

人勧見送り

政府は、国家公務員の給与を平均0.23%引き下げるとした、2011年度人事院勧告の実施見送りを決めました。

報道によると、政府は、東日本大震災の復興財源を確保するために、国家公務員の給与を7.8%減らす給与削減法案を今国会で成立させたい考えのようですが、自民党は人事院勧告の見送りを問題視しており、同法案の成立の見通しはついていないようです。

こうした動きに対して、人事院は「勧告無視は憲法上問題」としてはいますが、政府としては、給与削減法案の削減幅（7.8%）が人事院勧告の削減幅（0.23%）を大きく上回っていますので、いわば削減法案が人事院勧告を飲み込んでいる形になっており、人事院勧告を実施する必要はないと判断しているようです。

問題となっている人事院勧告（地方公務員の場合は人事委員会勧告）は、国家公務員の給与について人事院が国会や内閣に対して（地方公務員の場合は首長や議長に対して）、毎年少なくとも1回、俸給表が適当であるかどうかについて報告し、適当と認める改定を勧告することとされています（国公法28条2項、地公法26条）。

また、人事院勧告制度は、公務員が団体交渉権や争議権等の労働基本権を制限されていることの代償措置として措置されているものですので、勧告自体は法律的には国や地方自治体を拘束するものではありませんが、尊重すべきものとされています。従って、制度の趣旨からすれば、今回の勧告についても尊重すべきであることはいうまでもありません。

一方、国は極めて厳しい財政状況にあり、しかも、東日本大震災復興の財源を確保するために人件費を削減しようとするのは、国民に新たな負担を求めようとしている中、これもまた必然といえるでしょう。

過去を振り返ってみると、人事院勧告について給与改定率、実施時期共に勧

告通り実施するようになったのは1970年の勧告からであり、その後も勧告通り実施せず値切ったこともあったわけで、厳しい財政状況の中、いくら勧告がなされても、ない袖は振れない場合があるのは当然のことです。

北海道は、以前から独自の給与削減を続けてきており、今回の国の給与削減措置案については、何を今更との感じがいたします。

給与の独自削減は、基本的には避けるべき非常の措置ではありますが、組合と話し合い、職員の理解を得ての削減に、憲法違反という話はないだろうとおもいます。むしろ問題なのは、国が給与削減法案と引き換えに、国家公務員に労働協約締結権を付与する国家公務員制度改革法案を、さして議論をした形跡もないまま出してきたことです。今回の給与削減案が財源対策の非常の措置であるなら、国家公務員制度改革法案とは切り離して議論すべきだと思います。

国家公務員の皆さんにとっては、大変厳しいと思われるかも知れませんが、地方は既に厳しい給与削減が行われていることを知るべきです。公務員は身分が保障されていますし、倒産の心配もありません。それだけでも、多くの民間労働者と比べると恵まれた環境にあります。

私が公務員に成り立ての頃、先輩から、公務員というものは「先憂後楽」の精神でいなければならない、といわれたものです。現役の公務員の皆さんにも、この言葉を噛みしめながら、頑張っていたいただきたいと思います。

(塾頭 吉田 洋一)