

行政改革推進本部専門調査会（第7回）議事概要

1 日時

平成19年3月20日（火）13：30～15：25

2 場所

総理官邸4階大会議室

3 出席者

（委員（敬称略））

佐々木毅（座長）、清家篤（座長代理）、薄井信明、内海房子、岡部謙治、小幡純子、加藤丈夫、川戸恵子、古賀伸明、田島優子、西尾勝、西村健一郎、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、上田紘士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）「論点の柱立て」について意見交換
- （4）閉会

5 議事の経過

渡辺公務員制度改革担当大臣より、天下りのあっせんの方ばかりに目がいつているが、自分としては、全体のパッケージを議論したいと考えている。各委員には精力的な議論を重ねて頂いていることに感謝する。4月中の中間取りまとめに向けてさらに議論を活性化、活発化をお願いしたい、との挨拶があった。

事務局より、前回、委員から質問のあった公益事業等の争議行為に係る現行法における諸規制について資料12に沿って説明があった。

「論点の柱立て」の に関し、地方公共団体の人事機関及び地方公共団体における独自の給与抑制措置について総務省公務員部より資料6に沿って説明があった後、各委員から以下のような意見があった。

- ・ 県や政令市を除くほとんどの自治体は、人事委員会がなく、賃金決定は国に準拠するというで行われてきている。勧告制度は、基本権制約の代償措置

であり、完全に実施されるべきであるが、1149団体が独自のカットを行っていることは、地方自治体において現状の勧告制度が正しく働いていないということではないか。

最後に座長より、説明の内容は一つの現実として受け止めて、今後検討していく材料としたい、との発言があった。

「論点の柱立て」の の公務員の人事管理の状況及び人事管理体制等について、事務局より、資料2, 4, 7に沿って説明があった後、各委員から以下のような意見があった。

- ・ 採用から研修、評価、退職や福利厚生に至るまで一元的に管理をしないと、決定過程やプロセスの非効率、複雑化が生じる。統一的な人事管理運用がなされるべきであり、それを行う部署があるべきである。
- ・ 制度の新設や変更等に関する交渉、協議は、給与や人事管理は総務省で、旅費、共済、宿舎は財務省の所管になる。また、人事評価の制度設計や試行については、人事院のほか、実行する各府省との調整も必要となるなど複雑であり、統一性と責任の所在を明確にすることが必要である。人事院については、過去には勧告が凍結されたことなどもあったが、当該労働者の参加が保証されておらず、政府や議会の実施義務が課せられていない点でILOの指摘にできていない。人事院と政府を一本化して使用者責任をどうつくるかがポイントなので、それは改めて議論したい。
- ・ 一元的に管理し、責任の所在を明確にすべきということは抽象論としてはそのとおりであるが、それをしたくないから今の制度があるわけではなく、多くの公務員の処遇をどうするかということで対応されてきたものである。どのような仕組みができるかについては、シミュレーション的な分析が必要ではないか。
- ・ 現在の体制を完全に一元化することはあり得ないのではないかと。仮に基本権が付与され、人勧制度がなくなるとしても、公平審査や採用試験など第三者機関が行うべきものが依然として残るのではないかと。また、各省大臣に任免権があるという体制が変わらないとすれば、完全に一元化というのではなく、内閣総理大臣の下で最後の使用者責任を取る公務員問題を担当する大臣や担当部局を明確にすることが肝心である。基本権を付与する場合には、交渉や協議の問題があり、現在以上に使用者としての立場をつくらなければならない。
- ・ 公務員に対する批判は非常に強く、改めなければならない問題もあるが、少し行き過ぎていることを危惧している。このような批判に対し、責任をもって、そうではないと公務員を代表して使用者として意見を言う人が必要だが今はそれをやる人がいない。国公法を所管する人事院は第三者機関であり、内閣総理大臣が常にその意識を持っているかということ、それに欠けるところがある。これは、国家公務員にとって非常に不安定であり、基本権の問題と関係なく今の体制はあまり良くないのではないかと思う。

- ・ 以前に、民間では労務担当の副社長が一元的に労働条件の責任を持ってまとめていると指摘したが、これは労働条件の捉え方によるものである。これまでは賃金、賞与にウエイトが置かれていたが、労働時間、休暇、退職金、年金などが給与と並んで労働条件としてクローズアップされてきた。担当部門が分かっても良いが、基本権問題を考えるときに、主要な労働条件と付随的なものを仕分けをする必要はあるのではないか。

最後に座長より、この問題をどう扱うかは今後の議論の推移によるが、今日の議論はテークノートし、機会を見て、担当部署からも今後話を聞いていきたい。基本権の問題との関係がなくてもこの問題を議論すべきだという意見があったことは確認しておく、今後の扱いについてはまた相談したい、との発言があった。

「論点の柱立て」の の公務員の労使関係のあるべき姿とその現状等について、事務局より、資料 3 , 5 , 8 , 9 , 10 に沿って説明があった後、各委員から以下のような意見があった。

- ・ 労使関係の現状で苦悩しているという話もあるが、逆に機能しすぎて大阪市役所や奈良市役所のようにヤミ手当や本来辞めさせるべき職員をいつまでも雇っているという実情もある。あるべき労使関係を考えるときに、常に国民の目を意識して、ガラス張りで労使交渉をすとか、何か工夫をして全体の議論をする必要があるのではないか。
- ・ 国民、市民からは、ヤミ手当や官業癒着の不祥事、コスト意識や危機管理意識の欠如、雇用と処遇の既得権益の確保が強いなどと国、地方、管理者、組合員問わず見られている。一方で、公務、公共サービスを否定する人はおらず、倫理観や士気を高め、信頼性や専門能力を引き上げ、自己改革していくことが重要になるが、それを手助けするのが、人事行政・労使関係改革ではないか。そういう意味で国民や市民が行政改革を求めていることを忘れてはならないし、労使がきちんと責任を持つという労使関係改革をやらなければならない。交渉、協議による決定が当事者意識を醸成させ、決定事項に責任を持つことになり、その先に、透明性、納得性、効率や生産性を高めていくことにつながるのではないか。
- ・ マイナスがあるからこれを直すという発想ではうまく行かない。生産性やモラルの向上に貢献するということを明確にしないと国民に理解されない。労使関係を再構築する上で、公務員の労使関係の中で労使協議制を確立できるかどうかの一つの大きい問題であるが、今は、管理運営事項が広い幅をもって運用されており非常に難しい。前向きな解決をするために、労使協議制やその中にある管理運営事項をどう考えるかがこれからのポイントではないか。
- ・ 民主主義のルールでは、多数派を形成する政府の政治家が基本政策を決め、それを公務員が執行することとなっており、仮に基本権がある範囲の職員に付与された場合でも、勤務条件に関与することは良いが、例えば、労働組合が一定の考え方に基づいて政策について何か意見を言ったり、議論したりする場に

なっては民主主義の原則に反するので一線を画する必要があり、注意深く扱わなければならない。

- ・ 政策は最終的には議会で決まるが、その政策を企画立案するのが各省庁であり、同時にそれがそこで働く人の勤務条件に関わるとすれば、その決定過程に組合との話し合いがあつてしかるべきではないか。国の事務の管理及び運営に関する事項とは何か、交渉事項について適法に管理し、または決定することができる当局とは誰を指すのか、中央人事管理機関として統一的な見解があれば、もっと議論の整理ができるのではないか。
- ・ 民間の経営政策は経営者が決めることであるが、どうすればその実行を早く効率的にできるのかなどについて労使で知恵を出し合っており、そういうことは公務の世界でも当然起こつてしかるべきではないか。
- ・ 公務員制度をどうするかについては、国民が民主的手続きを経て決める問題である。公務員のバッシングをしたり、勤務条件を切り下げると質の良い公務員は集まらなくなるが、国民はその覚悟をして、バッシングや切り下げ競争をする必要がある。できるだけ安く雇いたい、良い人に一生懸命働いてもらいたいというのは無理であり、どのような人にどのように働いてほしいのかについて、国民が政治のプロセスを通じて選択する機会がなければならない。

「論点の柱立て」の の労働基本権の現状等について、事務局より、資料3, 5, 11に沿って説明があつた後、各委員から以下のような意見があつた。

- ・ 基本権については、資料11の表のとおり分けて考える必要がある。団体交渉権は、交渉により何が決められるかが重要である。管理運営事項の問題があり、民主主義のルールとして国会で決めるものと、そうでないものを明確にする必要があるが、その中で交渉で決められる部分も出てくるのではないか。給与について総額としていくらでも出せるわけではなく、最終的に国会が決めることになるが、民間との比較の関係で第三者的な立場も必要かもしれない。
- ・ 基本権の制約を緩和するときには、国民や住民にどのようなメリットがあるか説明する必要がある。基本権の付与によって、全体の意識を高め、相互に責任を持つことにより、行政の効率的につながっていくということが、公務員についてどの程度成立するか、確信を持って言えるかについて議論しておく必要がある。
- ・ 基本権制約を緩和したときに、公務員制度全体が国民のためになることが明確に見える必要がある。制度的に見た場合には、例えば、公務員には、命令に服する義務があり、違反すると懲戒になる。民間でも同様であるが、生産性3原則に基づいて、労使で対立するという概念を越えて経営や業務改善について議論されており、この考え方が公務にも適用されるべきである。基本権についても、労働者の基本的人権であり、また、公務の労使関係を抜本的に見直すのがこの調査会の任務であり、基本権の制約を解除したときにどうなるかという

議論に入っていくべきである。

- ・ 公務と民間の仕事で何が違うのか、というところに最後は行き着くと思うが、ヒアリングを通じて、官と民の情報が行き交っていないことを実感している。ある程度のものは、民間に切り替えられると思うが、その時に何か制約があればその制約を押してでもやるべきかどうかは、そこで考えれば良いのではないか。例えば、能力成果主義もやる気や情熱を持って仕事をしてもらうことが官民ともにその目的であるが、民間で導入しても必ずしもそうならないケースもある。情報の交流をして、失敗例を生かしながら、いろいろな仕組みを人事政策と組み合わせる必要がある。もっと生き生きと皆が仕事をするという原理原則に立ち返って考えるべきではないか。
- ・ 基本権の現状に大きな問題があって、早急にどこかを変えなければならない必然性があるとは考えていない。基本権の制約やそれに対する代償措置についても、長年維持されてきた制度であり、その中で労使で努力して良い関係を築いてきているものとヒアリングを通じても感じている。大臣が公務員制度改革を早急に進めなければならず、成果主義の導入に当たって、基本権を付与しなければならぬと言われる理由は分からないが、人事評価については、昨年から試行を行い、さらに本格化していくこととなっており、基本権付与が条件として始まったわけではない。長年維持された制度を変える必要があるとすれば、どのような理由でどのように変えるべきか慎重に検討をして結論を出す必要がある。
- ・ 民間に比べて、公務員の仕事の仕組みは全部ではないが、かなり効率が悪い。この仕事の効率をどのように上げるかということが公務員制度改革の1つのポイントであり、そこにメスを入れずに、人員削減や賃金カットを行うのは、職員に負荷を増やすだけである。仕事の仕組みを見直すことについて、毎日の業務をやっている人が改善する中で、組合がその役割を担うことができるか確認することが必要である。
- ・ この専門調査会ができる前の政労協議での確認事項として、社会経済情勢の変化に対応して現行の労使関係を改革する必要があるということで専門調査会が立ち上がったことを認識すべきである。基本権付与が最終的に業務の効率化につながるかという点の議論は深掘りしていくべきであるが、公務員を一律に扱うことにはもう無理があるのではないか。職種や担い手によって違うのではないか。

座長より、以前議論された分限の議論のフォローアップについて質問があり、人事院より後日報告することとされた。また、次回以降の日程について、4月3日(火)、4月24日(火)のそれぞれ午後1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）>