

「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」(第4回)[議事要旨]

1 日 時 平成14年11月21日(木) 14:00~17:00

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、笹島芳雄座長代理、安藤俊裕、稲継裕昭、西村美香、山路憲夫の各委員(今野浩一郎、佐藤博樹、嶋津昭、眞仁田勉の各委員は欠席、座長、座長代理以外は五十音順)

4 審議経過

厚生労働省、農林水産省、国土交通省から、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。

調整手当については3年間の異動保障があるが、3年経過後に実際に異動保障が切れて給与が下がるようなケースがあるのか。

これに対して、本省から地方へ異動し、3年以内に本省に戻るケースが多いが、異動保障が切れて給与が下がる場合もあり、制度でありやむを得ない旨、回答があった。

全国異動の職種であっても一定の異動を経れば自らの希望地に戻ることができる職種もあると聞いたことがあるが、どうか。

これに対して、職種によっては、採用後の教育訓練の段階では全国異動を原則としつつ、一定の段階からは職員本人の希望も聞きつつ人事異動をすることから、結果的に特定の地域を中心とした人事異動となっている例もあるが、就任させるポストとの関係もあり、その後も全国異動があり得る旨、回答があった。

地域限定勤務となっている職員がいる場合には、地域ごとの俸給表を設けることも考えられると思うが、全国を異動する職員については、地域ごとに俸給表を設けると本省や東京在勤に比べて給与が低すぎて転勤を忌避するようになり人事運用を難しくしてしまうことになるのか。

これに対して、全国を異動する職員のほか、結果として一定の地域内で異動する職員が多い職種もあるが、その場合であっても特定のエリアでは職員数が少なく、人事管理を行うことはできないため、全国異動を前提と

した人事運用が必要でありそれに支障がないような給与制度とする必要がある旨、回答があった。

異動した場合、公務員宿舎の確保状況はどのようになっているのか。また、宿舎使用料はどの程度か。

これに対して、公務員宿舎については、概ね確保できており、宿舎使用料については、古い建物と新しい建物でも異なり、幅がある旨、回答があった。

民間のマンションに入居した場合の敷金や権利金についての措置はどのようになっているのか。公務員は民間住宅を借用することを前提とした住宅政策はなされていないのか。

これに対して、住居手当においては、敷金や権利金に対する措置はなされておらず、家賃支払いに限って措置がなされている旨、回答があった。

地域限定的に勤務している職種に対してのみ俸給表を別にするとした場合、どのようなメリット・デメリットが考えられるのか。

これに対して、同じポストで同じ職務を行っていても、全国異動職員かそうでないかで給与が異なることへの納得性の問題がある旨、回答があった。

同一賃金同一労働と言っても大都市と地方では業務量に違いがあるのではないか。

これに対して、総定員法の下で定員が決まっており、その中で業務量が平準化するように定員を割り振り、できるだけ業務量に差が生じないように対応している旨、回答があった。

公務員の給与は全国一律の賃金でなければならないということの説得力はどうか。賃金は生活給的側面が強いため、その地域での生活費が安く、民間給与も安い地域では、民間給与に準拠するとの考え方もできるのではないか。

これに対して、俸給には生活給的な側面もあるが、基本的にどういう職務を行っているかで格付けが決められており、同一労働同一賃金の考え方の中では、生活給の要素をもって地域によって俸給を下げることは納得が得られないのではないかと回答があった。

職務の重要度や質を考慮して給与上の職務の格付けが行われていると思うが、ローカルな勤務については、その職責の評価において本省との違いが反映されているのではないのか。

これに対して、現行の標準職務表では、例えば係長の職務を本省、管区機関、府県単位機関、出先機関という組織段階別に、職務の困難度に応じて区分しているが、具体的に困難な係長あるいは標準の係長とはどのよう

なものなののかについて評価するツールが乏しいところに年功的、硬直的運用との批判がなされる背景の一つがあるのではないかと、事務局より補足説明があった。

離島、僻地などに異動したくなくても仕事によっては異動させなければならないことも理解できるが、逆に異動させなくても済むが異動したくない人があまりにも多いので公平上異動させざるを得ないという積極的異動と消極的異動があるのではないか。例えば職員が勤務したがるらないところに勤務地限定で採用すれば地場の雇用創出になり、採用された本人にとっても都合が良く、そこに他の地域から職員を異動させずに済むことから、こうした措置を拡充することが考えられるのではないか。

これに対して、一定以上の専門的な能力を有する職員を採用するため全国統一的な採用試験を行っており、努力はいろいろ行ったが、地域によって必要な合格者数が得られないことも実際問題として多い旨、回答があった。

本人が同一都道府県内での異動を希望すればかなえられるのか。そうした希望を容れることは、事業の効率的な執行、不正経理の防止等の面から定期的な異動が必要であるとの考え方に反しないのか。

これに対して、人事異動にあたっては、家族の事情など個人的な事情もある程度勘案しているが、必ずしも職員の希望どおりになる訳ではなく、また、異動が困難な職員の配置にあたっては許認可権限を有するポストに長期間在職することのないよう配置するなど配慮している旨、回答があった。

省庁再編に伴う統合にあたって人事管理上どのような点が問題となったのか。

これに対して、省庁再編による管区機関の管轄区域の見直しに伴い、管区間異動が増加した旨、回答があった。

5 次回以降の日程について

次回（第5回）は、12月3日（火）。年度内の日程（案）について事務局より説明がなされた。

（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