

平成17年12月26日

各都道府県知事  
（定員・給与担当課、市町村担当課扱い）  
各政令指定都市長  
（定員・給与担当課扱い）

） 殿

総務省自治行政局公務員部長

行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定）  
における総人件費改革の実行計画について

今般、「行政改革の重要方針」が閣議決定され、この中で、総人件費改革基本指針（平成17年11月14日経済財政諮問会議）に即して、別紙のとおり総人件費改革の実行計画が定められました。

このうち、地方公務員の定員については、「「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」（平成17年6月21日閣議決定）で要請した4.6%以上の純減確保に向けた各地方団体の真摯な取組及び国による定員関係の基準の見直しにより、一層の純減の上積みが確保されるよう取り組む。」とされております。各団体におかれましては、一層の純減の上積みが確保されるよう、集中改革プランにおいて、新地方行革指針を踏まえた真摯な取組とともに、教職員など国による定員関係の基準の見直し等を踏まえた取組を適切に反映されますようお願いいたします。

また、給与については、「地域の民間給与の水準を的確に反映したものになるよう、今回の国家公務員の給与構造改革に準じた改革を徹底し、人事委員会機能の強化に取り組むとともに、給与情報等の情報公開等により住民自治を原動力として不適切な手当等の是正を徹底する。」などとされております。各団体におかれましては、国家公務員の給与構造の改革を踏まえた見直しを速やかに実施するとともに、住民に対する給与情報等の公表を徹底し、不適正な給与制度・運用等については早急な是正をお願いいたします。

各団体におけるこれらの取組にあたっては、計画策定（Plan）→改革の実施（Do）→改革の成果の検証（Check）→計画の見直し（Action）のサイクル（PDCAサイクル）に基づき不断の点検を行っていただきますようお願いいたします。

総務省としては、今後、定員・給与における改革の推進状況について、必要に応じ助言等を行うとともに、随時フォローアップ等を実施する予定としております。

なお、貴都道府県内の市区町村に対しても、この旨周知されますようお願いいたします。

## 行政改革の重要方針(抄)

〔平成 17 年 12 月 24 日  
閣 議 決 定〕

### 4 総人件費改革の実行計画等

#### (1) 総人件費改革の実行計画

公務員の総人件費について、定員の大幅な純減と給与制度改革の強力な推進により、大胆に削減する。その際、政府の規模の大胆な縮減に向けて、国家公務員（94.8万人、郵政公社職員を含む。）の総人件費について、対GDP比でみて今後10年間で概ね半減させるといったような長期的な目安も念頭におきながら改革を進めるとともに、地方公務員についてもこれを踏まえた削減努力を要請し、官のリストラ努力について国民の理解を得られるよう、あらゆる手段を駆使して改革を断行する。

このため、「総人件費改革基本指針」（平成17年11月14日経済財政諮問会議）に即し実行計画を定めることとし、業務の大胆かつ構造的な見直しを実現するための枠組み及び独立行政法人等について総人件費を削減する具体的な実行措置等を含め、今後5年間で実行すべき取組を定める。

これらを、平成18年度予算や地方財政計画から順次反映させることとする。

#### ア 公務員の定員の純減目標

##### ① 国家公務員の純減目標

政治的リーダーシップの下、今後5年間で、郵政公社職員を除く国家公務員（定員ベースで68.7万人）を5%以上、純減させる。

##### (7) 国の行政機関の定員

国の行政機関の定員（33.2万人）を今後5年間で5%以上純減させる。

このため、定員合理化計画（定員の10%以上削減）の実施に当たって、メリハリをつけつつ増員を厳しく限定し、これまでにない大幅な純減（1.5%以上の純減）を確保するとともに、以下の重点事項を中心に、業務の大胆かつ構造的な見直しにより、透明性の確保に配慮しつつ民間関係者等の意見を聴く場を活用しながら、事業の要否及び主体について仕分けを行い効率化を図り、事務事業の削減（ワークアウト）を強力に進め、その結果を定員の削減（3.5%以上の純減）に反映させ、5%以上の純減を確保する。その際、実施に向けてさらに個別具体的な取組の検討を要するものについては、「行政減量・効率化有識者会議（仮称）」（行政改革推進本部独立行政法人有識者会議を平成18年1月に改組）の知見も活用しながら、遅くとも平成18年6月頃までに行政改革推進本部において成案を得、政府の方針として決定する。この政府方針の実施に必要な制度や組織の改廃に関する法律上の措置については、できる限り早期に実施するとともに、今後5年間

の純減の実施状況を踏まえ、行政機関の職員の定員に関する法律の定める定員の総数の最高限度を引き下げる。

- (a) 行政ニーズの変化に合わせた業務の大胆な整理
  - (i) 農林統計関係
  - (ii) 食糧管理関係
  - (iii) 北海道開発関係 等
  
- (b) 地方支分部局等の抜本的かつ重点的な見直し
  - (i) 地方支分部局等の行う業務全般について、「民間にできることは民間に」、「地方でできることは地方に」との観点から、事務・事業を国が直接行う必要性を見極め、抜本的な見直しを行う。
  - (ii) 各省ごと、業務ごと、都道府県ごとに設置されている地方支分部局について事務の性質に応じて統廃合や合理化を進める。
  - (iii) 地方向け補助金配分業務の整理や地方への権限委譲（特に地域振興関連業務）により業務を大胆に縮減する。
  - (iv) 民間企業の申請受理・監督等に関する組織・業務を抜本的に見直し、必要に応じ都道府県等に委託する。
  - (v) 公共事業関係の業務について、事業量の減少やコスト縮減に応じてスリム化する。
  - (vi) 調査・統計関連業務の外部委託や合理化を行う。
  
- (c) 包括的・抜本的な民間委託等
  - (i) 市場化テストのモデル事業に着手しているハローワークの職業紹介・訓練等、社会保険庁の保険料収納・年金案内・相談等、行刑施設関連の業務
  - (ii) 規制改革・民間開放推進会議で民間開放が検討されている登記事務、特許、自動車登録、施設管理・運営、雇用保険等の業務
  - (iii) 給与計算等の内部事務・定型的業務
  - (iv) 非公務員の活用を一層推進するとともに、市場化テストの本格実施を行う。
  
- (d) IT化による業務のスリム化
  - (i) 電子政府・電子自治体を推進し、あわせて国・地方間の連絡調整について汎用性のあるシステムを構築するなどにより、国・地方を通じた業務の効率化を進める。
  - (ii) 人事・給与等、共済、物品調達などの各業務については情報システムの統一化を進めるとともに、積極的に外部委託を図る。
  
- (e) 非公務員型独立行政法人化等

- (i) 森林管理関係業務
- (ii) 国立高度専門医療センター
- (iii) 行政改革会議において独立行政法人化の検討対象となった分野等

(イ) 自衛官・特別の機関の職員

定員（25.2 万人）を下回っている自衛官の人員についても、聖域を設けず、教育関係、給食関係、整備関係等の民間委託等を行うことにより、行政機関に準じて純減を行う。

また、国会、裁判所、会計検査院、人事院の職員の定員（3.2 万人）についても、各機関の特質等にも留意しつつ、行政機関に準じた取組を行うよう求める。

(ウ) 独立行政法人の非公務員化

特定独立行政法人の公務員（7.1 万人）について、独立行政法人を国家公務員の身分を有しない者が担う場合の問題点が明確でないものはすべて非公務員化する。

② 地方公務員の純減目標

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2005」（平成 17 年 6 月 21 日閣議決定）で要請した 4.6 %以上の純減確保に向けた各地方団体の真摯な取組及び国による定員関係の基準の見直しにより、一層の純減の上積みが確保されるよう取り組む。

国・地方の取組を踏まえ、平成 17 年度中に公表することとなっている「集中改革プラン」に反映するよう要請する等、総務省は純減上積みの取組を促進する措置を講ずる。

(ア) 国基準関連分野

国が定数に関する基準を幅広く定めている分野（国基準関連分野）の職員（教育・警察・消防・福祉関係の 200.8 万人）については、地方の努力に加えて国が基準を見直すことにより、これまでの実績（5 年間で 4.2 %）を上回る純減を確保する。特に人員の多い教職員（給食調理員、用務員等を含む。）については、児童・生徒の減少に伴う自然減を上回る純減を確保する。

(イ) 地方分野

上記(ア)以外の地方が主体的に定数を定める分野の職員（107.5 万人）については、事業の要否及び主体について仕分けを行い効率化を図り、これまでの実績（5 年間で 5.4 %）を上回る純減が確保されるよう、地方の努力を要請するとともに、国は、地方の定員増をもたらす新たな施策は原則

として行わないこととし、真にやむを得ない場合は他の施策の見直しにより全体として増員とならないようにする。

(ウ) 上記(イ)の努力の一環として、公立大学の大学法人化、公営企業等の地方独立行政法人化（非公務員型）、民営化等を進める。

③ 純減目標達成のための制度の見直し等  
内閣官房を中心に以下の取組を行う。

(ア) 新規採用の抑制など人事管理上の対応を行う。その際、公的部門の長期的な雇用戦略や退職者に対するセーフティネットの整備にも配慮する。また、個別業務のスリム化に伴う配置転換の仕組み等を構築する。

(イ) 非公務員によって公共的職務を執行する仕組み（公証人など）や、民間における派遣職員の活用と同様に非公務員をより一層活用できる仕組みを幅広く検討し、導入する。

④ 目標の適切な見直し

国家公務員及び地方公務員の純減目標については、今後の市場化テストの本格導入、地方分権や市町村合併の進展、実際の取組状況等に応じて、適切な見直しを行う。

イ 給与制度改革等

① 国家公務員給与

横並び・年功序列の公務員給与制度を抜本的に改革し、職務分類によるきめ細かな官民比較と職階差の大幅な拡大により真に職務と職責に応じた給与体系に移行するとともに、官民比較方法を更に見直すことにより、民間準拠をより徹底し、メリハリの効いた人件費削減を図る。

以下の事項について、人事院において早急に必要な検討を行い、来年の人事院勧告から順次反映させるよう要請する。来年からの人事院勧告について、政府として速やかに取扱いを検討し、所要の措置を行う。また、政府としても厳しい財政状況を踏まえ給与制度改革に向け全力で取り組む。

(ア) 本年の人事院勧告に基づく給与構造改革の実施

本年の人事院勧告に基づく給与構造改革を着実に推進し、地域の民間賃金の的確な反映、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映拡大等を図る。また、評価の仕組みと処遇の在り方を見直しを進め、能力・実績主義の人事制度の整備を推進する。

(イ) 職務分類によるきめ細かな官民比較

横並びを廃して、必要な人材を確保できる仕組みに改めるため、一般行政職の職務について、例えば、法令に定められた行政サービスの実施など定型的業務を行う職務、政策の企画立案を行う職務等に区分し、各職務区分ごとに比較対象としてふさわしい民間従業者と官民比較を行うような方策を講ずる。

(ウ) 職階差の大幅な拡大

真に職務と職責に応じた給与体系に改め、年功的な昇給を極力抑制するため、給与等級を課長・課長補佐・係長・係員などの職階区分に明確に分類し、職階区分ごとの給与の上下限幅が大きく重ならないようにするとともに職階区分を昇格する場合の昇給幅を拡大する。

(イ) 比較対象事業所規模の見直し等

民間企業における雇用・組織形態の変化等を踏まえ、比較対象範囲を拡大する方向での比較対象事業規模の見直しや比較対象とする民間役職員の部下数（正社員）要件の見直しを行う。

② 地方公務員給与

地方公務員の給与について、以下の方向性により、地域の民間給与の水準を的確に反映したものになるよう、今回の国家公務員の給与構造改革に準じた改革を徹底し、人事委員会機能の強化に取り組むとともに、給与情報等の情報公開等により住民自治を原動力として不適切な手当等の是正を徹底する。

(ア) 給与構造改革の徹底

地方公務員の給与について、地域の民間給与の水準を的確に反映したものになるよう、上記①の(ア)の国家公務員の給与構造改革に準じた改革を徹底する。

(イ) 公民比較の見直し

地方公務員についても、上記①の(イ)、(ウ)及び(エ)に準じた見直しを求めるとともに、人事委員会機能の強化等により、地域の民間給与の実態がより的確に反映されるよう取り組む。

(ウ) 情報開示による適正化

総務省が示した地方団体ごとに比較可能な給与情報等公開システムを平成 17 年度中に構築し、住民自治を原動力として、不適切な手当等の是正を徹底し、給与の一層の適正化を進める。

(エ) 教職員の給与

義務教育教職員の人材確保の観点から給与の優位性を定めた学校教育の

水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法（人材確保法）について、教職員を巡る雇用情勢の変化等を踏まえ、廃止を含めた見直しを行う。具体的には、教職員給与関係の法令を含め、教職員給与の在り方について検討を行い、平成 18 年度中に結論を得て、平成 20 年春に所要の制度改正を行う。

③ 一般職以外の公務員

自衛官、秘書官その他の特別職、国有林野事業職員等の現業職員など、国の行政部門の公務員のうち一般職の職員の給与に関する法律が適用されない公務員や、地方の特別職等についても、公務員給与の見直しに準じて給与の見直しを行う。

④ 国会・裁判所等の公務員

国会、裁判所等の公務員についても、行政部門の取組を踏まえ、適切に対処するよう求める。

ウ その他の公的部門の見直し

① 独立行政法人及び国立大学法人法に基づく法人

(ア) 主務大臣は、国家公務員の定員の純減目標（今後 5 年間で 5 %以上の純減）及び給与構造改革を踏まえ、独立行政法人及び国立大学法人法に基づく法人について、各法人ごとに、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うことを中期目標において示すこととする。

(イ) 各法人は、中期目標に従い、今後 5 年間で 5 %以上の人件費（注）の削減を行うことを基本とする（日本司法支援センター及び沖縄科学技術研究基盤整備機構を除く。）。これに加え、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しに取り組むものとする。

各法人の長は、これらの取組を含む中期計画をできる限り早期に策定し、主務大臣は、中期計画における削減目標の設定状況や事後評価等を通じた削減の進捗状況等を的確に把握するものとする。

（注）今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。

(ウ) 上記の(イ)の取組を踏まえ運営費交付金等を抑制する。

(エ) 各省庁の独立行政法人評価委員会及び国立大学法人評価委員会は、各法人の人件費削減の取組状況や国家公務員の水準を上回る法人の給与水準の適切性等に関し厳格な事後評価を実施するとともに、総務省の政策評価・独立行政法人評価委員会においても 2 次評価を行うこととし、これらの結果を公表する。

② 特殊法人及び認可法人（注1）

(7) 主務大臣は、国家公務員の定員の純減目標（今後5年間で5%以上の純減）及び給与構造改革を踏まえ、各法人ごとに、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うことを要請する。

(イ) 各法人の人件費削減の取組は、主務大臣の要請を踏まえ、今後5年間で5%以上の人員の純減又は人件費（注2）の削減を行うことを基本とする。これに加え、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しに取り組むものとする。また、各法人の長は、これらの内容について人件費削減計画の策定に取り組むものとする。

(ウ) 主務大臣は、法人の予算の認可等に当たり、これらの取組が適切になされているかどうかを厳正に審査する。また、上記(イ)の取組を踏まえ、各法人に対する補助金等を抑制する。

(エ) 各法人及び主務大臣は、各法人の給与水準について、国家公務員との比較（ラスパイレス指数）の公表を行うとともに、内閣官房において取りまとめ公表する。

（注1）対象法人は、特殊法人等整理合理化計画の対象とされた法人から、同計画に沿って廃止、民営化等及び独立行政法人化のための措置が講じられた法人、共済組合類型の法人として整理された法人、日本放送協会、日本赤十字社並びに特殊会社を除き、放送大学学園及び銀行等保有株式取得機構を加えたもの（ただし、住宅金融公庫にあっては平成19年3月31日までの間は対象とする。）。

（注2）今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。

③ 公益法人等

主務大臣は、「国と特に密接な関係を持つ公益法人」（「公務員制度改革大綱に基づく措置について」（平成14年3月29日公益法人等の指導監督等に関する関係閣僚会議幹事会申合せ））に対して、同申合せにおける常勤の役員の報酬・退職金等に係る措置に準じて、各法人において職員の給与水準を点検し、必要に応じ見直しを行うよう要請する。

また、主務大臣は、「特別の法律により設立される民間法人」（臨時行政調査会最終答申（昭和58年3月14日）における「自立化の原則」にのっとり民間法人化した法人及び特殊法人等整理合理化計画に沿って民間法人化した法人をいう（士業団体、事業者団体中央会、株式会社及び農林中央金庫を除く。）。）に対して、「特別の法律により設立される民間法人の運営に関する指導監督基準」（平成14年4月26日閣議決定）における役員の報酬等に係る措置に準じて、各法人において職員の給与水準を点検し、必要に応じ見直しを行うよう要

請する。

④ 地方公社等

地方独立行政法人、地方公社や第三セクター等の人員や給与に関する情報を国民に分かりやすく開示させ、改革の取組を促す。

エ フォローアップ

- ① 政府において総人件費について全体として捉え、総合的に調整できるよう仕組みを工夫するとともに、人員や給与に関する情報の国民への分かりやすい開示を徹底し、その根拠や決定過程の透明性を高める。

このため、内閣官房を中心に、総務省、財務省の協力を得て、総人件費改革の各所管府省等の取組についてフォローアップを行い、その結果を行政改革推進本部に報告するとともに、公表する。また、経済財政諮問会議は総人件費改革の実施状況をフォローアップする。

- ② 内閣官房、内閣府、総務省において、人件費抑制を始め行政改革に関する先進的な取組が全国に広がるよう、国・地方を通じた優良事例をオープンに議論しその効果を競い合う「行革コンペ」の実施等により競争的環境の醸成に向けて取り組む。