

行政改革推進本部専門調査会小委員会ヒアリング資料

岩手県一戸町（人口 15,549 人（H17 国調）面積 300.11 K m²）

【基礎事項】

- ・業務内容：地方公共団体（町）
- ・職員数：170 人（平成 18 年 4 月 1 日現在。一般職、技能労務職、企業職員含む。）
- ・組織構成：町長部局（4 部 9 課、3 支所）教育委員会（2 課）議会事務局（選管、監査委員事務局職員と併任）農業委員会、公営企業 1（上水）
- ・組合数：1（組合員数 153 人、組織率 100%、専従者 なし）
- ・人事委員会：なし
- ・公平委員会：なし（岩手県に委託）

【主な質問事項に対する回答】

（今後とも官として行っていくべき業務と今後は民に任せるべき業務との整理について）

「簡素で効率的な地方自治体」における公務の範囲及びそれを担う従事者の類型化とそれぞれのあり方

現況として一戸町を含む町村は、「簡素」とはまったく逆の「複雑」かつ「手を上げすぎている」状態にある。そしてそれだけの事務事業をこなしながらも、時代の変化について行けない感がある。

つまり、住民を最適な形で存続可能な方向へ導けないでいると思う。そこに住民の不安、不満も生じている。

これを打破するには、人的な資源を「精鋭化」する必要がある。地域社会において、これから重要な課題を「特定化」し、それに集中すべきである。

それは、「少子・高齢化対策」、「産業おこし」、「教育再生」とかである。

これまでは、高度成長にあわせて自治体でも何でもかんでも業務を取り込んで膨張してきたが、これからは逆に目標を絞って「簡素化」すべきである。

その観点から言えば、「公務の範囲」はどんどん縮小できると思うし、純然たる「公直営」で行うべき職務は殆んどないと考える。

前述したこれからの主要課題にしても、「公直営」ではなく、「地域社会の意志の形成」のもとに、首長をはじめとする「少数の精鋭公務員」が住民との協働の中で取り組む形が一番良いと思われる。

それは「公直営」ではなく、協働を前提とした「公関与」の形である。

その他の簡単な業務は、基本的には民営化や業務委託が可能と考える。

類型化は前述した考えに則って、高度の価値判断にあたる者と簡単な業務にあたる者とに分けるべきである。さらに、簡単な業務は「公直営」でなくて良い。

公務員あるべき姿とは、従来と違って「簡単な業務をする者を含む大きな集団」のイメージではなく、「高度の地域社会に本当に役に立つ少数精鋭」のイメージに変わるべきと思う。

(現状の人事管理、労使関係に関する評価)

国民主権等と労使関係のあり方

に述べたように、将来の新しいあり方になれば、現在のようなマスとしての労働者と使用者との関係は、あまり問われる必要がなくなると思う。働き(実績)に応じた給与体系にならざるを得ないだろう。

一方、現況は全国横並び、国公準拠のあり方であり、住民主権のあり方や財政民主主義の原理からあまりにズレているように思う。

(今後の人事管理、労使関係、労働基本権の在り方等についての意見)

労働基本権を含む労使関係のあり方

と述べたように今後公務員の労使関係は抜本的に変わると思う。

現況について言えば、労働基本権を与えるべきと思う。

与えてもそれが不当に発動される事は無いと思う。住民のチェックはされると思う。団体交渉も公開で行えば良い。かえって基本権を与えないと特権的な措置が温存されたり、公務員の意識も特権的なものに固定され続けると予想される。

(その他(公務員の在り方、公務員制度改革、分限処分の在り方等についての意見)

その他

将来のあるべき「簡素で効率的な地方自治体」に移行すべく当町で行っている経過措置については、次の事が挙げられる。

町長在任中一貫して定数を減らし続けピーク 227 人(S60)から現在 170 人(H18)までになり、今後、特に団塊世代の退職に合わせ採用抑制し、145 人(H22の定員適正化計画目標値)を目標にしている。

9年前から庁内早朝塾を設立し自己成長・自己啓発を促し、公務員のあるべきイメージを高めるトレーニングを実施している。実施率 $116 / 131 = 88.5\%$ (保育業務職と技能労務職を除く 18 年度在職職員数に対する受講者数の割合)

労使関係を含め、公務員の客観的評価が低いのは使用者側に技術的トレーニングの手法しかなく、良好な職場風土が育っていないからである。一方、組合側はそれなりの囲い込みをしている。この総体のあり方が国民、住民から批判されている。