

「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」（第2回）議事要旨

1 日時：平成17年12月9日（金） 10:00～12:30

2 場所：人事院第1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、岡田真理子委員、神林龍委員、前浦穂高委員（大竹文雄委員は欠席、座長以外は五十音順）

4 審議経過

- (1) 事務局より、官民給与の比較方法等について追加説明がなされた。
- (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。

（ラスパイレス方式による比較方法に関する意見等）

- 仮にラスパイレス比較を行う時に、民間の職能資格制度を使うとしても、企業によって職能資格のランクの数や、呼び方も違うなど、色々な問題があって、統一的に比較するのはかなり困難だということが分かっている。
- 賃金格差には、ある属性の人達にどれくらいの賃金を付けているのかという付け方の差の部分と、ある属性を持っている人達がどれくらいいるのかという属性の差の部分と、2つに分かれる。通常、属性の違い、つまり年齢が高い人達が一杯いるから賃金が高いという部分は純粋な賃金格差ではない。賃金格差が生じるとすれば、同じ年齢の人あるいは同じ勤続の人、同じ学歴の人に対して付けている賃金が違うからである。
- 例えば、30人以上の部長と、部付部長で、やはり部付部長の方が能力的にレベルが低いとか、賃金が低いということになれば、企業が部長でランクを同じにしていたとしても、その人はちょっと賃金が低い。いい方だけ引っ張ってきていて、ラスパイレス方式で計算している可能性は十分に考えられるのではないか。
- 部付部長等のスタッフも比較に取り入れるよう考えるべきではないか。
- 職階というものを全部除いて賃金関数をはじいて、もう一方では職階を入れた賃金

関数をはじめ、その比較をする。そのズレが大きいと、職階のカテゴリーの違い、あるいは職階を定義したことによって出てくるサンプリングの違いというものが、賃金格差に対して大きな説明力を持つ。

- 民間との比較の際に、東京の企業規模500人以上の企業をこことぶつけるとか、そのところは非常にテクニカルだが、公務員賃金決定の際に非常に重要な論点だと思う。

(民間賃金の単純平均は指標として使えるかという点に関する意見等)

- 単純平均とした場合、やはり民間の方が女性の格差が非常に大きい。公務は基本的に格差がないので、そこら辺が一番引かかる。
- 単純に考えて何かと何かを比較する場合に、ウエイト付けもなく単純に単純平均で比較するというのはあまりにもナンセンスである。ラスパイレス比較をする時にどういうウエイト付けであるとか、どういう基準を立てているのかをきちんと説明して、だから合理的だということの説明の方が現実的なのではないか。

(比較要素に勤続を入れるという点に関する意見等)

- 公務が勤続が長い人達が多いので、勤続が長くなればなるほど賃金が上がるという仕組みがあれば、公務のほうが平均的な賃金が高いというのは、勤続の部分で説明されるということになる。
- 単純な仕事をしていて勤続年数が長い人がいるというのは、賃金論ではなくて、人事管理論の問題で、労働力として比較する時には勤続年数が入るってというのはもっともな比較要素だと思う。
- 比較という観点からいうと、もし仮に民間に、非常に低階層、低職階で勤続25年というような人がいたとしたら、その人達と、今現にいる公務の低職階の勤続25年の人とを比べて格差があるのかないのかということ調べないといけな。

(職種による比較に関する意見等)

- 何か民間のキージョブ的なものを採れないのか。特に公務に多い一般係員の中でも、単純な労働者に近い者から、相当高度なIT技術を持っている職員もいる。分析能力がある人も、判断能力のある人も混じっている。今時、相当能力差が広がっていて、民間の方は市場賃金とかいっている時代に、一番数の多いところがざっくりただの係員ということでもいいのか。例えば、法律職、経理等、割合はつきりしているジョブを採

って、今まで職階的な概念しか使っていないのに対して、世界市場で通用しているようなジョブを、いくつか別サークルで採ってみるといえるのはどうか。

- キージョブを定義するというのは非常に難しいが、例えば、転職者を観察するのはどうか。転職している人なら、職種、職階、ジョブというものは、変わっているかもしれないが、そう多くは変わらないだろう。どういう部署、あるいはどういう仕事をやっていた人が、どういう仕事に転職しているのかを見て、そこでの給与水準がどうなっているかを見ることで、公務が高いのか低いのかの参考情報になるのではないか。
- 10年目くらいまでの、まさに留学を機に退職するような人達がどうなっていくのかということは、参考になるのではないか。

(比較企業の規模に関する意見等)

- 小規模を入れるということは、要するに製造業のウエイトを減らして、サービス業等の企業を増やしていく意味もある。単なる規模の問題ではなくて、業種の対象がずいぶん変わってくる。サービス労働、非正規労働はサービス業等の方に多い。現在の産業・就業構造の反映という意味で規模は見直す必要があるのかもしれない。単なる規模を下げるという話ではなくて。
- 規模を下げるのがどれくらい調査に負担をかけるのかというのはよくわからないが、本当に大変なことだと思う。それと本来の制度の理念とを比較したら、理念のほうが重要だとは思いますが、やはり現実的に制度の運営が非常に困難をきたすような制度だとちょっと問題があるような気もする。
- 小規模事業所の調査を行うとなったら、調査の方法は相当議論をしないとイケない。

(公務員の給与水準に関する意見等)

- 入り口で試験により選別をされている人達の労働条件をどう考えるのかというのは非常に重要だと思う。また、最近の経済状況等を考えると、民間企業に比べるとかなり厚い身分保障があるというのは確かだと思われるので、そういうところも合わせて、それを給与に反映、加味するのかとか、そういうことを考えるのか。
- 入り口のところで何らかの基準で選抜している以上、選抜された人と選抜されていない人の間には「何かの差がある」という風に考えるべきである。その差というものがあつたとしたら、類似の職種とか類似の仕事、類似の能力というものを見るときに

その差も考慮しないとイケないはずである。その違いが、いわゆる能力と結びついているのか、それとも学歴と結びついているのか、事実としてあるかないかというのは別として、もっと抽象的な問題だと思う。

- 雇用が保障された時に賃金が安くていいのかということについては諸説あり、そう単純な話ではない。一般的に賃金総額を考えた時に、雇用保障があるほうが、賃金総額が少なく済むということはあまり言えないということが、経済学の結果としてはある。ただ、現実を見た時に雇用が保障されているかのように見える企業というのは調子がいい企業であるから、賃金が高いという相関がある。

(諸外国の給与に関する意見等)

- アメリカやイギリスでは、低位職階で長期勤続したからといって、あまり給与が上がっていないと思う。
- 諸外国で団体交渉以外で公務員の賃金が決まっている主要先進国は、どの程度の比較をしているのか、という押さえが必要だという感じがする。

(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