

「給与懇話会」（第1回）議事要旨

1 日時：平成18年1月23日（月） 14:00～16:00

2 場所：人事院第1特別会議室

3 出席委員（敬称略）

西尾勝座長、上村武志委員、神代和欣委員、笹森清委員、高橋伸子委員、
丹羽宇一郎委員（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

(1) 座長より次のとおり挨拶がなされた。

この会議は、国家公務員の役割とは何か、あるいは、国家公務員にふさわしい人材とは何か、そうした人材を確保していくためにはどういうことを考えなければならないかといった、国家公務員の人材論を踏まえながら、公務員にふさわしい給与水準はどうあるべきかについて、各界の有識者の方々からご意見をいただき、ご議論をしていただくという趣旨と承知している。

この会議に先立って、神代委員を座長とした「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」が既に設置され、官民給与の比較方法について、専門・技術的な観点からの検証を行っているところである。この会議においては、研究会における検討結果も参考としながら、議論を進めていきたいと考えている。

今後のスケジュールとしては、本年夏の人事院勧告までに4回程度開催したいと考えている。その中で、公務員の人材論も含めた公務員制度全般におけるそもそも論を始めとして、官民給与の比較方法についての本年の人事院勧告における具体的な措置案や、来年以降に実施する措置案等について、幅広い観点からご意見をいただきたいと考えている。

委員の皆様方のご協力をいただき、この会議における議論を実りあるものにしたいと思っているので、どうぞご協力いただきたい。

(2) 給与局長より挨拶がなされた。

(3) 出席者の紹介があった。

(4) 会議の公開等の取扱いについて、会議は非公開とするが、毎回会議の終了後に座長がブリーフィングを行い会議の概要等を説明すること、議事要旨、委員名簿、会議日程はホームページ上で公開とすることが決定された。

(5) 事務局から意見交換のテーマ等について説明がなされた。

- (6) 神代委員から「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」における検討状況について補足説明があった。
- (7) 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。

(国家公務員の役割、人材論について)

- 官の役割は2つあって、1つは企画とか政策を提案するという役割、それからもう1つは政策の実行という役割。これは当然両者ともプロである必要がある。そういう意味から言うと、行政のプロの人材をどう確保するかという問題があり、民間と同等に論ずる訳にはいかない。
- 戦後奇跡の復興を成し遂げた日本とドイツを、一番最初からずっと支えてきたのは、真面目で勤勉な労働力であり、優秀な官（行政）の機構であった。官の役割に関して、ドイツ政労使が共通して表明してきたことは、行政のプロとして政策の提起、実行をやってきた者をドイツはこれからも大切にしていきたいということである。そのことを念頭に置きながら論議をした上で、水準の問題を考えなければならない。
- 国家公務員においては、施策を立案し、法律に基づいて、政策をきちんと実行していくという、そういう責任が非常に大きい。
- 一般の国民から公務員に対する批判という点で言えば、民間はもっと頑張っているのに、公務員は安定という部分に安住してやるべきことをやっていないのではないかとあるところがあるのではないかと。
- 公務員の人数が今後人口減少社会の中で適当なのかという議論も行わなければいけない。また、必要な公共サービスということで考えれば、いい人材をどう確保していくのかも非常に重要な課題だと思うが、その場合に、公務員も転職があり得るし、公務員に転職したい人も現実にはかなりいると思うので、そういうことも含めた議論も行っていくべきではないか。
- いわゆるキャリアの国家公務員というのは、そう簡単に民間と交流できる仕事ではないからキャリア制度というようになっていて、非常に厳格な採用試験がある。民間と交流があった方がいいというのはそのとおりだと思うが、そう簡単に、誰でもいつでも移動できるようにした方がいいとはいえないと思う。
- 1回グリーン車に乗ったら（I種試験を通ったら）何をやっていても最後までグリーン車で行ってしまおうというような制度が今のような問題を様々起こしたのではない

か。切符の乗り換え可能なオプションがあるともう少し活性化する。

(国家公務員給与の民間準拠、水準について)

- 同等とは一体何を言っているのか、何故民間給与と同等でなければいけないのかについての議論もなく、とにかく民間と同等でなければいけないという前提から出発するのはおかしいのではないか。
- 誰にでも公平な制度は、人事制度では絶対にあり得ないというのが民間側の共通の認識である。また、どんなに立派な制度を作ってもそれが機能しなければ意味がなく、何故、運用がうまくいかないかを議論しないとイケない。
- 安くてよい品質のものはどこにもない。人間も同じで、非常に安くていいクオリティの人材を求めること自体が無理がある。
- 小さな政府が目的でなくて、効率的な政府が目的のはず。どうすれば行政が国民のために良くなるか、効率的になるかという観点から、どうすればいい人材を得られるかということで、どのくらいの給与を支払うかということを経験すべきである。
- 国家公務員給与を考える場合には、国家公務員が果たしている役割を考慮しなければならない。中でも重要な役割を担う人達の職務、責務、国民生活に与える影響の度合いの大きさは十分に考えなければならない。
- 国民の間には国家公務員の給与が高すぎるという不満とか批判もあるが、国家公務員がきちんとした仕事をするを通じた、それが自分達の生活にとってどういう大きな利益になるかということへの理解があれば、恐らく不満は出てこないであろう。むしろ、国家公務員が自分の責任を自覚し、高度な専門能力を発揮して仕事に邁進することに対して積極的に支出することはありうるし、またそうあるべきである。
- 国家公務員の給与を考える場合に、国家公務員の在り方、責任、職務等を考えると、本質的には公務員制度をどう考えるのかということと切り離して議論することは難しいし、そういうものを脇に置いて議論したのでは、非常に狭いところへ問題が入ってしまう恐れが大いにある。
- 公務員も生活者であるから、生活者の視点というのも非常に大事だと思う。給与の問題を見るときにも、官舎とか、保険とか、年金とか、広く生涯賃金としてどうなんだという視点で論じないと、一般の方々は給与水準の細かい数字で言われても、なか

なかピンとこないのではないか。

- 月例給、賞与、年金あるいはFRINGE・ベネフィットを勘案して、モデル的な処遇の全体像というのを、一応算定してみるべきではないか。そういうものをディスクローズすれば、かなり国民も納得できる部分があるのではないか。
- 民間でも人事評価を通じて同じ年次で2倍以上もらっている人もあるわけで、官でも、本当に優秀な人には支払うべきである。そうしないと、優秀な人間が官に集まらないということになりかねず、国にとっても非常にマイナスだと思う。これからの公務員の給与制度を考える上で、その辺のところを強く訴えていくべきである。
- 公務員の仕事とか所得に関するオンブズマン制度を設けるなどをしていけば、公務員の給与が極端に高い低いという議論はなくなっていく。また、そういうような制度を作っていけば、国民の公務員に対する不満というものはなくなっていくと思う。
- 民間準拠とかの統計的な作業をしなくても、ふさわしい人材を獲れるような高い給与が出せればいいが、現在の制度はそういうふうにできていない。官民人事交流で大手の会社から来たら、公務の給与は非常に安い。
- 俸給とその他手当を合計した場合に、一般職の場合、特別職の場合でどうなるのか、省庁別にどうなるのかというものをきちっと公表した上で、どのように見直していくのかを検討していく必要がある。

(官民給与の比較方法の在り方について)

- 労働市場も未成熟であるし、労使関係も未成熟であるから、基本的には、人事院が従来やってきた方法をなるべく合理的に修正しながら、官民給与のバランスを維持して、公務部内の配分に問題があるとすれば配分の仕方を考えるということが必要ではないか。
- 公務員給与の妥当性をどう考えるかということだが、民間の100人以上とか、50人以上とかを基準とする比較といった議論はほとんど意味がないと思う。

(労働基本権問題について)

- 団体交渉でやれる範囲は、できるだけ団体交渉で当事者にやらせた方が、市場のメカニズムに従うという意味で、適切なのではないか。

- 団体交渉について、労使双方、特に使用者という立場が、必ずしも現行の政府では明確に認識されていない。そういう状況の中で労働三権を付与して団体交渉やストライキをするとすると、労使関係が未成熟であり、非常に不安定な状態に陥る気がする。
- 民間とのイコール・フットィングということになれば、労働条件を同じにすべきである。官民の人材交流をこれから進める上でも、自衛官や警察官等を除いて労働三権を付与する必要がある。
- この給与懇話会は人事院に設けられたものであり、労働基本権を与えるべきという結論を出したからといって動く話ではない。労働基本権問題は政労協議で大いに議論していただいたらいいのではないか。
- 公務員制度改革の中で、業績評価制度を取り入れて、給与にも業績給的な要素を入れていこうという話になるとしたら、方法、基準等の仕組みについて、労使協議をすることが重要なのではないか。

(身分保障について)

- 身分保障がなぜ必要かという説明の中で、政治的中立性というところが、実は一番大事だと思う。
- 身分保障の問題が、官職の保障と雇用の保障が一緒になってしまっている。公務員はクビにならないと言われるけど、そうではない。そのところを明確に言えないか。

(懇話会の進め方等について)

- 公共サービスというのは一体どういうふうに国民に提供するのか、その公共サービスの担い手というのはどうあるべきなのか、どういう仕事のさせ方をするのかということ整理した上で、それにふさわしい公務員制度、公共サービスの在り方、サービスの提供の仕方があって、それに対する役所としての仕組み、仕事のやり方のルールがある。最後に人数がどれくらいあって、給与の水準がどういうことでもいいのかというところに行かなければならないが、一番下のところだけ先に検討しようとしている。

5 今後のスケジュールについて、今回は2月下旬頃に開催され、職員団体等関係者からのヒアリングを行うこと等が伝えられた。

(文責 研究会事務局 速報のため事後修正の可能性あり。)

以 上