



新田 一郎

総務省自治行政局行政体制整備室課長補佐

ただ今紹介いただきました総務省の新田でございます。私の方からは、わが国における地方の行政改革の現状について、データを交えてご説明申し上げたいと思います。

地方行革については皆さまご案内のとおりだと思いますが、三位一体改革という大きな議論が何年か前になりました。その際、国・地方を合わせたプライマリーバランスをどうしていくかという議論も同時に行われていく中で、国においては、地方行革に対してかなり厳しい議論があったのも事実です。このような厳しい見方を変えていく、地方行革に対する理解を深めてもらおうという趣旨で、「集中改革プラン」を全部の団体に作っていただき、地方が一丸となって自律的に行政改革に取り組んでいるということを示してきたわけです。

平成 17 年当時は過去 5 年間の純減実績に基づく純減目標ということで、地方公務員の定員 4.6% 削減を一つの数値目標として象徴的に表したわけですが、この後、國の方で行政改革推進法というのが平成 18 年にできました。この中で、国家公務員の定員削減については、地方の 4.6% をさらに上回る 5.7% という目標を立てました。こういう中で地方の実態を見ますと、実は 5.7% 以上に大幅な削減を計画している団体もあったものですから、地方においても 5.7% というのを一つの目標値として定員削減をしていくというようなことが議論されたわけです。

そこで、現状はどうかということです。現状についてはトータルで 6.3% という削減率となっております。その内訳を見ていただくと、都道府県が 4.5%、政令市が 8.8%、市町村が 8.5% ということで、併せて 3 年間の実績を載せております。ちなみに目標値は 5 年間の目標ですので、3 年間は中間地点を約 1 年越えたところですが、既に 4.7% の削減ということで、かなりのスピードで定員削減が進んでいるという面がございます。公営企業も参考までに付けておりますが、公営企業に至っては 7.1% の目標に対して 3 年間で 6.9% ということですので、地方公共団体の現場における定員削減は、かなり大きなものになっているのだろうと

理解しております。

今は定員の関係を申し上げましたが、全体的な状況ということでお話しします。

まず、「国と地方の一般歳出の伸び」ということです。これについては単純に 10 年間の比較をご覧いただくと、国は社会保障関係の伸びもございまして、2.8 兆円増えています。一方、地方も同じように社会保障関係が伸びているにもかかわらず、この 10 年間で 7.6 兆円の減少ということになっております。これについては地方の立場からすれば、国・地方合わせて協力して歳出を見直すべきところを、地方だけが歳出削減されているのではないかというご指摘もいただいており、我々もまさにそのとおりだと思っております。地方だけ歳出を見直していくことではなくて、国・地方の協力、信頼関係によって進めていかなければならぬという思いを持っておりますが、現実には地方が 7.6 兆円の削減となっております。

続きまして、地方公務員の定員については平成 6 年がピークで、このときに 328 万 2,000 人の地方公務員がいたわけですが、平成 7 年から 14 年連続して純減です。しかも最近は団塊の世代の大量退職に伴う退職不補充によりまして、かなり削減の幅が大きくなっています。平成 20 年度では 290 万人程度と思っており、今年度は過去最大の削減数という状況になっております。

削減率についても、国家公務員は 5.7% の目標に対して、3 年間で 2.3% の削減になっています。一方、地方公務員は 5 年間で 5.7% の目標に対して、既に 4.7% 達成しております。集中改革プランでは、さらに上積みをして 6.3% まで削減ということになっており、5.7% は達成できるであろうし、さらに上積みをしているという状況です。

少し中身を見ていただくと分かるのですが、地方公務員というのは、福祉関係や教育(学校の先生)、警察、消防などは、あまり自由に定員が決められるものではありません。従って、例えば都道府県で見ていただくと、警察については実は増えているわけです。この 3 年間でプラス 1.6% ということで増えております。一方で、一般行政部門、いわゆる知事部局の職員は、こ

の3年間で8.5%減っているという状況になっており、非常に厳しい状況です。都道府県の知事部局においては5年間の目標値がマイナス11.4%ということです。これは、5人の退職に対して1人を採用するということを続けないと達成できない数字です。これ以上都道府県の知事部局の定員が減っていきますと、世代間のバランスもかなり崩れてくるでしょうし、非常に厳しい状況だと思っております。

給与の関係がしばしば取り上げられるのですが、給与につきましてはご案内のとおり、ラスパイレス指数というものがあります。以前は、ラスパイレス指数が100を超える時代が長く続いたということもあって、地方公務員の給与は高いのではないかと思われている方も多いのではないかと思います。しかし現実には、4年連続で国の給与水準を下回っているという状況ですから、このことについては我々としても丁寧に説明をしていきたいと思っているところです。

さらに、すべての団体に給与構造改革に取り組んでいただきました。国家公務員の場合は、本府省手当や東京の地域手当の率が高いものですから、全体として4.8%の給与水準引き下げとなりましたけれども、人件費総額でいうとあまり変わりがないわけです。一方、地方公務員の場合は地域手当がない地域もありますので、1年間でいうと6,000億円程度の削減効果が出ているということも案外知られていません。さらに、本来、人事委員会の勧告を尊重すべきところ、やむにやまれず独自の給与カットにまで踏み切っている団体がかなり増えています。全1,858団体中の1,139団体、率にして6割以上の団体が、何がしかの給与カットをしているという状況です。北海道、徳島県、島根県、鹿児島県などに至っては特に高い率になっています。先程お聞きしましたら、富山県においてもかなり高い率で削減をされているという状況で、国家公務員は当然ながら給与カットは一切していないわけです。首長もおそらく、給与カットをしたくてしているという方はいないと思うのです。しかも最近の景気情勢により、採用も難しくなっている中で、給与削減については非常に厳しい意見があると思います。そういう中で、必死に給与削減に取り組んでいるという実情を多くの方に理解していただきたいと思っております。

次に技能労務職員、これにつきましてはマスコミや財務省の財政審議会等でたびたび議論になります。例えば、バスの運転手が非常に高い給料をもらっているのではないか、民間と比べると高い賃金をもらっている方が多いのではないかというご指摘があるわけです。

これについては、まず技能労務職員の数が34万人いたものが、平成19年度で17万人ということで、過去20年間では半分、過去5年間でも25%減っております。人数についていようと、およそ300万人の地方公務員のうち、ほんの一部だということをまず理解していただく必要があろうかと思っています。併せて、55歳以上の方が4万5,000人おられますので、あと5年もすればかなりの数がさらに減っていくことが想定できます。さらに、給与水準については、確かに地元民間との比較ができていない団体も一部あったものですから、見直しに向けた方針を各都道府県・市町村で作っていただこうということでやっております。技能労務職員については大変厳しい指摘があるのもまた事実ですが、地方においては定員の削減にかなり取り組んでおりまし、見直しに向けた積極的な取組も方針を定めてやっているという状況です。

続きまして、民間委託の推進です。本日のテーマとも少しかかわりますが、民間委託についてもかなり進んでおり、特に定型的業務や総務関係の事務については、都道府県・市区町村で相当程度民間委託を進めておられます。また指定管理者については、先程根本先生からのご指摘もございましたが、施設数の割合で、都道府県では62%、政令指定都市では53%が導入済みとなっています。また、市場化テストについては国においてもなかなか進まない中で、地方の方が進んでおり、137団体が何がしかの検討をされている、もしくは導入済みという状況です。公営企業については先程申し上げたとおりです。

最後に、公会計改革についてですが、いわゆる財政健全化法がいよいよ平成20年度決算から全面施行されるという状況になっており、当該団体の資産・債務について現状をきちんと把握していくことで、公会計を整備していただこうということでやっております。都道府県・指定都市は全団体が作成済みですが、市区町村ではまだなかなか進んでいないところもあります。今、総務省においてわかりやすいマニュアルづくりをしておりますので、12月にそれが公表できるかと思います。そういうものも参考にしていただいて、各団体の資産・債務の状況についてきちんと把握していただきたいということです。

今、総務省では、地方行革についてはかなり取り組んでいるのだということを強調して説明するように歩いております。というのも、今なお地方にはまだまだ無駄がある、まだまだ切りしろがあるのだという声が東京の中ではあるのも事実なのです。マスコミの中で

もそういう声がまだあるという状況の中で、我々としては給与カットまでやっている、かなり行革が進んでいるということを訴えていきたいと思っています。

本年度もそういうことで進めておりますが、一方で、例の不正経理の問題や、一部の談合の問題等々、やはり不祥事が地方団体で起きると、せっかく行革を一生懸命やっていただいている皆さまの苦労がなかなか

理解されないという面もあります。したがって、今後は我々としても地方行革の理解を深めるべく努力をしていきたいと思いますが、皆さまにおいても、そういった住民の信用を失うようなことのないようにお願いをしたいと思います。

私の説明は以上です。どうもありがとうございました。



**技能労務職員の状況について**

※「技能労務職員」とは… 清掃職員、給食調理員、学校用教員等の現業職員、人事委嘱金勤告の対象となる。労使交渉を通じて労働協約が締結できるなど、法の適用範囲が一般行政職員等とは異なる。

○ 技能労務職員数は平成19年4月1日現在約17万人（民間委託・退職不補充により過去20年間で約50%減）  
 ○ 各地方公共団体の給与情報の公表を徹底  
 ○ 各地方公共団体において給与等に向けた取組方針を策定・公表

**現 状**

年度	職員数(万人)
H18年度	34.8万人
H19年度	23.5万人

過去20年間で約50%。  
過去5年間で約25%の減。

技能労務職員数、約170,000人。  
(うち清掃職員数約40,000人、学校給食員数約33,000人)  
(参考)55歳以上の技能労務職員数：約45,000人

民間委託・退職不補充により削減

**見直しに向けた取組**

1. 賃与情報の公表
2. 見直しに向けた取組方針
3. 技能労務職員の賃与に係る基本的考え方に関する研究会

○ 各地方公共団体において、技能労務職員の賃与等の見直しに向けた取組方針を策定・公表。  
 都道府県・指定都市・企団休業定率  
 市区町村 5%・2%実定率  
 (平成21年3月31日既定予定 Q.R. 3%)

○ 県議会において、技能労務職員の賃与決定の基本的考え方を整理し、その具体的な反映手法等について研究するための研究会を開催(平成20年4月～)。

**公会計改革（公会計の整備、資産・債務管理）**

・平成18年度版財務書類の作成は、都道府県、指定都市において何らかのモデルにより全団体が作成済。市区町村では58%が作成済みであり、作成中の団体を加えると71%の団体が作成に着手済。

・資産・債務の実態把握について400近く団体が固定資産の評価について作業中(平成20年3月31日現在)。また、各団体において資産・債務改革の方針策定に向け全般的な取組を実施。

■資産・債務改革の方針策定に向け全般的な取組を行っている主な団体

- ・所有資産の有効活用等を行う専門部署を設置(北海道)
- ・所有資産の維持管理の適正化等を図る専門部署及び全庁横断的に所有資産の有効活用の立場を行う推進会議を設置(青森県)
- ・未利用資産売却の加速化を図るため、マネジメント会議を設置(埼玉県)

**民間委託等の推進**

・定型的業務等(府舎の清掃、総務関係事務、公用車運転、ホームページ作成・運営、電話交換など)の民間委託実施比率が上昇。単純平均では、平成20年までに都道府県が約84%、指定都市が約91%、市区町村が約66%を実施。

・施設の指定管理者制度の導入を積極的に実施。平成20年までに都道府県が約62%、指定都市が約53%を実施。施設の業務委託まで含めると都道府県が約98%、指定都市がほぼ100%実施。

・公共サービスの質の維持向上及び経費の削減の観点から、市場化テストの積極的な活用を実施。平成20年までに137団体（対前年86団体増）が制度を導入又は導入検討中。

■すでに実施された当面令ナスルの状況(主な動向)

- ・農業耕作面における農業扶助(肥料料)・畜糞等(北海道)・実地者向け公共農業訓練会場(東京都)・農具研修会場(大阪府)・くまと世界交流館のNPO活動支援会員(熊本県)・駒木資金債券管理・回収等事業等(東京都杉並区)

**公営企業の定員管理・経営改革**

・事業譲渡や廃止、民間的経営手法の積極的導入等を実施。その結果、平成17年～平成22年(5年間)で▲7.1%の定員縮減を実施中。平成20年までの3年間で▲6.9%の縮減を達成。

■主な取組事例(19年度)

- ・福島県・福島県立リバーリサーチン園振興事業団の民間譲渡
- ・浜松市・国民宿舎かんざんじの廃止
- ・北海道札幌市・下水道終末処理場へ指定管理者制度導入

■公営企業の定員管理目標(H17.4.1～H22.4.1における純減率)

- ・▲7.1%(市区町村を含む)◎公営企業における公営企業の年々目標を設定している  
計画目標、実績目標、既存目標の合計
- 公営企業の定員管理目標(H17.4.1～H20.4.1における純減実績率)
- ・▲6.9%(市区町村を含む)◎公営企業における公営企業の年々目標を設定している  
計画目標、実績目標、既存目標の合計