の調整が行われている。さらに、人件費は予算に計上されるものである以上、公務員の給与等を労使交渉で決定しているかどうかにかかわらず、予算としては議会の承認を受けており、この面からの議会の関与はすべての国に存している。政府与党が多数を占める議会では、政府予算案がそのまま成立している。

⑺　主要諸外国のいずれにおいても、これまで数十年にわたり、給与水準の引下げが行われた例はない。(付表２参照)

⑻　我が国の三公社五現業については、当局の当事者能力が強く制約され、給与改定についての労使交渉が十分機能せず、遵法闘争という特異な形態を含めて労使紛争が繰り返され、職場規律の乱れや行政サービスの低下を招き、国民生活にも大きな影響を与えたところである。協約締結権は、交渉当事者が勤務条件を自ら決定し得る権利であるが、当局が自主的に給与等を決定し、実施できる権能を有する体制が確保され、これと一体的に措置されてはじめて現実的に機能し、本来の意義を持つものであるといえる。公務において協約締結権を認め労使が自主的に給与等を決定するためには、当局が交渉を行い得る当事者能力を持てるようにすることが不可欠であり、その場合には、国家公務員の人件費予算や給与等の勤務条件に対する国会の関与の在り方についても十分な検討が必要となる。

我が国の国家公務員の労働基本権の在り方について見直す場合には、公務員人事管理の現状についての問題点、改善すべき点、それらが労働基本権の在り方とどう関係するかという点を明らかにするとともに、以上のような主要諸外国の例及び三公社五現業の経緯を踏まえ、公務員に労働基本権を付与することに伴う具体的な効果・問題点や影響が国民に提示され、その理解のもとに、更に様々な角度から検討を深めることが必要である。

第３部　平成21年度業務状況

第１章　職員の任用

職員の任用は、受験成績、勤務成績又はその他の能力の実証に基づいて行うものとされている。

この成績主義の原則に基づき、職員の採用は、公開平等の競争試験によることを原則とし、これによらない場合には選考により行われている。このような中、近年においては、公務の活性化のために民間人材採用の円滑化を図る専門家や経験者の中途採用制度、任期付職員制度など各種の制度が整備され、多数の民間人材が公務に選考により採用されているほか、官民の人事交流も実施されている。

一方、公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保の見地から、職員が一定の事由に該当する場合には、その意に反して免職、降任、休職等の処分を行うことができることとされている。

人事院は、能力・実績に基づく人事管理を進めるために、平成21年度から導入された新たな人事評価の評価結果を、任免に活用すべく、平成21年４月、所要の人事院規則を改正するとともに、各府省に対して、制度の趣旨に則った運用を行うよう指導を行っている。

第１節　採用試験

１　人材確保対策

行政課題が複雑・高度化する中で、公務への有為な人材の確保は、従来に増して重要な課題となっている。しかしながら、国家公務員採用試験の応募者数は、受験年齢人口の減少や民間企業の採用動向、専門職大学院の設置等に伴う公務への人材供給構造の変化、さらには公務及び公務員の不祥事に対する批判等の影響もあって減少傾向にある。

このような人材確保上厳しい状況が続いている中で、各府省と協力して求める人材像や仕事の内容を発信するとともに、新たな人材供給源を開拓するために、以下のような積極的な人材確保活動を行った。

［表１－１］　人材確保活動の実施状況

募集活動	実施回数	参加者数等	内　容　等
中央省庁セミナー	23都市61回	約14,600人	各府省参加の合同の業務説明会（公務の魅力や各府省が期待する人材をＰＲ）
女子学生セミナー	12都市13回	約1,400人	女性職員との意見交換等
霞が関ＯＰＥＮゼミ	２回	延べ約15,000人	各府省を開放して職場の雰囲気を生で感じ取ってもらうための体験型セミナー
Ⅱ種管区ＯＰＥＮゼミ	14都市	延べ約13,400人	地方管区機関を開放して実施
霞が関特別講演	春　７大学21回 秋　２大学13回	約5,000人	大学、大学院生に対し、各府省の行政官を講師とする講演会を実施
大学主催ガイダンス	121大学　137回	約7,000人	各大学のガイダンスに職員を派遣
霞が関インターンシップ	公共政策大学院１回 法科大学院２回	６大学院43人、12府省 ７大学院30人、13府省 ６大学院28人、12府省	公共政策大学院生及び法科大学院生が各府省の業務を体験
メールマガジンの配信	月２回	登録者約16,000人	国家公務員試験・採用関連情報を幅広く発信

中央省庁セミナーの実施

人事院は、Ⅰ種・Ⅱ種試験の志望者等を対象とした中央省庁セミナーを、全国の主要都市において実施した。基調講演やパネルディスカッションに続いて、各府省が個別業務説明を行い、公務の魅力や各府省の求める人材などについて説明した。

イベントの参加者からは、「中央省庁というと少し壁が高い印象を持っていたが、今回直接職員の方々とお話しさせていただき、より身近な職業であるように感じられ、国家公務員として働きたいという意志が強まった。」などの声が寄せられた。

霞が関ＯＰＥＮゼミの実施

人事院は、各府省と連携し、大学生、大学院生などを対象に、霞が関ＯＰＥＮゼミを実施した。霞が関ＯＰＥＮゼミとは、各省庁を開放して庁舎内を見学したり、職員の話を直接聞く機会を提供することを通じて、公務への理解と関心を深めてもらうことなどを目的としている。

	秋	春
実施月日	平成21年９月17日（木）、18日（金）	平成22年３月４日（木）、５日（金）
参加省庁	25省庁	25省庁
参加者数	延べ7,332人	延べ7,608人

霞が関特別講演の実施

人事院は、大学との共催により「霞が関特別講演」を実施した。その目的は国の行政や政策課題に対する学生の理解を深めると同時に、公務への関心や理解を深めてもらうことである。平成21年度は、春に、従前の東京、京都に加えて、新たに札幌、仙台、名古屋及び福岡で開催し、44講演を実施し、秋は、東京で25講演を実施した。

また、Ⅰ種試験の受験者が官庁訪問を円滑に行えるよう、合格発表日翌日の平成21年６月24日から７月９日まで、人事院内に採用相談コーナーを開設するなど、受験者からの採用相談に対応した。