

国家公務員制度改革の基本理念・全体像と基本方針

基本法に基づく改革

目的(第1条)国家公務員に関する制度を社会経済情勢の変化に対応したものとする
ことが喫緊の課題であることにかんがみ、国民全体の奉仕者である
国家公務員について、一人一人の職員が、その能力を高めつつ、
国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行
⇒ 国家公務員制度改革を総合的に推進

国家公務員制度改革推進本部を設置(第13~22条)

改正国公法(平成19.6)に基づく改革

- 退職管理の適正化
 - 各府省による再就職あっせん等の禁止、官民人材交流センターへの一元化
 - 現職職員の求職活動規制
 - 退職職員の働きかけの規制
 - 管理職職員の再就職情報の内閣での一元管理
 - 再就職等監視委員会の設置
(実施時期:平成20年中)

- 能力・実績主義の徹底
 - 職員の任用、給与その他の人事管理について、採用試験の種類や年次にとらわれず、人事評価に基づいて適切に行うことを徹底
 - 能力本位の任用制度の確立
 - 職員の昇任及び転任は、職員の人事評価又はその他の能力実証による。
 - 標準職務遂行能力及び適性を、昇任又は転任の判断基準とする。
 - 新たな人事評価制度の構築
 - 現行の勤務評定に代え、新たな人事評価制度を構築
 - 分限事由の明確化
(実施時期:平成21年7月5日までの政令で定める日)

基本理念(第2条)

- 議院内閣制の下、国家公務員がその役割を適切に果たすこと
- 多様な能力・経験を持つ人材の登用・育成
- 官民の人材交流を推進、官民の人材の流動性を高めること
- 国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保・育成
- 国民全体の奉仕者としての職業倫理の確立、能力・実績に基づく適正な評価
- 能力・実績に応じた処遇の徹底、仕事と生活の調和を図ることができる環境の整備、男女共同参画社会の形成
- 政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について国民に説明する責任を負う体制を確立

基本方針(第5~12条)

(第5条)
・国家戦略スタッフ、政務スタッフ(特別職)を設置
・幹部職員、管理職員を対象とする制度を創設
(衆議院修正で追加)
➢昇降任等の弾力化
・幹部職員の任用について、官房長官が適格性審査、候補者名簿を作成
➢各大臣が総理、官房長官と協議し、任免
※ 制度懇報告書、政府案では、幹部の任免の際は内閣総理大臣が「承認」
※ 政府案では、幹部職員は「内閣人事庁及び各府省に所属」
・政官関係の透明化
➢記録作成・管理、情報公開
・幹部職員等について内閣官房で一元管理
➢府省ごとの定数の設定等
(衆議院修正で追加)

(第6条)
・現行採用試験の抜本的な見直し
➢総合職、一般職、専門職試験の創設
➢院卒者、中途採用試験の創設
※ 制度懇報告書、政府案では、「総合職試験合格者は内閣人事庁による一括採用」
・幹部候補育成課程の整備
・幹部職員等の公募目標の設定
※ 制度懇報告書では、「総合職試験採用者で幹部候補育成課程を修了した者が本省幹部に占める割合が半分程度となることを目指す」

(第7条)
・官民人材交流の推進
➢透明性確保、手続簡素化、対象拡大
➢幹部候補育成課程対象者に民間機関等の勤務経験を付与
・給与、退職手当、年金等の処遇見直し

(第8条)
・国際対応に重点を置いた採用
・幹部候補育成課程対象者に国際機関等へ勤務経験を付与

(第9条)
・職員の倫理の確立
➢職業倫理を評価の基準として設定
➢組織目標を踏まえた業務目標の設定
➢評価結果の本人開示
・信賞必罰の徹底
➢守秘義務違反等の懲戒処分の適正・厳格な実施の徹底

(第10条)
・業務簡素化計画の策定、超勤管理
・初任給引上げ、能力実績に応じた処遇の徹底
➢給与、退職手当の見直し
・雇用と年金の接続
➢定年まで勤務できる環境整備
➢再任用制度の活用拡大
➢定年の65歳への段階的引上げの検討
(衆議院修正で追加)
➢高齢職員の給与抑制を可能とする制度等を検討

(第11条)
・内閣官房に内閣人事局を設置
➢国民に対する国家公務員の人事管理に関する説明責任を負う
➢幹部職員等に係る一元的管理に関する事務
※ 制度懇報告書、政府案では、「内閣人事庁」を設置
・総務省、人事院等の機能を必要な範囲で移管

(第12条)
・労働基本権について、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置
※ 衆議院修正
● 地方公務員の労働基本権の在り方について、国家公務員の労使関係に係る措置に併せ、整合性をもって検討
(附則第2条)

実施時期(第4条) 法律施行後5年以内、法制上の措置は3年以内(11条は、1年以内)