

公務員制度の総合的な改革に関する懇談会（第4回）議事概要

1 日時： 平成19年10月3日（水）9：00～11：00

2 場所： 総理官邸四階大会議室

3 出席者：

（委員・50音順、敬称略）

岩田喜美枝、江口克彦、岡村正、小島順彦、堺屋太一、佐々木毅、高木剛、
田中一昭、屋山太郎

（政府）

町村内閣官房長官、渡辺公務員制度改革担当大臣、岩城内閣官房副長官、二橋内閣官房副長官、山本内閣府副大臣、戸井田内閣府大臣政務官、株丹行政改革推進室次長

4 議事次第

（1）開会

（2）町村内閣官房長官挨拶

（3）渡辺公務員制度改革担当大臣挨拶

（4）国家公務員の採用から退職までについて

（5）閉会

5 議事の経過

- 冒頭、町村内閣官房長官及び渡辺公務員制度改革担当大臣の挨拶があった。
- 岡村座長より、慎重に議論を行うべく、12月まで議論を行い、1月に報告書を取りまとめることとしたい旨の発言があった。
- 前回の議論を踏まえ、堺屋座長代理が改めて取りまとめた「国家公務員制度改革の理念（案）」について、自由討議が行われた結果、今後の各論の検討により、必要に応じて修正することとした。
- その後、前回に引き続いて、採用時の幹部候補選抜について、事務方から資料の説明を行った後、自由討議が行われた。委員の主な意見は以下のとおり。
 - ・理念に沿っているかどうかという観点で検討を行うべき。

- ・幹部候補生という採用の仕方は理念の流動性と多様性に反するのではないか。不適格者の排除がされないのだとしたら大変問題。
- ・Ⅰ種を無理に偉くしようとするから天下り先が必要になる。民間でやっているように30歳くらいまでに振り落とすようにすべき。Ⅰ種は幹部という常識が定着しているから、「総合職」といった名前に変更すべき。
- ・採用段階で幹部候補を確定させることが、組織の流動性と弾力性、新しい状況やニーズへの対応、国際化への対応などを難しくしている一要因となっている。
- ・理念のうち、流動性、多様性、処遇、地方公務員、透明化の面では、幹部候補制度はマイナス。職業倫理が高い公務員を生み出すという利点はある。Ⅰ種・Ⅱ種をやめるとすると、採用試験全体を大変革することであり、覚悟して議論する必要。
- ・前回の議論は、Ⅰ種・Ⅱ種という区分に変わって、業種・機能の違いに着目して、総合職（本省採用、企画職）、一般職（地方採用、執行職）に分けるという議論。その後、出入り自由の育成を行うことにより、デメリットを克服し、流動性、多様性を高めるということだった。
- ・理念という物差しを使いつつ、採用試験と幹部選抜する過程と方法について、一緒に議論した方が効率的ではないか。
- ・これまでも役所の人事では、不適格者に対しては昇進させないなどの処遇を行っていると思う。幹部候補制度は各国でもやっており、それなりのメリットもあるのではないか。この前の公務員制度改革で、能力・実績主義に基づいて評価を行うこととし、試験区分は関係ないということにしてあるが、それによってデメリットを消すことができるのではないか。
- ・問題なのは、採用時の1回の試験区分で生涯の処遇の大方が決まること。民間でやっていることは倣えばよい。公務には企画と執行と大きな仕事の質の違いがあり、それに応じた試験区分にすべき。学歴区分はあってもよい。採用後の選抜の仕組みを作ることが重要。
- ・民間では幹部候補という言い方はしない。総合職、一般職はあるが出入り自由。総合職で入っても10年たつと大したことないということもあるし、逆もある。10年後位にしっかりと選抜を行い、リカバリーショットが打てるように、15年後、20年後にもやる。何パーセントをどこで選ぶかは議論が必要。ディスカレッジする人を出さないようにすることが重要。

- ・総合職・一般職に分けるとしても、それがまた新たなキャリアシステム形成の土壌にならないようにする必要。人事配置や実務経験のあり方を考えていく必要。
 - ・議院内閣制で「企画職」という言い方がよいのか。試験区分を例えば転勤の有無といった勤務形態だけで分けて総合職の採用数を増やす。その後、不適格者を警察のような10年ごとの試験とか、人事評価とか、10年の任期制で1/3は再雇用しないなどのやり方などが考えられる。また、係長レベル、課長レベルなどで、外部から適格者を入れる仕組みも必要。
 - ・採用試験の区分は分けて、選抜の方法と出入りの仕組みを改革的なものにしていくということが大凡の意見の集約か。今後、更に検討する。
- その後、政治任用の問題について、事務方から資料の説明を行った後、自由討議が行われた。委員の主な意見は以下のとおり。
- ・国家戦略スタッフとか一元管理をどうするのかという議論が見えてこないと政治任用だけで議論するのは難しい。
 - ・今のシステムのどこに問題があり、政治任用がいわれるのかをまず議論する必要。
 - ・行政府における政治的な主導を確立したいと思われる政治側からの議論と想像。日本は既に英国の制度を参考に副大臣、政務官という制度を導入しているが、その人選に大臣が関わっていない点に問題があるのではないか。国家戦略スタッフについては、大臣が各省の定員を活用して大臣スタッフを整えることは今でも可能。公務員に適任者がいなければ政治任用してもいいのではないか。他方、内閣府の特命担当大臣は任命や定員の権限を有しないため、困っていることはあるのではないか。
 - ・内閣や政治のあり方と絡む問題。イギリスは内閣が真ん中にいて、国会と官僚が左右にいる仕掛けだが、日本は官僚が真ん中にいて、内閣と国会が左右にいる。日本では官僚が内閣にも国会にも根回しをするが、イギリスは官僚が国会に直接根回しをすることは禁止。この仕組みを変えると副大臣・政務官の制度も生きてくる。また、大臣が内部の公務員に対して全責任をもって人事をする必要がある、その上で、後何人必要かという議論。特命担当大臣の人事権は明確にすべき。
 - ・かつて、大臣が局長の首を切って大騒ぎになったことがあるが、官僚機構に口を出してはいけないといったこれまでの常識を払拭すべき。
 - ・人事については、政権の意向がきちり伝わるようにすることが必要

だが、他方で、行政の実態を歪めるような人事をやれば別の問題が起こる。イギリスと決定的に違うのは、政治家と官僚が日常的に接触しているという異常事態がこの国では正常化していること。大変難しい問題でもあるので、我々としては、「if」というのを前提にして、例えば幹部職員の一元化を前提にするのなら、政治任用は極めて例外的なものでもよい、という形で議論すべき。ただ、人事管理の問題は議論しなければならないので、それとの関連でどう位置づけるかということを経く触れる程度にすべきではないか。

- ・政治任用については、官僚の政治的中立性の問題も出てくる。ただ、大臣が自由任用するようなものも併用する仕組みがあってもいいのではないかと思う。各国で政治任用が形成された歴史やその中で行われた議論など分かれば教えてほしい。
- ・大臣が弾力的なのか、役人が弾力的なのかはあるが、大臣が政策について「こうしたい」という時に、事務次官以下がそれに反対することはないと思う。
- ・これまでは、自民党政治が長く続いたから目立った問題が起きなかったが、政権交代したら根こそぎ官僚を変えるということは問題で、政権交代してもちゃんと機能するという前提で準備する必要。
- ・若い中堅クラスを「国家戦略的スタッフ」のように使う場合、そのスタッフを外れた場合に、無任所的な時間があるような仕組みも必要なのではないか。
- ・現在でも大臣が職業公務員の中から引き抜く制度はあることはある。その後の人事で差し支えることもあるが、それを通例化することが必要。例えば大臣が替わると10人くらい変えるというように。

<文責：内閣官房行政改革推進室（速報のため事後修正の可能性あり）>