

能力等級制の導入について

< .現在の人事管理制度 >

1.現在の人事管理制度の経緯

日本国憲法では、内閣が「法律の定める基準に従ひ、官吏に関する事務を掌理」することとされている。

昭和22年に制定された国家公務員法では、国家公務員の人事管理を行うための基礎として官職(ポスト)を分類整理する「職階制」を確立し、これに基づき給与制度を整備し、実際の人事管理を行っていくこととしている。

しかしながら、国家公務員法が制定されて50年以上が経た今日においても、なお「職階制」は実施されていない。

- 1) 「職階制」は、国家公務員法において法律で定めるとされ、人事院が職務の種類と複雑と責任の度に応じて官職を分類整理し、その計画は国会の承認を要するとされている。
- 2) 「職階制」に関しては、昭和25年に「国家公務員の職階制に関する法律(職階法)」が制定され、国家公務員法及び職階法に基づき、人事院は昭和27年に職階制の構造を示す「職種の名称及び定義」を国会に提出し、昭和28年には職階制に対応した「給与準則案」を国会及び内閣に勧告した。しかし、結局現在まで「職階制」は未実施となっている。
- 3) 昭和57年の給与勧告の際、人事院の報告では「人事行政運営の基礎となる官職の分類について国家公務員の職階制に関する法律に定める職階制に代えて現実に即した構造のものを策定」するための検討に着手することが表明され、昭和58年の給与勧告の際、「国家公務員の職階制に関する法律によって定められている職階制に替わるものとして、官職の職務の種類の種類に類似性に応じた職群と、職務の複雑、困難及び責任に応じた等級とによる現実に即した構造の官職の分類を行い、任用、給与制度等の基礎とする」と国会及び内閣に対して報告した。しかし、職階法の見直しは未だ行われていない。

国家公務員法の人事管理の枠組みは、「職階制」を基礎に設計されることとなっているが、「職階制」が実施されていない状況にあるため、現在の制度は、一般職給与法に基づく職務の分類が本来国会の承認を必要とする「職階制」に適合するものとみなされ、職務の分類の基準等は法律ではなく人事院規則で定められている。

現在の制度は「職階制」が逐次実施されていくに伴い、効力を失っていくこととされる暫定制度であるが、「職階制」が実施されることなく、現在までこの制度に基づき人事管理が行われている。

2. 国家公務員に係る制度と中央省庁等改革との関係

平成10年には、中央省庁等改革基本法が定められ、平成13年に中央省庁改革が実施されるなど、同法に定める方針を踏まえ、国の行政組織、行政運営の在り方に係る大改革が進められているところである。中央省庁等改革基本法では、中央省庁等改革は行政組織と運営を実際に担う国家公務員制度の改革を併せて推進することで達成されるものであるとしている。

しかしながら、既に述べたとおり、50年以上にわたる「職階制」に代わる暫定制度は、その見直しを行われることなく現在に至っており、今般の公務員制度改革は、中央省庁等改革を受けた行政改革の中核に位置付けられるものである。

3. 現在の人事管理制度の特徴

国家公務員法における「職階制」及び現在の暫定制度では、官職(ポスト)をその職務の種類と複雑及び責任等の度で分類整理することが行われているが、職員の能力自体を定期的に把握して管理していくための基礎となる制度とはなっていない。

また、既述のとおり、現在の暫定制度では、俸給表の種類と給与額だけが法律で明確に定められ、人事管理を行うための基準等について、例えば官職(ポスト)を分類する基準や職員の職務の級を決定する基準などは、人事院規則に委ねられている。

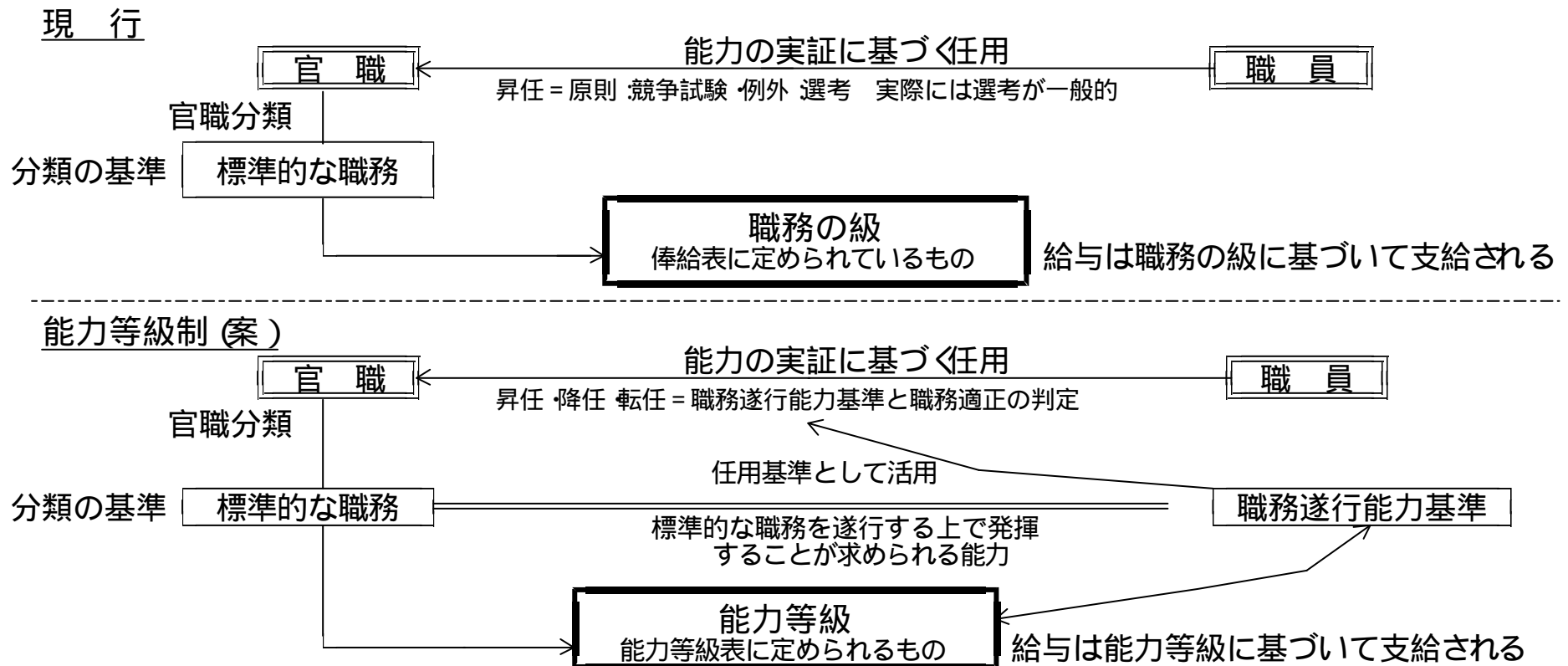
< .能力等級制 >

1.能力等級制の骨子

今般導入する能力等級制では、官職(ポスト)をその職務の種類と複雑、困難及び責任の度に基づいて能力等級に分類するのみではなく、職員について、その職務を遂行する上で現に発揮している能力を適切に評価し、これを活用して能力等級を決定し、官職(ポスト)が求める能力と職員が発揮する能力を常に的確に把握する制度とする。

職員の給与については、職務を遂行する能力で位置付けられる能力等級に基づいた給与を支給することで、職員が単に官職に就いているからではなく、官職に就いて現に職務を遂行して発揮された能力を勘案して給与の支給を行うこととする。

<参考> 現在の暫定制度と能力等級制のイメージ図



2.能力等級制の狙い

(1)法律に基づく国家公務員の人事管理の原則により忠実な制度とすること。

今般の改革では、これまでは下位法令に包括的に委任していた枠組みを改め、能力等級制の根幹となる基準について、官職を分類する基準となる標準的な職務及び職員の能力等級を決定する基準となる標準的な職務の遂行に求められる能力(職務遂行能力基準)を可能な限り法律で規定することとしている。このように、今般の能力等級制を法律に基づく人事管理の原則に忠実な枠組みとすることで、国会の意思を反映したより民主的な国家公務員の管理が可能となる国家公務員制度の実現を目指す。

さらに、法律に基づいて人事管理を行うという憲法で示された考え方の下、職員の能力等級の決定に活用するため、職務遂行能力基準に基づく職員の能力評価を行うことを法律で規定し、法律に基づいた人事管理の運用が行われる基礎を提供する。

(2)能力等級を任用に活用することで公務の能率の向上に資する人事管理制度を実現すること。

官職(ポスト)と職員をそれぞれ能力等級に位置付け、官職(ポスト)が求める能力のみではなく、職員が職務を遂行する上で発揮する能力も常に的確に把握しておくことで、職員をその職務を遂行する能力に見合った官職に円滑に任用できる基礎を整備する。これにより、より徹底した能力主義に基づく職員の人事管理を可能とし、組織全体の適材適所の人事配置による公務能率の向上を目指す。

(3)その他

時々刻々と変化する行政課題に各行政機関が的確かつ柔軟に対応し、政府全体としてより適切な公務の運営を実現していくためには、能力等級制が人事管理の面から公務の能率の向上に資する制度として設計・運用が行われることが必要であり、民主的な制度運営と公務の能率の向上に責任を持つ中央人事行政機関たる内閣総理大臣が能力等級制を担うものとする。人事院は、その任務の観点から、適切に関与する。

< .能力等級制への制度の切替に当たっての留意事項 >

1.能力主義を実現するための能力評価の確立。

今般の改革では、能力等級制の導入に伴い、能力主義をより徹底することが可能となる必要な制度的基礎は整えられることとなる。しかしながら、より徹底した能力主義を実現していくためには、実際の運用が能力主義の考え方に忠実に行為れることが必要である。

国家公務員法等の改正後には、制度面では、職員の能力等級の決定に係る基準の詳細内容の設定等が進められていくこととなるが、同時に、能力等級制を運用面で実際に支えることとなる能力評価について、その確立を図っていくことが重要となる。

したがって、適切な能力評価を実施していくため、能力等級制への移行を行う平成18年度までに、職員団体、関係諸機関等との意見交換をさらに進めていく。

2.円滑に制度移行するための措置の必要。

今般の改革により、国家公務員法で人事管理の基礎とされていた職階制及びこれまでの暫定制度を廃止し、能力等級制を導入することで、任用の在り方や給与制度の基礎となる考え方は大きく変更されることとなる。その際、制度の連続性を意識しないで新たな制度を構築した場合、職員に何らかの影響を与える可能性も考えられる。

したがって、能力等級制への移行に当たっては、まず公務の世界で能力評価に基づく能力主義を確立していくことを第一とし、これまでの官職分類の枠組みの級数や具体的な給与額の基礎である号俸数等については、現行制度との連続性を尊重して、制度移行時の必要以上の混乱を惹起することがないように配慮することが必要であると考えられる。