

# 「市民全体の奉仕者」として「働きがいのある職場をつくろう」との提案をします

(ダイジェスト版) (社) 福岡県自治体問題研究所  
福岡市役所会員の会

- ◎ 出勤の時、元気ありますか
  - ◎ 福岡市役所は今のままでいいですか
- 清らかな風の吹く 笑顔のある職場をつくりましょう

## 地方自治体の仕事と自治体労働者の特性

- (1) 労働者であり、市民全体の奉仕者
- (2) 雇用契約の相手は、法人たる地方公共団体
- (3) 公務従事者であるが故の、また我が国独特の歴史的経過による特殊性をもつ性格
  - ① 争議権を有さない労働者
  - ② 争議権の代償措置としての第三者機関（人事委員会）
  - ③ 全体の奉仕者、地方公務員法第30条「服務の根本基準」
  - ④ 終身にわたる守秘義務、政治活動の制限
- (4) 地方公共団体の業務＝自治体職員の仕事
  - ① 「ゆりかごの前から墓場まで」住民の暮らし、安全と平和を守る義務がある。
  - ② 全体の奉仕者である法的根拠
    - 日本国憲法 第92条 地方自治の基本原則
    - 第93条 地方公共団体の機関、その直接選挙
    - 第94条 地方公共団体の機能
  - ③ いわゆる「分権」一括法改正の問題点
    - ・ 国の仕事が地方自治体の仕事へ？
    - 法定受託事務と財源保障は
    - 国の関与と統制＝平時は分権 有事は強権
    - ・ 真の地方分権のためには

## 主権者は市民であることを再認識すべき

- ① 直接民主主義の思想
  - 日本国憲法 前文、同第93条第2項、第95条
  - 地方自治法 第11条～第13条
- ② 地方自治体そのものが直接民主主義の具現

## 福岡市の職場の実態

職場で自由にモノが言える雰囲気ありますか  
真面目な者がワリを食うことになっていないか

- (1) 「強きに弱く、弱きに強い＝強きを助け弱きをくじく」体制になっていないか。
  - 特定有力者、圧力団体、ゼネコン等の業者団体
- (2) 方針の立案過程の透明性はあるか
  - 命令系統の乱れ、行きあたりばったり、職員のアキラメ
- (3) 組織の問題
  - ① いわゆる「ツマハジキ」はないか
  - ② 方針、命令系統はわかりやすく確固たるものがあるか
  - ③ 管理職が責任をとりうるか
- (4) 人減らし政策の問題点
  - ① 過労死、自殺者増、喉を忘れたカナリヤ
  - ② 財政危機の原因を総括しないままの人減らしの自己目的化とそれから波及する様々な問題点
- (5) イベント行政のひずみ
  - ① 担当職場の労働強化は
  - ② 派手好みの雰囲気
  - ③ 地味な仕事がないがしろにされていないか
  - ④ 企画業者の食いものになっていないか
- (6) 人事行政の問題点
  - ① 職員が人間として大切にされてきたか
  - ② 自治体業務の公共性と専門性を保障・発展させる人事方針は
- (7) 職員側の問題点
  - ① 職員どうしの連帯感
  - ② 市民全体の奉仕者としての認識
  - ③ 市議会議員等の有力者に卑屈でないか
  - ④ 公務労働者としての向上意欲如何
  - ⑤ 率直な相互討論の雰囲気はあるか
  - ⑥ 汚職、セクハラが存在。不必要な残業とさぼりの実態
  - ⑦ 市民と協同で事業を推進するスタンスがあるか
  - ⑧ 外郭団体を見下げる傾向はないか
  - ⑨ 地域社会における一住民としての活動は

## 提案

### 専門性と公共性の保障を

- (1) 職員の意欲を引き出す人事行政を
  - ① 昇任昇格の差別をなくす
  - ② 勤務評定の公正を期す
  - ③ 執行権を確立する
  - ④ 研修を充実させる
- (2) 人事異動のあり方を抜本的に見直す
- (3) 職場の風通しをよくする
  - ① 庁議、局議等における情報、行政方針等を極力職員に伝達する
  - ② 可能な限り定期的に職員会議を開く
  - ③ 職員が自由にものを言える雰囲気づくりを
  - ④ 職員どうしの相互批判を恐れない
  - ⑤ 職員どうしの呼称を「さん」づけに
  - ⑥ 役付きや年長者は若い職員の職務能力の向上や資質の向上のために助言、また苦言を
- (4) 住民に対してきちんとした説明と、隠することなく協力を求める
- (5) 住民の要望・動きを知り、できる限り協同の途を模索する
- (6) 一住民として社会活動への参加を
- (7) 年度末の予算消的な出張をやめ、事業計画・推進に意義ある時期の他都市出張へ
- (8) 部長以上の再就職斡旋の短期間打ち切り
- (9) 再就職先と利害関係にある職場へのOB立入禁止
- (10) 福岡市政治倫理条例の趣旨とともに刑事訴訟法第239条の告発義務を全職員に周知徹底させる。

### その他の提案

- 仕事に対する職員の自己決定権の問題
  - 仕事や物事を進める上での職員の文化的センスの問題
- \* ご希望の方には提案全文（趣旨、条文とも6ページ）をお送りします。  
連絡は研究所まで（TEL・FAXとも092-472-4675）  
\* 自治体問題研究所の紹介は裏面に

市民全体の奉仕者として、働き甲斐・生き甲斐を持てるよう

「清新な風の吹く、笑顔のある職場をつくろう」との提案をします

——財政危機の進行と市長交代の中で——

(社) 福岡県自治体問題研究所

福岡市役所会員の会

—昨年(1997年)5月末、自民党市議団パーティー券の業界への押しつけをめぐって交通事業管理者が自殺に追い込まれるという痛ましい事件から早くも1年半以上経過しました。このパーティー券事件とその後の福岡市政治倫理条例制定をめぐる経過は、市長・助役等市執行部幹部、市議会議員、市職員(及びその各労働組合)、公共事業受注業界など関係者各々のあり方について様々な問題を提起しました。

更に、残念なことにその後わずか1年のうちに市職員による不祥事が3件も発覚しましたし香椎パークポートの工事をめぐる脅迫事件で逮捕された者が世話をするゴルフコンペに元の末藤助役杯が贈られていたという癒着の構造も(氷山の一角と言われながらも)表面化しました。また、つい最近も若い係長(非組合員)がセクハラで懲戒処分を受けました。

一方では、市財政状況の逼迫に伴い、それをもたらした原因が究明されず、従って反省もないまま「行財政改革」が進められようとしています。

今、福岡市の職場は幹部職員をして「索漠たる風景」と嘆かしめるほどの状況が進行しつつあり、あるイベント関連の職場では「再び過労死が起きなければよいが…」との危惧が出ています。

出口の見えない平成不況、血税による大銀行救済、官僚腐敗。また、市民生活の場でも孫が祖父母を殺害するなどというかつては考えられなかった社会の荒廃の中で一方では自らが成長できる未来を切り拓こうとする住民の様々な自主的な活動も行われています。

福岡市役所の中でもその職員で組織された労働組合の一つ、福岡市職員労働組合(略称・福岡市職労)が「市政白書」を刊行して市政の分析と提言を試みるという、単に批判だけではない積極的な動きも出ています。

昨年11月の市長選挙で桑原市長は敗北しましたが、これは開発偏重行政への批判であったと言う点では衆目が一致しています。

このような中で自治体と自治体職員に対する期待はかつてなく大きくなっています。自治体職員もその多くは働き甲斐のある職場をつくりたいと願っています。

この時自治体職員は、労働者であると共にその労働の性質は市民全体に奉仕するものであることを改めて思い起こし、「地方公共の秩序を維持し、住民及び滞在者の安全、健康及び福祉を保持すること」(地方自治法第2条のうち事務の例示の1)を初めとする住民のための自治体業務を推進したいと考えます。そしてそのためには職場民主主義を徹底させること、いいかえれば「さわやかな風の吹く笑顔のある職場」をつくることが不可欠の条件だと考えます。

わたしたちは、福岡市に勤務する(社)福岡県自治体問題研究所の会員として福岡市及び外郭団体等市関連職場に勤務されている全ての皆さん及び関心をお持ちの市民の皆さま

んにそのための検討を呼びかけるものです。

もちろんこの提案はベストではないと自覚しています。心ある方々の検討、話し合いによってより内容を豊かにし、実効あるものにしていきたいと考えており、その共同作業こそがこの呼びかけの趣旨を実現していく過程であると考えます。

以下に述べますことは検討のためのキッカケです。皆さんによる「深め」を期待します。

## 1. 地方自治体の仕事と自治体労働者の特性

(1) 私たちは、労働者（給料生活者）であり、市民全体の奉仕者である。

(2) 雇用契約の相手は、市長でも「市民」でもなく

法人たる地方公共団体・福岡市 である

—ここで、自治体とは何か、が問われる

(3) 給料以外に生活の手段を持たない労働者ではあるけれども、公務従事者であるが故の、また、我が国独特の歴史的経過によって幾つかの特殊性がある

① 労働者として当然労働三権が保障されていなければならないがそのうち、団結権は有するが争議権は剥奪されている。

② 争議権剥奪の代償措置として第三者機関（人事委員会）が制度化されている。

\* 地公企労法や労働三法の適用職場もあるが現実は大枠として縛られている  
消防職員は団結権さえ無い

③ 全体の奉仕者・地公法第30条「サービスの根本基準」

④ 守秘義務（終身）、政治活動の制限等

(4) 地方公共団体—地方自治体—の業務、従って自治体職員の業務

自治体の業務は揺りかごの前から墓場まで

住民の生命と暮らし、安全と平和を守る義務

全体の奉仕者である所以

憲法 第92条 地方自治の基本原則

93 地方公共団体の機関、その直接選挙

94 地方公共団体の権能

地方自治法 第2条 地方公共団体の法人格、事務、地方自治行政の基本原則

第3項 事務の例示

\* 法律の定めが無くとも公務員は全体の奉仕者

もう一つの市役所

機関委任事務

本来国が行うべき業務を自治体に押しつけた事務

生活保護、保健所、保育所、年金、河川管理 他

自治体の裁量権の無さ

財政負担

東福祉事務所「学資保険裁判」問題を考えてみよう

職務執行命令訴訟（地自146条）の問題

## 真の地方分権の実現を

### 2. 主権者は市民であることの再認識

自明の事ではあるがややもすると忘れがちです

直接民主主義の思想（しくみとしての、選挙、直接請求）

憲法前文、同93条2項、95条

地方自治法 11条、12条、13条

地方自治体そのものが直接民主主義の具現である

### 3. 今、福岡市の職場の実態は

職場に民主主義があるか

真面目な者がワリを食うことになってはいないか

自由にモノが言える雰囲気があるか

会員（後日 職員 におきかえる）の身の回りから考えてみよう

検討のために 例えば のハナシ

(1) 「強きに弱く、弱きに強い＝強きを助け弱きを挫く」体制になってはいないか？

特定有力者（議員、市幹部OBほか）、圧力団体、ゼネコン等の業者団体

(2) 方針の立案過程が明朗か不透明か 命令系統の乱れ及びいきあたりばったり

職員のアキラメ

(3) 組織の問題

2とも連動するが

職員への情報の伝達 知恵と意見を汲み上げる度量とシステムがあるか

いわゆる「ツマハジキ」はないか—「どうせあの人はあげな風やけん」

方針、命令系統は解りやすく確固たるものがあるか

失敗を下級者の故にしたり怖い人がきたら逃げ出すような管理職がないか

(4) 人減らし政策の問題点 過労死 自殺者増 唄を忘れたカナリヤ

財政危機の原因を総括しないままの人減らしの自己目的化

その事からくる様々な問題点

労働強化、時間外勤務手当の未払い

安易な委託化、嘱託、下請化、

実状無視の機構改革による業務のヒズミ（区の公園下水道係はこの例だと言えないか）

ボランティア・地域の相互扶助なる美名による無責任化

コンサル任せ

気持ちの通わない仕事

「名誉の赤字」の仕事の切り捨て、市民負担の増加

福祉や教育事業への企業の「参入」・市場化をどう考えるか

勉強や職員の相互討論などするユトリも無い

その他 職場毎に

(5) イベント行政のヒズミは無いのか

担当職場の労働強化になってはいないか

派手好みの雰囲気が出ていないか

地味な仕事がないがしろにされる傾向にないか

企画業者の食い物になってはいないか

(6) 人事行政の問題点 — 上記3と重複する 整理の要

この12年間、職員が人間として大切にされてこなかったなかっただけではないか？

— 過労死 や 自殺 の増加の原因は人員不足だけではない

自治体業務の公共性と専門性を保証・発展させる人事方針があるのか

研 修

体制に従順でしかも上昇志向の強い職員づくりの意図が強いのではないか

連帯感、おもしろい、が本音で追求されてきたか

「研修産業」に依拠しすぎてはいないか

今だにヘンな管理職が多いのは何故か—研修の効果が殆ど感じられない局長や部長がいる

専門職（的）業務について十分な研修が保証されているか、或いは義務づけられているか（例えば、保母ではない保育所長の児童福祉関係諸法やこどもの権利条約の学習。更に言えばこどもの権利条約は義務づける必要無しとする低度感覚がないか）

「同和研修」は継続する意義があるのか、別の内容に発展させるべきではないか。

昇任差別

上級職採用者偏重になってはいないか

事実上の思想差別が強まってはいないか

人 事

上司と部下の関係が良好か

有力者の圧力に屈する傾向が継続してはいないか

1 ヒキ、2 ゴマ、3 才能、4 はナシで、5 理屈 と揶揄されている状況をどう考えるか

専門職的業務（例えば、児童相談所の相談係のように事実上の専門職でありながら初任給基準にいう学歴免許を必要としない職種）

に従事する職員の専門職としての条件等が保証されているか

係3年・課5年で移動と言う基準での画一的移動による弊害

退職後の処遇

部長以上退職者が必要以上に厚遇され、且つ長期に及んでいる

(7) 職員の側の問題点

職員どうしの連帯感はあるか

市民全体の奉仕者との認識は強いのか  
市議会議員等有力者に卑屈ではないのか

職務上知り合いになった業界幹部に昇任の口利きを依頼した寂しい  
実態もある。そして、それが有効だったから不思議。

公務労働者としての向上意欲は如何か

文化厚生事業の活用、年間図書費

学習、研究活動への参加

率直な相互討論の雰囲気があるか—自由にモノを言うとは身勝手のことで  
はない

残念な事態（汚職、セクハラ、）が今だに無くならない。また、不必要  
な残業やサボリの実態も良心的職員から不快感を以て指摘されている。  
市民の声を聞くスタンスはどうか、市民との協同で事業を推進する可能性  
を見いだす努力をするか。特に管理職がこの点で否定的ではないか  
外郭団体等を見下げる、或いは指導意識を強く出す傾向はないか

その裏返しとして、外郭団体に出向した場合「飛ばされた」と卑下する  
傾向がありはしないか

地域社会で一住民としてなんらかの活動をしているか

#### 4. 提 案 専門性 公共性の保証

##### (1) 職員の意欲を引き出す人事行政を

###### ① 昇任昇格の差別を無くす

事実上の上級職優遇を是正する

初級採用者が昇任し易くなるための制度検討

外郭団体プロパーの処遇改善と交流の検討

###### ② 勤務評定の公正を期す

勤務評定を本人には開示する（このことについては世話人にも色々な論  
がある）

###### ③ 執行権を確立する

有力者、圧力団体の干渉排除

###### ④ 研修を充実させる

専門職研修の保証

管理職研修内容の再検討

平成10年10～11月に南区役所で発生した愚かな事態は何故起  
こったか

幹と枝の区別がつかない管理職がなぜ存在するのか

海外研修は等級による資格を取り外し論文審査等により若年層に可能性を  
開く

自主的な研修団体による研修会等への参加に対する支援

##### (2) 人事異動のあり方を抜本的に見直す

例えば、若いうちは2～3年単位で異なった局を多く経験する。その後経

験10数年で本人の希望、適性評価により一定の専門性を持たせる

- (3) 職場の風通しをよくする
  - ① 庁議、局議 等における情報、行政方針等を極力職員に伝達する
  - ② 可能な限り定例的に職員会議を持つ  
職務上の連携、事業計画（予算要望）、人員配置、モラル等々 議題は多い
  - ③ 役付や年長者は職員が自由にモノが言える雰囲気をつくるよう努める
  - ④ 職員どおしの相互批判を恐れない
  - ⑤ 職員どおしの呼称は肩書きを止めてさん付けにする
  - ⑥ 役付や年長者は若い職員の職務能力の向上や資質の向上のために助言することはもとより時には苦言を呈することをためらわない
- (4) 住民に説明すべきことは説明し、協力を求めるべきことは臆することなく協力を求める
- (5) 住民の要望や動きをよく知ることに務め、可能な限り住民との協同を模索する
- (6) 一人の住民として何らかの社会的活動に参加する
- (7) 他都市出張については年度末予算消化のための出張は取りやめ、事業計画・推進に効果のある6～7頃に設定する  
海外出張のうち、管理職の慰労的なものは廃止する  
(このようなことは、もしいまだにあっているならば悪弊であり、人事・財政は否定するであろう。職場の実態による論議が必要だろう)
- (8) 部長以上退職者の再就職斡旋は短年で打ち切る  
幹部OBがいつまでもしがみついているのは見苦しい限りである
- (9) 職員の再就職先が民間企業の場合、市との利害関係のある市の職場には出入りを禁止する
- (10) 福岡市政治倫理条例の趣旨とともに刑事訴訟法第239条「官吏又は公吏は、その職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発しなければならない」との義務を全職員に周知徹底させる

その他会員の提案

## 日本国憲法

### 前文(抜粋)

そもそも国政は、国民の厳粛な信託によるものであって、その権威は国民に由来し、その権力は国民の代表者がこれを行使し、その福利は国民がこれを享受する。

これは人類普遍の原理であり、この憲法は、かかる原理に基づくものである。われらは、これに反する一切の憲法、法令及び詔勅を排除する。

### 第八章 地方自治

#### 第92条 地方自治の基本原則

地方公共団体の組織及び運営に関する事項は、地方自治の本旨に基づいて、法律でこれをさだめる。

#### 第93条 地方公共団体の機関、その直接選挙

① 地方公共団体には、法律の定めるところにより、その議事機関として議会を設置する。

② 地方公共団体の長、その議会の議員及び法律の定めるその他の吏員は、その地方公共団体の住民が、直接これを選挙する。

#### 第94条 地方公共団体の権能

地方公共団体は、その財産を官吏し、事務を処理し、及び行政を執行する権能を有し、法律の範囲内で条例を制定することができる。

#### 第95条 特別法の住民投票

一の地方公共団体だけに適用される特別法は、法律の定めるところにより、その地方公共団体の住民の投票においてその過半数の同意を得なければ、国会は、これを制定することができない。

## 地方自治法

### 第2条 地方公共団体の法人格、事務、地方行政の基本原則

① 地方公共団体は、法人とする。

② 普通地方公共団体は、その公共事務法律又はこれに基づく政令により普通地方公共団体に属するものの外、その区域内におけるその他の行政事務で国の事務に属しないものを処理する。

③ 前項の事務を例示すると、概ね次の通りである。

但し、法律又はこれに基づく政令に特別の定めがあるときは、この限りでない。

一 地方公共の秩序を維持し、住民及び滞在者の安全、健康、及び福祉を保持すること。

二 以下略

#### 第11条 住民の選挙権

日本国民たる普通地方公共団体の住民は、この法律の定めるところにより、その属する普通地方公共団体の選挙に参加する権利を有する。

#### 第12条 条例の制定改廃請求権、事務の監査請求権

① 日本国民たる普通地方公共団体の住民は、この法律の定めるところにより、その属する普通地方強団体の条例(地方税の賦課徴収並びに分担金、使用料



及び手数料の徴収に関するものを除く。)

- ② 日本国民たる普通地方公共団体の住民は、この法律の定めるところにより、その属する普通地方公共団体の事務の監査を請求する権利を有する。

#### 第13条 議会の解散請求権、解職請求権

- ① 日本国民たる普通地方公共団体の住民は、この法律の定めるところにより、その属する普通地方公共団体の議会の解散を請求する権利を有する。
- ② 日本国民たる普通地方公共団体の住民は、この法律の定めるところにより、その属する普通地方公共団体の議会の議員、長、副知事若しくは助役、出納長若しくは収入役、選挙管理委員若しくは監査委員又は公安委員会の委員の解職を請求する権利を有する。
- ③ 日本国民たる普通地方公共団体の住民は、この法律の定めるところにより、その属する普通地方公共団体の教育委員会の委員の解職を請求する権利を有する。

#### 地方公務員法

##### 第2章 第6節 服 務

##### サービスの根本基準

第30条 すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

#### 刑事訴訟法

##### 第239条 告 発

- ① 何人でも、犯罪があると思料するときは、告発をすることができる。
- ② 官吏又は公吏は、その職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない。