

# 地方公務員法及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律等改正案に対する意見書

2004.4.2

自治労連全国弁護士

## 第1 はじめに

政府は、2004（平成16）年3月9日、地方公務員法及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（以下、地方任期付職員採用法という）等改正案を国会に提出した。これは、地方公務員法の一部改正によって、人事委員会等の機能を強化するなどとともに、修学目的及び高齢者を対象とする部分休業制度を設け、地方任期付職員採用法の改正によって、新たな任期付任用制度を導入しようとするものである。

これらの改正案は、おおむね地方公務員制度調査研究会報告（1999（平成11）年4月）において提起されていたものをベースに、昨年すでに作成されていた国家公務員法の改正案に沿って作成された能力等級制を柱とする「地方公務員法の一部を改正する法律案（仮称）のポイント」のうち、能力等級制にかかる部分はずして法案化したものである。

もともと地公研報告には、労働基本権に対する配慮がほとんどみられないという特徴があったが、これは今次の公務員制度改革の動き全体を通じて指摘できることである。

そもそも、わが国における公務員の労働基本権制約は、過度でかつ広汎に過ぎ、憲法28条に違反する疑いがあることはつとに指摘されてきたところである。

この点、ILOも、87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）、98号条約（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）に照らして、「ある範疇の労働者に対する団結権の禁止、大多数の公務員のための団体交渉権の不在、労働基本権が制約されている労働者のための現在の代償機関と方法および広範なストライキ権の禁止をはじめとする現行制度のいくつかの主要な特徴を維持」しようとする公務員制度改革の基本的内容を、「結社の自由原則」に基づいて根本的に再検討するよう、日本政府に強く求めていることは周知の通りである。

しかるに、今回の改正案には、こうした労働基本権の回復につながるものは何一つ含まれていない。

この点、第2で詳述する人事委員会・公平委員会の権限強化等は、労働基本権制約の代償措置を地方公務員についても十分にとっていることを内外（特にILO）に対して示すためのポーズではないかと思われるが、それは本末転倒であると言わざるをえない。

## 第2 人事委員会・公平委員会の権限強化等について

### 1 改正案の内容

地公法改正案は、人事委員会・公平委員会の権限強化等として、以下の諸点を改正するものとなっている。

人事委員会の所掌事務に、「研修及び勤務成績の評定」について研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること（8条1項2号）及び「給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告すること」を追加する（同項5号、14条2項）。

公平委員会の権限の特例として「職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務」

を追加する(9条1項)。

また、「競争試験等を行う公平委員会」を置く地方公共団体は、公平委員会に、従前の「事務職員」に代えて、「事務局」を置き、「事務局に事務局長その他の事務職員を置くことができる」(12条6項)とする。

さらに、「競争試験等を行う公平委員会」は、人事委員会の場合と同様、委員に事務局長の職を兼ねさせることができるものとする(同条10項)。

人事委員会・公平委員会の所掌事務に「職員の苦情の処理」を追加する(8条1項11号、同条2項3号)。

人事委員会又は公平委員会の委員が他の附属機関の委員を兼ねることができるものとする(9条の2 9項)。なお、ここにいう「執行機関の附属機関」とは、「自治紛争処理委員、審査会、審議会、調査会その他の調停、審査、諮問又は調査のための機関」(地方自治法138条の4)をさす。

人事委員会・公平委員会は、「会議を開かなければ公務の運営又は職員の福祉若しくは利益の保護に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるとき」は、2名の委員の出席で会議を開くことができるものとする(11条2項)。

地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする(39条3項)。

地方公共団体の長は、任命権者と人事委員会又は公平委員会の報告を受け、毎年、人事行政の運営の状況を公表しなければならないものとする(58条の2)。

## 2 問題点

### (1) 勤務評定について

まず、(人事委員会の所掌事務の拡大)は、人事委員会の所掌事務に、勤務評定に関する研究を追加するものである。

これは、今次の公務員制度改革の柱とされている成果主義人事管理の導入を前提に、国公法改正に先立って、地公法においてその条件整備を行うものといえる。

しかしながら、およそ人事考課については、人の評価という本質から来る制約として、評価基準が曖昧にならざるをえず、また具体的な評価が評価者の主観に流れがちであることはつとに指摘されてきたところである。のみならず、成果主義においては、近視眼的な評価になりがちであり、長期的な視野に立った評価や人材育成が困難であることから、民間企業においても見直しの動きがある。さらに、公務員の職務は、民間企業の業務とは異なり、国民や住民の人権保障を直接の目的とするものであるだけに、そもそもこうした評価になじむのか、という批判もある。したがって、公務員に対してこのような改革を拙速に行うこと自体が戒められなければならない。

また、こうした人事考課は、使用者による一方的な労働条件決定である。現行法においても、勤務評定の結果が勤勉手当や特別昇給の判断要素とされる場合はもちろん、そうではなく、昇任、転任等の人事配置に関することであっても、それは職員の勤務条件に影響する事項である。民間の労使関係であれば、こうした事項は当然のことながら団体交渉の対象となり、労使合意によりルールを設定していくという手順がとられる。

ところが、現行地公法上、職員団体には登録制度等の制約があるのみならず、争議権は剥奪され、団体交渉権や労働協約締結権にも重大な制約が加えられている。かろうじて登

録職員団体の交渉申入れに対する「当局」の応諾義務は規定されているが(地公法55条)、人事委員会はここにいう「当局」には該当しないとされているため、人事委員会は職員の意向にかかわらず勤務評定の手順を定めることができることになる。これは民間の労使関係においては考えられないことである。

こうした労働基本権制約を維持したまま、使用者による労働条件の一方的決定を強化することにはあまりにも問題が大きいといわざるをえない。

仮にこうした形で人事委員会の権限を強化しようというのであれば、人事委員会を使用者と位置づけて、労使交渉の相手方とするべきである。

#### (2) 人事委員会の勧告について

次に、(人事委員会の所掌事務の拡大)は、人事委員会に、人事院の勧告権(国公法28条2項)と同様の権限を付与するものである。

しかしながら、地公法が国公法よりも職員の団結権をより尊重する立場をとっていることもあって、各地方公共団体においては、人事院勧告に準拠するのではなく、それぞれの地方公共団体の個別事情をふまえて労使の交渉を尽くし、その結果を給与条例に反映させているのが実態である。

しかるに、人事委員会に、人事院と同様の勧告権を付与することは、こうした自治体労働組合の団体交渉権を形骸化するものであり、結社の自由原則に逆行するものとして、きわめて問題である。

特に近年、人事院がマイナス勧告をする事態が重なり、労働基本権剥奪の代償措置としての機能を失っている中において、その弊害は大きいといわざるをえない。

#### (3) 研修について

さらに、(人事委員会の所掌事務の拡大)は、人事委員会の所掌事務に、職員の研修に関する研究を加えるものである。

しかしながら、職員の研修とは、何よりも職員の自己実現ないし発達保障のための権利であることが確認されなければならない。したがって、研修が職員の権利であることを法文上明記すべきである。

また、真に公務の能率を高めるためには、研修内容は職員の内在的要求に合致したものでなければならない。そのためには、現場の職員の創意工夫を生かした、ボトムアップが図られるものである必要がある。ところが、人事委員会が置かれる地方公共団体の職員数は相当な人数に及ぶものであることから、人事委員会が上意下達的に研修内容を定める場合には、画一的でかえって効果の上がらないものになる可能性が大きい。したがって、研修の具体化にあたっては、住民福祉のための自治体を実現するための多くの経験と叡智を集積している自治体労働組合の意見を尊重することが不可欠である。

同様に、(地方公共団体の研修方針等の策定)についても、研修が職員の権利であるということをふまえ、自治体労働組合の意見を尊重した方針等の策定が不可欠である。

#### (4) 公平委員会の権限の特例について

(公平委員会の権限の特例)は、公平委員会に「職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務」、すなわち職員の任用のもっとも中核的部分を担わせるものである。情実採用を排するために独立した機関にこうした事務を担わせることには評価できる側面があるが、職員団体の交渉の相手方となる「当局」には含まれないとされている公平委員会

が、職員の身分や給与その他の勤務条件に影響する事務を一手に握ることには問題が多い。

現行法上も、人事委員会は「職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務」権限を有するものとされているが、職員の採用その他の任用が勤務条件に影響する側面が大きいことに鑑みれば、人事委員会・公平委員会を使用者と位置づけて、労使交渉の相手方とすることが必要である。

#### (5) 苦情処理について

(人事委員会・公平委員会に職員の苦情処理の権限を付与)については、現行の人事院に付与されている権限(国公法3条2項)を、人事委員会・公平委員会にも付与するものである。個別労使関係に関わる紛争処理について、職員団体・労働組合による解決と並ぶ、複数のメニューを用意するという趣旨であれば肯けるが、ここでの苦情処理は権利救済手続とはまったく異なるものであることに留意されなければならない。

また、現在の人事委員会・公平委員会による権利救済システム自体が必ずしも十分に機能していない状況にあるが、人事委員、公平委員の選任のあり方などについての抜本的な改革のないまま、人事委員会、公平委員会に苦情処理を委ねるシステムが十全に機能するのは疑問である。

#### (6) 人事委員・公平委員の兼任について

(人事委員・公平委員の兼任)については、人事委員会及び公平委員会の独立性を侵害するおそれ大きい。そもそも人事委員会・公平委員会制度は、科学的人事行政を担うべき主体として、また労働基本権制約の代償機能を担うものとしての役割が予定されている。そして、これらの委員会は、職員の権利救済という準司法的機能までがその所掌事務に含まれている。したがって、これらの委員は、特に職員の任命権者から独立した立場でその職務を遂行することが求められている。だからこそ、人事院及び公平委員には比較的長期の任期が与えられ(地公法9条10項)、強い身分保障が与えられているのである(同条7項)。他の附属機関の委員とは異なり、審議会等の委員との兼任が認められていなかったのもこれと同じ理由である。人事院についても同様の趣旨から兼職禁止が規定されている(国公法15条)。これは当然の事理であって、およそ行政と(準)司法とが癒着するような事態は避けなければならない。

そもそも、人事委員会が必置とされている都道府県及び政令指定都市において、人事委員にふさわしい人材がないということは考えられない。また、その他の地方公共団体においても、現行制度上、複数の地方公共団体が公平委員会を共同で設置し、あるいは他の地方公共団体の人事委員会に委託して公平委員会の事務を処理させることができるとされているところである(地公法7条4項)。したがって、仮に公平委員にふさわしい人材を得ることが困難な事情があったとしても、この制度を活用することで十分に対応できるのであって、人事委員会及び公平委員会の独立性を危険にさらすような制度改革を行う必要性はまったくない。

#### (7) 人事委員会・公平委員会の議事について

(2人の委員による会議開催)は、およそ合議体の本質に反するものといわざるをえない。合議体とは、合議を経て、より正確な事実認定や適正な法的判断をするための制度であり、地公法9条が人事委員会又は公平委員会の委員を3人と定めているのは、これが合議体を構成するに最低限の人数だからである(裁判所においても、合議体により裁判を

行う場合に、合議に参加する人数が 2 名で足りるとすることは考えられない。委員に故障があって合議体を構成できない場合には罷免され、新たな委員が選任されるべきことは法律上予定されているところである(地公法 9 条 6 項)。

#### ( 8 ) 人事行政の運営等の状況の公表について

( 人事行政の運営等の状況の公表 ) については、行政運営の公開に資するよう見えるが、民主主義の観点からより強く公開が要請・保障されるべき行政意思形成過程は非公開であるのに、職員の賃金労働条件のみがすべて公開とされるのは、均衡を失する。これは、公表の目的が公務員賃金を「地場賃金」に引き下げるための方法として位置づけられているからにほかならない。これまで公務員賃金は、地域の賃金相場の牽引役となって地域経済を支えてきたのであるが、今後は反対に引き下げの牽引役の役割を担わせられるおそれすらある。

そもそも民間企業の従業員の労働条件のすべてが株主に公開されるようなことはないのに、給与等の原資が公金であるという 1 点のみで、職員の勤務条件のすべてを住民ひいては国民全体に公表する必要があるのかは疑問である。

### 第 3 修学部分休業・高齢者部分休業の創設について

#### 1 改正案の内容

今回の地公法改正案は、「修学部分休業」、「高齢者部分休業」の各制度を創設するものである。

##### 修学部分休業(地公法 26 条の 2)

職員の申請により、大学等における修学のため、2 年を超えない範囲内において、部分休業(1 週間の勤務時間の一部について勤務しないこと)を認めるものである。承認の要件は、「公務の運営に支障がなく」、かつ「当該職員の公務に関する能力の向上に資する」と認めるときとされている。

任期のない常勤職員が対象であり、部分休業期間の給与については、条例で減額するものとされている(同条 3 項)。

##### 高齢者部分休業(地公法 26 条の 3)

職員の申請により、当該職員の定年退職日までの 5 年を超えない範囲内において、部分休業を認めるものである。承認の要件は、「公務の運営に支障がない」と認めるときとされている。

部分休業期間の給与の減額については、と同様に条例で定めるものとされる。

#### 2 問題点

##### ( 1 ) 雇用の劣化を拡大

これらは、地方公務員制度調査研究会「分権新時代の地方公務員制度」(2003(平成 15)年 12 月 25 日。以下「報告」という)が提唱した「多様な任用・勤務形態」のうち、「自主的な研鑽のため」及び「漸次的現役離職のため」に限定したフルタイムからパートへの変更について、新たな任用形態の一つとしてではなく、「部分休業」として位置づけたものである。

このうち「報告」を見ると、「若者の仕事を中高年が奪っている」という考えに強く支配されているようである。確かに、若者の雇用創出のために中高年が仕事

を譲るのは1つの方法ではある。しかし、今回の改正案が後述の任期付常勤職員の拡大及び任期付短時間勤務職員制度の創設とセットで提出され、しかも、任期付短時間勤務職員がこうした部分休業者の代替要員として位置づけられているところからすれば、この部分休業によって新たに創出される雇用が非正規雇用を想定していることは明らかである。これは正規雇用を非正規雇用に代替することに拍車をかけ、広く雇用の劣化をもたらすものであり、真に望ましいワークシェアリングとはおよそかけ離れたものである。

#### (2) 育児、介護目的の短時間化要求を無視

そもそも、職員にとってニーズの高いものは、育児、介護目的の短時間化である。この点、現行の制度は、それぞれの承認要件も、休業期間も、また休業期間の生活保障についても、きわめて限定されたものとなっている。

したがって、ILO156号条約(家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約)・同165号勧告に照らして、家族的責任を有する労働者が職業生活と家庭生活の両立を実現するために、育児、介護目的の短時間化への転換権が制度化されるべきところである。

しかるに、今回の改正案にはこれらは含まれていない。

「報告」は、これらの制度を見送る理由として、民間でも一般的ではないことを挙げているが、本来望ましい方向で制度改革をしようというのであれば、公務員制度において率先垂範すべきものであって、これを遠慮する必要などどこにもない。

#### (3) 強制された「選択」の危険

新設される部分休業は、いずれも当該職員の自由意思により選択できる制度ではあるが、特に については、「報告」でも「団塊の世代」対策としての位置づけが示唆されている。

しかしながら、民間企業において往々にしてリストラのターゲットとされるのが中高年労働者であり、これらに対する退職強要が横行して社会問題化していることからすれば、強制された選択とならないよう、運用上の注意が必要である。

## 第4 新たな任用制度について

### 1 改正案の内容

今回の地方任期付職員採用法改正案は、まず、同法1条にある「専門的な知識経験又は優れた識見を有する者」を削除することにより、ひろく一般職の任期付職員の採用に関する法律にその性格を一変させるものである。

そして、具体的には以下の2つの新たな任用形態をメニューとして追加しようとしている。

#### 任期付採用(任期付フルタイム)の拡大(法4条)

「一定の期間内に終了することが見込まれる業務」、「一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務」(法4条1項)について、及びこれらの業務に任期の定めのない職員が任用された場合の補充として(同条2項)任期付採用ができるものとする。

任期は原則として3年を超えない範囲内とされるが、特に必要がある場合には条例で5年以内と定めることもできる(法6条2項)。また、任期が3年に満たない場合には採用日から3年を超えない範囲内において更新ができるとする(法7条)。この場合において、再度の更新を禁止する規定はない。

採用方法は、任期の定めのない職員の任用の場合と同様、「競争試験又は選考」によるものとされ、賃金については、地方自治法 204 条により、給与・手当が支給されるものとされる。

任期付短時間勤務職員（任期付パート）（法 5 条）

法 4 条 1 項の場合（「一定の期間内に終了することが見込まれる業務」又は「一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務」）に加えて、「住民に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持する必要がある場合」（法 5 条 2 項）、今回新設される修学・高齢者部分休業の代替の場合（同条 3 項 1 号）及び育児休業・介護休業の代替の場合（同条 3 項 2,3 号）について、任期付短時間勤務職員の採用ができるものとする。

任期、採用方法、給与については、法律上は と同じである。

なお、任期の定めのない職員の場合と同様、原則として最初の 6 か月間は条件附採用とされる（法 9 条、地公法 22 条 1 項）。

また、この任期付短時間勤務職員は、地公法 28 条の 5（定年退職者の再任用職員）の職にあてるものとされる（法 2 条 2 項）。

## 2 問題点

### （1）常用代替促進による公共性破壊の危険

今回の改正案の最大の問題点は、労基法改正による民間における有期雇用の拡大の動きをトレースするかのように、地方公務員の領域に任期付任用を拡大しようとするところにある。それは、常用代替の決定的なツールである。

いうまでもなく、公務の遂行には、中立・公正さとともに、継続性と安定性が要求される。これは公務の目的が国民・住民の人権保障にあるからであり、公務員に強い身分保障が与えられている理由もこの点にある。こうした見地からすれば、任期付公務員は、仮にその必要があるとしても、その職の特性に応じて合理的に必要な事情が存在する場合に限定されるべきであり、現行の地方任期付職員採用法もそうした見地に立っている。

ところが、今回の改正案は、任期付職員に広く本格的業務、それも住民に対するサービスの中核的部分を担わせようとするものである。しかも、その要件たるや、きわめて広汎で曖昧であり、事実上無限定に拡大されてしまう規定となっている。これは「企画」と「実施」を分離し（中央省庁等改革基本法 4 条 4 号参照）、「実施」部分を不安定雇用に担わせることにほかならない。

しかし、こうした職務に従事する職員がその職責を全うしようとするれば、当然のことながら、そこには専門性が要求される。これは、研修や長期にわたる勤務の中で研鑽を重ねる中で習得されていくものであって、そのためには当該職員に対する長期の安定した雇用が不可欠の前提となる。それをたかだか 3 年程度の任用期間中に習得することは非現実的である。

しかも、現在、民間委託や指定管理者制度による自治体業務のアウトソーシングの動きが顕著となっているが、地方公共団体がこうした方針を実施すれば、当該業務は「一定の期間内に終了することが見込まれる業務」とされ、新たな任期付職員（フルタイム）ないし任期付短時間勤務職員（パート）によって代替されていくおそれがある。また、本来、

正規職員の拡充で対応すべき住民サービスの部分がことごとく任期付短時間勤務職員によって担われていくことになるおそれがある。しかも、一度こうした動きが始まれば、労基法がそうであったように、今後要件がますます緩和され、正規職員の退職者の補充にこうした任期付職員が広くあてられるようになり、きわめて広範な公務が任期付職員によって担われることになってしまうことは見やすい道理である。

この新たな任用形態とその増大は、住民の福祉サービス等にもっとも身近な公務員がことごとく不安定雇用置き換えられていくことを意味する。それは、現場の職員がいかに奮闘しようと、長期的には住民サービスすなわち人権保障機能の低下をもたらすことになる。

## (2) 雇用の劣化の拡大

また、こうした新たな任用形態は、雇用の劣化を拡大していくことになる。

現在、地方公共団体に働く臨時非常勤職員の抱える主要な問題点は、雇い止めの危険と劣悪な賃金・労働条件にあるが、新たな任用形態による職員についても、こうした問題点は何ら改善されていない。

まず雇い止めの問題については、何らの法制度上の歯止めがない。

他方、給与等については、常勤職員と同様に地方自治法 204 条が適用されるものとされ、現行の非常勤職員に対して支払われる労働の対価が「報酬と費用弁償」とされていること（地方自治法 203 条）と比較すれば、一定の改善と評価しうる側面はある。

しかしながら、均等待遇については何らの規定もない。実際、総務省の説明によれば、任期付短時間勤務職員の給与は、定年後再任用職員の給与のみならず、現行の非常勤職員の報酬をも基準とするとされていることから、かなり低い水準が想定されているとみざるをえない。しかも、この新たな任期付職員の給与については、人事委員会の勧告の対象にすらしなことが示唆されている。これは、労働基本権の制限は任期の定めのない職員とまったく同じでありながら、これに対するわずかな代償措置すら保障されないということであり、その矛盾は著しい。

「報告」は、こうした制度が「原則フルタイムのみの勤務形態の下では就労し難かった者にも公務への道を開くことになる」とか、「ワークシェアリングの可能性を広げ地域雇用を創出する効果も期待される」などとするのであるが、ここで意図しているのは、あくまで正規職員を劣悪な賃金・労働条件におかれる不安定雇用労働者に代替していこうとするものであることに注意する必要がある。

## (3) 現在働いている臨時非常勤職員についての配慮の欠如

さらに問題なのは、この新たな任用制度が、現在、地方公共団体において住民サービスの最前線において働いている多数の臨時非常勤職員の身分や勤務条件の改善に何ら資するものではないということである。

この点、地方公務員制度調査研究会内部の検討会報告である「分権型社会における地方公務員の任用制度のあり方等に関する検討会」報告（2002（平成 14）年 9 月）は、「臨時的に任用された職員等が繰り返し任用されることによって、事実上常勤職員と同一の勤務形態となっている事例も指摘される」、「特に、任用根拠が不明確な非常勤職員についてはその位置付けの明確化を図るべきである」と問題提起をしていた。

ところが、今回の法案には、現在働いている臨時非常勤職員についての配慮がまるでな

く、これらの職員の抱える問題はまったく放置されたままである。

今回の改正案により新たな任用制度が導入されれば、今後、地方公共団体内部に、「正規職員（エリート - 非エリート） - 短時間勤務職員 - 臨時非常勤職員」といった階層構造が作られていくことになる。そして、従前働いてきた臨時非常勤職員は、この最底辺に位置づけられ、その賃金・労働条件の水準がさらに低下させられてしまう危険がある。

#### （４）任期付とする実質的根拠はない

そもそも、これらの職員が担う公務には終わりが無いのに、職員採用が任期付とされなければならない合理的理由は存在しない。

この点、「報告」では、新たな任用形態による職員の採用を任期付とする理由として、「任期の定めがないと長期的な人事管理に困難」、「短時間勤務を定年まで続けては公務員の本分を全うできない」、「民間でも契約期間の定めのない短時間正社員制度は一般的ではない」ということを挙げている。

しかし、これらはいずれも説得的な理由付けとはいえない。これまで長期的な人事管理が困難であった事実は何ら指摘されていないし、公務員の本分を全うする必要があるのなら、常勤正規雇用の職員を採用すればよいだけの話である。また、民間でも長期雇用を前提とする短時間社員制度の導入はいくつかの企業で検討されているところであり、より長期的視点に立って運営すべき公務職場において、任期付職員を多用しなければならない合理的理由はない。

## 第５ 結論

このように、今回の改正案には様々な問題が含まれている。そして、それは民主的な公務員制度に逆行するものであり、ひいては地公法の目的とする「地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営の保障」(1条)に反するものであって、とうてい容認できないものである。

冒頭にも述べたとおり、今回の改正案は、公務員制度改革全体の中で論じられるべき地方公務員法改正のうち、「能力等級制」部分を除いたものが提出されたものであるが、公務員制度改革の進め方自体が労働組合や現場の職員の声を反映しない手法で、いわば密室で進められてきたことについてはILOからも強く批判されているところである。

したがって、民主的公務員制度を破壊する今次の改正案は廃案にされるべきである。

以上