

「給与懇話会」（第6回）議事要旨

- 1 日時：平成18年6月28日（水） 15:30～17:40
- 2 場所：人事院第一特別会議室
- 3 出席委員
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）
- 4 審議経過
第1回から第5回給与懇話会の各委員の意見を元に、事務局においてとりまとめた「給与懇話会意見の素案」について意見交換を行った。

《「給与懇話会意見・素案について」》

- (1) 事務局から、「給与懇話会意見の素案」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。

1 公務及び公務員の役割に関する意見等

- 民間と公務の関係、国と自治体の関係、政治と行政の関係だけでなく、事前規制型から事後チェック型社会への変化の中で、司法制度改革とも相俟って、今後、行政と司法との相互の関係も変化していくことから、公務及び公務員の役割を考えるに当たっては、行政と司法の関係の変化も背景として考えておく必要がある。
- 我が国の厳しい財政事情等を背景として行政改革推進法が制定されたが、数値目標による人件費削減ばかりでなく、公務に必要な人材を確保するという視点が重要である。
- 公務は国民生活を支える社会的な基盤であり、国家が責任を持って供給しなければならない、いわば「社会的共通資本」あるいは「公共財」という性格を有している。公務の質を落とさないことはもちろん、目先のことばかりでなく、国家の長期的な戦略に沿ったサービスをきちんと提供していくという視点も重要である。
- 規制行政には、経済的規制と社会的規制があり、経済的規制は極力緩和していく方

向にあるが、国民の安全・安心に係わる社会的規制については、一方的に緩和することは避けなければならない。

2 公務に必要な人材の確保に関する意見等

- 公務部内の均衡論だけではなく、官民に共通性の高い専門的な職種は職業別のマーケットの相場をもう少し意識したほうがよいのではないか。直ちにはそのようにならないかもしれないが、そういう方向を目指すべき。
- 公務員に国際的な視野を身につけさせるためには、純粹培養だけでなく、官民の人材交流をしながら人材を育てていく必要がある。官民の人材交流には処遇面などで障害が多いが、今後は、そういう方向を目指していくべきである。
- 地方で勤務する国家公務員は、国民との接点であり、国民と直接向き合い、国民の意見を政策に反映するという役割を担っているという点が特に重要ではないか。今よりも国民の立場に立って行政を担う必要があり、国民への目線を持って仕事をすることが重要である。
- 公務への女性登用を少子高齢化などの政策分野に限定すべきでない。各政策分野を通じて、女性の視点を取り入れた政策形成が行われるためには、民間に有為な女性の人材があれば、幹部職員として登用すべきである。

3 公務員給与の在り方に関する意見等

- 単に給与を削減するだけでは良質の公務員を採用することは困難になる。公務員の経費削減は、人事給与制度を抜本的に見直し、メリハリのある給与体系を作ることにより図るべきであり、一律に削減するのでは良い人材が来なくなる。またメリハリのある給与を実現する上でも、民間のようにきちんと差がつけられる評価を導入する必要がある。
- 評価は単に処遇を良くするためだけでなく、信賞必罰としてマイナスも評価できなければならない。また、評価のための評価にならないことが重要である。
- 公務は能力・実績を重視した人事管理が行われてこなかったという意見もあるが、民間の大企業でも長期間かけて幹部を育成、選抜する場合には、給与でそれほど大きな差をつけていないのではないか。

- 民間では、給与にメリハリをつけるために、追加原資を相当使っている。公務では、追加原資に制約があり、その中でメリハリをつけるのは技術的に非常に困難である。また、公務には業績を測るための利潤という概念がなく、民間とは基本的な前提条件が違うということも認識すべきではないか。

4 その他の意見等

- 国民から見ると、官舎や年金や再就職など、公務員の処遇の全体像が不透明でわかりにくいとの印象を持たれている。公務員の生涯賃金がどうなっているか、幾つかのモデルを示すべきではないか。
- 公務員の生涯賃金をモデルとして示すことは、各省によって実態も大きく異なるため、非常に困難ではないか。仮にモデルを作った場合でも、一部の例を示しているに過ぎず、代表性があるのか疑問である。また、そのモデルと民間の平均のモデルを比較しても、公平な議論にならないのではないか。

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。)