



石原大臣(左)にILO勧告の全面実施を要請する
ドットマンILO理事労働側グループ議長(右)(4月15日)

ILO勧告無視・労働基本権制約 国公法改正法案の 閣議決定を許すな

●公務員制度改革は最大のヤマ場に

透明で民主的な公務員制度改革を求める闘いは、いま、最大のヤマ場を迎えています。

ILO勧告を無視して、「労働基本権制約のもとで一方的に大臣権限を強める」という国公法改正法案の閣議決定・国会提出を、私たちは絶対に認めることはできません。

この間、政府は私たちに、「一方的に閣議決定はしない。組合とよく話し合う」(福田官房長官)、「交渉・協議なしの見切り発車しない」(石原行革担当大臣)と約束してきました。また、坂口厚生労働大臣は、ILO事務局長に「労働側と話し、結果をILOに報告し、ILOの意見を踏まえて決めることが重要」と発言しています。しかし、行革推進事務局は、なお、今国会への法案提出を目論んでいます。

●政府法案は国際労働基準に反する

法案は、ILO勧告を無視し、労働基本権を制約したまま、内閣や各府省大臣の人事管理権限のみを強めようというものです。そして、「能力等級制度」を導入し、労働条件である昇任・降任基準や能力評価基準を、管理運営事項として使用者が一方的に決めるものです。これは国際労働基準に反するもので、公務員の人事行政の公正・中立性も損なわれ、公務の労使関係は否定されてしまいます。

その一方、特権的で閉鎖的なキャリア制度を維持・固定化し、国民の批判が強い官僚の天下りに対しても任命権者の承認制とするなど、官僚のお手盛りがまかり通る内容となっています。これでは、政・官・業のゆ着構造は改められず、国民本位の行政は望めません。

●透明で民主的な公務員制度改革を実現しよう

連合及び連合官公部門連絡会は、政府が国公法改正法案の閣議決定を断念し、あくまで労働組合との交渉・協議、合意に基づいて改革を進めるよう求めます。このため、「法案の一方的な閣議決定反対」の取り組みを行います。5月27日の中央集会(社会文化会館)をかわきりに、6月上旬にかけて中央行動を配置します。6月2日から開催されるILO総会でも、政府の姿勢を追及します。

私たちは、すべての労働者の連帯と国際労働運動の支援のもと、公務員の労働基本権の確立と透明で民主的な公務員制度改革をめざします。労使対等なパートナーシップに基づく職場と、国民本位の透明で民主的な公務員制度改革を実現するため、ともにがんばりましょう。

ILO勧告受入れ
労働組合との交渉・協議、
合意に基づく制度改革を



連合・連合官公部門連絡会

政府が閣議決定しようとしている公務員制度改革関連法案(国公法・地公法改正法案及び能力等級法案)は、公務員労働者はもとより、国民からみても到底認められるものではありません。政府法案に強く反対し、民主主義国家において求められる公務員制度の公正・中立性を保障し、ILO勧告に基づいて労働基本権を確立した、透明で民主的な公務員制度改革を実現させましょう。

(1) 国公法等改正法案の根本的問題

= 労働基本権の制約を維持したままで、使用者の権限だけ強化 =

「大綱」の見直しを求めたILO勧告を無視し、労働基本権の制約を維持したまま、その代償機能とされる人事院の権限を大幅に縮小し、内閣や各府省大臣という人事管理権者の権限を一方的に強めようとしています。こうした使用者側の権限強化は、公務員の人事行政の公正・中立性を損なうものであり、これは、基本的人権である労働基本権を侵害するものです。

(2) 能力等級制度の導入は勤務条件決定の仕組みを変えるもの

= 勤務条件である官職分類・能力等級決定を、内閣・各府省大臣が行うことに =

新人事制度の根幹として、11級制の「能力等級制度」を導入しようとしています。政府は、「能力等級制度は勤務条件ではない」と強弁して、「使用者が決められる」としています。しかし、昇任・降任基準の仕組みなどは、民間でも国営現業でも、明らかに勤務条件であり、労働基本権を制約したまま使用者が一方的に決めることはできません。

(3) 評価制度は現行の「勤務評定制度」を維持

= われわれが求める「4原則2要件」は一切考慮されず =

現行の「勤務評定制度」を維持し、管理職が一方的に職員の「職務遂行能力(標準職務遂行能力+職務適性)」を判定し、昇任・降任・転任させることにしています。「職務遂行能力」を満たさない者は降任され、最下位の能力等級の能力もないと判定された場合には免職となります。要求してきた、公平・公正性、透明性、客観性、納得性といった原則や、労使協議制、苦情処理制度などは、全く入れられず、救済制度の整備は放置されたままです。

(4) 採用試験と研修は人事院から内閣に所管を変更

= 内閣が必要とする人材を採用し育てる仕組みに =

人事行政の公正・中立性を確保するため、公務員の採用試験と研修については、現行制度では人事院がその任に当たってきました。法案ではそれを内閣の権限として位置づけて、内閣が必要とする人材を確保育てることにしています。I種試験採用予定者数の4倍の合格者を出すことから、情実採用に道を開いたり、時の内閣が進める政策のみを押し付ける研修がはびこり、行政の公正・中立な運営が妨げられかねません。

(5) 「天下り」「キャリア制度」は国民の批判に逆行

= 天下りは大臣承認で自由化し、キャリア制度は一層の優遇へ =

国民が求める天下りの禁止や、特権的で閉鎖的なキャリア制度の廃止については、逆に「天下りの自由化」「キャリア制度の強化・固定化」で応えようとしています。天下りについては、再就職後の出身府省へのロビー活動の制限など「行為規制」が提案されていますが、アメリカでも機能しないことが実証されており、政・官・業ゆ着の解消にはつながりません。

能力等級制度では、昇格に当たって必要な年数基準がなくなり、昇任・処遇は、勤務評定結果で決められることから、「特権キャリア」は、いま以上にスピード昇進が保障され、優遇されます。

こんな問題、
政府の公務員制度改革関連法案を斬る

連合・連合官公部門連絡会

自治労・日教組・国税労組・国公総連・都市交・全水道・政労連・全駐労・税関労連
自治労連・国交職組・統計労組 全通・全郵政・全林野・全印刷・全造幣・日林労

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11 総評会館内

公務員制度改革問題をはじめとした、お問い合わせと最新情報は

<http://www.rengo-kankoubumon.gr.jp> TEL 03-3251-7799