国家公務員制度改革推進本部顧問会議

ワーキング・グループ（第7回）

平成20年11月12日（水）

17：01～19：43

合同庁舎第4号館共用第4特別会議室

○**桜井主査** それでは、定刻になりましたので、これから公務員制度改革推進本部の、そこに位置づけられます顧問会議、その中でワーキング・グループというものがありまして、皆さんご承知のように、大変きついスケジュールでございますけれども、その中でベストを尽くして。やはり公務員制度改革というのは今後のいろいろな改善、改革というものには大変重要でございますので。ぜひこれからの日本を、より活力のある日本にしていくという意味で、公務員制度改革というものをどうあるべき、そして制度はどうあるべきかということ、非常に広い範囲ではなかなか議論できませんけれども、我々このところ詰めてディスカッションをしているという状況であります。

それで、きょうはぜひ現状の公務員制度というよりもむしろ公務員の人事制度全般にわたって、現在のそれぞれのご担当部門でいかなるものを人事制度の中の要素として、どうそれを展開しているかというような実情をぜひ聞かせていただきたい。ちょっと時間の都合で議論をするというQ&Aまでできるにしても、本格的な議論をするというのは非常に無理なので、できるだけ皆様方のご説明というのをお聞きして、それでその理解をぜひワーキング・グループでしたいなというふうに思っておりますので。その後、ワーキング・グループでいろいろとディスカッションしてきた人事行政及び、今度は人事局という中でも人事を一元化して行っていく部門というものは一体どんな機能、役割というものに集中していくのかということ、あとでフォローさせていただきたいというふうに思っております。

それでは、きょうは大体お手元の資料にも書いておりますけれども、最初に事務局のほうからきょうのヒアリングをさせていただくに当たりまして、その進め方も少々、それから資料等々、関連資料の説明させていただきたいというふうに思っています。それから続いて各省の方々に、幹部の方々本当に忙しいところお集まりいただきまして本当にありがとうございます。ぜひ説明と質疑ということさせていただこうというふうに思っています。

それでは、もう時間も非常に少ないものですから、早速入りたいと思います。それでは、事務局に関連資料の説明をしていただくようお願いいたします。

○**岡本次長** それでは、まずお手元の資料のご確認をさせていただきます。まず資料1でございますが、きょうご出席の関係府省の方々のヒアリングの調査票というのがございます。その後に、きょうご出席いただいている方々からご提出いただきました関連する資料ということで数種類ございます。まず、人事院様のほうの人事院の役割、それから総務省人事・恩給局から出された資料、同じく行政管理局から出された資料、それから内閣官房から出された資料。それから、国家公務員宿舎の、これは大きく理財局だと思っておりますが、出された資料がございます。ご確認ください。

その後に資料2といたしまして、国家公務員の人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能の性質等ということで、各府省ごとに出していただいた資料がございます。5種類、6種類、7種類ですか、あると思いますので、それをご確認いただければなと思

ます。

その後に資料3でございますが、A4横になっているかと思いますが、人事規則の体系等ということで人事院規則の概要をまとめていただいた資料でございます。

次が資料4でございますが、こちらきょうのヒアリングのときに顧問委員の方々にご参考までにとということで人事行政に関する業務、関連する業務についての役割分担の現状と将来の方向性の概要ということで、前回ご議論いただきましたようなPDCA等、各職員ごとにマトリクスを作らせていただいたということでございます。現状は私どものほうで入れさせていただきましたが、今後の方向性についてはきょうのヒアリングなんかでお使いただければなというふうに考えて配布させていただきました。

きょうのヒアリングでございますが、今の資料に基づきまして各府省の方々に、時間配分よろしくご協力お願い申し上げます。先ほど主査のほうからも申し上げましたが、時間がございません。大変恐縮でございますが、総務省の人事・恩給局、行政管理局は20分、内閣官房については10分、内閣府については10分、財務省については10分、人事院については30分ということでよろしくお願い申し上げたいと思います。

時間がまいりましたら、大変恐縮でございますが、こちらのほうから合図をさせていただきますので、ご協力ください。よろしくお願い申し上げます。

大変失礼いたしました、今時間を申し上げましたのは、ご説明とそれから顧問委員の方からの質問ということでその時間ということでよろしくお願い申し上げたいと思います。

あと、資料5と6でございますが、これは後ほどまたご説明させていただきたいと思っております。

以上でございます。

○**桜井主査** それでは、早速各府省の方々にヒアリングをさせていただきたいというふうに思います。

とにかくQ&Aと説明で10分とか20分とか30分、これは本当に論点を相当絞り込んでやらないとまずいなということで、こちらからの重点的なお仕事の項目についてご説明いただくというふうに。それに対して我々聞く側もできるだけその後簡単にということで進めたいというふうに思います。

それでは、最初に総務省の人事・恩給局長、それから続いて行政管理局長にお話しいただきたいというふうに思います。どうぞよろしくお願い致します。

○**人事・恩給局長** 総務省の人事・恩給局長の村木でございます。説明のほうは座らせて。

それで、あらかじめお伺いしておりますところによりますと、この資料2を中心に説明をするようにと、そういうことでよろしゅうございましょうか。

○**桜井主査** 結構です。

○**人事・恩給局長** それでは、資料2を見ていただきたいと思います。ここに私どもの業務の柱が書いてあるわけでございます。ご承知のとおり、私どもの局は人事行政の部分

と恩給行政のほうの部分とに分かれております。

まず、人事行政の部門についてご説明をさせていただきますと。そこに書いてございますように、国家公務員制度の企画・立案、それから人事管理の方針、計画等の総合調整、これが総括的な仕事でございますが、その下にずっと個別の分野ごとの分類が書いてございますが。ざっと見ていただいで分かりますように、人事行政の部門におきましては、企画、それからそれに伴ってケース・バイ・ケースのやり方でございますが、事前チェック、事後チェックの機能があり、当然……

○岡本次長 局長、申しわけございません、ちょっとお待ちいただけますか。先生方の資料が若干順番が違う箇所があるので、ちょっとお待ちいただけますか。確認した上で、申しわけございません。

○桜井主査 これP D C A版とそれからもう1つあるでしょう。もう1つのそれね、2種類あるはずなんだよね。ご説明のほうはP D C A版でご説明いただく。

○岡本次長 今はこのA 4の縦の資料2ということを局長が使われておりますので。

○桜井主査 どうぞ。結構です。

○人事・恩給局長 よろしゅうございますか。今言った2つございまして、人事行政のほうについてまず申し上げますと。この表に書いてございますように、上の2つが基本的な仕事、それから下にずっと書いてあるのが分野ごとの仕事ということでございますが。基本的に私どもの業務は企画・立案を中心として、それに応じていろいろな形でチェックをいたしますし、当然改善もやると。実施のところはほとんど空欄になっていると。これはなぜかと申しますと、基本的に実施は各省庁で組み立てた制度なり基本的な方針のもとで各省庁でやるという公務員制度の人事管理の仕組みになっているからということでございます。

唯一人事行政の部門で実施が入ってございますのは2枚目のページのところの能率というところで、啓発事業というのがございますが、ここで各府省の幹部職員や管理職員を対象とした啓発事業の実施と、上から2つ目の実施で入って、要は指定職とか課長クラス等々を対象にした啓発事業、セミナー等をやっていると。これは政府全体のいろいろな重要課題について各省庁の共通認識を持っていただくとかそういう必要性があって、個別省庁ではできないであろうということで私どもがやっているという位置づけになってございます。

それから、一番最後のページでございますが、最後に恩給の話がございまして、恩給はここに書いてございますように、すべての公行為とかすべての仕事があると。ご承知のとおり、恩給におきましてはこの実施部門、ここに書いています、今、恩給受給者100万弱おりますので、そういう権利の裁定とか実施の業務もボリュームとしてはかなり大きいという状況でございます。

それで、恐縮でございますが、ちょっと若干私どもの仕事についてイメージを持っていただくために、資料1の人事行政関係府省ヒアリング調査票の下のほうに別刷りで、横長

の資料でワーキング・グループご説明用資料ということで私どもの名前の入っているものがあると思いますが、これをちょっとお開きいただければと思いますが。よろしゅうございましょうか。

○岡本次長 こちらの総務省人事・恩給局のタイトルが入っている資料でございます。よろしゅうございましょうか。

○人事・恩給局長 よろしゅうございましょうか。それで、ここに、もともとの事務局の資料の依頼で3年間の実績ということで、ただいま申し上げました国家公務員制度の企画・立案ということで例えばどんなことをやっているのかということのを簡単に整理したものでございますが。ここに書いてございますように、公務員の重要な勤務条件である給与法等の改正、これは人事院勧告を受けた上でご承知のとおり法案化して国会でご審議をいただき成立をさせていただくということでやってきているとそういうことですが。私ども勧告を受けて、それを単に受動的にやっているということばかりではございませんで、ここに書いてございますように、例えば給与の官民比較方法も見直しを人事院へ要請をすると、これは国会でのご議論とかいろいろな世の中のご指摘を受けてこういうことをやっている。あるいは、今複線型人事管理ということで、公務員の在職期間の長期化というのが1つの課題になっておりますので、そういうことを進めるためには、専門スタッフ職のようなものを作っていただきたいと。それで、その場合にどういうものが望ましいかということの関係省庁ともご相談をしながら、また人事院に要請をしていると、こういうこともやっているということでございます。

それから、2ページ目を見ていただきたいと思いますが。その方針・計画に関する総合調整ということで、たとえていえば、ここに一番上に書いてございますように、各省庁の人事担当者あるいは官房長等を集めました会議におきまして、人事管理運営方針、人事管理の基本的な制度の考え方というのを毎年決めていると。それで今申し上げましたように、実施はそれに従って各省庁でやっていただく。どういうことをやったかということを経後的に報告をしていただくというようなことをやっておるわけでございます。

そのほか、このページの一番下から2つ目の○にございますが、中身として例えば人事・労務担当官に対し、いろいろな公務員の関係で訴訟というようなものが最終的にございますので、そういうものについてどういうぐあいに対応すれば公務員制度上適正かというようなことをお知らせをするというようなものをおこなっております。

それから、最近非常に残念なことでございますが、不祥事ということがありました場合は、その服務規律の確保を各省庁に要請をします。あるいは社会保険庁でいわゆるヤミ専従といいますか無許可専従というようなことが最近いろいろございましたが、ほかの省庁についてもそういうことがないのかどうかというご指摘がございましたので、一斉点検を各省庁に依頼してやったというようなこともやっているということでございます。

それから、個別の問題として、例えば3ページ目に書いてございますが、人事評価制度の導入に向けた準備ということで、私ども来年度から新しい人事評価制度をスタートする

ということで準備を進めておりますが、その人事評価をやるに際しましては、ここに書いてございますように、試行というのを何回か分けてやってございます。それから、最終的にはそういう試行を踏まえまして、改正法施行のための政令を作るというような作業もやっているということでございます。この間、当然職員団体等とも話し合いながら、職員側の納得の得るような制度の構築に務めているということでございます。

非常に雑駁ですが、私どもの仕事のイメージを持っていただくという意味でちょっとご説明いたしました。

それから、要するに内閣人事局にいろいろな機能を移管するとした場合にどういう問題があるのかというお尋ねもございまして、それにつきましては資料1のヒアリング調査票というものがございますが、ここの28ページをお開きいただきたいと思います。よろしゅうございましょうか。ここに書いてございますように、統合したらいかなる問題が生じるかということでございますが。ここに書いてございますように、私ども人事・恩給局が今やっている機能を一体として移管されるということであれば、それが内閣人事局のもとでできないのかというと、それは一体としてそれなりの権限、当然体制を整えてやるという前提であれば、特に大きな支障はないということでございます。ただ、内閣人事局の機能や組織の全体設計に当たっては、単に私ども今総務省でやっているのをスポッと持っていくということではなくて、幾つかの機能が有機的に編成されて、今私どもが担っている機能がさらに有効に発揮されるというそういう全体設計の中で位置づけていただくと、そういうものではないのかなというぐあいに思っております。

当然総務省としてのできた経緯から申し上げますれば、やはり総務省の各部局いろいろ連携してやるようにということで今総務省という省の1つのもとに幾つの局が集まっているわけですので、そういう省内の連携という意味では内閣官房のほうに移れば、それはそれで少し弱くなるということはありませんけれども、別に内閣官房に移ってできないのかということでは必ずしもないと思いますけれども。そういう総務省としての全体の機能としてどう考えるのかというのは別の問題としてはあろうかと思えます。

以上でございます。

○桜井主査 ありがとうございます。

それから早速質疑に移りたいと思うんです。

○岡本次長 主査、すみません、行政管理局もございますので。

○桜井主査 ごめんなさい。はいはい。それでは、どうぞ。

○行政管理局長 行政管理局長の橋口でございます。どうぞよろしく願いいたします。

先ほどのPDCAの紙1枚でございます。それから、A4の横の下のほうに総務省行政管理局と書いてある資料があるかと思えます。7枚紙でございますが、この2点でご説明させていただきたいと思えます。

○堀江事務局参事官 失礼いたします。このA4縦長のほうは総務省行政管理局は今ご説明のあった人事・恩給局と同じつづりの続きになっております。その次になっております。

○桜井主査 委員の方、大丈夫ですね。

○岡本次長 よろしゅうございますか、先生方。

では、局長、すみません。よろしく申し上げます。

○行政管理局長 それでは、よろしくお願ひいたします。

事務局のご指示によりまして、行政の機構、定員の審査につきまして、これをP D C Aに区分するとどうなるかということでお示しさせていただいたものでございます。上からちょっとごらんいただきますと、プランのところでは、例えば中長期的観点から骨太方針、行政重要方針等の方針の策定、あるいは毎年度の概算要求基準閣議における要求方針、あるいは審査方針の策定、こういったものがP l a nとして挙げられると。

それから、その下のD oでございますけれども、定員合理化計画の策定、あるいは審査そのもの、それから3つ目のポツでございますが、法令改正の協議・承認等々がD oに当たるのかなというふうに思っております。こういう表を作らせていただいたということでございます。

事務局からは、それを内閣人事局で所掌する幹部職員等の定数の設定・改定に関してこの実施に関する事務を各府省等に担わせるということについてどう考えるか。また、一般職員も含めて考えるということについてはどうなのかといったようなお尋ねをいただいております。

これにつきましては、私どもが担っております行政の機構定員の審査というものと、それから幹部職員等の定数の設定・改定というものがどのように関連してくるのかということで判然としないところがございますので、調査票に関するご説明をさせていただく中でさらにご質問等があればお答えさせていただくということにさせていただきたいと思っております。

それで、もう1つの7枚つづりのA 4横書きの資料をごらんいただきたいと思ひます。1枚めくっていただきますと、総務省行政管理局長の業務ということでございまして。行政制度一般に関する基本的事項の企画立案を所掌し、下の○で書いております国家行政組織法等、まさに行政運営の基本となる法律の制度の制定・改正、運用を行っているところでございます。

それでその次のページ、管理局が担う組織管理機能と書いてございますけれども。詳しくは時間の都合でご説明いたしませんけれども、国の行政組織の設置に関しましては、この1の国の行政組織、体系図に示してございますように、一連の法体系のもとに仕組まれているということでございます。そして、各府省設置法等に規定された所掌事務を的確に遂行するため、具体的官職が法律、政令等に基づいて設置されているということでございまして、その業務に応じて必要な定員が措置されているということでございます。

そこで、2の下のほうの箱でございますけれども、組織管理機能ということでございますが、行政管理局長が担っております組織管理とは、このような一連の法体系のもとで行政事務の分配と責任体制のあり方に関し、行政組織及びその運営を一体として管理する機能

であるというふうに考えているところでございます。

その内容ということで書いてございますけれども、まず、行政需要。国の行政として対応すべき業務、あるいはその業務量の精査をまずやる。そして、その業務を的確に処理するための体制、行政部内での事務の分配、責任体制、必要人員等の精査を行う。そして、国の行政組織として最も効果的・効率的に業務を実施する体制を整備するというところでございます。

それに加えて、一番最後の行でございますが、国民本位の行政運営ということのための公正性・透明性あるいは信頼性を確保するための共通的なルールの企画立案・調整、こういったものを行って、効率的な運用となっているかを不断に見直しをしていると。こういうものを組織管理機能であるというふうにとらえているところでございます。

それで、3ページでございますが、それで、ではどういう組織管理としての取り組みを行ってきたかということをお示したものでございます。例えば一番上の機構審査、あるいはその隣の定員審査ということに関しましては、スクラップアンドビルドの原則の徹底、あるいは定員削減計画等に基づきまして、行政のスリム化・効率化を図りつつ、行政需要に応じた組織の新設・改廃、定員の配分等を行ってきたところでございます。

あと、下に独法の関係、あるいは行政運営に係る共通制度、情報公開等々書いておりますけれども、このような取り組みを行ってきたということでございまして。私ども行政管理局は人事管理の観点からの業務というものは行っていない。また、国家公務員の人事行政を担っているものではないというふうに考えているところでございます。

それで、もう1枚、4ページをごらんいただきたいんですけども。では、組織管理と人事管理との関係はどういうことであろうかということでございますけれども、組織管理の内容につきましては今申し上げたとおりでございますが、その一方で人事管理、一応右の上の黄色の枠の中に書かせていただきました。公務に従事する職員の能力やその発揮度に着目し、能力の育成・伸長、適材適所の人材配置、人材活用、公正な処分等を実施することということでございまして。これにより能率的な行政運営を確保しようとするのであろうというふうに考えているところでございます。

それで、これと組織管理とはよって立つ観点、あるいは果たしている機能・役割が異なっているというふうに考えているということでございます。

その下に書いておりますけれども、業務に対応する組織・定員が確定した後に、最も適当な人材を当てはまると、育成、確保し当てはめるとというのが人事管理であろうと。

それとは逆に、その下の図にも示しておりますけれども、人事上のニーズから組織・定員の新設・改廃が行われるということになっては、これは行政の肥大化を招くということになるのではなかろうかということでございます。

要するに、私ども組織管理は業務に対応して行っているものでございまして、人、人事に対応して行われるべきものではないということでございます。もちろん組織マネジメントということでございまして、組織管理と人事管理とが関連するということは否定できない

わけでございますけれども、その場合であっても渾然一体として行われるべきではなくて、異なる観点、機能・役割を持つものとして組織管理と人事管理が一定の緊張関係を持って行われるべきであるというふうに考えているということでございます。

例えばその……

○**岡本次長** 局長、大変申しわけございません。ちょっとお時間もございませんのでお急ぎください。

○**行政管理局長** それから5ページ目では、組織管理機能を発揮する上で行政評価・監視等との関係、これも密接不可分な関係を持っているということを書かさせていただいております。

ということで、繰り返してございますけれども、人事管理と当方が担ってきた組織管理の機能とは異なるものであると。むしろ両者は一定の緊張関係に立つものであると考えているということでございます。

それから、管理評価が担っている組織管理の中から機構・定員審査のみを切り出して移管するというのは、やはり組織管理の機能を損なうことにつながるのではないかということを考えているということでございます。

ということございまして、内閣人事局の事務とされております幹部職員等の定数の設定・改定ということでございますけれども、この具体的内容が明らかにされていく中で、当方としてもさらに検討させていただきたいというふうに考えているということでございます。

以上でございます。

○**桜井主査** ありがとうございます。

それでは、本当に時間もかなりきついですが、一、二問、委員の方からどうぞ。

○**田中（秀）委員** この横長の紙について、人事・恩給局の局長さんにお伺いしたいんですが、基本的には話だけです。1つは、人事評価制度は人事・恩給局がすべてを所管しているという理解でよいのでしょうか。それとも、人事院とは関係があるのでしょうか。あるいは共同してやっておられるのか、その辺はどうされているのか。

それからもう1つは、給与の改定のところでご説明ありましたが、人事院勧告を踏まえて人事・恩給局が給与法の改正をされているということですが、職種別の給与表というのは、すみません、余りにも素朴は質問で恐縮ですけれども、あの給与表は一体だれが決められているのかという2つの質問です。

○**人事・恩給局長** では、ちょっと後ろのほうから。2つ目のというか、職種別の給与表というのはいろいろ医療とか海事とかそういうことをおっしゃっている、これは給与法で法律事項になってございます。それを改正したりする場合は人事院勧告を受けてやるということになってございます。

2番目はそれでよろしゅうございましょうか。

○**田中（秀）委員** 総務大臣が決められているということですか。

○**人事・恩給局長** 法律ですので、我々総務省の所管法律でございます、給与法は。それから、最終的にはもちろん国会でご審議をいただいて決めているということで。我々が人事院勧告を受けて提案をして、俸給表、国会でご審議をいただいて、成立したら成立すると。法律の所管は我々ですということでございます。

それから、人事評価制度でございますが、人事院と共同作業をやっているところはございますが、人事評価の仕組みそのものはいわゆる人事院との関係でいうと、使用者側の責任でやっているものであろうというぐあいには我々は思っております。そういう意味で施行のリハーサルとかそういうことは私どものほうで主体的にやっておりますし。

それから、次の今のブルーのページの4ページ目に今後の話も書いてございますが、人事評価の基準、方法等に関する政令、標準職務遂行能力、採用昇任等基本方針、こういうのは一応政府側として決めるということでやっております。人事院のほうでもし補足があればどうぞ。

○**桜井主査** それでは、どうぞ。

○**総括審議官** 人事院は政令を定められますときに人事院の意見を申し上げるという仕組みになってございます。

それから、例えば任用ですとか給与にその評価の結果を活用していくというその基準については人事院の方で作成させていただくという関係になってございます。

○**桜井主査** どうぞ、小山さん。

○**小山委員** このヒアリング資料の調査票の26ページと27ページ、あるいは28ページに絡むところです。総務省人事・恩給局の仕事の中に、人事政策にかかわる企画立案業務と、恩給にかかわる業務の2つがあるわけですが、例えば、これを切り離して、人事政策の企画立案にかかわる業務だけを移管するというようにした場合、どういう問題が起きるのでしょうか。

○**人事・恩給局長** 今おっしゃったのは、人事行政の部分と恩給行政の部分とを切り離してという、それとも人事行政の中のまた企画立案だけをというそういうことでしょうか。

○**小山委員** そこは、人事行政全体ということで考えていいかと思えます。

○**人事・恩給局長** 分かりました。それはですね、ご承知のように、経緯からいけばもともと省庁再編の前は人事局というところと恩給局というところとに分かれていたもので、それは端的にいうといろいろな措置をすればできると思えます。ただ、実務的にはいろいろな問題が、先ほど恩給については権利の裁定をやると申し上げましたが、これは人事・恩給局長が、従前恩給局長でございます。局長がやるということになっているんですが、例えば人事・恩給局の人事分を持っていたときに新しい局が今の時代でできるのかどうかと。そうすると、そういう裁定はじゃあだれがやることになるのかなとか、実務的にはかなり詰めないといけないと思えます。それから、当然いろいろな政治的な方面との調整というかそういう業務もございまして、そういうのをどうやればいけないかということとは考えないといけないと思えますが。機能として分けてできないのかということ、それは

理論的にはできるというぐあいに考えております。

○**小山委員** ありがとうございます。

○**桜井主査** ありがとうございます。まだいろいろと質問されたい方もいらっしゃるだろうし、この辺で時間がないので、次に移らせていただきます。

どうもありがとうございました。

それでは、続きまして内閣総務官室のほうから10分以内ということで、Q&Aまで含めてやりたいと思います。よろしくお願いします。

○**内閣審議官** 内閣総務官室で人事を担当しています内閣審議官の原でございます。どうぞよろしくお願いします。

調査票の40ページと41ページをごらんいただきたいと思います。まず、総務官室の仕事についてご説明を申し上げます。調査票の40ページでございますが、組織令では、閣議事項の整理その他内閣の庶務ということが私どもの大きな仕事でございます。その中で、これは法律なんかの閣議決定とかもございまして、そういった一般案件以外に人事案件として幾つかあるということでございます。

このことを分かりやすく理解してもらうために参考資料、平成20年11月12日づけのこの資料が、縦長のものをお配りしておりますけれども、これは初閣議において閣僚に、閣議ではこういうような案件を諮りますというものを整理してお配りしたものでございます。この中に人事関係というのがございまして、これを見ていただきますとイメージを持っていただけるのではないかと思います。

これらにつきまして、主にこちらのワーキング・チームとの関係あるものをまとめますと3つございます。1点目は、調査票の真ん中のところの表に書いてございますように、次官・局長等の任免の内閣承認に係る庶務手続でございます。別途今申し上げましたこの資料の2ページ目に平成12年の閣議決定がついてございますけれども、これに基づきまして、各省の次官・局長等の任免に当たっては、内閣承認の閣議決定を行うということでございます。

また、この資料の4ページ目でございますが、特に各省の次官・局長等については内閣承認人事のうちのそういったものについては、閣議人事検討会議という官房長官をヘッドにした内閣官房副長官3人を入れた4人で合議でこの承認の審査をしております。これは法律等に基づく根拠はございませんけれども、平成9年より内閣官房長官の発案で行われている仕組みでございます。

それから、2点目が国会同意人事に係る庶務手続ということで、調査票に戻っておりますけれども、これについても、ほとんどが任命権者が各省大臣でございますけれども、各省大臣で人選をしたものについて国会等の窓口として内閣総務官室のほうで案件を整理して閣議にかけた上で国会に提示をしているといったことでございます。

それから、3点目が認証官人事に係る庶務手続ということで、国务大臣、副大臣、あるいは最高裁判所の判事など、いわゆる天皇が認証するもの、こういったものについて庶務

手続をしているところでございます。

また、一番下でございますように、その他内閣の庶務ということで、これは人事に関連する機能と理解しておりますけれども、例えば全省を挙げて取り組む必要のある人事政策的課題、早期退職慣行是正とか、府省間人事交流、こういったようなものについて総務省とともに内閣の庶務という形でこちらも一緒になって取り組んでいるということでございます。

それから、調査票の2ページ目でございますが、いかなる問題が生じるかということでございますが、2点ございます。1点目は、内閣運営が円滑かつ効果的に行われるようにするということが大事であると。具体的な問題として例として挙げましたのは、内閣が発足する際に総理の任命とか大臣の任命、それから初閣議の開催まで非常に極めて短時間に処理をしなければいけない。したがって、人事案件は別のところでやってそれ以外の一般案件はまた別のところでやるというようなことが、仮に分けた場合でもきちんと連携が確保されて、きちんと処理されるということが非常に極めて大事だろうと。

それから、今のは非常に個別的な話でしたけれども、例えば毎週2回閣議が行われますけれども、当然毎週2回のそれぞれの閣議には人事案件もあれば一般案件もたくさんあります。そういったものを前日までに資料を整えて総理まで決裁をとる、あるいは説明をする、こういうことを日々行っておりますので、そういったものがやはりきちんと行われるということが大事だろうということが1点でございます。

それから2点目は、これは問題というよりも留意すべき点ということで、かねてより総理・官邸のリーダーシップの発揮ということが言われておりますので、そういったこともきちんと確保されるということが必要なのではないかと思います。

最後に、問題を解消するための措置でございますけれども、先ほど言ったような、内閣の円滑な運営に支障を来さないという観点から、内閣官房内において内閣総務官室と内閣人事局の間で適切な役割分担というものが行われ、かつ緊密な連携が図られるということが必要ではないかと考えているところでございます。

以上です。

○**桜井主査** ありがとうございます。

それでは、質問をお願いします。1問ぐらいでいただきたいと思っておりますけれども。

人事局へのもし移管というふうになると、今最後にお話しされました、結局人事案件とその他の案件があると。この辺を分離するということは可能なんですかね。

○**内閣審議官** 基本的には分離はもちろん、案件が別でございますから可能であります。ただ、円滑な運営ということにぜひご留意いただきたいということでございます。

○**桜井主査** はい。

ご質問あります。

それでは、お願いします。

○**中野委員** 総理大臣官邸の管理運営と書いてありますが、これは具体的に何をやられ

ておられるのですか。

○内閣審議官 内閣総務官室の組織にはその下に総理大臣官邸事務所というのがございまして、この46人の人数には入っておりませんが、相当数としてございまして、いわゆる官邸のいろいろな運営ですね、維持管理、それをやっております。人事政策をやっているところではございませんので、人数からは省かせていただいておりますけれども。

○桜井主査 それでは、なければ、次に移らせていただきたいと思います。

それでは、どうも審議官、ありがとうございました。

それでは、次に、内閣府官民人材センター準備室長をお願いいたします。

○官民人材交流センター及び再就職等監視委員会準備室長 内閣府の官民人材交流センター及び再就職等監視委員会の準備室の室長をしております小林でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

資料のほうはお手持ちのP D C Aの調査票、2枚になっておりますが、官民人材交流センター等という形で書かれておりますけれども、それを中心にご説明させていただきたいと思います。

今申し上げましたように、私ども今準備室ということでございまして、まだ官民人材交流センターも再就職等監視委員会も設立をされておられません。現在設立に向けての準備を進めているということでございますので、当然これまでの実績等についてはございませんので、これから立ち上がるそれぞれの組織の機能についてご説明をさせていただきます。ということにさせていただきます。

お手持ちの資料のほうでございまして、機能の種類というところで書かれておりますけれども、私どものほうの機能といいますのは、もともと職員の退職管理に関する内閣総理大臣の事務のうち、ここにあります離職後の就職の援助、それから官民人材交流の支援、これが官民人材交流センターの機能になります。それから、再就職等監視委員会のほうで、再就職等規制違反の調査、それからその規制の例外の承認という、それぞれの実施の事務について内閣総理大臣から権限を委任を受けてここで行うということになりますので。大きい意味でいいますと、実施官庁といいますか、D oの部分を中心になるのかなと思っておりますが、ちょっと私どものそれぞれの機能の種類に従って、あえて事務をP l a nからA c t i o nまで分けさせていただきましたので、ちょっとご意向に沿っているかどうか分かりませんが、整理をさせていただきます。

具体的な中身でございまして、離職後の就職援助、これにつきましては各府省による公務員の退職のあっせん、これを全面禁止するという形にしまして、それにかわって中立的な官民人材交流センターが一元的にその専務事務を行うということになっておりますので、D oの部分でございまして、再就職支援の実施ということで実際のあるいはそれに伴う事務としまして、職員へのカウンセリングや求人開拓等を行うということになっております。それに伴いまして、P l a nとかC h e c k、A c t i o nというのが一連の流れとしてそこに書かれているようなことになるのかなと思っております。

それから、官民人材交流の支援でございますけれども、これはセンターが直接何か制度を持つということではなくて、こちらも実施の部分でございますけれども、官民人材交流の促進が図れるように支援業務を行うという位置づけでございます。

それから、D oの部分でございますが、当面私どものセンターのほうで実施を予定しておりますのは、各府省が行う採用に関する情報の提供や、公務員制度あるいは政府の業務について民間企業への広報活動と、そういった支援活動を行うという形になっておるところでございます。

それから、一方、再就職等監視委員会の関係でございますが、これは今回の改正法の施行に伴って導入されます再就職に関する行為規制でございますけれども、その監視機能ということで委員会が設けられております。

具体的な中身としましては、そういった規制行為の違反のおそれがあるというようなものにつきまして、監視委員会がみずから、あるいは各省庁に指示をして調査を行うということでございます。

さらに、その調査の結果を踏まえて、必要に応じて措置の勧告を各任命権者に行うという機能でございます。

そういうことでございますので、監視委員会自体は各省から独立した中立的な第三者機関ということで別途も受けられているという形になってございます。

それから、あわせて再就職等監視委員会の機能としまして、今申し上げました規制の例外の承認というのがございまして、一連の行為規制のうち、特別の事情等があつて公務の公正性を損ねるおそれがないというような場合については、再就職等監視委員会の承認を得れば行うことができるという形になっておりますので、私どものほうとしましては、その公務の公正性の確保の観点というところを見ながら、これが適切に実施されるように承認申請の内容をチェックしつつ、承認事務を実施するというような形になっておるところでございます。

それで、お手元の調査票のほうの、これは35ページのほうになりますけれども、官民人材交流センターでございますが、今申し上げましたように、各省の人事の一環としての再就職あっせんから切り離れた形で中立的な官民人材交流センターが一元的に行うという形をとっておりますので、センター自体は比較的中立性の高い内閣府に置くとした上で、さらにセンターの事務そのものにつきましては、官房長官をセンター長として、いわゆるラインの事務次官等の所掌からは除外されているという形で設けられています。今申し上げましたように、人事の一環としての再就職あっせんを避けるということで各府省等の予算や権限から独立した中立的な仕組みを行うことを設けるというふうにしたというところでございます。

内閣人事局との関係でございますけれども、具体的な内閣人事局の機能なり所掌というのはちょっと私どものほうまだよく承知をしておりません、これから検討されるのかと思いますが、分からない部分がございますけれども、各府省の幹部人事にかかる事務を行う

ということかなと思っておりますので、そういった内閣人事局において職員の再就職支援もあわせて行うという場合には、先ほど申し上げました再就職の支援自体が人事の一環として行われているのではないかという疑念を生じるおそれがあるのかなということを考えておりますので、その辺の配慮が必要なのではないかと考えております。

それから、再就職等監視委員会のほうでございますが、これは38ページのほうにございますが、こちら組織上は合議制の第三者機関ということで、委員については国会の同意を得て任命するという極めて独立性の高い機関という形で置かれております。これは再就職等規制の違反に係る調査の客観性とか公正性を担保するためということで、これは規制がOBの職員あるいは現職の職員あるいは各府省にも係るといような形になっておりますので、そういったところから独立した第三者的な立場で調査を行う体制を作る必要があるということでございます。

それから、先ほどの例外に係る承認の運用につきましても、国民の目から見まして信頼を十分確保する必要があるということで、これも各府省から切り離れた合議制の第三者機関で審議するという仕組みを設けているというところでございます。

したがって、先ほどのセンターと同じでございますが、各府省の幹部人事等に係る事務を行う内閣人事局で行うということにしますと、調査の客観性、公正性の担保とか、再就職等規制の例外に係る承認制度の運用に対して国民の信頼の確保という点で問題が生じるのではないかというふうに考えておるところでございます。

以上でございます。

○桜井主査 ありがとうございます。

それでは、一、二問、どうぞ。ご質問ありましたらどうぞ。

○田中（一）顧問 確認なんです。施行令とかあるいは同意人事の事務は、そこでやってらっしゃるということですか。

○官民人材交流センター及び再就職等監視委員会準備室長 はい、そうでございます。

○田中（一）顧問 はい。わかりました。

○桜井主査 ほかにございませんか。

では、金丸さん、どうぞ。

○金丸委員 定員が47人と書いてあるんですけども、これは今47人いらっしゃるんですか。

○官民人材交流センター及び再就職等監視委員会準備室長 今、これは立ち上がった場合に47人ということで。

○金丸委員 今は何名いらっしゃるんですか。

○説明者 現在2名ないし3名ぐらい欠員になっておりますが、四十四、五名ぐらいの人数です。

○金丸委員 四十四、五名もいらっしゃるの。そうなんです。あれですね、きょうの本題じゃないかもしれませんが、私の認識だと、この再就職に関する新しい制度

について、運用も含めて、従来は官の側に余りノウハウが十分でないので、新しい新天地の開拓等を考えたときに、外部の有効活用ですとかアライアンスであるとかというのが非常に重要だという議論がセンター懇であったんですけれども。だから、今後についてコンパクトで効率よい運営を考えたときに、外部の有効活用というようなものも当然ながら今そういう作戦もお考えだということによろしいですか。

○官民人材交流センター及び再就職等監視委員会準備室長 はい、求人開拓その他の業務につきましては外部委託をというふうに考えた次第で。

○金丸委員 今45人もいらっしゃるとは私は想像だにもしておりませんでしたけれども。それは蛇足ですが。

○官民人材交流センター及び再就職等監視委員会準備室長 地方の支所の人数も含めての人数。

○金丸委員 もう支所もいらっしゃるんですか。はい、分かりました。

○桜井主査 ちょっと私1つ。先ほど人事局に移管をした、あるいはその人事局との関連で、もし人事局が業務を扱うとすると、人事の一環としての交流ということになるのではなかろうかと。その人事の一環としてと、特にどういうことを問題視というか疑問視というか課題視をしていらっしゃると思います。

○官民人材交流センター及び再就職等監視委員会準備室長 具体的にちょっと内閣人事局のほうでどうかかわり方をされるのかというのがちょっと今の段階で分からないのでちょっと仮定の話になるかと思いますが。少なくとも幹部の人事管理に関する事務を人事局のほうで行われるというふうに承知しております。

センターを作りました趣旨というのが、いわゆる各省庁の人事の一環で、予算や権限を背景にして職員の再就職を押し付け的にやっているのではないかということを守るために、そういったものから切り離した中立的なセンターというところで独自にといますか、別途独立的にやりましょうという形になっておりますので、人事局のほうで仮にそういう人事に係るような事務をやるとなると、そのところで若干疑念が生じるおそれがあるのではないかということでございます。

○桜井主査 はい、分かりました。ちょっと議論をするひまがありませんので。承知いたしました。

それでは、大変ご説明ありがとうございました。

それでは、次にまいらせていただきたいと思います。

財務省主計局次長、そして理財局次長の方々にひとつご説明いただきたいと思います。よろしくお願ひします。

○主計局次長 財務省主計局次長の木下でございます。よろしくお願ひいたします。座ってご説明をさせていただきます。

ご説明したいことは、資料1の43ページ以降にかなり書き込んだつもりでございますので、こちらを見ていただければと思います。よろしゅうございませうか、43ページで

ざいます。

まず、一番上の組織の名称等はちょっと省略いたしまして、下の四角、機能、実績、重要課題と書いてあるところですが、まず、給与共済課の給与というのはまさに国の予算のうち給与に係る部分の編成事務の総括、すなわち国庫大臣としていわゆる予算の調整を行う、俗に言う査定機能というのですか、給与に係るそういう機能を持っているわけですか。

もう少し具体的に分かりやすく申し上げますと、例えば口のところで、国庫大臣として給与単価の決定プロセスに関与と書いてありますが、例えば昨年人事院から出された人事院勧告について、その扱いをめぐって給与関係閣僚会議で複数の閣僚が集まって議論したわけですが、財務大臣からはこういう厳しい財政事情ですので、人件費抑制の観点から、人事院勧告の実施については慎重にやってほしいということはかなり強く申し上げて、結果的にはいろいろな点が考慮されて、人事・恩給局のほうでは指定職についてのボーナスの改善を見送られるというような決定がなされております。具体的にいえば例えばそんな話でございます。

それから、○の2つ目に書いてあります話は、いわゆる骨太2006でございます。これはご承知のように、プライマリーバランスを2011年度までに黒字化するという政府の目標があるわけですが、その中に例えば今後5年間の歳出改革ということで、国・地方を通じた人件費を2006年度を発射台として、2011年度までに自然体伸びから約2.6兆円削減するというようなことが決まっているわけですが、そういうものについて、予算への適切な反映を行っていくというようなことでございます。

それからあと、旅費と共済については、今申し上げたような国庫大臣としての調整機能を果たしていることに加えまして、この2つについてはここに書いておりますように、制度の企画立案機能を持つておるということでございます。

それから次が、44ページの下の部分でございますが、これをすべて統合した場合にどうい問題が生じるかという点についてでございますが、ここに書いてございますように、予算編成というのは国庫大臣の権能、機能でございますので、まさに、3行目ぐらいですが、国庫大臣の予算調整というのは今申し上げた給与とか共済に限らないで、例えば年金ですとか公共事業とかすべての分野の経費に共通する作業でございます。具体的には、各分野の執行の実態を踏まえて、例えば適切な積算、単価×必要数量となっているか、こういうものを精査しております。

したがって、そこは給与、年金、公共事業なんであろうとそこは共通の国庫大臣としての仕事だと理解をしております。

また、ここに書いてございますように、予算の執行の実態を把握して、それを適切に予算への反映を図るというようなことを考えております。

ということをやっておりますので、したがって、こうした国庫大臣としての機能をこの部分だけ他の機関に分掌するという点については我々としては適切ではないという

ふうを考えております。

それから次の44ページの下の○は、ここで今議論されているのは、行政機関の職員についてのご議論だろうと思うんですが、そこからはみ出した部分を担当しているということを一言で言えば申し上げてございます。45ページでございますが。例えば旅費制度については、行政機関の職員のみならず、ここに書きましたような自衛官、国会職員等々すべてを対象としております。それから、共済の制度も同様でございます。

したがって、こういうふうには多数の機関にまたがる制度の所管を一元的にやっておりますので、これが複数に分かれるというのはむしろ我々としては非効率の面が多いのではないかと考えております。

一番最後の星印はやや付随的な論点でございます。共済については費用労使折半、ここでのいう労は我々公務員、使は国でございますが、これを運営しておりますけれども、その全体の運営を内閣人事局のもとに置くということになりますと、これは使用者機関の監督のもとに、言葉は悪いですが、一方的な監督のもとに置くということになりますので、やはり共済組合制度の基本的な考え方になじまないのではないかなということを書いております。

一番最後でございますが、解消するためにはどのような措置がということについては、繰り返しになりますが、国庫大臣の権能はぜひ一元化をしておいていただきたいと。

それから、○の2つ目でございますように、やはり行政の効率化という意味では所管の一元化ということもぜひご考慮いただきたい等々、繰り返しになりますが、そういうことを書いてございますので、よろしく願いいたします。

○**桜井主査** ありがとうございます。

○**岡本次長** すみません、理財局。

○**理財局次長** 理財局次長の中村でございます。座ってご説明させていただきます。

お手元の調査票の46ページを見ていただきたいと思いますと思います。理財局は今宿舍行政を担当しております。担当しているところは国有財産調整課というところで、定員33名と書いておりますけれども、ここは宿舍のほかには庁舎も担当しております、33名中宿舍を担当しておりますのは課長を除いて9人でございます。ただ、ご存じのように、宿舍は47都道府県すべてにありますので、財務局、財務事務所の職員、これは宿舍を担当しておりますのは大体240名強でございます。そういった方々と一緒に一体となって宿舍行政を運営しているところでございます。

47ページのところに2つ目の箱に書いてございますけれども、時間もございませんのでポイントを絞って3つ申し上げたいと思います。

1つは、今宿舍行政の課題は骨太2006に基づく資産債務改革の中で、移転再配置計画ということをやっております、地価の高い都心部等に所在するもの、あるいは老朽化、法定容積率の使用が低いものを移転集約化して、跡地を生み出して、宿舍、庁舎あわせて約1.5兆円の売却収入を得るということをやってきております。

したがって、国有財産全体の有効活用という観点から宿舎行政が行われているのが1点目でございます。

2点目は、宿舎行政の対象は行政府の職員のみならず、先ほど言いましたように、自衛隊も入っていますし、実は独法職員も入っていますし、それから立法府の職員、それから裁判所の職員、裁判官を含めた対象となっております。現実には約8万8,000戸合同宿舎がございますけれども、合同宿舎の中では隣の人は国会の人、あるいは隣の人は裁判所の人ということがあるわけございまして、それを切り分けることは非常に非効率なことになると思っております。

3つ目は、最初人のことを申し上げましたように、宿舎行政は現実には宿舎の設置要求があったときに、ではどこに空いている宿舎があるのか、あるいはどこに宿舎が建てられる国有地があるのか、あるいは土地があるとしても、その自治体がどういう態度を、宿舎に対してどういうビヘイビアをとっているのか、あるいは周辺住民はどのような動きをしているのかという、現場を踏まえた判断をせざるを得ません。したがって、地方まで含めた一体的な行政がないと非常に非効率になるというふうに考えております。

以上、3点まとめてみますと、48ページの下の箱に書いてございますけれども、国有財産全体の有効活用を図るという観点から、庁舎や未利用地とともに国有財産行政全体の中の一部として位置づけ、不要な国有地の売却を含め、国有財産全体を一体的に管理処分及び調整することが必要であるというふうに我々は思っております。

以上でございます。

○**桜井主査** ありがとうございます。

それでは、質問をお願いいたします。

どうぞ。

○**中野委員** すみません、国庫大臣として給与にかかわるというふうには書いてあるんですけども、具体的にどういう考え方でかかわるのか、その方針みたいなものを示したものを何か出されて。余り見たことないんですけども。そういうものがあるのかどうかというのと。

ここの43ページには編成事務の総括、それから給与関係閣僚会議に関与、それから級別定数のプロセスへの関与と3つ書いてあるんですけども。その総括表の、資料2の予算のうち給与にかかわる部分のPlanについては何も書いてなくてDoだけ書いてあるんですけども。この3つの事務を見るとわりかしPlanにも関連しているように思うんですけども。そこら辺はどういう解釈なのか教えていただければと思います。

○**主計局次長** まず、例えば基本的な方針につきましては、今人件費につきましては先ほどちょっと早口で申し上げましたけれども、骨太2006にいろいろ細々と書かれているんですけども、それが基本的な方針となっております。

それから、資料2との関係。給与については、人件費、特に給与についてはその制度部分は人事院あるいは人事・恩給局がやられているので、そこは国庫大臣としての役割しか

残っていないので、チェックのところだけに書かれていると。旅費や共済についてはそうじゃないので全部のところ言葉が載っていると、そういうことでございます。

○**桜井主査** ほかにいいですか。これ企業でも非常に難しい点なんですけどね、要するに人事予算。人事予算絶対額での予算ということもあり得るけれども、やはり人件費効率という点から、だれが人件費効率というのをきちっと定めて、そしてそれを具体的に実現するというのを、企業でいえば事業計画、単年度事業計画、中長期事業計画。そういうところを展開するんですけれども。企業でいうと経理部門で、お国の場合だと財務省主計局さんが相当なキーになっているはずなんですよね。

そうすると、人件費効率なりあるいは絶対額の人件費というものを予算上でこう決めるといったときに、それを実現する手段として総務省の組織あるいは人事院の給与あるいは給与レベル各ポストにおける、そういうものの相対で扱っていかなくちゃいけないんでね。そうすると、財務省主計局さんのところでどの辺までね。先ほど閣議の話がありましたけれども、閣議のところで大枠大筋ということを決めて、あとは任せるという方法なんですか、各府省さんに。そのポストの数であってみたり定員であってみたり、あるいは実際の人件費がとでもだめだとすると、実際に各府省の効率化という面でもそういうものは任せる方向なんですか、それともかなりそこには入っていくんですか。

○**主計局次長** ケース・バイ・ケースなんです。分かりやすく申し上げますと、繰り返しになってしまうかもしれませんが、先ほど申し上げた骨太2006で、今度5年間、2006年度から11年度までに自然体の人件費の伸びが5兆円ぐらいあるわけですが、それを2.6兆円下げるということを閣議で決めたときには、これは国と地方を通じての話ですが、まず給与単価をどうするかということも考えなくてはいけないし、定員をどうするかということも考えなくてはいけない。それから、地方について、地方公務員としてどうしていただくかということも考えなくてはいけないので。それはまさに総務省さん、それから旧自治省さん、行政管理局さん、いろいろなところと協議しながら、最後は内閣の名前で出すわけなんですけれども。かなりそこは議論をしてこういう数字を作っていくわけです。

それがまたプライマリーバランス2011年度黒字化との整合性の意味でどうか、ここはまさに我々一番やらなくてはならないことだと思いますけれども。そういうことを例えば給与共済課は主計局の中で全部担当してやったと。1例を挙げれば例えばそんなかわりごとでございますので、すべてをお任せするというわけでもないですが、すべて決めるわけでもない。

○**桜井主査** やはり多分大枠だけで済む話じゃなくて、具体的にどういう手段で定数定員、それから効率化、あるいは昇格昇給、そういうのをどういうふうな具合で実施していかないとこれは達成できないというのはかなり議論をしていかないと、調整をしていかないといけないマターですよ。

そういう角度から考えたときに、それに関係する、要するに人事、人件費、効率というものが一体化したとすると、かなりその辺は1つの部門の中で密に連絡をとりながら調整

しながらということが考えられると思うんですがね。

だけれども、先ほどおっしゃいましたように、予算というのは何も人件費だけじゃないんだとか、それから人件費の中でもいろいろあるんだというようなことがありますよね。そういうところをひとつ切り離して、むしろ適切な人件費あるいは人件費効率というものを出していくという視点に立ったらどうなんでしょうかね。

○主計局次長 適切なお答えになっているかどうかあれですが、非常に誤解を恐れずに言えば、人事院さんなり給与については、人事院さんなり人事・恩給局さんというのはやはり例えば公務員の処遇の改善とか、そういうことは非常に強く念頭に置かれていると思います。我々も別にそれを無視しているわけじゃないですが、むしろ我々の立場としては、人件費の抑制という観点から議論させていただきますので、おのずと立場が違いますので、意見が対立することある、そんなことなんでしょうと思うんですが。

○桜井主査 そういう対立するのはいっぱいあると思うんですね。それをいかに解消していくかということがこの人事局あるいは新しい人事制度、そして人事局というところはかなり盛り込まれなきゃいけないと思うんですね。はい、分かりました。

ほかにご意見ありますか。

どうぞ。

○川戸顧問 今で言うと、窓口が一本化されればやりやすいと、相手として。

○主計局次長 窓口。

○川戸顧問 相手としてね、内閣人事局が1つできて、そこが全部給与関係の……

○主計局次長 やって、そこが主計局と議論するほうがやりやすいかというご質問ですか。

○川戸顧問 はい。

○主計局次長 どうですかね。

○川戸顧問 私たちは普通そう考えるんですけれども、どうでしょう。

○主計局次長 そうですかね。ちょっと何ともですね。いや、2人より1人相手にしたほうがやりやすいのではないかとこのころはそうなのかもしれませんが。ただ、何と言うんですか、裁判ではないですけれども、いろいろな立場の人がいろいろ言い合うことによって正しい結論が出るということもあるのだからと思うのですね。そういう面は別にこの話に限らず、裁判でも何でも同じだと思うのんですけれども。

○桜井主査 理財局次長には何かご質問ありましたら。

○金丸委員 公務員宿舎のところでご質問したいんですけれども。これPlanとDoのところ、財務省のお立場でコストの制約があって、有効活用するプランニングを立てると仮にしても、その後Doのところ、宿舎の設置と書いてあるんですけれども、これも財務省理財局で例えばどこかで宿舎を建てるとなると、入札をなさって、例えばそこから先のDoは国交省に任せるとかそういうことじゃなくて、ご自身の組織でやってらっしゃるんですか。

○**理財局次長** 先ほど申し上げたように、地方の財務局、財務事務所がございます。そこで入札の事務をやっております。それから、結局建てるのは各民間の建設会社ですけれども、その入札事務をやっています。それから市町村との交渉、地元住民との折衝等みんな財務局でやっております。

○**金丸委員** 国交省に頼むとかいうのはないんですね。

○**理財局次長** 現在は国交省、庁舎のほうは官庁営繕で作っていますけれども、やはりちょっと宿舍と庁舎は仕様が違いますので、同じわけにはいかないということがございますので、財務省でやっております。

○**金丸委員** はい、分かりました。

○**桜井主査** どうぞ。

○**岩田顧問** 民間の企業ですと、例えば独身寮だとか社宅はもうやめてしまおうとか、あるいは自前で持つのはやめて民間の住宅を借り上げようとか、福利厚生の中の1つのメニューとして宿舍問題というのがあって。それは人事部の中で方針を立てるんです。公務員の宿舍についてはそういう大きな方針の議論というのはどこがやってらっしゃるのでしょうか。まさにそれがPlanだと思んですが、その機能はどこにあるのでしょうか。

○**理財局次長** 我々は公務員宿舍を所管しておりまして、公務員宿舍を建てるに際しては、その借上げのほうที่安いか自前で建てたほうが安いか、それはコスト分析をきっちりやって、自前で持ったほうが安いという場合にしか今建てておりません。

あと、住居手当という話になりますが、我々実は住居手当は所管しておりませんので、住居手当の額が妥当なのかというのに関しては、ちょっと今申し上げる立場にはございません。

○**金丸委員** ちなみにどこが担当しているんですか。

○**理財局次長** あれは給与法で決まっているはずですよ。

○**桜井主査** ちょっと主計局次長にもう1つ。先ほどのように非常に、大変な業務だと思うんですけども、総務省、人事院あるいは他省という調整をして、そして定員はどうで、あるいはポストに対する定員はどうで、給与はどうで、総トータルで人件費はいくらということが、仮に例えば予算で決まって、そしてそれが実際に達成できているのか、あるいはそうでないのか。というのは、予算を1年たったときに、それはそのところのチェックとか次年度はじゃあどうすべきかというようなことというのは、やはり主計局のほうでやるんですか。次期の調整のためには。

○**主計局次長** むしろ人件費全体や予算で配られたものが結果決算でどうなったのかということはもちろんチェックをしております。

○**桜井主査** 実際の1年たった実績としてどうなったかというところのチェック。

○**主計局次長** それはもちろん数字を押さえて……

○**桜井主査** 予算対実績。

○**主計局次長** というのは押さえております。

○**桜井主査** そして、もしずれていれば一体何でそうなのかというのもやはりあれですか、主計局のほうで。

○**主計局次長** それは例えば実際に不用が出ればその原因を究明して、その部分は次の予算編成のときに減額していいものか、また特殊事情だからそういうものではないのか、あるいは見積り方がよくなかったのかとか、そこら辺は一番基礎的な重要な仕事だと思っています。

○**桜井主査** もう1つ、ちょっとかなりしつこい話になって申しわけないんですけども。そういうPDCAを実は非常に担っているのは多分主計局さんのところが1つだと思うんですね。これを予算の経費の中から人件費というところで切り出して人事局がやるといって、やはり非常に難しいもんですか。当然のことながら、関連省庁さんのところも1セットでという話に……

○**主計局次長** 先生、それは企画立案部門をという意味で。

○**桜井主査** 企画立案、それから予算調整。

○**主計局次長** 調整も全部ですか。そうすると、要するに国庫大臣の機能を……

○**桜井主査** 言ってみればもうざっくり言うと、まだ全然決めてませんよ、方向としてアイデアとして。ざっくり言うと、人事局というものが新設されてその機能の中に、要するに人件費というものはもう人事局に委ねると。

○**主計局次長** だから、それはあたかも公共事業すべてを国土交通省さんに委ねると性格的には変わらないので、我々としてはいかがなものかと思っております。

○**堺屋顧問** ちょっとよろしいですか。人件費というものの総枠とかそういうのはもちろん予算に関連するんですが、抜擢人事をすとか、人を入れ替えるとかいうときに、いつも大蔵省が等級に応じて定数を、これが一番人を動かすとき、例えば民間から人を採ろうと思ったらいつもそこで引っかかるようになっているんですね。

だから、大蔵省の範囲を総枠管理にとどめて、それ以上のことは関与しなくていいんじゃないか。例えば今公共事業のことをおっしゃいましたけれども、公共事業は単価まで、あれ実施のときの入札単価までは余り干渉されないわけですよ。使い残しが出たり繰り延べが出たりしますけれどもね。人件費も同様にするほうが効率的で、改革の目的にあったことができるんじゃないかと思うんですが、いかがでしょう。

○**主計局次長** そこは、先生、やはり若干誤解とまでは言えませんが、ちょっとあれかなと私どもも思っておりますのは。級別定数については基本的に人事院に一般の行政機関の職員の場合には各省から要求というものがあって、それで我々当然給与法の中で予算の範囲内においてと書いてございますから、当然こちらと調整をいたしますけれども。

我々まず1つは、級別定数がむやみに上に上がっていくというのは人件費増加要因になるので、そこはやはり歯どめが必要だと思うので。例えばそんなに具体的に何級から何級に上がるのはこんな人数はやめてくれというようなことはもちろん申し上げますが、このポストにとかそういうのは基本的には人事院さんの判断を尊重するというのが我々の考え

方なんですけれども。

○**堺屋顧問** それがね、今この人事局作るときに、人事局全体としてこれぐらいの人件費ということは大蔵省はもちろん国庫大臣として考えられると思いますが。その中にどのような級の人が何人というようなことは関与される気はないと考えていいですね。

○**主計局次長** いえ、それはですね、予算統制のどこまでやるのが効率的かという議論であって、現在は例えば個別のポストではありませんけれども、例えば何級から何級に上がるのが何人というようなお話があれば、それは多すぎるんじゃないかということをお願いしておりますし、それは引き続き我々はそういうことを意見を申し上げさせていただいたほうが人件費統制としてはより効果があるのではないかと考えております。

それはただ、先生ご承知のように、ほかの役所の予算でも、例えば庁費というのがございます。それについて財務省は積算について細かなことを言わないで、もう枠だけ決めて、あとは各省が自由に使えるようにすればいいのではないかと、例えばそんな議論もございまして、例えばODAの無償援助についても、もう枠だけ決めて、中身は一切お任せしていいんじゃないかとか、似たような議論はいろいろな局面にあるわけでございますけれども、一方で、例えば近年の国会では、積算どおりに予算が執行されていなかったということについて、それは大変問題ではないかというようなことが批判され、それは我々もかなり批判にさらされましたけれども、無駄使いというものをそういうものはやはり呼びやすいのではないかと。

これシステム論ですから、先生のお考え方ももちろんあると思いますけれども、我々は今のところはやはり何でもかんでもくちばしを差しはさむのがいいとは思いませんけれども、やはり丸ごと枠だけ決めてどうぞご自由にというのが一番いいというふうには必ずしも思っておらないのでございます。そこはぜひご理解いただければと思います。

○**桜井主査** ありがとうございます。

ちょっときょうはお伺いをするということで。

では、最後の質問に。

○**岩田顧問** では、手短かに。すみません、とても抽象的な言い方で恐縮なんですけど、例えば内閣人事局が人件費のマネジメントをする、特に各省との調整を必要とするような人件費のマネジメントは内閣人事局でやって、そして全体の財政統制の中で人件費の部分を見ないといけない財務省は内閣人事局とそのことを議論するという、そういう統制の仕方というのは何か不都合があるのでしょうか。

○**主計局次長** これまた先ほどのご議論と共通だと思いますけれども、そこは我々がご相談させていただく相手がどういう立場の人かということについて、余り我々の立場としてこうしていただきたいということは言えないと思うのですけれども、ただ一般論として申し上げれば、必ずしも1対1で議論したほうがより効率的でよりいい結論が出るかどうかというのは、私はそこはよく分かりません。3人で3つの立場でいったほうがよりいい結論が出るのかもしれませんが、あるいは5人で5つぐらいの立場でやったほうがいいのかも

しれません。給与関係閣僚会議はかなりたくさんの方の人数の閣僚で議論されて、厚生労働省の大臣がまた独自の立場で言われたり。

だから、そこは何と言うんですかね、まさにケース・バイ・ケースですし、必ずしも我々予算をする立場からこうじゃなくてはいけないというのはなかなか決めがたい。絶対1人でなくてはいけないとか、2つなくてはいけないとか、ちょっとそこはなかなかアプリアリにはちょっと申し上げにくいのかなという気がいたします。

○桜井主査 いろいろとお伺いしたいことがあるんですけども、最後に1つ……

○田中（一）顧問 1点だけいいですか。

○桜井主査 本当に最後にしてください。

○田中（一）顧問 私も長年主計局に付き合ってきたんですが、ここ30年ぐらいのスパンで見るときに、人件費に対して主計局の姿勢といいますかね、考え方は時代によって変わってきましたか、それとも変わってありませんか。

○主計局次長 基本的にはやはり固定費はできるだけ抑制するというものですから、そういうところは余り変わってないんじゃないかと思えますけれども。すみません、ちょっとお答えになったかどうかあれでございましてけれども。

○田中（一）顧問 もう少し具体的に聞きたかったんですけども、まあきょうじゃなくていいです。

○桜井主査 それでは、どうもありがとうございました。

財務省でございますので、人件費という切り口でひとつご質問が進んだと思うんですけども。人件費というのは非常に大事な要素でありましてね、しかしその人件費の中で、1つの枠の中でいかに公務員の方々、活性化されて、そして縦割の、今非常に問題になってますね、これを破り、そして交流をし、そしてそれは内だけじゃなくて外と、そして内閣なり総理大臣なりというものを支えるというような。こういう要素と両立てて予算、人件費ということになりますので。いろいろとお話いただきましたありがとうございます。

それでは、次にいかせていただきまして、人事院総括審議官、そして人材局長、そして給与局長にちょっとご説明いただきたいと思います。よろしくお願いたします。

○総括審議官 人事院の総括審議官の菊地でございます。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、ご説明のほうは私の方からまとめてさせていただきますけれども、質問の方は担当の人材局長、給与局長から回答させていただきますので。よろしくお願いたします。

○桜井主査 分かりました。

○総括審議官 資料の方は人事院の役割についてという3枚のペーパーと、それからPDCA、3枚の資料といいますのはヒアリング調査票の後についていたものでございます。それから、PDCAのペーパー、人事院分でございます。あと、資料3に人事院規則の一覧がございましてけれども、資料としては人事院の役割についてという紙と、PDCAの資

料をまずご説明させていただきたいと思います。

人事院でございますけれども、人事院は内閣の所轄のもとに置かれます独立性の高い3人の人事官からなる委員会でございます。国家公務員法上、中央人事行政機関が2つございますけれども、使用者を代表する内閣総理大臣と、それから人事院がもう1つ。中央人事行政機関として人事院の人事管理の中立・公正性の確保と、それからもう1つは労働基本権制約の代償機能という大きな2つの機能を担っているということでございます。

中立・公正の確保ということで申しますと、これは職業公務員が党派性を持たないで政治主導のもとでございまして、中立・公正に職務を遂行することが、これは日本に限らず、近代公務員制度の基本理念だということでございまして。憲法第15条を受けまして、公務員は国民全体の奉仕者だということでございまして、その公務の能率的な運営を確保するというので、日本の場合には議院内閣制をとっておりますけれども、その中で中立・公正に職務の遂行に当たるという。そういうことが必要だということで、人事行政の中立・公正の確保に人事院が当たるということになってございます。

主な業務といたしましては、採用試験の企画ですとか、あるいは任免・分限の基準設定、あるいは服務に関する基準設定、あるいは職業公務員を養成するための研修。さらに、不利益処分に対する公平審査や苦情相談というようなことがそういう内容でございまして。

それから、労働基本権制約の代償機能につきましては、これは憲法で保障されました基本権制約の代償機関、中立・第三者機関といたしまして、労使交渉にかわりまして情勢適応の原則ということで勤務条件の改定や設定に関与しているものでございます。

主な業務といたしましては、給与に関する国会及び内閣に対する勧告。あるいは、給与法等の法律の委任に基づきまして、給与や勤務時間等の勤務状況に関する人事院規則という法令の制定権を持っているところでございます。

さらに、職務給原則を実現し、適正な給与を支給するため、昇格に係る基準ということで人事評価結果の反映であるとか、あるいは級別の標準職務などの基準を設定したり、あるいは級別定数、これもそういう基準性を持ったものとして設定をしているところでございます。

それでは、資料2のP D C Aのペーパーの方で少し具体的にご説明を申し上げたいと思います。

まず、人事院が必要と考えます給与等の勤務条件の改正を行う、そういう法律あるいは法令の改正を必要とするという場合に、給与等あるいは勤務条件等につきましては勧告というものを発行する権限。それから、国家公務員法の目的を実現するために法令の改正、制定・改廃が必要だということの場合には意見の申出をするという権限がございまして。給与勧告というのが一番代表的でございますけれども、これは企画立案、P l a nのところでは申しますと、情勢適応の原則でございまして、社会経済情勢の変化や公務部内の人事・給与等の問題点を踏まえた給与、勤務時間等の施策の検討をするということで、国家公務員の実態調査あるいは民間企業の実態調査を踏まえまして、あるいは各府省や職員団体が

らの意見聴取を重ねまして、勧告を策定いたします。

それで、先ほどちょっとお尋ねがございましたけれども、給与表のような実際にどういう給与テーブルを作るかということまで含めました給与水準、俸給、諸手当、そういうものについて内容を持った勧告を、これは国会と内閣に同時に勧告をするという仕組みになっております。

それから、法令の制定・改廃に関しての意見の申出も実施のところでございます。

C h e c k といましては、これは内閣がこの勧告を受けまして、実際にどういう形で法案を出すかということを決められるわけでございますけれども、国会でもその審議をされますし、国民のいろいろな形でのご意見あるいは各府省の職員からのご意見を考慮いたしまして、また翌年以降の勧告あるいは次の意見にも反映していくというプロセスになります。

以下書いてございますのは、法律以外のもので、法律に基づきまして人事院に委任されているような業務についての一覧をそれぞれ書いてございます。

まず、試験でございますけれども、試験の企画、P l a n のところは、これは各省がそれぞれ採用方針あるいは採用計画をお持ちでございますので、そういうものを調査、ヒアリングいたしまして、私どもが実際に採用試験の適切な能力の検証をするという成績主義の原則を貫くような基準を設定いたしまして、試験の具体的な種類や方法について定め、公開、平等という原則のもとに、公正な手続の基準を設けるといふ、そういうのが企画立案の部分でございます。

実施につきましては、試験については現実に試験の実施について人事院が担当しているということでさまざまなプロセスがございます。C h e c k といましてはその実施結果、これは試験の結果分析等を含めまして検証いたしまして、各府省の意見聴取あるいは大学からの意見などもお聞きしまして、また次の試験にそれを反映をさせていく、あるいは採用の方法に反映をさせていくということでございます。

任免のそれ以外につきましては人事院が直接実施をするということは余りございませんで、各任命権者が実施をされるということで、人事院は基準の設定に当たりチェックとそれからその改善、制度見直しにつなげていくというプロセスでございます。

勧告以外の給与につきましては基準設定でございますけれども、これは昇格・降格、あるいは昇給・降給、手当等の基準の設定ということで。職務給原則を実現して、適正な給与を支給するというそういう基準の設定をさせていただいているところでございます。

実施につきましては、これは各府省の責任において実施をしていただくということで。人事院は特例的な運用に関しましての承認あるいは協議というようなこと。それから、監査ということ、あるいは報告を受領するというようなことでチェックをさせていただいております。さらに、民間の制度的な実態の調査を含めまして動向把握をして次の改善につなげていくということでございます。

人事評価につきましては、先ほどちょっとお尋ねもございましたけれども、評価の基準

あるいは方法等に関しての政令に対しては人事院が意見を申し上げるという形にさせていただいております。任用、給与の活用に関する基準については人事院が任用制度あるいは給与制度の中で作成をするということでございます。

研修につきましては、各府省にいろいろなご意見を聞きながら研修の計画を策定し、実際に研修の内容やカリキュラムについて企画をし、評価の基準の策定ですとか、あるいは参加者の受付等を行っているところでございます。

研修を実施いたしまして、実施自体はもちろん研修は人事院以外にもそれぞれ各府省、あるいは先ほどご説明ありました人事・恩給局の方でも実施されているわけですが、Checkとしてはアンケートの実施であるとか、あるいは各府省からのヒアリング等、それから研修の実施結果としての調査ということで把握をして、次の改定につなげております。

中立・公正性確保の1つの大きな要素でございます分限ですとか懲戒につきましても、こちらにございますように、休職、降任、免職等の事由、あるいは手続等の設定ということで基準の設定。さらにそれを各府省が実施をされるわけでございますけれども、分限の指針であるとか、あるいは懲戒の指針ということで、各府省の運用についての指針を人事院が策定をいたしまして、各府省にお示しをし、適正な実施を図っていただくということをやっております。

Checkにつきましてはさまざまな形で、承認ですとか、あるいは報告、監査、調査等によってチェックをし、改善につなげていっているというのは先ほどと同じでございます。

もう1つちょっと異質なものとしてございますのが、準司法的機能というのが人事院にございまして、公平審査、これは不利益な処分がなされている職員の側から不服申立てを受ける。あるいは勤務条件に関しての行政措置ということを要求してこられるような、そういう仕組みを人事院が受け持っております。災害補償や給与の決定についても審査の申立てができることになってございます。これについては人事院が行政部内で審理判定をし、あるいは苦情の相談に応じるという形で、準司法的な機能を担当させていただいているところでございます。

以下、服務、勤務時間、災害補償等々ございますけれども、基本的には人事院がさまざまな分野についての基準の設定を行い、各府省、各任命権者がそれに基づきそれぞれの省庁における実施を担当され、それに対して人事院が何らかの形でのチェックの関与をし、次の制度見直しにつなげていると、そんな関係でございます。

そういう意味で、人事院が基準を設定しているあるいは実施の基準を定めているという部分の一覧表がちょっとお手元でございますけれども、人事院規則の一覧でございます、資料3でございます。各分野ごとに体系だった形での人事院規則を持っているところでございます。

それでは、人事院の役割についての2ページ目の方に入らせていただきます。

人事院の人事管理の中立・公正性の意義ということで書かせていただきましたけれども、議院内閣制でございますのでその中で私どもの職業公務員と言われる一般職につきましては法律あるいは内閣主導のもと、行政の専門家として専門的な知識を備えながら国民全体の奉仕者として中立・公正に職務に遂行するということが求められるわけでございます。

側面としては、政策の企画立案を補佐をするそういう側面もあろうと思いますが、これは当然内閣や大臣等に誠実に補佐をし、いかなる内閣に対しても中立にお仕えするというところが中立・公正性の意義だというふうに理解しております。

それから同時に、予算や法律の執行過程ではそういう執政部門の監督に服しながら、特定の個人や利益集団に影響されずに中立・公正、効率的に行政サービスを提供することが責務だろうというふうに考えております。

このような役割を十全に果たし、公務が全体として能率的な運営を実現していくというためには、高い専門能力を有するそういう職業公務員を採用し育成する必要があるでございますし、これはいわゆるメリットシステム、成績主義ということで能力の実証に基づいた採用や昇進を行うことが重要なポイントになります。

それから同時に、成績が不良であるというような場合には、きちんとした基準を定めまして、それに基づいて免職や降任を行うという身分保障の側面でもきちっと成績主義を裏づけしていくというそういう形での能力実績主義というのが非常に重要だろうというふうに考えているところでございます。

そういう意味で、このような基準の設定というものを中立・第三者機関である人事院が担うということが公務員人事管理の中立・公正性確保の制度的な保障措置となっているということが言えようかと思っております。

3 ページの方に入りますけれども、内閣人事局への機能の移管についてでございます。内閣人事局の機能につきましては、各府省の幹部人事の一元管理ということで、これは縦割り行政の弊害を排除する、あるいは内閣の人事管理機能を強化するということで政治のリーダーシップを一層強めるということでございますけれども、私どもとしては、人事行政の中立・公正性の確保のあり方そのものを見直すという趣旨ではないというふうに承知させていただいておりますので、そういう意味では人事院といたしましても内閣の機能強化の必要性については十分必要だというふうに考えているところでございますけれども、その際に、こういう中立・公正性の意義ということにかんがみまして、ぜひこのような点に影響することのないように十分ご配慮いただいでご検討いただければというふうに考えているところでございます。

したがって、例えば任用の企画立案ということで考えますと、当然内閣人事局、どういう形で内閣人事局が機能を発揮されるかというのはこれからかもしれませんけれども、政府全体としての人事戦略あるいは人事方針を定め、政治主導の中で部内に限らずあるいは部外からの人材登用を進めるというようなご議論もございます。そういう方針を進めていただく一方で、人事院としては成績主義の原則ですとか、あるいは手続の公正性という

ことで中立・公正の確保のための基準の設定を担う、その重要性というのはさらに強まるのではないかとこのように考えているところでございます。

仮に統合した場合にどのような問題が生ずるかということにつきましては、こういう中立・公正性確保の機能といいますのは、現実にはそういう問題を生じさせないという防止的なあるいは抑止の効果というところにおいて機能が発揮されるものでございまして、そういう意味で制度的な保障というものはぜひ維持、確保していただく必要があるのではないかとこのように考えております。

また、労働基本権制約の代償機能につきましては、昭和48年の全農林警職法事件判決におきましても憲法上保障された労働基本権を制約するに当たっては、これに代わる相応の措置が講じられなければならないというそういう代償機能でございまして、仮に内閣人事局の方にそれを移すということになりますと、憲法上の問題が生じてくるということをご理解いただきたいというふうに思います。

したがって、全体の奉仕者としての公務員の中立・公正性を確保する制度的な保障としての採用試験制度あるいは研修の企画立案、これは先ほど申し上げました基準設定という意味での企画立案でございまして、さらに実施。また、任用・分限・懲戒の基準設定というような事務は今後とも引き続き中立・第三者機関でございまして人事院が担うことが必要だということに考えております。また、人事院が担っている基本権制約の代償機能というのは基本権が制約されている間については維持される必要があるというふうに考えているということをお願いして、ご説明を終わらせていただきます。

○桜井主査 ありがとうございます。

それでは、ご質問に移させていただきます。どなたかどうぞ。

はい、どうぞ。

○金丸委員 ご説明ありがとうございます。お伺いすればするほど人事院の機能というのはすごく重要だということには理解したんですけども。ただ率直に申し上げて、人事院は与えられている役割、責任ほどは私は機能してこなかったのではないかとこのように思うんです。その場合、人事院の方が仕事をなさりにくかった、もしそういう要因があれば、その阻害要因を挙げていただけますか。それが1点目ですね。

いや、そうじゃないんだと、人事院は機能してきたんだとおっしゃるなら、これほどまで尊敬されない公務員像というのは国民の中に定着してしまったことに対してどういうふうに思っているのか、2点目ですね。ですから、今の1、2はワンペアだと思っていただければ結構であります。

それから、これまでのワーキング・グループの議論の中でも、一番最初に出てくるのは中立・公正という言葉が出てきて、だんだん聞いているうちにものすごく私は違和感を持つようになったんです。それはなぜかということ、中立・公正というその権利といいますか身分保障みたいなものをなぜ与えたかということ、それは国民のためにいい仕事をしていただくということその中立・公正というのを与えられたと思うんです。今起きているいろ

いろな公務員の不祥事等のいろいろな結果も、本来なら組織内で自浄作用があつて、その省内です、その不良公務員というのはもっと自分たちでたたき出していればよかつたのにたたき出せなくて、そういうことをチェックなさっているはずの人事院も、じゃあ第三者機関としてもものを申せなくて、結果的には国民にすごく不満が残っていることだと思います。

私はその中立・公正という言葉の使い方が間違つてらっしゃるんじゃないかなと。だから、中立・公正というのはだれのためにあつたかという、先ほど申しましたやはり国民のためだと思います。その中立・公正ということについてももう少しなるほど中立・公正という身分を与えるということが国民に対していいんだなということの説得性を持ったご説明を私はぜひしていただきたいなと思います。

それから、冒頭申し上げました、人事院のそもそも原点に戻ると、人事院の方々が担つてらっしゃる役割、責任は重要だと申し上げましたけれども、今後例えば内閣人事局という新たなる組織ができて、それがワークしていくときに、いわゆるチェック・アンド・バランスといいますか、そういうお目付け役的な役割を本当にこれまでの人事院が担えるのか。いや、担えるんだとおっしゃるのかどうかを最後にお聞きしたいと思います。

以上でございます。

○桜井主査 よろしいですか、4点。

○人材局長 順次お答えしますが、私、人材局長、尾西でございます。ちょっと順不同になりますけれども、まず中立・公正という考え方から、私どもの考え方をご説明させていただきます。

今先生、中立・公正な身分というふうに言われましたけれども、別に身分が中立・公正というわけじゃなくて、我々がなぜ中立・公正ということを大事にするかといいますと、これは先ほど総括審議官からも説明ありましたけれども、これ今の議院内閣制のもとで時々の内閣というのは変わり得ると、そういう内閣に対してしっかりと専門家として仕えていけるようなそういう専門家集団が必要であると。内閣が変わろうともきちっとその内閣にお仕えていくと。また次の内閣にきちっとお仕えていくと。

それは例えば政策の提言においても、国民のことを考えてこういう政策がいいですよということをしっかりと提案し、そして最終的決定はもちろん政治のリーダーシップで決まっていくと。

それからあとは、今は政策の企画立案場面ですが、執行面でも予算なり法律を平等、公正に執行していくという、そういういわばしっかりとした仕事をこなしていけるという職業公務員集団を我々としては維持していかなきゃいけないという、それが私どもの考えている中立・公正でございます。

その場合に、確かに公務員の身分が不安であると、どうしてもしっかりとした仕事ができないということになってしまいますので、一定の身分保障を与えていますけれども、それは例えば成績が悪いとか、あるいは何か不祥事を犯したら、当然その身分にも影響が出

るというそういう厳しい仕組みになっておるわけでございます。

そこで私どもとしましては、例えば採用試験ではその採用試験自体が情実の影響を受けたり、あるいは党派的な影響を受けてはならないということで私どもものような中立的な機関が試験を企画し、実施していると。

それから、研修につきましてもそういうどのような内閣にもしっかりとお仕えできるようなそういう職業公務員集団を作り上げようということで私どものような中立機関が研修機関として実施していると。そういうことが私どもが考えている中立・公正ということの基本でございます。

それで、最初の質問で、与えられている役割ほどは機能していなかったんじゃないかというご質問ですが、我々としては一応しっかりと自分たちの使命は果たしてきておるといふふうに考えております。至らぬ点ではありますが、それは今後ともいろいろなご意見いただきながら、日々改善していきたいと思っております。

1つ例を挙げますと、私の所管しています採用試験の関係では、最近の例では大分県ではああいう教育委員会が試験で不正を行ったり、あるいは校長の承認の際に不正を行ったりということで大問題が発生しまして、ああいうことが起きますと、結局合格者を不合格にする、あるいは逆にするという、そういう不要な混乱が生じてしまいます。そういったことは実は国家公務員の世界ではこれまで一度もなかったという、そこは我々人事院がしっかりとした試験を運用してきたということで自負しているわけでございます。

それから、育成にも留意してきております。ただ、育成の面で、たまにけしからんことをする人間が出るというのは非常に残念なことですが、これはいわばどういふ状況の中でもそういうことをする者は出てくるという面もあります。ただ、そうはいつても今後とも引き続き人材育成のための研修その他、研修には我々としても力を尽くしていきたいというふうに考えております。

以上、まず私の方から2点だけ申し上げます。

○**給与局長** 給与局長の吉田でございます。

最初の先生のご質問、なぜこういうふうに不祥事が生じ、公務員違反が生じてきているのか、それから人事院として十全に役割を果たして仮にこれなかったとすると、どこに原因があると思っているのか。非常に大きな問題で難しい点ではあるんですけども、結局公務員の人事管理というのは、この場でも既にご議論になっていると思っておりますけれども、中央人事行政機関、人事院と内閣総理大臣がありますし、きょうここに来ている財務省あるいは行政管理局というところは組織や予算という形で統制をしているわけですが、基本は各省庁が人事権を持って、採用し、配置換えをし、あるいは昇任をさせ、あるいは育成をし、そして退職をさせるということをやっているわけです。その各省庁がいかに行政をうまくやっていけるかということをサポートするというのが我々の仕事になっていたわけですね。

高度経済成長あるいはかつてはそれが非常にうまく機能していたわけですが、結

局そういう各省庁の人事権と、それから調整をする例えば内閣総理大臣の、あるいは中立機関である人事院の立場というんでしょうか、これはなかなかうまくあわないことも多かった。

例えば一例を申しますと、人事院は在職期間の長期化ということで平成10年ぐらいですか、事務次官の定年を60歳から62歳にしようと、在職期間を長期化しないと天下りが問題になるということをやったわけですね。これはしかし、各省からはそんなことをして何だと。在職期間長期化というのは何だということで猛烈な反対を受けたと。そして、このときは政治も使ってというんでしょうか、政治からも人事院はけしからんといわれたと。

だから、結局中立機関というのはそういう意味では中立、独立というのは非常に言葉としては強いんですけども、政治との関係では非常に、尊重してくれれば非常に機能するわけですけども、中立機関を無視するあるいは軽んずるということになれば、これは機能しないわけですね。やはり実権は内閣総理大臣が持ち、任命権者である各省大臣が持っているわけですから。我々はそういう意味ではそこが尊重してくれればいろいろなことができますし、そこが尊重してくれなければ何だということになってしまうと。

人事院のこれまでの歴史というのはどちらかというと、これは占領後に憲法と一緒にできた役所でございます、占領が終わった後、占領政策の一環だからといって縮小しようという動きがずっとあったわけですね。そういう中で民主的な公務員制度、戦前の官僚制に回帰しない公務員制度を育成するということが我々の先輩が頑張ってきたと、今あると、こういう状態でございます。

だから、我々として力は不十分だったと思いますが、それなりの努力はしてきているということでございます。

○桜井主査 どうぞ。

○堺屋顧問 今のお話を伺いますと、人事院が、人事院に限らず、中立機関が全権限を任命権限を持てばいいということになるような気がするんですね。各省が権限を持っているからけしからんと。

それで、ぜひお聞きしたいのは、この中立・公正という概念ですが、このいただいたものには利益集団等に影響されるといいますが、今国民の批判は各府省があつて国なしと、省益あつて国なしと、一番の利益集団は各省でありますね。これに対してどういうように人事院は対抗しておられるか。

また、いただきましたあれを見ると、ほとんどすべて必要に応じて制度見直し等なんて同じことばかり書いてあるんですが、これ全然意味内ですよね。必要に応じて見直しするのは当たり前でございます。内容がないんですが。今の状態で人事院としてはお手上げという感じがしちゃうんですね、これ見ると。その点どうでしょう。

○人材局長 それは後ろの方の「必要に応じ」というのは、これはもう要するに適宜やりますというか常にやっていますということを書いているだけでございまして、必要に応じというのはやらないとかそういうことでは全くなくて、日々やっていますというそういう

ことでございます。ですから、この言葉は、「必要に応じ」じゃない言葉がよかったかもしれません、適宜適切に常にやっていますと、そういうことでございます。

○**給与局長** それから最初のご質問ですけれども、中立機関が全権限を持てばよいかということですが、これは結局人事というのは行政と一体のものでございます。人事院が行政をやっているわけではございません。そういう意味では、やはり各省庁が現場で行政をやっているわけですから、そういう意味では内閣人事局についても同じことが言えるのかもしれませんが、要するに現場から遠いところが人事の権限を持っていると、これはうまくいかないことが多いと。ですから、そういう意味ではなるべく現場というんでしょうか、各省庁が責任を持ってやるのが一番だろうと思っています。

それから、利益集団は各省ではないかということ、そういう先生のご発言でございますが、各省そのものが利益集団ということよりも、恐らく各省と一体になって、例えば民間の団体との、これは天下りの問題とか最近では談合の話とかいろいろ批判され摘発されたりしておりますが、そういうことがないようにというのが本来の趣旨ではないかと考えております。

○**桜井主査** では、田中さん。

○**田中（秀）委員** 不勉強で申しわけないのですが、人事院行政は勉強すればするほどわからなくなります。こういう機会は多分もう二度とないので幾つかお伺いさせていただきます。

ヒアリングの調査票の11ページの真ん中のところに、また、本府省の課長等以上の職員についてはというふうにあります。具体的にこの成績主義に基づく公正な任用の確保について、人事院は具体的にどういう仕事をされているのか。

それから、例えば課長とか審議官とか局長の任用の基準というのは何か具体的に世の中に明らかに、例えば局長はこういう能力を持ってなければならぬんだとかという具体的な基準というのは明らかにされているのかどうか。

それから2番目は、国公法上、たしか給与準則は人事院が立案し、給与準則には俸給表が含まれているというふうに思っています、そうすると、すみません、給与表の話をしつこく聞いて申しわけないのですが、法律は人事・恩給局、総務省が提出するとしても、給与表はもともとは人事院が作られるという理解でよいのでしょうか。

それから、すみません、いろいろあって恐縮なんです。今回の基本法上、内閣人事局が一元的に事務を行う、特に幹部職員について行うというふうに書かれていますので、いずれにせよ作らなければいけないわけですね。もちろんそれはいろいろ範囲があると思います。

仮に今の人事院の所掌事務を基本的に給与として考えた場合、特に幹部職員の任命とか給与についてはどういう仕組みになるのかなと考えています。例えば適格性審査であるとか候補者名簿の作り方であるとか、最後に協議して決めるときの基準はそれぞれのレベルごとに応じて人事院にお願いして作っていただく。あるいは具体的に今の任命プロセスの

中で人事院に協議しなければいけないのか。あるいは給与についても、先ほどの給与準則と俸給表の関係でいえば、幹部職員の給与表については人事院にお願いして作っていただく。あるいは個別にあるこういう個別の局長の給与を幾らにするのかというときに人事院に決めていただくというそういう話になるのでしょうか。ちょっと仮定の話で申しわけないのですが、どういう形になるかお伺いできればと思います。

もう一点、最後にすみません、同じこのヒアリング16ページの憲法上の話です。かぎで書かれた労働基本権を制約するに当たっては、これに代わる相応の措置が講じられなければならない。全く不勉強で申しわけないのですが、この「相応の措置」についての一般的に決まった解釈というのは存在するのでしょうか。つまり、この後ずっと述べられている級別定数であるとかその他いろいろ多分話があると思うのですが、相応の措置の中にそれらがすべて含まれているという一般的な解釈があるのでしょうか。

すみません、いろいろ質問して申しわけありません。

○給与局長 今ご質問の給与の関係を先にお答えさせていただきます。まず、俸給表でございますが、今の国家公務員法の28条に情勢適応の原則というのがあって、要するに労働基本権制約のもとでは人事院に給与の勧告をしろという規定があるわけです。その同じ規定の中で、その中には俸給表を定めなきゃいかんという、これは条文を読むと、人事院は毎年少なくとも1回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならない。給与を決定する諸条件の変化により俸給表に定める給与を100分の5以上上下する必要が認められるときは、人事院は適当な勧告をしなければならないということをおっしゃっていますので、私たちは給与を上げるというときは官民格差を出して官と民の水準が幾ら違うかということをおっしゃるだけではなくて、それで、では俸給表を幾ら上げるのか下げるのかとか、手当を幾ら上げるのか下げるのかということもあわせて勧告をしております。

それを受けて、先ほどの人事・恩給局の方で仮にそれを完全に実施するというものになれば法案化していただく、そういう役割分担でございます。

○人材局長 次に私の方から、第1番目のご質問でありました任免における中立・公正性とはどういうことかということで、11ページのこの資料のところに則して申し上げます。例えば本省長の課長等以上の職員の昇任につきまして人事院で基準を定めております。その基準といいますのは、例えば就けようとする官職にふさわしい能力があるかどうかということに従前の勤務実績に基づいて判定すること。それから、必要な他省庁経験を踏んでいるかどうかということ。それからあとは、昇任前に懲戒処分なり起訴休職を受けていないかというそういうチェックをしております。

それで、今ご質問で、では局長についてはどういう能力が必要かということを書いてあるかということでございますけれども、これは実は今、先ほど人事・恩給局長さんからも紹介がありましたけれども、人事評価の仕組みが今立ち上がりつつありまして、この評価の中に本省局長というのはこういうことができなきゃならないということが出てまいりま

す。今度はそれに従いまして評価されましたら、今私ども人事院でその評価の結果とそういう昇任等をどうリンクするかという基準を作成しております。これはもう来年度からスタートということで今もう詰めの作業に入っていますけれども、それができてきますと、局長になるにはこういう能力がきちっとできなきゃならないと。そして、そのためには、例えば局長になる手前でこういう勤務実績を上げてなきゃならないということが明らかになってくるということで。そういうような基準を今整備中でございます。

それから、次に2つ目に移りますけれども、今度幹部職員の仕組みができたかどうかということ、幹部職員の仕組み自体がどういうものであるか私どもまだ承知は全くしておりませんが、そういう話もまだお聞きしておりませんが、やはり幹部職員の仕組みができた場合におきましても、中立・公正を確保するための基準というのはやはり私どものような中立機関がお作りして、そのベースに立った上で、あとは適任者をその中から選んでいただくという、そういうことを一元管理するような形でやっていただくという、そのまず基盤としての中立・公正ということは、そこをやはり基本にしていかないと行政自体が歪んでしまう可能性も秘めてくる。

これはにわかにそうなるかどうかともかくとしまして、公務員制度というのはやはり50年先ずっと見通していかないと、その間の制度的な保障ということでしっかりと抑制的な措置を講じておくということが必要ではないかというふうに考えておるところでございます。

以上でございます。

○桜井主査 お答えのほう。

○給与局長 それから、相応の措置でございますが、これは全農林警職法事件判決の中で人事院の情勢適応の原則による勧告または報告が掲げられているんですが、そのほかに、例えば身分や任免、服務、給与その他に関する勤務条件について、法律上規定が置かれているとか、あるいは中央人事行政機関として準司法的性格を持つ人事院が設けられていること等が、あるいは法律によって給与が定まっていること等がこの判決の中で具体的に言及されております。

○桜井主査 ほかに、どうぞ。

○川戸顧問 すみません、ちょっと教えていただきたいんですけども、内閣人事局ができてそこにこの機能を全部人事のあれを移したときに、中立・公正が担保されない理由は何ですかというのが1つと。

それから、労働基本権は今別のところで審議されています。これができれば逆に言えば代償機能というのをその行為はいらなくなりますよね。さっき50年の設計とおっしゃいましたけれども、そこまで長い見通しを考えてやられてもいいんじゃないかという気がするんですが。どうでしょう。

○人材局長 中立・公正ですが、やはりこの中立・公正を確保する機関といいますのは、内閣から一步距離のあるところ、もちろん政治的影響からも距離のある私どものような中

立機関がそういう仕組みを担っていくということが必要ではないかというふうに考えております。

○川戸顧問 ただ、この基本方針の中にちゃんとそこは書いてあるわけですね。基本法の中に。

○人材局長 いえ、基本法の中には、内閣人事局は幹部人事の一元化のための事務をされるということが書いてあるわけですし、中立・公正的なものも含めてとは……

○川戸顧問 公正で民主的な行政の推進に資するためときちんと書いてあるから、それで担保はできませんでしょうか。

○人材局長 制度的な保障としましては、やはり私どものような中立的な機関がしっかりと見ていくということは必要ではないかというふうに私は思っております。

○給与局長 今委員からお話がありました労働基本権との関係で申しますと、今基本法に基づいて3年間というタームで労働基本権についても検討の場が設けられていて、検討が現に動いているわけでごさいます。そこで何らかの結論が出てくれば、当然基本権についての代償機能については当然動きがあるわけで。そういう新しい状況になったときにどういう役割を人事院が担うかというのは当然議論になるだろうと、あるいは議論されるべきだというふうに考えています。ただ、それは今の時点で仮定でこの場でちょっと申し上げるのはいかがかというふうに考えています。

○桜井主査 ほかに。

どうぞ。

○中野委員 最近能力等級制度とか人事評価の本格的導入とかいろいろ始まっていますけれども。この3枚紙の一番最後に書いてある中立・公正性を確保する制度的保障としての任用の基準設定というのはどういうものを想定しておられるのか。少なくとも相当任用についてはここ最近動いていて、能力等級も入れていますし人事評価も入れています。具体的にいうと、人事院規則の98というのはずっとこれは各省のマネジメント機能を阻害するものだという意見もずっとあります。その中で任用というものを今後、各省のほうはいろいろ使用者側のほうはいろいろ制度動かしていると思うんですけれども、そちら側、職員の身分を保障する側として中立・公正性を担保するための任用の基準というのは、具体的にこれからどういうことを考えておられるのか、それを説明していただきたいと思えます。

○人材局長 では、任用の基準につきまして、今考えていることを申し上げます。近く人事評価が導入されると。それに沿いまして、例えば昇任する場合には直近の3年間の人事評価で、例えば能力評価においてはこういう成績をとっていたこと。あるいは直近の業績評価でこういう成績であったことというそれを最低条件としまして、その中から適任者を適性等を考えて選んでいくという、そういうような仕組みを1つ考えております。

○中野委員 今現行規則9-8の中に在職年数とか経験年数とかわりかし年功的に若い時代ですけれども、そういう運用とかありますよね、年数で割り出し評価するという。もち

ろん8割昇給とかいろいろ運用ベースでは柔軟化はできるんだと思うんですけども。ここ最近、民間の人事制度を見てもやはり柔軟性にずっと動いてきていると思うんですね。柔軟性を取り入れないとなかなか人事評価して実は抜擢もできないというふうになっていると思うんですけども、そこら辺のことについてはどう考えておられるのか。

○**給与局長** 9-8は給与の世界でございますが、今抜擢ができないという点について申しますと、例えば本省の課長であるとか室長というようなポストに就ける、本当にそういうポストに就けるということになれば、前任が係長であろうとも補佐であろうとも給与は保証すると。課長の給与の格付けにするとというそういう運用をここ数年、実は平成14年ぐらいに今言われたように、人事院の給与の規制がマネジメントを束縛しすぎているんじゃないかという議論がたくさんございました。各省といろいろ話をして、そういう給与上の昇格の基準等に、あるいは級別定数の流用の基準等について、基準化を図って、なるべく各省でできるものは各省でやるということにした結果、その辺は現時点では恐らく各省に聞いていただいても、そういう意味での不満というのは非常に少ないだろうと思っています。

むしろ、我々が心配する、先ほど主計局次長からちょっと話が出ましたけれども、結局これは緩めれば多々益々弁で、みんな早く上げてくれとこういうことになるんで、そういうところがそうならないように、それこそ各省がしっかりマネジメントをしてもらわないといかん。あるいは評価もそういう形できちんとされないと、どうしてあの人が上がったのに私は昇格できないのということに答えられないわけですね。だから、そういう意味では評価制度がきちんと導入されると、それが本当にしかも納得性があるというか、説得性がある形で運用されるということになってくれば、今先生が言われたような昇格の要件についても別のものが考えられると思います。

ただ、我々が今やっているのは、大体1つの級に2年というのを最低基準にしていますので、民間企業でも2年ぐらいは能力実証の期間ということにしていると思いますので、それが特に各省における人事を束縛しているというふうには考えていません。

○**桜井主査** ありがとうございます。

今非常に……

○**田中(一)顧問** 主査、1つだけ。

○**桜井主査** ちょっと待ってくださいね。いやいや、もう打ち切りません、これから申し上げるのは、皆さん幹部の方々非常に時間ちょうだいしたいと思うんですけども、7時半に終了したいと思うんですが、それまで結構でしょうか。

それでは、これからは人事院の方々にも相当お聞きしたいことがあるかもしれませんが、せつかくいらっしゃる幹部の方々にご質問ありましたら、それを含めてあと15分間、よろしくご質問にお答えいただければというふうに思います。ひとつよろしくお願います。

では、田中先生。

○田中（一）顧問 1点だけ補足質問。

あわせてやってもらうので、端的にご質問します。

2つほどあるんですが、1つは、いわゆる中立性の話をされました。これは、日本だけの話でなくて、先進諸国について、私も不勉強なんですけれども、昔勉強したことはあるんですけども、最近の状況で、人事院のような仕事の中身と、それから規模、あるいは使っている予算、そういう、どの国にも名前は違っても同じような機関があるのかどうか。その組織のポイント、そういうことを教えてもらいたいと思います。

それから、2つ目は、事務局、総務省の人事局に関係するんですが、今度の基本法では、中途採用試験だとか、公募制だとか、つまり公務能率を上げ、行政の力を高めるというための提案がなされて、非常に私はいいいことだと思っております。そういうことが今まで政府の中で、去年の制度懇のようなものがなくても提案なぜされなかったのか。公務能率を高めるための努力というのはどうしてできなかったのか、どこに欠陥があったのかということをお教えいただきたい。どちらが答えていただいてもいいです。

○桜井主査 最初に人事院の方。

○人材局長 諸外国のご質問がございました。

ただ、諸外国の人事機関といいますのは、これはそれぞれの政治状況のもとで成り立ってきておりますし、一番大きなのは労働基本権の状況もございまして、これはなかなか日本とどう比較するかというのは非常に難しい面があると思いますので、ちょっと人事院と同じものがあるかと言われたら、なかなかそれは何とも言いがたいということかと思いません。

○田中（一）顧問 ちょっと待ってください。それは非常に大事なことなんですけれども、100%労働三権が与えられているという国はないんです、全部の公務員に。ないはずですよ。

そういう状況の中で、せつかくずっと人事院はいつもこのような主張をなさっておるんですけども、やはり、もしそうであれば、これはおたくのほうがかようなことであるならば、当然先進諸外国も同様な代償措置というのが要るはずなんですよ。中立・公正を保つべきだと思うんですよ。外国では、そういうこと、中立・公正を仮に無視して公務を執行しているというのであれば、それは何によってご主張なさっている中立・公正は担保されているのか。そういう疑問がありますので、それは十分勉強しておかれるべきだと私は思うんで、今でなくてもよろしいですから、資料として提出していただきたいと思っております。至急お願いしたいと思います。

○桜井主査 それでは、業務効率のほうの、総務省の方ですね。ひとつお答えいただきたいと思えます。

○人事・恩給局長 私のほうから、中途採用とか公募のお話だったと思います。

○田中（一）顧問 中途採用じゃなくて中途試験。試験での採用。

○人事・恩給局長 試験での採用と。そこは、例えば選考採用ということであれば、人事院のほうで選考採用の基準というのを、後でお答え——弾力化して、かなりやりやすく

やるとか、あと制度的な話としてはご存じかと思えますけれども、任期付採用という制度を導入しまして、それで例えば金融庁などでは、たしか弁護士さんとか、公認会計士さんとか、そういう民間の方をかなりたくさん任用されるようになってきていると。

それから、公募については、これはもともと制度の問題、運用でもともとできる話でございまして、そこはなかなか今まで、数は把握しておりませんが、必ずしも多くなかったということをご指摘のとおりかと思えますが、公募については、各省庁やろうというところは出てきているというぐあいに承知をしております。

○人材局長 ちょっと補足で、中途採用の試験でございましてけれども、最近、中途採用ということに対する関心も高まってきておりまして、私ども、経験者採用試験という、そういう試験を設けております。まだできてから数年ですけれども、利用者が増えてきております。これは、各省が要するに大体5年ぐらい経った民間企業で経験したことがあるような人間をとってI種並みの処遇をしたいといったような場合に人事院にご相談いただいて、人事院の方で試験をお手伝いすると。最後の採用は各省さん、途中過程の試験をお手伝いするということです。

あと、最近では、安倍総理のときに始まりました再チャレンジ試験という、30代中途採用試験、そういったものもやっておりますし、あとは、さっきご紹介がありました任期付なりでかなりの人間が公務に途中で入ってきていらっしゃる。

あと、それ以外の中途採用も増えてきているということでございます。

以上でございます。

○桜井主査 それでは、岩田さん、どうぞ。

○岩田顧問 2つあります。

人事院と総務省に1問ずつお尋ねしたいと思うんですが、内閣人事局のイメージは、民間企業ですと、本社の人事部だと思うんですね。それで、民間企業の本社の人事部が持っている機能で、内閣人事局が持つことがふさわしくない機能は何でしょうか。特に労働基本権の制約の代償機能が人事院にあるということの観点から、通常、民間企業であれば、本社の人事部にあるのに、基本権との関係で内閣人事局にはそういう機能を持たせるのがふさわしくないというのは、具体的にはどういふのがあるか。ちょっと整理をしていただきたいというのが人事院に対するお尋ねです。

総務省のほうは、私今日大変遅刻しましたので、もしそのご説明が既にあったということであれば結構なんですが、恩給関係は、3課があって定員201名という大変大きな組織で、業務の内容も実務的なものが大変大きいのではないかというふうに思います。この恩給関係は、仮に内閣人事局に持ってこないということになった場合に何か不都合があるかどうかについて、もし既に説明があれば結構です。

○人事・恩給局長 それは先ほどご説明しましたが、よろしいですか。

○岩田顧問 すみません。では後で議事録を読みますから。

○人事・恩給局長 原理的にはできるというぐあいにお答えをいたしました。

○**給与局長** 労働基本権との関係は、先ほどもちょっと申し上げましたが、労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度というものが一般職の国家公務員の全体にかぶっておりますので、労働基本権の問題の帰趨を見てから、今、先生が言われた本社人事部として何ができるかということは判断すべきものだというふうに考えております。

○**岩田顧問** 労働基本権の問題が、今の現状で変更がないという仮定のもとに、通常の民間企業の人事部は持っているだけけれども、この内閣人事局には持たせることが適当ではないという機能は、整理していただいたらどうということになるのでしょうか。それは民間で労使交渉の対象にならないようなこと、そういうことなんでしょうか。

○**給与局長** 基本的にはおっしゃるとおりでございます。

ただ、公務員の場合には、メリットシステムのもとにある一般職の公務員ということで、係員から次官まで、同じ制度のもとに今入っております。ですから、同じ制度のもとにいて、全体が今、労働基本権制約の代償という中にカバーされていますから、これを例えば次官は特別職だといって別体系にするというようなことになれば、切り離しという議論もあると思いますけれども、同じ一般職の非現業の国家公務員でありながら、給与を所管するところが2つある、あるいは3つあるということは変だろろうというふうに普通は考えるんじゃないかなと思います。

○**中野委員** この横長の資料3で、「機能の趣旨」と書いてあるところで、基本権制約の代償措置と公務の公立・中立性とその他と書いてあるんですけども、基本権代償措置と書いてあるところにマークしてあるもの、これが基本的に内閣人事局なんかには移せないという理解でいいのかというのがまず1点。

それから、6ページに本省庁の課長等に任用する場合の選考の基準というのは、これは代償措置になっているんですけども、例えば今度、管理職員への柔軟な運用、柔軟な昇進みたいなことが内閣人事局に書いてあるんですけども、これはどう整理するんですかね。この6ページの課長等の任用する場合の選考基準というのは、やはり人事院で作られるんですか。

これはすみません、僕の記憶があやふやなんですけれども、昔は確か人事院に相談しなきゃ課長に昇進できなかった、何か協議みたいなものが要ったはずなんですけれども、法改正で人事規則を改正して、これを今は内部で選考できるようになっているはずで、その意味じゃ各省のマネジメントが強化されているんで代償措置は落ちていると思うんです、そういう意味じゃ。ここら辺どう解釈するのか教えてもらえますか。

○**人材局長** 今の最後のご質問の方からですけども、6ページの8-20で、本省庁の課長に任用する場合の選考の基準という、これのやはり一番のポイントは、中立・公正性というこの部分であると思います。

ただ、代償機能の方にも色がついていますのは、先ほど、吉田局長からも話がありましたが、要するに、公務員というのは、実は労働基本権の制約というのは、制度的には上から下まで同じにかかっておりまして、ですから、これも結局色を塗らんわけにもいかんだ

ろうという、そういうことであって、これはつまり、そういう仕組みの中では代償機能の発現というもあるということで、ただ、一番のポイントは、やはり中立・公正の部分ということでございます。

それで、基本的に、規則8-20にかかわりなく、昇任の基準というのは、基本的には交渉事項ということになりまして、これは労働組合法でもそういう扱いをされていますし、国労法でもそうなっているということでございます。ですから、もともと物事の性質として、昇任の基準というのは代償措置というふうにかかわってくるということでございます。

ただ、課長までそうかというようなご質問だったと思うんですけども、ここはどちらが大事かと言えば、やはり中立・公正が大事かと思えます、ここについては。

あと、一方で、以前は協議していましたが、現在は基準化していきまして、人事院が示した基準にのっとって各省で選んでいただくと。その基準に合わない場合についてはお持ちいただくことがある、ただそれは極めて限定的なケースでございます、各省の自由度は高まっているということでございます。

以上でございます。

○**桜井主査** それでは、もう時間も少なくなりましたので、ちょっと私のほうから一言。

先ほど、金丸さんが冒頭に質問しましたけれども、やはり、中立・公正というものを担保しながら評価基準を作り、そして、評価基準に対する方針を決め、そしてそれを作り、各省に展開してもらおうという形だと思うんですが、各省に展開するとき、その展開の仕方がその省その省で違ってくるといふ点もあるだろうし、どうしても大臣の任免権という部分で緩んでくる、あるいは少し方向が変わるといふことがあると。こういう点は現実そうだと思うんですが、結局、中立・公正というのをしっかりと守るといふことを私もかなり強化しないとだめだと思うんですね。

強化するためには、僕はこの一言の文章が気になるんですが、中立・公正を担保することとは、逆に言うと実現することとは、能力、実績あるいは能力、専門性、公平性と専門性等で表現をして、この評価基準でしっかりと人事評価を行う、あるいは昇格を行うと。あるいは実際任免活動というのを徹底させる。

そうすると、中立・公正というのは、能力をしっかりと見きわめ、そして実績を見るところになりますよね。これが大事だと。これで中立・公正というのは十分だと思いませんか。

○**給与局長** 評価をきちんとすることが中立・公正であるということの透明性を高めるというのは、人事管理の一般的なレベルではそのとおりだと思うんですが、公務員、特に高級公務員についていうと、やはり政治との関係というのが非常に大きい問題として意識しておくべきだと思うんですね。やはり与党や野党の政治家ともいろいろ付き合いをします。そういうところとの関係がどうなっているのか。

それは結局、そういうレベルになると、人事評価という透明性の高いもので必ずしも評価されていると限らない。あるいはそういう形で公務に入ってくる方が本当に能力がある、

本当にその人が最適なのか、あるいはそういう政治的な関係で入ってくる。これはアメリカにしても、どこにしてもそういうことはよくあることでございますので、その部分がまさに政治との関係において一般職の公務員、職業公務員制度の中立性を守るということの最後の肝になるというふうに考えています。

○**桜井主査** 我々の企業の場合は、常々の人事評価という、このレベルで、要するに、能力、実績、そして倫理的なこと、コンプライアンスマターのことというのは評価項目にきっちり埋め込まれるんですよ。ですから、必ずしも実績というのを、利益を、売り上げを上げたからというだけじゃなくて、やはり倫理項目、コンプライアンス項目、例えば公平・中立性といったら何を意味するかというと、私はすり寄りません、私はだまされませんと、こういう項目がいかにあるかが大事だと思うんですよ。どうでしょうかね。それじゃないと、あんなにおかしな人というのが実際に潜っているというのは不思議な状況ですよ。

○**人材局長** 今のご質問なんです、やはり……

○**桜井主査** 通常の人事管理、人事評価でここをしっかりとチェックしていく、評価していくという体制が物すごく、例えば試験がどうのこうのとか、あるいは給与水準がどうのこうのと、そういう話じゃなくて、確実に日々の、この体制だと思うんですよ。それを大臣が何と言おうが徹底させるという、こういうことを人事局という今度の一元体制ではしっかりとやろうじゃないかということを考えているんですかね。

○**人材局長** 中立・公正の一番の基本はやはり成績主義ということで、成績にしたがって処遇されていくということだと思います。そのための基準をやはり私どもも中立機関が作るのが適切であろうということで、従来もそうですし、これからもそう考えていくべきであると。その上に立って、人事局は適切な人をその中から選んでいただくと、そういうことになるのではないかと考えてございます。

ですから、私どもの関与と人事局さんとは連携してやっていくのは十分可能であるし、そうあるべきだというふうに私どもは考えているところです。ですから、人事局の方で、例えば人事戦略を立てられて、こういう人が欲しいんだと言われれば、私どもはそういう人がとれるような例えば採用試験を企画し、実施していくと、そういう役割分担もあるのではないかと考えております。

○**桜井主査** 堺屋さん。時間も切れましたので、最後。

○**堺屋顧問** 公正・中立というのを専ら政治との関係だけでおっしゃっているように聞こえるんですが、今、国民の一番批判があるのは省益なんですよ。

それから、もう一つ、経歴の中の他の省庁なり、他の機関での勤務というのがありますが、他の省庁、他の機関、国際機関での勤務の評価はどういうぐあいしておられるか。甚だ評価の悪いことが多いんですよ、今、日本の。本省ばかり見ているという、そういうときに、例えば、一番極端なことを言いますと、田中知事のところの長野県に行っていた人はどう評価するのか。これをちょっと教えてください、中立・公正から言うと。

○人材局長 中立・公正といいますが、これから、人事評価に基づいて人事管理をやっていくわけですが、その際、2年間なら2年間出向しておいて、地方自治体、あるいは国際機関に行っておいて、その間の国での評価がないという場合にどうするか。そのときは、やはり出向先から成績を教えてもらって、それも参考にしながら次の人事を考えていくという、そういう仕組みになるのであろうということ考えております。

○堺屋顧問 現実にそれをどの程度外国から、これからですか。今はやってない。

○人材局長 今は各省さんで適宜やっていらっしゃると思うんですが、これから人事評価の導入と同時に、私どもの方でそういうことを指針として示してやっていただくという、そういうことで今しっかりとした仕組みを作っているところでございます。

○堺屋顧問 そうすると、現在のところ、ここにある利益集団に影響されず中立・公正というのは、そういう省益の話なんていうのはもう考えてないと。今まで50年間考えていないと、これでいいですね。

○人材局長 考えてない、いいですねと言われても困りますが、省益の問題というのは、それぞれの各人、各省の心構えの問題が大きいんだと思うんですね。やはり国のために仕事をするんだという、そういう気持ちで仕事をしてもらおうと。私どもは、そのために各省合同の研修をやって、お互いにいろいろな考え方や、いろいろな仕事をしているということをお互いに意見交換して一体感を強めていく、あるいは合宿生活をともにして一体感を強めていくと、そういった取り組みをして、できるだけ省益をなくそうじゃないかと。

また、今も活発に省庁間交流も行われていますけれども、それもやはり省益打破に向けての取り組みだろうと思しますので、そういった取り組みはこれからも進めていかなければいかんと思っております。

○桜井主査 ありがとうございます。

もう時間で区切りがありませんので、このほかにもまだお聞きしたいこともあるし、あるいはまだご説明が足りなかったということも多分にあると思うんですね。ぜひ、もしよろしければ、これは事務局を通して私たちのほかの質問等々、残っているものがあると思うので、それはぜひ、何かファクスかメールかということでやりとりできればと。そんなに長い時間とらせての話じゃないということで、今日お聞きするつもりが聞けなかったという点、のみちょっとフォローしていただきたいなど。

それから、幹部の皆さんも、もし説明し切れなかったというものがございましたら、当方の事務局のほうにお知らせいただければというふうに思います。

どうも本当に今日は長い間時間を延長しまして申しわけございませんでした。ありがとうございました。

もうあとは、本当は次の話題もご出席いただいていたんですが、幹部の皆さん、どうぞ、結構ですから。

我々のほうももう随分時間を超過しましたので、だけれども、非常に貴重な意見交換が

できたというふうに思いますので。これからいろいろとポイントを絞ってピックアップして、それで、次の、新たな人事局としての機能、役割、具体的な業務ということをあした、あさって、本当は今日半分ぐらい議論しようと思ったんですが、これは次回ということになります。

では、次回のときはすぐに議論が始められるように簡単に……

○岡本次長 主査、1点だけ確認をさせていただきたいと思います。

先ほど主査がご提案されました追加質問でございますが、できますればあしたの議論のほうに反映をさせていただければ我々ありがたいんですが、そうなりますと、先生方のほうに至急に質問をいただくというような形になってしまうんですが、いかがさせていただきますければよろしゅうございましょうか。

○桜井主査 それ言うの忘れたけれども……

○岡本次長 もし、今、先生方のほうで……

○桜井主査 至急回答して、先生方というのはあっちの先生方……

○岡本次長 いえ、顧問、委員の方々。できますれば、明日の……

○桜井主査 今日じゅうにでも今書いていただいて。

○岡本次長 もし、今、頭の中におありになるのであれば、口頭でも結構でございますので、事務局のほうにお願いいたします。

それと、明日のことにも関係いたしますので、追加の資料のご説明だけをまず今日はさせていただきます。あと幾つか資料がございます。

まず資料5、あと残っておりますのは、今まで機能を中心に議論していただきましたが、これは組織の議論もしなきゃいけないということで、論点を2つ残しております。内閣人事局の機能、組織編成等というところと定数の設定及び改定、これにつきまして資料5でまとめておりますので、大変恐縮ですが、お目通しいただければありがたいかなど。明日ご稟議いたします。

それと、今までご議論していただきました論点につきまして、資料6という形で、現時点の素案という形で論点整理をまとめさせていただきました。当然のことながら、今日の議論は反映しておりませんので、一番最後のページにつきましてはこれからまた事務局のほうで整理をいたしますが、機能といいますか、前回までの議論については資料6のほうで整理をさせていただいておりますので、これも大変恐縮ですが、お目通しいただければなというふうに思っております。

それから、堺屋先生のほうからワーキンググループへのご提言という形で資料をいただいておりますので、あわせて先生方、よろしくお願ひ申し上げたいと思います。

○田中（一）顧問 事務局に注文。

さっき、人事院に要求したけれども、外国の中立・公正のための組織、人事院のような組織はどういう機能でどのぐらいの規模でというのをちゃんと勉強しておられると思うんですよ、事務局は。それがあれば明日教えてください。

○岡本次長 承知いたしました。

○田中（秀）委員 今回の論点整理ですけれども、資料6という形、これが桜井主査が顧問会議の本体に説明する資料となるということですか。

○岡本次長 そういうことでございます。

○桜井主査 雛型。中身についてまだ着地していないやつがありますから、そのままじゃないんです。

○田中（秀）委員 一言申し上げますと、それぞれ皆さんがおっしゃられた意見には理由があると思うのです。それがないと、我々はせっかく各分野の専門の方が集まられたわけで、どういう議論をやったかということを顧問会議あるいは大臣に伝えてほしいと思います。

○岡本次長 承知いたしました。田中先生の今おっしゃっていることに関しましては、これは……

○田中（秀）委員 具体的にコメントしたいと思います。

○岡本次長 これは本体とさせていただいて、その後ろに今までご提示申しましたこれまでの議論の整理というところで、意見を先生方がまとめるところがございますね。あれは、これからのご相談ではございますが、後ろの資料という形で添付をしようというふうに思っておるとというのが事務局としての……

○田中（秀）委員 形式はこだわらないのですけれども、せっかくプロの皆さんが議論したわけです。

○桜井主査 議論のやつを資料として、参考資料というか、資料として添えて、理想的には、そういう議論でなぜこの最終の提言には、報告にはこうなったかというこも添えてやりたいと思っているんです。

○田中（秀）委員 顧問会議に発表されるのは主査の仕事なので、私はそこにとやかく言うつもりはありません。せっかく議論したので、その中身は反映させてほしいということです。

それともう一つ、今日の議論を踏まえてなんですが、人事院の説明で、代償措置は憲法問題だということでした。我々として、憲法違反に該当するような中身の提案はさすがにできないわけで、本当にそうならば、例えば内閣法制局に来ていただいて説明していただかないと、つまり、どこまでがセーフでどこまでがアウトなのかというのがちゃんと分からないと提案できないと思うんですね。

○堺屋顧問 それも大事ですけれども、最初に主査がおっしゃったように、その都度理念に戻るところが一番大事なところで、だんだんと細かいことばかりになっておりますので、ぜひ理念に戻って、どの議論がどの理念に合っているかという、この議論、私ちょっと今日書いて出しましたので、これをぜひやらないとどんどん細かいところに入って遠ざかっている感じがいたしますので、ぜひお願いしたいと思います。

○桜井主査 分かりました。

それでは、また明日に期待ということになっちゃいましたけれども、あした、あさって、あと2日だけですから、そこでの重点的な大事な議論をしていくということになります。

○岡本次長 主査、すみません。ちょっと補足申し上げて、ワーキンググループは予定では明日のみで、あさっては顧問会議でございます。もちろん、これは全く事務的なことでございます。明日は3時間。

○桜井主査 13日ですね。最後は顧問会議ですな。

どうも、皆さん長い時間ありがとうございました。