

「改革の全体像」取りまとめに向けて（未定稿メモ）

1. 今回の改革は、戦後レジームからの脱却を目指す第一次安倍内閣の「公務員制度改革について」（2007.4.21 閣議決定）が出発点である。この閣議決定を具体化した公務員制度改革基本法（2008.6 成立）に基づき、その基本理念、具体的改革内容の実現に向けてスケジュール感を持って取り組むことが国および内閣の責務（基本法 3 条、4 条）とされている。

改革に当っては当然、様々な問題点や懸念が指摘されるが、それらを強調する余り、国民に約束した改革が結果的に現状維持・運用の改善の域に止まることになれば、国民の信頼を大きく損なうことになることを危惧する。

2. 基本法が制定された 5 年前と現在とでは状況が異なり、2009 年の政権交代やそれに伴う官民関係の混乱を考慮し、見直しを図るべきとの意見がある。確かに誤った政治主導は是正されなければならないが、その後の我が国のおかれた危機的状況への対応を考えると、公務員制度改革の必要性を規定した基本法 2 条の基本理念（なぜ今、公務員制度改革が必要なかを簡潔にまとめた 7 項目）は、今なお妥当性を有すると考える。

とりわけ、政府が国民に対する説明責任を全うすることは安倍総理が日頃から強調しておられる政治理念であり、基本法においても政府全体を通ずる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（2 条、11 条）が規定されている。

肥大化、硬直化した戦後型行政システムの改革を目指したいいわゆる橋本行革においては、政策決定における官邸主導、内閣機能の強化が特に重視され、中央省庁等改革基本法において総理の権限強化、内閣官房による総合調整機能の強化、経済財政諮問会議や総科技の設置等政策の企画立案の面で司令塔機能の強化が実現した。問題はこれら組織・制度の運営を担うヒト（公務員）をめぐる制度改革が放置されてきたことであり、このままでは折角の改革も画龍点睛を欠くことになる。現に安倍内閣が成長戦略の目玉の一つとして取り組んでいる日本版 NIH 構想の実現についても、省益を迫及する関係省庁間の権限調整が極めて難航したと伝えられる。こうした縦割り行政の弊害を防ぐためにも、幹部人事等の一元管理が求められる。

内閣人事局が国民に対する説明責任を全うするためには、基本法に規定する通り各府省や人事院に分散化した人事管理機能を出来る限り集約し、内閣として主体的に人事管理に取り組める体制を確立し、国民に聞かれた PDCA のサイクルを廻して絶えず改善を図っていく必要がある。そうすることによって初めて国民と公務員、ひいては政府との間で新たな信頼関係を築くことが出来るものと確信する。

3. 基本法による改革が実施された場合、人事管理の公正・中立性が確保されなくなるのではないかと懸念・不安が指摘されている。

人事管理の公正・中立性の確保そのものについて異論はないが、それを具体的にどう確保するかは優れて立法政策の問題であり、人事院と内閣との関係の見直しも立法府の判断によるものと考えられる。

（参考までに公務員改革事務局在職中に体験・見聞したことを紹介）

以上