

経済財政改革の基本方針2007（抄）

平成19年6月19日
閣議決定

4. 公務員制度改革

戦後レジームからの脱却の中核的な改革として取り組み、21世紀にふさわしい行政システムを支える公務員像を実現する。

【改革のポイント】

1. 能力・実績主義を導入し、採用試験の種類や年次にとらわれず、官民を問わずオープンに優秀な人材をいかす仕組みとする。
2. 再就職規制に取り組み、押し付け的あっせんなど国民の信頼を損なう不透明性を排除する。
3. 採用から退職までの公務員の人事制度全般の課題について、パッケージとしての改革を進める。
4. 改革の全体像を念頭に置きながら、実現できる改革から迅速に実現し、公務員制度改革を前進させる。

【具体的手段】

「公務員制度改革について」⁴⁸に基づき、以下の改革に取り組む。

(1) 国家公務員法等改正法案に盛り込まれた改革の実施

① 能力・実績主義

能力本位の任用制度の確立等を図る。

② 再就職規制

各府省による職員又は職員であった者の再就職あっせんに禁止し、官民人材交流センター（以下、「センター」という。）に一元化する。センターは平成20年中に設置することとし、一元化実施時期は、センター設置後3年以内とする。センターの制度設計については、官房長官の下に置く有識者懇談会での意見を踏まえ、内閣において検討する。再就職等監視委員会の準備室を早急に立ち上げる。

(2) パッケージとしての改革の推進

総理の下に有識者からなる検討の場を設け、公務員の採用の在り方や退職まで

⁴⁸ 「公務員制度改革について」（平成19年4月24日閣議決定）

の人事管理の在り方など、これまで経済財政諮問会議において議論されてきた論点⁴⁹も踏まえつつ、下記の課題を含む公務員の人事制度全般の課題について総合的・整合的な検討を進める。

- ① 専門スタッフ職の早期導入
- ② 他府省及び民間を含めた公募制の導入
- ③ 官民交流の抜本的拡大
- ④ 定年延長

(3)労働基本権の在り方の検討

労働基本権については、「行政改革推進本部専門調査会」における審議(平成19年秋を目途に結論)を踏まえ、改革の方向で見直す

(4)「国家公務員制度改革基本法案」(仮称)の提出

公務員制度の総合的な改革を推進するための基本方針を盛り込んだ法案を次期通常国会に向けて立案し、提出する。

⁴⁹ 幹部公務員の人事管理の在り方、国際機関の幹部候補者育成のための仕組み等