

「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」(第12回)[議事要旨]

1 日 時 平成15年3月24日(月) 14:00~16:00

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、今野浩一郎、佐藤博樹、嶋津昭、西村美香、山路憲夫の各委員(笹島芳雄座長代理、稲継裕昭、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

(1) 事務局から、平成15年春季賃上げ等回答状況について説明がなされた。

(2) 意見交換が行われ、委員から大要次のような意見等があった。

公務において全国一本の俸給表とすべきとの意見が各省・職員団体から多いのは何故だろうか。

各省庁や職員団体のヒアリングでも意見として出たが、職務給の原則の下で、同じ仕事をし、同じような任用資格を有している者を対象にするのであるから、俸給表は一本でやろうというコンセンサスがあったということではないか。

職務給だから俸給表が一本というのも理屈ではあろうが、実際は同じ組織で働いているから、同じような仕事をしているから、同じように払わないと公平感がでないということの方が大きいのではないのか。例えば、日本と途上国との間の場合のように、労働市場が閉じていれば、同じ仕事で給料が違っていてもいい。しかし、流動性が高くなり、似た労働市場になると同じにしなければならないということで、転勤・異動の話が出てくるのではないか。

厳密な意味での地域限定社員ではないが、種・種試験からの採用者の中には、異動も管区内といった地域採用のものも、相当数いるのではないか。

これに対して、事務局より、種・種試験は地域単位で行われており、

その名簿からは、原則としてその地域で採用されるが、その地域でしか勤務しないということを条件にしているものではない旨、説明があった。

全国的な異動、地域間を含む異動は、そもそもなぜ必要なのだろうか。玉突き昇進と、キャリア形成の2つが大きな理由としてからみ合って慣習的に頻度の高い異動が行われているのではないか。昇進上の理由とキャリア形成上の理由が大きな理由であるなら、これらを充足する方法は現行の人事異動の方法しかないのか、それとも他のやり方もあるのだろうか。

異動の理由としては、そのほか、癒着の防止と、僻地勤務などに対する公平性の確保がある。

異動政策としては、現状維持というものと、地域限定社員の導入というのがあるが、全体的にはできる限り転勤を減らしていくという方向ではないのか。

人材育成であれば、異動はもっと絞り込めるのではないか。例えば社内公募制を導入することが考えられるが、この制度は1人動かしたら空いたところを公募しなければならず管理コストが高くなる。また、異動しないで滞留する職員も派生することから、計画的なローテーションができないという問題も生ずる。

人事異動、転勤は各省庁の専管事項だが、ある程度言及しないと答えが書けない。そうならば、なぜ人事異動が必要かということ、横断的に整理して、本当に必要なものに限れというようなことをいうべきではないのか。

これに対して、事務局より、特に全国異動で人事を行ってところでは、生活が不便なところに長期間配置し続けることは困難であるなど、負担の公平性の確保という観点も理由の一つである。また、単身赴任の場合などはその期間が長くなることは人事管理上問題がある。さらに、転勤を一つの要件として昇進管理を行っている実態もある。これらから多くの転勤が2～3年という実態になっている旨、補足説明があった。

現在の人事異動サイクルの多くが2～3年というのはやはり短すぎるのではないか。例えば特定の地域や特定の職種については2年としつつも、全員一律の異動サイクルを見直すべきではないか。また、異動保障をなくすなど、給与の仕組みを見直すことで、本当に必要な異動に限られてくるのではないのか。特手当を見直して解決できる部分もあるのではないのか。

転居を伴う異動と人事異動は分けて考える必要がある。人事異動は、キャリアパスとの関係から係長や課長補佐という各役職段階で複数の仕事を体験させる必要性から、2から3年のサイクルで行うことが定着しており、

現時点で異動サイクルを長期化する必要はないのではないか。ただ、転居を伴う異動のサイクルは見直すべきではないか。

異動政策を見直すのか、見直さないのか。仮に、現状の異動形態を前提にするならば、全国一本の俸給表としていかなければならないのではないかと。その上で異動保障の在り方などを考えれば良いのではないかと。

地方機関勤務俸給表や地域限定俸給表について、管理する自信があるかと聞けば、各省庁の人事担当者からはできないとの答えが返ってくるのではないかと。職員の側にもニーズが必ずしもあるわけではないのではないかと。

本省勤務者と地方勤務者で全体としての配分を見直した方が良いとすると、今の職務給の中でも地方出先機関を含めた格付けが決まっており、そういう実態の中で見直ししたり、本省勤務者について勤務実態に合わせて改善していくという問題意識はあった方が良いでしょう。

給与差をどうつけるかについては、今までの議論の中では、一つは、異動リスクをどう考慮するのかということ。もう一つは、地域の給与、生計費をどう考慮するかという大きく二つの方法が考えられる。

前者であれば、全国一本の俸給表を作成する段階で全国レベルで地域の生計費、給与を組み込んでいるので、地域ごとの格差は厳密には反映させず、職務中心の考え方を基本に全国一本の俸給表を作り、その上で、異動のリスクについては手当で措置することが考えられる。その際、仕組みとしては、異動を少なくするようなものとするとか、あるいはより円滑な異動ができるように変えることも考えられる。細かな異動範囲の違いに対応できるように手当として、どう仕組んでいくのか検討課題となる。

全国異動をする職員の給与には厳密に地域の給与格差や生計費格差を反映させられないのではないかと。そうであればそのことを国民に説明できるようにすべきではないかと。

東京はお金がかかるので手当をだすということは合理的だが、仮にどこに異動させてもいいように全国1本の俸給表にしながら異動保障をもらうというのは2重取りではないかと。

調整手当を分解して、物価調整手当と異動リスク手当として整理することができれば分かりやすい。異動保障の不適正な支給の問題も解決するのではないかと。

調整手当は、都市手当的な性格だけでなく、異動リスク手当的な性格が組み込まれている。調整手当は、名前も変えて、異動リスク中心か、あ

るいは生計費の差を厳密に反映させるのか、手当の性格を決め、検討して行くべきではないか。

異動リスク手当を措置する場合、同じ職場で同じ労働をしていながら、一方の職員の給与が高くなることに対する理解はどの程度まで許容されるのか。職場で許容される範囲内で制度が設計できれば良いのではないか。

異動リスク手当は、管区内で異動する職員には措置せず、全国異動するリスクに対応するものとして考えていくべきではないか。

異動にかかる手当については、職員が実際に異動したときに一時金か一定期間、支払う方がやりやすいのではないか。これだと職員を分ける必要はなく、管理しやすい。

基本給を職務と生活給部分に分割し、生活給部分を地域別に設定する考え方もある。生活給部分については、異動に伴い下がってもやむを得ず、別途、異動リスクを手当で一定期間なり、一時金なりで見るということも考えられる。

生活給部分を基本給の中から制度として切り分けることについては、生計費の違いは厳密には追い切れず、なかなか容易ではないのではないか。

5 次回の日程について

次回（第13回）は、平成15年4月10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