

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事録）

（開催要領）

- 1 日時 平成26年9月26日（金）14:28～14:50
- 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>

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

間中 健介 内閣官房日本経済再生総合事務局企画官

<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

松藤 保孝 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」制度の創設に関して
 - 3 閉会
-

○藤原次長 国家戦略特区ワーキンググループ、関係省庁からのヒアリングということで、八田座長が別の会議で御欠席ですので、原委員の座長代理ということで進めさせていただきます。

PFI/PPPの関係でかねてより産業競争力会議でも今のコンセッションを設定した場合の公務員の扱い等々の議論があったこともありまして、本日はそれに関係する御提案をちょうど頂戴したものですから、御議論を深めていただくということで、本日は総務省と人事院の担当の方にお出でいただきました。

それでは、原委員からお願いいたします。

○原委員 どうもお忙しいところありがとうございます。こちらの特区のほうの関係ではお話は二つありますけれども、一つが特区の関係の提案で、これはもう提案は御覧にな

られているでしょうか。ビジネス人材の「レンタル移籍」という提案が来ていまして、要するに、ベンチャー企業などで優秀な人材をなかなか確保ができないので、大手企業とか中央官庁あるいは自治体の人たちにお試し期間的に一度レンタル移籍という格好で6か月～1年ぐらいの期間来ていただいて、そこでうまく機能しそうであれば、正式に転籍、転職するという格好にしましょうという、そんな格好での出向ができないでしょうかという、そんな御提案でございます。

大手企業のほうは別として、公務員についてはおそらく制度的な問題が出てくるのかなということかと思えます。あわせて、おそらく同じような話に近いのかなと思いましたが、先ほどの公的なインフラを民間開放したときのそこに出向ができるのかどうか、空港を民間開放したときにそこに出向できるのかどうかとおそらく同じような制度上の課題というのにぶつかる問題になるのかなと思いましたが、そのあたりのいわゆる官民人材交流のような民間で研修、仕事をして役所にまた戻ってその成果を発揮していただくというような格好ではない出向制度のようなものというのが、退職の仕組みなどもあると承知していますけれども、どんな整理になっているのかというのを一度きちんと整理をこちらもしておければと思いましたが、お忙しい中を大変恐縮です。

○赤穂課長 私、人事院で任用制度あるいは試験制度等の企画立案を担当しています企画課長でございます。本日はお声をかけていただきましてお話をさせていただく機会をいただきましたこと、まず御礼申し上げます。

昨日の夕方お話をいただいたものですから、また必ずしも御提案の趣旨を十分理解しているかどうか、いささか不安ではございますが、いただいた情報を基に私どもの考えをまず御紹介をさせていただきたいと思えます。

いただいた範囲内ですので、必ずしも十分ではない訳でございますけれども、資料を拝見する限り、レンタル移籍ということで、国家公務員が民間企業への移籍を前提として身分を持ったまま民間企業に行くというような仕組みということになりますと、現行制度においては該当するものはないということをごましく申し上げておく必要があると思えます。

改めて御説明するまでもございませぬが、公務員の場合、全体の奉仕者というような立場がございまして、一部の奉仕者ではございませぬので、おそらくある特定の目的でというようなことがこの全体のスキームとしては構想されているのだらうと思えますけれども、その場合であっても、特定の民間企業に公務員が行って、この場合ですとまさに企業の立ち上げに貢献するということが想定されているようでございますが、企業のためにお仕事をするということになりますと、制約があるのかなと思えますし、公務員が民間企業に行って仕事をするということになりますと、元々公務員には公正中立に仕事をするべきというような役割がございませぬので、そういった公務に対する信頼性と言いますか、そういったものが毀損されないようにすることが必要だと思えますし、まして公務員が民間企業にということになりますと、従来から官と民との関係につきましては色々な御議論がある訳でございまして、逆にその公務員の地位とか職権を利用して企業に便宜を図っている、

あるいは、ともすれば人を押し付けているのではないかというような議論にもなりかねないので、少ない情報でありますけれども、色んな論点があるのかなと思っておりまして、そういうことからしますと、今の御提案のレンタル移籍制度、公務員が民間企業に行ってもそのまま居就くということも前提に行っても仕事をさせていただくというような制度を作るということを御検討するということになりますと、非常に慎重な検討が必要になるのかなと考えているところでございます。

○原委員 今の確認なのですけれども、今おっしゃられたのは、公務員の身分を保持したままその企業で仕事をするということなのですね。

○赤穂課長 おそらく御提案の趣旨はそういうところにあるのかなと。

○原委員 それと制度的に若干違う可能性があり得るのかどうかですけれども、一旦退職をして出向をして、身分としては民間人ですということ半年なり1年なりお仕事をし、ただ、うまくそこで機能しませんでしたというときには、もう一回役所に戻れますよという、これは可能性的には。

○赤穂課長 改めて御説明するまでもなく、一定の公共性のある法人に退職出向という形で、退職通算制度をもとに出向して、そちらで仕事をし、事実上戻ってくるというような形の制度がございまして。こちらは退職制度をどうつなぐかということで、主に内閣人事局のほうで所管をしているので、私が確定的にお話をすべき立場ではございませんが、今、御指摘のとおり、考え方としては二つのパターンがあって、辞めてそのまま行き就くというようなことを前提に行かせるということに、ただ、それが制度と言ったときにどういう位置付けになるのかよく分からないので、今日は内閣人事局にお声がかかっていないようでしたので、議論の前提として身分を持ったまま行かせるということが御提案の趣旨なのかなと思って、冒頭、私の御説明は身分を持ったまま行くという御説明をさせていただきました。

○原委員 すみません、ちゃんと所管関係がよく理解できていないのですが、退職出向になると内閣人事局なのですか。

○赤穂課長 そうですね。退職出向というのは、基本的には退職して戻ってきても職員が不利益にならないように通算をするというだけの制度だと、そこがコアですから、その制度を司っているのは、まさに国家公務員退職手当法及び国家公務員退職手当法施行令の規定なので、あちらのほうの役割になるということだと思います。

ただ、逆にいうと、そうすると外形的には、おそらく最初に民間企業に退職して行って、そのままその企業に残るといったようなことになりますから、まさに役所から、そこはどのような仕組みになるのか分かりませんが、役所から民間企業に行ってもそのまま残るといったのが仕組みとしてどうなのかという、別の議論もあるかもしれません。

○原委員 一旦出向して戻れる期間と完全に切れてしまっても移籍する期間とに分かれるという、そういう制度設計もあり得るのかなと。身分をどちらに置くのかは別として、実質的に一旦半年なり1年なりそちらでお試的に仕事をしてみて、うまくいけば移籍ができ

るといような仕組みを作ることによって、もう少し人材の有効活用と言いますか、流動性を高めることができないかという、そんな考え方なものですから。

○赤穂課長 その考え方は色々あるのだと思いますが、いずれにしても、私が申し上げたのは、公務員というのは特定の企業のためにお仕事をするということで雇われている訳ではございませんので、そこは退職しているからということでクリアーしようというのが御提案だと思いますけれども、ちらほら派遣元と言いますか、自分の所属省庁との関係というものが一定の形で維持された場合に外形的にどう見えるか。それについて国民がどう思うかというようなことについてコンセンサスが得られるような制度ができるか、できないかということだろうと思います。

○原委員 本当は、できましたら退職出向の仕組みを取ったときにどういう考え方であれば整理がしやすくなるのか、あるいは、現行の制度の中でどういう法人とかどういうケースについて退職出向という仕組みでできるようになっているのかということまで伺えればと思ったのですが、そこは必ずしも御所管ではないのですか。

○赤穂課長 私、所管ではないので責任を持った御答弁という意味ではないという前提でお話をさせていただきますと、現行の退職出向は、要するに退職して戻ってきた場合に民間、公務外で仕事をしている、その期間が退職手当の期間計算の通算から外れないように、行った職員が不利益にならないような仕組みを作るという意味で付けられているものです。その対象法人の考え方は、今のところは特別の法律に基づいて設立された法人というようなのが主に基本として対象になっていると承知しております。そこは内閣人事局のほうに御確認いただいたほうがよろしいかと存じますけれども、そういった場合に、今、ここで御提案されているのは、一般の民間企業となりますので、そこは少しどういう仕組みにするのかということで御議論はある、高いハードルはあるのかなという気がします。

○原委員 「市場化テスト」の場合は、こちらの今後のほうの話。

○赤穂課長 「市場化テスト」の場合は、おそらくそれは民間企業に行って戻ってくるということになりますが、あれは逆に言うと外に行っている場合は期間としては通算されないと、民間企業でお仕事をされていたので通算はしませんと。ただ、戻ってきたら最初の場合と通算しましょうという規定になっていると承知してまして、それはまさに戻ってきたら最初の部分をカウントしましょうというための措置が講じられている。

○原委員 最初に二つありましたというところが、その二つの問題がどの程度関連している問題なのかも含めて整理したいと思ったのですが、空港の民間開放したところに退職公務員が行くケースというのは、「市場化テスト」のような前提で今整理ができればという方向で議論されているのですか。

○間中企画官 日本経済再生事務局でございます。内閣府PFI室と関係機関において、現行法の枠組みで出向することが可能どうかということについて検討をされていると認識しています。

○原委員 分かりました。総務省にお越しいただいているのですね。

○加松課長 地方公務員制度を所管している総務省の公務員課長の加松と申します。

私どもの関係でも国家公務員、色んな新しい問題につきましても国家公務員制度の検討を踏まえながら検討させていただく立場でございます。そういう意味からしますと、先ほど人事院のほうからお話がありましたとおり、民間企業についてそういうふうな身分を持ったまま出向する、あるいは特定の特別な利害関係を持つというような疑いを持たれるというようなことに対して、国民の信頼をどういうふうに確保できるのか、そういうふうな論点というものの検討が必要になってくるのではないかと考えているところでございます。付け加えるべき点としてはそれぐらいでございます。

○原委員 これは地方公務員の場合は、国の制度にどの程度追随して同じような制度が今でき上がっていると理解したらよろしいのでしょうか。

○加松課長 一つ、おっしゃられました退職出向については、国に準ずるとお考えいただいて結構だと思います。退職金の関係ですね。

もう一つ、地方公務員については、公益法人等派遣法というのがございます。これは公益的な法人または第三セクターに対して公務員を派遣するという仕組みを地方公務員の場合は設けているところでございます。このところは国家公務員と異なる制度でございます。それは公益的法人ですとか、あるいはそういう第三セクターで当該地方公共団体の施策の推進に資するというようなものに派遣するという必要性が非常に大きかったというようなこともありまして、地方公務員についてはそういう制度を作らせていただいています。

民間というか企業、営利法人への出向の関係でございますけれども、それは地方公共団体の事務事業と密接に関連するものということで、条例でまずその法人を規定するというのが一つの要件。あともう一つは、地方公共団体の出資をするというのが要件でございます。そういうところに地方公務員を退職して派遣をするという制度が公益法人派遣法では作らせていただいているところでございます。

○原委員 それは派遣して別に戻らなくても構わないのですか。

○加松課長 これはあくまで復帰前提の制度でございます。一旦退職するのですが、その派遣期間が終わったら地方公共団体はその職員を採用しなければならないという話になっております。そうでありませんと、なかなかあそこの法人に行ってこいよといったときに、また戻してもらえるかどうか分からない仕組みは実際問題難しいものでございますので、あくまで復帰を前提とした制度でそういう仕組みを作っています。

○原委員 復帰を前提にするといったときに、御本人がもちろん戻りたいと言ったときには戻りますということで、御本人がそこで辞めますということになると、制度上は必ず戻らないといけないのですか。

○加松課長 公務員の場合、辞職というのがありますので、現実問題として、自分はもう絶対公務員を辞めたいということを言われるような場合になったら、それはいかんともしがたいのでございますけれども、制度としては復帰を前提とするという制度になっているのです。

○原委員 これは私の理解がちゃんと行き届いていないのだと思うのですが、国の場合の官民人材交流の場合ですと、これは明らかに民間で培った経験を国で生かしてもらうという仕組みなので、これはもうもちろんそこで辞めてしまったらどうなるのかという問題は別として、制度上は少なくともそんなことをやることは趣旨に全く反しますよねという仕組みだと思うのですが、今の公益法人派遣法の場合というのは、やはりそういった意味での公益法人に行った経験をまた地方自治体で生かすということが制度趣旨とされているのか、あるいはそうではなくて、戻りたいといったときには戻る道はちゃんと残してあげますよという仕組みなのか、これはどちらですか。

○加松課長 戻りたいと言ったときに戻すという仕組みではありませんで、最初に第3セクターに派遣するときに、派遣先の第3セクターとの間でこの人の派遣期間は何年というような形できちっと決めまして、それでその期間が終わったら戻るということを前提の仕組みなのです。官民交流法と違いますのは、官民交流法はおっしゃるとおり、あくまで戻ってきたときに公務外での経験を国家公務員として役立てるという趣旨、一種の研修みたいなものだと思いますけれども、公益法人派遣法の場合は、あくまで公益法人ないし第3セクターの活動というのが、その地方公共団体の施策の推進に資するというので、そこで何か身につけるというよりは、そこに行って実際にその法人で働いてもらって、その法人で働いてもらうことがひいては自治体の施策に推進するというような考え方なのです。

○原委員 分かりました。だから、国でいうと独法に出向したりとか、そちらに近いような考え方と理解していいのですか。

○加松課長 そういう意味からするとそうですね。地方公共団体の場合は、自分で法律を作るとかということではできませんので、そういう地方公共団体に関連した色んな公益的法人に行って働くという仕組みを作らなければいけなかったということで、おっしゃるとおり、そういう面があるということです。

○原委員 派遣というのと、先ほどの退職出向というのは制度的には違う位置付けになっているのですか。

○加松課長 公益法人派遣法も2種類ありまして、まず公益的な法人、いわゆる一般財団法人とか、そういう公益的な法人の場合は地方公務員が身分を保有したままそちらのほうに派遣されるということになります。ただ、第三セクター、営利法人への派遣の場合は、先ほどの全体の奉仕者性との関係がありましたので、退職してそれで出向するという形になっています。

○原委員 そうすると、最初の特区での提案の話に戻ると、これは内閣人事局とお話をし、おそらくそれが前提にないと地方公務員のお話というのには踏み込めないということなのかと思いますが、あと間中さん、もし今御質問とかよろしいですか。

○間中企画官 大丈夫です。

○原委員 では、よろしいでしょうか。すみません、お忙しいところ、ありがとうございました。