

「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」(第14回)[議事要旨]

- 1 日 時 平成15年5月21日(水) 10:00~13:00
- 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、安藤俊裕、稲継裕昭、今野浩一郎、佐藤博樹、嶋津昭、西村美香、眞仁田勉、山路憲夫の各委員(笹島芳雄座長代理は欠席。座長以外は五十音順。)
- 4 審議経過

基本報告(仮称)に向けて委員間で意見交換が行われた。委員から大要次のような意見等があった。

本研究会では、公務員の労働基本権が制約されている現行の枠組みを前提として議論しているものであるということを明らかにしておくべきではないか。

公務員給与の水準決定方式として、なぜ「民間準拠」方式が適切かということについて、市場原理で給与の総原資を決定できないことも理由の一つとしてあろうが、基本的には公共財としての公務の効率性をいかにして維持するかということに由来するものであり、民間企業と競争しつつ有能な人材を確保することが、公務として国民に質の高いサービスを提供することの前提になるということもあるのではないか。

民間給与の調査、官民給与の比較の仕組みの歴史的変化についても少し説明しておくべきではないか。

地域限定勤務俸給表の検討については、他の職員等との公平性などを慎重に踏まえる必要がある。

従来調整手当が担っていた、民間賃金等に関する地域差の調整機能は新たな地域手当に吸収させることとし、異動に伴う様々なコストを補填し、転居に伴う生活の変化を軟着陸させるために、支給期間をある程度限定した異動手当を支給する方が良い。

諸外国では、日本のように命令で転勤するのはレアケースである。任用制度の問題が根本にあり、それに見合った給与制度としなければならなくなっているという面がある。諸外国では、命令で転勤させる場合、昇給で異動前の給与水準に達するまでは異動前の給与額を保障するのが一般的。日本では諸外国で例外的なケースが一般的になっているという問題点があり、それを無視した議論は難しいのではないか。

現在のように、国側の事情で命令により転勤させることを前提とすれば、収入が減少してしまうような場合、そのままでは転勤させにくくなるので保障が必要とはっきり言ってはどうか。その上で、本人の希望による異動の場合、手当は支給しない方が良いのではないか。

異動保障は、もともと生活水準の調整等を趣旨とするものであり、合理的なものだと思う。異動保障に問題があるとする指摘も異動保障そのものを否定しているのではなく、その運用や、同一額の手当が3年間機械的に支給されることを問題視するもの。むしろ現行の異動保障を異動に伴う物理的又は精神的なコストに対する手当へと改め、実態とニーズに合わせた制度に改めるべき。その場合、支給期間を3年に限定することなく、必要であれば4年、5年でも保障する必要があるのではないか。

異動に伴うコストの補償は、ある等級以上の者については職務給に含まれており、転勤することを前提に評価されていると考えるべきではないか。異動手当の支給期間を限定しないということは全国給を支給することと同じであり、現在と変わらなくなってしまう。

現行の異動保障との違いが明確となるような制度設計とするべきだ。

地域手当にどれだけ差をつけるかは非常に大きな問題。ここで非常に大きな差をつける場合、それにプラスして異動保障的な異動手当を導入すれば、昇給により異動前の給与水準に達するまで支給することとしても、現行の調整手当の異動保障と同じ3年間か、場合によってはそれを超えるかもしれないということになり、国民の理解は得られないのではないか。

民間給与の地域差を忠実に反映するのか、あるいはある程度考慮するだけにとどめるのかについて、判断する必要がある。それによって、異動手当の設計や説明の仕方がずいぶん変わってくるし、その内容が国民に受け入れられるかどうかということに影響してくるのではないか。

個人的には、地域手当の支給率にあまり大きな差をつけない方が、異動前の給与水準に達するまで異動手当を支給することとしても、長期間にわたり支給し続けるということにはならなくて済むのではないかと思う。

自分が上司だったとしたら、減収幅が大きいところへ異動しろとは命じ

難い。

極端な例であるが、例えば、地域手当の格差を小さくして、異動保障は一切しないということにすれば、できるだけ転勤させるなというメッセージになり、期間を限らず異動保障を行うということにすれば、いくらでも転勤させてよいというメッセージになる。総合的に考えてどちらがよいかということではないか。

俸給表は全国一本としつつも、俸給表の職務給をより徹底させ、年功要素を縮小させるため、年齢や生活に対する部分を俸給から分離することも考えられるが、生活に対する部分を分離しなくとも年功的運用を防止することはできるのではないか。

職務給原則を維持するのであれば、スタッフ職俸給表を作らなくても同じ俸給表の中にスタッフ職も管理職も含めることは十分可能ではないか。ただ、行政職に期待されるものとは違った仕事をし、行政職の職務評価の考え方とは異なる職群が出来たので、独自の給与体系を作るということであれば理解できる。

霞ヶ関と地方との間に存在する仕事の量、密度の差が、給与にきちんと反映されていないことが問題なのではないか。

超勤問題については、公務の性格から、超勤手当よりも「霞ヶ関手当」とか、「課長補佐手当」的なものを導入し充実を図ることが有効であり、本研究会の趣旨にも合っているのではないか。

仕事のやり方の見直しという問題もあり、超勤問題については、むしろ、職責手当でカバーすることが良いと思う。

5 次回の日程について

次回（第15回）は、平成15年5月30日（金）

（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