

平成十五年一月二十三日提出
質問 第八号

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

去る十二月二十七日に受領した政府側答弁書の内容に関して、次のとおり質問する。

一 答弁書によると、「暫定的な制度」の意味は、任用の基準が制度上適切に措置されていないことであるとされており、また、現行の制度や運用の問題点としては、この他に評価制度が有効に機能していないことや、人事管理等に対する意識不足等を掲げている。

(1) このような点が問題であるとすれば、まずそのことを解決するための方策を講ずるのが筋ではないか。

(2) (1) にもかかわらず、何故「能力等級制度」なる仕組みを持ち込む必要があるのか具体的にお示しいただきたい。

二 答弁書によると、現に発揮している職務遂行能力に応じて職員を等級に格付ける「能力等級制度」を設け、これを任用、給与及び評価の基準として活用するとあるが、それらの制度の具体像及び各制度間の関係は明らかにされていない。

能力等級制度とは具体的にどのような制度であるのか、そこでいう「能力」とは何なのか明らかにされた

い。また、能力等級制度を任用、給与及び評価の基準としてどのように活用するのか、各制度ごとに具体的に答え願いたい。

三 答弁書は、勤務評定制度が機能していない最大の要因は、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にあるのではないかという趣旨の私の質問に対し全く答えていない。

(1) この点につき、再度お答え願いたい。

(2) 答弁書には、「職員団体の意見を十分聴いていくこととしている」とあるが、今回の改革の検討過程において、これまで実質的な交渉は行われておらず、このような状況にかんがみれば、勤務評定制度の失敗を繰り返す恐れがある。今後、職員団体とどのようなスケジュールでどのような交渉を持ち、そこで出された意見を評価制度の設計にどのように反映させていくのか、政府としての考えを明確にお答え願いたい。

右質問する。