

公務員制度改革顧問会議ワーキンググループ 提出資料

2008年11月5日

屋山 太郎

5日のワーキンググループは所要のため欠席しますので、前回配布された資料7(「論点」)に基づき、意見を提出します。

1、一元管理プロセスについて

一元管理プロセスについては、前回会合で一度議論したが、その後の論点まで通して見るに、論点設定が不十分と考える。

(1)幹部一元管理の眼目は、能力・実績主義を徹底し、省庁の壁や官民の壁を越えて、本当に優秀な人材を適材適所で登用することである。従来型の年次順送り人事を変えずに、ただ内閣人事局を作って、形式的に「適格性審査」と「候補者名簿の作成」だけ行うのであれば、何の意味もない。

このため、まず、どうすれば抜擢人事、及びその裏側での降格人事を実現できるか、逆にいえば、これまで何が阻害要因だったのかという分析・整理が必要である。阻害要因は、単なる慣行・意識の問題でなく、人事院のさまざまな固定的制度、「いったん昇格すると、よほどの失態がない限り降格させない」という身分保障制度など、制度的な問題がある。

この議論は、内閣人事局の設計そのものに関わる。例えば、人事院の制度に問題があるならば、それをそのまま内閣人事局に移管するわけにいかない。とりあえず器の議論を済ませてから議論、ということにはできない。

(2)また、幹部一元管理とは、登用の段階での一元管理だけでなく、登用した後の人事管理、例えば給与の査定、働きが悪い場合の早期異動なども含むのではないのか。

(3)資料7の「幹部の任用・給与の弾力化」の項が、この議論に相当するのかもしれないが、そうだとすれば、現状整理と論点設定が全く足りていない。

2、以下、本日議論する予定の項目について

(1)公募、官民交流

資料7では、民間企業に籍を置いたまま出向する形態での官民交流を主体に考えているようだが(p. 9)、そうでなく、籍を抜いて公務に飛び込むような官民流動化が必要。そのための方策を検討すべきである。

(2)幹部の任用・給与の弾力化

資料7で、「幹部職員について、・・・下位の幹部職員に降任することができる事由を新設」とあるが(p. 17)、一般職員まで降任する仕組みが必要でないか。

(3)国家戦略スタッフ

以前顧問会議でも発言した点だが、国家戦略スタッフというポストが各省の植民地化されるような事態は避けなければならない。

3、今後の議論の進め方について

次回以降、内閣人事局の業務・組織に関する議論に入るものと承知しているが、政府部内の人事・組織行政に関わる機能は全て統合することを原則とすべきである。(例えば、先日議論になった、公正中立の確保のための機能も当然統合すべきである。)

また、その際、人事院・総務省・財務省などの組織をそのまま移すというのではなく、その担っている機能を精査して、不要なものは廃止、重複しているものは統合整理、という作業を行うべきである。