

民主的な公務員制度改革の実現に向けて みんなの力で署名運動を成功させよう

署名運動の手引き

目 次

- Q1 「公務員制度改革大綱」を撤回して、民主的な公務員制度改革を求め
る理由は何ですか。【請願事項の説明①】(2)
- Q2 特権的官僚制度の廃止と天下り禁止を求めています、どこに問題が
あるのですか。【請願事項の説明②】(3)
- Q3 労働基本権の確立を求めています、現状はどうなっているのです
か。【請願事項の説明③】(4)
- Q4 この他にも「大綱」には問題点があるようですが、それはどんな点で
すか。(5)
- Q5 連合や連合官公部門がめざす公務員制度改革のポイントは、何です
か。(6)
- Q6 「大綱」の撤回を求めて、ILO（国際労働機関）に訴えているそう
ですが、その内容について教えてください。(7)
- Q7 署名運動の期間やその活用について教えてください。(8)

私たちは、いま、「公務員制度改革大綱」を撤回させ、労働基本権の確立と、政・官・業のゆ着を断ち、透明で民主的な公務員制度の実現に向け署名運動に取り組んでいます。

この「手引き」は、組合員やその家族はもとより、民間の仲間や広く国民各層に署名運動への理解と協力をいただくため、請願の要旨などを中心に考え方をまとめたものです。

職場・地域での署名活動の参考にしてください。

連合官公部門連絡会
労働基本権確立・公務員制度改革対策本部

Q 1

「公務員制度改革大綱」を撤回して、民主的な公務員制度改革を求める理由は何ですか。【請願事項の説明①】

今日、外務省のキャリア官僚と一部政治家との関係にみられるような政官のゆ着、BSE（牛海綿状脳症＝狂牛病）の発症や危険な血液製剤の使用放置などに象徴される国民不在の行政がまかり通っています。長年にわたる一部政治家・特権的なキャリア官僚・特定業界とのゆ着がもたらしたもので、行政評価制度が十分機能せず、行政の執行過程が不透明によるものです。こうした問題の“処方箋”こそ、国民が求める公務員制度改革です。

しかし、昨年末、政府が閣議決定した「公務員制度改革大綱」は、特定の政治家と霞ヶ関の一部キャリア官僚が密室で作業を行いでっち上げたもので、極めて問題です。中立・公正で透明性の高い行政の推進という、国民がのぞむ改革からほど遠く、内容も霞ヶ関キャリア官僚を一層厚遇するための「お手盛り」そのものです。

政治と行政を市民の手に取り戻すため、一部の者で決めた「大綱」を撤回させて、民間の有識者（民間企業の人事担当者・組合役員、学者など）や当事者が参加した、広く国民に開かれた議論が必要です。多様なニーズを的確に政策やサービス・事業に反映させ、効果的・効率的な行政を

遂行できる、透明で民主的な公務員制度を作らなければなりません。



Q 2

特権的官僚制度の廃止と天下り禁止を求めています。どこに問題があるのですか。【請願事項の説明②】

現在、国の行政は、キャリア官僚中心の人事が軸になり、「お役所」意識が蔓延し、特権的・排他的・不透明な行政がまかり通っています。

こうした仕組みは、Ⅰ種試験合格者をキャリア組として採用時から特別扱いし、退職後まで優遇している国家公務員の人事制度とその運用に問題があります。「大綱」は、この問題を解消するどころか、逆に特権的なキャリア官僚を集中的に育成・優遇する制度をつくり、固定化をはかろうとしています。私たちは、特別扱いの根拠となっているⅠ種採用試験を廃止して、競争と能力・業績評価で幹部候補者を選抜していくことに改めるべきだと考えています。特権的で時代遅れのキャリア制度は廃止すべきです。

「大綱」では、天下りについても、これまでの人事院による事前のチェックをなくし、各府省の大臣による承認だけで行えるように「自由化」しようとしています。このことは、「民間への天下りが野放図になる」とマスコミでも指摘しているように、業界とのゆ着を一層強めるものです。私たちは、国民からきびしく批判されている天下りは全面的に禁止すべきだと考えます。



Q 3

労働基本権の確立を求めています、現状はどうなっているのですか。【請願事項の説明③】

わが国は、公務員の労働基本権について、先進諸国では類をみないほどきびしく制限しています。非現業公務員の場合、民間労働者のように賃金・労働条件を労使の団体交渉で決めることができず、第三者機関である人事院(地方自治体では人事委員会)が政府(地方自治体)・国会(議会)に勧告して、法律(条例)で賃金などを決める仕組みとなっています。

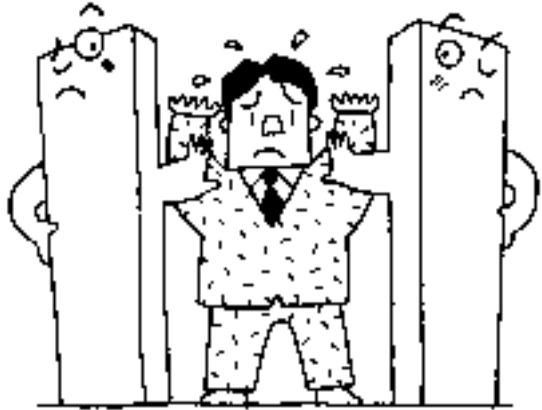
「大綱」は、組合が交渉する権利を制限したまま、人事院の役割を大幅に縮小し、内閣と各府省大臣の人事管理権限を一方向的に強め、信賞必罰の人事管理を行うようにしようとしています。私たちは使用者が責任を持って人事管理を行うことに反対しているわけではありません。使用者に責任を持たせるのであれば、労働組合も責任を持った対応ができるようにしてほしいということです。労使対等の立場で責任を持って物事を決めていくという団体交渉制度を確立して、パートナーシップに基づく近代的な労使関係に改めるということです。第三者に任せるとはならず、まず、労使が責任を持って合意し、必要があれば議会(国民・市民)に承認を求める仕組みにすることを求めています。

労働基本権を確立することは、閉鎖的な行政の企画立案による弊害に対して、広く公務の運営に関わって職員がその決定に参加する制度を確立することになります。その結果、行政に対する内部からのさまざまなチェックを可能とし、国民・市民の意思を行政に反映させることにもつながります。

Q 4

この他にも「大綱」には問題点があるようですが、それはどんな点ですか

「大綱」では、人事制度についても、具体的な仕事の内容や役職で賃金を決める現在の仕組みを廃止して、抽象的な「職務遂行能力」に基づいて賃金を決めようとしています。これは公務員の賃金について、国民への説明責任を放棄するもので



す。仕事や役職であれば高いとか安いとか判断できますが、抽象的な能力では判断のしようもないからです。

能力や業績を評価する制度は、被評価者が納得するものでなければなりません。民間企業では当たり前のことになっている労働組合との協議には一切触れていません。また、組合が参加する苦情処理のための制度も作るつもりが全くありません。

これでは、上司からの人事評価ばかり気にすることになり、国民が求める業務の遂行どころか、防衛庁で不正調達をめぐって組織的に行われた書類隠しなどを一層助長することにつながりかねません。

採用試験については、合格者数を採用予定者数の4倍に増やそうとしています。合格しても4人にひとりしか採用されないわけですから、政治家や高級官僚の口添えなど「コネ」がないと採用されないという不公平・不透明な、「閉ざされた」仕組みになってしまいます。

Q5

連合や連合官公部門がめざす公務員制度改革のポイントは、何ですか。

署名で取り上げた請願事項の他に、人事制度では、労働組合と協議して公正・透明な基準を作り、職務・職責（仕事の社会的価値）を評価して処遇する仕組みの確立を求めています。あいまいな「能力」ではなく具体的な仕事にもとづいて処遇するという、公務員自身にも国民にもわかりやすい制度を作ることです。

また、政治主導・内閣主導の行政を確立するため、内閣総理大臣や各府省大臣が直接採用する政治的任用職を設け、幹部職員の責任を明確にさせることです。不正な行為等があった場合に対応するためには、国会による弾劾制度も必要です。

公務員には「上司の命令を遵守する義務」が課されていますが、行政部内でのチェック機能を自覚的に発揮するために、上司に意見や異論を表明しても不利益を受けないような仕組みにすることを求めています。

公務部門でも多様な働き方を保障するため、非常勤・パート職員の均等待遇（同一価値労働同一賃金）確保と「短時間公務員制度」の導入も求めています。男女平等参画社会の実現に向けては、公務における女性登用促進のためポジティブアクションの策定が重要ですし、バリアフリーの社会を作るためには公務に積極的に障害者を雇用していくことが大切であると考えています。さらに、外国人の採用枠の拡大も必要なことです。



Q6

「大綱」の撤回を求めてILO（国際労働機関）に訴えているそうですが、その内容について教えてください。

わが国の公務員の労働基本権は、国際労働基準から大きく遅れており、ILO条約に違反・抵触しています。ILOからは日本政府に対して度々勧告がだされていますが、改善措置はとられていません。

そのうえ、昨年末、政府が閣議決定した「公務員制度改革大綱」は、労働基本権の代償措置として不十分な人事院の役割をさらに後退させ、内閣や各府省の使用者の人事管理権限のみを強めようとしています。また、「大綱」は、政府がILOの場で約束した「労働組合との誠実な交渉・協議」が行われぬまま、一方的に決められました。

私たちは、「大綱」がILO条約に抵触しているため、その撤回を求めて、連合とともに結社の自由委員会に提訴しました。今年11月には審議が行われ結論が出される予定です。国際的な広がりのなかで、日本の公務員の権利問題が問われることとなります。

ICFTU（国際自由労連）をはじめPSI（国際公務労連）・EI（教育インターナショナル）・UNI（ユニオン・ネットワーク・インターナショナル）・ITF（国際運輸労連）・IFBWW（国際林産建設労働組合連盟）といった国際労働団体も共同提訴団体となり、私たちの取り組みを支持しています。

共同提訴団体の1つであるPSIのエンゲルベルツ書記長は、来日した際の講演で、「先進国である日本の公務員の労働基本権制約が、韓国をはじめ他のアジア諸国の民主主義の発展に悪い影響を及ぼしている」と指摘し、国際的な共通の取り組み課題として、私たちの運動を全面的に支持することを約束しました。

Q7 署名運動の期間やその活用について教えてください。

署名は、衆参両院議長宛の請願署名として実施します。今回の署名運動の目的は、請願趣旨に述べているとおり、「公務員制度改革大綱」を撤回して、透明で民主的な公務員制度改革を求めるものです。

昨年末、閣議決定された「大綱」は、政府の方針を示したものです。政府は、「大綱」の考え方に基づいて、2003年中に国家公務員法や地方公務員法の改正法案を国会に提出する考えを示しています。

私たちは、「大綱」に基づく法律の改正を認めることはできません。国民を代表する機関である国会に対して、私たちの意思を「請願署名」として提出します。したがって、署名していただいた数が多いほど私たちの気持ちや国民の意思を伝えることとなります。

このため、組合員の家族をはじめ、知人・友人に働きかけ、さらに民間の仲間や広く市民に訴えて、目標である「一千万筆」の達成に向け取り組むことにしました。

署名期間は、4月15日（月）～7月31日（水）です。第1次集約を6月7日（金）とし、今通常国会に提出することにしてあります。7月31日までの第2次集約分は、秋の臨時国会に提出します。

