

第4回行政減量・効率化有識者会議 【議事要録】

総人件費改革に関する議論について、議事要録を公表します。

日時：平成18年3月16日（木）9：00～12：30

場所：総理官邸4階大会議室

出席者

〔委員〕

飯田亮（座長）、朝倉敏夫（座長代理）、逢見直人、翁百合、小幡純子、櫻谷隆夫、菊池哲郎、高原慶一郎、富田俊基、船田宗男の各委員

〔内閣官房〕

坂篤郎内閣官房副長官補、松田隆利行政改革推進事務局長、上田紘士公務員制度等改革推進室長 ほか

〔厚生労働省〕

松谷有希雄医政局長、外山千也医政局国立病院課長、黒川政義大臣官房参事官、青木豊労働基準局長、高橋満職業安定局次長、生田正之職業安定局総務課長

〔法務省〕

山下進官房審議官（矯正局担当）、林眞琴矯正局総務課長、室井誠一官房参事官（矯正担当）

主な議題

厚生労働省からのヒアリング（国立高度専門医療センター関係）

厚生労働省からのヒアリング（ハローワーク・労働保険（労災）関係）

法務省からのヒアリング（行刑施設関係）

配置転換、採用抑制等の枠組みの検討状況について

【議事要録】

座長 それでは、ただいまから「行政減量・効率化有識者会議」の第4回会合を開催いたします。

（報道関係者退室）

本日も朝早くから御参集いただきましてありがとうございます。

本日は、宮脇委員、森委員が御欠席です。それでは議事に入りたいと思います。

前回に引き続きまして、1月6日の検討要請8事項について、関係省からヒアリングを行います。

本日は、国立高度専門医療センター関係、それからハローワーク関係、労働保険（労災）関係、行刑施設関係について、厚生労働省と法務省からヒアリングを行います。

まず、国立高度専門医療センターを非公務員型、独法化することについての検討結果を厚生労働省から御説明いただき、その後、質疑応答を行います。説明は10分以内でお願いしたいと思っております。

その際、見直しの結果、どのような根拠に基づいて、どの業務が国に残るのか、また何人が独立行政法人に移るのかについてポイントの説明をお願いしたいと思います。

厚生労働省 国立高度専門医療センター関係について申し上げたいと思います。

お手元に資料1-1、参考資料として資料1-2というものをお配りしてございます。また、あらかじめ参考資料もお配りをしてございますが、まず、国立高度専門医療センター、いわゆるナショナルセンターと私どもは呼んでございますが、これにつきましては、資料1-2の方をちょっとご覧いただきたいと思っておりますが、参考資料となっているちょっと厚めの方の資料の2ページをご覧いただきたいと思っております。

そこに一覧できるようにいたしました。左上の国立がんセンターなど、全国で6センターを設置しているところでございます。国立がんセンター、国立循環器病センター、国立精神・神経センター、国立国際医療センター、国立成育医療センター、国立長寿医療センターでございます。

設置場所と設置時期等はそこに一覧にいたしております。組織等につきましては、次のページに6センターそれぞれの総長の下に運営局、病院、研究所というような構成となっているところでございます。

国立がんセンターは東京築地、循環器病センターは大阪の吹田市、精神・神経センターは小平市、武蔵と言っておりますが、それと千葉県の市川市にございます。それから、国際医療センターは東京都の新宿戸山、成育医療センターは世田谷の大蔵、長寿医療センターは愛知県の大府市にございます。

本年1月6日に、中馬行政改革担当大臣から川崎厚生労働大臣に対しまして、昨年12月24日に閣議決定をされました行政改革の重要方針において、重要事項とされましたナショナルセンターの非公務員型独立行政法人化について検討し、その結果を回答するよう要請されたところでございまして、その検討結果をこれから御説明申し上げたいと思っております。それでは、資料1-1の方に戻っていただきまして、これが概略を文章で述べているものでございます。表紙をめくっていただきまして、1ページでございますけれども、厚生労働省はナショナルセンターの独立行政法人化につきましては、公務員の減量という趣旨もありますけれども、それだけではなく、これまでナショナルセンターが担ってきた役割、位置づけを更に充実発展させ

るというものとして位置づけております。

このため、これにふさわしい法人形態の検討や、必要な制度的・財政的措置を講じた上で、非公務員型独立行政法人を検討するという結論に至ったものでございます。

検討結果1がそれでございます。基本にお示しをいただきました非公務員型独立行政法人化の方向で行うという結論になったものでございます。

したがいまして、国民から期待されておりますナショナルセンターの機能を充実強化するための諸条件が担保できない場合には、2にございますように、非公務員型独立行政法人への移行は困難ということになりますけれども、この可能性は少ないと私どもは思っております。

2ページをご覧くださいまして、この改革案の基本的な考え方をまとめてございます。まず、ナショナルセンターの現状でございますが、国民の健康に重大な影響がございます、がん、心臓病、あるいは国際感染症といったような疾患に対しまして、そこに から と掲げておりますけれども、高度先駆的な医療の研究開発、それから高度先駆的な医療の標準化、均てん化、全国に普及するというところでございますが、3番目として専門医療従事者の人材の育成、最後に国民・患者への情報の提供というような重要な役割を担ってございまして、これらの機能の実現のためには、国の医療政策と一体となって推進しなければならないと認識しているところでございます。

ナショナルセンターは、先ほどの組織にございましたように、病院がございまして、それから研究所がございまして、それを運営する運営局が一体となって、我が国において死亡数、患者数、医療費のいずれを取りましても最も大きなウェイトを占めてございます、先ほど申し上げましたが、がんとか、脳卒中とか、心臓病など、その制圧が国民的課題となっている疾患につきまして、高度先駆的な医療の開発・普及、それから病因・病態の解明、新たな診断治療法の研究開発、専門医療従事者への人材育成及び情報発信というものを総合的、一体的に行うための中核的な機関として設置されているものでございます。

このような役割を有しますナショナルセンターの新設を含む充実強化につきましては、そのほとんど、今までの経緯でございますが、国立病院療養所の再編成、合理化計画に基づきますスクラップ・アンド・ビルドの原則によりまして、その実現を図ってきたところでございます。

例えば、最近できました長寿医療センターは、国立中部病院、かつての中部療養所でございますが、それから精神・神経センターは、かつての武蔵病院、それから国府台病院を合理化したものです。それから、成育医療センターにつきましては、国立大蔵病院、それから小児病院を合併したものでございますし、国立国際医療センターは中野療養所と旧国立医療センターを再編成したものでございます。このような

形で、スクラップ・アンド・ビルドによってその実現を図ってきたというのが実態でございます。

現在まで、20年間にわたりまして、この再編成を進めてまいりまして、資料1-2の方の10ページをご覧くださいと思います。

今、申し上げましたように、国立病院療養所の再編を進めまして、87施設の国立病院療養所を削減をいたし、これをナショナルセンターあるいは国立病院について、国が真に担うべき政策医療機能に特化をしてきたというところでございます。

また、ナショナルセンターは、国家戦略的な医療政策あるいは危機管理に対して、さまざまな役割を果たしているところでございまして、今ご覧いただいております資料の10ページの次の次をご覧くださいと思います。

11ページは、先ほど少し口頭で申し上げました各センターの経緯でございます。

12ページをご覧くださいと思いますが、今、申し上げましたような戦略的な医療における役割、それから国家の危機管理、積極的な国際貢献、例えばSARS、新型インフルエンザといったような、今、懸念されているような国際感染症の侵入、あるいは先般の国際的な災害等での対応等も多くなっているわけでございます。

3つ目の にございますように、社会的な経緯等によって、薬害エイズの治療拠点、あるいは自殺予防対策の対策センター。

4つ目には、国が、言わば最後の砦としての役割を果たすような進行性筋ジストロフィーという難病がございますが、こういう方々、あるいはALSと、筋萎縮性側索硬化症などの神経難病、あるいは心神喪失者等医療観察法、法に触れるような行いをした精神障害者の指定入院機関の確保といったようなこと等も併せて担っているわけでございます。

国の政策と一体となって推進している分野は、具体的には戦略的医療における、今、申し上げましたような役割。がんセンターでいいますと、手術あるいは抗がん剤治療、そして放射線治療といったような治療の組み合わせ、これを集学的な治療と申しますが、こういったものの開発、普及、情報発信、それから循環器病センターにおける心臓移植、あるいは先天性心奇形への対応、それから成育医療センターでは、胎児治療、あるいは不妊治療といったようなものが挙げられております。

また、SARS、新型インフルエンザのことは先ほど申し上げたとおりでございますし、エイズ対策、自殺予防といったような、いろいろなことをやっているわけです。

がん対策では、情報発信として、がん対策情報センターの設置など、がんセンターの対応といったものが重要な医療政策を实践する、一番下のところでございますが、役割の例として挙げられるかと思えます。

元の文章の資料1-1の方に戻っていただきまして、あちこち飛んで恐縮でございますけれども、3ページに進ませさせていただきます。

これは、ナショナルセンターが果たしている役割、機能、今、申し上げた一例でございますけれども、これら国の医療政策と一体となって事業を推進しているところでございます。

一方で、質の高い医療サービスというものを適切に受けられる体制を構築するという医療制度改革というのを、今、進めているわけですが、ナショナルセンターにおいても、今、担っている機能のさらなる充実強化を図る必要があると私も考えてございまして、高度先駆的な医療の開発の機能を一層充実強化して、研究成果の早期の臨床応用、その普及を推進しなければならないという役割をナショナルセンターは担っているということでございます。これが医療制度改革と相まって医療の水準を引き上げて、国民の福祉の向上につながるということだと考えてございます。

高度先駆的な医療等の開発、その機能の充実強化を図るためには、ナショナルセンターが有しております臨床応用研究、それから大学や民間企業の基礎・実用研究との融合が不可欠でございます。これらの機関との積極的かつ弾力的な人材の交流、それから多様な民間資金の活用ができるようにしなければならないと考えてございまして、これらの実現のためには、現在の公務員制度、あるいは国の会計制度等が相当の制約になっていることもまた事実でございます。

今回の改革によって、非公務員型の独立行政法人になることによって、これをブレイクスルーすることができるのではないかと考えているわけでございます。

したがって、国の医療政策との一体性を維持した上で、こうした制約を克服して、なおかつナショナルセンター機能のさらなる充実強化を図るという一石三鳥ぐらいをねらって、国の関与を残した形で独立行政法人という新たな組織形態に移行するということを検討しようということでございます。

4ページは、センターの役割、位置づけということで、今、申し上げたことを文章で申し上げてございます。

5ページに行ってくださいまして、具体的な検討内容ですが、法人の形態につきましては、各ナショナルセンター、今、申し上げましたように、対象とする疾患がそれぞれ異にございまして、高度かつ専門的な機能を有する我が国の中核的機関としてそれぞれ独立して行っております。

また、各ナショナルセンターは、その役割・機能における共通性というよりも、対象とする特定の疾患に対するアプローチ、あるいは医療政策の推進方法等にそれぞれ個別性がございまして、地域における質の高い医療サービスが適切に受けられる体制の構築を進めるためにも、各ナショナルセンターが有する機能を個別に発展させることが効率的かつ効果的であると考えております。

更に、別の観点から申しますと、ナショナルセンターの長は一般的な法人の管理者にとどまらず、特定の疾患に対する我が国の医療政策や危機管理などに精通した

管理者が求められるわけでございます。がんセンターの総長というのは、単にがんの病院の管理者というだけではなくて、我が国のがんの政策に対する、ある意味では第一人者という位置づけになるわけございまして、ナショナルセンターが対象とする特定の疾患すべてに精通した一人の管理者というのはいり得ないと考えております。

したがいまして、ナショナルセンターにつきましては、一つの法人にするということよりも、医療政策の効率的な推進の観点からすると、各ナショナルセンターを個別法人とするという方向で考えたいと思っております。

また、一つの法人にいたしますと、その共通の管理組織をつくるということになって、非常に非効率的な運営になるのではないかと考えております。

次に、6ページをご覧くださいと思います。

検討の2番目でございますが、制度的な措置としてどのようなものが考えられるか。財政的な措置等を併せてでございますが、まず、今回の改革はナショナルセンターが民間等々と力を合わせながらトップランナーとして各種の施策を引っ張って行って、地域の拠点病院に対する研修、情報提供などを通じて診断、治療方法等の均てん化を進めていくということでございますので、その制度的な措置としましては、～を掲げてございまして、～として厚生労働大臣に対して政策提言を行うような仕組みをきちんと構築すること。

2つ目には、厚生労働本省に、ナショナルセンターの政策提言を尊重し、その推進に必要な体制をきちんと整備するということ。

それから、ナショナルセンターの長が、国の企画立案に参画できる仕組みをきちんと構築する。そして、大学・研究機関等との幅広い人的交流を促進するための措置を講ずる。そして、厚生労働大臣は、必要に応じて、これはちょっと別の観点ですが、業務の実施等を要求できる仕組みを構築する。これは、先ほどの国家危機管理的な観点から厚生労働大臣がナショナルセンターに業務の実施を要求しなければならない場面が想定されますので、それをあらかじめビルトインしていく必要があるのではないかとございまして。財政的な措置につきましては、同様にナショナルセンターの充実・強化を図るという観点から2つ掲げてございまして、1つにはその機能が阻害されないように業務の適切かつ安定的な運用を維持するための必要な措置、それから借入金がございますけれども、これに係る債務の処理についての必要な措置が必要であると考えてございまして。

今回の改革、ナショナルセンターの充実、更には国の医療政策の充実発展に直接的に影響を及ぼすものでございまして、この機会に、結果としてこれらの成果が国民の利益としてしっかり還元できるような体制・制度等を構築するために御議論いただければというふうに考えた次第でございまして。

厚生労働省の考え方は以上でございますけれども、先ほど座長から人数のお話が

ございました。今、ナショナルセンターは5,629人でございますので、おおむねその規模のものと御認識いただければと思っております。

座長 あと、国にどのくらい残すのですか。

厚生労働省 資料1-1で5ページの下のところ、注書きで3点書いてございます。1点が国際医療センターにおける国際医療協力の業務の一部でございますけれども、我が国の保健医療分野に関する国際医療協力の取組状況等について、この国際医療協力局では、WHO等の国際機関に対しまして、我が国政府としての説明をするなどの業務がありまして、これらの業務につきましては、やはり国際社会の中で、政府の代表としての関与が求められるということで、非公務員では扱うことはできないと考えております。

ただ、国際医療協力局全体が、まだ61人しかございません。ですから、その中のごく一部ということでありまして、何人を引っ張ってきたいのかということにつきましては、まだ今後引き続き検討でございます。

それから、2つ目の検討課題の中に、先ほど申し上げました精神・神経センターに医療観察法に基づく医療をやっているというのがありますけれども、これはたしか昨年7月にその法律が施行されて、指定入院機関の指定を武蔵病院が受けたわけでございますけれども、この法律の成立過程で、公権力の行使ということで、連れ戻し権、患者を連れ戻すというふうな公権力が及ぶために、法律をつくる時に病院職員というのは、公務員の身分が相当だろうという議論があって、そうされた経緯がございます。

したがって、センターを非公務員型独立法人に移行するというのであれば、こういった法的対応も含め、今後関係部局と若干整理する必要があるというところはペンディング。

それから、3つ目の看護師の養成というのがあるんですけれども、これは国際医療センターにナショナルセンターの看護師を養成する看護大学校というのがありまして、これは国の方に引っ張ってくるということではなくて、先ほどの医療観察の病棟は全部で54人です。看護大学校は61人おりますけれども、これは国へ引っ張ってくるというよりは、国際医療センターを一つの法人に独立させたときに、看護大学校をくっつけたまま法人とするのか、それとも看護大学校は分離した方がいいのか、そういう検討がまだ残っているということでございます。

ですから、先ほどのような諸条件を整えば、5,629人のうち、相当数を非公務員型にできるのではないかと考えておりますが、細部の調整が残っていると。

あと、細かくはいろいろハンドリングする国の機能も若干強化しなければいけないものですから、その辺の財源をどうするかとか、細かな話はまだ残っているということでございます。

厚生労働省 大方は、今、申し上げたような形でございまして、今、申し上げた

ような特殊事情は国際協力の部分、あるいは医療観察法の医療の部分とか、一部ございますけれども、それはある意味では特殊な部分というふうに御認識いただければと思います。

座長 それでは、委員の皆様方から御意見、御質問を頂戴したいと思います。

委員 御説明をいただきまして、全般として非公務員型独立行政法人への移行について、前向きに資料1-1の1ページに示していただいて、そういうことに取り組んでおられるということが高く受け止めました。

今後、私として前向きに更にお願ひしたい点を2点申し上げます。

1点目は、資料1-1の5ページ、6ページに関する点ですが、まず、6ページの方から話しますと、2つ制度的な処置、財政的な処置というものについてコミットしてくれという発言がございましたが、これは、やはり私はこれからの改革の目的・手段の視点でいきますと、これからの設計の中で解決していくという性格のものではないかと思っております、引き続きそういうスタンスで、自ら6ページのテーマについてはやっていただきたいと思ひます。

2点目、これで終わりなんですけど、5ページに、今、最後に御報告がございました、国際医療協力局の関係。これは、どうしてもやむを得ないものは本省に取り入れるという方向で検討されている発言がございましたので、これを最小限度にして、私は5ページの注のところに書いてある3つなんかについては、できるだけ一括して独法の方で、今回の医療センター関係の全体が改革されるように、こういうことを期待しております。

委員 今のところと関係するんですけど、まず、6ページの制度的な措置と財政的な措置、先ほど御質問されましたけれども、その点に関連しまして、制度的な措置の～、まさにそのとおりだと思ひんですけど、特別に制度的な措置を取る必要があるのかどうかというのは、私もよくわからないんですけど、独法の通則法を見る限り、～までについて、特別に何か手当てをしなければいけないというようなことがあるのか、ないのか。もし、具体的に何かありましたら御説明いただきたいというのが、まず1点。と申しますのは、専門家から政策提言を行うとか、その政策提言を尊重してなんていうのは、当たり前の話であり、提言もできない、尊重するなという話にはならないと思ひるので、それがよくわからないというのが1つ。

それから、財政的な措置について借入金の問題です。これは処理について必要な措置をとるのは、要するに新しく6つの独立行政法人にしたいという御希望だと思ひんですけど、返済能力というのはそれぞれ、一本にすると、一つの借金になり、全体で返済することになりますけれども、それぞれにすると、それぞれ借金を分けることになるのかどうかよくわかりませんが、返済能力というのはどの程度だとお考えになっているのか。返済能力がないのに、借金を負担させても、結果的に後から負担するだけの話ですので、その辺の整理をどうされているのかということにつ

いて御質問したいと思います。

厚生労働省 まず、制度的な措置でございますけれども、これも通則法の中できちんと読めるということでございます。これは、今、検討しているところでございまして、法律改正は多分要らないのではないかと、あるいはここが必要だというようなことがあるのかどうか精査していきたいと考えております。

いずれにしても、どのレベルでこれを措置するかということについては、内容の担保の方が重要でございますから、形式の問題よりもきちんと手当をするということとで考えたいと思っております。

それから、財政的な措置でございますけれども、負担能力はどのくらいあるかということについては、確かに各センターそれぞれ状況が違います。

特に借入金につきましては、これはちょっと特殊事情でございますけれども、旧国立病院療養所を独立行政法人にしたときに、その債務を国の特別会計、ここしか残らなかったものですから、ナショナルセンターの特別会計に負担させていること、ここに入れているというような事情がございますので、少なくともこれについては何らかの措置をしなければならない。これは稼ぐことができるか、できないかにかかわらず、このナショナルセンターから独立行政法人にするときに、それを背負わせるわけにはいかないというふうに考えてございます。

あとは、各国立高度専門医療センターがどの程度とかというのは、今までの実績は詳しく言えばございますけれども、立地条件であるとか、扱っている病気によって区々であることは事実でございます。

委員 そうすると、負担能力をそれぞれ6つの法人について査定をして、その分について背負わせると理解してよろしいんですか。

厚生労働省 基本的に、今、申し上げた旧国立病院療養所の借入金を除きますと、建物の施設整備をしたときの借入れがほとんどでございます。財投でやった借入れがございまして、それぞれのセンターの建物についてそれぞれのセンターが背負うというのが原則になるかとは思いますが、今、委員から御指摘がございましたように、負担能力の問題もございまして、そこは総合的に考えて最終的にどうするかを判断することになるかと思っております。

厚生労働省 追加で、行革推進事務局に我が省の意見を出すと同時に、並行で行革推進法案の法令協議をやっておりまして、それでこの特会改革の流れの部分に、たしか33条第2項に、各省と協議に相なりまして、借入金にかかる債務の処理等について、必要な措置を講じた上で独立行政法人に移行させるものとする。この意見を出しながら、この条件だということで、法令協議をやってきたものですから、こういうことが明記されました。

ただ、どういうふうな具合に、具体的に借入金を債務処理していくかということにつきましては、今後、財政当局と具体的に協議してやっていきたいと思っております。

ます。

ただ、国から独立した行政法人にするということであったときに、本来の趣旨からして、債務の超過があってはならないと思っておりますので、我が方としては、できるだけ本来の政策医療がやれるような環境を整えて送り出したいと思っております。

委員 何かよくわからないんですけども、負担能力をきちんと査定しないと、全部国が負うんだということになってしまうのか、あるいは無理やり背負わせるということになるので、負担能力の査定をちゃんとできるんですかとした上で、借入金の整理をするんですかということをお質問しているんです。今のは、その質問に対しての回答にはなっていないような気がするんです。財政当局はどのような判断をされるのかよくわからないんですが、そういう負担能力がこれだけありますと、これが限度ですと、これが合理的ですということをお査定するのなら別ですけども、単に財政的なことだけで全部国が負ってしまう、あるいは負担能力がないにもかかわらず、全部それぞれの独法が負ってしまうというのは、結果的にお金を流さなければいけない話で、先送りするだけの話ですね。

負担能力がちゃんと査定されていると、その次の独法の評価も能力をちゃんと発揮しているかどうかという評価につながるっていくわけです。是非、その辺は厳しく査定していただきたいと思えます。

厚生労働省 ちょっと追加で申し上げますと、今、申し上げましたように、借入金をどの程度背負わせるかということについては、今後、検討していかねばならない。

少なくとも、今、委員御指摘のとおり、負担能力を超えて、ただやって先延ばしにするのでは全く何のための改革だかわかりませんので、そこはきちんと独立して運営できるような体制にした上で独立していただくということが原則だと考えております。

それから、余り細かいので申し上げますでしたがけれども、実はナショナルセンターは1つだけ大阪にございます循環器病センターの土地は、大阪府からの借地でございまして、この処理をどうするかというのもございます。そういった一つひとつを見ていくと、いろいろ考えなければならない点は幾つもございますけれども、それらをお処理しながら進めていくということになるかと思えます。

委員 実は、説明を聞いていて早く独立行政法人になりたいんだという感じが伝わってきたんですけども、そうは言っても多少不安だと、そこを振り切っていくんでしょうけれども、先のところを見ていくと、何年かに一回ずつ新しいのができていますね。それは、独法になると、次の新しいものというのは、できやすいんですか、できにくいんですか。

厚生労働省 ナショナルセンターにつきましては、今、おっしゃられたとおり、

今までの見直しの中でそれぞれ必要に応じて成立してまいりましたけれども、今の厚生労働省の考え方は、まだこの話が出る前の国として維持する中でも、当面これ以上新しいナショナルセンターはつukらないという方針でございました。

したがって、ナショナルセンターになった後も、もちろん、世の中の事情が変わったり、いろいろあればわかりませんが、今の考え方としては当面6センター体制で行こうと考えています。

委員 各国立高度専門医療センターに対する国民の強い期待とか、そういうことを踏まえた上での話なんですけれども、各ナショナルセンターごとに個別の法人とするということについてなんですけれども、御説明もあつたんですけれども、それぞれのセンターを見ますと、1,000人強から500人ぐらいまでの規模でして、逆に統合して運営することのメリットと、やはり厳格に比較考量することは重要だろうと思うんです。

もちろん、各センターのそれぞれの独自性、処遇だとか、さまざまなことを独自に運営する方がいいんだということであれば、分けることになるんでしょうけれども、一つの独立行政法人であっても、そういう工夫も当然運営の理事長において裁量があるわけですし、これまでも独法についてはやはり統合して、業務の選択と集中と申しますか、希少な資源をどう配分するかということですので、そういう方向というのが一つの大きな方向であるわけですので、ここで理由を挙げられたんですけれども、逆に統合することのメリットは何かということも是非とも検討していただきたいと思ひます。

厚生労働省 将来の検討では、もちろん、あらゆる可能性を議論してございます。現段階では、この方向が一番、業務の内容からしてもそうなんですけれども、先ほど業務の内容を中心に説明しましたけれども、運営面から見ても、むしろこの方がスリムで効率的ではないかという、現時点での考え方を申し上げたところでございます。その可能性を排除したわけではありません。

委員 御説明いただいた理由だけでは、ちょっと私は腑に落ちないんですけれども、何かそれぞれ個別にいろいろな事情があるのかということなんです。どういう機関であっても、一人の人がすべてに精通しているというのは、お釈迦様ではないのであり得ないので、ここにお書きになっていることは、個別法人とする理由として医療の中身を知らないがゆえにでもあるんですけれども、十分説得力を持っているかどうかということで、むしろ私が申し上げたのは、将来の検討課題というよりも、現状においてもそれを考えるべきだということをお願いしたんですけれども。

厚生労働省 引き続き検討していく課題だと思ひております。現時点での、今までの省内での議論の結果ということ、この時点では申し上げているということでございます。単に精通した一人の管理者ということだけではなくて、管理運営の面から見ても、これだけ違うものをまとめると、場所も離れておりますし、それは余

り大きなことではないけれども、そのための管理運営組織を乗せる、屋上屋を課すような形になって、運営上も非効率ではないかというような議論の方が大きかったということをごさいまして、もちろん、まだ詰め切っているわけではございませんので、引き続き検討していきたいと思えます。

委員 今の話と関連ですが、まず、非公務員型独法への移行の御提案は非常に高く評価しております。

その上で、今、委員のおっしゃったことと同様なことを私も考えていたのですが、やはり独法になりますと、できれば余り運営費交付金に頼らずに、さまざまな研究助成とか、そういう資金もあるかと思えますので、効率化ということで、また独法でやっていただくということになるのですが、そういうふうと考えていくと、場所的に離れたところにあるものについては、あるいはそれぞれということはあるかもしれませんが、例えば東京近辺にあるものなどについて何か考えられないかということです。恐らく御判断の中で、今まで既にかなり統合してきているものがあるかと思うのです。例えば成育医療センターなんかも統合してできていると。

だからというのものもあるかもしれませんが、やはり独法になりますと、いかに効率化できるかということが非常に厳密に追及されていくわけですので、例えば総務部門で多少でも効率化できるところがあるかということが、また俎上に上ってまいりますので、せつかく制度設計をなさるわけですから、もう一度少しお考えいただいたらどうかという感じはしております。

先ほどと同じですので、お答えは結構です。

委員 委員の皆さんと同じように、本当に独法化、総長を含めていろいろ御苦労されたんだと思えますけれども、大学も医学部が全部そういう法人化されたり、ほとんど独法化ないしは、ある部分で言えば、教育の研修機能とか、民間との交流のかけ合いとか、非常にいい面があると思うんです。

ただ、問題は、独法化してのあれで、それがどういうふうに評価されるか、外部評価のシステムというのを今後の制度設計の中で、しっかりと取り入れることが大事だと思うんです。特に政策提言を含めて、いろいろなことをやっているときに、あるいは独法が運営されていくときに、外部評価を本当にしっかりと厳しく見つめていくことが、真に独法化した意味があるんだと思うので、是非その辺を制度設計の中で、外部評価の在り方というか、それをしっかりとやっていただきたいと思っております。

委員 資料1-2の26ページにアウトソーシングということで、かなりいろいろな総務部門とか、技能・労務職員が関連している事務・事業については、民間委託を推進していると書かれていますけれども、現状は、大体こういった目標が定められている民間委託業務のうち、何割ぐらいが既に民間委託されているのかという

ことについて教えていただきたいと思います。

厚生労働省 まだ、全体の評価ができておりませんで、これから急いで調べたいと思います。

座長 それでは、それは御報告をお願いしたいと思います。よろしいですか。

厚生労働省 はい。

委員 独法に5,629人いらっしゃるって、何人かは国に残す、これは少ないですと。あと残りは全部独法に行くのか、当然独法もスリム化を求められているわけですね。今のアウトソーシングの話もその絡みだと思うんですが、その後の話としては、ここでは、まだ議論されていないんですか、それともどういう方針で、独法になった後の5年なら5年だと思うんですけれども、3年とか5年ですね。どういうふうな方針でスリム化を望まれるのか、それについての御説明をいただければと思います。

厚生労働省 具体的に独法をどういうふうな規模にするかというのは、まだ検討しておりません。今、この段階には独法に行けるかどうかという条件をいろいろ吟味しているということであります。

委員 これは、独法化する段階では、そのことも含めて御提出いただけるということによろしいですね。

厚生労働省 独法化する段階のその時点はわかると思いますけれども、その後、どのくらい時間軸で見るとのかわかりませんが、将来のことまでその段階ではわからない。事柄の性質としてわからないと思います。

委員 これは、ちょっとおかしいのではないのでしょうか。独法にする以上は、中期の目標を持って、削減なのか、どうなのか、それはそれぞれの政策によって違うんでしょうけれども、明確にそれは中期目標の中に、あるいは計画の中に謳われるべきものだと思います。

厚生労働省 今、御指摘のスタートする中期目標のレベルでは、それは当然のことだと思います。

なお、追加で御説明しますと、資料1-2の25ページを開いてもらいますと、そこに「(1)業務の減量・効率化に向けた取組状況」と書いてございますけれども、国立精神・神経センターの国府台病院、赤字で書いてございますけれども、ここは今回の独法化とか、民営化の議論とは無関係に、我が方として今のシステムの中でスクラップ・アンド・ビルドして、更に機能強化をしようということでございます。今のところ19年の5月を目途に武蔵病院と統合する予定でございます。

委員 委員のおっしゃった、統合のメリットとデメリット、あるいはそれぞれ6つにするメリット、デメリット、6つではなくて3つのこともあり得ますので、それぞれ精査したものを是非御提出いただくと、どういうメリットがあって、どういうデメリットがあってこういうふうな決めただというプロセスを明確にしてい

ただきたいと思います。

座長 ほかにございますか。いろいろと御意見を賜ったわけですが、独立行政法人にするというのは、もしかしたら清水の舞台から飛び降りるような気持ちでおやりになったのかもしれないけれども、その辺は大変よかったなということだと思います。ただ、この会議のメンバーは、みな独立行政法人になれているのです。ですから割合厳しい。だから、今後の独立行政法人の運営に当たって、やはり財政の支援がたくさんあったり、借金が残りはなしになってしまったというのでは、どうも余り進歩がないということですから、どうやって効率化をしていくのか。それから、今までの借財のところがうまく処理できるのか、それから今後そういったものが増えないのかということについて積極的に検討をしていただきたいということだと思っております。

それで、先ほどから盛んにお話が出ていますけれども、個別にやった方がいいのか、それとも統合化した方が利害、得失、どっちが効率的なんだということについても早急に御検討願って御回答をお願いしたいということなんです。

ですから、まだまだ独立行政法人になった姿というものがイメージできていないんでしょうけれども、早急にイメージしていただいて、効率化という方向に入っていただきたいと思います。

最後に、欠席された委員から意見が出ておりますので、これを開陳したいと思っております。

非公務員型、独立行政法人化の検討については、これは評価をしたい。ただし、ナショナルセンターごとを個別の法人とすることについては、共通業務の統一化、標準化など、例えば国立高度専門医療センターごとにある、運営局の業務の見直し及び業務の切り出しによる民間委託の推進を更に検討する余地があるのではないかという御意見も頂戴しておりますので、これにつきましても御検討いただきたいということです。

ですから、まだ少し課題が残っています。場合によっては、もう一遍ヒアリングをさせていただきたいと考えています。

各委員の方は、よろしゅうございますか。

厚生労働省 貴重な御意見を持ち帰りまして、大臣とよく相談したいと思っております。ありがとうございました。

当方の発言の中で、今まで20年間で87の国立病院・療養所を再編してきたという説明がありましたけれども、85は終了しておりまして、あと2つ計画の再編中でございますので、念のために申し添えておきます。

座長 よろしくお願ひしたいと思ひます。人員の削減も独立行政法人になったからっていいわけではございませんので、その辺も御考慮に入れていただきたいと思ひます。どうもありがとうございました。

(厚生労働省国立高度専門医療センター関係者退室)

(厚生労働省ハローワーク・労働保険関係者入室)

座長 次にハローワーク関係と労災関係についての検討結果を厚生労働省から御説明をいただき、その後、質疑応答を行います。

説明は10分以内ということで、よろしくお願ひしたいと思っております。

その際、見直しの結果、どのような根拠に基づいて最低何人の定員が必要なのか、現状から見て、何人の削減が可能かについてのポイントの御説明をお願いいたします。

厚生労働省 それでは、最初にハローワーク関係を中心に資料に基づきまして、御説明をさせていただきます。資料の2-1でございます。

まず、ハローワーク関係につきまして、最初に検討要請事項ということで、I、IIと御要請をいただいております。ハローワークの職業紹介業務についても包括的な民間委託というのが、御要請の内容でございますが、御案内のとおり、ハローワークは全国に601か所設置をいたしまして、全国ネットワークの下で職業紹介、雇用保険、それから事業主指導を中心といたしました雇用対策、これを一体的に実施いたしまして、雇用のセーフティーネットとしての機能・役割というものを担わせていただいているところでございます。

そういう観点で、御要請の事項を検討するに当たって、まず基本的に考えていただかなければいけない事項を4点ほどまとめてございますが、こういう4点から考えますと、残念ながら包括的な民間委託というのは困難であるとお答えせざるを得ないと考えております。

基本的考え方の第1点でございますが、資料の1ページにもございます。ILO 88号条約との関係でございます。この88号条約は職業安定組織の構成に関する条約と申しております、我が国も当然批准をいたしておるものでございます。

その第2条に国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系で構成されると。第9条に、この職員は公務員でなければならないという規定がございまして、この条約を遵守する以上...

委員 これは1953年に結んだものですね。50年以上も前ですね。

厚生労働省 そうです。こういう内容の条約でございまして、もし、この条約にもかかわらず、包括的委託ということになりますと、ILOは政労使、三者構成の国際機関でございますが、労使になるかわかりませんが、いずれにしましても条約違反ということで提訴ということで、ILOの中での監視機関で大きな議論になることは必至でございます。

次のページの第2点でございますが、ハローワークにおきましては、今、申し上げましたように、職業紹介と同時に雇用保険の業務も併せて行っておるわけでございますが、雇用保険は、やはり健全な運営を図っていく上で、特に失業給付の濫給

というものは現に防止していかなければならない。

そういう中で、やはり失業の認定ということを厳格に行います際に、労働の意思、またすぐ仕事に就ける状態かどうかということ職業紹介というものをかませながらやっていくことによって初めて厳正な対応ができるというものでございます。

3点目でございますが、事業主指導の観点から幾つかございますが、例えば現在求人を出します場合に、年齢制限というものは合理的な理由がない限り撤廃をしないと。あるいは、言うまでもないわけですが、男女差別の求人は認められないという指導を行っているわけでございますけれども、これはやはり求人受理の際に具体的に内容に即して指導していくということが必要でございます。

それから障害者の雇用率達成指導を行います場合でも、理念的にただ達成しろでは、実は実効は上がらない。これは具体的に安定所がっております障害求職者を具体的に紹介をしながら達成指導というものをやっていくことによって初めて実効が上がるというものでございます。

4点目でございますが、仮に包括的に民間にお願いした場合、やはり民間の職業紹介事業者が対象になるかと思いますが、ハローワークの持ちます求人・求職情報と申しますのは、民間職業紹介事業者にとっては極めて重要な、言わば営業上の極めて重要な資源でございますして、特定の事業者にこういうものがアクセスできるということになりますと、不正利用でありますとか、他の事業者との公正競争の観点からはいかなるものかというふうなことを考えているわけございまして、こうした観点から、冒頭申し上げましたように、包括的な民間委託というものは大変困難と申し上げざるを得ません。

4ページでございますけれども、私ども職業紹介業務の核になる業務以外の関連する業務については、できるだけ民間にお願いした方が効果的なものについては、できるだけ民間の方にお願いしていこうということで、現に4ページの2の4点掲げてございます業務につきましては、既に(3)(4)の「市場化テスト」のモデル事業も含めまして、民間の方にお願いをいたしているところでございます。

委員 (1)から(4)までの委託している人数はどれぐらいなんですか。

厚生労働省 既に民間にお願いしておりますので、人数というのはちょっと。

厚生労働省 (1)の就職支援セミナーはすぐわかります。これは60名でございます。

(2)から下につきましては、今、手元に資料はございまして、それなりの数を民間にお願いしている状況でございます。

厚生労働省 こういう取組をやっておりますが、今回御要請のこともございまして、私どもも更にぎりぎりの検討をさせていただいた次第でございまして、その検討結果が4ページの3の(1)から(4)として御提示を申し上げたいと考えているものでございます。

具体的には、第1点目の人材銀行でございますが、これは既に本格的な「市場化テスト」の対象として19年度からやっていこうということに既に決まっておるわけございまして、これについては、その結果をも十分踏まえながら、更に拡大ということを考えていきたい。それから、(2)(3)のキャリア交流プラザ、それから量的確保を目的といたしました求人開拓、これについても本格的な「市場化テスト」の対象にいたしておるわけでございますが、これも人材銀行と同様の考え方で、結果を見ながら拡大をしていきたい。

(4)でございますが、これはある意味では新たな御提案でございます。現在、八ローワークには毎日毎日非常に膨大な電話照会、電話相談というものが行われております。できるだけ定型的なものについては、それぞれ各安定所が対応するというよりは、代表電話機能を持ちますコールセンターを設置いたしまして、そこに業務を委託しようと考えているものでございまして、これは既に18年度について東京におけます3所についてモデル的に実施をいたすことにしております。これを全八ローワークに広げていくということといたしております。

こういう取組は国の機関としてはもちろん初めてでございますし、地方自治体でもやっておられる例はまだまだ少ないと聞いておりますけれども、いずれにしましてもコールセンターを設置して、その業務を民間に委託していくということを考えていたいと思います。

いずれにしましても、包括的な民間委託というのは、大変困難ということについては、年末の規制改革・民間開放推進会議との「市場化テスト」に関わる御議論でも御理解をいただいていたところでございます。

こうした新たな取組によりまして、職業紹介関係全体では約6,000人の職員がおりますけれども、情報システムの活用等を別にいたしますと、最低限必要な人員は5,700名となりまして、要員の純減として300名、5.2%の減ということをおるところでございます。こういうことでございます。

それから、あと若干飛ばさせていただきますけれども、また事務局長の方から、以降を御説明させていただきますが、12ページをお開き願いたいと思います。

検討要請事項のVIでございます。3点ほど御提示いただいております。このうちの最初の労働局労働基準監督署を含めた組織の見直しでございますが、私どもは規制緩和の動きが当然あるわけでございますが、そうした動きのいかんにかかわらず、例えば労働者の最低労働条件の確保でありますとか、雇用のセーフティーネットとしての機能といったものの重要性は低下するどころか、むしろ増しているとも考えているところございまして、そういう意味では、労働行政組織の在り方の基本というものは変わるものではないと思っております。

ただ、当然行政改革の観点からは不断の見直しということが求められるわけございまして、この点については、ここに書いてございますとおり、18年度から5年

間で50の監督署及び安定所を整理合理化していこうということで、それに伴って100人の定員合理化をしていくということについて、既に昨年末の閣議決定で盛り込まれているところでございます。

2点目の定型的業務の完全外部化でございますが、これにつきましては、ハローワーク関係業務、先ほど申し上げたようなコールセンターの問題でありますとか、後で御説明いたします労働保険の適用・徴収関係等々含めまして、国民の権利義務に直接的な影響を与えないものについては、民間委託を進めていくということによりまして、約440人分の削減を見込んでいきたいと。

13ページの情報システムの活用の問題でございますが、私ども雇用保険、それから職業紹介、それから労働保険の適用・徴収、いずれもレガシーシステムという形で、現在、システムを運用しておりますが、これについては、最適化計画を今年度中に策定をいたしますが、これに基づきまして、オンラインシステムの刷新を図っていく。これに併せて業務の処理の効率化も併せ図っていくということで、全体といたしまして、276人分の削減を考えたい。このうちハローワークに関しましては、200人分を考えているところでございます。

14ページの検討要請事項のVIIでございますが、このうちの雇用保険三事業の見直しに関わる問題でございます。

雇用保険三事業の見直しについては、特別会計改革の中で議論をされ、そして昨年末の行政改革の重要方針に大きなテーマとして盛り込まれているわけでありまして。

この中で、廃止を含めた見直しを行うということが求められているわけでありまして、私どもといたしましては、この三事業については、本体給付でございます失業等給付、この事業に資するかどうか、こういう観点から徹底した見直しを行いたいということで、真に必要な事業に限定すべく現在、見直しに着手をいたしております。

特に、被用者負担でございます、事業主団体からも御参画をいただきまして、既に検討に着手したわけでございますが、現段階では、見直しの具体的な姿ということをお示しするのは困難であるわけでありまして。

雇用保険三事業は、さまざまな事業がございますが、その多くは独立行政法人でありますとか、あるいは民間団体に委託をして実施している例が大変多うございます。

そういう意味では、見直しと申しましても、なかなか公務員の定員の見直しに直結するというものでは必ずしもないと思っておりますが、ただ一方で、労働局で自ら助成金等を支給している事業もございます。これは職業紹介とか、事業主指導と一体的にやっていかなければならない助成金については、労働局から直接支給事務をやっているわけでございますけれども、これについては見直しの中で廃止あるいは縮小

等々がございましたら、当然それに関連する定員も見直しをしていかなければならないと考えているところでございます。

一方、私どもこの三事業については、P D C Aサイクルでの目標管理を徹底いたしております。あるいは不正受給というものも後を絶たない部分がございます。こうしたことをきっちりやっていく上での必要な要員というのは確保しながら、しかし見直しに伴う定員の見直しということも併せ、今後検討していきたいと考えている次第でございます。

厚生労働省 それでは、私の方から労働保険の適用・徴収関係と、それから労働福祉事業について補足的に御説明申し上げます。

資料の7ページをお開きいただきたいと思います。7ページ以下でございますが、労働保険の適用・徴収関係と、これについての民間委託ということでございますが、労働保険は、雇用保険、労災保険の総称でございますが、労働保険の適用・徴収業務は、強制保険であります労働保険制度の適正な運営を行うために、事業主が納付すべき保険料額の職権による決定とか立入調査、あるいは強制徴収、そういったものを行いますので、国民の権利・義務関係に強く影響を与える業務でございます。そういうことで、政府が直接関与して運営責任を果たす必要があるため、包括的な民間委託というのは困難であると考えております。

ただし、個々の業務を分割していきますと、国民の権利義務関係に直接影響を与えないような定型的業務も存在いたします。そのため、民間委託化も検討いたします。

また、業務量などの関係から民間委託が逆に非効率な場合、非常に少なくても非効率な場合につきましては、非常勤化ということで検討いたしました。

これらの検討の前提といたしまして申し上げたいのは、労働保険適用・徴収業務においては、これまで手書きの申告書を光学的に読み取るというようなOCR入力というものをかなり早い段階に導入いたしまして、実際には、既に相当の省力化というのを図ってきております。

それで、未手続事業の把握だとか、指導の業務を労働保険事務組合にも委託をいたしております。こういうことによって行政の効率化を図ってきている。極めて小さいところについて、個々の事業主に対するアクセスをしなくても済むような形に既に指摘しているところでございます。こういった前提で、更に厳しい検討をしようということにいたしました。

8ページに行きますと、年度更新申告書のOCR入力とか、あるいは定型的な相談でありますとか、督促状の発行、申告書の発送の各業務につきましては、これは民間委託を検討し、また、保険関係成立届等のOCR入力などは、それぞれ官公署で実施する必要がありますので、非常勤化を検討することとしたいと思っております。雇用保険の適用業務も同様の考え方でございます。

次に、社会保険と労働保険の徴収事務の一元化でございますが、これは平成15年から社会保険事務所に社会保険・労働保険徴収事務センターというものを設置いたしまして、順次事務の一元化を実施してきております。

加えて、両保険の連携の推進ということで、今国会に法案を提出しておりますほか、運用面でも改善を進めまして、特に両保険料の共通滞納事業所については、社会保険事務所の職員が単独で滞納処理をするというようなこともいたしました。

そういうことによりまして、既に労働保険としては、例えばその部分については外部委託化と同効果を生じていると考えております。

今のは9ページの真ん中ぐらいに書いてありますが、そういったことによりまして、5にありますように、その結果、全体で2,830人のうち、情報システムの活用等の見直しを別とすれば、最低限必要な要員は2,670人ということで、160人の減、約5.7%の純減ということになります。

15ページをお願いします。

労働福祉事業でございますけれども、労働福祉事業につきましては、昨年12月に閣議決定されました行革の重要方針というものを踏まえまして、被災労働者の援護でありますとか、社会復帰の促進でありますとか、労災の防止という観点から抜本の見直しを行って、それに真に必要な事業に限定していきたいと考えております。

この見直しに当たりましては、雇用保険三事業と同様のやり方で、費用負担者であります事業主団体の参画を得まして、事業全体の再編案というものを作成したいと思っております。

それから、労働福祉事業は、その大部分を独立行政法人や民間委託により実施しておりますので、その見直しをいたしましても、労働局の定員の見直しに直結するものではないと考えております。

しかし、一部、現在労働局で実施をしている事務もございます。義肢の支給など一部の事業につきましては、これは労災保険事業の一環として支給の可否に関しまして、行政判断を必要とするということでございますので、今後とも労働局で実施するというふうに考えておりますので、これについては目標管理の徹底なども含めまして、そういう方は当然といたしまして、人員確保が必要であると思っております。

ただし、これらも厳しく見直しをいたしまして、関連する定員についても見直しをしていかなければいけないと思っております。

座長 それでは、委員の皆様方から御意見、御質問を頂戴したいと思います。よろしく願いいたします。

委員 私は、今、御説明を受けました中で、3つの言葉が非常に印象的に残っております。

1つは、削減の5%台の目標。それから、2番目が目標管理。3番目がP D C A

サイクルで回すんだと。こういうのが改革の手段として、後の2つは必要なことだったものですから、私はこういった手法について、スピードとか、質・量の改革という視点が、やはり自分自身がやっている面と比較して弱いんじゃないかというふうに思います。これが基本の考え方です。

具体的に、約1,000名の削減数というのが、1点目に5%台の5.7%でございますが、そんな御発表がありました。全体の1万2,164名を管轄されている皆さん方の立場で、私は、質・量をスピードの点で改善していただけないかなと。

たとえば言うと、御説明は非常によくわかりまして、事務局からお願いしておることについても逐一御説明があったわけで、具体的にここを直してほしいというようなことを言う方がいいんですか、基本的に質・量・スピードで、5%台の改革という努力はわかるんですが、もう少し改革できるように、私は直観的に思うので、私が発言するのは、指摘だけで少し中身を検討していただきたいということで、発言を終わります。

座長 よろしいですか。より御検討願いたいということですよ。

委員 その条約との関係というのは、非常に難しいところでありまして、恐らく担当の方も古い条約がなければ、いろいろな可能性がもっと考えられたと思うのですが、国によって条約のとらえ方は多少差がありまして、日本の場合は、どちらかということ、確かに堅いところがあるから難しいのはわかるのですが、本来こういう条約違反で提訴されるかもしれないなどという話があれば、もっといろいろできるのではないかという思いを多分このメンバーみんな持っていらっしゃると思うのです。

その上で考えたときに、ぎりぎりということ、多分何の業務がということ、人数を出していらっしゃるとは思うのですが、民間委託だから、包括民間委託という条約との関係で非常に抵抗感があるということであれば、例えばハローワークが全国で何か所かあって、何人職員がいるという状況がありますね。

セーフティーネットという関係で言えば、地方部は確かにセーフティーネット全国網ということで難しいかもしれませんが、条約違反にならなくても、この人数が条約上必要とされるということではないわけですから、そうするとそういう面からある程度何か所かたまっているところをもっと統廃合していくとか、そういうふうなもう少し進めていくというようなことが多分ほしいという感覚を皆さんお持ちなのではないかと思うのです。だから、統廃合の計画というのも何ページかありましたけれども、都市部は必要とされる人員も多いとは思いますが、それをセーフティーネットとしてやらなければいけないかということ、ひょっとしたら民間が育つかもれないわけですから、そこをもっと積極的な統廃合を進めていくと、本当に統廃合をすればもっと人員が減るのではないかという感じもありますから、そういう観点からもう少し進められないかなという感じがいたします。

厚生労働省 御指摘の点は十分わかるつもりでございます。特にILO条約との関係は置いたとしてもセーフティーネットというものを考える上で、どの程度の安定所体系というものを整備していくのが妥当かというのは、確かにいろんな議論があります。できるだけ私どもは、これはILO条約でも要請がありますけれども、求人・求職者の利便性というものを確保していくということが大変大きな視点としてございます。

その意味では、確かに都市部と、あるいは地方とで、どの程度組織が設置されていけば、求人・求職者の利便性が確保できるかと。これは確かに難しい、それぞれの御意見がある部分がございます。

ただ、私どもが基本的に考えておりますのは、例えば地方部ですと、おおむね交通アクセスで1時間から最大2時間ぐらいの範囲内で確保していく必要があるかなというのが1つ。

それから、大都市部では、交通アクセスは極めて容易なわけですがけれども、では、大きなものをどんと1つつくって、これで足りるかということになりますと、例えば新宿でありますとか、池袋でありますとか、非常にターミナルに存する安定所、ハローワークはものすごい規模の求人・求職者が押し寄せてくるわけございまして、そうしますと、やはり大きな組織を仮に構えたとしても、求人・求職者との対応では、やはり待ち時間が1時間ありますとか、非常な混雑がなかなか避けられないとか、やはり一定の物理的な限界、あるいは業務処理的な限界というものは当然あるわけございまして、それらを十分勘案しながら配置の在り方というのは、考えていかなければならないと思っています。

そういう意味で、御説明させていただいたとおり、我々も行政改革という視点は、今後も堅持しながら必要なセーフティーネットを確保して、ハローワークの統廃合というものは不断に検討していかなければならないと思っております。

委員 だから、都市部で待ち時間が多くなるということであれば、それは求人の方からは無料で、企業からとるという形の民間の求職の機関というのは、都市部であれば育ち得るわけですね。

初めからそうではないという前提で話をしてしまうと、待ち時間が統廃合すると長くなるという理論になるのですが、いろいろな選択肢があると思うのです。条約などがあるから、身動きが多分取れないんだと思いますが、本当は包括的民間委託とかした方が実際の業務としては、よいのではないかと思います。その問題がどうしてもあるということであれば、もっと本格的に業務自身を民間がやるというのも都市部であればありうる。確かに地方部は育たないかもしれませんが。人がそもそも来ないようなところもあるわけだから、ただ、都市部においては自分で全部抱える必要はないのではないかという議論になると思うのです。そうすると、待ち時間もそこに集中しないわけだからという理屈になりますので。

厚生労働省 都市部では、もちろんハローワーク以外にも民間の事業者というのは育っているわけです。現に大変な事業を行っておられる。そういう中でもやはり無料の職業紹介機関としてのハローワークに来られる方が後を絶たないということとは是非御理解をいただきたいと思います。

委員 それは今後のいろいろな方向で後を見据えて考えなければいけませんね。

委員 委員は、非常にマイルドな言い方をしているけれども、だけれどもILO条約で身動き取れないなんておっしゃるけれども、私はそうじゃないと思うんです。

例えば、これは53年だけれども、1953年の状況、それはいろんな歴史的な変化はさて置いて、例えば今年この条約を結んで、これからシステムをつくるという場合に、601か所もあなたたちはつくるだろうか、作りませんね。今、あるから減らさないように頑張っているんだろうけれども、今、条約を結んで、その条約をどう解釈して、今の交通通信情報の中でシステムをつくる。こんな601か所なんて、普通に考えたら半分を要らないような、そういう組み方、あるいは5分の1かもしれないけれども、それを当然考えると思うんだね。1万2,000の中で1,000人出してきて、5.7なんて威張られても本当にため息が出てしまうんですが、もう少し発想を転換して切り込めないものですかね。

厚生労働省 今までも安定所の統廃合については、平成16、17、18と7、25、9か所ということで再編をしております、そのときも一応ILO条約の縛りがございまして、利用者の利便性を考えますと、やはり2時間程度で行ける場所ということで、交通の便が改善したようなところを中心に整理統合するというようなやり方しております。

やはり、職を求められている方については、都市部でも、あるいは田舎でも一応平等にといいますか、均等にといいますか、ハローワークにアクセスする権利を与えないと。

座長 建前を聞きたいんじゃなくて、本音を聞きたいんです。

厚生労働省 整理統合していきたいと思っておりますし、減らせるところは減らしていきたいと思っております。これまでもすごく減らしているつもりではおりますが、更に努力をしていきたいと思います。

委員 私は、説明を聞いて、本当にこれでは公務員の削減が、つまり抜本的にハローワークというお仕事、それは失業時代とか、高度成長期は本当に立派な役割を果たしたと思うんですけれども、この時代の変化の中で、やはり民間に任せ方がいいんじゃないかと、行政サービスの向上の面からも、そういう意見も多々あって、私は、事務局が整理したホームページの国民からの声というのを丹念に読んでみたいんです。

例えば、幾つか拾い出せば、とにかく職員が多過ぎると、庶務課なんかを含めて管理部門がとにかく多過ぎると。あるいは、相談なんかは準備はかかるけれども、

実際には参加者は少ないと。それと賃借量の多いビル、新宿とか渋谷とかがありますけれども、そういうところの中で本当にそういう効率性があるかとか、ちょっと拾い上げただけでもあるんです。しかも、国家公務員の皆さんがホームページに出しているんです。ご覧になっていただければわかりますけれども、つまり全体的に見ても、いわゆるハローワークのお仕事は、極端に言えば、障害者の雇用率の達成業務とか、つまり民間では手に負えないようなものをしっかりやっていただきたいと。

しかし、一般の職業紹介とか、相談とかというのは、できる限り、今は人材派遣会社だってこれだけのあれもしていますし、いろいろ雇用情報については、多角的、多彩に展開されているわけです。

とすれば、抜本的にハローワークのお仕事というものを民に任せていくという根本的な部分を、ILO条約の問題があるというのはわかるんですけれども、その部分をもう一度時代という部分と点検をし直してほしいというのが1つなんです。

その他、今、委員の方々がおっしゃいましたけれども、ちょっと削減のあれも具体的に今までの方針の中でやっているものの中でとらえているので、今度の有識者会議でやっていることというのは、この5年間の中で、ではどういうふうにとという部分の抜本的な人員の削減というのを、さっき言った総括的な国民の一つの意見も踏まえて、ちょっと考え直していただけないものかなと、今、お聞きしながらしみじみ痛感いたしました。

厚生労働省 ホームページを我々も拝見させていただいて、まず、管理部門の人数なんですけれども、一応、庶務部門の職員が大体全国で900人いるんですが、ハローワークの職員が大体1万2,000人おるんですけれども、7%ぐらいでございまして、ならしめるとそういう数でございまして。

そのホームページに投稿した方がどういう方で、どういうふうな趣旨で投稿されているか、ちょっとよくわからないんですけれども、そういうのは、まず見つからないと我々は思っています。

仮に、もし何かあるとすれば、雇用保険の部門だとか、あるいは職業紹介部門にお手伝いといいますか、動員で出すということで、庶務課にはある程度人を抱えているというやり方をしている所があるかもしれません。それは点検したいと思いません。

それから、就職面接会等のイベントについての効果なんですけれども、東京都内でやっている面接会だとか、全部チェックしてみたんですけれども、大体1回当たり100人から500人の出席者があるというのが平均値でございまして、そんなに少ないところはまずないんじゃないかと考えます。

座長 ちょっと待ってください。ただ今の委員の発言との関係で、あなたが何か回答らしきことをおっしゃったけれども、委員は、その話を聞きたいということだ

ったのでしょうか。

委員 そうじゃないです。私の言っていることは、別に国民の声に一つひとつ答えろということではないんです。

厚生労働省 申し訳ございません。

委員 今、委員から非常に抑えた発言があったんですけども、今回、座長より求めがあったことに対して、今日は1,000人という答えを表面上出されたようなんだけど、これは既に定員合理化計画の下で進められているものが入っているので、一体何人かということをしちんとお答えいただくことが第一なんです。

それと、これは委員も御指摘のように、ILOの関係というものをどういうふうにとらえているかということの問題。

私がこういうふうに申し上げますのは、もうこれまでさんざん国民からハローワークを含めた雇用能力開発機構の問題等々を、もうさんざんいろんなおしかりを受け、そのたびごとに直接関係ない私なんかもびくびくするわけですね。つまり、そういう感覚を厚生労働省の方はお持ちなのかどうか。そういうことをまた今日も疑ってしまった。できれば、この機会にしちんとしたものを出しませんと、もっと大きな問題が問われてくるんだと思います。

例えば、雇用保険ですと、我が国は、ほかの先進国に余り例なく、給付の2割も税金が投入されているんです。では、それをやめて保険料でやれといたら、こういう事業はどんどん減るわけです。だから、定員削減という以前にだんだんそういう環境になってきているということも認識する必要があるわけです。

それから、先ほどの御説明では、何か厚生省の社会保険とそれから労働保険の徴収事務センターの看板を立てていろいろやっているんだということなんだけど、果たしてその実態が進んでいるのかどうか、もう両省を統合して随分経つわけです、それでまだ実態が進んでいないとすれば、これはやはり国民は黙っていないわけなんです。

もっと端的に言ったら、国民の失業対策なり、雇用福祉のためではなく、この1万2,000人の雇用対策、雇用福祉のためにあるんじゃないかという議論すらあるわけです、先ほど発言された委員は大分抑えられて御発言されましたけれども、そういうことがあるということも是非お考えいただきたいんです。今度のが多分改革の最後の機会なんです。最後のというと、また喜んでしまうかもしれないんですけども、そうではなく、もう許されないところまで来ているという認識なんです。

だから、今日のは、全然お答えがいただけなかったと、非常に残念だと、これだとちょっともたないと私は思いますので、言い訳はもう要らないですよ。しちんと何人かと、新規に何人だということをお示ししていただきませんと、もう強制的にもっと大きな割当が来ることになってしまうということだと思います。

委員 どうしても旧労働省というと、私のイメージで申し訳ないんですけども、

どうも合理化が後れているというイメージがまずあって、そういうことを申し上げるのがいいのかわかりませんが、本当に今まで委員がおっしゃったことと全く同感です。

それから、ちょっとILOのことで、私も素人で、こういう条約はわかりませんが、ここにILOの2条と9条がありまして、9条の中で職業安定組織の職員は公務員でなければいけないと書いてあるんですが、その前に、当該組織上の必要による場合を除くのほかと書いてありますね。この当該組織上の必要による場合を除くほかというのは、当該組織が必要であれば、公務員でなければいいというようにも読めると思うんで、この解釈をどういうふうにしていらっしゃるのかと、どういう意味で書かれたのかよくわかりませんので、それをちょっと御説明いただきたいということ。

あと、例の徴収事務の部分で、労働保険と社会保険、これが別々の部門でやっていて、昔は省庁が違ったので、そういうことになってしまったんだと思うんですけども、私も納める立場にいれば、1か所に納めて、できれば税金と一緒に納めた方がいいというように思うぐらいなので、社会保険と労働保険が何で2つになっているのかが全くわからない。つまり、ほとんどが重なっていると思うんです。若干労働保険の方が少し小さなところも対応するんですかね、だから違う部分はあるけれども、ほとんど重なっている。だから1か所でやれば非常に効率的になりますね。何かその窓口をつくったみたいな話ではなくて、もっと根本的に考えていただく必要があるんじゃないかと思います。

それから、申告書も確かにOCRで入力をするということなんですが、今、国税は電子申告になっているんです。もっと合理化しているわけです。まだ、OCRで、実は驚いたのは、社会保険はまだ書いて入力しているというんです。これはひどい話だと思うんです。電子政府だなんて言われている中で、これでできませんと言われたら、ああそうですかというふうに我々はとても納得できないんです。もっともっと効率化できる部分が、こういうことが象徴的で、これは労働保険の話ですが、失業保険も含めて、安定所のことも含めて、これが象徴的でほとんど改革が後手後手で後れているんじゃないかと。

その結果、それを前提にしているから5コンマ何%しか削減できないんじゃないかと思えてならないんです。その辺をもう一回考え直して、もう一遍御提案いただきたいと思います。

座長 うまく仕分けして回答してください。

厚生労働省 条約の9条の方の解釈でございますが、「身分の安定を保障される」というのが、「組織上の必要による場合を除くほか」ということで、この「組織上の必要による場合を除くほか」というのは、「身分の安定を保障される」のところにはしか英文ではかかってございまして、安定組織の職員は公務員でなければなら

ないというのは、そういう文脈になってございます。

ですから、身分の安定については、若干疑問のある公務員でもいいということに多分なりますので、例えば日本ですと、非常勤の国家公務員の方がいらっしゃるんですが、私どもはそういう方でもいいというふうにこの条約を読んでおります。

委員 独法でもいいということですか。

厚生労働省 公務員型の独法だったらいいということですか。

委員 公務員でなければいけないんですか。

厚生労働省 公務員だったらいいので、公務員法上の公務員だったらいいというのが私どもの解釈でございます。

委員 身分が安定すればいいというのではなく、非公務員型の独法だって十分我々民間から見たら。

厚生労働省 そのお気持ちはよくわかるんですけども、ただそういうことで解釈をいたしております。

委員 解釈ではなくて、それはILOが解釈しているんですか、それともこちらが解釈しているんですか。

厚生労働省 ILO条約の解釈は、最終的には条約勧告適用専門家委員会というところに労使が申立をすると判断が下ることになるんですが、そこでは世界各国の学者の方が集まっておられまして、そういう学者の方の一般的な解釈は、この公務員というのは、各国の公務員法上の公務員だという考え方です。

委員 一般的なのはよくわかりましたから、そうじゃなくて、個別的に日本もこういう状況なので、十分公務員でなくてもこういう組織ができていますのでやれますと、逆に普通民間ならやりたければ陳情に行って、こう解釈をしてもいいですかという確認をしますね。それを一般的にとかわわれても、どうも我々民間人としては納得できないです。

委員 一生懸命いろいろ枠の中でやっているのは非常に大したものだと思うんですけども、トータルの流れでいくと、さかのぼればどこまでかわかりませんが、KSD以来、余りみんな注目していなかったんですけども、何かいろんなことをやっている。雇用保険三事業なんて勝手な金を使って、要するに世の中に厳しい批判の流れが1つあったわけですね。だから、社会保険庁なんていうのも解体して要らないという話があったけれども、そうは言っても元に戻るといって、いろいろやったはいいけれども、結果として、いろんなものが残っているわけですね。そういう方では非常に上手に対応するのに、ILO条約の方だけは一生懸命、確実に文面どおり読み込む、そこから一步も出ないように最大限努力するというのは、何かすごいアンバランスなんです。

それで、ILO条約にしても、私は余り詳しくないんですけども、公務員に労働三権を与えなさいと言われていたけれども、そんなもの知らん振りしているし、

男女平等にしろというのだってやっていませんね。

結局、都合よく条約とか何とかを解釈するというのは正しい行き方だと思うんですが、それがお役人の最大の取り柄というか能力のはずなのに、余りにも堅く考えて、これ以上どうしようもありませんと。1万7,000人ですから1万人くらい減るのを期待するところに1,000人というのではどうにもならない。そこら辺、そう世間が思うだろうというところを思わないところに最大の問題があるような気がするんですけども。

厚生労働省 社会保険との徴収事務の一元化の話でございましたけれども、おっしゃったことはまさに私もそのとおりだと思います。今、私どもがやっているのは、制度の根幹に関わらないような形でやるとすればということをやっているんで、確かに非常に制約の中でやっているということでございます。

おっしゃったように、制度の抜本的な改革をやれば、これはかなり進むだろうと思います。ただ、これは相当な議論が必要だと思っていて、例えば厚生年金は個々の払った保険料に対応して給付をするということになっていきますし、労働保険の方は、徴収と給付のところが言わば遮断されているんです。労働保険は、今、雇用保険と労災保険を統合してやったんですが、えいやと制度をかなり労災保険に近づけて遮断することをやってしまったんです。

ですから、厚生年金について、そういうことが国民的にいいと、給料の多寡に応じて保険料を払っていますけれども、それだから給付のときは高くなるんだという制度になっていますけれども、これをずっと何十年か把握していくわけです。この部分が決定的に違うんです。そのほかに細かいところも違うんですけども、それは時間をかけていけばできないことはないわけなんですけれども、そういうようなことがありまして、制度的にやれば確かに一本化、労働保険がまさにほとんどそうしたわけなんですけれども、そういう制約の中で、今、私どもはやっているということをお理解いただきたいと思います。

もう一つは、電子申請です。これもおっしゃったとおりだと思っていて、やり始めたんですけども、本当に実績が少なくて悲しい思いをしているわけですが、1つは役所のはどうも証拠書類、添付書類が多くて、これを電子でやるとかえって手間暇がひどくなるといようなことがありまして、できるだけこれを減らしたり、いろんなことをやっていかなければいけない。あるいは、電子認証みたいなものをどんどん進めてもらって、世の中でかなり広がってくれば、これは期待できると私は思っています。

ただ、今のそういう状況の中では非常に実績が少なくなっているんで、できるだけ知恵をいろいろいただきながら電子申請、これはかなり期待しているものですから、やりたいと思っているんですけども、実際の歩みはなかなか進んでいかないという状況でございます。

委員 全くわかりません。根本的に見直しをしてくれと言っているのに、今の制度を前提にとか言われても全く理解できません。見直す機会なんだから根本的に見直した上で削減しなければいけないわけです。国民の負担も大変だと言っているわけです。そこで今の制度を前提に言われたのであれば、そういうことがあるんだったら、同じ省なんだから、そこをもっと議論をして、私の言っているは徴収の部分だけ言っているんです。徴収の部分だけは少なくともできるのではないかと、段取りがあることよくわかりますよ。ちょっと、今の回答を見ると、できない理由をおっしゃっただけのような。

厚生労働省 これはやりたくないということでは言っているわけではなくて、本当にそれが前提で、これがめちゃくちゃになる話なものですから、ここが国民的に理解されればできるけれども、多分自分がずっと何十年か給料に応じて高いランクで払ってきたものなのに、給付のときに、もう定額でみんな同じですと、あるいは年数だけにに応じて同じですとか、そういうようなシステムに厚生年金がなることには、もしかしたら半分は賛成するかもしれませんが、半分の人は賛成されないんじゃないでしょうか。

そういう給付に直結するような話なものですから、徴収も実は我が方は事業主に払っている総賃金で年に1回に徴収してしまっているわけですから、厚生年金なんかは個々人のをずっと積み上げて、全部足して毎月取るというようなやり方をしていますから、それがどうして総賃金で取れないかということ、個々の人をずっと追いかけていかなければいけないわけなので、ここを絶ち切れればいいんですけれども、これは大議論だと思っています。これは省内で議論して済むという話ではないと思っています。

委員 徴収の窓口もそうなんですか。

厚生労働省 徴収の窓口は、そういう意味で、社会保険・労働保険徴収事務センターなどをつくりまして、これを広げて全部の社会保険事務所にしていこうということで、実質的にそういう制約の中で、実質的にその検証などもして、両方できるようにして、併任もかけたりしてやっていこうと。そして、対事業主の方に対しては、まさに1か所来れば済むような形にしたいと思っております。

厚生労働省 電子申請についてはですけども、2010年に届出の50%については電子申請ができるように、添付書類の省略も含めて、今、工夫をしております、これは頑張りたいと思っております。

委員 ILOの条約というのは、やはり余り勝手な解釈はできないんだろうと思います。それはきちんと条約の範囲の中でやる必要はあると思うんです。

もう一つ、ハローワークというのはセーフティーネットですから、失業した人が早く自分の就職先を探さなければいけない。そういう人と、キャリアアップで、今いるところよりももっといい場所を探したいと思っている人では、多分同じ就職で

も違うと思うんです。そういう意味で、失業して明日から飯食うときにどうするかという人たちにとって、やはりハローワークというのは大事なところだと思います。ただ、だからといって、別にそれが非効率であっていいということではないけれども、見直しをきちんとしながら、しかし、必要なサービスはきちんとやってもらいたいと。

質問ですけれども、職業紹介と給付で一体的にやっていて、それは濫給防止とか、再就職意思の確認とかで、そこは一体でやる必要があるんだと。実際に濫給という問題なんかは、不正あるいは不正受給というものが窓口でどのくらいチェックできるものなのか、その辺をちょっとお伺いしたいんですが。

厚生労働省 不正受給については、私どもも常に目を光らせながら最近も成り済ましと申しますか、あるいは雇用していないのに雇用したかのごとくに失業給付を不正に受給している例をかなり摘発をいたしておりますので、かなり私どもは対応しているのではないかと思います。

濫給の問題でございますが、失業認定の際に、もちろん求職の意思はあるけれども、すぐ就く気のないような状態の方もかなりおられるわけです。それは、実際の職業相談の中でいろいろ話をする中で、実はだんだんわかってくるわけです。そういうのは、実際に話をして、例えばどんな職業を求めているんですかというときに、こんな職業なんですというときに、では、今、安定所にはこういう求人があるから応募してみませんか、こういうのを出して初めて、いやいやちょっと実はまだ働けないんですということがわかってくる。そこがないと、実は形式的に失業認定を行われると、どんどん出ていく。

これは、ちょっと御説明は省きましたけれども、実はイギリスの例がございまして、1973年に一回分けたんです。ところが、大変失業給付がどんどん増えまして、それに対して1986年のサッチャー政権時代に戻ってしまったと。戻したら、制度の変更とか、あるいは失業情勢の変化が余りないにもかかわらず、大きく給付が減ったということがございまして、これはイギリスであろうと、恐らく日本であろうと、そう大きな違いはないんだろうと私どもは理解をしております。

委員 私も皆さんのおっしゃったことと重なるんですけれども、ハローワークについて、やはり都市部については基本的には、完全な包括的な民間委託ではなく、ILO条約上の制約があったとしても、できるだけ民間の知恵を入れて、できるだけ民間の土俵を整備した上で、最終的に国が見ていくというようなやり方に抜本的に変えて統合していく、再編していくということが必要なのではないかと思います。

2の4のところに、いろいろ民間事業者だと競争上極めて不利になるから国がやるんだというようなことが書いてありますけれども、これはすごく本末転倒だし、さっきおっしゃった無料のニーズがあるからやるんだとおっしゃるけれども、無料でやっているから来るんであって、それは当然そういうサービスがあれば、無料で

行かない人はいないわけで、やはりできるだけ民間に、民間事業者もいろんな知恵とか、工夫とかをやっていきますから、そういったものを生かす形で、まず、職業紹介という環境をつくっていくというような努力をしていくことが非常に重要なんではないかと、かたくなにそれを拒むのではなくて、そういった方向で、是非御検討いただきたいなということです。

それからさっき委員がおっしゃったように、やはり国の財政事情というのは、本当に深刻な問題で、特に裁量的支出とかをこの5年間で何割カットしていかなければならないというような状況になっていますので、やはり徴収の一元化ということに関しても制度そのものをどういうふうにやっていくかと、是非これを議論の端緒にさせていただいて、やはり抜本的に改革していくという方向で議論を始めていただきたいなと思います。

座長 さまざま御意見を頂戴しましたけれども、皆様の御意見は非常に厳しいものだと思います。

ILOの条約といっても半世紀昔のものなんですね。半世紀昔だとドッグイヤーから言うと、何か明治時代とは言えないけれども、大正初期というような感覚、それをずっと守っていくのかと。いわゆるこれからあと50年経っても守っていくのかというと、そうじゃないと思うんです。社会情勢は大きく変化している。その辺ももう少し柔軟に考えて、ILOと折衝するなり何なりやる余地がないのかということを一遍でもいいからお考え願ったらどうだろうかというような感じがするんです。

それから、5.7%という数字については、いかにも不十分である。全然イメージしていることと違ふと。これについては、御検討願いたいという御意見がありました。それから、先ほどのハローワーク、職業紹介の全国のセーフティーネットを維持するということ、これは私も維持すべきだと思うんです。でも、先ほども言ったILOの条件を満たしつつ、なおかつできるところは民間委託をし、合理化をしていくという必要があるのではないかと御意見がありました。

それから、これは当然のことですけれども、徴収業務を一元化すべきであると、これは当たり前のお話ですね。これを別々にやっているんだと言われたって、社会通念的に、常識的に考えて一元化すべきであるというのは当然のことだということです。もっと弾力的な物事の考え方、それに基づいた合理化案というものをまとめたいただきたいというのが全体的、総括的なことではないかと思っておりますけれども、何か付け加えることはありますか。

委員 総務部門についての改革が何も御説明なかったので、是非ここも御検討いただきたいと思っております。

座長 総務部門は1,900人ですか、それについても合理化をしてもらいたい。これについて何も触れていませんね。これらの指摘を今月末の中間とりまとめに反映

させていただきたいと考えております。

ですから、厚生労働省におかれても、本日の指摘を踏まえ、一層の定員の純減方式の検討を進めていただきたいと思います。

今回のヒアリングは4月になりますが、そのときまでに最大限どこまでできるか、具体的な純減の数についてきちんとした結論を出していただきたいと思います。これは余り持説にこだわらずに、今までの慣習にこだわらずに思い切ってやっていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

(厚生労働省ハローワーク・労働保険関係者退室)

(休憩)

(法務省行刑施設関係者入室)

座長 それでは、引き続いて会議を行いたいと思います。行刑施設関係について、民間委託の抜本的な拡大のための検討結果を法務省から御説明いただき、その後、質疑応答を行います。

恐れ入りますけれども、説明は10分以内ということをお願いをしたいと思えます。御説明の際には、見直しの結果、どのような考え方に基づいて民間委託をどのくらい拡大するのかについてポイントを説明願います。

法務省 本年1月に行刑施設関連の業務を民間に委ねるための方策についての御検討の指示をいただきました。それを受けまして私どもは、非権力的な業務を中心にして、どこまでその民間委託の拡大が可能であるかということを検討いたしまして、先月末、事務局の方へ結果をお届けした次第です。

お手元には資料3という形で届いているのではなかろうかと思いますが、今日は別に一番最後の方に用意させていただきました、色刷りの4枚ものの資料で私どもの検討結果を御説明させていただきたいと思えます。

まず、1枚目をご覧くださいと思いますが、近年治安情勢の悪化等によりまして、受刑者が急増し、平成12年8月ごろから受刑者数が施設収容定員を超える、いわゆる過剰収容状態が始まり、約六年を経過した現在においても、その傾向が継続いたしております。

左上の(1)のグラフをご覧くださいんですが、平成12年度末の受刑者数は、5万1,377人でありましたのに対し、17年12月末人員は6万8,319人と、実に1万7,000人、率にしまして33%も増加しており、一方、行刑施設職員数は平成12年度末1万7,055人に対し、17年度末1万7,645人と590名、率で3.5%の増加にとどまっております、過剰収容に伴う業務量の増加に職員数の増加が追いついていないのが現状でございます。

グラフの下の写真をご覧ください。

左側は工場で人員点検の際に受刑者が通路に並び切れない状況、真ん中は6名定員の居室に8名を収容し、トイレに行くのにも他の受刑者をまたいでいかなければ

ならない状況、右側は単独室に2名を収容せざるを得ない状況をそれぞれ示しております。

そのため、平成12年度から収容棟を増設し、収容定員を約1万500人増やしておりますが、平成17年12月末の平均収容率は依然として116%という過剰収容状態にあり、岩国刑務所に至りましては、131.4%にもなっており、各施設とも大変に危機的な状況でございます。その結果、行刑施設職員は極めて過重な勤務負担を強いられております。

(2)の「行刑施設職員の勤務負担増」の欄でございますように、処遇職員の年次休暇の取得状況は、国家公務員の全体が12.9日であるのに対しまして、わずか3.9日であり、また4週8休という週休2日制に相当する体制を確保できていない施設が74庁中65庁にも上っており、常態的な超過勤務・休日出勤が続いております。

更に職員負担の程度を被収容者数を職員数で割った数値で示しますと、平成7年が2.7人であったところ、17年末には4.5人まで上昇しており、欧米等の諸外国との比較においても、そこに示しておりますが、1.5倍から3倍となっております、非常に高い状況にあることがわかりいただけたと思います。

右側の(3)の「行刑施設保安事故等の急増」という欄にありますように、過剰収容の長期化、深刻化に伴い、職員に対する暴行事犯、被収容者の自傷行為、施設に対する損壊行為等の保安事故が急増しており、また被収容者からの不服申立は平成7年の1,400件から16年には1万件と約7倍に激増するなど、職員にとって大きな負担となっております。

ここで2枚目の「行刑施設の職員数及び民間委託数の推移～要員の確保～」をご覧ください。

平成16年6月、自民党行政改革推進本部からの申し入れを受けまして、政府においては、平成16年12月24日、今後の行政改革の方針が閣議決定され、治安等真に必要な部門には適切に定員を増配置するなど、行政需要の変化に対応したメリハリのある定員配置を実現することとされました。

こうした治安対策重視の考え方に基きまして、人的体制の整備が図られた結果、行刑施設の職員数は平成15年以降、毎年3けたの純増が続いており、平成18年度予算案でも267人の純増が計上されております。

しかしながら、被収容者数の増加が著しいため、こうした増員にもかかわらず、職員負担率は平成15年度以降も毎年上昇しており、18年は4.57人と更に上昇する見込みであります。

他方で私たちは、職員負担を幾らかでも軽減するために、業務の民間委託を進めてまいりました。

しかし、表の右側にあります民間委託数をも含めた職員負担率も民間委託数の増加にもかかわらず、毎年上昇しているのが実態であり、過剰収容に対応できる要員

の確保が十分とは言えない状況でございます。

もう一度1枚目の方にお戻りいただきたいと思っております。

行刑施設職員の勤務負担を軽減し、その執務環境を他の国家公務員並みにするためには、今後も大幅な増員が必要と考えます。

しかし、仮にそうした執務環境の改善を度外視するとしましても、新たに建設される施設への職員配置は最低限必要でございます。

資料の右下の「2 今後の課題」の欄にありますように、現在、我々は収容棟の増築あるいはPFI刑務所の新設を進めており、向こう5年間の間に、被収容者数9,000人分の収容設備が順次完成していく予定であります。

こうした新しく建設される施設を実際に運営していくには、それだけでも新たに2,000人近くの職員の配置が必要となりますので、刑務官の増員は必要不可欠であり、この点については何とぞ御理解を賜わりたいと存じます。

次に3枚目の資料です。

民間委託後の業務の範囲についての考え方を御説明させていただきます。

この資料は、昨年構造改革特区法に監獄法の特例を規定するに当たり、内閣法制局の法令審査を受けた際にまとめたものでございます。

行刑施設の業務は上段の公権力の行使を伴う業務と、下段の非権力的業務に大別され、このうち非権力的業務については、法律に根拠がなくとも、契約により民間への委託が可能と考えられております。

他方、公権力の行使を伴う業務については、更に権力性が強い業務と権力性が弱い業務とに分けられ、このうち実力行使、権利制限、受刑者の処遇など、権利性の強い業務はそもそも民間への委託になじまない業務とされるのに対し、施設の警備、収容監視、信書の検査補助などの権力性が弱い業務については、法律に委託のための根拠規定や事務処理の公正性、事務処理判断の客観性、更には国の監督体制を確保するための規定を設けることによって、民間への委託が可能とされております。

このように3つに分類された業務のうち、資料下段の非権力的業務の左側にあります総務系の事務、自動車運転、庁舎等警備については、契約だけで委託が可能ですので、これまでも民間委託を積極的に進めてきており、平成17年度においては617人を民間委託しております。

更に、今回の求めに応じまして、民間委託の拡大について検討いたしました結果を、資料3の別紙2のとおり回答したところです。

その結果、平成18年度に232人増、平成19年度から22年度の間に487人増と合計1,336人まで民間委託を拡大することが可能であると試算をいたしました。この試算のとおり民間委託が拡大されれば、民間委託率は全体で7.6%に達する予定であり、そのうち総務系業務の委託率は32.8%に達する予定であります。

なお、非権力的業務のうち、食料提供、洗濯、清掃につきましては、刑務作業と

して受刑者が行っており、既に国費の節減となっている業務でありますので、民間委託は予定いたしておりません。

他方、公権力の行使を伴う業務のうち、権力性が弱い業務につきましては、昨年、構造改革特区法に監獄法の特例を規定することによって、初めて委託が可能となったところです。

現在推進しております、明年4月収容開始予定の美祢社会復帰促進センター、再来年4月開始予定の島根あさひ社会復帰促進センターの2つのPFI事業は非権力的業務だけでなく、この特区制度を活用して、委託可能となった権力性が弱い業務をも併せて業務事業範囲としておりますので、資料3の10ページの下段に示しておりますが、民間委託率は、46%に達しております。

ところで、PFI刑務所で実施されるような非権力的業務と権力性が弱い業務を併せた包括的な民間委託を既存の刑務所で実施することはできないかという今回の検討要請事項につきましては、検討結果を資料の3の別紙1として回答いたしましたところでございます。資料3の別紙1、3ページから7ページでございます。

まず、特区制度の特例を全国展開するためには、手続面におきまして、構造改革特区推進本部に設置されております評価委員会が先行事例である美祢、島根の2つのPFI事業の運営状況について、その運営開始から相当期間経過後に評価を行い、その評価の結果を踏まえて全国展開の可否、可とする場合には、その条件が決定されなければなりません。

したがって、先行事例が現在存在しない時点におきまして、全国展開の可否を論ずることはできないと考えております。

また、特例の全国展開ではなく、特区制度の枠内で、その対象地域を拡大していくということも考えられますが、そのためには国民の安全確保という実体的な観点から、対象となる施設が犯罪傾向の進んでいる受刑者を収容する施設でないということ。地域の関係機関、関係団体との緊密な連携が確保されていること。近隣の行刑施設からの緊急応援が可能であることという条件を満たす必要があるほか、民間事業者のノウハウ、活力を十分に生かすためには、民間事業者の提案による運営が可能な施設構造であること。安定的な施設運営が確保できる事業形態であること。更には特区制度の性質上、特区の認定に向けた地方公共団体の強いイニシアティブも必要となりますので、既存の刑務所において、刑務所PFI事業と実質的に同様の民間委託を行うことは、現実的には困難と考えているところでございます。

次に、4枚目の資料について御説明をさせていただきます。

今回の検討に当たりまして、行刑施設74庁の各業務の職員配置の状況を調査し、民間委託可能数を試算いたしました。

その際、特に考慮しました事項は、検討事項の欄に記載してございます。

まず、行刑施設の総務系業務の特殊性についてですが、総務系業務の中にも受刑

者等の入出所に伴う入監文書の査閲や刑期計算などを行う名籍事務、所持品等の検査、お金などの領置品事務など、公権力の行使を伴う業務が混在しており、また、過剰収容により、処遇部の職員配置が不足しているため、総務系業務に配置されている刑務官は常態的に被収容者の運動、入浴、出廷、護送、昼夜勤などの処遇応援勤務を行っており、警備上の重要な業務を担っているなど、一般行政官署の総務系業務とは異なる特殊性について考慮する必要がありました。

また、会計事務につきまして、会計法令により権限を付与された会計機関でなければ会計処理を行うことができないという会計法令上の要請との関係について検討する必要がありました。

更に、委託する業務の質・量に関しましては、契約期間が短期間である民間職員によって事務を遂行することは業務の継続性の要請という点から問題がないか。また、効率的な民間委託を行うという観点から委託対象の業務量が1日当たり8時間というボリュームを確保できるかなどの点について個々の業務ごとに検討いたしました。

その結果、一番左の欄にございますとおり、直接被収容者を処遇する工場・舎房の業務や総務系業務の中でも名籍事務などの公権力の行使を伴う業務は、国の職員が実施することとし、また雇用主固有の事務であり、専門性、秘匿性の高い人事事務についても国の職員が実施することとしました。

他方、中央の欄にございますが、会計法令に基づく会計機関の発令が必要な業務や、業務の継続性が要請される業務については、個々の業務に最小限の職員を配置する必要があって、そのすべてを民間に委託することはできないことから、業務の一部、すなわち個々の業務の職員配置のうち2名につき1名、または3名につき1名を民間委託することで試算をいたしました。

それから、右の欄にございますが、文書事務や統計事務などの定型的業務で、業務量が1日8時間のボリュームを確保できる業務につきましては、必要な職員配置のすべてを民間委託することで委託数を試算いたしました。

こうした検討の結果、今後5年間で、合計1,336人まで民間委託の拡大が可能との試算をいたしましたのでございます。

最後になりますけれども、先ほど来から申し上げておりますとおり、行刑施設におきましては、過剰収容対策等のために、職員の大幅な増員が必要不可欠と考えておりますが、それでも不足する職員要員については、非権力的業務の民間委託を推進することによって、できる限り職員の増員数を抑制することで、政府全体としての総人件費改革に寄与していく所存でございますので、今後とも多大の御理解、御支援をいただけたらと思っております。

座長 それでは、委員の皆様から御意見、御質問をどうぞ。

委員 御質問しますが、その前に、ただいまのプレゼンテーションの中で、次の

ような3つ、4つのポイントで、現在の改革について説得力があるような印象を受けました。具体的に言えば、参考資料の別添1の中で、過去平成12年度からこういうふうに移したという受刑者の数の推移であるとか、下段には外国との比較であるとか、それはいかに日本が効率的にやっているかということとか、あるいは別添2ですけれども、公務員と民間委託について努力をして、将来は7.6%まで動く。そういった説明は、非常に論理的であり、私も努力をされているというふうに承っておるわけですが、本会議の目的からいいますと、いずれにしましても、今おる1万7,645名という人数に対して、全般的に我々としては、包括的、抜本的な民間委託をやらなければいけないという大目的でこの会議に出ておりました、それぞれ重点8事項については各関係省庁違うんですが、特に行刑施設関係については、抜本的な民間委託という大テーマについて、我々は改革を求めようとしておるということでございます。

そういう視点から、例えば各論でいいますと、総務部門で今後316名の民間委託ということですが、民間の方からいいますと、総務部門全体の2,393名に対してもっともっと外部委託できるはずではないかという一例を私としては指摘を申し上げて、そのように我々の大目標、繰り返しませんが、構造改革をしたい大目標は各省庁によって違いますので、そここのところを理解していただいて、更に改革を進めていただきたい。

法務省 早口で御説明しましたので、あるいは十分お聞き取りいただけなかったかと思えますけれども、確かに総務系部門は2,000何人おりますが、総務系業務に従事している職員は、その総務系業務の中にも公権力行使に関わる業務が含まれているということ、あるいは、平素、日常的に処遇部門の業務を担わなければならないということがございまして、総務系業務に従事する者の相当数を直ちに削減ということはおよそできないことであると私どもは考えております。

委員 更に検討していただきたいというのが私の意見です。

委員 質問ですけれども、アメリカで3人、フランスなんかは2人と、日本は4.57人、これだけ差があってちゃんとやっているというのは、どういうことなんですか。

法務省 日本の行刑の管理システムと申しますか、手前みそみたいになりますけれども、日本はかなり優秀な管理体制を敷いておりますし、職員の質も高こうございますし、そういうことで保安事故等も諸外国に比べれば極めて少ない。極めて少ない職員で効率的な運営が今までできていたということだろうと思えますが、先ほどちょっと申し上げましたように、それももう限界に来ておりました、いろんなところでひずみが出てきているということでございます。

委員 いやいや、もっと何かを優秀にすれば、5でも6でもできるのかなというふうに考えてはいけないんですか。

法務省 限界であるということを申し上げました。先ほど職員の勤務条件のところを見ましても、休みがほとんど取れないというようなこと、あるいは一般社会でいいますと週休2日ですが、私どもは4週サイクルでそれを取ることにしております、4週8休と言うんですが、この体制も確保できない。つまり休日出勤、あるいは時間外超過勤務、そういったものが常態的になっているということで、職員の勤務は限界に来ていて私どもは考えております。

委員 もう一つ、私は昔イギリスに少し居まして、そのときに刑務所をまるまる民間委託というところに見学に行って、中まで見せてもらったんですけども、あいうのは日本ではできないんですか。

法務省 刑務所の民間委託というのは、大きく分けまして英米法系と大陸法系でかなり対応が異なっております。英米法系のアメリカ、イギリスについては、すべての業務を基本的に民間に移管できるという考え方を取っております。

一方で、特にドイツなどは、憲法上も明文がございますが、公権力の行使は民間に委託ができないという趣旨の憲法の条文がございます、その部分をどう解釈するかによって、かなり対応が異なっております。

結論においては、フランスなどの例を見ますと、これは民間委託の部分というのは、同じ刑務所の中にも公務員の部隊と民間職員の部隊と2つございまして、基本的に公権力の行使、例えば実力行使でありますとか、直接被収容者の処遇に関しては、やはりフランスは公務員がやっております。それ以外の食事とか清掃等々の部分は民間がやるという形で、混合運営形態を取っております。大きく分けると、そのように混合で対応している国と、イギリスとアメリカのように全部を委託しているのがあります。

ただ、イギリス、アメリカにつきましても、PFIでやっている刑務所は幾つかございますが、全体の中で行きますと、その刑務所自体は100%民間委託ですが、全体の数から行きますと、全体の10%ぐらいが民間の刑務所でございまして、残り9割は全部公務員がやっている刑務所でございます。

日本の場合は、やはり構造改革特区法の中で、先ほど言及しました監獄法の特例を設ける際に、内閣法制局とも十分検討いたしました、やはり日本としても完全なすべての民間委託というのは日本の法制上なじまないという形で、今回構造改革特区法の特例を設ける形で、一部地域について非権力的業務の一部については民間委託ができる形で、今、美祿とか島根を進めているわけですが、先ほど申し上げましたように、美祿については46%の民間委託という形になります。

ですから、新設の刑務所であつPFIの新設の刑務所を適用しますと、構造改革特区制度の中で46%までは民間委託が実現できる見通しだと考えております。

法務省 今まで監獄法という古い法律でやっておりました。それで、昨年5月18日に監獄法の中の受刑者の部分の法改正がなされまして、受刑者処遇法というの

に変わりました。これがこの5月から施行になるんですけども、これまでは受刑者には、法的には刑務作業だけをやらせておけばよかった。要するに、工場で集団管理をしながら働かせておくということが懲役という刑の執行の主たる内容だったんですが、新しい法律では、受刑者の個別性において、改善指導、教育をしないということがうたわれておりまして、従来よりもより個別処遇というのが求められる時代になってきております。そうしますと、今まではかなり工場での集団管理で、例えば1人の職員で1つの工場、100人ぐらいを見ているような工場もあるわけですが、そういう管理が一方で可能だったわけですが、それに加えて、これからは個別性に応じた再犯防止のための、いろんな性犯罪とか、薬物の犯罪の再犯防止に向けた教育が求められるということにおきましては、よりそういった方向性が要請されていく。ですから、どちらかということ、欧米のような形で、もう少し一人当たりの職員で受刑者の数を少なくしなければいけないような方向に、今、法制度上もなっているということだけ補足させていただきます。

委員 犯罪、被収容者が増えているというのは、大変な問題ですね。そのことが本当は問題なんでしょうね。これは犯罪者数を減らすというのが一番問題なので、その手を打たない限りはどうしても増えてしまうと思うんです。

今の特区の方で、評価委員会で最終的に実績を踏まえて評価をしてということなんですけれども、それは評価によっては、これはどの部分を全国展開できるか。要するに促進センターの部分を全国展開するという形となるんでしょうか。それともまた別の観点で全国展開をするということになるんでしょうか。もし、評価の結果、特に弊害がないと判断されたときの考え方はどういうふうに整理すればよろしいんですか。

法務省 今の点につきましては、特区で認められているというのは、先ほどの別添3の民間委託の範囲のうちの特区で委託可能となる業務という部分がございませう。この部分が恐らく全国展開の対象になるうかと思えます。

全国展開という意味でございませうが、今は特区制度の枠内での一部権力的業務についても民間に委託できるというのを特区として認めているものですから、これはやはり特区という以上、地域からのイニシアティブ、特区の認定申請などを含めたイニシアティブが前提となりまして、その区域について保安上問題がないか等々を検討して、特区が認められるというスキームでございませう。

恐らく評価委員会で議論をしていくときに、美祿の制度でありますとか、島根の運営状況を見まして、この辺りは地域性を取り払っても全国の中で委託ができるという一般法をつくるかどうかということが考え方の対象になってくると思えます。

もちろん、一般法ができた暁においても、すべての刑務所でそれが適用できるかどうかは、個別に判断しなければいけなくて、例えば非常に犯罪傾向が進んでいる警備が必要な刑務所でそれができるのかどうか、そういったことは政策判断になる

うかと思えます。

今は、法律上、権力的業務のうちの一部を委託することについても特区の枠内でないとできないという現状でございます。

委員 相当の犯罪で懲役何年という受刑者と、それからそれほどでもない受刑者とは今の施設には混在しているわけですか、それとも別の施設になっているんですか。どういうふうになっているんですか。

法務省 今は、我々は分類ではA級、B級という分け方がございまして、A級は犯罪傾向が進んでいないもの、B級となりますと、再犯者、暴力団員とか、犯罪傾向が進んでいる者、男子についてはそういう分け方がございます。実際にそういう分け方で施設が分けられています。

一方、女子になりますと、全国にそれほどの数の刑務所がないものですから、女子は全部混在です。

ただ、A級の中にもそれぞれ濃淡がございますので、今回の美祢のPFI刑務所は、ある意味ではA級の中でも更に一番改善、更生が容易な者を集めて、男子500、女子500 合計1,000人を改善、更生の容易な方から集めまして、ここで新しい試みとしてやっていこうということでございます。

委員 では、A級とB級と分けて、A級であれば、こういう事故の可能性もより少ないので、民間委託できる可能性が高くなると、そう理解してよろしいんですかね。例えば、交通刑務所というのは、A級に近いような人がほとんどだと思うんですけども、そういうものは完全に民間委託というのも難しいですか。

法務省 我々としてもそういった将来の方向性というのは、もともとPFI刑務所をやりたいといったことも我々の方から考えたわけです。ただ、現行法の中でどういう形でそれが可能になるかというので行き着いたのが特区だったわけでございますから、今後は新しい施設が新設されたり、また、今、言われました交通刑務所のような特別な刑務所については、絶えずそういった特区制度の拡大のようなことができないかどうかということは頭に入れて考えていくべきことだと思っています。

委員 実験を重ねながら民間委託を進めていくと。

法務省 それで手続論としては、先ほど申し上げましたように、特区という制度で始めた以上、評価委員会といった手続を踏まなければいけないという部分があるということは御理解いただければと思います。

委員 今、お答えになったことを聞いたかったのかもしれませんが、私もなかなか刑務所とか、拘置所というのは見学する機会がないので、ハローワークのようにビジュアルに見えれば、どういうお仕事をしているのかわかるんですけども、刑務所というのはなかなか行く気もいたしませんけれども、ただいろいろ見学したりした人たちも随分私の仲間にもおりまして、大変な業務であることは、私

自身は見えていませんけれども、彼らの話を聞けばわかります。

ただ、本当に犯罪者がどんどん増えて、特に外国人犯罪が多くなっていますから、この被収容者の伸び率が非常に多くなってきてわかるんですけども、今、お答えになったPFIみたいなもので、確かに今度つくられた美祢とか島根とか、刑務所をつくるというのは、住民の理解とか、本当に迷惑施設ですから大変だろうと思うんですけども、それはともかくとして、それをもう少し広げていくことをこれから考えていただきたいんですけども、既存の施設で、例えば美祢の場合は46%のあれをやっているという事だとすると、既存の施設で、今、挙げられたこと以外にも、例えば職業訓練とか、健康診断とか、そういう部分というものをもっと民間に移せるものがあるのか、ないのかということ。それと、全体にこういう形で増員の方がむしろ必要だという今の現状を見れば私もわかるんですが、そうすると、今、我々がやっている削減に対して増員を抑制するという部分にはなってくるけれども、では純減はどうなるのかということになってくると、これは変な話ですけども、無理ですよということなのか、あるいはもう少し民間委託というものの中身によるんですけども、それをもう少し具体的に考えていけば、なおいろいろな知恵があるのか、その辺をもう一度お聞きしたい。

あと、民間委託の場合は、契約の仕方が、例えば単年度契約でやっているのと熟練度が極めて少ないということであれば、では複数年度契約にしていくことによって習熟度が高くなってくると、その業務というものが、それに伴ってもう少し委託のやり方とかが少し変わってくるのかどうか、その辺をちょっとお聞きしたいんですけども。

法務省 まず、私どもの今回の民間委託の範囲といたしますのは、現在の法律の中で委託できる部分についてすべて検討させていただきまして数字を出させていただきました。

それでは、全体で削減になるのかどうかということですが、それはもちろん私どもだけで今判断できることではないんですけども、なぜかといいますと、私たちとしては、1つは今の刑務官たちの余りにも他の国家公務員との比較において過重な勤務環境になっているものについては、本来であれば、それは他の国家公務員並みの待遇にすべきだと考えております。それだけでも非常に相当数の増員が必要だと思います。

一方で、先ほどの説明の中でも申し上げましたが、そのことは一応いろんな判断要素があるので、それは一応置いておきましょうと、置いておいたとしても、最初の1ページ目のペーパーにございますように、もう既に予算措置をいただいて、現在建設に取りかかっている刑務所がでございます。それとか増築をしている刑務所がでございます。それは新しいハコモノができるわけですので、そのハコモノができるところには職員は必ず必要です。それだけを数えても2,000人ぐらいは必要になり

ますと、これは私たちは、今、試算をしております。

そうしますと、今、現状で我々が考えている民間委託の拡大というものが、その新しくできる、既に予算措置をいただいている部分の増員分の中でも既に吸収されてしまうのではないかと私たちは考えております。

ですから、増員の抑制には是非寄与しなければいけないと考えておりまして、すべてを公務員で要員が欲しいですとはなかなか言えないことは重々承知しておりますので、その分、公務員でなくてもいい部分をなるべく民間委託することによって増員数を抑制するということでは、総人件費改革に寄与したいというのが1つの考え方です。

それから、既存の施設でも、例えば職業訓練とか、施設の警備、収容監視とか、そういったことをやるべきではないかと。この辺は私どもも問題意識はございます。ただ、まさしく申し上げましたが、これをやるためには、先ほどの特区制度を今は使わざるを得ないという状況がございまして、それがだんだんそういう評価を経て、これでも弊害がないんだという評価が得られれば、当然そちらでは施設ごとに検討はいたしますが、既存の施設でも適用が可能になっていく部分はございます。

ただ、既存の施設につきましては、民間事業者が参入したいという意欲がどの程度まで生まれるかということも考えなければいけないと思うんです。それは、PFI事業ですと、施設をつくることから関与しておりますので、民間が使いやすい施設という形で最初から考えています。全体として参入意欲があると思うんですが、既存の施設となりますと、人材派遣とどこが違うんだろうかというような指摘もございまして、なかなか入っていきづらいという面は現状としてはあると思います。そういったことで、今は考えているところでございます。

法務省 契約のことなんですけれども、PFI事業につきましては、御承知のとおり、美祢も島根あさひも事業期間20年で計画しておりまして、これにつきましては、官と参入する民間事業者との間で提携しまして、安定的な施設運営をしようという計画をしています。

ただ、「市場化テスト」につきましては、御指摘のとおり、どうしても単年度契約ということを重ねていくということがございまして、次の年には別の事業者の方と契約するという状態を招く可能性もあります。

そこで、やはり安定的で継続的な業務を執行していくということにつきましては、私どもも若干問題がないわけではないと考えております。

委員 今、お話に出ましたけれども、今回の「市場化テスト法」が施行されれば、大分環境が変わるのではないかと思います。今おっしゃったような継続性とか、そういったことに担保してきちんと公正に第三者機関が判断すれば、こういった今までネックとなっているようなものについても、より民間に委託することが可能になる環境になるのではないかととも思うんですけれども、そういったことについては、

どういう御見解をお持ちなんですか。

法務省 今、まだ「市場化テスト」の射程範囲というのが、私どもも完全には理解できておりませんが、いずれにしても「市場化テスト」という形で対象となるのが、現行法でいきますと、非権力的業務だけという形になってしまったときに、果たしてどの程度に、先ほど申し上げましたような参入意欲というものが出てくるのかという問題はあります。

実は「市場化テスト」につきましては、モデル事業を刑務所でやりました。モデル事業は宮城刑務所と福島刑務所を、これまで総務系業務の民間委託というのは、個々の刑務所が単独で業者と契約をしているという形だったんですけれども、今回、宮城と福島を一緒にしまして、その中の総務系業務を一括して業者に委託する、そのことを一応モデル事業としてやりました。

ただ、これは基本的には「市場化テスト」のモデル事業とはいっても、そもそも私どもの方で民間委託の予算をいただいた中で、もう既に民間委託しようと思っているものについて、モデル事業に参画したわけございまして、言わば手続面でのモデル事業だったと思います。

要するに、官民競争で入札しているわけではなくて、そもそも私どもは民にやっていただきたいという部分をモデル事業としてやったわけございまして。

その中でも、結局実態としてはこれまでの人材派遣的な域を出ないように認識しております。

委員 お考えになっているかどうかわかりませんが、今の既存のものについては、例えば昔からの古い建物だと思っんですけれども、その監視のやり方とか、既存の施設の関係で非常にやりにくいと、そうなるとうちでも人手がかかるわけですね。そうすると、我々民間人の感覚だと、その施設を改善することによって、これは予算もかかりますけれども、でも人件費は安くなりますと。そうすると、トータルとしてコストは安くなりますというような発想をしたりするんですけれども、それについては御検討されたことはありますか。また、そのやり方があるものなのかどうかです。つまり、既存の施設が非常に複雑になって、なかなか合理的ではないと。新しいものだったら、非常に合理的に初めから設計できますね。ある程度手を入れることによって、もう少し合理化できるとか、人件費の節約というか、増加要員を減らすことができたり、つまりある程度お金をかけることによってトータルのコストを下げるといったやり方というのはできるんでしょうか。

法務省 今のお考えは、もちろん私どもとしても共有するところがございます。そこで結局私どもの考えとしては、では何から始めるのかということについては、やはり一番やりやすく、かつ民間の参入意欲も高いのは新設の刑務所となるということで、必ず新設の刑務所を考えたときには、まずPFIプラス特区のような考え方が適用できるかどうかというのは検討を必ずしていこうと思っております。そ

の結果、美祢とか島根はそのやり方でいこうかと考えています。

既存の施設については、それを具体的に、まだ個別に検討は進んでいません。と
いいますのも、既存の施設で本当にそれをやろうとすれば、1つにはその地域の特
区を本当に申請するぐらいに自治体がイニシアティブを取ってくれるかどうかと
いうのがまず1つございます。

それから、仮に取ってくれるとなったときに、その刑務所を本当に民間が入って
こられるようなところまで施設面での改善、改築が合理的な予算の中でできるのか
どうかというところの不確定要素があるものですから、個々具体的には、まだそこ
までの計算については及んでいない状況でございます。

委員 PFIはイギリスのPFI刑務所が大変有名で、私は初め、日本ではなか
なか難しいかなと思っていましたので、PFI刑務所というのは非常に英断だと思
いますし、今回の民間委託の拡大というのも、大陸法系の日本にとってはよく進め
られたとは思うのです。それは多分、今、職員の方が超過労働で危機的な状況だ
ということで、かつ国の財政が厳しくて、要するに定員はとても増員できないよう
な状況の下でどうにか刑務所を運営していくとなれば、民間委託を拡大する選択し
かないということになりますから、これはよりやっていただくしか多分選択肢はない
と思うのです。

もちろん、地域の安全について、しっかりしたシステムを示して理解を求めてい
くとか、いろいろ課題はあると思いますが、実際に、今、民間委託ポストが増える
と、それはほとんど全部刑務官ポストにするんでしょうか。だから、民間委託にな
ったポストが実際にどういうふうになっていくか、そうすると、実際の勤務状態が
どのぐらい休みを取れるようになるのかとか、そういうことをはっきり示してい
ただきたい。本当にその人数が要するのか。あるいは、それでも改善されないとしたら、
もっと民間委託ポストを増やさなければいけないかもしれませんし、本当のことを
言えば、全体として削減していただきたいと思いますので、そこら辺のポストの数
をしっかり示していただきたいと思うのです。

それから、行政職は241人と92人ということですが、これはいわゆる刑務官で
はないですね。公権力の行使をしないですね。この方々というのは、具体的にはど
ういう業務をやっていらっしゃるのでしょうか。各施設に平均的に配置されている
のか、この辺りはもう少し切り込みはできるのかという辺りをお伺いしたいん
ですけれども。

法務省 今の点では、例えば総務系業務と申しますが、全国で2,393人が
総務系業務に従事している職員でございますが、実際は本来総務系業務といえば行
政職で対応してもいい部分だと思いますけれども、実際にはどうしているかとい
うと、既にほとんどが刑務官でございます。

なぜかと申しますと、先ほど説明申し上げましたように、総務系業務にも公権力

の行使があるということがございますけれども、それだけではなくて、結局行政職だけだと、結局何か臨機な応援が必要なときに行けないわけです。ですから、ほとんど常態的に処遇、応援勤務をしておる状態で考えますと、もう刑務官として既に配置してある。ですから、ここの部分を更に民間委託を拡大するとどういうことになるかといいますと、今まで、例えば刑務所にも管理部門である事務庁舎というのがございますが、刑務所の中には更に刑務所の中の刑務所といいますか、本当に戒護区域といいますけれども、二重の門があるところがございますが、その戒護区域の中の方に刑務官たちがシフトしていくということになるかと思えます。

要するに、本来戒護区域が、例えばもう一つ工場とか舎房が今度増えましたと、増えたときに、そこにはやはり刑務官がいるわけですが、その刑務官を一方で増員でいただく職員、一方はこれまで総務系業務の中の一部に携わっていた刑務官を民間が担うことによってシフトして新しい工場に配置すると、こういったような形で民間委託の効果が出ていくのではないかと考えます。

委員 そうすると、総務はマルチタスクみたいに刑務官がやっているとしたら、行政職の人というのは、むしろほかの部局に行ってもらってもよいということになりますか。

法務省 1つは、行政職の総務系業務の部分というのは、本来、行刑施設だけではなくて、政府全体の管理部門で考えていくべきだということは私どもは考えているんですけども。

法務省 行政職につきましては、毎年定員合理化計画としまして、どうしても私どもは刑務官が足りないものですから、そちらを増員要求させていただいているんですが、いわゆる合理化計画の方におきましては、行政職（一）、行政職（二）、これらを定員削減に当てております。

施設全体としますと、今の過剰収容に伴いまして、行政事務自体も増えているんですけども、ですから、本来は行政職（一）の職員もほしいんですが、しかし、そんなことは言うてはおれないような状況でして、何とか刑務官が欲しいという状況ですので、ですから、やむを得ず削減に向けております。

委員 何か定員がはっきりしていなくて、役割分担についてはっきり、すっきりした像が描けないんですが。

法務省 もちろん、一般的などこの行政官庁にもございますような人事とか給与とか会計とか、こういった業務に行政職（一）の職員は従事しているわけですが、そういう業務につきましては、もちろん共通管理業務でございますので、どこの国の施設ともそれほど変わるものではございません。

委員 個々の施設に少しずつそういう部署はあると。

法務省 今、241名の行政職（一）の職員がおりますけれども、行刑施設は74庁ございますので、割りますと、1施設当たり大体3人強です。したがって、

庶務に1人、会計に1人、用度に1人と、こんな感じなんです。

委員 ともかく非常に危機的状況だと、やはり民間委託をやらざるを得ないと思うので、私はできればPFIとセットにした特区がよいと思いますが、そうも言っていないんじゃないかなという感じもいたしまして、委員がおっしゃったように、PFIで一層どんどん建て替えていくというのも一つの選択でしょうし、構造改革特区法の認められた業務がありますね、必ずしもPFIとセットではいけないという話ではないので、そこはいろいろ難しい問題はあると思いますが、そんな危機的な状況で更に全体の定員を削減していくということになると、もっとここだけ使って、つまりPFIと切り離して使うという選択肢も考えていただかないと、非常に職員の方はかわいそうですし、それに何か事故が起きてからでは遅いということになりますので、こういう情勢の中ではやらざるを得ないんじゃないかなという感じがいたしまして、地方は、やはりある程度は雇用がなかなか難しいところもありますから、どのくらい参入があるかわからないとおっしゃいましたが、ひょっとしたらあるかもしれないし、そこはシステムの組み方としてもう少し考えていただいた方がよいのではないかと思います。

法務省 今の点につきましては、私どもも、実は先ほど日本はPFI刑務所は難しいんじゃないかということから、日本はよくここまで一步踏み出したなというような御意見もいただきましたが、私どもも英米法までの民間委託はやっていないけれども、少なくともフランスのPFI刑務所よりは民間委託率は高いと思っています。ですから、アメリカとフランスの間ぐらいにあるのかなと、こんなイメージなんです。ここに行くまでにかかなり政府部内でも議論をいたしまして、結局そこでいかにして公権力行使をぎりぎり外に出す、その法的な道筋をどうするかといったときに取られたのが特区制度なものですから、やはりこの手続の中でできる限り将来そちらの方に向かっていきたいとは考えているんです。

ですから、PFI事業とセットのものでもないというのは全くおっしゃるとおりです。ただ、やはり特区という形がございますので、地域のイニシアティブがあるかどうかというのが必要だと思いますが、1つは今後新しくPFIではないけれども施設ができていく場合、新設の刑務所ができる場合とか、こういった場合については、やはりこういったできる限りの民間委託の拡大というのは、私たちも問題意識には当然入れた上で、個々の施設の設計に当たっていきたいと思っております。

座長 いろいろと御意見を賜りましたけれども、大変不幸ながら犯罪者は右肩上がりで、どうも今のところ行きそうだと。これは下に行けば問題はなくなるわけですが、どうも今のところ右肩上がりで行きそうだと。これを下に向けていくというトレンドにするというのもちょっと大変な話であるということかと思えます。

委員の御意見を要約しますと、御説明にもあったようなPFI方式とか、特区方

式なども活用し、できるだけ民間委託というものを増やして、それで増員抑制をしていくということになるかと思えます。それで、そのような委員の皆様の御指摘を反映したものを今月末の中間とりまとめで出させていただきたいと思っております。

法務省におかれては、受刑者数の増傾向で大変御苦労ですけれども、本日の、いわゆる民間委託を進めて増員を抑制していくことの検討を更に進めていただきたいと、このように考えておりますので、よろしく願いいたします。

(法務省行刑施設関係者退室)

座長 最後に事務局から、資料4と資料5が提出されております。事務局から説明をお願いいたします。

事務局 資料4と5について私から簡単に説明し、その後に配転の問題については別の者から御説明いたします。

資料4は、これは前々回の2月の会議の席で、重点8項目に加えて、あと7項目ほど個別に洗い直す必要があるだろうという結論になりました。その際には項目だけを挙げていましたので、改めて仕事の内容とか、主な検討の視点とか、こういうものを整理し資料にしたためましたので、この場では詳細まで御紹介いたしません。4月の各省ヒアリングに向けて是非ご覧いただきたいと思えます。

資料5は、これから説明しますが、今回の純減計画に伴いまして、どうしてもポスト数を減らすということになりますと、一部の部局では新陳代謝の枠を超えるということになる。したがって、配置転換をし、更にそのために配置転換の受皿としての採用の抑制ということが必要になるということになりますので、どういう枠組みでこれに取り組むかということについて現段階で考えていることを説明させていただきたいというものですので、よろしくお聞き取りをお願いいたします。

事務局 それでは、御説明させていただきます。

配置転換、採用抑制等の枠組みにつきましては、昨年12月の行政改革の重要方針の中でも「新規採用の抑制など人事管理上の対応を行う。その際、公的部門の長期的な雇用戦略や退職者に対するセーフティーネットの整備にも配慮する。個別業務のスリム化に伴う配置転換の仕組み等を構築する。」ということで盛り込まれておるところでございます。

1月6日の閣僚懇談会で中馬行革担当大臣から、「職員の雇用の確保などセーフティーネットの整備については、来年度以降の政府全体としての新規採用抑制、配置転換や研修の枠組みを3月中下旬を目途に示す。」と、その旨、発言いただいたところでございます。

その後の検討状況、現時点のものについて、資料5の1枚目の部分でございますが御説明させていただきます。

現時点で定員の純減数、また、それに伴う配置転換の規模は明確でないわけです

けれども、他方、採用抑制等に関し、平成19年度の採用活動が間もなく本格化したしますので、その前に、この時期に何らかの方針を示すことが必要だと考えております。

今日は、現時点の検討状況ということで、ポイント的なお示しになっておりますが、今後更に肉づけを行った上で、枠組みの全体像として示していきたいと考えておるところでございます。

では、資料5の1、2及び3に沿いまして、順に申し上げます。

最初に1の「定員純減に伴う配置転換、採用抑制等の実施」でございますが、定員を大きく純減する部門から配転を行うためには、その職員が異動するための受皿が当然必要となってまいります。そのための採用抑制の実施ということでございます。

まず、定員を純減いたします、要合理化部門につきましては、それ自身の努力として削減の内容に応じた退職不補充、あるいは厳しい抑制が求められるということになります。

その上で、それ以外の部門につきましては、長期的な雇用戦略等にも配慮しつつ、職員の受け入れが見込まれる職域、職種について一定の採用抑制を行う。

また、その場合、要合理化部門を部内に所管しております府省においては、まず、自身の省内での配転を進める意味からも一層の自主的な努力を行っていくことも必要ではないかと考えております。

こうして、今申し上げたような条件整備の上で配置転換を行うこととなりますが、要合理化部門からその他の部門への異動ということになります。

配置転換の実施に当たりましては、それぞれの部門の職務の実情に応じまして、必要な研修を行うということが大変重要になると考えます。効果的な研修の在り方について関係の制度官庁とも十分相談して検討していきたいと考えております。

次に、計画の策定及び実施体制でございますけれども、配置転換や採用抑制等の全体計画につきましては、まさに今御議論をいただいております定員の純減に係る個別の実施計画が本年の6月頃を目指して決まってくることから、その内容も踏まえまして、同じく6月頃のタイミングで全体の計画を策定することになると考えております。

また、その全体計画を基に、各年度の取組についての実施計画を各年度、各年度つくることが必要になってくると思われませんが、これを毎年の初めに策定することとしたいと考えております。

なお、平成18年度の分につきましては、全体計画の決定後、速やかに策定したいと考えております。

その次に、実施計画の策定及び実際の実施のための体制でございますけれども、やはり政府全体のテーマとして推進のための体制をつくることが必要と考えてお

ります。

この紙では、仮の名称として国家公務員雇用調整本部という名前を置いておりますが、こうした政府全体として推進していく装置が必要と考えております。

これは、例えば閣僚級を含むレベルの責任ある体制としたいと考えております。

また、その下に本部の取組を事務レベルにおいて実質的に推進するような本部幹事、更に各地域において個別の職員に係るマッチングなど具体的な取組を推進するため、構成としては、例えば各ブロック機関の人事担当の責任者といった方からなる地方推進協議会、これも仮の名称として置いているものでございますが、こうした仕組みを設置して、現場レベルの取組、各職員の実情を把握した方々による取組を行うことが重要というふうに考えております。

それから、当面取りかかる実施すべき事項としては、こういった本部のいろいろな仕組みの発足に向けての検討、あるいは全体計画の策定に向けた諸準備にできるだけ早急に取りかかりたいと考えております。

また、当面の採用に関する暫定方針についてでございますが、先ほど申し上げたように、平成19年度の採用に向けたプロセスが間もなく始まってくるわけでございますが、そこに当たって、何らかの指針を示す必要があると考えております。

具体的なその書き表し方については、いろいろ不確定な要因がある中で、難しい面もありますが、できるだけ明示できるよう更に検討を進めたいと考えております。

3番目のその他の事項でございますが、全体計画の確実な実施のためには、一つは本件の取組が職員の雇用確保のための取組であること。また、種々の環境整備とか、いろんな選択肢の提示とか、そういったいろんな環境整備も図っていくことも含めて、配転の対象者に対して十分な説明、あるいは説得を行う必要がある。それによって、新たにチャレンジしていくと、そういった取組が必要と考えております。

また、この取組が年々進んでいくに当たりまして、配置転換の実際の進捗状況も踏まえて、全体計画の確実な実施を図っていくための種々の方策につきましては、前広に検討したり、あるいは関係者の意向を把握するといったことが必要と考えております。

最後ですが、この取組は基本的には国の行政機関の中でどう人材移転を図るかという取組になるかと認識しておりますが、国の行政機関以外への移籍についても、例えば民間企業に移るとか、また地方公共団体も総体としては厳しい純減を求めているところでございますけれども、個別の団体の中では、大量な退職が発生して人材を求めたいと、そういうことも場合によってはあり得るかと思えます。

そうした場合に、押しつけ的な人材受取の要請ではなくて、お互いの希望あるいはニーズが合致するような場合は移籍が可能となるといった環境整備、そういったことによって職員側の選択肢も広げていくことは、取組の中で極めて有効ではない

かと考えているところでございます。

現時点の検討状況は、以上でございます。

座長 それでは、配置転換、採用抑制等の枠組みについて、意見交換に移りたいと思います。御意見、御質問等を賜われればと思いますが、どうぞ。

委員 民間などで事業が不振で、そういうところを廃止しなければいけないという場合に、順番としてはこのように退職者を補充しない、それから配置転換して人員が必要なところにうまく配置していくというのがあるんですけども、それでも足りないときには、今度は他の企業に対して出向とか転籍という形で解雇ではなくてスムーズに異動してもらおうと。

なおかつ、それでも足りない場合に希望退職という形で退職金割増をして自ら手を挙げてもらって新しい分野に進んでもらおうというのがあって、最後の国の行政機関以外の移籍というところで、配置転換で十分賄えるのであればいいんですけども、それぞれの人の特性によっていろんな選択肢があると思うんです。やはりその人の能力が活かせるような幅広い選択肢を確保するという意味でも国以外の民間への移籍の手法がスムーズにできるようなことをいろいろ検討してみてもどうかと思うんですけども。

事務局 まず、民間への移籍というのを最後に書いたのは、それは委員の御指摘と同じだと思うんですが、最初に当てにしてはならないということ。それから、民間企業に対しては、はなから自分が理想とされているところにどうでしょうかというのは、ちょっと人事上の問題がある。

それから、対職員的には、初めから公務外に出ることがメニューに載っているということが過剰な不安を与えるおそれはないかというようなこともおもんばかって、今の段階ではメニューの中に明示をしていないという状況です。

ただ、我々事務局の今の考え方は、できるだけ公務の中でマッチングさせていくということが第一だけれども、ある程度経ってくると、どうしてもということが出てくることもあるかもしれません。その場合には、その時点で新たなルールなりを考えるとということの方がいいのではないかとというのが正直な気持ちです。人によっては、初めから示してやれということがあるかもしれませんが、我々の姿勢としては、数も何十万と出てくるわけではないので、できればポストのやり替えでやるというのを第一にするという趣旨で、こんな形で書いているところでございます。

委員 順番としては、そういう順番だろうと思うんです。ただ、最後の最後でどうしてもというときになって、何も準備ができていないということはないようにすべきだと思います。

事務局 その関係で、今言ったことなんですけれども、経済団体には、そういう一般的な御協力をお願いしたいということで、お願いをしているところでございます。

す。

委員 その場合、民間の場合は御説明があったように、割増をどの程度付けるだとか、そのようなことをやりながら希望退職に応えるということもあるんですけども、その辺は制度としては、どの程度のことが現実的には可能なんですか。

事務局 先ほども説明申し上げましたように、まずは政府内の配転で何とかやっていきたいと考えておりますので、その進捗状況いかんということになるのではないかと思います。

それで、なかなか進捗しないという場合に、希望退職みたいなことを考えるかどうか。今、一応、国家公務員の退職手当法がありまして、そこでは整理退職もにらんだ割増の規定があるんですけども、そんなに割増になりませんので、そういう問題が課題になってくるかどうか、いずれにしても進捗状況を見ながら検討していくということになります。

委員 民間で明日をも知れない会社にいる身から見ると、ものすごい面倒見のいい世界だなという感じがすごくするんですが、今言った基本的に辞めてもらうのが一番いいんですよというのが何も無いというのは、やはり正直ではないのではないかと気がしないでもないんですけども。

座長 なかなか書き切れないんでしょう。

委員 こうとでも言わなければ進まないのかもしれませんが、全員配置転換して減る分はすべて新入社員抑制というのも何かすごく悪いことをやっているような気はしませんか。

事務局 できれば雇用について円滑に対応できるようにしていきたいと。政府自ら大雇用問題を起こすようなことは避けなければなりませんし、基本的にはそういうことで、安定的に円滑な雇用確保が図られるようにしていきたいということであるわけですけども「3 その他」の(1)の2つ目のポツにありますように、配置展開の進捗状況を踏まえて、なかなかうまく進捗しないという場合はいろんなことも考えていかなければいけないということだろうと思います。

座長 非常に難しい作業ですね。

委員 あそこに来る人には思い切ってやれと言っておきながら、自分は何も思い切ってやらないような感じがしませんか。

事務局 思い切ってやってもらうために、受皿の対応を並行して、あるいは前倒しで検討しているわけでありまして、是非思い切ってやれと各省にはおっしゃっていただきたいと思いますが。

委員 雇用の問題は、確かに微妙な問題で、コストだけで考えてはいけないのかもしれませんが、無理やり配置して、今後10年、20年勤めてもらえば、それだけのコストがかかるわけですね。どこかの優秀な方であれば、どこかに行く機会もあると思うので、そういうことも考えながら、コストも考えながら若干上回りをし

でも、そっちの方が得ではないかと、得損だけで雇用は考えてはいけないんですよ、でもその部分もかなりあると思うので、やはり思い切ってやっていただきたいと思えます。

座長 損得の問題だけで考えるわけではないでしょうけれども。

委員 御本人もハッピーじゃないかと思うんです。必ずしも辛いとは限らないので、逆に優秀な方は退職金をたっぷりもらって辞めて、もっといいところに行くというのは民間でもいっぱいあるので。

委員 基本的に退職者というのは年1万人前後と聞いていますけれども、新規採用が8,000人なんですか。そうすると、2,000人ぐらいの人たちを削減というのはおかしいんですけれども、そうしていくわけですね。つまり退職者と新規採用の人たちというのは、大体この5年間の間では大体一定しているんですか。年齢で自然に退職していくわけでしょう、定員管理の問題かもしれませんが、数字的にはどういうあれになっているんですか。

事務局 国家公務員の場合には、退職者のピークではないんですね。だから、ごく平均的に言うと、勤続年数平均30とすれば、30分の1ぐらいが普通に新陳代謝するという感じですから、実際には、国は全部で一つの経営体という観点からすれば、委員がおっしゃるように、首を切るのが当たり前だということではないわけです。ほかのところで資源を使っていくということで、たまたま省庁が、任命権者が分かれているのでこの部分から出るということになりましてけれども、経営体全体として言えば、新陳代謝の範囲内ということなんですけれども、ただ、国は一つの企業体といっても、やっている仕事が随分違うものだから、事実上は委員のおっしゃるように、ここでできなかつたらどうなんだということもあるかもしれませんけれども。

委員 我々民間ですと、団塊世代でばっと動いたりするものだから。

事務局 そういう団塊の世代みたいなピークはありません。地方公務員の場合は、昭和40年代に相当採っていますから、国家公務員の場合はずっと抑えてきていますので、そんなに増えていないんです。

それから、採用と離職は、今、おっしゃったように1万人弱と、それが採用で、離職が8,000数百人と、そこはそんなに大きく変化しないと思います。

問題は、採用しているところは、言わば治安部門のように組織として活発にやっていたかかないといけないところでもあります。

一方、離職部門の方ですけれども、したがいまして合理化部門でそんなに採用していませんので、合理化部門で大幅に合理化するとしますと、その採用を多くしている、治安とかそういうところの部門で引き受けるような配置転換で処理をしていかないと処理は自らはできないと、合理化部門では吸収できないと、当然そういうことになります。

委員 閣僚級で雇用調整本部ができるということは、やはり民間人から考えたらすごいことなんです。だから、後顧の憂いなく公務員の皆さんはどんどん仕事をやり、どんどん今度の削減で効率化を進めるということだと思っんです。こんなセーフティーネットはないですね。

座長 ただ、これをやらないと、やはり削減できないですからね。

委員 だから、本当に高い志でどんどんやってもらいたいですね。

座長 そうですね。

それでは、御審議賜わりましたけれども、これで会議を終了したいと思います。

次回の会議は、各省ヒアリングの第3回とともに、地方支分部局やIT関係の見直しの検討状況について、総務省から説明などを予定しております。3月22日午後2時半からです。よろしくお願ひします。詳細については、別途事務局から連絡をさせます。よろしくお願ひします。ありがとうございました。

～ 以 上 ～