

連合官公部門は「提言」します

私たち連合官公部門連絡会は、国際的な労働基準から大きく遅れている公務員の労働基本権の確立と、21世紀にふさわしい公共サービスのための民主的「公務員制度改革」をめざします。

提言1 労働基本権を確立し賃金等は団体交渉で

使用者の立場に立つものや公権力を直接行使する一部の職員を除き、すべての公務員に団結権、協約締結権を含む団体交渉権、争議権を保障するよう求めています。このことは、遅れているわが国の労働基準をILOで確立している国際労働基準に到達させることとなります。そして、賃金・労働条件等は労使対等の立場で団体交渉により決める制度に改め、さらに、人事行政の基本方針等を幅広く話し合い、労使の意思疎通をはかるための労使協議制の法制化を求めています。

提言2 「天下り」の全面禁止

政官財のゆ着による既得権擁護の構造を断つためには、いかなる形であれ「天下り」を全面的に禁止することが重要です。同時に、第三者機関が厳格な基準と審査を行う形での再就職のためのシステムを導入すべきです。



私たちがめざす

「公務員制度改革」

提言4 市民的権利の確立

現在の公務員制度は、公共性の確保を名目に、憲法で保障されている市民的権利が大幅に制限されています。上司の命令には無条件に従わなければならないという規定、当局の一方的な裁量に委ねられている信用失墜行為の禁止など、前近代的「服務制度」が存在しています。「普通」の市民としての基本的な権利を保障し、労働組合活動の自由拡大や政治活動の制限を緩和すべきです。

提言3 「キャリア制度」の廃止

キャリアを頂点とする特権的・閉鎖的な官僚制度は、時代への適応力を失うとともに、数々の不祥事の温床にもなっています。国民本位の行政システムを確立するために、キャリア制度を廃止し、多様な人材の確保と育成システム、公平・公正で透明な基準に応じた昇進・処遇制度など、役割や職務の責任による公務員制度を設計すべきです。

ここが問題

政府の「公務員制度改革の大枠」

1 キャリア制度を温存・強化する 「国家戦略スタッフ群」

特権的で閉鎖的な「キャリア制度」を廃止しないどころか、国民生活よりも国際競争に勝つことを優先して、新たな政策立案集団をつくろうとしています。このことは、新たな政官のゆ着構造を生み出し、行政の中立・公正を大きく歪める危険があります。

2 労働基本権の回復の道筋を示さず

労働基本権については、「公務員制度全般にわたる抜本的な検討をすすめるなかで、労働基本権制約の在り方との関係も十分に検討する」と述べているだけで、改革の方向性については触れていません。今こそ労働基本権の確立を明確にすべきです。

政府の「公務員制度改革の大枠」は、①信賞必罰の人事制度の確立、②多様な人材の確保・育成・活用、③適正な再就職ルールの確立、④国家的見地からの戦略的な政策立案機能の向上、⑤企画・実施両機能の強化、⑥責任ある人事管理体制の確立などを提起しています。しかし、この「大枠」には、多くの問題があります。

3 一方的な人事管理権限の強化もくろむ

民間企業の制度を基に人事・給与制度が検討され、職務給の原則や人事院による級別定数が廃止されようとしています。これは、「信賞必罰」という名目で人事管理権の拡大強化を図るためのもので、労使協議制の確立などの視点が欠落しています。

5 政治主導・密室で進められる制度改革

公務員制度改革は、国民にオープンな形で論議されるべきものです。しかし、今回の論議は参院選の争点に浮上させるという政府・自民党の不純な動機によるものであり、行革推進事務局という密室のなかで検討されたものです。制度改革の当事者である私たちとの交渉にも応じようとする一方的なものです。

4 人事院の事前承認から各大臣の承認制に緩和される「天下り」

国民の批判が強い「天下り」については、「厳格な規制」と言いながら、人事院の事前承認制度を廃止し、政治活動を通して営利企業や業界・団体と密接な関係にある各大臣の承認制に委ねられるなど、大幅に緩和されています。