3　倫理の保持

我が国の国家公務員の倫理については、職員の高い遵法意識や倫理感を基礎としており、従前は国公法第99条の信用失墜行為の禁止の規定に基づく綱紀粛正通達等を基礎とした個人のモラルの維持によって対応してきた。しかしながら、平成バブルの崩壊後に深刻な公務員不祥事が発生したことから、平成11年に倫理法が制定され、同法に基づき、倫理行動規準に基づく行動のルールが国家公務員倫理規程として定められるとともに、贈与等の報告のルール、違反者に対する懲戒処分の基準が定められた。このように刑事罰はないものの（収賄罪を除く。）、法律で倫理違反を規定しているところに一つの特色がある。

平成12年４月に倫理法が施行されてから15年が経過した。この間、国家公務員倫理審査会では、倫理法及び国家公務員倫理規程等による国家公務員倫理の保持に係る施策を展開し、公務に対する国民からの信頼確保に努めてきた。

平成26年に国家公務員倫理審査会が実施した「公務員倫理に関する市民及び有識者モニターへのアンケート調査」によると、公務員の倫理感についての印象は、市民アンケートで過半数の回答が好意的であり、有識者モニターアンケートでは８割強の回答が好意的であった。

ＡＳＥＡＮ諸国では、公務員の腐敗が深刻とされる中、規律を重視する法令遵守アプローチが中心となっているが、我が国では、法令遵守アプローチと清廉性アプローチを組み合わせることで、職員による倫理の保持を図っている。職員の倫理意識を重視する清廉性アプローチの視点からみると、規範意識の定着、保持等について、人事院による公務員意識を高めるための教材の開発や研修の実施等が有効な方策として挙げられよう。さらに、国家公務員倫理審査会では、予防措置を重視しており、不祥事が発生した府省に対しては、必ず再発防止策の策定とその報告を求めている。

また、給与等の適切な処遇や、業績等に応じた昇給、退職金制度等も、我が国において公務員の倫理規範の遵守を促しているものと考えられる。

4　給与その他の勤務条件

国家公務員も憲法第28条に定める勤労者として、同条の労働基本権の保障が及ぶとされているが、国家公務員は、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されている。その代償措置として、人事院が国会及び内閣に行う勧告に基づいて、法律により給与その他の勤務条件を定める仕組みを採っている。

人事院は、毎年、国家公務員の給与について国会及び内閣に対して必要な勧告を行い、基本的に完全実施されている。人事院が給与勧告を行うに当たっては、労使交渉等により決定された民間賃金水準に準拠することが適当であることから、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本としている。このため、人事院は、約12,400民間事業所（平成26年調査）を対象に民間企業従業員の給与を調査した上で、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴及び年齢を同じくする公務員と民間企業従業員の給与額を対比させ精緻に比較して、官民較差を算出し、これを解消するよう公務員給与を改定する勧告を行っている。勤務時間・休暇等給与以外の勤務条件についても、民間準拠を基本に決定している。

国家公務員の給与は、長期雇用を前提とした処遇体系として、国公法が定める職務給の原則に基づき、基本給である俸給と、扶養手当、住居手当、通勤手当、地域手当等の諸手当とから構成されている。人事院の給与勧告においては、給与水準の改定のみならず、職員団体等からの要望や意見等の聴取も行うなどして、俸給及び諸手当の配分や制度の見直しも行っている。

公務員給与については、公務員の職務を取り巻く環境の変化に対応するとともに、職員の年齢構成の変化、民間における給与制度の見直し等を考慮した不断の見直しが必要である。平成27年４月からは、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分を行う給与制度の総合的見直しが行われている。

ＡＳＥＡＮ諸国では、これまで西欧型の労使交渉による勤務条件決定はシステム化されていないが、今後、民主化等が進むにつれ、職員から給与決定等のプロセスへの参加要求が高まることも考えられる。その際には、民間給与調査や官民比較等の技術面だけでなく、勧告制度等給与決定制度をいかに構築するかということも課題となり得るものと考えられる。

第２節　今後の国際協力・交流の進め方

行政運営を改善していくためには、その礎となる公務員制度を整備し、能力や廉潔性を備えた公務員を育成することが必要である。人事院は、日本の国家公務員制度に関するこれまでの経験の蓄積を基に、研修の実施や専門家派遣等を通じて開発途上国の制度の整備や人材育成に協力するとともに、日中韓人事行政ネットワーク等人事行政分野での交流等に努めてきている。

1　公務員制度の整備等への協力

ＡＳＥＡＮ諸国をみると、マレーシアのように公務員制度の整備が進んだ国がある一方、カンボジア、ミャンマー、ベトナム等、公務員制度の基本の整備に取り組んでいる段階にある国もある。公務員制度の基本の整備に当たっては、当該国が他国を参考にしながら、公務員制度の背景、意義、目的、運用、関連する制度について理解を深め、国の発展段階や社会、政治等の状況に対応したものを導入していく必要がある。しかしながら、多くの場合、流動的な労働市場等を前提とした職階制を理想的な公務員制度と捉えており、それを基本とした公務員制度の導入を目指した結果、少なからず混乱が生じている現状にある。

公務員制度の基本の整備を行うに当たっては、いくつかの公務員制度のモデルがあり、それらを参考にしながら検討を進めることが肝要であり、特に東アジア諸国にとっては、地理的にも文化的にも近いとされる我が国の公務員制度はモデルになり得る。

過去５年間に人事院が協力して実施した国際的な集団研修に参加した研修員に対して、我が国の公務員制度についての意見を求める調査を行ったところ、17人から回答があった。「日本の公務員制度は、よく組織され統制されている。採用はとても競争的で、任用は成績に基づいており、ほとんど裁量やごまかし等が入る余地がない。政治的な介入の介在する余地はほとんどないように見える。」（平成24年度上級人事管理セミナー研修員）等、17人全員が、成績主義に基づく公正な人事管理、高い倫理感の確立等を挙げて、日本の公務員制度を高く評価していた。

採用試験に関しては、外部からの圧力が介入する余地がない等公正性・透明性が高く、優秀な人材の採用に役立っているという指摘や、日本のように採用試験により優秀な人材を確保することは良好な行政サービスのために必要であるとの意見があった。

研修等による人材育成に関しては、我が国の研修について、当面の課題のみならず将来の状況に適応できるような人材を育成するものとなっているとの指摘、職員自身が公務員の使命や将来の目標を自覚する機会となっているとの指摘があり、また、自国において研修を政府の優先分野に位置付けるよう提言したいとの意見があった。

公務員倫理に関しては、ほとんどの研修員が日本の公務員の倫理感と倫理保持の仕組みを高く評価しており、また、自国における職員の倫理の保持・向上のため、日本を参考に手続の透明性・説明責任の向上や、倫理研修の充実等に取り組んでいるというものもあった。

給与については、予算上の制約から困難はあるものの、自国の制度の改善を図りたいとするものや、給与制度改革に当たって、日本のように職務と責任、情勢への適応、成績主義といった考え方に基づき検討を進めているとするものもあった。