

公務員制度の総合的な改革に関する懇談会
(第10回)

平成20年1月10日(木)
9:00 ~ 11:10
総理大臣官邸4階大会議室

内閣官房 行政改革推進室

午前9時00分 開会

○岡村座長 それでは、おそろいになりましたので、ただいまから第10回の公務員制度の総合的な改革に関する懇談会を開催させていただきます。

本日は、お忙しい中をご参集いただきまして、まことにありがとうございます。

初めに、渡辺大臣からごあいさつをいただきたいと思います。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 新年明けましておめでとうございます。

昨年は、懇談会のメンバーの皆様方に大変精力的なご議論をいただきまして、本当にありがとうございました。

福田内閣の方針として、慎重に丁寧に議論してほしいということでございましたので、当初の11月を目途とした結論を、さらに2カ月ほど時間をかけてご議論いただいた次第でございます。理念の部分についてもしっかりと議論をいただいたと思います。

今回、起草委員会の皆様が大変精力的な議論の上で骨格を示していただいたわけがございます。そのことについて、本日はぜひご忌憚のないご意見をいただければと思います。

昨年の国家公務員法の改正におきましては、採用年次や試験区分にかかわらない人事をやっていくということを明確に規定いたしました。ぜひこの点については、全体パッケージの議論の中でもこの原点を貫いていただくことをお願いする次第でございます。

また、天下り規制につきましては、各省のあっせんを全面禁止し、内閣に一元化をするということも、去年の改正において決めたところでございます。これはまさしく各省の割拠主義というものが今の時代にそぐわないという観点から、こうした規制を盛り込んだものでございます。ぜひとも全体パッケージの議論におきましても、この点をさらに発展をさせていただく議論を承れればと思います。

どうぞよろしく願いいたします。

○岡村座長 それでは、議題に入らせていただきたいと思います。本日は起草委員会からのご報告についてご議論いただくことにしたいと思います。

参考資料といたしまして、田中委員が座長を務められました「官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会」、センター懇の報告書が資料4として配付しておりますので、ご確認いただきたいと思います。

それでは、起草委員会の打ち合わせをベースにいたしまして、堺屋座長代理に作成をしていただきました報告書私案をもとにご議論を進めさせていただきたいと思います。本日の議論を踏まえまして、次回会合でさらに議論を深め、できれば第11回で結論を得たいと思っておりますが、今日の議論の進展いかんということでお許しをいただきたいと思います。

また、第9回会合におきまして「骨格」について議論いたしました。私の方で各委員からのご意見を踏まえまして再び修正したものを既に各委員には配付させていただいております。資料2として添付しておりますので、ご参照いただければと思います。

それでは、まず堺屋座長代理から報告書私案について概要のご説明をいただいた後、起

草委員の方々からそれぞれに対するコメントを頂きたいと思います。昨日配布ということ、ほかの委員の方々には目を通していただく時間があつたかなかつたか、大変心配しておりますが、総論的なお話で結構でございますので、ご意見を承った後に、各論を少し詰めたいと思います。

それでは、時間の関係もございまして、恐れ入りますが、堺屋座長代理、15分程度で全体のご説明をいただければと思います。よろしく申し上げます。

○堺屋委員 昨年から今年にかけて、今年1月6日の日曜日に起草委員会の方々にご出席いただきまして、昨年の暮れと今年の6日と2回にわたって起草委員会を開催し、私が起草を書く文案の責任を仰せつかりました。それで全文を書かせていただきました。

お手元にお届けしているものは、最初の黒字で書いたのが第1回の私が書いたものでございます。これはこの委員会での議論を積み上げて、倫理の面と各論の面をあわせて記述しました。それにさらに二度皆様方の意見を入れまして、そして赤字で書いてあるのは6日に皆様方の意見を加えて修正した部分でございます。

大体の構成は、まず問題意識がございまして、本改革は公務員制度を内外の状況と国民のニーズに適したものと改め、公務員が国家と国民に役立つ誇りと歓びを持って働けるようにするとともに、常に研鑽と競争と選択を通じて、よりすぐれた公務人材を育て活躍できるようにするものであるという問題意識を持っております。

主要項目として7項目、これは皆様方のご意見で追加をいたしまして7項目といたしました。

第1は、議院内閣制にふさわしい政・官の分離であります。これは皆様のご意見がまことによく一致したものであります。

2番目は、国際化と多様化にふさわしい採用と育成の多様化。特に多様な能力、技術、経験を持った人材を育てられるようにすることです。

3番目は、公務員が国家と国民に奉仕するにふさわしい倫理観を持つということであり、現在、「省あって国なし」と言われます。本当に公務員の正しい倫理とは何であるか、これを明確にしなければならないということでもあります。

4番目は、国際社会の中で、国益を全うし得る国際的視野を持った人材を育てよう、国際競争力のある人材を育てようということでもあります。

5番目は、採用試験の種類や年功にとらわれずに能力や実績に応じた処遇を行い、公務員と他の職業との流動性を高める。試験にとらわれずに行うとともに、官民流動性を高めることでもあります。

6番目は、公務員が意欲と誇りを持って暮らせるようなワーク・ライフ・バランスの回復といいますか、成立を目指すというものであります。

7番目は、人事の一元化でございまして、このために内閣人事庁をつくるというのが大きな柱になっております。

以上につきまして、次に各論を書いておられますけれども、かなり端折ってお話をさせて

いただきます。

まず第1は、議院内閣制にふさわしい流動性と多様性のある制度だということで、内閣が中核であるということをはっきりさせる。

したがって、一番最後のページの半切れになった、半ページの大きさになっていますのでちょっとわかりにくいかと思いますが、この最後を見ていただきますと、この図でございいますが、現在の日本の官庁は国会から官庁に質問があり、内閣から官庁に質問があるような形になっております。その下に自治体がぶら下がっている格好になっておりますが、これを新体制では内閣を中心にして、一方に国会がある、国会は内閣に質問し相談する、そして官庁も内閣に物申すと、こういう形になっています。

したがって、この内閣には政務専門職を置くということになり、政務専門職、大臣、副大臣、政務官、及びそれを補佐する政務専門職が国会に対応する。それ以外の一般公務員は原則として国会議員と接触することを禁止すると。これはイギリス型もそうですし、フランスは大臣官房というのがあってちょっと違いますけれども、やはり同じように接触する部分を制限しております。日本独特の、官僚が議員回りをするというのをやめようということであります。これはあらゆる問題点がここから発生していることがわかりました。

次に、大臣の人事権を確立するということであります。

それから、多様な能力、技術、経験を持つ人材を採用する方法として、学業終了時点、これは高等学校、大学、大学院と3つございいますが、そういったところでの採用について書いております。

この採用の試験は、高校卒の人は一般職と専門職、それから大学卒もしくは大学院卒の人は専門職と一般職と総合職と別れておりますが、この垣根は極めて緩やかなものにする。もちろん技術的な問題はございますので、その科目はつくらなければいけません、ここではその種目は内閣人事庁、試験を実施するところに委ねるという格好になっております。

特に重要なのは、この採用された者がどんどんと入れ替われるということとございまして、またさっきの絵の次の次のこういう絵なんですけれども、この絵（第3図）をごらんいただきたいと思えます。

従来は、すべて公務員の人事の説明はピラミッド型に、上に行く人数が減るのは従来と変わりはないんですが、ピラミッド型にできておりました。この図面は、ここにございますように、まず総合職に入った人もだんだんと淘汰されて減っていく。そして、この斜線の部分でございいますが、斜線の部分は他の職から総合職に来た人、それから左に出っ張っている部分の灰色の部分は、民間企業その他官僚の外から来た人、こういう具合に淘汰される。そして、一般職からも総合職になれるし、専門職からも総合職になれるし、総合職でふさわしくないと思う人は、一般職が専門職にかわる。ここで大きなキャリア制度という固定されたものではなくして、常に選抜と選択が行われるという制度になっております。これがこの答申の2番目の大きな理由であります。

それで3ページの（2）から中途採用を盛んにする、数多く行うということを指摘して

おります。

次には、4ページにいていただきまして、(3)の幹部職員の育成と選抜方法でございます。

これには、さまざまな育成方法につきまして、皆様方からいただきました経験や事実を取り入れて、さまざまな方法を採用しておりますが、その幹部候補生と言われる、幹部公務員と言われる方々に対しても、常に同じ役所ではなくして、大体最初の10年間ぐらいで3つぐらい経験すること、そして違う役所を次々と経験する仕掛けになる。最初に入るときには、自分の希望の官庁を出しますが、研修1年の間に希望の官庁を書きかえる。役所に入ってみて、自分はA省がいいと思ったけれども、役所に行ってみるとB省の方が向いているように思うとかいうような人々の差し直しをさせる。そして、いろいろなジャンルから発展できる、転向できるようにしています。

特に、公務員の能力の評価に当たって、4ページの(3)の②と③でございますけれども、ここでは公務員の能力の評価というのを明確にしております。それから、公務員に必要な倫理、これも明確にしております。現在、日本の公務員の一番の問題は倫理の退廃だと言われておりまして、何がいいかわからなくなっている。自分の省のために尽くすのはいいのか、国全体のためよりも自分の省のために尽くすのがいいような気になっている、そういう例が去年のあたりは非常にたくさん出ました。それに対応して倫理を明確にしております。

それから、次の2)でございますけれども、これはもう少し大きな意味ですが、ここでは国際競争力のある公務員の育成について記述をしております。できるだけ在外公館にも外国勤務にも民間企業にも出ていただく、出向していただくんですけれども、その際は出向先の成績をその方の人事に反映できるような仕掛けにすると。日本の公務員が国際機関に行きますと、出向元の日本の官庁ばかり見ていて、その出向先での仕事がおろそかだという噂が非常にございますが、出向先での成績を取り入れるということでもあります。

それから、専門職の方々には10年間で1600時間、新しい技術、新しい状況が生まれますので、同じ技術にこだわらないように10年ぐらいの間には丸一年分ぐらいの研修をしていただく。育成期間には1600時間ぐらいの研修を受けている。同時に、国際的に通用するためには、語学よりも何よりもやはり教養ある人間であってほしいということで、毎年10日分ぐらいの教養講座も受けていただきたい。そういうことが書かれております。

それから、幹部職員、これは本省管理職未満でございますけれども、これの研修につきましても、配置につきましても、特に③のところには10年再配置というのがございまして、10年ぐらいたったときにその人の適正を見て、総合職で入った人でも一般職に回る、一般職の人でも優秀であれば総合職に回るという、大体このあたりで柔軟な評価ができるという仕掛けをとっております。

それから、5ページの終わりの4)では、本省課長以上の人についてのことを書いておりますが、本省課長以上は内閣人事庁が一元的に管理する、幹部一元管理の方式でござい

まして、省庁に縦割りにしないということをここで明確にしております。

6 ページにいきまして、専門職の育成でございますが、この専門職も同じようにさまざまな職種がございますけれども、民間企業、あるいは外部の知識を受けて強化していくということです。

ここは多少まだ委員の中で議論のあるところですが、この専門職からどんどんと優秀な人が先に行きますと国家戦略スタッフになる。後ろの絵の2枚目(第2図)を見ていただきますと、この内閣の構造の中に国家戦略スタッフというのがございます。総合職で一番上という各省次官から内閣官房副長官、それから内閣官房副長官補という総合職のポストがございます。それに対して、専門職で非常に優秀、有能で国家の役に立てるという方はこの国家戦略スタッフに行くと。ここで国家戦略スタッフと内閣官房の方に進む人とを分けている。もちろん、総合職の人で専門的にこの国家戦略スタッフに入る人もおりますけれども、ここに入ったときは専門職として扱う。だから、専門職の人にも最終的には次官級の職種まで上がっていただけると、そういう仕掛けを持っております。

それから、公務員の評価と賞罰ということで、公務員の評価としては相対式の評価をとると。これはすべての職種ごとに評価をいたしまして、一般職で優秀な人が総合職にかわることもありますし、専門職で総合職にかわることもあります。それぞれについて相対的評価を取り入れようということでもあります。

それから、特に次の7ページの(3)でございますが、組織としてよくやったかどうか、これが大問題であります。今日本で組織として欠陥があるというのがあらわれている機関がたくさん出てまいりました。例えば、社保庁でありますとか、あるいは最近の建築許可の問題でありますとか、薬害の問題でありますとか、組織として甚だ成績がよくないというのがたくさん出てまいりました。

ところが、その組織の評価方式はございません。民間企業には業績という尺度がございますから、それに従って組織の悪いところは評価が落ち、その管理職、あるいは社長さんは明かな評価を受けるわけですが、公務員にはそれがございません。

それで、それぞれの組織を評価する第三者委員会、組織評価委員会をつくりまして、これによって過去1年よくやったか、3年、5年と3つの期間に分けて評価をいたしまして、明確な、非常に行政効果があったか、選択肢を数多く示されたか、明確な失敗があったか、手続の簡素化努力を行ったか、公務の効率化の程度はどうか、特にこのBPRですね、それから民間からの苦情が多かったかというような観点から組織を評価して、それをそのときの管理職に反映させるというものであります。これがないから今まで何度失敗しても反省が行われなかったという非常に苦い経験があるものですから、やはりそういったことを取り入れるべきではないかということでもあります。

その次は4番目でございますが、守秘義務違反、これは非常に最近多いんです。特に税務関係や資料の流出が多いんですが、これは官庁に聞くと「リークされた」と非常に簡単に言われておりますが、そのことによって大変一般の人々に悪影響を与える事件が続出し

ております。したがって、守秘義務違反者はその重大性にかんがみて、厳重に処罰しなければならない。公務員の権限の誤った行使によって、国民に経済的社会的に重大な損出を与えた場合は、厳格な懲罰を加える必要がある。一部には株主代表訴訟のように、公務員から損害を受けた場合に、代表訴訟して私財をもって取り上げろという意見もありますけれども、これは巨額になるものですから、公務員がびびっちゃうと、何もしないということになりがちですから、それは取り入れませんでした。

それから、官民交流の促進について、特にこの部分で詳しく述べております。民間企業、自治体、独法等からの調整であります。それで、働きに応じた処遇をする。これはワーク・ライフ・バランスでございまして、特に公務員の効率向上意識を加えたということがこの分野の最大のポイントです。民間企業に比べてお役所仕事は効率が悪い、効率をよくしようという意識が乏しいと言われておりますので、ここで集中的にその改革を申し上げました。

それから、9ページの(2)でございしますが、給与体系を変えるべきだ。これは初任給を引き上げるのに対して、勤続年数にかかわる上昇は少なくする。特に、勤続20年を超えれば、年功による上昇はやめようということでございます。その反面に、抜擢する人は職務給、足高と言いますが、職務給を出すことによって若年者の抜擢を可能にしようということでございます。そのような給与改革についても触れております。

就職金及び退職金という項目がございまして、特定の専門職のときには、いわゆる支度金に当たるお金を出す必要があるか否か、可能にすべきではないかという議論でございませぬ。

退職金が勤続によって非常に高くなる。給食のおばさんでも長くやっておられると、給与の退職金も非常に上がるというのに頭打ちをかけようということです。それから、公的なお金が出ている独立法人やそういったものに対しまして再就職した場合は、再就職先での、公務員としてではなしに再就職先での就職退職金の減額、いわゆる「渡り」批判に対応したものでございます。

それから、かなり苦労したところ、議論のあったところでございますが、定年まで勤めることが希望ならできるようにするのかどうかというところが、退職後再雇用制度でございませぬ。公務員で退職された人、これは定年まで行って退職された人も早期に退職した人もいろいろあるんですが、そういう人々に再就職、再雇用の道を開こうという部分であります。

それから、6番目は人事の一元管理と団体交渉権です。

団体交渉権につきましては、専門調査会の報告を尊重することにしております。

一元管理のために、国務大臣を頭にした「内閣人事庁」を設けることしております。ここでは団体交渉権の使用者側代表、定員、給与、賞与、残業手当、その他の手当に関すること。それから、現在人事院が行っております採用試験に関すること。総合職採用者の総合研修など公務員の研修に関すること。一般職、専門職、総合職との間の流動に関する

こと。政務専門職 ― これは一元的に人事庁が行う ― この採用、配置、解雇に関すること。それから、本省管理職の一元管理。これは皆さんから非常に強く言われたところでございます。それから、総合職全員と幹部の評価及び評価の基準をつくること。評価自身は働くところでやりますが、評価の基準をつくることと記録を保存すること。それから、組織業績評価委員会、これは先ほど言いました組織としてよかったかどうかを評価する第三者委員会ではありますが、この事務を行う。それから、官民交流。出向とか、これは相手側のことも調査しなければいけませんので、そういう事務を行うと。

現在の総務省の人事、あるいは恩給、各行政管理局の定員等に関すること、そのほか財務省の公務員宿舎等の部門はここに吸収したらどうか。

一番最後に図がかかれておりますけれども、この図で、あまり上手にかけませんでしたけれども、大体こんな、第4図のような内閣人事庁ができるのかなという感じでございます。

以上がこの答申ですが、この答申の中で幾つか大きな点がございまして、政・官を分離する、それから官民の流通を高める、それから試験によって身分をつくらないで、その間の流動性をその都度努めていく、また給与に職務給を導入することによって若年者の抜擢も可能にする等々が大きな部分だと思います。

どうもありがとうございました。

○岡村座長 どうもありがとうございました。

それでは、起草委員として議論していただいた方に、まずコメントをいただきたいと思えます。

まず、岩田委員からコメントをいただきたいと思えます。

○岩田委員 起草委員会に参加させていただきました。堺屋委員長には議論をリードしていただき、そして自ら文章を書き下ろしていただいて、大変ありがとうございました。おかげさまで、起草委員会としては非常に明確な主張ができた思っています。

その上で、2点ご説明した方がいいかと思えます。1つは12月までのこの懇談会で議論が全くされなかったこと、あるいはほとんど十分な議論がなかったことについても、あえて起草委員会としては皆さんに議論していただきたいということで、少なからず含まれているということをご理解いただきたいと思えます。

それから、時間の制約の中で仕事をいたしましたので、私自身もこの最終案をいただいたのは昨日の夕方だったので、それに対して細部についてはまだまだ意見がございます。それは委員長の方にメールで送ったんですけども、それは反映されていないようですので、細部については起草委員であるといってもまだ意見を言わせていただくような機会があればと思えます。

意見をまだ申し上げたいと言うスタンスなんですけれども、1つは、これを読んでいただく国民の皆さんや公務員の皆さんに、私たちの考えていることが正確に伝わるかどうか。もう少し説明を加えた方がいいというようなところもあるように思えます。また今の国家

公務員制度が正しく理解された上での記述になっているか、トータルで見ると整合性、合理性のある提案になっているかどうか、そのような観点から、細部についてはまた議論させていただきたいと思っています。

本当に堺屋委員長にはお世話になりました。ありがとうございました。

○岡村座長 続いて、小島委員からお願いいたします。

○小島委員 今岩田委員が話されましたように、堺屋委員は大変なご苦勞だったと思います。よくまとめていただいたと思います。

今のお話にもちょっとあったのですが、一番我々が懸念している、最近の若い優秀な学生で公務員試験を受ける人がものすごく減り始めているということと、公務員の中の若い世代が辞め始めているということ、ここはかなり深刻な問題になりますので、最初の問題意識のところ、誇りを持って働けるんだ、日本の国家のために大変すばらしい仕事ができるんだというような、非常にポジティブなメッセージがもう少しあった方がいいかなと、こういう感じがします。特に外に出すときはそうだと思います。

更に、これを見てちょっと感じていることがあります、2つあるのですが、これを挙げさせて頂きたいと思います。まず、最初この主要項目は5つだったのが、その後7つになったわけですが、その中で特に「国際社会の」という4項目にある国際競争力のある人材の確保と育成というのを是非入れて頂きたいと言ったのは、今国際社会の中の日本の存在感はものすごく低くなっておりまして、国際社会に対する対応については外務省だけに任せるのではなくて、各官庁すべてにおいて国際社会で十分通用するしっかりと能力のある方に育ててもらいたいと、こういうことがベースにあります。ところが、Ⅱの主要項目は7つであるにもかかわらず、Ⅲの新制度の概要を見ると6項目からなっているんですね。国際社会の中でというこの第4項目に該当する項目がなくて、2番目の項目の一部にそれが入っているだけになっていますので、これは1つ項目を作って頂いた方がいいんじゃないかという感じがします。

それからもう一つ、官民交流に関してですが、骨格に書いてありますように、官民人材交流センターの活用を図ることが答申で触れられれば、官民人材交流センターのもっと幅広い活用が、具体的には退職の方だけのことでなくて、若いところの官民交流にも十分使えるのではないかと思います。以上の2点が最終起草案から抜けているような感じがしますというのが、私のとりあえずの意見でございます。

本当に堺屋先生、ご苦勞さまでございました。

○岡村座長 ありがとうございました。それでは、屋山さん、お願いします。

○屋山委員 どうも私はあまりお手伝いできなくて申しわけなかったんですが、ちょっと3点ばかり申し上げたい。堺屋先生のお考えだと総合職で入ってすぐ研修と。こういう幹部候補として研修というと、何かI種を総合職に変えただけじゃないかというふうに、必ずそういう解釈になると思うんですね。ですから、総合職で入って幹部として選抜するのは、5年間働きを見てからそれから選抜すると、そういうふうにした方がいいんじゃない

か。その間、途中から入ってくる人は、中途採用の場合は、働きに応じて短期での選抜も可能にする。ですから、5ページの幹部職員の育成のところ、①初期研修、このところを幹部候補の選抜は学卒採用から5年後ぐらいに働きぶりを見て行くと。なお、中途採用の場合は短期での選抜も可能にするとか、そういうふうにした方がいい。これは必ず「キャリア」を言いかえただけじゃないかという話になるので、実態は違うので、そこを直していただきたいと思います。

それから、さっき小島さんが仰ったけれども、役所に入りたくない、外資に行くというのは、若いうちからでかい仕事をさせてくれるというのがものすごく大きいんですね。給料が高いというのもあるけれども、やっぱり入ったときからでかいことをやらせてくれる、でかい仕事を任せてくれるというのが大きい。ですから、働きぶりを見て、これは幹部にふさわしいか、ふさわしくないかという方がわかりいい。

もう一点は、次の上から3行目の「生え抜き＝学卒時に総合職で任用された者」と。これは学卒採用から5年後に幹部候補に選抜された者としないと、「生え抜き、生え抜き」と言うと、また22歳でI種で総合職で入ってきた人というふうに解釈されかねないという懸念があります。

もう一点ですが、堺屋さんのコメントで、株主代表訴訟と同じくというこのところを、弁償額が巨大になるからというんですが、弁償額はとれるだけとればいい。それから、フランスの公衆衛生委員長か何か、たしかエイズか何かのときに懲役をくいましたよね。

日本の問題というのは、誰も行政上の失敗について犯罪人が出ないということですね、縄つきが。私は不思議でしょうがないんですけども、今度の肝炎の問題でも、あれは議員立法でやって何かごまかしちゃったんですけども、あれは政府の責任なんで、政府提案でやって、責任者は誰だと、そういうことまでやるべきだ。それじゃ、何千億も出せとって出せないんだから、出せるだけ出すと。それは株主代表訴訟だって、損害した分全部出せと言っているわけじゃなくて、出せるだけ、屋敷だけ残してあとはとるとか、そういうことはあり得るんで、私は官僚にそういう責任感がなさ過ぎると思うんですね。

堺屋さんが仰ったその建築確認の遅れでも、いい加減なことをやって、GDPを0.6も押し下げて、誰も責任を持たないっておかしいじゃないですか。社保庁のあれでも、私もあの検証委員会に入ったけれども、誰が責任を持つのか全くわからないですよ、ああいう無責任体勢では、小沢さんが昨日一生懸命言っていたけれども、福田さんだって答えようのない話なんですよ。

システムがよくないので、その悪いシステムをずっと運用していたやつは誰なんだと、そういう責任追及というのは、私は行政機関にこれから絶対必要だと思うんです。私は日本の行政機関というのは、ほとんどの行政機関は耐用年数はおしまいですよ。用をなしていないんですよ。だから、私はここで厳しいけれども、ちゃんと個人の責任を追及するシステムが必要だと思います。

以上です。

○岡村座長 ありがとうございます。

それでは、まことに急で申しわけございませんが、その他の委員の方からコメントをいただければと思います。総論的なものでも結構ですし、また今日まだ恐らく十分読み込んでいただけていないと思いますので、後ほど意見をいただくということをベースにしても結構です。ご意見をお願いできればと思います。

江口委員の方からコメントをお願いします。

○江口委員 原案作成委員の堺屋先生のこの公務員制度改革については、今初めて見るというような感じですので、これはもう一度自分なりに読ませていただかないと。

また、この委員会でも岡村座長の骨格のメモがあるわけで、資料1と資料2の扱いというのはどういうふうになるのかなど。岡村座長の骨格は、これからは置いておいて、そして堺屋座長代理及び原案作成委員の人たちのつくったものがメインになるのか。これをもって今後議論していくのか。骨格の方は置いておくというか、置かれてしまうのか。その辺はどういうふうにと考えた方がいいのか。今後我々はどっちを……。

○堺屋委員 骨格、その他皆さんの意見を集約して原案をつくっておりますから、骨格は全部。

○江口委員 そうすると、「原案作成委員 文責 堺屋太一」と書いてあるこの答申をもとに、これから我々は議論するというので、座長よろしいんですね。

○岡村座長 これからの進め方については、また少し後でお話したいと思います。

○江口委員 そこのところをちょっと、どっちを基準にして私は考えた方がいいのかわからないということです。

○岡村座長 佐々木委員。

○佐々木委員 今の江口委員から出された問題はちょっと別の問題として、個別のちょっと気がついたところですが、1つは区分けの問題として、ここで専門職というカテゴリーが登場してきました、恐らくこれはいろいろな専門的な、技術的な専門家というような意味で、とりあえず使っておられるというふうに思うんですけども、それと政務専門職というのが一緒にセットで出てくるんですけども、私はこれは違ったものだというふうに処理すべきだろうと思っております。

同じ項目のところと一緒に出てくるのが、先ほど気がついたんですけども、例えば6ページのところに「専門職の育成と選別」というのがあって、そして⑦のあたりで政務専門職というのがここで出てくる。それから、どこかに最初から専門職の中に政務専門職を採る、採用するかのごときお考えがあるのかなということ、コメントのところ「生え抜き採用時点での政務専門職は少ないだろう」ということがございます。

これを私は違ったものとして考えないと混乱を来すんじゃないかと。つまり、政治との接点を持つということは、一種の機能ある職につく問題であって、人につくものではないということにしないと、せっかく接触禁止の話を入れながら、片方で接触できる人を初めから採っているという話は、どこかで私は不都合を起こしてさらに事態を混乱させるので

はないかと思いますので、専門職は専門職でいいんですけども、政務の専門職と専門職を一緒にするのは、整理の仕方として私は納得できない。

ですから、むしろあくまでも国家戦略スタッフとか何とかの養成とって、いわゆる政務にかかわるようなポジションがあるという議論であれば、これはこれで納得で、そこへこのいわゆる専門職からリクルートされる人が出てくるという話は、これはあり得るかなと。だけど、採用のときからこういうものが独立の柱としてあり得るかのような議論は、逆に接触の問題をきっちりコントロールしようという座長代理のご意向とも必ずしもそぐわないんじゃないかという感じが私はしておりますので、ぜひ整理をお願いしたいなというふうに思います。

それから、これは先ほど来のお話とも関係するんですけども、個別にまた読めばいろいろ出てくるかもしれませんが、職務給の問題なんかは、私は大変重要な視点で、ぜひ積極的に検討して、抜擢と、一定の期間は給与は職務給がサポートして高いんだけど、やめればまた別の形でやるという。例えば、我々大学の人間は、学長をやめるとどたんたんと給料が下がるのは当たり前の世界で、異様でも何でもなし、そういう世界というのはもっと、何かそうしないと上方硬直性みたいな仕組みしか残らなくなって、どうにもこうにもフレキシビリティがなくなってしまうということがありますから、ぜひそれは、どういう形で書かれるかどうかはわかりませんが、アイデアとして私はよろしいかと思えます。

それから、人事管理庁の問題も、名称の問題もいろいろありますけれども、結局最後はそこに帰着するのではないかと。つまり、どんないいルールをやっても、誰がやるのかということがなければ、これは絵にかいた餅になってしまうのでありまして、ここはぜひ委員会としてきっちり意思統一を図るべきではないか。

そのことは、また逆に言いますと、この委員会でどこまで細かく書く必要があるのかという。それは、将来そういうところがきっちりやっていけばいい話も、わざわざ書かなければいかんという面も、この中にはないわけではないと。この辺の、ここは任せるのか、こういうアイデアはあったけれども、どこまで書くのか。あるいは、それはもっと言えば、どこまでどういう形で制度化をするのか、これは全部法律案にするのか何するのかという話にも最後はつながってくるので、その辺の仕分けの問題というのは非常に難しい問題があるなという感想を持ちました。

これをどのような形で整理されるのかなということについて、ちょっと私は個々の案件についてどう判断すべきかについてちょっとまだここで申し上げる準備はございません。

とりあえず、第一印象としてそのぐらい申し上げさせていただきます。

○岡村座長 わかりました。ありがとうございました。

高木先生。

○高木委員 全体的には、この記述は幹部公務員の皆さんのお話に集中していると。膨大な数、膨大な行政実務をやっておられる、そういういわゆる幹部の方でない一般公務員の

方々にどんなメッセージを送るのか、もうちょっと何か書き込む必要があるんじゃないかなという、これも単なる読んだ印象だけでございます。

あと、具体的には江口さんからございましたが、私も時間がまだあまりなくて読み込めていませんのであれですが、おおむね骨格に書かれていることはトレースされているんじゃないかなと。ただ、人事管理庁のお話とか、そういう骨格に書かれていることをどう具体化するのかという、その議論はまだ少ししていない部分があるのかなという印象がございましたが、おおむねトレースしていただいているんじゃないかなという。

あと、各論ですが、まず1つには、定年問題があまり明確に書いていただいていないんじゃないかなという意味で、仕事と年金の接続という議論もあったはずでして、その辺のところを少し、いきなり定年延長何歳からという書き方が難しければ、センター懇の報告書では、再任用の関係も含めてそのつなぎを弾力的な経過措置等を織り込んでやるという趣旨が書かれているようでございます。そんなことも含めて、ここの定年と雇用の継続の関係及び年金接続ですか、そこを少し明確に書いていただいたらどうかと。

それから、言葉が一般職、専門職、総合職、政務専門職、国家戦略スタッフ、国家戦略スタッフ補佐官、指定職、管理職、幹部職員といろいろな言葉が出てまいります。後ろの方の図2とか3である程度のイメージは出されているのかもしれませんが、この定義とか位置関係について、若干どこかで整理をしていただくといいのかなという印象がございません。

それから、新聞でも注目されております例の政・官分離のところでございますが、今まで長い間の習い性もあり、そう簡単な話ではないのではないかなと思います。もちろん、この発想には私は個人的には大変賛成でございますけれども、これは政府と国会、あるいは各官庁との関係の中で、公務員制度の中だけでこのアプローチがそう簡単にできるのかと。そういう意味では、国会の側の内閣がどうされるかという、三方からこの問題は仕組みづくりをやっていかないことには、なかなか大変かなと。そんな印象がございまして、そこら辺、政府あるいは、政府といたら公務員のまとめる場所かもしれませんが、国会等がどういうふうにかかわるのかについても、何か言及があった方がいいのかなというふうな感じがしております。

とりあえず以上です。また後で意見を。

○岡村座長 田中委員。

○田中委員 個別には各委員が仰ったことにおおかたは賛成ですが、重複するかもわかりませんが、若干話させていただきます。

まず、堺屋起草委員長を初め、起草委員の皆さん、この年末、年始の忙しいときにいろいろご苦労さんでしたとお礼を申し上げたいと思います。

個別の細かい点は、私も昨夜いただいたばかりなので、まだいろいろ問題点を挙げることは留保させていただきたいと思います。ただ、途端に気になったのは、まず江口さんが仰ったことに賛成です。大きな問題です。そしてなおよくわからないというんですか、議

論をまだ尽くさなければいけないのが、1つは国家戦略スタッフというのは一体何をするのか、どのぐらいの人の数、200人だとかどうだとかいろいろあるんですけども、どういう使い方をするのかなというのが非常に心配です。

それから、これは佐々木委員も仰ったんですけども、政務専門職、これは指定職も何人かは置くと。国会対応だけの専門家というのは機能しないんじゃないかと私も思います。やっぱり、例えば農水省で実質農政をやっている人が国会議員に説明するということになるわけでありましょうから、単なる国会議員といろいろ話をするだけのそういう専門職って一体何なのかなと。実際専門で各省で鍛え上げた人がそういうのを担うのが実質的なんだけど、そういうのはプールして専門職として、専門職として育てるのかどうなのか、途中から採ればいいのかということですから、何も心配することはないかもわかりませんが、何か同じ専門職という名前でもいいのかなという心配があります。

基本的には、要するに我々で議論することが実質行われなければいけないので、どの程度法律に書き込むかという、この報告書に書き込むかということは、あまりアバウトに書く政府に実行してもらえない。だから、問題のところは詳しく書かなければいけません。特に人事庁が試験もするというのはどうか、総合職の採用を人事庁がやっても本籍を内閣官房にして、各省を現住所にするというのが私のあれなんです、それは岡村座長の骨格にはかなり明確に書いてあるんですけども、これには、どうもまだそこら辺が、見落としているかもしれませんが、ちょっと曖昧な感じがしています。

それから、屋山委員が冒頭に仰った、このままだとⅠ種の名称変更にすぎないというので、Ⅰ種のままでも運用の仕方を変えさえすれば、つまり、途中で落としていけばいいわけで、それを総合職とするという、本当に実質的なメンションがないような感じなんです。そこら辺は私の読み方がまずいかわかりませんが、もう少し議論してもらった方がいいんじゃないかなと。ただ、置きかえただけというのではマスコミの餌食になるだけの話になる感じがいたします。

それから、小島委員が仰ったことですが、定年問題については、やはり原則いたければ定年までおれると——もちろん遊んでいるわけじゃないですよ、仕事を十分した上でおれるようなシステムというのが必要じゃないかなと。これはセンター懇でさんざん議論になったことであります。今の制度はⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種問わず、56～57で平均的にやめていく、そこにむしろ問題があるわけなんです。だから、そののところ、センター懇の関係を、私の立場からすれば、ペーパーをもう一度読んでいただきたいと思います。

それから、センター懇の最後のページ、別添として書いてありますが、あれはむしろここで議論していただく問題ですが、大部分が採用されておりますけれども若干言及不足と思われるところもあります。センター懇のスタンスというのは、要は改正国家公務員法と昨年の4月24日の閣議決定をベースに、現在の法制度の中で、来年10月からの3年間と、それから一元化された後のセンターに退職支援が一元化された後の設計をしているわけです。もちろん、この制度懇で提言することが実現されれば、すぐ取り込んでいくという記

述にはしてあります。ただ、そのときに、私たちが現在の制度にはないけれども、例えば再雇用の問題なんかですね、あるいは一定の年齢になれば給料が下がっていくというような、それは別添に書いてありますので、それを的確に書いていただく、私の立場からすればそうしていただければありがたいなと思っております。

ただ、ほかの点については別途ペーパーを用意させていただきたいと思っております。基本的には賛成、骨格で具体的に書いてあることは、こっちに書いていただいた方がわかりやすいんじゃないかなと。骨格はおおまかで、こっちは詳しい、それは結構なんですけれども、逆の場合が若干ありそうな気がしております。

○岡村座長 わかりました。ありがとうございました。

一通りご意見とご説明を伺いました。私自身もこの骨格の作成に携わっておりまして、かつ起草委員会の皆様方をベースにした堺屋原案を伺って、それからまだ各論として詰めきれていないところ、あるいは骨格との関連をどのように位置づけるかということについて、まだ議論が必要な部分があると思えました。そこで勝手ながら私自身として骨格とこの今の原案を読み比べさせていただいたときに、さらにどこで議論を詰めなければいけないかということをしりまとめてみましたので、それをまず皆さんにお伺いをしたいと思います。

全体として、起草委員の方々も第9回のご議論まで参加していただいたわけですから、その内容について十分に読み込んでいただいた上で、この原案ができたということでは、問題点のピックアップの仕方については、全く異論はないのですが、さらに議論していただきたいと思う問題を5つほど列挙させていただきます。

まず1つは、組織にかかわる問題で、内閣人事庁のあるべき姿です。これは骨格の中でも言われておりますように、内閣一括管理という1つの大きなテーマがあったわけで、それを具体的にどの組織とどのように仕事の役割を分担させていくかについての議論がまだ十分詰めていないと、私は思っております。そこでその議論を少し詰めていく必要があるのではないかというのが第1点であります。

それから、政・官分離の話の原則論については、ほとんど全員の方々がこの問題についての賛意を示されているわけですが、これを具体的にどういう方向に持っていくかということにつきましても、骨格では厳格な接触ルールとしているのに対して、はっきりと原則禁止という形で謳われています。そのギャップをどう考えるか。先ほどお話にありましたように、これは先ほどのお話ではなくて、6年前ですか、一度閣僚申し合わせの中で、政と官のあり方ということについて議論はされて、申し合わせ事項がありながら、今現在それがどういう形で運用されているのかということもまだ疑問に思うわけです。そういった意味では、その問題からまず着手すべきなのか。また、それとタイミングの問題ともあわせて、いつ、どのような状況に持っていけばよいのか見通しを示すべきなのか、或いは原則論で行くのかという、その議論が未熟であったのではないかという点が第2点です。

重要さは別にしまして、思いつくままに挙げておりますので、その辺はご容赦いただき

たいと思いますが、第3点は政務専門職の考え方について、先ほど佐々木委員からのご指摘もあったように、その定義をもう少しはっきりさせないといけないのではないかと思います。

それから、今日はお話が出ませんでしたけれども、4番目に、いわゆる労働争議権の付与の問題について、これは専門委員会の方で結論を尊重するというふうなことで、この草案にも謳われております。全く骨格と違うところはありませんが、仮に争議権が付与された場合に、使用者側の代表になるということにいきなり定義をしていいものかどうかという問題があります。つまり、1つの条件があった後に生まれるということ、この報告書に書くべきかどうかという問題です。それは割と技術的な問題だと思いますが、そういう問題が1つあります。

最後は、少しお話が出ておりましたが、制度設計については、かなり具体的に細かく踏みこんで数字が述されています。これは報告書としてどこまで具体的に記述すべきなのかです。今の段階で法案を意識して何年後、何分の一、あるいは何年というところで縛るようなことになると、そこに議論が集中してしまう可能性がありますので、その辺は総論としておくべきなのか、各論にしっかり落とすべきなのか詰めないといけないと思います。

今、私が骨格と今の原案との比較の中で、もう少し議論を深めなければいけない問題として5つをご提示申し上げました。それについて、もしご賛同が得られれば、今日残った時間で議論を進めさせていただければと思います。

まず、私の提案に対して、ご意見があれば承りたいと思います。

どうぞ。

○堺屋委員 この答申が究極的にどんな形のものを目指しているのか。例えば、公務員改正基本法みたいなものを目指しているのか、それとも幾つかの具体的な法案ができることを目指して、できないところは、時間のかかるところは放っておいて、この中から幾つかの具体的な法律をつくるということを目指しているのかで違うと思うんですね。原案を書いた立場は基本法の考え方で、それから個々の問題については、個別法が別途できるだろうと、こういう発想なんです。もし、幾つかの具体的な法案をつくるとしたら、その部分は濃淡をつけて書かなければいけないと思うんですね。だから、これをどう活用していただけるかということと関係があると思うんです。

○岡村座長 そうですね。大臣、この懇談会のミッションとして基本的に私は基本法のベースになる考え方を示すものだというふうに受け止めておりますけれども、それでよろしいですか。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 基本法に書き込んでいただくことをこの懇談会で答申をいただければと思っております。

○岡村座長 どうぞ。

○高木委員 内閣人事庁の姿形についてもうちよっと議論すべきだという座長のご提示が

ありました。労働三権の問題に誰も触れなかったんじゃないかと思うんですよね。私はああいう書きかえていただき方で、あれ以上でも以下でもどちらで書いても難しい面もあるのかなと思っております。ただ、現在の仕組みでは政府を代表するというか、労働組合のお相手をしていただく仕組みがないことは事実でございますから、内閣人事庁にそういう機能になっていただくという部分を書いていただいている部分については、ぜひこういう書きぶりをしていただいた方がいいのではないかなというふうに。

もちろん、専門調査会の議論、あるいは佐々木先生が座長でおまとめになられたんで、あの中にはさらに例えば団結権のあり方、消防だとか、ああいう面もございましたり、争議権についても今後さらに検討すべきというような議論もいろいろございまして、そういったところまで具現していただいた方がいいのかなと思うけれども、またそんなことを書くときわざわざになって、なるものまでつぶされるという面もあって、ほどほどにしておいたらいいんじゃないかなと思ったり、そういうことを思いながらの話ではございますけれども、当の内閣人事庁にそんな機能を担っていただくということをイメージしていただいたというのは、私は大変ありがたい話だと思っています。

○岡村座長 私も問題だと申し上げたのは、そのイメージと、それから先ほどのお話の国家公務員制度の基本法の中にそういうことを書き込むことが果たしてオーバーランしていないだろうかという意味で申し上げたわけです。議論として今の先生の議論はこの中でも議論されておられたわけで問題ないと思いますが、最終的な書き込みの中でどこまで踏み込むかということについて少し議論していただきたいと思います。

○高木委員 片方、今システムとして、仕組みとして政府は誰が労働組合のお相手をしてくださるのですかという仕組みがないことは事実ですか。

○岡村座長 そういうことですね。

どうぞ。

○江口委員 堺屋先生にちょっと教えてもらいたいですけれども、政・官分離ですが、これはイギリスで行われているということを過日お話しされていたと思いますけれども、接触することを原則禁止するということですが、これに反した場合に何か罰則というか、何かそういうものがあるのかどうかということ。

もう一つは、そういうことが行われた場合に、政治家には相当なブレンというかスタッフを政治家が抱えなければいけないと。それぞれが、場合によってはシンクタンクを持っていかなければいけない。そうすると、政治家には相当な、言ってみれば人材のコストというものが覆い被さってくるということになると思うんです。先ほど岡村座長も言っておられましたように、こういう状況をいつ持っていくのか、あるいは原則論かと、これは非常に大きいお話だと思うんですけれども、このあたりの政・官分離という、どこまで考えた方がいいのかということをお話していただければと思います。

○堺屋委員 原案作成委員会でもそうですし、本会議でもそうですが、政・官分離については原則としては皆さんご意見が一致しました。また、現在起こっているさまざまな問題

も防衛省の問題からワーク・ライフ・バランスの問題まで、ほとんどこの政・官の問題と関係あるんですね。

今ご指摘にありましたように、国会の方ももちろん変わらなければいけないとは思いますが、イギリスの国会議員が一人ずつそんなにブレーンを抱えているわけではありません。これはアメリカと完全に違うところですよ。それで、内閣にブレーンがいることになると思うんです。だから、内閣が真ん中になりますから、内閣に政務専門職もおりますし、それから内閣副大臣、政務官もいると、そういう格好なんですね。イギリスは、だから60人ぐらい内閣に議員が入っています。内閣を通じないで直接国会議員と官僚とが接したときには、度合いによっては罰則があります。

○江口委員 どんな罰則ですか。

○堺屋委員 首です、最高はね。それをきちんとやっておらんことには、どんどん崩れると思うんですね。だから、やっぱりこれは接触ルールという書き方のこちらはそうなっておりますが、私は明確な基準をしないと、今まで何度も答弁は大臣がやるとか、政務次官まででやるということがあっても、すぐ崩れておりますから、これはやはり厳格にやる必要があると思います。今の日本の国会の諸悪の根元はまさにここに集中しているんですよ。これはやっぱり正確にやっておく必要があると思いますね。

○江口委員 政・官分離というのは、私も十分理解できるんですけども、そのルールに違反した場合の、原則禁止した場合の罰則がここにはないので。

○堺屋委員 ここには罰則まで、いろいろ罰則はほかにも出てくるわけですよ。だけど、それが解雇なのか戒告なのかというまではちょっとこの報告では書かない方がいいんじゃないかと。それはまたおつくりになるときに、各論の法律になりますからね。例えば、守秘義務のところもそうですし、いろいろあると思うんですけども、やっぱりはっきり分けるということが必要だと思います。

それから、政務専門職というものについてどういう職業かと。ポリティカル・アポイントとこれは全く違うもので、役人からなっていて、役人からなるわけですよ。だから、身分を保証しないポリティカル・アポイントとは全く違うものです。

○岡村座長 最初からその政務専門職として採用をするということではないということですよ。

○堺屋委員 もいるかもしれないと。大体管理職ぐらいになったときに、あの人は向いているというので、政務専門職になられる方がいるのではないかと。

○岡村座長 採用レベルではないということですね。

○堺屋委員 採用のときは極めてわずかと書いていますが、ゼロとは言い切れないとは思いますが、極めてわずかだと思っております。

○岡村座長 そういう意味で、そのところがこの報告案の重要な部分ではないかと、そう理解してよろしいですね。

どうぞ。

○田中委員 今塚屋先生の仰った点は非常に大事な点なんで、これがワークするかどうかということにかかってきますのでね。政務専門職というのはまさにその人が議員たちといろいろやり合うわけですから、また議員さんの要請にこたえる能力を持つわけですから、恐らく各省の一定の専門的なラインを経た人たちで柔軟に運用されているポストということになると、そう理解したんですが。

つまり、政務専門職になって、ずっとそのままいちゃうとだめになってしまうんです。例えば、課長クラスで行って、そこで政務専門職でございますとやっても、1年、2年はいいかもわからないけれども、すぐカビがはえちゃいますね。そうすると、やっぱり現在国際的にも我が国でもどうなっているかというのは、やっぱり現職が一番よく知っているわけですよ。そういう人から聞きたいわけですよ、国会議員も恐らく。そうすると、禁じておっても、そこら辺が現実には難しい。だから、政務専門職には、そこら辺の人たちが出入りできるようにということを想定していらっしゃるのか、どういうことを……。

○塚屋委員 フランスの場合は内閣官房がそれをやっているわけですね。ラインはやらなわけですよ、フランスは。だから、事務次官はおらんわけですね。イギリスは内閣がやっているわけです。日本だけなんですよ、これ。だから、やっぱりその人が聞きに歩くわけで、各省の意見をね。

○田中委員 つまり内閣官房にいる政務専門職が各省と情報の交換なり勉強をされるということですね。

○屋山委員 それは役所のいわゆる専門スタッフなんですね。

○塚屋委員 大臣の専門スタッフ、大臣、副大臣、政務官の専門。

○岡村座長 どうぞ。

○佐々木委員 これはちょっと座長への質問なんですけれども、骨格のところではスタッフ職の問題がいろいろ出ていたと思うんですけれども、どうも今日の塚屋さんのこれではちょっと横の方を見ると、ラインとあれ（スタッフ職）は区別しないとかいうのがあったんで、あれはちょっとこの5項目に直接は入っていないものですから、これはどうされるのかなというのがちょっと。あえて座長にご質問するのは恐縮なんですけど、もしご意見があればお聞かせいただきたいと思います。

それから、ほかのこともあるんですが、政・官分離というスローガンが飛び交ってしまってますけれども、これらは別に、接触の集中管理の仕組みだろうと思うんですよ。だから分離というスローガン自体が間違っているわけで、今はのべつなくあらゆるところでやっているとこのを集中管理すると。

これは政治の方から見て非常に大事なものは、これは結局政党の側が集中管理になるということなんです、党での集中管理になる。そうすると、政党の求心力の問題と官が接点を制限するという話は私はセットだろうと思うんです。だから、のべつどこでもやっているということは、結局政党の中に求心力がなかなか育たない状態と一緒にあって恐らく維持しているという問題があるものですから、ですから分離というんじゃなくて、やっぱ

り接触の集中管理ということが我々の議論だったはずなので、どうも分離ということがひとり歩きするというのは、甚だ不本意だし正確ではないし、意図が何か伝わらないという感じ。大変私自身はもどかしい感想を持っていますというのがとりあえず1点。

それから、もう1点は、内閣人事庁の問題なんですけれども、これは高木委員からも発言がありましたので、専門調査会の関係がもちろんあることは間違いないんですけれども、しかしここでの議論だけからしても、やっぱり何かこういうものがなければ、絵にかいた餅になってしまうということについて、委員同士で了解は成り立つのではないかということをお自身は思っておりまして、ぜひその点を。

ですから、単に労使交渉云々というだけが表に出るみたいな形にする必要は私は全くないわけで、ただそれも入れていただくんですけども、これは座長言われるように、どういうことにどういう形で実現するかという問題ももちろんございます。しかし、今ここで述べられていた骨格部分の人事管理、骨格部分を実施するときにこれを外したら全く何の意味があるのかという話になって、結局すべては慣習の世界にまた戻ってしまうということでは困るというご認識は、私は共有できるのではないかなと。こんなふうには思っておりまして、具体的にどう書くかについては、また議論はあろうかと思っておりますけれども、そういう専門調査会の筋だけの議論ではないということについて、ぜひ記録に残していただきたいということを切望いたします。

以上です。

○岡村座長 冒頭の佐々木委員のスタッフ職の問題については、いわゆる職務給の問題と60歳定年というところに少し隠れているのが事実ですね。そこを読み合わせると、60歳まで職務給が整った状態でできる。そういうふうにしたものですから、確かにスタッフ職という言葉が消えていることは事実です。そんな意味で私は読みました。

○堺屋委員 スタッフ職の問題は確かに出たんですよ。スタッフ職を総合職、一般職、専門職と、それをさらにスタッフ職とライン職に分けるとなると、それは普通の人事の分け方ならいいんですが、そういう一種のスタッフ職というものをつくってしまうといかなものかと。これは一般職ならまだしも、スタッフ職で定年までいられるということになると、どういう図が、各省の各課にスタッフ職の人がいて、定年までそこに座っているという状態を考えると、どうも活発な人でないような印象があるというので、一般職になっていただくのはいいけれども、専門職でもないスタッフ職がずらっといるというのはどう感じるかなというので、これは分けられない方がいいんじゃないかと、こういう議論なんです。

○高木委員 さっきの内閣人事庁のお話ですが、専門調査会の議論が入れたという、そんな意味で申し上げたんじゃないで、今回いろいろ提起されている問題をかかなりの部分具体的に担う機関として内閣人事庁というここに整備されているものが必要だという意味で、別紙2に書かれている、ああいう機能はぜひ必要だという意味の中の一部で申し上げたので、労働基本権のためだけにつくれなんていう、そんな発想じゃ全然ございませんので、

どうぞよろしく申し上げます。

○田中委員 今の点ですけれども、私もそのとおりだと思います。佐々木委員も言われたし、今の高木委員の話もそのとおり受け止めていますが、書き方は若干問題があるかもわかりませんが。

ただ、その前によくわからないのですが、今もその役割を果たすべき、かつての人事局、今は総務省の人事・恩給局になっていますが、ILOの関係で昭和40年過ぎに、40年だったか前後だったと思いますが、できたわけなんです、これは高木委員に聞きたいんですけども、どこがどう機能していないのか、やっぱり総務省の中では何でおかしいのかという議論が実はなかったと思うんですよ。現状では、だめだから内閣の人事庁に置くんだと、機能を移すんだ、あるいは強化するんだという話は実はあまり議論していない。これは人事院と内閣人事庁との関係についても言えるんですよ。人事院から1回もヒアリングしていなかったし、人事院の何がどこかどう悪いのか、まずいのかという議論は実はされていないので、議論しないままに一方的に処理したときに、理解を得られるのかなという懸念があります。私はその点はわからないので聞いているんです。

○屋山委員 そのいきさつですけれども、あれはILOに労働省から出ていたんですよ。それがまるですっこけていたので、森山欽司さんが怒って、総理府にILOを監視する役職をつくったんですよ。屋上屋みたいになって、結局組織としてはあまり整合性がないんですよ。ですから、今日出たみたいに、人事庁に一括してやり直すというのが一番いいんじゃないですか。もともと動機は別に理路整然とできたわけではないんですよ。モリキン（森欽）さんが怒ってつくった。

○高木委員 ただ、10ページの一番下ですか、お述べになられた総務省の人事・恩給局、行政管理局。

○田中委員 持ってくると言っていますよね。持ってくるのはいいんですよ。しかしながら、今までのことについての議論が、反省がないので、そんなものをまた持ってきたって同じことじゃないのかな、だめならね。機能しているものを機能の統合ということで持っていくのは、それはそれでいいでしょうと思うんですが。

○佐々木委員 全くそのとおりなんです、私はやっぱり今非常に公務員制度にとってまずいのは、公務員のために国民に説明してくれる人がいないというのが、非常に私は公務員がかわいそうだという面があるわけですね。本当はだから人事管理庁担当大臣がいれば、いいにつけ悪いにつけ説明責任を果たしてくれる。そうすると、もちろんまずいのは何かのセクションを加えるということもあるし、それからこんなすばらしいこんなような格好で人材を浮かしますということを宣伝することもできる。

ですから、今はもう何か誰も説明しない、政治的にいうと完全に裸になった制度になっているものですから、公務員制度が。ですから、社会的にはもうとにかく言うだけ言っているというようなことについて、何ていいんでしょうか、政治的に対応できるような体制になっていないという問題を、これは僕は長期的に見ると公務員にとってまことにゆゆしき

事態ではないかなと、こんなふうにも思っております。

田中さんが言われるようにうまくいくかという問題と、政治的に説明責任をきっちり国民に対して各省が説明する、個々に説明するんじゃないかと、やっぱり全体を代表して説明できるようなセクションを持たないということを事態が、結果として公務員を追い込んでいくということにはなるのではないかなという、そういう両面からこの問題をやっぱり位置づけるべきかなと、こんなふうには。ちょっと喋り過ぎで申しわけないんだけど、そんなふうには思っています。一言だけです。

○岡村座長 ありがとうございます。

○堺屋委員 ちょっと説明させていただきますと、この点は原案作成委員会でも議論がありましたけれども、既存の機関とどういように対応するか、これは大変複雑な問題がありまして、短時間でなかなか片つきません。

問題は2つありまして、何をするとところなのかというのと、誰がするのか。新たに地方支分部局までつくるのかというような問題が出てくるわけですね。今そういう人事局、人事院にいる人とか、人事局にいる人とかというのを寄せ集めたりするのか、各省から出向者を探るのか、私民間企業から人事専門家を探るとか、そういうどのぐらいの規模、人数、規模のものにするか。

それから、やるべき仕事はどれだけかということも議論しまして、まずやるべき仕事はこんなことかということなので並べたんですが、規模についてはちょっとこれは分かっておりません。規模によってまた、内容、細かさ、それから各省に任せることとここでやることというのはございますから、ちょっとこれは煮詰まってははいないんですが、この組織論までこの答申でどこまで書くべきか、それはちょっと疑問に。あまりこの組織まで書くのはどうかという部分はあるんですよ。

○岡村座長 私が先ほど問題意識として組織論と申し上げたのは、まさしく今堺屋さんが仰ったとおりで、そのほかにも組織評価部会とか特別調査部会とかいうのがございますよね。ここまで書き込むのかどうかということに対して、基本法というレベルで考えたときに、少し無理が出てくるのかなという気がしたものですから、申し上げました。

ある意味で、一般論として内閣人事庁が偉大な権力を持つような霞ヶ関の存在になったときに、何が起るかということも、ここも考えておかななくてはいけないと思います。要するに、あまり肥大化して、こちらサイドに向かって公務員が行動を起こすような状況になってはいけないなというのは、私見ながら、そういう観点から申し上げました。私見だけ申し上げて恐縮ですけども、民間では人事部というのは、ある意味でスタッフとして各部門の人事担当がどう動くかということ、求心力を働かせるために存在します。現在、部門の人事担当組織は、やはり遠心力もやっぱり発揮しなければいけないわけですが、遠心力を発揮させることも必要です。その求心力と遠心力のバランスを内閣人事庁と対各省の人事担当部局とが、お互いに持たなければいけない。どっちが強くなり過ぎてはいけないというところが組織運営として非常に難しい点だろうと思います。したがって、そこの

ところもよく考慮して、内閣人事庁のあり方というのを決めるべきだというふうな気がいたしました。

それから、もう一つ私見を申し上げて恐縮なのですが、評価の問題は人事評価の問題だけではなくて組織評価も当然含まれるわけなので、この評価は誰が行うべきかということですね。人事管理庁が、内閣人事庁がもし各省の部局の評価を行うということになると、これはもう完全に中央集権になってしまう、逆にそういう気がしております。基本的には各省で人事評価を行うときに組織評価を行うわけですから、大臣が責任を持ってその組織の評価を行い、全体の評価は当然総理大臣が行われるべきものではないかと思えます。総理大臣が各省別の人事評価、いわゆる大臣の評価ですね、大臣の評価は総理大臣が行い、局長の評価は大臣が行う、そういうふうな構成があって、言ってみれば省の人事部局、あるいはその省の目標管理でやるべきことと、人事庁がやるべきことをどのように仕分けするのかというところですね。

ここはそのような考え方を示せば良いのか、もう少し踏みこんで、何と何と何をやるというふうにした方がいいのか、その辺が私もまだはっきり固まっておりませんが、恐らく前者ではないかという気がしております。いかがでございましょうか。すみません、私見ばかり申し上げました。

どうぞ。

○小島委員 原案を一緒につくらせてもらったメンバーとしまして、確かに今指摘がありましたように人事院、それから各省庁の中にある人事を担当しているところと、この内閣人事庁、これらの関係というのはどうかという議論が随分出たのですが、内閣人事庁というところが、各省庁の横串を通す機能を持つというのは絶対必要です。それから、一定のキャリアをしっかりと持っていることも大事ですし、省庁ごとの不公平感みたいなものがないようにしなければいかんと。

この今出ているこの内閣人事庁と、それからさっきから出ております政務専門職、それから国家戦略スタッフ、これらは判断をちょっと間違えてしまうと、ものすごく膨れあがる可能性があるんですね。この制度改革がものすごくコストアップにつながると、結果的に何をやっているんだと、こういう話になるといかんということが私も非常に気になりますので、この議論の中で、本当に誰が何をやるのか、例えば、今の人事院はほとんどアウトソースしてもいいけれども、ここだけは内閣人事庁のこの国务大臣が責任を持ってやるんだとか、その辺りの詰めはどこかでやっておかないと、結果的にはえらい金のかかることが始まっちゃったと。歳出をもっと少なくしなければいかんという議論との兼ね合いということですが、これはどこかでやっぱり考えておかなければいけないというふうに思います。それから、政務専門職と国家戦略スタッフについても、具体的に何をやるんだというようなことを本当はもう少し詰める必要があるのかもしれませんが。非常に限られた時間でこの議論をしたものですから、ちょっと私も気にはなりながら、議論はしておりました。

それから、もう一つは、各省庁で無駄なことをやっているんじゃないかという点で、B

PR、即ちビジネス・プロセス・リエンジニアリングをもうちょっとやった方が、トータルでコストが下がるんじゃないか。どうも民の人間ですから、どうしてもコストを下げるのにどうしたらいいかという議論が常に頭の中であって、ちょっと考えていたところです。以上であります。

○岡村座長 わかりました。

どうぞ。

○高木委員 僕は座長が仰った評価、特に組織評価について、これはよく組織評価問題を議論すると、その評価権の付与のされ方によってある特定部署の権限強化論だとかいう議論がよくあるんですけども、これはある程度はそういう評価をきちんとやるということ担保するために、仕組みで整備していくしかしようがないわけで、それがどここの、評価実務の管理の話であって、それをたまたまどこかの組織がそういう管理実務を担うと、評価管理実務を担うということが権限集中論というのは、私はどっちかというためにする議論の方が多いただろうと。どこかでやっぱり実務をやらなければいけないわけですから。これは一般論、原則論みたいな話ですけども。

○岡村座長 申し上げたかったのは、評価の実務は例えば省なり局がやるべきで、ただルールの基準はこの人事庁がやるということだろうと思います。そうすれば、コストもそれほど膨大にならなくて済みます。ただ、組織評価の機能を全部ここに持ってくると、途端に評価のためのプロフェッショナルをたくさん置かなくてはいけなくなります。そうなる先ほど小島先生が心配されたような肥大化が起こりますので、そこまでどのように書き込むかということではないかと思えます。

どうぞ。

○田中委員 まさに今の点についてですが、政策については各省はまず自ら政策評価をすることになっているんですね。義務づけられている。法律があって、政策を評価しなければいけない。それを総務省の方でもう一回再度チェックするシステムになっているんですね。その政策評価をするときに、あわせて当然どの組織がその政策をやっているかというのはあるわけですから、組織評価をあわせてやるシステム、法律を作るということです。法律を作って、その具体的なやり方を決めなければいけないことは当然なんですけれども、既に政策評価はあるわけ、政策評価は自らまずやるのが義務づけられているわけですから、それを活用しながら組織評価もやっていくということにする。各省自らのことが一番心配なはずなんですから、各省は自らやった上で、総務省がチェックし、今仰るように統括的にどこかがそれほど大きな人数でなくてやるという仕組みをつくらなければいいのではないかなと思えますね。

○岡村座長 要するに、評価の仕組みがうまく働いているかどうかをチェックする機能を内閣人事庁が持つということですね。

○田中委員 それは総務省の中にもあるはずなんですけど、それをこの内閣との関係でどうするかという問題だと思います。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 ちょっとよろしいですか。

評価が反映される給与体系の問題がもう一つあるんだと思います。やはり、モチベーションを高めるのに、やっぱり給料はとても大事な要素でございますから、今の制度の中で能力実績主義までは法定をしたわけですね。実際に降給、格下げということも規定はあるんですが、実態は全くそんなことはやっていないわけなんです。ですから、やはりモチベーションを高めるためにも、能力実績主義を貫徹するということが非常に大事なことだと思いますので、それに伴う給与体系がどうあるべきかということは非常に大事なことだと思うんです。

そこで、事務方にはかねて指示をしておりますが、次回今の給与体系の実態、運用面も含めて、これを整理をして出してください。この給与体系を抜本的に改めていくということは、まさに公務員制度改革の裏側の非常に大事な問題だと思いますので、ぜひ議論をいただければと思います。

○岡村座長 どうぞ。

○堺屋委員 今の評価の件ですけれども、一番ポイントはどんどん行政を複雑にして民間対象者に手間をかけて、それで事故がなかったらよかったという評価になっているんですね。だから、ここの先ほどの小島委員の仰ったビジネス・プロセス・リエンジニアリングと対応して、対象者に対してどれだけ手間を減らしたかという評価が今の仕掛けではできません。今度の建築法でもそうですし、金商法でもそうですし、どんどんと負担をかける、そういうのを誰が評価するかという問題があるんですね。ここの組織評価のところでは、この評価委員会が評価の基準を正確に決める中で行政効果、選択肢の提示、あるいは明確な失敗、それから手続などの簡素化努力、公務効率化、それから民間からの苦情と、そういうところを今の制度ではやっていないんですね。やるようになっていくのかもしれませんが、やっていないんですね。だから、書類はどんどん増えてくるとか、そういうことをどこかで見なければいけない。

それから、例えば今の建築基準の問題でも、あれで誰かが懲罰されるかといったら、恐らくされないんじゃないかと思えますね。GDPが0.6%下がるような大事件を起こしながら、住宅局長に聞いてみても全然その意識がありませんし、そういうことがやっぱりどこかで明確にしないといけないんじゃないかと、それがこの組織評価。これは第三者委員会にして、事務だけを人事庁にかけているんですけれども、これが原案作成委員会でも一応ご賛成いただいているところなんです。

○岡村座長 政策評価論についてご意見ございますか。

自浄作用が働かない政策評価というのは、基本的にはあり得ないわけで、もしそういうことが起こった場合に、それを評価項目に加えないということがあると、評価システムそのものが問題であって、それを組織制度で解決するというのは非常に難しい。言ってみれば、性悪説か性善説かという話になってきます。そこはどういう形で運用していけば良いのか、どのような任務をこの人事庁として持たなければいけないのかということですね。

もし、具体的な政策評価までやるようなことになると、これは内閣人事庁の評価委員会などは大専門家集団にならなくてはいけないのではないかと、私はそれは不可能だというふうに思います。

○堺屋委員 だから、具体的な問題ではなしに、目立った問題だけを取り上げるようになるでしょうね。民間企業なら全部業績という形で客観的基準が出てくるから、このシステムはよかったとか、この作品は悪かったとか、この設備はだめだとかすぐわかるわけです。そうすると、そこの管理職、あるいは企画者に評価が下るわけなんです。官庁の場合にはそういう業績に当たるものがないから、これを誰か示す人がいないと、中で目立った事故さえなかったら、どんどん費用がかかる。

例えば、何で沖縄サミットが560億円かかって、ケルンサミットは9億円かということの問題になるわけですね。そうしたら、何遍でもお金をかけておいたら事故が起こらないから、警察はすごかった、よかったという判断が下るだけで、コストをかけ過ぎたという判断はどこからも下らない。警備の専門家は警察しかいませんから、ほかの人はわからないと、こうなるんですが、それはやっぱり国際比較したら高かったんじゃないかと言うような人がいるべきだと思うんですね。そういうことが随分あると思うので、この部署はいるんじゃないかという判断です。

○岡村座長 この議論を私と堺屋さんと進めてもいけないと思いますので、ご意見を伺いたいと思います。

どうぞ。

○屋山委員 田中さんの方で、要するに定年から年金につなぐと、その前にやめたら再雇用とか、そういう何か設計をされたんですか。

○田中委員 それは今ない制度なので、それを前提に仕組むわけにはまいりませんから、制度の設計ですから、それはそういうことができたときには直ちにセンターの組織及び運営については改革、改善していくという考え方に立っております。

ただ、今仰ったような点は、だから報告書に別添としてこういうことを政府並びに関係の審議会、懇談会でご議論いただきたいという要請にしておるんです。

○岡村座長 もしご意見がなければ、私の方から、審議していただくべき内容としてご提示申し上げますと、時間軸の問題ですね。この問題が非常に難しいわけで、例えば政・官分離原則禁止を含めて、具体的にどういうタイムスケジュールでとっていくのかという問題です。これは法律、条文との問題とも絡む話になるとと思いますが、原則論だけにとどめるのか、ある一定の時間軸を設定すべきなのか、時間軸の方は個別法に任せるのか、その辺を少しご議論いただければと思います。

○堺屋委員 時間軸の問題になりますと、着手から完成まですごく時間がかかる。例えば、給与体系をいじるとなりますと、現在勤めている人の損得にかかわりますから、急変換は措置は長引くようなことが起こりますね。それから、人材養成なんかも同じような問題が起こります。それで、まず基本法をつくって、個別法になりますと、これは来年から始め

て5年間かかると。これはこういう準備をして再来年やるとか分けなければできないんじゃないかと思うんですね。だから、まず最初に公務員の改正制度全般にかかわる基本法みたいなのをできるだけ早く通していただいて、それで時間軸は分けて考えないとできないんじゃないかと思いますね。

○岡村座長 基本的には、時間軸については今回報告書の案には盛り込まないということですか。

○堺屋委員 それをやると、給与の話なんか何年でやるというのはものすごく難しいですよ。

○岡村座長 どうぞ。

○岩田委員 基本法のイメージは私自身にあるわけではないんですけども、主要な事項については、それをいつまでにやるということを盛り込まない基本法というのは何なのかなという感じがします。具体的な項目ごとに何年かかるということを判断するのはなかなか難しいような気もするんですけども、それを避けて通れないような感じもいたします。ある程度の時間感覚というのが議論の中から出る必要があるのではないかと思います。

それから、先ほどいろいろな方々が仰いましたけれども、これらの施策を実際に行うためには関係法律を改正するのをどこでやるかということですが、多分人事庁がそれをするということだと思います。従ってその体制を早急につくるということがまず必要です。その後主要な項目について、それを幾つかにグルーピングして、1年以内にやれるもの、3年以内にやれるもの、5年かかるものに分けるという議論をどこかでやれないかという感じはします。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 行革推進法というのがまさに基本法でありプログラム法なんですね。したがって、これは時間軸を置いてつくりました。今回の公務員制度改革についても、これは基本法であり、プログラム法であるという位置づけでございますから、時間軸というのは非常に大事なポイントになるかと思えます。事務局の方でちなみに行革推進法の時間軸、そのあたりちょっと解説してもらえますか。

○株丹行政改革推進室次長 行革推進法につきましては、全体が時限5年間で、いろいろなことをやってくという法律でございます。その中で、例えば政策金融につきましては個別の項目を挙げて、いつまでにこれを措置をするんだということが書かれているという項目が多うございます。他方で、実はこの公務員制度改革、行革推進法の中にも取り上げられたところがございます。行革推進法の中では公務員制度改革について非常に広範に書かれてあって、ただ特段法律全体の時間とセットというような感じになっておるとい部分がございます。やり方としては、例えば何年までにこういう内容のことをやるんだと、つまり法律を改正するんだというようなことが書かれて、具体の法律を改正するときに、さらに例えば給与関係だったら何年かかるというようなことが書かれることもあり得るのではないかというふうに思っております。

ちょっと我々もまだ具体的な法律のイメージは持ち合わせてございませんが、行革推進

法との関係で言えば、そんな感じではないかと思います。

○岡村座長 具体的に説明していただけませんか。行革推進法では、何の時間軸を定めなければいけないのかというのが今ではわからない。

○株丹行政改革推進室次長 個別に項目がいろいろございまして、例示的に言えば政策金融機関について、複数ありますものを1つにまとめるということをいつまでに必ず措置をするんだというような項目が入っておったり、その政策金融関係の中でいきますと一番そこが大きな時間軸だと思います。さらに、政策金融なんかの場合ですと、具体的に後で法律改正する事柄についても大きな方向性を打ち出しをしているというようなところがございます。さらに、あるいは特別会計の関係の改正についても、例えば何年までにこういう検討をするんだというようなことが書かれていたり、それから総人件費改革については何年間の中でこのぐらい人件費の削減をやっていくんだというようなことを書いて、それののっとなって毎年フォローアップをしていくというようなことを押さえるということなどが入っております。

○岡村座長 ありがとうございます。

○堺屋委員 本件との関係で特に時間軸を書いているものはない。

○株丹行政改革推進室次長 公務員制度改革も項目としては立ってございます。そうではありますけれども、具体的に何年までにこのところまでを決めるというようなところまでの細かな規定というふうにはなっていないで、かなり広範囲にわたって検討して進めていくんだと、こういう感じの規定というふうに考えてございます。

○高木委員 やっぱり時間軸なしの議論というのはどうかと。だから、こんなことが実現したらいいんじゃないかということでコンセンサスを得られたら、それはできるだけ早くそれに、そういう議論ができるように時間軸を立ててやるというのが当たり前のことじゃないかと思うんです。

○屋山委員 国家公務員法の改正がありましたね、安倍さんのときに。そこでこの基本法をつくるようになったんだけど、期限は何年までとかないんですか。

○株丹行政改革推進室次長 今のお話は、改正国家公務員法を閣議決定しますときに、あわせて別な閣議決定をしてございまして、その中で次の通常国会、もうすぐでございすけれども、通常国会に基本法を提出すべく有識者に集まっていただいてご議論いただくというのが閣議決定の内容でございました。基本法自体は次の通常国会、もうすぐでございすけれども、そこに出そうということで今審議をお願いしています。

○佐々木委員 ここで専門調査会のことをいろいろ持ち出すのはいかがかとは思いますが、我々もそこで大分議論になりまして、しかし大変大きな問題であるし、国民の理解を得なければいかんという問題でもあるし、そもそも体制をどう整備するかということが大変重要で、そこを間違えると大変なことになるということもあってという話で、行きつ戻りつしたんですけれども、おおむね5年というようなのを報告書の最後に書いたということがございました。大変議論が白熱して、決め手が非常に難しいという。

ただし、これはいつまでも放置しておくとのためにこの会議をやっているのかわからなくなるということもありますし、堺屋委員が言われるように、あらゆることを同じスピードでできないという面はあるのかもしれませんが、例えば人事管理庁の問題と採用の問題とか、幾つかやはり早く取り組むべき事項をセレクトするような形で、それがおおむね例えば何年ぐらいというような形でものが入らないと、立派な文書ができましたねということで終わってしまうという。終わるわけじゃないんでしょうけれども、終わらないとは思いますが、とにかく公務員制度については私はもう時間が非常にないという認識を我々は持っているということであるとすれば、やっぱりその要素を必ずやっぱり、全部どう入れるかは私も、入れること以外にちょっと考えられないんじゃないかなというふうに思うんです。

ですから、座長が言われるように、政・官云々のあたりは大変難しいそうだというご心配はもちろんわからないわけじゃないんですけれども、しかしそれもある期間内で課題として設定するということは別に、つまり100年あっても直らないものは直らないわけですから、5年でも直るかもしれないということですから、私はトライアルすべきじゃないかなという立場であります、基本的には。

○堺屋委員 決めることと、始めることと。完成することとあるわけですね。決めることと始めることは時間をちゃんと決めたらいいと思うんです。完成するのはいつになるかというのは、これは個別法にならざるを得ないところが大分あると思うんですけれども、いつまでにこれは決めます、いつから始めます、いろいろ人事に絡むことはかなり長くなることもありますからという、決めることと始めることは時間軸を入れたらいいと思います。

○岡村座長 今のお話は、実行に移すタイミングがいつかと、それをおよそ5年という表現にするかどうかというお話だと思うんですけれども。

○堺屋委員 何年までというのは、決めるときに決めたらいいということですね。

○田中委員 皆さんが仰ることに基本的に賛成です。行政改革をするときに必ずとにかく時間軸を決めてやると、それを始めたのは第二臨調のときからなんです。そうしないと実行されない、制度を受け止めたただけでね。そこで、このプログラム法と言われるゆえんは、これは規制改革を進めるときの法律でも全部そうだったんですが、事項ごとに、事項というのは条文ごとに、これはいつまでに、堺屋さんが仰ったように、まずはっきりしないものについていつまでと決める。決めたらいつまでにこれは法案を出すという条文ごとに違ってもいいんです、事項が違うわけですから。全体については5年なら5年以内にどうするか、それは極力具体的に決めていかないと政府は動かないです。決めていないからいいやと、こういう話になりますから。

ですから、もし私たちが本当にこの公務員制度改革についてプログラム法として、さっき仰ったようにもう時間がないんだという認識でおるならば、極力前倒しの事項ごとに決めていかなければいけない。これは事務局に任せたらいかんと思いますね。

○小島委員 全く賛成です。だから、時間軸は基本法の中にあるレベルでは入れておかな

ければいけない。一番最初は、内閣人事庁というのを本当に作るのならいつ作るのか、それから採用方法を変えるのならどのタイミングで変えるのか。あとは、評価や官民交流等も含めて、全体的には5年以内にはトータルの目標を達成するといった全体の目処を書く。こうした点が基本法の中に入っていないと、結局何ができたんだという感じになりはしないかと私は思うんです。

○岡村座長 大体最初にご提案申し上げた内容についても大まかな議論は済んだと思うんですけれども、基本的にまだ昨日初めてお読みいただいたということもあって、具体的なご意見がなかなか出にくいのではないかと思います。

最後にぜひもう一段と読み込んでいただいて、ご意見をペーパーでご提出いただけないでしょうか。それをベースにして、これも皆さんのお許しを得られればでございますが、私と座長代理との間でその意見を見ながら再調整をさせていただいて、できれば次回に報告書案みたいなものという形にさせていただければと。ただ、今日の議論も踏まえて、さらに細かい問題でいろいろご指摘があった場合には、次回はもう一度していただく。ただ、この種の議論の限界としてはやっぱりあと2回だというふうに私も考えますので、幾ら延ばしてもあと2回と、できれば次回ということにさせていただきたいと思いますが、これは皆様方の個別のご意見を拝見してから決めさせていただくということでもよろしゅうございますでしょうか。よろしゅうございますか。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 基本的にはそれで結構だと思いますが、この原案は堺屋座長代理が起草委員の皆さん方のご意見を聞きながらご自分でまとめられたという、極めて画期的なものでございます。普通こういう類のものは、事務方が書くんですね。それが大体普通通り相場なんです。しかし、これは違うという点で、ある意味では歴史的な文書として、記録されてもおかしくないという類のものであることをご紹介させていただきます。

○高木委員 いつまでに。

○岡村座長 そうですね。

○堺屋委員 次回はいつですかね。

○岡村座長 次回は22日ですね。ですから、来週の水曜日、16日、短いですか。16日までに。

○堺屋委員 いただいてからまた手を入れる時間が。今度またそれを読んでもらわないとすると、これ16日にいただいて、結構徹夜続きになりますので。

○高木委員 16日までね。

○堺屋委員 できれば早めに。また、座長のところに伺って、よろしくお願いします。

○岡村座長 骨格とのすりあわせの問題のところ恐らくたくさんご意見が出るだろうと思いますので、その辺を少し議論させていただいたと思います。

いただいた部分はすべて皆さんで共有していただかないといけないので、いただいた部分は全部配付してあります。

○株丹行政改革推進室次長 事務局に一旦いただいて、また座長、座長代理、それから全部の委員の方にお配りをするという。

○岡村座長 はい。

○株丹行政改革推進室次長 わかりました。

○岡村座長 そういうことで予定は一応11時半でございましたけれども、先ほども申し上げましたような理由で今日はここまでにさせていただいた方がいいというふうに判断いたしますので、これで終了させていただきます。

どうもありがとうございました。

午前11時10分 閉会