

第 1 編

人事行政

第1部

人事行政この1年の主な動き

第1章 国家公務員制度改革

- 幹部職員人事の一元管理等を行う内閣人事局の設置等を内容とする「国家公務員法等の一部を改正する法律」（平成26年法律第22号）（以下「改正法」という。）が平成26年4月11日に成立し、18日に公布された。
- 改正法により、中央人事行政機関としての内閣総理大臣が、幹部職員人事の一元管理（適格性審査、幹部候補者名簿、任免協議）等に関する事務を行うこととされ、その事務を担当する機関として内閣人事局が設置された。人事院は、引き続き、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担うこととされ、そのために必要な事務を行うこととされた。

1 国家公務員法等の一部を改正する法律の成立

(1) 法案提出に向けた動き

ア 政府における検討

国家公務員制度改革については、稲田公務員制度改革担当大臣の下で検討が進められていたが、平成25年5月24日に公表された稲田大臣の「所感」において、平成21年に国会に提出された国家公務員法等の一部を改正する法律案（以下「21年法案」という。）について、「この5年間の日本を取り巻く状況・環境の変化も踏まえながら、逐条ごとに精査していきます。そして、おおむね1か月後に国家公務員制度改革推進本部を開催し、改革の全体像（仮称）をお示しし、決定することを目指します。」とされた。

ついで、6月28日、国家公務員制度改革推進本部において、「今後の公務員制度改革について」が決定された。同本部決定において、政府は、21年法案を基本とし、国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号）の条文に即して、機動的な運用が可能な制度設計について早急かつ丁寧に検討を進め、秋に国会が開かれる場合には、国家公務員制度改革関連法案を提出するとともに、平成26年春に内閣人事局を設置することを目指すこととされた。

（参考）21年法案の概要

- ① 幹部職員等の一元管理等
適格性審査及び幹部候補者名簿の導入、幹部職員の任免協議、幹部職員の公募、幹部候補育成課程、幹部職員の降任の特例等
- ② 内閣人事局
①の事務のほか、次に掲げる事務等を所掌するため内閣人事局を置く

- ・ 国家公務員制度の企画及び立案、特別職国家公務員の給与制度、行政機関の機構及び定員に関する企画及び立案並びに調整等に関する事務〔総務省人事・恩給局及び行政管理局から移管〕
 - ・ 級別定数の設定及び改定（指定職については号俸格付）、任用、採用試験（採用試験の実施を除く。）、研修（人事院が担う研修の実施を除く。）に関する事務〔人事院から移管〕
- ③ 国家戦略スタッフ等
- 内閣官房に国家戦略スタッフを置き、各府省に政務スタッフを置く
- (注) 自律的労使関係制度の措置については規定されていないが、本法案提出前に示された国家公務員制度改革基本法に基づく改革の工程表においては、協約締結権の付与を措置することが定められていた。

イ 人事院の取組

人事院は、公務の民主的かつ能率的な運営を保障することを目的とする国家公務員法の下、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担うとともに、人事行政の専門機関として時代の要請に応える人事施策を展開してきている。

国家公務員制度は、各分野の行政を安定的・継続的に支える基盤となる制度であることから、その改革に当たっては、人事行政の公正の確保や労働基本権制約の代償機能について、国民的視点に立った幅広い議論を行い、広く関係者の合意を得て進める必要があるものと考えている。そのため、人事院は、長年にわたり蓄積してきた知見と経験に基づき、これまでも機会を捉えて、政府に対し、必要な意見を述べてきたところである。

(ア) 国家公務員制度改革推進本部決定に至るまでの人事院の意見の表明

6月28日の国家公務員制度改革推進本部決定に際し、それに先立つ6月20日に、稲田公務員制度改革担当大臣に対し、人事院総裁から、今後の公務員制度改革についての意見を提出した。

(参考) 人事院総裁の意見の概要

① 幹部職員人事の一元管理等について

幹部職員も成績主義の原則が適用されることから、職務に必要な能力・適性が公正に判断される必要がある。特に、外部からの採用については、選考手続の中でその人事の公正性が確保できるよう、第三者機関がその基準設定などに適切に関与する仕組みなどが必要と考える。

② 労働基本権制約の代償機能の確保について

級別定数は、俸給表と一体となって職員の処遇を確保するための重要な勤務条件であり、現在も各府省及び職員団体からの意見を聞いた上で、決定をしている。労働基本権の制約について現行どおりとする以上、級別定数に関する機能は、使用者機関ではなく、第三者機関である人事院が代償機能として担う必要がある。

③ 人事行政の公正性の確保について

任用の基準、採用試験・研修は、その公正性を確保する観点から人事院が担うこととされてきたものであり、第三者機関から使用者機関に移管する合理的な理由は認められず、引き続き第三者機関である人事院が担うべきであると考えている。

また、6月28日に開催された国家公務員制度改革推進本部においては、人事院総裁から「国家公務員制度は、各分野の行政を安定的・継続的に支える基盤となる制度であり（略）幹部職員人事における公正性の確保、労働基本権制約の下での代償機能に関わる事項、人事行政の公正性の確保に関わる事項の取扱いについては、十分な議論を重ね、広く関係者の合意を得て進めていただく必要がある旨の発言を行った。

(イ) 給与に関する報告の際の人事院の意見の表明

さらに、人事院は、平成25年8月8日の給与に関する報告の際、あわせて、「国家公務員制度改革等に関する報告」を行い、その中で、国家公務員制度改革についての経緯を振り返り、今後の検討に当たっての留意点等を提示した。

同報告では、

- ① 幹部職員人事の一元管理については、内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要があるとともに、中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要があること、
- ② 内閣人事局の設置と人事院の機能移管については、級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償機能として担う必要があるとともに、任用基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正を確保する観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担うべきであること、
- ③ 自律的労使関係制度については、人事院はこれまで議論を尽くすべき重要な論点（公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かない、国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界がある等）を提起してきているが、十分な議論は行われておらず、いまだ国民の理解は得られない状況にあること

等の論点を示した。

ウ 法案の調整及びとりまとめ

政府（内閣官房行政改革推進本部国家公務員制度改革事務局）において、6月28日の国家公務員制度改革推進本部決定を踏まえ、21年法案を基本として検討が行われ、9月に入ってからは、与党における議論、人事院との協議、各府省人事当局との協議など各方面との調整が進められた。

こうした調整を通じて、法案には、上記イの人事院が述べてきた意見を踏まえた改正が盛り込まれることとなった。

具体的な改正内容は、以下のとおりである。

- ① 幹部職員人事の一元管理等
 - ・ 幹部職員人事の一元管理等に関する事務は内閣総理大臣が担うこととされたが、幹部職員人事の一元管理におけ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、適格性審査の基準、手続や幹部候補者名簿の作成等における公正性を確保するため、あらかじめ人事院の意見を聴くことが定められた。
- ② 労働基本権制約の代償機能の確保
 - ・ 級別定数の設定・改定に関する事務については、機動的な人事・組織管理等の観点から、機構・定員に関する事務とともに一体的に内閣総理大臣が担うこととされ

たが、級別定数は勤務条件の側面を有することに鑑み、職員の適正な勤務条件の確保の観点からする、級別定数の設定・改定に関する人事院の意見を十分に尊重することが法案に明記された。

また、この法案の規定を踏まえた級別定数の実際の運用においては、各府省要求に始まる予算編成過程において、人事院が労使双方の意見を聴取して策定した級別定数の設定・改定案を意見として内閣総理大臣に提出し、内閣総理大臣はそれに基づいて級別定数の設定・改定を行うこととなる。

③ 人事行政の公正の確保

- ・ 職員の公正な任用の確保に関する事務や採用試験の対象官職等を除く採用試験の企画と実施に関する事務については、今までどおり人事院が担い、人事院規則で定めることとされた。内閣総理大臣は、各府省のニーズに基づく採用を確保するという観点から、優れた人材の養成・活用に関する事務のほか、特定の行政分野に係る採用試験等の対象官職や種類、採用試験により確保すべき人材に関する事務を担うこととされ、これらに関する政令は、採用試験における公正の確保の観点から、人事院の意見を聴いて定めることとされた。
- ・ 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。

(2) 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、改定に当たりますは、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。

(1) 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。

（2）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。

（3）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。

（4）研修に関する事項

研修については、これまで各府省がその主体とされるとともに、人事行政の公正確保の事務を担う中央人事行政機関である人事院が専門機関としてその主体とされていたところである。

改正国公法においては、中央人事行政機関としての内閣総理大臣も研修の主体として認められ、各府省、内閣総理大臣及び人事院の三者が研修を実施することとなった。また、人事院は、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並びに研修の方法に関する専門的知見を活用して行う職員の効果的な育成の観点から、自ら研修を計画し実施することとされ、人事院が専門機関として行う研修に変更はなかった。

法律で定められた研修の根本基準の実施につき必要な事項は、人事院の意見を聴いて内閣総理大臣が政令で定めることとされ、これまで人事院が行ってきた各府省が実施する研修の総合的企画・調整については、政府としての人材戦略を進めていくために全省的調整

を行うことがふさわしいとの観点から、内閣総理大臣が行うこととされた。

また、人事院は、これまでと同様に、国家公務員の研修における公正確保の事務を担うこととされ、①内閣総理大臣及び各府省が行う研修の計画の樹立及び実施に関して監視を行うこと、②研修の実施状況の報告を求めること、③法令に違反した研修が行われていた場合には、是正のため必要な指示を行うことができることとされている。

(5) 幹部職員の特例降任

改正国公法においては、任命権者が事務次官や局長等の幹部職に能力等に秀でた別の者を就けたい場合、当該幹部職に任用されている職員は、国公法第78条第1号に規定する「勤務実績がよくない場合」に該当しない場合であっても、改正国公法第78条の2に定める要件のいずれにも該当すれば、意に反して幹部職の範囲内において直近下位の段階の官職に降任を行うことができるという特例降任の制度が導入された。同条には、①同一の任命権者の下で、同じ職制上の段階に属する他の官職を占める幹部職員と比べて勤務実績が劣っていること、②当該幹部職員が現に任命されている官職に他の特定の者を任命すると仮定した場合において、当該他の特定の者が、当該幹部職員より優れた業績を挙げることが十分見込まれること、③転任させるべき適当な官職がないこと等の要件が定められているが、詳細については人事院規則に委任された。

(6) 級別定数等に関する事項

職務の級の定数は、職員の給与決定の土台となる勤務条件であることから、これまでその設定及び改定は、労働基本権制約の代償機能を担う人事院が所掌してきた。

今回の改正では、級別定数の設定・改定が、組織管理の側面を持つことから、改正法により一部改正された一般職の職員の給与に関する法律第8条第1項において、内閣総理大臣の所掌に属するものとされた。しかしながら、同時に、級別定数は勤務条件の側面を持つものであり、その設定・改定に当たって、代償機能が十分に確保される必要があることから、人事院の意見を聴取し、これを十分に尊重することが定められた。この人事院の意見は、憲法上保障された労働基本権の制約の代償機能として、職員の適正な勤務条件を確保する観点から内閣総理大臣に提出するものであり、国会及び内閣に対し、その完全実施を要請している人事院勧告と同様の性格のものである。

また、級別定数の設定・改定の運用については、代償機能を確保するため、各府省要求に始まる予算編成過程において、人事院が、労使双方の意見も聴取して作成した設定・改定案を意見として内閣総理大臣に提出し、内閣総理大臣はそれに基づいて級別定数の設定・改定を行うこととなる。

指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸の決定の方法についても、組織管理の側面を持つという観点から、内閣総理大臣の所掌に属することになったが、これについても、勤務条件の側面を持つものであることから、人事院の意見を聴取し、これを十分に尊重して定めることとされた。

(7) 官民人事交流

改正法により一部改正された国と民間企業との人事交流に関する法律においては、人事交流の対象となる法人の拡大、交流派遣に当たり職員を人事院に異動させる手続を廃止し、任命権者自らが交流派遣を実施する仕組みの導入、国会及び内閣に対する報告事項の拡大等が定められた。

第2章 適正な公務員給与の確保

- 国公法に定める情勢適応の原則に基づき、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）を基本に給与改定について検討を行い、月例給及び特別給の改定を行わないこととし、平成25年8月8日に、国会及び内閣に対し報告を行うとともに、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の国家公務員給与については民間準拠による適正な給与を確保するよう要請した。
- 政府においては、人事院の報告のとおり、平成25年度の給与改定は行わないものとし、給与減額支給措置については、法律の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了する旨の閣議決定を平成25年11月15日に行った。

1 職員の給与等に関する報告

平成25年8月8日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等について報告を行った。その内容は以下のとおりである。

(1) 民間給与との較差に基づく給与改定

ア 月例給

人事院は給与勧告を行うに当たり、例年、春季賃金改定後の民間企業の給与実態を把握するため、「職種別民間給与実態調査」を行っている。平成25年は、民間給与の状況をできる限り広く把握し、公務員給与に反映するため、従来、調査対象としてこなかった「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業も含め、調査対象を全産業に拡大して調査を実施した。また、「国家公務員給与等実態調査」を実施し、給与法が適用される常勤職員約26万人の給与の支給状況等について全数調査を行った。その際、平成25年も、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号、以下「給与改定・臨時特例法」という。）により、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの2年間、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み」給与減額支給措置が講じられていることを踏まえ、平成25年4月における平均給与月額について、当該措置による減額前の額と当該措置による減額後の実際の支給額の双方を把握した。

両調査により、給与法に定める本来の給与額に基づく官民較差を算出したところ、国家公務員給与が民間給与を平均76円（0.02%）上回っており、他方、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額後の給与額に基づく官民較差を算出したところ、国家公務員給与が民間給与を平均29,282円（7.78%）下回っていた。

勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置が国公法第28条に基づく民間準拠による給与水準の改定とは別に東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、平成24年と同様、給与減額支給措置による減額前の給与額に基づき行うこととした。その結果、官民較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、平成25年は、月例給の改定を行わないこととした。

イ 特別給

平成24年8月から平成25年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、年間で所定内給与月額額の3.95月分に相当しており、給与法の定めによる国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95月）と均衡していた。

期末手当・勤勉手当についても給与減額支給措置の対象となっているが、この給与減額支給措置は、上記のとおり、民間準拠による給与水準の改定とは別に東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、臨時特例として行われているものである。

これらを踏まえ、平成25年は、特別給の改定を行わないこととした。

ウ 適正な給与の確保の要請

平成25年は、給与減額支給措置による減額前の月例給及び特別給の水準が民間給与と均衡していたことから、給与水準改定のための勧告は行わないこととしたが、労働基本権制約の代償機関として、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の国家公務員の給与については、民間準拠による水準が確保される必要がある旨表明し、国会及び内閣に対し、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請した。

(注) 平成24年4月から平成26年3月末まで、給与法適用職員について講じられた給与減額支給措置の概要は次のとおりである。

1 俸給月額	
(1) 本省課室長相当職員以上（指定職、行（一）10～7級）	△9.77%
(2) 本省課長補佐・係長相当職員（行（一）6～3級）	△7.77%
(3) 係員（行（一）2、1級）	△4.77%
その他の俸給表適用職員については、行（一）職員に準じた支給減額率	
2 俸給の特別調整額（管理職手当）	一律△10%
3 期末手当及び勤勉手当	一律△9.77%

(2) 給与制度の総合的見直し

平成18年度から平成22年度にかけて、給与構造改革において俸給及び諸手当の制度全般にわたる改革を行うなど、これまでも必要な取組を進めてきたところであるが、その後の社会経済情勢の変化を踏まえると、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている。

平成25年は、民間の産業構造の変化への対応として「職種別民間給与実態調査」の調査対象産業の拡大を行ったところであるが、引き続き民間企業の組織形態の変化への対応が必要である。また、民間賃金の低い地域を中心に、地域の公務員給与が高いのではないかとの指摘が依然としてあることを踏まえると、地域間の給与配分の見直しを進める必要がある。さらに、50歳台後半層の給与水準については、公務が民間を上回っている状況が続いており、このような官民の給与差等を踏まえると、世代間の給与配分を更に適正化する観点から、給与カーブの見直し等が必要である。このほか、昇給効果の在り方、技能・労務関係職種の給与や諸手当の見直しについて検討する必要がある。

また、国家公務員の給与の在り方を中心に、基本に立ち返って検討を行うため、平成25年4月から人事院において開催した、各界の有識者から成る「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」（座長：清家篤慶應義塾長）においては、国家公務員の給与の在り方について、その役割や仕事にふさわしい適正な処遇を行うという観点から検討を行うべきである等の意見が示されている。

こうした状況を踏まえ、人事院としては、国家公務員の給与に対する国民の理解を得る

とともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、給与カーブの設定等の俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくこととし、給与減額支給措置終了後に見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めることとした。

(注) 平成26年3月に上記懇話会の報告が取りまとめられ、同報告においても、国民にとっては、国家公務員に国民の生活を支え、安全・安心を守る等の役割をしっかりと果たしてもらうことが重要であり、国家公務員の給与水準については、その役割や仕事にふさわしい適正な処遇を行うという観点から考えるべきである等の意見が示されている。

(3) 雇用と年金の接続

国家公務員の雇用と年金の接続については、平成25年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しつつ、人事院が平成23年に行った意見の申出に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要があるが、それまでの間、同閣議決定を踏まえ、雇用と年金の確実な接続を図るためには、各府省において、再任用の円滑な実施に向けた取組を行う必要があるとともに、能力・実績に基づく人事管理を徹底するなどの60歳前の職員も含めた人事管理全体の見直しや、中長期的な人事配置を見据えた行政事務の執行体制の再構築等の取組を行う必要がある。

また、再任用職員の給与については、同閣議決定において、人事院に対し、再任用職員の今後の職務や働き方の実情等を踏まえ、給与制度上の措置について必要な検討を行うよう要請がなされている。民間においては、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を公的年金が一部支給される再雇用者の給与水準から変更しないとする事業所が多くなっており、また、再雇用者が転居を伴う異動を行う場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半となっている。再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、「平成26年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしている。

2 給与改定に関する取扱い

政府は、給与関係閣僚会議を平成25年8月15日、9月27日及び11月15日に開催して、平成25年度の公務員の給与改定に関する取扱いを協議し、平成25年11月15日の閣議決定において、国家公務員の給与については、「人事院報告どおり、平成25年度の給与改定は行わないものとする」とともに、給与改定・臨時特例法に基づき実施されている給与減額支給措置については、「同法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了する」とされた。また、「総人件費の抑制など行財政改革を引き続き着実に推進」することとし、「国家公務員の給与については、①地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、②50歳台後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、③職員の能力・実績のよりの確かな処遇への反映など給与体系の抜本改革に取り組み、平成26年度中から実施に移す」こととされ、早急に具体的な措置を取りまとめるよう、人事院に対し要請がなされた。

人事院は、同閣議決定が行われた11月15日に、「公務において人材を確保し、国家公務員の士気を維持・向上させ、能率的な行政運営を図るためには、民間準拠による適正な給与水準を確保していくことが必要」であり、また、今後の公務員給与については、「俸給表構造や諸手当制度の在り方を含めた給与制度の総合的見直しに向けた検討を早急に進め、必要な勧告を行っていく」との人事院総裁談話を発表した。

第3章 配偶者同行休業制度の創設等

- 平成25年8月8日、国公法第23条の規定に基づき、有為な職員の継続的な勤務を促進するため、外国で勤務等することとなった配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ職務に従事しないことを認める休業制度に関する法律の制定について、国会及び内閣に対し意見の申出を行った。
- この意見の申出に基づく国家公務員の配偶者同行休業に関する法律が平成25年11月に成立し、公布され、平成26年2月21日から施行された。

1 配偶者同行休業制度の創設

(1) 法律の制定に関する意見の申出

我が国の少子・高齢化が急速に進展する中、社会全体として育児や介護を含め両立支援制度の拡充に取り組むことが求められている。このような中で、公務において今後の活躍が期待される職員について、配偶者の外国への転勤に伴い、配偶者に同行するために退職せざるを得ない事例が生じているとして、複数の府省等から人事院に対し、そうした職員が退職することなく転勤する配偶者に同行することを可能とする休業制度の創設について、従前から要望が寄せられてきた。人事院としても、民間企業におけるこのような制度の導入状況について調査を行うなど、検討を行ってきたところである。

また、「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）において、「女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む」こととされ、その具体策の一つとして「配偶者の転勤に伴う離職への対応」が掲げられた。これを受けて、同月17日、森内閣府特命担当大臣（男女共同参画）から人事院総裁に対し、配偶者の転勤に伴う国家公務員の離職への対応として、休業制度など制度面も含め、必要な対応を検討するよう要請がなされた。

このような状況の下で、人事院は、各府省における人事管理や公務運営への影響等も考慮しつつ検討を行った結果、有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認める「一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律」を新たに制定することについて、平成25年8月8日、国会及び内閣に対して意見の申出を行った。意見の申出の概要は以下のとおりである。

一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出の概要

1 目的

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者が外国で勤務等をする場合に職務を離れて配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）を創設。

2 概要

(1) 休業の対象

外国で勤務等をする配偶者と当該外国で生活を共にすることを希望する職員（常時勤務することを要しない職員及び臨時的に任用された職員を除く。）

(2) 休業の承認

職員の請求に基づき、各府省の任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合に承認

(3) 休業の期間

- ・ 休業の期間は3年を超えない範囲内
- ・ 休業の期間の延長は3年を超えない範囲内において、1回に限り請求することが可能

(4) 休業の効果

- ・ 休業期間中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。
- ・ 休業期間中、給与は支給しない。

(5) 休業の承認の失効等

- ・ 休業をしている職員が退職若しくは停職の処分を受けた場合、又は配偶者が死亡し若しくは職員の配偶者でなくなった場合には、休業の承認は失効する。
- ・ 休業をしている職員が配偶者と生活を共にしなくなった場合などは、任命権者は休業の承認を取り消す。

(6) 休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

休業の請求をした職員の業務を処理するために請求期間を任期の限度として行う任期付採用又は臨時的任用（1年以内の任期）を行うことが可能

3 実施時期

法律の公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

(2) 国家公務員の配偶者同行休業に関する法律の制定等

人事院の意見の申出の内容に基づき、「国家公務員の配偶者同行休業に関する法律案」が平成25年10月25日に閣議決定され、同日、第185回国会（臨時会）に提出された。なお、同法案の法案審査の過程において、休業の名称を「配偶者同行休業」とする用語の修正等が加えられたが、法案の内容は意見の申出と同様となっている。同法案は、衆議院総務委員会、参議院総務委員会における審議を経て、同年11月15日の参議院本会議で可決され、国家公務員の配偶者同行休業に関する法律が成立し、同月22日に公布（平成25年法律第78号）され、平成26年2月21日から施行された。

人事院は、同法において人事院規則に委任されている事項等の必要な事項を定めるため、規則26-0（職員の配偶者同行休業）を制定した。また、同法の施行に伴い改正することが必要となった任用、給与等の関係規則を改正するための規則を制定した。

これらの規則は、平成26年2月13日に公布し、配偶者同行休業法の施行の日と同日である同月21日から施行した。

2 両立支援の推進

育児や介護に関する両立支援制度の拡充に積極的に取り組むことが官民共通の課題となっている中で、育児や介護を行う職員がそれぞれの事情やニーズに応じて継続して勤務することができるような選択肢を増やすことが必要である。このような認識に立って、育児や介護を行う職員を対象とした多様で弾力的な勤務時間制度等の整備について検討を行っていくこととした。また、男性職員の育児休業取得率が平成24年度において3.7%と依然として低い状況であることから、平成25年10月に実施した育児休業取得に関する男性職員を対象としたアンケート調査の結果も踏まえ、取得促進に向けた取組を更に進めていくこととした。

第4章

人材の確保、育成

第1編

第1部

人事行政この1年の主な動き

- 平成27年度以降に実施する総合職試験の全ての試験区分において、実践的な英語能力を測定できる外部の英語試験を活用することとし、活用する英語試験の種類など具体的な活用方法の概要を公表した。
- 学生の就職活動時期について平成27年度卒業・修了予定者から後ろ倒しとなる予定であること等を踏まえ、平成27年度に実施する国家公務員採用試験の試験日程を見直すこととし、その概要を公表した。
- 行政研修においては、現場への知見を深めることを目的とした研修や、国際的な業務に対応できる人材の育成、女性国家公務員の登用の促進に資する研修を実施するなど内容を拡充した。

1 外部英語試験の活用方法の公表

人事院では、行政の国際化を踏まえ、かねてより国家公務員採用試験において、英語の出題割合を増やすなどの英語試験の強化に取り組んできている。国家公務員採用試験において、英語の出題割合を増やしているほか、近年においては、平成24年度から、国家公務員採用試験において、総合職試験の一部の試験種目（政策課題討議試験・政策論文試験）の出題に英文資料を使用している。また、受験申込時には採用面接の際の参考となるよう TOEIC、TOEFL 等の英語試験のスコアを自己申告させてきた。

政府においては、平成25年1月に設置された産業競争力会議において、我が国産業のグローバル化等に対応する人材力の強化について議論が行われ、その中で、国家公務員採用試験や大学入試等への外部英語試験の活用についての提案がなされた。国際化の進展に伴い、総合職試験からの採用者が従事する政策の企画立案等の業務の遂行に当たっては、基礎的な英語能力を備えていることが望ましいと考えられることから、採用試験において、英語によるコミュニケーション能力等を検証することとした。その際、人事院が改めて試験を開発・実施するよりも、既存の外部団体が実施する英語試験のうち、広く利用され、内容や水準についても社会的な信頼を得られていると認められるものを活用することが適当であると判断した。そこで、平成25年3月15日の産業競争力会議において、人事院総裁は、平成27年度を目途に国家公務員採用総合職試験に英語試験を導入する旨を表明した。これを踏まえて、「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）においても「2015年度の国家公務員総合職試験から、外部英語試験を導入する」とされた。

その後、人事院では、外部英語試験の具体的な活用方法等について検討を進め、平成25年12月27日に、活用する英語試験の種類や基準となる点数を含む活用方法全体の概要を公表し、平成27年度試験からの実施に向け、引き続き準備を進めている。

総合職試験における英語試験の活用方法

1 対象となる試験区分

総合職試験（院卒者試験・大卒程度試験）の全ての試験区分

2 活用する英語試験

TOEFL (iBT)、TOEIC、IELTS、実用英語技能検定（英検）の4種類

3 活用方法

(1) 求めるスコア等と加算点

英語試験のスコア等を有する受験者には、最終合格者決定の際に、スコア等に応じて、総得点に15点又は25点を加算する

	TOEFL (iBT)	TOEIC	IELTS	英検
15点加算	65以上	600以上	5.5以上	—
25点加算	80以上	730以上	6.5以上	準1級以上

(2) スコア等の有効期間

試験実施年度の4月1日から遡って5年前の日以後に受験したスコア等を有効とする（第2次試験の際に確認することを予定）

4 活用方法の見直し

導入から3年後を目途に、英語試験導入後の実施状況や大学等における英語教育の推進状況等も考慮した上で、必要な見直しを行うものとする

2 試験実施時期の見直し

学生の就職活動時期については、就職活動の早期化・長期化により、学生の学力の低下が懸念され、また、海外で学ぶ学生数が減少を続けてきたことについて懸念が示されていた。このような状況の中、学修時間の確保や教育の充実を図るとともに、海外の大学等への留学等を推進するため、平成27年度卒業・修了予定者から後ろ倒しするよう政府から経済団体に対し、要請が行われた。国家公務員採用試験についても、政府から人事院に対し、必要な措置をとるよう要請があった。

人事院としては要請の趣旨及び民間の状況を踏まえて検討を行い、平成27年度に実施する国家公務員採用試験において試験日程の見直しを行うことが適当であると判断し、平成26年1月31日にその概要を公表した。

具体的には、総合職試験について、現在の日程から1か月程度後ろ倒しとし、第1次試験日を5月24日、最終合格者発表日を7月末とする予定である。また、一般職試験（大卒程度試験）と専門職試験（大卒程度）についても、総合職試験日程の後ろ倒しに併せて、最終合格発表日を若干後ろ倒しとする予定である。

なお、総合職試験（院卒者試験（法務区分））、総合職試験（大卒程度試験（教養区分））及び一般職試験（高卒者試験）については、現在の日程と同時期に実施する予定である。

平成27年度国家公務員採用試験（総合職試験）の日程

申込受付期間（インターネット）	4月1日（水）～4月8日（水）	
第1次試験日	5月24日（日）	[平成26年度は4月27日（日）]
第2次試験日（筆記）	6月28日（日）	[平成26年度は5月25日（日）]
第2次試験日（政策課題討議・人物）	7月上旬～7月中旬 [平成26年度は6月4日（水）～6月13日（金）]	
最終合格者発表日	7月末	[平成26年度は6月23日（月）]

3 研修の更なる拡充

人事院は、中立・第三者機関として、研修の公正確保の役割を担っている。その観点から、各府省で行政運営の中核となることが期待される職員等を対象に、各役職段階において、国民全体の奉仕者としての使命感や国民の視点に立って施策を行うための資質・能力の向上、府省を超えて協力して施策を行うための相互の信頼関係の醸成等を目的として、行政研修を実施している。平成25年度は、従来の行政研修に加え、特定のテーマや目的に主眼を置いたコースの研修を以下のとおり実施し、行政研修の更なる充実を図った。

(1) 行政研修（課長級）現場訪問コースの本格実施

管理職員が現場への知見を深めることが重要との考えに基づき、平成24年度に試行的に実施した行政研修（課長級）現場訪問コースについて、平成25年度には、東日本大震災の被災地を訪問し、復興施策を考えさせる内容で本格的に実施した。

(2) 行政研修（課長補佐級）国際コースの本格実施

国際的な業務に対応できる人材の育成の一環として、将来的に国際的な業務に携わることが見込まれる課長補佐級の職員を対象に、平成24年度に試行的に実施した行政研修（課長補佐級）国際コースについて、平成25年度には、国際社会で通用する交渉能力と伝達能力の向上をより重視し、英語のみで行う科目を増やして本格的に実施した。

(3) 行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コースの試行

女性の採用・登用の拡大が重要な課題となる中、公務において女性の管理職を増加させるためには、その候補となる女性職員の層を厚くしていくことが必要である。近い将来、本府省の管理職員として行政運営を担いロールモデルとなることが期待される課長補佐級の女性職員を対象に、行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コースを試行的に実施した。

第5章 人事評価の実施と人事管理への活用

- 平成24年度から全ての職員への人事評価結果の活用が行われていることを踏まえ、人事評価が適正に実施され、評価結果の活用が適切に行われるよう、引き続き各府省に対し必要な指導や支援を行った。

1 人事評価の実施、結果の活用の支援等

公務員のモラルを高め、行政運営の効率化を図っていくためには、能力・実績に基づく人事管理を進めていく必要があり、その基礎となる重要なツールとして、平成21年4月から新たな人事評価制度が導入された。各府省においては、人事院規則等に基づき、平成22年度以降、人事評価結果の任免、給与等への活用を順次行ってきており、平成24年度からは地方出先機関等を含む全ての職員の人事管理について、人事評価結果の活用が行われている。

人事院は、各府省における人事評価の適正な実施を求めるとともに、評価結果の活用が適切に行われるよう、各府省等からの意見・要望等の聴取を行い、その活用状況等を引き続き把握し、各府省に対し必要な指導や支援を行った。

平成25年4月には、分限制度の運用通知を改正し、人事評価の全体評語が最下位であるなど勤務実績が良くないと認められる場合には注意・指導等の矯正措置をとることを徹底することとした。

また、各府省における人事評価の人材育成への活用の取組を支援・促進する観点から、評価者である管理者を対象に「パーソネル・マネジメント・セミナー」を実施している。平成25年度は、部下の能力発揮等の改善に取り組む際に留意すべきポイントのテーマを広げるため、既存の2科目に加えて新たに2科目の教材を開発し、より多様な科目の組合せによる実施を可能にした。

このほか、平成26年2月7日に報告書を公表した総務省の「人事評価に関する検討会」において、評価結果の活用に関する制度説明や検討に必要な情報の提供等の協力を行った。同検討会の報告書において、人事評価の評語分布調査の結果とともに、人事評価の運用の改善についての方向性等がまとめられたところであり、人事院としても、職員の勤務実績が人事評価によりの確に反映されるよう、政府における人事評価の運用の改善等の検討に必要な協力をしていくこととしている。

2 人事評価に関する苦情相談及び給与決定審査

人事院の苦情相談制度は、勤務条件その他の人事管理に関する苦情を対象としており、人事評価に関しても、制度や手続、個々の評価結果、評価結果の任免・給与等への活用についての相談に対応している。

また、人事評価結果に基づく給与の決定に関して苦情がある場合には、人事院に対して審査を申し立てることができることとされている。

申立事案の審査においては、申立人の人事評価結果の決定理由や事実関係等を調査し、当該人事評価の公正性、妥当性を審査することにより、人事評価結果に基づく給与の決定が法令の規定に合致しているか否かについての判断を行っている。平成25年度は、申立てを容認する決定が1件、棄却する決定が7件となり、容認の事案では、昇給区分の決定の更正を命じた。

第6章

不利益処分に対する救済

- ◎ 社会保険庁の廃止に伴い行われた分限免職処分を不服とする審査請求事案の係属事案71件全てについて、審理を終了し、判定を行った。

1 社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分に係る事案の処理状況

平成22年1月の日本年金機構の設立に伴い、社会保険庁が廃止され、これに際し、525人の社会保険庁職員に対し、国公法第78条第4号に基づき官職の廃止を理由とする分限免職処分が行われ、処分を不服とする申立てが人事院に対し71件なされた。

これらの申立てについて、審理を行い、平成25年4月に4件、同年6月に16件、同年8月に26件、同年10月に24件、同年12月に1件（計71件）の判定を発出した。判定の内訳は、処分を承認する判定が46件、処分を取り消す判定が25件であった。

2 社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分に係る判定の要旨

社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分に係る審査請求事案においては、分限免職回避の取組が十分に行われたかが主な争点となり、人事院は、人事の公平性・公正性の観点から、処分取消の場合については、おおむね以下のとおり判定した。

取消判定の要旨

(全ての取消判定に共通する判断要旨)

- ・ 本件処分は、日本年金機構法により、社会保険庁を廃止し、公的新法人の日本年金機構を設置することに伴うものであり、国公法第78条第4号の官制の改廃により廃職を生じた場合に該当する。
- ・ 社会保険庁及び厚生労働省は、分限免職処分を回避するため種々の取組を行ったと認められるが、他府省による受入れが金融庁及び公正取引委員会による計9人と限定的であったこと、平成21年度の新規採用を相当数行ったこと、社会保険庁の廃止に伴って生じる残務整理のため認められた暫定的な定員を活用せず、平成22年度の新規採用を相当数行ったこと、取組の開始時期が遅かったこと等、取組には不十分な点も認められ、少なくとも公務部門における社会保険庁職員の受入れを、限定的ではあるが一部増加させる余地はあったと認められる。

(個別事案の判断要旨)

- 地方厚生局等に転任候補者として選考された職員と同等又は同等以上の評価結果にありながら選考されるに至らなかった請求者に対して行われた本件処分は、人事の公平性・公正性の観点から妥当性を欠き、取り消すことが相当である。
- 地方厚生局等に転任候補者として選考された職員より下位の評価結果であるものの、公務災害であることを前提としないまま、転任候補者として選考されずに行われた本件処分を維持することは妥当性を欠き、取り消すことが相当である。
- 請求者に対する当局の対応は、育児休業等により2年間職場を離れており、かつ、懲戒処分を受けたことで機構への採用を希望できなかった請求者に対し、機構に応募できる者と同様の資料等を送付するのみで、面談等による説明や意向把握を何ら行わなかったこと等、

重大な手続上の瑕疵があったと言わざるを得ないものであり、分限免職回避努力が尽くされたとは認められないことから、本件処分は、妥当性を欠き、取り消すことが相当である。