

# 「地域給与研究会」の「基本報告」の特徴と問題点について

公務員労働組合連絡会

2003年7月22日

## はじめに

人事院に設置されていた「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」(人事院事務総長の私的研究会。座長：神代和欣横浜国立大学名誉教授。以下、「研究会」という。)は、7月18日、「基本報告」(以下、「報告」という。)を取りまとめ、人事院大村事務総長に提出し、公表した。同研究会は人事院事務総長の諮問に応じ、「地域に勤務する国家公務員にふさわしい給与の在り方」について昨年9月の設置以来検討してきたが、このほど報告をまとめたものである。

その内容は、全国一本の俸給表を維持しつつ、俸給水準の引き下げと調整手当等の抜本の見直しにより、公務員給与の地域格差を拡大することのほか、給与構造の全般的見直しに踏み込んだ報告となっていることが特徴である。

この問題について公務員連絡会としても、研究会の動向を注視しながら意見反映などの対策を取ってきたところである。以下、報告に至る経過を踏まえつつ、報告内容の紹介及び問題点を解説し、今後の対応を明らかにするものである。

## 1. 「地域給与研究会」の「基本報告」に至る経過について

### (1) 「基本報告」に至る経過

- 1) 研究会の設置は、直接的には昨年の人事院勧告の報告に基づくものであるが、2001年勧告以来の経過を簡単に紹介しておく。
- 2) 人事院は、2001年の人事院勧告において「公務員給与水準の在り方の検討」を報告し、2002年人勧に当たって「民調の層化・抽出方法の見直し」を行った。

これまでの民調においては、調査効率を優先した調査対象企業の「層化・抽出」を行っており、そのことが「大企業を中心とした調査を行っているのではないか」との誤解を招きかねないことがあった。このため、2002年民調に当たっては、調査効率優先ではなく全ての企業の抽出率を同率とするよう改めたものである。

なお、従来の方法にせよ、新しい方法にせよ、抽出率の逆数を乗じて母集団に復元す

ることから、「層化・抽出方法の見直し」は調査結果に対し「中立的」なものとされているが、データが公表されていないため、これを検証することはできない。

- 3) 2001年報告で問題となったのは、人事院が全国で行っている有識者、民間企業経営者等との懇談会で、「公務員の給与がその地域の民間給与と比べて高い」との指摘が数多くなされたことである。その背景としては、第1に日本経済の長期低迷により、地方経済が疲弊し地場中小企業の倒産や失業率の高止まり、民間賃金水準の低下がある。そして、第2に地方財政危機の下、地方自治体における給与引き下げ等の措置がとられ、国家公務員の給与についても財界や自民党等から地場賃金に比べて高いのではないかとのキャンペーンがなされ、地方に勤務する国家公務員の職員に焦点を置いた圧力が高まってきたことがあった。さらに官邸筋からも、この際検討してはどうかという指摘があり、人事院として「無視できない」ということから、「民間給与の実態把握及び公務部内の給与配分の在り方について幅広く見直しを行い、速やかに検討を進める」としたものである。

また、昨年4月27日には、公務員制度改革をめぐって、行政改革推進事務局から「行政職に関する新人事制度の原案(2次)」(以下、「2次原案」という。)が示され、現行の職務給の原則に基づく給与制度に替えて能力等級制度を基礎とする新たな給与制度を構築するための本格的な議論が始まろうとしていた。

このような状況の下、6月25日に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2002」において、「地域毎の公務員給与と民間給与の比較方法を明示した上で国民に分かりやすく示す。人事院や地方公共団体の人事委員会等は、地域毎の実態を踏まえて給与制度の仕組みを早急に見直すなどの取組みを行う必要がある」とことが指摘された。

- 4) こうした事情を背景に人事院は、昨年の報告では「今後、各地域における公務員給与の在り方の見直しを給与配分の適正化の観点から適切に進めていくためには、本府省と地方の配分や世代間の配分等にも目を配りながら、俸給制度や地域関連手当をはじめとする諸手当の在り方の抜本的な見直しを行う必要がある」という認識を示した上で、「幅広く深い検討を早急に必要とすること」から「学識経験者を中心とする研究会を直ちに設置」することにしたものである。

地域給与の問題を「給与配分」全体の問題に拡大することで、「本府省と地方の配分」「世代間配分」をも検討課題に位置づけ、もって「俸給制度」「諸手当」の「抜本的な見直し」に踏み込んだものである。

これは、公務員制度改革をめぐって、行革推進事務局と対立関係にある人事院として、給与制度については自ら検討していくことを明らかにしたものであった。

- 5) 研究会の設置に当たって公務員連絡会は人事院に対し、内閣から検討するよう求められたからといって第三者機関たる人事院が応じることは問題ではないか、検討作業は給与制度全般ではなく地域給与に止めるべきではないか、と問題を指摘し、「研究会

を設置するというのであれば、当事者である公務員連絡会代表もしくは推薦する有識者を入れるべきである」と要請したが、あくまで「有識者で構成する」ということで、代表を参加させることはできなかった。このため、研究会の議論の内容を逐次報告すること、研究会で公務員連絡会の意見を聞くヒアリングの場を設けること、研究会報告の取扱いについては、公務員連絡会との協議の場を設けて進めていくこと、を確約させたところである。

なお、研究会は学識経験者や地方自治体関係者代表、マスコミ代表で構成され、委員のほか3名の専門調査員（大学助教授、助手等）が設けられた。

- 6) 研究会は、9月30日の第1回会議以降、月2回程度のペースで開催され、国家公務員給与制度や外国の公務員給与制度の検討、民間企業・各府省・関係組合・地方自治体ヒアリングを行い、年明け以降「中間整理」に向けた意見交換を行って、3月3日に「委員の意見の中間整理について」を公表した。3月以降は、中間整理を踏まえた個別論点についての意見交換を行い、6月13日の第16回会合で報告内容を基本的に了承し、座長一任で所要の調整を図り、公表したものである。
- 7) 報告を受けた人事院は、報告内容について、各府省及び職員団体と相談しながら、今年の人事院勧告で基本的な対応方向を報告し、秋以降、公務員制度改革における給与制度見直しとして、報告内容を踏まえた具体的検討を行っていく考えであることを明らかにしている。このため、秋以降も引き続き研究会を開催して意見を聞きながら具体的な給与制度の見直しを進めていきたいとしている。

## (2) 公務員連絡会としてのこれまでの取り組み経過

- 1) 公務員連絡会は、地域給与見直しが重要な労働条件事項であることから、人事院に対してわれわれとの交渉・協議にもとづく施策の検討を行うことを求めるとともに、研究会にわれわれの代表を参加させるよう強く求めてきた。

しかし、人事院が最終的に構成メンバーを有識者に限定して研究会を発足したため、われわれの意見を十分聴取する機会を設けるよう求めてきた。

- 2) 「地域給与研究会」は、2002年12月12日午後、公務員連絡会に対するヒアリングを実施した。このヒアリングに先だって公務員連絡会は、今回の人事院の動向が公務員制度改革に絡んだ極めて政治的なものであることを踏まえ、原則的な対応を行うことを確認し、次の通り意見を述べた。

< 公務員連絡会の意見表明のポイント >

1．公務員の地域給与見直しの理念と方向性を明確にし、公務員給与の社会的役割を認識した議論が必要である。

(1) 今回の地域給与見直し議論の背景には多様な要素があり、われわれとしては財界や与党の公務員給与引き下げを動機とした議論には組みできない。その意味で理念と目的を明確にした議論が必要である。

(2) その際、現下の社会経済情勢を踏まえ、公務員給与の社会的役割を認識した議論が必要であり、とくに、地域経済に占める公務員給与の役割は重要である。

2．地域給与の見直し議論に当たっては、行革推進事務局が検討している新人事制度との関係性を明確にすることが必要である。

(1) 現在、行革推進事務局が検討を進めている新人事制度は、公務員制度改革大綱で2006年度から導入するスケジュールが示されており、研究会が地域給与を検討するに当たっても、それとの関係性を明確にすることが必要である。給与及び給与制度は労働条件の最も根幹をなすものであり、内閣官房と人事院がそれぞれ別個にそれらの見直しを検討することは混乱を招く。

(2) その意味で、研究会が給与制度全般に関わる検討を行うことには賛成できない。

3．研究会での検討に当たっては、次の基本的な視点を踏まえた議論を要請する。

(1) 給与が労働条件の最重要事項であることに鑑み、現行の決定制度が人事院勧告制度であるとしても、その見直しにはわれわれとの交渉・協議と合意が必要であることを踏まえた研究会の議論を要請する。地域給与の絶対水準を引き下げることには公務員連絡会として同意できない。

(2) その際、公務員の生活を維持・防衛する視点、男女共同参画促進の観点を踏まえた同一価値労働同一賃金の視点、国民に均質な行政サービスを提供する必要性を踏まえた給与水準や制度構築の視点、などを重視することをとくに要請する。

(3) 国家公務員の地域給与の見直しが、地方公務員の給与のあり方にも直接連動することを踏まえた議論を要請する。

4．以上に鑑み、研究会としての論点整理や報告書のとりまとめ等の節々で十分公務員連絡会の意見を聴取し、その意見を反映したものとすることを要請する。

以上の通り、公務員連絡会としては、公務員の地域給与が公務員労働者の生活の問題だけでなく、社会的にも大きな影響を持つことから、政治的な思惑や道具として取り扱うべきではないとの立場を明らかにしつつ、行革推進事務局が検討を進める公務員制度改革との関わりを明確にするよう求めた。また、その検討に当たっては、労働組合の立場として現行の地域給与の絶対水準が引き下げられることには反対であり、生活防衛の観点、同一価値労働同一賃金の観点(仕事に応じた公正な賃金)、全国一本の俸給表維持の観点、などを重視するよう求めた。

- 3) その後も公務員連絡会は、論点整理や報告書のとりまとめ議論の節々で再度意見聴取するよう求めてきたが、研究会の意見聴取は行われぬまま報告に至った。また、報告書のとりまとめ内容についても、われわれの意見が十分に反映されたものとは言い難いものであった。

そのため公務員連絡会は、研究会の議論経過や内容を企画調整会議や幹事会に報告し、研究会報告は参考資料として以上に取り扱うべきではなく、今後は人事院の施策の検討段階でわれわれと十分交渉・協議し、合意に基づいて作業を進めるよう申し入れていくことを確認した。

- 4) 研究会は7月18日、人事院事務総長に報告を提出するとともに、その内容を内外に公表した。

公務員連絡会は、同日、人事院から報告の説明を受けるとともに、22日、勤務条件局長に対して別紙資料のとおり、(ア)今後の施策の検討に当たってわれわれとの「交渉・協議の場」を設け、十分交渉・協議、合意すること(イ)拙速な本年の報告・勧告を行わないこと、などを求めた。これに対して勤務条件局長は、十分交渉・協議することには同意したものの、本年何らかの報告は行わざるを得ない、との見解を示した。

(別紙資料)

2003年7月22日

人事院総裁 中島忠能 殿

公務員労働組合連絡会

代表委員 北岡勝征

代表委員 丸山建蔵

## 地域給与及び給与制度見直しに関わる申入れ

常日頃から、公務員労働者の処遇改善に向けてご努力いただいていることに敬意を表します。

さて、本日、「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」の「基本報告」がとりまとめられ、事務総長に提出されたと拝聞しています。報告書では、全国一本の俸給表は維持されているものの、俸給表水準の引き下げとその原資の再配分を含む地域関連手当の全面的な見直しや昇給制度を含む給与構造全般の見直しなど、現行給与制度・構造・体系・水準の全面的な見直しにつながる重大な提言が行われています。

今回の提言の内容が、われわれ公務員労働者の生活や勤務条件のあり方に直接関わる重要な問題であることはいうまでもありません。にもかかわらず、今回の研究会にはわれわれの代表が参加しておらず、審議の過程でも十分な意見聴取や意見反映も行われておりません。

したがって、貴職が今後、地域給与や給与制度のあり方の施策の検討を行うに当たっては、この「基本報告」を参考資料の一つとして以上に取り扱うべきではなく、公務員労働者にとって重要な勤務条件事項であることを認識し、一義的にわれわれとの十分な交渉・協議と合意を重視した作業を進めることを強く要請します。また、内閣官房・行革推進事務局が能力等級制度の検討を進めている情勢のもとで、こうした重要な問題について、本年、拙速な報告・勧告を行うことについては極めて問題であると考えます。

以上のことから、下記事項を申し入れますので、その実現に向けて最大限努力されるよう強く要請します。

### 記

1. 地域給与や給与制度のあり方が重要な勤務条件事項であることを認識し、その見直しに向けた検討に当たっては、われわれとの「交渉・協議の場」を設置し、十分な交渉・協議と合意に基づいて作業を進めること。
2. 本年、拙速な報告・勧告を行わないこと。

## 2. 「基本報告」の特徴と問題点について

### (1) 「基本報告」の性格と狙い

研究会における検討の出発点は地域給与の問題であったが、公務員制度改革の中における給与制度見直しの主導権を誰が握るかという政治性を負わされた報告となった。行政改革推進事務局が、公務員制度改革の中で、現行職務給の原則に替えて「能力等級制」を導入し、官職分類と定数管理を人事院から内閣・府省大臣に移管することを狙っていることに対し、人事院は、あくまで職務給の原則を維持しつつ、そのことによって級別定数査定権を確保しようという権限争いが背景にあったからである。そのため、報告内容は地域給与にとどまらず、給与制度全般や人事管理のあり方にも言及する総合的な報告となったものである。

公務員制度改革をめぐるのは、行革推進事務局が、労働基本権制約を前提とする公務員制度改革大綱に基づく国公法改正案等の閣議決定をめざしている中で、人事院としては、人事院の強い意思を反映した研究会報告に基づいて給与制度見直しを行うことを本年の人事院報告で明らかにする意向である。

人事院が研究会報告に名を借りて、労働基本権制約は維持しつつ自らの権限を確保しようとしていることは、厳しく批判されなければならない。給与制度は公務員労働者にとって最も重要な労働条件であり、その見直しに当たっては、労働組合を含めた関係者が十分に話し合っ、合意に基づいて進められなければならないからである。

行革推進事務局と人事院の権限争いの中で、研究会報告が人事院にとっての権限確保と給与制度見直しに係わる主導権確保の錦の御旗とされようとしていることは遺憾なことである。いずれにしても、その具体化に当たっては、公務員連絡会との十分な交渉・協議と合意が不可欠である。

### (2) 「基本報告」の概要

#### ア．研究会の問題意識等

研究会では、「民間準拠による外部との均衡」(外部との公平)、「職務給の原則の下での部内均衡」(公務部内での公平)、「成績に応じた処遇」(個人の公平)という「3つの公平性がそれぞれ確保されるよう、国家公務員給与全体について抜本改革を進める」ことで、「地域における国家公務員給与の在り方に対する批判に応える」ことになり、もって「国家公務員給与について広く国民の理解が進む」という問題意識から検討を行ったものである。

直接の検討課題は「地域に勤務する国家公務員の給与水準」であるが、「地域関連手当

のほか、官職の格付や昇格・昇給の運用、採用・転勤等の人事政策と深くかかわっている」ことから、「官民給与の調査・比較の在り方、俸給と手当の配分の見直しを含めた給与制度全体の在り方、さらには人事配置や転勤の在り方、職務遂行の在り方を見直しを視野に入れながら踏み込んだ検討」を行っている。そして、具体的には「官民双方の地域における給与水準と地域間の給与のちらばり」を検証した上で、調査・比較の在り方、地域の給与差の反映の在り方、給与制度の改革など、について検討している。

その際、「公務・公務員給与の特性を踏まえた検討」でなければならないということで、「労使双方からの納得性が高い、適正な処遇である必要がある」こと、及び「その財源は税金で賄われるものであり、納税者としての国民、地域住民から広く理解が得られるものであることが必要」としている。

#### イ．公務員人事・給与の実情等の把握

アの問題意識等を踏まえて、報告では、「公務員の在職実態等」、「公務員給与の制度と実情」、「諸外国における地域の公務員の給与」を整理しており、以下の点が確認されている。

国家公務員は全国展開しており、民間企業に比べて転勤の頻度が高いこと

（民間2.4%に対し、行（一）12%、専門行政職18%など）

平均給与の地域差は、民間に比べ公務の方が地域差が小さいこと

（100を平均として、民間（平成13年賃金センサス。企業規模100人以上、全産業・男性）では、都道府県別で79～116、ブロック別で87～116であるのに対し、国家公務員（行（一）でブロック別で95（北海道）～107（東京特別区）、組織区分別で95（地方出先機関）～111（本府省））

現行の俸給表は、級間の重なりが大きく、年功に伴う昇給効果によって給与水準が増加し、高齢層の水準が問題視される場合もあること

特別昇給や勤勉手当、昇格など成績反映を求める仕組みはあるものの、持ち回りや年次順の運用に陥っているところが多いこと

恒常的な長時間の超勤など本府省問題があること

諸外国においても地域関連の給与が支給されていること

（アメリカ：地域均衡給、イギリス：ロンドン手当等、ドイツ：本省手当、フランス：居住地手当）

#### ウ．論点ごとの検討

1) 「官民比較方式」については、「マイナス方向での改定にあっても適切に機能していることから「基本的な比較方法は今後とも維持するのが妥当」と結論づけた上で、後述のように「全国共通の俸給表を維持」することとしたため、「地域別のラスパイレス比較の実施も必要性は乏しい」としている。



また、「国には倒産がなく失業リスクがない」から「民間より低く設定」すべきとの批判について、民間の失業の増加に伴う給与水準の低下は官民比較に反映されていること、国民に良質な行政サービスを提供するためには、民間企業等と競う関係の中で多様で有為な人材を確保する必要があること、を考慮すべきであるとして退けている。

以上の基本認識を踏まえて、役職者の定義の見直し、スタッフ職を調査対象とすること、本店で一括して採用されている支店従業員の取扱いの見直し、企業規模スリム化に対応したカヴァレッジの視点等からの対象企業の在り方の検討、を指摘している。

- 2)「公務員給与の決定原則」については、現状把握として、現行の公務員給与が「業績主義(メリットシステム)に基づく職業公務員制」の下、「職務と責任に応じたいわゆる職務給の原則を基本としている」こと、民間企業においては、「生活給や年齢給は廃止・縮小される方向」にあり、「職能給を見直し、仕事や役割を基礎とするとともに、実際に達成した成果・実績を反映させる方向で人事・賃金制度改革が進められている」こと、を確認している。

こうした現状把握に基づき、公務の場合、法令によって仕事の内容が定められており、これを適切に執行することが任務となっていること、官職(仕事)にふさわしい人材を任用できるよう、仕事に応じた給与とすることが適当であること、できる限り客観的で明確な基準に従って給与を決定できること、を挙げ、「公務員給与の基本は、その職務と責任に応じたものとする(職務給の原則)が最も明確で公務内外の納得性も高い」とし、さらに「特に今後は、俸給構造の見直しや職務評価の一層の反映を通じて、その徹底を図る必要がある」と結論づけている。その上で、「職員の実績や業績を適切に評価し、これらを反映した制度・運用に改めていく必要がある」ことを指摘している。

- 3)「地域給与差の反映の在り方」では、「全国一律の給与体系の要請と地域ごとの均衡の要請をどう衡量するのか」という観点で検討を行ったことを冒頭で確認し、前記イのように「地域における官民の給与の状況を見ると、現在の公務員給与の地域差は不十分であり、広く国民、地域住民の理解を得るためにも、今まで以上に地域の民間給与等を反映させていくことが必要」とし、中央・地方の給与水準格差を広げることが求めている。

具体的には、「基本的には地域における民間賃金を反映させることとするのが適当」として、現行の調整手当と同様民賃重視の考え方を踏襲している。また、調整手当は「居住地主義か、勤務地主義か」の問題を抱えているが、この点も、民賃を基本とする事との関連で引き続き「勤務地主義によることが妥当」としている。ただ、居住地が同じなのに手当が違うという問題などについては、「地域を広域的にとらえることによりこのような問題を緩和できるのではないか」との意見も紹介している。

研究会の考えは地域格差を拡大させる方向であるが、「転勤者の処遇について適切

な配慮を加えること、民間企業や地方公共団体と人材確保を競う関係にあることを十分考慮する必要がある」として、一定の歯止めは掛けている。なお、地域差の反映は、「明確かつ客観的な指標・基準に基づくべき」ことにも言及している。

あわせて、「公務員給与に民間賃金の地域差を反映させる程度」について、「全国に勤務し、転勤もある」ことから、「地域毎に厳密に民間水準と均衡させる必要はなく、また、府省によって管区機関の区分が異なるなどの状況を踏まえると、技術的にも地域ごとの民間賃金を厳密に反映させることは困難であるとの認識で一致した」ことを明言している。

さらに、公務員給与の地域差は「調整手当と本府省、地方機関等の職員の職務段階に応じた」格付によって生じていることから、「本府省と地方機関等のそれぞれのポストについて、機械的に組織段階に基づくのではなく、適切な職務評価を行うことを通じて給与と差を確保することも重要」という認識を示し、「今後、公務における新たな職務評価を実施していくことが課題である」と指摘している。

## エ．具体的な措置（給与制度改革）の方向

### 俸給による対応

「全国共通俸給表を維持しつつ、職務の級の格付において本府省や各地方機関の職務差を適切に反映させるとする案」と「地域等に応じた複数の俸給表を設ける案」があるとした上で、両案の検討を行った結果、「地域別等の俸給表は、全国異動を含め広範な転勤がおしなべて頻繁に行われている公務の実情にはそぐわない」として、「年功的な俸給表構造の見直しと、地域関連手当の抜本的な見直しを併せて行いながら、基本給たる俸給表については、全国共通型を維持することが適当」と結論づけている。

しかし、「都道府県内あるいはブロック組織（管区）内の異動に限られる人事グループ」について、「限定地域勤務コースの導入と併せて、地域限定勤務俸給表を設定することができないか、更に検討すべきとの意見もあった」としており、地域別俸給表が完全に消えたわけではない。

### 手当による対応

- 1) 現在の調整手当では最大12%の調整幅であり、「地域に応じた給与水準の調整措置としては、いまだ不十分」であり、「市町村単位であることから、転勤によって調整手当の支給率が変動するケースが多く、円滑な異動に支障を生じる」という問題意識を示している。
- 2) 提言では、「現行の調整手当を、主として都市部の民間賃金に着目し、支給地域、支給割合等を基本的に見直した、新たな地域手当に再構築していくべきである」として、具体的な検討方向を示している。

「支給地域の単位」は、「市町村単位から、より広域化を図る」とし、「参考資料」

で「一つのイメージ」として、「東京都、千葉県、神奈川県、埼玉県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県等を都道府県単位を中心に設定」「東京都の支給割合の引上げ」が例示されている。なお、「具体的な支給地域の区分の在り方については、専門的かつ多面的に検討を行う」よう求めている。

「支給割合」は、「支給地域ごとに俸給等の一定割合で設定するのが適当」としている点は現行の調整手当と変わらないが、「地域間の調整幅を拡大し、特にマイナス方向の調整を図っていくためには、全体の給与原資の中で、俸給を始め全国一律の給与費目の水準を引き下げることにも念頭に置いた上で、地域差をできるだけ反映できるよう措置」することを求めている。先ほどの「一つのイメージ」では「全国の俸給水準を現行より引下げ」と明記している。

さらに、「異動保障の廃止」として、「地域給として調整手当を設けながら、転勤する者については異動保障として転勤前の調整手当をそのまま支給することは、地域給の本旨や異動保障の適用を受けない者との均衡を考慮すると、適当でない」として、「新たな地域手当については、転勤に伴って従前の地域手当の支給割合を維持するような異動保障は設けない」としている。

- 3) 現行制度のような異動保障は設けないが、「転勤を円滑に行うためには、転勤者に対する何らかの処遇上の措置が必要」として、新たに「転勤手当」を導入するとしている。

その理由は、転勤は「基本的には公務運営上の必要性に基づき命じられて行われるもの」であり、「種々の経済的負担及び心身の負担を伴う」が、「地域手当の水準が大幅に下がることとなれば、転勤した上に月収が大幅に低下することとなって、職員を円滑に異動させることができなくなり、人事管理上重大な支障が生じる」からである。

異動の円滑化のためには、「本来、転勤可能性によって職員をあらかじめ区分し、例えば全国異動職員については・・・どこで勤務しても同じ給与とすることが考えられる」が、「現行の官職を中心とする任用制度においては、全国異動か否かという職員の属性に基づいて職員をグループ化することには制度上の問題が多い」ことから、「次善の措置」として、「一定期間、転勤前の地域手当額からの減額分を補う・・・新たな手当（転勤手当）を導入することが考えられる」と報告している。

「転勤手当の内容」については、「転勤によって給与水準が低下しないようにする」ため、「従前の俸給及び地域手当の合計額と新たな俸給および地域手当の合計額との差額を支給するものとし、転勤後の昇給等により俸給及び地域手当の額が増加する場合には、その分、転勤手当の支給額を逡減させていく」としている。なお、支給期間については、「短期間」と記されているのみである。

その他、転勤前の在勤地での勤務期間に要件を付したり、本人の都合による異動の場合には取扱いを異にする（不支給またはごく短期間）ことが適当としている。

- 4) また、住居手当については東京とそれ以外の地域で差があるため、東京については「必要に応じ地域差を設けることを検討」することを、「特地勤務手当、寒冷地手当」につ

いて、「地域手当や転勤手当の仕組みの検討と併せて見直しを行う必要がある」ことも指摘している。

#### 給与構造の見直し

1) 見直しの必要性については、イの の通りであり、「措置の基本的方向」として、「年功的給与上昇を抑制する観点」から、昇給制度を含めた給与カーブの見直し（フラット化） 等級間の重なり縮小、特に管理職層では「定昇」の廃止などを通じ、年収管理的給与とすること、が指摘されている。

「職責反映の徹底」と「職員の士気確保」の観点からは、等級構成の再編、適切な職務評価に基づく等級格付の適正化、職責手当の新設、本府省組織等を中心に複線型人事制度の導入に併せ、スタッフ職を対象とした俸給表の新設、ボーナスにおける成績査定分の拡大、などについて検討するよう求めている。

加えて、「職務や実績に応じた処遇を進めていく前提」として、「人事・職務評価等について、適切な評価手法の確立」と「制度の趣旨に沿った運用が図られるよう、より適切な手続き」を設けるよう求めている。

2) 具体的な措置としては、「俸給（職務給）の抜本の見直しを行うための手段」として「年齢や生活に対する部分を俸給から分離」することも検討したが、「意見の一致を得られなかった」と報告している。

「職責手当の導入」では、等級を大きくくりすることを前提として、「時々具体的な職務・職責の違いを給与上、適切に反映できるよう、職務・職責を反映した手当（職責手当）を設ける」としつつ、「俸給（職務給）との役割分担が明確でない」、「むしろ実績に着目して昇給額やボーナスへの成績反映の強化を図っていくべきだ」という意見、「本府省でこの手当を充実し、活用していくべき」との意見を紹介し、「今後、理論的な整理と併せて、ベースとなる職務評価の在り方について十分な検討を行いつつ、対象職員や仕組みについても、職務の実態等を踏まえながら、必要な検討を行う」ことを求めている。

さらに、「ボーナスにおける成績査定分の拡大」では、「成績優秀者に配分しうる部分が事実上限定されている」ことから、「成績反映が必ずしも適切になされていない」として、「適切な評価手法の導入」と「全体の給与費の中で成績優秀者に対して適切に給与差を反映できる仕組み」とすることを求めている。

#### その他の提言

その他、「今後、転勤のサイクルを見直し、全体として転勤の頻度を縮小していくことが必要である」ことや、本府省の超勤問題について「必要な業務については明確な超過勤務命令を出して適切に超過勤務手当を支給することとすべきであり、そうすることによって、本府省や地方機関等の職務の実態に応じて適切な給与差が確保されることにもつなが

る」と指摘している。

### (3)報告の基本的問題点

#### ア．行革推進事務局が進める公務員制度改革（能力等級制）との関係

行革推進事務局が進めようとしている公務員制度改革の中核は「能力等級制の導入」であり、官職分類については「職務の種類・複雑・困難・責任の度及び職務遂行能力」に基づき行うものとする一方、職員の給与については「官職の職務と責任及び職務を遂行する上で発揮した能力」に基づいて支給するものとされている。

この能力等級制においては、官職に求められる標準職務遂行能力と、勤務評定で把握される職員の職務遂行能力を、任用を通じてマッチングさせることになるが、その結果、決定された職員の能力等級に応じて給与が支給されることになる。しかし、等級毎に俸給額の幅が設けられることとの関係で、等級決定が即「発揮した能力」に応じた給与の支給を意味するものではない。

行革推進事務局は、大綱・2次原案では職務給を廃止する方向性を打ち出していたのに対し、今日時点では、職務と能力の組み合わせに変わってきているが、信賞必罰の人事管理という観点で、能力評価に基づいて処遇していく考え方は貫かれている。

しかし、いずれにしても、人事院には「能力等級制に適合した給与準則（注：給与法のこと）を立案し、これを国会及び内閣に提出しなければならない」義務が課されることになる。

これに対して、人事院は、研究会報告に基づき、あくまで「職務給の原則」を踏まえた給与制度の抜本的改革を、秋以降、具体的に進めようとしているのである。

われわれは、昨年秋の研究会発足に当たって、「行革推進事務局における給与制度見直しとの関係性を明確にしてほしい」と人事院に要求してきたが、今回の報告をもって人事院は行革推進事務局が進める公務員制度改革の下での給与制度見直しとは別に、独自に進めていくという方針を明らかにしたものである。

政府部内で複数の機関が別の方向を向いて給与制度を見直そうとしていること自体異様なことであり、この関係が不明確であることが、一つ目の基本的問題点である。

#### イ．地域給与格差問題の意味

経過で紹介したようにこの発端は、「公務員の給与がその地域の民間給与と比べて高い」との指摘がなされたことである。

その背景としては、日本経済の長期低迷により、地方経済が疲弊し地場中小企業の倒産や失業率の高止まり、民間賃金水準の低下がある。これは、冷戦終結後における市場経済の全面的グローバル化による国際競争激化と、バブル経済の崩壊に伴う不良債権の処理と

いう二重の困難の中で、日本の既存産業が国際競争力を失う一方、新たな成長分野を開拓できず、しかも国民の将来不安・雇用不安に由来した消費の手控えが加わって、長期不況から脱し得ないという日本経済の危機を反映したものに他ならない。「地域の公務員賃金が高い」という批判は、日本経済の危機をより強く被った地域で民間賃金が大きく低下したのに対し、公務員賃金が比較的安定していることによるものである。

国家公務員給与は全国ベースで民間と均衡させる仕組みであり、地方における民間企業給与の水準低下は全国平均で調整されることとなる。民間における地域別賃金格差が拡大したとしても、国家公務員賃金は全国に平均化されることを通じて地域別格差が薄まることから、地域別に見ると官民較差が拡大したかのような現象を生じたものである。

近年の地域における公務員と民間企業従業員との間における給与格差の問題には、こうした経済全体の大きな局面変化がある。したがって、こうした危機が克服されないまま、仮に地域の公務員給与の切下げが強行されることとなれば、地域経済は賃下げと不況の悪循環を強いられることになろう。こうした意味で、日本経済全体として危機をいかに克服していくかということを考えるとき、安易かつ短絡的に地域別に均衡させるという発想に立つのではなく、むしろ民間賃金の地域格差を是正するという社会的意義も含めて、公務員賃金の地域格差のあり方を検討すべきであったということを指摘しておきたい。

#### ウ．地域給与見直しの枠組みと引下げ配分の不当性

##### <全国共通の俸給表を維持>

報告は、現行の官民比較方式に基づいた全国ベースでの総額原資比較による、全国共通の俸給表を維持するという枠組みの下での見直しを基本としている。検討の過程では、地域別に官民比較を行う「地域別俸給表」や、「全国異動者俸給表・勤務地限定者俸給表」も俎上に載っていたが、公務員連絡会がヒアリングで「あくまで全国一本の俸給表を維持すべきである」と強く主張したこともあって、基本的にはそれが維持されることとなったものである。全国で均質な行政・公共サービスを提供する公務員の処遇や、単一組織における基本賃金のあり方として当然のことである。

しかしながら、あくまで国家公務員給与の地域格差の拡大が必要であるとの基本的認識が示され、前項で批判したように俸給水準の引下げを視野に入れていることは、多数を占める地域に勤務する公務員の納得を得られるものではなく、問題とせざるを得ないものである。

なお、(2)で指摘したように「地域限定勤務俸給表を設定する」との少数意見も残されており、論議の経過としては技能・労務職員が具体的にイメージされていたこともあり、予断を許さないものである。

##### <引下げ配分の不当性>

報告は、国家公務員給与の地域格差を現状より拡大する方法として、多岐にわたる手法

を提言しているが、その中でも全国共通俸給表の水準引下げは問題とせざるを得ない。賃上げが期待できないデフレの時代における引下げ配分は、きわめて問題であるからである。

賃金制度が安定的でなければならないことや体系見直し、諸手当等の引下げに当たっては「現給保障」が基本原則であることは、賃金論のイロハである。これまで、特定の要件を満たした場合に支給される手当の引下げに際しては、現給保障のみならず安定性確保の観点から相当の経過措置が講じられてきたことは、個別の事例を持ち出すまでもないことである。連年の一時金削減や昨年勧告のような俸給水準の切下げは、公務員全員を対象としたものであり、減額調整の方法は別として、民間準拠の枠組みの下で給与が決定される仕組みのもとではやむを得ないものであろう。

しかし、全体の賃金水準が下がる状況の下で、一部本府省・大都市勤務者についてその水準を全体の方向とは逆に引き上げるために、地域勤務者が倍加された賃下げを被ることは到底容認できるものではない。報告の資料を見ても、本府省と地方出先機関では16%の賃金格差がすでに存在している。この背景には級別定数査定が本府省優遇で出先機関に厳しいものとなっていることがあり、地方在職者が長年にわたってその改善を求めてきた経緯もある。地方勤務者に対する倍加された賃下げが強行されることとなれば、一つの組織体であるにもかかわらず地方勤務者に被差別・不平等感を募らせ、そのモラルダウンを招き、公務能率の低下によって行政に対する国民の信頼を失いかねないものである。

今回の研究会報告は、国家公務員給与を対象としたものであり、地方公務員に直接及ぶものではないが、国家公務員の場合、全国ベースで官民均衡させた上で、地域格差をどうするかという「配分」の課題であるのに対し、地方公務員の場合は、ストレートに給与引き下げとなるだけに課題は重い。

#### エ．給与構造全般の見直し等提言の問題

公務員制度改革が課題となっている中で、人事院と内閣・各府省大臣の権限争いのレベルで、人事院が研究会報告を錦の御旗にして具体的改革を進めていこうとしていることはすでに指摘したとおりである。

報告では、給与構造全般についても抜本的な見直し提言を行っているが、地域給与とは異なって、民間企業における賃金見直しなどを詳細に検討するなど十分な論議をした形跡は見られない。にもかかわらず、給与構造の見直しに言及したことについては、無責任さを指摘されてもやむを得ないであろう。また、地域給与の見直しに名を借りて、給与制度全般の見直し政策を強引に進めようとする人事院の政治的意図を持ったやり方についても、専門第三者機関としての性格と機能を越えたものであり、強く批判されねばならない。

#### (4) 提言内容の具体的問題点

報告で具体的に提起されている事項はあくまで研究会としての報告であることから、その具体化については報告自身に書かれているように、「各府省、職員団体等と意見交換を行いつつ」、人事院として検討することになる。したがって、基本的には今後のわれわれとの十分な交渉・協議と合意に基づいて具体化に向けた検討が進められなければならない。

そういう意味で報告内容の具体化に係る問題点は、交渉・協議の中で詰めていかなければならないが、以下、提言内容の具体的な問題点を整理しておきたい。

#### ア．官民比較の方法

官民比較は基本的に現行の仕組みを維持するものとされ、しかも提言事項ではないが、「論点ごとの検討」の中で、役職者の定義の見直し、スタッフ職を調査対象とすること、本店で一括して採用されている支店従業員の取扱いの見直し、企業規模スリム化に対応したカヴァレッジの視点等からの対象企業の在り方の検討、に言及されているので若干コメントしておきたい。

現行の民調では、係長（課長に直属する組織（構成員4人以上）の長）、課長（2係以上又は構成員10人以上の課の長）等という職制に応じて調査を行っている。しかし民間企業の組織実態を見ると必ずしもこうした組織編成でない場合が増え、調査対象者が減ってきている実情があった。このため、報告のような指摘になったものである。「本店一括採用の支店従業員」については、そもそも切り分け手法を問題としなければならないが、そのことが官民比較に与える影響などを含めて慎重に検討しなければならない課題である。「カヴァレッジの視点からの対象企業の在り方の検討」は、現状がかりうじて過半数のカヴァレッジになっていることから、それを確保するための手法として言及されたものである。

人事院は、企業規模100人以上の企業のうち、事業所規模30人以上49人未満の事業所について特別調査を行ったことがあるが（1999年、2000年民調）「職制段階が整備されておらず官民比較できる対象者が少ない」として打ち切った経緯がある。今回の報告では、役職者の定義の見直し等を行うことによって、再度検討することを明らかにしたものである。

これらの問題は、官民比較の根幹に係わってくるだけに、慎重な検討と十分な話し合いが不可欠であることを指摘しておきたい。

#### イ．俸給の引下げと新たな地域手当による調整幅の拡大

報告では、民間の地域給与の格差に比べて公務の格差は少ないことから、厳密な対応までは求めていないものの、現在の公務員給与の地域格差を広げるべきとの基本認識を示している。

その上で地域間の格差を上下に拡大する方法について、マイナスの方向への調整を行う



ために、「俸給を始め全国一律の給与費目の水準を引き下げる」一方、現行の調整手当を廃止して東京都などに現行の調整手当より支給割合の相当多い新たな地域手当を支給するなど、都市部の賃金水準の引上げを提言している。

公務の格差拡大の根拠としてあげられている民間給与の地域格差は、賃金センサス（全産業、企業規模100人以上、男性労働者）及び民調による役職別（事務係員、事務課長）の指数であるのに対し、公務の方は民調に対応した国公給与実態調査によるブロック別、組織区分別指数となっている。確かに民間賃金の上下格差は大きいですが、同一企業における地域格差ではないことに留意しなければならない。これに対し、国家公務員は、各府省に分かれてはいるものの一つの組織体に属し、特別職を除いて単一の給与制度を適用されているものである。そういう意味で、こうした異なった性質をもつ地域差指数を同列に扱い、もってその均衡を図るべきという結論を導く論理には問題があるといわざるを得ないものである。

また報告では、地域関連手当の市町村毎の地域指定についても都道府県単位に広域化することを検討するよう求めており、広域化することとすれば、地方では管区機関所在地を含めて支給割合が下がる地域が出る可能性がある。例えば、県全域への適用を検討してはどうかと例示されている千葉県などでは、付けることとなれば現行制度ではついていない官署や自治体にも適用されることになるが、その場合、原資上、俸給水準の引下げは避けられないことになる。したがって、現行制度において調整手当がついてない地域では、俸給水準の引下げだけを強いられることになる。

#### ウ．異動保障の廃止と転勤手当の創設

異動保障制度を廃止して新たに設けられる転勤手当は、転勤時の支給割合を保障する現行の異動保障とは異なって、転勤時の給与額を一定期間保障するものである。「転勤前の俸給及び地域手当の額と転勤後の俸給及び地域手当の額との差額を保障する」ものであり、昇給等があった場合には当該昇給額等が転勤手当から控除されることになる。したがって、転勤手当支給期間中は、昇給等があっても、それが転勤手当の額の範囲にとどまる限り、給与総額は上がらないことになる。

この転勤手当については、基本給からの年齢・生活給の分離、職責手当の新設と併せ、最後まで委員の間で一致が見られない課題であった。一致しなかったのは、報告にも書かれているように、転勤手当の性格である。一方の極に年収全体を現給保障の対象にすべきだという意見があり、他方、新しい地域手当を設けるのだからあくまで転勤・異動に係る費用補填でいいのではないかという意見があり、なかなか整理が着かなかつたものである。そのため、手当は創設することにしたものの、その内容には曖昧さが残されている。

例えば、保障期間については「短期間」と記されているだけで、具体的な期間は明示されておらず、ボーナスへの反映についても、報告では言及せず、人事院に委ねる形となったことなどである。

この転勤手当創設は、現行の調整手当の異動保障のあり方が国会で論議され、人事院としても本年の勧告で見直しを検討中であることと密接に関連している。この異動保障見直しについて、人事院は、短期間異動の場合の異動保障適用除外、異動保障期間（現行3年間）の短縮、異動保障期間に応じた支給割合の逡減、を提案している。これに対し、われわれは、該当者の生活水準の維持を基本にしながら、研究会報告に基づく地域給与見直し（調整手当・異動保障廃止、新たな地域手当創設）と本年勧告による異動保障見直しとの整合性も求めてきたところである。

このため、引き続きその関連を含めて明確化させていく必要がある。

#### エ．住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当

住居手当については、東京の家賃が際だって高いことを理由に、東京について地域別に支給割合を変えることを報告しているが、十分な議論を踏まえたものとは言えない。これについては、本年の民調でも詳細な調査が行われ、持ち家に対する手当のあり方の検討が行われている。このため、本年勧告では、われわれの要求反映と、民調実態を踏まえた勧告にさせるとともに、引き続き、交渉・協議を基本とした対応を求めていく必要がある。

特地勤務手当や寒冷地手当については、研究会として検討を行っておらず、一般論として検討の必要性を述べているに過ぎないが、報告の基本的考え方としては、縮小の方向であることは間違いない。

特地勤務手当については、生活不便に対する特地勤務手当と住居移転を伴った場合に付加される準ずる手当があり、転勤を円滑化させる手当としても位置づけられている。これらについては、転勤後の昇給等に伴う増額を抑制するため、特地勤務手当については異動時の手当の額の2分の1を定額化して、残りの2分の1に昇給等を反映させることとし、準ずる手当については、支給率を逡減する仕組みが取られている。これらは、報告で提言されている昇給等の控除の前例をなすものともいえるが、新しい転勤手当の仕組みはこれらより厳しいものであり、その波及は避けられないものといえよう。

寒冷地手当に言及していることは、特地勤務手当以上に唐突な印象であるが、寒冷地手当は民間賃金が比較的低い地域に適用されていることから、その見直し・引下げを通じた地域賃金総体の引下げ効果をめざしたものといえる。寒冷地手当は、議員立法に基づいて給与法とは別に措置されてきたという経緯があることから、その趣旨を尊重した形で検討することが基本であり、地域手当だからということで一緒に検討することは問題であると言わざるを得ないものである。

#### オ．給与構造の見直し

< 職務・実績評価による格差拡大で行革推進事務局に対抗 >

給与構造の見直しは、あくまで職務給の原則を踏まえた上で、実績・業績に基づく処遇を一層実現するためのものである。公務員制度改革との関係が整理されていないことが問

題になるが、この点はすでに指摘したとおりである。行革推進事務局による検討が「信賞必罰」を狙ったのと同様に、人事院も職務と実績・業績評価による処遇の徹底、格差の拡大をめざしている。

この給与構造の見直しについては、研究会では十分な論議が行われず、「俸給体系見直し」として人事院がかつて検討したことを復活させるなど、人事院の意向を相当反映したものになっていることを指摘しておきたい。しかも、行革推進事務局が進めようとしている能力等級制に基づく給与制度に対抗する狙いも無視できない。例えば、決定原則では職務給の原則を維持することで級別定数の権限確保を図りながら、職責手当やボーナス査定原資拡大などは取り込んで、各府省のキャリア層の処遇は一層改善しようとしていることである。

#### < 年功による昇給を抑制 >

見直しの具体的中身として、「年功的給与上昇を抑制する観点」から、昇給制度を含めた給与カーブの見直し（フラット化）、等級間の重なるの縮小、が提言されている。

かつての「俸給体系見直し」においては、俸給月額を「職務の基本額」と「加算額」に分ける構想が検討されていた。この点報告の中では、委員の意見の一致は見られなかったものであるが「年齢や生活に対応する部分の俸給からの分離」として言及されている。現行の給与カーブでは、上位級になるにしたがって昇給間差額が多い構造になっていることから、報告で指摘されている「係長、補佐等クラス」の「昇給ウエイトの低下」や「管理職層」の「自動昇給廃止」はそのままでは実現困難である。そのため生活給部分を「分離」することによって、昇給の年齢制限の大幅前倒しや役職制限を導入し、これらを可能にしたいというものである。

「フラット化」や「重なるの縮小」は、職務・職責に応じた給与であることを際立たせるものであるが、具体的な給与カーブのイメージとしては、入口（＝初号または基本額）の水準を引き上げて、最高号俸（＝加算上限）の水準は引き下げるものである。早期立ち上がり（昇格メリット大）、高位号俸抑制、上限切下げの給与カーブがめざされている。

#### < 昇給制度見直しで職務・実績主義を強化 >

しかも昇給制度を見直すということであるから、通常は1年勤務すれば1号俸昇給するという現行の普通昇給の仕組みも、例えば、号俸を細分化して、実績や在級年数等によって昇給すべき号俸数に幅を設けること、号俸制を廃止し、昇給テーブル方式を導入して、実績や在級年数等での昇給額に格差を設けること、などが考えられよう。さらに、現行制度では、「普通昇給」と「特別昇給」は制度上分かれているが、「昇給」概念に一本化して、昇給は実績・業績の査定結果を踏まえて行うことも検討されるということである。管理職についても、俸給体系の見直しで言及されていた「『定昇』の廃止」の検討を俎上に載せている。これらは、人事院が従来から主張してきた現行の職務給原則の下で、実績

- ・業績主義を強化しようとするものに他ならない。

#### < 地方機関の職務評価切下げと本府省への職責手当の上乗せ >

また、在職期間の長期化の中で、「職責反映を徹底するとともに職員の士気を確保する観点」からは、等級構成の再編、適切な職務評価に基づく等級格付の適正化、職責手当の新設、スタッフ職を対象とした俸給表の新設、ボーナスにおける成績査定分の拡大、を提言している。

85年の8等級制に替えての11級制導入は「職務の複雑・専門化・職務段階の分化等に対応する」ものであったが、今度はそれを逆転させて級構成の簡素化を図ろうとするのがである。簡素化の狙いは、適切な職務評価による等級格付けの見直しと職責手当の新設と一体のものとして考えなければならない。

職務評価方法の見直しは、「適切な職務評価を行うことを通じて給与差を確保することも重要」という認識に基づくものであり、地方機関における職務評価を引き下げていく狙いがある。

それに加えて、仮に現行の職務分類を平行移動した場合であっても、俸給表構造自体が変わることから昇給上限は現行より下がらざるを得ない。そこで、これによって生み出された原資を使って、本府省の「職責手当」を「充実」(＝現行の特別調整額の引上げと適用者の拡大が考えられる)し、その水準引上げを図ろうというものである。簡素化され大きくくりされた等級には職責に幅のある職務が格付けられることから、職責に応じた手当が必要ということである。しかし、今回の提言では、あくまで適正な職務評価を行って職務給の原則に基づいた基本給を支給することが基本となることから、それに加えて職責手当を適用するというのは矛盾するものである。そのため、「理論的整理が必要」との表現が残ったものである。

#### < ボーナスの成績による支給格差拡大等 >

ボーナスの成績査定分については、現行制度の下においては、勤勉手当の査定原資(現行制度では扶養手当分であり2～4%程度)をもって、一般の職員の場合、標準70/100に対し、80/100、95/100以上の幅を持って支給されている。この査定幅を拡大する方法として、行革推進事務局の2次原案では、基本給を定額部分と加算部分に分け、ボーナスのうち業績反映部分は定額部分を算定基礎額として、加算額は査定原資として活用することなどが提案されていた。報告では、具体的なものは明示されていないが、俸給体系見直しにおける「職務の基本額」のような仕組みを導入して、基本額のみを算定基礎とする査定原資拡大、「適切な評価手法の導入」による成績による上下格差拡大が検討されることが考えられる。

なお、スタッフ職俸給表にも言及されているが、俸給表の簡素化が図られ、かつ職責手当が設けるとすれば、その必要性は疑わしいものである。

#### カ．その他

「転勤の頻度の縮小」と「恒常的な超過勤務対策」も提言されているが、これまで繰り返し検討・提言されてきたにもかかわらず改善されていない実態を鑑みるに、今回もその実効性は疑わしいものである。しかし、これらはいずれも職場運営の問題であることから、それぞれの構成組合が職場を基礎とした労使関係の中で、しっかり取り組まなければならない課題である。

また、転勤に伴う費用負担の問題について、研究会では宿舍の現状復元に伴う費用負担の問題が議論された模様であるが、人事院の所管する事項でないため、明確な表現としては提言されていない。この問題は、従前から問題視されながら現実的な解決が図られていない課題である。この宿舍の修繕費の問題については、5月に一定の整理が図られているが、赴任旅費等の改善と併せて、引き続き改善を求めていく必要がある。

### 3 . 公務員連絡会としての対応方針について

#### (1)地域給与・給与制度見直しに対する基本的考え方

1 )以上見てきたとおり、そもそも政府・自民党や財界などの「公務員の地域給与が高い」との主張は、まったく現行の公務員給与の社会的役割や決定システムに対する認識に欠けており、公務員給与抑制だけに狙いを絞った「公務員給与バッシング」の色彩が強いものである。また、この間の人事院の対応も、行革推進事務局の公務員制度改革に対抗することを最優先させたものであり、「地域給与の検討」自体も政治的な動機に端を発した動きである。

2 )しかし、この間の社会経済情勢の大きな変化の中で生じてきている様々な公務員給与問題をすべて根拠のないものとして排除することはできないし、公務員給与全体を確保するために積極的に対応していかなければならない課題も多く存在している。

公務員の地域給与のあり方や給与制度のあり方は、こうした政治的な思惑やパフォーマンスに基づいて議論されるのではなく、公務員給与の社会的位置・役割や仕事とのかかわりを明確にした上で、社会経済情勢の変化に対応する形で検討すべき課題である。

そうした観点から見た場合、公務員連絡会としても地域給与や給与制度の見直しは避けて通れない課題として認識し、将来像・全体像を明確にした上で、対応すべき課題については積極的に対応していかなければならない。

3 )こうした認識に基づいて研究会報告の内容を分析した場合、地域給与の見直しに名を借りて給与制度全般の見直しを提言するなど、人事院の政治的思惑が色濃くにじみ出ており、極めて問題の多いものといわざるを得ない。内容的にも、俸給表の絶対水準の引下げなど、労働組合として到底受け入れられないものも盛り込まれている。

また、われわれ労働組合の研究会への参加を排除し、十分な意見聴取も行われぬまま報告書がとりまとめられており、手続き的にも問題が多い。

4 )以上のことから公務員連絡会としては、研究会報告を人事院が施策を検討するに当たっての「参考資料のひとつ」として以上に位置づけるべきではないと考える。

地域給与や給与制度のあり方の検討自体は必要な課題であると考えますが、その施策の検討は、重要な勤務条件の変更であり、一義的にわれわれとの十分な交渉・協議と合意に基づいて行われるべきである。公務員連絡会としては、今後人事院が施策を検討するに当たっては、こうした基本スタンスに立ち、対応を進めることとする。

#### (2)本年の人事院の「報告」に対する対応

人事院は、今回の研究会報告に基づいて施策の検討を進め、夏の人事院「報告」で見直

すべき課題やスケジュールなどを明らかにし、施策がまとまったものについては来年以降順次勧告する考え方で作業を進めている。

公務員連絡会としては、地域給与や給与制度の見直しに向けたこれまでの検討作業にわれわれの参加が保障されていなかったことなどから、上記の基本スタンスを堅持しつつ、

本年勧告することは拙速にすぎ認められないこと、報告についても、具体的な検討方向や課題、スケジュールなどを明確に提示しないこと、などを求めていくこととする。

### (3) 今後の見直し作業に対する取り組み

#### 1) 人事院との本格的な交渉・協議

人事院は、本年秋以降、本格的な施策の検討に入る考え方である。公務員連絡会としては、7月22日に申し入れた「交渉・協議の場」を設置をさせ、まず、“どのような課題をいつまでに協議するのか”などについての協議を行い、そのなかで合意した事項について作業を進めるような手法を採るよう人事院に求めていくこととする。

これまでのように人事院が一方的に作業を進め、ある程度まとまった段階でわれわれの意見を聞くという手法では不十分であり、到底合意に至ることは困難である。地域給与や給与制度全般の見直しが検討対象ということであれば、公務員給与の水準・配分・体系、決定基準などあらゆる事項が問い直されるということであり、われわれの働き方や生活のあり方の根底に関わる事柄であるからである。

#### 2) 「公務員給与制度改革対策委員会」の設置と取り組み

人事院との協議の中でわれわれがヘゲモニーを持っていくためには、公務員連絡会としての地域給与や給与制度に対する体系的な考え方や施策をとりまとめ、それを協議テーブルの中で対案として提示し、検討していくことが不可欠となる。

公務員連絡会としては、人事院との本格的な協議を開始する段階までに、われわれの施策のとりまとめと交渉・協議を日常的に進めるための機関として「公務員給与制度改革対策委員会」を設置し、全面的に取り組むを進めていくこととする。

いずれにしろ、今日の公務員給与をめぐる厳しい情勢からして、人事院の施策の検討が2年も3年も時間をかけて行われることは考えにくい。われわれとしては、十分交渉・協議を求めていくこととするが、われわれ内部の意思統一の「スピード」も問われるということである。

あらゆるものが急激な形でシステム改革される中であって、公務員給与制度もまさにその只中に入ったという認識を持ち、21世紀にふさわしい公務・公共部門労働者の賃金決定のあり方や水準・体系・基準・構造のあり方の確立を目指して、取り組みを強めていかなければならない。