

「人事院規則8—12(職員の任免)の一部を改正する人事院規則案」の概要
(地域試験に係る採用候補者名簿関係)に対して提出された御意見と人事院の考え方

番号	御意見の概要	人事院の考え方
1	<p>職員の地域によるバラつき解消、の方策だと思うが、 当の採用職員側の意思が 全く尊重されていない制度ではないか。 名簿への登録そのものや 配属先、条件など、細部に渡り 本人の意思や希望条件を確認した上で 行うべきだ。 ある総理大臣は 公職員を「馬車馬」と称した様だが、その様な扱いで 働きたいと思う人間など 居ないだろう。</p>	<p>実際に採用され勤務するかどうかは本人の意思によって最終決定されるものであり、その点、今回の改正によって変更が生じるものではありません。引き続き、国家公務員の採用については、採用される側及び採用する側の双方の観点を踏まえ、両者にとって有益なものとなるよう、制度の趣旨に沿った適切な運用に努めてまいります。</p>
2	<p>本改正は地域試験制度の柔軟化を目的とするものであるが、将来的に国籍要件の緩和と組み合わせられた場合、国家安全保障上の重大な制度的リスクを内包する可能性がある。 現在、日本の在留外国人数は約340万人、外国人労働者数は約200万人規模と過去最多水準に達している。労働力確保を背景に外国人登用拡大の議論が進む中、公的部門への採用拡大圧力が将来的に生じる可能性は現実的な想定である。 国家公務員は単なる事務労働者ではない。経済安全保障、重要インフラ管理、サイバー対策、個人情報管理、外交・通商関連資料作成など、国家の中核機能に接続する業務を担っている。これらの情報は公開前段階で高い機密性を有し、漏えいは国家利益に直接的損害を与える。 警察庁統計において来日外国人犯罪は減少傾向にあるものの、入管法違反や窃盗等の事案は継続して発生しており、「減少＝無リスク」ではない。安全保障は発生確率ではなく、発生時の影響の大きさを評価されるべきである。 国籍は単なる形式ではなく、国家への法的帰属を意味する。外国法制との二重拘束関係や本国法上の義務が存在する場合、経済安全保障上の圧力や影響の可能性を制度設計上無視することはできない。 地域試験制度の柔軟化は一見限定的改正であるが、採用ルートの拡張は将来的制度変更の基盤となり得る。人材不足対策を理由とした段階的緩和は、結果として国籍要件の実質的形骸化につながる恐れがある。 国家の根幹を担う公務員制度においては、効率性よりも安全性と忠誠性の担保が優先されるべきである。よって、本改正の運用にあたっては、国籍要件の厳格維持、機密アクセス職の明確区分、安全保障審査の法定化、経済安全保障分野への就任制限の明文化を強く求める。 国家の信頼は一度損なわれれば回復は困難である。制度改正は将来の安全保障リスクを十分に見据えたうえで慎重に行うべきである</p>	<p>現在、国家公務員採用試験は日本国籍を有することが受験資格とされておりますが、その点について改正するものではありません。</p>