

政府部門の総人件費削減に向けて

平成17年5月24日

牛尾治朗

奥田 碩

本間正明

吉川 洋

名実ともに「小さな政府」とするために、国・地方の公務員のみならず、特殊法人などの公的部門全体の総人件費を減らすべきである。時代の変化に対応して、人員と組織の配置を大胆に見直すべきである。

1、今こそ人員削減と配置の見直しを

電子政府や民間開放の取組が本格化し、特に地方公務員では団塊世代の退職が見込まれる今こそ、組織・人員の配置を大胆に見直す好機である。

(参考) 公務員の退職者数は、今後5年間で約36万人(うち地方は約33万人)と推計

※現在在職する国家・地方公務員が勧奨退職せず、60歳以上で退職すると仮定した場合の将来の退職者数の推計

- ・退職者の補填(新規採用等)は、IT化の推進や市場化テスト、民間委託を活用し、極力抑制すべきである。
- ・これを計画的に進めるために、国・地方ともに、5年程度の定員「純減目標」を17年中に策定すべきである。
- ・幹部クラスの官民交流に積極的に取り組むべきである。

2、公務員(国・地方)の給与体系・水準の見直し

最近の民間企業の人事面の変化は大きく、急激である。WGの報告を基に、次の点を重視して給与体系の見直しを継続的に検討すべきである。

- ・公務員給与について、能力と民間給与の反映を徹底する。
- ・地方における公務員の給与は、その地域の民間企業への準拠を重視する。そのため、各地域の民間企業給与調査をより精緻に行い、結果を詳細に公表する。調査による地方の官民較差は、公務員の給与に的確に反映させるとともに、地財計画に反映させる。
- ・公務員の給与・各種手当、実際の運用についての情報を、国・各自治体が、同一基準、比較可能な形で開示し、適正化を図るべきである。

3. 公的部門全体の人的コスト抑制を

政府の定員を減らしても、特殊法人等の周辺組織が肥大化すれば、「小さな政府」は実現しない。公的部門の全体を改革することが必要である。

- ・ 独立行政法人については、中期計画の見直しに合わせ、組織・業務についての必要性を大胆に見直す。その際、第三者評価を活用することとし、その観点から「独立行政法人に関する有識者会議」等の機能を活用・強化する。
- ・ 公務員の給与体系・水準の見直しに合わせ、独立行政法人、国立大学法人等の運営費交付金の給与部分を見直す。
- ・ 地方公営企業、地方公社等の人件費等の情報開示を徹底させる。財務状況が悪い場合は、総務省が改革への取組みを促す。
- ・ 公益法人への補助金等について、その必要性を引き続き見直す

4. 今後の取組み

- ・ 上記提案と夏の人事院勧告を踏まえ、秋までに経済財政諮問会議において「総人件費改革の基本指針」をとりまとめる必要がある
- ・ 総人件費の改革は、18年度予算に反映させることとする。

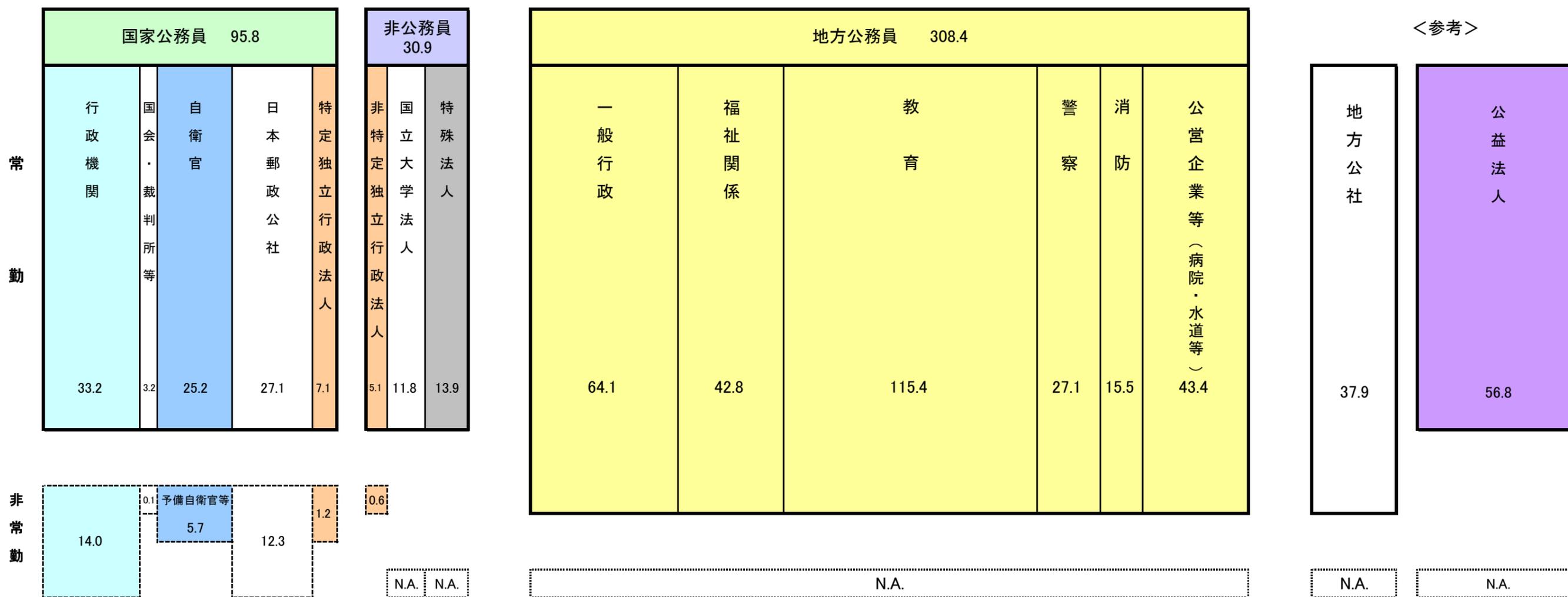
公務員給与・人件費検討の論点

平成17年5月
公務員給与・人件費検討ワーキンググループ
本間 正明
吉川 洋

総人件費削減に向けた人員削減・再配置	国家公務員	定員の純減目標の具体化	<p>① 総人件費は給与単価×定員で決まる。既に我々が提案したとおり、総務省は、定員について、5年程度の純減目標を掲げ、18年度予算から実現に向けた具体的な工程を明らかにすべき。</p> <p>② 総務省は、地方支分部局の見直しに関する具体的な工程を明示すべき。</p> <p>③ IT化、市場化テスト、アウトソーシングの推進等により行政の効率化を積極的に進め、新規採用の抑制等を通じて、組織・人員の縮減を図るべき。</p>
		一般職以外の給与や手当等の抑制	<p>人事院勧告によらない一般職以外の公務員給与や手当（特別職の幹部公務員、裁判官、国会職員、自衛官等の給与、在外公館に勤務する外務公務員の在勤手当など）についても聖域とせず、不断の見直しを行い、厳しく抑制すべき。</p>
		管理のための体制づくり	<p>① 給与水準については人事院勧告制度があり、定員については総務省が審査しているが、これらの制度の下で、総人件費を全体としてとらえ、コーディネートするシステムが必要。財務省は、予算統制を担う観点から、総人件費削減に向けた取り組みを主導していくべき。</p> <p>② 政府関係者は、人事院勧告を尊重することを基本としつつ、勧告の取扱いについて、連携して、「国政全般との関連」について責任をもって検討すべきである。その際、当然ながら、国の財政状況も十分勘案されるべき。</p>
	地方公務員	新地方行革指針の実施の加速化	<p>① 各地方公共団体は、「新地方行革指針」に沿ってプランを策定し、純減に取り組むべきである。総務省は、「指針」の具体的な取組の加速化を図るとともに、「指針」に示した目標を踏まえて地財計画を策定すべき。</p> <p>② 地方公共団体ごとに行政改革や人件費抑制への取組に関するばらつきが見られる。各地方公共団体は、地方分権の時代を十分認識し、各々の財政状況等に応じて、自ら責任を持って定員削減・人件費の抑制に取り組むべき。また、総務省は、このような地方公共団体の取組を促進する措置について検討すべき。</p>
公務員の給与体系の見直し	国家公務員	官民の比較手法の精緻化	<p>官民比較に当たり、民間の実態をよりの確・精緻に反映させるため、人事院は、例えば以下のような点について、中期的な視点から不断の見直しを行っていくことが必要である。また、検討にあたっては、統計等の専門家と比較の精緻化について十分議論し、常にイノベーションを志向して努力すべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣職員等非正規職員の増加、スタッフ職の増加、役職段階のフラット化など民間の雇用形態、組織形態の変化を反映する方策についての検討 ・調査対象企業をより小規模の企業にまで拡大する必要性についての検討 等
		情報の公開	<p>各省及び人事院は、各省の級別定数管理の状況や、生涯所得に関する情報の公開について検討すべき。</p>
	地方公務員	準拠の考え方の見直し	<p>現行制度の下で「国家公務員準拠」、「他の地方公務員準拠」については、民間の給与の実態・地域間の違いを無視した横並びの給与を生む一因となっているのではないかと懸念されている。各人事委員会は、地方の民間準拠を重視すべき。特に現業の公務員については、民間を上回るケースも多く、重点的に見直すべき（国と地方の公務員間のラスパイレス比較で地方が100を切っているが、これは地方公務員給与と当該地方の民間企業の給与との比較ではない。）。</p>
		人事委員会による調査の精緻化	<p>① 人事委員会が算定する官民較差率を見ると多くの自治体で同レベル(しかも国の官民較差率と同程度)となっているが、不自然である。各人事委員会は、的確な官民較差を算定すべく、より精緻な調査・分析を行うとともに、その結果を詳細に公表すべきである。</p> <p>② 総務省は、上記①の調査の結果得られた地方における官民較差を、地方財政計画に反映させるべきである。</p> <p>③ 総務省は、横断的な情報公開に加え、地方に勤務する国家公務員給与の見直しを踏まえて、地方自治体に民間の実態をよりの確に反映させるよう、例えば中小の自治体が、周辺自治体等と共同で実態調査を行うといった方向性の提示等の方策を検討すべき。</p>
		級別定数管理の徹底	<p>地方公共団体の中には、級別の定数管理が適切に行われておらず、給与の高い等級に定員が偏在しているものがあるのではないかと懸念されている。地方公共団体は級別定数の適切な管理を徹底するとともに、関連する情報を公開すべき。また、総務省は、このような情報を一覧性をも持って比較できるよう情報公開すべき。</p>
		人件費に関する情報の公開	<p>① 地方公共団体人件費に関し、総務省が横断的に比較可能な形で情報公開を実施すべき。</p> <p>② ラスパイレス指数による地方の官と民の間の給与比較において、例えば地方公共団体の係長と民間の課長代理の給与を比較しているような事例もみられる。これが適切かどうか、横断的に比較の上検討すべき。</p> <p>③ 地方公務員の基本給以外の特殊勤務手当等の各種手当や昇給に関するルール、慣行、互助会等に関する実態の調査及び比較可能な形で公表を行うべき。(各種手当等についての不適切な運用は、国と地方の公務員間のラスパイレス比較に反映されない。)</p>
公的部門全体のコスト抑制	独立行政法人、地方公営企業等	独立行政法人、国立大学法人の運営費交付金の見直し	<p>独立行政法人・国立大学法人についても、事業の廃止・縮小を含めた人件費の見直し・削減に関する検討を行い、人件費に充てられる運営費交付金等の財政支出の縮減を図るべき。</p>
		改革への取組の明示等	<p>独立行政法人、地方公営企業、地方公社等のうち財政状況の悪い経営体については、総務省が人件費に関する情報を公開するとともに、独立行政法人の策定する「中期計画」や地方公共団体が作成する「集中改革プラン」に改革への取組を明示するよう促すべき。</p>
		公益法人への補助金等の見直し	<p>公益法人の補助金等についても、引き続き透明性、効率性等の観点から厳格に見直すべき。</p>
	基本指針の策定	<p>夏の人事院勧告等を踏まえ、秋までに経済財政諮問会議において「総人件費改革の基本指針」を取りまとめることとしてはどうか。</p>	

公的部門の職員数

(単位:万人)



(注1) 行政機関、国会・裁判所等、自衛官は17年度末定員。独立行政法人、特殊法人は17.1.1現在員。日本郵政公社は16.3.31現在員(非常勤は14.6の調査による。)。国立大学法人は16年度の計画人員。行政機関の非常勤職員は16.7.1現在員。独立行政法人の非常勤職員は17.4.1現在員。予備自衛官等は17年度の予算定員。

(注2) 公益法人については「平成16年度 公益法人に関する年次報告(総務省)」による(調査時点は平成15年10月1日)。

(注3) 地方公務員は16.4.1現在員(勤務時間が常勤職員と同じで勤務した日が18日以上ある月が引き続き12月を超える臨時職員を含む。)

(注4) 地方公社については「最新地方公社総覧2002(地域企業経営研究会編)」による(調査時点は平成14年1月)。