

「論点整理に関する報告」に対する意見

顧問 高木 剛

これまでの顧問会議における議論とワーキング・グループの論点整理等を踏まえ、内閣人事局が担うべき機能や役割等について審議する第4回顧問会議を欠席するにあたり、書面により以下の意見を提出し、同会議における議論への反映を要請します。

- 1 職員の勤務条件に係る事項の権限については、労働基本権が制約される現行法制度において、代償措置の中核をなす人事院勧告以前の段階において、使用者である内閣人事局が企画立案等を所管または関与することは、断じて許されない。仮に人事院の意見聴取を前提とするものであっても、代償措置・機能を形骸化するものに他ならない。

ILOにおける代償措置論は、「制度の構成、手続、実効性の確保などの点において、労働者の要求を十分にみたしうるものでなければならず、それによっではじめて基本的権利尊重の趣旨と整合性を確保しうる」（ILO結社の自由委員会第139次報告（1973年））としている。また、「日本の公務における雇用条件等を決定する現行制度が関係当事者の信頼を確保するものといえるかどうかにつき、強い疑念を表明せざるを得ない。政府はこれらの労働者が目下のところ享受していない基本権の適切な代償となるような公務における賃金および労働条件決定手続を確立し、当該労働者が雇用条件等の決定に参加できるよう強い希望を表明する」（同委員会第236次報告（1984年）、第329次報告（2002年）他）としている。

その意味で、現行制度でさえ代償措置・機能が適切なものではないと国際的にも判断されているにもかかわらず、代償機関としての現在の人事院の機能・権限を使用者である内閣人事局に移行することは、第三者機関としての人事院に付与されている「職員の利益を保護するための権限」を阻害し、代償機能を事実上否定するものであり、到底容認できない。

勤務条件に関わる事項についての人事院権限の移管は労使関係制度検討委員会の検討結果を踏まえて措置すべき事項である。

- 2 主権者たる国民のコントロールは、政治主導を強化することにより発揮されるが、同時に職業公務員の公正・中立性の確保をこれまで以上に徹底することが必要である。これは、民間企業の人事管理とは異なるものであり、国民全体の利益をはかる公務における特性として、諸外国においても外部からの圧力で歪められることのないよう制度的保障がなされている。

公務員人事において公正・中立性を確保する機能については、憲法の「全体の奉仕者としての公務員」に由来する重要な機能であり、これを十分かつ具体的さらに専門的な検証もなく、移管することは、行政の継続性及び安定性、公正性と中立性に影響を及ぼす。基本法制定の際の国会の附帯決議をも踏まえ、拙速な対応をはかつてはならない。

- 3 幹部職員の人事について、課題と目的は、入口選別主義に基づくキャリア制度を廃止し、評価制度に基づく真に公正・中立な人事システムを構築することにある。つまり、各省割拠主義の基盤が府省の絶対的な人事権限にあるとし、どれだけ各府省の権限を規制・排除しても、結果的に、内閣人事局のもとで、総合職試験採用～幹部候補育成課程～幹部というように実質的に現行のキャリア制度の運用が維持・温存されたのでは意味がない。

幹部職員の人事制度の検討については、あくまで基本法の範囲において検討がはからなければならないことは自明のことである。つまり、幹部職員と他の職員を一つの公務員集団としている現行制度のもと、それを前提とした幹部職員に係る措置の検討であることに留意しなければならない。

- 4 限界を超えている格差社会からの脱却が求められている今日、新しいリスクに対応する公共サービスの重要性を認識し、それを機能させる基盤となる公務員制度改革はまさに国民的課題であり、改革の頓挫は許されない。また、国家公務員制度改革基本法が与党と民主党との間における修正協議に基づき成立した経過を踏まえ、幅広い関係者の意見聴取を行い、如何なる政権のもとでも常に安定的に機能する公務員制度を確立しなければならない。

国家公務員制度改革基本法の主たる目的は、官僚内閣制と各省割拠主義を廃し真の意味での政治主導體制を確立すること、さらにキャリア制度を廃止し公正・中立な人事制度に改めることにあるといえる。そして、内閣人事局は、これらの目的を達成するために必要となる組織である。

ところで、当顧問会議の任務については、「国家公務員制度改革の推進のために講ぜられる施策に係る重要事項について審議し、国家公務員制度改革推進本部長に意見を述べる」こととされている。その意味で、国民を代表する立場から施策の検討に参画しているという自覚のもと、国民が納得できる改革を提示することに留意しなければならない。

内閣人事局が担うべき機能や役割等については、少々の検討スケジュールの遅れを改革の後退と評価されることに懸念した拙速な対応をはかるのではなく、国家公務員制度改革基本法に定められた期限のもと、顧問会議全体の合意形成に配慮すべきである。そのため、顧問全員が参加する機会を設定し、慎重かつ十分な審議・検討の確保をはかることが最低限必要である。

以 上