

# 「行政職に関する新人事制度 第2次原案」とその問題点

公務員制度改革をめぐるILOへの共同提訴

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

2002年5月

## 《 目 次 》

### 発刊にあたって

#### 第 1 部 「行政職に関する新人事制度第 2 次原案」と問題点

- 1 . 今後の交渉・協議の進め方と第 2 次原案の基本的問題点について ..... 3
- 2 . 「行政職に関する新人事制度の原案( 2 次 )」の解説と問題点 ..... 8
- 3 . 資料「行政職に関する新人事制度第 2 次原案」全文( 行政改革推進事務局 ) ..... 36

#### 第 2 部 公務員制度改革をめぐる連合・連合官公部門連絡会と

##### 国際組織による I L O への共同提訴

- 1 . 「公務員制度改革大綱」に関する I L O 提訴の意義 ..... 99
- 2 . 日本政府の結社の自由違反に関する提訴状  
( 日本労働組合総連合会・連合官公部門連絡会 ) ..... 100
- 3 . I L O 提訴に関する追加情報 ..... 109
- 4 . 公務員の労働基本権に関する I L O 提訴についての連合事務局長の談話 ..... 119
- 5 . I L O 結社の自由委員会への提訴に当たっての対政府申し入れ  
( 連合官公部門連絡会 ) ..... 120
- 6 . I L O 結社の自由委員会への提訴にあたっての首相宛要請( 連合会長 ) ..... 121
- 7 . 共同提訴の各国際組織プロフィール ..... 122

#### 第 3 部 2002 年 1 月からの取り組み経過と要請書・アピール等

- 1 . 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」  
の 2002 年 1 月からの取り組み経過 ..... 127
- 2 . 連合・連合官公部門連絡会の要請書・アピール等 ..... 130

## 「討議資料 6」の発刊にあたって

「変えよう 信頼できる行政に」

公務員制度改革キャンペーン、署名運動の推進用に、当対策本部がこのほど決めた統一キャッチコピーです。この「討議資料」の表紙中には、漫画家・小山ゆうさんの作品「おれは直角」（小学館・少年サンデー）の絵をキャンペーンキャラクターとして、このフレーズと組み合わせたカットを採用しました。すでに配布を始めた第2次のポスター、チラシ、清刷りなど広報宣伝材料にも、盛りこみました。

連日伝えられる日本の外務省など行政の現状を、国民は、どのような気持ちで見ているのでしょうか。私たちはその現場で働く公務労働者として厳しい自己批判、自己検討が求められます。公務員制度と行政の実態との間には、多くの中間項があり、各公務員の仕事が連なっています。

「変えよう 信頼できる行政に」はその意味で、「変わろう 信頼される公務員に」という私たち自身の自己改革と、公正・透明で民主的な公務員制度改革の方向性の、ふたつの側面をアピールしています。

さて、こんどの「討議資料」の主要な内容（第1部）は、行革推進事務局が4月下旬に提示した「行政職に関する新人事制度の第2次原案」に関するものです。「大綱」で言及された労働基本権の制約に伴う「相応の措置」は、2次案でもまったく具体化されませんでした。勤務条件そのものである人員枠や能力等級基準の設定について、労使交渉の道筋や労使関係がまったく考慮されていません。新たに人事管理権者による「職務分類表の作成」を提起したことも、現行の職務論に能力論を接ぎ木した性格をいっそう露わにしました。

公務員のこれら勤務条件に関する基本枠組みを使用者である政府が一方的に決めるようでは、労働組合はその存在を根底から否定されることとなります。「討議資料」では、「第2次原案」のこうした基本的性格と問題点をひきつづき追及し、「対策本部」の今後の交渉・協議の進め方を明らかにしました。

また、第2部では、日本政府のすすめる「公務員制度改革」の大綱決定手続などがILOの定める「結社の自由」に違反するとして、連合・連合官公部門連絡会と国際組織の共同提訴をとりあげました。提訴状と追加情報は学習資料としても有効に活用できる内容です。

今回の提訴の内容と意義について、PSI（国際公務労連）書記長のH・エンゲルベルツさんは都内の会合で、「日本の公務労働者の問題にとどまらず、アジアの人々に波及する問題と理解してほしい」と述べました。この言葉を重く受け止め、運動の国内的、国際的な広がりをめざしていきましょう。

## **第 1 部**

### **「行政職に関する新人事制度の第 2 次原案」とその問題点**

## 1. 今後の交渉・協議の進め方と

### 第2次原案の基本的問題点について

2002年5月17日

対策本部書記長会議確認

#### 1. 行革推進事務局との交渉・協議の再開について

(1) 昨年末の大綱閣議決定に関わるわれわれの抗議に対し、今日まで行革推進事務局から明確な見解表明が行われなかったことから、交渉・協議は中断されたまま推移してきた。この間、衆参予算委員会や関係委員会等で民主党、社民党の代表が石原大臣を追及し、閣議決定に至る手続きの不備や大綱の問題点を明らかにするとともに、今後の誠意ある交渉・協議を約束させてきた。

(2) 対策本部は、こうした国会での追及の経緯も踏まえながら、推進事務局から明確な見解を引き出すべく折衝を重ね、4月26日午前、西村事務局長と企画委員らによる交渉・協議を行った。これは、行革推進事務局が「行政職に関する新人事制度の原案(2次)」(以下、第2次原案)の提示を行うこととなった情勢も踏まえたものであった。

4月26日に行われた交渉・協議では、行革推進事務局に対し石原大臣が対応しなかったことや一度も労働基本権について交渉・協議行われなかった事実関係を認めさせ、西村事務局長から「遺憾の意」を表明させたものの、大臣としての誠意ある見解などは示されなかった。また、今後誠意を持って交渉・協議を行うとの見解を引き出したものの、4月25日に提示された第2次原案と今後の国公法改正作業のスケジュールとの関わり、すなわち今後の法改正作業の中で交渉・協議をどのように位置づけていくのかという点が不明確なまま終始したことから、連休後に改めて行革推進事務局側から具体的な見解を示させることとなった。

(3) 5月15日に行われた行革推進事務局との交渉・協議で西村事務局長は、2次原案の交渉・協議を踏まえて、秋以降に法改正案の内容を提示しそれについても誠実に交渉・協議すること、労働基本権制約の相応措置のあり方についても法改正案の内容提示の前に十分交渉・協議ができるよう努力すること、など第2次原案と法改正案の交渉・協議の関係についての見解を示し、今後十分交渉・協議することを約束した。

(4) 以上の通り、4月26日、5月15日の交渉・協議では、行革推進事務局側から「遺憾の意」を表明させたものの大綱閣議決定の経緯について完全に納得がいく見解が示されたものとはいえず、不満である。しかし、第2次原案と法改正作業のスケジュールや第2次原案をめぐる交渉・協議の位置づけについては、ある程度明確にさせることができたものとする。

一方、行革推進事務局は第2次原案をめぐる連休明けから各府省との協議を進めるとしており、法改正作業を一方向的に進めさせないためにも、「入り口」整理のための交渉・協議の経過を今日段階の到達点として受け止め、われわれとしても今後第2次原案をめぐる交渉・協議に対応せざるを得ないものと判断する。

## 2. 第2次原案の性格と交渉・協議の位置づけについて

(1) 行革推進事務局によれば、第2次原案は 昨年11月に提示された原案のように大綱のようなものを策定するためのものではなく 大綱をもとに進めてきた新人事制度移行に向けた一連の作業の一環としてとりまとめたものであり、各種新人事制度の設計のベースとなるもの、と説明されている。そして今後の交渉・協議については、新制度の設計が法律や法令や運用ルールなど様々なので、それぞれの段階で必要に応じて提示し、実りある議論ができるような方法・手だてを考え、進め方についても相談していくとしている。

しかし、こうした説明では、依然として第2次原案なるものの性格と交渉・協議の位置づけが不明確であるといわざるを得ない。

(2) 行革推進事務局の当面の作業の焦点は、いうまでもなく2003年中に国会に提出を予定している国公法の改正作業である。しかし、その作業はいまだ法改正の基本方向や具体的なスケジュールを固めるまでにいたっておらず、当然われわれや各府省に考え方を提示する段階に至っていない。第2次原案は、実は行革推進事務局が今後国公法改正作業を本格的に進めるための部内資料として、その必要な限りにおいてまとめたものである。国公法の改正作業の骨格を固めるために、新人事制度の枠組みを固める必要があり、大綱後急いで進めてきた作業の集約点が第2次原案に他ならない。

しかし一方で、完全に部内資料としたのでは交渉・協議の対象としては位置づけられず、また、当然われわれから求められる国公法改正法案をめぐる交渉・協議のあり方も現段階では提起できないことから、先述したようなきわめて不明確なものとして提示せざるを得なかったものと思われる。こうした作業の途中経過的なものまで提示し、交渉・協議に応ずるといわざるを得ない背景には、われわれが昨年来行革推進事務局の一方向的な作業のあり方を強く批判してきたことと、ILO提訴や昨年の経過を踏まえた本年6月の総会に対する対応があることはいうまでもない。

(3) 行革推進事務局は、われわれとの交渉・協議を形式的な手続きに終わらせる考え方であるが、この姿勢を根本から変えさせることが必要である。つまり、第2次原案を提示し交渉・協議を行うのであれば、その交渉・協議で合意を得たものについて国公法改正作業を進めるという、文字通り実質的な「決定」の意味合いをもつ交渉・協議とさせることが必要である。

(4) われわれはいま、当面の方針である「大綱撤回と新たな公務員制度改革案のとりまとめ」に向けて、1,000万人署名をはじめとした国民的運動やILOでの取り組み、国会での追及など、あらゆる方面での取り組みを全力で進めている。行革推進事務局との現段階での交渉・協議は、いうまでもなくこれらの取り組みの一環として進めていくものである。

したがって、第2次原案をめぐる交渉・協議は、新人事制度と大綱の基本的な問題点・矛盾点を明らかにすることを目的として行うものであり、その追及を通して大綱に基づく法改正作業を一方的に進めさせないための取り組みとして位置づけることとする。

### 3. 第2次原案の基本的問題点と追及点について

いうまでもないが、第2次原案は大綱に基づく新人事制度の具体化作業の一環として行われているものであり、人事院の権限縮小と内閣・各府省の人事管理権限拡大の方向、労働基本権の制約の結論、能力等級制度を基礎とするトータルシステムの考え方に基づく制度の設計、などの新人事制度の基本的な考え方に何ら変更はなく、われわれの第2次原案に対する基本的な姿勢についても、大綱の時点で明らかにした考え方と何ら変わるものではない。なお、大綱の問題点については「討議資料 5」を参照いただきたい。

したがって、ここではそれを前提とし、昨年11月の原案や12月の大綱との対比において基本的な問題点・追及点を確認することとする。

(1) 大綱で明記した労働基本権の制約に伴う「相応の措置」については、まったく具体化されていない。たとえば、勤務条件そのものである人員枠の決定主体がどこであるのか、能力等級基準はだれが設定するのか、などの一番肝心な点の「主語入れ」が行われていない。これでは、「相応の措置」との関わりで新人事制度のもとでの労働基本権制約が合憲か違憲かを判断できず、これまでと同様に賛否を明確にした交渉・協議はできない。

われわれとしては、新人事制度で「主語」が不明確な部分をできるだけ早く明らかにさせ、その内容では代償措置足り得ないことを追及し、労働基本権制約の不当性自体を明確にする。

主語が人事院であるのか、内閣が各府省か。内閣の場合は、内閣官房か内閣府か、総務省人事・恩給局か、などについて明確にする必要がある。

(2) 新人事制度の基本的な考え方はまったく変わっていないが、次の点が特徴であり、問題点として追及すべき事項である。

能力等級制度については、依然として現行の職務に能力を接ぎ木する制度設計となっており、何が人事制度の基準であるのが混乱した制度設計を引き継いでいる。われわれとしては、公務・公共部門としての仕事の特性を考えた場合、国民に対してより透明で説明責任が果たせる「職務」基準でいくことを主張すべきである。

人員枠の決定主体が曖昧であり、内閣が決定主体であるのであれば、勤務条件性との関

わりで憲法違反となり、団体交渉制度が明確にならない限り反対する。

第2次原案では、任用制度の考え方がより整合性のないものとなっている。任用制度は、全体として能力ある「人材」の採用と能力に応じた「配置」と位置づけられ、民間企業の人事制度的な発想が色濃くなっている。例としては、能力等級による処遇（昇格・降格）が行われることとしたことから、昇任・後任にほとんど人事制度上の意味合いがなくなり、職務の変更を単に仕事が変わることに矮小化し、「配置」という概念に置き換えていることなどがあげられる。

こうした考え方は、官職の欠員補充＝任用という現行公務員制度の基本と衝突するものであり、民間のように「労働契約」という考え方を公務にも導入しないと矛盾を来すこととなる。任用という概念でこうした制度設計を貫こうとすれば、限りなく戦前の天皇の官吏の時代の「任官補職」の考え方に近いものとなる。

また、これまでなかった「重複分類」という考え方が提示され、特例的な任用も含めて考えれば、職務＝基本職位との関わりがますます薄まり、抽象的な「人」のもつ「能力」で任用＝配置する幅が広がり、恣意性・不透明性が拡大する制度設計となっている。

給与制度については依然として具体的な金額等の水準が設定されておらず、不明な点が多く、このままでは交渉・協議の対象と位置づけることは困難な制度設計に止まっている。何故、基本給・職責手当・業績手当なのかを含め、徹底追及すべきである。

評価制度についても、昨年時点からあまり大きく変わっていないが、苦情処理のあり方が救済制度としていくらか具体化されている。その苦情対応への仕組みは、苦情処理システムとして設計するのではなく、各府省任せのコミュニケーション一般の問題と「苦情相談」に矮小化されている。われわれが強く求めてきた2要件からますますかけ離れていることを強く追及する必要がある。

また、能力評価や業績評価の結果が昇任や昇格の参考資料等とされており、評価が任用や処遇にどのように活用されるかが曖昧であるとともに、一方で客観的な昇任・昇格基準が定められておらず、結局のところ恣意性や不透明性への危惧が払拭できない。

今回は具体的に提示されなかったが、評価の試行については、総務省や人事院のシステムと根本が異なることを踏まえ、われわれとの事前の交渉・協議を十分行い、合意することを強く求める。合意のないまま試行を強行する場合は、組織的対応も含め検討する必要がある。

- (3) その他、組織目標・行動基準、人材育成、本府省幹部候補職員育成制度、上級幹部職員制度等についても、これまで指摘した問題点が解消されておらず、引き続き追及する。また、救済制度についてもほとんど具体的検討が進んでおらず問題であることを追及する。

行政職以外の職種の制度設計について、その検討のあり方やスケジュールが依然として具体化されておらず、公務員制度全体の観点からみて問題である。これらについても、われわれとの交渉・協議を強く求める。



なお、地公法改正作業については、総務省公務員部が主体となることで整理されており、交渉・協議関係も公務員部が相手方となることが行革推進事務局と確認されている。別途地公関係構成組織による総務省との交渉・協議を進めることとする。

#### 4．今後の交渉・協議の進め方について

(1) 5月下旬から第2次原案をめぐる交渉・協議を精力的に進める。節々で企画委員クラス交渉を配置することとし、日常的には実務的レベル交渉メンバーによる交渉を行うこととする。

(2) できるだけ早期に「相応の措置」の内容について明らかにするよう求め、提示され次第われわれのそれに対する考え方とスタンスをまとめ、交渉・協議を進める。

その他、交渉・協議の進捗に応じて、われわれのスタンスを明確化することが必要となった場合は、別途協議する。

## 2. 「行政職に関する新人事制度の原案（2次）」の解説と問題点

### 目 次

1. 能力等級制度 .....	9
(1) 能力等級制度の基本的問題点	
(2) 能力等級表の構成	
(3) 代表職務の設定	
(4) 等 級	
(5) 職務遂行能力基準	
(6) 人員枠	
(7) 昇格・降格と能力等級表	
(8) 一般の行政職員以外の職種に係る制度	
2. 新任用制度 .....	13
(1) 職務分類の基本的問題点	
(2) 重複分類	
(3) 条件付任用期間	
(4) 配置、特例的な任用	
(5) 発令任用	
(6) 官の制度の廃止	
3. 免職・降格の基準・手続 .....	16
4. 新給与制度 .....	17
(1) 基本給	
(2) 職責手当	
(3) 業績手当	
(4) 諸手当	
5. 評価制度 .....	25
(1) 能力評価	
(2) 業績評価	
(3) 評価に係る苦情対応体制	
(4) 試行等	
6. 組織目標・行動基準 .....	29
7. 人材育成 .....	30
8. 本府省幹部候補職員集中育成制度 .....	31
9. 上級幹部職員の新人事制度 .....	32
10. 救済制度等 .....	34

## 「行政職に関する新人事制度の2次原案」の解説と問題点

### 1 能力等級制度

「大綱」では、現行制度について、 職員の能力や成果を適切に評価し、その結果を有効に活用する仕組みが不十分、 採用試験区分や採用年次等を過度に重視した硬直的な任用や年功的な給与処遇が見られる、 職務や職種の特性等を踏まえた計画的な能力開発の仕組みが不十分で、人材を必ずしも有効に活用できていない、 組織目標や行動規準が不明確で徹底する手段もない、 事前かつ詳細な制度的規制により、機動的・弾力的な人事・組織マネジメントが阻害されている、などの批判を行っていた。

そして、これらの現行の人事制度における問題解決のため、任用・給与・評価の基準として活用するための能力等級制度（組織横断的な職務遂行能力の格付体系）を設け、トータルシステムとしての人事管理システムを実現するとしている。

これは、様々な課題・問題点を有しつつも、「メリットシステム」のもとでの任用・給与などを具体化してきた、現行の「職務給原則による給与制度」「標準職務分類」「級別定数」「級別資格基準」などの「職務」を基準とする人事制度を廃する一方で、「能力」をスローガンとしつつも、より曖昧な職務（官職）の分類との連携をも基準とする制度に転換することを意味している。今回の2次原案においても、以下にみるように能力等級制度のこうした基本的な問題は全く解消されていないばかりか、具体化されるにつれより混乱と矛盾を深めるものとなっている。

#### (1) 能力等級制度の基本的な問題点

2次原案は大綱に引き続き、能力等級制度を任用、給与及び評価制度における基礎的・基盤的の制度に位置付けているものの、その性格・趣旨は依然として曖昧で、一層不明確なものとなっていることが指摘できる。

それは、職務中心から能力本位による人事管理の発想へと転換するとしている一方で、「能力とは職員が職務（官職）を通じて現に発揮している職務遂行能力である」という主張のもと、本来は職務そしてその序列という概念から構成される組織段階や職制との相関関係をより具体化していることに象徴されている。

また、トータルシステムを標榜しながら、大綱において適用除外とした一般職である「上級幹部職員」に加えて、非常勤職員を能力等級制度の趣旨にかんがみ適用対象から除外することとしている。現在の国家公務員法は、基本的に、終身の職業公務員たる常勤職員の身分取扱いについて定めることを趣旨としており、したがって非常勤職員について全面的に適用することは必ずしも適切ではないという立場から、職階制、任用におけるメリットシステム（競争試験または選考）、勤務評定などの適用を除外している。その意味では、これら現行の概念を踏襲すれば、非常勤職員に能力等級制度が適用されることは、当然に想定されないにもかかわらず、あえて「能力等級制度の趣旨」によるとすること自体、上級幹部職員に適用

しないとするに対する批判の回避に他ならず、結局、能力等級制度の性格・趣旨を一段と不透明なものとしている。

## (2) 能力等級表の構成

2次原案では、引き続き、能力等級表における組織区分、組織区分ごとの基本職位、代表職務及び能力基準を定めることを指摘し、その具体化及び詳細に関する考え方を提起しているが、これらは大綱以上に極めて問題のあるものとなっている。

その第一は、本府省そしてキャリア中心主義、地方出先や府県単位の役割と実態を軽視・差別化する組織段階の区分について、あらかじめ定められた基準に基づくことを前提としつつも、人事管理権者（各府省）において、同一の機関の複数分類を可能とすることを含む組織分類表の作成を提起したことである。これは、これまでも指摘してきたように、組織段階による区分は、それが職務との関係において基本給との相関関係を持っていることから勤務条件性を有するもので、これを人事管理権者が一方的に定めることを可能とすることは極めて問題であることが指摘される。

また、このことは組織区分が基本職位、代表職務と相関することから、府省間においては、同一の職名でも異なる等級に格付けされることとなり、それが人事管理権者の権限によるものとなることから、極めて不透明なものであるとともに、国家公務員全体としての平等性を損なうものである。

第二に、個別の職務と等級との関係について、それを詳細に定めるのではなく、職務を簡明な基準により大括りに区分し、基本職位に属する職務に弾力的に配置できることとしている点にある。つまり、能力等級表が、「組織（組織段階）」、「職務（基本職位、代表職務）」、「能力（職務遂行能力基準）」の三つの側面から、その相関関係のもとで等級を構成する制度となっていることに対して、その一要素である「職務」が大括り化されることは、特に「能力」との関係曖昧なものとする事となる。

過度に精微であったため実施されなかったが、職階制の理念は、「職務＝仕事」を中心とした客観性に基づく人事・給与制度を基本としていることに対して、能力等級制度は、「任用の基準」として活用するとしながら職務との関係は大括りにするなど、その検討が進めば進むほど抽象的で曖昧なものとなっている。

まさに、この制度の目的が、人事管理権者にとって都合の良い制度、つまり、その権限についての規制を緩和し、自らの裁量により自由な人事管理を行うための装置を構築することに他ならないことを露呈してきたものと言える。

## (3) 代表職務の設定

これまで「課長」と同一の基本職位としてきた「企画官」の取扱いについて、代表職務の参考例から除外している。これは、組織法令上の官職の序列との整合性や、仕事を遂行する上での上下関係への影響など、実務的・実態的な状況を勘案すればごく当然のことである一

方、引き続き代表職務として、しかも各府省が基準に基づき分類するとしていることは、「大括りする、そして代表的なライン職」という職務の分類において、何故、「企画官」がその範囲となるのか、全く理解できないものである。

なお、現在の各府省における「企画官」の大半がキャリア組であることから、その処遇を確保するためということであるとするならば、まさに論外であるということは指摘しておきたい。

#### (4) 等級

等級数について、「原案（１次）」（2001年11月提示）で提起した９等級（厳密には「程度」としていたが）を、２次原案では８等級制としている。具体的には、「組織段階Ａ」の「代表職務 係長」で言うと、「３～５級」に対応していたものを１級圧縮して「３～４級」とし、以下上位の代表職務との対応級を順次繰り下げている。

一方、等級等の設計に関する概念として、「実効性のある能力基準の設定を通じて適切に差別化を図り得るものとする必要があること」が追加されているが、このことが何故、９等級を８等級とすることになるのか、具体的・客観的そして納得ある説明は一切行われていない。

なお、単なる構造（等級数）の問題に着目すれば、今回の提起は給与制度における時代の逆行である。つまり、1985年の俸給表の制度改定（８等級制 11級制）と全く逆の措置をとるということになる。なお、当時（1985年の俸給表の制度改定）の説明で、人事院が「1957年に現行制度ができて以降、行政の複雑・高度化、高学歴化、職員の人員構成の変化などによって職務の分化が進み、８等級制では職務に見合った正しい評価ができなくなっている」ことを理由としていることに対比すると、今日の行政を取り巻く状況は、より複雑・高度化、高学歴化、職務分化が進展しており、その意味で、等級数を８等級に戻すことについての明確で、そして納得できる説明が不可欠であると言える。

#### (5) 職務遂行能力基準

２次原案は、はじめて「能力評価との関係」について提起しているが、その内容は、概ね基準どおりの職務行動を行っている場合は「標準」、ある項目が「標準」未満であっても、各項目の評価を全体として総合的に評価して「標準」以上であれば「標準」とするなど、極めて抽象的な指摘をしているに過ぎず、もとより本来は評価の判定手法の問題であり、何故、「能力等級との関係」においてなのか、その意図は全く不明のものである。

一方、専門職について、「実効性ある共通の能力基準を作成することは困難」としながら、一般職に適用する職務遂行能力基準を適用することで適正な評価が可能であるとしている。これは、業務の特殊性・専門性を有するが故に専門職に位置付けられているにもかかわらず、その点を無視するものであり、「能力とは職務を通じて現に発揮している職務遂行能力」という概念に矛盾するとともに、この制度の納得性・公正性が問われるものである。

なお、「２次原案の位置付け」において、「新人事制度は、現行制度について大幅な改革を

行おうとするものであるだけに」としながら、別表において提起されている職務遂行能力基準は、「組織区分Aの案」(本府省)のみしか示されておらず、この点にも本府省・キャリアを中心とする改革という政府・行革推進事務局の発想があらわれていると言え、極めて無責任であることを指摘しておきたい。

能力基準について府省共通の基準を定めるとしているが、これを誰が定めるのかについては引き続き言及されていない。一方、「共通の基準はある程度抽象的にならざるを得ない」という極めて無責任な指摘をした上で、人事管理権者が能力基準の内容の補足・追加等を行うことができることを提起している。これは、能力等級制度を人事・給与の基盤的制度として位置付けている関係から、運用の基準となる能力基準は当然に勤務条件性を有するものであり、その決定権限の一部でも、使用者である人事管理権者の権限とすることについては、労働基本権の制約を継続するもとでは断じて容認できるものではない。

#### (6) 人員枠

勤務条件性を有するという観点から、現行は給与法の委任による人事院指令に基づき決定されている級別定数について、これに替る制度となる能力等級の人員枠に関して、その決定を人件費予算の決定であるという概念から、大綱では、法律における基準に基づき、人事管理権者(各府省)が人件費予算として要求し、人事院の意見の申出を経て、内閣が予算案として確定し、国会が決定するとしていた。

なお、2次原案では、新たに「内閣全体として行政事務の遂行に必要な一定の能力を有する人的資源を適性に管理する」などの指摘を行い、人員枠の設定における内閣権限の概念をより強固なものとしている。

つまり、人員枠の設定については、これまで以上に「内閣が人件費予算と一体のものとして設定する」ことを強調しており、これは、人員枠を総人件費管理の観点から予算統制しようとするもので、人員枠が人件費原資を決定するとともに勤務条件性を有していることを無視し、基本権の制約を継続する一方で、使用者権限を高めるものとして断じて容認できるものではない。

一方、2次原案は、人事院の意見の申出に対して「その内容を最大限尊重する」ことを新たに提起しているが、「最大限尊重」では、両者の権利義務関係が不明確であること、つまり人事院の意見と内閣原案の相違について、その調整がつかない場合にいずれが優先されるのか、もとより、人事院の権限が意見の申出に低下されること自体が問題であることなど、依然として極めて重大な問題であることが指摘される。

このような決定システムのもとで、現行でも不十分な代償機能がさらに弱まることになれば、それは違憲であることを指摘しておく。

#### (7) 昇格・降格と能力等級表

2次原案は、「昇格・降格」において、新たに「能力等級表を異にする異動」について、等

級間の対応関係を設定することなど必要な制度整備を図ることを指摘している。この対応関係を構成する要素が、「職務遂行能力」なのか「能力等級に接続する基本給の水準」によるのかは不明であるが、仮に、職務遂行能力とすれば、異なる等級間（おそらく職種間）で整合性ある対応関係を構築することが現実的・技術的に可能なか否か、基本給の水準とすれば、この問題の前提としている「能力等級により職員の基本的な地位や処遇が維持されているとは判断できない」ことと矛盾しないか、などの点が指摘されるものである。

なお、「能力等級により職員の基本的な地位や処遇が維持されているとは判断できない」という概念は極めて重大な問題である。それは、人事・給与制度の基礎的・基盤的性格を有する能力等級制度としているにもかかわらず、その地位と処遇を担保するものではないということとなると、能力等級が職員の身分保障を確保する制度ではないということであり、公務員制度の基本的・根本的理念と関係する問題であることが指摘される。

#### (8) 一般の行政職員以外の職種に係る制度

大綱では、「政府において、一般の行政職員以外の職種に係る制度の検討を急ぐ」ことを指摘していたが、以降4ヶ月の期間が経過した2次原案において、行政職員以外の職種についての能力等級制度に関する内容は、その適用の有無に関する考え方を含めて一切の提起も行われていない。大綱においては他方で、2003年中の国家公務員法の改正を提起しておきながら、現時点に至ってなお、行政職員以外の職種について何も提起されていないことは、極めて無責任であることを指摘しておきたい。

## 2 新任用制度

国家公務員法第33条は、メリットシステムの訳語としての「任免の根本基準」を「能力の実証に基づき行う」ことを規定するとともに、給与については、職階制に基づき官職を基準として決定されている。

仮に、能力等級制度を国家公務員法に新たに規定することに伴い、職階制度を廃止するとすれば、それは現在の人事・給与制度の基盤とされる「職階制」を「職位・職務との連動を残した能力」に変更することを意味していると言える。これは、現在の公務員制度の創設時の課題とされた官吏・雇員・傭人といった戦前の身分制度の改革において、「人」を基準にした身分制度を廃し、「職階制＝仕事」を基準にするものと改め、民主的・近代的な公務員制度の基礎としてきた経緯を踏まえると、それを「能力等級」という「人の格付け」（擬似階級性）を基準とするものに戻すという意味で、時代に逆行したものと言える。

そして、2次原案の提起は、能力実証のもとでの任用という概念そのものが、もはや成立しない内容となっており、仮にこのような「新任用制度」を具体化するのであれば、それは民間労働者同様の「契約」という概念を前提とし、その上で労働関係や勤務条件の検討を行う以外に整合性をもたないものであることを指摘しておきたい。

### (1) 職務分類の基本的問題点

2次原案では、新たに人事管理権者による「職務分類表の作成」(表の作成を義務付けることではないとしているものの)を提起しているが、これは能力等級制度の意義・理念そのものが問われる問題である。

それは、そもそも職務分類という概念が、職務の一つ一つを仕事の種類や困難度に応じて分類・整理するという職階制固有のものであり、それを否定した上で、能力を基準として人事・給与制度を構築していこうとしているのが、今回の人事制度改革である。にもかかわらず、「職務分類表の作成」まで提起したことは、まさにこの制度が「能力を標榜することにより使用者権限を拡大・強化したより曖昧な職務給」に他ならないものであると言える。

なお、大綱の解説と問題点においても指摘したことではあるが、人事管理権者(各府省)において職務分類を行うという点は、「大綱」の提起が「能力等級に対応した基本給」=職務分類により当該職務の等級が決定され、自動的にその基本給が特定される、としていることから、職務分類が実質的には個別職務を等級に格付けるものとなることから、当然に勤務条件性を有するものであり、これを使用者である人事管理権者の一方的な権限として帰属させることは断じて容認できるものではないことを改めて強調しておきたい。

### (2) 重複分類

職務分類の手法について、新たに重複分類(範囲に関する制限のもと、一定の職務については、必要最小限の範囲で同一の職名を複数の基本職位に重複分類することを認める)を可能としている。これは、基本職位・代表職務と能力等級との連携、そして職制の序列が多様化することをあらわしており、人事及び業務の遂行に重大な影響が生じることとなる。そして、何よりこれを人事管理権者の権限において実施するということは、国家公務員全体における統一性・公平性を損なうこととなるとともに、職制の変更(昇任・降任)とは無関係に昇格・降格を可能とするものであり、人事管理権者のフリーハンドによる恣意的・一方的運用を実施するための施策として極めて問題があることを指摘しておく。

### (3) 条件付任用期間

2次原案は、これまで採用及び昇任に適用されてきた条件付任用期間について、任用(昇任)の場合は適用を除外するとしている一方、採用については現行どおり6月、そして6月経過後に現在の特別評定にかわる特別の能力評価を行うことを提起している。なお、任用(昇任)を適用外とすることについては、現在の条件付期間を設定していることの意義が、「職務遂行能力の有無は実務に携わってはじめて明らかになる場合が少なくないため」とされていることに対して、「能力評価に基づいて厳正に行われている」としているが、「任用=職務の配置」と能力評価との関係がなお曖昧で不明確な能力等級制度のもと、果たしてこの理由が適当なものなのか否かは疑問の残るところである。



#### (4) 配置、特例的な任用

今回の2次原案では、現行の昇任・降任という概念が「配置」という概念にとって代わられている。そもそも現行公務員制度のもとでの任用の概念は、官職への成績主義による補充という考え方とっており、職階制と不可分のものである。2次原案の「配置」という概念は、こうした任用概念を根本からくつがえすものであり、「人」のもつ「能力」に応じて配置するという意味において、むしろ利潤追求型の弾力的な組織編成に対応する民間企業の人事制度により近い考え方である。

任用制度の実質的な意味を大きく変更させかねない「配置」という考え方が、公務員制度上の十分な検証もなく提起されることは、極めて問題だといわざるをえない。

2次原案は、「配置」(職務への配置=任用)について、能力等級への格付けとの性格の相違を指摘した上で、それとは全く別個に選考(能力の実証)を行う必要性を提起している。この点も検討が進むにつれて能力等級制度の位置付け・概念をより不透明・曖昧にしていることとして指摘されるものであると言える。それは、大綱において「能力基準を任用の基準として活用する」としておきながら、実質的には任用であるにもかかわらず、「配置」という用語の変更により、能力基準と任用を無関係のものとしていることである。ましてや、人事管理権者が選考(能力の実証とされるが、その具体的内容・手法は一切提起されていない)により行うことを提起するなどは言語道断であり、基準の必要性を放棄することで、自らの裁量範囲における恣意的任用を実施することを目的とするものであり厳しく非難されるものである。

なお、これらの問題意識は、「特例的な任用」においても明らかになっている。

2次原案では、「特例的な任用」に関する考え方をより詳細化・具体化しているが、これは「大綱の解説と問題点」においても指摘したように、メリットシステムの範囲外で極めて早期の昇任を可能とするシステム(地方の税務署長、警察署長など)であり、種試験採用者の処遇を特別扱いしようとする極めて問題のある制度であることを改めて指摘しておきたい。

#### (5) 発令内容

2次原案においては、新たに「発令内容」の変更として、発令用語の弾力化、特に「昇任」、「降任」を明示する必要がないことを提起している。その理由として、現行の任用制度が職制の序列による職務分類を前提としていることから、これを廃止し、新たに能力等級制度によることとするためであるとしているが、これについては全く理解に苦しむものである。それは、能力等級制度においては昇格・降格を前提とするとしても、それは職制の序列により構成される基本職位・代表職務の変更と不離一体であること、能力等級を任用の基準としていること、仮に、任用との関係を否定するならば、職務の分類など必要ないこと、人事・給与制度のみならず、責任体制を明確にするとともに円滑に業務を遂行する上において、職制の序列(代表職務という大括りの区分のみならず、個々全体としての)は不可欠であること、などである。なお、「発令内容」の変更に関する提起が、昇任における基準・規制

の撤廃及び降任における不利益性の排除による、人事管理権者の自由で一方的な任用（配置）を行うためのものであるとするなら、全くの論外であるということは指摘しておきたい。

#### (6) 官の制度の廃止

2次原案は、「官の制度の廃止」を指摘している。なお、この官の制度は、国家行政組織法の一部を改正する法律附則第2項に基づくものとされるが、本来これは職階制の実施（職員にはその占める官職の属する職務の名称が公式の名称として付与される）により廃止されることが同附則3項において予定されていたものである。つまり、個々の職員ごとに官職を付与することを前提としていたもので、これとは全く逆行する方向にあると言える能力等級制度の導入が、「官の制度の廃止」に結びつくという具体的・客観的な理由の説明は何らされてはいない。

### 3 免職・降格の基準・手続

1) 2次原案の「免職・降格の基準・手続」は、大綱が指摘した「勤務実績不良者等の不適格者に対する厳正な処分」における、「免職及び降格について、評価制度の整備を踏まえた明確な基準及び手続の制定」を具体化するにあたっての考え方を示したものであるが、これは現行の「身分保障の原則の適用の在り方」の変更を意味するものである。また、処分の基準とは、勤務条件性を有する事項の中でも、極めて重要な事項であり、基本権制約との関係において検討されるべき事項で、特に、基本権制約を前提・継続とするもとにおいて、第三者機関の意見等を全く抜きにして、政府・行革推進事務局がその基準を提起すること自体、極めて問題であることを指摘しておきたい。さらに、処分の基準及び手続を評価制度に委ねる側面が強い提起に対しては、当然に、その公平・公正、客観、透明性が前提であることは言うまでもないにもかかわらず、その面からの検証が皆無であることも問題である。

2) なお、「降任」については大綱に引き続き、降格に関して明確な基準・手続を定めることから、特に基準・手続を設けないとしているが、これは、「降任」を分限処分の対象から除外することを意味しており、人事管理権者の自由で一方的判断により実施することが可能となること、一方で降格を伴わない降任を例外的に認めようとしていること、からしても極めて問題であることを改めて指摘しておきたい。

3) 2次原案は、免職の基準について、「適格性欠如」という概念を提起し、失踪や心身の故障とは異なる概念として独立させることとしている。

これは、国公法第78条に規定される「意に反して降任、免職できる事項」とされる、勤務実績がよくない場合、心身の故障、適格性を欠く場合、官制もしくは定員の改廃、予算の減少による廃職または過員を生じた場合に、「失踪している場合」という要件を追加した上で、それぞれの基準の明確化と、それに伴う手続を定めることを提起しているものである。

4)具体的には、免職に該当する「勤務実績がよくない場合(勤務実績不良)」の基準と手続を、  
2年連続降格、3年連続して能力または業績評価の結果が著しく不良、その他の事実とし、必要な矯正措置(研修の受講、嚴重注意処分)経過期間(6月程度)の設定としている。しかし、何故、「降格は2年連続なのか」、「評価結果の対象が3年連続なのか」、「著しい不良とは、どのような基準か」、「経過期間は6月なのか」という点についての客観的な説明は一切行われていないばかりか、「基準」に対して、「その他の事実」という例外が存在することは問題であることを指摘しておきたい。

また、勤務状況や日常の言動等を対象とした免職について、「適格性欠如」の基準・手続を提起している。

具体的には、能力評価の評価者に、「現認書」等の証拠書類に基づく「適格性審査」の実施に関する意見・上申権限を付与し、人事管理権者の調査、当該職員に対する矯正措置と弁明の機会、経過期間(6月)の設定としている。この点についても、「適格性審査」とは、如何なる機関が、どのように行うのか、「事実関係調査」とプライバシー保護との関係、「弁明の機会」とは、誰に、どのように行うのかなどが全く明らかにされていない。これらは、政府・行革推進事務局が、まず「タイトル・項目」ありきの検討を拙速に進め、個別の立案はその後にという、これまでも顕著にあらわれている検討姿勢に基づくもので、「処分の基準・手続」という職員にとって最も重要な事項の一つであると言える課題の検討としては、極めて無責任で許し難いものとして厳しく非難しておきたい。

5)降格の基準・手続については、能力評価の結果の判断、降格可能性通知、3月後に特別の能力評価を提起するとともに、心身の故障(医師の診断書で判断)との二つの要件を提起している。これらについては、個別事項における客観的で納得ある説明が全く行われていないばかりか、職務遂行能力という客観性に乏しい基準による人事管理権者の一方的・閉鎖的な決定権限による側面の強いものに、処分権限を改めようとするものであることを指摘しておきたい。

6)「意による降格」を制度化することの提起については、他に拘束・影響されることのない職員側の発信のみによる実態的・客観的な同意を確保する必要があり、そのため要件及び手続きの明確化が必要である。

#### 4 新給与制度

「何故に能力給に変えなければならないのか」という新給与制度の意義について、説明が一切ないことをまず確認しておきたい。また、基本給の水準や給与カーブについては、新たにおぼろげにイメージしうる記述が付け加えられているが、われわれが指摘し続けてきた給与決定の重要な原則である「生活給の確保」、そして今現に在職している職員の給与が上がるのか下がるのか、そういった具体的な水準・額が提案されていないことに変わりはなく、無責任な提案にとどまっていることに重ねて苦言を呈しておきたい。

2次原案でも、「職員一人一人の能力・職責・業績に応じて適切に反映しうる、能力向上と業績達成に対するインセンティブに富んだ給与処遇を実現する」ことを目的に、基本給・職責給・業績給からなる新たな給与制度を導入するとの基本的考え方を維持している。その上で、新たに給与配分の在り方に関わる基本方針について提示している点が特徴である。

すなわち、「制度の趣旨」において、「職務遂行能力の発揮・伸長の度合いの大きい下位の等級の職員については、基本給の加算部分においてこれ（引用者注：能力の発揮・伸長）に適切に対応するとともに、業績手当を通じて業績達成の度合いに応じた給与処遇を図る。他方、既に一定の能力レベルにある上位の等級の職員については、基本給の加算部分は抑制し、定額部分において能力に応じた相応の水準を用意する一方、職責の変化に応じた職責手当及び業績の程度に応じた業績手当により、個々の勤務内容に応じたメリハリのある処遇を図る」とされていることである。

ここに示されているのは、一般職員についても、下位等級と上位等級で給与配分の在り方を変える、別の言い方をすれば、給与の基本的構成比を変えるということである。このことが現行の給与体系、配分実態をどう変えることになるのかは、依然として基本給（定額部分・加算部分）・職責手当・業績手当（基礎的支給部分・業績反映部分の額・構成比・成績率）が具体的に明らかにされていないことから、全く不明である。しかしながら、上位の等級（これまた何級以上を想定しているのかさえ不明）について、下位級に比べ査定に基づく「加算部分は抑制」され、「定額部分において能力に応じた相応の水準を用意」と記されていること、さらに後述のように職責手当について現行水準を拡充することが意図されていることから、上位等級在職者を優遇する方針が、より一層明白となった。

なお、2次原案では「移行措置」について、「厳しい状況を前提に、新給与制度の円滑な導入を図ること、改革の趣旨を早期に実現すること、給与管理上できるだけ簡便な内容が望まれること等を考慮しつつ、慎重に検討する」とされ、移行のための原資に言及していない。給与制度を改革する場合には、移行により上がる者がいる一方、下がる者も出てくることから、「円滑な導入」のためには、一定の現給保障が不可欠であり、この点を明確にすべきであることは言うまでもない。別原資を用意しないばかりか、総人件費削減を前提とするような給与制度改革は失敗することを指摘しておきたい。

## (1) 基本給

### 定額部分と加算部分の性格

基本給の定額部分の位置づけは、1次案と同様「各等級に対応する職務遂行能力の価値を給与上端的に評価するもの」とされ、その具体的水準は相変わらず示されていない。他方、加算部分については、1次案では「勤続に伴って発揮される職務遂行能力が向上することに対応するもの」とされていたが、2次原案では「職員が現に有するレベルの職務遂行能力を具体的な勤務を通じて発揮し続けるとともに、知識・経験を積み重ね、熟練度等が高まるという意味において職務遂行能力を伸長させていくことに給与上適切に対応し、

もって職員の継続的な能力の発揮・伸長及びそれに伴う良好な勤務の提供（公務貢献）に対するインセンティブの拡大を図る」と詳細な意義付けがなされている。従前は能力自身の向上に力点が置かれていたのに対し、「能力の発揮」という静的状態にも対応し、勤続加算の要素をも踏まえているのが特徴である。

しかしながら、「能力の向上」と「発揮・伸長」の概念上の区分は不明であるし、「能力の発揮・伸長」が何故に業績評価によって測られることになるのかについては合理的な説明がない。「能力」とは「職務遂行能力」のことであるから、その「向上」とは、「職務遂行能力基準表」における各評価項目の発揮度の向上として把握されるものであって、目標管理という手法によって判断される業績評価によって測られるものではないのではないか。仮に測られるとすれば、能力評価自身は存立根拠を失うことになるのではないか。「能力の発揮・伸長」と言い換えたにしても、「能力」はあくまで職務遂行能力であるからその発揮・伸長は能力評価として行われなければならないはずである。

さらに加算額決定を業績評価で行うことは、業績給との関連でも混乱を来すことになる。問題を先取りして指摘すれば、業績給は短期業績に報いるもので、そうした性格から直近の業績評価を反映することになる。これに対し、基本給の加算額に係る業績は過去の業績をも加え長期評価に基づく位置づけとしているが、その仕分けに合理的根拠はなく混乱させるだけである。能力評価・業績評価それぞれの位置づけ及び役割分担、処遇への反映の仕方を明確に整理すべきである。

#### 水 準

さらに2次原案では基本給全体の水準について、「現行の行政組織における組織区分、役職段階等に応じた職責と一定の相関関係を有するものであることから、その水準は、現行の俸給月額的水準をもとに各級の水準を設計することを基本とする」ことを表明し、「1級から8級までの水準の幅は、現行の1級の初号から11級の最高号俸までの幅を限度としつつ、その範囲内で、もっとも適当な水準を設定する」としていることが新しい。加えて、「継続的な職務遂行能力の発揮・伸長へのインセンティブを確保できるよう、相応の幅を設け、これにより各級間で水準の重なりが生じるが、同時に年功的な要素を抑制する等の観点踏まえ、現行俸給表よりも水準の重なりを抑制することを基本とする」としている。

以上見てきたような記述から、新給与制度における基本給カーブのイメージはおぼろげながら浮かび上がりつつあるが、冒頭指摘したように、基本給の内、定額部分がどの程度を占め、等級ごとにどういった額になるのか、加算額の段階・上限がどうなるのか未だに示されていないことは問題といわざるを得ない。

#### 加算方法

具体的な加算の方法については、年功抑制の観点から、1次案同様「加算額テーブル方式」を基本としつつも、各府省の事務負担軽減の観点から「号俸のような単位で設定すること」も引き続きの検討課題としている。2次原案の中にその具体例は書き込まれていないが、細分化された号俸を設け、成績により加算号俸数を加減するといった方法が想定さ

れるところである。いずれにせよ、上限設定により枠外号俸の余地がなくなることから、インセンティブとしての加算が現在の昇給停止年齢（55歳）に達する前に不可能になる事態が十分予想されるところである。

加算額の決定方法、すなわち何を基準に加算額に差をつけるかについては、1次案では「業績評価を重要な参考資料」として行うものとの簡素な記述にとどまっていたが、2次原案では、「あらかじめ定められた明確な基準の下、人事管理権者は、職員が勤務を継続していく中で業績評価の結果等に表れた職員の職務遂行能力の発揮状況を総合的に勘案して加算を行う」とより詳細な記述とするとともに、業績評価の段階決定における比重を低下させている。その分、人事管理権者の裁量範囲が広がったということである。

ここでいう「あらかじめ定められた明確な基準」は、まさに給与を決定する勤務条件であり交渉事項となるが、いまだその設定主体・設定手法が明確にされていないことが問題であることをまず指摘しなければならない。この「明確な基準」は、参考1として「仮に加算段階を5段階とした場合の加算の基準として盛り込む内容(イメージ)」として例示されている。

5段階評価に当てはめる根拠としては、直近の業績評価の結果及び業績評価において考慮された業績の内容、に加えて、過去の業績評価の結果及び業績評価において考慮された業績の内容、特に繁忙・困難な業務への精励、遠隔地への異動、職務上有用な資格の取得、研修成績等、業績評価においては必ずしも反映されない公務貢献等の勤務に係る事情、訓告、厳重注意等の懲戒処分に至らない部内処分の有無及びその内容、業務の繁閑等に応じた部局間の実質的な公正性の確保、等が判断基準として例示されている。なお、標準を上回る成績優秀者の割合は「現行の特別昇給定数（15%）と同程度」を念頭に置くとしている。懲戒処分を受けた場合については、加算ゼロまたは標準の2分の1、長期病気休暇等の場合には判断するに足る期間を勤務していないことから、原則として加算しないこととされている。

現行の普通昇給は「12月を下らない期間を良好な成績で勤務した場合」、すなわち「職員が通常もとめられる職責を通常程度に果たした」場合に一般的に適用されるが、このことと新給与制度における加算額の「標準」が対応するのかが、第1の疑問点である。加算額が標準を上回る場合は業績評価が優秀である場合、下回る場合は業績評価不良、退職等、懲戒処分の場合とされていることから素直に類推すれば業績評価標準者は標準の加算となり、現行の普通昇給同様の運用になるとも考えられるが、あくまで人事管理権者による「総合的な勘案」による段階決定であるだけに保障の限りではない。なお、普通昇給同様の運用になるとしても、その前提としてその水準が現在と比べてどんな水準となるかも生活費確保の観点から重要な課題である。

評価とも関連するが、通常の期間勤務しなかった場合の評価の在り方、すなわち昇任・昇格、処遇等への反映方法の問題を吟味しておきたい。例えば、「長期病気休暇等の場合には判断するに足る期間を勤務していないことから、原則として加算しない」ものとされて

いるが、こうした扱いが果たして合理的な扱いかどうかという問題である。現行制度においては、病気休暇や組合専従、育児休業等によって昇給期間や在級期間不足で昇給延伸や昇格の遅れが生じた場合、それが退職までつきまとうという問題があった。新しい制度の下においてこうした問題はどうか解決されるのであろうか。2次原案のように「加算しない」ということになれば、給与に関してはこれまで同様回復されないことになってしまう。とりわけ育児休業については休業期間中2分の1の期間は勤務期間として取り扱っているところであり、現行より不利とならない仕組みを講じるべきである。

この問題については、評価制度の言及を先取りすれば「採用、能力（業績）評価の対象外職員からの異動、休暇・休業、留学等により勤務の実績が（引用者注：評価期間である）1年に満たない者の取扱い等」については「引き続き検討する」ものとされている。

#### 加算の時期

加算の時期は1次案でも「年1回」としてきたが、2次原案では加えて「特定の時期」に「全府省共通に設定」するものとしている。「大綱の解説と問題点」において、月単位の調整措置の問題を指摘したところであるが、現在区々となっている昇給期を統一するためには移行のための所要の原資を要さざるを得ないこと、昇任・昇格、人事異動に加えて組織再編との関係を整理する必要もあり、統一の目的である「給与支給事務の煩雑化を避ける」という実務上の課題への配慮だけでは不十分であることを指摘しておきたい。

#### 初任給決定

初任給決定については1次案同様の記述にとどまっている。中途採用は、民間からの公募とあわせて「事後チェック」へ移行することも別項で提案されているが、採用後にチェックの結果不適当な採用であったと判断されたとしても取り消すことは難しいことから、能力の実証、公正・公平確保のため第三者機関の事前関与をもとめておきたい。また、「一定の基準の下、採用者に期待される具体的な職務遂行能力の発揮の程度を採用前の業績等を通じて判断し、具体的な加算の額を決定する」とされているが、研究職であるとか、会計士や税理士、金融専門家など特定の専門分野については採用前の業績と採用後の能力発揮の相関は一定程度推測することが可能であるが、これを一般的に「基準」化することには無理があろう。こういった観点からも、第三者機関の事前関与を重ねて求めておきたい。なお、ここでも「一定の基準」の作成主体・形式は明らかにされていない。

#### 昇格メリット

昇格時の加算額の取扱いについては、1次案でも「昇格後の額が昇格後の額を下回らないよう措置」する方針は明確にされていたが、2次原案でもこの考え方は踏襲したものの、昇格メリット（現行制度の下では行（一）4級以上への昇格は2号上位）を付与するかどうかについては、「いずれの時点をとらえて給与上メリットを与えることが適切かという点にとどまらず、定額部分と加算部分のウェイト等、基本給の基本的な設計に影響するものであり、引き続き慎重に検討を進める」として具体的判断を留保している。

「いずれの時点」という記述からは、とりあえず、現行のような昇格時点、昇格後

の加算時点、が想定できる。インセンティブを与える場合に の場合、昇格そのものに対するインセンティブにとどまるが、 の場合だと昇格後に業績を挙げて初めて昇格メリットを享受することになる。従来は高位号俸から昇格した場合には昇格後の昇給額は下位級よりは改善されるものの低額であることに変わりはないが、新しい制度では昇格後のはじめの数年は比較的高額の昇給額テーブルを適用することで、そこにメリットを付与することが可能になるからである。その場合、2次原案が指摘するように「定額部分と加算部分のウェイト」について、定額部分を相当抑制することにならざるを得ないことは明らかである。仮に を選択するとすれば、退職直前の昇格運用など、現行の昇進管理に大きな影響を与えることは間違いない。

## (2) 職責手当

### 定 義

職責手当の定義は、相変わらず「管理・監督の地位にある職員の職務の困難性、高度の責任といった職責の特殊性に対応する手当」とされているが、納得ある説明はいまだになされていない。否、そうした説明は原理的に不可能であるというべきだろう。そもそもその狙いが本省勤務の幹部職員のお手盛り処遇改善だからである。

再度、疑問を提示しておきたい。管理・監督の職員に超過勤務手当を支給しない代わりに支給する手当であって、管理・監督者でない職員には支給しない手当は、管理職手当(役付手当<人事院の民調の表現>といってもよい)というほかないのではないか。それがどうして職責手当なのか。字義通り職責手当であるならば、管理・監督者ではなくともこれらと同等の職責のある一般職員にどうして適用しないのか。

### 水 準

加えて2次原案では、お手盛り度合いも一層あからさまになっている。

「給与原資の適正な配分の観点からも、基本給から抜き出して別途措置することについて検討」「現行の特別調整額よりも水準的に拡充することについて検討」「最上位の職責ランク別定額は、(中略)それぞれの職務の区分の俸給の特別調整額の水準を上回るものも用意する」といった配分方針提起である。

現行の特別調整額は、基本的には民間における役付手当の支給水準も勘案はしているものの公務の組織実態を踏まえ、民間より高い支給水準となっている。それが可能なのは、較差外で処理されており、現状では特別調整額の多寡が官民比較に直接の影響を及ぼさないからである。しかし、2次原案によればそれでは足りず、「基本給(=比較対象の趣旨)から抜き出して別途措置」するということであるから、われわれの言うところの管理職手当を一般職員の犠牲の上に上積みすることに他ならないし、「最上位の職責ランク」、すなわち 種採用職員が多く在職する本省課長や管区の部長等の支給額を一層増やすというのだから言語道断である。現場で働く職員の勤務条件の改善、働きやすさの確保といった視点・配慮は一切示されていないのである。これでは、国民本位の行政などできないのは明



らかである。お手盛り改革は絶対に反対であることを明確にしておく。

#### 格付け方法

現在、特別調整額の適用・格付けは人事院の承認事項であるが、「人事管理権者は、あらかじめ定められた明確な基準に基づき、職責手当の予算の範囲内で、個々の職務について時々の職責を評価し、原則として年1回職責ランクを決定する」「年度途中で(中略)職責ランクを変更することもできる」など、「あらかじめ定められた明確な基準」の設定主体・設定形式を明示しないまま、人事管理権者の裁量範囲を大きく拡大している。

「大綱の解説と問題点」でも指摘したことであるが、例えば本府省課長・室長等という基本職位にあっては、8段階中5段階の範囲で自由に格付けできることから、当該格付けが客観的に見て合理的でなく、人事管理権者の政治的思惑に左右されることになれば職業公務員制度の根幹を揺るがすことになる。「あらかじめ定められた明確な基準」への第三者機関の関与と職責ランクと具体的職務の対応関係を明示することを求めておく。

### (3) 業績手当

#### 算定基礎

2次原案では、1次案で提案した算定方式を踏まえて、業績反映の観点から一層詳細な制度設計を示している。

まず、扶養手当を算定基礎に含めないことについて、「新たな業績手当は職員の業績に対応するものであり、扶養手当が支給額に影響することは適当でない」と説明し、業績手当は基礎的支給部分も含めて全体として業績に応じて支給するものであるという趣旨を明確にしている。

同様に業績反映部分も、「インセンティブの拡大を図る観点から同じ能力等級に属する職員の間では、基本給の多寡に影響されることなく、業績の差が端的に支給額に反映されるよう、基本給については定額部分に限って算定基礎とする」と差をつけるための制度設計を行ったことを強調している。そして、従来は扶養手当分だけが成績加算原資とされていたため十分な加算が行えなかったことを改めるため、「加算部分に相当する原資分は、実効上勤務実績優秀者に対してメリハリをつけて配分する」としている。

加算額を具体的に示さないまま、成績反映分の原資とするという制度設計を行っていることは無責任以外の何ものでもない。これではどの程度の差が付くのか、全くわからない。

#### 成績率

「メリハリをつけて配分する」ための「勤務実績優秀」の判断は「成績率」として、「直近の業績評価を重要な参考資料とし、成績率段階ごとの分布率、各部局の実質的バランス等を勘案して人事管理権者が決定」することとされている。なお、成績率段階や分布率については「人事管理権者は、あらかじめ定められた明確な基準に基づき、業績手当総原資から基礎的支給部分の支給総額を除いた原資の枠内で、それぞれの実情に応じ標準を上回る又は下回る成績率の段階数、具体的な成績率段階及び分布率を設定する」と記述されて

いるが、ここでも「あらかじめ定められた明確な基準」は業績反映部分決定の枠組みという重要な勤務条件であり交渉事項であるにもかかわらず、その設定主体・設定形式は明らかにされていない。

成績率決定に当たっても、「直近の業績評価」が「重要な参考資料」とされているが、直近の業績評価と成績率の相関度合い・連動性は不明であるし、仮に相当の相関を持たせるにしても成績率の分布率に当てはめるためには絶対評価である業績評価を相対評価に読み替える必要が出てくる。また、2次原案でも業績評価以外の成績率決定要素は例示されていないが、「業績評価に基づいて」という表現をとっていないことや「各部局の実質的バランス等を勘案」という表現から、業績評価以外の要素を人事権者の裁量権に基づいて勘案する余地を用意しているものと言わなければならない。「各部局の実質的バランス」の含意としては現在の特別昇給の本省庁枠（6%）が考えられるが、こうした点も含めて交渉による合意に基づいて客観的基準として定めるべきことを強調しておきたい。それが、業績手当に格差を付けること的前提条件・最低要件だからである。

#### 支給水準

このような仕組みのため、現行の制度の下で「標準」の勤務評定結果に基づいて期末・勤勉手当を支給されている職員の支給額が、新しい制度の下では必ずしも保障されないことは明らかである。扶養手当の除外、現在定率である職務加算の等級別定額加算への移行、業績反映部分における加算額の除外の結果、「大綱の解説と問題点」で指摘したように、高位号俸で扶養家族の多い職員の支給額は相当下がることになる一方、昇任・昇格ペースの速い種採用職員の支給額は明らかに増加するからである。

現行の期末・勤勉手当が、月例給を補完する生活給として職員の生活を支える重要な役割を果たしているだけに、全体を「業績に対応する給与」と位置づけて、上に見たような算定方式とすることで、もっとも生計費を要している職員層が明らかに減収になるような在り方は絶対に認められるものではない。その原資が種採用職員に充当されるお手盛り改革となっているだけになおさらである。

#### (4) 諸手当

2次原案の諸手当の記述は、1次案及び大綱を踏襲した内容であり、いわゆる本府省勤務手当の制度設計が具体化されたことが特徴である。

「本府省特有の非定型的、応用的な困難な業務」に「従事する職員の精神的負担や身体的労苦は相当に高い」にもかかわらず、「地方機関を通して共通に適用される能力等級に対応した基本給のみでは必ずしも十分に反映されない」として、本府省に勤務する課長補佐・係長等の役付職員に特別の手当を支給することとしている。「大綱の解説と問題点」でも指摘したように、本府省の業務の困難性は、端的に言って恒常的超過勤務であるから、対策としては超勤の縮減と勤務に見合った超勤手当の支給、である。こうした課題に対して、本府省には地方機関には見られない特別の苦労があるから、特別の手当を設けようという発想は、

現在課長補佐に支給されている特別調整額の水準を上回る支給水準にしようとしていることと併せて、本府省優遇とりわけ本府省に多く在職する 種採用職員のお手盛り改革案に過ぎないことを語って余りあるものである。

能力等級に基づく基本給では十分に反映されない困難な業務に従事し、必ずしも職責手当を支給されていない職員は本府省だけではなく地方機関にも在職しており、本府省だけ特別扱いすることは到底認められるものではない。職責手当について問題を指摘したように、能力等級による基本給でカバーできない勤務の困難性については、2次原案の提起する管理職手当としての職責手当ではなく、字義通りの職責手当として検討し直すべきではないか。そのなかで、機関の別によらず、勤務の困難に応じた対応を図ることとすべきである。

## 5 評価制度

「大綱の解説と問題点」においてわれわれは、「四原則（公平・公正性、透明性、客観性、納得性）二要件（苦情処理制度と労使協議制）」を保障することが不可欠であるが、「大綱」では二要件が担保されていないことが根本問題だと指摘し、二要件の整備を求めてきた。しかし、2次原案では、二要件の整備を無視したままで、苦情対応のあり方について各府省の裁量に相当部分を委ねるなど国家公務員の人事管理制度の要としての人事評価制度に求められる最低の要件さえ放棄してしまっている。

2次原案では、「能力評価」「業績評価」とも「絶対評価」で行うことを初めて明らかにしている。絶対評価ということになれば、それが昇格・降格、任用、基本給加算部分、業績給にどう反映されていくのか、どのような相関関係になるのかが問題である。評価結果とその活用関係が明確にならなければ、何のための評価かということになり、評価の意味がなくなるからである。

この点を敷衍すれば、2次原案に示された人事制度全体の設計における組織区分・職務分類の重みの増加と能力等級の地位低下に加えて、能力等級制度を支える評価の相対化及び不全化は、「能力等級制度を基礎としたトータルシステムとしての新人事管理制度」という理念を根本から掘り崩しつつあると言わなければならない。

### (1) 能力評価

#### 昇格への活用方法

2次原案の1次案及び大綱との目立った相違点として、昇格要件としての「上位の等級に求められる職務遂行能力の発揮に対する期待度」が削除されたことに伴い、評価者が能力評価に当たってコメントすることとされていた「期待」が削除されていることがあげられる。この「期待」の問題については、評価者の主観的恣意的判断以外に根拠がなく情実を排除することが極めて難しいという批判を加えてきたものであり、削除したことは当然のこととして評価しておきたい。しかし、削除に伴い新たに客観的昇格要件が加わったわ

けではないことから、人事管理権者の裁量の余地が一層広がるという大きな問題を生じたことも否定できない。昇格要件を能力評価との関わりでどのように客観的かつ公平に定めるか、の提示が求められている。

2次原案では、能力評価の目的について能力発揮・能力開発、人材育成のほか、「能力等級への格付け及び任用の重要な参考資料にする」とされており、1次案にあった「免職・降格の際の判断」が除外された。これは、免職・降格の要件が必ずしも能力評価だけでないことから除外されたに過ぎず、3の「免職・降格の基準・手続」で見たように能力評価の結果は「免職・降格」の要件ではないことを意味するものではないことを再確認しておきたい。

具体的内容については、1次案及び大綱の考え方をより詳細化したもので、実質的内容に基本的変更は見られない。たとえば、対象職員は「能力等級制度が適用される職員」とし、上級幹部職員及び非常勤職員には適用されないことに変わりはない。

業績評価を含めてその活用方法の問題点については、任用、免職・降格、昇格、基本給の加算部分、業績手当の項でそれぞれ触れているので、ここでは評価自身の技術的問題点や苦情処理に限って検討する。

#### 職務遂行能力基準

「大綱の解説と問題点」でも指摘したように、「職務遂行能力基準」によって職員の基本的処遇が決まることから、機関別等級別の個々の職務遂行能力基準は、等級別の定額部分の序列を明確に説明しうること、異なった機関における評価の間に公平性を保障すること、が求められるが、提案されている「職務遂行能力基準」は本府省しか示されておらず、その内容も具体性・客観性に欠ける定性的基準でしかなく、交渉・協議にたえられるものではない。

2次原案の「職務遂行能力基準」は、9級制から8級制に改められたことによる修正及び「評価力」の削除（管理職登用の際の審査基準として当然求められるため）以外に基本的変更は加えられていない。したがって、「組織管理能力・人材活用力」「姿勢・態度」が等級を超えて定められ、項目によっては基本職位を超えて大きくくりされているという問題は維持されたままとなっている。この「姿勢・態度」は職務遂行上の要素として解釈できるよう工夫されてはいるが、職員の「性格」に関わる要素であることは否定できず、職務遂行能力の評価基準としては慎重な対応が必要である。

#### 評価者

評価者について、2次原案では「2段階を基本としつつ、各府省がそれぞれの実情に応じて決定する」とされ、本府省の第1次評価者を課長にするのか課長補佐にするのかという問題を各府省の判断に委ねている。どちらにしても問題は残るものであるが、府省によって第1次評価者の役職段階が分かれるということになれば、評価基準が府省共通であったとしても、府省間で評価の公平性・共通性を保障することは難しいのではないかと。同じ係長を評価するにしても補佐と課長では部下の見え方は当然異なることになるからである。

## フィードバック等

被評価者へのフィードバックの範囲・具体的方法は1次案において「更に検討する」とされていたが、2次原案でも「必要な範囲」とされるのみで、具体的内容は示されていない。これは評価結果を公開することにより評価者の判断が問われるとともに紛争が増加するのではないかという人事当局の強い反対を踏まえた表現であるが、評価結果の公開により昇格・加算・成績率等との相関関係を明るみにさらすことになり、人事管理権者の裁量範囲が狭まってしまうことを恐れてのことでもある。

「公正で納得できる評価制度」とするためには、われわれの求める四原則の一つである「透明性」を確保すべきであり、そもそも「フィードバック」という位置づけが間違っているのである。開かれた評価制度として、全面的開示を要求しておく。

その他、2次原案では、「計画的人材育成」の観点から、「評価結果が低い職員に対する指導、研修等」が新たに書き込まれている。具体的には、現場管理者等による指導等、研修、業務分担の変更、配置換、その他の措置が挙げられている。また、「降格の手続きにおける、降格可能性の通知後3ヶ月後の評価の内容手続き等」は今後の検討課題とされている。

## (2) 業績評価

### 基本給加算額・業績手当への活用方法

業績評価についても、能力評価と同様、1次案及び大綱に示された「目標管理」という基本的考え方に変わりはなく、それをより詳細化したものとなっている。難易度を含む目標設定、面談、自己評価、中間フォローなどの手法は1次案・大綱と変わらないし、評価者の問題やフィードバックの範囲は能力評価で指摘したのと同様の課題を抱えている。

1次案から大綱に至る過程で、業績評価結果の基本給の加算額決定における役割が「重要な参考資料」から「勘案要素」に格下げされていたが、2次原案は大綱と同様の位置づけとしている。人事管理権者の裁量の余地が拡大したことから、労働組合の関与の必要性が一層高まったことを再確認しておきたい。

### 対象者の範囲

業績評価の対象者については、従前同様「上級幹部職員、条件付き採用者」を除くこととしているほか、新たに「業績評価の対象外とする職員を認めることの是非、その範囲及びそれらの職員の業績評価及び給与決定等については引き続き検討する」との記述が加えられている。

この問題は、「大綱の解説と問題点」において、目標管理の適用可能性として指摘したことに関わるものである。すなわち、目標管理による業績評価手法は、職務範囲や役割期待が明確であって、ある程度自己完結的に業務を行える職務・役職段階にある職員に対してでなければ設定できないし、仮に設定し得たとしても自立（自律）的にその遂行がなしえなければ、達成結果を評価し得ないということである。したがって、こうした職員に対し

ては目標管理以外の業績評価手法を用意しなければならないことになる。この点、2次原案は、そうした職員を認めることの是非も含めて検討するしているとしているが、目標管理非適用職員の存在を前提に、具体的手法を検討すべきことを要求しておきたい。

#### 加点主義の導入等

2次原案では、評価の仕方として、「困難な業務への積極的な取組があった場合には、これを加点主義的に評価することが、職員の主体的な業務遂行を促す上で望ましい」として、絶対評価の中で「加点主義」を導入したことは、一定の評価をしたい。減点主義の下では失敗を恐れる余り、前例踏襲的・消極的な職務遂行や責任回避の傾向を抑制できないからである。他方加点主義により、行政が国民の求めに積極的に対応していくとともに、実効性・効率性を実現していくことに資することになる。

なお、能力評価を含めて個別評価の総合評価への読替や評価制度の部内における統一的運用のための手法については、引き続きの検討課題とされている。

### (3) 評価に係る苦情対応体制

1) 人事管理上の苦情については、労働条件上の権利に関わる問題であり、職員の利益が保護されるためには、集团的関係を含め人事管理権者の苦情対応義務など最低限必要な府省共通の仕組みが構築されなければならない。

しかし、2次原案では、職員の苦情について「まず各府省において対応することが基本」「各府省において体制整備を図る」など、人事管理権者の責任で対処すべきことを強調し、共通の仕組みを制度化することには触れていない。しかも、集团的関係を前提せず、苦情のある職員個人が組織としての人事管理権者に申し出るといった対等・平等とは言えない関係を強制しているのである。

2) 「各府省における苦情対応」についても、第一に、「一次評価者(上司)と被評価者との間で日常から十分なコミュニケーションが図られることが重要」であることを強調した上で、第二に、それでも不十分な場合には体制整備が必要として「二次評価者又は所属部局における対応及び人事担当部局に苦情に対応する職員を置くことのほか、例えば、幹部職員等を構成メンバーとした委員会で対応を図ること等も考えられ、具体的措置については、各府省が組織の規模や評価の運用実態等に応じて検討する」として、具体的対応を各府省の裁量に委ねている。

評価は、被評価者と評価者の信頼関係が不可欠であり、信頼関係なきところに公正で納得性のある評価は存立し得ない。また、その信頼関係は、個人と人事管理権者という上下関係だけではなく、組合と当局という対等・平等な集团的関係に裏打ちされたものでなければならない。本項の冒頭で指摘したように、2次原案は職員団体・労働組合を排除した評価制度設計を行っており、このままでは機能しうる評価制度とはなり得ないことを重ねて強調したい。労働組合の評価制度への全面的関与と集团的苦情処理システムの構築を求めておく。

なお、後述の救済制度では「人事管理権者が行うべき苦情処理の在り方」について、「各府省共通の枠組みを設ける」としているが、具体的内容は今後の検討課題とされている。

#### (4) 試行等

1) 大綱でも試行の必要性は指摘されていたが、2次原案では、その重要性を一層強調している。試行の目的は、新たな評価システムの実効性検証、具体的制度設計の参考資料の収集、円滑な導入の確保、であり、そのため、「関係者とも協議しつつ、その（引用者注：試行）実施の枠組みについて検討する」としている。

関係者との協議に関わって、当然職員団体・労働組合の合意を得て行うものでなければならぬことをまず確認しておきたい。その際、新たな評価システムは今の人事・給与制度を前提とするものではなく、能力等級制度を基礎とする新たな人事管理制度の下における評価システムの試行であることから、新人事管理制度に対する基本的理解と合意がなければ、その一構成要素である新評価システムの試行はできない、言い方を換えれば現行制度の下では実効性を検証し得ないことを指摘しなければならない。

そういう意味で、新人事制度全般に対する基本的合意を前提として行うべきこと、一部府省での見切り発車的試行の強行は行わないことを求めるものである。

2) 評価者訓練、評価制度の職員への周知等についても、引き続きの検討課題とされているが、労働組合の制度的関与を保障すべきである。

## 6 組織目標・行動規準

1) 2次原案は、組織目標の内容について、組織にとって、合理性があり、重要で優先順位の高い施策・方針であること、職務遂行の主体である職員に理解されるものであること、国民にとって、必要または期待する行政につながるものであること、を留意点として提起し、業績評価及び目標管理との関連から、「成果に着目した指標」や「定量的な指標」を用いる等の工夫による明確な方向性を示すことを指摘している。

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はあるが、議院内閣制のもと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こと、職員の参加により組織目標が設定される必要があること、が指摘される。また、定量的指標は、それが馴染まない職種や業務が存在することから、制度面からの統一性に疑問があること、ノルマと差別化の役割を果たす恐れがあること、から必ずしも有用なものとは考えられない。

2) 業績評価との関連を提起してきた「行動規準」について、活用する場合を、行動規準を業務目標として具体化する場合、行動規準の遵守状況から業績評価へ反映させる場合、を特定している。また、その運用については、の場合は、「行動規準に即した行動が行われた

か否かの判断及びその程度の評価」の場合は、「明らかな事実として具現化された行為に対してのみ」と「違反行為は、誰の目からも明らかな著しい事実行為」を前提とした評価として、原案や大綱の提起をさらに詳細化・具体化した検討内容を明らかにしている。しかし、「大綱の解説と問題点」において指摘した肝心の「必要性和目的」が依然として不明確であり、他方で2次原案自体が指摘する「行動規準には一定の抽象性が伴う」という点について、「行動」という抽象的・多角的概念に対して、その規準が客観性・統一性・公平性を具備することが可能かどうか疑問であることが指摘される。少なくとも業績評価は、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、「行動規準」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ともに、2次原案が自ら認めるように客観性・透明性を具備し得ないものとして、「行動規準」そのものを撤回すべきであることを、改めて強調しておきたい。

なお、懲戒処分との関係について引き続き検討することを提起しているが、「行動規準」と懲戒処分の前提となる「服務・倫理」とは、本来異なる性格を有するものであり、個別内容において重複・近似することは職員の誤解と職場の混乱を招くこととなり、懲戒処分における原則である公正中立性をも阻害する懸念があることを指摘しておきたい。

## 7 人材育成

1)「大綱の解説と問題点」においても指摘したように、種採用職員について別途「本府省幹部職員集中育成制度」を設け、残りの職員について人材育成コースを設定するという枠組み自身に限界があるといわなければならない。「職員は、自ら進んで職務遂行能力の開発及び向上に努めなければならない」といわれても、こうした仕組みの下では将来のキャリアパスに対する閉塞感は拭えないからである。しかも2次原案は、こうした基本的枠組みに関わる限界を放置したままで、育成の手段としての「研修」を「教育」と言い換えている。他の部分では従前通り「研修」と表記しており「教育」と言い換えているのは本項だけであるが、人事管理権者がその育成方針に基づいて職員を育成するという位置づけをより明確にしたといえよう。そういう意味でも自ら参加することにより能力を研(みが)き修(おさ)める「研修」とは別の理念を構築しようとしているのかもしれない。

このことは、基本設計にあった「本人の希望」が一顧だにされず、引き続き人材育成コースは人事管理権者が一方的に「提示する」ものと位置づけられていること、1次案に掲げられ、大綱で省略された「コース変更」についても、引き続き記されていないこと、さらに「人材育成コースは、その後の人事を制約する性格のものとは位置づけない」ことを繰り返し確認していること、等からも明らかである。人事管理権者が必要とする能力を開発するため、職員を「教育する」のであり、人事管理権限の強化という新人事制度全般を貫く理念とも整合するといえ、言い過ぎであろうか。いずれにしても、「教育」といった場合、先に見た能力開発義務の職員への押しつけとは裏腹に、職員自身の主体性が後景に押しやられることに



なるのは間違いあるまい。

- 2) 大綱における中央人事行政機関の機能分担論との関わりでも、問題を一層先鋭化することになるのではないか。大綱では、内閣に育成方針の企画・立案、実施の総合調整権を付与し、人事院は人事行政の「中立・公正性確保」の観点から、基準の設定・改善勧告を行うものとしているが、「教育」と位置づけることにより人事院の権限にも影響を及ぼすことになろう。育成方針は人事管理権者が定めるものであり、育成方針の基準設定に人事院が関われるのかどうか、さらにそうした育成方針に基づいて人事管理権者が実施する「教育」について人事院が改善勧告を行うことができるのかどうかは疑問としなければならないからである。機能分担を含めて再整理を求めたい。

なお、1次案において「研修体制の整備・拡充等」とされていた部分について、「拡充」が削除され、「教育体制の整備、その他必要な条件整備」に改められたことは、他方での種採用職員の集中育成との関わりで、その他職員を軽視するものといわざるをえない。また、主体的な能力開発を促進するためには、長期休暇・休業制度の整備も必要であることを付け加えておきたい。

その他、大綱で記載されていた「研修のアウトソーシング化」は、人事制度そのものの課題ではないためか、2次原案では省かれている。

## 8 本府省幹部候補職員集中育成制度

- 1) 2次原案においても、種採用職員を採用試験合格をもって本府省幹部職員として特別に扱うことを制度化し、本府省課長補佐段階まで、特例的任用や国内外への留学経験の計画的・集中的付与等により本府省幹部職員として育成していくという基本的仕組みに変わりはない。したがって、閉鎖的、特権的だと国民から厳しく批判されている運用上のキャリア制度を制度化するものにほかならず、特例的任用に明らかなように、今回の新人事制度の根本理念である能力・実績主義に反するもので、撤回すべきである。われわれは、集中育成制度の設定には反対であり、大卒を二つに区分する採用試験を廃止し、幹部候補の選抜は実際の勤務で発揮された能力を踏まえて行うべきと考える。
- 2) 1次案及び大綱においては「集中育成職員」について育成コースから外す場合の基準として「適性を評価する」ことが必要としていたが、2次原案では、種採用職員以外から集中育成職員に「中途編入(2級以上で、評価結果が特に優秀で、所属長の推薦を受けた者または公募に応募した者)」する場合にも「適性」を見極める必要があると整理している。

1次案及び大綱では種採用職員以外の職員からは、「人事管理権者がその定める基準により選考した職員」とし、人事管理権者が選考基準を定めるものとされていた。これを2次原案では、「あらかじめ定める基準により、人事管理権者が適性審査を経て選考した職員」と変更している。ここでも「あらかじめ定める基準」の設定主体・設定手法は明らかにされていないが、幹部候補職員として集中育成するに足る能力・資質があること、幹部候補とな

るべく研鑽に励むことへの自覚及び意欲があること、幹部候補として求められる高い廉潔性を有すること、幹部候補として相応しい行動を取っていること、が適性審査の基準として例示されている。

適性審査は、中途編入の場合、育成期間中の一定の時点（本府省係長・課長補佐就任時等）適性の欠如を疑うべき事実の生じた場合、とされ、適性審査委員会（人事当局、幹部職員の一部等で構成）が行うとされている。

審査の公平性・納得性を強調するとともに、一定期間内に昇格できない場合にも外すなど厳正に取り扱うとしているが、こと種採用者については試験合格をもって自動的に「適性」があると見なしていることから、どこまで公平性・納得性、厳正さをもって運用されるかは疑問なしとしないところである。

- 3) 特例的任用に関わって、特例的に配置される職務の属する能力等級ではなく、現等級で評価するとしているが、「職務遂行能力基準」は職務遂行上発揮した能力を評価するものであり、課長補佐の任にある者、当然補佐としての職務を遂行しているはずでありそうした者について現等級である係長級としての評価をどのように行うのか全く不明である。この問題は、下位の職務への任用や「重複分類」にも同様に当てはまる。能力等級制度の基本理念を掘崩す特例的任用や重複分類は行わないこととすべきである。

## 9 上級幹部職員の新人事制度

- 1) 2次原案は、現在の指定職である審議官以上の官職に就く者や管区機関の長等を上級幹部職員と位置づけて（指定職＝上級幹部職員とはされていない）能力等級制度とは別の人事制度を適用するという基本的考え方に基づいて、1次案及び大綱の構想について、任用、免職・降任、給与を具体化したものである。

今回も、なぜ「上級幹部職員」なのか、なぜ「能力等級制度」を適用しないのかといった基本的疑問には答えないまま、制度設計を詳細化している。大臣との直接的関わりが強調されているが、政治的任用職でないことから同じ一般職の範疇にあるし、能力等級制度上の概念である基本職位も4段階（事務次官級・外局長官級・局長級・審議官級、管区の長をどう位置づけるのかは不明）にすることが示されているにもかかわらず、「上級幹部職員」として「能力等級制度」を適用しない理由が説明されていないのである。給与についても、同様に、どうして年俸制でなければならないのか、明確な説明はなされていない。このような取扱いは、同じ一般職であるだけに、平等取扱いの原則や能力主義の徹底といった観点から問題である。

- 2) 任用については、「人事管理権者は、（中略）あらかじめ定められた上級幹部職員としての適格性に関する統一基準を満たす者について、職務に求められる知識・能力、勤務実績、行政課題等を考慮して選考により上級幹部職員に昇任させる」としている。より上位の基本職位への昇任も人事管理権者による選考に基づく。ここでも、「適格性に関する統一基準」の設

定主体・設定手法は明らかにされていない。公務外からの採用については、情実排除の観点から人事院が一定のチェックを行うものとされていることから、適格性基準も人事院の関与と個別任用に関する事後チェックが必要であろう。

いずれにしても、ここでいう人事管理権者は、政治的に指名される大臣であるだけに明確な基準と民間からの採用に限らず情実任用排除のためのチェックが求められる。むしろ、大臣との関わりを強調するのであれば、政治的任用職として整理すべきである。

- 3) 上級幹部職員には、能力評価・業績評価が行われないことから、一般の職員とは異なる「免職・降任の基準・手続き」が提案されている。これら職員は能力等級制度が適用されないことから、一般の職員の「降格」に代わって「降任」が同様の意義を有するものとして位置づけられている。

免職は、「一般の職員と同様の明確な基準を適用する」と書かれているが、降任は、一般の職員の「降格」と同趣旨の基準に「職務の廃止、過員」が付加されている。これは、一般の職員の場合、同一等級に分類される職務に配置換えされることにより必ずしも降格に帰結しないのに対し、上級幹部職員は能力等級がなく即降任せざるを得ないからである。

一般の職員についても欠員補充という任用形式は維持されるものの、昇格・降格が処遇決定の基本となることに伴い、昇任・降任という概念は実質的な意味を持たないものとして新たに「配置」という表現が編み出されているが、上級幹部職員は引き続き昇任・降任概念が実質的な意味を有している。同じ一般職の中で、公務員人事制度の基本である任用についてこうした相違があって良いものなのかどうか疑問があることを指摘し、概念の再整理を求めたい。

- 4) 既に指定職は「一官一給与制」であり、原則として官職により一意的に定まっている。個別交渉や成果によって決めるという年俸制の特徴は有していないが、給与の年額は年俸制同様に確定しているし、期末特別手当は成績により減額する仕組みとなっているのである。

2次原案の年俸制は、基本年俸以外に職責加算年俸を設けること、毎月支給分と特別支給分に分け、特別支給分について業績によって減額するものであるが、現在の仕組みと大きく変わるものではない。現在と実質的に異なるのは職責加算年俸だけである。

職責加算年俸は、人事管理権者(=大臣)が「あらかじめ定められた明確な基準に基づき、予算(基本職位ごとの職責加算年俸に係る人件費予算総額)の範囲内で、上級幹部職員の占める職務にかかる政策課題の重要度、政策課題遂行の複雑・困難度を総合勘案」し、決定するものとされている。「あらかじめ定められた明確な基準」の内容次第とも言えるが、大臣が政治的思惑で運用することが可能な仕組みでもあることは否定できない。

このように上級幹部職員の新人事制度として提案されている内容には問題が多く、このような仕組みにするのであれば、繰り返しになるが、一般職ではなく政治的任用職として位置づけ直すことが適当である。

## 10 救済制度等

1)大綱では新人事制度に関わる独立の項目として位置づけられておらず、「内閣と第三者機関の機能の整理」の中で、「救済制度等について」として、「人事管理に関して職員に不利益が生じている場合に適切に対応するため、人事管理権者が行うべき苦情処理の在り方を検討するとともに、人事院による公正な救済を適切に受けられるよう、その救済機能の充実・強化を図る」とされたものであるが、今回、「救済制度等」として新たに整理されている。

「新人事制度の導入において、(中略)様々な苦情が出されることが予想される」が、苦情への対応を通じて制度の適切な運用を確保していくことが重要であること、苦情が適切に処理されない場合には、人事管理の運営及び制度に対する信頼性が損なわれ、公務の円滑な遂行に支障を及ぼすことから、「人事管理全般にわたる苦情に関する処理システム(救済制度等)を整備する」こととしたものである。

2)表題は「人事管理権者が行うべき苦情処理」とされているが、その中身は「苦情相談」でしかない。職員の労働条件上の課題について、それを決めた人事管理権者が相談に応じるということでは、事案を客観的に判断し、決定の是正など具体策を講じることは不可能である。苦情処理は、各府省内に職員の利益を擁護する仕組みを設けることであり、労働組合の関与の下、集团的に処理されなければならない。

評価制度の項でも指摘したことであるが、職員個人対人事管理当局という枠組みにとどまらず、労働組合と使用者という集团的関係、少なくとも国営企業及び特定独立行政法人の労働関係に関する法律(国独法)の苦情処理共同調整会議のような仕組みを設ける必要があること、そしてそこでの判断は基本的に当事者を拘束すべきであることを指摘しておきたい。

3)「苦情相談手続きの整備」として、「苦情相談の申し出の主体、苦情相談のできる事項、苦情相談の方式、事案の処理方法、秘密の保持、不利益取扱いの禁止、人事院に対する苦情相談との関係など、制度としての各府省共通の枠組みを設定することを検討する」としている。

「苦情相談」をわれわれが求める「苦情処理」と読替えることを前提にいくつか課題を指摘しておきたい。

共通の枠組みとなる「相談の申し出の主体」には個人だけでなく職員団体を含めるべきであり、「苦情相談できる事項」についても職員の個別人事・処遇はもちろん勤務環境を含めてできるだけ幅広く認め、「管理運営事項」を理由とした拒否はあってはならないものである。そうした点も含めて、職員の権利保護を保障し、信頼確保を優先した真の意味での「苦情処理」の「共通の枠組み」を各府省人事当局に義務づけるよう求めておきたい。府省によって権利に関わる苦情取扱いが異なるような無責任な事態が生じない仕組みとすることが大切である。

また、「苦情相談体制の整備」も項目としては掲げられているが、指摘の中身は理念的な内容にとどまっており、こういった組織形態になるのかは不明である。「責任を持って公正かつ迅速に処理」できる実効性を確保するためには、各級機関において組織上明確に位置づけら

れた恒常的体制を整備すべきであろう。

評価制度の苦情対応においては、対応策の例示にとどまり、具体的選択・実施は各府省の裁量に委ねるかのごとき表現が見られるが、統一した対応できる制度としなければならない。

4)「人事院の救済機能の充実・強化」では、現在ある人事院の「苦情相談」について、「機能強化を図る方向で、引き続き検討する」とし、併せて「公平審査制度」について、「公平審査の本来の機能である公正かつ迅速な処理を確保する方策について、引き続き検討する」ことにしている。

人事院における苦情相談は、各府省に苦情処理体制を整備することができず、人事院として整備したもので当事者性の観点からは見劣りがするものであるが、現在の人事院の権限が背景にあることから、それなりの成果を上げてきたことは間違いない。

しかし、新人事制度の下においては、基本権の帰趨にかかわらず人事管理権者の権限が強化され、人事院の機能は弱まることにならざるを得ない。そうした下においては、現在の苦情相談の仕組みにとどまらず、苦情処理システムとして再構築し調査権・是正勧告権を付与することも含めた機能の抜本的強化が必要である。公平審査についても、登録団体以外の職員団体を差別する仕組みを改めるなど、一層民主化することを求めておく。

### 3. 「行政職に関する新人事制度第2次原案」

#### 目 次

(1) 能力等級を中心とする新人事制度の趣旨	38	免職の手續	
(2) 2次原案の位置づけ	38	(3) 降格の基準・手續	56
(3) 今後の検討の進め方	38	降格の基準	
		降格の手續	
1. 能力等級制度	39	4. 新給与制度	56
(1) 基本的な考え方	39	(1) 制度の趣旨	56
(2) 能力等級表	39	(2) 基本給	57
組織区分		基本的考え方	
基本職位		ア 定額部分	
代表職務		イ 加算部分	
等級		水準	
職務遂行能力基準		加算の段階の設定方法	
ア 能力基準の設定		加算額の決定方法	
イ 能力評価との関係		加算の時期	
ウ 各府省における能力基準の内容の 補足・具体化		初任給決定	
(3) 人員枠	46	昇格時の基本給の決定方法	
人員枠の目的、設定主体等		(3) 職責手当	62
人員枠の設定の具体的考え方		基本的考え方	
(4) 昇格・降格	47	支給対象	
昇格及び降格の定義		水準	
昇格の手續		支給基準	
降格の手續等		(4) 業績手当	64
能力等級表を異にする異動		基本的考え方	
2. 新任用制度	47	業績手当の支給月数等	
(1) 基本的考え方	47	支給基準	
(2) 職務分類	48	ア 基礎的支給部分	
基本的考え方		イ 業績反映部分	
重複分類		支給対象職員	
職務分類の手法		基準日、支給日等	
(3) 任用制度の概要	50	(5) 諸手当	68
任用と能力等級の関係		基本的考え方	
配置		検討の内容	
特例的な任用		本府省に勤務する課長補佐等に対 する特別の手当	
ア 上位の基本職位に分類される職務 への特例的な任用の基準		ア 措置の必要性	
イ 下位の基本職位に分類される職務 への特例的な任用の基準		イ 措置の概要	
発令内容		(6) 移行措置等	70
(4) 管理職等の厳正な登用審査	52	5. 評価制度	70
管理職等の厳正な登用審査		(1) 評価制度の基本理念	70
本府省幹部職員の厳正な登用審査		(2) 能力評価	71
(5) 官の制度の廃止	53	能力評価の目的	
(6) 公募制の積極的活用	53	評価の対象職員	
3. 免職・降格の基準・手續	54	評価の対象事由及び評価の基準	
(1) 基本的考え方	54	評価期間及び実施時期等	
(2) 免職の基準・手續	54	評価者及び評価者段階	
免職の基準		自己評価	
		評価者による評価	
		評価段階の決定等	

面談及び評価に関するフィードバック 評価結果が低い職員に対する指導、研修等 能力評価シート		内 容	
(3) 業績評価	73	(4) 人材育成コースを活用した職員の育成	82
業績評価の目的		人材育成コースの職員への提示	
評価の対象職員		職員の育成に係る指導	
評価の対象事由及び評価の手法		人材育成コースと人事権との関係	
評価期間及び実施時期		8 . 本府省幹部候補職員集中育成制度	83
評価者及び評価者段階		(1) 制度の趣旨・目的	83
業務目標の設定		(2) 対象職員	83
ア 被評価者による業務目標の設定		(3) 設定の内容	83
イ 被評価者による困難度の設定		集中育成課程の設定	
ウ 目標設定の統一的運用		集中育成期間	
エ 評価者による業務目標及び困難度の決定		育成プログラム	
オ 面 談		能力等級制度等との関係	
中間フォロー等		集中育成課程の終了	
自己評価		(4) 中途編入	85
評価者による評価		(5) 適正審査、適正審査委員会	85
評価段階の決定等		(6) その他	86
面談及び評価に関するフィードバック		試験の在り方の見直しとの関係	
評価結果が低い職員に対する指導、研修等		本府省以外の機関における取扱い	
業績評価シート		9 . 上級幹部職員の新人事制度	86
(4) 職員の苦情に適切に対応する仕組みの 考え方	76	(1) 制度の趣旨	86
苦情対応の意義・目的		(2) 上級幹部職員の範囲	86
各府省における苦情対応体制整備の必要性		(3) 基本職位	86
各府省における苦情対応		(4) 任 用	86
第三者機関における苦情対応の在り方		(5) 免職・降任の基準・手続	87
(5) その他	77	基本的考え方	
6 . 組織目標・行動規準	77	免職・降任の基準・手続	
(1) 組織目標	77	(6) 給 与	87
制度の趣旨		基本的考え方	
内 容		水 準	
設 定		年俸制の概要	
組織目標の達成に資する他の制度との関連		ア 基本年俸	
周 知		イ 職責加算年俸	
(2) 行動規準	79	ウ 支給形態	
制度の趣旨		エ 年俸(年2回特別に支給する給与)の減額	
位置付け		オ 職責加算年俸の支給・変更・年俸 減額の際の手続の整備	
内 容		諸手当の扱い	
行動規準の遵守に資する他の制度との関連		10 . 救済制度	90
ア 行動規準を業務目標として具体化 する場合		(1) 基本的考え方	90
イ 行動規準の遵守状況から業績評価 へ反映させる場合		(2) 人事管理者が行うべき苦情処理の在り方	90
周 知		苦情相談手続の整備	
7 . 人材育成	81	苦情相談体制の整備	
(1) 基本的考え方	81	(3) 人事院の救済機能の充実・強化	91
(2) 人事管理者の責務及び職員の責務	81	人事院の苦情相談の機能強化	
人事管理者の責務		公平審査制度の充実	
職員の責務		(別添)別表1 職務遂行能力基準	
(3) 人材育成コースの設定	82	(組織区分Aの案)	92
手 続		(別添2) 評価シートの例	96

## 行政職に関する新人事制度の原案（２次）

（行政改革推進事務局）

### (1) 能力等級を中心とする新人事制度の趣旨

能力等級を中心とする新人事制度は、採用試験区分や採用年次等を過度に重視した硬直的な任用、能力向上や成果創出に対するインセンティブに乏しい年功的給与処遇、計画的な能力開発の仕組みの未整備といった現行国家公務員の人事管理システムの問題を解決するため、能力等級を中心に任用、給与、評価等の諸制度がトータルに機能する新たな人事管理システムを再構築するとともに、併せて、組織目標や行動規準の明確化を図り、人事管理権者（各主任大臣等）の機動的・弾力的な組織・人事マネジメントを実現しようとするものである。

### (2) ２次原案の位置づけ

能力等級を中心とする新人事制度については、関係者との有益な議論の用に供するため、行政改革推進事務局においてその時点で想定している新人事制度の内容をできる限り明らかにした「行政職に関する新人事制度の原案」をとりまとめ、この原案を基に、制度官庁、各府省、職員団体等との意見交換を行った上で、昨年末、新制度の概要を含む公務員制度改革大綱を閣議決定したところである。

今回の「行政職に関する新人事制度の原案（２次）」は、公務員制度改革大綱を踏まえつつ、行政改革推進事務局としての現時点での行政職の新人事制度の考え方を明らかにすることを目的として、再度とりまとめを行ったものである。

新人事制度は、現行制度について大幅な改革を行おうとするものであるだけに、改革の必要性や内容について、関係者との間で十分なコンセンサスを形成する努力が求められるところであり、事務局としては、２次原案をもとに再度意見交換を行うことによって、新人事制度の内容について更に検討を深めていきたいと考えている。

### (3) 今後の検討の進め方

２次原案及び２次原案についての関係者との意見交換を踏まえ、国家公務員全体に関する新人事制度の具体化に向けて、今後、公安職、医療職等の他職種における新人事制度の適用について、問題点の有無や職種の特性を踏まえた特例の要否等について、早急に関係者との議論を開始する。

また、新人事制度の法制面での検討についても引き続き推進する。

なお、労働基本権の制約に代わる相応の措置を確保するため、人事院規則で定める事項の整理、能力等級制度の枠組みへの人事院の関与等について、法制面での検討の中で適切に検討を進める。



## 1 能力等級制度

### (1) 基本的考え方

新人事制度の基礎となるものとして、職務遂行能力に応じて職員を等級に格付ける能力等級制度を設け、これを任用、給与及び評価の基準として活用することにより、トータルシステムとしての人事システムを構築する。

今回の能力等級制度は、職務中心の人事管理の発想を転換し、能力基準に基づき職員の能力評価を行い、その能力の程度に応じて能力を最大限発揮できる職務を職員に付与することによって、職員の能力を最大限活用し、組織のパフォーマンスの最大化を図るとともに、格付けられた等級に応じて基本給を支給しようとするものである。

なお、能力等級制度は、上級幹部職員（上級幹部職員の範囲については9参照。）を除く職員に適用する。また、等級ごとに求められる職務遂行能力を職員に明示することにより能力向上に対するインセンティブを高め、主体的な能力向上を促したり、多数の職員を効率的かつ適正に評価・選抜するといった能力等級制度の趣旨にかんがみ、非常勤職員については、適用対象から除外する。

この制度の趣旨を実現するため、能力等級表（組織区分、基本職位、代表職務、職務遂行能力基準）、職務分類、人員枠等の具体的な制度を設計する。

### (2) 能力等級表

能力等級制度における能力とは職員が職務（官職）を通じて現に発揮している職務遂行能力のことであり、職員一人一人の職務遂行能力の評価及び等級への格付けを適正に行うためには、公務部門の多様な組織や職務の実態を踏まえて等級ごとに職務遂行能力基準（以下「能力基準」という。）を適切に定める必要がある。このため、府省共通の能力等級表を設ける。

能力等級表においては、行政職の国家公務員としての統一性や組織区分間の円滑な異動を確保する観点から、組織区分を通じて共通の等級を設定した上で、職制段階や求められる職務遂行能力の内容が組織区分ごとに異なることにかんがみ、組織区分ごとに基本職位、代表職務及び能力基準を定める。能力等級表は、組織区分ごとの基本職位、代表職務及びこれらに対応する等級を定める表と、組織区分ごと、等級ごとの能力基準を定める表から構成する。

能力等級制度を公務における組織や業務の実情に即したものととして構築するため、組織区分ごとに求められる職務遂行能力のレベルが同程度の職務の一群があることに着目し（本府省の場合は、課長・室長級、課長補佐級、係長級、係員級の4つ）これを踏まえて具体的な等級構成や等級ごとの能力基準を設定することとし、能力のレベルが同程度の職務の一群を基本職位として区分し、能力等級との対応関係を定めることにより、職務と能力等級との間の相関関係を明確にする。

この基本職位においては、時々の行政ニーズに応じた機動的な人事配置の必要性をも踏まえ、これまでのように個別の職務と等級との関係を詳細に定めるのではなく、職務を簡明な

基準により大括りに区分し、職員の能力を適正に評価し、職員の能力のレベルに対応する基本職位に属する職務に弾力的に配置できることとする。これにより、職員がその能力を最大限発揮し、能力等級制度創設の狙いである能力本位で適材適所の人事配置を公務における組織や業務の実情に即しつつ的確に実現していくことを可能とする。

(参考1) 組織区分別の基本職位、代表職務及びこれらに対応する等級を定める表(イメージ)

		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
組織区分 A	基本職位								
	代表職務	係員		係長		課長補佐		課長・室長	
組織区分 B	基本職位								
	代表職務	係員		係長		課長補佐	課長	機関の長・部長	
組織区分 C	基本職位								
	代表職務	係員		係長		課長補佐	課長	機関の長	
組織区分 D	基本職位								
	代表職務	係員		係長	課長		機関の長		

(参考2) 組織区分別・等級別の能力基準を定める表(イメージ)

別添(組織区分Aの能力基準)を参照。

#### 組織区分

能力等級制度を公務の実態に即して構築するためには、公務においては多様な組織を通じて業務が遂行されており、職制段階や求められる職務遂行能力の内容が組織によって異なることを踏まえて、基本職位、代表職務及び能力基準を適切に設定する必要がある。

このため、行政の執行体制の現状、組織の業務内容、組織体制等を踏まえ、複数の区分からなる共通の組織区分を設ける。

人事管理権者は、組織分類についてあらかじめ定められた明確な基準に基づき、各府省の所属の機関の業務内容、組織体制を実質的に評価し、適切に分類した上で、組織分類表を作成するなどにより、その内容を職員にも明らかにする。

(参考3) 組織分類の基準に盛り込む内容(イメージ)

組織区分 A	<p>本府省 特別の機関、施設等機関のうち、本府省に準ずる機能を有するもの</p>
組織区分 B	<p>管区機関(管轄区域が一の都府県の区域を超え又は道の区域である地方支分部局。以下同じ。) 府県単位機関(管轄区域が一の都府県の区域である地方支分部局。以下同じ。)のうち、次のいずれかに該当するもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他の複数の府県単位機関の間における業務の連絡調整、意見のとりまとめ、これらの機関と本府省の間における業務の連絡調整、他の府省の管区機関との折衝・連絡調整を行う等、管区機関に準ずる機能を有するもの</li> <li>・ 事業規模が特に大きい、業務量が特に多い、業務内容が特に困難である等の特殊性を有するため、組織編成、人員配置、予算配分等において、他の府県単位機関とは異なる位置付けがなされ、当該府省における全体の施策遂行に多大な影響を与えるもの</li> </ul> <p>特別の機関、施設等機関のうち、これらに準ずる機能、位置付けを有するもの</p>
組織区分 C	<p>府県単位機関(組織区分 B に分類されるものを除く。) 地方出先機関(管轄区域が一の都府県の一部の区域である機関。以下同じ。) のうち、次のいずれかに該当するもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他の複数の地方出先機関の間における業務の連絡調整、意見のとりまとめ、これらの機関と管区機関の間における業務の連絡調整、他の府省の府県単位機関との折衝・連絡調整を行う等、府県単位機関に準ずる機能を有するもの</li> <li>・ 管轄区域が広い、事業規模が特に大きい、業務量が特に多い、業務内容が特に困難である等の特殊性を有するため、組織編成、人員配置、予算配分等において、他の地方出先機関とは異なる位置付けがなされているもの</li> </ul> <p>特別の機関、施設等機関のうち、これらに準ずる機能、位置付けを有するもの</p>
組織区分 D	<p>地方出先機関(組織区分 C に分類されるものを除く。) 特別の機関、施設等機関のうち、これに準ずる機能、位置付けを有するもの</p>

( ) 同一の機関名(例えば、「 事務所」)を持つ組織について、上記組織分類の基準に基づいて、業務内容、組織体制を実質的に評価し、複数の組織区分(例えば、X事務所は組織区分C、Y事務所は組織区分D)に分類することは可能。

(参考4) 組織分類表(イメージ)

組織区分	機 関
A	本省内部部局、 庁 . . . . .
B	局<管区> 局<府県>(東京 局、大阪 局 . . . に限る。) . . . . .
C	局<府県>(組織区分Bに掲げるものを除く.) 局 事務所<出先>(東京 事務所、大阪 事務所 . . . に限る。) . . . . .
D	局 事務所<出先>(組織区分Cに掲げるものを除く.) . . . . .

( ) この表は、各府省が職員等に対して組織分類の結果を明らかにする手法の一例として示したものであり、表の作成を義務付けるということではない。

基本職位

現行の公務部門における組織段階及び職制段階を前提として職務遂行能力に基づく体系を構築しようとする場合、課長、課長補佐、係長、係員等の典型的な各職制段階の中核をなす職務(例えば、本府省の課長補佐(現7~9級)であれば、現7~8級の課長補佐)に着目すると、職制段階の差異に応じて、求められる能力のレベルが同程度の職務の一群が存在する。公務部門の実態を踏まえつつ、能力等級制度創設の狙いである能力本位で適材適所の人事配置を的確に実現するためには、こうした求められる能力のレベルが同程度の職務の一群を踏まえて具体的な等級構成や等級ごとの能力基準を設定することとし、職員の能力を適正に評価し、能力のレベルがこれに対応する職務の一群に弾力的に配置できることとすることが適当である。

このような考え方を踏まえ、求められる能力のレベルが同程度と考えられる職務の一群を基本職位として制度的に位置付け、これを組織区分ごとに複数設定する。

代表職務

職制段階や求められる職務遂行能力の内容が組織区分ごとに異なることにかんがみ、組織区分ごと、基本職位ごとに代表職務を設定する。

代表職務は、課長、課長補佐、係長等、公務部門に存在する代表的なライン職であり、各等級の具体的な能力基準を定めるに当たって念頭に置かれた職務であるとともに、能力のレベルが同程度の職務の一群である基本職位を代表する職務である。

なお、機関の長、課長、課長補佐、係長、係員等のライン職を代表職務として定めるのは、これらの職務が大部分の府省に存在する典型的な職制段階における共通の職名を有する職務であり、かつ、各々の職務に求められる能力の水準も各府省で概ね共通している職務であること等によるものである。

(参考5) 代表職務として規定する職務(イメージ)

	基本職位	代 表 職 務
組織区分 A		係員
		係長
		課長補佐
		課長、政令又は省令で置かれる室の長
組織区分 B		係員
		係長
		課長補佐
		課長、省令で置かれる室の長
		機関の長、部長
組織区分 C		係員
		係長
		課長補佐
		課長、省令で置かれる室の長
		機関の長
組織区分 D		係員
		係長
		課長
		機関の長

- ( ) この表は、能力等級表で規定する内容を抜き書きしたもの。
- ( ) 本府省の「企画官」等については、府省令職の中でも求められる能力にバラツキが見られるため、代表職務とはせず、各府省が基準に基づいて適切な基本職位に分類する。
- ( ) 「室長」については、訓令等で置かれる室長を代表職務から除外。
- ( ) 組織区分Cの基本職位 の代表職務については、組織区分Bとは異なり、「部長」を代表職務とせず、「機関の長」のみを規定しているが、これは、府県単位機関で部長制を採っている機関は一般的ではないこと、現行の標準職務表においても府県単位機関に「部長」は規定されていないこと等を踏まえたもの。

等 級

行政職の国家公務員としての統一性や組織区分間の円滑な異動を確保するため、府省、組織区分を通じて共通の等級を設定する。

等級は能力等級制度における能力基準の設定の基本となり、能力基準は評価制度の基準として活用される。一方、等級は給与制度における基本給の決定の基本ともなる。

等級数については、現行の組織段階及び職制段階の実態を踏まえ、求められる職務遂行能力の内容・程度の相違に応じたものとするとともに、実効性のある能力基準の設定を通じて適切に差別化を図り得るものとする必要があること、昇格により適切なインセンティ

ブを付与できるような等級数を用意する必要があること、機動的・弾力的な人事配置を実現すること等を考慮し、できる限り簡素な構造（8等級制）とする。

（参考6）等級数の設定プロセス（イメージ）

<ア> 組織区分ごとに、職務の一群（基本職位のベースとなるもの）を想定

組織区分 A	係員級	係長級	補佐級	課長級	
組織区分 B	係員級	係長級	補佐級	課長級	長・部長級
組織区分 C	係員級	係長級	補佐級	課長級	長級
組織区分 D	係員級	係長級	課長級	長級	

<イ> <ア> について組織区分間の対応関係を設定

組織区分 A	係員級	係長級	補佐級	課長級	
組織区分 B	係員級	係長級	補佐級	課長級	長・部長級
組織区分 C	係員級	係長級	補佐級	課長級	長級
組織区分 D	係員級	係長級	課長級	長級	

<ウ> インセンティブの付与の必要性等も考慮し、最終的な等級数を決定

組織区分 A	係員級	係長級	補佐級	課長級				
組織区分 B	係員級	係長級	補佐級	課長級	長・部長級			
組織区分 C	係員級	係長級	補佐級	課長級	長級			
組織区分 D	係員級	係長級	課長級	長級				
<等級>	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級

## 職務遂行能力基準

### ア 能力基準の設定

職員に求められる職務遂行能力の内容が組織区分ごと、等級ごとに異なることにかんがみ、組織区分ごと、等級ごとに、職務に通常求められる職務行動の基準を能力基準として府省共通に定める。

能力基準は、ほとんどの府省に存在し、かつ、各々の職務に求められる能力のレベルも概ね各府省で共通している職務である課長、課長補佐、係長、係員などの代表職務のうち中核をなすもの（本府省の課長補佐（現7～9級）であれば、現7・8級の課長補佐）に依拠してその内容を記述する。

1つの基本職位に複数の等級が対応する部分については、同じ組織区分、基本職位に分類される職務であっても、例えば、初任の課長補佐とベテランの課長補佐とでは求められる能力の内容・程度が異なることを踏まえて、適切に能力基準を設定することとする。

### イ 能力評価との関係

能力基準は、能力評価のうち標準的な評価段階を想定して記述するものであり、被評価者が概ね基準どおりの職務行動を行っている場合には、能力評価の判定は「標準」となる。

また、能力基準は、全ての項目について「標準」以上であることを求めるものではなく、職員の能力を総合的に評価して「標準」以上であることを求めるものである。すなわち、全ての項目が「標準」以上でないと能力評価の判定が「標準」にならないというわけではなく、ある項目が「標準」未満であったとしても、各項目における評価を全体として総合的に評価して「標準」以上であれば能力評価の判定は「標準」となる。

なお、専門職の場合は、求められる能力が多様であり、実効性のある形で府省共通に適用可能な専門職の能力基準を作成することは困難とも考えられるが、ライン職を念頭に置いて設定された府省共通の能力基準も、多様な項目から構成されており、「思考力」等、専門職にも相当程度適用可能な内容となっていること等から、これらの項目の適切な運用を通じ、専門職についても基本的に適正な能力評価が可能と考える。

### ウ 各府省における能力基準の内容の補足・具体化

能力基準は、できる限り具体的に記述することが望ましいが、府省共通の能力基準については、全ての行政職に共通のものとして定めることから、ある程度抽象的にならざるを得ない面がある。

こうした面を補い、能力基準の具体性をより一層高めるため、人事管理権者は、各府省の業務内容の特性等に応じ、府省共通に設けられている能力等級に求められる能力のレベルを変更しない範囲で、職務行動をより具体的に記述するなど、能力基準の内容の

補足・具体化を行うことができるものとし、これを行った場合には職員にもその内容を明示することとする。

### (3) 人員枠

#### 人員枠の目的、設定主体等

人員枠は能力等級の等級ごとの人員数を定めるものであり、内閣全体として行政事務の遂行に必要な一定の能力を有する人的資源を適正に管理し、複雑、多様化する行政ニーズに対応した機動的、弾力的な行政運営を確保していく必要があることから、内閣が人件費予算と一体のものとして設定する。

人事院は、職員の利益保護及び適正な給与処遇を確保する観点から、人員枠の設定について意見の申出を行うことができるものとする。

内閣は、個々の行政ニーズへ対応した人員確保の必要性等について判断し、あわせて、人事院から職員の利益保護及び適正な給与処遇を確保する観点からの意見の申出があった場合には、その内容を最大限尊重した上で、予算編成と一体的に責任をもって、最終的には国会の決定に基づき、人員枠の設定、改定を行う。

#### 人員枠の設定の具体的考え方

人員枠は、行政ニーズ（行政事務の総量）に対応して、その事務を遂行するために必要とされる等級ごとの人員数を表すものであり、従来の級別定数のように、職名の区分に基づくポスト評価や各府省における職務分類（後述 2 (2) 参照）の結果による積上げは行わず、その時々々の行政ニーズに対応した機動的、弾力的な行政運営に資するよう、人的資源を適正かつ計画的に管理することを通じて自らの行政運営に責任を有する各府省からの要求を踏まえて、必要な人員数を設定することとすべきものである。

以上を踏まえつつ、具体的な人員枠の設定、改定に当たっては、各府省の事務遂行のために必要な一定の能力を有する人員を継続的かつ安定的に確保するため、必要な人員数を枠として設定することを基本としつつ、新たな業務の立上げがある場合など明らかに新たな能力活用のニーズが増大したと認められる場合には、各府省の要求を踏まえ、必要な増加措置を行う一方、業務の終了など明らかに一定の能力を有する人員の余剰が生じたと認められる場合には、必要な減少措置を行うなど、時々々の行政ニーズの変化に的確に対応するために必要な調整を行うものとする。

また、人事院の人員枠の設定についての意見の申出については、これを最大限尊重した上で、予算編成と一体的に必要な措置を行う。

なお、組織区分をどうするかなど人員枠の設定単位については、予算の区分との関連も踏まえ、更に検討することとする。



#### (4) 昇格・降格

##### 昇格及び降格の定義

能力等級表上、職員を上位の等級に格付けることを昇格とし、下位の等級に格付けることを降格とする。

##### 昇格の手続

人事管理権者は、あらかじめ定める基準にしたがって能力評価の結果を基に職務遂行能力の発揮度が優れている者の中から昇格候補者を選定する。人事管理権者は、昇格候補者の中から、能力評価の結果、従前の業績評価の結果等を総合的に考慮して、人員枠の範囲内で上位等級の職務遂行能力を有すると判断される者を昇格させる。なお、上位の基本職位に対応する等級への昇格は、原則として当該基本職位に分類された職務への任用と同時にを行う。

##### 降格の手続等

降格については、不利益処分と位置付け、基準・手続を別途定める（3参照）。

##### 能力等級表を異にする異動

能力等級表を異にする異動については、必ずしも能力等級によって職員の基本的地位や処遇が維持されているとは判断できないことから、等級間の対応関係を設定することなど、必要な制度整備を図ることを検討する。

## 2 新任用制度

### (1) 基本的考え方

現行の任用制度においては、任用の基準が制度上措置されておらず、評価システムが十分に機能していないこともあって、採用試験区分や採用年次等に基づく画一的・硬直的な人事管理が一般的に見られ、また、勤務実績不良者の判断が難しく、これらの者に対する厳正な処分を十分に行うことができない状況にある。

このため、能力等級制度を基礎とした新たな任用制度を整備し、能力基準や能力評価を活用することにより、真に能力本位で適材適所の人事配置を実現する。

これにより、人事管理権者は、所属する職員の能力を最大限に活用し、機動的・効率的な行政運営を確保する。

## (2) 職務分類

### 基本的考え方

能力基準を任用の基準として活用し、能力本位で適材適所の人事配置を実現するため、組織区分、基本職位ごとに職務を分類整理する。

各府省においては、課長、課長補佐、係長等のライン職のほか、専門職も含め多様な職務が存在しており、職名のみによっては、いかなるレベルの能力が求められるか必ずしも明らかではないが、職務を基本職位に分類整理することによりこれを明確にし、原則として、求められる能力を有する者を配置することによって、能力本位で適材適所の人事配置を可能とする。

人事管理権者は、あらかじめ定められた分類に関する明確な基準、能力等級表の能力基準及び代表職務に応じて、その府省に属する職務の内容等を実質的に評価し、基本職位に適切に分類整理した上で、職務分類表を作成するなどにより、その内容を職員に明らかにする。

職務分類は、職名ごとに1の基本職位に分類することを原則とする。

### 重複分類

基本職位は、典型的な職制段階（課長、課長補佐等）を念頭に置いて設定されるが、例えば本府省の課長補佐について言えば、課長補佐全体（現7～9級）ではなく、課長補佐のうちその中核をなすもの（現7・8級）の能力のレベルに対応して定められる。

このため、基本職位への分類と職制段階は必ずしも一致するものではなく、現行の職務の級において職制段階と級の重なりが見られることと同様に、代表職務として規定される職名を有する職務であっても当該基本職位に対応する等級とは異なる能力のレベルが求められ、上位又は下位の基本職位に分類される職務も存在する。

これについては、職名の変更（例えば、下位の基本職位に属する職務を「 官」、上位の基本職位に属する職務を「総括 官」「上席 官」などとする）で対応することも考えられるが、同様の職務行動が必要とされる職務を同一名称で括って管理しているという人事管理の現状にかんがみ、全てを職名の変更で対応することとすることは適当ではない。

このため、一定の職務については、必要最小限の範囲で同一の職名を複数の基本職位に重複分類することを認めることとする。いかなる場合に重複分類を認めるかについては、分類に関する基準において明確に定める。特に代表職務について重複分類を行う場合については、代表職務がほとんどの府省に存在する基本的なライン職であり、公務の職場における職務レベルの最低限の秩序を保つ必要があること、代表職務を念頭に能力基準が記述されており、能力基準を適正に運用するためには重複分類は合理的な範囲にとどめる必要があること等から、重複分類の範囲等に一定の制限を課すこととする。

## 職務分類の手法

職務分類は、組織区分、基本職位ごとに、具体的な職名を記述して行う。

同一の職名を複数の基本職位に重複分類する場合については、能力等級を任用の基準としての確に活用する観点や職員への透明性・明確性を確保する観点から、「総括」、「上席」などの用語を用いたり、個々の職務を具体的に書き出すことにより、個々の職務と基本職位との関係を明確にすることを基本とするが、これにより難しい場合には、例えば、下位の基本職位に「 官」、上位の基本職位に「 官(特に重要な業務を担当するものに限る。)」という形で緩やかな分類を行うことも可能とする。この場合であっても、人事管理権者は、個々の職務と基本職位の関係を明確に整理する。

### (参考1) 職務分類の基準に盛り込む内容(イメージ)

職務分類は、基本職位に対応する代表職務を目安とし、職務遂行能力基準に照らして行うものとする。

職務分類は、職名ごとに1の基本職位への分類を原則とし、特に必要と認められる場合を除き、3つ以上の基本職位に分類することは行わないものとする。

職務分類は、「総括」、「上席」等の用語を用いたり、個々の職務を具体的に書き出すなどにより、個々の職務と基本職位の関係が明確な形で基本職位ごとに分類することを原則とする。

ただし、このような整理により難しい場合は、同一の職名を複数の基本職位に分類しても差し支えないものとする。なお、この場合であっても、例えば、下位の基本職位に「 官」、上位の基本職位に「 官(特に重要な業務を担当するものに限る。)」という形で分類するなど、基本職位ごとに一定の整理を行うものとする。

上記にかかわらず、代表職務については、次に掲げるものを除き、当該職務の属する基本職位以外の基本職位への分類は行わないものとする。

- ・ 組織区分Aにおいて、課長補佐を基本職位 に分類する場合
- ・ 組織区分Bにおいて、課長を基本職位 に分類する場合
- ・ 組織区分Bにおいて、課長補佐を基本職位 に分類する場合
- ・ 組織区分Cにおいて、課長を基本職位 に分類する場合
- ・ 組織区分Cにおいて、課長補佐を基本職位 に分類する場合
- ・ 組織区分Dにおいて、機関の長を基本職位 に分類する場合

・  
・  
・

(参考2) 職務分類表(組織区分Aの例)

基本職位	機 関	職 務
基本職位	内部部局	係員(一般職員)
	庁	.....
	...	.....
基本職位	内部部局	係長、 官.....
	庁	.....
	...	.....
基本職位	内部部局	課長補佐、 官.....
	庁	.....
	...	.....
基本職位	内部部局	課長、室長、企画官、 官、..... 課長補佐(課の総括的な業務又は特に重要・困難な業務を担当するものに限る。).....
	庁	.....
	...	.....

( )この表は、各府省が職員等に対して職務分類の結果を明らかにする手法の一例として示したものであり、表の作成を義務付けるということではない。

(3) 任用制度の概要

任用と能力等級の関係

能力等級を基礎とした新たな任用制度は、職務に求められる能力を明らかにし、職員(人)をその職務遂行能力の程度に応じて、能力を最大限発揮できる適材適所の職務に配置することによって、人的資源を最大限活用しようとするものである。

能力等級制度では、職員は、能力評価の結果等を考慮して上位の等級の能力基準を満たし得ると判断がなされたときに、人員枠の範囲内で昇格する。昇格する職員は、特例的な任用の場合を除き、その能力を求められる職務に配置され、能力の発揮度合い等に応じて処遇される。したがって、上位の基本職位に分類された職務への配置(現行制度による昇任に相当)は、原則として昇格と同時に行われる。

なお、任用については能力評価に基づいて厳正に行われることから、上位の基本職位に分類された職務への配置に係る条件付任用期間(現行制度における条件付昇任期間に相当)は設けない。

一方、労働基準法の試用期間の規定との均衡、実際に勤務をさせることなしに能力基準を検証することには限界があること等にかんがみ、原則として採用後6月を条件付採用期間とし、採用後6月経過時に特別の能力評価を行い、正規任用するか、降格・免職とするかを決定する。

## 配 置

能力等級への格付けは、個別の職務に求められる知識・能力を有することを保障するものではないことから、人事管理権者は、個別の配置を行う場合は、それぞれの職務との関係でさらに選考（能力の実証）を行うことが必要である。

人事管理権者は、特例的な任用の場合を除き、配置しようとする職務が属する基本職位に対応する能力等級に格付けられた職員の中から、能力評価の結果、就けようとする職務に求められる適性、その他の事情を総合的に勘案して、職員を個別の職務に配置する。

なお、採用及び採用試験の位置付け等については、採用試験制度の抜本的見直しと併せて、更に検討を行う。

## 特例的な任用

各府省の機動的・弾力的な人事配置を可能とする等の観点から、人事管理権者はあらかじめ定められた事由に該当する場合には、その職員の等級に対応する基本職位に分類された職務より、上位又は下位の基本職位に分類される職務に配置（特例的な任用）できるとする。人事管理権者は、特例的な任用を行うこととなった事情が終了した場合には、原則となる等級に昇格又は降格させる場合を除いて、等級に対応する基本職位に分類される職務に配置する。ただし、このような配置は、能力等級制度の意義や適正な給与管理の観点から限定的に行う必要があることから、人事管理権者は、ア c に掲げる場合を除き、できるだけ早期に特例的な任用を解消するよう努めるものとする。

なお、能力評価は現に職員の格付けられた等級において行う。

## ア 上位の基本職位に分類される職務への特例的な任用の基準

人事管理権者は、次の a ~ d の場合は、当該職員が格付けられている等級に対応する基本職位より上位の基本職位に分類される職務に特例的に任用することができる。

- a 上位の基本職位に分類される職務に対し、対応する等級に格付けられる職員が当該府省に不足し、他府省、民間等当該府省の外部からも容易に適材を得ることが困難な場合
- b 当該職務が特別の職務知識・経験等を要求する職務であるため、その職員以外に容易に適任者が得られない場合
- c 本府省幹部候補職員について、集中育成プログラムに従い、対応する基本職位より上位の基本職位に分類される職務に配置することが計画的人材育成上特に必要と認められる場合
- d a ~ c に掲げる場合のほか、その者の等級に対応する基本職位に分類される職務より上位の基本職位に分類される職務に配置しなければならない特別な事情がある場合

## イ 下位の基本職位に分類される職務への特例的な任用の基準

人事管理権者は、次の a 又は b の場合には、当該職員が格付けられている等級の 1 級

下位の等級に対応する基本職位に属する職務に特例的な任用として異動させることができる。

- a 組織目標に掲げられた重要政策を分担するなど、目標管理における業務目標等の内容等から判断して職務内容が一時的に一級上位の能力を有する者をもって充てる程度に重くなったと認められる職務に配置する場合（係員に能力等級3級の者を充てるなど特に定める基本職位に属する職務に配置する場合を除く。）
- b 当該職務が特別の職務知識・経験等を要求する職務であるため、その職員以外に容易に適任者が得られない職務に配置する場合

#### 発令内容

現行任用制度は、全ての職務が上下に分類されていることを前提として、発令上、その任用が競争試験を必要とする上位の職務への異動（昇任）なのか、身分保障が適用される下位の官職への異動（降任）なのか等を明らかにすることとしている。能力等級を基礎とする新たな制度では、上位の基本職位に分類される職務への配置は能力評価の結果等を踏まえて昇格することが原則とされ、また、下位の基本職位に分類される職務への配置には、あらかじめ定められた基準・手続を経て降格することとし、降任については特に基準を設けないこととされていることから、発令用語として「昇任」、「降任」を明示する必要は必ずしもない。

このため、職員に対しては、配置される職務及び基本職位を明示することとし、人事管理権者が、組織の実状に応じて、上位の基本職位に分類される職務への配置を「昇任」、下位の基本職位に分類される職務への配置を「降任」と発令することも、これらを通じて「配置する」等と発令を行うことも可能となるよう、弾力的に発令用語を定めることとする。

（例：「 課長（基本職位 ）に配置する。」）

#### (4) 管理職等の厳正な登用審査

課長等の管理職に初めて登用する場合及び本府省の幹部職員に初めて登用する場合には、通常の任用・昇格に加えて一定の慎重な手続を付加することにより、マネジメント能力などの管理職・幹部職員としての適性等を厳正に審査し、能力本位の任用を実現する。審査は、配置に当たっての人事管理権者の選考のための手続と位置付ける。

#### 管理職の厳正な登用審査

課長等の管理職は、組織のマネジメントの主体であり、不適任な者を登用すると業務の停滞や人事管理上の問題が生じるなど影響が大きいことから、初めて課長等の管理職に登用する場合には、人事管理能力の有無など管理職としての適性を厳格、慎重に審査する手続を課す。

人事管理権者は、職員を初めて課長等の管理職（本府省の課長、室長等を除く。）に就け

る場合には、能力評価の結果に加えて、原則として次のいずれかの審査手続を課すものとする（複数の手続を組み合わせることもできる。）

- a 人事当局、幹部職員の一部等で構成する委員会による適性審査の実施
- b 同僚、部下等による多面評価を参考とすることなど、能力評価に加えた補完的評価の実施
- c 面接等の管理職登用試験の実施
- d その他、人事管理能力や業務管理能力の有無を判定するに足ると認められる a ~ c に相当する手続

なお、組織の態様に応じ、例えば出張所等小規模な地方機関の管理職について上記手続を省略し、一定数以上の部下管理、業務管理を行う職務に就くまで審査を保留することができることとするなど、各府省における弾力的な実施を可能とする。

#### 本府省幹部職員の厳正な登用審査

本府省の幹部職員については、行政全体に対する理解、組織経営能力や幅広い見識に基づく判断力など高いレベルの能力を求められ、不適任な者を登用すると行政運営全体に与える影響が大きいことから、特に厳正な選抜手続を課し、管理能力、政策立案能力など、幹部職員としての適性の有無について慎重な審査を行う。

人事管理権者は、管理能力は十分ではないが政策立案能力に秀でた者はスタッフ職を中心に活用するなど、審査結果をその後の人事管理にも反映させる。

このため、職員を初めて本府省の課長、室長等に就ける場合には、能力評価の結果に加えて、次のいずれかの審査手続を課すものとする（複数の手続を組み合わせることもできる。）

- a 人事当局、幹部職員の一部等で構成する委員会による適性審査の実施
- b 面接などの実施
- c その他、本府省の幹部職員としての適格性の有無を判定するに足ると認められる a 又は b に相当する手続

#### (5) 官の制度の廃止

新たに能力等級制度を導入すること及び適材適所の人事配置や専門能力を高めるための人材育成の仕組みの整備等を積極的に行うことに伴い、国家行政組織法の一部を改正する法律（昭和25年法律第139号）附則第2項に基づく官の制度（事務官・技官等の別）は廃止する。

#### (6) 公募制の積極的活用

民間から人材を採用する場合や府省内における弾力的な人事配置を促進する場合はもとより、府省の枠を越えて人材を起用する場合についても一般的ルールを整備すること等により、公募制を積極的に活用する。

府省の枠を越えて公募する場合の一般的ルールについては、人事管理権者の人事・組織マネジメントに支障を来さない範囲において、職員の直接応募を可能とする方向で整備を図る。その際、応募のし方や公募府省の人事管理権者・応募者・応募者の所属府省の人事管理権者間での調整、相談等の方法について一定のルールを定めるものとする。また、応募者の所属府省の人事管理権者は応募者の意思をできる限り尊重すること、職員は応募を理由に不利益な取扱いを受けないこと、公募により選抜された職員は原則として一定期間経過後に元の府省に戻ることを前提とするが両人事管理権者間で合意できた場合には本人の意向にも配慮しつつ転籍も可能とすることなどを基本とする。

### 3 免職・降格の基準・手続

#### (1) 基本的考え方

成績主義に基づく任用を担保し、公務員の中立性、公正性を確保する観点から、勤務実績が不良な者等に対しては免職や降格について厳正に対処できるよう、評価制度の整備も踏まえ免職及び降格については法律で明確な基準を定めるとともに、手続を定める。能力等級によって基本的地位や処遇が確保されること、下位の基本職位に分類される職務への配置は原則として基準・手続が定められる降格が同時に行われることから、降任については基準を設定しない。

(上級幹部職員の免職及び降任の基準・手続については、9を参照。)

#### (2) 免職の基準・手続

免職に至るような「適格性欠如」とは、現に配置された職務との関係だけでなく、勤務に対する熱意や協調性などの公務員として求められる資質、適性が欠けているかどうかで判断されるべきものである。

このように適格性の概念の明確化を図ることにより、現行制度における分限免職の実例も踏まえ、現行国家公務員法第78条第3号の適格性欠如の概念から、失踪の場合や、心身の故障など本人の資質と異なる事由は別の概念として独立させるものとする。

##### 免職の基準

- 一 勤務実績が著しく不良の場合(「勤務実績不良」)
- 二 一に該当する場合のほか、事実に基づいて公務員としての資質等の適性を欠く場合(「適格性欠如」)
- 三 心身の故障により、以後長期間、公務員としての勤務に堪えない場合(「心身の故障」)
- 四 相当期間(例えば30日程度の日数を定める)以上、失踪している場合(「失踪」)
- 五 組織・定員の改廃又は予算の減少により過員を生じた場合(「廃官」)



## 免職の手続

評価制度の整備も踏まえ、 の各号に定める場合の手続を、次のとおりとする。

### 一 一の場合（勤務実績不良）の手続

次の手続を原則とする（事実関係に基づいて勤務実績が著しく不良であり、矯正措置を行っても改善の余地のないことが明らかな場合は、以下の手続を待たずに処分を行うことができる。）。

a 次に掲げる事由に該当した者については、公務員としての適性を欠くような職員である可能性もあることから、人事管理権者は改めて矯正措置を執る必要性の有無を判断するものとする。

- ・ 2年連続して降格された場合
- ・ 3年連続して能力評価の結果が著しく不良である場合
- ・ 3年連続して業績評価の結果が著しく不良である場合
- ・ その他事実に基づいて、勤務実績が著しく不良と認められる場合

b 上記 a により矯正措置が必要と判断した職員に対しては、あらかじめ矯正措置を講ずることを説明し、弁明を聴取した上で、研修の受講、勤務態度に対する厳重注意処分等の必要な矯正措置を講ずる。

c 上記 b の矯正措置を行った後相当期間（6ヶ月程度）を経過しても勤務実績に改善が認められない場合に、免職処分を行う。

### 二 二の場合（「適格性欠如」）の手続

a 職員の勤務状況、日常の言動等から、公務員としての資質、適性を欠き、公務部内で継続して勤務させることが適当でないと認められる職員については、当該職員の上司等管理監督の立場にある職員（能力評価の評価者に相当）は、当該職員が公務員としての適格性を欠くと思料するに足る現認書等の証拠書類を添付して、人事管理権者に適格性審査を行うことが適当である旨の意見上申を行う。

b a の上申を受けた人事管理権者は、事実関係についての調査を行う。

c b の調査の結果に基づいて、矯正措置が適当かどうかを判断する。矯正措置を講じても適格性を回復する見込みがないと認められる場合を除き、職員に対し研修の受講、勤務態度に対する厳重注意処分等の矯正措置を講ずる。

矯正措置を講ずるに先立っては、職員に矯正措置を行うことについて理由等を説明するとともに、弁明の機会を付与するものとする。

d 上記 c の矯正措置を行った後相当期間（6ヶ月程度）を経過しても職員としての適格性の回復が認められなかった場合又は矯正措置を行っても適格性の回復が見込まれない場合に免職を行う。

### 三 三の場合（「心身の故障」）の手続

医師の診断書に基づき判断する。この場合、人事管理権者は、本号に該当するかどうかを判断する上で必要な場合には、対象となる職員に対しその指定する医療機関による

受診を命ずることができることを制度上明らかとし、これに従わない場合は本号の手続の保障は受けられないものと整理する。

#### 四 四の場合（「失踪」）の手続

失踪の経緯等から懲戒免職に相当するような事実の存在が疑われる場合は本号に基づく免職は行わない。

#### 五 五（「過員」）の場合の手続

現行と同じ。

### (3) 降格の基準・手続

意に反する職員の降格については、不利益処分と位置付け、明確な基準・手続を設ける。

#### 降格の基準

人事管理権者は、次の a 又は b に該当する場合は職員の意に反して、降格させることができる。

- a 能力評価の結果に基づき、その能力等級の職務遂行能力を欠くと認められる場合
- b 心身の故障により、その能力等級の職務遂行能力を欠くと認められる場合

#### 降格の手続

a に該当して降格させる場合は、職員に対し、面談の上、能力評価の内容を説明して降格の可能性を通知する。3 月後に、特別の能力評価により職務遂行能力を評価し、依然として職務遂行能力を欠くと認められる場合は、厳正に処分を行う。

b に該当して降格させる場合は、医師の診断書に基づき判断する。

なお、職員側の事情により自らの意思で降格を希望する場合に、申し出に基づいて人事管理権者の承認を経て降格を行う意による降格の制度を設ける。

## 4 新給与制度

### (1) 制度の趣旨

職員一人一人の貢献度をその能力・職責・業績に応じて適切に反映し得る、能力向上と業績達成に対するインセンティブに富んだ給与処遇を実現するため、新たな給与制度を導入する。

新たな給与制度においては、現行の俸給月額に替わる基本的な給与種目として基本給を、また、管理・監督の地位にある職員の職務の特殊性や職責の変化に機動的・弾力的に対応する、基本給を補完する給与種目として職責手当を、民間における賞与に相当する給与種目として業績手当を設け、この3つの給与種目を中心としつつ、さらに、他に給与上評価すべき

事情に応じて支給される諸手当を含む給与体系を構築する。

職員には、能力評価等を通じて決定された等級に応じて基本給の定額部分が共通に支給される。職務遂行能力の発揮・伸長の度合いが大きい下位の等級の職員については、基本給の加算部分においてこれに適切に対応するとともに、業績手当を通じて業績達成の度合いに応じた給与処遇を図る。他方、既に一定の能力レベルにある上位の等級の職員については、基本給の加算部分は抑制し、定額部分において能力に応じた相応の水準を用意する一方、職責の変化に応じた職責手当及び業績の程度に応じた業績手当により、個々の勤務内容に応じたメリハリのある処遇を図る。

## (2) 基本給

### 基本的考え方

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観点から、現行の俸給月額に替わる基本的な給与種目として、「基本給」を設ける。基本給には、それぞれの等級ごとに、一定の水準を定める部分（定額部分）と、職員の職務遂行能力の向上に対応して一定の範囲内で原則として年1回これに加算していく部分（加算部分）を設ける。

### ア 定額部分

定額部分は、各等級に対応する職務遂行能力の価値を給与上端的に評価するものであり、職員が当該等級に格付けられることに伴い支給される。

### イ 加算部分

加算部分は、職員が現に有するレベルの職務遂行能力を具体的な勤務を通じて発揮し続けるとともに、知識・経験を積み重ね、熟練度等が高まるという意味において職務遂行能力を伸長させていくことに給与上適切に対応し、もって職員の継続的な能力の発揮・伸長及びそれに伴う良好な勤務の提供（公務貢献）に対するインセンティブの拡大を図る。

### 水 準

基本給については、職務の級に対応する俸給月額から能力等級に対応するものへと位置付けが変わるものであるが、能力等級も、配置された職務における能力の発揮度を評価するという面で、現行の行政組織における組織区分、役職段階等に応じた職責と一定の相関関係を有するものであることから、その水準は、現行の俸給月額の水準をもとに各級の水準を設計することを基本とする。

このため、1級から8級までの水準の幅は、現行の1級の初号から11級の最高号俸までの幅を限度としつつ、その範囲内で、最も適当な水準を設定する。

具体的には、定額部分については、上位の等級ほど高い職務遂行能力を求められること

に対応した水準を設定する。加算部分については、各等級において職員が職務遂行能力を発揮・伸長していくことに適切に対応し、継続的な職務遂行能力の発揮・伸長へのインセンティブを確保できるよう、相応の幅を設け、これにより各級間で水準の重なりが生じるが、同時に年功的な要素を抑制する等の観点を踏まえ、現行俸給表よりも水準の重なりを抑制することを基本とする。

また、加算部分については、各等級における職務遂行能力の発揮・伸長の度合いは、一般に、当初は大きい、その後は徐々に増加度が減少していくものと考えられること、その時々での加算は職員の職務遂行能力の発揮・伸長の度によってメリハリをもって行われるにしても、継続的に見れば加算は累積的な効果を有しており、かかる効果を抑制することが適当であること等から、標準的な加算の場合であっても、当初は加算される額が大きく、その後は加算される額が小さくなるように設定する。

定額部分と加算部分の具体的な設計は、加算によるインセンティブの向上の観点のほか、各級相互間のバランス、職責手当と基本給の適切な配分、昇格に伴うインセンティブの取扱い、昇格した者としない者とのバランス等を踏まえて行う。この場合、定期昇給の凍結・廃止等の動き、管理職層についての年功的な要素の抑制、勤務内容の反映の強化等の民間の状況も考慮する。

#### 加算の段階の設定方法

現行俸給制度においては、号俸によって職員が受けるべき具体的な金額が設定されている。この号俸は、職員の年齢や経験年数等を踏まえたきめ細かな給与配分を可能にするとともに、職種によって多様な俸給表が設けられている中で、各職種間において一定の相対関係を確認しつつ各職種の特性等に応じた適切な水準設定を可能としてきた。さらに、経験年数や在級年数による級別資格基準及び12月を原則とする昇給期間の存在等とあいまって、採用、昇給、昇格、異動等様々な給与決定における給与計算を比較的容易に行い得るという効果もあった。

一方、これまでの給与管理には、年次バランスを重視する人事管理ないしは序列意識を助長し、個々の職員の勤務実績等に応じたメリハリのある給与処遇を行いにくくしてきた側面があることも否定できない。

新たな給与制度においては、職員一人一人の貢献度をその能力・職責・業績に応じて適切に反映し得る、能力向上と業績達成に対するインセンティブに富んだ給与処遇を実現しようとするものであり、職務遂行能力の発揮・伸長に応じた弾力的な加算を行うことができるよう、昇給額が一律的に決まる現行の号俸方式に替わり、複数の加算段階を有する加算額テーブルを設ける。

ただし、加算額テーブルにより加算を行うことについては、職員ごとに基本給の額が異なることによる給与支給事務の煩雑さ、コスト増等の問題も指摘されていることから、加算額テーブルにより加算を行うことに伴う各府省の事務負担をできる限り軽減し、適正な

給与管理が可能となるよう、昇格時等の各種給与決定を簡便に行い得るような方策について検討する。なお、こうした問題点を踏まえ、職務遂行能力の発揮・伸長に応じた弾力的な加算を行うとの基本的な考え方に立ちつつ、職員の受ける加算額を号俸のような単位で設定することについても引き続き検討する。

具体的な加算の段階数については、職務遂行能力の発揮・伸長に応じた弾力的な加算を通じて職員全体の士気の維持向上を図り得るようにすること、実際の加算額決定を円滑に行い得るようにすること等の観点を踏まえ、引き続き検討する。

#### 加算額の決定方法

基本給の加算部分は、継続的な能力の発揮・伸長及びそれに伴う良好な勤務の提供（公務貢献）に対するインセンティブを高めようとするものである。

このため、必ずしも直近の業績評価に限らず、複数期にわたる業績評価の結果を勘案すること、また、業績評価の結果には必ずしも反映されない公務貢献等の勤務に係る状況などを勘案することも考えられるところであり、中長期的視点や職員の士気の維持向上等の観点も含めて、あらかじめ定められた明確な基準の下、人事管理権者は、職員が勤務を継続していく中で業績評価の結果等に表れた職員の職務遂行能力の発揮状況を総合的に勘案して加算を行う。

この場合、職員の職務遂行能力の発揮・伸長が認められない場合等には加算を行わない。また、標準を上回る加算については、適用枠を設ける。

（参考１）仮に加算段階を５段階とした場合の加算の基準として盛り込む内容（イメージ）

i．人事管理権者は、職員の職務遂行能力の発揮・伸長の度に応じていずれかの加算段階を決定する。

- ・加算段階５（標準の２倍程度の加算額）：能力の発揮・伸長が著しい
- ・加算段階４（標準の１.５倍程度の加算額）：能力の発揮・伸長が高い
- ・加算段階３（標準の加算額）：能力の発揮・伸長が認められる
- ・加算段階２（標準の１/２程度の加算額）：能力の発揮・伸長が低い
- ・加算段階１（加算０）：能力の発揮・伸長が認められない

人事管理権者は、iの判断に当たっては、直近の業績評価の結果及び業績評価において考慮された業績の内容のほか、以下の事項を勘案することができる。

- ・過去の業績評価の結果及び業績評価において考慮された業績の内容
- ・特に繁忙・困難な業務への精励、遠隔地への異動、職務上有用な資格の取得研修成績等、業績評価においては必ずしも反映されない公務貢献等の勤務に係る事情
- ・訓告、嚴重注意等の懲戒処分に至らない部内処分の有無及びその内容

・業務の繁閑等に応じた部局間の実質的な公正性の確保

・加算段階 5 及び 4 については、各府省ごとに定められた適用枠の範囲内で決定する。(休職期間中の者等については加算段階 5 及び 4 は原則として適用できないものとするものを検討。なお、標準を上回る加算の適用枠については、各級の水準設定等とも関係するが、当面、現行の特別昇給定数(定員の15%)と同程度を念頭に検討を進める。)

・懲戒処分を受けた職員については、処分の内容・経緯及び に掲げた事項を勘案しつつ、加算段階 2 または 1 に決定する。

・長期の病気休暇等により職員の職務遂行能力の発揮・伸長の度を判断するに足る期間を勤務していない職員については、原則として加算を行わない。

#### 加算の時期

現行昇給制度は、職員が12月を下らない期間を良好な成績で勤務したことを要件としつつ、年 4 回の昇給時期を設けている。業績評価が年 1 回以上、定められた特定の時期に行われ、職員ごとに評価期間が異なることは想定されていないこと、現行制度においては年 4 回昇給が行われることを前提とした種々の調整措置があり、こうした 3 月単位の昇給時期について細かく年次バランスを考慮する序列意識が給与事務担当者、職員双方に生じがちであったこと、給与支給事務の煩雑化を招いたこと等から、新制度における基本給の加算は、原則として年 1 回、特定の時期に行うこととする。

この場合、府省毎に加算の時期が異なることとした場合には、府省間の異動者に係る加算について特別の調整措置が必要となるなど、給与支給事務を煩雑化させることになることから、加算の時期は全府省共通に設定する。

なお、加算についての具体的な取扱いは、各府省の給与管理の在り方に大きな影響を及ぼすものであるため、実務的な問題が生じることのないよう更に検討する。

#### 初任給決定

試験採用者の初任給については、採用試験の位置付けを踏まえ、原則として 1 級又は 2 級に決定し、一定の基準の下、具体的な額を設定する。

中途採用者の初任給については、採用者の職務遂行能力に応じて決定された能力等級に対応する上限額の範囲内で、一定の基準の下、採用者に期待される具体的な職務遂行能力の発揮の程度を採用前の業績等を通じて判断し、具体的な加算の額を決定する。

### 昇格時の基本給の決定方法

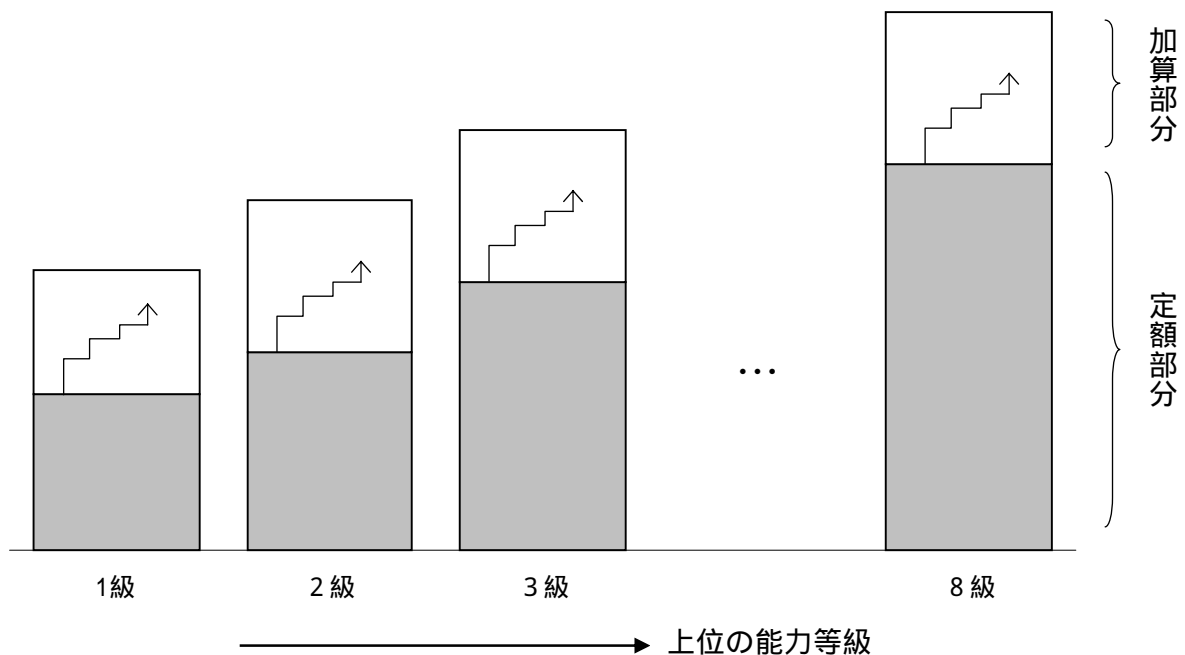
昇格時の基本給額の決定については、基本給の構造上、各級間で水準の重なりが生じることから、昇格後の額が昇格前の額を下回らないよう、昇格後の級の定額部分のほか、一定の加算額を加えたものを昇格時の基本給とする必要がある。この場合の加算措置を制度的にどのようなものと位置付けるべきかについては引き続き検討する。

さらに、昇格時に一定の給与上昇を伴うものとするかどうかについては、職員に対するインセンティブ付与の観点から、いずれの時点をとらえて給与上メリットを与えることが適当かという点にとどまらず、定額部分と加算部分のウェイト等、基本給の基本的な設計にも影響するものであり、引き続き慎重に検討を進めることとする。

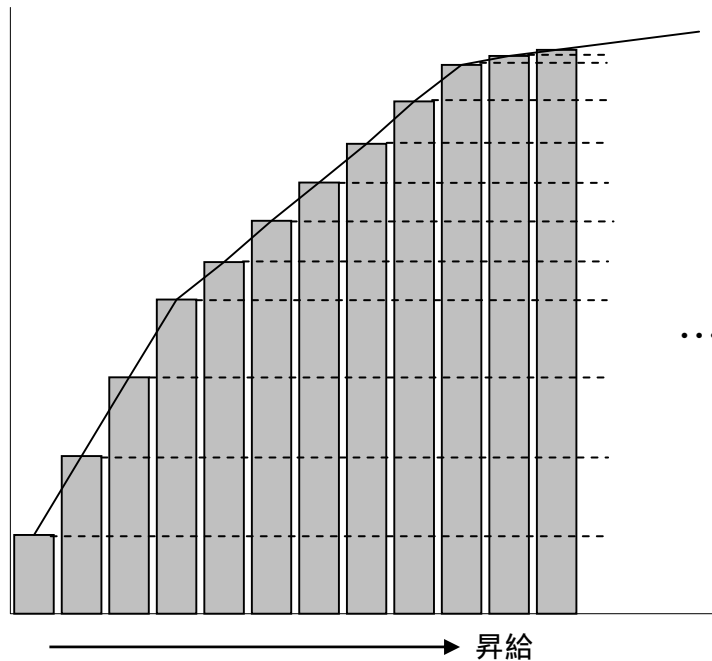
(参考2) 基本給テーブル(加算を5段階とした場合のイメージ)

等級	定 額	加 算 額					上限額
		(標準×2)	(標準×1.5)	(標準)	(標準×1/2)	(ゼロ)	
1級	円	円 : 円	円 : 円	円 : 円	円 : 円	0円	円
2級	円	・ : ・ : ・ :	・ : ・ : ・ :	・ : ・ : ・ :	・ : ・ : ・ :	0円	円
}	}	}	}	}	}	}	}
8級	円	・ : ・ : ・ :	・ : ・ : ・ :	・ : ・ : ・ :	・ : ・ : ・ :	0円	円

(参考3) 基本給の各級間の関係(イメージ)



(参考4) 同一級における加算額テーブルの変更による加算額の変化(イメージ)



(3) 職責手当

基本的考え方

現行制度では、職務に応じて設定される俸給表において、一般的な職務の複雑・困難・責任の度が評価されることとなっているが、管理・監督の地位にある職員が、かかる地位に伴って有している職務の困難性、高度の責任といった職責の特殊性は、俸給表においては十分評価しきれていないこと、また、管理・監督の地位にある職員は、上司の概括的な指示の下、自らの裁量により自己完結的に職務を遂行することが期待されており、時間外の勤務についても必ずしも時間計測になじまず、したがって、時間計測を基礎とする超過勤務手当の支給になじまないという職務遂行形態の特殊性があること等から、これらの職員に対する給与上の別途の措置として、俸給の特別調整額が設けられている。

新制度においても、管理・監督の地位にある職員の職務にかかるこうした特殊性に対しては、引き続き給与上措置していくことが必要である。

しかしながら、現行制度においては、職務の複雑・困難・責任の度に基づき、職務の級が11段階にきめ細かく設定されており、これに伴い、俸給月額において、かかる職責の差異がかなり加味されているのに対し、能力等級制度においては、職務と等級との関係が一定の範囲で弾力化されるとともに、現行の職務の級より少ない8等級に簡素化され、同じ等級の中に今まで以上に多様な職務が対応することになる。こうした等級に対応する基本給においては、現行制度におけるように職責の差異をきめ細かく反映することは困難であり、職責の差異については、給与原資の適正な配分の観点からも、基本給から抜き出して別途措置することについて検討する。また、今日の行政においては、我が国の社会経済構



造が急速に変化する中で、迅速かつ機動的・弾力的な運営が求められており、これに伴い、特に本府省課長・室長相当の職務を占める職員については、多様な行政ニーズに応じて機動的・弾力的に高いレベルの職務遂行能力の発揮が求められる職務を遂行しており、これらの職員がその時々には担う職責の程度には相当の幅が認められる状況にある。

このため、管理・監督の地位にある職員の職務の特殊性や職責の変化に機動的・弾力的に対応し適切に給与上評価することができるよう、現行の俸給の特別調整額を廃止し、基本給を補完する給与種目として新たに職責手当を設ける。職責手当が支給される職員には超過勤務手当等を支給しない。

なお、この職責手当は、支給基準に基づきその時々には職責に応じて適用される職責ランクが定まるものであることから、減額となる場合であっても、俸給の特別調整額と同様、降格の場合におけるような特別の基準・手続は要しない。

#### 支給対象

現行の取扱いを踏まえ、本府省の課長・室長、地方支分部局等の長、部長、課長等、管理・監督の地位にある職員を支給対象とする。

具体的には、これらの管理・監督の地位にある職員には、これに応じて高い職務遂行能力を求められるものと考えられることから、各組織区分の課長級以上に相当する基本職位に属する職務は、通常は職責手当の支給対象になると想定される。しかしながら、求められる職務遂行能力としては課長等と同程度のものが要求されるため、これらと同じ基本職位に属している職務であっても、職責手当で評価しようとしているような管理・監督の地位に伴う職責の特殊性や職務遂行形態の特殊性が認められない場合には、職責手当の支給対象とはしない。

なお、具体的な支給対象の定め方については、基本職位や職務分類との関係等を踏まえて更に検討する。

#### 水 準

職責手当については、管理・監督の地位にある職員の職務の特殊性や職責の変化に機動的・弾力的に対応して適切に給与上の評価ができるよう、現行の俸給の特別調整額よりも水準的に拡充することについて検討する。

また、個々の職員の職責の差異に適切に対応できるよう、職責の大きさに応じた7～8段階程度の職責ランクを設ける。

各職責ランクごとに定額による水準を設定する。

職責ランクの数及び各職責ランクの額は、各組織の区分、各職務の区分における職責の幅及び現行の俸給の特別調整額の支給水準等を踏まえて設定する。

具体的には、組織区分Aの課長・室長等の最下位の職責ランク別定額は、新たに特別の手当を支給することとなる本府省の課長補佐等との関係を踏まえ、また、組織区分Bから

Dの課長等の最下位の職責ランク別定額は、それぞれの組織区分の課長補佐等の関係を踏まえ、それぞれ相応しい水準を設定する。各職務の区分の最上位の職責ランク別定額は、その時々担当する職責の程度の幅に機動的・弾力的に対応する必要性にも応え得るよう、それぞれの職務の区分に対応する現行の俸給の特別調整額の水準を上回るものも用意する。

#### 支給基準

人事管理権者は、あらかじめ定められた明確な基準に基づき、職責手当に係る予算の範囲内で、個々の職務についてその時々職責を評価し、原則として年1回職責ランクを決定する。ただし、年度途中であっても人事管理権者は、職責の変化に伴い、あらかじめ定められた明確な基準に基づき、職責手当に係る予算の範囲内で、職責ランクを変更することもできるものとする。

(参考) 職責手当の職責ランク (仮に職責ランクの数を8とした場合のイメージ)

組織の区分 / 職務の区分		職責ランク							
		円	円	円	円	円	円	円	円
組織区分A	課長・室長等				軽職責	~ ~ ~	~ ~ ~	~ ~ ~	重職責
組織区分B	機関長・部長等				軽職責	~ ~ ~	~ ~ ~	重職責	
	課長等			軽職責	~ ~ ~	重職責			
組織区分C	機関長等			軽職責	~ ~ ~	~ ~ ~	重職責		
	課長等		軽職責	~ ~ ~	重職責				
組織区分D	機関長等		軽職責	~ ~ ~	~ ~ ~	重職責			
	課長等	軽職責	~ ~ ~	重職責					

#### (4) 業績手当

##### 基本的考え方

新たな給与制度においては、職員一人一人の貢献度をその能力・職責・業績に応じて適切に反映した、能力向上と業績達成に対するインセンティブに富んだ給与処遇の実現を図ることとしているが、こうした中で業績手当は、民間における賞与に相当するものであり、職員が一定期間の勤務を通じてあげた業績を端的に反映できるよう一時金として支給するものとする。

業績手当は、安定的に支給する部分(基礎的支給部分)と勤務実績に対応して支給する部分(業績反映部分)とで構成する。

このうち、基礎的支給部分については、民間賞与においても一律的な支給分が相当割合で存在していることを勘案し、職員のあげた勤務実績によって支給額を変動させることなく、より安定的に支給する部分として設けるものであるが、業績反映部分と合わせた全体

として、職員が一定期間の業務遂行を通じてあげた業績に対応した手当として位置づけるものとする。

なお、現行給与制度においては、勤務実績に応じた給与として勤勉手当が措置されているところであるが、勤務成績優秀者に対してメリハリをつけて配分し得る原資が、勤務成績の良好でない者に対して標準を下回る支給割合（成績率）とすることにより産み出される原資分を除き、事実上扶養手当相当分等に限られており、このことが、本来の制度の趣旨を生かしきれない要因となっている。新制度では、職員の業績に応じた給与処遇を的確に実現していくため、現行以上に勤務実績を支給割合（成績率）に適切に反映させることとするよう、運用面において業績評価を適正に行うとともに、制度的にも業績手当の総原資の枠内で実効上勤務実績優秀者に対してメリハリをつけて配分し得る原資の割合を拡大することとする。

#### 業績手当の支給月数等

業績手当の支給月数及び総原資については、現行の期末・勤勉手当と同様、官民の年間の特別給を平均所定内給与月額に対する月数で均衡させるという観点から決定する。

具体的には、民間の年間賞与支給総額を平均所定内給与月額で除した支給月数を業績手当の年間の支給月数とする。同手当の総原資は、各職員に支給される基本給（定額部分＋加算部分）職責手当、調整手当及び後述の等級別加算額の総計に年間の支給月数を乗じて得られる額とする。

なお、現行の期末・勤勉手当においては、扶養手当が支給額等の算定に当たったの基礎に含まれているが、新たな業績手当は職員の業績に対応するものであり、扶養手当が支給額に影響することは適当でないと考えられることから、扶養手当は算定基礎に含めないこととする。

#### 支給基準

業績手当の支給額は、基礎的支給部分及び業績反映部分の合計額とし、以下に掲げる算定基礎額に支給係数をそれぞれ乗じて算出する。

各支給期における基礎的支給部分及び業績反映部分の標準的な支給係数（月数）は、民間賞与における一律支給分と考課査定分の比率等を考慮して定める。なお、その際、上位の能力等級に属する職員については、一般の職員に比し、基礎的支給部分の比率を低くする一方、業績反映部分の比率を高く設定する。

業績手当に職員の勤務実態を反映させるため、基礎的支給部分、業績反映部分ともに期間率を適用する。

#### ア 基礎的支給部分

各職員に対する基礎的支給部分の支給額は、次のように算定基礎額に支給係数を乗じ

て算出する。

a 算定基礎額

= 基本給（定額部分 + 加算部分）+ 職責手当 + 調整手当 + 等級別加算額

- ・ 基礎的支給部分においては、職員の能力等級の違い及び現等級における能力発揮・伸長の度合いを支給額に反映し、職員の継続的な能力の発揮・伸長及びそれに伴う良好な勤務の提供に対するインセンティブの拡大を図るとともに、職員がその時々で担っている職責の違いを支給額に反映するとの考え方にに基づき、基本給（定額部分 + 加算部分）及び職責手当を算定基礎の基本とする。
- ・ また、地域間の賃金水準調整の観点から、基本給（定額部分 + 加算部分）に対する調整手当を算定基礎に含める。
- ・ さらに、これまでの期末・勤勉手当の取扱い、民間の役職段階別の支給実態等を考慮し、適切な上下配分を実現するため、等級別に定める額を算定基礎に加える（上位の等級に高い割増を行う）こととするが、この等級別に定める加算額の在り方については、基本給、職責手当等の検討を待って、更に検討する。
- ・ なお、現行の俸給の特別調整額については、原則として行政職(一)9級 種以上に限り、いわゆる管理職加算として期末・勤勉手当の算定基礎とされているが、新たに職責手当をすべて算定基礎に含めることとする場合には、職責手当の適用官職から非適用官職へ異動した場合に支給額が減額となるという問題が生じる可能性があり、この点の取扱いについては引き続き検討する。

b 支給係数 = 標準的な支給係数 × 期間率

- ・ 民間の特別給の年間支給総額を平均所定内給与月額で除して得られる平均支給月数（=業績手当の支給月数）を基にして、民間賞与における一律支給分と考課査定分の比率等を考慮して定める係数を、基礎的支給部分の標準的な支給係数（月数）とする。
- ・ 職員ごとの支給係数は、職員の勤務実態を反映した「期間率」を標準的な支給係数に乗じて得た係数とする。

イ 業績反映部分

各職員に対する業績反映部分の支給額は、次のように算定基礎額に支給係数を乗じて算出する。

a 算定基礎額 = 基本給(定額部分) + 調整手当 + 等級別加算額

- ・ 業績反映部分においては、業績達成に対するインセンティブの拡大を図る観点から同じ能力等級に属する職員の間では、基本給の加算部分の多寡に影響されることなく、業績の差が端的に支給額に反映されるよう、基本給については定額部分に限って算定基礎とする。

このように基本給の加算部分を各職員に対する業績反映部分の支給額の算定基礎額に含めないこととすることにより、この基本給の加算部分に相当する原資分は、実効上勤務実績優秀者に対してメリハリをつけて配分することを可能とする。

- ・ また、地域間の賃金水準調整の観点から、基本給の定額部分に対する調整手当を算定基礎に含める。
- ・ さらに、適切な上下配分を実現するため、等級別に定める額を算定基礎に加える。この等級別に定める加算額の在り方については、基本給、職責手当等の検討を待つて、更に検討する。
- ・ なお、職責手当を算定基礎に含めていないことに関しては、基礎的支給部分と異なる取扱いとなることや職責手当受給者の処遇の在り方等の観点を踏まえ、更に検討する。

b 支給係数 = 標準的な支給係数 × 成績率 × 期間率

- ・ 民間の特別給の年間支給総額を平均所定内給与月額で除して得られる平均支給月数 (= 業績手当の支給月数) を基にして、民間賞与における一律支給分と考課査定分の比率等を考慮して定める係数を、業績反映部分の標準的な支給係数 (月数) とする。
- ・ 職員ごとの支給係数を決定するため、人事管理権者は、あらかじめ定められた明確な基準に基づき、業績手当総原資から基礎的支給部分の支給総額を除いた原資の枠内で、それぞれの実情に応じ標準を上回る又は下回る成績率の段階数、具体的な成績率段階及び分布率を設定する。
- ・ 勤務実績が標準的な職員に対しては標準的な支給月数による額となるよう成績率を設定することとし、勤務実績が極めて高い職員に対しては標準的な支給額の2倍ないしは2倍を超える高い支給額を支給できることとする一方、勤務実績が極めて不良な職員に対しては業績反映部分を支給しないこととするなど、勤務実績の程度に応じた支給額とする。
- ・ 職員ごとの業績反映部分の支給係数は、直近の業績評価を重要な参考資料とし、成績率段階ごとの分布率、各部局の実質的バランス等を勘案して人事管理権者が決定した成績率に、職員の勤務実態を反映した「期間率」を乗じて得た率を標準的な支給係数に乗じて決定する。
- ・ 懲戒処分を受けた場合等については、事由及びその程度に応じて、その事実を成績率に反映させる。その基準については「あらかじめ定める明確な基準」として定める。

支給対象職員

支給対象職員は、基準日に在職する職員又は基準日前1月以内に退職した職員（無給休

職者、停職者、懲戒免職の処分を受けた者等を除く。)とする。

基準日、支給日等

現行期末手当は、3月、6月、12月の3回に分けて支給しているが、特別給として夏冬年2回の支給が一般的な民間の支給実態を考慮し、年間支給額の官民均衡を維持しつつ、業績手当の支給時期を6月及び12月の年2回とする。

基準日及び支給日については次のとおりとする。

支給期	基準日	支給日
6月期	6月1日	6月30日
12月期	12月1日	12月10日

(参考) 業績手当の総原資と各職員に対する業績手当の算定基礎との関係

区 分		各職員に対する業績手当の算定基礎	
		基礎的支給部分	業績反映部分
業績手当の総原資	基本給(定額部分)		
	基本給(加算部分)		×
	職責手当		×
	調整手当		
	等級別加算額		

( ) 印は、各職員に対する業績手当の算定基礎に含まれ、×印は、各職員に対する業績手当の算定基礎に含まれないものを示す。

なお、算定基礎に含まれない部分の額は、業績反映部分における勤務成績優秀者に対してメリハリをつけて配分するための原資となる。

## (5) 諸手当

基本的考え方

現在支給されている各種の手当については、新たな給与制度の導入に伴って、必要な見直しを行う。

現行手当のうち、新たに基本給、職責手当や業績手当を導入することに伴って、趣旨が重なり不要となる手当については廃止する。

また、能力、職責、業績を適切に反映する給与制度を実現するため、所要の手当の新設、見直しを行う。

このほか、職務の級を決定要素とする手当、俸給等を算定基礎とする手当についても、

基本給の導入に伴い規定の整備を行う。

#### 検討の内容

職責手当及び業績手当の新設に伴い、俸給の特別調整額、期末手当、勤勉手当等のうちこれらと趣旨が重複することとなる手当を廃止する。

本府省において、政策の企画立案などの非定型的、応用的な本府省特有の業務に従事している課長補佐、係長等を対象として、これら職員の特別の職務の困難性や労苦に対して給与上適切に対応するため、特別の手当を新設する。

扶養手当については、生活スタイルの変化など社会情勢の変化を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を中心に、引き続きその在り方を検討する。

#### 本府省に勤務する課長補佐等に対する特別の手当

##### ア 措置の必要性

新たな能力等級制度においては、基本給を従来の職務に対応したものから、職員の職務遂行能力に対応するものに転換することとした上で本府省の課長・室長、地方支分部局等の長、部長、課長等、管理・監督の地位にある職員に対して、職責の変化に適切に対応できるよう、現行の俸給の特別調整額を振り替え、これを一定程度拡充して新たに職責手当を設けることとしている。

このような中で、本府省において政策の企画・立案業務などに従事している課長補佐、係長等の役付職員は職責手当の対象とはならないが、本府省特有の非定型的、応用的な困難な業務を行っており、これらの業務に従事する職員の精神的負担や身体的労苦は相当に高い実態にある。このような本府省に特有な職務の困難性は、地方機関を通して共通に適用される能力等級に対応した基本給のみでは必ずしも十分適切に反映されないことから、新たに手当を設け、これにより職責の変化にも弾力的に対応する。

##### イ 措置の概要

###### a 対象職員

本府省に勤務し、政策の企画・立案など非定型的、応用的な本府省特有の質的に困難な業務に従事する課長補佐、係長及びこれに相当する専門職等の職員を措置の対象とする。

なお、上述のような手当制度の主旨にかんがみれば、本府省に勤務している課長補佐、係長等であっても、明らかに本府省に特有な困難業務に従事していないと認められる場合があれば、手当の対象としないことも考えられることから、具体的な対象範囲については更に検討する。

## b 手当額等

手当額については、管理・監督の特殊性に着目することを基本として、時々々の職責の変化等に機動的・弾力的に対応することを旨とする職責手当と同様、非定型的、応用的業務の複雑・困難度に応じた定額とし、複数段階を設けることとする。

また、水準的には現行の俸給の特別調整額が8%の定率で措置されているが、この水準を実質的にカバーし、さらにはこれを一定程度上回る水準まで用意することについて検討する。

具体的な支給段階及び水準については、俸給表の構造・水準及び職責手当等とも密接に関係するものであることからこれらの検討状況を踏まえ引き続き検討する。

なお、この手当を制度上どのように位置付けるかは、新設される職責手当や他の手当（俸給の調整額等）の関係を踏まえ、更に検討する。

## (6) 移行措置等

新給与制度の導入に際しては、厳しい社会経済情勢を反映し、官民の給与較差も極めて低率となっている状況等も踏まえ、全体の制度設計を行う必要がある。また、現行制度からの移行措置についても、こうした厳しい状況を前提に、新給与制度の円滑な導入を図ること、改革の趣旨を早期に実現すること、給与管理上できるだけ簡便な内容が望まれること等を考慮しつつ、慎重に検討する。

人事院は、法律で定める情勢適応の原則に従って給与水準等を設計し、国会及び内閣に勧告することとされており、新給与制度の導入に当たっては、新給与制度の内容に応じて勧告が適切に機能しうるように制度整備が図られる必要がある。

## 5 評価制度

### (1) 評価制度の基本理念

我が国をめぐる情勢が極めて厳しい状況に置かれている下で国民本位の行政を実現していくためには、行政を担う公務員が、所属する組織の目標、業務の運営方針、自らの業務分担等を踏まえて効果的・能率的に職務を行い、行政に対する国民の期待に応えていくことが強く求められている。

このような中で、個々の職員が国民の負託に基づきおのおのに与えられた職責をどのように果たしているかをきちんと評価することを通じて、国民に対する行政サービスの質の向上を図っていくことが、今回の公務員制度改革の理念である。

そうした理念の下で、職員一人一人の主体的な能力開発や業務遂行を促し、人的資源の最大活用と組織のパフォーマンスの向上を図ることに資する人事管理システムを整備する中で、公正で納得性の高い新しい評価システムを構築してこれを活用することとする。



## (2) 能力評価

### 能力評価の目的

能力評価の目的は以下のとおりであり、これらを通じて人的資源の最大活用と組織のパフォーマンスの向上を図ることを狙いとする。

- ア 明示された能力基準に基づき、職務遂行能力の発揮度を評価することを通じて、職員の主体的な能力発揮・能力開発を促すこと。
- イ 能力等級への格付け及び任用の重要な参考資料とすること。
- ウ 計画的な人材育成に活用すること。

### 評価の対象職員

能力等級制度の適用を受ける職員とする。

### 評価の対象事由及び評価の基準

能力評価においては、職員の職務行動を通じて把握された職務遂行能力の発揮度を能力基準に照らして評価する。

### 評価期間及び実施時期等

職務遂行能力の発揮状況を観察するためには相応の期間が必要であること、評価結果を等級格付け及び任用の参考資料とすること並びに評価の実施にかかるコスト等を勘案し、評価期間は1年間とする。

評価の実施時期は、各府省の各職場によって業務運営サイクルや人事異動の実態が様々であることから、各府省がそれぞれの実情に応じて決定するが、制度の安定的運営のため、原則として毎年一定の日（時期）に実施する。

期中の異動者については、異動後の評価者が異動前の評価者による評価結果も踏まえて最終的な評価を行うことを基本とし、評価の公正性・納得性の確保のため統一的取扱いの必要性にも留意しつつ、具体的な取扱いについて引き続き検討する。

採用、能力評価の対象外職員からの異動、休暇・休業、留学等により勤務の実績が1年間に満たない者の取扱い及び条件付採用期間中の職員に対する能力評価については、引き続き検討する。

### 評価者及び評価者段階

評価の公正性・客観性を確保するため、複数の段階の評価者により評価を行うこととし、具体の評価者は、下記の2段階を基本としつつ、各府省がそれぞれの実情に応じて決定する。

一次評価……被評価者の能力を最も適切に把握でき、被評価者の業務管理・人事管理を実質的に行っている管理者（上司）が行う。

二次評価……各一次評価者の評価軸の補正を図り、評価の公正性・客観性を高めるために、一次評価者の上位の管理者が行う。

#### 自己評価

職員が主体的に能力発揮・能力開発に取り組むことを促すため、評価の実施に当たっては、まず、被評価者本人が個々の職務遂行能力の項目ごとに自己評価を行い、評価者に提出する。

#### 評価者による評価

自己評価の提出後、評価者は、職務遂行能力の項目ごとの評価及び総合評価を決定する。

#### 評価段階の決定等

自己評価及び評価者による評価における評価段階の決定は、職員の主体的な能力開発・能力発揮を促すとともに計画的な人材育成に活用するという評価制度の趣旨にかんがみ、いわゆる絶対評価として行うことを基本とする。

なお、評価者の主観による評価結果のブレを防止するとともに、評価の識別力を確保する観点から、各評価段階の価値観の共有化を図るための措置・手法について引き続き検討する。

評価の段階数については、5段階程度とし、評価結果を任用、給与等に活用する観点から何段階が最適かを試行で検証する。

個別項目の評価を基に総合評価を行う方法については、複数の選択肢について検討を続け、これを参考として各府省が決定し、部内において統一的な運用を図る。

#### 面談及び評価に関するフィードバック

管理者と職員が職員の能力発揮・能力開発について十分なコミュニケーションを図り、評価の納得性を高めるとともに、職員一人一人の人材育成やパフォーマンスの向上を通じて人的資源の最大活用と組織のパフォーマンスの向上を実現するため、評価者は、評価に当たり被評価者との面談を実施する。面談においては、優れている能力は何か、不足していた能力は何か、能力向上を図るためにはどうしたらよいか等を話し合うこととし、そのために必要な範囲についてフィードバックを行う。

#### 評価結果が低い職員に対する指導、研修等

能力評価の結果は、計画的な人材育成に活用することとなるが、特に、評価結果が低い職員に対しては、現場管理者による指導等を通じて能力向上を図ることが必要であり、これらにより改善が見られない場合は、適宜研修、業務分担の変更、配置換その他の措置を検討することとなる。(評価結果が極めて低い職員に対する降格・免職の手続については3を

参照)

降格の手續における、降格可能性の通知後3ヵ月後の評価の内容・手續等については、引き続き検討する。

#### 能力評価シート

以上の各要素を盛り込んだ能力評価シートのモデル例は別添のとおりであり、各府省は、これを参考にそれぞれ能力評価シートを作成する。

### (3) 業績評価

#### 業績評価の目的

業績評価の目的は以下のとおりであり、これらを通じて人的資源の最大活用と組織のパフォーマンスの向上を図ることを狙いとする。

- ア 職員が組織目標等を明確に意識し、主体的な業務遂行に当たることを促すこと。
- イ 基本給の加算部分決定の勘案要素とし、業績手当の業績反映部分決定の重要な参考資料とすること。
- ウ 計画的な人材育成に活用すること。

#### 評価の対象職員

能力等級制度の適用を受ける職員のうち、管区機関の長や条件付採用期間中の職員などここで措置する目標管理に基づく業績評価がなじまないと考えられる職員を除く職員とする。なお、業績評価の対象外とする職員を認めることの是非、その範囲及びそれら職員の業績評価及び給与決定等については引き続き検討する。

#### 評価の対象事由及び評価の手法

業績評価においては、業務目標の達成度を目標管理の手法を用いて評価することを基本とし、業務目標以外の成果、業務取組プロセス等も勘案して職員の業績を評価する。

#### 評価期間及び実施時期

評価結果を給与決定の参考資料とすること及び評価の実施にかかるコスト等を勘案し、評価期間は1年以内で各府省が業務運営サイクルや人事異動等の実情に応じて決定する。

評価の実施時期は、各府省が業務運営の実情等に応じて決定するが、制度の安定的運営のため、原則として毎年一定の日(時期)において実施する。

期中の異動者、採用、業績評価の対象外職員からの異動、休暇・休業、留学等により勤務の実績が評価期間に満たない者及び条件付採用期間中の職員の取扱いについては、能力評価と同様に引き続き検討する。

評価者及び評価者段階  
能力評価と同様とする。

#### 業務目標の設定

##### ア 被評価者による業務目標の設定

職員が組織目標等を明確に意識しつつ主体的に業務遂行に取り組むことを促すため、まず、被評価者自身が、管理者があらかじめ明示した組織目標、行動規準、業務の運営方針、自らの業務分担等を踏まえて業務目標を具体的に設定する。

##### イ 被評価者による困難度の設定

評価の公正性・納得性を高めるため、被評価者は、業務目標ごとに、能力基準に照らして困難度を設定する。困難度の段階数は3段階程度とし、試行で実効性を検証する。

##### ウ 目標設定の統一的運用

各府省は、部内管理上の必要に応じて、管理職における部下の育成等、必ず目標を設定すべき事項を設けることができる。

##### エ 評価者による業務目標及び困難度の決定

評価者は、被評価者が設定した業務目標及び困難度が適切か否かを判断し、必要に応じて追加・修正を行い、業務目標及び困難度を決定する。

評価期間中において、状況の変化等に応じ当初設定した業務目標・困難度を変更することも可能とする。

##### オ 面談

管理者と職員が職員ごとの業務目標について十分なコミュニケーションを図ることは、評価の納得性を高めるとともに人的資源の最大活用と組織のパフォーマンスの向上を実現するという意義を有することから、評価者は、業務目標、困難度の決定について被評価者との面談を実施する。

面談においては、各業務目標の重要度・優先度について評価者と被評価者との間で認識を共通とするよう努める。

##### 中間フォロー等

業務目標の決定後、評価者は、被評価者の職務行動、仕事の取組姿勢等の日常的な把握に努め、業務目標の達成に向けて適時適切に必要な指導、助言を行う。

また、各府省は、必要に応じ、評価期間中に中間フォローとして評価者と被評価者との面談を実施することもできる。

## 自己評価

職員が経験や反省を生かして次期以降の業務遂行に主体的に取り組むことを促すため、評価に当たっては、まず、被評価者本人が個々の業務目標ごとの業績を困難度を勘案して自己評価を行い、評価者に提出する。

## 評価者による評価

ア 自己評価の提出後、評価者は、個々の業務目標ごとの業績を困難度を勘案して評価する。

イ 評価者は、個々の業務目標の評価を基礎として、業務目標以外の成果、業務取組プロセス等も勘案し、総合評価を決定する。その際、困難な業務への積極的な取組があった場合には、これを加点主義的に評価することが、職員の主体的な業務遂行を促す上で望ましい。

## 評価段階の決定等

業績評価は、組織目標等を踏まえ設定した業務目標の達成度を評価し、職員の主体的な業務遂行を促すとともに、計画的人材育成に活用するものであり、能力評価と同様に、絶対評価として行うことを基本とする。

各評価段階の高さの認識（価値観）の共有化を図るための措置・手法、評価の段階数、個別項目の評価を基に総合評価を行う方法について、能力評価と同様に、引き続き検討する。

## 面談及び評価に関するフィードバック

業績評価においても、管理者と職員が職員の業績について十分なコミュニケーションを図る等のため、評価者は、評価に当たり被評価者との面談を実施する。面談においては、個々の業務目標の達成度がどうであったか、達成できなかったとすればどこに原因があったのか、次期においてどうすれば達成できるのか等について話し合うこととし、そのために必要な範囲についてフィードバックを行う。

## 評価結果が低い職員に対する指導、研修等

業績評価の結果は、計画的人材育成に活用することとなるが、特に、評価結果が低い職員に対しては、現場管理者による指導等を通じて業績向上を図ることが必要であり、これらにより改善が見られない場合は、適宜研修、業務分担の変更、配置換その他の措置を検討することとなる。（評価結果が極めて低い職員に対する免職の手続については3を参照）

## 業績評価シート

以上の各要素を盛り込んだ業績評価シートのモデル例は別添のとおりであり、各府省は、これを参考にそれぞれ業績評価シートを作成する。

#### (4) 職員の苦情に適切に対応する仕組みの考え方

##### 苦情対応の意義・目的

新たな評価制度の適正な運用を図り、評価制度の公正性と納得性を担保するためには、評価に関する職員の苦情や不満等に適切に対応する仕組みを整備することが重要である。

なお、新人事制度の導入に当たり、救済制度を充実・強化することについては、後述「10 救済制度等」を参照。評価に係る苦情対応体制については、以下のとおりを考えているが、救済制度全体との関係については、引き続き検討する。

##### 各府省における苦情対応体制整備の必要性

職員からの苦情に対しては、以下の理由から、まず各府省において対応することを基本とし、各府省において体制整備を図る。

ア 新たな公務員制度においては、各主任大臣等を「人事管理権者」として制度上位置づけ、制度の枠組みの下で「自らの判断と責任において、所掌する行政組織の人事・組織の設計・運用を行う」(大綱)こととしている。こうした中で、能力・実績に基づく人事管理を推進していくためには、評価をはじめとする人事運用において職員の納得性、信頼性を確保することが緊要であり、各府省において職員の苦情に的確に対応する仕組みを整備する必要があること。

イ 職員からの評価に関する苦情に管理者や人事担当部局が対応する中で、評価実施の運用改善に積極的に生かしていくことに意義があること。

ウ 評価は、制度の枠組み・基準の下で、各府省が自らの責任と権限において実施するものであることから、各府省が苦情の原因や経緯などを最も詳細かつ的確に知り得る立場にあること。

エ 評価に関する苦情を申し出る職員は、評価結果そのものに対する苦情もさることながら、上司や処遇に対する不満などが直接の原因である場合もあり、これらのケースは所属部局や人事担当窓口において対応しなければ適切な解決が図られないこと。

##### 各府省における苦情対応

評価の適切な実施を確保し、その目的を実現するためには、被評価者の業務管理・教育・訓練・監督・指導等の人事管理を実質的に行っている一次評価者(上司)と被評価者との間で日常から十分なコミュニケーションが図られることが重要であり、そのことにより評価に関する職員の疑問や不満も相当程度解決するものと考えられる。

その上で、一次評価者とのコミュニケーションを尽くしても苦情が生じる場合、一次評価者の対応そのものに苦情がある場合等においては、苦情にきちんと対応する体制を整備する必要がある。

体制整備の例としては、二次評価者又は所属部局における対応及び人事担当部局に苦情に対応する職員を置くことのほか、例えば、幹部職員等を構成メンバーとした委員会で対

応を図ること等も考えられ、具体的措置については、各府省が組織の規模や評価の運用実態等に応じて検討する。

なお、苦情対応の仕組みの整備にあたっては、職員に対する周知のほか、苦情を申し出たことが本人にとって不利益とならないようにする必要がある。

#### 第三者機関における苦情対応の在り方

第三者機関における苦情対応の在り方については、救済制度全体の整備と併せて、関係機関と協議しつつ検討する。

### (5) その他

評価制度の適正な運用を図るため、評価者訓練、評価制度の職員への周知（評価マニュアルの作成・配布、説明会等）等について、評価制度の具体的設計を踏まえつつ引き続き検討する。

新たな評価システムの実効性を検証し、具体的制度設計の参考資料を得るとともに、円滑な導入を図るため、評価の試行を十分に行うこととし、関係者とも協議しつつ、その実施の枠組みについて検討する。

上記のような評価システムを運用するために必要な各府省の体制については、各府省においてどのような体制整備が必要かを検討し、試行等を通じて検証し、必要な措置を講ずる。

## 6 組織目標・行動規準

現在の公務の職場においては、職員が所属組織の方針、業務への取組姿勢を明確に認識しながら行政の遂行に当たっているとは言い難い状況にある。

このため、組織の目標や求められる行動の規準を明確化し、それを職員に示すことにより、職員が所属組織の目標の達成に向けて主体的に取り組み、国民の視点に立って常に業務の改善に努め、行政サービスの質の向上と業務の効率化を図る必要がある。

### (1) 組織目標

#### 制度の趣旨

職員の職務遂行に対する意識改革を図り、職務への取組姿勢や業務の効率性を改善するため、組織の目標を明確化し、職務遂行の方向性や優先順位を中長期的に明示することとする。

このことにより、職員に職務の遂行に当たり常に組織の目標を意識させるとともに、自

らの職務の必要性や重要性を実感させ、職務への能動的な取組及び効率的かつ適正な職務遂行を図る。

## 内 容

組織目標として掲げるべき内容は、当該制度の趣旨・目的に合致したものとすることは当然として、各府省は組織目標の設定に当たり次の3点に留意して定める。

ア 組織にとって、合理性があり、重要で優先順位の高い施策・方針であること。

イ 職務遂行の主体である職員に理解されるものであること。

ウ 国民にとって、必要または期待する行政につながるものであること。

また、職員が自らの業務に主体的に取り組むことが可能となるよう、可能な限り、成果に着目した指標や定量的な指標を用いる等の工夫を行い、明確な方向性を示すよう努める。

政策評価において設定している政策目標等が組織目標の内容と重なる場合には、それを当該組織の目標として活用することができる。

どの程度の期間内に達成すべきものを組織目標として設定するかは、施策等の性質等に応じて考えられるべきものであることから、達成期間の設定は組織目標の要件とはしない。

目標内容は社会経済情勢や行政に対するニーズの変化等を踏まえ、必要に応じて適宜見直しを行う。

## (参考) 組織目標のイメージ

### 1. 重点的に取り組むべき組織目標

について、 の業務・組織の見直しなど、事業の在り方を抜本的に見直す。

事業分野への重点化に向け、××年度までに に関する新規施策の立案・法制化を図る。

### 2. その他の組織目標

に関し、 審議会に付議すべき中期計画を×月までに立案し、審議会の事務局として 年度の答申に向けた円滑な運営を進める。

計画に係る実行スケジュールについて検討し立案する。

施策重点期間内に、 に関する～を×%まで向上させる。

## 設 定

設定単位は、各府省の実態又はその必要性に応じて、弾力的に設定できる。

各府省は設定に当たっては、次の点に留意するものとする。

- a 職員が自らの業務に主体的に取り組むことが可能となるよう、所属職員全員が意識できるものとして組織の目標を設定されなければならないこと。



- b 業績評価の業務目標につながるものであることから、可能な限り、下位の組織単位において設定を行うことが適当であること。

#### 組織目標の達成に資する他の制度との関連

当該制度は、前述したとおり、独自にその意義・効果を有することに加えて、新たな人事管理システムと有機的に関連することによってより効果をあげるものである。

例えば、評価制度においては、業務目標は組織目標、行動規準、業務の運営方針、自らの業務分担等を踏まえて設定することとしており、組織目標との密接な関連の下に目標管理が行われる。また、人材育成においては、育成の目標となる人材像は各府省の長期的な組織の目標などから導かれる。

#### 周知

各府省は、管理者が機会を捉えて組織目標の内容を積極的に職員へ伝える等の周知方法を工夫することによって、職員への浸透を図る。

## (2) 行動規準

### 制度の趣旨

我が国を取り巻く環境が極めて厳しい中、行政に対してその質を高めるべく様々な指摘がなされてきている。そのような指摘に応えるために、公務員は、国民の信頼を確保しつつ、従来にも増して、公務員としての責務を自覚し、質の高い国民本位の行政サービスの提供に努めるべく自己改革を行うことが求められている。

また、その一方で、公務員をめぐり、コスト意識・サービス意識等に欠けた行政運営や国民全体の奉仕者として相応しくない行為が多く見受けられ、国民の厳しい批判を招いている。

こうした中で、今般の制度改革において、「職務を遂行するに当たり国家公務員として求められる行動の規準」を明確にし、職員の意識・行動の改善を図り、職員が国民の視点に立った責任ある行政を主体的に遂行できるようにする仕組みを構築する。

### 位置付け

職員に求められる具体の行動の指針、公務員としての心構えや職務に向かう姿勢等を内容として、公務員の行動の規準を定め、その趣旨に沿った行動をとるよう促すとともに、国民に対しても公表する。

行動規準としては「国家公務員全体に共通する行動規準」を設定するほか、制度の趣旨に従い、各府省はそれぞれの使命や業務の特性に応じた行動の規準を必要に応じて設定することができることとし、当制度が本省などの企画部門から地方出先機関などの国民と直接接する実施部門に至るまで公務全体で有効に機能するように配慮する。

## 内 容

当該制度の趣旨に沿って、引き続き設定内容を検討する。

### (参考) 行動規準のイメージ

国家公務員としての行動規準	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 国民全体の奉仕者として全力をあげて職務に専念すること。</li><li>・ 縦割り意識を排除し、国民の利益を第一に考えて行動すること。</li><li>・ 行政サービスの向上に努めること。</li><li>・ 国民から税金を負託されている立場を絶えず自覚し行動すること。</li><li>・ 最小の費用で最大の成果を得るよう、限られた予算を効率的に執行すること。</li><li>・ 常に業務改善に取り組み、提案を行うなど、効率的な行政運営に努めること。</li><li>・ 自ら進んで職務遂行能力の開発及び向上に努めること。</li><li>・ 組織目標の達成に向け主体的に業務に取り組むこと。</li></ul>
当該府省職員としての行動規準	<p>&lt; 全職員共通の例 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 省職員として任務の達成に向け積極的かつ公正・公平に業務に取り組むこと。</li></ul> <p>&lt; 窓口職員対象の例 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ たらい回しをしないなど国民の立場に立った行政サービスを提供すること。</li><li>・ いつも笑顔で迅速な処理、丁寧な対応を実践すること。</li></ul>

### 行動規準の遵守に資する他の制度との関連

行動規準に即した行為を奨励し、これに反する行為を防ぐ観点から評価制度等を活用する場合には、行動規準には一定の抽象性が伴うことに留意しつつ、以下のように運用する。

#### ア 行動規準を業務目標として具体化する場合

行動規準を具体化する形で業務目標を設定した場合には、評価制度上で業績を評価することを通じて、行動規準に即した行動が行われたか否かの判断及びその程度の評価を行う。

#### イ 行動規準の遵守状況から業績評価へ反映させる場合（アの場合以外）

行動規準は一定の抽象性を伴わざるを得ないこと、業績評価は業務目標ごとの達成度の評価の積上げを基本とするため業務目標以外の要素は勘案要素にとどまることから、  
a) 明らかな事実として具現化された行為に対してのみ行うこと、b) 違反行為については、誰の目からも明らかな著しい事実行為が認められた場合に限ること、を前提として評価を行う。

能力等級制度における能力基準に行動規準と同趣旨の内容が設定された場合は、能力

評価を通じた任用等への活用が図られる。

これら評価への反映のほか、行動規準に則り他の職員の模範となった職員に対し褒賞すること等を通じて行動規準の遵守を図る。

なお、評価制度上の評価とは別に、著しい違反行為と認められる場合には管理者から指導や注意を行うことがあり得、それでもなお著しい違反行為が引き続くような場合やその行為自体が現行の服務義務違反に当たる場合には懲戒処分がなされる場合も考えられるが、懲戒処分との関係については、引き続き検討する。

## 周 知

人事管理権者は、設定した行動規準を職員に周知徹底するとともに、国民に対しても公表する。

## 7 人材育成

### (1) 基本的考え方

行政ニーズが複雑高度化、多様化する中で、効率的な行政運営を行い、国民の負託に応えていくには、何よりもまず行政に携わる個々の公務員が時代の変化に合わせて、その知識、技能その他の能力と資質の向上を図り、また、職務に求められる実務能力を向上させ、組織全体のパフォーマンスを向上させることが重要である。

このために、人事管理権者が職員の育成に関する方針を定め、行政課題に的確に対応する能力を有する職員の計画的育成に努めるとともに、職員も自ら進んで職務遂行能力の開発及び向上に努める仕組みを整備する。

### (2) 人事管理権者の責務及び職員の責務

人材育成についての人事管理権者及び職員の責務を明らかにする。

#### 人事管理権者の責務

人事管理権者は、職員の職務遂行能力の開発及び向上を図るため、また、職員の主体的な能力開発及び向上に資するため、職員の育成に関する方針を樹立し、当該方針に則り、職員の育成に努めなければならないものとする。

人材育成を円滑かつ着実に推進するため、人事管理権者は、教育プログラムのニーズの把握、教育体制（OJTを含む。）の整備、その他必要な条件整備を行う。

#### 職員の責務

職員は、自ら進んで職務遂行能力の開発及び向上に努めなければならないものとする。

### (3) 人材育成コースの設定

人事管理権者は、人材を育成する条件整備の一つとして、人材育成コースを設定する。

#### 手 続

人事管理権者は、組織、職務分野の性質、人事管理の実情等を考慮して、人材育成コース（以下、単に「コース」という）を設定する。

コースは、職務分野に着目したもの（一般コースと専門分野別コース）、職域に着目したもの（会計コース、情報処理コース）、異動範囲に着目したもの（全国コース、管区内コース）などを各府省が実情に応じて設定する。

人事管理権者は、人材育成方針及びコースの内容を職員に対し公表し、周知する。

#### 内 容

ア 本府省では原則として課長補佐段階までの職員を対象とする。専門分野等に応じて管理職層を対象とすることも可能とする。

本府省以外の機関の職員については、実情に応じて、人事管理権者が対象職員を定める。

交流採用職員、任期付職員等については、人材育成コースの対象としない。

イ コースごとに、基本的な育成方向を明らかにし、適切な育成段階を念頭において、育成体系について明示することを基本とする。

育成段階は係員レベル、係長レベルなどの職制段階や、初級レベル、中級レベルなど当該専門分野に応じたスキルをマスターしていく段階を明らかにする。

育成体系は、育成目標（開発が望まれる能力、知識、技能、資格等）、ローテーション、教育プログラム、留学（国内、国外）等のほか、各府省によって実施する職員の主体的な取組を支援する仕組みを明示する。

### (4) 人材育成コースを活用した職員の育成

#### 人材育成コースの職員への提示

人事管理権者は、行政課題に的確に対応する能力を有する職員の育成を図るため、職員にコースを提示する。

#### 職員の育成に係る指導

人事管理権者は、職員の育成に関する方針及び人材育成コースを前提に、評価も活用しつつ、日常の職務や職員との面談の機会を通じて職員の育成状況を確認し、必要な指導・助言を行い、職員の主体的な能力の開発及び向上を促進する。

面談は、単独で実施することも考えられるが、職務状況調査等の際の面談の機会や評価における面談の機会を活用して行うことができるものとし、年1回以上行う。

面談に当たっては、書面による継続的な記録を作成して活用することが有効である。出向者は、原則として派遣元がコースに沿った育成・指導についての責務を負う。

人材育成コースと人事権との関係

人材育成コースは、その後の人事を制約する性格のものと位置付けない。

## 8 本府省幹部候補職員集中育成制度

### (1) 制度の趣旨・目的

行政の政策企画立案能力を始めとする行政課題への対応能力の向上を図るためには、幹部候補としての資質や能力を有する一定の職員について、集中的・計画的な育成を行うことが重要である。このように一定の職員に対し幹部候補者としての育成を行うことは、優秀な人材の公務への誘致上有効であるとともに、限られた研修機会を効果的に活用しつつ、本人の意欲や自覚も背景として効果的な育成が図られるという効果が期待できる。さらに、政策の企画立案の中核を担う本府省課長補佐クラスに集中育成の機会を与えられた若く優秀な人材を活用することが可能となる。

このため、種採用職員等を対象に、政策の企画立案の中核を担う本府省課長補佐の一定段階まで、必要な育成プログラムを付与し、幹部候補職員を集中的・計画的に育成することを目的とした幹部候補職員集中育成制度を導入する。

### (2) 対象職員

以下に掲げる職員を対象職員（以下「集中育成職員」という。）とする。

- a 種採用職員（相当する職員を含む。）
- b 種採用職員以外の職員のうち、あらかじめ定める基準により、人事管理権者が適性審査を経て選考した職員

### (3) 設定の内容

集中育成課程の設定

人事管理権者は、幹部候補職員集中育成課程（以下「集中育成課程」という。）を設定する。

集中育成期間

人事管理権者は、能力等級 6 級に格付けられるまでの間を、集中育成期間（集中育成職員が集中育成課程に属する年数）として定める。ただし、その期間については、あらかじめ定める期間を超えることはできないものとする。

種・種等職員から編入された職員については、当該職員の経験年数等に応じて集中育成期間を短縮することができるものとする。

#### 育成プログラム

人事管理権者は、集中育成職員に対し、集中育成期間中、あらかじめ以下のような内容を含む育成プログラムを策定し、実施する。

ア 人事配置に当たっては、将来の幹部候補として必要な知識や経験を付与し、職員の能力開発・向上を促進する観点に立って、企画立案・調整等に関する事務を担当する職務を中心に配置する。

イ 多様な経験の付与による幅広い視野の養成や国際交渉力の養成等を行う観点に立って、集中育成期間中に少なくとも一回、他府省、国際機関等において勤務させる。

ウ 将来の幹部候補を養成する上で、若いうちに高度な職務に配置するなどにより、高度な業務経験、業務管理や組織・人事マネジメントの経験を付与することも効果的であることから、必要に応じ、地方機関等の管理職等の勤務経験を付与する。

エ 上記ア～ウの配置に当たっては、集中育成プログラムに照らし、特に必要と認められる場合には特例的な任用を行う。

オ 高度な行政能力、政策企画立案能力を専門的、集中的に養う観点から、国内外への留学経験を集中的・計画的に付与するとともに、各府省が自ら行う研修、各府省が派遣して行う研修（行政研修、長期在外研修等）など、必要かつ十分な研修プログラムを付与する。

#### 能力等級制度等との関係

##### a 能力基準との関係

集中育成職員については、集中育成期間中、能力等級に応じた通常的能力基準を適用する。

##### b 特例的な任用

集中育成期間中、集中育成職員に高度な業務経験を付与することにより幹部候補としての育成を図るため、特に必要が認められる場合には、格付けられた能力等級よりも上位の基本職位に分類される職務に就くこととなる場合であっても、昇格を伴わずに行うことができる。

##### c 能力評価等との関係

集中育成職員的能力評価及び業績評価については、特例を設けない。

集中育成職員的能力等級の格付けについては、特例を設けない。

集中育成を目的とする特例的な任用の場合の能力評価については、原則どおり、職員が

本来格付けられている能力等級の能力基準に基づき行う。

なお、各能力等級ごとに標準育成期間を設け、その期間を一定期間経過する日までに昇格できない職員を集中育成課程から外す仕組みについて検討する。

d 中途編入の場合の能力等級の取扱い

種、種等採用職員など途中から集中育成課程に編入される場合については、編入時点で格付けされている能力等級のまま集中育成課程に編入する。

集中育成課程の終了

集中育成は、集中育成期間の途中で集中育成の対象から外される場合を除き、集中育成期間の満了をもって終了する。

(4) 中途編入

職員を集中育成の対象に中途編入する場合については、能力等級2級以上に格付けられていること、評価結果が特に優秀である職員のうち、集中育成の対象とするに相応しいとして所属長の推薦を受けた職員、人事管理権者の公募に対して自ら応募した職員等について、適性審査（面接を含む。）を経て、人事管理権者が対象職員を選抜する。

(5) 適性審査、適性審査委員会

集中育成職員に関しては、次の場合に適性審査を行う。

- ア 集中育成の対象でなかった職員について集中育成の対象とする場合
- イ 集中育成期間中の一定の時点（本府省係長・課長補佐就任時等）
- ウ 適性の欠如を疑うべき事実の生じた場合

集中育成の対象者とし、又は対象から外す場合の判断基準は次のとおりとする。

- a 幹部候補職員として集中育成の対象とするに足る能力・資質が認められること。
- b 集中育成を通じて幹部候補となるべく研鑽に励むことへの自覚及び意欲があること。
- c 将来の幹部候補として求められる高い廉潔性を有すること。
- d 将来の幹部候補として相応しい行動をとっていること。

集中育成対象職員が集中育成の対象から外れることを希望した場合又は職員の適性を疑うべき事実の生じた場合は、人事管理権者は、当該職員を集中育成の対象から外すことができる。この場合、職員本人の希望による場合を除き、適性審査を行わなければならない。

集中育成職員に係る適性審査については、審査の公正性、納得性を確保するため、人事当局、幹部職員の一部等で構成する適性審査委員会を設ける。

## (6) その他

試験の在り方の見直しとの関係

採用試験制度の見直しの動向をも踏まえ、今後検討する。

本府省以外の機関における取扱い

独自に採用を行う機関で、本制度の趣旨と同じく、幹部候補職員を育成する必要があるものは対象とすることが考えられるが、今後、各府省各機関のニーズを把握の上、検討する。

## 9 上級幹部職員の新人事制度

### (1) 制度の趣旨

上級幹部職員については、所管行政の専門家として大臣等を直接補佐し、重要政策の企画立案や地方支分部局等の管理・監督に当たるといった職責を踏まえ、人事管理権者が職務との関係を基本に個別に適材適所の人事配置を行い、職務と業績を基準に処遇する上級幹部職員にふさわしい人事制度を能力等級制度とは別に設計する。

### (2) 上級幹部職員の範囲

上級幹部職員の範囲は、府省の所掌事務の遂行に関し、大臣を直接補佐し、その指示の下府省の業務遂行に重い責任を有し、成果について大臣に対し直接責任を負うべき立場にある本府省事務次官、局長及び審議官等、所管の地域で省全体を代表し大臣等との関係で課題や成果を問われる管区機関の長等並びにこれに相当する職責を有する機関の長等とする。

### (3) 基本職位

上級幹部職員の任用制度、給与制度に活用するため、人事管理権者は上級幹部職員の職務を、あらかじめ定められた明確な基準に従って、事務次官級、外局長官級、本府省局長級、本府省審議官級の基本職位に分類する。

### (4) 任用

上級幹部職員の任用制度は、人事管理権者が職務に求められる能力・適性や行政課題を基に個別に適材適所で配置することを基本として設計する。

人事管理権者は、最上級の能力等級等において優秀な能力評価を得た者のうち、当該府省の行政全般に対する幅広い視野や識見を有すること、国民本位の行政運営に関し十分な理解を有すること等あらかじめ定められた上級幹部職員としての適格性に関する統一基準を満たす者について、職務に求められる知識・能力、勤務実績、行政課題等を考慮して選考により上級幹部職員に昇任させる。また、人事管理権者は、職務に求められる知識・能力、勤務実



績、行政課題等を考慮して、上級幹部職員を選考により上位の基本職位に昇任させる。

公務外からの上級幹部職員の採用は、上級幹部職員の任用資格基準を満たす者のうちから、人事管理権者が選考で行う。この場合、人事院は情実の排除等の観点から一定のチェックを行う。

#### (5) 免職・降任の基準・手続

##### 基本的考え方

上級幹部職員は、その立場上、勤務実績が不良な場合等には、一般の職員にもまして厳正かつ能力本位の人事が行われる必要がある。このため、大臣等に対し担当する所管行政の結果について直接責任を負うべき立場にあること、能力評価、業績評価が行われないこと等を踏まえ、免職及び降任について明確な基準・手続を設定する。

##### 免職・降任の基準・手続

上級幹部職員の免職については、一般の職員と同様の明確な基準を適用する。

上級幹部職員の降任については、能力等級制度が適用されないことを踏まえ、ア、イ又はウに該当する場合に行う。

ア 判断・指揮や管理が不適切であることにより、そのポストに課せられた職責を全うできないなど勤務実績が不良と認められる場合

イ 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

ウ 組織、定員、予算の減少により、職務が廃止され、又は過員となった場合

勤務実績不良若しくは適格性欠如に該当して免職処分を行い、又はアに該当して降任処分を行うに際しては処分説明書を交付することに加え、公正性を確保する観点から、人事管理権者による聴聞手続等の一定の事前手続を設定することを検討する。

#### (6) 給 与

##### 基本的考え方

上級幹部職員は、個別の職責や業績に基づいて処遇が行われるものであり、一般の職員のように勤務を継続する中で昇格や昇給によって順次給与額を増額させていくことを前提としたシステムには馴染まない。このため、給与額を端的に年額で定めることとし、これを個別の職責の変化や業績に応じて弾力的に変動させていく仕組み（年俸制）を導入することにより、現行の指定職給与において一部見られる年功的な運用を排し、個別の職責や業績に応じた厳正な処遇を一層徹底する。

##### 水 準

現行の指定職給与の水準は、一般の行政職の給与との均衡を基本とし、民間役員の報酬を参考に定められている。上級幹部職員の年俸制給与についても、これらの点については

引き続き考慮する必要があり、具体的には、局長、審議官等の各クラスの現行の年収水準を総体として確保することを基本に、これに一定のメリハリをつけ得るものとなるよう、現行制度からの円滑な移行や特別職給与との関係等も考慮しつつ、更に検討していく必要がある。

#### 年俸制の概要

上級幹部職員の給与は、上級幹部職員の基本的な職責の段階に応じた基本年俸と時々の政策課題の重要度等に応じた職責加算年俸とにより構成し、それぞれについて給与額を年額で定めることとする。

一方、上級幹部職員は、職務の重責性に見合った処遇が行われる一方で、こうした立場に相応しい勤務成績を当然に期待される存在であることから、勤務成績が良好でない場合には、その結果に対して厳しい責任を問い、この給与の年額について一定の範囲内で減額を行う。

支給については、毎月支給する部分と年2回特別に支給する部分に分けて行うこととし、勤務成績が良好でない場合における一定の範囲内での減額は、年2回特別に支給する部分の中で行う。

#### ア 基本年俸

基本年俸は、基本職位ごとに、これに属する職員の基本的な職責に応じて支給する。

(参考1) 基本年俸のテーブル(イメージ)

基本職位	代表職務	基本年俸
×	事務次官	, 千円
×	外局の長官	, 千円

#### イ 職責加算年俸

##### a 趣旨

職責加算年俸は、上級幹部職員の占める職務にかかる時々の政策課題の重要度、複雑・困難度を考慮し、基本年俸だけでは十分でないと認められる場合について、基本年俸に加算して支給する。

職責加算年俸は基本職位に応じ一定の幅(加算段階)を設ける。

(参考2) 職責加算年俸のテーブル(イメージ)

基本職位別 加算段階別	職 責 加 算 年 俸	
	×	×
加 算 1	, 千円	, 千円

b 決定方法

人事管理権者は、あらかじめ定められた明確な基準に基づき、予算(基本職位ごとの職責加算年俸に係る人件費予算総額)の範囲内で、上級幹部職員の占める職務にかかる政策課題の重要度、政策課題遂行の複雑・困難度を総合勘案し、職責加算年俸を決定する。

ただし、上級幹部職員の占める職務にかかる政策課題等に変化が生じた場合には、人事管理権者は、あらかじめ定められた明確な基準に基づき、予算(基本職位ごとの職責加算年俸に係る人件費予算総額)の範囲内で、職責加算年俸を新たに支給し、又は職責加算年俸を変更することもできるものとする。

ウ 支給形態

年俸は、毎月支給する給与と年2回特別に支給する給与に分けて支給する。

年俸をどのような割合で毎月支給する給与と年2回特別に支給する給与に配分するか、また具体的支給基準をどうするかについては、一般職員の業績手当との関係、民間の動向等を踏まえ、今後更に検討する。

エ 年俸(年2回特別に支給する給与)の減額

人事管理権者は、あらかじめ定められた明確な基準に基づいて、期待された業績が十分達成されないなど上級幹部職員の勤務成績が良好でない場合には、その程度に応じ、一定の範囲内で年俸のうち年2回特別に支給する給与について減額を実施する。

オ 職責加算年俸の支給・変更・年俸減額の際の手續の整備

職責加算年俸を支給する場合や職責加算年俸を変更する場合、勤務成績が良好でないため年俸の減額を行う場合には、その公正性を確保するため、あらかじめ対象者に書面、面談等により理由を明示するなど、必要な手續面の整備について検討する。

諸手当の取扱い

現在、指定職俸給表適用職員には、調整手当、寒冷地手当、通勤手当、単身赴任手当、

特地勤務手当、管理職特別勤務手当等が支給されている。年俸制の導入に伴うこれら手当の取扱いについては、今回の制度改革に伴う諸手当についての見直しの動向等をも踏まえつつ、具体的な年俸水準の在り方と併せて更に検討する。

## 10 救済制度等

### (1) 基本的考え方

新人事制度の導入において、能力等級制度、任用制度、給与制度、評価制度など新たな制度の導入や抜本的な見直しが行われ、様々な苦情が出されることが予想されるが、それらの苦情への対応を通じて制度の適切な運用を確保していくことが重要であるとともに、その苦情が適切に処理されない場合には、人事管理の運営及び制度に対する信頼性が損なわれ、公務の円滑な遂行に重大な支障を及ぼすこととなる。

このため、人事管理に関する様々な苦情に公正かつ迅速に対応することを目的として、人事管理全般にわたる苦情に関する処理システム（救済制度等）を整備する必要がある。

### (2) 人事管理権者が行うべき苦情処理の在り方

#### 苦情相談手続の整備

能力、業績に基づく人事制度が求められる中で、今回導入する新人事制度の実施・運用に当たっては、職員の納得性や公正性を確保することが制度の円滑な運営にとって極めて重要であり、新人事制度の運営を機能させるためには、苦情に対する対応を人事管理権者が適切に行う必要がある。

このため、人事管理権者に対する苦情相談の途を整備するものとし、苦情相談の申出の主体、苦情相談のできる事項、苦情相談の方式、事案の処理方法、秘密の保持、不利益取扱いの禁止、人事院に対する苦情相談との関係など、制度としての各府省共通の枠組みを設定することを検討する。

#### 苦情相談体制の整備

人事管理権者は、苦情相談があったときは、責任をもって公正かつ迅速にこれを処理すべきであり、そのための体制整備を図ることとする。

体制整備に当たっては、利用の簡易性、窓口の包括性、専門処理能力、苦情への公平な対応、関係機関との連携、プライバシーの保護等の基本的要請の重要性にも十分考慮する必要がある。

なお、人事管理権者の行う苦情相談の運営を支えるため、人事院に対し苦情相談に係る事務に関する技術的支援や情報提供機能の発揮を求めるものとする。

(3) 人事院の救済機能の充実・強化

人事院の苦情相談の機能強化

是正を図るべき事態が生じていると認められる場合の人事院による苦情相談の処理について、機能強化を図る方向で、関係機関と協議しつつ、引き続き検討する。

公平審査制度の充実

準司法的な苦情処理システムとして不利益処分不服申立て、勤務条件に関する措置要求等の公平審査制度があるが、それら諸制度を十全に機能させていくことも重要である。公平審査の本来の機能である公正かつ迅速な処理を確保する方策について、関係機関と協議しつつ、引き続き検討する。

(別添)別表1 職務遂行能力基準(組織区分Aの案)

能力等級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	
思考力	職務知識 見	(職務知識) 係員が担当する程度の業務を遂行する上で必要な実務知識を有する。	(職務知識) 係員が担当する程度の業務に関し、後進の指導や上司等への説明を十分できる程度の実務知識を有する。	(職務知識) 係が担当する程度の領域の全体に関し、基本的な業務を適切に遂行できる程度の実務知識及び国内外の専門知識を有する。	(職務知識) 係が担当する程度の領域の全体に関し、法令協議、予算折衝など高度で専門的な業務を適切に遂行できる程度の実務知識及び国内外の専門知識並びに近接する他の領域に関する基礎知識を有する。	(職務知識) 複数の係が担当する程度の領域の全体に関し、その時々々の状況に応じた応用的な業務を適切に遂行できる程度の国内外の専門知識とバランス感覚を有する。	(職務知識) 複数の係が担当する程度の領域の全体に関し、その時々々の状況に応じた応用的な業務や新たな課題への取組など高度な業務を適切に遂行できる程度の国内外の専門知識とバランス感覚を有する。	(職見) 課・室が担当する程度の領域を中心に、政治、経済、社会等国政全体にわたる領域に関し、課・室を統率し府省内外の関係者と連携しながら業務を適切に遂行できる程度の優れた識見とバランス感覚を有する。	(職見) 課・室が担当する程度の領域を中心に、政治、経済、社会等国政全体にわたる領域に関し、課・室を統率し府省内外の関係者と連携しながら、国民生活に重大な影響を及ぼすなど高次の判断が求められる困難な業務を適切に遂行できる程度の優れた識見とバランス感覚を有する。
	理解力 分析力 洞察力	(理解力) 係員が担当する程度の業務の必要に応じ、事実を正確に理解する。	(理解力) 係員が担当する程度の業務の必要に応じ、事実を正確に理解し、適切に整理する。	(分析力) 係長が担当する程度の業務の必要に応じ、情報を適切に収集、分析する。	(分析力) 係長が担当する程度の業務のうち、他の領域と複雑に関連するなど相当高度な業務の必要に応じ、自ら業務の目的を正しく理解し、情報を積極的かつ適切に収集、分析する。	(分析力) 課長補佐が担当する程度の業務の必要に応じ、情報を効率的かつ適切に収集、分析し、解決すべき問題点等を的確に把握する。	(分析力) 課長補佐が担当する程度の業務のうち、府省内外にわたる他部門に複雑に関連するなど高度な業務の必要に応じ、情報を効率的かつ適切に収集、分析し、解決すべき問題点等を的確に把握する。	(洞察力) 課・室の長が担当する程度の業務の必要に応じ、政治、経済、社会等幅広い領域にわたる多種多様な情報を的確に理解し、国家的、国民的な観点から、問題の本質、将来起こり得る問題、解決の方向性等を的確に洞察する。	(洞察力) 課・室の長が担当する程度の業務のうち、政治、経済、社会等幅広い領域にわたる多種多様な業務の必要に応じ、政治、経済、社会等幅広い領域にわたる多種多様な情報を的確に理解し、国家的、国民的な観点から、問題の本質、将来起こり得る問題、解決の方向性等を的確に洞察する。
	企画力 構想力			(企画力) 係長が担当する程度の業務の必要に応じ、的確に具体的な対応策等を企画立案する。	(企画力) 係長が担当する程度の業務のうち、その時々々の適切な状況判断を要するなど相当高度な業務の必要に応じ、成果物のイメージを正しく理解し、迅速かつ確に具体的な対応策等を企画立案する。	(企画力) 課長補佐が担当する程度の業務の必要に応じ、課題の解決策、業務遂行の手段等について、局全体の動向も踏まえ、部下を活用し関係者と連携しながら、適切に企画立案する。	(企画力) 課長補佐が担当する程度の業務のうち、府省全体の中期的な政策の一端をなすなど高度な業務の必要に応じ、課題の解決策、業務遂行の手段等について、局全体の動向も踏まえ、部下を活用し関係者と連携しながら、適切に企画立案する。	(構想力) 課・室の長が担当する程度の業務の必要に応じ、府省ないし政府全体の動向を踏まえ、課題解決のビジョンを創出し、部下から提起された具体策等を総合し、ビジョンを実現する戦略を構想する。	(構想力) 課・室の長が担当する程度の業務のうち、多くの利害関係者が複雑に對立し合うなど困難な業務の必要に応じ、府省ないし政府全体の動向を踏まえ、課題解決のビジョンを創出し、部下から提起された具体策等を総合し、ビジョンを実現する戦略を構想する。
	変化対応力			(変化対応力) その時々々の状況変化に敏感に反応して柔軟に対応する。	(変化対応力) 同左	(変化対応力) 常に問題意識を持って業務に臨み、新たな課題の発見に努めるなど、その時々々の状況変化に敏感に反応して柔軟に対応する。	(変化対応力) 同左	(変化対応力) 政治、経済、社会等の大きな変化を的確にとらえ、既存の制度や価値観にとらわれずに柔軟に発想し、常に新たな課題を発見してその解決に積極的に取り組む。	(変化対応力) 同左

能力等級		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
行動力	執行力 実行力	(執行力) 係員としての役割に応じ、上司の具体的な指示及び定められた手段や手順に基づき、期限内に業務を適切に遂行する。 業務上得られた情報を上司に速やかに報告するとともに、自ら判断することが困難な事態が生じた場合は、上司に直ちに相談する。事実に基づいて資料等を適切に作成する。	(執行力) 係員としての役割に応じ、上司の具体的な指示及び定められた手段や手順に基づき、自ら業務遂行方法を改善しながら、期限内に業務を適切に遂行する。業務上得られた情報を上司に適切に報告するとともに、自ら判断することが困難な事態が生じた場合は、自らの考えを整理した上で上司に適切に相談する。事実に基づいて資料等を適切に作成する。	(実行力) 係長程度の職務の役割に応じ、上司の具体的な指示を仰ぎつつ、部下や関係者と十分連携して目標の着実な達成に向けて業務を遂行する。目的に合った資料等を迅速かつ適切に作成する。	(実行力) 係長程度の職務の役割に応じ、他部門との複雑な調整を要し、その時々々の適切な状況判断を要するなど相当高度な目標や課題に関し、上司の概括的な指示を仰ぎつつ、他部門との調整や新しい発想の提起など応用的な行動を取りながら、部下や関係者と十分連携して目標の着実な達成に向けて業務を遂行する。目的に合った資料等を迅速かつ適切に作成する。	(実行力) 課長補佐程度の職務の立場と責任に応じ、自らの判断で上司や関係者と適切に連携しながら、部下を効率的に活用して目標の着実な達成と課題の解決を図る。	(実行力) 課長補佐程度の職務の立場と責任に応じ、府省内外にわたる他部門との複雑な調整を要し、あるいは前例にとらわれず新規の発想で対処する必要があるなど高度な目標や課題に関し、自らの判断で上司や関係者と適切に連携しながら、部下を効率的に活用して目標の着実な達成と課題の解決を図る。	(実行力) 課・室の長程度の職務の立場と責任に応じ、自らの判断で上司や府省内外の関係者と適切に連携し、困難な事態に果敢に立ち向かい、部下の力を最大限引き出し効率的に活用しながら、目標の着実な達成と課題の解決を図る。	(実行力) 課・室の長程度の職務の立場と責任に応じ、国民生活に重大な影響を及ぼすなど重要かつ困難な目標や課題について、自らの判断で上司や府省内外の関係者と適切に連携し、困難な事態に果敢に立ち向かい、部下の力を最大限引き出し効率的に活用しながら、目標の着実な達成と課題の解決を図る。
	応対力 折衝力	(応対力) 係員が担当する程度の業務の必要に応じ、相手の意見を正しく理解し、事実を正確に伝えるなど、丁寧な応対を行う。	(応対力) 係員が担当する程度の業務の必要に応じ、相手の真意を正しく理解し、事実や自らの意見を正確に伝えるなど、丁寧かつ適切な応対を行う。	(折衝力) 係長が担当する程度の業務の必要に応じ、省内、他府省、自治体、業界などに対し、論理的な説明を行う。	(折衝力) 係長が担当する程度の業務のうち、その時々々の適切な状況判断を要するなど相当高度な業務の必要に応じ、省内、他府省、自治体、業界などに対し、論理的で分かりやすい説明を行う。	(折衝力) 課長補佐が担当する程度の業務の必要に応じ、省内、他府省、自治体、業界、国会、マスコミなどに対し、相手の意見や立場を十分理解し、的確で分かりやすい説明を行い、理解を求める。	(折衝力) 課長補佐が担当する程度の業務のうち、特に困難な折衝を要するなど高度な業務の必要に応じ、省内、他府省、自治体、業界、国会、マスコミなどに対し、相手の意見や立場を十分理解し、的確で分かりやすい説明を行い、理解を求める。	(折衝力) 課・室の長が担当する程度の業務の必要に応じ、省内、他府省、自治体、業界、国会、マスコミなどに対し、局ないし府省全体の方針等を十分踏まえ、自ら責任を持って調整を行う。	(折衝力) 課・室の長が担当する程度の業務のうち、多くの利害関係者が複雑に対立し合うなど困難な業務の必要に応じ、省内、他府省、自治体、業界、国会、マスコミなどに対し、局ないし府省全体の方針等を十分に踏まえ、自ら責任を持って調整を行う。
	判断力			(判断力) 係長が担当する程度の業務の必要に応じ、日常的に生じる課題の対応策等について、必要に応じて上司の指示を仰ぎながら適切に判断する。	(判断力) 係長が担当する程度の業務の必要に応じ、日常的に生じる課題の対応策等について上司の細かい指示を仰ぐことなく自ら適切に判断するとともに、突発的に生じる相当高度な課題について連携すべき関係者やその方法等について自ら適切に判断する。	(判断力) 課長補佐が担当する程度の業務の必要に応じ、突発的に発生する課題に関し、連携すべき関係者やその方法、取るべき対応策等について、自ら迅速かつ適切に判断する。	(判断力) 課長補佐が担当する程度の業務の必要に応じ、局ないし府省全体に関連するなど高度な課題が突発的に発生した場合も、連携すべき関係者やその方法、取るべき対応策等について、自ら迅速かつ適切に判断する。	(判断力) 課・室の長が担当する程度の業務の必要に応じ、施策の決定、実行に関し、自らの責任権限に応じて迅速かつ適切に判断するとともに、状況変化のためにやむを得ない場合は速やかに方針の変更を判断する。危機管理対応が必要な場合も、時期を逸することなく的確に判断する。	(判断力) 課・室の長が担当する程度の業務の必要に応じ、国民生活に重大な影響を及ぼすなど複雑困難な施策の決定、実行に関し、自らの責任権限に応じて迅速かつ適切に判断するとともに、状況変化のためにやむを得ない場合は速やかに方針の変更を判断する。危機管理対応が必要な場合も、時期を逸することなく的確に判断する。

能力等級		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
組織管理力・人材活用力	監督力 統率力			(監督力) 係程度のチームを率い、自ら率先して業務を遂行しつつ、部下の業務遂行状況を把握した上で、部下に対する業務配分や具体的な指示を行う。 部下の心身の健康、人間関係、職場環境等に留意し、適切に対応する。	同左	(監督力) 複数の係程度のチームを率い、部下の業務遂行状況を把握した上で、部下の能力、適性や育成方針及びその時々の際に応じた適切な業務配分を行うとともに、部下にチームの目標を正しく理解させ、その着実な達成をフォローすることにより、チームの目標の達成に努める。 部下の心身の健康、人間関係、職場環境等を把握し、その維持向上に努める。	同左	(統率力) 持てる人材を最大限活用し得るよう、自ら率いる組織において最適な人材配置と業務配分を行うとともに、組織の目標及び業務遂行に当たっての留意点等を明確に示し、その達成を適切にフォローすることにより、組織目標の着実な達成を図る。 部下の心身の健康、人間関係、職場環境等を把握し、その維持向上に努める。	同左
	指導力 育成力		(指導力) 後進に対して必要に応じて指導、サポートを行う。	(育成力) 部下に対して必要に応じて適切な指導やサポートを行い、係員として十分な程度まで育成を図る。	同左	(育成力) 部下に対し、その意欲、能力、適性を正確に理解し、必要に応じて上司に進言するなど部下の育成方針の立案に主体的に関わるとともに、能力向上の方向性を示し、適切な指導や動機付けを行い、育成を図る。	同左	(育成力) 部下に対し、その意欲、能力、適性を的確に把握して育成方針を立案し、適切な指導や動機付けを行うとともに、能力開発に資する職務及び研修機会を適切に付与することにより、計画的な人材育成を図る。	同左



能力等級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
姿勢・態度	責任感	(責任感) 府省の使命、所属組織の目標を正しく理解し、担当する業務に誠意を持って取り組み、気概を持って最後までやり抜く。	同左	(責任感) 府省の使命と重要目標、所属組織の目標を正しく理解し、担当する業務及びその時々々の課題に誠意を持って取り組み、気概を持って最後までやり抜く。	同左	(責任感) 府省の使命と重要目標、所属組織の目標を正しく理解し、業務遂行や課題解決の必要に応じて、上司に明確に意見具申し、関係者を説得するなど、誠意と気概を持って自らの立場と責任を全うする。	同左	(責任感) 政府全体の方針と重要課題、府省の使命と重要目標を正しく理解し、業務遂行や課題解決の必要に応じて、上司に明確に意見具申し、関係者を説得し、また進んで結果責任を取るなど、誠意と気概を持って自らの立場と責任を全うする。
	向上心	(向上心) 常に新しい職務知識の意欲的な習得に努める。	同左	(向上心) 常に積極的に自己啓発に努め、新しい職務知識の習得や職務遂行に必要なスキルの向上に努める。	同左	(向上心) 常に謙虚さを持って自己を正しく認識し、旺盛な向上心を持って職務知識の習得、スキルの向上や人的ネットワークの拡大に努める。	同左	(向上心) 常に政治・経済・社会等国政全体にわたる情報を収集し意見を涵養するとともに、更なる人的ネットワークの拡大に努める。明確な信念と柔軟性、厳しさと寛容さをバランス良く有し、周囲の信頼を得て部下に範を示すことができるよう、常に自らを厳しく律しつつ自己の成長に努める。
	コスト意識	(コスト意識) 常にコスト意識を持って業務を遂行する。	同左	(コスト意識) 自らコスト意識を持って業務を遂行するとともに、部下に対してもコスト意識を徹底させる。	同左	同左	同左	(コスト意識) 自らコスト意識を持って業務を遂行するとともに、自ら率いる組織のコスト管理に責任を負い、効率的な組織運営を行う。
	国民的視野 倫理観 規律	(国民的視野、倫理観、規律) 国民から行政を負託されている立場と責任を十分に自覚する。常に社会規範及び公務員に求められる倫理に合致した行動を取る。職場の規律、ルールを遵守する。	同左	(国民的視野、倫理観、規律) 国民から行政を負託されている立場と責任を十分に自覚する。常に社会規範及び公務員に求められる倫理に合致した行動を取るとともに、不正に対しては毅然とした態度を取る。職場の規律、ルールの維持に努める。	同左	同左	同左	(国民的視野、倫理観、規律) 国民から行政を負託されている立場と責任を十分に自覚する。常に社会規範及び公務員に求められる倫理に合致した行動を取るとともに、不正に対しては毅然とした態度を取り、厳正に対処する。職場の規律、ルールの維持に責任を持つ。

# (別添2) 評価シートの例

## 能力評価シート

(対象期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日)

氏名

能力等級

所属

職名

職務遂行能力基準	発揮度自己評価 (発揮内容を明記)		発揮度評価 (面談日 月 日) (評価根拠等を明記)	
	発揮度	発揮度	発揮度	発揮度
...				
...				
...				
...				
...				
...				



**【発揮度】【総合評価】**

- 5: 当該能力等級としては極めて高い能力レベル
- 4: 当該能力等級としては高い能力レベル
- 3: 当該能力等級としては標準的な能力レベル
- 2: 当該能力等級としては低い能力レベル
- 1: 当該能力等級としては極めて低く、職務に支障をきたす能力レベル

二次評価

総合評価 (職名)	印
(氏名)	
(所見)	

一次評価

総合評価 (職名)	印
(氏名)	
(所見)	

## 業績評価シート

(対象期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日)

氏名

能力等級

所属

職名

業務目標	面談日 月 日 所要時間	目標の追加・修正	達成度自己評価 (達成内容を明記)		達成度評価 (面談日 月 日) (評価根拠等を明記)	
			達成度 評価*	達成度 評価*		
	困難度 + 0 -					
	+ 0 -					
	+ 0 -					
	+ 0 -					
	+ 0 -					
	+ 0 -					
	+ 0 -					
	+ 0 -					
	+ 0 -					
	+ 0 -					

**【達成度】【評価】【評価の総合】**

- 5: 目標を著しく上回った
- 4: 目標を上回った
- 3: 目標どおりであった
- 2: 目標を下回った
- 1: 目標を著しく下回った

**【総合評価】**

- S (抜群): 能力等級に期待される業績を著しく上回った
- E (優秀): 能力等級に期待される業績を上回った
- A (良好): 能力等級に期待される業績をあげた
- B (要努力): 能力等級に期待される業績を下回った
- C (不十分): 能力等級に期待される業績を著しく下回った

二次評価

総合評価 (職名)	印
(氏名)	
(所見)	

一次評価

総合評価 (職名)	印
(氏名)	
(所見)	

\*達成度、困難度を勘案して決定

目標以外の成果、業務取組プロセス等、特に考慮すべき点があれば記入

↓

評価の総合



## **第2部**

**公務員制度改革をめぐる連合・連合官公部門連絡会  
と国際組織によるILOへの共同提訴**

## 1 . 「公務員制度改革大綱」に関するILO 提訴の意義

連合と連合官公部門連絡会は、2月26日、ILO（国際労働機関）結社の自由委員会に連名の提訴状を送った。「日本政府が進める公務員制度改革が結社の自由やILOの諸原則に違反している」として、わが国の公務員制度をILO87・97号条約を正しく適用した制度に改めるよう求めたものだ（提訴についての連合事務局長談話）。提訴は翌2月27日に「2177号事件」として受理された。

提訴状では、提訴理由として、現行の日本の公務員法制がILO87・98号条約に違反していること、閣議決定された「公務員制度改革大綱」が決定手続きやILOが指摘し続けてきた「不適切な代償措置・機能」を一層悪化させていること、をあげている。また、年明け早々にも国公法改正法案の閣議決定が予定されることから、11月開催の結社の自由委員会で提訴が審議され、「日本の公務員制度を国際基準に沿って改めることを求める勧告」がだされるよう強く求めている。

ナショナルセンターの連合が、日本政府を相手方として提訴したことに重い意味がある。提訴にあたっての記者会見で、笹森連合会長は、「ILO提訴については、連合として初めてのことであり、強い決意で取り組む」との考えを示した。

今回のILO提訴は、ICFTU（国際自由労連）、PSI（国際公務労連）、EI（教育インターナショナル）、UNI（ユニオン・ネットワーク・インターナショナル）、ITF（国際運輸労連）、IFBWW（国際建設林産労働組合連盟）の国際労働組織が共同提訴団体となり、多くの労働組合の支援のもとで行われた。わが国のようなG8を構成する先進国の労働組合が提訴するのは極めて希なケースで、ILOもこの点を極めて重く受け止めている。

3月に来日したPSIのエンゲルベルツ書記長は、講演のなかで、国際労働組織が提訴を全面的に支持している点を強調。そのうえで、日本の公務員の労働基本権制約の現状が国際労働基準に違反している点を批判し、「皆さん方の闘いは、日本だけでなく働く者の権利が侵害されているアジア全体にも波及する大変重要な問題と理解してほしい」と訴えた。さらに「PSIは加盟900の組織に日本政府と国会に対する要請ハガキ運動を提起している」として、われわれの運動に連帯して取り組む考えを示した。

連合と連合官公部門連絡会は、11月の結社の自由委員会の審議を照準に、6月のILO第90回総会に代表団を派遣して、条約勧告適用委員会での98号条約に関わり日本案件が審議され、労働側に有利な議長集約をめざし、全力で対策を進める。

もとより、われわれは、ILO勧告が問題のすべてを解決するものでないことを承知している。国際的な取り組みと国内の運動を結びつけ、連携して、国民世論を高め、「大綱」の撤回と民主的な公務員制度の実現をめざして運動を進めている。こうした取り組みの一環として、今年9月には、共同提訴した国際労働組織の代表を招き、国内2カ所でシンポジウムの開催を計画している。

## 2 . 日本政府の結社の自由違反に関する提訴状

2002年 2月26日

日本労働組合総連合会

連合官公部門連絡会

- (1) 第2次世界大戦直後、占領軍による超憲法的措置に基づいた日本の現行の公務員法制がILO第87・98号条約に違反し、国際労働基準に適合していないことは、ドライバー委員会報告や結社の自由委員会の139・236次報告などですでに明確になっている。しかし、日本政府は、ILOの再三にわたる勧告を無視し、これまで何らの改善措置をとってこなかった。

日本政府が現在進めている公務員制度改革においても、使用者としての政府の人事管理権限を大幅に拡大する一方で労働基本権の制約をはじめとした現行の公務員労働法制をそのまま継続する、などを内容とする公務員制度改革大綱（資料参照）を閣議決定した。しかもこの閣議決定は、連合官公部門連絡会との十分な交渉・協議を経ず一方的に行ったものである。これは、日本の公務員法制が、結社の自由をはじめとしたILOの諸原則に違反している状況をさらに悪化させるものである。

- (2) 日本政府は2003年には公務員法制の全面的な改正を行おうとしている。G8の一員である日本政府のILOの諸原則への深刻な違反は、アジア諸国の労働組合権の発展にとっても極めて大きな障害になりかねないことから、もはや事態は一刻も猶予できない状況にある。

連合及び連合官公部門連絡会は、こうした日本政府の公務員法改正に向けた作業を直ちにストップさせるため、日本政府の結社の自由違反に関し提訴することとした。また、この提訴は、日本の労働組合、労働者のみならず、公正な国際労働基準の各国における普遍的な適用を求めるすべての労働組合、労働者の共通した意思である。したがって、ICFTUや関係する国際産業別組織との共同の提訴である。

- (3) 日本政府が決定した今後の公務員制度改革のスケジュールを考えれば、われわれは、日本政府が国家公務員法の改正法案要綱を閣議決定する予定の本年12月以前に、つまり本年11月に予定される結社の自由委員会において本提訴が審議され、日本政府に対して結社の自由を侵害する現在の作業を直ちにストップし、日本の公務員制度を国際労働基準に沿ったものに改めることを求める勧告が出されることを強く希望する。

## 1. 日本の公務員法制のILO条約への違反状況

第2次世界大戦後の日本の公務員労働関係法制は、1948年12月に現在の公務員法の基礎をなす国家公務員法が施行されてから基本的に変わっていない。国家公務員法は、当時の東西冷戦を反映して、公務員の労働基本権を著しく制限するものであった。国家公務員法に続いて、順次、国营企業労働関係法、地方公務員法、地方公営企業労働関係法が制定されたが、いずれも程度の差はあれ関係労働者の労働基本権を著しく制約するものであった。

なお、公務員の種類に基づく、労働基本権の制限の概要は以下のとおりである。

日本の公務員の労働基本権の現状

	区 分	団 結 権	団体交渉権	争議権
国家公務員	非現業公務員 (警察、海上保安庁職員等は×)		×	×
	現業公務員 (独法公務員を含む)			×
地方公務員	非現業公務員 (警察、消防職員は×)		× (書面協定可)	×
	現業公務員			×

これらの日本の公務員法制がILO条約に違反・抵触することは、ILO監視機構から累次の批判や改善勧告を受けてきたことから明確である。1965年のドライバー報告、結社の自由委員会139・236次報告、数次にわたる条約勧告適用専門家委員会報告等の指摘は次の通りである。

- (1) 日本政府がILO87号条約を批准するに際し(批准は1965年)、ILOは1965年1月、結社の自由委員会の実情調査調停委員会(ドライバー委員長)を派遣して日本の公共部門の労使関係の実態を調査し、同委員会は6月に調査報告書を出した。

争議権の一律・全面禁止について

「すべての争議行為を違法として一律に禁止することは極めて問題である。

本委員会は、ストライキが禁止される場合に労働条件に関する問題の解決と苦情の救済のための現在の機構は、全体として適当なものとはとうてい言いがたく、現行制度は徹底的に検討される必要があるものとする。」(事実認定と勧告の要約19、24項)

管理職員の範囲のあり方について

「本委員会は、管理職員の範囲について、その現在のあるいは将来の組合員の相当な部

分を奪うことによってその団体を弱体化するほど広範囲に定義を行うべきでないこと、また人事委員会及び公平委員会が各別に行う管理職員の指定について、その間にいっそう高度の一貫性を達成すべきことを勧告する（2202項）。」（事実認定と勧告の要約54項）

非現業公務員に対する交渉権限・内容の制限について

「本委員会は、「管理及び運営」に関する事項と団体交渉の対象となる事項との間に、実際問題として、どこに境界線を引くべきかについては、より良い理解に達するよう努力すべきものと勧告する。」（事実認定と勧告の要約60項）

在籍専従制度のあり方について

「本委員会は、法律の定めた若干の場合を除いて、職員が給与を受けながら職員団体のためにその業務を行い、または活動することを禁止する規定について、その内容を明確にするよう勧告する。」（事実認定と勧告の要約63項）

- (2) 1972年及び1973年に、日本の公共部門の数多くの労働組合は、日本政府がドライバー勧告を無視し87号、98号条約に違反して、日本の公共部門の労働者の労働基本権を侵害している実態について結社の自由委員会に提訴した。これに対して結社の自由委員会は139次報告で次のように指摘した。

消防職員・刑務職員・海上保安職員の団結権否認について

「消防職員 - 日本において、独自の特徴があるが、警察や軍隊の構成員ではない - の団結権に関する申立てについて、当委員会は、87号条約の規定はこの種の労働者を同条約第9条に基づき団結権から除外するものではないという条約及び勧告の適用に関する専門委員会によって表明された見解を政府に指摘すること、しかし、団結権とストライキ権は異なった二つの問題であり、かつ前者は必ずしも後者を含むものでないことを想起することを勧告する。」（180項）

職員団体の登録制度について

「当委員会は、立法が組合の登録に制約を課しており、かつこれらの制約が当該組合の構造及び構成に関連があると考え。ある組合が非登録であるということは、不動産の取得、団体交渉及び役員任命に関する組合の権利を侵害する。特に団体交渉に関しては、関係当局は登録団体によるいかなる交渉の申入れにも「応ずべき地位に立つ」にもかかわらず、非登録団体の場合には、応ずることを拒み、したがって交渉を拒否することができるものと考え。また、たとえ非登録団体に財産を取得するための他の法的手段が開かれているにしても、登録制度の効力は団体の横わり、および縦わりの小さな単位に分割することを永続させることになる。その上、この制度は87号条約で規定するような結社の自由原則に照らして問題を生ずる。」（170-171項）

現業公務員の交渉への政府介入とその内容の制限について

「使用者及び組合の双方が誠意を持って交渉すべきであるという原則の重要性 このことは、ストライキに訴えることが禁止されている公務又は重要産業において特に重要であ

る を想起すること。

管理運営事項と雇用条件の双方に関係する事項に関する法規が、日本における現行制度に鑑み、労働協約によってなされるであろう可能な改善を妨げるものであってはならないことを想起すること」(334項)

- (3) 1983年に日本の公務員組合は、1982年の人事院による公務員の賃金改善勧告を政府が実施しなかったことから、結社の自由委員会に提訴した(1165事件、1263号事件)。

これに対して結社の自由委員会は、その222次報告および236次報告で、労働基本権制約の代償措置が当該公務員に保障されること、およびILO151号条約の基準にしたがった賃金および労働条件の決定手続きの確立と当該労働者のこの手続きへの参加を求める以下のような結論と勧告を行った。

結社の自由委員会第222次報告

「本委員会は、1982年の人事院勧告が実施されないことを遺憾とし、将来、人事院勧告が完全かつ迅速に実施されること、ならびに団体交渉権及びスト権という労働組合権の制約に対する一つの代償措置が当該公務員に保障されることを強く希望していることを表明する。」(168項)

結社の自由委員会第236次報告

「日本の公務における雇用条件等を決定する現行制度が関係当事者の信頼を確保するものといえるかどうかにつき、強い疑念を表明せざるを得ない。政府はこれらの労働者が目下のところ享受していない基本権の適切な代償となるような公務における賃金および労働条件決定手続きを確立し、当該労働者が雇用条件等の決定に参加できるよう強い希望を表明する。」(274項)

- (4) 1983年の専門家委員会報告(「結社の自由、団結権と団体交渉に関する条約および農村労働者団体に関する条約と勧告の適用に関する一般調査」)において、結社の自由等に関する原則が述べられているが、日本の公務員法制はこの原則に合致していないことが改めて明らかになっている。その主なものは以下のとおりである。

管理職員の範囲のあり方について

「他の労働者の利害を代表する労働組合への加入を管理職員に禁ずることは、必ずしも結社の自由とあいられないわけではないが、ただしそれは、二つの条件に基づく。すなわち、まずこれらの人々が自らの団体を結成する権利を持つこと。次いで、企業内、同一活動部内の他の労働者団体が、その時のあるいは潜在的な加入者数の相当部分の加入を禁じられて弱体化することのないように、管理職員ないし機密に關与する従業員のカテゴリーが広すぎないように定めることである。」(131項)

労働組合活動の自由(政治活動の自由)について

「ILO総会が労働組合運動の独立に関する1952年の決議で示しているように、労働組合



がそれぞれの国の法と慣行に従い、また組合員の決定によって、その経済的・社会的目的の前進のための手段として、政党との関係を樹立することや、合憲的な政治活動を行うことを決定する場合、このような政治的関係や行動は、その国における政治的变化にかかわりなく、労働組合活動の継続性やその他の社会的・経済的機能を損なうような性質のものであってはならない。

さらに、政府がその経済的・社会的政策の実行に労働組合の協力を得ようとする場合、このような協力の価値が、社会進歩の不可欠な要因としての労働組合運動の自由と独立に大きく依存しており、自らの政治的目的達成のための政治的道具に組合を変容させようとしてはならないことを、政府は理解すべきである。最後に、政府は、政党との自由に確立された関係を口実として、組合の正当な活動に干渉しようとしてはならない。

したがって本委員会は、すべての政治活動を禁止する、あるいはその反対に、組合と政党との密接な連関を確立する法的規定は、条約の諸原則に反する、と考える。」(196-198項)

#### 争議権の一律・全面禁止について

「ストライキ権に関して、全般的な禁止は、労働組合が組合員の利益を向上・擁護するのに利用しうる手段に対する、またその活動を組織する権利に対する、大幅な制限となるものである。ストライキに対する恒常的な禁止は、公的機関の役職者としての資格で行為する公務員と不可欠業務における労働者に対してのみ課されるべきである。ストライキの目的と用いられる手段に関する制限は、ストライキ権行使の事実上の全面禁止もしくは過剰な制限を招来しないように、十分に妥当なものでなければならない。」(226項)

#### 争議権の禁止違反に対する刑事罰と行政処分について

「ストライキに関して本委員会は、結社の自由の諸原則と合致するストライキ禁止に違反する場合にのみ刑事罰を課すべきであると考え。加えて、これらの事例における制裁は、犯された違反行為に対して相応するものでなければならず、拘禁刑は平和的なストライキの場合に課されるべきではない。不均衡な刑事制裁の適用は、調和のとれた労使関係の発展にとって好ましいものではない、と本委員会は考える。」(223項)

- (5) ILO専門家委員会の累次の報告、および総会の条約勧告適用委員会の結論においても、結社の自由委員会の139次報告の内容と同様に、日本の公務員の労働基本権制限をILO基準に合致していないものとして、改善を求めるものであった。

#### 消防、刑務、海上保安職員の団結権の否認について

「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の措置をとるよう希望することを表明した。」(第89回総会・基準適用委員会)

このように、日本の公務員法制はILOのさまざまな監視機構から強い批判と改善勧告を受けてきたが、日本政府はこれらを見做して今日まで何らの改善措置をとらず、いまなお労働基本権制約の法制を維持している。

## 2. ILO条約への違反をさらに強める日本政府による「公務員制度改革」

(1) 2000年12月1日の行政改革大綱の閣議決定に基づいて進められてきた今回の公務員制度改革に対して連合及び連合官公部門連絡会は、社会経済情勢の大きな変化を踏まえながら、戦後50年を経過して歴史的・制度的な限界を迎えている日本の公務員制度を、より民主主義的なものに抜本的に改革することを日本政府に求めてきた。その最も重要な課題である公務員の労働関係については、ILOの勧告に基づいて公務員労働者に労働基本権を確立することなど、国際労働基準に沿ったものとするを強く求めてきた。

しかし日本政府は、国際労働基準の適用を求めるわれわれの要求を一切受け入れず、ILOの諸原則への違反状況をさらに強める内容の公務員法改正作業を一方的に進めてきた。2001年12月25日に行われた日本政府の公務員制度改革大綱の閣議決定は、次に述べるとおり、決定に至る手続き 決定された内容の両面にわたって、結社の自由の原則を大きく侵害するものである。

(2) 閣議決定に至る手続きの問題点は、2001年6月の第89回ILO総会・条約勧告適用委員会で87号条約の日本の適用状況が審査された際、日本政府は「職員団体と誠実に交渉・協議すること」を約束し、それを受けて政府に対して「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こと」を求める議長報告が採択されたにもかかわらず、その後、当該労働組合との十分な交渉・協議が行われぬまま一方的に決定されたことである。これは、条約勧告適用委員会の議長報告に反するだけでなく、ILO87号条約に明確に違反している。

(3) 大綱の内容上の問題点は、ILOの勧告を再び無視し、われわれの要求を真剣に検討することもなく、「公務員の労働基本権の制約については、今後もこれに変わる相応の措置を確保しつつ、現行の制約を維持する」として、日本の公務員労働者の労働基本権の制約を継続する決定を行ったことである。その一方で大綱は、これまで人事院に付与されてきた人事行政に関する権限を大幅に剥奪し、内閣や各府省など使用者(政府)の人事管理権限を大幅に強める決定を行っている。

このことによって政府は、「今後もこれに代わる相応の措置を確保」との大綱の文言とは全く逆に、結社の自由委員会236次報告で指摘されている現状でも不十分な労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告制度の機能をさらに弱め、代償措置としてほとんど意味のないものにしようとしている。

(4) 連合及び連合官公部門連絡会は、2001年12月25日の大綱の閣議決定に強く抗議するとともに、閣議決定を撤回するよう強く求めた。しかし日本政府は、この抗議と要求をまったく考慮することなく、今後、大綱に基づいて国家公務員法、地方公務員法等の改正作業を進め、2002年12月には改正法案要綱をとりまとめ、2003年には改正法案を国会に提出する方針である。政府によって公務員法改正法案が提出されれば、自民党などの与党が絶対多数を占める国会では政府提案通り可決されることが十分予想される。

仮に、日本政府の提案による公務員法改正が行われれば、日本の公務員制度のILOの諸原則に対する違反は、日本の公務員労働者だけでなく、ILOにとっても国際労働基準の維持という側面からして決して無視し得ない深刻な事態をもたらすであろうことは必至である。

日本はG8の一員であるが、日本政府のこのような労働政策は国際労働基準の世界的広がりにとって大きな障害になりかねない。とくに、東アジアやアジアの途上国の労働組合権の発展にとって否定的な役割を果たしていることを強く指摘しないわけにはいかない。

## 付属文書：公務員制度改革の経過

### 1．行政改革大綱の閣議決定

公務員制度改革については、1997年5月に内閣総理大臣の諮問機関として、労働組合代表も参加した「公務員制度調査会」が設けられ、討議が行われた。「調査会」は1999年3月に基本答申を総理に報告し、内閣はこれを尊重するとの閣議決定を行った。「調査会」は基本答申後も、公務員の労働関係について検討作業を継続した。

しかし与党・自由民主党は、「調査会」の答申および作業を不満とし、その一切の成果物を無視して、与党と一部官僚のみで独自の作業を進めた。それに基づき、内閣は2000年12月1日、「新たな行政システムを構築する」として「行政改革大綱」を閣議決定した。その中には「国家公務員、地方公務員制度の抜本的改革」を行う方針が盛り込まれていた。

連合官公部門連絡会は、大綱の閣議決定に先立ち、11月27日に内閣総理大臣、同29日には総務庁長官に組合の意見を聞くよう申し入れたが、それらは一切省みられず、総理の諮問機関として権威ある調査会の答申を無視した決定が一方的になされたのであった。

### 2．行革推進本部・同事務局の設置

政府は、閣議決定内容を具体化するため、12月19日に総理大臣自らを本部長とする行政改革推進本部を設置し、年明けの中央省庁再編にあわせ、2001年1月6日、内閣官房に行政改革推進事務局を設置した。

そもそも、公務員制度に係る行政権限は、人事院、および内閣総理大臣の人事行政を補助する総務省人事・恩給局にある。内閣官房は公務員制度に関わる企画立案、実施権を法的に有しないのである。そうした機関が、公務員制度改革を担当すること自体、民主主義国家における法治主義をないがしろにするものである。

### 3．「公務員制度改革の大枠」を決定

政府は「3月中に『公務員制度改革の大枠』を決定し、6月には詳細設計を得る」とのスケジュールを示した。これに対し連合官公部門連絡会は、2月2日及び27日に組合の意見を「大枠」に反映するよう申し入れを行った。しかし政府は今回も組合の意見を一切反映することなく、3月29日に「公務員制度改革の大枠」の決定を強行したが、6月の「基本設計」決定に当たっては組合の意見を聞くことを約束した。

### 4．「公務員制度改革の基本設計」の決定

6月に予定されていた「基本設計」決定に向け、連合官公部門連絡会は5月16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」を行革担当大臣（内閣改造で交替）に提出し、基本設計に反映するよう求めた。また、連合も「21世紀の公務員制度・労働基本権確立の基本要求」を決定し、日本の労働運動全体が公務員制度改革を正しい方向に導くべ

く取り組みを行った。

この運動の一環として、日本の労働組合は2001年6月の第89回ILO総会で、政府が一方的に「基本設計」を作成しようとしていることを批判し、公務員制度改革が国際労働基準を反映したものとなるよう求めた。これに対し、日本政府は「基本設計は制度の具体的な内容を決定するものではない」として、「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」と約束した。条約勧告適用専門委員会は「労働組合団体との社会的対話を確立する努力を政府が行うよう、強く求める」との議長報告を行った。

しかし政府は、約束にもかかわらず対話を行わず、6月29日「公務員制度改革の基本設計」を一方的に決定し、12月までに「大綱」を具体化するスケジュールを明らかにした。

#### 5. 「新人事制度の原案」提示から「大綱閣議決定」へ

政府は「基本設計」を踏まえて大綱策定作業を進め、11月6日に「行政職に関する新人事制度の原案」を提案した。ここに至るまで、検討内容について、労働組合との交渉協議を一切行わなかった。原案提示後も、連合官公部門連絡会は誠実な交渉・協議を強く求めたが、政府は原案内容を説明するのみで、われわれの意見を一切受け容れなかった。

「公務員制度改革大綱」(資料)の案は12月18日に提示された。最重要課題である労働基本権については「基本権の制約を維持する」とされていた。25日に大綱が閣議決定されるまで、職員団体と労働基本権についての交渉・協議は一切行われなかった。

この間、連合官公部門連絡会は、2度の文書申し入れをはじめとして繰り返し労働基本権の確立および誠実な交渉・協議による改革案決定を求めたが、ILO総会で政府が行った「誠実に交渉・協議する」という約束は全く果たされなかった。特に、行政改革担当の石原大臣は、12月7日の交渉において大綱決定前に労働基本権問題について直接回答することを約束していたにもかかわらず、大綱決定の直前になって何らの明確な理由の説明もなく再三にわたるわれわれの交渉申し入れを拒否し、結局、石原大臣との交渉は行われなかった。

### 3 . 日本政府の結社の自由違反についての提訴 ( 2177号事件 ) に関する追加情報

#### 1 . 団結権

現行法の規定 ( 条文 )	特徴的な権利侵害の事例	われわれの主張
<p>(1) 団結権の否認</p> <p><u>国家公務員法第108条の2第5項</u> 「警察職員及び海上保安庁又は監獄において勤務する職員は、...当局と交渉する団体を結成し、又はこれに加入してはならない。」</p> <p><u>地方公務員法第52条第5項</u> 「警察職員および消防職員は、...当局と交渉する団体を結成し、又はこれに加入してはならない」</p>	<p>これらの職務における一方的指揮命令に対し、それをチェックする仕組み、存在がないことが警察不祥事の大きな要因であることは疑いを待たない。監獄等においても、閉鎖空間であるだけに、業務が一方的指揮命令関係のみで律されているとすれば、その公平・公正を保障することは難しい。</p> <p>1965年に87号条約を日本政府が批准して以来36年が経過しているが、条約を批准している国のうち、消防職員の団結権を禁止しているのは日本のみとなっている。</p> <p>( 追加資料 1 )</p>	<p>これら職員以外の職員団体の活動制限を鑑みるに、あえてこれら職員についてのみ一律的に団結権を制限する必要性は認められない。また、一方的指揮命令関係による様々な弊害に対して、民主制確保の仕組みとして、職員団体の組織化は大きな役割を果たすことになる。</p> <p>日本の消防職員が団結権を持っていない現状は当然に87号条約に合致していないと考える。</p>
<p>(2) 登録制度</p> <p><u>国家公務員法第108条の3第1項</u> 「職員団体は、人事院規則で定めるところにより...人事院に登録を申請することができる」</p> <p><u>地方公務員法第53条</u> 「職員団体は、条例で定めるところにより...人事委員会又は公平委員会に登録を申請することができる」</p>	<p>「在籍専従・短期従事の許可」、「団体的行政措置要求」という登録の効果は、自由に結成されるべき職員団体の活動を制限している。組合が不動産などを自己名義で登記・登録するには、法人格を取得する必要があり、この法人格を取得するには、職員団体として登録されていることが前提とさ</p>	<p>登録制度は、団体結成にとっての重大な障害であり、事前の許可なしに団体を結成するという権利を否認することに等しいもので、組合の自主的活動の保障と自主決定原則を確保する意味から廃止すべきである。</p>

現行法の規定（条文）	特徴的な権利侵害の事例	われわれの主張
	<p>れる。特定独立行政法人は2001年4月に発足したものであるが、その職員は従来は非現業国家公務員として職員団体を組織し、加入していたが、国労法及び労組法への適用替えにより、組織の再編を強制されたことで団結権を侵害された。地方公務員組合の登録については、自治体あるいは公営企業ごとに独立の組合を作ることが登録のための要件とされており、これが組合を細分化する効果を持っている。</p>	
<p>(3) 管理職員の範囲  <u>国家公務員法第108条の2第4項</u> 「管理職員等の範囲は、人事院規則で定める」  <u>地方公務員法第52条第4項</u> 「管理職員等の範囲は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定める」</p>	<p>当局側の一方的承認申請に対し、職員団体の意見や同意を求めることなく、第三者機関が決定することは問題であり、組合対象者の減少を図って、管理職の範囲拡大を維持する事態が生じており、職員団体の自主性を損ねている。  （追加資料 2）</p>	<p>組合員の範囲をどうするかは、結社の自由、団結の自由に係わるものであり、誰が職員団体の構成員としての利害に反する立場にあるかは、労使が話し合いで自主的に決定すべきである。</p>
<p>(4) 在籍専従制度  <u>国家公務員法第108条の6第2項</u> 「...の許可は、所轄庁の長が相当と認める場合に与えることができるものとし、...」  <u>地方公務員法第55条の2第2項</u> 「...の許可は、任命権者が相当と認める場合に与えることができるものとし、...」</p>	<p>在籍専従制度は、任命権者の自由裁量によることから、組合が必要とする在籍役員の専従が承認されないなど、団結権の重要な内容をなす役員選任の自由を侵している。</p>	<p>労働組合は、在籍者であろうと離籍者であろうと、自主的に必要とする役員を自由に選ぶ権利があり、何人も介入することは許されないもので、在籍専従制度そのものが廃止されるべきものである。</p>

現行法の規定（条文）	特徴的な権利侵害の事例	われわれの主張
<p>(5) 労働組合活動の自由（政治活動の自由）</p> <p><u>国家公務員法第102条</u> 「職員は、…選挙権の行使を除く外、人事院規則で定める政治的行為をしてはならない」</p> <p><u>国家公務員法第110条</u> 「第102条第1項に違反した者は、3年以下の懲役又は10万円以下の罰金に処する」</p> <p><u>地方公務員法第36条</u></p>	<p>現行の法規定は、制限される政治的行為の内容を列記し、投票行為以外のすべての個人・共同の政治的行為が禁止されていると見てよく、公務員は辞職しない限り自らの投票行為以外に政治的権利を有しない。特に、国公法が違反した場合の罰則を科していることは公務員の市民的権利を著しく阻害しているものである。</p>	<p>公務員の政治的行為に対する制限・禁止は、憲法第21条が保障する表現の自由に対する制約であるから、必要最小限の原則が厳格に維持されなければならない。職権乱用による政治的行為の制限など「必要最小限の制約」にとどめるべきである。</p>
<p>(6) 不当労働行為救済制度</p> <p><u>国家公務員法附則第16条</u></p> <p>「労働組合法…は、一般職に属する職員には、これを適用しない」</p> <p><u>地方公務員法第58条</u> 「労働組合法…は、職員に関して適用しない」</p>	<p>職員団体については、労働組合法の適用を除外されていることから、団体交渉の応諾拒否等に関する調停・救済などの労働委員会制度が適用されず、民間と比較し労働組合権が制約されている。</p>	<p>不当労働行為は、団結権に対する侵害行為であり、これを排除しえない現行制度を見直し、基本的には労働組合権の保障を民間と同様に取り扱うべきである。</p>

## 2. 団体交渉権

現行法の規定（条文）	特徴的な権利侵害の事例	われわれの主張
<p>(1) 非現業公務員の交渉権</p> <p><u>国家公務員法第108条の5第2項</u> 「職員団体と当局の交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする」</p> <p><u>地方公務員法第55条第2項</u></p> <p>「職員団体と地方公共団体の当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする」</p>	<p>非現業公務員組合は、基本的な労働条件について交渉・協議し、書面で合意することは認められているが（地方公務員のみ）労働協約を締結する権利は認められていないことから、実際には法的効果を持たない。また、勤務条件法定主義のもとで、協定は事実</p>	<p>公共部門における組合活動の範囲に関する制限を受けている非現業公務員の交渉については、協約締結権を含む団体交渉権を確立すべきである。また、現在有効な98号条約第6条の解釈に基づき、地方公務員には団体交渉権を全面的に認めるべきである。国家公</p>



現行法の規定（条文）	特徴的な権利侵害の事例	われわれの主張
	効を伴わない。	公務員と同様にその権利が制約されている現状は、明らかなILO条約違反である。
<p>(2) 交渉の範囲</p> <p><u>国家公務員法第108条の5第3項</u> 「国の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない」</p> <p><u>地方公務員法第55条第3項</u> 「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない」</p> <p><u>国营企業労働関係法第8条</u> 「...、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる」</p>	<p>管理運営事項とは、当局の責任と権限によって執行すべき事項とされ、これが包括的に協議事項から排除されていることにより、勤務条件と密接に関連する場合を含め、これを理由とする交渉拒否があとを断たない。国労法第8条で団体交渉事項とされている昇職等の事項の大部分は、事実上、管理運営事項及び人事権、さらには国家公務員法適用事項などであるとして、団体交渉が行われていない。</p>	<p>団体交渉の範囲については、管理運営事項論を廃し、「賃金・労働条件」、「その他直接、間接にかかわらず賃金・労働条件に影響する一切の事項」、「労使双方が認めた事項」とすべきである。</p>

### 3. 争議権

現行法の規定（条文）	特徴的な権利侵害の事例	われわれの主張
<p>(1) 争議権の一律全面禁止</p> <p><u>国家公務員法第98条第2項</u> 「職員は、...争議行為をなし、...又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおってはならない」</p> <p><u>地方公務員法第37条第1項</u> 「職員は、...争議行為をし、...又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおってはならない」</p>	<p>政府は、「不可欠業務」について独自の定義を創設し、ストライキを禁止する業務を大幅に拡大するとともに、国家公務員、地方公務員、国营・国营企業職員について、それぞれの職務権限を分析することなく、すべての公務員を一律・全面禁止している。これは、組合が組合員の利益を向上・擁護するのに利用しうる手段に対する、またその活動を組織する権利に対する、大</p>	<p>争議行為について公務員を理由に画一的・一律的に禁止している規定を廃し、公務における争議権の制限の必要については、「その役務の中段が、住民の全部または一部の生命、個人的安全若しくは健康に危険を及ぼすような不可欠業務」に限定し、当該業務の特定を慎重に検討すべきである。</p>

現行法の規定（条文）	特徴的な権利侵害の事例	われわれの主張
	幅な制限である。	
<p>(2) 争議権の禁止違反に対する刑事罰と行政処分</p> <p><u>国家公務員法第110条</u> 「第98条第2項に違反した者は、3年以下の懲役又は10万円以下の罰金に処する」</p> <p><u>地方公務員法第61条</u> 「第37条第1項に違反した者は、3年以下の懲役又は10万円以下の罰金に処する」</p>	<p>争議権の禁止規定に反した者に対しては、刑事罰が課され、また、たとえ刑事罰が課されない場合にあっても、行政処分が課されることとなれば、その影響は公務員生活に持続的・累積的な不利益をもたらすものとなる。</p>	<p>争議権については、結社の自由の諸原則と合致する争議禁止に違反する場合のみ刑事罰を課すべきで、特に、拘禁刑は平和的な争議の場合に課されるべきではなく、また行政処分を含めたこれらの制裁は、犯された違反行為に対して相応しいものとすべきである。</p>

#### 4．労働基本権制約の代償措置制度

現行法の規定（条文）	特徴的な権利侵害の事例	われわれの主張
<p>(1) 人事院勧告制度</p> <p><u>国家公務員法第28条第1項</u> 「この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適應するように、…」</p> <p><u>同第2項</u> 「人事院は、毎年、少なくとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならない」</p> <p><u>地方公務員法第14条</u> 「地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置を講じなければならない」</p>	<p>政府が代償措置として主張している人事院勧告は、近年、代償措置としての機能を喪失している。また、地方公務員の賃金改定については、1997年以降、自治体議会による労使合意を覆す修正によって賃金改定の全部又は一部が実施できない事態が発生している。</p> <p>(追加資料 3)</p>	<p>現在の人事院勧告制度は、労働組合権の制約に対する代償措置足りえないことから、基本権の適切な代償となるよう公務における賃金及び労働条件決定手続きを確立し、組合がそのあらゆる段階に参加でき、完全、迅速に実施されるとともに、当事者を拘束するものでなければならない。</p>

現行法の規定（条文）	特徴的な権利侵害の事例	われわれの主張
<p>(2) 仲裁・裁定制度</p> <p><u>国営企業労働関係法第16条第1項</u> 「国営企業の予算上又は資金上、不可能な資金の拠出を内容とするいかなる協定も、政府を拘束するものではない。また、国会によって所定の行為がなされるまでは、そのような協定に基づいていかなる資金といえども支出してはならない」</p> <p><u>同法第35条第1項</u> 「国営企業とその職員との間に発生した紛争に係る委員会の裁定に対しては、当事者は、双方とも最終的決定としてこれに服従しなければならず、また、政府は、当該裁定が実施されるように、できる限り努力しなければならない。ただし、国営企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とする裁定については、第16条の定めるところによる」</p>	<p>国営企業各組合の団体交渉事項は、賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日等とされている。しかし、賃金については、実態的に国営企業当局に自主決定能力は付与されておらず、政府・財政当局の意向により左右され、しばしば政争の具とされている。したがって、当事者間での解決は不可能であり、法律が適用されて以降、一度も自主解決した例はなく、常に中央労働委員会の調停及び仲裁により決定されている。しかも、仲裁裁定は労使双方を拘束するものの、その実施にあたっては閣議の了解が必要であり、場合によっては国会における承認を必要とする。</p> <p>（追加資料 3）</p>	<p>団体交渉事項として労使の協約自治権を認めていても、それが直ちに実現できないという事態が生じているのは、法律の不備及び仲裁裁定の実施に向け努力義務を課せられている政府の責任に帰すものであり、これらの公務員労働者の権利の制約を廃し、実態としての国営企業労使による自主決定能力を付与すべきである。</p>

## 日本の消防職員の団結権と消防職員委員会について

### 1. 全国消防職員協議会について

全消協は自主的な組織として、1977年8月に36組織2,500人で発足し、現在180組織11,500人が結集している。結成以来、消防職員全体の連帯意識を高め、明るい魅力ある職場づくりと会員の生活・権利の向上、そして消防行政の改善と団結権の確立をめざした活動を展開している。また、連合や自治労との連携を通じて、諸課題の解決に取り組んでいる。消防職員委員会については、政労合意を踏まえた民主的な運営と実効性の確保に努力してきている。ただ、消防職員委員会の効果的な運営や、全消協の運動を実現していくために不可欠な自主組織づくりについては、消防当局などの不当な妨害や圧力もあって、大きく進展していない。根底には団結権が付与されていない問題があり、全消協は一日も早い団結権の確立を希求している。

### 2. 消防職員委員会の運営経過と今後の対応について

- (1) 連合・自治労および全消協は、委員会制度を民主的かつ有効に活用するなかで、消防職員の団結権保障への環境作りと国民的合意を推進していく立場で取り組んできた。
- (2) その結果、特に全消協加盟の職場では、職員の意見が一定反映され、職場環境が改善されてきた。自主組織のある消防職場ほど、消防職員委員会は機能しており、消防職員に団結権を保障する環境はいっそう整いつつあると考える。
- (3) 一方では、かなりの職場で消防職員委員会が開催されず、職場課題の解決が進まないなどの問題点がある。詳細な検証作業による報告を予定しているが、現段階で把握している問題点は以下の通りである。

#### 消防職員委員会で職場環境の改善がはかられない理由

意見集約を所管する部署で事前に意見の取捨選択が行われている。

審議結果に対して消防長や首長部局に履行する義務がない。

政府の普及啓発や自治体当局・消防当局の対応に不適切さがある。

#### 消防職員委員会によって民主化が進んでいない理由

審議結果に対し、消防長や首長部局が十分に応える施策を行っていない。

意見を提出した職員に対して当局側からの不当な弾圧や嫌がらせなどを受ける。

開催されても形だけの委員会で民主的な運営がなされていない。

当局の不当な圧力や懸念材料による職員の躊躇や諦めがあり、意見提出がないために委員会が開催されないケースが相当数出てきている。

- (4) 消防職員委員会制度は、職場の環境改善を一定進めたものの、消防職員の勤務条件を決定する制度としては不十分で問題も多いところである。制度導入後6年を迎えているが、

政府は法改正に向けた検討を進めていない。

## 追加資料 2

### 奈良県大宇陀町における管理職範囲拡大の不当性について

奈良県下の町村では、1978年の地公法52条の「改正」以来、管理職比率が増大し続け、管理職比率では全国で最も高い水準にある。これは本来管理職等の範囲に入らない課長補佐を、地公法の拡大解釈により管理職範囲に組み入れるという不法行為が原因となっている。大宇陀町でも1984年に町公平委員会規則が改悪され、課長補佐を管理職等の範囲として以来、その比率が増大の一途を辿ることとなった。

1997年7月4日大宇陀町当局は、突然の人事異動を行い、その異動で労組の委員長・副委員長・書記長の三役に課長補佐辞令が出した。この異動の目的は、組合の弱体化を目的とした悪質なものであり、町当局の思惑どおり、組合はその運営に支障をきたし、解散寸前の状況に追い込まれた。また、この時点での町の管理職比率は37%という状況であった。

同年11月、組合は課長補佐を含めて、公平委員会に職員組合登録変更申請を提出、公平委員会は、課長補佐（管理職）が混在しており、地公法53条に適合しないとの理由で登録不受理通知を行った。また、公平委員会は1998年5月、一方的に1ヶ月間の「職員団体登録の停止」決定を行い、さらに6月には再度1ヶ月間の「職員団体登録の停止期間の延長」を実施した。さらに、1999年2月1日、突然に「職員団体の登録取り消し」処分を決定、通知した。

この決定は全国的にも例がなく、組合の存在自体を公平委員会が否定するという暴挙であり、これに対して組合は、公務員の団結権を不当に侵害している公平委員会規則の改正を目指すこととし、同年4月9日に、大宇陀町及び大宇陀町公平委員会を相手に、「不当労働行為の損害賠償請求」と、職員団体の「登録取り消し処分の撤回」を求め、奈良地方裁判所に提訴した。

なお、同年6月23日の第1回公判以降、延べ12回にわたり公判が行われ、裁判は2002年1月23日に結審し、5月22日に判決が行われる予定となっている。

## 労働基本権の制約に対する代償機能・措置の喪失に関する事例について

### 1. 人事院勧告制度

政府が代償措置として主張している人事院勧告は、情勢適応の原則のもとで、給与、勤務時間、その他勤務条件に関する基礎事項について、社会一般の情勢に適応＝民間に準拠することを制度の原則としている。しかし、民間との格差を埋めることにより公務員の賃金を特定する人事院勧告は、1972年までは実施月の値切りが続き、82年には完全に実施が凍結され、83年から85年までは改定率・実施時期が値切られるなど、政府によって不当に取り扱われてきた。また、近年、以下のように取り扱われており、代償措置としての機能を喪失している。

1997年勧告～指定職について、勧告の実施時期を98年4月に1年間見送り。

1999年勧告～行政職俸給表（一）表の10級および11級、指定職の改定を見送り。

これにより、民調結果による官民格差1,054円に対し、改定が実施されたのは1,034円となり、官民格差20円分が積み残された。

2000年勧告～俸給表の改定は見送られ、官民格差は扶養手当の改定にあてられた。

扶養手当は支給区分に基づく定額とされているため、民調結果による官民格差447円に対し、改定が実施されたのは434円となり、官民格差13円分が積み残された。

### 2. 地方公務員の賃金改定

地方公務員法は、「職員の給与は、生計費並びに国及び多の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない。」（第24条第3項）としている。

自治体の労使は地公法を踏まえ労使交渉を行ない、当局は合意に基づき給与条例改正案を議会に上程し議決を経て賃金の改定を行なうが、1997年以降、景気の低迷に伴う税収の落ち込みや自治体の財政悪化を背景に、議会による労使合意を覆す修正によって賃金改定の全部又は一部が実施できない事態が発生した。

組合員に実損があった具体例は以下の通り。このほか管理職のみの実損にとどまった自治体も複数存在する。

#### 1997年度

沖縄県浦添市 市長は労使合意に基づき人事院勧告と同様の給与改正条例案を提出したが、市議会が給与条例改正案を否決したため賃金改定を行なえなかった。

#### 1998年度

- 宮城県矢本町 町長は労使合意に基づき人事院勧告と同様の給与改正条例案を提出したが、議員提出の修正案により給与条例改正案実施時期が98年10月となった。4～9月の賃金改定が行なえなかった。
- 福島県金山町 町長は労使合意に基づき人事院勧告と同様の給与改正条例案を提出したが、議員提出の修正案により給与条例改正案実施時期が99年1月となった。4～12月の賃金改定が行なえなかった。
- 岡山県大原町 町長は労使合意に基づき人事院勧告と同様の給与改正条例案を提出したが、議員から「住民が納得しない」との理由で反対があり、修正により給与条例改正案実施時期が99年1月となった。4～12月の賃金改定が行なえなかった。
- 熊本県岡原村 村長は労使合意に基づき人事院勧告と同様の給与改正条例案を提出したが、97年に議員・特別職の報酬改定を行なわなかったことから、12月議会における「職員も我慢すべき」との議員の意見により給与条例改正案実施時期が99年1月となった。4～12月の賃金改定が行なえなかった。

#### 1999年度

- 東京都荒川区 区長は労使合意に基づき人事院勧告と同様の給与改正条例案を提出したが、議会が給与条例改正案を否決したため賃金改定を行なえなかった。
- 福岡県高田町 町長は労使合意に基づき人事院勧告と同様の給与改正条例案を提出したが、議員から「町財政への負担増」を理由に反対があり、給与改定で予算増額となる金額と同額の一時金削減（人事院勧告による削減分のほかに）が行なわれた。

### 3. 国営企業組合の仲裁・裁定

1998年6月24日に示された賃金引上げに関する仲裁・裁定について、政府は、印刷、造幣は即完全実施、郵政、林野は国会の審議決定に委ねるとの決定を行った。そして、郵政、林野については、衆議院で10月6日、参議院で10月7日、仲裁・裁定通り完全実施が議決され決着をみた。

## 4 . 公務員の労働基本権に関する I L O 提訴についての談話

2002年 2月26日  
日本労働組合総連合会  
事務局長 草野 忠義

1 . 本日、連合は、連合官公部門連絡会との連名で、ILO「結社の自由委員会」に対し、「日本政府が、日本の公務員制度をILO 87号および98号条約を正しく適用した制度に改めることを求める」提訴を行い、また、その結論を本年11月予定の結社の自由委員会において示すよう求めた。

今回の提訴では、ICFTU、PSI、EI、UNI、ITFなど、国際的な労働組合組織が共同提訴人となり、多くの労働組合が確たる支援を約束している。

2 . 現行の日本の公務員法制がILO条約に違反し、国際労働基準に適合していないことは、ILO結社の自由委員会等の度重なる報告・勧告で明らかになっている。しかし、日本政府は、これらILOの再三にわたる批判と改善勧告を無視し、何らの改善措置もとらず、今なお労働基本権制約の法制度を維持している。

その上、昨年12月25日に閣議決定した「公務員制度改革大綱」は、労働基本権について「現行の制約を維持」する一方、制約の代償制度としての人事院の役割を大幅に縮小し、使用者としての政府の人事管理権限のみを強化する内容となっている。しかも、この閣議決定は、当該労働組合との十分な交渉・協議を経ずに一方的に行われており、決定に至る手続き、決定内容の両面に亘り、結社の自由をはじめとするILOの諸原則に対する違反状況を更に悪化させるものである。

3 . G 8 の一員である日本政府が、これ以上国際労働基準に違反することは、国際社会における日本の役割からして、許されるものではない。日本政府はこのILO提訴を真摯に受け止め、結社の自由委員会の審議に誠実に対応すべきである。

また、われわれは、ILOが迅速・公平な審議を行い、日本政府に対して適切な勧告を行うことを強く希望する。

4 . 連合は、連合官公部門連絡会とともに、公務員の労働基本権の回復、労使協議に基づく公正・公平な新人事制度の確立、特権的な「キャリア制度、天下り」廃止等を政府に再三申し入れてきた。しかし、政府はこれらを全く無視し、「大綱」に基づいて国家公務員法、地方公務員法等の改正作業を進め、2003年々頭の国会に改正法案を提出する方針としている。

連合及び連合官公部門連絡会は、このILO提訴を機に、「大綱」の撤回と国民本位の公務員制度改革を求める取り組みをさらに強めていく。

以 上



## 5 . 政府への申し入れ

2002年 3月 5日

行政改革担当大臣 石原伸晃殿

厚生労働大臣 坂口 力殿

### ILO 結社の自由委員会への提訴に当たっての申し入れ

連合および連合官公部門連絡会は、2月26日、ILO結社の自由委員会に対し、公務員制度改革に関わる日本政府の結社の自由違反に対する提訴(別紙・提訴状参照のこと)を行いました。この提訴は、ICFTUやPSI、EI、UNI、ITF、IFBWWなど多くの国際産業別組織との共同提訴です。

日本の公務員法制がILO87・98号条約に適合していないことは、これまでILOから再三にわたって是正勧告が行われていることかも、すでに明らかです。G8の一員でもある日本政府がこれ以上国際労働基準への違反状況を放置することは、国際社会における日本の役割からしても決して許されることなく、一刻も早く国際労働基準に沿った公務員法制に改革していくことが求められています。にもかかわらず、昨年末閣議決定された「公務員制度改革大綱」では、労働基本権制約を現行のまま維持するとする一方で、使用者としての政府の人事管理権限を大幅に拡大しようとしており、国際労働基準への違反状況をさらに悪化させる内容となっています。加えて、われわれとの十分な交渉・協議を経ず「大綱」が閣議決定されたことは、明らかに結社の自由違反といえます。

貴職におかれては、以上の経緯をふまえて行われた提訴を真摯に受け止め、結社の自由委員会の審議に誠実に対応するとともに、この際、労働基本権制約の立法政策を始めとした国際労働基準への違反状況を改める姿勢を明確に表明すべきであると考えます。

わたしどもは、11月に予定される結社の自由委員会での審議と結論を求めています。ついては、政府として下記事項に沿ったILOへの誠意ある対応を行うよう強く申し入れます。

### 記

- 1 .ILOから日本政府に対する見解が求められた場合には、迅速かつ正確・公平な報告を行い、結社の自由委員会の審議に誠実に対応すること。
- 2 . 結社の自由委員会から勧告が行われた場合は、その勧告を尊重し、直ちに必要な国内的措置をとること。

## 6. 首相への要請

2002年3月5日

内閣総理大臣

小泉 純一郎 様

日本労働組合総連合会

会長 笹森 清

### ILO 結社の自由委員会への提訴にあたっての要請

連合および連合官公部門連絡会は、去る2月26日に、公務員制度改革に関する日本政府の結社の自由違反について、ILO結社の自由委員会に提訴しました。また、この提訴と並行して、ICFTU（国際自由労連）、PSI（国際公務労連）、EI（教育インターナショナル）、UNI（ユニオン・ネットワークインターナショナル）、ITF（国際運輸労連）、IFBWW（国際建設森林労連）など、多くの国際的な労働組合組織に共同提訴人となることを呼びかけ、既に快諾を得ています。

日本の公務員法制が、ILO87号、同98号条約に適合していないことは、これまでに再三にわたって、ILOからの是正勧告が行われてきたことから明らかです。

昨年末に閣議決定された「公務員制度改革大綱」では、労働基本権の制約を「現行のまま維持する」とする一方で、代償機能を大幅に縮小し、使用者としての政府の人事管理権限を強化しています。また、労働組合との十分な交渉・協議を経ずに決定されました。こうした一連の対応は、すでに違反状況にあることに加え、さらなるILO条約への重大な違反を犯すものといわざるを得ません。

私たちは、ILO結社の自由委員会において、早急に結論が出されるよう求めています。つきましては、政府として、以下の事項に沿ったILOへの誠意ある対応を行うよう、強く要請いたします。

### 記

1. ILOから日本政府の見解が求められた場合には、迅速かつ的確・公正な報告を行い、結社の自由委員会の審議に誠実に対応すること。
2. 結社の自由委員会から勧告が行われた場合は、その勧告を尊重し、直ちに必要な措置を実施すること。

## 7 . 共同提訴 6 国際組織プロフィール

ICFTU (国際自由労働組合連盟)

【 International Confederation of Free Trade Unions 】世界の自由にして民主的な労働組合ナショナルセンターの連合体。148カ国、221組織、1億5,700万人。ファクソン・シャメンダ会長(ザンビア出身)。本部はベルギー・ブリュッセル。日本の連合(750万人)はロシア独立労働組合連盟(2,800万人)、アメリカ労働総同盟産別組織(1,322万5,975人)につぐ3番目の規模をもつ加盟組織。アジア、アフリカ、南北アメリカに地域組織がある。

PSI (国際公務労連)

【 Public Services International 】公共サービス機関の職員とその団体の国際組織。1907年に欧州6カ国の労組の参加で出発、競合組織との統合を経て、1958年に現名称。組織人員は147カ国、603組織の2,000万人(2002年1月現在)。欧州地域の組合員が半数強を占める。ウィリアム・ルーシー会長。本部はジュネーヴに近いフランスのフェルネイ・ボルテール。人権・労働組合権の擁護・確立を基調に、ILO151号条約(公務における団結権などの条約)をはじめ公務全般、保健社会サービス、消防、水・エネルギーなどの分野の国際基準確立に努力してきた。日本から自治労、国公連合、全水道が加盟。

EI (教育インターナショナル)

【 Education International 】1993年1月に設立された教職員の世界組織。2001年現在、157カ国・地域における307の教職員団体が加盟、構成人員2,450万人。本部ベルギー・ブリュッセル。メアリ・フットレル会長。国際自由労連(ICFTU)傘下で最大の国際産別組織として、「万人のための質の高い公教育の推進」「人権および労働組合権の国際基準の確保」「教職員の地位向上」の3分野を中心に活動している。日本では日教組が唯一の加盟団体。

UNI (ユニオン・ネットワーク・インターナショナル)

【 Union Network International 】4つの国際組織が新たに統合して、2001年1月に誕生した産別組織の国際労働団体。140カ国からの900組合、1,500万人で構成する。マイレン・レマール会長。本部はスイスのニオン。14の部会と女性など3委員会が「ピープル・ファースト(人間中心)」をスローガンに、地球・地域レベルで活動を展開。日本の加盟産別組織はゼンセン同盟、自動車総連、情報労連、NTT労組、KDDI労組、CSG連合、サービス流通連合、全逓、全郵政、全印刷、日放労、損保労連、生保労連など。

ITF (国際運輸労働組合連盟)

【 International Transport Workers' Federation 】陸・海・空の交通運輸産業に働く労働者で組織。1896年に設立され、100年以上の歴史を持つ国際産業別組織。2002年現在、132カ

国、570組合が加盟。構成人員は500万人。本部はロンドン。会長はウムラオマル・プロフィット(全インド鉄道員連盟委員長)。グローバル・キャンペーンと連帯を通じて、交通運輸労働者の経済的利益の促進、社会的地位の向上、基本的な人権・労働組合権の擁護のために活動している。日本では、都市交はじめ私鉄総連、運輸労連、JR連合、JR総連、国労、航空連合、海員組合など13単産、70万人が加盟。

I F B W W (国際建設林産労働組合連盟)

【 International Federation of Building and Wood Workers 】 建設、林産労働者を中心に塗装、石材などの関連職種労働者をふくむ国際組織。1934年設立。2002年1月現在、加盟組合員は125カ国の289組合、約1,100万人。ロエル・デヴリス会長。本部はスイス・ジュネーヴ。グローバルな国際連帯を基調に労働者の人権、組合権の尊重、文化的・経済的・社会的利益の擁護、労働者の平等をめざす。日本からは建設連合、全林野労組、日林労、CSG連合、ゼンセン同盟、全国一般の36,100人が加盟。

## **第3部**

**2002年1月からの取り組み経過と要請書・アピール等**

## 1. 「対策本部」2002年1月からの取り組み経過

2月4日 「対策本部」第9回会議でILO提訴、署名運動などへ方針決定

KKRホテル東京で第9回対策本部会議を開催した。運動の基本スタンスを改めて確認、石原行革担当大臣への要求書提出、ILO対策や大規模な署名運動、中央・地方での民間労組への説明・協力要請行動等に取り組むことを確認した。ILO対策では、3月に開催される結社の自由委員会に国際組織とともに共同提訴し、本年11月の同委員会で結論を得るよう働きかける。

2月5日 公務員制度調査会「労使関係検討グループ」で労働側が「大綱」を批判

都内で第55回公務員制度調査会が開かれ、行政改革推進事務局から公務員制度改革大綱の説明を受け、それを巡って議論が行われた。労働側代表の志摩委員、丸山特別委員らは、大綱の閣議決定に至る手続き不備、内閣・各府省権限拡大の一方、労働基本権を制約することの不当、霞ヶ関キャリアのためのお手盛りの改革案であること、などを鋭く指摘した。(公制調は3月末に解散)

2月8日 「対策本部」構成組織国際担当者会議

2月21日 「対策本部」第7回企画委員会

2月26日 連合三役会議、「対策本部」第15回書記長会議でILO提訴方針決定、共同提訴状を送付

連合と連合官公部門連絡会は、8時から連合三役会議及び「対策本部」第15回書記長会議をそれぞれ開催し、「日本政府が進める公務員制度改革が結社の自由やILOの諸原則に違反している」として、ILO結社の自由委員会に提訴することを決定、本日付けで連名の共同提訴状を送った。ICFTU(国際自由労連)、PSI(国際公務労連)、EI(教育インターナショナル)、UNI((ユニオン・ネットワーク・インターナショナル)、ITF(国際運輸労連)、IFBWW(国際建設林産労働組合連盟)の各国際労働組織が共同提訴人となった。G8のナショナルセンターが国際労働組織と共同提訴するのは、初めてのケース。

2月27日 ILO結社の自由委員会が提訴を正式受理

ILO結社の自由委員会は連合と連合官公部門連絡会による日本政府を相手方とする提訴を「第2177号事件」として正式に受理した。

3月1日 連合とともに「民主的な公務員制度改革を求める中央集会」

東京・日比谷公会堂で2,000人が参加して開催。「ILO条約違反の『大綱』撤回、2002春季要求実現、労働基本権確立・民主的公務員制度改革」を求めて、アピール。これに先立ち、各与

野党へ同趣旨を要請した。

3月5日 ILO審議に「迅速・誠実な対応」を対政府申し入れ

ILO結社の自由委員会で受理された提訴案件について、政府の行革推進事務局と厚労省に相次いで申し入れ。行革推進事務局側は「誠実な対応」を明らかにしたが、「対策本部」は「大綱」決定への経緯についての責任をなお追及した。厚労省は「粛々として対応」と答えた。

3月12日 「対策本部」構成組織組織行動担当者会議

3月20日 「対策本部」正副本部長・企画委員合同会議

3月25日 「対策本部」第16回書記長会議

KKRホテル東京で開催。民主的な公務員制度の実現を求めて、4月15日からの署名活動の開始、民間組合への協力要請強化などを確認。会議の冒頭、ハンス・エンゲルベルツPSI（国際公務労連）書記長はILOへの共同提訴に全面的な支持を約し、日本の公務員の労働基本権の現状について政府を厳しく批判した。

同 PSI（国際公務労連）書記長が講演

総評会館で同夕、エンゲルベルツPSI書記長が講演、「今回の制度改革では、代償機能をさらに後退させようとしている。みなさんの戦いは、日本だけでなく、働く者の権利が侵害されているアジア全体にも波及する全体の問題と理解して欲しい」と訴えた。

3月28日 「対策本部」第8回企画委員会

4月5日 「対策本部」署名活動推進構成組織責任者・担当者会議

同 「対策本部」第17回書記長会議

同 労働基本権確立・民主的な公務員制度改革へ中央集会

東京・全電通会館で同夕、2002年春季要求実現も課題に、国営企業部会を中心に500人の参加で開催。連合官公部門連絡会「対策本部」の山本幸司事務局長は、国民的なキャンペーンで公務員制度への関心を高め、署名運動を成功させよう、と訴えた。

4月19日 民主的な公務員制度改革実現のための全国学習会

連合「対策委員会」と連合官公部門「対策本部」が、全国的な署名運動の推進に向け、総評会館で「全国学習会」を開催した。各地方連合会官公部門担当者と公務員共闘地方代表者会議参加者あわせて全国から67人が参加、意思統一をはかった。

4月25日 「対策本部」構成組織政治担当者会議

同 「対策本部」ILO 6月総会へ学習会

4月26日 「対策本部」企画委員が行革推進事務局長と交渉

対策本部企画委員らはこの日午前、政府の行政改革推進事務局・西村事務局長と交渉した。「大綱」の閣議決定に至る経緯の納得のいく説明を求めるとともに、交渉・協議の在り方で責任ある見解を求めた。行革推進事務局側は労働基本権について結論が遅れたことなどの経緯を「遺憾」とし、また、「行政職に関する人事制度の第2次原案」を提示。「平成18年度（2006年度）を目途とした新たな制度への移行に向けた一連の作業の一貫としてとりまとめたもの」で、「移行後の各種新制度の設計を行っていくうえでのベースとなる」と述べ、今後の交渉・協議については実りのある議論ができるよう十分に組合側と相談していくことを約した。

5月8日 「対策本部」第9回企画委員会

5月15日 「対策本部」署名活動推進構成組織責任者・担当者会議

同 「対策本部」企画委員が行革推進事務局長と交渉

この日午後、「人事制度第2次原案」について、今後の交渉・協議内容と国公法改正作業とのスケジュール上の関係などを質した。西村行革推進事務局長はこれに対し、第2次原案をベースに法律案や下位の法令・規則、運用ルールをつくると断った上で、法律案の内容をめぐる交渉・協議は早くても今秋以降になる、交渉・協議が実りある議論となるよう、誠実に対応したい、と答えた。また、同原案中の「労働基本権の制約に代わる相応の措置」の内容とその提示時期を追及した点で、政府側は時期の明言を避けつつ、「相応の措置」内容も今後の法案提示前に「余裕を持って議論できるよう」組合に提示し、交渉・協議していくことを約した。

5月17日 「対策本部」第18回書記長会議

同 ILO 6月総会派遣団打ち合わせ会議



## 2 . 要請書・アピール等

### 3・1 中央集会アピール

#### ILO条約に違反し国民の求めに逆行する「大綱」の撤回を求めるアピール

連合が「雇用と生活を守り抜くたたかい」と位置づけ組織した2002年春季生活闘争は、いままさに3月中旬の山場に向けた産業別組織、単組、地方連合会による取り組みが全国で展開されている。私たちも、公務・公共部門の労働者の生活の維持・防衛に向けたたたかいを懸命に進めている。

いま、私たちが直面する最大の課題は公務員制度改革である。国民の感覚から遊離した、キャリア官僚のための「お手盛り改革」にすぎない公務員制度改革大綱の閣議決定を到底容認することはできない。

政府は、連合官公部門との実質的な交渉・協議がないまま、昨年12月25日に「大綱」の閣議決定を強行し、日本政府が昨年のILO総会で約束した「職員団体との誠実な交渉・協議」を反故にした。さらに「大綱」は、内閣や各府省の人事管理権限を一方向的に強化・拡大させ、他方で、労働基本権について「現行の制約を維持する」とした。このまま「大綱」に基づく公務員法改正が行われることになれば、労働基本権はさらに著しく制約されるとともに、公務員制度の民主化に逆行するのは明らかである。

しかも、自民党内には、何が何でも「大綱」に基づく法改正をこり押しするため、議員立法で「公務員制度改革基本法案」を今通常国会に提出する動きが強まってきているが、言語道断である。

政府が進めている公務員制度改革は、国際労働基準に違反し、公務員労働者の権利を侵害していることから、連合および連合官公部門は2月26日、その是正を求めてILOに提訴した。この提訴は、国内のみならず国際自由労連をはじめとする国際労働組合との共同提訴であり、公正な国際労働基準の適用を求める世界の労働者の訴えである。

私たちは、国際的連帯をいっそう強め、日本政府に公務員労働法制の変更を迫る。国会においても「大綱」の撤回を求め、野党共同のたたかいを支援・連帯し、国際労働基準を満たした公正で民主的な公務員制度改革の実現を求める。

そして何よりも私たちは、国民の求める公務員制度を実現するために、民間の労働者はもとより広く国民に支持を訴え、組合員一人ひとりが参加する主体的取り組みとして全国的な署名活動を展開し、要求の前進をはかる。

こうした、あらゆる領域でのたたかいを結合させ、21世紀にふさわしい労働基本権を確立した民主的な公務員制度を実現させるために全力をあげて取り組む。

2002年3月1日

2002年春季要求実現労働基本権確立・民主的公務員制度改革を求める3.1中央集会

2002年3月1日

## ILO条約違反の「公務員制度改革大綱」の撤回を求める要請書

日頃より、連合官公部門連絡会に対しご指導ご鞭撻を頂き心から感謝申し上げます。

政府は、昨年12月25日、「公務員制度改革大綱」を閣議決定しました。その内容は、国民の感覚から遊離した特権性・閉鎖性の強いキャリア制度を温存・固定化し、天下りを大臣承認制に改めてより緩和するなど、キャリア官僚のための「お手盛り改革」と言わざるを得ません。

また、私ども労働組合の立場からも、「大綱」は到底容認できません。

その第1は、実質的な交渉・協議がないまま、閣議決定を強行したことです。制度の設計にあたり、日本政府が昨年のILO総会で約束した「職員団体との誠実な交渉・協議」は反故にされました。第2は、労働基本権のあり方について、「現行の制約を維持する」としたことです。その結果、内閣や各府省の人事管理権限の一方的な強化・拡大により、労使関係は著しくバランスを欠いたものとなります。

私たちは、政府が進めている公務員制度改革が国際労働基準に違反していることについてILOに提訴し、その判断も求めています。

「大綱」では、2003年中に国家公務員法正案を国会に提出し、2006年度から新制度に移行するとしています。「大綱」に基づく法案化作業は、国民の批判の強いキャリア制度改革に応えず、民主的で開かれた公務員制度確立の方向に逆行するものです。

こうしたことから、貴職におかれましては、下記要求事項の実現に向けご尽力を頂きますようお願い申し上げます。

### 記

一、「公務員制度改革大綱」を撤回し、キャリア制度の改革と労働基本権を確立した21世紀社会にふさわしい民主的な公務員制度改革を実現すること。

2002年3月1日

## ILO条約違反の「公務員制度改革大綱」の撤回を求める要請書

日頃より、連合官公部門連絡会に対しご指導ご鞭撻を頂き心から感謝申し上げます。

政府は、昨年12月25日、「公務員制度改革大綱」を閣議決定しました。その内容は、国民の感覚から遊離した特権性・閉鎖性の強いキャリア制度を温存・固定化し、天下りを大臣承認制に改めてより緩和するなど、キャリア官僚のための「お手盛り改革」にすぎません。

また、私ども労働組合の立場からも、「大綱」は到底容認できません。

その第1は、実質的な交渉・協議がないまま、閣議決定を強行したことです。制度の設計にあたり、日本政府が昨年のILO総会で約束した「職員団体との誠実な交渉・協議」は反故にされました。第2は、労働基本権のあり方について、「現行の制約を維持する」としたことです。その結果、内閣や各府省の人事管理権限の一方的な強化・拡大により、労使関係は著しくバランスを欠いたものとなります。

政府が進めている公務員制度改革が国際労働基準に違反していることから、その是正を求めて連合と連合官公部門はILOに提訴しました。

「大綱」では、2003年中に国家公務員法・地方公務員法改正案を国会に提出し、諸法令を整備して2006年度から新制度に移行するとしています。また、政府・与党内には、「公務員制度改革基本法案」を今通常国会に提出する動きがあります。

こうしたことから、貴職におかれましては、下記要求事項の実現に向けご尽力を頂きますようお願いいたします。

### 記

一、政府に対し「公務員制度改革大綱」の撤回を求め、野党共同して、労働基本権を確立した21世紀社会にふさわしい民主的な公務員制度改革を実現すること。

2002年3月1日

## ILO条約違反の「公務員制度改革大綱」の撤回を求める要請書

常日頃より、連合官公部門連絡会の運動にご指導ご鞭撻を賜り心から感謝申し上げます。

政府は、昨年12月25日、「公務員制度改革大綱」を閣議決定しました。その内容は、国民の感覚から遊離した特権性・閉鎖性の強いキャリア制度を温存・固定化し、天下りを大臣承認制に改めてより緩和するなど、キャリア官僚のための「お手盛り改革」そのものです。

また、私ども労働組合の立場からも、到底容認できません。

その第1は、実質的な交渉・協議がないまま、閣議決定を強行したことです。制度の設計にあたり、日本政府が昨年のILO総会で約束した「職員団体との誠実な交渉・協議」は反故にされました。

第2は、労働基本権のあり方について、「現行の制約を維持する」としたことです。その結果、内閣や各府省の人事管理権限の一方的な強化・拡大により、労使関係は著しくバランスを欠いたものとなります。

政府が進めている公務員制度改革が国際労働基準に違反していることから、その是正を求めてILOに提訴しました。

「大綱」では、2003年中に国家公務員法・地方公務員法改正案を国会に提出し、諸法令を整備して2006年度から新制度に移行する考えを示しています。そのため政府・与党内には、「公務員制度改革基本法案」を今通常国会に提出する動きがあります。

こうしたことから、貴職におかれましては、私どもの考えにご理解頂き、下記要求事項の実現に向けご尽力を頂きますようお願い申し上げます。

### 記

一、「公務員制度改革大綱」を撤回し、広く国民の声を聞き、労働基本権を確立した21世紀社会にふさわしい民主的な公務員制度改革を実現すること。

## 集 会 ア ピ ー ル

私たちは2002春季生活要求実現の取り組みに全力をあげるとともに、民主的公務員制度改革実現に向け、国民的運動への広がりをめざした署名活動を4月15日から開始する。

生活と雇用を守り抜く闘いと位置づけた2002春季生活闘争は、経営側の定昇凍結・見直しや賃金水準引き下げの主張を一段と強める厳しい情勢のもと、連合民間のほとんどの仲間は賃金カーブ維持分を確保するとともに、「雇用維持協定」「雇用安定宣言」などの締結を進めている。私たちは、闘いを継続している民間の仲間たちとともに、公務員連絡会の春季段階の回答引き出しの闘いを踏まえ、国営企業部会の対当局交渉を強化し、公務労働者の労働条件改善に向けた春季要求の実現に全力をあげて取り組む。

民主的な公務員制度改革を求める取り組みは、ICFTUなど国際労働団体の支持を得て、2月26日ILO提訴によって、国際的な運動として発展しつつある。私たちはILO闘争の勝利をめざし全力をあげる。さらに私たちは「大綱」の撤回と国民のための民主的公務員制度改革を求め、広く国民に支持を訴え、組合員一人ひとりが主体的に参加する取り組みとして1千万人署名を国民的運動として取り組むことを決定した。私たち連合官公部門連絡会に結集する200万人が、本集会を皮切りに、組織の総力を挙げて1千万人の署名達成に向け全力で取り組み、要求の前進をはかる。

連合は、すべての職場・地域から怒りの声を結集し、政府の政策を転換させ、景気の回復による雇用の維持・創出などを求めて、国民各層と連携した全国統一行動を4月第2週（8日～12日）にゼネラルアクションとして展開する。私たちは、この総行動に自らの課題である民主的行政の確立、公務員の労働基本権確立を掲げて結集し、その圧倒的な成功を勝ち取るために、中央・地方において組織の全力をあげて取り組む。

連合官公部門連絡会は、全ての職場で、全国あらゆる地域で、民間の仲間とともに2002春季要求の実現、労働基本権確立・民主的公務員制度改革の実現のため、全力をあげ闘い抜くことをアピールする。

2002年4月5日

連合官公部門連絡会2002春季要求実現

労働基本権確立・民主的公務員制度改革を求める4・5中央集会

## 「透明で民主的な公務員制度改革を求める請願署名」の取り組みについて

連合は、連合官公部門連絡会と連名で、2月26日ILO「結社の自由委員会」に「労働基本権を確立する」提訴を行い、受理された。日本政府は、ILOに対する日本政府の回答書については8月ごろ提出を予定としている。また、政府の行革推進事務局は、「大綱」にもとづき、公務員法の改正作業を一方的に進め、来年の通常国会にも改正法案を提出する動きにある。

1. 連合は、連合結成の主要課題の一つである公務部門の労働基本権の確立をはかるため、連合官公部門連絡会が実施する標記署名運動に協力していく。
2. 連合官公部門連絡会は、連合と連合官公部門連絡会の連名で「透明で民主的な公務員制度改革を求める請願署名」運動を行う。その要請項目は、以下の3課題とする。
  - (1) 「公務員制度改革大綱」を撤回し、国民と労働組合が参加した公正・透明な公務員制度改革案を作る。
  - (2) 種試験採用組が優遇される特権的官僚制度を廃止し、政・官・業ゆ着を助長させる「天下り」を全面的に禁止する。
  - (3) 公務員に労働基本を保障し、対等・平等な労使関係制度を確立する。
3. 連合官公部門連絡会は、連合の民間部門の構成組織に標記「署名運動」への協力を求める要請訪問を行う。

構成組織はこの要請訪問を受けて、この署名運動への協力を自主的に明らかにし、傘下組織にその旨を通知する。
4. 連合官公部門連絡会は、署名協力を表明した構成組織の地方組織等の協力を得て、各都道府県ごとに「民主的公務員制度改革・署名運動委員会」(仮称)を設置し、この「署名運動委員会」が署名運動を実施し、連合官公部門連絡会が集約する。
5. 署名運動は、5月連休明けから取り組み、第一次集約を6月7日とし、今国会中に、衆議院・参議院の両議長への提出を予定する。

さらに署名運動を継続し、7月末日に最終集約を行い、秋の臨時国会において衆参議長への提出を予定する。
6. 連合の公務員制度改革・特殊法人等改革対策委員会(委員長:草野事務局長)は、官公部門連絡会と連携しつつ、民主党等の政党対策、マスコミ対策、ILO対策をさらに強める。

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](mailto:mail@rengo-kankoubumon.gr.jp)

ホームページ

[www.rengo-kankoubumon.gr.jp](http://www.rengo-kankoubumon.gr.jp)