

国家公務員制度改革基本法案の概要

平成20年4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、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 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職（政務専門官）を置き、それ以外の職員の国会議員への接触に関し、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。
- ② 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。
- ③ 事務次官、局長、部長その他の幹部職員（以下単に「幹部職員」という。）の任免に

については、内閣総理大臣による承認を要するものとし、内閣人事庁は、各大臣が人事を行うに当たって、内閣としての一体性が確保できるよう、情報提供、助言等の支援を行う。

- ④ 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。
 - ⑤ 幹部職員は、内閣人事庁及び各府省に所属する。
 - ⑥ 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任用する場合には、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。
 - ⑦ 各府省の政務専門官及び政務スタッフ並びに課長その他の管理職員（管理職員については、地方支分部局及び施設等機関の職員を除く。以下単に「管理職員」という。）は、内閣人事庁に併任する。
- ロ 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、幹部職員及び管理職員（以下「幹部職員等」という。）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人事庁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 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
 - 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 管理職員の府省横断的な配置換えに係る調整
 - ⑥ 幹部職員に係る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の各大臣が人事を行うに当たっての情報提供、助言等の支援
 - ⑦ 国家戦略スタッフに充てられている職員の管理
 - ⑧ 幹部職員等、課程対象者及び総合職試験合格者からの採用者の人事に関する情報の管理
 - ⑨ (2)ニ②の目標の設定等を通じた公募による任用の推進
 - ⑩ 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は、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 将来における定年の引上げについて検討する。
 - c aの環境の整備及びbの定年の引上げの検討に際し、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) 内閣人事庁の設置

政府は、次に定めるところにより内閣人事庁を設置するものとし、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 内閣人事庁は、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)ロ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。
- ③ 内閣人事庁の長は、内閣官房長官をもって充てる。

(8) 労働基本権

- イ 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。
- ロ 政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、イの検討に併せ、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、2(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、すべての国務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。