

「公務員制度改革の基本設計」と その問題点

連合官公部門連絡会
労働基本権確立・公務員制度改革対策本部
2001年7月

《 目 次 》

発刊にあたって

第1部 「公務員制度改革の基本設計」とその問題点

1. 「公務員制度改革の基本設計」の問題点と解説	1
< 資 料 >	
(1) 連合官公部門の見解.....	12
(2) 連合事務局長談話.....	14
2. 「公務員制度改革の基本設計」	16
< 資 料 >	
(1) 概要.....	37
(2) ポイント.....	38
(3) 参考資料（イメージ図等）	43

第2部 第89回ILO総会の経過

1. 第89回ILO総会の経過.....	51
< 資 料 >	
(1) 日本政府の冒頭意見陳述.....	53
(2) 日本の労働者側委員の政府批判と要求.....	55
(3) 日本政府の見解.....	57
(4) 条約勧告適用委員会・議長報告（抜粋）.....	59
(5) 連合官公部門の見解.....	60
(6) 連合見解.....	61
2. 条約勧告適用委員会・議長報告（厚生労働省仮訳）.....	63

第3部 資 料

1. 「対策本部」発足以降の取り組み経過	75
2. 行革担当大臣要請書（4月24日、5月16日、6月14日）.....	83
3. 中央集会決議（4月24日、6月14日、6月26日）.....	87
4. 行革推進事務局の「新たな人事制度について（検討案）」	90
5. 「基本設計」に関する主要各紙社説（著作権の問題でHP上では省略）	
6. 「公務員制度の民主的で抜本的な改革に向けた私たちの提言」概要・ポイント	111

「討議資料 3」の発刊にあたって

政府の行革推進本部は、6月29日、「公務員制度改革の基本設計」を決定しました。この「基本設計」に対して、連合官公部門連絡会は「見解」を発表し、人事院などの中央人事行政機関の組織と役割を抜本的に見直すとしながら、またしても労働基本権問題の解決を先送りしている、本来交渉事項である賃金・労働条件にかかわる制度内容の見直しを一方的に盛り込んでいる、「入り口選別主義」を温存したまま評価に昇進や処遇を直結させる人事制度や理念なき能力等級・給与制度への切り替え、天下り容認の制度見直しなど、極めて問題があると批判しました。

連合は、同様の見解を「事務局長談話」として発表しました。

連合官公部門連絡会は、3月27日に「公務員制度改革の大枠」が発表されると同時に、「労働基本権確立・公務員制度改革対策本部」を設置し、政府の行革推進事務局に対して交渉・協議と合意に基づく公務員制度改革を強く求めてきました。

5月には「公務員制度の民主的で抜本的な改革に向けた私たちの提言」をとりまとめ、連合の「基本要請」と合わせ、その実現のために、緊急署名や連合に加盟する民間組合への団体署名要請行動に取り組み、緊急署名では170万筆、団体署名では全53団体からの署名を集約することができました。また、3度にわたる中央集会をはじめとして、各県、構成組織、職場・地域での学習会・集会に取り組んできました。

さらに、第89回ILO総会に対策チームを派遣し、条約勧告適用委員会で、日本政府のILO87号条約違反を個別審査するよう求めてきました。その結果、日本政府から、「『基本設計』を示した後も、制度の具体的な内容については、職員団体をはじめとする関係者と誠実に交渉・協議する中で順次決まっていくものである」などの見解を明らかにさせました。

行革推進本部は「基本設計」の性格を「新たな公務員制度の骨格とこれを具体化するに当たって必要となる検討課題を示すもの」と説明しています。私たち連合官公部門連絡会と連合のたたかいによって、当初想定していた性格や作業スケジュールを大きく変更させたことや、具体的制度設計に踏み込ませなかったことを取り組みの成果として確認しましょう。

行革推進本部は、「2001年12月を目途に『公務員制度改革大綱（仮称）』を策定し、改革にむけた法制化等の具体的な内容、平成17年度までの集中改革期間におけるスケジュール等を明らかにする」としています。そのため、連合官公部門連絡会は、引き続き労働基本権の確立を柱とした「私たちの提言」の実現をめざし、内閣官房に対して本格的に交渉・協議と合意を迫っていきます。

これからが正念場です。この討議資料を参考に、職場・地域での取り組みを進め、21世紀にふさわしい公共サービスを実現するための民主的公務員制度の確立にむけた取り組みをいっそう拡大していきましょう。

第 1 部

「公務員制度改革の基本設計」とその問題点

1. 「公務員制度改革の基本設計」の問題点と解説

2001年6月29日

連合官公部門連絡会
労働基本権確立・公務員制度改革対策本部

1. 「基本設計」に至る経過とその性格、以降の検討に係る問題点について

「公務員制度改革の大枠」は、今後の取り組みについて、「本年6月には新たな公務員制度の『基本設計』を取りまとめ、その後、法改正作業等に早急に取り掛かることとする」としていた。つまり、政府・行革推進事務局は、「基本設計」を「法・制度改正要綱」=具体的な制度設計として位置付けていた。そして、「大枠」以降の検討作業についても、それまでと同様に不透明な形で一方的・閉鎖的に進めてきた。

賃金・労働条件は団体交渉により決定することが原則であり、その原則を無視した行革推進事務局の検討は、労働基本権制約の立法政策との関わりで違憲性の疑いが強いものである。また、現行法・制度がILO第87号条約に適合していないことを再三にわたり国際社会から指摘されている現状において、使用者である政府がわれわれとの交渉・協議を経ないで一方的に給与・人事制度の見直しに関する検討を行うことは断じて許されるものではない。

87号条約に係る日本の個別審査が行われた本年の第89回ILO総会は、労働基本権が制約されるもとの政府・行革推進事務局による一方的・閉鎖的な公務員制度改革の検討に対して、各国労働側委員より非難が集中し、政府は「閣議決定や『大枠』は、制度の具体的な内容を決定しているものではないことから、今後の交渉・協議を制約するものではなく、制度の具体的な内容については、基本設計を示した後も職員団体をはじめとする関係者と誠実に交渉、協議すること」を明らかにした。

政府・行革推進事務局は、「基本設計」の性格を「新たな公務員制度の骨格とこれを具体化するに当たって必要となる検討課題を示すもの」としている。

これは、政府・行革推進事務局が「大枠」時点において目論んでいた検討スケジュールを実質的に後退させるとともに、「法・制度改正要綱」に至る具体的な制度設計を行わせたものであり、政府・行革推進事務局による検討が一方的・閉鎖的、そして不当なものであることを改めて明確にした「大枠」公表以降の3ヶ月における取り組みとILO総会対策による成果であると言える。

なお、「大枠」が政治主導の名のもとで「政策調整システム」を悪用し、行革推

進事務局の独断で策定・公表されたものであることと比較して、「基本設計」については、各府省の意見を踏まえた形式をとり、政府全体の共通認識との位置づけのもとに各府省を拘束するものとなっている。

一方、「基本設計」においては、本年12月を目途に、改革に向けた法制化等の具体的な内容、行革大綱の集中改革期間におけるスケジュールなどに係る「公務員制度改革の大綱（仮称）」を策定するとした上で、早期の具体化が可能な項目については、逐次その実現を図ることを明らかにしている。

さらに、「職員団体を始めとする関係者とも十分意見交換を行い、具体的な制度設計を進める」としている。

政府・行革推進事務局が、「行革大綱」「大枠」「基本設計」という経過を踏まえ、12月の「大綱」を「法・制度改正要綱」として位置付けているとすれば、それは今後の交渉・協議における事前の期限設定の意味を持つものである。そして、何より「職員団体等との意見交換」との表現は、I L 総会において国際社会に対して約束した「誠実な交渉・協議」を反故にする可能性を持つもので、国際的に公約した事項の着実な履行という観点から、極めて重大な問題として厳しく追及しなければならない。

また、国家公務員の一般の行政職員以外の職員についての検討について、「大枠」に引き続き、その具体的方向性や検討の方法等が明示されていないことは、極めて無責任な姿勢のあらわれである。さらに、「地方自治の本旨に基づき」と指摘しながら、国家公務員制度に準じた検討を行うとする地方公務員制度改革の進め方は、当事者性を無視するとともに地方分権に逆行するものとして厳しく非難されるものである。

2. 「基本設計」の基本的問題点

「21世紀にふさわしい公共サービスの担い手をめざして」（連合官公部門連絡会の「提言」）において指摘したとおり、社会経済情勢が大きく変化している今日、国民生活における安心・安定・安全を確保する社会的セーフティネットの再確立と持続可能な福祉型社会の創造に向けて、公共サービスが果たすべき役割は極めて重要であり、公務員制度はそれを支える基盤とならなければならない。

しかし、「基本設計」が指摘している「新たな公務員制度の骨格とこれを具体化するに当たって必要となる検討課題」には、国民が求める行政改革や公務員制度改革に応えていくための基本的な理念が決定的に欠落している。

また、「大枠」同様、国と地方をあわせて444万人の公務員のうち、約5%の国家公務員一般行政職員についてのみの検討課題となっている。

「基本設計」は、人事・給与制度についての検討がその大半を占めていることから、抜本的な改革を称する理念なき見直しとして、公務員に対する国民からの厳しい批判を一時的・その場しのぎに回避する、小手先の検討であるとともに、霞ヶ関のごく一部の特権的なキャリア官僚の処遇の改善を目的としたものであると言える。

また、公務員制度改革は単なる立法政策に基づくものであってはならない。戦後50年以上が経過した今日、戦前の「天皇の官吏」としての公務員制度から憲法理念に基づく近代的公務員制度のもとで、その根本的原理である「メリットシステム」や「中立・公平性」、「平等」などの原則をさらに具体化し、遅れている国際労働基準などの課題を達成するものでなければならない。

にもかかわらず「基本設計」は、「中立・公平性」と「降任・降格に関する身分保障の原則の適用の在り方」、「メリットシステム」と「採用試験制度の見直し」など、公務員制度の原理原則との整合性が問われるものであるとともに、何より給与・人事制度の検討を先行し、労働基本権の確立に関する具体的な改革の方向性が明記されていないことは本末転倒の対応であり容認できるものではない。

一方、「基本設計」は「給与制度の改革」において、「給与の基本的な水準は、情勢適応の原則の下、生計費、民間における賃金水準等を勘案して決定する」とした上で、「給与水準についての官民比較の方法」を主な検討課題としている。

「情勢適応の原則」は、国家公務員法第28条に規定され、一般に人事院の給与勧告の根拠条文とされるもので、この条文が1948年の国公法改正時に修正されている経過も含め、労働基本権の制約に伴う代償的保障措施であると言われている。

つまり、「基本設計」は、労働基本権の取扱いを引き続き公務員制度全般にわたる検討を進める中での検討事項として位置付け、結論の先延ばしを行う一方で、その制約の代償措置である人事院勧告機能の存置を既成事実化することを狙っているとも考えられ、極めて姑息なものである。

「政府全体としての適切な人事・組織マネジメントの実現」について「基本設計」は、まず各府省ごとの責任ある人事・組織管理体制を確立することを基本方針とし、それに対応して人事院など中央人事行政機関等の在り方を明確化した上で、組織と役割の抜本的な見直しを行うとしている。

さらに、人事院の役割について「人事管理に係る事前承認、事前協議制度を廃止することを基本」としている。これは、廃止により削減される権限や低下する機能を各府省及び大臣に移行することを前提としているもので、「中立・公正」な人事行政を第三者機関としての人事院に行わせる現行の人事行政システムの枠組みの見直しの意図を明らかにしたものと考えられる。

本来、人事院の組織・機能・権限のあり方については、労働基本権の取扱いに関

する結論を得た上で、基本権と代償機能との整合性、科学的人事行政機関としての任務、「中立・公平性」や「メリットシステム」における役割などを精査・検討した上で判断すべきであり、その点を明確にしないまま各府省の人事管理権限の強化だけを狙った「基本設計」の提起はきわめて問題である。

3. 「基本設計」の個別課題

(1) 能力等級制度の導入

給与制度見直しの目的は、現在の仕組みが年功序列的となっていることから、これを「能力本位の任用と給与」を実現できるよう改めることにあるとされている。その具体的手段として、「大枠」では「職務給原則に基づく給与制度の廃止」が明記されていたが、「基本設計」では「職務給原則の廃止」は消え、「任用の基準が職務遂行能力の面から明確に定義されていない」ことが問題視されている。年功序列の原因は、「職務給」から「任用基準」の不備に移っているのである。

しかし、「大枠」で「職務給原則の廃止」と「能力給」への転換を宣言してしまったためにその旗を降ろせず、実際の中身とは異なる「能力等級制度」「能力給」という表現だけが残ったものである。年功序列の原因が「任用基準」にあるのであれば、それを改めれば済む話である。「任用基準」として、必要経験年数と必要在級年数を定める「級別資格基準」以外には、客観的で公正な基準がなかったことが、学歴別、採用試験別、機関別の年功処遇につながってきたのである。

したがって、今後は、新たな評価制度の下で、客観的で公正な任用（昇任・昇格）基準を整備することが最重要課題である。中身と実態が異なる「能力等級制度」「能力給」にこだわることはかえって公務員制度改革を混乱させるばかりである。

「能力等級」に格付けし、それによって給与を決めるという「能力給」の仕組みにおいては、官職と能力等級の相関関係は本来ゆるいものであるし、「職務遂行能力」を格付けるのであれば、「必要とされる能力」を持っているかどうかだけが唯一の格付け基準でなければならず、それは当然絶対評価に基づくものである。「定数」「人員枠」という概念を入れる余地がないことは、民間企業的能力資格賃金制度の常識である。能力給がそうした本質をもつがゆえに結局は年功序列化を招き、いま、民間企業では能力給から職務や成果を重視した賃金制度への転換を図っているのである。公務にわざわざ、能力給を導入することは時代遅れというほかない。

しかし実は、提案されている「能力等級制度」が、機関別役職段階別に「能力等級」を定めようとしていることからみても、現在の標準職務分類と何ら質的に異なるものではないし、「能力等級」によって給与を決める「能力給」も官職の等級を無理やり「能力」等級と言い換えているだけであるから、「能力給」という名称は

ついているが実際は現行の「職務給」と大差ないものである。

このような粉飾を凝らした上で、「基本設計」は、現在の級別資格基準と、メリットシステム原則を担保するための上位級昇任の人事院協議、が種試験採用者の早期昇任を妨げているとの認識から、これらを廃止することも提案している。下位の能力等級に格付けされていても上位の官職への任用まで可能にしようというのであるから、まさに種試験採用者の処遇改善のみを狙ったお手盛り改革案である。

また、「検討課題」で「降任・降格に関する身分保障の原則の適用の在り方」を例示する一方、「任用制度への活用」として、「現に任用されている役職段階の職務遂行能力基準を満たしていない場合には、下位の段階への任用を適切に行う」ことを指摘している。現行制度の下では下位の段階への「任用」という概念はなく、あくまで「降任・降格」とされるべきものであるが、「身分保障の原則の適用の在り方」を見直すことで、「下位の段階への任用」を不利益処分の対象から除外し、管理者が能力評価にもとづいて「降任・降格」を自由にできるようにするものである。管理者の一方的判断で「降任・降格」が自由にできることとなれば、行政の公正・中立性を損なうことは必至であり、近代公務員制度には認められないものである。

(2) 給与制度の改革

以上のとおり、「基本設計」の「能力等級制度」「能力給」はその体をなさず議論を混乱させるだけであることから、撤回すべきである。そのうえで、われわれの「提言」が具体的に指摘しているように、「仕事の社会的な価値を適切に反映した給与制度」「現行の職位を唯一の基準とする『職務給制度』を、職務の社会的な有用性を透明な形で評価し位置づける」制度として、国家公務員の給与制度の根幹に立ち返って抜本的に検討し直すべきである。

その上でいくつか問題点を指摘しておく。

「能力等級制度」のもとで、「能力給（職務遂行能力に対する給与）」「職責給（職責に対する給与）」「業績給（業績に対する給与）」の3区分に分けることを提案しているが、どうして3区分なのか不明である。「能力給」といいながら、それは事実上役職段階で決まるものであり、その中には役職段階の責任に見合った要素がすでに組み込まれているのであって、管理職だけこれに「職責給」を加えることは論理的整合性に欠けるものである。現在の期末・勤勉手当を「賞与」と言い換えて、あたかも恩恵的に支給するものと位置づけようとしていることも問題である。

また、「人件費予算は、明確な統一基準に基づく積算により設定する」とされ、「検討課題」として「総人件費の不適正な膨張の防止のための方策」があげられて

いるが、誰が統一基準を定め、人件費予算を設定するのか、膨張防止方策とは何なのか、いずれも具体的イメージが描かれておらず、賃金水準がいったいどうなっていくのか全くわからない提案である。人件費予算はまさに賃金を決定する枠組みであって交渉事項に他ならないし、設定の仕方によっては賃金水準が大きく上下するだけに、検討するのであれば労働組合が関与する制度設計を行うべきである。

(3) 新たな評価制度の導入

「基本設計」の評価制度は、「任用・給与等の人事管理システム全体を能力・実績に基づくトータルシステムとして機能させることを狙い」としている。これまで、総務庁の人事評価研究会や人事院の能力・実績等の評価、活用に関する研究会の報告のスタンスが、まず、評価制度そのものの検討や試行を行ったうえで、評価結果の人事管理や処遇への活用方策を検討すべきであると提言していたこと、すなわち人事管理制度全体の中で、評価制度、給与制度、任用・昇進管理制度などのサブシステムに一定の自立性があることを認めて検討してきたことと、根本的に異なる内容である。評価結果に人事、処遇のすべてを連動させようとするものであり、到底認められない。

評価制度は、被評価者の、制度とその運用に対する信頼と納得がなければ機能しないことを銘記し、われわれが「提言」で明らかにしているように4原則（公平・公正性、透明性、客観性、納得性）2要件（苦情処理制度と労使協議制）を評価制度検討の土台に据えるべきである。そのうえで、評価を人事、処遇に直接連動させるトータルシステムとしてではなく、まず、評価制度そのものの試行を管理職から始めるなど、被評価者の信頼を得ながら段階的に進めることでなければならない。拙速な検討と実施は、かえって職場の混乱を招くだけである。

(4) 人材育成コース及び育成計画の活用

「職員の希望」に基づいて、「人材育成コース」を設定し、それに基づく「育成計画」を示すことは、職員が意欲を持って働くためには必要なことである。しかし、
・ ・ 種という採用試験区分を維持したままでは、 ・ 種職員の希望に沿ったコース設定が可能であるかどうか疑問である。その意味で「入口選別主義」を維持したままの育成計画は、有名無実化する可能性が強い。

(5) 職員の自主性に配慮した能力開発の展開

「民間企業等への派遣や海外留学」が例示されていることからみて、種キャリア職員に焦点を合わせた能力開発がめざされている。しかし、国民のニーズに応えた行政、国民から信頼される行政を実現するためには、現場で国民に接しながら行

政事務・公共サービスを担っている職員が意欲と能力を持って職務を遂行できなければならない。「人材育成コース」の項で「検討課題」とされている「研修の充実」を含めて、現場職員の能力開発、自己啓発が重要であり、それを充実強化することを明確にすべきである。また、自主的能力開発であったとしても、何らかの形で公務に貢献するものである以上、支援する方向で検討を行うべきであろう。

(6) 女性の採用・登用の拡大

「女性の採用・登用拡大」それ自身を推進するための具体策が一切提案されていないことに、「基本設計」のこの問題に対する姿勢のみならず、全体の性格がよく現れている。とりあえず項目だけ書いておくという消極的姿勢を抜本的に改め、数値目標を含むポジティブアクションの検討など具体的提案を行うべきである。

(7) 採用試験制度の見直し

採用試験について現行制度を継続する一方で、「採用後は能力等級及び能力評価に基づいた幹部登用を進める」としていることは、キャリア制度と「入り口選別主義」を維持することを前提としたものであり、能力本位の任用を基準とするのであれば、明確に採用試験区分を廃止すべきである。

筆記試験段階での合格者数を大幅に増加し、人事院の採用試験の位置付けを資格試験化することは、任免の根本基準としてのメリットシステムとの関わりにおいて問題があり、各府省の面接を通じた採用要素の拡大は、各府省及び政治家等による縁故的・情実的な採用の道を拓く懸念があり、結果として平等取扱いの原則にも抵触しかねないものである。

なお、採用試験の見直しについて、種試験についてのみ具体的な内容を指摘していることは、公務員制度改革をキャリア・官僚のみの問題であると捉えている政府・行革推進事務局の姿勢のあらわれであると言える。

(8) 民間からの人材の確保

行政ニーズの複雑化・高度化・多様化に対応するため、部内育成を前提として、それを補強する観点からの民間の人材活用が必要ではあるものの、個々の業務における目的性と必要性などが厳格に審査・明示されなければならない。「私企業からの隔離」に基づく兼業規制や人事院の事前承認・協議が官民の人材交流を抑制している原因として指摘しているが、これらの措置は公務員制度の根本原理である「全体の奉仕者性」やメリットシステムに基づくものであることを無視したものであり、「民間からの人材確保」および「官民の人材交流の推進」については、これらの原理原則のもとで行われなければならない。

(9) 公募制の積極的活用

民間からの人材登用は、基本的には「採用」行為であり、メリットシステムの原則が適用されなければならない。試験採用者に準じた「能力の実証」として専門的人事行政機関である人事院との協議が求められている。引き続き、この原則の確保に留意する必要がある。

府省間、府省内の公募制についても、メリットシステムの原則を踏まえるのはもちろんのこと、新たな行政事務への対応など公募にふさわしいポストを明確にした上で行うべきである。

(10) 適正な退職管理・再就職ルールの確立

1) 営利企業への再就職

「事前規制（人事院の事前承認制度）に重点を置いた仕組みから、大臣による再就職の承認」に転換することを提言しているが、「天下り」を自由化し官民ゆ着構造を拡大するものに他ならず、国民の批判を全く無視した内容である。「密接な関係のある営利企業」であっても、大臣の承認があれば「天下り」が可能としており、現在の退職前5年間に在職していた職務（局長以上は省庁全体の業務）と密接な関係にあった営利企業には退職後2年間就職できないというルールを反故にするものであり、到底、認められない。本来的には、定年まで公務で職業生活を全うすべきであり、特殊法人等を含めて「天下り」は原則禁止とすべきである。また、「事後規制」の導入が主張されているが、アメリカの例をみても実効ある規制となり得ていないのが実態である。

なお、本人の希望と能力活用のための転身の場合には、第三者機関が厳格な基準に基づいた審査を行うこととすべきである。

2) 退職手当制度の見直し

退職手当制度は職業生活最後における最大の労働条件であり、退職後生活に大きな影響を与えるものであり、労働組合との交渉事項であることをまず明確にすべきである。退職手当の在り方については、これまでに総務庁の退職手当懇談会で検討・報告が行われ、現在、総務省において民間調査などの作業が進められているが、われわれ連合官公部門と総務省の間で「十分な協議と合意に基づいて作業を進めていくこと」が確認されている。このような経緯を踏まえ、長期安定が求められる制度として慎重な検討を行うこととし、組合との十分な交渉・協議と合意に基づいて進めるべきであって、推進事務局が、拙速に具体的見直し案を提示し、改革を進めることは政府としての約束違反である。

(11) 超過勤務の縮減などによる勤務環境の改善

「基本設計」で指摘されている内容は、これまでも繰り返し指摘されながら、その実効があがっていない方策の羅列であり、本当にやる気があるのかどうか疑わしいと言わざるを得ない。また、種採用職員が本省庁で主に携わる国会、法令、予算業務に焦点が当てられているが、公共事業の実施に伴う現場での設計業務、用地・権利調整等対外折衝の問題も具体的に指摘し、対策を講じるべきである。

また、人員不足の中で慢性的な超過勤務を強いられても、予算不足から勤務に対する手当が支払われずただ働きとなっている実態も深刻な問題である。超勤問題の抜本的改善のためには、支払いなき超勤命令は当然無効であることを明確にして、勤務に対しては全額支払える予算を計上すべきである。

(12) 機動的・弾力的な組織・定員管理

「自主的な組織管理」として、「各府省ごとの課・室の総数及び職責給総額の範囲内であれば、各府省の判断と責任において行うことができる」ようにすることがめざされているが、本省における課・室組織の重要性（課長・室長の格付けは県単位の機関の長に相当）から、これまでもその設置目的や業務内容にかかわって厳しい組織管理がなされてきたところである。これは、行政に対する国民の統制の観点からしても重要な仕組みであり、組織管理を通じて、各府省が設置法に定められた行政を適切な組織によって遂行することを担保するものである。したがって、基準に基づかせるとはいえ、各府省の判断で行わせることは適当でない。

同様に「自主的な定員管理」についても、「内部部局の範囲内」であれば、各府省が自由に定員の移動ができるようにすることをめざしている。これは、これまでの組織別機関別の定員管理を転換するものであり、「自主的な組織管理」と相まって、運用によっては、設置法なり予算なりで遂行することが求められる事務・事業の実施が損なわれる恐れがあることを指摘しておきたい。

また、「インナーソーシング制度」については、「内閣の重要課題として特定分野の機能強化が必要」な場合に、「当該分野を担当する府省へ他の府省から人員の再配置」を行わせる仕組みである。これは府省ごとの定員管理を内閣の判断で大きく変更できるようにするものであるから、人員を出す府省の同意、異動となる個人の同意を前提とするなど、その事務・事業に支障をきたさないよう、慎重に進めるべきである。

(13) 目標に基づく業務推進（業務遂行規範の明示）

組織の目標を明示することは、個々の職員が求められる役割を自覚し、インセンティブを維持し、モチベーションを高めるためには不可欠な要素である。

各府省における組織目標は、議院内閣制のもとでの与党の影響力のみに左右されたり、一部の特権的官僚による独断的な組織目標となってはならない。

また、行政の組織目標は、中立・公平性に基づく国民のニーズに対応したものでなければならない。

その意味では、国民と日常的に接し、国民のニーズを理解している職員の参加により組織目標が設定される必要がある。なお、「基本設計」では業績評価との関連性を指摘しているが、それは個々の職員の業務目標における達成度等により行われるべきものであり、「業務遂行規範」による評価は、個々の職務内容等の配慮に欠ける、公正・公平性を軽視したものであると言える。

「主な検討課題」において、「公務員に共通する行動理念について国家公務員法上明定する必要性」を指摘しているが、これが何を意味しているのかよくわからない。仮りに、服務基準の見直し等を提起しているものであれば、少なくとも公務員の市民的権利と自由を保障するものとならなければならない。

(14) 企画立案と執行それぞれの機能強化

企画立案と執行それぞれの機能の強化を通じ、その分離をはかるとする考え方は、国家公務員をごく一部のキャリアを中心とした企画部門の公務員に特化するとともにその処遇を改善し、直接国民サービスに携わっている公務・公共部門を縮小、切り捨てようという発想に基づくものである。

また、現場実態・執行に立脚しない企画立案はあり得ない。両部門の分離は円滑な情報交換を困難にするとともに、現場実態を踏まえない企画立案は机上の政策・立案に陥りやすくなる。そして、何より、執行段階において判明するケースが大半である国民のニーズから遠ざかった企画立案に発展する懸念がある。

さらに、両部門の分離は、現状においてすら様々な問題点が指摘され、行政に対する不信・不満の根源であると言えるキャリア制度を一層、強化・特権化することとなる。すなわち、両部門の分離は、これまで以上に企画立案部門の裁量権を拡大し、それに携わる極めて一部の公務員の権限を強化するものとなる。

(15) 国家戦略スタッフの創設

今日の国民の行政に対する不信と不満は、官僚主導による行政の腐敗化、閉鎖化がその要因であり、そのことは政治の責任と果たすべき役割の重要性を一方で増大させるものである。

また、「常に国民の負託に基づく政治＝国民主導」による行政運営の実現と、それを支えるための行政組織・機構の整備が必要であることは論を待たない。

その意味で、抱えている課題の十分な検証を踏まえ、「政治＝国民主導」の原則

に基づき、「政党・政治家」による行政の閉鎖化・私物化を排除するシステムを前提としたものでなければならない。

そのため、政治主導による政策の立案を「国民の視点」から支え、導き、監視するための民間からの登用を含めたカテゴリーの創設を「国家戦略スタッフ」と位置付けるなら、その役割と基本的な性格を明確化し、任期や定員等を限定した政治任用職として提起すべきである。

(16) 政府全体としての適切な人事・組織マネジメントの実現

中央人事行政機関等の事前かつ個別・詳細なチェックが、各府省の主体的責任に基づく適切かつ機動的な人事・組織マネジメントを阻害しているとする指摘は、労働基本権の制約に伴う使用者の一方的な権限を規制する代償機能の存在や現行公務員制度創設の背景・沿革及び歴史的経過を無視したものに他ならない。

1973年の「全農林警職法事件」最高裁判決は、労働基本権を制約する場合の重要な柱として、法制上の具体的措置において適切な代償措置が講じられていることを指摘している。その意味で、各大臣が人事管理権者となり、その権限が拡大されることは、法制上の措置の変更を伴うものであり、それにより労働基本権の確立が必要となることは当然の帰結であると言える。

「公務員制度改革の基本設計」に対する見解

連合官公部門連絡会

労働基本権確立・公務員制度改革対策本部

- (1) 政府の行政改革推進本部は、本日、「公務員制度改革の基本設計」を決定した。この「基本設計」は、3月に公表された「公務員制度改革の大枠」に基づいて行政改革推進事務局が作業を進めてきたもので、新たな公務員制度改革の骨格と具体化に向けた検討課題を政府全体の共通認識として示したものとされている。行革推進事務局は、この「基本設計」に基づいて12月を目途に法制度の具体的内容やスケジュールなどを盛り込んだ「公務員制度改革大綱」をまとめるべく引き続き作業を進めるとしている。
- (2) 本日決定された「基本設計」では、各府省ごとの人事管理体制を確立して人事院など中央人事行政機関の組織と役割を抜本的に見直す、として現行の人事行政の枠組みを根本から見直す方向を提起しながら、われわれが民主的公務員制度改革の前提として強く求めてきた労働基本権問題の解決をまたしても先送りしたこと
行革推進事務局が現行の法制度の枠組みを実質的に超えた作業を進め、本来的に交渉事項である賃金・労働条件に関わる制度内容を一方的に盛り込んでいることなど、きわめて遺憾な内容となっている。
また、提起されている個別的な公務員制度改革の内容についても、基本的な理念や全体像の提示なき「制度いじり」にすぎないものとなっており、「入り口選別主義」を温存したまま評価に昇進や処遇を直結させる人事制度や理念なき能力等級・給与制度への切り替え、天下り容認の制度見直しなど、霞ヶ関の一部特権官僚の処遇改善だけを意図したきわめて問題のある制度見直しだと批判せざるをえない。
- (3) とはいえ本日の「基本設計」において、推進事務局が当初想定した性格や作業スケジュールを大きく変更させたことや具体的な制度設計に踏み込ませなかったことなどは、3月以降のわれわれの組織の全力を挙げた取り組みの成果として確認できるものである。
連合官公部門連絡会は、3月末に「大枠」が公表されると同時に「労働基本権確立・公務員制度改革対策本部」を設置して、行革推進事務局に交渉・協議と合意に基づく公務員制度改革を強く求めるとともに、連合とともに3次にわたる中央行動や地方行動、緊急署名行動(約170万人分を集約)などさまざまな取り組みを進めて

きた。また、労働基本権確立と公務員制度の抜本改革に向けたわれわれの基本姿勢を明確にした「提言」をとりまとめ、連合の「基本要件」とともに連合加盟全民間構成組織からの支持署名を得るなど、国民的な取り組み課題に相応しい運動の広がりを追求してきた。

これらの運動と併行して、6月5日から開催された第89回ILO総会・条約勧告適用委員会で連合・連合官公部門連絡会は、公務における労働基本権の現状や今回の公務員制度改革の進め方が87号条約に違反している点を追及し、日本政府から閣議決定や「大枠」は政府(使用者側)の検討状況を提示したものにすぎず、今後の交渉・協議を制約するものではなく、制度の具体的な内容は交渉・協議を通じて決定していくこと、今後関係職員団体と誠意ある交渉・協議を行っていくこと、などの見解を引き出した。この見解は、今回の公務員制度改革に関わって日本政府がこれまでの一方的な検討姿勢を改め、われわれとの交渉・協議を通じて制度内容を決定していくとの姿勢を国際公約として示したものと受け止めることができる。

以上のような取り組みの経過にたち、連合官公部門連絡会は26日に石原行革担当相と交渉を持ち、今後われわれとの交渉・協議を通じて制度内容を決定していくとの政府の基本姿勢を確認し、今後の取り組みの足がかりを確保した。

- (4) 本日の「基本設計」を経て公務員制度改革をめぐる取り組みは、今後、12月に予定される「大綱」に向けて、先送りされた労働基本権問題の決着を求める取り組みが山場を迎えるとともに具体的な制度設計をめぐる交渉・協議の局面に移行していくこととなる。われわれは、まず政府・内閣官房との間で交渉・協議の基本的な性格やルールを改めて確立し、交渉・協議と合意に基づく公務員制度改革を進めていかなければならない。

連合官公部門連絡会は、当面する参議院選挙への取り組みや人事院勧告に向けた取り組みと併せ、引き続き労働基本権の全面的な確立と公務員制度の民主的で抜本的な改革とわれわれの「提言」の実現に向けて、広く国民と連携しながら、連合の仲間とともに全力で取り組みを進めていくことを宣言する。

「公務員制度改革の基本設計」に対する談話

日本労働組合総連合会
事務局長 笹森 清

1. 本日6月29日、政府の行政改革推進本部は、新たな公務員制度の骨格とその具体化への検討課題を示した「公務員制度改革の基本設計」を決定し、本年12月を目途に、具体化の検討を進め、「大綱」を策定すると公表した。その内容は、「能力等級制度」の導入等を柱とした新たな人事管理システムの確立、「国家戦略スタッフ」の創設などが掲げられ、「引き続き労働基本権の制約の在り方との関係を十分検討する」としている。

この「設計」に対し、連合は連合官公部門連絡会とともに、推進本部が労働組合と協議してまとめるよう強く求めたが、それが行われぬまま一方的に「基本設計」を決定・公表したことは極めて問題であり、同意できない。

2. 「基本設計」では、各府省の人事・組織管理体制を各大臣中心に強化し、人事院など中央人事行政機関の役割を「事後的チェック」に後退させる考えを打ちだしている。その一方で、公務員労働者の労働基本権の保障については、「引き続き検討」として先送りした。労働基本権制約の代償機能として存置されている第三者機関の人事院の役割を縮小するのであれば、当然のこと公務員に労働基本権を認め、賃金など労働条件は労使の団体交渉で決めるシステムに改めるべきである。

また、キャリア中心の官僚主導行政の弊害が批判されているにもかかわらず、種採用試験制度を存続させるなど「キャリア制度」の改革に目を向けようとしていない。また、官僚の「天下り」については、各府省の大臣承認制に改めるとし事実上容認している。これらは国民が強く批判している特権的、排他的な官僚行政を改革することを回避しているものであり、認められない。

3. この6月開催の第89回ILO総会で、連合は、日本政府が労働組合と協議することなく一方的に公務員制度の見直しを進めていることを厳しく追及した。その結果、日本政府代表から「今後は関係職員団体との誠実な交渉・協議に基づき検討を行う」との見解を引きだした。政府はこの国際公約を守り、今後の検討においては、労働組合と「誠実な交渉・協議」を行わなければならない。

4. 連合は、21世紀の公務員制度については、「基本要求」で示したように公務部門における労働基本権の確立、交渉・協議による人事管理、評価システムの確立、

公務員への労働基準法の適用などを求める。これは、国民本位の行政に対応し仕事のあり方については労使交渉で決める民主的な公務員制度への改革をめざすものである。この「基本要件」の実現をめざし、連合は構成組織と連携し、労働組合との交渉・協議により公務員制度の改革を進めるよう全力をあげて取り組む。

以 上

2 . 公務員制度改革の基本設計

平成 13 年 6 月 29 日
行革推進本部決定

目 次

- 1 はじめに
- 2 新たな人事管理システムの確立
 - (1) 能力等級制度の導入
 - (2) 給与制度改革
 - (3) 新たな評価制度の導入
- 3 人材の計画的育成・能力開発の推進
 - (1) 人材育成コース及び育成計画の活用
 - (2) 職員の自主性に配慮した能力開発の展開
 - (3) 女性の採用・登用の拡大
- 4 多様な人材の確保
 - (1) 採用試験制度の見直し
 - (2) 民間からの人材の確保
 - (3) 公募制の積極的活用
- 5 適正な退職管理・再就職ルールの確立
 - (1) 営利企業への再就職
 - (2) 特殊法人等及び公益法人への再就職
 - (3) 再就職状況の公表
 - (4) 退職手当制度の見直し
- 6 超過勤務の縮減などによる勤務環境の整備
- 7 組織のパフォーマンスの向上
 - (1) 機動的・弾力的な組織・定員管理
 - (2) 目標に基づく業務推進（業務遂行規範の明示）
 - (3) 企画立案と執行それぞれの機能強化
- 8 国家戦略スタッフの創設
- 9 政府全体としての適切な人事・組織マネジメントの実現
- 10 改革に向けた今後の取組み

1. はじめに

公務員制度改革については、昨年12月1日の「行政改革大綱」において抜本的改革を行うことを閣議決定し、これを受けて、本年1月6日、内閣官房に行政改革推進事務局を設置した。3月27日には、内閣官房として政府全体の調整方針を示す「公務員制度改革の大枠」を取りまとめ、これに則って検討を進めてきたところである。

「公務員制度改革の基本設計」は、こうした検討を踏まえ、国家公務員のうち主に一般の行政職員を念頭に置いて、新たな公務員制度の骨格とこれを具体化するに当たって必要となる検討課題を行政改革推進本部として示すものである。

今後、この基本設計に従って政府部内において検討を進め、改革の具体化を図っていくものとする。

2 新たな人事管理システムの確立

(1) 能力等級制度の導入

現行の任用制度において、任用の基準が官職に求められる職務遂行能力の面から明確に定義されていないことが、これまでの採用試験区分や採用年次に基づく硬直的な人事管理の一因となっている。

このため、新たに「能力等級制度」を設け、役職段階ごとに必要とされる職務遂行能力の基準を明らかにし、適正な能力評価を通じて任用及び給与の基準として活用することにより、能力本位の任用と給与の実現を図る。

また、これに伴い、個々の官職ごとに職務の級を定める現行の級別定数の管理を廃止し、各府省がその時々の方策課題に応じた機動的・弾力的な人事配置を行い得る体制の実現を図る。

能力等級の体系

全ての官職（指定職を除く。）を職務の遂行に当たって必要とされる能力の程度に基づいて一定の役職段階に区分し、当該役職段階に応じた能力の等級体系を設ける。

役職段階ごとに職務を遂行する上で通常期待されている職務行動の基準を策定し、これを各等級の職務遂行能力基準とする。

等級の数については、職務遂行能力基準を適切に定義する観点や職員に対し適切にインセンティブを付与する観点を踏まえ決定する。

任用制度への活用

各等級の職務遂行能力基準を適正な能力評価を通じて任用基準として活用することにより、種・種・種等の採用試験区分、事務官・技官の別、採用年次等にとらわれない能力本位で適材適所の任用を推進する。

上位の役職段階への任用は、当該役職段階に相当する等級の職務遂行能力基準に照らし、最も適任である職員を選抜して行う。特に、管理職に初めて任用する場合には、各府省が管理職員としての適性（業務管理能力・人事管理能力等）の厳正な審査を行う仕組みを導入する。

一方、著しい能力の減退が認められ、現に任用されている役職段階に相当する等級の職務遂行能力基準を満たしていない場合は、下位の役職段階への任用を適切に行う。

給与制度への活用

現行の俸給を能力等級制度に基づいて再構築するなど、能力本位の給与制度を実現し、職員の能力向上に対するインセンティブの拡大を図る。

制度の適正な管理・運用

各府省の機構及び人員構成等を踏まえて等級ごとの人員枠を設定する。各府省は、人員枠に基づいて、適正な能力評価により職員の昇格を決定する。

また、分限処分の基準や手続の明確化等を図る。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・ 国家公務員法第 29 条～第 32 条（職階制）
 - 第 33 条、第 37 条、第 50 条、第 52 条～第 54 条、
 - 第 57 条～第 59 条（任免）
 - 第 75 条、第 78 条～第 81 条（分限）
 - 第 89 条～第 92 条の 2（保障）
- ・ 国家公務員の職階制に関する法律
- ・ 国家行政組織法昭和 25 年改正法附則第 2 項

< 主な検討課題 >

- ・ 各府省の組織区分及び人事配置の実態並びに職員に対する適切なインセンティブの付与を踏まえた役職段階及び能力等級の設定
- ・ 各府省の組織区分及び職務の特性を踏まえた職務遂行能力基準の策定
- ・ 官名上の事務官・技官の別の廃止
- ・ 役職段階と能力等級の対応に関する具体的取扱い（特に必要がある場合は上位の能力等級への昇格を伴わない上位の役職段階の官職への任用を行うなど）
- ・ 職務の級の廃止に伴う昇任・降任等の定義の再整理
- ・ 降任・降格に関する身分保障の原則の適用の在り方
- ・ 能力等級ごとの人員枠の設定・運用方法

(2) 給与制度の改革

職員一人一人を多様な側面から評価し、多面的な貢献度を適切に反映した給与を実現するため、給与体系を「職務遂行能力に対する給与」、「職責に対する給与」及び「業績に対する給与」に分割し、それらを「一般職層」（課長補佐クラス以下）、「管理職層」（本府省の企画官クラス以上及び地方支分部局等の課長クラス以上）及び「指定職」ごとにそれぞれの特性に応じて適切に組み合わせることにより構成される新たな給与制度を構築する。

給与の基本的な水準は、情勢適応の原則の下、生計費、民間における賃金水準等を勘案して決定する。

制度の適正な管理・運用

各府省の人員費予算は、各給与項目ごとに、明確な統一基準に基づく積算により設定する。

各府省は、各給与項目ごとに、予算の範囲内において、明確な統一基準の下、職員の能力及び業績の適正な評価、官職ごとの職責の適正な評価に基づき、職員の給与支給額を決定する。

一般職層及び管理職層の給与

ア 能力給（職務遂行能力に対する給与）

一般職層及び管理職層については、職員の能力の向上及び業績の達成に対するインセンティブを高めるため、職務遂行能力に対する給与として「能力給」を設け、現行の俸給に替わる基本的な給与項目として位置付ける。

能力給は、職員の職務遂行能力の体系である能力等級ごとに給与額の幅を定める（能力等級に応じた「定額部分」と一定の範囲内で毎年の職員の業績評価に応じて昇給する「加算部分」の合計とする。）。

イ 職責給（職責に対する給与）

管理職層については、一般職層に比べ大きな職責を担うことから、それに適切に報いるべく、能力給を補完する給与として「職責給」を設ける。

職責給は、職責の大きさに応じて「職責ランク」を設け、ランクごとに給与額を定める。

各官職の職責ランクへの格付けは、一定の基準の下で各府省が自ら決定する。なお、同一官職であってもその時々々の職責の大きさにきめ細かく対応するため職責ランクの格付けを変更するなど、弾力的な運用を可能とする。

なお、一般職層のうち、本省の課長補佐等職務負荷が特に大きい官職に任用されている職員についても、支給対象とする。

ウ 業績給（業績に対する給与）

一般職層及び管理職層については、一定期間ごとの職員の業績に適切に報いるため、業績に対する給与として「業績給」を設け、賞与として支給する。

賞与は、安定的支給部分(月例給与に一定の係数を乗じて支給額を決定)と、業績反映部分(職員の業績評価に応じて支給額を決定)の合計とする。

なお、管理職層については、業績達成に対するインセンティブを一層高めるため、一般職層に比べ業績反映部分の比率を高く設定する。

指定職の給与

指定職については、組織目標の達成に対する重大な職責を担うことにかんがみ、職責に対する給与を基本に業績反映を含めた年俸制を導入する。

<関係する主な現行法制度>

- ・ 国家公務員法第 63 条～第 67 条(給与準則)
- ・ 一般職の職員の給与に関する法律
- ・ 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律
- ・ 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律

<主な検討課題>

- ・ 給与水準についての官民比較の方法
- ・ 一般職層及び管理職層の具体的範囲
- ・ 能力給・職責給・業績給の比率
- ・ 各給与項目の給与額テーブル
- ・ 能力給加算部分における昇給方法(年功的要素の縮小、能力向上や業績達成へのインセンティブの拡大など)
- ・ 管理職層に対する職責給の職責ランク数及び格付け基準
- ・ 一般職層に対する職責給の支給基準
- ・ 業績給の支給基準
- ・ 指定職の給与の具体的内容(業績反映の対象範囲など)
- ・ 諸手当の取扱い
- ・ 総人件費の不適正な膨張の防止のための方策
- ・ 新制度への移行措置・経過措置の内容

(3) 新たな評価制度の導入

現行の評価制度は、専ら短期間の勤務実績のみを評価し職員の能力を中長期的な観点から評価していないこと、評価結果を任用・給与に十分に活用してこなかったこと、評価結果を職員にフィードバックし人材育成に役立てる仕組みがないことなど、人事管理の基礎的手段として十分なものとはなっていない。

このため、任用・給与等の人事管理システム全体を能力・実績に基づくトータルシステムとして機能させることをねらいとして、現行の勤務評定に替え、「能力

評価」と「業績評価」からなる公正で納得性の高い新たな評価制度を導入する。

能力評価と業績評価

能力評価は、能力等級ごとの職務遂行能力基準に照らし、職員が一定期間の職務を通じて能力をどの程度現実に発揮したかを定期的に評価するものとし、任用及び能力等級の格付けに当たっての重要な参考資料とする。

業績評価は、組織目標に基づく職員の業務目標の困難度・達成度及び業務目標以外の成果、業務取組プロセス等に基づき、一定期間内の職員の業績を定期的に評価するものとし、能力給及び業績給の決定に当たっての重要な参考資料とする。

制度の適正な運用のための仕組み

評価結果の公正性を高めるため、複数の評価者が関与して評価を決定することとし、あわせて、評価者の評価能力の向上を図るとともに評価制度の統一的な運用を確保するため、評価者訓練を実施する。

評価の納得性を高めるとともに職員の育成に役立てるため、職員に対する評価結果のフィードバックを行い、あわせて、評価結果が低い職員に対しては、意欲や志気の低下を防止するためにも、適切な指導、研修の実施又は配置換え等を行う。

評価の手法や結果に対する職員からの苦情については、各府省の人事担当部局に苦情相談の窓口を設けるなど、適切に対応する仕組みを設ける。

新たな制度の円滑な導入

新たな評価制度を適正に運用するためには、部下の執務状況のきめ細かい把握や時宜を得た部下との話し合いなど、現場の管理職員が労力をかけて丁寧な人事管理を行うことが不可欠であるため、各府省において、評価者訓練の実施等を通じ、管理職員一人一人の意識を高めるとともに評価能力の向上を図る。あわせて、人事担当部局などにおいて、評価制度の適正な管理・運用を行うために必要な体制を整備する。

評価の具体的な基準や実施方法等については、各府省の組織区分や多様な職種・職務の実態を踏まえ、実効性の高い仕組みを構築する。

新評価制度の導入に当たっては、給与への反映を含めた本格導入に先立ち一定の試行期間を設けるなど、円滑な導入のための措置を講ずることとする。

< 関係する主な現行法制度 >

・ 国家公務員法第 71 条～第 73 条（能率）

第 37 条（昇任の方法）

第 59 条（条件附任用期間）

第 78 条（本人の意に反する降任・免職）

第 81 条の 4、第 81 条の 5（定年退職者等の再任用）

- ・一般職の職員の給与に関する法律

< 主な検討課題 >

- ・管理職の評価に係る部下等の意見の聴取
- ・評価結果の本人へのフィードバックの実施方法
- ・各府省・各組織の実態に応じた能力評価・業績評価の基準・実施方法
- ・円滑な導入のための具体的措置

3 人材の計画的育成・能力開発の推進

(1) 人材育成コース及び育成計画の活用

職員の育成に当たっては、職員一人一人が自らの意欲に基づいて主体的に能力開発に取り組み、その結果、職務分野ごとの専門知識と能力を備えた人材や幅広い視野を備えた人材など、多様な人材の育成が図られることが重要である。

このため、職員の希望を聴取し、それを勘案した上で、職員が長期的に活躍していくことが期待される職務分野等（人材育成コース）を明らかにし、伸ばしていくべき能力の方向性や中期的に予定される研修等を内容とする育成計画を示すことによって、職員の主体的な能力開発を推進する。

なお、人材育成コースは、組織上の必要性、職員の適性・希望などにより適宜変更できることとするなど、各府省の実態に応じた柔軟な運用を図る。

以上のような人材育成の取組みを通じて、職員一人一人の人生設計と自己実現の意欲を踏まえた多様な人材活用を図るとともに、各府省の多様なニーズに応じた人材育成・確保に資する複線型の人事マネジメントを推進する。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・国家公務員法第 71 条（能率の根本基準）
第 73 条（能率増進計画）

< 主な検討課題 >

- ・人材育成コースの位置付け
- ・各府省・各組織の実態に応じた人材育成コースの設定方法
- ・育成計画の策定方法
- ・研修の充実

(2) 職員の自主性に配慮した能力開発の展開

複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、公務員に一層高い資質と能力が

求められる中で、職員の自主性を活かし、職員が主体的に能力開発に取り組むことができる環境の整備を図ることが重要である。

このため、民間企業等への派遣や海外留学など職員の能力開発の機会を大幅に拡充し、社会全般にわたる幅広い視野を涵養する。

特に、グローバル化の急速な進展等に伴い、国際感覚に富んだ人材を確保・育成する必要性が高まっていることを踏まえ、必要な海外留学が適切に行えるよう政府全体の留学者数の拡大を図る。一方で、留学後一定の期間内に退職する職員に対して留学に要した経費の返還を法的に義務付ける。

また、職員の自己啓発活動を積極的に支援する観点から、内外の大学院等に進学する場合、民間の研究所、シンクタンク等で研究活動に従事する場合など、職員が自主的に自らの能力開発に取り組む場合に、一定期間休業することができる制度を創設する。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・ 国家公務員法第 71 条（能率の根本基準）
第 73 条（能率増進計画）

< 主な検討課題 >

- ・ 行政官長期在外研究員制度を始めとした海外留学制度の見直し
- ・ 海外留学の費用返還が必要な費用の範囲、返還が義務付けられる期間
- ・ 資格取得の支援など具体的な休業事由の範囲、給与等の処遇内容、許可等の手続
- ・ 自己啓発活動以外への休業事由の拡大

(3) 女性の採用・登用の拡大

採用・登用の拡大への取組み

政策・方針決定過程において男女共同参画を実現していくためには、女性の採用・登用を拡大することが重要である。このため、各府省が「男女共同参画基本計画」（平成 12 年 12 月 12 日間議決定）及び「女性国家公務員の採用・登用等の促進について」（平成 13 年 6 月 5 日男女共同参画推進本部決定）に基づき女性の採用・登用拡大計画を策定するに当たって積極的かつ実効性のある目標を設定するなど、男女共同参画社会基本法の趣旨に則って、総合的・計画的な取組みを推進する。

また、女性が進んで公務員としての道を選択し、意欲を持って働くことができるよう、能力・実績を重視した人事制度を確立するほか、人材育成コースの導入や公務部内の公募制の整備によって個々人が多様なキャリアパスを選択できる

仕組みを導入する。

勤務環境の改善

民間企業の従業員に採られる措置の動向を踏まえ、休暇、休業制度の拡充を図るとともに、超過勤務の縮減に取り組むなど、勤務環境の整備を進める。

男女共同参画の視点

公務員制度改革を進めるに当たっては、女性の採用・登用の拡大を図ることに加えて、男女が家庭責任を分担し、共に働きやすい勤務環境を実現するなど、男女共同参画社会にふさわしい公務員制度の実現を目指して検討を進めていく必要がある。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・ 国家公務員の育児休業等に関する法律
- ・ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律

< 主な検討課題 >

- ・ 職場における意識改革、人事・雇用慣行の見直し、働き方・仕事の進め方の見直し
- ・ 積極的改善措置の実施
- ・ 育児休業制度、介護休暇制度の拡充
- ・ 子の看護のための休暇制度の創設
- ・ 育児又は介護を行う職員に対する超過勤務の上限の設定
- ・ 育児の負担に配慮した勤務環境の整備

4 多用な人材の確保

(1) 採用試験制度の見直し

採用試験については、公務を志す者に対し公務員への門戸を広く開放し、各府省が業務の実態に即して真に必要な人材を人物本位で採用することができるよう改革を進める必要がある。

例えば、現在の種試験については、試験の実施時期が競合関係にある民間企業等の採用活動の時期に比べ遅いことや受験勉強に相当の労力がかかる難しい試験であるとの認識から受験自体が敬遠されがちなのではないか、筆記試験を中心とする現在の試験では必ずしも各府省が求める人材を確保できないのではないかという懸念が各府省から示されている。

このため、当面、種試験について、採用試験の公開平等、成績主義の原則に配慮しつつ、試験内容の改善を図るとともに、筆記試験段階での合格者数を大幅

に増加させ、各府省が、合格者の中から採用面接を行って総合的な人物評価に基づき採用者を決定することとする。

さらに、種・種試験も含め、採用試験制度の本質論に立ち返ってその性格、位置付けなどについて抜本的な見直しを行う。

また、総合的な人物評価においては、社会奉仕活動の経験等も評価するものとする。

なお、種・種・種という採用試験の種類は、人材の効率的な確保・育成等の観点から当面維持するが、採用後は能力等級及び能力評価に基づいて、種・種職員の幹部登用を進めるとともに種職員についても厳正な選抜を行うことなどにより、採用時点の区分にとらわれない能力本位の人事管理を推進する。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・ 国家公務員法第 33 条～第 58 条（試験及び任免）

< 主な検討課題 >

- ・ 人事院の採用試験の位置付けを各府省面接のための資格試験に修正
- ・ 採用試験の公開平等、成績主義原則の確保の方策
- ・ 試験内容改善の具体的方法
- ・ 各府省面接の具体的在り方
- ・ 受験資格年齢の下限の引下げ
- ・ 試験の実施時期の早期化
- ・ 法学教育システムの改革（法科大学院の新設）への対応

(2) 民間からの人材の確保

民間からの人材確保の必要性

社会の複雑高度化に対応し、専門性の求められる行政分野において高い政策立案能力を確保していくためには、高度の専門能力を有する民間の人材を登用することが不可欠となっており、また、幅広く行政に民間の発想を取り入れ効率的な行政を実現するためにも官民の人材交流を積極的に推進することが求められている。

これに応じて、これまで、官民交流制度、中途採用制度、任期付職員制度等の人材交流に関する制度が整備されてきたが、現行国家公務員法の「私企業からの隔離」という思想を背景とした厳格な官民の区分に根ざした兼職規制や人事院の事前承認・協議などの制約があることにより、いまだ期待されたほどの実績があがっていないとの指摘がある。また、各府省が積極的に民間人材の登用を行うインセンティブが乏しいことや登用する人材に対し十分な処遇が図れないことも、

官民の人材交流が円滑に進まない原因となっている。

官民の人材交流推進のための措置

積極的に官民の人材交流を行い得るよう、行政の公正性の確保にも配慮しつつ、厳格な官民の区分の考え方に根ざした規制を見直すこととし、全体として整合性のある人材交流の体系を構築する。

企業年金や退職金が通算されず、また、雇用保険についても被保険者であった期間は通算しない扱いとなることなどが生じている。このため、営利企業との兼職制限や任期付職員等に対する再就職規制、人事院の事前承認・協議など、各種の制約についての見直しを行う。

あわせて、給与格付けや退職手当の算定方式の見直しを進め、民間からの人材登用の円滑化を図る。

また、民間からの人材登用を進めるためには、各府省が積極的に取組みを行うことが必要であり、人材交流を促進するために必要な措置を講ずることなどにより、内閣官房・内閣府を先頭に、政府全体として官民の人材交流の積極的な取組みを進める。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・ 国家公務員法第 103 条（私企業からの隔離）
第 104 条（他の事業又は事務の関与制限）
- ・ 国と民間企業との間の人事交流に関する法律
- ・ 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律
- ・ 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律
- ・ 一般職の職員の給与に関する法律
- ・ 国家公務員退職手当法
- ・ 雇用保険法

< 主な検討課題 >

- ・ 任期付職員等について、営利企業の在籍を認めることなど位置付けを整理した上での退職金、雇用保険等の通算を可能とするための措置
- ・ 官民の人材交流を進める観点から、新たに民間に導入される予定の確定拠出年金制度の定着状況をも踏まえつつ、官民の年金制度の相違の解消についての必要な方策
- ・ あらかじめ定められた明確な基準の下で、交流推進のための計画などに係る人事院の事前承認・協議の廃止
- ・ 任期付職員等の営利企業への再就職に対する事前規制の緩和
- ・ 任期付職員等の再就職後の行為規制、公務への登用時の配置規制など、代替

措置の導入

- ・弾力的な給与格付けの実現
- ・任期付職員等に対する退職手当の算定方式の見直し
- ・任期付職員等の採用促進のための組織・人事上の方策

(3) 公募制の積極的活用

公募制活用の意義

公募制については、官民を問わず幅広く有能な人材を求め、縦割り意識の打破、民間の発想の導入を進める等の点から、今後一層の活用を図る必要がある。

民間からの人材登用における公募の活用

各府省において、任期付職員制度の一層の活用を図るとともに、中途採用を行う場合についても積極的に公募を行うこととするなど、公募制の一層の活用を図る。

公務部内の公募制の整備

一定のポストを対象とした府省内及び府省間など公務部内の公募制についても、職員の自主性を活かして職務に対する意欲を高める点や適材適所の人事配置により公務部内の人的資源を最大限活用する点で有効と考えられる。このため、職員が直接応募できること、応募したことを理由として不利益な取扱いを受けないことなどの一般的ルールや府省の枠を超えて公募を行う場合の府省間の調整方法など、公務部内の公募制の具体的枠組みを整備する。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・国家公務員法第 36 条（採用の方法）
第 37 条（昇任の方法）

< 主な検討課題 >

- ・各府省の公募実績等の情報を積極的に公表するなど公募制の積極的活用を促すための措置
- ・任期付職員制度の改善

5 適正な退職管理・再就職ルールの確立

「天下り」問題に対する国民の批判を踏まえ、営利企業への再就職については、事前規制（人事院の事前承認制度）に重点を置いた現在の仕組みから、行政の公正確保と人事管理に責任を有する大臣による再就職の直接の承認と承認案件に関する詳細な公表

再就職者が出身府省へ働きかける行為に関する規制の導入による事前・事後のチェックを通じた総合的な適正化のための仕組みに転換する。その際、事前規制については、官民の人材の流動性の向上、組織活力の維持等の観点から、真に能力を活用して行われる再就職を阻害することのないよう留意しつつ、権限・予算等を背景とした「押し付け型の天下り」を厳格に規制することに重点を置いた厳格かつ合理的な承認基準を定めることとする。なお、承認基準等についての第三者の立場からの関与の在り方について検討を行う。

特殊法人及び認可法人（以下「特殊法人等」という。）並びに公益法人への再就職については、これらの法人の業務・組織について徹底した見直しを行い、これらの法人が再就職の安易な受け皿とならないよう必要な措置を講ずる。

さらに、公務員の再就職全般についての公正性、透明性を確保するため、再就職状況に関する情報の公表を進める。

(1) 営利企業への再就職

大臣による再就職の直接の承認

（密接な関係のある営利企業の地位への再就職の承認）

在職していた機関と密接な関係のある営利企業の地位への再就職については、大臣の直接の承認を必要とするものとし、権限・予算等を背景とした「押し付け型の天下り」として承認してはならない類型を法令上明確化するなど、厳格かつ合理的な承認基準を設定する。

中立公正で客観的な判断を担保するため、各府省共通の承認基準については法令で定めるとともに、所管行政の実態に応じて各府省が定める運用基準については公表することとする。

（承認案件に関する公表）

承認された全ての案件について、再就職先の地位・職務内容、再就職先の企業との許認可・契約関係等について詳細な公表を行うとともに、内閣全体の承認状況について国会に報告することとする。

再就職後の行為規制の導入

退職公務員の営利企業への再就職に対する国民の信頼を確保するため、営利企業に再就職した退職公務員が出身府省の職員に働きかける行為について一定の規制を行うための法的措置を講ずる。

(2) 特殊法人等及び公益法人への再就職

特殊法人等及び公益法人については、「行政改革大綱」に則り事業及び組織の在り方にさかのぼって抜本的な見直しを行っており、これらの法人自体の改革に併せ、これらの法人への再就職については、厳格かつ明確なルールの下で行うこと

とする。このため、当面、公務員出身者が特殊法人等を渡り歩くことにより、数次にわたり高額の退職金を受け取るようなことがないよう、特殊法人等及び公益法人の役員に関する累次の閣議決定を遵守し、役員に占める公務員出身者の割合の制限、特殊法人等相互間の「わたり」の抑制等を徹底する。

さらに、特殊法人等の事業及び組織の見直しを通じた役職員の給与・退職金の見直しを踏まえ、公務員出身者の退職金について厳格な見直しを行い、必要な措置を講ずる。

(3) 再就職状況の公表

大臣の直接の承認の対象とならない公務員の再就職についても公正性、透明性を確保するため、再就職先の組織の性格（情報公開の要請の強さ等）、公表によって得られる公益と再就職者のプライバシーとの比較衡量等を考慮しつつ、再就職状況全般に関する情報の公表を積極的に推進する。

(4) 退職手当制度の見直し

退職手当に職員の在職中の貢献度をよりの確に反映する観点から、給与制度改革や退職管理の在り方を踏まえつつ、長期勤続者に過度に有利となっている現状を是正する方向で退職手当の算定方式を含めた制度の見直しを行う。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・ 国家公務員法第 103 条（私企業からの隔離）
- ・ 国家公務員退職手当法

< 主な検討課題 >

（大臣の直接承認）

- ・ 承認を要する再就職の範囲
- ・ 「押し付け型の天下り」を厳格に規制し得る承認基準の在り方（裁量の余地の少ない権限、軽微な関係の取扱い など）
- ・ 承認基準等への人事院等の関与の在り方
- ・ 承認に関する公表事項（公表によって得られる公益と再就職者のプライバシーや再就職先の利益保護との関係 など）

（再就職後の行為規制）

- ・ 規制の対象とする範囲・行為態様
- ・ 規制を適用する期間
- ・ 実効性の担保措置

（特殊法人等への再就職）

- ・退職金について公務員出身者と他の役員に差を設けることの適否
(再就職状況の公表)
- ・公表対象者、公表事項等の範囲(再就職先の組織の性格、公表によって得られる公益と再就職者のプライバシー及び再就職先の利益保護との関係 など)
- ・再就職者等に報告義務等を課す必要性・妥当性
(退職手当制度の見直し)
- ・指定職の退職手当の取扱い(指定職に昇任する前にいったん退職手当を支給することの是非、課長クラスと指定職の間の格差の在り方 など)
- ・任期付職員等の中途採用者について、退職手当の算定に当たっての専門性の評価の在り方
- ・退職管理の在り方を見直しを踏まえた定年前早期退職者に係る特例措置の取扱い
- ・民間の退職金の実態調査等を踏まえた退職手当の水準の見直し
(その他)
- ・再任用制度の円滑な実施、複線型人事マネジメントの導入等適切な早期退職慣行是正方策との関係
- ・能力を活用した再就職を支援するための人材バンク等の仕組みの整備(承認に当たっての取扱いを含む。)

6 超過勤務の縮減などによる勤務環境の改善

恒常的な長時間に及ぶ超過勤務により、職員の活力が低下し、公務運営の効率、政策立案能力などに支障を来すとともに、職員の心身の健康や生活にも深刻な影響を及ぼす状況があるとの認識に立ち、超過勤務の縮減を今回の公務員制度改革における最重要課題の一つとして位置付け、重点的に取り組むこととする。

業務の徹底した見直し等

恒常的な長時間の超過勤務の要因となっていると思われる国会関係、法令審査、予算折衝、各省協議などの業務の徹底した見直し等に、政府を挙げて取り組む。特に、休日出勤・深夜に及ぶ勤務の主な要因となっている国会答弁作成業務については、国会の協力も得つつ、その合理化を図る。

適切な勤務時間管理の徹底等

部下の勤務時間を管理すべき管理職員が慢性的な超過勤務の問題を自らの課題としてその解決に取り組むことが極めて重要であることから、各府省の責任の下、管理職員に対し、勤務時間管理のより一層の徹底や年次休暇・代休の取得しやすい環境作りを促すこととし、その上で、適正な管理がなされているか実態把握を行う。

また、管理職員の評価に当たっては、業務の成果との関係も考慮しつつ、超過勤務縮減に対する具体的な取組み（部下の能力や業務の繁閑を踏まえた負担の平準化、業務の優先順位や期限の的確な指示、部下の体調等に対するきめ細かい配慮等）や超過勤務の縮減の成果等を勘案することとする。

このほか、公務の効率的な遂行を図るなどの観点から、必要な経費が適切に措置されているかを点検し、勤務環境の改善に積極的に取り組む。

< 主な検討課題 >

- ・業務の徹底した見直し等を図るための実施体制
- ・質問通告の締切りの設定等の国会への要請
- ・予算関係業務等の電子化の推進
- ・アウトソーシング化の対象業務
- ・管理職員に対する部下の勤務時間管理に係る実態把握の方法
- ・弾力的な勤務形態の導入

7 組織のパフォーマンスの向上

(1) 機動的・弾力的な組織・定員管理

国の公務員総数が全体として削減され、行政組織の減量化が求められていく中で、時々刻々変化する内外環境に即応して、政府のパフォーマンスの最大化を図るためには、その時々で最適と考えられる組織編成・人員配置を機動的・弾力的に行うことが必要である。

このため、行政組織の減量化を実現しつつ、各府省が自らの判断と責任において各府省内の組織・定員管理を機動的・弾力的に行うことができる仕組みを構築するとともに、府省の枠を超えて政府全体として最適な人員配置ができる新たな仕組みを創設する。

自主的な組織管理

組織管理においては、本省庁内部部局の課・室等の改編について、各府省ごとの課・室等の総数及び職責給総額の範囲内であれば、局・部の改編に伴うものを除き、各府省の判断と責任において行うことができることとする。

自主的な定員管理

定員管理においては、各府省内の定員移動について、内部部局の範囲内であれば、各府省の判断と責任において行うことができることとする。

インナーソーシング制度の構築

府省の枠を超えたダイナミックな人員の再配置を行うことができるよう、内閣の重要課題として特定分野の機能強化が必要と判断される場合には、当該分野を

担当する府省へ他の府省から人員の再配置を行わせる仕組み（インナーソーシング制度）を構築する。

組織・定員管理に係る基準の設定・公表

機動的・弾力的な組織・定員管理の実現に資するため、組織・定員に係る要求・審査について、あらかじめ明確かつ具体的な基準を設定・公表し、これに沿って必要な範囲で、迅速に審査を行うルールを確立する。また、これにより、審査の透明性、客観性及び効率性を担保すること等を通じて、各府省の事務負担の軽減・合理化を図る。

< 主な検討課題 >

- ・本省庁内部部局の課・室等の総数及び職責給総額の設定方法
- ・各府省の判断と責任において定員移動を行うことができる具体的な範囲
- ・インナーソーシング制度の具体的な仕組み
- ・組織・定員管理に係る基準の具体的な内容
- ・年度途中の緊急ニーズに対応するための方策

(2) 目標に基づく業務推進（業務遂行規範の明示）

行政の質の向上と業務の効率化に資するため、個々の職員が所属組織の方針、組織内での自らの役割、職員として求められる行動を明確に意識しつつ業務に当たるための仕組みを整備することとする。

このため、各府省が各部門における「組織の目標と職員の行動基準」（業務遂行規範）を各職員に明示するとともに、これを基に職員の業務目標を設定し、その達成度等を評価する仕組みを導入する。

各府省は、各部門の組織の目標を設定する。また、各部門の業務の性格を踏まえ、職員に求められる行動の基準を設定する。その際、特に縦割り意識の排除、サービス意識の向上、予算の効率的執行、事務手続の簡素化等の観点を踏まえたものとする。

各府省が定めた組織の目標に基づき、管理職員（上司）との話し合いの上で各職員が一定期間ごとに主体的に自らの業務目標を設定し、当該期間終了時に業務目標の困難度・達成度等を評価することなどにより、職員の主体的な業務への取組みを促すとともに、組織目標の着実な達成を図る。

< 主な検討課題 >

- ・公務員に共通する行動理念について国家公務員法上明定する必要性
- ・組織の目標の設定単位、目標の内容
- ・組織の目標の対外的公表の在り方

- ・ 職員の業務目標設定の導入手順（幹部職員から導入するか）
- ・ 職員の業務目標の設定範囲、業績評価との関係
- ・ 自発的な業務改善のための提案の活用
- ・ 各府省、各機関の実態を踏まえた職員の業務目標の設定及び評価の具体的方法

(3) 企画立案と執行それぞれの機能強化

時代の要請に応じた総合的・戦略的な政策立案、国民のニーズにこたえた効率的な業務執行を実現するためには、企画立案と執行それぞれの特性に応じた機能強化を図ることが必要であることから、組織面、業務面、人事面で企画立案と執行それぞれの機能を踏まえた対応を可能とする仕組みを整備する。

このため、各府省が自らの判断と責任において組織管理を行うことができる仕組みを整備する。また、業務遂行規範の導入などにより各組織の業務の性格を明確化した上で行政の質の向上と効率化を図るとともに、人材育成に当たっても「人材育成コース」の設定などにより業務の性格に応じた人材育成を図る仕組みを整備する。

このように企画立案と執行それぞれの機能を強化する取組みを通じ、各府省が自主的に企画立案と執行の分離を進めるとともに、独立行政法人化の推進及び外部委託等の活用を図るものとする。

8 国家戦略スタッフの創設

国家戦略スタッフの創設

国際化の進展、社会経済の複雑化の中で、国政全体を見渡した総合的・戦略的な政策判断と機動的な意思決定の必要性が増大している。このため、中央省庁等改革の趣旨を踏まえ、国政運営における内閣なканずく内閣総理大臣の指導性を強化する観点から、その時々の内閣が実現を目指す国家的重要政策に応じて、内閣総理大臣が自らの判断に基づき、行政内外から内閣の重要政策の企画立案・総合調整等に従事する職員を国家戦略スタッフとして機動的かつ柔軟に任用、配置できる仕組みを導入する。

国家戦略スタッフは、内閣総理大臣による政策立案を助ける者として内閣総理大臣を直接支えるポストに配置することを基本とするが、具体的な配置は内閣総理大臣が決定する。

国家戦略スタッフについては、広く行政内外から能力本位で登用することとし、公募制も積極的に活用する。各府省から任用されたスタッフについては、その任にある間、原所属府省の人事ローテーションには組み込まない。また、行政部外から

は、任期付採用等により採用するものとする。これに関連して、機動的・柔軟な対応を可能とするため、公募制の整備及び官民の人材交流推進のための措置を講ずる。

大臣スタッフの充実

各大臣の企画立案を直接補佐するため、官房審議官の活用、任期付職員の採用等により大臣スタッフの充実を図る。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・ 内閣法

< 主な検討課題 >

- ・ 国家戦略スタッフと内閣官房等既存の組織・業務との関係の整理
- ・ 人事管理に関する内閣官房と原所属府省との関係
- ・ 国家戦略スタッフの処遇の在り方
- ・ 国家戦略スタッフを補佐する体制
- ・ 内閣官房の組織・定員の更なる柔軟化の必要性

9 政府全体としての適切な人事・組織マネジメントの実現

各府省の責任ある人事・組織管理体制の確立

組織・業務の実態に即した人事管理を徹底するとともに、その時々々の政策課題の変化に対応して行政が機動的・弾力的な対応を行えるようにするためには、各府省が自らの判断と責任において、人事・組織のマネジメントを行っていくことが不可欠である。

しかしながら、中央人事行政機関等の事前かつ個別・詳細なチェックが存在することから、各府省が主体的に責任をもって、適切かつ機動的な人事・組織マネジメントを行ってきたとは評価し難い状況にある。

したがって、各府省が主体的に人事・組織管理を行う体制を整備することにより、その時々々の課題に対応した機動的かつ効率的な行政運営の実現を図ることとする。このため、各府省が自主的に組織・人事制度を設計・運用できることとした上で、各府省における責任ある人事管理体制を確立し、大臣を「人事管理権者」として制度上明確に位置付ける。

また、内閣は、政府全体としての総合的かつ一体的な取組みを進めていくため、国家公務員制度の企画立案機能や統一保持上必要な総合調整機能など公務員制度の在り方に責任を持って取り組んでいくこととする。

中央人事行政機関等の役割の転換

内閣、各府省の人事・組織管理体制の確立に併せて、人事院など中央人事行政機

関等について、それぞれの在り方を明確化した上で、それらの組織、役割の抜本的な見直しを行う。

その際、中央人事行政機関等は、事前かつ個別・詳細にチェックすることから、あらかじめ定めた明確な基準の下でその遵守を事後的にチェックすることに役割を転換することとする。人事院の人事管理に係る事前承認、事前協議制度は、これに伴い廃止することを基本とする。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・ 国家公務員法第 3 条～ 第 25 条（中央人事行政機関）
第 55 条（任命権者）

10 改革に向けた今後の取組み

今後の検討体制・スケジュール

今回の公務員制度改革においては、半世紀以上も前に作られたシステムの枠組みを国民の視点に立って根本から見直すべく、内閣官房に行政改革推進事務局を設置し、内閣のリーダーシップの下で鋭意改革に取り組んできたところである。

今後、内閣官房主導の下での改革の取組みをより強固なものとするため、行政改革推進事務局における専門的な検討体制の強化を図ることとし、人事院等の協力を得て必要なスタッフを大幅に増員する。また、各制度を所管する府省等との更なる連携の下、人事院のより一層の協力を求めつつ、職員団体を始めとする関係者とも十分意見交換を行いながら、具体的な制度設計を進めることとする。

このような検討体制の下で、この基本設計に基づき更に詳細な検討を行い、本年 12 月を目途に「公務員制度改革大綱（仮称）」を策定し、改革に向けた法制化等の具体的な内容、平成 17 年度までの集中改革期間におけるスケジュール等を明らかにする。なお、早期の具体化が可能な項目については、逐次その実現を図ることとする。

労働基本権の制約の在り方との関係

この基本設計に基づき、給与制度を始めとする勤務条件に関する制度改革の具体化に向けた更に詳細な検討を進めていく中で、引き続き労働基本権の制約の在り方との関係を十分検討する。

一般の行政職員以外の職員及び地方公務員に関する検討

この基本設計においては、国家公務員のうち主に一般の行政職員を念頭に置いて新たな制度の骨格等を示したが、引き続き一般の行政職員以外の職員についてもそれぞれの職種の特性に応じた検討を行う。

また、地方公務員制度の改革について、地方自治の本旨に基づき、地方公務員の

実情を十分勘案しながら、国家公務員制度の抜本的改革に準じて検討を行うこととする。

公務員制度改革の基本設計（概要）

< 公務員制度改革の大枠（平成13年3月27日）>

目標：中立公正で国民から信頼される、質の高い効率的な行政の実現

職員1人1人の意識・行動原理の改革

行政の組織・活動原理の改革

< 公務員制度改革の基本設計 >

新たな人事管理システムの確立

- ・能力等級制度の導入
 - ・給与制度の改革
 - ・新たな評価制度の導入
- 人材の計画的育成・能力開発の推進
- ・人材育成コース及び育成計画の活用
 - ・職員の自主性に配慮した能力開発の展開
 - ・女性の採用・登用の拡大
- 多様な人材の確保
- ・採用試験制度の見直し
 - ・民間からの人材の確保
 - ・公募制の積極的活用
- 適正な退職管理・再就職レールの確立
- ・営利企業への再就職
 - ・特許法人等及び公益法人への再就職
 - ・再就職状況の公表
 - ・退職手当制度の見直し
- 超過勤務の縮減などによる勤務環境の改善

組織のパフォーマンスの向上

- ・機動的・弾力的な組織・定員管理
 - ・目標管理に基づく業務推進（業務遂行規範の明示）
 - ・企画立案と執行それぞれの機能強化
- 国家戦略スタッフの創設
- 政府全体としての適切な人事・組織マネジメントの実現
- ・各府省の責任ある人事管理体制の確立
 - ・中央人事行政機関等の役割の転換

< 改革に向けた今後の取組み >

今後「基本設計」に基づき検討を進め、改革に向けた法制化等の具体的な内容、集中改革期間（～17年度）におけるスケジュール等を明確化
 本年12月を目途に「公務員制度改革大綱（仮称）」を策定

資料(2) ポイント

公務員制度改革の基本設計（ポイント）

1．基本設計の性格

- (1) 基本設計は、「公務員制度改革の大枠」（本年3月27日）に則って進めてきた検討を踏まえ、国家公務員のうち主に一般の行政職員を念頭に置いて、「新たな公務員制度の骨格」とこれを具体化するに当たっての「検討課題」を政府行政改革推進本部として示すもの（本年6月29日に同本部で決定）
- (2) 今後、この「基本設計」に従って政府部内において検討を進め、改革を具体化。

2．基本設計の概要

(1) 新たな人事管理システムの確立

能力等級制度の導入

新たに能力等級制度を導入し、役職段階ごとに必要とされる能力（職務遂行能力）の基準を明らかにし、任用・給与の基準として活用。

- ・全ての官職を職務の遂行に当たって必要とされる能力の程度に基づいて一定の役職段階に区分し、それに応じた等級体系を構築。
- ・能力基準を任用の基準として活用することにより、
種等の採用試験区分、事務官・技官の別や採用年次に基づく現行の硬直的な人事管理を改革。
- ・上位の役職段階への任用は当該役職段階に相当する等級の能力基準に照らし最適者を選抜する一方、現に任用されている役職段階の等級の能力基準を満たさない職員は下位の役職段階に任用するなどにより、能力本位の任用を実現。
- ・現行の俸給を能力等級制度に基づいて再構築し、能力本位の給与を実現。

給与制度の改革

職員の多面的な貢献度を適切に反映した給与を実現するため、給与体系を「職務遂行能力に対する給与」、「職責に対する給与」及び「業績に対する給与」に分割し、それらを一般職層、管理職層及び指定職ごとの役職段階の特性に応じて適切に組み合わせることにより、新たな給与制度を構築。

- ・能力給は、能力等級に応じた「定額部分」と業績評価に応じて昇給する「加算部分」からなる基本的な給与。一般職層及び管理職層に対して支給。
- ・職責給は、官職の職責に適切に報いるための給与。管理職層のほか、一般職層のうち職務負荷が特に大きい職員に対しても支給。
- ・業績給は賞与とし、賞与は月例給与に応じた「安定的支給部分」と業績評価

に応じた「業績反映部分」とで構成。一般職層及び管理職層に対して支給。
・指定職には、職責に対する給与を基本に業績反映を含めた年俸制を導入。

新たな評価制度の導入

任用・給与等の人事管理システム全体を能力・実績に基づくトータルシステムとして機能させるため、「能力評価」と「業績評価」からなる公正で納得性の高い新たな評価制度を導入。

- ・能力評価は、能力等級ごとの能力基準に照らし、一定期間の職務を通じた能力発揮の程度を定期的に評価。任用及び能力等級の格付けの重要な参考資料。
- ・業績評価は、職員の業務目標の困難度・達成度等に基づき、一定期間内の業績を定期的に評価。能力給及び業績給の決定の重要な参考資料。

複数の評価者の関与による評価の決定、評価者訓練、評価結果のフィードバック、評価に対する苦情相談などにより、制度の適正な運用を確保。

試行期間を設けるなどにより、新たな評価制度を円滑に導入。

(2) 人材の計画的育成・能力開発の推進

人材育成コース及び育成計画の活用

職員の主体的な能力開発を推進するため、職員に対し長期的に活躍していくことが期待される職務分野等（人材育成コース）を明らかにするとともに、伸ばしていくべき能力の方向性や中期的に予定される研修等を内容とする育成計画を明示。

職員の自主性に配慮した能力開発の展開

民間企業等への派遣や海外留学など職員の能力開発の機会を大幅に拡充。

一方で、留学後早期に退職する職員に対し、留学費用の返還を法的に義務付け。

内外の大学院等への進学など、職員が自主的に自らの能力開発に取り組む場合に、一定期間休業することができる制度を創設。

女性の採用・登用の拡大

女性の採用・登用の拡大のための取組、休暇・休業制度の拡充等の勤務環境の整備を推進するなどにより、男女共同参画社会にふさわしい公務員制度を実現。

(3) 多様な人材の確保

採用試験制度の見直し

公務を志す者に対し公務員への門戸を広く開放し、各府省が業務の実態に即して真に必要な人材を人物本位で採用できるよう、採用試験制度を抜本的に見直し。

当面、種試験について、筆記試験段階での合格者数を大幅に増加させ、各府省が合格者の中から採用面接を行い、総合的な人物評価に基づき採用者を決定。

民間からの人材の確保

積極的に官民交流を行い得るよう、行政の公正性の確保にも配慮しつつ、厳格な官民の区分の考え方に根ざした規制を見直すとともに、給与格付け等を見直し。

公募制の積極的活用

民間からの人材登用において公募を一層活用。

府省内及び府省の枠を超えた適材適所の人事配置等により公務部内の人的資源を最大限活用する観点から、公務部内における公募制の具体的枠組みを整備。

(4) 適正な退職管理・再就職ルールの確立

営利企業への再就職

事前規制に重点を置いた現在の仕組みから、大臣による再就職の直接承認、再就職後の行為規制の導入等、事前・事後のチェックを通じた総合的な適正化のための仕組みに転換。なお、承認基準等についての第三者の立場からの関与の在り方を検討。

在職していた機関と密接な関係のある営利企業の地位への再就職は大臣が直接承認。

- ・ 権限・予算等を背景とした「押し付け型の天下り」として承認してはならない類型を法令上明確化するなど、厳格かつ合理的な承認基準を設定。
- ・ 中立公正で客観的な判断を担保するため、各府省共通の承認基準を法令で定めるとともに、所管行政の実態に応じて各府省が定める運用基準を公表。

承認された全ての案件について、再就職先の地位、職務内容、再就職先の企業との契約関係等を詳細に公表するとともに、内閣全体の承認状況を国会に報告。

営利企業に再就職した退職公務員が出身府省の職員に働きかける行為について一定の規制を行うための法的措置を実施。

特殊法人等及び公益法人へ再就職

特殊法人等及び公益法人の事業・組織の徹底的な見直しに併せ、これらの法人への再就職についても厳格かつ明確なルールの下で実施。当面、特殊法人等及び公益法人の役員に関する累次の閣議決定を遵守し、特殊法人等相互間の「わたり」の抑制等を徹底。

特殊法人等の役職員の給与・退職金の見直しを踏まえ、公務員出身者の退職金について厳格に見直し。

再就職状況の公表

大臣の直接の承認の対象とならない公務員の再就職についても公正性、透明性を確保するため、再就職状況全般に関する情報の公表を積極的に推進。

退職手当制度の見直し

退職手当について、長期勤続者に過度に有利となっている現状を是正する方向で、算定方式を含めて制度を見直し。

(5) 超過勤務の縮減などによる勤務環境の改善

国会関係、法令審査、予算折衝、各省協議など、恒常的な長時間の超過勤務の要因となっていると思われる業務を徹底的に見直し。

管理職員に対し勤務時間管理のより一層の徹底や年次休暇・代休を取得しやすい環境作りを促した上で、適正な管理がなされているか実態把握を実施。

管理職員の評価に当たり、超過勤務縮減への取組みや縮減成果等を勘案。

(6) 組織のパフォーマンスの向上

機動的・弾力的な組織・定員管理

内外の環境の変化に即応し、政府全体のパフォーマンスの最大化を図るため、各府省の判断と責任で組織・定員管理を機動的・弾力的に行える仕組みを構築。

・本省庁内部部局の課・室等の改編について、各府省ごとの課・室等の総数及び職責給総額の範囲内であれば、局・部の改編に伴うものを除き、各府省の判断と責任で実施可能。

・各府省内の定員移動について、内部部局の範囲内であれば、各府省の判断と責任で実施可能。

特定分野の機能強化が必要な場合に、府省の枠を超えて当該分野への人員の再配置を行わせる新たな仕組み（インナーソーシング制度）を創設。

目標に基づく業務推進（業務遂行規範の明示）

職員が組織の方針、組織内での自らの役割等を明確に意識しつつ業務に当たれるよう、「組織の目標と職員の行動基準」（業務遂行規範）を職員に明示。

組織の目標に基づき、上司との話し合いの上で職員が一定期間ごとに主体的に自らの業務目標を設定し、期間終了後に業務目標の困難度・達成度等を評価。

企画立案と執行それぞれの機能強化

各府省が自らの判断と責任において組織管理を行える仕組みを整備するなど、企画立案と執行それぞれの機能を強化する仕組みを通じ、各府省による自主的な企画立案と執行の分離を推進。

(7) 国家戦略スタッフの創設

国政全体を見渡した総合的、戦略的な政策判断と機動的な意思決定の必要性の増大に鑑み、内閣総理大臣が、自らの判断に基づき、行政内外から内閣の重要政策の企画立案等に従事する職員を国家戦略スタッフとして機動的かつ柔軟に任用、配置できる仕組みを導入。

官房審議官の活用等により、各大臣の企画立案を直接補佐する大臣スタッフを充実。

(8) 政府全体としての適切な人事・組織マネジメントの実現

各府省が自主的に人事・組織制度を設計・運用できることとした上で、各府省における責任ある人事管理体制を確立し、大臣を「人事管理権者」として明確化。

内閣は、国家公務員制度の企画立案や統一保持上必要な総合調整を行うなど、公務員制度の在り方に責任を持った取組みを実施。

人事院など中央人事行政機関等について、それぞれの在り方を明確化した上で、組織、役割を抜本的に見直し。その際、中央人事行政機関等の役割を、事前かつ個別・詳細なチェックから、あらかじめ定めた明確な基準の下での遵守の事後チェックに転換。

(9) 改革に向けた今後の取組み

内閣官房主導の下での改革の取組みをより強固なものとするため、行政改革推進事務局における専門的な検討体制を強化。

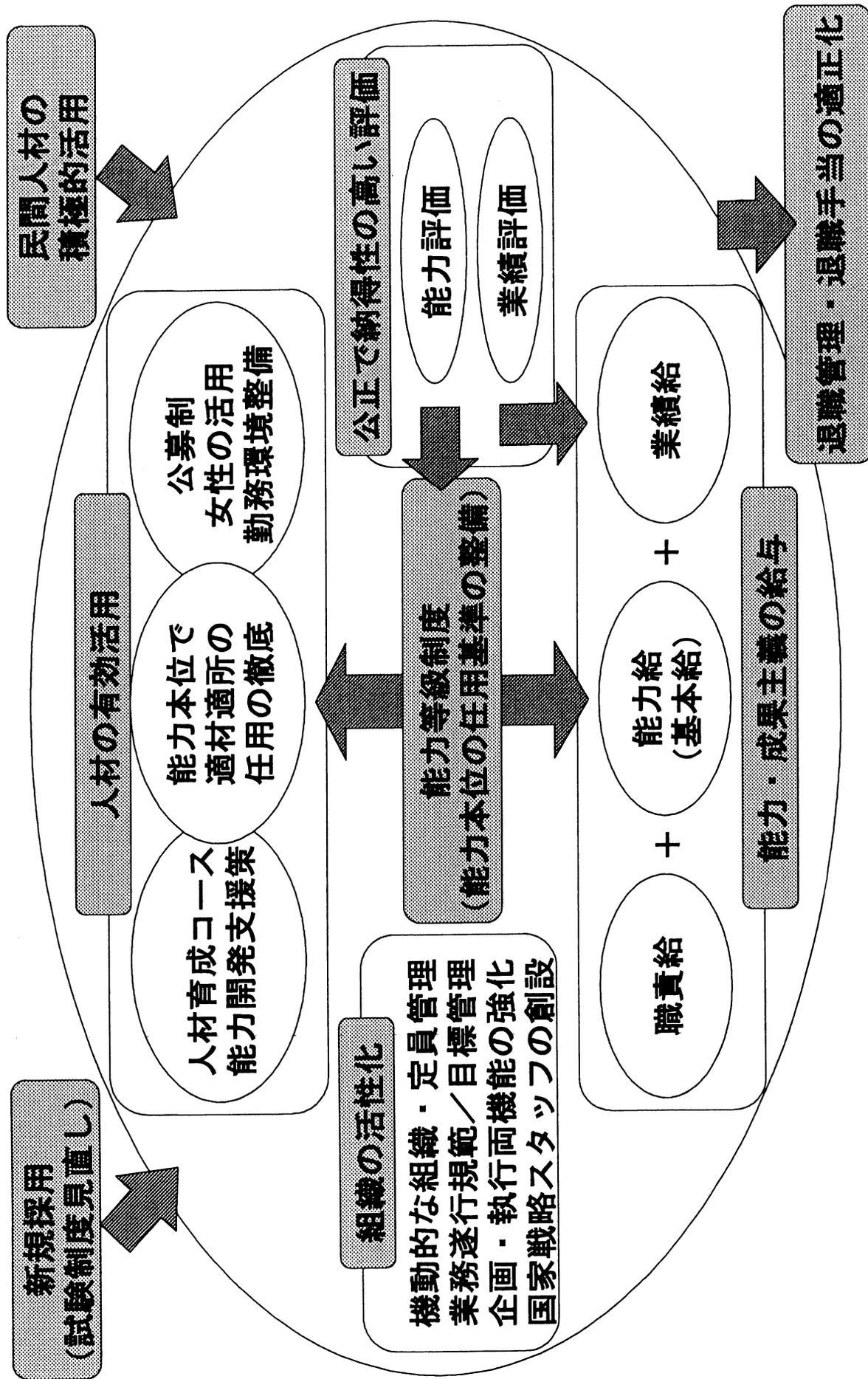
「基本設計」に基づき更に詳細な検討を行い、本年12月を目途に「公務員制度改革大綱（仮称）」を策定。その中で、改革に向けた法制化等の具体的な内容、平成17年度までの集中改革期間におけるスケジュール等を明確化。

基本設計に基づき、勤務条件に関する制度改革の具体化に向けた更に詳細な検討を進める中で、引き続き労働基本権の制約の在り方との関係を十分検討。

一般の行政職員以外の職員について、引き続きその職種の特性に応じて検討。

地方公務員制度の改革について、地方自治の本旨に基づき、地方公務員の実情を十分勘案しつつ、国家公務員制度の抜本的改革に準じて検討。

新たな公務員制度（全体のイメージ）



能力等級制度（イメージ）

すべての官職を職務遂行に当たり必要とされる能力の程度に基づいて一定の役職段階に区分し、当該役職段階に応じた能力の等級体系を構築。

等級		1 級	2 級	・・・	× 級
役職段階	本府省	()	()	・・・	()
	管区機関	()	()	・・・	()
	府県単位機関	()	()	・・・	()
	地方出先機関	()	()	・・・	()

注 1) () 内には、組織区分ごとに役職段階（課長クラス、課長補佐クラス、係長クラス、係員クラスなど）を設定。

2) 等級ごと、組織区分ごとに、期待される職務行動を具体的に表した「職務遂行能力基準」を策定し、昇任基準として活用。

< 職務遂行能力基準（例） >

1 級	<p>予め定められた手順や上司の具体的な指示に基づき正確に業務を行う。</p> <p>事実を把握し上司等に迅速かつ正確に報告する。</p> <p>・・・</p>
-----	--

× 級	<p>担当する行政分野の課題解決のためのビジョンを創出し、その実現に向けた戦略を打ち出す。</p> <p>管下職員に対し適切な業務配分を行い、達成すべき業務目標を的確に指示し、人的資源を最大限に活用する。</p> <p>・・・</p>
-----	---

新給与制度（イメージ）

< 給与体系 >

指定職 (本府省審議官クラス以上)		管理職層 (本府省企画官クラス以上、 地方支分部局等課長クラス以上)	一般職層 (課長補佐クラス以下)
年 俸	(職責反映部分) (業績反映部分)	能力給 職責給 業績給	能力給 (職責給) 業績給

注)一般職層の職責給は、一部職員(本府省課長補佐等)のみ支給。

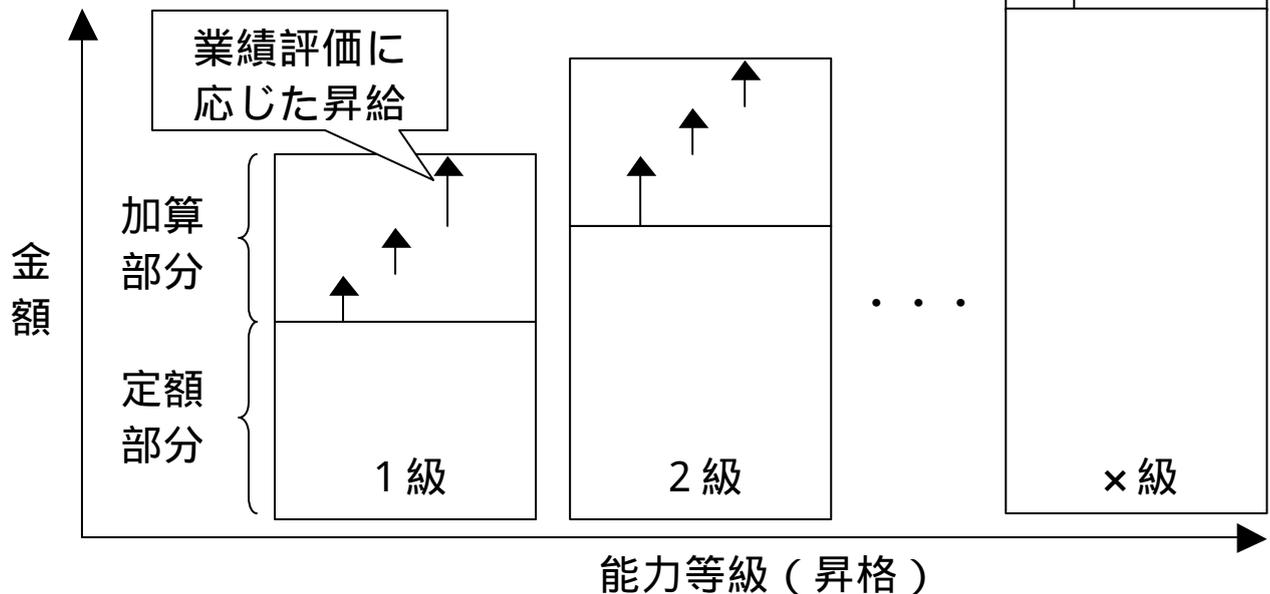
< 能力給 >

能力等級ごとに給与額の幅を定める。

(「定額部分」と「加算部分」の合計とする。)

定額部分：「能力等級」別の定額。

加算部分：一定の範囲内(上限額まで)で、
毎年の業績評価に応じて昇給。



< 職責給 >

官職を一定の基準の下で「職責ランク」に格付け。
「職責ランク」別の定額を支給。

職責ランク	1	2	...	x
給与額	x x x 円	x x x 円	...	x x x 円

注) 官職ごとに格付け可能な職責ランクの幅の中で、各府省が個々の官職をその時々々の職責に応じて職責ランクへ格付ける。

< 業績給 >

「安定的支給部分」と「業績反映部分」の合計とし、賞与として支給。

安定的支給部分：月例給与（能力給等）に比例。

業績反映部分：業績評価に応じて支給額を決定。

(管理職層)		(一般職層)	
賞与	業績反映部分	賞与	業績反映部分
	安定的支給部分		安定的支給部分

注) 管理職層は業績反映部分の比率を高く設定。

< 指定職年俸制 >

指定職については、職責に対する給与を基本に業績反映を含めた年俸制を導入。

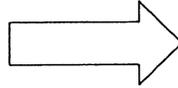
月例給与と賞与に分けて支給。

年俸（月例給与 + 賞与）	
職責反映部分	業績反映部分

「天下り」問題への対応について

営利企業への再就職

事前規制のみ

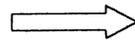


事前・事後の総合チェック

承認制度

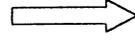
※第三者の立場からの関与の在り方について検討

人事院による承認



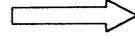
各大臣による承認

承認基準が不明確



法令で明確な承認基準を設定し運用基準を公表

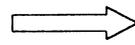
課長以上の承認案件について国会に報告



全ての承認案件について国会報告に加え詳細な公表

事後規制

再就職後の規制なし



再就職後の行為規制の導入

特殊法人等及び公益法人への再就職

- 法人自体の改革に併せ厳格かつ明確なルール化
- 特殊法人等及び公益法人の役員に占める公務員出身者の割合の制限、特殊法人等相互間の「わたり」を厳に抑制
- 特殊法人等の公務員出身役員の退職金について厳格な見直し

再就職状況の公表

- 承認案件に限らず、特殊法人等及び公益法人を含め、再就職状況全般に関する情報の公表を積極的に推進

第 2 部

第89回 I L O 総会の経過

1 . 第 89 回 I L O 総会の経過

5月30日	第5回書記長会議で、ILO総会に榎本対策本部長ら現地対策チームを派遣して、ILO総会対策を行うことを正式に決定。
6月2日	第1次現地対策チーム、ジュネーブに到着。
6月3日午前 午後	PSI（国際公務員労連）本部訪問、エンゲルベルツ書記長に協力要請。 ICFTU（国際自由労連）ジュネーブ事務所訪問、ダン・クニア所長（ILO労働側事務局長）に協力要請。
6月4日午前 午後 夕方	各国の労働組合リーダーらに協力要請 ICFTUの労働側グループ会議で、日本の87号条約適用状況を取り上げるよう主張。 連合・鷲尾会長がジュネーブで記者会見を行い、日本の公務員制度改革を取り上げるよう求めると表明。
6月5日	第89回ILO総会・開会。 条約勧告適用委員会が開催される。
6月8日	労働側グループ会議で、日本の87号条約適用状況を取り上げることを確認。
6月10日	宮入副事務局長ら第2次現地対策チーム、ジュネーブ到着。
6月12日	条約勧告適用委員会で、日本の公務員の労働関係に関する87号条約の適用状況の審査行われる。 ----- 日本政府が、冒頭意見陳述【資料1】 消防職員の団結権問題は、職場委員会制度を導入しており、十分機能している。今後もこの制度の円滑な運用・定着に努める。 日本の公務員制度改革は、現時点では、改革の内容が固まっていない。具体的な情報提供やコメントを行える状況になく、今後、進展状況について、適宜情報を提供したい。 ----- 日本の労働者側が、日本政府の主張に反論。【資料2】 消防職員の団結権問題は、消防職員委員会制度は設けられたものの団結権がいまだに否認されていることには変わりはない。 公務員制度改革を、労働組合と一切の交渉を行わないまま一方的に検討を進めていることは87号条約違反である。 日本政府に対して、以下の事項について、明確な見解を求める。 公務員制度改革について、ILO基準の達成、その実現のために最大限努力すること。 政府は、労使交渉に応じ、誠実に協議を尽くし、合意に努めること。 これまで閣議決定された内容及び「大枠」は、今後の交渉を一切制約するものではないこと。 ----- フランス、パキスタン、アメリカ、スウェーデン、ドイツ、シンガポールの労働者側代表委員が、日本の87号条約適用状況について、日本政府批判の発言。 ----- 日本政府が見解を表明。【資料3】 2000年12月の「行革大綱」の閣議決定、3月27日の「大枠」ともに、制度の具体的な内容を決定するものではない。 そのため、今後の交渉・協議を制約するものではない。 「基本設計」を示した後も、職員団体をはじめとする関係者と誠実に交渉・協議をしてまいりたい。 ILOに対し、適宜情報提供を行っていく。

	<p>議長が日本問題についてまとめの見解【資料4】</p> <p>委員会は、消防職員の団結権問題、公務員の権利問題、公務員制度改革問題で労働側から出された意見に留意する。</p> <p>日本政府が関係労働組合と誠実な対話に入ること、できるだけ早く消防職員の団結権を保障するための措置をとるよう希望する。</p> <p>公務員制度改革については、労働組合と社会的対話を確立するための努力を行うことを強く主張する。</p> <p>次回報告書に、日本政府が詳細な情報を提供して、この問題で具体的措置が取られ、状況の変化がなされたという検討が行えることを希望する。</p> <p>-----</p> <p>連合代表団の伊藤ILO労働側理事が現地で記者会見。</p> <p>ILOが日本の公務員の労働関係について、国際基準に沿った公務員制度改革の実現を求めていることをきわめて重く受け止める。</p> <p>引き続き国内において公務員の労働基本権の全面的確立と公務員制度の抜本改革に向けて全力で取り組む</p>
6月21日	<p>ILO総会全体会議で、条約勧告適用委員会の議長報告採択される。</p> <p>ILO総会閉会。</p>
6月22日	<p>連合、連合官公部門連絡会が「見解」を表明。【資料5】、【資料6】</p>

【資料7】条約勧告適用委員会議長報告・個別審査・日本案件 第87号条約

(6月21日のILO総会全体会議で採択されたもの)

資料 1 ・ 日本政府の冒頭意見陳述

議長、日本政府を代表して、本年の 87 号条約に係る条約勧告適用専門家委員会のオブザーベーションに関連し、我々の基本的立場を説明する。

まず、消防職員の団結権問題については、第 82 回 ILO 総会においても満足をもって歓迎された消防職員委員会制度の導入という解決策に基づき、各消防本部に消防職員委員会を設置する消防組織法の一部を改正する法律が、1995 年 10 月 20 日与野党全会派一致で成立し、1996 年 10 月 1 日から施行された。

消防職員委員会は消防職員の勤務条件等に関して消防職員から提出された意見を審議し、その結果に基づき消防長に対して意見を述べることを役割とするものであり、1997 年 4 月 1 日までに全ての消防本部（当時 923 本部）で設置され、法の趣旨に沿った円滑な運用がなされているものと考えている。

同委員会の委員の半数は、消防職員の推薦に基づき指名されることになっており、その結果、2000 年 3 月末現在で、委員の 9 割近くを管理職以外の一般の職員が占めている。

また、同委員会は、1998 年度及び 1999 年度において約 10,500 件に及ぶ勤務条件等に関する意見について審議し、そのうち約 4 割の案件については実施が適当であるとされた。その結果、資格取得のための助成制度、分煙対策の実施、休憩室の設置、難燃性作業衣の導入等の改善が進められており、こうした実態からも消防職員委員会は消防職員の勤務条件改善のために十分機能しているものと考えている。

政府としては、今後とも、労働団体、消防本部等関係機関との連携を図りつつ、この制度が円滑に運用され定着していくよう努めてまいり所存である。

次に、公務員のストライキの禁止についてであるが、日本政府は、これまで繰り返し述べてきたように、公務におけるストライキに対し、最高裁により繰り返し合憲と判断された法律に基づいて適正に制裁を行うことは法治国家として当然のことと考えており、ストライキを理由とする制裁についての、ILO の従来からの見解を十分に認識し、法律を適正に適用してきたところである。今後ともその努力を続けていく所存であるとともに、今次の条約勧告適用総会委員会が次回報告において情報提供を要請していることにもかんがみ、可能な限り適当な情報を提供してまいりたい。

最後に最近の日本の公務員制度をめぐる新しい動きについて若干申し述べる。現在、政府は、国民から厳しい批判を受けている公務員の縦割り意識、組織への安住、前例主義、サービス意識の欠如といった行動様式を改め、専門家集団としての誇りと使命感をもって公務員が活躍することができるようにするため、昨年 12 月に閣議決定された「行政改革大綱」を受けて、公務員制度改革を行うことを検討している。そのため、平成 13 年 3 月 27 日に政府の担当部局が公表した「公務員制度改革の大枠」では、能力、業績等が的確に反映される新たな給与体系の構築、能力本位で適材適所の任用の実現、公正で納得性の高い新たな人事評価システムの整備等の方向性を打ち出したところである。

いずれにしても、現時点では改革の内容が国内においても固まっていないというのが現状であり、日本政府としては、この件についてILOに対し具体的な情報提供やコメントを現時点においては行える状況にないが、今後、改革の進展状況については、ILOに対し適宜情報を提供したいと考えている。

資料 2 ・日本の労働者側委員の政府批判と要求

私は、二つのことを申し述べたいと思います。一つは、政府の主張に対する反論であります。もう一つは、現に起こりつつある日本政府による重大なILO条約違反についてであります。

最初に、これまで依然として続いているILO87号条約の基本原則を踏みにじるいくつかの問題を例示します。すなわち、管理職の範囲の拡大、労働条件等の決定過程への労働組合の参加、自由な団結権を制約する職員団体登録制度、労働基本権否定の代償処置の不十分さ、などであります。

しかし、私は二つの問題を取り上げたいと思います。消防職員の団結権の否定の問題、そして公務員労働者に対する全面的、一律的なストライキ権の禁止についてであります。

1965年に日本政府がILO87号条約を批准して以来、36年が経過しましたが、いまなお、消防職員の団結権は否定されたままであります。

1994年のILO一般調査では、日本は、未だに消防職員の団結権が否定され続けている唯一の国となっています。

1995年の条約勧告適用委員会で、日本政府は労働側との申し合わせに基づいて「消防職員委員会制度」の設立を明らかにいたしました。

しかしながら、私たちはこれは日本の消防職員の団結権獲得過程の移行手段であると考えています。日本の消防職員が団結権を否定されているという事実は変わっていません。

日本では、どの公務員労働者も一人としてストライキ権を持っている労働者はいないということをみなさんに知っていただきたいと思います。それが、「全面的、一律的なストライキ権の禁止」ということであります。

ILOは公務サービスでのストライキ権の禁止は「不可欠業務に従事する職員」と「国家の名における公権力行使の公務員」に特に限定されるべきであるとの見解であります。

しかしながら、日本政府は独自の不可欠業務の定義を創出することによってストライキ権制約の対象範囲を拡大してきました。同時に、政府は国家の名において公権力を行使する人々を全ての公務員と見なしています。従って、このことが、「全面的、一律的なストライキ権の禁止」ということであります。

このことが重大なILO87号条約違反であると同時に、専門家委員会の解釈と勧告にも違反していると言うことであります。

もし、日本政府が専門家委員会の勧告を尊重するならば、速やかにこれらの問題を解決すべく具体的な措置をとるべきであります。

最後に、現在進行中の政府のILO条約の基本原則に違反している事案について申し上げます。

日本政府は、2000年12月1日、賃金・労働条件制度の根本的変更を伴う公務員制度改革の基本方針を、労働組合との協議や交渉を一回も行うことなく閣議決定した。

12月19日、総理大臣を長とする「行革推進本部」を発足させ、担当大臣として前総理大臣橋本氏を任命した。

橋本特命大臣は、「3月末までに大枠、6月末までに基本設計、秋以降法案策定作業を経て2002年1月の通常国会で新公務員法の制定をめざす」とするスケジュールを決定し公表した。

推進本部は、橋本大臣の指示したスケジュールに従って3月27日、「公務員制度改革の大枠」を確認し、公表した。

この「大枠」は組合との交渉・協議は一回もなされず、使用者である政府によって一方的に決められたものであります。

これは、ILO条約の基本原則に対する違反以外の何者でもないと言わざるを得ません。

政府は、スケジュール通り、「大枠」に基づいて「基本設計」のとりまとめを急いでいますが、今日に至っても賃金・労働条件制度に関する交渉は一回も行われていません。政府は、組合側の「ILO条約を遵守し、交渉に基づいて基本設計をとりまとめるべきである」との要求を拒否し続けているだけでなく、基本設計を6月末までに完成させようとしています。

私たちは再度、この場で日本政府は、私たち労働組合に対するこのような姿勢を改め、ILOの基本原則を遵守するよう要求します。

私は再度、日本政府に要求します。

もし、日本政府がILO条約を遵守する立場を保持するのならば、次のようにその立場を、公式に明らかにすべきであります。

一つは、現在取り組んでいる公務員制度改革において、今日までのILOの指摘を真摯に受け止め、ILO基準の達成、その実現のために最大限努力すること。

二つには、労使交渉に応じ、誠実に協議を尽くし、合意に努めること。

三つに、これまで閣議決定された内容、3月27日に公表された「大枠」は、今後の交渉を一切制約するものではないこと。

以上であります。

最後に、私たちは、当委員会が今回提起した諸課題を今後も注視し続けることを要請し、発言を終わります。

資料3・日本政府の見解

議長、日本政府を代表して、先ほどの労働側からの発言に対し、我々の基本的立場を説明する。

消防職員の団結権問題について、労働側委員は、1994年のILO総合調査の記述を引用しているが、これは、同調査が消防職員の団結権について言及するに際して、我が国が例示として言及されたものにすぎないことを、まず、指摘しておきたい。

消防職員委員会は、自治省、消防庁及び自治労が精力的に協議を重ねた結果、国民的コンセンサスの得られる解決策として導入された。

この制度は、消防職員が現に勤務する各消防本部において、消防職員の参加を得て、勤務条件等の改善を行い、また、個別の勤務条件等に関する問題を処理するものである。

職員委員会については、冒頭に述べたとおりの成果をあげているものであり、今後とも、労働団体、消防本部等関係機関と連携を図りつつ、この制度が円滑に運用され、定着していくよう努めてまいる所存である。

我が国の消防職員の団結権問題に関する日本政府の基本的見解は、従来からの政府の年次報告等で述べてきたとおりであり、87号条約上の問題はないと考えている。

公務員の労働基本権については、その地位の特殊性と職務の公共性にかんがみ、国民全体の共同利益の保障という見地から、一定の制約のもとにおかれているところである。

一方、公務員も勤労者であり、その生存権保障の見地から、人事院勧告制度等の代償措置が講じられているところである。

公務員のストライキ権禁止に関するILOの見解は十分認識しているが、公務員の争議行為制約の範囲等については、各国の歴史的背景や公務員労使関係の状況等諸般の事情を考慮して決められるべきものであると考える。

公務員制度改革についてであるが、2000年12月の閣議決定は公務員制度について改革の内容を大まかに示した性格のものであり、本年3月に公表された「公務員制度改革の大枠」は、この閣議決定を受けて新たな制度について政府部内の検討の方針を示したものである。このような性格上、閣議決定や「大枠」は、職員団体に事前に提示して協議を行っていくような性格のものではなかったと認識しているが、今後においては、職員団体をはじめとする関係者と誠実に交渉・協議しつつ、制度の内容について検討を行ってまいりたい。

なお、閣議決定、「公務員制度改革の大枠」とともに制度の具体的な内容を決定しているものではないことから、今後の交渉・協議を制約するものではなく、制度の具体的な内容については今後職員団体をはじめとする関係者と交渉・協議していく中で順次決まってくるものであると考えている。

また、6月末に取りまとめることとしている「基本設計」も制度の具体的な内容を決定するものではなく、基本設計を示した後も職員団体をはじめとする関係者と誠実に交渉・協議してまいりたい。

もとより、日本政府はILOがこれまで示してきた見解を十分認識しており、日本における改革の状況についてはILOに対し適宜情報提供を行っていく所存である。

資料4・条約勧告適用委員会・議長報告（抜粋・労働側仮訳）

本委員会は、日本政府代表の陳述とそれに続いた議論に留意する。本委員会は更に、専門家委員会が消防職員の結社の自由権、公務員の団結権、病院職員の状況など、種々の側面に言及してきたことに留意する。

本委員会は、いくつかの労働組合団体が、消防職員に対する結社の自由権の否定に関して意見書を提出したことを考慮する。

本委員会は、政府が関係労働組合との誠意ある対話に入ること、そしてできるだけ早急に職員の結社の自由権を保障する措置をとることを希望する。

本委員会は、日本政府に対して、関連事項に関して関係公共部門労働組合と社会的対話を確立するための努力を行うことを強く主張する。

本委員会は、日本政府が次期報告書の中で詳細な情報を提供して、専門家委員会がこれらの状況が改善したことを確認するために本件を詳細に検討できるようにすることを希望する。そして近い将来本条約の適用において実際に進歩があったかどうかを本委員会が審議する状況になることを望む。

以上

2001年6月22日

ILO総会閉幕にあたっての見解

連合官公部門連絡会
労働基本権確立・公務員制度改革対策本部

1．6月5日に開会された第89回ILO総会は、条約勧告適用委員会が87号条約の日本の適用状況と今回の公務員制度改革に関わる問題を個別審査案件として取り上げ、日本政府の見解と併せて日本の条約違反状況を指摘し日本政府に対し誠実な政労交渉に基づく改善を求めた議長報告などを採択し、21日、閉幕した。

2．連合は、このことに関わって「官民全体で公務員制度改革・労働基本権保障を実現する取り組みを強化する。今回のILO条約勧告適用委員会で明らかにされた日本政府の見解を、国際公約として重く受け止め、それに沿って問題解決が早期に図られるよう最大限の取り組みを行う」との見解を発表した。

連合官公部門連絡会は連合見解を積極的に支持し、この問題の直接の当事者として引き続き連合と共に、ILOが指摘した国際労働基準の実現のために、公務における労働基本権確立と民主的公務員制度改革のために全力を傾けて取り組みを進めるものである。

3．連合官公部門連絡会は、日本政府が今回の公務員制度改革に関わってわれわれとの交渉・協議を通じて決定していくとの見解をILOの場において表明したことを重視し、その誠実な履行を求めるものである。

日本政府は、直ちにあらゆるレベルでわれわれとの交渉・協議のテーブルにつき、政府見解を実際の行動によって示し、公務における対等・平等な労使関係の構築に努めるべきである。

4．公務員制度改革を巡る取り組みの局面は、今後、労働基本権確立の取り組みとあわせ、人事・給与制度、評価制度などの各論にわたる交渉・協議の段階にはいることとなる。

連合官公部門連絡会は、交渉・協議と合意に基づいた公務員制度改革を進めるためには、全国の職場を基礎とした中央地方の連携した取り組み、連合に結集する民間の仲間、幅広い社会的支持が不可欠であることを改めて認識し、引き続き全力を挙げて取り組みを進めるものである。

2001年6月22日

ILO総会における公務員制度改革・労働基本権保障問題の審議結果について

日本労働組合総連合会

1．6月5日から21日の会期で開催された第89回ILO総会の条約勧告適用委員会で第87号条約の適用に関して日本の公務員制度・労働基本権問題が個別審査に取り上げられた。日本の政・労代表の委員を始め多くの委員が議論に参加した結果を集約した委員会議長の見解は、日本の条約違反の状況を指摘し、誠実な政労交渉に基づき早急な改善を日本政府に求めるものとなった。

2．日本の労働側委員は、連合の公務員制度改革・労働基本権保障に関する基本的考え方を基礎に、消防職員の団結権否認やスト権の一律全面禁止に見られるように日本の公務員関係の法制度は第87号条約に明らかに違反していること、この点につき長年ILO条約勧告適用専門家委員会から指摘を受けているにもかかわらず改善されておらず早急に具体的な改善措置を取るべきこと、現在、日本政府によって一方的に進められようとしている公務員制度改革に関して、関係組合との交渉・協議がなされていないこと、賃金・労働条件決定システムの変更という重大事項に関してすら交渉・協議がないことなど、ILOの原則・条約に違反していることを指摘した上で、次の3点について明確な見解を総会委員会として示すことを求めた。

現在進められている公務員制度改革で、現行の公務員法制の違反状況の解消を含め、日本政府はILO基準の実現に最大限の努力をすること。

日本政府は、誠実な交渉・協議、合意に基づき公務員制度改革の成案を決定すべきこと。

これまでの閣議決定や「大枠」は、今後の交渉・協議を一切制約するものではないこと。

3．労働側の議論に対する日本政府代表の見解は、以下の内容であった。

閣議決定や「大枠」は、単なる政府の検討方向を示したものであり、公務員制度改革の具体的内容を示したものではないこと。

従って、それらの内容は、今後の交渉・協議を制約するものではないこと。制度の具体的内容は関係職員団体との交渉・協議で決定していくこと。

6月末の「基本設計」も制度の具体的内容を決定するものではなく、「基本設計」後も関係職員団体と誠意ある交渉・協議を行っていくこと。

日本政府はILOがこれまで示してきた国際基準や見解を充分認識し、ILOには今後も公務員制度改革の状況を適宜情報提供していくこと。

4 . 連合は、官民全体で公務員制度改革・労働基本権保障を実現する取り組みを強化することを確認している。今回のILO条約勧告適用委員会で明らかにされた日本政府の見解を、国際公約として重く受け止め、それに沿って問題解決が早期に図られるよう、最大限の取り組みを行う。

2. 条約勧告適用委員会・議長報告（厚生労働省仮訳）

個別審査・日本案件 第87号条約（1965年批准）

【日本政府・冒頭意見陳述】

政府代表者は、第87号条約の条約勧告適用専門家委員会の意見に関して日本政府の立場について説明した。

まず、消防職員の団結権問題については、第82回ILO総会においても満足をもって歓迎された消防職員委員会制度の導入という解決策に基づき、各消防本部に消防職員委員会を設置する消防組織法の一部を改正する法律が、1995年10月20日与野党会全派一致で成立し、1996年10月1日から施行された。

消防職員委員会は、消防職員の勤務条件等に関して消防職員から提出された意見を審議し、その結果に基づき消防長に対して意見を述べることを役割とするものであり、1997年4月1日までに全ての消防本部（当時923本部）で設置され、法の趣旨に沿った円滑な運用がなされてきた。同委員会の委員の半数は、消防職員の推薦に基づき指名されることになっており、その結果、2000年3月末現在で、委員の9割近くを管理職以外の一般の職員が占めていた。同委員会は、1998年度及び1999年度において約10,500件に及ぶ勤務条件等に関する意見について審議し、そのうち約4割の案件については実施が適当であるとされた。その結果、資格取得のための助成制度、分煙対策の実施、休憩室の設置、難燃性作業衣の導入等の改善が進められており、こうした実態からも消防職員委員会は消防職員の勤務条件改善のために十分機能してきた。同氏は、政府としては、今後とも、労働団体、消防本部等関係機関との連携を図りつつ、この制度が円滑に運用され定着していくよう努めてまいり所存であると述べた。

公務員のストライキの禁止に関して、日本政府は、最高裁により合憲と判断された法律に基づいて制裁を行うということの問題であると考えている。日本政府はストライキを理由とする制裁についての専門家委員会の従来からの見解を十分に認識し、法律を適正に適用してきたところである。政府は、今後ともその努力を続けていく所存であるとともに、今次の専門家委員会の意見（オブザーベーション）にもかんがみ、可能な限り適当な情報を提供したいと考えている。

最後に政府代表者は、日本の公務員制度をめぐる新しい動きについて若干言及した。現在、日本政府は、国民から厳しい批判を受けている公務員の縦割り意識、組織への安住、前例主義、サービス意識の欠如といった行動様式を改め、専門家集団としての誇りと使命感をもって公務員が活躍することができるようにするため、2000年12月に閣議決定された「行政改革大綱」を受けて、公務員制度改革を行うことを検討してきた。政府の担当部局により2001年3月27日に公表された「公務員制度改革の大枠」では、能力、業績等が的確に反映される新たな給与体系の構築、能

力本位で適材適所の任用の実現、公正で納得性の高い新たな人事評価システムの整備等の方向性を打ち出した。いずれにしても、現時点では改革の内容が固まっていないというのが現状であり、日本政府としては、この件についてILOに対し具体的な情報提供を行える状況にないが、今後、具体的な改革の進展があれば、ILOに対し適宜情報を提供したいと考えている。

【使用者側委員発言】

使用者側委員は本委員会において1980年代から1990年代までの間に数回消防職員の団結権の否定問題が取り扱われてきたことを指摘した。委員会が最後にこのケースを扱った1995年に、政府は消防職員委員会が各消防本部に導入されると述べた。これらの措置は本委員会において一定の進歩として歓迎された。しかしながらその時に委員会は、未だ完全な団結権は達成されたのではなく、むしろそれを徐々に達成するためのステップがとられたものであるとも述べた。今関係する労働者団体はそのシステムが満足に機能していないと指摘している。政府代表が他の措置をとられつつあると述べたことから、使用者側委員は政府が積極的に対処することを奨励する。現在の状況は理想的なものではなく、政府が状況を変えるためにとった措置について更なる情報を専門家委員会に対して提供することが必要である。公立学校の教員を含む公務員のストライキ権の制限に関して使用者側委員は、政府が2つのグループの労働者を区別していることを指摘した。政府は国家公務員にはストライキ権を禁止する一方で国家公務員でない労働者にはストライキ権を認めているとした。しかしながら、使用者側委員は、この条約がストライキ権を扱っていないとの立場をとっているのだから、専門家委員会はこの問題に関し何のコメントもすべきでないと思う。さらに、使用者側委員は教育部門は必要不可欠なサービスであり、教員のストライキ権の禁止は完全に正当化されると感じている。病院労働者への代償措置の保障については、使用者側委員はそのような保障を与える必要性があるとは考えない。実際には使用者側委員は、ストライキ権が制限されている労働者にとって代償措置の保障が必要条件だという事実を受け入れることができない。

【労働者側委員発言】

労働者側委員は、日本の第29号条約の適用についても本年議論されることを希望していたと述べた。残念ながらこの件に関し使用者側委員と合意に達することが不可能であったが、進展がないならばこのケースは再検証されるべきである。それにもかかわらず、日本の87号条約の違反は非常に深刻であり、政府との対話が必要である。実際、何年にもわたり専門家委員会が意見（オブザーベーション）を示してきたにもかかわらず、政府はどの部門の活動についても全ての労働者に労働組合権

を保障するための現実的な措置をとってこなかった。さらに、この件は既に委員会において1995年に議論されている。

消防職員の団結権の否定に関しては、その部門における職員委員会の導入は歓迎されるべきである。そのことは自治労や全消協の調査にも表れているとおり、消防職員と当局との間の対話の改善の進展を示している。しかし、特に消防職員委員会がどこでも活発であるわけではないという事実から、更なる改善が必要である。

公務員のストライキ権の禁止に関しては、専門家委員会は「公務部門におけるストライキ権の禁止は国家の名の下に権力を行使する公務員に限定されるべきである」ということを想起した。この点に関して、日本政府の必要不可欠業務の概念の解釈は、特にそれが教育を含むという点でILOの解釈よりもずっと広いものとなっている。政府が特に公務部門における多数の労働者の労働組合権を制限していることは明らかである。労働者側委員は、条約と専門家委員会の条約の解釈に従わないことは受け入れられないと考える。同様の問題は、専門家委員会がストライキ権が制限されている労働者に代償措置の保障を与える必要性を想起した病院部門でも起こっている。

さらに、公務員制度改革が公務員の給与と労働条件に重大な影響を与えるという事実にもかかわらず、公務労働組合を参加させることなく実行されつつあることが想起されるべきである。

最後に、政府は特に公務部門において、87号条約を適用する気がなく、このことは、その違反が日本の労働者の生活や労働条件に直接的影響を持つ基本的人権の問題を提起するということが強調されるべきである。日本政府はストライキ権を含む労働組合権を保障するため法律上及び慣行上のあらゆる必要な措置をとることを求められるべきである。また日本政府は、公務部門の改革に労働者団体を関知させるべきであり、そうすることによって、社会的対話を改善するための機会を捉えるべきである。

【日本の労働者側委員の政府批判と要求】

日本の労働者側代表は、第87号条約違反に関するいくつかの問題点、すなわち、広く定義された管理職の範囲、労働条件等の決定過程への労働組合（職員団体）の不参加、団結権を侵害する職員団体登録制度、労働基本権否定の代償措置の不十分さといった問題点が存在していることを指摘した。

しかしながら、同氏は二つの問題に焦点を絞ることを希望した。すなわち、それは、消防職員の団結権の否定の問題、そして公務員労働者に対する全面的なストライキ権の禁止についてであった。1965年に日本政府が第87号条約を批准したが、消防職員の団結権は否定されたままである。1995年に日本政府は、消防職員委員会制度を設立した。しかしながら、日本労働者は、このことを単に日本の消防職員の団

結権獲得過程の過渡的手段であるに過ぎないと考えている。そのうえストライキ権を享受する公務部門の労働者は一人もいない。ILOは公務サービスでのストライキ権の禁止は不可欠業務に従事する職員と国家の名における公権力行使の公務員に限定されるべきであるとの見解である。しかしながら、日本政府は独自の「不可欠業務」の定義を創出することによってストライキ権制約の対象範囲を拡大してきた。さらに、日本政府は「すべての公務員を国家の名において公権力を行使する」人々と見なしてきた。これは重大な第87号条約違反である。もし日本政府が専門家委員会の勧告を尊重するのならば、できる限り速やかにこれらの問題を解決すべく具体的な措置をとるべきである。

最後に、演説者は、現在進行中の日本政府の第87号条約違反について言及した。日本の内閣は、2000年12月1日に、賃金・労働条件制度の根本的変更を伴うであろう公務員制度改革の基本方針を、労働組合との協議や交渉を一回も行うことなく閣議決定した。12月19日、政府は「行革推進本部」の設置を閣議決定し、1月6日発足させた。行政改革担当大臣は、3月末までに公務員制度改革の大枠、6月末までに公務員制度改革の基本設計、2002年1月の通常国会に新公務員法案を提出することを示した。この「大枠」は関係組合との交渉・協議は一回もなされず、一方的に決められたものであった。日本政府は「基本設計」のとりまとめにあたり関係労働者と交渉するという労働側の要求を拒絶し続けている。演説者は政府に対し、公務員制度改革を進めるにあたり、専門家委員会での指摘を十分に尊重することを求めた。さらには、政府は労働者団体と誠実に協議を尽くし、合意につとめるべきである。最後に、政府が単独で大枠を作り、公表したということは、今後の労働組合団体との交渉を一切制約するものではないようにすべきである。

【フランス労働者側委員発言】

フランスの労働者側委員は、日本の法律によって公的部門の被用者及び公務員の労働組合権に課されている制約の話に戻ることを望んだ。同氏は、日本による第87号条約批准の年である1965年以来、専門家委員会は、第87号条約が効果的に適用されることを要請し続けていることに言及した。同氏は、消防職員、公務員及び国営企業の被用者は、基本的労働組合権を否定され続けていると言った。同氏は、たとえば、消防職員委員会の設立を認めた1995年の改革が、間違いなく正しい方向への一歩だとしても、それらは、不十分であり続け、この職業部門に対する条約の完全な適用の代わりをすることはできないと付け加えた。

さらに、何度も専門家委員会から繰り返し言われているように、日本の最高裁が全ての公務員のスト権の禁止を合憲だとみなしても、そのような解釈は日本によって結ばれた国際的義務に反することは留意する価値がある。さらに、その禁止を犯した公務員は解雇され、投獄されることにすらなる。

問題となっていることは、日本政府が、大規模な公務部門の改革過程に入る際の、労働者の基本的な労働組合権の侵害である。同氏は、後者は（改革は）、問題と関わりある代表的職員団体との協議を行っていないように思えると指摘した。しかし、改革の過程は、政府が法律を国際的義務に一致させる絶好の機会を与える。第87号条約の適用は、労働者の全ての基礎的権利の遵守の為の基礎であることを想起することは有用である。第一に、日本政府は、自ら結んだ義務を、私企業に適用するために、自らの職員に適用しなければならない。同氏は、先進国は、基本的基準に対するコミットメントを示すべき立場にあると付け加えた。その意味では、日本政府によって取られるいかなるその他の立場も、権利が浸透している国の基礎を構成する原則に沿うことはできない。

【パキスタン労働者側委員発言】

パキスタンの労働者側委員は、日本は工業国であり、理事会メンバーであるので、労使関係制度の機能に関して発展途上国の見本になるべきであると述べた。よって、消防職員の団結権は重要な点であり、消防職員委員会は、これらの被用者のための十分なまたは適当な解決法ではない。

スト権に関し、同氏は、これは、その中断が国民の全て又は一部の安全又は健康を危険にさらす不可欠な業務のみに制限されるべきだと強調した。さらに、労働者がスト権を奪われているような業務においては、労働者は、公平で迅速な代償措置を与えられるべきである。

最後に、公務員制度改革に関し、公務を改革するのは社会の権利である。しかし、団結権を含む公務員の基本権も、この改革の過程で考慮されるべきである。

【アメリカ労働者側委員発言】

アメリカ合衆国の労働者側委員は、労働側スポークスマン及び日本の労働者側委員の発言に支持を表明した。同氏は、委員会が最後に消防職員の団結権問題を討議したのが1995年であったことを同氏は想起した。その時、日本の労働者側委員は、87号条約の下で消防職員の完全な団結権の付与に向けた突破口となるものとみられた消防職員委員会の制度化を報告できた。しかしながら、自治労及び消防職員自身が、87号条約に完全に合致するためには、地方公務員法は改正されなければならないと論じ、この立場は専門家委員会によっても支持されたことにアメリカ合衆国の労働者側委員は留意した。現行の制度が種々の面で効果的には機能しておらず、労働組合は制度の改善策を政府に示唆したが、政府は無視しているように見えると、専門家委員会の委員は1999年に指摘している。6年前に始まった進展はこの問題に対する政府の妥協しない態度のために止まってしまったように、今や、思える。自治労連や消防職員自身の助言をよく聞くことによって、この手詰まり状況を終わら

せるのは、政府の責任である。同氏は、第87号条約に完全に一致した法律と慣習を取り入れるために必要なあらゆる措置をとるよう、政府に対し強く求める。この案件の長い歴史にかんがみ、この問題が解決するまで、委員会がこの案件を再審査するであろうことを政府は理解すべきである。

【スウェーデン労働者側委員発言】

スウェーデンの労働者側委員は、公務部門における労使関係制度の変更を含む、公務員制度改革の達成という目標に向けてのを開始したということを示した。2002年1月までにこの点に関する新法を国会で採択するという日程を設定し、2000年12月には、政府は公式に改革作業を開始することを決定した。同女史は、この改革が政府によって一方的に実施されているとおり、この重要な仕事に労働組合を関わらせようとする関心も意思も政府にはないように見えることに懸念を表明した。更に付け加えて、労働組合との協議もないままに、政府は改革の大枠を既につくっている。これは1965年に日本が批准した87号条約に明確に違反している。大枠のポイントの一つは、公務員の賃金や労働条件の決定のための新しいシステムの確立を提示している。しかしながら、この問題に関係のある労働者と今まで協議は持たれていない。この観点からすれば、条約上規定されている原則に従うという労働者の要求を政府は完全に否定している。

同女史の見解によれば、昨年の総会委員会で政府が示したように、日本政府が条約を尊重するというコミットメントを真面目に気にかけているならば、政府はまず、公務員制度改革に関して誠実な交渉を労働組合と行う意見をまず示さなければならない。政府はまた、条約勧告適用専門家委員会が出した見解を十分尊重するというコミットメントに従わなければならない。政府は、公務員制度改革の作業が87号条約に完全に合致した形でなされることを保障しなければならない。

同女史は、日本の消防職員は法律によって、いまだに団結権及びストライキ権が認められていないことを指摘した。条約は明確であり、専門家委員会の条文の解釈もまた明確である。団結権は、民間企業の労働者及び使用者だけでなく、公務員にも保障されるべきものである。この基本的な権利の行使から公務員が除外されていることは、条約の規定に違反する。したがって、同女史は、日本政府に対し、消防職員が団結し、労働組合を組織することができるようにするために必要な措置をとることを強く求めた。

【ドイツ労働者側委員発言】

ドイツ労働者側委員より、公務員のスト権問題につき発言した。労働者側委員が先程正しく指摘した通り、公務員の憲法上の権利は既に長年にわたって侵害されてきており、その状況がこの二年間、批判されているわけである。しかし改善の兆し

は見えない。同氏自身も、この問題をよく理解しているが、それは自国の法にも同様の禁止規定があり、数年にわたって専門家委員会より非難されていたからである。それ故、公務員のスト権に関して強く支持を表明した。専門家委員会が教員のスト権に関して言及していることに留意しつつ、この職種のスト権は、教員の権利状況に関するILO/UNESCO協同委員会、及び専門家委員会、結社の自由委員会によって既に認められていることに留意する。結社の自由委員会の決議が常に政労使三者のコンセンサスに基づいていることに留意し、日本政府が専門家委員会の意見に従わなかったことを指摘する。この状況は受け入れられないものと考えており、更に公務員に代償的な権利を与えるために設立された主要な機関が現在解体されつつあると認識している。このような状況から、日本政府に、スト権を全面的に認めるよう、そしてそれを法律と慣習において適用するよう強く求める。公務員のスト権に関し、これは、特に提案されている労使関係制度の改定との関係で重要である。このため、最初に行うべきことは、改革の枠組の進展に組合を完全に参加させることである。

【シンガポール労働者側委員発言】

シンガポールの労働者側委員は日本の87号条約適用に関して二点、発言した。第一に、条約第9条に基づき、組合結成権から除外されるのは警察および軍隊のみであることは明らかである。87号条約は消防職員を適用除外しておらず、それは理由があつてのことである。いかなる労働者も組合結成権を否定されるべきではなく、認められ得るのは、その権利が行使された場合、国の安全が脅かされる場合のみである。すなわち、地方公務員法は本条約の規定に違反していると考え。消防職員委員会の設立がこの問題の解決になったということは明らかにされていない。1997年に設立された消防職員委員会は、明らかに暫定的措置であった。にもかかわらず、最近の情報では實際上、恒久的な機関となったようである。政府代表の報告によれば、「この制度が円滑に運用され、定着していくよう努める所存」としている。これは、日本の連合、自治労、及び全消協及び専門家委員会報告書に挙げられている他の労働組合団体が表明した懸念、すなわち日本政府が本条約を履行する意思を有していないという懸念に強固で有効な理由が存在することを示している。つまり、専ら諮問的な機関である委員会と、労働者を代表して団体交渉を行う完全な権利を有する労働組合とは明らかな違いがある。

スト権に関して、専門家委員会の立場は明確であり、スト禁止は国家の名において国家権力を行使する公務員のみ適用されるものである。政府が行っている区別、すなわち「特定独立行政法人」であり、スト権を有しないものと、「特定独立行政法人以外の独立行政法人」でスト権を有するものの区別の根拠は不明確で恣意的である。更に、政府が、「特定独立行政法人の業務の停滞が国民生活又は社会経済の安定に直接かつ著しい支障を及ぼすと認められる」と述べていることに照らしても、

説得性に欠ける。この議論は特に教員である公務員に関して適用した場合には認めがたい。以上のことから他の労働者側委員が行った発言に同調し、政府に対して、その立場を真剣に見直し、法と慣行が87号条約に沿うような正しい措置をとるよう呼びかける。

【日本政府の反論と見解】

日本の政府側委員は、労働側委員からの発言に対し、政府の立場を説明した。消防職員の団結権問題については、同氏は、1994年ILO総合調査は、消防職員の団結権について言及するに際して、日本が例示として言及されたものにすぎないことを指摘した。同氏は、消防職員委員会制度が、自治省、消防庁及び自治労が精力的に協議を重ねた結果、国民的コンセンサスの得られる解決策として導入されたことを指摘した。この制度は、消防職員が現に勤務する各消防本部において、消防職員の参加を得て、勤務条件等の改善を行い、また、個別の勤務条件等に関する問題を処理するものである。同氏は、冒頭陳述で述べたとおり、消防職員委員会は多くの成果を上げており、今後とも、日本政府は、労働団体、消防本部等関係機関と連携を図りつつ、この制度が益々円滑に運用され、定着していくよう努めていくと付け加えた。消防職員の団結権問題に関する日本政府の基本的見解は、従来から年次報告等で述べてきたとおりであり、87号条約上の問題はないと考えていると同氏は指摘した。

しかしながら、同氏は、公務員の労働基本権についてはその地位の特殊性と職務の公共性にかんがみ、一定の制約があることを認めている。しかしながら、公務員も勤労者であり、その生存権保障の見地から、人事院勧告制度等の代償措置が講じられているところである。日本政府は公務員のストライキ権禁止に関するILOの見解は十分認識しているが、公務員の争議行為制約の範囲等については、各国の歴史的背景や公務員労使関係の状況等諸般の事情を考慮して決められるべきものであると考えている。

問題になっている公務員制度改革については、同氏は、2000年12月の閣議決定は改革の内容について大まかに示したものであり、2001年3月の大枠は、この閣議決定を受けて政府部内の検討方針を示したものであると留意した。これら二つの決定の性格上、この段階で職員団体と協議を行うものではなかったことを説明している。しかしながら、政府は、今後、職員団体をはじめとする関係者と誠実に交渉・協議しつつ、新制度について検討を行っていくつもりである。同氏は、閣議決定、大枠ともに今後の交渉・協議を制約するものではなく、新制度の具体的な内容は、職員団体をはじめとする関係者と交渉・協議していく中で順次きまっていくと述べた。政府が6月末にとりまとめることとしている「基本設計」は、具体的な内容について決定するものではなく、その代わりに、政府は基本設計を示した後も、職員団体を

はじめとする関係者と誠実に交渉・協議していく中で制度の内容を検討していく。終わりに、同氏は、委員会に、日本政府はILOがこれまで示してきた見解を十分認識しており、日本における改革の具体的な状況についてはILOに対し適宜情報提供を行っていく用意があることを保証した。

【使用者側委員発言】

使用者側委員は日本に対し、専門家委員会の報告書の第一点目に関し、今後取られる措置を示している追加情報を専門家委員会へ提供するよう求めた。(専門家委員会の)報告書の第二点目と第三点目に関し、使用者側委員は、専門家委員会により取られている立場に反して、スト権は第87号条約の規定に由来するものではないことを想起した。使用者側委員は、消防職員にもスト権を拡張して認めるべきという労働者側委員の発言を、ほとんど理に合わないものだと述べた。彼らは、専門家委員会の報告書でさえ、そのような結果を意図したものではないと述べた。結社の自由委員会が審査した事案についてのドイツの労働者側委員の発言に関して、使用者側委員は、結社の自由委員会は第87号条約を批准していない国を必然的に含むと述べた。これらの事案では、スト権はILO憲章に基づいていた。ILO憲章が一般的な憲章としての原則しか含まないものであることを考慮すると、使用者側委員はこの結論が奇異なものだと思った。結社の自由委員会の性格についてのコメントで、使用者側委員は、この委員会は理事会のために事案の予備調査をするために1951年に設立され、このことは実情調査調停委員会も同様であると述べた。これらの機構には実情調査や調停を越える権限はない。使用者側委員は、これら三者構成機関のメンバーは、合意形成過程において個人の資格で行動することを指摘した。

【労働者側委員発言】

労働者側委員は、第87号条約違反が他の部門においても存在するにせよ、この事案における主要な問題は、公的部門における結社の自由のさまざまな要素と関連していると述べた。労働者側委員は、公務員労働組合は、その組合員の労働条件に直接的影響を持つであろう行政改革に十分に参加してきたと主張した。もし政府が他部門における結社の自由の原則の適用に取り組むことを含め、この目的に向けた措置を取れば、次の年の委員会に問題が取り上げられることを避けられるであろう。

【議長まとめ】

委員会は政府代表の発言及び続いて行われた議論における発言に留意した。委員会はさらに専門家委員会が出した見解が種々の側面、すなわち消防職員の団結権、職員団体の権利、病院職員の状況に言及していたことに留意した。委員会はいくつかの労働組合団体が消防職員の団結権が認められていないことに関して情報提供

を行ったことに留意した。委員会は、政府が関係のある労働組合と誠実な対話を行い、できるだけ早くその職員の団結権を保障するために措置をとるよう希望することを表明した。委員会は、政府が関連事項について公務部門の関係のある労働組合団体との社会的対話を促進するための努力をするよう強く求めた。委員会は専門家委員会が状況が改善したかどうかを検証するためにこれらの論点について十分な検討ができるように次回の報告において政府が詳細な情報を提供することを希望するとともに、近い将来、本条約の適用について真の進展が行われたかどうかの検討を行える状況におかれるであろうことを期待した。

第 3 部

資 料

1. 「対策本部」発足以降の取り組み経過

- 3月30日 連合官公部門「労働基本権確立・公務員制度改革対策本部」設置
榎本代表委員を本部長に全構成組織の委員長・書記長等による対策本部を設置、運動推進のため事務局体制を強化。
6月の「基本設計」を焦点においた向こう3ヶ月間の諸対策の取り組み課題として8点を確認し、意思統一を固める。
政党・国会対策、政府・行革推進事務局との交渉・協議、民間組合及び連合との連携強化、中央・地方での学習会の開催等による組織対策、大衆運動の展開、教宣活動、学者・文化人、マスコミ対策、公務員制度改革案づくり
- 4月6日 春季要求実現、労働基本権確立・公務員制度改革を求める中央集会開催
社会文化会館大ホールで午後6時30分から1,000名を結集し行う。労働基本権確立・公務員制度改革の民主的改革を求める闘いに全力をあげる決議採択
- 4月9日 対策本部が行革推進事務局と交渉
3月27日に申し入れていた3項目 基本設計の検討にあたって、当事者である労働組合側との常設の協議の場を設けること、労働基本権の確立、労使協議制度の確立を前提に協議に入ること、労働条件に係わる事項については交渉と合意に基づくこと、に対する見解を質した。また、先の交渉で中断となっていた「推進事務局を国公法に定める使用者としての交渉当事者と位置づけて対応するか否か」の問題について正式見解を求めた。これに対し推進事務局は、公務員制度改革の基本設計にあたっては連合官公部門連絡会との率直な意見交換を行っていきたい、給与制度見直し等について行革推進事務局は組合との交渉当事者に立つ、との考えを示す。
なお、推進事務局側は、今後の検討作業について、「行革事務局と各府省の協力体制を構築するため、各府省の官房長で構成する連絡会と、その下に人事担当企画官で構成する幹事会を設けたこと」と10日に第1回会議を開くことを明らかにする。
- 4月11日 対策本部第1回書記長会議
6月に向けた取り組みの具体化について協議
- 4月13日 対策本部が連合参加の民間組合への協力要請行動開始
12日の連合中央執行委員会で確認された「労働基本権問題への当面の取り組み」方針を踏まえて、連合加盟の民間組合（53組合）に対して協力要請行動を開始。対策本部は、政府の「大枠」の問題点を説明し、「国際労働基準に沿って官公労働者の労働基本権を確立し、賃金・労働条件は民間と同じように労使の交渉で決める仕組みに改めたい」と協力を求める。4月末まで取り組む。
- 4月17日 与党行財政改革協議会実務者と意見交換
太田誠一自民党行革推進本部事務局長ら与党実務者との間で「労働基本権問題を含め公務員制度改革について今後も協議継続」を確認。太田事務局長は「自民党行政改革推進本部としては労働基本権の問題を含め公務員制度改革について組合側と意見交換の機会を持ち、有意義であったと考えている。今後与党行財政改革協議会としても組合と率直な意見交換を行っていきたい。その手始めとして実務者レベルで話し合いたい」と呼びかけの趣旨をのべる。これに対し組合側は、公表された「大

枠」に対する見解をのべ、労働基本権の確立と労使協議制度の実現など国際労働基準の達成を前提とした公務員制度改革の実現を強く求める。

- 4月20日 対策本部第2回書記長会議
「21世紀に社会にふさわしい公共サービスの担い手をめざして—公務員制度の民主的で抜本的な改革に向けた私たちの提言」素案について意見交換
- 4月24日 対策本部第3回書記長会議
「私たちの提言」素案について意見交換
- 4月24日 第1次中央行動を実施
連合と共催による中央集会を日比谷大音楽堂で開催、5,000人が参加。集会に先立ち行革推進事務局と交渉し検討作業の進捗状況を質すとともに、交渉・協議と合意による「基本設計」づくりを求める。各政党に対しても、連合官公部門との意見交換を踏まえた対応と、要求実現への協力を要請。公務員連絡会も同日集会を開催し、全国会議員への要請行動を行う。
【行革推進事務局交渉】
組合側は、推進事務局側が「交渉当事者に立場に立つ」といいながら、今日まで交渉・協議の場の設定に応じていないこと、そうしたなかで、すでに各府省との間で「各論」の検討に入っていると伝えられていること、等について強く抗議する。その上で、「基本設計」の策定に当たって「労働基本権と労使協議制の確立」を基本に据えるよう求めるとともに、検討の進捗状況を質した。さらに、各論別の交渉・協議に早急に入るよう重ねて申し入れる。
要請事項に対し推進事務局側は次のような見解を示す。
とても原案をまとめる段階に至っていない。各省との連絡機関として4月10日に「公務員制度改革連絡会」（官房長クラス）とその下に「幹事会」（人事担当企画官クラス）が設置され、これから個別課題の検討に向けて、各省の要望・意見や作業への協力を求めている段階だ。
したがって、給与制度の見直し等について交渉に入る時期を示せる段階にない。原案が固まる前の事前の話し合い等については、そのようにしたい。
- 4月25日 第2回対策本部会議
「21世紀に社会にふさわしい公共サービスの担い手をめざして—公務員制度の民主的で抜本的な改革に向けた私たちの提言」（案）について構成組織の論議に付すことを確認。
5月以降の運動として、「私たちの提言」をもとに、5月中に各県単位での地方集会・学習会の開催、5月中旬から政府に対する組合員・家族を対象の署名行動、民間組合への団体署名の要請行動、6月14日に全国統一行動を実施すること、を確認。この取り組みにあわせ教宣パンフ、かべ新聞の作成など効果的な教宣・広報活動を展開し、ホームページ開設も確認する。
- 5月7日 組合員・家族の「総理大臣宛緊急署名」運動開始
要求事項に「基本設計」とりまとめに当たっての「私たちの提言」に基づいた交渉・協議と合意、労働基本権の全面的な確立と団体交渉による賃金・労働条件決定制度の確立、労使協議制の法制化、「キャリア制度」の廃止、「天下り」の全面禁止など民主的公務員制度の確立、の3項目を掲げる。緊急署名運動に合わせ、チラシ（80万枚）、かべ新聞（2種類・10万組）を作成。

- 5月11日 対策本部第4回書記長会議
「私たちの提言」(案)について検討
- 5月14日 第3回対策本部会議 「私たちの提言」決定
「21世紀社会にふさわしい公共サービスの担い手をめざして～公務員制度の民主的で抜本的な改革に向けた私たちの提言」を決定。会議後「記者ブリーフィング」
「提言」の内容が実現するよう、政党、各省大臣に申し入れることとし、また、6月5日から始まるILO第89回総会に対し連合と連携して取り組むことを確認する。
- 5月16日 石原行革担当大臣と初交渉
「私たちの提言」を提出し、「常設の協議の場設定」や「給与制度見直し等の課題についての早期交渉開始」を申し入れる。
榎本本部長が申入れ書を大臣に手渡し、申入れ事項について、次のように説明した。
「基本設計」の検討にあたっては、「私たちの提言」の内容を反映してもらいたい。そのため、事務局レベルでの協議の場を設けて、率直な意見交換ができるようにしてもらいたい。公務員制度改革は、直接雇用されている公務員労働者の労働条件や生活、働き方にまで影響する問題なので、必ず当事者である私どもとの合意のもとに進めてもらいたい。
給与制度の見直し等労働条件に影響を及ぼす事項については、基本的な交渉事項であるので、来週(21日)から交渉に入るよう事務方に指示してもらいたい。
こうした申入れに対し、石原大臣は、次のように見解を示した。
私もまだ「大枠」以外の説明を受けておらず、事務方もまだ組合に示せるような検討材料がない、というのが率直なところだ。話し合いは必要なことで早急に行うようにしたいが、こうした事情も理解してほしい。皆さん方の「提言」については、よく読ませてもらう。
6月に取りまとめる「基本設計」については、「グランドデザイン」という性格のものになると考えている。ビルでいえば四角い建物とするか、三角のものがいいか、ということで、とても間取りや窓の大きさまで決めることはできない。
「基本設計」をとりまとめた後、「間取りや窓の大きさ」などは半年乃至9か月位かけて具体化の作業が行われるのではないかとみている。
こうした見解に対し、組合側は、「ぜひ前広に、しかも早急に交渉・協議に入ってもらいたい」と重ねて申入れ、交渉を終えた。
- 5月17日 連合が公務員制度改革の「基本要素」決定
連合第22回中央執行委員会で「21世紀の公務員制度・労働基本権確立の基本要素について」決める。
新たな公務員制度として、労働基本権の保障、公正・透明な基準による人事管理、種キャリア制度の廃止、公務員の市民的自由の保障、解雇制限の法制化、労働基準法の適用、「天下り」の禁止、を掲げる。
同時に、全構成組織、地方連合会の協力を得ながら、公務員の労働基本権の確立と国民が求める新たな公務員制度への改革に取り組むことを確認
- 5月17日 連合官公部門のホームページ開設 www.rengo-kankoubumon.gr.jp
インターネット・ホームページを開設し「労働基本権確立・公務員制度改革対策本部」と「組織拡大センター」のコーナー設ける。

- 5月18日 衆議院内閣委で山元勉（民主）・北川れん子（社民）両議員が質問
石原大臣は答弁で、「交渉当時者との交渉」について明言を避け、また、「基本設計」を「グランドデザイン」と位置付け「今年度末までに詰める」考えを示す。
- 5月18日 行革推進事務局交渉
組合側は、給与制度見直し内容を交渉の場で示すよう求めるとともに、制度設計にむけた「協議の場」の早期設定について見解を求める。また、16日の交渉で石原大臣がのべた「基本設計はグランドデザイン」の真意を質す。
これに対し推進事務局は、給与制度見直しの原案の提示時期については、最大限要望に応えるよう努力したい、大臣の発言は「制度設計の詳細までは完全に詰めきれぬものでない」との認識を示したものと理解している、「協議の場」の設定については、組合から意見を伺うことは有益なことなので、要望に応じていきたい、との見解を示す。
- 5月21日 民間組合への第2次要請行動開始
連合の「基本要件」と「私たちの提言」の実現を求める内閣総理大臣宛団体署名への賛同を得るため、連合加盟の53民間組合に対する要請行動始める。
- 5月22日 「21世紀の公務員制度のあり方を考えるシンポジウム」を開催
田町交通ビルホールで連合との共催で開き民間組合の代表参加含め350人が参加。佐藤英善早大副総長が記念講演、パネルディスカッションには、森田朗東大法学部教授・太田誠一自民党行革推進本部長・佐藤英善早大副総長・藤森研朝日新聞論説委員・成川連合総合政策局長・丸山対策本部副本部長が参加。
佐藤副総長は、政府の「大枠」の内容を批判しつつ、あるべき改革の方向性について問題意識を提起する。
パネルディスカッションで太田氏は労働基本権問題について、「身分保障が過大に運用されている点を改め、成果・能力主義を導入し公務部門に活力が引きだせるようになるなら、労働三権の回復も辞さずというのが党内の議論である」とのべる。
- 5月29日 行革推進事務局が「新たな人事制度」の検討案提示
検討案は新人事制度の骨格として、8段階の等級体系とする能力等級制度や適任者抜擢と不適格者降任といった任用制度による人材活用・育成制度、職務給原則を改め、能力給・職責給・業績給に分割する給与体系や賞与の基礎賞与（安定的支給部分）と業績賞与（業績反映部分）の2区分、さらに指定職の年俸制の導入といった給与制度、現行の勤務評定制に代え、能力評価と業績評価からなる新たな評価制度の構築、この制度案は行政（一）職員を念頭においたもので、一般行政職以外は別途検討、との考えを示す。
このような説明に対し組合側は、次のように問題点を指摘し、あくまで交渉・合意によるとりまとめを強く迫った。
検討案は「基本設計」のたたき台として提起したものとのことだが、まず、どのような絵を描くのか、労働基本権問題を含め全体像を示すべきである。
賃金・労働条件については、交渉と合意に基づいて決めるのが筋であり、公務員の場合「代償措置」の制度が採用され違憲性を免れている。したがって、制度見直しも代償機関が行うべきである。
もし政府自らが制度見直しを行うのであれば、現行国公法による交渉ではなく、労働基本権の制約を解除し、団体交渉決定する原則を適用した交渉でなければ違法性・違憲性は免れない。
評価制度について、労働組合と協議して決める仕組みがないのは問題である。

「入り口選別主義」の問題に対する指摘がない。
人事制度以外の課題についても検討状況を示すべきである。
この問題での政府の対応は問題があるので、ILOに対する働きかけを行うことにしている。

- 5月30日 対策本部第5回書記長会議
行革推進事務局の「新たな人事制度」の検討案に対する問題点と対応を協議、「違憲性が強い」ことを指摘し、「十分な交渉と合意」を得るまで「基本設計」の時期の延期を求めていくことを確認。あわせて、6月5日から開催される第89回ILO総会対策に取り組み、条約勧告適用委員会で、日本政府の公務員制度改革問題を取り上げるよう求めていくことを確認。
- 6月8日 第89回ILO総会で「公務員制度改革」の個別審査を決定
ILO条約勧告適用専門家委員会で、連合及び連合官公部門の主張受け入れ、87号条約（結社の自由と団結権の保護）に関わり日本政府の一方的な公務員制度改革や適用状況を個別審査することを決める。
日本の労働側代表団は、日本政府がスト権を一律に禁止したり、交渉権を制限していることが87号条約に違反している上に、今回の公務員制度改革で労働組合との交渉・合意なしに一方的に「基本設計」を決定しようとしていることを批判し、国際労働基準にそった公務員制度改革を行うよう求める。
- 6月8日 衆議院内閣委で重野安正議員（社民党）、中沢健次議員（民主党）が質問
石原行革担当大臣は、労働側との意見交換は意味があると思って話し合いをしている、6月末の公務員制度改革へむけ「指針」を論議している。その段階で労働基本権の問題も明確な答弁ができることになる、各大臣を人事責任者とした場合の人事院の組織としての在り方を含め検討する、改革をともにやるのであれば組合側ともとことんお付き合いをする、と答弁。
また、人事院の中島総裁は、人事院の機能縮小となれば新たな労使関係の手立てが必要であり、労働協約を締結する団体交渉権の一步手前の書面をとりかわすということもあるのではないかと答弁。
- 6月12日 第89回ILO総会で日本の公務員制度改革を87号条約問題として正式審査
条約勧告適用委員会では、労働側代表のコートベックス・スポークスマンが経過と見解を表明、日本の労働側委員は「公務員の労働基本権を制約したままで、使用者がその労働条件を一方的に決めるのは87号条約違反であり、政府は公務員の労働基本権を保障すべきである」と主張。続いて、フランス、パキスタン、アメリカ、スウェーデン、ドイツ、シンガポールの労働側代表も、日本政府の87号条約適用状況について、批判の発言を行った。
その結果、日本政府から、行革大綱の閣議決定や「大枠」は、単なる政府の検討方向を示したものであり、公務員制度改革の具体的内容を示したのではないこと、したがって、それらの内容は、今後の交渉・協議を制約するものではないこと。制度の具体的内容は関係職員団体との交渉・協議で決定していくこと、6月末の「基本設計」も制度の具体的内容を決定するものではなく、「基本設計」後も関係職員団体と誠意ある交渉・協議を行っていくこと、日本政府はILOがこれまで示してきた国際基準や見解を十分認識し、ILOには今後も公務員制度改革の状況を適宜情報提供していくこと、などの見解を引き出す。議長報告のなかで「労働組合団体と社会対話を確立する努力を政府が行うよう、委員会は強く求める」との見解を示す。

- 6月12日 地公部会が地方3団体に要請行動を行う
 公務員連絡会地公部会が全国知事会、全国市長会、全国町村会に対して、公務員制度改革に関する要請を行う。
 全国知事会では、遠目塚事務局次長と石上調査第一部長が応対し、「公務員制度改革については、地方公共団体からも意見を聴取してほしいと考えている。国と地方は違う点があるので、そこは十分考えてほしい。月末に何らかのものが発表されれば、噛み砕いた意見をいいたいと考えている」と答えた。
 全国市長会では、岩田事務局次長と小林行政部長が応対し、「全国市長会の考え方は、5月16日に地方六団体で発した『意見』の通りである。公務員制度改革は重要で基本的な問題と考えており、これからも対応していきたい」と答えた。
 全国町村会では、渡辺事務総長が応対し、「ご意見については、うけたまわった。公務員制度改革については、深く議論が行われるべきだと考えている」と答えた。
- 6月13日 衆議院内閣委で中沢健次議員（民主党）が質問
 石原担当大臣は、これからも改革を指向する勢力とは誠心誠意とことんおつき合います、ILOでの議長報告についての私どもの問題意識は、問題解決のため、政府に対して労働組合との社会的対話を求めたものと認識している、と答弁。
- 6月14日 第2次全国統一行動を実施
 第2次中央集会を連合とともに日比谷公園大音楽堂で開催し雨の中、5000人が参加。全国の職場で集会を行い「民主的な公務員制度を求める」決議を上げる。各政党に対する要請行動を実施。
 石原行革担当大臣と交渉し、緊急署名160万2447名分、連合参加の53全民間組合からの団体署名（組合員総数550万人分）を提出。
 石原大臣は、次のような見解を示す。
 現在、6月末に「基本設計」を取りまとめるべく作業中である。「基本設計」の案については、なるべく早く皆さんにも示してご意見を伺ってまいりたい。
 いずれにせよ、今後の改革を進めるに当たっては、職員団体と幅広く交渉・協議しつつ制度の内容について検討を行ってまいりたい。
 こうした見解表明に対し、組合側は、開会中のILO総会で日本の公務員制度改革が取り上げられ、審査の結果、「日本政府に対話促進を強く求める」との議長見解がだされたことを指摘、さらに、「今後においては、職員団体と誠実に交渉・協議しつつ、制度の内容について検討を行う」とした日本政府の公式見解を「国際的公約となっている」としたうえで、「基本設計」の取りまとめと制度の具体的設計は交渉で成案をうるとの立場を26日の交渉の場で回答するよう求めた。
 この申入れについて、石原大臣は、「26日にお会いできるよう日程調整したい」とのべ、「基本設計」取りまとめ前の26日に交渉する意向を示した。
- 6月15日 福田官房長官に申入れ
 総理大臣宛の申入書提出 給与制度見直し等について、交渉・協議に基づく合意により改革案を取りまとめること、「基本設計」に私たちの「提言」を十分反映すること、の2点の実現に向け特段の尽力を要請
 これに対し福田官房長官は、公務員制度改革については、石原担当大臣のところで検討しているが、制度全体が社会のなかで有効に機能していかないといけないと考えており、バランスのとれたものにしていく必要がある、官公部門の「提言」については、これから十分勉強させてもらう、との考えを示す。
 組合側は、「50年に1度あるかないかの改革であり、生涯を職業公務員として全うできるキチンとした制度設計を行うべきである」との意見をのべる。

- 6月20日 行革推進事務局が「基本設計」案を与党・各省に提示
- 6月21日 対策本部第6回書記長会議
第89回ILO総会の取り組み経過報告、組合員緊急署名、民間労働組合団体署名の集約状況などについて経過を確認。6月26日の中央集会、7月以降の取り組みについて論議。
- 6月22日 連合及び対策本部が第89回ILO総会閉会にあたっての見解発表
日本政府にILO「見解」の誠実な履行を求めるとともに、労働基本権確立と交渉・協議と合意に基づく公務員制度改革を迫る。
第89回ILO総会が21日閉会。条約勧告適用委員会の審議状況について議長報告として、6月21日の全体会議で採択される。閉会にあたって、連合官公部門連絡会は「ILO総会閉幕にあたっての見解」、連合は「ILO総会における公務員制度改革・労働基本権保障問題の審議結果について」を発表。
- 6月26日 第3次中央行動を実施
第3次中央行動として東京の厚生年金会館で、「労働基本権を確立し民主的公務員制度改革を求める中央集会」を開き全国から2000人の組合員が参加。「毎日新聞」の山路論説委員が講演し、能力主義には労働基本権の保障が必要、「キャリア制度の廃止」の「提言」に賛成、との考えを示す。集会では7月以降、内閣官房との交渉・協議を本格的に行い、労働基本権の確立を前提とした民主的な公務員制度改革を実現するため一層の態勢強化をはかっていくことを確認。
集会に先立って、石原行革担当大臣と交渉。具体的設計について「職員団体との交渉・協議により取りまとめる」という点について確約を求めた。これに対して石原大臣は、「基本設計」については6月29日に行革推進本部決定を目指し作業をしている、「基本設計」は政府の共通認識として、新たな公務員制度の骨格と具体化に当たっての検討課題を示すものとしたい、との見解を示す。
組合側はさらに次の2点について申入れ、明確に見解を示すよう求める。
ILO総会での日本政府の見解は、いわば国際公約ともいえるべきもので、大変重い意味を持っているものだ。7月以降、制度改革の具体案作りに向けた交渉は、使用者としての政府と労働側との交渉であり、ある意味で現行法制度の枠とは異なる性格を持つと認識している。交渉合意事項に対して互いに誠実に履行の責任を負うことはもとより、国際労働基準に沿った交渉であることを確認したい。
交渉事項以外の課題についてもきちんと協議を行い、私たちが取りまとめた「提言」を最大限尊重した内容となるよう制度設計に尽力していただきたい。
こうした申入れに対し石原大臣は、先のILO総会における日本政府代表が示した「6月末の基本設計も制度の具体的内容を決定するものではなく、基本設計後も関係職員団体と誠意ある交渉・協議を行っていく」という見解を引用し、「われわれとしては、誠意を持って対応したい。職員団体と合意した事項について互いに履行すべく力を尽くすのは当然のことと考えている」とした上で、「今後とも職員団体とは幅広く交渉・協議してまいりたい」との見解をあらためて示す。
- 6月28日 対策本部第7回書記長会議
- 6月29日 第4回対策本部会議
政府・行革推進本部の「公務員制度改革の基本設計」の発表をうけ、連合官公部門の「見解」を確認、次のような7月以降の取り組み方針を決める。
12月を目途とした政府の「公務員制度改革大綱」策定に焦点を合わせ、7月以

降も取り組み態勢を継続する必要がある。このため対策本部を存続させ必要な対策に取り組む。

「基本設計」については、後日、使用者たる政府から正式に提案を受け、その後、内閣官房に対し、ILOでの日本政府見解に基づき「合意」をめざす交渉・協議を誠実に行うことを求める。

「公務員労働者の労働基本権確立」に向けて政党対策に取り組む。

「私たちの提言」についての組合員の理解を進めるため、引き続き地方での学習会・集会を連合官公部門レベル等で開催する。

「討議資料」の作成をはじめ、「対策本部ニュース」の発行、ホームページの公開を行うなど、情報提供を行う。

経過報告として、緊急署名が最終的に170万筆集約されたこと、連合加盟の53全民間組合（組合員総数550万人）から団体署名を得たこと、地方集会・学習会が24都道府県（北海道、青森、山形、新潟、東京、千葉、神奈川、山梨、石川、愛知、滋賀、京都、奈良、大阪、兵庫、広島、徳島、福岡、長崎、大分、宮崎、熊本、鹿児島、沖縄）で行われたこと、を評価（対策本部で確認されたもの）。

6月29日 連合が「基本設計に対する見解」を笹森事務局長談話として発表

2. 行革担当大臣要請書

(1) 4月24日

2001年4月24日

行政改革担当大臣

橋本龍太郎 殿

連合官公部門連絡会

代表委員 榎本庸夫

代表委員 榊原長一

代表委員 石川正幸

代表委員 中野高德

代表委員 丸山建藏

公務員制度改革に関する要請書

日頃より、私たち公務・公共部門に働く労働者の処遇改善に向けて尽力されていることに敬意を表します。

私たちは国民が求める行政改革・公共サービスの確立、それを実現するための民主的公務員制度改革に向けて取り組みを進めています。現行の公務員制度はキャリア公務員を中心とした特権的・閉鎖的制度となっており、これを民主的で透明性の高い制度に改革し、開かれた政府に相応しい民主的公務員制度にしていく必要があります。そのためには労働基本権の確立及び労使協議制の確立など国際労働基準を満たした近代的労働関係制度の確立が不可欠であると考えます。

さて、行政改革推進本部事務局は4月9日、申し入れの場において「給与制度など交渉事項については交渉当事者の立場に立つ」ことを明らかにしました。しかし、貴事務局は、いまだ交渉・協議の場の設定に応じず実現に至っておりません。

貴本部は4月10日、公務員制度改革連絡会、同幹事会を開催し、公務員制度改革の基本設計に向けて「各論」の検討が進捗していると仄聞しております。事実であれば、基本的な交渉事項である給与制度などの見直しを使用者が一方的に進めていることとなり極めて遺憾です。

以上の経緯を踏まえ公務員制度改革の「基本設計」策定にあたって、下記事項を要請しますので、その実現に向けて最大限のご尽力を頂きますようお願い申し上げます。

記

- 一、公務員制度改革にあたっては官公労働者に対して、労働基本権の確立及び労使協議制の確立など国際労働基準を満たした労働関係制度を確立すること。
- 一、公務員制度改革の「基本設計」に関する進捗状況を明らかにするとともに、今後の日程を明らかにすること。
- 一、「基本設計」にあたって、直ちに連合官公部門と各論別に十分な交渉並びに協議を行うこと。

(2) 5月16日

2001年5月16日

行政改革担当大臣
石原伸晃殿

連合官公部門連絡会
代表委員 榎本庸夫
代表委員 榊原長一
代表委員 石川正幸
代表委員 中野高德
代表委員 丸山建藏

公務員制度改革に関わる申入れ

日頃よりわれわれ公務・公共部門に働く労働者の処遇改善に向けて尽力されていることに敬意を表します。

官公労働者約200万人で組織する連合官公部門連絡会は、キャリア公務員を中心とした特権的・閉鎖的な現行公務員制度を民主的で透明性の高い、開かれた政府に相応しい国民のための民主的公務員制度に改革する必要があるとの立場に立って取り組みを進めてきたところです。このたび、全構成組織の討議を経て5月14日、「公務員制度の民主的で抜本的な改革に向けての私たちの提言」を決定し、自らの改革案を提示しつつ引き続き総力を傾けて取り組む所存です。

さて、私たちは橋本前担当大臣への申し入れを行うと共に推進本部発足以来一貫して、給与制度など賃金労働条件は基本的な労使交渉事項であることから、公務員の使用者としての政府が一方的に制度設計を進めることは容認できず、直ちに交渉に応ずることを求め続けてきました。

貴推進本部事務局長は、4月24日の申し入れに対し「交渉当事者の立場に立つ」との見解を表明しながら、今日に至るも交渉に向けた具体的な見通しが示されないばかりか一片の資料提示もなされておらず、極めて遺憾であります。

「基本設計」とりまとめのタイムリミットを間近に控え、以下のことを申し入れますので上記の経緯を踏まえ、その実現に誠意を持って尽力されますよう要請します。

記

一、「基本設計」とりまとめに当たっては、別紙、私たちの「提言」内容を十分反映すること。そのために貴事務局と連合官公部門連絡会との常設の協議の場を設け率直な意見交換を行い成案を得ること。

一、基本的な労使交渉事項である給与制度の見直し及びそれと連動する評価制度の設計などの課題について、5月21日から別途当該組合との交渉を開始すること。

(3) 6月14日

2001年6月14日

行政改革担当大臣

石原伸晃殿

連合官公部門連絡会

代表委員 榎本庸夫

代表委員 榊原長一

代表委員 石川正幸

代表委員 中野高德

代表委員 丸山建藏

公務員制度改革に関する要請書

常日頃より私たち公務・公共部門に働く労働者の処遇改善に向けて尽力されていることに敬意を表します。

私たちは、連合の「21世紀の公務員制度・労働基本権確立の基本要求について」及び連合官公部門連絡会の「公務員制度の民主的で抜本的な改革に向けた私たちの提言」を踏まえ、21世紀の社会にふさわしい公共サービスの担い手として、労働基本権の確立を前提とした民主的な公務員制度改革の実現を強く求めています。

政府の行政改革推進事務局は5月29日、公務員制度改革の「基本設計」に向けた「新たな人事制度について」の検討案を提示しました。しかし、この検討案は、制度設計にあたっての前提条件となるべき労働基本権の扱いや人事院の勧告制度の存否等について全く提示されておらず、「基本設計」の性格及び取りまとめに向けての手順も明示されていない等、「基本設計」に向けた「たたき台」としては極めて問題であります。

賃金・労働条件は基本的な労使交渉事項であることから、使用者である政府は私たちとの交渉・合意による「基本設計」の取り扱いや取りまとめを行うことは当然のことです。

現在行われているILO総会でも、日本政府の「公務員制度改革」がILO87号条約違反として個別審査が行われ、日本政府は「大枠・基本設計は制度の具体的な内容を決定するものではなく、基本設計提示後も職員団体など関係者と誠実に交渉・協議してまいりたい」旨を表明しています。

行政改革推進事務局が一方的に「基本設計」の検討作業を進め、取りまとめを行うのであれば、労働基本権制約の代償措置を無視することになり、憲法に保障された基本的権利を侵害するという違憲状態を惹起することを強く指摘するものです。

以上の経緯を踏まえ、公務員制度改革の「基本設計」策定にあたって、下記事項を要請しますので、6月26日までに回答いただきますようお願い申し上げます。

記

一、基本的な労使交渉事項である給与制度の見直し及びそれと連動する評価制度の設計等の課題について、ILO条約並びに憲法・国内法を遵守し交渉・協議に基づく合意によって改革案を取りまとめるとの基本姿勢を明確にし、6月「基本設計」取りまとめを延期するなどの措置をとること。

一、「基本設計」取りまとめにあたっては、連合の「21世紀の公務員制度・労働基本権確立の基本
要求について」及び連合官公部門連絡会の「公務員制度の民主的で抜本的な改革に向けた私
たちの提言」内容を十分反映すること。また、そのために常設の協議の場を設け率直な意見交換
を行い成案を得ること。

3 . 中央集会決議

(1) 4月24日

労働基本権を確立し民主的な公務員制度改革を求める決議

公共サービスを支える基盤であるとともに、私たちの働き方や生活を決定する公務員制度改革をめぐる情勢は、極めて重大な、そして緊迫した局面にある。

政府・行政改革推進事務局は、極めて不透明な過程において一方的、独断的に策定した「公務員制度改革の大枠」に基づき、6月の「基本設計」に向けた検討を進めている。

これらの検討や改革の方向は、民主的・抜本的な改革を回避した「見せかけの改革」、あるいはごく一部の官僚の不祥事に基づく国民の批判をすべての公務員に転嫁する「能力・効率の名のもとでの一方的改革」であり、断じて容認できるものではない。

社会経済情勢が大きく変化している今日、時代の変化が要請する諸課題に対して、政策上、的確にそして積極的に対応していくことが行政に求められている最優先課題であり、そのことの実現に向けては、公務における労使の安定的な信頼に基づく成熟した関係が確立されることが不可欠である。

一方、現行の公務員制度、特に労働基本権の制約による労使関係の前近代性をもたらしている様々な問題が、行政をめぐる不透明性や非民主性、非効率性を招く要因となり、国民の行政に対する信頼を損なっている原因の一つとなっている。

加えて、国際化の進展によって、公正な競争が国際社会から求められている今日、わが国の遅れた労働基準を早急に国際的な水準にまで到達させることも極めて重要な課題である。

私たちは、公務員制度改革に求められている様々な課題を無視し、官僚制度の継続と柔軟な運用及び一方的な管理強化をめざす政府の「大枠」に対して、「労働基本権の確立」を前提とした、国民とともに歩む「民主的な公務員制度改革」を実現するため、連合そして連合官公部門の総力を挙げた取り組みを展開する。

以上、決議する。

2001年4月24日

連合・連合官公部門連絡会

労働基本権を確立し民主的な公務員制度改革を求める 4.24 中央集会

(2) 6月14日

集 会 決 議

私たちは、前近代的・閉鎖的な現行公務員制度を、労働基本権の確立を中心とする民主的な公務員制度に改革する立場から、緊急署名行動を中心とした諸行動を展開し、本日、この集會に結集した。

今次公務員制度改革においては、基本的な労使交渉事項である給与制度や賃金・労働条件の大きな改革方針が提起されているにもかかわらず、政府・行政改革推進事務局おける「基本設計」に向けた検討は、引き続き不透明な過程において進められている。

私たちは、これらの検討の手続きと先般提示された「新たな人事制度について」の検討案に対して、改めて抗議の意を表明する。

その第一は、賃金・労働条件は交渉により決定することが原則であり、その原則を無視した行革推進事務局の検討は、労働基本権制約との関わりで違憲性の疑いが強いものであるとともに、使川者である政府が一方的に給与・人事制度の見直しに関する検討を行っていること。

第二に、公務員制度改革の根幹である労働基本権の確立については、「細部の検討を先行し、全体像において検討する」とした本末転倒の対応であること。

第三に、抜本的改革を旗印にしながら、具体的な検討は給与・人事制度に特化し、その問題意識が霞ヶ関のごく一部の官僚の処遇の改善であること。

第四に、「誠意を持って対応する」と表明しながら、「基本設計」策定までの時間的制約を前提として、事実上、一方的な検討を進めていることである。

社会経済情勢が大きく変化している今日、国民生活における安心・安心・安全を確保する社会的セーフティネットの再確立と持続可能な福祉型社会の創造に向けて、公共サービスが果たすべき役割は極めて重要であり、公務員制度はそれを支える基盤とならなければならない。その意味で、国民と日常的に接し、国民のニーズを理解している現場から公務員制度を改革することが強く求められている。

一方、今日、「基本設計」をめぐる攻防は、その性格、制度改正への手順、進め方、スケジュールなどについて、事実上の最終局面に入った。

私たちは、当面する「基本設計」への対心に集中するとともに、「労働基本権の確立」と「民主的な公務員制度改革」を前提とした連合の「基本要求」、そして連合官公部門の「提言」を実現するため、最後まで総力を挙げた取り組みを展開する。

以上、決議する。

2001年6月14日

連合・連合官公部門連絡会

労働基本権を確立し民主的な公務員制度改革を求める 6.14 中央集會

(3) 6月26日

集 会 決 議

私たちは、「公務員制度改革の大枠」公表以降の3ヶ月、160万人分を超える緊急個人署名と、連合に結集する全ての民間労組・53構成組織より支持・賛同を得た団体署名、3次にわたる中央行動や全国統一行動などの諸行動を展開し、「基本設計」への対応を中心とした取り組みの強化をはかってきた。

また、6月5日に開会されたIL総会は、条約勧告適用委員会が87号条約の日本の適用状況と今回の公務員制度改革に関わる問題を個別審査案件として取り上げ、日本政府の見解と併せて日本の条約違反状況を指摘し、日本政府に対し誠実な政労交渉に基づく改善を求めた議長報告などを採択した。

私たちは、これらの取り組みと本日の交渉における到達点を踏まえ、現段階において政府が本年12月を目途に予定している「公務員制度改革の大綱」に向けて、引き続き、次の取り組みを進める。

その第一は、公務における対等・平等な労使関係の構築が必要であること。そのため、本年のIL総会の指摘もふまえ、国際的労働基準としての労働基本権の確立と労使協議制度の創設が不可欠であること。

第二に、賃金・労働条件は交渉により決定することが原則であり、政府・行革推進事務局における改革の検討は、全てにわたって私たちとの交渉における合意が前提であることを明確にさせること。

第三に、入り口選別主義とキャリア制度を廃止し、複雑・高度化する行政と公共サービスに適切に対応するための人材を確保・育成するとともに、男女平等参画や公務内の社会的不公正を是正するシステムを確立すること。

第四に、政官財の癒着を完全に解消し、中立・公正な行政を進めるため、「天下り」を全面的に禁止すること。

第五に、国と地方の役割分担を分権社会にふさわしいものに見直すとともに、それぞれの役割に沿った形で国家公務員制度、地方公務員制度を確立することである。

公務員制度改革をめぐる情勢は、「基本設計」以降、私たちとの交渉・協議が本格化することとなる。

私たちは、当面する参議院議員選挙への対応に全力をあげるとともに、引き続き、「労働基本権の確立」を前提とした「民主的な公務員制度改革」を実現するため、より一層の体制強化をはかり、最後まで総力を挙げた取り組みを展開する。

以上、決議する。

2001年6月26日

連合官公部門連絡会

労働基本権を確立し民主的な公務員制度改革を求める 6.26中央集会

4. 行革推進事務局の「新たな人事制度について（検討案）」

* 「新たな人事制度について（検討案）」は5月29日に行革推進事務局から「基本設計」のたたき台として組合及び各府省に示されたものです。「基本設計」がいう能力等級制度、給与制度、評価制度の参考資料として収録しました。

新たな人事制度について（検討案）

目 次

第1 新たな人事制度の狙い

1. 信賞必罰の徹底
2. 適材適所の人事配置の実現
3. 人的資源の最大限の活用
4. 適正な人事マネジメントの確立

第2 新たな人事制度の基本方向

トータルシステムとしての新たな人事制度の構築

人材の活用・育成制度

1. 任用制度
2. 能力等級制度
3. 人材育成コース制度

給与制度

1. 給与制度の再構築の趣旨
2. 能力給
3. 職責給
4. 賞与
5. 指定職の給与
6. その他の手当

評価制度

1. 評価制度の再構築の趣旨
2. 能力評価制度
3. 業績評価制度
4. 目標管理制度
5. 業務遂行規範
6. 運用の適正化施策等

新制度の実施時期及び制度設計に当たっての留意事項

1. 新制度の実施時期
2. 制度設計に当たっての留意事項

新たな人事制度について（検討案）

第1 新たな人事制度の狙い

1．信賞必罰の徹底

管理職と職員の双方に根強く残っている年功序列重視の意識を改め、公正で納得性の高い評価システムを整備した上で、職員一人一人の能力や業績を適切に反映した給与処遇を行い、能力の向上や業績の達成に対するインセンティブを高めることにより、健全な競争原理と緊張感に溢れた信賞必罰の組織風土を醸成する。

2．適材適所の人事配置の実現

若手優秀者の抜擢や官職不適格者の降任を含め、ポストごとに求められる能力に最も合致した適任者を機動的・弾力的に任用することにより、能力本位で適材適所の人事配置を推進し、その時々々の行政課題に適切に対応し得る組織体制を実現する。

3．人的資源の最大限の活用

採用試験区分や採用年次に基づく硬直的な人事管理を改め、職員一人一人の主体的な能力開発を促し、その能力を十分に発揮させることにより、組織内の人的資源を最大限活用し、組織のパフォーマンスの向上を図る。

4．適正な人事マネジメントの確立

中央人事行政機関等による個別かつ詳細な事前規制を見直し、公務の中立公正の確保及び行政組織間の統一の保持等の観点から必要な基準を設けた上で、各府省が自らの判断と責任によって人事管理を行える体制を構築することにより、各府省において、明確な人材戦略と人事管理責任に基づく適正な人事マネジメントを推進する。

第2 新たな人事制度の基本方向

トータルシステムとしての新たな人事制度の構築

新たな人事制度は、「人材の活用・育成」「給与」「評価」等のサブシステムが相互に密接に関連し合うトータルシステムとして構築する。

人材の活用・育成制度を構築し、職員の適性や組織ニーズ等に応じて職員の能力を向上させるとともに、能力本位で適材適所の任用を行うことにより、組織目標の確実な達成を図る。

新たな給与制度を構築し、能力・職責・業績を給与に適切に反映させることにより、能力向上と業績達成に対するインセンティブを高める。

公正かつ納得性の高い新たな評価システムを構築し、職員の能力と業績を適切に評価することにより、人材の活用・育成や給与等、人事制度全体を有機的に機能させる。

人材の活用・育成制度

1．任用制度

(1) 制度の狙い

能力本位で適材適所の人事配置を行うことにより、組織効率の最大化を図る。

(2) 任用の原則（適材適所・信賞必罰）

能力等級制度（2を参照。）をベースとした適切な能力評価に基づき、若手優秀者の抜擢等、官職ごとに必要な能力に最も合致した適任者を適宜任用する。

管理職に初めて任用する場合は、人事管理能力等、管理職としての適正を厳正に審査する。

職責を十分に果たしていない職員に対する分限処分（降任、免職）を適切に実施するため、分限処分を行う基準や手続きの明確化等を図る。

現行の「職務の級」に代えて能力等級を導入することに伴い、昇任・降任の定義について所要の検討を行うとともに、採用試験について公務員としての一般的な適性、潜在能力を長期的視点に立って検証するものとして位置付けることとする。

2．能力等級制度

(1) 制度の狙い

職員（指定職を除く。）に対し、人材育成コース（3を参照。）に応じて求められる能力を段階的に示し、それに照らして各職員の能力を格付けることにより、能力向上の目標を明確化する。加えて、職員一人一人の能力に応じた給与処遇を行うことにより、職員の能力向上に対するインセンティブを高める。

(2) 能力等級の体系

能力等級制度における「能力」とは、「職務上必要とされ、職務の遂行を通じて現に発揮されている職務遂行能力」とする。

現実の行政組織においては職員の能力が役職段階（課長、課長補佐、係長等）に応じて認識されていることから、具体的な能力の定義に当たっては一定の役職段階を想起させるものである必要がある。従って能力等級の体系は、組織区分（本省、地方支分部局等）ごとに標準的な役職段階との相関関係を持たせたものとする。

併せて、等級ごとの職務遂行能力の定義を納得性の高いものとする観点から、現行の「職務の級」（11級）より大括りすることを指向する。

能力等級の体系（8等級とした場合のイメージ）

新等級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
現「職務の級」	1 - 2	3	4 - 5	6	7	8	9	10 - 11
役職段階	本府省	係員		係長		課長補佐		企画官・室長 参事官・課長
	管理機関	係員		係長		課長補佐	課長	部長・機関の長
	府県単位機関	係員		係長		課長	機関の長	
	地方出先機関	係員		係長	課長	機関の長		

注) 上表は、現行の職務の級からの移行、及び組織区分ごとの能力等級と役職段階との相関関係を示したもの。

(3) 能力等級への格付け

「職務遂行能力基準」の策定

等級ごとの能力段階を定義するため、組織区分ごと（必要に応じて職務分野ごと）に、等級と役職段階との相関を踏まえ、各等級に応じた役職段階の職務を遂行する上で通常期待されている能力を記述した「職務遂行能力基準」を定める。

能力等級への格付け（昇格・降格）

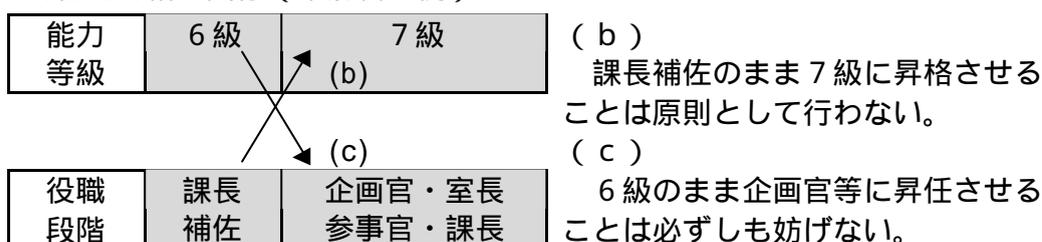
「能力評価制度」（2を参照。）に基づく評価の結果が優れており、かつ、職務遂行能力が上位の等級の職務遂行能力基準に合致すると認められる職員について、各府省の昇格枠の範囲内で昇格させる（現行の在級年数等のような昇格要件は設けない。）。

一方、能力評価を行った結果、著しく能力が減退しており、格付けられている等級の職務遂行能力基準を満たしていないと認められる職員は、降格させる。

役職段階との関係

- a) 「職務を通じて現に発揮されている職務遂行能力」の体系という制度の趣旨から、各職員の能力等級（格付）と役職段階（任用）は、通常、能力等級体系と役職段階との一般的な相関関係に合致したものとなる。
- b) 従って、上位の等級に応じた役職段階に昇任させることなく職員を昇格させることは、原則として行わない。
- c) 一方、上位の等級の能力基準に達していない職員が当該上位の等級に応じた役職段階のポストの最適任者である場合（専門的な職務知識等が不可欠であるポスト等）には、昇格を伴うことなく昇任させることを妨げるものではない。

昇任と昇格の関係（本府省の例）



昇格枠の設定

- a) 制度の適正な運用を図るため、府省別に等級ごとの人数の枠を設定し、これに基づいて各年度の昇格枠を管理する。
 - b) 能力等級ごとの人数の枠は、現行の「級別定数」のように個々のポストを級に格付ける結果として決定するのではなく、適正な昇格管理及び総人件費の不適正な膨張の防止を図る観点から、各府省の機構や人員の構成等に鑑み、能力等級への適正な格付けを行う上で必要な人数を設定する。
- 注) 例えば本府省の場合、能力等級の「7・8級」に応じた役職段階を「企画官・室長・参事官・課長」とし、この範囲内ではポストにかかわらず能力評価のみに基づき等級格付けを行う。

3. 人材育成コース制度

(1) 制度の狙い

職員（指定職を除く。）に対し、長期的に活用されることが予定される職務分野の方向性等を明示することにより、自らのキャリアパスを明確に意識させ、自己研鑽による主体的な能力向上を促すこと等を通じて、計画的な人材の育成を推進する。

(2) 制度の概要

各府省において、それぞれの所掌事務、職務分野等に応じた複数の「人材育成コース」を設ける。

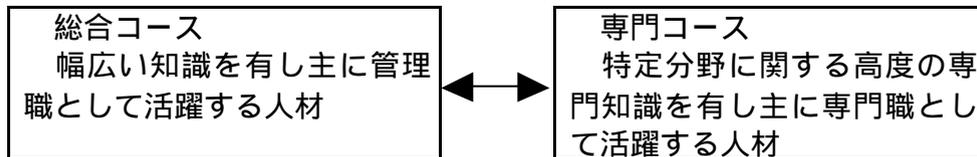
各職員の人材育成コースは、職員の希望・適性や組織のニーズ等を踏まえて人事担当部局が決定する。なお、人事育成コースの決定に当たっては、必ず管理者と職員で話し合いを行う。

人事担当部局は、各職員の人材育成コースに基づき、職員の希望・適性を踏まえて中期的な育成・活用計画を策定する。当該計画の内容については、年1回、管理者と職員で話し合いを行う。

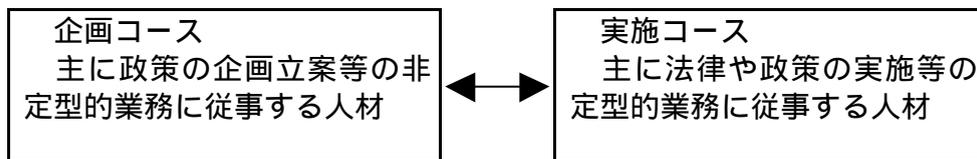
注1) 人材育成コースの決定時期については、当該コースの性格等に応じて、各府省が適宜定める。

- 2) 人材育成コースは、職員の希望や組織ニーズの変化等に応じて適宜変更できる（その都度管理者と職員で話し合いを行う。）。
- 3) 育成・活用計画は、その実現を職員に約束するものではない。

人材育成コースの例



人材育成コースの例



給与制度

1. 給与制度の再構築の趣旨

(1) 現行制度に関する問題意識

現実の行政組織においては、政策企画立案部門を中心に、ポストごとの職務内容を固定的に捉えず状況に応じて弾力的に変化させながら業務が遂行されているため、現在の職務給原則に基づく給与制度の下では、職員の多様な貢献度に応じた給与処遇が行われにくい。

勤続に応じてほぼ自動的に昇給し続けるなど、過度に年功的な給与処遇が行われている。また、勤務成績の給与への反映についても、「評価の持ち回り」が行われているなど、適切に機能していない実態が見られる。

ポストと給与が直接結びついているため、給与処遇への配慮が年功重視の任用を助長し、組織ニーズに応じた能力本位で適材適所の人事配置を妨げている面がある。

(2) 新制度の基本方向

職員一人一人を多様な側面から評価し、総合的な貢献度を適切に反映した給与を実現するとともに、組織ニーズに応じた機動的・弾力的な人事配置を推進するため、現行の職務給原則を改め、給与体系を「能力に対する給与」「職責に対する給与」「業績に対する給与」に分割し、それらを指定職(審議官以上)、管理職層(本府省においては企画官以上、地方支分部局においては課長以上)、一般職層(課長補佐以下)ごとに適切な比率で組み合わせたものとする。

(特に「職責に対する給与」については、環境変化に応じて各府省が主体的に各ポストの職責の大きさを評価し、弾力的に給与を決定できることとする。)

過度に年功を重視した昇給の仕組みを改め、公正で納得性の高い評価システムの下で職員の能力と業績を適切に評価し、能力の発揮や業績が十分な者はそれに見合う処遇を行う一方で、そうでない者は昇給させないなど、評価結果を給与に的確に反映させることにより、能力向上と業績達成に対するインセンティブを高める。

(3) 新制度の体系

指定職・管理職層・一般職層の給与の構成要素

	(指定職)	(管理職層)	(一般職層)
年 俸 制	業績に対する給与	業績に対する給与	業績に対する給与
	職責に対する給与	職責に対する給与	(職責に対する給与)
		能力に対する給与	能力に対する給与

月例賃金及び賞与の構成要素

	指定職	管理職層	一般職層
月例賃金	職責年俸	能力給 職責給与	能力給 (職務手当)
賞与	職責年俸 業績年俸	基礎賞与 業績賞与	基礎賞与 業績賞与

注1) 指定職の給与は年俸制とする。職責年俸と業績年俸の合計額で年収を管理し、月例賃金と賞与とに分割して支給する。

2) 指定職以外の職員の給与については、現行の俸給に代えて「能力に対する給与」を基本給とし、併せて「職責に対する給与」「業績に対する給与」を支給する。

3) 基礎賞与は、月例賃金に比例して算出する。

4) 一般職層職員の「職責に対する給与(職務手当)」は、特に職務の負荷が高い者(例えば、本省の課長補佐・係長)に限って支給する。

2. 能力給

(1) 趣旨

管理職層及び一般職層を対象に、能力等級及び能力評価に基づき、職員の能力に対応した給与として「能力給」を設ける。

現行の俸給に代わる基本給的な位置付けとする。

現行の俸給と比べて、能力向上及び業績達成に対するインセンティブを高めるとともに、勤続に応じた年功的な昇給を抑制する。

(2) 支給基準

「定額部分」と「加算部分」の合計額とする。

「定額部分」は、能力等級別の定額とする。

「加算部分」は、毎年の評価に基づいて年1回加算（昇給）を行う（評価区分に応じた加算額テーブルを設定）。なお、評価が不良な場合は、加算を行わない。

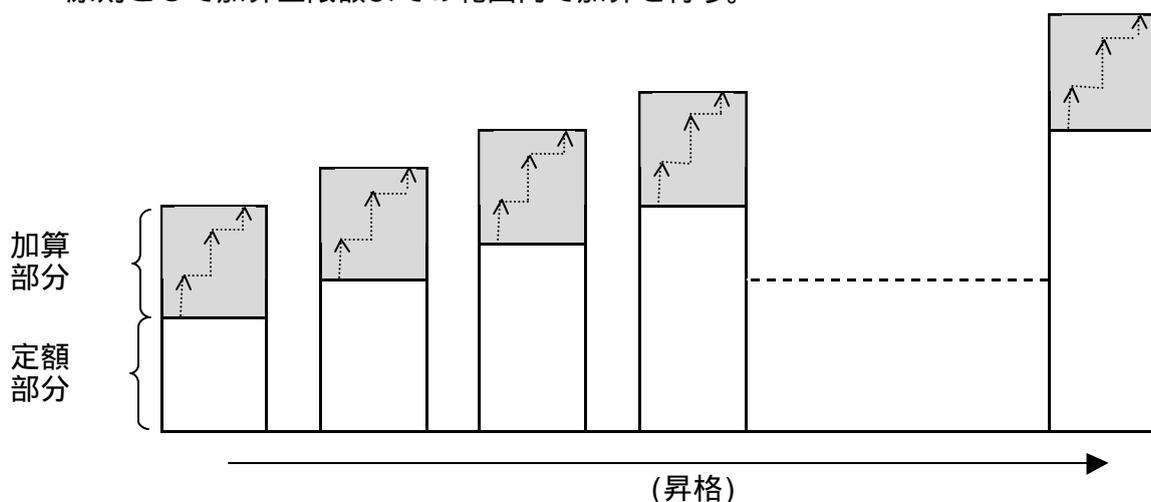
また、勤続に伴う給与の伸長を能力段階に応じた適正な水準の範囲内とする趣旨から、能力等級別に加算上限額を設定する。

定額部分及び加算部分（評価区分別加算額及び加算上限額）のテーブルは各府省共通とし、法律等で定める。

昇格の際の加算部分の取扱いについては、昇格後の額（定額＋加算）が昇格前を下回らないようにするなど、別途検討する。

（能力給のイメージ）

- ・ 毎年の加算額は評価に基づいて行うため職員・年度により異なる。
- ・ 原則として加算上限額までの範囲内で加算を行う。



(3) 予算積算方法

定額部分 能力等級別定額と各府省毎の能力等級別の人数の枠との積算による。

加算部分 昇給額テーブル及び評価区分の基準分布率と、各府省毎の能力等級別の人数の枠との積算による。

3. 職責給

(1) 趣旨

管理職層については、ポストごとの「職責に対する給与」として「職責給」を設ける。

職責の大きさは、同じ役職段階であっても個々のポストによって幅があり、また、その時々行政課題に応じて変動することを踏まえ、職責ランクをきめ細かく設定し、その業務遂行上の必要に応じて各府省が弾力的に格付けを行う。

職務負荷が特段に高い一般職層職員（例えば、本省の課長補佐、係長）を対象として、その職務負荷に対する給与として、「職務手当」を設ける。

(2) 職責ランクの設定及び格付け

現行の「俸給の特別調整額」の支給額区分等を踏まえつつ、各役職段階の職責の違いにきめ細かく対応できるよう、職責ランクの数及び役職段階別の格付基準を設定する。

役職段階別の格付基準例（仮に8段階とした場合のイメージ）

	1	2	3	4	5	6	7	8
本府省						課長・参事官		
				室長・企画官				
管区機関	室長	課長	調査官	部長		局長		
府県単位機関		課長	部長	機関の長				
地方出先機関A		課長	機関長					
地方出先機関B	課長	機関長						

注1) さらに弾力的な格付基準の必要性について、別途検討する。

2) 「地方出先機関A」は府県単位機関がない場合、「地方出先機関B」は府県単位機関がある場合の例。

各府省は、職責ランク格付基準に従い、職責給予算総額の範囲内で、ポストごとに実際の職責の大きさを困難度、責任度、重要度等の観点から評価し、格付けを決定する。

(3) 支給基準

職責ランク別の定額とする。

職責ランク別定額のテーブルは各府省共通とし、法律等で定める。

(4) 予算積算方法

制度移行時において、一定のルールに基づきすべてのポストを職責ランクに格付けることによって、各府省毎の職責給予算総額を算出する。

原則として、 で算出された総額の範囲内で、職責ランク別定額と職責ランクごとのポストの数との積算による。

(5) 職務手当

役職段階別の定額とする。

職務手当の支給基準は各府省共通とし、法律等で定める。

4. 賞与

(1) 趣旨

賞与を基礎賞与（安定的支給部分）と業績賞与（業績反映部分）に分け、このうち「業績賞与」を「業績に対する給与」と位置付ける。

管理職層については、業績達成に対するインセンティブをより一層高めるため、一般職と比べて業績賞与の割合を高く設定する。

管理職層	一般職層
業績賞与	業績賞与
基礎賞与	基礎賞与

(2) 基礎賞与

月例賃金（能力給＋職責給又は職務手当）に係数を乗じて算定する。

係数は各府省共通とし、法律等で定める。

(3) 業績賞与

能力等級別・評価区分別の定額とする。

業績賞与基準テーブル及び評価区分の基準分布率は法律等で定める。

各府省は、業績賞与基準テーブル及び評価区分の基準分布率を踏まえつつ、業績賞与予算の範囲内で、実際に適用する業績賞与テーブル及び評価区分の分布率を定める。

(4) 予算積算方法（業績賞与部分）

業績賞与基準テーブル及び評価区分の基準分布率と能力等級別の人数の枠との積算による。

5. 指定職の給与

(1) 年俸制の導入

指定職については、能力の進捗の評価に馴染まず、組織目標の達成に対する結果責任を負う重大な職責を担うことを踏まえ、職責に対する給与を基本に業績反映を含めた年俸制を導入する。

(2) 年俸制の概要

「職責年俸」（年度始めに設定）と「業績年俸」（年度内で変動）の合計額とし、月例賃金と賞与に分割して支給する。

(月例賃金部分)	(賞与部分)	
職責年俸	職責年俸	業績年俸

職責年俸は、当年度予定されている職責に応じて決定する。

業績年俸は、業績評価に応じて決定する。

6. その他の手当

その他の手当の取扱いについては、今後検討する。

評価制度

1. 評価制度の再構築の趣旨

(1) 評価の重要性

人事評価は、現に発揮された能力や業績を合理的な基準の下で評価し、その結果を適材適所の人事配置や適正な処遇等に反映させ、また、各組織が職員に求める能力や役割期待など人事戦略を職員に最も効果的に伝達する人事管理の基本となる手段である。

また、給与制度をはじめとする新人事制度の運用のためには、評価制度の適切な実施が不可欠の前提となる。

(2) 現行制度に関する問題意識

現在、勤務評定制度はあるものの、特別昇給や勤勉手当への反映に当たって「評価の持ち回り」の実態が見られ、また、能力・実績に基づく人事管理の基礎として活用できる仕組みが他にないことから、従来の人事評価に代わる新たな評価制度の導入が必要である。

(3) 新制度の基本方向

人事制度をトータルシステムとして機能させるため、現行の勤務評定制度に代え、「能力評価」と「業績評価」からなる新たな評価制度を構築する。

職員の能力と実績を的確に把握できることを前提に、評価基準や用途の明確化、評価結果のフィードバック（職員への説明）の義務付け等により、評価の公正性・納得性を担保する。

新制度の円滑な導入を図るため、一定期間の試行を経て、本格的な実施に移行することを検討する。

2. 能力評価制度

(1) 能力評価の決定

直近1年間において現に発揮された職務遂行能力を観察し、能力等級ごとに設定する評価母集団の中で、職務遂行能力基準に照らして能力の程度を評価する。（なお、管理職の評価に当たっては、部下等の意見を聴取し、参考とする。）

母集団を可能な限り拡大し、複数の評価者が関与して評価を決定するというステップを踏むことにより、評価結果がより客観的なものとなるような制度を指向する。

(2) 能力評価の用途

能力評価は、任用、能力等級の格付け（昇格・降格）、人材育成等のベースとする。

(3) 評価区分の分布

職員に反省を促すことよりも能力を向上させた職員の士気の高揚を図ることを重視する観点から、評価区分の分布については、標準者を平均値とした正規分布ではなく、加点主義的な分布を指向する。

3. 業績評価制度

(1) 業績評価の決定

目標管理制度における評価結果に基づき、能力等級ごとに設定する評価母集団の中で、一定期間における業績を評価する。

能力評価と同様、母集団を可能な限り拡大し、複数の評価者が関与して評価を決定するというステップを踏むことにより、評価結果がより客観的なものとなるような制度を指向する。

(2) 業績評価の用途

業績評価は、給与処遇の決定要素とする。

(3) 評価区分の分布

評価区分の分布については、能力評価と同様職員の士気の高揚を図る観点から加点主義的な分布を指向しつつ、業績の低い職員に反省を促すという視点も十分考慮して設定する。

4. 目標管理制度

(1) 制度の狙い

その時々々の組織目標を確実に達成することを主眼とし、併せて業績の合理的な評価に資するため、目標管理体制を導入する。

(2) 制度の概要

一定の期間毎に、組織の業務目標に基づく各職員の業務目標を設定し、期間終了時に業務目標の困難度及び達成度等々を評価する。また、目標の設定及び評価に当たっては、上司と職員で話し合いを行う。

(目標管理の実施イメージ)

	職員		上司
期首	業務目標の設定	←	組織目標の提示 業務目標の確認・修正
期中	業務目標の修正 遂行状況の報告	← →	業務目標の修正 遂行状況のフォロー 業務取組プロセスの記録
期後	(自己評価) 業務目標の困難度・達成度 業務目標以外の成果 業務取組プロセス	→	(評価) 業務目標の困難度・達成度 業務目標以外の成果 業務取組プロセス ↓ (総合評価)

注) 総合評価は、業績を給与に反映させるために行うものである。

5．業務遂行規範

(1) 狙い

個々の職員が、所属組織の使命と業務目標、組織内での自らの役割、求められる行動を明確に意識しつつ業務に当たることにより、組織としての業務成果の最大化を図る。

(2) 概要

各府省は、業務遂行の基本となる組織単位（原則として課を想定）ごとに、中長期的な組織目標（使命）及び各年度の業務目標並びに業務の性格を踏まえた職員に求められる行動基準を記述した業務遂行規範を定める。

目標管理制度における職員個人の業務目標は、業務遂行規範に定められた組織の業務目標等を踏まえて設定する。

6．運用の適正化施策等

(1) 評価結果のフィードバック

評価制度について、任用や給与処遇に反映させることはもとより、職員の育成に役立てるものとするため、評価結果のフィードバックを義務付ける。

評価結果が低かった職員に対しては、挽回の機会を与え職員の意欲や士気の低下を招かないようにするため、適切な指導、研修の実施又は配置換などを行う。

(2) 評価者訓練と苦情処理

評価者に評価制度の趣旨を正しく理解させるとともに、評価能力を十分に習得させるため、評価者訓練を実施する。

評価の手続きや結果等に対する職員の苦情については、評価者による評価の決定及び評価結果の適切なフィードバックにより、苦情を生じさせない努力をし、なお職員の苦情が生じた場合には、各府省の人事担当部局が適切に苦情相談の措置を講じる。

各府省の人事担当部局において解決に至らなかった苦情については、第三者機関に対する苦情相談の手続きを整備する。

新制度の実施時期及び制度設計に当たっての留意事項

1．新制度の実施時期

新制度の実施時期については、準備期間等を踏まえた上で、制度ごとに別途定める。

2．制度設計に当たっての留意事項

(1) 新制度への円滑な移行

新人事制度の在るべき姿を基本としつつ、現在の人事管理や組織管理の実態を考慮し、実効性のある制度を設計する。

制度移行に伴う給与の取扱い、評価制度に係る試行期間の設定など、適切な移行措置を講じることを検討する。

(2) 総人件費の適正な管理

総人件費の不適正な膨張を防ぐため、予算管理や枠管理が適正に行われるような仕組みを設ける。

(3) 一般行政職以外の職員の取扱い

本制度案は、行政職俸給表（一）適用職員を念頭に置いており、他の俸給表適用職員に係る制度の設計については、それぞれの職務の特性等を勘案し、別途検討を進める。

6. 「私たちの提言」—概要

21世紀社会にふさわしい公共サービスの担い手をめざして ～公務員制度の民主的で抜本的な改革に向けた私たちの提言～

私たちがめざす社会と政府

安心・安定・安全の社会をつくるため
「有効でかつ効率的な中央・地方政府」建設

国民本位の中立・公正で透明な行政と
分権的で参加型の行政システムの確立

- ① 国民が行政や公務員をコントロール
- ② 国民の目線で働く新たな「公務員」

これらを支える公務員制度に変えるための具体策

～国家公務員の行政職を中心に～

民主主義的
改革
特権・閉鎖型から
中立・公正、透明、
分権の参加型へ

- 種類と区分の見直し
 - ・政治任用職の明確化と国会による弾劾制度
 - ・一般職は直接公権力を行使するもの等を除き、
労基法、労組法を適用する「労働契約に基づく公務員」に
- 採用試験はI種区分を廃止し、高卒・大卒に2区分
- 雇用保障は、整理解雇4原則、手続きを法律で明確に規定
- 命令遵守義務、信用失墜行為の禁止などサービス制度の近代化

人材確保と
ライフステージ確立
入口選別・
年功序列から公平・
公正な基準による昇進・
処遇へ

- 多様な人材の確保と育成・能力開発、適材適所への配置システム
- 勤務評定制度の廃止と4原則2要件の新たな人事評価システム
- 仕事の社会的な価値を適切に反映した給与制度
- スタッフ職や専門職などを位置づける複線型人事制度
- 年金と結合した再任用・雇用制度の確立
- 男女平等参画推進のポジティブアクションと職場環境等の整備
- 非常勤・パート職員の均等待遇と「短時間公務員制度」の創設
- 障害者や外国人の採用拡大
- 「天下り」は全面的禁止
- 「天下り」を前提とした早期退職から在職期間の長期化へ転換

国際労働
基準の
確立
労使対等原則に沿った
労働基準と
市民的権利
保障へ

- すべての労働契約に基づく公務員に労働3権を付与
- 争議の調整の在り方を検討
- 労働組合活動の自由拡大と政治活動の制限を緩和
- 団体交渉による賃金・労働条件決定制度（人事院勧告制度は廃止）
- 国民合意の観点から交渉基準としての「民間準拠の原則」を確認
- 内閣・国会が団体交渉の結果を尊重し、承認・確認するシステム
- 内閣総理大臣や各府省大臣等当局の責任ある交渉体制の明確化
- 幅広く意思疎通するための労使協議制度を法制化

「私たちの提言」 ポイント

21世紀社会にふさわしい公共サービスの担い手をめざして ～ 公務員制度の民主的で抜本的な改革に向けた私たちの提言～

総論

- 1 21世紀は、社会保障や国民生活に関わるインフラなど社会的なセーフティネットを再確立し、国民が安心・安定・安全に暮らせる社会を実現しなければならない（連合がめざす「労働を中心とした福祉型社会」）
- 2 そのため、公共サービスを公平・公正に提供する「有効でかつ効率的な中央・地方政府」を建設
- 3 国民本位の中立・公正で透明な行政と分権的で参加型の行政システムを確立
これまでのような政官財ゆ着的政策決定システムや「官僚主導」の行政から、国民が行政や公務員をコントロールできるシステムを作る
公務員も、「お役人」意識や行政の必要性・有効性・効率性を軽視する仕事のやり方を改め、国民の信頼回復を基本に、国民の目線で仕事をする新たな「公務員像」を確立する
- 4 4つの改革課題
民主主義的改革
中央集権的で画一的、特権的で閉鎖的な制度を中立・公正で透明、分権的で参加型の民主主義的な制度に改革
「キャリア制度」の廃止、国民が公務員を民主的に統制、メリットシステムの徹底、職員が参加して決定するシステム、国・地方の役割に相応しい公務員制度を確立
人材確保と公務員のライフステージの確立
多様化、複雑・高度化する公共サービスに対応できる人材確保・育成と働く意識の多様化や少子高齢化等に対応した仕事と生活の新たなライフステージ確立
国際労働基準の確立
国際社会の一員にふさわしい労働基準や市民的権利の確立
労働基本権確立、労働者が決定過程に参加する賃金・労働条件決定システム、労使協議制度
分権社会にふさわしい公務員制度確立
地方公務員制度は、画一・一律でなく分権社会にふさわしいものに

各論

～ 国家公務員の行政職を中心に～

< 公務員制度一般 >

- 1 公務員の種類と区分の見直し（キャリア中心の公務員制度を改革するため）
特別職の役割と範囲を明確化（国家戦略スタッフ群等は政治任用職に）
・不正な行為等には国会による弾劾制度など
一般職は、直接公権力を行使するもの、使用者の立場に立つもの等を除き、労働基準法、労働組合法を適用する「労働契約に基づく公務員」に

- 2 種試験を廃止し、高卒、大卒の2区分に
- 3 多様な人材の確保と育成・能力開発システム、適材適所への配置システム
- 4 公平・公正、透明、客観的な基準に基づく昇進・処遇制度
勤務評定制度の廃止と4原則2要件の新たな人事評価システム
仕事の社会的な価値を適切に反映した給与制度
ライン官職だけでなくスタッフ職や専門職などを位置づける複線型人事制度
「天下り」を前提とした早期退職から在職期間の長期化へ転換
年金と結合した再任用・雇用制度の確立
- 5 男女平等参画推進のため、ポジティブアクション策定と職場環境や労働条件の整備
- 6 非常勤・パート職員の均等待遇確保と「短時間公務員制度」の創設
- 7 障害者や外国人の採用拡大
- 8 「普通の」市民としての基本的権利の保障、組合活動の自由拡大と政治活動の制限を緩和（国民の目線で仕事をするために）
- 9 命令遵守義務、信用失墜行為の禁止などは、社会常識にマッチするものに改める（職員自らによるチェック機能を発揮するために）
- 10 雇用保障は、整理解雇4原則や手続きを法律で明確に規定
- 11 「天下り」は全面的禁止（本人選択の離職と民間企業への再就職は、第三者機関が審査するシステムを整備）

< 労働基本権の確立など >

- 1 労働基本権の全面的な確立（直接公権力を行使するもの等を除く）
すべての労働契約に基づく公務員に労働3権付与
争議の調整の在り方も検討
労働契約公務員は、労働組合法、労働基準法適用（再掲）
- 2 団体交渉による賃金・労働条件決定制度の確立
人事院勧告制度は廃止し、団体交渉による賃金・労働条件決定制度を確立
国民合意の観点から、交渉基準として「民間準拠の原則」を確認
内閣・国会が団体交渉の結果を尊重し、承認・確認するシステムを検討
内閣総理大臣や各府省大臣等当局の責任ある交渉体制の明確化
- 3 管理運営事項等を含め幅広く意思疎通するための労使協議制度を法制化
- 4 労働組合が参加する苦情処理制度を各府省別に整備

以上

連合官公部門連絡会
労働基本権確立・公務員制度改革対策本部

〒101-0062
東京都千代田区神田駿河台3-2-11 総評会館 5 F
TEL : 03 (3251) 7799 FAX : 03 (3251) 7794
メールアドレス (代表)
mail@rengo-kankoubumon.gr.jp
H.P
www.rengo-kankoubumon.gr.jp