

「公務員制度改革大綱」の問題点と 私たちの基本的考え方

清刷り（職場討議用資料）

この清刷りの使い方

この清刷りは、政府の「公務員制度改革大綱」の問題点と私たちの基本的な考え方をまとめたものです。各組合、職場で、学習会の資料として活用することができるよう、できるだけわかりやすく解説しました。

次のページ以降が、その冊子の材料となっています。1ページずつ切り離して、コピー・印刷して活用して下さい。例えば、両面で印刷し、ホッチキスでとじれば簡単にパンフレットを作ることができます。

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

2002年3月

政府の「大綱」を撤回し、 国民のための公務員制度を 実現しよう

「公務員制度改革大綱」の問題点と私たちの基本的考え方

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

2002年3月

「公務員制度改革大綱」の閣議決定とその経過

政府は2001年12月25日、「公務員制度改革大綱」を閣議決定しました。「大綱」は人事制度などの改革を中心とするものですが、手続き、内容ともに大きな問題があります。

- (1) 政府は、能力等級制度を基礎とした能力・実績主義に基づく新人事制度を導入すること、人事院の権限を大幅に縮小して内閣と各府省の人事管理権限を拡大するための機能整理を行うこと、などを柱とした「公務員制度改革大綱」を一方的に閣議決定しました。しかし、この「大綱」は、決定までの手続き、内容の両方に大きな問題があり、受け入れることのできるものではありません。
- (2) 公務員や公務員制度については、この数年間で、キャリア官僚の天下り、官官接待、業界との癒着、汚職などの度重なる不祥事が大きな社会問題として取り上げられています。また、日本の社会が成熟段階に入り、従来の右肩上がりの経済成長の時代とは違った新たな行政のあり方も求められています。
- (3) そのため、97年5月、総務庁（当時）に総理大臣の諮問機関として公務員制度調査会が設置されました。公制調では、有識者や労働組合の代表も入って検討が行われ、99年3月には「公務員制度改革の基本方向に関する答申」も報告されています。しかし、政府は2000年12月、与党の意に沿って突如として「行政改革大綱」を閣議決定し、公制調を否定して、「政治主導」で公務員制度の抜本的改革を行うことを決定したのです。
- (4) その後、内閣官房に行政改革推進事務局が設置され、「行政改革大綱」にそって、一方的に作業をすすめてきました。そして、2001年3月には「公務員制度改革の大枠」、6月には「公務員制度改革の基本設計」、11月には「新人事制度の原案」をとりまとめ、これらの関係もあいまいに12月に、「公務員制度改革大綱」を閣議決定したものです。
- (5) 昨年1年間、私たち労働組合は、行革担当大臣や行革推進事務局に対して、十分な交渉・協議を行うことと、「労働基本権のあり方が示されない限り新人事制度等に対する基本的スタンスは決められない」として、労働基本権のあり方に関する見解を早期に示すよう求めてきました。行革推進事務局もこうした私たちの態度を認めていました。
- (6) 政府は、ILOに対し「組合とは延べ78回（うち連合系35回）66時間20分交渉・協議した」と報告しています。しかし、肝腎の労働基本権のあり方について政府の方針を盛り込んだ「大綱原案」が提示されたのは、大綱閣議決定の1週間前（12月18日）でした。この問題での交渉・協議もないまま、強引に「大綱」を閣議決定したのです。

「大綱」の問題点と私たちの今後の取組み

私たちは、政府「大綱」が示すようなキャリア官僚中心の改革ではなく、21世紀の時代にふさわしい民主的で開かれた公務員制度を実現するために総力をあげて取組みます。

- (1) 「大綱」の根本的な問題は、多くの国民が期待している「改革」とかけ離れていることです。「政治主導」の下で作業がすすめられてきましたが、その内実は、「橋本龍太郎元首相らと数人の経済産業省の役人が勝手にでっちあげたもので、一部役人が政治家と結託して、国家の基本を操作するのは全体の奉仕者としてあるまじき行為」(「サンケイ」新聞2月18日朝刊・「正論」より)とマスコミで指摘されているように、極めて不純な動機から作られています。政・官・財のゆ着構造を取り上げ、改革するものにはなっておらず、キャリア制度を今以上に強化しキャリア官僚優遇の「お手盛り改革」そのものです。「天下り」についても、廃止にむけた検討は行われませんでした。逆に人事院の事前承認を、各府省大臣の承認にかえて自由化しようとしています。
- (2) 問題の第2は、労働基本権の扱いについて、「現状の制約を維持」したまま、「代償措置」とされている人事院の機能を縮小する、としたことです。人事制度や採用などの権限・機能を内閣や各府省に移し、使用者側の人事管理権限を強めようとしています。その結果、公務員労働者は、いま以上に無権利状態におかれることとなります。
- (3) 第3は、能力・実績を重視した信賞必罰の新人事制度の導入などを提起していますが、能力・業績評価にあたって、私たちが求めている4原則(公平・公正性、透明性、客観性、納得性)2要件(苦情処理制度と労使協議制)が担保されていないことです。
- (4) 私たちは、政治家とキャリア官僚が、自分たちの権限を強化するために作った「大綱」を受け入れることはできません。「大綱」を撤回させるとともに、「私たちの提言」や「連合の基本要求」で示したような21世紀にふさわしい民主的な公務員制度の実現、労働基本権の確立をめざして、連合とともに総力をあげた取組みを行います。より多くの反対の声を結集するために、国民的規模での署名運動を行うとともに、ILO(国際労働機関)への提訴を行い、国際的な場でも問題を明らかにさせていきます。
- (5) 自民党議員を中心に、いまの通常国会に「公務員制度改革基本法案(仮称)」を提出しようとする動きがあります。その目的は、行革推進事務局に国公法改正案の提出権限を与えたり、具体的な作業日程を定めるものですが、政治的には、大綱の内容が国会で認められることになりかねません。「基本法」が国会に提出された場合は、法案の成立の是非が最大のヤマ場となります。その場合は、廃案をめざして最大限の取組みを行います。

「公務員制度改革」をめぐるILOへの取組み

政府の一方的な「公務員制度改革」が、ILO（国際労働機関）の場で問題として取り上げられるよう、2002年2月、連合とともに「結社の自由委員会」に提訴を行いました。

- (1) ILOは、現在の日本の公務員制度がILO87号条約（結社の自由及び団結権の保護）、98号条約（団結権及び団体交渉権）を正しく適用した制度になっていないことを指摘し、国際労働基準にそった制度に改めるよう勧告してきました。しかし、日本政府は、ILOと公務員労組の両方からの再三にわたる批判と改善勧告を無視し、労働基本権制約を続けてきました。
- (2) 行革推進事務局は、2001年3月に「公務員制度改革の大枠」を発表し、さらに、6月末にも、労働組合との十分な交渉・協議もなく、「公務員制度改革の基本設計」を一方的に取りまとめようとしていました。そのため、私たちは、6月開催のILO第89回総会・条約勧告適用委員会で、「日本政府が公務員の労働基本権を制約したままで、その労働条件を一方的に決めるのは87号条約違反である」と主張しました。
- (3) その結果、日本政府は、行革大綱の閣議決定や「大枠」は政府の検討方向を示したもので、今後の交渉・協議を制約するものではない、制度の具体的内容は職員団体と誠実に交渉・協議して決める、ことを約束しました。しかし、政府は、その後も十分な交渉・協議を行うことなく、「大綱」の閣議決定を行ったのです。
- (4) そのため、私たちは、2月26日、連合とともにILO結社の自由委員会に提訴を行いました。提訴の理由としては、現行の日本の公務員法制がILO87号条約・98号条約に違反していること、その上、閣議決定された「大綱」は、決定にいたるまでの手続き、決定内容の両面で、結社の自由をはじめとするILOの定義する諸原則について、日本の違反状況をさらに悪化させると主張しています。なお提訴については、結社の自由委員会で受理されています。
- (5) 今回の提訴は、連合としては初のケースで、しかも個別案件でなく制度そのものを問題として行ったものです。それだけに「連合として強い決意で取り組む」（記者会見での連合会長発言）考えを示しています。また、関係国際労働組合との共同提訴で、多くの労働組合が支援しています。
- (6) 日本政府が本年12月にも国公法の改正法案を閣議決定しようとしていることから、私たちは11月に開催される結社の自由委員会で提訴が審議され、「日本の公務員制度を国際労働基準に沿ってあらためることを求める勧告」が出されるよう強く求めていきます。

連合官公部門連絡会の「提言」、連合の「基本要 求」

私たちは、公務員制度を21世紀にふさわしい民主的なものに改革することが必要だと考えています。そのため、キャリア制度の廃止と労働基本権の確立を求めています。

- (1) 私たち労働組合は、今の公務員制度について、このままでよいと考えているわけではありません。社会が変化したことに対応して、抜本的に改革が行われるべきであると考えています。しかし、その改革は、行革推進事務局が進めているような、国家公務員の役割をごく一部の特権官僚が担うために「キャリア制度」を温存したり、国民生活に密着した公共サービスの社会的役割を軽視するようなものであってはなりません。
- (2) 私たちは、公務員に対する国民からの厳しい批判を真摯に受け止めながら、特権的・閉鎖的な公務員像から脱却し、21世紀の社会にふさわしい公共サービスの担い手として自己改革していくこと、中立・公正で透明な行政と民主的な公務員制度を確立することをめざしています。そのために、2001年5月、「公務員制度の民主的で抜本的な改革に向けた私たちの提言」をまとめました。
- (3) 「提言」は、まずキャリア中心の現行制度を「特権的な官僚制度」と規定し、これを「打破」する立場から抜本的な見直しを主張しています。具体的には、「入り口選別にみられる種試験採用者を幹部候補として扱うキャリア制度の廃止、採用試験区分の統合」、「天下りの全面禁止と長期在職保障の人事システム」を提起しています。
- (4) また、「新たな人事評価制度の確立を前提に公平・公正、透明、客観的な基準に基づく昇進・処遇制度の確立」を求めています。労働基本権については、「国際労働基準に大きく遅れている」として、「労働三権を確立し、近代的な労使対等原則に沿った労働基準が必要」と訴えています。このほか、「分権社会にふさわしい地方公務員制度の確立」を掲げています。
- (5) 連合は2001年5月、公務員制度改革を官民共通の課題として位置付け、「21世紀の公務員制度・労働基本権確立の基本要
求について」を決定しました。この「基本要
求」は、新たな公務員制度として、一般の公務員に労働基本権を保障、公正・透明な基準による人事管理、種キャリア制度の廃止、公務員の市民的自由の保障、解雇制限の法制化、労働基準法の適用、「天下り」の禁止、などを掲げています。

1. 労働基本権

21世紀にふさわしい民主的な公務員制度には、労働基本権の確立が不可欠です。しかし、「大綱」は「現行の制約を維持」し、一方的に使用者の権限を強めようとしています。

- (1) 団結権、団体交渉権、ストライキ権の労働三権は、労働者にとっては最低限かつ最重要な権利であり、憲法でも保障されています。しかし、現在の国公法、地公法では、団結権は認められているものの、団体交渉権、ストライキ権は制限されています。そして、その「代償措置」として、第三者機関である人事院や人事委員会等が設置され、一方、国営現業には団体協約締結権があり、仲裁制度が設けられています。
- (2) 人事院による「代償機能」は、現在でも、勧告過程に労働組合の意見が反映される仕組みがない、勧告実施について法的拘束力がない、などの問題があります。そのため、私たちは、公務員制度を21世紀にふさわしいものに改革していくためには、労働基本権を確立し、団体交渉によって、賃金・労働条件を決定する制度にあらためることが最も重要であり、そのことを基本に公務員制度全体を設計すべきであると主張してきました。
- (3) しかし、政府は労働基本権の取り扱いについて、最後まで回答を先延ばしたあげく、「現行の制約を維持」したまま、人事院の機能・権限を、内閣と各府省大臣に移そうとしています。労働基本権の「代償措置」といわれている人事院機能を縮小するのならば、同時に労働基本権を確立することが必要です。そうでなければ、使用者側の権限のみを一方的に強化することになります。
- (4) また、「大綱」が提起している能力・実績を重視した人事制度に係わっても、団体交渉権が必要です。制度の設計、運用にあたって発生する問題点などについて、労働組合が使用者側と対等の立場で交渉できる仕組みでなければなりません。

(表1) 労働基本権適用状況の国際比較

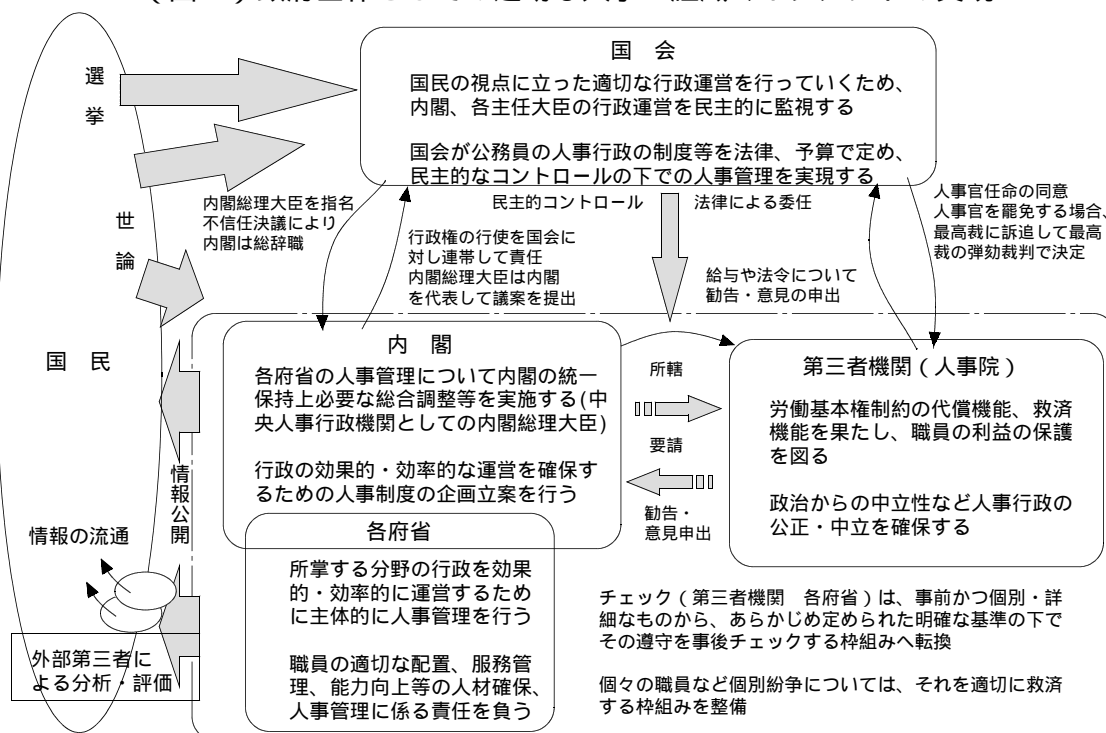
項目		アメリカ		イギリス		フランス	ドイツ		日本	
主な公務員の種類		上級管理職 俸給表適用 職員 (SES)	一般職俸給 表適用職員 (GS)	上級公務 員 (SCS)	恒久的職員 (Established)	官吏 (学歴別、職 務別、グレード毎 に分類)	官吏	公務職員・労 働者	一般職	国営企 業・特 定独法
労働基本権	団結権	(FBI、制服職除く)		(警察、軍人を除く)		(軍人を除く)			(警察、監獄、防衛庁職員等を除く)	
	団体 交渉権	(FBI、制服職除く)		(警察、軍人を除く)		全国組合を通じ当 局と交渉。協約締 結権はないが組合 が署名した議定書 に基づき実施。	協約締 結権は ない		× 地公非現は書面協定は あるが協約締結権はな し。地公現業・公企は 協約締結権あり。	
	争議権	×	× 地公は州法に より規定され、 州により適用 関係は異なる	(警察、軍人を除く)		(警察、軍人等を除 く)本省局長以上 は一定の条件	「ない」 という 解釈		×	×

2. 中央人事行政機関の役割の見直し

人事制度の企画立案権を内閣におき、各府省大臣の人事管理権限を強め、人事院の役割を「事後チェック」に限定するもので、基本権の代償措置や行政の中立・公正性からも問題です。

- (1) 現在、国の中央人事行政機関として、内閣総理大臣とその補助部局としての総務省人事恩給局と 人事院がおかれています。人事院は、独立した第三者機関として、広く人事行政に関する事項を所管し、政治から行政の中立・公正性を守るという役割、公務員の労働基本権の「代償措置」という役割を持っています。
- (2) しかし、「大綱」では、現在の人事院による事前かつ個別詳細なチェック機能が、効率的な人的資源の活用と機動的な行政運営を阻害している、と指摘し、人事院ではなく法律による規制をルールとすること、内閣が人事制度の企画立案、総合調整機能を持つこと、各府省の大臣を「人事管理権者」と位置付けること、人事院の機能を内閣に対する勧告・意見の申出、事後チェック、救済機能に制限することなどを提起しています。(図1)
- (3) 人事院の機能・権限を内閣や各府省大臣に移すことは、これまで人事院が果たしてきた労働基本権の代償機能としての役割を形骸化させ、また、人事行政の中立・公正な運用を脅かすこととなります。その結果、政治家による情実や恣意性が公務員制度に介入しやすくなることを意味します。そして、そのことは、人事行政の中立・公正、継続的、安定的な運営を脅かしかねません。

(図1) 政府全体としての適切な人事・組織マネジメントの実現



3. 新人事制度(能力等級)

「信賞必罰」の考えに基づき、能力や業績を評価して、その結果を任用や給与に反映させるという「トータルシステムとしての人事システム」の考えを提起しています。

(1) 大綱では、新制度に替える理由として、現行制度は能力や成果を有効に活用する仕組みが不十分で、硬直的な任用や年次のな給与処遇がみられ、また、「事前かつ詳細な規制」が機動的・弾力的な人事・組織マネジメントを阻害している、ことをあげています。

(2) 現行の11級制を改め、9等級制の能力等級表が設けられます。能力等級表は、組織（本省・管区・府県単位・出先機関の4区分） 職務（組織段階ごとに複数の基本職位 本省の場合は～、代表職務 係員、係長、課長補佐、課長等） 能力（職務遂行能力基準）の3側面から、等級を構成する制度となっています（表2）。

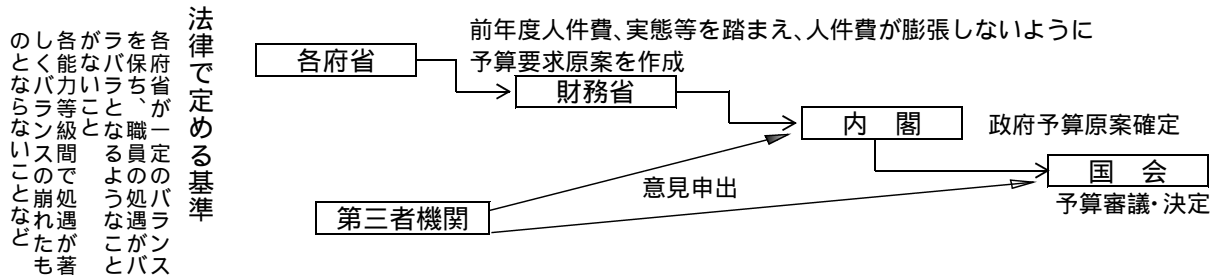
問題なのは、「能力主義」を掲げながら、現行の中央（本省）と地方（管区機関以下）との機関別格差や、公務の官職の序列を前提としていることです。

（表2）等級構造のイメージ

能力等級		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
組織 段階A	基本職位 代表職務	係員		係長		課長補佐		課長・企画官		
	能力基準	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××
組織 段階B	基本職位 代表職務	係員		係長		係長補佐		課長		機関長・部長
	能力基準	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××
組織 段階C	基本職位 代表職務	係員		係長		課長補佐	課長		機関長・部長	
	能力基準	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××
組織 段階D	基本職位 代表職務	係員		係長		課長		機関長		
	能力基準	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	×××	

(3) 人事院が設定している級別定数制度は廃止され、等級別に人員枠が設けられます。人員枠は、法律による基準に基づき各府省が人件費予算(等級ごとの人員数)を要求し、内閣が予算案として確定し、国会で決められます。「人事院は国会と内閣に意見の申出を行う」ということで取り繕っていますが、基本権制約の代償機能を形骸化することは認めません。級別定数改定が第2の賃上げともいべき労働条件上の課題であることから、労使交渉の保障もなしに人員枠という形で給与制度上の昇格枠を各府省が一方的に決めることは認められません。

(図2) 人件費予算(人員枠の決定)の枠組み



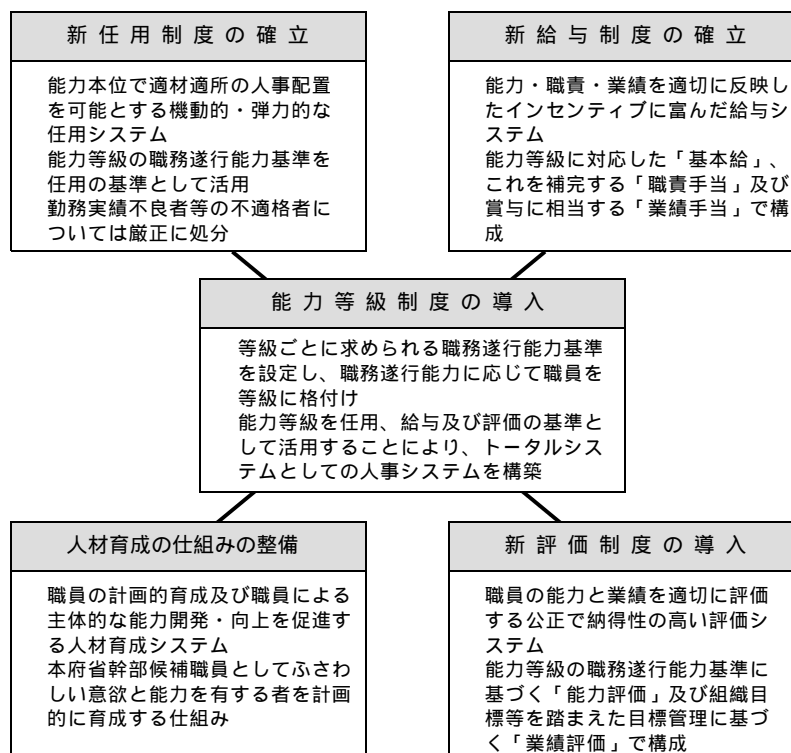
(4) 昇格については、「現等級に求められる能力の発揮度」の評価により候補者を特定し、さらに、「上位の等級に求められる能力の発揮に対する期待度」を判定し、人員枠の範囲内で昇格させる、とされています。人員枠のしほりにより、最終的には使用者の主観的な「総合判断」で対象者が決められる仕組みですから、必ずしも評価結果が任用や処遇に反映されるとはいえませんが、これでは何のための能力評価なのか、疑問といわざるをえません。

(5) 降格については、現行制度では不利益処分と位置付けられ、法律に基づく他は職員の意に反して行うことはできません。これを「能力の発揮度が現等級に求められる水準に達しない者」は、使用者の判断で「厳正に降格処分を行う」ようにするものです。このことは、行政の公平・中立性、職員の平等取扱いの原則を損なうもので、極めて問題です。

(6) 能力主義の人事制度といいながら、上級幹部職員（現在の指定職）については能力等級制度を適用せず、職責年俸制を導入するとしており、問題です。

(図3) 新 人 事 制 度 の 構 築

～能力等級を基礎としたトータルシステムとしての人事システム～



4. 新人事制度(任用)

「能力本位で適材適所の人事配置を可能とする機動的・弾力的な任用システム」を実現するため、各府省が定める「職務遂行能力基準」に基づく任用を行う、としています。

(1) 任用というのは、ある人を採用、昇任、降任、配置換えなど特定の官職にあてる行為をさします。この任用の基準について、これまで人事院が定めてきた「標準職務分類」(職務給の原則により役所の組織段階別・役職ごとに職務の級格付けがなされている)と「級別資格基準」(昇格等級への格付けに当たっての必要資格要件で、在級年数や経験年数を定めている)が廃止されます。

これにかわって、各府省が「能力基準」「代表職務」に応じて、職務を基本職位に分類整理します。この職務分類により格付けが決まるわけで重要な労働条件といえます。それを労使交渉の保障もなしに、人事管理権者が一方的に決めるのですから問題です。

(2) 上位の基本職位に就くことを昇任といいますが、昇任は、能力評価 適性 その他の事情を「総合的に考慮」して決められます。「能力本位」といいながら能力評価は1つの判断基準に過ぎず、これでは、人事管理権者の恣意的判断や情実人事が排除されません。

能力が下位の級であっても、上位の級に昇任させることができる特例昇任制度を設けました。これは 種試験採用者のより早いスピードでの処遇改善をねらったものです。

(3) その一方、「勤務成績が不良な者を厳正に公務から排除」することを目的に免職・降格の手続きを提起しています。現在は、任命権者の一方的な人事を規制するため、法令で定める事由以外では降格や免職されず、法律で身分が保障されています。これが、「役職段階の職務遂行能力を欠く場合」は、使用者の判断で免職・降格が可能となります。その際、被処分者に対する民主的手続きには言及していません。

(4) 役職段階を「基本職位」に大括りして任用を弾力化します。その結果、「同一の基本職位」の範囲内、たとえば本省の基本職位 の8～9等級企画官・課長の範囲などでの職務の変更は「配置換」と定義され、昇任・降任の範囲から除外されて使用者の自由裁量で行うことができるようになります。

現行国公法等では、法定事由によらなければ免職、降任、降格の処分は受けないとされ、身分保障の対象として制限されている。(国公法75条、地公法27条)

5. 新人事制度(給与)

年功的な昇格・昇給が行われ、能力・業績を反映する仕組みが限られている、として「職員の貢献度を能力・職責・業績に応じて適切に反映できる新給与制度」を提起しています。

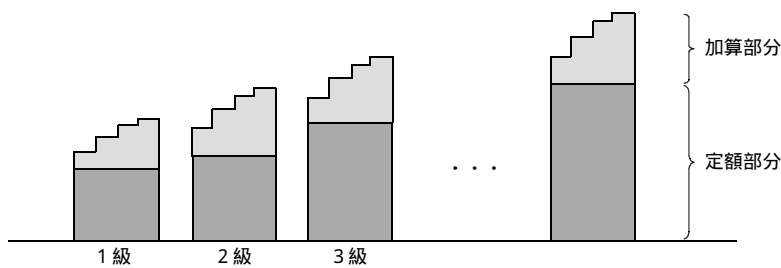
(1) 給与を 基本給(能力給) 職責手当(職責給) 業績手当(業績給)に3分割、一般職員は、管理職員は と とし、現行の期末・勤勉手当に代わって の業績手当が支給されます。また、現行の指定職にあたる上級幹部職員は、職責年俸制が設けられます。

(2) 現行の俸給月額に替わる基本的給与として基本給(能力給)が設けられます。能力等級(1～9等級)ごとに給与額を定めた「定額部分」と、業績評価に応じて一定の範囲内で原則年1回加算していく「加算部分」で構成されます。

問題なのは、なにより生計費・生活費の保障という視点が欠落していることです。そのうえ、「定額部分」の水準額が示されていませんから給与設計のイメージが見えてきません。また、「加算部分」では、等級ごとの上限額、数段階の幅の標準額が定められ、「年功的要素抑制の観点等」を踏まえた設計が目指されています。ただし、中身は不明です。

業績評価が加算額決定の「勘案要素」とされ、「能力の発揮度の向上が認められる場合」を対象としています。この加算額は、標準額を基準に、ゼロ 標準額 - 標準額 標準額の2倍、の範囲で決定、標準額を上回る対象者は職員の一定割合とされ、「勤務成績が不良」の者は加算されません。

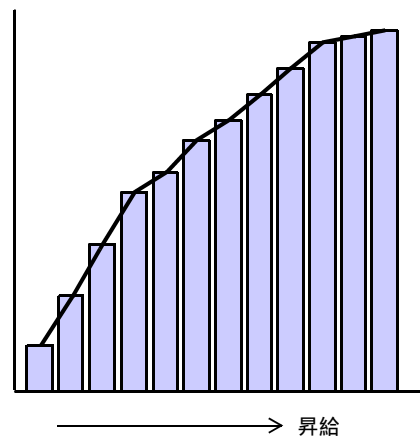
(図4) 基本給(能力給)のイメージ



(表3) 基本給(能力給)テーブルのイメージ

等級	定額	加算額				上限額
		(標準×2)	(標準)	(標準-)	(ゼロ)	
1級	円	: 円	: 円	: 円	0円	円
2級	円	: :	: :	: :	: :	円
}	}	}	}	}	}	}
9級	円	: :	: :	: :	0円	円

(図5) 同一級における加算額テーブルの変更による加算額の変化(イメージ)



(3) 職責手当（職責給）は、課長など管理・監督の地位にあることによる職務の特殊性や職責に対応する手当で、職責の大きさに応じたランク別のテーブルが設けられます。超勤手当とは併給せず、また、原資的には官民比較給与の「範囲外」とされています。

(4) 業績手当（業績給）は、民間の賞与にあたり、現行の期末・勤勉手当にかわるものとして6月と12月に支給されます。安定的に支給する「基礎的支給部分」と、勤務実績に対応した「業績反映部分」で構成されています。

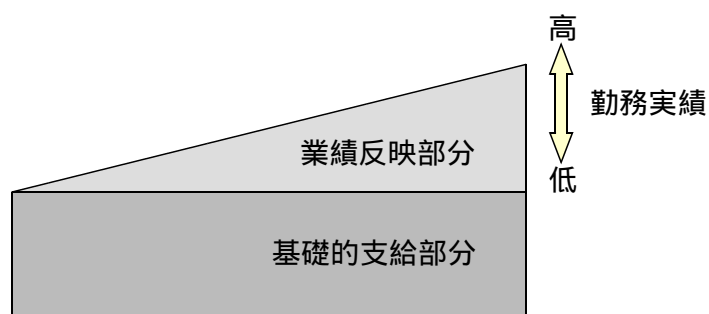
支給額の算出方法については、基礎的支給部分は「基本給、職責手当、調整手当及び等級別に定める加算額の合計額」に一定の支給月数を乗じて算出されます。業績反映部分は「基本給の定額部分、調整手当及び等級別に定める加算額の合計額」に一定の支給月数を乗じて算出した等級別基準額をもとに、勤務実績（直近の業績評価を重要な参考資料として活用）を反映して決定されます。

業績反映部分の算定基礎から基本給の加算部分を除外することで、過度に定額化され、さらに業績手当全体の算定基礎から扶養手当が除かれていることを含め、家計のもっとも苦しい中高年齢組合員層の支給額を大幅に減額する制度設計となっており問題です。

(5) 業績反映部分の支給額は、勤務実績を「適切」に反映させるため、「標準」なら等級別基準額を、「極めて高」ければ2倍ないし2倍を超える額を支給、「極めて不良」なら支給されません。この「標準を上回る又は下回る支給額の段階数、具体的な額及び分布率」については、あらかじめ定められた明確な基準に基づき、人事管理者が設定することになります。「明確な基準」を誰が定めるのか不明です。

(図6)

(図6) 業績手当の支給額（イメージ）



(6) 諸手当として、本府省の課長補佐、係長を対象に「本省勤務手当」を新設しようとしています。従来の特別調整額の範囲(7級以上の課長補佐)を係長まで拡大しようというもので、本省優遇の機関差別、地方に在勤する組合員を無視したものです。

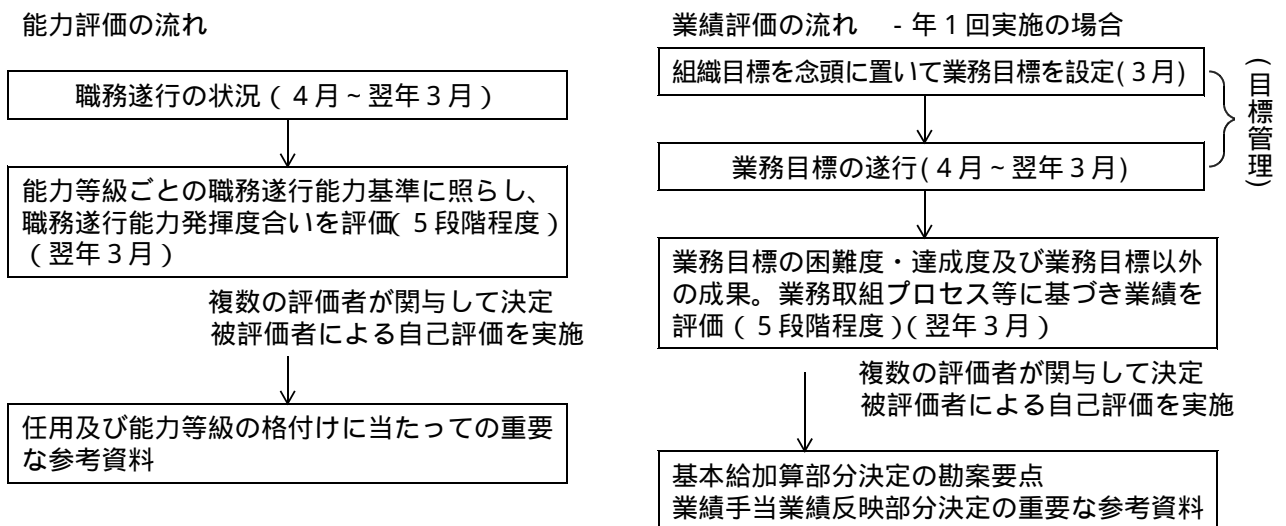
(7) 扶養手当についても言及し、「配偶者に係る扶養手当の在り方について必要な見直し」を行う考えを提起しています。配偶者への扶養手当が生計費補填の役割などからして一挙に廃止することには反対です。属性区分をはずした支給方法に改めるなど、生活費負担の重さに配慮した中身とするように求めています。

6. 新人事制度(評価)

職員の能力と業績を任用、給与に適切に反映させるため、現行の勤務評定制度に替えて、能力評価と業績評価からなる新たな評価制度の導入を提起しています。

- (1) 能力評価は、「職務遂行能力の発揮度を能力基準に照らして評価」し、等級への格付けや任免の際の重要な参考資料として、業績評価は、「目標管理の手法を用いて業績を評価」し、基本給加算部分の勘案要素、業績手当決定の重要な参考資料として活用されます。評価の方法は、年1回、評価を受ける者が5段階で自己評価し、評定者が5段階の評価を行って決定します。管理者である上司(本省の場合課長)による1次評価とその上位の管理者(同局長)による2次評価、が行われます。

(図7) 1年間の評価の流れ



- (2) 能力と業績を評価して、昇任・昇格や処遇にストレートに反映させることが、新たな評価制度導入の狙いです。今年から各府省で評価の試行を行い、その結果を踏まえて具体的な制度設計を行うことにしています。評価次第では、昇給や昇格、一時金に大きな格差が生じます。それだけに、評価制度導入の前提条件としての「4原則(公平・公正性、透明性、客観性、納得性)2要件(苦情処理制度と労使協議制)」が担保されていないのは、極めて問題です。

- (3) 評価制度にとって何より重要なのは、評価を受ける側の信頼を得られるかどうかです。そのためには、制度設計から運用に至るまで労働組合の関与を保障する仕組みが必要です。こうした視点に欠けています。また、苦情処理制度も単なる「相談」でなく、民間のように労使が参加する仕組みを各府省・職場に設けることが不可欠です。こうした要件は絶対に譲れません。

7. 新人事制度(採用試験、本省幹部候補集中育成制度)

各府省が多くの候補者から多様な人材を確保できるよう、試験合格者数を大幅に増加させることと、種採用者を本府省幹部候補として育成するシステムを提起しています。

(1) 採用試験の企画立案権を人事院から内閣に移すことを提起しています。このことは、時の政府に左右されない、成績主義に基づく採用という中立・公正性がもっとも求められるだけに、公務員制度に対する信頼の根幹を揺るがすことになり認められません。

キャリア制度の弊害として、見直しを強く求めていた採用試験区分に手をつけず、
・
・種の現行区分を維持しています。しかも種の合格者数を採用者の4倍に増やし、そのなかから各府省が面接で決めるというのです。これでは、裁量の余地を増大させて情実採用を可能にし、民主的な公務員制度に反する仕組みとなってしまいます。

(2) 種試験採用者を本府省幹部候補として特別に育成するシステムを提起しています。本省課長補佐の一定段階までを育成期間とし、1年後と4等級昇格時に評価を行うとしています。これは、「能力主義」の人事・給与制度に反するもので、国民感覚から遊離したキャリア制度を温存し一層固定化する象徴的な仕組みです。

8. 新人事制度(再就職・退職手当)

営利企業等への再就職については、「人事管理権者による再就職承認制度」にあらため、退職手当については、「長期勤続者に過度に有利な現状の是正」を提起しています。

(1) 人事院による事前承認制を大臣承認にあらため、「天下り」を自由化する考えを示しています。しかも、これまで、退職後2年間は関係企業への再就職を禁止していましたが、この規制も取り除いています。これでは、業界とのゆ着を一層深めることとなります。「天下り」は民間企業や特殊法人等を問わず、全面禁止とすべきです。

(2) 退職手当については、「職員の在職中の貢献度をよりの確に反映するとともに、人材の流動化を阻害しないよう、長期勤続者に過度に有利な現状を是正、支給率カーブ、算定方式の在り方等を見直す」としています。「支給水準の見直し」も行うとしています。退職手当は、生涯生活設計の重要な要素であり、制度の見直しにあたっては当該労働組合との交渉・協議に基づくべきです。

9. 改革のスケジュールと地方公務員などの扱い

2003年中に国公法の改正案を国会に提出。2005年度末までに関係法律等を整備し、2006年度から新制度に移行する計画です。地公法も同時期に国に準じた改正を目指しています。

- (1) 「大綱」は、国家公務員制度の改革について、行革推進事務局が中心になって検討を進め、2003年中を目標に国公法改正法案を国会に提出、2005年度末までに関係法令を整備して、2006年度から新制度に移行するとしています。しかし、このスケジュールは、私たち労働組合との話し合いがないまま一方的に決められたもので、十分な交渉・協議を行うことを予定したものではありません。
- (2) また、これまで検討されてきたのは47万人の非現業国家公務員の半数にあたる一般行政職員が対象で、それも本省キャリア官僚の処遇を中心としたものでした。政府は、大綱を踏まえ、一般行政職以外の職員や国営企業職員についても制度の検討を急ぎ、「それぞれの職務の特殊性等を十分勘案」しつつ一般の行政職に準じて必要な検討を進めるとしています。しかし、国営企業労働者は協約締結権をもっており、賃金・労働条件に関わることについて、行革推進事務局が一方的に検討することはできません。
- (3) 地方公務員制度についても、能力本位で適材適所の任用や能力・職責・業績が適切に反映される給与処遇を実現する、政策形成能力の充実等を図るため、計画的な人材育成、民間からの人材の確保等に取り組む、など国家公務員制度の改革に準じ、同時期に所要の改革を行うとしています。2003年には国公法に合わせ改正法案を国会に提出する計画です。
- (4) 「大綱」には、「地方自治の本旨に基づき、地方公共団体の実情を十分勘案しながら」との表現が盛り込まれていますが、地方分権の時代に、国に準じた制度改革を行おうとすること自体に問題があります。また、これまで地方公務員の制度について一切検討を行っていないにもかかわらず、スケジュールだけを先に決める姿勢は認められません。

公務員制度改革のスケジュール

2002年	国家公務員法等の見直し作業開始
2003年中	国家公務員法等の改正案を国会に提出 (同時期に地方公務員法の改正を行う)
2005年度まで	関係法律や政令・府省令等を整備
2006年度目途	新しい公務員制度の施行

