

## 資料解説

## 公務員制度改革に係る「工程表」と 決定に至る経過について ～内閣人事・行政管理局（仮称）への機能移管を中心に～

上 林 陽 治

## はじめに

2009年2月3日、国家公務員制度改革基本法（以下、基本法と省略する）13条に基づき内閣に設置された国家公務員制度改革推進本部（本部長：内閣総理大臣、構成員：全国務大臣）は、「公務員制度改革に係る『工程表』」（以下、「工程表」と省略する）を決定した。

しかし「工程表」決定に至る過程で、国家公務員法等の改正により新たに内閣官房に設置するとされる内閣人事・行政管理局（仮称）への機能移管をめぐる、人事院との調整がつかないまま、その反対を押し切って決定される事態になっている。

2008年6月に施行された基本法は、施行後1年以内（～2009年6月）に内閣官房に新組織を設置するための国公法改正案の提出を求めていた（基本法11条）。しかし、国家公務員制度改革推進本部の事務局人事の決定の遅れ、2008年9月の福田首相の突然の辞任と1ヵ月以上にもおよぶ政治空白、さらには新設される組織への他府省等からの機能移管についての調整が進捗しないことなどが相まって、「工程表」策定作業そのものが遅れていた。このため今回の「工程表」の決定に拙速感は否めず、とりわけ機能移管に関しては、担当閣僚や事務当局間の交渉・協議によって決着した側面が多く、結論だけが先行した印象も受ける。

本稿の目的は、後掲の「公務員制度改革に係る『工程表』」を解説することにあるが、それに際し、「工程表」決定までの経過を辿ることを通じ、事実関係が混線する公務員制度改革の動向を解きほぐしていきたいと考えている<sup>(1)</sup>。このため本稿末尾に「公務員制

(1) 1990年代から基本法成立までの経過については、鎌田司「国家公務員制度改革をめぐる動向」（『自治総研』2008年6月）において詳細に記述されている。

度の総合的な改革に関する懇談会」報告から、基本法を経て、「工程表」までの間の主要項目の変遷をまとめてみた。あわせて御参照いただきたい。

## 1. 「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」報告 2008年1月31日

安倍首相時代に設置（2007年7月12日）された「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」（座長：岡村正東芝会長）が最終報告書を取りまとめたのが、2008年1月31日（福田首相への提出は2月5日）。同報告書について今日の課題につながる観点からその内容を要約すると、①総理大臣は、内閣官房等において、内閣の国家的重要政策の企画立案を機動的に行う「国家戦略スタッフ」を任用する。②内閣には大臣、副大臣、政務官のほか、各大臣を政務で補佐する「政務専門官」を設ける。③国会議員との接触は、大臣、副大臣、政務官および「政務専門官」が行い、それ以外の公務員の接触については厳格な接触ルールを確立する。④「キャリア・システム」を廃止するため、現行のⅠ・Ⅱ・Ⅲ種試験等の種類を廃止し、一般職、専門職、総合職の区分による採用資格試験とする。⑤各府省の幹部候補生となる総合職は、新設する内閣人事庁が一括採用して各府省に配属する。⑥総合職の採用・配属、幹部候補育成過程の運用管理、本省管理職以上の人事の調整、指定職の適格性審査などの一元管理等を行う機関として、国務大臣を長とする内閣人事庁を創設する、等というものであった。

## 2. 国家公務員制度改革基本法・政府原案の閣議決定 2008年4月4日

「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」報告を受け、政府は、渡辺行革担当大臣（当時）を中心として法案作成に着手したが、政府部内では基本法案の内容をめぐる対立が発生した。

主要対立点は、新設される内閣人事庁の権限である。渡辺行革大臣側は、1. で述べた「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」報告書にそって法案準備を進める意向を示したが、町村官房長官（当時）から、幹部公務員に関する人事権が内閣人事庁に移れば、

かえって各省大臣の人事権が弱まると異論を唱えた。

事態を收拾する目的から、3月10日、福田首相（当時）が「内閣人事庁は創設するが、その権限は各省への情報提供や助言程度。幹部人事の原案は各省が作成する」という内容の指示をしたといわれるが、閣内対立は収束しなかった。

結局、政府原案が閣議決定されたのは4月4日。その内容は、①各府省に国会議員への説明等のため政務専門官を設置する。それ以外の公務員の接触については厳格な接触ルールを確立する。②内閣官房に国家戦略スタッフ、各府省に政務スタッフを置く。③幹部職員（事務次官、局長、部長その他の幹部職員）は、内閣人事庁および各府省に所属する。各府省は、幹部職員の候補者名簿の原案を作成し、内閣人事庁は候補者の適格性の審査を行う。ただし、内閣人事庁も、必要に応じ、候補者名簿を作成することができるものとする。④内閣人事庁は、総合職試験の合格者からの採用およびこれに伴う各府省への配置を調整する。⑤国家公務員の労働基本権の在り方は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益および費用を含む全体像を国民に提示してその理解を得ることが必要不可欠であることを勘案して検討する。⑥内閣人事庁の設置する法制上の措置は、この法律の施行後1年以内、その他の制度改革課題については、この法律の施行後5年以内に実施する、というものだった。

### 3. 与野党修正合意と修正国家公務員制度改革基本法の 成立・施行 2008年6月13日

政府原案である国家公務員制度改革基本法案が審議入りしたのは5月9日になってからである。

国会審議に先立ち、民主党は、政府原案は天下りを温存し、「官僚内閣制」を維持するに過ぎないと批判し、独自に「霞が関改革・国家公務員制度等改革重点事項」を取りまとめた。政府原案と比較すると、①内閣人事庁の設置でなく、内閣官房の内部組織として内閣人事局を設置する。②国会議員と公務員との接触制限ではなく、接触した場合の当該接触に関する記録を作成し、情報公開を徹底する。③再就職あっせんを禁止し、定年を65歳に延長する。④労働基本権については、非現業一般職国家公務員に協約締結権を認める等を提言した。

政府原案の国家公務員制度改革基本法案の審議は進まず、衆議院内閣委員会で実質審議

に入ったのが5月14日である。このため会期内での成立は困難との見方が広がった。これに対し民主党内から「不成立では国民世論が離反する」との危惧から政府案を修正した上で賛成すべきとの意見が浮上し、福田首相も5月15日、与党に対し法案成立にむけた努力を促した。

5月21日に自民・民主それぞれの国会対策委員長が、基本法の修正協議に入ることで合意、22日には衆議院内閣委員会理事懇談会でも、論点整理をして修正協議に入ることを了承、23日から同委員会で修正協議に入った。

修正協議では自民党が民主党修正案をほぼ「丸飲み」し、①内閣人事庁を内閣官房の内閣人事局に修正。②総合職試験合格者について一括採用・各府省配置としていた措置についてこれを行わない。③幹部職員の候補者名簿の作成については、各府省の原案作成から内閣官房長官において作成することに変更。④国家公務員と政治家との接触に関わる条項を削除し、記録作成と情報公開を徹底する。⑤定年については65歳に段階的に引き上げることを検討する、という修正を行うことで合意した。最大の論点になったのは、労働基本権問題における協約締結権付与の対象範囲の拡大で、政府案の「検討する」から「国民に開かれた自律的労使関係制度を措置する」となった。なお、民主党が求めていた再就職あっせんの禁止については、基本法において措置する範囲ではない（2007年改正国家公務員法による措置）ことから、争点から省かれた。

こうした修正協議を経て、5月27日、自民党、公明党、民主党の3党は、基本法案に関する実務者協議を開催し、共同修正して開会中国会で成立させることで基本合意した。

修正案は28日に衆議院内閣委員会に3党で共同提出され可決、29日には衆議院本会議で可決、6月6日には参議院本会議でも可決・成立し、6月13日に公布・施行された。

#### 4. 国家公務員制度改革推進本部事務局等の発足

2008年7月11日

基本法はその第13条で、国家公務員制度改革推進本部の設置を規定している。国家公務員制度改革推進本部の所掌事務は、制度改革の推進に関する企画、立案並びに総合調整、施策の推進と位置付けられ（第14条）、本部長に内閣総理大臣（第16条）、副本部長と本部員はすべての国務大臣という構成となっている（第17・18条）。さらに、第20条では、本部に事務局を置くとし、法施行日（6月13日）から起算して1月を超えない範囲内の

設置を求めていた（附則第1条）。

基本法施行後、最初に争点になったのは、この国家公務員制度改革推進本部の事務局人事をめぐるものであった。事務局のスタッフ数については50人程度ということが早々に打ち出されたが、渡辺行革担当大臣は事務局長を含む約半数を公募で民間から起用するとした。これに対し町村官房長官は「（事務局人事は）政府の責任で適材適所で判断する」と、公募による民間人登用に慎重な姿勢を示した。

6月24日、渡辺大臣は福田首相に国家公務員制度改革推進本部の事務局長らの公募について説明したが、首相はこれを受け入れず、事務局長等については民間人を起用すること、首相自ら人選するという方針で落ち着ることとなった。

国家公務員制度改革推進本部事務局長等の人事が閣議決定されたのは、7月4日。事務局長には日本経団連参与で「官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会」の座長代理だった立花宏氏、事務局次長に松田隆俊前総務事務次官、岡本義朗・三菱UFJリサーチ・コンサルティング主席研究員が起用されることとなった。

7月4日の閣議では、国家公務員制度改革の重要施策について審議し、国家公務員制度改革推進本部に顧問会議を設置することを決定、さらに労働基本権問題に関連し、学識経験者、労働側、使用者側の3者構成から委員14人以内をもって組織する労使関係制度検討委員会を同推進本部に設置することをあわせて決定した。

国家公務員制度改革推進本部については、政令（平成20年7月9日政令第220号）により7月11日に発足した。しかし、事務局長人事の遅れのおおりで事務局スタッフ人事はこの時点で固まっておらず、スタッフ陣容が整い本格的に事務局が動き出すのは8月以降のこととなった。なお渡辺行革担当大臣が強くこだわった民間からの登用については、事務局長以下46人のうち約3割を占めることとなった。

顧問会議の構成員が確定したのは、8月2日の内閣改造（行革担当大臣には茂木敏充氏が就任）を挟んでさらに遅れ、8月15日になってからである。構成員は11人だが、安倍内閣時代に設置されたかつての「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」の委員7人と重複し、また経済3団体のトップがすべて起用された<sup>(2)</sup>。初会合は、福田首相の辞任表

---

(2) 国家公務員制度改革推進本部顧問会議の構成員は、以下の通り。\*印は「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」と重複。

麻生渡 福岡県知事、\*岩田喜美枝 資生堂副社長、\*岡村正 日本商工会議所会頭、川戸恵子 ジャーナリスト、\*堺屋太一 作家、桜井正光 経済同友会代表幹事、\*佐々木毅 学習院大学法学部教授、\*高木剛 日本労働組合総連合会会長、\*田中一昭 拓殖大学名誉教授、御手洗富士夫 日本経済団体連合会会長（座長）、\*屋山太郎 評論家

明（9月1日）後の9月5日になってからである。

労使関係制度検討委員会委員が確定するのは、自民党総裁選と新総理大臣選出、そして組閣までの1ヵ月におよぶ政治空白の結果、大幅に遅れて10月10日になってからであった（第1回会議が開催されたのは10月22日）<sup>(3)</sup>。なお、9月24日に発足した麻生内閣では、行革担当大臣に甘利明氏が任命された。約2ヵ月で行革担当大臣には3人が就任したことになる。

## 5. 国家公務員制度改革推進本部顧問会議・報告 2008年11月14日

### (1) 顧問会議・報告に至る推移

基本法は、法施行後1年以内、すなわち2009年6月までに内閣人事局設置に係る法制上の措置を講ずるとしており、国家公務員制度改革推進本部が最初に着手しなければならない仕事となった。

内閣官房に設置される内閣人事局に関わる最大の焦点は、内閣人事局にいかなる機能を持たせるかであり、視点を変えれば、他府省等が分有する権限・機能の何をどれくらい移管するかであり、極めて府省間の権限争いを惹起する課題なのである。

実質的な審議は、顧問会議の下に10月15日に設置されたワーキング・グループで行われた<sup>(4)</sup>。ワーキング・グループに顧問会議から検討を依頼された論点は多岐にわ

### (3) 国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会の構成員は以下の通り。

- 学識経験者委員 青山佳世 フリーアナウンサー、稲継裕昭 早稲田大学大学院公共経営研究科教授、今野浩一郎 学習院大学経済学部教授（座長）、岸井成格 毎日新聞東京本社編集局特別編集委員、諏訪康雄 法政大学大学院政策創造研究科教授、高橋滋 一橋大学大学院法学研究科教授
- 労働側委員 金田文夫 全日本自治団体労働組合中央本部書記長、福田精一 国公関連労働組合連合会中央執行委員長、山本幸司 日本労働組合総連合会副事務局長
- 使用者側委員 岡島正明 農林水産省大臣官房長（1月13日の第3回会議から佐藤正典 農林水産省大臣官房長に交代）、村木裕隆 総務省人事・恩給局長、森博幸 鹿児島市長

### (4) ワーキング・グループ構成員は顧問会議から、主査として桜井顧問、副主査として屋山顧問が参加し、岩田、川戸、堺屋、田中の各顧問も参加することとなった。また、顧問会議外の有識者として、金丸恭文（フューチャーアーキテクト株式会社社長）、小山正之（第一生命経済研究所社長）、草野忠義（財団法人連合総合生活開発研究所理事長）、田中秀明（一橋大学経済研究所准教授）、中野雅至（兵庫県立大学大学院准教授）が参加した。

たるが、その中で、「内閣人事局の担うべき機能及びその組織のあり方について」として、(1)基本的な役割・機能、(2)具体的所掌事務、(3)組織のあり方について、がある。

ワーキング・グループは、11月13日までのわずか約1ヵ月で都合8回、しかも11月5日から13日までに5回の会合をもつというペースで進められ、11月14日には、顧問会議に「論点整理に関する報告」を行い、顧問会議において「報告」として取りまとめられた。

このような拙速ともとれるペースで結論を導き出したのは、内閣人事局の設置時期について、当初、国家公務員制度改革推進本部事務局内部では、基本法が規定する2009年通常国会に法案を提出することを念頭に、2009年度中に設置することが目指されていたためである。そして、そのための関連予算を2008年末の2009年度予算編成に間に合わせるため、11月中に結論を出すというスケジュールを組んでいた<sup>(5)</sup>。麻生首相も、10月28日、中馬弘毅自民党行政改革推進本部長に内閣人事局について2009年度中の設置を目指すとの意向を示した。しかし政治の側では、たとえば渡辺元行革担当大臣は「拙速な議論は骨抜きになる」と反論し、顧問会議内部でも十分な議論が必要として、内閣人事局設置については2009年度中にこだわるべきではないとする意見が出されていた。

## (2) 顧問会議・報告の内容

さて、顧問会議が11月14日に取りまとめた「報告」だが、内閣人事局の機能と他府省等からの機能移管について、概要、次のように結論づけた。

内閣人事局が担う役割は、「国家公務員の人事管理に関する戦略中枢機能」として、国家公務員全体の人事管理に関する制度の企画立案、方針決定、基準策定、目標設定ならびに制度や運用の改善・改革を担うこととした。

人事院は、事後チェック機能を担うこととする方向とし、また、労働基本権制約の下では、勧告・意見申出機能、公平審査機能は引き続き人事院が担うものの、勤務条

---

(5) 国家公務員制度改革推進本部顧問会議(第2回)2008年9月23日 松田国家公務員制度改革推進本部事務局次長発言「予算要求を具体的に行いませんと、年末における予算決定、あるいは組織等の決定に間に合いませんので、したがって、11月のしかるべき段階には、大方の考え方を政府として取りまとめて、そして具体的な予算あるいは組織等の決定の手続に入っていくということになります」。

件の細目については法律に基づき内閣人事局が政令で定め人事院がこれに対して意見申出を行うような仕組みや、内閣人事局があるべき勤務条件について基本的な企画立案を行い、人事院に対して必要な検討、勧告・意見申出を行うよう求めるような仕組みとする方向で、見直すこととした。

具体的な移管すべき機能として報告に列挙されたのは以下の通り<sup>(6)</sup>。

① 人事院

- 一 試験、任免、給与、研修の企画立案、方針決定機能等は、内閣人事局に移管。
- 一 試験、研修の実施機能は、内閣人事局が担うが、民間や人事院に委託。
- 一 分限、懲戒等の機能は、基本的な企画立案機能は、内閣人事局に移管。

② 総務省人事恩給局

- 一 人事行政に関する機能は、内閣人事局に移管。恩給行政に関する機能は移管しない。

③ 総務省行政管理局（両論併記）

- 一 議院内閣制の下では、内閣に近い機関が責任を持って弾力的な組織管理を行うべきであり、組織・定員管理機能を内閣人事局に移管すべき。
- 一 人事管理と組織管理を一体で行うと、人事の都合で組織管理が行われ、行政組織の肥大化を招きかねないので、機構・定員管理機能は内閣人事局に移管すべきではない。

④ 財務省主計局

- 一 予算のうち給与に係る部分及び旅費に関する機能のうち、総人件費枠の中での各府省への具体的な配分・調整機能は、内閣人事局が担う。
- 一 共済に関する機能は、移管しない。

⑤ 財務省理財局

- 一 宿舎に関する機能は、国有財産管理の性格が強いことから、内閣人事局には移管しないが、国家公務員の福利厚生観点から関与することができるようにする。

⑥ 内閣官房内閣総務官室

- 一 人事行政に関する機能を移管

⑦ 内閣府官民人材交流センター

- 一 内閣人事局が企画立案、方針決定機能を担い、同センターが実施機能

---

(6) 国家公務員制度改革推進本部顧問会議 2008年11月14日 報告（概要）より。



後の「工程表」策定をめぐる議論の理解のため、若干先取りして上記の移管事務を読み解いてみよう。

第一に、人事院との関係では、給料表の級別定数の設定および決定機能の移管をこの時点では、少なくとも明示的には求めていないという点である。ワーキング・グループでは、人事院と財務省のヒアリングの際、級別定数管理について議論が行われているが、結局、報告には記述されなかったのである。

第二に、総務省・行政管理局との関係では、組織・定員管理機能の移管の是非について、内閣人事局の権限の強大化を回避する意味から、両論併記となっている。

第三に、財務省との関係では、総人件費の基本方針、人件費予算の配分方針の企画・立案・総合調整機能を移管し、ほぼこの通り「工程表」でも記入されることになる。

第四に、総務省・人事恩給局との関係では、人事恩給局が有する機能のうち恩給行政を除き、丸ごと内閣人事局に移管することとなり、「工程表」でもこの通り記入されることとなった。

顧問会議・報告を受け、具体的な移管交渉は、国家公務員制度改革推進本部において、甘利行革担当大臣の責任で実施されることとなったが、すでにこの段階で、機能移管問題は人事院ならびに行政管理局の機能の移管の取り扱いに絞られていたというべきである。

## 6. 第2回国家公務員制度改革推進本部「公務員制度改革の今後の進め方」 2008年12月2日

先にも触れたように、内閣人事局を2009年度中に設置するためには、11月中に予算関連も含めて決定しておく必要があった。機能移管問題に関しては、顧問会議のワーキング・グループの場で人事関連府省等の担当局からヒアリングが行われたが、政府部内での移管交渉は未実施のまま推移していた。

設置時期問題だけでも早期に結論を出さなければならないことから、11月28日、甘利行革担当大臣は麻生首相と会談し、内閣人事局の2009年度設置を見送ることを決定した。

この点を確認するため、2008年12月2日に開催された第2回国家公務員制度改革推進本部では、甘利行革担当大臣から「公務員制度改革の今後の進め方」として、①内閣人事局

の設置時期等について、平成22年（2010年）4月の発足を目指し、2009年3月の法案提出にむけ作業する。②内閣人事局への機能移管は、顧問会議報告を尊重して関係府省等と折衝し、総務省行政管理局は内閣人事局に移管する方向で折衝する。③2009年1月中を目途に、基本法に掲げる改革事項全体に係る「工程表」を政府として決定する。④「工程表」では、基本法の定める全体として5年の改革スケジュールを4年に短縮する方向で検討し、その中に給与制度見直しの方向性や労働基本権見直しのスケジュールも盛り込む、と発言した<sup>(7)</sup>。

これは内閣人事局の設置時期について、国家公務員制度改革推進本部事務局が当初予定していた2009年度中という考え方を斥けるとともに、法案も2009年度予算編成と切り離すというものである。こうした措置により先送り感が否めないことから、改革スケジュールを当初予定の5年間から4年間に短縮し、制度完成年を2013年6月から2012年6月までと1年前倒しする「工程表」を策定するとしたのである。

## 7. 行政管理局、人事院の機能移管をめぐる 2009年1月

第2回国家公務員制度改革推進本部は、2009年1月中を目途に、基本法に掲げる改革事項全体に係る「工程表」を政府として決定することを定めた。年明け後、「工程表」の策定にむけ、とりわけ内閣人事局への機能移管問題をめぐって閣僚間の折衝が本格化した。

### ① 行政管理局機能移管問題

機能移管問題、とりわけ難航が予想された行政管理局の機能移管問題について、甘利行革担当大臣が鳩山総務大臣と初折衝したのは1月9日になってからである。鳩山総務大臣は、定員管理部門と人事部門を一緒にすると特定の利害により新しいポストや新組織を作るような事態が起きかねないとの懸念を表明し、仮に移管するとしても、組織管理と人事管理を分けるファイアーウォール（防火壁）が必要との認識を示したと伝えられている。

1月14日に2度目の折衝が行われ、鳩山総務大臣は行政管理局の移管に難色を示し合

---

(7) 全体としてスケジュールが前倒しになるなか、別途設置されている労使関係制度検討委員会の結論について、当初予定の2009年度中を「21年（2009年）中、できれば少しでも早く詰めて取りまとめいただきますよう」と甘利行革担当大臣は要請した。第2回国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会、2008年12月3日、甘利行革担当大臣の発言。

意に至らなかったものの、1月19日の3度目の折衝では、一転、鳩山大臣が行政管理局の業務、組織とも内閣官房へ移し、内閣人事局と並立させることを提案した。これに対し、甘利行革担当大臣は「組織のあり方は今後も検討する」といったん保留し、1月23日に開かれた臨時閣議で内閣人事局の名称を変更し、「内閣人事・行政管理局」として「対等合併」とする新組織案を披露し、鳩山総務大臣も基本的に了承した。

1月27日に開催された顧問会議には、「工程表（案）」が示され、そこでは、内閣人事・行政管理局を設置すること、そして「内閣人事・行政管理局は、人事管理機能と組織管理機能のシナジー効果をあげるとともに、人事の都合で機構・定員査定が行われ、行政組織の肥大化を招くといった問題が生じないように、人事管理機能と組織管理機能との間で連携と緊張を確保できるような組織・運営とする」となったのである<sup>(8)</sup>。

行政管理局の移管問題に関しては、結局、担当する大臣が変更するだけで、組織としては無傷のまま内閣官房に移行することとなったのである。

## ② 人事院の機能移管問題

人事院の機能移管交渉の状況が、事務方の折衝や水面下の協議はともかくとして表面上に浮上してきたのは、1月20日になってからである。前日の1月19日において行政管理局移管問題が峠を越したタイミングにおいてであった。

1月20日の記者会見で、甘利行革担当大臣は人事院が機能移管問題についてゼロ回答だったと明らかにし、「改革の趣旨を理解すべき」と批判した。一方、人事院サイドは、1月21日、文書で「中央人事行政機関としての人事院は存続の余地がない。このような改革を国家公務員制度改革基本法はまったく予定していない」と伝えるとともに、谷総裁が「内閣人事局が具体的に何をするのか見えない。何を移管するのかも示されておらず、交渉に応ずる術がない」と語り、人事院の企画立案機能を移管すれば、人事院は「第三者機関として労働基本権の制約ある公務員の代償機能がなくなる」と主張し、さらに「（公務員の）政府からの中立性や人事の公正性が損なわれる恐れがある」と強調した。

1月22日、国家公務員制度改革推進本部事務局は、人事院から内閣人事局への移管機能として、①級別定数の設定および改定（指定職については号俸の格付け）機能。②任用、研修、試験に関する企画立案、方針決定、基準設定、目標設定等を掲げるとともに、③人事院は、研修・試験の実施や②に係る内閣人事局が企画立案する政令等への意見の

---

(8) 国家公務員制度改革推進本部顧問会議（第7回会合）2009年1月27日 資料1「公務員制度改革に係る『工程表』について（案）」

申し出などの事後チェック機能を担う。④内閣人事局が必要と考える勧告、意見の申出、人事院規則の制定改廃を要請する仕組みや、人事院が人事院規則を定めようとする場合において、あらかじめ内閣人事局の意見を聴取する仕組みを整備する、という案をまとめ、翌23日の甘利行革担当大臣と谷人事院総裁の会談で提案した。これに対し谷人事院総裁は、基本法が内閣人事局の機能としているのは、幹部等人事の範囲であり、級別定数設定機能の移管要請は一般職員も含めた勤務条件にも触れる課題で、基本法の範囲を超えていると反論し、「真摯に検討するが非常に難しい」と回答を保留した。

1月26日にも甘利行革担当大臣と谷人事院総裁との協議が行われたが、人事院から、①級別定数に関しては指定職の号俸格付けは内閣人事局の承認を得て各庁の長が決定する。全般的には、内閣人事局は職制上の段階別の「定数」を設定し、人事院はこれを受け給料表上の級別定数を定める。②任用に関しては、内閣人事局は人材基本戦略の企画立案を行う、人事院は中立・公正に関わる企画立案を行う。③研修は、内閣人事局は幹部候補育成過程における政策の企画立案等、人事院は中立・公正の観点から行うべき研修の企画立案・実施を行う。④試験は、内閣人事局は内閣としての採用戦略の企画立案、人事院はこれを踏まえて採用試験の企画・立案を行う。⑤内閣人事局から人事院への検討の要請に関する新たな仕組みを整備する、この仕組みとの均衡上、職員団体から同様の人事院への検討要請の仕組みを整備する必要、という考え方が対案として示された。これに対し、甘利行革担当大臣は、「人事院にみんな残すということであり、とても飲めない」と拒否した。

要するに、人事院の対案は、(A)任用・研修・採用試験に関する企画・立案機能を内閣人事局と人事院で分担する。(B)級別定数管理機能は人事院に残す、というものであるが、その理由として人事院が挙げているのが、(ア)憲法15条に係る公務員の中立・公正性に係る機能は、政治主導の下においても、第三者機関である人事院が担うべき。(イ)労働基本権制約の下においては、勤務条件に関わる機能は代償機関である人事院が担うべき。(ウ)基本法が内閣人事局に付与している機能は幹部職員、管理職員等の人事に係る機能であって、人事院に移管を求められている機能は基本法を逸脱している、というものである。

谷人事院総裁は、1月27日、事態の打開を図るため石原伸晃自民党公務員制度改革委員長や河村建夫官房長官とも会談したが、進捗することはなかった。

## 8. 公務員制度改革に係る「工程表」の決定 2009年2月3日

人事院との間で機能移管問題の決着がつかないまま、1月27日、国家公務員制度改革推進本部顧問会議が開催され、今後4年間の「公務員制度改革に係る工程表（案）」が報告された。そして、1月30日に開催される国家公務員制度改革推進本部において「工程表（案）」を決定し、年度末の2009年3月までに今次通常国会に提出すべき関連法案を策定するという意向が示された。

1月29日に開催された自民党行政改革推進本部では、「工程表（案）」が大筋で了承されたが、内閣人事・行政管理局の局長については、「内閣官房副長官をもって充てる」としていたものに対し異論が出されていた<sup>(9)</sup>。

しかし、1月30日に第3回国家公務員制度改革推進本部は開催されず、翌週以降に延期された。この理由について甘利行革担当大臣は、30日の閣議後記者会見で、谷人事院総裁が会合への出席を拒否したことを挙げたが、首相官邸サイドが強行突破を避けたためともいわれている。

2月2日、河村官房長官と甘利行革担当大臣が会談し、翌3日に国家公務員制度改革推進本部を開き「工程表」を決定することが確認された。

2月3日に開催された第3回国家公務員制度改革推進本部では、後掲の「公務員制度改革に係る『工程表』について」として、別紙1の公務員制度改革に係る「工程表」と別紙2の「国家公務員法等の一部改正の基本方向」が決定された。3日の会合には、谷人事院総裁がオブザーバーとして出席して改めて反対を表明し、さらに本部会議終了後、谷人事院総裁は、概要、次の通りコメントした<sup>(10)</sup>。

1. 人事院の機能移管について、国公法に課せられた人事院の責務を果たすために必要な機能を損なわないぎりぎりの範囲で、最大限の努力を尽くしてきたが、ご理解を頂くに至らなかったことは、誠に遺憾。
2. 今回の改革案は基本法の範囲を超えているものと認識しており、また、「工程表」

---

(9) 2月3日に国家公務員制度改革推進本部で決定した「公務員制度改革に係る『工程表』について」では、この一文が削除され、単に、「内閣人事・行政管理局（仮称）に、内閣人事・行政管理局長（仮称）を置く」と変更されている。

(10) 2月3日の記者配布資料の要約。

の方向で措置されることとなれば、公務員人事行政の中立・公正性の確保という、憲法15条（全体の奉仕者）に由来する重要な機能が損なわれることになると懸念。

法律案の策定に向けて、意見交換をさせていただきたい。

3. 基本法に定める改革の重要性は、人事院として十分認識しており、給与制度の検討など人事院の立場から取り組むべき課題について、引き続き真摯に取り組む。

## 9. 公務員制度改革に係る各事項の実施スケジュール

ここで国家公務員制度改革推進本部が2月3日に決定した「工程表」の内容をおさらいしておこう。

内容は、2つに分かれ、スケジュールを示した別紙1の「公務員制度改革に係る『工程表』」と別紙2の「国家公務員法等の一部改正の基本方向」である。

別紙1に示される公務員制度改革の各項目を時系列に分類し、当該項目に関する法制上の措置等を併記すると次のようになる。

- 2009年（平成21年）度中
  - ・ 国家公務員法等の一部改正法案の今通常国会提出
  - ・ 新たな採用試験の方向性の決定
  - ・ 官民人材交流の推進 → 人事院への勧告等の要請
  - ・ 新たな人事評価制度の導入（4月） → 政令整備
  - ・ 幹部職員賞与の傾斜配分化の実施 → 人事院への勧告等の要請
  - ・ 管理職員の任用弾力化、管理職手当（特別調整額）の傾斜配分強化 → 人事院への勧告等の要請
  - ・ 専門スタッフ職制度拡充を含む高齢職員の任用・給与制度等、定年まで勤務できる環境整備に係る法制上の措置 → 人事院への勧告等の要請
  - ・ 国会議員と職員の接触ルールの策定
  - ・ 労使関係制度検討委員会の結論（～2009年12月まで）
- 2010年（平成22年）度中
  - ・ 内閣人事・行政管理局設置（4月） → 09年国家公務員法改正による
  - ・ 国家戦略スタッフ・政務スタッフの設置 → 09年国家公務員法改正による
  - ・ 新たな採用試験における受験資格、試験科目等受験者の準備に必要な情報の公表

- ・幹部候補育成課程における必要な研修等の実施 → 09年国家公務員法改正による
  - ・公募に係るプロセスや公募に付する幹部職等の数値目標を定めて公募を実施 → 09年国家公務員法改正による
  - ・官民人材交流の推進 → 官民人事交流法改正案の国会提出
  - ・管理職員の任用弾力化、管理職手当（特別調整額）の傾斜配分強化に係る法制上の措置
  - ・専門スタッフ職制度拡充を含む高齢職員の任用・給与制度等、定年まで勤務できる環境整備に係る法制上の措置
  - ・労働基本権、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大等に関する所要の法律案の国会提出
- 2011年（平成23年）度中
    - ・新たな採用試験の実施に必要な細目を公表
    - ・管理職員の任用の弾力化、管理職手当（特別調整額）の傾斜配分の強化
    - ・役職定年制、高齢職員の給与引下げ、高齢職員の処遇のあり方等の全般的事項に係る検討の結論
  - 2012年（平成24年）度中
    - ・新たな採用試験の実施
    - ・高齢職員の再任用の原則化を実施
    - ・労働基本権、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大等に関する所要措置の実施（～2012年まで）

## 10. 今後の法改正等における論点

「工程表」の各項目は、概ね基本法のスキームにそって、それを具体化したものがほとんどといえる。しかし、詳細に見ていくと、確かに人事院が主張するように、「基本法の範囲を超えている」と考えられなくもない項目が散見され、また、整理を要するものもあり、それらが今後の論点になりうる。

第1に、「工程表」の別紙1に記述されている「幹部職員・管理職員の配置の弾力化」にむけた措置である。「工程表」は「幹部職員の範囲内で弾力的に降任することができるような措置」という「新たな制度」が必要だとしている。そして、別紙1では今次通常国

会提出の国公法改正で措置するとしているが、具体的な内容には触れられていない。また、実施時期についても2010年度からを想定しているようだが、明示されていない。

要は処分性を排除して降任できる仕組み、これを「配置の弾力化」措置として制度化し、幹部職員から先行して実施して、将来、管理職員に広げていこうとしているものと思われる。

このような仕組みは、すでに2001年12月25日に閣議決定された「公務員制度改革大綱」で示されていた。「公務員制度改革大綱」では、能力等級を中心とした能力本位の任用制度を整備するとして、具体的には、①級別定数に示されている役職段階を、給料表上の2～3級をまたぐ基本職位に大括りし、これまで「昇任・降任」と位置付けていた異動を基本職位内においては配置換と捉えなおすことにより任用を弾力化する、②その時々的重要性に応じて、基本職位に対応する給料表上の等級の上位又は下位の等級の者をそのポストに就けることを可能とする、というものであった<sup>(11)</sup>。

今回の「工程表」と2001年の「公務員制度改革大綱」を対比させると、「幹部職」「管理職」は「基本職位」に擬せられ、それぞれの範囲内であれば「昇任」「降任」とは捉えないということを意図したものであることがわかる。すなわち「配置の弾力化」制度とは処分性を排除した任命権者による自由な配置換を意味するものであり、これにより職員の身分保障が侵害されかねないこととなるのである。

第2は級別定数管理機能移管問題である。第1の論点からも類推されるように「幹部職員・管理職員の配置の弾力化」のためには、給料表上の級別定数管理で任用数を規制する方法を改め、給与とポストを切り離さなければならない。このため、級別定数管理機能を是非とも人事院から移管する必要がある。しかし、基本法には一般職員を含めた級別定数管理機能の移管は規定されておらず、また、2008年11月の顧問会議・報告にも明示されていない。したがって、「工程表」段階で級別定数管理機能の移管を求めるのは、基本法から逸脱しているとの疑念を生じさせかねないのである。

さらに、この級別定数は給料表上の級を基礎に置いているため職員の勤務条件と密接に関わっている。すなわち級別定数は、一般職給与法第8条1項に規定され、人事院が「職務の級の定数を設定し、又は改定することができる」としているものなのである。人事院

---

(11) 連合官公部門連絡会「『公務員制度改革大綱』とその問題点(討議資料No.5)」2002年1月4日発行参照。なお、「公務員制度改革大綱」は、政府・行政改革推進事務局のホームページに掲載されている。ご覧頂ければ一目瞭然だが、今回の「工程表」や2008年11月の顧問会議「報告」で示されている措置とあまりにも似通っている。



としては勤務条件と密接する機能を労働基本権制約下において白紙委任するわけにはいかない。人事院が移管に反対する理由はここにある<sup>(12)</sup>のであり、労働基本権制約問題の解決を先送りした状態の下では、やはり、一方的な措置と考えざるを得ない。

第3に、特に今回の基本法の核心である「政治主導」、いいかえれば、政治と行政の間柄における公務員の中立・公正性の確保の問題である。基本法第5条1項で「政府は、議院内閣制の下、政治主導を強化し、国家公務員が内閣、内閣総理大臣及び各大臣を補佐する役割を適切に果たす」と規定した。このうち「政治主導を強化し」の文言は、与党・民主党の修正協議の中で明記されたもので、政党サイドからの強いメッセージだといえよう。

第5条は、政治主導の具体化として、①特別職として国家戦略スタッフおよび政務スタッフを創設。②一般職のうち幹部職員および管理職員の分類と任用の方法、給与その他の処遇の管理。③政官接触管理を通じた政官関係の透明化。④内閣官房における幹部職員ならびに管理職員の人事管理の一元化を、政府に措置することを求めた。だが、①～④はそれぞれその目的を異にしている。①は内閣機能の強化のため、③は政治と行政の間の適切な距離を保ち、もって公務員の中立・公正性を確保するため、②と④は、もともとは、省庁セクショナリズムを改革するためのものである。このようにそれぞれの措置の目的が異なるものを混在させており、政治主導を発揮するため本当は何が必要なのか、いずれ整理が必要になると思われる。

第4に特別職・一般職と政治主導の関係である。

内閣機能を強化するため国家戦略スタッフ等を置き、政治任用色が強いためこれを特別職としたことまでは理解できる。一方、幹部職員や管理職員は、現行法上は政治からの中立・公正性の確保から「身分保障」（国公法75条）の下にある一般職である。はたして政治主導を貫徹するため幹部職員等を一般職のまま、その人事管理権能を政治の下に置かなければならないのか、逆にいえば、このような措置を通じて、公務員の中立・公正性は本当に確保できるのか、なお、検討が必要ではないかと思われる。

---

(12) なお、基本法第5条2項5号は、当初の基本法政府原案にはなく、与党・民主党との修正協議において挿入された条項である。いかなる経緯でいかなる意図をもってこのような修正が行われたのかは分からない。関係者からの情報公開を期待したい。

## おわりに

「工程表」の本部決定後、本年3月を目標に国家公務員法改定作業が進んでいる。2月26日には、自民党公務員制度改革委員会に、今通常国会に提出予定の国家公務員法改正案など公務員制度改革関連法案の骨子が提示されている。

一方、人事院は、「工程表」で求められていた幹部職員賞与の傾斜配分化の実施にむけ、本年4月にも追加勧告することを明らかにしたが（2月24日）、国家公務員制度改革推進本部事務局との間で、機能移管問題が進捗した様子はいまのところ見られない。

級別定数移管問題については、2月6日の衆議院予算委員会において、宮崎礼壹内閣法制局長官が「移管自体が直ちに憲法上許容されないということはないと考えている」と発言したが、長官はあわせて「労働基本権制約の代償措置を確保する上で十分適切なものとなっているかどうかということにつきまして、よく説明を伺い、条文審査に当たってまいりたい」とし、級別定数は勤務条件の側面があり、その限りにおいて労働基本権制約と人事院の代償機能機能の問題とリンクすることを認めたのである。

これまでの歴史が明らかにしているように、公務員制度改革の課題は必ずや労働基本権制約問題に収斂する。しかし政府側の対応は常に同問題の解決を先送りしたままで、政治主導による「改革」を先行させ、結果として改革は実現されてこなかった。

むしろ手順を逆転させ、労働基本権制約問題を先に解決することの方が「改革」の実を上げる近道ではないだろうか。

（かんばやし ようじ （財）地方自治総合研究所研究員）



〈表〉 公務員制度改革主要項目の変遷推移  
（「懇談会」から「工程表」まで）

<表> 公務員制度改革主要項目の変遷推移（「懇談会」から「工程表」まで）

注) 項目の頭に×印があるものは、政府案の基本法にのみ記述されていたもの。

	「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」報告 2008年1月31日取りまとめ	政府案・国家公務員制度改革基本法 2008年4月4日 閣議決定	修正・国家公務員制度改革基本法 2008年6月13日 公布・施行	公務員制度改革に係る「工程表」 2009年2月3日 本部決定
国家戦略スタッフ	1. 議員内閣制にふさわしい公務員の役割 (1) 内閣中核体制の確立 ③ 総理大臣は内閣官房等において、内閣の国家的重要政策の企画立案を機動的に行う「国家戦略スタッフ」を任用する。	第5条1項2号 内閣官房に、内閣総理大臣の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る企画立案に関し、内閣総理大臣を補佐する「国家戦略スタッフ」を置く。	第5条1項1号 内閣官房に、内閣総理大臣の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る企画立案に関し、内閣総理大臣を補佐する「国家戦略スタッフ」を置く。	別紙2Ⅲ(1) 国家戦略スタッフの設置 ① 内閣官房に、内閣総理大臣の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る企画立案に関し、内閣総理大臣を補佐する職（以下「国家戦略スタッフ」という。）を置くことができるものとする。 ② 国家戦略スタッフの任免は、内閣総理大臣の申出により、内閣において行うものとする。
政務スタッフ		第5条1項2号 各府省に、大臣の命を受け、特定の政策の企画立案及び政務に関し、大臣を補佐する「政務スタッフ」を置く。	第5条1項1号 各府省に、大臣の命を受け、特定の政策の企画立案及び政務に関し、大臣を補佐する「政務スタッフ」を置く。	別紙2Ⅲ(2) 政務スタッフの設置 ① 各府省に、大臣の命を受け、特定の政策の企画立案及び政務に関し、大臣を補佐する職（以下「政務スタッフ」という。）を置くことができるものとする。 ② 政務スタッフの任免は、大臣の申出により、内閣において行うものとする。
国家戦略スタッフ、政務スタッフの任用等	2. 多様な能力、技術、経験を持つ人材の採用、育成、登用 (4) 幹部職員等の育成と選抜の制度 (5) 国家戦略スタッフの登用ルールや退任後の扱い、給与や勤務形態等の処遇の在り方等を整理し、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。	第5条1項2号 イ 公募活用など、国の行政機関の内外から人材を機動的に登用する。 ロ 給与その他処遇及び退任後の扱いは、それぞれの職務の特性に応じ適切なものとする。 第5条1項6号 国家戦略スタッフは、内閣人事庁の職員をもって充てる。内閣人事庁の職員以外の者を国家戦略スタッフに任用する場合は、その者を内閣人事庁の職員とした上で、国家戦略スタッフに充てる。	第5条1項2号 特別職国家公務員。公募活用など、国の行政機関の内外から人材を機動的に登用する。給与その他処遇及び退任後の扱いは、それぞれの職務の特性に応じ適切なものとする。	別紙2Ⅲ(1)(2) ○ 国家戦略・政務スタッフは、非常勤とすることができるものとする。 ○ 国家戦略・政務スタッフの給与は次官級から課長級の幅を持たせた給与体系とする。 ○ 国家戦略スタッフの服務は内閣危機管理監に準じたもの。政務スタッフの服務は大臣政務官に準じたもの。 ○ 国会議員は、国家戦略・政務スタッフを兼ねることができる。 ○ 内閣総理大臣補佐官は廃止する。

幹部職員の任用関連	幹部職員の候補者名簿の作成		第5条1項4号 各府省大臣は、幹部職員の候補者名簿の原案を作成し、内閣人事庁は、候補者の適格性の審査を行う。内閣人事庁も必要に応じ候補者名簿を作成できる。	第5条2項3号 幹部職員<事務次官、局長、部長その他の幹部職員（地方支分部局等の職員を除く）>の任用は、内閣官房長官が、候補者名簿を作成し、各大臣が任免するについては、内閣総理大臣及び内閣官房長官と協議した上で行う。	別紙2I 幹部職員等の一元管理等関係 (1) 幹部職への任用等に係る特例 ① 適格性審査及び幹部候補者名簿 内閣総理大臣は、幹部職員、任命権者が推薦した者、幹部職の公募に応募した者等について、幹部職に必要な標準職務遂行能力の有無を判定する適格性審査を行うとともに、当該審査に合格した者について、定期的に、及び任命権者の求めがある場合その他必要がある場合は随時、幹部候補者名簿を作成し、任命権者に提示するものとする。内閣総理大臣は、上記権限を内閣官房長官に委任する。
					別紙2I 幹部職員等の一元管理等関係 (1) 幹部職への任用等に係る特例 ② 幹部職への任用 職員の幹部職への任用は、幹部候補者名簿に記載された者であって、選考又は人事評価に基づき、当該官職への適性を有すると認められる者の中から任命権者が行うものとする。幹部職員の任免を行う場合には、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議した上で、当該協議に基づいて行うものとする。内閣総理大臣及び内閣官房長官は、必要と認めるときは、任命権者に対し、幹部職員の任免について協議を求めることができることとする。
×幹部職員の所属			第5条1項5号 幹部職員は内閣人事庁及び各府省に所属する。		
幹部職員、管理職員等の任用、給与その他の処遇の決定に係る政府の措置	職務明細書				別紙2I (1)④ 幹部職等の職務明細書 任命権者は、内閣総理大臣の同意を得て、任用及び人事評価の基礎とするために、幹部職等の職務の具体的な内容及び当該官職に求められる能力・経験を記載した職務明細書を幹部職に係るものから段階的に作成するものとする。

		「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」報告 2008年1月31日取りまとめ	政府案・国家公務員制度改革基本法 2008年4月4日 閣議決定	修正・国家公務員制度改革基本法 2008年6月13日 公布・施行	公務員制度改革に係る「工程表」 2009年2月3日 本部決定
幹部職員、管理職員等の任用、給与その他の処遇の決定に係る政府の措置	任用の弾力化			第5条2項5号 幹部職員等<幹部職員と課長、室長、企画官その他の管理職員（地方支分部局等の職員を除く）の任用、給与その他の処遇は、任命権者が、幹部職員又は管理職員の範囲内で、その昇任、降任、昇給、降給等を適切に行うことができるようにする等その職務の特性並びに能力及び実績に応じた弾力的なものとするための措置を講ずる。	別紙2 I 幹部職員等の一元管理等関係 (5) 幹部職員の任用の弾力化等 ① 勤務実績等を勘案した上で、幹部職員の範囲内における降任を弾力的にできる規定を整備する。 ② 適格性審査に合格しなかった幹部職員の降任等を可能とする。
	級別定数の弾力化				別紙2 I (1)⑤ 幹部職員及び管理職員についての定数の設定・改定 機構・定員管理機能、級別定数管理機能（指定職については号俸格付機能）、柔軟化定数に関する機能を一体的に発揮することにより、幹部職及び管理職の府省横断的な再配置を行うこととする。
政官関係、接触制限関係に政府の措置		1. 議院内閣制にふさわしい公務員の役割 (1) 内閣中核体制の確立 ① 内閣には、大臣、副大臣、政務官のほか、各大臣を政務で補佐する「政務専門官」を置く。 ② 政務専門官は「内閣人事庁」の所属。 ④ 国会議員との折衝は、大臣、副大臣、政務官及び「政務専門官」が行い、それ以外の公務員は、行政の中立性の観点から、大臣の命令に限るなどの厳格なルールを確立する。	第5条1項1号 各府省に、国会議員への政策の説明その他の政務に関し、大臣を補佐する「政務専門官」を置く。政務専門官以外の職員が国会議員に接触することに関し、大臣の指示を必要とするなど、大臣による指揮監督をより効果的なものとするための規律を設ける。	第5条3項1号 職員が国会議員と接触した場合における当該接触に関する記録の作成、保存その他の管理をし、及びその情報を適切に公開するために必要な措置を講ずるものとする。	別紙1 IV 多様で優秀な人材の確保と能力実績に応じた人事の徹底 6 その他の課題 (1) 政官接触に関する記録の管理等 ① 職員が国会議員と接触した場合における記録の作成、保存その他の管理及び当該情報を適切に公開するための措置について、関係者と調整の上、平成21年中にルールを策定を行う。 ② 公文書の管理等に関する法律案（仮称）により、公文書の管理等に関する基本的事項を定めるなどの措置を講ずる。

天下りと定年制	<p>6. 働きに応じた処遇 (4) 定年・退職 60歳定年まで勤務できる環境の実現や、将来的な定年延長を検討する際には、人件費の増加を避けつつ、職員が自主的に選択を行う仕組みの導入を検討する。</p>	<p>第10条第3項 ロ 将来における定年の引上げについて検討すること。 ハ 給与制度の在り方並びに職制上の段階に応じそれに属する職に就くことができる年齢を定める制度及び職種に応じ定年を定める制度の導入について検討すること。</p>	<p>第10条第3項 ロ 定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討すること。 ハ 高齢である職員の給与の抑制を可能とする制度その他のこれらに対応した給与制度の在り方並びに職制上の段階に応じそれに属する職に就くことができる年齢を定める制度及び職種に応じ定年を定める制度の導入について検討すること。</p>	<p>別紙1Ⅳ 多様で優秀な人材の確保と能力実績に応じた人事の徹底 5 定年まで勤務できる環境の整備、定年延長の検討 (1) 定年まで勤務できる環境の整備 専門スタッフ職制度の拡充を含む高齢職員の任用・給与制度について全般的検討を行い、平成22年までに所要の法制上の措置を講ずることを目指す。平成21年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請。 (3) 定年延長の検討 役職定年制、高齢職員の給与の引下げ、高齢職員の処遇のあり方等の全般的な事項について検討を行い、平成23年中に一定の結論を得る。必要な事項は人事院に勧告等の要請を行う。</p>
内閣人事担当組織	<p>7. 国家公務員の人事管理に関する責任体制の確立 (1) 内閣人事庁(仮称)の創設 ① 国務大臣を長とする「内閣人事庁(仮称)」を設ける</p>	<p>第11条 政府は、内閣人事庁を設置する。</p>	<p>第11条 内閣官房に内閣人事局を置く。</p>	<p>別紙2Ⅱ 内閣人事・行政管理局(仮称)設置関係 (2) 内閣人事・行政管理局(仮称)の組織 ① 内閣官房に内閣人事・行政管理局(仮称)を置く。 ② 内閣人事・行政管理局(仮称)に、内閣人事・行政管理局長(仮称)を置く。</p>
内閣人事組織の機能 ● 配属、定数の設定等	<p>1. 議院内閣制にふさわしい公務員の役割 (3) 内閣一元管理 ② 具体的には、内閣人事庁において、以下を行う。 A 総合職試験合格者からの採用、各府省への配属</p>	<p>第5条2項 一 総合職試験の合格者からの採用及びこれに伴う各府省への配置の調整</p>	<p>第5条4項 一 幹部職員等に係る各府省ごとの定数の設定及び改定</p>	<p>別紙2Ⅰ (1)⑤ 幹部職員及び管理職員についての定数の設定・改定 機構・定員管理機能、級別定数管理機能(指定職については号俸格付機能)、柔軟化定数に関する機能を一体的に発揮することにより、幹部職及び管理職の府省横断的な再配置を行うこととする。</p>
● 幹部候補育成課程	<p>B 幹部候補育成過程(仮称)に関する統一的な基準作成や運用管理</p>	<p>二 幹部候補育成課程に関する統一的な基準の作成及び運用の管理</p>	<p>二 幹部候補育成課程に関する統一的な基準の作成及び運用の管理</p>	<p>別紙2Ⅰ (4) 幹部候補育成課程 ② 内閣総理大臣は、課程の運用に当たって遵守すべき基準を定め、必要がある場合は、任命権者に必要な措置をとることを求めることができる。</p>



	「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」報告 2008年1月31日取りまとめ	政府案・国家公務員制度改革 基本法 2008年4月4日 閣議決定	修正・国家公務員制度改革基 本法 2008年6月13日 公布・施行	公務員制度改革に係る「工程表」 2009年2月3日 本部決定
● 研修		三 管理職員に求められる政策の企画立案及び業務の管理に係る能力の育成を目的とした研修のうち政府全体を通ずるものの企画立案及び実施	三 管理職員に求められる政策の企画立案及び業務の管理に係る能力の育成を目的とした研修のうち政府全体を通ずるものの企画立案及び実施	別紙2 I (4)③ 内閣総理大臣は、課程対象職員を対象として、政府全体を通じて行うべき研修を実施するものとする。
● 府省横断的転任調整	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	四 幹部候補育成課程における育成の対象者の府省横断的な配置換えに係る調整	四 幹部候補育成課程における育成の対象者の府省横断的な配置換えに係る調整	別紙2 I (4)④ 課程対象職員の、任命権者を異にする官職への昇任・転任の調整に関する規定を整備する。
● 管理職任用選考基準			五 管理職員を任用する場合の選考に関する統一的な基準の作成及び運用の管理	
● 幹部職員・管理職員配置の弾力化		五 管理職員の府省横断的な配置換えに係る調整	六 管理職員の府省横断的な配置換えに係る調整	別紙2 I (1)⑤ 幹部職員及び管理職員についての定数の設定・改定 機構・定員管理機能、級別定数管理機能（指定職については号俸格付機能）、柔軟化定数に関する機能を一体的に発揮することにより、幹部職及び管理職の府省横断的な再配置を行うこととする。
● 一般職員の府省横断的配置に関する指針			七 幹部職員等以外の職員の府省横断的な配置に関する指針の作成	
● 幹部職員の適格性審査	D 指定職への任用に際しての適格性審査	六 幹部職員任用の適格性の審査及び候補者名簿の必要に応じた作成その他各大臣が人事を行うにあたっての情報提供、助言等	八 幹部職員任用の適格性の審査及び候補者名簿の作成	別紙2 I (1)① 適格性審査及び候補者名簿 (略)
× 国家戦略スタッフ職員管理		七 国家戦略スタッフに充てられている職員の管理		
● 人事情報の管理		八 幹部職員等及び育成課程対象者の人事に関する情報の管理	九 幹部職員等及び育成課程対象者の人事に関する情報の管理	別紙2 I (1)⑥ その他、任命権者を異にする官職への昇任・転任の調整、人事情報の管理、職務の特殊性を有する職員の取扱等に関する規定を整備する。

<p>● 公募</p>	<p>F 公募制や官民交流の推進          &lt;2. 多様な能力、技術、経験を持つ人材の採用、育成、登用&gt;          (4) 幹部職員等の育成と選抜制度          3) 本省管理職以上の人事管理          ① 公務内外からの公募制を推進する、          ② 内閣人事庁は、本省管理職以上について、公募に付するポスト数についての数値目標を設定する。          ③ 公募試験の実施は人事院が行う</p>	<p>九 公募に付する幹部職員等の職の数について目標の設定等を通じた公募による任用の推進</p>	<p>十 公募に付する幹部職員等の職の数について目標の設定等を通じた公募による任用の推進</p>	<p>別紙1 IV          3 公募・官民人材交流の推進          ① 国家公務員法において、公募に係るプロセスや公募に付する幹部職等についての数値目標を定めること等を明記する。          別紙2 I          (3) 公募          公募（外部公募、部内公募、内外公募）に付された官職への任命については、公募に応募した者であって、当該者に共通して用いることのできる能力の実証により、当該官職に必要な標準職務遂行能力及び適性を有すると認められる者の中から行うことを原則とする。</p>
<p>● 官民人材交流</p>		<p>十 官民の人材交流の推進</p>	<p>十一 官民の人材交流の推進</p>	<p>別紙1 IV          3 公募・官民人材交流の推進          ② 国と企業の間における人事交流のみならず、個人に着目した官民の人材交流を促進するために、平成22年に所要の法制上の措置を講ずる。</p>
<p>● その他</p>		<p>第5条第2項に掲げる（上記一～十に掲げる）事務及びこれに関連する事務</p>	<p>第5条第4項に掲げる（上記一～十一に掲げる）事務及びこれに関連する事務</p>	
<p>内閣官房への人事行政機能の移管</p>	<p>7. 国家公務員の人事管理に関する責任体制の確立          (1) 内閣人事庁（仮称）の創設          ② 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の関連する機能を「内閣人事庁」に統合する。</p>	<p>第11条2号 総務省、人事院その他の国の行政機関が国家公務員の人事行政に関して担っている機能について、内閣人事庁がその担う機能を実効的に発揮する観点から必要な範囲で、内閣人事庁に移管する。</p>	<p>第11条2号 総務省、人事院その他の国の行政機関が国家公務員の人事行政に関して担っている機能について、内閣官房が新たに担う機能を実効的に発揮する観点から必要な範囲で、内閣官房に移管する。</p>	<p>別紙2 II (1)②          (ア) 国家公務員制度の企画・立案、中央人事行政機関たる内閣総理大臣を補佐する事務（人事管理の方針・計画等の総合調整、標準職務遂行能力・採用昇任等基本方針・人事評価・能率・厚生・服務・退職管理等）、退職手当、特別職の給与等（総務省人事・恩給局関係）          (イ) 行政制度一般の基本的事項、行政機関の機構・定員・運営、機構・定員の審査、行政情報システム、独立行政法人制</p>

	「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」報告 2008年1月31日取りまとめ	政府案・国家公務員制度改革基本法 2008年4月4日 閣議決定	修正・国家公務員制度改革基本法 2008年6月13日 公布・施行	公務員制度改革に係る「工程表」 2009年2月3日 本部決定
内閣官房への人事行政機能の移管				<p>度、独立行政法人等の審査等（総務省行政管理局関係）</p> <p>(ウ) 級別定数の設定及び改定（指定職については号俸の格付）、任用に関する企画立案、方針決定、基準策定、目標設定等（以下「企画立案等」という。）、研修に関する企画立案等、試験に関する企画立案等、人事院が行う勧告・意見の申出・人事院規則の制定改廃に関する要請、人事院が人事院規則を制定改廃しようとする場合における事前の意見申出（人事院関係）</p> <p>※ これらの機能移管に併せ、人事行政の公正確保等の観点から、人事院による意見の申出等必要な措置を講ずる。</p> <p>(エ) 内閣の庶務のうち人事行政に関する事項（事務次官・局長等の任免の内閣承認等）（内閣官房内閣総務官室関係）</p> <p>(オ) 総人件費の基本方針、人件費予算の配分方針の企画・立案・総合調整、人事行政の観点からの職員旅費の制度・運用への関与、福利厚生観点からの国家公務員宿舎の企画立案への関与等（財務省主計局・理財局関係）</p> <p>(カ) 官民人材交流センターの運営の指針等（内閣府官民人材交流センター関係）</p>
×内閣人事庁の長		第11条3号 内閣人事庁の長は、内閣官房長官をもって充てる。		
内閣人事・行政管理局等設置に係る法制上の措置	平成21年（2009年）の通常国会に内閣一元管理のための組織（内閣人事庁）を設立するための法律案を提出する。	第11条 この法律の施行後一年以内を目途として講ずる（～2009年6月）	第11条 この法律の施行後一年以内を目途として講ずる（～2009年6月）	

<p>労働基本権</p>	<p>7. 国家公務員の人事管理に関する責任体制の確立 (2) 労働基本権等 労働基本権の付与については、専門調査会の報告を尊重する。あわせて、国における使用者機関の在り方について検討する。</p>	<p>第12条 政府は、国家公務員の労働基本権の在り方については、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示してその理解を得ることが必要不可欠であることを勘案して検討する。</p>	<p>第12条 政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。</p>	<p>別紙1V 労働基本権 国民に開かれた自律的労使関係制度の措置へ向け、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大等に関する具体的制度設計について、平成21年中に国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会の結論を得る。その上で、平成22年中に所要の法律案を国会に提出し、準備期間を経て平成24年までに施行する。</p>
<p>改革の実施及び目標時期等</p>	<p>改革の実施に必要な関係法案については、平成23年(2011年)の通常国会に提出し、遅くとも5年以内(～2013年)に改革を実施する。</p>	<p>第4条 必要な措置については、この法律の施行後五年以内を目途として講ずる。(～2013.6) 必要となる法制上の措置については、この法律の施行後三年以内を目途として講ずる。(～2011.6)</p>	<p>第4条 必要な措置については、この法律の施行後五年以内を目途として講ずる。(～2013.6) 必要となる法制上の措置については、この法律の施行後三年以内を目途として講ずる。(～2011.6)</p>	

<資料>

公務員制度改革に係る「工程表」について

〔平成 21 年 2 月 3 日  
国家公務員制度改革推進本部決定〕

今般の公務員制度改革は、「国民全体の奉仕者である国家公務員について、一人一人の職員が、その能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行すること」(国家公務員制度改革基本法(平成20年法律第68号。以下、「基本法」という)第1条)を目的とし、これを達成するため、以下の7つの改革の基本理念に則った改革を進めることとしている。

- 1 議院内閣制の下、国家公務員がその役割を適切に果たすこと
- 2 多様な能力及び経験を持つ人材を登用し、及び育成すること
- 3 官民の人材交流を推進するとともに、官民の人材の流動性を高めること
- 4 国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保し、及び育成すること
- 5 国民全体の奉仕者としての職業倫理を確立するとともに、能力及び実績に基づく適正な評価を行うこと
- 6 能力及び実績に応じた処遇を徹底するとともに、仕事と生活の調和を図ることができる環境を整備し、及び男女共同参画社会の形成に資すること
- 7 政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を負う体制を確立すること

この改革を大胆かつ着実に推進するためには、まず、基本法に掲げる改革事項全体について、何をいつまでに実現するかという改革の全体像につき、予め政府として決定することが重要である。このような観点から、内閣人事・行政管理局(仮称)の設置等を定める「国家公務員法等の一部を改正する法律案」の今通常国会への提出に先駆け、別紙のとおり、「工程表」を策定する。

(別紙1)

## 公務員制度改革に係る「工程表」

### (目 次)

- I 工程表策定にあたっての基本的考え方
- II 幹部職員等の一元管理の導入と内閣人事・行政管理局（仮称）の設置
- III 国家戦略スタッフ、政務スタッフ
- IV 多様で優秀な人材の確保と能力・実績に応じた人事の徹底
  - 1 新たな採用試験制度
  - 2 幹部候補育成課程
  - 3 公募・官民人材交流の推進
  - 4 能力・実績主義の徹底
  - 5 定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討 — 「天下り」の根絶に対応した人事制度の構築
  - 6 その他の課題
- V 労働基本権の検討
- VI 今後における公務員制度改革の進め方

## I 工程表策定にあたっての基本的考え方

本工程表においては、改革の①措置や検討の方向性、②検討の結論を得る時期や関係法律案の提出時期、③実施時期等をできる限り明らかに示すこととする。

その際、基本法が定める

- 1 内閣人事局設置のために必要な法制上の措置については1年以内、
- 2 その他の法制上の措置については3年以内、
- 3 改革全体の実施については5年以内

というスケジュールに関し、本工程表では、できる限り改革を前倒しし、改革全体の実施については、「5年以内」を「4年以内」に短縮することとする。このため、「その他の法制上の措置」についても、可能な限り2年以内に前倒しすることを目指す。

具体的には、

- ① 平成21年においては、新たな人事評価制度の導入と政府全体を通ずる採用昇任等基本方針（職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するための基本的な方針）の策定により、能力・実績主義の人事管理を推進する。特に、幹部職員等について、一元管理実施の際の基礎となる適切な人事評価を徹底する。また、幹部職員等の一元管理、内閣人事・行政管理局（仮称）の設置のための法整備を行うほか、幹部職員賞与の傾斜配分化を実施するための法整備を行うこととする。
- ② 平成22年においては、内閣人事・行政管理局（仮称）の設置により、幹部職員等の一元管理等を開始するとともに、政府全体を通ずる国家公務員の人事管理に関する説明責任を果たす体制を整備する。また、一般職給与法等の改正により、能力・実績主義の更なる徹底のための法整備、定年まで勤務できる環境整備のための法整備を行う。加えて、新たな人事評価の運用状況を評価し、必要に応じて改善を行うこととする。
- ③ 平成23年においては、定年延長の検討など、検討に時間を要する課題についての結論を得るとともに、順次、新たな人事制度への移行を図り、全体として、平成24年までに新たな人事制度に移行し、基本法に基づく措置を全て実施することを基本とし、II以下に掲げるスケジュールの下、逐次具体化を図る。その際、職員の職務の特殊性に十分に配慮するものとする。

## II 幹部職員等の一元管理の導入と内閣人事・行政管理局（仮称）の設置

政治主導により、いわゆる「縦割り行政の弊害」を排除し、各省の立場を超えて、政府全体の立場に立った視野を持つ人材を官民から積極的に登用すること等が可能となるよう、基本法に沿って内閣の人事管理機能を強化する。併せて人事管理機能と組織管理機能の有機的な連携を図ることにより、行政需要に応じた組織・人材の

府省横断的な再配置や総人件費管理、行政運営とそのため的人事管理の総合的な改革等を進め、行政改革全般を内閣主導で継続的に推進すること等を可能とする。このため、内閣官房に両機能を一体的に担う内閣人事・行政管理局（仮称）を、平成22年4月を目途に設置する。

#### (1) 一元管理の導入

内閣人事・行政管理局（仮称）の担うべき幹部職員等の一元管理を実現するため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出する。

#### (2) 内閣人事・行政管理局（仮称）の設置

内閣人事・行政管理局（仮称）の設置等のため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出する。

内閣人事・行政管理局（仮称）は、人事管理機能と組織管理機能のシナジー効果をあげるとともに、人事の都合で機構・定員査定が行われ、行政組織の肥大化を招くといった問題が生じないよう、効果的なファイアー・ウォールを設けるなど人事管理機能と組織管理機能との間で連携と緊張を確保できるような組織・運営とする。

内閣人事・行政管理局（仮称）の設置に際しては、組織が肥大化することのないよう留意する。

### Ⅲ 国家戦略スタッフ、政務スタッフ

議院内閣制の下、政治主導を強化し、国家公務員が内閣、内閣総理大臣及び各大臣を補佐する役割を適切に果たすこととするため、内閣官房に国家戦略スタッフ（仮称）を、各府省に政務スタッフ（仮称）を置くことができるものとする。このため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出し、平成22年度中に国家戦略スタッフ・政務スタッフの設置を可能とするための措置を講ずることとする。

### Ⅳ 多様で優秀な人材の確保と能力・実績に応じた人事の徹底

#### 1 新たな採用試験制度

I種試験合格者が身分固定的に幹部候補となり、横並びで昇進するいわゆる「キャリアシステム」を廃止するため、現行のI種、II種、III種等の採用試験の種類を見直し、重視する能力に着目した総合職試験、一般職試験、専門職試験を設けることとする。また、多様な能力を持った人材を公務員として採用するため、中途採用試験を新設するなどの措置を講ずるほか、国際対応に重点を置いた採用を



行うための措置について、併せて講ずることとする。

真に能力ある多様な人材を能力と実績の評価に基づいて幹部候補として育成し、幹部へと登用する仕組みを実現するため、採用試験制度の改革は、できる限り早期に実現することが重要であるが、一方で、受験者等への周知期間として2年程度を確保することが必要であることを踏まえ、以下のようなスケジュールで推進することとする。まず、平成21年度中に新たな採用試験の方向性を決定し、平成22年度初頭に、受験資格、試験科目等受験者の準備に必要な情報を公表する。次いで、平成23年度初頭までに試験実施の詳細について検討し、新試験の実施に必要な細目を公表した上で、平成24年度前半より新試験を実施する。

## 2 幹部候補育成課程

新たに導入される幹部職員等の一元管理機能をより実効あらしめるものとするためには、幅広い視野から政策を企画立案し、適切に業務を管理することができる能力を持つ人材を育成することが重要である。このため、管理職員の職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を政府全体として総合的かつ計画的に育成する仕組みとして幹部候補育成課程を設ける。

このような幹部職員及び管理職員にふさわしい職員の育成はできる限り早期に始める必要があることから、当該課程は、内閣人事・行政管理局（仮称）が作成した統一的基準に基づき、必要な研修等を含め平成22年度より実施する。このため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出する。

## 3 公募・官民人材交流の推進

多様かつ優秀な人材の登用のためには、1及び2のような公務内における人材育成に加え、公務内外からの公募及び官民人材交流を一層推進する必要がある。平成23年度より新たな仕組みの下で公募及び官民人材交流を推進するため、以下のような方策を講ずることとする。

- ① まず、国家公務員法において、公募に係るプロセスや公募に付する幹部職等についての数値目標を定めること等を明記することにより、公募をより一層推進する必要がある。このため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出し、平成22年度よりこれに基づく公募を実施する。
- ② 次いで、官民の人材交流をより一層推進するため、「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」に基づく人事交流につき、手続きの簡素化、対象の拡大等（所管業種との交流に関する規制の見直しを含む）を図るとともに、国と企業の間における人事交流のみならず、個人に着目した官民の人材交流を促進するために、必要な法制等につき検討し、平成22年に所要の法制上の措置を講ず

ることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成 21 年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

- ③ このほか、更なる官民の人材交流を推進するとともに官民の人材の流動性を高めるため、給与、退職手当、年金等の制度改革の必要性について検討した上、平成 22 年に所要の法制上の措置を講ずることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成 21 年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

#### 4 能力・実績主義の徹底

##### (1) 新たな人事評価制度及び採用昇任等基本方針の導入

1～3の方策により公務内に確保された様々な人材をその能力・実績に基づき活用し、処遇していくためには、まず、平成 19 年の国家公務員法改正で新たに設けられた人事評価制度及び採用昇任等基本方針の仕組みを確実に施行していくことが必要となる。

基本法においては、人事評価について、「国民の立場に立ち職務を遂行する態度その他の職業倫理を評価の基準として定めること」、「業績評価に係る目標の設定は、所属する組織の目標を踏まえて行わなければならないものとする」、「職員の超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映させるための措置を講ずること」等が定められていることを踏まえ、これらに対応できる新たな人事評価制度を平成 21 年 4 月から導入することとし、必要な政令等の整備を行う。当該評価制度については、平成 22 年にその運用状況を評価し、必要に応じて改善を行うこととする。

採用昇任等基本方針については、採用年次、採用試験の種類にとらわれないこと等能力・実績に基づく任用の徹底、特に本省課長級以上の官職への昇任等について厳格に運用すること及び男女共同参画基本計画（第 2 次）（平成 17 年 12 月 27 日閣議決定）に沿って女性の採用及び登用の拡大等を行うことについて規定することとし、平成 21 年 3 月までに閣議決定し、各任命権者においては、同方針に沿った人事運用を徹底することとする。

##### (2) 幹部職員、管理職員の任用・給与の弾力化

政府がその時々課題に的確に対応するためには、特に幹部職員・管理職員の配置について弾力的に行えるようにすることが重要であり、「新たな制度」を設ける必要がある。このため、まず、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙 2 に沿って立案する。）を今通常国会に提出し、適格性審査等特別な任用手続が導入される幹部職員について適材適所の人事を行うため、勤務実績等を勘案した上で、幹部職員の範囲内で弾力的に降任することができるような措置を講ずることとする。

また、幹部職員賞与の傾斜配分を実施するため、平成 21 年中可能な限り早期に一般職給与法の改正を行うことを目指し、速やかに人事院に対し勧告の要請を行うこととする。

加えて、幹部職員、管理職員の任用・給与その他の処遇のあり方全般について、職務の特性や能力及び実績に応じた弾力的なものとするため、平成 23 年度から、管理職員の任用弾力化、管理職手当（特別調整額）の傾斜配分の強化等を可能とするため、平成 22 年に所要の法制上の措置を講ずることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成 21 年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

## 5 定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討 - 「天下り」の根絶に対応した人事制度の構築

平成 19 年の国家公務員法改正により、法の定める暫定期間経過後、各府省等職員による再就職のあっせんは全面禁止される。また、暫定期間中も、予算と権限を背景にした押しつけのあっせんは禁止されている。これらの法改正を厳正に施行する。

これに加え、平成 21 年以降、以下のとおり定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討といった人事制度の再構築を目指した取組を進めることで、早期退職慣行について更なる是正を図り、平成 23 年から、いわゆる「天下り」の根絶に対応した新たな人事制度を実現する。

### (1) 定年まで勤務できる環境の整備

早期退職慣行の是正に伴う職員の在職期間の長期化による人事の停滞を 방지、組織の新陳代謝を確保するため、能力・実績主義に基づき適材適所の人事を進める一方、総人件費の抑制を図りながら、高齢職員の能力を活かすための任用・給与制度の運用を可能とする必要がある。このため、専門スタッフ職制度の拡充を含む高齢職員の任用・給与制度について全般的な検討を行い、平成 22 年までに所要の法制上の措置を講ずることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成 21 年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。また、職員の価値観の多様化等に対応し、生涯にわたる自己実現の観点から、民間における取組も踏まえつつ、自らの能力を活かした高齢職員等の自発的な退職を支援するための退職準備プログラムの拡充に向けた見直しを行い、平成 22 年度から実施する。

### (2) 再任用の原則化に向けた取組

雇用と年金の連携を図ることにより職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備していく必要がある。また、高齢職員がこれまでに培ってきた知識や経験、技術を活用して、より質の高い行政サービスを国民

に提供できるようにしていくことは、重要な課題である。定年延長の制度化に先駆けて、当面、意欲と能力のある希望者について、原則再任用できるようにする必要がある。このため、再任用職員の担う業務や組織のあり方、定員・定数管理のあり方等を見直すとともに、必要な措置について検討を行い、平成21年中に結論を得ることとする。また、平成25年度から60歳定年退職後に年金受給までの空白期間が生じることを踏まえ、再任用職員の給与等について所要の措置を講じた上で、平成24年度から、意欲と能力のある希望者についての再任用の原則化を実施することとする。なお、その際、人事院の勧告等が必要な事項については、人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

### (3) 定年延長の検討

定年延長の制度化により雇用と年金の接続が可能となる一方で、高齢職員層の人員が大幅に増加し、総人件費の増大の要因となる。そのため、総人件費の抑制という観点にも留意して、役職定年制、高齢職員の給与の引下げ、高齢職員の処遇のあり方等の全般的な事項について検討を行い、平成23年中に一定の結論を得ることとする。また、人事院の勧告等が必要な事項については、人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。なお、定年延長を制度化する時期については、民間における定年延長の導入状況等を踏まえて検討することとする。

なお、上記(1)から(3)までの検討に際しては、民間企業において、定年制度の廃止、定年延長又は継続雇用制度の導入が義務付けられていることを踏まえるとともに、総人件費の抑制を念頭に置きつつ、総合的な対策を講じていく必要がある。このため、職員の在職期間の長期化、高齢職員の増加に対応して高齢職員の知識や経験、技術を活かすにふさわしい職務のあり方や勤務形態を検討するとともに、組織のフラット化やスタッフ職の増加への対応を含む組織のあり方や業務実施体制についても併せて検討する必要がある。また、高齢職員の給与水準及び給与体系のあり方、退職給付のあり方、定員・定数管理のあり方等について抜本的に見直す。加えて、優秀な人材を公務部内に確保する観点からも、給与カーブの更なるフラット化や、民間における取組も踏まえた、職員のモラルや組織活力を維持向上するための方策、職員のキャリアアップ・生涯設計に対する支援策などについても併せて検討していく必要がある。また、(1)及び(3)の検討に際しては、役職定年制等の導入や、行政組織の見直しや定員削減を円滑に実施するための希望退職等の新たな制度を設ける必要性等についても検討する。このため、政府部内に関係府省からなる検討体制を整備し、必要な措置について検討を進めることとする。

## 6 その他の課題

### (1) 政官接触に関する記録の管理等

政策の立案、決定及び実施の各段階における国家公務員としての責任の所在をより明確化するため、以下の措置を講ずる。

- ① 職員が国会議員と接触した場合における記録の作成、保存その他の管理及び当該情報を適切に公開するための措置について、関係者と調整の上、平成 21 年中にルールの設定を行うこととする。
- ② このほか、各般の行政過程に係る記録の作成、保存その他の管理が適切に行われるよう、今通常国会に提出を予定している公文書の管理等に関する法律案（仮称）により、公文書の管理等に関する基本的事項を定めるなどの措置を講ずる。

### (2) 懲戒処分 の適正かつ厳格な実施、求償権の適正かつ厳格な行使

懲戒処分 の適正かつ厳格な実施、求償権の適正かつ厳格な行使については、必要な基準、手続等の整備を図ることとし、平成 21 年中に必要な措置を講ずる。

### (3) 業務の簡素化

超過勤務の縮減のため、平成 21 年から、各府省における取組を確認しつつ、業務の簡素化のための計画の検討、職員の超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映させることに対応できる新たな人事評価制度の導入等の取組を政府全体として推進する。

## V 労働基本権の検討

級別定数管理に関する事務をはじめ、人事院から内閣人事・行政管理局（仮称）に事務の移管を行うことを踏まえ、また、国家公務員の使用者たる政府が、主体的かつ柔軟に勤務条件に関する企画立案を行い、コストパフォーマンスの高い行政を実現していく観点からも、自律的労使関係制度への改革は重要かつ必要不可欠な課題である。

国民に開かれた自律的労使関係制度の措置へ向け、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大等に関する具体的制度設計について、平成 21 年中に国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会の結論を得る。その上で、平成 22 年中に所要の法律案を国会に提出し、準備期間を経て平成 24 年までに施行する。

## VI 今後における公務員制度改革の進め方

上記の改革の実施にあたっては、国家公務員制度改革推進本部事務局は、人事院、関係府省等と連携しつつ、改革の推進に関する企画及び立案並びに総合調整にあた

る。

また、本工程表は必要に応じ改訂されるものとするが、国家公務員制度改革推進本部事務局は、本工程表の実施状況につきフォローアップを行い、少なくとも毎年1回、国家公務員制度改革推進本部にその結果を報告することとする。

これらの改革工程においては、国家公務員制度改革推進本部顧問会議に対し重要事項についての審議を求めることとする。



(別紙2)

## 国家公務員法等の一部改正の基本方向

### I 幹部職員等の一元管理等関係

#### (1) 幹部職への任用等に係る特例

##### ① 適格性審査及び幹部候補者名簿

内閣総理大臣は、幹部職員、任命権者が推薦した者、幹部職の公募に応募した者等について、幹部職に必要な標準職務遂行能力の有無を判定する適格性審査を行うとともに、当該審査に合格した者について、定期的に、及び任命権者の求めがある場合その他必要がある場合は随時、幹部候補者名簿を作成し、任命権者に提示するものとする。

内閣総理大臣は、上記権限を内閣官房長官に委任するものとする。

##### ② 幹部職への任用

職員の幹部職への任用は、幹部候補者名簿に記載された者であって、選考又は人事評価に基づき、当該官職への適性を有すると認められる者の中から任命権者が行うものとする。

幹部職員の任免を行う場合には、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議した上で、当該協議に基づいて行うものとする。内閣総理大臣及び内閣官房長官は、必要と認めるときは、任命権者に対し、幹部職員の任免について協議を求めることができることとする。

##### ③ 幹部職に係る公募

幹部職に係る公募（官職の候補者の募集）は、内閣総理大臣が、任命権者の通知を受けて、又は任命権者との協議に基づき、行うこととする。

##### ④ 幹部職等の職務明細書

任命権者は、内閣総理大臣の同意を得て、任用及び人事評価の基礎とするために、幹部職等の職務の具体的な内容及び当該官職に求められる能力・経験を記載した職務明細書を幹部職に係るものから段階的に作成するものとする。

##### ⑤ 幹部職員及び管理職員についての定数の設定・改定

機構・定員管理機能、級別定数管理機能（指定職については号俸格付機能）、柔軟化定数に関する機能を一体的に発揮することにより、幹部職及び管理職の府省横断的な再配置を行うこととする。

##### ⑥ その他、任命権者を異にする官職への昇任・転任の調整、人事情報の管理、職務の特殊性を有する職員の取扱等に関する規定を整備する。

(2) 採用昇任等基本方針の記載事項の追加等

- ① 採用昇任等基本方針中に、管理職の任用に関する基準、任命権者を異にする官職への昇任・転任の指針、官民の人材交流の指針、公募に付する幹部職等の数の目標等の公募の指針を定めることとする。
- ② 内閣総理大臣は、採用昇任等基本方針に沿った職員の採用等を確保するため、任命権者に必要な措置を講じさせることができることとする。

(3) 公募

公募（外部公募、部内公募、内外公募）に付された官職への任命については、公募に応募した者であって、当該者に共通して用いることのできる能力の実証により、当該官職に必要な標準職務遂行能力及び適性を有すると認められる者の中から行うことを原則とする。

(4) 幹部候補育成課程

- ① 任命権者は、管理職員の職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を総合的かつ計画的に育成するための課程を設けるものとする。
- ② 内閣総理大臣は、課程の運用に当たって遵守すべき基準を定めるとともに、基準に照らして必要がある場合には、任命権者に対し必要な措置をとることを求めることができることとする。
- ③ 内閣総理大臣は、課程対象職員を対象として、政府全体を通じて行うべき研修を実施するものとする。
- ④ 課程対象職員の、任命権者を異にする官職への昇任・転任の調整に関する規定を整備する。

(5) 幹部職員の任用の弾力化等

- ① 勤務実績等を勘案した上で、幹部職員の範囲内における降任を弾力的にできる規定を整備する。
- ② 適格性審査に合格しなかった幹部職員の降任等を可能とする。

## II 内閣人事・行政管理局（仮称）設置関係

(1) 内閣人事・行政管理局（仮称）の機能

- ① 内閣人事・行政管理局（仮称）は、(ア)政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を果たすための機能、(イ)基本法第5条第4項に掲げる幹部職員等の一元管理に関する機能及びこれらに関連する機能、(ウ)行政管理に関する機能等を担うこととする。



- ② 上記①の機能を実効的に発揮することができるよう、関係行政機関が担っている機能について内閣官房への移管等を行う。
- (ア) 国家公務員制度の企画・立案、中央人事行政機関たる内閣総理大臣を補佐する事務（人事管理の方針・計画等の総合調整、標準職務遂行能力・採用昇任等基本方針・人事評価・能率・厚生・服務・退職管理等）、退職手当、特別職の給与等（総務省人事・恩給局関係）
- (イ) 行政制度一般の基本的事項、行政機関の機構・定員・運営、機構・定員の審査、行政情報システム、独立行政法人制度、独立行政法人等の審査等（総務省行政管理局関係）
- (ウ) 級別定数の設定及び改定（指定職については号俸の格付）、任用に関する企画立案、方針決定、基準策定、目標設定等（以下「企画立案等」という。）、研修に関する企画立案等、試験に関する企画立案等、人事院が行う勧告・意見の申出・人事院規則の制定改廃に関する要請、人事院が人事院規則を制定改廃しようとする場合における事前の意見申出（人事院関係）
- ※ これらの機能移管に併せ、人事行政の公正確保等の観点から、人事院による意見の申出等必要な措置を講ずる。
- (エ) 内閣の庶務のうち人事行政に関する事項（事務次官・局長等の任免の内閣承認等）（内閣官房内閣総務官室関係）
- (オ) 総人件費の基本方針、人件費予算の配分方針の企画・立案・総合調整、人事行政の観点からの職員旅費の制度・運用への関与、福利厚生等の観点からの国家公務員宿舎の企画立案への関与等（財務省主計局・理財局関係）
- (カ) 官民人材交流センターの運営の指針等（内閣府官民人材交流センター関係）

## (2) 内閣人事・行政管理局（仮称）の組織

- ① 内閣官房に内閣人事・行政管理局（仮称）を置く。
- ② 内閣人事・行政管理局（仮称）に、内閣人事・行政管理局長（仮称）を置く。

## Ⅲ 国家戦略スタッフ・政務スタッフ関係

### (1) 国家戦略スタッフの設置

- ① 内閣官房に、内閣総理大臣の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る企画立案に関し、内閣総理大臣を補佐する職（以下「国家戦略スタッフ」という。）を置くことができるものとする。

- ② 国家戦略スタッフの任免は、内閣総理大臣の申出により、内閣において行うものとする。
- ③ 国家戦略スタッフは、非常勤とすることができるものとする。
- ④ 国家戦略スタッフの給与は、次官級から課長級の幅を持たせた給与体系とする。
- ⑤ 国家戦略スタッフの服務は、内閣危機管理監に準じたものとする。
- ⑥ 国会議員は、国家戦略スタッフを兼ねることができるものとする。
- ⑦ 内閣総理大臣補佐官は廃止する。

(2) 政務スタッフの設置

- ① 各府省に、大臣の命を受け、特定の政策の企画立案及び政務に関し、大臣を補佐する職（以下「政務スタッフ」という。）を置くことができるものとする。
- ② 政務スタッフの任免は、大臣の申出により、内閣において行うものとする。
- ③ 政務スタッフは、非常勤とすることができるものとする。
- ④ 政務スタッフの給与は、次官級から課長級の幅を持たせた給与体系とする。
- ⑤ 政務スタッフの服務は、大臣政務官に準じたものとする。
- ⑥ 国会議員は、政務スタッフを兼ねることができるものとする。

※その他、関連法において上記に掲げる措置に準じた措置を講ずる。