

# 国家公務員制度改革が都市自治体の 人事行政に及ぼす影響・その2

—都道府県及び人事委員会アンケート調査結果との比較から—

早稲田大学政治経済学術院教授 稲 継 裕 昭  
日本都市センター主任研究員 大 谷 基 道

近年、国家公務員制度の抜本改革が急速に進行しつつある。これまで国家公務員制度に概ね平仄を合わせる形で制定・改正されてきた地方公務員制度についても、これらの改革の影響が当然に及びつつある。

本稿では、近年の国家公務員制度改革の中心的事項のうち、①「能力・実績主義の導入」と②「自律的労使関係制度の措置」について、都市自治体においてしばしば参考とされる都道府県の動向等についてアンケート調査を行った結果を集計・分析するとともに、前号において集計・分析した都市自治体を対象とするアンケート調査結果との比較を行った。

①については、都道府県が先行している状況を定量的に示すとともに、そこから都市自治体の今後についての示唆を引き出している。また、②については、都道府県も都市自治体と同様の懸念を持っていることを明らかにするとともに、国が制度改革を推進する上では地方サイドとの十分な協議が必要であることを浮き彫りにした。

## はじめに

国家公務員制度の抜本改革が進行しつつある中、地方公務員制度についても同様の改革の波が押し寄せている。2007年の国家公務員法改正による「能力・実績主義の導入」、2008年の国家公務員制度改革基本法の制定、さらには2011年に国会に提出された国家公務員制度改革関連4法案による「自律的労使関係制度<sup>1</sup>の措置」などの国家公務員制度改革を踏まえ、地方公務員についても2012年11月、自律的労使関係制度の措置と能力・実績主義の導入を主な柱とする地方公務員制度改革関連法案が国会に提出された<sup>2</sup>。結局この法案は、衆議院解散に伴い、国家公務員制度改革関連4法案とともに廃案となったが、各地方自治体においては、それ以前から、国家公務員制度改革と同様の改革が地方公務員制度にもなされた場合の対応等について模索してきた。

<sup>1</sup> 給与等の勤務条件を原則として労使の集団的交渉と合意によって自律的に決定しようとするもの。制度設計時の議論においては、労使関係の自律性が高ければ当事者たる労使の主張が歩み寄る可能性が高まり、逆に第三者機関の関与など他律性が強まるにつれて両者の主張が平行線を辿る可能性が高まるものとされ、そのメリットとして、労使の対話が促進されることで行政の効率性やサービスの質が向上するとともに、職員の労働意欲やコスト意識も高まることが挙げられている。

<sup>2</sup> 「能力・実績主義の導入」については、2007年にもそれを柱とする地方公務員法改正案が国会に提出されたが、最終的には審議未了で廃案となっている。

このような状況を踏まえ、現在進行中の国家公務員制度改革と同様の改革が地方公務員制度にもなされた場合、都市自治体の人事行政にどのような影響をもたらすのかを明らかにするため、都市自治体（市及び区）の人事担当部局を対象とするアンケート調査を日本都市センターの協力を得て実施し、そのデータをもとにした集計・分析結果を前号に掲載したところである<sup>3</sup>。

それに加えて、早稲田大学稲継研究室では、全国47都道府県の人事担当課に対しても同様の調査を独自に実施し、都市自治体においてしばしば参考とされる都道府県の動向等について集計・分析を行った。本稿は、その結果を示すとともに、前号の都市自治体アンケートの集計結果との比較も行い、都市自治体における今後の人事制度改革の示唆となるべき事項を見出そうとするものである。

## 1 アンケート調査の実施概要

都道府県アンケート調査の実施概要は以下のとおりである。

- ・ 設問形式：多肢選択式
- ・ 実施期間：2011年12月6日～2012年1月13日
- ・ 実施手法：郵送にて依頼、電子ファイル様式に回答を入力のうえEメールにて返送
- ・ 対象：全国47都道府県の人事担当課
- ・ 回収状況：38府県（回収率80.9%）

※参考：都市自治体（市区）アンケート調査の実施概要（詳細は前号に掲載済）

- ・ 設問形式：多肢選択式
- ・ 実施期間：2011年7月29日～8月19日
- ・ 実施手法：郵送にて依頼、電子ファイル様式に回答を入力のうえEメールにて返送
- ・ 対象：全809市区の人事担当課
- ・ 回収状況：532市区（回収率65.8%）

## 2 能力・実績に基づく人事管理について

2007年の国家公務員法改正による「能力・実績主義」の導入や、それと同じ内容を含む地方公務員法改正案の国会提出（最終的には廃案）などを踏まえ、各都道府県ではその後どのような対応を講じているかを調査した。

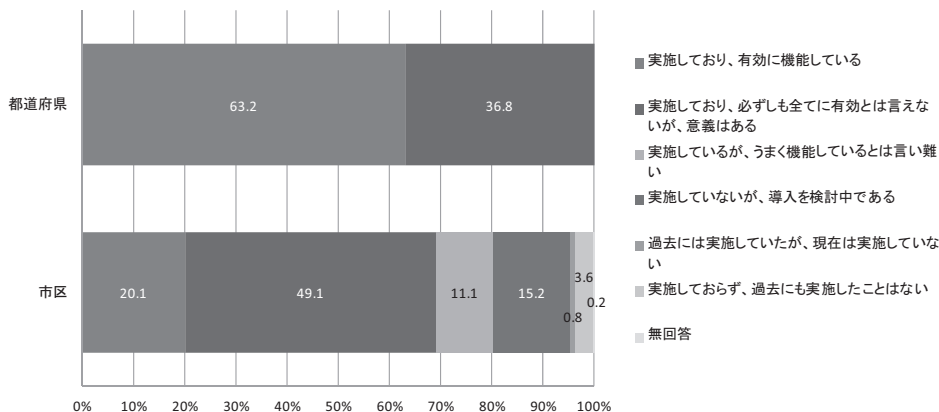
<sup>3</sup> 稲継裕昭・大谷基道「国家公務員制度改革が都市自治体の人事行政に及ぼす影響—市区アンケート調査の結果から—」本誌18号（2012年）46～57頁。市区を対象とするアンケート結果の詳細については、こちらを参照されたい。なお、以下のウェブサイトからのダウンロードも可能である。<http://www.toshi.or.jp/result/kikan-shi/18/>

(1) 勤務評定・人事評価の実施状況

年功序列的な登用から、能力・実績に基づく登用へと移行するためには、人事評価制度をしっかりと整備することが必要である。本アンケートにおいて勤務評定・人事評価の実施状況を尋ねたところ、図1のとおりとなった。都道府県では、「実施しており、有効に機能している」63.2%、「実施しており、必ずしも全てに有効とは言えないが、意義はある」36.8%と、回答したすべての団体が実施した上で何らかの効果を認めている。市区においても同様に、実施した上で何らかの効果を認めている団体が7割近くを占めるものの、「実施しており、有効に機能している」と効果を強く認める回答は20.1%にとどまり、都道府県と大きく差が開いている。

これについては、都道府県の方が概して早期から勤務評定・人事評価を実施していたため、試行錯誤の中で改良を重ねることができたのではないかと推測することもできる。もしそうだとすれば、市区（特に導入から日の浅い市区）においては、今後も実施を継続しつつ絶えず見直しを行うことで、有効に機能するようになることが期待できよう。

図1 勤務評定・人事評価の実施状況



※「無回答」には無効回答を含む。以下すべての図について同じ。

(2) 目標管理の実施状況

次に、目標管理制度の導入状況を尋ねたところ、図2のとおりとなった。

都道府県においては、「実施しており、有効に機能している」44.7%、「実施しており、必ずしも全てに有効とは言えないが、意義はある」39.5%と、実施した上で何らかの効果を認めている団体が約85%を占めている。

市区においては、この2つの回答を選択した団体は約50%にとどまっており、特に「実施しており、有効に機能している」については、勤務評定・人事評価と同様、都道府県44.7%に対して市区17.3%と大きく差が開いている。これについても、(1)と同様、市区において目標管理制度が有効に機能するには、もう少し時間が掛かるのではないかと考えられる。

図2 目標管理制度の実施状況

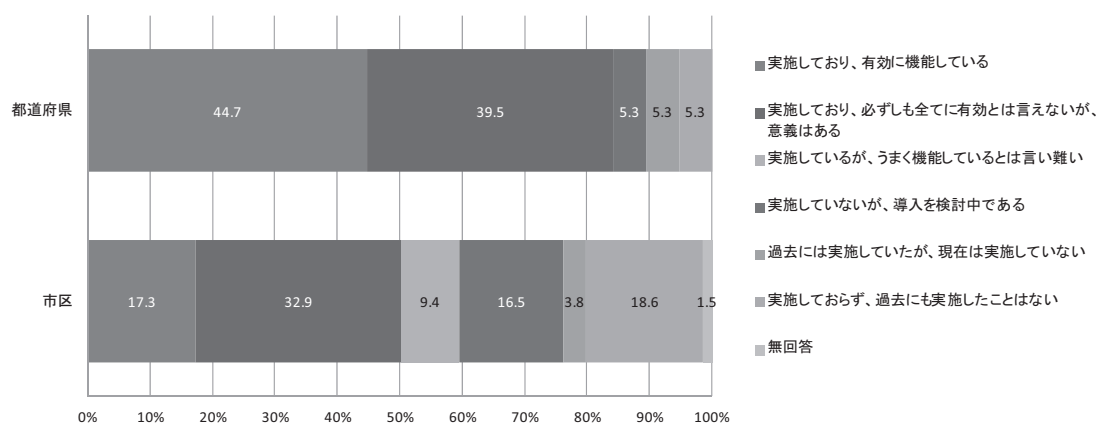


図3-1 能力・実績に基づく人事管理諸制度の実施状況（都道府県）

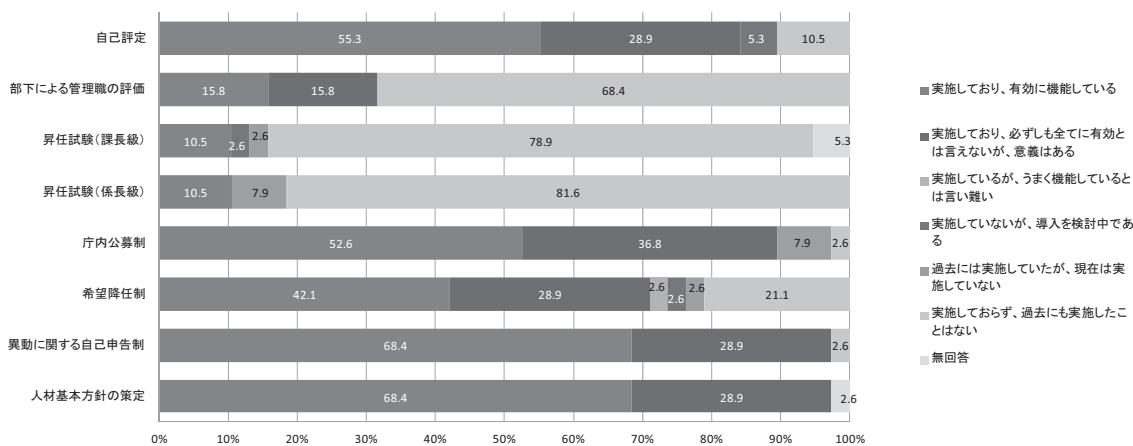
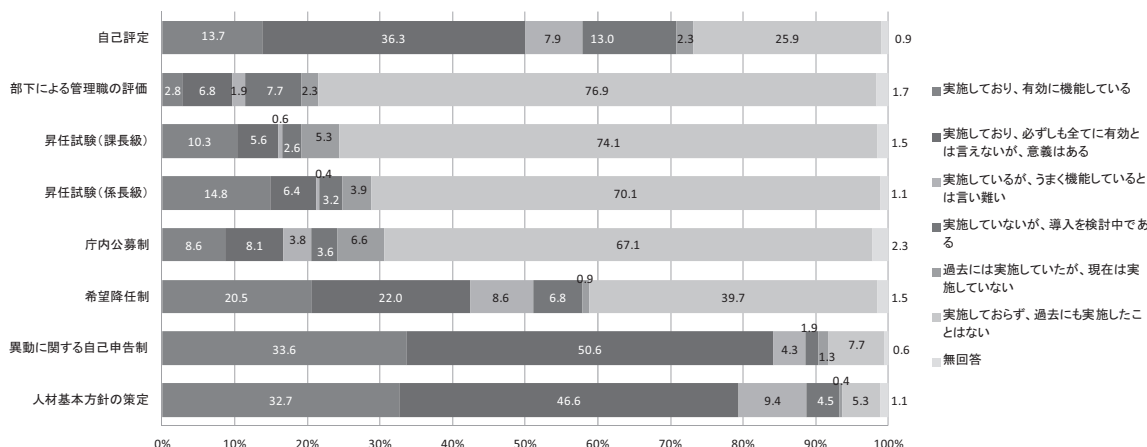


図3-2 能力・実績に基づく人事管理諸制度の実施状況（市区）



### (3) 能力・実績に基づく人事管理諸制度の実施状況

今般のアンケートでは、能力・実績に基づく人事管理制度について、既に記した勤務評定・人事評価、目標管理制度以外の諸制度の実施状況についても調査している（図3-1）。また、市区についても同様に調査しているが、前号では紙幅の関係で掲載できなかったの

で、併せてデータを記す（図3-2）。

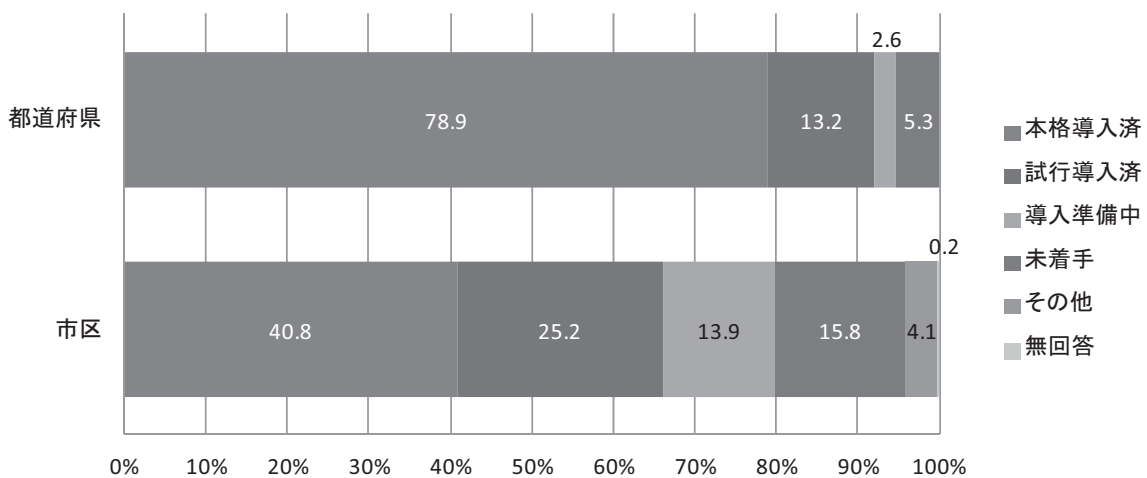
両者を比較してみると、概して都道府県の方が導入が進んでおり、有効に機能しているとの評価も多い。特に「庁内公募制」や「自己評価」については、「実施しており、有効に機能している」を選択した団体の割合に大きな差が生じている。これらについては、「異動に対する自己申告制」などとともに、職員に自らの適性や能力、今後希望する仕事について考える機会を与えること、いわばキャリアの棚卸しを契機に今後の能力開発目標をより強く自覚してもらう「人材育成機能」や、仕事の選択の機会を与えることによる「人材活性化機能」、人材の社内流動化を図る「組織活性化機能」、さらには能力や意欲の高い人材を見つけやすくする「人材発掘機能」が期待されており<sup>4</sup>、都市自治体においても今後の積極的な活用が期待されるところである。

#### （4）新人事評価制度の導入状況

いずれも最終的には審議未了で廃案となったが、2007年と2012年にそれぞれ国会に提出された地方公務員法改正案には、いずれもその柱の1つとして「人事管理の基礎とするため能力・業績ベースで評価する勤務成績の評価制度」（以下、「新人事評価制度」）の導入が掲げられていた。しかし、実はこれは法改正がなくても各自治体が独自に導入し得るものである<sup>5</sup>。

図4-1は新人事評価制度の実施状況である。都道府県の場合、本格導入済78.9%、試行導入済13.2%と、合わせて92.1%が既に導入済であり、逆に未着手は5.3%にすぎない。市区が本格導入済40.8%、施行導入済25.2%、合わせて66.0%であり、未着手が15.8%もあったのに比べると、だいぶ先行している感がある。

図4-1 新人事評価制度の導入状況



<sup>4</sup> 稲継裕昭『プロ公務員を育てる人事戦略—職員採用・人事異動・職員研修・人事評価』ぎょうせい、2008年、42頁以降

<sup>5</sup> 稲継・大谷、前掲論文、49～50頁

ア 給与への反映状況

都道府県について、図4-1において「本格導入済」と回答した78.9%の団体（n=30）を対象に、給与への反映状況を尋ねた結果が図4-2-1であり、「既に反映している」が63.3%=19団体を占めている。なお、「その他」23.3%=7団体のうち、4団体は管理職のみ、1団体は成績下位の職員のみについて何らかの反映を既に行っており、それらも含めると新人事評価制度を「本格導入済」の8割（=24団体）が何らかの形で既に給与に反映していることになる。

また、「既に反映している」と回答した19団体の反映内容を見てみると、「勤勉手当と査定昇給の両方に反映」がその78.9%を占めている。

図4-2-2に示した市区の状況と比べると、反映状況自体はそう大きく変わらないが（「既に反映している」61.3%）、その反映内容については「勤勉手当と査定昇給の両方に反映」が57.1%にとどまる一方で「勤勉手当に反映」33.1%、「査定昇給に反映」9.0%となっており、反映の幅を広げる途上であることがうかがえる。

図4-2-1 給与への反映状況（都道府県）

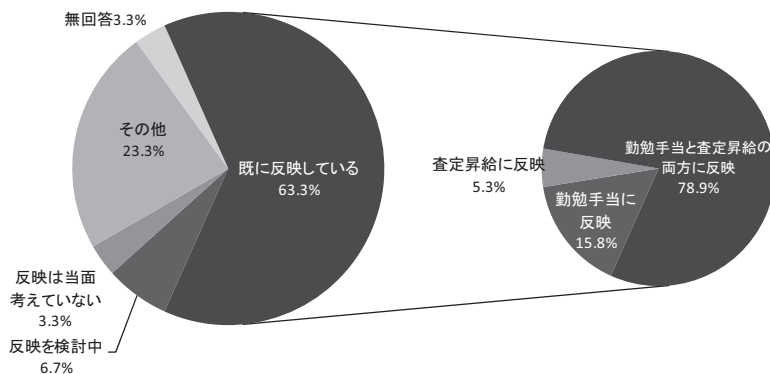
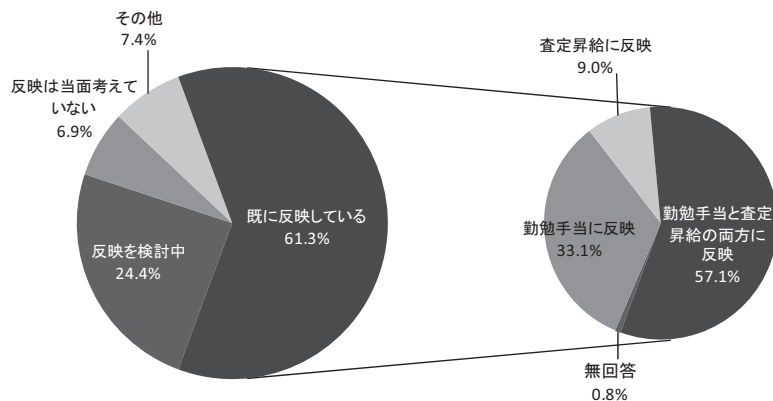


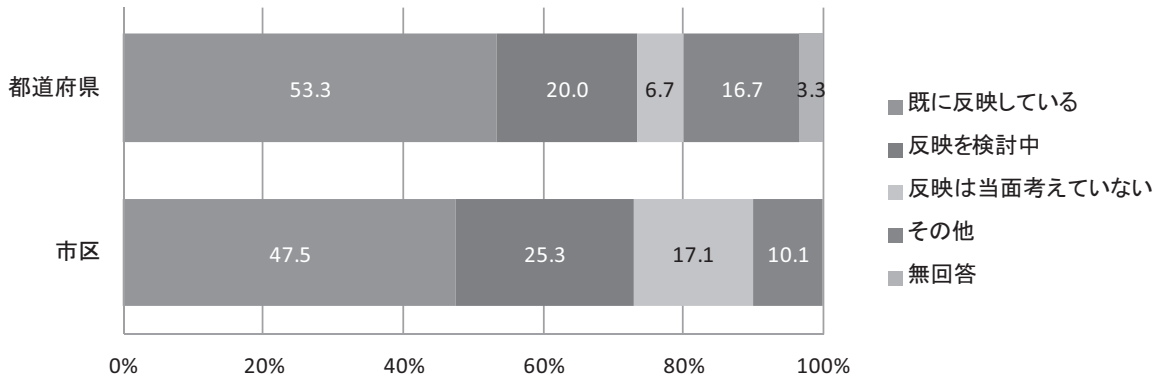
図4-2-2 給与への反映状況（市区）



イ 昇進への反映状況

同じく図4-1において「本格導入済」と回答した団体 (n=30) について、昇進への反映状況を尋ねた結果が図4-3である。都道府県の場合、「既に反映している」53.3%、「反映を検討中」20.0%と、給与同様、昇進にも反映させようとする流れは見てとれるが、給与に比べると「検討中」の割合がまだ高く、昇進への反映はやや遅れ気味である<sup>6</sup>。市区については、「反映は当面考えていない」も17.1%を占めており、都道府県よりもやや遅れている状況にあることがうかがえる。

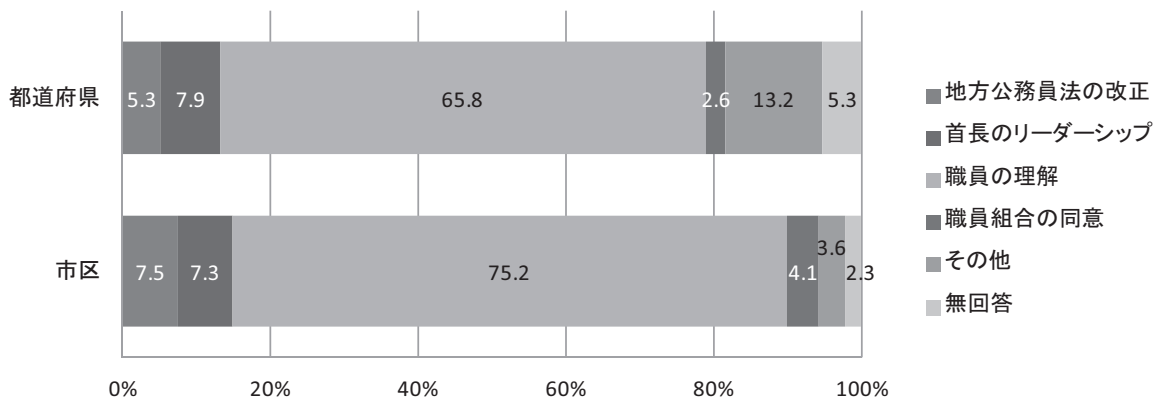
図4-3 昇進への反映状況



(5) 能力・実績主義の導入に最も必要な条件

図5は、人事管理への能力・実績主義の導入に最も必要な条件を用意した選択肢から1つだけ選んでもらった結果である。都道府県も市区も基本的には同じような傾向であり、「職員の理解」が圧倒的多数を占め、「地方公務員法の改正」はそれほど重要視されていない状況がうかがえる。なお、都道府県の場合、「その他」が13.2%を占めているが、この中には、「県民からの要請」、「県民サービスの向上に資するかどうか」といった意見が含まれていたため、付記しておきたい。

図5 能力・実績主義の導入に最も必要な条件



<sup>6</sup> このほか、「その他」が16.7% (= 5 団体) と比較的大きな割合を占めているが、それはいずれも「昇進に直接反映してはいないものの、昇進の検討に際しての参考資料には用いている」という趣旨の回答であった。

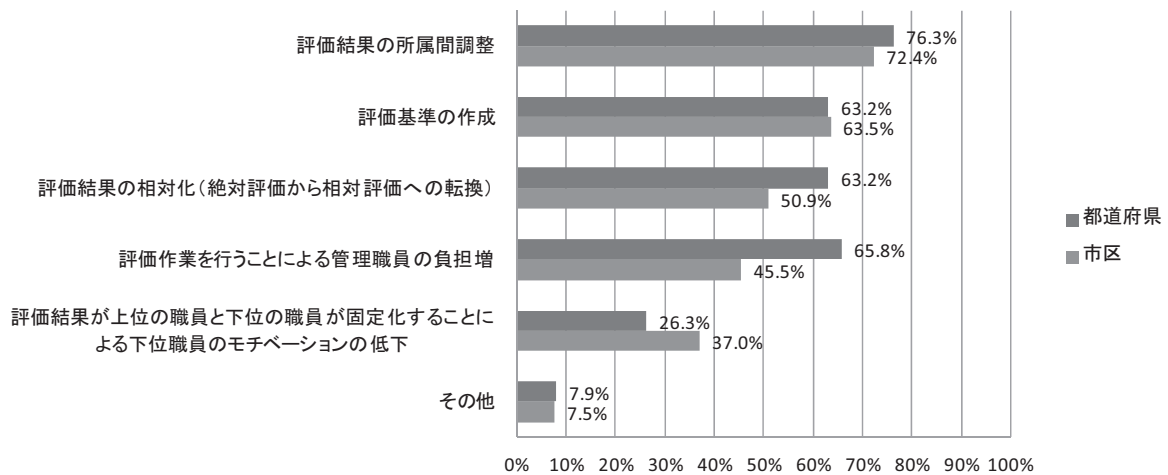
(6) 能力・実績主義の導入に際しての実務的・技術的課題

能力・実績主義を導入した場合あるいはその導入を想定した場合に、実務的・技術的に課題となるものについて、選択肢から当てはまるものすべてを挙げてもらった結果が図6である。

このグラフは、すべての回答団体（都道府県=38、市区=532）のうち、何%がこれらの選択肢を選択したかを示したものである（複数回答可）。

都道府県も市区もほぼ同様の傾向を示しているが、市区の方が「評価結果の相対化（絶対評価から相対評価への転換）」、「評価作業を行うことによる管理職員の負担増」を選んだ割合が10~20%程度低く、逆に「評価結果が上位の職員と下位の職員が固定化することによる下位職員のモチベーションの低下」を選んだ割合が10%程度高い。

図6 能力・実績主義の導入に際しての実務的・技術的課題



3 労使交渉による給与水準の決定について

2012年11月の衆議院解散に伴い廃案となった「国家公務員制度改革関連4法案」及び「地方公務員制度改革関連法案」においては、自律的労使関係制度の導入がその柱の1つとされていた。

本アンケート調査においては、自律的労使関係制度の導入に関する各都道府県の状況や意見等に関する設問を設け、各都道府県の人事担当課がどのように考えているのかを明らかにすることを試みた。なお、本アンケート調査の実施時点では、国家公務員制度改革関連4法案のみが国会で審議中であり、地方公務員制度についてはそれを踏まえた改正が検討中の段階であったことに留意されたい。



図7 交渉の相手方となった職員団体数（2010年度）

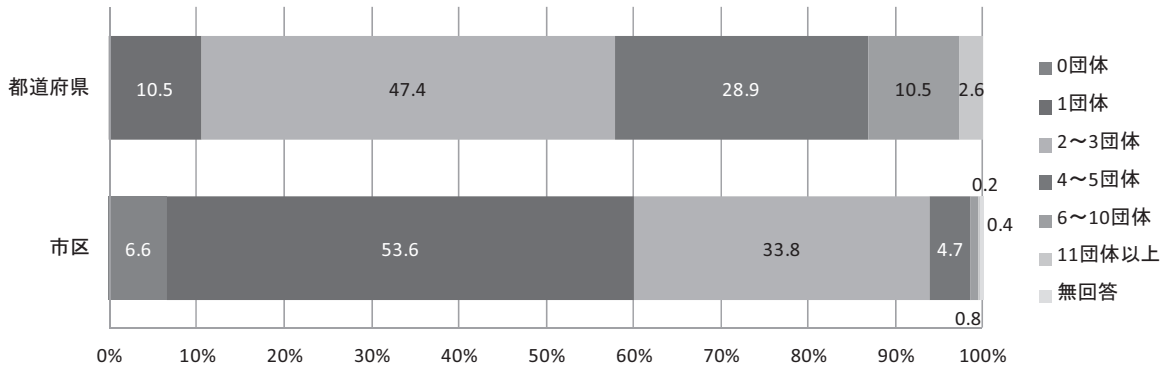
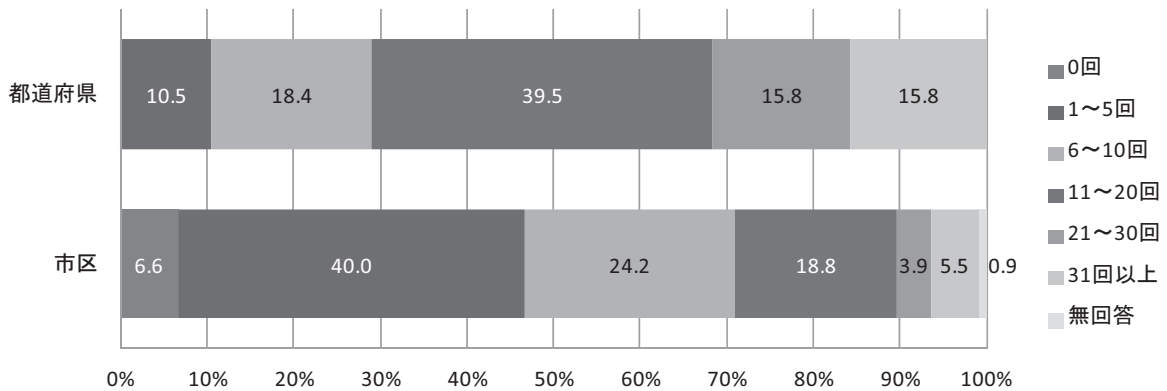


図8 交渉の総回数（2010年度）



(1) 職員団体との交渉の状況について

職員団体との交渉の現状を把握するため、2010年度に都道府県人事担当課が実施した職員団体との交渉について、「相手方団体数」、「交渉回数の総合計」及び「交渉期間の総合計」を尋ねた。その結果を、市区人事担当課に尋ねた結果と比較する形で表したものが図7～9である。

都道府県の場合、交渉の相手方<sup>7</sup>は「2～3団体」が47.4%、次いで「4～5団体」が28.9%となっており、交渉の総回数も「11～20回」が最多で、「21～30回」「31回以上」も含めると、71.1%の団体が年10回を超える交渉を行っていることになる。

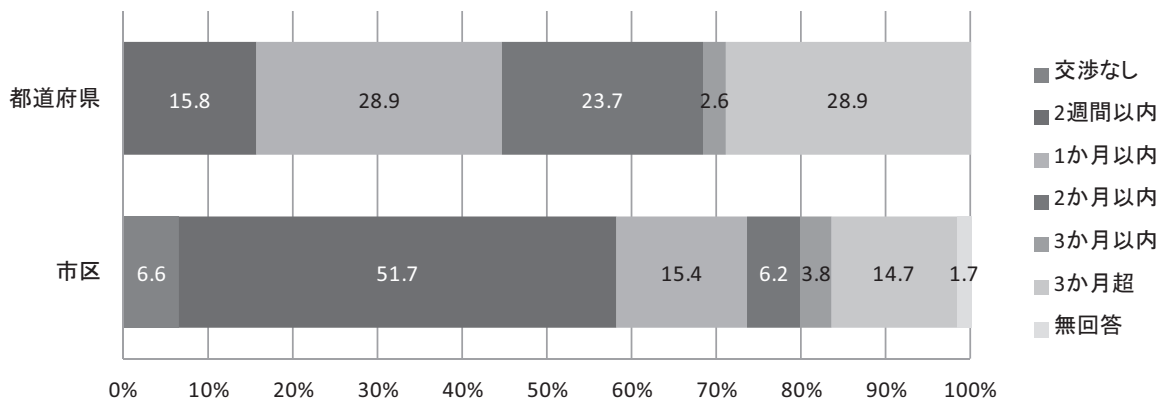
これに比べると、市区の交渉相手方は「1団体」が過半数を占め、交渉の総回数も「1～5回」と「6～10回」の2つで64.2%を占めている。職員数の規模を考慮すれば当然ではあるが、都道府県の方がより多くの交渉事務を行っているものと考えられる。

交渉の総期間<sup>8</sup>については、市区の場合、「2週間以内」が過半数を占めるなど比較的短

<sup>7</sup> 交渉の相手方のカウントに際しては、上部組織（例：県職員組合）の交渉とは別に、その下部組織（例：県職員組合現業部会）とも交渉の機会を設けている場合には、それぞれ別にカウントするような設問としている。

<sup>8</sup> 翌年度の給与水準（給料表の改正、手当の創設・改廃等）が主な議題となる秋以降の交渉について、第1回交渉からいわゆる妥結までの期間を尋ねた。相手方が複数の場合には、相手方を問わず、その中で最初の第1回交渉から最後の妥結までの期間を対象とした。

図9 交渉の総期間（2010年度）



期間に行われているのに対し、都道府県の場合は「1か月以内」とともに「3か月超」が最多を占め、「2か月以内」がそれに続くなど、より長い期間を交渉に費やしている。国の人事院勧告（8月頃）や各都道府県の人事委員会勧告（9～10月頃）から、職員給与条例の改正案を上程する12月議会までの間に交渉を行うのが一般的であるが、都道府県の場合は長期にわたって多くの相手方と回数の多い交渉を行うことから、かなり濃密な交渉期間を過ごしていることがうかがえる。深夜に及ぶ交渉を重ねつつ、交渉と交渉の間には、次の交渉に向けて新たな要求事項への対応や想定問答の修正等の作業を行う必要があり、この交渉期間内に費やされる人事担当課の時間と労力は相当なものであると言われている。

## （2）給与水準を労使交渉で決定する場合の懸念事項について

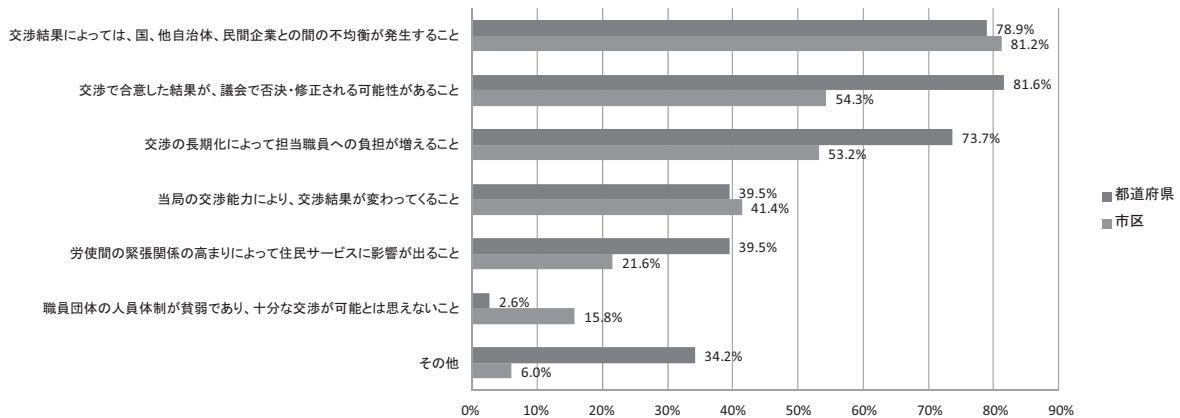
図10は、給与水準を職員団体との交渉で決定することになった場合に特に懸念される課題等について、選択肢から当てはまるものすべてを挙げてもらった結果である。

このグラフは、すべての回答団体（都道府県=38、市区=532）のうち、何%がこれらの選択肢を選択したかを示したものである（複数回答可）。

都道府県も市区もほぼ同様の傾向を示しているが、都道府県においては、特に「交渉で合意した結果が、議会で否決・修正される可能性があること」を懸念する団体が8割を超え、最多を占めていることが注目される。この勤務条件条例主義との関係に対する懸念については、せっかく妥結した交渉結果が議会で否決・修正された場合、組合と再度交渉をしなければならないのか、給与条例の改正が遅れるのではないのか、そもそも交渉結果が尊重されないのであれば交渉の意味があるのかなど、実務上の大きな問題が多々存在することを浮き彫りにするものだろう。

なお、都道府県の場合、約1/3の団体が「その他」を選択しているが、その具体的な内容としては、「交渉コストが増加すること」、「交渉が決裂する可能性があること」、「適正な給与水準を主張するための調査を労使双方が実施することになる可能性があること」などが

図10 労使交渉による給与水準決定に対する懸念事項



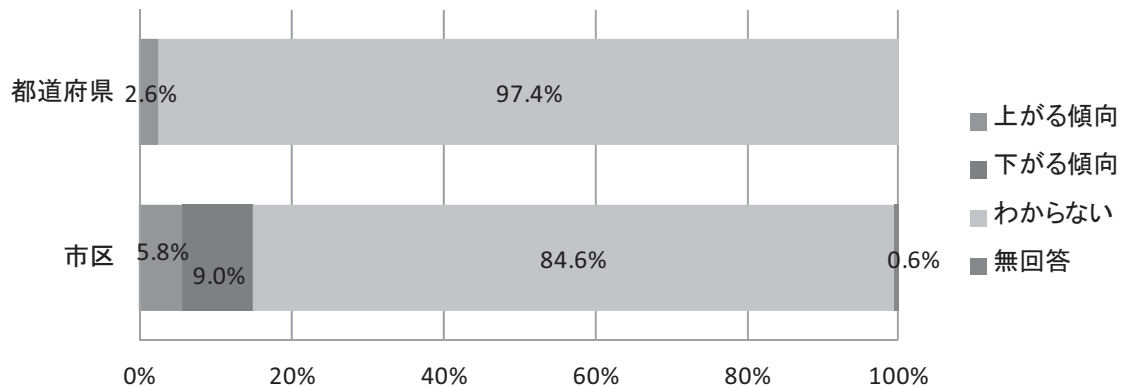
挙げられていた。

### (3) 労使交渉で決定する場合の給与水準の動向について

図11は、給与水準を職員団体との交渉で決定することとなった場合に、給与水準は概ねどのような傾向になるか予想してもらった結果である。

都道府県、市区とも「わからない」が圧倒的多数を占めている。予測が難しい質問ではあるが、「下がる傾向」と考えているのは市区で9.0%、都道府県では皆無であり、給与水準の引き下げにつながるかどうかかなり疑問視していることがうかがえる。

図11 労使交渉で決定する場合の給与水準の動向予想

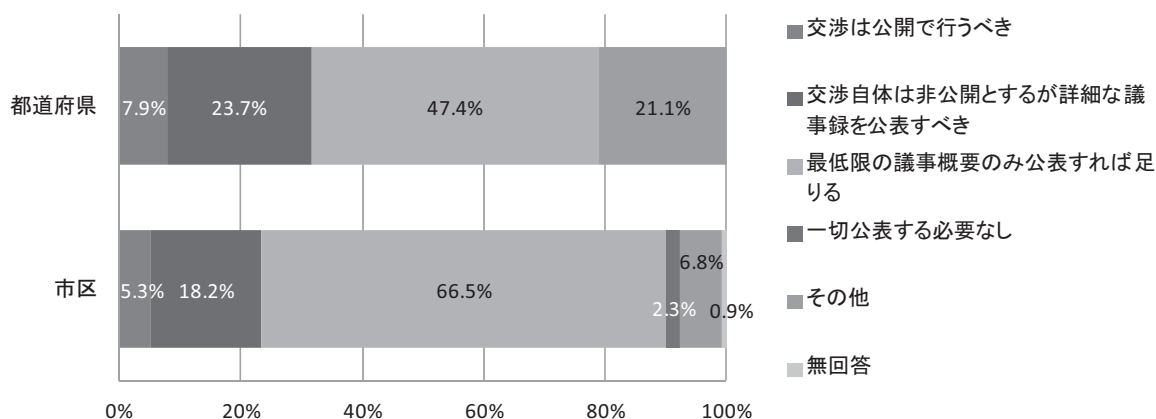


### (4) 職員団体との交渉経過の公表について

「地方公務員制度改革関連法案」(2012年11月の衆議院解散に伴い廃案)においては、地方公共団体の当局は団体交渉の議事概要及び団体協約をインターネット等により速やかに公表することとされていた<sup>9</sup>が、本アンケートでも、各団体が交渉経過の公表についてど

<sup>9</sup> 本アンケートの実施時点である2011年12月時点では、当該法案はまだ国会に提出されていなかったが、その基本的な考え方が総務省から提示されており(平成23(2011)年6月2日付け総務省「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」)、そこでも同様に公表すべきこととされていた。

図12 職員団体との交渉経過の公表についての考え方



う考えているのかについて尋ねてみた。

その結果は図12のとおりであり、基本的な傾向は都道府県、市区ともにほぼ同様である。なお、都道府県においては「その他」が21.1%を占めるが、その具体的な回答として、「透明性の確保を踏まえ、今後検討すべき」のほか、「公開範囲は労使で協議する必要がある」、「議事概要のほか、提示資料も公表すべき」、「既に公表している」などが挙げられていた。

#### 4 職員のモチベーションとの関係について

##### (1) 公務員制度改革の動きが与える職員のモチベーションへの影響について

近年の公務員制度改革の動きは職員にどのような影響を与えているのだろうか。本アンケートでは、都道府県職員のモチベーションに与える影響について尋ねてみた<sup>10</sup> (図13)。

「変わらない」が過半数を占めているが、「やや低下させている」も1/4近くに達している。この結果を見る限り、少なくとも職員のモチベーションに対して良い影響は与えていないようである。公務員制度改革が一部職員の不祥事等に伴う公務員批判をきっかけに行われるようになった経緯もあって、職員としてはその必要性について心の底から同意・納得している訳ではなく、「やらされ感」を感じる場面が少なからず存在することから来ているのかもしれない。

図13 公務員制度改革が都道府県職員のモチベーションに与える影響

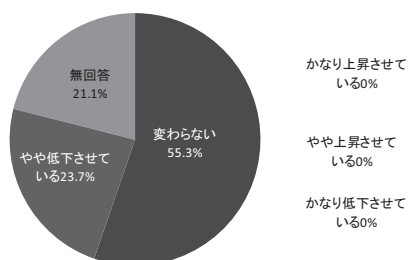
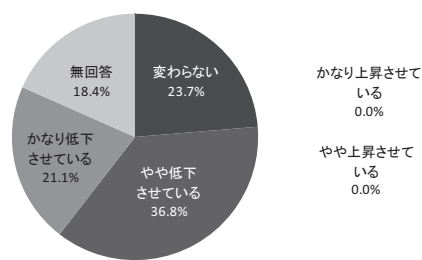


図14 公務員バッシングの風潮が都道府県職員のモチベーションに与える影響



## (2) 公務員バッシングの風潮が与える職員のモチベーションへの影響について

本アンケートでは、昨今の公務員バッシングの風潮が都道府県職員のモチベーションにどのような影響を与えているのかも尋ねてみた<sup>11</sup> (図14)。

バッシングされてモチベーションが上がらないのは当然であるが、「やや低下させている」と「かなり低下させている」を合わせると58.9%にも達する。改めるべき点を的確に指摘することは必要であるが、過度のバッシング(公務員叩き)はかえってモチベーションの低下を生じさせ、ひいては公務能率の低下を招きかねない。住民も政治家も、そしてマスコミもそのあたりを冷静に考える必要がありそうである。

## おわりに

本アンケート調査前半部の能力・実績に基づく人事管理については、多くの都道府県が地方公務員法の改正に先んじて導入を進めており、その進捗状況は都市自治体の一歩先を進んでいることが明らかとなった。これらの諸施策については、自団体の状況やそれを取り巻く環境に適合するよう、試行錯誤を重ねながら改良を進めていく必要があり、有効に機能するシステムが一朝一夕に完成するものではない。未導入の都市自治体においては、先行する都道府県や先進都市自治体の事例等を注視しつつ、見習うべき部分を自団体の状況に合わせてどのように取り入れていくかを検討していくことが期待される。

また、後半部の自律的労使関係制度については、都道府県も都市自治体とほぼ同様の意向を持っていることが定量的にも明らかになった。

このアンケートの実施から約1年後の2012年11月、公務員に対する自律的労使関係制度の導入を柱とする法案は、国家公務員、地方公務員、いずれに関するものも衆議院解散に伴う審議未了で廃案となった。さらに、続く12月の衆議院議員総選挙の結果、これを推進してきた民主党政権から、その導入に慎重な自民党・公明党への政権交代が行われ、少なくとも当面はその導入はなくなったものとみられている。

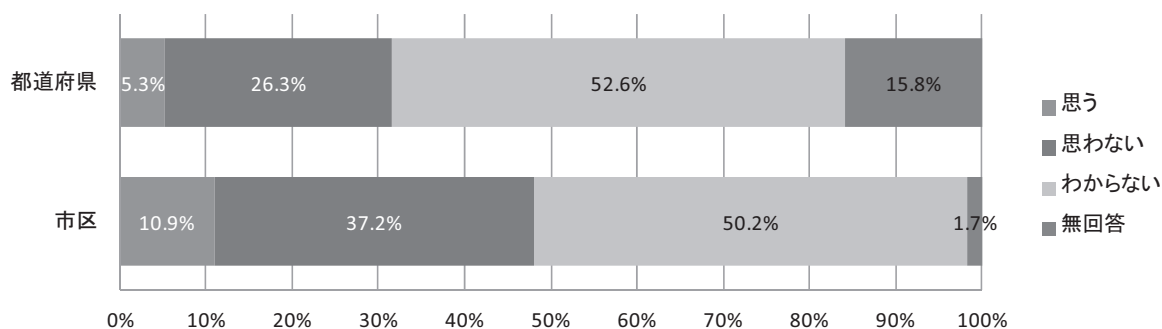
しかし、これを推進する勢力が存在する以上、長期的に見ればいずれまた検討の俎上に上ることも十分考えられる。その際には、今般の法案化に際し、具体的な制度設計について各方面から様々な懸念が指摘されてきたこと、また、地方六団体から否定的な意見が相次いで表明されたことを踏まえ、更に慎重な検討が望まれる。

なお、本アンケート調査では、附問として「近年、政治主導の掛け声の下で国家公務員改革が行われ、それに歩調を合わせる形で地方公務員制度改革が行われる傾向があるが、このような『時の政権の意向が強く働く国家公務員制度改革』についても地方が歩調を合わせる必要があると思うかどうか」を尋ねている。

<sup>10</sup> この設問は都道府県アンケートでのみ実施。市区アンケートには含まれていない。

<sup>11</sup> 同前

図15 政治主導の国家公務員制度改革に地方も歩調を合わせる必要があると思うか



その結果は図15のとおりであり、都道府県、市区ともにほぼ同様の傾向が見て取れる。明確な回答を控えて「わからない」を選択した団体や回答そのものを回避した団体（グラフ上は「無回答」）が多いが、自治体の現場の戸惑いが滲み出た結果とも見ることができる。

地方公務員への自律的労使関係制度の導入に際しては、地方側から「地方の意見を真摯に反映した案としなければ、地方の納得を得ることは不可能である」旨の意見<sup>12</sup>が再三表明された。真の地方分権型社会の実現のためには、国と地方の協議の場などにおいて、国と地方が対等な立場で実効性のある協議を行い、地方からの多様な意見を制度設計等に的確に反映することが不可欠である。

最後になったが、今回の一連のアンケート調査の実施に際しては、各市区人事担当課、各都道府県人事担当課、そして各人事委員会事務局（補論参照）から多大なるご協力をいただいた。ここに厚く御礼を申し上げる。

## 【 補 論 】

早稲田大学稲継研究室では、全国69団体の人事委員会を対象にしたアンケート調査もほぼ同時期に実施した。上記2つのアンケート調査とは調査項目が少々異なるため、関連する項目についてのみ、以下にその結果を示すこととしたい。

### （1）人事委員会事務局アンケートの実施概要

- ・ 設問形式：多肢選択式
- ・ 実施期間：2012年1月8日～31日
- ・ 実施手法：郵送にて依頼、電子ファイル様式に回答を入力のうえEメールにて返送
- ・ 対 象：全国69団体<sup>13</sup>の人事委員会事務局
- ・ 回収状況：69団体（回収率100%）

<sup>12</sup> 例えば、平成24年度第2回国と地方の協議の場（平成24（2012）年11月8日）における地方六団体提出資料「地方公務員制度改革について」など。<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouginoba/2012/dai2/siryou4.pdf>

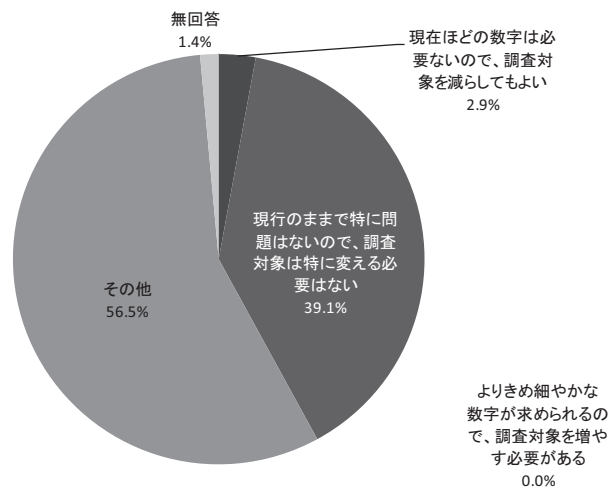
<sup>13</sup> 47都道府県+19政令指定都市+2市（和歌山市及び熊本市）の人事委員会と、東京23区が共同設置する特別区人事委員会。なお、この調査を実施したのは、熊本市が政令指定都市に移行する前である。

### (2) 人事委員会勧告制度廃止後の民間給与等の調査対象について

2012年に国会に提出された「地方公務員制度改革関連法案」(11月の衆議院解散に伴い廃案)においては、人事委員会勧告制度が廃止された場合においても、人事委員会が民間の給与等の実態を調査・把握する必要があるとされていた<sup>14</sup>。

本アンケートでは、その場合の調査対象の考え方について尋ねており、その結果は図16のとおりとなった。「今後検討」又は「回答困難」として「その他」を選んだ団体も多かったが、考えを明確に示した団体の中では現行同様で良いと考えている団体が圧倒的に多いという結果になった。

図16 人事委員会勧告制度が廃止された場合、民間給与等の実態調査の対象はどうすべきか



### (3) 人事委員会勧告にあたり参考とするものについて

法案の成立状況によっては、国の人事院勧告制度だけが廃止され、人事委員会勧告制度は存続することも考えられる<sup>15</sup>。そこで、そのような場合、人事委員会勧告にあたり何を参考にするかを尋ねた結果が図17である。

当然のことではあるが、全69団体のうち50団体が「国の団体交渉の結果」を選択している。しかし、これを待っていたのでは、これまでと同じ時期(9~10月頃)に勧告を出すことは難しい。今後、具体的な制度設計を行うような場面が出てくれば、このような意向があることも踏まえて、国の交渉スケジュール等との関係を整理していく必要があるだろう。

<sup>14</sup> 本アンケートの実施時点である2012年1月時点では、当該法案はまだ国会に提出されていなかったが、その基本的な考え方が総務省から提示されていた(平成23(2011)年6月2日付け総務省「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」)。そこでは「住民への説明責任を果たし、住民の理解を得る観点から、民間の給与等の実態を調査・把握する」とされていたものの、「調査・把握する主体等については更に検討を進める」となっていた。

<sup>15</sup> 国家公務員に関する法案と地方公務員に関する法案が同時に成立するとは限らない。例えば、職階制に関する規定の場合、国家公務員については2007年の国家公務員法改正により既に廃止されたが、地方公務員については地方公務員法改正法案が審議未了で廃案となり、現時点に至るまで廃止されていない。

図17 人事院勧告制度が廃止され、人事委員会勧告制度が廃止されなかった場合、勧告に  
あたり何を参考にするか（複数回答可）

