HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	地方公務員の給与決定過程における人事委員会及び公平委員会のあり方
Author(s)	戸谷, 雅治
Citation	年報 公共政策学, 11, 199-218
Issue Date	2017-03-31
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/65706
Type	departmental bulletin paper
File Information	APPS11_11.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

地方公務員の給与決定過程における人事委員会及び公平委員会のあり方

戸谷　雅治*

1. はじめに

地方公務員の現在の給与決定の仕組みは、長年の実務的蓄積の結果、安定した状況にある[1)]。しかし、国に限らず、厳しい財政状況にある多くの地方公共団体で給与体系の見直しが行われており、その中で現在の給与決定過程の課題も見えつつある。

国、地方を問わず、公務員は憲法28条にいう勤労者であるが、公務員の地位の特殊性と職務の公共性を理由に労働基本権を制限されている。そして、その代償措置として国家公務員であれば人事院、地方公務員であれば人事委員会又は公平委員会が設置されている。

これまで国、地方とも、代償措置である人事院勧告及び人事委員会勧告に沿って給与が決定されることが多かった。しかし近年は、勧告が出される前に給与を決定する、あるいは勧告が出されてもその内容を実施しないという事態が国、地方を問わず生じている。公平委員会に関しては、そもそも勧告機能がない。権利制約と代償措置が一対として語られる公務員の勤務条件決定過程において、こうした状況を検証する必要がある[2)]。特に、地方公務員は地方公共団体の人口規模に応じて人事委員会と公平委員会という２つの制度に分けられているが、それぞれの代償機能の妥当性については、これまであまり検討されていない。

本稿では、近年の公務員給与に関する事例から論点を整理し、公務員の労働基本権、代償措置である人事院、人事委員会及び公平委員会の実情や役割、人事院及び人事委員会勧告の性質を概観し、地方公務員の給与決定過程、そして人事委員会及び公平委員会のあり方について検討する。

2. 震災復興に係る公務員給与引き下げ

2.1 国家公務員給与の引き下げの経緯

2011年３月11日に発生した東日本大震災及び福島第一原子力発電所事故を受け、同

* 全国市長会　Email: m-toya@mayors.or.jp
本文中、意見にわたる部分については筆者個人の見解であり、所属団体を代表するものではない。

1) 全国市長会「『地方公務員制度改革について（素案）』に対する意見」2012年５月25日

2) 国家公務員の労働基本権については渡辺（2006）参照

年６月３日、政府は「国家公務員の給与減額支給措置について」を閣議決定し、厳しい国の財政状況と復興財源確保のため、国家公務員の給与を減額することとした。なお、その時点では、同年の人事院勧告は発表されていなかった。同日、政府は国家公務員の給与を公布日から2014年３月末まで減額する「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」を第177回国会に提出した。その後、人事院は2011年９月30日に、国家公務員の年間給与を平均0.23％引き下げる勧告を行ったが、10月28日、政府は「公務員の給与改定に関する取扱いについて」を閣議決定し、同勧告に従った給与法改正案を国会に提出せず、既に提出済みの法案の成立を図るとした。これに対し人事院は、同日、国家公務員が労働基本権の一部を制約されていることの代償措置としての人事院勧告を尊重することは、憲法上の責務というべきものであり、勧告を実施しないことは、極めて遺憾との総裁談話を発表した[3)]。

これとは別に、同年12月７日、自民党及び公明党は、人事院勧告に従った給与法改正を実施したうえで、平均7.8％引き下げる「一般職の国家公務員の給与の改定及び臨時特例等に関する法律案」を衆議院に提出した。民主、自民、公明三党は翌2012年２月17日に、国家公務員給与を自、公の法案どおりとすることに合意したうえで、改めて「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律案」を22日に三党共同で国会に提出し、同法は29日に成立した（以下、給与改定・臨時特例法）。

2.2　地方公務員給与の引き下げの経緯

地方公務員給与については、給与改定・臨時特例法附則12条において、「地方公務員法及びこの法律の趣旨を踏まえ、地方公共団体において自主的かつ適切に対応されるものとする」とされている。こうした中、2013年１月29日、総務省は地方の給与削減を前提として地方交付税を削減する方針をまとめた2013年度の地方財政対策を発表した。これに基づき、政府は３月５日に地方財政計画を閣議決定した。

この過程において、首長の全国的連合組織である全国知事会、全国市長会、全国町村会や、自治体議会議長の全国的連合組織である全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会、全国町村議会議長会（以上６つの団体を地方六団体という）は、地方公務員給与については地方が自主的に決定すべきもので、国が給与削減を強制することは地方自治の根幹に関わる問題であり、ましてや地方交付税を国の政策目的を達成するための手段として用いることは、地方の固有財源という地方交付税の性格を否定するもので、断じて行うべきではない等として再三、強く反発した[4)]。

---

3)　人事院「公務員の給与改定に関する取扱いについての人事院総裁談話」（2011年10月28日）

4)　全国知事会「地方公務員給与について」（2013年１月18日）
全国市長会「地方公務員給与と地方の自主性に関する緊急要請」（2013年１月21日）
全国知事会「地方公務員給与についての全国知事会意見書」（2013年１月23日）
地方六団体「平成25年度地方財政対策・地方公務員給与についての共同声明」

一方で、こうした国の対応を踏まえ、給与を減額した地方公共団体は、2013年10月1日現在で44道府県、1267市区町村（17指定都市を含む）となっており、市区町村全体の72.7%が実施した[5]。また、団体交渉の状況は、地方公共団体の労働組合等が組織する全日本自治団体労働組合に加盟する単位組合のうち、2013年12月20日現在、「削減なし」で妥結が558組合（33.9%）、「削減あり」で妥結又は交渉終結が974組合（59.2%）となっている[6]。

2.3　給与改定・臨時特例法をめぐる訴訟

給与改定・臨時特例法については、労働基本権制約の代償措置である人事院勧告が本来の機能を発揮するには、給与法の改定に先立ち勧告が必要であり、勧告に基づかずに給与減額を内容とする立法を行うことは憲法28条に違反し、当該立法は無効であるとして、国家賠償法1条1項に基づき、従前の給与との差額相当額の損害賠償を求め、日本国家公務員労働組合連合会（以下、国公労連）が国を提訴し、現在係争中である[7]。一審においては、「（人事院勧告は）文字どおり『勧告』として制度設計されており、人事院勧告によって国会を当然に法的に拘束できないことは明らかであり、国会は、人事院勧告どおりの立法をすることが義務付けられているとはいえない。したがって、国家公務員の給与を定めるに当たり、憲法が許容する範囲内で具体的にどのような内容のものを定めるかについては、立法府に裁量が与えられている」とし、また、「労働基本権を制約したまま給与を引き下げる場合において、国家公務員法（以下、国公法）28条の解釈として人事院勧告が前置されなければならないとの考え方は採用できないし、人事院勧告の前置が憲法上の要請であると解することもできない」としている[8]。

2.4　公務員給与引き下げに関する論点

以上の公務員給与減額に関しては、国家公務員においては人事院勧告が、地方公務員においては人事委員会勧告が示されない段階で公務員給与を決定可能かという点が問題となる。今回のように、労働基本権制約の代償措置である勧告が為されないまま

（2013年1月27日）
全国市長会「交付税削減・地方公務員給与削減に関するコメント」（2013年1月29日）
全国市長会「ラスパイレス指数発表に当たっての全国市長会会長コメント」
（2013年2月8日）
全国市長会「全国市長会の緊急アピール《国による地方交付税削減・地方公務員給与削減要請について》」（2013年2月20日）

5) 総務省ホームページ http://www.soumu.go.jp/main_content/000255802.pdf
6) 労働政策研究・研修機構ホームページ http://www.jil.go.jp/kokunai/topics/mm/20140205a.html
7) 国公労連ホームページ http://kokkororen.com/12_sosyou.php
8) 国家公務員給与減額事件（東京地判平成26年10月30日・月刊公務員関係判決速報441号）

公務員給与が決定される場合、代償措置のあり方を改めて考える必要がある。

併せて、地方公共団体の中で人事委員会設置団体と公平委員会設置団体の相違が問題となりうる。勧告が示されない段階での給与決定を考えるうえで、そもそも勧告機能自体を持たない公平委員会設置団体と人事委員会設置団体の関係も考察する必要がある。

この他、地方交付税の削減という国の強い関与が地方公務員の勤務条件決定に大きな影響を与えた点で、地方による勤務条件の自主的決定のあり方も課題となる。

3. 労働基本権制約の現状

国家公務員及び地方公務員の勤務条件は、民間企業の労働条件等との均衡を考慮し（国公法64条２項、地方公務員法（以下、地公法）24条２項）、他の社会一般の情勢に適応するものでなければならない（国公法28条１項、地公法14条）。地方公務員はさらに他の公務員の勤務条件との均衡も考慮する（地公法24条２項）。また、勤務条件は法律、条例で定める（国公法28条１項、地公法24条５項）。

国家公務員については警察職員及び海上保安庁又は刑事施設において勤務する職員以外の非現業職員、地方公務員については警察及び消防以外の非現業職員は、職員団体の結成、加入（国公法108条の２第５項、地公法52条５項）、当局との団体交渉を認められている（国公法108条の５第１項、地公法55条１項）。協約締結権及び争議権は認められていない（国公法98条２項、108条の５第２項、地公法37条１項、55条２項）が、地方公務員は書面による協定を締結できる（地公法55条９項）。

国家公務員は、労働組合法（以下、労組法）及び労働基準法（以下、労基法）等は適用されない（国公法附則16条）[9]。地方公務員は、労基法は基本的に適用されるが、非適用項目もあり（地公法58条各項）、労組法は適用されない（同条１項）。

4. 職員団体及び団体交渉

4.1 職員団体

国公法及び地公法において職員団体とは、職員が主体となって組織する労働者団体であり、少なくとも構成員の過半数が職員でなければならないと解される[10]。また、オープンショップ制をとっている（国公法108条の２第３項、地公法52条３項）。ただし、重要な行政上の決定を行う職員、職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員、職員団体との関係において当局の立場に立って遂行すべき職務を担当する職員等（以下、管理職員等）と管理職員等以外の職員とは、同一の職員団体を組織できない（国公法108条の２第３項、地公法52条３項）。

9) 公務員の労働基本権制限に関する経緯については菅野（1983）、菅野（2016）７頁、濱口（2008）、宇賀他（2008）５頁参照

10) 中村（1976）629頁、橋本（2016）910頁

職員団体は、国家公務員の場合は人事院に、地方公務員の場合は人事委員会又は公平委員会に登録できる（国公法108条の 3 第 1 項、地公法53条 1 項）[11]。登録により、①法人になることができ（職員団体等に対する法人格の付与に関する法律 3 条）、②当局は適法な交渉の申入れがあった場合は、これに応ずる義務を負い（国公法108条の 5 第 1 項、地公法55条 1 項）、③国家公務員の場合は所轄庁の長、地方公務員の場合は任命権者の許可を受けて在籍専従が可能になる（国公法108条の 6 第 1 項、地公法55条の 2 第 1 項）。一方、非登録職員団体が交渉を求めた場合、当局は合理的な理由がない限り、恣意的にその求めを拒否することのないよう努めるものとされている[12]。

4.2　団体交渉

国家公務員ないし地方公務員の職員団体が交渉できる当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定できる機関とされ（国公法108条の 5 第 4 項、地公法55条 4 項）、一般に任命権者のことを指す。国家公務員の場合は大臣、地方公務員の場合は首長であることが多いが、権限の一部を委任された職員も当局となりうる。ただし、当局が交渉に応じない場合でも、交渉応諾義務の履行強制制度は設けられておらず[13]、交渉に応ずるよう求めることは行政措置要求の対象とはならない[14]。

登録された職員団体は、勤務条件等について、当局と交渉できる（国公法108条の 5 第 1 項、地公法55条 1 項）。ただし、国ないし地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項（以下、管理運営事項）を、交渉の対象とはできない（国公法108条の 5 第 3 項、地公法55条 3 項）[15]。また、適法な団体交渉は意見、苦情、不満の表明と解される[16][17]。

4.3　地方公務員の書面協定

地方公務員の職員団体は法令、条例等に抵触しない限りにおいて、当局と書面協定を結ぶことができ（地公法55条 9 項）、当該協定について当局、職員団体双方が誠意と責任をもって履行しなければならない（同条10項）。当局が不当に履行しない場合

11）登録制度の課題については小川（2009）参照
12）第三次公務員制度審議会答申（1973年 9 月 3 日）
13）中村（1976）673頁
14）兵庫県学校事務労働組合事件（神戸地判昭和63年 2 月19日・判時1290号63頁）
　なお、行政措置要求については6.1及び6.2で詳述。
15）管理運営事項については小部（2009）参照
16）中村（1976）692頁、小原（2000）213頁
17）職員団体の交渉は労働協約の締結を前提としないため、そもそも団体交渉とは全く異質なものとする見解もある。中村（1976）667頁

は、行政措置要求が可能となる[18]。ただし、書面協定には規範的効力はない。

5. 判例の動向

勤労者たる公務員の労働基本権の制約について、判例では、国家公務員に関しては、「公務員の地位の特殊性と職務の公共性にかんがみるときは、これを根拠として公務員の労働基本権に対し必要やむをえない限度の制限を加えることは、十分合理的な理由があるというべきである。…公務員に対しても、その生存権保障の趣旨から、法は、これらの制約に見合う代償措置として身分、任免、服務、給与その他に関する勤務条件についての周到詳密な規定を設け、さらに中央人事行政機関として準司法機関的性格をもつ人事院を設けている。」とし、代償措置を前提として国家公務員の労働基本権制約は違憲ではないとしている[19]。

また、地方公務員については、「地方公務員の労働基本権は、地方公務員を含む地方住民全体ないしは国民全体の共同利益のために、これと調和するように制限されることも、やむをえないところといわなければならない。…地公法上、地方公務員にもまた国家公務員の場合とほぼ同様な勤務条件に関する利益を保障する定めがされている（殊に給与については、地公法24条ないし26条など）ほか、人事院制度に対応するものとして、これと類似の性格をもち、かつ、これと同様の、又はこれに近い職務権限を有する人事委員会又は公平委員会の制度（同法７条ないし12条）が設けられているのである。…その点において、制度上、地方公務員の労働基本権の制約に見合う代償措置としての一般的要件を満たしているものと認めることができるのである。」とし、やはり代償措置を前提として違憲ではないとしている[20]。

6. 代償措置

6.1 国家公務員の代償措置

国家公務員の労働基本権制約の代償措置として人事院が設置されている。人事院は、給与等勤務条件の改定等の国会及び内閣への勧告、人事制度の調査研究、人事行政の公正が確保されるよう採用試験、任免の基準設定、研修等を実施する（国公法３条２項）。

職員は、勤務条件に関し、人事院に対して、適当な行政上の措置を要求できる（行政措置要求、同86条）。人事院は、調査を行ったうえで（同87条）、一定の措置を必要と認める場合には、自らの権限に属する事項については実行し、その他の事項については関係機関にその実行を勧告しなければならない（同88条）。

また、著しく不利益な処分を受けた場合、不服申立てができる（同90条１項）。人

18）小原（2000）232頁
19）全農林警職法事件（最大判昭和48年４月25日・刑集27巻４号547頁）
20）岩手県教組事件（最大判昭和51年５月21日・刑集30巻５号1178頁）

事院は、処分の違法性等を調査したうえで（同91条１項）、処分を承認し、修正し、あるいは取り消さなければならない（同92条）。当該判定、処置又は指示に故意に従わなかった場合、１年以下の懲役又は50万円以下の罰金が科される（同109条11号）。

国会により国家公務員の勤務条件を変更する際、人事院は勧告を怠ってはならず（同28条１項）、また、毎年少なくとも１回、俸給表の適正性について国会及び内閣に同時に報告するものとされ、俸給表に定める給与を100分の５以上増減する必要が生じたと認められるときは、人事院は、その報告にあわせて、国会及び内閣に適当な勧告をしなければならない（同条２項）。

6.2　地方公務員の代償措置

地方公務員の場合、都道府県及び指定都市には人事委員会、指定都市以外の人口15万人以上の市及び特別区は人事委員会又は公平委員会、その他の市町村等は公平委員会を設置しなければならない（地公法７条）。人事委員会、公平委員会共通の機能としては、勤務条件に関する行政措置要求、不利益処分の審査等があり、人事委員会のみの機能としては、人事行政に関する調査、研究、勧告、職員の試験、選考の実施がある（同８条）。

人事委員会の場合は、①単独地方公共団体で設置、②他の地方公共団体と共同で設置（地方自治法（以下、地自法）252条の７）のいずれか、公平委員会の場合は、①単独地方公共団体で設置、②他の地方公共団体と共同で設置、③他の地方公共団体の人事委員会に事務委託（地公法７条４項）のいずれかの形態をとる。

職員は、人事委員会又は公平委員会に対して、勤務条件に関する行政措置要求ができる（同46条）。人事委員会及び公平委員会は、事案について審査、判定し、地方公共団体の機関に対し必要な勧告をしなければならない（同47条）。

また、不利益な処分を受けた場合には不服申立てができる（同49条の２第１項）。人事委員会及び公平委員会は、事案について審査し、その処分を承認し、修正し又は取り消し、必要な場合には任命権者に不当な取り扱いを是正するための指示をしなければならない（同50条）。指示に故意に従わなかった場合、１年以下の懲役又は50万円以下の罰金が科される（同60条３号）。

人事委員会は、毎年少なくとも１回、給料表の適正性について、地方公共団体の議会及び首長に同時に報告するものとされ、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告ができる（同26条）。人事委員会設置団体においては、職員に関する事項について必要な規定を定める条例を制定し、又は改廃しようとするときは、当該地方公共団体の議会において、人事委員会の意見を聞かなければならない（同５条２項）。

6.3　勤務条件法定・条例主義

給与等の国家公務員の勤務条件は法律によって定められ（勤務条件法定主義、国公法28条）、地方公務員の勤務条件は条例によって定められる（勤務条件条例主義、地公法24条５項）。

この意義は、労働基本権制約の代償措置として職員の勤務条件を保障することにある[21)]。職員の勤務条件には、住民自治の原則に基づいて国民又は住民の同意が必要であり、議会が団体意思として制定する法律や条例によって、この同意が与えられる。いわば住民の合意によって勤務条件が保護されることになる。

7.　給与勧告

7.1　人事院勧告

人事院は給与勧告に当たり、公務員給与との比較対象となる民間給与について基礎資料を得るため、都道府県、市、特別区人事委員会と共同で職種別民間給与実態調査を毎年実施している（国公法67条、地公法８条）。調査は企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の全国の民間事業所50,000以上のうち無作為抽出した約10,000の事業所を対象としている。

併せて、人事院は国家公務員給与の実態について基礎資料を得るため、一般職の国家公務員のうち給与法等の適用を受ける常勤職員を対象として、職員の俸給、諸手当の受給状況、年齢、学歴等について国家公務員給与等実態調査を毎年実施している（国公法17条）。

人事院は職種別民間給与実態調査及び国家公務員給与等実態調査を基に、国家公務員と民間の月例給を比較し、また、国家公務員の特別給の支給月数と民間の特別給の支給割合を比較したうえで、有識者、中小企業経営者等の意見等を踏まえ、給与勧告を作成する。同勧告を受け、内閣は勧告の取扱いについて閣議決定し、給与法改正案を国会に提出する。

7.2　人事委員会勧告

人事委員会は、一般職の職員等（調査対象は地方公共団体ごとに定める）を対象として、給料月額及び諸手当の受給状況等について職員給与等実態調査を毎年実施しており（地公法８条１項）、職種別民間給与実態調査及び職員給与等実態調査を基に、職員と民間の月例給を比較し、また、職員の特別給の支給月数と民間の特別給の支給割合を比較したうえで、人事院勧告や他の地方公共団体の給与等を踏まえ、給与勧告を作成する。同勧告及び人事院勧告の取扱いについての閣議決定を受け、各地方公共

21）菅野（1983）（一）40頁、橋本（2016）372頁

団体は給与改定方針を決定し、給与条例改正案を議会に提出する[22)]。

なお、公平委員会設置団体は、人事院勧告及び同勧告の取扱いについての閣議決定並びに都道府県人事委員会勧告等を踏まえ、給与改定方針を決定し、給与条例改正案を議会に提出する[23)]。

8. 人事委員会及び公平委員会の設置

8.1 人事委員会及び公平委員会に関する地方公共団体の現状

1950年に制定された地公法では、当初、都道府県、政令で指定する五大市（京都、大阪、横浜、神戸及び名古屋）及び特別市（都道府県と市の権限を併せ持つ都道府県域外に置かれる地方公共団体、適用例なし）は人事委員会を必置、五大市以外の市は単独又は共同で任意に人事委員会を設置でき、人事委員会を置かない地方公共団体は公平委員会を必置とされ、公平委員会の共同設置も可能とされていた。その後、1952年の地公法改正により、都道府県、五大市及び特別市には人事委員会、五大市以外の人口15万人以上の市及び特別区は人事委員会又は公平委員会、その他の地方公共団体は公平委員会を設置することとなった（地公法７条）。また、同改正において、公平委員会の事務を他団体の人事委員会へ委託可能となった（同条４項）。1956年には特別市制度が適用のないまま廃止となり、同時に現在の指定都市制度が設けられ、指定都市は人事委員会必置となり、現在の方式となった。

現在、必置ではないが人事委員会を設置しているのは東京都特別区（23区の共同機関）と和歌山市の２つであり、その他の市町村は公平委員会を設置している。公平委員会設置団体の多くは特別の組織を設けるだけの必要性が乏しく、組織の合理化、効率化という観点から問題があることや規模が相対的に小さく人事行政に対する予算や条例による民主的統御が可能であることなどにより、人事委員会と公平委員会の差異を正当化できるとされる[24)]。

人事委員会、公平委員会とも委員は３人であり、議会の同意を得て、地方公共団体の長が選任し、任期は４年である（同９条の２）。人口が最大の都市である横浜市の人事委員会事務局で20人強（全職員数約27,000人）、設置義務のない和歌山市の人事委員会事務局で10人弱（同約2,900人）の職員を配置している。一方、公平委員会は2014年７月１日現在、地公法７条４項に基づき、全国で748団体が115公平委員会を共同で設置し、1,143団体が他団体の人事委員会に事務を委託している[25)]。また、事務

22）現行の勧告制度の妥当性及び見直しの必要性については総務省（2008）、自治総合センター（2010）参照

23）総務省ホームページ http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/kyuuyo-tk.html#03

24）橋本（2016）80頁

25）総務省「平成26年度地方公共団体間の事務の共同処理の状況調」ただし、一部事務組合及び広域連合を含む（両者については8.2で詳述）。

局職員を首長部局法規担当課や監査委員事務局等との併任とし、専任の職員を置かないことも多い（地自法180条の 3)。例えば沖縄県では、那覇市を除く全ての市町村が沖縄県人事委員会に事務を委託しており（沖縄県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則別表)、那覇市公平委員会事務局も総務部法制契約課職員をもって充てられている（那覇市公平委員会処務規程 2 条)。なお、2013年度から2015年度の 3 年間、那覇市公平委員会が処理した行政措置要求及び不服申立ては、ともに 0 件であった[26)]。他の多くの公平委員会でも、行政措置要求及び不服申立ては極めて少ない状況が続いている。

また、勧告の基礎である職種別民間給与実態調査の対象となる企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所が域内に存在しない市町村は2014年時点で571となっている[27)]。

8.2　地方公共団体の広域連携等

人事委員会や公平委員会の他にも、事務の効率化のため多くの分野で広域連携が進められている。こうした広域連携の形態としては、①連携協約、②協議会、③機関等の共同設置、④事務の委託、⑤事務の代替執行、⑥一部事務組合、⑦広域連合の7つがある。

まず、①連携協約は、地方公共団体が、他の地方公共団体と連携して事務を処理するに当たっての基本的な方針及び役割分担を定める制度である（地自法252条の 2)。連携協約を締結した地方公共団体は、連携協約に基づいて、分担すべき役割を果たすため必要な措置を執るようにしなければならず、また、連携協約に基づき、事務の委託等により事務の共同処理を行う場合は、それぞれの事務の共同処理制度の規定に基づき規約を定めなければならない（同条各項)。2014年の地自法改正に伴い導入された制度であり、地域において相当の規模と中核性を備える圏域において市町村が連携し、一定の圏域人口を有し活力ある社会経済を維持するための連携中枢都市圏形成に用いられる。

②協議会は、地方公共団体が、事務の一部の共同管理及び執行、若しくは地方公共団体の事務の管理及び執行について連絡調整、又は広域にわたる総合的な計画の共同作成のための制度である（同252条の 2 の 2)。事務を共同で管理、執行した結果、当該地方公共団体が管理、執行したものとして効力を有する（同252条の 5)。一方、連絡調整は、それ自体には対外的効力はなく、連絡調整の結果に基づいて関係地方公共団体が処分等をすることにより、初めて対外的効力を有する[28)]。消防組織法34条に基

26）那覇市「平成25年度那覇市人事行政の運営等の状況」、「平成26年度那覇市人事行政の運営等の状況」、「平成27年度那覇市人事行政の運営等の状況」
27）日本経済新聞2014年11月17日朝刊　東京本社発行最終版35面
28）松本（2015）1241頁

づく広域消防運営計画作成や、消防車や救急車の無線管制等の消防指令業務の共同運用等に用いられる。

③機関等の共同設置は、地方公共団体の委員会又は委員、行政機関、長の内部組織等を複数の地方公共団体が共同で設置する制度である（地自法252条の 7）。介護保険法14条に基づく介護認定審査会や地公法 7 条 4 項に基づく公平委員会の設置等に用いられる。

④事務の委託は、地方公共団体の事務の一部の管理、執行を他の地方公共団体に委ねる制度である（地自法252条の14）。委託された事務処理は受託団体の権限となり、その処理の際には受託団体の条例等が適用される（同252条の16）。住民票の写し等の交付や地公法 7 条 4 項に基づく公平委員会事務の委託等に用いられる。

⑤事務の代替執行は、地方公共団体の事務の一部の管理、執行を当該地方公共団体の名において他の地方公共団体に行わせる制度である（地自法252条の16の 2）。④事務の委託と異なり、事務処理権限は委託元団体に残る（同252条16の 4）。2014年の地自法改正に伴い導入された制度であり、道路等の維持管理に関する市町村の事務を都道府県が代執行する場合などが想定される。

⑥一部事務組合は、地方公共団体が、その事務の一部を共同して処理するために設ける特別地方公共団体である（同284条 2 項）。共同処理する事務は、構成団体の権能から除外され、一部事務組合に引き継がれる。ごみ処理やし尿処理等に用いられ、特別区人事委員会もこの形態で設置されている。

⑦広域連合は、地方公共団体が、広域にわたる処理が適当であると認められる事務を処理するために設ける特別地方公共団体である（同284条 3 項）。高齢者の医療の確保に関する法律48条に基づき各都道府県単位で設置される後期高齢者医療広域連合や介護保険法に基づく介護保険制度等に用いられる。

①から⑤は法人の設立を要せず、都道府県の関わるものは総務大臣、その他は都道府県知事に届け出なければならない（地自法252条の 2 第 2 項、252条の 2 の 2 第 2 項、252条の 7 第 3 項、252条の14第 3 項、252条の16の 2 第 3 項）。一方、⑥、⑦は別法人を設立するものであり、都道府県の加入するものは総務大臣、その他は都道府県知事の許可を要する（同284条 2、3 項）。設立された法人は、都道府県や市町村といった普通地方公共団体とは区別され、特別地方公共団体とされる（同 1 条の 3）。ただし、一部事務組合及び広域連合は、都道府県の加入するものは都道府県に関する規定、市及び特別区の加入するもので都道府県の加入しないものは市に関する規定、その他は町村に関する規定を準用する（同292条）。なお、特別区は市町村と同等の権能を有する（同283条）が、特別地方公共団体とされる（同 1 条の 3 第 3 項）。

人事委員会の場合は、③機関等の共同設置又は⑥一部事務組合による共同設置が可能である。また、公平委員会の場合は、③機関等の共同設置又は⑥一部事務組合による共同設置や、④事務の委託が可能である（地公法 7 条 4 項）。

8.3　近時の地方制度調査会答申における広域連携

広域連携については、近年、首相の諮問に応じ地方制度に関する重要事項を調査審議する地方制度調査会において議論されている。

第29次地方制度調査会が2009年に首相に提出した「今後の基礎自治体及び監査・議会制度のあり方に関する答申」においては、市町村合併を含めた基礎自治体のあり方として、機関等の共同設置についてそれまで可能だった機関及び職員の共同設置に加え、内部組織、事務局及び行政機関の共同設置を可能とする制度改正、小規模市町村の事務の一部を都道府県が処理する新たな仕組みの検討等を提言した。同答申を踏まえ、2011年の地自法改正で、議会事務局、行政機関、内部組織、委員会又は委員の事務局等の共同設置が可能となった（地自法252条の 7)。

第30次地方制度調査会が2013年に首相に提出した「大都市制度の改革及び基礎自治体の行政サービス提供体制に関する答申」においては、基礎自治体の現状と今後の基礎自治体の行政サービス提供体制として、地方公共団体間における柔軟な連携を可能とする仕組みの制度化や地域の実情を十分に踏まえたうえでの都道府県による市町村事務の代替処理等を提言した。同答申を踏まえ、2014年の地自法改正で、連携協約（同252条の 2）及び事務の代替執行（同252条の16の 2）が可能となった。

第31次地方制度調査会が2016年に首相に提出した「人口減少社会に的確に対応する地方行政体制及びガバナンスのあり方に関する答申」においては、行政サービスの持続可能な提供のための地方行政体制として、地方圏における連携中枢都市圏を含めた広域連携の推進や、市町村と都道府県の合意を前提とした都道府県による市町村事務の補完等を提言している。

9.　勧告の性質

9.1　人事院勧告の性質

労働基本権制約の中心的代償措置は人事院勧告だが、通説判例では勧告は補強的代償措置とされている。すなわち、代償措置は勤務条件法定主義であり、人事院勧告は補強的代償措置とされる[29)]。その法的性質について、2.3で見たように、国家公務員給与減額事件では、「（人事院勧告は）文字どおり『勧告』として制度設計されており、人事院勧告によって国会を当然に法的に拘束できないことは明らかであり、国会は、人事院勧告どおりの立法をすることが義務付けられているとはいえない。したがって、国家公務員の給与を定めるに当たり、憲法が許容する範囲内で具体的にどのような内容のものを定めるかについては、立法府に裁量が与えられている」とし、また、「労働基本権を制約したまま給与を引き下げる場合において、国公法28条の解釈として人事院勧告が前置されなければならないとの考え方は採用できないし、人事院勧告の前

29）橋本（2016）122頁

置が憲法上の要請であると解することもできない」としている。

9.2　人事委員会勧告の性質

地方公務員の人事委員会勧告も代償措置たる勤務条件条例主義の補強的代償措置とされる[30)]。人事委員会勧告を経ないで制定された県職員給与等減額措置を定める条例が違法であるとして、国家賠償法１条１項に基づき、従前の給与との差額相当額の損害賠償を求めた事案において、「人事委員会又は公平委員会の制度、とりわけ、給料表に関する人事委員会の勧告の制度（地公法26条）は一連の代償措置のなかでも極めて重要なものであるとはいえるものの、あくまでも代償措置の一つといわなければならないから、この勧告制度が適用されなかったからといって、議会による地方公務員の勤務条件の決定の手続がただちに憲法28条に反することになるとはいえないというべきであ」り、「地方公共団体の職員の給与を定める条例を改正するに際しても、人事委員会の関与という点においては、地公法上は意見聴取の手続（地公法５条２項、８条１項３号）を履践すれば足り、そのうえで、当該地方公共団体に関する政治的、財政的、社会的その他諸般の事情について、議会における合理的な配慮に基づき、民主的な手続によって決定されると解するのが相当であ」るとしている[31)]。

勧告に基づかない給与条例の効力については、県が人事委員会勧告の内容に沿わない県職員給与を抑制する条例を制定したことが違法であるとして、県に対し国家賠償法１条１項に基づき、従前の給与との差額相当額の損害賠償等を求めた事案において、「条文の文言上からも、人事委員会の報告、勧告が強制力や法的拘束力を持つものであると解することは困難であること、県議会が地方公共団体の最高意思決定機関であること、人事委員会を設けていない地方公共団体では、人事委員会の報告、勧告自体があり得ないが、この場合の地方公共団体は人事委員会の報告、勧告を考慮せずに条例を定めていることとの均衡を考慮する必要があることなどに照らせば」、給与に関する条例が「人事委員会の報告、勧告に沿わないものであるからといって、この事実から直ちに…無効とするには十分ではない」としている[32)]。

9.3　勧告が示されない段階での公務員給与決定の可否

人事院勧告及び人事委員会勧告は国公法28条及び地公法14条に定める情勢適応の原則との関係で、国会及び議会が有している役割の基礎を提供し、もって公務員給与の公正を確保するとともに、職員に対する労働基本権の制約に伴う代償的機能を有することが第一義であり、公務員給与についてのほとんど唯一の補償的機能を担っている

30）橋本（2016）122頁
31）千葉県教組事件（千葉地判平成19年６月21日・裁判所ホームページ裁判例情報）
32）愛知県教育委員会事件（名古屋地判平成17年１月26日・判時1941号49頁）

との見解がある[33)]。また、団体交渉権制限の代償が勧告であり、民間であれば労使交渉を経て決定される労働条件を人事院ないし人事委員会が設定する（手続的代償性）。加えて、現行制度は、公務員の給与決定につき、人事院ないし人事委員会が民間給与等との均衡のみを考慮して勧告を行うことにより、財政事情の観点のみから公務員の俸給、給与の決定を行うことがないようにしている（実体的代償性）。勧告はあくまで勧告であり、国会や議会を拘束しえないが、一方で労働基本権制約を正当化するための中心的役割を果たしていることに鑑みれば、勧告なしの給与変更は許容されないとの意見もある[34)]。

以上を踏まえ、また、民間においても、労働条件について労使交渉する際、常に労働者側の主張が一方的に通るわけではないことからすると、公務員給与の決定について、国会及び議会は人事院勧告及び人事委員会勧告を尊重すべきではあるが、拘束されないのはごく当然である。同時に、民間においては使用者が労働者の意見を聞かずに労働条件を決定することもできない。しかし、公務員の勤務条件決定過程の現状についてみるに、使用者たる政府あるいは首長が勤務条件を決定する法律案あるいは条例案を提出し、究極的な意味では公務員の使用者と言われることもある国民、住民[35)]を代表する国会及び議会がそれを審議、決定する。それ以前に、慣例として職員団体との交渉を経ることが多いとはいえ、それは必須事項ではない。まして、第三者機関による勧告すらも不要ならば、公務員の勤務条件は使用者が一方的に決定可能であることになり、もはや勧告が労働基本権制約の代償であるとは到底言えない。

労働基本権に基づく労働協約による労働条件の決定の場合、労働者による一方的決定が不可能であるのはもちろんのこと、同時に使用者による一方的決定も許容されない。よって、労働基本権を制約されている公務員に対しては、使用者による一方的決定の是正が代償措置として必要である。その点において、客観的指標である勧告は、補強的代償措置などではなく、代償措置の中心的役割を果たしている。そうした中心的代償措置である勧告を経ず、法律や条例等により決定された勤務条件は労働基本権を不当に侵害するものであり、違憲無効である[36)]。この観点からすれば、9.1及び9.2で見た各事案について、勧告が国会や議会を拘束せずとも、労働基本権制約を正当化するための中心的役割を果たしていることに鑑み、勧告なしの給与変更は許容されないものと思われる。

公平委員会設置団体においても、人事委員会設置団体と同等の代償措置が必要であり、制度の改善を要する。また、8.1で見たように、公平委員会の行政措置要求及び

33）森園・大村（2008）16頁
34）渡辺（2011）60頁
35）前掲脚注19全農林警職法事件
36）和田（2014）27頁も同旨。なお、違憲であることを理由とした争議行為の正当性は別途検討が必要と思われる。

不服申立てに関する処理実績は、近年、極めて乏しい。両者は個別的紛争調整であるが、ある程度の件数の蓄積により、集団的紛争処理に類似した効果が期待できる。しかし、処理件数が少ない現状では、紛争が未然に防がれている点で任命権者、職員双方を評価できるにせよ、同制度が労働基本権の代償措置として十分であるか否かについて検証を要する。

10. 公務員給与決定の今後のあり方

10.1 民間における就業規則

民間において、労働条件を公平、統一的に設定し、かつ職場の規律を規則として明示するものが、就業規則である（労働契約法７から13条）[37]。常時10人以上の労働者を使用する使用者は始業及び終業の時刻、賃金等について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない（労基法89条）。就業規則の作成又は変更の際、使用者は当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、それがない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を聞かなければならない（同90条１項）。そして、使用者は就業規則の作成又は変更を行政官庁に届け出る際、この労働組合又は労働者代表の意見を記した書面を添付しなければならない（同条２項）。また、使用者は就業規則を労働者に周知させなければならない（同106条１項）。なお、意見を聞かなければならないというのは、同意までは要せず、文字どおり、意見を聞けば足りる（昭和25年３月15日基収525号）。

就業規則の効力について、判例では「（労働条件の統一的、画一的決定の要請に基づき契約内容を）定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件はその就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められているに至っている（民法92条参照）ものということができ…当該事業場の労働者は、就業規則の存在および内容を現実に知っていると否とにかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然にその適用を受ける」としている（労働契約法７条）[38]。

なお、地方公務員の中でも地方公営企業職員については、労基法89条が適用される（地方公営企業法（以下、地公企法）39条１項）[39]。議会の議決を経ない企業管理規定（地公企法10条）として就業規則を定める場合が多いが、給与の種類及び基準は条例で定める（地公企法38条４項）。

37）菅野（2016）187頁
38）秋北バス事件（最大判昭和43年12月25日・民集22巻13号3459頁）
39）公務員の就業規則に関しては川田（2013）参照

10.2　就業規則を踏まえた勧告のあり方

民間の場合、使用者が主導的に決定可能な就業規則ですら、その作成、変更の際には労働組合や労働者の過半数代表の意見を聞かなければならない（労基法90条１項）。それは文字どおり意見を聞けば足り、就業規則に労働者側の意見を反映させる必要はないとされるが、労働基本権と無関係な就業規則でも、そうした手続を経る必要があることに鑑みれば、公務員の給与決定過程において勧告が代償性を発揮するためには、国会及び議会を拘束せずとも、審議される以前に勧告がなされていなければならない。現状でも、勤務条件に関する条例の変更の際、議会における人事委員会の意見聴取が制度化されているが、職員の意見を直接聴取するわけではない以上、客観性をもった勧告を経るべきである。もちろん、結果として勧告の内容と異なる勤務条件となることは十分にありうるが、それでもなお手続として勧告を経ることにこそ代償としての意義がある。

10.3　人事委員会の人口要件撤廃と共同設置促進

4.2で述べたとおり、地方公務員の職員団体は当局と団体交渉ができ（地公法55条１項）、法令、条例等に抵触しない限りにおいて書面協定を締結でき（同条９項）、当該協定について当局、職員団体双方が誠意と責任をもって履行しなければならない（同条10項）。しかし、書面協定は労働協約と違い、規範的効力を有しない。こうした民間の労働者には当然認められている協約締結権を含め労働基本権が制限されている状況は、適切な代償措置を前提に許容されており、その中心的役割を果たすべきものとして人事委員会勧告がある。公平委員会はそもそも勧告自体がありえないが、公平委員会設置団体の職員も人事委員会設置団体の職員と同様に適切な代償措置を前提に労働基本権が制約されている以上、両者は同様の代償措置が必要な状況にある。

この点、地方公共団体間で財政状況や職員数に差があり、組織の合理化や効率的な行政運営のため、人口の多寡を指標として労働基本権制約の代償措置に差を設けることもやむをえないという観点もありうる。もちろん、行政の合理化は重要であり、人事委員会より公平委員会の方が運営費用を抑制できることは間違いない。しかし、当然にあるべき権利を制約するための代償措置である以上、財政状況や職員数、人口等によって差を設けるべき性質のものではなく、全地方公務員に同様の措置が為されるのが原則である。

よって、まずは人事委員会の設置に関する人口要件を撤廃すべきである[40)]。また、8.1で見たように職種別民間給与実態調査対象事業所が域内に存在しないなど単独設置が困難な場合は、近隣市町村との共同設置を進めることが望ましい。8.2で述べた

40）広域連携の推進については第31次地方制度調査会「人口減少社会に的確に対応する地方行政体制及びガバナンスのあり方に関する答申」2 頁参照

とおり、人事委員会及び公平委員会に限らず、多くの地方公共団体で広域連携が広く用いられている。現在、東京都特別区が一部事務組合として人事委員会を共同設置しているように、こうした制度の活用によって、小規模市町村においても必要な代償措置と効率的な行政運営の両立を図ることができる。

10.4　人事委員会共同設置に係る論点

人事委員会の共同設置に当たっては、それぞれ給与等の事情が異なる市町村における勧告の一体的処理の適否が課題となりうる。この点、特別区はかつて東京都の内部機関だったという歴史や大都市地域としての一体性から、共同設置に適している。一方、一般の市町村では、公平委員会の共同設置は既に進んでおり、また、職員採用試験を市町村が共同で実施している例も多くあるが、人口規模や財政状況等が異なる地方公共団体同士が公平審査や試験だけでなく、それぞれの職員の勤務条件に関わる勧告も一体的に処理することは困難な場合も想定される。しかし、2.2で見た震災復興に係る地方公務員給与の取り扱いでは、引き下げの妥当性はともかく、本来、地方が自主的に決定すべきことが国の介入によって為されたという点に問題がある。こうした事態を避け、地方公共団体の自律性を維持するため、そして労働基本権の代償措置として、客観的指標となる勧告は極めて重要である。今後、どのような地方公共団体の組み合わせであれば円滑な運用が可能かは検討を要する。

なお、職種別民間給与実態調査対象事業所の地域的偏在の解消には、調査対象事業所の規模をより小さく設定することも考えられる。しかし、調査目的は調査結果に基づく比較による公務員給与の適正性確保であり、そのために適切な規模でなければならない[41)]。適切な規模がどの程度かはさておき、調査対象事業所を増やすためだけの設定変更は本末転倒である。

また、そもそも職種別民間給与実態調査によらずに勧告をすることも考えられる。しかし、勧告の妥当性、そして公務員給与の適正性を検証可能とすべく、社会情勢や民間給与等を客観的に把握しなければならない。同調査に代わる有効な手法が提示されていない以上、現状の調査を前提として人事委員会設置を検討する必要があるだろう[42)]。

10.5　公平委員会及び団体交渉のあり方

一方で、近隣市町村と共同設置したとしても、職種別民間給与実態調査対象事業所の地域的偏在が容易には解消できない場合や、組織の合理化、効率化等により、人事

41）人事院（2006）9 頁
42）賃金構造基本統計調査（賃金センサス）を活用した手法の検証については大阪府人事委員会（2010）参照

委員会の設置は容易でない場合も十分に想定される[43]。そうした場合に対応するため、勧告の果たす機能が10.2で述べたとおり、民間の就業規則の作成、変更の際の労働組合や労働者の過半数代表からの意見聴取に類似しており、また、公平委員会設置団体では人事行政の民主的統御が可能な状況にあることに鑑み、職員からの意見聴取の制度化が必要である。具体的には、職員の過半数で組織する職員団体がある場合はその職員団体、それがない場合は職員の過半数を代表する者からの意見聴取の義務化である。その際、就業規則同様に合意まで求める必要はなく、人事院勧告及び都道府県人事委員会勧告等も考慮したうえで、聴取した意見を条例案に反映させるか否かは、首長の判断による。

以上のような制度において、団体交渉の役割は現状と変わらず、職員が代表者を通じて、全体的な意見を表明することになる。勤務条件を直接的に左右するものではないが、職員の意見を当局に直接伝える機会として重要な役割を果たす。その結果、当局と過半数職員団体で書面協定が締結されれば、それは意見聴取と同様の効果を持つ。

11. おわりに

国、地方を問わず公務員が現代の我が国において大きな役割を果たしている中で、勧告制度の課題が浮き彫りになりつつある今、公務員の勤務関係について法的性質や勤務条件の統一性を保つための排他的交渉代表制導入の可能性[44]をはじめ根本的な問題を検討する必要があるように思われる[45]。今後は労働基本権制約の本質と代償措置について精査し、公務員の適切な勤務条件設定に資するだけでなく、住民の理解も得られる制度設計を検討する必要がある[46]。

追記：本稿脱稿後、国家公務員給与減額事件の二審判決が示された（東京高判平成28年12月5日）。同判決では、人事院勧告は「国家公務員の労働基本権制約の代償措置として中心的かつ重要なものである」が、「文字どおり『勧告』として制度設計されており、人事院勧告によって国会を当然に法的に拘束できないことは明らかであり」、「国会が、国家公務員について、人事院勧告や民間準拠原則に基づかず、給与減額支給措置の立法をすることが一義的に許されていないと解することはでき」ず、また、「当然に人事院勧告前置が憲法上の要請であるとまでは解することはでき」ないとしたうえで、給与改定・特例措置法は立法の必要性があり、違憲とは認められないとし、国公労連の控訴を棄却した。同判決を受け、国公労連は上告した（平成29年1月17日、国公労連に電話確認）。

43）総務省（2006）20頁
44）排他的交渉代表制導入の可能性については道幸（2003）参照
45）見直しの必要性については塩野（2012）321頁参照
46）行政学の観点からの指摘については前田（2014）267頁参照

参 考 文 献

猪野積（2016）『地方公務員法講義第5版』第一法規
宇賀克也・稲継裕昭・株丹達也・田中一昭・森田朗（2008）「座談会　公務員制度改革の現状と課題」『ジュリスト』有斐閣1355号２頁
大阪府人事委員会（2010）「給与に関する調査・研究報告」
小川正（2009）「登録制度」『労働法律旬報』旬報社1695号15頁
小原昇（2000）『地方公務員の勤務条件と労使関係』学陽書房
川田琢之（2013）「公務員の「集団的労働条件変更法理」に関する基礎的考察」荒木尚志・岩村正彦・山川隆一編『労働法学の展望』有斐閣617頁
小部正治（2009）「「管理運営事項」をめぐる攻防」『労働法律旬報』旬報社1695号36頁
塩野宏（2012）『行政法Ⅲ第４判』有斐閣
自治総合センター（2010）「人事委員会における公民給与比較の反映のあり方等に関する検討会報告書」
人事院（2006）「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会報告書」
菅野和夫（1983）「公共部門労働法（一）～（三）」『法曹時報』大学図書35巻10号１頁、11号１頁、12号１頁
――――（2016）『労働法第11版』弘文堂
総務省（2006）「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」
――――（2008）「人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会報告書」
総務省自治行政局公務員部（2001）『地方公務員制度の展望と課題』ぎょうせい
道幸哲也（2003）「公務員労働団体の代表法理」『日本労働法学会誌』法律文化社101号39頁
戸谷雅治（2013）「地方公務員の労使関係制度改革」『年報公共政策学』北海道大学公共政策大学院７号275頁
中村博（1976）『特別法コンメンタール国家公務員法』第一法規
橋本勇（2016）『新版逐条地方公務員法第4次改訂版』学陽書房
濱口桂一郎（2008）「公務労働の法政策」『季刊労働法』労働開発研究会220号138頁
早川征一郎・盛永雅則・松尾孝一（2015）『公務員の賃金』旬報社
前田健太郎（2014）『市民を雇わない国家』東京大学出版会
松本英昭（2015）『新版逐条地方自治法第８次改訂版』学陽書房
森園幸男・大村厚至（2008）『公務員給与法精義第４次全訂版』学陽書房
和田肇（2014）「人事院勧告なしに制定された給与関係法の合憲性」『名古屋大学法政論集』名古屋大学大学院法学研究科253号１頁
渡辺賢（2006）『公務員労働基本権の再構築』北海道大学出版会
――――（2011）「公務員の争議行為と「人勧前置主義」」小宮文人・島田陽一・加藤智章・菊池馨実編『社会法の再構築』旬報社55頁

The Roles of Personnel Commissions and Equity Commissions on Remuneration Decision Process for Local Public Officials

TOYA Masaharu*

Abstract

Japanese local public officials are denied fundamental labour rights. Personnel Commissions(PCs) and Equity Commissions(ECs) are compensatory measures for the denial. PCs' recommendations play important roles to decide the remuneration of public officials.

This paper sorts out some issues from a recent case. Then it explains public officials' labour rights and the roles of PCs, ECs and the recommendation on public officials' remuneration determination process. Finally it examines future of the process, PCs and ECs.

Keywords

local public officials, personnel commission, equity commission, remuneration recommendation

* Japan Association of City Mayors
E-mail: m-toya@mayors.or.jp