

「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」 委員の意見の中間整理（概要）

1．はじめに

この中間整理は、昨年9月以来、地域に勤務する公務員にふさわしい給与の在り方について議論してきた中で表明された各委員の意見を項目ごとに大括りして要約したものの。

今後、各方面の意見を踏まえつつ、中間整理で示した論点を中心に具体的な検討を進め、5月頃を目途に基本的な報告を行う予定。

2．現状と国民からの指摘

一般職非現業国家公務員（職員）（約48万人）は、広く国民に多様な行政サービスを提供するため、全国各地で勤務。また、官民癒着の防止や人事管理上の必要性の観点から、転勤の多い職種等が多い。

これらの職員の基本的な給与である俸給は、職務給原則の下、職務・職責に応じて決まるが、勤務地にかかわらず全国共通であり、地域に関連する手当として、別途、民間における賃金、物価等が特に高い地域に勤務する職員に対する調整手当等が支給されている。

こうした中で、厳しい経済情勢の下、各地域に勤務する公務員の給与について、その地域の実情が十分には反映されておらず、その地域に勤務する民間企業の従業員の給与に比べて高いのではないかとの声が国民、地域住民から大きくなっている。

3．公務・公務員給与の特性を踏まえた検討が必要

国民全体の奉仕者、労働基本権の制約等の公務労働の意義と特性

納税者たる国民や労使双方の理解・納得

公務をめぐる環境変化への適応（能力・実績主義の推進、職員意識の多様化等）

4．検討の論点

(1) 議論の出発点として、民間準拠の考え方を整理しておく必要があるのではないか

国民の広い理解を得つつ、適正な公務員給与としていくには、民間準拠の考え方をどのように具体化し、整理していくことが適当か。

地域に勤務する国家公務員の給与には、地域ごとの民間準拠が求められるのか。

地域の実情等をよりの確に把握・反映させるために、民間給与の実態調査・官民比較方法について改善すべき点はないか。

(2) **公務員給与の決定原則の考え方を整理しておく必要があるのではないか**

地域における公務員給与を考える前提として、職務給の原則や成績主義など、公務員給与の基本的考え方とその実情を確認しておく必要があるのではないか。

(3) **公務部内でどの程度、かつ、どのように地域に応じた給与差を設けていくのか。**

全国一律の給与体系の要請と地域ごとの均衡の要請をどのように衡量していくのか

例えば、給与を職務に対応する部分と生活に対応する部分に分けて、生活に対応する部分については地域ごとに異なるということもあり得るのではないか。

地域による給与差を考える場合、地理的な「地域」に重点を置くのか、「現実の異動範囲」に重点を置くのか。

本省と地方機関等との職務評価が適切となるよう、職務評価の手法をどのように考えていくのか。

職責の低い職員が職責の高い職員よりも高い給与を受けることのないよう、各級の給与水準の幅を縮小し、職責の差が適切に反映される仕組みとするべきではないか。

年次的な昇格や特別昇給の持回りの運用の問題を含め、職務に応じた給与という原則に則ったものとするのが、地域給与に対する国民の理解を得る上で重要ではないか。

本府省等における恒常的な超過勤務への対応についても併せて考えていく必要があるのではないか。

(4) **人事配置（転勤）の在り方等についてどのように考えていくのか**

職員意識の多様化が進む中で、広範囲かつ2～3年ごとの頻繁な異動を前提とした現行の人事政策は見直すべきではないか。

異動のリスクや異動に伴うコストについて、適切に手当てしていくべきではないか。

調整手当の低い地域に異動した場合の3年の異動保障は見直していくべきではないか。

(5) **検討の射程はどこまでか**

単なる地域給の見直しでは不十分であり、俸給と手当の配分見直し又は人事異動・転勤の在り方の見直しも視野に入れた給与処遇の見直しにまで踏み込んだ検討が必要ではないか。