

「給与懇話会」(第2回) 議事要旨

1 日時：平成18年2月20日(月) 15:30~17:30

2 場所：人事院第1特別会議室

3 出席者

〈委員〉西尾勝座長、上村武志委員、神代和欣委員、笹森清委員、丹羽宇一郎委員
(高橋伸子委員は欠席、座長以外は五十音順)

(オブザーバー 谷公士人事官)

〈国土交通省〉原田人事課長、武藤参事官

〈公務員労働組合連絡会〉丸山議長、岩岬副事務局長

〈日本国家公務員労働組合連合会〉小田川書記長

4 審議経過

国土交通省、公務員労働組合連絡会、日本国家公務員労働組合連合会から、それぞれヒアリングを行い、質疑応答及び意見交換を行った。

《国土交通省ヒアリング》

(1) 国土交通省から、業務の実態や人事管理の実情等について説明があった。

(2) 主な質疑応答、意見交換等

- 治安・防災対策等の特別な業務については、特別手当のようなものが出ているのか。
→ 海上保安官は公安職であるが、特別な業務について、特別な手当が出ている。
- 人件費の推移はどうなっているのか。
→ 地方整備局は、ここ10年程で旧建設関係だけでも1,000人以上人員が減っており、人件費もそれに合わせて減ってきている。
- 公共事業の計画と目標管理との関係はどうなっているのか。
→ 公共事業の在りようについては2つの側面の対応がある。1つは、費用対効果、コスト分析をどのようにして行うかということであり、国交省では、事前と事後の評価を行って外部に公表している。もう1つは時間管理であり、できるだけその施設ができるまでの時間を明示するという事で取り組んでいる。
- 計画と目標管理について、それなりにやっているとは思いますが、やはり数値目標がないので、なかなか目標管理ができない。国民の要求が非常に厳しいだけに、数値的な

目標管理が必要なのではないか。

○ 組織の責任と個人の責任の関係はどうか。

→ 問題が起こった時の組織と個人の責任の問題については、基本的にどの役所でも組織が責任を取るということで対応していると思う。一方で、個人が明らかに業務の執行について落ち度があったというケースについては、内部的な秩序を確保するという意味で、職員に対して応分の責任を取らせている。

○ 今回の人件費削減の動きは、人事評価制度と一体ではなく、一律に下げろとなっている。しかし、いい人は下げずに悪い人を下げることが当然必要である。そして、いらぬ業務があればやめてしまう。それによって経費カットがかなりできるので、増やすべきところは増やせばいい。こういう選択と集中、メリハリが全くないのが問題である。

→ 国土交通省は政府全体の平均値以上にこれまでも純減をしてきた。5年間5%の純減に向けての1年目だが、18年度の定員で見ると、政府全体の純減率0.44%に対して国土交通省は0.89%と倍くらいになっている。仕事の実態に着目して、メリハリをつけて人員の問題を考えていただきたいと思う。

《公務員労働組合連絡会ヒアリング》

(1) 公務員労働組合連絡会から、給与懇話会に対する要望や公務員給与に関する職員団体としての意見が示された。

(2) 主な質疑応答、意見交換等

○ 大変難しい時代、社会を迎えて、やはり公務員の役割というものが重要になってくる。そして公務員には、我々国民生活、あるいは国家のために大いに働いてもらいたいという期待がある。しかし、そのためには、公務員自身もある面では変わることが要請されているのではないか。昭和39年以来、歴史的、制度的に確立された官民比較の基本的枠組みは堅持すべきであるという主張をなされているが、そういう歴史的、制度的に確立されたものも時代の大きな変化によって当然のことながら変革を迫られているのではないか。

○ 公務員の給与問題については、非常に関心が高まっており、色々な議論が行われている。その議論の中には誤解などに基づくバッシングもあるという主張をされていたが、果たしてそれらが全て誤解と一言と言えるのか。実際に検討してみて、その結果として、それほど大きく変える必要がないということであれば、それでいいのではないか。

また、小規模事業所調査について行うべきではないと主張されているが、調査の意図が給与水準の引下げであると決めつける必要はない。検討すべきものは検討して、

協議すべきものは協議するという、柔軟なスタンスで臨むことの方が建設的なのではないか。

→ 経済社会等の状況の変化に対応して見直すことは、そのとおりだと思う。誤解を解くという意味でも、是非そのための努力はしないといけない。ただ、今日の状況を見ると、公務員の給与や人員の問題を政治的に総人件費改革の名の下で利用しようとする動きが見られる。これは、労使関係を超えており、非常に大きな問題があると思っている。変化に対応して見直すことや誤解を解くことは重要だが、拙速に見直すことはやめていただきたい。

○ 公務員の労働組合は労働基本権が制約され、協約締結権、スト権がないが、そうであれば誰に対して何を要求する団体なのか。

→ 公務労働組合は、職員の労働生活条件、雇用を改善していくために、組織を作って活動している。交渉相手となる使用者については、国の場合だと、直接の採用、任用は政府であり、総理大臣を中心として、各省大臣、その委任を受ける各省の官房長、秘書課長といったところだと理解している。労働基本権制約の代償機能として人事院があり、給与、勤務時間、労働条件に関する事項を勧告したり、規則を定めたりしているので、制度については人事院と交渉するが、実際に運用するのは各府省になるため、運用については各府省と交渉する。

また、定員、いわゆる雇用に関することは総務省人事・恩給局や行政管理局、年金等は財務省と、同じ労働生活条件について複数に渡って制度官庁があり、そこでの協議もやらなければならない。

○ 中央の公務員になりたいと思う人で、民間はどのくらいのレベルのところに入りたかということ、1000人以上の規模が大多数である。官民比較について、現行の企業規模を維持すべきという主張をされているが、むしろ大企業と比べるべきという要望を出さないのか。

→ バブルがはじけて財政問題が出てきてから、政治的にもマスコミ的にも、公務員は給料が高い、働きも悪い、という話がずっとあり、毎年数%ずつ賃金が下がり、一時金も下がってきた。そういう経緯があって、なんとか歯止めをかけてほしいというのが今の実情である。ただし、公務の人員規模、人事異動の範囲、学歴、職務の内容等からすれば、50人や30人という企業規模は該当しないのではないかと、もっと大きい規模のところのところが該当するのではないかと、私どもはずっと主張しており、1000人、500人の企業規模を入れて欲しいと言い続けてきている。

《国家公務員労働組合連合会ヒアリング》

(1) 国家公務員労働組合連合会から、給与懇話会に対する要望や公務員給与に関する職員団体としての意見が示された。

(2) 主な質疑応答、意見交換等

○ 定員削減が進むなかで、実施部門に民間委託労働者が50%近くいる職場もあるというのだが、具体的にどのようなところか。

→公共事業を行っている官庁では、職場単位で見ればそういったところもある。

○ 官民給与比較の方法について、「労使交渉で賃金決定を行っている企業を対象を限定すること」という要求が示されているが、これを本気で言うと、労働者全体の6分の1くらいの規模になってしまうのではないか。

→ 労働基本権制約の代償措置であればという前提での要求である。最近の様々な議論とかみ合っているとは思わないが、基本要件としてはあり得ると思う。

《ヒアリング後の委員の意見交換等》

○ 誰が公務員の本当の使用者なのかはっきりしないのが、日本国家の最大の欠点である。

○ 行政改革の議論として、内閣や内閣府に各省横断的な人事管理機能を持たせようという意見があるが、あまりにそこに人事権が集中しすぎると、プロフェッショナルではなく、素人集団が勝手なことを言うということにもなりかねない。

○ 人件費の問題は、人事評価とリンクすべきであり、一律に減らせばいいという話ではないという基本線をはっきりしておくべきである。

(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