

公務員制度改革の方向性について

1. 基本的考え方

(1) 改革の必要性

グローバル化、高度情報化など経済社会のあり方が大きく変容し、こうした時代・環境の変化に対応するため、行政のあり方が変化。



行政を担う公務員のあり方そのものの改革が必要。

(2) 改革の目的

国民の信頼の再構築

時代・環境の変化への対応能力の向上

2. 具体的検討項目

(1) 再就職管理の適正化

- ・公務の公正性に対する国民の信頼に疑念を生じる行為を厳しく禁止、ルール違反には罰則により制裁（行為規制の導入と監視機関の設置）。
- ・暫定期間を設け、現行の2年間の再就職禁止・人事院の承認制度を併存。

(2) 能力・実績主義に基づく人事管理

現在試行中の人事評価制度の確立を図るなど、能力及び実績に基づいた人事管理を徹底。

(3) 公務員の労働基本権

労働基本権の付与の可能性を含め検討。（注）専門調査会でも議論をして頂いているところ。

(4) 公務員の身分保障

公務員の分限処分の見直しを検討。

(5) 官民交流の更なる推進

支援体制の整備等により、官民間の人材移動の抜本的拡充。

再就職ルールの見直しスケジュールのイメージ

現行

- 承認を得て密接関係企業に再就職する者は年間約700～800名
- 再就職した者による、元の部署への「口利き」を禁止する規定は無い

事前承認制

- 職員による密接な関係にある営利企業への再就職を離職後2年間原則禁止
- 一定の基準（人事院規則）を満たす場合に再就職を人事院が承認
- ※これらの手続に違反して営利企業に就職した場合は罰則

暫定期間

- 行為規制により、公務員〇Bによる元の部署への「口利き」を禁止
- 公共調達適正化と行為規制により予算・権限を背景とした再就職が根絶

現行規制の終了は監視体制の整備や働きかけ規制の状況を考慮して期間を決定

現行規制継続

最終形

- 官民間の適正な関係の下で真に個人経験・能力に着目した再就職の実現
- 問題のある行為について厳格な取り締まり

行為規制（求職活動規制）

- 自らの職務に密接に関係する企業への求職活動の禁止

行為規制（働きかけ規制）

- 離職後一定期間、退職公務員による現職公務員への不正な働きかけの禁止
- 働きかけを受けた現職公務員による監察官への届出、不正な取扱の禁止
- ※行為規制違反には罰則を含む制裁

実効性担保

監視体制
各府省監察官
中央組織

行為規制（働きかけ規制）

- 離職後一定期間、退職公務員による現職公務員への不正な働きかけの禁止
- 働きかけを受けた現職公務員による監察官への届出、不正な取扱の禁止
- ※行為規制違反には罰則を含む制裁

実効性担保

監視体制
の整備

各府省監察官
中央組織

能力・実績主義の人事管理を徹底するための公務員制度改革

(与党申し入れに対応した考え方の整理)

1. ねらい

○能力・実績主義の人事管理を徹底すべく、能力本位の任用制度の確立と新たな評価制度の導入を図る

2. 能力本位の任用制度の確立

○採用、昇任、降任、転任の定義を明確化（職制上の段階に着目）

昇任：上位の職制上の段階の官職に任命すること、降任：下位の職制上の段階の官職に任命すること など

○職務の種類、職制上の段階ごとの標準的な官職・標準職務遂行能力については政令等で定めることとする

○標準職務遂行能力を任用に当たっての能力実証の基準とする

(本府省の例)

職制上の段階	標準的な官職	職制上の段階	標準的な官職
VIII	事務次官	IV	企画官
VII	局長	III	課長補佐
VI	部長・審議官	II	係長
V	課長	I	係員

本府省課長の標準職務遂行能力のイメージ
 ・広い視野と将来的な展望に立って、施策の取りまとめを行い、推進できる
 ・業務配分等を通じて、課全体の人的・組織的能力が適切に発揮されるよう的確に管理できる など

○人事評価を通じ、職員的能力を的確に把握し、能力本位で適材適所の人事を実現
 (給与については、能力本位の任用に応じ、給与制度において職責にふさわしい処遇)

3. 新たな人事評価制度の構築

○任用・給与・分限・人材育成などに資する人事評価制度を構築

○評価は、職員が職務を遂行する上で発揮した能力及び職員の業績等の観点から実施(基準や方法は政令で規定)

公務員の労働基本権

1. 公務員の労働基本権（労働三権）について

- 公務員の労働基本権の制約の根拠は、「公務員の地位の特殊性」及び「職務の公共性」（全農林最高裁判決（昭和48年4月25日））
- 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
			協約締結権	締結権	
国家公務員	○	△※注1	×	×	×
うち警察職員、海上保安庁職員、刑事施設職員	×	×	×	×	×
国有林野、社団法人及び郵便職員	○	○	○	○	×
非現業職員	○	△※注1	×	※注2	×
うち警察職員及び消防職員	×	×	×	×	×
企業職員等	○	○	○	○	×
（参考）民間	○	○	○	○	○

※注1 非現業職員は、交渉を行うことができるが、団体協約は締結できない。
 ※注2 非現業職員（地方公務員）は、交渉を行い、その結果として書面による協定を結ぶことができるが、この協定は団体協約ではなく、法的拘束力はない。ただし、この協定は、地方公共団体の当局及び職員団体の双方において、誠意と責任をもって履行しなければならない。

2. 専門調査会における検討について

- 本年7月に、行政改革推進本部専門調査会（座長：佐々木毅学習院大学教授）が発足。
 - ① 簡素で効率的な政府における公務の範囲
 - ② それを担う従事者の類型化とそれぞれの在り方
 - ③ それを踏まえた労働基本権を含む労使関係の在り方
- テーマについて検討中。
- 適切な時期にとりまとめ（又は中間とりまとめ）を行う予定。

国家公務員の分限制度

1 分限制度の現状

(1) 降任及び免職 (国家公務員法第78条)

(単位：人) (人事院資料)

	①勤務実績が よくない場合	②心身の故障のた め職務遂行に支障 がある場合	③官職に必要 な適格性を欠 な場合	④廃職又は過 員を生じた場 合	計
降任	0 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (1)
免職	2 (1)	10 (5)	30 (29)	0 (0)	42 (35)

(2) 休職 (国家公務員法第79条)

- ① 心身の故障のため、長期の休養を要する場合 (1,770人)
- ② 刑事事件に関し起訴された場合 (19人)
- ③ その他人事院規則で定める場合 (302人)
- 合計 2,091人 (平成17年7月1日現在)

(注) 1 数値は平成17年度。()内は平成16年度の人数を示す。

- 2 降任・免職事由の「勤務実績がよくない場合」には、「官職に必要な適格性を欠く場合」にも該当したものを含む。

2 最近の状況 (人事院のとりまとめ)

本年10月、人事院は、分限処分の検討が必要となる以下の事例について、処分実例及び判例に基づき、手続や留意点等の対応措置を各府省に通知。

- ① 勤務実績不良 (法第78条1号関係) 及び適格性欠如 (法第78条3号関係)
注意・指導、担当職務の見直し、研修等を行っても改善されない場合、警告書を交付する等の手続を示す。
- ② 心神の故障 (法第78条2号関係)
3年間の病気休職期間が満了するにもかかわらず回復が不十分で職務遂行が困難な場合等には、医師2名の受診をさせた上で判断
- ③ 受診命令違反 (法第78条3号関係)
3年間の病気休職期間が満了するに当たって回復が不十分で職務遂行が不可能であると考えられる職員等に対し、再三の受診命令に従わない場合には、医師2名の受診を受診命令書で命じ、従わないときは免職
- ④ 行方不明 (法第78条3号関係) 原則として1月以上にわたる行方不明は免職

3 今後の取組

- さらに、分限処分の適切な運用のための必要な措置について検討

官民交流制度

官民人事交流法の見直し

1 制度の概要

【目的】 ○民間企業への派遣による効率的な業務手法の体得等を通じた人材育成
○民間企業からの採用による行政運営の活性化

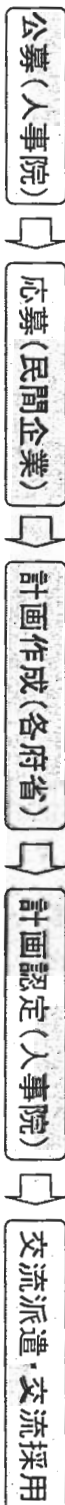
交流派遣(国→民間企業)

- 国家公務員の身分を保有したまま、派遣先の民間企業の業務に専念
- 期間は3年以内(必要と認められる場合5年まで延長可)
- 派遣前に在職していた府省等に対する許認可申請等の業務に従事することの禁止など、一定の制約あり
- 派遣実績: 40人(H12制度創設時～H17)

交流採用(民間企業→国)

- いったん民間企業を退職し任期満了後復帰する退職型と、雇用継続型の2つのタイプあり
- ※交流元企業との雇用関係が継続している者の交流採用を可能にするため、H18.9に官民人事交流法を改正
- 期間は3年以内(必要と認められる場合、5年まで更新可能)
- 交流元企業に対する許認可等の業務を行う官職に就けること
の禁止など、一定の制約あり
- 採用実績: 179人(H12制度創設時～H17)

手続きの流れ



2 検討の方向

- (視点)
- 時代の変化に迅速かつ的確に対応した行政の実現を図るため、官民間の人材移動を一層活発に行うこととしていく(方策)
 - 手続、基準等の改正
 - 所管する企業への派遣を可能にする等、手続、基準を見直し

官民交流推進体制の整備

- 協議会の設置
- 官民交流の抜本的拡大を図るため、国・経済界・有識者等からなる推進体制を整備し、交流拡大と制度改善を推進(官民人事交流法のみならず、任期付職員法、中途採用を含めた幅広い交流の拡大)