

# 国家公務員制度改革推進本部顧問会議

(第3回)

平成20年10月14日(火)

17:33～18:57

総理大臣官邸4階大会議室

○御手洗座長 ただいまから、第3回国家公務員制度改革推進本部顧問会議を開催いたします。顧問の皆様方には、大変お忙しい中、ご参集いただきまして、誠にありがとうございます。本日は、甘利公務員制度改革担当大臣のご出席をいただいております。まず、最初に、前回、前々回とご欠席をされました方のご紹介をさせていただきます。岡村正さん、よろしくお願いします。

次に、9月24日の麻生内閣発足に伴いまして、公務員制度改革担当大臣に就任されました甘利大臣からご挨拶をいただきたいと思っております。

○甘利公務員制度改革担当大臣 このたび、公務員制度改革担当大臣に就任をいたしました甘利明でございます。顧問の皆様には、お忙しいところ、お集まりいただき、感謝を申し上げます。

実は、この会議を緊急に皆さんのご都合も考えずに、お呼びかけをさせていただきましたのは、スケジュールでいいますと、当初のスケジュールでは、この会議は開かれずにワーキング・グループが開かれていくという段取りになっておりました。しかし、私が就任した以上、大臣として私の思いを顧問会議の皆さんにお伝えをしなければならぬという責務があるかと思ひまして、どうしても顧問会議を開催するという事を私自身で決めさせていただいた次第であります。

公務員制度改革は、これは政治主導でしっかりと推進をしていくということが重要でありまして、国家に奉職をするという高いモラルを持って、みずからの職務に高いモチベーションを持った能力の高い公務員を育てなければならぬ。私は「3高」公務員を育てると申し上げているわけでありまして。国家公務員になりたいという思いを幅広く持たれるような改革、職員各自にやる気を起こさせるような改革をする必要があります。

今、大学生の公務員志向が極めて下がっておりまして、倍率でいうと、かつての半分に下がっております。このままでいきますと、優秀な人材が集まりづらくなるという危機感を持っているわけでありまして、優秀な人間が目指したいような職場を、そういう公務員をつくっていかねばならないと。国民が税金を払って雇っている、国民の従業員でありますから、優秀なメンバー、高いモラルとモチベーションを持った人が集まってこない税金の無駄になるわけでありまして。

そこで、幾つか申し上げたいと思っておりますが、まず内閣人事局につきましては、来年の通常国会に法案自体は提出するということが基本法で定められているわけでありまして、予算とか法案提出のスケジュールを念頭に置きながら、集中的に議論をする必要はあります。ただ、その際、最初からどういう器にするかという議論をするのではなくて、まず、中身についてしっかり議論をしていただきたいと思っております。

中身について申し上げますと、幹部公務員人事の内閣一元管理というのがありますが、これは、幹部人事システムの一部でありますので、あわせて全体像を考える必要があると思っております。幹部人事を実際に機能させるためには、以下の5点を同時に検討して、少なくとも粗々のビジョンくらいは策定すべきではないかと考えております。

その5点と申しますのは、まず第1点は、政治のリーダーシップの強化の観点から国家戦略スタッフ、政務スタッフの規模、それから人材供給源についてであります。これは、政界、それから産業界、学界、官界等、幅広く政治任用を図るものではないかと私は考えておりますが、その点について、議論をしていただきたい。もちろん、官界からのスタッフは、政治任用が解ければ、一般職に戻るわけであります。

それから、2点目は公募による民間から幹部への登用規模についても議論する必要があるのではないか。つまり、それによってプロパーの規模も変わるわけありますから。

それから、3点目でありますけれども、幹部レベルでの官民交流の推進目標についてもご議論いただきたい。

4点目は、幹部職員の任用、給与の弾力化の具体化について。

そして、5点目でありますけれども、定年まで、勤務できる環境の整備の具体化、ただし、その際には人事の停滞が起きますから、この停滞対策をどうするかということですね。能力主義に基づく任用、給与のメリハリ、それから定年延長の見直し等であります。

これらは、いわゆる1年、3年、5年の議論、区分けの中でいうと、3年にかかる部分も一部あるかと思っておりますけれども、必要な部分は前倒して検討して、粗々のビジョンは策定すべきだというふうに考えております。

それから、ぜひ各国の制度をよく研究していただいて、日本オリジナルな制度を創設していただきたいというふうに考えております。一元管理に関して申し上げれば、例えば、幹部たるにふさわしい人材を1枚の紙だけではなくて、どうやってきちんと評価をするのか。総理、官房長官、各省大臣が連携を図れる仕組みをどのように構築するのか、検討することが重要だと思っております。

こうした議論を踏まえた上で、内閣人事局の組織について検討すべきだと考えておりますが、その際には、果たす機能に見合った器とすることが必要でありますから、今後の改革にあわせて段階的に機能も器も充実させていくという方法が、行革の観点からは望ましいのかなとも考えております。

いずれにしても、行革が後退したとの指摘を受けることがないように、担当大臣として、しっかりと改革を押し進めていくつもりでありますので、ぜひ活発なご議論をいただきたいと思っております。

よろしく申し上げます。

○御手洗座長 大変お力強いスピーチをありがとうございました。

前回の会議では、ワーキング・グループを開催することが決定されたわけですが、そのメンバー、検討をお願いする事項等につきまして、座長、主査の間で決定をし、皆様にお知らせするというご了解を得ておりました。

前回の会合後、私と桜井主査、それから田中座長代理にも加わっていただきまして、相談をいたしました結果、お手元の資料1から3のとおり、①参加者、②運営のあり方、③当面の論点整理をいただく事項につきまして合意いたしましたので、紹介させていただきます。

たいと思います。

事務局から資料説明をお願いいたします。

○岡本国家公務員制度改革推進本部事務局次長 それでは、まず資料1をごらんいただきたいと思います。

今、座長のほうからご説明がございましたように、ワーキング・グループの参加者について、以下のとおりとさせていただければというふうに思っております。

まず、主査には、桜井顧問をお願いをすること、それから副主査には屋山顧問をお願いをすること、それから各顧問の方々にご意向を伺いまして、岩田顧問、川戸顧問、堺屋顧問、田中顧問にご参加いただくということをお伺いしております。

それから、専門的な見地からということで、顧問以外の方々ということで、外部有識者、そこに掲げさせていただいています4名の方に内諾いただいております。あと1名、財界の方に候補を考えておりまして、今、人選調整中でございますので、よろしく願い申し上げます。

続きまして、資料2でございますが、ワーキング・グループの運営についてという紙でございます。

これは、前回もご議論があったかと記憶しておりますが、まず、1番でございますが、ワーキング・グループは、顧問会議から依頼のあった具体的改革事項について、集中的に検討を行い、顧問会議の円滑な審議に資するための議論の整理を行って顧問会議に報告する。

2といたしまして、ワーキング・グループは、座長と協議の上、顧問会議で議論すべきと考える具体的改革事項についても議論の整理を行って顧問会議に提示することができる。この1番と2番で双方向の議論をしていきたいというふうに考えております。

それから、3でございますが、ワーキング・グループの会議、資料については非公開とする。ここににつきましては、ご議論いただければなというふうに思っておりますので、よろしく願い申し上げます。

続きまして、資料3でございますが、当面論点整理をいただく事項ということで、先ほどの1番の趣旨でございますが、顧問会議からワーキング・グループでご議論いただきたいという項目を取りまとめていただきました。

1番、2番、3番と掲げておりますが、その前に、上の3行でございますが、基本法の「目的」「基本理念」「基本方針」に基づき、内閣総理大臣、内閣官房長官、各省大臣のリーダーシップの発揮のあり方、②といたしまして、我が国の議院内閣制で求められる国家公務員の役割を確認しつつ、以下について論点整理を行うということかどうかということでございます。

1といたしまして、一元管理関係、2としまして、国家戦略スタッフ・政務スタッフ関係、3といたしまして内閣人事局関係でございます。

一元管理につきましては、一元管理プロセスの具体的なあり方をご議論いただけないか。

2としまして、公募の具体的なあり方についてご議論いただけないか。例といたしましては、そこに書かれているような内容を想定しております。

国家戦略スタッフ・政務スタッフにつきましても、機能・規模等々をご議論いただけないかというふうに思っております。

こういう1と2の機能の議論を行いまして、先ほど大臣のご発言にもありましたように、組織の内閣人事局の議論をしていただけないかというふうに考えたということでご議論していただけないかということでございます。

座長、以上でございます。

○御手洗座長 ありがとうございます。

甘利大臣からもお話がありましたとおり、まずは内閣一元管理や国家戦略スタッフの中身の議論を行い、一定の方向性が得られた時点で、いわゆる器の議論を進めていくという方法で進めたいと考えております。

ワーキング・グループにご参加いただく顧問の皆様方には、ご多用とは思いますが、よろしく願いいたします。

なお、今、岡本次長から説明がありましたとおり、外部有識者につきましては、このほかに民間企業からもう一人お願いいたしたいと考えております。

それでは、次に議論に入らせていただきたいと思います。

本日の会議におきまして、ワーキング・グループに検討をお願いすることになる、内閣一元管理のプロセス等につきまして、全体会議において、あらかじめ率直な意見交換をおきたいと考えております。

議論をするに当たりまして、事務局において、①一元管理プロセスの具体的あり方、②公募の具体的あり方、③番目に国家戦略スタッフ・政務スタッフ関係について整理した資料を作成したとのことですので、資料説明をお願いいたしたいと思います。

○古賀国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 それでは、資料4-1をごらんいただければと思います。

ここに、論点というペーパーですけれども、実は、昨日、あるいは今日の昼ぐらまで、資料の修正をしておりましたので、事前にお読みいただきたいと思いますとお届けしたものと若干変わっているところがございますが、最新版は今お手元にお配りしたものでございますので、その点、ご了解いただければと思います。

1枚めくっていただきまして、1ページの一元管理関係のところでございます。時間の関係で現行制度のところはちょっと省略させていただきます。

新制度の概要というところがございますが、一元管理プロセスは大きく、大きなポイントとして3つのステップがございます。

1つ目は、その①に書いてあります適格性審査でございます。それから、2つ目のステップは、次のページの冒頭にあります②の幹部候補者名簿というものをつくるステップでございます。

そして、3つ目のステップとして、総理、官房長官、各府省大臣による任免協議というものが③のところに書いてございますが、この大きくいうと3つのステップを経て、幹部の任免が行われるということでございます。

それぞれについて、ご説明申し上げます。

まず、1ページでございます適格性審査、四角の枠に囲まれているところが、基本法に書かれていることございまして、幹部職員の候補となる者について、その能力・資質・職業倫理等について、内閣官房長官が審査をするということが法律に書かれております。ここから、想定される仕組みといたしまして、まず1つは、対象というのがどういう範囲かということでございますが、当然、各府省大臣が人事評価を踏まえて推薦する人というのが入ると思います。この中には、各府省の職員、あるいは職員経験者、さらに民間人というものも入ると思われま。

それから、各府省側だけではなくて、総理、あるいは官房長官、官邸の側から推薦する者というのも対象に入ってくるかと思われま。

それから、公募は後でまたご説明しますけれども、行うことになっておりますので、その応募者についても審査というものが必要になろうかということでございます。

それから、また幾つかございますけれども、下のほうに書いております資格要件としての効果というものは持たせることになるのであろう。したがって、この審査を通過しない者は、幹部候補者名簿には記載されないということになるであろうということでございます。

次のページに入りまして、幹部候補者名簿につきましては、候補となる者を記載した名簿を内閣官房長官が作成するというふうに法律に書かれております。これは、当然のことながら、適格性審査で適格性が認められた者を対象として作成する。それを各府省大臣に提示をするということになろうかと思われま。この場合、この名簿に載っている人たちの中から各府省の大臣が任用を行うという仕組みになってまいりま。

3つ目の、今度は名簿から、最終的に任免を行うところでございますけれども、この任免については、総理、官房長官、各府省の大臣が協議を行って、その結果が整った場合には、場合にはと書いてありますが、整うという前提ですけれども、各府省大臣がその結果によって任免を行うということが法律に書かれております。

最初のポツのところは、それぞれの大臣の役割分担というのは、どういうことかなというような整理が必要ということでございます。

2つ目のところは、各府省大臣が任免を行おうとするとき、それから、それだけではなくて、官邸の側から任免についてイニシアティブをとることもあるのではないかということでございます。

そのあたりまでは、ある程度、私どものほうとしても想定ができる場所ですけれども、それ以下、これからは必ずしもはっきりとわからない部分、むしろご議論いただかなければいけない部分ということございまして、1つは、適格性審査について、先ほど大臣か

らもお話がありましたけれども、審査に必要な情報というようなものは、どういう内容なのか、あるいはそれをどういうふうに集めてくるのか、紙切れ1枚というわけにはいかないだろうということをごさいます、そういったところについて、ご議論いただかなければいけないのではないかとごさいます。

2つ目のところで、幹部職員に求められる能力・資質というのは、一体どういうふうに規定していくのか。政府全体の観点を踏まえた政策立案・執行能力というようなものが入ってくるかと思ひますけれども、この内容いかんということをごさいます。

それから、審査の対象となるものの数、あるいはその数、どれぐらいの水準のところまで絞り込むのか、かなり幅広く残すのか、あるいはかなり絞り込むのかというようなことをごさいます。それから、当然、これは以下のステップでも問題になるんですけれども、中立公正の確保ということが議論になってくるかと思ひます。

それから、2つ目のステップの幹部候補者名簿ですけれども、この作成の際の具体的な選抜方法というのは、どのようにしていくのか。それから、名簿の形式について、例えば局長級のポストに充てる場合に、局長級のポストが10あるとすると、10プラスアルファ、12とか15とか、そういうような数の候補者を提示して、その中から3大臣の協議によって、どのポストに誰がいいのかというようなことを政治主導で決めていただくというようなことになるのかなというふうなところ、そういうことなのかということをごさいます。

それから、名簿の拘束力について、名簿の中からだけでは任免できないというふうに各府省大臣が考えた場合、どうするのかといったようなこと。それから、任免協議の段階で、今現行の内閣承認制度というのがごさいますけれども、これとの関係をどういうふうに整理するのかといったようなことをごさいます。

それから、1枚めくっていただきまして、4ページでごさいます。

一元管理の中で、内外から優秀な職員を募ってこようということで公募を行うということが予定をされています。

その2番目の新制度の概要のところですが、行政機関の内外から候補者を広く募集するというごさいます、その一番下のポツにありますように、内閣総理大臣が公募に付す職の数の引き上げに関する目標を設定する、数値目標のようなものだと考えられますけれども、そういったことが規定をされています。

それで、管理職員についても、ほぼ同様のことが規定をされているということをごさいます。

次のページ、主な論点でごさいますけれども、1つは、数値目標、これをどういうふうに考えるか、先ほど大臣からもお話がありましたこの水準の置き方いかんによって、公務員制度全体が大きな、どういうものかということ、大きく変更していくことにながっていくと考えられますので、こういったことについてどう考えるか。

それから、公募対象ポスト、これをどういうふうに、誰がどうやって決めていくのかというようなことをごさいます。

それから、単に数字の目標をつくったからといって、それが簡単に実現するというものではないというふうに考えられますので、公募を推進するための条件整備、いろいろな処遇の面とか、そういうところで工夫が必要ではないかといったようなことが出てまいります。

それから、幹部職員の公募については、適格性審査というものが公募について、どういふふうに行うのかといったようなことも問題になってくるだろうということでございます。それから、次のページ、6ページでございます。

これは国家戦略スタッフ・政務スタッフについてでございます。新制度の概要というところですけども、これは、国家戦略スタッフも政務スタッフも、ほぼ同様でございます。国家戦略スタッフは、内閣総理大臣の命を受け、内閣の特定の重要政策の企画立案に関し、内閣総理大臣を補佐するという規定になっております。

それから、自由任用を基本として、国の行政機関の内外から適切な人材を機動的に登用する。身分は特別職の国家公務員であるといったことが規定をされております。

次のページでございます。

主な論点といたしましては、現在も内閣官房そのものが、当然、総理を補佐する役割を果たしているわけですし、それから、内閣総理大臣補佐官というポストもございます。こうした現行のそれぞれの仕組みとの関係をどう考えるのか、あるいは国家戦略スタッフに政治家、あるいは政党職員が就任してくるといったことが考えられますけれども、そこら辺の関係をどういうふうに見るのか。

それから、このスタッフを職として補佐する体制、例えばアドバイザー的な性格のものにするのか、あるいは組織として補佐する内閣官房に国家戦略室といった組織を置くというようなことで考えるのか、そこら辺でも、かなりこれはイメージが変わってくるかと思えます。

それから、国家戦略スタッフのサポート体制をどういうふうにしていくのかといったようなことも考えていく必要があるかと思えます。

政務スタッフも、ほぼ同様のことが言えるわけでございます。

以上、幾つかの論点について、ご説明申し上げました。先ほど大臣からお話しありましたとおり、これはあくまでも全体像の一部であるというふうに私ども理解しておりますので、また、いろいろご指示をいただきながら、その他の論点についてもご報告させていただければと考えております。

ありがとうございました。

○御手洗座長　ありがとうございました。

それでは、この点について、ご自由にご意見を伺いたいと思います。

○屋山顧問　手続問題なんですけれども、ワーキング・グループについて、資料が非公開にすると。それから、議論も公開しないことになっていきますけれども、どうせ6人も入っているわけだし、それから、出ない方も、議論の過程をしょっちゅう見れるというふう

にしたほうが、意見ももちろん集まってくるし、それから、昨日も東京新聞で骨抜きとかという夕刊で出ていましたけれども、やはり官の側のいろいろな思惑がはらんで、いろいろな情報が一方的に出ると。そういうマスコミへのリークで議論をリードしようという勢力があると思うんです。私は、こういう行革の仕事を土光臨調の後、十二、三年やってきましたけれども、要するに官の側の整理や仕組み変えるとかというと、反発が物すごいんですね。それこそ、あること、ないこといろいろな情報が出てきて、ひどい目に遭ったもんですから、一回騙された女性みたいな心境になっている。したがって全部出しちゃう、そのほうが議論が深まっていくし、ゆがまないというふうに思うんで、ワーキング・グループの議論もオープンにしたらどうかというふうに思います。

○御手洗座長 趣旨はよくわかりました。

ワーキング・グループは、非常に密度も濃くご苦勞もかけますものですから、ワーキング・グループがやりやすいようにしたいと思います。主査から何かご意見があれば、それをお聞きしたいと思います。

○桜井顧問 屋山先生のご提案も前もって間接的に聞きましたけれども、実は、顧問会議がオープンだということ、それで、今屋山先生が言われるような誤解を招く云々というのは、まず、両方ともクローズでしたら大変なことになると思うんですが、何も（ワーキング・グループの討議を）意識的に隠そうという意識はありませんけれども、ワーキング・グループの激しい議論というものは大事にしたい。これが1つと。

それから、今冒頭に申し上げましたように、第2番目に、顧問会議には、私が主査としてワーキング・グループの報告をすべてきちんとやるつもりでありますので、それをもとにした顧問会議の議論ということが、かなり密度が濃いものになるというふうに思います。そういう意味では、ここには会議、資料は非公開と書いてありますけれども、適切な資料というのは、主査の判断、あるいは皆さんの要望ということで、これは開示すべきものは開示していいと思っています。もちろん、議事録は開示し、そして資料は重要な議事録の議事の根拠になる資料を必要に応じて出すということがいいと思っています。

責任持って顧問会議では説明いたしますので、ご了承をいただければと思います。

○御手洗座長 ワーキング・グループは、顧問会議の下部組織として議論を整理して顧問会議に提出する機関で、独立した機関ではありません。桜井主査が言われたように、資料等とともに責任を持って議論の内容が公開の場である顧問会議に報告されますし、ワーキング・グループの議事録は公表するということです。そのほうが仕事がしやすければそうしていただき、もし不都合があれば、そのときまた諮るということではいかがでしょうか。

○屋山委員 わかりました。

○御手洗座長 それでは、今言われたようにさせていただきます。どうぞ。

○高木顧問 資料3「ワーキング・グループで当面論点整理をいただく事項（例）」の最初の3行に、基本法の「目的」「基本理念」「基本方針」に基づくと書いていますが、前回も少し議論になりましたが、その後、もう一度この基本理念、基本方針等について、

政府案と成立した基本法を両方並べ、どのように考えたら良いのか、どのような考え方で政府案が修正されたのか何度も読み比べました。政府案と成立した基本法の間には修正が入りましたが、理念は全然変わっていないとか、変わっているとか、読みようによっていろいろ解釈でき、前回田中先生が、その辺は公開された議事録しかなく、修正した当人に聞くしかないのではちょっと難しいのではないかというお話をされましたが、これからワーキング・グループで議論をしていただくに当たって、修正の心やいかにかというところが非常に重要になりそうに思います。

例えば、内閣人事庁ということで出ておりましたが、基本法では人事局に絞るという修正が行われ、内閣人事庁を規定した政府案と法律とでは、官房長官のかかわり合い方が大分違っているのですが、そういう考えを延長していった部分、一元的な人事管理という哲学そのものは、総合懇で議論し、法案化されたときの議論のままで読み取っているのかどうかです。あるいはいわゆる一元管理の目的として、官僚内閣制や各省割拠主義の打破などという議論がいろいろあったと思いますが、政府法案では、内閣人事庁が総合職試験合格者からの採用、各府省への配置、調整、国家戦略スタッフに充てられている職員の管理を行うことを担保していたと思いますが、その辺のくだけは国会修正で丸ごとなくなって、削除されています。この辺を人によっては、国家戦略スタッフの位置づけというのが非常にあいまいになったと読む方もおられ、実際そういうお尋ねが、一部私のところにもございましたが、このままでは各省割拠主義が残ってしまうのではないかという懸念があるとともに、これで内閣一元管理が担保できるのかというような疑問もそのところの修正からあがってきています。そのほかにも幾つか例が挙げられると思いますが、そういう意味で、この基本理念、基本方針をワーキング・グループで議論される、開始されるに当たって、もう一度、失礼かもしれませんが、再確認をしていただき、ご論議を始めていただく必要があると思います。前回も同じような議論になり、蒸し返すような話で恐縮ですが、もう一度読み返してみて、さらにそんな思いがしたものですから、あえて発言をさせていただきました。

○田中座長代理 今私の名前が出ましたので、ちょっと申し上げておきます。

私が前回申し上げたのは、高木さんがおっしゃったのとちょっと違います。修正に関係された国会議員当人に聞いてみなければわからないじゃないかと今おっしゃったけれども、そういう言い方ではなくて、修正というのは、本当は国会の審議で、委員会の審議で明らかにされるのが本来なんですね。こうこうこうだから、こう直しましょうと。あるいは附帯決議等々で明らかになるものなんです。ところが、それが無いんですよ。ないということは、私が申し上げたのは、ないわけですから、ないままに私たちがこれをどう解釈するか、ないままにね。個人、個人が言った人に聞いたって、それは公式な説明じゃないわけですよ。あくまでも、個人が勝手にこう考えたというだけであって、ないわけですから、公式には、ですから、修正されたものを、繰り返しますが、修正されたものとして、どう理解するか、我々はどう読むかということなんだろうと思います。そう申し上げたんです。

その点だけ。

○高木顧問 私の言い方が悪かった。もし、田中先生がおっしゃるとおりなら、この修正されて整理した法律を、顧問会議がある程度の裁量をもって、立法府の範囲を超えて決めていいという、そういう事になりかねませんが、それでよろしいのでしょうか。

○田中座長代理 そうじゃなくて、だから高木さん、さっきおっしゃったように、再確認ということで、こうなっておられるけれども、私たち顧問会議はそれをどう理解するかという議論は必要だと思います。そういう意味で申し上げました。

○高木顧問 とらえ方のスコープがちょっと違う面がありまして、この基本理念といたしますか、基本方針に従ってワーキング・グループで議論をしていただくということであれば、原則、各省割拠主義を何とか乗り越えようということだとか、議院内閣制下における公務員制度がよって立つべきコンセプトの要諦はこれだとか、まさに基本中の基本みたいなところは、ある程度コンセンサスにさせていただいた上でご論議をしていただく必要があると思います。この辺は、皆さんご承知のことだと思いますが、少なくとも、政府案と修正されて成立した成立法は、大分読み方によって、いろいろ受けとめ方が違ってしまい、そういう意味では修正のしづりがどうだったのかという議論に及ぶ面もでてくると思います。

○桜井顧問 ワーキング・グループの主査としては、最初の第1回顧問会議からも、やはりまず修正あり、なしかの以前に、修正しなくても、制度設計に落とすためには、意味理解をしっかりと、いわゆる基本法の本当にねらっているところは何かということを理解して、そして公務員制度のあり方、それから各制度設計ということをしかりと論点をピックアップし、整理し、そして制度設計にたえるようなディスカッションをワーキング・グループではやるべきだというふうに思っています、基本的には。

ですから、わざわざ、ここに基本法の目的と理念と基本方針というのをしっかりと制度設計に、必要ならその都度もとに戻って、これをどう解釈すべきかということをやろうということでもあります。（このように）進めたいと思うんです。

それから、2番目に修正が出まして、修正のもので、削除されたというところの解釈は、田中先生がおっしゃいましたように書いていないということは否定、我々の案というか、今までの制度懇の案を否定したのか、それともしないのか、そういうものも含めて、やはりそここのところはど理解しようかということも、ワーキング・グループでやはりしっかりとやりましょう。（そういうことが）ワーキング・グループが、進めていくときに、絶対出てくると思うんですよ。ワーキング・グループが基本的な目的・理念・基本方針というのをこう解釈すれば、こういう制度設計になる、こう解釈すればこういう制度設計になるという複数案が出て僕も構わないと思っています。そこがワーキング・グループのワーキング・グループ足るところだと思うんです。ワーキング・グループでこれしかないということにこだわる必要は、僕はないと思うんです。ですから、こう解釈すれば、こういう制度設計になるべきだという、これをセットでA案、B案、C案という、A解釈、

B解釈、C解釈とでもいいですか、こういうふうにして顧問会議に上程して、顧問会議で、この場で、これでいこうということを決めていただくという運営が一番いいんじゃないかな。そうすると、今最初にこんなことを言っていると……

○**甘利公務員制度改革担当大臣** 事務局の方で、国会修正がかけられた趣旨というのは、説明できないのか。私が心配しているのは、立法府の範囲を超えて、ここがいろいろなことを決めるということではできませんよ。だから、その範囲、要するに、修正された意図が何かということは説明できないのか。

○**岡本国家公務員制度改革推進本部事務局次長** 大臣、それは国会修正というときの、田中先生がおっしゃる正式な議事録に載っている内容について、こういう内容だから修正されたことは、それは一部はできる部分はあります。

ただし、本当のところ、論理的にその議論をしていったら、果たしてそれが全部解決されるかどうかということになってくると、そこはやっぱり修正が立法府の中でやられたということでございますので、そこは確認していかないと、我々が一步超えることになりま

すので、そこは確認する必要があるだろうということをお願いしたいと思います。

それで、大臣もう一つ。ワーキング・グループにおいて、国会修正は、議事録に載っている内容については、ワーキング・グループで適時説明をさせていただきまして、こういう理由からこうなりましたということは申し上げられますが、それから論理的にそうなのかということを確認するという意味において、やはり立法府の中の議論というのがあるべきといいませんか、そこで寄ってこないといけないと思います。

○**桜井顧問** 国会で議論されたこと、決められたことを、さかのぼって、原点に戻って何とかかんとかやるというつもりは一つもありません。

○**御手洗座長** その点は資料3で示されている通り、ワーキング・グループの議論においては、基本法で定められた理念などを確認しながら進めていくことになっております。

○**屋山顧問** この公務員改革基本法は、この間の国会での最大のもので、自民と民主で話し合って、できた。私は国会の歴史の中でも珍しいと思うんですね。本当に立法府が手ずからつくったという形になった。ですから、どうしてここが外れたのかなとか、そういう面が多々あるので、何か時間のあるときに、関係者がどういうつもりでこれをやったんですかとか、そういうことをちょっと討論してみる必要があるんじゃないかなと思うんですよね。自民と民主と両方。

○**甘利公務員制度改革担当大臣** 法律ですから、法律の解釈をどこまでしていいのかは、法律を修正した当事者にその趣旨を確認しないと、その法律の趣旨の範囲内で我々は議論しなきゃならないですからね。

○**岡本国家公務員制度改革推進本部事務局次長** 事務局といたしましては、大臣が言われましたように、その解釈する必要があるれば、そういう当事者の方々のご意見を賜ればというふうに思いますけれども、それはちょっとご判断いただければと思います。

○**堺屋顧問** 国会で修正されたときの、それぞれの関係した委員や議員先生のご意向は

さることながら、やっぱりできた法案自身で解釈するべきなんですね。ですから、その経緯をお尋ねすることも参考にはなると思いますけれども、やはりこの文面で解釈するのが本来だと思います。それで、主査がおっしゃるように2種類の解釈があるとしたら、それは2種類の解釈として考えるより仕方がないと思うんですけれどもね。あんまり種類が多くなり過ぎると困るんですけれども、私の感じではそれほど大きくなりたくないだろうと思っております。

○桜井顧問 数えると10個ぐらいですよ。

○御手洗座長 わかりました。おっしゃるとおり、基本法で定められた範囲の中で制度設計をしていくのが決まりで、そもそも論にまでさかのぼることはしないと前回は確認しております。そのとおりにしたいと思っております。参考のため経緯などを確認する必要がある、大臣にお願いすることがあってもいいとは思っています。

○高木顧問 座長の今のお裁きで結構ですが、ただ、そういう懸念というか、いろいろなとらえ方をする向きもありますから、そういう意味で、先ほど桜井ワーキング・グループ座長がおっしゃったように、こういうとらえ方をしたら、こういう議論になるよという部分が出てくるところは、その両方をにらんで議論をしていただければ良いと思います。私は、おっしゃられるように、立法府との兼ね合いもありますし、それから、突き詰めていくと、立法府といえ、国会議員全員で採決をとられたわけじゃないかということまで議論が及ぶ可能性だって論理的にはありえます。ですから、こういう議論があるということだけちょっと押さえていただいて、議論していただければどうかと、そんなことだけお願いしておきたいと思っております。

○堺屋顧問 そうなってきますと、テーマですが、この資料3は、かなり簡略にまとめられておりますけれども、さらに採用試験、中途採用、官民交流の基本的発想あるいは評価基準と評価の順序、抜てき人事と公正というようなことも、やはりだれがやるかということが問題になりますので、この制度設計、この内閣人事局の機能と、その組織、規模が密接に関係するわけです。

幹部職員ということになると、この内閣人事局に来るわけですが、幹部職員になった瞬間に、どれだけの資料が引き継がれるかということも大きな問題なんですね。だから、そういう、どれだけの機能をどういう順序で持たせるかということをも具体的にある程度想定しておかないといけないと思っておりますね。

○桜井顧問 ここの構成をよく見ますと、資料3ですね。資料3の中でも、必ずしもここだけの言葉じゃなくて、それ以外のそれに付随したことというのは、必要ならば議論すればいいんじゃないかということになりますし、そういう覚悟でおります。

それから、ついですけれども、例えば幹部候補の選択基準というのは、いわゆる幹部というものの役割というのは一体何かということ突き詰めて考えていかないと、選択基準、審査基準というのはなかなか出てこない。というように、本当の大もとというか基本法の理念のところに戻って、一体幹部候補はあるべきなのか、その選択基準はどうある

べきかというようにやることもあるし、そうすると、その選択基準を実際に使おうとしたときに、審査に足る情報というのはどういう情報であるべきかというふうにつながっていくわけです。この辺は、ぜひやらなきゃいけないかなと思うんです。

○堺屋顧問 したがって、その情報をどういう形で入手し、どういう形でプールし、活用するかというところもやっぱり考えていかなきゃいかんですね。

○桜井顧問 その辺になると、ちょっと今イメージにないのは、事務局との関係をどう持っていくかというところが、ここが事務局じゃないのでね、ワーキング・グループのね。

○麻生顧問 今回の制度設計をするに当たりまして、結局、非常に重要な点は政治との関係をどうするのかということだと思っただけなんです。形式を見ますと、各省大臣と官房長官と総理大臣が話し合っただけで決めるということになっていますから、これはまさに、政治そのものなんです。

しかし、一方で、官僚内閣ではいかんとか、本来の公務員のあり方から見て、やはりもっと政治、そこの政権に忠実な官僚であるのが普通じゃないかという議論もあるわけなんです。そして、ここでは中立性とか適格性ということが強調されていますけれども、その場合に、恐らく一番政権交代があるという中で起こるのは、あいつは物すごく——この前起こりましたけれども、前政権に協力したやないかと、これは適格じゃないじゃないかというような形になってしまいますと、これは非常にいいと、それを考えるのか、それともやっぱりそれは非常に問題があるんだと。やっぱり政治から相当中立な格好での任用をすべきなんだと考えるのかということの基本スタンスをよほどしっかりしておかなければ、端的に言いますと、官僚は働かなくなりますね。

だってね、何か一生懸命仕事をしていたら、前の政権のときに一生懸命仕事したやないかと、これはどうだと言われたら、もう危なくて仕事はできんという格好になります。しかし一方で、私も地方分権でよく経験しておるんですけども、内閣は地方分権するといっても、官僚は全くそんなことを無視して、勝手なことばかり言って反対しておる。これは一体、これは内閣、この官僚は何だということであることは間違いないんです。ですから、やっぱりその政治との関係でどういう考え方で、この設計をするのかということ、よほどしっかりしたスタンスを持っておかなければ、非常におかしな、動かない官僚制度になってしまうんじゃないかと。しかし一方で、ここで目指しているように、やはりそのときの政治ということと一体となって官僚は動くべきであると。そうすると、そのようなサイドも必要であるということだと思っただけなんです。

イギリスの場合には、必ず官僚は誓約させられるんですよ。政権が変わっても、必ず誠心誠意、新しい政権のもとで仕事をするんだということを誓約しますけれども、またそういうような制度を用いながら、政治との関係を整理しておかなきゃいかんというふうに思っております。

○岩田顧問 今、麻生知事がおっしゃったことと同じ問題意識なんですけれども、基本法では、国家戦略スタッフと政務スタッフは特別職となっています。これは国会修正では

つきり書かれたんですね。特別職というのは、自由任用で選考の基準があるわけではなく、だれを任用してもいいと。そして、そのかわり身分保証はなくて、政権とともに去るということが前提になっている。政治的な活動も制限がないという、これが特別職なんですね。この国家戦略スタッフと政務スタッフが、いわゆるポリティカル・アポインティーだと思えます。ですから、この国家戦略スタッフとか政務スタッフの役割とか規模とか、これをどう決めるかということが、一つの大きな論点になると思うんですね。

一方、それ以外の幹部職員、管理職員は職業公務員として、もちろん民間から中途採用で入る方というのは大勢いらっしゃると思いますが、入った段階で職業公務員として政治的な中立性を担保するという仕組みが必要ではないかなというふうに思います。

ですから、幹部職員を任用するときのそのプロセスとか、それからどこかの条文にあったと思いますけれども、任命権者が、つまり大臣が幹部職員と管理職員については、その範疇において、結構大胆に昇格・昇級させたり、一方、降格・降級させたりすることができるという条文もどこかにあったと思うんですね。それも含めて、政治的に特定の政党に近いからとか遠いからということが、そういう評価のプロセスに入るということは、やっぱり避けないといけないのではないかなというふうに思います。ポリティカル・アポインティーとしては国家戦略スタッフ、政務スタッフに限定し、職業公務員としては幹部職員も含めて、公務員としての政治的な中立性ということ、しっかり分けて考えるということが大事なんではないかなというふうに思っています。

○岡村顧問 今のお話に全く賛同します。やっぱり内閣官僚というのは、内閣官僚としての資質を問われてるわけで、その問題はジョブ・ディスクリプションをどこまでかけるかということだと思うんですね。この局長の持たなければいけない資質というのはどれぐらいなのかという、それを客観的にデータベースでしっかり固めておいて、その上で判断をすべきなので、それをリストとして出すということをやって、そこはやっぱり政治的な意図はそこに介入させないと。国家戦略スタッフ、政務スタッフについては、今岩田さんおっしゃったように、これはやっぱりそういう感情が入るかもしれない、それは気持ちが入るかもしれないし、好き嫌いが入るかもしれない、それはそれでやむを得ない。それがポリティカル・アポインティーだと、そういう感じがいたします。

○御手洗座長 ポリティカル・アポインティーの範囲をどこまでにするか。フランスやイギリスなど海外の事例がいろいろあると思います。

○川戸顧問 やはり、今回の場合は国家戦略スタッフと政務スタッフ、このときがポリティカル・アポインティーで、それ以外の幹部の職員というのは、今おっしゃったように、きちんと職業公務員として中立性を守るといって、この仕分けでいいんじゃないかと私は思いますけれども。

○堺屋顧問 問題は、言葉ではそういう分け方ができますよね。実際にどういうデータに基づいて客観的だと言うか。これは非常に難しい問題になります。それはある程度、やっぱり任命権者が抜てきもできれば降格もできるということならば、そこにどれだけの客

観的資料が内閣人事局が出せるかというところを縛っていく以外にないんですよ。それを完全に公正だといったら、また年功序列に逆戻りする可能性があります。

だから、そのところはデータは客観的、知識は客観的で、判断はやっぱり最終的任命者に任せる部分が、それで悪かったら、その任命者が批判されるような仕組みになっていけばいいですよ。だから、データの客観性と任命の客観性と、ちょっと分けて考えないといかんですね。

○桜井顧問 データと審査基準の役割に基づくんだよ。これも入れてくださいよ。ここで公平性……。

○岩田顧問 もう一度いいですか、よろしいですか。すみません、たびたび。

今回の検討項目に入っていなかったんですが、幹部候補育成課程というのがあるんですね。これが大事なんじゃないかと思うんですよ。幹部の候補者のリストをつくる時に、初めてデータを集めるというのではとても無理です。若いときから、いわゆるキャリア制度を廃止をして、抜てきと淘汰で競争原理で育成しようというのが、この新しい幹部育成課程だと思うんですね。

その幹部育成課程をどういうふうに構築するか、どういうふうに管理するか、そこに内閣人事局がどういう関与の仕方をするかというのが、ちょっと今回の検討項目には入っていないんですが、そこが大事なんじゃないかと思うんです。そうすると、育成課程の情報をずっと追えますので、非常に優秀な方については、官邸から見えてくるんじゃないかと思うんですけれども、そことリンクすることが大事なんじゃないかと思います。

○麻生顧問 大臣が提起された5点と、この論点ペーパーの間にギャップがあるんですね。例えば、やはり定年まで勤めるという考え方をきちっとらなきゃいかんじゃないかという趣旨だと思いますけれども、大臣がこの点を提起されておりますけれども、こちらのペーパーにはそういうのが全くない。しかし、今回の公務員制度を考えた場合に、一つは内閣の官僚であれ、国家の官僚で、各省の官僚じゃないんだというようなことで一元管理をしようとしていますが、その際に非常に重要な点は、やはり今までのやり方が勸奨退職をしまして、そして、後の面倒はそれぞれの各省で見るというやり方をしております、これが非常に無理があるものですから、いろんな問題を起こすんですね。

となりますと、やはり勸奨退職制度みたいなものは、根本的に考え直さないかんと。そうしなければ、いろんな問題を起こすと。そうすると、やはりこの定年までちゃんと勤められるような公務員制度を構想せざるを得ないと思いますし、その場合には、大臣が言われましたように、任用の給与体系を、みんな高いというわけにはいきませんから、いろんな差のある給与体系をつくらなきゃいかんという問題にぶつかっていくんですけれども、やはりこの一元管理でどうしても不可欠な、同時に考えていかないかんと制度についても、やはり検討しておかなければ、いい制度にならないんじゃないでしょうか。

○甘利公務員制度改革担当大臣 私が私なりに整理をして考えた中に、この直近で議論しなきゃならないという項目から外れていく部分もあるのだと思います。1年以内という

より3年以内みたいなところね。しかし、この全体の人事のシステムを考えると時には、こういうことも可能なら前倒して議論しておいたほうがいいんじゃないかと思って、今日は私なりに自分の考え方を述べるわけですから、ここの資料に入っていない部分もあったかもしれませんが、こういう点も大事じゃないですかということでお話をさせていただいたんです。

天下り云々というとは毎回議論があるんですけども、今の組織だと勸奨退職せざるを得ないんですよ。局長ポストがそんなにたくさんあるわけじゃないし、行く場所がないわけですから、そうすると肩たたきをする。公務員の身分保証を制約するわけですから、本人が承諾してもらわないとやめさせられないんですね。承諾してもらわかわりに、ちゃんとほうり出さない手当が必要だということになりますから、天下り問題を、第二の人生をつなげてあげるという行為を一切絶つのであるならば、定年まで勤めなければならぬ。それには、それなりのいろんなポストをつくっておかなきゃならないし、そうすると、総人件費の関係から、いろいろとメリハリをつけなければならぬという問題を議論しておかなきゃならない。

それからもう一つ、この行革で5.7%減らすということも一方で進めているわけですね。減らすという中で残すとなった場合に、採用を極端に絞った場合は、突然ある年次から人がいないということになると、組織自体の活性化が失われると、その問題もどうするんだろうかと。片方をやっていくと片方に問題、しわ寄せが来てしまうという部分もありますから、その辺全体を見ながら、うまくおさまる仕組みをつくってもらいたいと思って、お話をしたんですけども。

○佐々木顧問 ワーキング・グループの議論をどこから始めたらいいいのかということについて、いろんな入り方があるということが、まず非常に難しい点であると思います。

例えば、もし桜井顧問がおっしゃられたように、こういう場合はこうだ、こういう場合はこうだというときに、まずサイズの問題をどう考えるかが重要だと思います。これをかなりの程度、極端に考えた場合に、どういうことを解決しないと動かないのかというような問題です。この中にもサイズの問題、規模の問題というのが入っておりますけれども、今例えば審議官ポスト以上が800あるから、800だというふうに単純に考えるのか。それとも、過渡的な措置ですから、どのような形でこれが入っていくのかという、この入り方というのも、今、大臣がおっしゃったような点ともいろいろ絡んでくるので、このサイズの問題というのは、イメージをつくる上で、大変これは大事な、しかもある意味で非常にイメージがわかりやすいテーマ——わかりやすいというか、簡単なという意味じゃなくて、非常に難しい問題なんだけれども。でも、例えば数で整理していくと、どういうサイズで考えるとどういうことが見えてくるのかというようなあたりを、ぜひちょっと軸に据えていただければありがたいなと思います。

つまり、どういった資質が必要だから何とかいう話は、これはいろいろできるんです。だけれども、数をどうするのかということについて、もし大臣がおっしゃられたように、い

ろんなサイズ面でも全体の枠があるということであれば、一体その中でどうしたらいいのかということとは、やっぱり結構、私は大事なテーマではないかと思います。私個人としては、やっぱりこの点でもそろりそろりに行くのかなと思います。この候補生をつくるのも、今度はまたつくり過ぎちゃって、後でどうするんだという話に追いまくられるというのも、これも組織管理者としてまことにみっともない話になるのですが、そうかなと言って、本当に小さく動き出したときにはどういう問題が起こるのかなとか、あるいはその問題はどのようにしたら対処可能かなとかいうような、数の問題というのは、やっぱり非常に重要なポイントになるのではないかなというふうに思っております。

それから、それとも絡むんですけども、そもそも1年とか2年でポストをくるくる代えるという、現在の人事のやり方をとるのかとらないのかというのは、事実上は非常に重要な問題であると思います。このポストにつけたこの人については、もうかなり長くやってもらう、あるいは極端なことを言うと、政権が変わるとかいうようなことがあると、一応何らかの一つの仕切りが来るのかもしれませんが、私は日本の官僚制の一つの大きな問題は、とにかくくるくる、いろんなことをやり過ぎる点にあると思います。実はその専門性の問題を考えるときは、非常に評価もしにくい面も一方では生み出している。他方では、だからいろんなことができるからいいんだという、そういう評価もあるんだけど、一体これからの公務員というものに何を求めるのかという問題とも絡んで、我々の直接の課題じゃないんだけど、実際結構大きな問題ではないかと思います。

これはまた、数の問題と多分つながってくる可能性がある。これは、別に法律で決まっている話じゃないので、これはまさに運用中の運用の問題ですけども、しかし同じところに何年も、少なくとも欠格事由がない限り、ずっと課長なら課長でいるというようなことを我々は考えた上で、考えることが可能であるということで議論するのか、そうでないのかという極端な話ですけども、あるポストについた人の任期の長さというものを、どのように考えるかなんというのも、私は本当は非常にクリティカルな問題ではないかなと、こんなふうに考えております。

ですから、この人事の動かし方に即しても、この数の問題が非常に重要であること、またそこで一つの例として、一つのポストに何年いるかという話の問題を申し上げているんですけども、こういった話についても、これは桜井顧問が言われたように、そうであればこうという話でこれはやるしかないところかなと思いますけれども、私は日本の官僚制を見ていて、一番の一つの大きな問題は、一つのポストにとどまらないことと専門性という問題をどこまでシリアスにすり合わせをやるのかというのは、これは結構大きな、私は問題としてあるのではないかなというふうに思います。

ですから、何となくイメージとしては、今のような仕組みで2年に一遍とか1年に一遍とか動くような仕組みで考えている、あるいは何となくそういう前提で考えろということなのかなということなんですけれども、そのこと自体が本当に公務員のあり方としていいのか悪いのかという問題も、やっぱりぎりぎり考える必要があつて、それはまたこの場

で議論をさせていただこうかなと思っている論点です。

○桜井顧問 次にワーキング・グループでその辺やりたいですね。総枠、人数、人件費、それから各ポストの任期、大体どういうイメージかですね。この辺の感覚というのは、業企業経営ではかなり密にやっていますのでね。任期も一律に3年ですよ、あるいは2年ですよじゃないんです。それはそれぞれの職、ポストによって、これは長いほうがいい、これは短いほうがいいというのをめり張りつけてやっています。

だから、僕はこれをぱっと見たときに、この一元管理だというときに、任命しなきゃいけない、あるいは異動させなきゃいけない人というのは、そんなに600人か800人の数のところを指していましたけれども、そのうちの本当に何割かという、この辺になってくるはずなんです。そんなデザインもできたら、企業経営のほうのやつで、パターンとしてこんなものですがという、そこからスタートしてもいいと思うんですがね。確かに、それは重要だなという感じがしますね。

○佐々木顧問 もう一つだけ言わせていただきたいんですけれども、これは前の制度懇でもそうですけれども、国際性という問題は大変重要であると思います。極端に言えば、地方分権が進めば進むほど、国家公務員は半分は国際的場で活動してもらわないと困るといぐらいの発想でなければいけません。そういう点でいいますと、私は大学という立場にいと、やや利害関係のにおいがしますけれども、やっぱり国際的な意味での学位とかディグリーとか、こういうものも含めた意味での、やっぱりある種のステータスというのは、国際的にはやっぱり非常に重要で、いや応なしに避けられない現実としてございます。そういうものを持っている人であれば適任者であるというつもりは全くないんですけれども、でも、やっぱりミスターとドクターが交渉するというのは非常にやりにくいというのが、これはやっぱりある種の現実としてございます。

ですから、これはまた先ほど岩田委員が言われた、採用から育成課程でどうやっていくかということなものですから、そのときに申し上げればいいことかと思えますけれども、一言言わせていただいたということです。

○堺屋顧問 今のことと関連するんですが、この委員会で、この顧問会議またはワーキング・グループでどこまで議論するかということですね。これは切れない問題でございまして、例えば定年延長をするとしたら、給与体系を変えておかないと、もう使い物にならない人がわあっとたまって、さっきおっしゃったように新卒はとれない、しかも給与は高くなる、減らさないかんということになりますからね。そうすると、また給与が一々関与してきて、この内閣人事局の独立性といいますか、自主性がなくなることがありますから、相当やはり広範に、そういう一定の給与体系とか役職給とか、そういうことを考慮して、この答申をつくるということにならざるを得ないと思うんですね。

したがって、できるだけ時間をとって綿密な議論をして、予算その他の問題もありますが大いに充実した議論をしないと、ここの設計で間違えていると将来それがまた引きずりになると思うんですね。だから、ちょっとその点は前広に議論をする必要があるのでは

ないでしょうか。

○屋山顧問 この国家戦略スタッフとか政務スタッフですね。ここに役所から来るとか民間も来るとか、それで役所から来た人はまたもとへ戻ると。そういうルールが敷かれると、役所はどうしてもそこへねじ込もうということに必ずなると思うんですよね。

例えば私なんか駆け出しのころは、秘書官というのは3人だった。それが、あと通産省がふえて、それから今自治省がふえたでしょう。必ず中枢に送り込むと。送り込んだ人が偉くなると、そういうルールができちゃうんですよね。そうすると、省益のために働かざるを得ないと。我々は省益じゃなくて国益に忠実な人を養成しようというのに、その国家戦略スタッフに入っていると、省の中で有利になるとか、そういうルールになっちゃったら、余り好ましくない。だから、どういうふうにやって、それを絶つかという問題があると思うんですよね。

○佐々木顧問 よろしいですか。国家戦略スタッフ、政務スタッフについて一言申し上げさせていただきますと、一番避けなければいけないのは、いろんな方にばらばらに、いろんなスタッフがつくという制度をぜひやめてもらう必要があるのではないかと思います。つまり、大臣のもとに一元的スタッフが集まって、副大臣、政務官と協力しながらやっていくという、この協力体制をつくるということを念頭に置いたスタッフ制にさせていただかないと、どこそこに1人、どこそこに2人というような話では、議院内閣制の実質が発揮されないのではないかと考えます。

何か縦割りの、またいろんな格好で、補佐官もそうなのかもしれませんけれども、ばらばらになるような形のイメージが、とかくこの国ではできやすいものですから、ぜひそういうことがないように、ない方向でお考えをいただきたい。そうしないと、1足す1を3にしてもらわなきゃいけないのを、1足す1が1.2ぐらいだと、とてもじゃないけれども、せっかくの人材が生きてこないということになりますので、これは政治のほうの体制の組み方もあわせて、ぜひ、ここでの議論としてはそういう方向でイメージをしていただきたいというふうに思っております。

以上、希望です。

○岡村顧問 今のご議論を伺っていて、やっぱり「省益打破」というのが、やっぱりこの基本法の一番の大きな目的だとすれば、幹部とかスタッフを選択するための制度や組織を幾ら変えても、そういう利便が官僚全体に残っている限りでは、なかなかそこから抜け出せないだろうと思うんですね。

したがって、さっきから議論が出ていますように、やはり入省からどうやって育成のプログラムをつくっていくかという、そういうプロセスをしっかりとる中で、この省益打破を図っていかないと、上だけで省益打破をしようとするほうが、むしろ無理があると、私はそういう感じがしますね。

全体の制度設計の中で、内閣人事局あるいは各省にも、恐らく人事担当部門が置かれると思うんですけれども、そこまで含めた、やっぱり大きな意味での省益打破のプログラム

というのを、非常に難しい話ですけれども、念頭に置いて進めていただければなというふうな気がしております。

○田中座長代理 大臣が冒頭のごあいさつでおっしゃったんですが、事務局からは、こうやって論点だけ書いたものが出ておるわけですけれども、それぞれについて、例えば公募などについて、既にやっている国があるわけですね。そういう国がうまくいっているかどうかはとにかく、それもあります、どういう仕組みで既にやっている国はやっていて、だから、日本国自体として固有のものをこれから考え出していこうとするときに、事務局がすでに勉強している、そういう公募の先進国の仕組み、あるいはその運営、それから問題点等々を、資料としてワーキング・グループに積極的に出していきたいんですね。

私は今、公募だけについて言いましたけれども、先ほどらい議論になっている政務スタッフあるいは戦略スタッフ等々類似のものが必ず外国にあるんだろうと思うんですね。それがどういう仕掛けで省益を打破しているのか、機能しておるのかいないのか、そういうことを参考にして進める必要があると思うんです。基本的にはそのほうが効率的だし、しかも事務局は、相当の人数でそういう検討をしておられるはずなんですよね。

したがって、我々は、それにとらわれることはありませんけれども、せっきくの成果を、例えば論点で出すだけではなくて、この論点のもと、例えばこういうことが考えられますと、事務局ではこういうことを考えましたということは何も遠慮をすることはないので、少なくともワーキング・グループにおいては積極的に、いろいろ考え方、勉強された成果を出していただきたい。そうでないと、イロハのイから常に我々がやっているといえら時間があったって足りない、そのように思います。皆さんは毎日やっているわけですから。ひとつそういうふうをお願いしたいと思いますが、いかがですか。

○堺屋顧問 もう一つ、論点整理は大変ありがたいんですが、その前に、この頭書に書いてある「目的」、「基本理念」、「基本方針」をきちんと整理して、こういうような目的でどういう問題が出てくる、こういう理念からどういう問題が出てくるというのを整理してもらったほうがありがたいですよ。そうでないと、論点に立ってしまうと、木を見て山を見ざる状態になりやすいですからね。

○田中座長代理 それを別の言葉で言うと、論点とはこの場合一体何なんだということです。事務局に勝手に論点を作られてはかなわない。我々としては法律ができておるわけだけれども、それに基づいて制度づくりをし、運営をしていこうとするときに、理念と基本方針を常に念頭に置きながら、それとの関係での論点なんだという考え方をしていけないといけないのではないかなと思っています。何か抽象的論点が予めあるというんじゃないんですね。

○堺屋顧問 この理念、この方針から何が出てくるかということを出していただいたほうが、そして二重、三重になってもいいですよ。そのほうがありがたいと思うんですね。

○桜井顧問 主査としては、それを最初にやろうという思いであります。ですから、明日ありますけれども、せっきくここに、一番最初に基本法の「目的」、「理念」、「基本

方針」という、これをやはり確認しようというふうに書いてありますので、その確認も特に、いわゆる内閣のリーダーシップと、それからその受け皿になる支援役になる公務員の役割、あり方というところはやっぱり再確認しようという部分、そこからスタートをまずしようとは思っているんです。

それを再確認したところで、これは原点に帰って再構築しようという話じゃなくて、やはり基本法に言う、そして基本方針そして制度、第何条というところに書かれている部分はどういう意味をしているのか、やっぱりざっと確認して、それで本当に、理想的にはそこから論点が自然に出てくるということもあると思うんです。

それから、ワーキング・グループに顧問会議から出された論点というものも含めて、基本のところ常に常に対応させながら進めていこうということです。ぜひ、この基本のところを再確認するというのでやりたいと思うんです。

○川戸顧問 先ほどの国家戦略スタッフ、政務スタッフのところですけども、結局、これはポリティカル・アポインティーですから、もともと国益のためにという、岩田さんがご指摘なさったように、養成のときに、国益のために働く公務員はどういうものかということをしちんとやっていけば、省庁に帰ったときに省壁みたいなものは、一つはなくなると思うんです。それと同時に、ポリティカル・アポインティーですから、政治家の人がこのところを本当にリーダーシップを発揮していただかないと、それはいい制度設計をしていないと、そこはうまく回らないと思いますね。

○御手洗座長 ありがとうございます。議論がいろいろな観点から出てまいりました。今日のところ、大体出尽くしたと思いますので、ワーキング・グループにおいては、本日の議論も踏まえて、集中的な検討を行って、論点の整理をしてくださるようお願いをいたします。

最後に、大臣一言。

○甘利公務員制度改革担当大臣 精力的なご議論をありがとうございました。この顧問会議も、そしてワーキング・グループも、メンバーは日本の枢要な各界を代表する方々でありますから、そういう貴重な人の時間をいただくわけでありまして、体を拘束するわけでありまして、できるだけ効率的な議論が進むように、資料は要求をされているものを適時適切に提供させていただきたいと思っておりますし、また外国の制度につきましても、できるだけ資料をそろえて、事前に効果的に、効率的に研究していただけるように、お渡しできるようにさせていただきますので、資料要求については、こういうものが必要というのはどんどん出していただければ事前に準備させていただきます。

ありがとうございます。

○御手洗座長 ありがとうございます。本日は大変お忙しいところ、時間をとって活発な議論をしていただき誠にありがとうございました。これをもって閉会といたします。本日の会議の様子は、この後、田中座長代理にブリーフィングをお願いいたしますので、よろしく申し上げます。ありがとうございました。