

## 日本労働年鑑 第54集 1984年版

The Labour Year Book of Japan 1984

## 特集 人事院勧告凍結問題

## I 人事院勧告制度

## 人事院

人事院、それは国家公務員法(昭二二・一〇・二一公布、法第一二〇号)にもとづき、内閣の所轄のもとにおかれる中央人事行政機関であり、内閣からの強い独立性を保障されている機関である(国公法三条)。それゆえ、人事院は、行政府や省の外局たる委員会と異なり、国家行政組織法の適用外に置かれている。

この人事院は、一九四八年一月三日、国公法の改訂施行にともない、従来の臨時人事委員会(一九四七年一月二日設立)が人事院となって発足した。

ところで、人事院の所掌事務は、国公法の目的(一条)を実現すべく、「法律の定めるところに従い、給与その他の勤務条件の改善及び人事行政の改善に関する勧告、職階制、試験及び任免、給与、研修、分限、懲戒、苦情の処理その他職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等に関する事務をつかさどる」(国公法三条二項)とされている。要するに、機能的には、(1)国民に奉仕すべき公務員の福祉・利益の保護、(2)人事行政の公正な運営の確保という「二本柱」から成り立っているといえることができる。このうち、主として前者にかかわるのが、前述の国公法三条二項の前半、すなわち勧告機能である。

## 人事院勧告制度

人事院勧告とは、国家公務員の給与、勤務時間、その他の勤務条件の改善などに関し、人事院が国会と内閣にたいしておこなう勧告のことであるが、それらは、争議権、団体交渉権など公務員の労働基本権が大幅に制約された代償措置として、先述の国公法改訂の際に設けられたものである。

すなわち、一九四八年のマッカーサー書簡とそれを受けた政令二〇一号、その後の国公法改訂をつうじ、公務員の労働基本権は、団交権、争議権否認など大幅な制限をこうむるにいたった。それゆえ、公務員が団結し、団体交渉をつうじて、給与その他の勤務条件の改善を求め、実現することは不可能になった。すなわち、国民に奉仕すべき公務員みずからによる福祉・利益の保護、改善が不可能になったのである。

そうしたもとの、「職員がその職務の遂行に当り、最大の能率を發揮し……以て国民に対し、公務の民主的且つ能率的な運営を保障」(国公法一条)しようとしても、肝心の公務員の福祉・利益の保護が他方で保障されなければ、志気、能率はいちじるしく低下するがゆえに、そもそも「目的」が果たせるはずがない。そこで、労働基本権の大幅制限の代償措置として、人事院勧告制度が導入されたわけである。それゆえ、人事院勧告制度は本来、公務員の福祉・利益の保護機能を体現すべきものとして存在しているといえる。

## 給与勧告制度

そうした人事院勧告制度のうち、事実上、もっとも重要な意義をもつのが給与(賃金)勧告である。国公法第二八条は、「情勢適応の原則」を定めたものであるが、その第二項で次のように規定している。

「人事院は、毎年、少くとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならない。給与を決定する諸条件の変化により、俸給表に定める給与を百分の五以上増減する必要が生じたと認められるときは、人事院は、その報告にあわせて、国会及び内閣に適当な勧告をしなければならない。」

これが、給与に関する人事院勧告提示の根拠となる条文でもある。では給与決定の具体的基準は、たとえば、それは(1)生計費、(2)民間における賃金、(3)その他人事院の決定する適当な事情(国公法六四条)という三つの基準から成り立っている。すなわち、そうした具体的基準にもとづき、百分の五(五%)を官民等格差の金額の目安としつつ、給与勧告がおこなわれるシステムとなっている。そうした三つの基準による具体的作業をも含め、いま毎年の勧告が出されるまでのプロセスを図示すると、第1図のようになる。こうしたプロセスを経て、勧告が出されたのち、その実施が問題となるわけである。

では、これまでの給与勧告とその実施状況はどうか。簡単にふりかえってみよう。ただ、すでに四二回に及ぶ給与勧告でもあり、便宜上、一定の時期区分をおこなったうえで、概観しよう。

日本労働年鑑 第54集 1984年版

発行 1983年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 ●

2001年8月28日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1984年版(第54集)【目次】 次のページ → ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---