

国家公務員制度改革推進本部顧問会議（第8回）議事概要

1 日時： 平成21年3月30日（月）16：00～17：44

2 場所： 総理大臣官邸4階大会議室

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、桜井正光、佐々木毅、田中一昭、
御手洗富士夫、屋山太郎

※麻生渡顧問、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 「国家公務員法等の一部を改正する法律案」等について

3 閉会

5 議事の経過

(1) 冒頭、甘利大臣から、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」の策定状況や内容について、概要以下のような発言があった。

- ・ 2月3日に国家公務員本部にて決定された工程表に基づき、3月中の法案の閣議決定を目指し、法案策定作業を進めてきた。与党でもさまざまなご議論をいただいた末に、今月内に閣議決定できる道筋が整った。明日の自民党政審、総務会、並びに公明党で最終決定されれば、同日中に閣議決定という運びになる予定。

- ・ 法案の詳細は事務局より報告させるが、私からは以下の3点についてご報告したい。

① 内閣人事・行政管理局が内閣人事局に変更になった。工程表においては、平成22年4月に内閣官房に内閣人事・行政管理局を設置することとしていたが、機構・定員以外の機能を内閣官房に移管することは基本法の枠外であり、焼け太りであるとの批判があった。結果として、総務省行政管理局からは機構・定員管理機能のみを移管することとし、したがって、名称についても基本法どおり「内閣人事局」とすることとした。

② 内閣人事局長の位置づけについては、工程表策定時点では明確に決まっていなかったが、その後の御議論を踏まえ、内閣総理大臣や内閣官房長官に直結する形で両者を助け、内閣主導での人事の一元化を実現するために、内閣官房副長官級の職とし、内閣官房副長官の中から総理が指名する者をもって充てることとした。官房副長官を3名から4名に1名増員して、人事局長の職務に専念させるべきとの意見もあったが、行革の観点から新たなポスト増は認められないという麻生総理の強い御意志に沿い、増員は行わないこととした。

③ 工程表においては、人事院からの機能移管に併せ、人事行政の公正確保等の観点から必要な措置を講ずることとされていたが、法案策定に当たり、この記述を具体化した。すなわち、中央人事行政機関たる人事院から内閣人事局に移管した機能に関しては、内閣が政令を定めるに当たってあらかじめ人事院の意見を聞くこととするほか、人事院による報告要求や是正指示等、必要な措置を講ずること等とした。

- ・ 今回の法案は、基本法、工程表に沿った改革を進める第一歩として極めて重要な法案。閣議決定の上は活発なご議論をいただき成立させていただきたいと考えているが、顧問各位におかれても、引き続き改革全般についてのご意見を賜りたい。

(2) 引き続き、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」の策定状況や内容について、配付資料1～3に沿って事務局から補足説明が、また「定年まで勤務できる環境等の整備に関する検討会議」（以下、「検討会議」。）の立ち上げについて、配付資料4に沿って説明が行われ、その後意見交換が行われた。主な意見は以下のとおり。

【内閣人事局長の位置づけについて】

- ・ 今日提示された法案では、内閣人事局長は内閣官房副長官が兼務するという事になっている。仮に事務の副長官が兼務するとなると、人事と政策調整権を一人の人が長期に渡って持つこととなり、大変な官僚内閣制ができ上がる。自分が反対したということを発表し、記録にとどめていただきたい。
- ・ 副長官を1名増やすことが行革に反するというのであれば、そもそも内閣人事局を作らなければ良い。内閣人事局を作っておいて、副長官を1名増やすのは避けるべきというのは、現職の官僚たちの職権の囲い込みではないか。また、内閣人事局長に国家戦略スタッフを兼任させたらどうかという案が途中で出てきたが、内閣法制局が反対したという話がある。しかし、スタッフがラインを兼ねられないということはないはずであり、反対のための反対である。例えば、立花事務局長は内閣参与に任命されて、事務局長に充てられている。自分もこの案には反対したということ記録にとどめてもらいたい。
- ・ 人事と政策調整を一緒に行うのは、非常に強力な権力を持つことになるので、配慮が必要。民間においても、人事と政策調整を両方行っている人はいないのではないか。総理の強力な意志ということであるので、一度現在の案でやってみるのは良いが、もし立ち行かないようであれば、配慮すべき。
- ・ 内閣人事局長は、公務員制度の将来、長期的なこれまでのいろいろな伝統その他も見直しながら人事制度を進めていくという職であり、特に発足時期を含めて、大変大きな負担を背負う仕事。この大事な仕事をしっかりやるという観点からすれば、必要なポストを設けることについて、「焼け太り」などと批判されるような話にはならない。大臣も「いずれ将来的には体制を変えるかもしれない」ということはおっしゃっているが、最初から大変なことはわかっている話であり、非常に危惧の念を持っている。

⇒ これらの意見に対し、甘利大臣より以下のとおり回答。

- ・ 内閣人事局長をポリティカルアポインティにするべきか否かという議論については、政権と去就をともにする政治任用ということにした。事務の副長官の任期が長期に及ぶか及ばないかについては、その都度の総理大臣の御判断。人事の適格性、公正性等なりを総理大臣がチェックして、その点も加味することになる。基本的には、総理が変われば内閣人事局長たる官房副長官も変わるという認識。
- ・ 当初は官房副長官のもとに内閣危機管理官級（＝大臣政務官級）でどうかという案であったが、自民党における議論で、「官房副長官級でなければだめだ」という議論になり、官邸とのすり合わせでも、それでよいということになった。
- ・ 「もう1人副長官級を増やすべきか否か」の議論があり、党の方では増やすべき、という意見がかなり出た。しかし総理は、「官房副長官の数を増やすという発想は、現行の官房副長官3人の事務分担には工夫の余地がないと言っていることと同じ。官房副長官の数（3人）を既得権ととらえてはいけない。3人の事務分担にはいろいろなフォーメーションが考えられ、兼務でいいという考えもあるし、専任の局長を置くべきという考えであれば、現行制度の中でそうすることも可能。組織の立ち上がりの時期でもあり、自分は事務の副長官を兼務させるという考えであるが、どうしても立ち行かなくなったときには、時の総理が法改正すればよく、最初から既得権として3人を考え、それにプラス1だという発想はしないでほしい」と、非常に強くこだわっておられた。

このような総理の御意向を踏まえた上で、自民党として将来その必要性があったら内閣法改正をして官房副長官を増やすということもあり得るといふ、党からの意見を添えて了解、という形になった。

【「検討会議」について】

- ・ 「検討会議」の構成メンバーが全員官僚であることには反対。民間企業でも人事は部内で行われることが多いが、それは利益を上げるという客観的な尺度がある上で行われていること。官僚のみで構成する会議で検討を進めると、専ら定年まで勤務するための仲間内での協議ということになりかねず、官僚同士の共同体が強化されることになるので、メンバーは非官僚の人たちで構成されることに変えていただきたい。
- ・ 「検討会議」については、官僚の人たちだけではなく、外部の人材も入れるべき。新しい制度を作るわけであるから、官僚が自分たちの範囲の中だけでどこがいいとか悪いとかやるだけでは不十分。
- ・ 議事録を全部オープンにするなどしないと、闇の中で何をやっているかわからない。顧問会議を置いたからには、顧問会議の意見をききながら検討をすすめるべきで、顧問会議に議事録を出すとか、検討途中で諮るといったことが必要。ある程度骨格が固まってから顧問会議に出して来られても、今日の法案と同様で、どこを修正することもできず、困る。
- ・ いかにして総人件費を抑えつつ、定年まで勤務できる環境を構築するのか、というよ

うな「検討会議」の目的が明示されれば、そのような不安を減らせるのではないか。

- ・ 工程表には、「政府部内に関係省庁からなる検討体制を整備し、必要な措置について検討を進める」と記載されている。今後、政府の人事管理を民間並みの人事管理に変えていくために、①民間のメンバーを追加することができないか検討すること、②議事録を公開すること、③7月の中間まとめまでには顧問会議に報告し、顧問会議において議論する機会を提供することの3点をお願いする。
- ・ 「検討会議」の性質が、いろいろ方向を出す前提となるファクトの抽出だけであるならば、会議の目的をきちんとそのように明示すべき。例えば、配布資料の「検討事項」の中に「基本的考え方」などと書いてあるではないか。こう書いたら、あたかも「検討会議」が原案をつくって顧問会議に持ってくるというふうに読めるではないか。

⇒ これらの意見に対し甘利大臣及び事務局から、以下のように回答。

- ・ 工程表策定過程でも、途中段階で顧問会議の御意見をうかがい、それをかなり織り込んでやってきたつもり。「検討会議」は実務的作業を行い、問題を抽出する場。結論が出てから顧問会議にかけるのではなく、途中段階で御意見をいただいて、それをどう取り入れていくかという議論になる。
- ・ 「検討会議」に提出した資料については公開する、また議事の概要につき、議事要旨を作成・公開していこうかということになっている。
- ・ 配布資料の「検討項目」はあくまでも実務的に考える際の視点の例示であり、誤解を生まないような形にする。
- ・ 「検討会議」においてファクト、問題点をえぐり出した後で、あるべき給与制度、あるべき組織の姿等を考える場合は、あくまでも推進本部。顧問会議に随時報告しながら、ご意見を承って、本部として案を形成していく。

【幹部職員の降任の特例について】

- ・ 法案によると、「その意に反して幹部職員の範囲内で1段階下位の職に降任することができるものとする」とのことであるが、そんな都合のいいポストが見当たるものなのか。降任された者の行き先について細かく決めてしまうと、そのようなポストが見つからない限り人事ができないことになってしまい、この制度は動かないことになってしまうのではないか。
- ・ この制度が、もし特定の人物のためのポスト探しのような形で人事制度が営まれるとすれば、極めてゆゆしきこと。
- ・ 降任させるための手続として3要件を全て法制化すると、3要件に全て当てはまると証明しない限り降格はできなくなる。これほど大変なことはない。企業経営の場合、このようなことを書かなくてもやれる。このようにがんじがらめにしてしまうと、組織の活性化にブレーキがかかる。
- ・ 基本法の際の流れから言えば、民間つまり官の外から適材を採用することが最も重要なポイント。例えば、外部から局長を一人採用したいときに、いちいち転任可能性がないか検討しなければならないとなれば、非常に不便。

- ・ 降任の場合には給料も下がる。民間の場合は役職手当は大して大きくないので、降任させられても給与にはさほど影響がないが、公務員の場合には、局長クラスから審議官クラスに降任となると大幅に給与が減る。生活水準が下がるわけだから、きちんと要件及びプロセスについて決めておく方がフェア。
- ・ 「相対的に勤務実績が劣っている者について、『勤務実績不良』に当たらない場合にあって、その意に反して」降任されることが可能とあるが、勤務実績不良に当たらない場合は、基本的には降任すべきでない。「その意に反して」というのは、モチベーションを落とすことを前提にしている。
- ・ 「『勤務実績不良』に当たらない場合にあって、その意に反して」ということをわざわざ法律に書き込む必要はないのではないか。
- ・ 本人はやりたいと思っけていても、より適格者が公募で入ってきた場合には、「意に反して」代わってもらわないといけない。したがって、少なくとも法律に根拠を書いておかなければならない。ただし、法律に書いても、現実にはなかなかできない気もする。

⇒ これらの意見に対し、事務局から以下のように回答。

- ・ 幹部職員についても、国家公務員法の基本的な原理の1つである能力・実績主義に基づく人事を行うという考え方の適用を受けており、この考え方との調和を図るため、具体的に要件を規定した。この結果、より適材適所の人事を行うことが可能になると考えている。

- ・ やむを得ず降任する者を処遇するための待命ポスト、プール型のポストが不可欠。
- ・ 給料は余り落とさずに人をプールするための組織、「待命ポスト」をつくることになると、まさに「人事の都合で組織を作る」という問題が起きる可能性がある。内閣人事局における（人事と組織の）ファイアウォールを的確に運用しなければならない。
- ・ 待命ポストをつくることは、この法律でできるのか。（⇒事務局より、「基本的には仕事がないのにポストは作れない。現行制度上、「官房付」というポストがあるが、これは人事異動のタイムラグに対処するためのもので、直ぐ解消される前提のもの。待命ポストを作らないと、1年以上置いておくのは難しい。」旨、回答。）
- ・ 勤務実績が少なくとも「良」ならば、降任させた場合であっても給与水準は保つべき。
- ・ これまでの議論で、幹部の給与体系を見直そうという議論があった。降格した場合に急激に生活水準が下がると言うが、これは別な問題であり、新たな給与体系を作ればいい。

(3) 次に、今後の顧問会議の進め方について、御手洗座長より、

- ① 法案の国会審議状況については、適宜ご報告願いたい。
- ② 法案が成立後、その内容を具体化するためのさまざまな作業が進行していきだろが、これについてもご報告をいただき、改革の趣旨に即したものとなっているかどうかについて、議論をしていきたい。
- ③ 一方、工程表では、本年中に定年まで勤務できる環境の整備等にかかわる検討について方向性を示し、人事院に対し必要な勧告を要請することとされている。政府内部の実務的な作業の進行を期待しつつ、顧問会議としても、今後、ある程度具体的

に検討を行う必要がある。

との提案がなされ、その後意見交換が行われた。主な意見は以下のとおり。

- ・ 今回の法案以外にも、今後議論すべき課題はたくさんある。これらの課題について、政府としての方針が決まった段階でここに諮っていただくということではなくて、適当な節目に顧問会議で議論すべき。
- ・ それぞれのテーマについて、何月ぐらいに中間的な議論をして、最終的な議論は何月ぐらいにするといった、全体的なスケジュールを詳しく示してほしい。全部決まったものを見て、それで批判して終わりだと、この会議の存在感が全くない。年間工程表みたいなものを作るべき。
- ・ 顧問会議の役割と責任を明らかにするためには、顧問会議が結果の証人的なものではなく、個々の項目に対して方向性を議論して出し、事務局に対して働きかけるというものであるべき。もう一つの役割は、事務局のまとめた方向性、アイデアをチェックするというもの。工程表のそれぞれの項目について、顧問会議がいつ何をやるのかということを具体的に決めるべき。

⇒ これを受け、座長から事務局に対し、この1年間の工程表を作り、改革の方向について、顧問会議の意見がきちんと取り入れられるようなタイミングで、顧問会議を開催するようにしてもらいたい、との発言があった。

- ・ 内閣人事局におけるファイアウォールを、具体的にどのような方法で設けるかについて示していただき、議論したい。
- ・ 官房副長官が内閣人事局長を兼ねることについて、本日、積極的な賛成論はなかった。大臣も大変ご苦労され、また、総理大臣が自分の在任中のことをお決めになるのは結構だが、法律にこのことを書いてしまうことにつき、顧問会議として疑問だときちんと言っておきたい。

⇒ これに対し、甘利大臣から、総理の意向についての説明があった。

- ・ 内閣人事局長については、兼務でも専任でも、時の総理が判断すべきであり、今の3人の副長官をどういうフォーメーションにするかということをもとに考えるべき。官房副長官を1人増やすという議論は、政務の副長官が2人、事務の副長官が1人ということを前提とした議論ではないか。いろいろやってみて、どうしても3人では任務が回らないと、もう1人、副長官たる内閣人事局長が必要だと言うならば、その時点で法律改正をすればよいのではないか。
- ・ 内閣人事局はスリム化したとはいえ、200人から250人のスタッフをもつ組織。局長1人が幹部職員の600人の人事を行うわけではなく、内閣人事局という組織が行う。民間でも人事部長が全社員を見ているという会社はなくて、人事部が組織として、適材適所の人材配置を行う。したがって、事務組織としての内閣人事局が相当部分を担っていくわけであり、特にスタート時点において、人事情報が内閣人事局にまだ集積されていない中で、専任の局長を1人置くことはいかがなものか。

- ・ 総理のご意向は、大臣の説明でよくわかるが、人事と政策調整というのは、違った機能。したがって、法律で官房副長官を充てる旨を書いてしまうのは危険。人事をもって政策を動かすということがあるので、そういう意味から言うと分けるべき。
- ・ 内閣人事局に機構・定員の機能を移管することになったわけであるが、組織と定員というのは政策と密接に関係している。とすれば、人事と政策も関係すると言える。したがって、「政策と人事は一体的に見るべき」という総理の言うことも理解ができる。それがおかしいというのであれば、組織と定員と人事を分けるべきという議論にもなりうる。ここまでまとめてきたのであるから、この線でやってみた上で、おかしければもう一回やり直せばいい。
- ・ 基本法自体、自民党と民主党がすり合わせしてできたもの。国会の議事録を見ると、民主党はいわゆる事務の副長官の兼任について批判的。それをわかっているながらこのような法案を出すということは、「法案が廃案になっても良い」というつもりなのか。
- ・ 本日、「定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議」についてもいろいろな意見が出たが、我々の意見がどう反映されていくのかということをしっかり見ていくべき。

(5) 最後に甘利大臣から、

- ・ 工程表についても途中経過で顧問会議にお諮りし、意見を伺って、それを織り込んで提出させていただくという経緯をたどった。今後も重要な問題については、節目節目で、顧問会議にお諮りしてご意見を伺い、いただいた御意見をどう織り込むかという議論をした上で、案を形成していくという方法で進めていきたいと思う。

との発言があった。

会議終了に当たって、座長より、次回開催日程については、調整の上、後日連絡する旨の発言があった。

<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)>