

## 国家公務員法等の一部を改正する法律の概要

## 1. 幹部職員人事の一元管理等

## (1) 幹部職員の任用等

## ①適格性審査及び幹部候補者名簿

- i 内閣総理大臣は、以下に掲げる者について、幹部職（長官、事務次官若しくは局長若しくは部長の官職、又はこれらに準ずるもの）に属する官職に係る標準職務遂行能力を有することを確認するための審査（「適格性審査」）を政令で定めるところにより公正に行う。
  - ・ 幹部職員
  - ・ 幹部職員以外の者であって、幹部職の職責を担うにふさわしい能力を有すると見込まれる者として任命権者が内閣総理大臣に推薦した者
  - ・ 上に掲げる者に準ずる者
- ii 内閣総理大臣は、適格性審査の結果確認を受けた者について、氏名その他政令で定める事項を記載した名簿（「幹部候補者名簿」）を作成する。
- iii 内閣総理大臣は、適格性審査及び幹部候補者名簿に関する権限を内閣官房長官に委任する。
- iv 適格性審査及び幹部候補者名簿に関する政令を定めるに当たっては、あらかじめ人事院の意見を聴くこととする。

## ②任免協議等

- i 幹部職に係る任命については、任命権者は、幹部候補者名簿に記載されている者であって、選考又は人事評価等に基づき、当該任命しようとする幹部職についての適性を有すると認められる者について行う。
- ii 幹部職に係る任免を行うに当たっては、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議した上で、当該協議に基づいて行う。
- iii 内閣総理大臣又は内閣官房長官は、幹部職員について適切な人事管理を確保するため必要と認めるときは、任命権者に対し、幹部職員の任免について協議を求めることができる。

## ③ 災害その他緊急の場合における任免協議の特例

- i 災害その他緊急やむを得ない理由により、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議する時間的余裕がないときは、任命権者は、②iiにかかわらず、協議を行うことなく、幹部職に係る任免を行うことができる。
- ii 任命権者がiにより幹部職に係る任免を行った場合には、任命権者は、内閣総理大臣及び内閣官房長官に通知するとともに、遅滞なく、当該任免について内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議し、当該協議に基づいて必要な措置を講じなければならない。

## (2) 幹部職員の降任の特例

- 任命権者は、幹部職員（幹部職のうち職制上の段階が最下位の段階を占める幹部職員を除く）について、以下の要件のいずれにも該当するときは、当該幹部職員が、一般の職員の降任の要件のいずれにも該当しない場合においても、その意に反して、直近下位の職制上の段階に属する幹部職への降任を行うことができる。

- ・ 当該幹部職員が他の官職を占める他の幹部職員に比べて勤務実績が劣っている。
- ・ 他の特定の者が任命された場合に当該幹部職員より優れた業績を上げることが十分見込まれる。
- ・ 転任させるべき適当な官職がないなど当該幹部職員を降任させる必要がある。

### (3) 管理職員の任用等

- ① 採用昇任等基本方針に定めるべき事項に、管理職（課長若しくは室長、又はこれらに準ずる官職であって政令で定めるもの）への任用に関する基準その他の指針及び任命権者を異にする官職への任用に関する指針を追加する。
- ② 任命権者は、管理職への任用の状況を内閣総理大臣に報告するとともに、内閣総理大臣は①の基準に照らして必要があると認める場合には、任命権者に対し、管理職への任用に関する運用の改善その他の必要な措置をとることを求めることができる。
- ③ 内閣総理大臣は、任命権者を異にする管理職への任用の円滑な実施に資するよう必要な調整を行う。

### (4) 幹部候補育成課程

- ① 各大臣その他の機関の長（各大臣等）は、幹部職員の候補となり得る管理職員としてその職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を育成するための課程（幹部候補育成課程）を設け、内閣総理大臣が定める基準に従い運用する。
- ② 各大臣等は、幹部候補育成課程の運用の状況を内閣総理大臣に報告するとともに、内閣総理大臣は①の基準に照らして必要があると認める場合には、各大臣等に対し、幹部候補育成課程の運用の改善その他の必要な措置をとることを求めることができる。
- ③ 内閣総理大臣は、任命権者を異にする官職への課程対象者の任用の円滑な実施に資するよう必要な調整を行う。

### (5) 人事に関する情報の管理

- ① 内閣総理大臣は、内閣府、各省その他の機関に対し、当該機関の幹部職員、管理職員、幹部候補育成課程対象者その他これらに準ずる職員として政令で定める者の人事に関する情報の提供を求めることができる。
- ② 内閣総理大臣は、①により提供された情報を適正に管理する。

### (6) 特殊性を有する幹部職等の特例

- 人事院、検察庁、会計検査院、警察庁、外局として置かれる委員会その他の行政機関の幹部職等について、その職務の特殊性に配慮し、人事の一元管理に関する規定の適用除外その他所要の規定の整備を行う。

### (7) 公募

- 採用昇任等基本方針に定めるべき事項に、職員の公募に関する指針を追加する。

### (8) 官民人材交流の推進

- 国と民間企業との間の人事交流に関する法律の一部改正により、人事交流の対象となる法人の拡大、手続の簡素化及び透明性の向上のための所要の規定の整備を行う。

## 2. 内閣人事局

### (1) 内閣人事局の設置

- 内閣官房に内閣人事局を置く。

### (2) 内閣人事局の事務

- ① 内閣人事局は、国家公務員制度改革基本法第11条第1号に定める機能を担うとともに、これを実効的に発揮する観点から必要な範囲で、関係行政機関から機能を移管することとし、1.の幹部職員人事の一元管理等に関する事務のほか、下記の事務をつかさどるものとする。

i 国家公務員制度の企画・立案に関する事務、各行政機関の人事管理に関する方針及び計画の総合調整に関する事務

ii 任用<sup>※1</sup>、採用試験<sup>※2</sup>及び研修<sup>※3</sup>に関する事務

※1 内閣人事局は、優れた人材の養成・活用に関する事務を所掌し、人事院は、職員の公正な任用の確保に関する事務を所掌

※2 内閣人事局は、試験の対象官職、種類及び確保すべき人材に関する事務を所掌し、人事院は、試験の方法、科目、合格者決定方法等の設計、試験の問題作成・実施、人事院以外の試験機関の指定・管理等に関する事務を所掌

※3 内閣人事局は、各府省が行う研修の総合的企画・調整、総合的企画に関連した人事院への協力要請、幹部候補育成課程対象者の研修等に関する事務を所掌し、人事院は、人事院が行う研修の計画・実施及び内閣人事局・各府省の行う研修の監視等に関する事務を所掌

iii 人事評価、能率、厚生、服務及び退職管理に関する事務、退職手当制度及び特別職の国家公務員の給与制度に関する事務

iv 免職、給与、分限、懲戒等（人事院が引き続き所掌する事務）について、人事院規則の制定改廃に関し、必要がある場合、人事院に要請すること（新設）

v 指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸の決定の方法並びに職務の級の定数の設定及び改定に関する事務

vi 国家公務員の総人件費の基本方針及び人件費予算の配分の方針の企画及び立案並びに調整に関する事務（新設）

vii 行政機関の機構及び定員に関する企画及び立案並びに調整、各行政機関の機構の新設、改正及び廃止並びに定員の設置、増減及び廃止に関する審査に関する事務 等

- ② ①ii及びvの機能については、政令等を定めるにあたって、あらかじめ人事院の意見を聴くこととするとともに、指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸の決定の方法並びに職務の級の定数の設定及び改定に関しては、人事院の意見を十分に尊重するほか、研修についての人事院による報告要求や是正指示に関する規定の整備等の措置を講ずる。

- ③ 官民人材交流センター、再就職等監視委員会、退職手当審査会は、いずれも内閣府に置く。内閣総理大臣（内閣人事局）は、官民人材交流センターの運営に関する指針を定め、これを公表するものとする。（新設）

- ④ 国家公務員制度改革基本法に基づく国家公務員制度改革の推進は、内閣人事局が担う。（新設）

### (3) 内閣人事局の組織

- ① 内閣人事局に、内閣人事局長を置く。

- ② 内閣人事局長は、内閣官房長官を助け、内閣人事局の事務を掌理するものとし、内閣総理大臣が内閣官房副長官の中から指名する者をもって充てる。

### 3. 内閣総理大臣補佐官、大臣補佐官

国家公務員制度改革基本法に定める国家戦略スタッフ及び政務スタッフに関する措置として、以下の措置を講ずる。

#### (1) 内閣総理大臣補佐官

- ① 内閣総理大臣補佐官の所掌事務を、内閣総理大臣の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る内閣総理大臣の行う企画立案に関し、内閣総理大臣を補佐することに改める。
- ② 内閣総理大臣補佐官の定数、内閣総理大臣の申出により内閣が任免すること、俸給月額が事務次官級又は大臣政務官級とすること、特別職とすること、非常勤とすることができること、国会議員は内閣総理大臣補佐官を兼ねることができることについては、現行どおりとする。

#### (2) 大臣補佐官

- ① 各府省に、特に必要がある場合には大臣補佐官を置くことができるとし、その定数は、以下のとおりとする。
  - ・内閣府 6人以内
  - ・復興庁及び各省 1人以内
- ② 大臣補佐官の所掌事務は、大臣の命を受け、特定の政策に係る大臣の行う企画及び立案並びに政務に関し、大臣を補佐することとする。
- ③ 大臣補佐官は、その省の長である大臣（内閣府及び復興庁においては内閣総理大臣）の申出により内閣が任免することとし、俸給月額は事務次官級又は大臣政務官級とし、特別職とし、非常勤とすることができることとし、国会議員は大臣補佐官を兼ねることができることとする。

### 4. 施行期日等

この法律は、公布の日から起算して6月を超えない範囲内において、政令で定める日から施行する。ただし、任免協議等に関する規定は、施行日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日までの間は、適用しないこととし、幹部候補育成課程に関する規定は、施行日から起算して3月を経過する日から施行することとする。

※ 平成26年2月21日、自民党・公明党・民主党により修正案が提出され、附則に、政府は平成28年度までに、国家公務員の定年の段階的な引上げ、国家公務員の再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討することを追加。

国家公務員法等の一部を改正する法律

参考資料

# 幹部職員人事の一元管理等

## 趣旨

職員の育成及び活用を府省横断的に行うとともに、幹部職員等について、適切な人事管理を徹底するため、内閣において幹部職員人事の一元管理等を行う。

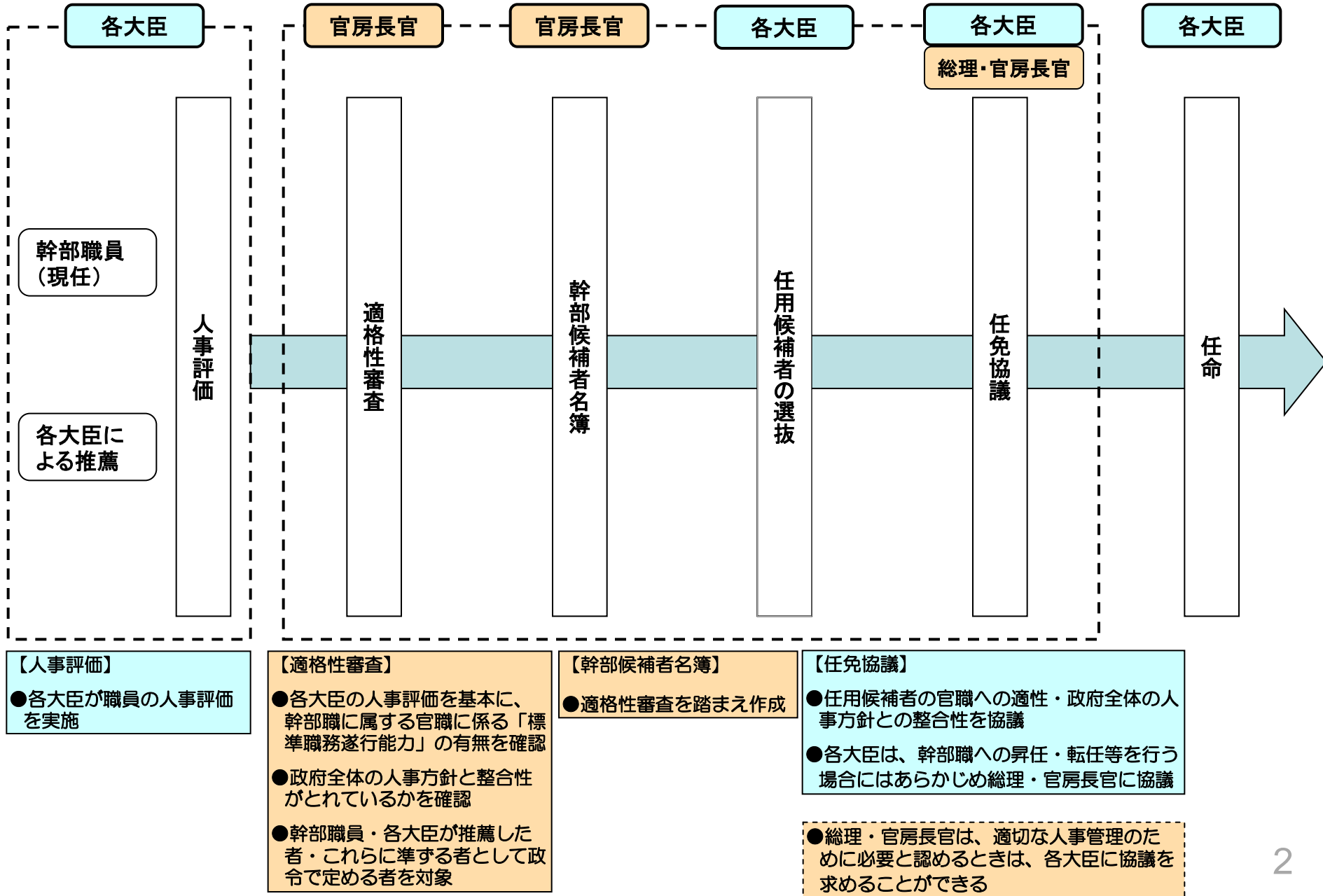
## 具体的内容

	内 容
(1) 幹部職員人事の一元管理等	<ul style="list-style-type: none"><li>① 幹部職（本府省の事務次官級・局長級・部長級）に係る適格性審査の実施、幹部候補者名簿の作成</li><li>② 内閣総理大臣・内閣官房長官との協議に基づく幹部職員の任用</li><li>③ 幹部職員の降任の弾力化に関する特例</li><li>④ 管理職（本府省の課長級・室長級）への任用に係る基準その他の指針の整備</li></ul>
(2) 幹部候補育成課程	<ul style="list-style-type: none"><li>① 内閣総理大臣が定める基準に基づく各大臣等による設置・運用</li><li>② 内閣総理大臣による運用の管理</li></ul>
(3) その他府省横断的な人事管理のための方策	<ul style="list-style-type: none"><li>① 任命権者を異にする官職への任用の指針の整備</li><li>② 官民の人材交流の指針の整備</li><li>③ 幹部職員等の人事情報の管理</li></ul>

※ 人事院、検察庁、会計検査院、警察庁、外局として置かれる委員会その他の行政機関の幹部職等について、職務の特殊性を踏まえた適用除外その他所要の規定を整備

※ 一般職の国家公務員に加え、防衛省の本省内部部局の職員についても措置

# 幹部職員の任用に係るプロセス(イメージ)



# 内閣人事局

## 設置趣旨

幹部職員人事の一元管理等に関する事務を担うとともに、政府としての人材戦略を推進していくため、人事管理に関連する制度について、企画立案、方針決定、運用を一体的に担う内閣人事局を設置する。

## 内閣人事局の事務

- ① 幹部職員人事の一元管理等に関する事務（新設）
- ② 幹部候補育成課程に関する事務（新設）
- ③ 総人件費の基本方針に関する事務（新設）
  
- ④ 国家公務員制度の企画・立案に関する事務、各行政機関の人事管理に関する方針及び計画の総合調整に関する事務
- ⑤ 標準職務遂行能力、採用昇任等基本方針、人事評価、服務、退職管理等に関する事務
- ⑥ 優れた人材の養成・活用に関する事務、試験の対象官職、種類及び確保すべき人材に関する事務、各府省が行う研修の総合的企画及び調整に関する事務
- ⑦ 退職手当及び特別職の給与制度に関する事務
- ⑧ 指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸の決定の方法、職務の級の定数の設定及び改定に関する事務
- ⑨ 機構・定員管理に関する事務 など

※1 ①の事務に関し、適格性審査及び幹部候補者名簿に関する政令を定めるにあたっては、あらかじめ人事院の意見を聴取することとする。

※2 人事評価及び⑥の事務に関し政令を定めるにあたっては、あらかじめ人事院の意見を聴取することとする。  
(⑥に関連し、人事院は、公正な任用の確保に関する事務、採用試験の方法及び試験機関としての試験の実施等に関する事務、自ら行う研修の計画・実施及び各府省の研修の監視等を担う。)

※3 ⑧の設定等にあたっては、あらかじめ人事院の意見を聴取し、当該意見を十分に尊重することとする。

※4 内閣総理大臣は、人事院規則の制定・改廃に関し必要がある場合、人事院に要請することができることとする。



# 内閣人事局について(イメージ)

※主な機能について記載

<b>総務省</b>	
恩給行政	
行政管理局	行政制度一般の基本的事項
	業務見直し
	行政情報システム
	独立行政法人制度等

実務上連携

内閣人事局	
① 幹部職員人事の一元管理等	
② 幹部候補育成課程	
③ 総人件費の基本方針	
④ 制度の企画・立案、人事管理の総合調整 (国家公務員制度の企画・立案に関する事務、各行政機関の人事管理に関する方針及び計画の総合調整に関する事務)	
⑤ 標準職務遂行能力、採用昇任等基本方針、人事評価等 (標準職務遂行能力、採用昇任等基本方針、人事評価、服務、退職管理等に関する事務)	
⑥ 任用、試験、研修 (優れた人材の養成・活用に関する事務、試験の対象官職、種類及び確保すべき人材に関する事務、各府省が行う研修の総合的企画及び調整に関する事務)	
⑦ 退職手当、特別職の給与 (退職手当及び特別職の給与制度に関する事務)	
⑧ 級別定数 等 (指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸の決定の方法、職務の級の定数の設定及び改定に関する事務)	
⑨ 機構・定員審査 等 (機構及び定員に関する企画・立案、機構の新設改廃・定員の増減等の審査に関する事務)	

級別定数の設定等に対する意見を十分に尊重

政令に対する意見

研修についての報告要求、是正措置等

研修の総合的企画について協力の要請

人事院規則の制定改廃に関する要請

人事院	
給与勧告・その他勤務条件の改善勧告	
給与	
勤務時間	
任用	・職員の公正な任用の確保
試験	・試験の方法、科目、合格者決定方法等の設計、試験の問題作成・実施等
研修	・人事院が行う研修の計画・実施
免職・分限(身分保障)・懲戒	
人事行政改善勧告・法令の制定改廃の意見の申出	
公平審査	

運営指針

総人件費の基本方針、人件費予算の配分方針

制度・運用への関与等

内閣府	
官民人材交流センター	再就職等監視委員会
離職後の就職の支援 官民人材交流の支援	再就職等規制に関する ・違反行為の調査 ・例外承認

財務省主計局
予算のうち給与に関する部分

関係庁 (財務省主計局、理財局等)
・旅費 ・宿舍

# 内閣総理大臣補佐官・大臣補佐官

## 設置趣旨

議院内閣制の下、政治主導を強化し、国家公務員が内閣、内閣総理大臣及び各大臣を補佐する役割を適切に果たすこととするため、国家公務員制度改革基本法に規定する国家戦略スタッフ、政務スタッフに関する措置として、内閣総理大臣補佐官の所掌事務を変更するとともに、各府省に特に必要がある場合に大臣補佐官を置くことができることとする。

## 主な内容

### 内閣総理大臣補佐官

### 大臣補佐官

設置

内閣官房に設置

特に必要がある場合に、各府省に設置できる

定数

5人以内

各大臣に1人以内  
(内閣府6人以内、復興庁及び各省1人以内)

職務内容

総理の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る総理の行う企画及び立案について、総理を補佐する  
※現在の内閣総理大臣補佐官の所掌事務を変更

大臣の命を受け、特定の政策に係る大臣の行う企画及び立案並びに政務に関し、大臣を補佐する

任免

総理の申出により、内閣が行う

各大臣の申出により、内閣が行う

その他

国会議員の兼任や非常勤の勤務形態を可能とする

※ 大臣補佐官の職務遂行に当たっての規範や任命に当たっての手續等に関する運用ルールを整備する。5

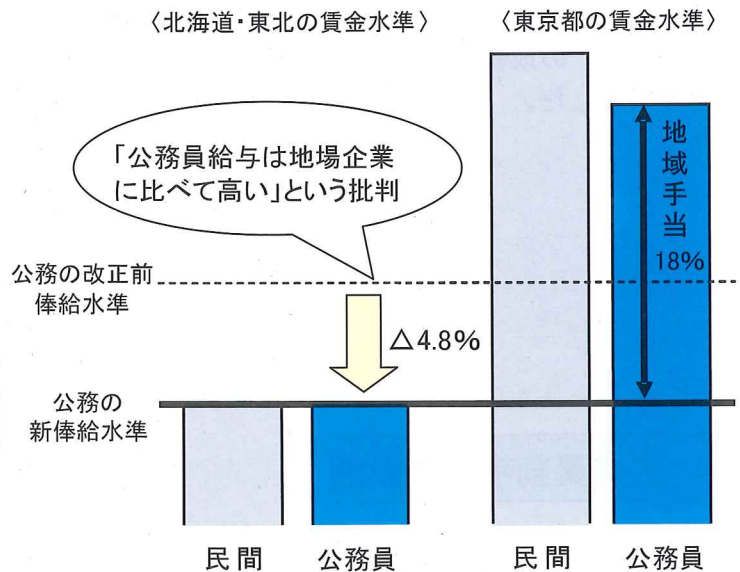
# 給与構造改革

—平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に導入—

## 1 公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し

民間賃金の地域差をより公務員給与に反映させるため、民間賃金の低い地域を考慮して俸給表水準を全体として平均4.8%程度引き下げ、民間賃金が高い地域には3%～最高18%の地域手当を支給することとしました。

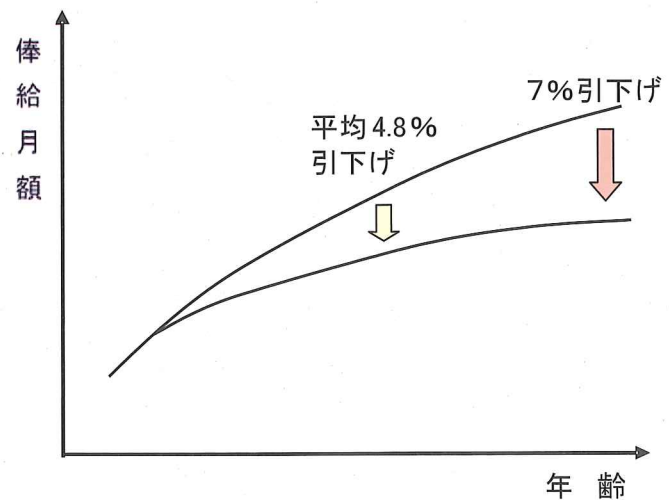
俸給表水準の引下げは、平成18年度から実施  
地域手当の支給割合の改定は、平成18年度から平成22年度までの間で段階的に実施



## 2 年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換

給与カーブの見直し（フラット化）により、年功的に上昇する給与を抑制します。具体的には、若年の係員層については俸給水準の引下げを行わず、中高年齢層の俸給水準を7%引き下げ、俸給表全体では平均4.8%程度引き下げました。

（平成18年度から実施）

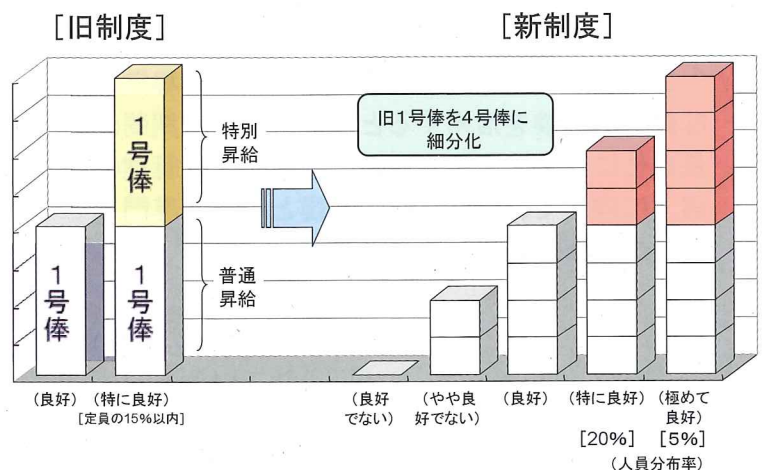


## 3 勤務実績の給与への反映

### (1) 新たな昇給制度

勤務成績をよりの確に昇給に反映させることができるよう、従前の号俸を4分割し、普通昇給と特別昇給を勤務実績に基づく昇給に一本化しました。

（平成18年度から実施）

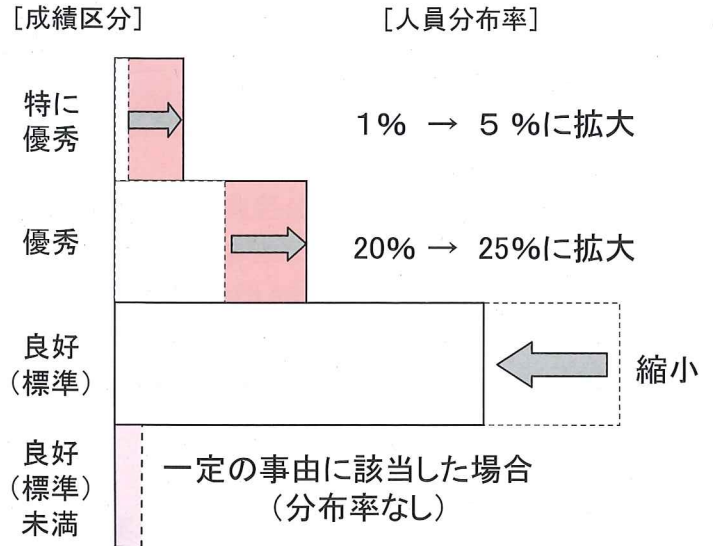


(注) 管理職員は、良好を4号俸→3号俸に抑制し、人員分布率を、特に良好[30%]、極めて良好[10%]に拡大

## (2) ボーナス(勤勉手当)の人員分布の拡大

ボーナス(勤勉手当)についても勤務実績が支給額に一層反映されるよう、「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の人員分布を拡大することとしました。

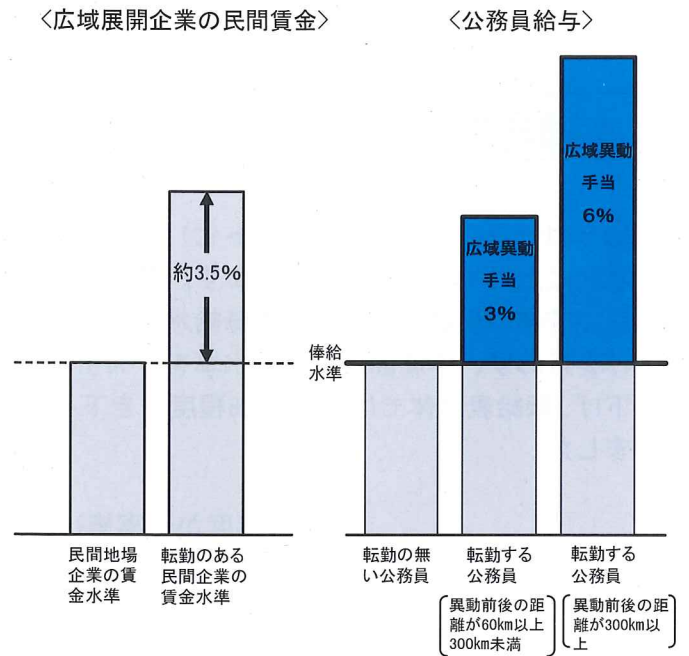
(平成18年度から実施)



## 4 広域異動手当の新設

広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮して、広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動前後の官署間の距離に応じ3%(平成19年度は2%)又は6%(平成19年度は4%)の広域異動手当を支給することとしました(前記1の地域手当が支給される場合は、地域手当の支給割合を超える分のみ支給)。

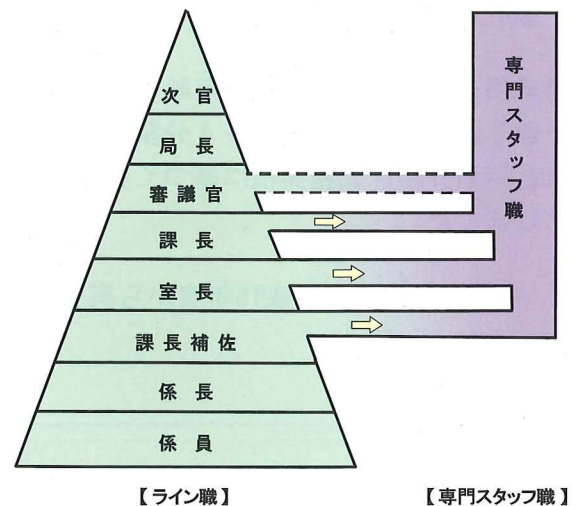
(平成19年度から実施)



## 5 専門スタッフ職俸給表の新設

公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備の一環として、専門スタッフ職俸給表を新設しました。

(平成20年度から実施)



## 6 俸給の特別調整額(管理職手当)の定額化

管理職の職務・職責を端的に反映し得るよう、定率制から定額制に移行しました。

(平成19年度から実施)

### 【定額の設定方法】

- 俸給表別・職務の級別・特別調整額の区分別に設定
- 定額 = 職務の級別の算定基礎号俸の俸給月額 × 区分別の算定割合

(算定割合)

区分	1種 (本府省課長等)	2種 (本府省室長等)	3種 (府県部長等)	4種 (管区課長等)	5種 (府県課長等)
算定割合	25%	20%	17.5%	15%	12.5%

(注)後記7の新設に伴い、「本府省課長補佐」(8%相当額)の区分を廃止

## 7 本府省業務調整手当の新設

本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、従前の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設しました。

(平成21年度から実施)

### 【行政職俸給表(一)の手当額】

課長補佐	=	廃止前の俸給の特別調整額の額	+	廃止前の俸給の特別調整額の額	×	18%	(平成21年度は17%)
係長	=	各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額	×	4%	(平成21年度は2%)		
係員	=	各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額	×	2%	(平成21年度は1%)		

## 8 経過措置(激変緩和措置)

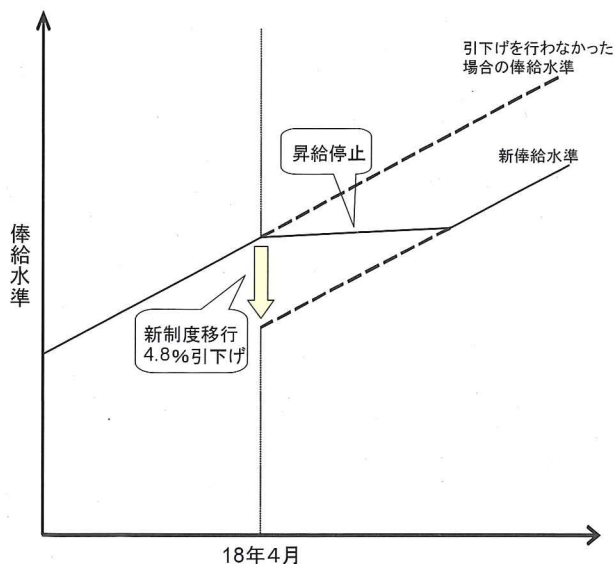
新俸給表は平成18年4月1日から適用。同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切替え。経過措置として新旧俸給月額の差額を支給。平成18年～21年度までの間、昇給幅を1号俸抑制。

- ・ 民間における給与制度の見直しにより基本給が下がった従業員に対する現給保障等の経過措置の状況

(%)

	経過措置	
	行った	行わない
課長級	71.2	28.8
係員	74.9	25.1

### <経過措置の概念図>



# 給与制度の総合的見直しの概要

平成26年度勧告

## 基本的考え方

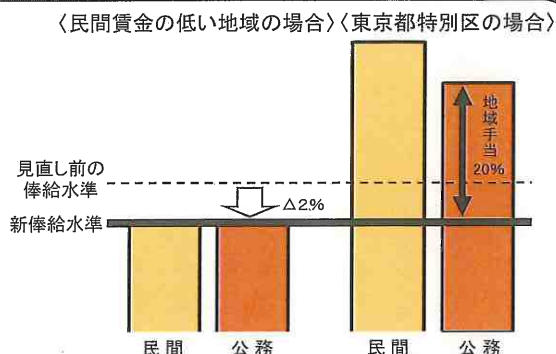
次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の給与水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

## 措置すべき事項

### I 地域間の給与配分の見直し

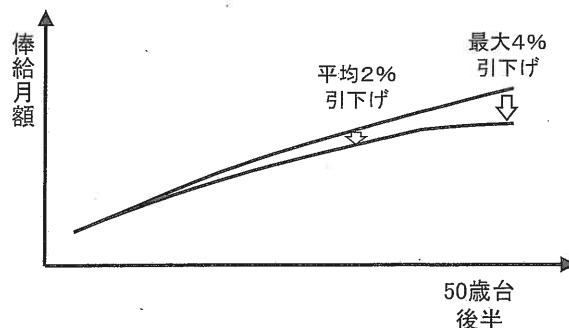
- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について  
民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、平均で2%引下げ
- ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合を見直し(3%~最高20%)
- ③ 地域手当の支給地域について、更新されたデータに基づき支給地域を見直し



### II 世代間の給与配分の見直し

- 50歳台後半層では公務員給与が民間給与を上回っていることから、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する号俸を最大4%引下げ
- 一方、人材確保への影響等を考慮し、初任給にかかる号俸等については引下げを行わない

〔55歳を超える職員(行政職(一)6級相当以上)に対する俸給等の1.5%減額支給措置の廃止〕



### III 職務や勤務実績に応じた見直し

- ① 広域異動手当  
60km以上300km未満は5%(現行3%)、300km以上は10%(現行6%)に引上げ
- ② 単身赴任手当  
【基礎額】23,000円 → 30,000円  
【加算額】6,000円~45,000円 → 8,000円~70,000円  
※ 交通距離の区分を2区分増設: 8区分(最長区分1,500km以上) → 10区分(同2,500km以上)
- ③ 本府省業務調整手当  
係長級は基準となる俸給月額6%相当額(現行4%相当額)、係員級は4%相当額(現行2%相当額)に引上げ
- ④ 管理職員特別勤務手当  
管理監督職員が災害への対処等の臨時・緊急の必要により、やむを得ず平日深夜(午前0時から午前5時までの間)に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

### IV 実施スケジュール

- ① 新俸給表は平成27年4月1日から適用
- ② 新俸給表への切替えに伴い、次の経過措置等を講ずる。
  - ・ 新俸給表の俸給月額が切替日の前日(平成27年3月31日)に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、平成30年3月31日までの3年間に限り、その差額を支給
  - ・ 初年度(平成27年度)の制度改正原資を確保するため、平成27年1月1日の昇給に限り、昇給幅を1号俸抑制
- ③ 地域手当等の諸手当の見直しは、平成27年度から段階的に実施し、平成30年度(平成30年4月1日)に完成