

「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」(第5回)[議事要旨]

- 1 日 時 平成14年12月3日(火) 14:00~16:15
- 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、笹島芳雄座長代理、安藤俊裕、稲継裕昭、今野浩一郎、佐藤博樹、嶋津昭、眞仁田勉、山路憲夫の各委員(西村美香委員は欠席。座長、座長代理以外は五十音順。)
- 4 審議経過

- (1) 法務省、財務省から、組織の概要、人事管理の実情等について説明がなされた後、次のような質疑がなされた。

同一省庁でも職種により、全国異動と管区内異動しかないもの、それに加えて府県内異動まであるものがあるようだが、その理由は何か。

これに対して、同一府県内に多くの官署がある職種の場合には府県内異動というパターンがあるが、各府県に基本的に一官署しかない職種などの場合には、府県内異動というものが想定しにくい旨、回答があった。

職務給といっても、現行制度においては同じ職務であっても給与に幅があり、職員によって給与が異なるのが実際である。職務給だから地域で差をつけられないということではなく、説明の仕方、職員の納得が得られるかが重要であり、例えば、給与を仕事に対する部分と生活給に対する部分に構成し直した上で、地域によって生活給部分が異なるという仕組みもあり得るのではないか。民間のケースを参考にすれば、府県内異動者と管区内異動者、全国異動者という3つのグループに応じた生活給を用意することが考えられる。

職員が転勤せずに同じ地域にとどまることを希望することはできるのか。

これに対して、職員の希望は考慮しているが、業務上の都合等により必ずしも希望どおりにはならない旨、回答があった。

2~3年という異動サイクルはかなり短いように感じられるが、なぜそのように短期間で異動させる必要があるのか。

これに対して、地域と密着しすぎるのを避けるという業務上の配慮と、

異なる勤務地で多様な経験を積ませることによって能力向上を図るとい  
う人材育成上の配慮がある旨、回答があった。

給与制度は異動政策との関連で考える必要があり、給与制度を変えるに  
は、併せて多くの職員を頻繁に異動させている現在の異動政策も変えてい  
く必要がある。

職員が同じ職務に長期間とどまることに伴って生じるおそれのある業務  
上の不正等を避ける手段としては、職員を異動させるという方法だけでは  
ない。例えば、外資系の銀行のように長期の休暇を与え、その間ほかの職  
員に業務を担当させるという方法も考えられる。そうすることにより、異  
動回数を減らすことができるほか、職員の休暇も増加し、転勤に伴う人事  
コスト削減にも資する。

職員を異動させる場合に、調整手当における異動保障の期間を考慮する  
のか。異動保障があるため、2～3年で異動させているわけではないのか。

これに対して、異動保障の期間を考慮した人事管理を行っているわけ  
なく、行政上の弊害が生じるおそれ等を考慮して、従来から2～3年の異  
動サイクルとなっている旨、回答があった。

優秀な ・ 種職員を抜擢して地方から本省に登用しようとしても、最  
近は希望者が少なくなっているのは、本省に行っても割に合わない、  
逆に言えば、地方の給与水準が高くなっているということではないか。

これに対して、地方の勤務環境も以前と比べれば厳しくなっているも  
の、本省はそれよりさらに厳しいものとなっているという勤務環境の問  
題等から、地方に比べて本省の魅力が減ってきているとも考えられる旨、  
回答があった。

(2) 委員間で、次のような意見交換がなされた。

各省の人事管理の実態を踏まえると、給与とどのように結びつけるかは  
別として、管区という範囲が人事管理上の一つのユニットになっているの  
ではないか。

今後は、限られた範囲内での異動しか望まない職員や異動を望まない職  
員が増えてくると思われる。そのような環境の中では、現在のような広範  
囲かつ頻繁な異動を行うことができなくなると考えられる。したがって、  
現行の異動パターンを前提に給与制度を考えるのではなく、今後の人材育  
成や異動パターンの変化も念頭に置いて給与制度を考えるべきである。そ  
うすると、府県や管区といった異動パターンごとの給与というものを考え

る必要がある。

現在のような異動範囲の広さや異動頻度の多さは、人材育成上、本当に必要なのか。現行の運用よりも異動範囲を狭くしたり、異動サイクルを長くしたりしてもキャリアアップは可能ではないか。

勤務するには厳しい地域があり、職員が耐え得る期間ということで3年といった慣行ができた。内部部局でも、2年程度で動かすというのが慣例になっている。そうした慣例を変えるのは、なかなか難しい。

へき地における勤務など敬遠されがちな仕事は、職員が平等に分担して短期間で回すというのも一つの考えだが、逆に、そうした仕事に長く就いてもらうためにはどうしたらいいかということを検討することも考えられる。

行政上の権限を持っていることからすれば、一般的には、2, 3年を超えて業務を担当させると問題が生じるのではないか。

へき地で勤務して戻ったら特昇させるとか、次の異動先は本人の希望に配慮するという例はある。

異動頻度が多くなってしまう原因の一つに、1人を異動させたことに伴って、多くの職員を玉突きで異動させざるを得なくなるという場合がある。また、職員に多くの異動を経験させて、部局を超えた全体的な視点から業務を見ることができるようにするという一定の目的をもって異動させているという要素もある。

公務の場合、同じ課の中に十数年在籍している職員と、2, 3年で異動する職員がいたりするところもある。全員が必ず3年で異動するとなると、ベテランがいなくなってしまう。

職責や職務の困難度といった比較要素を使って民間の対応する職務、職責と厳格な比較ができれば、本省・地方といった勤務地に関係ない官民比較が可能なはずであるが、そうしたやり方がどこまでできるのかという問題がある。

民間では、地方の優秀な社員を抜擢して本社勤務させる場合、通常であれば雇用区分を変更するはずである。しかし、公務では、優秀な・種職員を地方から本省に登用する場合であっても、グループを変えていないのではないか。

(前記の意見に対して)むしろ種扱いにはしないが、地方の・種と区別し、本省の中で独自の位置付けがなされており、両者の中間グループとされているのではないか。

5 次回以降の日程について

次回（第6回）は、12月12日（木）。

次々回（第7回）は、12月26日（木）。

（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