市場原理の再就職に懸念

異議あり 人材バンク

内閣府が2月に実施した特別世論調査では、国家公務員の働きぶりについて、56%の人が「国民のニーズに応える働きをしていない」と回答した。加えて、若手官僚の民間流出も進んでいる。官を「再生」するためには、どういう手立てが必要なのだろうか。

■市場原理

若手官僚の質の低下と人材流出が同時並行で進んでいる背景について、現在は学校法人設立の責任者を務める元通産官僚の飯島忠樹氏(36)は「規制緩和で民の役割が大きくなり、政治改革で政治主導が強まってきた。官の裁量の余地が減り、自分が官僚として成長する感覚を持てなくなっている」と指摘する。「民間企業が転職者の潜在能力を評価してくれるのは30歳まで。人材バンクができれば、30歳までの優秀な人材が先に辞めてしまうのではないか」とも見る。

内閣府の下に置かれる「官民人材交流センター」(新・人材バンク)が再就職あっせんを一元的に扱うようになれば、出身省庁ごとの「人事の一環」としての再就職は認められなくなる。「再就職ができるかどうかは、省庁でどれだけ有能に仕事をしてきたかという基準から、受け入れ側の民間から見てどういう仕事ができるかという基準に変わる」(石原信雄・元官房副長官)と予想される。再就職が市場原理に直接さらされることになるわけだ。

財務省のある幹部も「国際金融業務への人気に拍車がかかり、主計局のような泥臭い仕事を避ける傾向が出てくる。深刻な問題だ」と懸念する。為替や金融の専門知識は特に外資系企業、予算査定によって国家運営などに評価されやすいが、の中核を支えてきた主計局のように「官」の世界で完結する仕事は、民間受けしないためだ。

公益のために働く意欲を持つ若い世代にとって、中央省庁が魅力ある職場となる知恵を絞らなければ、「官の世界」を再生させることはできない。

■各国の知恵

質の高い国家公務員を確保することが国の総合力を高めることにつながる。官の世界に優秀な人材を取り込むため、諸外国はさまざまな工夫を凝らしている。天下りしなくとも退職後の生活を維持できる手厚い処遇もその一つだ。

英国は1996年、民間企業への人材流出を防ぐことを目的に、給与などの処遇面を充実させた上級公務員制度を導入した。課長級以上が対象で、約50万人の国家公務員のうち1%弱のエリート集団だ。給与は職務の実績に応じて格付けされる。60歳の定年まで勤める職員が多く、中途離職者は数%とされる。退職後は退職時給与の47・5%の年金と、年金3年分の一時金が支給される。

フランスにはエリート官僚の養成機関「国立行政学院(ENA)」がある。受験資格は①大学卒業者②公務歴5年以上で47歳以下の国家公務員③民間企業、地方議員などの職歴8年以上で40歳以下の者――と幅広い。試験に合格すると公務員としての身分が与えられ、地方や海外などで2年3か月の研修を受ける。幹部行政職員は原則として卒業生の中から任命される。退職後の公務員年金も最高で退職前の俸給の75%を支給する。

ドイツでは大学卒業後に最低2年間条件付き官吏として勤務した者が、幹部公務員の採用試験「高級職ラウフバーン試験」を受ける資格を得る。特定の分野を長く担当するケースが多いため、定年前に辞職する慣行はない。退職後の処遇については、公務員を「終身の奉職」ととらえ、本人の掛け金は不要な恩給制度をとっている。恩給の支給中は現職同様に政治的中立性を保つことが義務づけられ、政治家になったり、民間企業に就職したりすると支給が打ち切られる。

主要国の国家公務員の年金額の試算(人事院調べ)

役職	国名	年金	最終年収	最終年収比
事務次官級	イギリス	2021万円	3611万円	56%
	ドイツ	1398万円	2002万円	70%
	日本	**743万円**	**2436万円**	**31%**
局長級	イギリス	1618万円	2853万円	57%
	アメリカ	1394万円	1930万円	72%
	ドイツ	1120万円	1601万円	70%
	フランス	775万円	1066万円	73%
	日本	**622万円**	**1855万円**	**34%**
課長級	アメリカ	1269万円	1757万円	72%
	イギリス	972万円	1729万円	56%
	ドイツ	818万円	1171万円	70%
	フランス	501万円	689万円	73%
	日本	**451万円**	**1376万円**	**33%**
課長補佐級	アメリカ	934万円	1293万円	72%
	イギリス	695万円	1205万円	58%
	ドイツ	519万円	744万円	70%
	フランス	478万円	657万円	73%
	日本	**389万円**	**910万円**	**43%**
係長級	アメリカ	655万円	945万円	69%
	イギリス	446万円	685万円	65%
	ドイツ	335万円	482万円	70%
	フランス	313万円	431万円	73%
	日本	**372万円**	**786万円**	**47%**

※各国とも勤続38年、満額支給年齢で年金を受給したとして試算。日本は2005年度、ほかは2003年度の制度で計算。イギリス、日本は退職金を年金換算して合算

「参院選目当て」なら論外

元行革相　村上誠一郎氏

今の世は「公の仕事に就く人の待遇や給与は悪くなればなるほどいい」と言わんばかりの風潮だ。しかし、公務員制度改革の焦点は、この国の50年、100年の大計を描ける頭脳を確保できるかどうかという点にある。参院選が近くなったから、公務員の待遇を悪くするような改革をして自分の選挙を有利にしようなどということは、上に立つ政治家として一番やってはいけないことだ。

官僚の世界では優秀な人がどんどん辞め、若い人材は弁護士や外資に流れて入ってこなくなりつつある。官僚組織に今いる多くの優秀な人の潜在能力をつぶしてしまうのは賢いことだろうか。昔のように「給料が安くても心意気だけで来い」というのは理想だが、現実はそうはいかない。

民間会社では、人材を確保するために定年後に関連会社に再就職させたりしている。優秀な国家公務員を確保するためになぜ同じことをしてはいけないのか。省庁の次官が3か所も4か所も再就職し、何千万円もの退職金を得るようなケースはどんどん減らすべきだが、普通にまじめにやった人たちが再就職できる仕組みは確保しないと、優秀な人材はこない。

新・人材バンクでは退職者の半分も再就職をあっせんできないだろう。退職者の特性などを知る出身省庁との関係を切ってしまうわけだから、無理がある。再就職先の面倒を見てもらわないまま「肩たたき」にあう先輩を見ていれば、30歳代、40歳代を前に皆どんどん辞めていく。

日本の財政、教育、外交を立て直すための莫大(ばくだい)な事務処理は、彼ら官僚が頑張らないとできない。官僚のやる気を高め、気持ちよく仕事をさせるのも政治家の役目だ。

今回のように公務員制度改革を安易に考えて実施すれば、10年後の官僚組織はもっとひどい状況になる。人材バンクが機能せず、退職者がほとんど再就職できなくなった時にどうするか。見直しのための弾力条項をきちんと整備しておくことが必要だ。組織は一度壊したら戻すのは大変だ。

(聞き手　中沢謙介)

むらかみ・せいいちろう　1977年東大法卒。78年、河本敏夫・元通産相秘書。86年、衆院議員初当選。95年、自民党副幹事長。01年、財務副大臣。04年から05年まで行政改革相。54歳。