

公 務 員 制 度 改 革

年代区分	テーマ	主な公務員制度改革:答申等	具体的実施事項
平成12年以前	<p>【人事院体制に対する批判】 <昭和 20、30 年代> 人事院廃止論</p> <p><その後> ・人事行政機関間の役割分担 級別定数、研修機能等を人事院から 総務庁(行管、人事局)へ ・各府省の自由度強化 ・人事院の倫理・天下り規制強化に対する各府省の反発</p> <p>【公務員制度調査会】(平成11年3月) ・在職期間の長期化(天下り対策) ・能力実績主義の導入、人事評価システムの構築</p> <p>【労働基本権】</p>	<p><input type="checkbox"/> 政令諮問委員会答申(人事院廃止) (昭和 26 年)</p> <p><input type="checkbox"/> ILO87 条号条約批准に伴う国家公務員 法改正(総理府人事局設置)(昭和 40 年)</p> <p><input type="checkbox"/> 第 2 次臨調基本答申(昭和 57 年)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> 新たな時代の公務員人事管理を考える 研究会(人事院)報告(平成 10 年 3 月)</p> <p><input type="checkbox"/> 公務員制度調査会基本答申 (平成 11 年 3 月)</p> <p><input type="checkbox"/> 行政改革大綱(平成12年12月)</p>	<div style="border-top: 1px dashed black; height: 150px; width: 100%;"></div> <p>○ 事務次官等の定年年齢を 62 歳に引上げ(平成9 年 7 月)(在職期間の長期化への対応の一環)</p> <p>○ II Ⅲ種採用職員登用指針策定(平成 11 年 3 月) (優秀な II Ⅲ種職員の幹部への登用を進めるため の環境整備(計画的育成者への特別研修等))</p> <p>○ 新再任用制度の導入(平成 11 年 7 月国公法改 正)(公的年金支給開始年齢(定額部分)の段階 的引上げに伴うもの。平成 10 年 5 月の人事院の意 見の申出に基づき改正。平成 13 年 4 月実施)</p> <p>○ 国家公務員倫理法制定(平成11年 8 月) (倫理行動基準の策定、利害関係者との間の行動 の適正化)</p> <p>○ 官民人事交流法制定(平成 11 年 12 月) (組織間の公正な交流を通じた人材育成、組織活 性化)</p> <p>○ 任期付職員法制定(平成 12 年 11 月) (民間の高度専門家等の公務での活用)</p>

平成13年 ～16年	【各省庁の自由度の強化、規制緩和】 <ul style="list-style-type: none"> ・組織定員査定、級別定数の廃止、緩和 ・民間への再就職事前規制の撤廃 ・採用試験について合格者拡大 ・任用、給与についての弾力化と各府省の裁量性の拡大 ・国家戦略スタッフの創設 ・労働基本権 	【中央省庁再編】 <ul style="list-style-type: none"> □ 公務員制度改革大綱（平成13年12月） □ ILO勧告（平成14年11月） □ 行政改革の基本方針（人事評価の試行の実施等）（平成17年12月） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性国家公務員採用・登用拡大指針策定（平成13年5月） （男女共同参画基本計画を踏まえた公務における女性職員の採用・登用拡大のための環境整備） ○ 給与・任用手続の簡素化措置（平成14年） （基準化を通じた事務手続きの簡素化） ○ 平成16年寒冷地手当の見直し （支給地域、支給額の半減）
平成18年以降	【政治、民間人による公務員制度改革】 <ul style="list-style-type: none"> ・政府関係団体に対する「天下り」の規制 ・自律的労使関係 （労働基本権制約の見直し（協約締結権等）） ・幹部人事一元化・弾力化 	<ul style="list-style-type: none"> □ 中馬（行革担当大臣）プラン （平成18年9月） □ 平成19年国家公務員法改正 （能力実績主義人事管理の徹底（職階制廃止、人事評価導入）、退職管理の見直し（再就職事前承認制の廃止、斡旋禁止、行為規制の導入）） □ 国家公務員制度改革基本法制定 （平成19年6月） □ 行革本部専門調査会報告 （平成19年10月）（基本権見直し） □ 行革本部顧問会議報告 （平成20年11月） □ 国家公務員法等改正法案提出【麻生内閣】（平成21年3月） 【廃案】 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成18年給与体系の見直し （俸給水準の4.8%引下げ（高齢層は▲7%）、地域配分の見直し、成績反映の強化、専門スタッフ職整備） （18年から5箇年で段階的实施） ○ 人事評価の試行開始（平成19年）及び本格実施（平成21年） （能力実績主義の基盤整備のため、段階的に試行対象を拡大し、本格実施（任用・給与に活用））

	<p>・人件費削減【政権交代後】</p>	<p>【政権交代】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 労使関係制度検討委員会報告 (平成 21 年 12 月) <input type="checkbox"/> 国家公務員法等改正法案提出【鳩山内閣】(平成 22 年 2 月) 【廃案】 <input type="checkbox"/> 争議権に関する懇談会報告 (平成 22 年 12 月) <input type="checkbox"/> 国家公務員法等改正 4 法案提出 (平成 23 年 6 月) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成 24 年度から採用試験体系の基本的見直し (従前のⅠⅡⅢ種試験を廃止し、総合職、一般職、専門職試験等に再編 <ul style="list-style-type: none"> － 新たな人材供給源の確保、能力実績主義人事管理転換の契機)
--	----------------------	--	--