

公務員制度改革顧問会議 提出資料

2008年12月17日

屋山 太郎

1、公務員制度改革は、国家経営の根幹に関わる、重大な課題である。この改革を推進する機関の一つと位置づけられた当顧問会議が、事務局の方針を追認する機関に成り下がることは、断じてあってはならない。官僚が自らの改革案を作って、民間人にそれを追認させようというのは、官僚の常套手段だが、官僚制度の改革にこれを許してはならない。御手洗座長のご見識を示して貰いたい。

2、事務当局は、当初から3か月延期が可能と分かっていたながら、11月中旬締め切りを強要した。その狙いは、わざと中間報告を中途半端に終わらせ、あとは官僚が都合のよい結論に導くための布石だったと断ぜざるを得ない。

3、内閣人事局の法案づくりを今後官僚に任せきりにすれば、人事院など関係機関との調整の結果、我々の考えと全く違うものになりかねない。本来、こうした調整は、官僚が事務レベルで議論しても何ら意味がなく、政治レベルで決断し、その方向に向って事務折衝すべきものだ。

4、今後の進め方を定める「工程表」は、改革の成否に関わり、極

めて重要と考える。これを来年1月中に策定するのであれば、当顧問会議として集中的に討議し、提言をまとめなければならない。

特に、内閣人事局を作って幹部一元人事をやろうとする際、評価制度と給与制度は一体のはずで、間に合うようにスケジュール設定しなければならない。

5、ワーキンググループでの議論は途中段階に留まっている。11月14日の報告はその時点で中間報告をしたに過ぎないと理解する。特に、「任用・給与の弾力化」や「定年まで勤務できる環境の整備」などの議論は、全く不十分である。したがって、ワーキンググループを存続する必要がある。その際、民間企業の人事制度に詳しい専門家を追加するなど、適宜メンバーの追加・入れ替えを行い、「工程表」策定に向けて、早急に議論を再開すべきだ。