

独立行政法人評価分科会（平成 20 年 9 月 5 日開催） 議事録

1 日時 平成 20 年 9 月 5 日（金）10 時 00 分から 11 時 30 分

2 場所 中央合同庁舎 2 号館 8 階 総務省第 1 特別会議室

3 出席者

（独立行政法人評価分科会所属委員）

富田俊基独立行政法人評価分科会長、樫谷隆夫独立行政法人評価分科会長代理、森泉陽子独立行政法人評価分科会委員、浅羽隆史、梶川融、河野正男、河村小百合、黒川行治、黒田壽二、鈴木豊、田淵雪子、玉井克哉、松田美幸の各臨時委員

（総務省）

関有一行政評価局長、渡会修官房審議官、新井豊行政評価局総務課長、白岩俊評価監視官、菅原希評価監視官、岩田博調査官、細川則明調査官

4 議題

- （1）平成 19 年度業務実績評価の具体的取組について
- （2）入札・契約の適正化に係る評価における関心事項
- （3）今後の業績勘案率の取組について

5 配付資料

資料 1－1 年度評価作業スケジュール（案）

資料 1－2 平成 19 年度業務実績評価の重点事項の主なチェックポイント等（未定稿）

資料 1－3 給与水準及び総人件費改革に関する評価の視点について

資料 2 入札・契約の適正化に係る評価における関心事項

資料 3 今後の業績勘案率の取組について（案）

参考資料

参考資料 1 独立行政法人の中期目標期間終了時の見直し及び業務実績評価に関

する当面の取組方針（平成 19 年 7 月 11 日 政策評価・独立行政法人
評価委員会決定）

参考資料 2 平成 19 年度業務実績評価の取組について（平成 20 年 7 月 14 日
政策評価・独立行政法人評価委員会 独立行政法人評価分科会決定）

参考資料 3 - 1 独立行政法人の役職員の給与等の水準（平成 19 年度）（平成 20 年
7 月 24 日 行政管理局）

参考資料 3 - 2 政策評価・独立行政法人評価委員会における「独立行政法人の役員
の報酬等及び職員の給与水準」の活用について（依頼）

参考資料 4 - 1 随意契約の適正化の取組状況（未定稿）

参考資料 4 - 2 入札・契約の適正実施確保の取組について（未定稿）

参考資料 5 - 1 独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について（平
成 15 年 12 月 19 日閣議決定）

参考資料 5 - 2 役員退職金に係る業績勘案率に関する方針（平成 16 年 7 月 23 日
政策評価・独立行政法人評価委員会 独立行政法人評価分科会決定）

参考資料 6 - 1 独法改革法案の概要

参考資料 6 - 2 独立行政法人通則法改正法案の概要

参考資料 6 - 3 独立行政法人通則法改正法案（新旧対照表）

【富田分科会長】 時間になりましたので、ただいまから政策評価・独立行政法人評価委員会独立行政法人評価分科会を開会いたします。本日は御多忙の中、参集賜りましてありがとうございます。

案件は3つございまして「平成19年度業務実績評価の具体的取組」、「入札・契約の適正化に係る評価における関心事項」及び「今後の業績勘案率の取組」について、まず事務局から説明を受け、御審議をいただきます。

審議に入ります前に、事務局に人事異動がありましたので、御紹介をお願いいたします。

【菅原評価監視官】 8月2日付で評価監視官にまいりました菅原でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

【富田分科会長】 それではまず、「平成19年度業務実績評価の具体的取組」及び「入札・契約の適正化に係る評価における関心事項」につきまして、事務局より説明をお願いいたします。

【白岩評価監視官】 それでは、説明させていただきます。例年のとおり、評価書が8月末で各省から上がって来ておりますが、必ずしも全部そろっているわけではございませんが、その評価書に基づいて当委員会で御審議いただく今後の展望と、それから論点等について資料をまとめさせていただきましたので、本日の御議論に付したいということでお願いしたところでございます。

お手元に資料が大分ありますが、そういう関係でいろいろな資料が入っております。まず私のほうから、主として資料1のあと枝番で1から3までついておりますが、その関係についてご説明させていただきます。

まず、資料1-1、A3横長の資料を御覧いただきたいと存じます。年度評価、毎年の年度実績評価についてのみを、一応ここに今後半年の間どのようになっていくかということであらあらデッサンしたものでございます。これを御覧いただきますと、本日の会議が9月5日独法分科会で年度評価の取組あるいは業績勘案率の考え方というような議題が載っておるかと思いますが、この後御案内のとおり各ワーキング・グループで御担当の独立行政法人それぞれについて御覧いただくことになります。

そして事務局といたしましては、10月下旬から11月下旬にかけて年度意見の素案についての審議をお願いできればと。また、今日ちょっと業績勘案率について、一種のフリートリーキングをしていただきますが、その審議状況を踏まえまして、また議論を深めていただく機会にできるのではないかと考えております。

その後、今度素案を御審議いただいた後、委員会としてのまとめをするのが11月中、下旬ではないかと。この考え方でございますが、例年年度評価の結果も予算編成等に反映すべきは反映していただくということで、このタイミングを通例はゴールにしているところでございます。これから後御説明いたしますが、今年は通例の年度評価に加えて、昨年11月に政府から各府省の評価委員会に要請がございましたところの、いわゆるコンプライアンスと申しましょうか、契約の公正、適正な実施について評価委員会にチェックしなさいと、こういう御依頼が来ておりました。これにつきまして、実は8月中旬に若干の動きがございまして、私の説明の後、資料2を中心に御説明させていただきますが、委員の方々の御協力もいただきまして、若干新しい取組でございますので、関心事項などを取りまとめておるところでございます。しかしながら、これは新しい取組でございます。各府省における報告書、あるいは評価の事務が必ずしもこの9月の最初のタイミングに間に合っていないという実情がございまして、この件につきましては若干、全体適正な評価をするという観点から、一月程度この部分を先送りした形で御審議いただくざるを得ないのではないかと現状思っております。

その関係がございまして、随意契約関係と書いてございますが、もう1つ12月の中旬から1月中旬にかけて、独法分科会、政独委の委員会を御開催お願いできないかと考えております。したがって、今年は年度評価の事務とはいいいながら、2回に分けた通知があるのではないかと考えております。なお、年が明けまして2月でございますが、これは中期目標の設定が、今年度中期目標期間が終了する独法についてでございます。事務事業の見直し作業自体は昨年度のうちに終了していただいているのは御案内のとおりでございますが、それが適正になされているかについての御審議もいただかなければなりませんので、年が明けてもう1回開催というのは少なくとも必要ではなかろうかと思っております。

先だって、7月の会合におきまして年度評価の内容を深める上で、各府省の評価の事務局等のヒアリングを実施してはどうかみたいなことを御説明したと覚えております。この点、その後詰めまして、あるいはこの会議あるいは主査懇談会などの議論を踏まえまして、ワーキング・グループが実際に独法評価に当たった各府省の評価チームと意見を交換するというところもあるのではないかとということで、その点の実現可能性を探っております。今まで一次評価を実際にやったスタッフ等と、当委員会の委員がじかに意見を交換することはなかったかと存じます。例年ですと、この9月の時期ですと事務事業の見直しのほうで、かなり作業が割かれておまして、その関係のヒアリングが9月の末にたくさんあつ

たわけでございますが、今年は独法評価制度の見直しの法案が国会に提出されていること等も視野に入れながら、この独立行政法人制度の総括と申しましょうか、現在までの総括あるいは未来に向けた考え方の整理みたいなことも必要ではないかという御意見が、この場でもあったと思います。それに役立てつつ今年の年度評価にも役立つのではないかということで、ここにワーキング・グループの意見交換会を企画できればと思っております。すべての独立行政法人の実績評価について、この交換会を開くのは現実問題不可能でございます。各府省のほうにボランティアに参加していただいて、実際に独立行政法人の評価にあたったチームがこちらで懇談するという形で、その選択は各府省に任せつつ、今回は開催したいと考えております。

これについては、そういうようなことが9月下旬から予定されておりますということでございますが、あと委員現地視察について、既に始まったワーキング・グループもございますが、現在のところ12法人程度を予定しております。

このように申しましたけれども、現時点でそのほかに、昨年の独立行政法人整理合理化計画におきましては、例えば評定の統一、評定区分の統一あるいは評価基準の統一について行うことになっており、検討を進めることになっております。この点につきましても、この委員会において御審議いただければと思っておりますが、現時点において若干、制度の検討状況等が十分でございませんものですから、まだここで予定の中に入れておりません。その意味で申しますと、これに付加して先生方の予定がとれますれば、そういった年度評価とは直接つながりませんが、制度的なものについて御審議賜る機会があり得るということで、御承知おきいただければと存じます。

そのようなスケジュールで進めるといたしまして、次に資料の1、2、3に沿ってどのような作業を事務局として用意させていただくかということについて御説明いたしますが、これにつきましては、本日この場で、あるいはその後でも結構ですが、過不足があれば御意見いただければそれを踏まえて、事務局の作業を進めたいと思いますので、そういうことでお聞きいただければと思いますが、まず資料1-2でございます。

資料1-2は、これは各独法の評価書を見て、何をチェックしなきゃいけないかということで、事務局のほうで統一的にこういうことはチェックしようというつもりで作ったものでございます。できるだけ漏れのないように網羅すべく作業しておるところでございます。具体的に御説明いたしますと、例えば業務実績評価、普通の業務実績評価ということでございますと、これまでの意見で、共通意見で述べていた点が5つの項目があると。その

5つの項目の代表的な質問というか、チェックのあり方、チェックのクエスチョネアというものをここに書かせていただきました。これを事務局内で頭をそろえて、こういったことをやっているかどうかは少なくともチェックした資料を先生方にお示しして、御審議賜りたいと思っております。

次に、「個別意見」。これは各独法について個別に意見が出ている項目でございますが、すべての独法にこの項目がすべてあるわけではないわけですが、それについてやはり同じように、このような問題意識のもとにチェックを進めたいと思います。

次に、いわゆる実績評価ではございませんで、中期の事務事業の見直しにおける勧告の方向性、あるいは昨年作られました整理合理化計画におきまして、法人ごとに指摘されている事案につきましては、おおむね統合法人の問題、あるいは類似業務の問題、そしてその他と分けさせていただきましたが、そういったような項目についても、先ほど上の普通の実績評価に加えて、実績としてあるかどうかチェックするということを考えております。

その次の欄、「政府取組」。左側の表側のほうを見ていただきますと、政府取組とございますが、若干これは重なることもあろうと思っておりますが、一応網羅すべく書いてございますけれども、政府は今、随意契約の適正化ということに取り組んでおりますので、その点についてしっかりチェックしているか。あるいは総人件費改革とか給与水準についても厳しく取り組むということになっております。ちなみに給与水準につきましては、政独委としては今まで特にコメントするというような仕組みにはなっていなかったはずでございます。各府省評価委員会は別でございますが。しかしながら、先だつての整理合理化計画におきまして、評価委員会が厳しくチェックすると書いてございますので、これも我々としてもしっかりと見ていく必要があるという問題意識を事務局は持っております。その関係で、後ほど資料1-3にのっとして説明いたしますが、人件費改革等についての視点も今回整理してみましたので、御審議賜れればと思います。

その次の「整理合理化計画のフォローアップ」と書いてございますが、評価委員会関係と括弧してございます。これは整理合理化計画の共通事項的なところで、評価委員会を名あてして指摘された事項をここに書いてございます。各項目のわきに書いてある数字は、整理合理化計画に書いてある整理番号、これを書いてございますけれども基本的には独法について言われている項目との裏表でございますが、重なるところもございまして、漏れないようにこのような作業ペーパーとしたところでございます。

なお、この中で一番下の欄でございます。先だつての分科会におきまして、山本先生か

ら評価の際に国民の意見募集をなささいという整理合理化計画の項目があるが、これは各府省に浸透しているのかという質問がございました。私その場でお答えしたのは、若干不正確でございまして、その際こうお答えいたしました。「このことについては、評価制度の全体の見直し等法律案の検討が行われているので、具体的に政府としてどういうことを個別になささいというような統一的な指示はまだ出ていなかったように思うが、全体の取組の中でそういったものが深められていくのではないか。その意味では、現時点では浸透し切っていないのではないか」という趣旨の答えをしたと思います。これにつきましては、私の誤りでございまして、本年4月現在で内閣官房の行政改革推進本部事務局から、これについては評価委員会が、あるいは各府省でもよろしいようですが、基本的には評価委員会がホームページ等で個々の独立行政法人等の業務について、意見を求める等の作業をしておいて、その意見について評価で活用しているかという趣旨のことをやってほしいということがございました。したがって、各府省の評価委員会が評価書をパブコメにかけるといような趣旨ではないのですが、事務事業についてどう思いますかという意見を求めるということは、積極的にやるべきであるという方針であると受け取っております。それに限定されるのかどうかについては、必ずしも明らかではありませんが、そういう趣旨のことが各府省の事務担当には連絡が行われていたという事実について、私は正確に説明しておりませんでしたので、この場をお借りして謝罪いたしますとともに、訂正させていただきたいと思っております。

次、表側の最後の「その他」でございます。これ実は上のほうが制度面の整備にどうしても注目しておりますが、実際にマネジメントがどうかという視点も忘れてはいけないので、先生方には言わずもがなと思いますが、その点をここに書かせていただいております。このような資料1-2を事務局で共有いたしまして、各独法の評価書を見るにあたってチェックさせていただこうと考えておりますので、この点過不足等あるいはほかにこういうクエスチョン等に問題がないか等について、さらに御意見がいただければと存じます。

次に、すみません、はしょった説明で恐縮でございますが、資料の1-3でございます。この資料の1-3につきましては、先ほど申しましたとおり、給与水準及び総人件費改革に関する評価の視点についてと題してございますけれども、給与水準についてどういういきさつで、どんな評価をする評価委員会の役割があるかということについて、ダイジェストで整理させていただきました。この項目、実は各府省向けのところもあるものですから、

事務方として整理をしておりますが、給与水準と総人件費改革とは一応整理すると内容が異なります。給与水準とは個別の給与水準でございますのに対し、総人件費というのは人件費総額ということで、言わずもがなでございますが、一応そういうふうに分けて整理してみますと、給与水準に関しては結局独法評価においても、この評価の視点（２）の丸１番目を見ていただきますと、法人評価においても、法人の給与水準についての説明が合理的なものとなるよう、あるいは給与水準自体の見直しが適切に行われるよう、評価委員会のチェック機能により法人の取組を促すものになることが求められていると分析することができます。

それを踏まえまして、特に問題になりますのは、国家公務員に比べて高い給与水準の場合と、もう１つは財政支出等がある、あるいは欠損がある、そういった独法における給与水準が問題視されております関係で、次の１枚めくっていただきまして、裏手に四角囲みでございます。ここの部分が今回、こんなことをチェックすることになるのではないかとということで、事務局で整理させていただいたものでございますが、給与水準に関してはまず、国家公務員と比べて給与水準の高い法人につきましてはということで、次におおむね３つの整理ができると思います。まず、給与水準が高いこと自体についての説明が説得力があるかということです。よく各独法の説明を拝見いたしますと、職員の勤務地や学歴構成を挙げているものがございます。あるいは、独法において管理職割合が多いということも挙げているものがございます。その他の固有の理由を挙げているものもございますが、これにつきまして、そういうことについて、じゃあどういふふうにチェックするのかということで、考えさせていただいたのは、①のところでございますが、地域や学歴を勘案した対国家公務員指数により、法人の説明の合理性を定量的に検証しているか。こういう基本的に地域や学歴をよく勘案しているかということがございますね。次に、仮に検証していたとしても、じゃあ職員の配置や給与支給基準における学歴勘案のあり方につきまして、しっかり独法としての事情を踏まえて厳しく見ているかということがあろうと思いますので、２つめの項目を挙げております。

今度は②でございます。管理職割合。これは管理職割合が高いというのはどうしてなんだということは逆に合理性の説明が必要だと思んですが、逆に割合の改善に向けて法人の具体的な取組を促すものとなっているかということも必要だろうと思います。

次に、給与水準の高い理由として固有の事情と書いてございます。実は、これはちょっとわかりにくいんですが、非常に単純な図式を書きますと、指数算定対象外の任期付職員

を活用する結果として、普通の一般職員の数が減ります。そうすると、管理職が割合が多くなると。こういう論法をよく使うようでございます。それが本当に妥当かどうかということですが、例えば、②と③は裏表の関係にあることはよくあるということです。あるいは定型業務のアウトソーシング、これも同様でございます。アウトソーシングをする結果として、一般職員はいらなくなるけれども管理職職員がふえるという、これで②にきて、それで給与水準が上がるとこういう論法です。非常に簡単に言いますと。そういうことについて、どうかということでございます。

あるいは住居手当の受給者割合等という、これはちょっとわかりにくいんですが、公務員の場合には、住居手当を受給しなくてもいいように官舎があるのではないかと。しかるに独法の場合にはそれがないと。結果として住居手当が支給されるものが多くなるので、対国家公務員指数が上がると。住居手当がその比較の対象に入っているからということなんでございますが、こういうような説明がされているようでございます。

次に、今のが高い理由についての説得力ですが、今度は給与水準についてどういう措置を講じているのかということについて、説得力があるかということでございます。目標値あるいは措置の妥当性の問題でございます。

次に、これが最も難しいかと思いますが、社会的に理解の得られる水準というものになっているかと。そこはいろいろ意見があつてなかなか難しいところがあるかと思いますがけれども、これについても業務運営の効率化というのが基本でございますので、この効率化の視点からその給与水準というのは適正なんでしょうかというような議論になろうかと思いますが、これは個別の独法ごとに状況が違ふかと思いますが、^{ぎっばく}雑駁な書き方をしております。また、対前年比国家公務員指数が上昇しているというのは、これがなかなか議論の余地がさらにあるかと思ふので、その点についてもあえてここに特出ししてございます。

なお、累積欠損や財政支出規模の大きい法人につきましては、給与水準の適切性についての検証は、よりそういう視点も踏まえて厳しくやるべきではないかということで、2のほうに書いてございます。以上事務局のほうでまとめたのが、人件費の給与水準について、昨年も確か給与水準はどうあるのかというような問題があつたかと思ふけれども、一応巷間で言われていること等を踏まえまして整理したものでございます。

次に総人件費でございますけれども、総人件費につきましては今申し上げているところで、くどくど申しませんがこの資料の4ページを御覧いただきますと、要するに17年度か

ら22年度までの5カ年間に総人件費の5%削減。この達成は人件費の単価を下げるか、さもなければ人員総数を減らすか、どちらの選択肢もあるということで運用しているかと思えます。総人件費5%削減というのは行政改革推進法に基づくものでして、これはただ国家公務員、普通の一般の中央官庁に準じた措置をとるというふうになっておりまして、総人件費5%削減を基本としてやりなさいということでございましたけれども。とすれば19年度時点で2%程度の削減の実績が上がっているべきところでございます。その点についての検証をする必要があるのではないかということで、ここに問題意識を書かせていただいたわけでございます。

以上が資料1-1から1-3までの御説明でございます。それに加えまして、先ほど若干申しましたけれども、本年は昨年11月に政府から評価委員会に対して、各契約の入札や契約の適正性について厳しくやりなさいと。評価委員会はそれをしっかり評価しなさいという、してくださいというか、そういう要請が政府から下っておりました。それについての作業、先ほど申しましたとおり、新しい作業で事務量も多いものですから、必ずしも現時点で間に合っているわけではございませんが、この際もしこういうことが行われるとすると、では何を政独委として評価するのであろうかということをおあらかじめ御議論いただくことが、意味があるかと思えます。その際、各府省側にそれは当然示せるような内容であることが望ましいわけで、そういう案を現時点でここで御議論いただくように、実は7月に各ワーキング・グループからお一方ずつぐらいをお願いして、検討のためのお知恵をいただきたいということを分科会長をお願いいたしまして、5人の方を御指名いただきまして、その内容をまとめさせていただきました。それについては資料2でこれから岩田のほうから御説明いたしますが、そういう事情で実は先生方の一部の御協力を得ながら作ったものでございます。これをあらかじめ示せば、各府省のほうも評価の作業には効率性が増すかと思えますので、趣旨御理解の上御審議賜ればと存じます。それでは岩田さんお願いいたします。

【岩田調査官】 それでは、引き続きまして議題の2「入札・契約の適正化に係る評価における関心事項」についてでございます。経緯等につきましては、若干御説明ございました。急遽5人の先生方、樫谷先生をはじめ5人の先生方をお願いしたところでございます。5人の先生方にはお忙しい中、暑い中ご協力いただきまして大変ありがとうございました。内容は事務局のほうから説明させていただきますが、その前に若干補足して経緯を説明させていただきます。恐縮でございますが、この東になっております参考資料

というのがあろうかと思えます。ちょっとこのクリップをはずしていただきまして、参考資料の4-1というのがあろうかと思えます。これは、契約の適正化に関するもろもろの申し合わせとか閣議決定、これを整理したものでございます。左側のほうが国を対象としたもの、真ん中が独法を対象としたものでございます。この中で次のページの真ん中のところを御覧いただきたいと思えます。国の欄のところでございます。19年11月随意契約の適正化の一層の推進についてという各省の申し合わせがなされてございます。この内容は、各府省における監視体制の強化ということで、すべての契約の監視が行われるよう、すべての府省に第三者機関を設置するというふうになってございます。これはもうすでに設置されておりまして、現在稼働中であらうかと思えます。これに対比するような形で右の欄でございますが、19年11月同じ申し合わせでございます。これは、独法に対する監視体制の充実強化ということでございまして（1）の1つめのポツ、「独立行政法人等のそれぞれの監事、会計監査人等に対し、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックをするべき旨、各省を通じて指示、要請」というのがございます。さらに2つめのポツにおきまして「独立行政法人については、各府省の独立行政法人評価委員会において入札・契約に係る事務が適正に執行されているかについて厳正に評価する」というふうにされているところでございます。つまり、国における第三者機関の役割を、監事なり評価委員会が担っているという整理であらうかと思えます。その（2）におきまして政独委に対しましても、厳正に評価するとされているところでございます。

こういったものがございまして、次のページでございますが、昨年末の閣議決定、整理合理化計画でございます。これは独法の真ん中の欄でございますが、これにおきましてはその④のところでございます。「随意契約見直し計画の実施状況を含む入札及び契約の適正な実施について、監事及び会計監査人による監査、評価委員会による事後評価においておのおの厳正にチェック」というふうに閣議決定されているところでございます。一応こういうふうに独法の契約につきましては、こういった要請がなされているところでございます。

ということでございますが、じゃあそれぞれ監事なり評価委員会がどういう具体的な取組を行うべきかということは、どこにも明確にされてございません。一般的に言えばこの契約の適正化を図るという目的からすれば、監事による監査がきっちり行われて、その結果が評価委員会に報告され、評価委員会が評価するというようなことが行われておれば、おそらくここに言われているような役割はある程度果たしていると、言えるのではないかと

と思っていたところでございます。そういうふうになっていたわけでございますが、7月末ぐらいにこちらのほうから各府省に対しまして、この申し合わせ等に対する対応状況につきまして、それとなく確認したところ、特段監事に対して要請を行っていないというところとか、評価につきましてこういう申し合わせを踏まえてしっかり対応しているところもある一方で、特段の取組を考えていないというようなところもございました。こういった状況があったわけでございますが、政独委の立場といたしましては、上がってきた一次評価の結果を厳正に評価するという立場でありますので、ある意味各府省にお任せすればいいという考え方もあるわけでございますが、ただ、先ほど申し上げましたとおり、申し合わせ等におきまして政府全体として取組むというようなことが決定されておりますので、こういうばらばらな対応ではいかなものかという問題意識がございました。そういった問題意識がございまして8月上旬に各府省の独法評価の担当官を集めまして、会議を開催した次第でございます。

その会議の場におきまして、各府省に対しましては監事監査がしっかりやっているけれども、それが評価委員会に報告されていない。あるいは監事監査がしっかりやっていないがために、その評価委員会に報告されていない。このような場合は評価委員会として、評価のしようがないじゃありませんかということで、あらためて各府省から監事に対しまして、報告するなりあるいはもう一度監査をしていただくなり、要請したらどうですかということをご提案いたしました。そうなりますと、追加的な評価ということになりますので、本来の一次評価の結果の政独委に対する報告が間に合わないということにもなりますので、先ほど話がございましたが、スケジュールにつきましては調整もあり得るということ。それから追加で評価をする場合には、政独委としての関心事項を示すことも考えていますということをご提案したところでございます。これにつきましては、各府省いろいろな御意見等々ございましたが、特段の反対といえますか、そういったものはなかったように理解しております。

こういったことの経緯がございまして。なお、その次の資料の4-2を御覧いただきたいと思っております。これはこの会議の場におきまして、当方事務局が各府省に対して提示した資料でございます。要は契約の適正化について取組むためには、法人の長なり監事なり、あるいは評価委員会がそれぞれ取り組むべき事項があるであろうということで、整理したものでございます。具体的な中身の説明は省きますが、要は法人の長は規定の整備なり体制の整備、こういった環境を整えるということ。それからそれを踏まえまして、監事はそう

いった体制なり規定を理解した上で、個々の契約につきまして適正かどうかを監査するというような流れになろうかと思えます。それらを踏まえまして、評価委員会はそれらが全体としてうまく機能しているかどうか。あるいは必要に応じて、こういった監事のチェックなり、チェックプロセスをフォローする必要があるかどうか、こういったことを、評価を通じてチェックしていただくということが、それぞれの基本的な役割じゃないでしょうかということを各府省に対してお示したところでございます。

ちょっと前置きが長くなりました。こういった経緯がございまして、急遽5人の先生方をお願いして関心事項を取りまとめていただいたところでございます。それが資料の2でございます。基本的な考え方は、先ほどの各府省に示しました参考資料の4-2の考え方がベースになってございます。前文の説明は後にいたしますが、本文部分でございます。Iの1、これは規程の整備の関係でございます。規程の整備の状況を把握した上で、それが適切かどうかを評価していただく。これが重要じゃなかろうかということでございます。なお、その規程の中身が適切かどうかにつきましては、いろいろ法人の特殊性といえますか、法人における契約の特殊性がいろいろございまして、一概にはなかなか言えないわけですが、例えば一般競争契約における公告の期間とか、公告の方法これが明確になっているとか、それから総合評価方式というのをどんどんこれから取り組んでいこうという流れにあるわけですが、これにつきましてその要綱なりマニュアルがしっかり整備されているとか、あるいは随契によるという基準、これが明確かつ具体的になっているとか、こういったものが判断要素になるかとは思っております。

次のIの2でございます。これは体制の整備でございます。第1パラグラフのところでございますが、契約事務にかかる執行体制を把握し、それが適切なものとなっているかについて評価を行っているかということでございます。これは、法人内部の経理部門を念頭に置いた文言でございまして、イメージといたしましては、内部牽制が働くような体制になっているかどうかというところでございます。

次の第2パラグラフにつきましては、経理部門以外の審査体制、これが整備する必要があるかどうか、あるいは整備されている場合でもこれが有効に機能しているかどうか、こういったことを評価していただくことが重要ではなかろうかと思っております。なお、整備されている場合有効に機能しているかどうかということでございますが、参考までに国における第三者機関がどういう検討と言いますか、チェックを行っているかということをお示し申し上げますと、例えば競争入札者を複数確保するためにどのような取組を行っているか

とか、それから予定価格の積算根拠、これが妥当かどうか。こういったものがチェックされているようでございます。こういったものが参考になるんじゃないかと考えてございます。

次の第3パラグラフでございます。監事による監査は、これらの体制の整備状況を踏まえた上で行っているかについて、評価を行っているか。当然ながら監事の監査は、体制の整備と言いますか、体制の状況を把握した上で行う必要、これがそれぞれの役割分担とか連携とかを図る上で重要ではなかろうかと考えているところでございます。

次のIの3でございます。これは、随意契約の見直し計画の実施状況についてでございます。これは、先ほどの整理合理化計画におきまして、随意契約の見直し計画の実施状況を含め、入札契約の適正について云々という文言がございました。そういったことを踏まえますと、当然ながら評価していただく事項になろうかと考えてございます。

次のページでございます。IIの個々の契約に係る評価でございます。個々の契約につきましては、第一義的には監事の監査が重要でございます。評価委員会といたしましては、これらの監事による監査、あるいは第三者によるチェック、これらのチェックプロセスをまず把握することが肝要ではないかと考えてございます。それらを把握した上で、例えば何か足りないところ、ここに関連公益法人とか落札率、応札者が1者とか3点ほど具体的に書いてございますが、これは自民党の無駄遣い撲滅対策において指摘されている事項でございますので、ちょっと特記させていただきました。こういった特殊な事情などがある場合、あるいは今話題となっている事例がある場合、こういったものがある場合におきまして、ちゃんとその辺を注視していただいて、もし監事なり第三者によるチェックによって漏れがある場合は、評価委員会みずからチェックする必要があるのではないかとというような考え方でございます。

ちょっと雑駁^{ざっぽく}な説明で恐縮でございますが、関心事項本文の説明は以上でございます。前文につきましては、ある意味提出時期の問題もございまして、書かせていただきました。この先ほどの関心事項の大きな括りの2のところでございますが、これは多分各評価委員会におきましては、新たな取組になってくるのではないかと考えております。そういうこととでございますので、先ほど監視官のほうからも説明いたしました、スケジュールの関係で若干おくれでも結構でございますという趣旨でございます。

Iにつきましてはおそらくこれは内容的に、従来の年度評価で行われているような事項ではなかろうかと考えております。ただ、こういった要請等を踏まえまして、新たに行う

のであれば、それもⅡと同様に提出時期につきましてはおくれても構いませんという趣旨の前文でございます。説明は以上でございます。

【富田分科会長】 ただいまの入札・契約の適正化に係る評価における関心事項につきましては、事務局から御説明ありましたように随意契約等評価臨時検討チームが設けられて、座長を榎谷委員がなさっておられたんですけども、何か御指摘ございましたらお願いいたします。

【榎谷分科会長代理】 榎谷でございます。入札・契約の適正化に関する評価における関心事項ですけども、入札・契約の適正化っていったい何なのだろうというところなんですけれども、適正化と言いますと、何となく不正だとか^{ごびゅう}誤謬だとか法規準拠性みたいなイメージ、あるいはコンプライアンスというイメージが高いんですけども、適正化と言った場合はむしろ契約が有効かつ効率的なものになっているのかどうかということが、一番のポイントではないかというふうに私は考えております。特に内部統制という言葉があるんですけども、実は内部統制もどっちかという一般的なイメージとしては、不正、誤謬だとか会計的な監理だとか、資産管理だとかというような側面、もちろんそれもかなりあるんですけども、実は内部統制の一番の主眼は、経営資源が有効かつ効率的に運用されているかどうかをチェックすると。それが実は内部統制の一番の主眼になっているんですね。だからこの入札・契約の適正化も、本来内部統制の整備の中の1つであるというふうに私は考えています。ただ、内部統制というところかなり断片的ですので、内部統制という言葉はあまりここでは出しておりませんが、そういうようなものと考えております。内部統制というふうに大きく考えますと、要するにこういう規定がちゃんと整備されているかどうかとか、それに対する体制がちゃんと整備されているかとかということと、それと運用がそのとおりされているかどうかということの中をチェックをしなければいけません。そのときに、内部監査のチェックもあるし、それから監事の監査のチェックもあるし、評価委員会としてのチェックもあるであろうと考えるわけでありまして。

そういうふうに考えてみますと、ここで書いていただいているように契約に関する規定類とか整備体制の整備状況、これが内部統制の整備状況、入札あるいは契約にかかわる内部統制の整備状況はどうなのか、運用にかかわるものはどうなのかと。あるいはそれを監事等は、これらの体制の整備状況を踏まえた上で、その評価を行っているかどうかということでもあります。

それから、2ページ目の個々の契約における評価ということでございますが、先ほど申

申し上げましたように、監事の監査体制はどうなっているのかという疑問も実はありまして、まだ十分に監事の監査体制は整備されていないのではないかということも、実は私は疑問に思っておりますが、整理合理化計画では監事の監査体制も整備するよというよな指摘事項もあったと思っておりますが、これが前提ではありますけれども、監事によって先ほど申し上げましたように、整備状況、運用状況をチェックした上で、ある意味ではサンプリングによって個々の契約の評価をしないといけないということでもあります。そのときにサンプリングするとき、もちろん整備状況が良ければ、サンプルの数が少なくて済む。悪ければ多くしなければいけないということなんですけれども、特にサンプルをとる際の留意点として、関連法人、公益法人との間の随意契約の問題だとか落札率が高いものとか、あるいは応札者が1者というよなものは、特にサンプリングの対象になるであろうということなので、特に意を持ってやらないといけないということでございますので、この最後に書いてございますように契約による競争性、透明性の確保の観点から必要に応じて評価委員会みずから監事等によるチェックプロセスのフォローを行っているかというよなことも、評価委員会の役割もここに書いていただいております。以上であります。

【富田分科会長】 ありがとうございます。それでは、「平成19年度業務実績評価の具体的取組」及び「入札・契約の適正化に係る評価における関心事項」の2つの件につきまして、御意見御質問などございましたら、どなたからでもお願いいたします。いかがでございますでしょうか。

御質問、御意見等ありませんでしょうか。それでは、当分科会といたしましては、各ワーキング・グループにおきまして、これから平成19年度業務実績評価の具体的な評価作業を今日の考え方に沿って進めてまいりたいと思います。なお、「入札・契約の適正化にかかる評価における関心事項」に関しましては、各府省評価委員会の業務、各府省の評価委員会の運営に影響のある事項もありますので、当分科会の関心事項として各府省評価委員会に通知いたしたいと考えておりますけれども、御異議ございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【富田分科会長】 はい。それではそのように取り扱わせていただきます。

次に「今後の業績勘案率の取組」についての審議に移ります。初めに事務局から説明をお願いいたします。

【白岩評価監視官】 それでは、御説明させていただきます。業績勘案率につきましては、今日特に分科会長にお願いしてこの場で議論をして御審議いただければと思っております、こ

ここに議題として掲げさせていただいております。

御案内のとおり、前回の分科会におきまして、業績勘案率の審議につきまして様々な御意見があったことは記憶に新しいと思っておりますが、各独法におきまして今現在業績勘案率は1.0を標準としております。1.0を標準としてそれより高いものにつきまして、高くするような結論の場合は、特に厳しく当方でチェックするというような御見解を、この分科会においてお示しいただいております、これを各府省に提示しているところでございます。他方におきまして、これは1.0を超える場合についてはということで、例示でございまして、1.0を下回る場合等がいろいろ議論になってきているように思うんですね。そこで、今までの状況等を踏まえてさまざまな資料を整理いたしまして、皆様の御意見というか御審議のお考えを整理していただけないかということで、資料をまとめさせていただいたところでございます。

資料3でございます。まずこれまでの検討の意義についてということで、現状認識でございしますが、まず今申し上げましたとおり当分科会において方針が平成16年7月23日に決められまして、1.0を超える場合など厳格な検討が求められる場合には厳しく検討するということしております。

次に第2パラグラフでございしますが、これまでの実績を事務局で計算いたしますと、475人の方の業績勘案率の検討をこの分科会においていただいております。1.0とされたものが、うち464人97.7%で、業務が良好かつ適正に執行、遂行されておれば、業績勘案率が1.0という結論になっております。こういうことが確立してきていると考えております。次に、しかしながら先ほど申しましたとおり、例えば1.0に対して加算あるいは減算、インセンティブであるとか、あるいはもし1.0と最初から決まっているのであれば、当委員会で何を評価するのかと。こういうようなお話が現に委員の先生から御指摘がございました。

事務局でこれについて、何らの検討に資することができないかということで考えたんですが、それが次の2でございします。各府省の評価委員会から提示されている業績勘案率が、仮に1.0以下であっても厳格な検討を求められる場合はあるのではないかと。不祥事的なことを考慮して0.9という案が示されてきたものは、多くの場合はワーキング・グループ段階で各府省の評価委員会に疑問を呈して各府省の評価委員会のほうが、そもそも提示する数値を0.9に変えてきているわけですが、いずれにせよワーキング・グループレベルではこれがいろいろ議論されております。この不祥事関係のものが幾つかあり、ある

いは不祥事で議論したんだけど1.0のまま結論になったというものもあります。それから業績不振で0.9となった事例がございます。それぞれ御記憶されている方も個別にはあろうかと思えます。こういう状況であるということで、業績不振と不祥事この2つのものがあります。業績不振につきましては、非常に意味簡単に整理できるんですが、不祥事についての問題もかなり厳しく考えなきゃいけないのではないかとことなのだろうと思っております。

次にiiのポイントでございますが、特に不祥事でも業績不振でもいいんですが、不祥事についてわかりやすいのでここに例示してございますけれども、役員が自分の職責で対策防止改善等の措置をとるべきものであったということが、つまり職責の範囲内であるということが認定された場合であって、その役員がもし不祥事がなかったとした場合でも1.0という業績勘案率であるとすれば、不祥事があったんですからその辺はどう考えるんでしょうかという問題意識でございます。そうすると、こういう問題意識を整理をしますと、iiiじゃあ職責とは何だと。どう判断するのかという部分が次に出てきます。多くの場合、役員本人の行為というよりも役員の配下の職員の行為であることが多いものですから、その点が議論されなければならないのではないかと。

今回、先だってこの分科会で議論があったときに事務局からお答えし、あるいは一部の委員からも御指摘もあったことを整理したところがivなんです。要するに業務が良好かつ適正に遂行されていると1.0ということが確立されているとすればなんです。特段の貢献がなく、要するに大過なく粛々と業務をこなしたというのが適切でしょうか。そういう方の基礎業績勘案率、つまり業績から出てくる数式から出てくる数でございますが、これが1.0を超える算定式がございます。各府省の評価委員会がこれを決めているわけでございますけれども、これの算定式はどう考えたらいいのかという問題を指摘させていただいております。

事務局で把握している、21年度末までに任期切れが見込まれる独法役員の数は、400ほどございます。全員がそのまま退職されるわけではなくて、再任もあるわけでございますけれども、これは過去数年間にわたっての実績に匹敵するサイズで、それをこのわずかな期間に先生方に御審議いただかなければなりません。そういう可能性があるということでございます。そういう点から申しますと、複数回にわたって先生方から御指摘があった点について、この際できるだけ整理が可能であれば、整理をしておく必要があるだろうという問題意識が御理解賜れるかと思えます。

先ほどの職責の問題で、まずその職責なり何なりを考える際に、役員本人の行為なのか、それとも配下の職員の行為なのか。実は役員本人の行為の場合特に、業務懈怠^{けたい}などというものになりますと、これはむしろ退職手当というよりも、懲戒処分で免職みたいな議論になる場合も多いかと思えますけれども、そういう意味で言いますと、このメルクマールがまずあって、次に法人の業務内かそれとも例えば業務外で酒気帯び運転をした場合はどうなるかというような議論が出てまいります。さらに、役員の場合は特になんですが、監督責任を問う場合に、作為した、実際にした行為が誤っていた場合これは明確なんですが、こういうことをやるべきだったのにやらなかったという不作為の場合が往々にしてございます。そういったものがおそらく、先ほど申しましたような、もし業績勘案率の算定をする上で、検証する上で非常にはっきりわかることは、この3つは常にワーキング・グループで話題になっていたのではないかなと思います。

そして次なんですが、退職手当がなぜ減算されるのかというところで、いろいろ議論がございました。昨年の事案でもそういうのがあったんですが、要するに退職手当の性質で、よく役職に対する業務上のインセンティブみたいな議論で、勘案率をふやしてはどうかという議論もございますが、退職手当につきましてはこういう見解がまずあると。基本的には、勤続報償、長期勤続もしくは在職中の功績、行動に対する報償である。さもないと賃金の一部を後に払うことにしているものである。さもないと離職後の生活手段たる所得の保証である。3つの性格があるというようなことがよく言われておりまして、一応政府において国家公務員の退職手当の性格ということだけに限定しますと、この3つの性格はそれぞれ持っているというふうにされているのは、これは今のところ一般的な見解でございます。その上で先ほどのようなインセンティブの問題とかそういったものについてどう考えるかというのがあるかなと思います。

実はいつも多分先生方の中でも間尺に合わないと思われているところがあるかも知りませんが、業績勘案率をこの場で御議論いただくときに、法人の業務実績等から単純に計算できること、あるいはそれを客観的に厳格に評価して行うべきことと、例えば不祥事が話題になったときというのは、若干性質が違うのではないかという気もいたします。退職手当に関する限り、国家公務員であつたらどうだったかというのは、議論の参考になるかと思えますけれども、まず不祥事があつたとすると懲戒免職になったのだとすれば退職手当はまず支給されません。先ほどの退職手当の性格からは明確だろうと思えます。次に停職の場合でございます。停職の場合はそもそも勤務成績の判定に影響しておりまして、退

職手当の算定基礎の在職期間に影響するものですから、退職手当が結果的に減ります。次に減給でございますが、これも同様でございます、さらに昇級区分ということで、昇級が遅れたりするものですから、やっぱり退職手当に影響するんですね。ですからこの普通の国家公務員の場合退職時に過去にどういう不祥事を起こして懲戒処分を受けたかということは、給料そのものに既に反映されておりますので、退職時に業績勘案率ということ、どうしようかという議論が起きてまいりませんということでございます。

翻って、こういう法人の役職員の場合は、業績勘案率を使った計算をいたしますものですから、一方報酬額について常に不祥事が起こったときに必ずしもこういった処分がされているわけではないものですから、業績勘案率という形で様々議論がされているのではないかなと思います。

説明が長くなっても恐縮ですので、あともう1つ。ある府省の業績勘案率の基礎になる基礎業績勘案率の算定について、ちょっと解説したいと思います。資料3でいいますと、2のivにかかわるような事項でございます。まず、業績勘案率というものは、各事業年度の法人の実績評価の評価項目ごとに点数化し、平均したものを分類して各分類に対応する数値に換算した上、当該役員の在職月数に応じ加重平均する、こういう仕組みになっております。そこで、その基礎業績勘案率の計算のもとになる法人の業務実績評価でございますが、こちらは5段階の評価になっておりまして、S、A、B、C、Dとなっております。ちなみに計画どおりにものをやっていたらAとなります。府省の評価される法人について実際に調べてみておりますが、基本的にAがメインになります。そうするとAは1.5と換算されますので、平均するとこのように1.0を間違いなく超えることとなります。こういうような形で基礎業績勘案率が各府省評価委員会から当方に示されてきております。その上で先ほど申しましたとおり、実際には1.0というのを標準とするということとの調整はどこで行われているかという、そのメカニズムだけ申しますと、基礎業績勘案率の調整規定がございまして、1.0を超える場合には目的積立金等に照らして適切であるかどうか考慮することになる、という規定がございまして、それで適正にやっているのであれば、普通そこに求められている水準どおりでやっているに過ぎないわけですから、1.0ではないですかというようなことを事務的にいつてきた結果、現在1.0というのがあられだけ実績として上がってきているということでございます。さらにそれに加えて、じゃあ通常どおりではなく、不祥事等があったりあるいは業績不振があれば0.9にしないかというようなことを言わせていただくために、ワーキング・グループの方にも大変な御議論をいただい

るとというのが実情でございます。説明としては以上でございます。

【富田分科会長】 はい。ありがとうございました。それでは、ただいまの事務局からの説明につきまして、御質問御意見ございましたら、どなたからでもお願いいたします。

どうぞ、黒田委員。

【黒田（壽）臨時委員】 最近出てきている話なのですが、不祥事における退職金の返還問題、それと年金の一部支給停止、それとの連動は、これはどういうふうに考えられるんですか。この業績勘案率で不祥事があって減額しますね。それと、この減額されたことによる年金との影響というのはどうなりますでしょうか。

【富田分科会長】 事務局お願いいたします。

【白岩評価監視官】 整理は必要だと思いますが、理論的に考えますと今話題になっているような、返納、返戻問題ですね。これは懲戒免職に相当するような場合の事案でありますので、その場合はおそらく先ほど申しましたとおり、業績勘案率の問題をもう超えちゃっている問題だと思います。この業績勘案率の問題はあくまで退職手当を支給し得る場合に限ったこととなりますので、そこはもちろん調整は必要な部分はしなければいけません、若干程度が違う問題かなという気はいたします。

【黒田（壽）臨時委員】 これは確かに程度が違うんですが、この前の議論について言いますと、もう退職して何年もたった後にそれがわかって、さかのぼるということになっていますので、その辺がちょっと私も問題かなと思っていたんですがね。

【富田分科会長】 はい。ほかにいかがでございましょうか。はい、どうぞ河野委員。

【河野臨時委員】 この取組の案は今後この分科会で取組むということですか。というのは、ここでこれを議論するとなかなかまとまりにくいと思います。この取組について検討するワーキング・グループのようなものをつくって検討し、まとまったものをここへ出すほうが問題が整理されてわかりやすいと思います。個人的には先ほど退職手当の性格ということで説明のあった賃金後払い説に乗ります。在任中何事もなければ1.0だという話ですが、業績が良好な場合には、それなりに評点をあげてもいいのではないかと思います。これまで、何か調整して大体1.0になっていたのではないかと。このへんについて整理するためにワーキング・グループなどをつくって議論をしたほうが、より生産的な結論が出るのではないかと思います。

【富田分科会長】 ワーキング・グループで検討してはどうかという御提案でございます。

【白岩評価監視官】 現時点では、今回フリートーキングをお願いしたものでございますから、それで必要だということであれば、それは分科会長と御相談させていただきたいと思いますが。

【富田分科会長】 じゃあちょっと、私から質問なんですけれども、この分科会で業績勘案率を検討するというのはまさに文字どおり業績を勘案するということであって、やはり独立行政法人におけます業務をより効率的に実施するためのインセンティブとして機能することが最大のねらいだと私は思うんですね。それでそういうものになっているかというところ、何か不祥事案に結構大きなウエイトを占めていて、本当の意味の業績評価、つまり業務が効率的に実施されたかどうかというところ以外のところで、かなり精力をそがれている。もちろん各府省におけます算定式自体は、随分それぞれ違って、そこに大きな問題があるというのは今日の御指摘のとおりなんですけれども、この不祥事案について国家公務員の場合ですと、このように今日の説明のようになります。また、民間では企業において、それぞれ所属でもってこういうことが定まっている。独立行政法人はそういうのが全然ないというか、何かフリーズンなのか、あるいはそれぞれ内規を持っておられる。あるいは内規は作れないという理由があるのかどうか。そこらは全くわからないような状態というか、今日これまでのものをまとめて見せていただくと、ますますそういう感じを強くするんですけれども、実態というか仕組み上どうなっているかということについて、ちょっとお教えいただきたい。

【白岩評価監視官】 まず、内規は各独法は、どこまで決まっているかという問題はあるんですが、設けております。ただ、今おっしゃる趣旨がこと不祥事に限って申しますと、不祥事があった場合どういうサンクションができるのかということについて、ちょっと疑問を持たざるを得ないものもないことはございません。特にそれはむしろ退職手当の問題ではなくて、給与のほうだろうと、報酬のほうだろうと思いますけれども、報酬につきましては定額が決まっております、それについて変額できるというか、額を変えることができるような規定が必ずしもない独法もあると承知しております。

いずれにしても、そういう支給基準というのは定めなさいというのは、法律上の要請でございます。現行通則法第52条で特定独立行政法人の役員に対する報酬及び退職手当と特記してございますが、これは「報酬等」の中に入るところも書いてございますけれども、ここで業績が考慮されるものでなければいけない。その報酬等の支給基準を定め主務大臣に届けるとともに、公表しなければならない。ですから実はホームページで皆さん御

覧になることができます。そしてこの支給基準につきましては云々と、これは特定独法についての問題ですが、非特定独法についても62条で準用規定がございますので、同様のことになっております。そして第53条でその届出を主務大臣にいたしますと、主務大臣はそれを各府省の評価委員会に通知すると。各府省の評価委員会はこの支給基準を見て、必要があれば意見を申し出ることができる、こうなっております。正確に今、悉皆で各府省に全部聞いたわけではございませんが、この際の意見が提出されたというような報告なり情報は、当方は現時点では把握しておりません。

御質問の支給基準なり内規なりは、これで決まった上で評価委員会によってチェックされているということでございます。ちなみにこの評価委員会には政独委は含まれておりませんので、先ほども申しましたとおり今まで支給基準について政独委はタッチしたことはないということでございます。唯一の例外は、この業績勘案率でございます。

【富田分科会長】 そうしますと、今事務局はあえて言われなかったですけども、結局はこれまでの仕組みだと、内部でそういう規則がきちりと履行されているとは言えず、報酬に反映されたということもないし、結局はここで、業績勘案率でもって不祥事も勘案しないとチェックする仕組みがないという、お寒い話ですか。

【白岩評価監視官】 お寒いと言われると答えにくいんですが、要するに理解としてはそういうことではなかろうかと思えます。

【樫谷分科会長代理】 よろしいですか。

【富田分科会長】 はい、どうぞ。

【樫谷分科会長代理】 この報酬というのは、支給基準の中にそういう減額措置というんですか、そういう基準もあるんですか。それも単に何年いたから幾らと、最終月額、というのしかないんですか。つまり民間で言えば功労加算金とかあると思うんですけども、そういうのはこの規定の中に、支給基準の中にはないんですかね。

【白岩評価監視官】 あるものもあるし、必ずしも十分でないと思えるものもございません。

【樫谷分科会長代理】 もし、そういうのがなければ、例えばこれ1.0で出てきますよね。それを今度は例えば政独委で減額したらそれは規定違反になるんですかね。もし訴えられたらどういうことになるんですかね、内規違反を。付加する場合は文句言う人はいないと思えますけれども。

【白岩評価監視官】 1.0にせよ、業績勘案率をそれは完全に裁量で決めますので、退

職手当の支給算定式の中に業績勘案率の幅が書いてありまして、それで裁量でございますから、その中に1.0という数字が入っていれば当然それは規定違反にはなりませんし、訴える余地もございません。

【富田分科会長】 ほかにいかがでございましょうか。これについては、これまでも随分いろいろな形で議論があったんですけれども、私どもは業務の実績を見て、それが良好かつ適正に行われていて、それはもう当然であると。だから1.0だという認識でいるわけですけれども、今日お示しがあった例でいきますと、おおむね合致と上回っているという、微妙な評価なわけですけれども、だからそういうのがどうも国民の目線というものと、本来発注者として厳しく、より効率的な仕事を求めるべき各府省と、独法との関係、それが大分ずれが生じているのではないかなとも思いますので、これはねらいは国民にとって効率的な事業の実施を行っていただくことにあるので、それが反映できるような仕組みをやはりつくっていく必要があるだろうなということで、ワーキング・グループの設置等も含めて、ちょっと検討すべきだろうというふうに思います。

ほかにいかがでございましょうか。どうぞ、じゃあ先にどうぞ河村さん。

【河村臨時委員】 いろいろ論点はあるかと思ひまして、個々の事例をどう評価するかということと、そもそもこの参考資料のところに書いていただいたように、各府省ごとに、このSだったら幾つのどうのこうの、掛け算なら幾つ、それでウエイトは幾つというのは各府省でお決めになっていらっしゃるわけですね。それが同じではないわけですよ。今度独法の仕組みが、今ちょっと変わろうとしているというか、まだ法律通っていないんでしょうけれども、そういう状態で、もう少し横ぐしを通したような仕組みが今後できたときにどうしていくのが望ましいのかといったあたりも見据えて検討ができればいいのかなという気もいたしますので、先ほど前半のほうで御説明があったんですけれども、各府省の評価委員会の方との意見交換会というのがあるわけですよ。ですからそういうときに各府省で、このまず算定式なりいろいろ省によってお考えはあると思うんです。どういうお考えでなされていたのかとか、それでこれまで何年かの間になんとか事例が、大多数は最初から1.0でそのまま1.0だったんでしょうけれども、そうじゃない事例もやっぱり私が覚えているだけでも結構あったなという気がいたしますので、どういうふうにお考えになったのかということ、意見交換するのもいいかなという気がいたします。以上です。

【富田分科会長】 はい。ありがとうございます。

【榎谷分科会長代理】 通常退職給与というのは、退職金というのは最後の月額何カ

月分と、それに業績勘案率を掛けるということですよ。そうすると、通常例えば1年いらっしゃる役員の方と、5年いらっしゃる、もっといらっしゃる方もいらっしゃるかもわかりませんが、そうすると、通常昇給というんでしょうか、あるいはランクアップと言うんでしょうかね。それは毎年毎年行われていると考えてよろしいんですか。

【白岩評価監視官】 実績でしょうか。ベースアップということ言えば……。

【樫谷分科会長代理】 ベースアップとかあるいはそのランクで2号から1号に行くとか、そういうものは毎年見直されているわけですか。

【白岩評価監視官】 今、後半でおっしゃったのは、いわゆる昇格に相当するようなことだと思いますけれども。独法の役員に関する限り、あまり昇格をシステム化している例はないのかなと思います。

【樫谷分科会長代理】 昇級というか昇格なしに、年数が来るということですか。

【白岩評価監視官】 そうですね。ベースアップ。

【樫谷分科会長代理】 ということは、その昇級も通常の国家公務員などのものをスライドしてということなんですかね。

【白岩評価監視官】 スライドというか勘案してということで、大体それに平行な形になると思います。

【樫谷分科会長代理】 基本的にはじゃあ評価をしていないということですね。要するに、人事考課としての評価をしていないということですね。昇給につながるような。そういうふうに考えてよろしいわけですね。

あと、もう1つは今1.0で、1.1もあったし、0.9もあったと思うんですが、計算上こうなりますということもあるんですが、一体0.9ってどの程度なんだろうという価値観の問題ですよ。あるいは0.8ってどの程度なんだろうという、その分がないのでどうしても計算で出て来ると言われちゃうと、それはそうではないんじゃないかなという部分もあるので、0.9って一体どの程度の価値観で退職金を出せばいいんだろうなということも、ちょっと検討しておいたほうがいいのかという気はいたしますけれども。そうじゃないと説明ができない。

【富田分科会長】 はい。どうぞ梶川委員。

【梶川臨時委員】 今言われたことと同じことに近いんでしょうけれども、そもそも独法の評価そのものの、このS、A、Bの分布が少し何となくやっているうちに上に偏ってきちゃったような感触で、もしAが1.5という係数、個別の役員の業績として1.5とおける

ほどのAなのであれば、私は素直にそのAを使って1.5の係数の退職金を払えるということもあり得るんだと思うんですが、組織の評価としては1.5というAなんですけれども、何となくこのこういうリアルな問題になると、何となく1であるという、このところが非常にリアルさが出ると。であるからこそ、ここで係数をしたところで最後に調整規定というのですべて引っかかってしまって、要はもうここで終わってしまうという。ですから、私は府省の評価をさせていただいていても、何となく相場感がこのAというか、5段階の4段階みたいなものに何か全部が収斂^{しゅうれん}してきちゃったものですから、何かこう3というのは小学校の成績でも相当できが悪いみたいになっちゃっているんですけれども、実際は3というのは、別にごく頑張って普通にやれば3なんだという小学校だってあるんじゃないかと思うので、そこの関連もちょっとあるのではないかなという気がいたします。すべての独法が上回っているのであれば、とってもしいい国だというふうに思いますので、その辺との整合性というか少し組織評価、独法業績評価とこの個別の落とし込みとの関連も、もし御議論があるのであれば入れていただければなという気はいたしました。

【富田分科会長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。どうぞ、松田委員。

【松田臨時委員】 先ほど樫谷委員が御指摘された2点に私も関連してなんですが、まず役員の方々の通常の評価についての御指摘があったと思うんですけれども、評価しようと思うと当然最初の目標があるわけですが、あるいはどこまでが責任があって、役員としてどういう責任を果たしたかという説明責任もあると思うんですけれども、そういうやりとりがそもそも府省と役員との間に実態としてあるのかというと、多分ほとんどないのではないかなと。そういう状態で作られた目標が、つまりそんなにハードルの高くない目標をやってくださいね。はい、やりました。それでこの評価の後の上げ下げを議論しても、何かすごくむなしいなという感じがします。もっと、制度上限界があるんですけれども、最初に目標設定する中期計画とか中期目標を設定するときに、それぞれのほうで役員あるいは役員が就任するときに、その方々の本来の責務は何で、どこまで頑張らなきゃいけないのかということをもっと明示していかない限り、単なる書類だけの評価で終わるのかなという感じが一点と、それからもう1点、樫谷委員が御指摘された、やっぱり差がつくというときには金額で幾ら差がつくんですかという話をしない限り、何も意味がないと思うんですよね。ほんとうにこれで、この0.9と1.0の差が何百万なのか1万なのかで全然、私たちは何を議論しているんだろうということになると思うので、ちょっとそういう実態の

数字もお示しいただけると大変ありがたいと思います。

【富田分科会長】 何か事務局、答えられるようなこと。

【白岩評価監視官】 二、三せっかくこの場でございますので、御説明させていただきたいと思います。まず、業績勘案率1.0の意味は何だということでございます。業績勘案率というのはそもそも3.6相当になるところからスタートしております。1.0が標準だということをお先ほど申しましたけれども、それはここでいろいろやっていただいたからそうになっているのであって、1.0にする過程は相当なものでした。そもそも1.0などということは常識では考えられないとすら思った人もいたと思います。つまり3分の1に減ってきているんです。別にそれだからどうということではないですけども、ですから1.0標準ということをお打ち出ししていただくとか、ここでやっていただいていること自体相当のエネルギーを使っているということでございます。

先ほど、懲戒等が俸給に反映しないのではないかと、人事考課が実際に行われているかどうかについて、ちょっと私舌足らずのお答えをしましたが、各独法において懲戒等を俸給に反映しているかしていないか、それはチェックはしておりません。が、とりあえず制度上俸給月額にそういうようなものを勘案できるというところと、できないというところがあるように見えるということだと思います。先ほどちょっと申し上げたんですが、退職金の算定にあたり、平成14年3月までは業績勘案率を計算せずに俸給月額に0.36を単純に掛けていたんですね。これが16年1月以降は0.125をかけるようになっている。要するにこれまでは3倍であった、ということでございます。それが16年1月にやっぱり退職手当がどんどん大きくなるのはどうかという御批判を受けて、業績勘案率を導入するなど、だんだん政府として取組んできた結果こういう仕組みになってきた。この計算式自体は、独立行政法人が個別に決めることになっていますが、このひな形は要するに政府側が示したわけです。それでこの中で1.0を標準にしましょうということをお言っていたのは、この分科会でありまして、この分科会が審議しない対象たる法人、特殊法人等も入りますので、それが必ずしも1.0になっているというわけではまずありません。1.0が標準だとわかりやすいとは思いますが、必ずしもそうではないということでございます。

それから次に、退職手当の支給状況を根拠にして、仮に手元で計算してみますと、例えば理事長さんの平均在職期間というのが平成19年現在で2年11カ月ということになるんですが、支給額、給与の俸給額というのは、これは実は国家公務員の指定職の俸給表を基準に決めておりますので、若干水準がはっきりいたします。それで計算しますと、例えば2

年11カ月で平均支給額で俸給を受けていた理事長さんが、普通に業績勘案率1.0で退職手当をいただいた場合の額は533万円になります。ということは、業績勘案率が0.1下がれば、50万のオーダーで減るということでございます。理事の場合を参考にいたしますと、理事の場合は例えば、平均支給額は幾らかということになります。今19年度で見ますと、411万円でございます。そうすると0.1で40万と、こういうオーダーになってくると。考課についての御質問がございましたので、一応御説明させていただきました。それで、評定に関して独法評価の業績の評定が現実こういう数字になってはね返って、生々しいという表現をいただきましたけれども、そういう考課があるのは、実はこの業績勘案率しか今ないんですね。ところが業績勘案率の制度そのものが、このように独法評価の制度とは別々というのか、後から加えられておいて、両者の間の意味関係について必ずしも調整がなされているのかどうかについては、松田先生御指摘のとおり、その点はまだできていないのではないかなと思えるところがございます。事務局からはちょっと参考に申し上げられることは、そういうことでございます。

【富田分科会長】 はい。ほかにいかがでございましょうか。我々のこうした業績勘案率についての検討といったものの、本当のねらいというのはやはり、独法の運営にきちんとフィードバックされているということで、この理事の方個人の退職金云々という次元を超えた問題として、やっぱり議論すべきであると思えます。

それでは大体よろしゅうございますでしょうか。それでは、今後のこの業績勘案率の取組につきましては、今回の皆様の御意見を踏まえまして、事務局のほうで整理いたしまして、次回の分科会に御報告をしていただくということで、やりたいと思えます。

最後に、今後の日程等につきまして事務局から報告がございまして。

【白岩評価監視官】 今後の日程について、御説明いたします。先ほどスケジュールを御覧いただきましたが、あの考え方に沿って今後先生方に日程等の調整をさせていただきたいと存じます。その節は御協力よろしく願いいたします。以上でございます。

【富田分科会長】 はい。それでは、スケジュールについての質問はございませんでしょうか。それでは、次回また追ってご連絡をいただくということで、本日は以上をもちまして政策評価・独立行政法人評価委員会独立行政法人評価分科会を終了いたします。本日は御多用の中、御出席を賜りましてありがとうございました。

— 了 —