

## 行政改革推進本部専門調査会（第11回）議事概要

### 1 日時

平成19年6月29日（金）9：30～11：30

### 2 場所

総理官邸3階南会議室

### 3 出席者

（委員（敬称略））

佐々木毅（座長）、清家篤（座長代理）、朝倉敏夫、稲継裕昭、薄井信明、内海房子、岡部謙治、加藤丈夫、川戸恵子、古賀伸明、田島優子、西尾勝、松本英昭、丸山建藏

（政府）

渡辺喜美公務員制度改革担当大臣、林芳正内閣府副大臣、福井良次行政改革推進本部事務局長、株丹達也行政改革推進本部事務局次長、戸谷好秀総務省人事・恩給局長、上田紘土総務省自治行政局公務員部長、金子順一厚生労働省政策統括官、川村卓雄人事院事務総局総括審議官

### 4 議事次第

（1）開会

（2）渡辺公務員制度改革担当大臣挨拶

（3）関係官庁からのヒアリング

（4）「論点の柱立て」について意見交換

（5）閉会

### 5 議事の経過

渡辺公務員制度改革担当大臣より、以下の旨の挨拶があった。

各委員には精力的な議論を進めて頂き感謝する。また、先日の国会で参考人として意見陳述を行って頂いた委員に感謝する。国家公務員法の改正に関する国会の議論においては、衆議院では政府案だけでなく、野党案も議論された。また参議院では現在審議中であり、社保庁関連法案とともに山場を迎えている。両法案とも今国会で成立させるため会期延長をしており、この2つの改革ができないと現状が固定化されてしまうので、それを避けるべく強い決意で臨んでいる。

専門調査会においては、4月の議論の整理において、労働基本権を含む労使関係の問題について改革の方向で見直しをすべきとして頂いたが、その際も申し上げたとおり、協約締結権、争議権を一定の範囲で付与する方向でご検討頂きたいということを改めて申し上げます。今後のスケジュールについては、公務員制度改革の総合的な改革を推進するための基本方針を盛り込んだ法案の動きからも、ぜ

ひ秋ごろ、10月くらいを目途に最終的な結論を出して頂きたい。

財務省主計局次長及び理財局次長より資料2及び資料3に沿って説明があった後、各委員から以下のような質問や意見があった。

- ・ 共済年金の一元化の策定の過程で、労働組合や職員の意見を聞く機会があったのか、あったとすれば、その意見はどのように反映されたのか、労使交渉は賃金の上昇圧力ということではなく、引き下げの場合も交渉を通じて行うべきと考えるがどう考えるかとの質問に対し、前者については、財政制度等審議会の国家公務員共済組合分科会において、学識経験者6名、組合員代表者3名のほか雇用主代表3名の12名から御意見を伺っている、後者については、交渉により人件費が増える可能性もあるので、その際にその水準について国民が納得できる仕組みをうまく構築しておかないと、現在の財政状況において人件費が増えることは国民に受け入れがたいのではないかと、との説明があった。
- ・ 中央人事管理機関を見直して責任ある大臣の下に統一的な人事管理庁のようなものを置くことも考えられるが、共済組合制度における健康保険や福利厚生も含めた制度設計に当たって組合が意見を申し出る場があるべきであり、また、宿舍の入居基準や使用料について交渉事項とすべきであり、その相手方を人事管理庁が担うべきではないか、また、財政民主主義が形骸化しない仕組みとする必要があるとの説明があったが、財政民主主義は国民を代表する国会が決めるべきものである、財政赤字を理由に政府が勧告を受けて削減を行い、地方でも財政難を理由に給与削減が行われているが、協約締結権を付与した場合に、労使の合意事項が財政民主主義の下でもほごにされないように使用者に権限を与えて、交渉を機能させることが必要である、さらに、短期の共済について、負担と給付が各省庁ごとに異なっているが、一本化すべきではないか、との指摘に対し、人事管理庁等は国家組織全体の話であり、コメントは差し控えたい、短期給付の福利厚生の内容等については、民間企業の健保組合と同様に、運営審議会において労使代表が出席して協議している、また、各省庁ごとに実施しているのも、民間で各企業単位に健保組合があるのと同様である。宿舍の提供や使用料の基準についても法定されており、そういったことについて職員団体等から話を伺うことはあるが、最終的には法律で決めることであり、労働協約において決めることは適当ではないのではないかと、財政民主主義については国会が決めることであり、政府としては予算案を出すことであると考えているとの説明があった。

内閣府公共サービス改革推進室長より資料4に沿って説明があった後、各委員から以下のような質問や意見があった。

- ・ 良質な公共サービスの安定的な供給を確保すること、サービスに対するユーザー側のコントロール、サービスを提供する者のやりがいや適切な労働環境の確保の3点が重要であると考え、市場化テストや民間委託を行う場合にお

いて、利用者や国民の参画や関与の仕組みがあるのか、また、民間に任せる業務の判断基準のようなものはどうなっているのか。

- ・ P F I や指定管理者制度等のアウトソーシングの方法があるが、必ずしも良質なサービスを効率的に提供されていない事例もあるが、そのような事例をどう克服するように考えているのか。
- ・ 以上の質問等に対し、内閣府より、直接国民の声を聞くことはないが、サービスの選定に当たって、民間事業者だけでなく、幅広い提案を国民から募集している、事業の適正な実施については、実施要綱を作成する中で、官が今までどのくらいの経費をかけて実施してきたのを出して、これを第三者機関でもチェックしている。さらに、法令上の特例として、守秘義務やみなし公務員規定のほか、必要な場合には情報の流用の禁止などを附加している、との説明があった。
- ・ 市場化テストの導入により、労働法制の異なる民間と公務員が同じ業務を行う事態が生じているが、この労働法制についてどのように設計したのかとの質問に対し、公共サービスをより低廉で効率的にということ制度化したものであり、労使関係そのものについて公共サービス法で規定していない、民間事業者ToStrayキ等何か不都合があって契約を解除する場合には、官がやるなり官民で入札を行うなりの措置で肩代わりすることになる、との説明があった。
- ・ 事業費における重要な部分である人件費について自由に決められる民間と法律で勤務条件が規定され、自由に決められない公務員との間で競争するというのは難しいのではないかと、また、民主的な手続を経て民間に任せることが決まった業務について、ずっと公務員と民間が併存していて良いのか、との質問に対し、前者については、コストに関し入札実施要綱を作る場合に、人件費に関してはきちんと把握している、後者については、最終的には政策判断の問題になる、例えば、全国550か所ある登記所の事務のうち、証明書の交付や閲覧は市場化テストの対象としたが、所有権の移転や抵当権設定等の事務は国家公務員たる登記官が引き続き行うこととなっており、何が何でも民間で行うということではないということに対応している、との回答があった。
- ・ 民が落札した場合にその業務を担当していた公務員はどうなるのか、逆に、民間に委ねたところ失敗して契約解除となり、公務員がそのサービスを行うことになった場合にはどうなるのか、との質問に対し、民への委託により削減される公務員については、基本的に配置転換や新規採用抑制により対応する、また、民ができなかった場合に、公務員が担うという判断がなされれば、何らかの工夫をして公務員が行うことになる、との説明があった。

総務省公務員部長より資料5に沿って説明があった後、各委員から以下のような質問や意見があった。

- ・ 説明の中で述べられた基本権を付与する場合の住民へのメリットについては、大事な論点であるが、その前に現行における労使関係のデメリットがない

か検証が必要である、自治体においては、国による過度の統制と保護があり、公平で均一なサービス提供に寄与した部分はあるが、各自治体の主体性や責任感を阻害してきた面がある、情報公開の時代であり、自治体の労使の問題を住民にも明らかにして住民自治の下における労使関係を新しくつくる必要がある、一方、首長の裁量は大きく、組合役員を管理職ポストに就け組合を解散寸前に追い込んだり、退職勧奨年齢で男女で差をつけるような恣意的な人事も発生している、消防職員について強い公正性や規律が求められるのは分かるが、そのことは争議権の制限を検討する材料になっても、団結権制限の理由にならないのではないか。

- ・ 先日のヒアリング等で、財政赤字を背景として60%を越える自治体で給与削減が行われたり、10年連続で給与削減が続いている例が明らかになっているが、財政赤字の問題は人件費だけの問題ではないはずである、また、勧告制度による給与決定制度と財政政策が地方では両立しなくなっている、基本権を制約する代償措置が画餅に帰していることを示しており、何らかの措置が必要ではないか。
- ・ 社保庁の事例については、国と地方の管理関係が錯綜していたことが原因の一つともいわれているが、同様の錯綜するケースが他にもあるのか、中央省庁の幹部が自治体に出向して地方の労使関係の折衝に当たることについて、どのような影響があると考えているか、労使協議について、例えば生産性の向上について労使で議論することはできないのか、例えば、生産性向上により定員を10人から8人に減らす、減少した2人分の一部を労働側に分配するという発想が自治体では行いやすいのではないかと考えるがどうか。
- ・ 以上の質問等に対し、総務省より、現在のデメリットを解消させるという考えはご指摘のとおりであり、そういった点はぜひたくさん指摘して頂きたいが、コミュニケーションの活性化によりパフォーマンスが上がるという議論だけでは、住民への説明としては難しいのではないかと、勧告が画餅に帰しているのではないかと、という点については、以前にも申し上げたが全く画餅に帰しているということではないと考えている、地方事務官制度については、現在は存在しない、国の幹部職員が出向することによる影響は一概には言えない、また、出向者だけが全部を担っているということではない、生産性の向上に関する議論を行うことは賛成であるが、ルール作りをきちんとしないと労使双方がしっかりしている場合には良いが、そうではない場合も考えておかなければならない、との説明があった。

任用の種類等について、事務局より資料6に沿って説明があった後、委員から以下のような意見があった。

- ・ 政治任用等について言葉の定義が確定していないが、日本でこの在り方を議論するということであれば、意味を限定した方がよい。自分の意見としては、政治任用は、自由任用の特殊な一つの類型として考えるべきである。自由任用

とは、現行の一般職の資格任用制や成績主義の原則を適用しないものである。その中の特別なものとして内閣や大臣とともに運命をともにする身分保障のない者を政治任用として限定すべきである。自由任用と政治任用とは結局身分保障の有無の違いとなり、自由任用者は試験や資格審査なしに任用されるが定年まで公務にいる資格を有することとなる。現在、民間人材の中途採用は、一般職公務員と同様に成績主義による選考を行っているが、今後省庁間や官民の人事交流を議論する場合には、自由任用をどの程度拡大していくことになるのか、ということではないかと考えている。

今回は、8月6日(月)午後2時より開催することとされた。

以 上

<文責：行政改革推進本部事務局（速報のため事後修正の可能性あり）>