

第5回 内閣府独立行政法人評価委員会 議事録

大臣官房政策評価室

1. 日 時：平成14年3月15日（金） 10:00～10:55
2. 場 所：内閣府庁舎5階特別会議室
3. 出席委員：大森委員長、朝倉委員長代理、小野委員、出塚委員、東海委員、長倉委員  
外園委員

4. 議事次第

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構に関して

- (1) 中期目標（案）及び中期計画（案）の修正報告
- (2) 業務方法書（案）
- (3) 役員の報酬等の支給基準（案）

5. 議 事

**資料3に基づき独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構中期目標（案）及び中期計画（案）の修正について加藤防衛施設庁労務調査官が説明**

<質 疑>

**大森委員長** ありがとうございます。まず、前の3点については、この比較対照表で示されているとおり、今の御説明ですが、この3点についてよろしいですか。大体これでわかりやすくなったのではないかと思います。こういう形に修正してよろしいですか。

（「異議なし」と声あり）

**大森委員長** 今の人件費のところはいかがですか。これも財務省と詰めて、こういうことで頑張るとおっしゃっていますので、私どもとしては、頑張ってくださいということですか。この数字について、私どもがここで動かすことはちょっと難しいので、これで皆さん方が頑張るとおっしゃれば、これで私どもとしても了承するというところでよろしいですか。

（「異議なし」と声あり）

**大森委員長** この「中期計画」、「中期目標」については以上というふうにさせていただきます。

**資料4に基づき独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構業務方法書（案）を永井防衛施設庁労務給与課長が説明**

<質 疑>

**大森委員長** ありがとうございます。

国がやらなければいけないことがあって、法人がやらなければいけないことがあって、国から法人に業務委託があった。その業務の一部も又法人からほかのしかるべき機関に委託ができるような、全体のうち、業務の執行全体がどういう仕組みになっているかということをお説明いただきましたので、何か御質問等ございますか。

**東海委員** 業務方法書のこの案の御説明を受けまして、何か機構のやるべきことというのが非常に明確に浮き彫りにされたという気がいたしました。単なる確認の発言でございますけれども、この機構のやるべき仕事、本来の仕事というのは3つあるという理解をいたしました。雇入れ、提供及び労務管理の実施に関する業務、給与の支給に関する業務、福利厚生の実施に関する業務、この業務が三本柱なのでしょう。

それに附帯する業務というのがあって、これは本来業務の中に附帯すると理解いたしましたが、これには2つあって、調査、分析、改善案の作成に関するものと、もう一つは広報に関するもの。

それ以外に、これは本来業務ではなくて、むしろ国、防衛施設庁からの委託があった場合、受託をしてやる仕事が2つあると。この理解を私の頭の中でいたしましたけれども、それでよろしいですか。

**永井労務給与課長** そのとおりでございます。

**東海委員** ありがとうございます。

**大森委員長** ほかに何かお気づきの点ございますでしょうか。

**小野委員** 大変細かいことなのですが、第5条の(5)の研修というのがありますね。これは離職前の研修に限られるのですか。日常的にやるいろいろな仕事に関する研修というのはここに入っていないのですか。

**永井労務給与課長** 細かい話になって誠に恐縮でございますが、在日米軍といわゆる国との間で、業務の切りわけがなされております。いわゆる米軍の業務に必要な訓練、講習等につきましては、これは在日米軍が行うということでございます。先ほど臨措法の話、御説明させていただきましたが、いわゆる離職前職業訓練等の訓練はいわゆる福利厚生の一環という位置づけでやっております。ですから、5条で言います研修というのは、まさに福利厚生の一環の中の研修と、そういう御理解をいただければ。

**小野委員** わかりました。

**朝倉委員長代理** 確認的な意味合いですが、競争入札その他契約に関する基本的事項、先ほど国の規定の準用だというお話でしたが、それを超えて機構として、独自の工夫をし

ているような部分はないわけですね。

**永井労務給与課長** 基本的には工夫はしてございません。

**朝倉委員長代理** そのままということですね。

**永井労務給与課長** はい。

**朝倉委員長代理** わかりました。

**東海委員** 最後の細則の第11条でございますが、「この業務方法書に定めるもののほか、その業務の方法に関し必要な事項について細則を定めることができる。」と書いてありますが、具体的にはどういうものがイメージされるか、御説明いただくことできないものでしょうか。

**永井労務給与課長** 例えて言いますと、第3条の雇入れ、提供及び労務管理の実施に関する業務、ここについて言いますと、例えばこの第1号の労務要求書の受理に関すること、これしか書いてございません。労務要求書の受理をして、その後に行う手順がいろいろ出てくるわけです。そういったものにつきまして、細則の中で定めて、この一連の流れが完結するという形の規則を私どもで今作成しているところでございます。

**東海委員** そうですか。これは3月いっぱいにおつくりになる予定でしょうか。

**永井労務給与課長** 4月1日でなければ法人は成立しませんので、4月1日に発効させると。

**東海委員** 場合によっては、期間中にそういうものが必要になったときに設定されておつくりになることもあり得るのですか。

**永井労務給与課長** そういうこともあり得ると思います。ただ、あくまでも全体の業務の中で、できる範囲という、要は法人としての与えられた業務の範囲の中でできるものという制約は当然つきます。

**東海委員** ありがとうございます。

**大森委員長** よろしいですか。ほかに何かお気づきの点、ございますか。

**長倉委員** 第10条の第3項のところに、随意契約という言葉が出ている。それから、4項のところに指名競争というのがありますが、こういうものが「緊急の必要により」とか、「契約の性質」、そういうのはどういうものがそれに該当するかというようなことは、今申し上げた第11条の細則の中か、あるいは内規みたいなものがあるのですか。

**永井労務給与課長** ここは私ども考えておりますのは、これは会計法の解釈、先ほど言いましたように会計法をそのまま準用させていただいているということでありまして、会計法の解釈になりますが、例えば緊急の必要により競争に付することができない場合で

ありますと、解釈集なんかに、例えば台風が来て災害が起きそうだと。土嚢を緊急調達しなければいかんと。それについて土嚢をこれから公告して、土嚢を100袋調達したいとって公告して、公告期間をおいてやっていたら、台風がきて水が流れてくるのに間に合わない。そういった場合を想定したのが、いわゆる緊急の場合により競争に付することが云々と、たしかそういう規定だというふうにやっています。

この契約の性質とか目的が競争を許さない場合というのは、当然契約の性質によって、いわゆる競争を許さないものも当然出てくるということなのですが、ここの具体的な例、今正確に思い出せないものですから、申し訳ないですが。

**東海委員** 当該物件を1社しか生産していないというものがあり得る。

**大森委員長** よろしいですか。

**長倉委員** はい。

**大森委員長** ほかに何かお気づきの点ございますか。よろしいですか。御説明いただいたような内容で、私どもとしてはこの方法書について御了承申し上げてよろしいですか。

(「異議なし」と声あり)

**大森委員長** それでは、この方法書については了承するという形にさせていただきます。

**資料5に基づき独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員の報酬等の支給基準(案)を永井防衛施設庁労務給与課長が説明**

**<質疑>**

**大森委員長** それでは今の御説明で、何か御質疑とか御質問等ございますか。監事がお1人が常勤でなければいけない理由はどこにあるのですか。

**永井労務給与課長** 法人の業務のうち日々動く業務が当然ございますので、その部分につきまして見ていただくということで考えております。法人の本部の方でいろいろ一括しているんな契約を行うとか、そういったものもございます。また、監事の業務の中には業務監査と会計監査と二様あるわけですが、その業務監査等を行うに当たって、当然常時勤務をして、そしてその業務運営等を見ていただく必要があるという考えから、1人につきましては常勤とさせていただいたものでございます。

**大森委員長** 非常勤の方が主としておやりになるのは会計の方ですか。

**永井労務給与課長** 非常勤の方につきましては、会計監査を主として見ていただくということで、公認会計士の方を先般監事となるべき者として主務大臣から指名していただいたところでございます。

**大森委員長** 非常勤の人というのはどのくらいお仕事をされることが想定されるのです

か。

**永井労務給与課長** 現在お願いしておりますのは、最低週1回、月トータルでは6回と。ですから週によっては2回出てきていただくと、そういうふうに考えています。

**大森委員長** ということだそうですが、何か御質問等ございますか。

外局の長というと、例えばどういうところになるのですか。

**永井労務給与課長** 外局の長というのはいろいろございますが……。

**大森委員長** この場合はどこと大体、御本人がおいでになるので、ちょっと、ここはそういうところなのです。

**永井労務給与課長** 外局の長といいますと、上は国税庁長官、これは財務省の外局でございますので、国税庁長官と。例えば防衛施設庁長官、私どもの長官でございますが、これもいわゆる内閣府の外局に防衛庁があって、その外局としてまた防衛施設庁がござい

ます。

**大森委員長** それの外局の意味ですね。

**永井労務給与課長** はい、そういう意味でございます。

**大森委員長** そうすると今回の理事長さんの処遇は、今で言うと施設庁の長官とほぼ同じですか。

**永井労務給与課長** 1つ下という形にしております。

**大森委員長** 1つ下くらい。

**加藤労務調査官** 同格では国への機構の折衝でございますので、同格よりは若干下というところで。

**大森委員長** 公文書館の館長さんはどうでしたか。

**河合評価官** 同じでございます。

**大森委員長** これと同じ基準になってますか。

**河合評価官** はい。

**小野委員** つまらない話ですけど、退職手当の方に括弧して（実績等に応じて支給額を増減）と、これは退職手当の方だけに関わることですね。

**永井労務給与課長** はい、そうでございます。

**小野委員** ここの機構で、業績が非常によくなるというようなことが仮にあって、そうした場合に1の俸給の方にそういう業績が反映されるというメカニズムは予定してない。

**永井労務給与課長** 今の給与規定上は予定はしておりません。

**外園委員** これは4年間のことですか、それとも7年間のことですか。任期が終わった

とき、また報酬が話題になるのではないのでしょうか。恐らく4年後にはまたこういう問題が出てくると思われますが。

**永井労務給与課長** そもそも役員の報酬等の基準というのは法人そのものが定められるわけになっているわけでございまして、経営状況とかそういったものを見ながら、当然のことながら評価委員会の方にお諮りして、改定すべきは改定する、今の世の中でございしますので、給与改定というのはなかなか難しいわけでございしますが、いわゆるオイルショックの当時のような、物価とか賃金がどんどんスライドして上がっているような時代であれば、1年に一度評価委員会の方にこういった改定を当然上げなければいかんということになるかと思いますが、今の現状でいきますとなかなかそういうことはないと思います。

**加藤労務調査官** 通則法の要件ではやはり業績を考慮をなささいというふうになります。したがって、中期目標期間というのは4年間の中で業務の実績を見ながら事情変更もあり得ると。ただ、規則ではそれは定めておりませんが、通則法の要件では入っております。

**大森委員長** ほかに何か、御質疑、なければ、示された支給基準案で、私どもは了承いたしたいと思いますが、よろしいですか。

(「異議なし」と声あり)

**大森委員長** それでは了承したということにさせていただきます。

**永井労務給与課長** どうもありがとうございました。

**大森委員長** そうしますと、本日、「中期目標」、「中期計画」、「業務方法書」及び「役員の報酬等の支給基準」の4件につきまして、評価委員会といたしましては了承したというふうにさせていただきます。

本日予定されている議題は以上でございますけれども、お手元に第4回委員会及び第1回の国立公文書館分科会の議事録をお配りをしてございます。一応必要な調整は終わっているというふうに私は了解していますので、これで公表させていただくということになります。よろしいですか。

(「異議なし」と声あり)

#### **委員会等の今後の開催予定等について河合評価官が説明**

**大森委員長** ありがとうございました。私どもの次の仕事は、評価基準を定めて、その後は多分ここで言えば、機構の方で、ある種の自己評価をやらしてもらわないと、全部我々が外からいちいち業務の内容をチェックするというのは難しいでしょう。そうすると最初に評価基準を決めるときにも、実態に即した評価のあり方がありますね、定量的、定性的

とか。一応合議に基づいて最終的にこれはどのくらいのものか、あるいは目標をどの程度達成したか、いろいろ評価の基準の作り方があってと思います。それに基づいて業務報告を受けるというのは一種の自己評価をしていただいて、私どもとしては厳正にそれを検討させていただく。何か具体的にやりやすいようなやり方について事務方とよく御相談していただけますか。評価の基準の決め方と評価のやり方はほかでも相当難しいです。実は難しいことを議論し始めまして、未知の領域へ入ろうとしているのです。ですから実際には現場で自己評価をきちんと客観的にしていただかないとなかなか、私どもが1つ1つについて、外の間が全部できません。しかし、外部の評価にかけることが大事ですけど、その前に、監事さんもおいでになるわけだから、きちんとした客観的な自己評価をしていただいて、そういう文書をきちんとお出しいただかなければ、実際の作業できないのではないかと思うのですね。ちょっと素人判断ですけど、それをこちらと詰めていただいて、なるべくいい、内閣府は内閣府なりにいい評価の仕組みというものをつくってもらいたい、そう思っておりますので、よろしく願いいたします。

今後の日程等、その他、皆さん方のお気づきの点がなければ、本日は以上でございます。ありがとうございました。

(了)