

「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」（第1回）議事要旨

1 日時：平成17年11月14日（月） 13:30～16:00

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、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) 座長より次のとおり挨拶がなされた。

この研究会は、人事院が行っている官民給与の比較方法について、民間企業における人事・組織形態の変化等に対応できるよう、適切な比較方法をお示しすることが主な役割であると承知している。

また、今回の検討は、現在人事院が行っている比較方法の検証や、民間企業における組織のフラット化などの変化を踏まえて、官民比較における対象者の範囲をどうするか、比較企業規模は適切かといった問題についても検討することが必要となる。さらに、官民の給与比較の基礎となる民間給与実態調査等についても、その調査方法等の検証が必要になる。

スケジュールとしては、来年夏頃までを一つの目途に検討を行うが、来年の人事院勧告から実施できるものについては、早期に見直したいとの人事院のご意向もあるので、研究会での検討は、かなり短い期間において一定の方向性を見出ししていくことが求められている。その間、委員の皆さまには、自由闊達に幅広く議論していただき、研究会を実りあるものにしたい。

当面の進め方としては、人事院から現行の官民比較の方法などについて説明いただいたうえで、論点と当面の対応策を整理することとなる。また、研究会の開催回数も限られると思うので、できる限り自由に議論をしていただける時間を確保していきたい。

委員の皆様方のご協力をいただき、座長の務めを果たしていきたいと思うので、よろしく願いしたい。

(2) 給与局長より挨拶がなされた。

(3) 出席者の紹介があった。

(4) 研究会の公開等の取扱いについて、研究会は非公開とし、議事要旨、委員名簿、会議日程はホームページ上で公開とすることが決定された。

(5) 事務局から官民給与の比較方法等について説明がなされた。

(6) 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)

- ラスパイレス比較をするときに、今あるセルをもっと細かく切ってやればいいのではないか。例えば勤続を入れるとか、民間の方でも9分類とか、10分類くらいの職種を聞いて、セルを増やして行って、比較する。そうすれば今までの比較がセルが少ない分、どういうふうにバイアスがかかっていたのかということが分かるのではないか。
- 現行のラスパイレス比較のテクニカルな検証はやらなければいけない。やった結果、今の方が合理的だということになるかもしれないが、別のファクターを入れた方がいいとなるかもしれない。
- ラスパイレス指数を作る時に人数でウェイトをかけているが、年齢や学歴によって、同じ一人というふうに理解していいのか。つまり、高卒の一人と大卒の一人というのを同じように評価をしていいのか。単純に人数でウェイトをかけるのではなく、ウェイトをもう少し考える必要があるのではないか。
- 給与というのは、大きくいって、給与の「決め方」と「決まり方」の二段階がある。今見ているのは、給与の「決め方」と「決まり方」を反映した決まった後の給与である。我々としては、「決め方」を比較するのか、「決まり方」を比較するのかを議論しなければいけない。

(官民較差と配分に関する意見等)

- 原資の確定と配分は別という二元論を維持するのかが根本的な問題になってくるのではないか。公務員の給与の水準を民間と比較して総額を決めて、あとは公務部内の配分とするか、それともその配分にまで比較結果を反映していくのか。もし後者だとすると、総額をどんと決めるということではなくて、例えばライン職員、あるいはスタッフ職員という括りで、ライン職員の総額、スタッフ職員の総額、派遣職員の総額、非常勤職員の総額という形で比較をする、つまり比較対象を分割するということになるだろう。
- 比較対象企業の規模の問題と、今の比較の中で職階比較を部内の配分構想にどこまで反映させるかということ、この研究会としてどこまで示唆するのかしないのか、という辺りが非常に重要な問題になるのではないか。
- 総額の平均のところではバランスさせればいいのか、各職階、大きな職階ごとにバランスさせるべきかでやり方が変わってくるのではないか。

(職種による比較に関する意見等)

- 官民比較に職種の要素を入れる場合、民間給与の調査時に、民間で職種給というものが本当にあるのかを探さなければいけない。しかしその場合、日本は外国の様に職種概念でレートが決まっている訳ではないため、民間のどこを探すかという話からやらなければならない。
- 昔に比べれば、特に研究開発部門のエンジニア等では職種給的な給与が増えており、民間も50年前とは事情が変わっていると思う。しかし、全体の職種基準で官民比較ができるかという点、少しはできるかもしれないが、大部分は職階給ではないかという実感がある。
- 職種別に比較するという点であれば、公務員というのは巨大なシンクタンクであるから、民間のジェネラルなホワイトカラーの方々を対象職種として比較をするというのが、最もリーズナブルという点、比較という意味では真つ当な意見なのではないか。
- 職種とか職務と言うが、職階で比較するというのは、意外とリアルで正確な比較なのであり、分かりやすいのではないか。
- 地域差と年齢差に加えて、職階差というものがあり、この職階の問題が、労使交渉という場ではなかなか突き抜けにくいテーマではないかと推測するが、きちっと議論する必要がある。
- 職種ごとに分けるのは、イギリスがやっているやり方に近い。イギリスのシニア・シビル・サーバント（上級公務員）などは一般公務員に比べて非常に賃金が高くなっている。民間の相当上のいいところと比較しており、俸給表も全く別になっている。一方、下の方は団体交渉でやっている。
- 公務員の市場価値という点では、例えば、一人の人の追跡をやって、公務員を辞めて、次の職種でいくらもらったかというのが分かると、ある意味で市場価値が分かる。ただ、そういう調査が出来るかどうかという問題は別にあるが。
- ラスパイレスの職種分類については、現行の職階による分類で十分なのではないか。

(比較企業の規模に関する意見等)

- 対象規模を企業規模50人以上にすればカバー率は拡大すると考えられるが、一方、公務は、任用試験もあるし、パブリック・サービスとして、国民に良質なサービスを提供する義務もある。中小零細を入れれば公平だというわけにはいかないのだから、まさにそのコンパラブル・ジョブというのは何かということがポイントになる。
- 比較対象規模をどうするかという問題を考えると、例えば、50人にするとか、30人にするとか色々あると思うが、行政職(一)の管理職の課長級の人達と企業規模50人のところを比較するというのは問題があるのではないか。例えば、仮に行政職(一)の上のほうは100人規模と比較をして、下のほうは50人規模と比較すると、やはり俸給表を分けるというようなことをしないとイケないのではないか。
- 100人と50人のところで切った時に、実際にどのくらいの違いがあるのか、小規模事業所の実際の給与水準等を把握しておく必要があるのではないか。
- 比較企業の規模を議論する場合には、公務員の人材は試験を通るという入職経路が違うので、労働市場に登場する人材の違いに関する議論を外した、単純な規模の縮小は適当でないのではないか。
- 正規の公務員はⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種いずれにしても採用試験を受けなければならない。公務員試験に受からなかった人はどこに行っているかが調べられないか。

(公務員の平均給与に関する意見)

- 公務員の給与というのを決める場合には、やはり相手の方も派遣労働者ではなくて正規の社員と比べるのが当たり前だという議論をしている。民間賃金が、派遣やパートを織り込んだ結果、公務員より低いという批判に対しては、公務も非常勤、派遣労働者の実態があるのだから、実態を明らかにして、公務の平均給与額を示していく必要があるのではないか。
- 5 今後のスケジュールについて、次回は、本日の説明や議論を踏まえて、検討課題や当面の対応策について意見交換を行い、年内にたたき台を策定していくこと、日程については追って連絡すること等が伝えられた。

(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