

「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」（第3回）議事要旨

- 1 日時：平成17年12月22日（木） 18:00～20:00
- 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、大竹文雄委員、岡田真理子委員、神林龍委員
（阿部正浩委員、石田光男委員、前浦穂高委員は欠席、座長以外は五十音順）
- 4 審議経過
 - (1) 事務局より、「論点整理及び当面の対応策」（たたき台）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に関する意見等》

- 公務に求められる職員の質は、結局は大企業と競合すべき水準を保つべきなのかどうかということに依存する。公務に非常に高いレベルの人達が必要だということであれば、大企業と本当に競合しているのかを調べる。しかし、高いレベルが必要ではないということであれば、競合すべき水準を考え直す必要がある。
- 年齢、学歴、勤続年数等を使って、本当に似たもの同士というのは定義できるのか。現行の考慮要素には入っていない質というものがあって、本来ならそれをターゲットにした似た質の人を比較しないといけないのではないか。
- 昭和39年に、事業所規模50人以上から、企業規模100人以上、事業所規模50人以上に変えたのを元に戻すという話なのか、それとももっとドラスティックに30人まで下げるということなのか。あまり規模を引き下げると、公務員の質の問題が出てくるのではないか。
- 公務員の質というのはこれだけ必要なんだということが説得できないと、給与を下げて質が悪くなってもいいという議論には勝てないのではないか。
- 現時点の公務員の質を給与と考えると、その人達を処遇している現在の給与体系が適切なものかどうかを考えればよいのではないか。その結果、今の処遇が高すぎるので

あれば是正すればよいし、適切だというときに、それでも政策的に給与を下げるというのであれば、それは職員の質を落とせということになる。

- 公務に求められる職員の質を抽象的に議論した場合、給与はその決定要因の1つに過ぎない。
- 給与が多少低くても、公務員という仕事がしたいという人はやはりいると思う。現時点での額面給与の水準だけを比較することで、同じ質の労働者を探っているという結論を導くというのは難しい面があると思うが、それでもやはり給与水準は大きい。

《現行のラスパイレス方式の検証に関する意見等》

(比較要素に勤続年数を入れることについて)

- 公務員の場合はクビにならないため勤続年数が長く、一方民間企業の場合はクビになる可能性や潰れる可能性があり、勤続年数が平均的に短いというリスクがあったとすると、勤続年数が同じ者同士で比較していいのか。同じことは、昇進の可能性についても言えて、例えば公務員の方が民間よりも確実に昇進できるという状況にあった時に、同じ級にあるからといって、比較することは問題があるのではないか。

(役職段階別の対応関係について)

- 公務と民間の労働者のマッチングがうまくいくよう、スタッフ職の問題も含めて、民調の対象従業員、役職段階別の区分の仕方というのは相当見直したほうが良いような気がする。

《原資論と配分論（公務部内の均衡）についての意見等》

- ラスパイレス比較は、同じ質の人を比較しようとしているが、結局は、それを原資に反映させて、一人一人の比較対象者をきちんと同じような水準とすることでは必ずしもない。そこがあまり理解されておらず、もう少し積極的に説明したほうが良いのではないか。

配分は人事管理と密接に関係しているのだから、総額で見合っていれば良いのではないか。

- 規模を引き下げて、原資が小さくなることによって、きちんと仕事をしながら我慢している人達にもっと我慢してもらわなければいけないということになれば、かえってマイナスの効果を及ぼすことになるのではないか。

易しい仕事をしている人はもっと低い給料にすべきという公務部内の配分に対する

批判があるのに対し、現実の見直しの要請は専ら官民比較問題として公務全体の原資のほうに来ているというねじれがあるのではないか。

《公務員の給与水準に関する意見等》

- 民間はクビになる可能性、倒産する可能性があるが公務員にはない。民間の方は、賃金が下がる分以上にリスクがあるが、賃金だけしか比較していないという部分に対する不満というのは国民感情としてある気がする。

- 確かに雇用保障されれば賃金は安くなるべきだという議論もあると思うが、雇用保障されているから賃金が高くなっているという逆の議論もあり、実際のところどっちなのかよく分からない。経済学において、雇用保障されていると必然的に賃金が安くなるという議論にはならないと認識している。

- 民間企業は、例えば特別な能力があって、結局企業側がクビにできないような状況になっているから賃金の交渉力が強くなっているのであるが、国家公務員が特別な能力のせいで給与が高くなっているという因果関係は何も無い。
国家公務員は雇用保障をしたうえで、特別な能力が無くても給与を上げているが、民間ではそのところは雇用保障せずに派遣なりでやっている。

- 大企業と中小企業の賃金格差や、パートタイマーとフルタイマーの賃金格差というのはコンスタントに存在しており、倒産リスクあるいは失業リスクによって賃金較差があるという話がどこまで本当なのかということはやはり分からないのではないか。

(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