

## 理不尽な「公務員バッシング」に対して反論します

2012年1月  
全労働省労働組合

多くのメディアが連日のように、「公務員バッシング」を続けています。

日本社会が抱える諸問題は、すべて公務員のせいと言わんばかりの論調も少なくありません。

もとより、多様なメディアが公務や公務員を厳しく監視し、その問題点を広く発信（批判）していくことは、民主主義社会にとって重要な営みです。ですから、行政（公務）の側も情報公開に努めながら、多くの正当な批判を受け止めて、よりよい行政運営に努めるべきです。

しかしながら、昨今の批判の中には、20年前のことを取り上げてまるで昨日のことのように描いたり、統計や制度を意図的にねじまげて解説したりするなど、およそ公正とは言えないものもあります。

このような事態は、多くの国民に行政（公務）に対する「誤解」と「偏見」を植え付け、真に必要な改革方向を見いだすことを困難にするおそれがあります。

については、メディアが好んで報じる代表的な「公務員バッシング」を取り上げ、事実に即して考え方を明らかにします。

人事院が公表している国家公務員（行政職）の平均年収は637万円。それに対して国税庁「民間給与実態統計調査」によると、民間サラリーマンの平均年収は412万円。単純比較で1.5倍もの給与を得ている国家公務員は「優遇」されている。

公的な調査統計は多種・多様に存在していますが、それぞれの行政目的に即して設計（調査対象、調査時期等）されていることから、それを無視して利用することは適当ではありません。

前出の国税庁調査は、租税収入等の税務行政の基本資料を得ることを目的としていますから、給与所得者のすべて、すなわち労働者1人以上を使用する事業所で勤務するパート・アルバイト等の非正規雇用を含むすべての給与所得者全員を対象としています。

つまり、この統計の中には、「半日勤務」の方や「隔日勤務」の方の給与まで含まれており、平均年収が低く出るのは必然です。

また、国家公務員の場合、この間の定員削減、採用抑制の影響で若年層が極端に少なく、年齢構成はいびつになっています。こうした中で双方の単純平均をとれば民間給与の方が低くなる可能性が高いのです。

他方、現在、国家公務員給与の官民比較で利用されている、人事院の「職種別民間

給与実態調査」を見ると、公務と民間の同種・同等（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）の者を対比させて比較する方式（ラスパイレス方式）を採用しています（約1.1万事業所、回収率約90%）。

この方法は、国公法及び給与法が「職務給を原則」を定めていることから妥当と言えるでしょう。

もとより、非正規雇用労働者も官民比較対象に含めるべきとの意見もあるでしょう。

この点では、「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会報告書」（座長：神代和欣横浜国大名誉教授、平成18年7月）が「非正規雇用及び派遣労働者は短期雇用が前提で、時給制が多く、賃金形態が常勤職員と明確に異なっており、官民比較の対象とすることは困難」と述べています。

実際、「常勤・非常勤（民間）」と「常勤のみ（公務）」と比較するのは、如何にも不合理です。「常勤・非常勤（民間）」と比較するなら、「常勤・非常勤（公務）」をもつてこなければスジが通らず、この点でも適当な意見とは言えません。

なお、公務員給与の在り方を不断に議論することは賛成です。

その際、公務員の給与は、高ければ高いほどよいとか、低ければ低いほどよいというようなものではないので、各職務に応じた公正なものを設定すべきと考えます。

とくに、公正の基準とは何なのか、考慮すべき要素や公正な給与決定のプロセスはどうあるべきかなどを広く議論し、その結果として導き出された給与に国民も、また国家公務員自身も納得できる仕組みが必要です。

**国家公務員人件費が、国の財政逼迫の原因となっているから、官が身を削る国家公務員給与の引き下げを速やかに行うべきである。**

国の財政状況はたいへん厳しく、その再建が重要な課題となっています。

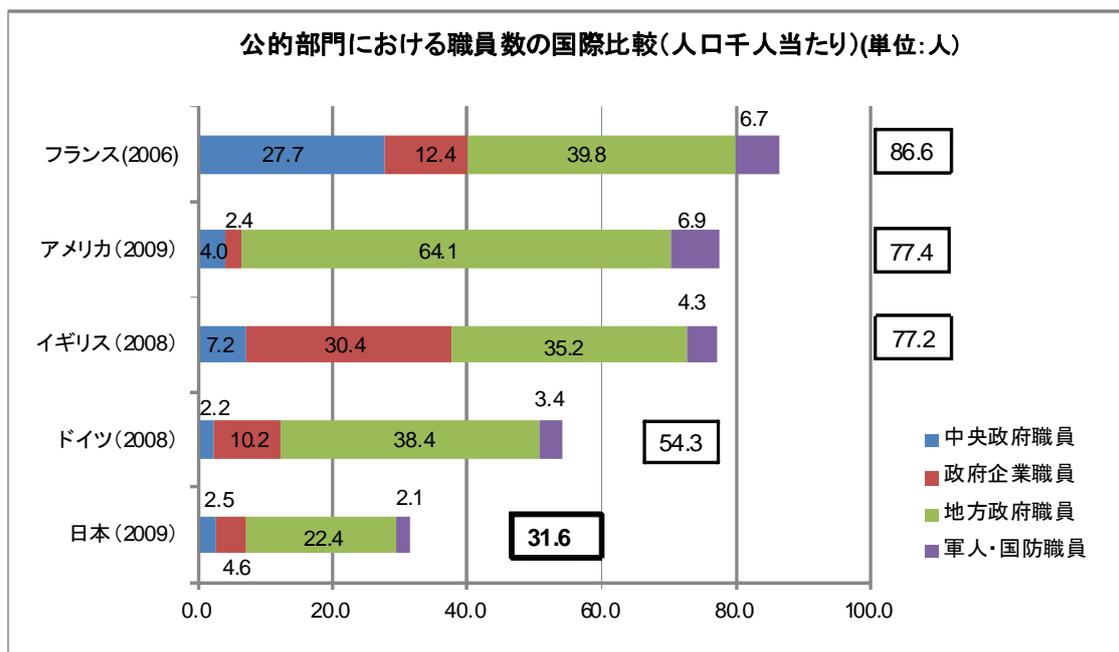
そうであるからこそ、このような財政状況を招来させた原因がどこにあるのかを見極めることが大事です。

まず、確認したいのは、国家公務員人件費は大きく減少しているにもかかわらず、その一方で財政赤字がふくらみ続けている事実です。

具体的に見ると、平成12年3月から平成22年3月までの10年間に、国家公務員（自衛官を除く）は約84万人から約30万人まで減少していますが、その一方で国債等残高は約493兆円から約855兆円にまで急増しています。

このことから国家公務員の人件費が財政赤字を増大させた原因でないことは明瞭です。

逆に、国家公務員人件費は先進諸外国に比べ、きわめて少ないとさえ言えます。例えば、公務員数（地方公務員等も含めた総数）を比較した場合、日本は人口1千人当たりで31.6人であるのに対し、ドイツ54.3人、イギリス77.2人、アメリカ77.4人、フランス86.6人でOECD（経済協力開発機構）加盟国中最低です（下図参照）。



結局、このような財政状況を生じさせた主要な原因は、財政構造自体（赤字構造）にあると言ふべきです。加えてこの間、数次にわたって大型の緊急経済対策や為替介入などが求められたことから、大規模な財政出動を何度もせざるを得なかったことも影響しているでしょう。

国家公務員人件費を財政逼迫の原因とする指摘は、こうした歪んだ財政構造を温存したいがためのカムフラージュなのではないでしょうか。激しい公務員バッシングを演出し、世論を誘導したい人たちの思惑が見え隠れします。

いずれにしても、財政状況の悪化をめぐる正確な議論（原因分析）が全く進んでいないことが最大の問題です。

**「復興財源」を確保するため、官がまず身を削る「給与特例法案（給与引き下げ法案）」を（単独で）速やかに成立させるべきである。**

今回の給与特例法案（給与引き下げ法案）は、震災復興に向けた財源確保を理由にしていますが、実は、総務大臣の当初の提案（2011年5月13日）は「復興財源のために『まず隗（公務員）より始めよ』というようなことではない」、つまり、復興財源の確保が目的ではないとしていました。

実際、「復興財源」は国家公務員給与の削減で確保できる金額とは桁違いで、今後に予想される原子力損害賠償法に基づく国の負担も膨大となります。

そればかりか、このような「復興財源」の確保を、国家公務員の給与減額で措置すべきとする発想（考え方）自体が本当に適切なのか、そのことが問われなければなりません。と言うのも、こうした発想は震災にあたって多くの国民が共有してきた価値

観（「日本は一つ」「絆」など）と大きくかけ離れたものだからです。

本当に必要な財源であるならば、所得や資産に関わる課税を増やし、公務員を含めた国民全体（当然、法人を含む）が応分の負担をする、すなわち、所得や資産のより多い者がより多く負担する仕組みこそ、合理的ではないでしょうか。

それにもかかわらず、「復興財源」の確保にこと寄せて、給与特例法案の成立を求める動きは、公務員叩き（うつぶん晴らし）以外の何ものでもありません。

なお、国家公務員の給与削減は、約650万人の労働者の賃金に波及するとの試算（労働総研）があります。こうした事態は日本経済のデフレを一層悪化させ、逆に税収を大きく減らすこととなり、経済政策、財政政策の観点から見ても愚策です。

**会社が赤字の時に、労働者をリストラするのは当たり前であり、国家公務員の給与引き下げも当然である。**

会社が赤字のときに、やむを得ず労働者の給与が削減されることがありますが、使用者には労働者の雇用や労働条件を維持するため、努力を尽くす義務があり、リストラは決して当たり前のことではありません。

そのことをふまえた上で、国が赤字であるから公務員給与を引き下げるべきとの主張をどう見るべきでしょうか。

最初に見ておかなければならないのは、会社の赤字と国の赤字は根本的に異なるという点です。国は赤字となるのは、歳入が歳出を下回るからですが、国の財政運営はいくつもの政治判断を重ねる中で毎年度の国家予算の策定、すなわち国会を中心とした民主制のプロセスの中で決定されるものであり、国家公務員（まして一般公務員）がこれを自由に決めることはできません。このことは、従来、公務員の労働基本権を制約する根拠として指摘されてきたことです。

だからこそ、国家公務員の給与は、労働基本権の制約のもと、第三者機関である人事院の勧告に基づいて決定されてきたのです。

「身を切る」という言葉がありますが、多くの国民の中に「国家公務員＝国」という捉え方があるかもしれません。確かに、国家公務員が一定の権限を行使するとき、この図式（国家公務員＝国）が成り立ちます。

しかし、少なくとも労働条件の設定に関わっては、国は「使用者」であり、国家公務員は「労働者」です。そして、使用者（国であっても）は労働者の適切な労働条件を確保する責任を負っているのであり、こうした構図を全く無視して、もっぱら給与削減を煽るメディアの主張は、不適切です。

**民間の年金制度は二階建て（厚生年金）なのに、公務員の年金制度は三階建て（職域加算）の部分があり、「優遇」であるから廃止すべきである。**

公務員の年金（共済年金）にある職域加算部分（掛金が労使折半、月額2万円程度）は、どのような趣旨で設けられているのでしょうか。

この点を政府答弁から見ていくと、「再就職の制約とか、その給付水準は民間企業の退職金としての企業年金の支給水準との関係で設定」（平成18年3月9日、総務大臣）などとしています。

この答弁からも明らかなように、まず、民間の制度は二階建てなのに、公務員は三階建てで「優遇」という前提自体が不正確なのです。

民間企業における三階建てとは、どのような制度でしょう。

代表的なものとしては、①適格退職年金（平成21年度末で対象者647万人）、②確定給付型企业年金（同250万人）、③確定拠出年金（同340万人）、④厚生年金基金（同対象者460万人）等があります。

つまり民間にも幅広く三階建ての年金制度が確立されているのです。

そして、給付水準は企業によって様々ですが、大企業を例にとれば月額30万円（公的年金と併せて50万円）を超えるものも少なくありません（実際、『民間の企業年金・退職金等の調査結果』（平成18年11月、人事院）によると、年金（使用者拠出分）+退職手当の「退職給付総額」を官民で比較したところ、民間が0.68%上回り、仮に職域加算部分を除いて比較した場合には、民間が8.82%上回っています）。職域加算部分は、こうした状況も考慮し、適切な水準を設定すべきです。

他方、再就職の規制はどう考えるべきでしょう。

国家公務員法第103条第2項は、職員が離職後2年間は、離職前5年間に在職していた国の機関等と密接な関係にある営利企業の地位に就くことを原則として禁止しています。

職務の公正さとともに、当該職務に対する国民の信頼を確保するために必要な規制であり、公務員側から見れば離職後の経済活動の大きな制約となりますが、合理的なものです。

そして、こうした公務員（退職者）に対する経済活動の制約に対し、年金を通じて一定の配慮を講じているのは、先進諸国に共通した制度的特徴です。

もっとも、こうした措置があるにもかかわらず、中央省庁のあっせんによって当該省庁と密接に関連した企業に天下り（例えば、経済産業省から電力会社）、高給を得ている公務員（退職者）がいるとするなら問題であり、職域換算は「優遇」だとの批判も当然と言わなければなりません。

私たちは、こうした行為（民間企業への天下りのあっせん等）を厳格に禁止することに大賛成です。

**家賃が民間の半分以下の膨大な数（22万戸）の公務員宿舎がある。しかも都心の一等地に豪華なマンションのような宿舎があるのは、おかしい。**

公務員宿舎への批判は、次のように整理できます。

1つは、宿舎は約22万戸もあり、国家公務員全体の4割にも相当し、多すぎるという指摘です。

国家公務員の約半数（24万人強）は自衛官です。自衛官は「指定された場所に居住する義務」があるので、必然的に基地内外の宿舎に入ることとなり、多くの宿舎を必要としています。

また、全国転勤の多い国家公務員（自衛官以外）にとっても、職業生活の多くの部分で二重生活（単身赴任）が避け難いという面があります。こうした実態から、適正な数の宿舎は公務の運営にとって必要です。

この間、政府は宿舎削減計画（25%削減）を決めていますが、公務の運営に支障が生じないのか、懸念があります。

もう1つは、家賃が安く「優遇」だという指摘です。

「宿舎使用料が民間の家賃の半分以下」との指摘ですが、そもそも、業務の必要性から入居を指定される宿舎の使用料と「家賃相場」と比較することが妥当なのでしょうか。

民間でも、事業の必要から労働者が転居を伴う異動を行う企業などでは、自社保有社宅または借り上げ社宅を保有しているのが一般的であり、国家公務員も同様な事情から宿舎が設置されているのですから、その企業が保有する、または借り上げた社宅の使用料を比べることが適当なのではないでしょうか。

この点では、人事院が「平成22年民間企業の勤務条件制度等調査」の中で「社宅の状況等」を調べています（下表参照）。

#### 平成22年民間企業の勤務条件制度等調査（単位；円）

社宅の種類	自社保有社宅				借上げ社宅			
	55㎡未満	55㎡以上70㎡未満	70㎡以上80㎡未満	80㎡以上	55㎡未満	55㎡以上70㎡未満	70㎡以上80㎡未満	80㎡以上
企業規模 500人以上	17,134	21,100	27,375	28,157	22,151	26,630	29,609	33,119
100人以上	18,097	21,513	23,056	28,988	21,111	26,274	30,399	31,485

（母集団：世帯用社宅がある企業のうち使用料が不明の企業を除いた企業）

これを見ると、宿舎使用料は「優遇」とばかりは言えないでしょう。

しかも、多くの民間企業の社宅には管理人が置かれているなど管理も行き届いていますが、公務員宿舎はほとんどの場合、管理人は入居者の持ち回りですし、補修費用の大部分を入居者が自費で賄っています。そして、退去時には、わずか数年の入居であっても、数十万円（ひどいときには百万円近く）の原状回復費を支払わなければならないのです。こうした点はむしろ改善すべき部分でしょう。

さらに、都心の一等地にある宿舎（70㎡以上の幹部用）への批判があります。

このような広いタイプの幹部用宿舎は99%の国家公務員にとって無縁なのですが、たしかに幹部用宿舎とは言え、都心の一等地である必要があるのか、(国会議員宿舎の必要性とも比較し)きちんと検証すべきでしょう。

なお、公務員宿舎と言うと、テレビ番組等で紹介される国会議員宿舎のようなものを想像される方がいるかもしれませんが、全く違います。

老朽化が進んだものが多く、周辺地域からもが美観を損ねるなどと苦情が寄せられるものまであります。

若手職員の場合は、こうした老朽化した世帯用宿舎に、見ず知らずの複数人で入居し、鍵もかからないふすま1枚で仕切られた一部屋を「宿舎」としてあてがわれている現状があります。

公務員宿舎の見直しも必要だと思いますが、一部を誇張した議論ではなく、全体像をとらえた議論が必要です。

公務員には「身分保障」があり、民間企業の労働者に比べて雇用が安定していて、「優遇」されている。

国家公務員の身分保障が「優遇」の代名詞のように使われていますが、ここで言う身分保障とは、国家公務員法第75条及び第78条のことをさしていると思われます。これらの条文を見てみましょう。

#### <国家公務員法第75条>

職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。

※人事院規則に掲げる事由は、「勤務実績が不良なことが明らかとなるとき」「当該職員的能力評価又は業績評価による場合」等です。

#### <国家公務員法第78条>

職員が下記の各号の一に該当する場合には、人事院規則に定めるところにより、その意に反して、これを降任し、免職することができる。

- ① 勤務実績がよくない場合
- ② 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- ③ その他その官職に必要な適格性を欠く場合
- ④ 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

これらの規定からも明らかなように、民間の労使関係に適用されている「解雇権濫用法理」「整理解雇要件等」を定めたにすぎず、一部で指摘される「公務員はクビにならない」「安定している」などは、全くの誤解なのです。

では、このような規定がわざわざ設けられているのはどうしてでしょうか。

この点では、人事の公正を確保することが、公務の民主的かつ能率的な運営を図る上で

重要であり、そのために情実人事（不当な圧力）を排除し、成績主義（メリット・システム）の原則を保障するものと位置付けられています。

つまり、身分保障は、公務の公正を担保する上で重要な制度であり、先進諸国が共通して採用する制度なのです。そして、身分保障がきちんと機能してこそ、一党一派に偏ることのない「全体の奉仕者」として公正な職務が行い得るのです。

問題なのは、むしろそれがきちんと機能していないことです。

国は、社会保険庁の解体に伴って525名の国家公務員を分限免職しましたが、これは民間における整理解雇の要件に照らしても違法なものです。政治的思惑で乱暴に首を切られる実態こそ改善しなければなりません。