

国家公務員制度改革推進本部顧問会議

(第8回)

平成21年3月30日(月)

16:00～17:44

総理大臣官邸4階大会議室

○御手洗座長 それでは、ただいまから第8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。

顧問の皆様方におかれましては、お忙しい中ご参集いただきまして、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。

まずは、国家公務員法等の一部を改正する法律案について議題といたします。

政府においては、2月3日に本部決定された公務員制度に係る工程表に基づいて、法律案の策定を進めてきたところと承知しております。そこで、法案の策定状況や内容につきまして説明を聞いた上で、顧問の皆様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いたします。

○甘利公務員制度改革担当大臣 2月3日に国家公務員制度改革推進本部におきまして工程表が本部決定をされました。政府はこれに基づきまして、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まいりました。与党におきましてもさまざまなご議論をいただいた末に、月内に閣議決定できる道筋が整ったのではないかと考えております。具体的には、明日の午前中の自民党政調審議会、総務会、並びに公明党で最終決定をされれば、同日中に閣議決定という運びになるものと考えております。

法案の内容につきましては、詳細は事務局より説明をさせますが、私からは以下の3点についてご報告を申し上げます。

まず1点、内閣人事・行政管理局が内閣人事局に変更になったという点であります。

工程表におきましては、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おりましたが、各方面から機構・定員以外の機能を内閣官房に移管するということは基本法の枠外であって、肥大化、焼け太りであるというご批判をいただいたわけがあります。そこで、再度、鳩山総務大臣、中馬自民党行革本部長と協議をいたしまして、結果として総務省の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いたしまして、したがって、新たな組織の名称も基本法を変えることなく「内閣人事局」とすることとしたわけであります。

2点目が内閣人事局長の位置づけについてであります。

工程表策定時点では、内閣人事局長の位置づけについては明確には決まっておりましたが、その後の各方面のご議論を踏まえまして、局長につきましては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することといたしました。また、局長には、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ということとした次第であります。

与党では専任の内閣人事局長を置くべきとのご意見もありましたが、重要なのは政策と一体化した適材適所の人事を行うことでありまして、このためには政府の政策を熟知するとともに、各府省幹部と日常的に接触している内閣官房副長官を内閣人事局長に充てるのが適当というふうに考えたわけであります。

また、内閣官房副長官を充てる場合にありましても、副長官を3名から4名に1名増員をして、人事局長の職務に専念させるべきとのご意見もありました。しかし、行革の観点から新たなポスト増を行うことは認められないという、これは麻生総理の強いご意志に沿いまして、増員は行わないこととされた次第であります。

3点目は人事院に関する機能についての、人事行政の公正確保等の観点からの措置についてであります。

工程表には人事院からの機能移管にあわせまして、人事行政の公正確保等の観点から、人事院による意見の申出等必要な措置を講ずるとされたところであります。

法案策定に当たってこれを具体化し、中央人事行政機関たる人事院から内閣人事局に機能を移管した後は、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といった必要な措置を講ずる等とした次第であります。

今回の法案は、縦割り行政の弊害を排除し、内閣による人事管理機能の強化を図るために、幹部職員等の一元管理に関する規定を創設し、内閣官房に一元管理と国家公務員の人事管理全体の説明責任を担う内閣人事局を設置するとともに、議院内閣制のもと政治主導を強化するため、国家戦略スタッフ及び政務スタッフの設置に関する規定を整備することを目的としております。

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であります。閣議決定の上は、活発なご議論をいただいて成立させていただきたいと考えておりますが、顧問各位におかれましても引き続き改革全般についてのご意見を賜りたいと考えております。

以上です。

(プレス退室)

○御手洗座長 ありがとうございます。

これに引き続いて、事務局より補足の説明をしていただいた上で議論に入りたいと思います。

それでは、事務局から配付資料1、国家公務員法等の一部を改正する法律案骨子に沿って説明をしていただきたい。また、工程表においては定年まで勤務できる環境整備や定年延長等の検討といった人事制度の再構築を目指した取り組みを進めるとされており、これを実務的な観点から検討するため、定年まで勤務できる環境等の整備に関する検討会議を立ち上げたいとのことですので、この点についても事務局より説明をお願いいたします。よろしく申し上げます。

○立花事務局長 それでは、今日お手元に配付資料ということで、資料の第1が今ご紹介ございました法律案の骨子、それから資料2がこの一部改正する法律案そのものでございまして、要綱、法律案、新旧対照条文、参照条文というセットになっています。それから、資料3がこの関連の参考資料ということで、幹部職員等の一元管理、国家戦略スタッフ等、内閣人事局のイメージ、内閣官房の組織、各府省の組織等々について添付してあり

ます。適宜ご参照いただければ。

それから、あと資料の4としまして、定年まで勤務できる環境の整備に関する検討会議について、これは私のほうからまたご説明申し上げます。それから参考資料ということで、幹部職員賞与を勤務実績に応じて増減額するための給与制度の改正に関する人事院に対する勧告の要請を出したものを1枚紙つけてございます。

それでは骨子、資料の第1に沿いましてこの法律案のポイントをご紹介申し上げます。内容といたしましては、大きく申し上げて3つの柱からなっております。

まず第1は内閣による一元管理に関する規定の創設でございます。この資料第1の1ポツの(1)から(5)までをごらんいただければと思います。

この公務員制度改革基本法に基づきまして、内閣による人事管理の強化を図るため、幹部職員につきましては、内閣官房長官による適格性審査、それから幹部候補者名簿の作成、並びに内閣総理大臣及び内閣官房長官と各大臣の任命協議といった、こういったプロセスを経た上で任用することといたしております。

それから、あわせて幹部職員の公募に関する規定を整備いたします。さらに、その適格性審査に合格しなかった者に対する分限処分たる降任に加えまして、適材適所の幹部人事を行うために、幹部職員につきまして勤務実績不良といえない場合であっても降任することができる特例を設けることといたしております。

また、この(6)では管理職への任用に関する基準、それから公募を行う幹部職及び管理職の数の目標等につきまして、新たに採用昇任等基本方針に追加するための措置を講ずることといたしております。

それから、ちょっと飛ばしましたが(4)、幹部候補育成課程でございますが、これにつきましては、政府全体としてこの幹部候補を総合的かつ計画的に育成する仕組みを整備することといたしております。

このほか、これらの内閣による一元管理に役立てるため、職務明細書の作成、それから人事に関する情報の管理を新たに行うための規定を整備することといたしております。なお、この1ページの(7)にございますが、会計検査院、人事院、検察庁、警察庁、それから公取等のいわゆる三条機関、それから国税庁等の実施庁の職員等につきましては、職務の特殊性を踏まえて、こうした任免プロセスの適用除外あるいは特例を設けることといたしております。これらにつきましては、いずれも国家公務員法の一部改正の中で措置するとともに、防衛省の内局の幹部職員等につきましても、自衛隊法の一部改正の中で措置することといたしております。

第2が2ページ目でございますが、内閣人事局の設置に関連する規定の整備でございます。

この2ポツをごらんいただければと思います。

まず、この内閣人事局につきましては、この基本法に基づきまして、1つは政府全体を通ずる国家公務員の人事管理につきまして国民に説明する責任を負うとともに、もう一つ

は内閣によるこの一元管理に関する事務、及びこれらに関連する事務を所掌することとしたしておりまして、これに必要な範囲で関係省庁の人事行政に関する機能を移管することといたしております。

具体的な機能で、具体の事務でございますが、(2)内閣人事局の事務のところ①とございますが、この①としましては総務省の人事・恩給局の担う人事関係の事務、それから行政管理局が担っております行政機関の機構、定員に関する事務をこの内閣官房に移管すること、それから総人件費の基本方針や人件費予算の配分方式に関する事務を内閣官房の事務とすることと規定しております。それから、②としまして任用、試験、研修、級別定数等の人事院の機能の一部を内閣官房に移管すること等を規定しております。

なお、この人事院から移管されます機能に関連いたしまして、この機能が移管された後、内閣が政令を制定あるいは改廃する際にあらかじめ人事院の意見を聴取すること、それから是正指示等の人事院による事後チェック機能を法律上整備することといたしております。

それから、今大臣からご紹介がございました(3)内閣人事局長でございます。内閣人事局に内閣人事局長を置く。それから②としまして内閣人事局長は内閣官房長官を助け、内閣人事局の事務を掌理するものとし、内閣総理大臣が内閣官房副長官の中から指名する者をもって充てるというふうに、最終的にこういった案文になってございます。

それから、第3が3ポツの国家戦略スタッフ等関係でございます。

ここでは議院内閣制のもと政治主導を強化し、公務員が内閣それから内閣総理大臣及び各省の大臣を補佐する役割を適切に果たすこととするため、この内閣法の一部改正によりまして、内閣官房に内閣総理大臣を補佐する国家戦略スタッフを設置すること、それから内閣府設置法及び国家行政組織法の一部改正によりまして、各府省に大臣を補佐する政務スタッフをそれぞれ設置することといたしております。

この国家戦略スタッフ、それから政務スタッフにつきましては、政治主導を強化するといった観点にかんがみまして国会議員が兼任できることとしております。また、その人数につきましても、時の政権の判断で必要な政策課題に応じて柔軟に変更できるよう、政令で定めることとしております。また、その給与水準につきましては、多様な内外からの人材の登用を可能とするため、特別職給与法の一部改正の中で、原則として事務次官級から課長級までの幅を持たせたものとする事といたしております。なお、この内閣総理大臣補佐官につきましては、国家戦略スタッフに発展統合することといたしております。

それから、この法律の施行時期、施行期日でございますが、ちょっとこの文章には書いてございませんが、この法律は公布の日から起算して1年を超えない範囲内におきまして、政令で定める日から施行することといたしております。

具体的にはこの内閣人事局の設置等は来年の4月をめどとすることとするものでございます。ただし、実施に準備等を要するものにつきましては、別途施行期日等を定めることといたしております。例えば具体的に申し上げますと、幹部候補者名簿の作成、それから内閣総理大臣、官房長官と任命権者との任免協議、これらにつきましては、適格性の審査

を行った上で実施することとなります関係で、施行は来年の7月をめどとすることといたしております。また、幹部候補育成課程につきましても、政府全体としての基準を作成するなどの準備をした後に実施する必要があるため、施行後3カ月後、これも来年の7月をめどとして施行することといたしております。なお、この職務明細書等につきましても必要な経過措置に関する規定を定めることといたしております。

以上が、この国家公務員法等の一部改正する法律案の骨子でございますが、続けて資料の4でございますが、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きましてご報告申し上げます。

この2月3日に決定されました工程表では、定年まで勤務できる環境の整備、それから定年延長等の件等に関する諸課題につきまして、政府部内に関係府省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ことといたしております。これを受けまして、先週の金曜日3月27日でございますが、第1回の会合を開催いたしました。この会合につきましては、構成員、検討の項目、今後のスケジュール等につきましては、お手元の資料4をごらんいただければと存じます。

これらのさまざまな課題の対応策を検討するために、例えば組織の新陳代謝の方策、あるいは勤務形態のあり方、さらには給与等処遇のあり方などの、こういった課題の対応策を検討するに当たりまして、地方支分部局等も含めまして実態を踏まえて検討する必要がありますので、政府部内の検討会議を立ち上げることとしたものでございます。もちろん、この政府としての方針は国家公務員制度推進改革本部におきまして決定するものでございまして、この会議は政府として一定の結論を導くものではございません。この方針決定に当たりましては、当然この顧問会議に途中経過をご報告申し上げ、ご意見を伺ってまいることといたしております。

事務局から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、どなたからでもご意見をいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○堺屋顧問 本日の会議は大変重要な会議だと思いますので、一言発言させていただきます。

先日、テレビで「落日燃ゆ」という劇をやっておりました。これは広田弘毅元総理大臣の話でありました。広田氏は特に好戦的な人物ではなかったようですが、民間の非軍人としてただ一人絞首刑になりました。この総理は人事制度について非常に大きな責任、ただ1点だけございました。それは二・二六事件の後で軍務大臣現役制を復活した人事規則を行われたこととあります。これが当時はいろいろ固有名詞がございましてもっともだったのかもしれませんが、後に陸軍が軍務大臣を出さないということで内閣の生殺与奪の件を握ることになります。

今日ご提出いただきました法案の要綱では、人事局長は内閣副官房長官が兼務することになっております。これがもし事務の副長官でございますと、任期は慣例としてかな

り長くなっています。数年から10年近くになっております。この数年から10年近く事務の調整に当たる大変権限の強い方が、なおかつ官僚人事をも握るといことになりますと、やはり官僚も勤め人でございますから、人事によって左右されます。この人事と政策調整権を一人の人が持つと、しかもそれが数年から10年にわたるとなりますと、大変な官僚内閣制ができ上がります。これはどうしても後世、あのときえらいことしたなと言われることは確実だと思います。したがって、少なくとも今日私が、堺屋太一がこの点については絶対に反対だったということを発表していただき、かつ記録にとどめていただきたい。将来裁判にかけられる心配がありますから、絶対にこれははっきりさせていただいてほしい。甘利大臣もこの点、いろいろご苦労されたように伺っておりますけれども……

○甘利公務員制度改革担当大臣 死刑になるのは私ですから大丈夫です。

○堺屋顧問 いやいやいや。

現在の人がどうだというなら総理で任免されればいいんで、こういうのを制度的に法律に書いちゃうというのはいかがなものかと、私はやはり懸念をいたします。

もう一つ、この最後の資料4に出ております公務員の定年まで勤められる環境を整備することに対する検討会議でございますが、この構成メンバーを見ますとほとんどというか全員、これ官僚ですね。民間企業でも人事は部内で行われることが多いですが、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んですね。もしこのまま官僚だけでこの構成メンバーをして行われますと、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ません。これは大変危険なことでございます。

もちろん、総賃金とか総定員とかはございまして、こういうことが行われますとさまざまな点で官僚同士の共同体が強化される。現在の日本の官僚制度の最も問題であります機能組織の共同体化が非常に強化されることになると思います。これも後々に大変な禍根を残すのではないかと。したがって、このメンバーはやはり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と考えています。この点も明確に発表し、記録にとどめていただきたいと思ひます。

以上です。

○御手洗座長 ありがとうございます。大臣、どうぞ。

○甘利公務員制度改革担当大臣 この内閣人事局長をポリティカルアポインティにするか、そうでないかという議論がありましたが、これは政権と去就をともにするという視点が大事ということで、政治任用ということにさせていただきました。つまり政権と去就をともにするというところであります。

事務の副長官が長期に及ぶか及ばないか、その都度の総理大臣のご判断であります。総理大臣が人事の適格性、公正性等を総理大臣なりにチェックして、その点も加味したことにするんだろうと思ひます。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であります。

それから、定年まで勤める検討委員会、これ実務的な観点からの検討を事務的に依頼し

ているものでありまして、ある種の縛りの中で整合性をとるような人事制度について極めて実務的に作業をしてもらっておりますので、そこで何らかの恣意が入るということはないと思いますし、仮にあるとするならばその点をしっかりチェックをしていきたいと思っております。

○御手洗座長 ありがとうございます。

どうぞ、屋山委員。

○屋山顧問 私も堺屋さんと基本的に同じ考えなんですけど、例えば副長官を1名ふやすというのは行革に反するというんなら、そもそも内閣人事局つくらなきゃいいんで、つくって1人ふやすというのは避けるべきだというのは、どうも私は今の現職の官僚たちの職権の囲い込みというか。

例えば今の人事で見ますと漆間さんが人事権まで持つわけですよ。これ強大な力を持つわけで、これが官僚内閣制からの脱却の決め手なのかというと、私はとんでもない話だと。少なくとも、それから途中で国家戦略スタッフを兼任させたらどうかという話があって、それも内閣法制局がそれはできないといって反対したという話なんですけども、スタッフがラインを兼ねられないとか、そういうことないと思うんですね。例えば立花さんが内閣参事に任命されてあと事務局長ですから。それは反対のための法制局の反対だと。

ですから私はここに、そういう増員もだめと、兼任もだめというのは、これは囲い込まれたなという意識があります。ですから、私も同時にこういう案に賛成したと言われるのは、これは物書きとしての穢れですからね、私は反対したと、はっきり反対したということをとどめておいていただきたいと思います。

○御手洗座長 本件は、総理のご意志だと承っておりますが、何か大臣から。

○甘利公務員制度改革担当大臣 この点ですね、党内でこの位置づけが一番の議論になりました。

政治任用ということについては、みんなその方向でありました。で、どういう位置づけにするか。当初案は官房副長官のもとに内閣危機管理官級と、級で言いますと大臣政務官級ですね、としてはどうかという話になりましたけれども、党のほうはこれは官房副長官級でなければだめだという議論になりました。

これは官邸とのすり合わせでもそれで結構ということになりましたが、要は、もう一人副長官級をふやすかふやさないかの議論がかなりありました。党のほうではふやすべしと、1人ぐらいふやしてもいいじゃないのかという議論がかなり出ました。そうじゃない議論ももちろんありましたが。しかし、これは非常に強い総理ご自身の意志でありました。官房副長官を3人というものを既得権としてはいけないというご主張であります。昔は官房副長官は2人だったと。2人を3人にふやしたんだと。また4人にふやせ、次5人にふやせと、そういう発想をとるべきでない。3人の官房副長官というのは今政務が2で事務が1人だけでも、このフォーメーションというのは固定されていないんだと。極端な話をすれば全部事務でもいいし全部政務でもいいし、2対1を1対2にしてもいいし、それは



いろいろなフォーメーションがある。だからそういう中から兼務でいいという考えもあるし、専任を置くというのであるならば、3人の中で専任を置くことは現行制度でも可能なんだと。それは事務量が云々という議論もありましたけれども、要は総理のお考えは既得権として見ないでくれと。3人はもう工夫の余地はないんだと、ふやす以外ないというその既得権での発想はよくないと。それぞれがいろいろなフォーメーションの中で専任にしても兼務にしてもいいと思うと。

自分としては立ち上がりの時期でもあるし、兼務で事務官をと思うと。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いいんだから、最初から既得権として考えてそれにプラス1だという発想はしないでほしいと、これは総理が非常に強くこだわっておられました。ならば、党として将来その必要性があったら内閣法改正をしてふ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わけでありませう。

○御手洗座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○川戸顧問 わかりました。フォーメーションでこれからも変わる、変える可能性があるると、その辺は理解するんですが、やはり私も堺屋さんたちと同じように、やはり人事と政策調整権、これを一緒にするというのは非常に強力な権力を持つことですから、ここら辺はやはりもう少し配慮が必要なんじゃないかと思ひます。フォーメーションで回せるんだったら、それはそれでまた新たにそうなることを期待いたしますけれども、少なくとも人事と政策調整というのは本当に大変なことだと思ひます。民間の会社でも一遍に両方兼ねている人はないと思ひますので、そこら辺は将来的にきちんとやってみて、では、それだけ総理に強力なご意志があるんでしたら、じゃあやってみて、やはり立ち行かないならそこら辺はご配慮をお願いします。

それと、今のもう一つのもやはり堺屋さんと同じように、この定年まで勤務できる環境の整備等ですけども、これはどういう方向性じゃなくて実務的なこととおっしゃいましたけれども、やはり新しい制度をつくるわけですから、やはりほかの外部の人なりOBの方なり、民間の方なり、そういう人たちからいって実務的なところが、自分たちがどこがいいとか悪いとかやって、結局は自分たちの範囲の中だけなんですよね。そこら辺の指摘があるためにも、やはりこれはこの官僚の人たちだけではなくて、やはり私は外部の人もこの際きちんと入れておくべきだと思ひます。

○屋山顧問 定年検討会議なんですけども、議論は、それを例えば議事録全部オープンにするとか、そういうことでもなければこれは闇の中で何やってるかわからないと。それこそ不明朗きわまりない話だと思ひますね。会議自体が。だからそれはちょっと、やはり私は了承するわけにいかないということを申し上げたいと思ひます。

○甘利公務員制度改革担当大臣 このところちょっとさ、私の話に加えて話すような。

○渚上事務局審議官 この検討会議はあくまでも実務的なものでございまして、例えば定年まで勤務できる環境を整備する、あるいは将来的には定年延長考えていく場合におい

て、恐らく本省も地方支分部局もどんな仕事をどういうふうに行っていくかと。あるいは、例えば組織のあり方、そして、一番大切なのは恐らく給与カーブをどうしていくかということが問題となります。それはもう現にいる職員の構造とか、実務に非常に立脚して問題を洗い出さないと具体的な案が出てこないだろうというふうに思っております、むしろこの会議では実務的な問題点を、いろいろなことを考える前提としての問題点を抽出する場じゃないかなというふうに思っております。

冒頭局長のほうからご説明ありましたように、そういったファクト、問題点をえぐり出した後でどういう給与制度があったらいいのか、あるいは組織のあるべき姿はどういうふうにしたらいいかということ、今後は考える場になると思うんですが、その考える場はあくまでも本部、あるいは冒頭申し上げましたように顧問会議に随時報告しながら、そのご意見を承って、そういう案を本部として形成していく、そういうことではないかというふうに思っています。

○甘利公務員制度改革担当大臣 どういうタイミングで諮るの。

○渚上事務局審議官 それは今日の、いわばここでの最後の議題ではないかなと思っておりますけれども。今後の顧問会議の運営の仕方も関連しますので。

○御手洗座長 そうですね、本日の最後の議題でも予定しています。

○岡村顧問 今の話ですけれども、結局この問題は天下りを防ぐという話と、それから総人件費とのバランスの問題だと思うんですね。ですから、まずこの検討会議の目的のところ、総人件費をいかにして抑えつつ定年延長、定年まで勤務できる環境をどうやって設置するのかというふうな目的をちょっと明示していただければ、そこについての思いが果たしてこの検討会議にあるんだろうかという不安をちょっと減らせるではないかという気がします。

○屋山顧問 ある程度骨格が固まって、それから出してくると。顧問会議に出てきたときには今日みたいにもう、どこをいじるってわけにいかないんですよ。恥かかないためには私が反対したってことを記録してくれていうぐらいしかできない。だからそれはまずいと思うんですよ。顧問会議を置いたからには意見を聞きながらやると。そのためには議事録出すとか、途中で何回か諮るとか。それなしで、顧問会議はまあ2月に一遍ぐらいいやって、それであとはこっちでやりますという一番最初の、これ事務局が出してきた陰謀みたいな話だけでも、そのとおりになってるんですよ、今。

○甘利公務員制度改革担当大臣 今回出す法案につきましての工程表策定についても、途中でお話を伺って、それをかなり織り込んでやってきたつもりなんですが、この今の議論になってる件も、結論が出て諮るというわけじゃないでしょう。途中で方向性が出た後ご意見いただいて、それをどう取り入れていくかという議論になるわけでしょう。

○渚上事務局審議官 はい。

○御手洗座長 このメンバーで議論した案を本部で検討するということですか。

○渚上事務局審議官 すみません、事務局で具体的な制度の方向性をつくると、この検

討会議で、具体的案をつくるということではないんです。あくまでもファクトに基づく、いわば考えるべき視点とか方向性とか、考えるための準備作業をこの検討会議でやっていくということになるかと思います。

○桜井顧問 そうすると、その方向性を出すと、要するに定年延長のね。その方向性、どういう。課題はわかりました。この会議で。ところがその次の手段として、方向性を出すというのはどこがやるんですか。

○渚上事務局審議官 それは本部で。

○桜井顧問 じゃ本部でやるんですね。今まで全然言わないんだよ、それ。言ってるの。

○御手洗座長 先ほどの説明でございました。

○桜井顧問 いや、全然聞いてない。その方向性はじゃ本部でやるわけね。それじゃ本部でやって、顧問会議に方向性の確認をすると。

○渚上事務局審議官 というか、随時報告をして、ご議論いただき意見を求めるということ。

○桜井顧問 議論は並行してやっていくということ。

○渚上事務局審議官 具体的にどうするかは今日のこの場で、今後の顧問会議の運営と関連して決めていただければという事項だと思います。

○堺屋顧問 それだったらこの検討事項の中に基本的考え方なんて入れるべきじゃないでしょう。これはちゃんと事実を調べる会議ですと変えてもらわないと。こんな基本的考え方なんて出てきたら、推進方策とか、これ全然原案をつくって持ってくるというふうに書いていますよ。あなたの説明と全然違う。だからそれ、取り消すんなら取り消して、これ書きかえてください。あるいはこのままするんだったら、顧問会議には報告だけですよと、ちゃんとどっちかおっしゃってくれないと。書いてあることはこれ、基本的考え方でここで決めるというのは、ちょっと矛盾していると思うんですよ。

○田中座長代理 その前に、このペーパー、仕組みを決めた根拠は何ですか。つまり、これはだれが決めたとも書いてないんですね。今堺屋さんがお聞きになったことですが、検討項目はこうだというようなことも含めて、一体このペーパーはだれがつくったものなのかということが1点目。

それから、さっき屋山さんがお聞きになった公開しているかどうかという点についてはいかがですか。

○渚上事務局審議官 まずこれは、この会議の概要について今日のためにつくった資料でございまして、この会議の運営については先般、関係府省の申し合わせで行ったところございまして、先ほどの3の検討項目はあくまでも例でございまして、これはこの会議でこのことについてコンプリート、つまりこの範囲内で検討しますというものではございませんでして、あくまでも工程表に書いてあることから、実務的にいろいろ考えなきゃいけないときの一つの視点みたいなもので例として挙げているものでございまして、具体的な検討のやり方は今後の進め方でございます。

○**堺屋顧問** ますます例示だったらどんどん膨らむ可能性ありますからね。これで限定だというならまだいいけれども、これが例示でどんどん膨らむという可能性があるから。

○**渚上事務局審議官** その点に関しては、あくまでも実務的に事実に基づきながら問題点の抽出に考えるための、問題点とか現状を把握するためのものでございます。

○**堺屋顧問** じゃ、検討項目はそのように書きかえてください。

○**渚上事務局審議官** はい、わかりました。

○**屋山顧問** このままだったらお手盛りって言われるよ。

○**御手洗座長** 今の機構上、すべて決定のための検討は本部でやり、その過程で時に応じてこの顧問会議に諮るということになっております。私はここでの表現にはいろいろ考え方があってと思いますけれども、本当に検討するのは本部だということを押さえておけば、これはこれでさして悪いことはないと思うのですけれども。

○**岩田顧問** 工程表を読み返しますと、今日お配りしていただいている資料3の、工程表の、何か番号が2種類あるんですけど、6ページとその下に20って書いてありますけれども、最後の二、三行のところに、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こととするとあります。私たちがこれを決めてるんです。ですけど、これまでの顧問会議での議論の経過を踏まえますと、私たちの思いというのは、民間企業のこれまでのいろいろな経験があるんですから、それを参考にしながら思い切った、もっと民間並みの人事管理に変えてほしいということだったと思います。

そこで私はこれについては3点お願いしたいんですが、もう第1回目の会合もスタートしたようなんですけれども、今からでも民間のメンバーを追加することができないことはないと思うので、民間の人を加えることができないかどうかをぜひご検討いただいたいと思います。

それから2番目には、屋山さんおっしゃった議事録を公開する。そして3番目には、7月に中間まとめをされると書いてありますので、遅くともそのときには中間まとめを顧問会議にご報告いただいて、こちらでしっかり議論する、そういう機会を与えていただければと思います。

以上です。

○**御手洗座長** 大臣、いかがですか。

○**田中座長代理** ちょっとその前に、岩田さんの意見にまず賛成です。

それから、この14ページの目録があって、この工程表の基本的な考え方、「工程表策定にあたっての基本的考え方」というのは、これは今まで我々、見たのかな。というのはね……、資料3、20ページの下から3行目ぐらいですか。「(1)及び(3)の検討に際しては、役職定年制等の導入や、行政組織の見直しや定員削減を円滑に実施するための希望」云々とあって、「検討する。このため、政府部内に関係府省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こととする」。これは、工程表を我々が議論したときに入っていましたか。入っていた。私は気がつかなかったな、それ。気がつかなかった。

いやいや、何回も読んだけれども、そうすると「政府部内に」と、ここへちゃんと書いてあるんですね。「関係府省からなる検討体制を整備し」ということが。

○**堺屋顧問** 政府部内ということは、官僚だけでということになりますね。

○**田中座長代理** ただ、先ほどの議論と矛盾する話ではない。メンバーはね。

○**堺屋顧問** メンバーは、別に官僚に限らなきゃいかんということではない。

○**田中座長代理** そう、限らないという話ではない。

○**堺屋顧問** 私もまさか官僚だけでやるとは、つゆ想像しなかった。

○**田中座長代理** ただ、公開のことは書いてないけど、しかし、こういうのは公開していただいたほうがいい、いや、当然すべきだと思うんですけどね。公開しているんですか、まずそのご回答をお願いします。

○**渚上事務局審議官** すみません。この前の27日の会議で、会議に提出した資料については公開をしますと。そして、議事概要について、議事要旨を作成した上で公開していこうかということで、一応その場では申し合わせたところでございます。

○**堺屋顧問** 公開というのは、新聞記者に入っていただくという意味。

○**渚上事務局審議官** いえ、そういう意味では——会議自体は実務的な検討ということで非公開の扱いにして、その議論された議事要旨について公開する。

○**御手洗座長** 議事録を出す。

○**屋山顧問** 議事要旨じゃ意味がないんだよね。

○**川戸顧問** 民間が入るといふ点はどうなんですか。

○**渚上事務局審議官** ですから、それは冒頭から大臣もご説明いただいておりますように、あくまでも実務的な観点ということで、方針を決定する場でないということで、

○**川戸顧問** いや、そうだけれども、私が一番初めに言ったみたいに、今までの狭い官僚の中のシステムだけだと、いろいろな、いい点とか悪い点というところは見たところで、また全然違うほうの目から見たら非常にいい点が、その論点整理なんかでも出るんじゃないですか。これまででも、ほかのそういう組織の場合には、そういう手法をとっているところは随分ありますよね。それが、この制度の中で、なぜできないのかと。

○**渚上事務局審議官** むしろ、ファクトといいますか、要するに今の職員構成がどうなっているかとか、それぞれ地方支分部局も含めて、どういう仕事の進め方をしているとか、組織がどうなっているかとか、そういう、いろいろ方向性を出す前提の、いわば問題点の抽出を想定しておりましたので、その会議の性格をどうするかという問題とのかかわりだと思えますけれども。

○**堺屋顧問** だから、それだったら検討項目をちゃんとそう書いて。

○**田中座長代理** 堺屋さんが言われるように、これは今おっしゃる話になっていないんですね、書き方がね。この検討項目のところの書き方が。

○**堺屋顧問** しかもこれが例示だときたら、ますますびっくりだ。

○**田中座長代理** だから、おっしゃるようなことならそのような書き方になさったらいい

いんじゃないんですか。

○**堺屋顧問** はっきりと「ファクトを提出して、本部で検討し、顧問会議にかけるための材料を集めるところです」と書いていただいたらいい。

○**御手洗座長** よろしゅうございますか。

それでは、どうぞ佐々木顧問。

○**佐々木顧問** 先ほど何人かの委員からお話しあった、例の官房副長官問題ですが、私はやや違う角度からでありますけれども、委員がおっしゃられた結論については、同意するということか、あるいは総理のご決断ではありますけれども、いささか疑問であるということをお願いしたい。

つまり、この職務は私はもう大変な職務だろうというふうに思うわけでありまして、これ一つだけでも本当に、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意味では、特に発足時期を含めて、大変大きな負担を背負う仕事ではないかなというふうに私は考えております。

ですから、「焼け太り」とかいう話は僕は大変不愉快な思いをしております、これだけ大事なものをやるときに、ポストが一つどうしたからこうしたからという話は、非常に聞いていて情けない感じがするわけでございまして、むしろこの大事な仕事をきっちりやるという観点からして、必要であればそのポストの問題についても、大臣はいずれ将来変えるかもしれないということはおっしゃいましたけれども、私は見るところ、もう初めから大変なことはもうわかっている話ではないかなという点におきまして、総理のご決断ということではありましたけれども、私自身としても、堺屋さんや屋山さんと完全に意見が、その意味で趣旨が同じかどうかはともかくとして、私個人としても、これについては非常に危惧の念を持っているということをお願いしたいというふうに思います。

もう1点は、これはちょっとまた個別の問題にかかわるんですけれども、例の降任、人事の降任という制度を今度はつくることになったんですけれども、これの、例えば資料1にありますと、「降任の特例」というものをつくと。「その意に反して幹部職員の範囲内で1段階下位の管理に降任することができるものとする」という話が、これがどうもすべての内容なのかどうかということ。それからさらに、そんな都合のいいポストが見当たるものなのかどうか。つまり、任命するというほうも大事なんですけれども、終わるといのが見えないと、実は人事権は動かないことになってしまうわけでございます。

ですから、この降任という制度はどういうふうなもの、つくりになっているのかについて、事務局からまとまった説明をぜひお伺いしたい。もし、それがほとんど意味のないもの、あるいは、まさにここで議論しましたように、特定の人物のためのポスト探してみたいな形で人事制度が営まれるのはよくないという話を地でいくような話であるとすれば、これは極めてゆゆしきことになるのでありまして、その意味でまず私としては、ここにある降任の制度というのは、どういう仕組みとして理解していいのか、まずその見解を承って、必要があればご質問させていただきたいと思っております。

○御手洗座長 事務局どうぞ。

○渚上事務局審議官 すみません、今要件の話が出ましたので、この厚い、お手元の新旧対象の中ほどの23ページ、新旧対象のところのちょうど真ん中あたりにあります。これは国家公務員法……、新旧対象の中ほどのちょうど真ん中ぐらいにあります。23ページでございます。

78条2、すみません、隣に書いてありますように、分限の規定で、いわゆる成績不良に基づく降任の規定がございますので、まずそれをご紹介します。

人事評価または勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合には降任とか免職とかできる規定でございます。今回は新たに幹部職員にありましては、現にしている官職にかかる適格性審査に合格しなかった場合については、78条の分限処分ができるということで、これは成績不良の場合でございます。

この特例規定ということで、78条の次に1条設けました。78条の2として、見出しにありますように、幹部職員の降任に関する特例規定でございます。ちょっと長くて見にくいんですが、まず1号、2号、3号ということが具体的な要件でございます。1号は総合的な評価に基づいて劣位にある人が対象ですということでございます。2号につきましては、より適材がいると、あるポストに、例えばある局長ポストにふさわしい方がほかにいるというのが2号の要件でございます。3号の要件は、次のページにわたりますけれども、その人を同じようなランクのポストに、つまり局長でありましたら、局長クラスの他の同じ省内——基本的には同じ省内ですけれども、同じ省内のポストに充てられるということを検討しても、より適材の人がそれであるということで、同じクラスで転任することが難しいというのが3号でございます。

この1号、2号、3号の要件を満たした場合に、幹部職員の範囲内、これは基本法で定まっておりますけれども、言ってみれば、例えば本省指定職の範囲内で1段階、直近下位の1ランク下まで落とせることが可能になるというものでございます。

これは、基本的に幹部職員につきましても、成績主義の適用、国家公務員の基本的な原理の一つであります成績主義、能力実績主義に基づく人事をするということも考え方は適用を受けておりますので、その考え方との調和を図るために、1号、2号、3号要件を満たしたときに降任が特例的に可能となるものでございます。この結果、より適材な人事を行うために、幹部職員について降任が可能になるというふうに考えているところでございます。

以上でございます。

○佐々木顧問 そうすると、そのポストはどこか降任させる行き先はあるということですか。

○渚上事務局審議官 行き先は、人事の中で考えていくということです。例えば局長クラスを審議官クラスに落として、その何を担当させるかは個別の人事で行っていく。それは結局は、今回幹部人事については任免協議の過程がございますから、任免協議の過程に

において、それもあわせて考えていくということだと思っております。

○佐々木顧問 逆に言えば、その話が整わない限りは動かないというか動かせないという、そういう認識でよろしいですか。

○渚上事務局審議官 はい、それは各省庁の人事だけじゃなくて、民間も含めて、やはりそれは動かす一連の人事の中で考えていく必要があることだと思っております、そういう意味では一緒に、適材適所の組み合わせの中で考えて決めていくことだと思っております。

○佐々木顧問 降任というのは私たち大学では、時々あって、ほかの大学の教授だった人が助教になったりすると。これを降任というので、結構珍しくないことはあるんですけどね。しかし、例えばこの場合において、平たく申せば、この人よりこの人にかえたいというわけですよ、局長さんをね。そうしたらとにかく、この方はどこかに行く先があるかどうかということよりも、かえるほうが優先するということであれば、もう少し制度としてはすっきりしたものをつくるべきではないか。私は別にその人をそこで定年にしてしまおうとか、首にしてしまおうとか、そういうことじゃもちろんないわけです。何かこう、一つ下のポストがなければ人が全部動かないみたいな仕組みというのは、非常にシステムとして、私はイモビリズムというのか、動かない仕組みを想定した降任制度。だから、これは人事の適切な人材の配置を有効ならしめるものなのか、それともこれは阻止するものなのかということについて、私はいささか疑問を感じました。ですから、あんまりどこへ行くかという話を細かく決めてしまうと、動きがとれなくなってしまうということも、もう少し議論すべきじゃないか。あるいは、これはこれまで余り議論されてこなかったという点は確かに気にはなっていたんだけど、これはお役所の今までのシステムからすれば、それは大変なことだというふうにおっしゃるのかもしれないけれども、どうも話としては、何か逆のほうへ向かっている、ブレーキかけているみたいな、そういう感じがしないでもないんだけど、いかがですか。

○渚上事務局審議官 ちょっとよろしいでしょうか。

人事制度というのは幾つかのツールがありまして、そういう組み合わせとして、うまく人事をやっていくことだと思います。成績が悪ければ78条の1号でどこまででも、最終的には首にできますし、どこまででも下ろせると。

今おっしゃられましたように、78条の2の局面を考えていきますと、今はきちんとした仕事がない限りはポストがないわけなんですけれども、例えば暫定的に「待命」みたいなポストは今ないんですけれども、官房付で若干タイムラグを補う制度はありますけれども、例えばそういうものをどう考えていくかということも、この規定とあわせ検討課題だと思っております。

○佐々木顧問 私は、むしろそういうふうにして、それは期間とかいろいろ議論はあると思うけれども、つくっておいたほうがすっきりする人事ができるのではないかなと思っただけだから。



○**渚上事務局審議官** それは、この規定だけではなくて、この規定を活用するための別な、例えばポストの話なんです。ただ、仕事もないのにポストはつくれませんから、その位置づけをどうするかと、かなり難しい問題ではありますが、そういうことをやることによって、この規定が生きてくるといいますか、うまく活用していけるという可能性は出てきますので、それは実は来年以降に向けての検討課題だというふうには思っております。

○**堺屋顧問** この規定をそのまま読むと、待命ポストにはつけられないということだね。適任かどうか、待命ポストに適任という人はいないんだから。

○**渚上事務局審議官** すみません、「待命」というポストというのは、ちょっとわかりやすく言ったものでございまして……。

○**桜井顧問** いいですか。企業経営のほうから見ると、僕は佐々木先生がおっしゃるとおりだと思うんだよね。それで、これは一人の方を降格させるという手続として、多分に1、2、3というふうに踏んでいくというのは、あってもいいんだとは思いますが、これを一々、法制にして書くというのは、とにかくこれを全部探し回らない限り、それを証明しない限り降格はできないんだというね。僕はこれほど大変な人事って、非常にないと思う。

やはり企業でやっているのも、あるAポストというところに、若者の優秀な人材が非常に、今後の教育課程ということも含めて、やはりこの人材が一番活躍できると思ったときに、もとの方というのは、やはりこれは外れるということを原則にして。それで、あとはいいポストがあれば、それは活用してあげるといことはやりますよ。企業経営の場合、企業だったらこんなこと書かなくてやるだけだね。これは書き込むことによって、全部このステップをずっといってね、それで一番最低じゃないと切れないと、降任、降格できないと。ここまでがんじがらめにした場合に、多分、僕は活性化というのは、むしろ、かなりブレーキがかかると思いますね。

○**渚上事務局審議官** 今の、恐らく新聞報道で、そうお感じになったかもしれません……

○**桜井顧問** 新聞なんて——すみません、つまらないこと言わないでください。僕、新聞なんて、公務員制度改革の新聞なんて読んでませんよ。

○**渚上事務局審議官** 要件として、少し補足して説明をさせていただきたいと思うんですけど……

○**桜井顧問** とんでもない話だよ。私は全然、そんなのはね、何にも読んでませんよ。

○**渚上事務局審議官** これは1号、2号、3号と書いてありますけれども、典型的に言いますと2号の、より適材の方がいらっしゃったときに起動装置が働くものと考えておまして、1号の要件が、先ほどおっしゃられるように最下位のものではないかというふうにおっしゃられたと思うんですが……

○**桜井顧問** これはおっしゃられるって、これを読んでも、そうなるもんね。

○**渚上事務局審議官** 私どもとしては、これは言ってみれば上、中、下位があるとすれ

ば、この下位グループの人たちの固まりの中から相対的に比較して、要するに下位グループにいる人たちのの中から降任する対象者が出てくるんじゃないかというようなイメージでおります。したがって、例えば1番から何番まで順番をつけて、一番下から順番に落としていくということでは……

○**桜井顧問** そうだとしても、下位グループの人というのと、常に比較するわけ。

○**渚上事務局審議官** ですからやはり、上位のグループの人を、幾らもっと適材がいるとしても落とすのはちょっと酷ですので、適格性審査を通過しておりますから、やはりそういう上、中、下位といえ、基本的には下位のグループから落としていくんでしょねと。

○**甘利公務員制度改革担当大臣** 要はまず、適格性審査に通過していることが大事ですね。通過していない人は幾らでも落とせるわけです。その要綱を入れています。適格性審査に通過しているということは、この人たちならば、どれを選んでもその仕事は全うできますという判断がなされたグループです。その中で、そのグループがA、B、Cぐらいのグループに分かれると思います。A、B、C、上から下まで、1番から600番までというんじゃないんです。この役所の局長、適格者はこのぐらいだけれども、その中で、3グループぐらいに分かれます。

それから、その3グループの中で、AだろうがBだろうがCだろうが、だれをこのポストに入れるかというのは、任命権者の任免協議ですから、それは適性、だれを選んでもいいわけです。Aからしか選んじやいけないということはありません。そうやって選んでいくわけです。そうすると、そこにいる人がはじかれる部分もあれば、そこにそのままいる人もあります。張りつけが全部終わった時点で残っている人たちについて、それは考え方としてはCグループ、はじかれるとしたらCグループになるでしょう。Aグループをはじくという理由は、なかなか見当たらない。その際に、じゃあ残っているA、B、C全部を適格性に依じて、ほかのポストに充てて、該当するポストに充てていって、残った人が何人いるか。例えばその審議官の人で、局長ポストがないのでそのままにいと、審議官に残るといふこともあるでしょうし、あるいは地方の地方局の局長になっていく人もいます。

そういう中で、最後に適当なポストがない人について、よりすぐれている人が来ているものだから、そこから一段外れていくということになっていくわけですね。ですから、上から決まってくると。つまり、適格性審査を通過している人で、その中から任免協議で配置をしていく。残った人、その中で横滑りポストみたいなものに配置をしていく。その残った中で、現状のポストのまま上がっていけないという人も出てくると。その作業を上から下に詰めていく中で、一番最後に残っている者について格下げをしていく。その際にはやはり、A、B、CでいえばCのグループから落ちていくでしょう。必ずしも一人だけということではなくて、そのとき残っている、落とさなきゃならないポストが2つあれば、2つは基本的にはCグループから落ちていくということになるんだと思います。

○**渚上事務局審議官** すみません、立証責任の関係でもう少し補足させていただきたい

と思います……。

○**桜井顧問** 僕が言っている趣旨は、こうなんですよ。佐々木さんに近いんですよ。

要するに、わざわざその手順を踏んで、もう今、甘利大臣の言うとおりになんですよね。私はそうだと思うの。それを一つ一つ探し回って、それでやるということまできちっと書き込まないと、全部のチャンスを見たところで落ちる、最後のほうに残った、もうあと行き先がないということをやって、初めて1号は降格だとかいうことを、わざわざここに決める必要があるのかというところなんだよね。

結局、人事って、要するに大臣、各大臣がこういう人材をここに入れたい、それにはこういう人だと。そうすると、その前の人間と比較して、要するにこっちのほうがいいと思うから専任するわけですね。適格性審査を合格した人の中から選んでいくわけですね。そうすると、その人というのは次にどうしようかって、だれかが結局は、まずこの人だったらこれに使えるということで、実は他の大臣が引き取るか何かをしていくわけですよ。そういうことまで一つ一つ——あのね、わざわざ書き込んでいって、さあ全然どこも行き先がないときに、いいですか。これはちょっと、ここから先のところは、ないときに、行き先がなくなっちゃった人と、現有のどこかのポストについている人の能力比べっこをやるんですか、このCクラスのところで。

○**渚上事務局審議官** 今の点に関しましては、3号の要件だと思います。

○**桜井顧問** 3号でそれをやるんですか。

○**渚上事務局審議官** それは、基本的には条文上の任命権者と書いてありまして、基本的には各府省の範囲内で、まず要するに、例えば5人局長がいれば5人の中からいろいろなケースを想定して、どっちが適材かというふうに考えていたときに、結局、適材としては落ちてしまったと。より適材の人はほかの人がいたと、すべてのポストにとなったときには、降任せざるを得ないかなということでございます。

○**堺屋顧問** ずっと基本法のとよからの流れをいいますと、ここの問題は民間、官の外から適材を採る場合のことが最も重要なポイントなんですよ。この3号のことを適用すると、定員、外から局長さんを一人採った、今このポストはこういう期日、こういう経験の人が欲しいから民間から採った、大学から採ったというときに、こっちが3号で処理できないかと思ったら、非常にこれは不便ですよ。

○**渚上事務局審議官** その点に関しては、3号には「他の候補者」と書いてありますから、これは中にいる人に限りません。

○**堺屋顧問** いや、だけど、人数はやはり待機ポストに充てないと、回転しなくなると思うんですよ。

○**渚上事務局審議官** それは今後の検討課題だと思います。

○**堺屋顧問** だから、それを法律で縛ってしまうと、果たして待機ポストにしばらくおれというのを順番につくっていきけるかどうかね。私が企画庁長官のときに、局長さん、審議官さん、6人採ったら、その待機ポスト、一応皆さん待機ポストに入っていて、

それから順次それぞれについていただくなり、またおやめになる人の数もつくる。それをつくらないことには、先に行き先を決めておこなきゃ採れないんだったら、タイミングを逸していい人を採れないことになります。

本来、今回の公務員法改正で、官民の間の垣根をとるといふ、適材を全国から、全体から選ぶという現象を妨げはしないかという心配をしていますね。中でやりとりする話だったらいけるけどさ。

○田中座長代理 仮にそうであっても、根拠をきちんと書いておかないと、書き方がどうかという問題はあるけれども、そういうことができないわけですよ、堺屋先生の言われたことも。したがって、これは素直に人事をやろうと思ったら、ここに一応書いてあれば私はできると思いますが、ただ難しいのは、78条の2のところ、「いずれにも該当するときは」というようなことになると、この規定というのはお飾りになっちゃって、結局は動かないのかなという懸念はありますね。

○桜井顧問 そのこのところが民間では、非常に実効性の高いシステムとして、そのポスト対そのポストで落ちる、優劣あつての任免なんですから。そうすると、やむを得ず落ちる方というのは、これはやはりプール型のポストなんですよ。そのポストの中に入ってくる手続として云々と、余り厳しくやり始めると、これは非常にぎちぎちしてね。

○田中座長代理 ただね、その点はきちんとしておかないと、民間の場合はもうける、もうけないで判断ができますけれども、高級公務員のポストをぼんぼん作るようになってしまう恐れがあります。

そこで大臣にお聞きしたいのは、これに関係するんですけども、いわゆるファイアウォールですね。組織、定員の管理と、今の話で、待機だ待機だと言われますが、給料は余り落とさないで待機ポストにほうり込む、組織をつくるというふうなことになる、私がかねてから懸念していた問題が起きるわけです。当初案ではファイアウォールが考えてありましたが、内閣人事局になった場合に、組織管理と人事管理とのファイアウォールはどうするのか。

○甘利国家公務員制度改革担当大臣 ファイアウォールは置いておきます。個別人事、ファイアウォールはあります。

○田中座長代理 私はいろいろな改革を経験してきましたが、今回の改革ほど、没論理としかいいようがない改革は無いように思います。人事管理の中に組織、定員管理が入るといふのは、これは会社の場合にはいろいろあり得るかわからないけれども、行政の場合に、組織管理の中に人事管理が入るといふのはまだ理屈がわかるけれども、人事管理の中に組織管理が入っちゃうと、論理的にもおかしいし、問題も起きてくる。ファイアウォールを仮につくりましてもね。ただ、この点は散々議論された結果でありますし、私もずっと言ってきましたから、もうこれ以上抵抗しません。そういう問題があるということ、先ほどの冒頭からの話ではありませんが、そのことだけは、これはおかしな、没論理的な話だなということだけは申し上げておきたいと思ひます。

ただ、非常にご苦勞なさってここまでまとめられたことでありますから、それ以上は言いません。しかし、よほどしっかりしたファイアウォールを設け、かつそれを的確に運用しないと、これは難しい問題が起きますよと。本当は行政管理局の組織、定員管理を、そのままぽんと内閣官房に持ってきて、内閣官房の内閣人事局と、この行政管理局とがそれぞれ内閣官房長官の下で必要な調整をすれば済む話なんで、それを一つの局に押し込んじゃうと、どうしてもファイアウォールをつくるといっても、そこはよほど仕組みをきちんと国民に見えるようにしておかないと、問題が起きてくるのではないかなという懸念があります。それだけ指摘しておきます。

○御手洗座長 これは確認ですけれども、要するに降任の場合には給料も下がるわけですね。公務員は官職により給与の等級が決まるわけですから。だから、降任すると生活に大きく影響するわけですから、やはりきちっと決めておくほうがフェアだと思います。また、民間の場合はその辺が柔軟ですし、敗者復活戦がありますが、公務員の場合、敗者復活戦は難しいのではないですか、そんなことないですか。

○堺屋顧問 あるある。現にいっぱいいますよ。

○御手洗座長 それなら結構です。

○堺屋顧問 敗者復活し過ぎて困るぐらい。

○御手洗座長 それなら結構ですけれども、給料が結びついているだけに、やはりきちっと決めたほうが良いのではないかと私は思いますけれども。

○桜井顧問 民間は資格制で、ちゃんとやっていますよ。

○御手洗座長 結構です。それなら結構です。

○岡村顧問 資料1に関連して、今、降任のお話が出ている最中なんですけど、「相対的勤務実績が劣っている者について、「勤務実績不良」に当たらない場合であっても、その意に反して」と、こう書いてあるんですけども、まず勤務実績不良に当たらない場合は、やはり僕は降任すべきでないと、基本的には。「その意に反して」というのは、これはもうモチベーションを落とすことを前提にして、その意に反してと、こう書かれているわけなので、この書き方だとダブルにきいてくるんですよ。

ですから、勤務実績が不良でなければ、やはりどうしても行き場所がなければ待機ということになるんだろうというふうに思いますし、まさしく「その意に反して」というのは「自分が適格性があるにもかかわらず、その意に反して」というふうに、これは読めちゃうんですけども、そのとおりですか。

○御手洗座長 そのとおりでしょう。だから相当厳しく書いておかないと。

○桜井顧問 これは提案だけだね、これちょっと、余りにも考え過ぎてると思うんだよね。僕なんかだったら、(5)というのは「幹部職員の降任について」で「特例」なんて言わないで、「ついて」でいいと思う。それから、「相対的に「勤務実績不良」に当たらない場合であっても、その意に反して」、ここは全部カットしちゃっていいと思うんだよね。

- 堀屋顧問 いやいや、それは大変な問題です。要するに、これはね……
- 桜井顧問 要するに新しい、こういう制度を加えるんだという……
- 田中座長代理 ここは非常に大事な話だと思う。公募をして、今の人よりも、今の方が悪いわけじゃないけれども、よりの確な人が欲しいといった場合には、やはり意に反してかわってもらわないといけないという……
- 桜井顧問 「意に反して」というのは、新しく、降任というの、降格というのが、こういうことをつけ加えるんだという意味があればいいんでしょう。「意に反して」というのは、何の意味なのかなと。
- 田中座長代理 それは本人はやりたいと思っていても、よりの確な人が公募で入ってきた場合には。
- 桜井顧問 そんなことまで言わなきゃいけないんですか、これ。
- 田中座長代理 それ言わないと、どうしてやるんですか。
- 桜井顧問 いや、だって……
- 田中座長代理 根拠がないと。
- 桜井顧問 いや、根拠はありますよ。
- 田中座長代理 ないですよ。意に反するじゃないですか。
- 桜井顧問 新たな人が来て、そのポストというのは、私にはやはりかなわないんだと。これは意があろうとなかろうと、これでもうあれでしょう。
- 田中座長代理 意に反しているじゃないですか、それは。おっしゃっていることは「意に反して」いるんじゃないですか。
- 桜井顧問 わざわざ、法律に「意に反して」なんていうことを、なぜ言わなきゃいけないのかな。
- 御手洗座長 どうぞ。
- 渚上事務局審議官 私どもは、基本法の趣旨に添って検討してまいりました。すみません、基本法の5条の2項の5号があるんですが、この資料でいきますと8ページのところにありまして、これも中ほどの2項の5号をごらんいただきますと、ちょっと読ませていただきます。
- 「幹部職員等の任用、給与その他の処遇については、任命権者が、それぞれ幹部職員又は管理職員の範囲内において、その昇任、降任、昇給、降給等を適切に行うことができるようにする等その職務の特性並びに能力及び実績に応じた弾力的なものとするための措置を講ずる」ということをございまして、自由に上げ下げするというのではなくて、基本的には能力、実績に応じた弾力的な処遇ということで、これはどういうことを意味するかを非常に悩みながらやってきたところをございまして、現状を踏まえて到達点が現状のような規定になっているところをございます。
- 堀屋顧問 文章に書くと、こういう血も涙もないように見えますが、こう書かないと、全然できないというのが現実なんですな。

○田中座長代理 法律に書くと、今のようなことになりましたが、では現実に規定があってもできないということになるのではないかなという気がしますね。堺屋先生が前から言っておられる話。

○桜井顧問 実はだけど、企業だってそうなんだけど、プール制は特に役員関係に多い。だけど、幹部、部長だとか次長なんというところになると、そのときにはポストを失うけど、だけど、また新しい人が少なくとももしっかりやらないで、だめな場合にはまた戻るとか、こういう柔軟性はあるんだよね。だから、新しいポストでまたチャンスが出てくるとそちらに行くと。これは柔軟性があるんですよね。だから、一生降格でそのままというふうには考えなくていいですよ。

○田中座長代理 いや、そうじゃないでしょう、これは。

○桜井顧問 そこが非常に活力ある人事なんだよね。

○堺屋顧問 昔、大蔵省の官房長から降格していて、後に事務次官になられた方がおりますから、そこはむしろ、非常に硬直的なほうが心配だと思います。

○田中座長代理 今、桜井顧問がおっしゃった話というのは、この78条の2の規定から、そういうふうには必ずしも、常になるということではないと。今おっしゃった……

○桜井顧問 余り手続的にお使いになっているからさ、これは。

○田中座長代理 根拠を書いておかないと。これは私はわかる気がしますけれどもね。

○御手洗座長 公務員の場合はよく知らないのですが、公務員はやはり降任すると相当違うのではないですか。

○淵上事務局審議官 例えば局長クラスから審議官クラスに落ちますと、局長も4と5がありますからあれですけど、300万とか400万。

○御手洗座長 違うのですか。

○淵上事務局審議官 違いますね。

○御手洗座長 年間で。それは大変ですよ。

○淵上事務局審議官 300万前後という感じですね。

○御手洗座長 だから、ここは大事だと思うのです。300万も落ちたら大変ですよ。

○堺屋顧問 公務員の給与は段階的にずっと上がっていく仕組みになっていますからね、こういう書き方にせざるを得ないんですよ。民間の場合だったら、級で動かなくても給与は別途出せますからね。これはこの階段制とどう組み合わせを、どこで修正するかというのが今後の大きな問題だと思うんですね。

○御手洗座長 ですから、降任の場合は相当そのプロセスがフェアになるように、きちっと決めておかないとだめだと思います。

○岡村顧問 そういうことですね。これは降任の場合だけしか書いていないんですが、先ほどおっしゃったように、待命ポストをつくることは、この法律からできるんですか。

○淵上事務局審議官 それはむしろ、ポストのつくり方の問題で、基本的にはすみません、仕事がないのにポストはつくれませんので、待命といっても、どういう仕事をやって

いただくか。今は、官房付というのは人事異動のミスマッチ、タイムラグを補うためですから、もう暫定的にすぐ解消される前提で官房付というのはあるんですけども、そうではなくて、むしろ正面から何をやっていただくかということで、待命的なポストをつくらないと、1年以上いるのはなかなか難しいですので、そういう意味ではそれは今後の検討課題だと思っています。

○岡村顧問 それができるならば、人事というのはやはり柔軟にやっていくものが人事で、だれもが最高の人を自分のところに欲しいのに決まっていますけれども、そんなことができるわけがないんですから。

○田中座長代理 岡村顧問のおっしゃるとおりなんです。ただ、そのとおりだから、それをまじめにやろうとすると、今度は組織をふやしていかないといけませんから。定員もですね。偉い人のポストをふやさないといけない。待命させて半年、1年置いておこうと思ったら、それこそ、心配していた話になる。人事のためにポストを増やすことになります。待命で、何もしないのに置いておくと人件費が上がるじゃないですか。

○岡村顧問 ただしかし、いかにも勤務実績が不良でなくても、というのは、勤務実績が少なくとも良ならば、やはりその水準は保つべきですね。

○川戸顧問 ただ、これまでの議論で、幹部の間での企業体系を見直そうという部分がありましたよね。だから、300万も差ができるかどうかというのは、またこれは別な問題で給与体系をつくれればいいわけですから。そうすると、この人事の異動もこれまた違ったものになるのではないかと思いますけれどもね。

だから、違った給与体系にすれば、300万なんて差が出ないかもしれませんからね。そうすると、もうちょっと人事異動もできると思いますけれども。そこをきちんと、だからさっきの人事、実情のところできちんと今と、ではこれではおかしいとなったら、全く別の給与体系を考えればいいと思うんです。

○御手洗座長 わかりました。まだ議論も尽きないと思いますが、その辺は運用の仕方もあると思います。それは今後とも議論をして知恵を出していただきたいと思います。

時間も迫りましたけれども、最後に今後の顧問会議の進め方について、ご相談させていただきたいと思います。

まず私の考えを申し上げたいと思いますが、まず法案については、無事、明日閣議決定されれば、4月以降、国会における審議が始まると思います。国会審議状況については、適宜ご報告願いたいと思います。ぜひお願いします。

また、法案が成立すれば、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くものと思われませんが、これについてもご報告をいただいて、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と思っております。

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は、方向性を示して、人事院に対し必要な勧告を要請することとされています。先ほどご説明のあったような政府内部の実務的な作業の進行を期待するのは当然であります、顧



問会議としても、今後、公務においてどのような勤務環境をつくっていくべきかということについて、ある程度具体的に検討を行う必要があると考えています。

ですから、今後、顧問会議においては、このような点を中心に議論を重ねてはどうかと考えておりますが、この点につきましていかがでしょうか。

どうぞ。

○屋山顧問 これはほとんど決まって、もうオーソライズするだけというような出し方、今までほとんどそうなんですけれども、私は役所の隠れみのになりたくないということだけ申し上げたいと思います。

○岩田顧問 資料3の28ページをごらんいただきますと、これから明日、閣議決定をされるという国家公務員法等の一部を改正する法律案以外に、例えば、幹部職員賞与の傾斜配分ができるように、一般職の給与法の改正が今年中にある。そして、来年は、給与のことですとか、官民の人事交流のことですとか、高齢期のことですとか、幾つか課題があって、それが必要な法案の提出に結びつくというふうに、法律改正も今年もう1回と来年1回予定されているのがわかります。

それから、法律レベルではないけれども、大事な課題というのが、例えば上のほうですと人事評価の問題ですとか、それから下のほうにいきますと、例えば新たな採用試験の方向性の問題とかあると思うんですね。それらを今、屋山さんおっしゃいましたように、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、適当な節目を途中でつくっていただいて、ここで議論する機会をつくっていただくということになると、相当のテーマが今年中にもあると思うんですね。

それをどういうテーマについて、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か、全体をもうちょっと詳しくお示ししていただかなければ、今、議長のほうからおっしゃっていただいたことが、いいとか悪いとか、ちょっと判断ができない状況ではないかと思えます。

○御手洗座長 いかがですか。

○岡本事務局次長 今のご指摘を踏まえまして、全体像がわかるような資料を作成、またちょっとお諮りするなり、あるいは個別にご連絡なりさせていただいた上で、また顧問の方々のご意見を伺う必要があると思えます。

○御手洗座長 そうですね。年間工程表のようなものをつくったらいいですね。

○田中座長代理 それから小さな問題のようですけれども、さっきから言っている非常に大事な問題、ファイアウォールを設けるとおっしゃっていますがどんな形で、どういう方法でやるかということはまだ一度も聞いていません。ですからファイアウォールはどういうふうに設けるんですか、それで大丈夫ですかという話をぜひ示していただきたい。

○堺屋顧問 この顧問会議のあり方について、大臣もずっとご出席いただき、政務官も出席いただいて、副大臣も出席いただいてありがとうございます。事務局長はいなくなりましたが、これは一体どういう、もっと大事な用事があられるのかどうかわか

りませんが、今日、先ほど最初に申しました19条の4項、総理大臣が内閣官房副長官から充てるというものについて、ご賛成の意見はなかったんですね。私と屋山さんは明確に反対いたしました。こういうことは、どういうぐあいに反映していただくのか。大臣も大変これは、何週間にもわたってご苦労なさったようでございますが、総理大臣が自分の在任中にお決めになるのは結構ですが、法律にこれを書いてしまうというのは、やはり顧問会議として疑問だということを、ちゃんと言っておきたいと思うんですよね。

これは賛成だとおっしゃる顧問もおられるなら議論が分かりますけれども、お聞きしたところ、積極的賛成論はなかったような気がするんです。そうすると、やはりこれは顧問会議としては、やはり再考を促したということが、今後いろいろなこと、原案が出てきたごとに、顧問会議が修正を求めるとか反対するとかいうことがあるのかどうか、考えますと、やはりこれは一つ意見を申し上げることが必要だと思います。

**○甘利国家公務員制度改革担当大臣** まず総理の意向が、お伝えするというのは私の役目でもあります。兼務でも専任でも、それは時の総理でやって構わない、兼務でなくて専任でも。それは、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で、まずは考えるべきではないかということで、兼務をせよということじゃないんですね。今の枠内でやりなさいと。総理は4人目をつくるということは、3人は、もう政務は2人、事務は1人ということ的前提とした議論ではないかと。それでいいんでしょうかという、逆に問題提起なんです。

だから、専任を置くなら専任を置いて結構ですと。極端なことを言えば、3人全部事務だって、制度上はいいんですよ。自分はこうするけれども、今の現状の枠の中の柔軟性の中で、まず考えてほしいということなんです。それで、どうしてもやはり政務は2人で事務は1人だと、いろいろなことをやってみて、それでもどうしても任務が回らんと。もう一人、副長官たる内閣人事局長が必要だと言うならば、いろいろやってみてそうならば、そこで法律改正をされたらいかがですかというのが総理の考え方なんであって、兼務ですってやんなさいということを押しつけているわけではないんですね。既得権として当たり前前にふやせ、ふやせということで行くと、足らなきゃ幾らでもふやして行って、官房副長官を際限なくふやしていくようなことになりはせんかという問題意識なんです。

それから、一人で何がどこまでできるかと。これは、内閣人事局はスリム化したとはいえ、200人から250人のスタッフですから、一人が幹部の600人、幹部職を見るわけじゃなくて、組織体として内閣人事局が見るんであって、人事部長が一人残らず、全部を詳細な資料でやっている会社なんかなくて、人事部自身の、組織として適材適所配置の事務作業をやるわけですからということなんです。どうも、一人専門職がいなければ、できない。じゃあ、それは内閣と去就をとると。内閣が例えば半年で終わったときに、半年間で一人で全部できるんですかという議論になりますから、やはり事務組織としての内閣人事局ということが相当部分を担っていくんだから、特にスタート時点は人事情報が内閣人事局にまだ集積されていないと、そういう中で、専門職を一人置いてということは、むし

るどうかしらというのが、そういう考え方なんです。

だから、人事情報が全部集まってフル回転して、それで事務体制、200人、250人が人事体制のもとでも兼務で不可能だとおっしゃるなら、まず3人の体制で1,000人体制が敷けるかどうかを検討してくれと。それも政治的に難しいと、衆参、どちらかの事務の専任職にするとすると、じゃあどっちをなくすんだと。参議院をなくすのか、衆議院をなくすのか、大議論になるだろうと。あるいは広大にやるのかと。その議論になって、それでいずれにしても、おさまりが政治的に落ち着かないときに、4人目をお考えになったらどうですかということだと思っんです。

○**堺屋顧問** 総理のご意向は、大臣の説明でよくわかりましたけれども、それでもやはり政務、事務、固定しないにしても、人事と政策調整というのは、違った機能だから別の人がやる必要があると思いますので、私たちは法律で総理のご意向として、今の3人のどなたかを指名されるのは、それは総理の意向ですけれども、法律でここへ書いてしまうのは、やはり危険だと思います。どうもありがとうございました。

○**田中座長代理** ただ、その点だけについていえば、堺屋先生、行政管理局を持ってくる、組織と定員の管理を持ってくるというのは、政策と密接に関係しているわけですよ。

○**堺屋顧問** もちろん。

○**田中座長代理** でありますから、人事も関係しますよ。したがって、そこら辺は考え方次第だと思います。絶対というのではないと。総理の言い方もそれなりに、私は理解できると思っんです。

○**堺屋顧問** 絶対ということはないと思っけれども、関連することはしますけれども、やはり機関の問題から知識の問題、そして一方の機能を他方の機能に働かされ、人事をもって政策を動かすということがありますから、そういう意味から言うと分けるべきだと私は思っんです。

○**田中座長代理** であれば、もう一つ、組織・定員管理と人事を分けるという議論にもなるわけですよ。ですから、ここまでまとめてこられたのであれば、やってみた上でもう一回やり直せばいいんじゃないですか、おかしければ。

○**堺屋顧問** 法律をしょっちゅう変えることを前提とするのは、いかがなものかと思っんですけれどもね。

○**田中座長代理** それはおっしゃるとおりです。かつての内閣法制局は大変でした。今、皆さん、ご存知のとおり、法律には附則がついて、見直し規定が2年、5年後とありますね。かつての内閣法制局はあれは絶対だめだといって譲らなかつた。20年前はだめでした。

○**堺屋顧問** これ、見直し規定つけますか。つけますか、ないでしょう。

○**田中座長代理** 見直し規定というのは、ここにあるのかどうか、ちょっと見ていませんが、仮になくても、それはそれで大臣のおっしゃったとおりだと私は思っんです。

○**屋山顧問** もう一つ、この基本法自体が自民と民主と、すり合わせてできたものなんですよね。それで国会の議事録なんかを見てみると、相当、民主党は、いわゆる事務の専

任について、批判がありますよね。それをわかって出すということは、流してもいいと、こういうつもりで出しているんですかね。

○**桜井顧問** くどいようだけれども、さっき岩田さんが言われた今後の顧問会議の進め方、そのところで、基本的には座長がさっき言われたようなことでいいと思うんですが、やはり顧問会議の役割と責任というのを明らかにするためには、やはり僕は顧問会議というのは、結果の証人的な、そういう意味じゃなくて、やはり個々の項目に対して方向性というものを、顧問会議も一応そしゃくし議論し、そして出すと。そして、事務局に対して、それを働きかけるという、この発想からやはりあるべきだと思うんですよ。

前回のワーキンググループ等々がその役割を一たん担ったとは思って、それからもう一つは、その結果、事務局のまとめた方向、アイデアに対して、あり方に対してそれをチェックするというのをやはりやったほうがいいと思うんです。そうすると、前からやはり繰り返して言っているんだけれども、この工程表の中にそれぞれの項目のどのときに、顧問会議が何をするというのをなるべく具体的に、できるだけ書き込めることになれば一番いいと、顧問会議の役割と、それからスケジューリングで、ああ、こういうところの我々の機能を果たすんだなど、より明確になってね。ぜひ、そういうふうにしていただければいいなというふうに思います。

○**御手洗座長** おっしゃるとおりだと思います。決まったものをここで見て、それで批判して終わりだと、この会議の意味が全くないと思います。ですから、先ほど事務局にお願いしたように、1年間の工程表をつくって、この顧問会議の意見が入るタイミングでここにかけるということを、ぜひやっていただきたいと思います。

○**田中座長代理** それとともに座長、これは皆さんが大体反対されなかったんだけれども、この検討会議について、いろいろご意見が出ましたよね。我々が意見を言ったことが、これにどう反映するかというのは具体的な問題として、ぜひごらんになっておればいいのではないかと私は思います。結果を聞くだけではなくて、今日議論した結果がどう出るか、どうなるかということが一つの論証材料になりますね。

○**御手洗座長** わかりました。

大臣、何か最後にありましたらどうぞ。

○**甘利国家公務員制度改革担当大臣** 工程表も途中経過でお諮りして意見を伺って、それを織り込んで、また提出させていただいてという経緯をたどりました。重要な問題については、結論が出たのを追認するというにはしませんから、節目節目で、中間点で今こんなところまでまとまっていますが、これについていかがお考えかということで意見を伺って、それをどう織り込む、全部織り込めるか、織り込めないか議論がありますけれども、それを織り込んだのをまた次に出していくということでやっていきたいと思っています。

○**御手洗座長** 最終的に決まったものも我々は見られるわけですから、顧問会議の議論がどこまで反映されているかというのはわかると思います。

ほかに何かございますか。ありがとうございました。

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。

次回の日程につきましては、別途、事務局から連絡をさせていただきます。

本日の会議の様様につきましては、この後、田中座長代理から記者ブリーフィングをお願いしたいと思います。

○田中座長代理 承知しました。

○御手洗座長 お願いします。

本日はどうもありがとうございました。