

公務員制度改革は何をもたらしたのか

No.4 公務員制度改革としての行政改革

前

回は2001年に閣議決定された公務員制度大綱が行政改革の流れを変化させ、行政改革が公務員制度改革として位置づけられるようになったという話をしました。第4回では、2001年の公務員制度大綱以降、公務員制度改革がどのような形ですすめられていったのかをまとめます。

2001年の公務員制度大綱と同時に中央省庁再編が行われ、1府12省庁として中央省庁が統合されました。このことは2001年の行政改革では、人事制度改革（公務員制度大綱のもとでの「新人事制度」と行政の効率化というふたつの柱が存在したことを意味しています。ふたつの柱がとくに強く打ち出されたのが、小泉純一郎内閣のもとでの行政改革でした。小泉内閣では経済政策と財政政策の方向性が「骨太の方針」として打ち出されました。一般的に構造改革と呼ばれる社会経済のあり方に大きな影響を与えた政治主導の方向性は小泉内閣のもとで脚光を浴びましたが、実際にこのような流れを創出したのは森内閣までに継

続して行われた行政改革における内閣機能強化の方向性でした。

内閣機能が強化されたことにより、小泉内閣で打ち出された「骨太の方針」は実態としての社会経済のあり方をまさに変革させていくことになりました。変革のなかでも郵政民営化は有名ですが、郵政民営化が掲げられた「骨太の方針2005」で同時に明示されたのが公務員の総人件費改革でした。「骨太の方針2005」から公務員制度改革は政治的課題として社会の注目を集めていくことになりました。

小泉内閣における総人件費改革に焦点をあてた公務員制度改革は、具体的には給与制度改革と人事評価制度導入が進められていくことになりました。公務員の給与制度を水準低下の方向に改革することにより総人件費を削減し、人事評価制度を導入することでメリハリのある給与決定を行うという名目のもと総人件費が削減されていきました。給与制度改革は既に存在する給与に関する人事管理制度のあり方を検討する変化でしたが、人事評価制度は新たな人事

管理制度の導入であり、これまでの国家公務員の働き方に良くも悪くも大きな変化をもたらす可能性が高い制度導入でした。その意味で、小泉内閣における公務員制度改革では、人事評価制度導入がインパクトの大きい改革であったということができます。

さきほど人事評価制度は新たな人事管理制度と記述しましたが、実は国家公務員には第二次世界大戦後に定められた国家公務員法のもとで勤務評定制と呼ばれる人事評価制度が存在していました。教員労働に関する歴史をご存知の方がおられましたら、聞き覚えのある制度名かもしれません。戦後の歴史の中で勤務評定制は教員労働のなかで導入とそれに対する反対の動きが明示的に存在しましたが、一般的な公務員には事実上制度適用はほとんど存在していませんでした。今回は公務員制度改革としての行政改革が人事評価制度導入という流れで進められるなかで、国家公務員の働き方にどのような影響があったのかをみていきます。

和歌山大学経済学部 准教授 岡田真理子



令和5(2023)年度後期
和歌山大学岸和田サテライト

受講生募集

学部開放授業

SDGs・地球 大阪南部の地域防災

【仮登録期間】 インターネットによる仮登録
8月8日(火) 10:00~9月8日(金) 17:00

大学院科目等履修生

日本経済史 エリアマネジメント

【出願期間】
8月21日(月)~8月25日(金)

浪切でワダイで学びませんか?

※出願方法など詳細は「和歌山大学 岸和田サテライト」のホームページでご確認ください。

お問合せ 和歌山大学岸和田サテライト TEL/FAX: 072-433-0875

岸和田サテライト 検索