

第9回 官業民営化等WG 議事録（人事院ヒアリング）

1. 日時：平成17年10月7日（金）11:00～12:00
2. 場所：永田町合同庁舎1階第1会議室
3. 項目：官業の民間開放に関する各省庁ヒアリング
国家公務員試験の運営管理
民間給与水準の調査業務
4. 出席： 規制改革・民間開放推進会議
鈴木主査、原主査、大橋専門委員、福井専門委員
人事院

国家公務員試験の運営管理

人材局	企画課長	井原 文孝
	試験課長	松下 等
	試験課長補佐	金原 和之
	企画課長補佐	吉田 徳幸

民間給与水準の調査業務

給与局	給与第一課長	古屋 浩明
	給与第一課専門官	大橋 謙治

国家公務員試験の運営管理

原主査 どうもお待たせして申し訳ございませんでした。時間は、30分を予定しておりますけれども、ちょっと遅れて始まっておりますので、こちらからの「国家公務員試験の運営管理」ということについて、7～8分程度でこちらからの質問の回答も含めてお話をお聞きいたしまして、あと意見交換させていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

井原企画課長 わかりました。人事院の人材局の企画課長の井原でございます。

それでは、調査票がございますので、調査票に沿いまして、御説明させていただきます。

国家公務員試験の運営管理の根拠法令は、国家公務員法と人事院規則でございます。

「2.実施主体」は、基本的には人事院でございますが、14種類、15回の採用試験を実施しておりまして、そのうちの外務省専門職員採用試験は外務省、郵政総合採用試験と郵政一般職採用試験は、郵政公社の方が試験機関として実施しているところでございます。

「3.従事者数」は、97人と書きましたが、運営管理を主として行っておりますものが、人事院本院及び地方事務局合わせてこの数だけございます。

「4.予算額」は、約3.2億円でございます。

「5.事務・事業の内容」でございますが、試験の企画的な業務といたしまして、試験

の種類、試験区分、試験種目、受験資格の設定、試験制度・試験方法の調査研究、こういったことを行っておりまして、それ以外に試験機関といたしましては、試験の告知、周知、受験申込みの受理、試験の実施、これは問題作成や試験日程、試験場所の設定等を含みます。合格者の決定、採用候補者名簿の作成といったような試験の施行を行っているところでもあります。

「6．民間開放の状況」でございますが、機械的に対応できることはできるだけ効率的に民間の方に委託しているということで、受験案内、申込書、受験票の印刷、受験申込書の電算入力、マークシート答案の採点と結果処理、合格通知書、採用候補者名簿の作成といったことについては、既に委託しているところでございます。

「7．当該事務事業を廃止した場合の影響」でございますけれども、国家公務員の採用につきましては、採用試験を行うものと、選考採用と申しまして、試験をせずに各府省が採用しているものがあるわけでございますが、そのかなりの部分を試験採用が占めております。この試験採用につきましては、成績主義に基づいて公平・公正にやると、できるだけ情実採用等の疑問を起させないようにするという趣旨で、試験採用を原則として行っているところでございます。この事業を仮に廃止するというのであれば、公務員の採用に対する国民の信頼を失うおそれがあるのではないかと考えます。

「8．更なる民間開放についての見解」でございますが、6番でも申しましたように、機械的に処理することができる部門をできるだけ出していくということで、現に開放してきておるところでございますが、あと考えられるとすれば、試験実施の際の試験補佐官の確保や会場確保、これらにつきましては、現行では当面特段の問題なくできておりますのでやっておりますが、そういったことについて御要望等があれば、余地はあるのかなと考えております。

次のページでございますが「9．個別の質問項目」でございます。管理運営を行う理由として、私どもが申し上げました点につきまして、例えば、機密保持などについて契約に際して守秘義務を課せばよいのではないかという御指摘でございますが、基本的にこの問題につきましては、試験の運営管理全体をどこが持つかということかと思えます。それを考えた場合に、この国家公務員試験というものが、成績主義に基づくものであるということ。それから、国民の公務員になる機会を平等にするという、公開・平等という原則があるわけございまして、公正に行う必要があると考えております。

その点、人事院につきましては、任用制度の運用全般を通じまして、各府省がっております人材に対する要望、また人事院独自といたしましても、国家公務員として必要な人材についての考えがございまして、その問題についてまさに把握する立場にある人事院において公平・公正に職務遂行能力を判定して、成績主義に基づいて判断することが必要であると考えております。

また、採用試験につきましては、国民の信頼ということが非常に重要な部分であると思えます。この点について、いわゆる第三者機関として公正・公平性を確保するという観点

から、人事院が行う必要があると考えております。

「さらに」の部分につきましては、例えばのところでは機密保持について契約に守秘義務を課せばよいのではないかという御指摘がありましたので書いたものですが、国家公務員法には採用試験に携わる者につきましては、一般の守秘義務より重い守秘義務が個別にかかっております。別紙2にその条文がございますけれども、そういう状況でありますので、仮に運営管理すべてを民間事業者に行わせるということであれば、例えば、みなし公務員といったような規定も必要になるかなという趣旨で書かせていただきました。そういう規定を設ければ任せられるというわけではございませんので、基本的にはこの前半の部分が私どもの考えでございます。

それから、さらなるアウトソーシングを検討する余地はないかということでございますが、先ほど1枚目の8番で申しましたとおり、人事院が運営管理について責任を持つという前提の下であれば、機械的に対応することが可能な部分については、できる限りアウトソーシングしていくということは可能であるというふうに考えております。

簡単でございますけれども、私の方からの御説明は以上でございます。

原主査 ありがとうございます。

いかがですか。どうぞ。

鈴木主査 お話を承っていると、今、言ったような公平性、専門性、の継続性などが満足され、そしてみなし公務員規定を付して罰則が適用されるような法的構成にするならば、この分野についてかなり細かく個別に委託されていますね、もうそこまでの担保措置を講じたら、更に追加される考えもあるのだから、総トータルとして、全部で合格者は1万人ぐらいですか、これは第一次採用ですね、各省で採用するのとはわけが違うわけだから、その業務は民間に開放しても結構だという趣旨ですか。

井原企画課長 いえ、そうではなくて、個別のいろんな業務、ここにありますように、現に開放しておりますようなものについては、個々に開放することはできると思うんですが、この運営管理全体につきましては、それぞれ個別の業務をやるときに、人事院としてまさに公平・公正性の観点から考えなければならない問題があると考えております。

ですから、その部分をすべてまとめて出すということではできないと考えております。

原主査 私、もうちょっと仕組みのところを御説明いただかなければという感じがしているのですが、試験問題の作成はだれがやってらっしゃるのかということと、勿論この公務員試験で試験原則でやっていらっしゃいますけれども、最終的に種とか種は、一番最後のところは各省庁の面接試験が入ると思うのですけれども、その2点を確認させてください。

井原企画課長 試験問題は、人事院が作成しております。勿論これは人事院が各府省から、あるいは大学の先生に試験委員としてお願いして作業をしておりますけれども、人事院が作成しております。

それから、採用の観点につきましては、いわゆる種、種、種につきましては、た

だいまの御質問のとおり、人事院が試験をして、採用候補者名簿を作成して、それを各府省が候補者名簿の中から面接して採用するという仕組みを取っております。

それ以外に、この外務省専門職員採用試験とか、労働基準監督官試験とか、国税専門官試験とか、個別の官職を採用する試験も実は採用試験としてはございまして、その部分については、単一の省庁ということもございまして、試験の合格イコール採用という関係にはございません。

原主査 もう少し突っ込んでなんですけれども、試験問題作成は、人事院の職員の方がつくっているわけではなくて、試験問題作成委員会というものが設置されて、そこに大学の先生なんか来てつくられるということなので、場を提供なさっているというのが人事院の立場。

もう一つが、面接のところは、各省庁おやりになりますけれども、そこに關わる費用はこの3.2億円とか、97人の中には、含まれておらずに、各省庁の予算、人も予算もということになるのでしょうか。

井原企画課長 最初の場の云々という問題につきましては、問題によります。人事院職員が自らつくっている問題、教養試験とか、いろんな試験がございまして、教養問題をつくる、あるいは専門問題をつくるという中身になっておりますので、教養的な問題については人事院がつくっております。

それから、専門的な憲法であるとか、民法であるとか、あるいはいろんな科目ごとには、これは先生方をお願いして、先生方とお話をしながら、公務員にどういう職務遂行能力が求められていて、それを検証するにはどういう試験をつくれればいいかという観点で、言わばお話をしながらつくっているという状況です。

2番目の面接というお話でございました。試験は一次試験と二次試験がございまして、一次試験が、いわゆるマークシートのものでございます。

それから、私どもの二次試験として、いわゆる人物試験という面接のような試験がございまして。そのほか、専門について記述していただくという、これが二次試験という構成になってございまして、この一次試験と二次試験を突破した者が、言わば合格者になると、この部分までは人事院が予算を組んでやっております。

確かに、その後合格した後に、種、種、種につきましては、合格者が各府省を回って、いわゆる面接的なことをして決めると、私どもは官庁訪問と言っておりますけれども、そういう部分がございまして、この官庁訪問の部分は採用試験ではございませんので、人事院の予算等ではございません。そういう構成になります。

大橋専門委員 マークシート以外の論文試験の採点は、これは試験委員の方がやっているんですか。

井原企画課長 はい。試験委員の先生にやっていただく部分もございまして、私どもの職員がやっている部分もございまして。これは、補足できる人いますか。

吉田企画課長補佐 この二次試験は、総合試験と専門の記述の2つの記述がございまして

て、総合試験につきましては、人事院の職員が採点をしてございまして、専門試験につきましては、外部の先生方をお願いして採点していただいて、それを人事院の方で最終的に確認するという形になってございます。

鈴木主査 面接試験というのは、全部、各省が採用するときには、各省がそれぞれ面接やっている、だけれども人事院で決めるときには、面接試験は 種、種、その他を含めて全部やっているのですか。

井原企画課長 はい。基本的には、私ども人物試験とっておりますけれども、その試験はすべてしております。

鈴木主査 そうすると、16年で最終合格者の1万4,000人、何らかの形でやられておることですね。

井原企画課長 はい。すべて、いわゆる人物試験は第一次合格者を対象に行っておりますので。

松下試験課長 失礼します。人材局試験課長の松下と言います、種、種、種、これが非常に重たい試験と言いますか、受験者も非常に多い、これがメインの試験でございまして、これは今、企画課長が説明しましたように、全部人事院の方で二次面接の方も仕切っております。

先ほど申し上げましたように、国税専門官とか、労働基準監督官とか、単品と言いますか、それ用の試験と言いますか、もう国税庁にしか入らない、そういう試験でございまして、労働基準監督官はもう労働基準監督官にしか入らないわけですから、厚労省しか入らない。そういう試験でございまして、その二次面接についてはそちらの方にお任せして、まさに自分のところの職務適性があるかどうかを見ていただいていると。それで、合格者が、イコールほぼ採用という形になるわけでございます。

種、種、種の方は、全省庁共通でございまして、どこに採用になるかわかりませんので、そういう面で公務員としてふさわしい人物かどうかを共通的に見て、合格者を出し、その後各省で個別に面接をして、先ほど言いました官庁訪問を受験者がやって、個別に内定を打つという段取りになっております。

鈴木主査 その面接というのは、どの程度の内容のものですか。つまり論文試験を通過して、面接ではねられる割合というのは、どれくらいあるのですか。

松下試験課長 これは、論文試験を通過した者を面接するということではございませんで、論文試験の方は面接期間中も評価しますので、最終合格者を決めるときに面接結果と論文の記述等の結果を含めて合格者を決定しております。

それから、一次合格の決定の方は、むしろマークシートの方で決めております。

鈴木主査 これは機械的に決まるわけですね。論文は、ある程度判断がはいるが、これも採点者が機械的な水準でやるというふうに考えなければいけないと思うが、これは機械的ですね。

面接というのは、やはりそれに類した機械的判定なのか、それとも特別に配慮すべきと

いう内容が、あるのか、ないのか。

松下試験課長 試験ごとにいろいろございまして、種、種、種をメインで考えますと、人物試験の結果を得点化してございます。×ではなくて、合否だけではなくて、得点化しております。

例えば、人物がすばらしいという場合はA評価するわけです。A B C D Eという5段階の評価をするわけです。それで、総合判定でAになれば得点の加算措置があると。

最終的に、合格予定者を度数分布で並べますので、そのときに得点をこの辺で切ったときに、人物で優秀な人は得点が加算されますので、上の方に位置することになりますので、合格する割合は高くなるという効果がございまして、いわゆる人物重視と言いますか、その辺を重視した試験制度をとっておるところでございます。

鈴木主査 その人物試験で落ちる人は、今の格付けをやるだけなのか、それとも落ちる人も出てくるのですね。

松下試験課長 そうでございます。

鈴木主査 それは、どの程度の割合が落ちるのですか。

松下試験課長 試験ごと、あるいは区分試験がたくさんございまして、それぞれに異なっておるのが実態でございます。

鈴木主査 では、種だけで考えてみたら。

松下試験課長 おおむねでございますと、5%~10%程度は人物で落ちていると思います。おおむねでございます。

原主査 どうぞ。

大橋専門委員 今の御説明を聞いて、自分なりに頭を整理してみると、人事院が直接公務員を使ってやっている試験業務を民間に移管できないかどうかということ判断する要素は、原先生がおっしゃったように、その試験業務の内容を少し分析してみると、3つの要素に分けられるんでしょうね。試験問題の作成、それからもう一つは、その採点、それから面接試験、前二者については、私は民間でも十分できると思いますが、問題は面接試験をどう考えるかということです。これはやはり公務員が面接官として対応しなければならないのかどうかということを考える要素は何かというと、やはり面接というのがある程度基準が定型化している、決まっているのであれば、これは民間に移しても何の支障もない。今の松下課長の説明だと、ある程度点数化しているというような状況でございますから、それは別段、直接公務員がやらなくても、基準を示してやれば十分民間が対応できるということで、結論的には試験業務全体の管理運営を民間に任せることは十分可能だというふうに思います。

鈴木主査 勿論その場合には、さっきも言われたような御懸念の2つの条件ですね。適性だとか、継続性を担保する措置は取るし、罰則は公務員並みにして、みなし公務員にする。

では、完全に人事院の手から離れるのかと言ったら、そんなことはない。人事院はそう

いう業務を民間に対して委託したのだから、当然委託計画の中で、これこれのことをやってくれ、こういう水準でやってくれというスペックを示すのは当たり前、そしてそのスペックを示したとおりに、民間が業務をやっていくのかどうかの報告を受け監視をするのも、それは契約の当事者として当たり前のことです。

我々は民間開放ということで、去年 36 ほど民間開放してきたのです。そういうアプリケーション、希望者、やりたいという人がいるかどうかは別ですが、これからの世の中ですから、万一そういう人がいたときには、そういう考え方をなさっていただけますかという問題意識です。

井原企画課長 ただ、私どもといたしましては、冒頭申し上げましたように、国民の皆様への信頼という観点から見たときには、中立的な機関である、試験あるいは人材の任用制度の専門機関である人事院が行うということが重要であるというふうに考えております。

鈴木主査 それはちょっと違うのではないのでしょうか。あなたの方から選ばれて、包括的な委託を受けたところも、あなたのところから中立性、その他についてのお墨付きを得たわけなのです。それは複数の人との競争の中から入ってきた人かもしれない。そして、しっかりきちっとやりますということをおるだけでして、ほとんどの仕事は機械的な仕事ですね。最後の仕事だって、A B C D E いうのを選ぶのだって、事細かにやるわけにいかないのだから、試験の点数はどうだった、何はどうだったというようなもので、それから不具合なことがなかったのかということも入るのではないかという気もするのですが、そんなこと自体は、ものすごい難しい作業ではないわけです。

その結果を受け取って、そしてこれによって採用を決定する、各省好きなように採ってくれと言って各省にわたすわけですね。この人を合格者とするという決定を人事院が出す問題ですね。要するに、仕事を包括的にやったというだけの話です。それで、監督はできるということで、スペックは何かを示すということで、それなら 36 ぐらいの、かなりの人たちは皆さん乗ろうと言ったのです。それは、乗れますね。

井原企画課長 ただ、契約条件の中に、何かさらっと 1 行書いておけばいいという問題ではなくて、結局この管理・運営について考えてやろうとしたときには必ず、先ほど私が申しましたように、成績主義の観点とか、あるいは公平性・平等性の観点からの検討が入りますし、その部分についてある意味ではいちいち人事院がいろんなことを言うことになってしまうと思うんです。

例えば、仮に民間業者を試験機関として位置づけても、私どもそれに任せ切りにして倒れてしまったらどうしようもないというわけにもいかないわけで、例えば、ここで会場確保みたいな議論がありますけれども、今ここに会場は幾つありますというふうにやっております。それをいろんな観点、例えば、効率性の観点から、どこかに集中したらいいじゃないかといったようなことを仮に民間が考えたとしても、それは自由にやっていただいてもいいとは言えないわけです。私どもとしては、国民の皆様ができるだけ平等に。

福井専門委員 だから、それを契約条件にしておけばいいじゃないですか。

井原企画課長 それは書き切れないと思います。

福井専門委員 どうしてですか。だって会場はどこそこに幾つ以上設けるとか。

井原企画課長 契約時には必ず人事院に相談しろとか。

福井専門委員 いや、相談する必要ないじゃないですか。

井原企画課長 そういうふうに書いておかないと、結局。

福井専門委員 会場の件だけだったらどうですか。会場だったら、何人収容のどこそこに幾つ設けるでいいんじゃないですか。

井原企画課長 それは、現実にごとごとをやめていいかということ判断しなければいけないと思います。

福井専門委員 具体的な指標なり、性能発注のときに書いておけばいいじゃないですか。

井原企画課長 書ける部分があればいいですけども。

福井専門委員 だから、書けることは書いて、書けない部分については適宜協議ということで全然問題ない。

井原企画課長 すべて、かなりの部分について、機械的にやれるものはいいですけれども、それぞれのところで管理・運営しようとする、企画的な話の判断が出てくるわけですから、その部分は全部人事院に聞いてもらわなければいけないという仕組みになってしまうと思います。

福井専門委員 それは、具体的にどんなことがありますか。ちょっと想定できないですね。失礼ですけども、たかだか試験じゃないですか。例えば、公務員の資質があるかどうかの能力資質判定でしょう。同じような試験で、人事院の仕組みよりもっとはるかに大規模で世界的にやっている、TOEFLとか、TOEICとか、あるいは日本国内だって英検とか、いっぱい権威のある資格がありますけれども、そのたぐいの話について、全部民間がやっていて、何か不正とか混乱があったなんていう話は現にないわけですから、この程度の、人事院の公務員試験程度の話が、そんな大層に人事院が個別に指揮しないとできないほどのややこしいものだとは、到底思えないのです。もしややこしい要素があるなら、それを具体的に教えてください。後ほどでも結構ですから。

鈴木主査 そういうことで、去年やりました36というものの内容を一度よく読んでいただいて、業務内容というものについても質問があるなら御説明しますけれども。権限は人事院にあるのは当たり前のことです、仕事の内容としては、かなり機械的という感じがします。その開放部分には一切口が出せないなんていうことは言っていません。ということですから、バランス上から言うと、民間開放に対してはやはり入っていただかないと仕方がないということです。役人を選ぶからという、何となくそこはかたく大変な仕事だというニュアンスがあるだけの話ではないかという理解で、今後話を聞かせていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

井原企画課長 私どもとそれほど違いがあるとも思ってないんですが、先ほど御説明したように、人事院がまさに運営管理を持っている限度で機械的にできるものについては、

できる限り民間開放していくという姿勢でやっておりますので、そういう業務があれば御指摘していただくわけですし、できる限り個別に開放できるものについては開放していくということかと思えます。

鈴木主査 わかりました。もう一回繰り返しになって申し訳ないけれども、今のような業務である場合においては、我々の今までの整理の中では民間開放にほとんどの省では御理解をいただいて、去年は民間開放を受け止めていただいたということを申し上げておきます。

したがって、何が違うのといったら、選ぶ対象が公務員だというぐらいしか、そこはかたないニュアンスはにおってこないということです。

原主査 試験業務は、民間でも十分やられていることなので、私自身も民間でやれる業務、非常になじむんではないかと思えますし、個別でやれるところはもう既に民間開放していますというお話だったんですが、個別で切り出されていかれるコストも考えると、もう少し全体的なところで検討を深めていただきたいと思います。

今日は、30分というお約束でしたので、一応ここまでの議論とさせていただきます、またこれからも意見交換させていただきたいと思えます。

どうもお疲れ様でした。

民間給与水準の調査業務

原主査 お待たせして恐縮です。

「民間給与水準の調査業務」ということで、お話を伺わせていただけたらと思えます。一応30分という時間は予定しておりましたけれども、遅くから始まっておりますし、最初の7～8分でこちらの質問に対する御回答をいただけたらと思えます。それから、意見交換をさせていただきたいと思えます。

よろしく願いいたします。

古屋給与第一課長 人事院の給与第一課長をしております、古屋と申します。

まず「給与勧告の手順」というのを後で付けさせていただいております。

まずは人事院の給与勧告ということで、これはもう御承知かと思えますけれども、公務員の基本権制約の代償措置として、人事院が勤務条件の改善に関し勧告を行うということで、法律に基づきまして、毎年1回給与に関し勧告・報告を行うということになっているところでございます。

その基礎作業といたしまして、民間給与の実態を把握し、一方で国家公務員の給与の実態を把握する。その両者について、いわゆるラスパイレス方式により給与を比較いたしまして、その差について改善を行うということで進めさせていただいているところでございます。

その民間給与の調査につきまして、本日のお尋ねということでございますが、現在、企

業規模は100人以上、かつ、事業所規模50人以上で、全国で約八千三百事業所の調査を行っているところでございます。

事業所別の調査ということで、毎年給与改定でありますとか雇用調整の状況、もしくはその給与の制度に関する調査を行っております。

また同時に、そこにおられます従業員の方の個人別の給与につきまして調査を行うということで、大体約三十万人から三十五万人ぐらいの個人別の給与を調査する形になっておるところでございます。

勿論、国家公務員につきましては、すべての者の給与を把握しておりますので、両者を比較するということになるわけでございます。

極めて簡単にまとめさせていただきますが、毎年この調査は、水準という意味では4月分給与の調査ということを基に、例年8月上旬の勧告に向けてその作業を進めていくということになるわけでございます。

先ほど申しましたように、毎年その制度改正と言いますか、配分状況をどうするかを含めた、その制度の見直しの部分も併せて勧告時に行うということで、調査項目等につきましては3月までに関係者の意見をお聞きしながら詰めていくということになっておりました、最終的には4月にでき上がりまして、5月の大体連休明けから6月の中旬までが調査期間ということで、6月いっぱいぐらいまでに大体その整理をいたしまして、7月に各種集計を行って結果を出しながら、8月の勧告に向けて作業を進める。大体そういう段取りで進んでいるところでございます。

そういう形で進んでおります関係上、その調査の言わば企画と言いますか、その内容でありますとか分析でありますとか、ここら辺につきましては当然、人事院がやるべき職務ということで認識しているところでございまして、今のよう形で進めさせていただいているところでございます。

御質問の関係でございますが、まず民間業者が当該業務を行った場合の懸念ということでございます。

1つは、これは繰り返して恐縮ですけれども、その代償措置の一環ということですから、これは制度設計を含めてということですが、人事院が行う必要があるという位置づけになっておるということで、責任を持ってやらせていただいているところでございます。

それは大体3番までのところで、繰り返しになりますので、省略させていただきます。なお、実施面におきましては、先ほど申しましたように、全国対象で短期間に実施する必要があるということと、これは設計上どう整理するかということですが、公務員が直接確認しながら実施するという方法で安心感は得られて、調査協力も得られているところでございます。

調査内容につきましては、その次の御質問と重なりますけれども、給与に関する調査ということで、給与に関しては各企業さまざまな仕組みを取られておりますので、給与に関しては基本的にある程度の専門的な知識というものが必要になってくると考えているとこ

ろでございます。

これは職員の勤務条件の基礎的な作業ということですから、そういう意味で調査の信頼性、納得性という観点も含めまして、実施率というのが非常に重要になってこようかと思っております。そういう意味では、各企業にとっては大変御負担の大きい作業ではございますが、その御理解を得ながら高い実施率でお願いをしているということでございます。

そういうことで現在のところ、私ども各地方におきましても、各人事委員会との共同調査ということで実施させていただいているところでございます。

我々の調査だけでも、実施率については少しずつ減少してきているということでございますが、今のところ 91%程度確保させていただいているところでございます。 福井専門委員 調査の拒否については罰則とか何かはあるんでしょうか。

古屋給与第一課長 ございません。

福井専門委員 全部任意で、統計法上の統計等とは違うわけですね。

古屋給与第一課長 はい。届出統計ということでございまして、罰則は付いておりません。

原主査 どうも手短にありがとうございました。

どうぞ。

福井専門委員 この調査員の方は都道府県の人事委員会の方も含めて、どういう職員の方なんですか。これをずっと年中専門にやっている方ですか。

古屋給与第一課長 年中ということではなくて、当方で言いますと、人事院の職員ということで言えば、広く対象ということなんですが。

福井専門委員 季節労働みたいな感じなんですか。

古屋給与第一課長 この間だけです。

福井専門委員 人事委員会の職員もそうなんですか。ほかのことをやっている人がこの夏にかけてはこれをやるということですか。

古屋給与第一課長 はい。

福井専門委員 そうすると専門的な資質なり、要するにトレーニングの経歴という意味ではどういうことを担保しておられるわけですか。

古屋給与第一課長 一般的に国家公務員もしくは地方公務員もそうですけれども、入ったときから、給与制度等については当然訓練されております。

福井専門委員 何か研修をやっているんですか。

古屋給与第一課長 はい。

福井専門委員 どういう研修ですか。

古屋給与第一課長 一般的に給与制度がどうなっているかという研修は当然ございます。

福井専門委員 種、種、種とかで言うと、どういう人が多いんですか。

古屋給与第一課長 全員。基本的にまず自分のところの公務員制度全体の研修というのは当然ございます。

福井専門委員 違います。この調査員の方の経歴。

古屋給与第一課長 調査員自身についての直接的な研修というものはございません。

福井専門委員 違います。調査員の方の種、種、種の比率は何割ずつですとかという事です。

古屋給与第一課長 特にそういう比率というのは出しておりません。そういう形で意識しているものではありません。当然、種の方、種の方、種の方がおられます。

福井専門委員 大体どれくらいですか。種の方は300人のうち何人くらいいますか。

古屋給与第一課長 ちょっと数字は。

福井専門委員 後ほど教えていただけますか。

古屋給与第一課長 はい。

原主査 大体こういう業務をおやりになるのは種の方とか種の方とか、そういうのはあるのではないですか。

古屋給与第一課長 勿論多いです。

福井専門委員 職種は何ですか。法律職とか経済職とか。

古屋給与第一課長 普通の行政職ですから様々です。

福井専門委員 よくわかりませんが、自分が公務員だから公務員の給与をもらっている立場でしているという以外に、別に優位性は何もないのではないですか。

古屋給与第一課長 ですから、勿論、公務員給与の制度を知っているという。

福井専門委員 彼らは、むしろ民間のことを知らないでしょう。だって民間の事業所の給与を調査するんだから。どちらかと言うと公務員はどうでもいいわけで、民間の給与体系やら給与の実態を正確に把握できる能力の方がよほど大事ではないですか。違いますか。

古屋給与第一課長 おっしゃるとおりです。

福井専門委員 だったら、なおさら公務員でなければならないということにはならないで、むしろ逆に民間の方がよくわかるかもしれないということになりませんか。

古屋給与第一課長 それは別に全然否定しておりません。

福井専門委員 調査員は公務員でなくてもいいわけですね。

古屋給与第一課長 専門性という観点で言えば、おっしゃるとおりだと思います。

福井専門委員 だから、後の問題は中立性とか守秘義務とかそこですね。そこは御心配要らないでしょう。法令上、要するに公務員法上に守秘義務とか中立性がかかっているから安心だということだったら、民間に委託したときに法令なり同じ義務をかければ、それでいいわけですね。

古屋給与第一課長 そういう部分はそうです。

福井専門委員 だったら、そういう前提でなら民間開放ができるということですね。

古屋給与第一課長 1つは先ほど申しましたとおり、第三者機関として調査していますので、職員側、まさに直接の当事者がどうお感じになるかという部分も非常にあろうかとは思っています。

福井専門委員 企業の調査される方。

古屋給与第一課長 いえ、両方です。

福井専門委員 両方というのは、公務員集団が民間が調査した結果は信用ならぬと言って怒るということですか。

古屋給与第一課長 いえ、第三者機関が直接やっているというところの部分です。

福井専門委員 勿論、民間に開放される場合でも、こういう内容について、こういうやり方でこういう時期までに幾つくらいのサンプルをやってということは当然、人事院が管理監督されるわけです。そういう前提で包括委託されて、場合によっては業務上の個々の指示だけあってもいいと思うんですけども、そうしたらもっと効率よくできるのではないですかね。

古屋給与第一課長 もっと効率よくというのはよくわかりませんが、今の進め方で言いますと、調査結果が出てくるとすぐにこちらの方で点検等もさせていただきながら、逐次、確認等のお願いもしながら進めさせていただいているということ。

福井専門委員 そこはどういうことがチェック項目かというようなことも含めて、包括委託を進めるということで、何かこんな単純な話を何も公務員が自ら季節労働にせよ、やる必要は全然ないのではないかと思ってしまったんですけども、そう思っはいけないんですか。

古屋給与第一課長 例えば、今年の給与制度の基本見直しの関係で昇給制度の調査をしました。昇給制度と言うと民間の方も査定昇給でありますとか年齢による自動昇給的なものもある。それから昇格昇給。いろんな形で、更にいろんな組み合わせがある。

そういう状況を例えば、こちらの方は把握したいということで、調査票としては言わば1本の形をお願いするんですけども、受ける企業というのはいろんな制度があって、うちはこの制度ですけども、どう書くのかというところはこちらでいろいろ御説明しながら、ここはこういう趣旨ですと。

福井専門委員 だから、昇給の趣旨が、例えば、それについては労働の成果を反映しているのかとか、あるいは研修の成果なのかとか、そういう趣旨が特定できればいいわけでしょう。

古屋給与第一課長 ですから、いろんな制度があるし、いろんな比重がありますので、例えば、そういう部分についていろいろ確認をしながら進めさせていただいている。

福井専門委員 それは何も民間人ではできないというわけではないじゃないですか。

古屋給与第一課長 ですから、そういうのを確認しながら調査する必要が途中途中で出てくるということを申し上げているんです。

福井専門委員 八千幾つについて、そういうのを個々に全部確認するんですか。

古屋給与第一課長 全部ではなくて、必要に応じて、こちらの方から確認をしていただく場合が出てくるということです。

福井専門委員 委託した後もそれはやられればいいじゃないですか。そういう突発的な

新たな昇給制度が発見されたというときで、それをどう記述するのかというようなときには相談を受けて指導されればいいじゃないですか。

古屋給与第一課長 ですから、それぞれの項目について、絶えずそういう問題がありますということをお願いしているわけです。

福井専門委員 そこはやはり必要なことは担保されればいいと思いますけれども、この程度の話で直営でなければならぬし、今まで民間は全然使っていないというのは驚くべきことで、是非もうちょっと積極的に進めていただければと思います。他省庁でしたら、このぐらいのことだったら、ほかはもうみんな民営化候補という感じです。指定統計も含めて、統計事務だって今、民営化の方向ですから。

古屋給与第一課長 ですから、これはそういう意味では、統計それ自体が目的ではございませんで、あくまで比較のために民間の実態がどうなっているかを把握するものです。

福井専門委員 正確な情報が取ればいいわけでしょう。それをやる自信があるというところが手を挙げてきたら、やらせればいいじゃないですか。

古屋給与第一課長 そういう意味では全国共通のそういう土俵ができて、そういう準備があつてということであれば、全然可能性がないということではないと思います。

福井専門委員 人事院の職員の方はもっと大事な企画業務に携わっていただければ、その方が仕事ははかどります。

古屋給与第一課長 いえ、これはまさに非常に重要な部分です。

福井専門委員 重要なんだけど、正確でさえあればいい、ある意味では定型的調査業務だから、公務員という属性自体が必須ではないですね。

古屋給与第一課長 そういう意味では、定型的な業務とは言い切れない部分、先ほど言いましたように、民間の動向がどうなっているかを把握する非常に貴重な調査になっておるわけですから、それは両方あると思います。

福井専門委員 でも、しょせん調査ですから。

古屋給与第一課長 そういう意味で重要なわけでございます。

福井専門委員 勿論重要ですけども、統計法に基づく統計とかでも、総務省はもう民営化の方向で極めて前向きな検討を既になさっています。あれはさっきもちょっとお聞きしましたけれども、罰則で担保です。そういうものでも民営化ですよ。

ですから、これだったらまさに中立性とか守秘義務のところを法令で担保しておけば、もっと民間になじむ。

要するに、正確な民間の給与水準を把握して、公務員の労働基本権をちゃんと守るということですから、その中身の正確性なり信頼性さえ確保できれば、それでいいわけです。それは民間でやることに極めてなじむ業務だと思えます。

古屋給与第一課長 民間の状況を我々も把握しながらという部分が絶えずありますので。

福井専門委員 提案があつたら、お前のところは信用できないというのなら別ですけども、信用できるかもしれない。だったら前向きに是非考えていただければと思います。

原主査 よろしいですか。

鈴木主査 わかりました。全くそのとおりで、去年もやったのだけれども、やはりこの種類のものについては皆さんに御理解いただいて、勿論御心配の点に対しては手当はちゃんとしませうから。

民間開放は何も、積極的にだれかを探してきて、あなたのところはすぐにやりなさいと言っているわけではなくて、だれかがやりたいと言ってきたときにはお出しなさいと言っていることです。勿論、積極的におやりになるとしたら、私は人事院を高く評価しますけれども、そういう趣旨での民間開放ですから、決定の節にはよろしく御協力いただきたいと思います。

原主査 大橋先生、どうぞ。

大橋専門委員 誠に単純な話なので、調査票にそちらの方が書いているように、この業務というのは4つに区分されて、調査票の設計、実地調査の実施、集計、分析。

調査票の設計は、私はそちらの方がやるのが筋だろうと思うけれども、それに続く実地調査の実施だとか集計などというのは、民間開放はだれもできないなどという筋合いはないのはあって、単純に民間開放に最も適しているケースであると思っています。

古屋給与第一課長 集計の部分に關しますと、これはまさに勧告に向けての調査ということですから、当初は設計した集計表が勿論ございます。そこで出てきた集計結果を見ながら、更に当然のことながら、分析集計の繰り返しが必要になる部分も当然出てくるという意味では、絶えずそういう必要も当然出てくるので、その集計をとにかく次々に状況を見ながら対応しているという現状でございます。先ほど言った、7月中に一気にしないといけないという意味では、そこら辺も実は出てきた状況を見ながら、その集計も考えているという実情がございます。

大橋専門委員 それは民間にやらせることを否定する理由にはならない。

古屋給与第一課長 その部分という意味ではそうかもしれませんけれども、実際には全体の中で必要になって、有機的ないろいろ連関もございませうということをお願いしている。

福井専門委員 何か集計の一部は独法統計センターに依頼しているということなんですかけれども。

古屋給与第一課長 はい。これは個人票の集計を最終的にまとめていただいています。集計の基になる基礎的なところをお願いしているということです。

福井専門委員 これは随意契約ですか。独法だからお金をもらわないと困るわけですか。

古屋給与第一課長 お金は知りませんが、契約の形は取っているかだと思います。

福井専門委員 お金を払わないでやってもらっているんですか。

古屋給与第一課長 独法ですので、そういう形になっているかだと思います。

福井専門委員 独法だから、独立採算だから、お金を払ってくれない国の仕事を受けてはいけないんじゃないですか。そうでもないですか。本来業務か何かで、お金をもらわな

いでやるんですか。

よくわかりませんが、もしお金が流れているとしたら、なおさら、ここが一番い
いかわからないし、もっと安く正確にできるところはあるかもしれないし、一部でなくて
全部とか、少なくとも今、大橋専門委員が申し上げたような企画業務以外のところはかな
り民間になじむわけですから、是非前向きに考えていただいたらいいのではないでしょ
うか。

原主査 是非検討を尽くしていただきたいと思います。

では終わりの時間はぴったりになりました。お疲れ様でした。ありがとうございました。