

佐々木座長 それでは、ただいまから第11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、お忙しい中ご参集いただきまして、まことにありがとうございます。

本日は、小幡委員、西村委員、御厨委員が所用により欠席でございます。

渡辺公務員制度改革担当大臣は後ほどお出でいただくということでございまして、ほかに林副大臣にご出席いただいております。

それでは、議事次第に沿って進めてまいります。本日も前回に引き続きまして関係省庁からのヒアリングということで、財務省、内閣府公共サービス改革推進室、総務省公務員部から、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、各委員からご質問やご意見を伺いたいと思います。

最初は、財務省からのヒアリングであります。鈴木主計局次長、藤岡理財局次長より説明をお願いいたします。

鈴木財務省主計局次長 それでは、よろしく願いいたします。事務方の方から、共済の関係と宿舎の関係をご説明するようというご指示いただいておりますので、主として私の方から共済の関係をまず説明させていただきまして、後ほど宿舎の説明をさせていただきたいと思います。

お手元の資料でございますが、まず共済の関係でございますが、現在のまず実態からご説明した方がいいかと思っております、すみません、恐縮でございますが、一番最後の8ページをちょっとおめくりいただきたいと思います。これが年金の全体像でございます。国民全体の方、皆さん入っておられるのが基礎年金、国民年金と言われている部分で、1階というふうに言っております。それから次に、サラリーマンの方とか公務員とか雇用関係にある被用者の部分が報酬比例部分と言われる2階の部分の年金がございます。これは厚生年金と共済年金でございます。その上に3階部分と呼んでおりますけれども、民間の場合は各企業ごとに自由に、もちろんつくってない場合もございますが、つくる場合もあるという企業年金がございまして、共済については職域部分というのがございます。斜線なり網かけの部分がいわゆる法律で定められているものということでございます。民間の企業年金はそれぞれの企業が独自につくるものですから、基本的には法律には規定されていないということでございます。

それで、元に戻らせていただきまして1ページのところでございますが、まず共済年金制度でございますが、給付につきましては今申し上げましたように、国家公務員共済組合法で定められておりますけれども、具体的な内容というのは実は昭和60年の改正におきまして1・2階部分につきましては厚生年金とそろえるということで、基本的には同じ仕組みにしております。3階部分につきましては2階部分の2割に相当する職域を設けるということとなります。

なお、給付設計等の共済年金制度の重要事項については、審議会でございますけれども、財政審の国家公務員共済組合分科会で意見を聞くことになっておりますが、これは労使の

方の代表が入って聞かなければならないというふうな仕組みになっております。

負担につきましては、現行は定款で定められておりますけれども、年金財政の均衡を保つことができるように定めるといことで、いわゆる年金数理のいわば機械計算に近い形で掛金の料率が決まるというふうになっております。

なお、保険料率の決定等の定款変更については国家公務員共済組合連合会において、組合員で構成する運営審議会の意見を聞かなければならないというふうになっております。

ちょっとその四角のところは飛ばさせていただきます、その2ページの四角の下の注のところでございますが、共済はこうした年金、いわゆる長期掛金と申しますか長期給付のほかに短期給付、医療保険もやっております。基本的な仕組みは民間とほとんど同じでございます、療養の給付等につきましては民間と横並びになっておりまして、国家公務員共済組合法で定められております。なお、附加給付と保険料率は定款で定められることになっておりまして、これについては決定プロセスは先ほどご説明したような内容でございます。

労使交渉の実態でございますが、国家公務員の共済年金について国家公務員法に基づく労使交渉は行われておりません。

なお、中央労働団体からの申し入れ等は受けているという状況でございます。

こうした状況を踏まえてですけれども、今後共済年金を協約事項とすることについてどう考えるかということでございますが、実は国家公務員年金のうち公的年金、いわゆる2階部分まででございますが、この通常国会において法案を提出しておりまして、被用者年金一元化法案を出しております。これは民間被用者に適用されております厚生年金を平成22年からは公務員にも適用するというようにしております。したがって、給付も負担も法定した上で、民間と全く同じにすることによって法律で決められてまいりますので、こうした結果、ここの部分については協約事項とはなり得なくなるのではないかとこのように思っております。

それから、国家公務員の3階部分の年金については、被用者年金一元化法案におきまして、現行の職域部分は平成22年に廃止し、これに替わる公務員制度として新たな年金について、平成19年中に検討を行い、その結果に基づいて別に法律で創設するということが附則で書かれております。

ちょっと細かくて恐縮でございますが、どういう形で制度設計を行うかということについてですが、その中段の職域部分という四角のところでも恐縮でございます。この仕組みについては、人事院において諸外国の公務員年金や民間の企業年金及び退職金の実態について調査を実施し、その結果を踏まえ制度設計を行うというふうになされているところでございます。

それから、今後締結権が付与された場合の協約締結と財政民主主義の関係についてどう考えるかということでございますが、財政民主主義、ちょっと資料がなくて恐縮でございますが、憲法の第7章に財政という部分がございますけれども、そこで例えば憲法83条で

は、「国の財政を処理する権限は、国会の議決に基いて、これを行使しなければならない。」とされておりまして、具体的には85条で「国費を支出し、又は国が債務を負担するには、国会の議決に基くことを必要とする。」と規定されておりまして、こうした憲法の規定を大体財政民主主義と呼んでいるのではないかというふうに思っております。こうしたいわゆる国会の議決を経なければならないという部分と、それから協約締結権との関係をどう考えるかということでございます。

公務員の給与については財政民主主義との考え方について最高裁の判決が出ております。次の4ページを見ていただくと、下の方に四角で細かく書いてございますけれども、主な部分を抜粋したものが上から3つ書いてある、3つのポイントを抽出してございます。この判決では、給与の財源は国の財政とも関連して主として税収によって賄われているということを前置きした上で3つの点を述べているわけです。公務員の勤務条件の決定は手続として民主国家のルールに従い、立法府において議論のうえなされるべきものである。それから、使用者としての政府にいかなる範囲の決定権を委任するかは、まさに国会みずから立法をもって定めるべき労働政策の問題である。公務員の勤務条件の決定に関し、政府が国会から適法な委任を受けていない事項については、使用者としての政府によっては解決できない立法の問題に逢着するんだというふうなことが書かれているということでございます。

したがって、こうした点を踏まえて、今後労使の交渉の手続のあり方や交渉の範囲等についてご検討がなされるのではないかなというふうに思っております。

それから、5ページ目でございますが、人事管理体制のあり方ということでございますが、私どもといたしましては人事管理体制というのは内閣総理大臣が中央人事行政機関として使用者である政府を代表する立場にあるというふうに思っておりまして、また総務大臣が中央人事行政機関たる内閣総理大臣を補佐することとされているというふうに理解しております。

なお、人事院につきましては公務員人事管理の中立・公正性を確保し、労働基本権制約の代償機能を果たすため、労働組合との会見等も踏まえ、国会・内閣への勧告や基準の設定を行っているということでございます。

それで、財務省は給与とか共済とかという形がかかわっているわけですが、実は人事管理体制の一翼を担っているという理解はあまりなくて、むしろ先ほど申し上げました財政民主主義という形で国費の支出は国会の議決を経なければならないということでございますので、すべて予算に記して出すということで、この予算の作成の責任を有するという立場でこうした事務に携わらせていただいているんだというふうに理解しております。

その上で、労使交渉における政府側の担当部局でありますいわゆる総務省の人事恩給局や内閣の所管の下で公務員の人事管理に関する中立第三者機関・専門機関である人事院と緊密に連携しているということでございます。

それから、最後で、ちょっとこれはお願いということ恐縮でございますが、実は今財

政当局としては非常に厳しい財政事情でございますので、公務員の人件費の改革についてもいろいろお願いして取り組んでいるところでございます。そういう中で、これからいろいろご議論がなされるんだというふうに思っておりますけれども、そういうご議論の中でやはり先ほど申し上げました財政民主主義というような国会による統制が形骸化しないようお願いしたいというふうに思っております。当然のことですけれども、人件費は国会で認められた予算の範囲内におさめるようにする。それから、これはもう本当に恐縮でございますが、給与の水準が増加して人件費が増加する恐れはないかどうか。そうした場合、給与水準の決定について国民の理解が得られる仕組みをどういうふうに構築していただけるかというふうな点をご検討としてお願いできればなというふうなことでございます。共済関係は以上でございます。

藤岡財務省理財局次長 それでは、引き続きまして、国家公務員宿舎について、その次の資料、資料3に基づきましてご説明を申し上げます。

1. 国有財産管理の基本原則でございますが、国家公務員宿舎を含む国の財産は法律に基づく場合を除く外、これを交換しその他支払手段として使用し、又は適正な対価なくしてこれを譲渡し若しくは貸し付けてはならないと、財政法に定められているところでございます。

申すまでもなく、財政法は日本国憲法の下で財政民主主義の実現のために財政に関する基本事項を規定した法律でございますけれども、国の財産の貸付につきましても法律の定めによることを要求しているものでございます。

引き続きまして、2. 国家公務員宿舎制度の枠組みでございます。国家公務員宿舎制度につきましても国有財産法の適用を受けるほか国家公務員宿舎法の適用を受けているわけでございますが、まず、設置目的、国家公務員等の職務の能率的な遂行を確保し、もって国等の事務及び事業の円滑な運営に資すること、これを設置目的としているところでございます。

引き続きまして、法定事項でございます。宿舎の設置及び維持管理に関する基本的事項は法定されております。主な法定事項は以下のとおりでございます。総括機関は財務大臣である。設置機関は原則財務大臣である。維持管理機関は、合同宿舎は財務大臣、省庁別宿舎は各省各庁の長ということになってございます。いずれにいたしましても国有財産法でも財務大臣が国有財産の総括事務を行うこととされておりますが、宿舎事務につきましても基本的には一元的に財務大臣の所掌に帰せられているところでございます。

その他、貸与者の選定についての考え方、あるいは宿舎使用料算定方式、あるいは宿舎の設置、宿舎使用料等が人事院勧告の対象となることが定められているわけでございます。

国家公務員宿舎は宿舎法では大きく分けて3つのカテゴリに分けられているわけでございます。まず、公邸でございますが、内閣総理大臣等のために予算の範囲内で設置し、無料で貸与するものでございます。

その次に、無料宿舎でございますが、これは刑務官等のために予算の範囲内で設置し、

給料の一部として無料で貸与しているものでございます。

3つ目でございますが、有料宿舎は前記以外の職員のために予算の範囲内で設置し、有料で貸与するものでございます。その使用料は建設費用の償却額、修繕費、地代及び火災保険料に相当する金額を基礎として決定されているところでございます。

引き続きまして、3．国有財産の有効活用・売却の促進でございます。現在、国有財産につきましても国有財産の有効活用・売却の促進が政府の大きな課題となっているところでございます。昨年9月、安倍総理がご就任後、最初の所信表明演説でも、国の資産の売却・圧縮を積極的に進め、平成27年度までには政府の資産規模のGDP比での半減を目指すとされたところでございます。また、法律におきましても、行革推進法59条で以下のおりの売却の促進等のことが規定されております。また、昨年7月の閣議決定、基本方針2006におきましても、資産・債務改革を進めることが述べられておりまして、その中でも国有財産の関係では今後10年間売却収入の目安として約12兆円、この中で私ども宿舎1.0兆円と説明しておりますが、そのようなことが規定されているわけでございます。

ちょうど2週間ほど前でございますが、こういった安倍総理のご方針の下で財務省では有識者会議を設けまして、多岐にわたる論点につきまして報告をいただいておりますけれども、その中でも宿舎につきましては売却収入で約1.1兆円、23区内の宿舎につきましては、360団地、2万2,183戸、これを112団地、1万5,552戸にすること。また、東京23区内の宿舎につきましても政令指定都市等の宿舎ということでございますが、1,014団地、6万909戸を377団地、4万8,362戸に整理するところでございます。

この内容につきましては、6月19日の閣僚懇談会におきまして財務大臣から報告いたしております。総理のご指示をもとに経済財政諮問会議とも適切に連携しつつ着実に実行してまいりたい、その旨申し上げたところでございます。

あと4．国家公務員宿舎を協約事項とすることにつきましては、協約事項は法的拘束力を伴うことになるわけでございますが、今申したとおり、公務員宿舎は国有財産でございますので、財政民主主義の観点から、予算事項、法定事項とすべきものであり、法規性を要する協約事項にはなじまないものと考えているところでございます。

5．労使交渉の実態につきましては、国家公務員法に基づく交渉ということではございませんが、中央労働団体から各種の申し入れを受けているところでございます。

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、よろしいでしょうか。各委員からご意見ご質問をお願いしたいと思います。

加藤委員、どうぞ。

加藤委員 前段のご説明で2つほど伺いたいんですが、1つは、共済年金の一元化について、3階部分を残して一元化が進められるということですが、これを策定する過程で労働組合なり、要するに加入員の人たちの意見を聞く機会があったのか、そのことはどうこの一元化に反映されたのか、その交渉があれば交渉ですが、その経過について

てちょっと伺いたいというのが1つと。

続けてよろしいですか。

佐々木座長 どうぞ。

加藤委員 それから2つ目は、前段のご説明の最後のところなんです、確かに公務員の総人件費の抑制その他があるんだと、だからどうも協約締結権に走るのはいかなものかというニュアンスで説明を伺ったんですが、本来労使交渉というのは賃金の上昇圧力じゃなくて引下げのときもこれは労使交渉を通じて行うべきであって、そのことが正常な労使関係のように思いますけれども。このご説明のニュアンスはそういうことなのかどうかということについてちょっと伺いたいと思います。

佐々木座長 それでは、今の2点についてご説明をお願いします。

鈴木財務省主計局次長 前段のところは、先ほどちょっと申し上げましたが、財政審中の国家公務員共済組合分科会というのがございまして、その場に組合の方も含めて入っていただいております。

加藤委員 組合の方というのは具体的にはどういう方ですか。

鈴木財務省主計局次長 まず学識経験者の方が6名おられますが、これに加えて組合員代表の方3名、これは国立大学法人の代表の方で東大の先生でございますが。あと、郵政公社の労働組合の中央執行委員長さんと、全農林労働組合の中央執行委員長さん。それからあと3方、雇用主代表ということでそれぞれ郵政、それから衆議院、防衛省の使用者側というような方が入って、合計12人のご意見を伺うと、12人の方からご意見を伺うことをやっております。

それから、最後のところは我々も特に何か方向性があるということではないんですが、我々としては下がる方がいいと言うと怒られるんですけども、圧縮する方がいいですけども、ふえることも当然可能性としてはあるわけで、そういうことはなかなか今の財政事情の中では非常に厳しいということと、そういうことがあったときに、果たしてその水準について国民の方がご納得いただける仕組みというのはいま構築していただく必要があるんじゃないかなと。なかなか今のこの財政事情の中で人件費が上がるといったときに、その水準についてどういうふうに国民の方にご納得いただくかということも合わせてご検討いただかないと、ちょっとこの財政事情の中では人件費がふえるということは受け入れ難いのではないかと、こういうふうなことで。特に何か方向性を持って言ったわけではないんですが、そういうことでございます。

加藤委員 そうでございますか。

佐々木座長 ほかにございませんか。

では、丸山委員。

丸山委員 意見を申し上げて、見解があれば伺いたいと思うんです。1つは、一元的な人事管理の交渉協議にかかわってでございます。この場でもこれまで論議がございましたけれども、公務員の人事管理というのは使用者側の体制が分散して一元的になっていない、

このために決定過程が複雑で非効率だと、こういう話だったと思います。私はこの中央人事行政機関を見直して責任ある大臣の下に統一的な組織を、例えば人事管理庁みたいなものを置くと、こういうことが考えられるんだろうと思います。

こうした観点から、今説明がございました共済組合制度を見ますと、年金の1・2階部分というのは法制度ですから、これは労使交渉にはなじまない、このように思います。ただ、組合側の方が制度設計に当たって意見を申し出る、そういう場はあるんだろうと思います。ただ、共済制度というのはそれだけではなく、健康保険だとか福利厚生といった本来使用者が果たさなければならぬ課題も担っているわけでございます。

また、宿舎の問題ですけれども、国有財産という観点からすれば、これは財務省が適切に管理する、これはそのとおりだと思うんです。ただ、一般職員のところの入居基準とか使用料などについてはもう少し弾力的に人事管理庁が所掌して交渉協議にするべきではないかなと思っております。

2つ目は、財政民主主義の話でございます。勤務条件で予算措置を要するものについては国会の承認が必要である。これも大体この場で合意形成ができて、しからばこの財政民主主義の下で交渉事項をどううまく機能させるか、という話ではないかというふうに思っているわけです。

ところが、今説明を受けた中で、どうもこの財政民主主義というのは私の理解では国民を代表する国会にあるのであって、政府財務省ではないと思っているわけです。説明資料を見ますと、「財政当局として厳しい財政事情の下、公務員人件費の改革に取り組んでいるところ」とか、最後の方になりますが「どのような制度をつくるにせよ、財政民主主義が形骸化しない仕組みとする必要がある」とこう書かれてございまして、あたかも政府が財政民主主義を進めるみたいな、そういう誤解と申しますか、そういうふうに私とったものですから、非常にうまくないんじゃないかなと思います。

問題は、財政赤字を理由に労働基本権の制約、いわゆる代償機能を形骸化してきたのは国会の財政民主主義なのかと考えてみますと、そうではなくて、結局使用者の政府の方が勧告を受けて削減をしてきたわけで、この言ってることは逆なのではないかなと、こういうふうに思っているわけです。

地方でも今財政難を理由に給与削減が行われているわけでありまして、協約締結権が付与された場合には、その労使の合意事項がいわゆる財政民主主義の名の下にあって反故にされない、そういう事前に使用者にどれだけの権限を与えて、そして交渉がうまく機能化するかということをつくっていくのが大事ではないかなと、このように思っております。

それから、最後、短期の共済につきまして、きょうは具体的な説明はなかったわけですが、私不思議に思っておりますのは、年齢構成とか地域性等が違いますと負担と給付が各省庁別に違うんですね。同じ国家公務員を志して入ったら、それが違うというのはどうもうまくないんじゃないかなと思うわけです。こういう時代はやはり一本化してそう

いう機能も制度も統一化していくというのがいいのではないかなということ、これまた交渉して整理すべきではないかと、このように思っております。

佐々木座長 ご返事求めますか。

丸山委員 いや、なければ結構ですけれども。

佐々木座長 何かご返事があれば。

鈴木財務省主計局次長 責任ある大臣を選ぶかどうかというのはまさに総理のご判断でありますし、また管理庁の話もちょっとこれからの全体国家組織の話ですのでコメントは差し控えさせていただきたいと思えます。

短期給付のお話がちょっと2ヶ所ほど出ていたと思うんですが、実は短期給付ももちろん共済組合やっておりますが、これは先ほどもご指摘もありました医療保険、医療給付でございます、これは民間で言いますと組合健保と基本的に同じような仕事をしております。それで、実は組合健保もそうなんですが、そこでの附加給付とかあるいは福利厚生事業というのは健保組合の会議の中で、労使が半々出てきて、労使交渉というのではなくて協議事項として、組合運営の協議事項としてやられているということがございます。実は国家公務員の共済も同じように短期給付については運営審議会というのがございまして、それが労使それぞれ代表が半々出てきましてその福利厚生の内容について協議して決めるというふうな仕組みになっていますので。そういう意味では交渉といういわば2極でぶつかるというよりは同じ方向で同じテーブルについて協議するというのが、民間の仕組みもそうですし、それから国家公務員等の共済の仕組みもそうになっているということでございます。

それで、合わせて申し上げますと、実はそれぞれの単位共済ごとに附加給付とかいろいろ料率が差異が出ているということをご指摘いただいたんですが、それはそのとおりなんです。実は組合健保も同じ仕組みになってまして、組合健保ごとに附加給付とか掛金が決まっております。これは実は医療についてはできるだけ医療費の抑制とかいうこともありますし、それからできるだけ組合員に近いところで協議した方がいいだろうというふうなことで、民間もそうですし、国家公務員等の共済も同じような仕組みで、単位組合ごとに中身を詰めるというふうな仕組みになっているということでございます。そこは全体の、もしくは本当に健保も含めまして給付と負担を医療保険全体を通じて統合していく必要があるのかどうかということであればまた別途検討はあるんだとは思いますが、今の仕組みはそうになっているということでございます。

それから、財政民主主義のところは、大変恐縮でございますが、ご指摘のとおり、まさに国会が決めるということでございまして、政府としてはそこに出させていただく予算を出すということでございまして、財政当局の仕事というのはその予算を各省から集めまして、調整した上でまとめてお出しするというのが仕事だということでございます。

佐々木座長 藤岡さん、何かございますか。

藤岡財務省理財局次長 やや先ほどの当方からのご説明と重複いたしますけれども、や

はり基本的に国有財産でございます。したがって、まさに財政民主主義、立法府において現在も丸山委員お話ございました提供基準、あるいは使用料基準につきましても法定とされているところがございます、そういったことにつきまして職員団体等からいろいろなお話を伺う機会を持つということは当然のことでございますけれども、最終的に決めるのはやはり法律事項、法律であり、それをいわば法規性を持つことをそのことの本質とします労働協約において決めるということが適当ではないのではないかというふうに考えているところがございます。

佐々木座長 きょうまたいろいろヒアリングが続きますので、もし特にご質問がなければ、財務省からの説明に対する質疑はこの辺で終わりにしたいと思います。いかがでしょう。よろしゅうございますか。

(発言する者なし)

佐々木座長 どうもご苦労さまでした。ありがとうございました。

(報道関係者入室)

佐々木座長 渡辺大臣がお見えになりましたので、ここで渡辺公務員制度改革担当大臣からごあいさつをいただきたいと思えます。

渡辺公務員制度改革担当大臣 いつも、お忙しいところ精力的な議論を進めていただきまして、心から感謝申し上げます。また、国家公務員法改正の国会質疑に際しまして、参考人として意見陳述を行っていただきました委員の先生方には、心から改めて感謝を申し上げる次第でございます。

おかげさまで、衆議院は40時間を超える質疑の結果、可決していただきました。衆議院は、いわゆる野党案もでておりましたので、こちらは与党から相当突っ込んだ議論が行われ、13時間を超える野党案の質疑がございました。ということは、衆議院は、政府案の質疑は27時間ちょっとという感じでございました。参議院は、政府案だけでございますが、もう既に29時間、質疑が行われております。

ちなみに、社保庁関係は、衆議院が40時間、参議院は48時間の審議が行われております。

こうした十分な審議をやっていただいたというのは、私にとっても大変ありがたいことでございます。参議院内閣委員会においては、残念ながら採決はしていただけませんでしたけれども、今日どうなることか、お任せいたしておりますが、今日が山場だと言われております。

いずれにしても、今年の初めにこの専門調査会で、私が「国家公務員法改正をやるんです」というお話を申し上げたときに、「本当に今国会でできるのか」と思われた方が大半だったと思うんです。しかし、安倍内閣は、まさしく強い決意の下、国家公務員制度の改革と同時に社保庁の改革をワンセットで出してきたわけございまして、これを何としても今国会で成立させていただきたいということで、参議院議員選挙も1週間遅れで、会期延長ということになったわけでございます。

いずれにしても、この2つの改革ができませんと、現状が固定化されてしまうというこ

とになりますので、我々としては現状固定化だけは何とか避けたいという強い決意でございます。

専門調査会におきましては、4月において、改革の方向で見直すべきとの中間取りまとめを行っていただきました。私の方からは、そのときにも申し上げたとおり、協約締結権、争議権を一定の範囲で付与する方向でご検討いただきたいということを改めて申し上げます。

今後のスケジュールとしては、公務員制度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作成のため、全体パッケージを議論していただく有識者懇談会が立ち上がります。また、官房長官の下に、官民交流人材センターの詳細な制度設計をご検討いただく懇談会も立ち上がる予定でございます。ぜひとも、この専門調査会におかれましても、秋ごろ、10月くらいを目途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、私からお願いを申し上げ、ごあいさつとさせていただきます。

どうぞ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した。

(報道関係者退室)

佐々木座長 それでは、再び議事に戻りまして、市場化テスト等に関し、内閣府公共サービス改革推進室からのヒアリングを行います。中藤室長より説明をお願いします。

中藤内閣府公共サービス改革推進室長 それでは、お手元の資料4を1枚おめくりいただきますと、公共サービス改革法でございます。これは昨年の国会で成立いたしました、昨年7月7日に施行されているものでございます。これは「簡素で効率的な政府」を実現する観点から、「民間にできることは民間に」、公共サービスの不断の見直しを行うということで、具体的には官民競争入札・民間競争入札を活用し、公共サービスの実施について、民間事業者の創意工夫を適切に反映させることにより、国民のためにより良質かつ低廉な公共サービスを実現させるということでございます。他方、不要な業務については廃止すると。

実施のプロセスにつきましては下に簡単にまとめてございますが、法律で民間事業者、地方公共団体からの要望等も聴取した上、具体的には公共サービス改革基本方針、これを閣議決定で行っております。毎年最低1回は見直すと。この公共サービス基本方針の中に具体的にどういう事業を対象にしていくかということを入れてあります。それを踏まえまして、各省庁で実施要項を作成・入札を実施し、民が落札した場合は民の事業者が創意工夫を發揮して事業を行う。官民で、仮に官が落札した場合は官が効率化を重視した上で実施と。

最後に、実施期間が終わりますと、当該サービスについて各省評価を行いまして、それを内閣総理大臣に報告する。それを見た上で、さらに継続するか等々、さらに検討していくということになります。

このプロセスにおきましては、官民競争入札等監理委員会がプロセスの透明性・中立性・公平性を確保するため、この実施基本方針での事業選定あるいは各省で作成します実

施要項等チェックを行うということでございます。

2 ページにまいりまして、公共サービス改革法の対象事業でございますが、(1)の冒頭に書いてございますように、いわゆる「聖域なき構造改革」を実施するというところで、公共サービスについては全般が対象になるということでございます。

第二条で定義規定書いておりますけれども、公共サービスにつきましては、一号でございます「国の行政機関の事務又は事業として行われる国民に対するサービスの提供その他公共の利益の増益に資する業務」、行政処分を除くということですので下の(注1)にございますが「のうち次に掲げるもの」ということで、例えばという例示で施設の設置・運営・管理、研修・相談、その他、ホとして必ずしも国の行政機関が自ら実施する必要がない業務というものでございます。

それから、5号のところでございますけれども、公共サービス、例えば民間に委ねる場合に、法の特例がいるというものにつきましては別途この公共サービス法の中で法の特例を準備しているということでございます。

3 ページにまいりまして、対象事業の選定の考え方でございますが、これにつきましては公共サービス基本方針、これ閣議決定で行いますが、その際に監理委員会等の審議、各省庁での調整等を踏まえて事業を実施していくということにしております。

ただ、行政処分に係りまして、例えば下の例で申しますと、登記関連業務、これは全国の登記所においていわゆる土地登記の証明書の交付等々行っているわけですか。これはこの前法律改正行いましたけれども、従来はこれ登記機関、国家公務員がやらなければいけないということがございましたので、そういった点を民間事業者でもできるように今回法律を改正いたしまして対象に加えたということ。こういった法特例がいるものについては順次整理をしていくということでございます。

それから、民間企業等が落札した場合の事業の適切な実施の確保ということでございますが、これにつきましては(1)にございます、まず入札参加資格の設定ということで、いわゆる欠格事由に相当します例えば破産を受けた者等々、そういった者はそもそもこれに参加できない制度となっております。そのほか実施要項の中で知識及び能力、経理的基盤、技術提供基礎といったものを加えております。

それから、4 ページにまいりまして(2)でございますが、確保されるべき質の明確化、これを前提とした落札者の決定ということ。公共サービスでございますので、安かろう悪かろうでは困りますので、やはり一定の要求水準と申しておりますけれども、それを具体的に設定し、さらにこれに関する経費等々も加え、その上でこの対象公共サービスの質の維持向上、経費の節減、最も優れた条件を示した者に落札して決定するというところでございます。

それから、契約の締結、解除ということでございますが、契約を結びまして、それに基づいて事業者が実施すると。それから、落札した事業者には守秘義務及びみなし公務員規定がかかります。これは法律で明記しているところでございます。

さらに、適切かつ確実にサービスが提供できない場合は、これは当該契約を解除できる。そのほか(4)で国による監督等でございますが、必要な場合に報告を求める、検査を行う、さらには是正措置等を指示するということもでございます。

なお、これらの報告徴収や指示に従わない場合は契約を解除できる、あるいは関連の罰則というものを適用されるということもでございます。

最後に評価の実施でございます。この事業につきまして、もちろん1年の事業もでございますし、複数年契約のものもでございますが、事業が終了した際には各府省で評価をし、それを内閣総理大臣に報告し、さらに官民競争入札等監理委員会でもチェックを行うということもでございます。

最後に参考までに、官民競争入札等管理委員会、現在落合委員長の下12名というでございます。このほかにいろいろな分野がございますので、やはり20名程度の専門委員の方にご参加いただいて鋭意検討をしているところでございます。

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。

では、ご質問。

古賀さん、どうぞ。

古賀委員 当然のことですけれども、政府あるいは自治体が提供するサービスというのはその基本が税金であることから、最も効率よく、そして最も安くということを追求するのは当然だと思いますし、公共サービスそのものは公務だけではなく、民間あるいはNPO、ボランティアが多様な主体がそれぞれの特性を生かして、ベストミックスで提供されることが非常に重要だと思っております。

ただ、その前提には私は3つぐらいあると思っております。1つはやはり良質な公共サービスが安定的に供給確保されること、良質という言い方を適切と言った方がいいかもわかりませんが。2つ目は、公共サービスに対するユーザーコントロール、それから3つ目はその公共サービスの従事者の仕事のやりがい、働きがい、そして雇用・労働環境がきちっと確保されている、この3つぐらいだと思っております。

しかし、この間さまざま課題が出てきていることも事実です。そしてまさにその公共サービスが国民、市民に対して本当に安全・安心なのかということが、今問い直されていると思います。

そういう中で2つほど質問させてほしいんですけれども、先ほど言いましたユーザーコントロールという意味から、この市場化テストあるいは民間に委ねる場合に、利用者あるいは国民の参画とか関与とかの仕組みはあるのかなのか。受け手としての評価をするような仕組みがあるのかなのか。それをどう考えているかということが1つです。

それから2つ目は、提起された資料にも少しありますが、民間に任せることができる業務の判断基準について国民的合意形成ができていないかというところ少し私は疑問があるわけです。そういう意味で、民間との関係で仕切り直しをしようとしている業務について、精緻

などは言いませんけれども、その判断基準がどうなっているのか、この2つの点について、お聞かせ願えればありがたいと思います。

佐々木座長 では、関連質問ということでまとめて答えてください。

岡部委員 市場化テストに先立って、PFIであるとか指定管理者制度とか既にアウトソーシングの仕組みが進んでいるわけですが、そういった良質なものを効率的に求めるといふ趣旨が必ずしもそのとおり実現できていないという例が幾つかあるので、その辺を少しご報告し、それらの対応についてもしお考えがあればと思います。

例えば、これは民間委託の話ですけれども、事業主がコスト削減のために十分な要員配置をせず、結果としてそこに働いておられる方々が労働強化を理由に次々と退職をされるということがありました。練馬区の保育所の話ですけれども、園長含めて保育士さんが次々と退職をするという形でサービス提供ができなくなり、業務の改善警告が出されたというケースがございます。

それから、指定管理者に認定された企業が経営破綻するという形で、指定管理者自身が失敗をしたということが、奈良県の野迫川村でありました。

それから、委託に関する情報を事前に入手できる立場の議員が、自分が関与する法人を指定管理者として選定をするということが、さいたま市や宮城県の多賀城市で行われています。

そういった意味で、なかなか難しい問題があるのでこういうことをどのように克服していくかということでお考えがあればお伺いしたいと思います。

佐々木座長 とりあえず今のご質問に簡単にお答えください。

中藤内閣府公共サービス改革推進室長 まず、利用者、最終的に国民に良質なサービスを提供するというところでございます。直接的に国民そのものの声を聞くということではございませんが、やはりサービスの選定に当たりましては民間事業者のみならずいろいろ幅広く提案募集ということを行っております。これは昨年も行いましたし、ことしも6月にちょうどまとめているところでございます。そういった面を引き続き活用してまいりたいと思います。

さらに、事業の適正な実施ということでございます。これは先ほど申しました実施要項の作成の中でこれを明らかにしていくということで、この実施要項を作成する場合、例えば民間競争入札の場合でも官が今まで何人ぐらいでどのぐらいの経費をかけてやってきたかということは事前に出して、さらに詳細な検討を行うと。それから、第三者機関のこの官民入札等委員会でもそれをチェックしていくということで。簡単な仕様書と言うよりも、むしろ数十ページにわたるものでございます。

それから、今この市場化テストに限らずPFIあるいは指定管理者制度ということでさまざまな不都合な事例が出ているということだと思っておりますけれども、私もこの競争のこのサービスにつきましてはそこがないがしろにならないような形でいろいろな実施要項ですとか必要なチェック、さらには良質なサービスを提供するという意味で法令上の特例と

ということで守秘義務、みなし公務員規定、さらに必要な場合は情報の流用の禁止とかそういう点も事業によっては附加してやっているということでございます。

いずれにしても昨年も国会の審議におきましては、やはり国民の享受する視点に立ってといこうとで、これは公共サービス法においても、文言を一部追加してやっておりますので、その辺を踏まえてしっかりやっていきたいと思えます。

佐々木座長 ちょっと本委員会の主たる任務との関係である、いわゆる労使関係の問題に即して考えると、民間が入ってくると、それから官も並行してやる場合もあり得るということになりますと、法制上違う労使関係が同じ業務を競争的にやるかのごとき状況がある程度想定しなければならないということになるんですが、一体その労使関係をめぐる法制についてはどのようなデザインでこれをつくられたのか、どのように考えられているのか。みなし公務員の話は今伺いました。だけれども、労使関係についてはどういう制度設計で考えられてきたのか。これは本委員会にとって私は結構中核的な関心事なものですから、ぜひその点ご説明いただきたいと思えますけれども。

中藤内閣府公共サービス改革推進室長 労使関係ということそのものについてこの公共サービス法において規定しているものではございませんで、これはやはり公共サービスそのものをより低廉かつ良質なサービスということで官民競争入札にかけて、官が勝てば官が行う。必ずしも官でない場合はこの民間競争入札ということで。サービスのよりよい提供というものを念頭に置いてますので、直接的な労使の関係というところは特に法律上云々とは。

佐々木座長 ただ、結局労使関係の構造が違っていることがサービスの提供その他に無関係だという議論もなかなか難しいという面がある。つまり例えば、さっきのみなし公務員の1行下に公共サービスを適正かつ確実に実施できない場合には契約を解除するとありますが、これは例えば民間の引き受けられたところで、極端な場合エキスプローとか開発してサービスが提供できないときは解除するというようなことが非常に素朴にはイメージされるわけですね。ということは想定、これは公共サービスを国民に提供するという立場からすればそれはそういうことは当然…。

中藤内閣府公共サービス改革推進室長 ですから、仮にそういった民間事業者がやっていて何か不都合があって解除した場合は、これは官でやるか、あるいは別途入札なりをかけて民でやるか。これは絶対ないとは言えませんので、それはそれで規定を設けて、もしできない場合は、これはあくまでも公共サービスということで国なり地方公共団体が提供する事務ですから、そこについてはそういった場合はそういった措置で官が肩代わりしてやるか官民でやるかということで。それは基本方針等の中に入れてございます。

佐々木座長 では、そこは僕の質問した件については、直接何かデザインを特に考えたということではなくて、契約の解除が何かで、最後のサービスが提供できるかどうかというところで押さえていると、こういう認識でよろしいですか。

中藤内閣府公共サービス改革推進室長 それから、やはり実施要項を作成してまいりま

すが、そういった実施要項を作成する場合、やはり関係省庁との協議だけではなくて、実際に事業をやる民間事業者あるいはそれを利用するサービス、そういった方々からもいろいろお話を聞いて、やはり今の現行どいうところが問題があるのか、そういう点を含めて適切な実施がなされるよう。それから、全体として監理委員会というものが随時管理をしていくということ。

佐々木座長 平たく言えば、現在の公務員の労働法制を民間にそのままこの部分について入れたということではないと。

中藤内閣府公共サービス改革推進室長 民間事業者の場合はやはり民間事業者が労働法規にのっとってきちんと、もちろんそこで法令違反があればそれはそれで罰せられますけれども。

佐々木座長 それでは、清家さん、どうぞ。

清家座長代理 今の佐々木座長のご質問にちょっと関連して伺いたいんですけども、1つは大きなご質問で、1つはややテクニカルな質問です。テクニカルな質問の方からいきますと、これは官民で競争入札をするわけですね。そうすると、官と民が競争するわけですが、当然その競争の中では、事業費をどういうふうに設定するかということで競争されていると思うんですが、その事業費の中の重要な部分というのは特にこのサービスの場合は人件費ですね。そうすると、民は自由に労使で労働条件決めているわけですが、官の方は公務員の場合には労働条件は法律で定められているわけです。そうすると、官の方は人件費について当事者として必ずしも自由に労働条件を決められない中で、労働条件を自由に決められる民と競争するというのはなかなか難しいかと思うんですが、その辺どういうふうにお考えになっているか。これはちょっとテクニカルな問題ですけども、1点目です。

それからもう1つは、先ほど来、古賀委員等もおっしゃっていたように、何を民に任せてもいいか。民間事業者に委ねてもいいかということについて、民主的な手続を経て仮に決まったとした場合、その民間事業者にもやってもらってもいいんだというふうに決めた職種について、当面は公務員がやっているの併存ということはあるかもしれませんが、ずっと公務員と民が併存しているというのはどのように考えた方がいいのか。

つまり、民間にやってもらってもいいと決めたものについてはもう公務員にやってもらう必要はないのであって民間に委ねればいいという考え方もあると思うんですけども。その点についてどういうふうにお考えになるか。

特に公務員の労働基本権等を制限している1つの理由は、例えば必須のサービスであるとか、あるいはさまざまな理由で公務員にやってもらわなければいけない仕事であるからこそ公務員にやってもらい、そのためにさまざまな制約も設けられているということですので、ある職種について、民主的な手続を経て国が、民間の人にやってもらう、民間労働者にやってもらってもいいんだというふうに決めた種類の仕事を、仮に当面だとしても公務員にやってもらうとすれば、その公務員に相変わらず基本権の制限などを課すのもちよ

っとなかなか理屈として難しいかなという気がいたしますが、その辺についてどうお考えかを伺いたいと思います。

中藤内閣府公共サービス改革推進室長 まず、コスト面のお話がございます。もちろん人件費もございますし、関連する整備費ですとか、これは入札の実施要項をつくる場合に要した費用等、人員も含めて、またどういう形式でやっているのか。同じ公務員でも非常勤の国家公務員もいますし、事業をどう一部民間のそういうのを使ってやっている場合もございますので、まずそこはきちっと把握して行くと。

それから、仮に官民競争入札でやりますと、発注自体はそれぞれの官ですから、ある面ファイアーウォールを置いて情報等遮断をした上で実際の入札を行う必要があるかと思えます。そういった面でコスト把握というものをきちっと行っていくということでございます。

それから、より大きな、例えばこの業務についてはある程度民間に任せて、公共サービスですけれども任せてしまうか、これは不適切なのでこれはあくまでも公務員がやるということで、最終的にはそれぞれ政策判断の問題になると思えますけれども。例えば今回登記所におきます全国で550所ある、そこで登記事務の甲号事務と乙号事務というのがございまして、いわゆる証明書の交付ですとか閲覧、これを今度はすべて市場化テストの対象にすると。3年間かけて全国に広げていくと。

甲号業務と申しまして、例えば所有権がA社からB社に移ったとか、抵当権を設定する、抹消する、これはまさに公文書そのものでございますので、ここについては引き続いて登記機関、国家公務員が行うということで。全体としてそういった中でやはり今の定員削減なり経費の節減というものが言われていますので、対応していくということですから。

やはり今先生がおっしゃいました点については、最終的にはどういう政策判断を行うかということになるかと思えます。そこはやはりどうしても民に委託できない部分というものはあるのは当然ですので、何が何でも全部行うということではないということでも対応しています。

佐々木座長 ほかにございません。

では、朝倉委員、どうぞ。

朝倉委員 先ほどの契約解除に関連してですが、民が落札した場合、今までそれを事務事業担当していた公務員の人数というのがいなくなるケースがあるんだと思うんですね。その場合、今までやっていた人たちはどうなるのか、配転になるのか、解雇というわけにはいかないでしょうけれども。

それから、解除ということになって、つまりうまくいかなかったという場合、そういう人員をやはり配置しなくてはならないという場合にはまた集めてくるのかまた雇用するのか、その辺はどういう考え方で規定されているんでしょうね。

中藤内閣府公共サービス改革推進室長 まず、仮に民に委託してその分公務員の削減となるわけですが、これにつきましては基本的には配置転換と新規採用の抑制を基本として

対応していくという考え方でございます。

それから、ずっと民に任せていてだめになってもう一回官かということですが、これはそのときの判断として官で行うということであれば何らかの工夫をして官で行うということになるかと思えます。

朝倉委員 その場合、事業の内容によってはその組織そのものがそっくり民にやっちゃってなくなっちゃって、やはり官だという場合にまたその組織を復活と、こういうことになるわけですか。

中藤内閣府公共サービス改革推進室長 現在そういう事例はございませんけれども、考え方とすれば、もし官でということであれば何らかのその時点での工夫をして行うということになるかと思えます。

朝倉委員 余り想定してないということですか。

中藤内閣府公共サービス改革推進室長 全く想定してないということではないんですけども、やはり何か不都合があればやるということですが。やはり昨今いろいろと官もそうですけれども、民においても想像を絶するような事態ありますので、そこをどこまで法律の策定事務やったかということはあるんですが。ただ私どもの場合は、この例えば法特例等をやりますところではかなりそこは。さらに今回の登記事項のこの証明書の追加を行いましたけれども、これについては非常に経済社会の取引の根本ですから、いわゆる情報の目的外流用の禁止も契約書ではなくて法律事項で定め、なおかつ両罰規定も入れると。さらに仮にこの公共サービス法で何らかの違反をして事業者が排除された場合、今後5年間は同じ公共サービス法に係る事業には参入できないといったそういった工夫もやっておりますので。しっかりやるということで現在対応していると。

佐々木座長 まだまだご質問あると思うんだけど、薄井さんも手短にすみませんが。

薄井委員 はい、簡単に。今のご答弁聞いていると、何か市場化テストは本格的に行われない前提でやっているのかなと、もう1つは、資料にあるように米国、英国、豪州でもやっていますと言うけれども、多分公務員制度だとかあるいは予算制度等が全然違う中でやられているんじゃないかなと、そんな印象を持ちます。

佐々木座長 なるほど。それについては何か。

中藤内閣府公共サービス改革推進室長 すみません。これ昨年7月7日に施行で、まさに今年度からいろいろ事業が始まっています。それで、広がらないという前提でということですが、我々としては広めていくということですが、例えば社会保険庁、今ございます年金のこれ特例を設けて収納事務やっていますが、これが本年度に全国312ヶ所の3分の1、今後2年間に全部に広げていくと。先ほどの登記も全国の550庁。さらには今各省庁で施設研修とかあるいはハローワークの職業紹介事業ということで、そこはやっておりますので、ぜひご期待、ご支援をいただければ。

佐々木座長 ありがとうございます。

それでは、まだいろいろご意見ご質問あるかと思えますけれども、これでいわゆる市

場化テストに係るご報告とそれに対する質疑を終わりにいたします。

ありがとうございました。

では、次に総務省公務員部からのヒアリングを行いたいと思います。それでは、上田部長からご説明をお願いいたします。

上田総務省自治行政局公務員部長 失礼いたします。公務員部長でございます。本席は基本的には総務省自治行政局公務員部という立場でご報告を申し上げるつもりでおりますけれども、私も個人的にこの調査会に非常に思い入れもございますので、もしかしたら若干所管を出る話題を発言するかもしれませんが、お許しをいただきたいと思います。

まず、この配付いたしました資料に総論と書いてあります。総論というところからでございますけれども。総論として2点、まず最初に発言させていただきたいと思います。

その1点は、労働基本権をどのように取り扱うかという議論を進めていく上で、やはり住民、地方自治で言いますと住民ですけれども、住民に対してどういう影響あるいはプラスの効果というものがあるのかということをやはりはっきり示していくことが大変重要だと思っております。私自身はどちらかということを変えてしまうのが好きな人間で、前例どおりというのは余り好きじゃないんですが、ただ現行の基本権の法制度は全農林判決にあるように、少なくとも合憲で適法なものでございますので、これに改変を加える場合には、その改変をすることによって住民の皆さんにどういうメリットがあるかということは、これはやはりお示しをしていくことが必要だというふうに思っております。これが1点です。

それからもう1点は、国家公務員で何度も議論出ましたけれども、財政民主主義との関係でございます、自治体におきましては条例との関係ということになるかと思っておりますけれども、いろいろな労働条件を議論して決めていくというプロセスの中で、どうしても労使自治というだけでは決められない事柄というものが当然あると思っております。で、そういういろいろ話はするけれども、自治で進まない部分というものがあるといふ点において民間と異なっている。したがって、逆算して、例えば自治で全部決められるならこういうプロセスでやればいけれども、いずれそこで決まらないのに民間と同じプロセスにするといいのかがどうか。そういうようなことも考えながら制度設計をする必要があるのではないかという、この2点をまず総論で申し上げさせていただきます。

次に、国と地方の違いという点で幾つかご紹介申し上げます。資料でございますが、まず資料5の中の小さい項目の資料1で、1ページでございますが、この表はもう従来何回もお目にかけているかと思っておりますけれども、地方公務員の場合には非現業公務員が団体交渉権が、協約締結権が×というようなことになっていると。ただ、企業職員等につきましては交渉権まで付与がされているという現況にあるということでございます。

国との違いということについて申しますと、企業職員とか技能労務職員といいますが単純労務職員といいますが、例えば守衛さんでありますとか公用車の運転手さんでありますとかそういった方々の基本権につきましては、地方の場合には企業職員と同じ取扱いになっておりまして、したがって協約締結権が認められております。一方で国の守衛さんとか

運転手さんの場合にはこれは非現業のグループに入っておりますので、協約締結権は付与されていない。これは明確な違いとして現に存在をいたします。

それからもう一つ、地方公務員の場合に考えておかなければならないことは、やはり当局であれ職員団体であれ、その数がたくさんあるということでございます。資料の5ページ目の下に記してございますけれども、都道府県が47、市町村が1,804、これに特別区とか一部事務組合という消防の組合とか水道の組合とか病院の組合とかいろいろあるんですけれども、その特別地方公共団体の数も組合だけで1,791というような数がございます。こういう絶対数が多いということから、仮に交渉の土俵というものを設定する場合に、その土俵の数が大変多数になる。それから、今団体数だけ申しましたけれども、実際問題、任命権者というのは教育委員会とかそれから企業局とか首長さん、それぞれ別々になりますから、1つの団体の中にも交渉の土俵といったものはたくさん設定されることになるということになります。ですから、一般的に交渉実務を導入する場合には労務コストが上昇することはこれは不可避だと思っておりますけれども、とりわけ地方公共団体の場合、全国にたくさん土俵が想定されるということを見ると、そのコストについては当然考慮しておかなければならない。

もう一つ、非常にいろいろな団体ありますから、例えば東と西によって違うんじゃないかとかいろいろな議論ありますが、いろいろな地域の特性がありますので、例えば当局と労働組合との力関係というのは非常にさまざまなパターンも想定される。1つのルールをつくったから全国で似たような協議なり対話が交わされるということはそう簡単には想定できないということも考えておく必要があると思っております。

それからもう一つ、これはちょっと先のことを言い過ぎかもしれませんが、全国でそういう3,000とか何とかというような土俵があるということをおもんばかって、例えば中央レベルで交渉の、交渉にはならないかと思っておりますけれども、1つの枠組みづくりのやりとりみたいなことを設営するということも、私は選択肢としてはあると思っております。

ただ、こういうシステムをつくるというのは、実際問題当局同士ではないものですから、代表制をどう正当性を位置づけるのか、根拠づけをどうするかということ。それから、具体的にだれが代表するか。それから、そういう場で何らかの合意形成なりがなされた場合において、どの範囲の拘束力を設定するのか、こういったことについてしっかりと考えておかないといけないのかなというふうに思います。

それから、国・地方の違いの一環として、地方公共団体の人事機関について、資料3ですの6ページ以降であります。これもかつてご提出したことがあるかと思っておりますので詳細な説明は避けませんが、任命権者という、国で言うと内閣総理大臣なり各省大臣なりのルートのもので、それから次のページにある第三者機関、人事委員会、公平委員会というものも存在をするということでございます。

給与改定の手順については、資料4でございますが、9ページでございます。国が人事院勧告を踏まえて閣議決定、法案提出というプロセスを踏みますが、都道府県、指定都

市、人事委員会のある地方公共団体の場合には人事委員会が勧告を行って条例提出、公布、施行とこういう形になりますし、市町村の場合には基本的にはこれらの国の勧告あるいは県の勧告、こういったものを参照しながら議会で決めていくとこういう段取りになっているところでございます。

次に、第3点目、現行の基本権制約の代償措置についてどう考えるかという問いかけがございました。現行の基本権制約の代償措置については、幾つか判例ございまして、全農林のものもありますが、例えば岩教組、岩手県の教育職員の組合の最高裁判決というのが昭和51年にあるんですが、この中におきましては、地方公務員の場合について見ると、地公法上、地方公務員にはまた国家公務員の場合と同様、ほぼ同様な勤務状況に関する利益を保障する定めがされているほか、人事院制度に対応するものとしてこれと類似の性格を持ち、かつこれと同様の、またはこれに近い職務権限を有する人事委員会または公平委員会の制度が設けられており、制度上地方公務員の労働基本権の制約に見合う代償措置としての一般的要件を満たしていると認めることができる、こういうふうな判決文があるということでございまして、代償措置は一応そろっているというのが我々の認識でございます。

ちょっと蛇足になりますが、私ILOとのつき合いも大分長くなるんですが、ILOにおきましてはこの勧告システムというものに非常にシンパシイが薄いというのが私の実感でございます。ちょっと決めつけすぎかもしれませんが、ヨーロッパオリジンの思想例でILOは結構できているので、彼らはやはり弁証法的な、一方が主張し他方が主張し、そして第三者が出ていってこれを裁くというようなモデルに非常にシンパシイがあるので、我が国のような事前に勧告をし、要するに両当事者が主張する前に勧告をして、それで予定調和的に給与が決定される、法律にもっていかれるということについては非常に彼らはシンパシイが薄いです。私も何回か議論しましたけれども、なかなか彼らにこういった日本のシステムをストーンと飲み込ませることは正直言って難しいと思います。

私自身はこのシステムは、特に日本の場合には、実は闘争システムよりもよいのではないかと考えておるんですけれども、ILOの皆さんはこういったものは余りお好みでなくて、むしろ第三者機関を設けるならばむしろ裁定をする、ぱしっと決めるという形でやるべきではないかというのが彼らの主張であります。これは余計な話でございます。

それから、基本権の付与に関する意見ということで数点言及をさせていただきます。まず、協約締結権でございます。まず、繰り返しになりますけれども、交渉等を当然行われなければならないので、時間とか費用、こういった労務コスト、これが増加をするということは避けられないことでございます。それは避けられないけれども、断固やるんだという場合も当然あると思っておりますけれども、逆に言うとそれなりの説明、納税者とか住民に対する説明が求められるものだというふうに考えるものでございます。

それから、いつかもこの調査会で協約締結権を認めると給与が増加するかどうかというお話があったかと思えます。実際問題協約締結権があるのとないのとで上がったか下がっ

たかというのはなかなか調査分析はできないのでありますけれども、基本的には協約締結権を認める、労働団体に主張し、その同意を必要とするという仕組みを設けるということは少なくとも給与条件を向上させるためにそういうことをやるわけでありますから、給与が下がるというよりは増えるという場合の方が多いのではないかとこのように想像するわけでございます。

それからもう一つ、これは地方独自の問題になりますけれども、給与とか勤務条件を一定の交渉事項にした場合、各地方公共団体でまちまちになるという場合が考えられます。現在もまちまちでありますけれども、その程度問題かもしれません。先ほど言ったように、全国の統一窓口のようなものをやるかどうかということにもよりますけれども、いずれにしてもばらばらになるということが強く想定をされる。その事柄が国民にどれだけ許容されるのかということは我々やはりシミュレーションしていかなければいけない。もちろん北海道と沖縄とで違うから関係ないよという意見もありましょうけれども、しかし一方では月給50万、一方では月給10万円ということでどうなのかということやはりこれはシミュレーションしていく必要があるのではないかと思います。

それから、仮に協約締結権を付与するということ考えた場合に、特に給与の問題もほとんど異論ございませんけれども、最終的には議決というものを経なければ公金の支出ができないと思いますけれども、そういうことも、要するに議会で交渉の結果が否定されるというようなこともあるということを見ると、例えば協約締結権といってもその協約で締結できる項目というものは、これは当然制度設計上いろいろ選択肢があると思います。そういう場合に、例えば給与とか勤務時間とかという非常に納税者のしっかりした監視の必要なものについては当事者の自治には基本的にはさせないで、そのほかの事柄を自主的にしっかり決めてもらうというようなやり方というのも考えられると思いますし、あるいは条例に委ねる事項と、それから協約で自主的に決定する事項についてどうブレイクするかという調整システムを設けるとか、そういったような対応も考えられるので、これはシミュレーションの一環かと思っておりますけれども、こういったことも検討しなければならないというふうに考えます。

それから、管理運営事項という項目がございました。資料6で、12ページ、13ページあります。これは国の方の資料と似たようなものであります。やはり経営に関する事項を労働条件と同じように決めるということはこれはやはり適切ではないのではないかなというふうに思います。一定の交渉ということを、交渉事項というものを設定する場合においても、その辺の仕切りはしっかりしておく必要があるというようなこと、こういったことを締結権に関しては考えております。

それから、争議権についてでございますけれども、これにつきましては、まず国と地方を比べてみますと、こういう比較がいいかどうかわかりませんが、例えば我々の公務員部の職員が1ヶ月ストをしても国民がどれだけ困るかというのはちょっとよくわからないんですけれども、自治体のごみ処理とか病院とか水道とかがストやったということの

住民に対する影響ということを考えて、ちょっとそれはもちろんシミュレーションですからいろいろ選択肢あっていいんですけども、よく考えていかないといけないなということ。

それから、現在企業職員、技能労務職員といわゆる現業職員につきましては、仕事の内容が民間に近いからあるいは争議権を認めてもいいんじゃないかという議論もあるかと思いますが、これまで何回も出ておりますけれども、市場の抑止力が働かないという公務員に争議権を付与するということは、その争議権の位置づけですけれども、要は民間よりも強い争議権になる。民間は要するに争議権の歯止めはその会社がアウトになるということが最後の歯止めになりますけれども、そういう意味での抑止力のない争議権というのは民間よりも強くなるということは考慮しておかなければならない。

それから、現業の仕事は、例えばごみの収集の仕事は民間でもお役所がやっても仕事は同じじゃありませんかという観点もあります。仕事の中身の共通性というものは考慮の要素の1つでありますけれども、例えば同じ仕事、例えばバスを運転する仕事であっても、都バスはどうかわかりませんが、山間へき地で過疎バスやってるというような場合に、車の運転というのは大体民間のバスと同じだからストしてもいいよというふうな単純な、やってる作業は同じだからいいよというわけには必ずしもいかないんじゃないかというような気もいたすわけでございます。もしくは、そういうものがストップしては困るからこそ公務で抱え込んでいるのであって、ストップしても構わないのであったら逆にもっともっとアウトソースをするということになるのではないかなというような気もしますものですから、そういう点もちょっと考慮する必要があるのかなと。

これも参考としてですが、実は独立行政法人を地方に導入しました。これは国も同じですけれども、この独立行政法人制度を考案する際に、特定独法と非特定独法という2つのカテゴリーがあって、1つは公務員タイプ、1つは非公務員タイプなんですけれども、公務員タイプというものはどういうものを公務員タイプにするかということ法定をする際に、業務の停滞が住民の生活、地域社会もしくは地域経済の安定に直接かつ著しい支障を及ぼすため、またはその業務運営における中立性・公立性を特に確保する必要があるため、その役職員に公務員の任務を与える必要がある場合だというふうに法定したところでございます。したがって、業務の停滞が著しく支障を及ぼさないのであれば公務員である必要はないというようなことにもなっているもので、こういったこともやはりバランスを考慮する必要があるというふうに思います。

それから、3番目に団結権、これは余り議論になっておりませんが、ここで一度出ましたので簡単に言及しておきますと、消防職員の団結権問題ありましたけれども、やはり国民の生命・財産を守る、それから部隊として秩序をもっているいろいろな仕事に当たるといふ仕事の中身を考えると、我々としては警察と同様に団結権を付与するということは適当ではないのではないかとこのように考えております。

それから、その他でございますけれども、労使協議制について若干言及をさせていただ

きたいと思います。これはまだその中身が全然具体化しておりませんので、余り決まったようなことは言えませんが、私自身はこういうようなコミュニケーションのチャンネルを増やすということは個人的には非常に好きなのでございますけれども、ただ、先ほど申し上げたように、自治体の現場って非常に種々でございますので、そういうチャンネルを設けることによってどういう事態になるのかというのは非常に想定が難しいということもありますので、ある程度制度設計をしっかりとあげないといけないのかなという気がするわけでございます。

その中のいろいろな議論は私は勤務条件という狭義のものでなくとももう少しふところ広くいろいろな議論ができる場というような考え方がいいのではないかとはいえます。ただ、政策ですね、例えば福祉政策でこういうことをしたらいいんじゃないか、あるいは教育でこんなことをしたらいいんじゃないかということが仮に労働組合と当局が議論をして、それで政策決定につながるというようなことになる、とは思いませんけれども、なるとすれば、これはやはり政策決定に係る議会制民主主義という本来のルールよりも、労働組合の人が選挙に投ずる1票よりも強い影響力を行使するという、理論的にはそういう結果になりますので、これは慎重に考えないといけないというふうに思います。

それから、協議というものの意味づけであります。要するに一定の合意をするという事柄、それから意見を戦わせるという事柄、あるいはただ申し述べるというそういった協議という言葉の意味づけによって大変違ってきますので、これもシミュレーションの中でぜひいろいろ検討をしていただく必要があるのかなと思います。

私自身は現場の声を聞くという観点から、こうした当局が労働者の方と、必ずしも勤務条件じゃないが、例えばケースワーカーの人がいろいろなケースを歩いてて市民はこんな状態になっているよというようなことをこういった場で、もしかしたらその情報が当局に上がる、もちろん普通のラインで上がることは間違いはないんですが、こういった場でも上がるということは私は無用なことではなくてメリットがあり得るというふうに思います。もしそういう観点からこれを考えるのであれば、労働組合という観点なのか、あるいは職員代表という観点なのかということも制度設計上は考えてみないといけないというふうに思います。

佐々木座長 ちょっとそろそろいいですか。

上田総務省自治行政局公務員部長 はい。

佐々木座長 大分長くなりましたので。まだ質問があったときにお答えいただくということにします。それでは、何かご質問は。

それでは、岡部さん。

岡部委員 今、総論のところでは住民に対してプラスの効果があるのか、メリットがあるのかということが、これ1つ大事なところだということにおっしゃいました。まさにそれは大事な論点だと思います。しかし、その前に、現行の地方における労使問題、労使関係にはデメリットがないのか、デメリットがなかったのかということも、これはきちんと検

証する必要があると思います。

これまで地方の場合、これは行政も含めてですけれども、国による過度な統制と庇護のもとに置かれてきたと思います。そういう自治体の労使関係というのは、反面とかある面では公平で均一的な自治体サービスを提供するということに寄与したという側面はもちろん歴史的にあると思います。しかし一方で、自治体の主体性であるとか責任性であるとか、そういうものはむしろ阻害をしてきたのではないかと、結果として。

それから、労使関係でもそうですが、主権者たる住民に対する説明責任より、国の方を向いてどう言うかということに労使が気を使う、そういったことがあったのではないかと。それがさまざまな今問題を生んでいる原因の1つだと思います。

これだけ情報公開というのが進展しているわけですから、労使関係をはじめとする自治体のさまざまな問題を明らかにして、本来あるべき住民自治の下における労使関係というのを新しくつくっていくことが求められているとか促されている、そういう立場に立つべきではないだろうかと思います。

そして、一方で自治体の首長はかなりの権限、裁量を持っていまして、これは模範的指導者という形で基本的にそう悪いことはしないだろうという前提があるんですが、これが労使関係にもかなりゆがんだ形で反映をしております。ちょっと何点か事例を申し上げます。例えば、奈良県の大宇陀町というところでは、町長が突然組合役員に対する人事異動を行って、職員団体の3役を課長補佐に任命するということがあったわけです。この場合課長補佐は管理職になりますから、その瞬間組合3役不在ということになって、労使交渉中にこういうことをやったために組合が解散寸前に追い込まれるということがありました。

それから、退職勧奨ということで、国の退職勧奨とはまた違うんですが、石川県の鳥屋町というところでは、男女差のある退職勧奨をやっていたということなんです。行政職の職員に対して、男性が58歳、女性が48歳という勧奨制度を行っていた。結果的にそれに従わなかった女性職員に対しては昇給を実施しなかったとか、そういったかなり首長の恣意的な形で行われたということがあるわけですね。

したがって、主権者たる住民不在の労使関係というのは、この間の国による統制と保護という中では実質的に自治体が自主責任であるとか責任性であるというものをなかなか構築することができなかった。これはひいては労使関係にも反映しているだろうと思います。

そういう面で、メリットというのは当然追求すべきですけども、やはりデメリットを解消するという意味でも新しい労使関係をつくっていくということが必要ではないかというふうに思っています。基本的にそういう立場で論ずるべきだと思います。

それから、消防職員の問題で団結権について消極論を言われましたけれども、確かに消防職員は非常に公共性あるいはサービスの規律性の厳しさというのは当然求められると思います。しかし、そのことは例えば争議権については考える材料の1つにはなるかもしれませんが、団結権まで制約するという根拠にはならないというふうに私は考えます。

佐々木座長 それでは、お答えいただいて、ほかの方からも質問を出していただいて。

それでは、丸山委員。

丸山委員 余り時間がないみたいなので簡潔に申し上げたいと思います。1つは、ILOの話がございました。私は文化が違うみたいなのとらえ方というのはよくないんじゃないかなと、ここで論議する必要はないと思うんですけども。国際連帯という、あるいは公平競争の原則からいたしましても、ILO基準というのは大事にすべきではないかなと、こう思っております。

とりわけOECDなど先進国とどのようにこの国の労働法制あるいは労使関係が違うのかというのはやはり大いに言及して整理すべきではないかなと、このように申し上げておきたいと思います。

もう1つは、財政赤字と代償措置と労働基本権の関係についてです。この場でも財政赤字を背景に60%を超える自治体で何らかの給与削減が行われている。極端なところでは10年に及んでそれが続いていると、こういうことがヒアリングで明らかになったわけです。

財政赤字の要因は多様だと思えますけれども、確かに人件費は相当額を占めることではありますけれども、それが財政赤字の原因ではないのではないか。あるいは景気の低迷だとか、そういうことによる税収の落ち込み、あるいは公債費の増加、こういうのがやはり背景にあるのではないかというふうに思っているわけです。

そういう意味で、勤告制度の下での給与決定制度と、いわゆる財政政策が地方ではもう両立し得なくなったのではないだろうかというふうに思うわけです。これは何らかの措置を講じなければ、説明聞いてますと現状維持みたいな感じで受け止めたんですけども、何らかの形でやはりこれを抜ききっていくようなものを、たとえ労使交渉ができたとしてもそれは重要なことではないかなとこう思っております、その見解があれば伺いたいと思います。

それから、事態は労働基本権の側面から見ると権利を制約する、そのための代償措置がある意味では画餅に帰しているというのが、この自治体の実態なんだろうと、こういうふうに思いますので、そういう意味でもこれをどういうふうに改革するか。基本権を付与して交渉で決めればみんなこれが解決するなどとは思っておりませんが、しかしやはりそういう新しい方向へもっていかない限り納得性とかあるいは説明責任とかあるいはモチベーションを高めるとか、そういうことにつながらないんじゃないかということを考えておまして、そののところも見解があれば伺いたいと思っております。

佐々木座長 では、加藤委員。

加藤委員 地方公務員の労使関係について伺いたいんですが、かつて今問題になっている社会保険庁なんかは国の公務員と地方公務員との管理が錯綜していて、実際の管理が非常に具合が悪くなって現在のような状態になった一因をなしたということになってますけれども、現在ほかの組織で国の管理機構と地方の管理機構が錯綜しているようなケースがほかにあるのかどうかということをお伺いしたい。

それから、上田部長ご自身もご経験があると思うけれども、中央の国家公務員の幹部が

地方の自治体に出向されて数年幹部としてお過ごしになる。そのときに地方で当然労使関係の交渉に当たられるわけだと思うけれども、そういう立場の人がいっぱいいると思うんですけれども、そういうことが地方自治体における労使関係ということについてどういう影響があるか、ご自身の経験は余りあれかもしれませんが、そういうことについて伺いたい。

それからもう1つ伺いたいのは、先ほど労使協議制についてちょっと触れられて、私はやや否定的な感じというふうに受け取ったんですが、例えば公務員の世界でも労働生産性の向上ということについて労使で共同して議論するということはできないのか。厳然として定員だけが残っちゃってれば労働生産性をいくら議論したってコストの削減にはつながらないんだけど、お互いに労働生産性の向上ということについて議論して定員問題について10人でやっていたことを8人でできると、浮いた2人分についてその一部を組合にも分配する。民間の企業で普通そういうことが行われているわけですけれども、そういう発想ということが、特に私は地方自治体の中では国家公務員よりもそういうことが議論しやすいのではないかと思うんですけれども、そういう場というのはつくりえないものなのかなど。

ちょっとばらばらになりましたけれども、その辺について伺いたい。

佐々木座長 まだまだあるかと思えますけれども、時間の管理の面ではこのぐらいのところ。また要望があればまた呼び出させていただきますので。

加藤委員 お願いします。

佐々木座長 今のお三方からのご質問ないしご意見に対して何か意見がございましたら。

上田総務省自治行政局公務員部長 余り長くなるとまたしかられますので簡単に言います。現在あるデメリットを解消するという観点をちゃんと、メリットだけじゃなくてですね、というご指摘、それはごもっともなことだと思います。ぜひそれはむしろそういうのをご指摘いただきたいと思います。

実は、前回この場でもコミュニケーションが活性化してパフォーマンスが上がるという議論もございましたけれども、私はそれだけでは一般の住民の方に説明するのはなかなか、プロはわかるかもしれないけれども、仕事がしにくいようなこともあるかと思えます。ですから、今の現状だとかこういうデメリットがあるんだと。新ルールにするとこうなるんだということをごぜひたくさん出してもらうということが僕はいいと思います。

それから、ILOの話は、私は別にILOにけちつけたわけじゃないんですけれども、やはり違うなというのは思ったんで感想を述べたので、もちろん条約を遵守することは当然でございます。

それから、財政問題についてちょっと私所管を外れますし、言及は特に差し控えさせていただきます。

それから、勧告が画餅に帰しているのではないかというようなことですが、この点は前回私が発言したようなことで、全く画餅ではないのではないかと考えます。それで、その

交渉システムに移行すれば納得性が高まる、モチベーションが高まる、あるいは説明責任が果たされるというご意見のように承りましたけれども、そうしたこともが納税者の方というか住民の皆さんにストンと落ちるようなそういう説明が必要じゃないかというのが私の気持ちです。

どうもネガティブだというふうに思われているようですけれども、私としては国会に改正法を出すという段になったときにどれだけ説得力があるかということのを常に念頭に置いて議論させていただいておりますので、ご理解いただきたいと思えます。

それから、地方事務官といって昔は運輸事務官とか労働、厚生とあったんですけれども、今はありません。似たような地方にいる国家公務員というのは今でもないわけじゃないんですけれども、県警本部長なんかあるんですが、それは余り管理関係が錯綜しているという事態になっていないと思えます。

それから、国の幹部が、例えば私たちが県に行って労使の交渉に当たるということがどう影響するかというのは、これはなかなか一概には言えないと思えます。場合によっては赴任した県の方では国から来たと思ってすごく構えてやっているところがあるかもしれないし、それから、実際問題として必ずしもその人が、例えば総務部長であったとしてもその人が全部を取り仕切るとは限らない、次長さんとか人事課長さんもおられますから、その人間がキーパーソンになるとは限りませんので、一般にどうかということとは言えないというふうに思えます。

それから、議論の場で生産性とか何かを議論する場があってもいいという点については、私も個人的には思えます。ただ、先ほど申し上げたのは、そういうもののルールづくりをしっかりとっておかないと、しっかりした当局、それからしっかりした組合なり職員代表の場合にはうまくワークをしますけれども、そうでない場合も不測の事態にならないように考えておかなきゃいけないという点で若干ネガティブに聞こえたかもしれませんが、注釈をした次第でございます。

以上でございます。

佐々木座長 ありがとうございます。

上田部長には長い時間ありがとうございました。会議の進行上、この辺でヒアリングを終わらせていただきたいと思います。

きょう実はもう1つ、この前からお約束しておりますように、柱立て について、ヒアリングだけではなくてその回ごとに少しずつ論点を取り上げていこうということをやっているわけでありまして、大変時間が押して恐縮なんですけれども、若干、11時半出ますけれども、せっかく資料を用意いたしましたので事務局から問題を提起させていただいて、皆様方からご発言を賜りたいと思えます。説明はひとつ簡略にお願いします。では、株丹さん、お願いします。

株丹行政改革推進本部事務局次長 資料6、任用の種類等についてという資料を用意しております。今のお話にありましたように、議論の材料ということですので、説明は簡単に

させていただきます。

1 ページに獵官制（スポイルズシステム）と成績主義（メリットシステム）を、やや対比的に出しております。獵官制（スポイルズシステム）について、アメリカは政治任用が不可欠であると考えられている国で、しかし行き過ぎてしまったところから、その弊害について議論があって、今日のほかの国と同じような成績主義に基づく職業公務員制というのが確立されていったと、そういう状況を説明しているのが獵官制のところ です。

アメリカの場合は、後ほどまた出てまいります。政治任用、非常に大きな数の人が大統領が替わると入れ替わるという仕掛け、それ自体は、現在も正しいものとして続いていると認識しております。

成績主義につきましては、書いているとおりですが、アメリカだけではなくて先進諸国共通の考え方として、職業公務員の場合は採用、昇任というのは受験成績なり勤務成績なりきちんとした能力の実証に基づいて行われるんだ。それが任免の根本基準なんだ。こういうことです。そのことは、我が国の国家公務員、地方公務員も当然同様です。

2 ページです。特にその中で任用の中の採用を少し数字を挙げさせていただいております。公務員と書いていますが、これは職業公務員といいますか一般職の公務員を念頭に置いています。採用する場合も成績主義の原則に基づいてやるということで、採用の中心は公開、平等の競争試験です。例外として競争試験によらないケースというのもあって、それを選考と呼んでおります。細かい説明は省略させていただきますが、試験は人事院が行い、選考は各省庁、各任命権者が行うという違いがございます。それから、不特定多数の中からの選抜かどうかという違いはございますが、いずれも成績主義の原則に基づいて行われているものです。

一般職の公務員についてグラフをつくっていますが、試験の採用が75%ぐらい、選考の方が25%ぐらいとなっています。ちなみに人事交流で国と地方公共団体の間を人事の一環として行ったり来たりする場合等ですが、これは形式的には採用ということになりますので、その部分は除いて資料はつくっています。

3 ページにはその選考というやや例外的な形で学卒でないような形での民間から国家公務員に入って来ると、こういうケースが幾つか事例がある。これまでいろいろ工夫して制度として備わってきているというものです。

4 ページに政治任用を挙げております。一般職と少し違う、政治と行政をどうやってつなぐかというものが政治任用という形にあらわれるということです。冒頭、(1)に書いていますように、国によっていろいろ意味合い、内容が違っておるということです。森田先生の特別寄稿を引用させていただいておりますが、公務員のメリット・システムなり身分保障とは少し異なる扱いをされている類型という整理になるうかと思えます。

(2)については我が国の現状ということで、13年の省庁再編のときに各省大臣だけでなく、さらに政治家の方が多く行政の中に入ってくるというふうに変わってきた。それから、省庁再編時には内閣総理大臣のリーダーシップが発揮できるようにその補佐機能が充

実された、こういうことがございます。

各国の状況等も入れていますが、7ページをごらんいただいた方が少しわかりやすいかと思えます。それぞれの国ごとの大統領制であるかあるいは議院内閣制であるか、あるいはそれぞれの伝統も違いますので一概に言えないわけですが、アメリカとイギリス、それからフランス、ドイツを一くくりにして代表させていただいている。下の方の三角の底辺になっている部分が官僚、公務員、職業公務員とこういうことですが、上の方の部分がアメリカの場合は3,000人という方々が大統領が代わるとポストが入れ替わる。

イギリスの場合は議会からというのが矢印入っていますが、与党ですとイギリスの場合は350人から400人ぐらいでしょうか、その中で130から140人ぐらいの政治家の方が大臣、副大臣等の形で入ってきて、そこに70数名ぐらいの政治任用と呼ばれるアドバイザーとこういう位置づけのようですが、そうした存在があります。

それから、フランス、ドイツにつきましては議会からそれぞれ省庁ごとにそれほど数多くない政治家の方が入ってくる、そこにフランスの場合ですと高級職と呼ばれるもの、局長のようなイメージかと思えますが、それに大臣を支えるキャビネメンバー、こういうものが入ってくるし、ドイツの場合は政治な官吏というような言い方の政治任用というのがある、こういう仕掛けで、それぞれの国ごとに非常に異なっているということです。

以下は各国ごとの政治任用の資料、あるいはこれまでの12ページ以下に内閣スタッフ強化などの提言なり答申。さらには14ページに政と官の在り方、これは当時、政と官のあり方が議論されたというのがあって申合せ等が行われたものを資料としておつけをしているということです。

ちょっと長くなりましたが、資料のご説明をさせていただきました。以上です。

佐々木座長 ありがとうございます。

大変駆け足で、しかし重要な事柄だと思えます。全体像を考える上で、参考になればということで、きょうはこの話題を取り上げさせていただきました。何かご質問ございませんでしょうか。

どうぞ、意見でももちろん結構でございます。西尾委員、どうぞ。

西尾委員 私はこの問題を考えるときに、いわゆる政治任用とか政治任用された人とか政治任用者が就くべきポストとか、ポリティカルアポイントメントとかアポインティーとかいろいろ言葉がありますが、ここのご説明にあったとおり、各国ごとに使っている使い方はいろいろでありまして、明確な定義は確定されていないと思えますけれども、日本で議論をするときにはできればできるだけ意味を限定して使った方がいいと私は思います。

そういう観点で申し上げますと、私は政治任用というのは自由任用の形態のうちのまたその中の特殊な1つの類型であると考えた方がいいかと。自由任用というのは資格任用との違いで私は使っているわけでありまして、一般的には普通の公務員は資格任用制で採用されるのが原則であると。ここのペーパーでは成績主義、メリット・システムという言葉が使われていますが、資格任用制というのが原則で。その原則を必ずしも適用しな

くてもいいという人が自由任用職の人であり、自由任用職の中のさらに特殊なものが政治任用職であると、こういう使い分けをした方が議論は明快になるのではないかと常日ごろそう思っているわけでありませぬ。

私が政治任用と考えるべきだと思うのは、内閣なり各省大臣なりによって任命された人がその内閣と大臣と運命をともにする人、内閣が総辞職をしたと云ったらそれによって任命された人たちは全部辞表を出すべき人ということですね。自分を任命した大臣が交代をしたというときは、前の大臣によって任命された人は大臣と同時に辞表を出すべき人、こういうふうに分身保障は逆に言えないということですが、そういう人を政治任用職と考えるべきではないか。政権担当者の政策、政治姿勢に親和力のあると思う人を任命して自分を補佐してくださいと云って使う人たちですよね。ですから、その任命権者がやめたならば自分も一緒にやめなければならない、それが当然だということになっているものを政治任用職と限定した方がいいのではないかと、こう思います。

そうではなくて、自由任用職ともっと広く言うのは、特別な資格を問われない、国家公務員試験を受験をして何年も公務員としての経歴を積んできた、何年以上積んでるとかそういうことも問われない。それに相当するだけの能力をちゃんと持っているということも問われない。どんな職業の人からでもとって来たって構わないというポスト。資格を問わずにとって構わないというポストを自由任用職と考えるべきじゃないかと、こう思っているわけですね。

そこでは政治任用職と自由任用職の違いは、身分保障があるかないかというところに端的にあらわれます。政治任用職は大臣と一緒にやめるべき人ですが、自由任用として採用された人は民間から来た人であろうと、自分を任命した人がそのポジションから去ってもまだ公務の世界にいる資格があるわけですね。自分でやめることは自由ですけれども、自分がやめる意思がなければ定年まで公務員として迎え入れられた人ということで、そういう意味での身分保障はちゃんとされるべき人、それが自由任用職ではないかと思うわけですね。

資格任用職との違いは何々試験、1種試験合格者、2種試験合格者、3種試験合格者、一切問いませんと。それから、それに当たるような資格を持っているかどうかという審査もありませんというのが自由任用職で、現在それは例外的に認められているわけですね。日本の場合は中途採用するか民間から人材を呼ぶといったときに、基礎的な能力があるかないかを人事院が審査するか、専門能力があるかどうかを採用省庁が審査するというようなふうにして、公務員と同等のそのポストを充てるにふさわしい能力を持っているか否かと一応審査するというのが原則になっているわけですね。選考採用ですけれども、審査する。その審査なしに内閣の意向どおりにだれを任用してもよろしいというのが自由任用職という概念であるべきではないかと、私はそう思うのです。

そういう形で整理をしていくことが非常に大事で、私から言えば、省庁間を越えた人事異動とか民間からの人の登用とかということを議論する人がすぐに政治任用とおっしゃる

んですが、それは政治任用じゃなくて自由任用の拡大ということなんじゃないかというふうに思ってますので、その議論の整理が極めて大事だと思っております。

以上です。

佐々木座長 ありがとうございます。

ほかにかがでございましょうか。ご意見なりご質問なりございませんでしょうか。

(発言する者なし)

佐々木座長 このカテゴリーがもしどういう形が入ってくるということになりますと、おのずから基本権の問題その他の問題についても違ったものの考え方をしなければいけない等々が出てくることは容易に想像されることかとは思いますが、これはまた全体のデザインについてご議論を伺うときにまたご発言をいただければ大変ありがたい、そういう材料としてお使いいただければと思っております。

特にご発言がほかにはないようでございますので、時間になりましたので、本日の議論はこれにて終了とさせていただきます。

本日の会議につきましては、この後私より記者ブリーフを行うことにしたいと思います。

次回の全体会議につきましては、8月6日、月曜日、午後2時より総理大臣官邸4階大会議室において開催させていただきます。次の詳細については別途事務局より連絡をお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。終わります。

以 上