

「給与懇話会」(第3回) 議事要旨

1 日時：平成18年3月14日(火) 10:00~12:00

2 場所：人事院第1特別会議室

3 出席委員

西尾勝座長、神代和欣委員、笹森清委員、高橋伸子委員、丹羽宇一郎委員
(上村武志委員は欠席、ただし、意見書を提出。座長以外は五十音順)
(オブザーバー 谷公士人事官)

4 審議経過

「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」の「論点整理及び当面の対応策」及び「国家公務員の役割・求められる人材とその給与」の2つのテーマについて意見交換を行った。

《「論点整理及び当面の対応策」》

- (1) 事務局から、「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」の「論点整理及び当面の対応策」について説明がなされた。
- (2) 意見交換が行われ、委員から大要次のような意見等があった。

(官民比較の対象となる企業規模、給与水準に関する意見等)

- 賃金を下げることと、良い人材を採ることは両立できない。比較企業規模の問題については、必要な人材を公務に確保するためにどう考えるかということが重要である。
- 実地調査でないと精度が確保できず、その実行可能性なども考えあわせると、企業規模50人まで下げて65%をカバーするというのが、妥当な考え方である。
- 現在のカバー率55%では、勤労者の45%の実情が反映されておらず、公務員給与に対する批判、反発を解消するのは難しい。企業規模50人以上で65%程度までカバーできるのであれば、大方の国民は理解するのではないか。
- ある程度優秀な人間を採らないと行政はうまく回っていかないと思う。国民のために国の行政を担当してもらうのだから、質の悪い人材を採って損をするのは結局国民

自身である。労働のクオリティーというものをみて給与は決めるべき。民間との競合をみても、大体500人以上とか1,000人以上と比較してもよいのではないか。

○ 企業規模50人以上まで拡大するとしても、あまり意味のないものに実地調査のコストをかけるということについての一般の国民の理解が得にくいのではないか。もっと効率的な方法が考えられるのであれば、範囲を拡大して65%をカバーすることとしても良いが、今と同じような手法で負荷を高めるということには賛成しかねる。水準よりも配分のほうの議論にシフトするべきではないか。

○ 入り口の初任給だけ民間と比較して決めて、最高額をある程度縛りをかけたうえで、あとは人事評価制度で給与額を決めていったほうがよいのではないか。

○ 昭和39年の池田・太田のいわゆる政労トップ会談で決まったことを、今回根本的に見直しをするというのであれば、例えば小泉・高木会談によって公務員制度の基本的なところをどうするかということ話し合う必要がある。その上で比較企業規模の見直しを行うのであれば組合も納得するのではないか。

100人以上で50%台をカバーしているのではダメで、50人以上で60%台になればいいということは比較企業規模の見直しの根拠にならない。

○ 官民の処遇については、フリンジ・ベネフィットや、休みの日数、生涯所得など、あらゆる要素を含めないと公平感が出ない。

○ 比較対象規模を50人以上とすることによって、カバー率が55%から65%に向上し、約3分の2の民間給与を調べて、それによって公務員給与の水準を決めているのだということになれば、国民の納得が得られる効果を持つのではないか。50人以上の調査が技術的にも可能で、それほどコストがかからずにやれるということであれば、そこまで広げてみることは意味がある。

(現行のラスパイレス方式に関する意見等)

○ 現在のラスパイレス方式による官民比較は、労働基本権の制限を前提にした給与決定の方式としては、非常に完成度の高い精緻な制度だと評価できる。

○ 民間では大幅な男女給与格差があるため、単純平均で比較すると公務員が相当高くなるのは当然であり、性別は比較の対象としないという前提でラスパイレス比較をするということが非常に大事な点である。

- 勤続年数を比較要素に入れることは技術的には可能だが、雇用保障との絡みや、世の中の流れもあるため、やはり現行の4要素で比較するのが妥当ではないか。
- ラスパイレス方式というのは、昭和34年以来長年に渡って行われてきているものだが、世の中も大きく変わってきており、いつまでも企業規模を基準とした現行の比較でよいのか。
- 職種別の比較が取り入れられるなら入れた方が良いが、そもそも民間企業が職種ごとに決める仕組みにはなっておらず、春闘でもベースアップ、定期昇給というように、あくまで給与総額をいくら変えるかということしか決めていないというのが現状であり、現行の方式に替わる有効な方法がない。
- 昭和34年以来作り上げてきたこの比較方式が、50年経ってそのまま今までどおりでいいのかということについては色々議論があるが、やはり一番大事なことは、同種、同等の者を比較するという大原則を維持することではないか。

(その他の意見等)

- 国民は透明度が低いことに一番不満を持っている。一般の国家公務員が問題なのではなく、上の方の職員が辞めた後に天下りを繰り返し、退職金を積み上げたりしている実態が不透明なことが問題なのである。幹部職員の生涯所得の総額がどうなっているのかということについてもっと透明度を高めていく必要がある。
- 国家公務員の給与は民間準拠だが、地方では民間が公務準拠で給与を決定していることもある。
- 官民給与のバランスという点では、技術的に可能かどうか、部内バランス的に許容できるかどうか分からないが、対応職階で比較した結果を俸給表に直接反映するというのも、一つの方法ではある。

《「国家公務員の役割・求められる人材とその給与」》

- (3) 事務局から、「国家公務員の役割・求められる人材とその給与」について説明がなされた。
- (4) 意見交換が行われ、委員から大要次のような意見等があった。

- 実態として特権階級的に天下りがあって、天下りによって報酬を得ることを前提として公務員の給与制度があるのはおかしいと思う。給与としては適切に支給しつつ、きちんと天下りの実態の透明性を図っていかないと、公務員制度、給与制度全体の信頼に関わってくるのではないか。

- 一般の公務員の給与が高いか低いというのは、それほどの問題ではない。天下りの不透明感に対して、もっと透明感を出せるようなことを考えていかないと、いつまで経っても疑念が起こるということになる。

- 社会通念的に見ておかしいことについては、公平性と透明性を持って説明する必要がある。

公務員制度の問題については、まず、公共と公務の在り方をはっきりさせるべきではないか。国民、住民に対する公共サービスと、それに対する公務の役割を明確にした上で、次に賃金体系をどうするのということを検討していかなければならない。

その時には、キャリア制度、天下りの問題、能力・実績主義に基づく人事管理の問題、複線型の人事制度、試験制度について検討する必要がある。その場合、基本権を付与する公務員の範囲によって体系も変わる。

- 公務の身分保障は、政治に対して中立、公正性を保つために仕事と地位を保障するものであり、そのような保障があることと、給与の水準をどうするかということは別問題である。このことは踏まえておく必要がある。

[次回、引き続き議論することとされた。]

以 上

(文責 研究会事務局 速報のため事後修正の可能性あり。)