

解題

「公務」と「民間」、制度の相互作用 ～賃金、定年、非正規課題～

連合総研主任研究員
多田 健太郎

公務員と民間労働者では賃金・労働条件等について適用される法令が異なっており、それに伴い賃金・労働条件の決定の仕組みも異なっている。例えば、労働者保護法制も全部または一部が公務員は適用除外となっており、また、労働基本権についても一般職の非現業職員に協約締結権が認められていないなど制約がされているため、賃金・労働条件の決定の仕組みも労使交渉と労働協約によって決められる民間とは異なっている。

このような違いがあることによって、賃金・労働条件について公務員は公務員制度の枠内で、民間労働者は民間労働法制の枠内で、とそれぞれ別個に考えられてしまうことが多いように思われる。労働界においてもその傾向があり、例えば賃金について、民間労組は主に春闘で取り組み、公務員労組は主に人事院・人事委員会勧告を受けて秋闘で取り組むが、民間労組の春闘に対する取り組みに比べれば公務員労組の春闘はそれほど取り組まないし、秋闘については賃金水準が公務員賃金に準拠している民間労組を除けば、公務員労組の秋闘に合わせて何かを取り組む民間労組は多くないであろう。

しかし、実際には様々な制度において、公務と民間では関係し互いに影響を与え合っているものや課題が共通するものも多い。本特集では様々な制度・課題のうち、特に賃金、定年、非正規について、公務が民間に、民間が公務に与える影響やその課題について、有識者に論じていただいた。

公務と民間、制度上の違い

公務と民間、具体的に法制度でどのようなことが異なっているのか。特に公務に関わる人以外にとっ

ては、公務員制度はなじみが薄いと思われる。そのため、本特集の前提となる内容について、下井康史氏(千葉大学大学院 専門法務研究科教授)に、公務員法制の概略、民間労働法制の公務員への適用関係、公務員法制と民間労働法制の基本的な考え方の違いとその「距離」を論じていただいた。

公務員法制の概略では、基本的な公務員の種類とその違いによる法律の適用関係、労働基本権制約の状況とその影響について解説している。民間労働法の公務員への適用関係については、各労働法制の公務員への適用状況や適用されないことによる問題点について指摘をしている。公務員法制と民間労働法制における基本的な考え方の違いについては、民間と公務における賃金・労働条件決定方法の違い、任用と契約の関係について解説し、最後にそれぞれの「距離」について、正しく認識し検証していく必要性を指摘している。

公務員賃金が民間賃金・地域経済に与える影響

本特集で個別にテーマとした賃金、定年、非正規のうち賃金については、島澤 諭氏(関東学院大学 経済学部経済学科教授)に論じていただいた。公務員賃金に大きな影響を与える人事院・人事院勧告は毎年行われる民間給与実態調査に基づき出されている。すなわち、民間賃金が公務員賃金に直接的に影響を与えていることは明らかであるが、その裏返しである、公務員賃金が民間賃金・地域経済にどのような影響を与えているのか、この点について論文で解説いただいた。

論文ではまず、低迷する日本経済と非正規雇用の増加について触れ、非正規雇用が拡大した要因や若者世代が非正規雇用となることでの将来への影響等を論じつつ、非正規社員や中小零細企業の労働者の賃金が低く抑えられたため、日本の賃金が長年低迷を続けてきたことを指摘している。そして、民間労働者の賃金が低迷していることが公務員賃金の低迷にもつながっていると、この間行われてきた公務員給与改革を解説し、民間賃金の引き下げが公務員賃金の引き下げにつながり、それがまた民間賃金の引き下げにつながり、そしてさらなる公務員賃金引き下げにつながることを指摘している。その具体的な事例研究として、秋田県における公務員賃金の削減が秋田県経済に影響を与え、そして民間賃金にも悪影響を与えることを紹介している。また、公務員賃金の底上げのために、非正規公務員の正規化による公務員全体の賃金の底上げを提案している。

なお、論文中に解雇規制に関する記載があるが、記載内容については島澤氏の個人的な見解であり、連合総研の見解ではないことを申し添えさせていただく。また、解雇規制に関しては様々な立場から多くの意見が出され議論がされてきたと承知しているが、連合からは整理解雇4要件の法制化や解雇の金銭解決制度導入反対などの「安心して働くための労働者保護ルールの堅持・強化」という主張がされていることを紹介しておきたい。

公務員65歳定年引き上げへの課題

個別テーマのうち、定年については八代充史氏(慶應義塾大学 商学部教授)に論じていただいた。2023年4月から公務員は定年年齢の段階的引き上げが始まっており、2031年に65歳定年となる予定である。これを契機として、民間でも定年年齢を65歳まで引き上げる企業が現状よりも増えることも考えられる。そこで、公務と民間における「定年」について、制度や考え方を比較し、共通する課題について解説いただいた。また、個別に公務員の定年引き上げに対する課題もあげていただいている。

論文ではまず民間企業の定年の状況等について解説し、定年制には雇用調整機能と雇用保障機能の2つの側面があることなどを示している。また、企業の意向や系列企業内への出向・転籍による雇用調整と雇用保障、産業雇用安定センターにも言及している。続いて、公務員の再任用制度と定年制について解説し、両者に共通するものとして、賃金カーブが調整されることや定年延長が官民ともに法律によって推進さ

れたことなど5点をあげ、それぞれについて解説を行っている。そして最後に公務員について、定員制と定年退職による退職補充の観点、中途退職と中途採用の課題、給与水準をめぐる議論の継続、役職定年者の処遇について課題を示唆している。

日本における同一労働同一賃金の現状

個別テーマのうち、非正規については前浦穂高氏(労働政策研究・研修機構 副主任研究員)に論じていただいた。この間、公務と民間の双方で非正規で雇用される労働者は増加してきた。ともに賃金・労働条件や雇用の安定について大きな課題があるところであるが、特に公務の非正規で雇用される労働者については法律上の問題もあり、民間に比べ対応が遅れてきた。地方公務員については2020年4月から会計年度任用職員制度が新たに措置されたものの、引き続き課題は多い。そこで、前浦氏には同一労働同一賃金の視点から、公務と民間の非正規で雇用される労働者の制度の違いや現状についての比較解説と、課題解決にむけたご示唆をいただいた。

論文ではまず、非正規で雇用される労働者の状況を概観するとともに、その量的な増加だけではなく職務の質的にも正社員の職務に近づく基幹化が起きていると示唆している。次に、公務と民間の非正規で雇用される労働者に関わる制度の違いとして、労働契約法等の適用状況、パートタイム・有期雇用労働者法の規定と同一労働同一賃金の観点に対する地方公務員法上の規定との関係等について解説している。さらに、連合が行ったアンケート調査を分析し、職場の諸制度や手当の適用状況について公務と民間の比較を行っている。これらを踏まえて最後に課題として、同一労働同一賃金の実現への取り組みが不十分であること、取り組みを進めるためにも非正規で雇用される労働者の組織化の推進が必要であることを指摘している。

おわりに

今回の特集で取り上げた個別テーマでは各先生から公務と民間における各テーマでの共通点や具体的な課題をあげていただいた。この特集を参考にそれぞれの課題解決に向けた取り組みの一助となれば幸いである。また、取り上げたテーマ以外にも公務と民間とで共通する課題は多い。特に労働界においては、連合が中心となって、公務と民間という垣根を超えた産別間のそれぞれの取り組みへの理解や協力が、より深まることを期待したい。