

「民間給与調査と地方の公務員給与の在り方」 理解のために 人事院の民調見直しに関連して

はじめに(人事院の問題意識)

(1) 人事院は、近年、勧告前の地方懇話会(有識者等の意見を聴く場)などで、次の指摘が強まったと述べています。

- ・地方の公務員給与が地場の民間企業の従業員より高い。
- ・調査事業所の民間の賃金が、地域の実態を必ずしも反映していない。

以上のことを受けて、昨年「報告」において次の点に言及しました。

地場の民間企業の実態をより正確に把握するために調査対象事業所の選定方法(抽出方法)を見直す。

それを踏まえて「地方の公務員賃金水準の在り方」を検討する。

(2) 11月には、国公労連に対し、具体的な検討内容を正式に提案してきました。そして、本年勧告に反映させるため、「抽出方法」については、2月にも結論を出したいとしています。

しかし、今回の検討は「抽出方法」とどまらず「地方の公務員水準の在り方」がねらいであることも忘れてはなりません。「抽出方法」にしても、官民賃金較差に影響し、公務員賃金の水準にかかわる重要な問題です。

当面の見直しの内容は、技術的な部分もありますが以下解説します。

人事院勧告制度の仕組み

そこで、理解を進めるために、私たちの賃金決定の基本的な仕組みからみていきたいと思います。

公務員の賃金は、労働基本権が制約されているために、労使の直接交渉で決めることはできません。そのため、人事院が、民間賃金と公務員賃金を調査、比較(官民比較)し、較差があれば国会と内閣に対して改善を勧告し、国会で法律によって決定される仕組みになっています(国家公務員法第28条)。

1. 民間賃金の調査(5月から6月中旬まで)

人事院は、民間の賃金実態を把握するため、民間企業の従業員の4月分の月例賃金と1年間の特別給(一時金・ボーナス)等を調査します(「民調」といいます)。

【調査対象事業所の決定方法】

民調が対象とする「企業規模100人以上で、事業所規模が50人以上」の事業所は、全国で35,000事業所あります(これを民調の「母集団」といいます)。しかし、このすべての事業所を調査するわけではありません。これを、都道府県等別に産業、規模等を基準に「似たもの同士」をグループにまとめ(これ

を「層化」といいます)、それぞれの層から一定の抽出率により無作為に抽出して約7,500事業所を選定し、調査員(注)が直接訪問して調査を行います。

なお、特別な規模、産業等については、毎年選定される事業所もあります。

(注)調査員は、人事院・各都道府県等の人事委員会の職員

【調査の内容】

個人(公務と類似する事務・技術の係員、主任、係長、課長代理、課長、部長など94職種)の年齢、学歴、実際に支払われた4月分など。

事業所における手当制度、特別給支給状況、賃金改定状況など。

2. 公務員賃金の調査(1月)

「国家公務員給与等実態調査」といい、全数調査となっています(行(一)・行(二)のみ)。

調査内容は、年齢、採用試験、性、俸給表、級・号俸、各種手当その他で、支給明細書の内容がほぼ網羅されています。調査期日は、1月15日現在ですが、その後の昇格、退職者、採用者も折り込み、4月1日に置き換えます。ただし、4月1日付けの新規採用者は含まれません。

3. 官民給与の比較(6月から7月)

民間と国の職員の賃金を調査したあとで、ラスパイレ方式という統計手法で両者の水準比較が行われます。これは、公務員が民間に移った場合に、同じ年齢、学歴、職種などでどれだけ差があるかという考え方で算出されるものです。ラスパイレ方式は消費者物価指数の算定でも用いられています。

抽出法の見直しとは

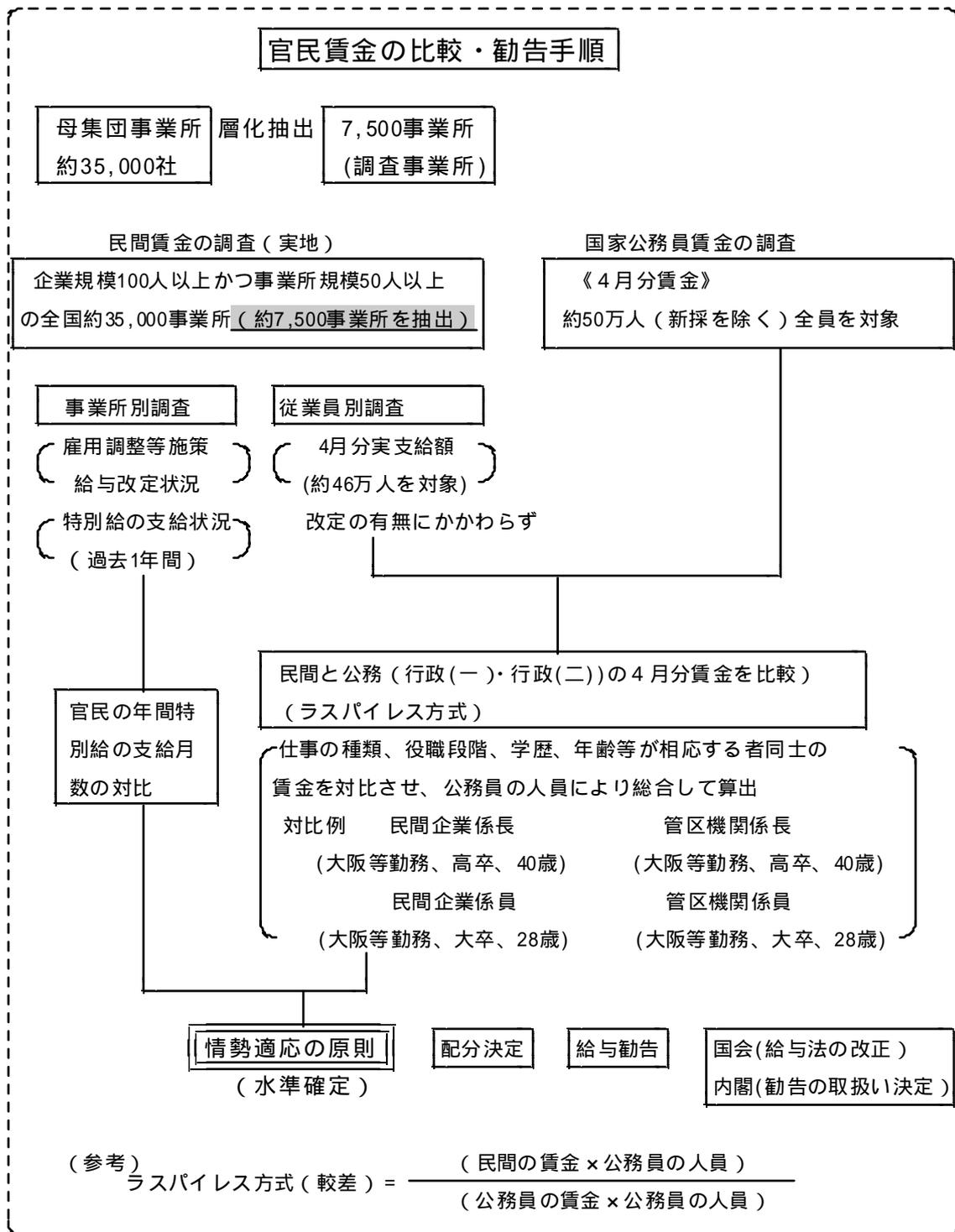
人事院が今回見直しの提案を行っているのは、図の  の部分で、民調の調査対象企業約7,500事業所を選ぶ際の抽出方法です。

現行の層化抽出の方法は、各県単位で産業や企業規模などが似たグループごとの層を設定(人事院は、各県人事委員会ごとの層を合計すると、全国で1,000程度の層になると説明)し、その母集団約35,000事業所から一定の抽出率により無作為(アランダム)に、約7,500事業所を抽出しています。この抽出作業は、全国1本ではなく、各人事委員会ごとに行われていることに留意が必要です。

調査後、それぞれの抽出率により母集団に還元することにより、母集団すべてを調査したのと同様の統計的効果をもたせる仕組みになっています。

人事院から示された見直し案は、調査対象企業の規模、比較職種の問題ではなく、大きく次の二つの事項です。これにより、各人事委員会(注)に対して見直し、検討を求めています。

(注)人事委員会とは、地方公務員法に根拠があり、都道府県、政令指定都市などに置かれる機関。一般職の地方公務員が労働協約締結権と争議権を否認されていることに対する代償措置として設置されているもの。管轄の地方公務員に対しては、人事院と同種の権限を有している。人事院との関係は、民調を共同で実施している。



1. 層化作成上の見直し方向

- (1) 標本抽出の方法として、賃金の水準が近似する事業所を集めて層化する。

全国1本の調査ではなく、人事委員会の管轄ごとに調査は完結し、その合計が全国分となるので、各々の層は近似するほうがベター。

- (2) 層の単位は、組織別(本社、支店)、企業規模別とし、必要に応じて産業別のグループ単位で層化すること。

日本の民間賃金は、一般に産業、企業規模により格差が大きく、同じ賃金水準の事業所をグループ化できる。

- (3) 層別にサンプル事業所を相当数とること。
 標本を複数以上にし、精度を確保する。
- (4) 教育、医療、研究等の特定職種が多い産業は別の層をつくること。

2. 抽出方法の見直し方向

従来、調査データを安定的に確保するため、規模の大きい事業所を多くする傾向があったが、規模の小さい事業所を増やす。

抽出率1/1をやめる一方で、規模の小さい事業所の抽出率を高める。

現在の抽出方法の例(A県人事委員会)

産 業	企 業 規 模											
	3,000人以上				2,999人～1,000人				999人～500人			
	層番号	母集団企業	抽出率	調査対象企業	層番号	母集団企業	抽出率	調査対象企業	層番号	母集団企業	抽出率	調査対象企業
金融業	1	3	1/1	3	6	8	1/4	2	11	14	1/7	2
製造業	2	10	1/2	5	7	10	1/5	2	12	24	1/8	3
運送業	3	15	1/3	5	8	18	1/6	3	13	36	1/9	4
業	4		・		9		・		14		・	
業	5		・		10		・		15		・	

(国公労連推定)

見直しの問題点と取り組み

人事院はこの見直しを2002年の民調から行うとしています。抽出方法の見直しは、より実態を反映した比較を行うという側面も一定程度考えられなくもありません。しかし、見直しが、高まっている「公務員給与は恵まれている」論に呼応したものであることははっきりしています。中小規模の事業所件数が増加し、民間賃金水準を下げることにもなりかねませんが、人事院は、調査をしてみないと結果はわからないし、検証はしないと断言しています。

デフレ不況の深まりの中で、きびしいイストラ・人件費削減が強行されている情勢の中で、あえて見直しに踏み切る人事院の姿勢は、許しがたいことです。また、その結果がどうなるかわからないということも極めて無責任です。

国公労連は、今回の見直しに対して、

一方的な「地方の公務員給与の在り方検討」を行わないこと。

「同一労働同一賃金」の原則による全国共通の賃金制度を堅持すること。

公務にふさわしい組織と人員構成を考慮した事業所選定を行い、勤続要素を加味する官民比較を行うこと。

を要求しています。

また、今回の見直しの影響の具体的な検証方法を検討することや、全国異動を伴う国家公務員の特殊性から、職場に混乱をもたらすことにもなりかねない地域格差を導入するような配分見直しは行わないことなどを求めています。

なお、今回の民調見直しの影響は、地方自治体の職員にも大きな影響が考えられます。地方自治体の労働組合などとの共同や、人事院事務局、各県人事委員会追及など地域からのたたかいが大変重要です。