

公務員制度 ～改革論～

平成28年度

山野岳義

講義概要

本来公務員制度は政策目的そのものではなく政策実現のための手段に過ぎない。手段である公務員制度の改革が、繰り返し取り上げられ、政治課題として争点化した背景は何であったのか？

(1) 授業では、始めに公務員制度の仕組みを整理した上で、具体的な公務員制度改革がどのような社会政治情勢のもとで、浮かび上がってきたのか、その結果どのような改革が行われたのかを検証する。

その際の重要な要素が、公務員制度改革におけるアクター（政治家、各府省、労働組合、企業、マスコミ等）である。アクターは、どのような意図で、どのように行動したのか、公務員制度を巡る改革のプロセスを合わせて考えてみたい。

(2)改革論の中で浮き彫りにされた、

公務員の民主的統制、政と官の関係 ・官と民、官民交流 ・キャリア
アシステム ・労働基本権問題

等の課題を取り上げる。

あなたが財政の担当者だったらどうしますか？

事例1

- ・ 地銀であるA銀行が、景気の低迷等で経営破綻の恐れが濃厚になってきた。破綻した場合地域経済に多大な影響が出るのが必至で、県議会や地元経済界から県による救済支援が叫ばれていた。
- ・ 株価が破たん寸前状況になっていることから、水面下で議会筋からA銀行の株式取得を県が行い銀行を支えるべきだという強い要請が知事にあった。知事は、前向きに検討するように商工労働部長に指示した。
- ・ 財政当局では、いくら地域経済のためとはいえ公金で破綻寸前の銀行株を買い支えることは問題が多いとの意見が強い。

事例2

- ・ 知事と住民との対話集会で、住民から、この県には長崎県などのように地元を題材にした有名な歌謡曲がない、県の宣伝のため県が歌を作ったらどうかという提案があり、知事はおもしろいアイデアだ、作りましょうと答えた。
- ・ 知事から指示された商工労働部は、作曲家に依頼するための経費300万円を予算要求してきた。
- ・ 財政課の担当は、県が歌謡曲を作っても流行るかどうかもわからない、本来民間に任せるべき話ではないか、と反対している。

事例3

- ・ 県会議長が、ある業者から議長室に飾ってる歴代議長の写真50枚を陶板にしませんか、一枚の定価80万円を40万円にまけますよという提案を受け、内々秘書課長を通じて、総額2,000万円を財政課に要求してきた。
- ・ 財政課が副知事に相談したところ、今年は知事選もあるので、目立たないように予算に計上できないか検討しなさいという指示があった。

講義のスケジュール

- (1) 授業計画の説明、公務員制度改革を取り上げる意味
- (2) 公務員制度の概要(国家公務員の定義、採用、昇進、
分限、懲戒等)
- (3) 同上 (給与等の処遇、勤務条件、人事評価、
公平、退職管理等)
- (4) 我が国の公務員制度改革の歴史(～2000年頃)
- (5) 同上 (2000年以降)
- (6) 公務員制度改革の総括(課題の整理)

(7) 公務員制度をめぐる課題の整理

(公務員の民主的統制、政官関係)

(8) 同上

(官と民の機能分担)

(9) 同上

(公務員組織、キャリアシステム、労働基本権等)

I 公務員制度改革の背景

1. 公務員制度改革論はなぜ生ずるのか？

本来なら、問題の発生→原因分析→公務員制度がその一因→対策の検討→
対策の制度化という流れになるべきだが、現実には異なる場合が多い

(1) 公務員制度改革の端緒

ア. 選挙、政権交代などの際公約の一つとして公務員制度改革が取り上げられた場合。

イ. マスコミ等で、公務員の処遇が、国民と比べ優遇されていると問題にされた場合。

エ. 公務員不祥事

ウ. 省庁のセクショナリズム

(ex.平成13年～18年の公務員制度改革)

(2) 一方、構造的な改革が必要と考えられる問題が生じても、公務員制度(行政)改革につながるとは限らない。

ア. 政策決定に重大な誤りがあり、行政に構造的な問題があると考えられる場合
(ex. エイズ、C型肝炎)

資料1 「エイズ対策と行政組織」JS0401(自治実務セミナー2004. 1 自治の潮)

イ. 政策自体は誤っていないが、公務員が政策を実施する際に重大な過ちがあった場合、あるいは反復して過ちが生じた場合
(ex. 社会保険庁問題)

資料2 「行政改革周期論」 JS0201

2. 制度論と運用論 …… 制度と運用の乖離

3 公務員制度改革における登場人物

(1) 行政

- ①官邸(官房長官、官房副長官(補)、総理秘書官)
- ②行政改革・公務員制度改革担当大臣
- ③人事院
- ④内閣人事局
- ⑤財務省
- ⑥各府省
- ⑦地方自治体(総務省公務員部)

(2) 政党

(3) 労働組合

(4) 経済界

(5) マスコミ

(6) 学者

Ⅱ 国家公務員制度の概要

1 国家公務員

(1) 国家公務員の範囲 【国公法 § 2Ⅳ】

(3要素) ①国によって任命

②国の事務に従事

③原則として国から給与

(2) 国家公務員の基本的性格

・国民全体の奉仕者(憲法15条2項)

・公務員の中立性、公平性

資料3 「全体の奉仕者」 JS9911

資料4 「公務員の中立性」 JS0712

(3) 国家公務員の種類

ア 一般職と特別職 【国公法 § 2 I ~ IV】

・特別職・国家公務員法の適用を受けない国家公務員

①三権分立(国会、裁判所職員)

②政治任用(大臣、副大臣、大臣政務官、大臣補佐官etc.)、

国会同意(会計検査官、人事官、公取委員長etc.)

③職務に特殊性(大使、自衛隊、宮内庁etc.)

イ 常勤職員と非常勤職員

ウ 現業職員等と非現業職員

エ 定員内職員と定員外職員

2 任用

(1)任用の基本

ア 任用 = 欠員補充の方法

戦前の身分的な官吏制度(天皇の官吏、任官補職)を改め、「仕事(職)」を中とした任用制度

イ 任用行為: 採用、昇任、降任、転任、(配置換、併任)

標準職務遂行能力【国公法 § 34】

ウ 任用の諸原則: 平等取扱いの原則【国公法 § 27】、

成績主義の原則【国公法 § 27の2、§ 33】

エ 就官能力 : 欠格条項【国公法 § 38】

外国人の任用【当然の法理】 法制局意見 S28. 3. 25

公務員に対する当然の法理として、公権力の行使又は、国家意思の形成への

参画に携わる公務員となるには、日本国籍を有すべき

【参考】職階制

国家公務員制度の基盤をなす制度として、任用、給与等の基礎とすることを想定し設けられていたが、実施に至らず、平成19年の国公法改正で廃止された

「行政・書記・専門関係等級表(等級10、適用職種215)、研究関係等級表(等級5、適用職種30)など、9つの等級表、等級10～5、適用職種442

(2)採用 (競争試験による採用、選考採用)

(3)昇任 (従前の勤務実績による選考。平成 21年4月より人事評価の結果を活用することを追加)

(4)任期付任用 (任期付研究員法、任期付職員法 など)

(5)官民交流 (官民人事交流法)

資料6 「アメリカの官民交流」 JS0506

3 分限（身分保障）【国公法 § 75～81の6】

(1)分限の基本（公正の原則、法律・規則で定める以外の意に反する処分の禁止）

- ①勤務実績が良くない場合 ②心身の故障のために職務の遂行に支障があり又はこれに耐えない
- ③その他官職に必要な適格性を欠く場合 ④官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

資料7 「国家公務員のリストラ」「労働基本権と身分保障」

(2)降任、免職、休職（病気休職、起訴休職、研究休職、行方不明休職、過員休職）

* 平成21年4月より、降任、免職の場合、人事評価結果を活用併せて、降給制度も導入

民間 整理解雇の4条件(判例)

- ①人員整理の必要性 ②解雇回避努力義務の履行 ③被解雇者選定の合理性
- ④手続きの妥当性

(3) 定年(特例定年、勤務延長)

(4) 定年退職者の再任用(年金との連携)

(5) 特別法

国際機関等への派遣(国際機関等派遣法)、法科大学院への派遣(法科大院派遣法)

4 給与

(1) 給与の基本

ア 情勢適応の原則【国公法 § 28】 → 民間準拠【国公法 § 64 II】

資料8 「民間給与との比較方法」(ラスパイレス比較)

イ 職務給の原則 【国公法 § 62 I、給与法 § 4、5】

ウ 成績(実績)主義の原則【国公法 § 27の2、給与法 § 8Ⅷ、同19の7、】

エ 生活保障給

エ 人事院勧告 【国公法 § 28 I II、給与法 § 2】

(2) 一般職給与法で具体的に規定

①月例給 俸給 (11種類17俸給表)

諸手当 俸給の特別調整額(管理職手当)、扶養手当、
地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当
特殊勤務手当、超過勤務手当 など

②特別給(賞与) 期末・勤勉手当

5 人事評価

平成19年の国公法改正で、従前の勤務成績評定制度を廃止し、新たな人評制度を導入【国公法 § 70の2】→ 数度の試行を経て、平成21年4月から本格実施

- * 任免(昇任、降任・免職)、給与(昇給、昇格)、人材育成に活用

6 研修【国公法 § 70の5】

- * 内閣総理大臣、各省における研修と人事院による合同研修・留学制度等

7 能率【国公法 § 71】

- * 保健・安全保持 等

8 勤務時間・休暇 勤務時間法(平成6年)

(1)勤務時間 1日7時間45分 週38時間45分、週休二日制

割振り基準として、フレックス・タイム制、交替制等勤務

※ 任期付研究員法で裁量勤務制を規定

(2)休暇 年次休暇、特別休暇(結婚、忌引、夏季等)、介護休暇

8 育児休業 育児休業法(平成4年)

子等が3歳までの間の育児休業、小学校就学までの間の育児短時間勤務

9 服務、倫理

(1) 国公法上の服務義務

争議行為の禁止、信用失墜行為の禁止、守秘義務、職務専念義務、政治行為制限、兼業禁止 など

→ 懲戒処分、刑事罰(一部)で担保

(2) 倫理 (国家公務員倫理法の制定 平成11年8月)

10 懲戒処分

免職、停職、減給、戒告

11 公平制度

不利益処分不服申立て、行政措置要求、給与決定等の審査申立て、苦情相談

12 職員団体

(1) 労働基本権

団結権	団体交渉権		争議権
<p style="text-align: center;">○</p> <p>(矯正職員、海上保安庁職員等は×)</p>	<p>非現業</p> <p style="text-align: center;">△</p> <p>(協約締結権なし)</p>	<p>行政執行人</p> <p style="text-align: center;">○</p>	<p style="text-align: center;">×</p>

※ 管理職の範囲は、人事院規則で個別指定

※ 組織率 平成26年度 49.7% (平成19年度 64.3%)

参考資料9 「登録団体の組織状況」

(2) 職員団体の登録

→ 当局は交渉の応諾義務、役員専従許可(当分の間、7年間)

法人格付与

(注) 国公法の要件を満たさない職員団体(連合体)も法人格付与法で法人格付与

※ 人事院による職員団体との会見

人事院資料 「諸外国の国家公務員制度の概要」

<http://www.jinji.go.jp/syogaikoku/syogaikoku.pdf>

13 退職管理 【国公法 § 106の2以下】

平成19年の国公法改正で、営利企業への再就職制限が廃止され、代わって事後的な行為規制が新設

- (1) 職員による他の職員についての営利企業等への就職に関する依頼等の規制
- (2) 在職中の利害関係企業等への求職の規制
- (3) 離職後2年間、営利企業等の地位に就いている元職員による離職前5年在職した局等の職員に対する依頼等の規制

14 その他

- (1) 退職手当 (退職手当法)
- (2) 退職年金(共済年金)(共済組合法) など

国家公務員制度と地方公務員制度の異同

2016/4/4

事項	国家公務員	地方公務員
前提（政治形態等）	議院内閣制 — 府省割拠制	首長公選制 — 大統領型
基本法	国家公務員法（昭和22年制定） * 労働3法など民間労働法制は適用除外	地方公務員法（昭和25年制定） * 労働基準法等の規定の一部適用
人事行政機関	中央人事行政機関 ①人事院（中立第3者機関、労働基本権制約の代償） — 人事官の身分保障、組織・予算上の独立性保障 ②内閣総理大臣（使用者代表）	中央人事行政機関の概念はない * 人事委員会【都道府県・政令市等】、公平委員会【市町村】 — 設置の趣旨は人事院と同様 — 組織等の独立性保障規定なし
任命権者	各府省大臣等	首長、各行政委員会委員長等
職階制	廃止（未実施のまま、平成21年）	廃止（平成26年）
採用・任免	採用	人事院が行う採用試験の合格者の中から任命権者ごと（府省等单位）に採用
	任用（昇任、転任等）	* 任用とは、欠員補充の方法 * 人事評価の結果に基づく選考による昇任 * キャリア・システムの慣行 * 府省単位の人事管理。府省間人事交流は限定的
	任期付任用	個別法（一般職任期付職員法等）・人事院規則で規定
給与	人事院勧告に基づき法律で決定（情勢適応の原則） — 人事院に対する義務規定（国公法28条） * 一般職給与法等で俸給及び諸手当を規定	人事委員会勧告に基づき条例で決定（情勢適応の原則） — 人事委員会は「できる」規定（地公法14条） * 地方自治法で給与の種類（給料、諸手当）を列記
人事評価	能力評価・業績評価 * 任用・給与・人材育成に活用 * 従前の勤務評定に替えて平成21年に導入	人事評価制度 * 任用・給与・人材育成に活用 * 従前の勤務評定に替えて平成26年に導入

2016/4/4

安全保持	国公法の規定に基づき人事院規則で規定 * 民間法制は及ばず、人事院が実施の確保	一部を除き労働安全衛生法等が適用 * 労働基準監督官の職権が及ぶ
分限	分限処分	国公法で事由及び処分の種類を規定
	定年	国公法で定年年齢を規定
懲戒処分	国公法で事由及び処分の種類を規定 * 任命権者のほか、人事院も懲戒権者	地公法で事由及び処分の種類を規定 * 任命権者が懲戒権者
服務義務	国公法で規定（列記） * 政治的行為の制限の要件は人事院規則に委任（罰則あり） * 平成19年までは営利企業への再就職制限あり	地公法で規定（列記） * 政治的行為の制限の要件も法律で規定（罰則なし） * 営利企業への再就職制限なし
退職管理	再就職斡旋の禁止、在職中の求職活動規制、退職職員の働きかけ規制（平成20年に新設）	退職職員の働きかけ規制（平成26年新設）（再就職斡旋の禁止、在職中の求職活動規制はなし、各団体の判断）
勤務時間・休暇等	人事院勧告に基づき法律で決定（情勢適応の原則） * 一般職勤務時間法で規定	人事委員会勧告に基づき条例で決定（情勢適応の原則） * 労基法の労働時間等の規定が一部適用
休業	個別法（育児休業法、自己啓発休業法、配偶者同行休業法）で規定	地公法（自己啓発休業、修学部分休業、高齢者部分休業、配偶者同行休業）及び個別法（育児休業法、大学院修学休業法）で規定
労働基本権	労働協約締結権・争議権を禁止 * 警察官・刑務官・海上保安官は団結権も禁止 * 特定独立行政法人職員には協約締結権付与	【同左】。ただし、書面協定を容認 * 警察官・消防職員は団結権も禁止 * 公営企業職員・単純労務職員には協約締結権付与

定員	行政機関職員定員法により定員総数が管理 級別定数管理	定数条例で規定（地方自治法172条3項） 等級別に職名ごとの職員数を公表（平成26年新設）
退職手当	退職手当法で規定	条例で規定

（注1）国家公務員制度と地方公務員制度は、共通的な制度・運用は多いが、上表は主要な項目に関する特徴的な部分について対比した。

（注2）事項は、原則国公法の規定順によった。

（注3）地公法平成26年改正は公布日（施行日は2年以内）、国公法20年、21年改正は施行日。

Ⅲ 公務員制度の変遷

1. 近代官僚制の成立 明治政府(1868年)

(1) 明治初年・自由任用時代

(2) 試験制度の導入

ア. 「官紀五章」(明治18年)

イ. 文官任用令、文官試験規則(明治26年)

資料10 戦前の官吏制度等

(3) 特色

① 天皇の官吏、天皇に対する無定量の忠実義務

② ギルド型の官吏養成システム

・rank in person (←rank in job)

③ 任官補職制度

・任官・官吏という身分につく

・補職・具体的な仕事を割り当てられる

2. 日本国憲法の制定

(1) 国家公務員法の制定

ア. 国家公務員法の立法者の意図

(ア) 天皇の官吏から国民全体の奉仕者へ

(イ) 民主的(議会)コントロールの強化

(ウ) 官吏の裁量の制限→職階制の導入

(エ) 高等文官試験の廃止

(オ) 強力な権限を持つ人事院による集中的な人事管理(各省の権限を弱める)

イ. 国家公務員法

アメリカは、既存の官僚機構を利用した間接統治を行った

→戦前の官僚機構が温存

(ア) 職階制は法律上定められるが、実施が凍結される

・各府省の反対・機動的な行政ができない

(イ) 職階制を前提とした採用・昇任試験制度が行われず

・事実上高等文官試験が継続

(ウ) 政治任用者(特別職)は限定的

→政治による官僚人事統制が制約

(エ) 当初の意図より人事院の権限が弱体化(各府省の権限が温存)

(オ) 労働運動の激化に伴い、一時与えられていた労働基本権が制約される。

ウ. 公務員制度の課題

(ア) 戦前から温存された非民主的な体質を如何に改善していくか

(イ) 新しい行政課題に如何に機動的に対応していくか

(ウ) 労働基本権問題

・法制度上は、新しい国家公務員制度になったが、実態としては戦前の運用

(法律と実体の運用の乖離)

→現在ある法律を変えても実態は変わらず

ex. 高等文官制度は否定され、現行制度上、特権的なキャリア制度は規定されていないにも係わらず、運用としては戦前の高等文官試験制度が残っている。

3. 戦後の行政改革

概観

(1) 昭和20年代(1945年～)

- ・戦時体制の解除、行政組織の整理統合、占領体制からの脱却

(2) 昭和30年代(1955年～)

- ・高度成長期、行政の拡大
- ・経済企画庁、科学技術庁、自治省

(3) 昭和40年代(1965年～)

- ・行政の効率化、合理化
- ・環境庁、国土庁
- ・「行政機関の職員の定員に関する法律」

(4) 昭和50年代(1975年～)

- ・高度成長から安定成長へ、行政改革
- ・第2次臨時行政調査会(昭和56年～58年)
- ・総務庁(人事管理の使用者側として各府省をまとめる)

(5) 昭和60年代～平成(1985年～)

- ・バブルの崩壊、金融危機再編、財政再建
- ・省庁再編
- ・3公社の民営化、独立行政法人制度の導入

4. 戦後の公務員制度改革

区分

- (1) ~平成12年(2000年)
- (2) 平成13年~ 平成18年
- (3) 平成18年~平成24年
- (4) 平成25年~

(1) 平成12年以前(2000年)

- ・戦後成立した人事院体制に対する批判、特に旧総務庁と人事院の対立
- ・主に行政部内での議論

主な争点

- ・級別定数の、人事院から行政管理局(庁)への移管
- ・研修機能の、人事院から人事局への移管

ア. 公務員制度調査会の答申(平成11年3月)

- ①天下り批判を念頭に置いた在職期間の長期化
- ②能力・実績主義の導入
- ③人事評価システムの構築

イ. 基本権問題の検討

- ・現行制度下での労使協議制の活用等

(2) 平成13年～平成18年

与党、各府省、組合による公務員制度改革論

行政内部の議論だった公務員制度改革が、政治課題、国民的な課題となる

各省庁の自由度の強化、規制緩和(民間的手法の導入、NPM)

(官僚批判)

- ①行政の失敗 ・・エイズ問題、BSE
- ②幹部公務員の不祥事・・リクルート問題、官官接待
- ③官僚バッシング・・世界的傾向(政治家のアピール、スケイプゴートetc.)

ア. 平成13年1月、内閣官房に行政改革推進事務局が設置。

橋本行革大臣をトップにした自民党グループ、経産省グループが、民間企業に倣って各省庁の組織、人事管理についての自由度の拡大を目指した改革案を作成し、与党、各府省、組合に働きかける。

- ・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
- ・労働基本権の付与

イ 同年末に「公務員制度改革大綱」(閣議決定)がなされる。

【主な内容】

- ①労働基本権の現行の制約を維持。
- ②政府・各府省の人事管理権の強化(規制撤廃)
- ③能力実績に基づく人事制度(新評価制度、能力等級制度、能力給制度)の構築
- ④天下りの人事院承認を大臣承認化。出身省庁への行為規制の導入
- ⑤国家戦略スタッフの創設

その後、同局より、人事院が担っている、

- ①級別定数の決定権限を内閣へ移管、
- ②採用試験、分限、懲戒、再就職規制、研修などの企画立案を内閣に移管する案が示された。

→自民党、組合、各府省、人事院との折衝

ウ 平成15年2月、自民党行政改革推進本部は、公務員制度改革委員会(野中広務委員長、林芳正事務局長)を設置

同年7月、行革事務局は大綱を踏まえた国公法改正法案原案を自民党公務員制度改革委員会及び4部会合同会議に提出したが、慎重論が多数出され、了承されなかった。

(3) 平成18年～平成24年

平成18年以降・・・民間主導の公務員制度改革論
幹部人事の一元化問題が争点

ア. 平成18年9月15日、「新たな公務員人事の方向性について」(中馬行革大臣)

(ア) 官民間の人材の活発な異動

(イ) 定年まで勤務することも可能な人事の構築(複線型人事管理)

(ウ) 再就職・・・事前規制から行為規制に転換

・現行の事前の再就職規制を廃止、公務員自らが、権限を利用した再就職活動をするこ
とを禁止

・退職後に、在職していた職場に対する口利きを禁止

・監視組織の設立

イ. 労働基本権問題

(ア) 平成18年7月、行政改革推進本部専門調査会(佐々木毅座長)を設置

(イ) 平成19年10月、「公務員の労働基本権のあり方について」を提出

ウ. 平成19年7月、改正国家公務員法が成立。

(ア) 能力・実績主義

- ・能力本位の任用制度の確立(職制上の段階毎に標準職務遂行能力を定める、採用昇任等基本方針を内閣が策定する)
- ・新たな人事評価制度の本格実施(任免、給与への反映)

(イ)再就職管理の見直し

- ・あっせんの規制、官民人材交流センターの設置
- ・人事院の事前承認制度の廃止と暫定的存続(内閣官房への移管)
- ・監視体制の整備

資料11「国家公務員法等改正法の概要」

エ. 平成20年6月、国家公務員制度改革基本法が成立。

キャリア・システムの廃止を念頭に、幹部人事管理の一元化、内閣人事庁(修正後人事局)の設置等)

資料12「国家公務員制度改革基本法の概要」

オ. 民主党政権における公務員制度改革

(ア) 公務員制度改革関連四法案等 →平成24年11月衆議院解散により廃案

- ① 幹部人事の一元管理
- ② 退職管理の一層の適正化
- ③ 自律的労使関係制度の措置(団体交渉、団体協約等に関する制度の確立)
- ④ 人事院・人事院勧告制度の廃止

(イ) 公務員人件費の削減

- ・給与の7.8%カット(平成24, 25年度)
- ・採用人員の削減

(4) 平成25年～ 安倍政権における公務員制度改革

国家公務員法等改正案提出(平成25年11月)

- ① 幹部人事の一元化等
- ② 内閣人事局の設置
- ③ 内閣総理大臣補佐官、大臣補佐官の設置

資料13 「国家公務員法等の一部を改正する法律概要」

(5) 並行して行われた人事院による公務員制度の改革

能力・実績に基づく人事管理の推進

ア. 給与構造改革【平成18年度～平成22年度】

○ 民間賃金の地域差を公務員給与に反映

【俸給表水準平均4.8%引下げ、地域手当の新設、広域異動手当の新設及び本府省業務調整手当の新設】

資料13.5 「給与構造改革」

○ 年功的給与上昇の抑制(給与カーブのフラット化)

【職務・職責に応じた俸給構造への転換】

○ 勤務実績の給与への反映の推進

【「査定昇給制度」の導入、ボーナス査定強化】

○ 複線型人事管理に向けた環境整備

【専門スタッフ職俸給表の新設】

※ 比較対象企業規模(100人以上→50人以上)を含む公務員給与と民間給与の比較方法の見直し

※平成26年度見直しにより、俸給表水準を2%引き下げ、地域手当をmax18%を20%に改正

イ. 新たな人事評価制度の導入

- ・能力・実績に基づく人事管理を推進するため、平成19年の国家公務員法改正により新たな人事評価制度が導入(平成21年4月施行)され、これに併せて、任用、分限、昇格、昇給、勤勉手当、降給等への活用に関する人事院規則等を整備(平成21年3月)

ウ. 採用試験の基本的な見直し (平成24年度実施)

現行のⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種試験を廃止し、採用試験体系を再編

- * 総合職試験(院卒者試験、大卒程度試験)
- * 一般職試験(大卒程度試験、高卒者試験等)
- * 専門職試験
- * 経験者採用試験

5. 国家公務員制度改革の総括(課題の整理)

①採用試験制度

②キャリア制度

③内閣主導の人事管理(幹部人事の一元化、政務スタッフ)

④人事評価制度

⑤給与制度

⑥労働基本権

⑦退職管理

⑧公務員人件費

改革の目的	能力実績主義人事管理の推進							
	セクショナリズムの弊害是正							
	官僚の特権是正							
テーマ	多様な人材確保	政治主導	官民のイコール・フッティング					
改正前	採用試験制度の基本的見直し ○採用試験の種類は、Ⅰ種、Ⅱ種、Ⅲ種等 ○新規卒卒者を主として念頭においた試験体系	キャリアシステムの見直し *採用試験の別による固定的人事管理(「1回の入り口試験で幹部要員が選抜」) *戦前の「高文」合格者人事の残滓	内閣主導人事の実現 ○任命権者は各省大臣だが、官僚人事の自律性 ○幹部職員について、任命権者は各省大臣 *局長級以上(200人)の人事は閣議決定事項	人事評価制度の導入 国公法制定当初より勤務評定制度があったが、機能せず *昭和30、40年代の労組による勤評反対闘争の影響	給与制度の総合的見直し ○全国一律の俸給表のため、地場賃金と隔離 ○高齢層給与の高止まり ○勤務実績の給与への反映が不十分	労働基本権制約の見直し 協約締結権、争議行為の禁止	退職管理の適正化(天下りの禁止) ○定年(60歳)前の早期退職慣行 ○人事当局による組織的再就職斡旋(特殊法人、営利企業等) ○関係する営利企業への再就職制限(離職後2年間)	公務員人件費の削減 累次の定員削減計画による定員削減 *高度成長期を含め行政需要は増加するも、定員は増加せず
改正後	採用試験の基本的見直し<2012年> *Ⅰ種、Ⅱ種、Ⅲ種試験を廃止し、総合職試験、一般職試験、専門職試験に再編 *院卒者試験、経験者採用試験の創設	○人事管理の原則の明定(国公法§27の2)<2007年> *人事評価に基づく選抜の強化 ○Ⅰ種試験の廃止(左記「採用試験制度の基本的見直し」)<2012年> ○幹部候補育成課程の導入<2014年>	内閣人事局の設置<2014年> ①幹部職員人事の一元管理 *審議官以上(600人)の適格性審査・任用協議 ②級別定数の所管の見直し *人事院の意見を十分尊重し、内閣総理大臣が決定 ③大臣補佐官の新設 *各省1名、特別職	業績評価・能力評価による人事評価制度を導入し、任用・給与・人材育成に活用<2007年法改正。2009年以降適用>	給与構造改革<2006～2010年> *地域間の配分是正:俸給水準を平均4.8%引下げ、その分地域手当を措置 *高齢層給与の抑制、若手・中堅の給与改善 *勤務実績優秀者に昇給・ボーナスで2倍のメリット	措置なし 一 国家公務員制度改革基本法§12「政府は…便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもと国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」<2008年>	再就職斡旋行為の禁止、在職中の求職活動制限、退職職員の働きかけ規制の導入<2007年法改正。2008年適用>	○独立行政法人化(2001年～)、郵政民営化(2007年)により、一般職国家公務員の定員は、約80万人から約20数万人に ○国家公務員新規採用抑制(2011年～2013年) ○東日本大震災対応等のため給与特例減額(▲7.8%)(2012年、13年)
評価等	多様な人材確保に一定の効果 *公共政策大学院、法科大学院出身者等の採用増	採用試験の見直し等は人事慣行見直しの契機 各府省による実際の取組み(人事評価等を活用した選抜強化)が重要	①外部からの幹部採用は限定的 公正確保した運用が不可欠 *人事院が適切に関与 ②級別定数の見直しは勤務条件性と管理運営事項性とを調和 ③補佐官は十分には活用されず	○数度の試行を経て、円滑に導入 ○評語に上振れ傾向があり、より趣旨に則した評価が重要	○一定の改善効果 ○2015年より、さらに地域間の配分是正を強化【給与制度の総合的見直し】	労働基本権制約の見直しに対して、国民の理解が得られないような状況にはない *地方公務員にも大きな影響	○組織の新陳代謝に限界。一方、斡旋によらず関連企業に就職する例もみられるようになる ○年金の在り方を含めた再就職規制の在り方は引き続きの課題	公務員の人件費削減は、業務の合理化等を通じた定員削減等が基本 *新規採用抑制は組織構成を歪にし、官民均衡(人勤)によらない給与削減は憲法上の問題を惹起

公務員制度改革年表

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>	<p><input type="checkbox"/> 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><input type="checkbox"/> 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><input type="checkbox"/> 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><input type="checkbox"/> 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><input type="checkbox"/> 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><input type="checkbox"/> 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>

2016/4/4

<p>平成13年 ～16年</p>	<p>【各省庁の自由度の強化、規制緩和】</p> <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 	<p>【中央省庁再編】</p> <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)
<p>平成18年 ～24年</p>	<p>【政治、民間人による公務員制度改革】</p> <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(平成 21 年9月)】</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 労使関係制度検討委員会報告 (平成 21 年 12 月) □ 国家公務員法等改正法案提出(幹部一元管理のみ)【鳩山内閣】(平成 22 年2月)【廃案】 □ 争議権に関する懇談会報告 (平成 22 年 12 月) □ 国家公務員法等改正4法案提出(基本権見直し)【菅内閣】(平成 23 年6月)【平成 24 年 11 月衆院解散により廃案】 	<p style="text-align: right;">2016/4/4</p> <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 I II III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) ○ 公務員給与臨時特例減額措置(平均△7.8%)(24、25 年度) <ul style="list-style-type: none"> － 与野党合意(平成 24 年2月)により、人勸(△0.23%)を実施した上で、減額支給措置を実施
<p>安倍政権 (平成 24 年 12 月)以降 再度の政権交代</p>	<p>【官邸主導による内閣人事局の設置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幹部職員人事の一元管理 ・その他内閣人事局の役割 	<ul style="list-style-type: none"> □ 今後の公務員制度改革について(国家公務員制度改革推進本部決定)(平成 25 年6月) □ 国家公務員法等改正法の成立 (平成 26 年 4 月) 	<p>【改正内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 内閣人事局の設置(平成 26 年5月 30 日) <ul style="list-style-type: none"> － 適格性審査・幹部候補者名簿作成、任免協議(審議官以上) － その他機能 <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事管理総合調整・人事評価等(総務省人恩給局より)、機構・定員審査(行管局より) ・ 優れた人材の養成・活用に関する事務 ・ 級別定数の設定・改定(人事院意見を十分尊重)