

公務員制度改革に関する意見

2009.01.27 堺屋 太一

(1) 甘利大臣には、連日各方面と精力的に折衝して頂いていること、大変嬉しく思います。是非とも理想を実現して頂きたい。

(2) 議論が現実的細部に入ると、手続き論や現場感覚に陥り、基本法以来の理念が見失われ易い。ここで改めて基本理念を思い返したい。それは、

第1に、「省あって国なし」の各省割拠主義を破り、真に国家国民に尽くす国家公務員を創ること。

第2に、そのために年功序列、終身雇用の「身分制」から、適時適材の弾力的な人事運営ができること。従って、旧軍部の職業軍人と徴用兵士に区別するのではなく、中途採用者からも公務員として生涯を尽くす者もいれば、学卒一般職でも中途転出ができるような人事制度と給与体系と教育養成を設ける。

第3には、特に幹部職員においては府省の垣根に捉われず、全政府横断的な人事異動を行い、民間からも公務員になる機会を拓げること。

などであった。

(3) 従って、旧軍部に習って、学卒採用者を職業公務員、中途採用者や公募採用者を徴用（一時的）公務員と身分区別する発想を排除しなければならない（職業公務員なる概念を打ち消し、いかなる出身であろうとも公務に専従すれば等しく公務員だという感覚を樹立しなければならない）。

(4) 以上の観点から、具体的問題点を3つ指摘したい。

まず、国家戦略スタッフは、総理大臣の政策形成または実行の重大任務であり、それにふさわしい有能有志の人材に限るべきである。従って、年齢や経歴にかかわ

らず事務次官級の待遇とし、総理大臣に直結した存在とすべきである（基本法では、この主旨を活かすために、敢えて「国家」の名を加えた）。

公務員の現状および心理から見て、各府省から出て元の府省に戻るとすれば、府省代弁集団となるのは確実である。

- (5) 「定年を延長し定年まで勤められる環境を作り、そのためにスタッフ職を増設する」という発想はきわめて危険である。

このまま実現すれば、各部局や各課、各署に「スタッフ」と称する高齢高給公務員が溜まり、ひねもす座り続けることになるだろう。

定年延長するのであれば、役職年限を過ぎれば給与を半減以下とし、なるべく経験を活かした再雇用に向かわす必要がある。

公務員制度は、民間の雇用形態にも重大な影響を与える。「定年延長—定年まで勤められる環境整備—そのためのスタッフ職増加」という方向に、日本の民間企業は耐えられるだろうか。

- (5) すべての改革で障害となっているのは、担当公務員の意識改革の遅れといわれている。昨年のヒアリングで最も意識の遅れていると感じたのは人事院である。是非ともその改革を実現して欲しい。

- (6) 内閣人事局には、総務省や人事院の定数が異動される部分が多いだろうが、人事も同じ人が異動するのでは中味が変わらない。そのため、少なくとも次の点は顧問会議の意向として申し入れたい。

- ① 人事局長は民間の人事経験者（経営経験者）から選ぶこと
- ② 半数を目途に民間からの人材を採用すること（最少限 1/4）
- ③ 総務省や人事院からの異動は半数以下に抑え、他の行政関係省庁からの人員を加えること（人事局人事に基本理念を映写すること）