

人事行政関係府省等ヒアリング
調査票

目次

○人事院

事務総局（官房部局）、地方事務所・沖縄事務所	2
事務総局職員福祉局	4
事務総局人材局	8
事務総局給与局	14
事務総局公平審査局	18
事務総局公務員研修所	21
国家公務員倫理審査会事務局	22

○総務省

人事・恩給局	26
行政管理局	29

○官民人材交流センター

再就職等監視委員会	37
-----------	----

○内閣総務官室

	40
--	----

○財務省

主計局	43
理財局	46

人事院

- 事務総局（官房部局）、地方事務所・沖縄事務所
- 事務総局職員福祉局
- 事務総局人材局
- 事務総局給与局
- 事務総局公平審査局
- 事務総局公務員研修所
- 国家公務員倫理審査会事務局

調査票

組織の名称 (局単位)	人事院事務総局（官房部局）（事務総長を含む定員 102 人）、地方事務局・沖縄事務所
所掌事務	<input type="checkbox"/> : 人事行政に関する機能 <input type="checkbox"/> : 人事行政に関連する機能
総務課 (定員 31 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・人事院会議に関すること ・事務総局の事務に関する総合調整 ・人事院の年次報告に関すること 等
企画法制課 (定員 15 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・人事行政に関する基本的施策の策定、事務総局の事務の総合調整 ・国家公務員制度に関する総合的調査研究 ・人事行政に関する法令に係る調査研究その他総合調整 ・人事行政に係る国際労働機関に関する事務調整 等
人事課 (定員 16 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・人事院の定員に関すること ・人事院の職員の人事、教養、訓練等に関すること 等
会計課 (定員 32 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・人事院の経費及び収入の予算、決算、会計、会計監査 等
地方事務局・沖縄事務所 (定員 171 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・管轄区域における人事院の業務計画の実施
人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近3年間の実績及び当面の重要課題	<p>事務総局(官房部局)は、人事院内の内部管理、各種調整、とりまとめ等を所掌</p> <p>近年の主な実績及び当面の課題としては、院内関係各課のとりまとめとして、新たな人事評価制度の導入(平成 21 年 7 月までの政令で定める日から施行)に向けた対応がある。</p> <p>○ 直近3年間の実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 総務省と人事院が共同して試行を実施 本府省一般行政職員を対象に 2 回(平成 18 年 1 月～6 月及び平成 19 年 1 月～6 月)、地方機関職員及び専門職種職員を対象に 1 回(平成 19 年 10 月～20 年 3 月)試行を実施 さらに平成 20 年 9 月以降、全職員を対象とした試行を実施 <p>○ 当面の重要課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 平成 21 年度からの新たな人事評価制度の実施に向けて、人事評価制度及び評価結果の人事管理への活用措置の整備

<p>内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかなる問題が生じるか（想定される問題の具体例を挙げて、課毎に記入）</p>	<p>（総務課、企画法制課） 人事院会議のロジ、国会対応のとりまとめ、法令審査、人事院内業務の総合調整等の官房業務を所掌している。</p> <hr/> <p>（地方事務局・沖縄事務所） 本院が策定した業務計画に基づき、採用試験、研修、調査、監査等の実施的な業務を所掌しており、本院の業務と一体で議論すべきである。</p>
<p>上記の問題を解消するためにはどのような措置が想定されるか</p>	

調査票

組織の名称 (局単位)	人事院事務総局職員福祉局 (局長以下定員 107 人)
所掌事務	<input type="checkbox"/> : 人事行政に関する機能 <input type="checkbox"/> : 人事行政に関連する機能
職員福祉課 (定員 23 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員福祉局の所掌事務の総合調整 ・勤務時間等に関する制度の企画立案、報告及び勧告 ・勤務時間等に関する基準の設定及び指導 ・保健、レクリエーション、安全保持、厚生等の基準設定 等
審査課 (定員 16 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・服務及び懲戒に関すること ・営利企業への就職、営利企業の役員等との兼業等に関すること ・職員団体に関すること 等
補償課 (定員 14 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・災害補償等に関する制度の企画立案、意見申出 ・災害補償等についての法令の実施、基準及び手続の制定等
生涯設計課 (定員 12 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の生涯設計に関する施策その他高齢社会に対応する人事行政に関する施策の策定 ・定年及び再任用その他の高年齢職員の退職管理に関する制度の企画立案、運営 ・退職年金制度に関する調査研究及び意見の申出
国際課 (定員 14 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・人事行政に係る国際機関、外国の行政機関等に関する事務調整、連絡、情報交換 ・外国の公務員制度に関する総合的調査研究 等
参事官 (3 人) (定員 19 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・能率の根本基準の実施 ・男女共同参画の促進に関する事務の総合調整 ・人事行政情報システムの整備及び管理 等
職員団体審議官 (定員 6 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員団体からの意見の聴取その他職員団体に関する事務等
人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近 3 年間の実績及び当面の重要課題	<p>○ 直近 3 年間の実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>勤務時間の短縮について勧告</u> (平成 20 年 8 月) ● <u>職業生活と家庭生活の両立支援策の推進等</u> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児・介護を行う職員の早出・遅出勤務の導入 (平成 17 年 4 月) ・ 育児のための短時間勤務制度の導入 (平成 19 年 8 月) ・ 自己啓発等休業制度の導入 (平成 19 年 8 月) ● <u>懲戒処分の方針の見直し</u> (平成 20 年 4 月) など適正な懲戒処分等による厳正な対応について各府省を指導

	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害補償 <ul style="list-style-type: none"> ・ 通勤災害の制度に関し、通勤の範囲を拡大する法改正 (平成 18 年 4 月) ・ 災害補償事務の実施体制について、実施機関において認定等が困難な事案について人事院と実施機関が一体的に災害補償業務を進めるよう見直し(平成 20 年 5 月) ・ 年金たる補償等の支給について、承認手続を通じて補償額の確認などを行っており、平成 17～19 年度において 406 件を承認 ● <u>民間企業退職給付調査の実施</u>(官房長官からの依頼を受け、平成 18 年度に調査、意見表明) ● <u>人事行政情報システムの整備及び管理</u> ● 平成 17 年～19 年の 3 年間で、職員団体と本院において 349 回、地方事務局において 561 回、<u>合計 910 回の会見を実施</u> <p>○ <u>当面の重要課題</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 職員の健康保持、仕事と生活の調和、若手職員の士気の確保、人材の確保等の観点から、超過勤務の縮減対策に喫緊に取り組む必要がある。 ② 近年、公務においても心の疾病が増加していることから、職員の心の健康づくり対策を推進する必要がある。 ③ 職員の生涯設計に関する施策その他の高齢社会に対応する人事行政に関する施策の策定について、定年延長など公務における高齢期の雇用問題に関する総合的な検討を行う必要がある。 ④ 各府省における運用開始に向けて人事行政情報システムの整備を進める必要がある。
<p>内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかな</p>	<p>(職員福祉課、補償課、生涯設計課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 勤務時間、健康安全等 ○ 定年制度等 <p>これらの諸制度は、労働基本権制約の代償措置としての役割を有する人事院が、勤務条件の改善、人事行政の公正の確保、職員の利益保護等の観点から担うべき機能であり、労働基本権の制約の下で上記機能を統合することは憲法上の問題を惹起す</p>

る問題が生じるか（想定される問題の具体例を挙げて、課毎に記入）

る。

○ 災害補償

災害補償は勤務条件の一環として、迅速かつ公正な補償を実施し、被災職員の生活基盤を保障することにより職員の利益保護を図るものである。また、その企画立案等に当たっては安全衛生・勤務時間等他の勤務条件制度の企画立案との連携が必要であり、この機能を統合した場合は、効率的かつ適切な業務遂行が困難になるという問題がある。

（審査課）

○ サービスの根本基準、政治的行為の制限

○ 営利企業の役員等との兼業承認

○ 懲戒

これらは公正性が特に求められる業務であり、これらの業務に必要な基準の制定及び運用等を中立第三者機関ではなく使用者の立場にある内閣人事局が担うことにより、公務員の（政治的）中立性の維持、行政の中立的運営の確保を損なうという問題がある。

（国際課）

人事院が所掌する公務員制度の企画立案に当たり必要な諸外国の公務員制度等に係る専門的な調査研究を所掌しており、内閣人事局に統合されることは想定できない。

（参事官）

○ 能率の根本基準の実施

能率の根本基準の実施とは、保健、レクリエーション、安全保持、厚生等、職員の能率の施策全般について、その根本基準を人事院規則等により定めることである。これらは、人事行政の中立・公正性や、勤務条件として職員の利益保護にも関わることから、これを統合した場合には、人事行政の中立・公正性や代償機能が損なわれる懸念がある。

○ 男女共同参画に関する総合調整

男女共同参画は、職場における環境整備が必要であり、育児休業制度など仕事と家庭の両立支援やワークライフバランスを推進し勤務環境を整備することによって、男女共同参画を進めるものであって、いずれも勤務条件であることから、これを統合した場合には、代償機能が損なわれるという問題が生じる。

○ 人事行政情報システムの整備等

	<p>人事行政情報システムは、公務員制度に則って人事・給与に係る事務を電子的に処理するものであり、これを統合した場合には、制度に即したシステムの保守及び運用に支障が生ずることが懸念される。</p> <p>(職員団体審議官)</p> <p>職員団体からの意見聴取(会見)などの事務は、労働基本権制約に伴う代償機能であり、これを統合することは一方当事者たる職員団体の意見を聴取する機能が失われ(職員団体としても意見を反映させるための場を失う)、代償機能を果たしえなくなる問題が生じる。</p>
<p>上記の問題を解消するためにはどのような措置が想定されるか</p>	<p>全体の奉仕者としての公務員の中立・公正性を確保する制度的保障という観点から、人事院が担っている基準の設定等の事務は引き続き中立・第三者機関である人事院が担っていくことが必要であり、また、人事院が担っている労働基本権制約の代償機能は、基本権が制約されている間は維持される必要がある。</p>

調査票

組織の名称 (局単位)	人事院事務総局人材局 (局長以下定員 118 人)
所掌事務	<input type="checkbox"/> : 人事行政に関する機能 <input type="checkbox"/> : 人事行政に関連する機能
企画課 (定員 29 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・人材局の所掌事務の総合調整 ・人事行政の公正性の確保のための採用試験・任免・分限制度、官民人事交流制度、任期付採用制度の企画立案・基準設定等 ・採用候補者名簿の管理 ・経験者採用システムの企画・実施 ・国家公務員中途採用者選考試験(再チャレンジ試験)の企画・実施 ・人材確保のための募集活動の計画・実施
試験課 (定員 17 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員採用試験(14種 15試験)の実実施計画の策定及び実施
研修調整課 (定員 10 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・全体の奉仕者としての高い使命感、幅広い素養と多角的な視点を持つ行政官の育成のための研修制度の企画及び運営 ・各府省において実施する研修に関する調整
研修指導課 (定員 9 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・各府省において実施する研修に関する指導及び援助 ・倫理意識・人事管理能力向上等のための研修の開発及び実施
首席試験専門官 (5 人) (定員 49 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・採用試験の試験問題の作成 ・採用試験の答案の採点 ・採用試験による合否の判定基準の設定
人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近3年間の実績及び当面の重	<p>○ <u>直近3年間の主な実績</u></p> <p>【企画課、試験課、首席試験専門官関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>国家公務員採用試験(14種 15試験:応募者数 125,733人、合格者数 13,497人(平成19年度))の適正な実施</u> ● <u>人物試験の実施方法の改善</u> (コンピテンシー方式の導入) など I 種試験の手法の抜本的な見直し (平成18年度)

要課題

- 民間経験者や新司法試験合格者を対象とした「経験者採用システム」の導入及び活用の推進（平成18年度～）
（30試験（平成20年11月までの累計））
 - 国家公務員中途採用者選考試験（「再チャレンジ試験」）の導入及び実施（平成19年度～）
（応募者数25,075人、合格者数162人（平成19年度））
 - 公正性を確保した官民人事交流の円滑な推進
交流採用282人、交流派遣78人（平成19年末までの累計）
 - 交流採用の際、民間企業従業員の身分継続ができるよう法律改正（平成18年）
 - 交流基準の見直し
 - 民間専門家（弁護士等）の任期付採用の拡大
実績：1,198人（平成19年度末までの累計）
 - 分限処分の指針（「職員が分限事由に該当する可能性のある場合の対応措置について」）を各府省に通知（平成18年度）
- 【研修調整課、研修指導課関係】
- 評価能力向上研修
人事評価制度の導入に向けて、管理者が評価を公正、的確に行う能力を向上させるための研修を実施（平成20年10月から、本院及び9地方事務局・所で実施）
 - セクシュアル・ハラスメント防止研修
職員にセクシュアル・ハラスメントについて正しく認識させることにより、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努め、良好な執務環境を確保するための研修を実施
 - 中途採用者研修
中途採用者に対し、全体の奉仕者としての心構え等を徹底するための研修を実施
 - 留学費用の償還の確保
留学中又は留学終了後早期に離職する職員に対し留学費用を返還させるための法律を制定するよう意見の申出を行い、法制定を受けて償還制度を構築・運営
 - Ⅱ・Ⅲ種登用に向けた海外調査・研究の機会の拡充

勤務成績優秀な係長級に対して、海外調査・研究の機会を付与（平成20年度から実施）

○当面の重要課題

【企画課、試験課、首席試験専門官関係】

- 国家公務員採用試験の基本的な見直し（「採用試験の在り方を考える専門家会合」を開催し、積極的に検討）
- 新たな人事評価の結果の任用・分限への活用のための基準の策定の検討
- 昨年の国家公務員法の改正（能力本位の任用制度の確立等）に伴う任免に関する人事院規則の整備
- 人材確保活動に関する取組の強化
（公共政策大学院生を対象とした「霞が関インターンシップ」や第一線行政官による大学での連続講演等の充実）

【研修調整課、研修指導課関係】

- 幹部要員の育成（キャリア・システムの見直し）
「公務研修・人材育成に関する研究会」を開催し、研修・人材育成の在り方の再整理に向けて検討
 - ⇒ 職業公務員として必要な能力、資質の検討
 - ⇒ 全体の奉仕者たる高い使命感を持つ行政官の育成に向けた検討（市民感覚の涵養など）
 - ⇒ 育成機会の付与における公正性の確保に向けた検討

内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかなる問題が生じるか（想定される問題の具体例を挙げて、課毎に記入）

【企画課、試験課、首席試験専門官関係】

国家公務員の中立・公正な職務遂行を担保するためには、任免の公正性・中立性の確保が、その基盤となる。

特に、採用においては、情実や党派的影響の排除が不可欠であることから、国家公務員採用試験について、人事院が、試験の方法や内容の決定、試験委員の選定などの企画立案及び実施を担うことにより、これまで公正、適正に実施されてきている。

一部地方団体では教員などの採用・採用試験に絡み、不正事例や収賄事件が発生しているところ、国家公務員においては、今後とも、試験の企画立案から実施までの一連の流れの中で、万が一にも問題が生じることがないように、公正な仕組みとすることが不可欠。

また、本府省の課長等以上の職員についても、他の職員以上に、職業公務員として公正な職務遂行が必要であるが、職責の重要性から、情実任用や政治的な任用を防止するなど成績主義に基づく公正な任用の確保の必要性は、特に高い。

このような人事院が行っている任免に関する業務は、党派的影響を排除して行わなければならない、内閣人事局がこれを担うこととした場合には、その公正性・中立性が損なわれる問題がある。

【研修調整課、研修指導課関係】

国家公務員の研修においては、全体の奉仕者としての使命感・倫理観の徹底、時々々の内閣の指示に忠実かつ的確に応えられる幅広い素養・見識の養成、施策の帰結や公正性に対する責任感の涵養等が必要であり、そのような研修は中立第三者機関である人事院が担う必要。

上記の観点から、人事院が行う研修においては、行政に対する国民の多様な価値判断の理解、多角的な視点からの施策の検証、実地体験や古典の講読等を通じた息の長い人格教育等を取りわけ重視している。

例えば、近年の行政の失敗事例などをテーマとして取り上げ、率直な意見交換や議論を行わせることにより、各職員の職務に取り組むスタンスを形成している。また、行政現場や介護施設などにおける体験研修等を通じ、幅広い国民の視点を理解させている。

これらにより、多様な課題にも対応できるための足腰を鍛える基礎教育に力点を置いている。

他方、各府省の業務に必要な知識や技術を付与するための研修は各府省において、内閣の基本的な方針、重要施策の理解等のための啓発事業は総務省において行われている。

また、各府省合同研修の一部については、中立・公正な立場から人事院が研修中の評価を行っており、各府省がこの評価結果を人材育成に活用している。

長期在外研究員制度（海外留学）などは、人事院の厳正な審査結果に基づく派遣となっており、選抜の公正性が確保されている。

このような人事院が行っている研修に関する業務は、党派的影響を排除して行わなければならない、内閣人事局がこれを担うこととした場合には、その公正性・中立性が損なわれる問題がある。さらに、研修に関する事務は人事院が長年培ってきた専門性をベースとしており、その意味でも引き続き人事院が実施する必要がある。

上記の問題を解消するためにはどのような措置が想定されるか

全体の奉仕者としての公務員の中立・公正性を確保する制度的保障として、人事院が担っている試験制度や研修の企画立案・実施、任用・分限の基準設定などの事務は引き続き中立・第三者機関である人事院が担っていくことが必要である。

調査票

<p>組織の名称 (局単位)</p>	<p>人事院事務総局給与局 (局長以下定員 90 人)</p>
<p>所掌事務</p>	<p><input type="checkbox"/> : 人事行政に関する機能 <input type="checkbox"/> : 人事行政に関連する機能</p>
<p>給与第一課 (定員 40 人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・給与局の所掌事務の総合調整 ・給与に関する調査研究及び意見の聴取 ・給与水準及び俸給表の策定 ・給与に関する報告、勧告及び意見の申出 ・国及び民間における給与の実態調査 等
<p>給与第二課 (定員 19 人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・給与についての法令の実施、実施に必要な基準、手続の制定 ・職務の級の定数の設定及び維持管理
<p>給与第三課 (定員 22 人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・諸手当に関する調査研究、意見聴取 ・諸手当に関する報告、勧告及び意見の申出 ・諸手当についての法令の実施、実施に必要な基準、手続の制定 等
<p>参事官 (1 人) (定員 6 人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務評定の根本基準の実施 ・能力、実績等の評価に関する総合的調査研究
<p>人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近3年間の実績及び当面の重要課題</p>	<p>○ <u>直近3年間の実績</u></p> <p>● <u>人事院勧告・報告</u></p> <p><u>各年の人事院勧告・報告の内容</u></p> <p><u>平成 18 年</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間給与との比較方法の見直し(比較対象企業規模(100人以上→50人以上)等) ・広域異動手当の新設、俸給の特別調整額の定額化 <p><u>平成 19 年</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・初任給を中心に若年層に限定した俸給月額の上上げ ・子等に係る扶養手当の上上げ、19年度の地域手当支給割合のさかのぼり改定 ・期末・勤勉手当の上上げ ・専門スタッフ職俸給表の新設 <p><u>平成 20 年</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・医師の給与について特別に改善 ・本府省業務調整手当の新設

昨年度の人事院勧告に係る意見交換の回数

- ・ 職員団体・・・約 100 回 各府省・・・約 120 回

● 給与構造改革の推進(平成 18 年度～平成 22 年度)

① 地域の民間賃金を反映させるための地域間給与配分の見直し(平成 18 年度～)

- ・ 俸給表の水準を、民間賃金が最も低い地域に合わせ、平均で 4.8%引下げ
- ・ 民間賃金が高い地域に勤務する職員を対象に、地域手当を新設
- ・ 広域にわたる異動を行う職員を対象に、広域異動手当を新設

② 年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換(平成 18 年度)

- ・ 中高年齢層の俸給水準の引下げ幅を 7%程度とすることなどにより、給与カーブをフラット化
- ・ 俸給表の職務の級と役職段階との関係を再整理し職務の級を統合・新設

③ 勤務実績の給与への反映の推進(平成 18 年度)

- ・ 勤務実績に基づく査定昇給に一本化、ボーナス査定強化

④ 複線型人事管理に向けた環境整備(平成 20 年度)

- ・ 専門スタッフ職俸給表の新設

⑤ 本府省業務調整手当の新設(平成 20 年勧告)

● 能力及び実績に基づく給与制度の本格実施(平成 21 年度～)

- ① 昨年の国公法改正に伴う新たな人事評価制度の導入に伴い、人事評価の結果に基づき昇給幅やボーナスの支給額を決定

- ② 降給・降格制度も整備し、人事評価の結果に基づく信賞必罰を実現

○ 当面の重要課題

- ① 給与の地域間配分の在り方の検討(昨年の閣議決定において人事院に対して検討要請)

- ② 給与における能力・実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討

- ③ 60歳台前半における雇用問題の検討に併せて 60歳

	<p>前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についての検討</p>
<p>内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかなる問題が生じるか（想定される問題の具体例を挙げて、課毎に記入）</p>	<p>（給与第一課・第二課・第三課・参事官）</p> <p>一般職非現業の国家公務員については、民間企業の勤労者と異なり、労働基本権が制約されており、民間のように労使の交渉により自らの勤務条件を決定することができないことから、その代償措置として中立第三者機関である人事院の給与勧告制度が設けられている。</p> <p>公務員給与については、納税者である国民の理解と納得を得る必要があることから、代償機関である人事院が、民間給与と公務員給与を詳細に調査した上で精密に両者を比較するとともに、労使当事者以外の第三者の立場に立ち職員団体や各府省の人事当局から意見聴取を十分に行った上で、給与水準及び制度について給与法改正の勧告を行うとともに、給与法に基づく人事院規則によりその運用基準等を定めている。</p> <p>したがって、労働基本権の制約が見直されない限り、使用者機関としての性格を持つ内閣人事局に現在給与局が所管している機能が移管されることには憲法上の問題がある。昭和48年の全農林警職法事件判決においても、憲法上保障された「労働基本権を制約するに当たっては、これに代わる相応の措置が講じられなければならない」とされているところ。</p> <p>なお、級別定数については、職務給原則を実現するため、職員の職務を給与上適切に評価することを目的として、俸給表の級別・職名別に定められており、各職員にとって給与決定（昇格）基準の一つとして重要な勤務条件であるとともに、給与勧告の基礎となる官民比較にお</p>

	<p>いて、同等の役職段階同士の比較を担保するために不可欠である。したがって、級別定数を仮に人事院が直接所管しないこととなれば、代償機能を果たすことができなくなり、労働基本権が制約された下での公務員制度の根幹が損なわれることとなる。級別定数の設定・改定についても、代償機関である人事院が職員団体（昨年度約 120 回）や各府省の人事当局（昨年度約 130 回）から十分な意見聴取を行っている。</p>
<p>上記の問題を解消するためにはどのような措置が想定されるか</p>	<p>人事院が担っている労働基本権制約の代償機能は、基本権が制約されている間は維持される必要がある。</p>

調査票

<p>組織の名称 (局単位)</p>	<p>人事院事務総局公平審査局 (局長以下定員 45 人)</p>
<p>所掌事務</p>	<p><input type="checkbox"/> : 人事行政に関する機能 <input type="checkbox"/> : 人事行政に関連する機能</p>
<p>調整課 (定員 11 人)</p>	<p>・公平審査局の所掌事務に関する総合調整 ・公平審査及び苦情処理に関する制度の企画立案 ・不利益処分についての不服申立て等の受理及び却下等</p>
<p>首席審理官 (4 人) (定員 32 人)</p>	<p>・命を受けて、不服申立て等の事案の調査、判定等に関する事務を分掌</p>
<p>人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近 3 年間の実績及び当面の重要課題</p>	<p>○ <u>直近の3年間の実績</u> 公平審査局は、国家公務員(一般職)に関する「苦情の処理(国家公務員法第3条)」を所管し、人事院の担う中立・公正性の機能のうち、準司法機能・事後救済機能を有している。不服申立て等の処理を適切かつ迅速に処理することは、職員の利益の保護、人事行政の適正な運営、ひいては公務の公正かつ能率的な運営の確保のため不可欠である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不利益処分審査請求、行政措置要求、給与決定審査申立等について、平成 17 年度 55 件、平成 18 年度 76 件、平成 19 年度 71 件の判定を発出 ● 苦情相談の受付件数は、1000 件を相当上回る水準で推移 <p>○ <u>当面の重要課題</u> 平成 21 年度から新たな人事評価システムを確立し、公正で信頼性の高い人事評価を実施していくためには、評価される側の職員の納得性を高めることが肝要であり、「事後」の苦情処理手続である公平審査において適正な事後チェック及び所要の救済の実現を図り、システム全体の確・円滑な実施を担保し、同時に、苦情相談等を通じて浮き彫りともなる人事評価制度及び運用上の様々な要望や問題点を各府省にフィードバックすることも重要である。</p> <p>各府省の苦情相談・苦情処理システムのみならず、使用者側ではない第三者機関である人事院の公平審査機能の下で救済・是正を図ることが必須であり、職員及び職員団体もそれを強く要請している。</p>

内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかなる問題が生じるか（想定される問題の具体例を挙げて、課毎に記入）

公平審査制度は、内閣所轄の下の中立第三者機関であると同時に、人事行政の専門的機関でもある人事院が、使用者と職員との間に生じた人事管理に関する苦情、紛争を公正に裁定するものである。

公平審査にかかる職員の不服申立て等に対しては、人事院が、公正な手続に則り自ら調査を行い、行政内部の準司法機関としての立場を活かし、処分等の違法性のみならず妥当性についても判断することにより、職員、使用者双方にとって納得性の高い判定を迅速に発出する仕組みがとられている。

人事院が中立第三者機関として、上記のような行政部内の準司法機能を果たすことを前提に、職員は裁判所に直接出訴する前に、人事院に不服申立てを行うべきとする不服申立前置主義がとられており、現に、使用者の原処分に対してなされる人事院の判断は、行政事件訴訟においても高い割合で維持されている。

内閣人事局の下に公平審査制度を移行した場合には、使用者側と近い立場で審査が行われることとなると言わざるを得ず、中立第三者機関である人事院の準司法機能の下での判断と比べて、不服申立てを行う職員側の高い納得性、信頼性を得られるかという問題がある。

上記の問題を解消するためにはどのような措置が想定されるか

不服申立て等に対する公平審査機能については、現行のように、準司法機能を有する中立第三者機関である人事院において職員からの不服申立て等に対応することが、職員の適正な利益の保護、人事行政の適正な運営、ひいては公務の公正かつ能率的な運営に不可欠なものであると考えられる。

調査票

<p>組織の名称 (局単位)</p>	<p>人事院事務総局公務員研修所</p>
<p>所掌事務</p>	<p><input type="checkbox"/> : 人事行政に関する機能 <input type="checkbox"/> : 人事行政に関連する機能</p>
<p>公務員研修所 (定員 35 人)</p>	<p>・各府省の職員に対する合同研修の企画・実施 (役職段階別研修、登用のための研修)</p> <p>・研修教材の開発(過去の行政実例に関するケーススタディ、倫理教材、古典に関する教材等)</p>
<p>人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近3年間の実績及び当面の重要課題</p>	<p>○ 直近3年間の実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ● II・III種登用に向けた研修の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ 従来の係長級・課長補佐級に対する登用のための研修に加え、勤務成績優秀な係員に対し、将来の幹部職員への登用を視野に入れた育成を行う研修を実施 ● 3年目フォローアップ研修 <ul style="list-style-type: none"> ・ 将来中核的な要員となると期待される職員に対し、全体の奉仕者としての自らの立場・使命を再確認させるための研修を実施(平成20年度から実施) <p>(○当面の重要課題については、人材局・研修関係部分参照のこと)</p>
<p>内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかなる問題が生じるか(想定される問題の具体例を挙げて、課毎に記入)</p>	<p>(人材局・研修関係部分参照のこと)</p>

調査票

<p>組織の名称 (局単位)</p>	<p>人事院国家公務員倫理審査会事務局（事務局長以下定員12人）</p>
<p>所掌事務</p>	<p><input type="checkbox"/>：人事行政に関する機能 <input type="checkbox"/>：人事行政に関連する機能</p>
	<p>・国家公務員倫理規程の制定又は改廃に関する内閣への意見の申出</p> <p>・国家公務員倫理法等違反行為に関する任命権者に対する調査及び報告の要求、その行う懲戒処分の承認等</p> <p>・贈与等報告書等の審査</p> <p>・国家公務員倫理法に違反した場合の懲戒処分の基準作成、変更</p> <p>・職員の職務に係る倫理の保持のための研修の総合的企画調整</p> <p>・国家公務員倫理規程遵守のための体制整備に関する各省各庁への指導及び助言</p> <p>・国家公務員倫理法等違反の疑いがある場合の調査及び懲戒手続の実施等</p>
<p>人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近3年間の実績及び当面の重要課題</p>	<p>○ 直近3年間の実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 国家公務員倫理審査会による意見の申し出に基づく、国家公務員倫理規程の改正（平成17年4月） ● 国家公務員倫理法等違反行為について、任命権者による懲戒処分の承認（平成17～19年度において223名分） ● 贈与等報告書等の審査（贈与等報告書については、平成17～19年度において6,825件） ● 職員の職務に係る倫理の保持のための通知を発出するとともに、国家公務員倫理規程の解釈、運用について各府省を指導 ● 職員の職務に係る倫理の保持のための通報制度の整備をはじめ、国家公務員倫理規程遵守のための体制整備について各府省を指導 ● 毎年、国家公務員倫理法等に関する説明会を実施し、国家公務員倫理法等の周知徹底を図るとともに、各種研修教材（ケーススタディ用DVD等）を開発し、各府省に配布 ● 倫理制度の周知徹底及び各府省における倫理研修の指導者養成等を目的として、各府省の倫理事務担当者等を対象とした説明会を全国で実施 ● 一般の国民及び民間企業等を対象とした、各種パンフレット及びホームページを通じた広報・啓発活動 ● 「公務員倫理ホットライン」を開設するなど、公務員倫理に

反する行為に係る情報提供を受け付けるとともに、寄せられた情報に対して随時対応

○ 当面の重要課題

ここ数年国家公務員倫理法・倫理規程違反の疑いのある行為やその処分等が顕著に増加するとともに、違反行為の内容も悪質なものが後を絶たない状況にあることから、引き続き職員への国家公務員倫理法等の周知徹底、通報体制の充実、国家公務員倫理法等違反事案が明らかになった場合の厳正かつ迅速な対応等を通じて、国民の疑惑や不信を招く行為を防止し、公務に対する国民の信頼回復に努める必要がある。

(参考)国家公務員倫理法等違反者数

年度	12	13	14	15	16	17	18	19
違反者数	16	14	30	20	45	222	54	159
うち、懲戒処分者数	2	5	13	11	19	114	26	83

内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかなる問題が生じるか(想定される問題の具体例を挙げて記入)

国家公務員倫理審査会は、国家公務員倫理法に基づき、職員の倫理の保持に関する事務を集中的に行う専門機関として設けられたものであり、審査会の会長及び委員は独立してその職権を行うこととされている。国家公務員倫理審査会には、その所掌事務を適切に遂行するため、中立・公正な職務執行を行うことが強く求められることから、その独立性が確保される必要がある。

そのため、国家公務員倫理審査会は、人事行政の公正の確保を所掌する独立の専門機関である人事院に置かれており、人事院の機能と相補完しながら、その役割を果たしているものである。

したがって、国家公務員倫理審査会の機能を内閣人事局に統合した場合は、中立・公正な職務遂行に対する国民の信頼が損なわれるおそれがあるとともに、人事院の機能との連携がとれず、効果的な業務運営に支障が生ずる。

上記の問題を解消するためにはどのような措置が想定されるか

国家公務員倫理審査会は、引き続き、人事行政の公正の確保を所掌する人事院に置かれることが必要。

総務省

- ・ 人事・恩給局
- ・ 行政管理局

調査票

<p>組織の名称 (局単位)</p>	<p>総務省人事・恩給局 (局長以下定員 336 人)</p>
<p>所掌事務</p>	<p><input type="checkbox"/> : 人事行政に関する機能 <input type="checkbox"/> : 人事行政に関連する機能</p>
<p>総務課 (定員 35 人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ <input type="checkbox"/> 人事・恩給局の所掌事務に関する総合調整に関すること。 ・ <input type="checkbox"/> 恩給審査会の庶務に関すること。 ・ <input type="checkbox"/> 人事・恩給局の所掌事務で他の所掌に属しないものに関すること。
<p>人事政策課 (定員 12 人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ <input type="checkbox"/> 国家公務員の人事行政に関する事務に関する総合的な政策の企画及び立案に関する事務
<p>公務員高齢対策課 (定員 11 人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ <input type="checkbox"/> 高齢期にある国家公務員に関する制度の企画及び立案に関すること。 ・ <input type="checkbox"/> 国家公務員法第二章に規定する中央人事行政機関たる内閣総理大臣の所掌する事務で高齢期にある国家公務員に係るものについて、内閣総理大臣を補佐すること。 ・ <input type="checkbox"/> 高齢期にある国家公務員の人事行政に関すること。
<p>参事官(5人) (定員 75 人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ <input type="checkbox"/> 国家公務員に関する制度の企画及び立案に関すること。 ・ <input type="checkbox"/> 国家公務員法に規定する中央人事行政機関たる内閣総理大臣の所掌する事務 (※) について、内閣総理大臣を補佐すること。 ・ <input type="checkbox"/> 国家公務員の退職手当制度に関すること。 ・ <input type="checkbox"/> 特別職の国家公務員の給与制度に関すること。 ・ <input type="checkbox"/> 国家公務員の人事行政に関すること (他の行政機関の所掌に属するものを除く。) <p>※ 「標準職務遂行能力及び採用昇任等基本方針に関する事務並びに人事評価、能率、厚生、服務、退職管理等に関する事務 (人事院の所掌する事務を除く。)」及び「各行政機関がその職員について行なう人事管理に関する方針、計画等に関し、その統一保持上必要な総合調整に関する事務」である。(波線部は改正国家公務員法施行後に追加される事務)</p>

<p>恩給企画課 恩給審査課 恩給業務課 (定員 201 人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>恩給に関する事務の総括に関すること。</u> ・ <u>恩給制度に関する企画及び立案に関すること。</u> ・ <u>人事・恩給局の所掌事務に係る恩給の支給及び恩給に関する事務の処理に係る経費の予算及び決算に関すること。</u> ・ <u>恩給の支給に要する資金の交付に関すること。</u> ・ <u>人事・恩給局の所掌事務に係る恩給に関する事務に係る会計に関すること。</u> ・ <u>恩給に関する異議申立て、審査請求（人事・恩給局長が裁決すべきものに限る。）及び訴訟に関すること。</u> ・ <u>恩給に関する相談に関すること。</u> ・ <u>恩給を受ける権利の裁定を行う事務</u> ・ <u>恩給証書の作成及び交付に関すること。</u> ・ <u>恩給の受給権調査に関すること。</u> ・ <u>恩給の支給に関すること。</u> ・ <u>恩給に関する事務の処理に関する情報システムの整備及び管理に関すること。</u> ・ <u>恩給の統計に関すること。</u> ・ <u>恩給の原書の整理及び保管に関すること。</u>
<p>人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近3年間の実績及び当面の重要課題</p>	<p>○人事行政に関する機能についての、直近3年間の実績及び当面の重要課題については別紙のとおり。</p> <p>○ 人事行政に関連する機能についての直近3年間の実績及び当面の重要課題は以下のとおり。</p> <p>（直近3年間の実績）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一時恩給控除の廃止のため、恩給法改正法案を立案し、国会提出（H17） ・ 恩給年額の改定方式の見直し（公的年金の引上率による自動改定方式の導入）、傷病者遺族特別年金の遺族加算の引上げ等扶助料制度間の不均衡を是正する等のため、恩給法改正法案を立案し、国会提出（H19）。 ・ 郵便局に限られていた恩給の支払機関を民間金融機関に拡大するための政令案の立案（H19） <p>（当面の重要課題）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 恩給の適切な支給及び受給者の高齢化に伴う受給者サービスの向上

内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかなる問題が生じるか（想定される問題の具体例を挙げて、課毎に記入）

人事・恩給局が一体として移管される場合は、現在人事・恩給局が担っている機能は損なわれず、その意味では具体的な問題は想定されないと考えられるが、内閣人事局の機能や組織の全体設計に当たっては、人事行政関係の機能が有機的に編成され、現在当局が担っている機能が有効に発揮されるようにする必要がある。

上記の問題を解消するためにはどのような措置が想定されるか

調査票

<p>組織の名称 (局単位)</p>	<p>総務省行政管理局 (局長以下定員 109 人)</p>
<p>所掌事務</p>	<p><input type="checkbox"/> : 人事行政に関する機能 <input type="checkbox"/> : 人事行政に関連する機能</p>
<p>企画調整課 (定員 20 人)</p>	<p>・<u>行政管理局の所掌事務に関する総合的な政策の企画立案、その実施の調整</u> ・<u>行政管理局の所掌事務で他の所掌に属しないもの</u></p>
<p>行政情報システム課 (定員 52 人)</p>	<p>・行政制度一般に関する基本的事項のうち行政情報システムに関するものの企画立案 ・行政機関の運営に関する事項のうち行政情報システムに関するものの企画立案、調整 ・行政機関が共用する情報システムの整備、管理 ・行政機関個人情報保護法に基づく事務 ・独立行政法人等個人情報保護法の施行</p>
<p>管理官 (8 人) (定員 37 人)</p>	<p>・行政制度一般に関する基本的事項の企画立案 ・<u>行政機関の機構、定員及び運営に関する企画立案、調整</u> ・<u>各行政機関の機構の新設改廃、定員の増減及び廃止に関する審査</u> ・独立行政法人に関する共通的な制度の企画立案 ・独立行政法人等の新設、目的変更その他の制度改正、廃止に関する審査 ・独立行政法人等情報公開法の施行 ※企画調整課、行政情報システム課の事務を除く。</p>
<p>人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近3年間の実績及び当面の重要課題</p>	<p>1 総務省行政管理局は、<u>組織管理の観点から、機構・定員・独立行政法人の審査等を通じて行政組織の合理化、効率化を図るとともに、その組織の運営が適正かつ効率的に行われるよう調整を図ることにより、政府全体として行政の一体性・整合性、適正性・効率性等を向上させ、能率的な行政運営を確保。</u></p> <p>2 <u>したがって、総務省行政管理局は、人事管理の観点からの業務は行っておらず、また、国家公務員の人事行政を担っているものではない。</u></p> <p>3 なお、総務省行政管理局が取り組んできた<u>直近3年間の実績及び当面の重要課題</u>は次のとおり。</p> <p>①機構審査 観光庁の新設、防衛施設庁の廃止、在外公館の新設などスクラップ&ビルド原則の徹底により、<u>組織の肥大化を抑止しつつ、新たな政策課題に対応。</u>21年度については、消費者庁の新設、社会保険庁の廃止、防衛</p>

省改革等について審査中。

②定員審査

18年度から5年間で▲5.7%の定員純減を確保しつつ、治安、安全・安心等の分野に増員することにより、メリハリのある定員配置を推進。20年度は4,122人の定員純減を確保。

③独立行政法人

行政改革推進本部事務局と連携し、独立行政法人整理合理化計画を策定（19年12月）するとともに、その具体化として独法改革法案を国会提出（169回常会）。行政管理局は独立行政法人通則法所管部局として、当該法案のうち保有資産の見直し等の法整備を担当。

④行政運営に係る共通制度

行政運営において共通する事項を通則的に規律する制度の適正性をより一層確保するため、行政不服審査法、行政手続法の改正法案を国会提出（169回常会）。

⑤情報公開・個人情報保護

行政機関の情報公開法、個人情報保護法の施行状況調査の実施、幹部公務員の略歴の公表に関するガイドラインの策定等、情報公開、個人情報保護制度の適正な運営を推進。

⑥公文書管理

公文書管理について、内閣府と連携し、今後の在り方を検討。

⑦電子政府の推進

行政運営の効率化をより一層確保するため、電子行政を推進。具体的には、オンライン利用拡大行動計画（20年9月）、業務・システム最適化指針（18年3月）、情報システムに係る政府調達の基本指針（19年3月）等に基づく取組を推進。また、これらの効率化の取組を行政のスリム化に反映。

⑧スリム化方針

毎年度、以上の取組を通じて具体化を図った行政のスリム化方針を取りまとめ。

⑨今後の課題

地方分権改革推進委員会の勧告、それを踏まえた政府計画を受け、地方支分部局の見直しを推進。

内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかなる問題が生じるか（想定される問題の具体例を挙げて、課毎に記入）

- 1 総務省行政管理局が担う組織管理機能は、行政事務の分配と責任体制の在り方に関し、行政組織及びその運営を一体として管理するものであり、職員の育成及び活用、その能力及び実績に応じた処遇といった人事行政とはおよそ異なる機能である。
- 2 一方、行政組織が現実_に活動を行う上で、的確な職員配置の下で、効果的・効率的に業務が遂行される必要があることからすれば、組織管理は人事管理とも関連することになるが、その場合においても、確定した組織・定員についてその担う機能・役割にふさわしい人事が行われるべきものであって、それとは逆に、人事上のニーズから組織・定員の新設改廃等が行われることになってはならない。業務の必要性や業務量についての十分な精査なしに処遇のために組織を設置するようなこととなつては、必要最小限の行政体制によって効率的に行政運営を図るとの簡素で効率的な政府の実現の本旨に反する事態を招くこととなる。
- 3 また、組織管理は行政のスリム化の推進も目的としているが、例えば、早期退職勧奨の是正（高齢者雇用）に資する取組と行政組織の膨張抑制の要請とをどのように調整していくかなど、人事管理の観点に基づく取組が、むしろそれと相反する内容となることもあり得る。
- 4 以上のように、組織管理と人事管理は本質的に一定の緊張関係に立つべきものであって、総務省行政管理局が担う機構・定員の審査を人事管理を主眼とする内閣人事局に統合するとした場合、この両者が混然一体として（ないし人事管理の観点が優先して）行われることになりかねず、組織管理機能が十全に発揮できなくなることが強く懸念される。
- 5 なお、上記の他、組織管理機能の移管の検討に当たっては、総務省行政評価局が担う「行政評価・監視、

政策評価、独法評価」機能との関連も検討する必要。

組織管理を行うに当たり、行政需要の消長や業務運営上の課題等を把握することが不可欠であり、その機能を果たす行政評価・監視、政策評価、独法評価と組織管理は密接不可分の関係にあり、これらが分離されることは、組織管理の果たすべき機能を著しく減殺させるおそれがある。

※行政管理局は、機構、定員、独立行政法人等の審査、行政改革の推進、行政情報システムの整備等の極めて広範な事務を所掌しており、これに基づく新たな課題や臨時的な事務に効率的に対応していくため、企画調整課と各管理官の事務分掌の在り方を弾力的に決める仕組みとしているため、上記のように一体として説明。
なお、現状は、企画調整課が局の所掌事務の総括、機構審査の総括を、管理官8人のうち、1人が定員、独法審査の総括を、6人が機構・定員・独法審査の各省担当を、1人が情報システム担当を分掌。

上記の問題を解消するためにはどのような措置が想定されるか

- 1 上記のとおり、組織管理機能は現行どおり、一体として存置することが必要。
- 2 内閣人事局が担うこととなる「幹部職員等の定数の設定・改定」との関係で、総務省行政管理局が担う機構・定員の審査が人事行政に関連する機能とされているが、幹部職員等の定数設定等の具体的内容が判然としないため、その関係について判断できないところ。
当該定数については、機構・定員の審査と直接関連づけるのではなく、国家公務員制度改革基本法を踏まえ設計される適格性審査、多様な人材の登用等の新たな制度の対象となる幹部職員等の範囲等の検討を通じて明らかにされることが必要と考える。

官民人材交流センター
再就職等監視委員会

調査票

<p>組織の名称 (局単位)</p>	<p>内閣府官民人材交流センター (センター長以下定員 47 人(官房長官の充て職であるセンター長を除く))</p>
<p>所掌事務</p>	<p><input type="checkbox"/> : 人事行政に関する機能 — : 人事行政に関連する機能</p> <hr/> <p>・職員<small>の</small>離職に際しての離職後の就職の援助(キャリアカウンセリング、求人開拓等)</p> <p>・官民の人材交流の円滑な実施のための支援</p>
<p>人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近3年間の実績及び当面の重要課題</p>	<p>【直近3年間の実績】 なし ※ 本年12月末までの間において政令で定める日に設立予定であるため</p> <p>【当面の重要課題】 本年12月末までの間に官民人材交流センターを設置する。センターにおいては、中立・公正・透明かつ職員の能力・適性を踏まえた再就職支援、官民の人材交流の支援を行い、官と民の闊達な交流の機会を確保する。</p>
<p>内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかなる問題が生じるか(想定される問題の具体例を挙げて、組織毎に記入)</p>	<p>1 改正国家公務員法においては、各府省等の人事の一環としての再就職あっせんを禁止し、官民人材交流センターによる再就職支援に一元化することとされている。このため、同法では、退職管理を担う中央行政機関たる内閣総理大臣は、再就職支援及び官民人材交流支援に係る事務を直接センターに委任することとし、センターは中立性の高い内閣府に置くこととしている。さらに、センターの事務については、官房長官をセンター長として充て、事務次官等の所掌から除外されているところ。</p> <p>2 これは、人事の一環としての再就職あっせんを行うことを避けるため、センターの行う再就職支援を各府省等の予算や権限から独立した中立的な枠組みで行うこととしたものである。</p> <p>3 内閣人事局が、人事行政に関しどのような権限を有するのか明らかではないが、幹部職員の適格性の審査及び候</p>

	<p>補者名簿作成等各府省の幹部人事に係る事務を行うこととされている内閣人事局において職員の再就職支援を行うこととした場合には、再就職支援が人事の一環として行われているという疑念を生ずるおそれがある。</p>
<p>上記の問題を解消するためにはどのような措置が想定されるか</p>	<p>上記のような疑念が生ずることのないよう、各府省の幹部人事に関する事務と、再就職支援の事務とは分離される必要がある。</p>

調査票

<p>組織の名称 (局単位)</p>	<p>再就職等監視委員会 定員 委員長及び委員 5人 再就職等監察官 常勤1人、非常勤21人 事務局 15人</p>
<p>所掌事務</p>	<p><input type="checkbox"/> : 人事行政に関する機能 <input type="checkbox"/> : 人事行政に関連する機能</p> <p>・ 再就職等規制(職員が行う他の職員の再就職あっせん規制、職員が行う利害関係企業等への求職活動規制、元職員が出身府省等に対して行う働きかけ規制)違反行為の調査</p> <p>・ 調査結果を受けて、任命権者に対し行うべき措置の勧告</p> <p>・ 職員が行う利害関係企業等への求職活動、元職員が出身府省等に対して行う働きかけ、職員が行う他の職員の再就職あっせん(3年間の時限)についての例外の承認</p>
<p>人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近3年間の実績及び当面の重要課題</p>	<p>【直近3年間の実績】 なし ※ 本年12月末までの間において政令で定める日に設立予定であるため</p> <p>【当面の重要課題】 本年12月末までの間に再就職等監視委員会を設置する。監視委員会においては、再就職等規制に違反する行為に係る必要な調査・勧告、当該規制の例外に係る承認制度の的確な運用を通じて、当該規制の適正な運用を確保する。</p>

<p>内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかなる問題が生じるか（想定される問題の具体例を挙げて、組織毎に記入）</p>	<p>1 改正国家公務員法において再就職等規制の監視機関として設置される再就職等監視委員会は合議制の第三者機関であり、委員長及び委員は独立して職権を行使することとされており、委員長及び委員には一般職国家公務員（検察官等を除く。）の在職経験を有する者は任命することができず、その任命には国会の同意を得ることとされている。</p> <p>2 このように高い独立性を有する第三者機関に監視機能を担わせることとしたのは、①再就職等規制違反に係る調査の客観性・公正性を担保するためには、各府省等の任命権者による内部的な監視体制だけでは不十分であり、独立した第三者的な立場での調査体制が必要であること、②再就職等規制の例外に係る承認制度の運用については国民の信頼を十分確保する必要があることから、合議制の第三者機関において審議し判断する仕組みとすることが適当であると考えられたためである。</p> <p>3 内閣人事局が人事行政に関しどのような機能を有することになるのか明らかではないが、幹部職員の適格性の審査及び候補者名簿の作成等、各府省の幹部人事に関わる事務を行うこととされている内閣人事局において再就職等規制の監視業務を行うこととした場合には、調査の客観性・公正性の担保及び再就職等規制の例外に係る承認制度の運用に対する国民の信頼の確保という点で、問題が生ずるおそれがある。</p>
<p>上記の問題を解消するためにはどのような措置が想定されるか</p>	<p>再就職等監視委員会が行う事務については、高い独立性を有する第三者機関において処理される必要があると考える。</p>

内閣総務官室

調査票

<p>組織の名称 (局単位)</p>	<p>内閣総務官室 (内閣総務官以下定員46人)</p>
<p>所掌事務</p>	<p><input type="checkbox"/> : 人事行政に関する機能 <input type="checkbox"/> : 人事行政に関連する機能</p>
	<p>・閣議事項の整理(※本件業務の一環として、次官・局長等の任免の内閣承認、国会同意人事、認証官人事に係る庶務)</p> <p>・機密に関すること</p> <p>・内閣の主管に属する人事</p> <p>・内閣総理大臣、官房長官等の官印その他公印の保管</p> <p>・公文書類の接受、発送及び保存</p> <p>・職員の厚生及び教育訓練</p> <p>・予算、決算及び会計</p> <p>・総理大臣官邸の管理運営</p> <p>・その他内閣の庶務</p>
<p>人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近3年間の実績及び当面の重要課題</p>	<p>○次官・局長等の任免の内閣承認に係る庶務手続 「事務次官、局長その他の幹部職員の任免に際し内閣の承認を得ることについて」(平成12年12月19日閣議決定)に基づき、次官・局長等の任免に当たって必要となる内閣承認(閣議決定)に係る庶務手続を行うとともに、閣議人事検討会議に係る庶務手続を行っている。(※幹部の人選は任命権者において実施)</p> <p>○国会同意人事に係る庶務手続 審議会等の委員等の任命に当たり、あらかじめ国会の同意を得ることが必要な場合に、政府案の決定及び国会同意に係る庶務手続(国会との連絡調整を含む。)を行っている。(※委員等の人選は任命権者において実施)</p> <p>○認証官人事に係る庶務手続 国務大臣、副大臣、最高裁判所判事等、その任免に当たり天皇が認証をする官職について、内閣の助言と承認に係る庶務手続(閣議への付議、関係資料の整理等)を行っている。</p> <p>○その他内閣の庶務 全府省を挙げて取り組む必要のある人事政策的課題(早期退職慣行是正、府省間人事交流等)について、</p>

	<p>総務省とともに、運用ルールの作成、運用状況のフォローアップ等を行っている。</p>
<p>内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかなる問題が生じるか（想定される問題の具体例を挙げて記入）</p>	<p>内閣総務官室は、内閣や総理・官房長官を支える立場から、人事案件を含めた閣議事項の整理を始めとした内閣の庶務を一体的に行っている。</p> <p>内閣人事局に人事行政に関する機能や人事行政に関連する機能を統合する場合においても、以下のような点が確保されるよう配慮する必要がある。</p> <p>① 内閣の運営が円滑かつ効果的に行われるようにすること。（例えば、内閣発足の際には、総理の任命、国務大臣の任命（認証）から初閣議の開催まで、短時間の間に人事を含めた各種手続を一体的に行うことが必要）</p> <p>② 総理・官邸のリーダーシップが発揮されるようにすること。</p>
<p>上記の問題を解消するためにはどのような措置が想定されるか</p>	<p>内閣の円滑な運営に支障を来たさないという観点から、内閣官房内において、内閣総務官室と内閣人事局の間で適切な役割分担の下、緊密な連携を図っていく必要があると考えられる。</p>

財務省

- ・ 主計局
- ・ 理財局

調査票

組織の名称 (局単位)	財務省主計局 (局長以下定員 354 人)
所掌事務	<input type="checkbox"/> : 人事行政に関する機能 <input type="checkbox"/> : 人事行政に関連する機能
総務課 (定員 57 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・財政に関する政策一般 ・国の予算の総括 等
司計課 (定員 26 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・国の決算の総括 等
法規課 (定員 25 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・国の予算、決算及び会計に関する制度の企画立案、事務処理の統一 等
給与共済課 (定員 31 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・国の予算のうち給与に係る部分及びその使用状況の監査に関する事務の総括 ・政府関係機関の役職員の給与 ・国家公務員の旅費その他実費弁償の制度 ・国家公務員共済組合制度 ・国家公務員等の給与に関する国の予算に係る事務に係る処理手続の統一、必要な調整 等
調査課 (定員 14 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・財政に関する政策の基礎となる事項並びに内外財政の制度、運営の調査研究 等
主計官(11人) (定員 191 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・命を受けて、国の予算の作成及び執行、国の予備費の管理、国の決算の作成等を分掌
主計監査官 (定員 10 人)	<ul style="list-style-type: none"> ・国の予算の執行並びに物品及び国の債権の管理の適切な執行を期するために必要な監査の実施

(注) 所掌事務欄の各課等の定員数は、実員の数を記載。

人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近3年間の実績及び当面の重要課題	<p>(給与共済課)</p> <p><u>給与</u></p> <p>○ 以下の事務を実施。</p> <p>イ 国の予算のうち給与にかかる部分の編成事務の総括</p> <p>ロ 国の予算への影響の観点から、国庫大臣として、給与単価の決定プロセス(給与関係閣僚会議)に関与</p> <p>ハ 国の予算への影響の観点から、国庫大臣として、級別定数の決定プロセスに関与</p> <p>○ 公務員人件費について、「経済財政政策と構造改革に関</p>
---	--

	<p>する基本方針2006」で示された定員・給与両面での改革の適切な予算への反映を図っているところ。</p> <p>旅費</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 以下の事務を実施。 <ul style="list-style-type: none"> イ 旅費制度の調査・企画・立案 ロ 旅費法の解釈・運用の統一的指示 ハ 国庫への影響の観点から、国庫大臣として、旅費の増額協議に対応 ○ 実費弁償制度として適切な運営を確保し、無駄な歳出を抑制。 <p>共済</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 以下の事務を実施。 <ul style="list-style-type: none"> イ 国家公務員共済組合制度の調査・企画・立案 ロ 国の予算のうち国家公務員共済組合負担金にかかる部分の編成事務の総括 ○ 労使が対等の立場で開催する運営審議会の議を経て、共済組合の適切な運営を図りつつ、使用者負担の抑制を図る。
<p>内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかなる問題が生じるか（想定される問題の具体例を挙げて、課毎に記入）</p>	<p>（給与共済課）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>予算編成は国庫大臣の機能</u> <ul style="list-style-type: none"> ・ 財務大臣は現在、予算の調整や決算の作成といった国庫大臣としての事務を担っている（財政法 18 条、38 条）。国庫大臣の予算調整とは、給与や国家公務員共済組合負担金に限らず年金、公共事業等全ての分野の経費に共通する作業であり、具体的には、全体としての歳出削減を目指しつつ、各分野の執行の実態も踏まえながら、真に合理的で必要最小限の積算（単価×必要数量）となっているか等を精査している。また、決算の作成を含め、予算の執行の実態を把握し、その後の予算への反映を図っている。 ○ <u>行政コストの増を招く</u>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 旅費制度は行政機関の職員に限らず、自衛官、国会職員、裁判所職員、更に民間人も含め公務のために旅行する者全てを対象とする制度。 ・ また、国家公務員共済組合制度も行政機関の職員に限らず、自衛官、国会職員、裁判所職員、更に国立大学法人職員等の国家公務員でない者も対象とする制度。 ・ 現在はこうした多数の機関等にまたがる制度の所管を一元化し、行政コストの最小化に努めているところであるが、これが複数の機関に分散すると行政コストの増は避けられない。 <p>* また共済組合に関し、費用負担を労使折半としながら、組合全体の運営を使用者機関（内閣人事局）の監督下に置くことについては、組合員間の相互救済を目的とし、自主的な事業運営を旨とする共済組合制度の基本的な考え方になじまないという問題がある。</p> <p>（健保組合の運営を使用者側が監督するようなもの。）</p>
<p>上記の問題を解消するためにはどのような措置が想定されるか</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国庫大臣の機能は一元化しておく必要がある。 ○ 制度の所管を一元化しておくことにより、行政コストの最小化を図っていく必要がある。 ○ 共済組合の運営に対する監督は使用者機関以外の機関が担う必要がある。

調査票

組織の名称 (局単位)	財務省理財局 (局長以下定員 361 人)
所掌事務	<input type="checkbox"/> : 人事行政に関する機能 <input type="checkbox"/> : 人事行政に関連する機能
総務課 (定員 55 人)	・国庫制度、通貨制度、国債、財政投融资及び国有財産に関する政策一般 等
国庫課 (定員 25 人)	・国庫収支の調整 等
国債企画課 (定員 26 人)	・国債に関すること(国債業務課の所掌を除く) 等
国債業務課 (定員 29 人)	・国債の発行、償還、利払の実施 等
財政投融资総括課 (定員 39 人)	・財政投融资制度の企画立案 等
国有財産企画課 (定員 28 人)	・国有財産制度の企画立案 等
国有財産調整課 (定員 33 人)	・国有財産の管理及び処分に関する必要な調整 ・国有財産の管理に関する企画及び立案並びに事務の統一 ・ <u>国家公務員の宿舎の設置並びに宿舎の設置及び管理に関する事務の総括</u> 等
国有財産業務課 (定員 40 人)	・普通財産の処分に関する企画及び立案並びに事務の統一 等
管理課 (定員 45 人)	・財政融資資金の運用金の管理及び回収並びに運用利殖金の受入れ 等
計画官 (2 人) (定員 38 人)	・ 財政投融资計画の作成及び執行 等

(注) 所掌事務欄の各課毎の定員数は、実員の数を掲載。

<p>人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能についての直近3年間の実績及び当面の重要課題</p>	<p>(事務内容)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公務員宿舎の設置並びに維持及び管理に関する企画及び立案 2. 公務員宿舎の設置 3. 公務員宿舎(合同宿舎)の維持及び管理 <p>(宿舎の移転再配置計画の実施)</p> <p>経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006 今後10年間において、国有財産全体で約12兆円の売却収入、うち庁舎及び宿舎で約1.5兆円。</p> <p>⇒移転再配置計画(平成18年～20年6月策定) 都心部等の地価の高い地域の宿舎を地価の低い地域に移転集約化すること等により、平成27年度末までに検討対象地域に所在する宿舎を約19,000戸削減する予定。</p>
<p>内閣人事局に人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能を全て統合した場合、いかなる問題が生じるか(想定される問題の具体例を挙げて、課毎に記入)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>国有財産全体の有効活用(総括権の行使)</u> 国有財産全体を横断的に管理・処分及び調整することが不可欠。(例えば、地価の高い都心部等に所在又は老朽化あるいは法定容積率の利用が低い庁舎・宿舎の移転集約化の実施とその跡地の売却等)。 ⇒ 宿舎に関する業務を内閣人事局に移管した場合には、国有財産全体の有効活用が困難。 2. <u>宿舎行政の対象</u> 行政府のみならず立法府及び司法府の職員の宿舎が対象。 ⇒ 行政府の部分のみ移管すれば、二重行政となり非効率。 3. <u>宿舎の設置等</u> 各省各庁からの宿舎設置要求を受けて、国の事務事業の運営の必要性、国有財産の有効活用の観点から査定し、設置計画を策定、維持管理について調整している。 ⇒ 国有財産全体を横断する査定は必要。

	<p><u>4. 宿舎行政の特性</u></p> <p>公務員宿舎は全国各地に所在。設置・維持管理には全国的な地方組織が必要。</p> <p>宿舎行政の企画立案からその具体的な執行は密接不可分。 ⇒ 内閣人事局への移管は、非効率を招く。</p> <p><u>5. 宿舎の法的性格</u></p> <p>宿舎の法的性格（国の事務事業の運営に必要と認められる場合に予算の範囲内で設置）を踏まえれば、人事政策上の観点のみで捉えることは、財政、すなわち国有財産の有効活用の観点から問題。</p>
<p>上記の問題を解消するためにはどのような措置が想定されるか</p>	<p>国家公務員宿舎の管理、処分及び調整（宿舎行政）に関しては、宿舎の設置目的である「国家公務員等の職務の能率的な遂行を確保し国等の事務事業の円滑な運営に資すること」とともに、「国有財産全体の有効活用を図る」との観点から、庁舎や未利用地とともに国有財産行政全体の中の一部として位置づけ、不要な国有地の売却も含め国有財産全体を一体的に管理、処分及び調整することが求められることから、財務省理財局において所管することが不可欠。</p>