

資料2 機能の類型	機能の性質		機能の趣旨 該当箇所は着色		
			労働基本権 制約の代償 措置	公務の公 正・中立性 の確保のた め必要な措 置	その他
給与等の勤務 条件の勧告 法令の制定・改 廃に関する意見 の申出 ※法律の制定・改廃 を伴う施策につい ては、国会・内閣へ 勧告又は意見の申 出を行う。	Plan (企画立案・ 基準設定)	・社会経済情勢の変化や公務部内の人事・給与等の問題点を踏まえた給与・勤務時間等施策の検討 ・国家公務員給与等実態調査及び勤務条件に関する民間企業の実態調査の実施 ・各府省及び職員団体からの意見聴取			
	Do (実施)	・民間準拠を基本に、給与水準・俸給・諸手当制度・勤務時間制度等の改定等について国会・内閣へ勧告 ・国家公務員法の目的達成のための法令の制定・改廃に関する国会・内閣への意見の申出			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	・国会審議、国民の反応、各府省・職員からの意見等をフォロー			
	Action (改善)	・翌年以降の勧告・意見の申出への反映			
試験 ※以下の欄は、法律 により委任されて いる機能について 記述。	Plan (企画立案・ 基準設定)	・採用試験の種類・区分(法律・経済等)・出題分野等の設定 ・採用試験対象官職の設定 ・地域試験の区分の決定 ・受験資格の設定 ・試験実施計画(試験日程等)の策定 ・試験専門委員の選任 ・試験手法の研究 ・募集活動の検討 ・採用試験におけるIT化の検討 等			
	Do (実施)	・試験問題の検討、作成 ・採用試験の告知 ・受験の申込みの受理 ・試験場の設営、筆記試験、人物試験等の実施 ・答案採点、合格者の決定 ・採用候補者名簿の作成・管理 等			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	・毎年の実施結果(試験分析を含む)の検証 ・各府省の意見聴取 ・大学からの意見聴取 等			

国家公務員の人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能の性質等(人事院)【未定稿】

	Action (改善)	・試験の種類・区分・試験種目、試験日程等の見直し、募集方法の改善 等			
任免	Plan (企画立案・基準設定)	・職員の任用に関する基準の設定 ・選考採用(経験者採用を含む)、評価の任用への活用、本省庁課長等への選考の基準設定 ・ⅡⅢ種採用職員の登用指針の策定 ・女性職員の採用・登用の指針の策定 等			
	Do (実施)	(各任命権者が実施)			
	Check (事前チェック・事後チェック)	・試験採用の特例の場合の選考採用の承認 ・本省庁課長等への選考で基準を満たさない場合の特例協議 ・その他選考についての事後調査			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			
給与	Plan (企画立案・基準設定)	・昇格・降格、昇給・降給、手当等の基準等の設定			
	Do (実施)	(各庁の長により実施)			
	Check (事前チェック・事後チェック)	・特例的な運用に関する承認・協議等 ・給与簿監査、各種実態報告の受領等 ・民間給与実態調査等により民間の動向把握等			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			
人事評価	Plan (企画立案・基準設定)	・人事評価の基準及び方法等に関する政令に意見(平成19年改正法施行(平成21年7月までに施行)後)			
	Do (実施)	(各所轄庁の長により実施)			
	Check (事前チェック・事後チェック)	—			
	Action (改善)	・必要に応じて意見			
	Plan (企画立案・基準設定)	・研修計画策定、研修内容・カリキュラム策定、評定基準策定、研修参加者選定基準設定 等			

研修	Do (実施)	・研修員募集、研修員決定、研修実施、評定実施等			
	Check (事前チェック・事後チェック)	・研修員及び各省に対するアンケート実施、研修実施状況調査等			
	Action (改善)	・研修体系、研修内容、カリキュラムの改善、評定基準の見直し等			
分限	Plan (企画立案・基準設定)	・休職、降任・免職の事由・手続き等の設定 ・分限指針の策定 ・定年制度等の企画立案及び基準の設定等			
	Do (実施)	(各任命権者により実施)			
	Check (事前チェック・事後チェック)	・一定期間を超える休職期間の更新の承認 ・休職、降任・免職の事後報告 ・勤務延長の延長の承認、再任用の状況等の事後報告等			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し等			
懲戒	Plan (企画立案・基準設定)	・懲戒制度の企画立案、指針の策定等			
	Do (実施)	(各任命権者により実施)			
	Check (事前チェック・事後チェック)	・任命権者が懲戒処分を行った場合には、処分説明書の写しを受領、懲戒に付せられるべき事件が刑事裁判所に係属する間における事前承認等			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し等			
	Plan (企画立案・基準設定)	・公平審査及び苦情処理に関する制度の企画及び立案等			
	Do (実施)	・受理した不服申立て等の事案に係る公平委員会の設置、事案の審理及び判定、苦情相談の実施等			

公平審査	Check (事前チェック・事後チェック)	・各府省からの苦情相談に係る対応結果の報告の受領等			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			
服務	Plan (企画立案・基準設定)	・服務に関する制度の企画立案及び基準の設定等(政治的行為の制限、役員兼業等)			
	Do (実施)	(各任命権者により実施)			
	Check (事前チェック・事後チェック)	・職務義務違反の実態調査、政治的行為の制限違反の通知、本省庁課長級職員以上の役員等兼業の承認並びに委任分の報告及び監査等			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			
勤務時間・休日・休暇	Plan (企画立案・基準設定)	・週休日、勤務時間及び休憩時間の割振基準、各種休暇の取得に関する基準等を設定等			
	Do (実施)	(各任命権者により実施)			
	Check (事前チェック・事後チェック)	・特別な場合の運用に関する承認・協議、勤務時間・休暇制度等運用状況の調査、不適切な運用を行っていた府省に対する改善指導 等			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			
災害補償	Plan (企画立案・基準設定)	・災害補償制度の企画立案、基準の設定 等			
	Do (実施)	(実施機関により実施)			
	Check (事前チェック・事後チェック)	・年金たる補償等の承認、実施機関の行う補償等についての監査・報告の受領、実施機関への指示・指導 等			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			

職員団体等	Plan (企画立案・ 基準設定)	・職員団体に関する制度の企画立案及び基準の設定等(管理職員等の範囲、職員団体の登録等)			
	Do (実施)	(各任命権者又は職員団体により実施)			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	・登録申請書等の審査及び規約の認証等に関する審査等			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			
国際機関等への派遣	Plan (企画立案・ 基準設定)	・派遣対象機関の設定 ・派遣給の基準等の設定			
	Do (実施)	(各任命権者により実施)			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	・長期の派遣の場合の協議 ・派遣状況の事後報告			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			
育児休業	Plan (企画立案・ 基準設定)	・育児休業、育児短時間勤務、育児時間の基準の設定(対象者、対象となる期間等)			
	Do (実施)	(各任命権者により実施)			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	・育児休業等実態調査 等			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			
	Plan (企画立案・ 基準設定)	・任期付研究員の給与の基準の設定 ・裁量勤務の手続等の設定 等			
	Do (実施)	(各任命権者により実施)			

任期付研究員	Check (事前チェック・事後チェック)	・任期付採用に当たっての承認・協議 ・俸給表の金額を超えて俸給額を決定する場合の承認			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			
官民人事交流	Plan (企画立案・基準設定)	・公正の確保の観点から交流基準の設定 ・交流採用者の給与の基準の設定 等			
	Do (実施)	(各任命権者により実施) ※交流派遣の場合は、人事院に身分を移管			
	Check (事前チェック・事後チェック)	・交流実施計画の認定 ・不利益処分を受けた企業との交流継続の特例承認 等			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			
倫理	Plan (企画立案・基準設定)	・国家公務員倫理規程(以下「倫理規程」という。)の制定に関する内閣への意見の申出、国家公務員倫理法(以下「倫理法」という。)等違反に係る懲戒処分の基準の設定 等			
	Do (実施)	(各省各庁の長、倫理監督官により実施) ・職員の倫理の保持のための研修に関する総合的企画及び調整、各府省における倫理保持のための体制整備の指導・助言 等			
	Check (事前チェック・事後チェック)	・倫理法等違反に係る各府省の行う調査手続への関与及び懲戒処分の承認、倫理法等違反に係る調査及び懲戒、贈与等報告書等の審査 等			
	Action (改善)	・倫理規程の改廃に関する内閣への意見の申出、倫理法等違反に係る懲戒処分の基準の改定 等			
任期付職員	Plan (企画立案・基準設定)	・任期付採用の公正の確保のための基準の設定 ・任期付職員の給与の基準の設定			
	Do (実施)	(各任命権者により実施)			
	Check (事前チェック・事後チェック)	・任期付採用に当たっての承認・協議 ・俸給表の金額を超えて俸給額を決定する場合の承認			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			

国家公務員の人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能の性質等(人事院)【未定稿】

法科大学院派遣	Plan (企画立案・ 基準設定)	・派遣職員の給与の基準等の設定			
	Do (実施)	(各任命権者により実施)			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	・派遣の状況の事後報告			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			
自己啓発等休業	Plan (企画立案・ 基準設定)	・自己啓発等休業の基準の設定(対象者、対象となる学校及び奉仕活動先、承認基準例等)			
	Do (実施)	(各任命権者により実施)			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	・自己啓発等休業実態調査の実施 等			
	Action (改善)	・必要に応じて制度見直し 等			

資料2 機能の類型	機能の性質		機能の趣旨 該当箇所は着色		
			労働基本権 制約の代償 措置	公務の公 正・中立性 の確保のため 必要な措 置	その他
国家公務員制度 の企画、立案	Plan (企画立案・ 基準設定)	所管法令(国家公務員法、一般職給与法、官 民人事交流法、育児休業法、自己啓発等休業 法、留学費用償還法、災害補償法 等)の企画 立案、職員団体との会見等			
	Do (実施)				
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	制度の運用状況の把握			
	Action (改善)	各府省に対する制度の適切な運用を図るため の総合調整 法令の見直し			
人事管理の方針・ 計画等の総合調整	Plan (企画立案・ 基準設定)	人事管理運営方針、府省間人事交流の方針、 国と民間企業との間の人事交流に関する基本 方針、労働時間短縮対策、早期退職慣行の是 正の基本方針等の策定、職員団体との会見等			
	Do (実施)				
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	各方針の実施状況のフォローアップ			
	Action (改善)	各府省に対する更なる取組の要請 方針の見直し			
採用昇任等 基本方針	Plan (企画立案・ 基準設定)	採用昇任等基本方針の企画立案			
	Do (実施)				
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	制度の運用状況の把握			
	Action (改善)	各府省に対する基本方針に沿った適切な運用 の要請 基本方針の見直し			
評価	Plan (企画立案・ 基準設定)	人事評価の基準、方法等に関する政令の企画 立案、職員団体との会見等			
	Do (実施)				
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	制度の運用状況の把握 所轄庁の長は、人事評価の実施規程を定める 場合及び変更の場合に協議、軽易な変更は報 告する旨を上記政令に規定予定			
	Action (改善)	各府省に対する制度の適切な運用の要請 政令の見直し			

国家公務員の人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能の性質等(総務省人事・恩給局)

能率	Plan (企画立案・基準設定)	啓発事業の企画立案			
	Do (実施)	各府省の幹部職員や管理職員等を対象とした啓発事業(セミナー等)の実施			
	Check (事前チェック・事後チェック)	啓発事業の実施状況(参加者の満足度等)の把握			
	Action (改善)	啓発事業の見直し			
厚生	Plan (企画立案・基準設定)	国家公務員福利厚生基本計画の策定			
	Do (実施)				
	Check (事前チェック・事後チェック)	各府省における計画の実施状況のフォローアップ			
	Action (改善)	各府省に対する更なる取組の要請 計画の見直し			
服務	Plan (企画立案・基準設定)	服務規律の確保等のための推進方策の企画立案、基準設定			
	Do (実施)				
	Check (事前チェック・事後チェック)	推進方策の実施状況の把握 兼業の許可			
	Action (改善)	各府省に対する更なる取組の要請 推進方策、基準設定の見直し			
退職管理	Plan (企画立案・基準設定)	退職管理の適正化・再就職規制に関する政令及び基本方針の策定			
	Do (実施)				
	Check (事前チェック・事後チェック)	国家公務員の再就職に関する情報の通知・届出の受理、内閣への報告、公表			
	Action (改善)	各府省に対する基本方針に沿った適切な運用の要請 政令及び基本方針の見直し			
退職手当	Plan (企画立案・基準設定)	国家公務員退職手当法、同法施行令、同法及び同法施行令に基づく省令の企画立案			
	Do (実施)				
	Check (事前チェック・事後チェック)	制度の運用状況の把握 定員の減少、組織の改廃による退職者を、退職手当法上整理退職者として取り扱うことについての承認 等			
	Action (改善)	退職手当法等の見直し 各府省に対する制度の適切な運用の要請			

国家公務員の人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能の性質等(総務省人事・恩給局)

特別職の給与	Plan (企画立案・ 基準設定)	特別職給与法の企画立案			
	Do (実施)				
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	制度の運用状況の把握 秘書官の俸給月額決定についての協議、自衛官及び事務官等の指定職俸給表の適用、事務官等の級別定数についての協議 等			
	Action (改善)	特別職給与法の見直し 各府省に対する制度の適切な運用の要請			
恩給	Plan (企画立案・ 基準設定)	恩給関係法令の企画立案			
	Do (実施)	恩給を受ける権利の裁定、恩給の証書の作成・交付、恩給の支給 等			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	恩給受給者の状況の把握等			
	Action (改善)	恩給関係法令の見直し			

国家公務員の人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能の性質等（総務省行政管理局）

資料2 機能の類型	機能の性質		機能の趣旨 該当箇所は着色		
			労働基本権 制約の代償 措置	公務の公 正・中立性 の確保のた め必要な措 置	その他
行政の機構・定 員の審査	Plan (企画立案・ 基準設定)	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期的観点から骨太方針、行革重要方針等の政府方針の策定 (経済財政諮問会議、行政改革推進本部等と連携) ・政府方針・定員合理化計画等の実現に向け、毎年度概算要求基準閣議における要求方針、要求取りまとめ閣議における審査方針の策定 			
	Do (実施)	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期的な観点から定員合理化計画の策定 ・毎年度予算編成過程における審査を通じ、政府方針・定員合理化計画等の実現 ・審査結果に基づく法令改正の協議・承認 ・行政機関職員定員令の改正 ・減量・効率化方針(スリム化方針)の策定 			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	<ul style="list-style-type: none"> ・定員管理等実態調査による実態把握 (行政評価・監視等と連携) 			
	Action (改善)	<ul style="list-style-type: none"> ・次年度の要求方針等の策定に向けた検討 			

【資料2】国家公務員の人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能の性質等(内閣総務官室)

資料2 機能の類型	機能の性質		機能の趣旨 該当箇所は着色		
			労働基本 権制約の 代償措置	公務の公正・中立 性の確保 のため必要 な措置	その他
内閣の庶務(次 官・局長等の任 免の内閣承認、 国会同意人事、 認証官人事)	Plan (企画立案・ 基準設定)	(任命権者: 人事案の検討)			
	Do (実施)	(任命権者: 人事の発令)			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	○次官・局長等の任免に係る内閣承認 ○(国会同意人事)任命に当たっての国会の同意 ○(認証官人事)任免に当たっての天皇の認証 ※内閣総務官室では、閣議事項の整理の一環 として、これらに係る庶務手続を行っている。			○人事案に係 る内閣のチェッ ク・意思決定
	Action (改善)	—			

資料2 機能の類型	機能の性質		機能の趣旨 該当箇所は着色		
			労働基本権 制約の代償 措置	公務の公 正・中立性 の確保のた め必要な措 置	その他
離職後の 就職援助	Plan (企画立案・ 基準設定)	再就職支援を実施するための支援対象法人の 範囲などの整備(改正国公法の施行に向け、準 備中)			
	Do (実施)	再就職支援の実施(改正国公法の施行に向 け、準備中)			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	再就職支援が公正・円滑に行えているかをフォ ローアップ(改正国公法の施行に向け、準備中)			
	Action (改善)	公正・円滑に再就職支援を行うため、業務方法 等の改善の検討(改正国公法の施行に向け、 準備中)			
官民人材 交流支援	Plan (企画立案・ 基準設定)	効果的な情報提供の在り方等支援方策の策定 (改正国公法の施行に向け、準備中)			
	Do (実施)	各府省が行う採用に関する情報の提供、公務 員制度や政府の業務についての広報等支援の 実施(改正国公法の施行に向け、準備中)			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	情報提供等が効果的に行われているか等の フォローアップを行う(改正国公法の施行に向 け、準備中)			
	Action (改善)	情報提供の在り方等支援方策の見直し(改正 国公法の施行に向け、準備中)			
再就職等規制 違反行為の調査	Plan (企画立案・ 基準設定)	再就職等規制違反の疑いのある事案が発生し た場合における調査方法等を定めるマニュアル の整備(改正国公法の施行に向け、準備中)			
	Do (実施)	再就職等規制違反に関する調査の実施(改正 国公法の施行に向け、準備中)			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	再就職等規制への違反状況等のフォローアッ プを行う(改正国公法の施行に向け、準備中)			

【資料2】国家公務員の人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能の性質等(官民人材交流センター等)

	Action (改善)	再就職等規制の遵守を徹底するための方策等の検討(改正国公法の施行に向け、準備中)			
再就職等規制 の例外の承認	Plan (企画立案・ 基準設定)	承認基準等の制定(改正国公法の施行に向け、準備中)			
	Do (実施)	公務の公正性の確保等の観点から承認申請内容をチェックする承認事務を実施(改正国公法の施行に向け、準備中)			
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	承認について、公務の公正性が適切に確保されているか等のフォローアップを行う(改正国公法の施行に向け、準備中)			
	Action (改善)	公務の公正性をより適切に確保するため、承認基準等の見直しを検討(改正国公法の施行に向け、準備中)			

資料2 機能の類型	機能の性質		機能の趣旨 該当箇所は着色		
			労働基本権 制約の代償 措置	公務の公正・中立性 の確保のため 必要な措置	その他
予算のうち給与 に係る部分	Plan (企画立案・ 基準設定)				
	Do (実施)				
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	国庫大臣として、給与にかかる部分を含め全ての経費について、真に必要最小限の積算(単価×必要数量)となっているかを精査している。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。			○
	Action (改善)				
旅費	Plan (企画立案・ 基準設定)	実費弁償制度として適切な制度設計を行い、無駄な歳出を抑制			○
	Do (実施)	・解釈及び運用についての統一的指示 ・各省庁からの個別の増額協議に適切に対応し、無駄な歳出を抑制			○
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	旅費制度の運用の実態を把握し、実費弁償制度として改善すべき点等を精査			○
	Action (改善)	実費弁償制度として改善すべき点等を制度の企画・立案・運営に反映し、無駄な歳出を抑制			○
国家公務員 共済	Plan (企画立案・ 基準設定)	安定的で効率的な国共済制度の設計 (社会保障制度との整合性を図り、法令を整備)			○
	Do (実施)	・解釈及び運用についての統一的指示 ・各共済組合等の定款等の変更認可、適正な業務運営の確保			○
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	・国庫大臣として、国共済負担金の所要額を精査 ・各共済組合等の事業計画及び予算の認可、決算の承認 ・各共済組合等の業務及び財産の状況を監査 ・各共済組合等の財政状況等を予算に適切に反映			○
	Action (改善)	・社会保障制度との整合性を検証するなど、改善すべき点を制度の企画・立案・運営に反映			○

国家公務員の人事行政に関する機能及び人事行政に関連する機能の性質等(財務省理財局)

資料2 機能の類型	機能の性質		機能の趣旨 該当箇所は着色		
			労働基本権 制約の代償 措置	公務の公 正・中立性 の確保のため 必要な措 置	その他
国家公務員 宿舎	Plan (企画立案・ 基準設定)	・移転再配置計画の検討 (国有財産の有効活用の観点から、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 率の利用の低い宿舎・庁舎について、移転集約 化の検討及び跡地売却の検討)			・国有財 産管理に かかる業 務。
	Do (実施)	・宿舎の移転集約化に伴い、移転集約先の宿 舎の設置 ・老朽化等による宿舎の廃止、宿舎跡地の売却			・国有財 産管理に かかる業 務。
	Check (事前チェック・ 事後チェック)	・移転再配置計画の進捗状況のフォローアップ ・政策評価の実施			・国有財 産管理に かかる業 務。
	Action (改善)	・進捗状況のフォローアップ結果を踏まえ適切 な対応を実施。			・国有財 産管理に かかる業 務。

人事院の役割について

平成 20 年 11 月 12 日

人 事 院

1 人事院の役割

人事院は、内閣の所轄の下に置かれる独立性の高い、3人の人事官からなる委員会であり、国家公務員法上、使用者を代表する内閣総理大臣とともに中央人事行政機関とされ、次のような役割を担っている。

① 公務員人事管理の中立・公正性の確保

職業公務員は、党派性を持たず、政治主導の下、中立・公正に職務を遂行することが近代公務員制度の基本理念である。

憲法第 15 条（公務員は国民全体の奉仕者）を受け、公務の能率的運営を確保するため、議院内閣制の下、中立・公正に職務遂行に当たる職業公務員の確保・育成が図られるよう、人事管理のルール（基準）の設定や審査の任に当たっている。

【主な業務】

- 公開平等の原則及び成績主義の原則に基づく採用試験の企画立案・実施
- 恣意的な人事を防止するための任免・分限基準の設定
- 政治的行為の規制や官民癒着防止等の服務に関する基準設定
- 全体の奉仕者としての倫理、行動規範と専門能力・素養を備えた職業公務員を養成するための研修
- 不利益処分に対する公平審査や苦情相談

② 労働基本権制約の代償機能

憲法で保障された労働基本権制約の代償措置として、中立・第三者機関として、労使交渉に代わって情勢適応の原則に基づき、勤務条件の改定・設定に関与している。

【主な業務】

- 給与等に関する国会及び内閣に対する勧告
- 給与法等の委任に基づく給与、勤務時間等の勤務条件に関する人事院規則の制定
- 職務給原則を実現し、適正な給与を支給するため、昇格に係る基準（評価結果の反映、級別標準職務、級別定数等）の設定

2 公務員人事管理の中立・公正性の意義

議院内閣制における職業公務員は、法律及び内閣主導の下、行政の専門家として専門的知識を備えつつ、国民全体の奉仕者として中立・公正に職務を遂行することが求められる。

具体的には、

- ① 政策の企画立案については、政策の選択肢を提示することなどによって執政部門（内閣や大臣等）を誠実に補佐する役割を担っており、いかなる内閣に対しても忠実に仕えることが求められる。
- ② 予算や法律の執行過程では、執政部門の監督に服しつつ、特定の個人や利益集団等に影響されず中立公正、効率的に行政サービスを提供することが求められる。

職業公務員がこのような役割を十全に果たすためには、

- ① 公務員集団に高い専門能力を確保するとともに党派性が生じないように、公開平等の採用試験を通じた採用、能力・実績に基づく昇進、勤務成績不良等の基準に基づく免職・降任等の処分の実施が必要。また、上記のような職業公務員を研修等を通じて計画的に養成することが必要。
- ② 特定の利益のためその地位を利用することがないように、また、民間企業等との癒着関係が生じることで行政が歪められることのないよう、厳正な規律が必要。
- ③ 上記①、②に関する必要な基準の設定等を中立・第三者機関である人事院に担わせることは、公務員人事管理の中立・公正性の確保の制度的保障措置となっている。

3 内閣人事局への機能移管について

内閣人事局の機能に関しては、各府省の幹部職員等の人事における政治のリーダーシップを一層強めることが国家公務員制度改革基本法における一義的な課題であると理解しており、当該機能を強化するのであれば、その一方で、中立・公正性を確保するため、人事院の機能の重要性は一層高まると考える。

例えば、任用の企画立案に際しては、内閣人事局において、政府全体の人事戦略や人事方針を定め、政治主導の下に、部内に限らず、部外からの人材登用を進める一方で、独立委員会である人事院が、成績主義の原則、手続の公正性など、中立・公正性の確保のための基準の設定を担うというように、それぞれの役割に応じて適切に機能を発揮すべきである。

これらの中立・公正性確保の機能は、現実には、問題を生じさせない防止・抑止効果において機能が発揮されるものであり、その制度的保障は維持、確保されなければならない。

また、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」とされており、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人事院が担っている代償機能が移管されることには憲法上の問題がある。

したがって、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、採用試験制度や研修の企画立案・実施、任用・分限・懲戒の基準設定などの事務は今後とも引き続き中立・第三者機関である人事院が担うことが必要であり、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。

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7回）御説明資料

【直近3年間の実績】

- ①国家公務員制度の企画・立案…………… 1
- ②各府省の人事管理の方針・計画に関する総合調整…………… 2
- ③その他…………… 3

【当面の重要課題】

- ①国家公務員制度改革の推進…………… 4
- ②国家公務員の配置転換の取組…………… 5
- ③国家公務員の給与改定…………… 6
- ④国家公務員退職手当法の改正…………… 6

平成20年11月12日

総務省人事・恩給局

【直近3年間の実績①】 国家公務員制度の企画・立案

- 毎年、人事院勧告の取扱方針について政府部内で検討・協議（給与関係閣僚会議）、職員団体と会見を行った上で閣議決定し、一般職給与法改正法案、特別職給与法改正法案を立案し、国会提出。
 - ・給与の官民比較方法の見直しを人事院へ要請（H17）
 - 翌年（H18）の人事院勧告では、給与の比較対象企業規模を100人以上から50人以上に下げて給与比較を実施。
 - ・複線型人事管理を実現するための環境整備として、専門スタッフ職俸給表の検討を人事院に要請（H18）
 - 翌年（H19）、人事院は専門スタッフ職俸給表の新設を勧告。同年の一般職給与法改正法案に反映。
- 交流元企業との雇用関係を継続したままでの交流採用ができるよう、官民人事交流法改正法案を立案し、国会提出（H18）。
- 中途採用者、任期付採用者の増を踏まえた支給率の見直し、在職期間の長期化に対応するための算定方式の特例の導入等を内容とする退職手当法改正法案を立案し、国会提出（H17）。

上記のほか、以下の法案を立案し、国会提出。

- ・育児休業法改正法案／自己啓発等休業法案（H19）
- ・留学費用償還法案／災害補償法改正法案（H18）

【直近3年間の実績②】各府省の人事管理の方針・計画に関する総合調整

- 各府省等の人事に関する部局の長で構成される人事管理官会議、人事管理運営協議会等を主催し、毎年度の各府省の人事管理の統一的指針である「人事管理運営方針」を策定。
- 府省間人事交流、国と地方公共団体との間の人事交流、官民の人事交流を推進。
- 官民人事交流推進会議を開催し、国と経済団体等との連携・協力関係を構築するとともに、官民の計画的な人事交流の在り方、必要な制度改善等を検討。
- 「国家公務員の労働時間短縮対策について」（人事管理運営協議会決定）に基づき、超過勤務の縮減や年次休暇の計画的使用を促進。
- いわゆる「天下り」の弊害を是正し、公務員が志を持って行政に専念できる環境を整備するため、閣僚懇談会申合せ（H14）に基づき、早期退職慣行の是正を推進。
- 各府省の人事・労務管理担当官に対し、公務員の争訟問題に関する情報提供や労務管理に関する統一的方針を周知徹底。
- 公務員の不祥事の高発を踏まえ、人事管理運営協議会等を通じて、厳正な服務規律の確保を各府省へ要請。無許可専従に関する一斉点検を各府省に依頼し、実施。

【直近3年間の実績③】 その他

人事評価制度導入に向けた準備

- 能力・実績主義の人事管理の基礎となる新たな人事評価制度の構築に向け、評価手法や評価項目等に係る検討課題について実証的な知見を得るため、人事評価の試行を実施。現在は、21年度の国家公務員法等改正法の施行に向け、全職員を対象にリハーサル試行を実施。また、制度が円滑に導入されるよう、評価者、被評価者への説明を実施。

啓発事業

- 政府職員としての一体感の醸成、内閣の重点施策についての理解を図るとともに、官民の相互理解を促進するため、各府省の幹部職員や管理職員等を対象に、啓発事業を実施。新任管理者を対象に、マネジメント能力の向上を目的としたセミナーを実施。

職員団体との会見

- 国家公務員制度を所管する立場及び各府省の人事管理の方針・計画に関する総合調整を行う立場から、主に、春闘期における勤務条件等の改善に関する要求や人事院勧告の取扱に関する要求に対し、職員団体と会見等を実施。

(職員団体の主な要求事項)

- ・ 給与改善に関する事項
- ・ 超過勤務の縮減に関する事項
- ・ 人事評価制度の在り方に関する事項
- 等

【当面の重要課題①】 国家公務員制度改革の推進

新たな人事評価制度の構築、能力本位の任用制度の確立

- 21年度の国家公務員法等改正法の施行に向け、人事評価の基準、方法等に関する政令、標準職務遂行能力及び採用昇任等基本方針の策定（行政改革推進本部との連携作業）。
※ 人事評価、標準職務遂行能力、採用昇任等基本方針は、中央人事行政機関たる内閣総理大臣が所掌（改正国家公務員法施行後）。
- 改正法施行後は、能力・実績主義の人事管理を徹底するため、新たな人事評価制度及び任用制度の適切な運用を推進。

再就職に関する規制の導入等による退職管理の適正化

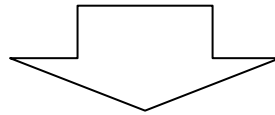
- 退職管理の適正化・再就職規制に関する政令及び基本方針の策定。
（行政改革推進本部との連携作業）
※ 退職管理は、中央人事行政機関たる内閣総理大臣が所掌（改正国家公務員法施行後）。
- 改正法施行後は、国家公務員の再就職に関する情報の通知・届出の受理、内閣への報告、公表を実施。
- 専門スタッフ職の拡充を図り、複線型人事管理を推進することにより、定年まで勤務できる環境を整備。

【当面の重要課題②】 国家公務員の配置転換の取組

国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画（閣議決定）

平成22年度までの配置転換、採用抑制等の実施に関する基本的枠組みを決定。

- ・ 農林統計等・食糧管理等部門（農林水産省） 2,800人程度
 - ・ 北海道開発部門（国土交通省） 100人程度
- 計2,900人程度の配置転換を実施。



各年度の配置転換、採用抑制等に関する実施計画（国家公務員雇用調整本部決定）

平成21年度においては、各府省の配置転換受入れ目標数を678人と決定。

※国家公務員雇用調整本部は内閣に設置

（本部長：内閣官房長官 副本部長：行政改革担当大臣、公務員制度改革担当大臣、総務大臣）

円滑かつ確実な配置転換のための取組

内閣官房・行政改革推進本部と連携・協力しつつ、以下の施策を実施。

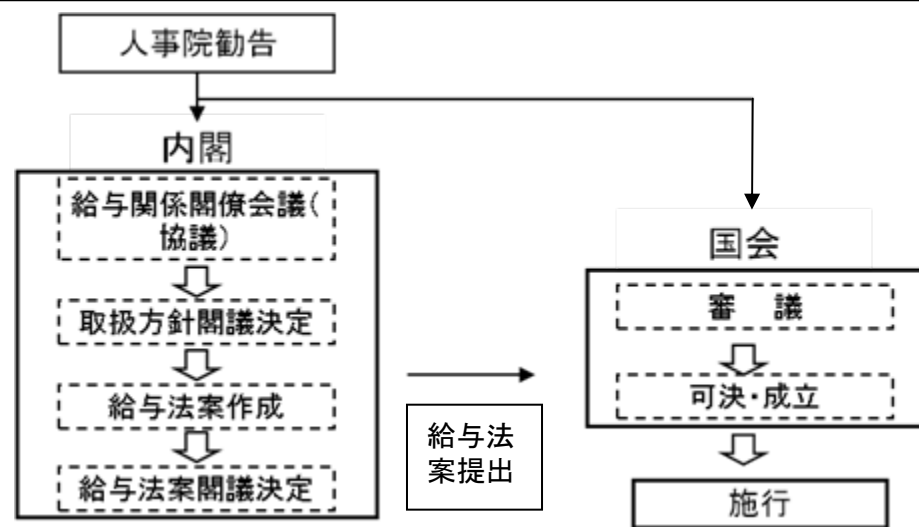
- ・ 毎年度の実施計画案の策定
- ・ 送出府省、受入府省との調整
- ・ 配置転換等の実施状況の取りまとめ・公表
- ・ 国の行政機関以外への協力要請等

これまでの配置転換の実績

- ・ 平成19年度 各府省等合計で748人
（各府省における配置転換受入れ目標数：728人）
- ・ 平成20年度 各府省等合計で783人
（各府省における配置転換受入れ目標数：704人）

【当面の重要課題③】 国家公務員の給与改定

- 政府は人事院勧告を受け取ると給与関係閣僚会議を開催し、労働基本権の代償措置の根幹を成す同勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般との関連につき検討の上、取扱方針を閣議決定した上で、給与法改正法案を立案し、国会に提出。
- 今年度は8月11日に人事院勧告を受け、8月15日に第1回、10月28日に第2回給与関係閣僚会議を開催したところであり、現在、勧告の取扱いにつき検討中。



【当面の重要課題④】 国家公務員退職手当法の改正

- 昨年の給与取扱方針閣議決定において、不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の取扱いについて検討する旨が盛り込まれたことを踏まえ、昨年11月以来、総務大臣主催の「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」を開催し、平成20年6月に報告書を取りまとめ。
- 上記検討会報告書を受け、退職手当の返納事由の拡大等を内容とする国家公務員退職手当法改正法案を今国会に提出すべく法制化の作業中。

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
御説明資料

平成20年11月12日
総務省行政管理局

総務省行政管理局の業務

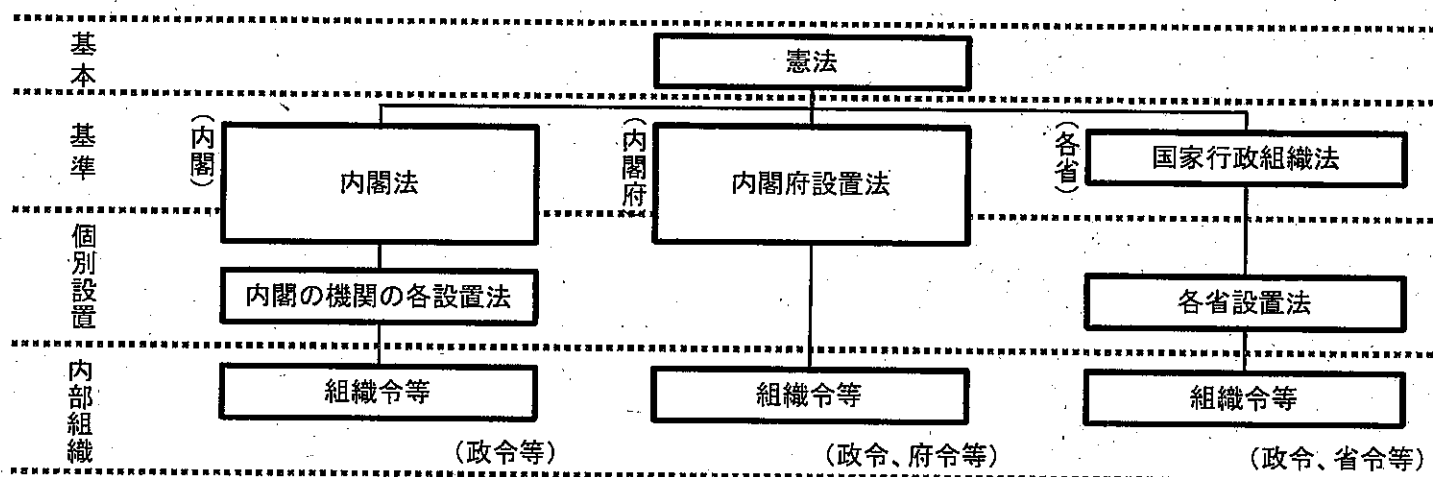
行政制度一般に関する基本的事項の企画立案を所掌し、以下の法律の制定・改廃、運用を実施

- 国家行政組織法
- 行政機関の職員の定員に関する法律
- 独立行政法人通則法
- 行政手続法
- 行政不服審査法
- 行政機関の保有する情報の公開に関する法律
- 独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律
- 行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律
- 独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律
- 行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律

総務省行政管理局が担う組織管理機能

1. 国の行政組織

(1) 体系図



(2) 行政事務の分配と責任体制

○ 内閣の行政権の行使

- ・行政権は内閣に属し、その行使について国会に対し連帯して責任を負う(憲法第65条、第66条)
- ・内閣は、その首長たる内閣総理大臣及び14人以内(特別に必要がある場合は17人以内)の国务大臣で組織(憲法第66条、内閣法第2条①)

○ 行政事務の分担管理

- ・内閣府及び各省の長は、内閣総理大臣及び各省大臣とし、主任の大臣として行政事務を分担管理
(内閣法第3条、内閣府設置法第6条①、国家行政組織法第5条①)
- ・主任の大臣を補佐しその事務を実施するための行政機関として府及び省を設置

2. 組織管理機能

組織管理: 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機能

<内容>

- ・①行政需要(=対応すべき業務量)の精査、②業務を的確に処理するための体制(行政部内の事務の分配、責任体制、必要人員等)の精査により、国の行政組織として最も効果的・効率的に業務を実施する体制の整備
- ・それに加え、行政運営の公正性・透明性を確保するための共通のルールの企画立案・調整・運用

行政管理局のこれまでの主な取組

機構審査

- ・H15年度: 郵政事業庁廃止(郵政公社化)、食糧庁廃止
- ・H18年度: 防衛省新設(防衛庁廃止)
- ・H19年度: 防衛施設庁廃止
- ・H20年度: 観光庁、運輸安全委員会新設
(船員労働委員会、海難審判庁廃止)

定員審査

- ・国の行政機関の定員純減
5年で▲5.7%(▲18,936人)以上の純減(H18~22年度)
- ・純減を達成しつつ、治安、安全・安心などの分野に増員を措置することによって、メリハリある定員配置を実現

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の策定(H19年12月)
※随契見直し等を担当
 - 独法改革法案を国会提出(第169回通常国会提出)
※保有資産の見直し等の法整備を担当

行政運営に係る共通制度

- ・行政不服審査法案の国会提出(第169回通常国会)
※手続きの一元化、審理の客観性・公平性の確保、審理の迅速化等を実現
- ・行政手続法の改正(第162回通常国会にて成立)
※意見公募手続(パブリックコメント)を導入

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作成

公文書管理

- ・内閣府と連携し、今後の在り方を検討
※公文書管理の在り方等に関する有識者会議
H20年11月 最終報告

電子政府の推進

- ・オンライン利用拡大行動計画(H20年9月)
- ・業務・システム最適化指針(H18年3月)
- ・情報システムに係る政府調達の基本方針に基づく取組

スリム化方針

- ・毎年度、行政管理局の業務を通じ、具体化を図った行政のスリム化方針の取りまとめ
※平成20年度減量・効率化方針(H20年3月)

組織管理と人事管理

<組織管理と人事管理の関係>

- ・組織管理と人事管理では機能・役割が異なる。

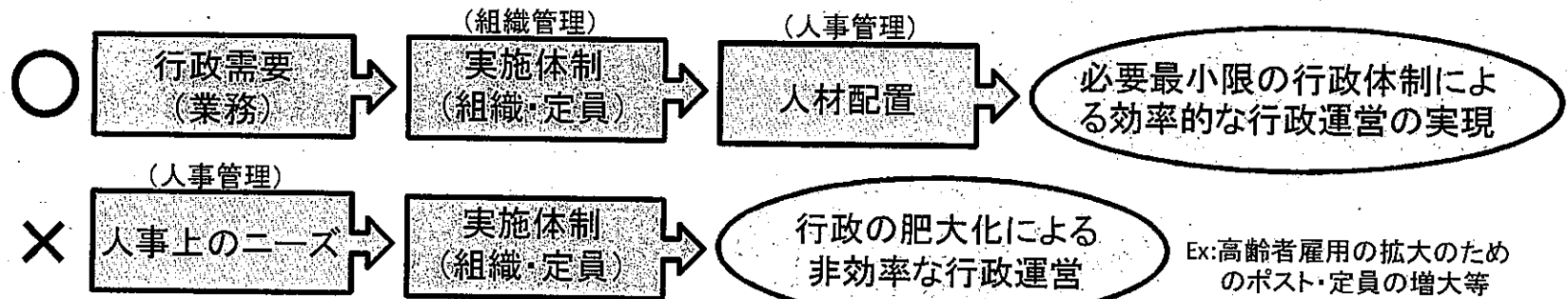
(組織管理)

行政需要(業務量)及び的確な業務実施のための体制の精査により行政組織として最も効果的・効率的に業務を実施する体制を整備するとともに、公平性・透明性の向上等の「国民本位」の行政運営の確保のための共通のルールを策定・推進

(人事管理)

公務に従事する職員の能力やその発揮度に着目し、能力の育成・伸長、適材適所の人材配置・人材活用、公正な処遇等を実施

- ・業務に対応する組織・定員が確定した後に、最も適当な人材を当てはめるのが人事管理であり、人事上のニーズから組織・定員の新設改廃が行われることになれば、行政の肥大化を招く。



組織管理と人事管理は一定の緊張関係が必要

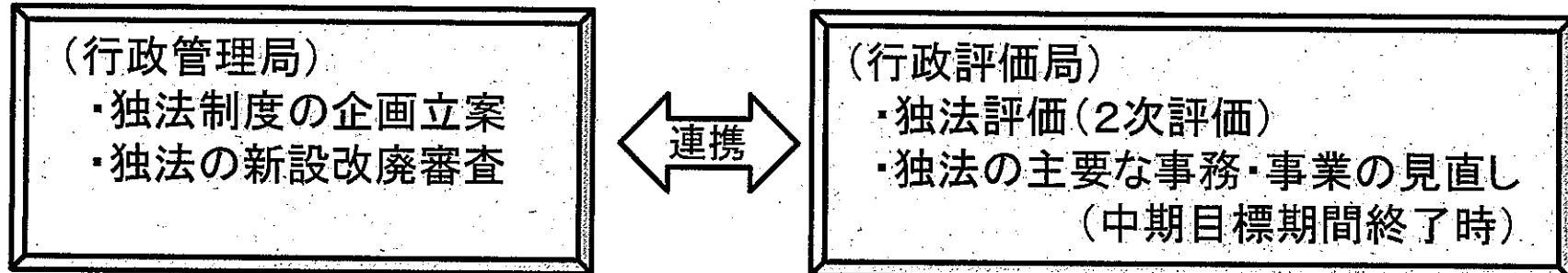
総務省行政管理局が担う機構・定員の審査を人事管理を主眼とする内閣人事局に統合とした場合、両者が混然一体として(ないし人事管理の観点で優先して)行われることになりかねず、組織管理機能が十全に発揮できなくなることが強く懸念される。

組織管理と行政評価・監視等の関係

- ・適切な組織管理を実施するためには、実査データ等確固たる事実に基づいて、行政需要の消長、それを遂行する既存体制の適否及び業務運営上の課題を判断することが必要
- ・そのために、事実関係の把握等の機能を果たしているのが、総務省行政評価局において実施されている「行政評価・監視、政策評価、独立行政法人評価」であり、組織管理と行政評価・監視等は密接不可分の関係

・これまでも、組織管理と行政評価・監視等の機能が別々の組織体に属していたことはなく、組織管理と行政評価・監視等が分離されることにより、組織管理の果たすべき機能・効果が著しく減殺されるおそれがある。

<組織管理と行政評価・監視等との連携の例>



機構・定員審査

参考1

簡素で効率的な政府の実現に向けて、業務を最も効果的かつ効率的に行う体制を構築するために、①業務内容・性質、必要性の精査、②業務量の精査、③業務の重要性・困難性の判断、④行政部内の事務の分配等の精査、⑤国家行政組織法等による組織基準との整合性チェック、⑥行革方針との整合性チェック、⑦組織膨張抑制について審査。

【機構・定員審査】

①業務の内容・性質、必要性の精査
(国の行政機関が行うべき業務かの精査)

②業務量の精査
(業務実施に係る定員(マンパワー)及び組織規模の精査)

③業務の重要性・困難性の判断
(業務実施主体の判断(部(長)、課(長)、係(長)等))

④行政部内の事務の分配等の精査
(府省間の事務分配及び府省内の業務分配・組織編成の精査)

⑤国家行政組織法等による組織基準との整合性チェック
(組織の規格化(行政運営の責任体系の明確化))

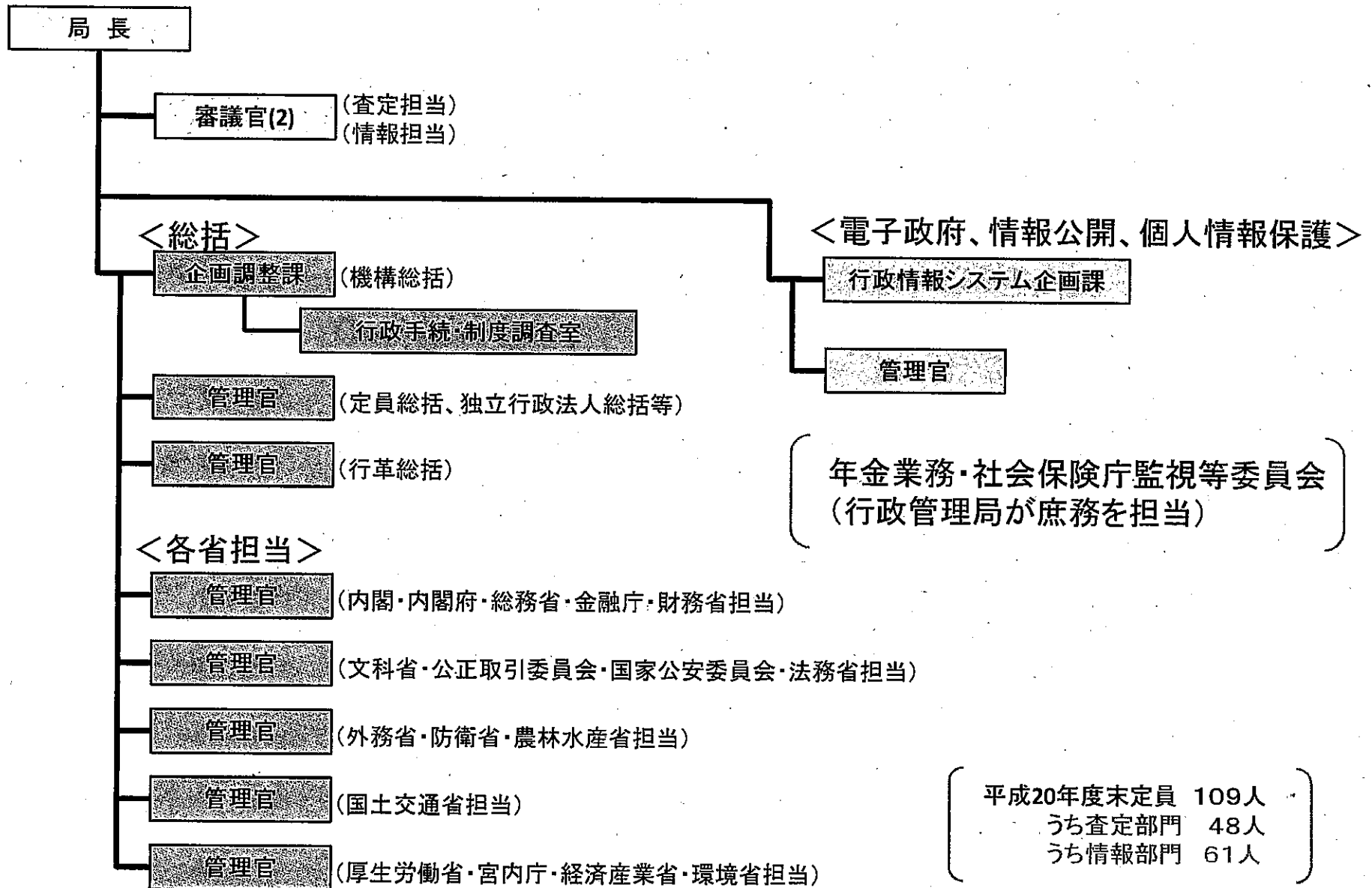
⑥行革方針との整合性チェック
(スリム化実施の確認)

⑦組織膨張抑制
(所要の財源確保、重複の排除等)

組織新設等の判断

行政管理局の体制

参考2



●閣議付議事項について（平成 20 年 9 月 25 日初閣議資料抜粋）

閣議に付議される主な事項は、下記例示のとおりであるが、その内容により閣議決定、閣議了解又は閣議報告として処理される。（中略）

記

第 1 一般案件等（略）

第 2 人事関係

1. 内閣総理大臣，最高裁判所長官の任命にかかる内閣の助言と承認
1. 国務大臣の任免の認証にかかる内閣の助言と承認
1. 内閣官房副長官，副大臣等の任免及びその認証にかかる内閣の助言と承認
1. 人事官，検事総長，特命全権大使，検査官，最高裁判所判事等の任免及びその認証にかかる内閣の助言と承認
1. 大臣政務官，内閣法制局長官等の任免
1. 判事，判事補等の任免
1. 特派大使，政府代表等の命免
1. 日本銀行総裁・副総裁等の命免
1. 人事官の任命等その任命につき，法令の規定により事前の国会の同意又は事後の国会の承認を要するいわゆる国会同意人事について，衆・参両議院の同意を求めること
1. 農林漁業金融公庫総裁等その任命につき法令の規定により内閣の承認を要する人事
1. 事務次官，局長その他幹部職員の任免に際し内閣の承認を要する人事
1. 国務大臣等の海外出張の了解
1. 特殊法人・独立行政法人等の総裁等その任命につき閣議口頭了解を要する人事（内閣任命，内閣の承認を要するものを除く。）
1. 叙位，叙勲，褒章の授与，位又は勲章等の返上，失位，勲章等の褫奪にかかる内閣の助言と承認
1. 外国勲章受領許可

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

中央省庁等改革基本法（平成10年6月12日法律第103号）第13条の規定に基づく「中央省庁等改革の推進に関する方針」（平成11年4月27日中央省庁等改革推進本部決定）を踏まえ、下記の事務次官、局長その他の幹部職員の任免を行うに際しては、あらかじめ閣議決定により内閣の承認を得た後にこれを行うこととする。

なお、「各省次官等重要人事の任命発令に際し閣議了解を求めるの件」（昭和24年2月8日閣議決定）は、廃止することとする。

記

- 1 事務次官
- 2 官房長及び局長
- 3 外局の長（国務大臣をもって充てられるものを除く。）
- 4 上記1から3に準ずる官職
- 5 在外公館長（大使の駐節）
- 6 国立大学長
- 7 上記1から6の官職に準ずる幹部自衛官

（注）具体的対象官職については、内閣官房長官が別に定めることとする。

[参 考]

○中央省庁等改革基本法（平成10年6月12日法律第103号）（抄）

（国の行政機関の幹部職員の任免についての内閣承認）

第13条 国の行政機関の事務次官、局長その他の幹部職員については、任命権者がその任免を行うに際し内閣の承認を要することとするための措置を講ずるものとする。

○中央省庁等改革の推進に関する方針（抄）

（平成11年4月27日中央省庁等改革推進本部決定）

IV 内閣法改正法案関連

内閣法改正法案等に関連して、次の措置を講ずる。

6. 国の行政機関の事務次官、局長その他の幹部職員の任免について、閣議決定により内閣の承認を要するものとする。

○各省次官等重要人事の任命発令に際し閣議了解を求めるの件（抄）

（昭和24年2月8日閣議決定）

左に掲げる官職への任命は、予め閣議の了解を得た後之を行うこと。

記

- 1 各省次官
- 2 法務庁の各長官及び官房長
- 3 総理庁及び各省の内局の長、但し総局制をとっているところに在っては、総局の長
- 4 外局の長（特別職及び2級官のものを除く）

閣議人事検討会議について

《主 宰》

内閣官房長官

《構成員》

内閣官房長官及び内閣官房副長官（3人）

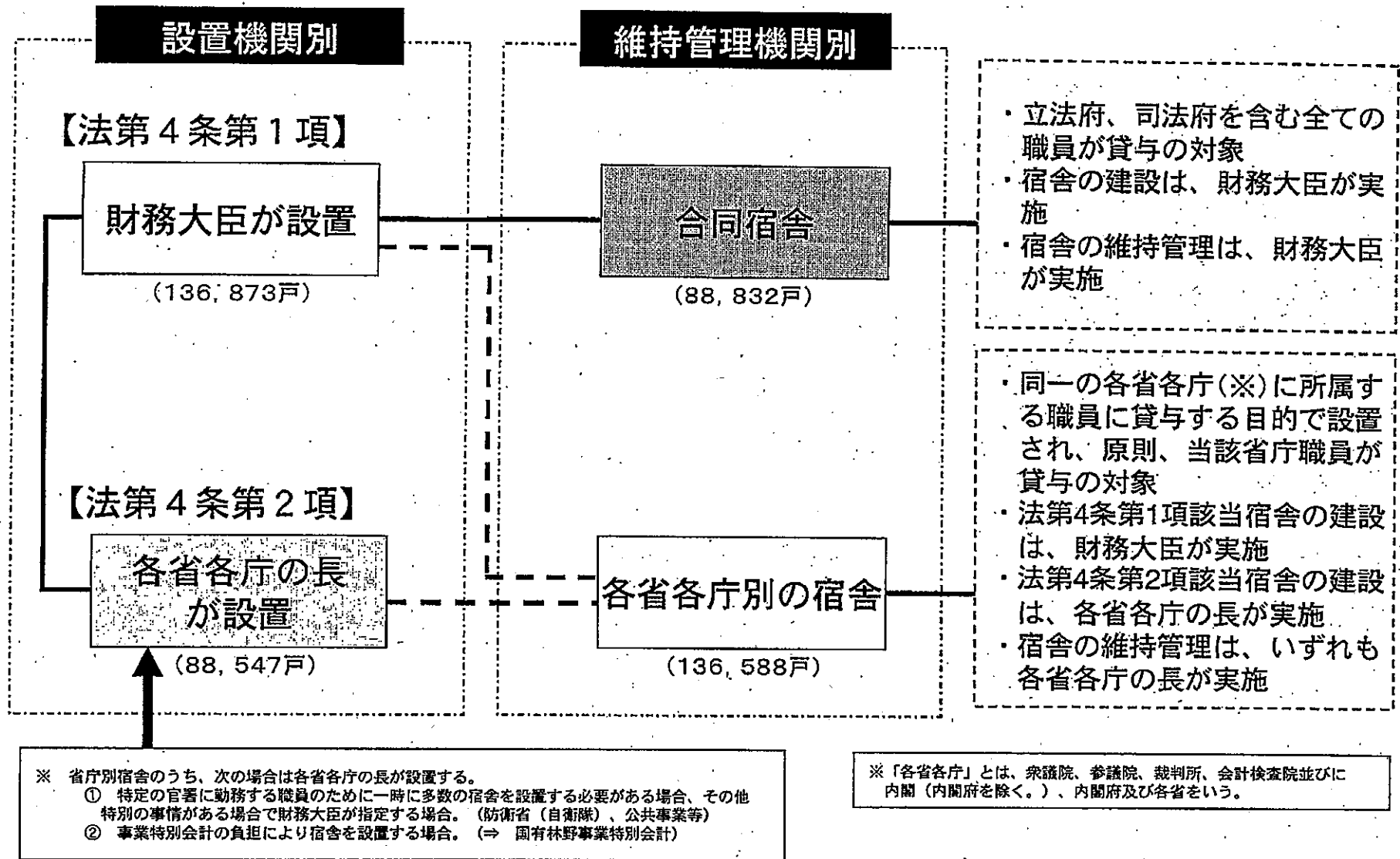
《対象範囲》

- ・内閣任命人事のうち人事官、検査官及び特命全権大使並びに内閣承認人事のうち事務次官、外局の長官、局長及びこれらに準ずる官職。
- ・特殊法人の総裁等で閣議口頭了解を要するもの及び独立行政法人の長。

《検討基準》

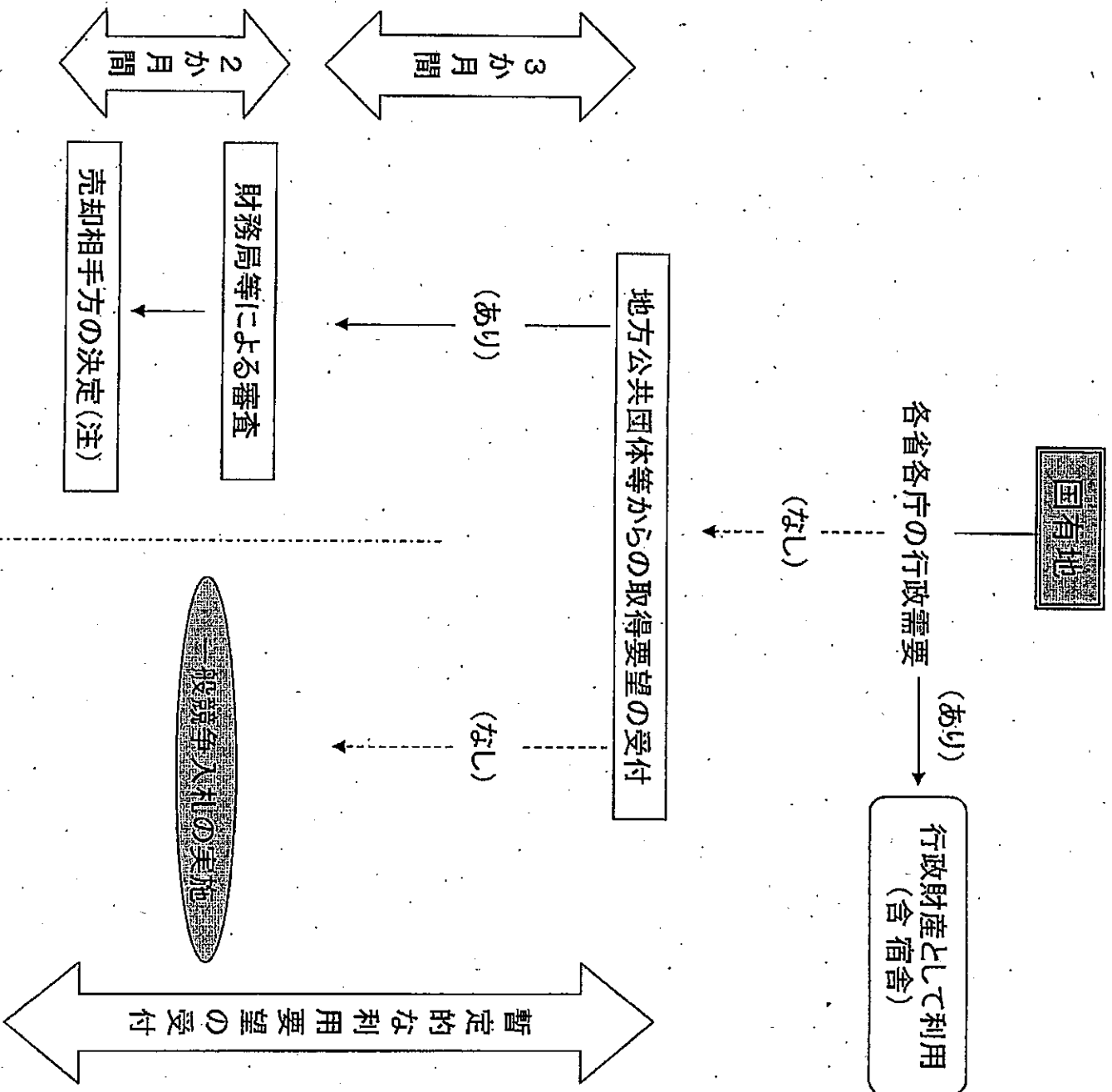
- ①中立・公正を保持し、国政全体の立場に配慮した視野から行政運営を行い得る人材であること。
- ②行政運営の中枢を担うに足る識見と指導力を有し、かつ、清廉な人材であること。
- ③その他適切な行政運営に支障のない人事であること。

国家公務員宿舎の概要



(注) 戸数は、平成19年9月1日現在(計225,420戸)

国有地の有効活用の流れ



(注) 競合のある場合、地方審議会で審議；審査により決定できない場合は価格で決定