

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

IV 結びに代えて

4 八三年勧告の提示

人事院勧告の凍結、それは実にさまざまの論点を改めて提起した。これまでの叙述をつうじて、事実上は論点とその所在についてふれてきた。以下、結びに代えて、いくつかの基本論点の所在を再確認しておこう。

労働基本権と代償制度

人事院勧告の凍結をつうじ、もっとも基本的な論点として、改めてクローズアップされたのが、労働基本権、その制約と代償制度の問題である。その場合、論点の基本的な分岐としては三つに区分できるであろう。(1)代償制度の限界の認識に立って、改めて労働基本権そのものの回復の意義を重視する方向、(2)さしあたり、代償制度とその機能発揮の意義を重視する方向、(3)代償制度とその機能に関し、(1)とは対極的な方向で見直そうとするうごきなどである。

もちろん、以上の三つは相互にからみあっている。それと同時に、公労委制度問題とも関連する論点でもある。いずれにしても、この論点は労働基本権の制限、人事院勧告制度の発足以来つづいている基本論点である。その意味では、古くして新しいが、今日的な全体状況のなかでの新しさをともなっていて残されている論点である。

民間準拠問題

官公部門の賃金決定にあたり、それをいかなる具体的基準にもとづいておこなうべきかということも長年の論点である。だが、とくに七〇年代末から八〇年代にかけて、財界や臨調の場をつうじ、民間準拠とそのあり方の見直しとして、問題が提起されてきた。

その場合、(1)六四年の池田・太田会談以来の民間準拠のあり方を否定する考え方が、一つの強い主張となっている。それは突きつめれば、春闘方式の否定につながるであろう。また(1)ともかかわって、(2)民間準拠対象の問題、具体的には比較規模の問題としても提起されている。さらに、(3)民間準拠を賃金だけでなく、生涯所得でも考えるべきだという主張、(4)賃金決定だけでなく、定員・効率など他の要素とともに総合的に勘案すべきだといった主張にもつながっている。

いずれにしても、(1)を基調としつつ、さまざまな主張が、かかわりあって提起されている。もちろん、とくに労働側の反論も提起されているが、それもまとまっているとはいえないのが現状である。

生涯所得の官民格差問題

この問題も、前の論点とかかわって提起された。この点では、日経連の試算にたいし、人事院が反論データを提示したことにより、いくぶん論議は前進したといえる。

すなわち、八二年の日経連『労問研報告』では、一九八〇(昭和五五)年時点の額にもとづいて、

官・民の高卒、大卒者ごとに「賃金＋賞与」、退職金、年金の三つについて、生涯にわたる「賃金」でどれだけの差があるかを比較している。その結果、生涯賃金で高卒では七九〇万円、大卒では一六九〇万円公務の方が高い(いずれも五五歳で退職)との結果が示されている。

この試算は、民間については、関東経営者協会「定期賃金調査」にもとづく実在者モデル、公務については、三等級までは「資格基準表」(人事院規則で定める。上位の等級への昇格の資格要件——在等級年数、経験年数——に定める年数によって昇給、昇格、それ以降は大卒が五五歳で一等級、高卒が同じく五五歳で二等級に到達するという「理論モデル」)にもとづいておこなったものと思われる。

人事院は、この「試算」が発表されて以来、基本的な生涯給与にたいする考え方として、給与、退職金、年金それぞれがもつ固有の役割を考え、それぞれ個別の均衡を考えるべきであるという見解を発表している。しかしこうした批判を持ちつつも、臨調公務員分科会の意見聴取に際し、「あえて、日経連方式にならって試算した」として、第8表の試算を提出した。

これは、一九八〇(昭和五五)年の退職者(勤続二五年以上)の等級分布からみて、日経連の一等級、二等級退職の前提を問題とし、むしろ一般的な三、四、五等級での退職を前提として試算したものである。同時に提出した資料によれば、同年の退職者は一等級＝〇・九%、二等級＝八・〇%、三等級＝三一・八%、四等級＝三六・八%、五等級＝二一・二%、六等級＝一・三%となっている。

一見して明らかなように、公務員の実態により即した比較になると、生涯給与で「官高民低」とはいえなくなっている。こうして、日経連の一方的キャンペーンにたいし、人事院の反論データの提示は、事態の解明のために、一歩役立ったといえる。いずれにしろ、今後、いつその調査研究が必要な論点である。

人事院勧告の社会的影響

人事院勧告、公務員の賃金決定の社会的影響について、これまで論議はあったが、なお説明は十分とはいえなかった。この点、勧告の凍結という「実験」をつうじ、かなりの程度、明らかになりつつある。

もちろん、春闘や米価への影響といった次元まで拡大して考えれば、影響は全国民的規模に及ぶが、ここではより具体的な次元での波及範囲について考えると、第2図のようになる。すなわち、賃金、給与等でストレートに影響をうけるものは、地方公務員、特殊法人職員をはじめ、五五三万人におよんでいる。八二年の雇用者総数四〇八三万人(七月現在)の約一四%に相当する(三公社四現業職員およびその関連労働者一三二万人を加えると、約一七%となる)。もともと、私立病院勤務者は含んでいないし、民間の関連下請労働者も限定して計算した。また臨時・パートにいたってはまったく含んでいない。それゆえ、一四%という数字は、まだ内輪のものである。

以上の賃金・給与等で影響をうける者五五三万のほか、年金・恩給生活者(一年遅れで勧告にスライド)一九八一万人がいる。年金水準の低さも手伝って、この層の人たちの生活への影響はより深刻であろう。この場合も、児童扶養手当など手当該当者は含んでいない。先の五五三万人と合計すると、二五三四万人となる(三公社四現業および関連者を加えると二六六六万人となる)。内輪に計算しても、これだけの数にのぼるだけに影響は大きい。

行革、公務員制度

勧告凍結が、臨調＝行革の動きときわめて強く関連していることは、これまでの叙述のなかで事実として明らかにしてきた。さらに、今日、人事院勧告問題は、臨調の提起した公務員制度改革、および人事院みずからおこないつつある公務員制度見直し(その大綱的考え方は八三年勧告の別記として示された)の動向と密接にかかわっている。

結論的にいえば、人事院勧告問題は、行政改革の一環としての「公共部門」の再編動向と深くかかわっている。それだけでなく、勤労国民諸階層への影響力もきわめて大きな問題でもある。同時に、「公共部門」における賃金決定のあり方、ひいては春闘＝労働運動のあり方、賃金＝労働政策の行くえにかかわる問題として、きわめて重要な争点であり、その意味で今後の帰すうが注目される。

【参考資料】(1)人事院『人事院月報』(一九八二年九月号、八三年九月号)、(2)大蔵省主計局給与課監修『公務員給与便覧』(昭和五七年版、大蔵財務協会)、(3)日経連『賃金研究委員会報告』(七八年一二月)、(4)同『労働問題研究委員会報告』(一九八二年一月)、(5)日本労働協会『労働運動白書』(昭和五八年版)、(6)同『週刊労働ニュース』、(7)総評教宣局『労働ニュース』、(8)国公労連『国公労調査時報』(八二年七月号、一〇月号ほか)、(9)日本人行政研究所『季刊人事行政』(第一四号、第二四号ほか)、(10)教育社編『会計検査院・人事院・内閣法制局』(行政機構シリーズ二〇、教育社)、(11)神代和欣『日本の賃金決定機構』(一九七三年、日本評論社)、(12)早川征一郎・松井朗『公務員の賃金』(一九七九年、労働旬報社)、(13)法政大学大原社研『日本労働年鑑』各年版(労働旬報社)

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>)
