

総人件費改革基本指針(案)について

平成 17 年 11 月 9 日
牛 尾 治 朗
奥 田 碩
本 間 正 明
吉 川 洋

公務員の総人件費について、定員の大幅な純減と給与制度改革の強力な推進により、大胆に削減する。その際、政府の規模の大胆な縮減に向けて、国家公務員(94.8万人、郵政公社職員を含む。)の総人件費について、対GDP比でみて今後10年間で概ね半減させるといったような長期的な目安も念頭におきながら改革を進めるとともに、地方公務員についてもこれを踏まえた削減努力を要請し、官のリストラ努力について国民の理解を得られるよう、あらゆる手段を駆使して改革を断行する。

また、特殊法人、独立行政法人など他の公的部門についても、同様の考え方の下、総人件費の削減に取り組む。

この基本的考え方に立ち、今後5年間にわたり、以下の取組みを強力に進めることとする。

1. 公務員の定員の純減目標

(1) 国家公務員の純減目標

政治的リーダーシップの下、今後5年間で、郵政公社職員を除く国家公務員(定員ベースで68.7万人)を5%以上、純減させる。

① 国の行政機関の定員

国の行政機関の定員(33.2万人)を今後5年間で5%以上純減させる。

このため、定員合理化計画(定員の10%以上削減)の実施にあたって、メリハリをつけつつ増員を厳しく限定し、これまでにない大幅な純減を確保するとともに、別紙1の事項を中心に検討し、業務の大胆かつ構造的な見直しによりワークアウトを強力に進め、その結果を定員の削減に反映させ、5%以上の純減を確保する。その際、民間有識者等の知見も活用して検討を進める。また、IT化による業務のスリム化を進める。

② 自衛官・特別の機関の職員

定員(25.2万人)を下回っている自衛官の人員についても、聖域を設けず、行政機関に準じて純減を検討する。

また、国会、裁判所、会計検査院、人事院の職員の定員(3.2万人)についても、各機関の特質等にも留意しつつ、行政機関に準じた取組みを行うよう求める。

③ 独立行政法人の非公務員化

特定独立行政法人の公務員(7.1万人)について、独立行政法人を国家公務員の身分を有しない者が担う場合の問題点が明確でないものは全て非公務員化する。

(2) 地方公務員の純減目標

「基本方針 2005」で要請した4. 6%以上の純減確保に向けた各地方団体の真摯な取組及び国による定員関係の基準の見直しにより、純減の上積みが確保されるよう取組む。

① 国基準関連分野

国が定数に関する基準を幅広く定めている分野(国基準関連分野)の職員(教育・警察・消防・福祉関係の 200.8 万人)については、地方の努力に加えて国が基準を見直すことにより、これまでの実績(5年間で4. 2%)を上回る純減を確保する。特に人員の多い教職員については、児童・生徒の減少に伴う自然減を上回る純減を確保するよう検討する。

② 地方分野

上記①以外の地方が主体的に定数を定める分野の職員(107.5 万人)については、これまでの実績(5年間で5. 4%)を上回る純減が確保されるよう、地方の努力を要請するとともに、国は、地方の定員増をもたらす新たな施策は原則として行わないこととし、真にやむを得ない場合は他の施策の見直しにより全体として増員とならないようにする。

③ 上記②の努力の一環として、公立大学の大学法人化、公営企業等の地方独立行政法人化(非公務員型)、民営化等を進める。

(3) 純減目標達成のための制度の見直し等

① 新規採用の抑制など人事管理上の対応を検討する。その際、公的部門の長期的な雇用戦略や退職者に対するセーフティーネットの整備にも配慮する。また、個別業務のスリム化に伴う配置転換の仕組み等を検討する。

② 非公務員によって公共的職務を執行する仕組み(公証人など)や、民間における派遣職員の活用と同様に非公務員をより一層活用できる仕組みを幅広く検討し、導入する。

(4) 目標の適切な見直し

国家公務員及び地方公務員の純減目標については、今後の「市場化テスト」の本格導入、地方分権や市町村合併の進展、実際的な取組状況等に応じて、適切な見直しを行う。

2. 給与制度改革等

給与制度について、次の方向性で、別紙2の見直しを進める。

(1) 国家公務員給与

横並び・年功序列の公務員給与制度を抜本的に改革し、職務分類によるきめ細かな官民比較と職階差の大幅な拡大により真に職務と職責に応じた給与体系に移行するとともに、官民比較方法を更に見直すことにより、民間準拠をより徹底し、メリハリの効いた人件費削減を図る。

別紙2の1. について、人事院において早急に必要な検討を行い、来年の人事院勧告から順次反映させるよう要請する。また、政府としても厳しい財政状況を踏まえ給与制度改革に向け全力で取り組む。

(2) 地方公務員給与

地域の民間給与の水準を的確に反映したものになるよう、今回の国家公務員の給与構造改革に準じた改革を徹底し、人事委員会機能の強化に取り組むとともに、給与情報等の情報公開等により住民自治を原動力として不適切な手当等の是正を徹底する。

(3) 公務員制度の検討等

公務員の労働基本権や人事院制度、能力主義や実績評価に基づく処遇を含めた公務員制度についても国民意識や給与制度改革の推進状況等も踏まえつつ、幅広い観点から検討を行う。

(4) 一般職以外の公務員

自衛官、秘書官その他の特別職、国有林野事業職員等の現業職員など、国の行政部門の公務員のうち一般職給与法が適用されない公務員や、地方の特別職等についても、公務員給与の見直しに準じて給与の見直しを行う。

(5) 国会・裁判所等の公務員

国会議員、国会職員、地方議会議員、地方議会職員、裁判官、裁判所職員についても、行政部門の取り組みを踏まえ、適切に対処するよう求める。

3. その他の公的部門の見直し

(1) 特殊法人、独立行政法人(国立大学法人等を含む。)等、その他の公的部門についても、公務員に準じた人件費削減の取組みを行うよう求める。これを踏まえて、特殊法人、独立行政法人等に対する補助金や運営費交付金を抑制するよう見直す。

(2) 特殊法人、独立行政法人、地方独立行政法人、地方公社や第三セクター等の人員や給与に関する情報を国民に分かりやすく開示させ、改革の取組を促す。

4. 取組み体制等

(1) この基本指針に則し、行政改革担当大臣をとりまとめ大臣として、総務大臣、財務大臣をはじめ関係各大臣の協力の下で、政府としての実行計画を年内に策定する。経済財政諮問会議は政府の取組みをフォローアップする。

(2) 政府において総人件費について全体として捉え、総合的に調整できるよう仕組みを工夫するとともに、人員や給与に関する情報の国民への分かりやすい開示を徹底し、その根拠や決定過程の透明性を高める。

(3) 人件費抑制に関する先進的な取組が全国に広がるよう、国・地方を通じた優良事例をオープンに議論しその効果を競い合う「行革コンペ」の実施等により競争的環境の醸成に向けて取り組む。

[業務の大胆かつ構造的な見直しの検討に当たっての重点事項]

1. 行政ニーズの変化に合わせた業務の大胆な整理

- a 農林統計関係
- b 食糧管理関係
- c 北海道開発関係(直轄事業等の縮減・分権化、民間委託の推進等) 等

2. 地方支分部局等の抜本的かつ重点的な見直し

- a 地方支分部局等の行う業務全般について、「民間にできることは民間に」、「地方でできることは地方に」との観点から、事務・事業を国が直接行う必要性を見極め、抜本的な見直しを行う。
- b 各省ごと、業務ごと、都道府県ごとに設置されている地方支分部局について事務の性質に応じて統廃合や合理化を進める。
- c 地方向け補助金配分業務の整理や地方への権限委譲(特に地域振興関連業務)により業務を大胆に縮減する。
- d 民間企業の申請受理・監督等に関する組織・業務を抜本的に見直し、必要に応じ都道府県等に委託する。
- e 公共事業関係の業務について、事業量の減少やコスト縮減に応じてスリム化する。
- f 調査・統計関連業務の外部委託や合理化を行う。

3. 包括的・抜本的な民間委託等

- a 「市場化テスト」のモデル事業に着手しているハローワークの職業紹介・訓練等、社会保険庁の保険料収納・年金案内・相談等、行刑施設関連の業務
- b 規制改革・民間開放推進会議で民間開放が検討されている登記事務、特許、自動車登録、施設管理・運営、雇用保険等の業務
- c 給与計算等の内部事務・定型的業務
- d 非公務員の活用を一層推進するとともに、「市場化テスト」の本格実施を行う。

4. IT化による業務のスリム化

- a 電子政府・電子自治体を推進し、あわせて国・地方間の連絡調整について汎用性のあるシステムを構築するなどにより、国・地方を通じた業務の効率化を進める。
- b 人事・給与等、共済、物品調達などの各業務については情報システムの統一化を進めるとともに、積極的に外部委託を図る。

5. 非公務員型独立行政法人化等

- a 森林管理関係業務
- b 国立高度専門医療センター
- c 行政改革会議において独立行政法人化の検討対象となった分野 等

(別紙 2.)

[給与制度改革の方向性]

1. 国家公務員給与

(1) 本年の人事院勧告に基づく給与構造改革の実施

本年の人事院勧告に基づく給与構造改革を着実に推進し、地域の民間賃金の的確な反映、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映拡大等を図る。また、評価の仕組みと処遇の在り方の見直しを進め、能力・実績主義の人事制度の整備を推進する。

(2) 職務分類によるきめ細かな官民比較

横並びを廃して、必要な人材を確保できる仕組みに改めるため、一般行政職の職務について、例えば、法令に定められた行政サービスの実施など定型的業務を行う職務、政策の企画立案を行う職務等に区分し、各職務区分ごとに比較対象としてふさわしい民間従業者と官民比較を行うような方策を検討する。

(3) 職階差の大幅な拡大

真に職務と職責に応じた給与体系に改め、年功的な昇給を極力抑制するため、給与等級を課長・課長補佐・係長・係員などの職階区分に明確に分類し、職階区分ごとの給与の上下限幅が大きく重ならないようにするとともに職階区分を昇格する場合の昇給幅を拡大することについて検討する。

(4) 比較対象事業所規模の見直し等

民間企業における雇用・組織形態の変化等を踏まえ、比較対象範囲を拡大する方向での比較対象事業規模の見直しや比較対象とする民間役職員の部下数(正社員)要件の見直しを行う方向で検討する。

2. 地方公務員給与

(1) 給与構造改革の徹底

地方公務員の給与について、地域の民間給与の水準を的確に反映したものになるよう、上記1. の(1)の今回の国家公務員の給与構造改革に準じた改革を徹底する。

(2) 公民比較の見直し

地方公務員についても、上記1. の(2)から(4)に準じた見直しを求めるとともに、人事委員会機能の強化等により、地域の民間給与の実態がよりの確に反映されるよう取り組む。

(3) 情報開示による適正化

総務省が示した地方団体ごとに比較可能な給与情報等公開システムの構築を急ぎ、住民自治を原動力として、不適切な手当等の是正を徹底し、給与の一層の適正化を進める。

(4) 教職員の給与

義務教育教職員の人材確保の観点から給与の優位性を定めた人材確保法について、廃止も含めた見直しを検討する。