

平成26年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	給与局
政 策	2 労働基本権制約の代償機能の確保		
目 標	<p>(政策目標) 改正法において、人事院が引き続き労働基本権制約の代償機能を担うこととなったことを踏まえ、級別定数等に関し、改正後の給与法等の適切な実施を図る。</p> <p>(具体的取組) 改正後の給与法において、人事院の意見を聴いて内閣総理大臣が定めることとされている指定職俸給表適用職員の号俸決定方法及び級別定数について、職員の適正な勤務条件の確保の観点から意見の申出を行うとともに、内閣総理大臣決定において、あらかじめ人事院の見解を聴いて反映することとされているこれらの運用についても、適切に対応する。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> 改正法の成立により級別定数の設定・改定等が内閣総理大臣の所掌に属するものとされたことから、その移管（平成26年5月30日）時点の級別定数の設定等及びその運用基準に関する内閣総理大臣の決定について、人事院の意見を踏まえて定められるよう、平成26年5月23日に内閣総理大臣に対して「指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸決定の方法並びに職務の級の設定及び改定に関する内閣総理大臣の定めに関する意見の申出」を提出し、併せて労働基本権制約の代償機能としての人事院の意見の申出の意義や級別定数等の運用上の留意点について言及した人事院総裁談話を発表した。 <p>これを受け、内閣総理大臣は、人事院の意見の申出に基づき級別定数等の運用基準に関する内閣総理大臣決定を定めるとともに、人事院の意見どおり級別定数等を設定する内閣総理大臣通知を各府省に発出した。</p> <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年度の級別定数の設定・改定に際して、労働基本権制約の代償機能を確保するため、各府省要求に始まる予算編成過程において人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を、平成27年1月に予算概算閣議決定に対応する意見として、さらに平成27年3月に内閣総理大臣通知に対応する意見として、それぞれ内閣総理大臣に提出することとしている。 <p>その結果、政府の予算概算閣議決定及び予算書に人事院の意見どおりの級別定数等が盛り込まれるとともに、予算の成立後、内閣総理大臣は人事院の意見どおり級別定数等を設定・改定する内閣総理大臣通知を各府省に発出することとしている。</p> <p>《取組内容3》</p> <ul style="list-style-type: none"> 政府において、年度途中で機構の新設改廃または定員の増減を行う場合には、新設官職について級別定数の設定等を行う必要があり、その際にも、内閣総理大臣は、人事院の意見を聴くこととされている。 <p>平成26年度においては、年度途中の機構の新設改廃又は定員の増減等に対応して、指定職俸給表の号俸の決定又は職務の級の定数の設定に関する意見の申出を13件行い、いずれも人事院の意見の申出どおり級別定数等を設定する内閣総理大臣通知が該当府省に発出された。</p> <p>《取組内容4》</p> <ul style="list-style-type: none"> 級別定数等の運用基準に関する内閣総理大臣決定においては、各府省における指定職の号俸決定や級別定数の運用にあたり、人事管理上やむを得ず同決定の原則により対応することが困難と認める場合には、あらかじめ 		

	<p>人事院の見解を聴いて別段の定めをすることができる」とされている。 平成26年度においては、指定職の号俸決定について、別段の定めに関する見解の申出を3件行い、いずれも内閣総理大臣決定に反映された。</p>
測定指標（ある場合に記入）	
達成度の評価	<p>評語 B</p> <p>《理由》</p> <p>改正後の給与法において、人事院の意見を聴いて内閣総理大臣が定めることとされている指定職俸給表適用職員の号俸決定方法及び級別定数について、平成26年5月30日の内閣人事局への機能移管時、平成26年度途中の機構の新設改廃及び定員の増減時(13回)、平成27年度級別定数の設定・改定時において、職員の適正な勤務条件の確保の観点から意見の申出を行い、いずれの場合も人事院の意見どおり内閣総理大臣が設定・改定を行っている。</p> <p>また、内閣総理大臣決定において、あらかじめ人事院の見解を聴いて反映することとされている別段の運用上の定めについても、3つの府省からの申出を受けて人事院の見解の申出を行い、いずれの場合も人事院の意見どおり内閣総理大臣が定めを行っている。</p> <p>以上を踏まえると、級別定数の設定・改定等に関しては、内閣総理大臣において、人事院の意見が十分に尊重されたと考えることができ、加えて、運用に関しても、職員の適正な勤務条件の確保の観点からの意見が踏まえられている。改正給与法は、人事院による労働基本権制約の代償機能の確保という趣旨に沿って、適切に運用されていると考えられることから、平成26年度における目標は達成された。</p>
施策の分析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 級別定数等に関して、改正給与法の下、制度だけでなく運用上も、人事院が労働基本権制約の代償機能として引き続き適切な役割を果たすとの本年度人事院として取り組むべき目標については達成することができた。 ・ 級別定数の設定・改定等に当たっては、新制度の下で、各府省の事務負担が肥大化することのないよう関係府省間で必要な連携を図り、各府省に提出を求める資料の様式の共通化や廃止を行ったほか、課長級の総括的なヒアリングを関係府省が共同で実施することとするなど、予算編成過程の限られた日程の中で効率的に作業が進められるよう事務の簡素化・合理化に努めた結果、定数改定を円滑に行うことができた。
今後の施策に反映させるべき事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 来年度に向けては、新制度の下での定数改定作業プロセスについて、今年度の結果を踏まえて再度整理を行った上で、概算要求前に各府省や職員団体に周知を図ることが必要である。 ・ 定数改定作業等における各府省の事務負担の簡素化・効率化も引き続き図っていく必要がある。
有識者の意見	<p>○ 本来、タイトルの「代償機能の確保」はすべての勤務条件に関わるはずであるが、本件はもっぱら級別定数等に係る政策目標となっている。今後の政策実施計画策定の際には政策の切り口を整理すべきである。</p>