

I 改革の方針

- 時代の変化に対応して、国民のニーズに合致した、効率的で質の高い行政サービスを実現し、縦割り行政や天下りの弊害を除去するとともに、公務員がやりがいを持って存分に能力を発揮できる環境をつくるため、公務員制度の全般的かつ抜本的な改革を推進
⇒ ①自律的労使関係制度の措置、②幹部職員人事の一元管理、③退職管理の一層の適正化、④その他の人事制度の改革

II 改革の具体的措置

1 自律的労使関係制度の措置

- ① 非現業国家公務員に協約締結権を付与することとし、団体交渉の対象事項、当事者及び手続、団体協約の効力、中央労働委員会によるあっせん、調停、仲裁の手続等を規定
- ② 国家公務員の制度に関する事務その他の人事行政に関する事務等を担う公務員庁(仮称)を設置
- ③ 人勤制度及び人事院を廃止。人事行政の公正の確保等の事務を担う第三者機関として人事公正委員会(仮称)を設置
→ 国家公務員の争議権については、新制度の下での団体交渉の実情や、制度運用に関する国民の理解の状況を勘案して検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる
→ 地方公務員の労働基本権の在り方については、地方公務員制度としての特性等を踏まえた上で、関係者の意見も聴取しつつ、国家公務員の労使関係制度に係る措置との整合性をもって、速やかに検討

2 採用から幹部までの各段階に応じた人事制度改革

- (1) 幹部職員
 - ・ 幹部職員人事の一元管理(適格性審査、幹部候補者名簿作成、任免協議等)
 - ・ 内閣人事局の設置
- (2) 管理職員
 - ・ 任用に関する指針、府省横断的な配置換えに係る調整等
- (3) 幹部候補育成課程
 - ・ 管理職員にふさわしい職員を総合的・計画的に育成
- (4) 新たな採用試験制度
 - ・ 平成24年度から新たな試験を実施(総合職試験、一般職試験、専門職試験、経験者採用試験)
- (5) 人事に関する情報の管理

3 新たな人事評価制度の導入と的確な実施

- ・ 信賞必罰の処遇の基盤となる新たな人事評価制度を平成21年度から導入(引き続き的確に実施)

4 多様かつ優秀な人材の登用等

- (1) 多様かつ優秀な人材を確保するための環境整備 (2) 業務の簡素化等 (3) 定年まで勤務できる環境の整備、雇用と年金の接続

5 退職管理の一層の適正化

- (1) 再就職等規制に係る監視機能の強化
 - ・ 再就職等監視・適正化委員会の設置
- (2) 官民人材交流センターの廃止

6 官民人材交流の推進

- ・ 交流対象法人の拡大、手続の簡素化、透明性の向上

7 基本法に基づくその他の措置

- (1) 国家戦略スタッフ・政務スタッフ (2) 政官接触に関する記録の作成、保存等 (3) 懲戒処分 of 適正かつ厳格な実施 (4) 求償権の適正かつ厳格な行使

III 今後の改革の進め方

- 基本法等に基づく法制上の措置を講ずるため、以下の4法案(名称はすべて仮称)を今通常国会に提出
①国家公務員法等の一部を改正する法律案、②国家公務員の労働関係に関する法律案、③公務員庁設置法案、④国家公務員法等の一部を改正する法律等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案
- 自律的労使関係制度の措置等に伴い、新たな人事行政関係機関を整備(一定の準備期間を設け、平成24年度に移行)
⇒ 内閣人事局、公務員庁(仮称)、人事公正委員会(仮称)、再就職等監視・適正化委員会の設置(以上新設。このほか、中央労働委員会への機能追加等所要の措置)

自律的労使関係制度の措置

- 労使が職員の勤務条件について真摯に向き合い、当事者意識を高め、自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革。
- 時代の変化に対応し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことにより、職員の意欲と能力を高め有為な人材を確保・活用。
- 職員の側も、勤務条件の決定プロセスに参画し、相応の責任を負い、自らの働きぶりに対する国民の理解の下に、勤務条件を決定。
- これらにより、新たな政策課題に迅速かつ果敢に対応し、効率的で質の高い行政サービスの実現を図る。

当局

公務員庁

・政府全体で统一的に定める俸給月額、手当の額、一週間当たりの勤務時間等について団体交渉を実施。

各府省

・各府省ごとに定める勤務時間の割振り等について団体交渉を実施。

・**人事院勧告制度及び人事院を廃止。**

団体交渉、団体協約の締結

【団体協約事項】

- ① 職員の俸給その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
 - ② 職員の昇任、降任、転任、休職、免職及び懲戒の基準に関する事項
 - ③ 職員の保健、安全保持及び災害補償に関する事項
 - ④ 上記①～③のほか、職員の勤務条件に関する事項
 - ⑤ 団体交渉の手續等の労使関係の運営に関する事項
- ※ 国の事務の管理及び運営に関する事項(人事権の行使、予算、政策等)は、団体交渉の対象とすることができない。
※ 団体交渉の議事の概要及び団体協約を公表。
※ 団体協約の内容を反映した法律案の国会提出、政省令の改廃等を義務付け。

(団体交渉の場等において労使間で紛争等が生じた場合)

中央労働委員会

認証に関する事務を実施

認証された労働組合

【労働組合の認証制度】

以下の要件を満たす労働組合(※)を認証し、団体協約の締結、不当労働行為救済申立て、あっせん・調停・仲裁手続への参加、構成員である職員の在籍専従・短期従事を可能とする。

※ 一般職の国家公務員である職員が主体となって自主的にその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体。

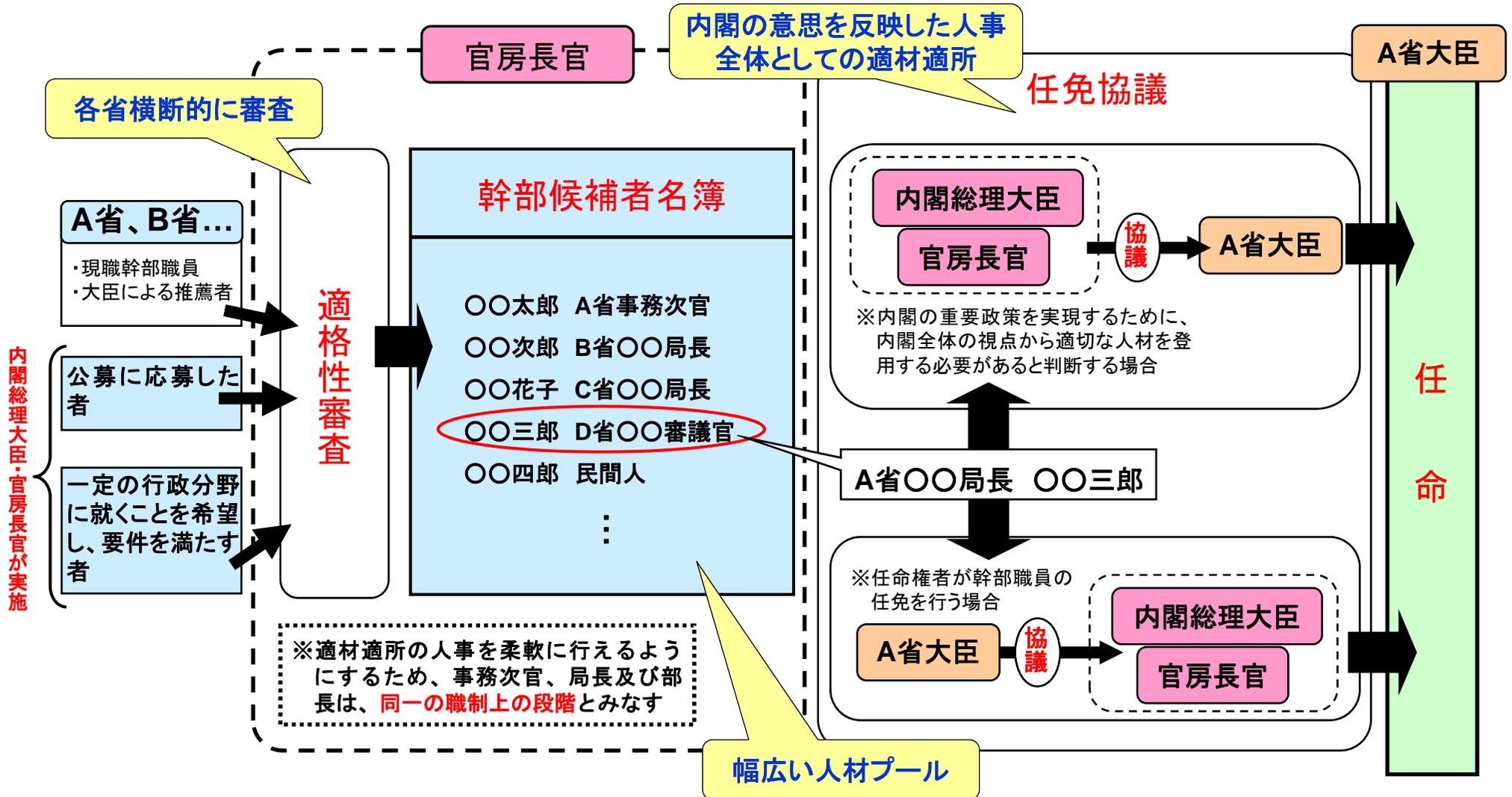
※ 事務次官、外局の長官及び局長等は、労働組合を結成し、又はこれに加入することができない。

・規約が法律所定の要件を満たすこと、
・構成員の過半数が団結権を有する職員であること 等

- ・認証された労働組合、その構成員である職員等から、当局が**不当労働行為**(職員に対する不利益取扱い、団体交渉拒否、支配介入・経費援助等)の**禁止義務に違反した旨の申立てを受けたときは**、調査・審問を行い、認定した事実に基づき**救済命令等を発することができる。**
- ・団体協約締結可能事項について、権限ある当局と認証された労働組合の間に紛争が発生したときは、**あっせん、調停又は仲裁が可能。**

幹部職員人事の一元管理

○内閣の人事管理機能の強化を図るため、以下のとおり幹部職員人事の一元管理を行うとともに、次官、局長、部長級を同一の職制上の段階とみなす幹部人事弾力化措置を国家公務員法に規定



※ 以上の事務を担う体制として、平成24年度に内閣官房に内閣人事局を設置
(ただし、幹部職員人事の一元管理については、現行組織の下、先行的に実施)

- 再就職あっせん規制、現職職員による利害関係企業等への求職活動規制、退職職員の働きかけ規制を導入（平成19年改正国家公務員法。違反行為は懲戒処分、不正行為を伴う場合は刑事罰）
- 官民人材交流センターによる再就職援助も内閣の方針として原則廃止し、天下りあっせんを根絶（平成21年9月29日～）

再就職等規制の厳格な遵守のため、監視機能を強化

再就職等監視・適正化委員会

監視機能強化

再就職等監視委員会

（再就職等監視委員会を廃止して移行）

- 中立公正の第三者機関として、人事公正委員会（仮称）の下に設置（独立職権行使）
- 従来の機能（再就職等規制違反行為の調査・勧告、再就職等規制等の適切な運用確保に必要な措置の勧告 等）に加え、**違反行為を未然に防ぐ等の観点から、任命権者に対する再就職等規制の遵守のための指導・助言を行う権限を付与**（例：**再就職等規制の周知徹底に関する指導・助言、脱法的な行為の再発防止のための指導・助言 等**）

※ 監視機能の強化は、新組織の設置前に、現行組織において先行的に実施

- ・ 委員長（常勤）及び委員（非常勤4人）は、役職員歴のない者から両議院の同意を得て内閣総理大臣が任命
- ・ 再就職等監察官（役職員歴のない者を任命）及び事務局を設置

官民人材交流センター



廃止（再就職援助のための組織は設置しない）

※再就職援助は、組織の改廃等に伴い離職を余儀なくされる職員の離職に際しての援助に限定し、必要が生じた場合にのみ、内閣総理大臣（公務員庁（仮称））が実施

採用から幹部までの各段階に応じた人事制度改革

幹部職員

○幹部職員人事の一元管理等に関する制度を創設(適格性審査及び幹部候補者名簿、任免協議等、幹部職員の公募、幹部職員人事の弾力化)、内閣官房に内閣人事局を設置

管理職員

○内閣総理大臣(公務員庁(仮称))が、任用の統一的指針の作成、運用の管理、府省横断的配置換えの調整等を実施

課長補佐 以下

○管理職員にふさわしい能力及び経験を有する職員を総合的かつ計画的に育成する仕組みとして幹部候補育成課程を整備

○内閣総理大臣(公務員庁(仮称))が幹部候補育成課程に関する統一的基準の作成、運用の管理、府省横断的配置換えの調整等を実施

採用

○現行のⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種等の採用試験の種類を見直し、重視する能力に着目した総合職試験(院卒者試験の区分を新設)、一般職試験、専門職試験を設けるとともに、多様な能力を持った人材を採用するため、経験者採用試験を新設

○新たな採用試験は平成24年度から実施

官民人材交流の推進

○多様な人材を公務に登用するとともに、多様な職務経験を付与することにより職員を育成していくために、官民人材交流の推進に関する指針を策定

○官民人事交流法に規定する人事交流について、制度の趣旨を踏まえた適正な運用を図るとともに、交流対象法人の拡大、手続の簡素化、透明性の向上のための措置を講ずる

定年まで勤務できる環境整備

○新たに導入された人事評価制度に基づく能力・実績主義の人事管理を徹底するとともに、専門スタッフ職や人事交流機会の拡大を図るなど複線型人事管理を推進

○自律的労使関係制度が構築され、給与制度の見直しを図る中でも、高年齢職員の給与の在り方について検討

雇用と年金の接続

○現行再任用制度の活用の拡大を積極的に推進

○年金支給開始年齢の段階的引き上げ(平成25年度から)に合わせ、再任用制度に関する見直しを図りつつ雇用を確保する方策のほか、給与水準を引き下げつつ、組織活力を維持し、質の高い行政サービスを提供しながら、定年を段階的に引き上げる方策について、60歳以降の雇用と年金の接続に向け、空白期間が生じないように検討

基本法等に基づく法制上の措置（国家公務員制度改革関連法案）

法律名（仮称）	自律的労使関係制度の措置	人事の一元管理等	退職管理の一層の適正化	その他
国家公務員法等の一部を改正する法律案	<p><u>II 1③</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・協約締結権の付与及び使用者機関の設置に伴い、人事院勧告制度及び人事院を廃止 ・人事行政の公正の確保等の事務を担う第三者機関として、人事公正委員会（仮称）を設置 ・自律的労使関係制度の措置に伴う規定の整備（「人事院規則」を「政令」に改める等） 	<p><u>II 2(1)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・幹部職員人事の一元管理（適格性審査・幹部候補者名簿作成、任免協議等、幹部職員の公募） ・内閣人事局の設置（内閣法） <p><u>II 2(2)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職の任用に関する指針、府省横断的な配置換えに係る調整等 <p><u>II 2(3)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・幹部候補育成課程 <p><u>II 2(5)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事に関する情報の管理 	<p><u>II 5(1)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・再就職等規制に係る監視機能の強化（違反行為を未然に防ぐ等の観点から、任命権者に対する再就職等規制の遵守のための指導・助言を行う権限を付与等） ・再就職等監視・適正化委員会の設置 <p><u>II 5(2)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・官民人材交流センターの廃止 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本法の実施のため、<u>II 2(4)</u> ・採用試験に係る国家公務員法の規定の改正 <p><u>II 6</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・官民人材交流の推進（交流対象法人の拡大、手続の簡素化、透明性の向上→官民人事交流法の改正）
国家公務員の労働関係に関する法律案	<p><u>II 1①</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・非現業国家公務員に協約締結権を付与することとし、団体交渉の対象事項、当事者及び手続、団体協約の効力、中央労働委員会によるあっせん、調停、仲裁の手続等を定める 			
公務員庁設置法案	<p><u>II 1②</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事行政に責任を持つ使用者機関として、国家公務員の制度に関する事務その他の人事行政に関する事務等を担う公務員庁（仮称）を設置 	<p>（公務員庁（仮称）が幹部候補育成課程等の事務も所掌）</p>	<p>（組織の改廃等により離職せざるを得ない場合の再就職の援助は公務員庁（仮称）が所掌）</p>	<p>（公務員庁（仮称）が採用試験等の事務も所掌）</p>
国家公務員法等の一部を改正する法律等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案	<ul style="list-style-type: none"> ・上記3法案の関係法律の規定の整備等 			

※ 法律の施行時期は、原則として平成24年度中。ただし、幹部職員人事の一元管理及び再就職等規制に係る監視機能の強化については、現行組織の下、先行的に実施する。

