

公務員制度の総合的な改革に関する懇談会（第11回）議事概要

- 1 日時： 平成20年1月22日（火）13：31～15：51
- 2 場所： 総理官邸三階南会議室
- 3 出席者：
（委員・50音順、敬称略）
岩田喜美枝、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、二橋内閣官房副長官
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）懇談会報告書素案について
 - （4）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。
- 配布資料3～6について、まとめて事務局から説明した後、「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」報告書素案（資料1）及び第11回会合の議題と論点（資料2）について、岡村座長から説明があった。その後、資料2の各論点項目ごとに報告書素案の内容について議論が行われた。委員の主な意見は以下のとおり。

【政と官の接触】

- ・ 政務官を導入したが、これがもっとしっかり機能すれば、政と官の接触の問題はかなりクリアになる。
- ・ 政務官はラインにのっていないところが問題。一元管理に政務官も巻き込んでいけない。

- ・ 政務専門官について、どういうレベルの公務員が具体的に何をし、任用と育成の仕方はどうなるのか。ずっとやっているのか、職を離れた後どうするのか。
- ・ 政務専門官はポリティカルアポインティと内閣人事庁のローテーションで長期間公務員をやる職業公務員の2種類がある。
- ・ 各省にチームとして配属されているイメージであり、内閣人事庁に属するのではなく、各省大臣に所属すべきではないか。
- ・ 各省におくと各省出身者ばかりになり、大臣の掌握力が弱くなるのでは。
- ・ 政務専門官は二種類あり、違う役割なら言葉は分けてはどうか。

【内閣一元管理の内容】

- ・ 採用試験は人事院で行い、採用は内閣人事庁が行う。総合職試験採用者については、本籍も内閣人事庁にすることが大事。課長職以上は、内閣人事庁も関与するが人事権を大臣がもち、指定職も任命権は大臣で審査委員会を経て総理と相談して決めるイメージか。人事権は大臣がもつが、役職が上に行くほど内閣人事庁の関与が大きくなるということでは。
- ・ 指定職は民間では役員ということになるので、一度退職するべきでは。
- ・ 民間の役員にあたるのは大臣であって、指定職は取締役ではないのでは。
- ・ 公募は、課長までの公募と指定職以上の公募は、外国の例なども参考にやり方を考えた方がいいのではないか。現在も選考制度があるが、運用が甘い。

【総合職・一般職等の区分】

- ・ 自分が何をやりたいのか、最初は分からないもの。幹部候補育成課程（仮称）に入るまでの期間については、3～4年上司がみていて、割り振る方がよいのではないか。
- ・ 1回だけで決まるのではなく何度もチェックを受けるのだから、5年も放っておかれるのはどうか。短い方がいいのではないか。
- ・ キャリア制度の廃止が明確になっており、I種試験にかわるものは総合職ではなく幹部候補育成課程（仮称）の在籍者となることは良い。2年がいいのかはあるが、総合職は採用試験の区分に過ぎず、幹部候補育成課程（仮称）に入るときに選抜がある点をはっきりすればよい

のでは。この点から、P7の「総合職試験採用者は、原則として・・・」は削除すべき。多少採用時の希望者のレベルが下がったとしても、幹部候補育成課程（仮称）により職員のレベルは上がると自信をもっているのでは。

- ・ 専門職の意義をもっとプレーアップすべき。専門職も次官級の処遇があるとされているので、その点を強調すべき。
- ・ 海外留学などもあり、なかなか忙しいので、幹部候補育成課程（仮称）までの期間は、せいぜい2年ではないか。選択はある程度早くすべき。自分がどうなるか分からないのに、優秀な人がくるかという問題がある。
- ・ 2年はそれなりに合理性があるのでは。P7の「総合職試験採用者は、原則として・・・」は整合性がとれないので削除すべき。
- ・ 2年で幹部となるかどうか評価が的確にできるのか。若いとき良くても、後で駄目になることもある。2年で選ばれなかったら、モラルが下がるということもある。世代世代の評価の物差しも必要。
- ・ 2～5年というのはむしろいい表現だと思う。幹部の器かどうか2年でみえることもあるし、もう少しみた方がいいこともある。ある程度幅があった方がよいのでは。
- ・ 役所に入った立場だと、同期で差がつくのはきついなと思う。
- ・ 総合職試験採用者が原則として幹部候補育成課程（仮称）に入るということは、総合職のインセンティブとして書く必要があるのではないか。
- ・ 結果として幹部候補育成課程に総合職が残るかもしれないが、はじめから優遇する必要はないのでは。
- ・ 上司の巡り合わせなどもあるので、評価の物差しやフィードバックの仕組みなどをしっかりする必要があるのでは。

【国家戦略スタッフ】

- ・ 当初は、国家戦略スタッフは10人程度で官邸にいるイメージだった。大臣にも付ける必要があるか議論すべき。
- ・ 政務専門官が2種類あるということであれば、国家戦略スタッフは総理大臣に付いていけばいいのでは。
- ・ 総理補佐官との違いが分からない。どちらかにすべき。
- ・ 政務専門官がポリティカルアポインティだけでは回らない。政と官の接触ルールにも係わるので、職業公務員も政務専門官になる必要がある

る。これを前提に考えるのであれば、国家戦略スタッフも10数人というのも考えられるかもしれない。

- ・ 国家戦略スタッフのところで、「各省において大臣を直接補佐するような職員」については削除する。

【組織（内閣人事庁など）】

- ・ 労働基本権等の部分で、「専門調査会の報告を尊重して検討すべきである」となっているが、元々は「専門調査会の報告を尊重する」だったはず。内閣人事庁への組織統合についても、「労働基本権の検討にあわせ・・・検討」となっているのも、元に戻すべき。
- ・ 人事院についても、現状の人事院勧告がそのまま残るような書きぶりになっている。
- ・ 組織のたとえ労働基本権のことは分けて考えるべき。内閣人事庁（仮称）の創設と内閣人事庁の組織統合を書き分けているが、定員管理などをもたない内閣人事庁はどうかと思う。労働基本権について書いてある箇所の位置付けを含め、書きぶりは工夫してほしい。
- ・ 定員管理は組織管理上必要なものであり、人事のために定員管理を別に移すことには反対。
- ・ 定員管理を入れるなら内閣人事庁の組織のあり方が大きく変わるが、これまで議論してこなかった論点では。
- ・ 前回の案では、組織の評価は別に内閣人事庁が行うということかと理解していた。現在の案は完全に個人評価で、組織目標を個人目標にするというもの。
- ・ 組織統合については例示として、総務省人事・恩給局、人事院の中央人事行政に関する部門等関連する組織を統合するとしたらよいのではないか。
- ・ メッセージを間違えて伝えないように、「効率的」「組織を見直す」といった趣旨のことばを入れるべきでは。総理大臣も所信表明演説のなかで、職員4,000人削減といていた。
- ・ 採用試験は人事院だが、研修はどうするのか。初期研修は内閣人事庁が行うこととなっているが、企画は内閣人事庁が行うとしても実施は人事院が行うべきではないか。

【具体的な数値目標の記載】

- ・ （「総合職試験採用者で幹部候補育成課程を修了した者が本省管理職

に占める割合が半分程度となることを目指す」としている点について
これでいいのではないか。

- ・「目指す」ということであればいいのでは。

【改革の時間軸】

- ・前回会合では、内閣人事庁は早くつくるということだったと思う。報告書素案修正版（P 14）の表現はあいまい。平成21年の通常国会に法案提出とすべきでは。
- ・5年以内とあるが、その間のしびりがない。平成23年の通常国会に法案を提出し、5年以内実施するとしてはどうか。個々の課題は政府に任せるということでどうか。
- ・昨年4月の閣議決定を踏まえて、パッケージでやることを出すため「一体的な改革を」といった文言を加えてはどうか。

【その他】

（官民交流）

- ・「官民人材交流法（仮称）を制定」とあるが、既に「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」が平成11年にできている。必要なら抜本的に改正するなどすべきではないか。

（行政の失敗）

- ・行政の失敗について、遑って懲罰するという点について、全く書かれていない。
- ・重大な法令違反などが無いと、過去のミスジャッジには戻れず、過去の判断が間違っていたからというのは無理なのでは。
- ・名誉の剥奪までは出来るかもしれないが、金銭をとるとするのは難しい。
- ・民間でも過去の投資の判断が誤ったため損害が生じたとしても、そのために担当者を罰することにはならない。特に退職者についてはどうしようもない。
- ・遑っての懲罰は、裁判所が判断をすることになるのではないか。
- ・公務員の違法性を広げるための立法が必要では。
- ・公務員の評価と賞罰の「明確な失敗」「簡素化努力」「公務効率程度」などを徹底していけばかなり改善するのでは。

- 今後の進め方については、報告書素案について岡村座長の方で最終的な

まとめを行い、次回各委員に確認をしていただくこととなった。

<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）>