

国家公務員制度改革推進本部顧問会議

(第7回)

平成20年1月27日(火)

18:00～19:50

総理大臣官邸2階小ホール

○御手洗座長 それでは、皆さん、こんばんは。

ただいまから第7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、ご参集くださいます。まこと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。

本日は前回、1月15日に引き続きまして、公務員制度改革にかかわる工程表についてご議論をいただきたいと思っております。

あわせて、人事院はじめ各府省との折衝結果につきましても、ご説明をいただければと思っております。

それでは、まず甘利大臣からご発言をお願いいたします。

○甘利公務員制度改革担当大臣 顧問の先生方には、本当にお忙しいところ無理を申し上げまして、申し訳ございません。ご出席いただいたことを感謝申し上げます。

前回の顧問会議の終了後に、引き続き私の政治主導のもとに内閣人事局への機能移管に関する人事院や総務省を初め、各府省との折衝及び工程表の策定作業を進めてまいりました。本日はその状況を顧問の先生方にご報告をしたいと思っております。

まず、内閣人事局への機能移管について、状況をご報告申し上げます。

まず、総務省行管局につきましては、鳩山総務大臣と3度直接大臣間の折衝を行いました。その上で、人事院が担う級別定数機能の移管を前提とした上でありますが、行政管理局を内閣官房に移管するという事で合意をいたしました。

名称は内閣人事・行政管理局といたしまして、と申しますのは、1つは後で申し上げますが、シナジー効果、それからもう一つは個別人事が組織を引きずり回さないように、つまり個別の人事の都合でポストをつくったり、何したりということになると行革の本旨から外れるということで等々配慮いたしまして、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ことで、その意思がわかるようにということで、こうした名称とさせていただきます。

申し上げましたように、人事管理機能と組織管理機能のシナジー効果を上げると、今申し上げたような人事の都合で機構定員査定が行われて、行政の肥大化を招くということがないようにすると。この人事管理機能、組織管理機能、この両者間で連携と緊張を確保できるような組織運営とすることといたしました。内閣官房に人事管理、組織管理の戦略中枢機能を集約をしまして、強力な内閣主導體制を確立するという事は、大胆な行革の推進にも資するものというふうに考えております。

人事院につきましては、ご存じのとおり折衝が難航をいたしております。先週の金曜日に私から人事院総裁に対しまして、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をさせていただきました。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おりません。総理並びに官房長官も私の方針に全面的にご賛同いただいております。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

受けております。

私といたしましては、本日お配りをした工程表のとおり機能移管を行う方向で、ぎりぎりまで人事院にご理解いただけるように、努力をしたいと考えております。

そのほか、総務省人事・恩給局、財務省主計局等につきましては、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ございます。これらを踏まえまして、工程表案の内閣人事・行政管理局の設置の部分について記載をいたしました。

また、給与制度改革につきまして、早く実施すべきであるというご意見が多かったということも踏まえまして、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まして、幹部職員賞与の傾斜配分化、これを実施するために今年じゅう、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次第であります。

このほか、前回Pでありました国家戦略スタッフ、政務スタッフ部分、それから労働基本権の検討部分についても記載をいたしましたほか、前回の顧問会議において、顧問の皆様方からいただいたご意見につきましても、反映をさせていただいたつもりであります。

本日、再度ご意見をいただきまして、それを踏まえて、与党とも相談をしつつ、今週30日、金曜日ではありますが、この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おります。

よろしく願いをいたします。

(プレス退室)

○御手洗座長 ありがとうございます。

それでは、これに引き続きまして事務局より配付資料の1及び2について説明をさせていただきます。

よろしく申し上げます。

○立花事務局長 事務局の立花でございます。

それでは、お手元の資料1をごらんいただければと思います。「工程表」について(案)と書いています。

そもそもの今回の改革の目的、それからその目的を実現するために真ん中に1から7まで、基本法の第2条の基本理念といいたしめようか、課題が書いてございます。

それを受けて、下の5行のところ、なぜこの工程表をつくるのか、改革の先送り、つまみ食い、あるいは食い逃げといった批判、誤解を避ける意味で、国公法の一部を改正する法律案の今国会の提出に先駆けて、別紙のとおり工程表を策定するという、この工程表をつくったねらいを書いてございます。

それから、次に目次がございます。

別紙1と書いてございますが、今、大臣からご説明ありましたとおり、前回からどこがどう変わったのかという点を中心にご説明をしますが、この目次の部分ではⅡのところ、「幹部職員等の一元管理」云々、このところは前回ペンディングでございました。

それから、同じくⅢの「国家戦略スタッフ」等、ここも前回ペンディングでございました。

それから、下のほうのⅤ、「労働基本権の検討」、ここも前回ペンディング、合計3カ所あったわけですが、それについては大臣のご指示のもとに文書化してございます。

そういったことで、修正箇所と新しく文書化されたところを中心にご説明申し上げます。まず、めくっていただきまして、1ページ目でございます。

ここではⅠの工程表策定にあたっての基本的考え方ということで、前段のところ、この改革の1年前倒しということが書いてあります。

具体的にはということで、21年に何をやる、22年に何をやる、平成23年に何をやるというスケジュールが書いてございます。その下のところに、「その際、職員の職務の特殊性に十分配慮するものとする」ということで、これは基本法にもそういう条文が書いてございます。検察とか警察とか、そういった職務がございまして、そういった点への配慮ということで、確認的にここに入れさせていただいております。

それから、Ⅱの幹部職員等の一元管理の導入と内閣人事・行政管理局の設置、ここは前回ペンディングで、ブランクの箇所が多かったわけですが、ここにつきましてはここに書いてございますとおり、政治主導により、「縦割り行政の弊害」を排除し、各省の立場を超えて、政府全体の立場に立った視野を持つ人材を官民から積極的に登用すること等が可能となるよう、基本法に沿って内閣の人事管理機能を強化する。併せて人事管理機能と組織管理機能の有機的な連携を図ることにより、行政需要に応じた組織・人材の府省横断的な再配置、それから総人件費管理、行政運営とそのため的人事管理の総合的な改革等を内閣主導で継続的に推進すること等を可能とする。「このため」ということで、内閣官房にこの2つの機能を一体的に担う内閣人事・行政管理局を来年の4月を目途に設置すると書いてございます。

それから、(1)が一元管理、これにつきましては、後ほど別紙2ということで、今国会に法律案を出させていただきますので、それに盛り込むということでございます。

それから、(2)、これも今国会に出させていただくということで後ほどご説明しますが、別紙2のところ、法律案の骨子をまとめさせていただいております。

それから、Ⅲの国家戦略スタッフ、政務スタッフ、これもペンディングだった箇所ですが、ここにつきましては議院内閣制の下、政治主導を強化し、国家公務員が内閣、内閣総理大臣及び各大臣を補佐する役割を適切に果たすこととするため、内閣官房に国家戦略スタッフを、各府省に政務スタッフを置くことができるものとする。このため、この国公法等の一部を改正する法律案、骨子を別紙2の形に盛り込んでおりますが、それを今国会に提出させていただいて、平成22年度中に実際の設置を可能とするための措置を講ずるということにさせていただきました。

それから、その下のⅣの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は、これは基本的には余り変わっておりません。1の新たな採用試験制度、それ

から次の3ページ目でございますが、2として幹部候補育成課程の問題、それから3の公募・官民人材交流の推進、それから次の4ページ目でございます。ここまでは若干の「て、に、を、は」の修文がございますが、基本的な内容についてはございません。

それから、4ページ目の能力・実績主義の徹底というところでございます。

ここにつきましては、前回顧問の先生方からご指摘がありましたので、(1)の2つ目のパラグラフの最後のところで、「当該評価制度については、平成22年にその運用状況」、つまり今年の4月から新しい評価制度がスタートするわけですが、それで導入して終わりということではなくて、来年にその運用状況をきちんと評価して、必要に応じて改善を行うということを入れさせていただいております。

それから、(2)の幹部職員、管理職員の任用・給与の弾力化のところでは、前回顧問の先生方から、この項の5行目のところで、「これまで以上に適材適所の人事を行う」という表現がございましたが、それについてはいかがなものかというご指摘がありましたので、そこは「これまで以上に」を取って、「適材適所の人事を行うため、勤務実績等を勘案した上で」と書いてございます。

それから、その1行下のところに「また」という3行が入っております。これは大臣からも今お話がございましたが、「また、幹部職員賞与の傾斜配分化を実施するため、平成21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し、速やかに人事院に対し勧告の要請を行うこととする」ということで、できる限りこの給与法の改正も同時に行うべきだというご指摘を踏まえまして、このものについてぎりぎりのところ、これについては人事院のご協力をいただきながらやっていく必要があると考えております。

それから、次の5ページでございます。

5で定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討のところでは、与党のご指摘等も踏まえまして、そのタイトルの後ろに括弧して、「天下り」の根絶に対応した人事制度の構築という点を入れさせていただいております。それに伴って、この6行を追加しておりますが、平成19年の国公法改正により、各府省等職員によるあっせん禁止等の公務員の離職後の就職等に関する行為規制が新たに導入された。この法律の施行により、いわゆる「天下り」を根絶する。これに対応して、「天下り」の背景とされております早期退職慣行については是正を図るため、下に書いてありますような(1)から(3)の定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討を行う、そういう趣旨でございます。

(1)が定年までいかにして勤務できる環境を整備するか。それから、若干「て、に、を、は」の修正等がございますが、(2)が再任用の原則化に向けた取組、それから次のページの6ページ目ですが、(3)定年延長の検討というところがございます。基本的な文章の中身は変更ございません。

それから、6ページの6、その他の課題ということで、基本法にも入っておりますが、政官接触に関する記録の管理、それから7ページ目の(2)の懲戒処分の適正かつ厳格な実施、求償権の適正かつ厳格な行使、それから(3)業務の簡素化、この業務の簡素化の

ところが文章を若干修文しておりますけれども、趣旨は変わっておりません。

それから、Vの労働基本権の検討、これは前回ペンディングでございましたが、こういった形で文章かささせていただきました。

ちょっと読み上げます。

「級別定数管理に関する事務をはじめ、人事院から内閣人事・行政管理局に事務の移管を行うことを踏まえ、また、国家公務員の使用者たる政府が、主体的かつ柔軟に勤務条件に関する企画立案を行い、コストパフォーマンスの高い行政を実現していく観点からも、自律的労使関係制度への改革は重要かつ必要不可欠な課題である。国民に開かれた自律的労使関係制度の措置へ向け、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大等に関する具体的制度設計について、平成21年中に労使関係制度検討委員会の結論を得る。その上で、平成22年中に所要の法律案を国会に提出し、準備期間を経て平成24年までに施行する」ということで、大臣が申し上げた当初の1年、3年、5年を1年、2年、4年と。前倒ししているということでございます。

それから、VIの今後における公務員制度改革の進め方、これにつきましては、前回顧問会議での複数の顧問の先生方から、顧問会議として工程表をきちっとウォッチしておくことが大事だよと、そういう趣旨をぜひ盛り込むべきであるというご指摘がございました。

そこで、そのところにこれらの改革工程においては、この顧問会議に対し重要事項についての審議を求めることとするという表現を入れさせていただいております。

次が別紙2でございます。

このところは、目下内閣法制局等と案文について詰めの折衝をやっているところで、したがって若干まだ文章的に詰まっていない箇所もございますが、おおよその基本的な方向ということをご理解いただきたいと思います。

柱としては、3本柱でございます。

別紙2の一番上のI、幹部職員等の一元管理等関係では、下のほうの⑤幹部職員及び管理職員についての定数の設定・改定、このところでは例の機能移管について、人事院を除きまして基本にご了解いただいているということでございますけれども、機構・定員管理機能、それからまだ人事院とご理解いただくべく努力を進めておりますけれども、級別定数管理機能、それから柔軟化定数に関する機能、これを一体的に発揮することにより、幹部職及び管理職の府省横断的な再配置を行うこととするということを入れさせていただいております。

それから、次の2ページ目でございます。

このところは大きく変更ございませんが、IIの内閣人事・行政管理局設置関係、これは前回ペンディングということでブランクだったわけですが、ここはこういう形で文章を入れさせていただいております。

(1)が内閣人事・行政管理局の機能ということで、内閣人事・行政管理局は、(ア)政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を果たすための機

能、それから（イ）基本法第5条第4項に掲げる幹部職員等の一元管理に関する機能及びこれらに関連する機能、それから行政管理局の移管に伴う（ウ）行政管理に関する機能等を担うこととするという文章を入れております。

それから、次の3ページ目でございますが、②としまして、こういった機能を実効的に発揮することができるよう、関係行政機関が担っている機能について内閣官房へ移管等を行うと、これにつきましては甘利大臣のほうから顧問会議の報告を尊重して、それで交渉に当たるべしということで議論を続けてまいりました。

それで、（ア）が総務省の人事・恩給局の人事関係部門の移管の部分でございます。公務員制度の企画・立案、それから総理大臣の補佐機能、それから採用昇任等基本方針・人事評価・能率・厚生・服務・退職管理等、それから退職手当、特別職の給与等、こういった点がこの新しい局に移ってくると、機能移管について基本的に合意を見ております。

それから、（イ）が総務省の行政管理局の部分ですが、行政制度一般の基本的事項、それから行政の機構・定員・運営、それから機構・定員の審査、いわゆる査定でございますね。それから、行政情報システム、それから独立行政法人制度、独立行政法人等の新設審査等、これが機能移管されます。

それから、（ウ）、これが人事院絡みで大臣のほうから総裁のほうにぎりぎりのということで移管を今得るべく再三にわたって折衝をいただいているところでございますが、ここではまだそういった状況でございますけれども、級別定数の設定及び改定が1つ、それから任用に関する企画立案等が2つ目、それから3つ目が研修に関する企画立案等、4つ目が試験に関する企画立案等、それから5番目が人事院が行う勧告や意見の申出、あるいは規則の制定改廃に関する内閣人事局からの要請、こういった勧告をぜひ出してもらいたいと、こういった意見を出してもらいたいということを今の現行の法制度上ではそういうふうに人事院をかまざるを得ないものですから、そういうプロセスをとるということについて、透明な形で、オープンな形でこういった要請を内閣のほうから人事院にお願いする。

それから、人事院が人事院規則を制定改廃しようとする場合に、内閣人事・行政管理局のほうの意見を事前に意見申出できるように、こういったことをきちっと整理するということをここでは考えております。

それから、（エ）、（オ）、（カ）、これは基本的には顧問会議の報告に沿って、それぞれ事務的にはご了解いただいておりますので、そういう書き方をしております。これらはいずれも単に運用ということで任せるのではなくて、条文の上でもきちっと所掌事務として書く必要があるというふうに考えておりますので、それでここに関係の法律案ということで出しております。

それから、（2）が内閣人事・行政管理局の組織ということで、内閣官房にこの局を置く、それからこの局に内閣人事・行政管理局長を置き、ここでは内閣官房副長官をもって充てるという表現をさせていただいております。

それから、ペンディングの箇所の3つあったうちの最後ですが、Ⅲの国家戦略スタッフ・政務スタッフですが、これについては（1）が国家戦略スタッフの設置ということで、基本法、それから顧問会議等を受けまして、内閣官房に総理大臣の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る企画立案に関し、総理大臣を補佐する職を置くことができるということ、この書き方については、基本的にはこれを使う政治のほうの使い勝手がいいように、余り事細かに詳細には記述しないほうがむしろいいかなという感じもございます。

それから、任免は総理大臣の申出により、内閣で行う。

それから、国家戦略スタッフは非常勤とすることもできるという形でございます。常勤ももちろん結構ですけれども。

それから、4ページ目ですが、国家戦略スタッフの給与、これにつきましては顧問会議でも単独で総理を補佐するということもありましょうし、場合によってはテーマに応じてはチームを組んで補佐することもあり得るということで、その辺はかなり能力のある、そういった人材を若手からも抜擢すると、使うということで、給与のあり方については次官級から課長級の幅を持たせた給与体系としたらどうだろうかということで書いております。

それから、服務、それから今後の国家戦略スタッフにつきましては、いろいろなご意見があろうかと思いますが、これについては国会議員も兼ねることができるという形をしております。それから、それに伴いまして内閣総理大臣補佐官は基本的には廃止するということを考えさせていただいております。

それから、政務スタッフの設置、基本的には総理大臣が各大臣にかわったということで、基本的な役割等、仕組みは基本的には変わりませんが、ただここではいわゆる大臣政務官につきましては、内閣法でもきちっと所掌事務が決められておりますので、今後国家戦略スタッフと総理大臣補佐官との関係とちょっと違いますので、ここでは大臣政務官については引き続き残すと、存置するという形をとっております。

以上がこの工程表の前回との違い、それから新しく盛り込んだ点でのポイントで、ちょっと長くなりましたが。

それから、資料2でございますが、これはそれに伴いまして、大臣からもご指摘があった1年目に何をやるのか、このハッチングをかけた部分が具体的にその年に実施されるもの、それからその下に黒ポツで幾つか2つか3つつけておりますが、これはその年に法律案を国会に出させていただくと、そういうものでございます。

したがいまして、今年国会に出したものは来年は実際に実施されるということで、22年はそれが黒くハッチングがかかった部分に入って実施されるという、そういった位置づけ、ローテーションになります。平成22年、2年目に必要な法整備は、基本的にこの22年までに実施するという、それから平成23年、3年目ですが、いろいろ出した仕組みが本格的に新たな任用、給与制度の実施がスタートする。それから、定年等々についての検討の結論を得る。それから、もう一つの大きな柱でございますが、24年には自律的労使関係制度が施行されると。したがいまして、これに伴って内閣人事局の機能もこの段階でさらに

また変更あり得べしということでございます。

それから、その次のもう1枚めくっていただきますと、それをただ横に直したのですが、主要な6項目、一元管理内閣人事・行政管理局、それから国家戦略スタッフ、給与制度、「天下り」根絶に対応した人事制度、新たな採用試験、それから労働基本権という6つのアイテムに従って、それぞれ21年に何をやる。22年、23年、24年ということで、整理させていただいたものでございます。

私のほうからは、事務局のほうの説明は以上でございます。

○御手洗座長 ありがとうございます。

それでは、ご意見がありましたらご発言をちょうだいしたいと思いますので、よろしくお願いします。

どうぞ、屋山委員。

○屋山顧問 新聞などをよく見ますと、人事院総裁の谷さんが断固動かないというのが出ておりますけれども、要するにどういうつもりで自分が人事院総裁、つまり行政機関の一部署ですよ。それが内閣がやろうと、総理大臣もやろうとやっていることにに対して反対だと。それから、これは基本法に基づいてやっているわけですから、立法府の意思まで無視して、それでその話に乗らないと。

昔、私はこれで思い出したんですけども、国鉄改革のときに国鉄がどうしても動かないので、中曽根さんが仁杉総裁以下、7人更迭したんですよ。一気に作業が動き出したんですけども、谷さんは5年の任期で肩たたきをやってもやめないというなら、本当に更迭するしかないんじゃないんですか。

それで、要するにそこまでやったら人事院なんてこんなものはお取りつぶしですよ。内閣の一員でありながら、何だと思っているんですかね。これは官僚内閣制の権化みたいな存在ですよ。

○甘利公務員制度改革担当大臣 今のところ私の力不足で、今日の時点までに了承もとれてない。総理にはこの方針でいかせていただきたい。総理は了承されておられます。

人事院の了解をしないという向こうの理由はどういうことをおっしゃっているかというところ、級別定数については勤務条件であると、勤務条件はまさに基本権の代償措置そのものということだから、この基本権の問題が解決して、協約締結権が付与されるということでない限り、自分たちのところにあるという主張なんですね。

私どもは、給与自身はそうでしょうと。しかし、級別定数についてはゼロとは言わんけれども、大宗はそうではないんじゃないですかと。私どもは、基本権の協議途中ですが、現状の中でもできるということのぎりぎりの境界線を探してやっているつもりですと、これは我々の主張は譲ることはできませんと申し上げておりますが、断じて応じないという状態であります。

○堺屋顧問 甘利大臣には連日大変ご奮闘いただいております、非常にうれしく思っておりますが、今日のこの別紙で気にかかるところが幾つかありますので、ちょっと言わ

させていただきます。

まず、工程表の5ページですが、これを見ますと、高齢公務員がどういう状態がこれをずっと実行していったら想定できるかという、高齢公務員がずっと定年までおります。そして、なかなかやめないで、今でもどこの官庁にもいますけれども、仕事をしない人がたまっていく。そのために、これは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んじゃないか。そうすると、これは給与の点で定年延長に当たる部分、60歳以上とか五十何歳以上になったら、相当の落差をつけないと、仕事をしない人が全部ここへたまって、それがいるからほかの職員がとれないから、スタッフ職をつくるという、そういう現実が中央官庁から税務署まで起こるんじゃないかと。これはよほどここは発想自体がこのため専門スタッフ制度という、この発想はよっぽど気をつけていただかないと、後でえらいことになったなということになると思います。

民間企業の委員の先生方にもお尋ねしたいんですが、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と、こういう公務員制度をつくりますと、当然民間企業にも同じ影響が出ます。本当に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るのかという、これは相当の影響がありますから、この部分は定年を延長するのは結構ですが、それだったら給与のほうでは相当の落差、半分以上にもなるような、それでなるべくなら新しい経験を持って民間に行くか、あるいは中央にいた人が地方に行くか、そういうような仕掛けをつくらないと、ここを生半可にしたら役人身分が非常にいいということになりかねない。そういう心配を非常にいたします。

その次の6ページの定年制の書いてある部分も全く同様に、フラット化どころじゃなしにぐっと落としていかないと、50歳からフラット化、58歳からは落とすという、役職にある人はいいですよ。ここは非常に重要な部分だと思います。

それから、もう一つぜひお願いしたいのは、この別紙に書いてある戦略スタッフです。

これは岡村座長のもとで基本法を検討したときには、この戦略スタッフというのはえらい人というか、特に専門的知識、総理の相談役になれるような人を選ぶということで、高い責任と職務であるというような意識でした。そのために、政務スタッフとは格差をつけるために、「国家」という頭をつけて、「国家戦略スタッフ」というふうにふさわしい人材、したがって27歳でも国家戦略スタッフになったら、オバマさんのスピーチライターみたいに次官級の待遇をすると、そして再び役所へ帰るようなことはない。役所へ帰る人を入れますと、たちまち本省へ帰ったとき、もとの役所へ帰ったときの待遇を考えますから、今の秘書官でもそうですけれども、秘書官が大変立派な人が来ておられてもそうですから、ここは高い待遇、もしそれに補佐役をつけるなら、国家戦略スタッフ補佐役という、国家戦略スタッフ補佐というので若い人を入れるのはいいですが、戦略スタッフそのものは高い地位に確保してもらいたいと、こう思う次第であります。

3番目に、これは大問題になるんじゃないかと思えますけれども、ここの局長、人事・

行政管理局長が官房副長官、この官房副長官は当然事務の官房副長官になると思いますが、これが兼務するというのはいかがなものか。官房副長官というのは、官僚経験を積んだ人々が来るのでありまして、人事の経験を積んだ人ではございません。したがって、こここそ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。

やはり大事なのは、この公務員改革において公務員のマインドを変えることなんですね。これが例えば大学を独立法人にしても、文部科学省の役人のマインドが変わってないから、困り果てていることがいっぱい出てきているわけですけども、その意味でもここは民間の人、そして定員は総務省や人事院から移すことになると思いますが、定員が移るから人も同じやつが来るというのは、同じメンバーが来る、総務省の人がそのまま人事・行政管理局に来るとか、あるいは人事院の人がそのまま来るんじゃないに、そういう人は半分以下にして、少なくとも4分の1はまず民間からとって、官民交流の手本にする。そして、トップは民間の人事経験のある人を据えていただいて、そして今までと公務員制度が変わったんだということを示していただきたい。これはぜひ大臣に実現していただきたいお願いなんです。

特に定年のところは、今派遣切りとか、いろいろなことを言っておりますが、これは派遣切りの問題というのは、失業者をどうするかは国の責任であって、企業の責任じゃないんですね。その意味で、99年に甘利大臣が労働大臣のときに出された改革は全く正しいと思っています。あれがあったから、日本はそんなに外国へ工場が流れなくてうまくいったので、変な世論が間違ったことを言っておるんでよすね。国がやるべきこととプライベートセクターができることとは違うんですね。だから、ここも国が年金とか恩給とか、恩給はなくなりますが、年金とか保険とかでいいんですけども、わざわざスタッフ職をつくって高齢公務員を養うというのはいかがなものか、この点自信を持って改革、そして公務員の皆さんにも変わったということを感じてもらいたいと思うんですね。ぜひひとつよろしくお願ひしたいと思います。

○御手洗座長 今、大変重要な点をご指摘されたと思います。定年の問題、国家戦略スタッフ、それから内閣人事・行政管理局長の身分の問題等々ありますが、まず定年の問題について岡村議員、民間の立場から何かございましたら。

○岡村顧問 基本的に今民間で定年の問題を取り扱うときに、一応定年は60歳と設定をして、65歳まで（雇用）延長が可能であると。ただ、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ふうな仕組みになっておりまして、基本的に給与はここにございますよりも、恐らく半分以下になります。それは勤務条件とか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ふうな方式をとっているのが一般的ではないかというふうに思います。

ただ、非常に特別にすぐれた技能を持っている人に対しては、特別のスタッフとして、これはつまり役員待遇というような見方を個別で申し訳ございませんけれども、そういう

ふうな扱いをして、65歳までほぼ役員と同じような扱いをするケースもあります。ただ、ここで言っているのは定年（雇用）延長というのは、基本的には60歳から65歳までの間を本人との契約のもとに自分の得意な技を会社に貢献することを望む人というふうな、そういうふうな定義で今運用をしております。

○御手洗座長 ありがとうございます。

ほかに。佐々木顧問、どうぞ。

○佐々木顧問 1つこれはどういうふうに考えたらいいのかという問題なんですけれども、公務員倫理法という法律がございまして、これとの関係でこのような人たちはどういうある意味でオブリゲーションの範囲が違うのか、同じなのかというのは、整理をぜひお願いしたいと。さもないと、だれとも会えないみたいな、情報もとれない、肝心なことはできんみたいな話になると非常に変な話になるので、倫理法だけじゃないかもしれませんが、少なくとも私の念頭にあるのは、これはちょっと細かく検討して、外すところは外す、ただしルーズになっていいというつもりは全くないんだけど、何か一般の公務員と同じだというのに何でわざわざこういうものをつくったんだという、ただアドバイスをするためという、そういうこれは活動範囲を広げて、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いうところに一つのメリットが私はあるんじゃないかというので、例えば今の点について何か整理すべき点があれば、ぜひ整理してもらいたいというお願いでございます。

○御手洗座長 ありがとうございます。

今の問題について何かご意見ございませんか。

○立花事務局長 事務局からでございますが、今の佐々木先生のご指摘につきましては、昨年11月の顧問会議の報告の中でもおっしゃられたとおり、ここでは国家戦略スタッフについては特別職という扱いにしております。

それから、行動規範につきましては、顧問会議の報告では一般職の国家公務員と国家戦略スタッフ、政務スタッフの双方について、役割、任務に応じた行動規範、ガイドライン的なものを考えていくのがいいぞというご指摘をいただいておりますので、この辺は確かに宿題ではあろうかとは思っております。

○岡村顧問 ちょっと補足させていただいてよろしいですか。

先ほどの60歳以上のお話をしましたけれども、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と。ある一定の年限が来たら、いわゆる年功序列方式を廃してフラットにしておいて、60までいって、60で落ちると、そういう前のプロセスが必要ではないかと思えます。

○御手洗座長 役職定年ということですか。

○岡村顧問 そういうことですね。

○御手洗座長 役職は55ぐらいで定年とするところもあります。また、60から65までというのは、ある意味では年金をもらうまでのつなぎという面もあるのではないのでしょうか。

○岡村顧問　そういう意味もありますね。

○御手洗座長　それに応じた給料水準ということですね。わかりました。
どうぞ。

○田中座長代理　さっき堺屋さんが話された専門スタッフの話ですけれども、あれは以前から、この前の懇談会でも議論になった点でありまして、寸胴の形でずっとキャリアが上がるのを見直す必要があり、そうであってはいけない、堺屋さんの得意の図で言うと、当初の半分ぐらいの数にならなくちゃいけない。

それをしやすくするために、専門の能力を持っている人にはそれを生かす道を開き、給与も別にしようということなので、要は、その運用を的確にやるということだと思います。おっしゃる問題は基本的にあると思いますけれども。

それから、さっきこれも堺屋さんがおっしゃった問題に関係しますが、言葉の問題。例えば5ページのところですけれども、さっきの総人件費にかかわる問題なんですが、例えば定年延長したりすることを考えると、55歳と言わずに、私は50歳ぐらいから給与をフラットにしていかないと間に合わないと思います。それで、これに関連する表現、例えば5ページの、またもや言葉じりをとらえ、それが十八番みたいなことばかりいつも言っていて申し訳ないのですけれども、例えば5の(1)の3行目、「総人件費の増大の抑制を図りながら」と、これが何カ所か出てくるんですが、この表現は非常に問題です。総人件費が増大するというを前提にその抑制を図ると、そう読めるんですね。

次のページの6ページの(3)の2行目でも出てきますよね。それから、なお書きのところ、その下の3行目にも出てきます。

つまり増大するというを前提にして、その増大を抑えようと。この表現はいかにもおかしいので、増大じゃなくて、単に人件費の抑制ということにしておいて、それも当然含む、人件費を抑制するんだという表現にしないと。これは問題の表現であると思います。

それから、事のついでに今、説明を聞いていて、用語なんですけれども、最近こういう言葉が民間の会議でも、あるいは民間レポートなんかでもよく出てくるんですが、例えば1ページの1行目、これは事務局に教えていただきたいんですけども、1行目の「改革の①措置や検討の方向性」とあるんですね。方向というのと方向性とどう違うのか。方向性というのと非常にあいまいになっていく感じです。方向としたら何が悪いのか、説明していただきたいと思います。このごろ何でも「性」をつける。念のため私は広辞苑を引いてみたけれども、こういう使い方はないですね。最近非常に多いんです。あいまいにする意味があるのかなという気がしています。そうじゃないという解釈があれば教えていただきたいと思います。

○御手洗座長　事務局、いかがですか。

○甘利公務員制度改革担当大臣　一通り私から、

まず、給与に関してですが、今の体制だとそのまま円筒状ですから、ずっと残れるままにしておきますとべらぼうに人件費が膨らみます。ですから、これはおっしゃるよう

る時点で給与がうんと下がっていくということを組み込まないとこれはできません。そういうことを考えて、設計をするということでもあります。今までは、今のように年数が多くなればなるほど自動的に、少なくとも現状維持のままでいくということはなく、減っていくということを組み合わせで、全体の人件費がそのまま拡大していくということがないような措置をとるということでもあります。もちろんサボっていてもずっといるというんじゃないくて、まじめにやっていたら無理矢理やめさせるということはないという仕組みです。

基本的に民間型にしていくということですから、その趣旨に添って、先ほど岡村会頭からも話がありましたけれども、公務員の人事管理全般を民間がしていくということが基本的な趣旨ですから、そういう考え方で、居残っていればそのままずっとその給料が確保されるということではないということでもあります。

それから、戦略スタッフについて、27歳でも次官級のという、ちょっとこれはなかなか世の中の理解が得られないんじゃないかと思しますので、それで当初次官級から課長補佐あたりまで入っていたんだっけ、係長まで入っていたんですが、係長とか補佐クラスは堺屋先生おっしゃるように、その辺はその下の補佐役というか、そのスタッフで使えばいいんじゃないかという、それは各所からそういう事務方的に必要なだったら引っ張ってあげればいいということで、それで課長で切らせていただきました。これは国家戦略スタッフ、官邸を支えるその重みに配慮して、係長の方が来て全体の総理補佐役をするというのはちょっと難しいんじゃないかということで、そういうふうに課長級まででさせていただきました。

それから、人事・行政管理局長をイメージとしては事務の副長官なのであります。これはこのところは、ご案内のように政治任用でありまして、政治主導できちっとやっていくと。

それから、もう一つ考えましたのは、官僚機構全体を押さえ込んでいくというか、ある程度にらみがきくということで、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のかと。悪い言葉で言うと官僚にごまかされないというか、これは余りいい表現かどうかわかりませんが、そこら辺きちんとにらみがきくということが大事なんじゃないかというふうに思ったわけでもあります。

それから、総人件費の増大の抑制、ここをいろいろ議論をいたしました。つまり経済成長をしていくと民間の給与も上がっていきます。人勧というのは民間に準拠して、それに見合ったもので上がっていきます。ですから、経済成長がしなくてこのままの段階でいくと、それは総人件費の抑制ということとしっかり歩調を合わせてやるようにします。

ただ、経済成長で民間の人件費というか、給与体系が改善されていく中での関係をどう表現するかということで書いたのでありまして、総人件費の抑制をしていく、直近でいっても5年間で国家公務員を5.7%減らすと、これとちゃんと歩調が合うようにしていこうということを考えております。ご懸念もよくわかります。

それから、この「方向性」の「性」は、方向性の問題と今まで私が発言した中での補足をちょっとしてください。

○立花事務局長 まず、「方向性」のご指摘ですが、習慣とは恐ろしいもので、私自身はそういうつもりはなかったんですが、確かに私なんかでも方向性を明らかにするとか、平気で使っているんだなと思いましたので、大してこれは「方向」であろうが「方向性」だろうが、意味は若干「方向性」というとちょっとあいまいにするという意味があるのかもしれない。その辺はご指摘をいただいて、よく考えさせていただきたいと思っております。

○甘利公務員制度改革担当大臣 それから、私のそれ以外のことの補足や何かありますか。

○岡本事務局長次長 今、大臣がお話がありました総人件費の増大の抑制という表現について、田中先生のほうからいかなものかということについてですが、決して増大をするということを認めた上でその抑制を図ると考えているわけではございませんで、全体は大臣のお話がありましたように、総人件費の抑制をするという観点からやっていくということだと理解しております。

○田中座長代理 しかし、問題は表現であって、あなたがそう思っている、この表現だと増大を抑えるとしかとれないんですよ。

○岡本事務局長次長 ご指摘を踏まえて。

○堺屋顧問 大臣から懇切丁寧なご説明をいただいて、ありがたかったと思いますが、国家戦略スタッフになったと、あの人は30歳でなった。そうしたら、役所へ戻らなくても就職口はあるんですよ。だから、30歳で課長になったといたら、いい人にならないですよ。だから、日本の年功序列社会を破る意味でも、それは30歳で選ぶかどうかわかりませんよ。けれども、仮に総理大臣がこの人はいい人だと、こういう実績があつて役に立つとか、あるいはこの人の持っている専門知識は今必要だという人がいたら、それは次官級待遇になったということを示すことで、日本の年功序列社会を打ち破る効果があるわけで、ここはぜひひとつスタッフになったら次官級ということにさせていただきたいと思っております。

それから、もう一つ内閣官房副長官の件ですが、副長官は総理のもとにおられて当然にらみがききますけれども、現実問題として副長官のところについて、副長官補になったら、完全にこれは役所スタッフなんですね。だから、ここは民間から来た人事を熟知した人にやってもらいたい。この点は大臣、もう一度お考えいただきたいと思っております。

つくった人の意図とそれを利用して役人がずっと走り出したときと違った結果になるんですね。それは今の「方向性」もそうですけれども、さっきの定年制のところも、書き方を見ると定年を可能にする必要がある。このため、スタッフを置くなんていう発想が出てくること自体、物すごく事務局の中にどんな思想が渦巻いておるか、わかるんですよ。これを読んだら、役人はどういうふうにするかということ、嫌みなことを言わないでみんな置いておけ、置いておけになるんですよ。その結果、改革する人は非常に純正な意図であったのに、でき上がったものは違うということが大変よくありまして、特に役人を相手にするときにはそういうところは十分注意しておいたほうがいいと思っております。したがって、で

できれば今の3点をご配慮いただきたいと思っています。

○御手洗座長 先ほどの二十何歳かで国家戦略スタッフにというのも、非常に理想的で良いとは思いますが。ただ、例えば米国のサマーズ国家経済会議委員長は16歳でMITに入学して、28歳でハーバード大学の教授になったということですが、わが国の教育制度から変えないと、そういう人材が出てこないのではないのでしょうか。

○堺屋顧問 総理が選ばれたらですから、総理が選ばれるような人が出てきて……。

○甘利公務員制度改革担当大臣 ですから、27かどうかはわかりませんが、相当若くても課長に抜擢をして……。

○堺屋顧問 課長じゃなしに次官に。

○甘利公務員制度改革担当大臣 次官に抜擢……。

○佐々木顧問 次官にするというわけじゃないでしょうから、次官級ということで、だからその扱いについては、余りきつきつにしないでおくべきだろうと、そこはそのときの政権なり何なりがどういう格好で人を雇うかということについて、ある意味で評価の対象になるような形にしておいたほうがもちろんそれは極端なことをやれば、幾ら何でもひどいという話になると思うし、ただ正面にこういうふうに課長級から云々と書かれると、課長が行くのかねという話になるのは非常にまずいと、それはまずいと、課長が行って戻ってくるのかねと、国家戦略スタッフというのはそういう話かね。今度は局長が行って戻ってきているのかね。多分、委員はそういうことをおそれて、それを非常に逆説的に言っているんだろうと私は思いますので、ですから幅をつくっておけばいいんじゃないかなと。

○岡本事務局次長 ちょっと事務的に補足をさせていただいてよろしゅうございますか。

今の国家戦略スタッフ、今、佐々木先生おっしゃいましたように、ここに書いている内容は時の政権、時の総理が戦略的、柔軟的に適応できるために決めきるという発想に立っているわけでございませぬので、時の政権、総理がまさしくおっしゃったような考え方でできるということでございますので、仮に堺屋先生がおっしゃったように、若い人で次官に抜擢してもいいということでございますので、そこはここに書いた、ちょっと書きぶりはあれですけども、給与はということをやっているものですから、そこは若い人でも抜擢をすればいいということでございますし、時のまさしく政権が考えることだと。

○堺屋顧問 一番私たちがおそれているのは、基本法のと時からここに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。これはどんな立派な人が来ても、日本の役所はそうなんですね。だから、戻らないということが前提でなきゃいけない。そのために、「国家」とわざわざつけたんですよ。

○甘利公務員制度改革担当大臣 そこで、優秀な者が行くようにしなきゃならない。例えば役人からいくとすると、その優秀な、今度の制度というのは従来の官僚制度とは全く違うものをつくるわけですね。優秀な者、どこが優秀かという、それぞれの才能もありますけれども、全国的見地で見れるという意味を持てる人間ですから、それは内閣人事・行政管理局でしっかりそれを見抜かなきゃならない。つまり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、行く人間が優秀な人間で、もうこれできよならでどこかに追い出されると思うと絶対に行かなくなると。かといって、ここから出ていった者がそのままここに帰ると、これは各省の代弁意見、ご指摘のとおりなんです。そこでどうするかということをしごく悩みました。

それは、ちゃんとオールジャパンの意思を持てるか否か、この任を解くときにそれを審査してもらおうと。厚生労働省から来た、文部科学省から来た、そうしたらその意識改革が全然できてないと人事局で判断すれば、絶対にもとの役所には戻さない。つまりオールジャパンの意識をちゃんと持ってやれたらということで、それがきちっとできればもと来たところに戻ることもできるし、よそに行くこともできるし、それができないやつはそこには戻さない。つまりフィルターが必要だと思うんですよ。

そうしないと、優秀な人間を集めるのに、行ったらどこに行くかわからないということ、絶対におれは行きたくないということになってしまっても困ると。だから、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ちゃんとその間持ったかどうかというのは、厳しい目で人事・行政管理局がチェックして、だめなやつはその判定を下すということが大事だと思うんですね。そうすれば、優秀な人間が来るし、優秀な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ということで、その後決まるぞということを厳正にやると考えております。

○立花事務局長 今の大臣のご発言をちょっと補足させていただきますと、国家戦略スタッフについてはちょっと今度名称が変わっていますが、内閣人事局のほうは直接は適格性審査とか、そっちには絡まないということで、まさに総理が本人の能力なり専門性なりを評価されて、自分がどう使いこなしていくかというまさにそこによるものですから、いわゆる内閣人事局のほうは国家戦略スタッフ、政務スタッフのほうには関与いたしません。

○甘利公務員制度改革担当大臣 いやいや、いやいや、そうじゃないでしょう。帰るときにその評価はちゃんとしなきゃならない。だから、それが定着すれば各省を代表するようなことを言っていたら評価はバツ点がつくぞということにしなきゃだめですよ。

○岡本事務局長 帰るときはいわゆる適格性審査、幹部職員に帰る際には適格性審査のルートを通ってください。そこで審査というか、スクリーンがかけられるということでございます。

○田中座長代理 今の大臣のご発言はそのとおりだと思います。この次長ですが、民間からだとか官僚からだとか、大事なことは、各省が押さえられる人、能力を有し、力のあの人ということでいいと思います。それを見抜かなければいけないということは当然です。

それから、事務局にいろいろ小さい字句の問題をよく言いますけれども、非常に大事なことで、さっきのこのため云々とか、それから増大を抑制するとか。これは普通の人、あるいは各省から見ると、それがてこになって、ここに書いてあるじゃないですかという話になっていくので、自分が今どう思っておるかということではなく、客観的に読んだときにどうとられるかということをしごく重視しないといけません。ほかにもたくさんあるんです。私

はそんなことばかり指摘しているようですが、読んでいるときに引っかかってしようがない。各省と調整しているからこういうことになるのかもわかりませんが、非常に引っかかるんですね。注意していただきたい。

それから、なぜこんな言葉が使われているのかなということもあります。

例えば、4ページの(2)の2行目なんかで「人材配置」と書いてあるんですよね。「人材」がここになければいけない理由は何ですか。単に管理職員の配置についてでいいんじゃないかと思うんですけども、「人材」をここに入れなければいけない趣旨を聞きたい。

というふうに、これ以上言いたくありませんが、「政務官」と工程表の説明に使ってあったけれども、あれは「大臣政務官」です。立花さんはちゃんと「大臣政務官」とおっしゃったけれども、書いてあるのは単に「政務官」、国家行政組織をごらんになれば「大臣政務官」と見出しが書いてあります。正式には「大臣政務官」なんです。単に政務官じゃない。言葉の使い方が非常にルーズだなという感じが正直言ってしております。

○岩田顧問 2つ意見があります。

1つは、前回も申し上げたところなんですけど、別紙の2、国家公務員法の一部改正の基本方向ペーパーのIの(1)の①です。幹部職員等の一元管理等関係のところですよ。

そこで、適格性審査と幹部候補者名簿の関係をいかに書くかということについて、前回も申し上げました。今回、文章は変わっているんですけど、やはりこのままではだめだと思います。

というのは、ここの仕組みをどうつくるかということが人事の内閣一元管理の肝なんです。そこで正確に私たちが議論をした方向性を書いていただきたいと思うんですけど、例えばここの文章の2行目ぐらいから読みますと、「幹部職に必要な標準職務遂行能力の有無を判定する適格性審査を行うとともに」、ここはよろしいと思います。「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、こういうことになっているんです。

そうしますと、私たちが最もおそれていることもこの書き方はやれるわけです。

どういうことかということ、適格性審査というのは資格審査です。そこで何百人という名簿が出てきますが、幹部候補者の名簿というのはあるポストにだれを任用するかというときの候補者名簿です。しかしながら、この書き方だと、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わけですね。

プロジェクトチームでは一つのポストについて二、三名というイメージで議論したんですけど、もう少し自由度があったほうがいいんじゃないかという前回はお答えを事務局がされてました。

そこで、今日は最終回だと思いますので、具体的な修正案を言いたいと思うんですけども、「当該審査に合格した者について」ではなくて、「当該審査に合格した者の中から」

というふうにしていただくのと、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」というふうに修正していただきたいというのが1点目です。

2点目は、本当は前回言うべきだったんですが、ちょっと時間もなくて今日になってしまったんですが、実は資料1の工程表の目次の前のかがみになっている1枚紙がございまして、そこに7つの目的を書いてあります。その中で、6番目のところの後半なんですが、「及び男女共同参画社会の形成に資すること」というのが入っているんですね。

これは実は基本法ができる前の懇談会ではほとんど議論しなかったことなんですが、国会の修正でこれが入りました。ですから、国会の修正の意図を受けて、顧問会議としてはこの課題をどういうふうに工程表に反映すべきかということについて、この顧問会議では残念ながら今日まで議論ができていないと思います。

私は実は内閣府の男女共同参画会議の議員もさせていただいておりますので、この状況についてお話をしたいと思うんですが、特に今問題になっておりますのは、管理職に占める女性の比率が著しく低いということなんですね。

まず、採用についても少なかったんですけども、これはI種の事務系について、採用時点で30%以上を女性にするという数値目標を掲げて取り組み、これは各省庁ともほぼ達成されていると思います。ところが管理職の比率は直近の数字で何と女性比率が1.9%です。今政府として掲げているのは、平成22年度まで、2010年度までにこれを5%にするという数値目標はある。だけれども、その先のことはどうなるかということはまだ決まっていないわけです。

そこで、私が修正意見として出したいと思いますのは、法律事項ではありません。どこか工程表の中に今から申し上げる一文のようなものを一言一句練っているわけではありませんが、盛り込んでいただければと思います。

「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」、そういう趣旨のことを盛り込んでいただきたい。そうでなければ、工程表の中には業務を簡素化して残業を削減しようという、ここは女性が活躍しやすい職場にするという意味でも有効なんですが、直接的に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ありませんので、今申し上げましたようなことを盛り込んでいただきたいと思います。

○御手洗座長 大臣いかがですか。

○甘利公務員制度改革担当大臣 国会での修正部分ですね、立法の意思をどう盛り込むか、しっかり検討させていただきたいと思います。

私自身、前の経産大臣をやっているときに、初の女性局長をつくらうと思って、「私が選ぶリストをつくれ」と言いましたら「対象者は全部知事になっちゃいました」って言われまして、だれもいない。現行制度下では、範囲内での特進をさせようと思ったんですが、対象者がいなくてできなかったことがありまして、ここは非常に重要な課題だと思ってい

ます。

それから、最初の話なんです、実はここは顧問会議の先生方と私の考え方が若干違うところなんです、ポストごとにこの人たちということについては、政治主導という立場から、どうしてもそのまま、すくとんと落ちないと。かといって、リストに挙げたものの中から適当に選んでくださいじゃなくて、この省の局長候補はこれだけありますと。この中から総理、官房長官、大臣が選ぶということで、その政治主導ということを確認したいと。

この点は、実は国会でも野党から厳しく言われました。ポストごとにと固定だと、政治主導という範囲は極めて限定されてしまうということで、ここはまかりならぬということで、野党からの質問をいただきました。そのときに野党からは、政治主導でやっていくということ、この与野党協議の趣旨をよく理解した上で設計してもらいたいという注文がきました。そこは、実は私もそのところは政治主導ということをどう確保するかということ、極めて大事だと思いますというふうに答弁をさせていただきました。

○御手洗座長 先ほど岩田顧問が言われた文章についてはいかがですか。

○岡本事務局次長 今の岩田先生の、今、大臣が申し上げたところでございますけれども、適格性診断につきましては、今これは法案に向けた方向性でいろいろな議論をさせていただいているところでございますし、ここには確かに、いろいろな協議の観点が出てきているところがございますので、今この段階で、この文章のどれの法案が作成されるという意味ではございませんで、協議中でございます。それは法制局も含まれておりますけれども、そういうことをやっておりますので、今、先生のご指摘、それからそれは十分踏まえた上でどういう案文が出来るかということで、今3月に向けて法案をつくっているところでございますので、その段階になったときに、また法案という形では諮らさせていただきますと思います。

○岩田顧問 工程表と、別紙の一部改正の基本方向というのはどういう関係だと考えればいいのでしょうか。この別紙も含めての工程表だと思いますね。そうしますと、法律上の文言は細部にわたって、これからの法制局の審査があるというのは、そのとおりかと思いますが、今のこの別紙の2の文言だと、何を懸念しているかということ、適格性審査に合格をした名簿を、この中からどうぞ好きに各大臣、選んでくださいというふうにもできるんです、今の書き方だと。

だから、そうではなくて、官邸が関与できることを担保できるような書きぶりですね。だから、適格性審査と幹部候補者の名簿の作成のレベルの違い、その意味するところの違いを書き分けて……

○甘利公務員制度改革担当大臣 つまり、審査に合格した者と載せる人はイコールではないという。

○岩田顧問 最低限、そこはわかるように書き分けていただきたい。

○田中座長代理 ほぼ同じことを言おうと思っていたんですが、もう一つ。大臣がおっしゃるとおりなんだけれども、公正さを担保する仕組みにしなければいけない。公正さを

示すために何か表現することが必要ではないかなと。今、岩田さんがおっしゃったことにつけ加えればですね。

○川戸顧問 私も岩田さんがおっしゃったことはまことに賛成です。それは言いたいことだったので、ぜひ甘利大臣の今のお答えで大変意を強くしましたので、ぜひ、この数値目標というのをに入れていただきたいと思います。それが一つと。

もう一つ、書きぶりなんですけれども、工程表の資料1の5のところの5ですね、5ページの5のところ。「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な、今話題になっております「『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りますけれども、こんなのは今の私たちのジャーナリストの立場からいいますと、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」みたいな書き方のほうが、すつんと腑に落ちるような気がするんです。そこら辺はいかがなんでしょうか。説明は何いましたけれども。

○岡本事務局次長 今、5ページの「定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討」の次に括弧書きで「『天下り』の根絶に対応した人事制度の構築」ということが書いてありますが、そこは括弧書きではなくて……

○川戸顧問 何となくつけ足しと、慌ててつけたというような……

○岡本事務局次長 ハイフン、先生「ハイフン」とおっしゃいましたっけ。ハイフンで……

○川戸顧問 か何かで、先にそちらを前に。逆にするという。結局、天下りの一番の根元というのは、この構築なんです。

○御手洗座長 括弧をとればいいわけですね。

○川戸顧問 逆にするという。

○堺屋顧問 前のほうの工程表と、後のほうの別紙がどういう関係にあるのかわかりませんが、前のほうでは官民交流のことが書いてありますが、後ろのほうにはあんまり出てこないんですね、別紙のほうには。別紙2のほうの方向性のほうには。

この前のほうを見ますと、あくまでも「官民交流」という概念なんです。これは、官との民という人、人間のグループの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と思います。私は、むしろ途中採用して幹部になれる人を、これは基本法のときからずっと出てきた概念なんです。途中から入ったら、今の官民交流の概念というのは2年か4年か、民間から来てまた帰るという話で、なかなかこの公務員の中枢には入れないんですよ。この3ページに書いてある概念は、まさに国と民間企業あるいは個人に着目して交流をするというだけで、途中で採用した人が将来、局長にも次官にもなるという、つまり今日、私もペーパーに書きました「職業公務員を特別に扱う」という、それは1980年ぐらいに「職業軍人」という昔の概念を持ちだして、それで「職業公務員」と、それから「徴用公務員」という言葉を使い出したんですね。それから出た言葉

なんですが、この職業公務員だけを別扱いにするのではなくして、これはやはり途中から採用した人が途中採用を大いにふやして適材を入れると。そうすると、今度は出るほうも考えなきゃいけないという問題が起こるんですけれども。これはやはりきちんと、この方向性の中に書き込んでいただくべき重要なところだと、この3ページのところです。

これはあくまでも、「官民人材交流」という概念で書かれています。やはり、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、ここを書き改めていただきたいと思います。

○甘利公務員制度改革担当大臣 これは基本法上の表現はどうなっているの。

○岡本事務局次長 基本法上の表現は、たしか各項目のタイトルになっているところは、基本法上の表現を使わせていただいております。この基本法上の概念を使わなきゃいけないのかという議論になってまいりますと、それは必ずしもそうではないと思いますが、ここにはいろいろな意見があるということなので、立法府の立法の意思という形で出されたものを使わせていただいているというのが、そういう形でございます。

したがって、先ほどの「天下り」のところを逆にすることになると、そういう意味で若干そこが一つであると、それはほかのところもどうかという議論が出てくるんですが、そこはちょっと先生方のほうで議論していただければよろしいかなと思いますけれども、そこは今そういう形を使わせていただいているというところでございます。

○甘利公務員制度改革担当大臣 少なくとも、括弧の中にじゃなくてもうちょっと、表に出してやってもいいんじゃないですか。

○佐々木顧問 ちょっとこれは質問ですが、この資料の別紙のほうの3ページのこの内閣人事・行政管理局設置関係の3ページのア、イ、ウというのがありますね。そのうちの「ウ」のところなんですけれども、これはどこで何が切れて、どこがどこまでつながるのかが、甚だ大丈夫かしらというのが率直な感想で、特にこの「ウ」の4行目の「人事院が行う勧告、意見の申出、」あたりが、ちょっと私には、何をどういうふうに話につながるのか、ちょっと説明をしていただきたいと。

○甘利公務員制度改革担当大臣 これは要するに、級別定数それから任用、研修試験に関して、内閣人事・行政管理局は企画立案、それから改善機能は担うと。チェック機能は、人事院が持つと。そういう説明でいいのかな。

○岡本事務局次長 一点だけ補足させていただきますと、冒頭で今、各省及び人事院との内閣人事局の機能移管の議論で、今折衝中でございます。今、佐々木顧問がおっしゃったところにつきましては、ここはまさしく今折衝中だということです。

○佐々木顧問 そうですか。

それから4ページの、次のページの上から3行目の「内閣危機管理監に準じた」云々というのがあるんですが、これは趣旨としては何を意味しているんですか。「戦略スタッフの服務は、内閣危機管理監に準じ」というのは何を意味しているか。教えていただきたい。

○古賀事務局審議官 内閣危機管理監といいますのは、ほかに内閣官房に幾つかポスト

がございすけれども、たまたま職制上、一番最初に出てきますので、その後に出てくるほかのポストの方々と、みんな基本的には同じなんですけれども、危機管理監に準じた扱いにしますよという意味です。

それで、これは特別職でありまして、普通の人たちと何が違うのかと。主として、例えば守秘義務なんかで、一般の内閣官房の職員なんかにかかる守秘義務より、もうちょっときつくなっているというか、いろいろ守秘義務を解除したりすることがあるんですけれども、例えば人事院で何か調査するときに、呼ばれたときに、普通の職員ですと全部知っていることをしゃべらなくちゃいけないというようなことがありますけれども、危機管理監とかこういう上のほうのポストの特別職については、呼ばれて人事院に聞かれも、その守秘義務を解除するということは免除されますというような、少し特殊な扱いをしたりしておりますので、そういう内閣官房の特別職の人たちの扱いにほぼ準じたものになるということでございます。

○**福田内閣官房副長官補** ちょっと補足しますと、さっき意見が出ていましたけれども、基本的に普通の場合には、国家公務員には国家公務員法が適用になるんですけれども、この場合には、基本的には一般職の公務員。特別職の公務員の場合には、一般職の公務員に適用される国家公務員の適用はないんですけれども、今彼が言いましたように、国家公務員法 500 数条ありますけれども、そのうちの3つだったか4つだったかについては、特別職の公務員にも適用するという規定が書いてあるわけです。それをほかの内閣法に定める、私もそうですけれども、内閣情報官とか、そういうものにも適用される、こういう規定です。したがって、基本的に言うと、一般職の国家公務員は、国家公務員法が適用にならないと、原則としてならないというふうにお考えいただければいいと思います。

○**佐々木顧問** 具体的に中身を、ちょっと説明を伺うとわからんわけではないんですけれども。ちょっと、それこそマップにでもして、こういうのでここは外れるとかいう、いろいろな意味が外れるんだろうと思うけれども、とりあえず説明を伺いました。

○**屋山顧問** 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んですけれども、これを見ると、人事局長ができる。その下に2つ次長が出て、それぞれが局長と2つの局長クラスと。これを見ると、このままだと焼け太りもいいところじゃないですかね。こういうのを「焼け太り」と言うんですよ。

だってこれ、局長クラスなんかいる、次長2人に局長3人できるんだよ。だって、内閣人事局つくって、ここにあるのを集めてくるわけでしょう、大蔵省とか、人事院とか、それから人事・恩給局とかね。それで何でこの局長が3人、次長というけれども、次長だって、局長の上だって、次長2人。これはちょっと、こんなどでかいシステムというのは…

○**甘利公務員制度改革担当大臣** 総務省の局が2つなくなります。

○**堺屋顧問** それと関連して、さっきも言いましたけれども、今の人事関係の総務省や人事局の人が、人事院の人がそのまま行くというのは、これは絶対よくないと思うんです

ね。だから、やはり民間から、本来なら局長をとっていただきたいけれども、少なくとも次長2人は民間人、そして職員の4分の1のところでは民間人にして、横滑りで来る人は半分以下に抑えるという、そう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と思えます。

それからもう一つ、この別紙の2枚目のところに、これはかねがねマスコミからも言われているところなんです、幹部候補生の育成課程についてなんです、「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りました。ここに、途中採用の話が全然出てこないんですね。公認するというのは、これはキャリアから外すという意味だろうと思うんですが、一時公認して、また復活するというんじゃないので、ここにやはり「途中採用」を入れて、どんどんと不適任者は外していくんだという競争原理がここに入っていないと、このままこれは公務員が読んだら、「ああ、とうとうキャリア制度は法令化された、うれしい、うれしい、万々歳」というので終わっちゃうと思うんですよ。

ここは、これをお書きになった人は、もちろんそういうことはご存じで書かれたと思えますけれども、これは初めから、やはりキャリアで入っても半分ぐらいは途中で脱落して、民間からそのとき、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んですが、その趣旨が全く消えちゃっているのは、いかがなものかと思えますね。

この大制度というのは、つくったときの大臣なり担当者は張り切っているんですが、二代目、三代目になると、もう必ず書いてあるとおりに動いちゃって、役人の思いのままになっていくので、ここはやはり、ぜひとも、公認だけではなしに、キャリアから一般職にかかわるというやつですね。それから、途中から採用して、必要な能力、どんどんやはり10年、20年の間に必要な能力は変わってきますから、そういう人を採用できるということをはっきり示しておいていただきたいと思えます。

○田中座長代理 これは大臣にお聞きしたいんですが、多分、国会でも聞かれるんだろうと思えますけれども、さっき屋山さんがおっしゃった、私は「焼け太り」とは必ずしも思わないけれども、初め「内閣人事庁」として法律案を出して、それが修正されて、そんなばかでないものをつくるべきではないということで、「人事局」になったと聞くんではないですか。それとの整合性、つまりこれまでに決着のついたもの他に、これからは人事院の幾らかが入ってくる。それは今の定員がそのまま移るわけではないということだろうと思うんですが、行政管理局はここに書いてあるほかに、実は情報公開法、個人情報保護法、行政手続法、行政不服審査法などたくさんの法律を持っていて、かなり大部隊だと思いますが、国会における修正との整合性というか考え方はどういうことになっているのか、一体この人事局はどの程度のスケールになるのか。人事院の一部を、人事院もいろいろ言っていますけれども、例えば、我々顧問会議が基本法以上のことを言っていておかしいなどと、新聞によると言っていますけれども、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とにらんでいらっしやるのか、伺えれば伺いたい。

○甘利公務員制度改革担当大臣 内閣人事・行政管理局は、当初は総務省からは行政管理と人事制度管理は別物であって、片方が片方を引きずることはまかりならぬということでありました。

再三再四の交渉の結果、それでは両極が切り離されるにしても、並列で官房長官のもとに存在するべきだと。しかし、私が申し上げたのは、「内閣人事庁」から「内閣人事局」に変わったということは、言ってみれば、ある種、外局から直接官邸の指揮のもとに入るということなんですね。これは、スリム化ということもあるかもしれませんが、戦略機能を持つということなんです。内閣官房というのは戦略機能ですから、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なんです。そこで、そこが修正の趣旨、一番大きな趣旨だと思うんですね、政治主導で行うということ。

そこで、一極のもとに置くということは、私としては譲れない、二局並列で並ぶということではなくてですね。それで、一つの局のもとに人事管理戦略、組織管理戦略、これが戦略ですから、両々相まって効果を発揮すると。つまり、それは何かというと、時代の変化や世界の変化によって課題がいろいろ出てきます。それ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ということが戦略機能ですから、それができるようにしたいと。

それからもちろん、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。これは、各方面から非常に厳しく言われた話です。この人の人事の都合上、こういうポストをまたつくりますよというようなことがあっては、行革の観点からまかりならぬと。そのファイアウォールはあるけれども、しかし、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と。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きました。

ですから、この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と。一極のもとに指揮がとれるようにすると。これは相当高い位置づけで、つまり全省庁をしっかり押さえ込むという、そういうポジションが持てなければならぬわけでありますから、そういう観点から、この新聞に載っていましたが、ああいう体制をとらせていただいたというところであります。

○田中座長代理 ありがとうございます。

○佐々木顧問 ちょっと今でよろしいですか。

どういうサイズになるかということで、工程表の中では、最終的には基本権の問題が入ってきますね。そうすると、これは今の今日ご紹介があった行政の仕組みでこれも対応するのか、それともこれはオープンにしておくのか。それともやはりここで、その問題も最終的に対応するのかというあたりについては、工程表のこの 24 年ぐらいになると、そういう話が恐らく出てくるんですけれども、余り先走った話で恐縮なんですけれども、今の

段階でもし何かイメージがあれば、お知らせいただくとありがたいんですけども。

○**甘利公務員制度改革担当大臣** 基本権の問題が結論が出るまでは、その中でどこまでできるかということで設計をいたします。その時点では、人事院の規模からいったら、その規模の人員配置で言えば、1割以内ではないでしょうか。これはまだ精緻に計算したことはありません、私の感覚でいいますと。

それ以降、これはもう……だからそうでしょう、人事院は今600幾つでしょう、だから1割以内でしょう……。まだ粗々の数字ですけども、人事院からは50人規模ぐらいではないかと。それから、全体の人員で言うと300から350の内閣人事・行政管理局の規模ですね。べらぼうに大きいものではなく設計をいたします。

○**御手洗座長** 途中採用の件はいかがですか。

○**岡本事務局次長** 先ほど堺屋先生からの幹部候補育成課程、これは入った人間、入った人間というのは新規採用であろうと途中であろうと、その人たちをどのように育成するかというのが幹部候補育成課程でございますので、それはオリジンがどういう形であろうと、そこに入るということでございます。当然、そこでの育成課程の中での成績が不良と申しましょくか、よくなければ、それは当然出ていかれるというふうに設計をするということでございます。

○**堺屋顧問** それはやはり、もうちょっと明確にわかるように書いていただかないと。

○**古賀事務局審議官** 一応、法律を今度出します。その法律の別紙の基本方向というところの2ページ目に幹部候補育成課程というところがございまして、今回は法律に直接書かなくちゃいけない項目を一応列挙しておりますので、その中で、(4)の②のところに、「課程の運用に当たって遵守すべき基準を総理が決める」というふうになっておりまして、これによって各省がまた新しい身分のようなものをつくって、そういう運用をするということにしないように総理がしっかり見て、その基準をつくと。その基準の中に、恐らく今、堺屋先生がおっしゃったような、外から来た人もどんどんこの中に入れていきましょくとか、あるいはその中に入っている成績が悪かったら落ちるんですよとか、あるいは新たな身分制度にならないような仕組みをどうするんですかというようなことは、書いていかななくちゃいけないだろうなというふうには考えておりますので、今おっしゃられた趣旨を、この制度設計をするときに活かしていかなければいけないかなというふうに考えております。

○**堺屋顧問** 今のところでいいますと、その次の人事交流の概念の、この3ページの書き方では甚だ限定的で、今の人事交流法を引いているだけでございますので、やはり中途採用あるいは脱落ということを明確にしておいていただきたいと思えます。

○**御手洗座長** ほかに何かご意見がございましたらどうぞ。

○**屋山顧問** 大臣、スト権の問題というのは……

○**甘利公務員制度改革担当大臣** 協約締結権ですね。

○**屋山顧問** そもそもスト権を禁止したから、人事院ができたわけですよ。要するに、

スト権制約の補完として人事院ができた。だけれども、これは冷戦中のときに、何が起るかわからんと。社会党、労働運動が厳しいというのでできた経緯がありますよね。そうすると、今はもうほとんど先進国で、もともとの先進国でも人事院みたいなもの、つまりストを禁止して代償措置というのが、ILOでもこれはもう非常に例外的だった。しかし、ILOでも、そういうスト権の代償だということでオーソライズされていたんですよ。だけれども、今の国労なんかはスト権とって、ぶち抜いて、今スト権を持っているけれども、やりませんよね。なおかつ、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、そういう政治的なテーマを本当に、いよいよ議題にしていんじゃないかと思うんですよ。

今、労働協約権がどうのと、こういうけれども、もともと、双方というか連合もスト権よこせ、よこせでストやった人たちなんだから、それはやるよと言って困るはずないわけですよ。だから、私はスト権をいっそ、やるという前提で物事を考えていくという姿勢はあるんじゃないかと思うんですね、政治として。私は民主党だって、スト権、何がなんでも禁止して、今の人事院のスタイルがいいとは、だれも思っていないと思うんですよ。だから意味がないんじゃないんですかね。だから、私はスト権までやって、人事院は取りつぶすと、あの殿様にやめてもらうと。

○甘利公務員制度改革担当大臣 わかりやすいお話をありがとうございました。

現状では、組合はスト権まで求めて、とにかく協約締結権、自分たちで自分たちの労働条件といいますか、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なんであります。これについて、与野党修正案では、自立的労使関係を「検討する」から「措置する」というふうに踏み込んだ表現になったわけでありまして、その趣旨を受けて今検討をさせていただいています。

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ます。あと、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いうふうに思っております。

○屋山顧問 それやったら人事院勧告というのも、今調査していますよね、給与。あれはやめるんですか。

○甘利公務員制度改革担当大臣 人事院勧告は必要なくなります。

○屋山顧問 それをやめると。それをやらないと、例えば鳥取にこの間行ったら、地場の木材優良企業で、それは県庁が100だとすると、自分のところは70だというんですよ。それでもういいのが来ないと。だから、みんなそれで人勧を見て、県庁が決めているわけですよ。あれはもう実に余計だというのは、社長の意見だったんですけども、地方によってはそうだと思うんですよ。

○御手洗座長 ほかに何かございませんですか。それでは時間も押してきましたので、本日はいろいろなご意見をちょうだいいたしまして、ありがとうございました。

政府において、今週金曜日、30日に国家公務員制度改革推進本部において、この工程

表を本部決定する予定となっております。今後、与党における議論などもあるとのことですが、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います。なお、本日お諮りいたしました工程表案につきましては、本日ご欠席の麻生顧問、桜井顧問、高木顧問にもご説明してあります。

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っております。

それでは、最後に甘利大臣よりご発言をよろしくお願ひいたします。

○甘利公務員制度改革担当大臣 本日は忌憚のないご意見、貴重なお話をいただきまして、ありがとうございます。本日、各先生方からちょうだいしたご意見、さらに与党のご意見も踏まえまして、私のほうで責任を持って、月末までの工程表の策定作業を進めたいと考えております。

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ですが、これまで以上にいろいろと困難な局面も予想されます。引き続き、政治主導でしっかり進めていきたいと考えております。

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おります。今後ともよろしくお願ひいたします。

○御手洗座長 ありがとうございます。

それでは、これをもちまして本日の会議を終了させていただきます。

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ます。事務局から連絡をさせていただきます。

なお、本日の会議の模様につきましては、この後、私から記者ブリーフィングをいたしたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。

○甘利公務員制度改革担当大臣 どうもありがとうございました。