

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（案）

〔平成23年4月5日〕
国家公務員制度改革推進本部決定

国家公務員制度改革については、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。）において、以下のような改革の基本理念が示されている。

- 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し、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し、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いて、国民に説明する責任を負う体制を確立すること

これを受け、政府は、基本法の基本方針に基づく改革の具体化に向けて検討を進めてきたところである。

改革の実施時期について、基本法は、法制上の措置が必要なものについては、基本法施行後3年（平成23年6月）以内を目途に講ずるものとしており、政府としては、自律的労使関係制度の措置を始め、必要な法制上の措置を講ずるための法案を今通常国会に提出すべく準備を進めているところである。

一方、以上のような法制上の措置も含め、基本法に基づく改革は、採用から退職までの公務員の人事制度全般にわたるものであり、これら広範な課題について、整合性を図りつつ、総合的かつ着実に推進するためには、基本法の改革事項全体について、具体的措置内容や実施時期等に係る政府の方針をパッケージで定めることが重要である。

このため、今通常国会への関連法案の提出に先立ち、以下のとおり、基本法等に基づく改革の「全体像」を策定する。

国家公務員制度改革基本法等に基づく改革の「全体像」

<目次>

I 改革の方針（総論）

II 改革の具体的措置（各論）

- 1 自律的労使関係制度の措置
- 2 採用から幹部までの各段階に応じた人事制度改革
 - (1) 幹部職員
 - (2) 管理職員
 - (3) 幹部候補育成課程
 - (4) 新たな採用試験制度
 - (5) 人事に関する情報の管理
- 3 新たな人事評価制度の導入と的確な実施
- 4 多様かつ優秀な人材の登用等
 - (1) 多様かつ優秀な人材を確保するための環境整備
 - (2) 業務の簡素化等
 - (3) 定年まで勤務できる環境の整備、雇用と年金の接続
- 5 退職管理の一層の適正化
 - (1) 再就職等規制に係る監視機能の強化
 - (2) 官民人材交流センターの廃止
- 6 官民人材交流の推進
- 7 基本法に基づくその他の措置
 - (1) 国家戦略スタッフ・政務スタッフ
 - (2) 政官接触に関する記録の作成、保存等
 - (3) 懲戒処分の適正かつ厳格な実施
 - (4) 求償権の適正かつ厳格な行使

III 今後の改革の進め方

- 1 今後のスケジュール
- 2 新たな人事行政関係機関の体制

(別紙1) 国家公務員法等の一部を改正する法律案(仮称)に定める主な事項

(別紙2) 国家公務員の労働関係に関する法律案(仮称)に定める主な事項

(別紙3) 公務員庁設置法案(仮称)に定める主な事項

(参 考) 自律的労使関係制度の措置に伴う便益・費用

I 改革の方針（総論）

これまで公務員は、行政の組織・運営を支えることを通じて、日本の近代化と発展に貢献してきた。一方、近年、社会経済情勢が一段と厳しさを増していることに加え、地域主権改革の推進や政策決定過程における政治主導の確立が要請されるようになるなど、公務を取り巻く環境は大きく変化してきている。

このような時代の変化に対応して、国民のニーズに合致した、効率的で質の高い行政サービスを実現し、縦割り行政や天下りの弊害を除去するとともに、公務員がやりがいを持って存分に能力を発揮できる環境をつくるため、公務員制度の全般的かつ抜本的な改革を推進していくことが必要となっている。

また、今般の東日本大震災のような大規模な災害が発生した場合には、緊急事態への対応として、通常時にも増して、内閣主導で、必要な人材を必要な部署に機動的に登用し、配置することが求められている。

そのためには、まず、幹部職員、管理職員から一般の職員に至る全ての職員が、公務を取り巻く環境についての認識を共有し、国民全体の奉仕者としての公務の公正性を確保しつつ、政府全体として責任を持って職務を遂行することのできる体制を構築することが必要である。

また、内閣による人事管理機能の強化と退職管理の一層の適正化を図るとともに、採用から退職までの各段階において、多様かつ優秀な人材の確保・育成を図り、信賞必罰の精神に立って、職員が意欲を持ち、持てる能力を伸ばしていくことのできる新たな人事制度を確立することが必要である。

このため、

- ① 勤務条件の決定を第三者機関に依存する現行制度を見直し、労使で自律的かつ積極的に人事・給与制度の見直しに取り組むことのできる自律的労使関係制度を構築するとともに、人事・給与制度全体に責任を持ち、使用者として職員との交渉にも当たる新たな機関（公務員庁（仮称。以下同じ。））を設置する。
- ② 複雑多様化する行政課題に迅速かつ果敢に取り組み、省益を超えた国民本位の行政を実現するため、内閣による人事管理機能の強化を図り、内閣主導で適材適所の人材に登用することができるよう、幹部職員人事の一元管理に関する制度を創設するとともに、これを担う体制として内閣人事局を設置する。
- ③ 天下りのあっせんの根絶に対応し、国家公務員の退職管理の一層の適正化を図るため、再就職等規制に係る監視機能の強化等を図る。
- ④ これらのほか、基本法に基づき、縦割り行政の弊害を排除し、多様な人材の登用、府省横断的な人材の育成・活用を行えるようにするため、採用試験の見直し、幹部候補育成課程の整備、官民人材交流の更なる推進を図るとともに、職員一人一人が誇りを持ち安んじて職務に邁進できるような環境の整備等を図る。

II 改革の具体的措置（各論）

I に掲げた方針の下、以下のような具体的措置を講ずる。

1 自律的労使関係制度の措置

労使が職員の勤務条件について真摯に向き合い、当事者意識を高め、自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革し、時代の変化や新たな政策課題に対応し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことにより、職員の意欲と能力を高め、有為な人材を確保・活用することが必要である。

また、職員の側も、勤務条件の決定プロセスに参画し、相応の責任を負い、透明性を確保しつつ、自らの働きぶりに対する国民の理解の下に、勤務条件を決定する仕組みとすることが求められる。

このため、行政の運営を担う公務員の人事・給与制度の全般について権限と責任を持つ体制を構築することと併せて、これらの措置を講ずることにより、新たな政策課題に迅速かつ果敢に対応し、効率的で質の高い行政サービスの実現を図ることとする。

具体的には、

- ① 非現業国家公務員に協約締結権を付与することとし、団体交渉の対象事項、当事者及び手続、団体協約の効力、中央労働委員会によるあっせん、調停、仲裁の手続等を定めることとする。このため、「国家公務員の労働関係に関する法律」(仮称。主な内容については、別紙2参照)を新たに制定する。
- ② 人事行政に責任を持つ使用者機関として国家公務員の制度に関する事務その他の人事行政に関する事務等を担う公務員庁を設置する。このため、「公務員庁設置法」(仮称。主な内容については、別紙3参照)を新たに制定する。
- ③ 協約締結権の付与及び使用者機関の設置に伴い、人事院勧告制度及び人事院を廃止する。一方、人事行政の公正の確保等の事務を担う第三者機関として、人事公正委員会(仮称。以下同じ。)を設置する。これらを含め、自律的労使関係制度の措置に伴う所要の措置を講ずるため、国家公務員法(昭和22年法律第120号)等を改正する(主な内容については、別紙1の3参照)。

なお、国家公務員の争議権については、新たに措置する自律的労使関係制度の下での団体交渉の実情や、制度の運用に関する国民の理解の状況を勘案して検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

また、地方公務員の労働基本権の在り方については、地方公務員制度としての特性等を踏まえた上で、関係者の意見も聴取しつつ、国家公務員の労使関係制度に係る措置との整合性をもって、速やかに検討を進める。

2 採用から幹部までの各段階に応じた人事制度改革

縦割り行政の弊害を排除し、府省横断的な人材の育成・活用、多様かつ優秀な人材の登用・育成を行えるよう、採用から幹部までの各段階に応じた所要の制度を整備するとともに、適切な人事管理を徹底するために、必要な事務を内閣総理大臣(内閣人事局、公務員庁)が一元的に行う。

(1) 幹部職員

幹部職員人事について、公正な手続の下で厳正な能力実証による適格性審査を行い、幹部候補者名簿を作成し、任免に当たり内閣総理大臣及び内閣官房長官と任命権者が協議する制度を導入するとともに、公募は内閣総理大臣が一元的に実施するなど、内閣の人事管理機能を強化し、あわせて、適材適所の人事を柔軟に

行えるようにする。適格性審査の実施に当たっては、必要に応じ、人事公正委員会の意見を求め、民間有識者等の意見を聴くなど、その公正な実施の確保を図ることとする。

また、内閣による幹部職員人事の一元管理を担う体制として、内閣官房に内閣人事局を設置する。

(2) 管理職員

管理職については、内閣総理大臣が、任命権者が行う任用に関し、統一的な指針の作成、運用の管理、府省横断的な配置換えに係る調整を行えるようにする。その上で、管理職への任用に関する基準や、管理職に係る昇任・降任等について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必要な措置を検討する。

(3) 幹部候補育成課程

新たに導入される幹部職員及び管理職員（以下「幹部職員等」という。）の人事制度を十分に機能させるためには、幅広い視野から政策を企画立案し、適切に業務を管理することができる能力を持つ人材を育成することが重要である。このため、管理職員として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政府全体として総合的かつ計画的に育成する仕組みとして幹部候補育成課程を設け、内閣総理大臣が、統一的な基準の作成、運用の管理、府省横断的な配置換えに係る調整を行えるようにする。

(4) 新たな採用試験制度

現行のⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種等の採用試験の種類を見直し、以下のとおり、重視する能力に着目した総合職試験、一般職試験、専門職試験を設けるとともに、多様な能力を持った人材を採用するため、経験者採用試験を新設する。これまでに、受験資格、試験科目等受験者の準備に必要な情報の公表等を行っており、平成24年度から新たな採用試験を実施することとする。

- ・総合職試験（院卒者試験・大卒程度試験）

主として政策の企画立案等の高度の知識又は経験を必要とする業務に従事することを職務とする係員の採用試験（院卒者試験の区分を新設）

- ・一般職試験（大卒程度試験・高卒者試験・社会人試験（係員級））

主として事務処理等の定型的な業務に従事することを職務とする係員の採用試験

- ・専門職試験（大卒程度試験・高卒程度試験）

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係員の採用試験

- ・経験者採用試験

民間企業等における有為な勤務経験を有する者を係長以上へ採用することを目的として行う中途採用試験

(5) 人事に関する情報の管理

幹部職員等及び幹部候補育成課程対象者に応じた人事管理が適切に行われるようにするため、内閣総理大臣は、必要な人事に関する情報を収集・管理すること

とする。

3 新たな人事評価制度の導入と的確な実施

平成19年の国家公務員法改正で設けられた新たな人事評価制度は、公務内に確保された様々な人材を、その能力・実績に基づき、適材適所で活用し、信賞必罰を徹底していくための基盤となるものである。また、本制度を活用することにより、職員の倫理の確立、自発的な能力開発による人材育成、組織内の意識の共有化や業務改善等を図っていくことが可能となるものである。

この新たな人事評価制度については、基本法で定められた事項を踏まえて必要な関連規定が整備され、平成21年度から導入されている。

能力・実績主義の人事管理が徹底され、また、基本法に基づき講じられる様々な措置が効果を発揮するためには、新たな人事評価制度が的確に実施されることが前提となる。

「採用昇任等基本方針」（平成21年3月3日閣議決定）においては、採用年次、採用試験の種類にとらわれず、特に、本省課長職以上の官職への昇任等について厳格に運用することなど能力・実績に基づく運用を徹底することや、内閣総理大臣が定めるところにより国家公務員法及び同基本方針に基づく任用の状況について公表することなどを決定している。今後とも、引き続き、新たな人事評価制度の的確な実施に取り組んでいくものとする。

4 多様かつ優秀な人材の登用等

多様かつ優秀な人材の登用のためには、上記2のような公務内における人材育成や、下記6のような官民人材交流の一層の推進に加え、高度の専門的な知識又は経験を有する人材や国際競争力の高い人材の確保及び能力向上のための取組を進める環境の整備が必要である。

(1) 多様かつ優秀な人材を確保するための環境整備

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や国際競争力の高い人材を確保するため、官民人材交流の一層の推進、経験者採用試験の新設、国際関係や国際法に関する専門的知識を問う「政治・国際」区分の総合職試験（大卒程度試験）への新設等の採用試験の見直しを行う。

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を登用するため、職員の公募を一層推進することとし、その適切かつ効果的な運用を確保する観点から、内閣総理大臣が、公募に付する幹部職員等の職の数の目標の設定や職員の公募に関する指針の作成を行うこととする。

高度の専門的な知識又は経験の求められる専門スタッフ職の職員については、大学や独立行政法人に限らず一定の範囲で民間シンクタンク等における兼業を認めることとしており、その専門性の維持向上を図ることとする。

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や国際競争力の高い人材など優秀な人材を登用し、かつ、官民の人材の流動性を高めるため、給与その他の処遇の在り方等については、引き続き、検討していくこととする。

(2) 業務の簡素化等

職員が意欲と誇りを持って働けるようにするためには、業務の簡素化、超過勤

務の縮減に取り組むことが重要な課題の一つであり、これまでに、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など様々な取組を行ってきた。今後、自律的労使関係制度を構築し、労使が当事者意識を持ち真摯に向き合うことによって、効率的で質の高い行政サービスを実現するため、各部局の業務の簡素化に計画的に取り組んでいくこととする。

また、個々の職員の自発的な能力開発を促すべきことなどを「採用昇任等基本方針」及び人事管理運営方針に明記し、各府省の取組を促しているが、今後とも、多様な能力及び経験を持つ人材を育成するための取組を一層積極的に行っていくこととする。

(3) 定年まで勤務できる環境の整備、雇用と年金の接続

① 定年まで勤務できる環境の整備

天下りのあっせんの根絶と併せて、高齢期にある職員等が公務で培った専門的知識や経験を信賞必罰の徹底の下に一層活用するとともに、ピラミッド型人事構成を見直し、ライン職中心の人事管理ではない複線型人事管理への転換を図ることが必要である。

このため、新たに導入された人事評価制度に基づく能力・実績主義の人事管理を徹底するとともに、専門スタッフ職や人事交流機会の拡大を図るなど複線型人事管理を進めていく。

また、給与面の措置として、平成22年度、55歳を超える職員について俸給及び俸給の特別調整額の支給額を別途1.5パーセント減額する措置を実施したところであるが、自律的労使関係制度が構築され、給与制度の見直しを図る中でも、高年齢職員の給与の在り方について検討していく。

② 雇用と年金の接続

特別支給の退職共済年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げに合わせて平成13年度に導入された現行再任用制度については、「退職管理基本方針」（平成22年6月22日閣議決定）において、「再任用制度に係る指針」を政府として決定し、その活用の拡大を積極的に推進しているところであり、今後、再任用職員に係る定員・定数上の弾力的な取扱いなどにより、その活用拡大を図る。

また、平成25年度から、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられ、60歳定年退職後から年金受給までに空白期間が生じることとなる中で、民間企業については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）に基づく高年齢者雇用確保措置を講ずることが義務付けられていることも踏まえると、国家公務員についても60歳超の職員に係る新たな仕組みが必要である。

今後、再任用制度に関する見直しを図りつつ雇用を確保する方策のほか、給与水準を引き下げつつ、組織活力を維持し、質の高い行政サービスを提供しながら、定年を段階的に引き上げる方策について、60歳以降の雇用と年金の接続に向け、空白期間が生じないように検討を進める。

5 退職管理の一層の適正化

職員の離職後の就職の援助については、平成21年9月29日から府省庁による職員の再就職あっせんを内閣の方針として禁止し、職員に対する再就職の援助は、組織の改廃等により離職せざるを得ない場合を除き行わないこととしたところであ

る。また、「退職管理基本方針」においても、天下りのあっせんの根絶を図るため、任命権者は、公務の能率的な運営を確保しつつ、国家公務員法に規定された再就職等規制を厳格に遵守するとともに情報公開を進める等により、公務に対する国民の信頼確保を図ること等とされたところである。

政府としては、上記方針に基づく再就職の適正化を図るための措置を引き続き講ずるとともに、国家公務員の退職管理の一層の適正化を図る観点から、以下のとおり、再就職等規制に係る監視機能の強化等を実現する。

(1) 再就職等規制に係る監視機能の強化

再就職等規制に係る監視機能の強化及びその中立公正性に対する国民の一層の信頼確保を図るため、今後新設される人事行政の公正の確保等を担う独立性の高い第三者機関の下に、違反行為を未然に防ぐ等の観点から、任命権者に対する再就職等規制の遵守のための指導・助言を行う権限を付与するなどの再就職等規制に係る監視機能を強化した新たな組織（再就職等監視・適正化委員会）を設置することとする。

なお、喫緊の課題である上記監視機能の強化は、新組織の設置前に、現行組織において先行的に実施することとする。

(2) 官民人材交流センターの廃止

職員の離職後の就職の援助について原則行わないこととした方針を受け、官民人材交流センターを廃止する。なお、組織の改廃等により離職せざるを得ない場合については、内閣総理大臣（公務員庁）が、職員に対する再就職の援助を行うこととする。

6 官民人材交流の推進

多様な人材を公務に登用するとともに、多様な職務経験を付与することにより職員を育成していくためには、官民人材交流を一層推進する必要がある。特に、幹部候補育成課程対象者の育成のため、民間企業等における勤務の機会を付与することが必要である。

官民人材交流を積極的に推進するため、内閣総理大臣が、官民人材交流の推進に関する指針を策定するとともに、国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）に規定する人事交流について、交流対象法人の拡大、手続の簡素化、透明性の向上のための措置を講ずる。また、官民人材交流の推進に当たっては、制度の趣旨を踏まえた適正な運用を図るものとする。

7 基本法に基づくその他の措置

(1) 国家戦略スタッフ・政務スタッフ

国家戦略スタッフについては、内閣官房に「国家戦略局長」、「国家戦略官」、「内閣政務参事」及び「内閣政務調査官」を新設するとともに、内閣総理大臣補佐官を増員することとし、また、政務スタッフについては、各府省に「政務調査官」を新設することとする。

このため、「政府の政策決定過程における政治主導の確立のための内閣法等の一部を改正する法律案」において、これらの措置を講ずることとしている。

(2) 政官接触に関する記録の作成、保存等

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、保存等については、「政・官の在り方」（平成21年9月16日閣僚懇談会申合せ）の措置を着実に実施していくこととする。

また、行政過程に係る記録の作成、保存その他の管理については、関連する法律（公文書等の管理に関する法律（平成21年法律第66号。平成23年4月1日施行）を含む。）に基づき、適切に行うこととする。

(3) 懲戒処分の適正かつ厳格な実施

懲戒処分の適正かつ厳格な実施の徹底を図るための措置については、各府省において、これまで公益通報処理ガイドラインの策定、懲戒処分実施手続の明確化等の体制整備、懲戒処分案件の公表等の透明性の確保等、様々な措置が講じられてきたところであり、今後においても、これまでに講じてきた措置を着実に実施し、懲戒処分の適正かつ厳格な実施の徹底を図ることとする。

(4) 求償権の適正かつ厳格な行使

国家賠償法（昭和22年法律第125号）に基づく求償権を適正かつ厳格に行行使するため、各府省において、国家賠償法の求償に係る規定について関係職員に周知するとともに、求償権の存否を判断する体制、手続等を明確にすることとする。なお、各府省における求償権の存否等の判断に当たって、必要がある場合には、法務省の「法律意見照会制度」を活用することとする。

Ⅲ 今後の改革の進め方

1 今後のスケジュール

基本法は、改革のスケジュールについて、

- ・改革に必要な措置については、基本法施行後5年（平成25年6月）以内
- ・法制上の措置が必要なものについては、基本法施行後3年（平成23年6月）以内

を目途として講ずるものとしている。

このため、自律的労使関係制度の措置を始め、基本法に基づく法制上の措置を講ずるため、別紙1～3に沿って「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（仮称）、「国家公務員の労働関係に関する法律案」（仮称）、「公務員庁設置法案」（仮称）を立案するとともに、これらの法律の施行に伴う関係法律の規定の整備等を行うため、「国家公務員法等の一部を改正する法律等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案」（仮称）を立案して今通常国会に提出し、平成24年度から順次、新たな制度に移行する。ただし、幹部職員人事の一元管理及び再就職等規制に係る監視機能の強化については、現行組織の下、先行的に実施する。

その他の措置についても、基本法で定める期限（基本法施行後5年以内目途）までに、Ⅰ及びⅡに沿って講ずるものとする。

2 新たな人事行政関係機関の体制

Ⅰ及びⅡに掲げた自律的労使関係制度や新たな人事制度を的確に運用するため、以下のような体制を整備する。

- ・内閣による幹部職員人事の一元管理を担う体制として、内閣官房に内閣人事局を設置する。
- ・自律的労使関係制度の措置に伴い、人事行政に責任を持つ使用者機関として国家公務員の制度に関する事務その他の人事行政に関する事務等を担う公務員庁を内閣府に設置するとともに、人事行政の公正の確保等の事務を担う第三者機関として、内閣総理大臣の所轄の下に、人事公正委員会を設置する。
- ・人事公正委員会の下に、再就職等規制に係る監視機能を強化した新たな組織として再就職等監視・適正化委員会を置くとともに、国家公務員倫理審査会を置く。
- ・自律的労使関係制度の措置に伴い、厚生労働大臣の所轄の下に置かれている中央労働委員会に、国家公務員の労使交渉に係るあっせん、調停、仲裁等の新たな機能を追加する。

以上の新たな体制には、一定の準備期間を設け、平成24年度に移行するものとする。

なお、公務員庁設置後は、国家公務員制度改革推進本部に関する事務は公務員庁において処理する。

国家公務員法等の一部を改正する法律案（仮称）に定める主な事項

1 人事の一元管理等に関する規定の創設等

(1) 幹部職員人事の一元管理等

① 幹部職員人事の一元管理

i 適格性審査及び幹部候補者名簿

内閣総理大臣（内閣官房長官に権限委任）は、幹部職員、各任命権者が推薦した者及び公募に応募した者等について、公正な手続の下で幹部職に属する官職に係る標準職務遂行能力の有無を判定するための審査（以下「適格性審査」という。）を行い、適格性審査に合格した者について、幹部候補者名簿を作成することとする。

ii 任免協議等

任命権者は、幹部候補者名簿に記載されている者の中から幹部職員を任命することとする。内閣総理大臣又は内閣官房長官は、内閣の重要政策を実現するために内閣全体の視点から適切な人材を登用する必要があると判断するときは、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、任命権者は、幹部職員の任免を行う場合は、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議することとする。

iii 幹部職員の公募

幹部職員の公募は、内閣総理大臣が一元的に実施することとする。

② 内閣人事局の設置

内閣による人事管理機能の強化を図り、内閣主導で適材適所の人材を登用するため、内閣による幹部職員人事の一元管理を担う体制として、内閣人事局を設置する。

i 設置

内閣官房に、内閣人事局を置く。

ii 所掌事務

内閣人事局は、行政機関の幹部職員の任免に関しその適切な実施の確保を図るために必要となる企画及び立案並びに調整に関する事務をつかさどる。

iii 組織

内閣人事局に、内閣人事局長を置く。

内閣人事局長は、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又は関係のある副大臣その他の職を占める者の中から指名する者をもって充てる。

③ 幹部職員人事の弾力化

幹部職員について適材適所の人事を柔軟に行えるようにするため、事務次官及びこれに準ずる官職、局長及びこれに準ずる官職並びに部長及びこれに準ずる官職は、同一の職制上の段階に属するとみなすこととする。

(2) 幹部候補育成課程

① 統一的な基準の作成及び運用の管理

各大臣等は、内閣総理大臣が定める以下の事項を含む統一的な基準に従い、管理職員として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政府全体として総合的かつ計画的に育成する仕組みとして幹部候補育成課程を設け運用することとする。また、内閣総理大臣は、必要があると認める場合には、各大臣等に対し、報告を求めるとともに、運用の改善その他の必要な措置を求めることができることとする。

なお、国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号）の規定を踏まえ、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によって、管理職員への任用が保障されるものであってはならず、職員の任用は、人事評価に基づいて適切に行うべき旨明示することとする。

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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実施するものとする。
- ・ 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であって、政府全体を通ずるものとして内閣総理大臣が企画立案し、実施するものを受講させるものとする。
- ・ 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。
- ・ 研修の実施及び多様な勤務を経験する機会の付与に当たっては、①民間企業その他の法人における勤務の機会の付与、②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の付与、に努めるものとする。

② 府省横断的な配置換えに係る調整

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、任命権者に対する情報提供、任命権者相互間の情報交換の促進その他の必要な調整を行うことができることとする。

（3）採用昇任等基本方針の記載事項の追加等

- ① 採用昇任等基本方針中に、管理職への任用に関する指針、任命権者を異にする官職への任用に関する指針、職員の公募に関する指針、官民の人材交流に関する指針を定めることとする。
- ② 内閣総理大臣は、管理職への任用や、府省横断的な配置換えに関する調整など、採用昇任等基本方針に沿った必要な措置を任命権者に求めることができることとする。

（4）官民人材交流の推進

透明性を確保しつつ、官民人事交流を拡大していくため、国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）を以下のとおり改正する。

- ① 交流対象法人の拡大
多様な人材を公務に登用し、かつ、職員に多様な勤務を経験する機会を付与す

るため、交流対象となる法人を拡大する。

② 手続の簡素化

各省各庁の長等の要請により部内の職員を人事院に異動した上で実施している交流派遣について、人事院への異動の手続を廃止する。

③ 透明性の向上

毎年、国会及び内閣に対して行っている交流派遣に係る報告について、交流派遣後職務に復帰した日から起算して2年を経過していない職員が前年に占めていた官職及び当該職員の交流派遣先企業における地位を追加する。

2 国家公務員の退職管理の一層の適正化

(1) 再就職等監視・適正化委員会の設置

再就職等監視委員会を廃止し、中立公正の立場で再就職等規制違反行為の監視等を行う再就職等監視・適正化委員会を人事公正委員会（仮称。以下同じ。）に設置する。

① 設置

人事公正委員会に、再就職等監視・適正化委員会を置く。

② 所掌事務

再就職等監視・適正化委員会は、次に掲げる事務をつかさどる。

i 人事公正委員会からの委任に基づき、再就職等規制の例外承認を行うこと。

ii 人事公正委員会からの委任に基づき、再就職等規制違反行為についての調査を行うこと。

iii 再就職等規制の遵守のために必要な事項について、任命権者に指導及び助言を行うこと。

iv 上記のほか、法律の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

③ 職権の行使

再就職等監視・適正化委員会の委員長及び委員は、独立してその職権を行う。

④ 組織等

再就職等監視・適正化委員会は委員長及び委員4人（委員は非常勤）をもって組織する。委員長及び委員は、役職員歴のない者から両議院の同意を得て、内閣総理大臣が任命する。

⑤ 再就職等監察官及び事務局の設置

再就職等監視・適正化委員会に、再就職等監察官及び事務局を置く。再就職等監察官は、役職員歴のない者から任命し、委員会による再就職等規制違反行為の調査等の事務を行う。

⑥ その他

再就職等規制違反行為の調査等に関する手続等を定める。

(2) 官民人材交流センターの廃止

① 組織の改廃等の場合を除く再就職の援助の廃止

内閣総理大臣は、組織の改廃等の場合（官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合）において離職を余儀なくされることとなる職員の離職に際しての離職後の就職の援助を行うこととする（これ以外の再就職の援助は廃止する。）。

② 官民人材交流センターの廃止

①の事務等を公務員庁（仮称。以下同じ。）が行うこととすることに伴い、官民人材交流センターを廃止する。

(3) その他

自衛隊員についても一般職の国家公務員と同様の再就職規制を導入する（自衛隊法（昭和29年法律第165号））。

3 自律的労使関係制度の措置に伴う規定の整備

(1) 人事公正委員会の設置

協約締結権の付与及び使用者機関の設置に伴い、職員に関する人事行政の公正の確保に関する事務を集約し、独立性の高い第三者機関として、人事公正委員会を設置する。

① 設置

内閣総理大臣の所轄の下に人事公正委員会を置く。

② 任務

人事公正委員会は、公務の公正性を確保し、かつ、職員の利益を保護するため、職員に関する人事行政の公正の確保を図ることを任務とする。

③ 所掌事務

人事公正委員会は、上記②の任務を達成するため、次に掲げる事務をつかさどる。

i 職員の勤務条件に関する行政措置の要求及び不利益な処分についての不服申立てその他の職員の苦情の処理に関すること。

ii 職員の政治的行為の制限及び営利企業への従事の制限に関すること。

iii 国と民間企業との間の人事交流に関する法律に規定する交流基準に関すること。

iv 再就職等監視・適正化委員会の事務

v 国家公務員倫理審査会の事務

vi 関係大臣その他の機関の長に対する人事行政の改善に関する勧告に関すること。

vii 上記のほか、法律（法律に基づく命令を含む。）に基づき人事公正委員会に属させられた事務

④ 組織等

i 人事公正委員会は、委員長及び委員2人（委員は非常勤）をもって組織する。委員長及び委員は、両議院の同意を得て、内閣総理大臣が任命する。

ii 人事公正委員会に事務局を置く。

iii i及びiiのほか、委員の任期、身分保障、罷免、服務、給与等の所要の規定を整備する。

⑤ 審議会等

i 人事公正委員会に、再就職等監視・適正化委員会を置く。

ii 別に法律に定めるところにより人事公正委員会に置かれる審議会等は、国家公務員倫理審査会とする。

国家公務員倫理審査会については、国家公務員倫理法（平成11年法律第1

29号)の定めるところによる。

- iii i 及び ii のほか、再就職等監視・適正化委員会の組織等について所要の規定を整備する。

(2) 新たな人事行政機関の確立等に伴う国家公務員法等の改正

① 公務員庁及び人事公正委員会の設置に伴う改正

- i 人事院の所掌事務及び組織並びに内閣総理大臣の所掌事務に関する規定を国家公務員法(昭和22年法律第120号)から削除するとともに、公務員庁の所掌事務とされる事務を総務省設置法(平成11年法律第91号)から削除する。
- ii 採用試験、任免、給与、勤務時間・休暇、能率、分限、懲戒、災害補償、服務、育児休業、国際機関派遣等に関して定める国家公務員法その他の法律における「人事院規則」への委任を「政令」への委任に改める等、所要の措置を講ずる(人事公正委員会が所掌する事項については、「人事公正委員会規則」に委任する。)
- iii 現在人事院規則で規定されている研究休職等について、分限(休職)の一形態として位置付ける現行の規定を見直し、研究休職等を新たに「派遣」として規定する。なお、長期にわたり実績のない設立援助休職は廃止する。
- iv 現在人事院が所掌する職員の懲戒に関する事務を内閣総理大臣の事務とすることに伴い、内閣総理大臣は、懲戒処分の適切な実施を図るために、指針を定めるものとし、指針を定めたときは遅滞なく公表するものとする。人事院規則に規定されている減給の効果については法定する。
- v 現在人事院が有する人事行政に関する事項についての調査権限は、内閣総理大臣(人事公正委員会の所掌する事項については人事公正委員会)が有するものとする。
- vi 現在人事院が行っている国会への業務報告は、内閣総理大臣(人事公正委員会の所掌する事項については人事公正委員会)が、国会に報告するものとする。

② 協約締結権の付与に伴う人事院勧告制度の廃止等

- i 勤務条件に関する人事院勧告制度を廃止する。
- ii 内閣総理大臣は、職員の採用試験及び任免、分限並びに懲戒に関する政令の制定又は改廃に際しては、あらかじめ、人事公正委員会にその内容を通知するものとする。

人事公正委員会は、職員に関する人事行政の公正を確保するため必要があると認めるときは、内閣総理大臣に対し、当該通知に係る政令その他法令の制定又は改廃に関し意見を申し出ることができるものとする。

③ 職員の勤務条件に関する規定の整備等

- i 勤務条件の決定原則として、情勢適応の原則を引き続き採用する。
- ii 給与については、職務給の原則を維持するとともに、生計費、民間における賃金等を考慮して定められるものとする。
- iii 内閣総理大臣は、職員の給与制度に関し、随時、調査研究を行い、その結果を公表するものとする。
- iv 政府全体で統一的に定めるべき勤務条件は、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6年法律第33号)等の法令で定めることとする。

- v 現在人事院規則により定められている職員の保健及び安全保持並びに福祉に関する事項は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等で定める事項との均衡を考慮して、政令で定めるものとする。
- vi 内閣総理大臣は、国家公務員宿舍法（昭和24年法律第117号）又は国家公務員等の旅費に関する法律（昭和25年法律第114号）の執行について、関係庁の長に意見を述べるができるものとする。
- vii 各省各庁の長又はその委任を受けた部内の職員は、法令の規定に反しない限りにおいて、所属の職員の勤務条件を定めることができるものとする。
- viii 団結権を引き続き制限され、協約締結権を付与されない警察職員及び海上保安庁又は刑事施設に勤務する職員の勤務条件については、職務の特殊性及び協約締結権を付与される職員の勤務条件との均衡を考慮して定めるものとする。

（3）その他の改正

- ① 中央労働委員会が非現業国家公務員の不当労働行為事件の審査、あっせん・調停・仲裁等の事務を所掌することに伴い、中央労働委員会の委員について必要な体制を整備する等、労働組合法（昭和24年法律第174号）について所要の改正を行うものとする。
- ② 自律的労使関係制度を措置し、公務員庁を設置するとともに、内閣人事局は幹部職員人事の一元管理に関する事務を所掌する組織とすること等に伴い、国家公務員制度改革基本法について所要の改正を行うものとする。

国家公務員の労働関係に関する法律案（仮称）に定める主な事項

（目的）

国家公務員の勤務条件について、透明性を確保しつつ、国民の理解の下に、社会経済情勢の変化及び政策課題の変化に柔軟かつ的確に対応して定めることができるよう、政府と労働組合との間の団体交渉及び団体協約に関する制度等を整備することにより、職員が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を促進するとともに、職員の能力の向上及び優秀な人材の国の行政機関への確保を図り、もって公務の能率的な運営に資することを目的とする。

（制度の概要）

1 労働組合

（1）労働組合の組織

- ① 労働組合は、職員（一般職の国家公務員。ただし、（ア）警察職員及び海上保安庁又は刑事施設に勤務する職員、（イ）事務次官、外局の長官及び局長等（※）、（ウ）特定独立行政法人等に勤務する一般職国家公務員を除く。）が主体となって自主的にその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体とする。
※ 事務次官、外局の長官及び局長等に該当する職員の範囲は、中央労働委員会が認定して告示する。
- ② 職員は、労働組合を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。
- ③ 管理職員等と管理職員等以外の職員は、同一の労働組合を組織することができない。管理職員等の範囲は中央労働委員会が認定して告示する。このため、各省各庁の長は、職を新設・変更・廃止したときは、その旨を中央労働委員会に通知するものとする。

（2）労働組合の認証

- ① 労働組合は、中央労働委員会に、中央労働委員会規則で定める事項を記載した申請書に規約を添えて申請し、認証を受けることで、団体協約の締結権が認められるなど、法律で定める一定の効果を楽しむことができる。

（認証の要件）

- ・労働組合の規約に、名称、目的、業務、主たる事務所の所在地、構成員の範囲、資産、役員、業務執行、会議、投票、経費及び会計、規約の変更等に関する事項が記載され、会計報告は、公認会計士又は監査法人の監査証明とともに少なくとも毎年1回構成員に公表されることとされていること。
 - ・規約の作成・変更、役員の選挙等重要な行為が構成員全員の過半数で決定される旨の手続を定め、現実にもその手続により決定されること。
 - ・団結権を有する職員が全ての構成員の過半数を占めること。
- ② 中央労働委員会は、認証をしたときは、当該労働組合の名称及び主たる事務所

の所在地その他中央労働委員会規則で定める事項を告示するものとする。

- ③ 認証された労働組合が労働組合でなくなったとき、認証された労働組合が認証の要件に適合しない事実があったとき、④の届出をしなかったときは、中央労働委員会は、当該労働組合の認証を取り消すことができるものとする。
- ④ 認証された労働組合は、規約又は申請書の記載事項に変更があったときは、中央労働委員会にその旨を届け出なければならないものとする。
- ⑤ 中央労働委員会は、認証された労働組合から認証の取消しの申請又は解散の届出があったときは、その認証を取り消すものとする。
- ⑥ 中央労働委員会は、④の届出があったとき（当該労働組合の名称又は主たる事務所の所在地その他中央労働委員会規則で定める事項に変更があった場合に限る。）、又は③若しくは⑤により認証を取り消したときは、その旨を告示するものとする。
- ⑦ 中央労働委員会は、認証された労働組合に対し、認証に係る事務に関し必要な限度において、報告又は資料の提出を求めることができるものとする。

（3）労働組合のための職員の行為の制限

① 在籍専従の許可

職員は、労働組合の業務に専ら従事することができない。ただし、認証された労働組合の構成員である職員は、所轄庁の長の許可を受けて、労働組合の役員として専従できる（休職者扱いで無給）。在籍専従の期間は、職員としての在職期間を通じて5年（当分の間、7年以下の範囲内で政令で定める期間）を上限とする。

② 短期従事の許可

認証された労働組合の構成員である職員は、①の場合のほか、所轄庁の長の許可を受けて、認証された労働組合の役員、当該組合の議決機関、投票管理機関、諮問機関の構成員として勤務時間中当該組合の業務に従事することができる（年間30日まで。給与は減額）。許可の有効期間中は職務に従事することができない。

2 団体交渉等

（1）団体交渉等の範囲

- ① 当局は、認証された労働組合から次に掲げる事項について適法な団体交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。
 - i 職員の俸給その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
 - ii 職員の昇任、降任、転任、休職、免職及び懲戒の基準に関する事項
 - iii 職員の保健、安全保持及び災害補償に関する事項
 - iv i～iiiに掲げるもののほか、職員の勤務条件に関する事項
 - v 団体交渉の手續その他の労働組合と当局との間の労使関係の運営に関する事項
- ② 国の事務の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができないこととする。
- ③ 認証された労働組合と当局が団体協約を締結することができる事項は、上記①のとおりとする。

ただし、国家公務員の労働関係に関する法律（仮称）、国家公務員法（昭和22

年法律第120号)、検察庁法(昭和22年法律第61号)(※)及び外務公務員法(昭和27年法律第41号)(※)の改廃を要する事項に関しては、団体協約を締結することができないこととする。

※ 職員の任免等の公務員制度の基本事項について、職務と責任の特殊性に基づき、国家公務員法の特例を定めている法律

(2) 団体交渉等を行う当局

団体交渉の円滑化を図るとともに、締結した団体協約の実施義務を明確にする観点から、使用者側の当事者(団体交渉ができる者、団体協約を締結できる者)を法律上、3(3)の表のとおり明確化する。

また、法律又は政令の制定改廃を要する事項について団体協約を締結しようとするときは、あらかじめ内閣の承認を要することとする。

(3) 団体交渉の手続等

現行国家公務員法において規定されている予備交渉の実施、団体交渉の打切り、勤務時間中の適法な団体交渉の実施等については、引き続き法定する。

なお、職員が勤務時間中の適法な団体交渉に参加する際の許可手続を整備する。

(4) 公表

当局は、団体交渉の議事の概要及び団体協約を、インターネット等により速やかに公表することとする。

3 団体協約の効力

(1) 団体協約の効力の発生

認証された労働組合と当局との間の団体協約は、書面をもって作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずることとする。

(2) 団体協約の期間

① 団体協約には、3年を超える有効期間の定めをすることができないこととし、3年を超える有効期間の定めをした団体協約は、3年の有効期間の定めをした団体協約とみなすこととする。

② 有効期間の定めのない団体協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によって相手方に予告して、解約することができることとする。この予告は、解約しようとする日の少なくとも90日前にしなければならないこととする。

(3) 団体協約の効力

団体協約の締結によって実施義務を負う者及び実施義務の内容は、以下のとおりとする。

【勤務条件に関する事項】

	団体交渉ができる者 団体協約を締結できる者	実施義務を 負う者	実施義務の 内容
--	--------------------------	--------------	-------------

勤務条件を定める法律の制定改廃を要する事項	当該事項に係る事務を所掌する主任の大臣（団体協約の締結の前に内閣の承認が必要） ※ 国家公務員の労働関係に関する法律（仮称）、国家公務員法、検察庁法及び外務公務員法の改廃を要する事項については、団体協約の締結不可	内閣	法律案の国会提出
勤務条件を定める政令の制定改廃を要する事項	当該事項に係る事務を所掌する主任の大臣（団体協約の締結の前に内閣の承認が必要）	内閣	政令の制定改廃
勤務条件を定める内閣府令又は省令の制定改廃を要する事項、法令の規定に基づき法令所管大臣が定める勤務条件に関する事項	当該事項に係る事務を所掌する主任の大臣	左に同じ	内閣府令又は省令の制定改廃、当該勤務条件の決定又は変更
法令の規定に基づき各省各庁の長又はその委任を受けた部内の職員が定める勤務条件に関する事項（※）	各省各庁の長又はその委任を受けた部内の職員	左に同じ	当該勤務条件の決定又は変更
上記以外の事項	当該事項について適法に管理し、又は決定することができる者	左に同じ	団体協約の内容を実施するために必要な措置を講ずること

（※）改正後の国家公務員法の「各省各庁の長又はその委任を受けた部内の職員は、法令の規定に反しない限りにおいて、所属の職員の勤務条件を定めることができる」との規定に基づき定められる勤務条件に関する事項も含まれる。

【団体交渉の手續その他の労働組合と当局との間の労使関係の運営に関する事項】

	団体交渉ができる者 団体協約を締結できる者	実施義務を負う者	実施義務の内容
国家公務員の労働関係に関する法律（仮称）の改廃を要する事項	内閣総理大臣 ※ 団体協約の締結不可	—	—
国家公務員の労働関係に関する法律（仮称）に基づ	内閣総理大臣（団体協約の締結の前に内閣の承認が必要）	内閣	政令の改廃

き制定される政令の改廃を要する事項			
各府省に共通して適用される事項	内閣総理大臣	左に同じ	団体協約の内容を実施するために必要な措置を講ずること
府省内に共通して適用される事項	内閣総理大臣、各省大臣 各省各庁の長	左に同じ	
上記以外の事項(個別の労使関係に関する事項)	上記に定める者(団体交渉の申入れに応ずべき地位に立つ者)	左に同じ	

(4) 団体協約の失効

- ① 以下の場合には、団体協約は失効することとする。
 - i 団体協約の内容を反映させるために提出された法律案が、会期中に法律とならなかった場合(閉会中審査された場合を除く。)
 - ii 団体協約を締結した労働組合の認証が取り消された場合
- ② 団体協約の内容を反映させるために提出された法律案が、修正されて法律となった場合は、当該法律と抵触する範囲において、団体協約が失効することとする。

4 不当労働行為

(1) 不当労働行為の禁止

当局による以下の行為を禁止する。

- i 労働組合の構成員であることや労働組合への加入・結成等を理由として職員に対し不利益取扱いをすること又は職員が労働組合に加入しないこと等を任用条件とすること。
- ii 認証された労働組合との団体交渉を正当な理由がなく拒否すること。
- iii 労働組合の運営等に対して支配介入・経費援助をすること。ただし、勤務時間中の適法な団体交渉に参加する職員に対する給与の支給及び最小限の広さの事務所の供与を除く。
- iv 中央労働委員会に申立てをしたこと等を理由として職員に対し不利益取扱いをすること。

(2) 不当労働行為事件の審査の手続等

中央労働委員会は、①認証された労働組合、②認証された労働組合の構成員である職員(労働組合の構成員であること、中央労働委員会への申立て等を理由とする不利益取扱い及び労働組合の運営等に対する支配介入・経費援助については認証されていない労働組合の構成員である職員を含む。)又は③労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとした職員から当局が上記に違反した旨の申立てを受けたときは、調査・審問を行い、事実の認定をし、認定に基づき、申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立てを棄却する命令(救済命令等)を発するものとする。また、中央労働委員会は、審査の途中において、いつでも、当事者に和解を勧めることができる。

5 あっせん、調停及び仲裁

(1) 中央労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁

中央労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁の制度を設け、認証された労働組合が参与することができることとする。

(あっせんの開始要件)

- ① 関係当事者の双方又は一方の申請
- ② 中央労働委員会の決議

(調停の開始要件)

- ① 関係当事者の双方の申請
- ② 団体協約の定めに基づく関係当事者の一方の申請
- ③ 関係当事者の一方の申請による中央労働委員会の決議
- ④ 中央労働委員会の職権に基づく決議
- ⑤ 各省大臣若しくは会計検査院長（当該調停に係る機関を所管する者に限る。）又は内閣総理大臣の請求

(仲裁の開始要件)

- ① 関係当事者の双方の申請
- ② 団体協約の定めに基づく関係当事者の一方の申請
- ③ あっせん・調停開始後2月を経過してなお紛争が解決しない場合における関係当事者の一方の申請
- ④ あっせん・調停を行っている事件についての中央労働委員会の決議
- ⑤ 各省大臣若しくは会計検査院長（当該仲裁に係る機関を所管する者に限る。）又は内閣総理大臣の請求

(2) 仲裁裁定の効力

- ① 仲裁裁定のあったときは、当該仲裁裁定の定めるところにより、関係当事者間において有効期間の定めのない団体協約が締結されたものとみなすものとする。
- ② 法律又は政令の制定改廃を要する内容の仲裁裁定の場合は、内閣に対して法律案の国会提出又は政令の制定改廃の努力義務を課すものとする。それ以外の事項に係る仲裁裁定については、団体協約と同様の実施義務を課すものとする。

6 中央労働委員会の事務

- ① 事務次官、外局の長官及び局長等の範囲の認定・告示、管理職員等の範囲の認定・告示、労働組合の認証に関する事務は、原則として、中央労働委員会会長が指名した公益委員及び会長（国家公務員担当公益委員）により行うものとする。
- ② 不当労働行為の審査に関する事務は、国家公務員担当公益委員により行うものとする。ただし、重要な事件等の場合は、公益委員の全員で行う。国家公務員担当使用者委員、国家公務員担当労働者委員は、調査（公益委員の求めがあった場合に限る。）及び審問を行う手続、和解を勧める手続に参加し、救済命令等を発する際に意見を述べることができる。
- ③ 中央労働委員会は、地方調整委員のうち公益を代表する者に不当労働行為事件の調査、審問等の手続の全部又は一部を行わせることができる。使用者を代表する地方調整委員、労働者を代表する地方調整委員は、これらの手続（調査手続に

あつては、公益を代表する地方調整委員の求めがあつた場合に限る。)に参与することができる。

- ④ あっせんは、国家公務員担当公益委員、国家公務員担当使用者委員、国家公務員担当労働者委員等のうちから、会長が指名又は中央労働委員会の同意を得て会長が委嘱するあっせん員により行う。地方において処理すべき事件については、原則として、会長が地方調整委員のうちから指名するあっせん員により行うものとする。
- ⑤ 調停は、当該事件について設ける調停委員会により行う。調停委員会は、国家公務員担当公益委員、国家公務員担当使用者委員、国家公務員担当労働者委員のうちから、会長が指名する各3人以内の調停委員により組織する。地方において処理すべき事件については、原則として、会長が地方調整委員のうちから指名する調停委員により行うものとする。
- ⑥ 仲裁は、当該事件について設ける仲裁委員会により行う。仲裁委員会は、国家公務員担当公益委員の全員をもって充てる仲裁委員、又は会長が国家公務員担当公益委員のうちから指名する3人若しくは5人の仲裁委員で組織する。

公務員庁設置法案（仮称）に定める主な事項

社会経済情勢の変化に対応して、効率的で質の高い行政サービスの実現を図るため、必要な人事行政関連機能を集約するとともに、行政の組織・運営に関する機能及び総人件費管理機能を併せて担当する公務員庁（仮称。以下同じ。）を設置する。

（1）設置

内閣府に公務員庁を設置する。

（2）任務

- ① 公務員庁は、内閣の重要政策に関する内閣の事務のうち、各行政機関がその職員について行う人事管理に関する事務の統一保持その他の公務の能率的な運営に関するものを助けることを任務とする。
- ② ①のほか、公務員庁は、国家公務員の人事行政に関する事務、行政機関の機構、定員及び運営に関する事務その他の公務の能率的な運営に資する事務を総合的かつ一体的に遂行することを任務とする。

（3）所掌事務

- ① 公務員庁は、上記（2）の①の任務を達成するため、行政各部の施策の統一を図るために必要となる次に掲げる事項の企画・立案・総合調整に関する事務をつかさどる。
 - i 各行政機関がその職員について行う人事管理に関する方針、計画等に関する事項
 - ii iに掲げるもののほか、公務の能率的な運営に関する方針、計画等に関する事項
- ② ①のほか、公務員庁は、上記（2）の②の任務を達成するため、次に掲げる事務をつかさどる。
 - i 国家公務員の任免、分限、懲戒、服務及び退職管理に関する制度に関すること。
 - ii 国家公務員の給与、勤務時間、休日及び休暇に関する制度に関すること。
 - iii 国家公務員の人事評価に関する制度に関すること。
 - iv 国家公務員の退職手当制度に関すること。
 - v i～ivのほか、国家公務員の人事行政に関すること。
 - vi 行政機関の機構・定員・運営に関する企画・立案・調整、共用情報システムの整備・管理に関すること。
 - vii 各行政機関の機構の新設・改正・廃止及び定員の設置・増減・廃止に関する審査を行うこと。
 - viii 独立行政法人に関する共通的な制度の企画・立案に関すること。
 - ix 独立行政法人及び特殊法人の新設、目的の変更その他制度の改正・廃止に関する審査を行うこと。
 - x 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・立

案・調整に関すること。

- xi 政令で定める文教研修施設において、国家公務員法（昭和22年法律第120号）に規定する内閣総理大臣が実施する研修及び所掌事務に関する研修を行うこと。

（公務員庁の所掌事務の特例として、国家公務員制度改革推進本部が置かれている間は、同本部に関する事務は公務員庁が処理することとする（同本部に置かれている事務局は廃止する。）。）

（4）組織

- ① 公務員庁の長は、公務員庁長官（仮称）とする。
- ② 別に法律で定めるところにより公務員庁に置かれる審議会等は、退職手当審査会とする。
退職手当審査会については、国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）の定めるところによる。
- ③ 公務員庁に、
 - i 地方支分部局として、管区国家公務員局（仮称）を置く。
 - ii iのほか、当分の間、地方支分部局として、沖縄国家公務員事務所（仮称）を置く。
- ④ その他組織に関する所要の規定を整備する。

自律的労使関係制度の措置に伴う便益・費用

1 便益

(1) 内閣による主体的かつ柔軟な人事・給与制度改革

人事行政関連機能を集約した公務員庁（仮称）を設置し、内閣が国家公務員の人事・給与制度全般の企画・立案について権限と責任を持つ体制が確立される。

これにより、内閣は、第三者機関に依存せず、国家公務員の使用者としての明確な当事者意識と責任の下に、団体交渉を通じて職員の意見を反映させつつ、国民の行政ニーズや社会経済情勢に柔軟に対応した人事・給与制度を主体的に設計・構築することが可能となる。

こうした人事・給与制度改革を進めることによって、職員の意欲と能力を高めるとともに、優秀な人材を確保・活用できる。

(2) 職員の意識改革

労使が当事者意識を持ち真摯に向き合うことによって、公務を取り巻く環境に対する認識や効率的で質の高い行政サービスの実現という理念が共有され、国家公務員としての職員の使命感が高まる。

透明性の高い労使関係の下で給与等の勤務条件を決定することにより、職員は自らの働きぶりに対する国民の視線を意識しながら業務に取り組む。

(3) 効率的で質の高い行政サービスの提供

内閣は、団体交渉を通じて職員の意見を反映させつつ、国民の行政ニーズや社会経済情勢に柔軟に対応した人事・給与制度を主体的に設計・構築することによって、職員の意欲と能力を高めるとともに、優秀な人材を確保・活用できる。

また、職員は、公務を取り巻く環境等に対する認識を深めつつ、国家公務員としての高い使命感を持って、国民の視線を意識しながら業務に取り組む。

加えて、勤務時間等の勤務条件についての交渉を通じ、労使双方が効率的な業務の進め方について考え、更なる改善を進めるようになる。

以上により、一層効率的で質の高い行政サービスが提供される。

2 費用

(1) 交渉に係るコストの増大

新たな制度の下では、労使がお互い納得し、合意した上で協約を締結することを目的に交渉を実施することとなり、現在よりも交渉回数、交渉時間等のコストの増大が見込まれる。

しかし、交渉がより円滑に実施されるようになれば、交渉コストが抑制され又は減少することとなる。

(注1) 制度導入後に現行制度を一から見直し、協約を締結しようとする場合には、交渉コストが増大することから、当面、現行をベースとして勤務条件を設定し、

その後、優先順位・緊急性の高いものから順次交渉し、協約を締結していく等、労使ともに制度移行期の交渉コストを引き下げる工夫が必要である。

(注2) 平成22年3月現在、登録職員団体数は連合体で44団体(全体の登録団体数は2060団体)あり、中央交渉でこれらの団体と個別に交渉を行うことになる場合には交渉コストが大幅に増加する。労使ともに、交渉方法等を工夫することにより、交渉コストの抑制に努める必要がある。

(2) 交渉不調の場合の調整コスト

自律的労使関係の下で、労使間で自主的に交渉が決着する場合には、調停・仲裁等に係るコストは発生しない。

労使間の交渉が不調に終わり、中央労働委員会における調停・仲裁等の手続に移行する場合には、調整を要する事案の内容や件数により、調整に必要な人的コストが発生し得るが、これは交渉がいたずらに長期化すること等を避けるための必要なコストと考えられる。

3 便益の向上と費用の抑制について

自律的労使関係制度の措置によって、一定の便益及び費用が生じるのではなく、新たな制度の下での双方の努力や労使関係の成熟によって変わるものである。

このため、労使双方とも、自主的な決着を目指して、相互の信頼関係の下に効率的な交渉の運営を図り、費用を極力抑制することが求められる。同時に、労使が真摯に向き合い、公務を取り巻く環境について認識を共有しながら業務に取り組むことにより、一層効率的で質の高い行政サービスの実現を図り、一体となって便益の向上に努めていく必要がある。