

国家公務員制度改革推進本部顧問会議
ワーキンググループ（第2回）

「公務員制度改革の課題認識、基本理念と必要とされる機能などについて等」
についての幾つかの論点

10月24日 岩田喜美枝

1. 内閣官房人事局と各省人事部局や人事院との役割分担

基本法の当初案では、内閣人事庁とされていたのが、内閣官房人事局と国会修正されました。この経緯から推測することは、基本法では、人事局は実務を抱える大組織ではなく、人事についての（A）戦略的中枢機能と（B）総合調整機能（Bに該当する役割は幹部職員候補者名簿の作成、管理職員等の府省横断的配置調整の調整などコア人材についての一元管理）を持つ組織を想定しているのではないかと思います。その観点からは、WGは次の点について討議することが必要だと思います。

- （1）基本法の基本理念を実現するために必要とされる「機能」については、基本法で人事局の役割が具体的に明示されていない項目（1①、1④、2①、2③、3③、4①、5、6）についても全て、方針の決定、基準の策定、目標の設定など戦略的な業務を行うのは人事局の役割になるのではないか。
- （2）一方、人事局の役割は戦略立案であるから、具体的な実務は各省人事部局や人事院が担うという役割分担が必要ではないか。役割分担の一例を示すと以下のとおり。
 - ・ 1②の公募任用の推進については、方針・基準・目標設定は人事局が行うが、個別の募集・選考は各省及び人事院が行う。
 - ・ 2②の幹部候補育成課程対象者の研修の企画立案・実施は人事局の役割とされているが、「実施」は人事院又は民間研修業者に委託する。
 - ・ 3①官民人材交流の推進については、法制の整備、目標設定は人事局が行うが、具体的な人材のマッチングは人事院又は内閣府官民人材交流センターが行う。
 - ・

2. 中立性・公平性を確保するための仕組み

- （1）今回の公務員改革の目的として「政治主導」が言われています。この場合の政治主導とは、個々の議員や政党が公務員への働きかけをしや

すくすることでは決してなく、内閣総理大臣、内閣官房長官、各大臣がリーダーシップを発揮するための仕組みをどのように作るか、であると考えます。そのために基本法に盛り込まれたのが、特別職としての国家戦略スタッフ・政務スタッフだと思います。この二つのスタッフはいわゆるポリティカルアポインティーになると想定されます。その場合、副大臣・政務官など既に行政の中に入っている政治家と一体となって大臣をサポートする組織が必要だと考えます。

これに関し、国家戦略スタッフ・政務スタッフの人材供給源は自由であり、国家公務員から登用されることも十分に想定されます。しかしながら、ポリティカルアポインティーであることを考えると、政権交代でこのスタッフ職を離れるときには公務員には戻らないことを前提とすべきと考えます。

- (2) 一方、それ以外の公務員は、次官以下の幹部職員を含め、政治的な中立性を確保することが重要です。政権交代の可能性があればあるほど、この政治的中立性の確保なければ、公務員は安んじて仕事に取り組むことができなくなり、行政の質の低下をもたらすことになる懸念します。従って、1②の幹部職員・管理職員のあらたな制度の立案に当たっては、例えば、「幹部職員の適格性の審査・候補者名簿の作成」や「幹部職員等の任用・給与その他の処遇の弾力化」にあたっては、中立性・公平性を確保するためのルールや手続き（例えば、第三者委員会的なものがチェックするなど）が必要であると考えます。

以上