

国家公務員制度改革推進本部顧問会議

(第5回)

平成20年12月17日(水)

18:30～20:02

総理大臣官邸4階大会議室

○御手洗座長 それでは、ただいまから、第5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、多数ご参集くださいまして、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にご出席いただいております。前回11月14日の顧問会議の後、11月末に、甘利大臣は麻生総理ともご相談の上、公務員制度改革の今後の進め方を政治的に決定されました。本日は、まず甘利大臣に、その内容も含めた今後の公務員制度改革の進め方についてご説明いただきたいと思います。

甘利大臣、よろしく願いいたします。

○甘利公務員制度改革担当大臣 今日は、お忙しい中、委員の先生方には本当にありがとうございます。

先月14日に、顧問会議より私にご報告いただきました後に、内閣人事局の設置時期を含めまして、公務員制度改革をどのように進めていくのがよいか、私自身、熟慮・熟考いたしました。その結果、11月末に、総理とご相談いたしまして、その上で、いわゆる「拙速」でもなければ「先送り」でもないと言える進め方として、後で申し述べるような取り進めをしていくという決断をしたわけであります。

その後、12月2日に開催されました国家公務員制度改革推進本部——閣僚の場でありまずけれども、そこにおきまして、お手元の資料1にありますとおり、私から全閣僚に対しまして、今後の進め方に関する方針を説明したわけであります。私の報告しました方針につきましては、総理からも、その方針で進めたい旨、それから、特に2点目として、重要なのは工程表の策定でありまして、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をいただいたわけであります。この場にて、皆様方にもご報告しておきたいと思っております。

まず、1点目として、内閣人事局設置の時期についてであります。

これに関しましては、平成22年4月の発足を目指すということといたしました。基本法に基づく改革のうち、特に幹部職員等の一元管理、それから2点目として公務員全体の人事管理の説明責任、この2つを内閣人事局は担うわけでありますが、その設置は、改革全体の中で極めて重要な位置を占めているものであります。できれば早期に立ち上げることが望ましいわけでありまずけれども、早期の設置ということに急ぐあまり、十分な議論を尽くさずに、結果として、せっ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と思っております。

そこで、やみくもに強引に平成21年度予算に間に合わせるということではなくて、そのほかの改革課題との整合性も踏まえまして、しっかりと結論を得た上で、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、冒頭申し上げました「拙速」でもなければ「先送り」でもない進め方であるということを考えてわけであります。

したがって、内閣人事局につきましては、平成22年4月の発足を目指しまして、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いたしました。平成21年度中という、平成22年3月までであります。平成22年4月というのは、それから一月またいだだけでありますから、当初から設置は数カ月だけずれ込むということでもあります。

それから、内閣人事局への機能移管につきましては、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であります。「詰め切らないで私のところに持ってくるな」と言うてありますから、「技術論も含めて、先方がどういう反論をするのか、それに対してどういう説明ができるのか、徹底的にやれ」ということを言うておいて、「事務的に間合いを詰めて、解決できない部分を私のところに持ってこい」というふうに言うております。これは、相手から持ってくる機能についてであります。

折衝に当たりましては、この顧問会議からいただきました報告の内容を尊重するということ、また、あの報告の中に、総務省の行政管理局については両論併記でありましたけれども、私の判断で、「これも移管するという方向で折衝せよ」ということを事務方に指示いたしております。そして、もちろん期間はそんなにたくさん残されているわけではありませんけれども、間合いをしっかりと詰めたしかるべき段階で、私が直接、大臣折衝等を行います。政治主導で、この問題を決着させようというふうに思っております。また、今後、一元管理プロセスなどの運用面の詳細につきましても、政治主導という趣旨に立って詰めていきたいと考えております。

次に、工程表の策定についてでありますけれども、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併せて検討して、国民の皆様に対して、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て、ご理解を得るということが重要であります。

このために、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と言えるものを、政府として決定することといたしました。

工程表におきましては、基本法の定める——基本法は全体として5年の改革スケジュールが書いてあるわけであります。この5年を、私は4年に短縮する方向で検討したいと思っております。つまり、基本法の想定、スケジュールよりも、改革を加速させるということでもあります。

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きまして、できる限り2年目に前倒しすることが必要だと考えています。

つまり、工程表ですと、1年、3年、5年と書いてあります基本法のあらあらスケジュール、それをもっと詳細に工程表に落とし込んでいく際に、全体を1年縮める。そのためには、3年をできる限り2年に近づけていくという作業が必要であります。改革加速スケジュールを策定させていただきます。

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、それから労働基本権見直しのスケジュールも盛り込むつもりであります。

このために、先日、私自身が労使関係制度検討委員会——もうスタートしていただいておりますが、これに出席しました。そこで、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ところであります。今までは、基本法スケジュールに則って、「来年度中」という表現をしておりました。これを、「来年中」という表現でお願いしました。しかも、「来年中」でも、12月31日までではなくて、ひと月でもふた月でも、できるだけ前倒ししていただきたいということを、私自身が委員会の席に出ましてお願いしてきたわけであります。

今後、政府におきましては、私の政治主導の下、ただいま申し上げたような方針で作業を進めることとしております。その進捗状況につきましては、節目節目で、この顧問会議にご報告させていただきますので、その節には、ぜひ皆様のご知見を賜りたいと思っております。

最後になりましたけれども、顧問各位、そしてワーキング・グループの委員の皆様におかれましては、私の要請を受けていただいて、まさに休日返上で精力的にご議論いただきまして、報告をまとめて、私のところに出していただきました。改めて深く感謝申し上げて、私からのご挨拶に代えたいと思います。ありがとうございました。

(プレス退室)

○御手洗座長 大臣、ありがとうございました。

それでは、これに引き続きまして事務局から、資料2から資料7について説明させていただきます。

よろしく申し上げます。

○岡本事務局次長 事務局次長の岡本でございます。それでは、私のほうから、今、甘利大臣がおっしゃいました改革加速のスケジュールにつきまして資料2、それから工程表に盛り込む事項について資料3のご説明を、まずさせていただきます。その後で、担当の審議官より、それ以外、給与に関する資料のご説明をさせていただきますと思います。

まず、資料2をご覧くださいと思います。A4横の紙でございます。

今、大臣がおっしゃいましたように、改革を加速するというところで、当初、基本法の黒い矢印で書いておりました1年、3年、5年のスケジュールを、赤色の矢印、1年、2年、4年という形で加速していきたいということでございます。

特に、内閣人事局につきましては、先ほど大臣がおっしゃいました平成22年度設置、4月を目指すということで、今、鋭意作業を進めております。それ以外の法制上の措置につきましては2年を目途、それから必要な事項については、5年を4年にするということをやっていきたいということでございます。

次に、資料3をご覧くださいと思います。

これは、先ほど改革の加速ということがございましたが、単に時期を加速するだけではなくて、今後やっていく改革項目について、大臣がおっしゃいましたように、しっかり工程表に盛り込んでいくということを予定しております。

つきましては、顧問の先生方におかれましては、どのような内容を盛り込んでいくべきかということ、ぜひご審議いただきたいと。本日、一つの大きなご議論いただきたい項目かと思っております。

上の3行でございますが、工程表はどのようなイメージかというのは、今、作業中ではございますが、主に下にマルで書いておりますような基本法に定めております改革項目につきましては、①でございますが、措置、検討の方向性、それから②検討等の結論を得る時期、関係法案の提出時期、それから③改革の実施時期等をできるだけ明らかに具体的に書いていきたいということでございます。項目につきましては、皆さんよくご存じの項目でございますが、基本法に書かれてございます以外にマルに書かれているような項目について、漏れなくということだと思っております。

これに加えまして、いろいろな項目があるということであれば、ぜひ今日ご審議いただきたいというふうに思っておるということでございます。これは、先生方にこれまでご説明してまいりました項目でございますので、詳しくは後ほどご議論していただければと思います。

それでは、資料4以降をお願いいたします。

○**渚上事務局審議官** それでは、私のほうから、資料4から6までについてご説明申し上げます。

資料4をお開きいただきたいと思います。資料4は、給与制度の見直しに関する基本法、顧問会議「報告」についての資料でございます。

まず、1ページ目の基本法についてでございます。

第5条第2項第1号、第2号並びに第5号では、幹部職員等について新たな制度を設けることや、給与・任用の弾力化を図ること、そして、第6条第5項では、内外から有能な人材を登用するための必要な措置、第10条第2号におきましては、優秀な人材を確保するための初任給の引上げ及び能力・実績主義に応じた処遇の徹底、第10条第3号では、定年まで勤務できる環境の整備、再任用の活用の拡大、定年の段階的延長、高年齢職員給与の抑制、役職定年制の導入の検討などが規定されているところでございます。

次に、2ページでございますけれども、ここからは顧問会議「報告」についてでございます。

まず、官民人材交流につきましては、国民の理解を得ながらバランスのとれた処遇を図ることなどが記載されております。

次に、定年まで勤務できる環境の整備等についてでございます。定年まで勤務できる環境の整備等に応じた処遇につきましては、幹部職員等の任用・給与の弾力化、役職定年制の導入などに関して検討すること。総人件費の増嵩を招かないようにするという観点から、一般職員についても、給与カーブのさらなるフラット化や、高齢期に給与の下がる仕組みを検討すること、個々人につきましては、若年期から能力・実績主義を徹底することにより、メリハリの効いた処遇を実現することが書かれております。

3ページをお開きください。

平成25年度までには、やる気と能力のある希望者については、原則として再任用することを目指すこと。民間における定年延長の進捗度合いを見ながら定年延長を検討すること。定年まで勤務できる環境の整備、再任用制度の活用拡大、定年延長は、高齢職員層の大幅な人員増につながるため、給与体系を含め抜本的な対策が必要であることなどが指摘されているところでございます。

次に、幹部職員の弾力的降任に関する措置といたしまして、基準、ルールづくりなど公正・中立性の問題に留意しつつ、幹部職員の範囲内で弾力的に降任できるよう検討することや、管理職員の範囲内での弾力化、幹部職員等の新たな制度の検討、役職定年制、専門スタッフ職などへの異動等に、管理職員の一般職員までの降任が可能となる措置を検討することなどが記載されているところでございます。

これらの基本法並びに顧問会議「報告」に盛り込まれている事項を概括的に申し上げますと、能力・実績主義の徹底、適材適所人事を円滑にするための措置、定年延長を視野に入れた雇用と年金の接続のための措置、優秀な人材の確保、官民人材交流の促進のための措置などに整理できるのではないかと考えております。

次に、資料5につきましては、今後、任用給与制度に関し、基本法並びに顧問会議報告で指摘された事項につきましては、見直しすべき視点を整理したものでございますが、まず資料6で現行の制度についてご説明を申し上げてから、後ほど資料5についてご説明をいたしたいと思っております。

それでは、資料6をご覧くださいと思います。

まず、1ページでございます。降任についての資料でございます。

国家公務員を、本人の意思に反して、降任させることができる場合といたしましては、そこに掲げられておりますように、勤務実績がよくない場合、心身故障のため、職務の遂行に支障がある場合などに限られております。能力・実績主義に基づき、より適任である者を配置しようとする場合には、現行制度下におきましては、これらの要件に該当しない場合には、前任者を昇任あるいは転任させなければなりません。

次に、2ページをお開きください。いわゆる管理職手当についてでございます。

俸給の特別調整額、いわゆる管理職手当につきましては、官職ごとに俸給月額額の25%相当額の範囲内で、職責に応じて定められているところでございます。

3ページでございます。賞与、いわゆるボーナスでございます。

一般職員と管理職員につきましては、この図にありますように、期末手当及び勤勉手当がございまして、このうち勤勉手当につきましては、勤務成績に応じて傾斜配分することが可能となっております。

他方、幹部職員、指定職職員でございますけれども、この職員には勤勉手当がございません。したがって、傾斜配分する仕組みとなっていないのが現状でございます。

次に、4ページをお開きください。ちょっと細かい資料で恐縮でございます。今年の国

家公務員法改正で導入されました能力・実績主義、あるいは人事評価の仕組みを概観できる資料としてつくったものでございます。

まず、左上の図をご覧くださいと思います。標準職務遂行能力でございます。

これは、事務次官、局長、部長、課長などの職制段階ごとに、標準職務遂行能力が定められております。個々の職員が、これらに掲げられました標準職務遂行能力を備えているかどうかを、人事評価のうち能力評価によって判定いたします。その結果に基づきまして、能力があり、かつ、個別のポストの適性を有する者の中から適材適所の人事を行うことになっております。

一方、給与では、職務給の原則に基づきまして、職務の困難度と責任の重さに応じて支払われることとなります。右側の表でございますが、行政職俸給表（一）におきましては、標準職務が、表にありますように特に重要な業務を所掌する課の課長の職務として10級の級がございます。また、定型的な業務を行う職務、いわゆる平職員1級まで、10の級に区分されているところでございます。この職務の級は、わかりやすく言いますと、ポストの値段を示すものというふうにご理解いただきたいと思います。個別の職ごとの級別格付と級別定数は、現在、人事院が定めることとされております。

下の表でございます。級別資格基準につきましては、この6級の職、これは標準職務表によりまして、本省の困難な業務を処理する課長補佐の職務に相当いたしますが、この6級までの部分につきましては、在級年数と経験年数が定められております。この在級年数というものは、同じ級に何年いなければ、上の級に昇格できないかということでございます。それから、経験年数と申しますのは、公務員として何年の経験が必要かということでございます。

また、別に定めるとされております7級以上の職につきましては、原則としては各府省限りの判断で運用が可能となっております。一部例外的に人事院に個別協議が必要という状況になってございます。

なお、民間におきましても、同様の制度が導入されているというふうにご承知いたします。

次に、5ページをお開きください。国家公務員の給与制度の基本原則、情勢適応の原則、職務給の原則、成績主義の原則でございます。

職務給の原則と成績主義の原則は、先ほどご説明申し上げたとおりでございます。情勢適応の原則と申しますのは、そこに書いてありますように、社会一般の情勢に適応するように、随時、変更することとされておまして、国家公務員の給与水準は、基本的には民間企業従業員の給与水準と均衡させること、すなわち民間準拠を基本としているところでございます。

次に、6ページでございますが、現行の給与勧告の概念図を示したものでございます。

左上にありますように、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所、全国約5万2,500ございますけれども、このうち1万1,000の事業所、約44万人を対象として官民比

較を行い、人事院が勧告し、内閣において給与法の改正法案を出しているという実務でございます。

次に、7ページからでございますけれども、これは平成18年度から5年間をかけて、給与構造改革を実施中でございます。それについての資料でございます。

まず、給与カーブのフラット化でございますけれども、これは総体的に中高年齢層の職員の給与を引き下げまして、若年層の給与を引き上げるものでございます。具体的に現在行われているものにつきましては、全体としては4.8%の引下げを行っております。若年層については、俸給水準の引下げは行わず、逆に中高年齢層を7%引き下げることによって、給与カーブのフラット化を促進しているところでございます。

8ページをお開きください。これは、いわゆる勤務実績の給与への反映ということで、査定昇給の概念図を示したものでございます。

旧制度におきます普通昇給制度につきましては、特に良好な成績を上げた職員を、2号まで特別昇給させることができる制度でございました。新しい制度におきましては、この1号を4号に再区分いたしまして、勤務成績により、きめ細かく査定昇給ができるような仕組みにしております。

注書きにございますように、管理職員については、4号のところを3号に、昇給幅を原則として抑制しているところでございます。

参考の欄にございますように、民間におきましても査定昇給制度が、概ね7割程度、普及しているところでございます。

次に、9ページをお開きください。これは、一般職員、管理職員の勤勉手当における傾斜配分の制度を、先ほどご説明したところでございますが、ここは実際にどの程度の幅で査定が行われているかということを示したものでございます。

概ね4倍の範囲内で、実質的には傾斜配分が行われている実態ということでございます。

次に、10ページをお開きください。給与構造改革後における年間給与の差ということで、これは1年当たりどの程度の差ができるかということを示したものでございます。

本府省課長補佐、35歳を想定したモデル計算によりますと、「極めて良好である者」と「標準的な者」との差では90万円、本府省課長、45歳のモデルでは190万円程度の差が出ることとなっております。

次に、11ページをお開きください。これは、5年間で見たときに、どの程度、差が広がるものかということ、あくまで仮定で試算したものでございます。いずれも、途中で1つ上の職制段階に昇任することを前提に試算しております。

本府省課長補佐で申し上げますと、約270万円の差になろうかと思えます。本府省係長級でございますと約220万円、これは「やや良好でない者」と「極めて良好である者」に、それぞれ5年間連続で査定評価をした場合ということで試算してございます。

次に、12ページをお開きください。その他の給与構造改革の項目についての資料でございます。

全国的な地域賃金を反映させるための措置として、地域手当を設けるなどしたものでございます。また、専門スタッフ職の創設などが実施されているところでございます。

13ページをお開きください。現行制度下における抜擢による弾力的な給与の決定がどの程度可能かというものを、簡単に整理した資料でございます。

現行制度におきましても、各府省は、各府省における人事運用の中で、現在就いているポスト・職務の級、採用年次などに関係なく抜擢人事をかなりの程度、制度的には行うことが可能であるというふうに考えております。

具体的な例が、下のマル3つで書いてございます。優秀な準課長あるいは若手課長職員を仮に指定職俸給表適用ポストに抜擢した場合でも、いわば飛び級的な昇任ということになるかと思いますが、給与のほうはあくまでも職務についておりますので、指定職俸給表の給与が支給できるということでございます。

次に、2つ目でございますが、優秀な若手職員を本府省の室長や課長のポストに抜擢した場合でありましても、その室長や課長のポストに相応する給与を支給することが可能ということでございます。

同様に、若手職員を課長補佐級のポストに抜擢した場合も、それに応じて相応の給与が支給可能ということでございます。

次に、民間人材の登用でございますが、民間の人材を本府省の課長や指定職ポストに採用する場合におきましても、先ほどの職員の抜擢と同様に相応の給与が支給できるということでございますし、もし優秀な民間人材を、任期を定めて採用する場合におきましては、弾力的な給与決定ができるほか、特に必要な場合には、各省、事務次官級までの給与であれば、現行制度下でも支給が可能ということでございます。

14ページは、専門スタッフ職の制度を説明したものでございまして、15ページ以下は、官民人事交流のための方策に関しまして、各界各層の代表的な意見をまとめてみたものでございます。ご覧いただければと思います。

それでは、先ほどの資料5にお戻りいただきたいと思っております。給与制度の主な見直しの視点について、今までの基本法並びに顧問会議における「報告」を踏まえて、整理して見たものでございます。

現行制度下でできないこと、あるいは、さらに能力・実績主義を徹底するために必要と考えられること、また、定年延長を視野に入れた雇用と年金の接続に関して全体として取り組むべき事項などについて整理してみたものでございます。

まず、1の能力実績に応じた処遇の徹底等ということでございます。

まず、幹部職員等の任用・給与の弾力化でございます。

成績不良でない場合であっても、一定の場合に、降任、降格、降給を可能といたしますため、国家公務員法第78条の規定にあります分限に関する規定の特例規定を整備するものでございます。

(2)につきましても、管理職員のいわゆる管理職手当（特別調整額）の傾斜配分の強

化を図りますために必要な処置を講じてはいかがかというものでございます。

それから、幹部職員の賞与の実績に応じた傾斜配分でございます。先ほどご説明申し上げましたように、傾斜配分が現行の制度ではできませんので、例えば勤勉手当を設けることにより、傾斜配分をしてはいかがかということでございます。

(4) につきましては、管理職員、幹部職員にかかわらず、来年4月から施行されます人事評価制度の円滑な実施と、これは当然のことでございますが、給与・任用に関しまして、適切な活用を図るものでございます。

2の定年まで勤務できる環境の整備等でございます。

まず、定年まで勤務できる環境の整備といたしましては、専門スタッフ職の拡充、組織・業務のあり方見直しなどにより、定年まで勤務できる環境を整備することといたしてはいかがかということでございます。

次に、再任用の原則化でございます。先ほどご説明申し上げましたように、特別支給の年金というものは、平成25年度から無年金者が出始めるということでございますが、先ほど大臣からお話がありましたように、全体の改革日程を1年前倒すということで、再任用の原則化、やる気と能力のある希望者全員について原則再任用するということにつきましては、平成24年度までに制度的な裏づけをしていきたいということでございます。

(3)の定年延長の検討についてでございますけれども、我が国における経済や雇用の状況、民間における定年延長の導入状況、雇用延長状況、あるいは給与水準といったものを踏まえて、今後、具体的に検討することとしてはいかがかということでございます。

(4)の高齢職員に係る給与の抑制についてでございますが、(1)から(3)までを進めるに当たりまして、総人件費の増嵩にも留意しつつ、高齢職員の給与の引下げ、役職定年制の導入、専門スタッフ職を含めたスタッフ職の活用、処遇のあり方を検討することとしてはいかがかということでございます。

3の優秀な人材の確保でございますが、初任給の引上げなどによる給与カーブのフラット化、能力・実績に応じた処遇の徹底を図るため、所要の措置を講ずることとしてはいかがかということでございます。

官民人材交流の推進につきましては、不利益となる制度の見直しなどを初めといたしまして、官民人材交流促進のための給与等の処遇の見直しを、今後、引き続き図って行ってはいかがかということでございます。

これらの見直しの視点を踏まえて、必要なものについては来年1月の工程表の中に、人事院に対しまして給与勧告をしていただきたい旨の必要な要請をしていくことを基本に考えてございます。

以上でございます。

○古賀事務局審議官 あと1つ、資料7が残っております。1枚紙でございますけれども、ポイントだけご説明申し上げます。

先ほど、溯上のほうから申し上げましたとおり、抜擢人事につきましては、かなりの程

度、実際に実施可能な仕組みがあるということですが、その中で一定の場合に、人事院への協議・承認が必要とされているというようなことが制度的な障害になっているのかというのが一つの論点としてございます。仮にそういうことであれば、これを廃止する、あるいは、その部分を変えていくということによって、その障害をなくしていくというようなことも、論点になってくるのではないかとございます。

それから、制度的にかなりのことができるといっても、なかなか実際には行われていないのではないかと指摘も行われておりますが、その①、②に書いてありますとおり、仮に抜擢人事を行おうとしても、現在そのポストにいる者をどう処遇するのかということ、その弾力的な処遇の仕方というものが限定されているということで抜擢人事がやりにくい。あるいは、非常に若いときに抜擢するといったことをした場合に、その後のキャリアパスといったものを見据えた見通しがなかなか立たないというような問題などもあって、各省の人事当局が二の足を踏んでいるというような状況も想定されるかもしれないとございます。

こうしたこととの関係では、例えば勤務実績が不良だということでも、柔軟に降任できるような措置というものをとることによって、そうした障害というものが取り除かれていくのではないかとございます。

それから、今後、人事局をつくって抜擢人事も促進していくというようなことの方策といたしましては、その下の2番の①、②に書いてありますとおり、幹部職員人事については適格性診査を行うわけですが、その対象者として、年次でそろそろ幹部職員になる人という者だけを対象にするのではなくて、もう少し枠を広げて、若手職員も含めて適材を発掘する、そういうことをできるような仕組みにしていくということが1つ。

それから、人事局が、国家公務員法上の採用昇任等基本方針というものがござりますが、これを所掌することとしまして、その方針の中に、適切な抜擢人事を進めるために必要な事項を特に定めまして、これに基づいて総合調整を行っていく。具体的にはいろいろなモニタリングをしたりとか、あるいは国民への情報提供というようなことをしながら各省の取組を促していくといったようなことが、想定できるのではないかと考えております。

○岡本事務局次長 それと、その資料7の次に、本日、屋山委員からご提出されました資料をつけさせていただきます。

以上でございます。

○御手洗座長 ありがとうございます。

それでは、まず皆様から、改革のスケジュールや工程表のイメージについて、ご意見等がありましたらご自由におっしゃっていただきたいと思っております。よろしくお願ひします。

どうぞ。

○屋山顧問 最初、この顧問会議が開かれたときに、座長も置かず、報告書も要らないというのでスタートして、しかし、そのスタートする前に、既に400人構想とか、そうい

う案が出まして、それで、ですから座長を置いて、報告書をつくったらどうかと。それから、そういう試案、事務当局の案が勝手に出るようなことがあると困るので、それで公開にしたらどうかということで、結局、桜井顧問に主査をやっていただいてワーキング・グループをつくって、突貫工事をやったわけですね。それで、ですから、その間、全部オープンにされているものですから、そういう意味では非常に、怪文書も出ないし、スーパーキャリア構想などというのが途中で出ましたけれども、しかし、オープンになっているので、この会議の中でそういうものが出ていないものだから、怪文書は怪文書として始末されたわけです。それで、とにかく1カ月半で突貫工事をやって、しかし、甘利大臣のあれで、3カ月は大丈夫と。その突貫工事のせいで、相当おいてけぼりにした問題というのがあるわけです。

それで、今度はワーキング・グループなしで、報告書も要らないという形で今後の作業をやっていくと、事務当局が最初に考えた、座長も報告書も要らないというスタイルに戻っていくわけですね。実際に、ワーキング・グループで詰めた問題、あるいは詰めなければならぬ問題というのは、このまま事務当局の判断に任せるということで、それでこういう会議を何回開くか知りませんが、とにかくその間、クローズドの場所で、そういう事務的な問題が進んでいくと。我々がいつ招集されるか知りませんが、そのときに報告を受けて、「これはおかしいぞ」と言うようなチャンスというのは、ワーキング・グループをやらないと非常に薄くなるわけですね。

そういう意味で、私は、ワーキング・グループをやって、それを公開の場で詰めていくと。これは、何しろ公務員の問題ですから、115年ぶりに官僚制度を変えようという歴史的な問題なんです。それを、官僚が自らの手で、まないたの上の魚が自らをさばけるのかという大きな問題があると思うんです。ですから、私はワーキング・グループをやって、民間人の手で、それで検討するというのが、最もフェアなやり方だというふうに思うんです。

以上です。

○川戸顧問 私も、この屋山先生のご意見に大賛成です。特に、ワーキング・グループをやっておりまして、やはりあの議論というのは、方向性は決まったんですけれども、まだ詰めなければいけない、解決しなければいけない問題はたくさん積み残しがあります。また、ワーキング・グループの委員、ここの顧問会議に出ていらっしゃらない方も、不十分だと。最終的には、非常にもう急いで無理やり結論を出したみたいな感じで、私なども、これは途中、中間結果報告だと思っておりますので、ぜひこれはワーキング・グループをまたつくって、工程表をつくる時も、ぜひ私たちも意見を言いたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○堺屋顧問 私も、全く同様に思います。顧問会議、そしてワーキング・グループを再開して、積み残した問題、あるいは議論し残したところを取りまとめると同時に、やはり基本法のときもそうでしたけれども、公務員の方ではなくして、このワーキング・グルー

プの中でも、この顧問会議の中でも、原案作成委員会をやはりつくるべきだと思うんですね。そうでないと、公務員の方々がお書きになるということは、国民に対して非常に不信感を抱かせてしまう。公務員の方が悪いと言っているわけではありませんが、やはり第三者がこれは書かないと、まないたの鯉が包丁を振るうという事態になると思います。

2番目の問題として、いろいろ給与の問題を書かれておりますけれども、給与の全体像というのがないことには、このままいったら、気がついたら定年までいる人がずっと座ってしまって、臨時要求もできないような形になりはしないか。だから、全体像としてどういうことを目指すのかというのが最初にないと、個々の問題だけ積み上げていくと、かえって動きのとれない事態になってしまうのではないかとこのことを心配いたします。

官民交流にいたしましても、誰かがやはり辞めてくれないと入れないという定員の問題、あるいは格付の問題がありますから、そういうものをどういう仕掛けで新陳代謝していくのか、その点が見えていないという気がします。

したがって、この定年延長の措置とともに、どういふようにすれば一定の人件費、一定のポストの数の中で、本当に官民交流、有能な人材を取り上げられるのか、そういう全体像を、1つ考えていただきたいと思います。

3番目に、天下りではなしに、公務員の方が新陳代謝していただけるためには、公務員の中でやはり有能な人材、民間に出ても、どこへ行っても国際的に競争力のある人材をつくる、そういう給与体系とか研修制度とか配置の問題、そういうことも、やはり併せて考える必要があります。

第4番目に、現在、地方分権が非常に言われておりますが、地方分権によって、これまた国家公務員から地方公務員にかわる人もありますし、そういうことも同時に併せて、この地方分権、行政の簡素化の進み具合と、基本法の範囲だけではなしに、そういった問題も、やはり考えておかなければいけないだろうと思います。

それからもう一つは、やはり内閣戦略スタッフ、これが今度の報告では、あまり明確になりませんでした。政務スタッフと共通に書かれておりますが、やはりこれは重要な部分だと思います。どのような人が内閣戦略スタッフになるのかということも明確にしておかないと、各省出身者のポストが増えるような状態になると、ますます総理大臣は動きがとれなくなる可能性がありますので、これもやはりこの顧問会議で議論して、明確にしておくべきところだと思います。

以上、いろいろございますので、ぜひこのワーキング・グループ、それから顧問会議を熱心にやる必要があるのではないかとこの気がします。

○岩田顧問 私は、今日は中身のことでなくて、進め方についての考え方を述べてみたいと思います。ワーキング・グループの設置については、いつのタイミングで、どういうテーマで議論するために必要かという、まずその中身が必要なのではないかと思うんですね。不十分だったかもしれませんが、11月までに内閣人事局にどういふ機能を持たせるのか、その機能を実現するために、関係府省組織のどの部分を持ってくるのかとい

う一応の議論をしたわけですね。それを踏まえていただいて、3月までに関係法案を国会に出す。それを見届けるとというのが、私たち顧問会議当面の最大の課題だと思うんです。

そのために、やらないといけないことというのは、1つは、冒頭、甘利大臣がおっしゃいましたけれども、これまでは内閣人事局の機能・組織のことに焦点を絞って議論いたしましたので、今日ご説明いただいたような、例えば資料5に書かれているようなその他の政策課題と、私たちが提言した人事局構想が、整合性がとれているかどうか、それは議論がまだ足りていないという感じがありますので、そのことが1つですね。

それから、11月に出した報告書を受けて、今、各省と事務折衝されていると大臣が言われましたけれども、折衝上、それが不都合かどうかというのはよくわかりませんが、私たちの報告書を受けて、どういう内容の事務局案で折衝しているのかというのは、私たちはやはりチェックしたいと思えますし、それが今後、国会に出ていくときには、どういう形で国会に出すのか、それは顧問会議の意図とどういうふうに違っているのか、同じなのかということをチェックするという。この2つが一番当面の課題なのではないかと思うんです。そういう議論をしないといけないときに、果たしてワーキング・グループでやるのがよいかどうかというのは、もうちょっと考えたほうがよいように思います。

その次の私たちのミッションについてですが、1年、3年、5年というスケジュールを、1年、2年、4年に1年前倒ししますという大臣の決意表明があったんですが、そうしますと、早いケースですと、次の通常国会ではないんですが、さらにその次の通常国会に、多分、多数の関係法の改正法案が出ていくと思うんです。この資料5にあるような議論の結果を、法律の形にして出していく。そのための顧問会議としての意思というのを、遅くとも来年の今ごろまで、今から1年かけて詳細に詰めて報告書を出すということがあると思うんです。その過程では、ひょっとしたら専門家の力をかりないと、報告書が詰まらないということがあるかもしれませんので、これから1年間の議論の過程のあるタイミングで、ワーキング・グループが必要かどうかということは、必要であれば設置したらよいと思います。当面の課題は、何度も申しますが、私たちが報告書を出したものが、私たちの意図どおりに各省されているかどうか。そして、各省折衝との間でもし難しいことがあれば、顧問会議として何か力になれることがあるかどうか、そこが最も大事なことではないのかと思っております。

○桜井顧問 ワーキング・グループの件ですが、非常にこれからのことで大事なことというのは何かというと、やはりワーキング・グループは3カ月、実質1カ月の中で、予算を念頭にしたこと人事局の機能はどうあるべきかということに集中してやった。だけれども、当然のことながら、取り残しはかなりあるわけですね。私も、それは整理してあるんですけれども、これからやらなければいけないことは、まず人事局設置ということで、3月までに、取り残したものは何で、そして、それをどういう工程表で、どういうスケジュールで、一つ一つを関連づけながら処理していくか。関連づけながらというのは何を言いたいかということ、私は主査として非常に集中して考えたことは、要するに、活力の

ある人事制度というのは、まず給与テーブルであると。それから資格制度、言ってみれば job descriptionとしてもよいと思うんですね。それから評価制度、そして定員制度、それをもとにして全体の人件費というのが浮き上がってくるから、そういうセットの機能を人事局というものに持たせなければいけない。今までワーキング・グループでやったのは、それぞれ別にこういう機能が必要だということまでやったんだけど、それぞれが本当に、公募もできる、外部からも入ってこられる活力のあるものにするには、給与テーブルにしても評価制度にしても、それぞれに一つ一つ魂を入れ込まなければいけないんですよ。それは、関連性を持たせなければいけないわけですよ。

そうすると、来年3月までにどういうスケジュールで——工程表ですね——3月までの工程表はどういうことをやるべきなのかということをはっきりとすることが、まず第1だと思うんですよ。それで、その中に、一体どういうチェックポイントに入って顧問会議を開き、そして顧問の皆さんの議論、意見をもらうか、束ねるかということが、まず1つ、見なければいけないと思うんですね。それから、当然のことながら事務局というのが、今の工程表を実際に作業して、そして顧問会議に提案するという役割を基本的にやっていたかかないと、だめだと思うんですね。

それで、そういうやり方をしたときに、一体、顧問会議のスタッフとしてサポートするワーキング・グループが必要なかどうかというのは、この工程表をつくって、顧問会議の役割がどこにどう入るか、それでワーキング・グループが必要なら、必要だというふうになればよいと思うんですよ。だから、まずはファースト・ステージの3月末までの工程表をしっかりとつくる。そこに顧問会議の役割と、次にワーキング・グループが必要なかどうかという順序で検討してからワーキング・グループを動かさないと。実は前回のワーキング・グループでは、役割、機能、顧問会議との関係、あるいは事務局との関係があまり明快ではないところで動き出していたので、最初の進め方すらも、非常に無駄な時間ばかり背負ってできていないんです。やはりワーキング・グループは、今、決めるべきではないと僕は思いますよ。

それから、工程表というのは、まだまだ長い、4年間かけてのスケジュールリングですから、そんなに細部なスケジュールは要らないとしても、その2年目、3年目というのは、もっとあらあんな工程表でよいと思うものの、少なくとも3月までの工程表というのは、やはりそういう魂が入ったものでないとだめだと思う。

皆さんの工程表のイメージも、僕は随分違うと思うんですよ。ただ項目があって、棒線が一本引っ張ってあれば工程表になるかという、そんな工程表ではなくて、3月までの工程表というのは、やはり給与ということになったら給与の中身を細分化して、ここに課題が書いてありますけれども、この課題を十分精査して、そういう項目で何をすべきかということ、やはり3月までの工程表というのを相当きちっとしないとだめだと思います。

○高木顧問 前回、欠席で申しわけございませんでした。それで、前回出させていただいた意見書と、また重なるようなことを申し上げるかもしれませんが、3点申し上げたい

と思います。

まず1つは、勤務条件——労働条件に関わる事項につきましては、人事院の権限との兼ね合い、要するに、人事院にその権限があるものについて、その移管を内容とするものについては、労使関係制度の検討委員会の検討結果を踏まえて対処するという工程表の中での順番を、ぜひ留意していただくべきではないかということでございます。先ほど、冒頭、大臣のほうからは、そういう意味もお含みいただいたのだろうと思いますが、労使関係検討委員会の議論をできるだけ前へ持ってこいというお話もしていただいたということで、そういう意味では、そこが1つということで議論していただくという配置に、ぜひしていただきたいと思います。

それから、給与の問題は後ほどございますが、給与と任用の関係ですが、あくまで任用の結果として給与が決定されるというものだろうと思います。そういう意味では、まず幹部・管理職員の任用を初めとする、給与に関わる以外の——もちろん給与に関係するんですが、給与以外の人事制度、例えば採用試験、あるいは公募、幹部候補者の育成過程、適格性審査、候補者名簿、国家戦略スタッフ、政務スタッフ等々、そういったこととの関係などの詳細を検討した後に、それを踏まえた給与制度の根本的な議論に及ぶべきではないかなというふうに思います。そういう順番、配置がよいのではないかなという意見でございます。

3点目は、これは11月20日に参議院の内閣委員会で、大臣も質疑に加わっておられるときのやりとりで、松井参議院議員、あるいは宮澤副大臣のやりとり等の議事録を拝見いたしました。国会等の場でも、いろいろ過程過程でも、議論になるんだろうと思います。

そういう意味では、例えば与野党の協議、あるいは、今、ここで議論になっておりますワーキング・グループ等、いろいろな場でいろいろな方々の意見が、この間、行ったり来たりするということは、もう事柄上、当然だし、やむを得ないのではないかなという意味で、甘利大臣もそのやりとりの中で、顧問会議の議論と国会の議論等の扱い方について、政治家決断だということによるものもあるのではないかなという趣旨のご答弁をされたりしたようでございますが、そんなことも含めて、工程表も含めて、いろいろな方のご意見を広げて聞かれたらどうなのかなと。

以上3つ、意見を申し上げました。

○御手洗座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○麻生顧問 つまるところ、この工程表とは何かということだと思んですけども、来年1月をめどにということ、もう非常に短い期間なんですけれども、この工程表がいつまでに実現するという中心の工程表なのか、それとも、改革の具体的な事項の中身についても相当踏み込んだ工程表なのか、どちらの工程表をつくるつもりかということだと思います。

それで、今日提出されました資料を見ますと、工程表に入れるべき事項が並べてあるん

ですが、その中で特に給与の見直しの視点はこういう視点でどうかということが出されておりますし、抜擢人事についてはどういうふうを考えるかということについても出されているんですが、この2つの中身についての資料を見ると、どうもこれはちょっと十分考えられていないのではないかという感じもいたします。それから、抜擢人事なども、なぜ行われぬか。これは簡単なので、年次人事をやっているから、やらぬだけの話なんですよ。

というようなことなんですが、そういうことを考えますと、やはり工程表の中で、相当中まで踏み込んだ形でやろうというのであれば、まさに非常にまだ詰まっていないことを早急に我々が詰めて、「こういう方向でやるべし」ということを言わなければいかぬと思いますが、その意味で私は、やはりちゃんとプロジェクトチームを、ご苦労さまでございますけれどもやってもらって、やはり中身を詰めるという作業は当然やっておかなければ、工程表で非常に中途半端な中身の提示をするか、単純にもうスケジュールだけを決めるというどちらかの選択になるんですが、後者の選択にならざるを得ないのではないかと思います。

○桜井顧問 私の言いました工程表というのは、今、中身を詰める工程表ではなくて、「中身を詰めなさい」という工程表ですよ。「ここまで抜擢人事の基本方針を決めなさい」という、この工程表です。

○麻生顧問 「詰めなさい」というのは、誰に詰めてもらうの。

○桜井顧問 いやいや、「詰めなさい」と——やるのは、だって、この事務局があって、顧問会議があって、ここで決めていくわけでしょう。だから、提言書そのものの話ではなくて。

○桜井顧問 いや、我々の感覚では、工程表というのはスケジュール表ですから。

○堺屋顧問 今の桜井主査のおっしゃることは、全くそのとおりなんですが、問題は、その工程表の中に何を入れるかなんですよ。

○桜井顧問 そう。だから、その議論をしなければいけないんですよ。

○堺屋顧問 そうなんです。それで、前やったときは時間が切られていたから、現在あるどの部署を入れるかという非常に便宜的な方法だったけれども、現在ある部署だけ移したらよいのか、その部署は正しく機能しているのか、足りないところがあるのか、それは全然ないわけです。だから、工程表をつくるための作業を、やはりきちんとやる必要があると思うんですね。それを顧問会議で、あるいはワーキング・グループでやるのか。やはり、どこかがやらないといけない。

それからもう一つ、ちょっと今、高木顧問の意見がありましたけれども、幹部職員というのは、労働基本権とはあまり関係ないですよ、どうですか。幹部職員はどうなりますかね。

○高木顧問 幹部職員というのは、どう言ってよいかもいろいろですけども、あれだって職員団体をつくる権限はあるんですよ、法律上は。

- 堺屋顧問** 現実には、どの辺まで労働基本権と関係するんですかね。全員ですかね。
- 高木顧問** まあ、法律、今は現実に労働基本権がないわけですから
- 堺屋顧問** けれども、幹部職員も入っているんですかね。
- 高木顧問** ただ、概念上は、課長3人が労働組合をつくったらいかぬなどとは、公務員法のどこにも書いていない。
- 御手洗座長** 続けてお願いします。
- 堺屋顧問** そういうことで、この工程表をつくるための方法を、どういう——工程表をつくる工程表ですね、これをまず、今日、決めておいたほうがよいのではないかと思うんですよね。
- 田中座長代理** それぞれの顧問のご意見、もっともだと思える点も非常にたくさんあります。

ただ、これは白地にこれから絵を描くというものではないということです。先ほど屋山顧問がおっしゃったり、堺屋顧問がおっしゃった話は、それは110年ぶりの話でありますから、いろいろありましょう。

しかし、一番大事なことは、基本法という法律がすでにできていることです。基本法全体を見たって、これは完全ではないんです。完全ではないけれども、我々は基本法に基づいて議論しなければいけないという事実があります。それからもう一つ、本部が2回開かれておりますね。その場で既に甘利大臣が発言し、総理もオーケーしている事柄、これ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、まず申し上げておきたいと思えます。

その過程で、これから5年を4年間にということなんですけれども、いろいろ議論すべきことは出てくると思えます。桜井顧問がおっしゃったこととか、あるいは堺屋顧問、屋山顧問がおっしゃったことをできるだけ盛り込んでいくように、そういうときに我々顧問会議がどう機能するのか。ワーキング・グループを横で走らせる必要があることが出てくるのかというのは、3月までの話もありますけれども、それ以降、公務員全体、給与の問題とか何とかというような4年間の話というのは、随分あるんだろうと思えます。

基本法で前提とされているのは、何故1年、3年、5年となったかと私流に理解しているのは、当初、3年という中に、労働基本権の問題が入っていると思うんです。でなかったら、一番初めの1年で労働基本権問題をやれと法律で規定するはずなんです。それが、3年の中へ入っているんですね。内閣人事局は、法律は1年以内ということになっているんですよね。ということは、いみじくも堺屋顧問が先ほど、幹部職員と労働組合の話、労働基本権の話をされましたけれども、私の理解では、幹部は当然として、いわゆる管理職以上については、これは労使問題、労働基本権問題をとことんやらなくても、ある程度のところが言えるのではないかということで、内閣人事局にまず幹部職員等についての一元化、適格性審査ということを法律で言っているんですから、そこがまずスタートなんです。

私は、本当は非常に今回の基本法には不満な点があります。それは、総合職は採用から各省ではなくて内閣がやるべきだという、私のたつての主張は、そこが否定されて各省になっていますから、これはやはり屋山顧問がいつもおっしゃる、ゼッケンが各省になっておって、それから管理職になってゼッケンを外せといたつて、なかなか外せないという基本的な問題はあります。

ありますが、基本法に則つて議論するということになる、今申し上げたように、基本権問題は3年目と。それを、労使関係制度検討委員会には、平成21年内に、しかもできるだけ早く結果をと大臣がおっしゃつたように、来年、1カ月でも2カ月でも早くとおっしゃるのは、私は、それは理解できる。そういう前提に立つて、内閣人事局を走らせながら、労働基本権問題の解決の仕方でもつて、3年以内——2年以内ですけれども——に整備していく。

それから、堺屋顧問がいつもおっしゃるように、トータルに人件費も増やさないで、しかも、今度、総務省行政管理局を持つてくるそうですけれども、もしそうなれば、本当は人事局という名前さえ、おかしいんですよ。行政管理局を持つてくるなら、組織の管理を全部やることになる。あの役所というのは、行政制度全体を管理するところですから。内閣人事局より仕事の範囲が広いんです。だから、人事局という名前自体おかしい。

という問題はありますが、そこは大臣が繰り返し——何も私、打ち合わせをしたわけでも——本当は反対の点もありますけれども、しかし、大臣がおっしゃる「政治的な判断をさせていただいた」ということは、私は重く受けとめなければいけないと。それに則つた上で、工程表をつくると、もう宣言していらつしゃるわけですから、だから、この工程表を、我々顧問会議をどんな頻度で開きながら充実させていくかということだろうと思います。

そのときに、屋山ペーパーにあるように、新しく民間から人事に詳しい人を入れてどうのこうのと。それも意味がないとはいいませんが、そういうことをやっておる日には、これは下手をすると、結果において、こういう政治情勢の中で、この制度の構築をつぶす話になってしまうおそれがある。私は、それを恐れるので、大臣のおっしゃつた工程表、その工程表の中身を我々が議論するというのなら大賛成。そういう趣旨で、ちょっと長広舌になって申しわけございませんでしたけれども、そういう感じでおります。

○高木顧問 ちょっとよろしいですか、今の関連で。

○御手洗座長 では、最後にどうぞ。大臣のご意見も聞きたいと思いますから簡潔にお願いします。

○高木顧問 今、堺屋顧問がおっしゃつたように、現実的なところは、現在、基本権が制約されている下で、その制約の代償として人事院がいろいろやっておられる。そういう中で、制約されているのは管理職員も一緒でございます、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わけですし、そういう意味では、管理職員は別だ論は、労働基本権制約と人事院のいろいろな機能との兼ね合いでいえば、仕分けして議論するとい

うわけにはいかない。実態問題、では、管理職に対して、労働基本権行使を目的にして確認団体を結成されるかどうかの問題は、また別の話としてはあるんでしょうが、法上、論理上はそういうことになりますということ。だから、多分つくらぬだろうからという議論は、ちょっと論理的には問題ありというふうに申し上げざるを得ないという意味で、あえて時間をいただいたわけです。

○堺屋顧問 論理的にはわかりました。

○御手洗座長 一通り工程表につき重点的にご議論いただきましたので、ここで、大臣のお話を聞きたいと思います。

○甘利公務員制度改革担当大臣 忌憚ないご意見をありがとうございます。

私が本職に就きましたときに、相当な制約の中で動かせという話でありました。それは、法律には「来年度、設置に関する法整備をせよ」と書いてあります。これは、国会の意思であります。そうしますと、予算関連法案でなくても、3月上旬にはもう法律の形として、明確に条文として国会に出さなければいけないわけです。予算関連であれば、その一月前に出さなければいけないという制約があります。

ただし、2月15日まで詰めればよいかというと、予算関連だと、予算要求の段階でそれが入っていなかったから「つかみ金で下さい」などという要求は、通るはずがないんですね。でありますから、そういう制約の中で、最初から予算関連はやめましたと言ったら、これはすぐ、明日、1面トップは「先送り」、「改革に不熱心」と書かれるのであります。改革に熱心なのであります。熱心でありますけれども、一月しか私に時間をいただいている。だから、何で渡辺大臣のときに立ち上げなかったんですかということ、私は愚痴を言ったわけでありまして。

しかし、責任としてやらなければならない。そうすると、通常の多分3倍ぐらいのスピード、頻度で、インターバルを縮めてやっていただかなければならない。そこで、桜井顧問にお願いして、申しわけないですけれども、目いっぱい頻度を上げてくださいます。それぞれワーキング・グループの方々、各界を代表する名士の方でありますから、とてもそんなことは、本来お願いできるはずがないんですけれども、無理無理にお願いして、日曜返上までしていただいた。こんなことは、過去の歴史に1回もないと思います。それでやっていただいて、本来であるならば3カ月要するのを、1カ月でやっていただいたわけでありまして。それは何かといえば、最初から予算関連を放棄したら、最初から「先送り」という批判が来るに決まっているからであります。

そこで、報告書をいただきました。この報告書の中に、1つだけ両論併記がありました。行管局を持ってくるかどうかは両論併記。これは即座に私の政治判断で、持って来る、ということを決めさせていただきました。

ただし、この報告で全部結論が出ているかといえば、各省折衝は全然できていないのであります。全くできていないのであります。この作業を、今しているのであります。もう各省、予想どおり猛抵抗の中です。それでも、「私が絶対やると言う以上やるんだ。大

臣の意思だ」ということで言明して、作業にかからせました。「逃げ切れると思うな」と各省に言え」ということで、やらせていただきました。ようやく、この機能を移管する対象の役所も、腹をくくらなければならないというふうに、だんだんってきました。全部間合いが詰まっていないのに私のところに持ち込まれても、これは私が毎日、事務折衝するわけにはいきませんから、これはもう徹底的に相手の言い分をメモにして、「これがあなたの言い分ですね。それに対する反論はこうです」と、全部書面でやりとりしろということで、今、徹底的に間合いを詰めている。最後の部分は、私が出て行って決着をつけます。

それでも、3月上旬に法案を条文で書くということはどういうことかといいますと、少なくともその1カ月前には案としてまとめていないと、党内手続、与党内手続がある。それから、閣議決定がある。場合によっては、与党内手続がすんなりといかない場合もある。これは法案提出を見込めば、2月の頭にはまとめていなければならぬのです、物理的に。ですから、1月中にまとめると報告書に書いてあるわけであります。時間はないんです、全然。私は、この職に就任したときから、最初から「これはもう全然時間はないな」と、国対をやっていた人間として本能的に感じました。具体的な作業を進めればですね。

そうすると、ここで報告をいただいて、今、それを詰める作業をやっています。大変です。なかなか思い通りにいかない部分があります。

しかし、基本的には顧問会議からの報告に忠実に沿いたいと、私は思っております。つまり、法案を提出するまでは、この作業に、正直言ってかかり切りなのであります。当初から、この作業がスケジュール的にずれ込んできたものでありますから、必ずマスコミからは「先送り」と「拙速」と、どっちでも使えるように2枚のカードを彼らが用意しているわけでありますから、それによって出すわけで、案の定、そういうやり方をされています。

そこで、私は、絶対に「拙速」とも「先送り」とも言わせまいということを決意しました。そこで、全体のスケジュールを、基本法に書いてあるスケジュールよりも前倒ししてやる。それから食い逃げ、つまり、結局、選挙は少なくとも9月までにあるわけでありますから、この改革は1年縮めたって4年の改革ですから、一部だけ食い逃げというようなことを言われぬように、全部を縛ろうと、バインディングということを考えました。全体のスケジュールを前倒しする、それぞれをバインディングすると。これは、いろいろなやり方があります。本部決定もあれば、閣議決定もあるでしょう。そのことは、私が1人で決めました。これは、事務局案でも何でもありません。これは、「先送り」とも「拙速」とも言わせまいという政治的決断で、こういう縮めるということと、バインディングということ、私1人で決めました。それで発表させていただいたわけであります。「人事局関連法案をまとめる際には、併せてこういう工程表でやりますから食い逃げはありません」、それから「1年短縮しますから、改革は加速します」ということを言いたかったわけであります。

基本的に、この工程表というのは、1年、3年、5年の工程を、1年、2年、4年に縮める。1年ではこういうことをやる、2年ではこういうことをやる、4年までにはこういうことができる、そういう中身を詰めていくスケジュールを書きたいと思います。ただし、それもできればあらあらの方向性で、「こんな感じで進めたい」と。結論は出せません。そんな3月の提出までに出せるわけがないです。あらあらの方向性で、このことをこのスケジュールに従って結論を出していきたい、ということを書きたいと思います。工程表でも、基本法に定めてあるような工程表だったら、それはもう既に書いてあるわけでありますから、それをもうちょっと詳細に書き込まないと、工程表とは言えないのだと思います。そういう形でやらせていただきたい。

今は、3月の法案提出に向けての各省説得作業、それから、その後に条文化する作業、それから与党の了承を取りつける作業、これがびっちり詰まってきました。それから、この工程表のどういうことをどういうところまで煮詰めるかということ、この基本法よりもっと掘り下げて決めるという作業に忙殺されると思います。

でありますから、顧問会議に節目で、もちろん報告し、ご意見、ご批判をいただきたいと思いますが、この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と思います。まだ各省との話ができていないこの作業を、徹底的にやりたいと思います。

でありますから、1年目の作業として来年6月までに措置するということについての法案提出を、最優先でやりたい。その後について、またいろいろとご相談させていただければというふうに思っております。

○御手洗座長 よくわかりました。

何かほかにありますか。どうぞ。

○屋山顧問 甘利大臣に伺いたいんですが、立法府の意思より行政府の、例えば行政府が「うん」と言わなければ言うことを聞かないという行政主権みたいなものが、あるというふうにお考えですか。私はこういう、つまり、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、日本だけしか聞いていないですよ、本当に。そのこと自体がおかしいんですよ。

○甘利公務員制度改革担当大臣 実は、それはどんどん言っていただきたいんですけども、本部会議の席でも、ある省からいろいろご意見が出ました。そこで私は、「基本法を読んでください。具体的に機能移管をする役所名まで書いてあります。立法府の意思が示されている以上、それに従っていただきます」ということを発言しまして、そのときはそれでおしまいということになっていまして、少しずつ覚悟をつけていただいていると思いますけれども、やはり長い歴史がある。100年ぶりにやることですから、それは「はい、わかりました。どうぞお好きに持って行ってください」という具合には、なかなかいかない。

○屋山顧問 だから、事務当局、官僚だけに任せられないと言っているわけです。

○甘利公務員制度改革担当大臣 それは、私が最後には出ていきますから、顧問会議からいただいた報告に極力忠実に、これを実現するのが私の仕事だと思っておりますから。

○田中座長代理 大臣、お願いがあるんですけども、最後に大臣がお出ましになる前に、その時点でどういう状況にあるかということのご説明をいただく顧問会議は開いていただきたいと私は思っております。

○屋山顧問 最終場面での報告。

○甘利公務員制度改革担当大臣 はい。

○堺屋顧問 大臣のご苦勞、よくわかります。なかなか立法府といっても、各大臣、それぞれの所管の意見を反映するから大変だろうと思うんですが、同時にやはり、「拙速」とは言いませんけれども、時間が非常になかったから詰め切っていない問題がありますので、それで折衝されるときに、この法案をつくるときに、あとこれとこれというのが相当あると思うんですよ。それを入れないと、どうも今の法案のままだったら、かなり後で「しまった」というものが出てくるのではないかという気が私はするんですね。だから、工程表も大事ですが、工程表の中でこれとこれというのは、やはりもう一編、顧問会議にかけていただきたいという気はしております。

残っている問題、特にこの給与の問題、それから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うような、相当やはり重要な問題が不明確になっていると思うんです。

○甘利公務員制度改革担当大臣 いわゆる1年、3年、5年の、今の作業は1年目のことについて、法案化するという作業に入るわけですね。その前段として、各省の機能を持つてくることですから、これは話がつかなければいけません。その作業を、今やっている。3年、5年、私でいえば、短縮した2年、4年の話は、まだこれから先、いろいろご相談していく話で、今申し上げているのは、1年目の作業について、それに専念させていただきたいと。

○堺屋顧問 おっしゃるとおりだと思いますが、その1年目の作業の中で、現在ある役所を移管するものと、それから、これからつくる内閣人事局で、今ある部署以外にこういう能力もある、つけてほしいというのもあるんですね。そういうところは、ちょっと議論の不十分なところがあったのではないかという気がするんですけどもね。

○田中座長代理 法律の書き方もありますよね。

○堺屋顧問 うん。

○御手洗座長 ありがとうございます。

今、顧問の皆様から、いろいろな意見が出ました。今後事務局が作業を進める際にはこれらの意見をがっちり受けとめて、いろいろな参考にさせていただきたいと思います。

ただ、甘利大臣が一番初めにおっしゃいましたとおり、この工程表がまず鍵でその策定が大事であるということ、それから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、総理とも話され一任されております。先ほどから、甘利大臣が、

これに取り組むための意気込みや決意を十分語られ、我々は受けとめることができたというふうに私は思います。

また、内閣人事局の平成22年4月の発足を目指し、来年3月の法案提出に向けて、1月中を目途に基本法に掲げる改革項目全体について、いつまでに実現する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い。その工程表では、基本法に定める改革を5年から4年に短縮し、さらに内閣人事局設置関連以外の法案の提出についても、できる限り2年目に前倒しする。それから工程表の中では、給与制度の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等も盛り込むと。このように甘利大臣の今考えておられる詳細なスケジュールについて説明がありました。そして最後に、甘利大臣の政治的主導の下で、今申し上げました作業を行って、節目節目にこの顧問会議に報告し、顧問会議の討議に付する、というふうにおっしゃいました。1月中を目途に工程表を策定されるとのことですので、それを踏まえ甘利大臣の呼びかけによって、次の我々の顧問会議の日程を決めたいというふうに思います。

よろしゅうございますか。

(異議なし)

○立花事務局長 事務局から恐縮ですが、今日、屋山顧問が出されたペーパーの中で2項目めに、事務当局はわざと中間報告を中途半端に終わらせて、いろいろやるためにやっただんだというご指摘がありますが、私は事務局の責任者として、事務局の名誉にかけて、決してそんなことはありませんので、もう今日は時間がありませんので、くどくど申し上げませんけれども、ぜひ、そこのところはご理解を賜ればと思っております。

失礼しました。

○御手洗座長 ありがとうございます。

それでは、本日の会議の様様については田中座長代理に記者ブリーフィングをしていただきたいと思います。私は所用がありますので田中座長代理にお願いしたいと思います。

○屋山顧問 公開していなかったんですか。

○御手洗座長 公開しています。

○田中座長代理 これは公開しています。

○御手洗座長 公開していますが、それに加え記者ブリーフィングをすることが慣習になっております。前回は私が致しましたが、今回は所用により田中座長代理にさせていただきます。それでは、以上で本日の第5回顧問会議を終わります。

ありがとうございます。