

「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」(第13回)[議事要旨]

1 日 時 平成15年4月10日(木) 10:00~13:15

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、今野浩一郎、佐藤博樹、嶋津昭、西村美香、眞仁田勉の各委員(山路憲夫委員は欠席。座長、座長代理以外は五十音順。)

4 審議経過

(1) 事務局から、アメリカ、イギリス、フランスにおける公務員給与制度調査概要について説明がなされ、座長より補足が行われた。

(2) (1)の説明に対して、委員間で次のような意見交換が行われた。

公務員給与制度を論ずる際は、労働市場(中途採用)、雇用保障(身分保障・失業)、年金制度(生涯処遇・恩給)の各面を総合して行う必要がある。

日本では任用、昇進、異動はほとんどすべてが内部労働市場で行われているが、アメリカ、イギリスなどでは外部労働市場との間での人材の流動性が高い点が大きく異なる。

官民給与比較を行う際には、民間の労働市場と競合する中で十分有為な人材を獲得し、かつ、定着させることが可能になるような水準の給与でなければならないという基本的な考え方が必要なのではないか。

地域ごとの生計費の水準と賃金の水準は必ずしも連動していない。例えば、ハワイ州は非常に生計費が高いが、賃金水準は低い。

(3) 引き続き委員間で次のような自由討議が行われた。

生活給を分離してはどうかとの考えについて、その場合、生活給を地域ごとに定めるのか、それとも全国一律の生活給を定めるのか。

地域ごとに生活給を設定することは容易ではないし、全国一律の生活給を設定するとしても水準をどう設定するのか、難しいのではないか。

給与に地域差を設ける場合、住居手当の見直しはできないのか。居住費については地域差が非常に大きい。

職務をベースにした俸給とするのであれば、職責手当を導入することは分かりづらいのではないか。

生活給を分離してこれに地域差をつけた上でさらに地域調整手当を導入するのは説明が困難であり、生活給と分離してこれに地域差をつけるか、生活給を分離せず、別途地域調整手当を設けるか、いずれかなのではないか。

地域調整手当を導入するのも生活給を分離するのも実質的な差異はさほどなく、どちらがより説明しやすく移行しやすいかの問題なのではないか。

昇給の仕方を今までどおりのものとするか、パフォーマンス・ペイに移行させるかという問題があるが、昇給カーブについては、実質的には標準的な生計費を考慮に入れた上でフラット化を検討するのではないか。

総額原資のうち、職務給部分と生活給部分をどのような割合で分けるかについて、きちんとした理屈がなければ誰も納得しない。合理的に分析できるのだろうか。

生活給の賃金カーブを描くときに、基礎的な最低限の生活費ということで考えればいいのではないか。

民間でも、シングルレートの職務給のほかは成果給だけというようなところはない。必ずレンジ・レートの中で毎年昇給するようになっており、それは一種の定昇。

生活給的なものの導入について国民に対しどう説明するのか。一定の年齢に達した者の生活給を下げるとすると、同じ本省の課長をしているのに給与が下がってしまうというような問題も発生することになる。職務給を導入したとしても、民間でも一定の年齢までは職務給ではなく職能給的な運用をしている例が多く、ある程度までは自動的に昇給する仕組みとすることは可能なのではないか。

地域限定勤務俸給表については、導入できれば決して悪くはないが、実務的にはかなり難しいように思われる。現実的には全国1本の俸給表とした上で、地域調整手当又は異動手当のいずれか、若しくは両方を支給するのがよいのではないか。

異動手当の考え方として、異動に伴う実費弁償的なものに対する措置と、全国異動に対するリスク保障的なものの両面が考えられるが、異動保障の見直し案として、実費弁償的なものを一時金として支給し、リスク保障は今の調整手当の形を見直した上で毎月支払われる手当とし、両者を併給することはできないのだろうか。

命令により異動するのであるから、外国のように住宅等、異動に伴いかかる費用をすべて弁償する、ということができればよいが、原資的に可能なかどうか。

原則的に、異動に伴うコストは命令権者が負担すべきであると考え。それを前提にした上での地域調整手当、異動手当の考え方であるが、地域調整手当は地域ごとの生活費を反映したものであり、勤務地が変わることにより、地域調整手当の額が変わるのは当然であり、異動保障はやめるべきである。異動リスクは一時金として異動手当で補填するのがよいのではないか。

異動リスクに対する手当は、全国異動かエリア内限定かなど、異動形態ごとに細かく分けないと、国民の納得は得られないのではないか。また、異動リスク手当の在り方について検討する際には、地域差を地域調整手当なり俸給表なりにどれだけ反映するかという問題も大きくかかわってくるのではないか。

調整手当の3年間の異動保障はそれなりにリーズナブルなものであり、これをそう簡単に廃止することができるのだろうか。

異動に伴って一時的に発生するコストを補償することと、賃金制度上補償するということは別である。

俸給表を全国1本にしたとしても、必要なものはきちんと支払うことは当然の前提。ただし、あいまいな形で支給するのではなく、住宅手当、単身赴任手当など、何のための手当なのかをはっきりさせるべき。

できるだけ転居を伴う異動は減らしていくのがこれからの時代の流れであり、異動リスク手当ではなく、異動に伴うコストを補償する方向性が望ましいのではないか。

全国一本の俸給表として異動リスク手当を導入した場合に、実際に異動していないのに手当が支給されているといった批判も考えられる。その意味で異動リスクを込みにした全国勤務俸給表と地域限定勤務俸給表に分ける案も捨て難い。

全国勤務俸給表と地域限定勤務俸給表に分けた場合、全国勤務俸給表の適用を受ける者が異動して地域勤務になった場合、地域限定勤務俸給表の適用を受ける者と同じ仕事をしているのに給与が異なることになるが、これについてどのように説明するのか。

全国勤務俸給表の適用を受ける者はいずれ本省に戻る前提で異動するのであり、わざわざ本省から異動させるからには、それなりに高度な仕事をさせるといった異動の仕組みにする必要がある。

## 5 次回の日程について

次回（第14回）は、平成15年5月21日（水）

(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