

平成十四年十二月十二日提出
質問 第三一九号

公務員制度改革の考え方に関する質問主意書

提出者 大出 彰

公務員制度改革の考え方に関する質問主意書

現在、能力等級制度をはじめとする公務員制度改革の検討が進められているが、その検討については多々疑問がある。去る十二月五日には、衆議院総務委員会において私から質問を行ったところであるが、その際の行政改革推進事務局の答弁等に関して、次のとおり質問する。

一 政府側答弁者は、

「現在の国家公務員の人事制度については、まだ未実施である職階制を前提として、不完全な暫定制度と職階制がなっていることもあり、職員の能力あるいは成果を適切に評価をして、その結果を任用や給与に活用するという仕組みが不十分ということもあり、採用試験あるいは採用年次を過度に重視した硬直的な任用、年功的な給与処遇が見られるというような、様々な問題が生じているところである。」と答弁している。これは、現在の任用制度や給与制度が、未実施である職階制を前提とした「不完全な暫定制度」であることが、能力主義や成果主義が実現できない理由の一つだと答弁されているものと思われるが、まず、「不完全な暫定制度」であることが、何故、能力主義や成果主義の実現を妨げることとなるのか、論理的に説明されたい。

二 一に関連して、行政改革推進事務局の考え方は、現行の国家公務員の人事制度は能力主義や成果主義の実現を妨げているとするものであると思われる。このような趣旨の答弁は、これまでも石原大臣や根本副大臣から繰り返し行われているが、

(1) まず、それは制度の問題か、運用上の問題か、伺いたい。

(2) 制度の問題であるとするならば、どの仕組みのどの部分が障害となっているのか、一つ一つ具体的に伺いたい。

(3) 運用上の問題であるとするならば、その問題点及び背景をすべて具体的に答え願いたい。

(4) 現行の職務等級制度には具体的にどういう問題があり、それを能力等級制度にすることによって、具体的にどう改善されるのか。具体的にお示しいただきたい。

三 政府側答弁者は、現在の勤務評定が不十分であるとし、その理由として「職員の性格というような評定項目があつたりですか、評価の方法として基準が具体的には評定されていないことをございますとか、評価結果をどういうふうに用いるか、用途についても明確にされていない」旨答弁しているが、私は、勤務評定制度が機能していないのは、その導入に当たって職員団体との協議が十分行われなかったことが最

大の要因であると理解している。この点についての認識如何。
右質問する。