

◎国家公務員制度改革基本法

(平成二〇年六月一三日法律第六八号)

一、提案理由(平成二〇年五月九日・衆議院内閣委員会)

○渡辺国務大臣 このたび、政府から提出いたしました国家公務員制度改革基本法案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

行政に対する信頼を回復し、行政の運営を担う国家公務員が常に国民の立場に立ってその職務を遂行することを徹底するためには、国家公務員に関する制度のあり方を原点に立ち返って見直し、国家公務員の意識を改革することが必要であります。

このため、政府は、国家公務員一人一人が、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できるよう、国家公務員制度改革を総合的に推進するため、ここに本法律案を提出する次第であります。

次に、本法律案の内容について、その概要を御説明いたします。

第一に、国家公務員制度改革に係る基本理念を定め、国はこの基本理念にのっとり改革を推進する責務を有することとして

国家公務員制度改革基本法

おります。また、政府は、本法律案に定める基本方針に基づき改革を行うこととし、このために必要な措置については、本法の施行後五年以内を目途として、この場合において必要となる法制上の措置については、本法律の施行後三年以内を目途として講ずることとしております。

第二に、議院内閣制のもと、国家公務員がその役割を適切に果たすため、国会議員への政策の説明等の政務に関し、大臣を補佐する職を設けるとともに、これ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こと、事務次官、局長、部長等の幹部職員の任免について、内閣総理大臣の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、情報提供、助言等の支援を行うものとする。と、幹部職員は、内閣人事庁及び各府省に所属するものとする。こと等の措置を講ずることとしております。

また、職員の育成及び活用を各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、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、幹部職員の任用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大臣が人事を行うに当たっての情報提供、助言等の支援等の事務を内閣人事庁において一元的に行う

国家公務員制度改革基本法

二一六

ための措置を講ずることとしております。

第三に、多様な能力及び経験を有する人材を登用し、及び育成するため、現行の採用試験の種類と内容を抜本的に見直し、新たな採用試験の種類を設けること、課長等の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を整備すること等の措置を講ずることとしております。

第四に、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、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等の措置を講ずることとしております。

第五に、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、国際対応に重点を置いた採用を行うための措置等を講ずることとしております。

第六に、職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底のため、人事評価について、職業倫理を評価の基準として定めること等の措置、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等を講ずることとしております。

第七に、職員が意欲と誇りを持って働くことを可能とするため、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、優

秀な人材の国の行政機関への確保を図るため、職員の初任給の引き上げ、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等を講ずることとしております。

第八に、政府全体を通じ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、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等の事務を一元的に行う内閣人事庁を設置することとし、必要な法制上の措置をこの法律の施行後一年以内を用途として講ずるとともに、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、必要な範囲で、内閣人事庁に移管することとしております。

第九に、国家公務員の労働基本権のあり方については、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こととしております。また、これにあわせて、地方公務員の労働基本権のあり方についても検討することとしております。

第十に、国家公務員制度改革推進本部を設置し、これらの改革を総合的に推進することとしております。

以上が、本法律案の提案理由及びその内容の概要でございます。

す。

何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御賛同あらんことをお願いいたします。

二、衆議院内閣委員長報告(平成二〇年五月二十九日)

○中野清君 たいだいま議題となりました法律案につきまして、内閣委員会における審査の経過及び結果を御報告申し上げます。

本案は、国家公務員一人一人が、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の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もので、その主な内容は、次のとおりであります。

第一に、議院内閣制のもと、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の措置を講ずるものとしております。

第二に、採用試験について、多様かつ優秀な人材を登用するための措置を講ずるものとしております。

第三に、官民の人材交流の推進とともに、官民の人材の流動性を高めるための措置を講ずるものとしております。

国家公務員制度改革基本法

第四に、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、及び育成するための措置を講ずるものとしております。

第五に、職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底のための措置を講ずるものとしております。

第六に、職員が意欲と誇りを持って働くことを可能とするための措置を講ずるものとしております。

第七に、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は、この法律の施行後一年以内を別途として講ずるものとしております。

第八に、国家公務員の労働基本権のあり方については、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こととしております。

第九に、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、内閣総理大臣を本部長とする国家公務員制度改革推進本部を置くこととしております。

本案は、去る五月九日本会議において趣旨説明及び質疑が行われた後、同日本委員会に付託されました。

本委員会におきましては、同日渡辺国務大臣から提案理由の説明を聴取した後、五月十四日から質疑に入り、参考人からの

国家公務員制度改革基本法

二一八

意見聴取を行うなど慎重に審査を行いました。

二十八日には、自由民主党、民主党・無所属クラブ及び公明党の三派共同提案により修正案が提出されました。

その主な内容は、幹部職員の人事管理の内閣による一元化を明確化するための措置を講ずること、政務専門官を置く旨の規定及びその他の職員の国会議員への接触制限に関する規定を削除し、政官関係の透明化を含めた政策の立案等の責任の明確化等に関する措置を講ずること、定年を段階的に六十五歳に引き上げることを検討すること、内閣人事庁の設置にかえて、内閣官房に内閣人事局を置くこと、労働基本権に関する規定を改めること等であります。

本修正案の趣旨説明を聴取した後、原案及び修正案を一括して質疑を行い、同日質疑を終局いたしました。質疑終局後、討論を行い、採決いたしましたところ、修正案及び修正部分を除く原案はいずれも賛成多数をもって可決され、本案は修正議決すべきものと決した次第であります。

以上、御報告申し上げます。

○委員会修正の提案理由(平成二〇年五月二八日)

○大島委員 ただいま議題となりました国家公務員制度改革基本法案に対する修正案について、提出者を代表して、その趣旨

及び内容を御説明いたします。

第一に、基本理念に関する事項についての修正であります。国家公務員制度改革の基本理念として、男女共同参画社会の形成に資することを追加することとしております。

第二に、政治主導の強化を図る観点からの修正であります。議院内閣制のもとでの国家公務員の役割に関し、政治主導を強化する旨を明記するとともに、国家戦略スタッフ及び政務スタッフを特別職の国家公務員とするものとしております。

第三に、幹部職員等の人事管理の内閣による一元化に関する事項について、政府案の趣旨を明確化する等の観点からの修正であります。

すなわち、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、幹部職員または管理職員を対象とした新たな制度をそれぞれ設けるものとする、幹部職員の任用については、その適格性の審査及び候補者名簿の作成を内閣官房長官が行うこととし、各大臣が人事を行うに当たって、任免については、内閣総理大臣等と協議した上で行うものとする、幹部職員等については、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こと並びにその処遇を弾力的なものとするための措置を講ずることとしております。

す。

第四に、政府案において、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、一元的に行うこととされている事務について、次のような修正を行っております。

すなわち、政府案にある総合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を行う旨の規定等を削除するとともに、幹部職員等に係る各府省ごとの定数の設定及び改定、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並びに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に関する規定を追加することとしております。

第五に、政官関係の透明化を含めた政策の立案等の責任の明確化等に関する事項についての修正であります。

まず、政府案における、政務専門官を置く旨の規定及びその他の職員の国会議員への接触制限に関する規定を削除することとし、修正案では、政官関係の透明化を含め、政策の立案等の各段階における責任の所在を明確化し、国民的的確な理解と批判のもと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ものとしております。

すなわち、職員の国会議員との接触に関する記録の作成等及

国家公務員制度改革基本法

びその情報の適切な公開のために必要な措置を講ずるものとし、この場合において、当該接触が個別の事務事業の決定等に係るものであるときは、その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しております。また、これに加え、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等を講ずるものとしております。

第六に、定年の引き上げに関する事項についての修正であります。

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とし、その際に検討すべき給与制度の例示として、高年齢である職員の給与の抑制を可能とする制度を規定することとしております。

第七に、内閣人事局の設置に関する事項についての修正であります。

内閣人事庁にかえて、内閣官房の新たな事務を行わせるため、内閣官房に内閣人事局を置くこととしております。

第八に、労働基本権に関する事項についての修正であります。

労働基本権に関する規定を次のように改めることとしております。

国家公務員制度改革基本法

一一〇

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。

以上が、本修正案の趣旨及び内容であります。
何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

三、参議院内閣委員長報告(平成二〇年六月六日)

○岡田広君 ただいま議題となりました法律案につきまして、内閣委員会における審査の経過と結果を御報告申し上げます。

本法律案は、国家公務員一人一人が、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の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しようとするものであります。

なお、衆議院におきまして、基本理念について、男女共同参画社会の形成に資することを追加すること、基本方針について、政治主導を強化する旨を明記すること、幹部職員の任用における適格性の審査及び候補者名簿の作成を内閣官房長官が行うこと、幹部職員等の各府省ごとの定数の設定及び改定等を内閣官房において一元的に行うこと、職員の国会議員との接触到

関する記録の作成等及びその情報の適切な公開のために必要な措置を講ずること、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、内閣官房に内閣人事局を置くこと、労働基本権に関する規定を改めることを主な内容とする修正が行われております。

委員会におきましては、渡辺国務大臣等に対して質疑を行い、また、三名の参考人から意見を聴取いたしました。

委員会における主な質疑の内容は、戦後の官僚制度が果たしてきた役割と今回の制度改革の意義、幹部職員人事の内閣一元管理における具体的手続、政官接触における作成記録の情報公開の在り方、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するスケジュール等ありますが、その詳細は会議録によって御承知願います。

質疑を終わり、採決の結果、本法律案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

なお、本法律案に対し十五項目から成る附帯決議を行いました。

以上、御報告申し上げます。

○附帯決議(平成二〇年六月五日)

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、国家战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。

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、キャリアシステム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の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へ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と併せ、定年の引上げ、再任用制度の活用拡大等、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。