

## 公務員制度の総合的な改革に関する懇談会（第10回）議事概要

1 日時： 平成20年1月10日（木） 9：00～11：10

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）

渡辺公務員制度改革担当大臣、山本内閣府副大臣、福井行政改革推進室長、  
株丹行政改革推進室次長

4 議事次第

（1）開会

（2）渡辺公務員制度改革担当大臣挨拶

（3）起草委員からの報告について

（4）官民人材交流センターの制度設計について（報告）

（5）閉会

5 議事の経過

○ 渡辺公務員制度改革担当大臣の挨拶があった。

○ 「公務員制度改革に関する答申（原案）」について、原案を作成した堺屋委員から説明があった。その後、他の起草委員の補足説明等を含め各委員から総論的な意見が順次出された。委員の主な意見は以下のとおり。

- ・ これまでの懇談会で議論されなかったことについても多分に含まれている。また、事前に指摘した点について反映されていない部分もあり議論が必要。
- ・ 国民や公務員に正確に伝わるものにするため、もう少し説明が必要。また、今の制度が正しく理解されたうえでの記述になっているか、トータルの整合性がとれているかについても検討が必要。

- ・ 問題意識のところにもう少しポジティブなメッセージがあっただけいい。
  - ・ 「Ⅱ. 主要項目」に追加された「国際競争力のある人材の確保と育成」については、「Ⅲ. 新制度の概要」の一つの項目として立てるべき。
  - ・ 官民人材交流センターの活用について、若手の活用も踏まえて考えていくべき。
  - ・ 総合職で入って直ぐに幹部候補に選抜するのではなく、5年間程度働いてからにすべき。また、中途採用者については、働きに応じて短期選抜を可能とすべき。
  - ・ 責任の所在がはっきりしない点は問題であり、個人の責任を追究するシステムが必要。
- ・ これまで議論してきた「骨格」との関係はどう考えるか。
- ・ 専門職と政務専門職を一緒に整理すべきではない。政務につくのは「人」ではなく「職」につくものとするべきであり整理が必要。
  - ・ 職務給は重要で、役職を離れると給与は戻るしくみというのはよいアイデア。
  - ・ どんないいルールを作っても誰が行うかというのがないと、改革全体が絵に描いた餅に終わってしまう。内閣人事庁が行うことになるのだろうか。
- ・ 全体的に議論が幹部公務員に集中しており、幹部以外の公務員へのメッセージをもう少し書き込むべき。
  - ・ 定年については、仕事と年金の接続という点を踏まえ、もっと明確に書くべき。定年延長が難しいなら再任用制度の一層の活用などについて言及すべき。
  - ・ 総合職、一般職、専門職、政務専門職、国家戦略スタッフなど言葉の定義と位置関係の整理が必要では。
  - ・ 政官分離について賛成だが、なかなか難しい問題。公務員制度だけの問題ではないので、国会や内閣サイドからも考えていくべき。
- ・ 細部についての意見は留保。
  - ・ 国家戦略スタッフがどのようなものとして書かれているのかよく分からない。
  - ・ 政務専門職については、政治家もちゃんと現場を知っている人の説明

を聞きたいのであり、国会対応のみの専門家では機能しないのでは。

- ・ I 種試験採用者から総合職試験採用者に移すだけで、ただ言葉を変えただけと批判されないようにすべき。
- ・ 定年問題については、原則いたければいれるシステムが必要。
- ・ 「官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会」での議論（報告書別添）を踏まえて、再任用と減給については記入いただきたい。
- ・ 全体的な話として、骨格に詳しく書いている部分は反映させるべき。

○ 各委員からの意見が出された後、自由討議が行われた。委員の主な意見は以下のとおり。

#### 【骨格と比較した場合の主な論点】

- ・ 骨格との関係での大きな論点は以下の5点ではないか。
  - ① 組織のあり方（内閣人事庁など）
  - ② 政官分離
  - ③ 政務専門職の定義
  - ④ 労働三権付与の問題（専門調査会報告）との関係
  - ⑤ 制度設計の詳細についてどこまで報告書に書き込むか

#### 【内閣人事庁】

- ・ 現状では労働組合の交渉相手がない状況にあり、内閣人事庁については原案の内容でよいのではないか。また、専門調査会の議論を抜きにして、この懇談会の議論を考えた場合にも大事。
- ・ 基本法のなかに書き込むのはオーバーランにならないか。
- ・ 現在も総務省人事恩給局や人事院があるが、これのどこが問題なのか議論する必要がある。仮に現状が機能していないということであれば、これを統合するだけでは意味がない。
- ・ 現在の体制では、公務員について国民に対して政治的に説明責任を果たす人がいない体制。ある意味公務員にとってかわいそうな状況。
- ・ 内閣人事庁が強大な権力を持つことの問題点も考える必要がある。各部門の人事を行うところとのバランスが大事。その上で、各省の人事当局がすべきことと内閣人事庁がやるべきことについての考えを示すべき。
- ・ 内閣人事庁については、横串を入れる、不公平感を調整するなどの機能が考えられるが、どこが何をするかを詰めておかないと、結果とし

て大幅なコストアップに繋がる可能性もある。また、各府省の無駄を正すためBPRについてもやるべき。

- ・ 人事評価は各省が行い、このルールづくりを内閣人事庁が行うべき。

#### 【組織評価】

- ・ 政策評価については、既に法律に基づいて各省が自ら行い、総務省がチェックする仕組みが存在している。組織評価をこれにあわせて行うシステムを作っていく必要があるのではないか。
- ・ 自浄作用が働かない評価はなりたたない。内閣の委員会で組織評価をやるとなると、非常に大きな専門家集団が必要となる。

#### 【給与】

- ・ 職員のモチベーションを上げるためにも、能力実績に応じた給与の仕組みを考えていくことが重要。

#### 【政官分離】

- ・ 政官分離の議論は、要は接触の集中管理の問題であり、分離という言葉が一人歩きするのはどうか。政党側の求心力の問題と官側の集中管理の問題をセットにして考えていくべきでは。

#### 【スタッフ職】

- ・ スタッフ職については、総合職が一般職になるのはいいが、スタッフ職になり定年まで居続けるのは非活発な印象を受けるため、分けない方がいいのでは。

#### 【時間軸】

- ・ 主要な課題については、何時までに何を行うという時間軸を入れるのは避けて通れないのでは。
- ・ 基本法作成をまず行うべき。時間軸としては、決めることと始めることについての時間軸を決めればよいのでは。

- 今後の進め方については、各委員からの意見等を踏まえ、座長が座長代理と相談して報告書の素案をとりまとめることとなった。

<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）>