

ISSUE BRIEF

国家公務員制度改革の経緯と動向

国立国会図書館 ISSUE BRIEF NUMBER 671 (2010. 3. 2.)

はじめに

- I これまでの国家公務員制度改革の経緯
- II 国家公務員制度改革基本法の成立
- III 基本法の成立後の動向
- IV 今後の改革の動向・主要な論点
- V 今後の展望

おわりに

国家公務員制度改革は、現在取り組まれている行政改革のうち、最も大きなテーマの1つであり、また歴代政権によって手が着けられながらも、実現に至らなかった難題でもある。現在は、平成20年に成立した国家公務員制度改革基本法に規定された内容をベースに、改革が進められている最中である。

主要な論点は、幹部公務員の人事を内閣で一括して行う内閣人事局の設置、いわゆる天下りあっせんの廃止、国家公務員の定年延長、公務員の労働基本権の回復等である。

昨年の総選挙に、天下りあっせんの禁止や公務員人件費の20%削減をマニフェストに掲げて勝利した民主党を中心とする鳩山由紀夫内閣の下で、改革は新局面を迎えようとしている。本稿では、これまでの改革の経緯と今後の動向について解説する。

行政法務課

いとう のぶひろ
(伊藤 信博)

調査と情報

第671号

はじめに

平成 21 年 9 月 16 日、同日召集された第 172 回特別国会での指名に基づき、鳩山由紀夫民主党代表が内閣総理大臣に任命された。これを受け組閣が行われた結果、民主党を中心とする新しい政権＝鳩山連立政権が誕生した。同政権は、政治主導体制を実現することを目的に、首相直属で予算の骨格をまとめる国家戦略局や、税金の無駄遣いや行政の不正を洗い出し、政策の財源を確保するための行政刷新会議を新設し、行政改革を積極的に推進する方向を打ち出した。言うまでもなく、行政改革はこれまでの政権においても不断に実行されてきたわけであり、内閣機能の強化、省庁再編、独立行政法人制度の創設、諮問機関行政の見直し、規制改革等、数々の成果を上げてきている。その上で、現在取り組まれている改革で、長期間継続して課題とされているテーマといえば、国家公務員制度改革ではないかと思われる。以下では、これまでの国家公務員制度に関する改革を概観し、今後課題とされると考えられる事項について解説する。

なお、本文中の役職・肩書は、すべて当時のものである。

I これまでの国家公務員制度改革の経緯

現在進められている国家公務員制度改革の出発点は、平成 9 年に行われた行政改革会議（会長：橋本龍太郎内閣総理大臣）の最終報告にあるといわれている。もちろんこれ以前にも、第 2 次臨時行政調査会¹や臨時行政改革推進審議会²、行政改革委員会³など、国家公務員制度改革について議論され、提言が行われた場は存在したが、平成 9 年 12 月の行政改革会議の最終報告で明記され、中央省庁等改革基本法（平成 10 年 6 月 12 日法律第 103 号）第 48 条及び第 49 条に基本的な改革の道筋に関する規定が設けられた。それ以降、様々な検討会、研究会の場で、より具体的な改革案が模索されてきた。これまでの検討状況及び改革の進捗状況を年表形式で示せば、以下のとおりである。

表 1 行政改革会議最終報告を含めた公務員制度改革に関する動き

年 月 日	答 申 ・ 提 言 等
平成 9 年 12 月	行政改革会議（会長：橋本龍太郎内閣総理大臣）最終報告 内閣機能の強化と関連した課題（①中央人事行政機関の機能分担の見直し、②新たな人材の一括管理システム、③内閣官房の人材確保システム）
平成 10 年 6 月 12 日	中央省庁等改革基本法公布（法律第 103 号） 政府は、中央省庁等改革が行政の組織及び運営を担う国家公務員の制度改革を併せて推進することで達成されることにかんがみ、

¹ 臨時行政調査会設置法（昭和 55 年 12 月 5 日法律第 103 号）により設置。会長：土光敏夫経済団体連合会会長

² 臨時行政改革推進審議会設置法（昭和 58 年 5 月 23 日法律第 52 号）により設置。第 1 次から第 3 次まであり。初代会長：土光敏夫経済団体連合会名誉会長

³ 行政改革委員会設置法（平成 6 年 11 月 9 日法律第 96 号）により設置。委員長：飯田庸太郎三菱重工業株式会社相談役

	①政策の企画立案に関する機能とその実施に関する機能との分離に対応した人事管理制度の構築、②人材の一括管理のための仕組みの導入、③内閣官房及び内閣府の人材確保のための仕組みの確立、④多様な人材の確保及び能力、実績等に応じた処遇の徹底並びに退職管理の適正化について、早期に具体的成果を得るよう、引き続き検討を行うものとする（第48条）。
平成11年3月	公務員制度調査会（辻村江太郎会長）「公務員制度改革の基本方向に関する答申」 公務員制度改革の前提となる考え方、採用から退職管理に至る各分野等について基本的な改革の方向・具体的改革方策
平成12年12月1日	行政改革大綱閣議決定 信賞必罰の人事制度の実現、再就職に関する合理的かつ厳格な規制（大臣承認制、行為規制の導入）、官官・官民交流の推進、中央人事行政機関等による事前規制型組織・人事管理システムの抜本的転換など
平成18年9月	中馬弘毅行政改革担当大臣が私案「新たな公務員人事の方向性について（中馬プラン）」発表 人材の活発な移動、定年まで勤務することも可能な人事の構築、再就職規制の見直し（行為規制の導入）
平成19年7月6日	国家公務員法等の一部を改正する法律公布（法律第108号） 人事評価制度の導入、再就職の事前承認制廃止と規制（あっせん・求職活動・働きかけ）の導入、官民人材交流センター・再就職等監視委員会の設置など
平成19年10月	行政改革推進本部専門調査会（佐々木毅座長）「公務員の労働基本権のあり方について（報告）」提出 公務員の労働基本権制約の見直し
平成19年12月	官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会（田中一昭座長）「官民人材交流センターの制度設計について（報告）」提出 官民人材交流センターの機能、わたりあっせんの禁止など
平成20年2月	公務員制度の総合的な改革に関する懇談会（岡村正座長）報告書提出 政官の接触の集中管理、キャリアシステムの廃止、内閣人事庁の設置など
平成20年6月13日	国家公務員制度改革基本法公布（法律第68号） 幹部人事の内閣一元管理、政官接触の透明化、キャリア制度の廃止、内閣人事局など

（出典）村松岐夫編著『公務員制度改革』学陽書房,2008,p.15.などを基に筆者作成

II 国家公務員制度改革基本法の成立

上に掲げた公務員制度の総合的な改革に関する懇談会の報告書⁴等を受けて、福田康夫内閣は「国家公務員制度改革基本法案」を平成 20 年 4 月、国会に提出した。同案は審議の過程で、民主党ほかの野党と何点かの修正協議を行い、同年 6 月 6 日に自由民主党、民主党、公明党、社会民主党などの賛成多数で成立し、同月 13 日に公布された（平成 20 年法律第 68 号）。国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）のエッセンスは、①政治主導の観点から、国の行政機関の内外から人材を機動的に「国家戦略スタッフ」⁵及び「政務スタッフ」⁶として登用、②幹部職員及び管理職員の人事の内閣による一元管理、③政と官、すなわち国会議員と官僚との接触の透明化、④いわゆるキャリア制度の廃止及びこれに伴う新しい採用制度の導入、⑤内閣人事局の新設であるといえる。事務次官や局長など政策決定に影響力を持つ府省の幹部について、内閣人事局が取りまとめた情報をもとに、首相、内閣官房長官、各省大臣が協議して任命を行うシステムに変える内容である。

基本法の成立の背景には、近年、年金記録問題・事故米問題をはじめとする公務員の不祥事が続いており、「公務員改革待ったなし」という国民的気運が高まっており、与野党とも国民目線に立った立法政策を採る必要が生じていたことが挙げられるであろう。なお、基本法は、実施すべき改革の項目とその目標時期をひととおり掲げたいわゆる「プログラム法」であり、一連の改革を実施するためには別途法的措置を講じる必要がある。

III 基本法の成立後の動向

1 国家公務員制度改革推進本部の設置

基本法の施行後、これに基づき、国家公務員制度改革基本法の一部の施行期日を定める政令（平成 20 年政令第 220 号）及び国家公務員制度改革推進本部令（平成 20 年政令第 221 号）が平成 20 年 7 月 9 日に公布された。これらの政令に基づき、同月 11 日に、国家公務員制度改革の推進に関する企画・立案及び総合調整等を行う国家公務員制度改革推進本部が内閣に設置され、同本部に、その事務を処理するための事務局が設置された。

2 「工程表」の決定及び国家公務員法等改正案の立案

平成 21 年 2 月 3 日、国家公務員制度改革推進本部は、基本法に定められた改革事項（議院内閣制の下での国家公務員の役割、多様な人材の登用、国際競争力の高い人材の確保と育成、職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底、能力及び実績に応じた処遇の徹底、国家公務員に対する労働基本権付与の問題など）に係る措置や検討の方向性、関係法律案の提出

⁴ 『「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」報告書』2008.2.5. 首相官邸サイト
<<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koumuinkaikaku/pdf/houkoku1.pdf>>

⁵ 内閣官房に置かれ、内閣総理大臣の命を受け、内閣の重要施策のうち特定のものに係る企画立案を行い、内閣総理大臣を補佐する職（特別職）

⁶ 各府省に置かれ、特定の政策の企画立案及び政務に関し、大臣を補佐する職（特別職）

時期等を具体的に定めた「工程表」⁷を決定した。この工程表では、当初、基本法で予定されていた改革のための期間（表2）を1年前倒しし、4年ですべての改革を終えることとされた。

表2 基本法〔平成20年6月13日施行〕に掲げられた基本方針及びその進捗状況

主な項目	基本法で示された工程	これまでに採られた措置
① 内閣人事局の設置	基本法施行後1年以内を目途に必要な法制上の措置を講じる。	国家公務員法等の一部を改正する法律案の提出（平成21年3月31日）→ 衆議院の解散に伴い廃案
② 「国家戦略スタッフ」「政務スタッフ」の導入	基本法の施行後5年以内を目途に必要な措置を講じる（必要となる法制上の措置については、3年以内を目途に講じる）。	同上
③ 「幹部職員」「管理職員」を対象とする新たな制度の創設、一元管理等		同上 ※幹部職員等の一元管理等について
④ キャリア制度の廃止（幹部候補育成課程、試験制度改革）		—
⑤ 政官接触に関する記録の管理、情報公開等のために必要な措置の導入		—
⑥ 定年まで勤務できる環境整備・定年延長の検討		—
⑦ 労働基本権の付与		国家公務員制度改革推進本部の労使関係制度検討委員会による報告書取りまとめ（平成21年12月15日）
⑧ その他（官民の人材交流の推進等、国際競争力の高い人材の確保・育成等）		—

（出典）筆者作成

⁷ 「公務員制度改革に係る『工程表』について」（平成21年2月3日国家公務員制度改革推進本部決定）
 <<http://www.gyoukaku.go.jp/koumuin/kouteihyou.pdf>>

前記の工程表の作成過程では、人事院が級別定数管理機能の移管を中心にその内容に異議を唱えたり、各省間の利害対立、組織の肥大化等の問題をめぐって政府内で混乱が重なったため、作業に遅れを生じることとなり、実際に基本法に規定された①内閣人事局の設置、②「国家戦略スタッフ」「政務スタッフ」の導入、③「幹部職員」「管理職員」の一元管理等、を実行に移すための「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が閣議決定されたのは年度末の3月31日であった。

3 国家公務員法等改正案の提出及び廃案

前記の「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は、閣議決定と同日の平成21年3月31日に国会に提出された（第171回国会閣法第62号）。しかし、法案提出後も幹部公務員の降格の可否等をめぐって、与野党間だけでなく与党内でも異論が生じ、法案の委員会への付託は大幅に遅れた。その結果、折からの政局の不安定や、他の法案審議が優先されたこともあり、特段目立った審議が行われることがないまま、同年7月21日に衆議院が解散されたことに伴い、同法案は廃案となった。そして8月30日に執行された衆議院議員総選挙で民主党が勝利し、政権交代が生じたこともあり、国家公務員制度改革の進行はいったん停止状態となった。

IV 今後の改革の動向・主要な論点

政権交代によって誕生した鳩山由紀夫内閣では、仙谷由人行政刷新担当大臣⁸が、公務員制度改革を担当することとなった。同大臣は、国家公務員制度改革に係る工程表を改めて作成する意向を示しており⁹、今後の進展の時期・程度については不明な部分が多いが、公務員制度改革に関するいくつかの論点の動向について見ることにする。

1 天下りあっせんの禁止

民主党は、今回の総選挙のマニフェストに「天下りあっせんの全面禁止」を掲げており、天下り問題への対応は、新政権の重要課題と考えられていた。鳩山内閣は、平成21年10月1日に任期が切れる独立行政法人の役員等について、同年9月29日に「独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針について」を閣議決定し、公務員OBがこれまでのように空席となるポストに直接天下ることをやめさせ、当該ポストの必要性から見直しを行い、後任者の任命が必要であるときには、公募によって選考することを決定した。ただし、この公募に公務員OBが応募することは禁止されていない。この結果、公募に際して民間人には困難な応募条件が付され、官僚OBが多く起用されたとの報道¹⁰がある。また、これとは別に、民営化見直し方針が決まった日本郵政株式会社の社長に元大蔵事務次官を

⁸ 同大臣は、平成22年2月10日付けで行政刷新担当を外れたが、国家公務員制度改革は引き続き担当することとなった。

⁹ 「仙谷行政刷新相 一問一答 公務員制度」『朝日新聞』2009.12.5. 等

¹⁰ 「独法役員公募 高いカベ 天下り野放し？」／「『一般人排除に等しい』条件は無理難題」『東京新聞』2009.11.20；「天下りやっぱり黙認 独法役員公募 起用の3割 官僚OB」『東京新聞』2010.1.18. 等

据え、人事院総裁の辞任を受けた新人事官には、内閣府事務次官、厚生労働事務次官を歴任した人物を任命した。こうした人事は、天下りではないかという質問に対し、同内閣は天下りを「府省庁が退職後の職員を企業、団体等に再就職させることをいう」と定義し、「公務員が、法令に違反することなく、府省庁によるあっせんを受けずに、再就職先の地位や職務内容等に照らし適材適所の再就職をすることは、天下りには該当しないことから、否定されるものではない」¹¹とする見解を示した。政府見解¹²によれば、この場合の「府省庁によるあっせん」とは「国家公務員法第 106 条の 2 の規定の適用を受ける職員等¹³によるあっせんをいい、国务大臣及び退職した職員によるあっせんは含まれない」とされる。こうした見解に対しては、民主党がかつて追及していた天下りの「裏ルート」（天下りをした官僚OBが後輩を呼び、指定席として天下りを続けること）を解禁するものだと指摘¹⁴もある。このような指摘に対して政府は「退職した公務員が、同一府省庁出身者が何代にもわたって占めてきた特定の団体等のポストに再就職する場合については、当該府省庁の当該団体等に対する行政上の権限、契約、補助金等の関係及び当該再就職の経緯について精査していく必要がある」との見解¹⁵を示しており、今後、国家公務員の再就職問題がどう展開していくのか、動向が注目されている。

2 国家公務員の定年延長問題

基本法第 10 条は、職員が意欲と誇りを持って働くことを可能とする視点から①定年まで勤務できる環境を整備するとともに、再任用制度の活用の拡大を図ること、②定年を段階的に 65 歳に引き上げることについて検討すること、等を定めている。また、平成 25 年度から 60 歳定年退職後にいわゆる無年金期間が生じることを背景に、平成 19 年 9 月から公務員の高齢期雇用の確保の在り方について検討を行ってきた人事院の「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）は、平成 21 年 7 月 24 日に報告書「公務員の高齢期の雇用問題について－最終報告－」¹⁶をまとめ、人事院総裁に提出した。これによれば、国家公務員等の組織活力と公務能率を確保するための方策、総給与費の増加を抑制するような給与制度上の措置等を講じながら、平成 25 年度から段階的に国家公務員の定年年齢を 65 歳に引き上げるべきだとしている。しかし、民間ではまだ 65 歳定年がほとんど見られないこと、加えて民主党のマニフェストに掲げられた、国家公務員総人件費の 2 割削減の達成には逆の効果をもたらす政策であることなどから、実現性は不透明であるとの指摘¹⁷がある。

¹¹ 山内康一・衆議院議員提出「日本郵政に関する質問主意書」（平成 21 年 10 月 29 日質問第 18 号）に対する答弁書（平成 21 年 11 月 6 日内閣衆質 173 第 18 号）等

¹² 山内康一・衆議院議員提出「日本郵政に関する再質問主意書」（平成 21 年 11 月 12 日質問第 72 号）に対する答弁書（平成 21 年 11 月 20 日内閣衆質 173 第 72 号）等

¹³ 現職の事務次官以下の職員をいう。

¹⁴ 中川秀直・衆議院議員提出「天下り・渡りに関する質問主意書」（平成 21 年 11 月 26 日質問第 118 号）等

¹⁵ 前掲注（12），pp.1-2.

¹⁶ 公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会「公務員の高齢期の雇用問題について－最終報告－」2009.7. <http://www.jinji.go.jp/kenkyukai/koureiikikenkyukai/saisyuu/saisyuu_honbun.pdf>

¹⁷ 今泉勝「組織の新陳代謝、人件費抑制が課題」『地方行政』2009.11.30,pp.12-15. 等

3 国家公務員の労働基本権の回復

現在、国家公務員の労働基本権については、非現業の職員に団結権は認められているものの、その他の協約締結権、争議権は認められていない（ただし、林野事業を担当する国営企業の職員については、団結権のほかに協約締結権が認められている）。

このような状況下で、政府の行政改革推進本部専門調査会は、平成 19 年 10 月に、「公務員の労働基本権の在り方」について「一定の非現業職員について、協約締結権を付与すること」を内容とする報告¹⁸を当時の行政改革担当大臣に提出した。しかし、多くの検討課題が存在することから、5 年程度の時間をかけて検討する必要があるとした。

その後、基本法に基づき設置された国家公務員制度改革推進本部に労使関係制度検討委員会（座長：今野浩一郎学習院大学教授）が設けられ、関係団体等から意見を聴取した上で、協約締結権を付与する職員の範囲や、それに伴う便益及び費用を含む全体像を示した報告書「自律的労使関係制度の措置に向けて」¹⁹を平成 21 年 12 月 16 日に仙谷公務員制度改革担当大臣に提出した。この問題は、民主党のマニフェストに掲げられた政策の 1 つであるが、これまで労働基本権制約の代償措置を担ってきた人事院との関係などもあり、解決のためには更なる調整が必要であると考えられる。

4 その他

仙谷大臣は、平成 21 年 12 月 4 日の『朝日新聞』のインタビューで、事務系の国家公務員の最高ポストである「事務次官」の廃止を検討する考えを明らかにした²⁰。これは民主党のマニフェストや、前政権で決定された公務員制度改革に係る「工程表」にも記述のない事項であり、平野博文内閣官房長官が「事務取扱責任者としては必要である」として異議を唱えるなど、各方面から大きな反響を招いた。結局、第 174 回通常国会に提出された法律案（V 2 参照）では、柔軟な幹部人事の前提として、事務次官級、局長級、部長級を同一の職制上の段階に属するものとみなすこととされ、事務次官その他の幹部職員の位置付け・役割の検討を継続することが附則に明記された。

V 今後の展望

1 政府首脳の意向等

鳩山由紀夫首相は、平成 21 年 12 月 15 日の閣僚懇談会において、①幹部人事の一元化のための内閣人事局の設置、②官民人材交流センター及び再就職等監視委員会の廃止と天

¹⁸ 行政改革推進本部専門調査会「公務員の労働基本権のあり方について（報告）」（平成 19 年 10 月 19 日）
<<http://www.gyokaku.go.jp/senmon/koumuin.pdf>>

¹⁹ 国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会「自律的労使関係制度の措置に向けて」（平成 21 年 12 月 15 日）<<http://www.gyokaku.go.jp/koumuin/kentou/houkokusyo.pdf>>

²⁰ 「事務次官の廃止検討 仙谷刷新相 近く仕分け第 2 幕」／仙谷行政刷新相 一問一答『朝日新聞』2009.12.5. なお、関連資料として 仙谷由人（インタビュアー・歳川隆雄）「もう事務次官など要らない」『文藝春秋』2010.2, pp.126-134. なお、その後の報道として「政と官の行方 上 次官 薄れゆく存在」『朝日新聞』2010.1.15; 「事務次官、局長級に格下げ案 幹部人事の掌握狙う」『朝日新聞』2010.1.30.等

下りあっせんの根絶及び独立行政法人の役員の公正な登用等を図るための組織の整備、③労働基本権の見直し、④公務員が定年まで公務に精励できる環境の整備など、新たな公務員制度改革の議論を速やかに進め、関連法案を通常国会に提出することなどを仙谷大臣に指示した²¹。

これを受けて、仙谷大臣は、今後の公務員制度改革の進め方について、次期通常国会には「政治主導関連法案」との関連が深い幹部人事の任用・処遇に関する法案を先行提出し、労働基本権問題を含む抜本的な国家公務員制度改革法案は、平成 22 年の臨時国会に提出する意向を示した²²。

2 第 174 回通常国会提出法案

平成 22 年 1 月 18 日、第 174 回通常国会が召集された。鳩山内閣は、平成 22 年 2 月 19 日、国家公務員法等の一部を改正する法律案を閣議決定し、国会に提出した（閣法第 32 号）。年度内の成立を目指すとされている。なお、閣議終了後の記者会見²³で、仙谷大臣は、抜本的な国家公務員制度改革案については、来年の通常国会に出すよう努力する旨表明し、法案の提出時期に関する発言を若干修正した。

国家公務員法等の一部を改正する法律案のポイントは、次のとおりである。

- ・内閣人事局の設置（内閣官房）・・・内閣が幹部人事を一元化する。
- ・国家公務員制度改革推進本部（内閣）の廃止 → 業務は新設の内閣人事局に移管
- ・幹部職員人事の弾力化
- ・官民人材交流センター及び再就職等監視委員会（内閣府）の廃止
- ・民間人材登用・再就職適正化センターの設置
 - 組織改廃で離職した職員の再就職、官民人材交流を支援
- ・再就職等監視・適正化委員会の設置
 - 上記センターに独立機関として設置。府省庁による天下りのあっせんや公務員本人が求職することを専門的に監視

同法案に対する主要紙の社説の論評を見ると、内閣が幹部人事を一元管理することで縦割り行政の打破を目指すねらいについては肯定的な評価が多いものの、次のような批判や課題が指摘されている。

○政治主導による人事について

情実人事や保身に走る官僚が増え士気に影響することへの懸念。こうした事態を避ける

²¹ 「仙谷内閣府特命担当大臣記者会見要旨」（平成 21 年 12 月 15 日）

<<http://www.cao.go.jp/kaiken/0909sengoku/2009/1215kaiken.html>>

なお、その後の報道によれば、②の新組織では、職員を現役のまま独立行政法人に出向させたり、役員以外の嘱託職員に再就職させるなどの、いわゆる『隠れ天下り』の監視等を行うといわれている。（「公務員改革：天下り監視に新組織 人材センターは廃止」『毎日新聞』2009.12.20；『隠れ天下り』監視新機関 公務員法改正案』『読売新聞』2010.2.3, 夕刊等）

²² 「仙谷内閣府特命担当大臣記者会見要旨」 同上

²³ 「仙谷内閣府特命担当大臣記者会見要旨」（平成 22 年 2 月 19 日）

<<http://www.cao.go.jp/kaiken/0909sengoku/2010/0219kaiken.html>>

ためにも、適格性審査、降格人事等について国民に説明できる透明性の確保や基準作りが必要である。²⁴

○幹部職員人事の弾力化について

給与法などの見直しを伴わないため、急激な収入減を伴う異動が現実問題として可能であるか、疑問である²⁵。

○内閣人事局について

- ・ 人事院、財務省、総務省などからの組織移管が見送られたが、十分に機能するのか²⁶。
- ・ 約 1,000 人の官僚の職務遂行能力などを公正・的確に把握できるのか²⁷。
- ・ 各省に人事機能を散在させたままで官僚の抵抗を排除できるのか²⁸。
- ・ 局長に政治家を起用することで幹部人事に党派性が強く出すぎることはないか²⁹。

○天下り関係

- ・ 官民人材交流センターを廃止して再就職のあっせんをやめるだけでは、公務員の再就職に支障が出て人事が停滞する可能性がある³⁰。
- ・ 天下りのあっせんは、範囲を狭く限定した程度にとどまり、閣僚や役所OBによる再就職あっせんといった裏道を使った天下りへの対策も示されていない³¹。

おわりに

国家公務員制度改革は、他の種々の行政改革に比べても、実現の難易度が高いといわれている。それは、官界で働いている者たちの労働条件や雇用関係等の制度に直接にかかわっている改革であることも一因であろう。まして、政治主導の人事・行政運営が押し進められていけば、官庁はその性格の転換を求められることになり、間接的に現役の官僚たちの士気に影響し、質の低下を招くとの指摘もある³²。加えて、天下り・再就職等に厳しい制限が加えられれば、官庁を職場として選んだ者の人生設計も大きく変わり、今後の公務員志望者層にも影響が及ぶと考えられる。他方で、公務員、とりわけ高級官僚とされる国家公務員（＝いわゆるキャリア組）に対する民間・マスメディア等の眼は依然として非常に厳しく、「お役所バッシング」³³が続いているという指摘もある。こうした中で、どのような公務員制度ならば国民から理解され、かつ公務員の側も納得し、やりがいを持って働けるのか、十分な論議が尽くされる必要があるだろう。

²⁴ 『毎日新聞』2010.2.20 社説; 『朝日新聞』2010.2.20 社説

²⁵ 『産経新聞』2010.2.20 社説 等

²⁶ 『毎日新聞』前掲注(24); 『東京新聞』2010.2.22 社説

²⁷ 『読売新聞』2010.2.20 社説

²⁸ 『東京新聞』2010.2.22 社説

²⁹ 『日本経済新聞』2010.2.21 社説

³⁰ 同上

³¹ 前掲注(28)

³² 「[スキャナー]政治主導強化 官僚『指示待ち』」『読売新聞』2010.1.12; 「スコープ 官僚『士気下がる』強まる政治主導」『東京新聞』2010.1.12; 公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会 前掲注(16)など

³³ 山本直治『お役所バッシングはやめられない』PHP 研究所, 2009.