

国家公務員制度改革基本法に基づく 内閣による人事管理機能の強化

— 国家公務員法等の一部を改正する法律案 —

内閣委員会調査室 政木 広行

政府は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。）に基づき、内閣による人事管理機能の強化等を図るため、人事の一元的管理に関する規定の創設、内閣官房の所掌事務及び内閣人事局の設置に関する規定の整備、内閣総理大臣補佐官に関する規定の整備及び大臣補佐官に関する規定の創設等を内容とする「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（以下「改正案」という。）を平成25年11月5日に閣議決定し、衆議院に提出した。

改正案は第185回国会において結論を得るに至らず、衆議院において継続審査となっているが、第185回国会開会中の12月3日に自由民主党・公明党・民主党の3党は、改正案の附則に政府が国家公務員の定年延長に係り講ずべき措置について平成28年度までに検討する旨の規定を追加することなどについて合意¹し、あわせて3党は改正案を次期通常国会において早期成立を期すとした。

本稿では改正案提出の経緯、改正案の概要及び衆議院における主な議論を紹介することとする。

1. 改正案提出の経緯

平成20年6月、国家公務員制度改革について基本理念、基本方針その他の基本となる事項を定めた基本法²が成立した。

基本法では、同法第5条から第12条までに定める基本方針に基づいて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施行後5年以内を目途に、必要となる法制上の措置については、施行後3年以内を目途として講ずることとした。

ただし、幹部職員等の一元管理関係の事務を行う内閣人事局を内閣官房に設置するために必要な法制上の措置については、施行後1年以内を目途として講ずることとした。

平成20年7月11日、基本法第13条及び同法第21条の規定に基づき5年間を期限とする国家公務員制度改革推進本部（以下「本部」という。）が内閣に置かれた。

¹ 平成25年12月4日の衆議院内閣委員会において後藤祐一委員（民主）の質疑に際し配付された資料によれば、自由民主党・公明党・民主党の合意は附則に1条を追加することに加え、附帯決議に職員の公募の推進方策に関する検討や自律的労使関係制度の合意形成など5項目を盛り込むこと、級別定数関係事務に関する公務員制度改革担当大臣の見解及び政府におけるその確実な実施について確認することの3点からなる。

² 基本法の詳細については、政木広行「国家公務員制度の総合的な改革の第一歩」『立法と調査』第284号（2008.8）3～15頁を参照

平成21年3月31日、政府は基本法第5条（議院内閣制の下での国家公務員の役割等）、第6条（多様な人材の登用等）及び第11条（内閣人事局の設置）の規定に基づき、内閣による人事管理機能の強化を図るため、人事の一元的管理に関する規定を創設し、内閣官房の所掌事務及び内閣人事局の設置に関する規定の整備を行うとともに、政治主導を強化するために国家戦略スタッフ及び政務スタッフの設置に関する規定の整備等を行うことを内容とする「国家公務員法等の一部を改正する法律案（第171回国会閣法第62号）」（以下「平成21年法案³」という。）を衆議院に提出したが、衆議院の解散に伴い審査未了となった。

平成21年8月30日に行われた第45回衆議院議員総選挙の結果、民主党が単独過半数を上回る議席を獲得し、その後社会民主党、国民新党とともに連立政権を発足させることとなった。

鳩山内閣総理大臣（当時）は、同年10月に召集された第173回国会の参議院本会議において、国家公務員の天下りやわたり、このあっせんについてもこれを全面的に禁止し、労働基本権の在り方も含めて国家公務員制度の抜本的な改革を進めていく旨発言⁴するとともに、翌年1月29日の閣僚懇談会において改正案の骨子を示すなど、国家公務員制度改革の推進に向けた決意を表した。

平成22年2月19日に衆議院に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案（第174回国会閣法第32号）」（以下「平成22年法案」という。）は、総選挙に当たり民主党が掲げたマニフェストのうち「幹部職の一元管理」と「天下りあっせん全面禁止」に係る部分を先行させる形のもので、「幹部職の一元管理」に係る改正部分は、平成21年法案とほぼ同様のものであった。平成22年法案は衆議院で修正の上、参議院に送られたが審査未了となっている。

平成23年4月5日、本部は「国家公務員制度改革基本法等に基づく改革の『全体像』について」（以下「平成23年決定」という。）を決定し、提出する国家公務員制度改革関連法案の方向性を示した。

平成23年決定に基づき6月3日に衆議院に提出された国家公務員制度改革4法案と1承認案件は人事の一元管理等に関する規定の創設、国家公務員の退職管理の一層の適正化に加え、さらに基本法第12条の規定に基づく自律的労使関係制度の措置に伴う規定の整備を主な内容とするものであるが、翌年11月の衆議院の解散に伴い審査未了となった。

平成24年12月16日に行われた第46回衆議院議員総選挙の結果、自由民主党が単独過半数を上回る議席を獲得し、その後公明党とともに連立政権を発足させることとなった。

安倍内閣総理大臣は、翌年1月に召集された第183回国会の参議院本会議において、国

³ 平成21年法案の詳細については、政木広行「内閣による人事管理機能の強化」『立法と調査』第292号（2009.5）3～11頁を参照

⁴ 第173回国会参議院本会議録第1号4頁（平21.10.26）

家公務員制度改革の重要性については、基本法が成立した当時と現在とでいささかも変わっていないと認識している。行政や公務員制度の在り方について、これまでの改革の成果に加え、国際的な大競争時代への変化をとらえ、改革を進める必要がある。これまで基本法に基づき提出された法案に対して様々な議論があったことも踏まえ、過去の経緯の総括を行った上で、必要な改革を進める旨⁵、また国家公務員制度改革については、これまでの経緯の総括、検証を進めてきたが、今後は稲田公務員制度改革担当大臣の下で平成21年法案について、この5年間の日本を取り巻く状況や環境の変化も踏まえながら精査を行うこととし、おおむね1か月後に本部において改革の全体像を決定することを目指す旨⁶、それぞれ発言している。

平成25年6月28日、本部は参議院本会議における安倍内閣総理大臣の発言に沿う形で「今後の国家公務員制度改革について」（以下「平成25年決定」という。）を決定した。

平成25年決定の内容の概要は以下のとおり。

(1) 今後の国家公務員制度改革は平成21年法案を基本とし、基本法の条文に即し、以下の各項目に関して機動的な運用が可能な制度設計を行う。

- ア 幹部人事の一元管理
- イ 幹部候補育成課程
- ウ 内閣人事局の設置等
- エ 国家戦略スタッフ、政務スタッフ
- オ その他の法制上の措置の取扱い

(2) (1) の考え方に沿って早急かつ丁寧に検討を進め、平成25年秋に国会が開かれる場合には国家公務員制度改革関連法案を国会に提出するとともに、平成26年春に内閣人事局を設置することを目指す。

その際、平成25年決定及び基本法に基づき、その後の政権交代を含めた公務員を取り巻く状況・環境の変化も踏まえながら、時代に応じた、実際に機能する新しい公務員制度を構築する。

(3) 基本法の規定により平成25年7月10日に本部の設置期限が到来した後は、同年1月29日の閣議決定により内閣に設置することとした行政改革推進本部において、平成25年決定の方針にのっとった法案の立案業務及び内閣人事局設置準備業務を推進する。

改正案は平成25年決定に基づいて立案され、衆議院に提出された。

2. 改正案の概要

改正案は(1) 幹部職員人事の一元管理等に関する規定、(2) 内閣人事局に関する規定、(3) 内閣総理大臣補佐官及び大臣補佐官に関する規定から構成される。

⁵ 第183回国会参議院本会議録第10号9頁（平25.3.6）

⁶ 第183回国会参議院本会議録第22号9頁（平25.5.24）

(1) 幹部職員人事の一元管理等 (図1 参照)

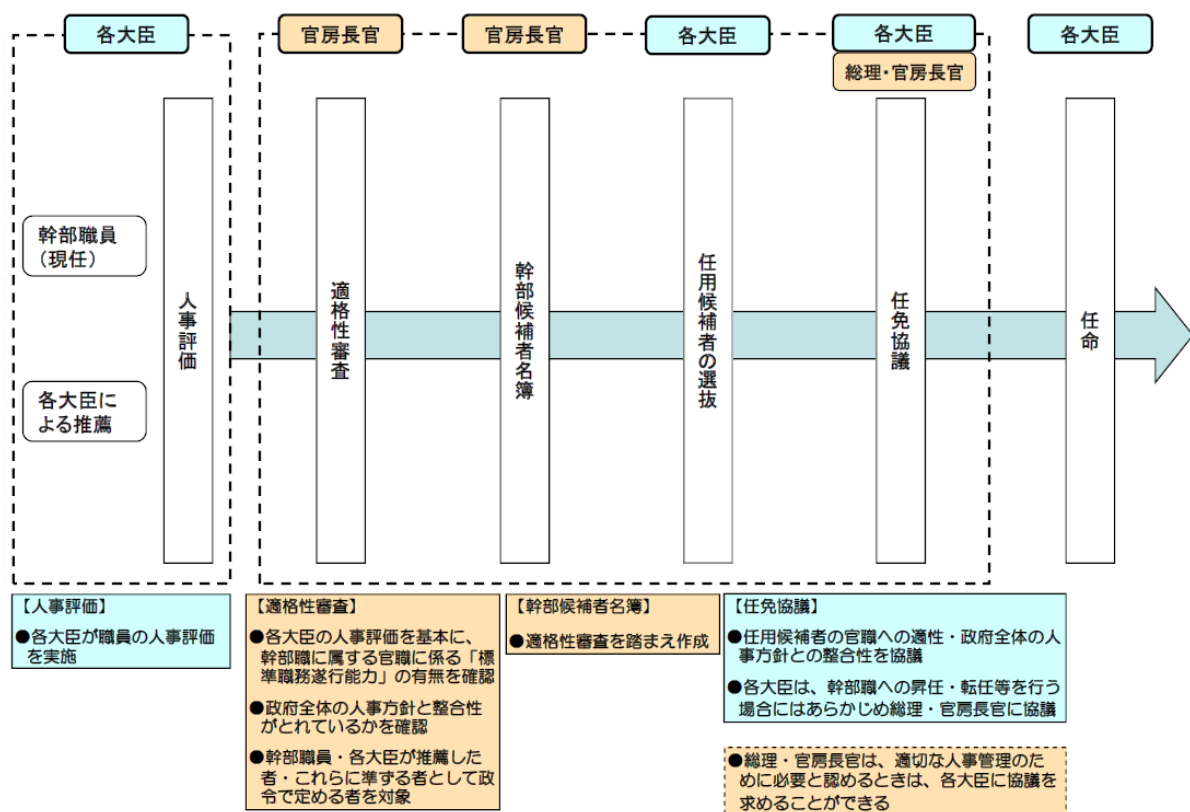
ア 幹部職員の任用等

(ア) 適格性審査及び幹部候補者名簿

内閣総理大臣は、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。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は、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。

なお、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。また、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。

(図1) 幹部職員の任用にかかるプロセス (イメージ)



(出所) 内閣官房行政改革推進本部国家公務員制度改革事務局資料

(イ) 任免協議等

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って、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。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。

なお、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。

イ 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3条件の全てに該当するときは、当該幹部職員が一般の職員の降任の条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挙げることが十分見込まれる。
- ・当該幹部職員を転任させるべき適当な官職がない。

ウ 管理職員の任用等

(ア) 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。

(イ) 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（ア）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採ることを求めることができる。

(ウ) 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。

エ 幹部候補育成課程

(ア) 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。

(イ) 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（ア）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採ることを求めることができる。

(ウ) 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。

オ 人事に関する情報の管理

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。内閣総理大臣は、当該機関から提供された情報を適正に管理する。

カ その他

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。

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。

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。

(2) 内閣人事局 (図2参照)

ア 内閣人事局の設置

内閣官房に内閣人事局を置き、内閣人事局に内閣人事局長を置く。

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。

なお、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。

イ 内閣人事局の事務

(ア) 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総務省⁷など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、以下のaからgまでの事務をつかさどる。

- a 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 (総務省から移管)
- b 任用^{*1}、採用試験^{*2}及び研修^{*3}に関する事務 (人事院から一部移管)
 - ※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
- c 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 (総務省から移管)
- d 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
- e 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

⁷ 改正案には、総務省設置法に規定されている総務省の所掌事務から「国家公務員法第2章に規定する中央人事行政機関たる内閣総理大臣の所掌する事務について、内閣総理大臣を補佐すること」を削除する旨の規定がある。

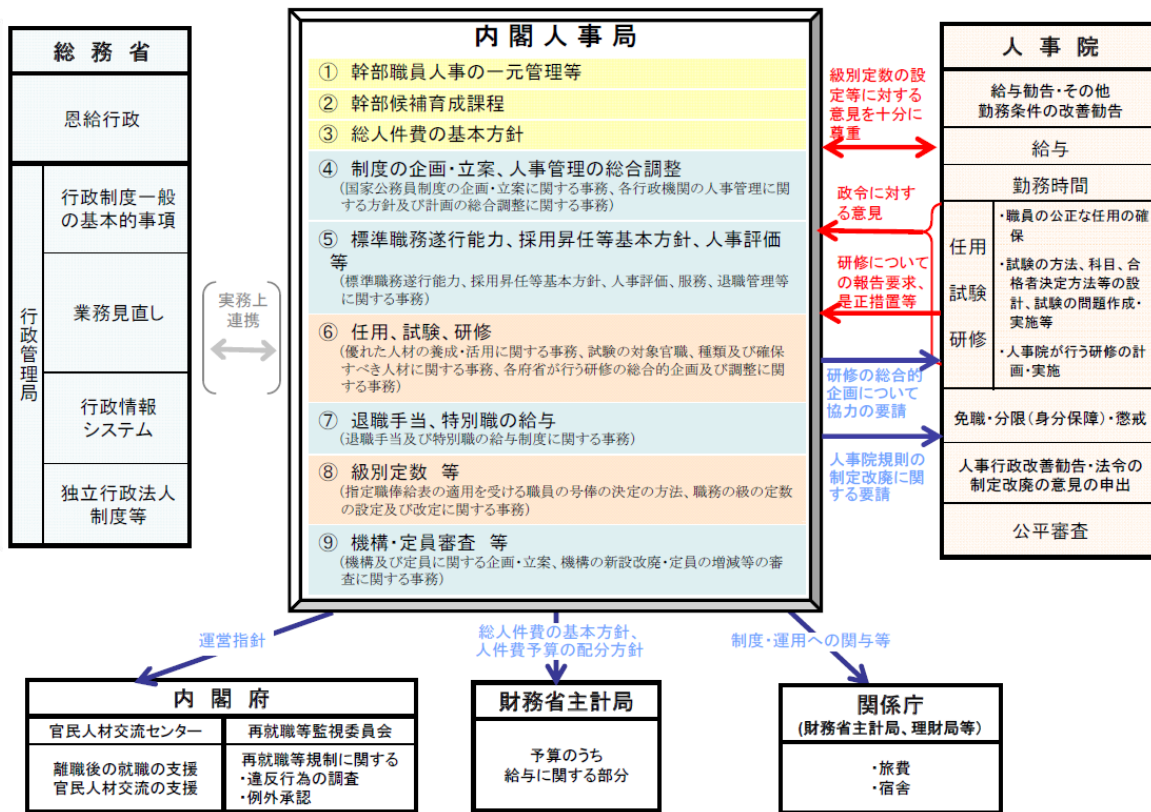
(級別定数⁸) の設定及び改定に関する事務 (人事院から移管)

f 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

g 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 (総務省から移管)

(図2) 内閣人事局について (イメージ)

※主な機能について記載



(出所) 内閣官房行政改革推進本部国家公務員制度改革事務局資料

(イ) (ア) の b 及び e の機能については、政令等を定めるに当たって、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。

(ウ) 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

⁸ 人事院『年次報告書』によれば、級別定数とは各府省ごとに職員の仕事とその複雑、困難及び責任の度に応じて各俸給表の仕事の級別に分類し、その仕事の級ごとの適用職員数(枠)を組織別、会計別及び職名別に定めたものをいう。

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。

（３）内閣総理大臣補佐官、大臣補佐官

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、以下ア及びイの措置を講ずる。

ア 内閣総理大臣補佐官（内閣法の一部改正）

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。

イ 大臣補佐官（新設）

（ア）各府省に、特に必要がある場合には大臣補佐官を置き、定数は内閣府６人以内、復興庁及び各省は１人以内とする。大臣補佐官は大臣の命を受け、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。

（イ）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。国会議員は、大臣補佐官を兼ねることができる。

（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。また、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。

３．衆議院における主な議論

（１）内閣人事局へ移管する事務に関する平成21年法案と改正案の差違

平成21年法案においては級別定数、任用、採用試験、研修の企画立案は人事院から新たに設ける内閣人事局に完全に移す案であった。政権交代した後平成23年決定に基づいて国会に提出した法案は一歩進んで、人事院を廃止するという内容であった。政権交代を挟んで人事院を縮小していく大きな流れが進んできたにもかかわらず、改正案では人事院の意見を聴く、意見を尊重する旨の規定が置かれていて、縮小ではなく逆戻りをしている。逆戻りをしたということは、政府は平成21年法案が間違っていたという認識であるかという趣旨の指摘がなされた。

これに対し稲田公務員制度改革担当大臣から、改正案を法案化する過程で政権交代等の経験を踏まえ、各方面から人事行政の公正確保や職員の勤務条件の確保の重要性に関する指摘が多くなされた。基本法第12条に規定する自律的労使関係に関する措置は改正案に盛り込まず見送ったため、人事院の代償機能の確保は引き続き必要であり、改正案は内閣人事局と人事院の間で適切な役割分担を行った。平成21年法案が間違っていたわけではない

旨の答弁⁹があった。

しかし、平成21年法案と改正案を比較すると、人事院や総務省などから内閣人事局に移管する事務は改正案の方が少なくなっている。改正案において適切な役割分担を行ったとするのであれば、平成21年法案における役割分担は適切でなかったということになる。

もし平成21年法案における役割分担は間違っていなかったとするなら、平成21年法案を国会に提出した時期から改正案を国会に提出するまでの間に役割分担の変更を要するほど状況の変化があったということになる。どういう状況の変化があったのか、確認が必要となるであろう。

(2) 人事院の意見の取扱い

改正案には級別定数の設定及び改定、あるいは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人事院の意見を聴く旨の規定が置かれており、さらに級別定数の設定及び改定に関する人事院の意見は十分に尊重する旨の規定が置かれている。

適格性審査及び幹部候補者名簿の作成については、基本法第5条第2項第3号及び同条第4項第8号に一元的に内閣官房が行う旨の規定が置かれているにもかかわらず、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人事院の意見を聴くとした改正案の規定は、基本法の趣旨に反しているのではないかという指摘がなされた。

これに対し稲田公務員制度改革担当大臣から、適格性審査及び幹部候補者名簿の作成については能力・実績主義を実現するための重要なことと認識しているが、一方で人事が中立公正性を担保していなければならないことも重要である。公正に行うために人事院の意見を聴いた上で政令を定めることとした旨の答弁¹⁰があった。

さらに級別定数の設定及び改定について、平成21年法案では単に人事院の意見を聴く旨の規定となっていたが、改正案では人事院の意見を十分に尊重する旨の規定となっている。十分に尊重する旨の規定があることによって、級別定数の設定及び改定に関する実質的な権限は内閣人事局に移らず、依然として人事院に残るのではないかという趣旨の指摘がなされた。

これに対し稲田公務員制度改革担当大臣から、級別定数の設定及び改定については、重要政策を推進するに当たって機動的に運用できるよう、改正案では人事院から内閣人事局に移管することとしたが、労働基本権が制約されている中で、代償措置としての人事院の機能は果たさねばならない。加えて各方面から級別定数は勤務条件とも密接な関わりがあるなど、職員の勤務条件の確保の重要性に対する指摘が多くなされたため、人事院の意見を十分に尊重する旨の規定とした。最終決定の権限は内閣人事局にある旨の答弁¹¹があった。

適格性審査及び幹部候補者名簿の作成について、改正案の規定が内閣官房による一元的

⁹ 第185回国会衆議院内閣委員会議録第9号4頁（平25.11.27）

¹⁰ 第185回国会衆議院内閣委員会議録第9号22頁（平25.11.27）

¹¹ 第185回国会衆議院内閣委員会議録第9号23頁（平25.11.27）

な管理を定めた基本法の趣旨から外れているという指摘に対し、政府が人事の中立公正性を重視するため人事院の意見を聴いた上で政令を定める旨の規定にしたと言うのであれば、基本法第5条の規定のうち内閣の人事管理機能を強化するための措置を講ずる規定及び内閣官房による一元的な事務を行うための措置を講ずる規定について、その一部¹²の措置は人事の中立公正性を重視して講ずる旨改める措置を改正案で講じる必要があるのではないだろうか¹³。

また、稲田公務員制度改革担当大臣は級別定数の設定及び改定について、人事院の意見を尊重しつつ、内閣人事局において決定する旨の答弁¹⁴をしているが、一方で原人事院総裁は人事院の意見に基づいて実施される旨の答弁¹⁵をしている。内閣人事局が決定する内容と人事院の意見が異なった場合、双方ともに自説を主張して譲らない局面が容易に想像できるが、そのような場合の調整手段を確認しておく必要があるだろう。

(3) 幹部職員の特例規定による降任の在り方

幹部職員の降任について改正案には、平成21年法案と同様に①他の幹部職員より勤務実績が劣っている、②他の者を任命した方が優れた業績を上げることができる、③転任させるべき適当な官職がない、という3つの条件を全て満たさなければ行うことができないとした特例規定が置かれている。

抜てき人事を行おうとすると、抜てきする先に任じられている幹部職員を改正案の特例規定により降任しなければならないが、①から③までの3条件に全て当てはまるケースは相当難しいのではないかと趣旨の指摘がなされた。

これに対し、公務員制度改革を担当する後藤田内閣府副大臣から3条件を満たすケースは存在し得る旨の答弁¹⁶があった。

しかし、改正案と同様の規定が置かれていた平成21年法案の審査において、同法案は幹部職員の範囲内において適切に降任を行うことができるとした基本法の趣旨と異なり、直近下位にしか降任できない規定になっている旨の指摘¹⁷に加え、当時の本部事務局が職員団体に対し、3条件を満たす幹部職員の特例降任は裁判になっても持ちこたえられるような客観的な事実がないとできないから、そんなに起こるものではないという趣旨の説明を行っていた旨の指摘¹⁸がなされ、議論になっていた。

特例規定による降任と基本法との整合性に加え、特例規定による降任の実効性について

¹² 基本法第5条第2項及び同条第4項には、政府が縦割り行政の弊害を排除するために講ずる種々の措置、政府が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の適切な人事管理を徹底するために講ずる種々の措置がそれぞれ定められている。適格性審査及び幹部候補者名簿の作成に関する規定はそれらの措置の一部である。

¹³ 改正案には基本法の規定を改める旨の規定は置かれていない。

¹⁴ 第185回国会衆議院内閣委員会議録第11号3頁(平25.11.29)

¹⁵ 第185回国会衆議院内閣委員会議録第11号3頁(平25.11.29)

¹⁶ 第185回国会衆議院内閣委員会議録第8号5頁(平25.11.22)

¹⁷ 第171回国会参議院内閣委員会会議録第3号5頁(平21.3.24)

¹⁸ 第171回国会参議院内閣委員会会議録第3号6頁(平21.3.24)

改めて確認しておく必要があるだろう。

(4) 自律的労使関係制度

これまでILO（国際労働機関）が我が国の公務員の労働基本権に関し、平成14年以降8度にわたる勧告を我が国に対し行っているが、今後どのような対応をしていくのかという趣旨の指摘があった。

また、民主党を中心とする政権においては、基本法第12条に規定する自律的労使関係制度の措置に向け工程表を作成し、パブリックコメントも実施し、最終的には関連法案を国会に提出するなどそれなりの努力をした。改正案には自律的労使関係制度に関する規定は盛り込まれていないが、今後どのような形で努力していくのか、スケジュールを国民に示すべきである旨の指摘がなされた。

これに対し稲田公務員制度改革担当大臣から、ILOの勧告の内容は公務員制度改革について関係者と十分話し合うことに加え、改革の進展について情報提供を続けることを要請していると認識している。当該勧告を踏まえて、職員団体とは改正案の提出まで意見交換を重ねてきたが、引き続き関係者との意見交換を行うとともに、ILOに対しても適切に情報提供を行う旨の答弁¹⁹があった。

さらに稲田公務員制度改革担当大臣及び後藤田内閣府副大臣から、政府としては自律的労使関係制度を措置する責務を有している。ただ、平成23年決定に基づき国会に提出した法案が廃案になった経緯などを踏まえると多岐にわたる課題があり、今後のスケジュールを含め引き続き検討する必要がある旨の答弁²⁰があった。

改正案だけでなく、平成21年法案にも自律的労使関係制度に関する規定は盛り込まれていないこと、さらに多岐にわたる課題があると認識していることから、現在の政権の枠組みの中で政府は自律的労使関係制度の措置に関し慎重に検討していくことが予想される。

それでも政府は自律的労使関係制度を措置する責務を有していると認識しているのであれば、今後はILO勧告を踏まえ合意形成に向けて職員団体と積極的な意見交換を行う、あるいは無期限の先送りにしないために工程表を作成するなど、国民の目に見える形での努力を示していく必要があるだろう。

4. おわりに

基本法が施行されてから5年半が経過した。この間、政府は政権交代を挟んで国家公務員制度改革関連法案（以下「関連法案」という。）を3度提出してきたが、衆議院の解散等によりいずれも廃案となったことは既に述べたとおりである。基本法施行から数えて4度目の関連法案の国会提出となる改正案は、現在衆議院において法案の修正に向けた取組を含めた審査が行われているところである。

一方、参議院では改正案の提出に先立ち「民主党政権時の検証をしないまま、その前の

¹⁹ 第185回国会衆議院内閣委員会議録第11号29頁（平25. 11. 29）

²⁰ 第185回国会衆議院内閣委員会議録第12号20～21頁（平25. 12. 4）

自民党政権下で作った案に沿って改革を進めることが正しいとは思わない。内閣人事局の在り方を含め、民主党政権下の状況を検証した上で見直すべきである」旨の指摘²¹がなされている。

当時の与野党の枠組みの中で修正がなされ、成立した基本法に定める基本方針に基づいて行う改革に必要な措置がこれまでほとんど講じられていない現状²²に鑑みれば、関連法案の4度目の国会提出に先立ち、参議院において基本法施行から現在までの間の改革の歩みに関する指摘があったことは重く受け止めなければならない。

改正案が参議院に送付された際には、衆議院において行われた議論を踏まえ、基本法の施行から現在までの国家公務員制度改革の歩みも念頭に置いて審査に臨む必要がある。

(まさき ひろゆき)

²¹ 第185回国会参議院本会議録第2号9頁(平25.10.17)

²² 過去に関連法案が全て廃案になっているからといって、基本法に定める基本方針に基づいて行う改革に必要な措置が全く講じられていないわけではない。例えば基本法第6条第1項第1号に規定する採用試験の見直しについては、人事院規則を改正して平成24年度から総合職試験、一般職試験、専門職試験及び経験者採用試験が実施されている。