

参考資料集

- 幹部人事の一元管理等について 基本法（関係個所抜粋）…………… 1
- 幹部人事の一元管理等について（ポンチ絵）…………… 2
- 幹部人事の一元管理に関する主な議論…………… 3

幹部人事の一元管理等について

基本法（関係箇所抜粋）

第五条

2 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えるよう、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一 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ものとすること。

三 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ものとすること。

四 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ものとする。

五 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ものとすること。

4 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ものとする。

八 第二項第三号に規定する適格性の審査及び候補者名簿の作成

九 幹部職員等及び次条第三項に規定する課程対象者の人事に関する情報の管理

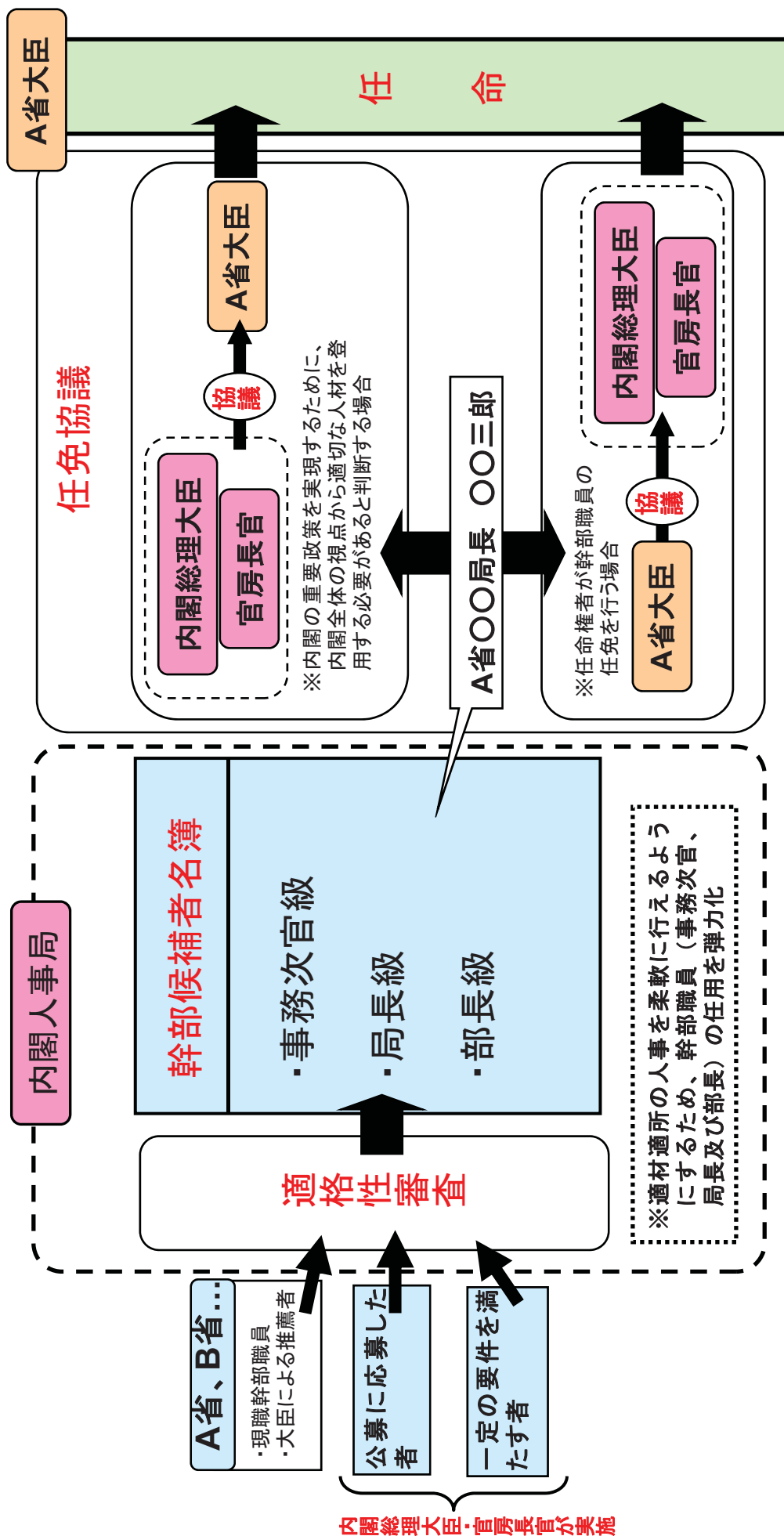
十 次条第四項第二号に規定する目標の設定等を通じた公募による任用の推進

第六条 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、次に掲げる措置を講ずるものとする。

4 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、次に掲げる措置を講ずるものとする。

二 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ものとすること。

幹部人事の一元管理について



幹部人事の一元管理に関する主な議論

- ① 本法案は、国家公務員制度改革基本法及びその国会審議を踏まえたものであります。幹部職員を一般職と区別することが基本法の趣旨であるといったことは、基本法の規定におきましても、また、その法案審議の過程におきましても、記述ないし言及されたことはなかったと承知をいたしております。（平成21年6月25日 衆・本会議（自）麻生総理大臣）
- ② 幹部職を現行の一般職の枠内に置いて、実質的に降任がほとんど不可能な、官僚に都合のよい、形ばかりの柔軟な人事管理を提示する本法案は、明らかに基本法の趣旨に反し、骨抜きにされています。（平成21年6月25日 衆・本会議（民）松本剛明議員）
（中略）幹部職員については、あくまでも一般職の枠の中で適格性審査や降任、降格などの必要な規定をすることにより、基本法に定める趣旨が実現されていると考えております。（平成21年6月25日 衆・本会議（自）麻生総理大臣）
- ③ 私の中にはなぜ三層にしたかという点、次官が務まる能力の人、局長の能力がある人、そして審議官、部長の能力の人、この中であればだれを選ぼうと、恣意的に選ぼうと、公正な人事のもとに大臣との応答性が発揮できるんですよ。ところが、一層にしてしまったら、（中略）大臣の恣意性の方が働いちゃやう。そうすると、朝から晩まで大臣の顔を見ているような官僚集団になっちゃやう。（平成22年4月9日 衆・内閣委（自）甘利明議員）
約600名が一つのプール。（中略）広いプールの中から選択をするということの方がむしろ、かえって公正で、おおらかで、いい人事ができるのではないかと、そういうふうには思います。（平成22年4月9日 衆・内閣委（民）仙谷公務員制度改革担当大臣）
- ④ まず、どのポストを公募に付するのか。それはもちろん、このポストには民間の感覚を使いたいというその判断基準というのは、公募に付する対象を選ぶ際に非常に大きく働くと、そのポストが決まって公募する際は、行政の内外を問わず、自分が一番適性があると信じていらっしゃる方はどうぞと。その中から、なぜ公募に付したかという時代的背景とか政策的な背景という点を勘案して、その中でまさに適性をはかって、最終的に残っている人になるということだと思います。（平成21年4月20日 衆・決行委分科会（自）甘利公務員制度改革担当大臣）
- ⑤ 排除したい「縦割り行政の弊害」とは何か、あるいは、幹部職員制度創設で排除できるのか、逆に、幹部人事の党派系列化、猟官制化の危惧はないかという点について検討が必要ではないか。「縦割り行政の弊害」に関しては、各省各局の専門性は重視する必要はあるが、一方で、質の低いセクシヨナリズムは打破する必要がある。（意見交換会）
- ⑥ （中略）人事管理の対象は、中央省庁の事務次官から局長、審議官まで約600人に上る。近く幹部職に昇任する見通しの課長らを含めれば、1000人近くの人事にかかわることになるだろう。これだけ大量の人事情報を、内閣官房が一括して、公正かつ的確に把握できるのか。（平成21年4月4日 読売新聞）
- ⑦ （中略）内閣人事局で、約1000人の官僚の職務遂行能力などを公正・的確に把握できるのか。公募に応じた民間人の能力をどう判定するのかわかりません。内閣人事局長に政治家を起用することは妥当なのかどうか。昨年廃案になった改正案と同様の疑問は、解消されていない。（平成22年2月20日 読売新聞）