

「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」（第4回）議事要旨

- 1 日時：平成18年2月10日（金） 15:30～17:30
- 2 場所：人事院第2特別会議室
- 3 出席委員（敬称略）
神代和欣座長、阿部正浩委員、石田光男委員、大竹文雄委員、岡田真理子委員、
神林龍委員、前浦穂高委員（座長以外は五十音順）
- 4 審議経過
 - (1) 事務局より、「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》

- 公務というのは利潤追求の活動をしているわけではなく、公務員は全体の奉仕者として、労働基本権を制約され、政治的な中立性を要求されているという特質がある。
競合した労働市場と比較するという視点や人材確保の観点も大事であるが、その前提として、公務とはそもそも何故必要なのか、あるいは公務にはどのような質の者を確保する必要があるかという点について、国としての政策を積極的に説明していくべきではないか。
- 公務を批判する側からすると、民間でできるのに公務で担当している分野があった場合、そこは公務である必要はないのだから、まさに民間の平均給与を払えばいいのではないかという議論になる。
- 公務と民間の役割分担を明確にすることと、現に公務員として存在する者の給与の問題とは一応切り離して議論すべきではないか。
- 民間給与実態調査というのは企業にとって負担が大きいものであり、小規模企業まで広げるとなると、回収率も相当落ちてくるのではないか。小規模企業も調査対象として全体のカバー率が上がるとしても、実際の回収率が極端に低くなってしまいうのは、国民の納得性をどれだけ確保できるのかという疑問がある。企業規模を引き下げた場合、調査を受ける企業側の負担も、実施する側の負担も相当大きくなるので、ど

れくらいの費用対効果があるのかということを考えなければならない。

- 役職の名称や、役職段階数が同じであったとしても、企業規模 30 人の部長と 100 人以上の部長とではやはり責務が違ってくるという考え方は十分あり得る。このような職責の差を、比較にあたってどう考えるかということになる。
- 現時点での公務員の人材の質を確保することを前提として、給与はどうすべきかという整理にすべきである。そのような基本に立って、後は技術論的にどう比較することが望ましいのかということになるのではないか。
- あまり企業規模を下げる必要はないと考えるが、どうしても引き下げるべきという考え方に対しては、技術的にコスト・ベネフィットを考えるとこのくらいの規模が適切ということを示すのではないか。
- 現状のラスパイレス比較の下で、比較企業規模を拡大したとしても、それほど下がるということはないのではないか。

《原資と配分についての意見》

- 原資の水準についてはラスパイレス比較で厳密に行っている。他方、配分（制度）については労使の意見も踏まえて決定されるものである。

（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