

第 6 章 地方公務員制度

第6章 地方公務員制度

第1節 地方公務員の概念と種類

1 地方公務員の概念

地方自治法第112条第1項で、「地方自治団体においては、その事務を分掌するため必要な行政機構と地方公務員を置く。」と規定されている。地方公務員の任用及び試験、資格、報酬、身分保障、懲戒、教育訓練等については、地方公務員法で定められている（地方自治法第112条第4項）。

国家公務員と地方公務員の勤務機関は概ね図表6-1の区分による。韓国の場合、警察官と学校教員は国家公務員である。また、地方自治団体において勤務する公務員の大半は地方公務員であるが、法律で規定する場合には国家公務員を置くこととされており（地方自治法第112条第5項）、地方自治団体のいくつかの職は国家公務員とされている。

〈図表6-1〉国家公務員と地方公務員の勤務機関区分

項 目		国家公務員	地方公務員
勤 務 機 関	立法機関（3,993名）	○	×
	司法機関（17,974名）	○	×
	治安（警察等）（150,520名）	○	×
	教 師（348,040名）	○	×
	国家行政機関〈一般行政〉（94,524名）	○	×
	地方行政機関（363,404名）	○（※一部のみ）	○
適用法令		国家公務員法	地方公務員法

（○は該当するもの、×は該当しないもの）

※特別市・広域市・道、市・郡、農村指導所、消防署等

地方公務員とは、地方自治団体、教育自治団体に勤務する職員

参考：政府組織管理情報システム 公務員定員分析表（2015.3.31）

〈図表6-2〉地方自治団体公務員の定員推移

年	全体	地方公務員	国家公務員
2008	274,871	274,792	79
2009	277,122	277,043	79
2010	281,173	281,093	80
2011	283,477	283,397	80
2012	287,961	287,879	82
2013	291,406	291,324	82

参考：e-나라지표 지방공무원 정원 현황

2 地方公務員の種類

地方公務員の区分は次のとおりである（地方公務員法第2条）

(1) 経歴職公務員

実績と資格により任用され、その身分が保障され、生涯、公務員として勤務することが予想される職業公務員

ア 一般職公務員

行政一般又は技術・研究に関する業務を担当する公務員であり、職群・職列別に区分される。現在、3職群、46職列、91職類がある（地方公務員任用令第3条）。

イ 特定職公務員

特殊分野の業務を担当する公務員であるが、公立大学及び専門大学に勤務する教育公務員、地方消防職公務員、その他特殊分野の業務を担当する公務員として法律で指定された公務員である。

(2) 特殊経歴職公務員

ア 政務職公務員

(ア) 選挙により就任する公務員、任命時に議会の同意を要する公務員

(例) 首長、政務副知事、政務副市長

(イ) 高度な政策決定業務の担当又はそのような業務を補助する公務員として法令又は条例により政務職として指定する公務員

イ 別定職公務員

秘書官、秘書など法令、条例等により別定職公務員として指定する公務員。

〈図表6-2〉職種別定員数

(2013年12月31日現在)

職種	全体	政務職	高位公務員	一般職	研究職	指導職	別定職	消防職	警察職	教育職
合計	291,406	250	41	242,565	3,227	4,475	701	39,220	127	800
構成比(%)	100%	0.09%	0.01%	83.24%	1.11%	1.54%	0.24%	13.46%	0.04%	0.27%

参考：「2014 安全行政統計年報 公務員定員分類表」安全行政部

第2節 地方公務員の現況

1 地方自治団体に勤務する公務員数

2013年12月31日現在、韓国の地方自治団体に勤務する職員は287,299名（うち女性89,979名）であり、そのうち、地方公務員が287,220名（うち女性89,976名）、国家公務員が79名（うち3名）である。

2 地方公務員の職位分類制

韓国の公務員制度においては、いわゆる職務職階制である職位分類制が採られている。すなわち、すべての職位を職務の種類・困難性及び責任度に応じて階級及び職級別に分類し同一の職級に属する職位に関しては同一の資格要件を必要とし、同一の報酬が支給されるよう分類することとされている（地方公務員法22条）。地方自治団体

の長は、大統領令の定めるところに従い職位分類制の適用を受けるすべての職位をいずれかの職級に配分決定しなければならず、随時、その職級を再審査し必要と認める場合は改正しなければならないとされている（地方公務員法第 23 条）。

現在、一般職の職級は 1 級から 9 級までとされている。（地方公務員法第 4 条）

〈図表 6－4〉一般職地方公務員の職級別人数（現員）（2013 年 12 月 31 日現在）

職級	人数	構成比
1 級	6	0.00%
2 級	63	0.03%
3 級	322	0.14%
4 級	2,620	1.12%
5 級	15,715	6.72%
6 級	63,171	27.03%
7 級	86,889	37.18%
8 級	44,042	18.84%
9 級	20,892	8.94%
合計	233,720	100%

参考：「地方自治団体公務員人事統計（2013.12.31 現在）」安全行政部

3 定員管理と定員の推移

大統領令（地方自治団体の行政機構と定員基準等に関する規定）で定める基準に従い地方自治団体の条例で定めるところにより、当該地方自治団体は地方公務員の定員管理を行いその規模の適正化と運用の合理化を図らねばならないこととされている。

（1）沿革

1988 年以前の韓国における定員管理制度は、内務部（現行政自治部）長官の個別承認制で定員数は各地方自治団体の条例で定められていたが、1988 年に内務部令に基づく総定員管理制に変更された。1995 年には大統領令で定められることになり各地方自治団体における定員数は規則から条例で定めることに変更された。

1997 年には既存の総定員管理制を基本に、地方の自立性を認める標準定員制に改正された。これは、当該地方自治団体の最近 6 年間の人口、面積、傘下機関数（行政区、邑・面・洞）、一般会計総決算額等の数値により算定される地方自治団体別の標準定員の範囲内で運用するというものである。なお、地方自治団体の種類別に補正率を乗じ、定員策定の自律性の幅を拡大していた。しかし、補正後の定員を超過する場合には、あらかじめ行政自治部長官の承認を受けなければならず、地方自治団体別に標準定員を基準として地方交付税を算定していることから、標準定員を超過する場合には、地方交付税人件費支援に関して不利益を受けるというインセンティブが講じられている。

このような中で、1998 年の IMF 危機に際して、早期名誉退職制度の活用や欠員補充等により約 12%減という大幅減員を実施した。標準定員制は実施が停止され、

「地方自治団体の行政機構と定員基準等に関する規定」(大統領令第 15875 号、1998 年 8 月 31 日改定) 附則第 6 条において、新標準定員算定方法が定められるまでは適用されず、それまでの間、行政自治部長官が地方自治団体別に定める定員によることとなった。

(2) 現行制度 (総額人件費制)

2005 年に総額人件費制試験運用のため「地方自治団体の行政機構と定員基準等に関する規定」が改正され、2007 年には地方自治団体の組織管理は標準定員制から総額人件費制に移行することとなった。

ア 総額人件費制の概念

総額人件費内での組織・定員、報酬、予算を各機関の特性に合わせて自立的に運営できるが、その結果に責任を負う制度

イ 総額人件費制の目的

各機関は、成果向上のため総額人件費内での組織・報酬制度を効果的インセンティブとして活用、成果中心の行政組織運営が可能

ウ 制度運営方針

(ア) 機関運営の自律性向上

機構・定員調整、手当の新設・統合・廃止、節減予算等の自律的活用促進

(イ) 成果と補償の連携強化

手当等の調整及び予算節減で成果インセンティブが拡大

(ウ) 自立と責任の調和

機関運営結果を組織の事業評価及び次年度の総額人件費編成等に反映し、自律と責任を対応させる

2014 年「地方自治団体の行政機構と定員基準等に関する規定」が改正され、地方自治団体が行政条件の変化に弾力的に対応するための、さらに自律的な組織管理が可能な基準人件費制(行政自治部が基準人件費のみ提示し、定員の管理は行わない)が導入される予定である。

第 3 節 地方人事機関

1 任用権者

地方自治団体の長(特別市・広域市・道又は特別自治道の教育監を含む)は、任用権者として、所属の地方公務員の任命・休職・免職及び懲戒を行う権限を有する。任用権者は、その権限の一部をその地方自治団体の条例の定めるところにより補助機関、その所属機関の長、地方議会事務次長(又は事務局長あるいは事務課長)、教育委員会の事務局長に委任することができる(地方公務員法第 6 条)。

なお、当該地方自治団体に所属する 5 級以上の国家公務員及び高位公務員団に属する公務員については、地方自治団体の長の提請(提案して要請すること。以下同じ)により所属長官を経て大統領が任命し、6 級以下の国家公務員については地方自治団体の長の提請により所属長官が任命する(地方自治法第 112 条第 6 項)。

2 人事委員会

(1) 概要（地方公務員法第7条）

地方自治団体長の任用権を牽制するため地方自治団体に任用権者別に人事委員会が設置される。特別市・広域市・道及び特別自治道の場合は、第1人事委員会と第2人事委員会を設置することができる。

(2) 委員会の構成（地方公務員法第7条）

16～20名の委員で構成される（ただし大統領令の定めにより7～9名の委員で構成することも可能）。このうち、外部委嘱委員は過半数にしなければならない。委員長1名は、国家公務員である副団体長が務め、副委員長1名は互選によって選出される。市・道における第2人事委員会の場合には、特定地域の事務を担当する副団体長又は人事担当局長が委員長になる。

委員は、次の中から地方自治団体長が任命又は委嘱する。委員の資格要件に関して必要な事項は大統領令で定められる。

ア 当該地方自治団体の公務員

人事行政に関して学識と経験が豊富な者で

イ 裁判官・検事又は弁護士資格を有する者

ウ 大学で助教授以上の職にある者又は初・中・高等学校の校長又は教頭の職にある者

エ 20年以上勤続して退職した公務員（国家公務員を含む）

オ 非営利民間団体支援法による非営利民間団体で10年以上活動している地域単位組織の長

カ 上場法人の役員又は「公共機関の運営に関する法律」第5条により指定された公企業の地域単位組織の長として勤めている者

なお、被成年後見人など欠格事由を有する者や、政党法による政党の党員、地方議会議員は人事委員会委員になることはできない。委嘱された委員の任期は3年であり、1回に限り再任できる。

(3) 委員会の機能（地方公務員法第8条）

地方自治団体から独立した議決・執行機関である人事委員会の機能は、①公務員補充計画の事前審議及び各種任用試験の実施、②任用権者の要求による補職管理基準及び昇進、転補任用基準の事前議決、③昇進任用の事前審議、④任用権者の要求による公務員の懲戒議決、⑤地方自治団体の長が地方議会に提出する公務員の人事と関連した条例案及び規則案の事前審議、⑥任用権者の人事運営に対する改善勧告、⑦その他法令又は条例の規定によりその管掌に属する事項

(4) 会議（地方公務員法第10条）

委員長が必要と判断した時に招集され、委員長と委員長が会議ごとに指定（任用権の委任を受けた機関に置く人事委員会の場合には、その機関の長が指定）する8名の委員で構成し、外部委嘱委員が全体の2分の1以上でなければならない（7～9名の委員で構成された人事委員会の会議は委員全体で構成する）。

定足数は在籍委員の3分の2以上で、出席委員の過半数賛成で議決する。

(5) 事務職員（地方公務員法第11条）

事務職員として幹事及び書記が置かれる。幹事及び書記は、当該地方自治団体の機関の長が所属公務員の中から任命する。

3 訴請審査委員会

(1) 概要（地方公務員法第13条）

公務員の懲戒その他意思に反する不利な処分や不作為に対する請願に関して審査・決定を行うため、市・道の任用権者別に地方訴請委員会、教育訴請審査委員会を置くこととされている。

(2) 構成（地方公務員法第14条）

委員会は、16～20名の委員で構成され、このうち、外部委嘱委員は過半数以上でなければならない。委員長1名は、訴請審査委員会において委嘱委員の中から互選で選ばれる。

委員は、次の中から特別市長、広域市長、道、特別自治道知事又は教育監が、任命又は委嘱する。

ア 裁判官・検事、弁護士

イ 大学で法律学を担当する副教授以上の職にある者

ウ 当該地方自治団体所属の局長級以上の公務員

なお、人事委員会委員、政党法による政党の党員、地方議会議員は訴請審査委員会委員になることはできない。

委員の任期は2年で再任できる。

第4節 任用・試験制度と運用

1 任用

(1) 一般原則

公務員の任用は、試験成績・勤務成績、経歴評定その他能力の実証により行うこととされている。ただし、地方自治団体の長は大統領令で定めるところにより、障害者、理工系専攻者、低所得層等について任用・昇進・転補など人事管理上の優待と実質的男女平等を実現するための積極的な政策を実施することができる（地方公務員法第25条）。

(2) 外国人と複数国籍者の任用

外国人の任用については、従来は、契約職の公務員として事実上採用されているだけであったが、2002年12月の地方公務員法改正により、地方自治団体の長は、公権力の行使又は政策決定その他国家保安及び機密に係る分野を除いては、外国人を公務員として任用することができるとしている。

また、複数国籍者については①国家の存続と憲法基本秩序維持のための国家安全保障分野②内容が漏えいした場合国家又は地方自治団体の利益を害する保安・機密分野③外交、国家間利害関係と関連する政策決定及び執行等複数国籍者の任用が不適合な分野への任用については、地方自治団体の長により制限ができるとしている

(地方公務員法第 25 条の 2)。

(3) 補職の原則

韓国では、退職、昇任などで欠員が生じた場合のみ、新規任用、昇進任用、降任、転職及び転補などの方法により補充する(地方公務員法第 26 条)。

(4) 新規任用

公務員の新規任用は、公開競争試験により行われることとされている。ただし、組織管理上又は行政運営の効率性を高めるために一定の場合に特別任用(退職者の再任用、研究者・技術者等専門家の任用、国家公務員の任用、特殊勤務予定者、一定地域居住者任用等 13 種類)が認められている(地方公務員法第 27 条)。なお、新規任用に当たっては、5 級公務員の場合 1 年間、6 級以下の公務員の場合、6 ヶ月間を試補任用期間としている(同条第 28 条)。

(5) 人事交流

韓国では、行政自治部と広域自治団体、広域自治団体と基礎自治団体との交流が活発に行われている。制度的には、人事交流協議会が定める人事交流基準に従い人事交流案を作成し地方自治団体の長に人事交流を勧告することにより行われている(地方公務員法第 30 条の 2)。

このほか、地方自治団体の長は、他の地方自治団体の長の同意を得て、その所属公務員を転入できる(地方公務員法第 29 条の 3)。

ア 国と地方の交流

教育部長官又は行政自治部長官は、人員の均衡ある配置と地方自治団体の発展のため、教育部又は行政自治部と地方自治団体相互間の人事交流の必要があると認める場合は、教育部又は行政自治部に設置する人事交流協議会が定める人事交流基準に従い人事交流案を作成し、当該地方自治団体の長に人事交流を勧告することができる。その場合、地方自治団体の長は、正当な事由がない限り、受け容れなければならないこととされている。

イ 広域自治団体と基礎自治団体間の交流

市・道知事は、当該地方自治団体及び管轄区域内の地方自治団体との相互間の人事交流の必要があると認める場合には、当該市・道に設置する人事交流協議会が定める人事交流基準に従い人事交流案を作成し、管轄区域内の地方自治団体の長に人事交流を勧告することができる。その場合、当該地方自治団体の長は、正当な事由がない限り、受け入れなければならないこととされている。

2 試験実施

(1) 受験資格(地方公務員法第 34 条)

韓国では 1973 年以後、学歴制限を撤廃し公開競争試験の門戸を開放している。2009 年、一般職については最低年齢制限のみを設け、上限の年齢制限を撤廃した(特定職(警察・消防等)については上限の年齢制限あり)。

(2) 試験実施機関

5 級以上の公務員の経歴競争任用試験等・公開競争昇進試験・一般昇進試験及び

転職試験は、任用権者の要求により、教育部長官又は行政自治部長官が実施する。ただし、5級公務員としての一般昇進試験及び資格証所持者の経歴競争任用試験等は任用権者の要求により、市・道人事委員会が実施することができる（地方公務員任用令第42条の2）。

6級及び7級公務員の新規任用試験は市・道単位で当該市・道人事委員会が実施する。なお、農村振興事業に従事する研究・指導職公務員に関する新規任用試験については別途、大統領が定める機関で実施する。

8級及び9級公務員の新規任用試験、6級ないし8級公務員の昇進試験、6級以下の公務員の転職試験は当該地方自治団体の人事委員会が実施する。市長・郡守・区庁長は優秀な人材確保のためあるいは試験管理上必要と認める場合には、市・道人事委員会に試験の実施を委託することができる（地方公務員法第32条）。

（3）昇進試験の方法

一般昇進試験は昇進候補者名簿の高順位者順に任用しようとする欠員又は欠員と予想欠員を合わせて総欠員の2倍ないし5倍の数の人員の範囲内の者に対して実施し、試験成績点数及び昇進候補者名簿による評定点数を合算した総合成績により合格者を決定する。公開競争昇進試験は5級公務員の昇進に限るが、地方自治団体間の昇進機会の均衡維持と有能な公務員を抜てきするために必要な場合に実施し、試験成績によって合格者を決定する（地方公務員法第39条の2）。

3 新規任用・昇進の方法

（1）新規任用

地方自治団体の長は、当該地方自治団体の人事委員会が実施した新規任用試験の合格者を大統領令の定めるところに従い新規任用候補者名簿（2年上限）に登載しなければならない。5級公務員の新規任用試験が実施された場合には大統領令で定めるところにより市・道知事及び教育監がその合格者を新規任用候補者名簿（5年）に登載しなければならない（地方公務員法第36条）。

新規任用候補者名簿を作成した地方自治団体の長はその名簿に登載された者の中から公務員を採用するに当たっては新規任用候補者の最高順位者から3倍の数の範囲内から任命しなければならない。市長・郡守・区庁長及び任用権の委託を受けた者が公務員の新規任用をしようとする場合には新規任用候補者名簿を作成した地方自治団体の長に任用候補者の推薦を要請しなければならない（地方公務員法第37条）。

（2）昇進

階級間の昇進任用は、勤務成績評定・経歴評定その他能力の実証により行われることとされている。

1級ないし3級公務員への昇進任用は能力と経歴を考慮し行われる。具体的には、1級公務員への昇進は直近下級の公務員の中から行い、2級及び3級公務員への昇進は同一職群内の直近下級の公務員の中から任用する。これに関連する制度として高位公務員団制度があるが、後ほど詳しく説明することとする。

5級公務員への昇進任用に当たっては昇任試験を経るが、必要な場合には大統領令の定めるところにより人事委員会の議決を経て任用することができる。

6級以下の公務員への昇進任用に当たっては必要と認める場合には大統領令の定めるところにより昇進試験を併用することができる。昇任試験による昇進は昇任試験合格者の中から大統領令で定める昇進任用順位によって任用する。

ただし、公開競争昇進試験又は市・道単位別で実施した技術職列5級以下の公務員及び研究又は特殊技術職列の公務員中5級公務員に相当する公務員への一般昇進試験に合格して昇進候補者名簿に登載された者の任用方法は新規任用と同様に昇進任用候補者の最高順位者から3倍の数の範囲内から任命するといった方法が採られる。

昇進任用に当たっては人事委員会の事前審査を経ることとされている。なお、市・郡・区の副市長・副郡守・副区庁長への昇進任用の事前審査の場合は、人事委員長職務は、委嘱委員の中から互選された者が行う。

任用権者は大統領令が定めるところに従い勤務成績評定・経歴評定その他能力の実証による順位によって職級別に昇進候補者名簿を作成する。ただし、優秀な人材の確保と昇進機会の均衡維持のために市・道知事は市長・群守・区庁長と協議し、該当市・道及び市・郡・区所属の技術職列6級以下公務員及び研究又は特殊技術職列の公務員中6級以下公務員に相当する公務員について市長・郡守・区庁長が作成した昇進候補者名簿を基に大統領令で定めるところにより市・道単位別で昇進候補者名簿を統合して作成することができる（地方公務員法第37条～第39条）。

なお、優秀公務員等に対しては特別昇進の途が開かれている（地方公務員法第39条の3）

第5節 勤務条件

1 勤務時間・休暇

公務員の勤務に関する事項は、地方公務員法又は同法に基づく大統領令で規定する事項を除いては、地方自治団体の条例で定めることとされている（地方公務員法第59条）。

一日の勤務時間は9時から18時で、一週間の勤務時間は昼休みを除いて40時間、土曜日は休業することが原則となっている（地方公務員勤務規程第2条）。

2 報酬

公務員の俸給・号俸及び昇給に関する事項、手当に関する事項、報酬の支給方法、報酬の計算その他報酬支給に関する事項は大統領令で定めるとされている（地方公務員法第45条）。

特に給与及び諸手当については、地方公務員法、地方公務員報酬規程、地方公務員手当規程で規定されている。

また、従来俸給表適用とは別に、地方公職社会の競争力強化、生産性向上のため能力と業務実績を重視した報酬制度が部分実施されている。

一般職俸給表については、職位に応じて職級が1級から9級まで、号俸が1号俸か

ら 32 号俸に分かれている。

〈図表 6－5〉 一般職公務員と一般職に準じる特定職及び別定公務員等の俸給表

(2015.1.6 改定／月支給額 単位：ウォン)

号俸／階級・ 職務等級	1 級	2 級	3 級	4 級・ 6 等級	5 級・ 5 等級	6 級・ 4 等級	7 級・ 3 等級	8 級・ 2 等級	9 級・ 1 等級
1	3,513,000	3,162,600	2,853,200	2,445,400	2,185,400	1,802,800	1,617,800	1,442,500	1,282,800
2	3,636,100	3,279,900	2,958,800	2,545,300	2,273,700	1,886,600	1,691,600	1,512,500	1,348,600
3	3,762,400	3,398,700	3,067,500	2,646,800	2,365,300	1,973,200	1,769,700	1,586,400	1,418,300
4	3,891,500	3,518,900	3,177,000	2,750,600	2,460,500	2,061,700	1,851,800	1,661,700	1,492,200
5	4,023,700	3,640,400	3,288,300	2,855,900	2,558,300	2,152,600	1,936,800	1,740,200	1,566,700
6	4,157,500	3,762,300	3,400,700	2,962,200	2,658,100	2,246,200	2,024,000	1,820,500	1,642,900
7	4,293,400	3,885,700	3,514,300	3,069,400	2,759,500	2,340,000	2,111,800	1,901,300	1,715,900
8	4,430,500	4,009,100	3,628,300	3,177,300	2,862,000	2,434,100	2,199,900	1,978,500	1,786,300
9	4,569,200	4,133,200	3,743,300	3,285,400	2,964,900	2,528,500	2,283,800	2,052,500	1,853,700
10	4,709,000	4,257,300	3,858,200	3,393,400	3,068,600	2,617,100	2,364,000	2,122,300	1,918,400
11	4,848,500	4,381,900	3,973,200	3,502,400	3,165,200	2,701,100	2,439,600	2,190,000	1,980,300
12	4,992,500	4,510,700	4,092,600	3,604,900	3,258,500	2,783,800	2,513,700	2,256,200	2,041,600
13	5,137,400	4,640,500	4,203,500	3,701,000	3,347,200	2,861,500	2,584,200	2,319,800	2,100,500
14	5,282,800	4,757,800	4,306,300	3,790,500	3,429,900	2,935,000	2,651,700	2,380,500	2,157,600
15	5,409,800	4,866,100	4,401,100	3,874,800	3,507,900	3,005,600	2,716,000	2,438,800	2,212,300
16	5,522,400	4,965,400	4,489,600	3,954,200	3,581,400	3,071,700	2,777,000	2,495,000	2,265,200
17	5,622,400	5,056,800	4,571,800	4,028,000	3,650,500	3,134,800	2,835,500	2,547,600	2,316,900
18	5,711,600	5,140,000	4,648,200	4,097,000	3,715,800	3,194,600	2,891,400	2,598,700	2,365,100
19	5,791,300	5,217,200	4,718,900	4,161,400	3,777,300	3,251,100	2,943,900	2,647,600	2,412,400
20	5,862,800	5,287,600	4,785,000	4,221,600	3,834,800	3,304,400	2,994,100	2,694,300	2,457,400
21	5,928,600	5,351,800	4,846,200	4,277,900	3,889,000	3,355,700	3,042,000	2,738,900	2,500,000
22	5,987,300	5,410,900	4,902,900	4,330,700	3,939,900	3,403,800	3,087,100	2,781,700	2,540,900
23	6,036,800	5,464,900	4,955,400	4,380,200	3,988,000	3,449,000	3,130,800	2,822,400	2,579,800
24		5,509,000	5,004,200	4,426,700	4,032,900	3,492,200	3,172,300	2,861,700	2,617,200
25		5,551,200	5,044,500	4,469,500	4,075,300	3,533,200	3,211,500	2,898,900	2,652,800
26			5,082,700	4,505,600	4,115,300	3,571,900	3,249,100	2,935,200	2,685,000
27			5,118,400	4,539,100	4,148,500	3,608,700	3,281,000	2,965,300	2,712,800
28				4,570,900	4,180,400	3,639,500	3,310,700	2,994,400	2,739,600
29					4,209,700	3,668,400	3,339,500	3,021,800	2,765,400

30					4,238,100	3,696,900	3,366,700	3,048,500	2,790,400
31						3,723,200	3,392,600	3,074,300	2,815,000
32						3,748,200			

第6節 地方公務員の労働基本権

憲法第7条第1項で「公務員は国民全体の奉仕者であり、国民に対して責任を負う。」とされ、憲法第33条第2項で「公務員である勤労者は法律が定める者に限り団結権・団体交渉権及び団体行動権を持つ。」と規定されている。

したがって、公務員は公共の福祉増進という基本的な任務遂行のため労働基本権を制限されており、地方公務員法第58条では、事実上労務に従事する公務員（現業機関の作業場で単純労務に従事する者）を除き、地方公務員の労働運動とその他公務以外のことによる集団行動をすべて禁止している。

2005年1月に公務員の労働組合設立及び運営に関する法律が制定され、6級以下の一般職公務員等は労働組合活動が可能になり、労働組合員の報酬・福祉その他の勤務条件に関する事項に対し、国会事務総長・法院行政処長・憲法裁判所事務局長・中央選挙管理委員会事務総長・行政自治部長官(行政府を代表する)・特別市長・広域市長・道知事・市長・郡守・区庁長(自治区の区庁長をいう)又は特別市・広域市・道の教育委員長と各々交渉して団体協約を締結できる事となった。

その後の動きについては以下のとおりである。

2006年1月 公務員の労働組合設立及び運営に関する法律施行

2006年9月 公務員労働組合総連盟設立申告

2007年7月 全国民主公務員労働組合設立申告

2007年10月 全国公務員労働組合設立申告

2007年12月 中央政府単位の最初の団体協約締結

第7節 地方公務員の服務、懲戒と身分保障

1 地方公務員の服務

地方公務員法は、地方公務員の服務として公務員就任時の服務宣誓のほか、誠実の義務、服従の義務、職場離脱禁止、親切・公正義務、秘密厳守の義務、清廉の義務、外国政府からの栄誉を受ける場合の許可制、品位保持の義務、営利業務の兼職禁止、政治運動の禁止、集団行為の禁止を規定している（地方公務員法第47条～第58条）。なお、公務員の服務に関して必要な事項については、地方公務員法の他、大統領令又は当該地方自治団体の条例で定めることとしている（地方公務員法第59条）。

2 懲戒処分

公務員の服務に違反した場合、特別身分関係の維持のために制裁として懲戒処分が行われる。懲戒処分には、罷免・解任と降格・停職・減俸・譴責がある（地方公務員法第70条）。

懲戒処分は人事委員会の議決を経て任命権者が行う（地方公務員法第72条）。

懲戒処分を受けた者で処分に不服のある者は、処分事由説明書を受け取った日から30日以内に審査委員会に審査を請求できる（地方公務員法第67条）。審査委員会の審

査・決定を経なければ行政訴訟を提起できない（地方公務員法第 20 条の 2）。

3 身分保障

(1) 原則

公務員は刑の宣告、懲戒処分又は法が定める事由によらなければその意思に反して休職・降任又は免職処分を受けないこととされている。ただし、1 級公務員（行政副知事、特別市・広域市の行政副市長等）はこれに該当しないこととされている（地方公務員法第 60 条）。

(2) 休職

公務員が、心身の故障のため長期療養を必要とする場合（1 年以内）、兵役に就く場合（服務期間満了まで）などにおいては、任用権者は本人の意思にかかわらず休職を命ずることができる。また、国際機構・外国機関・国内外の大学・研究機関・他の国家機関（採用期間）又は大統領令で定める民間企業その他の機関（3 年以内）に臨時に採用されるとき、海外留学をするとき（3 年以内、やむを得ない場合 2 年延長可）、教育部長官又は行政自治部長官が指定する研究機関や教育機関で研修を受けるとき（2 年以内）、8 歳未満の子を養育するときや妊娠・出産の場合（1 年以内、女子公務員の場合 3 年以内）（任用権者はこの場合の休職を理由に不利な処遇をしてはならないとされる）、事故・疾病等で長期間の療養を要する親（配偶者の親を含む）・配偶者・子・孫の看護が必要なとき（1 年以内かつ在職期間中合わせて 3 年以内）、外国で勤務・留学・研修することとなる配偶者を同伴するとき（3 年以内、やむを得ない場合 2 年延長可）は、任用権者は、休職願を受けて休職を命ずることができる（地方公務員法第 63 条、第 64 条）。

(3) 降任

任用権者は、職制若しくは定員の変更又は予算の減少などにより職位がなくなったり下位の職位に変更され、過員が生じたときは、本人の同意がある場合には所属の公務員を降任することができる（地方公務員法第 65 条の 4）。

(4) 免職

任用権者は公務員が次の各号のいずれかに該当する場合には職権で免職をさせることができる。

ア 次のいずれかに該当する場合で職位がなくなったり過員が生じたとき

- (ア) 地方自治団体を廃置・分合・合併したとき
- (イ) 職制及び定員が改正又は廃止されたとき
- (ウ) 予算が削減されたとき

イ 休職期間の満了又は休職事由の消滅後に職務に復帰しなかつたり職務に耐えることができないとき

ウ 転職試験で 3 回以上不合格者として職務遂行能力が不足すると認定されたとき

エ 徴兵検査・入営又は招集の命令を受けて正当な理由なくこれを忌避したり軍務のために休職中の者が在営中に軍務を離脱したとき

オ 刑事事件で起訴され待機命令を受けたものが、その期間中能力又は勤務成績の

向上が見込まれないと認定されたとき

カ 当該職級・職位で職務を遂行するのに必要な資格証の効力が喪失したり免許が取消され担当職務を遂行することができなくなったとき

任用権者は免職を命ずるときは、あらかじめ人事委員会の意見を聴かなければならない。

また、任用権者は上記ア（(ア)～(ウ)）に基づいて免職を行う場合には、任用形態・業務実績・職務遂行能力・懲戒処分事実等を考慮して免職基準を定めなければならないとされている。この免職基準を定めるときやこの事由による免職対象者を決定するときにはあらかじめ当該人事委員会の議決を経なければならないとされている（地方公務員法第 62 条）。

(5) 定年

他の法律に特別な規定がある場合を除いて 60 歳とする。定年に達する日が 1～6 月の間であれば 6 月 30 日に、7～12 月の間であれば 12 月 31 日に退職する（地方公務員法第 66 条）。

(6) 名誉退職

公務員として 20 年以上勤続した者が定年前に自ら進んで退職する場合、予算の範囲内で名誉退職手当を支給できる。地方自治団体の廃置・分合・合併、職制と定員の改廃、又は予算の減少などにより廃職又は過員を生じた場合には、勤続 20 年未満の者が定年前に自ら進んで退職する場合であっても、予算の範囲内で名誉退職手当を支給できる。なお、再び経歴職公務員として就職した場合などには返還しなければならないとされている。

名誉退職手当の支給対象範囲・支給額・支給手続・返還額・返還手続等に関して必要な事項は大統領令で定めることとされている（地方公務員法第 66 条の 2）。

第 8 節 職員研修

すべて公務員と試補公務員になろうとする者は担当職務と関連のある学識・技術及び応用能力の養成のため法令の定めるところにより訓練を受けなければならないとされ、教育部長官又は行政自治部長官は公務員訓練に関する総合的な企画・調整及び監督を行い、地方自治団体の長及び各級監督職位にある公務員は日常業務を通じて継続的に部下職員に訓練をさせる責任を負うこととされている（地方公務員法第 74 条）。

これを受けて、地方公務員教育訓練法、地方公務員教育訓練法施行令が定められ、各地方自治団体では条例が定められている。

地方自治団体の長は所属地方公務員の体系的な能力開発のために 5 年単位の教育訓練基本計画を策定し、これに基づく年度別施行計画により推進しなければならない。教育訓練基本計画には、教育訓練の目標、中長期人材需要及び所属地方公務員の力量分析、中長期教育訓練需要予測、教育訓練の実施、教育訓練機関の改善・発展、教育訓練に関する中長期投資計画、その他に教育訓練のために必要な事項が記載される（地方公務員教育訓練法第 5 条）。日本の各地方自治団体の研修に比べ、研

修課程・期間が長く、合宿制を採用するなど集中して研修できる体制になっている。広域自治団体にはそれぞれ公務員教育研修院が設置されており、おもにそこで実施されている。

公務員教育研修院以外の研修としては、次の3つがある。

- 1 職場訓練 所属の職場内で行う研修
- 2 国内委託訓練 公共教育機関や民間教育機関、国内大学等に委託して行う研修
- 3 国外教育訓練 外国の大学、研究所や政府機関、国際機構等に派遣する研修

第9節 高位公務員団制度

高位公務員団制度は、政府の主要政策決定及び管理において重要な役割を担う室・局長級職員を、広い政府的次元から適材適所に配置することとともに、ポストの開放により競争を拡大、さらに職員の成果責任を強化することでより実行性の高い政府を実現することを目的とした制度である。この制度は1978年、アメリカ合衆国で初めて導入され、その後イギリス、オーストラリア、カナダなどOECD参加各国で導入されており、韓国でも2006年7月1日、国家公務員法を改正し、制度が開始された。

1 主要内容

(1) 高位公務員団は、行政機関局長級以上の公務員により構成される。

一般職・別定職・契約職と外務公務員約1,500人余りが高位公務員団の構成になる。

また、副知事・副教育監など地方自治団体などの国家高位職も高位公務員団に含まれる。

(2) 高位公務員は身分よりも仕事により人事管理される。

高位公務員に関しては、現行の1～3級の階級を廃止し、職務と職位により人事管理することとなる。

これに伴い、階級にこだわらない幅広い人事により適格者を任用できるようになる。

報酬は、階級や年功序列ではなく、業務と実績により支給される。

すなわち、職務の重要度・難易度及び成果により報酬に差をつけて支給するのである。

(3) 高位職の開放を拡大し、競争を促進する。

現行の民間人と競争する開放型制度と共に、他部署公務員と競争する職位公募制が導入される。

(例示) 高位公務員職位を開放型職位 20%、公募職位 30%、部署自律人事職位 50%
で区分

また、各政府機関長官は所属に関係なく全体高位公務員団の中から適任者を選することができる。

合わせて、部署に配置された高位公務員は所属長官が人事とサービスを管理する。

行政自治部は超過現員の管理と政府機関間の利害関係を調整する。

(4) 高位公務員に対する政府機関別の人事自立権が拡大する。

中央人事委員会の人事審査対象が縮小される。

階級段階別の昇進審査で高位公務員団への進入時にだけ人事審査が実施される。

(人事審査の範囲)



高位公務員の成果を体系的に管理して能力開発を強化する。

成果目標・評価基準などを直接の上級者と協議し、成果契約を締結し、目標達成度を評価する職務成果契約制を施行している。

また、高位公務員になるためには候補者教育と能力評価を経る必要がある。

候補者教育は各部署の課長級等を対象にし、①集合教育の前に行うサイバー教育を通じて、教育効果を高め教育上の負担を軽減②個人別能力診断によるオーダーメイド型教育を実施③模擬職務状況課題（シミュレーション）を活用し、能力が不足している分野について体系的に育成することができるよう実習中心の参加型教育を行っている。

成果目標の導入により、職業公務員制の根幹（人事の実績主義原則・政治的中立性・定年及び身分保障制度等）は維持しつつ、高位職の責任性を向上させることができる。

ただし、成果と能力が著しく劣る者は適格審査を通し、厳正な人事措置を施行する。

(非適格対象)

- ・高位公務員として任用された日から5年が経過した場合
- ・成果評価最下位を2年以上受けた場合
- ・無補職期間が2年に達した場合

2 開放型職位制度

(1) 意義

開放型職位制度は公職社会の競争力向上のため、専門性が特に必要である若しくは効率的な政策樹立のために必要だと判断される職位に公職内外を問わず公開募集による選抜試験を経て、職務遂行要件をそろえた最適者を選抜し、任用する制度である。

(2) 導入背景及び推進経過

長らく、公職は身分が保障された年功序列による人事運営など競争システムが不十

分で、民間部門に比べて、競争力が劣り生産性が低いという指摘を受けるようになった。

したがって、政府では外部専門家を誘致し、行政の専門性を強化し、競争による公務員の資質向上を通じ、政府の生産性を向上するために「開放型職位制度」を導入するようになった。

開放型職位制度については、学者らにより長らく開放型職位制導入の必要性が提起されてきた。また、盧武鉉政権もそのスタートと共に国政 100 大課題の一つとして公職社会に競争体制導入と外部専門家採用拡大を明言するようになった。

企画予算委員会(企画予算処の前身)は、1998 年 11 月から 1999 年 3 月までに実施した政府経営診断結果を基に 161 の開放可能職位を選定・発表、1999 年 5 月 24 日の国家公務員法と政府組織法の改正により開放型職位制度の根拠を整備し、開放型職位制度を管掌するようになった。

政府は、企画予算委員会経営診断結果を基に関係機関協議と学界・マスコミ・市民団体・関係公務員など専門家が参加したパネル会議はもちろん関係機関の意見集約などを経て、1999 年 11 月 15 日、38 機関の 129 職位を開放型職位に指定した。

その後、企画予算委員会、経営診断調停委員会の審議と公聴会などを通して整理した意見、各機関の意見及び市民団体の意見などを参考にして、開放型職位の施行に必要な開放型職位の運営などに関する規定(大統領令)を設け、同規定は学界及び民間の人事専門家たちで構成された旧中央人事委員会人事政策諮問会議の審議、立法予告、旧中央人事委員会の審議、閣議決定などの手順を踏み 2000 年 2 月 28 日制定・施行された。

※推進経過

1995.08	世界化推進委員会で汎政府的な職務分析について建議
1996.01	職務分析企画団を構成し職務分析作業実施
1996.12.20	201 の専門職位選定
1998.02	政府組織改編により開放型専門職位数が 183 に減少
1998.08	30 職位を追加指定(213 職位)
1998.10.26	高位職の開放方針を大統領に報告(室・局長級職位の 30%水準を開放)
1998.11	
～ 1999.03	企画予算委員会で政府業務経営診断を実施
1999.05.24	『政府組織法』及び『国家公務員法』改正による「開放型職位制度」導入根拠を用意
1999.07.28	161 開放可能職位発表
1999.08.31	
～ 11.30	『開放型任用制度の発展方案』研究用役(サービス)実施(政府改革研究所)
1999.11.15	38 機関 129 の開放型職位を確定し発表
1999.11.23	『開放型職位の運営などに関する規定案』関係部署との協議
1999.12.23	『開放型職位の運営などに関する規定案』立法予告

1999.12.27 国防部情報化企画官を開放型職位に追加指定(38 部署 130 職位)

2000.01.19 『開放型職位の運営などに関する規定案』中央人事委員会が議決

2000.02.28 『開放型職位の運営などに関する規定』公布・施行

2000.03.16 『開放型職位運営指針』制定・施行

2001.01.17 女性省大会協力局長開放型職位新規指定(39 部署 131 職位)

2001.07.21
 ~11.20 『開放型職位制度運営実態調査・評価』研究用役(サービス)実施

2002.01.30 国家人権委員会人権政策局長を開放型職位に新規指定(40 部署 132 職位)

2002.04.15 『開放型職位の運営などに関する規定』改正

2003.07.21 外部任用率活性化のための『開放型職位調整指針』施行

2005.03.24 国防部人事局長、法務管理官を開放型職位に新規指定(43 部署 152 職位)

2005.04 43 部署 151 職位(文化観光部青少年業務→青少年委員会に移管)

2005.06 43 部署 152 職位(警察庁治安政策研究所長を新規追加)

2005.11 44 部署 153 職位(行政複合都市建設庁都市計画本部長を新規追加)

2005.12 45 部署 156 職位(防衛事業庁 3 職位を新規追加) 獲得企画局長、防衛産業振興局長、契約管理本部長

2005.12 44 部署 157 職位(行政自治部自治人材開発院革新研究開発センター長を新規追加)

2006.01 45 部署 158 職位(国家清廉委員会審査本部長職位を新規追加)

2006.06 46 機関 204 職位(高位公務員団 162 職位、課長級 42 職位)

2006.07 46 機関 220 職位(高位公務員団 178 職位、課長級 42 職位)

2008.08 公募職位指定規模縮小: 30%→15%
 開放型・公募職位補充時期及び補充手続等改善
 ※欠員発生時優先増員→該当職級欠員と該当職位空席時補充増員
 ※時期調整自由拡大: 特別自由発生時→機関相互間人事交流、他所属公務員中適格者任用時までを含む
 ※他部署任用者の元所属への機関復帰の許容
 ※公募期間短縮: 14 日→7 日
 開放型・公募職位指定・変更等の事前協議廃止

2009.09 開放型・公募職位受験者・適格者不在時の義務的な再公告の廃止
 ※7 日→部署自由決定

2010.10 開放型・公募職位指定規模自由化
 ※高位公務員団職位の 15%→開放型・公募職位を統合し、高位公務員団職位の 30% (ただし開放型は 10%以上)

2011.11 課長級開放型職位指定・運用を義務化し、制度安定化のため指定比率を段階的に拡大(5%→10%以上)

2012.03 公募職位 他部署任用者に対するインセンティブ付与
 ※担当要望権付与、成果評価時優待、後部職位中人事交流職位について財

- 2013.10 政的インセンティブ付与
課長級公募職位指定義務化 ※ ('13) 5%→('14)10%
開放型職位補充時期改善
※開放型任用時欠員の有無と関係なく任用可能
※開放型職位の指定・変更時、行政自治部と事前協議
- 2014.07 中央人事管掌機関に「開放型職位中央選抜試験委員会」設置
開放型職位民間任用者の当初任用期間変更（2年→3年）及び任用期間期限（5年）を廃止
課長級開放型職位と公募職位を統合し、部署の自由度拡大
※開放型（10%）、公募職位（10%）義務指定→統合運用(20%以上)

(3) 対象職位及び指定基準

対象職位：特定職公務員中、任期制公務員として任ずることができる職位
(指定基準)

専門性:職務遂行に要求される経験的又は学問的専門知識や技術水準の程度

重要性:職務内容や性格上、当該職位の業務が当該機関の全体業務中で占める比重
及び当該職位業務遂行結果の対国民影響と波及効果の程度

民主性:政策決定や執行に客観性・公正性が要求され、多様な国民視点の反映や国民の参加が要求される程度

革新性:行政環境の変化などにより、制度や形態の迅速な改善又は改革が要求される程度

調整性:公職社会内部の利害を基にした機関間又は部署間の利害関係調整の必要性の程度

(4) 開放型職位の運営

公告

任用期間満了2月前まで 受験願書受付開始前日まで10日以上

媒体

任用機関及び行政自治部ホームページ(HP名:나리일터)・・・必須

日刊新聞、官報、情報通信網その他の効果的な方法による

開放型職位 中央選抜試験委員会

構成:民間の専門家を中心に5人以上で構成

機能:①開放型職位別の候補者選考審査・推薦

②開放型職位の適正性検討及び再指定要求

③制度・運営に関する改善法案勧告

手続:委員会で所属長官に任用予定選抜人員の2~3倍数を複数推薦し、所属長官が最終選抜する。

3 公募職位制度

(1) 概念

効率的な政策策定及び管理のために必要だと判断された職位について当該機関内

外の公務員に対する公開募集・選抜試験を経て、職務遂行条件を備えた適格者を選抜任用する制度

(2) 対象職種及び指定基準

対象職種

一般職・特定職高位公務員として任ずる職位

指定基準

職務共通性：職務の性格と内容についての同質・類似性の程度

政策統合性：国家重要政策の決定・執行時、部署間の利害関係調整又は政策協力等協力の必要性の程度

革新必要性：他部署の公務員の誘致を通じて、所属部署業務、政策又は人的資源革新を図る必要性の程度

(3) 公募職位の運営

公告

欠員予想 1 月前から、7 日以上

媒体

任用機関及び行政自治部のホームページ

選抜審査委員会

委員長を含む 5 人以上、他機関公務員又は民間委員(国公立大学教員含む)は 1/2 以上含む。

所属長官が適格者を選定し任用（提請）

他機関所属公務員が最終選抜された場合、現所属機関の長は該当公務員を転補措置する。

4 人事審査制度

(1) 制度の意義

高位公務員人事審査制度は国家公務員法第 28 条の 6 の規定により、高位公務員団の採用と一般職公務員の高位公務員団職位への昇進任用において公正性と客観性・適格性の有無を行政自治部が実績主義原則に立ち、事前に検証することによって政策決定の階層である高位公務員人事管理を合理的かつ透明に運営していくことにその意味がある。

(2) 運営現況

委員長（自治行政部第 1 次官）を含む 7 名で構成し、委員は自治行政部高位公務員（人事室長） 1 名、自治行政部長官が委託する 5 人の民間委員

委員会運営

開催日時：毎週水曜日 15:00 * 必要時変更又は随時会の開催

意思・議決定足数：在籍委員過半数の出席で開議し、出席委員の過半数の賛成で議決

審査対象

高位公務員団に属する一般職公務員の採用昇進任用

別定職高位公務員及び契約職高位公務員の採用
 高位公務員団に属する外務公務員の採用及び外務公務員の高位公務員団職位への最初の任用

○審査基準

(適法性など形式要件審査)

審査項目	審査基準
任用資格要件充足の有無	職務遂行要件充足の有無,個別法令で定めた資格要件具備の有無など
任用欠格事由該当の有無	国家公務員法第 33 条及び公職選挙法第 266 条にともなう任用欠格事由該当の有無、昇進任用制限の有無など
その他適法性の有無	定・現員現況、欠員の有無など

(その他基準)

機関別・職位別特性、職列又は任用区分別公平性を考慮

○審査決定類型

区分	内容
原案議決	機関で審査要請した人事案を受け入れて議決する場合
改善勧告部議決	機関人事案を受け入れるものの、不合理な人事運営に対し改善勧告意見を付けて、議決する場合
保留	関連資料の調査など補完が必要で決定を留保する場合
否決	法令要件に適合せず、1・2 順位者が全て非適格で、人事案に同意しない場合
修正議決	1 順位者より 2 順位者がさらに適格だと判断して、順位を変更して議決する場合

5 成果契約等評価制

(1) 導入背景

公共機関の成果を管理する目的は、行政サービスの顧客といえる「国民へ与える利益又は政策影響の最大化」することにある。にもかかわらず、従来の成果評価システムは成果物（アウトプット）の評価に重点が置かれており側面があり、顧客への最終結果（アウトカム）の適切な評価について困難な側面があった。また、評価が難しい政策策定など質的な部分についても成果を評価するための方策が必要であるという認識は、公職社会の内外で幾度となく提起されてきた。

このような意見を踏まえ、行政自治部では、結果中心の行政部門評価システムの構築及び成果に関する責任を強化するため、成果契約等の評価制を導入するに至った。

高位公務員の公正かつ合理的な業績管理のため、長・次官等の責任者と室・局長の間で機関の任務（Mission）・戦略的方向・戦略目標などを考慮し、当該年度に重点的に推進する個人の成果目標を設定、評価基準などについて合意し契約を締結する成果契約

など評価制を施行することとなった。

(2) 概念

成果契約等の評価制は、個人の業務業績評価、部署単位の実績評価、その他職務の遂行に関連する資質や能力などについても評価結果の要素であるが、加えてさらに評価項目を定め、長・次官等責任者と室・局長等管理者との間で成果目標と指標等について合意を行い、評価対象機関の評価対象公務員が達成した成果目標の推進結果などを評価指標や評価項目の特性に合わせて設定した評価基準に基づいて評価し、その結果を人事管理に反映させる人事管理システムである。

(3) 評価

個人ごとの成果契約には、機関の目標との関連性、成果目標、重要な成果物と活動、成果指標などの内容が含まれている。

成果契約は1年単位で締結し、目標達成度を5段階で評価し、成果評価の結果は、賞与の支給など報酬と人事管理に反映される。