

国家公務員制度改革推進本部顧問会議（第6回） 議事概要

1 日時： 平成21年1月15日（木） 16：05～18：06

2 場所： 合同庁舎第4号館共用第1特別会議室

3 出席者：

（顧問・50音順、敬称略）

麻生渡顧問、岩田喜美枝、岡村正、川戸恵子、桜井正光、佐々木毅、田中一昭、御手洗富士夫、屋山太郎

※堺屋太一顧問、高木剛顧問は欠席

（政府）

甘利明公務員制度改革担当大臣、谷本龍哉内閣府副大臣、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「工程表」について
- 3 意見交換
- 4 閉会

5 議事の経過

(1) 冒頭、甘利大臣から、公務員制度改革の今後の進め方について、概要以下のような発言があった。

- ・ 前回の顧問会議で示した方針に沿って、現在、内閣人事局の機能移管に関する人事院、総務省等及との折衝及び今後の公務員制度改革の進め方に関する工程表の策定作業を進めている。
- ・ 内閣人事局の機能移管については、目下関係機関と徹底的に間合いを詰めるべく折衝を行っている最中。折衝に当たっての顧問会議報告の内容を尊重するという方針にいささかの変更もなく、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、私の判断で移管する方向で折衝するよう決断をし、鳩山総務大臣とこれまで2回直接大臣折衝を行った。政治主導で決着させるべく努力をしている。
- ・ 基本法に掲げるそれぞれの改革事項について、いつまでに実現するのかということを具体的に示した改革の工程表を1月中を目途に政府として決定したい。
- ・ 内閣人事局への機能移管折衝、工程表の策定作業、いずれについても、事務方任せにすることなく、節目節目で報告を受け、随時、自分が指示を出しながら進めている。今後も担当大臣としてみずから折衝に当たるなど、政治主導で進めていく。本

日いただいたご意見も踏まえて、与党と相談をしつつ、月末までの作業をしっかりと進めていきたい。

(2) その後、資料5の記事の内容を巡り、甘利大臣と顧問の間で意見のやりとりがあった。主な発言は概略以下のとおり。

(甘利大臣の意見)

- ・「首相は公務員制度改革を自分に丸投げをした」との批判があるが、総理が大きな方向性を示し、それに従って担当大臣がしっかり取り組むというのは、他の分野でも共通のやり方。総理からは、「顧問会議からの報告どおりで結構。中途半端な改革ではなくて、しっかり大胆に行っていけ」という指示をいただき、それを受けて、自分は、顧問会議の報告では両論併記であった総務省行政管理局の移管について、機動的な人事管理と組織管理をしっかりと行うために、移管する方向で交渉するよう即決した。
- ・さらに、以下の2つのことを宣言した。自分自身は、改革を前進させたという自信がある。
 - ①渡辺元大臣が作った基本法によれば、5年間で改革の全体を実施するという工程であったが、それでは遅い、可能な限り前倒しをしてやっていくということで、4年で全体を実施する。そのために、基本法に規定された3年以内に行う給与法その他の法整備については1年前倒しをし、2年以内に行う。
 - ②内閣がどう変わろうと、部分食い逃げだけするような改革になってはならないという信念から、これをバインディングするため、毎年毎年何をやるべきか、それをしっかり決める。という宣言をした。
- ・自分が(9月末に)着任してから思ったのは、極めて時間が足りないということ。基本法では内閣人事局の設置に関する法案を1年以内に提出する旨規定されており、この法案が予算を伴う法案であるならば、11月中に各省との折衝まで含めて決着をさせなければならない。本来なら、自分が着任する前に検討が開始されていなければならない話であり、このような短期間ではとても無理だと思ったが、最初から作業を放棄するわけにはいかないので、拙速でなく、先送りでもない改革を行うために、ワーキング・グループに出席し、桜井主査に対し、そもそも論ではなく、具体的な各論について徹底的に議論してほしいという要請をした。
- ・自分がワーキング・グループに依頼したのは、内閣人事局の設置について、その考え方も含めて組織に反映してほしいということ。内閣人事局の設置のための法案を予算関連法案として提出するためには、11月までに予算要求をしなければならない。基本法の書きぶりは、そのことを放棄して良いというようには読めない。しかも、顧問会議の報告がそのまますぐに行うわけではなく、各省と折衝し、説得した上で、閣議決定することが必要。顧問会議報告書が出た11月中旬の時点で、あと2週間で各省を全部説得することは不可能であると判断したので、非予算関連にすることとした。また、工程表をまとめるまでにはこのような作業を進める必要が

あるため、「我々に任せて欲しい」と申し上げた。現に、今も総務大臣と折衝しているが、まず事務方に間合いを詰めさせ、ぎりぎり間合いが詰まらなくなった時点で自分が相手を説得するということで、事務方に毎週報告をさせながら、指示を出している。

- ・給与法の改正については、渡辺大臣案では3年以内に行えばよいとなっていたところ、私は2年以内に行うこととした。この改正を行うためには、戦略的な人事管理と組織管理を総人件費改革と整合をとりつつ行う必要がある。そのためには、内閣人事局に組織管理の機能が必要であり、自分は総務大臣にそのような趣旨の説得を行っている。
- ・工程表をつくって、与党合意を取りつけて、それから閣議決定をして3月の頭までに法案を出さなきゃならないというスケジュールに追われており、目いっぱいスピードでやっている。

(顧問からの意見)

- ・甘利大臣が着任前に何で仕事をやらなかったかというのは、官僚が時間切れに追い込む戦術だったと思う。ワーキング・グループの報告はあくまで中間報告。改革の骨が全て盛り込まれているわけではない。

例えば給与の問題は、今度の公務員制度改革の非常に大きな分野。それについて、顧問会議の考えを聞かずにやろうとしているが、本日の工程表の案を見ると、幹部職員についてどのような評価制度とするかという非常に重要な問題が書いていない。前回の顧問会議では顧問から「民間の給与を調べても意味がない」旨の発言があったが、給与の面に全く触れないで公務員制度改革をやるというのは、理解できない。定年延長についても、ただ定年を延長するという話だけであれば、ロートルが幹部を占めるというだけの話になる。したがって、併せて、例えば高齢職員の給与を下げるなどの考え方を示さなければ、単に給与の総額が増えるような仕組みにならざるを得ない。

麻生総理は公務員制度改革に全く興味がない。全閣僚に「官僚を使え」と言ったが、これまで官僚を使えなかったから官僚内閣制が続き、社保庁の問題でも、C型肝炎の問題でも、事故米でも、官僚の失敗の責任はみんな自民党が背負い込んでいる。政党の責任で政治を動かすためには公務員制度改革を徹底してやらなければいけない。この点に関連すれば、国家戦略スタッフをどういうものにするかという議論も全くされていない。政権がどう交代しても、国家戦略スタッフが機能的に利用されることが必要。

現時点の工程表の案には、ペンディングの項目がたくさんあるが、これらは機能移管の折衝が調わないと手がつけられないものばかりではない。ペンディングになっている事項をここで答えを出しておくというのは、折衝のときの力にもなるはずであり、引き続きワーキング・グループで議論すべきではないか。

- ・ワーキング・グループにおいては、いわゆる議院内閣制を確立し、公務員の役割を

明確にするという基本法の理念に忠実に議論を行った。時代に対応し、公務員が活力をもって働ける制度を設計するには、ジョブ・ディスクリプションと給与、評価制度、任用制度、定員を一体的に制度設計し、運用できる部署—企業でいうと人事本部—を作る必要があるという考えに基づき、内閣人事局の機能は何で、どういう機能に移管すれば良いのかということを中心に最大のテーマとして提案を行った。活力ある人事制度、給与制度等、評価制度等の残されたテーマについては今後詰めていくことが必要であり、それをどのように制度化し、法案化し、詰めていくかという方針設定を具体的に書き込むのが工程表であると理解している。

(3) 引き続き、今回の配布資料1～4について、事務局から説明があり、その後、意見交換が行われた。主な意見は以下のとおり。

- ・ 資料2の工程表の全体的なスケジュール感については賛成。
- ・ 顧問会議がこの工程表の推進状況をウォッチし、必要であれば意見を言い、修正するという役割を担うべき。顧問会議と工程表のかかわり方について、工程表の文章の中にしっかり書き込むべき。
(これに対し、甘利大臣から、節目、節目に顧問会議を開催し御意見をいただき、それを反映させていきたいと回答。)
- ・ 1年後に内閣人事局ができた際には、内閣人事局が戦略立案機能を持つことにすべきだと考えているが、その際の内閣人事局と公務員制度改革推進本部事務局の機能の整理が必要。
(甘利大臣より、公務員制度改革推進本部事務局は5年間は存置することとされており、また内閣人事局は設置後すぐフル稼働ができるわけではなく、全体の設計、最初の基本設計図は推進本部が行い、そのための事務的責任は事務局が負う旨を回答。)
- ・ 幹部職員の任命プロセスについて、ワーキング・グループにおいては、適格性の審査と幹部候補名簿の策定は一連のものではなくて、プロセスを分けて仕組みをつくるという議論をし、幹部候補者の名簿については、一つのポストごとに2名から3名の候補者の名簿をつくるというイメージで合意ができています。工程表の案においては、あたかも適格性審査を受けた方がそのまま幹部候補者名簿になるようにも読める。官邸が具体的な人事で主導権をとれるようにするため、ワーキング・グループの議論の結果をなるべくそのまま法定化してほしい。
- ・ 幹部候補育成課程については、キャリア制度にかわる新しい幹部候補の育成・登用の仕組み。今の書き方だと、単なる研修の一つのコースのように読める。そもそも幹部候補者とはどういう基準で、どういうプロセスで選んだり外したりするのかということや、幹部候補育成のための異動の考え方などについて工程表及び法案に書いてほしい。
- ・ 公募について、「外部公募」、「内部公募」、「内外公募」という区分になっているが、

「外部公募」というのではないと思う。省庁内からのみ公募するか、それを政府全体に広げるか、さらにそれを民間まで広げるかという3区分とすべきである。

- ・ワーキング・グループにおいて、幹部候補育成課程については、各省横断的に政府として新たな幹部育成のコースを作るという議論がなされた。今の工程表の案だと課程を設置するのは任命権者となっており、各府省ごとに課程ができることになっており、これまでの議論と大きくずれている。基本法では、課程の設置は任命権者ではなく、政府が行うこととなっている。
- ・顧問会議報告では、幹部候補育成課程について、プランニング—どういう幹部候補者を選び、そしてどんなカリキュラムで、どんなコースで、どういう人材を育成していくかということについてのそのプラン、制度設計—は内閣人事局が責任を持ち、ドウについてはそれぞれの省にお任せすることとしている。人材の育成の結果を見たり、それぞれの省が内閣人事局の定めた方針に忠実に基づいてやっているかを見て、問題があれば内閣人事局がその制度自体の改廃をやるということである。
- ・国家戦略スタッフについて、顧問会議で議論する必要がある。
- ・基本法は与野党の修正協議を経て成立したものであり、この工程表も、どの党が政権を取ってもつぶれないものとするために、与野党間で話し合いをすべき。
(甘利大臣より、「政府が与野党協議を主催する立場にはないが、自民党には呼びかけてもらうべくお願いしている。自民党は民主党にたびたび非公式に呼びかけており、公式にも呼びかけようとしているが、民主党が乗ってこない。」旨、回答。)
- ・地方分権改革委員会で、国家公務員を3万5,000人減らしたら、その人たちを地方公務員にしなければならないというようなことに関し、行革大臣が連合などと話をせず黙っていたというのも納得いかない。
(甘利大臣より、「地方分権の問題は、まずは地方団体と総務省がきちんと話をしていたとすることが前提。私が話をする以前の状況。」旨、回答。)
- ・再就職斡旋に関する政令につき、総理が斡旋の承認を行えることとしたのみならず、わたりの話まで潜り込ませた。これは法律を超えているようにしか読めない。これは行革と非常に密接に関する問題なのに、行革大臣は閣僚の1人として認めてしまった。そういうことを私は含めて逃げていると言った。野党からも「法律を上回る政令だ」と攻撃されている。所掌外のことは一切閣僚としてものを言えないのか。
(甘利大臣より以下の通り回答。
 - ・各省庁が再就職のあっせんを行っているのと権限や予算を背景としているので不透明になりやすい。そこで、本当に必要な人材の再就職を政府が一元的に支援できるようなものを作るということで、官民人材交流センターができた。この照会が適切であるかをチェックする再就職監視委員会も渡辺元行革大臣が作った。ただし、この仕組みが成立した時点からこの所管は官房長官であり、私の所管ではない。
 - ・再就職・再々就職について、政令で具体的な書きぶりをしたが、これは、そもそも渡辺元大臣が作った改正公務員法の附則の中に例外があり得る旨が書いてあり、それを政令として具体化したもの。法律がないのに政令で書くということはある得

ない。

- ・民主党は「我が党の立場はもともとこれに反対したんだから、誰が監視委員であろうと認めるつもりはない」というが、これは立法府としては極めて疑義のある発言。制度そのものに反対しているからだれが来ようと反対というのはおかしい。）
- ・この工程表を高く評価したい。顧問会議の判断基準としては、まず基本法で示された7項目の基本理念があり、これから工程表をチェックしていく上でも、「改革が7項目の基本理念に適合しているか」を中心にして議論していくべき。
- ・内閣人事局がどうなるかということが一番肝心な点であるが、そこがまだペンディングであり、いま一段のご努力をお願いしたい。
- ・今年の4月から始まる新しい人事制度について内閣人事局はしっかりとウォッチをするべき。
- ・総務省行政管理局の機能移管折衝について、報道では難航していると聞いており、具体的にどういう点で意見の対立があって、なかなか進展していないか教えて欲しい。また仮説の話であるが、内閣人事局に組織定数管理の機能を持たせる場合には、顧問会議は、組織定数管理の考え方についても確立して議論しなければいけないのか。

(甘利大臣より、以下のように回答。)

- ・総務省及び総務大臣の主張は、「人事の都合でポストが新設されたり、人事が組織を振り回すようなことがあってはならず、きちんとしたファイアウォールが必要」ということ。自分としては、「従来も、人事・恩給局、行管局ともに総務省内にあり、総務省にあるときにはちゃんと機能して、内閣に来たら機能しなくなるのはなぜか。」という質問を投げている。また、「きちんとファイアウォールを設ければ移管に応じられるのか？」と提案をしている。我々の考えは、「全体としての総人件費改革を成し遂げるためにも、人事と組織の両方を戦略的に組んでいかなければならない」というもの。）
- ・工程表の中では、給与の見直しについて1年遅れて法律を提出すると記載されている。事務局は、労働基本権について一定の結論が出てから次のステップに進むという説明であったが、ワーキング・グループで労働側の委員が「特別な任用手続を導入する幹部職員については、民間と同じように別に考えてもいい」旨の発言をされたこともあり、政治判断として、百年に一度のこういう制度改革のときに、給与も併せて法案を今通常国会に提出するという考え方はないのか。

(甘利大臣より、「給与法の改正は早くやろうと思うが、現行では、人事院に勧告・意見の申出を求めるという制度を無視することはできない。以前、専門スタッフ職俸給表をつくったときにも相当の作業を要したようで、1年くらい時間がかかった。したがって、これだけの大きいことをやるのに3か月で勧告を出せと言ってもノーという返事しか返ってこない。急がせるが、時間はかかる。」と回答。)

- ・工程表案の4ページに、「これまで以上に適材適所の人事を行うため」とあるが、これまで適材適所の人事ができていなかったのが問題なのであり「これまで以上に適

材適所」というのはおかしい。「これまで以上に」を削除すべき。

- ・資料2の（参考）の表について、労働基本権の問題に関し、労使関係制度検討委員会の報告がいつあって、それに基づいてもう一度内閣人事局の機能、権限を見直す、又は給与法等を見直していくという関係がわかりにくい。改革が二段構えになっているということについて、わかりやすく表現すべき。
- ・人事院というのは政治的中立を物すごく要求される役所であるにも関わらず、総裁が各政治家の大物のところを回って、「とにかく移管しないでくれ」と言って回っている。これはまさに政治活動。

（甘利大臣より、「人事院には担当大臣もおらず、しかも政府と横並び組織のような中立公正ポジションであるから、話をするのは大変。心してやっていきたい。」旨、回答。

（4）最後に、甘利大臣から、

- ・本日は忌憚のない意見交換をさせていただいた。私は一生懸命やっていく。マスコミは最初からバイアスのかかった報道を必ずやるが、このメンバーの方々とは信頼関係を持って、きちんと一生懸命やっていくということをご理解いただき、改革に向けて背中を押していただけるものと思っている。
- ・内閣人事局設置の時間的スケジュールが迫っているので、これに全力投球をさせていただく。それ以後、節目、節目でこの会議を開かせていただきご意見をいただいて、それを受けてさらに詰めた話にしてまた開くという感じで進めていきたい。その都度、顧問会議の皆さんのお話はしっかり耳を傾けていきたい。ぜひよろしくお願いした。

との発言があった。

（5）最後に、御手洗座長から

- ・本日は白熱した忌憚のない意見交換になって、理解が随分進んだ。甘利大臣にはワーキング・グループの答申以来、政治主導で精力的に省庁との折衝をしていただいてここまで来たというふうに私は高く評価したい。
- ・政府は今月中を目途に工程表を策定して決定したいということなので、引き続き本日の各顧問の意見を踏まえて、甘利大臣の政治主導のもとで、工程策定作業を進めていっていただきたい。
- ・次回は作業の進捗状況を踏まえて工程表決定前に報告を受けたいと考えるが、具体的な日程については別途事務局から連絡する。

との発言があった。

<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）>