

公務員制度改革

「自律的労使関係制度を措置する」に修正し基本法が成立

公務員制度改革基本法案が六月六日に参議院本会議で可決・成立した。基本法案は今後五年間の包括的な公務員制度改革のプログラムを示すもの。①新人事制度の構築②多様な人材確保③適正な採用ルールの確立④組織のパフォーマンスの向上——などをその目的としている。法案は四月四日に閣議決定されて以降、連合をはじめとする労働組合は「改革の水準を満たしておらず、極めて不満」との見解を示し、修正を求めた。五月末から六月にかけてから与野党で修正協議が行われた結果、労働界の宿年の懸案課題である労働基

本権の付与について、政府案の「検討する」の記述が、「自律的労使関係制度を措置する」との踏み込んだ表現に改められた。

これを受け、六月一日に東京・溜池で「公務員制度改革に関する緊急シンポジウム」が、二一世紀臨調、経済同友会、連合の共催で開かれた(写真)。

抜本的な改革を先送りさせず、国民本位の「公務員制度改革」を実現させるため開かれたもの。主催者代表のほか、政府・与野党からも、渡辺喜美・行政改革・公務員制度改革担当相、中川秀直・自民党元幹事長、松本剛明・民主党行政改革調査会長らが参加した。シンポジウムの最後に、「今般の基本法の成立を出発点として、日本の行政組織と公務員制度を二十一世紀の日本に相応しい姿へと変革する決意を新たにす

る」などとする主催者の共同声明を採択した。

と野党による協議の結果、政府案に施された主な修正点としては、①幹部職員人事について内閣官房の各府省庁(内閣人事庁)が作成するとしていたものを、「内閣人事局(内閣官房長官)が名簿を作成すること②国会議員との接触について大臣を補佐する政

務専門官をおき国会議員に説明するとしていたものを接触は制限せず記録を作成し、情報公開で透明化を図ること③労働基本権について、「検討する」としていたものを「協約締結権を付与する職員範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置する」としたこと——などがある。

修正内容とその評価

と野党による協議の結果、政府案に

施された主な修正点としては、①幹部職員人事について内閣官房の各府省庁(内閣人事庁)が作成するとしていた

ものを、「内閣人事局(内閣官房長官)が名簿を作成すること②国会議員との接触について大臣を補佐する政

務専門官をおき国会議員に説明するとしていたものを接触は制限せず記録を作成し、情報公開で透明化を図ること③労働基本権について、「検討する」としていたものを「協約締結権を付与する職員範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置する」としたこと——などがある。

公務員の労働基本権

(単位：万人)

国家公務員 66.6		非現業職員		現業職員	
国	自衛官	防衛庁(自衛官除く)	警察、海保、監獄等	一般の行政機関	国会、裁判所等
	24.9	2.3	4.0	26.0	3.2
31.2		29.2		6.3	
団結権×	交渉権×	交渉権×	交渉権×	交渉権△	交渉権○
(協約締結権×)	(協約締結権×)	(協約締結権×)	(協約締結権×)	(協約締結権×)	(協約締結権○)
争議権×	争議権×	争議権×	争議権×	争議権×	争議権×

と野党合意で成立した基本法について、渡辺担当相は「民主党とのすり合わせがなければ通らなかった。憲政史上画期的なことであり、当面は公務員制度改革推進本部をどう作るかが大切」などと発言。与野党からも「まだ入り口だが公務員の無責任体質を終わりにし、魅力ある職場に変えていくことが大切」(中川氏)、「天下り問題だけ

は一致せず、残された大きな課題だ。ただし、ねじれ国会が問題なのではなく、民主主義のルール下で、合意していくことが大切」(松本氏)——など、

地方公務員 299.8		非現業職員		現業職員	
地方	警察	消防	(一般行政 福祉関係を除く)	福祉関係	教育
	27.7	15.6	61.4	41.3	112.6
43.3		215.3		41.2	
団結権×	交渉権×	交渉権△	交渉権○	交渉権○	交渉権○
(協約締結権×)	(協約締結権×)	(協約締結権×)	(協約締結権×)	(協約締結権○)	(協約締結権○)
争議権×	争議権×	争議権×	争議権×	争議権×	争議権×

<資料出所>本誌2008年1月号42頁の図再掲

(注1) 行政機関、国会・裁判所等。自衛官は2007年度末定員。独立行政法人は2007.1.1現在員。

(注2) 地方公務員については、「地方公共団体定員管理調査(総務省)」による(調査時点は平成2006年4月1日)。

(注3) 「一般行政」「福祉関係」「教育」のうち一部(単純労務職員)には団体協約締結権が認められており、「公営企業等会計」のうち一部(地方公営企業法の適用・準用を受けない職員)には団体協約締結権が認められていない。

両党とも法案の成立を前向きに評価している。

労働基本権の今後の対応について

労働基本権付与の具体的な検討に向けて、渡辺担当相は、昨年一〇月に行われた報告をベースに、近く設置予定の公務員制度改革推進本部のなかに、学識者や労組代表者も含めて労使関係制度検討会を設けて、議論する考えを表明した。

昨年、専門調査会がまとめた労働基本権の改革に関する方向性としては、「労使が自律的に労働条件を決定するシステムへの変革を行わなければならない」とし、「一定の非現業職員について、協約締結権を新たに付与する」と報告している。

しかし、これに対して連合は、報告で評価できるのは、「一定の非現業職員に対する協約締結権付与」と「国における使用者機関の確立」だけであり、「団結権」「争議権」「労使協議制」などに関連しては、「両論併記」にとどまっていることから、不満との見解を発表している。「労使関係の自律性の確立」のためには、協約締結権だけでなく、団結権、団体交渉権を機能・促進させる争議権付与の検討も不可欠とする。

パネリストとして参加した古賀伸明・連合事務局長は、今回の基本法成立に盛り込まれた労働基本権のあり方について、「地方自治体では（賃金カットなどで）人事院勧告制度が有名無実化している。公務についてもILO八

七号条約『結社の自由及び団結権保護条約』とILO九七号条約『団結権及び団体交渉権条約』に準拠した民間同様の制度とすべきだ。基本法では、自律的労使関係制度を措置するとしたが、労働基本権そのものの付与が必要。そうした関係になれば、当然使用者性が存続しなければならない。内閣人事局が幹部人事の差配をするだけではなく、管理運営責任をもつべきだか、ここが明らかではない」と述べ、政府に注文をつけた。

これに対して、渡辺担当相は、「使用者機関がばらばらに存在するわけにもいかないで、使用者機関の在り方についても検討会で検討していく」と述べた。中川氏も労働基本権問題について「自民党内で意見が一本化されているわけではない。政調会長のときに協約締結権は納得した。使用者責任についても国民レベルで、深い議論をしていかなければならない」と発言した。一方、松本氏は「労働基本権は付与というものではなく、本来あるべきもの。業務によって制約されるものはあるかもしれないが、速やかに徹底的に議論すべきだ。内閣人事局を企業でいう人事労務部にするのかなど、今回の基本法では、幹部人事と労使関係がばらばらに入っており、一本化すべき」との意見を述べた。

二一世紀臨調・経済同友会・連合の共同声明

主催者の一人として、シンポジウムの最後に発言した高木剛・連合会長は、労働基本権問題について「一九六五年

にILO八七号条約を批准したが、ILOのドライヤー勧告からの公務員の労働基本権が放置されていてもいいのか」という指摘、さらにILO総会、条約勧告適用委員会でも、公務員の労働基本権問題がずっと議論されてきた。日本はかなりの民主主義の国なのになぜ解決できないのか。特別な国なのか。基本法では、国民の理解を得つつと、書いてある。検討会で前向きな議論をお願いしたい」などと述べ、宿年の課題に対する明確な結論を要請した。

パネル討論を受け、二一世紀臨調・経済同友会・連合の主催者団体は、以下の共同声明を発表した（抜粋）。

国家公務員制度改革基本法が成立した。同法の成立が危ぶまれる中、与野党協議における合意を通じてこれを成し遂げたことは、政府・与野党関係者の改革に対する強い決意の表れであり、われわれは、その努力に心から敬意を表するものである。

政官業の癒着を断ち、官僚主導、裁量行政、縦割り・割拠主義と決別し、国民に支えられた責任ある政治主導体制を確立すること、国民に信頼され、公正・透明で、効率性、総合性、機動性、国際性に富んだ有効で活力ある行

政組織を創造することはいまや喫緊の課題であり、これらの要請に応えうる新しい公務員制度の創造が渴望されている。

われわれ主催団体は、こうした時代の要請を踏まえ、今般の基本法の成立を出発点として、日本の行政組織と公務員制度を二十一世紀の日本に相応しい姿へと変革する決意を新たにし、ここに以下の共同声明を公表するものである。

政府は、今後において具体的な制度設計や個別法の改正を進めるにあたっては、与野党協議における修正合意に基づいて成立した基本法の立法趣旨、すなわち、「政治主導の強化」及び「キヤリア・システムの廃止」「幹部職員人事の一元化」の基本理念を真摯に受けとめ、改革が決して後戻りすることのないようにすべきである。

今般の基本法は国民の求める公務員制度改革の一里塚にすぎない。政府、政党は、現代公務員制度の根幹を成す「能力・実績主義」「政治的中立」「能力・実績に応じた処遇」の諸点についてはとくに国家百年に耐えうる十分な制度設計を行い、公務の世界に気概と使命感に溢れる有為の多様な人材を将来にわたって確保し、彼らが誇りと働きがいをもって職務を遂行しうる環境の整備に努めるべきである。

（調査・解析部）



共同声明を発表する主催者代表