

# バイエルン州における公勤務員制度改革の動向 —解説と翻訳—

立教大学法学部教授  
原田 久

## はじめに

能力・実績主義型の公務員制度改革が OECD 諸国に広がりつつあることはしばしば指摘されている<sup>1</sup>。このうちドイツの公務員制度改革が特徴的なのは、当該改革が連邦制改革の一環として行われた点である。今日のドイツでは、地域の社会・経済の特性や財政状況等に応じて各州が独自の公勤務員制度を設計しつつある。

別稿<sup>2</sup>で論じたように、2006年9月に、ドイツでは連邦と州との立法権限の見直しを中心とする基本法（憲法）の改正が行われた（「連邦制改革 I」<sup>3</sup>）。官吏法（Beamtenrecht）との関係では各州から求められていた統一的な官吏法体系の分権化が進められた。具体的には、連邦の官吏法分野に関する大綱的立法権は削除され、身分法（Statusrecht）に限定した連邦の競合的立法権へと変更された。その結果、州及び地方自治体官吏の俸給、扶助給付及びラウフバーン（Laufbahn）制（昇進コース制<sup>4</sup>）については、各州が自ら法令で定めることができるようになったのである。

ドイツの16州は、人口規模、面積、経済・産業構造、政党状況、さらには在来州かそれとも旧東独州かあるいは都市州か広域州かといった観点からみれば実にバラエティに富んでいる。これらの要因のうち何が一部の州政府を能力・実績主義型公務員制度改革に駆り立てるのかについての分析は、“国公準拠”の地方公務員制度を採用しつつも道州制導入の検討を進めつつある我が国にとって大いに興味深い。

そこで、以下では、上記の分析を行う前提作業として、能力・実績主義型公勤務員制度改革の法制化作業を進めているバイエルン州の改革文書「バイエルンにおける新公勤務法（Das Neue Dienstrecht in Bayern）」<sup>5</sup>を訳出する。これは、2008年6月10日にフーバー（E. Huber）州財務大臣（当時）がバイエルン州議会で行った演説及び当該演説の附属資料（2008年6月3日州政府閣議決定）である。本稿執筆段階（2009

<sup>1</sup> OECD 諸国の能力・実績主義型公務員制度改革を概観するものとして、参照、OECD（平井文三監訳）『世界の公務員の成果主義給与』（2005年、明石書店）。

<sup>2</sup> 原田ほか「ドイツの公務員制度」村松岐夫編『公務員制度改革』（学陽書房、2008年）199頁。

<sup>3</sup> ドイツの近年の連邦制改革やこれに伴う憲法改正については、参照、服部高宏「連邦法律の制定と州の関与」法学論叢 160 卷 3・4 号（2007年）、原田「ドイツの地方政府」NIRA 編『広域地方政府システムの提言』（NIRA、2005年）。

<sup>4</sup> Laufbahn の訳語としては、今日、「ラウフバーン」とカタカナ表記することが通例となっている。しかし、敢えて日本語を当てるとすれば、「(昇進)コース制」というのが最適であろう。参照、手島孝『現代行政国家論』（勁草書房、1969年）148頁。

<sup>5</sup> この文書はパンフレットとして広く無料で頒布されているほか、インターネットによりダウンロードも可能である。参照、

<http://www.verwaltung.bayern.de/Broschueren-bestellen-196-1067738.3060821/index.htm>

年 11 月 30 日現在)においてバイエルン政府は、上で触れた附属資料に基づいてバイエルン公勤務法 (Bayerisches Dienstrechtsgesetz — BayDienstRG) 案を閣議決定している。但し、同州議会において同法案の審議が開始されるには至っていない。また、この段階での法案の原文もインターネットでは公表されていない。

連邦制改革後、バイエルン州に先んじて独自のラウフバーン法等を制定した州も存在する。在来州のニーダーザクセン州 (Niedersachsen) やシュレスビヒ・ホルシュタイン州 (Schleswig-Holstein) では新しいラウフバーン法<sup>6</sup>が既に制定され、かつて 4 種類存在したラウフバーン (初級職・中級職・上級職・高級職) が 2 つに削減されるなどしている。ザクセン・アンハルト州 (Sachsen-Anhalt) もおそらくこれに追随するだろうとみられている。しかし、バイエルン州の同法案は、従来学歴等の要件で 4 つに分断されてきたラウフバーン集団を単一のそれ (「実績ラウフバーン

(Leistungslaufbahn)」あるいは「統一ラウフバーン (Einheitslaufbahn)」) に変更する点で、上記諸州に比べてラディカルである。その意味で、バイエルン州の同法案は改革内容の斬新さにおいて現段階では「第 1 位 (Spitzenstellung)」<sup>7</sup> ということができる。

しかし、州議会における審議の結果公勤務法案に修正が施されるのか否か、あるいは、この制度の運用がどのように進められるのか、特に従来最上位のラウフバーンであった高級職にこれまで以上に下からの昇任が進められるのか、それとも慣行として従前の高級職集団が維持されるのかは、現段階では予断を許さない。この点については、翌年度以降の研究に委ねることにしたい。

---

<sup>6</sup> Laufbahnverordnung Niedersachsens (NLVO) vom 30.3.2009 (Nds.GVBl. 2009, S.118); Laufbahnverordnung Schleswig-Holsteins (ALVO) vom 19.5.2009 (GVOBl. Schl.-H. 2009, S. 236).

<sup>7</sup> L.Kathke und A.Eck, Geht die Revolution weiter? Zum Laufbahnrecht in den Entwürfen des neuen bayerischen Dienstrechts, *ZBR* Heft 11/ 2009, S.361.

## バイエルンにおける新公勤務法<sup>8</sup>

これまで以上に実績（Leistung）に応じて報酬を与えよう、柔軟性を適切に促進しよう！

バイエルン州は新しい公勤務法を創出する。私はここに、州政府が徹底的な検討と、諸団体、労働組合及び職員代表機関による熱心な関与を経て決定した改革のポイントを提示する。

これまで以上に実績に応じて報酬を与えよう、柔軟性を適切に促進しよう！

これはバイエルン州官吏の新公勤務法の中心的目標である。

我々は、我々が連邦制改革によって勝ち取った州の権限を余すところなく行使する。我々は、我々の公勤務員を職務に動機付け、職業官吏制度に今日の要請に合致する基礎を与える。我々は、全ての市民に対して質の高い政府サービスを保障する公勤務法を制定する。バイエルン州は、公勤務法によりドイツ全体で評価される、将来に向けたシンボルを提示する。

### 1 公勤務員の役割

我々の公勤務員が今日の要請に合致し有能であることは、バイエルンにおける生活の質にとって決定的な要素である。職務遂行に動機づけられた質の高い職員は、社会や市民が我々に期待しうる成果を日々もたらすために欠くことのできない前提である。というのは、公勤務員のあらゆる実績は、サービスを提供しサービスの背後に存在する公勤務員次第だからである。バイエルンの公勤務員は、連邦全土で非常に高い評価を受けている。私は、バイエルン州政府の名において、全ての公勤務員に対し彼（女）らが日々行っている素晴らしい仕事に感謝したい気持ちでいっぱいである。

### 2 誰が公勤務員なのか？

おおよそ 34 万人のバイエルン州公勤務員のうち大部分——おおよそ 22 万人——は官吏である。これと並んで約 3 万人の官吏が地方自治体で勤務している。我々は原則として官吏の法のみを取り扱うことができる。私法上の被用者（Arbeitnehmer）に対する規律は、労働協約締結権者がこれを行う。

#### 学術・教育

州官吏の半数以上は学術・教育政策領域において我々の後続世代への教育、職業教育、能力開発に従事している。職業官吏制度は、今日及び将来の学校・大学のニーズに適合している。

---

<sup>8</sup> 2008年6月10日におけるフーバー（E.Huber）前財務大臣（前CSU党首）によるバイエルン州議会演説及び附属資料。

## 警察及び司法

警察及び司法分野では、4万弱が治安維持と正義のために勤務している。彼らのしばしば危険に晒される業務遂行のおかげでバイエルンは最も最も安全な州の一つであり、また、司法分野において先導的な地位にある。

## “古典的行政 (klassische Verwaltung) ”

約6万人が、“古典的行政”の領域において、我々の共同体が摩擦なく機能するために勤務している。“古典的行政”に属するのは、内務行政、社会行政、及び土地測量行政 (Vermessungsverwaltung) である。そのうち租税行政では、約2万人の活動が国家活動の財政的基礎を生み出している。我々は連邦租税行政を担うことを拒絶している。行政の権限は、連邦制的な国家構成における州権限の重要な一部でもある。

### 3 職業官吏制度の保持

公勤務のあらゆる部分がバイエルンに不可欠の貢献をなす。その際、職業官吏制度は、公共任務を達成する際の法治国家性、信頼性、及び中立性を保障する。我々は職業官吏制度を支持するのである！

### 4 連邦制改革：好機と制度形成の義務

官吏法は数十年にわたって連邦の幅広い範囲で支配的であった。その結果、あまりに硬直的で複雑な規律が存在した。その際、制度に対する各州や地方自治体の異なる需要が十分に顧慮されたとは言い難かった。連邦制改革以降、俸給、ラウフバーン (Laufbahn) 及び扶助給付法のかなりの部分が本来相応しい行政レベルに、すなわち州に再び帰属することになった。これらの権限を我々バイエルン州は余すところなく利用するであろう。できる限り明確で、柔軟で実績志向の規律を行うことが重要である。これらの権限委譲は、制度形成の好機であると同時に制度形成の義務でもある。

上で述べた新しい立法権限によって、新公勤務法を今後最適化する可能性が付与された。我々は、我々の公勤務員による実績に対してこれまで報酬を支払い、彼(女)らの職業上のキャリア形成をこれまで以上に適切かつ柔軟に進めるつもりである。

したがって、新公勤務法により我々は二つの大きな目標を追求する。

- ・徹底した実績志向
- ・適切な柔軟化

つまり、我々の官吏が生み出す実績が制度改革の中心にしかと位置づけられる。柔軟な規律により、職業上のキャリア形成がよりの確に支援・促進されることになる。これに加え、我々はバイエルンにおける人口統計上の現実から目をそらしてはならない。年金法と同様に官吏法においても、持続可能な扶助給付の将来保障に舵を切らねばならない。

## 職員対話の改変

公勤務法の根本的な改変は単に“上から”命じられることで可能になるわけではない。重要なのは、あらゆる関係者との熱心な対話と意見交換である。特に官吏の職員代表は、公勤務制度改正では重要でありかつ専門知識を有する対話の相手方であったし今日もそうである。したがって我々は最初から関係者との討論を探求してきた。

数多くのイベントや専門的対話において、公勤務員、とりわけ公勤務員の全国組織、研究者、企業、及び他州や連邦の各代表者が討論過程に関与した。その際得られた認識は、閣議決定された改革のポイント（Eckpunkt）の基礎となっている。

## 5 実績を承認する中核的要素としての昇進

新公勤務法の中心に位置するのが実績主義である。昇格（Beförderung）は実績主義の最も強力な表現であったし今日もそうである。したがって、我々は、実績を承認するための中核的要素として昇格可能性を持続的に改善する。

これは学校分野においてとりわけ明らかである。ここでは、我々は、基礎学校、基幹学校、及び実科学校に昇格ポスト（Beförderungssamt）を創設することにより、モチベーションを十二分に高めるインセンティブを創出する。将来は、基礎・基幹学校において実績を上げた教師は、職務に積極的に取り組む姿勢が顕著であったり良好な実績を上げていたりする場合には、付加機能を担うことがない場合でも、2度昇進可能となる。実科学校の教師についても、そのような昇格可能性が与えられることになっている。

基礎学校・基幹学校においてこの形態で昇格ポストを新設することは、連邦全土で例のないことである。バイエルンは、この点で昇格可能性を付与する。これは他州では前例がなくドイツ全体に対して模範となる。しかし、これはバイエルンの基礎学校・基幹学校の教師にとって朗報であるのみならず、バイエルンの生徒、親及び雇用者にとってもそうである。

しかし、我々は他のあらゆる領域における顕著な昇格の改善を達成したい。それ故に我々は、官署の格上げにより他のあらゆる領域における大量の追加的昇格可能性を創出する。そのために、我々は基礎、基幹及び実科学校における昇格可能性に投資する額と同一額を拠出予定である。

## 6 実績給（Leistungsbezahlung）

今日の俸給システムは、一方で優れた実績を上げた公勤務員に対して俸給を支払い、他方で継続的に不十分な実績しか上げない公務員に制裁を与える可能性に乏しい。故に我々は実績給システムを拡充する。

世間ではしばしば官吏の俸給は自動的に上昇するのだという印象がもたれている。実績給の拡充について念頭に置かれているのは、俸給表の等級（Stufe）における昇格である。将来は、昇格のために必要となる最低限度の要件が充足され実績が積極的に

確定されたときに、初めて直近上位等級への昇格が可能になるであろう。

我々の新公勤務法の中心的な考え方の一つは、実績と連動した俸給部分の導入と改善である。しかし、より一層の実績志向の俸給を真剣に望むならば、そのために必要となる金額も十分に高くしなければならない。我々は、〔個別の実績に応じて支給される〕実績報奨金（Leistungsprämie）のための財源を2倍——年間3000万ユーロ——にすることによってこれを行う。

しかしこの措置の段階でとどまることはできない。平均以上の実績を上げた官吏には、将来、基本俸給の等級上の短期昇格措置が講じられべきである。

我々の目的は、実績手当や短期昇格の受給者を官吏全体のうちの30%まで拡大することでこれを達成しようとするところである。

このための総原資は、年間の総俸給額の1%まで高められることになる。それはおよそ6千万ユーロである。

#### 職員代表と障がい者代表との結合

私がとりわけ関心を向けているのは、実績に応じた俸給部分の受給プロセスを透明化することである。それ故、職員代表や重度障がい者の代表が実績報奨金の受給や誰が俸給表上昇格するかについての決定に組み込まれるべきである。

### 7 官職構造及び俸給表構造の現状維持

我々は、新公勤務法により歳出抑制改革を行うものではない。連邦で長く議論されたように、就任時の俸給減額を行わない。俸給額の改善には他の官署への異動という代償が伴うのではないかという不安を抱く必要はない。我々は現行の官職構造及び俸給表構造を維持する。また、俸給表上の等級数や昇給必要年数も変更しない。そして、財務大臣に何ら期待しない人々に対して、私は明確に保障する。俸給は、新公勤務法においても、一般的な経済的・財政的諸関係の進展に応じて定期的に調整される。

### 8 学術研究者の給与の改善

学術拠点としてのバイエルンは将来のドイツにおいても頂点に位置すべきである。我々は、優れた研究者にとって魅力的であるしまたあり続けねばならない。故に、我々は、学術研究者の基本給を増額し、実績給の改善の余地について調査する。

### 9 単一のラウフバーン

我々がラウフバーン法において構想しているものはほぼ革命に等しい。それはドイツの職業官吏制度に全く新しい一章を設けるものである。我々は、将来、一官吏にとってたった一つの通しラウフバーン（durchgehende Laufbahn）だけになるよう望んでいる。現在の単純職、中級職、上級職、及び高級職は単一の通しラウフバーンに吸収される。これは決して悪平等主義ではない。実績思考の抜本的な強化である！

さらに、新たなラウフバーンの任用（Einstieg）は、個々の官吏の素養と資質に応じて行われる。その後の昇進はより一層実績主義に応じて行われる。我々は、官僚主義的なハードルというよりは、むしろその反対の柔軟性の導入を望んでいる。今後は、高位ポストの適切な格付け（Qualifizierung）がなお一層検討の中心となろう、より具体的には、人事配置計画や実務上の諸要請に応じて格付けの調整がなされるであろう。

州政府の目的は、実績を上げた官吏に対して自らのキャリア開発についての見通しを提示し、既存のラウフバーン集団の限界を打ち壊すことである。

ラウフバーン集団の統合と軌を一にしつつ行われるのは、従来の昇格手続を全く新たに方向づけすることである。これについては、官吏がより高い格付けレベルに到達しうる際に準拠する、確立された規律が引き続き必要である。

その際重要なのは、各専門特有の知識を深められることと同時に、知の基盤一般が拡大されることである。高いスタンダードを保障するために、州人事委員会はこの点につき重要な場面で参画することになっている。

誰が次の格付けレベルに到達し、これに必要な格付け措置が講じられるかは、個々人の特性、能力、及び専門的な実績に応じて決定される。

## 10 専門職ラウフバーンの縮小

しかし、新公勤務法により我々は道半ばにとどまることはできない。専門職ラウフバーンにおいては、時代の経過により生じた“自然繁茂（Wildbuchs）”に改革の焦点を当てるのがまさに重要である。目下 300 を越える様々な専門職ラウフバーンが存在する。我々の目的は、これらのラウフバーンを、専門的に近似する任務領域ごとに束ねることを通じて徹底的に少数に縮減することである。異なる業務領域で活動しているという理由だけで同一活動に従事する公勤務員を異なるラウフバーンに位置づけるのは適切ではない。

少数の専門職ラウフバーンに束ねることにより従来存在していたラウフバーン間の異動の大部分は消失する。すなわち、異なる活動領域間の異動は、同一のラウフバーン内において行われる。ここで決定的に重要なのは、個々人の知識や能力である。

## 11 州人事委員会の新たな任務

州人事委員会の任務もまた新公勤務法とともに変化する。省横断的に人事開発を行う権限を有する中心的機関として、州人事委員会は、今後、求められる資質に応じた格付けコンセプトを開発するうえで我々の公勤務員のために協力し助言することであろう。従来と同様に、州人事委員会は、官吏法に関する一般準則制定の際には彼らの経験を提供するであろうし、官署の枠を越えて官吏法の統一的な適用に配慮するであろう。

## 12 扶助給付システムの将来の発展可能性

実績志向の強化やラフバーン法の新たな方向づけと並んで、我々は公勤務法、とりわけ扶助給付システムの将来の発展可能性をも視野の外に置いてはならない。

### 受給開始年齢の引き上げ

連邦の法定年金保険 (*gesetzliche Rentenversicherung*) では、近年、この理由から、年金受給開始年齢が長期の移行期間を伴いつつ 2 年引き上げられた。我々は、官吏の領域においてこの展開に従わねばならない。この局面においても年金保険と平仄を合わせる必要がある。法定年金に対応して恩給受給開始年齢が引き上げられることになる。

我々は、退職時において、我々の官吏に対して特権や“特別の犠牲”が与えられることを望まない。故に、恩給受給開始年齢の引き上げには 2 つの前提がある。(1) 恩給受給開始年齢引き上げの移行期間が法定年金保険で定めるそれと一致していること、(2) 将来、法定年金保険において年金受給開始年齢の引き上げが見送られる限りにおいて、官吏法領域においても引き上げは見送られる。

しかしながら、個々の活動によっては勤務に係る特別の負担が生じているとも考えている。この点では我々は何らかの方策を講じねばならない。例えば、警察・刑務所、及び消防の官吏は、彼（女）らが 20 年間にわたりシフト制あるいは交代勤務についていた場合には、従来同様に、60 歳で減額されることなく恩給受給を可能にしなければならない。

教師の領域では従来 of 規律と平仄を合わせる必要がある。現行の規律では、教員は 65 歳を迎える学校年度 (*Schuljahr*) の前に既に退職する。我々は、将来、現行の規律通りに学校年度開始前に退職するか、あるいは彼らが退職年齢に到達した学校年度の年度末まで勤務するかを教師が選択可能にする。この選択可能性と結びついた恩給受給開始時期の凸凹は、扶助給付額の追加あるいは削減で補整される。

## 13 申請による恩給受給可能年齢の据置

なるほど恩給受給開始年齢は引き上げられる。しかし我々は自覚的にかつ退職時期の選択についての柔軟性を高めるために、申請に基づいて恩給受給が可能になる年齢をあわせて引き上げることはしない。これは重度障がいのある官吏についても同様である。したがって、新公勤務法においてもそれは 60~64 歳のままである。

## 14 扶養給付に係る諸原則の維持

官吏の扶養給付については、我々はこれまでの諸原則を引き続き維持したい。とりわけこれに属するのは、退職直前に勤務していた官署からの扶養給付である。また、例えば、警察や消防職員への付加手当など、職務内容と密接に関係する割増についての考え方も変更しない。

## 15 年次特別手当

“年末手当 (Weihnachtsgeld)”についても削減しない。特に年末手当の財源は、新公勤務法の財源措置としては用いない。年次特別手当は 2009 年度以降も従来の形態で支給し、その支給額も継続する。年末手当の額についてはバイエルンが連邦全体で最高額である。連邦と異なり、我々は年末の一時給付という特別な性格を引き続き堅持したい。故に、我々は年末手当を俸給表に組み込むことに反対する。

## 16 バイエルンは州公勤務法の模範となる

以下に示すのは、バイエルンにおける公勤務法の改革ポイントのうち最重要の内容である。重要なポイントを再度簡潔に要約する：

- ・我々は包括的な職位の高格付け化プログラムを通じて、実績を承認する中核的要素としての昇格を強化する。
- ・我々は基礎学校・基幹学校・実技学校において新しい昇格ポストを創設する。
- ・我々は実績手当のための予算を従来の 2 倍の 3000 万ユーロまで増大させる。
- ・我々は特に顕著な実績を上げた官吏に対し俸給表上の短期特別昇格の道を開く。
- ・我々は基本給を減額せず、また、従前の職務構造・俸給構造を維持する。
- ・我々は学術拠点としてのバイエルンを強化するため教授職の基本給を引き上げる。
- ・我々は 4 つのラウフバーンという硬直的なシステムと決別し、単一の通シラウフバーンに移行する。
- ・我々は 300 種類の専門職ラウフバーンを少数のそれに縮減する。
- ・我々は年末手当を維持する。
- ・我々は恩給受給開始年齢の引き上げに際し官吏に特権的な特別取扱いを認めない分、特別の犠牲も求めない。

我々はこれらの改革のポイントにより、連邦全体で類のない、新たな模範となるコンセプトを提示する。この改革のポイントに対する市民及び官吏の職員代表による非常に積極的な反応は、私を勇気づける。我々はここに、今日の要請に適った他州の指針となる公勤務法を擁する新時代の基盤を形成する。この領域においても、バイエルンは先導的役割を果たすによりいっそう相応しい。

## 17 法的な実現

さて、この土台を構築し改革のポイントを法的に実現することが重要である。州政府は、来年〔2009 年。訳者註〕これを実現するための法律案を提出する予定である。私はバイエルン州議会に対してすでに今日積極的な合図を乞うところであるが、これにより次の被選期において議会とともに実現に移すことが可能になる。このプログラムの財政措置は言うまでもなく予算制定権者に留保されている。州政府は、実績に応

じた効果的な執行に係る支出額が最終的には（扶助手当を除いて）おおよそ 2 億 4000 万ユーロになると見積もっている。我々は、財政上有効な措置を伴う 2009・2010 年度の 2 カ年度予算により法的な実施に駒を進める予定である。

## 18 市民にとっての便益

ここ数十年、市民の官吏に対する期待は、官憲的な行政（Verwaltung）から市民志向のサービスへと大きく変化している。我々はこの期待に答えようとするものである。新公勤務法に含まれる中心的考え方は、この目的を支持し前進させることであろう。

新公勤務法により、バイエルン州民に対する公勤務員のよりよき実績が生み出されるのである。

連邦制改革によって与えられた権限を利用し将来展望を示そう（**Kompetenzen nutzen, Perspektiven schaffen**）！ これはバイエルンの新公勤務法についての我々の説明の冒頭に置かれた文章である。我々は、今閣議決定した改革のポイントによりこの道をしかと歩み始めたのである。ご列席の議員の方々よ、来るべき重要な審議手続を最後までともに歩もう。

## 附属資料：バイエルン新公勤務法の改革ポイント

公勤務員は、日々、国家・社会の活動に不可欠の貢献をなしている。今日の要請に適う効率的な行政は、国内・国際競争におけるバイエルンの産業立地（Standort）にとって重要な要素である。行政の活動能力の基礎は、将来を見据えた公勤務法である。

バイエルン州政府は、職業官吏制度を支持する。数十年にわたり官吏の法は幅広い連邦立法権に帰属していた。その結果、しばしば過度に硬直的で複雑な規律が生まれた。そしてその規律は、州や地方自治体の異なる需要に常に十分な配慮を行うことができなかったのである。

連邦制改革を通じて、州は俸給、ラウフバーン及び扶助給付の各法における立法権限を得た。バイエルンはこれらの権限を、できる限り反官僚制的で柔軟で実績志向の規律により、余すところ無く利用しようとするものである。その目的は、実績に対してこれまで以上に報酬を支払い、柔軟性を促進し、現在の人口統計上の要請を考慮することによって、バイエルンの全ての官吏にとって魅力的な枠組と展望を示す、今日の要請に適う将来性ある公勤務法を創設することである。

我々の公勤務員の実績が公勤務法の中心にしかと位置づけられるべきである。その際、企業の諸モデルを、そう簡単に公勤務部門に応用することはできない。職業上のキャリアパスを支持し全ての個人々の潜在能力を高める、柔軟な規律を行うことが重要である。さらに、公勤務法は、変化する人口統計上の展開、社会の大枠的条件、及び財政上の可能性に立ち向かわねばならない。とりわけバイエルンの新公勤務法のコンセプトが、既存の規律を簡素化及び規制緩和の目的から体系的に審査する機会となる。

以下では新公勤務法の改革ポイントが示されている。これらの改革ポイントの目的は、今後数年に行われる法律及び命令制定手続において漸次具体化されるべき枠組を形成することである。もちろんその際、性別及び家族に配慮した制度の具体化が尊重される。新公勤務法を通じて付加的に発生する研修の需要は十分に考慮されるであろう。この法律の実施に必要な財政措置は、将来の予算交渉の枠組で決定される。年次特別手当の財源は、改革措置の財源のために投入されるのではなく、従来の形態が維持される。

### 改革ポイント 1

昇格は実績を正当に評価する核心的要素であり続ける。故に昇格の可能性が改善されるべきである。

基礎学校、基幹学校並びに実科学校では、実績を上げた公勤務員のための昇格ポストが創出される。基礎学校及び基幹学校では、機能付加を伴わない二つの昇格ポスト（A12+Z, A13）を創設するよう努める。機能付加を伴う昇格ポスト（A13+AZ, A14）はこれまで通り維持される。実科学校では、将来、既存のポスト（“実科学校教師”）と

機能付加を伴う昇進ポスト A14 との間に機能付加のない A13+Z を置くことにする。基礎、基幹、実技の各学校及び学校監察職におけるこれらのポストは、ポストに相応しい間隔を回復させるよう再検討がなされ、場合によっては調整が行われる。

他の領域では、官署の格上げという形態での昇格可能性を改善することにより、以前と同一の財政範囲のなかで、実績を上げた官吏の昇格が促進される。

## 改革ポイント 2

俸給の実績相当部分の割合を高める。

平均以上の実績を上げた俸給令 A の官吏には、将来、基本俸給表の等級の短期昇格がなされる。これに加え、俸給令 A 及び B の官吏に対しては従来のシステムに沿って実績報奨金及び実績手当が支給される。その際、これらの実績部分の予算が倍額されることになっている。とりわけ、基本俸給表の昇格並びに実績報奨金及び実績手当を受給する官吏の割合を 3 割まで増加させようとするものである。目的は、これらの実績相当部分の総額を毎年の基本給総額の 1 % にまで段階的に引き上げることである。実績相当部分の支給に際しての透明性を高めるために、職員代表や重度障がい者代表が支給手続に参画する。

俸給令 A の基本俸給表における等級の昇格の基礎は、人事評価の実績部分にあたる。

今後昇格がなされるのは、最低限度の要請を満たしたものだけである。本人に責の帰すべき理由により継続的に不十分な実績しか残せない官吏は、彼（女）が必要限度の実績を残すまで基本給表の等級における昇格ができない。これらの官吏には人事評価が再考され、1 年後、実績が改善された場合には昇格するチャンスが与えられる。

## 改革ポイント 3

就任時の基本俸給上の格付けは従来通り行われる。職務構造及び俸給表の構造（基本俸給表上の等級を含む）並びに初任者及び退職時の俸給額並びに家族手当の額は従来通りである。俸給表における等級の追加を通じた改善については検討中である。

## 改革ポイント 4

俸給令 W の基本給は増額される。その平均俸給額及び受給範囲を柔軟化する可能性については検討中である。

## 改革ポイント 5

初級職、中級職、上級職及び高級職という 4 つのラフバーン集団のシステムは、ラフバーン集団を一つにすることに変更される。そのラフバーン集団は A3 から A16 までの俸給集団及び B のポストを包含する。格付けに応じた任用とポストへの配置が行われる。そしてその格付けとは、就任前教育及び研修、場合によっては専門的な実績に基づくものである。

ポストの評価は、ポストと定員計画の意義を考慮しつつ行われる。俸給集団 A2 の官吏は初任の俸給ポスト A3 に格付け変更される。

従来の単純職・中級職の官吏が上位の格付けレベルで必要とされる準備勤務を終え、この格付けレベルにおけるラウフバーン試験を首尾良く終えた後に任用される従前と同様である。警察職 (Polizeivollzugsdienst) の格付けと昇格のシステムは従前のそれを継続する。

従来行われていた、特殊なサービス領域の中級・非技術職ラウフバーンへの昇任 (Aufstieg)、及び、中級職から上級職、上級職から高級職というラウフバーン変更を伴う昇任が、生涯学習というモジュール型システムによる格付けにとって代わる。専門分野を越えた内容が一定部分を占めている、想定されるあらゆる格付け措置は、試験及びその他の実績の実証で完了する。それぞれのシステムは人事委員会によって認証される。誰を格付け措置により選抜するかについては、適性、能力及び勤務実績に応じて官署の長が行う。

## 改革ポイント 6

従来の数多くのラウフバーンは、専門的に類似する任務領域を束ねた少数のラウフバーンに取って代わる。なかでも想定されているのは、行政・財政、教育・研究、司法、治安維持・警察、並びに自然科学・技術の各専門領域である。個々の活動領域をどのラウフバーンに位置づけるか、また、上記ラウフバーンに関しいかなる格付けを必要とするかは、大臣により決定されることになる。

## 改革ポイント 7

州人事委員会は、省を越えた人事開発措置やイノベーションを司る中心機関に拡充される。その任務は、新公勤務法に照準を合わせて設定される。州人事委員会は、将来においても、一般準則制定に際して協力し、官署を越えて官吏法の統一的な適用を確保する。

## 改革ポイント 8

法定年金保険では、人口統計上の発展を考慮して年金受給開始年齢が 2 年引き上げられる。これに対応して官吏に関しても、一般的な恩給受給開始年齢及び特別の場合の恩給受給開始年齢が 2 年引き上げられる。制度移行期間は年金法と同一である。今後、法定年金保険に関して年金受給開始年齢の引き上げが見送られる限り、官吏法においても同様の措置が講じられる (年金法上の見直し条項との連動)。

バイエルン官吏法 135 条の恩給受給開始年齢が適用される警察官吏及び刑務所の刑務官吏、州憲法保護庁官吏、職業消防官・工場消防官、並びに、20 年以上の交代制あるいはシフト制勤務及びにこれに匹敵する不定期勤務を伴う、ボランティア消防の常設監督職 (Einsatzdienst Ständige Wache) は 60 歳満了をもって満額の受給資格を得

る。

州最高会計検査院の勧告に対応して、公立学校教師は、今後、彼（女）が法定された通常の恩給受給開始年齢に到達する学校年度の終わりに、あるいは申請によりその年度の初めに恩給受給資格を得る。彼（女）らは、通常の恩給受給開始年齢到達以降の彼らの勤務の全月数分について恩給割増手当を得る。また、彼（女）らは、法定された恩給受給開始年齢以前に受給する恩給の全月数分につきこれに対応した減額を被る。

### **改革ポイント 9**

申請に基づく条件のない恩給受給開始年齢が 64 歳であることは従前のままである。重度障がいを持つ官吏の申請に基づく恩給受給開始年齢も変更されない。

早期に恩給受給する場合の恩給減額は年 3.6%引き上げられる。減額上限は引き続き 10.8%のままである。

年金法と軌を一にして、勤務年数が長期の場合には減額を伴わない早期退職も可能である。同一のことが重い障がいを持つ官吏にも適用される。

### **改革ポイント 10**

従前の官吏扶助手当の諸原則には変更が加えられない。これらの原則に属するのは、職務と結びついた割増手当（警察勤務手当、刑務所勤務手当、消防勤務手当）を含めた扶助給付の職務関連性、及び、扶養原理の表れとしての扶助給付と俸給との原則的結合性である。任用に必要な専門大学での準備勤務（Hochschulausbildung）は、3 年を上限として恩給法上認められている。

### **改革ポイント 11**

年次特別手当は従来形式かつ額で引き続き支給される。年次特別手当の従来対月額割合は引き上げられる。

### **改革ポイント 12**

ミュンヘン及びミュンヘン近郊地域にて勤務する公勤務員への補完的生活扶助手当（“都市勤務手当（Ballungsraumzulage）”）は従前通り支給される。その対象範囲や額は検討中である。