

書評

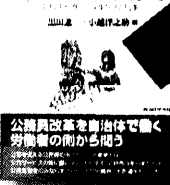
黒田兼一・小越洋之助 編

公務員改革と自治体職員

NPMの源流・イギリスと日本

三宅正伸

公務員改革と自治体職員



評者は1950年生まれで、約40年にわたる公務員生活にピリオドを打ち、現在は大学での研究員・講師をしつつ、若い学生に公務員になることを薦めている。そのような経歴の者が読んでも、本書は現実を知らない研究者の理論でもなく、また、現実に埋没した公務員の下キエメンタリーでもなく、公務員問題の本質を的確につかんだ良識の書と感じる。公務員試験の受験技術向上から、間違つて公務員になっている者も増えてきている。間違つてと言うと失礼かもしれないが、この本を一読してから願書を出すならば、正しい認識を備えることが可能であったと考えられる。

本書は第一部「公務員改革とは何か」、第二部「地方公務員の雇用と人事・処

自己管理が忘れられて、「方針管理」や「ノルマ管理」の手段にされることを避けなくてはならない。いくら数値によって客観性を装つても、難易度、ウエイト、達成度判定において、被評価者の自己申告を判定する評価者(上司)の主観が入り込むことが避けられない事実を、評者の研究においても認めた。この制度が業績向上のための上司とのコミュニケーション手段から人事制度に連動するようになると、上司に従順な部下育成の傾向と、その上司の恣意性が隠蔽されるところになる公算が高い。それならば評価者である上司が人を見る目があるかと言う資質に戻ってくるのである。つまり、いくら職務的な制度運用を標榜しても、その評価は属人的なことにならざるを得ないことを忘れてはならない。このようなことに対して、労働組合が関わりを持つことも必然的なことと指摘している。「官製ワーキングプア」を取り上げた第3章は、増加する非正規職員に対して労働組合がどのような対応をするかである。一言で言えば、労働組合が正規職員の利益だけを守ることに徹するのか、そ

遇」、第三部「イギリスの地方公務員の雇用と人事・処遇」で構成されている。序章の「3・11大震災と地方公務員」と補論の「地方公務員制度改革の基本方向を考える」も、かなりの示唆に富んでいる。序章では地方公務員の大規模な人員削減と業務の外部委託化などが、天災を人災にすることを示唆している。つまり、

事が起こってからそれに対応する公務員の人材育成などあり得ないことを物語っているのが、今回の東日本大震災ではなかっただろうか。また、補論においても国家公務員制度改革につられて、地方公務員を時の権力者のための従順な下僕に堕してはならないと警告している。

本論の記述で注目に値するところは、第1章の「客観性、公平性、納得性をえ

れとも非正規職員も同じ職場で働く仲間として共闘するのか、いずれが市民のためになるかである。これらのことを無視するような労働組合は社会的存在理由を失うと考えられる。「自治体業務の外部化、民営化、効率化」というNPM政策は、非正規職員の増大と官製ワーキングプアを生み出す元凶となっており、根本的な見直しが必要である」という指摘は、まったくそのとおりと言わざるを得ない。

第4章に書かれているワーク・ライフ・バランスは、公務員だけでなく働く人々すべてに関わる問題指摘である。過労死ラインであると言われる月80時間を超える時間外勤務が常態化していたり、違法であるサービス残業が職員のやる気判定の基準とされる公務労働職場は異常である。異常の中で正常なことを主張することを異常と見る職場にこそ、ワーク・ライフ・バランスの考えの導入が必要である。まずは残業をしなくてもよい人員の配置である。次にチームで仕事のできるような他者への配慮である。最後に家庭事情なども考慮した人の配置ができる組織文化であるとの指摘は、誰も

「労使交渉」なしでは困難である」との文言である。これを頑なに「管理運営事項」として拒否するのが現状であるが、著者の言う「人事査定の団体交渉」こそが、市民のための開かれた自治の第一歩と考える。行政組織においては制度論から人事問題にアプローチする傾向があつて、労働組合も人事問題には及び腰である。客観性、公平性、納得性が構成員のモチベーションに関わる根源的なことであるとの認識からは、このことを本人の能力の高い低いという制度論からの問題の個人化を許してしまつては、労働組合は単なる苦情処理機関になるばかりでなく、組合員間の分断による弱体化を招きかねない重要な問題なのである。もしこれが労働条件をめぐる団体交渉に馴染まないとする労働組合があるようならば、それはその労働組合としての考えが甘いとの非難を甘受しなければならぬ。これは評者のような公務員経験者が言うことなので間違いないところである。

第2章では目標管理制度が取り上げられているが、この制度においては目標が異議のないところと考えられる。ところがそれが実行されないのは、以上のような指摘の反対方向にNPM政策による人事労務管理があるからなのである。過度な顧客主義、市場主義、成果主義は、必ず働くすべての人々のワーク・ライフ・バランスを不安定なものにすると言言できる。

第三部の第5章、第6章、第7章、第8章はイギリスでの現地調査を踏まえた各章である。仕事に対して人を採用する職務的な人事労務制度のイギリスにおいて、見習い制度があることなどは興味ひかれるところである。また、よく紹介されるTUPE(営業譲渡雇用保護制度)などで、民営化されても雇用と処遇は守られる意味合いを、日本の指定管理者制度による失業や官製ワーキングプア防止のために導入すべき今後の課題であると考えた。

公務員になろうとしている方、ならびに現役公務員の方に特に読んでもらいたい良書である。

(自治体研究社・定価「本体2000円+税」)
(みやげ まさのぶ・龍谷大学非常勤講師)