第４章　人事の公正の確保

1　政と官の連携による政策の実現

行政は､「政」と「官」の役割分担と連携の下で、機能を発揮するものである。

「政」は、国政の遂行という高い視点から、既存の枠にとらわれず、責任を持って政策の決定を行う｡「官」は、所管行政分野における専門家として､「政」に対し、適時適切に、優先順位を付して政策の選択肢を提示するなど、政策の決定を補佐するとともに、行政の執行を担う。

このように､「政」と「官」は、それぞれの役割分担に基づき連携をして、国家国民のため、効果的で効率的な政策を実現していくことが求められている。

「政」と「官」が適切に役割分担をし、政策を推進していくためには、志が高く、かつ、政策の立案・実施を補佐する能力の高い人材を適切に配置するとともに､「官」が、職務に専念し、国民の期待に応え、その役割を十分に果たせるよう、公正な人事管理が行われる必要がある。

2　人事における公正の確保の仕組み

行政に携わる一般職国家公務員は、いかなる政権の下においても、専門家として、法律に従い、中立・公正に職務を遂行することが求められている。公務員が、全ての国民に対し、法律に基づいて、中立・公正に行政を執行するためには､「人事行政は基盤行政」(辻清明著「公務員制の研究」など）とされているとおり、人事における公正の確保が極めて重要である。

このため、現行の国公法においては、平等取扱の原則、能力実証主義（成績主義）及び身分保障などの諸原則を定めるとともに、内閣の所轄の下に、合議制の第三者機関である人事院を設け、人事行政の基本である任免の基準設定や採用試験及び研修の企画・実施などを担わせることとしている。

国家公務員法（昭和22年10月21日法律第120号）の諸原則

（平等取扱の原則）

第27条　すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第38条第５号に規定する場合を除くの外政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

（人事管理の原則）

第27条の２　職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとらわれてはならず、第58条第３項に規定する場合を除くほか、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。

（任免の根本基準）

第33条　職員の任用は、この法律の定めるところにより、その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行わなければならない。

（分限、懲戒及び保障の根本基準）

第74条　すべて職員の分限、懲戒及び保障については、公正でなければならない。

（身分保障）

第75条　職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。

（参考）国家公務員法第３条

（人事院）

第３条　内閣の所轄の下に人事院を置く。人事院は、この法律に定める基準に従つて、内閣に報告しなければならない。

②　人事院は、法律の定めるところに従い、給与その他の勤務条件の改善及び人事行政の改善に関する勧告、採用試験及び任免（標準職務遂行能力及び採用昇任等基本方針に関する事項を除く。)、給与、研修、分限、懲戒、苦情の処理、職務に係る倫理の保持その他職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等に関する事務をつかさどる。

〔人事行政における公正の確保に関する人事院の提言〕

「国家公務員制度改革基本法等に基づく改革の「全体像」について」(平成23年４月５日国家公務員制度改革推進本部決定)(以下「全体像」という。)において、人事院を廃止して、新たに公務員庁、内閣人事局、人事公正委員会を設置するなど人事行政の実施体制が見直されることとされている。この場合においても、近代公務員制度の原則である人事行政における公正の確保については、引き続き適切に維持される必要があり、人事院は、同年４月19日に、内閣総理大臣に宛てた書簡の中で、今回の改正に際して、人事における公正の確保を図る観点から、次の措置を行うことを提言している。

①　国家公務員法の総則として人事行政は公正に実施されるべきものという一般職国家公務員の人事に係る基本理念を定めること

②　採用試験、任用、分限、研修などの制度の基本事項については、法律上の措置を設けること

③　採用試験を公正に実施するため、公務員庁に置かれる採用試験管理委員会（仮称）など独立の第三者機関が採用試験の管理を行うこととする措置、中央研修機関に研修の実施に関する自律性を付与する措置を法令で講じること

④　人事公正委員会の事務として、人事行政の公正を確保するため、適切なチェック機能を担うための事務を法律で定めること

3　幹部職員人事の公正の確保

幹部職員は、行政組織の中で事務次官、局長等として部下職員を持ち、それらの人事へも影響力を発揮することとなることから、公務員人事全体の公正を確保するためには、幹部職員の人事の公正の確保が極めて重要である。

我が国においては、国家公務員制度改革基本法により、政治主導を強化する観点から、特別職国家公務員の国家戦略スタッフ等を内閣官房等に設置することとされており、大臣等に対する応答性を高めるためには、政治任用者の活用が考えられる。一方、事務次官や局長等は、政治任用ではなく、成績主義原則に基づく任用が求められる一般職国家公務員に属するものであることから、これらのポストへの任用についてはそのことを踏まえた議論が必要となる。

諸外国においても、行政のトップレベルにおける「政」と「官」の連携の在り方は重要な問題と考えられている。アメリカにおいては、局長等の幹部ポストを政治任用としており、イギリス、フランス、ドイツにおいては、原則として、一般の公務員が幹部ポストに就いている。また、イギリスでは、政治的な連携は政治任用である特別顧問に委ねているのに対し、フランス、ドイツは、そうした特別顧問の仕組みを設けておらず、大臣の判断により、公務員の身分は保持したまま、局長等のポストから更迭することが可能となっている。

我が国においては、一般職国家公務員である幹部職員は、行政の執行過程において法律や予算の執行を公正に行うことを担うとともに、所管する行政分野において、大臣等に対して、適時適切に専門家として行政上の課題を提起し、政策の企画立案についての助言・進言をするなどの役割を担っている。

この場合、幹部ポストには、能力・適性を踏まえて最も適任である者が就き、その異動には身分保障の規定が適用されることとなる。また、公務員は、いかなる内閣の下においても専門性を持って誠実に職務を遂行するとともに、一部の利益ではなく、国民全体の奉仕者として、その職務を遂行することが求められている。

成績主義原則に基づき、能力本位で公務員の人事を行うことは、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、政策の企画立案において行政の専門家としての機能を発揮するという観点からも重要である。