

公共サービス・公務員制度のあり方に関する連合の考え方

2006年1月19日
日本労働組合総連合会

はじめに

連合は、政府が進める「小さな政府」および「構造改革」路線は、格差を拡大し、社会的セーフティネットをさらに劣化させる可能性が高く、中長期的に見て国民全体の生活を底上げするものではないと考える。そのため、そのもとでの「行政改革の重要方針」と「総人件費改革の基本指針」については基本的に同意できない。

実現すべきは、すべての人に働く機会と公正な労働条件が保障され、安心して自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれた社会であり、そこにおける「有効かつ効率的な政府」である。また現在、行財政運営に対する国民・納税者の不信がかつてないほど高まっていることに対し、全ての政府・自治体関係者（当局・職員）および議会は説明責任を果たすことが求められており、「信頼と安心の行政・公共サービス」を再構築するために全力を挙げて取り組むことが必要である。

連合は、格差社会の危機が叫ばれている今こそ、新しいリスクに対応する公共サービス（「新しい公共」）の重要性を認識し、機能させることが必要であると考え。その「新しい公共」の担い手は、官、民、NPOなど多様な提供主体のベストミックスによるべきであり、そのもとで、「新しい政府（中央・地方）と新しい公務員」が実現される必要があると考える。そのため、具体的対案をもって政府に働きかけていくために、公共サービスのあり方、公務員制度のあり方、公務員の賃金・労働条件等のあり方について、次の通り提案する。

公共サービスのあり方

<ポイント>

政府が、「民間にできることは民間に」という合言葉だけを先行させ、サービスの質はどうあるべきかなど本質的な議論が欠如したまま公共サービスの削減を一層進めようとしていることは問題。

格差が拡大し、二極化が進んでいる社会であるからこそ、適切な公共サービスが公正かつ効果的に提供される仕組みが必要。

現在の「官」や「行政サービス」の問題点を克服しながら、市民が協働する「新しい公共」を創造すべき。「新しい公共」においては、多様な提供主体のベストミックスによって、ニーズに応じた豊かなサービスが提供される一方で、政府・自治体が果たすべき役割を明確にすることが必要。

虐待や不正が頻発し、新たなリスクが生まれていることを重要視し、政府・自治体は、「社会的公正」のもと、サービスや事業の質を確保し、不正やリスクを速やかに解消・改善させるための役割・体制を強化すべき。

「数字合わせ」の補助金改革ではなく、地方分権を基本とした政府と自治体の役割の明確化を行うべき。その上で、地方への権限と財源の移譲、必要性の少ない事業の縮小・廃止など大胆な歳出構造の見直しが必要。

1. 政府が進める「改革」について

グローバル化のよとの競争激化、不良債権処理、バブル崩壊以降の企業の容赦ないリストラに加え、デフレ経済の下で、雇用の不安定化、低賃金労働と格差の拡大などが進んでいる。また、事故の多発や治安の悪化など社会の安心や信頼が損なわれてきている。市場万能主義に基づく「構造改革」を掲げる政府は、国民に痛みだけを押しつけながら、社会保障制度など社会経済基盤の根幹にかかわる重要な課題については、財政のつじつま合わせに終始し、社会福祉の明確なビジョンを示すことなく抜本的な改革を先送りしている。地域経済、中小企業、不安定雇用労働者や失業者などを切り捨てようとする「構造改革」では、持続的な経済成長と財政再建はどちらも到底実現できないことは明らかである。

政府はこの間、「小さな政府」をめざすとして、「財政再建」を最優先とした一方的な増税・歳出削減政策をすすめているが、「小さな政府」の定義もあいまいなまま、ただ数字合わせの表面的な「改革」を見せているにすぎない。

社会構造の変化や国民のニーズを踏まえた制度改革を行わず、先行した諸外国における問題点を全く省みることなく、「民間にできることは民間に」という合言葉だけが先行し、サービスの質はどうあるべきかなど本質的な議論が欠如したまま公共サービスの削減を一層進めようとしていることは問題である。

2. 「有効かつ効率的な政府」の実現

(1) 労働を中心とした福祉型社会

連合がめざす社会は、すべての人に働く機会と公正な労働条件が保障され、安心して自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれた「労働を中心とした福祉型社会」である。

これからの日本社会は、政府が進める「自己責任・市場万能」型の社会ではなく、人々の共感と参加が保障される「個人尊重・社会連帯」型の社会をめざすべきである。グローバル化・大競争のもとで、人々が「勝ち組」と「負け組」に分断された社会を回避するために、また少子・高齢社会や地球環境など大きな課題に対応していくためには、効率的な市場機能を活用しつつも、「政府の失敗」と「市場の失敗」を十分認識したしっかりしたルールをつくり、セーフティネットを組み込むことによって、社会的規範を育くみ、社会連帯を重視していく必要がある。そして環境と調和する循環型社会、男女平等参画社会、国民に安心・安定・安全を提供する持続可能な福祉社会をめざさなければならない。

(2) 有効かつ効率的な政府

労働を中心とした福祉型社会を実現していくためには、中央および地方の政府の役割が重要である。暮らしと雇用の安定、社会の一体性を担保するためには、いたずらに「小さな政府」をめざすのではなく、社会のニーズに適切に応える「有効かつ効率的な政府」をめざすべきである。

1980年代のアメリカやイギリスにおいて福祉政策を批判する根拠として「肥大化した政府」への批判が提起され、その対案として示された市場万能主義、新自由主義は大幅な公務員の削減によって、教育や医療現場での荒廃が生じたという経験も踏まえなければならない。「有効かつ効率的な政府」の実現のためには、徹底した分権と参加、行政機構の改革、情報公開が必要である。

3. 公共サービスのあり方

(1) 新しいリスクに対応する「公共サービス」の重要性

格差拡大と二極化社会の中で、若年者から中高年層に至るまで、自殺、引きこもり、メンタルヘルス、暴力、犯罪などの問題が看過できない事態になっている。

これまでの日本では、「雇用の場」と「家庭」を基礎とした、日本的な生活安定のためのシステム（大企業における長期安定雇用、地方における雇用対策としての公共事業や零細業者に対する保護規制、育児・介護など女性の家庭内労働）が存在しセーフティネットの役割を果たしてきた面があるが、今日ではもはやそれにすべてを依存することはできない。

一方、政府が掲げる「官から民へ」は、公共サービスを市場経済のもとに置くことを示しており、「官」の役割を示したものではない。しかも単に「民」へ移行するだけでは、主権者たる市民の参画の機会は失われがちである。また、政府への依存という「甘え」をなくし自立させるという意味の「自立支援」というキーワードも盛んに用いられているが、その本質は、財政再建のため、福祉や医療などに関わる政府支出を切り下げるというだけ

の話である。リスク回避や将来不安への備えを個人の自己責任にすべて負わせるという「改革」では、すでに生じている格差や貧困層の固定化、社会不安などの深刻な事態を解決することはできない。

リスクが増大し将来不安が蔓延している時代であるからこそ、公共サービスの果たす役割を明確にし、機能させることの重要性はむしろ高まっている。官僚中心主義にも新自由主義にも陥ることなく、適切な公共サービスが公正かつ効果的に提供される仕組みをめざすべきである。

(2) 「新しい公共」の創造

確かに、日本においては、「公共＝官」あるいは「公共サービス＝行政サービス」という側面が今なお強く、「官」や「行政サービス」には硬直性・非効率性といった改革すべき問題も存在する。

そうであるならば、第一に、社会連帯の理念のもと、市民が協働して「新しい公共」を創り上げるための改革こそが求められるはずである。その上で、「公共」と公共サービスを市民がコントロールできるようなシステム改革が必要である。

そこにおいては、市民から権限と財源を付与された政府・自治体において、議会が「業界の代表」ではなく「市民の代表」としての責務を果たし、情報公開と説明責任の原則が確立される必要がある。事務事業の決定・実行・評価の各過程においては、市民参加が全面的に保障され、市民の権利と利益を擁護する有効な監査制度が確立されなければならない。また、自治体においては、すでにいくつかの取り組みが始まっている通り、行政（官）と市民（民）との関係を見直し、地域の中で新しい公共を協働して創っていくマニフェストとして、「自治基本条例」などを策定することも重要である。

(3) 多様な提供主体によるサービスと政府・自治体の役割

市民の生活の質を確保し、企業が有効に活動するための基盤でもある公共サービスは、社会的インフラと社会的セーフティネットの確立を基盤とし、国民に安心と安全を提供できるものとすべきである。これらに該当するものは、保健・医療・社会福祉、水道・住宅・環境など生活関連、職業教育を含む教育、電力・ガスなどのエネルギー、運輸・交通、通信・放送、消防・警察など多岐に上っている。ここでは、自治体、公益法人やNPO、民間企業など多様な提供主体によるベストミックスによって、ニーズに応じた豊かなサービスが提供される必要がある。

その上で、政府・自治体が担うべき役割についても再定義されなければならない。

まず、防災・災害救助あるいは外交・防衛といった国土と国民の生命・財産を守るサービスや、公衆衛生、行刑、治安、防災など強制措置を含む公権力行使を伴うサービスについては、政府・自治体が直接提供すべきである。

また、自治体については、高齢者介護、都市交通など、それぞれのサービス分野における地域のコーディネータ役を果たすことが重要である。

特に、様々な主体によってサービスが提供されている状況下においては、特定の地域や階層向けのサービスが過剰になる一方、全くサービスの恩恵を受けない地域や階層が生まれる可能性も高い。公共サービスは、社会を構成する全ての構成員が排除されることなく、

一様にアクセスできることが基本的な要件であることから、全体としてのサービス需給量を正確に把握し、サービスが最適な状態で提供できるよう調整する役割は政府・自治体が担うほかない。

その上で、市民生活や地域の社会・経済を安定・維持させる上で確実に提供される必要があるサービスのうち、民間の事業者にゆだねた場合、採算上の問題など様々な要因によって提供できない可能性があるサービスについては、直接自治体が担うことも必要である。すなわち、地域におけるセーフティネットの役割を果たさなければならない。

「公共サービス」のあり方は、政府・自治体、民間事業者、NPOなど市民セクターがそれぞれの特性を生かせる形で、国民・住民に提供されるべきものであることを踏まえ、議論すべきである。

(4) サービスの質の確保 - チェック機能の強化

各分野において規制緩和や民間参入が進む中、各事業者が提供するサービスの質をいかに確保するかが課題である。

この間、保育施設や老人介護施設における虐待の問題などが発覚し社会問題ともなっている。また、各種補助金や奨励金等の不正受給などの問題も頻発している。さらに、現代社会においては、環境汚染、食品の安全といった新たなリスクも生まれている。これらが、人の生命・安全・財産に直結する問題であることを考えれば、それが仮に民間事業者が提供しているサービスであっても政府・自治体の責任は免れ得ない。

一方、規制行政や許認可行政については、事業者に対して莫大な量の書類作成を義務づける、認可の合否決定まで時間がかかり過ぎる、認可拒否の理由が開示されない、認可にあたって行政の裁量の余地が大きい、などの問題が指摘され、規制を緩和する方向で改革が進められてきた。今後も、不明確かつ不透明な許認可基準や参入規制など裁量型行政を抜本的に見直していくことは当然である。

また、「事前規制」から「事後チェック」へと規制の有り様が変化してきている。「民」に自由な市場環境の中で自由に競争させ、効率の向上と経済成長を期待するというものであるが、事後チェックでは、救済が困難な場合も考えられることも留意しなければならない。

住民の生命と安全を守るべき政府・自治体は、今後、「社会的公正を貫く」という理念のもと、提供されたサービスや事業の結果について、必要十分なチェックを行い、不正やリスクを速やかに解消・改善させる役割を重視すべきであり、そのための体制を強化すべきである。

(5) 政府・自治体における組織・財源措置・事務事業の改革

これまで政府は、地方への税配分を調整する役割を利用して、地方行政を補助金等で縛り、自治体を統制してきたのが実態である。この補助金行政のもとでは、特に急ぐ必要のない事業でも、国庫負担があるために見通しもなく実施してしまう場合や、補助金の採択要件を満たすために事業が必要以上に大きくなってしまう場合（例えば公共施設について修繕で済むものを政府の補助金の要件が新築を優遇しているために立て替えてしまうケース）などの問題が指摘されてきた。

これらは、ムダを生むだけでなく、90年代以降、「景気対策」の名の下に、公共投資基本計画のうち自治体が負担する地方単独事業が急増し、結果として「不要不急の公共事業」のツケで国家財政だけでなく地方財政を破綻に導いている要因ともなっている。

このような中で、中央 - 地方の税財政のあり方を見直す三位一体改革について、3年間にわたる論議に一定の決着を見る動きにある。しかし、政府が必要以上に関与する補助金を減らし自治体に税源を移した上で、財政面でも地方の自由度を高めることが改革の本来の目的だったにも関わらず、削減すべき補助金をいかに積み足すかに議論が集中し、結果として政府の権限を残したまま国庫負担率を引き下げる手法に終始してしまっている。

真に必要なことは、地方分権の流れの中で問われ続けている政府と自治体の役割分担はいかにあるべきかという根幹の姿を明確にすることである。この場合、

政府は、金融、地球環境、外交、安全保障および通貨、貿易など、国際社会における国家としての存立に関わる事務や全国的な視野に立った施策に特化すること

それ以外の地域住民に密接な公共サービスは、自治体が責任を持って担うことが基本でなければならない。

さらに、住民意思に基づく自主的合併や広域連合を含む市町村の機能強化や、広域自治体としての都道府県の役割の改革と政府からの事務事業の移管などもセットで行われる必要がある。

その上で、省庁の不必要な関与を廃し、自治体に権限と財源を移譲した上で、自治体は地域にとって最も必要な事業・サービスを、迅速かつ効率的に実施・提供できるようにしなければならない。この際、地域固有の特性を考慮しながらも、住民参加による行政評価を徹底し、必要性の少ない公共事業については縮小・廃止するなど大胆に歳出構造を見直すことが必要である。

公務員制度のあり方

<ポイント>

「有効かつ効率的な政府」の担い手である国家公務員について、以下の通り抜本改革を行うことを求める。地方公務員については、これとの整合性を確保しながら、地方分権の流れを十分に踏まえた改革を行うことを求める。

公務員を長期活用する人事システムを基本に、あわせて中途採用・任期付採用の拡大、短時間勤務制度など多様な勤務形態を導入。

職階制は廃止し、仕事の種類、職務内容と責任範囲を明確化した新たなシステムを構築し、そのもとでの「職務給」制度を確立。

キャリア制度を廃止し、国民の目線で国の行政をリードできる新たな幹部職員養成制度を構築。

裁量権の濫用を防止し、任用の公正・中立性を保障するため、客観的・統一的基準と透明な任用手続きを整備。あわせて、苦情処理・不服申立手続きを拡充。

幹部職員は、内閣一括管理、自由任用に。また、政治任用職の活用を弾力化。

一般職の公務員について、労働基本権保障のもとで、労働基準法および判例法理に準じた雇用保障制度を導入。

労働組合も関与しながら、能力・業績評価に基づく人事制度を構築し、公平・公正、透明で納得性のある新たな評価制度を確立。

早期勤奨退職慣行を廃止し、複線型人事システムを有効に活用しながら、定年まで勤務できるシステムを整備。営利企業への「天下り」については、公正・中立な機関が審査するなど規制の強化と透明化。

一般職の公務員について、国際労働基準に適合するように労使関係を確立し、団体交渉を基本とした給与・勤務条件決定システムおよび労使協議制による公務の円滑な運営をはかる仕組みを導入。

人事院（人事委員会）勧告制度を廃止。代わって、政府全体の統一的人事管理および使用者としての機能を担う人事管理庁（仮称）を内閣府に設置。一方で、公正・中立な人事行政の確保および職員の利益を保護する機能を担う新たな中央人事委員会（仮称）を設置。

1. 能力の実証を基本とした任用制度の確立と内閣の主導性確保

（1）能力の実証による採用・任用の確立と開かれた人材確保方策の検討

「成績主義（能力の実証）に基づいて採用・任用する」という原則を確立することを任用の基本とする。

新規学卒者を公務員として採用し、定年まで公務内で長期的に活用する人事システムを中核として維持しつつ、時々々の行政需要に対応するほか、民間等の有為・有能な人材を活用するため、中途採用、任期付採用の拡大や、短時間勤務制度など多様な勤務形態の導入

を行う。また、公務内外を対象とした公募制を設けることを検討する必要がある。

法制上の建前として維持されながら死文化している職階制（官職を詳細に分類し、分類官職に欠員があった場合に能力の実証に基づいて内外から採用するという開かれた任用制度）は廃止し、これに代えて、個々の職についてその職務内容と責任範囲を明確化する新たなシステムを構築する。このことは、国民に対し、個々の公務員の責任を明確化し、国民による行政の民主的統制に資するためにも重要である。

（２）種・種試験の廃止とキャリア制度に代わる新たな幹部職員養成制度の構築

採用試験については、同一学歴者を入り口選別することは不合理で弊害が大きいことから、現行の種・種の試験区分を廃止し、学歴区分（高卒、大卒、大学院卒）に限定する。

により、縦割り行政・省庁割拠主義と国民から遊離した特権官僚制の温床であったキャリア制度を廃止するとともに、国民の目線で国の行政をリードできる新たな幹部職員養成制度を構築する。

縦割り行政・省庁割拠主義の弊害は、各府省別採用・各府省別人事管理に負っていることが大きいことから、内閣総理大臣による採用・任用に改める。ただし、入り口の採用と本府省課長相当職までの任免権は、各府省大臣に委任する。

（３）任用基準・任用手続きの整備と苦情処理・不服申立の拡充

職務への任用に当たっては、新たに設けられる評価制度による能力の実証を基本とする。

（１）で指摘したように、今後も、新卒採用者を公務内で長期的に活用する人事システムを基本とすべきであるが、このような人事システムにおいては、昇進・退職管理、それらの基盤となる能力・勤務実績評価など、任免権者による人事権行使の機会が、長期雇用を前提としないシステム（職階制はこのような人事システムを前提としている）に比べ、相対的に多くなる。その際、任免権者には広範な裁量権が認められることになるが、同時に、裁量権の濫用を防止するシステムの整備が必要となる。任用の公正・中立性を保障するための客観的・統一的基準と透明な任用手続きを整備し、あわせて、苦情処理・不服申立手続きを拡充する必要がある。

このことは、現行の人事制度の運用において存在している隠れた昇進差別を排除するためにも重要である。

（４）審議官級以上幹部職員の内閣一括管理と自由任用制の導入

内閣の主導性を確立するため、審議官級以上幹部職員は、内閣一括管理とし、外部からの登用を含む自由任用とする。ただし、これら幹部職員全体が党派化することを避けるため、その身分は一般職公務員とし、政権が交替した場合でも、定年までの身分は保障する。

（５）政治任用職の弾力的活用と事務次官職の政治任用職化

政治任用職員とは、任免権者と進退をともにする職員を指す。その活用を弾力化するため、内閣官房、内閣府などに設置される政治任用職の範囲は法定し、その定数は政令で定める。

現行の各府省事務次官職は、この意味での政治任用職とし、それにふさわしい名称とする。

(6) 一般職公務員の雇用と地位の保障

一般職の公務員には、原則として労働基本権を保障することから、官職（公務員としての地位）に対する身分保障とは別に、労働基準法および判例法理に準じた雇用保障制度を設ける。

政治任用職員を除く一般職公務員の政治的中立性を確保することが重要であり、公務の公正・中立な執行を保障するため、法令に定めがある場合を除いた解雇（免職）分限、降任・降格は禁止する。法令に基づいて不利益処分を科す場合には、要件、手続き、不服申し立てなどを明定する。

なお、身分保障原理は、成績主義原理（能力主義）をも担保するものであるから、合理的理由に基づく解雇（免職）を含む不利益処分を排除するものではない。

内部昇進制においては、能力の実証による定年までの昇進保障が前提となることから、任免権者には、職員の能力を開発・育成し、適正な処遇を保障する責務があることを明確にする。

2. 能力・業績を重視した人事・給与制度の確立

(1) 能力・業績評価制度に基づく人事制度の確立

現行のキャリア・ノンキャリア別、組織段階別（中央省庁や地方機関など）、年次別のローテーション人事を抜本的に改め、能力・業績評価に基づく人事制度を構築する。また、ライン官職中心の縦型の人事制度だけではなく、公共サービスや働く意識の多様化に対応する形で、スタッフ職や専門職を適切に位置づける複線型人事制度を整備するとともに、人事コース別の採用と人事管理のあり方等について検討する。

現行の勤務評定制度は廃止し、公平・公正、透明で納得性のある新たな評価制度を導入する。また、評価基準の公表と評価結果の本人開示を行い、苦情処理システムを整備する。制度の設計や評価基準、その活用のあり方等は、勤務条件事項またはそれに密接に関わる事項であることから、労使間で交渉・協議する。

能力評価の結果については、能力開発・人材育成、適材適所への配置、昇進（昇任）等に活用し、業績評価の結果については昇給等に活用する。

(2) 能力開発・人材育成、適材適所への配置、客観的昇進（昇任）システムの整備

職務の複雑・高度化に対応した多様な人材の確保と育成・能力開発システム、職員の能力と適性に応じた配置システムを整備する。

現行のキャリア・ノンキャリア別等の年次主義的な昇進システムを抜本的に改め、能力評価を活用した昇進（昇任）システムを確立する。そのため、能力評価の基準と連動した客観的・統一的な昇進基準（審査基準）、および透明で民主的な手続きを定める。その際、一定の職（本府省課長相当職）以上への昇進（昇任）については、審査委員会を設ける。

幹部職員候補等への透明で客観的な選抜システムを整備する。

スタッフ職や専門職については、コース制や任期付採用、公募との関係を含めて、これらの職群にふさわしい人事制度を検討する。

公務能率の向上を図り働く意識の多様化に対応するため、多様な勤務形態を導入し、新たに短時間勤務制度を設ける。

男女平等は、官民を超えて取り組むべき重要課題である。公務員制度改革にあたっては、現行制度の問題点を点検し、男女平等を実現するための施策を実施する。そのため、職業生活と家庭生活の両立支援策の拡充、具体的目標数値を定めた女性職員の採用・登用拡大を一層促進する。

「非常勤職員」問題の抜本的解決も公務員制度改革の重要課題である。「非常勤職員」の任用は、国家公務員法や地方公務員法に明確な定めがなく、政府や自治体において使用者の恣意や裁量に委ねられている。そのため、給与(給料)・勤務条件が劣悪であるとともに、雇用が常に不安定な状態におかれている。

「非常勤職員」については、明確な法規定を設け、法制度の趣旨に則した業務に限定して採用する。現に雇用関係にある職員については、均等待遇原則に沿って給与・勤務条件を直ちに改善するとともに、雇用の安定的確保を図る。

(3) 仕事と職務を重視した給与制度改革の考え方

政府の公務員制度改革大綱が提言している「能力等級制度」については、詳細な制度設計が行われていないことから、現段階でその可否を最終的に判断することは困難であるが、制度の理念や目的が不明確で、かつ整合性もないことから、それが公務員制度上有効に機能する制度として設計できるとは考えにくい。

そうした制度設計よりも、現行の「職務給」制度を基本にして、仕事の種類、職務・職責の内容をより明確にした透明な人事制度を確立することが、公務員制度改革においてはより重要であり、有効である。

給与制度については、「職務給」制度を基本的に維持することとし、現在の「組織段階」や「職位」に偏重した格付けシステムから、職務の価値を客観的に評価した格付けシステムに改める。

業績評価を活用しながら、過度に年功的となっている現行の給与体系を、より仕事と業績を反映した体系に改める。

3. 「天下り」問題の抜本的解決と在職期間の長期化

(1) 早期勸奨退職慣行の廃止と定年まで勤務できるシステムの整備

省庁割拠主義や政官業癒着構造の象徴となっている、いわゆる「天下り」を前提とした退職管理システムを抜本的に改める。そのため、早期勸奨退職慣行を廃止し、複線型人事システムを有効に活用しながら、定年まで勤務できるシステムを整備する。

近い将来 60 歳定年制を延長することを検討する。その際、これとあわせ、現行の給与体系、退職手当のあり方の抜本的な見直しを検討する。

(2) 再就職の透明化と「天下り」規制の強化

再就職の管理については、本府省課長相当職までは各府省別に、審議官級以上の幹部職員については内閣一括任用を前提に内閣官房で行う。

いわゆる「天下り」については、営利企業への再就職を原則禁止する規制を維持・強化し、各府省大臣ではなく、公正・中立な機関（新たな中央人事委員会または内閣官房）において再就職の審査を行い、職務と利害関係がある民間営利企業だけでなく、特殊法人・独立行政法人・国立大学法人・公益法人等に審査対象を拡大するなど、規制を強化する。また、審査基準を明確化し、審査結果を公開するなど、再就職の透明化を図る。

4．公務における労使関係の確立と給与・勤務条件決定制度

一般職の公務員について、国際労働基準に適合するように労使関係を確立し、団体交渉を基本とした給与・勤務条件決定の仕組み、および労使協議制による公務の円滑な運営をはかる仕組みを導入する。

これにともない、公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられてきた人事院勧告制度および人事委員会勧告制度は廃止する。また、現行の国家公務員法、地方公務員法、人事院規則等は全面的に見直す。

以下にその概要を示す。

（１） 団結権と団体交渉権の確立

一般職の公務員の給与・勤務条件について、労使の団体交渉によって決定する仕組みを設ける。このため、職員に労働組合を結成する権利を保障し、労働組合に労働協約を締結する権利を保障する。また、不当労働行為制度を設ける。

ア）一般職の公務員は原則として労働組合を結成することができる。組合員の範囲は原則として労働組合が自由に決定できる。なお、管理的職務に従事する職員の範囲は団体交渉で決定する。

イ）管理的職務に従事する職員、裁判官、検察官は職員団体を結成できるものとする。

ウ）監獄に勤務する職員、消防職員にも労働組合を結成する権利を保障する。

エ）自衛隊員、警察官、並びに海上保安庁に勤務する職員については、当面、現行法を適用し、長期的課題として検討とする。

当局においては、団体交渉に対応する体制を整備する。

給与の根本基準等重要な事項は法律で定めるが、団体交渉機能の発揮のため法定事項は極力縮小する。

団体交渉の対象事項は次の通りとする。

ア）給与、勤務時間、休憩、休日および休暇に関する事項

イ）昇職、降職、転職、免職、先任権および懲戒の基準に関する事項

ウ）労働に関する安全、衛生および災害補償に関する事項

エ）その他、勤務条件に関する事項

なお、当局の管理および運営に関する事項は団体交渉の対象とならないが、同事項の処理によって影響を受ける勤務条件は団体交渉の対象となる。

(2) 団体交渉の仕組みとレベル

国家公務員の給与・勤務条件に関する事項のうち全府省に関わる事項は中央人事行政機関との団体交渉により、各府省、地方支分部局に関わる事項はそれぞれのレベルでの団体交渉により決定する。

地方公務員の団体交渉についても、国家公務員と同様の考え方により設計する。なお、地方公務員の労働組合の中央組織と地方公務員の給与・勤務条件に重要な影響力を有する政府機関との協議システムを確立する。

(3) 労働協約の効力と公開

法律・条例の改正を必要とする労働協約または新たな資金上・予算上の措置を必要とする労働協約については、国会または地方議会において必要な措置がなされるまで効力を有しないものとする。

労働協約は情報公開される。

(4) 争議権の付与と紛争の調整

原則として公務員に争議権を付与する。ただし、職務の性質に基づき、以下の職員については争議行為を禁止するものとする。

ア) 自衛隊員、警察官、並びに海上保安庁に勤務する職員

イ) 監獄に勤務する職員

ウ) 消防職員

エ) 裁判官および検察官

オ) 管理的職務に従事する職員

ただし、これらの職員の争議行為には刑事制裁を課さないものとする。

紛争の調整は、(6)に後述する労働委員会のあっせん、調停、仲裁による。

公務員の争議行為に対しては、労働関係調整法に定める争議行為制限規定を適用する。

(5) 労使協議制度の導入

国民のニーズに応える公務のあり方等に関して意見交換し改善を図るため、団体交渉のレベルに対応した労使協議制度を設ける。

(6) 労働委員会の組織と権限

公務労働に係る労使紛争の調整、不当労働行為の救済は、公・労・使の三者構成による独立行政委員会としての労働委員会の所掌とする。

この場合において、現在の中央労働委員会・地方労働委員会を活用するか、新たに公務労働委員会を別に設けるかは、さらに検討する。

5. 国の中央人事行政機関

任用・人事制度、給与・勤務条件決定制度の改革に対応し、政府の中央人事行政機関について以下のように再編整備する。なお、自治体においても、人事委員会・公平委員会の

組織・機能を見直すなど政府に準じた再編整備を行う。政府には、前記の労働委員会とは別に、引き続き以下の2つの中央人事行政機関を置き、それぞれの組織および機能・権限は概ね次の通りとする。

(1) 組織

政府全体の統一的人事管理および使用者としての機能を担う国務大臣を長官とする人事管理庁(仮称)を内閣府に設ける。

総務省人事・恩給局、行政管理局および財務省給与共済課の所管事項は人事管理庁に統合する。

公正・中立な人事行政の確保および職員の利益を保護する機能を担う独立行政委員会としての新たな中央人事委員会(仮称)を置く。委員は、衆・参両院の同意を得て任命する。

(2) 機能および権限

人事管理庁(仮称)の機能・権限は概ね次の通りとする。

ア) 労働組合との交渉・協議における内閣総理大臣の代理

イ) 必要な法律案の立案および関係政・府令の制定

ウ) 研修(第三者機関の研修と併置)

エ) 職員の採用、能力評価、業績評価、異動、昇進、懲戒に関する基準作成

オ) 全政府的な組織・定員の査定と管理

カ) 人事・組織管理の基本計画の策定

キ) 能力開発プログラムの策定と実施

ク) 各府省への委任事項の決定

ケ) 各府省の人事管理に対する評価、助言、勧告、是正措置

コ) 国会への人事・組織管理の報告

中央人事委員会(仮称)の機能・権限は概ね次の通りとする。

(任用の政治的中立性確保に関する事項)

ア) 採用試験

イ) 研修

ウ) 再就職についての審査(中央人事委員会で行わないこととする場合は内閣官房が審査する)

(苦情処理・救済制度に関する事項)

ア) 職員並びに志願者の不服申立ての裁決

イ) 個別紛争の処理

ウ) パワーハラスメントについての調査と加害者の懲戒

(人事行政の監視、是正措置等に関する事項)

ア) 人事システムの評価と内閣・国会への報告

イ) 資格任用制(メリットシステム)を逸脱する人事管理についての是正措置と立法勧告権

ウ) 行政機関の不正行為についての告発に関する調査

エ) 公務員の倫理審査

オ) 民間給与の実態調査と内閣への報告

カ) 権限に関わる規則制定(使用者の就業規則制定権に関するものを除く)

6. その他

(1) 市民的権利の保障

労働基本権を保障することとなる一般職の公務員については、政治活動の自由もあわせて拡大する。

(2) 職務命令に対する異議申立てと内部告発

公務に対する国民の信頼を確保するため、上司の違法・不当な職務命令に対する異議申立て権と、内部告発権を新設する。

公務員の賃金・労働条件等のあり方

<ポイント>

基本的視点

現在の社会・経済情勢のもとで市民・納税者の理解を得られにくい問題には、労使双方が十分な説明責任を果たし、必要な是正・見直しを図る。ただし、事実誤認に基づく指摘、公務における労使関係の形骸化・否定につながる考え方等については容認しない。

「公共サービスの提供に必要な人材の確保」という視点を踏まえながら、公務員賃金について地域住民の納得を得られる方策が必要。

公務員賃金については、現行の民間賃金準拠原則のもとでは、より精緻な比較方法などの検討が必要。また、能力・実績を重視した人事・給与制度に改革する場合、公平・公正で納得性のある評価制度が必要。

「同一価値労働＝同一賃金」を目標に、官・民、正規・非正規を超えた社会的に公正な賃金を確立し、その中で公務員賃金について社会的合意を確立すべき。

各種手当については、労使でその妥当性をきちんと検証し、必要があれば改廃も行われるべき。

福利厚生については、民間の制度、水準などについて常に留意し、組合員のニーズや情勢の変化に応じて見直すことも必要。

被用者年金の一元化については、関係者の合意を得つつ、完全な情報公開のもと労使参加の制度として推進すべき。

労働基本権保障のもとで、雇用保障制度の一環として公務員に雇用保険制度を適用することを検討。

労使関係における情報公開のあり方として、交渉過程は非公開が原則だが、交渉結果については労使合意のもと自ら積極的に情報公開することも推進されるべき。

1. 基本的視点

各マスコミ報道等を通し、公務員の「厚遇」が問題視されている。

公務員の賃金・労働諸条件は、勤務条件法定（条例）主義のもと、内閣や首長の責任で議会で提案され、法律や自治体条例等で規則化されていることが第一に踏まえられなければならないが、重要なことは、公務員賃金を含む行政運営コストは、そのほとんどが納税者の税金・賦課金によって賄われているということである。すなわち、行政運営は納税者・市民の信頼のもとに成り立つものであり、その裏返しに税金・賦課金があることに留意しなければならない。また、公務員は厚遇されている、といった見方が定着し、国・地方における様々な税金等のムダ使いや不祥事が明らかになっている状況下では、納税者・市民の行政運営に対する信頼は大きく揺らいでいるという認識に立つ必要がある。

そのため、政労使がこの危機を正面から捉え、「納税者・市民の理解」「行政に対する信

頼」の回復という目的で一致し、相互にパートナーとして改革に取り組むことが求められる。

以上を踏まえ、連合は、この問題について、次を基本的な視点とする。

第 1 に、具体的に事実を精査した上で、違法行為があるとすれば、労使双方は直ちに是正し、その原因と責任を明確にすべきである。

第 2 に、労使交渉・協議に基づき条例化され、法的・手続き的には問題がないが、現在の社会・経済情勢のもとで納税者・国民の感情から理解が得られにくい問題については、労使双方が説明責任を明確にし、合意のもと必要な見直しを進めるべきである。

第 3 に、事実誤認に基づく指摘、公務における労使関係の形骸化・否定につながる考え方、また政治的な対応については容認しない。

2．公務員賃金等の現状と今後のあり方について

(1) 国家公務員の賃金

現状

ア) 月例賃金

連合が行った調査では、人事院勧告制度のもと、民間同種の労働者の一つである「製造業管理・事務・技術職」の賃金カーブと比べてみると、国家公務員・大卒の賃金カーブは 100 人以上規模の民間企業の水準を下回っており、国家公務員・高卒は、1000 人以上規模の民間企業に近い。

また、公務員は、50 歳以降まで右肩上がりで上昇するモデル賃金の周辺に多くの実在者がいる一方、民間の事務・技術職の賃金分散は相対的に大きい。中高年層の実在者賃金を比べれば、公務員を下回る民間の事務・技術職が相当いると推測される。

また、年功的な運用が問題視されている職務給制度は、2005 人事院勧告において、2% の原資で給与カーブの是正が行われ、年功カーブの一定の是正が始まっている。さらに、特別昇給制度の持ち回りについても、同勧告における「給与構造の見直し」によって、査定昇給制度が導入されることとなった。

イ) 一時金

公務員の一時金は、民間企業の平均的な一時金月数に基づいて決められている。連合が行った調査では、民間の一時金は、産業や規模、役職・職種などによって大きなばらつきがあるが、公務員では、月数でみてばらつきが小さい。

ウ) 退職金

公務員の退職金(退職手当)は、人事院ではなく総務省の所管であり、5~6 年ごとに民間の退職金水準の調査を踏まえ見直しが行われている。民間と比べ、より長期勤続、定年退職者を優遇する制度設計となっており、実際に、定年および退職勧奨の比率が高く、長期勤続者が多いことが大きな特徴である。それは、民間からみて、公務員の退職金水準が高いという印象を与える一つの要因にもなっている。

こうした批判を踏まえ、政府は今次特別国会で国家公務員の退職手当法の改正を行い、退職手当制度を見直した。それは、勤続年数のみを支給額決定の要素としていたものを、退職時 5 年前の公務への貢献度を反映(給与上の級をもとに職務によって金額に差がつく

仕組み)する制度に改めたことが大きな特徴である。これにより制度的には公務の退職手当は、勤続年数と貢献度が反映されたものとなる。2006年4月から適用される。

課題と今後のあり方

ア) 月例賃金

連合の調査では、更に継続調査は必要なものの、国家公務員の給与水準は、総体として概ね民間賃金と均衡している。しかし、現行制度下での厳密な職種別賃金比較は困難であり、いわゆる準拠すべき同種の民間労働者をどう考えるかが、今後の最大の課題となっている。人事院勧告制度のもとで民間賃金準拠を引き続き基本原則とするのであれば、より精緻な比較方法などの検討が必要である。

いずれにしても、能力・実績を重視した人事・給与制度を実現するための抜本見直しは避けて通れないとすれば、公平・公正で納得性のある評価制度が、管理・評価する側の課題を含めて、公務部門には整備されていないことに留意する必要がある。したがって、まず評価制度を整備した上で、任用や給与制度を能力・実績を重視したものに見直していくことが必要である。その場合、制度設計と制度運用の両面で、当然のこととして労働組合の関与は不可欠である。

イ) 一時金

一時金について、人事院の調査は、月例賃金のラスパイレス比較とは手法が異なる「全従業員の一人平均支給額」となっており、大づかみの官民比較となっている。一貫性のある調査・比較方法とすべきである。また、データについても積極的に情報公開すべきである。

ウ) 退職金

公務員の退職手当は、民間の退職金水準について把握しづらい状況があるが、給与ではないという位置づけのもと、総務省(使用者)が所管していることが、民間準拠等のあり方を含めバラバラな対応を生み出している要因である。労働基本権制約のもとでは、勤務条件については代償措置たる人事院が第三者的立場で所管すべきである。

キャリア官僚の割増で退職した上で民間に天下りしさらにそこで退職金をもらうという仕組みが問題となっている。政府の方針として「再就職ルールの適正化」が打ち出されているが、実態がどれだけ変わったのか厳しく検討されなければならない。

(2) 地方公務員の賃金

現状

地方公務員の賃金は、国家公務員の賃金制度と共通する部分が多い。連合の調査では、国家公務員の行政職(一)と平均的な都道府県職(一般行政職)の賃金カーブは、水準や形状がよく似ている。都道府県別にみると、現状では、地域間で上下20%程度の開きがある。一方、民間のホワイトカラーの賃金における地域間の開きはこれより大きく、それに伴い地域ごとに公務員賃金の社会的位置が異なると推測される。

勧告制度の対象外の地方公務員(地方公営企業)の賃金については、結果的に国家公務員行政職(一)(二)や地方公務員一般行政職等の俸給表などに準じた賃金制度となっているところが多い。何に準じ、どのように運用しているかによって、地方公営企業間で賃金

実態が異なっている。

課題と今後のあり方

地方公務員の場合、「均衡の原則」の対象として、「地域民間の同種の労働者」と「国家公務員等」の2つが考慮されている。現状では、その両方に対して均衡をはかるのか、どちらかを重視するのかが論点となっている。

また、「地域民間の同種の労働者」の対象は、定義は同じであっても、その内容は、地域の産業特性や構造などに大きく左右される。その結果、地域によって同種の労働者に対する公務員賃金の相対的な位置が異なり、地域格差を生む元凶ともなりかねない。総務省の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」報告が2006年3月にも出されようとしているが、こうした動向を見極めながら、「地域によってバラツキのない公共サービスの提供に資する必要な人材の確保」という視点を踏まえ、地域住民の納得を得られる方策を検討する必要がある。

なお、逼迫する財政事情により、労働基本権制約の代償措置である勧告制度を乗り越えるかたちで、賃金カットなどを議会決定する自治体が増えていることについても留意する必要がある。民間企業においても公務員賃金に準拠している場合も多い。これまで公務員準拠が受け入れられてきた背景には、公務員賃金の社会的な位置づけが暗黙に了解されてきたことが大きいと考えられるが、公務の信頼回復と公務労働の社会的な位置づけを再構築することが、この論点を考える上で重要なことである。

公営企業については、独立採算の企業体のかたちをとっているが、利益最大化をめざす私企業とは異なる。同種の民間労働者との比較も一つの要素であると考えるが、公営企業の役割とその労働条件がどうあるべきか表裏一体で考える必要がある。

一時金、退職金については、基本的に国家公務員と同様の課題の克服が求められる。

(3) 公務員の賃金のあり方総体について

パート労働者をはじめとする非典型・不安定雇用の増加、地域経済の低迷などに伴い、「大都市 - 地方」「正規 - 非正規」といった労働者間の賃金格差が広がっている。現在、公務員賃金に対する社会的合意が揺らいでいるのは、このようなことも背景にあるとみる必要がある。そのために必要なことは社会的な賃金の底上げと格差の是正であり、これは官民を問わない労働組合全体の課題でもある。「同一価値労働 = 同一賃金」を目標にすえながら、官 - 民、正規 - 非正規を超えた社会的に公正な賃金が確立されるべきであり、その中で公務員賃金については、の4.で示したような決定システムの改革も含め、納税者・市民から理解を得られるものとして社会的合意を図る必要がある。

3. 各種手当・福利厚生・社会保障の現状と今後のあり方

(1) 各種手当（特殊勤務手当など）

現状

公務員においても、月例賃金とは別に様々な手当がある。人事院勧告は、一部の手当を除いた所定内賃金について官民比較を行っており、「著しく危険、不快、不健康、または困

難な勤務その他の著しく特殊な勤務」に対して支払われる特殊勤務手当については、勧告の際の比較対象項目外とされている。その上で、別途、適宜見直し・改廃が行われてきた。地方自治体では、2004年に総務省が「特殊勤務手当実態調査」を公表したこととあわせて、各自治体に対し、現行手当の必要性・妥当性を点検するよう要請し、見直しも進められている。

課題と今後のあり方

特殊勤務手当については、それぞれの制度化にあたって、時代環境や職場の状況など、様々な経過を有しているものが多い。しかし、公正な労働条件をつくるという姿勢で説明責任を果たしていくことが重要である。その上で、他の賃金との関係で重複支給の側面はないか、業務の特殊性、時代の変化のなかでの必要性はどうかなど、特殊勤務手当という性格を踏まえ、労使でその妥当性をきちんと検証し、必要があれば改廃を行うのは当然のことである。

(2) 福利厚生

現状

公務員の福利厚生施策は、法に基づき使用者である当局が直接おこなうもの、共済組合が法定外を含めおこなうもの、互助会組織を通じておこなうもの、などが組み合わされて実施されている。国家公務員の場合、当局が直接おこなうもの、共済組合が法定外を含めおこなうもの、が中心である。地方公務員の場合、この2つに加え、互助会組織を通じておこなうもののウェイトも高い。

連合の調査では、国家公務員の一人当たり福利厚生費（退職金費用除く）は、1ヶ月当たり7.0万円程度である。一方、民間（製造業・全従業員ベース）の一人当たり福利厚生費（退職金費用除く）は、1000人以上規模で8.9万円、100～999人規模で5.3万円となっている。地方公務員では、多くのところに互助会があり、地方公務員313団体の平均で、労働者の会費が年間3.3万円（月3千円弱）、当局からの補助金が2.6万円（月2千円強）となっており、民間より規模が大きい。

課題と今後のあり方

福利厚生の検討にあたっては、官民で実施主体が大きく異なること（民間は企業が直接行う部分が大きく、官は共済組合や互助会などが担っている部分大きい）に留意し、実施主体別のものをトータルで捉える視点が必要である。コスト面からみると、公務員は民間と比べ高いとはいえないが、民間中小企業では福利厚生施策がほとんど無いところも多く、官民を通じて何をもって適正と考えるのかの結論をだすことは、現状ではほとんど困難と思われる。

互助会等の労使負担割合については、互助会等での話し合いをもとに、使用者側で予算化して議会に提案し、承認を得ている。また、給付内容についても、議会で承認を得た予算の範囲内で、互助会内の協議によって決定されている。しかし、現在、問題とされているのは、自治体の負担分が税金から拠出されているため、使用者側の負担割合が適切かどうか、給付のメニューが民間の制度や水準と比較して適切かどうか、といった点である。

福利厚生に関しても、すでに中央・地方で様々な見直しが行われているが、今後は、納税者・市民に対する説明責任が求められていることを認識し、民間の制度や水準などについて常に留意するとともに、制度の経過も踏まえ、組合員のニーズや情勢の変化に応じて見直すことも必要である。

(3) 社会保障制度

現状

公務員に関する社会保障制度は、法に基づき、公務員共済組合が中心となり行われている。民間の厚生年金制度にあたるのが、公務員共済組合の長期給付事業である。これは、基礎年金、報酬比例年金部分、職域年金部分から成り、報酬比例部分は、厚生年金とほぼ同一の制度となっている。企業年金に相当する、職域年金による上乘せは、給付水準の8%強（報酬比例年金の2割）となっている。

公務員の健康保険制度は、公務員共済組合による短期給付事業である。国家公務員の場合、各省庁に1~2の共済組合があり、それぞれで運営している。公務員共済組合の給付は、共済組合法に定められている法定給付と、各組合の定款で定められている付加給付がある。付加給付は、財務省が定める基準の範囲内で各組合の余裕財源を使って行われる。医療給付が中心だが、その他休業手当金や災害見舞金などの給付も行っている。民間では雇用保険から給付されている育児・介護休業手当についても、公務員の場合、短期給付事業のなかで行われている。

課題と今後のあり方

現在、年金を始めとする持続可能な社会保障制度の確立が全社会的な課題である。そのため、「年金空洞化の解消と皆年金の確立」に向け、基礎年金の税方式化や年金一元化を実現し、老後生活の基本を支える安心と信頼の年金制度を構築することをめざさなければならない。特に被用者年金の一元化については、関係者の合意を得つつ、完全な情報公開のもとで一元化に向け推進をはかることが必要である。その際、労使の参加による年金制度の実施・運用は前提条件である。

4. 公務員の人事・評価制度等について

(1) 現状

公務員に対する現行の勤務評定制度は、評定基準や結果が非公開とされており、評定項目に性格評価も含まれるなど、公正・公平な評価制度とはいえないものであり、使用者（当局）側・組合側双方が任用や給与の決定には活用できないとの認識のもと、現在まで使われていない実態がある。

国家公務員は、それに代わって、採用試験制度の区分を活用したキャリア・ノンキャリア別、行政組織の段階別（中央省庁か地方機関か）に区分されたグループ別に、人事が行われてきた。このグループ内の人事が、採用年次別のローテーションを基本として運用されてきたことにより、「年功的」と批判されることとなったものである。

一方、年功的な賃金カーブの是正も着手されている。また、新たな人事評価制度につい

ては、総務省と公務労働組合が協議し、2006年1月から評価の試行が行われることとなっている。

(2) 課題と今後のあり方

公務の人事制度の最大の問題は、上記のようなグループ別年次ローテーション人事のもとで、キャリア制度とその特権を温存してきたところにある。

過度に年功的な給与カーブを是正することや、能力・実績を重視した人事制度に見直すこと自体は必要であり、公務労働組合は、人事院や総務省の見直し案に対案を提出して積極的に対応を進めているところである。ただし、それを本当に実効あるものとするためには、能力や実績と相容れないキャリア制度を廃止すること、苦情処理制度などに労働組合が参加した「公正・公平で透明、信頼される評価制度」を整備すること、が必要である。そのため、各省庁の当局とキャリア官僚が自らの特権と抵触するがゆえに、人事制度の改革に後ろ向きであるという事実こそ正す必要がある。

地方自治体では、一部で現行勤務評定制度を活用した能力・実績の処遇への反映が試みられているが、「基準が曖昧」「評価結果が公表されていない」「苦情処理システムが未整備」など、評価制度そのものに信頼性がないという問題がある。いずれにしても、地方自治体においても、能力・実績を重視した任用・給与制度の見直しにあたっては、評価制度の整備が肝要である。

5. 身分保障・雇用保険の課題について

(1) 現状

現在言われているところの公務員の「身分保障」の認識には、一般的に誤解がある。公務員制度上の身分保障は、公務員の政治的中立性を担保するための官職（公務員としての地位）の保障であり、決して「雇用」を保障したものではない。現に、公務員法（国・地方）は、定員の改廃、廃職、過員の場合は本人の意に反して免職できる規定がある（分限処分）。これが戦後ほとんど実際には発動されてこなかったことが、「公務員には特権的な身分保障が存在している」と誤解されてきたものである。

(2) 課題と今後のあり方

今日、一部で言われているような、身分保障と労働基本権をバーターで議論することは誤った認識と言わざるを得ない。そのため、「公務員のリストラをしやすくするために労働基本権を保障する」のではなく、「特権的」との誤解を与えないよう、まず公務員制度を民主的に改革するために労働基本権を保障することを前提に、の1.で示した通り、「公務員の地位の保障」とは別に、民間労働者同様、労働基準法及び判例法理に準じた雇用保障制度を公務員制度にも整備すべきである。

以上のことから、労働基本権保障のもとで、雇用保障制度の一環として公務員に雇用保険制度を適用することを検討すべきである。

6．労使関係における情報公開について

(1) 現状

国家公務員については、給与や労働条件に関して人事院、定員に関しては総務省において公開されている。自治体における給与や定員については、従来から議会、広報紙誌、記者発表、インターネット等を通じて公表されている。また、2004年の地方公務員法改正により人事行政の状況についても公表されることとなった。現在、自治体の給与・定員について、自治体間での比較可能なシステムを構築中であり、2005年度中には稼働の予定になっている。

(2) 課題と今後のあり方

この間、「公務関係の労使が密室で協議・合意している」などと、マスコミ報道等において情報開示のあり方が問題になっている。しかし、労使交渉の経過は相互信頼のもとに非公開が原則であり（情報公開法等にも規定が存在）、このことは尊重されなければならないが、交渉の結果は、住民の利便のためにも公開でなければならない。また、労働協約は法的拘束力を持つものであることから、の4．で示した通り、労働基本権が確立することを前提に、労働協約は公開される必要がある。

現在、地方公務員の圧倒的多数を占める非現業職員には団体交渉権がなく、労使交渉による合意は、民間の労使関係とは異なり、議会等の手続き（条例、規則等による定め）を経てはじめて効力を持つものである。そのため、情報公開は、条例、規則やすでに公開されている情報の範囲をもって基本的には妥当と考えられるが、「公務に対する信頼を回復する」という観点で、労使合意のもと自ら積極的に情報公開を行うことも推進されるべきである。

以上