

「論点整理及び当面の対応策」(中間とりまとめ)の概要 官民給与の比較方法の在り方に関する研究会(平成18年3月)

論点1 調査対象企業の規模について

- ・ 民間給与実態調査は、企業規模50人以上の事業所に拡大することが適當。
(調査対象企業規模を50人以上とする理由)
 - 〔① 公務に対応する組織階層の有無、② 実地調査による精確性の維持、
③ 民間従業員の3分の2をカバー、④ 公務採用者の民間企業との競合状況〕
- ・ 本年の人事院勧告に反映する比較対象企業の規模は、引き続き検討。

論点2 現行の官民給与の比較方式について

- ・ 同種・同等の者同士の比較という現行方式は維持すべき。
- ・ 「役職段階」、「年齢」、「学歴」、「勤務地域」は、引き続き比較要素とすることが適當。「勤続年数」を加えるかどうかは、更に検証。
- ・ 役職段階別の対応関係は、平成18年4月の俸給表改定に伴う見直しが必要。

論点3 比較対象従業員の範囲について

- ・ 賃金構造基本統計調査における取扱い等を考慮して、比較対象となる役職の要件の変更を検討。あわせて、スタッフ職も比較の対象に加えることを検討。
(例) 部長：構成員30人以上 → 構成員20人以上

論点4 比較職種について

- ・ 比較職種の細分化は、人事管理に大きな影響を与えるため、労使を始めとして幅広く各方面の意見を聴取した上で、比較職種の細分化の可否等を検討。

論点5 ボーナスの官民比較の方法について

- ・ 個人別のボーナス支給額の調査は、調査事業所の負担が増大し、当年夏のボーナスの実態が把握できなくなるため、当面は、現行の方式が適當。
- ・ ボーナスの比較方法は、引き続き検討。