

公務員制度改革について

1 経緯・スケジュール

- ・ 行政改革大綱（平成12年12月）、「公務員制度改革の大枠」（平成13年3月）及び「公務員制度改革の基本設計」（同年6月）を踏まえて、昨年12月に「公務員制度改革大綱」が閣議決定された。
- ・ 「公務員制度改革大綱」は一般の行政職を中心とした制度改革の方向を示したものであり、それ以外の職種に係る制度については、今後政府において検討することとされている。
- ・ 今後は、制度の詳細な設計を進め、制度全体の基礎となる国家公務員法の改正を行い、平成18年4月から施行の予定。
- ・ 地方公務員制度については、地方自治の本旨に基づき、地方公共団体の実情を十分勘案しながら、国家公務員制度の改革に準じ、国家公務員法と同時期に地方公務員法の所要の改正を行うこととしている。

2 新たな公務員制度の概要

○能力等級制度の導入

- ・ 職員を職務遂行能力に応じて等級に格付ける能力等級制度を新たに導入し、任用、給与、評価の基準として活用することにより、トータルシステムとしての人事システムを構築。

○能力等級を基礎とした新任用制度の確立

- ・ 能力等級制度を基礎とした新たな任用制度を整備し、能力本位で適材適所の人事配置を実現。免職・降格について、明確な基準・手続を整備し、厳正に対処。

○能力・職責・業績を反映した新給与制度の確立

- ・ 能力・職責・業績を適切に反映したインセンティブに富んだ給与処遇を実現するため、「基本給」、「職責手当」、「業績手当」からなる新たな給与制度を導入。

○能力評価と業績評価からなる新評価制度の導入

- ・ 現行の勤務評定制度に替え、「能力評価」と「業績評価」からなる公正で納得性の高い新たな評価制度を導入。

○上級幹部職員にふさわしい新人事制度の確立

- ・ 事務次官、局長、審議官等の上級幹部職員については、その性格上、能力等級制度を適用せず、年俸制を導入するなど、一般職として別途の任用・給与制度を設計。

3 教育公務員制度の見直し

- ・ 教育公務員の在り方についても、このような一般職の公務員制度改革の動きと連動して見直しを行い、新公務員制度の施行（平成18年4月）のスケジュールにあわせて、関連する法令の改正を行う必要が生ずることとなる。