

国家公務員制度改革関連法案の骨子(案)

第1 趣旨

公務員制度について、国民の批判に応え、年功序列の人事システムを改めるとともに、再就職管理の適正化を図り、適切に人事管理を行う枠組みを整備する。

第2 内容

能力・実績主義の人事管理

能力等級制を導入し、能力等級ごとに発揮すべき能力を明らかにし、任用等を行うとともに、職務を基本とし実績を反映した給与制度を確立し、併せて能力・実績を的確に評価することにより、採用区分や入省年次による一律的人事を改め、能力・実績主義の人事制度を再構築する。

(国家公務員法の一部改正、能力等級法(仮称)の制定等)

能力等級制

1 能力等級制の目的

能力等級制は、任免の基礎となる制度であり、その他人事行政の運営に資することを目的とする。

2 能力等級の設定

能力等級表は、能力等級法の別表として、次のとおり定める。

行政職能力等級表(一)は5級(幹部職級、課長級、課長補佐級、係長級、係員級)とする。

他の能力等級表及び管区機関等本府省以外の組織については、現場で使いやすいという観点も踏まえて、各府省の意見を聴き、検討。

(例)

- 一 行政職能力等級表(一)・(二)
- 二 税務職能力等級表
- 三 公安職能力等級表(一)・(二)
- 四 海事職能力等級表(一)・(二)
- 五 教育職能力等級表(一)・(二)
- 六 研究職能力等級表
- 七 医療職能力等級表(一)・(二)・(三)
- 八 福祉職能力等級表

3 能力等級ごとに定める指標

能力等級制においては、能力等級ごとに、

- ・ 標準的な官職（能力等級表に法定）
- ・ 標準職務遂行能力（標準的な官職の職務遂行上発揮すべき能力として内閣総理大臣が人事院の意見を聴いて定める。）

を定め、官職を能力等級に分類する。また、それに対応して職員の能力等級を決定する。

4 官職の能力等級への分類

能力等級制においては、官職を、職務の種類が類似し、複雑、困難及び責任の度が同程度であり、並びに官職の職務遂行上発揮すべき能力が類似していると認められる標準的な官職が定められている能力等級に分類する。

任命権者は、国家行政組織に関する法令の趣旨に従い、かつ、予算の範囲内で、官職を能力等級に分類する。

5 職員の能力等級の決定

任命権者は、職員の任命に際して、その者が任命された官職が分類されている能力等級をその職員の能力等級として決定する。（その任命が官職を兼ねさせるものであるときを除く。）

6 職階制の廃止

能力等級制の導入に伴い、職階制は廃止する。

任用制度（採用試験を除く。）

1 任用の根本基準

職員の任用は、その者の受験成績、勤務成績又はその他の能力の実証に基づいて行わなければならない。

職員の任用は、

- ・ 各職員の配置が公務の能率的な運営のために適切なものとなるように、
- ・ 各職員の職務を遂行する能力が十分に発揮されるように、
- ・ 各職員の職務を遂行する能力の開発及び向上に資するように、

行うように努めなければならない。

2 用語の定義

各用語の定義は次に定めるところによる。

- ・ 採用：職員以外の者を官職に任命すること
- ・ 昇任：職員をその職員が現に決定されている能力等級より上位の能力等級に分類されている官職に任命すること
- ・ 降任：職員をその職員が現に決定されている能力等級より下位の能力等級に分類されている官職に任命すること
- ・ 転任：職員をその職員が現に決定されている能力等級又はこれと同等の他の能力等級に分類されている官職に任命すること

法令上は「公の名称」など能力等級とは別のものに基づく定義は設けない。

3 任用行為

(1) 採用試験による採用

職員の採用は、原則として採用試験によるものとし、任命権者が、採用候補者名簿（＝採用試験の合格者名簿）に記載された者のうち、任命しようとする官職についての適性を有すると認められる者の中から、その者の将来における職務を遂行する能力の開発及び向上の可能性を考慮して行う。

(2) 昇任、降任及び転任

職員の昇任、降任及び転任は、任命権者が、勤務成績に基づき、任命しようとする官職に係る標準職務遂行能力及び当該官職についての適性を有すると認められる者の中から行う。

- 1 任命権者は、職場の上司による毎年の能力評価の結果を重要な判断材料として、標準職務遂行能力を有するかどうかを判断する。
- 2 管理職等の幹部職への任用に当たっての登用審査の仕組みを設ける。

給与制度

1 給与の根本基準

職員の給与は、その官職の職務と責任に応じてなす。

2 給与と能力等級の関係

(1) 給与準則、能力等級及び俸給

人事院は、必要な調査研究を行い、能力等級制と整合した給与準則を立案し、これを国会及び内閣に提出しなければならない。

(2) 職員の給与等級の決定

職員の職務（官職）は、その複雑、困難及び責任の度に基づき、俸給表に定める給与等級に分類する。

給与等級は、能力等級制と整合するように設定することとし、給与等級と能力等級の具体的な対応関係は、人事院規則で定める。（具体的な対応関係として、「原則として給与等級9～11級は能力等級4級と、給与等級7・8級は能力等級3級と……対応する。」旨を規定する。）

人事院は、国家行政組織に関する法令の趣旨に従い、の分類の基準に適合するように、かつ、予算の範囲内で、給与等級の定数の設定又は改定をすることができる。

3 俸給表

俸給表の種類及び給与等級の等級数は現行通りとする。

評価制度

職員の執務については、その所轄庁の長は、定期的に、

- ・ 職員が現に就いている官職の職務を遂行する上で発揮した能力に関する評価（＝能力評価）
- ・ 職員が現に就いている官職の職務を遂行した実績に関する評価（＝実績評価）

その他の勤務成績の評価を行い、その結果に応じた措置を講じなければならない。

評価結果は任用や給与に直結するものではなく、任用や給与の総合的な判断の際の重要な判断材料として活用する。

所轄庁の長は、勤務成績の評価に関する苦情の適切かつ迅速な対応に努めなければならない。

苦情の処理

人事院は、人事管理に関する苦情を受けたときは、必要な措置を行うものとする。

苦情の処理に関する事項は、人事院規則で定める。

再就職管理の適正化

営利企業・非営利法人を通じ、国と密接な関係のある法人等への再就職を内閣が一元的に管理する。

(国家公務員法の一部改正)

営利企業への再就職

1 承認制

離職した職員の営利企業への再就職については、内閣が国と密接な関係にある法人等への再就職を一元的に管理し、チェックを行うとの観点から、内閣が個別の再就職の承認を行うこととする。

離職後2年間、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への再就職について原則禁止し、内閣が承認した場合でなければ再就職を認めないものとする。

現行制度上原則として禁止されている「密接な関係にある営利企業の地位」への再就職は引き続き禁止されるものとする。

再就職の承認基準については、透明性・客観性を高めるため、再就職を認めないこととする類型をできる限り法律で規定するものとする。

(法律に規定することを検討している類型)

- ・再就職しようとする職員が、再就職先の営利企業との間の契約に関与していた場合
- ・再就職しようとする職員が、再就職先の営利企業に対する行政処分を行う官職に就いていた場合
- ・再就職先の営利企業において、離職前の在職機関の行う契約や行政処分に関する業務を行う地位に就く場合 等

「再就職承認基準」は、少なくとも現行制度上再就職が承認されない再就職は、引き続き承認されない内容の基準とするものとする。

2 行為規制

営利企業に再就職した職員が、離職後2年間、離職前5年間に在職していた国の機関等の職員に対し、当該営利企業に有利な取扱いをすることを要求し、又は依頼することを禁止する。

これに違反した場合には、再就職した職員及び再就職先の営利企業に対し罰則を科す。

公益法人、独立行政法人、特殊法人等への再就職

本府省課長相当職以上の職員が、離職後2年間、報酬を得て、公益法人、独立行政法人、特殊法人等の非営利法人等で、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ものに再就職する際に、事前に内閣へ報告することとする。

内閣は、これらの事前の報告を受けて職員の公益法人、独立行政法人、特殊法人等への再就職のチェックを行い、必要な場合には、個別の再就職について府省に対して是正のための措置を求め、また必要に応じルールの見直し等の措置を講ずるものとする。

内閣による再就職のチェックや是正のための措置が適切に行われるよう、必要な法令の整備及び閣議決定等によるルールの設定を行うものとする。

営利企業・非営利法人を通じ、再就職に関するチェックが適切に行われるよう、内閣における事務処理体制の整備を行うものとする。

情報開示の充実

上記 及び に基づく承認及び報告の内容については、毎年国会に報告するとともに、公表することとする。

その他

在職中の職員の他の事業又は事務の関与制限に係る許可状況について、内閣総理大臣は、毎年、内閣に報告することとする。

営利企業の役員等との兼業制限及び株式の所有関係に係る承認状況等について、人事院は、引き続き、毎年、内閣に報告するものとする。

人材の確保・育成、人材の交流

人材の確保・育成、人材の交流等を適切に推進するため、所要の措置を講ずる。
(国家公務員法の一部改正、官民交流法の一部改正)

人材の確保・育成等

1 採用試験

採用試験において政府全体として統一的な方針の下に人材確保が図られるよう、政府が採用に関する基本的な方針を定め、人事院はこれを勘案して、採用試験の内容等を定める。

採用試験については、人事院規則で定めるところにより人事院等が実施する。

2 研修

能力・実績主義の人事管理に対応して、職員が職務を遂行する能力の開発及び向上を図るべき責務を明確化するとともに、職員の職務を遂行する能力の開発及び向上を図るための研修の実施について、所轄庁の長及び中央人事行政機関の責務及び相互の連携協力を定める。

(1) 職員の責務

職員は、職務を遂行する能力の開発及び向上を図るよう努めなければならない。

(2) 所轄庁の長及び中央人事行政機関の責務

所轄庁の長は、職員の職務を遂行する能力の開発及び向上を図るため、職員の研修計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

中央人事行政機関(内閣総理大臣及び人事院)は、その任務を達成するため、職員の研修を実施するものとする。

(3) 所轄庁の長及び中央人事行政機関相互の連携協力

所轄庁の長及び中央人事行政機関は、職員の研修の実施に当たっては、相互に連携を図りながら協力しなければならない。

官民交流の促進

1 交流採用の定義等

交流元企業との雇用関係が継続している者を交流採用することができるよう、交流採用の定義等の規定を改正する。

なお、今回の改正は、交流採用促進の観点から、選択肢を増やそうとするものであることから、従来型の交流採用も存続させることとする。

2 雇用に関する取決め

公務の公正性確保の観点から、任命権者と交流元企業との間で締結する雇用に関する取決めについての規定を追加する。

3 服務義務

交流元企業との雇用関係を継続する交流採用職員は、2の取決めの内容に従う場合を除き、交流元企業の地位に就いてはならないこととする（交流元企業の事業又は事務に従事することは禁止する）。

4 雇用保険の特例

交流元企業との雇用関係が継続することに伴い、交流採用職員は当該雇用関係に基づき雇用保険の被保険者として取り扱われることになるが、交流採用職員であった期間は交流元企業において業務に従事していた期間と同等に評価することは適当ではないことから、当該期間を雇用保険の基本手当の所定給付日数の算定基礎期間から除外する。

5 その他

1～4の改正に伴い、人事交流の状況の報告、防衛庁の職員への準用について所要の規定の整備を行う。

その他

中央人事行政機関に関する規定の整理

1 中央人事行政機関の任務及び所掌事務に関する規定の整理

今般の改革による見直しを踏まえ、中央人事行政機関の任務及び所掌事務に関する規定を整理する。

2 中央人事行政機関相互の連携強化等

中央人事行政機関相互の連携強化等を図るため、以下の手続等を新設する。

- ・ 内閣総理大臣等の人事行政調査
- ・ 内閣が政令を定める際の人事院への意見聴取
- ・ 内閣総理大臣の国会への報告
- ・ 内閣総理大臣の人事院への意見申出 [P]

罰則の見直し

1 罰則の整理

懲戒処分によって規制の実効性を確保することができる罰則等を削除する。

2 罰金の上限額の引上げ

通貨価値の変動等にかんがみ、罰金の上限額について所要の引上げを行う。

第3 施行期日等

施行期日

別に法律で定める日から施行。（平成17年通常国会に提出予定の施行法において定める予定）

施行法の概要

国家公務員法一部改正法等の施行に必要な事項及び関係法律の整備を一括して行うため、施行法を平成17年通常国会に提出する予定。

施行法において整備する事項は以下のとおり。

- ・ 国家公務員法一部改正案及び能力等級法（仮称）を施行するために必要な措置
- ・ 一般職の特例職員（特定独立行政法人等）の能力等級制等の取扱い 等