

## 説明資料

### 資料 1 国家公務員法の一部を改正する法律案関係

国家公務員法の一部を改正する法律案新旧対照条文(能力等級制関係)

国家公務員法の一部を改正する法律(附則のみ)

### 資料 2 一般職及び一般職の職員の能力等級制に関する法律案関係

一般職及び一般職の職員の能力等級制に関する法律案(附則及び別表含む。)

一般職の職員の給与に関する法律新旧対照条文

法制局審査中

(注:このファイルに、資料 1・2 は含まれていません)

## 補足資料

- ・ 国家公務員法の一部を改正する法律案の骨子(案)(能力等級制関係部分) . . . 1
- ・ 一般職及び一般職の職員の能力等級制に関する法律案の骨子(案) . . . . . 4
- ・ 能力等級制の仕組み / 現行制度の仕組み . . . . . 7
- ・ 能力等級法で定める能力等級表の規定方法の解説 . . . . . 9
- ・ 国家公務員制度改革の全体スケジュール . . . . . 14

# 国家公務員法の一部を改正する法律案の骨子（案）

## （能力等級制関係部分）

### 1．能力等級制

能力等級制の確立

能力等級制は、別に法律で定めること。（第29条関係）

能力等級制の目的

能力等級制は、採用試験及び任免、給与、研修その他の職員に関する人事行政の運営に資することを目的とすること。（第30条関係）

能力等級制の要件

能力等級制においては、官職については、その職務の種類並びに複雑、困難及び責任の度に応じて能力等級に分類されるとともに、職員については、その職務を遂行する上で発揮する能力に応じて能力等級を決定されなければならないこと。（第31条第1項関係）

能力等級制においては、官職を能力等級に分類し、及び職員の能力等級を決定するための基準として、能力等級ごとに標準的な官職及び標準的な官職の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力（以下「標準職務遂行能力」という。）が定められなければならないとするとともに、標準的な官職は、当該標準的な官職及び当該標準的な官職の標準職務遂行能力を基準として同一の能力等級に分類されることとなる官職の複雑、困難及び責任の度が同程度となり、かつ、職務を遂行する上で発揮することが求められる能力（以下「職務遂行能力」という。）がおおむね共通するものとなるように定められなければならないこと。（第31条第2項関係）

### 2．採用試験及び任免

#### （1）通則

任用の根本基準

職員の任用は、能力の実証に基づいて行うこととする根本基準（第33条第1項）に反しない限りにおいて、次に掲げるところにより行うこと。（第33条第2項関係）

ア 各職員の職務を遂行する能力が各官職の職務遂行能力に応じて、均衡するようにすること。

イ 各職員の職務を遂行する能力が十分に発揮されるようにすること。

ウ 各職員の職務を遂行する能力の開発及び向上に資するようにすること。

用語の定義

採用、昇任、降任、転任等の用語の意義について定めること。（第34条関係）

任用の方法

任命権者は、官職に欠員を生じた場合その他公務の運営上必要がある場合には、職員を任命することができること。（第35条関係）

採用の方法

職員の採用は、採用試験によるものとし、ただし、政令で定める場合には、採用選考の方法によることを妨げないこと。（第36条関係）

昇任、降任及び転任の方法

職員の昇任、降任及び転任は、勤務成績に基づいて行うものとするとともに、政令で、

職員に必要な資格として官職に応じ、最小限度の客観的かつ画一的な要件を定めることができること。(第37条関係)

## (2) 採用試験及び採用候補者名簿

### 採用試験の実施

採用試験は、政令で定めるところにより行うこと。(第42条関係)

### 採用試験の内容

採用試験は、受験者が、その採用試験に係る官職が分類されている能力等級の標準職務遂行能力を有するかどうかを判定することをもってその目的とすること。(第45条関係)

### 試験機関

採用試験は、政令で定めるところにより、政令で定める試験機関が行うこと。(第48条関係)

### 採用候補者名簿

採用試験による職員の採用については、政令で定めるところにより、採用候補者名簿を作成するものとするとともに、採用候補者名簿には、採用候補者名簿に係る官職が分類されている能力等級の標準職務遂行能力を有すると認められる者として、採用試験において合格点以上を得た者を記載するものとする。(第50条及び第51条関係)

## (3) 任命権者

### 任命権の帰属

任命権は、法律に別段の定めのある場合を除いては、内閣、各大臣(内閣総理大臣及び各省大臣をいう)、会計検査院長及び人事院総裁並びに宮内庁長官並びに内閣府設置法第49条第1項及び第2項並びに国家行政組織法第3条第2項に規定する委員会の委員長に属するものとする。(第55条第1項関係)

### 任命権の委任

任命権者及び法律で別に定められた任命権者は、政令で定めるところにより、その任命権を部内の上級の職員(内閣府設置法第49条第1項及び第2項並びに国家行政組織法第3条第2項に規定する庁に属する官職に係る任命権については、当該庁の長官)に限り委任することができるとともに、当該庁の長官は、委任された任命権を部内の上級の職員に限り委任することができること。(第55条第2項及び第3項関係)

## (4) 任用

### 採用候補者名簿による職員の採用

採用候補者名簿による職員の採用は、任命権者が、当該採用候補者名簿に記載された者のうち、任命しようとする官職の職務適性を有すると認められる者の中から、その者の将来における職務を遂行する能力の開発及び向上の可能性を考慮して行うものとする。(第56条関係)

### 採用選考による職員の採用

採用選考による職員の採用は、任命権者が、任命しようとする官職が分類されている能力等級の標準職務遂行能力及び当該官職の職務適性を有すると認められる者の中から、その者の将来における職務を遂行する能力の開発及び向上の可能性を考慮して行うものとする。(第58条関係)

### 職員の昇任、降任及び転任

職員の昇任、降任及び転任は、任命権者が、任命しようとする官職が分類されている能力等級の標準職務遂行能力及び当該官職の職務適性を有すると認められる者の中から行うものとする。(第58条の2関係)

## 3. 給与

### 根本基準

職員の給与は、その職務を遂行する上で発揮した能力に応じてこれをなすこと。(第62条関係)

### 給与準則

人事院は、必要な調査研究を行い、能力等級制に適合した給与準則を立案しなければならないこと。(第63条第2項関係)

### 俸給額の決定

職員は、能力等級制において決定された能力等級について給与準則の定める俸給額が支給されること。(第66条第2項関係)

## 4. 能率(勤務成績の評定)

勤務成績の評定においては、政令で定めるところにより、標準職務遂行能力及び職務適性についての評定を行うものとする。(第72条第2項関係)

## 5. 分限(本人の意に反する降任及び免職)

第72条第2項の勤務成績の評定の結果、職員が有するものと評定された標準職務遂行能力に係る能力等級が、当該職員の現に決定されている能力等級より下位の能力等級である場合その他勤務実績が良くない場合には、人事院規則の定めるところにより、職員の意に反して、降任し、又は免職することができること。(第78条関係)

# 一般職及び一般職の職員の能力等級制に関する法律の骨子（案）

## 1 総則

### （1）趣旨

この法律は、一般職に属する職及び一般職に属する職員（以下それぞれ「官職」及び「職員」という。）の能力等級制に関する事項について定めるものとする。（第1条関係）

### （2）定義

この法律において「任命権者」とは、国家公務員法第55条第1項に規定する任命権者及び法律で別に定められた任命権者をいうこと。（第2条関係）

### （3）内閣総理大臣の権限及び責務

内閣総理大臣は、この法律の実施に関し、次に掲げる権限及び責務を有すること。（第3条関係）

能力等級制を実施し、その責めに任ずること。

能力等級制の適正な実施を確保するため、任命権者及びその委任を受けた者が行う能力等級制に関する事務の運営に関し、その統一保持上必要な総合調整を行うこと。

## 2 能力等級制

### （1）能力等級制

複雑、困難及び責任の度が同程度の官職の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力（以下「職務遂行能力」という。）は職務の種類に応じておおむね共通していることにかんがみ、官職については、国家行政組織に関する法律の趣旨に従い、その職務の種類並びに複雑、困難及び責任の度に応じて能力等級表に定めるいずれかの能力等級に分類するとともに、職員については、その職務を遂行する上で発揮する能力に応じて能力等級表に定めるいずれかの能力等級をその職員の能力等級として決定するものとする。（第4条関係）

### （2）標準的な官職及び標準職務遂行能力

#### 官職の分類

官職の分類については、能力等級表に定める標準的な官職及び標準的な官職の職務遂行能力（以下「標準職務遂行能力」という。）を基準として官職を複雑、困難及び責任の度が同程度であり、かつ、職務遂行能力がおおむね共通していると認められる標準的な官職が定められている能力等級に分類することにより行うものとする。（第5条第1項関係）

#### 職員の能力等級の決定

職員の能力等級の決定については、標準職務遂行能力を基準として職員が標準職務遂行能力を有すると認められる場合に当該標準職務遂行能力に係る標準的な官職が定められている能力等級をその職員の能力等級として決定することにより行うも

のとすること。(第5条第2項関係)

(3) 能力等級表

能力等級表(以下「能力等級表」という。)の種類を定めるとともに、各能力等級表の適用範囲は、それぞれ当該能力等級表に定めるところによること。(第6条関係)

(4) 標準的な官職に関する特例

内閣総理大臣は、国家公務員法第31条第2項後段の規定の趣旨を達成するため、能力等級表に定める標準的な官職のほか、複雑、困難及び責任の度がこれらに準ずる標準的な官職を定めることができること。(第7条関係)

### 3 能力等級制の実施

(1) 官職の分類

官職の分類は、予算で定める能力等級ごとの定数に係る制限の範囲内で、任命権者が行うこと。(第8条関係)

(2) 職員の能力等級の決定

職員の能力等級の決定は、任命権者又はその委任を受けた者が行うこと。(第9条関係)

(3) 新たに能力等級表の適用を受ける職員となった者の能力等級

新たに能力等級表の適用を受ける職員となった者の能力等級は、任命された官職が分類されている能力等級とすること。(第10条関係)

(4) 昇格

国家公務員法第58条の2の規定により昇任された職員の能力等級は、任命された官職が分類されている能力等級とすること(第11条関係)

(5) 降格

国家公務員法第58条の2の規定により降任された職員の能力等級は、任命された官職が分類されている能力等級とすること。(第12条関係)

(6) 異なる能力等級が適用される官職に転任された職員の能力等級

国家公務員法第58条の2の規定により転任された職員であって現に任命されている官職に適用される能力等級表と異なる能力等級表が適用される官職に転任されたものの能力等級は、任命された官職が分類されている能力等級とすること。(第13条関係)

(7) 兼職する職員の能力等級

国家公務員法第101条第1項中段の法律又は政令の定めるところにより官職を兼ねる職員の能力等級は、当該官職を兼ねる際に現に決定されている能力等級とすること。(第14条関係)

#### 4 雑則

##### (1) 人事院の意見の申出等

人事院は、国家公務員法第3条第2項の任務を達成するため、能力等級ごとの定数について、国会及び内閣に対し、意見を申し出ることができること。(第15条第1項関係)

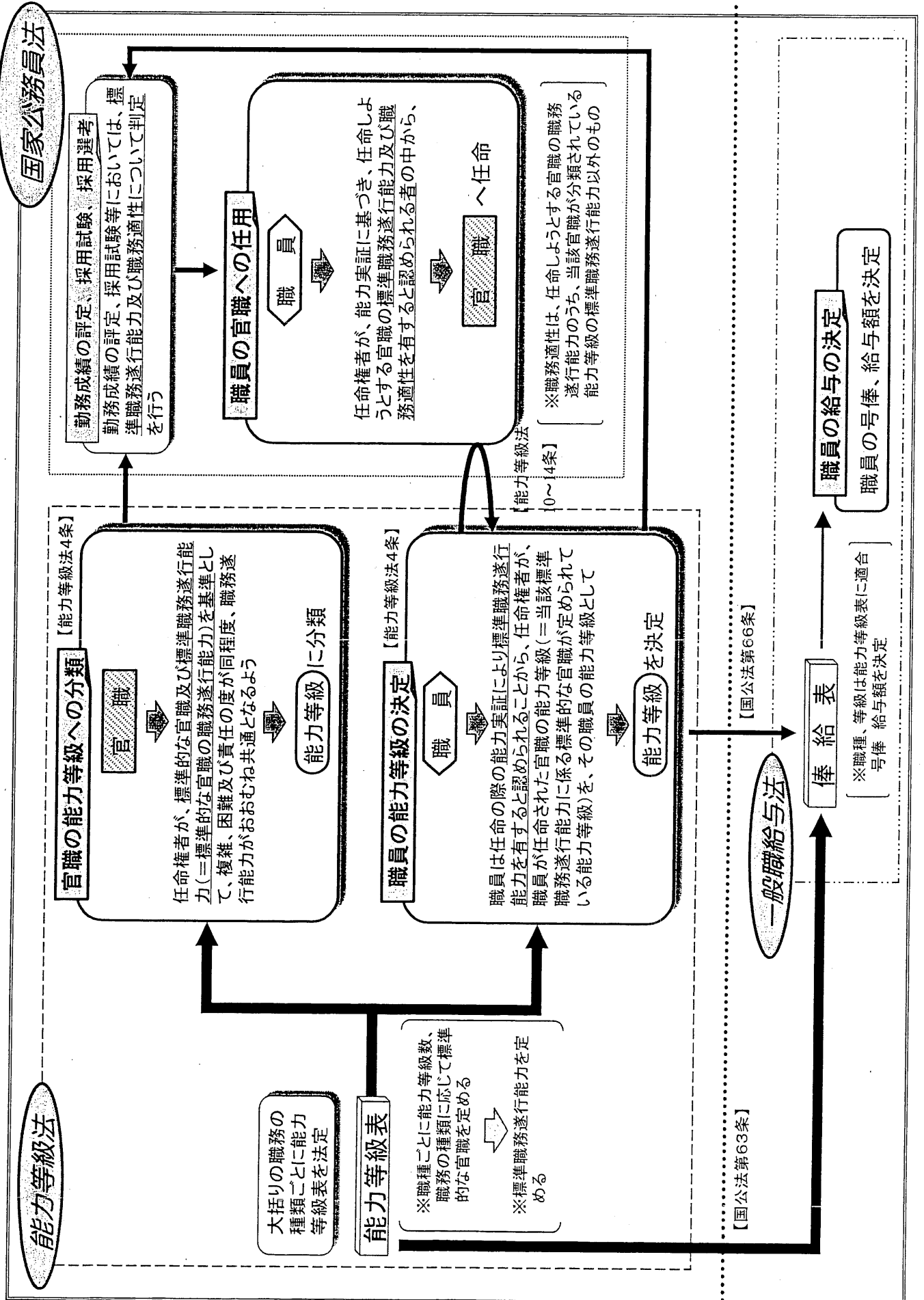
人事院は、国家公務員法第3条第2項の任務を達成するため、標準職務遂行能力及び標準的な官職について、内閣総理大臣に対し、意見を申し出ることができること(第15条第2項関係)

人事院は、国家公務員法第3条第2項の任務を達成するため、能力等級制の実施状況について、内閣総理大臣又は任命権者若しくはその委任を受けた者に対し、必要な報告を求めることができること。(第15条第3項関係)

##### (2) 政令への委任

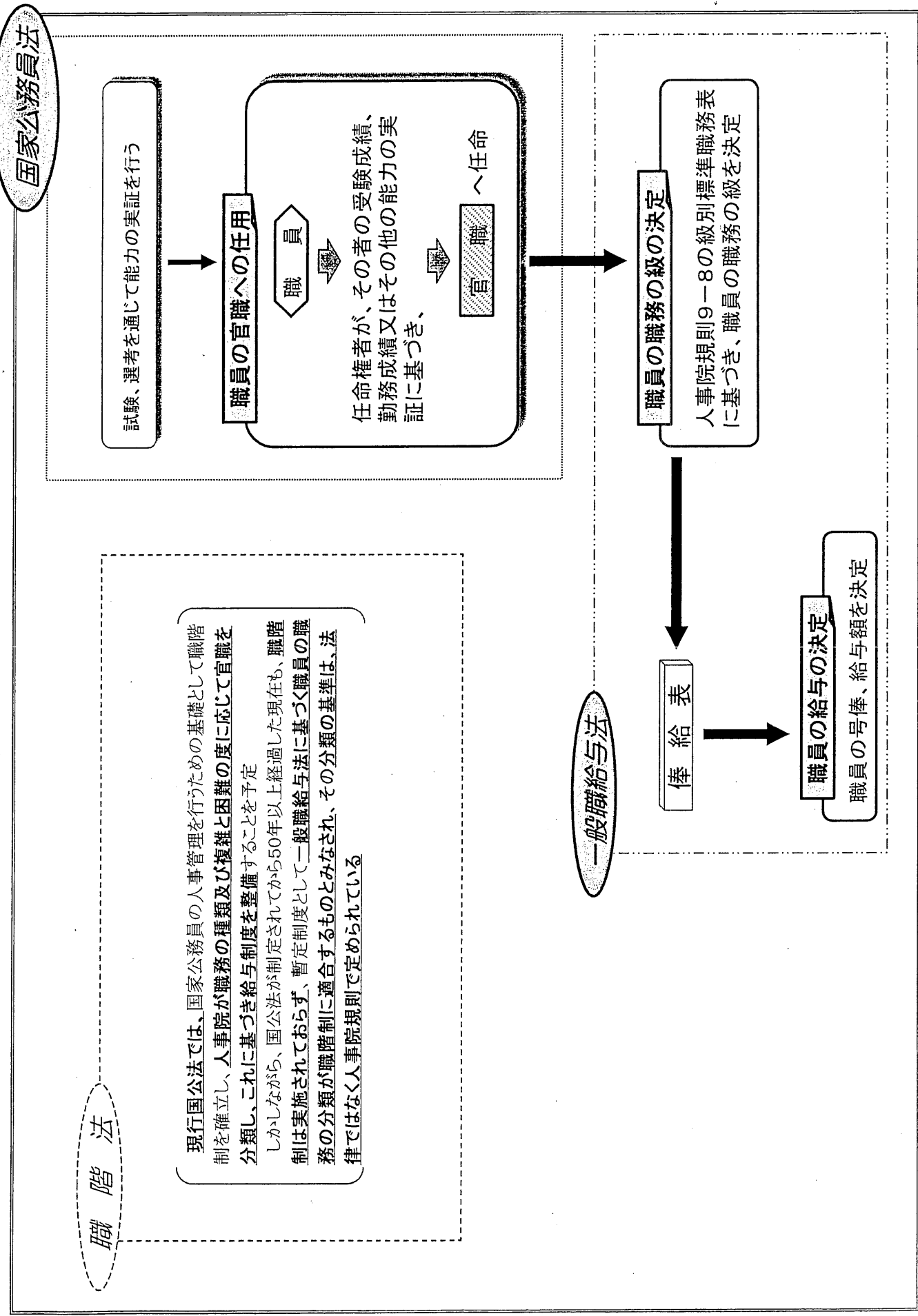
この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定めること。(第16条関係)

# 能力等級制の仕組み





# 現行制度の仕組み



## 能力等級法で定める能力等級表の規定方法の解説(案)

### 1 能力等級法で定める能力等級表の構成

能力等級法で定める能力等級表(以下単に「能力等級表」という。)では、能力等級表の種類ごとに、

能力等級

各能力等級の標準的な官職

を定めるとともに、能力等級表の備考欄において当該能力等級表の適用範囲及び必要な定義を定めるものとする。

### 2 規定のルール

#### (1) 標準的な官職の欄の規定

能力等級表では、主要な官職を読み込めるいわば幹となる標準的な官職を定めることとする。

標準的な官職の規定は、

「のうちその職務がなもの」

を基本形とする。( )

標準的な官職は、その級の複雑、困難及び責任の度に対応したものであり、職制上の段階が、複雑、困難及び責任の度の目安となり、同一の職制上の段階においても、複雑、困難及び責任の度に相違がある場合があることから、「職制上の段階( )」(上記)と「当該職制上の段階における複雑、困難及び責任の度( )」(上記)の組合せにより規定する。

職制上の段階の規定

標準的な官職の規定では、例えば「課長」、「課長補佐」など職制上の段階を示す官職名を用いることを基本とする。

標準的な官職の規定における官職名は、職制上の段階を官職によって表すものであるため、個別具体的な官職そのものを表すものではない。

この場合において、必要に応じて、備考で定義を置くこととする。

定義については、用語について別の法律で定めている場合には特段の定義を置かず、政令以下のみで規定されるものについて定義を置くことを基本とする。

ただし、定義を置く場合には、個別機関の所掌事務及び個別官職の職務内容の規定の軽微な改変等に柔軟に対応しうる弾力性を確保するため、明確性を確保しつつ、できるだけ簡潔な表現を用いることとする。

( 1 )

また、機関及び官職については、国家行政組織に関する法律に基づいて機関の所掌事務及び官職の職務内容が定められているため、標準的な官職を特定できる程度に必要な定義を置くことを基本とする。( 2 )

- 1 個別機関の所掌事務及び個別官職の職務内容の規定の軽微な改変とは、能力等級表の標準的な官職の複雑、困難及び責任の度の変更をもたらさない程度の改変という趣旨であり、職制の構成が変動する場合や、機関や官職の大規模な改変がある場合には、能力等級表の改正が必要となる。
- 2 能力等級表における定義の規定により新たに組織及び官職を創設するものではないため、複雑、困難及び責任の度を表すため職制上の段階を活用するという目的に照らして官職を特定できる程度に機関及び官職が定義されれば十分である。

標準的な官職の規定で用いる官職名としては、各能力等級に係る複雑、困難及び責任の度を的確に表すものを用いることとする。( 1 )

また、能力等級表では幹となる標準的な官職を定めることから、当該能力等級表が適用されることとなる官職の属する機関のうち多くの機関に共通して存在する官職の名称( 2 )や、多数存在する官職の名称などをを用いることを基本とする。

- 1 指揮命令関係で系統付けられた官職は、複雑、困難及び責任の度をイメージさせやすいことから、できるだけこのような官職の名称を、職制上の段階を表す官職名として用いることとする。
- 2 例えば、行政職能力等級表(一)では、各府省に共通して置かれている本府省内部部局及び多くの府省に置かれている管区機関の官職名を用いる。能力等級表に幹となる標準的な官職があるが故に、上記以外の機関については、能力等級表に規定しない。

職制上の段階としては官職名を用いることを基本とすることから、例えば「検疫官」や「栄養士」などのように全ての職制にまたがる用語を用いる場合、そのままでは職制上の段階を表す用語としては用いることができないため、

これらを標準的な官職の欄において規定する官職又は職務の限定句として用いるか、  
能力等級表において官職又は職務として定義するか

の二通りの方法により、職制上の段階を表す官職名として用いることができるようにする。

#### 職制上の段階における複雑、困難及び責任の度

同一の職制上の段階においても複雑、困難及び責任の度に相違があることから、それぞれの職制上の段階における複雑、困難及び責任の度を規定する。

#### ア) 一般的な規定

標準的な官職の規定は、

「官職名]のうちその職務が なるもの」

との規定を行うこととし、「 」の部分には、複雑、困難及び責任の度が低いものから順に「定型的」、「標準的」、「比較的困難」、「困難」特に困難」又は「極めて困難」の用語を用いることとする。( )

上記用語を用いる際には、これらの字義に従い、「定型的」の用語の使用は「標準的」の用語が用いられている場合に限定し、「困難」の用語の使用は「標準的」の用語を用いている場合、「比較的困難」、「特に困難」の用語の使用は「標準的」及び「困難」の用語を用いている場合、「極めて困難」の用語の使用は「標準的」、「困難」及び「特に困難」の用語を用いている場合に限定する。

例えば、職制上の段階が「標準的」が使用されている級を含めて上位二級にまたがる場合には、「標準的」及び「困難」を用い、同じく三級にまたがる場合には「標準的」、「比較的困難」及び「困難」を用い、同じく四級にまたがる場合には「標準的」、「比較的困難」、「困難」及び「特に困難」を用い、同じく五級にまたがる場合には「標準的」、「比較的困難」、「困難」、「特に困難」及び「極めて困難」を用いることとする。

#### イ) 上位級の規定

上記のほか、上位の能力等級については、そこに分類される官職には特に責任が求められることから、「 」の部分には、責任の度が低いものから順に「標準的」、「比較的重要」、「重要」又は「特に重要」の用語を用いることとする。

#### ウ) 規定の順

機関に関しては、まず府省の建制順に配置し、同一府省の機関については本府省の次に管区機関と  
いうようにより上位の機関から並べる。機関内の職制上の段階に関しては、課長の次に課長補佐という  
ように職制上の段階が高い官職から並べる。

## (2) 備考の規定

### 適用範囲

能力等級表の適用範囲を、備考において規定することとする。

官職を能力等級に分類するとともに職員の能力等級を決定するため、能力等級表の適用範囲は、官職及び職員であり、また標準的な官職で掲げられている官職が官職についての適用範囲の例示となることから、適用範囲の規定は、

「この表は、この表に定める官職その他これらに類する官職で内閣総理大臣が定める官職及び当該官職を占める職員に適用する。」

を基本形とする。

機関が特定できる場合には、

「この表は、〔機関名〕の官職その他これらに類する官職で、内閣総理大臣が定める官職及び当該官職を占める職員に適用する。」( )

他の能力等級表とのデマケを規定することが必要な場合その他上記基本形に追加することが必要な場合には、上記基本形に必要な修正を加えた規定とする。

機関を特定できる場合に機関名を例示するのは、官職の職務内容が機関の所掌事務によってある程度性格付けられるためである。

### 定義

標準的な官職の欄の規定で用いた機関及び官職について、必要な定義を規定するよ定義についての考え方は(1) 参照)

#### ア) 機関の定義について

複雑、困難及び責任の度を表すために標準的な官職を規定するという目的に照らして官職を特定できる程度に、かつ国家行政組織に関する法律の趣旨に則り、適切に定義する。

#### イ) 職務又は官職の定義について

職制上の段階を規定するための官職を定義することを目的とするものであり、以下のような規定とする。

官職の定義規定は、

「この表において「 」とは、 をその職務とする官職をいう。」  
を基本形とし、「 」の部分が、

- ・管理職の場合、「          」の部分は、「～を管理すること」とする。
- ・課長補佐等の管理職を補佐する官職の場合、「          」の部分は、「管理職を補佐すること」とする。
- ・係員等の場合、「          」の部分は、「～の職務上の命令に従い、事務に従事すること」とする。

なお、職務の遂行に一定の資格が必要な官職で当該資格で規定する必要な場合など全ての職制上の段階にわたるものを定義する必要がある場合 (= 「          」の部分が資格などの場合)、「          」の部分に、資格などその官職を特徴付ける用語を用いることとする。

また、部長、課長等の長については、国家行政組織に関する法律に定める上位の職制上の段階から順に並べ、単に部の長、課の長等とする。

#### ウ)規定の順

まず、適用範囲を規定する。

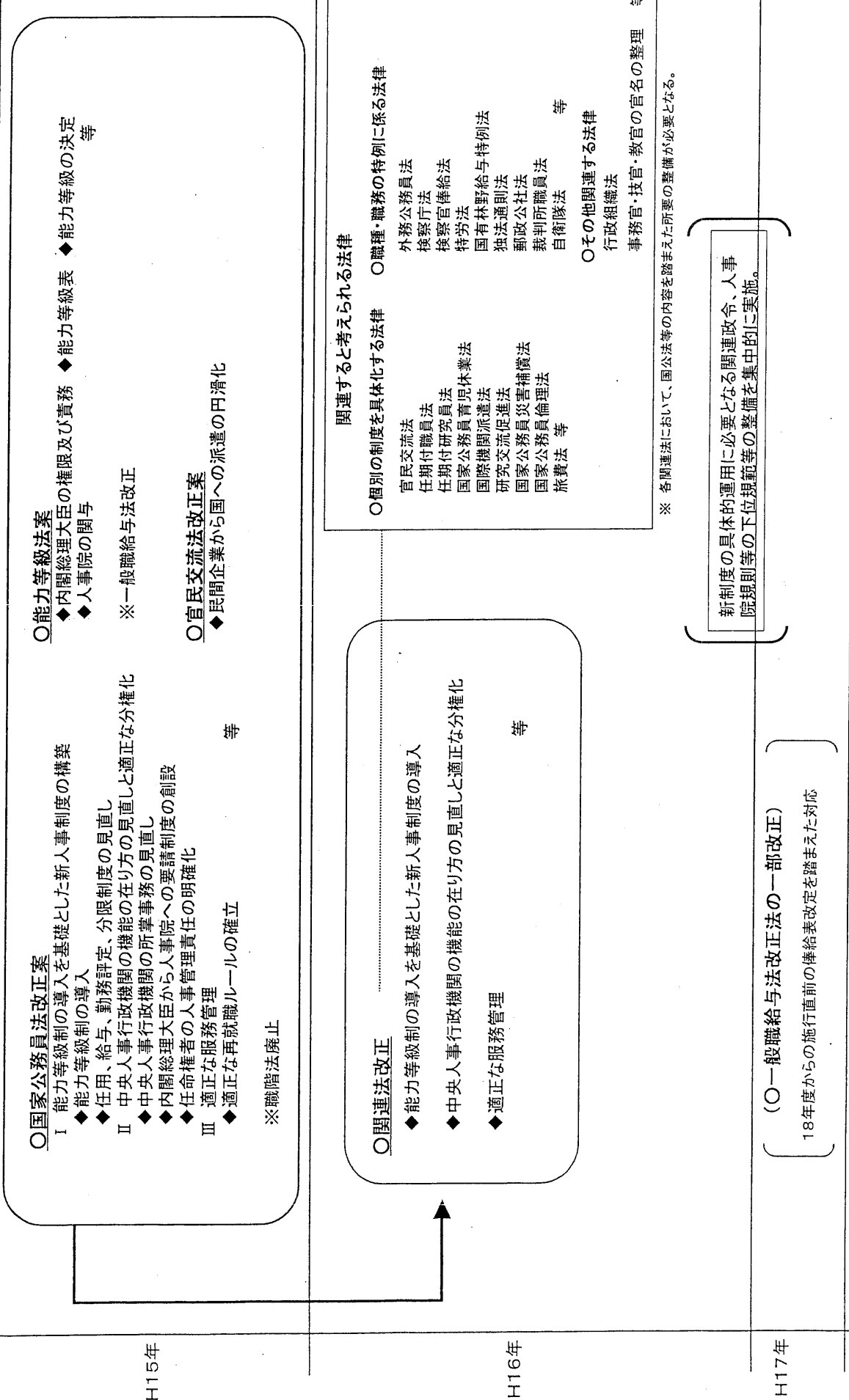
適用範囲の規定の次に機関を定義する。(定義すべき機関が複数ある場合には、(1)ウ)の例に準ずる。)

機関の定義の次に官職を定義する。(定義すべき官職が複数ある場合には、(1)ウ)の例に準ずる。)

### 3 その他

内閣総理大臣は、必要があると認めるときは、能力等級表に定める標準的な官職のほか、複雑、困難及び責任の度がこれらに準ずる標準的な官職を定めるときも、上記のルールに準じて規定するものとする。

# 公務員制度改革に対応した国家公務員制度関連法律改正の全体工程図



H15年

H16年

H17年

H18年

新年度