

オリンピック招致

~ 2016年五輪へ立候補 ~

9月20日の都議会本会議で、石原都知事は2016年以降に開催される夏季五輪の東京への招致を正式表明した。東京にオリンピックを招致し、日本の閉塞感を打破する起爆剤とすることができるか注目される。

1 2016年東京五輪招致を正式表明

石原都知事は20日に開会した都議法定例会所信表明で、2016年(平成28年)以降に開催される夏季オリンピック(五輪大会)について、「再び日本でオリンピック大会を開くとすれば、都市のキャパシティーや都市機能の充足度などから考えて、この東京において他にはあり得ない」と述べ、東京都に誘致する考えを表明した。東京が開催都市となれば

1964年(昭和39年)大会以来、52年ぶり二度目となる(これまで複数回開催しているのは、アテネ、パリ、ロンドン、ロサンゼルス(米国)の4都市)。

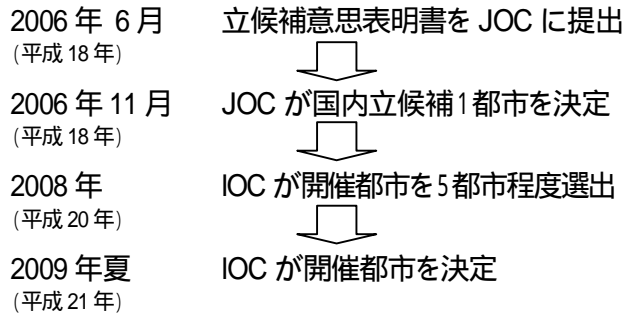
2016年大会は、**2009年(平成21年)夏に開催都市が決定**される。現在のところ、日本国内では、福岡市が立候補の意向を表明し、札幌市が関心を示しているが、日本オリンピック委員会(JOC)は、**2006年(平成18年)までに国内候補都市を絞り込む予定**である。

石原知事は、「オリンピック開催を起爆剤として日本を覆う閉塞感を打破するためにも、是非日本の首都である東京に招致したい」と強調。高度経済成長を軌道に乗せた東京五輪から半世紀を経て、成熟した首都・東京のアピールに意欲を見せている。

都は今後、準備組織を立ち上げ、来年6月までに日本オリンピック委員会に提出する「立候補意思表明書」の作成準備に入る方針で、大会招致に向けて本格始動する。

また、立候補には議会の招致決議が必要となるため、来年の定例都議会で都議会としての対応が求められる見込みだ。

<表1 2016年五輪開催都市決定までの流れ>



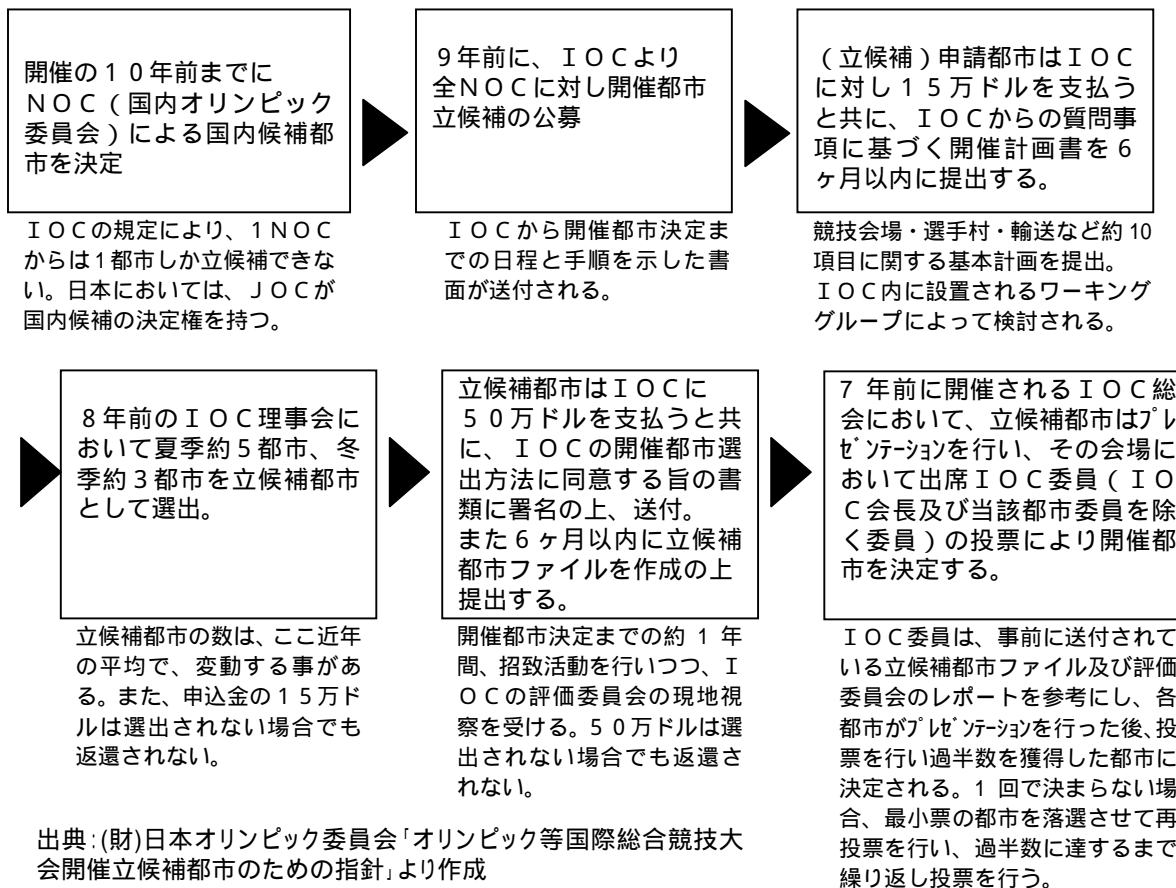
<表2 夏季五輪の開催都市(国)>

回	開催年	開催地(国)
1	1896	アテネ(ギリシャ)
2	1900	パリ(フランス)
3	1904	セントルイス(米国)
4	1908	ロンドン(英国)
5	1912	ストックホルム(スウェーデン)
6	1916	ベルリン(ドイツ)-中止
7	1920	アントワープ(ベルギー)
8	1924	パリ(フランス)
9	1928	アムステルダム(オランダ)
10	1932	ロサンゼルス(米国)
11	1936	ベルリン(ドイツ)
12	1940	東京(日本)-返上 ヘルシンキ(フィンランド)-中止
13	1944	ロンドン(英国)-中止
14	1948	ロンドン(英国)
15	1952	ヘルシンキ(フィンランド)
16	1956	メルボルン(オーストラリア)
17	1960	ローマ(イタリア)
18	1964	東京(日本)
19	1968	メキシコシティ(メキシコ)
20	1972	ミュンヘン(西ドイツ)
21	1976	モントリオール(カナダ)
22	1980	モスクワ(ソ連)
23	1984	ロサンゼルス(米国)
24	1988	ソウル(韓国)
25	1992	バルセロナ(スペイン)
26	1996	アトランタ(米国)
27	2000	シドニー(オーストラリア)
28	2004	アテネ(ギリシャ)
29	2008	北京(中国)
30	2012	ロンドン(英国)

<注> 国名は当時、 はアジア開催
第12回、13回は第2次大戦で中止

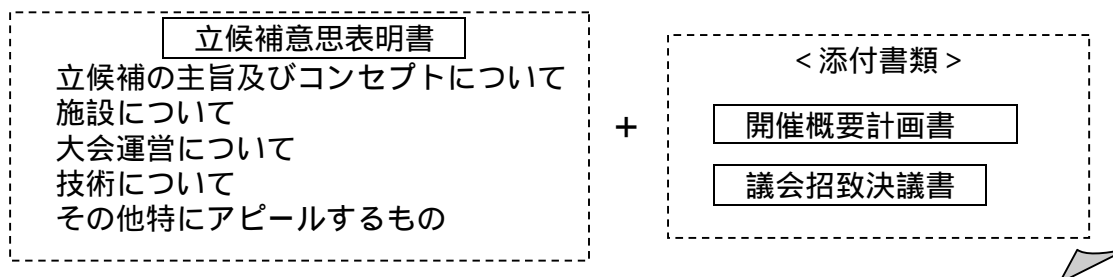
2 開催都市決定までのプロセス

オリンピック開催都市については、オリンピック憲章により、開催9年前に各国からの立候補都市の公募が行われ、7年前の国際オリンピック委員会（IOC）総会において決定される。立候補都市は、応募時点で15万ドル、最終選考時点で50万ドルをIOCに支払うこととされている（下図参照）。



「立候補意思表明書」

NOC(国内オリンピック委員会)での国内候補都市の選考に先立ち、立候補都市は「立候補意思表明書」に「開催概要計画書」及び「議会招致決議書」を添付してNOCに提出する。立候補意思表明書には、以下の事項について考え方を提示することになるが、オリンピック受け入れの能力があることを示すことはもちろんのこと、どのようなコンセプトで開催するか、他都市にないアピール点は何かが、重要なポイントになる。



3 第18回オリンピック東京大会の招致と都議会

(1) 大会の招致

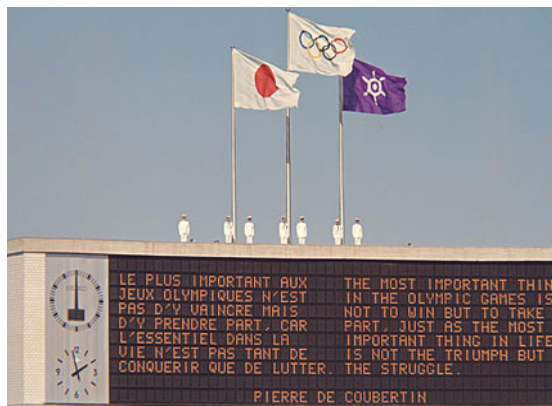
1959年(昭和34年)5月26日、ミュンヘンで開かれたIOC総会で、第18回オリンピック大会の開催都市として東京が正式に決定された。東京でのオリンピック開催は、1936年(昭和11年)に第12回大会の開催が決定していたが、戦争の影響で返上。戦後、復興が進んだ1952年(昭和27年)5月、安井都知事は都議会において招致を正式に表明、改めて招致運動が展開されることとなった。都議会、都及びスポーツ関係者の熱心な努力が続けられ、アジア大会、IOC総会の東京開催等の実績を積み上げ、東京開催の決定にこぎつけた。

オリンピック大会招致は、日本国民の独立と国際社会への復帰をアピールし、また、東京都にとっては、戦災復興から新しい首都建設へのステップを大きく踏み出す契機となるものであった。また、人口・産業の集中により過大都市の弊害が顕在化しつつあった東京にとって、オリンピックは、遅れていた都市基盤の建設・整備を促進する機会ともなった。

(2) 都議会の果たした役割

東京都が大会招致都市として立候補するに当たり、都議会は、1952年(昭和27年)7月に全議員からなる「オリンピック招致委員会」を設置(同時に25人からなる「招致実行委員会」も設置)、第17回オリンピックの誘致に向けて、執行機関とともに活発な運動を展開した。

1959年(昭和34年)、東京大会の決定に伴い委員会は解散し、引き続き同年10月2日に「東京都議会オリンピック東京大会準備協議会」(会長に議長、副会長に副議長)が設置された。この協議会は、招致委員会と同様に全議員で構成し、業務実行機関として実行委員会(30名)をおき、都議会常任委員会に準じて運営された。実行委員会は、執行機関のオリンピック準備局と緊密に連携し、都における事業の促進と関係機関等との連絡調整に目覚しく活躍し、大会成功に貢献した。



悲願の東京オリンピック開催 昭和39年

<表3第18回東京オリンピック開催までの経過>

1930年 (昭和5年)	第12回東京オリンピック開催の意向を表明(永田市長)
1931年 (昭和6年)	東京市会において、東京オリンピック開催建議案を可決
1936年 (昭和11年)	IOC総会にて、第12回大会(1940年・昭和15年)は東京市と決定
1938年 (昭和13年)	第12回東京オリンピック大会を返上
1952年 (昭和27年)	第17回東京オリンピック開催の意向を表明(安井都知事) 都議会において、東京オリンピック招致決議案を可決
1955年 (昭和30年)	IOC総会にて、第17回大会(1960年・昭和35年)はローマ市と決定 都議会において、東京オリンピック招致決議案を可決
1959年 (昭和34年)	都議会が、IOC総会に招致使節団を派遣 IOC総会で、東京がウィーン、デトロイト、ブリュッセルを破って第18回大会(1962年・昭和39年)の開催都市に決定

4 国内立候補都市の現状

国内では既に札幌市と福岡市が立候補の意向を示しており、ここに東京都が加わる。

(1) 札幌市の状況

夏季五輪の札幌招致をめくっては、道議会や札幌市議会で、自民、公明両党を中心に3月に閉会した第1回定例議会で、2020年(平成32年)夏季五輪を札幌に招致する決議が行われている。しかし、上田札幌市長は「財源確保が難しく、将来のまちづくりに影響を及ぼす」と発言。高橋知事は予算特別委員会で「関連施設の整備に伴う地元負担など様々な課題がある」と慎重な姿勢を示している。道は、「平成元年のはまなす国体時に整備し、有効利用されていない施設がある。8万~10万人収容のメインスタジアムなど新施設の維持費もネックになる」と、施設の後利用問題も指摘。開・閉会式を行うメインスタジアムは4万人収容の札幌ドームで対応できるが、ドーム内には陸上競技用の四百メートルトラックが設けられないほか、「10万人規模が必要」との声もある。選手村についても、1万人を超える選手団を受け入れるため、1972年(昭和47年)の冬季五輪で真駒内に整備した施設以上の規模が必要となる。

本年8月24日には、2020年(平成32年)の夏季オリンピック誘致に向け、北海道選出の国会議員や道議、道内各市町村議ら約110人が「オリンピック夏季大会札幌招致推進北海道議員連盟」を設立した。会長に町村信孝外相、特別顧問には中川昭一経産相らが選出された。今後、国、経済界、スポーツ団体のほか、札幌から100キロ圏内での広域開催を目指すため、市長会、町村長会にも支持を働きかける予定である。

(2) 福岡市の状況

山崎市長は9月22日の市議会本会議で「福岡・九州オリンピックという考え方で立候補したい」と述べ、2016年(平成28年)か2020年(平成32年)の夏季五輪招致に、正式に立候補を表明した。市長は、以前から提唱している九州地区での広域開催とする意向を強調。その上で「都市のキャパシティを強調する東京とは好対照のヒューマンスケールの五輪開催を目指す」と発言している。

「国際スポーツ都市」を宣言している福岡市は今年4月、日本のトップアスリートに福岡市の関連施設を優先利用させることや、福岡市が主催するスポーツ教室にナショナルチームの選手を派遣することなどを内容とする「パートナー都市協定」をJOCと締結、さらに山崎市長は「北京オリンピックの直前合宿にぜひ、福岡市に来ていただきたい」と、オリンピック誘致へ向けたアピールを重ねている。しかし、福岡市には夏季五輪を開催できる規模の施設がないのが現状で、九州地区での広域開催にするとともに、九州各県の協力を取り付けられるかは不透明である。

オリンピックは大都市で？

IOCは夏季五輪開催地の条件として「人口150万~200万人が必要」と示唆している。しかし、既存施設を利用して運営コストが削減できることや、大規模な警備を大都市のノウハウを活かして確実に実施できることなどから考えると、首都クラスの大都市の実力が期待される場所である。2012年(平成24年)夏季五輪の最終候補に残った5都市(ロンドン、パリ、ニューヨーク、モスクワ、マドリード)の顔ぶれからも、大都市が選ばれる可能性が高そうである。

2007年問題

～ 団塊世代の引退 ～

1947～49年(昭和22～24年)生まれの団塊世代の第一陣が、2007年(平成19年)に60歳を迎え、順次大量に退職していく。労働力人口の8%を占める同世代の引退は、生産現場での技術伝承問題のほか、様々な影響を社会に及ぼすと見られている。

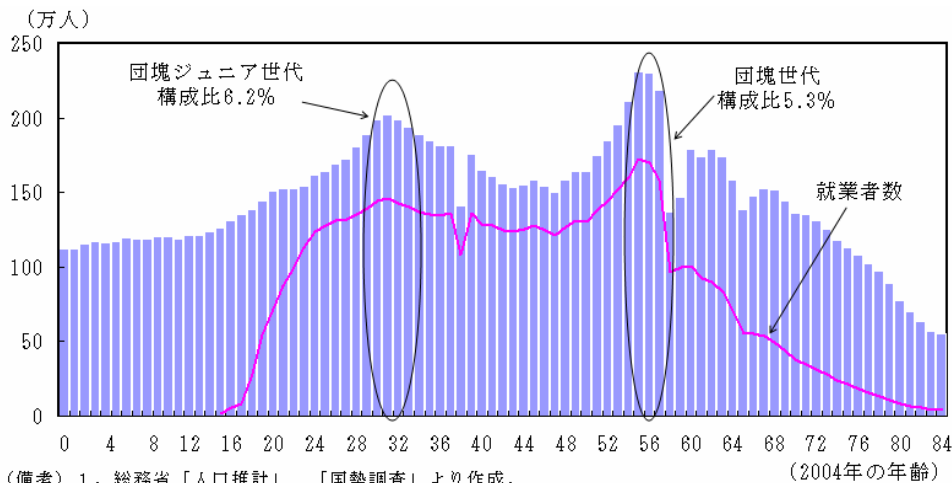
1 団塊世代の定年

「団塊の世代」とは、作家・堺屋太一氏がその著書『団塊の世代』で紹介した、1947年から1949年に出生した世代を言い、この世代は「その直前よりも20%、直後よりも26%も多い」と紹介されている。

2004年(平成16年)時点で、団塊世代に該当する55～57歳人口は680万人(総人口比5.3%)、就業者ベースでは500万人(就業者合計比8.0%)で、日本の人口構成の中で特に大きな「こぶ」を形成している(図1)。

2007年(平成19年)には、その団塊世代の第一陣が、60歳という現時点の一般的な定年年齢を迎え、大量の退職者が発生する。これに伴って生じると予想される企業での技術伝承問題や労働力の減少等の諸問題は、「2007年問題」と呼ばれている。

(図1) 団塊世代と団塊ジュニア世代の人口の「こぶ」



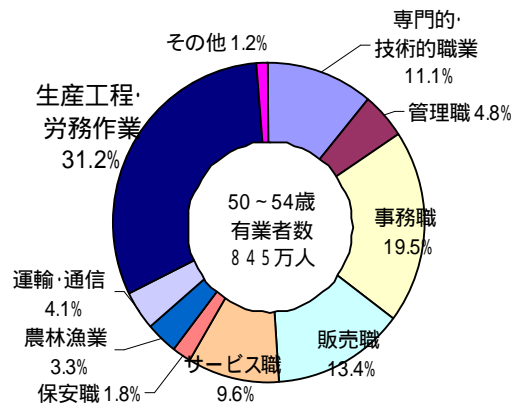
(備考) 1. 総務省「人口推計」、「国勢調査」より作成。
2. 就業者数は、2000年時の各年齢の就業率を用いて計算。

(出所) 内閣府「平成17年版経済財政白書」

2 技術伝承の危機

「2007年問題」として最も懸念されている問題は、企業の生産現場における技術伝承問題である。団塊世代の就業者は製造業・建設業に多く、その中でもブルーカラー、すなわちモノを生み出す現場に多い。就職した時期がちょうど高度経済成長期の製造業・建設業全盛期にあたったためだ。厚生労働省の調査によれば、団塊世代の3割が生産現場で働いている。

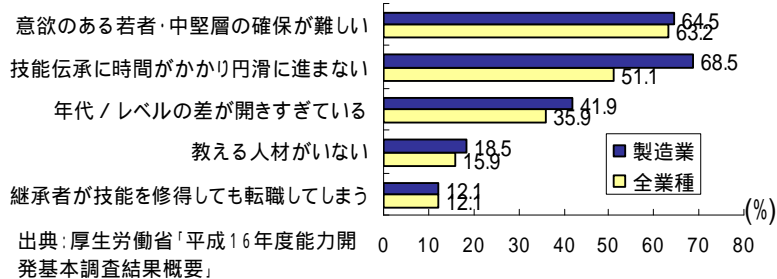
(図2) 団塊世代の職種～3割が生産現場で働く～



こうした団塊世代の一斉退職に伴い、生産現場での技能継承に問題が生じる。日本ではオイルショック後に長らく採用を中止・縮小していた企業も多く、そうした企業では、40歳代はおらず、50歳代の後は30歳代に飛んでしまうなど、年齢構成に歪みが生じている。こうしたことが、団塊世代が長年培ってきた技能の伝承を難しくしている。近年相次いで発生した造船所、タイヤ工場、製油所、製鉄所等における火災や大規模大事故、みずほ銀行のシステムダウンなどの背景には、現場での保安技能やシステム技術の継承が十分に行われていないことがあると指摘されている。

厚生労働省が、2007年問題で危機意識を持つ要因について行った調査によれば、製造業の68.5%、全業種の51.1%が「技能等伝承に時間がかかり、円滑に進まない」ことをあげており、製造業を中心に、技術伝承に関する強い危機感があることが明らかになっている。

(図3) 2007年問題で危機意識を持つ要因



技能伝承問題への対応

～技能塾や個人指導で後進への伝承を急ぐ～

こうした技能伝承の危機に対し、製造業等の企業各社は既に対応に動き出している。

【三菱重工】三菱重工の技能者は現在1万3千人だが、団塊世代がその大半を占め、今後10年でその半数が退職する。同社は、建造中の客船火災、戦闘機のケーブル切断など不祥事が相次いでいることから技能継承に危機感を抱いており、2001年1月から、団塊世代の技能者を講師とする「技能塾」を開始し、中堅技能者への技能伝承を進めている。

【三井造船】三井造船の千葉造船工場では、団塊世代の技能者と若手のマンツーマンで技能伝承を進めている。一つの船を造るには百万点もの部品を組み立てるが、職場ごとに蓄積されたノウハウもあり、大事なところは文字に書き表すことができない。このため、技能伝承には、若手が熟練者とペアになって覚えてもらうしかないとして、個人指導に取り組んでいる。

【日立製作所】2000年4月、生産技術部を「モノづくり技術事業部」へ改称、技能伝承の取り組みを本格化させた。01年10月には全社的取り組みとして「e-Master」活動をスタート。伝承すべき技能を工程ごとにビデオ撮影や具体的な数値で明示。匠のワザという暗黙知を形式知へ置き換える取り組みを進めている。

巨大システムが止まる！

～IT業界が直面する課題～

IT産業の分野では、大企業のシステムを支えてきたSEが団塊世代に集中していることから、大量退社に伴うトラブル多発が懸念されている。

大企業がコンピュータ導入を始めたのはIBMや富士通の大型汎用機が企業の業務合理化に使われるようになった1970～80年代で、このときのシステム構築にかかわった情報システム部門の担当者が団塊世代である。その後、コンピュータの小型化で情報処理の姿は大きく変わったが、バブル後の景気低迷で、新規のシステム投資やSEの新規採用が抑制され、団塊世代が開発当時のシステムの保守・運用を続けてきた。これら団塊世代が定年退職した後に残るのは、ゼロから開発した経験がなく、プログラムの中身を表面的にしか知らない世代となる。そのため、このまま放置しておけば社会インフラを支える巨大システムのトラブルが相次ぐと懸念されている。(出所)「週刊東洋経済」2005年5月21日号「技の断絶・現場は大丈夫か」より作成

3 社会経済への影響

団塊世代の退職は、生産現場での技能伝承だけでなく、日本の社会経済の様々な側面に影響を及ぼす。内閣府や財務省等での分析^(注1)では、団塊世代の退職に伴う影響について以下のように指摘している。

(注1) 内閣府「平成17年度経済財政白書」及び財務省財務総合政策研究所「団塊世代の定年と日本経済」

(1) 労働市場への影響

労働市場では、人口構成上の大きな「こぶ」が60歳を越えることで労働供給が大きく減少し、その分、生産活動が低下することが予想される。

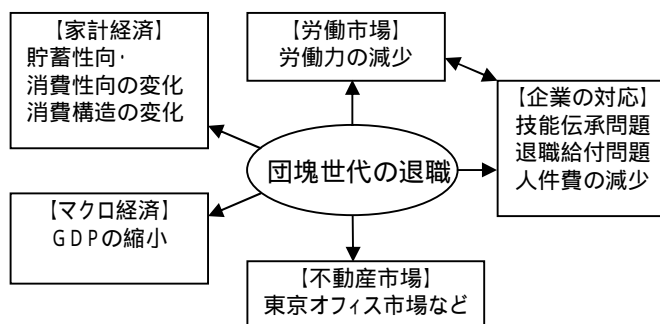
15～64歳の生産年齢人口は、既に1995年を境に減少に転じているが、2007年以降、団塊世代が順次退職していくことで、生産年齢人口はさらに減少が進む。平成17年版経済財政白書の試算によれば、労働力人口^(注2)

は2004年の6,642万人から2015年には6,260万人程度へと、約382万人(5.8%)もの大幅な減少となり、労働力率^(注3)も60.4%から56.8%へと3.6ポイント低下する。

(注2) 労働力人口：15歳以上人口のうち就業者と完全失業者を合わせたもの。

(注3) 労働力率：15歳以上人口に占める労働力人口の割合。

(図4) 団塊世代退職の影響



(2) マクロ経済への影響

マクロ経済では、生産活動の低下に伴い経済成長に影響がでる。財務省財務総合政策研究所の「団塊世代の退職と日本経済に関する研究会」では、団塊世代が仮に2000年時点の60歳～64歳層と同様の引退行動を取るとすると、団塊世代が65歳までそのまま働き続けると仮定した場合に比べ、2010年度で最大限で110万人弱の雇用者が減少し、実質GDPが約16兆円減少すると試算している。

(3) 家計経済への影響

家計経済への影響はどうか。まず、家計の貯蓄性向においては、引退後は貯蓄を取り崩すことになるので貯蓄率は低下する。近年の家計貯蓄率の低下傾向に加え、人口構成比率の高い団塊世代の引退により貯蓄率はさらに低下し、2007～2009年ごろには、日本の家計貯蓄率はゼロまたはマイナスになる可能性があると言われている。

一方、団塊世代が高年齢層に移行していくことで消費性向は上昇していくと見られている。家計の消費性向は、現在も高年齢層で高い傾向にあり、また、2000年代に入って上昇に転じているが、団塊世代が高年齢層に移行していくことでこれがさらに上昇していく。

消費構造では、高年齢層においては保健医療関連のほか、住宅リフォームを含む設備修繕、交通・通信、デジタル家電、旅行・文化等を含む教養娯楽関係への支出ウエイトが高い傾向があることから、団塊世代の引退に伴いこれらの分野の消費が伸び、「財からサービスへ」「基礎的な支出から娯楽・健康系へ」という流れが一層進展すると見られている。

(4) 不動産市場への影響

団塊世代の退職等により、東京23区のオフィスワーカー数は、2000年から2010年にか

けて4.7%、2020年までだと10.5%減少する。2000年から2010年までに減少するオフィスワーカー数を床面積に換算すると10年間で延べ床面積340万㎡、丸の内ビルディング21棟分の床需要が市場から消えることになる。その一方、東京のオフィスビル開発にはブレーキがかからず「2003年問題」以降も毎年100万㎡前後の供給が見込まれている。団塊世代の定年退職に注目したこの東京オフィス市場の問題は「2010年問題」と呼ばれている。

(5) 企業の対応

企業においては、2で述べたとおり技能伝承問題があるほか、退職給付金や人件費に影響がある。東証一部上場企業1421社における退職給付債務(2002年度末時点)は92.6兆円だが、積立年金資産は41.4兆円にとどまっており、将来へ向けて必要な給付額の44.8%しか準備されていない。この積不足額は、毎年二桁の伸びを見せており、退職給付金の問題は拡大している。一方、賃金水準の高い団塊世代が退職することで、企業の人件費は、2001年から2010年の10年間で5.6%減少すると試算されている。

4 都庁における2007年問題

東京都庁もまた2007年問題に無縁ではない。総務局人事部が平成17年7月にまとめた「都におけるマンパワーの動向と今後の方向」によれば、「今後10年間で、都全体の事務職(警視庁及び東京消防庁を除く。)約19,200人のうち、少なくとも7,300人(4割)以上が退職していくことになる」。この大量退職に対し、人事部は「穴埋め」のための大量採用は行わず、効率的な執行体制や職員の能力開発により「少数精鋭主義」で対応していく方針だ。

5 国の対策 ~改正高年齢者雇用安定法~

こうした団塊世代の大量退職に対する国の施策のひとつとして、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の改正があげられる。同法は、高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため、事業主は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じなければならないこと等を内容とするもので、平成16年6月5日に成立し、平成16年12月1日(一部は平成18年4月1日)から施行されている。

(図5) 改正高年齢者雇用安定法の主な改正内容

(1) 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の義務化【平成18年4月1日施行】

定年(65歳未満のものに限る。)の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳()までの安定した雇用を確保するため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止、のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければならない。

この年齢は、平成25年4月1日までに段階的に引上げていくものとする。

平成18年4月1日~平成19年3月31日まで 62歳

平成19年4月1日~平成22年3月31日まで 63歳

平成22年4月1日~平成25年3月31日まで 64歳

平成25年4月1日以降 65歳

(2) 解雇等による高年齢離職予定者に対する求職活動支援書の作成・交付の義務化

(3) 労働者の募集及び採用の際、年齢制限をする場合の理由の提示の義務化

(4) シルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業の特例

(出所) 厚生労働省ホームページより

地方公務員給与 制度の見直し

財政再建の要請並びに公務員への国民の厳しい目を踏まえ、公務員総人件費削減実現のため、定員削減とともに公務員給与の見直しが求められている。人事院勧告の給与構造改革に伴い、地方公共団体の対応が焦点となっており、今年の都人事委員会の勧告は一層注目されている。

1 現況

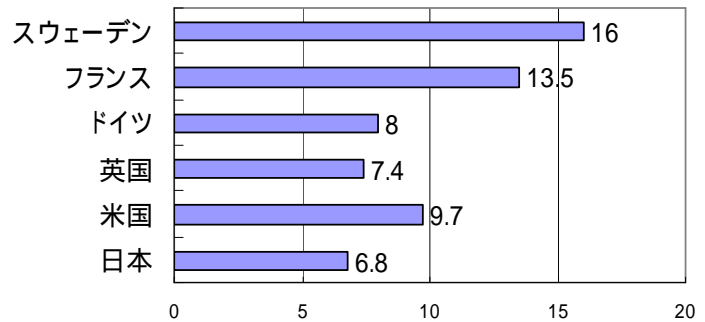
税収が伸び悩む一方、高齢化の進展に伴う社会保障費の増加により国・地方の財政が悪化。長期債務残高は774兆円（平成17年度末）と予測されている。

財政再建のために、税制改革が中長期的には不可避との指摘もあるなかで、公務員総人件費削減が歳出削減の一環として衆議院議員選挙の主要な論点となった。

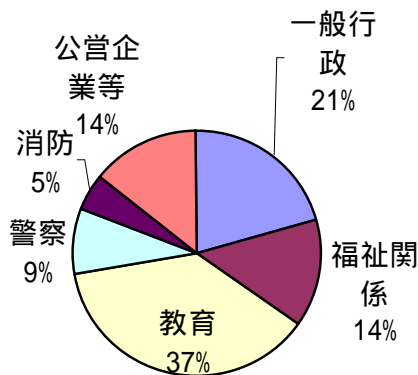
平成17年4月1日現在、地方公務員の給与削減額は過去最高の1,451億円（都道府県は46団体に削減実施）。

現在、地方公務員の総数は、約308万人、そのうち教育、警察、消防、福祉等、国が法令で配置基準を定めている分野が8割。その他一般行政部門は2割（約64万人）である。

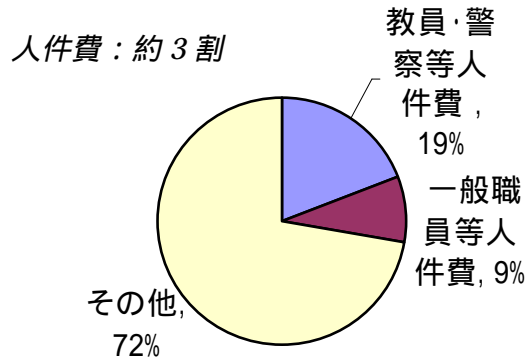
一般政府(中央+地方)の人件費の国際比
(対GDP比:%):OECD調べ



地方公務員の部門別職員



地方の普通会計に占める人件費の割合



2 国の取組

(1) 「今後の行政改革の方針」平成16年12月24日閣議決定(総務省)

地域の民間給与の状況を的確に反映、決定できるよう、人事委員会の機能強化、給与の在り方への見直しに向けた取組、及び給与等の公表内容の充実、議会、住民への情報公開を推進する。

(2) 「地方公共団体における行政改革推進のための新たな指針」平成 17 年 3 月 29 日(総務省)

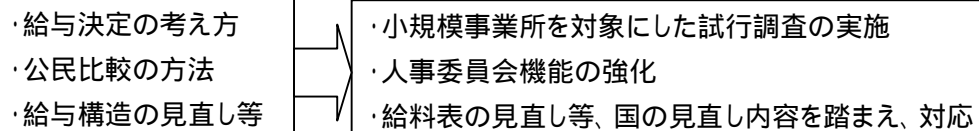
集中改革プラン(平成 17~21 年度)において給与の適正化等(給料表の運用、退職手当、特殊勤務手当等諸手当の見直し等)の計画を平成 17 年度中に公表する。

【集中改革プランの公表内容】

- ・ 全団体が HP で公開(総務省の HP で団体間の比較が可能)
- ・ 教員・バス事業職員など職種ごとの平均給与月額、全手当の状況
- ・ 特別職の報酬
- ・ ラスパイレス指数の類似団体との比較

住民の納得と支持が得られるよう、給与制度・運用・水準の適正化を推進する。
給与改定に当たっては、地域の民間給与の状況をよりの確に反映、決定できるよう職員給与・民間給与の比較方法を充実させ、地域における公民較差をより一層精確に算定する。

現在、総務省は、給与構造の見直し、地域民間給与のよりの確な反映を検討している。



(3) 財政制度等審議会建議(財務省):『地方交付税削減』

平成 17 年 6 月 6 日、財政制度等審議会の建議として納税者・国民の理解が得られるよう、地方公務員給与や一般行政経費の適正化に取り組む必要があるとして、平成 17 年度一般会計歳出予算の 19.6%を占める地方交付税を削減することが重要としている。

(4) 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2005」平成 17 年 6 月 21 日閣議決定(内閣府)
国・地方ともに定員の純減目標設定、今秋の総人件費改革の基本方針策定が明記された。

公務員の総人件費改革

- ・ 人事院において、民間企業における賃金体系の改革の動向を踏まえ、公務員給与の見直しを進めるよう、要請する。
- ・ 地域における国家公務員給与のあり方を見直しを踏まえ、地方公務員についても人事委員会の機能を発揮し、地域の民間給与と水準をよりの確に反映させるよう、要請する。
- ・ 公務員の定員・給与・各種手当に関する情報を相互に比較可能な形で開示し、適正化を図る。

(5) 「地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向性」中間報告

地方公務員の給与のあり方に関する研究会(総務省)平成 17 年 8 月 12 日

地方公共団体に対し、見直しの方向性として次のように提示

- ・ 年功重視から職務重視、勤務実績重視への給料表構造の転換
- ・ 地域民間給与の反映
- ・ 人事委員会における公民比較方法の改善や勧告における較差の適切な反映、調査内容の充実、給料表の改定措置を示すなど、住民に対する説明責任を果たす必要がある。

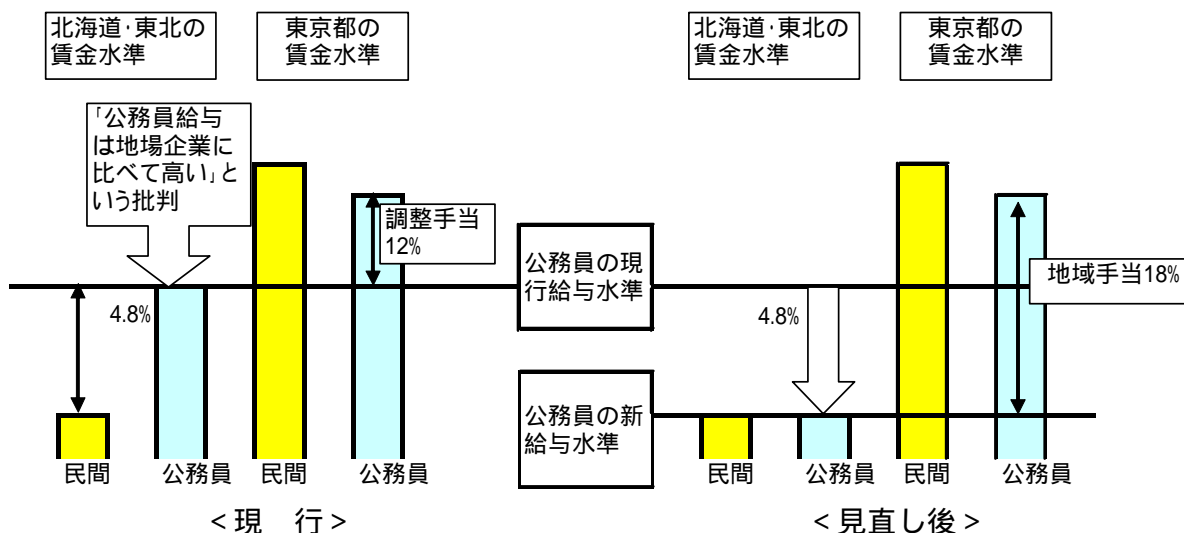
(6) 人事院勧告

公務員給与は労働基本権制約の代償措置である人事院勧告に基づき決定されている。
 平成 17 年 8 月 15 日、人事院は 国家公務員の給与引下げと 地域の民間給与の実態に合った給与構造の抜本的改革を提示。昭和 32 年に現行制度確立以来、50 年ぶりの大改革
 当該年度で国 50 億円・地方公共団体 190 億円(都道府県 100 億円、市町村 90 億円)合計 240 億円の削減が可能としており、改正案は今秋国会に提出予定である。

ポイント「平均年間給与は減額（平均 4000 円、0.1%）給与構造の抜本的な改革」
 給与 4 分割し、成績率拡大。能力業績主義に基づく評価 地域手当創設*
 全体のパイの中で、民間賃金の地域差を反映するため地域間配分を是正
 職責に応じた処遇体系
 経過措置として、新旧俸給月額差を支給し現給を保障

地域手当の支給地域・割合 (参考:東京都内を抜粋)*	18%	15%	12%	10%	3%
	特別区	武蔵野市 ほか9市	八王子市 ほか6市	三鷹市 ほか3市	武蔵村山市

< 公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し >



(7) 衆議院選挙の公約

	国家公務員	地方公務員
自民党	総人件費を大幅に削減する。 総定員をこれまでの実績(過去5年間の2,535人減)を大幅に上回る純減目標を策定する。	総人件費を大幅に削減する。 総定員を過去5年間の実績(4.6%減)を大幅に上回る純減目標を策定する
民主党	国民の理解の得られない諸手当の廃止 人事計画に基づいた定数削減 給与水準の見直しを順次進め、3年間で国家公務員人件費総額を2割削減する。	(記載なし)
公明党	国・地方を通じ、公務員数を1割削減する。	

3 東京都の動き

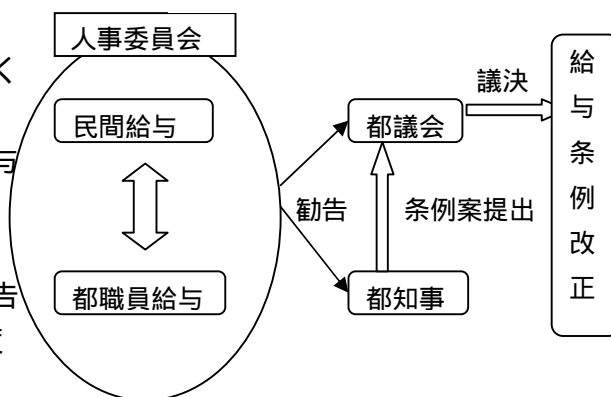
(1) 給与改定の現況

地方公務員の給与については、職務給の原則、条例主義の原則、均衡の原則に基づく必要がある（地方公務員法第24条）。

東京都はこれまでも人事委員会独自の給与実態調査を踏まえ給与改定を行ってきた（都道府県レベルでは3都県のみ）。

本年7月には人事委員会として、秋の勧告に向けて、「給与構造の見直しと新給与制度の検討方向について」を提示

給与勧告手順の概略図



人事委員会の民間従業員の給与実態調査

都内 995 事業所（企業規模 100 人以上、事業所規模 50 人以上）約 46,000 人を調査（4 月分給与額、過去 1 年間の賞与、給与改定・雇用調整状況）

(2) 「都におけるマンパワーの動向と今後の方向」

平成 17 年 7 月、総務局は人事制度を見直すため「都におけるマンパワーの動向と今後の方向」（マンパワー白書）を公表した。いわゆる「団塊の世代」の大量退職時代を迎える中、一層の定数削減

適正な配置管理や人材育成の推進による少数精鋭主義の徹底を打ち出した。

(3) 「人材育成基本方針」の策定

都は人材育成の観点に立った人事制度の見直しに取り組むため、平成 16 年の地方公務員法改正の趣旨を踏まえ、年内目途に総合的な「人材育成基本方針」の策定を予定している。

職員の視点 組織の視点 都民の視点を踏まえ、任用制度、人事考課制度、研修において人材育成・活用の具体的な取組を実施することとしている。

4 今後の方向

平成 17 年 9 月 28 日、政府は平成 18 年度の給与改定と平成 19 年度からの給与構造の抜本的改革を盛り込んだ人事院勧告の完全実施を閣議決定し、給与法の改正案を今国会に提出する。なお、383 市区町村（全市区町村 1822 の 21%）は同勧告の地域手当を新設する見通しである（総務省試算）。

経済財政諮問会議においては、地域民間企業の給与を適切に反映するため、人事委員会の機能を強化し、公民比較方法の改善・調査内容の充実を検討する見込みである。また、平成 17 年度中に構築する給与情報等公表システムにおける情報公開により、特殊勤務手当、技能労務職員の給与の見直し等を検討し、給与の適正化を推進するとしている。

今後、給与改革の推進及び定員削減による国・地方の公務員の総人件費の抑制を図る具体策が提示される見通しであり、地方公共団体の主体的な取組が求められる。

