

国家公務員制度改革推進本部顧問会議（第5回） 議事概要

- 1 日時： 平成20年12月17日（水） 18：30～20：00
- 2 場所： 官邸4階大会議室
- 3 出席者：
（顧問・50音順、敬称略）
麻生渡、岩田喜美枝、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
※岡村正顧問は欠席。
（政府）
甘利明公務員制度改革担当大臣、
福田進内閣副官房長官補、立花宏事務局長、岡本義朗事務局次長ほか
- 4 議事次第
 - 1 開会
 - 2 公務員制度改革の今後の進め方（甘利公務員制度改革担当大臣）
 - 3 「工程表」について
 - 4 給与制度の見直しについて
 - 5 閉会
- 5 議事の経過
 - (1) 冒頭、公務員制度改革の今後の進め方について、甘利大臣から、概要以下のような説明が行われた。
 - ・先月14日の顧問会議の報告を受け、内閣人事局の設置時期を含め、公務員制度改革をどのように進めていくのが良いか熟考した。その結果、11月末に総理とご相談の上、拙速でも先送りでもない進め方として、以下のように取り進めていくことを決断した。
 - ・その後、12月2日に開催された国家公務員制度改革推進本部において、私から全閣僚に対し、その方針を説明したところ、総理からも、その方針で進めたい、また特に重要なのは工程表の策定であり、内閣として公務員制度改革に取り組む決意を国民の皆様に対してきちんとお示ししたい旨のご発言があったので、顧問会議の皆様方にご報告しておきたい。
 - ・まず、内閣人事局の設置時期については、平成22年4月の発足を目指すこととした。基本法に基づく改革のうち、特に、幹部職員等の一元管理と公務員全体の人事管理の説明責任を担う内閣人事局の設置は、改革全体の中で極めて重要な位置を占めるもの。できれば早期に立ち上げるのが望ましいが、早期の設置を急ぐあまり、十分な議論を尽くさず、結果として、せつかく設置した内閣

人事局が十分に機能しないというようなことがあってはならない。そこで、強引に平成 21 年度予算に間に合わせるのではなく、その他の改革課題との整合性も踏まえて、しっかりとした結論を得た上で、基本法の趣旨に沿った改革をきちんと実現することこそが、拙速でも先送りでもない進め方であると考え、平成 22 年 4 月の発足を目指し、来年 3 月の法案提出に向けて必要な作業を鋭意進めることとした。

- ・内閣人事局への機能移管については、現在、関係機関と徹底的に間合いを詰めるべく、事務的な折衝を行っている最中。折衝に当たっては、顧問会議報告の内容を尊重すること、顧問会議報告において両論併記だった総務省行政管理局については、自分の判断で、移管する方向で折衝するよう事務方に指示してある。しかるべき段階で、私も直接大臣折衝等を行い、政治主導でこの問題を決着させたい。今後、一元管理プロセスなど運用面の詳細についても、政治主導で詰めていきたい。

- ・公務員制度改革をしっかりと進めていくためには、内閣人事局だけでなく、今般の公務員制度改革の全体像とそのスケジュールをあわせて検討し、国民の皆様に対し、公務員制度改革を大胆かつ着実に推進していくことを示し、ご理解を得ることが重要である。このため、来年 1 月中を目途に、基本法に掲げる改革事項全体について、いつまでに実現するのかを具体的に示した改革の工程表を政府として決定することとした。工程表においては、基本法の定める全体として 5 年の改革スケジュールを 4 年に短縮する方向で検討したい。また、そのためには、内閣人事局設置関連以外の法案の提出についても、できるかぎり 2 年目に前倒しすることが必要と考えている。工程表の中には、給与制度見直しの方向性やスケジュール、労働基本権の見直しのスケジュールも盛り込むつもりである。このため、私自身が労使関係制度検討委員会に出席し、委員の皆様に対して、来年中、できれば少しでも早く提言をいただけるよう、検討スケジュールの前倒しをお願いした。

- ・今後、政府においては、私の政治主導の下、以上のような方針で作業を進める。その進捗状況については、節目節目で顧問会議にご報告させていただくので、その機会には、是非顧問の皆様のご知見を賜りたい。

(2) 次に、今回の配布資料について、事務局からの説明があった。

(3) これに続いて、工程表の策定や当面の議論の進め方などについて議論が行われた。その際の各顧問等の発言は、概要以下の通り。

- ・顧問会議は、当初、座長なし、報告書なしということで始まり、しかも、顧問会議での議論の前に内閣人事局の体制についての報道もあった。そこで、座長の設置や報告書を取りまとめる方針が決定され、さらに顧問会議やワーキンググループでの議論をオープンにして検討を進めてきた。ワーキンググループでの突貫工事のような作業により報告を出し、その後、大臣の政治判断で 3 ヶ月の猶予期間が生まれたが、突貫工事ゆえに積み残された問題も多数ある。事務

局主導に戻らないよう、ワーキンググループを再開し、公開の場、民間人の手で議論を詰めていくべきである。今回の公務員制度改革は115年ぶりの歴史的な事業であり、官僚自身に任せてはならない。

- ・ワーキンググループで検討を進めるべきとの意見に大賛成。ワーキンググループの委員も議論が不十分だと言っており、再開すべき。工程表の策定に当たっては、顧問会議としても意見を言いたい。
- ・積み残した問題が数多くあるので、ワーキンググループ、顧問会議での議論を熱心にやるべき。国民に不信を抱かれないようにするため、公務員の手ではなく、第三者である顧問会議やワーキンググループで原案をまとめるために、基本法の時と同様、原案作成委員会を作るべき。
- ・給与制度の見直しに当たっては、個々の問題だけ積み上げるのではなく、有能な人材を得るための目指すべき全体像が最初にあるべき。定年まで居残る人が出る問題、官民交流を進める上での定員、格付けの問題もあり、どういう仕掛けで新陳代謝させていくのか。
- ・公務員の.new陳代謝を図るには、どこへ行っても国際競争力のある人材を育てることが必要。このための給与体系、研修、配置のあり方も併せて考えるべき。
- ・地方分権により、中央から地方へ移っていく公務員も出るはず。基本法の範囲だけでなく、そうした問題についても併せて考えておくべき。
- ・顧問会議報告では、まだ国家戦略スタッフの姿が明確になっていないので、顧問会議やワーキンググループで議論して明確にすべき。各省出身者のポストが増えるようなことになると総理大臣の動きがとれなくなる可能性がある。
- ・ワーキンググループについては、いつのタイミングで、何を議論するためなのかという中身が重要。顧問会議の当面の最大の課題は、政府における、今回の報告を踏まえた法案策定作業や、各省庁との折衝状況等をチェックすることであり、ワーキンググループを設置する必要があるのか、もう少し考えた方がいい。再来年の通常国会には、多数の改革関連法案が出るはずであり、今後1年間くらいの間、来年の今頃までに顧問会議の意思をまとめる過程で、必要に応じ、専門家の力を借りること、ワーキンググループが必要になるかもしれないが、当面の課題は、報告書通りに折衝が行われているかをチェックすることだ。
- ・給与テーブル・資格（ジョブ・ディスクリプション）・評価・定員といった機能を、一つ一つ魂の入ったものにし、相互に関連性を持たせ、セットで内閣人事局に持たせることで、本当に活力のある人事制度ができる。まず3月までに、こうしたことを進めるために何をすべきかという工程表を作成すべき。工程表をきちっとすることで、顧問会議が果たすべき役割や、ワーキンググループの必要性について判断できる。
- ・勤務条件に関わる事項についての人事院の機能については、労使関係制度検討委員会での検討を踏まえた上で、移管についての検討が行われるべきであり、工程表の中ではこの順番に留意すべき。また、給与はあくまで任用の結果として決定されるもの。そういう意味で、任用・公募・幹部候補育成課程・国家戦略スタッフ等の検討を終えた上で、その後根本的な給与制度の議論が行われ

るべき。さらに、工程表を策定するに当たっては、与野党、顧問会議、ワーキンググループなど、いろんな立場の人々の意見をよく聴くべき。

- ・ 工程表には、検討スケジュールだけを記載するのか、具体的な中身にも踏み込んだものとするのか。中身まで踏み込むなら、相当まだ詰まっていないことが多いので、プロジェクトチームで議論してもらう必要がある。
- ・ 11月14日の顧問会議報告では、時間が限られていたので、既存の行政機関の機能を前提に移管を検討したが、それで足りない機能もあるかもしれない。だから工程表を作るための作業を顧問会議やワーキンググループできちんとする必要がある。
- ・ 基本法という法律が既に出来ており、我々はこれに則って具体化作業を進めなくてはならないという事実、また、国家公務員制度改革推進本部で甘利大臣が発言し、総理が了承している事柄は踏まえなくてはならない、そういう前提で議論しなければいけない、ということをおきたい。
- ・ 来年3月以降、公務員全体や給与といった課題を検討する際には、ワーキンググループで検討すべき課題もずいぶんあるだろう。しかし、甘利大臣の政治的判断は重く受け止めなければならない。それに則って工程表を作るということは決まっているのだから、これをワーキンググループを開いてやるようでは、今の政治情勢の下、制度構築を潰してしまう恐れもある。我々が工程表の中身を議論するのは大賛成である。
- ・ 基本法が、労働基本権の検討に先んじて、1年目に幹部職員等の一元管理のための内閣人事局設置を位置付けているのは、労働基本権の問題をとことんやらなくても、幹部職員等についてはある程度のことはできるとの趣旨だと理解している。
- ・ 労働基本権が制約されているのは、管理職員も一般職員と同じであり、管理職員にも職員団体の結成がルール上は認められている。したがって、人事院の機能を検討する際、幹部職員は職員団体を作らないであろうから一般職員とは別、と分けて議論するのには問題がある。

(4) これらの議論の後、甘利大臣から概要以下のような発言があった。

- ・ 担当大臣に就任してから、大変厳しい時間的制約の中、顧問会議やワーキンググループに無理をお願いし、通常の何倍もの速度で検討を進めてもらった。休日返上で、本来3ヵ月要するような課題を1ヵ月くらいで検討してもらい、報告をまとめていただいた。
- ・ 現在、この報告に沿って、各省折衝を精力的に行っているが、猛抵抗の中である。機能を移管する対象の機関と徹底的に間合いを詰めるようにと指示しており、最後の部分は私が出て行って決着させるつもりである。
- ・ 3月上旬に法案の条文を書くということは、与党手続きや閣議決定のスケジュールも考えると、その1ヵ月前の2月頭には案をまとめていなくてはならない。したがって、工程表は1月中に策定しなくてはならない。
- ・ 拙速とも先送りとも言わさないために、全体のスケジュールを前倒しすること

とし、改革の食い逃げをさせないように、基本法に掲げる改革事項の全体についての工程表をつくり、閣議決定等でバイディングしたい。この工程表では、結論は示せないだろうが、可能な限り粗々の方向性は示したい。

- ・このため、当面は、3月の法案提出に向けての各省説得作業、その後の条文化作業、与党の了承を取りつける作業、工程表を基本法よりも掘り下げて決めるといった作業に忙殺される。
- ・したがって、顧問会議に節目で報告し、ご意見、ご批判をいただきたいと思うが、今の時点でワーキンググループを立ち上げてということになると、法案提出がかなり危うくなる。今は、各省折衝、法案提出を最優先でやりたい。その後は、またいろいろとご相談させていただきたい。

(5) 甘利大臣の上記発言の後、各顧問から以下のような発言があった。

- ・立法府の意思に反して行政府が突っ張って動かないという話は、日本だけしか聞かない。そのこと自体がおかしい。だから、官僚だけに任せられないと言っている。

(甘利大臣より、最後は私が出ていく、顧問会議の報告に極力忠実に、これを実現するのが私の仕事だと思っている旨の発言。)

- ・最後に大臣が出る前に、どういう状況にあるかという報告はしていただきたい。
- ・特に定年の問題と給与の問題をどうアジャストしていくのかといった相当重要な問題が不明確なまま残されているので、顧問会議で検討すべき。

(甘利大臣より、2年、4年の話は、まだこれから先、色々ご相談していくが、当面は1年目の作業に専念させていただきたい旨、発言。)

(6) これらのやりとりの後、最後に御手洗座長から概要以下のような発言があった。

- ・本日出た色々な意見は、事務局においてきちんと受け止め、検討してもらいたい。
- ・甘利大臣が、工程表がまず鍵であるということ、内閣としての公務員制度改革の取組への決意を国民に示すということについて、総理とも話し、一任された。これに取り組む意気込み、決意を甘利大臣が十分語られ、我々は受け止めることができたと思う。
- ・大臣の政治的主導の下、1月の工程表取りまとめに向けた作業が進められ、節目節目に顧問会議に報告し討議に付するとの話があった。それを踏まえ、来年1月中頃までに工程表ができて、甘利大臣の呼びかけによって次の顧問会議の日程を決めたいと思うが、よろしいか。

(この発言に対し、特段の異議はなかった。)

<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）>