

参 考 资 料

目次

I 官民給与の比較

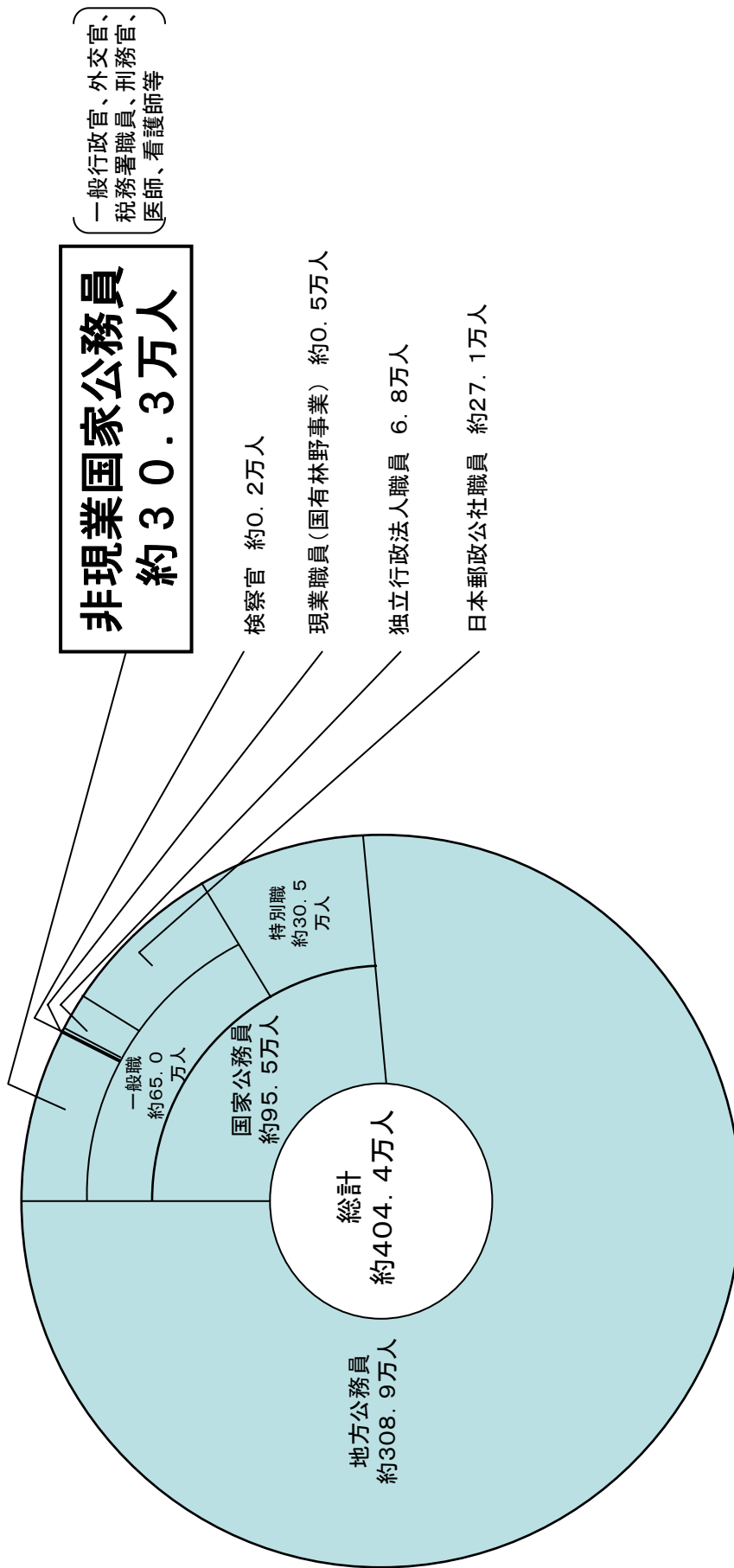
1	給与勧告の対象職員（平成17年）	1
2	適用俸給表別人員（平成17年）	2
3	給与勧告の手順（平成17年の例）	3
4	官民給与の比較方法（ラスパイレス比較）（平成17年の例）	4
5	官民比較における対応職種一覧（平成17年の例）	5
6	官民比較における公務員給与の範囲	6
7	平成18年職種別民間給与実態調査の概要	7
8	民間企業における事業所数及び従業者数	9
9	全従業者（正社員）に占める各企業規模別の従業員の割合	10
10	平成18年国家公務員給与等実態調査の概要	11
11	官民給与の比較方法の改定経緯	12
12	特別給（期末・勤勉手当）の算出方法（平成17年の例）	13
13	給与勧告の実施状況	14
14	「論点整理及び当面の対応策」（中間とりまとめ）の概要（平成18年3月）	15

II 公務員給与をめぐる諸情勢

1	平成17年人事院勧告時の報告（抄）（平成17年8月15日）	16
2	公務員の給与改定に関する取扱いについて（抄）（平成17年9月28日閣議決定）	17
3	行政改革の重要方針（抄）（平成17年12月24日閣議決定）	18
4	簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（抄） （平成18年法律第47号）	19
5	経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006（抄）（平成18年7月7日閣議決定）	21
6	官民給与の比較方法に関する主な国会議論	22
7	官民給与の比較方法に関する主な新聞記事	26
8	国家公務員採用試験の申込者数の推移及び競合する民間企業の規模	28

I 官民給与の比較

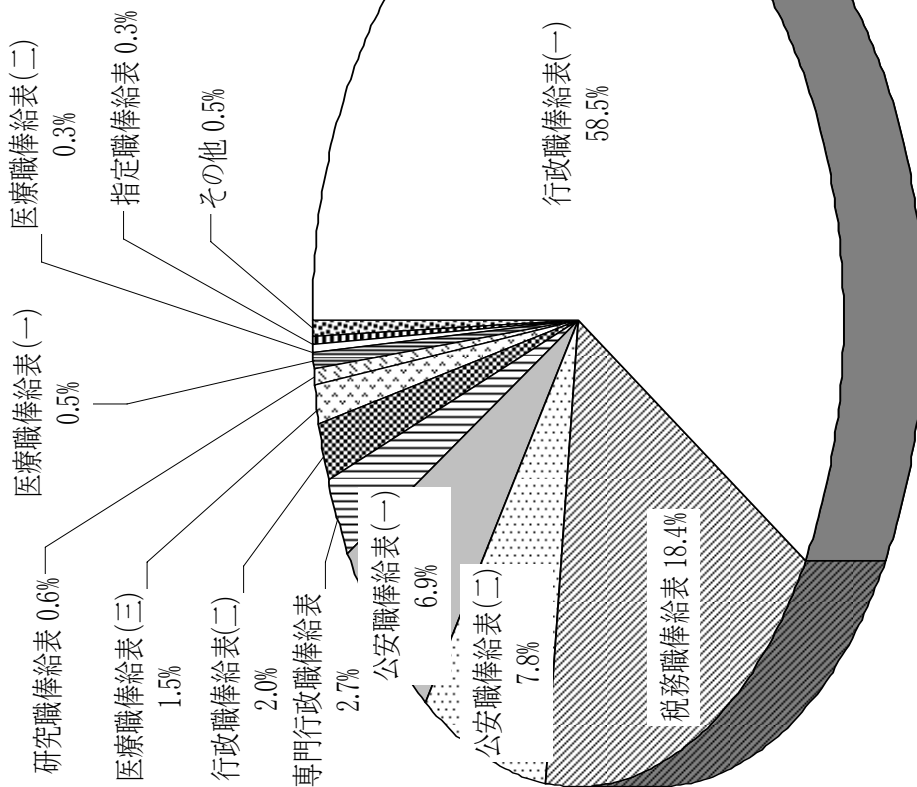
1 給与勧告の対象職員(平成17年)



(注) 1 国家公務員の数は平成17年度末予算定員等による。
 2 地方公務員の数は総務省「平成16年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。
 3 端数処理の関係で、各人数の合計は必ずしも一致しない。

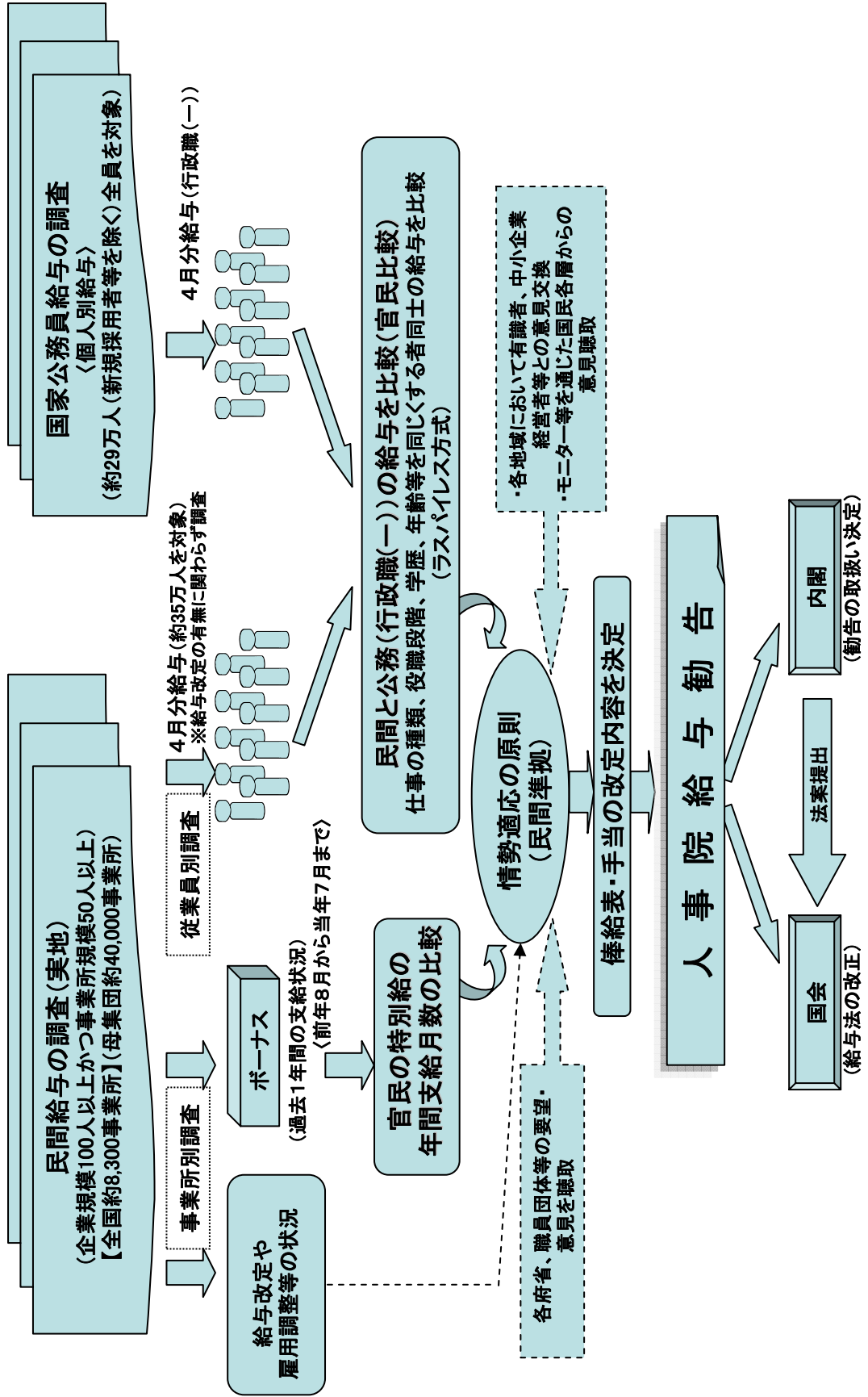
2 適用俸給表別人員(平成17年)

区分	職員の例	適用人員	平均年齢
俸給表		人	歳
全俸給表		289,949	41.0
行政職俸給表(一)	一般行政官	169,697	40.3
行政職俸給表(二)	守衛、用務員、自動車運転手	5,882	48.1
専門行政職俸給表	航空管制官、特許庁の審査官	7,864	41.7
税務職俸給表	税務署職員	53,375	41.8
公安職俸給表(一)	皇宮護衛官、刑務官	20,089	42.1
公安職俸給表(二)	海上保安官	22,483	41.4
海事職俸給表(一)	船長、航海士	219	44.6
海事職俸給表(二)	甲板長、機関員	408	42.4
教育職俸給表(一)	大学に準ずる学校(国立看護大学校等)の教授、助教	124	46.3
教育職俸給表(二)	高等専門学校に準ずる学校(看護師養成所等)の教員	123	46.2
研究職俸給表	研究員	1,689	43.9
医療職俸給表(一)	医師、歯科医師	1,313	45.6
医療職俸給表(二)	薬剤師、栄養士	961	42.2
医療職俸給表(三)	保健師、助産師、看護師	4,402	37.5
福祉職俸給表	生活支援員、保育士	265	40.3
指定職俸給表	事務次官、大研究所長、大病院長	819	54.8
特定任期付職員俸給表	高度の専門的業務を行う任期付職員	164	38.6
第一号任期付研究員俸給表	招へい型任期付研究員	23	38.8
第二号任期付研究員俸給表	若手育成型任期付研究員	49	34.0

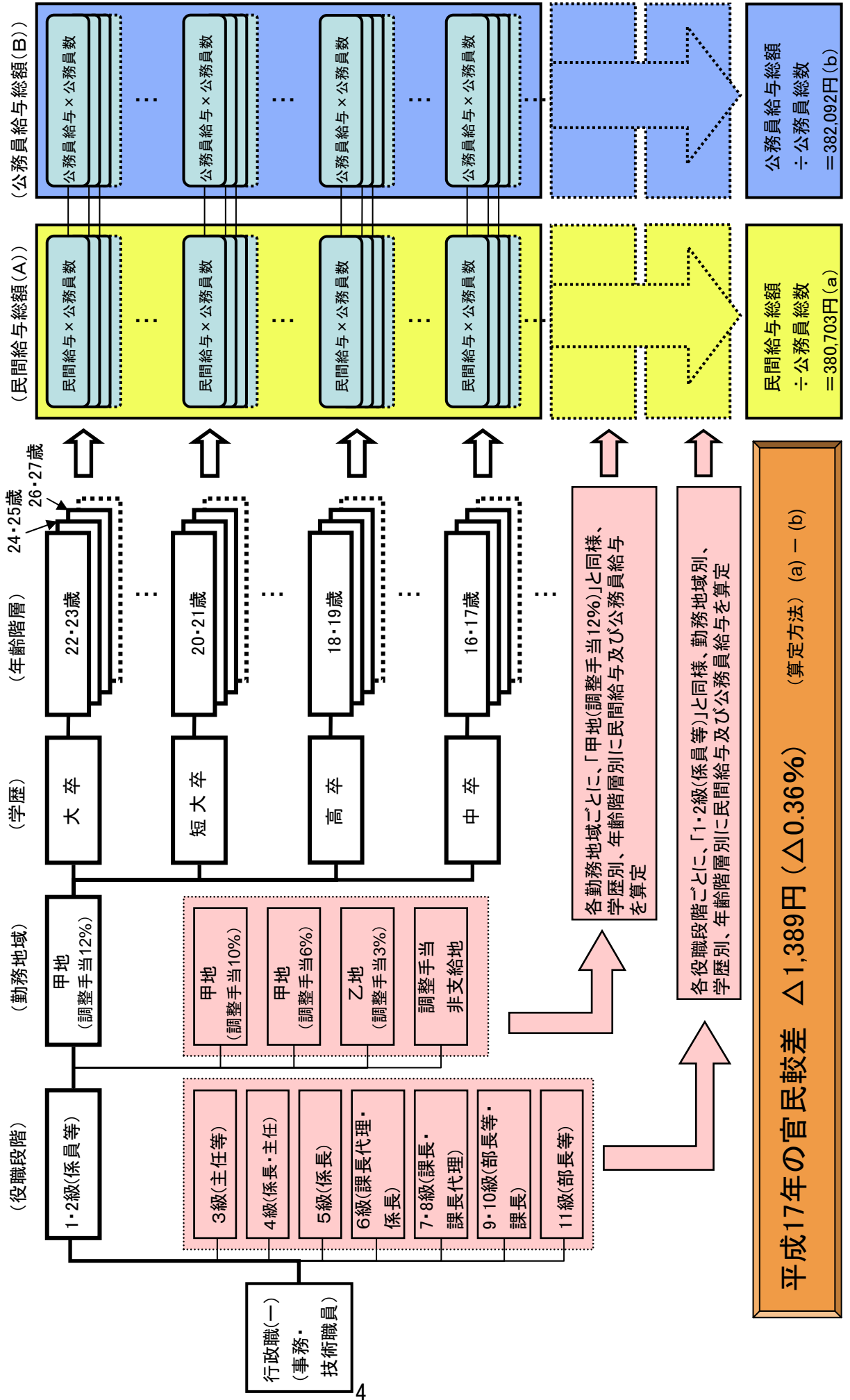


(注)平成17年4月1日現在の在職者数であり、新規採用者、再任用職員、在外公館に勤務する職員等は含まれていない。

3 給与勧告の手順(平成17年の例)



4 官民給与の比較方法(ラスパイルス比較)(平成17年の例)



5 官民比較における対応職種一覧（平成17年の例）

行政職俸給表（一）

級	本府省職員	本府省以外の職員			
	民間企業				
	東京23区本店	左を除く			
	企業規模 500人以上	企業規模 500人以上	企業規模 500人未満		
11	支店長 工場長 部長 部次長	支店長 工場長 部長 部次長			
10	課長	課長	支店長 工場長 部長 部次長		
9					
8	課長代理	課長代理	課長		
7					
6	係長	係長	課長代理		
5				主任	係長
4					
3	主任	主任	主任		
2	係員			係員	係員
1					

（注）係長制を採っていない事業所において、課長代理以上に直屬し、直屬の部下を有する主任については、係長に含めている。

6 官民比較における公務員給与の範囲

		給 与 項 目
所 定 内 給 与	比 較 給 与 項 目	俸 給 の 月 額
		扶 養 手 当
		俸 給 の 特 別 調 整 額
		地 域 手 当
		初 任 給 調 整 手 当
		住 居 手 当
		単 身 赴 任 手 当 (基 礎 額)
		特 地 勤 務 手 当 等
		寒 冷 地 手 当
		所 定 外 給 与
特 殊 勤 務 手 当		
単 身 赴 任 手 当 (加 算 額)		
宿 日 直 手 当		
超 過 勤 務 手 当 等		
管 理 職 員 特 別 勤 務 手 当		

(注) 俸給の月額には俸給の調整額を、特地勤務手当等には特地勤務手当に準ずる手当を、超過勤務手当等には休日給及び夜勤手当を含む。

7 平成18年職種別民間給与実態調査の概要

1 調査の目的

国家公務員法及び地方公務員法の規定の趣旨に基づき、国家公務員及び地方公務員の給与を民間の従業員の給与と比較検討するための基礎資料を作成すること。

2 調査対象

(1) 地域

全国

(2) 事業所

平成18年4月分の最終給与締切日現在において、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所。

ただし、次の経営形態のものを除く。

ア 政府機関及びその関係機関

イ 地方公共団体及びその関係機関

ウ 公庫・公団等の機関

エ 大使館・領事館及び国際連合等の関係機関

オ 企業組合等

(3) 産業

日本標準産業分類の次の大分類に該当するもの。

ア 漁業 イ 鉱業 ウ 建設業 エ 製造業 オ 電気・ガス・熱供給・水道業

カ 情報通信業 キ 運輸業 ク 卸売・小売業

ケ 金融・保険業（郵便貯金取扱機関、政府関係金融機関に該当するものを除く。）

コ 不動産業

サ 医療、福祉（次に該当するもの）

a 医療業

b 社会保険・社会福祉・介護事業

シ 教育、学習支援業（次に該当するもの）

a 学校教育

ス サービス業（次に該当するもの）

a 学術・開発研究機関

b その他の生活関連サービス業

c 物品賃貸業

d 広告業

e 政治・経済・文化団体

(4) 従業員

常時勤務する従業員のうち、期間を定めず雇用されている者とし、臨時の者を除く。なお、取締役等の役員はすべて除外している。

3 調査事業所

上記2に該当した52,746事業所（母集団事業所）を統計上の理論に従いながら都道府県等別に産業、企業規模等によって層化し、10,174事業所を無作為に抽出。

4 調査事項

(1) 事業所単位に調査する事項

① 事業所に関する事項

平成18年4月分の最終給与締切日現在における次の各事項とする。

ア 事業所名 イ 事業所所在地 ウ 産業分類の基礎となった主な事業内容

エ 本店・支店の別 オ 企業全体の常勤の従業員総数

カ 事業所の常勤の従業員総数 キ 調査指定職種別従業員数

② 給与等に関する事項

特に断りのない限り、平成18年4月分最終給与締切日現在（4月そ及改定を含む。）における次の各事項とする。

ア 賞与及び臨時給与の支給総額並びに支給従業員数（平成17年8月から平成18年7月までの状況）

イ アの該当月及び平成18年4月のきまって支給する給与の支給総額及び支給従業員数

ウ 本年の採用状況 エ 本年の給与改定の状況 オ 平成17年冬季賞与の支給状況

カ 家族手当の支給状況 キ 住宅手当の支給状況 ク 特殊作業手当の支給状況

ケ 退職金制度の状況 コ 雇用調整の状況等

(2) 従業員別に調査する事項

特に断りのない限り、調査事業所における常勤の従業員のうち、調査指定職種に該当する者について、平成18年4月分の最終給与締切日現在（4月そ及改定を含む。）における次の各事項とする。

① 初任給関係職種

ア 学歴 イ 初任給月額別従業員数 ウ 初任給月額

② 初任給関係職種以外の調査指定職種

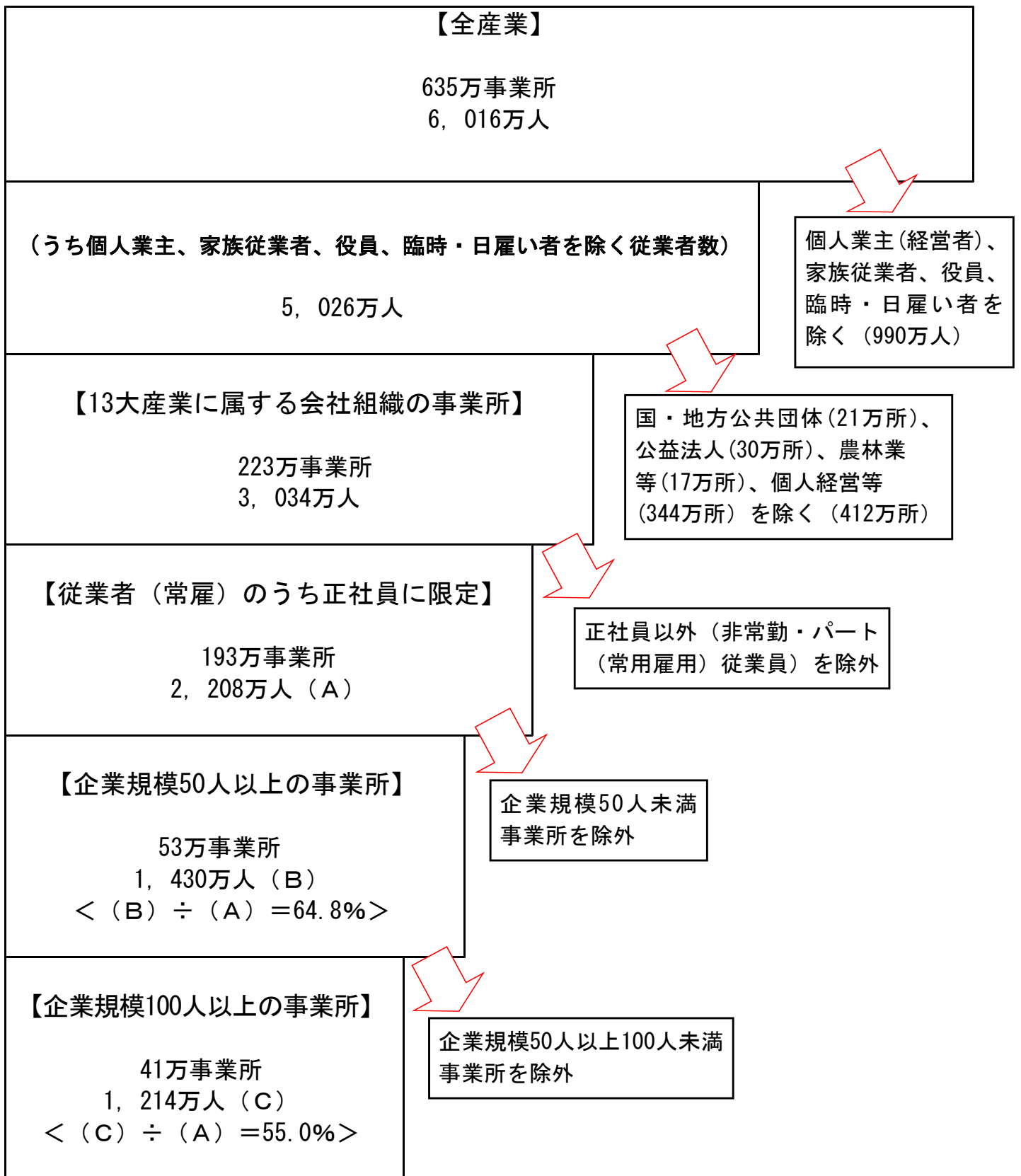
ア 年齢 イ 学歴 ウ 性 エ きまって支給する給与総額 オ 時間外手当額

カ 通勤手当額

5 実地調査期間

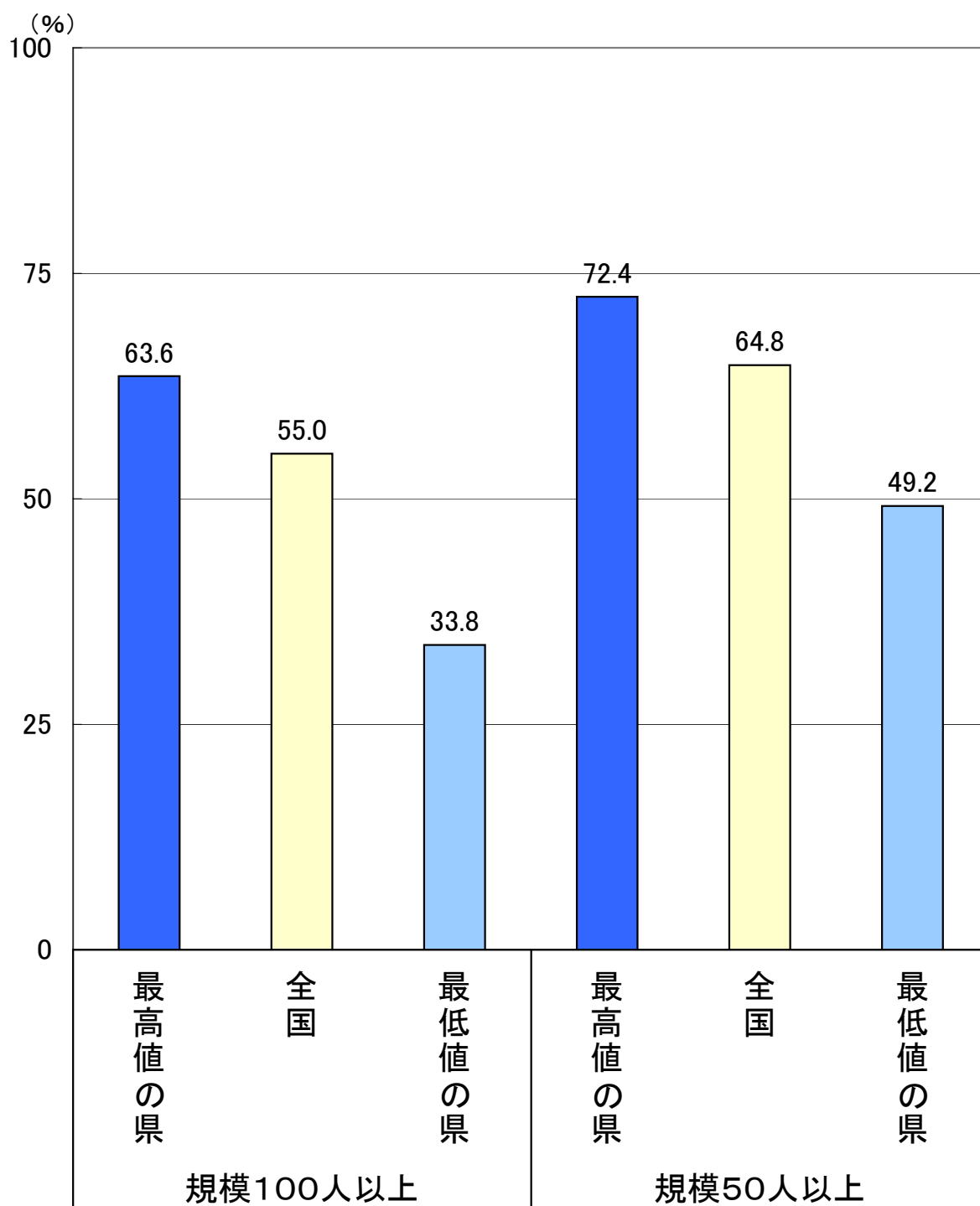
平成18年5月1日(月)から同年6月16日(金)まで

8 民間企業における事業所数及び従業者数



※ 事業所数・従業者数は、総務省「平成13年事業所・企業統計調査(センサス)」による。

9 全従業者(正社員)に占める各企業規模別の従業員の割合



※ 平成13年事業所・企業統計調査による。

10 平成18年国家公務員給与等実態調査の概要

1 調査の目的

『一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「給与法」という。）』の適用を受ける職員等の給与等の実態を把握すること

2 調査時期

平成18年1月15日現在。

ただし、同日に在職する者のその後の異動の状況等及び採用者については平成18年1月16日から同年4月1日までの間、再任用職員については平成18年4月1日現在

3 調査事項

(1) 平成18年1月15日に在職する者

① 在勤官署等に関する事項

ア 府省及び在勤官署の所在地（市町村番号）

イ 組織区分

ウ 地域手当の区分

エ 特地勤務手当級地区分

② 職員の経歴等に関する事項

ア 性別

イ 満年齢（平成18年4月1日現在）

ウ 定年年齢

エ 最終学歴及び給与決定上の学歴

オ 採用試験の種類

カ 適用俸給表

キ 級・号俸

ク 現級への昇格又は格付年月日

ケ 職名・職種

コ 調査日後の離職、昇格等異動等の内容（平成18年1月16日から同年4月1日までの間の昇格者等） 等

③ 諸手当等に関する事項

ア 俸給の調整額の調整数

イ 俸給の特別調整額の支給割合

ウ 扶養手当の支給額（平成18年4月1日の予定）

エ 住居の種類

オ 公務員宿舎等入居者の宿舎費又は住居手当を受ける借家・借間居住者の家賃・間代

カ 通勤手当の支給区分、運賃・料金及び自動車等使用者の手当額の区分

キ 単身赴任手当の支給区分

ク 特地勤務手当の支給額（平成18年4月1日の予定）

ケ 地域手当（調整手当）の異動保障等の支給割合及び異動保障対象者で80/100を乗じて得た支給割合の適用の有無（平成18年4月1日の予定）

コ 研究員調整手当の支給割合（平成18年4月1日の予定）

サ 平成18年1月寒冷地手当支給額

シ 平成17年の勤勉手当の成績率（6月期、12月期） 等

(2) 採用者数（注：再任用職員を除く）

適用俸給表別、級別、地域手当の区分別、採用試験の種類別人員

(3) 平成18年4月1日に在職する再任用職員

個人別に府省、部局名、満年齢、勤務時間数、適用俸給表、級、地域手当の区分、退職時の状況

11 官民給与の比較方法の改定経緯

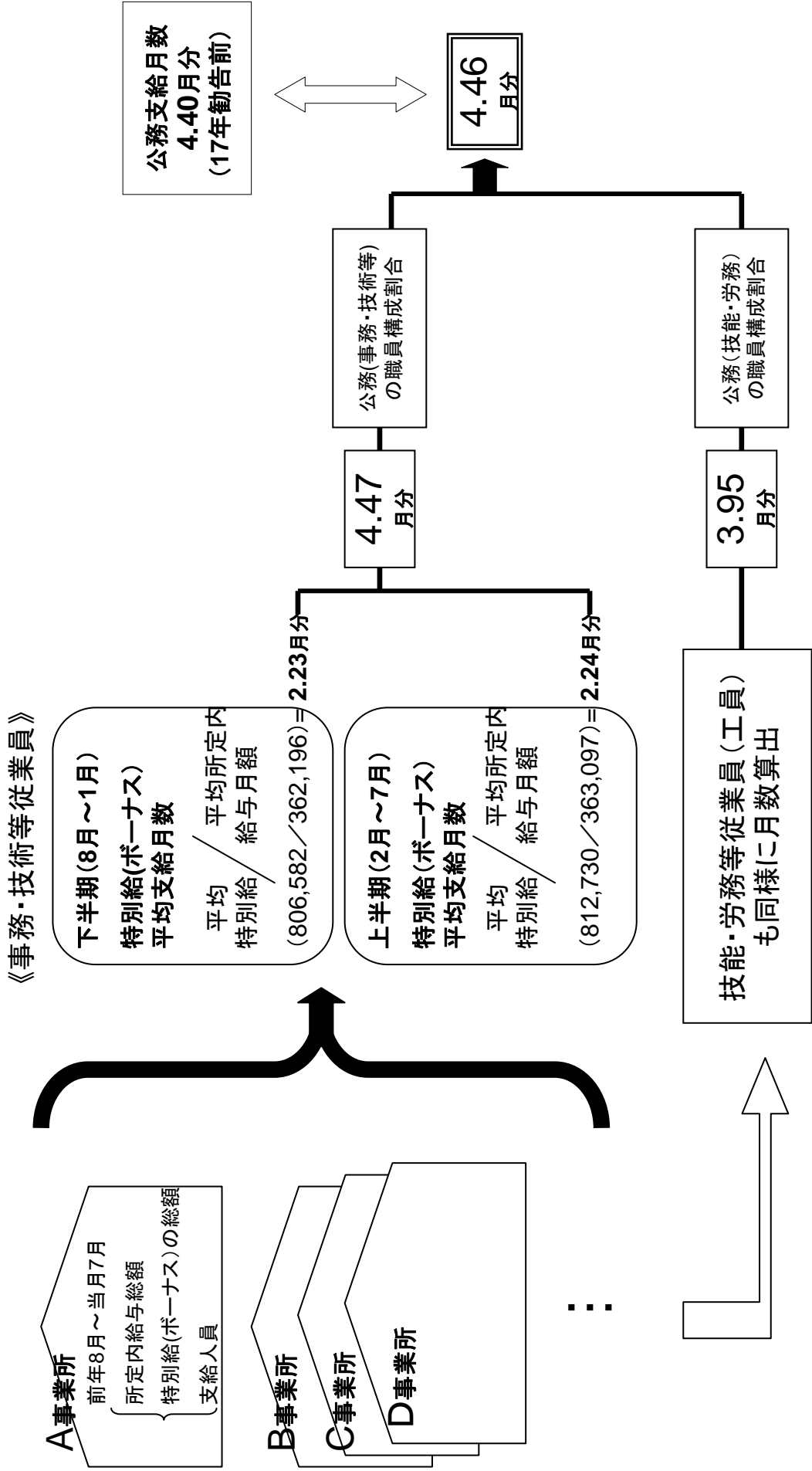
1. 比較方法、比較職種、比較企業規模、比較給与種目

年	改定内容
昭和23年 ～ 昭和33年	「六三ベース方式」(S23～S25) ・ 独身男子の標準生計費の額と民間企業の取締役の平均給与額とを基準とし、これを指数曲線で結んで俸給表を検討 「格付号俸方式」(S26～S33) ・ 俸給表の職務の級について代表号俸を選定し、これに格付けられた代表職種について民間の給与を調査して、この結果値を指数曲線式によって調整して俸給表を検討
昭和34年	比較方法を「ラスパイレス比較方式」(比較職種は「10職種比較(総合較差)」)に変更 * 「10職種」 行政(一)、(二)、海事(一)、(二)、研究、医療(一)、(二)、(三)、教育(一)、(二)
昭和39年	比較企業を「事業所規模50人以上」から「企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上」に引上げ
昭和49年	比較職種を「10職種比較」から「行政職比較」に変更 * 「人材確保法」により教員、看護師の給与の特別改善を行うこととなり、教員、看護師を含んだ比較が困難となったため。
平成16年	比較職種を「行政職比較」から「行政職(一)比較」に変更
平成17年	比較給与種目について、通勤手当を比較対象外に、俸給の特別調整額を比較対象に変更

2. 官民比較における対応関係

年	改定内容
昭和40年	行政職(一)新3等級の新設(39.9)に伴う比較対象の整理(民間の課長代理を新たに比較対象とした)
昭和61年 (平成4年～ 平成10年)	昭和60年の俸給構造の見直しにより、行政職(一)が8等級制から11級制に移行したことに伴い、新たな職務の級(5級及び7級)を中心に対応する比較対象従業員について、平成4年以降順次見直しを実施。
平成3年 (～平成7年)	本省庁の4級以上の職員について、業務執行面の類似性、立地条件の共通性から、東京23区に所在する企業規模500人以上の本店の従業員との比較に変更することにより、本省職員の給与の特別改善を実施。 (平成7年)本省庁の1級から3級までの職員について、4級以上の職員と同様、東京23区に所在する企業規模500人以上の本店の従業員との比較に変更
平成5年 (～平成15年)	民間における組織のスリム化、フラット化の進展及び公務の実態の変化等を考慮して、比較職種の定義の見直しを実施。 (平成5年)係員の最上級者について、民間における主任制の普及状況等を考慮して、「主任」から「係員」に変更 (平成6年)係長制のない事業所において課長代理以上に直属し、直属の部下を3人以上有する主任について、「係長」に変更 (平成15年)「課長代理」の要件である「部下4人以上を有する者」に「直属の部下に係長等の役職者を有する者」を追加し、「係長」の要件を「構成員4人以上の組織の長」から「直属の部下を有する者」に変更

12 特別給(期末・勤勉手当)の算出方法(平成17年の例)



13 給 与 勧 告 の 実 施 状 況

勧告年月日	勧 告 内 容		実施時期	国 会 決 定 内 容		実施時期
昭和23.12.10	6,307円水準		—	6,307円水準		23.12
24.12.4	7,877	〃	—	実施見送り		—
25.8.9	8,058	〃	—	7,981円水準		26.1
26.8.20	11,263	〃	8.1	10,062	〃	26.10
27.8.1	13,515	〃	5.1	12,820	〃	27.11
28.7.18	15,480	〃	—	15,483	〃	29.1
29.7.19	報告のみで勧告なし		—	—		—
30.7.16	期末、勤勉手当の増額		—	原則として勧告どおり		30.12
31.7.16	俸給制度の抜本改正		—	一部修正実施		32.4
32.7.16	期末手当の増額、通勤手当の新設		—	勧告どおり		32.12
33.7.16	俸給表改定(初任給改善)		—	〃		34.4
34.7.16	俸給表改定(中級職員給与改善)		—	〃		35.4
35.8.8	12.4%	2,682円	5.1	〃		35.10
36.8.8	7.3%	1,859円	〃	〃		36.10
37.8.10	9.3%	2,496円	〃	〃		37.10
38.8.10	7.5%	2,206円	〃	〃		38.10
39.8.12	8.5%	2,792円	〃	〃		39.9
40.8.13	7.2%	2,651円	〃	〃		40.9
41.8.12	6.9%	2,820円	〃	〃		41.9
42.8.15	7.9%	3,520円	〃	〃		42.8
43.8.16	8.0%	3,973円	〃	〃		43.7
44.8.15	10.2%	5,660円	〃	〃(6月の期末・勤勉への はね返しなし)		44.6
45.8.14	12.67%	8,022円	〃	〃		勧告どおり
46.8.13	11.74%	8,578円	〃	〃		〃
47.8.15	10.68%	8,907円	4.1	〃		〃
48.8.9	15.39%	14,493円	〃	〃		〃
49.7.26	29.64%	31,144円	〃	〃		〃
50.8.13	10.85%	15,177円	〃	〃		〃
51.8.10	6.94%	11,014円	〃	〃		〃
52.8.9	6.92%	12,005円	〃	〃		〃
53.8.11	3.84%	7,269円	〃	〃		〃
54.8.10	3.70%	7,373円	〃	〃(指定職は10.1実施)		〃
55.8.8	4.61%	9,621円	〃	〃(〃)		〃
56.8.7	5.23%	11,528円	〃	管理職員等・調整手当改定年度内繰り延べ 期末・勤勉手当旧ベース		〃
57.8.6	4.58%	10,715円	〃	実施見送り		—
58.8.5	6.47%	15,230円	〃	2.03%		勧告どおり
59.8.10	6.44%	15,541円	〃	3.37%		〃
60.8.7	5.74%	14,312円	〃	勧告どおり		60.7
61.8.12	2.31%	6,096円	〃	〃		勧告どおり
62.8.6	1.47%	3,985円	〃	〃		〃
63.8.4	2.35%	6,470円	〃	〃		〃
平成元.8.4	3.11%	8,777円	〃	〃		〃
2.8.7	3.67%	10,728円	〃	〃		〃
3.8.7	3.71%	11,244円	〃	〃		〃
4.8.7	2.87%	9,072円	〃	〃		〃
5.8.3	1.92%	6,286円	〃	〃		〃
6.8.2	1.18%	3,975円	〃	〃		〃
7.8.1	0.90%	3,097円	〃	〃		〃
8.8.1	0.95%	3,336円	〃	〃		〃
9.8.4	1.02%	3,632円	〃	〃(指定職は10.4.1実施)		〃
10.8.12	0.76%	2,785円	〃	〃		〃
11.8.11	0.28%	1,054円(改善1,034円)	〃	〃		〃
12.8.15	0.12%	447円(改善434円)	〃	〃		〃
13.8.8	0.08%	313円	〃	〃		〃
14.8.8	△2.03%	△7,770円	(注1)	〃		〃(14.12)
15.8.8	△1.07%	△4,054円	〃	〃		〃(15.11)
16.8.6	水準改定の勧告なし(注2)		—	—		—
17.8.15	△0.36%	△1,389円	(注1)	〃		〃(17.12)

(注1) 公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)

(注2) 平成16年の官民較差は0.01%、39円。水準改定以外の勧告あり

14 「論点整理及び当面の対応策」(中間とりまとめ)の概要 官民給与の比較方法の在り方に関する研究会(平成18年3月)

論点1 調査対象企業の規模について

- ・ 民間給与実態調査は、企業規模50人以上の事業所に拡大することが適當。
(調査対象企業規模を50人以上とする理由)
〔① 公務に対応する組織階層の有無、② 実地調査による精確性の維持、
③ 民間従業員の3分の2をカバー、④ 公務採用者の民間企業との競合状況〕
- ・ 本年の人事院勧告に反映する比較対象企業の規模は、引き続き検討。

論点2 現行の官民給与の比較方式について

- ・ 同種・同等の者同士の比較という現行方式は維持すべき。
- ・ 「役職段階」、「年齢」、「学歴」、「勤務地域」は、引き続き比較要素とすることが適當。「勤続年数」を加えるかどうかは、更に検証。
- ・ 役職段階別の対応関係は、平成18年4月の俸給表改定に伴う見直しが必要。

論点3 比較対象従業員の範囲について

- ・ 賃金構造基本統計調査における取扱い等を考慮して、比較対象となる役職の要件の変更を検討。あわせて、スタッフ職も比較の対象に加えることを検討。
(例) 部長：構成員30人以上 → 構成員20人以上

論点4 比較職種について

- ・ 比較職種の細分化は、人事管理に大きな影響を与えるため、労使を始めとして幅広く各方面の意見を聴取した上で、比較職種の細分化の可否等を検討。

論点5 ボーナスの官民比較の方法について

- ・ 個人別のボーナス支給額の調査は、調査事業所の負担が増大し、当年夏のボーナスの実態が把握できなくなるため、当面は、現行の方式が適當。
- ・ ボーナスの比較方法は、引き続き検討。

Ⅱ 公務員給与をめぐる諸情勢

1 平成17年人事院勧告時の報告（抄）（平成17年8月15日）

Ⅱ 官民の給与較差に基づく給与改定

2 本年の給与の改定

(4) その他の課題

イ 官民比較方法の見直し

官民比較における比較給与種目については、本年の官民比較より、通勤手当を比較給与種目から外し、俸給の特別調整額を比較給与種目に加えることとした。

また、民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるように、昨年来、民間企業におけるスタッフ職の従業員、非正規社員及び派遣労働者の在職実態の調査を行ってきた。

その結果、スタッフ職の従業員については、各事業所において、官民比較の対象となる事務・技術関係職種の従業員が、各役職段階に2割から3割程度在職しており、また、スタッフ職の従業員は、ライン職の従業員と同様の雇用形態にあることから、引き続き、比較対象とする場合の要件等について検討していくこととする。一方、非正規社員及び派遣労働者は、短期雇用を前提に、時給制が多く、諸手当の支給割合が低いなど、雇用形態、賃金形態が常勤職員とは明確に異なっていることから、官民比較の対象とすることは困難である。

官民比較の方法については、今後とも、民間企業の実態等を的確に把握していくほか、学識経験者の研究会を設けて、検討を行っていくこととする。

2 公務員の給与改定に関する取扱いについて（抄）

〔平成17年9月28日〕
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月15日の人事院勧告どおり平成17年度の給与改定を行うとともに、平成18年度から地場賃金の適正な反映、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映等の給与構造の抜本的な改革を実施するものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って改定等を行うものとする。
- 3 1及び2については、平成17年度の給与改定は新たな追加財政負担は要せず、平成18年度からの給与構造の改革は総人件費の削減に資するものであるが、我が国の財政事情がますます深刻化している下で総人件費改革が求められていることを考慮すれば、行財政改革を引き続き積極的に推進し、総人件費を削減する必要がある。そのため、次に掲げる各般の措置を講じるとともに、本年秋までに総人件費改革のための「基本指針」を策定する。
 - (1) 地方支分部局等を始めとする行政事務・事業の整理、民間委託、情報通信技術の活用、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずる。また、定員については、大胆な再配置を進めるとともに、純減目標を策定し、政府全体を通じた一層の純減の確保に取り組む。
 - (2) 人事院に対し、官民給与比較の方法について、調査対象民間企業の拡大や民間企業における人事・組織形態の変化への対応など、民間賃金の状況をよりの確・精緻に反映させるための方策について、専門家の意見も踏まえて早急に総合的検討を行うよう要請する。
 - (8) 地方公共団体における地方公務員の給与改定に当たっては、現下の極めて厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、国と同様、行政の合理化、能率化を図るとともに、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を強力に推進するため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、国家公務員における給与構造の改革を踏まえ、地方公務員給与についても速やかな見直しを行うとともに、人事委員会機能を発揮することなどにより、地域の民間給与の状況をよりの確に反映させるよう要請を行うものとする。

3 行政改革の重要方針（抄）

〔平成17年12月24日
閣議決定〕

4 総人件費改革の実行計画等

(1) 総人件費改革の実行計画

イ 給与制度改革等

① 国家公務員給与

横並び・年功序列の公務員給与制度を抜本的に改革し、職務分類によるきめ細かな官民比較と職階差の大幅な拡大により真に職務と職責に応じた給与体系に移行するとともに、官民比較方法を更に見直すことにより、民間準拠をより徹底し、メリハリの効いた人件費削減を図る。

以下の事項について、人事院において早急に必要な検討を行い、来年の人事院勧告から順次反映させるよう要請する。来年からの人事院勧告について、政府として速やかに取扱いを検討し、所要の措置を行う。また、政府としても厳しい財政状況を踏まえ給与制度改革に向け全力で取り組む。

(ア) 本年の人事院勧告に基づく給与構造改革の実施

本年の人事院勧告に基づく給与構造改革を着実に推進し、地域の民間賃金の的確な反映、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映拡大等を図る。また、評価の仕組みと処遇の在り方の見直しを進め、能力・実績主義の人事制度の整備を推進する。

(イ) 職務分類によるきめ細かな官民比較

横並びを廃して、必要な人材を確保できる仕組みに改めるため、一般行政職の職務について、例えば、法令に定められた行政サービスの実施など定型的業務を行う職務、政策の企画立案を行う職務等に区分し、各職務区分ごとに比較対象としてふさわしい民間従業者と官民比較を行うような方策を講ずる。

(ロ) 職階差の大幅な拡大

真に職務と職責に応じた給与体系に改め、年功的な昇給を極力抑制するため、給与等級を課長・課長補佐・係長・係員などの職階区分に明確に分類し、職階区分ごとの給与の上下限幅が大きく重ならないようにするとともに職階区分を昇格する場合の昇給幅を拡大する。

(ハ) 比較対象事業所規模の見直し等

民間企業における雇用・組織形態の変化等を踏まえ、比較対象範囲を拡大する方向での比較対象事業規模の見直しや比較対象とする民間役職員の部下数（正社員）要件の見直しを行う。

4 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（抄）
（平成18年法律第47号）

第四節 総人件費改革

（趣旨）

第四十二条 総人件費改革は、国家公務員及び地方公務員について、その総数の純減及び給与制度の見直しを行うとともに、独立行政法人、国立大学法人等（国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第五項に規定する国立大学法人等をいう。以下同じ。）、特殊法人及び認可法人（特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政官庁の認可を要する法人をいう。以下同じ。）の役員及び職員についても、これに準じた措置を講ずることにより、これらの者に係る人件費の総額の削減を図ることにより行われるものとする。

2 前項の総人件費改革を推進するに当たっては、平成二十七年度以降における国家公務員の人件費の総額の各年度の国内総生産に占める割合が、平成十七年度における当該割合の二分の一にできる限り近づくことを長期的な目安として、これに留意するものとする。

（国家公務員の純減）

第四十三条 政府は、平成二十二年度の国家公務員の年度末総数を、平成十七年度の国家公務員の年度末総数と比較して、同年度の国家公務員の年度末総数の百分の五に相当する数以上の純減とすることを目標として、これを達成するため必要な施策を講ずるものとする。

2 前項に規定する「国家公務員の年度末総数」とは、次に掲げる数の合計数をいう。

一 行政機関の職員の定員に関する法律（昭和四十四年法律第三十三号）第二条及び第三条に規定する定員の当該年度末における数

二 特定独立行政法人（独立行政法人通則法第二条第二項に規定する特定独立行政法人をいう。以下同じ。）の常時勤務に服することを要する役員及び同法第六十条第一項に規定する常勤職員の当該年度の一月一日における数

三 前二号に掲げる国家公務員以外の常時勤務に服することを要する国家公務員（国際平和協力隊の隊員並びに郵政民営化法（平成十七年法律第九十七号）第六十六条第一項の規定による解散前の日本郵政公社の役員及び職員で常時勤務に服することを要するものを除く。）の法律に定められた数又は法律の規定に基づき定められた数の当該年度末における数

(行政機関等の職員の純減)

第四十四条 政府は、行政機関の職員の定員に関する法律第二条及び第三条に規定する定員並びに警察法（昭和二十九年法律第百六十二号）第五十七条第一項に規定する地方警務官の定員について、平成十八年度以降の五年間で、平成十七年度末におけるこれらの総数から、その百分の五に相当する数以上の純減をさせるものとし、その結果を踏まえ、行政機関の職員の定員に関する法律第一条に規定する定員の総数の最高限度について法制上の措置を講ずるものとする。

2 平成十八年度の国の一般会計の歳出予算の基礎とされた平成十七年度末の自衛官の人員数については、自衛隊の隊員に対する教育及び食事の支給並びに防衛庁設置法（昭和二十九年法律第百六十四号）第五条第十三号に規定する装備品等の整備に係る業務その他の業務の民間への委託その他の方法により、前項の規定の例に準じて純減をさせるものとする。

(国家公務員の給与制度の見直し)

第五十一条 政府は、国家公務員（一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の適用を受ける職員に限る。以下この条において同じ。）の給与制度について、職務と責任に応じた給与の体系、国家公務員の給与と民間における賃金との比較方法の在り方その他の事項についての人事院における検討の状況を踏まえ、必要な措置を平成十八年度から順次講ずるものとする。特別職の職員及び同法が適用されない一般職の職員の給与制度についても、同様とする。

第六節 関連諸制度の改革との連携

(公務員制度改革)

第六十三条 政府は、総人件費改革その他の重点分野における改革において実施される行政の組織及び運営の見直しと併せて、これらを担う公務員に係る制度の改革を推進することの重要性にかんがみ、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 能力及び実績に基づく人事管理、退職管理の適正化並びにこれらに関連する事項について、できるだけ早期にその具体化のため必要な措置を講ずること。
- 二 公務員の労働基本権及び人事院制度、給与制度、職員の能力及び実績に応じた処遇並びに幹部職員の選抜及び育成に係る制度その他の公務員に係る制度の在り方について、第五十一条に規定する措置の進捗状況その他の状況を踏まえつつ、国民の意見に十分配慮して、幅広く検討を行うこと。
- 三 国と民間企業との間の人事交流を促進するため必要な措置を講ずるとともに、国と大学その他の研究機関との間の人事交流を促進するための措置について検討を行うこと。

5 経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006（抄）
（平成18年7月7日閣議決定）

第3章 財政健全化への取組

1. 歳出・歳入一体改革に向けた取組

(4) 第Ⅱ期目標の達成に向けて

② 歳出改革

ii. 各分野における歳出改革の具体的内容
（別紙）

（別紙）公務員人件費・独立行政法人・公益法人

（Ⅰ. 公務員人件費）

2011年度に基礎的財政収支を黒字化することを目標に、社会保障を含めた歳出カットや国民負担増の可能性を検討している中であって、厳しい公務員人件費の見直しは不可欠の課題である。

今後、経済成長に伴う民間賃金の上昇により増加が見込まれる公務員人件費について、既に決まっている改革だけでなく、更なる改革を断行し、公務員人件費を削減する。（以下の更なる改革全体で▲2.6兆円の削減効果）

国会についても、「先ず隗より始めよ」として、自ら歳出改革に取り組むことを要請する。具体的には、衆議院、参議院それぞれの検討の場において、国会職員の定員の純減や給与の見直し等を含む改革案が取りまとめられており、これらを速やかに実現していくことを求める。また、議員歳費についても、国家公務員の給与改革の成果を的確に反映することを求める。

○ 国家公務員

国家公務員人件費について、既に決まっている定員純減と給与構造改革を着実に実行するとともに、定員・給与両面で更なる改革を行う。

<既に決まっている改革>

- ① 国の行政機関で▲5.7%の定員純減等（2010年度まで）を達成する。
- ② 地域の民間賃金の反映等のための給与構造改革を実行する。

<更なる改革>

- ① 定員純減を2011年度まで継続する。
- ② 人事院において比較対象企業規模を見直すことを要請する（100人以上⇒50人以上）。

○ 地方公務員

（略）

○ 公務員制度改革

各地域における公務員の給与、処遇の在り方について、民間企業の実態を踏まえ、能力主義や実績評価に基づいたものとなるよう厳しく見直すとともに、公務員の労働基本権や人事院・人事委員会制度の在り方を含む公務員制度全体の改革の検討を早期に開始する。

（略）

6 官民給与の比較方法に関する主な国会議論

○ 平成17年9月28日 衆・本会議

(前原誠司君) 人事院勧告のもととなる民間給与は、相変わらず企業規模百人以上かつ事業所規模五十人以上が基準になっています。人事院勧告決定については、零細企業も含めた民間給与の実態を踏まえたものとすべきではないでしょうか。

(内閣総理大臣(小泉純一郎君)) 人事院勧告のもととなる民間企業の企業規模についてでございますが、公務員給与と民間給与との比較方法については、政府として、比較する民間企業の規模も含めて早急に総合的検討を行うよう人事院に対し要請しているところであり、今後、人事院において検討が進められる予定であると承知しております。

○ 平成17年9月30日 衆・予算委

(前原委員)・・・今の人事院勧告制度は大企業を中心に考えられている。零細企業が入っていない。中小零細も含めたサラリーマンの給与水準というのは約四百四十万ですよ。それからすると、余りにも大き過ぎるんじゃないか。つまりは、国民の皆さん方へサービスを提供する公務員の給料が高過ぎる、これをどう考えていくのかということがまず一つですね。・・・

そういう意味で、提案なんですけど、もう一度総理に、おとついの確認になりますけれども、人事院勧告は、今回の特別国会でもそれに基づいて法案が出されていますが、零細企業も含めた人事院勧告にしなきゃいけないんじゃないかというふうに私は思うんですが、どうですか。規模の大きいところを中心に公務員の給与を決めるから、先ほど申し上げたような官民逆格差が生まれてきているんじゃないでしょうか。

(小泉内閣総理大臣)・・・日本の公務員に対しましては労働基本権というものが制約されているということから、人事院勧告というものを尊重している。その人事院勧告の答申というもの、これが民間の給与と比べて、どこの民間の給与を比較するかというと、大体規模において、今言った零細が入っていない、中堅以上。それも全国一律ということ、東京とか首都圏の規模、大企業なり、ある程度何百人以上かという規模。これを全国の公務員に当てはめると、地方に行くと、そんな大きな企業ないというんですよ。首都圏では中堅企業でも、その中堅企業という対象になっているものでさえも地方にはないんだ、恵まれているんだと。そういうところと比べれば、地方に働いている国家公務員は恵まれ過ぎているんじゃないかという声があるのも承知しております。

ですから、今後、地域に、どのぐらいの地域に分けるかというのはこれまた一つ問題であります。何ブロックに分けるかというのも問題でありますけれども、県別じゃなくて、ある程度広い地域においての比較すべき民間の企業、これをどの程度の規模にするか。首都圏だけの、いわゆる民間のしかるべき中堅以上の企業というものが地方もあるんですから、そういう点も含めて、一律じゃなくて、各地方を見ながら規模、対象をよく検討し直す、そして公務員の給料を是正していくというような見方をすべきじゃないかということで、今検討してもらっているんです。

○ 平成17年10月18日 参・総務委

(高嶋良充君) 私は、人事院が自ら主体的に公務員給与の官民比較調査、官民比較の方法等を議論をされて、その方向性を出していくということにまで反対をしているわけではありません。

ただ、最近、公務員の給与水準は民間賃金と比較して高いのではないかと、民間企業の実態と乖離しているのではないかとというような批判が各方面から出されています。これも私はまた当然のことだというふうに思うんですね。確かに、パートやアルバイトや派遣労働者などということ働き方が多様化をしてきている。そのことによって全労働者の平均賃金が下がっているということは、これは事実だというふうに思います。しかし、だからといって公務員労働者の賃金比較を全労働者平均基準に合わすべきという考え方は、やはり、これはやっぱり少し乱暴ではないかというふうに思うわけですね。

先ほど福井日銀総裁のお話が人事院総裁から出ましたけれども、福井総裁も経済財政諮問会議の中で、先ほどとは別にこういう話もされています。公務員の給与水準が低ければ低いほど良いというものではない、やはり少ない人数で元気に働いてもらわなければ、国民に対する十分な仕事はできないのではないかと、こう言っておられるわけですね。

また一方で、信州大学の高梨昌教授、これはちょっと古い文献ですけども、現行の比較基準、これは百人、五十人という部分ですけども、現行の比較基準は、公務員の職務の性質と責任の程度や学歴水準の面などから見て、比較対象としては問題があると、問題があるとっておられるんです。だけれども、中身は全然別の問題意識なんですね。公務労働と同質同等の職務はどちらかといえば大企業の労働者を対象とすべきであると、そういうふうに言っておられて、その中で、とりわけ今回のことにも差し入っておられるんですけども、逆に民間の小零細企業まで調査対象に加え、官民比較の対象を拡大すべきだという意見は論外だと、これでは良質の公務員採用も公務サービスの向上も見込めなくなるおそれがあると、こういうふうに言っておられる方もあるわけですね。

とりわけ、人勧というのは裁判官の皆さん方や自衛官にも影響をする、こういうことでございます。下げるだけでは働く意欲も士気向上の面からも非常に大きな問題がある。そういう意味では、人事院総裁、公務員にふさわしい給与水準でなければならぬというふうに思っているんですが、いかがお考えでしょうか。

(政府特別補佐人(佐藤壮郎君)) おっしゃるとおりだというふうに思います。

官民比較の際にはやはり同質同等の職務を民間と比較するというこれは大原則でございまして、すべての職種の民間労働者を雇用形態にかかわらず単純平均してそれに公務員給与を合わせるというのは、おっしゃるとおり正に論外の話ではないかというふうに思います。

○ 平成17年10月18日 参・総務委

(又市征治君) 人事院の民間賃金調査についてお伺いをいたしますが、企業規模で百人以上、事業所規模で五十人以上の常勤社員の実態調査というのは、公務職場の規模と比べてもむしろ少ないくらい、こういう感じがしないわけじゃありませんが、あわせて労働基本権の代償措置と、こういうこともありますから、これは当然のことだと思っただけですね。これを何だろうと下げろというのは、むしろこの論理からいって、これはとんでもないおかしい話ということで、人事院はそういう立場を取らないということをお取りだろうと思っただけです。

またもう一方で、嘱託や派遣や契約社員といった身分不安定な低賃金で働かされている非正社員を含めて比較すると、こういう話がまた出てきている。これはもっとうるさく言えば、低賃金の方に合わせなさい、平均化しなさい、こういう意図なわけであって、これも今ほど申し上げた論理に反していくということだと思っただけです。

したがって、人事院はこれらの圧力に屈することではなくて、先ほども出ました

が、一九六五年以来、もう四十年にわたる、長年にわたって積み上げられてきた確立したこの比較制度、このことをしっかりとやっぱり踏まえて、むしろこれを国民、勤労者のスタンダードとして示していくような、こういう姿勢こそが求められているんだらうと、そう思います。そうでなければ、むしろこの労働基本権の代償措置としての人事院の機能あるいはそうした代償措置、そのことが壊されてしまう、こういうふうに思いますが、この点について人事院総裁のしっかりとした御答弁をいただいております。

(政府特別補佐人(佐藤壮郎君)) 先ほど藤本委員の御質問にもお答えいたしましたけれども、確かに四十年前の企業規模を含めた官民比較方法というのは、その基本部分については四十年間変えていないわけでございます。その間に、民間企業の在り方あるいは雇用の多様化等々、いろいろ周辺状況の変化がございますので、この時点で企業規模を含めた官民比較方法の在り方の妥当性について検証をするというのは、人事院勧告制度に対して国民の信頼を得るためにもやはり私は必要な作業だというふうに思います。

ただ、その見直しの作業あるいは検証の作業というのは決して公務員給与を下げるために行うわけではございませんし、当然のことながら非正規社員を入れるというふうなことは毛頭私どもの頭の中にはないということはこちらで明確にしておきたいというふうに思います。

○ 平成17年10月20日 衆・総務委

(渡辺(周)委員) 人事院のデータをもとにして国家公務員の平均給与を出しますと大体六百二十九万五千元だ。そして、国税庁の出します民間の平均給与ですと四百三十九万円、これは先般発表されていましたが、一番直近の数字でございます。そして、厚生労働省の賃金センサス、これは賃金に関する統計としては最も規模の大きい調査、七万事業所、百四十万人をサンプルにして、常用労働者五人以上九人以下という民間の事業所からもデータをとっている。それを見ますと、その場合は、大体二〇〇四年で、高卒以上だけを考えると割り出しますと、およそ四百五十九万七千元だ。

つまり、厚生労働省の調査では四百五十九万七千元、国税庁の調査では約四百三十九万円。ところが、大手の企業だけを対象にしております人事院の調査を見ると六百二十九万五千元。もう百七十万円から百九十万円ぐらいの官民の違いがあるんです。この同じ国の機関がとっている統計調査を、対象を広げるだけでこれだけ違うんですよ。

ですから、私たちは、今回のこの国家公務員法一部改正案の中で、残念ながら付託をされず、ここで対案という形では提案をすることができませんでしたがけれども、まさに今申し上げましたように、給与勧告の基礎となる調査、これについては、やはりあまねく、できるだけ多くの国民の理解と納得が得られるような形でやるべきではないかということをお案にしまして、我々は、付託されませんでしたけれども、法律案として提案をしたところでございます。

○ 平成17年10月27日 参・総務委

(吉川春子君) 公務員の賃金を更に引き下げるために非正規雇用の社員、派遣社員まで官民比較の対象に含めるということまで財界等は要求していますが、こういう方向にもう人事院は進むんですか。

(政府特別補佐人(佐藤壮郎君)) 人事院が基本としているのはラスパイレス方式による官民の比較でございます。これはあくまでも対象は正規社員かつ類似職種、同じような仕事の仕方をしてる者同士を比較するというのは、私どもの官民比較の場合の大原則でございます。

一方で、非正規社員と言われる者の中には短期雇用を前提に時給制が多い、あるいは諸手当の支給割合が低いなど、雇用形態、賃金形態が常勤職員とは明確に異なっているわけでございます。公務との比較対照とするのは困難だというふうに思っております。

○ 平成18年3月29日 参・総務委

(又市征治君) 私は、十四日のこの委員会で、今の官民の賃金引下げ競争、賃金デフレスパイラルをどういうふうに思うか、こういうふうにお聞きをしました。そのとき総裁は、この春の民間の賃上げには期待をする、このようなことを御答弁なさったと思います。

しかし、聞くところによりますと、二十日の日に人事院の研究会で官民給与の比較方法の変更案が出されたというふうにお聞きします。これは政府・与党の要求であるとか、一部のマスコミの論調に追随をして人事院の権能放棄、低賃金化に手をかすことになるのではないのかと私は危惧をいたします。

この件はまだ流動的だというふうにお聞きしますから今日は質問いたしませんけれども、人事院の民間給与実態調査というのは、公務員労働者の労働基本権剥奪の代償として行う以上、労働者側の同意性も重視をしながら、長年の検討の上に確立をしてきた同種同規模の民間職場の正社員を対象とした比較方法に基づいて行われるべきものだろう、このように思います。くれぐれも将来に禍根を残さぬように、一言申し上げておきたいと思います。

○ 平成18年4月10日 衆・行革特委

(福田(昭)委員) それでは次に、官民比較方法の見直しについてお伺いをさせていただきます。

まず、これは人事院総裁にちょっとお伺いをしたいんですが、二〇〇五年、去年の春闘時、勧告時には、現行の比較企業規模は民間会社の従業員の過半数をカバーしており、このような状況に大きな変化がなければ適当なものと考えていると回答しているようでございますが、その考え方が今回法律案で変わってきて、それに基づいて対応しているようでございますが、その考え方が変わったのは何の理由で変わったのか、お答えをいただきたいと思います。

(佐藤政府特別補佐人) 官民企業の比較方法のあり方につきましては、現在、人事院において、学識経験者による研究会、それから各界有識者による懇談会を設置いたしまして、検討をお願いしているところでございます。今般、研究会の中間取りまとめをいただいたところでございます。

公務員給与につきましては、人事院は従来から職員団体と十分な意見交換を行ってきておりまして、本年の春闘期におきまして、職員団体と官民給与の比較方法に関しても意見交換を重ねて、本年の民間給与実態調査の調査企業対象規模につきましては、企業規模五十人以上の小規模企業を調査の対象に含める必要があると判断しているところでございます。

実際に本年の勧告の際に比較対象とする企業規模をどうするかということにつきましては、研究会等における今後の検討状況等を踏まえて、各省または職員団体等の意見も十分に聞きつつ、引き続き検討していきたいと考えております。

社説

時代に合わない問題点が目立つ

地方公務員給与

地方公務員給与のあり方も、時代の変化に応じて見直すのは当然のことだ。

総務省の地方公務員給与に関する有識者研究会が先にまとめた報告書は、地方公務員について、いわゆる「国公準拠」の見直しや人事委員会の機能強化などを提言している。警察官や教員などを除いた約94万人の一般行政職が対象だ。

民間では、能力や成果を重視して給与を決めるのが普通だ。

一方、公務員は、横並び、画一的で、年功序列で給与が上がっていく。中高年層で手厚い処遇が目立つ。景気低迷が続いている地方では、地方公務員の給与が民間の水準を上回ることも多い。

公務員給与は、住民から不満、批判が出るのも無理はない。地域の民間給与水準を反映させ、能力、成果を重視した制度に改めていくのは当然だ。

それには、地方公務員の給与は国家公務員に準ずるといふ「国公準拠」の原則の見直しが必要だ。この原則に従えば、民間給与水準の低い地方で、地方公務員給与が民間より高止まりしがちだ。

公務員給与の改革については、国家公務員が先行している。人事院が昨年的人事院勧告の際に示したものだ。

民間給与の低い地域に合わせて平均4・8%引き下げ、民間給与の高い地域では地域手当を支給する。年功的な給与上昇を抑え、職務・職責に応じたものとす。中高年層の給与水準を下げる。

いずれも、2006年度から5年間で段階的に実施されるが、地方公務員もモデルとすべきものだ。

地域の民間給与水準を反映させるには、公務員給与を決める基準となる民間給与水準の調査方法も見直す必要がある。

現在は、従業員100人以上の企業が調査対象だ。100人未満の企業も調査対象とし、地域内の出来る限り多くの民間従業員の給与の実態を公務員給与に反映させることが望ましい。

この結果、給与水準の引き下げにつながる可能性がある。労組などは調査対象の拡大に反対しているが、既得権擁護ではなく、住民第一に考えるべきだ。

都道府県や政令指定都市などは、人事委員会が地方公務員の俸給表を首長や議会に勧告する。だが、「国公準拠」の下で、国家公務員給与に関する人事院勧告に沿った画一的な勧告が目立つ。地域の実情に合った勧告が出来るよう、人事委員会の見直しと機能強化が課題だ。

200兆円を超える長期負債を抱え、地方財政の危機は深刻だ。一方で、地方分権が進んでいく。地方公務員の給与のあり方の改革も、スピードが大事だ。

18.4.11 読売

18.4.14 読売夕刊

国家公務員の給与は「民間準拠」が基本だ。国家公務員法64条には、給与は民間における賃金……を考慮して」とある。

業績に応じて賃金を支払う民間企業のようなわけにはいかない。「民間準拠」は妥当な考え方だろう。

問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。

問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。

論説委員 上村 武志

0余の事業所、三十数万人を対象に実施されている。民間では、パートや派遣社員などが増えている。そうした民間の実態の変化も反映させることが出来る。

給与水準の低下につながる可能性もあり、官公労は消極的なようだ。

だが、より多くの民間従業員の賃金実態が公務員給与に反映されるなら、負担する国民の理解も深まる。今年の人事院勧告に向けた民間賃金調査から実施すべきではないか。

民間賃金に「準拠」とは

のために、人事院の民間賃金調査の対象が、企業規模100人以上、かつ事業所規模50人以上とされているからだ。無作為で抽出した8000

いか。民間から見ても、国家公務員の給与は高い、と映る一因でもある。

人事院の有識者研究会は、この調査対象を広げ、企業規模50人以上とする考え方を打ち出している。50



問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。

問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。

問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。

人事院は今夏の国家公務員給与の「勧告」で、給与水準の一律引下げや査定昇給の導入など大幅な改革を目指している。公務員批判に対処するもだが、給与は大胆に引き下げるべきだ。

公務員給与

政府の経済財政諮問会議は今年の「骨太の方針」で、財政再建のため国と地方公務員の総人件費削減を打ち出す方針だ。全国の公務員数は現在約四百十三万人。このうち国家公務員は約九十六万人で、人件費は約八兆円に達する。

もっと大胆な改革を

小さな政府、実現には、定数削減と給与引き下げが課題になる。こうした情勢の中で今年の「勧告」は国民の批判を強く意識した内容となる。いずれも昨年より検討されてきた項目だが、給与制度の改革に積極姿勢を示す予定だ。

これまでに固まった勧告の骨子は、①国家公務員の基本給(俸給)約百七十万円以上も差がある。差を一律の幅で引き下げる。②民間給与水準の高くなる地域では最も、引き下げ幅はもっと大胆に行つた。

格差社会考

役人の給与減らせば日本は大きく変わる

論説委員 与良 正男

昨秋の衆院選で自民党が圧勝したのは、郵政民営化の是非というより、「公務員を減らして、なせ悪い」といった小泉純一郎首相の率直な物言いが多くの有権者から支持されたからではなかったか。

官民格差……。長い不況で国民の間には「役人は民間より恵まれている」という意識が広がっている。官民給与の単純比較は難しいが、例えば国家公務員の場合、人事院のモデルでは45歳の本省課長(配偶者、子供2人)で年間給与は1,232万円余。一方、国税庁調査によると04年、1年間勤務した民間の給与所得者は計4,453万人で、平均年齢は43.5歳、平均給与は年間439万円だった。

地方での風当たりも強い。財務省の04年調査では、東京都を除く全道府県で地方公務員の平均給与がその地域の民間サラリーマンの平均より高かった。官民の格差は全体平均で約14%。3割近く地方

公務員が止まる県もあった。地方では役所は超優良就職先である。政府もやむを得ず動き出した。審議が始まった行革推進法案には公務員の総人件費削減を目指し、①国家公務員は5年間で定員を5%以上削減。②地方公務員も同期間で4.6%以上削減するよう要請する。これが盛り込まれた。

ただ、少女教減らしばかりにこだわっていないだろうか。役割がなくなった部署の定員を減らすのは当然だ。しかし、耐震アーケード造事件では建築確認体制が、ライブドア事件では市場監視体制が十分でなかったのか。単に役人を減らせばいいというわけでもないという教訓を私たちは得たはずだ。

しかも、身分保障されている公務員のリストラは実際にはそう簡単ではない。官庁側から「結局、採用抑制しかない」との声を聞く。若者が少なくなると大丈夫なのだと心配になるほどだ。

数字は給与をもっと大幅に減らせばいいのである。現職の人には

説

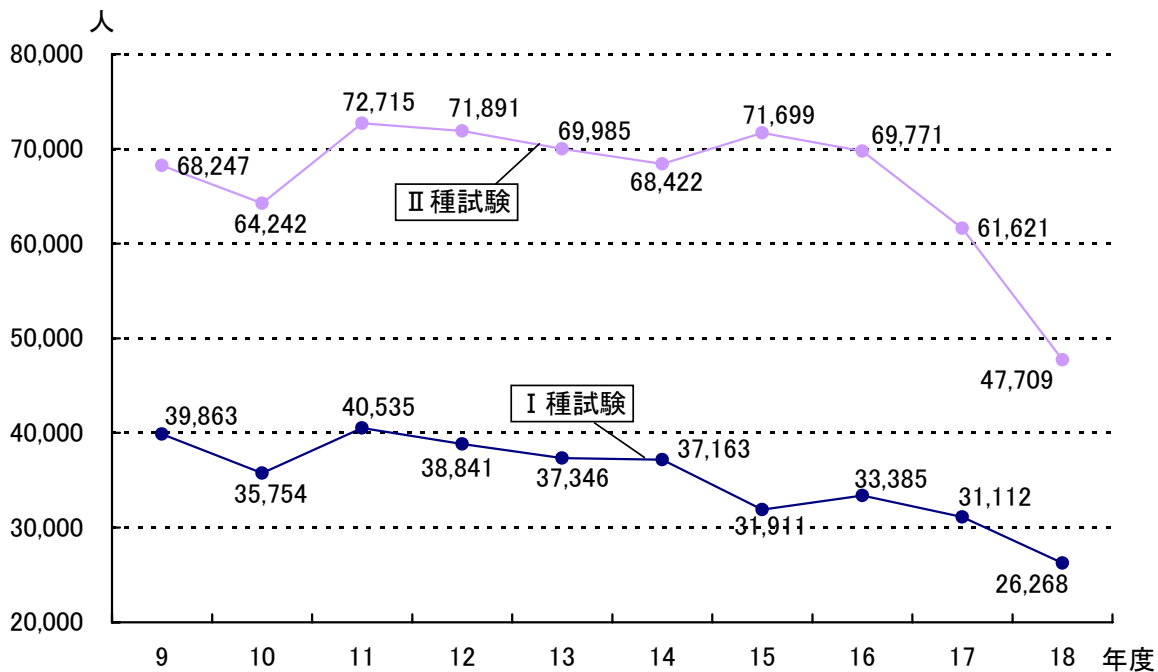
社

17.6.4 東京

18.3.27 毎 日

8 国家公務員採用試験の申込者数の推移及び競合する民間企業の規模

国家公務員採用 I 種試験・II 種試験の申込者数の推移



平成17年国家公務員試験の内定者が内定を得た民間企業の規模別割合
(平成17年人事院調査)

内定企業の規模	I 種試験合格者	II 種試験合格者 (関東甲信越)
企業規模1,000人以上	77.9%	62.7%
企業規模100～999人	17.2%	30.5%
企業規模100人未満	0.8%	1.7%

(注) 1人で複数社の内定を得ている場合には、全ての企業を計上している。