

国家公務員制度改革推進本部顧問会議（第7回）議事概要

1 日時： 平成21年1月27日（火）18:00～19:50

2 場所： 総理大臣官邸2階小ホール

3 出席者：

（顧問・50音順、敬称略）

岩田喜美枝、岡村正、川戸恵子、堺屋太一、佐々木毅、田中一昭、御手洗富士夫、
屋山太郎

※麻生渡顧問、桜井正光顧問、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、内閣人事局への機能移管に関する各府省との折衝状況及び工程表の策定作業の状況について、概要以下のような発言があった。
- ・総務省行管局については、鳩山総務大臣と3度直接大臣間の折衝を行い、人事院が担う級別定数機能の移管を前提とした上であるが、行政管理局を内閣官房に移管することで合意をした。
 - ・名称については、人事戦略、機構に関する戦略機能を内閣官房がしっかり持つという意味がわかるよう、内閣人事・行政管理局という名称とした。組織の運営にあたっては、人事管理機能と組織管理機能のシナジー効果をあげるとともに、人事の都合で機構・定員査定が行われ、行政組織の肥大化を招くといった問題が生じないように、人事管理機能と組織管理機能との間で連携と緊張を確保できるようなものとする。
 - ・人事院については折衝が難航している。先週の金曜日に私から人事院総裁に対し、顧問会議の報告を踏まえつつも、これがぎりぎりという譲れない折衝案を提案させていただいた。それにもかかわらず、人事院からは前向きな回答をいただけてない。総理並びに官房長官も私の方針に全面的に賛同いただけており、総理からは毅然たる姿勢で交渉に当たってもらいたいという指示を受けている。私としては、本日お配りをした工程表のと通りの機能移管を行う方向で、ぎり

- ぎりまで人事院に理解いただけるよう努力したいと考えている。
- ・ そのほかの機能移管について、総務省人事・恩給局、財務省主計局等については、顧問会議報告に沿って事務的に調整することで合意済みである。
 - ・ 給与制度改革については、早く実施すべきであるという意見が多かったことを踏まえ、現行の枠組みの中でどこまでやるのが可能か、ぎりぎりの線まで検討し、幹部職員賞与の傾斜配分化を実施するために、今年中、可能な限り早期に一般職給与法の改正を行うことを目指すことを工程表に書き込むこととした。
 - ・ このほか、前回ペンディングであった国家戦略スタッフ、政務スタッフ部分、労働基本権の検討部分について記載したほか、前回の顧問会議において、顧問の皆様方からいただいた意見についても反映した。
 - ・ 本日、再度意見をいただき、それを踏まえて、与党とも相談をしつつ、今週30日に、国家公務員制度改革推進本部における決定を目指したいと考えている。

(2) 引き続き、今回配付資料の1及び2について、事務局から前回ペンディングであった部分や前回からの変更点を中心に説明があり、その後意見交換が行われた。主な意見は以下のとおり。

- ・ 新聞などを見ると、人事院総裁が断固動かないというのが出ているが、更迭するしかないのではないか。過去に、中曽根総理が国鉄改革のときに総裁以下7人を更迭し、一気に作業が動き出したという例がある。
- ・ 高齢公務員のために専門スタッフ制度をふやすとなれば、働かない人のためにスタッフをふやすというような現実が起こるのではないか。例えば65歳まで定年延長してそれまでいられる環境をつくって、給与が余り下がらない制度をつくと、当然民間企業にも同じような影響が出る。日本の企業がみんな65歳までスタッフ職をいっぱい置いてやっていけないのではないか。給与は半分以下にもなるような相当の落差をつけるとか、なるべくなら新しい経験を持って民間に行くなどのような仕掛けをつくらないと、役人身分が非常にいいということになりかねない。

(これに対し、顧問から、民間の状況の紹介があった。

- ・ 一応定年は60歳と設定をして、60歳になった段階で定年（雇用）延長を望む者に対して職をあっせんするという仕組みになっており、給与は恐らく半分以下になる。それは勤務条件や技術とかということを考えて上で制度を設定して、本人が納得したら60歳から65歳までは勤められるという方式をとっているのが一般的。
- ・ その前提としてやはり給与のフラット化というのがないと、これは制度としては成立しないのではないか)
- ・ 国家戦略スタッフは、特に専門的知識、総理の相談役になれるような高い責任と職務であるという意識を持っている。高い待遇をするが、再び元の役所へ帰る

ことがないようにすべき。

- ・ 内閣人事・行政管理局長を官房副長官が兼務するというのはいかがなものか。官房副長官は人事の経験を積んだ人ではない。ここぞ民間で経営なり人事を経験した人を充ててもらわないと、官僚機構を改めることができない。
- ・ 内閣人事・行政管理局においては、総務省や人事院から移す人数は半以下にし、少なくとも4分の1は民間から採り、官民交流の手本とする。また、トップは民間の人事経験のある人を据え、公務員制度が今までと変わるということを示していただきたい。

(これに対し、甘利大臣から、イメージとしては事務の副長官で、官僚機構全体を押さえ込んでいくため、官僚機構を熟知していながら、それをしっかりコントロール下に置けるという経験と能力が必要ではないかとの回答)

- ・ 国家戦略スタッフについて、国家公務員倫理法との関係で、一般の公務員とその義務の範囲が違うのか、同じなのかという整理をお願いしたい。いろいろな情報をとったり、いろいろなアイデアを吸収したりする意味では、活動範囲がほかの公務員とある程度違っているところに一つのメリットがあるのではないかと思うので整理すべき点があればぜひ整理してもらいたい。
- ・ キャリアが寸胴の形で上がっていくのを見直す必要。当初の半分ぐらいに絞り込んでいかねばならない。そのため、専門の能力を持っている人はそれを生かす道を開き、給与も別にしようというのが専門スタッフ職なので、運用を的確にやるのが大事。
- ・ 「総人件費の増大の抑制を図りながら」との表現は非常に問題。総人件費が増大するということを前提にその抑制を図ると読める。「総人件費の抑制」ということにして、「総人件費の増大の抑制」も当然含まれる表現にしないとならないと思う。
- ・ 「改革の①措置や検討の方向性」とあるが、「方向」というのと「方向性」とどう違うのか。「性」をつけてあいまいにする意味があるのかという気がしている。
- ・ 国家戦略スタッフは次官級にすべき。総理が、実績や専門知識を評価して次官級待遇に抜擢したと示すことは、日本の年功序列社会を打ち破る効果がある。
- ・ 国家戦略スタッフについて、一番恐れているのは、戦略スタッフが役所へ戻ることになったら、その人は完全に役所の言うことしかやらない。どんな立派な人が来ても日本の役所はそう。戻らないということが前提でなければいけない。(これに対し、甘利大臣から、役所から来た人間を一律的に絶対戻さないということになると、優秀な人間が行かなくなることになっては困る。要は各省の人間でなくて、政府の人間であるという意識をその間持ったかどうかは、厳しい目で内閣人事・行政管理局がチェックし、だめなやつはその判定を下すということが大事。来た人間の評価はオールジャパンの意識を持てたかどうかでその後決まるということ厳正にやると考えている旨回答)

- ・ 4 ページの（２）の 2 行目に「人材配置」と書いてあるが、「人材」がここになければいけない理由は何か。単に「管理職員の配置について」でいいのではないか。また「政務官」と書いてあるが正式には「大臣政務官」。言葉の使い方が非常にルーズ。
- ・ 適格性審査と幹部候補者名簿の関係について、「当該審査に合格した者について、定期的に、及び任命権者の求めがある場合その他必要がある場合は随時、幹部候補者名簿を作成し、任命権者に提示するものとする」となっているが、この書き方では適格性審査に合格した名簿全体から、どうぞこの中から任用してくださいということもできることになる。ワーキンググループでは、1 ポストについて 2, 3 人という議論をしていたわけであり、「当該審査に合格した者について」ではなく、「当該審査に合格した者の中から」、その次の行の「その他必要がある場合は随時」の後に、「複数名の幹部候補者名簿を作成し」と修正していただきたい。
（これに対し甘利大臣から、ポストごとの名簿では政治主導を十分に確保することができない、この点野党からも与野党協議の趣旨をよく理解した上で制度設計してもらいたいと言われてしていると回答）
- ・ 国会の修正で盛り込まれた、男女共同参画社会の形成に資するという観点からの項目が何もないので「平成22年度までに男女共同参画会議と連携して、女性公務員の採用、育成、登用について数値目標を含めて行動計画をつくること」という趣旨のことを盛り込んでいただきたい。
- ・ 工程表の資料 1 の 5 「定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討」と書いて、その後何か申しわけみたいに、今話題になっている「『天下り』の根絶に対応した人事制度の構築」と括弧書きで書いてあるが、これは「天下りの根絶に対応した人事制度の構築—定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討」のほうが、すっとんと腑に落ちるような気がする。
- ・ 「官民交流」という概念は、官と民という人間のグループを二分する差別があって、その間で交流するという概念が非常に色濃く出ている。そういう概念ではなくして、公務員にどんどん民間の人も、民間に入った人も公務員になれるし、公務員からも民間に出られるという概念に書き改めていただきたい。
- ・ 今朝の日経新聞で、内閣人事・行政管理局のイメージ案という図が載っているが、これを見ると、人事局長ができ、その下に 2 つ次長が出て、それぞれが局長クラスと。このままだと焼け太りもいいところではないか。
- ・ それと関連して、さっきも言ったが、今の人事関係の総務省や人事院の人がそのまま行くというのは絶対よくない。やはり民間から、本来なら局長をとっていただきたいが、少なくとも次長 2 人は民間人、そして職員の 4 分の 1 は民間人にして、横滑りで来る人は半分以下に抑えるという基本方針を担当大臣としてぜひ示していただきたい。
- ・ 幹部候補育成課程について、「これはキャリア制度を公認化するんじゃないか」

という意見が非常にあった。ここにやはり「途中採用」を入れて、不適任者は外していくという競争原理を入れるべき。キャリアで入っても半分ぐらいは途中で脱落して、民間からその時、その時代にふさわしい人が、5年目、10年目に入ってくるというのが基本だったが、その趣旨が全く消えている。

- ・当初、「内閣人事庁」と法律案を出して、それが修正されて「内閣人事局」になったが、今回の案とその修正趣旨との整合性はどうか。一体この人事局はどの程度のスケールになるのか。仮に人事院の一部を持っていこうとすると、一体どのぐらいのスケールになることをにらんでいるのか。

(甘利大臣より以下のとおり回答)

- ・「内閣人事庁」から「内閣人事局」に変わったということは、外局から直接官邸の指揮のもとに入るということ。これは、スリム化ということもあるかもしれないが、戦略機能を持つということ。内閣官房というのは戦略機能であるので、人事の戦略とか、組織、人事管理の戦略、組織管理の戦略、これを一元的に取り扱えということ。そこが修正の一番大きな趣旨だと思う。
- ・時代の変化や世界の変化によって出てくる課題を機動的に解決に向けて取り組める人事体制、組織体制を迅速に敷けるよう、二局並列で並ぶということではなく、一つの局の下に人事管理戦略、組織管理戦略、両々相まって効果を発揮するようにしたい。
- ・もちろん、個別人事がポストを引きずるようなことがあってはならない。組織管理の戦略と人事管理の戦略は両々相まって、シナジー効果を発揮する。個別人事等はファイアウォールをつけるということで、このスタイルにさせていただいた。
- ・組織が肥大化しないということに配慮しつつ、戦略効果が最大限発揮できるようにする。一局のもとに指揮がとれるようにする。これは相当高い位置づけで、つまり全省庁をしっかりと押さえ込むというポジションが持たなければならないという観点から、こういう体制をとらせていただいた。)
- ・内閣人事・行政管理局がどういうサイズになるかについては、最終的には基本権の問題が入ってくるが、今の段階でもし何かイメージがあればお知らせいただきたい。

(甘利大臣より以下のとおり回答)

- ・基本権の問題の結論が出るまでは、その中でどこまでできるか設計する。その時点では、これはまだ精緻に計算したことはなく、私の感覚で言うと、人事院の規模からいったら人員配置で言えば1割以内、粗々の数字だが人事院からは50人規模ぐらいではないか。全体の人員で言うと300から350の内閣人事・行政管理局の規模。べらぼうに大きいものではなく設計をする。)
- ・スト権制約の補完として人事院ができたというが、こういう特殊なストの禁止条

項みたいなものを持ち続ける必要があるのかという政治的なテーマをいよいよ議題にしていのではないかと思う。今、労働協約権がどうのというけれども、スト権を与えるという前提で物事を考えていくという姿勢はあるのではないかと思う。

(甘利大臣より以下のとおり回答)

- ・現状では、組合は自分たちで自分たちの勤務条件をきちんと交渉する当事者になりたいということ。これについて、与野党修正案では、自律的労使関係を「検討する」から「措置する」と踏み込んだ表現になったわけであり、その趣旨を受けて今検討いただいている。
 - ・基本権の制約の代償措置としてあることの第一段としては、その範囲でできることを今提示させていただいており、この基本権の問題に結論が出れば、それに応じた第二段階というのを設定したいと思っている。)
 - ・それをやったら給与の人事院勧告ははやめるのか。
- (甘利大臣より、人事院勧告は必要なくなる旨回答)

(3)最後に甘利大臣から

- ・本日は忌憚のないご意見、貴重なお話をいただき感謝。
- ・本日、各顧問からいただいたご意見、さらに与党のご意見も踏まえ、自分が責任を持って、月末までの工程表の策定作業を進める。
- ・今後は、3月までの内閣人事・行政管理局設置に関する法案の立案作業へとステージは移るわけだが、これまで以上にいろいろと困難な局面も予想される。引き続き、政治主導でしっかり進めていきたいと考えている。
- ・今後とも節目、節目で顧問会議にご報告をさせていただき、またご意見もいただきたいと思っている。今後ともよろしくお願ひしたい。

との発言があった。

(4)最後に御手洗座長から

- ・政府において、30日に国家公務員制度改革推進本部において、この工程表を決定する予定となっている。今後、与党における議論などもあるとのことだが、ぜひ本日ご説明いただいた方向で、甘利大臣に責任を持って取りまとめていただきたいと思う。
- ・当顧問会議においては、工程表にも記述されているとおり、今後とも工程表に基づく改革の推進に関し、適時適切に報告を受けた上、審議していきたいと思う。
- ・次回会議の具体的な日程につきましては、法案作成作業の進捗状況を見ながら決定させていただき、事務局から連絡をさせていただく。

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)>