

佐々木座長 それでは、ただいまから第9回行政改革推進本部専門調査会を開催いたします。

本日は、お忙しい中ご参集いただきありがとうございます。本日は、朝倉委員、稲継委員、小幡委員が所用により欠席でございます。

渡辺公務員制度改革担当大臣、林内閣府副大臣にご出席をいただいております。また、下村内閣官房副長官は、少し遅れて到着されるというふうになっております。

それでは、議事に入ります前に、渡辺公務員制度改革担当大臣からごあいさつをいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

渡辺公務員制度改革担当大臣 佐々木座長を初め委員の皆様には、毎回大変お忙しいところご参集を賜り、積極的なご議論をいただいておりますことを心から御礼を申し上げる次第でございます。

公務員制度改革につきましては、安倍内閣が改革の対象としております「戦後レジームからの脱却」の中核であります。今回、今日閣議決定をいたしまして、明日、国会に提出する予定でございますが、国家公務員法改正はその大きな第一歩を踏み出すものと考えております。ここにおいては、能力・実績主義と再就職規制を内容とする改革でございます。その他の検討すべき課題につきましては、次期通常国会に法案をプログラム法案として提出をすることにいたしております。今国会へ提出する法案と、政府・与党合意の双方を本日閣議決定をさせていただく予定になっております。

パッケージとして検討すべき課題につきましては、政府・与党合意において、総理のもとに有識者から成る公務員制度に関する検討の場を設け、採用から退職までの公務員の人事制度全般の課題について、総合的・整合的な検討を進めるといたしております。具体的には、専門スタッフ職の実現、公募制の導入、官民交流の抜本的拡大、定年延長等について検討することにしております。

他方、労働基本権につきましては、本調査会において、これまで議論をしていただいております。政府・与党合意においても、労働基本権については、専門調査会の審議を踏まえ引き続き検討するとされており、今後とも本専門調査会で議論をしていただきたいと思いますと考えております。

本日は、これまでの議論を踏まえ、佐々木座長より改革の方向で議論の整理をしていただけたこととであり、感謝にたえません。安倍政権としては、戦後レジームの改革の中で、この労働基本権の問題はその重要な構成要素であります。今後、本日の議論を踏まえ、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をいただければと存じます。

また、今後の検討スケジュールについてであります。労働基本権に関するものも含め、改革の全体パッケージについて6月の「骨太方針」に盛り込むとともに、さらに検討した上で、来年の次期通常国会に基本法的な法案を提出することになっております。このため、秋ごろを目途に最終的な結論を出していただきたいと思いますと考えており、引き続き精力的なご審議をいただきますようよろしくお願いいたします。

いつもは原稿なしでしゃべるんですが、今日はちょっと慎重に、原稿を読ませていただきました。以上でございます。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

それでは、プレスの方のご退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

佐々木座長 ただいま大臣からご発言がございましたが、今日の議題全体にかかわるご発言もありましたので、逐次皆さんからもしご質問があれば、大臣にもしていただくという形をお願いできればと思います。伺っているところによりますと、今日はしばらくいらっしゃるということでございます。

そこで、早速でございますが、この公務員制度に関する政府・与党合意につきまして、ただいまご説明の中に含まれていたかと思えますけれども、これについて最初、取り上げさせていただきたい、事務局から簡単に説明をお願いしたいと思います。

では、株丹さんから。

株丹行政改革推進本部事務局次長 お手元の資料の5をごらんいただきたいと存じます。

今、大臣あいさつの中に入っていたものです。「公務員制度改革に関する政府・与党合意」、4月13日付の文書です。

公務員制度改革につきまして、政府側で国家公務員法の改正法案を軸に議論をしておりました。政府内部だけではなくて、与党においてもご議論をちょうだいをしておりまして、取りまとめにあたりまして政府・与党の検討の場が設けられたところです。そこで、公務員制度改革に関する政府・与党協議会が開催され、実務者のレベルで議論が詰められて、13日でこのお手元の文書で政府・与党間の合意になったものです。

大臣あいさつにありましたように、この政府・与党合意と同じ内容のものを本日閣議決定すべく、与党でご審議をいただいている最中です。また、この合意文書の中の2ページ目に「法律案の骨子概要」という表現で入っていますが、国家公務員法等の改正法案についても、同じく本日中に閣議決定を行うように手続を進めている最中ということで、内容的には同様のものですので、13日付の政府・与党合意でござんいただきたいということです。

1ページ目に「改革の基本的考え方」がございます。「改革の必要性」で、公務員に対するこれまでの評価、しかし本来優秀な人材が集まっているのに能力が十分に生かされているとは言えないこと、またさまざまな必要性なり批判があるということ为背景として、改革が必要であること、また、「改革の目的」といたしまして、求められる公務員像というものを掲げまして、国民にきちんと信頼を得る、そういう方向性で「世界に誇れる公務員」をつくっていくというフレーズがあります。

3で「パッケージとしての改革とその進め方」です。今回の国会に提出する法案にとどまらずに、パッケージとして改革を進めていくということで、2ページ目の方に出ていますが、「公務員制度の総合的な改革を推進するため、基本方針を盛り込んだ法案を次期通

常国会に向けて、立案し提出する」となっています。

2 ページ目に「法律案の骨子概要」と掲げています。柱として2つ、1つ目は「能力・実績主義」で、現行の法律もある意味で能力・実績主義ではありますが、それをより徹底をしてまいるという考え方で、人事管理について職員の採用試験の種類、年次にとらわれずに人事評価に基づいて適切に行うという原則のもとで、能力本位の任用制度を確立するため、新たに「標準職務遂行能力」を定めまして昇任等の判断基準をする。また人事評価制度についても、定期的に評価を行い、これを活用して任用、給与等、人事管理の基礎とするという考え方は。また、分限制度についても、人事評価の導入等に照らして、要件を一層明確化をするという内容です。

3 ページに入りますと、もう一つの柱「再就職に関する規制」です。再就職のあっせんについては、各府省等の職員が再就職のあっせんを行うことを禁止していく。官民人材交流センターを新たに設けまして、そこで再就職の支援を一元化していくという考え方は。移行期間をある程度設けています。その間は、各府省の職員による再就職のあっせんを可といたします。ただ、これも監視委員会の承認が必要となる。センターについては、平成20年中に設置いたしまして、今申しました一元化については、センター設置後3年以内という考え方は。そのほかにも、現職職員がみずからの職務と利害関係を有するところに求職活動を行うことに対する規制あるいはOB、退職職員がもっていた職場の公務員に働きかけを行うことに対する規制、さらに働きかけを受けた現職職員に対する規制も設けていまして、違反行為に対しては懲戒あるいは過料で、特に不正な職務に反するような行為を行う場合については刑罰を科するという内容です。さらに、再就職情報を内閣で一元管理いたします。

こういう新たな制度を前提といたしまして、今の事前承認制度、密接関連のところは2年間行かない、あるいは事前に承認した場合に限って行かせるという制度については、暫定的には内閣によるものを設けますが、一元化の時点で廃止する。4 ページの上の方ですが、こういう制度を実効性たらしめるために監視体制をきちんとしたもの、監視等委員会さらに監察官を設置をして、規制違反に対する調査等を実施するという内容です。

4 ページの3「官民人材交流センター」につきましては、法律の段階ではありませんが、ここに掲げておりますような原則に従いまして、今後、官房長官のもとにおきます有識者懇談会の意見を踏まえて、制度設計について内閣で検討するとしてございます。

5 ページです。冒頭出てまいりました「パッケージとしての改革」の部分です。(1) から(4)まで、専門スタッフ職の実現等の課題を含めまして、公務員の人事制度全般の課題について、総理のもとに有識者から成る公務員制度に関する検討の場を設けて、総合的・統合的な検討を進め、仮称ですが「国家公務員制度改革基本法」を立案して提出をするという方向性です。

5に「その他」ですが、最後の(4)で労働基本権について、当専門調査会のご審議を踏まえまして、引き続き検討するという部分が入っています。

こういう方向性で、今後政府として公務員制度改革に取り組んでいくということです。以上です。

佐々木座長 ありがとうございます。

何か特にご質問ございませんでしょうか。本件については大臣ご自身が、いろいろ新聞報道によりますと大いにかかわってこられたということもありますから。

渡辺公務員制度改革担当大臣 私が一人で突っ走ったわけではございません。きちんと政府・与党と相談をしながら、ここに至ることができました。

佐々木座長 それでは、内海委員どうぞ。

内海委員 公務員の人事評価制度に能力・実績主義が導入されるということは、大変大きな前進だと思っておりますけれども、この人事管理について「職員の採用試験の種類や年次にとらわれてはならないこと」と明記してある点が果たして徹底できるのかどうか心配です。この採用試験、採用区分といった公務員の方たちの入り口が、民間の企業からすると少し違和感のある採用制度ではないかと常々思っております、これにメスを入れて抜本的な改革をしないのかなと思っておりますところ、この最後のパッケージとしての改革の中で「採用から退職までの公務員の人事制度全般の課題について」と書いてありましたが、1から4の具体的なテーマとしては上がっていないので、やはりここにはまだメスを入れないのかと。学生時代までの能力も非常に重要ではありますが、その後、社会人になってから開花する人もたくさんおまして、その花が開く人というのは、やはりスタートの時点で将来へ続く道が開けていて、そこに向かって人材開発をして初めて伸びるものも伸びるのではないかと思います。この入り口のところで差を設けるといことが、人の能力開発を阻むことになるのではないかと危惧しております。その辺について、よろしければお答えいただきたく……。

佐々木座長 では、大臣。

渡辺公務員制度改革担当大臣 5ページの4、「パッケージとしての改革」のところに、今ご指摘の問題を書いてございます。(1)から(4)の中に採用の問題が入っていないじゃないかと、こういうご指摘でございましたが、本文の方の下から4行目の後ろの方をごらんいただきますと「下記の課題を含む採用から退職まで」と、こういう書きぶりでございます、採用の問題を先送りしているわけではございませんので、こういう採用の問題も含めて人事制度全般の課題について総合的・整合的な検討を進めると、こういうことでございますから、先送りはいたしません。

有識者懇談会を総理のもとに設けて検討を開始するというところでございます。ちなみに、私のもとに置かないというのは、別に私のもとに置くと過激な提案になるからということではございませんで、総理のもとに置いて、まさに内閣全体として取り組むと、そういう姿勢を示しているわけでございます。

ちなみに、今回の能力・実績主義においては、まさに試験の採用区分にとらわれない人事評価と任用を行っていかうということでございます。

佐々木座長 さっき手を挙げられた、古賀委員。

古賀委員 再確認というか、これを読んでみますと、ぼんやりとは位置づけられるんですけども、先ほど大臣からあった、この5ページにあります「有識者からなる公務員制度に関する検討の場」ということですよ。これは総合的・整合的な検討、人事制度全般ということでございますが、この専門調査会との関連、この専門調査会でも公務の範囲であるとか、あるいは公務のあるべき姿であるとか公務員のあり方みたいなことも議論の対象となっております。そういう意味では、この専門調査会と新たに設けられる「有識者からなる検討の場」という位置付けはどうなっているのか。その辺についてご説明いただければありがたいと思います。

渡辺公務員制度改革担当大臣 この専門調査会が今年の7月にスタートをいたしまして、見てきたような口をきいて申しわけありませんが、幅広いご議論を展開をしてこられたと聞いております。

今回、総理のもとに有識者懇談会をつくって、先ほど例示しましたような論点についてご議論をいただくということは、この佐々木座長のもとでの専門調査会は、公務員の労働基本権、この問題について精力的にご議論をしていただけないだろうかという趣旨でもございます。したがって、冒頭私が申し上げましたように、この佐々木座長の専門調査会の結論は、ぜひとも秋ごろ、10月ぐらいですね。ごろを目途に、最終的な結論を出していただきたいと考えております。そうした結論を踏まえて、来年の通常国会に提出するプログラム法案の中に書き込んでいきたいと考えております。

佐々木座長 薄井さん。

薄井委員 ここで能力・実績主義等々書いてあることについては、その文言についてはそのとおりだと思いながら、現実問題として、日本が国際社会で今うまくやってくるわけですけども、ますます難しくなっている状況の中で、やはり公務員がしっかりしていないといけないと思うんですね。

そうすると、公務員、どういう人に来てもらうかという入り口の話、先ほどの内海さんの話につながるのかもしれませんが、出口の話は今華やかにされているんですが、入り口のところで「能力・実績主義」という抽象的な言葉だけでPRしたときに、学生は来てくれるんでしょうかと。今の現実を見てみますと大学制度も変わり、ロースクールに行かれる方々は、もう公務員になろうともしない。入り口で、もう差がついちゃっているわけですね。差というか、なかなか公務員になりたがらなくなる状況をつくっちゃっているように思うんですね。

そうしますと、いかに才能のある人をまず確保するかということは、国のために大事だと思うんです。「能力・実績主義」はいいことだと思うんですが、そこをどうバランスとるのかと。入るときは平等ですよ。その中で成績の良かった人に大きな仕事してもらいますよというのは理想的ですけども、何となくそれで能力のある学生が来てくれるのかなという思いがするものですから、その辺どうお考えなんですか。

渡辺公務員制度改革担当大臣 実は、私もこの点、諮問会議で問題提起をしたことがございます。

ロースクール卒業生で、今回、国家公務員 種で入ってきた人は3名と、これは新聞報道なんですけど非常に少ないと思うんですね。したがって、まさにロースクール対策というのを採用の段階で考えていく必要があるのではないかと思います。それと同時に、これは事務方の、もし手元に1枚紙のポンチ絵があったら配っていただけませんか、全体像の1枚紙。

要するに、今回の全体パッケージ論として考えておりますことは、役人になっただけで定年まで役人なんだと、こういうラインが一つございます。それと同時に、民から官へあるいは官から民へ、民から官から民へ、官から官へという人材移動を促進をしていこうと、こういうもう一本の線がございまして、公務員の線と民間の線と、ここを相互交流、垣根をできるだけ低くしていこうと、そういう発想もあるわけでございまして、例えばロースクール卒業生が、何がしかの法曹としての仕事をやり、例えば30歳ぐらいで行政の方に入ってくると。イメージですよ、イメージとして、例えばいきなり課長補佐が課長になると。非常にいい提案を次から次へとしてくれると。では、もう30代で局長にしようかと。場合によっては、もう45歳ぐらいで事務次官だというようなことも、これはあながち夢ではなくてというイメージで、我々はこの制度改革を考えているわけでございます。

したがって、その優秀な人材が入ってこれなくなるのではないかとというのは、実は我々は逆の発想を持っておりまして、こういった能力・実績主義を導入することで、逆に優秀な人材が入ってきやすくなるのではないかと考えております。ただ、採用の段階でのロースクール対策は、採用のあり方を検討する場合に考えなければならない問題であると考えております。

佐々木座長 ほかにございませんか。

では、西尾委員どうぞ。

西尾委員 戦後レジームの中核をなしている公務員制度改革について、ようやく本格的な改革に着手されたということ、これには私は敬意を表しております。そして、今回閣議決定されようとしている されたのでしょうか、能力・実績主義と再就職規制の問題について基本的な方向性として、私は異論はありません。

その立場で申し上げるのでございますけれども、しかし、今回行われるこの能力・実績主義の確立と再就職規制というものが行われるとしますと、これは戦後の国家公務員制度の根幹をかなり揺るがすものだというふうに私は思っております。基本的な立場は、揺るがすことが悪いと思っているのではないのですが、揺るがすことは間違いないと思うのです。だからこそ、現職の国家公務員の方々は非常にこれを危惧なさっているだろうと。薄井委員の発言にもございましたけれども、心配しておられると思います。これはかなり根本的な影響を与える改革になっておりますので、こういう改革をするのであれば、それに関連して様々な手当をしなければならない。全体の公務員制度を、こういう方向に、こう

いう形に組み立て直すのだというか、明確なイメージが必要だというふうに私は思います。

私どもの専門調査会に与えられた労働基本権の問題も同様でありまして、これは労働基本権を付与するかしないかということに限られる問題ではなくて、労働基本権を付与したならば、その影響は極めて大きいのでありまして、国家公務員制度あるいは地方公務員制度を含めて、公務員制度の根幹に触れていく改革になると思います。したがって、触れていく影響の及ぶところについても、どういうふうに組み立て直すのかということを中心にきちんとどこかで議論しなければならない問題だと、私はそう思っております。

そういう立場から見て、今回閣議決定されました、このパッケージとしての改革……

渡辺公務員制度改革担当大臣 今日の夕刻でございます。

西尾委員 夕刻ですか、ではこれからですね。閣議決定されるこのパッケージとしての改革、ここに4点上がっているわけなのですが、これは当面の能力・実績主義と再就職規制に極めて密接に関連している項目が並んでおりますが、むしろ根幹の問題はここには上がっていないというふうに私は感じます。

内海委員が言われた採用試験問題もありますし、各省別採用という仕組み、人事院が統一的な試験をして、そして採用は各省別採用にするという仕組み。別の言い方をすれば、国家公務員の任用権は各省大臣にあるという仕組みですね。この仕組みをどう考えるかということから始まり、そして戦後、非公式の慣習として確立したキャリアシステムというものとはノン・キャリアと言われる仕組みをどう考えるのか。これをなくしていくのか、これにかわる、きちんとした公式な幹部制度をつくるのか。こういう基本的な問題があると思いますし、さらに言えば、この資格任用というものと自由任用というものと政治任用という問題の組み合わせをどう考えるかという、基本的な大きな問題がかかっていると私は思います。

この政治指導を確立するために、政治任用を今よりはもう少し幅を広げるというのなら、それは一つの考え方なのですが、一方で、現代の公務員制というのは、これ以上政治は介入してはならないという、政治と行政をきちんと分ける、そういう行政の政治的中立性をきちんと守るという大原則があるわけでありまして、この政治指導を確立するという問題と、これ以上は政治はかかわらないと、介入しないという領域の区分の問題が極めて重要な問題なのです。そういうことも併せて、すべて検討していかなければならないのではないかというふうに思います。

したがって、この総理のもとに設けられる有識者懇談会が、このパッケージとしての改革の1から4まで上がっているような問題だけではなくて、根幹的なその他の問題まで、すべてここが検討されるのか。あるいはそうではないとしたら、この専門調査会は、もちろん中心は労働基本権問題ですけれども、それに関連して根幹的な問題まで議論をしなければならないのではないか。あるいはそのどちらの機関でもない、別個の機関を立ち上げるのだというお考えなのか、よくわかりませんが、私は方向に反対しているわけではありませんけれども、関連した根本的な問題をきちんと検討する場をつくるのが極めて重要

じゃないかと思っております。

以上です。

佐々木座長 ありがとうございます。

ところで、この有識者会議はいつごろできるのでしょうか。

渡辺公務員制度改革担当大臣 これは私のもとではございませんので、官房長官に聞いていただければと。

佐々木座長 官房長官に聞かないと、そうですか。

先ほど我々の仕事の大きな取りまとめの時期は秋ごろ、10月ということをおっしゃられました。これはもう、我々にとって極めて重要なメッセージだったと思います。ということ伺ったということで、作業の今後についての大臣のご意思を表明されたものだというふうに理解をしたところでありますが、あとはどういうふうに本調査会が回るのかということは、後でまた皆さんからご議論いただいた上で、今日のご発言を受けとめさせていただこうと思っております。ただくれぐれも、今も出ましたように、この新しい有識者会議がすべてやってくれるなら我々は明日からお休みになるということで、大変結構であると思うのでありますが、そうでないと、あれは総理の方で、これは渡辺大臣というようなことにならないように、ひとつその辺のことについては、ぜひ大臣に十分仕切っていただくように改めてお願いを申し上げたいと思う次第でございます。

では、この件は非常に重要な問題をたくさん含んでおりますので、ご意見もあろうかと思えますけれども、我々の会議のテーマとはちょっと言えないものですから、これはこのぐらいにさせていただきたいと思えます。ありがとうございます。

それから、次が議題にございますように、論点の組み立てについての意見交換ということで、時間も限られておりますけれども、前回までお話し申しましたように、ローマ数字の から について、ひとあたり第1ラウンドの議論をお願いしたところでございます。ただちょっと前回、最後のあたり、特に時間も足りなかったかなという反省もございますので、もし第1ラウンドで、ぜひこういうことを申し上げたいというご意見があれば、今日伺わせていただこうかと思ひまして、時間をとった次第でございます。いわゆる4のことについては、また後でお諮りをいたしますが、ローマ数字の までのところにつきまして、何か今日ご発言があればいただければと思ひます。

これは、第1ラウンドでございますので、いずれまた第2ラウンド、ことしの秋と言われると第3ラウンドまで行けるかどうかわかりませんが、いずれ第2ラウンドは必ずやるということになりますので、そのときにまた議論を出していただくことはちっとも構いませんので、あくまでも、とにかく今こういうことだということがあればということで申し上げている次第でございます。

それでは、もし特にというお申し出がないようであれば、次の議題に入らせていただきます。「専門調査会における議論の整理」という資料3につきまして、ご議論をいただきたいと思ひます。

これにつきましては、前回お約束いたしましたように、今日の会議が一つの区切りになるということで、これまでの議論の整理をし、今後の本調査会の活動について、委員会として合意を形成しようと、こういうことをごさいます。その際、やはり何らかの文章を出した方がいいだろうということで、私の責任において本日、資料3という形で提出をさせていただきますところであります。

これにつきましては、私の責任において取りまとめましたので、委員の方々には事前にお読みいただいたと思っておりますが、特に各委員の意見を聞いてまとめたとかというような、そういう中間報告的な手続は踏んでおりませんので、今日この場でご議論を賜ればということであります。私自身のこの問題に対する視線というものも、やや出ているところもあるかなと思って、皆さんがどういうふうに読まれたかなということについては、いささか心配な点もないわけではございませんけれども、基本的な構造は改革の必要性、改革の方向、そして今後の作業という3つの部門、3つの部分から成り立っているということをごさいます。

「改革の必要性」につきましては、私たちはやはりどういう視点に立って議論すべきかということについて、いろいろな我々がこれまで得てきた情報というものを踏まえて、目線というものを改めて確認して作業に取り組もうということでありまして、現在の公務員制度、人事管理制度に対する国民の視線というもののある種の厳しさというものを認識した上で取り組もうということです。それから、その上で特にこれが社会にとって極めて重要なインフラであるということにかんがみて、質の高い行政を確保するために改革が必要とされているという認識を表明しているわけをごさいます。改革の方向といたしましてはいろいろございしますが、そこにごさいますように、一つとしては、これは大変包括的な問題でありまして、官と民につきましては、これまでもいろいろ議論いただきましたが、先ほど西尾委員からもお話ございました政と官の関係も具体的な問題としては当然念頭に置かなければいけないということをごさいます。

それから、人事管理のあり方について、いろいろやはり問題があるのではないかとということをごさいます。既にご議論いただいておりますけれども、使用者としてだれが責任を国民に対して負うのかということが必ずしも明らかでないという制度は、やはり国民にとっては理解しがたい状態を生み出す一つの大きな原因であろうということをごさいます。これについては内閣総理大臣のもとで最終的な使用者責任をとるものがないのではないかと議論にもつながってまいります。

特に、我々ヒアリングをいたしますと、これは国の場合の方がやはり地方よりもこの点ではいろいろ難しい、非常に複雑なシステムを持っているということが指摘されたと思えます。ですから、これはある意味では、こういう言葉が適切かどうかわかりませんが、行政改革につながる問題でございしますので、それこそ大臣のような方に活躍していただかないと、これはとてもじゃないけれどもできない政治の仕事かと思っております。

公務員の労働基本権の制約につきましては、これは我々がローマ数字の で検討いたし

ました検討結果を書いたということでございます。やや言葉足らずでございますけれども、労使関係をめぐる環境は変化しているということで、これは市場化テストを初め、さまざまな新しい試みがされているという現状などを念頭に置いて、ここでやはりもう一度見直す必要があるのではないかと書いたものでございます。

それから、4つ目の「公務員の勤務条件の基本」というのは、これは代表民主制との関係でこういう制約はあるわけでありますが、これは共通の認識だとして公務員のあり方、それからその特殊性、公共性、その他、これについてはさまざまな議論がありましたので、これについては特に一つの論点に絞った書き方にはしておりません。しかし、公務員制度について、国民の視点に立った改革をすべき点が多々あること、労働基本権を含む公務員の労使関係の問題についても、改革の方向で見直すべきであるということ、2つ目の方向の最後に置いております。

今後の作業でございますが、専門調査会では「論点の柱立て」に従って第1周目の議論を行ってきたが、今後2周目の議論を行い、「『簡素で効率的な政府』における」云々云々等についてさらに検討を進めるということでありまして。

それから、第1周目の議論において、十分に検討できなかった公務員の類型化に関する課題については、仮に類型化を行うとすると、職務の性質による類型化とは別に、例えばドイツの官吏と非官吏のように公務員の種類による類型化も可能であり云々と書いてありますように、この辺はオープンにしておいたらどうかということございまして、先ほどの議論と関係あるかどうかわかりませんが、採用をどういうふうに入材を集めるかという問題は、ここで残しておこうと思って書いていたものでございます。

そして、公務員の労働基本権のあり方については、さらに具体的な議論が必要なことから、労働基本権を付与した場合の具体的な仕組みや諸課題の検討を、以下の項目を中心に専門調査会シミュレーション検討グループで集中的に行う。専門調査会においては、検討グループの検討結果を踏まえ、可能な限り意見集約に向けた議論を行うと、こういうことでございます。

このシミュレーショングループは、決して一つの案を取りまとめてもってくるという役割を持つものではございまして、さまざまな基本権を認めた場合のそれに付随する、あるいは必然的にかかわりのある重要な事項について、さまざまな仮定を置いて、こういう対応が必要である、こういう点をぜひ検討しなければいけないというようなことをいわば取り上げつつ、議論の整理を行うというのが私は仕事だと思っております、それをこの場に持ち来たりまして、皆様方から議論をしていただき、可能な限り意見集約に向けた議論を行うということでありまして。

団結権については、ここにあるとおりです。それから、団体協約締結権については、こんな論点があがるのかなということでありまして、一応思いつくままに列挙をしたということでありまして。当然に争議権についても検討するというので、こういう形で争議権の検討も行うということにして、全体として3ページにおさまるように、ひとつ文案の作成

をさせていただいたところでございます。

私からのこの整理案につきまして、委員各位からいろいろご意見等いただければと思っております。そういうことで、あくまでこれは議論の整理でございますので、この点について、皆さんからぜひ忌憚のないご意見を伺いたいというふうに思います。よろしくお願いいたします。

西尾委員 細かいことを聞いてよろしいでしょうか。

佐々木座長 はい、どうぞ。

西尾委員 根本的な点は後ほどに留保したいと思うんですけれども、非常に細かいことかもしれないのですが、一番最後の3枚目に「今後の作業」というのがありまして、一番最後のところに団結権、団体協約締結権、争議権についてそれぞれ触れておられます。ただ従来からあった、この「論点の柱立て」の文書にも書かれてはいなかったんですけれども、この団体協約締結権の問題とは別に、「労使協議制度」の問題というのは極めて重要なのではないかというふうに私は思っています。

したがって、団体交渉あるいは団体協約の対象がどの範囲かという問題については、管理運営事項という問題が必ず出てくると思います。この管理運営事項の中身が何であるか、どういうことが管理運営事項とされるべきか否かはいろいろな議論があるだろうと思えますけれども、必ず管理運営事項というのがあって、これは団体交渉、団体協約の対象じゃないよという範囲があるだろうと思えます。

しかし、仮にそれは団体交渉、団体協約締結の対象ではない問題についても、労使が自由に論議をしてコミュニケーションをして、意見交換をするということの重要性というのは、公務の世界でも変わらないと私は思います。民間企業であってもそうだと思いますけれども、公務の世界でも変わらないと思いますので、団体協約の問題と別に「労使協議制度の確立」という問題についても、検討事項の中に入れていただくとありがたいというふうに私は思っています。

佐々木座長 そうですか。それではどうしましょう、とにかくいろいろ伺ってから。

はい、どうぞ。

薄井委員 同じところなんですけれども、従来整理してきたときに、団結権、団体交渉権、争議権として、団体交渉権のところ、団体協約締結権の話を触れてきたわけですね。座長案は団体交渉権と締結権とは一体という認識で書かれているのでしょうか。私は違っていてもいいんではないかと思うものですから、普通は団体交渉権が先に来るのに抜けているなど。小さい話ですけれども。

佐々木座長 わかりました。

それでは、ほかにいかがでございますでしょうか。はい、どうぞ、松本委員。

松本委員 2ページ目ですけれども、上から3つ目。「しかし、この判決は」というところがございますね。「しかし、この判決は、現行制度は憲法違反でない旨を判断したものであり」、ここはいいんですけれども、「労働基本権のあり方については、立法政策の

問題であるとしている」と書かれています。これは判決を読んでも立法政策の問題として書いてあるところはないはずなのです。これを読みますと、労働基本権は幾ら制約してもいいんだ、それは立法政策の問題だ、というふうにも読めてしまうものですから。実際、あの判決では、いわゆる争議権について刑罰を科していることについて、そういう言い方をしているのです。これは立法の問題だということでございますけれども、労働基本権全体について、そういう誤解を生じ得ます。労働基本権については、立法政策の問題だという言い方は判決はしていないはずですので、ここは「しかし、この判決は、現行制度は憲法違反ではない旨を判断したものであるが、この間労使関係をめぐる環境も変化している」というように続けられた方がいいのではないかと思います。

佐々木座長 なるほどね、その書かれ方が不正確だと。

松本委員 不正確といたしますか、事実として判決文と違うと。

佐々木座長 ほかにいかがでしょう。加藤委員。

加藤委員 これも言葉の問題のような気がしますけれども、2ページ目の一番下のところですけども、「このような観点から、公務員制度について」云々ですね。「労働基本権を含む公務員の労使関係の問題」と、これは労働基本権の付与の拡大とか労働基本権のあり方とか、そのことを含めた労使関係というところが素直な文章じゃないかと思いますけれども、いかがでしょう。「労働基本権を含む」というと、それは何なのかということをも、もうちょっと明確に出した方がいいんじゃないかと思います。

佐々木座長 ほかにいかがでしょうか。

西尾委員 今、加藤委員からご指摘のあった2ページの最後の でございますが、私もこの専門調査会は、政労協議の積み重ねの結果つくられてきたものでありますし、その流れからいっても、この労働基本権を含む公務員の労使関係の問題について「改革の方向」というのは、非常にあいまいなもの言い方になっているというふうに思うんですね。やはり労働基本権を付与する方向でというの、明確に出していただくべきではないかというふうに思います。

ただ、あくまで方向でありまして、いろいろ検討しなきゃいけない問題は多々あるわけですから、例えばの話ですけども、公務員の労使関係の問題についても、労働基本権を付与する方向で、その範囲及び付帯条件といたしますか対処条件といたしますか、あるいは留保条件なのかもしれませんが、そういったことをその範囲及び付帯条件を明確にすべきである、あるいは明確にする必要があるといった表現に変わらないでしょうかという趣旨です。

佐々木座長 これは、本委員会の中心テーマでありますから、委員からいろいろな意見を伺いたいと思います。

いかがでしょう。はい、どうぞ。

川戸委員 来年の秋までに何らかの……

佐々木座長 いえ、今年の秋です。(笑)

川戸委員 ごめんなさい、今年の秋までに何らかの方向を出すということでしたら、次はシミュレーションチームをつくることでしたら、ここのところは少し明確に書いておいた方が、シミュレーションとしてもやりやすいんじゃないかなという気はいたします。

佐々木座長 この2ページ目の一番下の について、ほかの方からも意見を伺いたいと思います。

古賀委員 この論議の整理に向けての事前のヒアリングでも申しあげましたけれども、私ども、私としましては先ほど来ございますように、この専門調査会を発足をさせた政労協議における流れ、そういうことも含めると、そのときにも申しあげましたが、「現行の国・地方における人事行政及び公務の労使関係のあり方の改革及び公務員の労働基本権を付与・拡大する方向で検討を行う」ということを明確にすべきではないかと思っておりますので、改めてそのことを申しあげておきたいと思っております。

以上です。

佐々木座長 ありがとうございます。

ほかに。丸山さん。

丸山委員 私も先ほどの政治的スケジュールというんでしょうか、これから先の流れを見ますと、非常に早い。そうすると専門調査会としてのメッセージは、あるいは座長のメッセージはぜひ労働基本権を付与する、その中身についても具体的に記していただきたいというように思っております。

佐々木座長 ほかに。

清家委員、どうぞ。

清家座長代理 このペーパーの性格ですけれども、専門調査会におけるこれまでの議論の整理ということですね。ですから、そういう視点からいいますと、今、何人かの委員が言われたような視点もあるかと思いますが、少なくとも今までの議論の中では、まだ労働基本権を付与きかどうかまで議論が進んでいるというふうには、なかなかこの議事録等を見ても思えませんので、これまでの議論をバランスよく整理しますと、むしろ佐々木先生がここで「改革の方向」というふうにお書きになったこと自体が、かなり踏み込んでいるかなという気もいたしますし、私は少なくとも今までのここでの議論、結論がどうなるかというのはまたこれからのシミュレーション等の結果によると思っておりますので、これまでの議論の整理という観点からいえば、むしろこのぐらいの表現がぎりぎりではないかなというふうに思います。

佐々木座長 いかがでしょうか。松本さん。

松本委員 これは、そもそも労働基本権が今付与されていないという前提に立っておられるのですか。先ほどからの議論ですけれども。現に団結権はあるわけで、それから……

佐々木座長 いや、もちろん、ですから付与、付与と言われると何か……

松本委員 現業職員については、労働協約締結権を付与していますね。それから、非現業の職員についても、団体交渉を受ける立場に、申し入れに応じるべき地位に立つという

言葉で、交渉についても現行制度では付与というか、確保されているということですね。だから、ここは、もしそういう言い方をされても、制約の緩和ということでない、初めからまるで労働基本権が付与されていないという、そういう前提ではちょっとおかしいと思います。

佐々木座長 私も相当認識不足ですけども、そのぐらいはわかっていたつもりです（笑）。

松本委員 それから同時に、これは広い範囲で考えると、例えば労働協約締結権を付与したような場合に、何の標準もなくして、それでやれるのかどうか。というのは、地方公共団体の場合は1,800余も団体があるわけで、一切標準がないというような仕組みというのも、これはいささか困りますので、前向きに考えることについては全然やぶさかではないのですけれども。そういう実態的なことも少し検討しておかないと、まずいのかなという気がするのです。現実的な話ですけども。

佐々木座長 それはシミュレーションの話ですけどもね。

松本委員 シミュレーションの段階で、そういうことも考えていただくこととして、適切なる表現にしていいただけたらいいと思います。

清家座長代理 ちょっと補足で。

ですから今、松本委員も言われたように、もう我々の議論の中で、労働基本権というのは幾つかの種類があって、それらについてはどういう問題が起き得るかということについての、もうちょっと具体的な検討をした上で考えようということまでは前回までの議論で相当合意形成ができています。そういう意味で今、松本委員が言われたようなことにかかわる議論が、この労働基本権を含む公務員の労使関係の問題の議論、検討という形で表現されているというふうに理解しておりますので、これでいいのではないかなというふうに思った次第でございます。

佐々木座長 どうぞ、加藤さん。

加藤委員 私はさっき2ページ目の下のところを、もう少し見直した方がいいのではないかというご意見を申し上げましたけれども、これまでに公務員の労働基本権はもともとあるじゃないかという話ですけども、協約締結権とか、そういうものが制約されていたために、労使の交渉というのがヒアリングや何かでも出てきましたように、会見だとか協議だとか交渉だとか、いろいろな名称を使って、普通考えられるような労使関係ではない、いろいろな約束が結ばれていると。

これは、1ページ目の「改革の必要性」の の2つ目のところにありますけれども、そこに座長がお書きになった「労働組合との覚書問題などへの国民の不信感も強く」というところがありますけれども、そういうものが積み重なってきて、いささか正常じゃない労使慣行というのがずっと続いてきたんじゃないのかと。これは、ヒアリングや何かで明らかになって、ここにわざわざ覚書問題等ということもお書きになったんだと思うんですけども、そういうことをこれからどう考えるのかということが、この調査会での一つの課

題だったのではないかなというふうに思いまして、労働基本権という言葉だけで次につながるというのは、いささか不自然かなという気がしたものですから。

それに関連していいますと、ちょっと余計なことになるかもしれませんがけれども、ヒアリングの中で出てきたときに、割合にそれぞれの部門では労使関係はうまくいっているんだというお話がほとんどだったと思うんです。問題ありといったのは、労働組合の代表の方。本当に今の労使関係なり覚書問題等々含めた労使慣行、そのことが正常で余り問題ないよという意識でいいのかなのかどうかということについては、もう一回きちっと、どこかの場で洗い直すべきではないかなという気がいたします。実態をもう少しクリアにして、問題を認識した方がいいのかなというふうに思います。

佐々木座長 ありがとうございます。岡部さん。

岡部委員 今、2ページ最後の「改革の方向で見直す」というところでいろいろのご意見があるんですが、「労働基本権を含む」という表現のところは、確かに労働基本権が、現状では部分的あるいは全面的といろいろあるわけですが、制約をされているというのが実態だと思います。

「改革の方向で」ということは、その制約をやはり取り外していくと。したがって、それはどこをどんなふうにするという、そういったことが次のシミュレーションになっていくと思うので、いわゆるこの労働基本権を含む労使関係の改革というのは、今の制約を外して見直していくという、そういうシミュレーションの方向にぜひすべきだと思います。私は基本的に労働基本権を付与すべきという立場で一貫してご意見を申し上げてきています。

それから、今出されました公務員の労使関係について、良好な関係が築かれているということですが、確かにヒアリングでもそれぞれそういう意見がございます。これは、私は、良好な関係というのは常に制約された関係にあったとしても、労使は労使で真剣に、その自分の職場なり仕事なりをよいものにしていこうということを持っているわけですから、そこで一生懸命、一見対立しているようであっても真剣な議論をしている。それはある意味では、良好と言えるんだろうと思います。

ただ、問題は後段にありますように「国民の不信感も強く、主権者である国民への説明責任が不十分である」ことです。私は、ここの指摘は、労働組合としてしっかり持たなければならぬと思います。労使だけで良好な関係であると思っけていても、しかしそれは社会から見たら、ある意味では閉鎖的でひとりよがりな、身内だけの論理に陥っているかもしれないし、多々そういうこともあつたらうと思うんです。したがって、そういう面を改革しなければいけないと思いますので、そこはやはり基本権を付与し、お互いが当事者能力をもって、確認されたことについては、ちゃんと説明責任を持つよという、そういう意味での改革が必要ではないかと思つています。そういった意味で、ぜひこの改革については、そういった制約があるわけですから、基本権を付与の方向性を意味しているという、そういうものであつていただきたいというふうに思つています。

佐々木座長 どうもありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。西村委員。

西村委員 私は、この議論の整理案を初めて読んだときに、よくまとまっているというか、非常に素直な文章で全然問題を感じなかったんですが、今いろいろお話を聞いていると、こういうふうな文言をもう少し変えた方がいいとか、いろいろご意見があったわけでこれもよくわかります。しかし、基本的には、まとめとしては、これでいいのではないかなというふうに思います。というのは、労働基本権を含む公務員の労使関係の問題について、今後考え直すといったときに、例えば労働基本権といった場合は団結権を、あるいは団体交渉権あるいは労働協約締結権、あるいは争議権を与えた場合に、あるいはどの範囲の公務員に与えた場合にどうなるかということは、今後の課題としてシミュレーションしてみるんだといっているわけですね。

そのときの結論先にありきではなくて、やはりやってみた結果こういう問題がありますよと。こういう課題というのが出てきます。そういったことを踏まえた上で、これは少し克服できる課題であるとか、そういった場合にこれだったら、従来の考え方を変えていきましようということに素直につながるわけで、何か改革すべきで、改革の方向というのはこういうものだという事だということになれば、シミュレーションをする意味が余りないですね。また、ここの専門調査会で議論する意味というのは、やはり従来の政策が果たしてどうだったのかということだと思います。十分検討した結果、この点については従来のままでいいんだという結論が出る可能性は全くないわけじゃないですよ。そういったことを全く無視して、もう一步、二歩踏み出すべきだというのは、議論の整理としては、やはりやや問題があるのではないかなという感じがいたします。

というわけで、私はこの4月24日の議論の整理案で、一応十分足りているんじゃないかと思えます。今いろいろご意見出されたのは、それをどうすべきかと、それぞれの委員の意見ということで、第2ラウンドに少し入りかけた話ではないかなというふうに思います。議論の整理としては、これで極めて妥当性が高いんじゃないかなと私は思います。

古賀委員 先ほど私のスタンスについては申し述べましたし、これはこの調査会が始まって以来一貫して言っていることで、それを改めて申し上げました。

ただ、このペーパーで、やはり改革の方向で見直すべきであるということのを重く受けとめながら、さまざまな客観的な観点から、座長がこのペーパーをおまとめになったというところの一面も、私としては一つの側面として持っておかなければならないと思います。したがって、今の議論も含めて、改めて座長に一任をしていいのではないかと私は思っております。

加えまして、先ほど西尾先生の方から労使協議制の重要性について意見提起がございました。私も、これまで一方的な労使関係から双方向の労使関係ということを訴えてきました。そういう意味では、ぜひ労使協議制についても、シミュレーションの段階で議論をいただければありがたいということも、申し加えておきたいと思えます。

以上でございます。

佐々木座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

(発言する者なし)

佐々木座長 いろいろご指摘をいただきまして、ありがとうございます。不十分な点等について、いろいろ私も改めて認識をしたところでございます。

今、古賀さんから言われました労使協議制的な、こういうスキームをどういうふうを考えるかということは、もちろんシミュレーションのところでも考えなければいけないわけですが、それも含めて労使関係全体が、やはり我々の関心事であるという意味で、(これはいろいろな方からもお話ありましたように、当事者がうまくいっているということはこれは岡部さんが言った、当事者の方がうまくいっていると言っているだけでは済まないという問題があるという、そういう側面を実は私もちょっと入れたかったんです)わざわざ2つ目の一番最後のところで「労使関係」というのを、むしろ大きな枠として入れたということでありますので、シミュレーションでそういうことをやるべきだということについては十分認識してまいりたいと、このように思っております。

それから、団体交渉権というのは概念としてどうかと。これはちょっと勉強させていただいて、どういうふうに入れるか、アドバイスをいただければこの場で直しますけれども考えさせていただきたいと、こんなふうに思います。

いずれにしても、この3ページの下から2つ目のところは管理運営事項等いろいろありまして、なかなか網羅的に上げきれないというわけではないような状況もありますので、ここでの議論を念頭に置いて作業させていただくということで、できればお願いしたい。ただ、団体交渉権の話はちょっと後で取り扱いを考えさせていただきたいと思います。

それから、松本委員から出た、この2ページ目の3つ目のところは、確かに事実認識として不正確なので、表現を変えさせていただきたいと思います。つまり、憲法違反ではないというふうに判断したということで、これはこれでいいわけですが、それを受けて、むしろ立法政策の問題であると考えるのはこちらの方の問題でありまして、そこはちょっと書き分けないと、何か判決がそう言っているみたいに、判決が政治をやっているみたいでおかしな話になるので、それはやはり整理が必要ということで、修文をさせていただこうかと思っております。

2ページ目の一番下の、この労働基本権はいろいろご議論をいただきまして、率直に伺っているところいろいろご意見があったということで、これでもかろうじて単位はもらえそうだという感じのご評価もいただいたけれども、とても単位はやれんという評価もあったようで、いろいろ議論をいただきましたが、ここに書いておりますように、改革については、皆さんいろいろニュアンスの違いはあったと思うけれども、労使関係、基本権も含めて、すべて今、当事者が言っていることでいいんだという方はだれもいらっしやなかったんじゃないかというふうに私は思っております。

実を申しますと、何を付与する、何をどうするという話は、私の座長としての認識ですと、実は我々の議論がまだその段階に入っていないというのが率直な印象でございまして、

今の段階でその点について文章で立ち入るといふ話は、やや対応しかねるところがございます。ただ、それだけのことであって、何か特定のことを意図をしてこういうふうにかいたといふようなことではない。議論の整理としてこういう表現になったといふことで、これまた手を加えますと、甲論乙駁で延々議論が出てくる可能性もあります。もし私の申し上げた趣旨自体が間違っているといふことでなければ、ここは余りいじらないでご理解いただければありがたいと、こんなふうにかいております。

特にこの最後の点について、いかがでございましょうか。皆さん方のご意見は、テークノートさせていただきます。こういうご発言がありましたといふことについては十分テークノートさせていただきますして、それはまたいずれ第2ラウンドでもやらせていただくといふことで、いかがでございましょうか。

残念ながら、我々は結論めいたものを出すための材料をシミュレーションからもらっていないといふ段階にあるといふ意味で、国民の前にそれを明らかにする準備がまだ整っていないといふ手続的なことを申し上げたわけです。こういう我々の段階を認識すれば、この点についていろいろのことを書くといふ話になると、座長としての立場からすると、そして、私が皆さんと一緒に踏んできたつもりのステップからすると、ちょっとやはり無理があるといふ感じを持っておりますので、いろいろご意見をたくさんいただきましたけれども、また何か第2、第3の案を考えたりするよりは、もしどうしてもこれはだめだといふことでなければ、この2ページ目の一番下の項目は、これでご理解をいただけないだろうかといふふうにかいて思いますが、いかがでございましょうか。よろしゅうございましょうか。

(発言する者なし)

佐々木座長 では、そういうことでひとつ、いろいろご意見賜りました。

そういうことで、若干修文をするべき箇所があります。それから、そういう点も含めて修正したものをまとめる作業は私と事務局、それから座長代理にお任せをいただいて、至急結果を皆様方にお伝えするように、それをまた外に対して出すようにいたしたいと、このように思っておりますので、今の手続につきましては一応そういうことでご了承いただきたいといふふうにかいて思っています。

どうも本当に、なかなかいろいろご満足いただけない点があつて、まことに申しわけございませんでしたが、いろいろありがとうございました。ご意見感謝申し上げます。

それでは、次に今問題のありましたシミュレーションについて、皆様方から具体的なご意見をいただきたいと思いますと思っております。

それでは、資料に基づいて事務局から説明をお願いいたします。

株丹行政改革推進本部事務局次長 お手元資料4です。シミュレーション検討グループの設置についてです。

目的です。当専門調査会におきますただいまの議論を踏まえてといふことですが、公務員に労働基本権を付与する場合の具体的なモデルについて検討を行います「シミュレーシ

「検討グループ」を設置するのが目的です。先ほど座長のお話にございましたように、検討グループは、専門調査会におきまず議論に資するための作業を行うということで、特定の意見の取りまとめを行うものではないと示させていただいております。

構成員です。ここに掲げさせていただいております5名の先生方により構成ということでの案です。

また、主査といたしまして、検討グループには運営を総理するものとして主査を置く。専門調査会の座長がこの主査を務めるという案です。

開催ですが、必要に応じ主査が招集をしております。また、会議はその性質上、非公開ということですが、会議の議事要旨につきましては、会議の都度作成して公開するという考え方です。

検討グループの検討結果につきましては、その結果を取りまとめて専門調査会に報告をいたします。このことにつきまして、形の上ですが、座長決定という形で確認いただければ、あとは検討グループの方が肅々と作業に入れるということです。

簡単でございますが、以上でございます。

佐々木座長 さて、ただいまご説明いただきましたような形のメンバーによりまして、シミュレーションをやらせていただくかということでございます。もちろん、先ほどの取りまとめにありましたような項目に、完全に限定されるというわけではないかと思えますので、また委員会の方でいろいろな点を考慮して項目をふやしたり、いろいろなことをやらせていただきたいと思います。最初にこの委員会に持ってくるまでは、ちょっと時間をいただきたいと思いますと考えているところでございます。

このようなシミュレーション検討グループの設置につきまして、何かご質問、ご意見等ございませんか。はい、どうぞ。

古賀委員 ご要望だけ申し上げておきたいと思えます。

シミュレーションに当たっては、恐らくある種の資料であるとか、あるいはデータであるとか、こういうものを使いながらシミュレーションを行っていただけないかと思えます。したがって、会議非公開はわかります。会議の議事要旨は会議の都度公開をするということですが、ぜひ資料、データについても、こういう資料を使った、データはこういうことを使ったということを公開をいただければありがたいと思っております。

2つ目は、もうこれは先ほど座長が触れましたので多くを申し上げるつもりはございませんけれども、何回かやはり往復をするような場面が出てくるのではないかと。こういうシミュレーションをした、いやこういう視点からもっとやるべきではないか。そのことも含めて、シミュレーショングループの皆さん方、大変お忙しいと思えますけれども、ぜひシミュレーションの要所、要所で、この専門委員会にまとまっていない段階でも、その途中経過みたいなことについても報告できる範囲で議論のたたき台として提示をいただければありがたい。

この2点、ご要望しておきたいと思います。以上です。

佐々木座長 わかりました。

資料の公開と随時報告を本委員会に対して行うということではありますが、できるだけそのようにします。

それと、こういう点については本委員会の指示を仰ぎたいという問題も、やはり出てくる可能性もございます。我々の方も、むしろ本調査会とそういう格好で緊密な関係を結んでいくことが大事であるという認識ではありますが、大臣から先ほどのご要望がありましたが、ある程度時間が限られていますので、どのくらいいい議論ができるかなんですけれども、できるだけご注意に沿うように、あるいはご要望に応えるようにいたします。

ほかに何かございませんでしょうか。

渡辺公務員制度改革担当大臣 私が質問するのも変な話なんですけれども、今日は稲継先生も小幡先生もいらっしゃっていないですね。西村先生は先ほど現状維持もあり得ると、こういうご発言でございました。この3名の先生をシミュレーション委員に選んだ根拠は何なんですか。

佐々木座長 根拠は、それぞれある種の専門性といったようなものを念頭に置いて選んだというのが一つございます。西村先生が労働法、それから小幡さんが行政法ですかね。稲継さんが地方行政。それと清家さんと私は座長、座長代理ということに入ったということでごございまして、それ以外は特に何か理由というものはありません。

渡辺公務員制度改革担当大臣 なるほど。そうすると5人全員、学者グループでやると、こういうことですね。

佐々木座長 その方がいいんじゃないかというのは私の判断でございます。これは本調査会のお手伝いということで、運営は本調査会があくまでも中心であるという前提でやります。学者さん全員ということ、西尾先生や御厨先生もということになります。人数が多過ぎると日程調整だけでも大変になるということもありまして、こんなサイズになったというのが結論でございます。

どうもありがとうございます。

渡辺公務員制度改革担当大臣 いずれにしても、このシミュレーションが特定の意見の取りまとめを行うものではないと、こういう前提でしょうから、先ほどの古賀委員のご指摘のようなことは、きちんと守っていただきたいと思います。

佐々木座長 はい。これはくれぐれも、特定の意見をまとめることを目的とするものではない、そういう意味で、起草委員会的なイメージとは全く違うものだというふうにご理解をいただきたいと思っております。このような委員会を設ける根拠は、専門調査会会議規則第6条を根拠としておりますので、その点改めて確認をさせていただきます。

以上がシミュレーション関係のご提案でございますが、これについてほかに何かご注意ございませんでしょうか。

(発言する者なし)

佐々木座長　ところで、もう一つご提案がございます。

それは、これはこれでやるんですけれども、5月以降どういう格好で本調査会をやるか、動かすかということでございます。これにつきましては、シミュレーション委員会からの報告があれば、もちろんそれも議論するということは当たり前でございますが、とりあえず私が考えておりますのは、人事院、総務省等から関係省庁からのヒアリングのほか、「論点の柱立て」の　で幾つか重大な項目がございますので、これも並行して取り上げさせていただこうかと思っております。身分保障の問題だとか、いろいろ議論があるものですから、そういった問題で、場合によっては若干、大臣が先ほど言及された有識者会議と若干接点があるような話もあるかもしれませんが、周縁的とはいえ、やはり重要な公務員のあり方にかかわる論点がございます。それを並行してやろうかなと思っております。

私としては、シミュレーション委員会が、夏までにぜひ最初のまとまった報告をこちらに出していただくように取り計らいたいと思っております。あとそれが1回で済むのか、もう一度戻ってこういうということになるのかで夏の過ごし方が決まってくると思います。こんなことが今のところイメージにございます。しかし、シミュレーションの委員会も、なかなか月に何回もというわけにいかないかもしれないので、その辺をちょっと見ながら、できるだけ今申し述べたような形で、本調査会との連絡をとりたいと、こんなふうに出ているところ考えているところでございます。

今日何か珍しく時間が余ってしまいましたけれども、大臣からせっかくいろいろ発言があったものですから、大臣に対するご質問等、何かあったらぜひしていただきたいと思うのでありますけれども。今日は、時間があるんですか。

特に追加的なご議論がないということであれば、本日の議題は一応終わりましたので、議論を終了させていただきたいと思っております。

例によりまして、記者会見を私からいたしますが、さっき言ったような趣旨で、ちょっと文章を変えたり何なり、時間が必要でございますので、その上でおおむね3時過ぎからやらせていただくということを考えております。なお、最終の文書は各委員に速やかに送付させていただきます。

どうも今日はありがとうございました。

次回は5月23日です。よろしく申し上げます。

以　上