようなお話があるのではないかということで、これは八田座長、原委員の御意見も含めてお伝えをしています。

ですから、ここから落とすような話を御主張されるのであれば、今日も来てほしいと申し上げたのですが、来られないようですので、また引き続き、事務的にも話をしますが、明日以降というか、明日しかないのですが、また御足労を原委員のほうにいただいて少しやっぺらっぺら可能性もあるということで、御了解いただければと思っております。

○原委員 厚生労働省には、これは前回伺った、スタートアップ企業に現在つくられている枠組みでどの程度人材の流動化は実績としてなされているのかというところは、是非確認をさせていただいて、その上です。

○藤原次長 厚生労働省の関係は、また別途になります。

○原委員 承知をしています。

○稲山総括参事官 いずれにしても、先ほど言った、趣旨紙というか、説明紙とか、さらにいけば、条文ベースでまた御相談があるという理解でよろしいですね。

○藤原次長 もちろんです。

○稲山総括参事官 承知しました。

○原委員 では、そんなところでよろしいでしょうか。

○藤原次長 では、本日もありがとうございました。