

# 国家公務員制度改革基本法の概要

平成20年6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、政治主導を強化し、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 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。
  - ② 国家戦略スタッフ、政務スタッフ（以下「国家戦略スタッフ等」という。）は、特別職の国家公務員とするとともに、公募を活用するなど、国の行政機関の内外から人材を機動的に登用できるものとする。
- ロ 政府は、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うための措置を講ずる。
- ① 事務次官、局長、部長その他の幹部職員（地方支分部局等の職員を除く。以下単に「幹部職員」という。）を対象とした新たな制度を設ける。

- ② 課長、室長、企画官その他の管理職員（地方支分部局等の職員を除く。以下単に「管理職員」という。）を対象とした新たな制度を設ける。
  - ③ 幹部職員の任用については、内閣官房長官がその適格性を審査し、その候補者名簿の作成を行うとともに、各大臣が人事を行うに当たって、任免については、内閣総理大臣及び内閣官房長官と協議した上で行う。
  - ④ 幹部職員及び管理職員（以下「幹部職員等」という。）の任用に当たっては、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。
  - ⑤ 幹部職員等の任用、給与その他の処遇については、任命権者が、それぞれ幹部職員又は管理職員の範囲内において、その昇任、降任、昇給、降給等を適切に行うことができるようにする等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措置を講ずる。
- ハ 政府は、政官関係の透明化を含め、政策の立案、決定及び実施の各段階における国家公務員としての責任の所在をより明確なものとし、国民の的確な理解と批判の下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。
- ① 職員が国会議員と接触した場合における記録の作成、保存その他の管理をし、及びその情報を適切に公開するために必要な措置を講ずる。当該接触が個別の事務又は事業の決定又は執行に係るものであるときは、当該接触に関する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。
  - ② ①のほか、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その他の措置を講ずる。
- ニ 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、幹部職員等について、適切な人事管理を徹底するため、次に掲げる事務を内閣官房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 幹部職員等に係る各府省ごとの定数の設定及び改定
  - 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
  - ⑥ 管理職員の府省横断的な配置換えに係る調整
  - ⑦ 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
  - ⑧ (1)ロ③に規定する適格性の審査及び候補者名簿の作成
  - ⑨ 幹部職員等及び課程対象者の人事に関する情報の管理
  - ⑩ (2)ニ②の目標の設定等を通じた公募による任用の推進
  - ⑪ 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、管理職員への任用が保証されるものとしてはならず、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 定年を段階的に六十五歳に引上げることについて検討する。
  - c aの環境の整備及びbの定年の引上げの検討に際し、高年齢である職員の給与の抑制を可能とする制度その他の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) 内閣人事局の設置

政府は、次に定めるところにより、内閣官房に事務を追加するとともに、当該事務を行わせるために内閣官房に内閣人事局を置くものとし、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 内閣官房長官は、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)ニ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、内閣官房が新たに担う機能を実効的に発揮する観点から必要な範囲で、内閣官房に移管する。

#### (8) 労働基本権

- イ 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。
- ロ 政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、イの措置に併せ、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、3(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つて、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。