

公務員制度改革に関する報告の骨子

公務員制度改革が国民から支持され、実効ある制度として運用されるためには、関係者や各界有識者を含め各方面で幅広い見地からオープンな議論が行われる必要。このような議論に資するため、公務員制度改革が向かうべき方向性などについて人事院の見解を表明

1 公務員制度改革に当たっての基本事項

国民の求める改革への対応

- ・ 公務員制度改革の出発点として、国民の公務員に対する批判に正面からこたえる必要。国民からは、セクショナリズム、キャリアシステム、「天下り」、幹部公務員不祥事、年功的人事等について様々な批判

公務員制度の基本理念

- ・ 国民全体の奉仕者たる公務員の公正な職務遂行を支えるため、公務員人事管理が中立公正に行われるような仕組みが必要。とりわけ採用試験や研修等については、人事院が引き続き重要な役割を果たす必要
- ・ 公務員にも憲法第28条の保障が及ぶ中で、労働基本権の制約を継続する場合には、制約に見合った代償機能が適切に発揮される仕組みが維持される必要

検討プロセス

- ・ 公務員制度の検討に当たっては国民的視点が不可欠。そのため、有識者等を含めた幅広いオープンな議論を経て改革案が作成されることが必要
- ・ 改革の趣旨や新たな制度の内容等について、現場の管理者を含め各府省において十分理解されることが必要。また、実際に働く職員側の納得を得て改革を進める必要

2 制度改革が向かうべき方向

能力等級制

- ・ 公務において、能力主義による人事管理を推進することは極めて重要。そのため、職務を遂行する能力を的確に評価し、昇任・配置等を行うとともに、職務・職責を基本として、実績や成果を適切に反映した給与システムを構築することが適当
- ・ 検討に当たっては、各府省や職員団体などの関係者との十分な意見交換を行うとともに、広く有識者とオープンに議論するなど、透明な検討プロセスが必要。その際、「能力等級制」の是非を議論するためには、官職が必要とする能力基準、評価基準の案が公表される必要
- ・ 能力等級表及び能力等級は、職員の給与決定の基準となるものであり、重要な勤務条件。これは多くの労働法学者も指摘
- ・ 評価基準については、中央レベルにおいて関係者と協議の上、共通的・統一的な基準を作成し、各府省レベルにおいてそれをブレイクダウンすることが適切
- ・ 評価結果についての職員からの苦情等に対応するための苦情処理システムの充実が必要

「天下り」

- ・ 「大臣承認制」についてはマスコミ、有識者から厳しい批判。セクショナリズムを是正するためにも、営利企業への再就職だけではなく、特殊法人、公益法人等への再就職等を含めた再就職全般について内閣が責任を持って一括管理する必要
- ・ 営利企業への再就職を認める基準は、法律で定める必要。また、特殊法人、公益法人等への再就職についても、統一的、総合的な基準が必要

人材の確保・育成

- ・ キャリアシステムの見直し ----- 全体の奉仕者としての使命感を持ち、政策立案能力、管理能力等にも優れた幹部要員の採用・選抜・育成・処遇システムを新たな視点で再構築する必要。そのため、採用試験の種類について精査するとともに、中途採用者の位置付けなどにも十分配慮しつつ検討。なお、
・ 種等採用職員の登用も着実に推進
- ・ 試験制度 ----- 種採用試験について、大学院卒の受験者の増大への対応を中心に、問題設定能力、多角的考察力等についてもよく検証して最終合格者を決定する試験に改編
採用試験については、内閣がどのような人材が必要とされるかなどの採用に関する基本方針を定め、人事院がそれを踏まえて試験を企画・実施するシステムとすることが適当
- ・ 研修 ----- 国民全体の奉仕者性の徹底を中心とした研修の強化、思索型プログラムによる幹部行政官セミナーの導入
研修については、任命権者、内閣総理大臣、人事院がそれぞれの立場で実施し、人事院は、その性格上国民全体の奉仕者としての職業公務員の養成研修を実施することが適当
- ・ 人事交流及び民間人材活用の促進 ----- 具体的な数値目標を設定するなどにより府省間人事交流を一層進めるとともに、民間人材の基幹的ポストへの採用・登用を促進
- ・ 女性国家公務員の採用・登用の拡大 ----- 各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」のフォローアップを的確に行い一層の促進。育児休業をより利用しやすくする制度の改善

服務規律と勤務環境の整備

- ・ 各府省と人事院が協力して一層厳正・公正な懲戒権の行使が可能となる仕組みの導入。また、各府省が懲戒処分の公表を判断する際の指針を作成
- ・ 多様な勤務形態の導入を図るための研究会を設置し、フレックスタイム制、短時間勤務制などの適用拡大、弾力化等を検討
- ・ セクシュアル・ハラスメント防止対策について、実効ある苦情相談体制などを構築
- ・ メンタルヘルスに係る研究会を設置し、予防対策の充実と治療回復のための施策等を検討

人事管理の適正な運用の確保

- ・ 職員からの不服申立てを迅速かつ弾力的に解決できるよう、あっせんの手続を設けるとともに、簡易な審理方式等を整備。また、人事院の苦情処理と各府省の苦情処理とを併置するとともに、苦情処理の体制・方法、手続等各府省共通の指針を設定
- ・ 基準化を更に進めつつ、人事院が適切に事後チェック機能を果たすため、報告から調査、是正指導等を経て人事行政改善勧告に至る手続等を整備