・　研修については、人事院と内閣総理大臣がそれぞれ中央人事行政機関として研修を行うこととされた。人事院は、これまで行ってきた国民全体の奉仕者としての使命の自覚及び多角的な視点等を有する職員の育成等の観点から行う研修の計画・実施を引き続き担うこととされた。また、これまで人事院が行ってきた各府省が行う研修に関する総合的企画・調整に関する事務は内閣総理大臣が担うこととされ、人事院は、公正確保の観点から、内閣総理大臣及び各府省が行う研修の監視・是正指示等の事務を担うこととされた。

このように、今回の法案では、人事管理に関し、内閣総理大臣の行う事務が追加されたが、それに対するチェック機能も含めて、人事院の人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能は引き続き確保されることとなった。

なお、自律的労使関係制度については、21年法案の際には、平成21年２月の国家公務員制度改革推進本部決定で自律的労使関係制度の措置を含めた改革の工程表が定められたが、今回の改正においては、特段の取組はなされていない。

⑵　国会における審議

11月５日に「国家公務員法等の一部を改正する法律案」(以下「政府提出法案」という。)が閣議決定され、第185回国会（臨時会）に提出された。

これに対し、野党から、民主党、みんなの党及び日本維新の会の共同提案による「幹部国家公務員法案」等の対案が提出された。

衆議院においては、11月22日に本会議で政府提出法案の趣旨説明及び質疑が行われた後、内閣委員会において、政府提出法案及び野党から提出された法案が一括して審査された。政府提出法案等は継続審査とされた。

平成26年１月24日に開会された第186回国会（常会）では、内閣委員会において、３月12日、自由民主党、公明党及び民主党の合意により雇用と年金の接続に関する附則を追加する修正が行われた上で可決され、また、５項目の附帯決議が付された。同月14日、本会議で可決された後、参議院に送られた。

参議院においては、４月２日に本会議で修正後の政府提出法案の趣旨説明及び質疑が行われた後、同月３日から内閣委員会で審査が開始され、10日に可決し、６項目の附帯決議が付された。翌11日、本会議で可決、成立し、18日に公布された。

（参考）国会審議における人事院総裁の答弁(政府提出法案に対する人事院の基本的な考え方)

人事院は、今回の国家公務員法等改正法案に関しまして、人事行政の公正の確保と労働基本権制約の代償機能の確保、(中略）そういった公務員制度の根本に関わる機能を低下させるべきではないとの立場から、これまで国家公務員制度改革事務局と意見交換を重ねてきたところでございます。

その結果、今回の法案では、人事行政の公正の確保と代償機能の確保に支障が生じないものと判断をしたところでございます。

具体的に申し上げますと、人事行政の公正の確保という点につきましては、そのために必要な基準は今後とも人事院が定めることとされており、また、採用試験や研修につきましても、必要な機能は人事院が担うこととされていることから、人事行政の公正の確保に支障が生じないものと理解してございます。

級別定数につきましては、組織管理の側面がある一方で、勤務条件の側面を有するものであることから、その設定、改定に当たりましては、労働基本権の制約のもとでは、代償機能が適切に発揮される必要がございます。級別定数の設定、改定は内閣人事局が所掌することになりますが、今回の法案におきまして、職員の適正な勤務条件の確保の観点からする人事院の意見を聴取し、これを十分に尊重するものと法定されているところでございます。

その運用につきましては、各省要求に始まる予算編成過程におきまして、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定、改定案を意見として内閣人事局に提出し、内閣人事局がそれに基づいて級別定数の設定､改定を行っていただくことが基本となるものと考えてございます。これによりまして、労働基本権制約の代償機能が確保されることになると考えているところでございます。

いずれにしましても、人事院といたしましては、今後とも、政令の策定や運用に当たりまして、人事行政の公正の確保あるいは労働基本権制約の代償機能の確保がなされるように十分留意してまいりたい、かように考えているところでございます。

（平成25年11月29日衆議院内閣委員会における人事院総裁答弁）

２　国家公務員法等の一部を改正する法律による改正の内容

今回の改正により、内閣総理大臣が幹部職員人事の一元管理等を行うこととなり、その事務を担うとともに、政府としての人材戦略を推進していくため、新たに内閣人事局が設置された。人事院と内閣総理大臣との機能分担は、以下のように整理された。

人事院としては、今回の国家公務員法等の改正に当たり、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を引き続き担うこととされた趣旨を踏まえ、公務の民主的かつ能率的な運営の保障という国家公務員法の目的の実現に今後とも努めることとする。

⑴　任用に関する事項

改正法により一部改正された国家公務員法（以下「改正国公法」という。)においては、任免の根本基準の実施について、従前は全て人事院の所掌とされていたが、職員の公正な任用の確保に関し必要な事項は、引き続き人事院の所掌とする（改正国公法第33条第２項第１号及び第４項）一方、内閣総理大臣は、行政需要の変化に対応するために行う優れた人材の養成及び活用の確保に関し必要な事項を所掌する（同条第２項第２号）こととされた。なお、同号の事項の確保に関するものとして、職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用の確保に資する基本的事項を、現行の採用昇任等基本方針（閣議決定）の中に加えて定める（改正国公法第33条の２）こととされている。

⑵　採用試験に関する事項

改正国公法においては、現行の採用試験体系を前提として、総合職試験及び一般職試験という対象官職及び種類を法定した上で、採用試験の方法、試験科目、合格者の決定の方法その他採用試験に関する事項については、引き続き人事院が所掌することとされた。一方、各府省の特別なニーズにより行われる専門職試験等の対象官職及び種類の詳細並びに採用試験の種類ごとに確保すべき人材像等については、人事院の意見を聴いて政令により定めることとされている。

⑶　幹部職員人事の一元管理

本府省の事務次官・局長・部長等の官職である幹部職を占める職員（以下「幹部職員」という。）は、大臣等を直接補佐し、政治主導の下で所管行政の事務執行に責任を持つ立場にあり、行政運営に与える影響が大きいことから、その人事については、情実人事を求める圧力や不当な影響を受けることなく、適材適所の人事が行われることが極めて重要である。このため、能力実証やそれに基づく人事は客観的な基準やあらかじめ定められた手続の下で公正に行われることが求められる。

改正国公法においては、内閣総理大臣の委任を受けた内閣官房長官は、現に幹部職員である者及び幹部職員にふさわしい能力を有すると見込まれる者について、幹部職に属する官職に係る標準職務遂行能力を有することを確認するための審査（以下「適格性審査」という。)を公正に行い、確認を受けた者について幹部候補者名簿を作成するものとされている。

適格性審査及び幹部候補者名簿に関する政令を定めるに当たっては、公正確保の観点から、人事院の意見を聴くこととされている。

さらに、幹部職に係る任命は、任命権者が、幹部候補者名簿に記載されている者のうち、人事評価等に基づき､当該任命しようとする幹部職についての適性を有すると認められる者について、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議した上で、当該協議に基づき行うこととされている。