

（前書き）公務員制度改革の主旨を踏まえて、

今次の公務員改革の重要目標は、

- ① 国民に選ばれた政治家とその内閣が政策をリードし実現する体制（議院内閣制）を確立する。
- ② 公務員に採用されれば終身優遇されるような「身分」ではなく、国民全体に奉仕する倫理、職にふさわしい能力、職に就くにふさわしい実績、の3つの適任性で選ばれる「職分」とする。
- ③ 公務を効率的で無駄のない職場とする。

の3つを実現するためのものである。

公務員法の改正は、以上3つの基本理念で論じられなければならない。従って、

- （1）「官民」という囲いが最初からあり、その間にか細い出入り（交流）があるような概念は止めるべきである（案－前文3）。
- （2）案5「職業倫理の確立と共に…」とあるが、倫理こそは適任性の最大の要素であり、評価の第一とすべきである。

「職業倫理を明確にし、倫理、能力及び実績に基づく適正な評価」とすべきだ。幹部職員の評価には「省益優先国益後逸の排除」を明記すべきである。

案6でも「倫理、能力、及び実績に応じて」とする。

案7 内閣が国民に説明する責任を負う体制（主語がない）。

#### 原案Ⅰ．工程表策定にあたっての基本的考え方

まず「工程表」であって「行程表」ではない。単なるスケジュールよりも内容が大切である。

- ① 「政府全体を通じる国家公務員の人事管理に関する説明責任」は、内閣が国民に対して持つことを明確にする。

この際、内閣は①単なる年功序列に随順していないか、②省益または官益優先になっていないか、③倫理、能力、実績にふさわしいか、を明示する。

- ② 「定年まで勤務できる環境整備」は同時に、倫理、能力、実績のない者の排除を伴

うことを明記すべきである。それがなければ公務員が特権身分化してしまうだろう。

- ③定年延長と再任用との関係を明確にすべきである。民間への影響も大きい。再任用制度の拡大を主とすると共に、元公務員以外の人材の高齢採用も考えるべきではないか（後述）。

原案Ⅲ．国家戦略スタッフ 政務スタッフは（P）だが、きわめて重要なので次の点だけ明確にしておきたい。

国家戦略スタッフは各省代表であってはならない。このためには、

- ① 公務員人事の枠組みから離れた人材であることを明記すべきである。
- ② 高い識見や専門能力のあること、従って完全ポリティカル・アポインティーで、その職を離れても引く手あまたな人材でなければならない。（公募性も可）。
- ③ 公務員として最高の待遇（次官以上）にする。
- ④ 国家戦略スタッフの補助者は、総理大臣または国家戦略スタッフ自身の推挙等によって選任する。
- ⑤ 国家戦略スタッフは、政策的連続性と機密保持の必要があるので、職を辞したあとも一定期間は一定の給付金（アドバイザー手当—予備役制）を支給してはどうか。

原案Ⅳ．多様な人材確保

1. ここで最も重要なのは中途採用、中途排出のシステムである。

中途採用をするためには、中途排出がなければできない。幹部候補の育成と同時に、一定年限毎の減員についても数値目標を定めるべきである。そうでなければ、中途採用は申し訳程度の「お客様座蒲団」になり、キャリア制度の法制化になってしまう。

2. 国家公務員法の改正には給与法の改正が不可欠である。このために必要ならば人事院に早期の調査勧告を求めるべきである。
3. 官民人材交流の推進では、人材交流が2年間の腰掛け派遣でなく、「トップも狙える中途参入」の概念を明確にすべきである。この点、従来の「国と民間企業との間の人事交流法」とは概念を異にすることを明確にすべきだ。

全体として国家公務員を特権身分としないことを明確にし、その前提で整理すべき

である。公務員の特権強化になったら、今後の財政改善や公務活性化はおぼつかず、結果としては「使いものにならない公務員の古手」のイメージが残り、公務員自身をも不幸にする。

4. 4頁の(2)6行目に「幹部職員の範囲内で総力的に」とあるが、勤務実績等によっては幹部職員の範囲から外すべきである。公務員の数と地位は限界があり、よりよい人材導入には幹部職員から一般職になる者が出るのは止むを得ない。

5. (1)「定年まで勤務できる環境」は結構だが、そのためにスタッフ職を増すのは本末転倒である。不必要なスタッフ職は整理すべきだ。適任ポストのない者は他に職をもとめるのは民間では当然だろう。その点、退職準備プログラムは重要、但し、民間との差が大き過ぎないように配慮する。

(2)再任用を「これまでに培ってきた知識や経験の活用」と考えるのは危険、官省の新陳代謝を妨げ、職場利権化する恐れが大きい。

むしろ、「従来の経験を活かして他の職場における任用」とすべきである。

総じて、公務員を民間従業者より著しく優遇するのは必ず利権化と無駄を生む。この点は特に強調しておきたい。再任用の原則化もすべきではない。

(3)定年延長は民間企業や地方自治体にも波及する。これだけ手厚い高齢従業員保護をして日本の産業界はやっていけるのか。世の流れに合わせて検討すべきである。年功序列から外れた再任用が主であろう。

なお、高齢者採用(再任用)で、公務員経験者だけを優遇するのは、憲法の平等の原則に反するのではないか。これは省益思想温存にもなる。高齢公務員採用枠を設け、一般公募し、公務員としての実績や前任職場の推薦などを考慮して採否を決めるべきであろう。

最初に指摘したように公務員を身分から職分への改革基本理念を尊重すべきである。

## 6. その他の課題

政管接触に関しては、違反発覚の際の懲罰規定を明確にすべきだろう。