

## 国家公務員法等改正法の概要

平成19年7月  
内閣官房

## I 目的

21世紀にふさわしい行政システムを支える公務員像を実現するため、公務員制度改革全体をパッケージとして検討を進めつつ、実現できる改革から迅速に実現し、公務員制度改革を前進させることが重要である。このため、能力・実績主義の人事管理の徹底、再就職に関する規制の導入を内容とする法改正を行った。

## II 改正法の概要

## 1. 能力・実績主義

## (1) 人事管理の原則

職員の任用、給与その他の人事管理について、職員の採用試験の種類や年次にとられてはならないこと、人事評価に基づいて適切に行うことといった基本的な原則を明らかにする。

## (2) 能力本位の任用制度の確立

## イ 昇任、転任等

職員の昇任及び転任は、職員の人事評価又はその他の能力実証によるものとする。また、職制上の段階の標準的な官職と、その官職に必要な標準職務遂行能力を明らかにし、標準職務遂行能力及び適性を、昇任又は転任の判断基準とする。

## ロ 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を策定する。

## (3) 新たな人事評価制度の構築

イ 現行の勤務成績の評定に代え、新たな人事評価制度を構築する。

ロ 職員の人事評価を「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」と定義し、公正に行わなければならないこととする。

ハ 職員の執務について、その所轄庁の長は、定期的に人事評価を実施する。

## (4) 分限制度

分限事由の一つである「勤務実績がよい場合」を「人事評価又は勤務の状況に照らして、勤務実績がよい場合」に改め、明確化する。

## 2. 再就職に関する規制の改正等

## (1) 再就職あっせんの規制及び官民人材交流センターの設置

各府省等職員が職員又は職員であった者について、営利企業及び非営利法人（以下「営利企業等」という。）に対し再就職あっせんを行うことを禁止し、内閣府に設置する官民人材交流センター（以下「センター」という。）に一元化する。

センターは、職員の離職に際しての離職後の就職の援助及び官民の人材交流の円滑な実施のための支援を行う。

センターは平成 20 年中に設置し、一元化実施はセンター設置後 3 年以内とする。  
注) 一元化までの移行期間中は、再就職等監視委員会等の承認を受けた場合に限り、各府省等職員による再就職あっせんを可とする。

センターについては、設置後 5 年を経過した場合、その体制を見直し、必要な措置を講ずる。

## (2) 現職職員の求職活動規制

現職職員が自らの職務と利害関係を有する一定の営利企業等に対し、求職活動を行うことを規制する。

注) 現役出向の場合、一定の官職以下の職員の再就職の場合、センターから紹介された場合、再就職等監視委員会等の承認を受けた場合には、現職職員による当該営利企業等への求職活動を可とする。

## (3) 退職職員の働きかけ規制

離職後に営利企業等の地位に就いている退職職員が、離職後 2 年間、一定の国の機関の現職職員に、当該営利企業等又はその子法人が関係する契約又は処分であって離職前 5 年間（課長レベル以上ではそのポストに就いていた間）に担当していた職務（局長級以上については在職していた府省の所掌）に属するもの等に関して働きかけを行うことを規制する。

離職後に営利企業等の地位に就いている退職職員が、一定の国の機関の現職職員に、在職中に自らが決定した契約又は処分であって当該営利企業等が関係するものに関して働きかけを行うことを期限の定めなく規制する。

## (4) 働きかけを受けた現職職員の規制

退職職員から上記 (3) に規定する働きかけを受けた現職職員に対し、再就職等監察官への届け出を義務付ける。

## (5) 上記 (1) ~ (4) において、違反行為に対しては懲戒、過料を科し、不正な行為等に対しては刑罰を科す。

## (6) 再就職情報の内閣での一元管理

管理職職員であった者が、営利企業等の地位に就く場合等には、離職後 2 年間、内閣総理大臣に一定の事項を届け出なければならないものとする。

## (7) 事前承認制度の暫定的存続と廃止

離職後 2 年間の内閣による事前承認制度を暫定的に設け、一元化時点で同制度は廃止する。

## (8) 監視体制の整備

再就職等監視委員会を内閣府に設置し、再就職に関する規制の適用除外の承認、任命権者への勧告等を実施する。

同委員会に再就職等監察官を置き、各府省等における再就職に関する規制違反の調査等を実施する。

(注) 特定独立行政法人の役員についても、再就職に関する規制の規定を準用する。

## 国家公務員制度改革基本法の概要

平成20年6月  
内閣官房

## 1. 目的

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とするため、国家公務員制度改革について、その基本理念及び基本方針その他の基本となる事項を定めるとともに、国家公務員制度改革推進本部を設置することにより、総合的に推進することを目的とする。

## 2. 国家公務員制度改革の基本理念等

## (1) 基本理念

国家公務員制度改革は、次に掲げる事項を基本として行われる。

- 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き説明責任を負う体制を確立すること。

## (2) 改革の実施及び目標時期等

- イ 政府は、3に定める基本方針に基づき国家公務員制度改革を行うものとし、このために必要な措置について、この法律の施行後五年以内を目途として講ずる。この場合において、必要となる法制上の措置について、この法律の施行後三年以内を目途として講ずる。
- ロ 政府は、イの措置を講ずるに当たっては、職員の職務の特殊性に十分に配慮する。

## 3. 国家公務員制度改革の基本方針

## (1) 議院内閣制の下での国家公務員の役割等

- イ 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こととするため、次の措置を講ずる。
- 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（国家戦略スタッフ）を置く。また、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（政務スタッフ）を置く。
  - ② 国家戦略スタッフ、政務スタッフ（以下「国家戦略スタッフ等」という。）は、特別職の国家公務員とするとともに、公募を活用するなど、国の行政機関の内外から人材を機動的に登用できるものとする。
- ロ 政府は、縦割り行政の弊害を排除するため、内閣の人事管理機能を強化し、並びに多様な人材の登用及び弾力的な人事管理を行うための措置を講ずる。
- ① 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。以下単に「幹部職員」という。）を対象とした新たな制度を設ける。

- ② 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。以下単に「管理職員」という。）を対象とした新たな制度を設ける。
  - ③ 幹部職員の任用については、内閣官房長官がその適格性を審査し、その候補者名簿の作成を行うとともに、各大臣が人事を行うに当たって、任免については、内閣総理大臣及び内閣官房長官と協議した上で行う。
  - ④ 幹部職員及び管理職員（以下「幹部職員等」という。）の任用に当たっては、国の行政機関の内外から多様かつ高度な能力及び経験を有する人材の登用に努める。
  - ⑤ 幹部職員等の任用、給与その他の処遇については、任命権者が、それぞれ幹部職員又は管理職員の範囲内において、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。
- ハ 政府は、政官関係の透明化を含め、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なものとし、国民の的確な理解と批判の下にある公正で民主的な行政の推進に資するための措置を講ずる。
- 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。当該接触が個別の事務又は事業の決定又は執行に係るものであるときは、当該接触に関する記録の適正な管理及びその情報の公開の徹底に特に留意する。
  - ② ①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にするための措置その他の措置を講ずる。
- ニ 政府は、職員の育成及び活用を府省横断的に行うとともに、幹部職員等について、適切な人事管理を徹底するため、次に掲げる事務を内閣官房において一元的に行うこととするための措置を講ずる。
- ① 幹部職員等に係る各府省ごとの定数の設定及び改定
  - ② (2)ハの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
  - ③ (2)ハ③の幹部候補育成課程の対象者（以下「課程対象者」という。）に対する研修のうち政府全体を通ずるものの企画立案及び実施
  - ④ 課程対象者の府省横断的な配置換えに係る調整
  - ⑤ 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
  - ⑥ 管理職員の府省横断的な配置換えに係る調整
  - ⑦ 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
  - ⑧ (1)ロ③に規定する適格性の審査及び候補者名簿の作成
  - ⑨ 幹部職員等及び課程対象者の人事に関する情報の管理
  - ⑩ (2)ニ②の目標の設定等を通じた公募による任用の推進
  - ⑪ 官民の人材交流の推進

## (2) 多様な人材の登用等

- イ 政府は、採用試験について、多様かつ優秀な人材を登用するため、次の措置を講ずる。
- ① 現行の採用試験の種類及び内容を抜本的に見直し、次のとおりとする。
    - a 総合職試験 政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視する試験
    - b 一般職試験 的確な事務処理能力を有するかどうかを重視する試験
    - c 専門職試験 特定の行政分野の専門的な知識を有するかどうかを重視する試験
  - ② ①の措置に併せ、次の採用試験を行う。
    - a 院卒者試験 大学院の課程を修了した者等を対象とした採用試験
    - b 中途採用試験 係長以上の職への採用を目的とした採用試験
- ロ 政府は、職員の職務能力の向上を図るため、研修等の能力開発の成果を人事評価に反

映させるとともに、自発的な能力開発を支援するための措置を講ずる。

ハ 政府は、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仕組み（幹部候補育成課程）を整備する。なお、課程対象者であること又はあったことによって、管理職員への任用が保証されるものとはならず、職員の採用後の任用は、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。

① 課程対象者の選定は、採用後、一定期間の勤務経験を経た職員の中から、本人の希望及び人事評価に基づいて随時行う。

② 課程対象者については、人事評価に基づき、引き続き課程対象者とするかどうかを定期的に判定する。

③ 課程対象者に対し、管理職員に求められる能力の育成を目的とした研修を行う。

④ 課程対象者に対し、国の複数の行政機関等における多様な勤務の機会を付与する。

ニ 政府は、幹部職員等に関し、その職責を担うにふさわしい能力を有する人材を確保するため、次の措置を講ずる。

① 幹部職員等の役割及び職業倫理を明確に示し、これらを人事評価の基準とする。

② 公募に付する幹部職員等の職の数について目標を定める。

ホ 政府は、高度の専門性が求められる職に充てる人材を国の行政機関の内外から登用し、その能力を十分に発揮させるため、兼業及び給与の在り方を見直し、必要な措置を講ずる。

### (3) 官民の人材交流の推進等

政府は、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、現行の制度を抜本的に見直し、次の措置を講ずる。

① 官民交流法に規定する人事交流について、手続の簡素化及び対象の拡大等を行う。

② 課程対象者に民間企業その他の法人の勤務機会を付与するよう努め、そのための措置を講ずる。

③ 給与、退職手当、年金その他の処遇を見直し、必要な措置を講ずる。

### (4) 国際競争力の高い人材の確保と育成

政府は、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及び育成するため、次の措置を講ずる。

① 国際対応に重点を置いた採用を行うための措置を講ずる。

② 課程対象者に国際機関での勤務等の機会を付与するよう努め、そのための措置を講ずる。

### (5) 職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底

政府は、職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底のため、次の措置を講ずる。

① 人事評価について、次に定めるところにより行う。

a 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人事評価の基準として定める。

b 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う。

c 評価結果の開示その他の職員の職務に対する主体的な取組を促すための措置を講ずる。

② 守秘義務違反等に対する懲戒処分の適正かつ厳格な実施の徹底を図る措置を講ずる。

③ 国家賠償法に基づく求償権の適正かつ厳格な行使の徹底を図る措置を講ずる。

### (6) 能力及び実績に応じた処遇の徹底等

政府は、職員が意欲と誇りを持って働くことを可能とするため、次の措置を講ずる。

① 各部局において業務の簡素化のための計画を策定するとともに、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。

- ② 優秀な人材の確保を図るため、初任給の引上げ、職員の能力及び実績に応じた処遇の徹底を目的とした給与及び退職手当の見直しその他の措置を講ずる。
- ③ 雇用と年金の接続の重要性に留意して、次の措置を講ずる。
  - a 定年まで勤務できる環境を整備するとともに、再任用制度の活用の拡大を図る。
  - b 定年を段階的に六十五歳に引上げることについて検討する。
  - c aの環境の整備及びbの定年の引上げの検討に際し、高年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役職定年制度及び職種別定年制度の導入について検討する。

#### (7) 内閣人事局の設置

政府は、次に定めるところにより、内閣官房に事務を追加するとともに、当該事務を行わせるために内閣官房に内閣人事局を置くものとし、このために必要な法制上の措置について、この法律の施行後一年以内を目途として講ずる。

- ① 内閣官房長官は、政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に対する説明責任を負うとともに、(1)ニに掲げる事務及びこれらに関連する事務を所掌する。
- ② 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。

#### (8) 労働基本権

- イ 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。
- ロ 政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、イの措置に併せ、これと整合性をもって、検討する。

### 4. 国家公務員制度改革推進本部の設置等

#### (1) 本部の設置

国家公務員制度改革を総合的かつ集中的に推進するため、内閣に、国家公務員制度改革推進本部（以下「本部」という。）を置く。

#### (2) 所掌事務

- 本部は、次の事務をつかさどる。
- イ 国家公務員制度改革の推進に関する企画及び立案並びに総合調整に関すること。
  - ロ 国家公務員制度改革に関する施策の実施の推進に関すること。
  - ハ イ及びロのほか、3(8)ロの地方公務員の労働基本権の検討に関する事務

#### (3) 組織及び事務局

- イ 本部は、すべての国务大臣をもって組織し、本部の長は、内閣総理大臣とする。
- ロ 本部に事務局を置き、事務局長は、関係のある他の職を占める者であって、かつ、公務内外の人事管理制度に関し識見を有する者をもって充てる。

#### (4) 設置期限

本部は、その設置の日から起算して五年を経過する日まで置かれるものとする。

# 国家公務員制度改革基本法

## 目次

第一章 総則(第一条—第四条)

第二章 国家公務員制度改革の基本方針(第五条—第十二条)

第三章 国家公務員制度改革推進本部(第十三条—第二十三条)

附則

## 第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、行政の運営を担う国家公務員に関する制度を社会経済情勢の変化に対応したものとすることが喫緊の課題であることにかんがみ、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とするため、国家公務員制度改革について、その基本理念及び基本方針その他の基本となる事項を定めるとともに、国家公務員制度改革推進本部を設置することにより、これを総合的に推進することを目的とする。

(基本理念)

第二条 国家公務員制度改革は、次に掲げる事項を基本として行われるものとする。

- 一 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。
- 二 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。
- 三 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。
- 四 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。
- 五 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。
- 六 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。
- 七 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。

(国の責務)

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、国家公務員制度改革を推進する責務を有する。

(改革の実施及び目標時期等)

第四条 政府は、次章に定める基本方針に基づき、国家公務員制度改革を行うものとし、このために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ものとする。この場合において、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ものとする。

2 政府は、前項の措置を講ずるに当たっては、職員の職務の特殊性に十分に配慮するものとする。

## 第二章 国家公務員制度改革の基本方針

(議院内閣制の下での国家公務員の役割等)

第五条 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こととするため、次に掲げる措置を講ずるものとする。
- 一 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(以下この項において「国家戦略スタッフ」という。)を、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(以下この項において「政務スタッフ」という。)を置くものとする。
  - 二 国家戦略スタッフ及び政務スタッフ(以下この号において「国家戦略スタッフ等」という。)の任用等については、次に定めるところによるものとする。
    - イ 国家戦略スタッフ等は、特別職の国家公務員とするとともに、公募を活用するなど、国の行政機関の内外から人材を機動的に登用できるものとする。
    - ロ 国家戦略スタッフ等を有効に活用できるものとするため、給与その他の処遇及び退任後の扱いについて、それぞれの職務の特性に応じた適切なものとする。
- 2 政府は、縦割り行政の弊害を排除するため、内閣の人事管理機能を強化し、並びに多様な人材の登用及び弾力的な人事管理を行えるよう、次に掲げる措置を講ずるものとする。
- 一 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。以下単に「幹部職員」という。)を対象とした新たな制度を設けるものとする。
  - 二 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。以下単に「管理職員」という。)を対象とした新たな制度を設けるものとする。
  - 三 幹部職員の任用については、内閣官房長官が、その適格性を審査し、その候補者名簿の作成を行うとともに、各大臣が人事を行うに当たって、任免については、内閣総理大臣及び内閣官房長官と協議した上で行うものとする。
  - 四 幹部職員及び管理職員(以下「幹部職員等」という。)の任用に当たっては、国の行政機関の内外から多様かつ高度な能力及び経験を有する人材の登用に努めるものとする。
  - 五 幹部職員等の任用、給与その他の処遇については、任命権者が、それぞれ幹部職員又は管理職員の範囲内において、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ものとする。
- 3 政府は、政官関係の透明化を含め、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なものとし、国民的的確な理解と批判の下にある公正で民主的な行政の推進に資するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。
- 一 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。この場合において、当該接触が個別の事務又は事業の決定又は執行に係るものであるときは、当該接触に関する記録の適正な管理及びその情報の公開の徹底に特に留意するものとする。
  - 二 前号の措置のほか、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にするための措置その他の措置を講ずるものとする。
- 4 政府は、職員の育成及び活用を府省横断的に行うとともに、幹部職員等について、適切な人事管理を徹底するため、次に掲げる事務を内閣官房において一元的に行うこととするための措置を講ずるものとする。
- 一 幹部職員等に係る各府省ごとの定数の設定及び改定
  - 二 次条第三項に規定する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
  - 三 次条第三項第三号に規定する研修のうち政府全体を通ずるものの企画立案及び実施



- 四 次条第三項に規定する課程対象者の府省横断的な配置換えに係る調整
- 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
- 六 管理職員の府省横断的な配置換えに係る調整
- 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
- 八 第二項第三号に規定する適格性の審査及び候補者名簿の作成
- 九 幹部職員等及び次条第三項に規定する課程対象者の人事に関する情報の管理
- 十 次条第四項第二号に規定する目標の設定等を通じた公募による任用の推進
- 十一 官民の人材交流の推進  
(多様な人材の登用等)

第六条 政府は、採用試験について、多様かつ優秀な人材を登用するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 現行の採用試験の種類及び内容を抜本的に見直し、採用試験に次に掲げる種類を設けるとともに、その内容をそれぞれ次に定めるものとする。
  - イ 総合職試験 政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視して行う試験
  - ロ 一般職試験 的確な事務処理に係る能力を有するかどうかを重視して行う試験
  - ハ 専門職試験 特定の行政分野に係る専門的な知識を有するかどうかを重視して行う試験
- 二 前号の措置に併せ、次に掲げる採用試験の区分を設けるとともに、その内容をそれぞれ次に定めるものとする。
  - イ 院卒者試験 大学院の課程を修了した者又はこれと同程度の学識及び能力を有する者を対象とした採用試験
  - ロ 中途採用試験 係長以上の職への採用を目的とした採用試験
- 2 政府は、職員の職務能力の向上を図るため、研修その他の能力開発によって得られた成果を人事評価に確実に反映させるとともに、自発的な能力開発を支援するための措置を講ずるものとする。
- 3 政府は、次に定めるところにより、管理職員としてそ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仕組み(以下「幹部候補育成課程」という。)を整備するものとする。この場合において、幹部候補育成課程における育成の対象となる者(以下「課程対象者」という。)であること又は課程対象者であったことよって、管理職員への任用が保証されるものとしてはならず、職員の採用後の任用は、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。
  - 一 課程対象者の選定については、採用後、一定期間の勤務経験を経た職員の中から、本人の希望及び人事評価に基づいて随時行うものとする。
  - 二 課程対象者については、人事評価に基づいて、引き続き課程対象者とするかどうかを定期的に判定するものとする。
  - 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を行うものとする。
  - 四 国の複数の行政機関又は国以外の法人において勤務させることにより、多様な勤務を経験する機会を付与するものとする。
- 4 政府は、幹部職員等に関し、その職責を担うにふさわしい能力を有する人材を確保するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。
  - 一 幹部職員等に求められる役割及び職業倫理を明確に示すとともに、これらを人事評価の基準とするための措置を講ずること。

二 公募に付する幹部職員等の職の数について目標を定めるものとする。

5 政府は、高度の専門的な知識又は経験の求められる職に充てる人材を国の行政機関の内外から登用し、その能力を十分に発揮させるため、兼業及び給与の在り方を見直し、必要な措置を講ずるものとする。

(官民の人材交流の推進等)

第七条 政府は、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、現行の制度を抜本的に見直し、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一 民間企業その他の法人の意向を適切に把握した上で、国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成十一年法律第二百二十四号)第一条に規定する人事交流について、その透明性を確保しつつ、手続の簡素化及び対象の拡大等を行うこと。

二 課程対象者に、民間企業その他の法人における勤務の機会を付与するよう努めるものとし、そのための措置を講ずること。

三 給与、退職手当、年金その他の処遇を見直し、必要な措置を講ずること。

(国際競争力の高い人材の確保と育成)

第八条 政府は、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、及び育成するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一 国際対応に重点を置いた採用を行うための措置を講ずること。

二 課程対象者に国際機関、在外公館その他の外国に所在する機関における勤務又は海外への留学の機会を付与するよう努めるものとし、そのための措置を講ずること。

(職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底)

第九条 政府は、職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底のため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一 人事評価について、次に定めるところにより行うものとする。

イ 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。

ロ 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。

ハ 職員に対する評価結果の開示その他の職員の職務に対する主体的な取組を促すための措置を講ずること。

二 職務上知ることのできた秘密を漏らした場合その他の職務上の義務に違反した場合又は職務を怠った場合における懲戒処分について、適正かつ厳格な実施の徹底を図るための措置を講ずること。

三 国家賠償法(昭和二十二年法律第二百五号)に基づく求償権について、適正かつ厳格な行使の徹底を図るための措置を講ずること。

(能力及び実績に応じた処遇の徹底等)

第十条 政府は、職員が意欲と誇りを持って働くことを可能とするため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一 各部局において業務の簡素化のための計画を策定するとともに、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。

二 優秀な人材の国の行政機関への確保を図るため、職員の初任給の引上げ、職員の能力及び実績に応じた処遇の徹底を目的とした給与及び退職手当の見直しその他の措置を講ずること。

三 雇用と年金の接続の重要性に留意して、次に掲げる措置を講ずること。

イ 定年まで勤務できる環境を整備するとともに、再任用制度の活用の拡大を図るための措置を講ずること。

ロ 定年を段階的に六十五歳に引き上げることについて検討すること。

ハ イの環境の整備及びロの定年の引上げの検討に際し、高年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。

(内閣人事局の設置)

第十一条 政府は、次に定めるところにより内閣官房に事務を追加するとともに、当該事務を行わせるために内閣官房に内閣人事局を置くものとし、このために必要な法制上の措置について、第四条第一項の規定にかかわらず、この法律の施行後一年以内を目途として講ずるものとする。

一 内閣官房長官は、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とともに、第五条第四項に掲げる事務及びこれらに関連する事務を所掌するものとする。

二 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ものとする。

(労働基本権)

第十二条 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。

### 第三章 国家公務員制度改革推進本部

(国家公務員制度改革推進本部の設置)

第十三条 国家公務員制度改革を総合的かつ集中的に推進するため、内閣に、国家公務員制度改革推進本部(以下「本部」という。)を置く。

(所掌事務)

第十四条 本部は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 国家公務員制度改革の推進に関する企画及び立案並びに総合調整に関すること。

二 国家公務員制度改革に関する施策の実施の推進に関すること。

(組織)

第十五条 本部は、国家公務員制度改革推進本部長、国家公務員制度改革推進副本部長及び国家公務員制度改革推進本部員をもって組織する。

(国家公務員制度改革推進本部長)

第十六条 本部の長は、国家公務員制度改革推進本部長(以下「本部長」という。)とし、内閣総理大臣をもって充てる。

2 本部長は、本部の事務を総括し、所部の職員を指揮監督する。

(国家公務員制度改革推進副本部長)

第十七条 本部に、国家公務員制度改革推進副本部長(以下「副本部長」という。)を置き、国務大臣をもって充てる。

2 副本部長は、本部長の職務を助ける。

(国家公務員制度改革推進本部員)

第十八条 本部に、国家公務員制度改革推進本部員(以下「本部員」という。)を置く。

2 本部員は、本部長及び副本部長以外のすべての国務大臣をもって充てる。

(資料の提出その他の協力)

第十九条 本部は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、国の行政機関の長に対して、資料の提出、意見の開陳、説明その他の必要な協力を求めることができる。

2 本部は、その所掌事務を遂行するため特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(事務局)

第二十条 本部に、その事務を処理させるため、事務局を置く。

2 事務局に、事務局長その他の職員を置く。

3 事務局長は、関係のある他の職を占める者であつて、かつ、公務内外の人事管理制度に関し識見を有する者をもって充てられるものとする。

4 事務局長は、本部長の命を受け、局務を掌理する。

(設置期限)

第二十一条 本部は、その設置の日から起算して五年を経過する日まで置かれるものとする。

(主任の大臣)

第二十二条 本部に係る事項については、内閣法(昭和二十二年法律第五号)にいう主任の大臣は、内閣総理大臣とする。

(政令への委任)

第二十三条 この法律に定めるもののほか、本部に関し必要な事項は、政令で定める。

## 附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章の規定は、公布の日から起算して一月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(地方公務員の労働基本権等)

第二条 政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、第十二条に規定する国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する。

2 本部は、第十四条に掲げる事務のほか、前項の検討に関する事務をつかさどる。

## 国家公務員法等の一部を改正する法律案の概要（案）

## 1. 幹部職員人事の一元管理等

## (1) 幹部職員の任用等

## ①適格性審査及び幹部候補者名簿

- i 内閣総理大臣は、以下に掲げる者について、幹部職（長官、事務次官若しくは局長若しくは部長の官職、又はこれらに準ずるもの）に属する官職に係る標準職務遂行能力を有することを確認するための審査（「適格性審査」）を政令で定めるところにより公正に行う。
  - ・ 幹部職員
  - ・ 幹部職員以外の者であつて、幹部職の職責を担うにふさわしい能力を有すると見込まれる者として任命権者が内閣総理大臣に推薦した者
  - ・ 上に掲げる者に準ずる者
- ii 内閣総理大臣は、適格性審査の結果確認を受けた者について、氏名その他政令で定める事項を記載した名簿（「幹部候補者名簿」）を作成する。
- iii 内閣総理大臣は、適格性審査及び幹部候補者名簿に関する権限を内閣官房長官に委任する。
- iv 適格性審査及び幹部候補者名簿に関する政令を定めるに当たっては、あらかじめ人事院の意見を聴くこととする。

## ②任免協議等

- i 幹部職に係る任命については、任命権者は、幹部候補者名簿に記載されている者であつて、選考又は人事評価等に基づき、当該任命しようとする幹部職についての適性を有すると認められる者について行う。
- ii 幹部職に係る任免を行うに当たっては、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。
- iii 内閣総理大臣又は内閣官房長官は、幹部職員について適切な人事管理を確保するため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。

## ③災害その他緊急の場合における任免協議の特例

- i 災害その他緊急やむを得ない理由により、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議する時間的余裕がないときは、任命権者は、②iiにかかわらず、協議を行うことなく、幹部職に係る任免を行うことができる。
- ii 任命権者がiにより幹部職に係る任免を行った場合には、任命権者は、内閣総理大臣及び内閣官房長官に通知するとともに、遅滞なく、当該任免について内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議し、当該協議に基づいて必要な措置を講じなければならない。

## (2) 幹部職員の降任の特例

- 任命権者は、幹部職員（幹部職のうち職制上の段階が最下位の段階を占める幹部職員を除く）について、以下の要件のいずれにも該当するときは、当該幹部職員が、一般の職員の降任の要件のいずれにも該当しない場合においても、その意に反して、直近下位の職制上の段階に属する幹部職への降任を行うことができる。

- ・ 当該幹部職員が他の官職を占める他の幹部職員に比べて勤務実績が劣っている。
- ・ 他の特定の者が任命された場合に当該幹部職員より優れた業績を上げることが十分見込まれる。
- ・ 転任させるべき適当な官職がないなど当該幹部職員を降任させる必要がある。

### (3) 管理職員の任用等

- ① 採用昇任等基本方針に定めるべき事項に、管理職（課長若しくは室長、又はこれらに準ずる官職であって政令で定めるもの）への任用に関する基準その他の指針及び任命権者を異にする官職への任用に関する指針を追加する。
- ② 任命権者は、管理職への任用の状況を内閣総理大臣に報告するとともに、内閣総理大臣は①の基準に照らして必要があると認める場合には、任命権者に対し、管理職への任用に関する運用の改善その他の必要な措置をとることを求めることができる。
- ③ 内閣総理大臣は、任命権者を異にする管理職への任用の円滑な実施に資するよう必要な調整を行う。

### (4) 幹部候補育成課程

- ① 各大臣その他の機関の長（各大臣等）は、幹部職員の候補となり得る管理職員としてそ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育成するための課程（幹部候補育成課程）を設け、内閣総理大臣が定める基準に従い運用する。
- ② 各大臣等は、幹部候補育成課程の運用の状況を内閣総理大臣に報告するとともに、内閣総理大臣は①の基準に照らして必要があると認める場合には、各大臣等に対し、幹部候補育成課程の運用の改善その他の必要な措置をとることを求めることができる。
- ③ 内閣総理大臣は、任命権者を異にする官職への課程対象者の任用の円滑な実施に資するよう必要な調整を行う。

### (5) 人事に関する情報の管理

- ① 内閣総理大臣は、内閣府、各省その他の機関に対し、当該機関の幹部職員、管理職員、幹部候補育成課程対象者その他これらに準ずる職員として政令で定める者の人事に関する情報の提供を求めることができる。
- ② 内閣総理大臣は、①により提供された情報を適正に管理する。

### (6) 特殊性を有する幹部職等の特例

- 人事院、検察庁、会計検査院、警察庁、外局として置かれる委員会その他の行政機関の幹部職等について、その職務の特殊性に配慮し、人事の一元管理に関する規定の適用除外その他所要の規定の整備を行う。

### (7) 公募

- 採用昇任等基本方針に定めるべき事項に、職員の公募に関する指針を追加する。

### (8) 官民人材交流の推進

- 国と民間企業との間の人事交流に関する法律の一部改正により、人事交流の対象となる法人の拡大、手続の簡素化及び透明性の向上のための所要の規定の整備を行う。

## 2. 内閣人事局

### (1) 内閣人事局の設置

- 内閣官房に内閣人事局を置く。

### (2) 内閣人事局の事務

- ① 内閣人事局は、国家公務員制度改革基本法第11条第1号に定める機能を担うとともに、これを実効的に発揮する観点から必要な範囲で、関係行政機関から機能を移管することとし、1.の幹部職員人事の一元管理等に関する事務のほか、下記の事務をつかさどるものとする。

i 国家公務員制度の企画・立案に関する事務、各行政機関の人事管理に関する方針及び計画の総合調整に関する事務

ii 任用<sup>\*1</sup>、採用試験<sup>\*2</sup>及び研修<sup>\*3</sup>に関する事務

※1 内閣人事局は、優れた人材の養成・活用に関する事務を所掌し、人事院は、職員の公正な任用の確保に関する事務を所掌

※2 内閣人事局は、試験の対象官職、種類及び確保すべき人材に関する事務を所掌し、人事院は、試験の方法、科目、合格者決定方法等の設計、試験の問題作成・実施、人事院以外の試験機関の指定・管理等に関する事務を所掌

※3 内閣人事局は、各府省が行う研修の総合的企画・調整、総合的企画に関連した人事院への協力要請、幹部候補育成課程対象者の研修等に関する事務を所掌し、人事院は、人事院が行う研修の計画・実施及び内閣人事局・各府省の行う研修の監視等に関する事務を所掌

iii 人事評価、能率、厚生、服務及び退職管理に関する事務、退職手当制度及び特別職の国家公務員の給与制度に関する事務

iv 免職、給与、分限、懲戒等（人事院が引き続き所掌する事務）について、人事院規則の制定改廃に関し、必要がある場合、人事院に要請すること（新設）

v 指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸の決定の方法並びに職務の級の定数の設定及び改定に関する事務

vi 国家公務員の総人件費の基本方針及び人件費予算の配分の方針の企画及び立案並びに調整に関する事務（新設）

vii 行政機関の機構及び定員に関する企画及び立案並びに調整、各行政機関の機構の新設、改正及び廃止並びに定員の設置、増減及び廃止に関する審査に関する事務 等

- ② ①ii及びvの機能については、政令等を定めるにあたって、あらかじめ人事院の意見を聴くこととするとともに、指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸の決定の方法並びに職務の級の定数の設定及び改定に関しては、人事院の意見を十分に尊重するほか、研修についての人事院による報告要求や是正指示に関する規定の整備等の措置を講ずる。

- ③ 官民人材交流センター、再就職等監視委員会、退職手当審査会は、いずれも内閣府に置く。内閣総理大臣（内閣人事局）は、官民人材交流センターの運営に関する指針を定め、これを公表するものとする。（新設）

- ④ 国家公務員制度改革基本法に基づく国家公務員制度改革の推進は、内閣人事局が担う。（新設）

### (3) 内閣人事局の組織

- ① 内閣人事局に、内閣人事局長を置く。

- ② 内閣人事局長は、内閣官房長官を助け、内閣人事局の事務を掌理するものとし、内閣総理大臣が内閣官房副長官の中から指名する者をもって充てる。

### 3. 内閣総理大臣補佐官、大臣補佐官

国家公務員制度改革基本法に定める国家戦略スタッフ及び政務スタッフに関する措置として、以下の措置を講ずる。

#### (1) 内閣総理大臣補佐官

- ① 内閣総理大臣補佐官の所掌事務を、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内閣総理大臣の行う企画立案に関し、内閣総理大臣を補佐することに改める。
- ② 内閣総理大臣補佐官の定数、内閣総理大臣の申出により内閣が任免すること、俸給月額が事務次官級又は大臣政務官級とすること、特別職とすること、非常勤とすることができること、国会議員は内閣総理大臣補佐官を兼ねることができることについては、現行どおりとする。

#### (2) 大臣補佐官

- ① 各府省に、特に必要がある場合には大臣補佐官を置くことができるとし、その定数は、以下のとおりとする。
  - ・内閣府 6人以内
  - ・復興庁及び各省 1人以内
- ② 大臣補佐官の所掌事務は、大臣の命を受け、特定の政策に係る大臣の行う企画及び立案並びに政務に関し、大臣を補佐することとする。
- ③ 大臣補佐官は、その省の長である大臣（内閣府及び復興庁においては内閣総理大臣）の申出により内閣が任免することとし、俸給月額は事務次官級又は大臣政務官級とし、特別職とし、非常勤とすることができることとし、国会議員は大臣補佐官を兼ねることができることとする。

### 4. 施行期日等

この法律は、公布の日から起算して6月を超えない範囲内において、政令で定める日から施行する。ただし、任免協議等に関する規定は、施行日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日までの間は、適用しないこととし、幹部候補育成課程に関する規定は、施行日から起算して3月を経過する日から施行することとする。



# 国家公務員法等の一部を改正する法律案

## 参考資料

# 幹部職員人事の一元管理等

## 趣旨

職員の育成及び活用を府省横断的に行うとともに、幹部職員等について、適切な人事管理を徹底するため、内閣において幹部職員人事の一元管理等を行う。

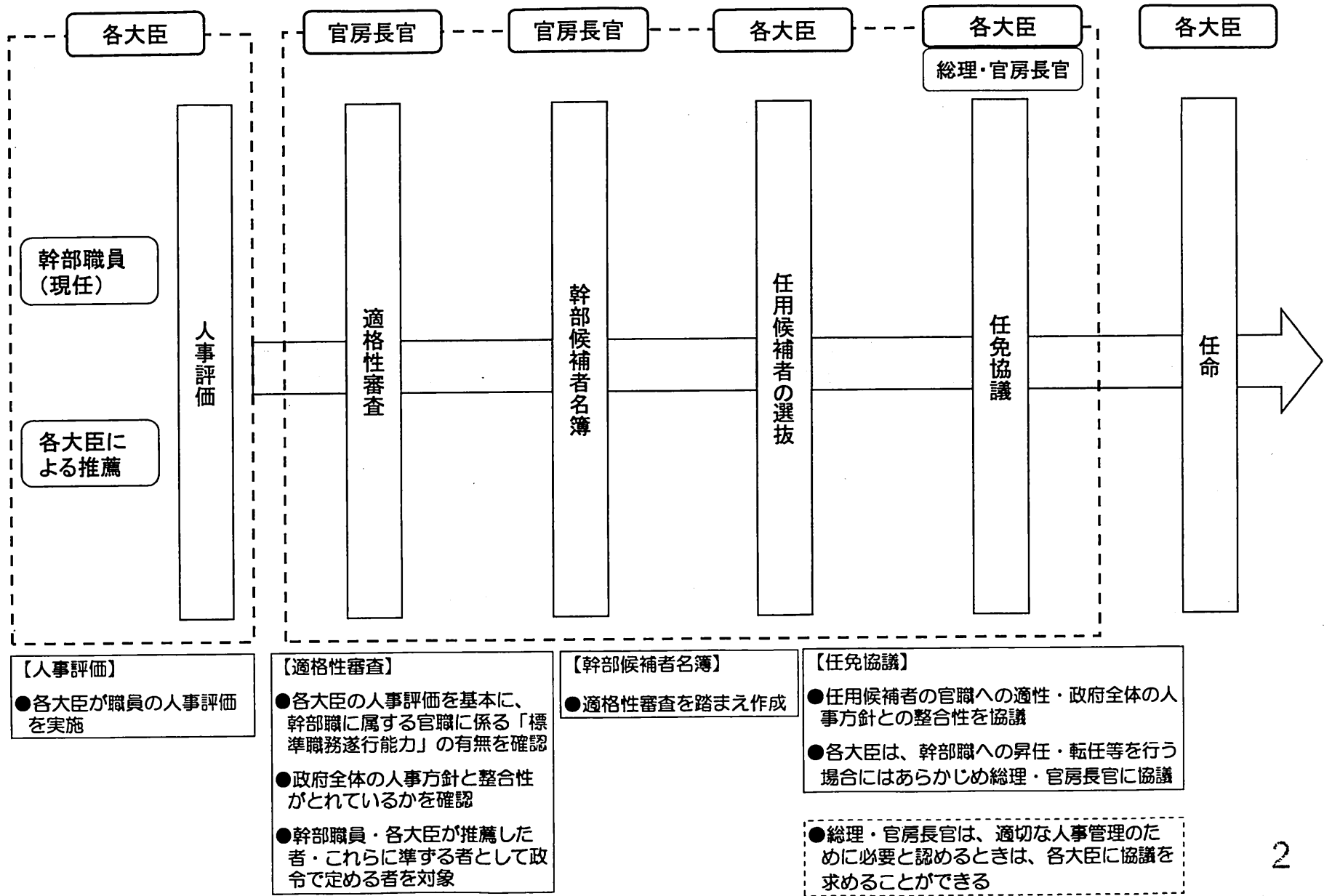
## 具体的内容

|                         | 内 容  |
|-------------------------|--|
| (1) 幹部職員人事の一元管理等        | <ul style="list-style-type: none"><li>① 幹部職（本府省の事務次官級Σ局長級Σ部長級）に係る適格性審査の実施、幹部候補者名簿の作成</li><li>② 内閣総理大臣Σ内閣官房長官との協議に基づく幹部職員の任用</li><li>③ 幹部職員の降任の弾力化に関する特例</li><li>④ 管理職（本府省の課長級Σ室長級）への任用に係る基準その他の指針の整備</li></ul> |
| (2) 幹部候補育成課程            | <ul style="list-style-type: none"><li>① 内閣総理大臣が定める基準に基づく各大臣等による設置Σ運用</li><li>② 内閣総理大臣による運用の管理</li></ul>  |
| (3) その他府省横断的な人事管理のための方策 | <ul style="list-style-type: none"><li>① 任命権者を異にする官職への任用の指針の整備</li><li>② 官民の人材交流の指針の整備</li><li>③ 幹部職員等の人事情報の管理</li></ul>  |

※ 人事院、検察庁、会計検査院、警察庁、外局として置かれる委員会その他の行政機関の幹部職等について、職務の特殊性を踏まえた適用除外その他所要の規定を整備

※ 一般職の国家公務員に加え、防衛省の本省内部部局の職員についても措置

# 幹部職員の任用に係るプロセス(イメージ)



# 内閣人事局

## 設置趣旨

幹部職員人事の一元管理等に関する事務を担うとともに、政府としての人材戦略を推進していくため、人事管理に関連する制度について、企画立案、方針決定、運用を一体的に担う内閣人事局を設置する。

## 内閣人事局の事務

- ① 幹部職員人事の一元管理等に関する事務（新設）
- ② 幹部候補育成課程に関する事務（新設）
- ③ 総人件費の基本方針に関する事務（新設）
- ④ 国家公務員制度の企画と立案に関する事務、各行政機関の人事管理に関する方針及び計画の総合調整に関する事務
- ⑤ 標準職務遂行能力、採用昇任等基本方針、人事評価、服務、退職管理等に関する事務
- ⑥ 優れた人材の養成と活用に関する事務、試験の対象官職、種類及び確保すべき人材に関する事務、各府省が行う研修の総合的企画及び調整に関する事務
- ⑦ 退職手当及び特別職の給与制度に関する事務
- ⑧ 指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸の決定の方法、職務の級の定数の設定及び改定に関する事務
- ⑨ 機構と定員管理に関する事務 など

※1 ①の事務に関し、適格性審査及び幹部候補者名簿に関する政令を定めるにあたっては、あらかじめ人事院の意見を聴取することとする。

※2 人事評価及び⑥の事務に関し政令を定めるにあたっては、あらかじめ人事院の意見を聴取することとする。

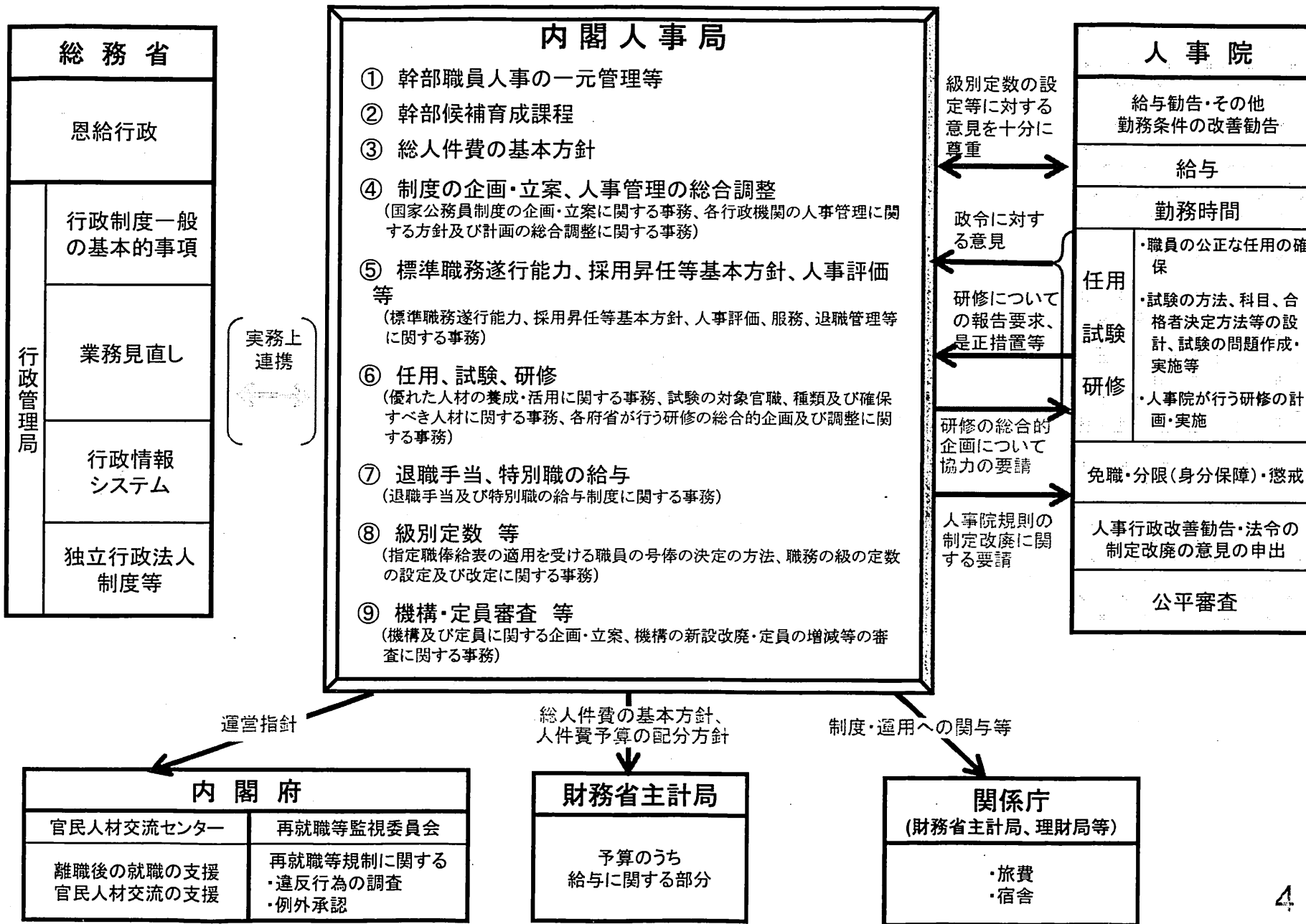
（⑥に関連し、人事院は、公正な任用の確保に関する事務、採用試験の方法及び試験機関としての試験の実施等に関する事務、自ら行う研修の計画と実施及び各府省の研修の監視等を担う。）

※3 ⑧の設定等にあたっては、あらかじめ人事院の意見を聴取し、当該意見を十分に尊重することとする。

※4 内閣総理大臣は、人事院規則の制定と改廃に関し必要がある場合、人事院に要請することができることとする。

# 内閣人事局について(イメージ)

※主な機能について記載



# 内閣総理大臣補佐官・大臣補佐官

## 設置趣旨

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、国家公務員制度改革基本法に規定する国家戦略スタッフ、政務スタッフに関する措置として、内閣総理大臣補佐官の所掌事務を変更するとともに、各府省に特に必要がある場合に大臣補佐官を置くことができることとする。

## 主な内容

|      | 内閣総理大臣補佐官  | 大臣補佐官                                       |
|------|--|---|
| 設置   | 内閣官房に設置  | 特に必要がある場合に、各府省に設置できる                        |
| 定数   | 5人以内   | 各大臣に1人以内<br>(内閣府6人以内、復興庁及び各省1人以内)           |
| 職務内容 | 総理の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る総理の行う企画及び立案について、総理を補佐する<br>※現在の内閣総理大臣補佐官の所掌事務を変更 | 大臣の命を受け、特定の政策に係る大臣の行う企画及び立案並びに政務に関し、大臣を補佐する |
| 任免   | 総理の申出により、内閣が行う   | 各大臣の申出により、内閣が行う                             |
| その他  | 国会議員の兼任や非常勤の勤務形態を可能とする   |   |

※ 大臣補佐官の職務遂行に当たっての規範や任命に当たっての手續等に関する運用ルールを整備する。5

# これまでの経緯

平成25年10月

行政改革推進本部国家公務員制度改革事務局

# 1. これまでの経緯

- ◆公務員制度改革は、「行政改革会議最終報告」(平9)、「行政改革大綱」(平12)、「公務員制度改革大綱」(平13)、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平18)等により改革の方向性が議論されてきた。

平成19年4月 「公務員制度改革について」閣議決定

「公務員制度改革は、能力・実績主義や再就職規制にとどまるものではなく、行政組織の職員の採用、能力開発、昇進、退職等の相互に関連した人事管理制度全体に変革をもたらしていくものであり、パッケージとして改革を進めていくことが必要である。このため、以下のとおり、国家公務員法等改正法案を速やかに国会に提出するとともに、引き続き公務員制度の総合的な改革を推進するため、基本方針を盛り込んだ法案を次期通常国会に向けて、立案し提出する。」

平成19年6月 「国家公務員法等改正法(19年法)」成立

【主な内容】

①能力・実績主義の徹底

新たな人事評価制度の導入(任用、給与、分限その他の人事管理の基礎)等

②再就職規制の見直し等

各府省による再就職あっせん禁止と官民人材交流センターへの再就職支援一元化等

平成20年6月 「国家公務員制度改革基本法」成立

⇒この後、基本法に基づき、政府は施行後3年以内に3度法案を提出したものの、いずれも廃案。



# 1. これまでの経緯

平成20年6月6日 「国家公務員制度改革基本法」成立

内閣人事局の設置に必要な法制上の措置(施行後1年を目途)

平成21年6月

内閣人事局以外の法制上の措置(※)  
(施行後3年を目途)

平成23年6月

その他の必要な措置(※※)  
(施行後5年を目途)

平成25年6月

平成25年7月

平成20年7月11日 国家公務員制度改革推進本部設置

平成21年3月31日 国家公務員法等改正案国会提出 (平成21年7月廃案)  
(麻生総理、甘利公務員制度改革担当大臣)

〔 法案の概要:内閣による幹部人事の一元管理、内閣人事局の設置 等 〕

平成22年2月19日 国家公務員法等改正案国会提出 (平成22年6月廃案)  
(鳩山総理、仙谷公務員制度改革担当大臣)

〔 法案の概要:内閣による幹部人事の一元管理、内閣人事局の設置 等 〕

平成23年6月3日 国家公務員法等改正案国会提出 (平成24年11月廃案)  
(菅総理、中野公務員制度改革担当大臣)

〔 法案の概要:内閣による幹部人事の一元管理、自律的労使関係制度の措置、内閣人事局・公務員庁の設置 等 〕

平成25年2月22日 「今後の公務員制度改革の在り方に関する意見交換会」における議論を開始

〔 基本法の広範な改革事項について、総合的に総括・検証を実施(全8回開催)  
→ 平成25年3月26日「国家公務員の雇用と年金の接続について」を閣議決定  
→ 平成25年5月24日には「これまでの議論の中間整理」を公表。 〕

平成25年6月28日 「今後の公務員制度改革について」(本部決定)  
(安倍総理、稲田公務員制度改革担当大臣)

〔 今後の改革の方向性とスケジュールを決定 〕

平成25年7月10日 国家公務員制度改革推進本部設置期限

〔 期限到来後も、法律は存続しており、政府としては基本法に基づく改革を行う責務を有する。 〕

「設置の日から起算して5年を経過する日まで置かれる」

(※)内閣人事局以外の法制上の措置

- ・幹部人事の一元管理
- ・幹部候補育成課程の整備
- ・自律的労使関係制度の措置
- ・官民人材交流の推進
- ・国家戦略スタッフ・政務スタッフの整備

(※※)その他の必要な措置

- ・法制上の措置を施行するための措置
- ・政官関係の透明化
- ・現行採用試験の見直し
- ・職員の倫理の確立
- ・信賞必罰の徹底
- ・超勤管理
- ・能力実績に応じた処遇の徹底
- ・雇用と年金の接続

等

## 2. 国家公務員制度改革関係法案の比較【概要】

| 基本法の主要事項  |   | 21年法案<br>(麻生内閣・甘利大臣)   | 22年法案<br>(鳩山内閣・仙谷大臣)   | 23年法案<br>(菅内閣・中野大臣)  | 【自・み】幹部公務員法案<br>国公法等改正法案<br>(H22.4提出→H22.6廃案、<br>H22.11再提出→H24.11廃案)  | 直近の動向   |
|-----------|---|--|--|--|---|---|
| 概要        |   |  |  |  |   |   |
| 幹部人事の一元管理 | 内閣官房(内閣人事局)において、幹部候補者の適格性審査や幹部候補者名簿の作成等を一元的に行うとともに任命権者である大臣と内閣総理大臣等が協議を行い、弾力的な人事管理を可能とする。 | 適格性審査の実施、幹部候補者名簿の作成、任免協議、公募の実施   |  |  | ※「幹部公務員法案」<br>左と同様の措置   | ○平成25年6月7日<br>民・み・維<br>「幹部公務員法案」<br>⇒自・み 幹部公務員法案<H22>ベース<br>⇒事務次官の廃止について検討規定  |
| 幹部候補育成課程  | 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・計画的に育成する仕組みを整備。  | ・幹部候補育成課程整備<br>・内閣総理大臣の基準に従い各府省が運用   | (規定なし)   | ・幹部候補育成課程整備<br>・内閣総理大臣の基準に従い各府省が運用   | ※「国公法等改正法案」<br>・幹部候補育成課程整備<br>・内閣総理大臣の基準に従い各府省が運用   | ○平成25年6月21日<br>民・社<br>「国家公務員法等の一部を改正する法律案」<br>「国家公務員の労働関係に関する法律案」<br>「公務員庁設置法案」<br>⇒23年法案ベース<br>⇒幹部人事の一元管理は、幹部公務員法案<H25・6・7>で措置 |
| 自律的労使関係制度 | 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。                     | (規定なし)<br>労使関係制度検討委員会の結論を得て22年に所要の法案を提出予定  | (規定なし)<br>所要の検討の後、23年に法案を提出予定  | 措置<br>人事院勧告制度を廃止し、非現業一般職公務員に協約締結権を付与   | 検討<br>※「幹部公務員法案」で、幹部公務員の労働基本権について検討   | ○平成25年6月25日<br>み・維<br>「国家公務員法等の一部を改正する法律案」<br>⇒自・み<H22>「国公法等改正法案」ベース<br>⇒幹部人事の一元管理は、幹部公務員法案<H25・6・7>で措置                         |
| 内閣人事局     | 幹部人事の一元管理に関する事務等を担う内閣人事局を設置し、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わせる。そのために必要な人事行政に関連する機能を移管。         | <p>&lt;新規事務&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・幹部人事の一元管理</li> <li>・幹部候補育成課程の統一基準の作成・運用管理</li> <li>・総人件費の基本方針</li> </ul> | <p>&lt;新規事務&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・幹部人事の一元管理</li> </ul> | <p>【内閣人事局】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・幹部人事の一元管理</li> </ul> <p>【公務員庁】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・幹部候補育成課程の統一基準の作成・運用管理</li> <li>・総人件費の基本方針</li> </ul> | <p>※「国公法等改正法案」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・幹部人事の一元管理</li> <li>・幹部候補育成課程の統一基準の作成・運用管理</li> <li>・総人件費の基本方針</li> </ul>     |   |
|           |   | <p>&lt;総務省から機能移管&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事行政、機構・定員</li> </ul>   | (総務省、人事院からの機能移管なし)   | <p>&lt;総務省から機能移管&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事行政、機構・定員、独法等(→公務員庁へ)</li> </ul>   | <p>※「国公法等改正法案」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;総務省から機能移管&gt;</li> <li>・人事行政、機構・定員</li> </ul>                             |   |
|           |   | <p>&lt;人事院から機能移管&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・級別定数、任用、採用試験・研修の企画立案</li> </ul> <p>※実施は人事院に存置</p>                   |  | <p>&lt;人事院から機能移管&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての事務(→公務員庁へ。人事院は廃止)</li> </ul> <p>※公平審査等は人事公正委員会へ</p>   | <p>※「国公法等改正法案」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;人事院から機能移管&gt;</li> <li>・級別定数、任用、採用試験・研修の企画立案</li> </ul> <p>※実施は人事院に存置</p> |   |
|           |   | (財務省からの機能移管なし)   | (財務省からの機能移管なし)   | (財務省からの機能移管なし)   | <p>※「国公法等改正法案」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;財務省から機能移管&gt;</li> <li>・給与予算、旅費、共済</li> </ul>                             |   |
| 国家戦略スタッフ等 | 国家戦略スタッフ等は特別職とし、公募を活用するなど国の行政機関の内外から人材を機動的に登用。  | 国家戦略スタッフ、政務スタッフを設置(総理補佐官の廃止)   | 「政治主導確立法案」で、総理補佐官の増員、内閣政務参事、(内閣)政務調査官を置くこと等を規定(H22.2提出⇒H23.5撤回)。                 |  | (規定なし)  |   |