

国家公務員の雇用と年金の接続に関する意見交換会
(第2回)

平成24年3月22日(木)
12:00～13:30
総理大臣官邸4階大会議室

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 皆様、お待たせいたしました。本日はお忙しい中、御参集くださいまして、誠にありがとうございます。

定刻でございますので、第2回「国家公務員の雇用と年金の接続に関する意見交換会」を始めさせていただきます。

本日、田北委員は御所用ということで御欠席でございます。

なお、本日は岡田副総理、中塚副大臣並びに園田政務官、政務三役が出席の予定でございますが、国会用務のため若干遅参いたしますので、到着次第、岡田副総理よりごあいさつを申し上げるといふことにさせていただきます、議事は進行させていただきたいと思っております。

また、本日の終了時間でございますが、13時20分ごろをめぐりに先生方の御意見を尽くさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、早速でございますが、議事次第に従いまして、説明させていただきます。先日の意見交換会での先生方の御議論を踏まえまして、お手元に国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針案と題したペーパーを策定しております。資料1と振ってあるものでございます。まず、これを事務局から御説明させていただくと。その後で御意見、御質問を賜りたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

○村山国家公務員制度改革推進本部事務局参事官 ただいま事務局長からございました資料1「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針（案）」に関しまして、御説明を申し上げます。

右肩に書いてあります、この基本方針（案）を決定する場としては、2つの場で同時に決定することとしてはいかがかと考えております。

1つは、この国家公務員の雇用と年金の接続ということが、国家公務員制度改革基本法第10条に掲げられた検討事項でございますので、法律上こうした基本法に掲げられた内容に関しての企画立案・調整を行う場とされております、全閣僚が参加する国家公務員制度改革推進本部において決定したいと考えております。

もう1つが、省庁の垣根を越えた総合的な見地からの行政改革議論を進めるため、1月末に閣議決定設置されました行政改革実行本部におきまして、人事・給与制度の改革に関わる内容を現在検討しているところでございますので、そうした場においても併せて決定したいと考えております。そうしたことから2つの本部名を並べていくということでございます。

内容でございます。前回の意見交換ですべての先生方の一致した御意見として、国家公務員について退職共済年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続を図る必要があるということだったと思っております。そこで2行目でございますが、無収入期間が発生しないよう国家公務員の雇用と年金の接続を図るということを書いております。

その上で、飯田委員ほか何名かの先生から、人事の新陳代謝を図りながら、組織活力を維持しつつ、職員の能力を十分活用していくという観点も、雇用と年金の接続に係る検討に関しては重要であるとの御意見をいただきました。その点を3行目で抑えております。

その上で、人事院から国家公務員法第 23 条に基づく意見の申出が、内閣及び国会に対してなされておりますが、その趣旨、具体的には再任用であっても人材の本格活用を行っていくことは必要だという趣旨を踏まえ、ということを書いております。

次の行で、高年齢者雇用安定法に関する法案が現在、国会に上程されていますが、その内容。具体的には継続雇用制度において対象者を限定する仕組みを廃止するという内容も踏まえ、この基本方針を定めるという書き出しとしている案でございます。

次のパラグラフでございますように、政府としては、これをもしお決めいただくことができれば、この方針に基づいて、総人件費改革等の観点も踏まえながら、具体的な制度改正案の検討という段取りに入っていきたいと考えているところでございます。

具体的な内容は、記書き以下でございます。

「1 再任用による雇用と年金の接続」でございます。前回お示しした資料でも論点の最初のところで、段階的定年延長により対応するか再任用の義務化により対応するかという論点を掲げました。

これに関しまして、民間企業における現状、先ほど申しました高年齢者雇用安定法改正法案の内容等を踏まえ、定年退職する職員がフルタイム再任用を希望する場合に、その職員の任命権者という形で、義務づける主体を明確化して、その職員の任命権者は空白期間を回避して定年退職日から継続してということで、定年退職日の翌日にフルタイムの官職に職員を採用するものとする書き、再任用を任命権者に義務づけることとしております。

フルタイムとしておりますのは、公務においてはフルタイムでの任用がベースになっているということで、限られた短時間ポストというのは勿論あるわけでございますが、これに関する対応に関しては後ほど記述をしているところでございます。短時間のポストの方は、すべての職務・職域ではなかなかつくることのできない。例えば保安・警備などの現場においては、そういったものを義務づけても義務の履行が難しいということから、1①ではフルタイムに限って義務づけることとしております。

次にただし書きでございます。ただし、その者が最下位の職制上の段階の標準的官職、例示としては一般行政職の係員を挙げておりますが、そうした最下位の官職に係る標準職務遂行能力及びその官職についての適性を有しない場合、任命権者は上記の義務を課されないものとするということを書いております。

これは前回の会合の際、御質問に回答申し上げましたとおり、定年退職時点でことさらという内容ではなくて、常に係員も勤まらない職員は、分限免職等の対象になり得るということは公務の能率的遂行から当然のことではありますが、一度任用関係が途切れる再任用というものを義務化するに当たっても、この趣旨を明確化するために、ここに書いてはどうかということでございます。

2 ページ、②任命権者は、その義務づけられた再任用の採用を行う際には、従前の勤務実績等、「等」は例えば健康状態を必要に応じて診断するといったことでございますが、勤

務実績等に基づいて、標準職務遂行能力や適性を有すると認められる官職に任命するものとするを書いております。

具体的には、前回の定年延長と再任用義務化を対照したメリット、デメリット表で見いただきましたが、再任用の場合には、本人の能力や適性、全体のポストの状況等に応じて、例えば本省課長補佐級で定年退職された人についても、補佐級で再任用される人もいれば、係長級で再任用される人もいる等、再配置というのがあり得るという趣旨を明確化しているものでございます。

③その再任用の義務づけ期間について、明確にしております。モデルケース的に書いておりますが、国家公務員の場合は法律上はバリエーションがあり得ますが、運用上は定年を迎えた年の年度末で定年退職する運用が定着しておりますので、それを前提にモデルケース的に書いています。一言で申しまして、接続策を講じなければ、2階部分が空白期間を迎えてしまうところに限って、再任用の義務づけを行っていった、段階的な支給開始年齢の引上げに応じて、その義務づけの期間も延びていく形にはどうかということでございます。民間法制におきましても、現在、国会上程されている法案において、厳密な接続ということ、2階部分が空白となることに限って基準制度を廃止するということとの平仄を取ったものでございます。

④任命権者は、①において義務づけられた再任用において、再任用職員として採用される職員の任期については、1年を超えない範囲内で定めるということと、③の期間の末まで、加齢に伴う能力の低下などが著しい場合を除いて、1年を超えない範囲内で更新するものとするということを書いております。

アスタリスクを付したところに書いてありますように、年度ごとに能力や適性を確認し、1年間の任期を更新する運用を想定しております。民間の実態を見ましても嘱託やシニアスタッフと呼ばれる再雇用の対象になっている方々に関しましては、この形の運用が多いということとの平仄を取っているものでございます。

なお書きのところでございます。なお、以上の再任用に当たりましては、後ろに書いてあります環境整備措置と一体的に講じていくということを書いております。2及び3を始めとするということで、少し広がりを持たせて書いてありますが、前回、関委員から共済の任意継続等の扱いについても御意見がございました。このペーパーに明記している内容以外にも、さまざまこれから検討を進めていけば、新たな論点は出てくると思いますので、「始めとする」としてありますが、再任用の円滑な実施を図るための方策を早急に講じていくことによって前提条件を整えていくということと、その実施を確保するための関係府省間との意見交換の場を設けるということ、政府内に準備に向けて、一定の体制を設けるということを書いているところでございます。

「また」のところでございます。これは人事院の意見の申出との関係で、前回、先生方からいただいた御意見も念頭に置いているところでございます。意見の申出では、再任用の義務化では、希望者全員を65歳まで雇用する仕組みとしては難しいとされている理由は、

公務において、現在行っているような定年前より低い職責の補完的な職務、前回見ていただきましたように再任用者の全体の7割強がパートタイムの再任用で、しかも係員など2級、3級等の低い職位に落ちる方が9割を超えているという実態にある訳です。これを踏まえ、再任用制度の下でも、意欲と能力のある人材を本格的な職務で最大限活用できるように、再任用職員が担う職務の在り方等について検討すると書いてあります。1つの答えの出し方は、先ほどのフルタイムの義務化であると思いますし、あとに出てくるスタッフ的な働き方等のところも関わる場所かと思えます。

「併せて」のところでございます。例えば海上保安の職員や警察の職員など、さまざまな公務員がおります。加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員については、そういった特殊性、あるいはその人たちが培ってきた知識や経験を再任用の段階で別の段階で生かすことなどを踏まえて、必要な条件整備を図るということを書いております。職種転換も含めましたような再訓練、あるいはそれに見合ったような職域の開発ですとか、いろいろな条件整備が考えられるところだと考えております。

次のページにかけてのパラグラフでございますが、年金の支給開始年齢の65歳への段階的な引上げ期間中の一定の時期に、公務の運営状況や民間企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況を勘案し、意見の申出を踏まえつつ、雇用と年金の接続の在り方について、改めて検討を行う旨を明記しております。

前回、関委員、藤村委員、権丈委員、佐藤委員など、多くの先生方から、長期的に見れば定年延長ということ視野においてしっかり取り組んでいく必要があるけれども、当面の措置ということで考えれば、再任用の義務化という選択肢も考えられる。その場合には、将来的な展望なり見直しということも考える必要があるという御指摘をいただいたので、それを踏まえての記述でございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 資料説明の途中ではございますが、岡田副総理が到着されましたので、ここでごあいさつをお願い申し上げます。

(報道関係者入室)

○岡田副総理・公務員制度改革担当大臣 済みません。国会中でございましたので、遅れてまいりました。

今日は大変お忙しいところを第2回目の有識者意見交換会にお集まりいただきまして、ありがとうございます。第1回意見交換会におきまして、国家公務員の雇用と年金の接続を図る方策として、段階的定年延長か、あるいは再任用の義務化、いずれがふさわしいか。公務内に多数の高齢職員がとどまるようになる中で、自力再就職の支援などの取組みが必要なのではないかなどの論点について、皆様から貴重な御意見をいただきました。

そうした御意見を踏まえまして、各省庁、与党などとも調整しつつ、本日お配りしている国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針(案)を作成したところでございます。

この基本方針(案)の内容につきましては、事務方から説明させますが、私といたしま

しては、人事院の意見の申出の趣旨を踏まえ、長年にわたり職務を通じて、経験を積み重ねてきた人材の活用という観点に立ちつつも、民間企業の措置としては継続雇用が主流であること、報酬比例部分の支給開始年齢引上げへの対応策が継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止であることを踏まえて、国家公務員については再任用による雇用と年金の接続が適当であると判断しているところであります。

本日はこの基本方針（案）について、今後それを具体化していくに当たって、何に留意していけばいいのいかといった点も含めて、是非忌憚のない御意見をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願いを申し上げます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

（報道関係者退室）

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 では、事務局からの説明を続けさせていただきますので、お願いします。

○村山国家公務員制度改革推進本部事務局参事官 では、引き続き資料1の2からでございます。

2が先ほど申し上げました環境整備策についてでございます。

①でございますが、意見の申出におきましては段階的定年延長を前提として、60歳時点での役職定年制が書かれておりますが、それと同旨のものとしたしまして、再任用の義務づけに当たり、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲の管理職が定年した場合には、再任用に当たっての役降りルールを検討するということを書いております。

②が先ほど申し上げました60歳超職員の多様な働き方の実現の観点から、短時間再任用については、義務づけはなかなか難しいですが、できるだけそれに沿った対応ができる環境を整備していくということを検討する旨を書いております。

③が能力実績に基づく人事管理の徹底、評価者の訓練や評価結果の活用といったことでありますとか、あるいは前回藤村委員や関委員からございました自律的なキャリア支援という観点から、職業生活の節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向を聴取し、セミナー等を通じて、いろいろな支援を図っていくというような措置を講ずることを書いております。

職員が培ってきた多様な専門的知識や経験について、公務内で積極的に活用できるような、専門スタッフ職のような働き方の充実を図っていくですとか、あるいは受入れ側のニーズを踏まえつつ、現役職員の人事交流機会の拡大を図っていくというような公務内、更には公務外の分野での複線型の人事管理を進めていくことを書いております。

④は先ほど副総理からございました、早期退職の支援の関係でございます。意見の申出にも、職員自身の主体的なキャリアプランに基づく早期退職を支援する措置は必要と書かれております。これを踏まえまして、中高年層の自発的再就職支援という観点から、早期退職に対するインセンティブを高めるための退職手当などの給付の措置でございますとか、あるいは民間の支援会社の活用も含め、公務員が自ら第二の人生を選び取って、経験能力

を生かしていくような再就職支援策について、具体化に向けて検討し、早急に実施に移すことを明記しております。

3が60歳を超えた職員の追加的増加への対応でございます。段階的に定年が引き上がっていくことに伴い、再任用を義務づけた場合、3年度に1度60歳を超えた職員が公務部内に追加的にとどまることとなります。このことと飯田委員から前回御指摘のありました組織の将来を担う若手職員の安定的・計画的な確保及び人事の新陳代謝といったことを図ることが同時に可能となるように、総人件費改革等の観点も踏まえながら、必要な措置を講じるということを書いております。

4は再任用された職員の給与の在り方についてでございます。これに関しては、給与の中に俸給もあれば、前回、権丈委員から御指摘のあった手当の問題なども含まれます。これに関しましては、総人件費改革や職員の能力活用の観点も踏まえながら、別途検討するとしております。

前回多くの委員から、定員や給与や退職手当を、ばらばらな役所が所管しているのは民間ではあり得ないことで、こういったことについて一体的に自律的に決めていこう、労使交渉を通じて決めていこうというような考え方も盛り込んだ国家公務員制度改革関連4法案の成立がまず必要だというお話がありましたし、公務員庁といった枠組みの中で検討していく考え方が必要だという御意見を、多くの先生方からいただいたところでございます。

同時に、先ほど申しました行政改革実行本部の方で給与カーブの在り方等、前回御指摘のあった点も含めて検討しているところでございますので、そういった検討とも整合性を図りながら、自律的労使関係制度も視野において、別途検討するということを明記しているところでございます。

資料1は以上でございます。資料2は後ほど御質疑の中で必要であれば、敷衍して見ていただくための資料でございます。

資料3は前回、飯田委員からドイツやフランスにおいては、年金の支給開始年齢が官民間問わず公務員も含めて引上げが最近進んでいるようだけれども、その状況はどうなっているのか。よく勉強することや、そういった国情を調べることも重要だという御意見をいただきました。とりあえず、客観的なデータについてまとめたもので、例えば2ページなどを見ていただきますと、ドイツやフランスの欄で公務員の定年について段階的に67歳まで引き上げられるということが既にスケジュール化されていることは見て取れるところでございます。

ただ、1ページにも書いてありますように、民間も含めてですけれども、定年や年金支給開始年齢を参照するに当たっては、各国の官民の法制や労使関係はさまざまでありますので、各国ごとの事情も相当異なるということも含めて御議論をいただくことも重要かと考えているところでございます。

資料4は前回の意見交換会の資料と同じものでございまして、必要に応じて御参照いただければと考えています。

資料5の関委員からの御意見は別途、関委員からいただければと思います。

最後に分厚い参考資料集でございます。内容は前回とほぼ同じですけれども、事前に先生方に資料をお送りしたときに、自衛官はどのような定年になっているのかというお話がございました。これに関しましては、81ページ以降に自衛官は特別職で、自衛隊法に基づいて決まっておるわけでございますけれども、部隊の精強性等を担保する観点から、若年定年が自衛官の方々に入っている状況などが書いてあります。それ以外の例えば事務官などの方については、再任用がほぼ同じような形で入っているというのは、85ページの方に入っているところでございます。

本日何回かりふーいたしました行政改革実行本部に関する基本的な資料は、86、87ページに入れております。

資料説明は以上でございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 それでは、基本方針の案を、御説明させていただきましたが、御意見、御質問がございましたら、是非よろしく願いいたします。

では、川本委員、先に挙げられたので、どうぞ。

○川本委員 ただいま国家公務員の雇用と年金の接続について御説明をいただきました。民間準拠とする考え方を基本に、定年延長ではなく、再任用という枠組みで基本方針が整理されたということは、適切かつ妥当だと思っているところでございます。

その中身につきまして少し申し上げますと、国家公務員の再任用に際しましては、職務の特殊性に加えて、職務遂行能力や適性等といった再任用基準という枠組みにつきまして、この基本方針の中で明確に位置づけられているということであり、現実的な対応であると評価をいたしているところでございます。

また、「必要な条件整備を図る」ということが記されておりますけれども、今後、具体的に検討する場合、再任用時とともに、1年後以降の更新時につきましても十分視野に入れていただきたいと思っております。加齢に伴って、機能低下は著しくなりますし、加えて、高齢になるほど働き方のニーズも多様になるということが想定されますので、現場が混乱しないように一定の線引きは必要であると考えているところでございます。

再任用後の職員の給与についてでございますが、「別途検討する」ということが記されています。定年までの賃金カーブの在り方といったことも勿論ですが、人材の登用、配置も含めた人事管理上の対応について、例えば年功的な制度運用などの課題につきましても洗い出しをし、御検討していただきたいと思っているところでございます。

最後に、今日、資料3で外国との比較の資料が出ましたけれども、一般論として申し上げておきたいことがあります。度々資料に部分的な項目だけの比較が出てきますが、例えば今回のことと言えば、若年者の失業率、解雇法制や、判例法理がどうなっているのか、あるいは経済事情がどう違うのかといった多岐にわたってのデータを見ていく必要があるのではないかと考えております。

また、欧米諸国の先進国だけではなくて、日本の企業の競争相手となっているのは東南

アジア諸国であったり、中国であったり、あるいはブラジル等々でございますので、幅広い国々との比較というのにも必要なのではないかと思つた次第でございます。

私からは以上でございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

安永委員、お願いします。

○安永委員 安永でございます。

私の方からは、3点ほど申し上げたいと思います。

まず1点目は、前回の意見交換会で、国家公務員制度改革関連4法案の扱いが決まっていないこととありますとか、高年齢者雇用安定法の改正案がこの国会で審議される予定であるということとございますので、このタイミングで論議すべきではないということをお願いしました。それらの成立を踏まえて、当該労使で真摯な議論をしていただいて法案化すべきだということをご指摘させていただきましたが、残念ながら、状況は変わっていないということをごまかせたいと思います。

2点目ですが、国家公務員の採用抑制でございますとか、退職金の問題とか、年金の問題、課題などなどについて報道されておりますが、民間では人事制度でありますとか、退職金なども含めた処遇でありますとか、採用の問題とか、人材育成などなどについては、トータルの課題として労使で議論するということが一般的であると思っております、それが公務員については、それぞれ案件別に切り刻まれているという感があります。

今後、公務員についてもトータルの課題として労使で議論していただきたいと思っております、その上で必要な法案化を図っていくべきだと思います。

前回、川本委員から、バリエーションある制度の御紹介もありました。私も個人的には賛同する内容がございますが、そういうものを導入するに当たっても、職場の状況がわかっていないとなかなか議論にならないと思いますので、ぜひ労使で真摯な議論をしていただくことが必要不可欠だと思っております。

3点目は、資料1の1ページの①の下の方にただし書きがございます。このただし書きについての口頭での説明とこの記述のニュアンスが違ふと受け取りました。資料の記述のままですと、あたかも再任用に際して新たな基準をつくるがごとく読めてしまいます。詳しい方が読めばそうではないということなのでしょうけれども、前回の説明でも、今日もことさら退職時にかかわらずとか、再任用時にかかわらずという意味での御説明であったはずでございますが、このような記述をされてしまいますから、今回のタイミングで議論すべきではないと申し上げました。この記述だけでは、国家公務員の議論だけにとどまらずに、高年齢者雇用安定法の改正の審議にも影響を与えてしまうのではないかと。私どもにとっては悪影響を与えることを強く懸念いたします。閣法として出された法案の審議を政府内で邪魔することになりかねないと思っております。

口頭での説明では、高年齢者雇用安定法の改正に向けた建議の内容、資料2の2ページの2つ目の○のところに、枠内で下線も引いていただいているところですが、すなわち、

就業規則における解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできるとしたことと同じ趣旨である。要するに、公務員に当てはめると口頭で説明をした内容だと受け取りました。そのような受け止めでよいかどうか、ぜひ政務三役に確認をさせていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。では今の御意見について、政務官、お願いします。

○園田内閣府大臣政務官 今回の案1のただし書き、今、安永先生から御指摘をいただいた点でございます。御案内のとおり、資料でも提示をさせていただいておりますが、労政審において民間法制という点では、就業規則における解雇事由または退職事由に該当するものについて継続雇用の対象外とすることもできることが適当である。この場合、客観性であるとか、合理性であるとか、そういったところはきちんと相当のものが求められるという点も付記されているところでございますけれども、今回の公務員法制を考える際に、そういったところも平仄を合わせるというか、そういったところも考えさせていただいて、この記述を書いたということは政務三役でも確認をさせていただいているところでございます。

したがって、今回は再任用制度という下で、一旦ここで雇用は切れるという形になりますので、そういったところで今後の採用の内容も含めて考えた際に、一旦ここで途切れるといったところでどうするかを明確にさせていかなければいけないという点と、公務の効率性といいますか、そういったところをかんがみたときに、係員等の職責をできないというか、そこに該当できないという点については、解雇事由、退職事由という形に当てはまるのではないかと私どもとしては判断をさせていただいております。その点をただし書きのところでも明確化させていただいていると御理解いただければと思います。

○安永委員 新たな基準を設けるということではないということによろしいですね。

○園田内閣府大臣政務官 はい。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 よろしいでしょうか。では、佐藤委員お願いします。

○佐藤委員 今回とりまとめいただいた基本方針は適切だと思います。

ただ、今後について幾つかお願いがあります。

1つは、2ページの終わりから3ページの初め、今回再任用という形で進めて、その環境整備をしつつ、民間の動向を見て、国家公務員の雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うということですのでけれども、この改めて検討を行う時期です。

前回もお話ししましたように、65歳までの雇用、処遇の在り方をどうするかということは、60歳までの雇用の在り方、要員管理、賃金、退職金等の見直しとセットの見直しということが大事になりますので、そういう意味では、公務員庁ができる前から、すぐにでも

始めるべきと考えます。例えば給与制度についても変えていかなければいけませんので、しばらく経ってからというふうにすると、今回のように最後までぎりぎりのところになって決めるということにもなりかねないので、検討自体は早急に始めていただくことが大事だと思います。これはお願いします。

2つ目は、そのときに民間の動向を見ながらということになるかと思いますが、ただ、そのとき民間でもいろいろな形で65歳までの雇用、処遇の仕方がありますので、平均的なものを出して、それに合わせてという民間準拠のやり方はなじまないと思います。そういう意味では、例えば定年制をなくすという選択をしたときのそれまでの処遇の在り方とか、あるいは定年延長でいく場合、勤務延長でいく場合、それぞれを選択したときのシステムとして、その前の昇進管理とか、賃金の在り方が決まるわけですから、平均は意味がないわけです。ですから、公務員の雇用、処遇をどうするかということを考えながら民間を参考にすることが大事です。ですから、民間準拠というのは、そういう意味でなじまないと思います。

3つ目は、今回のメインの議論ではないわけですが、公務員、職員の方については65歳まで雇用機会を提供していくということになるわけですが、公務セクターでは非常勤の方がたくさんいらっしゃるわけですが、この人たちはもう60歳で雇い止めでいいのか。非常勤で働いている人たちの雇用の在り方も併せて考えないといけないと思います。職員の方だけは65歳まで雇用機会があり、非常勤の方は60歳までというのは、民間でも問題になるわけですが、その辺も少し視野に入れながら、今後、御検討をいただければと思います。

以上です。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

飯田委員、お願いします。

○飯田委員 意見というよりは、全体的に見て妥当な方針だと思います。

副総理に伺いたいのは、人事院からは65歳定年という提案が出て、65歳再任用となったわけですがけれども、いじわるな言い方をすれば、実態的にどこが違うのか。65歳まで定年延長をすること、再任用すること。その辺の違いというか、今後再任用制度をやっていくわけですが、その点どういうふうにご考慮されるのかということが1点。

今、マスコミ的には非常に新規採用の問題が話題になっていますけれども、最後にある3の60歳超職員の追加的増加への対応ですね。まさにここに書いてあるとおり、安定的・計画的な確保が必要だというのは誰しも認めるところだと思うのですが、ここ3年間の民主党政権の新規採用の在り方については、どうも安定的と言えるのか。若干我々からすると場当たり的な感じがするのです。

これは本題とは関係ないんですけども、その辺についても御意見を伺いたいと思いました。

以上です。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 では、副総理よろしいですか。

○岡田副総理・公務員制度改革担当大臣 まず、定年延長と違って再任用の特徴は毎年毎年ということだと思います。定年延長ということになれば、基本的には65歳までまさしく定年が延長されるわけですが、再任用は1年ごとに判断していくということでもあります。

勤務実績とか標準職務遂行能力あるいは適性とか、そういったところを勘案して官職を決めるとしているわけですが、そういうものもある意味では、毎年毎年判断の基準になるということで、そこはかなり違いはあるということだと思います。

新規採用は、政権交代して、平成22年度比で1年度目が4割弱減、2年度目は震災もありましたので人も必要ということで3割弱減にしてみました。今、来年度の採用試験を目前に控えて、来年度、3年度目をどうするかということで議論を行っているところでございます。メディアから7割減とかいろいろな数字をいただいておりますが、そういうことを私の口から言ったことはございません。すべて想像の産物でございます。

ただ、過去2年に比べて更に大幅な削減ということは申し上げておまして、基本的に調整は総務省の権限でありますので、総務省にお願いしながら、よく相談しながら最後の詰めを行っているところでございます。勿論一律にということではなくて、必要性をしっかりと見極めた上で、しかし、全体、総人件費抑制という中で、ここ1、2年、厳しい対応をとらせていただきたいと考えているところです。

ただ、そのことだけではなくて、昨日も申し上げ、本日の（案）の中にも書いていただきましたが、早期退職の支援のための仕組みづくりも併せてやっていかなければいけないことだと考えております。

○飯田委員 将来の霞が関が弱体化しないようにお願いしたいと思います。

○岡田副総理・公務員制度改革担当大臣 それはそのとおりですが、全体の無駄の削減と、よりよく機能するためという2つの命題をいかに同時に達成するかということだと思っております。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 よろしいですか。

では、藤村委員、お願いします。

○藤村委員 私は、当面のやり方として今日、御説明いただいた基本方針でいいと思っておりますが、当面が何年ぐらいなのかというので、恐らく3～5年ぐらいではないかと思っております。

といいますのは、2025年から65歳支給というのが本格化いたします。あと12、13年です。いわゆる再任用は、言ってみれば、第一線から少し退いて補助的な仕事をしてもらうという意味合いが非常に濃くなる任用の仕方だと思います。日本の高齢化はこれからもどんどん進んでいくわけで、これは民間企業も含めて65歳現役社会というのが喫緊の課題だと思うんです。65歳までは第一線で皆さんばりばりやってもらうんだと。そういうところから言うと、60歳で一旦、いわゆる第一線を少し退いて、補助的な仕事をするという再任用の

仕組みは、これからすぐの5年ぐらいはいいだろうけれども、それ以降を考えたときに、これでそのまま運用していくのは少し難しいのではないかと、そう考えます。

ですから、先ほどの御説明で一応、定年延長のようなことも一部検討しながらというニュアンスは盛り込まれているというお話でしたけれども、そこを割と本格的に考えていかないと、公務労働に携わる人たちが65歳まで第一線でやるんだという気持ちにはなかなかなれないのではないかと思います。

2点目ですけれども、これは全体の考え方に関わる部分です。前回の私の発言の中で、30万人の大企業だとするとと申し上げましたが、日本の大企業の雇用慣行は、一旦その会社に入ると、個人のいろいろな事情は後回しにして、会社の事情に従ってほしいと。例えば辞令一本で札幌に行け、沖縄に行けというので、個人の生活にある程度犠牲にしながら、しかし、会社はその分ちゃんと面倒を見ますよという暗黙の信頼関係で成り立ってきた部分があったと思います。ですから、家庭生活を犠牲にしても会社側の事情に従ってきた。公務員もそういうところはあると思うのです。辞令一本で動かなければいけない。それに対して組織としてどういうことを用意するかという部分です。

実は、数年前に自衛官の再就職、任期が終わった後の人たちをどうするかという関連の仕事をしたことがございます。そのときに東部方面本部のトップ3の方とお会いをして、こうおっしゃっていました。我々の仕事は命を預けるという仕事なんだと。だから、自衛官である間だけではなくて、終わってからも面倒を見るという信頼関係がないとなり立たない仕事なんだと。だから、任期付きの自衛官といえども、その後の面倒はちゃんと見るんだとおっしゃっていました。

自衛官はまさにそういうお仕事をしていらっしゃるわけですが、国家公務員もそれに準ずる仕事をしている人たちだと思っています。ということは、やはり国の事情で個人の生活を犠牲にしてもいろいろな仕事をやらしてもらわなければいけないのだから、それに見合った身分保障なりはちゃんと用意をして、そこで初めてバランスがとれるといいますか、そういうことだと思っています。

最初に申し上げたことと関連していくと、少なくとも65歳、場合によっては70歳というのもこれから出てくると思いますけれども、第一線でちゃんと仕事をしてもらうためには、制度としてもそうするし、能力開発の面においてもちゃんとこういうことを準備して、国と国家公務員御本人が両方一緒にやっていくのだという体制をつくることができないとこの仕組みはうまく回らないのではないかなと思います。

以上です。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

副総理、お願いします。

○岡田副総理・公務員制度改革担当大臣 今のお話はよくわかる部分もあるのですが、私は、公務員の世界で能力主義、実績主義が貫徹されているのであれば、定年延長が当然考えられると思います。ただ、残念ながらそれが必ずしもそうでないとすると、単純に定年

延長することは、実績や能力にかかわらず処遇が60歳以降も延長されることになりかねない。そういう問題をはらんでいるということだと思います。

したがって、公務員も普通の企業あるいはほかの組織と同じようにきちんと本人の能力、実績を評価して、そしてその評価に基づいて立場とか給与が決まるということをしかりとやっていかないといけないのではないかと思っております。そういうことが貫徹していれば、定年延長しても問題ないだろうと考えております。

辞めてからも面倒を見るというのは、一家意識でいい面、悪い面がありまして、ある意味で悪い面が出てきたのが天下りとか、あるいは天下り先に対する特別な扱いとか、今、盛んに問題になっていることが起きてきているわけです。これはバランスの問題だと思いますけれども、今はそれが行き過ぎている状態で、もう少し割り切ってやっていかないと組織全体としての効率、税金の使い方、全体としての効率が損なわれている状態ではないかと思っております。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

よろしいですか。いかがでしょうか。

では、権丈委員、お願いします。

○権丈委員 私も今回の基本方針案については、フルタイム再任用の義務化を明記するなど、前回の意見交換会での議論を反映しており、当面の対応として適切なものだと考えております。今後、実施に向けた準備の中で特に御配慮いただきたいのは、再任用された職員のモチベーションの維持です。再任用者が高い意欲を持って働き、能力を十分に発揮できるように、制度を整えること、適切なポジションを与え運用していくことが重要になります。難しい課題かと思いますが、この点は再任用者だけでなく若手のモチベーションにも影響してきますのでよろしく願いいたします。

また、今後、より長期にわたる雇用を視野に入れて、若い時期からキャリア形成等の準備が必要になってきます。基本方針案に既に明記されていることに加えまして、若い時期からワークライフバランスに配慮し、心身の健康や能力開発も含めて将来に備えることのできる環境を整えていただきたいと思います。60歳を超えた人たちだけでなく、より幅広い年齢層での短時間勤務の利用や労働時間の柔軟化の可能性についても、是非御検討いただければと思います。

以上でございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

関委員、どうぞ。

○関委員 資料5、少し長くなりますが、レジュメに沿って意見を述べたいと思います。

最初に一般的な基本的な考え方の点ですが、これは先ほど藤村委員がおっしゃっていたことと似ているところもあります。

1つ目の点は、公務員の権力は恐ろしいものだというをしかり認識する必要があるということで、これまでもいろいろなところで述べられていますが、その視点をもう少し

し入れていった方がいいのではないかというものです。

つまり、国会公務員のモチベーションが低下し、老後の不安を抱えながら行政の裁量権を行使する制度は非常に危険な制度だと考えております。そういうことで、国家公務員が権力を悪用しないように配慮した制度設計が必要となります。

民間と常に比べられておりますが、公務員については、一定の身分保障があってこそ行政の中立性・公正性が保たれておりますし、権力濫用の予防の必要性が民間より高い点をもう少し意識する方がいいのではないかと思います。

2点目は、定年の段階的引上げをメインにして考えるべきだという点です。

「再任用を希望する定年退職者の採用の義務付け」を当面の政治状況などから進めるとしても、将来的には先ほど御意見がありました能力主義、実績主義などを加味した制度を整備した上で定年を段階的に引き上げる制度を設計していくべきです。そういった将来像については明確化しておく方がよいのではないかと思います。

具体的にみてみますと、再任用は定年延長と比べて60歳以上の職員の勤労意欲が低下する可能性が高い制度だと思います。

つまり、再任用の場合、退職金は既に得ておりますので、一旦退職したという意識の下では、退職前よりも名実ともに働かなくなるおそれがあります。こういった身分の違いが就労意欲に与える影響を加味する必要があるのではないのでしょうか。若手職員の能力低下が最近見られるという指摘もある中、意欲と能力のある60歳以上の者にはその能力を存分に発揮してもらえらる仕組みが必要だと思います。

次に、具体的に再任用による雇用と年金の接続の点、「義務付け」の意味の明確化という点は先ほどお話にもありましたところですが、任命権者へ再任用を義務付けた場合、職員が常識的に期待できるオファーをするよう、どのような職種を確保すべきか、その義務の範囲をより明確にしておく必要があると思います。

ここにも書いてありますが、意欲と能力のある人材を本格的な職務で最大限活用できるよう、責任あるポストを増やすことなども検討すべきだと思います。

次に、1ページ目に、職員がフルタイム再任用を希望する場合のみに任命権者に採用を義務付ける制度について書かれておりますが、これでいいのでしょうか。これですと、多くの60歳以上の者が希望する働き方を実現できなくなるのではないかと思います。

勿論先ほど御説明があったように、省庁によってはパートタイムの職を十分用意することが難しいところもあります。そこで、例えばこの点、現行制度では任命権者は各大臣であって、人事は省庁ごとに行われておりますが、パートタイムの職種を増やせる他省庁への任命も可能とするといった形で、パートタイム再任用を希望する職員も働き続けられる環境を整備することが望ましいのではないかと思います。

国家公務員制度全体で、再任用後の職種を確保・斡旋できるような制度設計が望ましいと考えられます。

次に、これも先ほど議論があった点ですが、義務付けの対象外について、適性を有しな

い職員について、任命権者に再任用を義務化しない範囲をもう少し明確に説明しておかないと世の中で誤解が生じることがあるのではないかと思います。

先ほど説明があったように、病気で職務遂行能力が不十分な者などを想定している場合、これらの者については、そもそも雇用を継続せずともよいわけで、ただし書きで義務化の範囲を限定する必要性はそもそも少ないのではないかと考えております。

次に、レジュメ 2 ページ目の、組織活力の維持及び職員の能力の活用のための方策についてです。先ほど御意見がありましたが、若いころからの人事管理をより柔軟化するとよいのではないかと考えています。

つまり、1つのライン、トラックという働き方のみではなく、複線型人事を可能とする人事管理が必要ではないでしょうか。

再就職も含めた多様な働き方を可能とするために、自己啓発やパラレルキャリアなどを行いやすい環境の整備、若年期からの超過勤務の削減や休暇取得の促進、ワークライフバランスという話もありましたが、そういったものが重要であると思います。

また、専門家を育てていくために、早過ぎる人事のローテーションなどもより検討を進めていくとよいのではないかと思います。

また、よく使えない人というのは、結局、自分で動けない管理職だという話がありますが、自ら動けない管理職をつくっていかないよう、働き方についても少し考えていくとよいのではないかと思います。

次に、60歳以上の職員の存在によって若手のモチベーションを下げてはならないと思います。この点は非常に重要だと思っています。そこで、一体どういった職種であれば若手のモチベーションを下げずに60歳以上の職員のための仕事を開発できるか、この点がいろいろとキーになるかと思っています。

例えば立法史といった過去の記録をしっかりと残したり、コメンタールを執筆したり、体系立てて仕事の内容をまとめる、マニュアル化するといった仕事が最近おろそかにされつつあります。私自身は法律をやっておりますけれども、社会保障は非常に新しい立法が多いのですが、昔は結構コメンタールが出ておりました、それを見るとどういった趣旨で法が制定されたかがわかったのですが、最近はコメンタールがほとんど出ておりません。これは公務員が忙しいからだと思うのですが、是非コメンタールを法律ごとにつくるようにしていただければと思います。

ほかにも国の政策を国民に浸透させていくためには、専門誌、メディア、ネット、SNSなど、今後はより多くの媒体を使用して情報を発信して理解を深めてもらう必要があります。コメンタール作りも含め、こういうことを60歳以上の方に担っていただければいかがでしょうか。

このところ、調査研究といった仕事を外注化する傾向があったのですが、国家の中核の底力を高めて、若い職員のためにもなるよう、外注してきたシンクタンク機能を公務に戻して、60歳以上の職員による調査・研究・分析・教育などの職種を開発するとよいと思

います。

つまり、本人の勤務経験や、組織としての記憶（institutional memory）を活かす仕組みを強めていってはどうかと考えています。

次に、先ほど能力主義、実績主義を貫徹するといった話もありましたし、いろいろな働き方があるのですけれども、職種ごとに何ができるか、どういう管理ができるかは異なります。そこで、Ⅰ種、Ⅱ種といった身分の違い、体力の要する仕事、そうでない仕事、地方の仕事、中央の仕事というように、職種ごとに異なり得る仕事の内容を分けて検討する必要があると思います。

職種によっては、再任用制度よりも、能力主義とかを徹底しなくても、定年の段階的引上げが適している職種もありますので、そういったことを一緒にたにせずに検討するとよいのではないかと思います。

次に、職員の給与の在り方ですが、モチベーションと生活を維持できる給与を出すことが重要だと思います。私の周りでも最近、公務員の友人から給与がどんどん減って行って働く意欲がなくなるといった話を聞きます。先ほど述べた1-1の適正な行政運営の確保という視点も踏まえて、職員が安心して職務に専念でき、優秀な若者が公務員になりたいと、公務員への就職を希望するような給与体系の整備が国の将来を考えても重要なのではないかと思います。

年金の支給開始年齢の引上げとともに、これまで再任用者の多くが受給していた給与額では生活そのものが困難となります。そこで、生活を可能とする給与を確保する必要があります。

他方、60歳を超えると給与は下げていかなければならないという話がありますので、その分、仕事を評価して名誉を与えるといった点についても工夫をしていくとよいのではないのでしょうか。

給与の在り方については、60歳以前の職員の給与も含めて全体的にもう既に検討されておりますが、その作業が非常に重要だと思っております。60歳以降の職員について、60歳以前と同水準の給与は確保できませんので、60歳以前の職員の給与の在り方も含めた給与体系の抜本的改革が必要となります。

この際、繰り返しにもなりますが、職種ごとに、段階的に給与が上がっていく職員と、勤務成績や、先ほどの能力とか実績とかによって給与が異なる職員とに分けた給与体系についてのより具体的な検討を、常にそういったことも考えられておりますが、実施していかってはどうかと思えます。

つまり、後者の職員というのは、指定職を目指してチャレンジすることによって年収が多い時期を経験して、退職金も増え得る一方、能力が発揮できなかった場合は、給与が減ることになり、自ら再就職を検討するインセンティブが高まる形になると思われまます。そのような場合であっても、自分と一緒に働いている周りと比べて、あいつの方ができると思えば、その人の給与が上がることについてもそれほど不公平感が高まらないのではな

いでしょうか。そういった能力主義を徹底していい職種と、そうではない職種とを分けて考えていくことが重要ではないでしょうか。

以上、長くなりまして済みません。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 御丁寧にごもありがとうございます。

副総理、お願いします。

○岡田副総理・公務員制度改革担当大臣 ありがとうございます。

まず私のイメージでは、若い人が意欲を持って取り組むためにも、組織からの自立ということがより必要なのではないかと。つまり一家意識もいいんですけども、そこに余りべったりし過ぎて、それで一生その中でやっていくというより、場合によっては民間にいつでも行って働く、あるいはまた戻るとか、要するに組織としての能力も必要なんですけど、個々の能力も高めていく。そのために自立ということは非常に重要で、逆に言うと政府の方は学ぶチャンスとか経験のチャンスを意識してつくっていくことは、非常に重要なことではないかと思っております。

公務員の場合は公のために働くという意識は当然持ってもらうなければ困るわけで、これは60過ぎた方にも同じように求めたいし、不安定になったからそういうモチベーションがなくなるという人を我々は余り想定していないわけでありまして。モチベーションがなくなるというなら、それに相応した待遇しかできないわけで、基本的には60過ぎても公のために一生懸命働いていただく、そういう方々を期待したい。そういう方にはきちんとした処遇が必要であると考えております。

60歳以前の職員の給与の在り方というのは非常に重要で、人事院がある限りは人事院の話ではあるんですけども、いろいろ勉強は続けていきたいと思っております。特に民間との違いで50代前半ぐらいの給与体系が大分差が出てきているという話もありますので、その辺はきちんと事実を押さえた上で、必要があれば対応していく必要があるというふうに思っております。

いずれにしてもやることはたくさんありまして、早く公務員庁をつくりたい。やはり霞が関の最大の問題は、人を継続的に見て育てていく仕組みがない。それが役所と人事院というものがあって分かれていると、各省庁に果たして企業で言う人事部みたいなものがあるのかどうか。秘書課長とか官房長とか担当のポストがあっても1年か2年で変わってしまうのでは、本当の意味でのプロフェッショナルはいないように思うんです。そういうことを含めて全体がパワーアップしていくためには人をちゃんと見て、評価して育てるという仕組みを、各省の中にも政府の中にもつくり上げていくことが非常に重要ではないかと思っております。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 川本委員、どうぞ。

○川本委員 ただ今の副総理の御発言と少しダブるかもしれませんが、一言申し上げたいと思います。雇用や労働問題というものを会合等で検討すると、どうしても働く人の立場に立った御意見が主流になりやすいということがあり、私どもは企業側の代表で意見を言

うわけですが、支払い側の視点もどうしても重要にならざるを得ないだろうと思います。

例えば民間企業であればA社とB社の2社があって、同じような労働で製品を100個ずつつくり、A社は100個すべて売れたとします。そうしたら給与も上がるしボーナスも出ます。ところが、同じような製品をつくったB社では、1個も売れませんでしたということになったら、社長は銀行から金を借りてきて給与を払わなければいけないわけです。そのくらい違う状況があり得るということをまず踏まえないといけないと思います。

その上で申し上げたいのは、雇用するために無理して仕事をつくり出すということになれば、本来はあってはならないことであって、それをやると非効率になっていくわけですから、常に組織の活性化と効率性を考えながら、この雇用問題も考えなければいけないのではないかというのが1つであります。

もう一点は先ほど副総理がまさしく申された自立ということです。民間企業でも従業員一人ひとりが、我が組織を活性化させて伸ばそう、品物が売れるように頑張ろう、お客さんを喜ばせようと思ってもらえれば、その会社は存続していきます。他方、言われたとおりにやっていたら給料はもらえるんだねと思っているだけであれば、その会社は衰退していくのだと思います。いかに働く人の一人ひとりが自立をし、前向きに企業、組織を支えていく気持ちがあるかないかというのは、とても大事な視点になるのだらうと思います。

一方では労働者の方々の雇用保障の問題があったり、労働条件整備というのがありますので、組織と労働者双方のバランスを持って考えなければいけないのだらうということ、先ほどの議論を聞いていて思ったものですから、一言申し上げた次第でございます。

以上であります。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。もし関連で何か御意見、御質問ございますか。

○関委員 今の川本委員の御意見について、1つは前回も申し上げたことなんですけれども、よく雇用するために無理して仕事をつくってはいけないという話があります。確かに無理してはいけないんですが、無理ではなく、公務の質を高めるという形の仕事をつくっていくという事はいいことです。また、前回述べたように細部のみを見るのではなくて、65歳まで雇用を継続することによって、その人たちが税金を払ったり保険料を払ったり物を購買していったりといった、国の財政全体に与える影響を考えると、それはマイナスなのではないでしょうか。そういうことも含めて、今後、国の制度については考えていく必要がありますので、無理して仕事をつくってはいけないという考え方は、そのまま当てはまらないのではないかと考えております。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

関連で安永委員、どうぞ。

○安永委員 川本委員のお話は、民間としては賛同できる部分はあります。ただ、民間と公務員の決定的な違いは、民間の場合は自分のところの物売って収入を増やすということに対して、社員一人ひとりが関わるといことは十分あるわけですが、公務員の場合

は節約をするという意味では貢献できると思いますけれども、収入を増やすということについては直接的に関わることができない。それは政治の役割であると思っていますので、収入を増やすという意味での民間との単純な比較は難しいのではないかと思います。ただ、いかに節約をし、いかにサービスを向上させるかといった意味では川本委員のお話は十分わかりますけれども、収入を増やすというところとはイコールでつながるものではないと思っています。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

権丈委員、どうぞ。

○権丈委員 モチベーションについて、最後に一言付け加えさせていただきたいと思います。前回も話をさせていただいたのですが、人が一定の時間、ある場所で仕事をすれば、一定の成果が自動的に上がるというわけではありません。個人のやる気、能力、経験を適切に引き出すことが非常に大切です。そして、人は正当な評価があつてこそ、持てる力を十分に発揮するわけです。賃金や処遇は、労働者が正当に評価されているかどうかを意識する際に最も重要な構成要素となりますので、是非その点を大事にさせていただきたいと思っています。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

藤村委員、どうぞ。

○藤村委員 この問題を民間企業の方とお話をしているときに、常に問題になるのは年齢で、60が基準なわけですがけれども、それで全員を括れるかと言うと非常に難しい。

55歳から60歳の定年延長は比較的何とかうまくいったんです。60から65というのは非常に難しい。難しい1つの理由は健康も含めて個人差が非常に広がります。60歳過ぎて元気で意欲もあつて、それこそ働き方が30代と変わらないような方もいらっしゃるわけですが、大丈夫だろうかという方もいらっしゃるわけです。ですから公務員も同じような状況だと思いますので、60過ぎたからあなたはこの範囲の仕事しかありませんよという、ある意味閉じ込めてしまうというのは非常にもったいないと思うんです。ですから、一人ひとりちゃんと見て、あなたにはこれだけの仕事をまだやっていただけるだけの能力もあるし体力もある。でも、あなたはこの仕事しか無理ですねという非常に個人差の広がる年齢ですから、一人ひとりの状況を見てちゃんと対応することがとても大事だと思います。

以上です。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 副総理が公務員庁を早くつくりたいという主旨の御発言をされましたが、私もそのとおりだと思います。ただ、できてからいろんな制度の見直しをするのでは遅いと思いますので、できるだけ早く勉強だけは始めていただきたいと思います。来年度早期に公務員全体の人事制度の在り方を是非総合的に御検討いただければと思います。

○岡田副総理・公務員制度改革担当大臣 それもおっしゃるとおりで、公務員庁ができる

ことを前提に政府の中でいろんなものを蓄積しておかないといけないし、60歳以降のポストもそれは急にはできないので、今からいろんなものをトライしてつくっていかねばいけないことで、公務員庁ができてからということでは遅いと思います。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

先生方いかがでしょうか。御意見は大体承った感じでよろしいですか。

ありがとうございました。皆様の御協力で効率的に予定より若干早く終われそうでございますが、最後に閉会に当たりまして岡田副総理よりごあいさつをいただきます。

○岡田副総理・公務員制度改革担当大臣 今日はどうもありがとうございました。貴重な御意見をいただきまして、そして有識者会議としていろいろな御提言をいただきました。今日の御意見を反映させていただいた上で、明日、行政改革実行本部と国家公務員制度改革推進本部の合同会議で政府として決めさせていただきたいと思っております。

これがスタートで、この場でも出されたさまざまな問題についてこれから議論を積み重ねなくてはならないと思っておりますので、先生方のいろんな御意見をいろんな場でまたお聞かせいただければ、大変ありがたいことだと思います。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 どうもありがとうございました。

なお、本会議は今、非公開で行っているわけですが、本日の議論の内容につきましてはこの後15時30分から記者ブリーフィングを行い、事務局から御報告をさせていただきますので、御承知おきよろしくお願いを申し上げます。

どうも皆さん、本日はお忙しいところありがとうございました。