

国家公務員制度改革基本法案に対する附帯決議

政府は、行政の運営を担う国家公務員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を推進するに当たり、次の事項に万全を期すべきである。

一、国家公務員制度改革の基本理念に、「男女共同参画社会の形成に資する」ことを加えたことを念頭に置き、今後、所要の措置を講ずること。

二、政治主導を強化するという本法案の趣旨にかんがみ、国家戦略スタッフ及び政務スタッフについては相当数の人材を登用し得るように制度設計するとともに、内閣官房副長官、内閣官房副長官補、内閣総理大臣補佐官等の増員についても検討すること。

三、職員、特に幹部職員及び管理職員の任用については、縦割り行政の弊害を排除し、国際社会の中で国益を全うできる人材を確保するため、内閣の人事管理機能を強化し、公募等も活用し、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こと。

〔平成二十年六月五日
参議院内閣委員会〕

四、幹部職員の任用及び評価に当たっては、本法案の趣旨を踏まえ、任命権者である大臣並びに内閣総理大臣及び内閣官房長官が密接に協議して行うよう努めること。

五、内閣の一元的人事管理機能の強化のための内閣官房への他の行政機関の機能の移管に当たっては、その機能を実効的に発揮させるよう十分に配慮すること。その際、人事院が人事行政に関し担ってきた役割を念頭に置き、人事行政の中立公正性の確保に努めなければならないこと。

六、職員が国会議員と接触した場合の記録の作成、保存その他の管理及びその情報の公開に当たっては、接触内容の性質に応じた適切な記録の作成、保存、公開等の基準を定め、本制度が実質的に有効かつ円滑に機能し、国民に開かれた公正かつ民主的な行政の推進に資するよう制度を設計すること。

七、キャリアアシSTEMの廃止が法制定の目的であることを踏まえ、職員の人事管理が採用試験の種類にとらわれてはならない旨の規定を完全に実施するよう最大限の努力を行うこと。

八、幹部候補育成課程の整備及び運用に当たっては、同課程が現行キャリア制の追認的制度とならないよう配慮し、特にその期間、内容等が硬直的なものとならないよう留意すること。また、公務員が憲法第十五条第二項に規定する全体の奉仕者であることを踏まえ、課程対象者に特権的意識を持たせるものとならないよう研修等において十分配慮しなければならないこと。

九、官民人材交流の推進等の措置を講ずるに当たっては、公務員が全体の奉仕者であることを踏まえ、その公正性及び手続きの透明性を確保するよう努めなければならないこと。

十、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するための措置を講ずるに当たっては、海外における滞在経験あるいは生活経験のみを評価することなく、幅広い視野と長期的な視点を持つ人材を確保し、育成するよう努めること。

十一、人事評価に当たっては、所属する各府省間あるいは部門間によって不均衡が生じないように、できうる限り公平に行うこと。

また、守秘義務違反等に対する懲戒処分 of 適正かつ厳正な実施に当たっては、公益通報者保護法の趣旨を念頭に置き、行政内部に不祥事が隠ぺいされないよう十分配慮すること。

十二、職員に対する各府省の再就職あっせんを行わなくすることに併せ、定年の引上げ、再任用制度の活用 of 拡大等、勤務環境を早急に整備すること。とりわけ、定年の六十五歳への段階的な引上げについては早急に検討を進め、法制上の措置を講ずること。

十三、国民の理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するに当たっては、本法第四条の規定に則りこれを行うこと。

十四、国家公務員制度改革推進本部の事務局長その他の事務局体制を整備するに当たっては、民間人登用を

含め公務内外の人事管理制度に関し識見を有する人材の配置に努めること。

十五、縦割り行政の弊害を排除するため、各省設置法の体系を見直し、行政組織編成を弾力的に行い得る制度について検討を行うこと。

右決議する。