

共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議  
(第2回)

平成24年5月15日(火)  
17:00～18:50  
総理大臣官邸4階大会議室

○森田座長 ただいまから第2回「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」を開催いたします。

本日は、田北委員、藤村委員は所用のため御欠席でございます。

それでは、議事次第に従って進めさせていただきます。

まず初めに、岡田副総理よりごあいさつをいただきたいと思います。どうぞよろしくお願いたします。

○岡田副総理 今日はお忙しいところ、第2回の有識者会議に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

前回は、人事院の官民比較の調査結果について御議論をいただきました。さまざまな御意見をいただいたところではありますが、基本的にこの調査、つまり退職給付ということで、年金、そして退職金を合わせたものに400万円の官民較差がある。これを是正するという方向性について合意していただいたというか、方向性を出していただいたと思っております。

今日はその上で、その調整に当たっての引下げ方の問題について御議論をいただくということと、早期退職に対するインセンティブを付与する措置が必要かどうかについて御議論をいただくということでございます。

そういった御議論をいただいた上で、私としては、余り時間を置かずに中間的な議論の整理をお願いしたいと考えておりますので、大変お忙しいところ恐縮ですけれども、かなりの頻度をもって有識者会議を開かせていただきたいと思いますので、よろしくお願申し上げます。

○森田座長 どうもありがとうございました。

それでは、報道の方はここで御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○森田座長 それでは、議事に入ります。

今の副総理のごあいさつにもございましたけれども、本日は前回の議論も踏まえつつ、

第1に、当面の退職給付の官民較差の是正方法

第2に、その調整に当たっての段階的引下げ措置の要否

第3に、早期退職に対するインセンティブを付与する措置の要否

この三つの論点について、順次御議論をいただきたいと考えております。

なお、お手元には、前回配付いたしました資料一式を用意しております。

また、本日御欠席の田北委員、藤村委員からは、お手元にありますとおり資料が提出されておりますので、併せてごらんいただければと思います。

まず、本日御議論いただく三つの論点の概要につきまして、資料1に基づきまして、総務省より御説明をいただきたいと思います。お願いたします。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 総務省でございます。

資料1は、事務局といたしまして座長と御相談の上、整理させていただいたものでござ

います。タイトルは「退職手当に関して特に御議論いただきたい点(メモ)」でございます。

本日は、人事院の調査結果及び見解への対応について御議論をいただきたいと考えております。

まず、(1) 退職給付総額における 402.6 万円の官民較差の是正方法について、前回までの御議論を踏まえながら、一つ、人事院調査結果を前提に、官民較差 402.6 万円について調整することでよいか。もう一つ、平成 27 年 9 月末までの退職者に係る退職給付の支給水準調整についてということで御確認をいただいた上で、(2) (3) ということで、人事院の方から見解が示されております 2 点につきまして、順次、御議論をいただければと考えております。

(2) は、上記調整に当たっての段階的引下げ措置の要否

(3) は、早期退職に対するインセンティブを付与する措置の要否でございます。

線を引きまして、2 で「退職給付制度におけるその余の課題」と書いておりますけれども、今後の官民比較の在り方など、将来的な課題につきましても御意見がおりかと思っておりますが、本日は 1 を中心に御議論をいただきまして、これらの将来的な課題につきましては、必要に応じ最終とりまとめに向けて改めて御議論をいただければいかかかと考えております。

以上でございます。

○森田座長 ありがとうございます。

ただいま三つの論点の概要を御説明いただきましたが、まず、人事院の官民比較による 402.6 万円について調整を図るということで議論を進めていくということによろしいでしょうか。最初に確認させていただきたいと思えます。

権丈委員、どうぞ。

○権丈委員 第 1 回目の議論を踏まえて、人事院の調査結果に基づいて官民較差を調整することについて異論はありませんが、調査結果に関して第 1 回目に少し質問させていただいたことがありますので、それに関連して話をさせていただきたいと思えます。

今回の人事院の調査は、前回の平成 18 年の調査方法を踏襲して実施されております。前回の調査では、官民較差が小さかったため、すなわち公務に比べて民間が 20 万円高いという結果だったために、較差の調整は行われませんでした。今回の調査結果では、前回と比べて、公務の退職給付がほとんど変化しなかったのに対して、民間の退職給付が 400 万円以上低下したために、大幅な官民較差が生じたという事情があります。こうした事情について、その要因をもう少し詳しく理解しておくことは、官民較差の調整に関する議論の上で重要だと思われまますので、少しお話しさせていただきたいと思えます。

御承知のとおり、人事院の調査は、公務の退職給付を民間と比較するという目的の下、給与比較で利用されてきました同種同等、つまり比較可能な労働者について、退職給付を調べ、ラスパイレス比較するという手法をとっています。退職給付では、退職事由及び勤続年数の分布が公務と同じであると仮定して、民間の退職給付の平均値を算出しています。

このため、民間の退職給付として算出された額は、公務の人員構成の影響を受けることとなります。この点について、今回の調査では前回に比べて公務の人員構成において退職事由のうち勸奨退職が減少したことが、退職給付の官民較差拡大の要因の一つと見られることを、第1回目に人事院よりご説明いただきました。

ただ、それに関する詳細な分析と申しますか、変化の要因等の定量的な分析はされていないということでしたので、前回に比べて今回の調査結果において、官民較差が拡大した要因、民間で大幅に低下した要因について、人員構成の変化によるものと人員構成が一定であっても生じたものに要因分解ができないかと考えまして、この点を公表されているデータを用いて計算してみました。

私の試算によりますと、平成23年調査の公務の人員構成が、前回の平成18年調査の公務のそれと同じであった場合、民間の退職給付額が2,650万円強、公務の退職給付額が約3,000万円となり、官民較差は350万円を下回ります。つまり、平成23年調査の公務の人員構成を用いて官民の退職給付を計算して求めた400万円に比べて、人員構成の変化、つまり、公務の勸奨退職が減少したことや勤続年数が幾分延びたことによる影響を調整すると官民較差は小さくなります。

この公務の人員構成が前回調査から変わらなかったとしても生じた較差の要因について、更に詳しく知りたいところです。この部分は、残念ながら、データがないために定性的な話になりますが、民間において退職給付が実質的に減額された主な要因として、まずは、経済情勢等により退職給付の算定ベースとなる給与が減少したこと、あるいは退職給付自体のカットが起こったことが考えられます。

これに加えて、第1回目に佐藤先生からも御指摘のあったように、60歳以降の雇用確保と引換えに退職給付を見直した部分もあると見られます。

民間では平成16年に高年齢者雇用安定法が改正されて、ちょうど前回調査が実施された年である平成18年の4月から段階的に60歳代前半の雇用確保措置、すなわち継続雇用制度や定年年齢の引上げ等の措置をとることが事業主に義務づけられています。この部分については、労働者は退職給付が減額されたとしても、雇用機会の拡充によって実質的にはメリットを受けており、このメリットの部分は割り引いて考えるべきところだと思います。

これも既に第1回目に御指摘があったように、各企業において退職給付は賃金や定年延長の仕組みを始めとする人事管理制度全体の中で位置付けられており、退職給付だけを切り出して論ずることには慎重であるべきだと思います。勿論、理由のいかんにかかわらず、官民較差として出てきたものをすべて調整するのであれば、公務は民間よりも402.6万円高いという結果でしたので、この全額を調整することになると思います。その一方、較差に変化が生じた要因等も考慮し、民間の労働者が実施的に失った部分を公務についても減額するという考え方に立てば、400万円よりも少ない額を調整するということもあり得ると考えます。

○森田座長 ありがとうございます。

ちょっと確認させていただきませうけれども、ただいまの分析につきましては理解いたしました、今回 400 万を前提にして議論をするということについてはよろしうございませうか。

○権丈委員　そういう御方針であれば。

○岡田副総理　方針というか、前回の議論の中で 400 万についての御議論も多少ありましたが、大体そういうことをこれは前提としていいという御意見であったのではないかといいことで申し上げたところです。

それがより精緻に分析した結果、400 万というのは、一方でこれはもっと多いという人も中にはいらっしゃるわけですが、今おっしゃったような人員構成の変化とか、そういうことで説明できる部分とかそういうのがあって、そういう意味では過大に計算値が出ているということであれば、それはそれできちんと説明できる範囲では見直すということは、当然あってしかるべきと思っております。

そういう意味では、もう少し精緻な分析というのを並行してやっていく必要があるのかもしれない。

○森田座長　山崎委員、どうぞ。

○山崎委員　ちょっと議論の入り口に関することなので、最初に発言させていただきます。

人事院調査を前提に議論を進めていくということになっているわけですが、これについて、私は特に異論はございませうが、人事院調査は国家公務員と民間の労働者の退職給付について比較調査し、そしてその較差を是正するようにという見解を示しているわけですが、共済の職域部分廃止というのが政府の方針だということですが、ということになりますと、地方公務員と私学も関係してくるということになってきます。その場合に、地方公務員の退職手当は地方公共団体の条例で定める、私学の退職金は法人ごとに労働協約なり就業規則等で定めているものでございませう、国が直接関与することができるものではございませう。

したがって、一方で国家公務員の退職給付については、人事院は調査をし、一定の見解を示しているわけですが、我々の議論はどうしても地方公務員、更に私学にまで及んで行かざるを得ないのですが、その点で地方公務員、私学の教職員の退職給付の在り方について、本有識者会議はどのように関わるのかということについても、最初に整理しておかなければいけないのではないかといい気がいたします。

以上でございます。

○森田座長　ありがとうございます。

この点につきましては、どうぞ。

○加賀谷総務大臣政務官　地方公務員の関係については、まさに国家公務員との関係と違ったものにはなっていないと思いいます。

職域部分については、今回の法案の中で一元化ということで、27 年度中に見直しをしましよという部分なっていますので、それができれば、地方公務員の方もそういうことを前

提にして議論をしていくということは必要だと考えますし、退職の部分については、今、先生が言われたように、これは地方の場合は条例で決められているということで理解していますので、この中で出た結論について参考にしながら、これは取組みをしていかなければならないと思っています。

○森田座長 私学の関係はどうしますか。

○加賀谷総務大臣政務官 私学の場合は、先生が言われたように法人が決めていくということになります。

○渡部文部科学省高等教育局私学共済室長 文部科学省でございます。

私学の退職金につきましては、先ほどもお話がございましたように、各学校、法人ごとで定まっておりますので、まさに民間労働法制の適用を受けております。私どもの方で直接これに関して何か関わっていくということは、今のところ考えてはおりません。

以上でございます。

○山崎委員 ただし、私学であっても、新3階をつくるということになりますと、共済年金の枠組みの変更ですから、関わってくるということでよろしいでしょうか。

○渡部文部科学省高等教育局私学共済室長 年金につきましては、現在も国家公務員共済の関係規定を準用しております、給付水準の均衡を図っておりますけれども、今後新たな3階部分をどのような形にするかにつきましては、これまでの経緯も踏まえて対応していきたいと思っております。

○岡田副総理 ここでは、まず国家公務員の職域部分と退職給付について御議論をいただくということですが、その上でその他の共済についても、当然その考え方を準用した場合にどうなるかということについても御議論いただくということでもあります。特に税金が扱われている部分については、当然それはここでも御議論いただく。そういう前提で、別に国家公務員共済だけに限って、最初から入口を狭めて議論をしているわけではありません。

○森田座長 山崎委員、よろしいですか。

○山崎委員 結構です。

○森田座長 佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 1の議論の前提として、前回の議論についての整理の理解ですが、確かに今回の調査の402万をベースに官民較差是正を考えるということは多分合意されたのだと思います。勿論、この官民較差をどういうふうに調査するかについてはいろいろ議論がありますが、今回新たに調査し直すというのは時間的に無理ですので、これは2の方で議論するという整理だったかと思えます。

ただ、今回402万を前提に議論するという合意はできたと思うのですが、権丈委員も言われたように、これをどう解釈するかですね。民間における60歳以降の雇用延長の話とか、較差を生み出したものは何かということや考慮するという議論は当然あったのではないかと思います。副総理が言われたように、もっと較差があるのではないかと議論も勿論含めて、それを考慮した上で、この402万を議論の出発点にするか、これをどう

理解するかという論点があると思います。どう解釈しながら是正の方に結びついていくかについて、今、権丈委員が言われたことを含めながら考えるというのは、前回の議論では排除されていなかったのではないかと思います。

そういう意味では、副総理が整理されたような形で議論をさせていただければありがたいと思います。

○森田座長 ありがとうございます。

ほかの方、いかがでしょうか。

私の理解ですと、前回の議論において、今、佐藤委員がおっしゃったような形で人事院の調査をベースにということでございましたけれども、そのときの議論にありましたが、仮にほかの数字を出す場合にはどのような根拠で、どのように考えるかということについて、もう一度きちんと合意を得なければならないと思っております。

権丈委員がお出しになりましたのは、一つの考え方だと思いますけれども、そもそも402万にする議論の段階でも、調査結果についてもっと高いもの、低いものもあったかと思えますので、その辺についていかがいたしましょうか。

どうぞ。

○岡田副総理 今、権丈先生から口頭で御説明いただいたわけですが、それをペーパーにさせていただいて、そういう考え方の中でこの議論の前提とする数字、402万に合理性があるのか、あるいは違う考え方、合理的に考えて、実はこういう点は排除して、もっと少ない額ということが成り立つのかどうかということをしきりと検証する必要があると思います。質問があれば、人事院にそのことに基づいて、より詳しいデータに基づいて説明していただくとか、これが議論のすべてのベースですから、ここがはっきりしていない、揺らぐようでは困るわけです。

○森田座長 これに関連して何かございますか。

菅家委員、どうぞ。

○菅家委員 前回の議論は、退職給付の官民均衡について、人事院の調査結果を基にしてよいかという議論だったわけであり、様々な議論がありましたけれども、結果的には人事院の調査結果を基にして調整について考えましょうということでした。逆に申し上げますと、402万円を前提にして、この較差をどうするかということについて議論をするということが前回の結論だったと思っております。

権丈先生がいろいろと分析された内容につきましては、今回の較差は402万円と、その前の調査から比べますと、大幅に較差が増えたわけでありまして、その増えた要因についてどういうふうに分析すればいいのかという点について、人員構成の要因であるとか、高年齢者の雇用延長の問題であるとか、あるいは民間の賃金水準低下の問題とか、いろいろ要因が考えられるという要因分析として私は今、お話を伺いましたので、較差そのものがどうのこうのということではなかったと思っております。要因はそれぞれの立場で分析は当然あっていいだろうと思っております。

したがって、この402万円をどうするかという議論に移るべきではないのかと思っております。

○森田座長 保高委員、どうぞ。

○保高委員 私もこの官民較差の是正という国民の非常に大きな関心事への政治的課題として直面している状況を考えますと、またこの402万円の妥当性というところから議論を始めていくというのは、時間を考えて現実的ではないと思ひまして、基本的にはこれを前提として議論を進める。しかし、権丈先生、その他の先生方がいろいろ提起してこられる較差の出てきた要因というのは、適宜、傾聴するつもりでおります。それを傍らに置きつつ、この402万円という人事院の数字について、これを解消するためにどう考えるかということ議論していく過程で、要因と直接関係がなくても、例えば段階的に解消するのがいいのか、一斉に解消するのがいいのかという議論の中でもいろいろ斟酌すべき事情がさまざま出てくる過程の中でも材料になるかと思ひますので、さまざまな分析は傍らに置きつつ、やはり400万円の較差というものは現に事実として議論を進めた方が現実的な対応かと思っております。

○岡田副総理 この前の議論で、これは50人以上ですね。それを更に下げるべきだとか、いろいろな議論というのはあったわけですが、そういうことはフィックスされた話だということ。ただし、申し上げられたように勸奨退職がなくなったことによって年齢構成に変化が生じた。そういうものを織り込んだ上での402万だと思っていたわけですが、もしそういうものが織り込まれていない、そのことによって差がより拡大したということであれば、そういうものは本来は一時的な要因で広がったということですから、少し議論の余地があるのかと思ひて、先ほど申し上げたところです。

○森田座長 いかがいたしましょうか。

久保田委員、どうぞ。

○久保田委員 前回は申しましたけれども、調査自体が非常に粗々というか、ある前提の下に1本で出しているものですから、それをベースに合理的な要因分析を行うのは非常に難しいと思ひます。

この間の民間企業の対応というのは多分業種によってばらばらで、各社によっていろいろな理由で制度変更があったと思ひます。それを要因分析しても推測の域を出ないし、時間の関係もありますので、割り切って402万を前提にするのが一番いいと思ひます。

○森田座長 関委員、どうぞ。

○関委員 後ほど詳しく、400万円の調整が合理的かという話について、法的な観点から少しお話をしたいと思ひます。その前提として、先ほど副総理がおっしゃったような、精緻な分析を同時に行っていくということが、そういうことを行ってきたかどうかという点が、その値を削減することの合理性を判断するに当たっても、影響してくると思ひます。そこで、出発は400万だったとしても、それをどう適用するかということは細かく議論をしていかないと、その調整が合理的かどうか、司法上争われたときに問題となるのではな

いかと考えています。

○森田座長 山崎委員、どうぞ。

○山崎委員 これまでも何度か国家公務員の退職手当の調整を行っているのですが、恐らくそのときも同じような権丈委員の分析ができたのではないかという気がします。

恐らくかつては、今回、人事院が示したように単純に比較して、その調整を図ってきたのだらうと思いますが、その点、過去の経緯を確認しておきたいと思います。

○森田座長 総務省の方からお答えいただけますか。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 例えば前回の官民比較におきましても、ラスパイレス比較を行っております。そのラスパイレス比較は先ほど御指摘がありましたけれども、定年と勸奨の割合、現在の辞め方であれば、公務が民間であったらどれだけ払うべきかというのを官の辞め方に当てはめて計算して出しておりますので、そういう意味では、退職動向が変わったという変化を織り込んだ上での402万という数字でございます。

従来から官民比較を行いましたけれども、そういうふうにして、その時点、その時点での公務の方の辞める傾向に民間を引き当てて考えたときに、どれだけ民間と較差があるのかという計算方法をやっておりますので、従来から同じ方法、そのとき、そのときにラスパイレスをやっている、そのときの状況に合わせてやっているということでございます。

○森田座長 権丈委員、どうぞ。

○権丈委員 これまでの調査結果については、制度的な要因により辞め方が急激に変わったということもなかったもので、変化の要因について詳しく調べる必要性もあまりなかったのではないかと思います。

それに比べて、今回は勸奨退職が21.8%と、前回調査の57.9%から大きく減少しております。公務側の人員構成の変化によって較差が拡大した部分は、官民較差の調整にはなじみにくいのではないかと思います。ですので、それを考慮するかどうかという新たな問題が生じてもおかしくないと思います。

過去の調査では、退職事由が大幅に変わったというような大きな変化を経験しておりませんので、それはそれで認めていくということでもよく、過去にさかのぼってどうということとは必要ないと考えております。

○森田座長 どうぞ。

○岡田副総理 私も退職の年齢の違いというのは非常に気になるところで、権丈先生がおっしゃるようなことなのか、それとも今の事務局の説明は、ある程度それを織り込んで計算してあるということなので、それは突き合わせていただいてどうなのか。次回、御報告いただいたらどうでしょうか。

○森田座長 この件について、ほかに御発言ございますか。

今の副総理の御発言ではありませんけれども、この数字について、このままで行けという御意見もございましたし、もう一度精緻に見直してはという御意見もございましたけれ

ども、要するに、この数字はある意味で言いますとオープンにしておいて、次の議論に行くことは可能ですね。

事務局に確認したいのですけれども、これが50万になるということはないと思いますので、今の300万と400万ぐらいを比べた場合に、あとの退職手当との配分の問題とかその辺について影響は出ると思いますが、大きな差が出るのかどうか。

もしそのところで大きな差が出ないならば、そこは少しオープンにして、議論を先に進めていって、それについては次回にきちっとした形でまた確定するということもあり得るかと思えますけれども。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 ラスパイレスをするときに、官の方の定年と勸奨の割合をどう置いてやるかということにつきまして、前回に合わせて計算した場合というのは手元に持っておりませんが、権丈委員から御指摘があったように、それによって影響が出るころはございますが、それほどこれで400万というものが大幅に変わるということではないだろうと理解しております。

○森田座長 よろしいですか。

○権丈委員 この計算結果が大幅とは思いますが、人員構成の影響というのは無視できないのではないかと考えます。突き合わせて検討させていただければと思います。

○森田座長 80万が大幅かどうかというのは、解釈の余地があるかと思えますけれども、誤差の範囲内ならば、400万を前提とする形で議論を進めていくということもあり得ると思います。

その辺の細かい数字につきましては、もう一度後で確認するというごことをお願いいたします。この点につきましては、よろしいでしょうか。

それでは、先の議論に進めさせていただきたいと思えます。

次に、資料2に基づきまして、平成27年9月末までの退職者に係る退職給付の支給水準調整について、総務省より御説明いただきたいと思います。お願いいたします。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 横長色刷りの資料2「平成27年9月末までの退職者に係る退職給付の支給水準調整について」でございます。

まず、一番上に書いております囲みの中は、今回の被用者年金一元化法を中心に、事実関係を中心に記述しているものでございます。

一つ目の○は、現行の公的年金としての職域部分は平成27年10月に廃止になります。

二つ目の○は、一方、施行日前に受給権を有する者については、従来どおり職域部分を支給することとなります。

三つ目の○は、施行日において受給権を有しない共済年金加入者の、既加入期間に係る職域部分の取扱いについては、今回の法案におきましても別に法律で定めるということになっております。

四つ目の○は、よって、当面の退職者については、職域部分の支給水準（243.3万円）につきましては、大きな変更は生じないのではないかと見込まれます。

下に少し小さな字で括弧書きで書いておりますが、従来、大体5年置きに官民比較調査をやっておりますので、今回22年の数字につきましては23年に調査をしておりますので、今回同じペースで次を想定するといいたしますと、27年退職者について28年度にまた官民比較をやることになろうかと思っております。

このような事実関係を踏まえますと、402.6万円と置いておきまして、402.6万円を調整するということであれば、当面の退職者、すなわち27年9月までの退職者、あるいは次回の官民比較までの退職者については、退職手当で調整する以外にはないのではなかろうかと考えられるわけでございます。

その下の図がそれを示しております。

民間が今回25,477千円、公務が29,503千円でございます。この差の4,026千円を退職手当で調整する。そういたしますと、退職手当を27,071千円の水準から23,045千円の水準まで、大体14.87%になりますが、低下させることによって、トータルが公務と民間が25,477千円でそろうということになります。

下に※印でなお書きを書いておりますが、これ以外の方法、すなわち退職手当で満額やらないということになりますと、この期間について公務の退職給付は赤い線よりも上側に行ってしまうということが起こってしまうわけでございます。

この方法によりますと、二重線の右側でございますけれども、将来的には職域部分がなくなっていくことによりまして、官民バランスの乖離が想定されるわけでございますが、これにつきましては職域部分をテーマとする回で改めてこの埋め方については御議論をいたいただくということで、本日の議論の対象からは外させていただければと考えております。

以上でございます。

○森田座長 ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして、御質問、御意見をお願いいたします。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 これを段階的にやるかどうかという論点がありますが、段階的ではなく、最短で、つまり一気に引き下げるとなるといつからになりますか。一番早いのはどこからと考えられていますか。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 これは法案の提出時期、法律の成立時期によるわけですので、いつとは申し上げられませんが、なるべく早く。

○佐藤委員 最短でできた場合と考えるといかがでしょうか。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 それは国会とかのいろいろな事情がございますので、私の方からは何とも申し上げられませんが、いずれにせよなるべく早く。

○佐藤委員 論理的に考えると、いつが最短になりますか。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 あえて申し上げれば、今回の調査結果は22年度の数字でございます。一方、年間で一番退職者が多いのは3月末でございます。こういったことを踏まえますと、それまでには調整を始めるということが考えられるのではないかと思

います。

○森田座長 仮に今年度のということですよ。

○佐藤委員 公務員の場合は、定年退職日は誕生日でしたでしょうか。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 誕生日に定年年齢になりますが、退職は原則は年度末になります。

○佐藤委員 そうすると、最短で言うと今年度末ということでしょうか。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 それよりも手前になるのが一つの考え方であろうと思っております。

○佐藤委員 段階的というのをどうイメージするのか幅がかなりありますので。

○森田座長 ほかに御意見いかがでしょうか。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 (2) でいいわけですね。

○森田座長 今の段階的かどうかという内容は(2)に入っております。

○佐藤委員 400万を前提とした場合、少なくとも今の説明では、一番早く今年度からの引下げがあり得るということを考えると、既に退職金を想定して制度設計されていることは現実としてあると思いますので、やはり普通、民間も含めて一気に引き下げということは考えにくいと思います。法律上できるかどうかということは別として、實際上、働いている人たちの定年後の生活設計を考えると、例えば今年度退職する人からそういう措置を適用するというのは、やや乱暴過ぎるかという気がします。

勿論、段階的といったときにどこまでを考えるか、段階の幅というのはあると思うのですが、やはりある程度緩やかな形での削減というのは、社会的にも理解される形なのではないかと思えます。

段階的と言ったときに、どんな段階的に伸ばしても、27年9月末までと考えるか、つまりこの分かれ目のところで考えるか、その先の27年10月以降に入ることがあり得るかどうかというのは、多分、段階的という議論をするときにある論点だと思います。

ですから、段階的といった場合に、27年9月末というところまでを考えるか、その先まで考えるかという辺りによって、段階的な削減の仕方が変わってくるというのはあるかと思えます。

あともう一つは、一気に下げた場合に、別の形での支援のようなものを何か考えるかどうかということがありますが、段階的な引下げの中でも、当然セットで考えなければいけないかと思えます。

以上です。

○森田座長 よろしいですか。

今の佐藤先生の御発言は、最初の御質問に関連するものとして、御発言を求めていたのですが、今の御発言はむしろ(2)に関連しており、その前提といたしましては、(1)の2番目の○の話があるのです。要するに、較差是正の方法として、当面の退職者

については、退職手当を対象にするということによろしいですねということで一応確認させていただきます。これについては、もうそれを前提にして今、佐藤先生はお話になりましたけれども、ほかの委員の方もよろしゅうございますか。

(「異議なし」と声あり)

○森田座長 それでは、それは認めていただくということで、この中の先ほどの 402 万 6,000 円につきましてはペンディングになっているということです。

それでは、それを前提にいたしまして、次に、今の段階的な話になりますと、資料 3 の説明をお願いしたいと思います。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 資料 3 を説明させていただきます。

1 ページ目は、先日の人事院の見解の部分でございます。読み上げさせていただきます。

なお、これまで国家公務員退職手当法の改正により退職手当の引下げが行われた際には、所要の経過措置が講じられている。すなわち、段階的に引き下げているということでございます。今回の退職給付の見直しは、退職後の職員の生活設計に大きな影響を及ぼすこと、および過去の引下げ幅と比べても大幅な引下げとなることに鑑み、所要の経過措置を講じることが適切と考えられる。

これが人事院の見解でございます。

2 ページ目は、昭和 56 年、平成 15 年、過去に 2 回引下げをやっておりますけれども、この際の事実関係について整理したのがこの紙でございます。

柱書きのところですが、過去に退職手当の引下げを行った際には主に二つの理由、一つは、退職間近の職員は引下げ前の水準による退職手当額を見込んだ生活設計を行っているということに対する配慮。もう一つは、各府省等における退職管理に不測の影響が発生しないようにすること。大幅な引下げを一度に行いますと、その前後で辞める傾向が変わってしまうのではないかと。例えば大幅に下がった後には自己都合で辞める人が減ってしまうのではないかと等々の配慮などの観点から、激変緩和措置として段階的な引下げを行っております。

後ほど御説明しますが、具体的には調整率というものがあります。この調整率の 1 回当たりの引下げ幅が 100 分の 3 程度となるような措置を講じているところであります。調整率といいますのは、このページの下の方に注で書いておりますけれども、退職手当は、本則で原則的などいいますか、本則において支給カーブ、支給率、退職理由別の支給率が定められております。これを置いた上で民間の水準と全体の支給水準を合わせましょうという観点から、附則に調整率というものを昭和 48 年に設けております。このときには 100 分の 120 ということですから、2 割上げるといふ調整を行ったわけでございます。この調整率につきましては、基本的に民間に合わせるということですので、変わり得るといふ性格のものでございますから、附則におきまして当面の措置として規定しているものでございます。これを昭和 56 年におきましては 100 分の 110 まで下げました。これは 2 年間かけて 3 段階、ここに書いてありますように、3 ポイント、4 ポイント、3 ポイントということで 10 ポイ

ント下げしております。

なお、政府案は当初5ポイント、5ポイントで1年かけて2段階で下げますという案でございましたけれども、国会による修正によりまして、ここに書いていますように、3ポイント、4ポイント、3ポイントと修正されたものでございます。

二つ目は、平成15年の退職手当法でございます。このときは調整率を100分の110から100分の104に6ポイント下げしております。このときは1年かけまして3ポイント、3ポイントということで、2回に分けて下げているところでございます。

以上が事実関係でございます。

○森田座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの御説明につきまして、この段階的な引下げの考え方について御意見、御質問等をお願いいたします。

久保田委員、どうぞ。

○久保田委員 民間企業の場合でも従業員の賃金は、とりわけ退職金が大きく変更するときには、労働組合とか従業員代表と十分話し合うということもありますし、一定期間の経過措置を設けるのが一般的ですので、今回の場合もそういう意味では段階的な引下げが妥当ではないかと思っております。

他方、今回の要請は官民較差の是正ということですので、余り長期間だらだらというのも望ましくありません。何回かを私が決めることはできませんが、過去の例を見て、2回とか3回程度にすることが一つの考え方かと思えます。

○森田座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでございましょうか。

どうぞ。

○岡田副総理 これは過去に下げるときは段階を踏んでいますが、上げるときはどうしていたのか。民間でこういう退職給付をやるときにそういった段階を踏んでというのはわかりますけれども、今回は民間との差を埋めるという性格ですね。そこに段階を踏んでという考え方で果たして合理的な理由があるのか。

国民からしたら、税金をその間、ある意味では、この400万の差というのはもっと前に生じていたわけですから、もっと早く調整すべきだったところを5年に1回の調整ということで今回判明した。その400万が正しいかどうかというのは別の議論があるとしてですね。判明したらすぐ調整するというのも一つの考え方で、そこで更に時間をかけてというのは、納税者から見たときにどういうふうに取り扱われるかというか、我々として説明ができるかどうかというところは、かなり困っているわけなんですけど、この辺はいかがでしょうか。

○森田座長 山崎委員、よろしいですか。

○山崎委員 私が発言するのではなくて、関委員が一番適任ではないかと思ったので促したんです。

○森田座長 わかりました。

では、関委員。

○関委員 少し説明が長くなるかと思いますが、資料5をごらんください。

先ほど民間の場合の不利益変更に際しては段階的に下げるという話があり、副総理の方から、民間とそういうのは比べられるのかというお話がありました。基本的に公務員も労働者ですので、憲法上の財産権というものも保障されますので、やはりそういった観点からすると、民間でこれまで蓄積されている法理論というものは公務員にも適用されるのではないかと考えています。

皆様既にいろいろと御承知のことかと思いますが、そこは話の前提になりますので、少し詳しく説明させていただければと思います。

この話は、今ありました段階的に引き下げるという話と、最初の方の額をどれぐらいにするかという話の両方に絡んでくることです。民間企業では、退職金の削減は就業規則の変更により行われます。この点、退職金は賃金の後払い的性格がありますので、退職金の削減は就業規則の不利益変更の問題として争われています。

ちなみに、公務員の退職給付についても、最初にそれができたときに、年金という性格よりも、民間で言えば退職金の性格に近いという話があったと読んだことがあります。そういう意味では、民間での退職金と同様の性格にあるかと思います。

これについて秋北バス事件というものがあまして、そこで最高裁は、使用者による一方的不利益変更は原則として許されないが、変更の合理性が認められれば反対労働者をも拘束すると判断しています。この判例が具体的にどういった判断をしたかは、下の注に挙げております。

その後の判例はこれを踏襲しつつ、就業規則変更の合理性に関する判断要素を明らかにしていっております。その到達点が秋北バス事件の判旨を引用しつつ、具体的な判断要素を示した第四銀行事件です。

こうした判例法理の確立によって、注2を見ていただくとよいのですが、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して合理性を判断すべきだと最高裁は判断しております。こうした具体的な判断基準が既に確立されております。

これを受けまして、平成19年にできました労働契約法は、この判例法理を体系的な立法規定に結実させています。つまり、現在は法律上もそういったことが明確に書かれています。具体的には労働契約法第9条と第10条を見ていただければと思います。

この労働契約法は、反対解釈をすれば、労働者との合意があれば就業規則の変更による労働条件の不利益な変更も可能であることを意味していますが、これについては学説は疑問を投げかけております。また、その不利益変更が重大な場合は、労働者の「真に自由な

意思」を必要とするといったような要件も課しています。

こうしたこれまでの議論から、就業規則変更の合理性判断は、変更の必要性と変更の内容の比較考慮を基本として、これに労働組合、従業員集団との交渉の経緯や変更の社会的相当性を加味して総合判断されています。

ということで、やはり公務員の場合に退職給付を引き下げるかといった話をするときも、この合理性の判断基準というのを考えて、それとのバランスでどうなのかということを考える必要がありますし、もし公務員について訴訟で争われた場合は、こういった判断基準が参考され、使われていくのではないかと考えています。

なぜこうしたことが重要かといいますと、最初に話しましたように、公務員も労働者だからです。佐藤委員からも先ほど話がありましたように、ローンを組んでいる者などもおりますし、退職給付の減額というのは、退職後の生活、人生設計に多大な影響を与えるために権利保障を充実しなければなりません。これまでも官民格差の調整はされていたわけですが、今回の402万という額は、退職給付の13.65%にもなります。これは相当な額で、その削減が老後の生活に与える影響は、これまでと比べても大きいことが見込まれますので、その退職給付の不利益変更の合理性は慎重に検討されなければならないと考えております。

2 ページです。

現在、合理性判断において「引き下げ（変更）の必要性」が考慮要素の1つとなっており、人事院調査を踏まえた官民比較を根拠としているという点に引き下げる必要性が見出されています。

しかし、この検討の前提としての官民比較という基本的な数値に疑問が残る場合、前回からもいろいろと話がありましたが、制度の合理性に重大な疑いが持たれかねず、裁判所で判断された場合は合理的と判断されない可能性もあるかと思えます。

これまでは就業規則の不利益変更の話、退職給付に関する話ですけれども、年金でも同様の話がなされております。

年金にはいろいろな種類がありますが、企業年金でも公的年金でも、既に受給権を有する者の年金額の引下げは財産権を侵害し、憲法29条に反する可能性があります。そこで、先ほどの資料にもありました形で職域部分を引き下げていいかということ、既裁定の年金については、それを引き下げることができないというのが大方の学説が主張するところですし、判例でもあるかと思えます。そこで現役の年金に対する期待権の引下げについて、とりわけ課題となるわけです。

民間の企業年金について見てみますと、給付設計は規約事項です。こういった形で細かく説明するのを省きますが、具体的にその変更ができる方法が決まっています。いろいろな手続きに加えて加入者の同意を求められたりしています。こうした形で企業年金については、受給権、期待権について一定の保護が図られています。とはいえ、企業年金についても不利益変更の適否が裁判上も争われておりまして、それぞれの契約内容がどうなっ

いるかといったことにより判断が分かれています。

公的年金についても、これまでも制度改革でいろいろと給付水準の見直しといった不利益変更が行われています。この際も、なぜこれが合理的だと判断されるかという点、いまだ受給権を有していない者についても改正の影響が課題とならないような激変緩和のための経過措置、例えば年金額を給付水準の引下げ前の年金額と比べて高い方を支給したり、段階的に支給開始年齢を引き上げることで年給の支給開始年齢に近い方々の影響を緩和するといった措置を講ずる形で期待権には配慮がなされています。

3 ページです。

以上のとおりであるとしても、先ほど副総理からもお話しがあったように、公務員というのは民間とは違うのではないかと。いろいろと行政には裁量があるのではないかとこの話がよく聞かれますので、その裁量統制についての最近の法学の傾向を述べさせていただきます。

つまり、退職給付や年金の引下げは行政裁量の範囲内ではないか。立法で行っていくわけですが、それも立法裁量の範囲内との議論があります。しかし、最近の最高裁は、大幅な裁量が認められる場合であっても、行政庁の権限行使を考慮事項の面から詳細に検証する傾向にあります。そうすると、人事院の官民比較の調査についても、人事院には大きな裁量がとしても、裁判所の審査対象となるわけです。

公務員が被る打撃の大きさを考えますと、退職給付総額を削減する根拠となった人事院の官民比較の計算などに疑問があると判断された場合は、削減は違法と判断される可能性があります。

また、議員定数不均衡訴訟の最高裁判決の補足意見では、行政裁量統制の手法を用いつつ議員定数に関する立法裁量を統制しようとしていまして、こういった行政裁量の考慮事項論は、立法裁量統制についても使われる可能性があります。

退職給付や年金の引下げというのは、最終的には立法措置を要するところですが、その際には、立法裁量の統制という局面でも、きちんとした考慮に基づかない立法措置は違憲になる可能性があります。これは公務員にかかわらず私企業でも、今ですと東電とかはこれから大きな議論になるかと思いますが、今あるものを保障するという「現存保障」という考えから、退職給付や年金の引下げは憲法 29 条 1 項、2 項の保障する「財産権」の侵害に当たると判断される可能性もあります。

これについてはいろいろと細かく議論があるのですけれども、中には制度変更がその人との関係でどうなるかについては、一般的にはではなく、それぞれの給付額が減らされるので、合理性を厳しく審査しなければならないと、審査基準を高めている判例もあります。

こうした中で公務員というのは、こういった要素以外に例えば各種の権利制限があって、それへの代償として退職給付の給付額が定められているという側面もあります。また、諸外国を見ると公務員の退職給付の総額の在り方を決める際に、官民比較を行わないところ、つまり、実際の比較調査をして、違いがあるというところまで出している、それを調整

しないというところが多く、我が国よりも公務員の特殊性から退職給与などを定めています。つまり、民間と比較して違いはあるけれども、是正する必要があるかといったら、是正する必要はないとする傾向があるかと思います。

こういったことを受けて、先ほど民間の合理性判断で基準を出しましたが、それを公務員について当てはめて考えてみました。そうすると合理性判断で問われるのは、必要性とか相当性ですけれども、3ページの下の方を具体的に見ていただければと思います。退職給付の不利益変更の合理性判断には次の点が検討されると思います。

まず、変更の必要性は、人事院の調査の結果ということになりますが、官民比較が必要性を示す根拠となるといっても、統計の取り方も含めて、その妥当性が改めて問われることになるのではないかと思います。そういった意味もあって、これを前提に議論するとしても、精緻な検討をしていく必要があるのではないかという発言をしました。

変更の内容、つまり、変更による不利益の程度も考慮要素として見られます。それについては、変更は老後生活に大きく影響し得るので、不利益の程度は高いということになります。更に何を具体的に問われるかということ、引下げ額がどれぐらいかということも判例は見ています。つまり、判例は、引下げ額が大きいということは不利益が大きいということなので、それについてちゃんと対処しているかを見る形で合理性の判断材料としています。そこで402.6万引き下げるか、例えば200万引き下げるかで合理的と判断されるかどうか異なってくると思います。少ない額である方が労働者への影響は少ないので、その措置は合理的だという判断になる可能性が高いわけです。

もう一つ、先ほど別の措置をする必要があるかという話を佐藤委員もされていましたが、そういった、引下げ後の金額が退職後、生活していく上で妥当な額か、実際に何か生活できるような要素があるかということも問われると思います。

公務員は多様ですので、今、一律に削減するという形で話は進んでおりますが、一律に削減してよいのだろうか。とりわけ給与額の低い者と高い者とで同額を削減してもよいのだろうかとか、そういったことも課題となると思われます。

民間が判断要素の1つとしているのは、労働組合や従業員集団との交渉の経緯です。最近特に判例では、労働組合とちゃんと話をしているかが問われ、話をしていれば合理性が高まるという判断が多いです。ところが、公務員はそういった交渉ができませんので、合理性判断は、より厳しく行わなければならない可能性が高いと思われます。つまり、引下げをより慎重に、ある意味民間よりも慎重に行うべきではないかと考えております。

こういった手続保障、変更の方法について見たときに、段階的に引き下げるか、引下げの時期も課題となります。先ほど3年という数字も出ましたが、もっとここにある期限以降も延ばすかということも重要な考慮要素になるかと思います。

もう一つ判断されるのが、4ページになりますが、変更の社会的相当性です。公務員と民間を比較することが相当であるか。

○森田座長 関委員、申し訳ないですけれども、時間も限られておりますので、なるべく

簡潔にお願いいたします。

○関委員 わかりました。

諸外国は官民比較を行っていないなか、官民比較を行うことの相当性も判断されえます。

ということで、2-1に挙げましたが、急激な引下げによる不利益を見ますと、急激に大幅に引き下げた場合、不利益の度合いが高いので、それは問題になると考えておりますので、私自身も段階的な引下げに賛同しています。

以上です。

○森田座長 ありがとうございます。

副総理、どうぞ。

○岡田副総理 ですから、まず官民較差を是正するという考え方そのものに問題があるという御指摘が随分あったと思うんです。例えば諸外国においてはそういうことはしていないとかですね。そういう議論というのは、一応整理されているはずだと思います。今、議論しているのは、段階的にやるということはどうなのかということであって、官民較差はきちんと是正するという事は確認されたことです。そこは整理して、議論すべきだと思います。

そういう前提で、しかし、調査はいろいろ問題あるかもしれないと。これもそういうことにならないように、もう一度、先ほど権丈先生のお話について検証するようにお願いしたわけですが、問題があるかもしれないから、だから緩めるとかそういう話ではなくて、問題があればそこをきちんと合理的にそのことを加味して金額を決めるべきであって、そういう危うさがあるから額を調整するという事ではないはずだと思います。

そこは議論の整理として整理した上で、民間では使用者側の変更の必要性の内容、程度とか、そういうことを勘案してあげなさいということですが、官の場合、ここで言う合理性というのは、やはり官民較差を是正するというものが考慮すべき考え方であって、使用者側の変更の必要性の内容、程度といっても、それは政府側でありますので、そういうものはそもそもそういう観点で議論すべきというのはちょっとよくわからないわけで、むしろ民間が調整したものについて、それに合わせて官も調整するということが決まったことであれば、余り議論の余地はないのではないかと。むしろ、民間側がかつて大幅にリーマンショックの後で下げたときに、どうして早く調査をして、早く調整をしなかったのかという批判が出てくるような話であって、差があるからそれを段階的に調整すべきだという議論には、納税者の観点からは議論になりにくいのではないかという感じがしています。

○森田座長 関委員、どうぞ。

○関委員 民間が下げるに当たっては、会社の中で労働組合などとしっかり話をして、その合意の中で下げていかないと、そういった切り下げは合理性がなく、就業規則の不利益変更にあたるという判断になってしまいます。民間はそういった手続を踏んでいるわけです。

ところが、公務員というのは、今そういった団体交渉ができませんので、もうちょっと

厳しく、いろいろな手続きを踏んだのかとか、段階的に激変緩和措置を取ったことで、老後の生活保障が必要な労働者である公務員の実際の生活をちゃんと考えた変化になっているかとか、そういった手続保障を、争議権がない分、民間よりもより考える必要があるのではないかと思います。合理性の判断には、官民格差を是正するという必要性以外に、幾つか判断要素がありますので、それぞれを細かく見ていくと、もうちょっと慎重になるべきではないかという意見です。

○森田座長 ほかにございますか。

菅家委員、どうぞ。

○菅家委員 関委員の資料を会議開始前に拝見しておりました、資料の説明を受けてから発言をしようと思っておりました。

関委員の方から、民間における就業規則の不利益変更に関わって、これまでの判例法理あるいは新しい労働契約法にその考え方を取り入れているという経過についても、いろいろと御説明がございました。

更に加えて申し上げますと、少し古い判決でありますけれども、退職手当法に基づき支給されていた時代の電話局の事件におきましても、法律上の性質は、労働基準法 11 条による労働の対象としての賃金に該当するといった考え方も最高裁が示されているということでもございますので、基本的には不利益変更に関わって、公務といえどもそれなりの事情を考慮した対応が必要になってくると考えているところでございます。

更に申し上げますと、岡田副総理の方から、5年に1度の人事院の調査についてお話がございました。確かに毎年毎年調査をやれば、仮に較差が生じても、今回のように過去に例のないような 13.6%という大きな較差が生じることは考えにくいわけではありますが、しかし、現実問題として、これまでも5年ごとに調査を行ってきているということでもあります。

したがって、この退職手当なり、退職給付の性格というのは、公務員の老後の生活を支える重要な生活資金であるということでもありますので、一定の安定性というものが求められているということでもあります。5年ごとでありますけれども、官民均衡を図りながら一定の安定性を確保するという観点で考えますと、これまでも経過措置を講じてきたわけではありますが、やはり過去に経過措置を講じてきたことについては一定の合理性があるのではないかと考えております。

加えまして、今回の官民較差は、これまでにない大変大きな較差でありますので、相応の経過措置が必要であると考えております。

具体的な期間であるとか、その幅をどうするかということについては、この有識者会議で議論をするというよりは、むしろそこは労使の話し合いと合意に基づいて対応すべきではないかと考えております。

以上です。

○森田座長 ほかにございますか。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 副総理から、国民の税金という面からすれば、一気に下げるといふ議論も出てくるというお話があったと思います。確かに、国の責任としてはそうかと思ひます。

他方、退職は労働者の責任ではないわけではなひ。

国が較差の調整をすぐにやらなかつたという事情があるので、そういう意味では、段階的に調整するかどうかという論点については、本来国の責任として国民に対してはすぐ調整するという説明はあり得ると思ひます。他方でやはり働いてる人の責任だったのかというと、職員というよりはむしろ、国が較差の調整はをすぐにやらなかつたという事情がありますのでね。

もう一つ申し上げると、実施時期が一番短い場合は1年もないという状況ですので、段階的とする事情も十分説明して、納得を得るべきではないかと思ひています。

○森田座長 ほかにいかがでございましょうか。

保高委員、どうぞ。

○保高委員 基本的には上げるときは上げる、下げるときは下げるというシンプルな考え方が基本にあるかと思ひます。

しかしながら、今回の較差というのは、金額で400万円、率で13.65%というのは非常に大きいので、これを一時にやるのは乱暴ではないかという感覚も理解できる場所でありまして、そうすべきだとして意見を言うわけではありませぬけれども、10%をひとつ越える修正という場合には、何か斟酌してもいいのではないかという基準というものはあり得ると思ひます。例えば10%やって、残り3.65%をやるとか、これはそうすべきだというのではなくて、一つの考え方として、1割以上の較差解消というのは大き過ぎるというのは、普通の国民感覚で理解が得られる可能性はそれなりにあるという気はしています。

ただし、また前に戻りますけれども、基本的には上げるべきときは上げる、下げるべきときは下げる。なるべく迅速に較差をなくしていくという原則は大切にすべきだと思ひます。

以上です。

○森田座長 ほかにいかがでございましょうか。

山崎委員、どうぞ。

○山崎委員 過去の例からすると、3ポイントというのが一つの下げ幅の例として上がっております。ただ、今回は非常に額は大きいし、退職給付全体では13.65%とありましたが、従来引き下げたのは退職手当でございまして、退職手当の引下げとしては17%ぐらいになりますでしょうか。相当大きい。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 14.87%でございまして。

○山崎委員 失礼しました。

いずれにしても相当大きくなりますから、3ポイントあるいは3段階というのが過去の例。

それから、平成 27 年 10 月という期限の間で大体落ち着くところが出てくるのではないかと気がします。

○森田座長 委員の皆さんは段階的という声が多いようでございますが。

○岡田副総理 たしか、田北さんの意見もあります。田北さんは 1 度でという御意見でお見受けするんですけども、3 ポイントといたら次の調査も来てしまいますね。そうすると、今度は逆の調整のときも段階的にやるのでしょうか。上げるときは一遍に、下げるときは 3 ポイントずつというのは、どう考えても説明できないのではないかと思います。過去にそうだったからといって、国民のこれだけの財政が厳しい中で、目線というのは全然変わってきているし、その分、要するに税金を本来 3 年前に調整していれば、払う必要がなかったものを払い続けるわけですから、勿論、それをちゃんと把握しなかったのは政府のせいだと言われればそうかもしれませんが、ちゃんとしていれば、既にそういう金額で調整されているわけで、勿論、期待権の侵害みたいなところはあるにしても、そこはそこそこに考えておかないと説明がし切れないのではないかと思います。

○森田座長 原則としまして、この問題を納税者の視点から見るか、労働者としての公務員の視点から見るかというかなり原理的な問題であると思うのですけれども、ほかにまだ御発言のない方がいますか。

権丈委員、どうぞ。

○権丈委員 既にいろいろな見方が提示されており、繰り返しは避けたいと思います。ただ、やはり経過措置をとらずに一気に減額するには 400 万円は額が大き過ぎ、人々の生活設計に大きなインパクトを与えることになると思います。3%程度の小刻みの対応が難しいのであれば、少し大きく刻む形ででも、経過措置を取っていただければいかがでしょうか。

労働者としての公務員という性格はどうしてもありますので、彼らの生活設計がきちんと立つように配慮して対応していくことは大切だと思います。それは、直接対象となる当事者だけではなくて、次の世代の人たち、更にこれから就職する若い人たちにも影響を与えます。生活保障への配慮がなされるというのは、使用者への信頼感や働く意欲につながり、優秀な人材の確保定着にとって重要なものです。やはり、なんらかの経過措置を考慮していただいた方がよいのではないかと考えます。

○森田座長 この有識者会議のメンバーの御意見としましては、田北委員が一気にとおっしゃっていますが、あとは保高委員が少し留保されましたけれども、ほかの方は一応段階的という御意見であらうかと思います。具体的にどういう傾斜をつけるかということについては、さまざまな考え方があろうと思います。

この点につきましては、副総理の方は一気にとのお話でございまして、いろいろなことをもう少し考えてといますか、今も申し上げましたように、やはり納税者の視点というのは非常に重要だと思います。現下の財政状況を考えたときに、かなりこの問題は大きく取り上げられるというか、注目される場所もあろうと思いますし、他方、公務員から

見れば、将来のことも含めて、人生設計もあるわけですし、それに対するインパクトが余りに急激に大きいということですので、これまた問題になるということですので、このところは更に何か御発言があれば承りたいと思いますし、そうでなければ、一通り御意見を伺ったということでよろしゅうございますか。有識者の方は段階的などという御意見の方が多かったということでございますけれども、少し私の方でこの辺は御意見を整理させていただきまして、次回までにまた中間的な議論の整理の原案という形で出させていただけたいと思いますが、いかがでしょうか。関委員、どうぞ。

○関委員 訴訟になった場合のリスクということも是非考えて、先ほどの納税者と労働者のいずれの視点に立つかについても、今までの判例法理ですとか、そういったものも尊重して検討していただければと思います。

○岡田副総理 次回、再度御議論をいただければと思いますが、しかし、下げるときに段階なら、上げるときだって段階でなければ絶対説明できないと思うんです。そういうことも含めて、御議論をいただく必要があるのではないかと思います。

それから、民と官は違うという議論というのは、こういう分野では余り通用しないのではないかと思います。

○森田座長 私は法律の専門ではありませんけれども、上げるときと下げるときの違いについては、利益変更はかなり緩やかにといますが、やはり不利益についてはかなり慎重に対応すべきだというのが法律の基本的な考え方だと思います。

○岡田副総理 それは労使という視点ですけれども、今回の場合は官、政府ですからね。

○森田座長 そこは政府ですけれども、働いている公務員も労働者でしたら共通ではないかというのが一つの考え方で、関委員が説明されたのはそういう考え方だと思います。

ただ、民間と同じ労働者かということ、そうではないではないかという議論も勿論存在していると思います。いずれにしても、今回、原則論を根本的にやって答えを出そうとしても、多分学会の方でも数十年にわたって結論が出ていないような問題だと思いますので、このところは私の方で引き取らせていただければと思います。いかがでしょうか。

どうぞ。

○中川公務員制度改革担当大臣 先ほどの訴訟の話ですけれども、我々の理解では、基本権がないということであるから、それは官民との比較の中で人事院が数字を出してきて、それで決着をしていくということがある、いわゆる代替の制度としてあるんだと理解しています。

今回は、人事院が400万の較差がありますよと挙げてきて、それに従った形でやりましょうということだから、その部分の基本的な訴訟分野というのは、あるのかなというのがちょっと単純な話で思ったんです。

○関委員 それが先ほど言いました裁量統制の話です。人事院には広い裁量があり、そこで人事院の提言したことに従って色々と決めてきたわけですが、最近裁判所はそういった行政の裁量について厳しくチェックをするようになってきています。そうすると、人事院

の提言したことが裁量の範囲を超えているかという点は訴訟の対象になるかと思います。

○中川公務員制度改革担当大臣 それは逆の場合だったんです。今回は、人事院の不作為なんです。本当は調整しなければいけないのが、調整していなかったということです。上げなければいけないものを上げなかったということだったら、そういう話があるんだろうけれども、逆に下げなければいけなかったのを下げなかったというのでもやはり。

○関委員 それでも見られるのは、労働者の不利益の方です。不利益変更についての判断としては。勿論上げるときはという議論はあるかと思います。

○岡田副総理 ただ、これは裁量の問題ではないのではないですか。ルールに基づいてやるかどうかの議論であって、何かここに裁量の余地があるとかないとかという話ではないと思うんです。

○関委員 いわゆる「裁量」だと思います。

○森田座長 法学の難しい議論はあるかと思います。また、裁判所がどう判断するかというのもひとつの考慮だと思いますが、ただ、裁判所もそうですが、社会情勢そのものがかかり当時とは変わっていることも間違いないと思いますし、確かに法の原則というのは不変的かもしれませんが、時代に応じて原則の解釈の在り方は変わってくるということもあり得るかと思います。

保高委員、どうぞ。

○保高委員 私の立場も少し補足しますと、仮に段階的に減らしていくという選択をするにしても、なだらかに長い時間をかけて減らしていくということでは、国民感覚的には理解を得るのは難しいと思います。仮に段階を踏むとしても、先ほど提案めいたことを申し上げたとおり、どんとある程度のレベルまで較差を是正して、ちょっとやり過ぎかなという部分は斟酌すると。段階を踏むといっても、そういう方向かなというのが私の意見です。

○中川公務員制度改革担当大臣 国民に理解を得る範囲での段階ということですね。

○森田座長 ありがとうございます。

また議論が繰り返すことになりそうですので、この辺りで少し預らせていただきたいと思います。

それでは、時間があと40分ぐらいになりましたので、三つ目の論点である早期退職に対するインセンティブを付与する措置の要否について、資料4に基づきまして御議論いただきたいと思いますので、総務省より説明をお願いいたします。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 資料4、1ページをおめくりいただきまして、まず、人事院の見解を四角囲みの中に書いております。

国家公務員について再就職あっせんが禁止され、今後在職期間の長期化が進むとみられる。このため、退職給付見直しに当たっては、組織活力を維持する観点から、民間企業において大企業を中心に早期退職優遇制度がある程度普及していることも勘案しつつ、退職手当制度において早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を合わせて講じ

ていく必要があるという見解でございます。

2 ページ、政府のこれまでの方針でございますが、「退職管理基本方針」という閣議決定を掲げております。これは再就職あっせんを行わないという状況の下で、今後、政府は、任命権者があらかじめ設定した条件に合致した場合に退職手当が優遇されるような希望退職制度を検討し、導入を図るということを政府として方針を決めております。

3 ページ、先日、公務員制度改革推進本部・行革実行本部決定といたしまして、年金の支給開始年齢の繰り下げに伴いまして、60～65 歳までを段階的に再任用を原則義務化していくんだという方針を決めております。その決定に当たりまして、同じ決定文の中で④のところでございますが、早期退職に対するインセンティブを高めるための給付の措置、あるいは民間の支援会社の活用も含めた再就職支援の措置の具体化に向けて検討し、早急に実施するということを決めておるところでございます。

あと事実関係でございます。

4 ページ、退職手当の支給状況です。四角で囲んでおりますが、例えば右側の欄、行政職（一）の勸奨で辞めている人の数を順次見ていただきますと、20 年、21 年、22 年となっておりますが、20 年は 1,600 人いました。これが 21 年は 1,700 人強になっておりますけれども、これは社保庁の廃止による勸奨退職が 670 人ほどおりますので、それを除きますと 1,078 人。更に 22 年になりますと勸奨が 479 人ということで、再就職あっせんがないという状況の下で勸奨退職が減ってきているという状況でございます。

5 ページは、最近の年齢構成の変化でございます。この 10 年間で年齢構成のピークが当然ながら 10 年分右に寄ってきているという状況、あるいは平均年齢につきましても、年間 0.3～0.4 歳上がってきているという状況でございます。

6 ページです。この関係で今回、人事院の方で民間の早期退職制度あるいは希望退職制度について調査をいただいております。人事院の調査の定義で申し上げますと、早期退職優遇といいますのは恒常的に設けている制度、希望退職というのは期間を限定して設けている制度でございます。

アでございますが、早期退職優遇制度があるところは、全体では 11.6%ですけれども、1,000 人以上企業につきましてはある程度普及しているということでございます。

時間の関係で端折らせていただきますが、例えばウをごらんいただきますと、希望退職制度における退職一時金以外の措置の状況といたしましては、内訳を書いておりますが、例えば就職活動のための特別休暇、年休の買取り、あるいは再就職支援会社を利用した再就職あっせんなどの方策を各企業におきましては、それなりの率で用いているということでございます。

7 ページ、金銭インセンティブということでございますが、早期退職優遇制度、希望退職制度、民間で自己都合で辞めた場合に比べてどれぐらいのメリットがあるのかということがこの表でございます。人事院の調査結果でございます。

左下の太線で囲んでいるところだけごらんいただきたいと思いますが、全体規模計でい

いますと、早期退職優遇制度であれば例えば45歳で8割増し、50歳で56%、55歳で35.2%増し、希望退職制度の場合は当然それよりもちょっと高めになっておりまして、45歳で89.2%、50歳で68.1%、55歳で59.5%。例えば1,000人以上企業でいいますと、更に9割とか167%という大幅な割増をしている状況でございます。

これを公務の方と比べてみますと、下の方に参考で、国家公務員の現在の退職手当制度で45歳、50歳、55歳で勸奨を受けた場合に自己都合より何割増しであるかというのがこの数字でございます。24.7%、47.1%、37.4%ということで、これらの民間の数字と比べればある程度小さいという状況がこれだろうかというわけでございます。

8ページは現行制度の説明でございますので、簡単にさせていただきます。

現行制度では、50歳以降、定年前10年間に限って1年当たり2%の割増しという制度がございます。ですから、先ほど45歳のところが50歳に比べて割増しが少なくなっておりますのは、この定年前早期退職特例制度が現行制度では50歳以降しか適用にならないということの影響でございます。

9ページでございます。この図は一部再掲でございますけれども、民間企業における再就職支援にどのようなことをやっているかということでございます。

先ほど雇用年金接続の方針で民間会社を利用した再就職支援ということが出ておりましたけれども、それにつきまして赤囲みでございまして、規模計全体企業で6割のところがかようなことをやっております。更に大企業では9割近くがやっておるということでございます。これは希望退職をやっているところに限定した数字でございます。

10ページも法律上の事実関係だけの御説明でございますけれども、勿論民間の場合、上の青いところですが、再就職支援会社をどのように活用するかについては一切規制等はありません。一方で、公務につきましては、再就職規制、あっせん規制がございます。赤いところに、職員が営利企業に対し、他の職員の再就職あっせんを行うことは法律上禁止されているということでございます。

右の方に※印で幾つか書いておりますが、再就職あっせんといいますのは、具体的なマッチングだけにとどまらず、こんな人がいますよという情報提供自体も禁止されておるといふ厳しい規制でございます。

下の方で、官民人材交流センターとあります。これは法律上は各省のこのような再就職あっせんを禁止して、官民人材交流センターという内閣府に置かれた組織が職員の再就職支援を行うという法律上の仕組みになっておりますが、オレンジのところに書いておりますが、法律上は例外として認められておりますが、平成21年の総理発言によりまして、政府の方針として、組織改廃の場合、このときは具体的に社会保険庁の問題でございまして、その場合を除き、官民人材交流センターも再就職あっせんは行わないという現状になっております。

以上でございます。

○森田座長 ありがとうございます。

それでは、3番目の議題でございますけれども、早期退職に対するインセンティブを付与する措置の要否につきまして、どうぞ御意見、御質問をお願いいたします。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 基本的に私はこれを導入した方がいいと考えています。

そのときに、何でこういう制度を導入するかということですが、公務セクターの場合、民間企業と違って新しい事業をどんどん起こしてポストをどんどんつくっていくということが、一般的には、今できる状況ではないわけです。そういう意味では、役職、ポストの数というのは決まっております、一度採用した職員が定年までいると、当然昇進できる人というのは限られてくるわけです。今までは再就職あっせんという形で外に出していましたが、これができなくなると、公務で働く人たちの中には、公務の中で頑張って昇進していくというキャリアを望む人ばかりではなくて、自分はどこかの段階で外の民間企業も含めて転職した方がいいという人も当然出てきます。そのような人が必要なキャリアを民間も含めて考えるということが大変大事になってくると思います。

そういう意味で常設の制度として入れるときに大事なものは、定年間近だけではなくて、転職できる時期に入れるということです。転職できる時期というのは、30歳代、40歳前後が最初、次が50歳前後ですね。制度を入れても転職先がなければ、だれも利用しませんので、ある程度外部労働市場で転職可能な、あるいは民間企業が採ってくれるような時期に入れることが重要だと思います。

また、職員がその制度を毎年使えるとすると、人員計画が立てられませんので、35歳のときとか、45歳のときとするのが一般的です。この時期をどこに設定するかが大事だと思います。大学を出て公務に入って15年後ぐらい、即ち30代後半ぐらいが最初で、あと更に15年後ぐらいが適当だと思います。つまり、15年に1回ぐらいの節目節目でそれまでのキャリアを振り返り、公務に残るのか、もう15年頑張るのかを考えてもらうわけです。もう15年公務で頑張るよりは、少し民間も含めてキャリアを考えたい人もいるので、ある機会・ポイントで考えてもらうということが大変大事かなと思います。ですから、その機会をどこで設定するかですね。

そうしたときに、お金のインセンティブは不利にならないということが大事だと思うのです。金額を積むというよりは、不利にならないことが大事です。

あともう一つのポイントは、転職を支援するための有効な仕組みですね。職員がこれまでのキャリアを棚卸しして、民間に行くならばどういうところに向かかについて、民間の支援会社にある程度情報提供をするということ、できれば職場にわからないようにできるというのが大変大事だと思うのです。転職ができなかったら元の職場に戻ってくる。手を挙げてしまってから再就職先を探すというのは結構きついのです。一応公務の外を見て、公務にいる方がいいという人に残ってもらうわけです。ですから、昇進できなくても外に行くよりはいいと思って公務に残ってもらうべきなのです。キャリアの節目節目に外の仕事も含めて見てもらった上で、それで公務がいいのだと思っている人や、昇進できなくて

も、外に比べればいいと思っている人に残ってもらえればいいわけで、そういう機会を提供するということは大変大事だと思います。

そういう意味では、50歳や60歳になってから出てくれというのはなかなか難しいかなと思います。ですから、もう少し早い節目節目で入れるということ、是非御検討いただければと思います。

○森田座長 ありがとうございます。

関連していかがでしょうか。

久保田委員、どうぞ。

○久保田委員 今の佐藤先生の御意見に近いところがあるのですが、国家公務員の定年前の早期退職特別措置には、勤続年数25年以上とか、50歳以降とかいろいろ条件があって、退職理由も違います。一方、民間企業の早期退職制度は、一般的には勤続15年以上とか、年齢45歳以上を適用要件にしているの、そういう意味での緩和をしてはどうかと思います。

○森田座長 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

○岡田副総理 これはあっせんはしないということにしたわけですが、それは間違った判断ではないと思いますけれども、その結果、先ほどの説明のように、なかなか辞められなくなっている。今まではあっせんして、次のポストも天下り先というか、そういうものが提示されて、その中で早く辞める踏ん切りがついていかねば何もないというのでは、確かに大変なんですね。

本当に自分で探そうとしたら、短期間にそれを見つけるというのは非常に大変なことで、ある程度、事前にきちんと第2の人生が選べるような仕組みというのは、私は絶対に必要だと思っております。そして、それは比較的若いうちからそういったことが可能になるようにするために、ここで挙げた二つの制度が要るのではないかと思っております。

後者の民間の会社を使って職探しをするというか、マッチングをするというのは、若干言い方を気をつけないと、あっせんしないと言ったこととの整合性とか誤解を招かないようにやらなければならないと思うのですが、そういうことも含めて、是非もう少し具体的に御検討をいただければと思っております。

○森田座長 久保田委員、どうぞ。

○久保田委員 副総理から、再就職支援の在り方についてお話がありました。これはパッケージで考える必要がありますが、我々も、今までの天下りは非常にやり過ぎだと考えており、2回や3回も天下って、退職金を何回ももらうというのは、非常に行き過ぎでした。しかし、それを全くストップして、次の就職は全く知らん顔で、いきなり辞めてくださいというのは、ちょっと行き過ぎだと思いますし、日本社会全体にとっても、人材の活用という意味で無駄であり、もう少し有効活用できると思います。

まだ具体的設計になるとなかなか難しいのですが、経団連は、人材バンク構想を提案し

ております。これは透明性を高めて、データベース化して、それぞれの人材とか労働条件とマッチングを図っていくような組織をつくるものです。あわせて、早期退職のインセンティブをパッケージで導入すべきです。いきなりカットするかどうかというところとも絡みますけれども、その前にこういう仕組みがあれば、大分違ってきます。官民人材交流センターは考えるベースの一つだと思いますが、透明性を高めて、データベース化して、マッチングしていくような、そういう仕組みをつくるべきだと思います。

○森田座長 佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 今でも基本的、勿論事後的にチェックはあるのだと思うのですが、本人が希望して自分で仕事を探して転職することはできるわけです。ですから、基本的にはそこを支援するということだと思うのです。

今はいつでも辞められるわけですが、ある程度キャリアの段階で基本的に職員みんなに考えてもらうということが大事だと思うのです。辞めると思っていない人についても、一度考えてもらうということが大事で、それで納得して残ってもらうわけです。そういう仕組みを例えば15年毎に入れて、転職しようと思ったときに不利にならないような退職金制度にする。その際に、今までは職探しを自分でやっていたところをもう少しアドバイスしてくれたりとか、相談したり、情報提供してくれる仕組みを制度的に入れたらどうかと思っています。

○森田座長 関委員、どうぞ。

○関委員 また資料を一緒にごらんいただければと思います。4ページ目になります。

私も過去の例を比べてみるとよいかと思ひまして、国鉄と国有林野の例を少し調べてみました。5ページの3-3-1ですが、国鉄の場合は特別給付金というものの支給に加えて、退職する職員のあっせんを行っていたのですけれども、国有林野は就職のあっせんは行っていませんでした。国有林野の場合、何割程度の者が希望退職したのかという数字が見つからなかったもので、後でどなたかに教えていただきたいのですが、少し聞いたところによると、国鉄よりは低かったという話もあります。そうだとすると、こういった過去の例を見ても、ただ単にお金を出しても人は辞めず、あっせんをしないと辞めないということがあつたのではないかと考えています。

そこで私自身も官民人材交流センターがいいのではないかと考えているのですが、現在、政府の方針として組織改廃の場合を除き、官民人材交流センターによる再就職のあっせんを行わないとしていると聞いております。この方針を少し改めて、政府の自己規制を解除し、官民人材交流センターをより活用していくといいのではないかと考えています。

先ほど佐藤委員がおっしゃった、それぞれの段階で考えるという話がありますが、この制度ができたときは、どうも多くの公務員の人たちに色々な調査が行われ、みんなどういふところに就職したいかと記入したり何かしたらしいのですが、その後は、それが全然使われていないという話を聞きなす。なぜ官民人材交流センターが使われなくなったのかというところもよくわからないのですが、もう少し、天下りとならない、透明性のあるもの

として使える工夫があったらいいと思いました。

○佐藤委員 気をつけなければいけないのは、早期退職優遇制度で制度的に導入し、本人がエントリーして転職していくということと、いわゆる希望退職のように、公務員が務めるどこかの組織をなくしてしまうために転職支援をしないといけない場合というのは分けて考えなければいけないということです。多分、官民人材交流センターは、どこか組織をなくしたときに再就職を支援する場合の仕組みだと思うのです。

今後、それが必要になる時代でもあると思うのですけれども、それとは別に、やはり公務員の方が自分で自分のキャリアを振り返り、転職しようと思う時期をうまく設定し、そして65歳までは納得した人が残るという仕組みが大事です。それまでにいろいろ今の公務の仕事に不満があれば、ほかも見て考えてくださいということです。見た結果、転職する人もいるし、残る人もいます。

ですから、組織的に出てくださいと勧奨するものではなくて、基本的に本人がいろいろキャリアを考える機会を提供し、そのときに転職しようという人は出て行ってもらい、そのときに不利にならないような仕組みを入れることが大変大事かと思えます。勿論、組織の改廃のような場合、昔の国鉄のように一気に組織をなくするような場合は別に分けて考えなければいけないと思えます。

○森田座長 いろいろ御意見が出ておまして、まだ伺いたいと思えますけれども、ちょっと整理させていただきます。

この早期退職に対するインセンティブを付与する措置の要否は、人事院見解も含めて、そうした措置を取るべきだということについては御異論はなかったように思います。

そして、それに対して、退職手当の割増についても、どれぐらい割増をしたらいいかという議論にもなっておりますので、それについても基本的に合意いただいたかと思えます。

今、議論が進んでおりますのは、更にどういう形で再就職を支援するかということです。官民人材交流センターを活用すべきであるという御意見があったと思えます。

私も関わったことであるので、記憶がたしかかどうかわかりませんが、官民交流人材センターはありましたが、たしかそれほど大きな実績は上げていなかったかと思っております。先ほど御説明がありましたが、閣議決定か何かでいわゆる社会保険庁のように組織を廃止したところの部分を除いては、今はあっせんをしていないという形になっているわけですね。

どうぞ。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 事実関係で申しますと、人材交流センターは発足が20年12月31日でございます。実質的な活動期間が1年半強ぐらいだったと思えますけれども、498件の再就職支援、あっせんを行っている、そのうち社保庁関係が108人と承知しております。

○森田座長 それほど大きな実績を上げたとはとても言えないわけですね。その理由もいろいろあったように覚えています。

どうぞ。

○岡田副総理 これは資料の11ページをごらんいただくと、法律上は官民人材交流センターの職員がその職務として行う場合には認められているわけですが、その後、鳩山総理の発言として、公務員の再就職について、まず府省庁によるあっせんは直ちに禁止する。官民人材交流センターによるあっせんも、組織の改廃等により離職せざるを得ない場合を除いて今後は一切行わないということで、天下りあっせんの根絶を図るということでありませう。

ここをどう考えるか。勿論、総理大臣発言は非常に重大ですので、私も余りここは変えたくないんですが、ただ、あっせんといっても、官民人材交流センターが直接あっせんする場合と、民間のそういうマッチング会社を官民人材交流センターが間に入ることによって紹介して、その力を借りて自分で企業とマッチングをしてもらおうということも考えられるので、いろいろなバリエーションがあるのではないかと思います。

○森田座長 この件、まだ御発言がない方がいいでしょうか。

菅家委員、どうぞ。

○菅家委員 岡田副総理がおっしゃったとおり、国家公務員は事実上再就職ができないような状況になっていて、組織がどんどん高齢化して行って、いろいろな問題点を生じているというのは事実だろうと思います。

したがって、組織を活性化するためにどうするかという問題と、人をいかに活用できるようにしていくのかという二つの視点でこの問題は考える必要があるだろうと思っております。

そういう意味では、民間の手法なども十分活用しながら、検討していくということも必要なのではないかと考えております。

○森田座長 関委員、どうぞ。

○関委員 少し話が戻るのですが、あっせんをすることが給与を割増で出すことに加えて非常に重要だということを確認する必要があると思っております。その点について、例えばもう少し分析を行っていただくとか、先ほど質問に答えていただけなかったのですが、過去の例でも国鉄、林野の関係であっせんをしたのとしていないのとはどれぐらい差があったのでしょうか。単にお金を上乘せしても、人は次がないと辞めていかないということが明らかになると、ではそれをどうしようというように、もう少し対策に力を入れていくことができるのではないかと思います。

○森田座長 お願いします。

○堀江総務省人事・恩給局総務課長 失礼いたしました。先ほど御質問にお答えするのを忘れておりました。

国鉄の際は、御指摘のとおり、募集の約2倍程度の応募者がおりました。このときは再就職あっせんをやっております。ただ、このときは組織自体、国鉄自体がなくなるわけですので、組織自体が残っている林野の場合と同列に論じることはできないと思っております。

れども。林野についての御質問ですが、細かい数字は持ち合わせておりませんが、これまでの2回の林野における特別給付金を出しての希望退職的な募集につきましては、募集目標の大体1割とか2割程度の応募であったと承知しております。

○森田座長 よろしいですか。

○関委員 ありがとうございます。

○森田座長 中川大臣、どうぞ。

○中川公務員制度改革担当大臣 一つは、官民人材交流センターもだめだよという話になった背景というのは、やはり官がやると実質の運用面で、運用に対する天下りの要素がその中にあるのではないかとということがあって、それで否定されたんだと思います。そのところをどうクリアーするか。いわゆる官民人材交流センターを使うとすればということがひとつあって、だから民間でどうだろうという話もう一つあると思うんです。

それから、またそれぞれ退職をしていく類型があるんだと思うんです。組織がつぶされて、そこから出て行かなければいけないという状況に置かれた人たちもあれば、自分の思いで転職をしたいという人もあれば、もう一つは肩たたきみたいなもので、こういう三角形の形を維持していこうと思うと、天下りはそうだったと思うんですが、やはりどこかで出て行ってもらわなければいけない。君どうだねという話があって、天下りの場合はその先が提示されて、それが機能したということなんだけれども、今回その部分で、君どうだねというものは、やはり民間でもあるのではないかと思うんです。それを機能させるために、どういう制度をつくったらいいか。そのところも類型化しながら話をしていくということでないといけないのではないかと思うんです。

○佐藤委員 自分から転職しようと思ってそれを支援するのと、もう一つは、君どうかなというときに、君どうかなで先まで探すのか、君は残っても課長までですという情報を出してあげて、あとは本人に考えさせる。この二つがあって、肩たたきになるかならないかのところだと思うんです。

そこで大事なのは、どうなるかという情報はある時期には出した方がいいと思うんですよ。その中で自分が考えてもらって、転職まで考えるか。ですから、それはきちんと出すということは大事になります。そのときに自分がどうするか。その機会はある時期、時期につくるというのはすごく大事かと思います。

○森田座長 ほかにいかがでしょうか。

私の個人的な考え方ですけれども、やはりかつて批判された天下りの状況というのは問題があるわけですが、ただ、一切あつせんを禁止してしまうということになりますと、別な形で問題が出てくるので、なるべく天下りの弊害がないような形で人材の移動といたしましょうか、それが可能な仕組みということで、官民人材交流センターも考えられたのだと思います。しかし、それが十分に機能していなかったと思います。それを今おっしゃったように類型化も含めて、どういう条件で機能させるのか、もう少しきめ細かく制度設計をする必要があると思いますし、民間の機関にそれを担ってもらおうというのも大きな考え

方だと思います。ただ、民間の機関でやればうまくいくかどうかは、またきちんとチェックをしないといけないところだと思います。

いずれにいたしましても、そうした再就職のための支援の仕組みをつくるということについては特に御異論はないと理解してよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○森田座長 具体的な制度設計、その他につきましては、この場で議論をするのは、まだ難しいところだと思います。

それでは、そろそろ残り時間もあと 10 分ほどになってまいりましたので、本日の議論はこの辺りにさせていただきたいと思っておりますけれども、よろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○森田座長 それでは、ただいま御議論をいただきました論点、早期退職に対するインセンティブを付与する措置の要否につきましても、各委員からいただいた御意見を私の方で整理させていただきまして、次回お示ししたいと思っておりますけれども、中間的な議論の整理の原案に反映させていきたいと思っておりますので、それでよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○森田座長 ありがとうございます。

それでは、副総理の冒頭のごあいさつにもございましたけれども、余り時間を置かずに中間的な議論の整理をお願いしたいということでございますので、本日までの議論を踏まえまして、少しペンディングにしてあるところもございますが、事務局に手伝っていただきまして、私の方で中間的な議論の整理の原案をできるだけ早く作成し、そして次回は、それに基づいて御議論をいただきたいと考えておりますけれども、これもよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○森田座長 ありがとうございます。

それでは、次回につきましては、来週の水曜日、5月23日の同じ時間、17時をめぐりに事務局で調整を行わせていただいておりますので、よろしく願いいたします。

更に何か御意見ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ないようでございますので、本日はここまでとさせていただきます。

本日もこの後、19時30分、あと40分ですが、記者ブリーフィングを行います。私から報告をさせていただきますので、その辺は御承知おきいただければと思います。よろしく願いいたします。

○岡田副総理 どうもありがとうございました。