

国家公務員制度改革推進本部顧問会議

(第6回)

平成21年1月15日(木)

16:05～18:06

合同庁舎第4号館共用第1特別会議室

○御手洗座長 それでは、ただいまから、第6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、ご参集くださりまして、誠にありがとうございます。

本日もご多忙の中、甘利公務員制度改革担当大臣にご出席をいただいております。前回の顧問会議開催の後、政府におきましては、年末年始を挟んで内閣人事局への機能移管に関する人事院や各省庁との折衝が進められておりまして、また前回の顧問会議で甘利大臣からご説明のあった公務員制度改革の今後の進め方に関する工程表の策定作業が現在行われているところだと承知しております。

本日は、人事院、各省庁との折衝の状況や工程表案の策定状況等につきまして、説明を聞いた上で、顧問の皆様からいろいろのご意見を賜りたいと思います。

それでは、まず甘利大臣からご発言をお願いします。

○甘利公務員制度改革担当大臣 明けましておめでとうございます。

顧問の方々には忙しいところ、ご出席をいただきありがとうございます。

少し時間をちょうだいいたします。

前回の顧問会議、これは昨年12月17日ではありますが、これにおきまして、私のほうから皆様方にもお示しをした方針に沿いまして、現在、内閣人事局の機能移管に関する人事院であるとか、各府省、財務省や総務省等々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ところであります。

まず、内閣人事局の機能移管につきましては、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でありまして、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ありません。特に、顧問会議報告において、両論併記でありました総務省行監局につきましては、私の判断で移管する方向で折衝するよう決断をしたところでありますが、鳩山総務大臣とこれまで2回直接大臣折衝を行いまして、政治主導で決着させるべく努力をしているところであります。

次に、内閣人事局設置に関する法案の提出に先駆けまして、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も具体的に示した改革の工程表ですが、これをこの1月中を目途に政府として決定したいと考えています。本日は、現段階の案文をお諮りいたしますので、忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。

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、私が指示を出しながら進めております。今後とも担当大臣としてみずから折衝に当たるなど、政治主導で進めてまいります。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と思っております。

この種の作業を進めるに当たっては、いろいろと理解が行き届かない部分もこれあり、いろいろなところから鉄砲玉が飛んでくるわけでありまして。前からだけじゃなくて、横か

ら、あるいは後ろからもありますが、足元から出てくるとは私も思いませんでしたが、ここで「正論」に本顧問会議の委員からいろいろ苦言が呈されております。これが、どういう真意であるかを一つ一つ確認をさせていただきたいと思います。

まず、この麻生内閣が財政再建、景気回復、これの現在の課題、中長期の課題、消費税も含めた課題を示しました。それについては、3年後の増税を言うならば公務員制度改革の完遂がなければならない、行革が並行して行われなければならない、これはまさにそのとおりだと思います。

「官僚の手に委ねる安直」という項目で、「首相はこの公務員制度改革を甘利明行革相——私に——丸投げをした」と。私は、この制度改革の担当責任者でありますから、総理が一々細かいことで具体的な采配をするというよりも、大まかな方向性だけ示して、それに従って担当大臣がしっかり取り組むように、これはほかの項目でもこういうやり方だと思います。私は、総理と話をしましたときに、総理からは、ワーキング・グループ、顧問会議からのその方針どおりで結構と言われました。その際に、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いたわけでありまして。それを受けまして、私はこの顧問会議からいただいた報告の中で、ただ一つ、話が詰まっていなかった両論併記の部分を即決をさせていただきました。行監局については、どちらでもいいと書いてありました。どちらでもいいというか、乱暴に言えばですね。両論併記でありました。しかし、総理の意を受けて、これはきちんと両方とも持ってくる。機動的な人事と組織をしっかりとやっていかなければできないと思ったから判断したわけでありまして。

その方針で具体的なことを組み立て、ただしその際に私は2つのことを明言をいたしました。渡辺行革大臣がつくったこの基本法による工程は、5年間で全部をつくるという話でありました。それでは遅いと。可能な限り前倒しをしてやっていくということで4年を宣言をいたしました。でありますから、1年目に行う内閣人事局の法整備、それから3年以内に行うそれ以外、給与法も含めてそれ以外の法整備、1年目を0年に前倒しすることはできませんから、1年目はともかくとして、3年以内に行う給与法その他の法整備については、1年前倒しをする。2年以内に行うと。それから、5年以内の完全施行ということをして1年前倒しして4年という宣言をいたしました。

その際に、毎年毎年何をやるべきか、これは今日工程表でお示しをいたします。それをしっかり決めますと。なおかつ、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、しっかりとこの工程表を部分食い逃げにならないようにするという宣言をいたしました。これは今までの改革になかったやり方でありまして。でありますから、私自身は、改革を前進させたという自信があるわけでありまして。

総理は、私にしっかり方針を示して、決意を示して、やれと依頼をされたわけでありまして、それをもっと丸投げであるならば、世の中のこの種の業務は全部丸投げであります。

それから、顧問会議、あるいはワーキング・グループ、この顧問会議に座長が決められ

ない、これは私の就任前の話でありますから、その辺の経緯はわかりません。ただし、私にこの大臣の職が来ましてから、私が思いましたことは、極めて時間が足りないということでもあります。

そこで、桜井主査にお願いをしまして、期限は限られているので、拙速でなく、先送りでないようにするためには、回数を頻繁にしてもらいたい。ワーキング・グループの皆さんには大変申しわけないけれども、徹底的な議論を頻度を高めてやってほしいという要請をいたしました。ワーキング・グループの中で、とすればそもそも論に傾きがちなものでありますから、私が現場に出て行って、具体的な各論についての詰めてほしいという要請までいたしました。この種のことを大臣がワーキング・グループに行って、具体的な要請、指示をするのは極めて異例だと思いますが、それをやらせていただきました。

「締め切りだとされた昨年11月半ばに「中間報告」を出したところ、甘利氏は、“政治判断”で締め切りを今年3月まで延ばした。当然、中間報告の内容を詰める作業は続行されなければならない。しかし、甘利氏は「作業は事務方で詰める」という」云々、「馬鹿げた方針で顧問である総務省のOB」云々ということが書いてあります。

よくわかっていらっしゃる方はわかっていらっしゃると思いますが、私が依頼したのは、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いろいろお願いをいたしました。この内閣人事局の設置というのは、なぜ一月しか時間がなかったかといいますと、予算関連として出すためには、11月いっぱいまでに、具体的には予算要求をしなきゃならんわけでありまして。そうしますと、スタートしたのが10月の中旬だったと思います。私は、渡辺大臣のときにもうスタートしてなきゃおかしいじゃないかということを事務方には言いました。なぜ、渡辺大臣のときに立ち上げなかったんだということも申し上げたわけでありまして。何かと言うと、顧問会議から来た案が出たら明日実行できるわけじゃないんです。それを、今度は私が各省と折衝しながら、あなたのこういう部署のものはこっちにまとめさせてもらうからということ説得して、判こを押させなきゃならないわけでありまして。顧問会議からペーパーが出たら、明日、それが実行できるわけじゃ全然ないんです。今も総務省と総務大臣とさんざんやっています。その際には、事務方は事務的に理屈で攻めていけど、こういうために必要だと。向こうの反論が出てくると。その反論を精査して再反論をせよと、そうやってどんどん間合いを詰めていけど。ぎりぎり事務方で間合いが詰まらなくなった時点で私が出ていって、政治的にこれは必要だということで相手を説得するからという作業を続けているわけでありまして。

それこそ、毎週毎週報告をさせながら、これはこういうふうに詰める、ああいうふうに詰めるという指示を出しています。顧問会議から出たペーパーがそのまますぐ了解になれば、こんな楽な話はないんであります。閣議決定しなければならない、閣僚の判こをとらなければならないんであります。向こうの閣僚が、向こうの責任者がイエスと言わない限り、進まないということ。

だからこそ、この報告書が出た後、時間が欲しいと。それは各省を説得する時間がなけ

ればできないんであります。ですから、11月の中旬の時点で、あと2週間で各省を全部説得してわかりましたということは不可能だと。だから、予算関連でなく、3月までに出せばいい非予算関連にするという決断をしたと。これをおかしいと判断されたら、とてもじゃないですけども、何もできない。2週間で全部説得するという自信はありません。

この間の顧問会議でも申し上げました。これから工程表をつくるまでの間については、事務作業と私の作業に任せてください。なぜならば、それはその間、何をやるかということ、各省との間合いを詰めて、説得して判こを押させなきゃならないわけでありまして。いまだに大変な作業が続いています。だから、そのための時間を我々にくださいと、事務方さんががんがん攻めさせて、向こうの反論を引き出して、それへの再反論をして、そして説得をしていくという作業を今やっているわけでありまして。そのために、事務方と私で話を詰めることと申し上げたんでありまして、それは顧問会議が各省を説得して了解をもらってきていただけなのであるならば、お願いはしますけれども、そんなことできないはずであります。そのために、我々に任せてくれというふうに話したわけでありまして。こういうことでずっとやっております。

最後の行に、「甘利氏は逃げている」とありますけれども、どこが逃げているのか、ご指導いただきたいと思っております。

○御手洗座長 どうぞ。

○屋山顧問 私は、今の甘利大臣の話聞いて、何も間違えてないかと、私自身は思っております。

というのは、まず甘利さんが来られる前に何で仕事やらなかったかというのは、私はやっぱり官僚が時間切れに追い込む戦術だったんじゃないというふうに思うんですが。それで、甘利さんが来られて、そのときには座長もなしで、報告書も要らないという話だったのを、座長を置いて、主査も置いて、作業グループをやったと。この出てきたものはあくまでも中間報告なんで、これ中間報告に大体の骨があるというなら、あとはおれに任せてくれというのでもいいと思うんですが、およそ骨は全部出ているわけじゃないんですね。例えば、給与面の問題、給与面の問題は、これは今度の公務員制度改革の非常に大きな分野ですよ。それについて、我々の考え方が何もなしで、それでそっちは人事院とおれがやるからと言って、甘利さんがやられたと。だけど、今日の大体の報告を見ますと、幹部職員について、新たな制度をつくと。どういう評価制度をやるかという非常に重要な問題についてないわけですよ。

それから、大体定年延長とか、要するに上のほうを延長するという話だけで、こんなことしたらロートルが得すると。ロートルが全部幹部人事を占めるという話になるので、だからこそ、給与を例えば上のほうを下げるとか、そういう考え方を示す必要はあるんだよね。示さないでつくろうと思えば、これはただの円筒形、上のほうが賃金が多くなると、そういうふうにならざるを得ないじゃないですか。

それから、麻生さんが、私は始めから麻生さんと何度も話したことがあるんですけど

も、公務員制度改革には全く興味がない。だから、閣僚人事を紹介したときに、要するに全閣僚に官僚を使えと言ったと。それから、国益を追求させろと言いましたと。それから、所信表明では、官僚は敵ではないと。敵視することはないけれども、しかし官僚を使えないからこの官僚制度が、官僚内閣制が続いて、それのおかげで、例えば官僚の失敗の責任はみんな自民党がしょっているんじゃないですか。そうでしょう。社保庁の問題でも、C型肝炎の問題でも、事故米でも、これは官僚の失敗なんですよ。だけど、結局、政治がそれをリードできないから、官僚の失敗を全部しょって沈んでいこうとしているんじゃないですか。

だから、私はやはり政党の責任で政治を動かすというには、今のこの公務員制度改革というのを徹底してやらなきゃ政治主導にならないし、それから政権交代もやっても意味がないんですよ。

だから、そういう意味で、例えば国家戦略スタッフのどういうものをつくるの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、この国家戦略スタッフというのが、非常に機能的に利用されると、そういうことも必要なんじゃないかと。

それから、この間の会議の後に、民間では給与体系どうなっているんだということも我々知りたいと言ったら、田中一昭さんは、官僚の給料、民間のを調べたって意味がないと言って、そこでちょん切れちゃったんですよ。だから、給与の面に全く触れないで、いわゆる公務員制度改革をやるというのは、私には理解できないですね。その議論もしないでいいというのも理解できないんです。

○田中座長代理 ちょっと、私の名前が出ましたので、一言発言させてください。

私は、昨年6月にできた基本法の仕組みから言って、労働基本権の問題と給与の問題というのはあわせてやるので、人事を設置するときの話は、幹部職員の給与は別にして、基本権にかかわる部分は、二段階目の話になっておるんじゃないかと。それが、国会での意思であり、そう決まっているんだから、そういう仕組みになっているんだからということをお願いしたので、給与のことをやらなくてもいいと言った覚えはありません。

○御手洗座長 どうぞ。

○甘利公務員制度改革担当大臣 私は、この「正論」なるものを見て、「甘利氏は逃げている」とおっしゃるから、どこが逃げているんですかということをお伺いしたかったんです。それまでに立ち上がってない、それまでに座長が決まってない、これは私が就任する前の話であります。でありますから、私が就任する前の大臣たちは逃げているとおっしゃるのなら、それは向こうに反論させればいい話であります。

私は、就任をして時間が足りないと、こんな大事なことを、100年に一遍のことを一月で結論を出せということかと。しかし、基本法には一月で結論を出すことを放棄してはならないというふうに読めるわけがあります。というのは、内閣人事局の設置に関する法案を1年以内に提出をせよと。この法案が、予算を伴う法案であるならば、11月いっぱいうち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という時系列になるのでありま

す。

ですから、私はとても無理だとは思いましたがけれども、だけでも最初から作業を放棄するわけにはいかないと。そこで、桜井座長に無理無理で日曜までやっていただいたのであります。最初から時間がこんなことできかないと放棄するのは、私の職責の放棄になるから、だから徹底的にやってもらったわけでありました。そして、11月中旬に出ました。出てきた案件について両論併記もありました。これも私の判断で決断をさせていただきました。

それから先は、今度は各省折衝をやらなきゃならないわけでありました。人事院なんていうのは、強固に反対をしているわけでありました。これをどうやって外堀を埋めながら説得をさせていくかという作戦会議まで開きました。事務方を督励して、折衝に行ってい、その報告をせよと。今度はこういう点で攻めていけ、その報告をせよと。そういうのを毎週毎週やってきたわけでありました。いきなり私が出ていっても、向こうがいろいろ小理屈をこねて逃げようとするだろうと。理屈の世界では徹底的に攻めろということをやって、それで今大臣折衝に入っているわけでありました。でありますから、私は逃げているつもりはありません。

それから、ワーキング・グループにお願いしたのは、内閣人事局の設置。この設置というのは、関連法案を3月の頭までに出さなきゃならないという基本法で決まっているわけでありました。それすらも延ばしたら、必ずこの人たちはみんな改革先送りと放送するに決まっているのであります。予算関連法案とするには、時間がなさ過ぎると。しかし、予算非関連では必ず出さなきゃならないという責務があるわけでありました。それに向かって邁進をしているわけでありました。ワーキング・チームについては、内閣人事局の設置について検討をお願いしたわけでありました。その結果出てきた。それを徹底的に各省折衝で、時間がない中でセットしなきゃならないから、だからその間は、会議も開きませんけれども、しかし工程表もつくりますから、それもお諮りしますと。そこでご意見をいただいて、もう一度この顧問会議でまた工程表についての顧問会議を開こうと私は思っています。そういうふうに事務方に指示しているのであります。

給与について、給与法については、渡辺案では3年以内となっております。これを私は2年以内というふうにいたします。この給与法については、屋山委員おっしゃるように、円筒型でなんか成り立たないんです。私は総務大臣との折衝の中でも、なぜ組織が必要かと。人事と組織。人事の都合で組織、ポストをふやすような、そんなやり方をしたら行革に反する、そのとおりです。しかし、戦略的に従来にないポストをつくりながら、給与を下げたって、円筒形でないものにしなければなりません。総人件費改革と整合性がとれるようにしなきゃならないんだ、だから組織だって必要なんだということを総務大臣に説得しているわけでありました。

給与が、そのままの給与体系で上までいくなんてことは毛頭考えておりませんし、そんなことはしないという情報は発信をしていくつもりであります。給与体系も民間と同列の

体系でやっていくという宣言をしているわけでありまして。ただし、今やっている作業が、3月の頭までに全部をまとめて工程表をつくって、そして与党合意を取りつけて、それから閣議決定をして、それで3月の頭までに出さなきゃならないというスケジュールに追われているわけでありましてから、それを先行してやらなきゃならないわけで、間に合わないわけでありまして。

でありますから、私は逃げていると言いますけれども、どこを称して逃げているのかわからないわけでありまして。これ以上、一生懸命やれと言っても、相手もあることであります。私は、総務大臣にも毎日でも会いたいという申し入れをいたしております。少し考えさせてくれ、考える時間をくれと言われていた中で詰めているわけでありましてから、目いっぱいスピードでやっているつもりでありますから、私は逃げているつもりはないですし、これからも逃げるつもりは全くありません。そのことだけお話をしておきます。

○屋山委員 今折衝されているのはよくわかりませんが、それでは折衝が終わってからはかできない問題がペンディングになっているのかということ、そうじゃないんですね。私もワーキング・グループで結論を出すのをお手伝いしましたけれども、ペンディングのPがついている項目はいっぱいあって、それは甘利さんのいわゆる協議が調わないと手がつけれないものばかりかということ、そうじゃないわけですよ。

要するに、8回やって、それで3カ月延びたというなら、ペンディングになっているやつをここで答えを出しておくというのは、あなたの折衝のときの力にもなるんじゃないですか。

○甘利公務員制度改革担当大臣 ワーキング・グループにお願いをしたのは、内閣人事局を設置する際に、どこの組織を持ってくるかということです。ただし、どこの組織を持ってくるかというときに、内閣人事局は何をやるかというところなのかと、戦略的中枢機能を担うわけでありまして。その議論をしてくださいというお願いをしたわけです。そして、ワーキング・グループから私のところに上がってきて、ワーキング・グループ、そして顧問会議を経て上がってきた報告書で、唯一両論併記になっていたのが、人事恩給局に加えて、行監局をどうするかについては両論併記ということだけであつたはずですよ。

○桜井顧問 ワーキング・グループの主査としても、一つ整理するつもりでお話ししたい。甘利大臣からそういうオーダーがありまして、私もまずは人事局を設置する、そして願わくば大臣のご希望のとおり人事局が今年度立ち上げられるということが望ましいなどは思いますけれども、とにかくやってみないとわからないということで。一番非常に努力しましたのは、人事局というのを設置するときに、大臣からのオーダーもあることも確かだし、私なんか本当にそう思うんですが、やっぱり基本法の理念というものに忠実に、いわゆる議員内閣制というものを確立する。そして、公務員の役割をしっかりと明確にする。その中で、人事局というのは人事制度として、公務員の役割が果たし得るようにいかにしたらいいかということです。結論を申し上げますと、顧問会議に提出した論点整理というのは、企業を考えたならば、当然のことながら、時代に対応し、しかも社員が活力を持って

働くという人事制度を設計するには、給与と、それから給与の前に仕事とは何かというジョブ・ディスクリプション、職務分掌と給与と、評価制度と、任用制度と、定員の問題というものが一体的に管理できる、制度設計できて、運用できるというところがないとだめだと。これは企業で言うと人事本部というのでありますけれども、その姿を実際にはつくる必要があるということで、まずは人事局設置のための人事局の機能は何で、どういう機能を持ってくればいいのかということですね。これをまず最大のテーマとして提案してみました。

当然、ワーキング・グループでは、そういう基本的な機能、どの機能を持ってきたらいいかだけではなくて、それでは実際に給与といったときに、給与というのはどういう方針で給与制度というのをつくるべきなのか。これも理念忠実型に言うと、給与制度、あるいは給与テーブル、給与表というものはどういう方針でつくったらいいのかとか、あるいは評価をするといったらば、どういう方針で人材を評価するのか。こういうことにも言及した議論があったんですが、それは大体今回の提言の論点整理の中には入れてないんですよ。ここのところは、議論がそんなに、とにかく1カ月の間に8回やっても、いろいろな機能のあり方ということだけでも大変なんです。

それで、残された問題というのは、屋山さんに第4回の顧問会議、我々がワーキング・グループとして提言したものについて、まだこんなところが残っているじゃないかと、給与についてもどういう給与制度にしたらいいのか、方針はどうあるべきなのかということがありましたけれども、これは完全に残されています。ですから、今後これを詰めていくことが必要ですということで、屋山さんには、あのときにも答えたつもりであります。議事録を見ていただくと、そういう整理の仕方をしたつもりであります。

さあ、その残されたものというのが、実は私、期待しているのはこの工程表なんです。今後の工程表で活力ある人事制度、あるいは評価制度というものを具体的に制度としてこんなものだ、それを法案化するとしたらこうだという、これがスケジュールとしてここに方針設定というものも含まれて書いてあるのかということが非常に大事だと思うんです。ですから、残された問題というのは、工程表で今後の作業として、実際には詰めていかなければいけないということであらばいいと思うんです。

○甘利公務員制度改革担当大臣 では、説明はさせます、工程表の。

○御手洗座長 わかりました。

それでは、今のお話の中でいろいろ出てまいりましたけれども、前の第5回までの話と、これから進んでいく話とはかなりごちゃ混ぜになっていると思いますので、とりあえず話を進めていきながら、整理していきたいと思います。

それでは、引き続いて、まずは事務局から配付資料の1から4までの説明をしていただきたいと思います。

○岡本事務局次長 それでは、お手元の資料に沿って、ご説明をまずさせていただきます。

資料1でございますが、これは従来からのスケジュール、前回の顧問会議でもお示しいたしましたスケジュール表でございます。同じものでございますので、ご参照くださいませ。

それで、今話題になりました工程表でございますが、資料2及び資料3を使いながらご説明をさせていただきます。お時間もございますが、重要なところだと思っておりますので、特にゆっくりご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、資料の3をご覧くださいませ。

こちらは、公務員制度改革に係る「工程表」について（案）と書いてあります。日付がブランクになっております。実は、これは今お話もございましたが、事務局のほうで取りまとめた原案でございます。今これを各省に協議をしている最中でございますので、細かい表現については今後も変わり得るということを前提にご説明をまずさせていただきます。これは事務局の原案でございます。

それで、まず1ページ目でございますが、これは今後内容が詰まってまいりましたら本部決定ないしは閣議決定をさせていただくということを大臣のほうに申しておりますが、これが本部決定、閣議決定なる本文でございます。

1ページをめくっていただきますと、別紙になっておりますが、これが別紙の形はとっておりますが、工程表の内容を目次以下書いております。

まず、一番最初のページにお戻りくださいませ。こちらのほうは、今回の公務員制度改革がどのような目的に立ち、どのような基本理念に沿って進められるかというのを書いております。先ほど、桜井顧問からもございましたように、基本法の2条に書いてあります基本理念を、第1から第7の項目書いてあります。これが今回の公務員制度の改革の基本的な考え方というふうに考えておまして、これに基づきまして各項目が基本理念を実現していくために行われてくるということをうたっております。

そのために、この改革を実現するために、このような改革の事項全体について、何を、いつまでに実現するのかという改革の全体像について、あらかじめ政府として決定することが重要だという考え方にに基づきまして、その内容について改革工程表を策定するということをうたっております。必要な法案というのは、今回の通常国会にまず第一弾を提出させていただくということでございます。

次のページ、先ほどの目次でございますが、各項目を再度掲げさせていただきました。それで、先ほどからペンディングという話が出ておりますが、現在、事務局原案を書く際におきましても、いろいろな理由から書き切れない項目が3項目ございます。個別に申し上げます。第Ⅱ項目めの内閣人事局の設置の内容でございます。まず、第1点目はそれでございます。それから、第2点目は、次の国家戦略スタッフ、政務スタッフでございます。それから、3点目は下のほうの労働基本権の検討でございます。この3項目につきましては、本文中、次のページ以降でございますが、Pと書かれておまして、内容は書いておりません。

それぞれどういう理由かと申しますと、内閣人事局につきましては、先ほど大臣からのご説明がございましたように、現在、各省折衝中でございますので、その内容が固まるまで文書化できないという判断でございます。それから、2つ目の国家戦略スタッフ、政務スタッフにつきましては、極めて政治的な事項だということで、これは例えば国会議員の各先生方の意向を踏まえながら、今整理中でございますので、それが固まり次第、お示しをしたいというふうに考えております。

それから、労働基本権につきましては、各先生方ご存じのように、別途委員会を立ち上げて議論しておりますが、ここにつきましては、その委員会の方向性をどうするかということも含めて、別途関係各方面と折衝中でございますので、これも文書化できる段階でお示しをいたします。ただし、現時点ではまとまっておりませんので、この3項目につきましては、ペンディングになっておるといふことでございます。

以下、各項目についてご説明いたしますが、その前に、第IV項目め、特に今日の工程表の主な内容になります第IV項目でございますが、これは公務員のある意味でライフサイエンスに沿った形で整理をし直しました。試験を受け公務員になり、幹部候補に育成され、あるいは公募、官民人材交流に新たな知恵を入れ、能力・実績主義を徹底し、定年まで勤務できる環境を整備すると、そういうふうな内容に沿った形で整理をさせていただいております。

次のページをご覧ください。

本文の第1ページ目でございますが、ここには改革工程表の基本的な考え方を述べさせていただきます。

順番に申し上げます。工程表に何を書いているか、くりかえしになりますが、改革の措置や検討の方向性、検討の結論を得る時期や関係法律案の提出の時期、及び実施時期等ができる限り明らかにするという方針で書いております。

それから、先ほど大臣からもございましたように、給与法が定めております1年、3年、5年という工程につきましては、それぞれ1年前倒しするということは、全体を4年以内に短縮するというところでございます。改革を前倒しするというところでございます。

具体的に、①、②、③と書いてありますが、平成21年において、22年において、23年においてこういうことをするということをまとめさせていただきました。ここにつきましては、別紙資料2をご覧ください。別の資料でございます。

工程表のイメージ（主要項目）という資料を用意させていただきました。

その1ページ目でございます。ここは、暦年におきまして、21年、1年目、22年、2年目、23年、3年目、24年、4年目、上のほうの四角の中にはどういうことが実施されるのか。その下のポツの部分についてはどういう、例えば法律案がなされるのか等々について書き分けております。したがって、法律案が提出されますと、その翌年において、その内容について実施をされるということでございますので、前年度の法律が翌年に基本的には実施されるというふうにご覧いただければよろしいかと思っております。

個別にご説明いたします。平成21年、今年でございますが、平成19年の国家公務員法の改正によりまして、人事評価制度を導入するのですとか、能力・実績主義を徹底するという話がありましたので、本年4月よりそれが本格的に導入されるということが今年実施される内容でございます。

それから、法律案等につきましては、先ほどから話題になっておりますが、内閣人事局の設置に関連する部分、それからそれに関連して一元管理を導入する部分、これにつきましては、今回の今通常国会に提出予定で、今、内閣法制局等々、関係各方面と協議をしている最中でございます。

あわせて、幹部職員の一元管理に関連いたしまして、任用の弾力化につきましては、今回の法律案に盛り込むという方針で今法律案を作成しているということでございます。

次のポツでございますが、給与法、これは現在の国家公務員法のもとでは人事院の勧告を経ることが制度的に定められておりますので、これを無視するわけにはまいりません。したがって、今回は人事院に対して、できるだけ早く勧告の要請を行い、人事院からは早く勧告をしていただくような方向で具体的にやっていきたいということで、これが1年目の大きな内容でございます。

2年目は、これは大臣が申しあげましたように、最終的に法整備は2年目で終わるということでございますので、残っている法整備は基本的にここに入るというご理解でございます。1年目に出しました内閣人事局についてはこの段階で設置をされて、幹部職員の一元管理も実施をされている。幹部職員の任用の弾力化、それから後でご説明いたしますが、公募につきましても法案の中に入れますので、そういう公募も実施をされるだろうということは書いております。

それから、法整備に関しましては、残った関連法案については、これは全部出し切るということでございまして、幹部職員の給与弾力化、管理職員の任用・給与の弾力化、定年まで勤務できる環境整備をするための所要の法整備等々の法律案を出すということでございます。

それから、1年目に間違いなく自律的労使関係制度に関する検討委員会のほうで報告書が出てまいるであろうということを前提に、2年目ではそれに関する法律案を提出するというので、必要な法整備は基本的にはここまでに実施をするということを書くということでございます。

平成23年、3年目になりますと、前年までに出しました法整備が実施をされてくるということでございますので、幹部職員、管理職員、一般職を問わず、新たな任用・給与制度が実施されるということでございます。

それから、法整備ではございませんが、定年延長のための給与、組織のあり方について、抜本的に見直すということでございますので、これについての結論をこの段階で得るということを考えております。

それから、平成24年、4年目になってまいりますと、給与法に基づく措置のすべて実施

をすることによってでございますので、加えて、準備に必要なものも含めて、例えば試験の実施でありますとか、再任用の原則等々、この段階までに実施をすることが行われているということございまして、これが全体の工程表のスケジュールでございます。資料3のほうに、それについて個別に書いておることによってでございます。

恐縮でございますが、資料3に戻りまして、引き続き説明をさせていただきます。

1 ページの下の項目でございます。

幹部職員等の一元管理の導入と内閣人事局の設置でございます。この目的は、先生方に申すまでもなく、政治主導によって、いわゆる「縦割り行政の弊害」を除去するということが、政府全体の立場に立った視野の広い人材を積極的に登用するということが目的でございます。これに関しまして、平成22年4月を目途に、内閣官房に内閣人事局を設置をするということでございます。

次のページをご覧ください。その主な内容といたしまして、一元管理の導入、内閣人事局の設置でございます。内閣人事局の設置の内容につきましては、先ほど申しましたように、今折衝中でございますので、文書化できる状況ではございませんので、これはできる段階になったらお示しをいたします。

一元管理の導入につきましては、この後ろの別紙2に沿った形で今法案を整備しております。整いますれば、今通常国会、3月を目途に法案として提出する予定でございます。

この資料3の後ろのほう、別紙、最後の2枚をご覧ください。

今回の法案をどのような方向で設計をしているか、骨子的なものをまとめさせていただきました。

別紙2ということ、後ろのほうに書いてある項目でございますが、主な内容といたしましては、幹部職員等の一元管理関係と内閣人事局の設置関係でございます。一元管理関係につきましては、従来から申し上げてまいりましたような、幹部職への任用に係る特例ということで、適格性の審査、あるいは幹部候補者名簿、それに基づいて幹部職の任用を行い、公募を行い、ジョブ・ディスクリプション、職務明細書の記述について法案を整備してくるということになっております。

最後にページにまいりますが、あわせて公募、幹部候補育成課程、幹部職員任用の弾力化について法案を整備しているということでございます。内閣人事局の設置につきましては、各省協議が調った段階でお示しをしたいというふうに考えております。

あわせて、国家戦略スタッフ、政務スタッフ、これは必ずしも本年度ということではございませんが、先ほど申しましたように、各方面の意見が集約できればあわせて法案として提出をしていきたいというふうに考えておりますが、これはどうなのか、今検討中でございます。

最初のほうに戻りまして、恐縮でございますが、2ページへお戻りください。

一元管理の次に項目として国家戦略スタッフ、政務スタッフはPと、ペンディングに掲げさせていただいたのは今の趣旨のとおりでございます。

次に、第4項目めでございますが、多様で優秀な人材の確保と能力・実績に応じた人事の徹底ということでございますが、まず新たな採用試験制度でございます。

ここにつきましては、いわゆるキャリアシステムを廃止し、現行のⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種の採用試験の種類を見直すということでございます。採用試験制度の改革につきましては、当方といたしましては、できる限り早く早期に実現することが重要であると考えておりますが、他方で受験者等々もおるわけでございますので、それへの周知期間ということも含めまして、2年程度を確保することが必要であるというふうなことを考えておまして、まず21年度中に新たな採用試験の方向性を決定し、22年度初頭に受験資格、試験科目等々、受験者の準備に必要な情報を公表し、23年度初頭までに試験実施の詳細について検討を行うということを考えております。24年度前半から新しい試験を実施するというようなスケジュールを考えておまして、新しい試験制度が実施されれば25年度採用から新たな仕組みに基づく公務員の方々が入ってこられるということを想定をしております。

続きまして、幹部候補育成課程でございますが、これは幹部職員との一元管理機能をより実効あらしめるものとするという観点から、幅広い視野から政策を企画立案する。それから、適切に業務を管理することのできる能力を持つ人材を育成することが重要だという考え方に基づきまして、幹部候補育成課程を設けるということでございます。

この幹部候補育成課程につきましては、内閣人事局が作成する統一的基準に基づきまして、必要な研修等を含めまして平成22年度より実施することを検討しております。したがって、今通常国会の中にこの項目については盛り込んでいくということを考えております。

3ページにお進みください。

この項目は公募・官民人材交流の推進でございます。

多様かつ優秀な人材を登用するという観点から、公務内外からの公募及び官民人材交流を一層推進する必要があると考えております。

このような仕組みにつきましては、まず①のところでございますが、まず国家公務員法において、公募をより一層推進する必要な改正を行うということで、今通常国会に法案を提出し、22年度よりこれに基づく公募をまず実施をするというスケジュールでございます。

続きまして、②でございますが、官民人事交流をより一層推進するという観点から、現在ございます「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」に基づく人事交流、これについて、手続の簡素化でありますとか、対象の拡大等々を図っていくということで、平成22年に所要の法的措置を講じていきたいということを考えております。

③でございますが、官民の人材交流のより一層の推進とともに、官民人材の流動化を高めるため、今いろいろな問題があると言われております給与でありますとか、退職手当でありますとか、年金等々の制度改正について、必要性を検討した上で、平成22年に所要の法的措置を講ずるということを目指して、これにつきましては本年中なるべく早期に人事院に対して勧告の要請を行うことにしたいというふうに考えております。

第4項目めでございますが、能力・実績主義の徹底でございます。

これにつきましては、平成19年の国家公務員法改正、先ほど申し上げましたが、新たに設けられました人事評価制度及び採用昇任等の基本方針の仕組みを確実にまずは遂行していくということが必要になってくるというふうに思います。したがって、平成21年4月から新たな人事評価制度を導入し、必要な政令等の整備を行うというところがまず一つございます。

それから、採用昇任等の基本方針につきましては、平成21年4月までに閣議決定を行いまして、各府省においてその方針に沿った人事運用を徹底するということが必要になってくるのではないかなというふうに考えております。

4ページにまいりまして、幹部職員及び管理職員の任用・給与の弾力化でございます。

これにつきましては、今回の通常国会に提出いたします国家公務員法の一部を改正する法律案の中に、幹部職員につきましては、幹部職員の範囲内で弾力的に降任することができるような措置をまずは講ずるということでございます。

加えまして、幹部職員、管理職員の任用及び給与のその他処遇のあり方全般について弾力的なものとするため、23年度から管理職員の任用の弾力化、幹部職員の賞与の傾斜配分化、管理職手当の傾斜配分の強化等を可能とするため、22年に所要の法的措置を講ずるということを目指しております。

ただ、これにつきましては人事院勧告が必要な項目でございますので、それにつきましては本年中、なるべく早く人事院に対して勧告の要請を行うということでございます。

これにつきましては、先ほどから給与、あるいは任用について、できる限り早くということがございますが、現在の国家公務員の法制のもとについては、これが当方の判断で進められる限り一番早いタイミングかなというふうに考えておるところでございますので、先生方のご意見を賜ればなというふうに思います。

それから、5項目め、定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討でございます。

これはいわゆる早期退職勧告の是正、天下り是正でございますが、その結果、人事の停滞でありますとか、組織が不活性化するのではないかなという議論がありますので、そうではないということで、能力・実績主義に基づく適材適所の人事を進めなきゃいけないというふうに考えております。

他方で、定年まで勤務できるとなりますと、総人件費というのがふえていくということが想定されますので、その抑制を図りながら、いかに高齢職員の能力を生かしてくるかということを検討していく、その意味の任用給与制の運用を可能としていく必要があるかというふうに思います。そのため、専門スタッフ職等々の高齢職員の任用給与制度について、全般的な検討を行うということで、22年度までに所要の法的措置を講ずるということを目指しております。これにつきましても、人事院に対してできる限り早期に勧告要請を行うということを考えております。

それから、4ページの下の方の項目でございますが、再任用の原則化でございますが、

これは年金と雇用の連携ということでございますが、職員が高齢期の生活に不安を覚えることがないように、職務に専念できる環境の整備という観点でございます。

定年の延長に関しましては、5ページにまいりまして、定年延長の制度化に先駆けて、原則再任用できるようにしていく必要があるということで、必要な措置の検討を行って、今年度中に結論を得たいというふうに考えておりまして、このままでいきますと平成25年度から60歳定年退職後に年金受給までの空白期間が生じることを踏まえまして、再任用職員の給与につきましては、所要の措置を講じた上で、24年度から再任用の原則化を実施していきたいというふうに考えます。

定年の延長につきましては、再任用の原則の後、役職定年制、高齢職員の給与の引き下げ等々の検討を行った上で、23年中に一定の結論を得、民間企業の定年延長の導入状況等を踏まえて、その実施時期を検討していきたいというふうに考えております。

加えまして、「なお」以下でございますが、(1)から(3)、定年まで勤務できる環境の整備の1から3項目の検討に際しまして、先ほどから議論がございましたけれども、高齢職員の給与の水準、あるいは給与体系のあり方でありますとか、退職給付のあり方でございますとか、定員とか定数管理のあり方についても、抜本的に見直すということをごの下に書いております。職員のモラルや組織活力を維持向上するための方策でありますとか、職員のキャリアアップや生涯設計に対する支援策などについてもあわせて検討していきたいというふうに考えております。

あわせて役職定年の導入でありますとか、行政組織の再編、定員削減を円滑に実施するための希望退職等の新たな制度を設ける必要性等についても検討するというを書いております。これらのことを含めまして、定年まで勤務できる環境の整備を行うとともに、総人件費の増数を抑制していくというような措置を検討していきたいというふうに考えます。

5ページから6ページにおきましては、その他の課題ということで、政管接触に関する記録の管理でありますとか、懲戒処分の適正かつ厳格な実施でありますとか、業務の簡素化という項目についてもそれぞれ推進をするということを書いております。

それから、中ほどの労働基本権につきましては、先ほどから申し上げておりますように、関係各方面との折衝をしておりますので、それが固まりました段階で改めて再度ご提示申し上げますというふうに思います。

最後の項目でございますが、今後の公務員制度改革の進め方につきまして、当事務局におきましては人事院及び関係府省と連携しつつ、改革の企画及び立案、総合調整に当たるということございまして、今後引き続きフォローアップを行い、少なくとも毎年1回、本部に対してその結果を報告するというを想定しております。以上が今回の公務員制度改革の全体像ということで、工程表としてお示しいたしました。

大変恐縮でございますが、あわせて資料2の2ページ目をご覧ください。

今申し上げましたような改革の流れをちょっとあれでございますが、ポンチ絵風に暦年

におきまして各項目がこういうふうに流れているという絵を再度ご説明させていただきます。

まず、一元管理、内閣人事局につきましては、まず今期の通常国会に法律を提出し、能力・実績主義の人事管理を推進し、新たな人事評価制度を徹底した上で、22年からそこに書き込まれたような各項目が実施をされてくる。

それから、給与、その他につきましては、もろもろの人事院に対して勧告の要請でありますとか、意見の申出の要請を行った上で、今年中のなるべく早い段階で人事院勧告・意見の申出が行われた上で、来年必要な法案を提出し、23年、24年におきまして、各項目についてそのような項目が実施されていくというようなことを考えておりますし、一番下、検討に時間を要する課題につきましても、24年中までには新たに実施をするという観点で行っていききたいということでございます。

顧問会議がこういう工程表の各段階にどのように絡んでくるかというのは、先生方にご議論していただいた上で、当方といたしましては、できればチェックする機関として機能していただければなというふうに考えておるということでございます。

以上で当方の説明は一たん終わらせていただきます。

○御手洗座長 ありがとうございます。

非常に詳しい説明で非常に活字的でよくわかりましたが、それでは工程表の全体構成及び各項目における改革の方向性やスケジュールにつきまして、今の説明に対しまして意見、ご質問等々がありましたら、発言をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願いをいたします。

どうぞ。

○岩田顧問 資料2の工程表の主要項目についてのイメージから理解できるスケジュール感ですけれども、大変大きな仕事を短期に集中的にやっていただくということで、大変かと思えますけれども、この全体的なスケジュール感については賛成でございます。

意見、質問が5つあるのですが、そのうち2つは進め方の枠組みについてです。

1つ目は、今、岡本さんがちょっと述べられましたけれども、この工程表のウォッチングといいましょうか、フォローアップと、必要であれば途中で修正するということも含めてこれは基本的には事務局がやって、1年に一回程度推進本部に報告されるという原案になっておりますけれども、私は顧問会議自体がこの工程表の推進状況をウォッチをして、必要であれば意見を言う、修正をするという、そういう役割を担うべきではないかと思えます。顧問会議と工程表のかかわり方、それを工程表の文章の中にしっかり書き込んでいただくということが1つ目の意見でございます。

2つ目は、私のこれまでの理解と違っていることがありました。

それは、国家公務員制度改革推進本部事務局の存置の期間なんですけれども、いつまでこれが置かれることになるのかということなんです、この書きぶりですと、この工程が終わるまで推進本部の事務局が置かれるように読めたんですね。1年後には内閣人事局が

できます。内閣人事局は幹部職員等の一元管理をやることはもちろんなんですが、それだけではなくて、人事の戦略機能をここが持つということになると思うんですけども、今はそういう役割が政府の中にありませんので、推進本部の事務局がそれを担っているんですが、内閣人事局ができた暁には、その内閣人事局が担う戦略立案機能あるいは実施機能と、この推進本部の事務局の機能をどういうふうに整理したらいいんだろうか、重なることはよくないと思うし、2つをまとめたほうが大きな力になると思うのです。このままだと二頭立てになるのかとったりしまして、私は人事局ができた暁には人事局が戦略立案機能を持つ、だからこそ早く人事局をつくってほしいというふうに主張してきたんですが、その点が2点目です。

3点目以降は、具体的な各論に入るんですけども、中身についてです。

中身については、言うまでもないことなんですが、基本法は100%反映すること、そして11月に出しました私たちの報告書で両論併記的になっているところはもちろん難しいと思いますが、そうではなくて合意ができているところは、なるべくそれを反映してほしい。それもできれば法定化してほしいと思っています。

そういう観点から残り3つを申し上げたいと思うんですが、1つは幹部職員の任命プロセスについてです。

工程表ですと、4ページの上の項の(2)にありますし、それから後ろに法案がついておりましたけれども、別紙の2ですね。法案の書きぶりについての意見なんですけれども、特にプロジェクトチームで長い時間かけて議論して合意ができている点は、1つはプロジェクトチームの報告書では内閣での応答性という表現を使っているんですけども、時の政権が掲げている重要政策について、各省庁の縦割りではなくて、しっかり立案、実施をしてそれを支えるような幹部公務員を登用するということと、そしてこの人たちは決してポリティカルアポインティーではありませんので、その時々政権からの政治的な中立性といいたいまいしょうか、それをどういうふうに担保するかという、内閣への応答性と政治的な中立性、公平性ということ、この2つを同時に実現するための仕組みをつくるということが眼目だったと思います。顧問会議、特にプロジェクトチームでの報告の内容が今の法案では十分反映されていないと思うんですね。

私たちは、幹部職員についての適格性の審査と幹部候補名簿を策定するということについては、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たと思います。そして、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、こういうイメージで議論をして合意ができています。今の国家公務員改正案でいきますと、そういうことがしっかり出ておりませんで、あたかも適格性審査を受けた方が即幹部候補者名簿になるような、そういうふうにも読めるんですね。

適格性審査を受けた者の中から幹部候補者を選ぶということであれば、なかなか官邸が具体的な人事で主導権をとるということが事実上できないと思いますので、現在の人事と

結局ほとんど変わらなくなると思います。問題は幹部候補者の名簿のつくり方のプロセスだと思いますが、私たちはそこは随分議論をしましたので、その結果をなるべく法定化していただきたいというのが内容についての1点目です。

内容についての2点目は、幹部候補育成課程についてなんですが、これも工程表のほうと国家公務員法改正案と両方に出てくるんですが、この幹部候補育成課程というのは、一たん壊してしまうキャリア制度にかわる新しい幹部候補の育成、登用の仕組みだと思えます。今の書き方だと、何か研修の一つのコースのように読めるんです、「研修など」と書いておりますので。そうではなかったと思うんですね。

研修も大事ですけども、まずこの幹部候補者というのはどういう基準で、どういうプロセスで、どこがそれを選ぶのか、それからその基準に合致しなくなればもちろん外すわけですけども、外すプロセス、そして育成のための異動の考え方といましようか、なるべく複数の省庁を経験させるとか、海外を経験させるとか、民間を経験させるとか、そういう議論をしたと思えますけれども、そういうことがこの幹部候補育成課程で大事なんですね。単に研修の問題ではありません。そのような問題意識がきちりこの工程表と法案に書かれることをお願いしたいと思います。

最後の点、全体で言うと5点目なんですが、公募のところでは。

公募についてですが、これはちょっと技術的なことですが、国家公務員法改正案の中に公募を外部公募と内部公募、内外公募という区分になっていますけれども、この区分は不適切だと思います。国家公務員のポストについて募集をするときの区分は、省内公募、省庁の枠を外れた政府内公募か、その枠も取っ払った内外公募というその3つだと思いますので、外部公募だけというのはないと思います。省庁だけで公募するか、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ことだと思いますので、外部公募、内部公募、内外公募という区分の仕方というのは、適切ではないと思います。

すみません。長い時間をちょうだいしました。以上5点です。

○御手洗座長 ありがとうございます。

それでは、まず、包括的なことを甘利大臣からお話をさせていただいて、細かいことは後ほど事務局のほうから後ほど補足説明をさせていただきたいと思えます。

よろしゅうございますか。

○甘利公務員制度改革担当大臣 結構です。

先ほどの話と一部重複しますけれども、まず人事局設置にかかわる組織の異動、その異動するための理論的根拠について報告をいただいたわけでありまして、それをまず事務局を挙げて実行していく。はっきり言えば、この事務局総がかりで関係省と連日やっているんです。手がいっぱいなんです。ともかく内閣人事局を設置をするということを期日に間に合わせなきゃならないということで、これに今集中させていただいております。

そこで、工程表をつくりました。

毎年、毎年何をやるかを明示をいたします。これをバインディングいたします。つまり

都合のいいところだけつまみ食いができないようにしてしまうということなのであります。これは改革の基本だと思います。

そこで、最初のお尋ねの内閣人事局と公務員制度改革本部事務局とのかかわりですが、これは基本法を見ていただければわかるんですが、国家公務員制度改革推進本部、本部のもとに事務局があるわけでありまして。第3章であります。

この本部は改革を全部遂行するため、つまり基本法で5年掲げていたその期間は存置するという事は事務局も当然存置するということになるわけでありまして。内閣人事局も設置をされていきなりフル稼働ができません。できるところからスタートしていくわけでありまして。全体の設計、最初の基本設計図は改革本部でやらなければならないですし、そのための事務的責任は事務局が負わなければならないというふうに理解をいたしております。

あと補足は。

○岡本事務局次長 今、岩田顧問のほうからご質問のあった件でございますが、大臣の補足をさせていただきたいと思っておりますが、岩田顧問のおっしゃった部分につきましては、今の内閣人事局と我がほうの事務局の関係、今大臣が説明させていただいた部分とあわせまして、内閣人事局がどうなるかという部分が今まだ確定しておりませんので、それがある程度見えた段階で当然その段階の話としてまた先生方のご意見を踏まえつつ、検討していくことになるかと思っております。

それから、それ以外の点につきまして、顧問会議と工程表のかかわり方はどうするかという議論でございますが、これは各顧問の方々にご議論いただきまして、どういう形がいいかというのは、ちょっとご意見を賜ればという部分もございます。

○甘利公務員制度改革担当大臣 その点について、私の考えを申し上げますと、個々の重要な項目について、こういう考え方で詰めていますという報告をさせていただいて、顧問会議のご意見をいただくと、それを踏まえて、織り込んで議論を進めていくと、それでまた報告するというような節目、節目に開かせていただいてご意見をいただいて、それを織り込んだ結果を報告させていただいてご意見をいただくというような形で、私個人としては進めさせていただきたいと。

○田中座長代理 大臣、すみません、岩田さんの言われたことで一つ最大に賛成しているのは、この工程表に顧問会議のかかわり方を記述していただきたいということでありまして。

○御手洗座長 よろしゅうございますか。

○甘利公務員制度改革担当大臣 何か補足することは。

○岡本事務局次長 そういう方針も踏まえまして、それは検討させていただきたいと思っております。

それから、あと3点ございました個別の点でございますが、整理をさせていただきますと、まず任命プロセスの話で、幹部候補者名簿のつくり方のお話がありました。それから、幹部候補者育成課程が単なる研修ではないよというご指摘がありました。それから、

公募のあり方、これは担当の審議官のほうからご説明させていただきます。

○古賀事務局審議官 まず、一元化の関係で、名簿をどうつくるか、その前に応答性、公正中立性の話と一体の議論かと思えますけれども、適格性の審査と名簿をつくるというのが一回で終わりというふうには考えておりません。適格性審査というのをちゃんとやった上で、その中から候補者を選んでいくというようなことにしたいと思っております。

今、法案の中身について事務的にやっておりますので、そこはまだ法制局との……。

○岩田顧問 この書きぶりでは読めない。

○古賀事務局審議官 というか、こういう中途半端な書き方ではなくて、もうちょっと具体化していきます。それは法制局との関係で、あるいは各省との関係でまだ議論が未熟な部分があるので、非常に大ざっぱな書き方になっておりますけれども、より具体化させていただきたいと考えております。

それから、ただ1ポスト二、三名とするという報告をいただいておりますけれども、今の私どもで考えております議論は、それはまさにそこが政治主導というか、例えばどういう形の名簿をつくらせるのかということ自体が総理なり官房長官の意向というのも反映して決まってくるのではないかということが考えておまして、そこのところはある程度自由度を持たせた形にしたほうがいいのではないかなというのがいろいろなところ、特に政治家の先生方に何うと、そこを余りリジッドに、このやり方にしなくちゃいけないというふうに決めてしまうのは、むしろ政治家の自由度を奪うじゃないかというようなご意見もかなりいただいておりますので、その点はちょっとそういうことも踏まえた上で、ある程度自由度を持たせるような形のほうがよいのではないかということで、今法制局等とも詰めているところでございます。

それから、公募につきましてですが、公募を具体的に実際にどういう形でやるかというのは、もちろんそのポスト、ポストによっても違うと思えますし、それからそのときの政府のいろいろな考え方によって、例えばより外の人をたくさんとりたいという方針があれば、なるべく外の人と一緒に入ってもらうような公募にしましょうとか、そういうのはいろいろ出てくるかと思えますけれども、先ほど岩田先生からスペシフィックにご指摘いただいた外だけというのはないんじゃないかということなんですけれども、これは私どもは外だけというのを排除するということは考えておりません。

というのは、中にいい人がいないから外からとるというのは、民間では非常によく行われていることですので、そこはそのポストごとにどういう公募をするかというのは、その都度判断をすることになると思えますけれども、外の人を中心、外の人に向けて公募をして、中に特に今回は求めませんという公募のやり方を排除するという決め方は、特に考えておりません。それはちょっとまた法制局とももちろん今やっておりますので、またもう少し具体的なことがはっきりしてきたら、お示ししたいとは考えております。

○渚上事務局審議官 最後に、幹部候補育成課程についてご説明いたします。

今、資料3の最後のページをご覧くださいながらご説明を聞いていただきたいと思いますと思いま

す。

これの（４）の幹部候補育成課程のところでございます。

岩田委員がご指摘のように、キャリア制度を廃止した後も幹部職員、管理職員となるべき人材を計画的に育成をしていくことが必要であることは、言うまでもございません。このため、①にありますように、任命権者は、管理職員の職責を担うにふさわしい能力と経験を有する職員を総合的、計画的に育成すると。

なぜ管理職員と書いてありますかといいますと、基本法にそのように書いてあるから、管理職員と書いてあるわけでありまして、ひいては幹部職員になるにふさわしい人材もあわせて育成するということは含まれているというふうに考えております。

それから、②でございますが、内閣総理大臣、具体的には内閣人事局が課程の運用に当たって遵守すべき基準を定めることにしております。そして、もし各省が具体的に設置をし、運用いたします幹部候補育成課程の運用に問題があると内閣人事局が判断をした場合には、必要な措置を個別に、あるいは具体的に求めることができるような規定を置くことといたしております。

基準の内容については、具体的には内閣人事局において作成をいたしますが、どういう項目について基準を定めるかということにつきまして、先ほどご指摘がありましたように選定の基準とか、あるいは入れかえの基準とか、そういったことを定めることを想定しております。

それから、先ほど本文中に研修を含むとあえて書いておりますのは、現在研修を実施いたしますのは各省、すなわち任命権者と人事院が研修を行うこととされておりますので、これは幹部候補育成に必要な研修を内閣人事局においても実施すると、政府全体を通ずる研修を行うということを現行の研修を行う実施主体と区別して、あえて例示として挙げているものでございまして、研修だけを行うために幹部候補育成課程を置くわけではございません。あくまでも幹部職員、管理職員を計画的に育成するために課程を置くものでございます。

さらには、④にありますように、課程対象職員が例えば昇任・転任をする、特に任命権者を異にする官職への昇任・転任については、必要な調整規定などについても、法律上規定を置くことを想定しております。

○岩田顧問 すみません。一つだけ、私ばかりで悪いんですけども、ちょっとイメージが違っていたのは幹部候補育成課程のところ、これはこの課程を設置するのは任命権者とこの案だとなっておりますでしょう。ということは、これでいくと各府省ごとに課程ができる。私たちがずっと議論してきたのは、そんなことじゃなかったと思うんですよ。各府省横断的に、政府として新しい、今のキャリア制度ではない幹部育成のコースをつくるということだったんですね。各省ごとに持つものではないので、そこはこれまでの議論と大きくずれていると思いました。

○御手洗座長 事務局、いかがですか。

○**渚上事務局審議官** それについては……。

○**岩田顧問** 法律では政府はとなっているでしょう。任命権者ではない。

○**渚上事務局審議官** 顧問会議の報告の4ページにあらうかと思うんですけども、①にはその趣旨として採用試験の種類や年次にとらわれない実力本位の仕組みとすることを求めています。また、報告の丸の一番下なんですけれども、各府省が内閣人事局が定めた統一的な基準にのっとって運用しているかを管理するものであると。つまり内閣人事局の仕事というのは、運用管理ということになっていまして、要するに障壁を守る幹部じゃなくて、政府全体の利益のために奉仕する幹部職員、管理職員を育成するという観点から、どういった幹部候補育成課程が望ましいかということについて、内閣人事局がそういう観点から統一的な基準を定め、そして各府省がその基準の考え方に従って運用しているかどうかを管理していく。そして、必要があれば是正指導をするというようなことをこの報告でも言っているんじゃないかと私どもは理解しております。

○**御手洗座長** よろしゅうございますか。

ほかの人の意見もちょっと聞きたいと思いますが。

ほかにございませんか。

どうぞ。

○**桜井顧問** 今、主査がちょっと話しをしないとイケない話ではないかなと思って、幹部候補育成課程というやつは、4ページにあるとおりで思っていますよ。ただ、「とおり」というのはプランニングについて、要するに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、制度設計というのは、これは人事局が責任を持つということだね。

それで、ここまで言及していたかどうかは別にして、この文章から見れば、ドウについてはそれぞれの省にお任せしましょうと。そのできてきた人材が育成されてきた結果を見たり、そのプロセスに忠実にやっているかを見て、問題があればまたその制度自体の改廃というのをまた人事局がやりましょうということでもいいと思っっているんですが。それをさっき岩田さんが言われたので、非常に心配になられたのはあれなんでしょう、プランまでそれぞれ各省が独自にやるということでもいいんですかと。これは違うと、運用は各省、プランは人事局というふうに理解してもらえばいいですよ。

○**御手洗座長** どうぞ。

○**渚上事務局審議官** 基本法の第2章第5条の2ページの一番下の4項をご覧くださいますと、参考1の2ページの一番下のところをご覧くださいますと、これは内閣一元管理ということで、必要なものとして、2号でございますが、この内閣人事局は幹部候補育成課程に関する統一的な基準の作成と運用の管理を行うというふうに、基本法でも想定していますので。

○**田中座長代理** その関連だけで言いますと、従来全省庁の新入生を集めて総務省人事・恩給局が研修していましたね。ああいうことはやらないで、各省ごとにやるというこ

とですか。

○**渚上事務局審議官** 研修は今おっしゃいましたように、人事院、あるいは人事・恩給局、そして各省がやっております。ですから、これは幹部候補育成課程に必要な研修を内閣人事局が実施できるということなので、それは……。

○**田中座長代理** プラン、ドウのドウのほうをやるのがあるということですか。

○**渚上事務局審議官** 研修はですね。

○**屋山顧問** 国家戦略スタッフというのは、いまだに私もイメージがわからないんですけども、これは甘利大臣の作業が進まないといけないというものじゃないと思うんですよ。だから、これについて顧問会議で議論する必要はあるんじゃないかと。

それから、甘利大臣に言いたいんですけども、この工程表を見ると、自民党がずっと政権をとっていけばいいけれども、そうじゃない場合はちゃらになりかねないということで、私は基本法ができたときに自民、民主の政党間、専門家の話し合いで妥協したわけですから、妥結した。だから、そういう意味でだれが政権をとってもつぶれないよと、バインディングしておけば保障されるという考え方じゃなくて、過程の中でも今これで了承しろよと、あるいはそういう話し合いをしてもいいんじゃないかと。

それから、もう一つは地方分権とかも非常に密接にかかわるので、3万5,000人切ったら、これは地方に持っていかなくちゃいかんと、そういうことで、これは例えば連合なんかの人と話すとか、それから地方分権について行革大臣が黙っていたというのも私は納得しなかった。

それから、もう一つは天下り禁止の官民人材センターも総理の専権であるというときに、わたりの話まで潜り込んだと、そういうときにもともとあの権限は行革担当だったんですから、それから行革と非常に密接に関する問題なので、それを政令で決めた。つまり閣僚の1人として認めちゃったと、そういうことを私は含めて逃げていると言ったので。

○**甘利公務員制度改革担当大臣** 全く違います。

まず、逃げている以外の話からします。

工程表をバインディングしても政権がかわればちゃらになると、それはいかなる場合も改正法を出せば全部ちゃらになるのでありますし、閣議決定を次の全く違う政権がちゃらにするということは、不可能ではないと思いますけれども、それは世間の責めを負うわけでありまして。

そこで、委員おっしゃるのは、工程表をつくったら、それを野党と協議して握れという話ですね。

○**屋山顧問** 野党が何を考えているか、聞いてもいいんじゃないかという意見がその前に出ましたよね。

○**甘利公務員制度改革担当大臣** それは野党にはたびたび、要するに私が主催して与野党協議を主催する立場ではありません。野党から質問がありましたので、自民党から呼びかけてもらいますと、たびたび非公式に呼びかけています。公式にも呼びかけようとして

います。ところが乗ってこないんです。民主党さんは乗ってきません。私はたびたび言っています。私が主催するわけにはいかないんです。政府が与野党協議を主催するなんてあり得ない話ですから、与野党協議は与野党の代表者が協議するということですから、それをしてくださいということをたびたび再三再四私は言っているという事実をご報告をしておきます。

それから、地方分権に行革大臣が何も言わなかったというのはどんな話ですか、地方総局をつくるみたいな、麻生大臣の話についてですか。

○屋山顧問 そうじゃなくて、3万5,000人を切るということを丹羽さんのところで答申しましたよね、地方分権委員会で。

○甘利公務員制度改革担当大臣 地方分権委員会で総務大臣からお話があったのは、地方総局の話じゃないですか。

○屋山顧問 それを2つに分けて、結局……。

○甘利公務員制度改革担当大臣 それは、まず地方分権ですから、例えば麻生知事がおいでになっていますけれども、地方団体と総務省がちゃんと地方分権にかかわることですから、話をさせていただくということが前提です。それについて、地方団体はそれは地方に強大な組織ができるだけの話だという、それについてクレームをつけているはずですから、私がまず話をする以前の状況で、地方自治体の連合会と総務大臣、総務省のお考えが協議が調っていないということでもあります。私がとやかく言う段階に入っておりません。

それから、わたりの話で私が何も言わないのはおかしいというお話ですが、よく調べていただきたいんですが、これは省庁が早期勧奨退職者について、明日から首だと言うわけにはなかなかいかない。公務員制度というのは、本人の了承を取らなきゃならない。そのために、本人の了承を取ることが前提で再就職のあっせんをします。各省庁が行っていると、権限とか予算を背景としているから、不透明になりやすい。ですから、本当に必要な人材を政府が一元的に人材照会できるようなものをつくるんだということで、官民人材交流センターができました。

それから、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ができました。これは渡辺行革大臣が作りました。それは事実です。ただし、つくった時点で、成立した時点からこの所管は官房長官であります。私の所管ではありません。だから、野党の質問は私には来ないのであります。総理と官房長官にいつているのであります。

そこで、政令が再就職について、再々就職について、政令で具体的な書きぶりをしました。政令がなぜ書くかということは、役人の皆さん方がいらっしゃるからご案内のとおり、法律に例外として認めるとということが書いてある場合、その例外はどういうことなんだという各論を政令が書かなきゃいけないんです。法律がないのに政令が書くということはあり得ないですね。法律に例外としてこういうことがあるという場合、その例外とは何ぞやというのを政令で書くんです。

その政令は何で書いたかという、渡辺さんがつくった改正公務員法の中に法律の附則の中に書いてあるからなんです。書いてあるから、それが成立をしちゃっていますから、だから政令としては、その例外的な部分は何だということを書かざるを得ないんだと思います。たしかそういう答弁を官房長官はされていますね。

それについて、私が法律が通っているのに渡辺さんがその法律を出して、法律の附則の中に例外があるということが書いてあるんです。例外として認めるという趣旨のこと、あれはどういう表現だったかな。附則があるでしょう。改正国公法の附則で法律で渡辺さんが出した法律に書いてあるんです。だから、渡辺さんがあれをおっしゃるんだったら、その項目はあなたが出さなきゃいいでしょうと、自分で法律を出しておいて、それを各論でかみ砕く政令をつくったと、これは私の所管ではありませんけれども。

○屋山顧問 ああ政令は確かに法律を超えているんですよ。そういうふうにはしか読めないんだ。だから、攻撃されたんじゃないですか。

○甘利公務員制度改革担当大臣 私がつくった法律じゃないですよ。それは渡辺さんにおっしゃってください。

○田中座長代理 事務局、ちょっと法律と政令、両方読んでみてください。

○甘利公務員制度改革担当大臣 渡辺さんが出した法律に何て書いてあるか、ちょっと読んでご覧よ。

○堀江参事官 直接の担当ではございませんが、知っている範囲でご説明させていただきます。

今、大臣からお話がありましたのは、19年の国公法改正の再就職規制の關係の附則第5条で、再就職監視委員会が認める場合には、各省あつせんを3年間の時限措置として認めますよという規定がございます。その認める対象として、法律上、役職員または役職員であった者を再就職あつせんする場合に承認しますよとなっています。そういう意味におきまして、附則の5条といいますのは、いわゆる現職の職員をあつせんする場合も、それから元職員をあつせんする場合も、例外的にはその承認を得てあつせんすることができる、3年間の時限措置でございますが、そういう規定に法律上なっていると、そういうことをお話しされたんだろうと理解いたします。

○甘利公務員制度改革担当大臣 それを受けて政令をつくらなきゃならないでしょう。

○堀江参事官 その規定を踏まえまして、承認基準について政令が書かれたということでございます。

その政令におきましては、ちょっと私は担当でございませぬので、不正確なことを申し上げるとあれなんです、わたりについては、原則として承認しないんだと、要するに現職の職員について承認いたしますと。そして、元職員について承認するのは例外的な場合であると、こうこうこういう要件を満たしている例外的な場合であるというような規定になっていると承知いたしております。

○屋山顧問 麻生さんの答弁では、要するに原則承認しないと言っているわけでしょう。

片方は野党のほうは、それは法律を上回る政令だと攻撃しているわけですよ。それをもしあなたのおっしゃるように問題がないなら、問題がないと言えればいいじゃないですか。

○**甘利公務員制度改革担当大臣** ですから、これはあなたのおっしゃるようと、私の所管でないんです。まず言っておきますけれども、法律を改正国公法をつくったのは渡辺さんですが、それがうちのそれにかかわる部分について、設置された途端にそれは官房長官の所管なんです。私の所管じゃない。だから、私に質問が来ないんです。

官房長官が答弁されているのは、法律の附則に書いてありますと、それを政令はかみ砕くことを書かなきゃならないんですと。そういうふうに書きましたという答弁を官房長官はしているはずですよ。

○**堀江参事官** 恐らく今、屋山先生おっしゃったのは、政令が法律を超えているというのは、いわゆるわたり云々の話というよりは、政令で直接総理が承認することにした。その部分が政令が法律を超えているじゃないかというご指摘。

○**屋山顧問** でも、民主党の攻撃はわたりを認めたと、こう言っているわけだよね。そういうふうに読めるんじゃないの。

○**堀江参事官** そこは先ほど私がお説明した法律上の構成でございます。

○**甘利公務員制度改革担当大臣** これは民主党が言っているその部分はあれでしょう。再就職監視委員会の委員が決まらなないと、そうすると再就職監視委員会に総理の権能を移管するのが移管されてないと、それを移管されてないと経過措置ということが経過措置は政令で定めると書いてありますから、そこで総理がそういう答弁をされたんだと思います。

民主党さんは、立法府にもとる行為だとおっしゃいますが、それも官房長官がたしかこういう答弁をされていると思いますが、そもそも再就職監視委員会、これは渡辺さんがつくったやつですけれども、この委員会が法律で成立したんです。ところが、民主党はたしか議連の理事会で我が党の立場はもともとこれに反対したんだから、だれが委員であろうと認めるつもりはありませんと、これは立法府としては極めて疑義のある発言だと思います。つまり反対した法律だから、成立してもそれには従わないという話ですから、つまり国会の人事というのは、この人が適切でないから反対するというのは通る話なんです。制度そのものに反対しているからだれが来ようと反対だといったら、それは法律が通っているわけですから。

○**屋山顧問** 民主党も、それは僕もおかしいと思うよ。

○**甘利公務員制度改革担当大臣** そういうふうに官房長官がたしか言及されたと思います。

○**屋山顧問** だけれども、でき上がった政令が法律以上に読めるというのは問題だというのが民主党の言い分なんですよ。だけれども、僕もあの議論を聞いていて、仙石さんの、私はここは麻生さんのそういう政令をつくるということ自体が行革に対しての認識というのを疑わせるということなんですよ。

○**甘利公務員制度改革担当大臣** それについて、私がクレームをつけなきゃおかしいというのは、それは幾ら何でも閣内不一致じゃないですか。

だって、法律で再就職を……。

○屋山顧問 所掌外のことは一切閣僚として言わないとおっしゃるなら、それはそれでいいよ。

○甘利公務員制度改革担当大臣 そうじゃなくて、私がそのことを言及したらおかしいんじゃないですか。

官房長官の答弁はおかしいと私が言うんですか。

○屋山顧問 いやいや、あなたにおかしいという、その場じゃ言えないでしょう。議論に入るときに、閣僚は一切物を言えないんですか。

○甘利公務員制度改革担当大臣 そういう話ではありません。

いいですか、再就職監視委員会というのは渡辺さんがつくりました。再就職を監視する委員会です。その委員は国会同意人事です。この仕組みは法律は通りました。その委員が任命されないという事態でこれが稼働しません。つまりまだ動くまでの経過措置があるんです。

○屋山顧問 それはわかっているんですよ。だから、読みかえたというんでしょう。

○甘利公務員制度改革担当大臣 読みかえたじゃなくて、総理の権限がここに移るんです。こっちができ上がったら、委員会がちゃんと稼働したら総理の権限が移るんです。ところが、これが完全に稼働してないから、これが移ってないという表現なんです。

○屋山顧問 だけれども、それは委任できるとかという法律じゃないからおかしいといって言っていたじゃないですか。

○甘利公務員制度改革担当大臣 それは法律論は議論してください。

私の理解は……。

○屋山顧問 僕も素人だけれども、仙石さんは弁護士で、あの人が……。

○甘利公務員制度改革担当大臣 弁護士だったら立法院として……。

○屋山顧問 あの人が言っているのを聞いていると、仙石さんの言うほうが正しいと思えるじゃないですか。

○甘利公務員制度改革担当大臣 情緒論で正しいから、私がこれはけしからんと言えど。

○屋山顧問 だから、その前につまりそういう政令が出てきたときに、これはこれでいいのかということはどうして、全員がサインするんですかね。

○甘利公務員制度改革担当大臣 法律は、これがちゃんと動くまで……。

○屋山顧問 この場での話じゃないからいい。

○御手洗座長 よろしゅうございますか。

法律論はちょっと時間も迫ってきましてので、法律論はまた別にしていただくとして、まずほかの方の工程と項目について、本論に戻って意見を聞きたいと思いますが、どうぞ。

○桜井委員 一つ、先ほど岩田さんのお話に出たので、もうちょっと今日は絶対に明確にしておいたほうがいいんじゃないかなと。

一体この工程表のこの進み方に対して、顧問会議はどういう役割で、どういうタイミングで入っていくのかというのを僕は図表の中に示せるくらいに……。

○御手洗座長 それは、さっき岩田議員が書いてくださいと言って、それは了承されましたから。

○桜井顧問 了承したの。

そしたら、この図表はあらあら過ぎるんだよね。

○御手洗座長 だから、それはその後にまた書いて、訂正したやつを出ると思います。

○桜井顧問 私の意見です。もうちょっと詳しくすると、そうすると非常に顧問会議の位置づけが明確になると思うんですね。お願いします。

○御手洗座長 わかりました。

ほかに。

どうぞ、岡村委員。

○岡村顧問 今までのご議論を含めて、この工程表はぜひ詳細を詰めていただいて、このペースで進めていただきたいと思います。したがって、この工程表を私は高く評価します。

もう一つ申し上げたいのは、顧問会議のあり方なんですけれども、基本的には基本法で示された7項目のこれが我々の判断基準なわけです。ですから、これから工程表をチェックしていく上でも、一つずつが7項目に適合しているか、してないか、外れているか、外れていないかを中心にして議論していくと、これが私は顧問会議の最大原則だと思いますので、これはひとつ確認を皆さんにしておいていただきたいと思います。

以上です。

○御手洗座長 わかりました。

それは先ほど事務局からの説明のときに言われたとおり、私は一応確認されておると思っておりますけれども、異論がもしあれば。

どうぞ、佐々木さん。

○佐々木顧問 別に異論じゃなくて、今のお話とも絡むんですが、まず内閣人事局がどうなるかということが一番肝心な点でございますので、ぜひ大臣、それから事務局にこのポリシー感のある、なるほどここでやるんだなというのが余り説明しなくても伝わってくるような、言葉は悪いですけども、成果というのか、内容をここに込めていただくということがないと、せっかくの工程表もそのところがまだペンディングなものですから、ぜひひとつそこについて、いま一段のご努力をお願いしたいということがまず基本でございます。

恐らくその書き方次第ではこれまでの議論との関連であって、いろいろまた議論が出てくるかもしれませんが、それもこれもどういう格好でこのペンディングのところの中身が詰まるかによって、全く違ってくるわけございまして、まずこの点についてご努力をぜひお願いしたいということでございます。何をどうしろこうしろということまで、具体的なことを申し上げるつもりは必ずしもございませんが、ぜひひとつお願いをしたいということが一つでございます。

それから、もう一つは、これは確認的な事項なんですけれども、要するに今年の4月から新しい人事制度が入るという話なんですけど、これはこの内閣人事局はこれをウォッチをする

んですか、それともこれは何かの形で、つまりこの内容は具体的に何なのか、抽象論としてはあるんだけど、我々も余り話を具体的に聞いたことがないものだから、まずここがきちっとしないと、全体として非常にシステムのつくりぐあいが悪くなるということもあるんですが、どのように理解したらいいのか、工程表との関係で一言説明を追加的にお願いできればと思います。

事務局からお願いいたします。

○御手洗座長 事務局からお願いします。

○洲上事務局審議官 工程表の3ページをお開きいただきたいと思います。

工程表の3ページをお開きいただきますと、平成19年の国家公務員法の改正によりまして、新たに人事評価制度が設けられまして、この4月から施行されます。これと同時に、基本的な考え方を閣議決定をいたします。採用昇任等基本方針というものを閣議決定いたしますので、この中にきちんと能力、実績に基づく任用の徹底などについて明記するというところでございます。それをきちんとやっていくことによって、平成22年度に設置される内閣人事局との接続がうまくいくんじゃないかというふうに考えております。

○佐々木顧問 明記することは結構なんですけれども、実際ちゃんとやるのかと。

○岡本事務局次長 その点につきましては、21年度内閣人事局が設置される前の段階におきまして、事務局がちゃんとウォッチをしていくと。そして、22年4月に内閣人事局ができますから、そこは先ほど説明いたしましたように内閣人事局がしっかりやっていくように接続をしていくということでございます。

○佐々木顧問 わかりました。

○御手洗座長 どうぞ。

○麻生顧問 この人事局に組織定数管理機能まで持つかどうかというのは、この組織は非常に大きくなる可能性もありますし、またある意味では強大、強力になるんですけれども、それがうまくいくのかどうかという点はあるから、この両論併記になっているんですけれども、今この点が非常に新聞なんかを見ますと、難航しておるといふふうにも聞いておりますけれども、そこはどのような点で意見の対立があって、なかなか進展していないか。

また、これはまた仮説の話なんですけれども、組織定数管理まで入れたという人事局とした場合には、我々はこの組織定数管理の考え方も確立して議論せないかんのかどうかという2点です。

○甘利公務員制度改革担当大臣 行管局の移行は難航しております。総務省及び総務大臣のお考えは、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ないと、組織は組織で厳しく査定しているの、きちんとしたファイアウォールが必要であるという論です。

従来とも人事局と行管局、組織は総務省の中に両局あったはずでありますから、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どうしてなのでしょうかと。という質問をさせていただいております。個別人事はやっていないということではありますが、

総務省にも官房秘書課というのがあるはずで、個別人事をやっているのです。

ですから、きちんとファイアウォールを設けたらいいんですかということで、ある種の提案をさせていただいております。それ以上に我々が考えますのは、さつき屋山委員のおっしゃったように、円筒形の給与体系じゃ、総人件費改革ってできないんですよ。そのためには、給与をある程度いったら下げなきゃならないです。そういう人事、ポストと給与体制と両々あわせて戦略的に組んでいかなきゃならないのであります。つまり人事の仕組みと組織の仕組みがばらばらでは、とてもこの行革はなし得ないと思っています。

だから、人事の都合でポストをつくるというのはけしからんと、それはわかりますけれども、人事と組織とを見ながら、両方が連携して動くということがないと、総人件費改革なんていうのは一体できるんでしょうかということを私は申し上げているのでありますし、まして人事院はかたくなな姿勢をいまだにとっています。しかも人事院は担当大臣がいませんから、私にだれとやるのかという議論まであるのであります。総務省のこの結論が出ないと、なかなか全体がうまく回っていきません。せつかく条件つきで話し合いにほぼ協力してきた財務省まで話がおかしくなっちゃう。ですから、総務大臣の決断は全体の公務員制度改革の命運を握っていると言っても過言じゃないという話は私はさせていただいております。

○御手洗座長 川戸顧問、ありましたら。

○川戸顧問 それに関連もするんですけれども、資料3の4ページ、工程表をよくここまでやってくださって、また1年前倒ししたとしますけれども、ワーキンググループでもそうですが、給与と任用というのは一体ずっと考えてきたわけですね。そのときに、先ほど事務局の方がおっしゃって、この工程表の中では給与の面が1年おくれて法律で書くというふうに書いてありますけれども、今の労働基本権のあり方の場合には、これ以上のことはできないと、労働基本権のこのことについて結論が出てから次のステップに進むという事務局ではそういうご説明でしたけれども、これは政治判断とすると、そのワーキンググループで労働側の委員の草野さんが幹部職員、特別な任用手続を導入する幹部職員については、それは民間と同じように別に考えてもいいような発言をなさいました。そこら辺は政治的判断として百年に一度のこういう政治改革のときに、給与も含めて先に出すという考え方はないんでしょうか、そこら辺の大臣の考え方を伺いたいと思います。

○甘利公務員制度改革担当大臣 給与法の改正を早くやろうと思います。党内の急進的改革派からは、人事院に土砂をかけて、三月で結論を出せと言ってみたらいいじゃないかということをおっしゃる方もいるんです。今の制度で人事院に勧告、意見の申出と、この制度を無視してやるということではできません。これをできるだけ急いでくれということを要請をかけています。ただ、人事院は前にたしかスタッフ職をつくったときにも、やたら作業が大変なんですね。民間との比較表のマトリックスをつくって、個別に全部調べて行ってやっています。その作業でスタッフ職のときもたしか1年ぐらいです。あれだけで、我々から見るとたかだかあれだけのことで何で1年かかるんだというぐらい時間がかかったんです。彼らにすると、作業工程が物すごく細かく民間のを全部詳細に調べて行って、齟齬のないよう

にしていくんですね。

これだけの大きいことをやるのに、三月でやれと言ってもノーという返事しか返ってきません。どうやって調べるんだと。急がせます。徹底的に急いでくれと、片方で人事院に給与別定数をこっちに寄せせと言いながら、これをちゃんと早くやれとあって、両方協力要請をしているんですが、私も単純にそんなに時間がかかるものかという疑問はありましたけれども、実際にやらせてみると作業工程を見ますと、やっつけ仕事じゃいいかげんにはできないというのは、了解せざるを得ないという感じです。

○御手洗座長 どうぞ、田中委員。

○田中座長代理 一言ご質問させていただきたいと思います。

先ほど事務局から説明があったことなんですが、これは岩田さんの質問に関係しますけれども、幹部職員の例の適格性審査と任命の問題ですけれども、さっきおっしゃったような、そういうことを考えておられるなら、そういう仕組み、考え方というのをここに出すべきではないかと。何か自分たちだけでおやりになるから、いろいろ問題が起こる。非常に大事なことなんです。この適格性審査と任命をどうするか、この仕組みをこういうふうに今やりたいと考えているのなら、それをここに出していただかないと。頭の中で考えていること、政府で考えていること、先ほどご説明になったことがペーパーには書いてないんですよ。

それから、二つ目ですが、私が非常に2つ目に気になっているのは、この工程表の4ページの上のほうの(2)、その5行目あたりに、「これまで以上に適材適所の人事を行うため」とあります。こんなペーパーを私どもがオーケーしたら笑われますよ。これまで適材適所の人事ができておったら問題ないじゃないですか。「これまで以上に適材適所に」と、こういうのが官僚の文章だと思うんです。これで顧問会議もオーケーだと、今まで適材適所でやってきました。これまで以上に、と笑われるんじゃないでしょうか。何もこんな修飾語がなくなると、「ついて、適材適所の人事を行うため」でいいじゃないですか。何でこれを入れられたんですか、説明を求めます。

皆さん、そう思われませんか。

○甘利公務員制度改革担当大臣 削除。

○田中座長代理 削除してもらいたいですね。

それから、参考、これは資料2のこの表、非常にわかりにくいんですね。資料4はそれなりにわかるんですが。何故でわからないかというのと、21年、22年、23年、24年と参考に、この2枚目のところに書いてあるのですが、例の労働基本権、労使関係の委員会の報告がいつあって、それでそれに基づいてもう一度内閣人事局の機能、権限を見直すというんですか、給与法等を見直していくという関係がこの表だけからは非常に見にくい、わかりにくいと思います。これは工夫してわかりやすくしてもらわないといけません。改革が二段構えになっているということがこれではわからないんです。そこをはっきりさせないから、屋山さんがいろいろおっしゃることになるんです。

ということだけ申し上げておきます。

○岡本事務局次長 こちらのほうはよろしいですか、よろしければ答えを。

○田中座長代理 前向きの答えならいいけれども、反対なら・・・

○岡本事務局次長 まず、今、田中先生が言われた最初のほうでございしますが、考えている内容をしっかり書けということにつきましては、先ほどからご説明していますが、法律案が今動いている状況も一つはあるということなので……。

○田中座長代理 こういう考え方で折衝していると……。

○岡本事務局次長 ですから、その趣旨を踏まえましてそういう方向に持っていくということを考えております。

それから、この絵でございしますが、今の先生の言われた二段構えも含めまして、もう少しわかりやすく、それから先ほど桜井顧問がおっしゃった部分も含めまして、やっていこうと思えます。

○御手洗座長 よろしく申し上げます。

最後に甘利大臣から何かありましたら一言。

○屋山顧問 人事院だけれども、人事院というのは政治的中立を物すごく要求される。だけれども、かつては郵政のときは郵便局長、特別公務員をやって、今僕は甘利さんに言っておきたいんだけど、人事院の総裁が各政治家の大物のところを回って、とにかく動かさなしてくれと言って回っているんですよ。だから、これはまさに政治活動なんだね。それだけ注意喚起したいです。

○甘利公務員制度改革担当大臣 よく承知をしておりまして、でありますから、人事院以外の話は全部つけちゃって、あとはあなただけですというふうにしないと、なかなか大変だと思っています。担当大臣が、官房長官はどういう立場になるのか、担当大臣ではないのか。

○岡本事務局次長 ではございません。

○甘利公務員制度改革担当大臣 違うよな。政府と並立しているような存在の……。

○岡本事務局次長 国家公務員制度改革推進本部の副本部長ではありますけれども。

○甘利公務員制度改革担当大臣 ですから、非常に大臣折衝で力づくでというぐあいにはいかなところなので、これは正直言って頭が痛いところです。ただ、そのためにもそれ以外のものについては、しっかり協力を取りつけるということをししないと、人事院は政府と横並び組織のようなポジションですから、中立公正な立場ということですから、そこと話をするというのは結構大変なところがあります。これは心してやっていきたいと思えます。

今日は本当に忌憚のない、私も含めて忌憚のない意見交換をさせていただきました。

私は一生懸命やっています。そのためには、マスコミは最初からバイアスのかかった報道を必ずやります。しかし、このメンバーの方々とは信頼関係を持って、ちゃんと一生懸命やっていくということをご理解をいただいて、それが私の改革に向けての背中を押していただけるものと思っております。失礼を顧みず正直な心情を吐露させていただいた次第であります。

冒頭申し上げましたように、今内閣人事局設置が時間的スケジュールが非常に迫っており

ますので、これに全力投球をさせていただきます。それ以後について、節目、節目でこの会議を開かせていただいて、こういう方向で今こんなぐあいにやっていますということに関してまたご意見をいただいて、それを受けてこんなふうなさらに詰めた話にしましたということで、また開くというような感じで進めていきたいというふうに考えておりました、都度、都度、顧問会議の委員の皆さんのお話はしっかり耳を傾けていきたいと思っております。

これからも節目、節目でこの会議を開いて報告をさせていただきますので、ぜひよろしくお願いたします。

○御手洗座長 ありがとうございます。

本当に今日は大変白熱した忌憚のない意見交換になって、理解が随分進んだと思います。私は甘利大臣は政治主導でワーキンググループの答申以来、非常に精力的に省庁との折衝をしていただいて、ここまで来たなというふうに私は高く評価したいと思います。

いずれにしても、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ですので、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と思います。

それから、今回は作業の進捗状況を踏まえて工程決定前に報告を受けたいと考えますが、具体的な日程につきまして別途事務局から連絡させていただきます。

○岡本事務局次長 最後に一言、先生方のお手元に今日ご欠席の堺屋顧問からの意見書が配付されておりますので、あわせてご参照くださいますようお願い申し上げます。

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、これもちまして本日の会議を終了させていただきます。