

佐々木座長 では、ただいまから第10回行政改革推進本部専門調査会を開催いたします。
本日は、お忙しいところありがとうございます。

本日は、丸山委員、御厨委員がご欠席でございます。

大臣、副大臣は国会の都合上、おくれてご到着ということでございますので、大臣からのごあいさつはご到着後ということにさせていただきます。

本日は、いろいろヒアリングをお願いするということでございます。総務省人事恩給局、人事院、厚生労働省からお願いするということで、それぞれ配付資料に沿って簡単にご説明をいただいた後、各委員からご意見やご質問を伺いたいと思っております。

あらかじめ資料をお出しいただき、かつご説明の時間についてもいろいろご無理をお願いして、しかるべき時間の範囲でということをお願いしているところでございます。そのスケジュールに従って進めさせていただきたいと思っております。

それでは、まず総務省人事恩給局からのヒアリングでございます。

阪本次長より説明をお願いいたします。

阪本総務省人事・恩給局次長 総務省人事・恩給局次長の阪本でございます。

今回、このような発言の機会を与您にいただきまして感謝申し上げます。

本日は局長が急遽国会に呼ばれております関係で、私からご説明させていただきます。

これからお手元の資料2でご説明させていただきますが、今回の資料は議論の方向を云々するというものではありませんで、制度所管官庁として労働基本権を公務員に付与する場合に検討を要する事項、整理しておく必要のある事項などを取り急ぎですが、前広にまとめたものでございます。このようなご事情をご理解いただき、以下ご説明に入らせていただきます。

まず、現行の基本権制約の代償措置についてでございます。

公務員の労働基本権制約につきましては、全農林警職法事件最高裁判決などにおきまして示されております考え方自体は、基本的には今日も妥当性を失っていないものと考えております。

2 ぽつ目でございますけれども、勤務条件法定主義、給与勧告制度などの代償措置につきましては、十分整備されたものであり、労使関係の安定にも十分寄与してきたものと認識しております。また、国民にも支持されてきたと考えております。

これは私どもが常々公式見解として申し上げているところでございますけれども、一方で基本権制約と人事院勧告制度のもとで、使用者側におきまして、人事管理における主体性が十分でないのではないかというご意見もあることは承知しておりまして、この機会に新しい労使関係の形とそれを支える改正のあり方につきまして、十分ご議論いただければと考えているところでございます。

次に労働基本権の付与に関する意見について、2 . でございますけれども、労働基本権付与の検討に当たりましては、以下の点について十分ご留意していただければと考えております。

まず、労働基本権付与についての趣旨・目的の明確化ということでございます。

争議権などが付与された場合には、労務管理のコストが確実に増加するなどの新たな負担を国民に強いることになるわけですが、そうなった以上は制度変更の趣旨・目的について、国民から十分に理解が得られる必要があるのではないかと思います。国民、あるいは国民の代表たる国会が公務員の勤務条件について、どこまでどのような方法でコントロールすべきかという議論も不可欠ではないかと考えております。要は税金を負担する国民、行政サービスを受ける国民、さらには使用者たる国民に対してどのような仕組みとすればコストにもらみつつ意義ありと理解してもらえるのか、知恵を出していかなければならないと考えております。

(2)の国民に対する影響への配慮等ということでございますが、労務管理コスト増大についての懸念でございます。

公務の場合には、民間企業とは違いまして倒産することはなく、市場原理が働きにくい。また、交渉コストが意識されない可能性がありまして、長時間の交渉を余儀なくされる可能性もあることなどを考えますと、幾つかの工夫が必要ではないかと考えております。

そこにお示ししてありますからのようなことにつきまして、検討が必要になってくるのではないかとこのように考えております。

なお、の基本的な勤務条件の法定の維持、の交渉事項の範囲の限定及び明確化等の論点につきましては、国民主権、議会制民主主義、財政民主主義などとの関係において、公務員の勤務条件について、労使の合意に任せることが可能・適当な事項の範囲の議論として十分検討されるべき問題であると考えております。

また、(参考)にございますように、諸外国について見れば、公務員の協約締結権については、各種の制約がなされておりまして、こうしたことは労務管理コストの観点からも役立っているのではないかと考えております。例えば、アメリカではそこがございますように、給与等の一定の事項については、交渉事項・協約対象事項から除かれていると聞いております。また、排他的代表制度が取られており、団体交渉を行うことができる労働組合は職場を代表する1団体に限られているということでございます。

イギリスでは、協約には法的効力がなく紳士協定となっております。また組合承認制が取られており、団体交渉は承認組合しか行うことができないとなっております。

ドイツでは、官吏に協約締結権は認められていない。あるいはフランスについては、協約締結権がそもそもないというような事情でございます。

次に、国民生活への影響ということでございますけれども、特に争議権を付与された場合には、公務において市場の抑制力が働かないため、ストライキの頻発によって国民生活に影響が及ぶおそれも否定できないところでございます。どのようにこれらを抑制していくのか、慎重に検討していただく必要があるのではないかと考えております。

また、ストにより必要な行政上の手続を行えないなど、国民の権利・利益が侵害されたことなどについて、行政上の責任を問われる可能性がありますので、そうした場合の対応

についても十分検討する必要があるのではないかと考えております。

それから、労使関係への影響ということでございますが、基本権付与によって、これまで培われた安定している労使関係が悪化することがないように制度設計が必要ではないかと考えております。

また、当局側の体制整備・交渉能力の向上の必要性ということでございますが、基本権付与ということになれば、当然当局側の体制整備、交渉能力の向上が必要になってくると考えており、特に次のことに留意していただければと考えております。

専門部署、専属職員の確保ということでございますが、協約締結権等の付与をされることとなりますと、これまでのように意見を聞くだけではなく、今まで以上に説明責任も求められ、交渉の回数も増加すると考えられますので、当局側のそれに対応した体制整備が不可欠であると思われる。側聞するところでは、ドイツにおきましては、労働協約を専門に扱う担当部署もあるというふうに伺っております。

それから、決定権限の付与でございますけれども、交渉に当たっては、交渉担当の当局に実質的な決定権限が付与される必要があるのではないかと考えられます。

次の交渉の透明化等の確保ということでございますが、公務の場合に早期に適切に合理的な勤務条件を決定するためのインセンティブが十分働かず、交渉が長期化するおそれがある一方で、十分な交渉を行うことなく、安易な方向での協約が締結される可能性も否定できないところでございますので、したがって公務におきましては、当事者が合理的な合意を速やかに行うことを担保する仕組みにどのようなものがあり得るのか、十分に検討していく必要があるのではないかと考えられます。

少なくとも、一部の地方自治体が実施しているような交渉記録の公表、例えば長野県、鳥取県、山形県などが交渉の内容をホームページに掲載しているというふうに承知しておりますが、あるいは交渉不調時の調整方法などについて検討が必要になってくるのではないかと考えております。

次に、官民の勤務条件にかかる情報の確保ということでございますが、交渉に当たりましては、当局として合理的な勤務条件を設定し、また職員団体に十分理解、納得させるだけの情報が必要になってまいります。このような官民の勤務条件に係る調査等を行う機能が引き続き必要ではないかと考えております。

それから、交渉事項の範囲等についてでございますが、 にございます管理運営事項でございますが、管理運営事項につきましては、行政の組織と運営に関する基本的政策事項であって、行政機関が国民に提供する行政サービスのあり方に関するものでありますので、行政が自らの権限と責任において処理し、判断すべきものであると考えております。したがって、管理運営事項について労使の合意で決定、変更することは、国民主権のもとにおける民主的かつ能率的な公務員制度、行政サービスの提供との関係で問題であり、そもそも交渉事項たり得ないと考えているところでございます。

参考2の10ページに管理運営事項の具体的事例を挙げさせていただいております。

次に交渉できる事項の範囲についてでございますが、勤務条件をすべて労働協約の対象として労使の合意に委ねることが妥当なのか、慎重に検討する必要があるのではないかと考えられます。

例えば、アメリカでは先ほども申し上げましたが、国民主権、財政民主主義の観点から、合衆国法典で給与など、法令で規定されている事項についても交渉の対象外としており、この点については我が国においても検討をする必要があるのではないかと考えております。

次に、勤務条件の決定についてでございますが、協約締結権付与の場合には、法令で勤務条件の骨格のみを決めて、あとは労働協約で決めていくべきとの見解もあります。民間であれば複数の労働組合が併存する中で、団体交渉の結果、労働組合間で協約の内容が違って来る場合、つまり組合員の労働条件が異なるということもあり得るわけですが、公務の場合には職員団体に所属しているかいないか、あるいは所属している職員団体によってその勤務条件が異なるということは、また各省で勤務条件を交渉し、労働協約を定めた場合に、それぞれの省庁ごとに勤務条件が大きく異なることは、行政の安定的・能率的な遂行や政府の一体性の確保、省庁間の例えば人事交流の円滑化等の観点から、問題があるのではないかと考えられます。したがって、このような勤務条件については、国会における議論を経て法令で規定すべきではないかと考えております。

側聞するところでは、イギリスでは各省で給与交渉が行われる結果、同種の職務であっても各省間で給与に大きな格差が生じて、これが省庁間異動の妨げの要因になっているということがあるそうでございます。

次に、交渉の方式でございますけれども、協約締結事項につきましては、政府全体としての中央交渉を原則とし、必要に応じて各省、あるいはその下部機関で交渉することなどについても検討すべきではないかと考えております。

次に、最後（６）でございますが、十分な移行期間の確保、労働基本権を付与する場合には、十分な移行のための期間が必要であると考えております。

次に、３番目の人事管理体制のあり方（いわゆる使用者としての機能の一元化）についてでございますけれども、まず現行の仕組みでございますけれども、現在中央人事行政機関として人事院と内閣総理大臣の２つが国家公務員法に規定されております。内閣総理大臣につきましては、使用者としての政府の立場を代表するという一方で、人事行政に対する政府としての責任体制を確立することを目的として、昭和40年に新たに中央人事行政機関に位置付けられたものでございまして、現在総務省設置法に基づきまして総務省が補佐をしているところでございます。

使用者としての機能の一元化についてでございますけれども、次の点に留意いただく必要があるのではないかと考えております。

職員団体との交渉を政府を代表して行うことになるため、自らが決定し得る裁量の幅を十分に与えられることが必要ではないかということ。それから、使用者機能の一元化をした場合でも、ある程度限界があると言わざるを得ないところですので、閣僚間での調整を

図るための仕組みを検討する必要があるのではないかと考えております。

なお、現在は人事院勧告の取扱い方針を協議している給与関係閣僚会議がそのような仕組みになっているとも考えられるところでございます。

また、いずれにせよ今後とも任命権者たる各省大臣は人事管理に関する権限を有することになるわけでございますので、中央、それから各省、各省の地方支分部局等のそれぞれの交渉範囲を整理しておくことが必要ではないかと考えております。

次に、4.のその他、論点の柱立て等についてでございますけれども、まず労使協議制についてでございますが、民間の労使協議制につきましては、その目的、対応がさまざまでございますが、国家公務員の労使協議制の導入につきましては、団交代替的なものにつきましては、団体交渉の一つの対応とも考えられるため、あえて労使協議制として法的に位置付ける必要があるのかという議論があるのではないかと。さらには、経営参加的なものにつきましては、管理運営事項を対象とする労使協議を制度化することにつきましては、困難であるというふうに考えております。

いずれにしても、労使協議制の位置付け、あるいは内容については慎重に検討をしていく必要があるのではないかと考えております。

次に、当局への決定権限の付与に関しては、従来独立行政法人化、民営化などの経営形態の見直しと併せて行ってきたところであり、こうした議論との関係についても留意が必要であると考えております。

また、公務員法制が公務を安定的、確実に実施することを目的の一つとしているという観点からは、基本権を含め、民間労働者と全く同じ労働法制に服する者について、国、あるいは地方自治体に雇用されているという形式を維持したとしても、そもそも公務員法制のもとにある公務員と位置付ける必要があるのかという論点もあるものと思われまます。

以上、協約締結権、争議権を付与する場合における検討事項を述べさせていただきましたが、我々も決して後ろ向きに問題点を挙げているということではございません。より良好な労使関係を構築して、国民にもメリットがあるような仕組みとなるよう、今後の検討及び制度設計を進めていただければありがたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

佐々木座長 それでは、ただいまの説明に対して委員からご質問、ご意見をいただきたいと思っております。何かございませんでしょうか。

それでは、岡部委員からどうぞ。

岡部委員 前回の調査会の中で、いわゆるこれからの議論の整理がなされているわけですが、整理の中で、公務員について年功序列的な人事や縦割り意識、サービス意識の欠如、業務執行の低下などが指摘をされ、国民の公務を見る目が厳しくなっている、とまとめているわけです。

そういう中で、国民や社会の要請に応える質の高い行政を確保するために、公務員制度の改革に直ちに取り組む必要があると、この調査会の中でも議論をして、そういう認識に

立っているところだろうと思います。

さらに、労働基本権を含む公務員の労使関係の問題についても、改革の方向で見直すべきであるという、そういう到達点に立って今議論をしていると思うんですが、今お伺いをして、これまでの公式見解という形の前のご説明がありましたし、最後には後ろ向きではないというふうにおっしゃられましたけれども、お聞きをした感じでは現状維持ということを非常に強く意識されているのではないかというふうに思わざるを得ません。

そのことはこれからの論議ですとしても、今日のご説明の中で諸外国の例を出されていますが、2ページのところにあります紹介は制約の例だけが出されていて、トータルとして諸外国で労働基本権の問題がどのような実態であるかということが、ここからは伺い知ることができないと思います。私の認識で申し上げますと、例えばイギリスでは軍人や警察官を除いた公務員に対してストライキを禁止するという法律はないというふうに認識しています。また、締結された協約については履行義務を負うという、そういう慣行も定着していると思います。先ほどイギリスの例を、むしろ各省ごとの交渉によって得られたことによって、異動に支障を来しているという点がありましたが、実態としてはそういう交渉的な権限がお互いの労使にあるということが、事実だろうと思います。

それから、ドイツの例がありますが、協約締結権を認められていない官吏というのは、公務員労働者の全体の44%、180万人だというふうに私は認識をしております。以外の非官吏、いわゆる雇用される職員、労働者については、公務の産業別労働組合と連邦政府、自治体で言えば州政府の使用者代表、市町村の使用者代表との交渉が行われ、その協約に基づいて決定がされています。協約には法的拘束力があり、協約で確認されれば、それは予算措置をしなければならないという実態にあります。

それから、フランスにおいては、そもそも協約締結権がないということだけ記載されていますけれども、ここでも警察官や監獄職員を除いて争議権は認められています。

公務員給与については、毎年行われる公務員省の大臣とフランスの主要な公務の7組合の代表とが交渉を行うということがきちんと行われております。そして、その上で決定がされています。交渉の結果、いわゆるこれは協約締結権と言うのかどうかわかりませんが、議定書が作成された場合はこれに従う慣行があります。さらに、勤務条件決定への参加については、これは1946年の管理評価を制定して以来、組合に保障されているということです。

要するに、協約締結権はないと言いながら、実質的な交渉があり、そこで確認されたものは履行する義務があるという慣行がちゃんとあります。さらに、最終的には国及び議会に決定権があるというのは、そのとおりなんです。それに対して組合側が不満であれば、ストライキを行う争議権が認められているわけで、実に2000年以来毎年抗議ストが行われていると、そういう実態にあるわけです。したがって、紹介される例などについても、労働基本権全体の中で諸外国がどうなっているかということがわかるような形で紹介をしていただきたいというふうに、指摘しておきたいと思っております。

佐々木座長 それでは、今のはご指摘ということにしたいと思います。

清家さん。

清家座長代理 どうもありがとうございました。

今日のご説明の中で、この資料の1ページ目のところに労働基本権を付与する場合、付与した方が国、国民にとってメリットがあるということ国民に対してわかりやすく説明できることが重要というふうにお書きになっておられて、全くそのとおりだと思うんですが、この専門調査会も労働基本権を付与した場合のメリットとデメリットを当然比較考量して、メリットの方が大きければ付与するし、メリットの方が小さければ付与しないということになるんだろうと思うんですが、そこで伺いたいのは、国の人事当局者として付与した場合のメリットとしてはどんなものがあるか。今、付与した場合、いろいろな問題が起こり得るというご説明はいただいたわけですが、人事当局者として労働基本権を付与した場合のメリットとしてどんなものがあり得るか、もしお気づきの点があれば教えていただきたい。あるいは全然ないということであれば、それでも構いませんし。

佐々木座長 いかがでしょうか。

どうぞ。

阪本総務省人事・恩給局次長 強いて申し上げれば、先ほども少し申し上げましたが、今までは人事管理に必ずしも主体性が十分発揮されてこなかったのではないかというふうな、ある程度反省もあるわけですが、そういう点で人事管理、労務管理にももう少し人事当局が主体性を持って当たることが出てくるのではないか。いろいろな説明責任でございますとか、労使間での納得性、透明性という面が出てくる。あるいはそれがひいては労使ともにコスト意識ということが出てくるということはあるのではないかというふうな考えております。

佐々木座長 ほかの委員からございませんでしょうか。

古賀委員、お願いします。

古賀委員 ご意見ということで申し上げたいと思います。

前回の各省のヒアリングのときもそうでしたが、労使関係を改革すれば労務コストが増大するといった意見が多く出ました。人事・恩給局の提出資料の中にも同様のことが書かれています。

しかし、私見になって恐縮ではありますが、この間の天下り問題で明らかになったように、一部のキャリアの再就職あっせんには多大な労力が費やされています。その一方で、不十分な労務管理のもと、無定量に働かされる職員の問題などがあります。先日、この調査会で紹介をされた若手官僚のアンケートがありましたが、ここでも入ってきたときには非常に希望を持ってきたけれども、なかなか仕事にやりがいが見出せないなどの結果も出ておりました。

私が言うまでもなく、組織のパフォーマンスを向上させるということは、一人一人の職員が持っている能力をどう引き出していくのか、そういう適切な労働環境を整備して、そ

して職員が自ら目的を持って任務遂行に参画していくということだと思います。そのためには、その辺の改善について一定のコストがかかるのは、私はむしろ当然のことではないかと思えます。上意下達という一方的な労使関係ではなく、まさに双方向のコミュニケーションを密にする中で、組織や国全体のパフォーマンスをどうよくしていくのかという視点に立って、ぜひお考えをいただきたいということをご意見として申し上げておきたいと思えます。

以上です。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

ほかに何かございませんでしょうか。

(発言する者なし)

佐々木座長 それでは、ヒアリングの順番、いろいろ次もございまして、今日のところは総務省に対するヒアリングはこれで終わりにしたいと思えます。

どうぞご苦労さまでした。

それでは、次に人事院からのヒアリングを行います。よろしく願いをいたします。

それでは、川村総括審議官からご説明をお願いいたします。

川村人事院事務局総括審議官 人事院の川村でございます。よろしく願いいたします。

それでは、人事院の関係につきまして、資料3に則しましてご説明いたします。

人事院の場合、労働基本権の代償措置を担っているわけございまして、ですからご意見といたしましうか、むしろどういうふうにその機能を果たしているかということを中心にご説明させていただきまして、それから若干考えも補足させていただきたいというふうに思っております。

その前に、まず人事院の機能ということにつきまして、若干説明させていただきたいと思えます。

もうご案内のように、公務におきましては個別の人事管理といたしましては、各省大臣が行っておるわけでございますけれども、人事院は中央人事行政機関といたしまして、その基盤となります人事諸制度、そういうものを企画、運営しまして、そういうことを通じまして、一つには人事行政の公正の確保という機能、それから労働基本権制約の代償機能という2つの機能を担っているわけでございます。

具体的な業務といたしましては、いろいろございまして、任免とか分限、懲戒、それから給与、勤務時間、そういったいろいろなことにつきまして、法律の制定や改正が必要な場合には、人事院自体は法案の提出権というのがございませぬので、国会及び内閣に対しまして、勧告や意見の申出を行う、それから法律の委任によりまして、人事院規則で具体的な基準を定める、あるいは採用試験とか研修などにつきましては、自らが実施しているということでございます。

それからご参考までに申し上げますと、人事院の前身であります人事委員会というのが昭和22年に発足しておりますけれども、この当時は公務員にも基本権が保障されておりました。

して、その当時の人事委員会というのは、人事行政の公正の確保を担う機関であったということでございます。その後になりまして、労働基本権が制約されたために、給与勧告などの代償機能も担うことになり、名称も人事院となったという経緯がございます。

それでは、労働基本権制約の代償措置の現状ですけれども、全農林判決では代償機能としまして、勤務条件が法定されていることですか、人事院が設置され、勧告、報告が義務付けられていること、それから人事院に対しまして勤務条件に関する行政措置要求や不利益処分の審査請求ができることが挙げられておりますので、まず給与勧告につきましてご説明を最初にさせていただきたいと思っております。

資料1をごらんいただきたいと思っております。1ページです。

まず、給与勧告の対象となります職員数ですけれども、28万8,000人余でございます。俸給表別に見ますと、一般行政事務の行政職が17万弱、税務職が5万3,000、それから公安職、これは一、二とございますけれども、合わせまして4万3,000ということになっております。

それから、行政職でございますけれども、右下の方にその内訳というのが所属機関別に挙げておりますけれども、そのうち本府省ですと3万2,000人余りがいるという状況でございます。

これらが人事院勧告の対象となりますが、よく人事院勧告の影響を受ける者は間接的なものを含めるとどれだけいるんだというような議論が国会でも行われまして、答弁申し上げているんですけれども、そこでは大体700万人いるというふうに申し上げております。

それで、資料2をごらんください。

給与勧告の手順でございます。

ざっとしたイメージで恐縮でございますけれども、公務員の給与ですが、これは給与法という法律で定められております。ですから、その改正につきましては人事院が国会と内閣、下の方ですけれども、対して勧告を行いまして、それを受けた内閣におかれまして、国政全般の立場からその取扱いを検討されて、実施に必要な法案を国会に提出していただいて、国会の審議を経て必要な改正が行われると。ざっと言いますと、そういう流れになっております。

それで、給与勧告の私どもの考え方でございますけれども、真ん中にありますように、国家公務員の給与水準を民間企業の従業員の給与水準と均衡させるという民間準拠の考え方を基本にしております。なぜ民間準拠なのかということでもありますけれども、これは私どもは人事院勧告の際の報告の中でも毎年申し上げているんですけれども、国家公務員の給与は民間企業と異なり、市場原理により決定することが困難であるため、労使交渉等によって、その時々々の経済、雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが広く国民の理解を得られる方法であるというふうに考えるからだとのことです。

具体的に、民間準拠をどういうふうにやるかということでもありますけれども、実際に民間の給与の実態を詳しく調査しているということもございます。左上のところですから

も、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上のこれは全国で5万3,000カ所ぐらい該当しますけれども、その中から抽出しました1万200カ所に直接赴きまして、従業員43万人について公務と類似する職種の従業員、いわゆるホワイトカラーということになりますけれども、そういうものの給与につきまして、実際に賃金台帳などを見せてもらいまして、実際に支払われた給与の額、それからどういう方かということで、年齢とか学歴というようなものを個人別に調査をさせていただいております。大変詳細な調査でありますけれども、幸い民間企業のご理解を得まして、調査完了率も昨年ですと89.1%と非常に高い率となっております。

それで、この給与調査でございますけれども、私ども給与の水準だけではありませんで、さまざまな給与制度についてもここで調べております。その結果は給与水準を合わせた上で俸給と手当とか、あるいは手当間でどう配分するとか、それから、給与制度をそもそもどういう仕組みにするのかといった制度設計に生かしております。

また、制度改正というのがいろいろあるわけですが、そういうときには当局の方とか、あるいは職員団体を説得する、そういう重要な材料になっているというのも事実でございます。

次の資料3でございますけれども、給与勧告の状況をざっと並べております。

勧告の数字でありますけれども、下の方が新しいものでありますが、見ていただきますと、最近では引下げ勧告ですとか、昨年の場合は水準改定の勧告なしというような、そういうような状況が続いております。

それで、人事院ではこういった民間企業の調査を行いますとともに、もちろん勤務条件等に関しまして広く職員団体と会見を行っております。

次の資料4をごらんいただきたいと思っております。

人事院で行っております会見の数でございますけれども、これは正式なものでございますが、18年で327回、毎年大体300回以上行っております。中央、地方それぞれでやっております。本院ですと133回、地方ですと194回ということになっております。

その中身ですけれども、ちょっと下に書いておきましたが、毎年行われるものとしましては、当然毎年の給与改善に関するもの、それから昇格（級別定数）とありますけれども、これは要するに役職段階別の定数というようなものでありますけれども、そういうものに関しますものがございます。

それから、その時々制度改正のために行われる会見といたしまして、そこにありますような給与構造改革ですとか寒冷地手当とか、そういう時々のものでございます。

それで、その制度改正に絡んでどのような会見が行われているかということでございますけれども、次の資料5にざっとした流れを書いてございます。

例えば、一番上の給与構造改革でございますけれども、この中身は次の資料6、6ページでございますが、そこに書いてございますが、給与構造改革ということで、主には地方における公務員給与水準の見直しということで、俸給表の水準を全体として平均4.8%下

げまして、反対に民間賃金が高い地域には地域手当を支給するというようなこと、それから年功的な給与上昇を抑制するために給与カーブをフラット化するとか、あるいは勤務実績をより反映させるために、新たな昇給制度を導入するといったかなり大きな改革でございますけれども、こういうものを近年行いました。

このときの流れをまたちょっと申しわけございませんけれども、資料5に戻っていただきますと、かなり段階を踏んでおりまして、14年に研究会を設置しまして、翌年の報告でそういう見直しを表明しまして、それから16年の報告で骨格を提示、そして、17年になりまして全体像を提示しまして、18年実施分を勧告して、さらに18年には19年実施分を勧告するというような流れでございますけれども、そこに二重丸で書いてありますのがその間に行いました職員団体との会見でございます。ピーク時は17年8月の勧告の前ですけれども、このときはトータルで100回ぐらい行っているということでございます。

それから、もちろんこれは職員団体との会見でございますけれども、これは公式的なものでありまして、非公式なものもこのほかにたくさんやっております。

それから、当局とも並行いたしまして、意見交換等をしているということでございます。

それから、次の資料5の給与構造改革の下に寒冷地手当の見直しというのがありますけれども、こういうような制度改正もあるということでご紹介させていただきますと、平成16年度の給与勧告で寒冷地手当というものも勧告しております。これは寒冷地手当法という別の法律に基づくものでありますけれども、勧告というものが制度化されておまして、いわゆる給与勧告と同じようなものであります。

このときの勧告は支給対象地域を4割強減らしまして、それから支給額も4割下げるということで、大変厳しい内容だったんですけれども、このときには手当の性格上、どれだけ寒いかとか、どれだけ雪が降っているかとかというような、そういう気象データの取扱いが大変重要でして、職員団体の方からの関心も大変強かったものですから、そういうデータの取扱いの段階も含めまして、会見を繰り返し行っておりまして、そこでは80回ということになっております。

また、この手当は地域に関します手当なものですから、いろいろ中央だけではありまして、地域単位とか、あるいはその地域にあります機関単位の職員団体の方からも会見の申出がありまして、そういうものも行っているところでございます。

それから、給与以外ということで、育児のための短時間勤務制度、これは先般このための育児休業法の改正法が成立したところでございますけれども、そこにちょっと記してございますが、こういう給与以外でも例えばこれですと8回公式的な会見を行っております。

それから、こういう直接の勤務条件というのでない、例えばこの前ご紹介させていただきました分限指針といったものですけれども、これは職員の利益保護にも関係するというので、その分限指針を出すときも会見を行っております。

それで、職員団体の関係でございますけれども、私ども職員団体の登録制度というものを所管しておりますので、そこでの数字をご参考までに申し上げますと、まず資料7は組

織率の推移でございます。国家公務員の方は63.5%、それから参考までに民間では18.2%ということで、公務員の方はかなり高いという状況になっております。

それを府省別に見ましたものが資料8でございます。

それぞれの省でどのような職員団体があるかということでございます。国家公務員の職員団体はオープン・ショップ制でございますけれども、90%の組織率を超えるところもございますし、それから複数の団体が存在するところもあります。それから、管理職だけの職員団体もございます。

それで、職員団体は大きく分けますと連合系、それから全労連系に分かれております。それで、国家公務員と地方公務員を合わせました公務員全体で見ますと、連合系がここには数字は資料には載せておりませんが、165万人、全労連系が43万人ということで、連合系が4倍ぐらいということではありますが、一般職の非現業国家公務員ですと、そこにありますように、連合系、全労連系が大体7万人ということで拮抗しております。もちろん民間の状況では連合の方が10倍ぐらいの組織でございます。

それで、前の資料でもありましたように、私どもは会見ではそれぞれの系統の職員団体と同じように会見をしているというところでございます。

次に、行政措置要求と不利益処分の審査請求について簡単にご説明いたします。

まず、行政措置要求制度でございますけれども、これは勤務条件の改善につままして、職員個人でも、また職員団体でも何らかのこういうことをやってほしいというような措置を人事院に対して求めることができるという制度でございます。これは代償機能と位置付けられておりますけれども、もちろん人事行政の公正の確保という意義もあるところであります。

過去は職員団体を中心にたくさんのそういう措置要求が出されたということもあるんですけれども、最近では件数は少ない状況でありまして、それは資料10というか、最後のページの11ページのところで、11ページの一番最後のところで不服申立て等への対応と書いてございますけれども、そこで勤務条件に関する行政措置要求というのがありますが、18年度は6件ということでございました。

ただ、ちょっと参考までに申し上げますと、一方で職員からの苦情相談というものが近年非常に増加しておりまして、平成18年度、そこにありますように1,227件でありました。苦情相談は行政措置要求のいわば前段階というような面もございまして、人事院では苦情相談がありますと、各省に照会したりとか、あるいは各省に対応をお願いする等いたしまして、解決に努めているところでございます。どうも職員の意識の変化というようなこともあるんじゃないかと思っておりますけれども、今後さらにこういう苦情相談というのは増えてくるのではないかと考えております。

それから、不利益処分の審査請求でございますけれども、これも資料にありますように18年度は106件でございました。かつては違法な職員団体活動に対します処分に関するものが大変多く出まして、それからそういうものにつまましては、職員団体が組織的にパッ

クアップして、実際の審理が行われるということが多かったんですけれども、近年は個人で申し立てるような事案がふえております。これも職員の利益保護ということで、大変重要な制度だというふうに思っております。

以上が人事院が今どういうふうにして代償措置のそういう機能を果たしているかということでございます。

次に、基本権付与に関する意見でございますけれども、人事院は労働基本権の制約を前提といたしまして、代償機能を担っているというところでございますので、その制約自体どうしていくべきかという問題について、具体的なことを申し上げるのはいかがなものかなという感じでございますけれども、お求めでございますので、今までこういう代償機能を果たしてきたという立場から、総論的なお話をさせていただきますと、3点ほどございます。

まず、民間準拠との考え方、その関係をどうしていくのかという点があると思います。労働基本権を付与しまして、労使の交渉で勤務条件を決めるとした場合に、民間では利益の配分という大枠があるわけですがけれども、公務の場合にはそういうものがないので、民間準拠の考え方以外に労使関係者、最後は国民ということですがけれども、そういう方々を納得させるような、そういうものがあるのかなという気がいたします。私どもの経験で申し上げますと、先ほどお話ししましたように、かなり精緻な調査で民間の状況を把握しまして、それをメルクマールとすることで、初めて高い納得性が得られているような面があるのではないかなという感じを持っております。

それから、交渉の主体とか体制をどうするのかといった点があるかと思えます。現在、勤務条件であります人事制度につきましては、人事院がいわば統一的に職員団体との会見をかなりの回数行っているわけでありまして、労使交渉で決めるということになりますと、交渉事項に応じまして、もちろん中央もありますけれども、各府省の現場に至る各段階で、交渉の機会が相当数生じてくるのではないかなという感じがいたします。ですから、それぞれのレベルで対応する交渉の主体、体制というものを当局側、それから職員側、職員団体側、双方について整理をしていただく必要があるのではないかなというふうに思います。

それから、これは若干ご参考という感じかもしれませんが、情報の対等性ということがあるのではないかなという感じはいたします。今は人事院が中立第三者機関といたしまして情報収集しまして、それらを労使にお示しするというような中でいろいろと交渉なり意見を聞いているわけでございますけれども、労使交渉で決めることとなった場合には、交渉に必要な最低限の情報というんでしょうか、それをある程度対等に持つというようなことが必要ではないかなと。そうすると、そのための工夫が何か要るのではないかなという感じがいたします。そういったような点を含めまして、検討していただければというふうに思います。

それから、人事管理体制のあり方についてということをお求めなんですけれども、それ

は資料9をごらんいただきたいと思います。

これは私どもなりに現在の人事管理体制をまとめてみたものですが、現在は各府省が個別の人事権を持ってそれぞれの人事管理を行っている。それで、内閣総理大臣と人事院が中央人事行政機関としてそれぞれ役割がありますので、そういう役割を果たしているということで、私どもは其中で中立・公正性の確保と代償機能という、そういうことを担保しているという、ちょっと現状説明ですけども、そういうことではないかなと思います。

それから、人事に関係がある制度、それはかなり広く見た場合ということでもありますけれども、下の方にありますように財務省が人件費管理ですとか共済制度、公務員宿舍制度、それから総務省の行政管理局が組織、定員管理、それから人事恩給局が退職手当と、それぞれ寄って立ついろいろな考えなり原則ということを踏まえてということだと思いますけれども、分担する仕組みになっているということだろうと思います。

それから、資料10は最近の私どもの主な施策をご参考までに並べてみたものでございます。

それで、最後になりますけれども、特に資料には書いてございませんが、労働基本権の問題ですけども、国家公務員のあり方の基本にかかわるものではないかと思えます。そもそも国家公務員に期待される役割とか機能は何なのかと、公務員なるがゆえの特殊性とは何なのかといった本質的な議論につながる問題であると思っております。公務員は憲法第15条によりまして、全体の奉仕者と、そういうふうに位置付けられておりますこと、それから最終的な使用者が各省や政府というよりも、国そのものではないかということ、それから勤務条件も国会において決定される必要があるということで、民間の労使関係と公務員の労使関係というのは、いろいろ違う面もあるかと思えます。このような点も含めまして、専門調査会ではぜひさまざまな観点から検討を行っていただきたいと思えます。

特に基本権のあり方につきまして、具体的なシミュレーションを行っていただくということでありますので、それは私ども大変よい方法であるというふうに考えております。

私どもは長年にわたりまして、労使との話し合いを行っておりますので、何かご協力させていただくことがありましたら、おっしゃっていただければ喜んで協力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。

佐々木座長 ありがとうございます。

それでは、何かご質問等ございませんでしょうか。

いかがでしょうか。

どうぞ。

清家座長代理 どうもありがとうございました。

この資料3のところ給与勧告の今までの実績が出ておりまして、おっしゃったとおり民間の給与水準の引き上げ状況を反映して給与勧告がされているわけですが、特に先ほど

ご説明にもちょっとございましたけれども、ここ数年は軒並みマイナス勧告、あるいは据え置き勧告ということが続いております。これは特に公務員に限らず従業員の賃金を引き下げるといいますか、マイナスで改定するというのは、労使関係上相当に大きなエネルギーが要る部分かと思えます。先ほどのお話でも、人事院の場合は交渉ではありませんけれども、給与改定等について組合と何度も話合いを持たれておられるということでございますけれども、これだけマイナス改定を続けてやられていて、今のところは特段大きな紛争になっているとかという感じは見えないわけですが、それはどうしてなのかとお考えでしょうか。簡単に言えば組合の物わかりが非常にいいからということなんでしょうか、それとも何か別の理由があるのでしょうか。

佐々木座長 ぜひお答えを。

人事院 実は平成11年から年収ベースではずっと下がっております。平成11年以降で現状維持したのが平成16年と18年だけ、それ以外の年はこのところ残念ながらいわばマイナスの勧告をボーナスと本俸併せてさせていただいております。

労使関係の観点で言いますと、平成11年、最初にマイナスが立つころはかなりお互いに議論を戦わせてまいりました。ただ、先ほど説明を申し上げたように、公務員給与の民間準拠の方式は既にその段階で50年を経てかなり精緻なものになっておりますので、労働組合の方々もその点は理解をしていただいたんだろうと思えます。民間の状況が変われば、人事院勧告の数字も変わっていくということで、ベースとしての水準の議論はその段階、11年ごろはかなり議論がありましたけれども、だんだん落ち着いてきているのではないかと思います。

ただ、マイナスをどこで、どこを減らしていくかという点については、先ほど見ていただいたように給与勧告を出す前の段階で何十回にもわたって議論を今も積み重ねております。その結果として我々の方で最終的に俸給表を含めた全体像としてお示ししているということでございます。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

ほかにございませんか。

私から一つ小さいことですが、ここが組織率がきゅんと上がっていますね。これは何ですか。

川村人事院事務総局総括審議官 それは、国立大学が法人化しまして、国家公務員から外れた関係でございます。組合は全大教などだと思いますけれども、たしか二万五、六千ぐらいの大組織でありますけれども、ただ文部科学省の全体の職員数に対します、ここで言いますと組織率はたしか30%を割ってしまして低い状態でありましたので、そこが抜けたということで、統計的にはちょっと上がったというような、そういうことでございます。

佐々木座長 そうですか。

どうぞ、川戸委員。

川戸委員 すみません。ちょっと素人な質問なんですけれども、これで労働基本権がも

し付与された場合は、2ページの給与勧告の手順というののどこに入るのか、それともこれそのものが全くなくなっちゃうんですか。

人事院 基本権をどういうふうに与えて、その後どういう制度にするのかによるんだろうと思います。ここで言いますと、資料の2ページで言うと、上から2つの官民比較をする。少なくとも水準の客観的な線を出すという点を残しながら労使交渉をするということとすると、この上2つまで残っていて、それ以降が労使交渉となる。一つの基準をベースにして労使で交渉されるというような話になるだろうし、もともと民間準拠ももっとアバウトに考えて、大体こんなものだろうというふうにやるんだとしたら、その前の水準調査というのはなくてもいいということになるんだろうと思います。そこはいわば制度をどう設計するかによると思います。

佐々木座長 ほかに。

小幡委員、どうぞ。

小幡委員 今の話に関連いたしますが、資料の1ページのご説明のところ、給与勧告の対象となる職員数のご説明がありましたが、それは直接的な適用ということでございますが、実質的に影響を受けるのは700万人とおっしゃったと思います。そのところを、大体のところはわかるのですが、もう少しご説明いただけますか。

人事院 先ほどの説明で700万人と申し上げた。ここにあるのは一般職の国家公務人28万8,000人ですが、これ以外に特別職の国家公務員、自衛官などがこれに該当します。それから、地方公務員、これが300万人近くいらっしゃる。それから、公務を取り巻く公的法人、こういうようなところがその周辺にいらっしゃる。

これら以外に、以前で言うと私立大学あたりがかなり民間準拠というのを意識していた。それから、病院にも影響があったりする。それから、漁業組合だとか農業組合だとかも公務員準拠をとられているところがあると。それで、かたいところで700万人ぐらいの方々の指標になっているというふうに思っています。

佐々木座長 ほかにございませんか。

薄井委員、どうぞ。

薄井委員 日本の人事院制度は外国にはこれに類するものがあるんですか、ないんですか。

人事院 現状では、人事院制度に類する、つまりこれだけ組織的に労働基本権の代償を一方でやり、かつ採用とか研修とか、そういう中立・公正性にかかわる業務をやるという組織はありません。ただ、いわゆるメリットシステムを保護するために任用における公正性を担保するというような、そういう意味では先ほど申し上げた23年に基本権が制約される前の段階のいわゆる人事委員会のようなものは小さい形で、例えばアメリカなんかもそうでしょうし、ドイツにもそういうのがございます。ただ、規模は非常に小さいです。

薄井委員 何かと外国はよくて日本はまずいと言われがちですけども、700万人に適用されている、適用というか事実上使用されているという意味では、日本では定着している

というか、評価されているとご自身は認識されているのですか。

人事院 先ほど来説明いたしましたように、労働基本権は法的には制約されているわけですが、先ほど岡部委員からヨーロッパの例が事実上とか慣行でいろいろやっているという話が出ましたが、人勤制度のもとにおける労使関係、人事院と組合の関係というのは、ある種そういう意味での慣行で言うと、十分労使協議をしているといいましようか、そういう実質があるんだろうというふうに思っています。

佐々木座長 ほかにございませんか。

どうもありがとうございました。今後ともひとつよろしく願います。

それでは、次に厚生労働省からのヒアリングを行いたいと思います。

お手元に資料がございますが、金子政策統括官より説明をお願いいたします。

金子厚生労働省政策統括官 政策統括官の金子でございます。

お手元に資料4ということで配付をさせていただいておりますので、こちらをごらんいただきたいと思っております。

それで、まず私ども厚生労働省の立場なんですけれども、これはご案内かと思っておりますが、民間の労使関係を担当しております。労働組合法でございますとか、労働関係調整法を所管しております。

それから、労使関係の調整をするということで、中央労働委員会という独立した行政委員会も厚生労働省の組織としてございますし、また旧労政局という局がございまして、今はなくなっておりますけれども、そういったことで全体の労使関係につきましての調整というような仕事をさせていただいております。

それに加えて、公務のうちで一部既に協約締結権が認められておりますもので労使交渉によって労働条件決定が認められているもの、具体的には特定独立行政法人と国営企業でございます。国営企業は、かつては3公社5現業がこの仕組みにあったわけですが、現在では国有林野事業だけになっております。ここの枠組みにつきましては、当省の方で中労委による調整も含めまして担当させていただいているという立場でございます。

そんなことございまして、私どもとして今回お示しいたきました基本権のあり方についての考え方と申しましても、労使関係の間に入っている立場でございまして、なかなかこうだということも言いにくい立場でもございます。そういうこともございますので、基本的な点2点についてだけお話しをさせていただきたいと思っております。

1つは、1の基本的な考え方のイのところに入っているところでございますが、これからさらに検討が進められていくわけですが、当然のことかもしれませんが、今後基本権のあり方をどうしていくかということにつきましては、公務における安定した労使関係の構築ということにつながるものにしていくことが大変重要だというふうに考えております。

それから、口にございますけれども、当調査会の方におきましても、今後シミュレーシ

ョンをされていくということでございますので、そういう中で検討されていくことになるんだらうと思いますが、公務の特殊性から、国民生活への影響といったようなことを考えていく際には、具体的に検討していく際には、公務の態様でございますとか、従業者の種類によってかなり異なるんじゃないかと考えております。たとえば申しますれば、行政目的で言えば、国家の存立でございますとか、国民の安心、安全、生活保障、そういった別で行政目的に照らして整理をするとか、あるいは行政手法ということで申し上げれば規制行政、給付行政等があるわけございまして、さらに危機管理的な行政機能をどうとらえるかというあたりも国民生活への影響という点では、非常に重要な視点ではないかと考えております。

こうしたことでございますので、こうした要素によりまして、公務や公務員の分類、類型化を行った上で、基本権のあり方を整理していくことが適当なのではないかと私どもとしては考えているところでございます。

2以下でございますが、冒頭申し上げましたように、民間企業の労使関係等、あるいは公務の中でも労働条件を労使関係の中で決めていけるという枠組みを担当しておるところでございますので、その中で労使関係ということと国民生活の調和ということを具体的にどのような仕組みで運用してきているかというあたりを、今後、基本権を付与することとした場合に、具体的な仕組みを考えていくということになると思いますので、参考になると思われる点につきまして、簡単に説明をさせていただきます。

まず、(1)の給与決定のところでございます。

これは本調査会におきましても、検討のポイントの一つになっております。労使関係の問題と国民主権、財政民主主義の原理との関係をどう調和させていくかということでございますが、最も典型的な例でございますのは、イに書いております国営企業の例でございます。

こちらは4ページをおめくりいただきますと、細かい点は省略をさせていただきますが、現在の独立行政法人、あるいは国営企業におきます給与決定、これは争議権が制約がされているわけでございます。しかしながら、労使で労働条件が決められるという、そういう枠組みのものでございますが、この絵にございますように、自主交渉によりまして、まず決着を図っていくということでございますが、これがうまくいかない、決裂したという場合には、中労委におきます調停、仲裁というものがございまして、これに当事者が拘束をされるというようなことになっておりまして、紛争が調整をされるという仕組みになっております。

特に財政民主主義との関係で申し上げますれば、これは国営企業の国有林野事業のみでございますが、その結果として予算上、資金上実施が不可能になった場合には、これは国会に付議をするということで、国会に付議をして承認を得るという手続を経まして、初めてその仲裁裁定の結果というものが履行できるという仕組みになっております。

お戻りいただきたいと思っております。1ページでございますが、そのことにつきましてご説

明しましたのが1ページの でございます。

2ページでございますが、こちらにつきましては参考までに書かせていただいておりますが、独立行政法人につきましては、国の予算が投入されているところ、されていないところとあるわけでございますが、その公務ということに照らしまして、給与水準についての民間との均衡であるとか、あるいは主務大臣への届出、国民への公表といったものが義務付けられております。

非公務員型の独立行政法人になりますと、極めて規制が緩やかで、主務大臣への届出と国民への公表ということで国民主権、財政民主主義との調和が図られているというふうに見ているというわけでございます。

次に、大きな2点目の団体交渉が不調の場合の調整ということでございます。

これは争議権が制限をされておりますので、団体交渉が不調に終わった場合、特に調整するシステムというものが大事なわけでございますが、 のところをごらんいただきたいと思いますが、ご案内のとおり一般の民間企業につきましては、これは中央労働委員会によるあっせん、調停、仲裁という紛争調整の仕組みがございます。

でございますが、一般の民間企業の中でも特に公益事業につきましては、労働関係調整法におきまして、特別の制約と申しますか、制限がかけられております。1つは、労働委員会における調停、仲裁につきまして、これは原理原則は労使の当事者間の申請を待ってやるわけでございますが、労働委員会が職権、あるいは大臣からの請求によって調停を開始することができるということで、入口のところ当事者以外のところから申し立てができるという仕組みになっております。

また、公益事業につきましては、内閣総理大臣による緊急調整の決定という仕組みがございます。内閣総理大臣による決定が行われますと、中労委による紛争調整が行われますとともに、その間50日間については争議行為が禁止をされるということになっております。これは公益事業の範囲はここに書いてあるようなものでございます。

それから、特定独立行政法人と国営企業の例でございますが、こちらにつきましてはさらに仕組みといたしまして、労使の申請を待たずに労働委員会の職権、あるいは主務大臣の請求により調停を開始できることに加えまして、より拘束力の強い仲裁、これに労働委員会の決議で強制的に移行できるということでございまして、仲裁裁定が行われますと、それは労使の両当事者を拘束するということになっておりまして、最終的に紛争が調整されると、こういう仕組みになっているところでございます。

3ページをごらんいただきたいと思っております。

今幾つか出てまいりましたが、この紛争調整を行う機関として中央労働委員会、あるいは都道府県労働委員会というものが設けられておりまして、こういった労働争議の調整のほかに、労働組合法で規定をされております不当労働行為、これにつきましてはの審査を主な任務として行っているところでございます。

3点目でございますが、争議行為に関する規制ということでございます。

民間の労働者には争議権が付与をされているわけですが、そうは言いながら、いかなる争議も正当な争議行為として認められているわけでは当然ないわけですが、そういう意味で必要最小限ということではございますけれども、国民生活との調和を図りながら争議権を認められているということでございます。

具体的に申し上げますと、ここにありますように、手続的な規制といたしましては、先ほど申し上げました公益事業について、争議行為の予告といったようなものが義務付けられております。現在でも航空産業などでは、かなりこういった争議予告のようなものが出てきておまして、毎回公表をしているということでございます。

それから、緊急調整の仕組み、先ほど申し上げましたが、こちらがあるということでございます。

それから、内容的な規制といたしましては2点書いてございますが、この点につきましては、争議権の行使といえども、それによって国民の生命、身体の安全を脅かすことは許されないということで、判例におきまして、病院における患者の症状に相当な悪影響を及ぼすような争議行為の正当性といったようなものが否定されているということでございます。こうした考え方が法律上具体化された規制として設けられておりますのは、労働関係調整法におきます安全保持施設に関する停廃をもたらすような争議行為を禁止すると、あるいは電気事業及び石炭鉱業におきます一定の争議行為、具体的には電気の供給に関する影響を及ぼすものとか、石炭鉱業における保安に影響を及ぼすもの、こういったものにつきましては、争議行為が禁止をされるということで、いわゆるスト規制法というのが制定をされているということでございます。

以上、申し上げたようなことで、労使関係ということと国民生活との調和と申しますか、公益との調和と申したようなことが具体的に図られているということでございます。

ご参考のためにご紹介をさせていただきました。

以上でございます。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

それでは、委員からご質問をいただきたいと思っております。あるいはご意見でも結構でございます。

どうぞ、松本委員。

松本委員 最初におっしゃいました公務における安定した労使関係の維持構築に資するものとなることが重要ということについて、これは皆さん方のエキスパートの目から見て、公務における安定した労使関係の維持構築ということでは、今公務員の労使関係は問題があると見ておられますか、問題はそれほどないと見ておられますか。

佐々木座長 どうぞ。

金子厚生労働省政策総括官 この点につきましては、いろいろな評価があると思っております。民間の労使関係を今どう見るかというのも、いろいろな見方があると思っておりますが、労使関係の長い歴史で見てくれば、今日におきましては、公務におきましても労使関係は総じ

て良好な状態にあるというふうに認識しております。

松本委員 総じて……。

金子厚生労働省政策総括官 良好な状態にあると認識しております。

松本委員 わかりました。ありがとうございました。

佐々木座長 松本さん、よろしいですか。

松本委員 結構です。

佐々木座長 ほかの委員、どうぞ。

朝倉委員、どうぞ。

朝倉委員 3ページの3の方にある公益事業にかかわる緊急調整、それから内容的規制という部分にあるスト規制法、これが実際に発動された例というのはあるんですか。

佐々木座長 はい、どうぞ。

金子厚生労働省政策総括官 お手元の資料の8ページをごらんいただきたいと思います。少し詳しいの資料を用意させていただいています。これは既に当調査会に提出をさせていただいた資料でございますが、まず緊急調整についてでございます。

真ん中の(2)のところにやや小さい字で書いてございますが、緊急調整の決定の実績1件というようになっております。これは昭和27年12月の石炭争議の際決定をされておりますが、実際には緊急調整の決定の後、ストはすぐ終結したということでございます。

それから、スト規制法に関する違反というのは今具体的にこういう違反の事例があったということはちょっと承知をしておりません。

佐々木座長 ありがとうございます。

ほかにございませんでしょうか。

岡部委員、どうぞ。

岡部委員 公務の労使関係について、総じて良好だと思ふという厚生労働省側の見解がございましたが、これはどうとらえるかだと思います。私ども労働側から見ても、労使の信頼関係は維持しなければいけない、そういう努力をし続けなければいけないと思っております。そういう気持ちは労使がお互いに持っていますが、今の公務の労使関係について、私たちは制度的にこれでいいんだとは思っていません。このことは少し意味合いが違います。

それから、先ほど人事院の方がこの間のマイナス勧告について、組合側も理解されているんじゃないでしょうかという、ちょっとそういう発言がありましたが、私ども当事者からすると、決してそういう認識ではございません。会見という形で人事院総裁ともお会いをしておりますけれども、そのときでもこの間の近年の勧告については、私どもははっきりと批判と不満を表明しております。しかし、それはそれとして信頼関係は維持していこうと、そういう努力は当然していくということであります。そこはちょっと正確にとりあえず。

佐々木座長 ほかにございませんでしょうか。

それでは、川戸委員。

川戸委員 それに関連して、現在の労使関係は良好な状態であるというふうにおっしゃいましたけれども、実はこれは労使関係の中ではいいかもしれませんが、国民にとってどうかというのは非常に大きな問題で、だからこそこういう問題が起こったと思うんですよね。その点について、国民から見て労使関係はどんなふうに思われているとお思いですか。

佐々木座長 どうぞ。

金子厚生労働省政策総括官 適切な回答ができませんけれども、民間における労使関係というのを主に所管をしておりますので、そういうことと民間との比較において考えたときに、公務における労使関係というのものがついているいろいろなさまざまな問題を抱えておまして、現在でも解決されていない問題があるわけですが、労使関係というのは一定の緊張関係というのを当然に前提しておりますので、その緊張関係があるということは、当然のことでありまして、その上で労使の話し合いということも行われておりますので、そういう意味で総じて良好だということを申し上げたわけでございます。

それから、民間の外部の方から、外の方からどう見えるかというあたりなんですけれども、それこそまさに公務における労使関係の特殊な問題なんだろうと思います。民間における労使関係というのは、基本的には企業の中だけで終わるわけでございますが、公務はやっております仕事が国民生活に大変な影響があるということで、労使関係が国民のサービス、そういったものにも大変影響が出てくるという意味で、それは労使関係論という立場だけでなかなか評価できない点なんだろうと思います。

今日、そういったことで基本権の問題が出てきて、しかも公務のあり方も含めてこの場で議論されているということでございますので、それは非常に単純な問題ではないので、私どもとしては今申し上げたような労使関係という点で見たときに、非常に総じて良好な状態にあるという評価をさせていただいているということでございます。

川戸委員 国民の意見はどんなふうにとめられていらっしゃるのか。

金子厚生労働省政策総括官 私ども冒頭申し上げましたように、公務の労使関係を直接担当しているものではないわけございまして、あえて申し上げますれば、先ほど協約締結権があって、争議権が否定をされております国営企業の労使関係というようなことは直接所管をしておりますけれども、これは給与を改定するという事になれば、国会でご承認が必要だということで、そういうチェックが受けられているんだろうと思います。

国営企業の労使関係も総じて私は良好だと思っております。国民に対する説明責任といったようなことについて言えば、具体的に何がというわけではないですけれども、もう少し果たしていく必要があるのかなというあたりは問題意識として持っております。

佐々木座長 川戸さん、よろしいですか。

川戸委員 はい。

佐々木座長 ほかの委員から。

(発言する者なし)

佐々木座長 それでは、渡辺大臣が到着されましたので、ちょうど我々の議論も一つの区切りが来たものですから、ここでプレスの方が入室いたしますので、よろしく願いいたします。

(報道関係者入室)

佐々木座長 それでは、渡辺大臣よりごあいさつをお願いいたします。

渡辺公務員制度改革担当大臣 佐々木座長始め、委員の皆様方にはお忙しいところ、精力的な議論をしていただいております。本当にありがとうございます。

公務員制度改革の国会の議論もいよいよ本格的に始まっております。実は今日も9時、5時で審議をしてきたところであります。政府案のみならず、民主党も自前の案を出してこられましたので、大変活発な議論になっております。自民党サイドから民主党案について午前中活発な質疑が行われました。我々の政府案の方は能力実績主義と天下り規制であります。もっぱら民主党案は天下り規制、能力実績主義については附則のところでごちゃごちゃと書いてあるというような書きっぷりでございます。

一方、リストラはやるんですかと自民党サイドから聞きましたところ、民主党さんの方も大リストラをやりますとおっしゃっておられました。支持母体の言いなりにはなりませんと啖呵を切った方もいらっしゃいました。そういうぐあいには大変活発な議論が行われて、ぜひ我々としては今国会での成立を期待をしているところであります。

先月も申し上げましたように、専門調査会における議論の整理においては、労働基本権を含む労使関係の問題について、改革の方向で見直しをすべきということが佐々木座長の方でまとめられたわけでありまして。前回、私の方から申し上げましたように、協約締結権、争議権を一定の範囲で付与する方向でぜひご検討をいただきたいと思っております。

今後のスケジュールにつきましては、公務員制度改革の総合的な改革を推進するための基本方針を盛り込んだ法案の動きからも、ぜひ秋ごろ、10月くらいをめどに最終的な結論を出していただきたいと考えております。この点についても再度お願いを申し上げ、あいさつとさせていただきます。よろしく願いいたします。

佐々木座長 どうもありがとうございます。

それでは、プレスの方が退席いたしますので、少々お待ちください。

(報道関係者退室)

佐々木座長 今日はお3人の方からヒアリングをお願いしたところでありますが、一応順番に進めてきたんですけれども、質問をし残したところ等々ございましたら、追加的にご発言いただければと思っておりますが、いかがでしょうか。

(発言する者なし)

佐々木座長 特にお申し出がないということでしたら、次の議論に移りたいと思っております。議題の4点は「論点の柱立て」についてということでございます。

論点の柱立てのこのところは、その他関連事項ということでございますけれども、なかなか重要な事項が入っておりますので、どの程度十分議論できるかにつきましては、

時間との相談でございますが、できれば我々として議論をしておきたい項目については、ぜひその機会を得たいものだと思っております。

委員各位からのご要望等も踏まえ、本日は人材確保とキャリアシステムについて意見交換を行いたいと思っておりますので、ご了承いただきまして、人事院の方から資料を用意していただいておりますので、この説明を伺った上で、委員各位からご発言をいただきたいと思っております。

それでは、鈴木人材局長からのご説明ということでよろしくお願いいたします。

鈴木人事院人材局長 人事院の人材局長の鈴木でございます。

資料5という横型の資料があると思っております。それに沿いましてご説明をさせていただきますと思っております。

国家公務員の人材確保等についてということで、1枚めくっていただきまして1ページでございます。

国家公務員の採用の方法でございますけれども、下が学校を卒業して、それで真ん中に書いてあります採用試験というのが卒業された方を若いところで採用して、中で長期雇用をしてキャリア形成をしていくという取り入れ口ということでございます。

それから、左側に「経験者中途採用」と書いてございます。これは一旦民間とか、いろいろな専門職業を経験されたり、専門の資格を取られた方を公務の中でむしろ一番下じゃなくて、中堅ないし幹部に来ていただくという、そういう取り入れ口ということでございます。これは公務員の世界でも医療職とか教育職なんかは、大学の先生方なんかはもともと昔からこういう採用形態が多かったわけでございますけれども、後ほど資料でお示しいたしますけれども、典型的な公務員である行政職の(一)というところで見ても、年間採用の約15%ぐらいが経験者の中途採用という形で入ってきていただいております。そういう意味では、一般にイメージされているよりも、かなり特に最近ふえてきておられます。例えば、典型的には弁護士の方とか公認会計士の方とかITの専門家の方だとか、そういうような方がいろいろな形で、あるいは大学の先生方がいろいろな形で即戦力として公務に入ってきていただいて、ご活躍をいただいているというケースが最近かなりふえてきておるところでございます。

それから、右側に学校を卒業されて、一旦家庭に入られたり、いろいろな事情でフリーターをされているような方につきましても、公務員になる再チャレンジの機会をとということで、これは再チャレンジ試験というのを今年から新たに行うということといたしております。学校を卒業された方を中心に、若いころ採用をして中で訓練をして、組織の中でいろいろな幅広い、深い経験を積ませて訓練していくという方式が依然として今後とも重要であろうと思っておりますけれども、それ以外に即戦力としての採用を含めまして、いろいろな大きく分けていただいて3つの入口があるわけございまして、これをうまく組み合わせることが必要であろうかなというふうに思っております。当然、役所の性格とか業務の性格によっても、その辺の適当な組み合わせは違ってくるのではないかなと、そんなことも考えております。

1枚めくっていただきまして、2ページでございますけれども、この左上が今申し上げました年間の63万人ベースの、郵政公社等を含めました、国立病院等を含めました63万人ベースでの1年間の採用、約2万人採用しております、そのうち試験採用が53%、それから選考採用、これは国立病院のお医者さんたちも含めますので、看護師さんたちも含めますので、かなり数がふえておりますけれども、こんな状況になっております。

先ほど申し上げましたように、右上の方はいわば典型的な行政官というイメージの行政(一)で見ても、それでも選考採用が年間6,000人の採用のうち900人ということで、これもかなりの数の採用があるということでございます。下の方は在職者ベースで見たものでございます。

それから、3ページ、これは国家公務員のいわゆる種試験の申込者数と採用者数の推移を昭和60年から直近まで示したものでございます。上の青い折れ線グラフが申込者数、それから黄色い棒グラフが技術系の採用者数、それから青い棒グラフが情報系の事務系の採用者数ということで、大体行法系で申しますと300人弱ぐらい前後のところまで採用をしてきておると。それから、行法系ですと一時600人ベースだったのが最近では300人ベースとなってきて、これは実は研究所なんかは独立行政法人になりまして、昔は研究所の研究員の方も公務員試験で採用された方が多いんですけれども、そういう方が少なくなってきているということも反映をしております。

申込者数の推移は、大きくは民間の採用動向、景気の動向等を反映している面がありますが、最近で申しますとかなり下がってきておるということでございます。

いろいろな要因があると思っておりますけれども、それでもまだかなりの高い倍率は維持しておりますので、どう見るかなというところであろうかと思っております。各省で実際に採用をしておられる担当者の方といろいろ議論をいたしますと、今のところ何とか直近のところまでは直ちに困るほどではないけれども、今後は非常に心配だというのが大方の思いではないかなというふうに思っています。

今後心配だというのは、3つぐらいの要因が挙げられておまして、1つは後ほどご説明いたしますけれども、新しい司法試験、ロースクール、司法試験ができて、これでそれと併せまして法学部の学部定員が4年前だったですか、かなり減ったんですね。今年、公務員試験を受けられる方から、いわば東大とか一橋なんかの法学部の学部定員がかなり大幅に減った学生さんたちが今年受けてくるということになっておまして、しかもロースクールなんかは非常に優秀な方をたくさん受け入れておられるという、それが一つの要因でございます。

それから、もう一つは昨今公務員について、いろいろと環境が厳しいところがあるというのの一つ。

それから、もう一つは循環的な要因かもしれませんが、今年なんかは特に民間の採用意欲が非常に高いという、そういう3つの要因がありまして、今年はかなり苦しいかもしれないですが、今後もかなり苦しいかもしれないというふうに、各省の採用担当者と

話しておりますと、そういう状況でございます。

それで、行法系で申しますと、申し上げましたように、新司法試験に伴います環境変化が今後かなり大きな影響があるということで、次の4ページでこれは去年の採用試験、主として今年の4月に採用された方たちの公共政策大学院、法科大学院の出身の方を申込者数、合格者数、採用数というところで見させていただきますと、申込者数が全部で1万6,000人のところを公共政策大学院が231人とかと1.4%、これは全体を100として公共政策出身が1.4%、法科大学院が1.0%ということでございます。それが合格者ベースになりますと、その右側でございますけれども、公共政策が51人、6.9%、法科が3.5%ということで、かなり占める割合が高くなっておりまして、それがさらに一番右側の採用ベースになりますと、公共政策が9.3%、法科大学院が1.1%、これが下がっていると、そういう状況でございます。

公共政策大学院につきましては、かなりの方が公務員試験を受けていただいて、また実際にかんがりの割合の方が採用に結びついておるという状況になっております。

法科大学院の方は、まだ非常に少ない方しか受けていただいて、6,000人ベースで法科大学院の定員があるわけでございますけれども、そのうちまだ非常に少ない方しか受けていただかなくて、しかも合格しても公務員に官庁訪問をされない方が多いという状況でございます。そんな状況でございます。

それから、飛ばしていただきまして7ページ、これは採用されてからの公務の中での種の採用の方のキャリアのパターンとして、よく紹介されているものだと思いますけれども、いわゆるある程度補佐クラスだと大体何年次から何年次ぐらい、課長クラスだと何年次から何年次ぐらいという、そういう意味では形式ランクではかなり年次の傾向が強いわけでございますけれども、実際に中で見てみますと、毎回の定期異動で来年一番難しい仕事を抱えている部署はどこだろうかというところで、そういうところの部署には相応の年次の課長さんなら課長さんの相応年次の中で、一番しっかりした方が持っていかれているとか、補佐年次なら補佐年次でそういう方が持っていかれているとか、民間でも定期異動があるところは同じだと思いますけれども、そういう形で定期異動ごとにかんがり厳しい評価が反映されている、蓄積されているという面があるのではないかと考えております。そういう一面もあるということだと思います。

ただ、いわゆるキャリアシステムということに対する批判の中で一番大きいのは、種、種の優秀な方に対して、ちゃんと公平な機会が与えられているのだろうかということだと思います。

ちょっと前後して恐縮でございます。5ページでこれは種、種採用の方の幹部登用への取り組み状況についてでございますけれども、一番左上の表を見ていただきますと、指定職俸給表適用ポストへの登用、審議官クラス以上への登用が16年度9名、17年度16名ということで、これもまだ少ないといえば少ないんですけども、昔で言えば何年に一度話題になるぐらいという状況からしますと、かなり変わってきたなというふうに思ってお

ります。さらに、各省には引き続き取り組みをお願いをしているところでございます。

それから、飛んでいただきまして8ページでございますけれども、これはご参考までに諸外国の幹部採用システムなどについてちょっと簡単にご紹介しています。大ざっぱに申し上げますと、イギリス、ドイツ、フランス等、ヨーロッパの国は伝統的に幹部候補試験を持っていると、その国の教育システムのトップに近いところを官僚制に誘致してきた伝統がある国だと思います。日本もそういう意味では伝統的にはヨーロッパに近い形だったというふうに思っております。

それから、下の方にいって、ちょっとこれは直接幹部養成システムと関係ない年金のこともご参考までに資料として掲げております。全体的な傾向として、イギリスが書いてありますけれども、最終給与の五十数%ぐらいが年金として支給をされる形になっております。

それから、そのほかのアメリカ、ドイツ、フランスはおおむねそこに書いてありますように、72とか71とか75とか、大体70%強ぐらいの恩給とか年金が最終給与のそういうものが支給されているという状況でございます。

それから、日本の場合は、これは日本は退職手当制度もございますので、退職手当も年金にならしてモデルで比較してみますと、大体課長クラス、局長クラス、次官クラスで見ますと、最終給与の30%から32、3%ぐらいになっているのかなということで、そういう意味では諸外国の公務員に比べるとちょっと見劣りがする面もあるというようなところであります。

一応以上のご説明ということで。

佐々木座長 ありがとうございます。

それでは、ご予定いただきました6時をめぐりに皆さんからいろいろ質問なりご意見なりをいただきたいと思っております。

それでは、内海委員、どうぞ。

内海委員 3ページの国家公務員採用 種試験の申込者数が近年かなり減ってきているということは、かなりショッキングなことでありまして、こんなに減ってきているのかと正直驚きました。

しかし、先ほどのご説明ですと、申込者数は減ってもまだかなりの倍率は維持しているので、今のところそれほど心配してない、ただ今後は心配だと。今後の心配の理由も新しい司法試験だとか、公務員に対する批判が厳しくなったことだとか、民間の採用数が増加しているといった点を挙げていらっしゃるかもしれませんが、そのほかには考えられないでしょうか。最近の国家公務員に対する人気は落ちてきているのであれば、それこそ今議論している国家公務員制度の改革が必要なのではないかと私は考えます。例えば、年功序列を廃止した能力成果主義の人事評価制度の導入ですとか。年功序列については、先ほど、定期人事異動を見ると、能力でも評価しているというようなお話がありましたけれども、結果的には全般的に年功序列の色が濃いわけですから、そういったことが若い人たちの公

務員に対する就職意欲を減退させているのではないかと危惧するわけです。その点はどのようにお考えになっていらっしゃいますか。

鈴木人事院人材局長 私どもは、実はちょっとアンケートをやったことがあるんですけども、そのときに学生さんなんかを対象にして、そうすると公務員をある程度意識して志望しておられる方とそうでない方とで公務員に対するイメージがかなり違ってしまっていて、全体的に見ると、民間を志望しておられる方とか、いろいろな形で見ると、公務員というのは割と年功的だとかというイメージが強いんですけども、公務を志望しておられるような方からアンケートをとってみますと、その辺はかなり違ってきて、公務員も厳しい競争がある世界だし、そういうようないわゆる公務員というのはみんな画一的に上がっていくんだというイメージとはちょっと違うイメージを持っておられるというふうに思っております。その辺は私どもももっといろいろな形で公務員の実像を学生さんたちにアピールしていくということも、もっと努力しなきゃいけないのかなというふうに思っておりますけれども。

佐々木座長 内海さん何か、よろしいですか。

内海委員 はい。

佐々木座長 ほかの方から何かございますか。

それでは、田島さん、どうぞ。

田島委員 1ページの採用方法のところ、民間等からの経験者中途採用のところを幾つかお尋ねしたいんですけども、この採用方式はどういう理由、あるいは目的でとられるようになったのか、そしてこの方式で採用された方は、いわゆる任期つきといった形で2年なり3年なりという期間を限って採用されて、またやめていかれているのか、あるいは長く勤められているのか。

そして、各省満遍なく募集、応募、採用されているのか、あるいは偏りがあるのか。偏りがあるとすればどのような偏りがあるのかを教えていただきたいと思います。

鈴木人事院人材局長 経験者中途採用のところ、よろしいですか。

田島委員 はい。

鈴木人事院人材局長 任期つきで採用される方もありますし、任期つきでない形で採用される方も両方ともございます。最近では先ほど役所の性格や業務の性格によっても違うと申し上げましたけれども、特に非常に中途採用が多いのは、例えば金融庁が弁護士さんとか会計士さん等をたくさん採用されているとか、あるいはそれは任期なしで採用されるケースもありますし、任期をつけて採用されているケースもありますし、あるいは内閣府なんかは大学の先生にかなり高い政策決定ポストに来ていただいて、ご活躍いただいているというようなケースがあると思います。そういう意味では、一部の省庁だけということじゃなくて、かなりの省庁で広く利用されておりますけれども、そういった役所の業務による若干の違いはあるということであろうかと思っておりますけれども。

佐々木座長 ほかにございますか。

稲継さん、どうぞ。

稲継委員 先ほどの3ページのグラフにもう一度話を戻させていただきたいんですが、非常にショッキングなデータでありまして、ピーク時の半分ぐらいの申込者数と、しかもバブル絶頂期に比べてもまだ申込者数が少ないという、非常にゆゆしき事態かなと、国家の有為の人材を確保しなければならないのに今こういう状況にあるということでございます。

しかも法学部の学部定員が減少し、そのうちの大部分がロースクールの方に行ってしまうという状況の中で、さらに民間の景気がよくなると、非常に困った事態にこれから数年なっていくと思うんです。

そこで、一体どのような人材確保方策をこれからとられようとしているのか、例えば国によってはテイクホーム試験といいますか、自宅で受験できるような、そういう非常に受けやすいような試験制度をとっておられる国もありますし、あるいはここに出ている表で言いますと、公共政策大学院とか、あるいは法科大学院の出身者について、一次試験を免除するとか、そういう方策も考えられてしかるべきだと思うので、さまざまな方策でいかに有為な人材を受けてもらうかということを考える立場に恐らく人事院はあるんだと思うんですけれども、その辺どのようにお考えか、ちょっとお教えいただきたいと思います。

鈴木人事院人材局長 申しあげましたように、法科大学院がまさに定員が6,000人近い大変優秀な方を受け入れておられるわけでございますので、そういう意味では非常に大勢力でございますので、私どもとしてはこの中でできるだけいい方をぜひとりたいたいというふうに、とっていくことはできないだろうかということをお考えなきやいけないというふうに思っております。

今のところ法科大学院について言いますと、今の方は1期、2期、3期ぐらいの方でございますので、非常に法曹志向が強いんですね。法科大学院の方もいろいろ流動的な面もあると思いますので、もう少したつと法曹志向の方の中にも関心を持つ方ももう少しふえていただけるんじゃないかなという期待も持っておるところでございますけれども、いずれにしても我々としても何とか法科大学院の司法試験を合格された方の優秀な方を公務に誘致できるように手を尽くしていきたいと思っております。

昨年、実は経験者採用という仕組みで、金融庁に司法試験の合格者を採用したというケースもございまして、こういうとりあえずはまずはこんなことを手さぐりをしながら、今年そんなのをもう少し拡大できないかなということも考えております。そんなことを試みていきたいと思っております。

それから、公共政策大学院の方も、これは実は昨年、種試験の試験の仕組みをかなり大きく変えまして、記述式の専門試験のウエートをかなり大きくいたしまして、配点のウエートをかなり大きくいたしまして、これは大学院出身の方もたくさん受けていただくということを意識したところもございまして、結果的に公共政策大学院の方がかなり高い合格率になっているというのも、一つにはそういう面も反映しているのかなと思っております。

す。

それから、法科大学院の方もそういった記述重視ということで、受けていただいた方は非常に合格率は高くなってきているという状況になってきておまして、そんなことも含めて努力はしているということでございます。

佐々木座長 ほかに。

それでは、小幡委員。

小幡委員 ここで議論すべき問題ではないと思いますが、このグラフを見れば、やはり早急に試験制度を再検討すべきであるというのは、多分皆さんそう考えるのではないかと思いますので、今の一次免除の措置を含めてぜひ検討していただきたいと思います。法科大学院生は全員司法試験を受かるわけではないので、公務員など他の選択を考える危機意識はかなりみな持っていますので。

佐々木座長 ほかにございますか。

ご意見で結構でございます。

古賀さん、どうぞ。

古賀委員 今の議論の続きですけれども、試験制度の仕組みをどうしていくのかも非常に重要だと思うんですが、なぜ公務員に魅力がないのかということが一番根っこの問題としてあるのではないかというふうに思うんです。少し抽象的ではございますけれども、そのような観点からどのようにお考えになっているのか、分析されているのか、何かご意見があればぜひお聞かせを願いたいと思うんですけれども。

佐々木座長 これはまた大問題ですから、今日はほかに時間もあれですから、ご意見だけ伺っておきたいと思います。

ほかの委員から何かございませんでしょうか。

労働経済学の方から。

清家座長代理 労働経済学者が何も言わないとばかにされますので。

実は労働経済学の視点から見ますと、これはベッカーという有名なノーベル学者がいますけれども、彼の理論などから考えますと公務員のような職につく人というのはリスクがあるわけですね。つまり公務員というのは、もともと公務員でなければできない仕事をやってもらうために公務員として採用するわけで、そのために国民もお金をかけてその人たちを育てる。ということは、民間など他では使えない公務にかなり特化した能力を磨いてもらうということになりますので、だからこそ先ほどのデータにもありましたけれども、どこの国でも公務員には退職金や年金まで含めて生涯手厚い生活保障をして公務員になってもらうんですね。つまり公務員になるのはリスクが大きいわけですね。

人気下がっているということは、おそらくリスクに見合う保障というか、そういったものが得られにくくなっている。例えば、退職金とか、あるいは公務員に対する年金制度なども含めて、そういう視点から見たときに、別の進路もある若い人から見てリスクに見合わなくなっている。逆にそうでなければ困るわけですが、公務員として能力を磨いてく

れたはずの人が簡単に民間企業でも仕事のできたのでは、一体これまでどういう能力を磨いてきたんですかということになるわけで、公務というものを選択し、その中で公務員にしかできない仕事をするための能力を磨いてもらう人には、他では使えない能力を磨くというリスクがあるので、そのリスクに見合った保障というのがないといけないわけです。人々の行動がこのようになってきているというのは、おそらくその保障がリスクに見合わなくなってきたということが一つだと思います。

それと、もちろんもう一つは、ほかにもっと良い機会がたくさん出てきているということもあるかと思います。

佐々木座長 ありがとうございます。

ほかにご覧いませんか。

座長も時には発言を許していただくということで、これは非常に早急に手を打たないといけないんじゃないかと思います。つまり公務員制度が中心にあって世の中が回っているんじゃないで、公務員制度はワンオブゼムでしか完全に過ぎなくなってきたということ踏まえた上で対策を考えなきゃいけない。そういう意味で言えば、この今の種、種、種みたいなものをそのまま維持するのとか、キャリアシステムをそのまま維持する合理性がどこまであるのとか、そんなことについて相当メスを入れた議論をしないといけないのではないかと。人を集めるということは大変競争が厳しくなってきたと思いますし、明治以来の発想をこの辺で、戦後レジームからの脱却と言っていますけれども、もっと前から脱却して、大胆な発想で、人事制度をプランニングしないとけないのではないかと。これをしないと最終的には国民がぐあいが悪い結果を引き受けるということになるというような感じが私自身もしていますので、今度の基本権の問題そのものではないんですけども、全然関係ないかということ、公務員のイメージをどういうふうにして全体として国民にアピールするかという点で言いますと、基本的な問題だと思います。その辺はまた本調査会の審議の中で、ぜひ皆さんからまた、大臣からも意見をいただきたいなど、こんなふう感じているところです。これは私も教育の現場にいたものですから、よくわかることです。最後のこの企画なんかは私のところに来てどうするかという相談をした遺物でございます。これもなかなか望ましい所期の目的を達成できないというようなことも一部には聞かれておまして、先ほどロースクールの話が出ましたけれども、公務の側が態度を示さない限りロースクールの方は変わらないということを考えるべきで、向こうが変わってくるのをじっと待っているというので動くというのは、お二人も言われたようにちょっと認識が違うんじゃないかというのを私自身は思っております。その辺はこの前内海委員からの質問があって、大臣からもお答えをいただいたロースクールをどうするかという話がありましたけれども、その辺は行動でぜひ新しい観点を打ち出させていただくということも必要なんじゃないか思います。

この点についてほかの委員から何かご発言ございませんでしょうか。

じゃ、大臣からもひとつ。

渡辺公務員制度改革担当大臣 国会での議論をちょっとご紹介いたしますと、魅力ある職場になってないのではないかという議論がございます。

そこで、どうするんだということで、私が国会で答弁をしていることを申し上げますと、やはり公務員が高い気概と高い志を持って、企画立案等にきちんと参画ができるようにするためには、先ほど内海委員からもご指摘があったように、今のシステムでは若い有望な、優秀な学生さんたちに余り魅力がないのではないかということを申し上げております。つまり解決策の一つとして能力実績主義、実力主義を導入するというのは、極めて有効な方法だと私どもは考えております。つまり今のシステムでいきますと、とにかく事務次官に上り詰めるのに三十数年かかるわけでありまして。

一方、世の中はそんな悠長になってはくれています。ロースクールというシステムができますと、なおさら優秀な人たちが官の世界に入ってくるためには、やはり官の世界も実力主義を導入をしていくということに当然これはならざるを得ないと考えております。私がよく持ち出すたとえ話であります、ロースクールを出て法曹になったと。でも、公のために尽くしたいとって30過ぎて公務の世界に入ってきたと。いきなり課長補佐になるわけですよ。しかし、この若者はなかなかいい提案をするなど、すごい能力があるなどというので、幾つかポストを重ねるうちに、大抜擢で三十代で局長になっちゃったと。幾つかまた役所なども経験して、40そこそこで事務次官になっちゃったと、そういう人が出てきたっていいじゃないかということを私はたとえ話として申し上げているわけでございます。恐らく今の能力実績主義が導入されますと、そういう時代が来るんだろうと思います。

一方、これは私が質問するのも変な話なんですけれども、先ほどの説明資料の5ページ目の左側の方で、いわゆるノンキャリアで本省局長になった人はどれぐらいいるんでしょうか。たしか前に私がご紹介した一つの例として、大蔵省印刷局で改刷をいたしますときに、当時のノンキャリアの石井直さんという東北財務局長を大抜擢をして、本省印刷局長にしたことがございました。それ以外に、どういう事例があるのか、もしあったら教えていただきたいと思っております。

能力実績主義を導入するということは、当然のことですけれども、キャリアとかノンキャリアとかという区別が全く意味をなさなくなるわけであって、ノンキャリアの本省局長が登場したって全くおかしくない話なんです。ですから、そういうことになれば、採用試験の問題はこれから大いに議論をしてみたいと思っておりますけれども、優秀な人材が官の世界を目指して来るようになるのではないですかと私は国会では答弁を申し上げておりますので、ご参考までにご披露申し上げます。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

それでは、時間になりましたので、本日の議論は終了とさせていただきます。

本日の会議につきましては、私より記者ブリーフを行うこととしております。

次回の全体会議は6月29日、金曜日、午前9時30分より、総理大臣官邸4階大会議室で開催させていただきます。

次回も引き続きヒアリング等を含め、議論をお願いしたいと思います。詳細については、別途事務局より連絡させます。

本日はどうもありがとうございました。

以 上