

# 公務員制度の総合的な検討に関する国会での議論

検討項目	閣議決定等	国会答弁
<p>総論</p> <p>・改革の目的</p> <p>・進め方</p> <p>・基本法のイメージ</p>	<p>○ 公務員制度改革について（平成19年4月24日閣議決定）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>総理の下に有識者からなる公務員制度に関する検討の場を設け、下記の課題を含む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総合的・整合的な検討を進めることとし、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（国家公務員制度改革基本法（仮称））を立案し、提出する。             <ol style="list-style-type: none"> <li>① 専門スタッフ職の実現（略）</li> <li>② 公募制の導入（略）</li> <li>③ 官民交流の抜本的拡大（略）</li> <li>④ 定年延長（略）</li> </ol> </li> </ul> <p>○ 経済財政改革の基本方針2007（平成19年6月19日閣議決定）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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（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）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。             <ol style="list-style-type: none"> <li>① 専門スタッフ職の早期導入</li> <li>② 他府省及び民間を含めた公募制の導入</li> <li>③ 官民交流の抜本的拡大</li> <li>④ 定年延長</li> </ol> </li> <li>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。</li> </ul>	<p>【改革の目的】</p> <p>○ 平成19年6月1日 衆・内閣委 安倍総理答弁(対 田端正広君(公明))</p> <p>公務員の皆様が国民の声にこたえてその能力を生かして仕事ができる、そういう公務員の仕組みをつくっていく必要がある、このように思います。いたずらに公務員たたきをするのは、むしろこれは、いわば国にとっても損失につながっていく、こう思うわけでございます。むしろ、<u>公務員の方々が、自分たちの能力を生かして地域や国、世界のために貢献できる、よりよい世界をつくっていくために自分の今持っている力が生かせる、そういう制度にしていく必要があるだろう、こう思うわけでございます。</u></p> <p>と同時に、やはり公務員の方々の規律を保っていくためにも、そういう観点からも、公務員がある意味において制度の中で身分が保障されているということも、それは大切なんだろう、私はこのように思うわけでございます。<u>その中で、この今回の改革は人事管理制度全体に変革をもたらしていくものであって、パッケージとして改革を進めていく必要がある、このように思います。</u></p> <p>【進め方】</p> <p>○ 平成19年6月11日 参・本会議 安倍総理答弁(対 秋元司君(自民))</p> <p>公務員制度改革の進め方についてのお尋ねがありました。</p> <p>公務員制度改革については、第一歩として、能力・実績主義や再就職規制を内容とする法案を提出しており、まずは本法案を成立させることが重要と考えています。さらに、<u>本改革は人事管理制度全体に変革をもたらしていくものであり、パッケージとして改革を進めていくことが必要であります。</u></p> <p><u>このため、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提出いたします。また、この立案に向けて、私の下に有識者から成る検討の場を設け、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、総合的、整合的な検討を進めてまいります。労働基本権を含む公務員の労使関係の問題についても、改革の方向で見直すべきものと考えております。</u></p> <p>【基本法のイメージ】</p> <p>○ 平成19年6月12日 参・内閣委 渡辺大臣答弁(対 朝日俊弘君(民主))</p> <p>私がプログラム法と申し上げましたのは、行革推進法のようなイメージで申し上げているわけでございます。今回の閣議決定の文書にもございますように、総理の下に有識者から成る公務員制度の検討の場を設けます。そこで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総合的かつ整合的な検討を進めてまいります。その上で、基本方針を盛り込んだ国家公務員制度改革基本法を立案し提出する予定であるということでございます。</p>

<p><b>専門スタッフ職の実現</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門スタッフ職のイメージ</li> <li>・ 目的</li> <li>・ 位置付け</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 公務員制度改革について（平成19年4月24日閣議決定） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の専門能力を活かして公務部内で長期間在職可能な専門スタッフ職の早期導入を目指す。</li> </ul> </li> <li>○ 経済財政諮問会議民間議員ペーパー（平成19年5月28日） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定年まで安心して働けるよう、スタッフ職制の制度設計を早急に進めて、計画的に移行を進めるべきである</li> </ul> </li> <li>○ 経済財政改革の基本方針2007（平成19年6月19日閣議決定） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門スタッフ職の早期導入</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>【専門スタッフ職のイメージ】</b></p> <p>○ 平成19年5月30日 衆・内閣委 渡辺大臣答弁(対 中森ふくよ君(自民))</p> <p>専門スタッフ職として考えられますのは、例えば調査分析、国際交渉、政策評価、人事、広報、行政不服手続等々、多様な場面があるかと思えます。 安倍内閣としては、昨年十月に閣議決定をし、俸給表の新設に関して人事院に要請をいたしております。</p> <hr/> <p><b>【目的】</b></p> <p>○ 平成19年5月18日 衆・内閣委 渡辺大臣答弁(対 石井啓一君(公明))</p> <p>今の早期勸奨退職が年功序列人事の延長線で行われているというのは大現実でございます。したがって、この年功序列という法律に書いていないプラグマティックルールを変更することによって、霞が関国家公務員カルチャーは大転換をしていくものと考えております。 同時に、定年までそれぞれの能力を生かした仕事ができるようにすることも大事であります。国家公務員には優秀な人たちが集まってきているわけでございますから、この専門スタッフ職というものを、創設を決めたのが平成十六年でございました。安倍内閣においては、昨年に、人事院に対して早く俸給表をつくることを要請しているところでございまして、こういった専門スタッフ職がきちんとできるようになれば、定年まで公務員人生を全うできるという線ができるかと存じます。</p> <hr/> <p><b>【位置付け】</b></p> <p>○ 平成19年5月30日 衆・内閣委 林副大臣答弁(対 寺田稔君(自民))</p> <p>我々、大事なことは、今でも、政策分析官とかそういうポストを置いて、ラインの中で非常にスタッフ的なことを既にやっていたらいらっしゃるわけでございますが、今度は、スタッフ職というものを新たに俸給表的に明示をいたしますと、一度そこへ行くとずっとそればかりということでも、組織全体のモラルというものが低下をする懸念もありますので、またいずれラインに戻る道も一方であけておきながら、しかし、そこで、国際的には、むしろ局長や事務次官の方よりも、例えばIWC、鯨の会議に出ていけばこの人の方が立派に交渉ができる、こういう人に逆に継続的にスタッフ職というところにおいていただくことによって、全体として、例えば今の例で申し上げれば、我が国の国際交渉力をアップしていく、その方も非常にそこに合った自分の能力を発揮していただく、こういうことにならうか、こういうふうな思っておるわけでございます。</p>
---	--	--

<p>公募制の導入</p> <p>・ 進め方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 公務員制度改革について（平成19年4月24日閣議決定） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 意欲と能力のある多様な人材を確保するため、幹部職員について他府省及び民間を含めた公募による任用を職務の特性を踏まえつつ推進する。</li> </ul> </li> <li>○ 経済財政諮問会議民間議員ペーパー（平成19年5月28日） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幹部ポストについて、他府省や民間からの公募枠を設定すべきではないか（20年春の人事異動に際しての目標を設定してはどうか）</li> </ul> </li> <li>○ 経済財政改革の基本方針2007（平成19年6月19日閣議決定） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他府省及び民間を含めた公募制の導入</li> </ul> </li> </ul>	<p>【進め方】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成19年5月18日 衆・内閣委 渡辺大臣答弁(対 石井啓一君(公明))</li> </ul> <p style="margin-left: 20px;">そのあたり（公募制の目標設定）も含めて、総理のところでは設置します有識者懇談会で検討してまいりたいと思います。</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成19年5月18日 衆・内閣委 渡辺大臣答弁(対 西村康稔君(自民))</li> </ul> <p style="margin-left: 20px;">経済財政諮問会議で私が提案をした公募制については、いわゆるポリティカルアポインティーというのはちょっと違うのかもしれませんが、アメリカ流のポリティカルアポインティーというのは、政権が変わるたびにこそと政権と一緒に来られる方々で、政権とともに去っていくということであろうかと思えます。日本流のやり方でいきますと、<u>公募制というのは、公務員になればいわゆるメリットシステムのもとで身分保障という問題が出てまいります。したがって、これは政権が変わったら自動的にいなくなるんですよというのとは違うんだろうと思えます。</u></p> <p style="margin-left: 20px;">いずれにしても、我々、全部アメリカのまねをして改革をやっていくんだなどという気持ちは毛頭ございませんので、日本に合った改革というのはどういう制度だろうかという模索をしてきております。やはり今、官の世界が官のまま新しい血を入れまないと、相当時代の流れについていけなくなってしまうという問題がたくさんあると思うんですね。例えば、金融庁なんというのはその典型例でございます。証券監視委員会には既に三分の一を超える民間の人たちが公務員として入っております。そういう時代の流れというものを考えれば、やはり官から民へだけでなく、民から官へというゲートウエーをつくる必要があるのではないかと考えまして、この官民人材交流センターというものを提案させていただいたところでございます。やはり、民間からの人材募集の情報をまとめ、広く情報提供を行っていく、そういう窓口が絶対に必要だということではないでしょうか。</p>
<p>官民交流の抜本的拡大</p> <p>・ 目的、進め方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 公務員制度改革について（平成19年4月24日閣議決定） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 官から民、民から官の双方での官民交流の抜本的拡大に向け、早急に所要の制度設備を行う。</li> </ul> </li> <li>○ 経済財政諮問会議民間議員ペーパー（平成19年5月28日） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 官民間の人材流動化の障害となっている雇用制度上の要因（採用年齢、給与、年金等）を検証し、徹底除去すべきではないか。</li> </ul> </li> </ul>	<p>【目的、進め方】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成19年5月15日 衆・本会議 安倍総理答弁(対 吉井英勝君(共産))</li> </ul> <p style="margin-left: 20px;">人材流動化によって公務がゆがめられるのではないかとのお尋ねがありました。世界のグローバル化の中で、時代の変化に迅速的確に対応した効率的な行政を進めていくため、官と民が互いの知識経験を生かせるよう、官民の人事交流を抜本的に拡大していく必要があると考えています。</p> <p style="margin-left: 20px;">特に、無駄のない筋肉質の政府を実現していく上では、公務の特性を踏まえつつ、民間の効率的、機動的な手法や意識を適切に取り入れ、行政の能率的運営を推進していくことが重要であります。<u>公務の中立性、公正性等の確保を図りつつ、官民の人事交流を積極的に進めてまいります。</u></p>

	<p>○ 経済財政改革の基本方針2007 (平成19年6月19日閣議決定)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 官民交流の抜本的拡大</li> </ul>	<p>○ 平成19年6月14日 参・内閣委 塩崎官房長官答弁(対 木俣佳丈君(民主))</p> <p>そもそもお客さんで官から民に行くとか民から官に来るとかいうことに私は余り個人的には賛成ではなくて、もっとダイナミックに、先ほど来申し上げているように、もう官と民と本当に行ったり来たりできるような、出入り自由の公務員制度というのを私はかねてから申し上げているわけで、お客さんでいるということよりは、やっぱり民にいても官で使える、あるいは官にいる人よりも能力がある人だったら官で働いてもらうことが国民経済的にプラスになるということは十分あると思うんです。例えば環境の問題などは本当に先端的なところはたくさんありますから、まあ科学技術もそうですけれども、そういう人たちが官で働いていただいて、官の論理も知ってまた民に行っていたといただくということ、こういうことがやっぱり経済社会のダイナミズムを増すんじゃないのかと。</p> <p>○ 平成19年5月16日 衆・内閣委 渡辺大臣答弁(対 石井啓一(公明))</p> <p>そのあたり(官民交流の目標設定)も含めて、総理のところでは設置します有識者懇談会で検討してまいります。</p>
<p>定年延長 ・ 必要性</p>	<p>○ 公務員制度改革について(平成19年4月24日閣議決定)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公務員の定年と年金受給開始年齢の乖離、民間における定年の延長や再雇用の活用状況等も踏まえ、公務員の定年延長を進める。</li> </ul> <p>○ 経済財政改革の基本方針2007 (平成19年6月19日閣議決定)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定年延長</li> </ul>	<p>【必要性】</p> <p>○ 平成19年6月1日 衆・内閣委 渡辺大臣答弁(対 寺田稔君(自民))</p> <p>勤務条件や退職後の生活環境についても、官民のイコールフットィングという観点からも参考にしていかなければならないわけでございますし、国家公務員の定年を年金支給開始年齢まで引き上げることでも検討をしていかなければなりません。</p>

幹部公務員  
の人事管理

・ 人事管理  
の一元化

・ 政治任用

- 経済財政諮問会議民間議員ペーパー  
(平成19年5月28日)
- ・ 幹部公務員について人事管理を一元  
化し、各省の垣根を越えた適材適所  
の配置がなされるようにすべきでは  
ないか(例えば指定職以上は政治任  
用・年俸制とすることを含めて検討  
してはどうか)
- 経済財政改革の基本方針2007  
(平成19年6月19日閣議決定)
- ・ 幹部公務員の人事管理の在り方

【人事管理の一元化】

- 平成19年5月18日 衆・内閣委 渡辺大臣答弁(対 西村康稔君(民主))

今回、公務員制度改革の全体パッケージとして、総理のもとに有識者から成る懇談会を設置する方針でございます。この懇談会のもとで、今のような御指摘の問題についても検討が行われていくものと考えております。

私としては、御指摘の人事の内閣一元化というのは、再就職あっせんの一元化を進めていくわけでございますから、各省のためという視点が大転換されるわけですね。そういたしますと、国家と国民のために働く公務員の具体化を進めていくというからには、非常に重要な検討課題だと認識をいたしております。

【政治任用】

- 平成19年6月14日 衆・内閣委 塩崎官房長官答弁(対 木俣佳丈君(民主))

いわゆるポリティカルアポインティーというのは、アメリカなんかの場合には数千人単位で大統領が替わるとホワイトハウス以下ワシントンでは人が替わっていくわけでありますが、私は、元々ポリティカルアポインティーを賛成してきたわけではございません。むしろ、例えばオーストラリアなんかの場合には、空きポストを全部公開にしていると。多分イギリスも今ホームページで全部やっています、オーストラリアもそうですが。そういうのは実はだれがじゃアポイントしているのかというと、やっぱりそれは役所が公募して、その役所でもいいし、ほかの役所からでもいいし、民間からでもどうぞということで、いい人を選ぶというのを、選ぶときの選ぶ人が、アメリカだったら大統領の場合はポリティカルアポインティーになりますけれども、これは役所が選んでいると。ビューロクラティックアポインティーということで、議院内閣制の場合には多くやっているんだろうと思います。

したがって、私もこの議院内閣制の日本である限りは、そんなにポリティカルアポインティーがたくさんいていいのかというと、やっぱりそれは少し違うんじゃないかなと思っておるところでございます。民間人を、あるいは一般の方を政治が、時の政権が選ぶという意味でのポリティカルアポインティーという意味では、私はそんなに本質的なことではないんじゃないかなと思っております。

		<p>○ 平成19年6月14日 参・内閣委 渡辺大臣答弁(対 木俣佳文君(民主))</p> <p>木俣委員先ほど来御指摘の身分保障という観点からいきますと、いわゆる政治任用には身分保障は付かないだろうと思うんですね。一方、メリットシステムといいますか現在の試験選抜システムでいきますと、これは公務の公正さや中立性を確保するために身分保障というものが付いてくると、こういう整理であろうかと思えます。</p> <p>日本の歴史でいきますと、たしか大隈内閣のときに政治任用を導入をしたのだと思いますが、これが獵官制度と言われて内閣のとんざとともに、たしか次の内閣は山県内閣だったでしょうか、これが排除をされて、現行の原型となるメリットシステム、身分保障制度が確立をしたとどこかの教科書に書いてあったのを思い出します。</p>
<p>採用・キャリアシステム</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用試験の在り方</li> <li>・ 一括採用</li> </ul>	<p>○ 経済財政諮問会議民間議員ペーパー (平成19年5月28日)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用試験による区分ではなく、幹部候補職員と一般職員等の新たな区分を設け、高度な国家戦略を担うようにすべきではないか。ただし、幹部候補職員への切り替えの機会は何度でも与えられるべきである</li> </ul>	<p>【採用試験の在り方】</p> <p>○ 平成19年5月30日 衆・内閣委 塩崎官房長官答弁(対 吉井英勝君(共産))</p> <p>現行の1種、2種、3種、そういうキャリアシステムについてどう考えるのかと、基本認識を問われているということだろうと思えます。これまで機能してきた時期もあったかと思えますが、新しい時代に、二十そこそこで1種、2種、3種という言ってみれば路線を分けていくことにどれだけの意味のある時代になったんだろうかということを考えてみると、やはり、そのときそのときの時代のニーズに応じた能力というものを官において民のために発揮していただくことが大事なんだろうなというふうに思います。</p> <p>しかし、いずれにしても、我々はいろいろな工夫をしないといけないと思っております。今までのように、1種で入ったらそのまま最後まで、他の2種、3種よりもはるかに先に行っているということが評価なしに行われることはいかなものかなということを問題意識として持って、これからはひとつ評価に基づく人事というものをやっていく、これが今回の大きな変更点であり、能力・実績主義と我々が呼んでいるものであります。</p> <p>それに応じてどういう制度にしていくのかというのは、これは総理のもとに、採用から退職まで公務員制度全般を考える有識者会議をつくっていただくということで、今回の、今御審議をお願いしている国家公務員法でカバーする問題だけではなくて、その採用、あるいは今の1種、2種、3種、こういった職制にかかわる問題についても、全体としてパッケージの議論をしていただくというふうにご覧いただいております。どういう制度がいいのかというのは、まだこれからその有識者会議の中で議論をしていかなければならないというふうに思っておりますし、その基本認識は、閣議決定をしている政府・与党合意の中に含まれているものでございます。</p>

○ 平成19年5月30日 渡辺大臣答弁(対 寺田稔君(自民))

試験における一本化は、まさしく、総理のもとにつくる有識者懇談会での議論の一つだと考えます。今回の政府案においては、法律案の中に明確に示してあげることがございます。すなわち、採用試験の種類や年次にとらわれた人事を行ってはいかぬということでもあります。能力と実績に応じて人事を行うわけですから、1種試験合格者だからという理由で、人事評価がよくないにもかかわらず、同期横並びで昇任させるようなそういう人事管理は許されないということになります。

一方、2種採用だからといって、この人が大変優秀で、政策の企画立案にもすぐれた能力を発揮するという人がいる場合、まさに若いころからそういった企画立案の仕事が与えられるということになるわけでありまして、今回の政府案がお認めいただければ、この試験区分というのは意味をなさなくなるということでございます。

採用試験のあり方については、総理のもとで検討が行われるわけでございます。

○ 平成19年6月14日 参・内閣委 林副大臣答弁(対 小池正勝君(自民))

正に、今回の法案では採用年次や採用試験の種類にとらわれてはならないというのは人事管理をするときのお話でございます。

一方で、採用試験そのものについても、全般的な今後検討する中での大きな課題になって、総理の下に置かれる方の有識者会議での検討課題の一つになってくると、こういうふうを考えておるわけございまして、もとより、今の試験でいわゆるI種と呼ばれる非常に難関の試験を突破されてこられた方が、先ほど区別がなくなるというような、そういうふうにとらわれずにきちっと中での仕事を評価した上で能力・実績主義によって人事をやっていった結果、ここのI種とII種の人が全くかわりなくということになってくれば、そもそもこの採用試験の組み方自体が非常におかしいんじゃないかと、こういう議論になってくるわけございまして、そういうことを動的に踏まえながらここで検討をしていっていただくと、そういうことになってこようかと、こういうふうに思います。

蛇足かもしれませんが、諸外国でもいわゆる幹部候補生ということについて、ドイツではラウフバーンということだったと思われ、アメリカはプレジデンシャル・マネジメント・インターンでしたか、それからフランスでもENAといったようなものがありまして、それぞれいろんな仕組みをそれぞれ持っておられるわけございまして、この今回の採用試験の今度全般的な検討の中での見直しということを通じて、いわゆる官の世界におけるそういう幹部候補生の育成はどういうふうにしていったらいいのかというのは、正に今回、こういうとらわれずに人事を能力・実績主義でやっていくということが端緒になって、より深い本質的な議論をして、結果として大変に能率のいい、また競争力のある公務の世界というのを構築していかなければならないと、こういうふう考えておるところでございます。

【一括採用】

○ 平成19年5月15日 衆・本会議 安倍総理答弁(石井啓一君(公明))

内閣一括採用の検討についてのお尋ねがありました。

公務員制度改革は、能力・実績主義や再就職規制にとどまるものではなく、行政組織の職員の採用、能力開発、昇進、退職等の相互に関連した人事管理制度全体に変革をもたらすものであり、パッケージとして改革を進めていくことが必要であります。

このため、私のもとに有識者から成る公務員制度に関する検討の場を設けることとしております。御指摘の内閣一括採用など、採用のあり方は重要な課題であり、いずれにいたしましても、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てまいります。