

国家公務員制度改革関連法律案の主要論点の整理について

1. 能力等級制を基礎とした新人事制度の構築

(1) 能力等級制の導入

(能力等級制の意義)

- ・ 今回の改革では、公務の一層の能率的な運営の確保を実現する観点から、職階制に代えて、能力等級制を導入し、職員が職務を遂行する上で発揮する能力を適切に評価して、職員の能力等級を決定し、これを基礎に任用、給与、研修等の人事管理を遂行することとする。

(能力等級制の仕組み)

- ・ 能力等級制では、複雑、困難及び責任の度が同程度の官職は、職務の種類ごとに、その職務遂行能力がおおむね共通していることに着目し、職務遂行能力を、官職及び職員の共通の等級の基準として用いることとする。
- ・ このため、官職を能力等級に分類し、及び職員の能力等級を決定するための基準として、能力等級ごとに、標準的な官職及び標準的な官職の職務遂行能力（標準職務遂行能力）を設定する。
- ・ 能力等級制への円滑な移行を図るため、能力等級の等級数については、現行制度との連続性を確保する（例 行政職（一）については11等級に設定）。

(職員の能力等級の決定)

- ・ 職員の能力等級の決定は、職員の職務を遂行する上で発揮する能力に応じ、任命権者が、標準職務遂行能力を基準として行うこととする。
- ・ 具体的には、職員の勤務成績の評定の結果を踏まえ、任命しようとする官職が分類されている能力等級の標準職務遂行能力及び職務適性を有すると認められる者の中から、任命権者が、職員を当該官職に任用することにより、当該官職が分類されている能力等級を、職員の能力等級として決定する。

- ・能力等級制により、職員の職務遂行能力に見合った官職への配置が容易となることから、若手の抜擢など、勤続年数や採用年次にとらわれない、真に能力本位で適材適所の人事配置を実現することが可能となる。

(2) 採用試験及び任免

- ・職員の任用は、能力の実証に基づいて行うという原則が定められているが、この原則に反しない限りにおいて、職員と官職の能力の全体的な均衡、適材適所の人事配置の徹底、将来的な職員の能力の開発及び向上の観点も含めて、より適切に職員の職務を遂行する能力を活用することを明確に定める。

(昇任、降任及び転任)

- ・職員の昇任、降任及び転任は、職員の勤務成績の評定結果を踏まえ、任命権者が、任命しようとする官職が分類されている能力等級の標準職務遂行能力及び当該官職の職務適性を判断して行うこととする。

(採用)

- ・職員の採用は、採用試験又は採用選考により行うこととする。
- ・現在、採用試験による採用については、採用試験で、職員の職務遂行能力を有するかどうかを判定することとされているが、能力等級制の下では、採用試験は、任命しようとする官職が分類されている能力等級の標準職務遂行能力を有するかどうかを判定する機能にとどめ、任命権者が、採用を志望する合格者の中から、職務適性を判定し、更に将来の能力の開発及び向上の可能性を考慮して採用することとする。
- ・また、採用選考による採用については、任命権者が、任命しようとする官職が分類されている能力等級の標準職務遂行能力及び職務適性を有するかどうかを判定し、更に将来の能力の開発及び向上の可能性を考慮して行うこととする。

(3) 給与

- ・現在、職員の給与は、職員が就いている官職の職務の複雑、困難及び責任の度に応じて支給することとされているが、能力等級制では、単に官職に就くだけでなく、その職務を遂行する上で発揮した能力に応じて給与を支給することとし、これまでよりも職員の役務の提供がよりの確に反映されるものに改める。

(4) 分限

- ・現在、勤務実績が不良の場合には、職員の意に反して降任又は免職することができるかとされているが、分限の基準が明確でないこと、勤務実績を判定する手段である勤務平定制度が十分に機能していないことなどから、分限処分が適切に運用されていないとの批判を招いている。
- ・勤務実績が不良な者に対して厳正な処分を行えるようにするため、職員の執務について定期的に勤務成績の評定（標準職務遂行能力及び職務適性についての評定）を行うとともに、評定の結果、職員が、現に決定されている能力等級よりも下位の能力等級と決定された場合には、職員の意に反して分限処分を行うことができることとする。

(5) 指定幹部職員

- ・事務次官、局長、審議官等の現行の指定職については、課長以下の他の職員と一体となって大臣等を補佐し、重要政策の企画立案や地方支分部局等の事務の管理・監督に当たることから、引き続き一般職とする。ただし、その官職の役割の重要性にかんがみ、他の職種から独立して扱うとともに、等級の区分は設けないこととする。
- ・また、勤務実績が良くない場合には、職員の意に反して指定幹部職から他の一般職に降任することもできるものとする。

(6) 実施体制

- ・現在の職階制は、人事院の所掌する事務と整理されているが、職階制に代わる能力等級制については、公務の一層の能率的な運営を図る観点から、内閣総理大臣が実施する。
- ・人事院は、その任務を達成するため、能力等級制に関し、意見の申出等を行うことができることとする。

2. 中央人事行政機関の機能の在り方の見直し等

(1) 見直しの方針

- ・現在の人事行政については、人事院に広範に委任されているが、今回の改革では、行政運営に責任を有する内閣の側で、主体的に責任を持って人事行政に取り組むことができる体制を構築することとしている。
- ・このため、中央省庁等改革基本法に基づき、人事院については、「人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護のためにふさわしい機能」に集中し、
 - ア 政治的行為の制限や労働基本権の制限に関わること
 - イ その他、「公務の民主的かつ能率的な運営」と「職員の利益の保護」が衝突する場合で、特に高い独立性を有する機関が裁量により両者を調整し「人事行政の公正の確保」を図る必要がある場合における給与勧告等の勧告機能、準立法的機能及び準司法的機能を、人事院の機能として整理する。
- ・また、内閣総理大臣については、「公務の民主的かつ能率的な運営の確保」のため、人事行政について積極的な役割を果たすこととし、人事院の機能に係る事項として整理されたもの以外について事務の実施を担うとともに、各行政機関が行う人事管理に関する事務の統一保持上必要な機能を担うこととする。

(2) 人事院の任務及び所掌事務

- ・人事院は、「職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護を図ること」を任務とし、この任務を達成するため、以下の事務を所掌することとする。
 - ア 各行政機関に対する人事行政改善の勧告に関すること
 - イ 国会及び内閣に対する法令の制定改廃等に関する意見の申出に関すること
 - ウ 国会及び内閣に対する職員の給与、勤務時間その他の勤務条件の変更に関する勧告に関すること
 - エ 職員の能率に関する根本基準に関する事務のうち、保健及び安全保持に関すること
 - オ 職員の分限、懲戒及び保障の根本基準に関すること
 - カ 職員の苦情の処理（行政措置要求及び不利益処分審査）に関すること
 - キ 国家公務員倫理法に基づく職員の職務に係る倫理の保持に関すること
 - ク 職員の政治的行為の制限に関すること

ケ 職員団体に関すること 等

(3) 内閣総理大臣の任務及び所掌事務

・内閣総理大臣は、「公務の民主的かつ能率的な運営の確保を図ること」を任務とし、この任務を達成するため、以下の事務を所掌することとする。

ア 能力等級制に関すること

イ 職員の採用試験及び任免に関すること

ウ 職員の能率の根本基準及び能率増進計画に関すること（研修を含む。）

エ 職員の服務に関すること

オ 各行政機関がその職員について行う人事管理に関する方針、計画等に関し統一保持上必要な総合調整に関すること

以上のように、内閣総理大臣は、従来在所掌事務に加え、中央人事行政機関の新たな機能分担に基づき、能力等級制、採用試験及び任免、研修等を所掌することとなる。

・なお、採用試験については、新制度に基づく職員の採用を速やかに行えるようにするため、新制度への移行前に、採用試験、採用候補者名簿の作成及び採用候補者の推薦を行うこととができることとする（平成17年度から新制度に基づく採用試験を実施）

(4) 内閣総理大臣から人事院に対する要請制度の創設

・現在、人事院から内閣に対する法令の制定改廃に関する意見の申出、給与等の勤務条件の変更に関する勧告を行う制度があるが、これらに加えて、公務の能率的な運営を確保する観点から、内閣総理大臣が人事院に対して必要な措置をとるべきことを要請することができる制度を創設する（公布の日から施行）。

・この制度を活用することなどにより、能力・職責・業績を適切に反映したインセンティブに富んだ給与制度の在り方など、新人事制度の確立のための課題について、人事院に対し必要な検討を促し、内閣総理大臣と人事院が一体となって、具体的な準備を進めていく。

(5) 各任命権者の人事管理の責任の明確化

・任命権者が主体的に責任ある人事管理を行い、機動的かつ効率的な行政運営を実現できるようにするため、任命権の

帰属する範囲を見直し、原則として内閣を構成する各省大臣を任命権者とする。

- ・また、職員の任用、服務等に係る中央人事行政機関の事前の承認制度等については、任命権者の人事管理の責任を明確にする観点から、原則として廃止する。

3 . 適正な服務管理

(1) 再就職の承認制度

- ・現在、職員は離職後 2 年以内に、離職前5年間に在職していた国の機関等と密接な関係にある営利企業の地位に就くことを禁止され、人事院が承認した場合には再就職できることとされているが、任命権者の人事管理責任を明確化することに併せて、人事院の承認制度を任命権者の許可制度に改める。
- ・この場合の許可基準については、基本的な趣旨を法律で明確に定めるとともに、これを踏まえた具体的な基準を政令で定める。また、任命権者は許可基準に適合すると認めるときでなければ、許可をしてはならないこととする。

(2) 再就職後の行為規制の導入

- ・営利企業に再就職した元職員が、離職後 2 年間に、離職前に在職していた国の機関等に対してする行為で、国民の不信感を招くおそれのあるものを規制する制度を新たに導入することにより、公務員の再就職の在り方について国民の信頼の確保を図る。
- ・具体的には、離職後営利企業に再就職した元職員が、離職前 5 年間に在職していた国の機関等の職員(特別職を含む。) に対し、当該国の機関等が当該営利企業と締結する売買、賃借、請負その他の契約又は当該営利企業に対して行う許認可その他の行政処分に関し、一定の働きかけを行うことを禁止することとする(具体的な構成要件の内容は検討中)。
- ・規制の実効性を確保するため、違反行為に対しては、違反者の受けている再就職の許可を取り消すことができることとするほか、違反者を処罰する罰則を設ける。また、違反者が所属する営利企業についても処罰の対象とする(両罰規定の導入)。

4 . 官民交流

- ・現在の官民交流法では、民間企業の従業員を任期を定めて職員として交流採用をする場合、従業員は民間企業を退職しなければならないとされているが、このことが民間企業側の官民交流を阻害する要因となっている。
- ・民間企業からの従業員の派遣を一層円滑に進めるため、交流採用をする者について、雇用関係を継続したまま公務に従事できるようにする。この場合において、公務の公正性・信頼性を確保するため、交流元企業と密接な関係にある官職に配置することの制限、交流元企業の事務・事業に従事することの禁止に加え、交流採用に当たり、国と交流元企業との間で、交流元企業から従業員に対する利益供与の制限など雇用に関する取決めを締結する措置を講ずることとする。

5 . その他

- ・職員に関する人事行政の円滑な実施が確保されるよう、公布後1年を目途として、以下の法制上の措置を講ずることとする。
 - ア 一般職の職員の特例について必要な法制上の措置(特定独立行政法人、日本郵政公社、検察官等に適用される法律)
 - イ 事務官・技官等の官に関する従来の名称の見直し
 - ウ その他、国家公務員法の改正等に伴い、一般職の職員について必要な法制上の措置 等