

# 公務員制度の総合的な改革に関する懇談会

(第11回)

平成20年1月22日(火)

13:31～15:51

総理大臣官邸3階南会議室

内閣官房 行政改革推進室

午後1時31分 開会

○岡村座長 それでは、ただいまから第11回公務員制度の総合的な改革に関する懇談会を開催いたします。

お忙しいところをお集まりいただきまして、どうもありがとうございます。

それでは、初めに渡辺大臣からご挨拶をいただきたいと思います。よろしく願います。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 大変精力的なご議論を積み重ねていただきまして、本当にありがとうございます。いよいよ大詰めに差しかかってきたかと思います。

マスコミの報道でも、随分取り上げてもらうようになりまして、ただ、正確な議論を反映していただきたいと思っております。

なぜ政と官の関係について検討が必要なのか。私の理解では、戦前は官の方がかなり上だったんだと思うんですね。それが、戦後、同等になって、さらに官邸主導型体制というのができて、政の方がやはり上ではないかということになったはずなのでございますが、依然として昔の流儀が続いているがゆえに、いろいろな不祥事、あるいは事件が絶えないということなのではないでしょうか。

政治が本来、政策の大きな方向性、枠組みを示す。その下で、官僚が具体的な政策を分析・検討して、政策オプションを提示する。そのオプションを踏まえて、政治が政策を決定する。その決定された政策を、官僚が粛々と実施するというのが、正しい流れのはずでございます。ぜひ、こうした本来の政治、行政のあり方、これに連なる公務員制度改革についてご議論いただければと思います。

どうぞよろしく願います。

○岡村座長 ありがとうございます。

(報道関係者退室)

○岡村座長 それでは、早速、議題に入らせていただきたいと思います。

本日は、本懇談会の報告書の素案につきましてご議論いただくということにさせていただきたいと思っております。

前回の会合の後、委員の方々からのご意見をいただきまして、大変お忙しい中、各自のご意見を丁寧にまとめていただきまして、本当にありがとうございました。それをベースにいたしまして、私と堺屋座長代理との間で調整させていただきまして、報告書の素案の修正版というのを資料1という形で作成いたして、昨日、配布させていただいたところでございますが、これをベースにして論点を整理いたしまして、今日、議論いただくという段取りで進めさせていただければと思います。

できれば、本日中にこの論点の議論を終わり、もう一回ということになりますれば、確認という段階まで行ければというふうに思っておりますが、それは一つの議論のプロセスでありますので、最後の段階で皆様にお諮りしたいと思います。

私から、報告書の素案修正版を説明させていただきますが、初めに資料3～6が事務局

から提示されておりますので、まずその説明から入らせていただきます。

○株丹行政改革推進室次長 簡潔にご説明させていただきたいと存じます。

資料3、「国家公務員の給与制度」ということで、人事院からの提出資料でございます。ご審議の参考にさせていただければということで、既にこれまでの議論の中でも資料として出させていただいた部分、重複する部分がございます。

1 ページ、こちらの方には給与制度の基本原則が3つ挙げてございます。特に、2の職務給の原則というのが、ご議論とも非常に関連するのではないかと。また、3には成績主義の原則というのが入っております。国家公務員の給与は、職務、責任に応じて分類され決まっておるということがございます。

2 ページでございます。

現在、給与については改革の途中で、22年度まで時間をかけまして完成するという段取りになってございます。典型的なものとして、2ページの1のところがございますけれども、給与カーブが年齢等に応じて上がってきているという状況で、これが年功的であるという部分があるわけがございますが、そういうものをフラット化させるという取組をしております。その下の方にありますように、従来は課長である、補佐である、係長であるという場合の給与カーブ、それぞれかなり縦方向に出ておりましたのが、あまり重複するところが少なくなっているというような変化もございます。

3 ページ、こちらは改革の取組の一環で、勤務実績を給与に反映させるということで、ややもすれば1年たつと普通に号俸が上がっていくというのではなくて、これからは査定に基づいて昇給していくということをしちっとやっていくという趣旨でございます。

結果として、4 ページ、成績が優秀な者と標準的な者については、年間の給与、それぞれ事例を挙げてございますけれども、相当程度、いわゆるボーナスや勤勉手当などの影響で差がつくと。

さらに、5 ページでございますけれども、同じ時期に入省したとしても、同じ年齢であったとしても、係長であるのか、補佐であるのか、課長であるのかというような差も当然あると。

以下のご説明は省略させていただきたいと存じます。以上が給与についての制度でございます。

その次の資料4でございますけれども、これはご議論の中の一つのポイントであります政と官の関係の参考ということで、イギリスにおける公務員と議員の関係、ややボリュームがありますけれども、特に最初の3ページにエッセンスが入っております。

制度といたしましては、いわゆる公務員制度については法律は特段ないということで、「公務員規範」ですとか「公務員管理規範」、それから大臣に対しましても「大臣規範」というのがあって、そこでルールが定まっております。

政と官の関係の実態、2. (1) のところですが、いろいろ参考となる本から引いておりますが、「公務員は、大臣の同意を得ることなくして、与党を含め議員に説明し

たり、議員が役所に訪ねてくることに同意する、などをしてはならない」と。それから、「公務員による与党議員に対する政府案件の説明」というのが、イギリスの場合にはいわゆる政治家の方あるいは特別顧問、こういう方によって行われるという例になっているのだということでございます。これを接触禁止というふうに呼ぶかどうかは別として、実態、こういうふうになっておると。

その背景は、いろいろ引いてございますけれども、3つ挙げられるのではないかとということで、「で引いておりますのは、実際にイギリスの役所で働かれた経験のある方が本を書かれておりますので、そういったところからの引用でございます。

1つ目は、イギリスでは政府部内の役職に多くの与党議員が就いておられる。政策決定の中心が内閣にあるということで、政府外の与党議員に公務員が対応する必要性が少ないと。

次のページでございますが、②としまして、その時点の政府、「時の政府に奉仕する公務員」、こういう考え方があるので、公務員が政府外の議員に接触することは政府への忠誠義務違反——ちょっと言葉が過ぎるかもしれませんが、いろいろ書かれていますところから要約すると、こういうところではないかということでございます。

③、下の方でございますが、3点目として議会における審議時間が比較的短くて口頭で回答を要求する、そういう質問の数も制限されていると。議会と内閣、行政との関係というのが大分違うのではないかと、こういう点でございます。

いっぱい書いてございますが、アンダーラインの部分だけでも後でご覧いただければ、大変ありがたいと思っております。後ろの方は、参照的な資料をつけてございます。

それから、資料5でございます。

今回のもう一つのポイントの中に、内閣人事庁、内閣一元管理を行いますときの組織の問題というのがございますが、横長で1枚、資料5というのをご用意させていただいておりますのは、その（仮称）内閣人事庁と人事院、こういったところの関係というのがちょっとわかりにくいかもしれないということで、ポンチ絵的にまとめたというものでございます。これから、座長から報告素案のご説明があるということでございますので、その際の参照とさせていただければという趣旨でございます。

それから、最後、資料6でございます。

株主代表訴訟ということで、これはもちろん民間の関係の制度でございますけれども、国家公務員の制度を考える際に、何らかの参照とすることができるかどうかということもあろうということで、資料の方を用意させていただいたところでございます。

株主代表訴訟というふうに言っておりますけれども、そこに少し簡単にまとめてございます。株主というのが、会社をいわば代表いたしまして、取締役などを——結局、これは個人ということになるわけですが——訴えるというのが株主代表訴訟ということになります。会社を代表してというのは、全株主を代表してというふうに言う場合もありますし、会社の代表機関のようになって取締役などの責任を追求するのだという説明もござ

います。

いずれにしても、会社の方が取締役に対して損害賠償を請求できる、それが本来であるのですけれども、それをしない場合に、株主が会社に代わりまして、取締役などの役職者、役員などを相手取って会社への損害賠償を請求できる、こういう制度でございます。ちょっとここに書いてあることだけではわかりにくいんですけども、株主の方は訴訟に勝ちましても、特段一銭も儲かるということはない、賠償金は会社の方に払われる、こういう制度でございます。

訴訟要件ということで3つほど挙げてございますが、特に大きいのは被告の方が会社に対して責任を負っておること、それを前提として、あとは5カ月ぐらい引き続いて株主である等々の要件がございます。

結局考え方として、株主というのが存在してこのために会社というのが利益を上げていくということなんですけれども、実際は取締役が利益確保をやっている。取締役の責任追及というのは監査役がやるべきことということになっているわけですけども、実際はなかなか仲間的な感じになって、悪いことをした場合の追及等が行われぬ。こういう発想の下に、制度として代表訴訟というのが会社法の中で存在しているのではないかということで、ご紹介でございます。

以上、ご説明の方、簡単でございますが、よろしく申し上げます。

○岡村座長 ありがとうございます。

今の資料の3つの内容をちょっと頭に置いていただいて、議論を進めさせていただきたいと思います。

では、最初に報告書素案の修正版について、私から、ちょっと時間をお借りしてご説明申し上げたいと思います。先ほど申し上げましたように、皆様方のご意見を取りまとめて、論点を抽出しているというプロセスを経ておりますが、堺屋委員とも、もちろんご相談申し上げましたけれども、完璧にすり合わせるという状況ではないものですから、後ほど堺屋委員の方から、補足のご説明が必要であればお願いしたいと思います。

1枚めくっていただきまして、まず目次のところでございますが、目次がどう変わったかというところをご説明いたします。

1つは、Ⅲの1.の(3)、「内閣一元管理」というのを追加しております。これは、議院内閣制にふさわしい公務員の役割を論ずるときに、やはり内閣一元管理というものを表に出してくるべきであろうということで、移しかえたといえますか、ここに持ってきたということでございます。

それから、同じくⅢの「4. 国際競争力のある人材の確保と育成」、これにつきましては、前回ご指摘もございましたように、主要項目としてこの項目が挙げられているにもかかわらず、具体的な記述に欠けているというご指摘がありましたので、ここへ特出しをしまして4番として入れております。

それから、その次の6.の(4)で「定年・退職」という欄がございます。これは、定

年問題に対して触れられていないというご指摘もありましたし、またセンター懇の方からも、CDPに関する記述が欲しいというご要求もございましたので、今回からでございますけれども、定年問題、要するに60歳、あるいは再雇用の問題について触れている欄を追加しております。

それから最後、IV「国家公務員制度改革の推進」、ここではこの間も最後に議論がありました、いわゆる時間軸の問題について触れております。

目次についてのご説明は以上でございます。

それでは、資料2に論点ペーパーをつけておりますので、少し煩雑になりますけれどもページを追いながら私の方から簡単にご説明いたします。

まず論点の方の紙を見ていただきますと、「1. 政と官の接触について」ということで、矢印で4つほどございますが、これは、以下すべて皆様方からのご意見を集約したというふうにお読みいただきたいと思います。

まず、

政・官の接触のあり方については、「政と官の分離」ではなく「政と官の接触の政と官の接触の集中管理」とすべきである。

政・官の接触を集中管理する仕組みは、効果的かつ実効的でなくてはならない。

政治家との接触は、国家戦略スタッフや指定職に限定すべきである。

接触の頻度と内容の透明性が確保できれば、政務専門職以外の接触も認めて良い。

——このようなご意見がございました。

これを論点1としておりまして、これから少し煩雑になりますけれども本文の方の4ページをご覧いただきたいと思います。点線でくくってありますところが論点でありますのでそこを少し簡単にご説明いたします。

まず①のところを見ていただきますと、その3行目に「各大臣を政務で補佐する「政務専門官」を設ける」となっております。これが、「政務専門職」というふうになっておりましたが、他の専門職との用語の混乱を避けるという意味で、「政務専門官」というふうにはここでは変えてございます。これが変更した第1点です。

それから原則禁止という国会議員との接触の問題については、④にございますように、先ほど申し上げました皆様のご意見を受けまして、以下のように書き直してあります。

「国会議員との折衝は、大臣、副大臣、政務官および「政務専門官」が行い、それ以外の公務員については、行政の中立性の観点から、大臣の命令による場合に限るなどの厳格な接触ルールを確立し、政官の接触の集中管理を行う」という形に書きかえております。

政と官の接触についての論点は以上でございます。

後ほどご議論いただきますので、申しわけございませんけれども、論点を先にさっと申し上げたいと思います。

それから次に「内閣一元管理の内容について」が論点2でございますが、ここでは、

議院内閣制にふさわしい公務員の採用、育成、登用を内閣で一元的に扱うしくみが

必要である。

課長補佐以下は各大臣が任命し、課長職は内閣人事庁が管理し、指定職は各大臣が任命するのは全体の整合性がとれない。

採用は内閣人事庁が行い、採用試験は人事院が行うこととすべきである。

——ということで、この点につきましては次の5ページの論点2のところがございますが、先ほど申し上げましたようにこの「内閣一元管理」をここへ特出しで持ってきておりますのは、この必須項目であるということで持ち出してきているわけです。まずAのところを見ていただきますと、「A. 総合職試験合格者からの採用、各府省への配属」というふうになっております。後ほども出てまいりますけれども、採用は内閣人事庁であるけれども試験は人事院であるという方向で、全体を今取りまとめておりますので、このような表現になっております。

それから、Cのところでありますけれども、「C. 各府省横断的な人材登用に活用するための幹部・幹部候補の履歴管理と幹部人事の調整」ということになっておりまして、原案では本省の管理職以上の人事は内閣人事庁であるということでありましたけれども、内閣人事庁がもしこの管理職以上ということになりますと、1,600名以上の人員の人事を行うということになり、事実上人員の増大を招くおそれもあるということで、課長以下についてはやはり各省に委ねるといふような意味合いを込めまして、このような表現をここでとっております。

以上が論点2でございます。

それから論点3でございますが、「3. 総合職・一般職等の区分について」、これは2つご意見がございまして、

新たに設ける総合職、一般職は採用の試験区分であり、いかなる意味でも将来の昇進や身分を保障するものであってはならない。従来のI種、II種の名称を単に改めただけになってはいけない。

幹部候補の選抜は、卒業時の試験ではなく、採用から一定期間の働きをみて行うべきである。(2年～5年)

——というご指摘をいただいているわけですが、解釈しますと、要するにキャリア制度を廃止するんだという表現が不明確ではないのかというご指摘だろうというふうに考えております。5ページの論点3のところを見ていただきますと、まず①で「「キャリア・システム」は廃止する。このため、現行のI・II・III種試験等の種類を廃止し、新たな採用試験制度を構築する」と、ここではっきり謳っております。それから⑤で、「これらは、あくまで採用の際の区分であり、いかなる意味でも将来の昇進や身分の保障を意味するものではない」ということで、ここで宣言的なことをっております。

さらに、ページをめくっていただくと、7ページにもやはり論点3の部分がございまして、それでは何が違うのかということでもありますけれども、基本的には「幹部候補育成課程」というのを設けるということでありまして、この「幹部候補育成課程」という概念をここ

で定義しておりまして、入省の際の試験と、総合職、一般職、専門職等の区分をここではつきり言うておりまして、そのどれに該当しようともこの「幹部候補育成課程」に入れば、当然将来は幹部候補になるのだということをここで明言しております。

ただ1つ、ここで意見が分かれておりますのは、7ページの下から4行目のところですが、「採用後、一定期間（2年～5年）の働きぶりを評価して行う」ということですが、ここは2年程度にして、あまり時間を空けない方がよいのではないかというご意見と、5年程度の働きぶりを見てから育成選抜に入れるべきではないかという意見が分かれておりまして、ここは後ほどご議論いただきたいところがございます。

続いて、「4. 国家戦略スタッフについて」というところで4つほどご意見をいただいております、

国家戦略スタッフの役割や位置づけを明確にすることが必要である。

国家戦略スタッフの経験を幹部登用の要件とすべきである。

国家戦略スタッフに登用される人材は、特定の専門分野に深く精通した人材より、様々な分野で活躍してきた幹部・幹部候補が望ましい。

国家戦略スタッフは相当な（事務次官級）の高官で、内閣官房にあって、総理大臣を補佐する少人数の補佐官であるべきである。

——というご意見をいただいております、これについては9ページでございます。国家戦略スタッフの定義づけをしているということで、具体的な制度その他については細かく触れておりません、

内閣官房において、内閣の国家的重要政策の企画立案を機動的に行う職員や、各省において大臣を直接補佐するような職員を、総理大臣等の判断で公務内外から登用する。

国家戦略スタッフの職務権限の範囲や服務規律を明確にする。

登用のルールや退任後の扱い、給与や勤務形態等の処遇のあり方等を整理し、公務内外の能力ある人材が有効に活用される環境を整える。

——ということにしております。これも、後ほどご議論いただければというふうに思います。

それから、論点5でございますが、「5. 組織について」、これは内閣人事庁の以下の点についてのご意見です。

内閣に政府全体の人事行政などを統括的に行う組織（内閣人事庁）が必要である。

——これを内閣人事庁と呼んでいるわけですが、

内閣人事庁において、人事行政と併せて労使関係を改革すべきである。

各省の組織評価や守秘義務違反の捜査に関しては、大臣の責任で行うべきである。

内閣人事庁の組織の肥大化、コスト増にならないようにすべきである。

——こういうご意見が出ておりまして、最初にこの件については14ページを見ていただきたいと思います。



14ページの論点5のところ「国家公務員の人事管理に関する責任体制の確立」ということで、「労働基本権等」については変更ございませんが、2番目の「内閣人事庁（仮称）の創設」ということで謳ってありまして、それから（3）で「内閣人事庁への組織統合」の問題が前回も素案に出ておりましたけれども、これは「労働基本権の検討にあわせ、以下について検討を行う」ということで、労働基本権の問題の検討と歩調を合わせてこれらの組織統合の問題を議論したらどうかという案にしております。

それから少し方向はずれますが、10ページをご覧くださいと思います。

10ページにも論点5がございます。これは原案で「組織評価委員会」という提案があったわけでありまして、組織の評価は「公務員の評価と賞罰」、つまり公務員の評価と同列に行うべきであるというご意見が出ておりますことから、原案では「組織評価委員会」ということでございましたけれども、人事評価と組織評価を合体させるべきという形にしてありまして、特に③において「③ 組織目標とリンクした目標管理を行い、組織目標から個人の目標を導き出す」ということで、個人の目標が組織の目標と合体するという表現にここは変えております。

それから「守秘義務違反の捜査および誤報に関する罰則の強化」については変えておりません。

以上が論点5であります。論点6「具体的な数値目標の記載について」ということでやや細かくなりますが、

改革の方向性示すためには数値目標について、ある程度記述すべきである。

公募ポストの割合など、具体的な目標の数値の設定については検討が必要である。

報告書に具体的な数値について、どの程度、詳細に記述すべきなのか懇談会での検討が必要である。

——ということで、ここはやや意見が分かれてありまして、その代表的なものだけご説明いたしますと、4ページの論点6、一番下のところでございますが、ここでは、原案では「公募に付するポスト数」について、「2分の1」という記述がございましたけれども、公募に付するポストの数を今の段階で限定できないのではないかとということで、「数値目標を設定し、その比率を段階的に拡大する」という形にしたらどうかということで、ここでは修正させていただいております。

それから、同じようなことで8ページでございますが、論点6が下の方に2つございます。今申し上げましたのが②の方はダブっておりますが、⑤の方であります。

将来的に、一般職試験採用者、専門職試験採用者、中途採用者などからの登用が拡大し、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。

——ということで、ここでは一応「半分」と、目安ということで入れております。先ほどの場合は、ポストの数が限定できない、するのが難しい、ということで表現を落とし、ここはそのまま「半分程度」ということで生かしているというふうにご理解をいただければ

と思います。

それから最後に「改革の時間軸について」ということでありますが、これについてのご意見は4つほど出ておまして、

改革に向けた方向性を示すために、時間軸を明確にすべきである。

本報告に基づいて法案を提出し、5年以内の実現を図ることと明記すべきである。

本報告に基づいて、平成21年度に内閣一元管理の組織を設立する。

平成22年度より、新制度による資格試験および採用、育成を行う。

——という4つのご意見を伺っておりますが、これは最後のページでございます14ページを見ていただきますと最後のIV. でございますが、ここでは、

政府においては、本報告内容について速やかに具体化のための検討を進め、可能なものから順次実施に移す。平成21年度に内閣一元管理のための組織（内閣人事庁）を設立し、遅くとも5年以内に改革を行う。

——ということで、組織の設置だけ「平成21年度」という形でくくりまして、全体の改革の完了を「5年」と切ったというふうに、ここで案として例示しております。

以上が、主としていただきました皆さんのご意見を集約して論点を整理した形ではありますが、そのほかに字句の修正でありますとか、用語の統一でありますとか、あるいは若干細部にわたりすぎているというところのご指摘があった部分は削除しております。この件については、あえて今日は説明を省略させていただきます。

ということで、堺屋委員の方から何か補足があれば。

○堺屋委員 岡村座長と協議させていただきまして、私の原案をかなり訂正いたしまして、私としても、この原案に全部賛成ではございませんけれども、この辺が落としどころかなというのもございます。そういう形で、本日出させていただきますんですが、皆様方のご意見を全部取り入れることはできませんでした。全く反対の意見が両方から出ているということがございますので、大体皆様方の意見の中間地点あたりを集めたとお考えいただいてよいかと思います。

私自身もなお今日議論させていただきたいところが一、二あるのでございますけれども、皆さん方からさらにこの論点について、また論点に挙がっていないところで問題点がございましたら、遠慮なく申し出いただきたいと思っております。これがそのまま実施されれば、かなり大きな改革になるのではないかと自負している次第であります。

ありがとうございました。

○岡村座長 ありがとうございました。

それでは、論点1から順にご議論いただきたいと思います。繰り返しのご説明は省略させていただきますけれども、ポイントは、「政務専門職」を「政務専門官」という形で置きかえたということと、接触ルールについては先ほど読み上げました内容に変更したという部分でございます。この部分についてご議論いただければと思いますので、よろしくお願いたします。

○堺屋委員 付言させていただきますと、平成14年にも閣僚懇談会了承事項として似たようなことが出ているんですね。そのときは、主として大臣の意向と反対の方向で根回ししている官僚がいると。これは郵政民営化に関わる話なんですけれども、そういうものをなくするということが申し合わせで行われておりますが、必ずしも実行されなかったというような反省はあるようです。

○屋山委員 小渕さんのときに、小沢・小渕会談で副大臣と政務官を入れましたよね。そのときにも、要するに国会との話は政務官がやればよいのだと。

ところが、その後を見てみると、役所からいわせると、あの政務官というのはお荷物になっていると。何もわかっていない、お守りをして歩いているようなものだといって、あまりユースフルではないわけですよ。

ですから、政務官がもっとしっかりすれば、この問題は非常にクリアになると思うんですけれどもね。政務官が説明して歩けばよいのですから。

○堺屋委員 前の政務次官、それから今の政務官、副大臣がそうなんですけれども、やはりこのラインに乗っていないところがあるんですね。だから官僚の方、公務員の方が直接話をすると。

ですから、この一元管理にいたしますと、大臣だけではなしに政務官もその中に巻き込んでいかなければいけなくなると思いますよね。

○岡村座長 そのほか、特にご意見はございますでしょうか。

○岩田委員 質問なんですけれども、新しい案の「政務専門官」というのが、今一つ理解しにくいところがあるので、ご質問させていただきたいと思います。

例えば、今政と官が接触する場合というのは、1つは政策を立案する過程で、意見交換、情報交換をしながらすり合わせをしていくという過程があると思うんですね。それからもう一つは、国会で質問を政府が受けるときに事前にその質問を取るという、大きくこの2つがあるように思うんですが、この政務専門官というのは、どういうレベルの公務員で、具体的に何をやる仕事として書かれているのかというのがまず1つ目です。

それから2つ目は、この人たちの任用とか育成のされ方なんです。この点線で囲ってあるところの②を見ますと、政務専門官は内閣人事庁に所属して、「どの大臣の仕事につきなさい」と何か指定されるような書きぶりになっておりますが、一方点線で囲った枠の下側の「(2) 大臣人事権の確立」のところの②を読みますと、前歴や実績に関係なく大臣が、いわゆる政治任用できる、個々の大臣が政治任用するというふうにも読めるので、このあたり政務専門官をどういうふう任用する、どういうステータスを持った人なのかというのが、ちょっとわからないというのがございますし、その政務専門官は、公務員としての長い職業生活の中でずっと就く仕事なのか、その前後、この仕事が終わった後のイメージとか、そのあたりがちょっとわかりにくいという感じがありますので、意見を申し上げる前に、以上をまず質問という形でお尋ねいたしたいと思います。

○岡村座長 では、お願いします。

○堺屋委員 政務専門官には、2種類あります。1種類は、(2)の②で書かれているような前歴や実績に拘りなく大臣が任命するという、いわばポリティカル・アポインティーの人。それからもう一つは、長期にわたって公務員として働き、政務専門官として指定された各大臣に従う人事庁のローテーションに含まれている人。その2種類があるんですね。これを同じ名で呼ぶべきか、名前を変えるべきかという問題がありますけれども、大臣に扈従して政務に当たる人はそういう2種類の人が必要である。これは現実問題としてそうだろうと思います。

そして、前者の方、つまり②の方に属する人は、一番重要な仕事は国会答弁、国会質問等を把握すると同時に、そのものを大臣を経て一般公務員に伝える、そういう仕事が必要だと思いますね。だから今の政務秘書官というのは(2)の②の方になりますが、(1)の②に書かれている政務専門官は、長期に公務員として政務に担当する、国会関係に担当する、かなり専門的な職業だと思ってください。

したがって役職としては局次長クラスから課長補佐クラスまで伸びると思います。

○田中委員 確かに、堺屋さんが仰ったように2種類に分かれると思います。

私は、これを読んでイメージしたのは、やはり各大臣が就任されたときに、自分の手足としてベテランの公務員の中から選ぶ。それは、局長クラスもあるだろうし、審議官クラスもあるだろうし、課長クラス、補佐クラスもあるかもわかりません。これは、その大臣が済んでおやめになれば、もとの職場に帰る。しかし、そういうチームとして大臣の手足になる人がいる。

この中には、さっきの話とちょっと変わるかもわかりませんが、質問取りとか、そういうことのベテランがいるかもわかりません。それは役人でもよいし、(2)の②に書いてあるように、大臣が公務員外から連れてくることもあるし、他省から持ってきてよい、そういうふうに分かれることは分かれるんですが、ここについては、私はそういうイメージでおりまして、いる場所は各省にチームとして存在すると。もちろん、今の国会政府委員室のように、質問取りの場合は出店を持つかもわかりませんけれども、ただ、ベテランから持ってくる場合は、その大臣が終わったときにはもとの職場に帰る。それから、この②で言っているような大臣が外から連れてきた場合には、政治任用、ポリティカル・アポインティーで、終わったときには終わるというふうにする。

したがって問題は、前者の場合に、あるいは後者の場合も、人事庁の所属とするかどうかということにあり、私は疑問に思っています。各省の大臣の支配下でよいではないかと。ただ人事庁の承認をとるとか何か調整を経るとか、そういうことはあってもよいと思いますが、誰が責任者になっておるかということを示すために、私はそういうイメージで意見も申し上げたし、ここの理解は、したがって(2)のところの書き方がちょっと気になる。私の考え方からいうと、岩田さんの意見ももっともだと思いますし、ここのところはちょっと気になるという意味で、これは皆さんのご議論を待ちたいと思います。

○岡村座長 「「内閣人事庁」の所属とし」ではなくて、「各省に所属し」ということで

すね。

○田中委員 はい、要するに各大臣に。大臣の手足として動くのは当然ではないのかと。

○堺屋委員 ここはちょっと重要なところなんですけれども、各省に所属するということになりますと、各省出身者ばかりがくつつくようになるんですね。だから、今の状況とあまり変わらないと。

○田中委員 いや、それは①の、さっき堺屋さんが仰ったベテランでも審議官クラスでもあろうと民間から持ってきててもよいわけですよ。

○堺屋委員 うん、よいけれども、現実問題としてこれを各省に置きますと、大臣が就任したときに今の秘書官みたいに各省が選んでパラパラパラッとつけてしまって、それでまたその人が元へ戻るとなると大臣の掌握力が弱くなるのではないか。これが一番の問題なんです。我々でも大臣になったときに一番大きな問題は秘書官以下は役所がパッとつけてくるわけですね。そうするとその秘書官は次の人事がありますから、大臣よりも役所に、共同体の方に絶対忠誠なんですよ。

だからここでは人事庁に所属していただいて、ひょっとしたら財務大臣に経産省の人がつくとか、それをやらないと効果がないのではないかということで、これは人事庁にしているわけです。これを各省にしたらもう全く元に戻る。

○田中委員 堺屋さんが仰るのは全く今まではそうです。

ただこのときに、(2)の②のところ「大臣が」ということと、それから人事庁をかませる、つまり承認するときに人事庁がきちんと政府全体のことも考えてやるということで、それは救済されないかというふうに思うんですが、ですからここは議論していただかなければいけないと申し上げているわけでありまして。

○堺屋委員 (2)の②はやはりこれは事実上、政務秘書官ですよ。だから(1)の②の方をどういう性格にするか考えないといけないと思うんですね。この(2)の方は完全に大臣とともに去るようになります。実績、前歴、例えばこれはどういう人を想定しているかという、大臣の息子とかそういう人がよく入るわけですよ、ここは。だから(1)②の方をきちんとしないと、(1)④のルールが確立しないのではないかという気がするんです。

○屋山委員 その堺屋さんの案だと、例えば(小泉首相における)飯島さんというのは政務専門官になるわけですか。

○堺屋委員 政務専門官(2)の方になりますね。

○屋山委員 (2)の方にね。

○堺屋委員 はい。

○小島委員 政務専門官というのは2種類あるということでさっきからあって、それが片方は人事庁だけれども、片方はポリティカル・アポインティーだから人事庁ではなくて自由に大臣の裁量でどうにでもなる、こういう判断でよいのですか。同じ言葉が使っているから。

○岡村座長 ええ、そういうことですね。違う言葉にした方がよいかもかもしれませんね。

○小島委員 わかりました。

○岡村座長 よろしければ接触の部分の表現はこれでご了解いただければ、この原案どおりとさせていただきます。

それでは、続いて内閣一元管理のお話に移りたいと思いますが、先ほどもお答えしましたように、内閣人事庁のあり方については最後のところに出てまいりますので、ここでは先ほど申しあげました問題点2つですね。1つは採用は内閣人事庁だけれども、試験は人事院であるということと、それから管理職、要するに課長以下の人事については大臣が行う、つまり各省が行うということに読んでいただきたいのですね。

ほかの部分でこの辺は詳しく出ておりますけれども、内閣一元管理のあり方としてAからFまで挙げておまして、今申しあげました採用はAのところ「総合職試験合格者からの採用」と言っているのは、試験は別だということを行っています。

それから、Cのところ「幹部・幹部候補の履歴管理と幹部人事の調整」ということで、幹部の人事調整や履歴管理はもちろん人事庁がやるけれども指定職以上の人事は内閣人事庁が主体になって行うが、課長以下については各省で行うというのが妥当ではないかということです。このAとCのところを議論いただきたいということで、そういう意味でここに議論を提起しております。

○岩田委員 だんだん明らかになってきてよかったですと思います。ですから採用試験は人事院が、これは政治的な中立性が必要であるとか、結構、試験問題をつくったりそういった専門性が要るとか、それから事務量も膨大なものがあると思いますから、これは人事院がやる。ただし採用という行為は内閣人事庁が総合職については一旦一括採用する。ですから、総合職は全員本籍が内閣人事庁であるということにするというところがとても大事だと思います。その後の人事権は各大臣にあるというふうに私には読めます。

それで、内閣人事庁の関与の度合いがだんだん上になるほど強くなるということで、幹部になる前は総合職の幹部候補課程に乗る方たちの履歴管理はするけれども、それは基本的には各省が中心になってやるのかなという感じです。

課長クラスになりますと、幹部になりますと公募をなるべくたくさん使おうということとの関連もありますので、課長以上になると実際の人事について内閣人事庁がある程度関与があると。人事権はあくまでも各大臣にあります。調整、公募のこととか省庁間の調整とかで人事庁が結構関与するということになるのかなと。

そして指定職になりますと、前のページのⅢの(2)の①に書いてありますように、「指定職以上の幹部は、各担当大臣が総理大臣の認可を受けて任命する」とありますので、任命権はやはりずっと通して各大臣にあるんですが、誰を任命するかということについては内閣人事庁に、多分人事の審査委員会みたいなものが設けられるイメージではないかと思いますが、そこで適格性の審査を行って、そこを通った者について総理大臣と相談して各大臣が決めていく。そういうふうに行くと内閣人事庁の関与の度合いが増えてい

くが、形式的な人事権は常に大臣にあるという理解で、私はそれでよいというふうに思うんですが、そういう理解でよろしいでしょうか。

○岡村座長 はい。全くそのとおりで、今、AとCの話をさせていただきましたし、最後のお話は多分、Dの「指定職への任用に際しての適格性審査」と。これは多分、審査委員会みたいなものが開かれて判断されるということになるというふうに判断しております。

○屋山委員 私は、この指定職になったら、民間会社だったらこれは役員ですよ。ですからその段階で一時退職するということを申し上げていたのだけれども、これはまずいんですかね。

○堺屋委員 そのご意見は読ませていただきましたけれども、果たして指定職は役員なのか職員なのかというのは、国家として見れば役員は大臣ではないかと。それから公務員の身分、年金の連続性などを考えますと、ここで1回退職金を払ってしまうのはどうかという問題がありまして、現在の……

○屋山委員 そうすると民間と同じにならないではないですか。

○堺屋委員 民間と同じというのは、指定職は取締役というものではないという、そこなんです。だから取締役はやはり大臣だと考えたんですがね。

○岡村座長 よろしゅうございますか。

それでは、この内閣一元管理のところは、内閣人事庁の組織問題はまた後ほど議論いただきますが、人事管理の形として原案をお認めいただいたということにさせていただきますと思います。

○田中委員 私の意見も取り入れられていますし、概ね賛成なんですけれども、公募についてです。

この5ページの②のFで「公募制や官民交流の推進」はきちんと書いてあるんですが、課長までの人と、それからさっき仰った指定職の人、これを公募するシステムというのは、単に公募を人事院に任せる、あるいはチェックを内閣人事庁でやるということだけではなくて、例えばオーストラリアなどは、私の記憶では、公募した場合に審査委員会みたいなものが別途、ここでいえば内閣人事庁と各省の人事のトップ、事務次官だとか、それから人事院のトップの4～5人で、大体ペーパーテストではなくて面接してやるわけですから、そういう課長までの公募の仕方と指定職からの公募というのは採用の仕方を別途考えた方がよいのではないかという、これは提案なんですけれども、外国の例を見ても意味があるのではないかなと思うんです。

○岡村座長 制度設計上は多分、あり得ることだと思いますが、ここでは、公募に関する問題については内閣人事庁が取り扱うということにしておりますので、さらにその取り扱う内容、考え方については、具体法に委ねるか、ここで明記するかということだと思いますが、ここではそこまでは明記しないでおこうと。

○田中委員 私の意見書にはやや書き過ぎだったかも、わかりませんが、そこまでやっておかないと、政府の方で安易にとられたら……。

というのは、今でも一種の公募、選考制度はあるんですが、やはり今までのところではうとやや甘いですね。それが懸念されたので、私は今のような意見を申し上げたわけです。

○岡村座長 基本は内閣人事庁で公募を行うというベースは最後まで崩していないと。

○堺屋委員 それで8ページにございますように、「内閣人事庁において、適格性審査を行う」ことと入っているんですけども、これはそれで弱いかどうかですね。

○田中委員 その審査の仕方を、公募による人材の欲しい各省と人事院とを、ぜひかませていただきたい。参考意見です。

○岡村座長 はい。わかりました。

それでは論点3に進ませていただきます。

ここは先ほどご説明しましたように、従来と全く同じで名前を変えただけではないかというふうに解釈されてしまうおそれがあるというご意見がありましたので、さっき申し上げましたように論点3の①のところで「廃止」ということを宣言し、⑤のところで「あくまで採用の際の区分」であるということを明確にし、かつ、7ページ目の論点3のところで冒頭にあります「幹部候補育成課程」というのが、これが総合職の幹部候補への一つの道のりであって、そこでは入省のときの試験の結果はもう関係ないのだということを明示した。この3点で今の提起されたご疑問に答えているということですが、先ほど申し上げましたように、採用から何年間でこの課程に入るのかというところで議論が分かれておまして、2年でよいのではないか、あるいは5年必要なのではないかというご意見があります。5年ということになると、果たして入省者、志願者がかなり難しい試験を受けて、5年も待たないと自分の方向が決まらないというのはどうか、そういうふうなご意見もございましたし、いろいろご意見などあると思います。ご意見があれば自由にお願ひいたします。

○屋山委員 私は通信社に入ったんだけど、入ったときは「何部に行きたい」とか一応聞くけれども、実際自分が一番知らないんですよ。私は最初内政部というところへ入れられて、すごく気持ちよくやっていたら、いきなり「政治部に行け」と言われて、辞めようかと思ったぐらい腹が立ったんだけど、やってみたらこっちの方が、今から考えれば、これでちゃんと飯を食っているわけですから、よかったのかと思うけれども。意外に自分はわからなくて、やはり3～4年部長みたいな者が見て、「こいつはこっちの方がよいのではないか」とか判断する。割とそっちの方が正しいのではないですかね、自分が何をやりたいというよりも。

だからそういうことを考えると、やはり3～4年はそうやって見てもらった方が合うのではないかなと思うんですけどもね。

○田中委員 私の経験からいうと、やはりどなたかが仰ったように、ふらふらしているよりも——いや、それはありますよ、屋山さんが仰ったことに賛成なんだけれども、それは一回ポッキリで決まるなら問題でしょう。しかし、これは何度もチェックを受けるわけですから、そんなに5年も置かれるというのはどうなんですかね。やはり第1希望のと



ころへ行っておってもいずれ何回もチェックを受けるわけですから、私はそんなに長期間というのはいかがかという気持ちで短い方に賛成しているんですけどもね。

○岩田委員 私は今回は「キャリア・システム」は廃止する、Ⅰ種、Ⅱ種、Ⅲ種の試験区分は新しい試験区分に変わるということをはっきり書かれていてわかりやすいと思うんですね。キャリア制度、今のⅠ種に代わるものは、総合職ではなくて幹部育成課程在籍者であるということをはっきり伝わる文章になっているのではないかなというふうに思って、よくなったと思います。

2つ意見があるんですが、1つは7ページの点線で囲ってあるところの最後の①からのところの4～5行の文章なんですけれども、2年がよいのか3年がよいのか、わかりません。このままでもよいかもしれません。「(2年～5年)」ということでもう少し実務的に詰めていただいてもよいというふうに思いますが、ポイントは総合職というのは、学校を卒業して公務の世界に入るときの採用区分にすぎないのだということをやりはっきりさせるために、この育成課程に入るときに選抜があるということをはっきりわかりやすく書く必要があって、そのために2年がよいのか、3年がよいのか、5年がよいのかということまでは決めなくてもよいのかな、「(2年～5年)」ということでもよいのかなというふうに思います。

気になるのは、下から3行目の、ひょっとしたら私がある段階でこういう修文を出したかもしれないんですが、「総合職試験採用者は、原則として幹部候補育成課程に在籍するが、」というのは削除した方がよいと思います。採用した後、実務経験をしっかりやってもらって、その上司の評価を見て何年か後にこの育成課程に入るかどうかというのが決まるということだと思います。

中途採用者も含めて、そして一般職、専門職の中からこの育成課程に入る人を選抜していくわけですから、入り口のところで仮に総合職の大卒、大学院卒の方のレベルが若干今よりもよい人材が入ってきにくいということがあったとしても、結果としてこの育成課程に残る人というのは今のキャリアレベル、あるいはそれ以上のレベルを確保するということは、中途採用ですとか、コースの転換ですとか、育成のあり方でやれるというふうに自信を持ってやっていったらよいのではないかと思います。

2点目はあまり議論されなかったんですが、総合職と一般職と並んで専門職というのがありますけれども、この専門職の意義というのか、それをもうちょっとプレイアップした方がよいのかなというふうに思います。総合職でも次官級までの処遇がありますし、読めばこの専門職も次官級までの処遇があるということになっているんですけども、ですから、本当に優秀な人は、自分の適性と組織のニーズと両方によるんでしょうけれども、総合職の方がレベルとして高いということでは決してないという。だから専門性のある特定分野で高い専門性を磨いていただくということは、これからの働き方として若い方はむしろそういうことを選択される人も増えてくるというふうに思いますし、省庁間の異動ですとか官民の間の異動を考えるとむしろその専門性を買われて異動するということになる

というふうに思いますので、本当にエリートというのはひよっとしたら総合職公務員ではなくて専門職公務員かもしれないというようなことも思いますので、専門職の位置づけをもうちょっとプレイアップして報告書をまとめたらいかがかなという感じがいたします。

○堺屋委員 この2年か5年かというのは、後の育成課程で外国へ行くとか民間へ行くという時間を見ると、結構忙しいんですよ。5年たってから採用して何カ所から回るとなると……

○岩田委員 間に合わない？

○堺屋委員 うん。間に合わないので、やはり2年か……

○岩田委員 2年か。そこで採用と。

○堺屋委員 という感じと。

○屋山委員 その中に、外国に行くのも入れておけばよいのではないですか。

○堺屋委員 だから、5年間全く皆さん同じように扱って外国へ行くといったら、ものすごい数になるわけですよ。

○屋山委員 ああ、みんなやるわけにはいかない。

○堺屋委員 だからやはりある程度選択した人をキャリアアップするとすると、選択をある程度早くしないと間に合わないという問題が起こってくるんですよ。

それともう一つ、さっき仰った、果たして自分が入れるかどうかわからないときに、優秀な人材が来るかどうか。これは現実問題としてかなり深刻な問題なんですね。昔、東京都で学校群というのを引いたときに全部の水準ががた落ちになってしまったという例がありますから、やはりめどが立つような、2年以内だと思いますね。

○佐々木委員 私もその時間を2年というような目処で考えるということは、それなりの合理性があるのかなというふうには思います。岩田委員が言われたように、やはり下から3行目のところが話が矛盾しているおそれがありますから、それは矛盾のないように、総合職が全員行くという話だとすると前の方は何なんだ、どんな意味があるんだという話になるので、これはちょっと文章としての全体の整合性からして問題がある。ですから、前は短くしても、後ろの下から3行目の全員が行くみたいな文章をむしろ削除し、誤解のないようにするというので、座長がさっき言われたような趣旨が一貫して伝わるようになるのではないかと、こんなふうに思っております。

○岡村座長 なるほど。

どのようにしたらよいでしょうね。「幹部候補育成課程候補」としたらおかしいですか。「候補候補」というのはおかしいと思うんですけども、ただ総合職で非常に難しい試験を受けて入ってくるわけですから、やはり何らかのインセンティブが要るわけですよ。

○佐々木委員 まあそれはそうです。

○高木委員 この幹部候補育成課程への第1回目の選抜というのは1回きりなんですか。

○岡村座長 いや、もう行ったり来たりです。

○堺屋委員 しょっちゅうです。

○高木委員 だから第1選抜、第2選抜、第3選抜みたいな、そういう人があるわけですよ。

○岡村座長 ええ。敗者復活もあるわけですね。

○高木委員 そういう意味でいえば、私は、2年でそう評価が的確にできますかと。評価の時点が、どういうところが重視されるのかにもよりますけれども、私どもは根っからの民間育ちなので、民間の企業のこと、内部のことを見ていまして、では若いころの評価が非常に高かった人がみんな勤続を連ねて仕事を続けていったときに、最終的な仕上がりのレベルが極めて高いかといったらそんなことはないケースは幾らでもあるわけですね。そういう意味ではその辺の見きわめですか、これは2年たつときにセレクトさせて選ばれなかった人というのはモラルを下げて、「もう辞めるか」とか「転職するか」みたいな気分も含めて、——もちろんそれはいつの時点でもそういうモラルを下げる面はあるんでしょうが。しいて言えば、第2選抜、第3選抜、順次ありきということなら波形にしておいて、何を主としてこの時期には問うのかというような評価の物差しなどもそれなりに、——実態的にはその世代、世代の物差しは違う面があるのだらうと思いますので、そういうニュアンスもちょっとお書きいただいた方がよいのではないかなと。

○屋山委員 このところは、「働きぶりを評価して行う」と。その後、「勤務状態の劣る者は外されるよ」と、そういうふうにやってよいのではないですか。

○堺屋委員 この一文「総合職試験採用者は」という3行を外した方がよいのではないですか。そしてその次の項に「一般職試験、専門職試験採用者についても、採用後数年の職務経験を経て、本人の志望と人事評価により幹部候補育成課程に選抜される」という次の項目がありますから、これがあると総合職の方は優遇されそうだという逆の解釈が。

○岡村座長 そういうことですね。

○屋山委員 それと今の高木さんのお話を伺って、役所に行く人と民間に行く人と何かちょっと違うのですかね。役所に向いた人がやはり行っているから。

あまり時間をかけなくてよいというけれども、民間は、僕も政治部へ行って今度は外国へ行って今度は外信部へ行けとか、横文字は大したことないからまた元へ戻せとか、いろいろなことがあって落ち着くわけですよ。

だから、そこへ行くと公務員になろうという人は割と粒が揃っていて、選抜が易しいんですかね。我々はデスクなどをやっていて、「こいつ、どこに持っていこうか」と本当に苦労するんですよ。

○小島委員 全く似ていて、ご意見と一緒になんですけれども、私も民間だから、2年というのは大変ですよ、これは。逆に言うと、「(2年～5年)」というのはよい表現だなと思いつつ、さっきから見ているんですよ。それは最初に所属した省庁だとか部署だとかにもよるし、それから本人の個性とか、それから年をとるに従って本人の能力が出てきたりするのがありますから、やはり「(2年～5年)」というと、ちょうどいいなと思いつつ、さっきから私も見ていて、そうすると逆に評価する側が結構2年ぐらいでもう

見えてしまったりすることがあるわけですね。それから、やはり人によっては「もうちょっとやらせてくれ」といってやってみると、そこでまた評価が上がったりすることもあるから、ここはかえって幅を持たす方がよいのかなと思いつつ、さっきから見ているんです。まあ、民だからかもしれませんけれどもね。というのは私もちょっと思ったのですが。

○岡村座長 これは、要するに幹部候補育成課程に入るまでに何年かという話なんですよ。ね。

○小島委員 ええ。だから幹部候補に、本当にこれは、例えば我々が今事業投資を随分やっている。「これが本当にこの投資会社の経営者になれるだろうか」と見るときに、2年では見られないですね。だから最初、事業投資会社に5年ぐらい入れて、本当に経営能力があるとなったら、一度またこっちへ帰して、しばらくしたら本当に経営者として送り込むとかということができると、やはり2年ではちょっと無理だなど。

だから役所と民間とは違うのかなと思いつつ、ただ一番最初に与えられた仕事だとか本人の能力によると、やはり若干レンジがあった方がよいのではないかというのが私の感じですけどもね。

○堺屋委員 役所へ入る本人から見ると、「一緒に入った者はどんどん育成課程に入って、2年で入った。私は4年目でまだ入っていない」という状態が起こるわけですね。これはかなりきついですけれども、私自身の経験でいいますと、いきなり通商調査課というところに4年置かれたんですね。だから非常に研究はできたんですけども、そうしたら「君はまだだ」というのはちょっときついなという。どうですかね、役所の経験者としては。

○岡村座長 スタートの段階はスタートの段階の評価であって、さっき小島さんが言われた経営者としての能力を問うているわけではなくて、1年倫理的にもしっかりしていて成績もよくて……。

○小島委員 この間にある、入省の階段の下のところを言っているわけですね。

○岡村座長 そういことです。一番下の話ですから。

○小島委員 一番下の話だと。だったら2年と決めるのも、1つかもありません。

○岡村座長 ではここは1つ、「2年」ということでよろしいでしょうか。

○堺屋委員 「2年程度」とか何か。

○岡村座長 「2年程度」ぐらいにして、少し含みを持たせて。

それから総合職のインセンティブというのは、要らないんですか。要りますよね。

○堺屋委員 これは要るんですね。そうでないと総合職をどんな人が……。

○岡村座長 志望する意味がなくなってしまうですね。

○岩田委員 それは入れたら今回の提案の趣旨が死ぬと思いますね。難しい試験を通過してくる人ですから、本当に順調に伸びれば多分結果として大概の方は育成課程に入れると思いますけれども、それを制度的に保証するような文言というのは書かない方がよいと思

ます。

○岡村座長 制度的には保証しないということですね。はい。

それでは堺屋さんのご提案のように、この3行は切ってしまった方が。

○堺屋委員 切って反対解釈で。

○岩田委員 あるいは「選抜から外れる」というところは残してもよいのですが、勤務状況の劣る者は、一旦入ってもまた。

○堺屋委員 けれども劣る者が外れるということは、普通の者は通るという解釈だから、やはり外してむしろこっちの一般職、専門職からも入れると書いたところの反対解釈を生かす方がよいのではないですか。

○岩田委員 やはり外した方がよいですか。はい。

○岡村座長 ではそれだけ生かすということですね。わかりました。

○高木委員 ただ私は今のご判断で結構だと思いますが、回り合わせのよい者と悪い者というのは必ずできるんですよ。上司が比較的そういうものに意識的に向けて対応してくれる人、そういう回り合わせのよい上司に2代、3代と仕えた人がラッキーみたいな世界はどうしてもあるのですね。

そういう意味では、この辺の世代、年齢でいうと20代半ばとかという人たちが対象であるとしたら、その世代を何で評価するかという物差しの客観性だとかその評価の結果のフィードバックの仕組みだとか、それに対する異議申し立てというところが立ちますが、自分たちの思っていることをちゃんと陳述、意見を述べさせる機会だとか、そういう仕組みで担保して……

○屋山委員 勤務評価は2代上司が変われば、悪いのに当たっても、次の人が必ずよい評価をする。私もそういう経験はありますけれどもね。

○岡村座長 すみません。その辺は、論点5のところでは評価の問題について触れていますので、そこでご議論いただきたいと思います。

すみません。1点だけミスプリントがあって申しわけないのですが、8ページ目の論点3の上から5行目、「「諸機関経験」幹部」云々「3度程度」とありますね。「3度」でもよいのですが、「3回」、「3回程度の配置を受ける」と。

それでは、論点3を一応これで終わらせていただいて、論点4の方に移らせていただきます。

「国家戦略スタッフについて」ということで具体的に国家戦略スタッフの定義づけをして、あと職務権限、服務規律、登用ルール、退任後の扱い、勤務形態、処遇のあり方、これを改めてそういう環境を整えなさいという、やや抽象的な表現にしてあるんですが、ここについてのご意見を承りたいと思います。

○堺屋委員 ここは私、かなり異議があったところなんです、実を言うと何人ぐらいかということを見れば、各大臣につくのか、あるいはもう国家戦略スタッフという以上は総理大臣の下だけ、内閣官房だけにいるのか。何人ぐらいかということと、それから

それによって地位が事務次官級の人たちなのかどうかということも関わってきます。

私が最初のプロ案を書いたときは、10人まで人数としては数人ぐらゐのかなりの高官だから、総理大臣にだけ付くと。それで必要なときは、総理大臣の命令で各大臣の補佐に行ってもよいのですが、原則として総理官邸の中にいる10人以下の人だと。それだけに権威もあれば高給でもあるという感じなんですよ。

ここで「各省において大臣を」というこの部分と、それから「総理大臣等」の「等」が要るかどうか、これをちょっと議論してほしいんです。

○岡村座長 そういうことですね。先ほどの4番の論点ペーパーの方の一番下に、今堀屋先生提案のご意見がこのまま載せてあります。「(事務次官級)の高官で」、「10人」という数は出ていませんが。

○堀屋委員 10人以下という感じですよ。

○岡村座長 はい。要するに、大臣を直接補佐するような職員を国家戦略スタッフと呼ぶのかどうかという、その1点ですね。

○岩田委員 先ほどの4ページの政務専門官の議論をしましたときに、2種類あるというふうに仰って、(2)の方の政務専門官は政治任用なんですけれども、これが今いらっしゃる政務秘書官のイメージだとちょっと違うのですが、これが政治任用で大臣の政策スタッフにもなるということでしたら、ちょっとダブリ感があるので、国家戦略スタッフはまさに総理大臣だけというのでよいと思います。

○岡村座長 はい、そうですね。その辺、ご判断は。

○田中委員 ただそのときに、今の総理補佐官がおられますよね。それとの関係が明らかでない、私は意見でも言っておいたんですが、補佐官だとまさに総理についているわけですから非常にわかりやすいんですけれども、国家戦略スタッフというのは、一体誰の命令で。結局、総理でしょう。あるいは内閣官房へ行ったって総理ですよ。であれば同じではないのかと。何であえて「国家戦略スタッフ」と言わなければいけないのかという疑問を呈したんですけれども、未だにわかりませんが、私はどちらでもよいんですけれども、どちらかは辞めるべきだし、やはり総理が使いやすいのは「国家戦略スタッフ」よりも「総理補佐官」でよいのではないかと。

○屋山委員 補佐官は、今何人いますか。

○田中委員 今は5人でしょう。

○岩田委員 定員は5人ですね。

○田中委員 5人ですがそれを10人にせよというだけの話なのか。

○堀屋委員 5人いらしたんですけれどもお辞めになって、今3人かな。どうだろう。

○田中委員 だから、5人以内ということになっていますから、総理によって使いにくいという人は使われないでしょうし、いっぱいいっぱい使っている人もある。

○堀屋委員 あれは国会議員である人が多いんですよ。根本さんとか。

○田中委員 いや、初代は水野先生だったのですけれども、その後やはり官僚上がりとか

いろいろバラエティーに富んでいますよね。ですから、それは総理のお気持ち次第で自分の実現したい政策と関係してくる。ですからそれを10人にしろというなら、それはそれでわかるんです。

○佐々木委員 結局、この政務専門官というのは残るわけですか。ただし、これはいわゆる政治任用に限るという趣旨で残すのか、それとも大臣のところにもいわゆる公務員で政務専門官という形でサポートに残るのかということになって、仮に国家戦略スタッフというのを非常にハイクラスの人に限定といたっても、その下のところに、いわゆる政治任用ばかりでは、とてもじゃないけれどももちません。この問題は、政官接触能力をどこまで残しておくかという話になりますから、あまり狭くしてしまうと、今度はこっちが崩れてしまうという問題がありますので、先ほどからお話になっている国家戦略スタッフと、大臣が政治任用したようなグループだけでは、とてもじゃないけれども、これは政官の接触の集中管理などというのは、実際上できないだろうと。

そうすると、公務員で一時、政務専門官に行く人が、やはりある程度存在するということを当然前提とした組織になるということで、これはよろしいでしょうか。そこを、ちょっと確認しておきたいのですが。

○岡村座長 そういうことですね。そういうつもりで、これは。

○佐々木委員 そうすると、それもまた、官邸も含めた話ですけれども、全体として何人ぐらいとかという話を、やはりここで議論しなければいかぬのですかね。私は、それはそれぞれの内閣の政策でやる幅があるのがよいので、人数まで法律に書くような話は、それは限度があるにしても、あまりそういうことをするのはいかがかなと個人的には思っております。ただ、その集中管理をやるだけの人数をやはりこっちへ残しておかないといけない。どれに十分なだけの人数がいるということでもよろしいということであれば、そういう理解が正しければ、私は国家戦略スタッフを柔軟にするということは、一つの考え方として結構だろうと思います。

○堺屋委員 政務官と政務専門官と国家戦略スタッフは、別物なんですよ。政務専門官には、今の政務秘書官みたいなポリティカル・アポインティー、大臣とともに辞めてしまう人と、それから公務員で、ずっとそれをやっている人もいれば、一般職なり総合職からそれになる人もいます。こっちの国家戦略スタッフは、政務官とは別に特定の知識、例えばアラブについての知識があるとか、軍事知識があるとか、あるいは企業会計に特別な知識があるとか、そういう人だと思えますよ。だから、これは政務官とは別物ですよ。

○佐々木委員 その中身はいろいろ議論があると思うので、委員からも、実はいろいろな知識がある人の方がよいのではないかという議論もあったように、これはいろいろな議論の仕方があるんですけども、ともかくその部分を、これはかなり複雑になってくるから、その辺をどこまできっちり我々なりに整理しておいたらよいのか、僕は確認のために質問したんです。その部分が残るということであれば、この集中管理が崩れないようにするということが観点として入れておいてもらいたい、そういうことです。

○岡村座長 大臣をサポートするスタッフを「政務専門官」と呼び、総理大臣をサポートするスタッフを「国家戦略スタッフ」と呼ぶということですね。

○佐々木委員 あえて言えば、例えばそういう区別ですね。

○岡村座長 ですから、この文章でいうと、「各省において大臣を直接補佐する」、ここは消すということになりますね。

○佐々木委員 そういうことになりますね。先ほどから話になっていますね。

○岡村座長 ただ、法律上に数を書き入れるというのは。

○堺屋委員 いや、それは必要ないと思います。

○岡村座長 必要ありませんか。

○堺屋委員 感じとして、そんなに多い者は入れないということ。

○岡村座長 では、ここでこの大臣の部分の消すということよろしいですね。

○堺屋委員 はい。

○岡村座長 わかりました。

それでは、続けさせていただきます。

論点5ですが、内閣人事庁の問題です。14ページから、先にちょっと見ていただきたいと思いますが、責任体制の確立ということで、「内閣人事庁の創設」ということで、これはさっき内閣一元管理のところ、具体的にどういう趣旨でやるのかということを一覧してありますので、それをここに横に並べて書いてあると。

「国務大臣を長とする「内閣人事庁（仮称）」を設ける。内閣人事庁は、国家公務員の人事管理について、政府を代表して国民に対し説明責任を負う」ということになっております。これは、一括管理の組織を置くということは、皆さんの合意を得られているというふうに判断して、ここに記述しておりますが、よろしゅうございますでしょうか。

それから、内閣人事庁への組織統合について、労働基本権等の問題をどう取り扱うかということで、これは冒頭に「専門調査会の報告を尊重して検討すべきである」としてありますので、基本権の検討が進む段階でいろいろなこと、いろいろな部署との統合をやはり考えていくということをあえて書いたということで、書く必要がないということであれば取りあえず、これは……。

○高木委員 このところは、私は大変、これはびっくりしているんですが、骨格の議論、あるいは最初の報告書の原案等を拝見しております、「専門調査会の報告を尊重する」という表現だったんですね。それが「尊重して検討すべきである」といって、この辺の表現ぶりは、ちょっと今までの議論の経過も含めまして、何でこんなふうに変わってしまったのかというふうに読めてしょうがないわけでございます。それから、内閣人事庁をつくった上で、また改めて労働基本権の付与の是非や、総務省、財務省などの既存の組織との統合の是非について検討するという読み方をする人も、この書きぶりだと出てきてしまうのではないかと。だから、その辺は元の表現にしていただけないかなというのが1点でございます。



それから、そのこととやはり関係するわけですが、最初の原案では「内閣人事庁（仮称）の創設と組織統合」というタイトルづけで、今ここで（２）と（３）と書き分けていただいたものを、一緒に書いていただいていたと。その前の案では、この「労働基本権の検討にあわせ」などという表現も、「労働基本権の付与にあわせ」という表現に、表現を合わせるという意味ではそう書くべきだと思いますし、それから上の方の「適格性審査などの一元管理と団体交渉等に当たる機関」というような、そんな表現ぶりが妥当なのではないかなと。

それから、「採用試験、給与の調査および裁定の機能を持つ人事院は残す」という表現がございしますが、これだと何か今のような人事院勧告みたいな裁定行為を人事院が権能として持つというふうにも読み取れますので、例えば、ちょっと回りくどい表現かもしれませんが、「団体交渉によらない職員の給与関係等の裁定の機能」とか「人事院の一部機能を残す」とか、そういう表現を書き加えていただいて、誤解を生まないようにしておいていただきたい、そんなふう感じて、このところは読ませていただいたところでございます。

それから、先ほどの評価のもので、これは10ページの例えば⑤のところ、「評価に対する納得性を高めるため、被評価者に評価結果を開示し、フィードバックを確実に行う」というのですが、ここで一番問題になるのは、私は評価基準の物差しのつくり方だろうと思うんですね。それが「納得性」という言葉に込められているのだろうということかもしれませんが、だけれども、ここで評価基準に関する記述なり、フィードバックの中に入るのでしょうが、いわゆる苦情処理といいますか、そんなニュアンスがちょっと書き加えられるとよいかと。

○岡村座長 後段の方のお話になってしまいますけれども、その辺の仕方のお話は、基本的にこの評価システムがうまく回っているか、回っていないかは、やはりこの内閣人事庁のチェック項目に入ってくるんですよね。ですから、フィードバックがうまくいっているのか、いっていないのか。あまり制度上、細かく踏み込むべきではないということで、内閣人事庁が内閣一括管理の中で、このフィードバック、あるいは全体がうまく回っているか、回っていないかチェックするという意味で、あえてそこは落としてあるということです。

それから、労働基本権のところの話ですけれども、労働基本権の話は、労働基本権をどうするかということは「専門調査会の報告を尊重する」と。これは、「尊重する」でピリオドなんですけれども、「それに関連する組織をどう考えるのか」ということは、また別ですよ」というニュアンスで、全部これは通しているんですね。ですから、尊重するかどうかを検討するとは言っていない。

○高木委員 お気持ちはそうだとすると、これは文章として読めば、「尊重して」というのが一種の修飾語ですよね。

○岡村座長 わかりました。では、まず「報告を尊重する」と。それで、責任体制、人事

管理に対する、何と表現するかは……管理体制については、この一番下でございますかね。労働基本権の……

○堺屋委員 「付与については、専門調査会の報告を尊重する。国における使用者機関のあり方については、それに基づき検討する」、こんなことですか、高木さんの仰っているのは。

○岡村座長 そういうことですね。

○高木委員 まあ、そうですね。ともかく、労働基本権の付与ということについては、もちろん範囲が限定的ではありますが、専門調査会ではそういう方向性を出しているわけですから。

○岡村座長 ただ、実施するということが決まっているわけではなくて、政治的な判断という要素も入っているものですから、もう決まっているものだったら、決まっているものとしてできてしまうわけですが。

○高木委員 例えば、消防だとか警察だとかはどうするとか、そういう議論は確かにペンディングになっている面があることは承知しておりますが、一般職の公務員の労働契約締結権については、付与するということが結論づけられたと私どもは受けとめています。

○佐々木委員 リエゾンオフィサーとしては、何も言わないわけにもいかないのです。「尊重しない」などと書かれたら、私はすぐこの場を立ち去らなくては。

座長が言われるように「尊重する」にさせていただければ、それが一番ありがたいということですが、ただ、ここの順番の書き方として、最初に労働基本権が来るのがよいかどうかというのは、ちょっと私は疑問なんです。やはり、組織問題を書いて、それでその後で基本権の問題は尊重するなら尊重するというようにしておいていただければ、よろしいのではないかと。

というのは、組織問題と実体問題を絡めてしまうと、非常に話がややこしくなって、構成が複雑になるという感じでございます。逆に質問すると、(2)の内閣人事庁というのがこういう役目を負うというのですけれども、一体、今の政府の中のどの部分が来るのかと。下の総務省の局や財務省その他、こういうところが全く来ないままで、一体、内閣人事庁というのはどんな形のものになるのだろうか。(2)と(3)の①を切り離して、その間に、しかも基本権を入れるというような構造で書くというのが、非常にややこしい感じを与えますので、いずれにしても、やはり定員管理の問題のない人事庁というのはあり得ないわけだし、定員管理というか、そういうものがない、それから財務的ないろいろな手当てを作業の中に前提にしないで、人事庁というのはどのような活動をするのかなという意味で、この(2)、(3)の①の書き分けというのが、どうもちょっと私にはすっきりきません。その上、間には労働基本権というものが挟まっているものですから。だから逆に言うと、これが動かなければ(3)の①は動かないというふうに読めるわけでございます。そうすると、また構造的に変わらない体制がそのまま続くということ、何か事実上、承認しているかのように見えるのは、私は具合が悪いのではないかと。

せっかくこの「国民に対し説明を負う」というのにふさわしい体制づくりを、やはりしなければいかぬということであって、どうも基本権の問題に全部かけられるというのは、ちょっと私としては、筋としては話が非常に複雑になっていて、こういう議論のやり方もあるのかもわかりませんが、すっきりしないというふうに思います。ですから、その辺、この労働基本権の位置も含めて、ちょっと順番を工夫していただく方が読みやすいのではないかなというのが私の意見でございます。

○田中委員 佐々木先生の言われるのは非常によく理解できるんです。労働基本権の問題については賛成ですし、この書き方の順番についてのご意見にも賛成です。

ただ、意外と皆さん、言葉でつつい「そうかな」と思っておられるかも知れませんが、この(3)の①の例えば定員管理に関する部分を、定員管理がない人事はない、したがって人事庁へ移すというご意見。それも一理ありますけれども、定員管理は組織の管理と一体のものなんですね。組織はどうあるべきか。その場合には、予算、人件費の問題があるんだけど、定員管理を組織管理と分けてここに持ってくるというのは、全体が非常にいびつになる。総務省も組織管理はできないですよ。

ですから、全体を通じてほかにもありますけれども、「今の組織管理、今の物事が法令上どう決まっておって、どういう仕組みになっておる。それがどう悪いからこうするのだ」という理屈がないと、ただこの定員管理のところだけ切り分けて——私は何も総務省出身だから言うわけではありません——事柄の性格上、組織管理と定員管理を分けて、こういうふうな組織の持っていく方というのは、私は基本的に賛成しかねる。しかねるといっても、反対です。

○岩田委員 今のお2人の議論を聞いて思ったんですけども、この人事庁の役割とか性格をどういうふうにするかということだと思んですが、定員管理を入れるかどうかということで、性格は随分違ってくると思うんですね。(2)と労働基本権絡みということであれば、まさに人事庁なんですけど、定員管理を入れるということになると、まさに「人事庁」という名前でもうふさわしくないというのか、人事・組織マネジメント庁という、そういうあり方というのは考えられると思うんですよ。

それは、例えば会計検査院なども含めて、そういう行政組織のマネジメントを、人も含めてどうするかという大きい構想というのはあり得ると思うんですが、ただ、この場ではあまりにもそういう議論はしていない、してこなかったというふうに思いますので、この書き方は、多分、議論を先送りされているのだと思うんですけども、それはある意味では仕方がないというのか、ちょっとこの懇談会では議論してこなかったというふうに思います。

それとの関連で、10ページの評価のところなんですけれども、ここも前回とこの評価の位置づけが変わっているんですよ。書いていることはほとんど変わっていないんですが、前回の評価は、組織の評価だったんです。組織の評価を人事庁がやるということだったんですが、今回のこの案は、ここで言っているのは個人の評価なんです。そういうふうに変

わったんだなというふうに私は認識したんですけれども、皆さんもそういうふうにこの懇談会として、ここで言っている評価というのは組織の評価ではなくて、個人の評価として整理し直されたんだなというふうに私は理解しました。それで、とりあえずはいいかなというふうに私は思うんですけれども、佐々木先生のご意見というのは、大いにあり得ると思うんですけれども、あまりにも議論がされてこなかったかなというふうに思います。

○岡村座長 また後段の方のお話から入りますと、要するに、個人の評価と組織の評価というのは、同じレベルで行わなければだめだということなんですよね。つまり、大臣を評価するということは、その省の組織目標が達成されたかどうかを評価するのであって、大臣個人がどうのこうのということではないと。局長も、やはりその局の目標管理に対しての達成等を評価するべきであって、という意味で書いてあるわけですね。

ですから、タイトルが間違っているとすれば、「公務員の評価と賞罰」ではなくて、「評価と賞罰」だけでよいかもしれません。要するに、人を評価するということは、組織の成果を評価するということになるわけですから、そういう意味で、常に組織目標とリンクした個人の目標がなければ評価はできませんと、この議論は随分させていただいたと思うんですよね。

○堺屋委員 次の④を見ていただくと、これは組織評価の基準が出ていますよね。

○岩田委員 これは前回と変わっていないので、一見、組織評価のように見えるんです。ですけれども、前回はたしか、その評価は組織の長というんでしょうか、管理職の評価には反映させるというのか、賞与には反映できないけれども、その人の将来の登用ですとか異動とか、そういうものの考慮に入れるということで、厳密な意味の個人の評価ではなくて、前回の案は組織の評価なんです。組織の評価を、その組織の長だった者、課長だとか局長だとか、そういう者の個人の評価ではなくて、個人の将来のその人間を出世させるかどうかというときに考慮に入れるという、だから、あのかのときは組織評価なんです。今回のこの書き方は、評価項目は変わっていないけれども、個人評価としてこれは整理されている。ですから、この結果は賞与にも反映されるというふうに私は理解したんですけれども、違っていたら修正をお願いしたいと思います。

○岡村座長 いや、あくまでも組織目標のない個人目標というのはあり得ないと。

○岩田委員 それはそのとおりです。

○岡村座長 ということを前段に置いておいて、後段で組織の目標、評価というのはどうということなんだというふうに整理してあるつもりなんですけれどもね。

○堺屋委員 岩田さんの仰るように、(3)の「公務員の評価と賞罰」というのを、これだけ見ると公務員個人に見えるから、そこは変えた方がよいかもしれませんね。

○岡村座長 そういうことですね。

○岩田委員 そうすると、ちょっとややこしいのは、今、政策評価をやっているんですね。各省もやっていますし、それから、たしか田中さんのご意見の中にそれが入っていたと思うんですが、各省がやっているし、総務省がやっているし、すると、まさにさっき言った

人事庁の役割を、人事に限定した役所にするのか、組織も含めて広い意味の組織マネジメントの役所にするのかということ、えらく関係してくるんですね。もし、とりあえずは人事だけの役所としてスタートしようということであるとすると、そういう政策評価、組織の評価をやる仕組みは別途あるので、その結果をこちらにつないで、こちらの個人の評価に反映させるみたいな仕組みでないと、今は、組織の評価はまた別の仕組みがあるわけです。それを変わるとか統合するというんだったら、またちょっと別なんですけれども、それとの関係がわからなくなるなどと思います。

○岡村座長 すみません。私ばかりお話しして申しわけありませんけれども、要するに、今、組織の評価はそういう形で別途されればよいと。その組織目標を、この公務員の評価に対してまず頭に置いて、それをブレイクダウンしてきて公務員一人一人の、そういう意味なんです。組織の評価をここでやれと言っているつもりでは、全然ないのですけれども。

○岩田委員 わかりました。

○田中委員 そういう意味に、私もとらざるを得ないと思って読んでいました。

ただ、さっきの総務省行政管理局の定員部門、定員の理解が、定員のない人事はないという話になってくると、定員だけではなくて、組織管理のない定員管理はないわけで、これは総務省の行政管理局、それから行政評価局の仕事も、全部こっちへ持ってこなければいかぬとか、そういうことになると、これは人事庁ではなくて、そもそもの組織が全く人事も含めたマネジメントの役所。そうでないという岡村座長のお話であれば、この行政管理局の定員管理を持ってくるのはおかしい。注文をつけるのはよいですよ、ここから注文をつけたり、行政評価局の成果を利用する、重点の置き方に注文をつけるということなら、私は理解できるけれども、その部分的なことをここへちょっと「定員」という名前があるから引っ張ってきたというのは、全体の論理に反するという気がいたします。

○岡村座長 そうすると、5ページに戻っていただいて、内閣一元管理のときのように、具体的に内閣人事庁のミッションというのがAからFまであるわけですね。結局、これをベースにしますよというふうに、14ページの7. の(2)で言っているわけです。

ですから、むしろこれだけでよいのかもしれない。これだけで、労働基本権の問題については、さっきのご趣旨のように、「使用者機関のあり方については、専門調査会の報告を尊重する」と、それでピリオドでよいのでしょうかね。もちろん、1番目は「内閣人事庁の創設」ということで、2番として「使用者機関のあり方については、専門調査会の報告を尊重する」と言って、むしろ3番も要らないと。

○堺屋委員 3番を全然抜きにしてしまうと、この人事庁というものの内容がわかるかどうかですね。

○岡村座長 そういうことですね。

○高木委員 だから、これは前の方でAからFまで書いてあるのは、「内閣一元管理システムに関わる内閣人事庁の役割、機能はこういうことです」と。それに加えて、例えば労働基本権との関係でいえば、いわゆる使用者側機能みたいなものを内閣人事庁に担ってい

ただくという論点は、当然、残らないといけないだろうと思うのですが。

だから、佐々木先生が言われたように、書き方の順番の問題は仰るとおりかなと思いますが、そういう意味での「使用者機関のあり方」云々という表現は、やはりどこかに、それも内閣人事庁の構想の中で整理するんだと。

ただ、その具体的中身については、いろいろ検討がさらに要るんでしょうが。

○岡村座長 そこまでは、恐らく皆さん、ご異議がないと思うんですよ。あと、この(3)をどこまで取り込むかという話で。

○田中委員 座長の整理でよいと思いますが、そのどこまで書くかというのは、結局、5ページの論点2のところを書いてある事柄を推進するために、この総務省人事・恩給局は行く話でしょうから、当然持っていくものはここに書きながら、云々かんぬんとして、これを実施するために関係する組織は、ここに持ってくるという表現にしさえすれば、丸めてよいような気がします。当然に行くものは書きながら、さっき言った喉に骨が刺さるようなものはどけておいて、5ページに関連させて書けば、わかりやすくなるのではないかと思います。

○岡村座長 このAからFに関連する現有の各組織を統合することを検討するということですね。

○田中委員 はい。ここに、恐らく人事・恩給局は当然行くわけですから、労働基本権問題もこれあり、それからそのほか、いろいろ制度全体の人事の問題をやっているわけですから、宿舍の問題云々がどうかということは、ちょっと理解できませんが、当然来るものを例示しながら、この「果たすべき機能に関する既存組織については整理・統合する」とお書きになればよいと思います。

○堺屋委員 では、例示で残すのはどれとどれかというのと、総務省の人事・恩給局。それから、財務省はどうですか、この共済と宿舍。これは例示だから、1つでもよいのですけれども。それと、人事院の中央人事教育に関する部門。

○岡村座長 これをメインにしますか。「人事院の中央人事行政に関する部門のほか、関連組織」。

○岩田委員 メインは、総務省人事・恩給局だと思いますよ、仕事の内容からいくと。

○堺屋委員 そうですね。

○田中委員 そう。そっちが先ですね。

○堺屋委員 「総務省人事・恩給局」、それから「人事院の中央人事行政に関する部門」。

○岡村座長 「人事院の中央人事行政に関する部門等」、「等」ですね。

○田中委員 その果たすべき機能に関係するところですね。

○岡村座長 はい。

○小島委員 この辺になると素人なのであれですが、このメッセージを間違えて出すと、えらく組織が膨れ上がって、公務員の数が増えるような印象のあることになってはいけないので、だから、「効率的に組織を統合する」とか、そういう表現を使わないと、今度の

福田首相の施政方針の中で、4,000人の公務員削減というのが書いてあるんですね。それとこの制度がすごくギャップができるといかぬなと思いつつ、さっきからの話をちょっと聞いていたので、「効率的」とか何かやって、やはり合体することによって少し人数は少なくなるとか、場合によったら、さっきの話ではないですが、組織をもう一回見直すとか、そういうものがあつた方がよいのではないかという気がしながら、お話を聞いておりました。

○岡村座長 仰るとおりですね。わかりました。

○田中委員 今の小島さんの話に大賛成です。冒頭か最後に、今仰つたことのほかに、今、行革推進法に基づく行革を政府は進めているんですね。それはベースにというか、その方向を維持しながらとか推進しつつというものはどこかへ一言入れておかないと、何か一見、非常に拡大するような感じを受けます。それぞれに若干書いてはありますけれども、心配になります。

それからもう一点。ちょっと私が心配なのは、今まで議論がありませんけれども、12ページ一番上に、「官民人材交流法」（仮称）を制定」と書いてあるんですね。

ところが、皆さんご存じだと思いますけれども、今、既に「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」というのが平成11年にできているんですね。これは、法律第224号でできているんです。すると、これは全くそういうことを知らないで制定するという、このままだとちょっとみともないので、今の法律のどこか悪いから、「抜本的に改正する」とか「次の観点から改正する」とか、そういう書き方にしないといけません。制定することについては、私はこういうことは事務局から座長に進言すべきだと思うんだけど、そこら辺がどうなっているのかよくわからない。もっとも、事務局は入るなということだったようですから、言うチャンスがなかったとも言えるんだけど。しかし、ここら辺は既存の法律に非常に関係していて、その法律がおかしいならおかしいと否定しつつ提言しないと、白地に絵を描くような議論をされると、ちょっと報告自体の重みがなくなってしまうという心配があります。

○岡村座長 ありがとうございます。

これは、事務局、どうですか。

○株丹行政改革推進室次長 事実関係は、今、田中委員が仰つたとおりでございます。拝見して解釈すれば、今のは俗称「官民人事交流法」というふうに呼んでおりますけれども、対象が民間企業だけでございますので、もっと対象を広げるとか、そういうような……

○田中委員 だから、そういうことを言いつつ、「今の法律を抜本的に改正する必要がある」というふうに書いていただきたいということなんです。

○岡村座長 そういうことですね。わかりました。

○岩田委員 人事院との切り分けの中で、採用試験については人事院がやるということで整理ができたと思うんですが、研修をどうするかというのがあつたと思うんですね。研修は、今、人事院の研修所というところと、各省庁ごとに研修機関がございまして、各省でやる

場合と、省庁横断的な研修というのは、今、人事院の研修所でやっているんですが、この報告書の中で、研修については8ページの点線で囲ってあるところの②に「初期研修」というのが出てくるんですが、これは幹部候補育成課程に選抜された人が受ける最初の研修だと思うんですね。これは、内閣人事庁が実施するというふうになっているんです。

私は、内閣人事庁というのは内閣に非常に近いところに置かれていて、それで、先ほどの議論でもありませんが、なるべくやはりスリムな省庁の方がよいかというふうに思いますので、例えばこの幹部育成課程の研修について、どんな研修がよいかとか、この研修で何を見るかとか、そういうのは人事庁がぜひしっかり議論してもらいたいというふうに思うんですが、実際の研修の例えばプログラムの細部を決めたり、実際の研修を運営するというのは、やはり人事院に引き続きやってもらった方が合理的なのではないかというふうに思います。そこが、ちょっと人事庁と人事院の切り分けのところで、あまり議論ができていなかったかなと思います。

○岡村座長 そうすると、8ページの上の四角の⑦、「統一的な基準作成や運用管理を行う」というところを生かして、②の「初期研修」課程に選抜された者は、内閣人事庁の実施する総合研修を受ける」というところ、これを「内閣人事庁」ではなくて「人事院」ということですね。

○岩田委員 はい。

○岡村座長 ありがとうございます。

すみません。時間が来ていますけれども、もう少しなので、ちょっとおつき合いいただけますでしょうか。

それでは、責任体制の確立のところは、まず「内閣人事庁の創設」を頭に持ってきて、それから「労働基本権等」については、「専門調査会の報告を尊重する」ということと、それから組織統合の問題については、総務省人事・恩給局と人事院の中央人事行政を例示して、「その他、一括管理に果たすべき機能を効率的に組織する」というふうにまとめさせていただきます。よろしいでしょうか。

あと、具体的な数値目標の記載についてというところで、先ほどの2分の1、半分論なんですけれども、改めて思い起こしていただきますと、4ページのところに「公募に対するポスト数を2分の1」という原案があったわけなんですけれども、これはご意見の中で、公募に適するポスト数がどれだけかということ、この段階では無理があるのではないかとご意見があったので、これは数値目標として書いていると。それから、8ページの方では、「半分程度」というのを生かしたということなんです、何かご意見はございますでしょうか。

○堺屋委員 私は、これでよいと思うんですが、どうですかね。

○小島委員 これでいいと思います。

○岡村座長 よろしいですかね。半分というのは。

○岩田委員 イメージができてよいと思います。



○屋山委員 まあ、目指すんだからね。

○岡村座長 そういうことですね。わかりました。ありがとうございます。

では、最後の時間軸の話ですね。ここでは、もう一度、論点ペーパーを見ていただきますと、4つご意見がありまして、「時間軸を明確にすべき」だというのは大方のご意見だと。「5年以内に実現を図ることと明記すべきである」という、これも大方のご意見だと。それからさらに踏み込むか、踏み込まないかという話で、ご意見の中には、平成21年度に組織を設立すると、これは「内閣一元管理の組織を設立する」という意味では、内閣人事庁を設立するという意味で、「平成22年度より、新制度による資格試験および採用、育成を行う」という、この2つのご提案がある中で、一応、原案では「平成21年度に内閣一元管理のための組織（内閣人事庁）を設立し、遅くとも5年」というふうに書いているということですが、ご意見を承りたいと思います。

○岩田委員 前回の懇談会でのおよその雰囲気というのは、内閣人事庁の設立は急ぐ、できれば1年以内でというふうな、ちょっと私はそういうふうを感じ取ったんですが、今の書きぶりですと、平成21年度に組織を設立するというのは、非常に曖昧なことがたくさん残っているんですね。例えば、設立のための法律を改正しないといけない。あるいは、新しくつくるのかもしれませんが、しないといけないと思うんですが、「平成21年度に」というのは、平成22年の1月から始まる通常国会も、まだ平成21年度なんですね。

だから、私はこういう書き方ではなくて、「平成21年の通常国会に関係法案を提出して設立する」という、そうでないと、1年また遅れる可能性があるというのがあります。

それから、「5年以内に改革を行う」という、最後はそこでよいと思うんですが、ちょっとその間、何もバインドがなさ過ぎるように思いますので、法律の整備が必要なものについては、平成23年の通常国会までに遅くとも整備する。そして、それを実施に移すのが5年以内と。ですから、法律は3年以内に整備して、その法律ができた後、細則をつくったり周知をしたり、いろいろな準備があるでしょうから、施行が5年以内というふうに、関係法律の整備を3年以内ということは、平成23年の通常国会までにとということなんですが、それももう一つ、入れられないかなというふうに思います。

その中で、採用試験のスケジュールがどういうスケジュールであれば間に合うのかというのは、ちょっと判断し切れないものがございますので、体制をつくることと、法律をいつまでに改正するというのと、それをいつまでに実施に移すという、この3点を押さえて、あと、個々の課題は、いつまでであれば準備ができるか、施行が間に合うかというのは、政府にお任せしたらどうかなというふうに思います。

○岡村座長 基本的には、要するに法律をいつまでに決めるということだけを時間軸にすると。実施できるかできないかというのは、試験制度の問題などはかなりの準備が必要で、法律ができたらすぐできるというものでもないですね。

今の岩田委員のご提案に対しまして、いかがでしょうか。

○高木委員 賛成です。

○小島委員 結構です。

○岡村座長 よろしゅうございますか。

○堺屋委員 ええ、結構です。

○高木委員 あと、1つ、こだわることではないのかもしれませんが、一体的解決というか、パッケージでやりましょうという、去年4月の閣議決定がありますよね。そういう意味では、「政府の一体的な改革の方針を踏まえ」みたいなニュアンスをちょっと入れておいていただくと、パッケージで。

○岡村座長 前文で。

○高木委員 いえ、この中でも、例えば平成21年度のところを書きかえられる、その表現のところに。

○岡村座長 はい。

○屋山委員 1つ、最後にいいですか。

行政の失敗をした、その責任者はもう既に辞めている、退職金ももらっている。そういうことは、僕は許されないとします。さかのぼって懲罰するというシステムを入れてくれという話を何度か言いましたけれども、全くここで無視されている。今日、株主代表訴訟の絵が配られたんだけど、それは「こういうものとは違いますよ」という意味なんだろうと思うんですが、しかし、例えばこの間の紙の偽装でも、社長がみんな出てきて謝って、あの図柄も私は嫌いなんだけれども、とにかく責任者は謝るんですよね。例えば、ミートホープだって、破産して、謝って、おしまいになるわけでしょう。だけれども、年金だって何だって、誰が責任をとったのか。おかしいのではないですか、それについてメンションしないというのは。

だから、私は、これは1人しか言わないんだったら、こういう意見があったという両論……

○堺屋委員 前の原案には、1年ごと、5年ごと、組織評価がありまして、それで問題があったらさかのぼって名誉の棄脱をしろという文章があったんですが、どうですかね、皆さんのご意見は。ここの公務員の評価のところ、組織の評価をして個人に反映させるというのは、確かに現役にしかきかない、現役の将来にしかきかない、もう事務次官ぐらいまで行った人にはきかないという問題点が、確かにあるんですよね。

○屋山委員 おかしいではないですか。

○堺屋委員 だけれども、日本の習慣として……

○屋山委員 庶民のモラルレベル以下だよ、そういうのは。

○堺屋委員 それは大変、今の紙の話でも、詳しく聞くと、初めから技術的に不可能なことを水準に決めて、それで無理にやらせて、何か談合でわかっていたような話なんですよ。だから、そういうときは官の方も、やはり「よくない」と言わなければいけないのではないかという。

○屋山委員 建築基準法だってね。

○堺屋委員 うん。あれは大変な問題です。

○屋山委員 あれだって、後のことも考えないで、とにかく0.6、GDPを押し下げたというんだから、これは大変な犯罪ですよ。

○堺屋委員 それを入れると、まさにこの……。

○岡村座長 それについての側面と、民間側からしますと、こちらが間違っていたら訂正してほしいんですけども、基本的にやはり過去のミスジャッジには戻れないんですよ。法令違反ですとか重大な故意の過失があった場合は、もちろん戻れるんですけども、要するに、一般の事業運営をやっていて、「あそこで失敗したから、何百億ロスさせたから、お前、罰金だ」という、それは通常はやれないし、株主代表訴訟の対象にも、恐らくならないのだろうと。

したがって、退職者に対しては、責めを負うすべは持っていないんですよ。それが、やはり今は。

ですから、それを公務員だけに過去をさかのぼってという。

○屋山委員 でも、2～3日前にどこかの会社の辞めた役員の責任も、財産請求されているんですよ。

○岡村座長 ええ。あれは、やはり法令違反ですから。

○小島委員 三菱自動車だと思いますけれども、あれは完全に法令違反だったんです。

今言われたように、「昔、投資した案件でえらい損が出た。あのときの担当者は誰か」というと、それは話題にはなるけれども、「あの過ちは二度と繰り返すな」という話に戻ってくるんですよ。だから、そこところが、やはり我々民間の場合は、法令違反は絶対だめだけれども、そうでない今言われたような部分というのは、非常に判断のしにくい話だなという感じはするんですね。

○屋山委員 肝炎だってそうではないですか。あんなものは、アメリカで20年も前にやめているのに、無作為の失敗ですよ、これは。

○小島委員 そうですよ。だから、それに触れるなら、どういう触れ方ができるのかなと思ってね。

○堺屋委員 前の原案のときは、随分それを考えまして、名誉の棄脱はできるだろうと。勲一等を取り上げるということはできる。これは、真珠湾のときの話をアメリカ人が、「何で通達が遅れたのは事務官のミスだと言いながら、そいつらは勲一等をもらったままなんだ」というのを未だに盛んに言いますからね。だから、それはできると思います。名誉の棄脱は。

○屋山委員 僕だって腹が立つよ、それはね。

○堺屋委員 だけれども、その金銭的補償は困難だと思うんですよ。だから、何かそういう評価結果を、固有名詞をもって発表するということは必要かもしれない。

○高木委員 だから、道義的だとか感情的に「このやろう」という話は、ちょっと別だと思うんですね。そういう意味では、一連の年金の問題を、当時の社会保険庁の長はどうだ

ったんだとかというのも、僕は、最終的には裁判所の判断がどうなるのかということで、その裁判所の判断になる骨格になるべきルール、法律、そういうものがですね。だから、今、小島さんが言われたように、過去の経営策の判断ミスというのは、よほど不法性が強くない限りは、常識的には問えないわけで。

○屋山委員 いや、「このやろう」と感情的に言っているのではなくて、例えばエイズだって、あれは松村という課長が、禁止しようと思えばできた。裁判で負けているんですよ。だけれども、常識的に考えて、これは間違いだというのがいっぱいあるではないですか。それは、行政機関が判断して……

○高木委員 裁判所で判断されて、それで不法性上にこれこれなりというようなことは、それに沿った処分の対象に、当然なるんだろうと思いますが。

○屋山委員 あれは裁判所が肝炎で和解勧告を出した。それで、結局、一律賠償になったが、何で議員立法なんだ。政府提案でやったら、「屋山太郎が悪い」とか、そういう話になるでしょう。あれは、役人の責任逃れなんですよ。そういうことが横行しているからいけないんですよ。

○堺屋委員 結局、国が税金で補償しているだけで、その担当職員は何も問われないということが問題。例えば、無罪判決などでもそうなんですけれども、それは確かに問題なんだけれども、具体的にどうすればよいかと言われると、非常に難しいんですよ。

○岡村座長 制度的には難しい問題ですよ。

○田中委員 屋山さんが仰るのは非常によくわかるし、堺屋さんが仰るとおりだと思うんですけど、それを実現するためには、公務員の犯罪、違法性の範囲を広げる法律をつくらなければいけませんよ。そういう法律をつくれるかどうかという……

○屋山委員 それを検討しろというぐらいは、書いてもらいたいですね。

○岡村座長 倫理の確立等は言っていますし、ちょっと少し……。

○堺屋委員 この10ページの評価に当たって、仰ることは、「A. 評価基準に照らした行政効果、B. 選択肢の提示数量と出来映え」、その次の「C. 明確な失敗」というもの、これを洗い出して、そしてそのときの管理者は誰であったかということを発表するようなことができれば、少なくともこの「明確な失敗」を洗い出すことができれば、相当変わると思います。それから、今の建築基準法の問題は、「D. 手続きなどの簡素化努力」、これはどんどん複雑化していますから、「簡素化努力」というのを基準にすると。それから、残業はよいことではなしに、「E. 公務効率」、これをきちんとやればかなり明確になる。あと、その懲罰ができないんですよ。だから、懲罰までやれるかどうかという。

○屋山委員 名前を公表するだけでもできないんですか。

○堺屋委員 できません。

○岡村座長 懲罰は、基本的には懲罰規程というのがあるんですよ。役所の中で、ありますよね。

○株丹行政改革推進室次長 はい。

○岡村座長 ですから、それを使えばよいのだらうと。金銭的には、やはりボーナスの評価を下げてしまえばよい。それで組織評価と……

○屋山委員 いや、現職は問題ないですよ。

○堺屋委員 過去のものでしょうか。

○屋山委員 辞めたやつがぬくぬくとしているというのが許せない。

○小島委員 時効があるのではないですか。

○岡村座長 これは、しかし刑法上、非常に難しい話で。

○堺屋委員 だから、せいぜい勲章をやらないだけなんですよ。

○岡村座長 ええ。元へ戻れないです。会社の中でも、それは過去の分はありますけれども、そこまでは、要するに懲罰が及ばないんですよ。及ぼすことができない。憲法問題になってしまうから、ちょっと不安が。

○田中委員 重要な問題ですから、確認を1つお願いします。

9ページの例の論点4のところの①は、したがって、どういう文章になったのでしょうか。ちょっと私は、ほかのことを考えていて。

○堺屋委員 国家戦略スタッフですか。

○田中委員 国家戦略スタッフのところの①の文章は。

○堺屋委員 ①の文章は、私の理解では、1行目の「や、」から2行目の「総理大臣」の前までの文章は切る。

○岡村座長 そこまでを切ると。

○田中委員 切るんですね。わかりました。

○堺屋委員 それで、「総理大臣」の次の「等」も切ると。

○田中委員 はい、そうですね。私の理解で正しかったです。ありがとうございました。

○岡村座長 では、すみません。大幅に延長いたしまして、申しわけございませんでした。一応、方向が出ましたので、これでファイナルをまとめて、来週は確認ということによろしいでしょうか。また堺屋座長代理と、もう一度協議して、最後、締めようと思います。

○高木委員 特に、14ページのところにある表現の直していただき方がありますので、ちょっと前に見せてくれませんか。

○岡村座長 はい。14ページについてはご相談いたします。

○高木委員 それから、今日の配布資料のポンチ絵で描いてくれた資料5ですか、これはもう廃棄しておいてもらう方がよいペーパーではないかな。「内閣人事庁と人事院の関係」という。まあ、もう配られたものですからいいですけども。

○岡村座長 では、すみません。どうもありがとうございました。

申しわけありませんが、もう一回、確認のためのおつき合いをよろしくお願いします。

午後3時51分 閉会