

公務員制度改革大綱〔平成 1 3 年 1 2 月 2 5 日閣議決定〕抄

新たな公務員制度の概要

1 新人事制度の構築

(中略)

(8) 上級幹部職員の新人事制度

基本的考え方

内閣を構成する大臣が大胆な価値選択や政策決定を行い、各府省の公務員がこれを政策立案面や実施面で補佐するという役割分担の下で、事務次官、局長、審議官等の上級幹部職員については、所管行政の専門家として課長以下の他の職員と一体となって大臣等を直接補佐し、重要政策の企画立案や地方支分部局等の事務の管理・監督に当たることから、引き続き一般職の職員とする。また、人事管理権者が個別に適材適所で人事配置を行い、職務と業績を基準に処遇することが適当であることから、能力等級制度を適用せず、これらの職員にふさわしい任用・給与制度を設計する。

人事管理権者は、高度の行政課題に的確に対応するため、上級幹部職員についても、採用試験の区分にとらわれることなく、真に適材適所の人事配置を行う。

具体的措置

ア 任用

機動的・弾力的な適材適所の人事配置を確保し得る任用制度や職務、職責に適切に対応した給与制度の基礎となるものとして、事務次官、局長、審議官といった代表的な役職段階に応じ、簡素な段階の基本職位を設定する。

人事管理権者は、上級幹部職員としての適格性に関する統一的基準、個別の職務に求められる知識・能力及び行政課題等を考慮して、上級幹部職員を任用する。

イ 給与

上級幹部職員の給与は、年功的要素を排し職責反映をより徹底させるため年俸制とし、人事管理権者は、基本職位ごとの基本的な職責に応じ、更に必要がある場合には、個々の職務のその時々行政課題の重要度、複雑・困難度等をも考慮して、あらかじめ定められた明確な基準に基づき、支給額を弾力的に決定する。

年俸は、毎月支給する給与と年2回特別に支給する給与とに分けて支給することとし、特別に支給する給与については、勤務成績が良好でない場合には、一定の範囲内で減額を行う。

(中略)

改革に向けた今後の取組

1 国家公務員制度改革の今後の検討方針等

(1) 法制化スケジュール等

国家公務員制度改革に係る法制化に当たっては、制度全体の基礎となる国家公務員法の改正案について、内閣官房行政改革推進事務局が中心となって検討を進め、平成15年中を目標に国会に提出することとし、関係法律案の立案及び政令、各府省令等の下位法令の整備を平成17年度末までに計画的に行う。その際、各制度を所管する府省等との更なる連携の下、人事院のより一層の協力を求めつつ、制度の詳細設計に向けて職員団体を始めとする関係者とも十分意見交換を行っていくこととする。

新たな公務員制度については、円滑な移行のための必要な準備期間を確保の上、全体として平成18年度を目途に新たな制度に移行することを目指し、所要の準備を計画的に進めることとする。

また、早期に具体化できるものについては、逐次その実現を図ることと

する。

(2) 一般の行政職員以外の職員に関する検討

今回の大綱においては、一般の行政職員を中心とした制度改革の方向を示したが、国家公務員の職種は極めて多種多様であり、今後、政府において、特例法により制度が規定されている職種を含めこれまで検討を行っていない一般の行政職員以外の職種に係る制度の検討を急ぐとともに、特別職に関する制度についても、それぞれの職務の特殊性等を十分勘案しつつ、一般の行政職員に係る制度の改革案に準じて必要な検討を進めることとする。

(以下略)