第８節　服務及び懲戒
１　服務
２　懲戒
３　兼業
第６章　職員団体
第１節　管理職員等の範囲
第２節　職員団体の登録
第３節　職員団体のための職員の行為
１　在籍専従
２　短期従事
第４節　職員団体等の法人格
１　登録職員団体
２　認証職員団体等
第５節　職員団体との会見
第７章　公平審査
第１節　不利益処分についての不服申立て
第２節　勤務条件に関する行政措置の要求
第３節　災害補償の実施に関する審査の申立て及び福祉事業の運営に関する措置の申立て
第４節　給与の決定に関する審査の申立て
第５節　苦情相談
第８章　国際協力
第１節　派遣法による派遣状況
第２節　国際協力・国際交流
１　日中韓人事行政ネットワーク
２　開発途上国に対する協力
３　マンスフィールド研修
４　外国政府職員等の招へい
５　外国からの調査団への対応
第９章　人事管理業務のＩＴ化の推進
第10章　人事院総裁賞及び各方面との意見交換等
第１節　人事院総裁賞
第２節　各方面との意見交換等
１　公務員問題懇話会
２　企業経営者等との意見交換
３　参与との意見交換
４　国家公務員に関するモニター及び論説委員等の職場訪問
第２編　国家公務員倫理審査会の業務
第１章　倫理の保持を図るための啓発活動等
１　倫理制度の周知徹底、広報活動
２　職員の職務に係る倫理の保持のための研修
３　倫理制度に関する意見聴取
第２章　倫理法に基づく報告制度の状況
１　報告制度の概要
２　各種報告書の提出状況等
第３章　倫理法等に違反する疑いがある行為に係る調査及び懲戒
１　調査及び懲戒手続の概要
２　倫理法等に違反する疑いがある行為に係る調査及び懲戒の状況
第４章　公務員倫理をめぐる状況と今後の課題

はじめに

人事院は、公務の民主的かつ能率的な運営を国民に対し保障するという国家公務員法の基本理念の下、人事行政の公正の確保と職員の利益の保護等その使命の達成に努め、人事行政の面から我が国の行政の一翼を担ってきた。人事院勧告制度をはじめとする公務員諸制度は、行政運営の基盤として重要な機能を果たしている。

平成23年３月11日に発生した東日本大震災は、死者・行方不明者２万人以上という甚大な被害をもたらし、東京電力福島第一原子力発電所では引き続き事故対策がとられている。こうした危機的状況に対処し、復興に向けた地道な作業を行うため、国家公務員も、被災地へ派遣された職員をはじめ、各々がそれぞれの職場において高い使命感と専門能力を発揮して職務に精励している。人事院としても、被災地域等における国家公務員採用試験の受験希望者に対する特例を設けるなど、国民生活に配慮した人事行政施策を展開するとともに、公務員が支援活動に精励できるよう勤務環境の整備等に努めている。

本報告書の構成は、２編からなり、第１編は「人事行政」全般について、第２編は「国家公務員倫理審査会の業務」の状況について記述している。このうち第１編は、３部からなり、第１部は平成22年度における人事行政の主な動きについて記述し、第２部では「変革が迫られる国家公務員人事管理」と題し、現下の行政課題や国家公務員制度改革をめぐる動きを踏まえつつ、国家公務員の人事管理をめぐって指摘されている問題や課題を整理するとともに、３つの観点から具体的な対応策の提言を行っている。第３部では平成22年度の人事院の業務状況について資料的要素も含め網羅した。

なお、本報告書の冒頭に、「国家公務員制度改革の動向」を掲げている。現在、協約締結権の付与や内閣による幹部職員人事の一元管理を内容とする国家公務員制度改革の検討が進められているが、この改革は戦後の国家公務員制度を根本的に見直すものであることから、同改革をめぐる動きと、それに対する人事院の取組をまとめたものである。

本報告書により、人事行政及び公務員に対する理解が一層深まることを願うものである。

国家公務員制度改革の動向

１　国家公務員制度改革をめぐる動き

国家公務員制度改革については、平成20年６月に制定された国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号。以下「基本法」という。）に基づき、基本法施行後３年以内を目途として必要な法制上の措置を、基本法施行後５年以内を目途として必要な措置を講ずるため諸改革事項の検討が進められている。

基本法に基づき、自由民主党・公明党連立政権下において、平成21年３月31日、内閣人事局の設置、幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程の整備、国家戦略スタッフの設置等を行うため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が国会に提出された。同法案には内閣人事局の設置に伴い、級別定数の設定及び改定、任用、採用試験、研修に関する機能を人事院から移管する等の内容も盛り込まれていたが、衆議院の解散により審議未了で廃案となった。平成21年９月の政権交代後は、人事院の機能移管問題は労働基本権問題と一体に取り扱うとの考え方に立って検討が行われ、続く翌年の平成22年２月19日には、人事院の機能移管及び労働基本権に触れることなく、内閣人事局の設置、幹部職員人事の一元管理等を基本とする「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が国会に提出された。同法案は同年５月13日に衆議院本会議において可決され、参議院に送付されたが、会期終了により審議未了で廃案となった。同年６月22日には再就職のあっせんの禁止等の規制遵守等や任命権者が官民の人事交流等の拡充を図るためにとるべき措置等を定める「退職管理基本方針」が閣議決定された。

一方、平成21年の衆議院議員総選挙における民主党のマニフェストに掲げられた国家公務員の総人件費２割削減に関し、削減の手法の一つとして労使交渉を通じた給与改定が取り上げられ、平成22年給与勧告の取扱いを決定する「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成22年11月１日閣議決定）においては「次期通常国会に、自律的労使関係制度を措置するための法案を提出し、交渉を通じた給与改定の実現を図る」ことが盛り込まれた。