

国家公務員制度改革推進本部顧問会議（第1回） 議事概要

1 日時： 平成20年9月5日（金） 10：30～12：00

2 場所： 総理官邸四階大会議室

3 出席者：

（顧問・50音順、敬称略）

麻生渡、川戸恵子、堺屋太一、桜井正光、佐々木毅、高木剛、田中一昭、
御手洗富士夫、屋山太郎

※岩田喜美枝顧問、岡村正顧問は欠席

（政府）

福田康夫内閣総理大臣、町村信孝内閣官房長官、茂木敏充公務員制度改革担当大臣、
増田寛也総務大臣、塩谷立内閣官房副長官、岩城光英内閣官房副長官、二橋正弘
内閣官房副長官、谷本龍哉内閣府副大臣、宇野治内閣府大臣政務官、
立花宏事務局長、岡本義朗事務局次長、松田隆利事務局次長ほか

4 議事次第

- 1 開会
- 2 福田内閣総理大臣挨拶
- 3 会議の運営について
- 4 国家公務員制度改革基本法等について
- 5 内閣一元管理等について
- 6 閉会

5 議事の経過

- (1) 冒頭、福田内閣総理大臣より「基本法において、真に国民の立場に立った行政を実現するため、また公務員一人一人が能力を高めて誇りを持って職務を遂行することができるようにするために、内閣人事局を設置するということが決まった。この基本法に沿って改革を着実に実施に移していくということが重要であり、顧問の皆様方におかれては、大所高所からご議論、ご意見をいただき、改革を後押ししていただきますように心からお願いを申し上げます」旨の挨拶があった後、顧問の紹介が行われた。
- (2) 会議の議事の公開の在り方について議論され、以下のように公開を行うこととなった。
 - ・記者の傍聴は可とする。
 - ・カメラについては、冒頭のみ可とする。
 - ・会議後速やかに議事概要を作成し、公表する。議事録は、会議終了後できる限り早期に公表する。

- ・国民から開かれたかたちで議論すべきとの意見を受け、次回以降インターネット中継をすることとした。
- (3) 事務方から資料説明を行った後、自由討議が行われた。顧問の主な意見及び茂木大臣からの回答は以下のとおり。（会議における意見のほか、屋山顧問が資料を提出。）

【会議の運営について】

- ・顧問会議の役割・機能を明確にすべき。顧問会議は制度設計にあたって意見を聞き置くだけの場なのか、それとも、会議での意見を総理、担当大臣に答申して判断を仰ぐべきなのか。
 - ・合議体として意見を集約するため、座長を置き、座長の下で顧問会議として意見を取りまとめ、提示する方向性で会議を進めるべき。
 - ・先日、内閣人事局に関する新聞記事が出ていたが、我々は全くあずかり知らぬこと。こういう事のないようにしてほしい。
- 「新聞報道にあるようなことは何も決まっていない。まさに、これから顧問会議で議論いただく主要テーマの一つであり、移管する機能も決まらないうちに内閣人事局の規模等は決まらない。」旨を回答。
- ・基本法策定にあたっての懇談会においてもみられたが、官僚の制度を変えようという話について、官僚が裏でごそごそやっているのを見つけたら、その官僚を即刻クビにしてほしい。
 - ・週1回くらいのペースで集中討議が必要。それが無理ならば実務レベルの議論もできる人を入れた、ワーキンググループをやるべき。
- ⇒ 以上を受け、会議として意見のとりまとめを行うこととするとともに、会議には座長を置く方向で検討することとされた。また、ネットやメール等を活用した顧問同士の密接な意見交換の確保等会議の運営のあり方について、早急に顧問の意見を集約し、決定していくこととされた。

【基本法具体化にあたり留意すべき視点】

○議論の進め方

- ・制度設計の議論を行うにあたっては、基本法に基づいて進めることが重要。どういう趣旨・ねらいがあって、それを達成するためにはどのような制度とすべきか、基本法の本質の具現化を図る方向で議論を進めるべき。基本法の本質を再確認してあるべき姿・ビジョンを描き、目標を定め、現状とのギャップを確認して制度設計を議論していくことが重要。
 - ・顧問会議での議論は、内閣人事局の話に限定せず、国家戦略スタッフ・政務スタッフ、労働基本権の話なども含め、幅広く議論すべき。
- 「議論の対象を内閣人事局に限定せず、国家戦略スタッフ・政務スタッフ、労働基本権の話なども含め、公務員制度改革のあるべき姿について幅広く議論していただきたい。」旨を回答。

○能力・実績評価

- ・公務員が、自分の政策立案や執行の結果が、自分にも国家にも跳ね返ってくることを実感できるようにすべき。実績主義を徹底して、どこの役所・国際機関・民間でも通用する人材を育成すべき。流動性を高めることが重要。人事局は、新しい実績主義に基づく人事制度の評価機関になるべき。
- ・国家公務員の人気が無くなっているという意見があるが、逆に外資系企業で10年程度の経験を積んだ後、国家の仕事がしたいと考えるようになる者もいる。そういう人材を吸収できる制度を作るべき。
- ・年功序列はやめて能力・実績主義を徹底すべき。新しい時代における公務員の役割を検討した上で、公務員の評価基準をはっきりさせることが重要。新しい評価体系を徹底するために、評価を受ける者も評価をする者も教育すべき。

○幹部職員、管理職員の任用

- ・基本法においては、幹部職員、管理職員についての「新たな制度」を構築することとなっているが、どういう制度を作るかが非常に大事。顧問会議において、新たな制度の構想を練る必要。その際には、各省の公務員ではなく、国家の公務員であるということを徹底させるような制度とすべき。
- ・公募をどう考え、どういうシステムにしていくのか具体的に検討すべき。大臣が、任用について総理・官房長官と協議するとある。官房長官が協議に参加するのは分かるが、総理が協議に参加するというのは違和感がある。任用に総理の承諾を要するというのは分かるが。

○人材育成

- ・国際機関の幹部職員に占める日本人が少なすぎる。制度設計にあたっては、国際機関のトップにつくことができるような人材が育つようにすることが必要。
- ・国家公務員が元気になる制度を作らなければならない。各省官僚をなくして、国家戦略を持つ国家の官僚を育成しなければならない。国家公務員は国家経営の一端を担っているという意識を持ってもらうようにしなければならない。

○官民交流

- ・官民交流を阻害する事前規制をやめ、事後規制にすべき。規制緩和し、官民交流をスムーズにできるようにすべき。
- ・公務内外から優秀な人材を登用するため、官民の流動性を阻害しないものとする必要。こうしたことから、きちんとした原則をたててその下で人事局の設計を進めるべきではないか。

○定年関係

- ・退職勧奨制度はやめるべき。勧奨をやめない限り、無理なあっせんはなくなる。定年まで勤められるようにし、年功序列から能力・実績主義に転換し、人事評価により処遇に差を設けるようにすべき。

- ・最近の新入の国家公務員には定年まで働きたいと考える者が多くなっている。定年まで働けるようにすれば、無理やり特殊法人を作る必要もなくなる。
- 「（基本法には）退職勧奨制度がなくてもよいような環境を整備する旨の規定もあり、そういう方向で進めていきたい。」旨を回答。

【内閣人事局の制度設計について】

○一元管理の範囲

- ・平成19年6月の改正国公法で導入された能力・実績主義の徹底との整合性をとることも重要。この点を検討の対象外とすべきではない。
- ・内閣人事局の制度設計に当たっては、幹部職員等のみを検討対象にするのではなく、基本権の問題も含め、国家公務員制度の全体を意識して議論する必要がある。
- 「幹部職員等以外の全体の職員の在り方についても議論していただきたい。」旨を回答。

○内閣人事局の機能に関係する機関

- ・今回の改革の大切な点のひとつが「国民からの信頼回復」にあると思う。このため、国民への説明責任をしっかりと果たせる体制とする必要がある。現状の分散的な人事管理体制から、権限とその行使まで一体的となって実効性をもった機関を作るべきではないか。
- ・人事行政機能の重複を排し、幹部人事については内閣人事局が一元的に管理する必要があるのではないか。現行制度のように、財務省なり人事院が事細かに事前関与するのではなく、財務省は予算の全体的な視点から見ていけばいいし、人事院は事後チェック的機能を担えばよい。
- ・新しい日本の国造りをするためにどのような体制が必要かという視点で制度設計を考えるべき。また、いかに集中と分散のバランスを図っていくか考えるべき。
- ・内閣人事局の制度設計にあたって、難しいのは人事院の問題。人事院は人事行政に関する第三者機関として位置づけられているが、第三者機関とは新制度においてどのような存在となるのか。例えば、個別の人事管理にかかわるようにするのか、全体を見ればよいとするのか、いろいろ問題がある。これは労働基本権の問題の議論も含めて、しっかりと考えなくてはいけない。もしかすると、顧問会議だけでは収まりきらない大きな話になるかもしれない。
- ・ゼロから議論するのは良いが、事務局の方で、こうすればこうなる、このような考え方ではこうなるといった何パターンかを示してもらった方が限られた時間の中では議論がしやすい。
- ・総務省・人事院等の現行の人事管理体制を前提として議論を進めるのではなく、基本法の本質・趣旨から出発してあるべき姿を描き、そこから組織のあり方を考えていくべきではないか。
- ・総務省、人事院などの現状の分散した人事管理体制を前提とした議論では駄

目だと考える。

→「すぐに「既存の組織を動かす」議論をするのではなく、まず哲学的な議論・あるべき論を議論していただき、その後必要に応じて、たたき台になるようなものを提示させていただきたい。」旨を回答。

○労働基本権

- ・内閣人事局は責任ある使用者機関となるべきではないか。その意味で制度設計にあたっては、労使関係制度検討委員会での議論も組み込んで欲しい。
- ・労働基本権の議論もあるが、今後は労使の交渉をする際、内閣人事局が受けて立つのか、それとも各省も関与するのか。
- ・内閣人事局の制度設計は、（法制上の措置は1年以内とされているが）これで終わりという訳ではなく、労働基本権の問題も含め、どういう役割をになっていくのかを考え、段階的に進め、何年かかけて作っていくのではないか。

→「基本権については、基本的に労使関係制度検討委員会で議論いただくこととなるが、公務員制度改革全体に関わる問題であるので、顧問会議においても議論させていただきたい。」旨を回答。

【その他】

- ・電子政府を推進し、行政組織をなるべくスリム化して、高効率なものにすべき。今の行政は、組織が肥大化・分散化して対応スピードが遅い。

○増田総務大臣から、「今回の改革は、必ずしも幹部だけの話ではなく、公務員全体の話である。『何かを変えた』という形だけを残すことが一番悪い結果になるので、留意する必要。内閣人事局については、新聞記事が先日出ていたが、私も全くあずかり知らない。いずれにしても、機能がしつかりしたものとなるよう、設計していく必要がある。副本部長として、茂木大臣と協力して努力していきたい」旨発言があった。

(4) 次回の会議は、早急に日程調整の上、できるだけ早く決定し、各顧問に連絡することとされた。

<文責：国家公務員制度改革推進本部事務局（速報のため事後修正の可能性あり）>