

任用の種類等について

1 獵官制（スポイルズシステム）と成績主義（メリットシステム）

（参考）平成 15 年度人事院年次報告書、「逐条国家公務員法」（鹿児島・森園・北村編）

（1）獵官制（スポイルズシステム）：アメリカの状況

議院内閣制をとらないアメリカにおいて、大統領がその政策を推進するために、各省の中核ポストに自らが信を置く人物を政治任用することは当初から大統領制の基本構造の中に組み込まれていた。二大政党制の中で議会の多数党が大統領の反対政党になり得る中、政治任用は大統領が行政府をリードしていくための不可欠の仕組みと考えられてきた。

19 世紀に入ると政党の組織化が進む中で、公職を広く開放すべきとの考え方も背景に、大統領の選挙を支援した支持者等を幅広く任用する獵官制が実施され、特にジャクソン第 7 代大統領の頃から顕著になった。19 世紀後半に至り、非能率、腐敗等をもたらすとして獵官制の弊害に対する批判が高まり、成績主義に基づく任用と政治的中立性に立つ職業公務員制が、まず行政執行に当たっている下位官職に導入され、次第に上位官職に拡大されていくこととなった。（しかしながら、各省の中核ポストが政治任用者によって担われる状況は変わっていない。）

（2）成績主義（メリットシステム）

成績主義は、人事の公正を確保するとともに優秀な人材を確保し、優れた職員を活用することにより公務の能率を向上させるため、採用や昇進が受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行われなければならないとするものであり、公務員法において任免の根本基準として規定されている。

また、成績主義の原則を貫けば、能力の実証を経て任用された者は安んじて職務の遂行に従事できるように身分を保障する必要がある一方、十分な職務遂行能力を有しない者や職員として適性を欠く者は、最終的には免職処分により公務から排除せざるをえない。すなわち、成績主義の原則は身分保障と密接不可分の関係にあり、免職は法律に定める事由に基づいて行われるべきことも公務員法で規定されている。

国家公務員法（抄）

（任免の根本基準）

第 33 条 すべての職員の任用は、この法律及び人事院規則の定めるところにより、その者の受験成績、勤務成績又はその他の能力の実証に基づいて、これを行う。

2 （略）

3 職員の免職は、法律に定める事由に基づいてこれを行わなければならない。

4 （略）

2 公務員の採用方法について

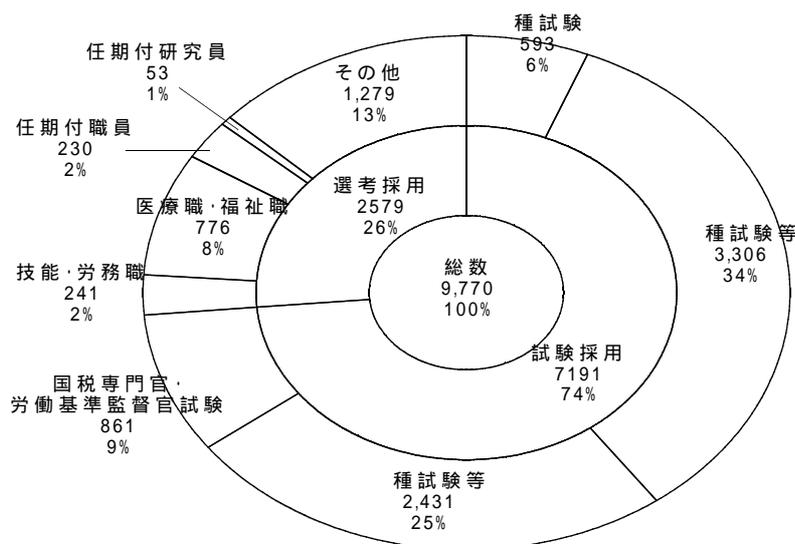
- (1) 成績主義の原則に基づき、職員の採用は公開平等の競争試験によることを原則としており、新規学卒者等を対象とする採用試験（平成17年度は17種類18回）が行われているが、例外的に競争試験によらず、特定の者の能力を実証する選考により採用が行うことができることとされている。

(注) 競争試験と選考について（参考「逐条国家公務員法」(鹿児島・森園・北村編)）

職員を採用するための競争試験は、「受験者の有する職務遂行に必要な能力を相対的に判定することを目的とする(人事院規則8・18第2条)」ものであり、一方、選考は、「選考される者の当該官職の職務遂行の能力の有無を選考の基準に適合しているかどうかに基づいて判定するものとし、必要に応じ、経歴評定、実地試験、筆記試験その他の方法を用いることができる(人事院規則8・12第44条)」とされている。

したがって、両者は、いずれも客観的な能力の実証を行うという点ではまったく同じ目的のものであり、不特定多数の中から選抜するか、特定の者について判定を行うかという点に相違があるにすぎない。

- (2) 一般職国家公務員（給与法適用職員等）の採用状況（平成17年度）



(人事院資料：地方公共団体等との人事交流による採用(3,433人)を除く)

国家公務員法（抄）

(採用の方法)

第36条 職員の採用は、競争試験によるものとする。但し、人事院規則の定める官職について、人事院の承認があつた場合は、競争試験以外の能力の実証に基づく試験(以下選考という。)の方法によることを妨げない。

- 2 前項但書の選考は、人事院の定める基準により、人事院又はその定める選考機関がこれを行う。

(3) 高度な専門性や多様な経験等を有する民間人材の採用の円滑化を図る各種の制度が整備され、選考により多数の民間人材が採用されている。

1 公務の活性化のための民間人材の採用（人事院規則 1 - 24）

高度の専門性や多様な経験を有する民間の人材を円滑に採用するためのシステム（平成 10 年 4 月施行）

採用例

情報システム開発業務に従事する者、金融検査業務に従事する者、
経済分析業務に従事する者等

実績

平成 18 年度は 14 府省 159 人採用

（制度発足以来 968 人採用（平成 19 年 3 月 31 日現在））

2 任期を定めた職員の採用（任期付職員法）

専門的な知識経験等を有する者（試験研究機関の研究員等を除く。）を任期を定めて採用するもの（平成 12 年 1 月施行）

採用例

弁護士、公認会計士、情報システム管理業務に従事する者、
原子力保安業務に従事する者等

実績

平成 18 年度は 19 府省 243 人採用

（制度発足以来 941 人採用（平成 19 年 3 月 31 日現在））

3 官民人事交流による採用（官民人事交流法）

人事交流を通じて官民の相互理解を深めるとともに、双方の組織の活性化と人材の育成を図ることを目的として実施（平成 12 年 3 月施行）

実績（平成 18 年）

民間企業からの採用 72 人（9 府省）

（制度発足以来 251 人（13 府省）採用（平成 18 年 12 月 31 日現在））

なお、人事院は平成 18 年度より、専門的な知識経験を有する民間人材を選考により採用できるよう、個別の府省の要請に応じて、人事院が公募手続や基礎的能力の検証等を行い、その後、各府省が専門能力の検証等を行う「経験者採用システム」を導入（平成 18 年度 107 名合格）

3 政治任用について

- (1) 政治任用について、画一的な定義が存在するわけではなく、国によって意味内容は多種多様。

(参考)平成16年度人事院年次報告書 特別寄稿「イギリスとドイツにおける政治任用の実態」(森田朗東京大学公共政策大学院長)(抄)

「政治任用」という言葉はしばしば使われるが、その意味内容は必ずしも明らかではなく、学説上も普遍的な定義や理解が存在するわけではない。一般的には、行政府の組織あるいは執行機関のトップ層のポストにある者を、政治家である任命権者(通常は大臣)が、その裁量により、専門的な政策能力や政治的忠誠心などを理由として任命・罷免することができる制度を指すものと理解できよう。

(略)先進諸国で一般的にみられる公務員のメリット・システム(成績主義)や身分保障とは異なる扱いをされている広義の公務員制度の一類型と整理することができる。

(2) 現状

議院内閣制の我が国においては、国会における多数党が内閣を組織し、行政権を行使することとされている。内閣総理大臣により任命された各省大臣は行政事務を分担管理している。

各大臣の下には、平成13年の省庁再編時より副大臣と大臣政務官が置かれているが、政治家のポストはここまでに限られ、事務次官以下、各省において行政事務を担当する者は一般職の国家公務員とされている。また、省庁再編時に、内閣総理大臣がリーダーシップを発揮できるようその補佐機能を充実させる観点から、内閣総理大臣補佐官の定員増、内閣官房副長官補及び内閣情報官の新設、内閣広報官の格上げなどが行われた。これらのポストは特別職国家公務員とされている。

(3) 外国の状況(平成15年度人事院年次報告書より)

アメリカ

アメリカの政治任用は、大統領の政策課題推進のために、行政府の基幹ポストやその側近ポストなどに短期在職を前提に人材を任用していくシステム。その特徴として、(ア)3千人にも上る膨大な量、(イ)各省局長以上は政治任用の対象であるとともに、限定的ではあるがその範囲が一般職員にまで及んでいること、(ウ)大統領と去就を共にするのが基本、(エ)任命に関する議会や倫理上の厳しいチェック、(オ)人材供給源が外部人材中心であることが挙げられる。

イギリス

二大政党制の下、イギリスの行政運営は、多数の与党議員が行政府の役職に就く形で行われ、職業公務員は、専門性と政治的中立性に基づいて時々政権を忠実に補佐する役割に立つ。政治家は公務員の中立性を尊重し、幹部を含め

た公務員の人事への介入を自制する伝統がある。他方、閣内大臣は、政治的に密接な関係を持つ党内外の人材を特別顧問として政治任用し、彼らは政治的な側面から大臣に助言・支援を行っている。近年、特別顧問の活用例が増え(70数人)、特別顧問の行動規範や職務内容を法律で規定することが課題となっている。

フランス

フランスにおける政治任用の特徴は、(ア)自由任用のポストである「高級職」(本省の総局長及び局長、大使、地方長官、大学区長など：約600人)と「大臣キャビネのスタッフ」(約700人)に、主としてエリート職業公務員が官吏としての身分を保障されつつ就任すること、(イ)そのうち「大臣キャビネのスタッフ」は、政権(大臣)交代とともに総入れ替えされるが、一方の「高級職」は政権(大臣)交代に伴って一挙に解任・任命が行われることはなく徐々に入れ替えられるという慣行があることである。

ドイツ

官吏には強固な身分保障が認められているが、政権の政策方針との一致を確保するため、各省の次官、局長、大使等の特定の官吏については身分保障を緩和し、理由を明示せずに一時退職に付し、ポストから外すことが可能とされている。これらの官吏は「政治的官吏」と称されている(約400人)。各省次官や局長の大部分は、連邦官吏、州官吏から登用されており、1998年の政権交代時には約半数が一時退職に付されている。なお、一時退職に伴い恩給の支給等手厚い経済保障措置が講じられている。

(4) 政治任用の議論を行うに当たっての留意点(平成15年度人事院年次報告書より)

政治任用のねらいの明確化

各国の政治任用は、行政府において政治主導をどう実現するかという基本的ねらいは共通であるものの、「意志決定中枢コントロール型(米)」から「高級アドバイザー型(英)」、「政官の橋渡し型(仏、独)」、まで幅広い型が存在する。政治任用の導入について考えるのであれば、現在、我が国に何が欠けており、何を補うべきかをまず明確にする必要がある。

政治任用者と職業公務員との役割分担の明確化と両者の協力関係の確立
政治任用者、職業公務員両者の役割分担が不適切であると、それぞれの長所が相殺し合い、十分に機能せず、かえって混乱を招く危険性がある。政策企画、政治の領域での調整(対政党、議会、圧力団体等)、執行事務の各分野ごとにそれぞれの役割分担を整理する必要がある。

行政府に入った政治家との役割分担

各国の状況をみると、各省の基幹ラインポストで政治任用を行っている

国では行政府内の政治家（議員）のポストは無いが限定的である一方、多くの政治家（議員）が行政府に入る国では、政治任用は限定的に利用されている。このような状況も参考に、政治家との役割分担を考える必要がある。

許認可等における公正性の確保

各国においても、執行事務の基準化・客観性の確保や政治任用者の行動規範の確立など執行事務の公正性確保のために種々の工夫がなされており、我が国において政治任用の導入を考えるのであれば、この点についての一層の配慮が必要である。

職業公務員の中立公正性の確保（採用、研修、身分保障など）

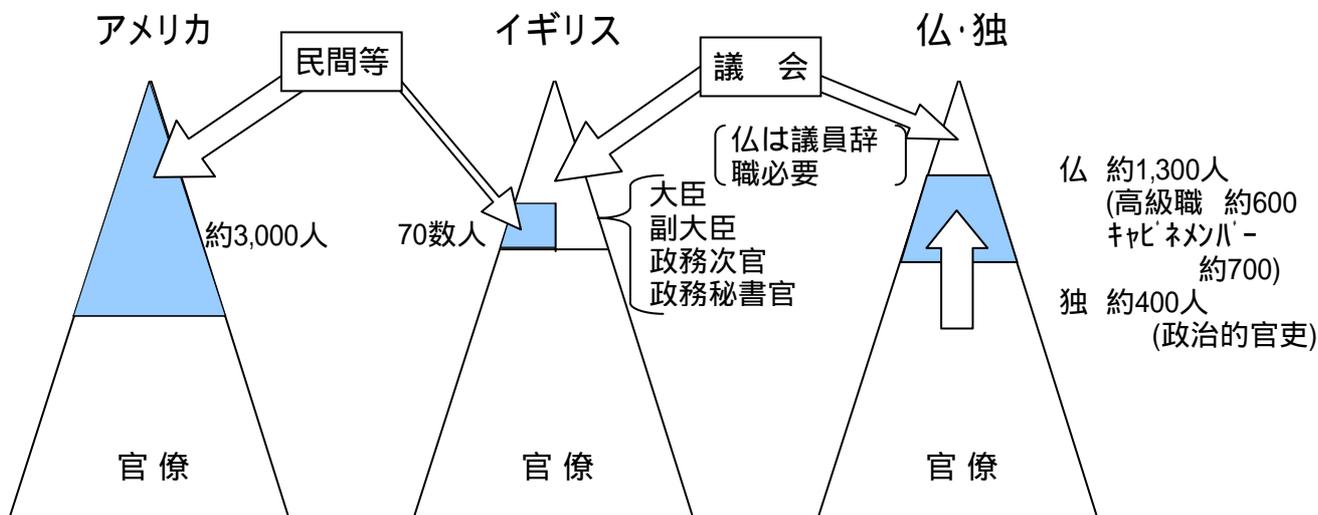
政治任用者の第一の特徴が時の政権との共通意識、一体性であるとするれば、職業公務員のそれは専門性、中立公正性であると言える。どの政権にも平等に仕えることが全体の奉仕者たる職業公務員の使命であり、そのような公務員を確保、育成するため、職業公務員の人事管理（採用、研修、身分保障など）の中立公正性の確保が必要である。

人材供給源、退職後の受け皿など政治任用のための条件整備

政治任用の外枠を作っても、それにふさわしい人材を確保できなければシステムはうまく機能しない。人材供給源をどこに求めるのかについて、退職後の受け皿の問題も含めて十分考える必要がある。採用や再就職に当たっての官民癒着の弊害抑制措置の検討も必要である。

各国における政治任用の概念図

■ は政治任用を、➡ は主たる人材供給源を示す



政治的任用者と官僚の二層構造

政治家と官僚の二層構造 + 大臣のアドバイザー

政治家、政治任用者、官僚の三層構造

(特徴)

行政府の政治家ポスト皆無（議会との完全分離）

基幹ポストに外部人材主体の政治任用

大統領と去就を共にするのが基本

(特徴)

大臣から政務秘書官まで、多数の与党政治家が行政府へ

政治家と官僚の二層構造の補完として、特別顧問に外部人材

特別顧問は政治的側面から大臣に助言・支援

(特徴)

行政府の政治家の数はイギリスなどに比し限定的

政治家と官僚の橋渡しとして、官僚主体の政治任用

仏の官僚出身の政治任用者には官吏としての身分保障、独の政治任用者には経済保障

(政治任用の型)

外部人材による意思決定中枢コントロール型

(政治任用の型)

外部人材による高級アドバイザー型

(政治任用の型)

官僚出身者による政官の橋渡し型

(注) 議員と議員を退職して行政府に入った元議員(仏の場合)を合わせた意味で「政治家」の語を用いた。

政治任用についての主要国比較

(参考2)

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
1. 政治形態等	連邦制、大統領制の国家形態。厳格な権力分立。二大政党制	議院内閣制。二大政党による党主導の政治 多数の与党議員が行政府の役職に就いて政策運営を行う中で、職業公務員は中立的立場から時々政権を忠実に補佐する役割。	政治形態は、大統領制と議院内閣制の中間形態。直接公選の大統領は、首相・閣僚の任免権、国民議会の解散権等を保有。 首相は議会に対して責任を負う。閣僚は、首相の提案により大統領が任命。	連邦制の下、主として連邦が立法、州が行政と役割を分担。連邦固有の行政対象は狭く政府規模は小さい。 連邦では議院内閣制がとられており、議会において選出された首相が政権を組織し、行政運営を担う。大統領は存在するが、象徴的。
2. 政治任用の意味及び対象ポスト	政権交代に伴い異動する者。	閣内大臣は、原則2人まで「特別顧問」を政治任用し、政治的な補佐・支援を得ることが可能。	自由裁量により任用できる一方で身分保障は対象外とされているポスト。(職業公務員出身者については、官吏の身分は保障)	政権交代、大臣交代に伴い、政権の政策目標との一致の観点からいつでも一時退職に付され得る者。
	各省局長級以上 大統領補佐官等 上級管理職(審議官、課長級)のうち の非職業公務員 一般職の政治任用者 計約3,000人。	特別顧問 2003年10月30日現在77人	高級職(本省事務総長、局長、大使、地方長官、大学区長など) 約600人 大臣キャビネのスタッフ 約700人。	政治的官吏 (連邦官吏法に規定。本省事務次官、局長など)約400人 (注)この他、政治的官吏以外の政治色の濃いポスト(大臣室長、秘書官、報道官など)約200人。
(参考) 中央政府 職員数	行政府常勤職員(文官)(米国防郵便員64万人を含む): 243万人	行政府常勤の恒久職職員(エ-ジェンシー職員27万人を含む): 51万人	官吏: 170万人	連邦政府官吏: 13万人

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
3. 政治任用が行われるようになった経緯及び背景	議員が行政府のポストを兼職できないアメリカにおいて、大統領が各省中核ポストに自ら信を置く、自分と去就を共にする人物を政治任用することは、連邦政府創世記からの伝統。	1964年の政権交代以降、政党主導の政策運営を実現していくことをねらいに、政治的側面に立った助言を行い得る人材を政府内で活用。 近年、特別顧問の活用がさらに増大。	高級職の本省局長、大臣キャビネのスタッフとも19世紀前半の生成期から現在まで一貫して自由に任免ができる職。	政治的官吏制度は、政府に反対する官吏の退職を可能にする目的で1850年代に導入。 現在は、官吏の自律性の理念と政策に対する民意の反映とを調整する仕組みとして機能。
4. 政治任用の任命権者、手続及び実質的な選抜方法	各省局長以上は、原則、上院の承認を要する大統領任命。それより下は、ホワイトハウスの事前承認の下に各省長官が任命。 ホワイトハウスのスタッフは、法定の官職数内で大統領等が自由に任命。 政治任用者については、メリット・システムに基づく任用の原則が適用されない。	閣内大臣は、首相の承認を得た上で、各府省共通のモデルに従って特別顧問を個人的に任命。 特別顧問の身分は臨時的な国家公務員。	高級職は、十分な能力と経験を有する者から、政治色も考慮の対象としつつ大臣が人選。大臣の提案により大統領が閣議に諮って任命。 大臣キャビネのスタッフは、大臣等の個人的人脈を通じて人選されるが、政治色のみでなく能力等の要素も相当程度考慮。大臣が任命。	官吏についてはメリット・システムに基づく任用が法定。政治的官吏もこの例外ではない。 政治的官吏たる次官、局長も含め、本省課長級以上の官職は閣議の承認を経て大統領が任命。 官吏身分も付与しない契約による任用も可能。
5. 政治任用の人材供給源	民間企業、法律事務所、教育・研究機関などから多くの人材を登用。 政府関係の人材としては、議会関係スタッフや州・地方政府職員も。	大臣や政党と強い結び付きを持った人材を党内外から特別顧問に転用。 官僚が特別顧問に転身する例はまれ。 政治家は特別顧問には就かず、副大臣、政務秘書官等として大臣を補佐。	高級職については、ほとんど全部がエリート職業公務員出身で、民間出身者は極めてまれ。 大臣キャビネのスタッフについても、7～8割がエリート職業公務員出身で、民間出身者は限定的。	事務次官は主に連邦官吏、州官吏から任用。 局長は主に同一省内から任用。次官、局長とも民間からの任用があるが、限定的。

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
6. 職業公務員との制度の違い（服務、身分保障）	服務、倫理については職業公務員と同様。	特別顧問には職業公務員に課せられた政治的中立性は求められていない。	政治任用者の行動・服務を規律する固有の法令、規則は存しない。 職業公務員出身の政治任用者には一般の服務規定が適用。	服務は管理全般に共通。官吏の政治的活動には寛容な伝統。
	政治任用者はいつでも免職され得るとともに、それに対する不服申立の権利もない。	大臣は特別顧問を自由に解任することが可能。	政治任用者としての身分保障はないが、職業公務員出身者の官吏としての身分保障は継続。	官吏には強固な身分保障がある一方、政治的官吏はいつでも一時退職に付され、これに対する不服申立の権利はない。
7. 在職中の役割（職業公務員との役割分担）	政治任用者の基本的役割は、官僚組織に浸透し大統領の主要な政策課題を強力に推進すること。 一方、職業公務員の基本的役割は、継続的知識の提供と中立的立場からの助言・業務遂行。	職業公務員は大臣を中立的立場から補佐。他方、特別顧問は政治的な側面に立って大臣を補佐。 両者は相互補完的な役割で、特別顧問は職業公務員を指揮しないことが原則。	本省局長は、基本方針の具体化、法令の実施、各部局の総合的監督等を担当。 大臣キャビネのスタッフは、大臣の側近として、大臣の政策立案の補佐を中心として、国会・マスメディア対策等をも担当。	政治的官吏は政策を具体化するため、大臣、与党と職業公務員たる官吏との間の橋渡し役となるとともに専門的、技術的立場から法案作成過程に関与。
8. 人材確保の誘因と処遇	政治任用者は社会的威信が高く、また、その後のキャリア形成にも種々の面でプラスと考えられている。	特別顧問への就任は、将来のキャリア形成の面で魅力。	職業公務員については、有力な大臣のキャビネへの任命がその後のキャリア形成のステップとの位置付け。	政治的官吏ポストはメリット・システムに基づく部内育成を基本とする官吏の任用過程の最終到達点。
	政治任用により給与が下がる者も相当数存在。	給与は職務評価を基礎として決定されるが、優れた人材を招聘するための特別な給与処遇の体系も用意。	行政の専門性の面や民間との給与格差等により民間からの人材誘致は制約されている。	官吏の給与制度は政治任用者及び職業公務員たる官吏に等しく適用。 契約による民間からの採用者には高い給与の支給が可能。

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
9.退職後の 行き先、生 活保障	<p>民間企業、法律事務所、教育・研究機関などに行く者が多い。</p> <p>高官は、「待機期間」(1年間の出身省との接触禁止期間)終了後にロビイング関係の仕事に就く者も少なくない。</p>	<p>仕えた大臣に付いて別の省庁の特別顧問に就任するケースもあるが、退任後は自らの力で転職することが原則。</p> <p>退任時には退職手当が支給される。</p>	<p>職業公務員からの政治任用者については、政治任用のポストを離れても、職業公務員のポストへの復帰を保障。</p>	<p>政治的官吏が、退職後再就職する場合の行き先は、州政府幹部、学界など。</p> <p>なお、退職後は手厚い経済的措置(恩給など)が講じられている。</p>
10.わが国と の背景の違 い	<p>大統領制という政治システムの根本的違いに加え、労働市場の流動性、議会・倫理上のチェックシステム、大統領の任期・目標に合わせた業務遂行体制など種々の面で政治任用者活用の条件が整っている。</p>	<p>政官の役割分担、それぞれの職業規範が明確で、本省機能も企画立案が中心であるなど政治的任用者が果たす役割の特定が容易。</p> <p>他方で、職業公務員の社会的威信も高い。</p>	<p>強力な国家の役割とエリート主義への国民の評価も背景に、公務内外の枢要なポストについてエリート職業公務員が主たる人材供給源となっている。</p> <p>任官補職の官吏任用制度と手厚い身分保障も特徴。</p>	<p>連邦と州で官吏制度の大枠は共通であること、首相・大臣の大半が州政府要職の経験を有することが、政治的官吏の人材発掘、再就職に寄与。</p> <p>任官補職の官吏任用制度の下での官吏の強固な身分保障と政治的官吏に対する手厚い経済保障措置も特徴。</p>

内閣のスタッフ強化等に関する主な提言や答申

1. 行政改革会議「最終報告」(平成9年12月3日)抄

内閣機能の強化

4 内閣及び内閣総理大臣の補佐・支援体制の強化

(2) 内閣官房

組織の在り方

ア 行政の内外からの優れた人材の登用

内閣官房は、内閣総理大臣により直接選ばれた(政治的任用)スタッフによって基本的に運営されるべきものとする。そのため、行政の内外から優れた人材を登用するルールを確立する。また、各省庁からの派遣・出向についても、派遣・出向元の固定化や各省の定例的人事への依存を排除する。

(略)

イ 内閣総理大臣の直接のスタッフ体制の充実

内閣総理大臣補佐官の数を増やすとともに、有効な活動を行い得るよう、その執務環境や補助者等の体制を整備する。秘書官については、現在の派遣元省庁の固定化を排除するとともに、内閣法で定数を定めることを廃止する。

ウ 内部組織の弾力化

内閣官房は、内閣総理大臣との直接の信頼関係の下で機動的に運営されるものであり、その組織は基本的に弾力的なものとする必要がある。また、時々々の課題に応じ、内外の人材を随時糾合して編成できるようにすべきである。このため、その内部組織は、現行の五室にこだわらず、時の内閣総理大臣の意向に沿った柔軟かつ弾力的な運営が可能な仕組みとする。

(3) 内閣府

組織の在り方

ア 基本的な考え方

内閣官房の総合戦略機能を助ける「知恵の場」にふさわしく、経済財政政策、総合科学技術政策などの横断的な企画立案に当たる専門スタッフを糾合した組織とする。このため、内閣府の企画・調整部門には、民間や学界を含め広く行政の内外から優秀な人材を登用する人事ルールを確立する。

2. 公務員制度調査会「公務員制度改革の基本方向に関する答申」(平成11年3月16日)抄

[各論]

1 多様で質の高い人材の確保

【具体的改革方策】

(政治的任用)

内閣官房における内閣総理大臣補佐官等の内閣総理大臣を直接補佐するスタッフにつ

いては、内閣総理大臣の判断により、弾力的に任用する仕組みを整備すべきである。

3. 公務員制度改革大綱（平成13年12月25日閣議決定）抄

新たな公務員制度の概要

4 組織のパフォーマンスの向上

(2) 国家戦略スタッフの創設

基本的考え方

国際化の進展、社会経済の複雑化の中で、国政全体を見渡した総合的・戦略的な政策判断と機動的な意思決定の必要性が増大している。

このため、中央省庁等改革の趣旨を踏まえ、国政運営における内閣なканずく内閣総理大臣の指導性を強化する観点から、その時々の内閣が実現を目指す国家的重要政策に応じて、内閣総理大臣が自らの判断に基づき、行政内外から内閣の重要政策の企画立案・総合調整等に従事する職員を国家戦略スタッフとして機動的かつ柔軟に任用、配置できる仕組みを導入する。

具体的措置

ア 国家戦略スタッフ

国家戦略スタッフは、既存の内閣官房の組織・業務を前提として、その時々の内閣総理大臣自らの判断に基づき配置し、その採用については、できる限り公募制を活用し、広く行政内外から募集するものとする。公募制による場合には、その審査は、内閣総理大臣を中心として行う。

国家戦略スタッフについては、出身府省等によりポストが固定化することがないようにする。また、出身府省等にとらわれず内閣官房が主体的に任期の決定や配置などの人事管理を行う。

国家戦略スタッフを機動的・弾力的に任用・配置するため、内閣官房の組織・定員について、更に柔軟度を高めることとし、国家戦略スタッフについては、求められる高い能力や職責に応じた処遇を確保する。

また、内閣官房の職員が必要に応じて国家戦略スタッフを補佐する。

イ 大臣スタッフ

各府省の大臣についても、その企画立案を直接補佐し、その政策の円滑な実施を図るため、官房審議官の活用、任期付職員の採用等により大臣スタッフの充実を図る。

政・官の在り方

〔平成14年7月16日〕
閣僚懇談会申合せ

適切な「政」と「官」の在り方については、今、厳しく問われているところである。

もとより、「政」、「官」とともに、よって立つ基本は、「国務大臣、副大臣及び大臣政務官規範」、「政治倫理綱領」、「国家公務員倫理規程」において示されているとおり、公益の実現に全力をあげることである。こうした基本的考え方に立って、「政」と「官」の適正な役割分担と協力関係を目指し、以下のとおり、当面、内閣が取り組むべき方針をとりまとめたものである。

各府省における具体的な対応は、この方針を踏まえ各大臣の判断と指示のもとに行うものとする。

1 基本認識

- 〔1〕「政」は、行政が公正かつ中立的に行われるよう国民を代表する立法権者として監視責任を果たし、また、国務大臣、副大臣、大臣政務官として行政を担う。「官」は、国民全体の奉仕者として中立性、専門性を踏まえて法令に基づき、主に政策の実施、個別の行政執行にあたる。
- 〔2〕政策の決定は、「政」が責任をもって行い、「官」は、職務遂行上把握した国民のニーズを踏まえ、「政」に対し、政策の基礎データや情報の提供、複数の選択肢の提示等、政策の立案・決定を補佐する。
- 〔3〕「政」と「官」は、役割分担の関係。それぞれの役割分担に基づき一体として国家国民のために職務を遂行する。
- 〔4〕「政」と「官」は、それぞれが担っている役割を尊重し、信頼を基本とする関係の構築に常に努める必要がある。

2 対応方針

政府の政策決定における内閣主導を徹底する観点に立ち、以下の措置をとるものとする。その際、副大臣、大臣政務官は、「政」と「官」の関係について、大臣の指示に基づき、「国務大臣、副大臣及び大臣政務官規範」に定める役割を適時適切に果たす。

- 〔1〕 「官」は、国会議員又はその秘書から、個別の行政執行（不利益処分、補助金交付決定、許認可、契約等）に関する要請、働きかけであって、政府の方針と著しく異なる等のため、施策の推進における公正中立性が確保されないおそれがあり、対応が極めて困難なものについては、大臣等に報告するものとする。報告を受けた大臣等は、要請、働きかけを行った国会議員に対し、内容の確認を行うとともに、政・官の関係について適正を確保するなど、自らの責任で、適切に対処する。
- 〔2〕 法律案の作成等、政策立案の過程における「官」から「政」への働きかけは、大臣等の指揮監督下にあつて、その示した方針に沿ってこれを行わなければならない。
- 〔3〕 「官」は、大臣等に報告すべき情報を秘匿したり偏った情報提供を行うことのないよう、報告責任を全うし、国家公務員法の精神に則り、国民全体の奉仕者として、「基本認識」で明らかにした「官」の役割を誠実に果たすものとする。
- 〔4〕 「官」は、上記〔1〕により大臣等に報告するものについては、日時・経過、内容等、当該案件の処理経過を記録し、大臣等の確認を経た上で保存する。この場合及び上記〔2〕で記録を保存する場合、記録の正確性を十分確保することとし、詳細な発言内容を保存する場合には、改めて本人の確認を求める。
- 〔5〕 各府省幹部は、政・官関係の不適切な問題が生じないよう、部下を指導監督する。また、必要に応じて、大臣等と解決に向けた協議を行う。一府省の問題といえども問題の性質によっては、内閣として対応する。

3 遵守事項

- 〔1〕 大臣等は、「国務大臣、副大臣及び大臣政務官規範」に定める「1（1）サービスの根本基準」、「1（8）秘密を守る義務」、「1（10）公務員との関係」、「2（1）適切な職務分担」等の遵守を徹底する。
- 〔2〕 「官」は、「国家公務員倫理規程」を遵守する。また、政治家との懇談等は、節度を持って対応する。

(参考)

国務大臣、副大臣及び大臣政務官規範(平成13年1月6日閣議決定)(抄)

前文

今般、中央省庁再編が行われるとともに、新たに、副大臣及び大臣政務官の制度が導入された。

こうした状況を踏まえ、政治家であって国務大臣等の公職にある者としての清廉さを保持し、政治と行政への国民の信頼を確保するとともに、国家公務員の政治的中立性を確保し、副大臣等の役割分担を明確化するため、下記のとおり国務大臣、副大臣及び大臣政務官に関する規範を定める。

1 国務大臣、副大臣及び大臣政務官の服務等

(1) 服務の根本基準

国務大臣等(内閣総理大臣その他の国務大臣、副大臣(内閣官房副長官及び副長官を含む。以下同じ。))及び大臣政務官(長官政務官を含む。以下同じ。)をいう。以下同じ。)は、国民全体の奉仕者として公共の利益のためにその職務を行い、公私混淆を断ち、職務に関して廉潔性を保持することとする。

(8) 秘密を守る義務

職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表するには、国務大臣にあつては内閣の、副大臣等にあつてはその上司である国務大臣の許可を要する。

これらについては、国務大臣等の職を退任した後も同様とする。

(10) 公務員との関係

国家公務員法等の趣旨を踏まえ、国民全体の奉仕者として政治的中立性が求められている職員に対し、一部の利益のために、その影響力を行使してはならない。国務大臣は、職員の任命権を一部の政治的目的のために濫用してはならない。

2 府省の大臣、副大臣及び大臣政務官の職務等

(1) 適切な職務分担

副大臣は、国会において答弁を行うとともに、必要に応じ国会等との連絡調整を行うものとする。国会提出法案については、副大臣が担当する法案を府省の大臣があらかじめ定め、副大臣は、その担当する法案に関し、責任を持って職務を遂行するものとする。

大臣政務官は、国会等との連絡調整を行うとともに、必要に応じ国会において答弁を行うものとする。

(2) 所管行政の的確な把握と密接な連絡

府省の大臣等は、行政運営上の重要事項について適時適切な報告を求めるなど必要な措置を講ずるものとする。

政治倫理綱領（昭和60年6月25日衆議院議決、昭和60年10月14日参議院制定）（抄）

- 一、われわれは、国民の信頼に値するより高い倫理的義務に徹し、政治不信を招く公私混淆を断ち、清廉を持し、かりそめにも国民の非難を受けないよう政治腐敗の根絶と政治倫理の向上に努めなければならない。
- 一、われわれは、全国民の代表として、全体の利益の実現をめざして行動することを本旨とし、特定の利益の実現を求めて公共の利益をそこなうことがないよう努めなければならない。

国家公務員倫理規程（平成12年3月28日政令第101号）（抄）

（倫理行動規準）

- 第一条 職員（国家公務員倫理法（以下「法」という。）第二条第一項に規定する職員をいう。以下同じ。）は、国家公務員としての誇りを持ち、かつ、その使命を自覚し、第一号から第三号までに掲げる法第三条の倫理原則とともに第四号及び第五号に掲げる事項をその職務に係る倫理の保持を図るために遵守すべき規準として、行動しなければならない。
- 一 職員は、国民全体の奉仕者であり、国民の一部に対してのみの奉仕者ではないことを自覚し、職務上知り得た情報について国民の一部に対してのみ有利な取扱いをする等国民に対し不当な差別的取扱いをしてはならず、常に公正な職務の執行に当たらなければならないこと。
 - 二 職員は、常に公私の別を明らかにし、いやしくもその職務や地位を自らや自らの属する組織のための私的利益のために用いてはならないこと。
 - 三 職員は、法律により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の国民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならないこと。
 - 四 職員は、職務の遂行に当たっては、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げてこれに取り組まなければならないこと。
 - 五 職員は、勤務時間外においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動しなければならないこと。