

「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」(第7回)[議事要旨]

- 1 日 時 平成14年12月26日(木) 10:00~13:00
- 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、今野浩一郎、嶋津昭、佐藤博樹、西村美香、眞仁田勉、山路憲夫の各委員(座長、座長代理以外は五十音順。)
- 4 審議経過

- (1) 東京都から、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。

人事異動のサイクルについては、どのような考え方によっているのか。

これに対して、都の職員の場合、住民と密接なつながりを持つ職場が多く、長期間にわたって同じ職場にいると問題が生じるおそれがあるとともに、ジョブローテーションとの関係もあって、一般職員ではおおむね3年という異動サイクルとなっている。一方、管理職については、平均すると1~2年となっている旨、回答があった。

離島に勤務する職員についての異動や給与上の取扱いはどのようになっているか。

これに対して、異動については、事務職員の場合は3年程度勤務したら戻るが、水産業や林業といった特定職種の場合、3年離島に赴任した後、23区や多摩地域などに戻り、再び離島に赴任するというように、複数回離島に異動することがある。また、給料表は離島か否かによって変わらないが、離島については、特勤手当(学校教職員には「へき地手当」)が支給されている旨、回答があった。

類、類、類といった採用試験区分に関わらず、全職員が転居を伴う異動をする可能性があるのか。

これに対して、離島を含めた転居を伴う異動をする可能性は全職員についてあるが、23区や多摩地域は交通機関が発達しているので、勤務官署が変わってもそれほど問題は生じないのではないかと考えている旨、回答

があった。

給料表の構成はどのようになっているか。

これに対して、国は11級制を採っているが、東京都の場合、組織、職務段階、職種構成などを勘案して10級制としている旨、回答があった。

民間企業従業員と公務労働者との最大の違いは、給与レンジの広さである。民間では、標準的な水準に対して1～2割程度の幅となっているが、公務では給与レンジが広いため、重なり合う部分がかかなりある。例えば、係長ではどの程度の差があるのか。

これに対して、5級（係長）を例にとってみれば、実際に使われている金額は、30万円台半ばから最高号給である45万1,500円より少し高い枠外の号給までの幅がある旨、回答があった。

月例給は調査結果に基づいて民間準拠としている一方で、特別給は国準拠との説明だが、その考え方はどのようなものか。

これに対して、特別給の構成要素として支給基礎額と支給月数があるが、支給基礎額には地域差が反映されており、支給月数については、いわゆる利益配分では決められない公務員についてどのくらいが適当なのかということについて議論がある。こうした状況の中で、民間の支給状況を見つつも、同じ公務員である国家公務員との均衡を図っていくことを基本としている旨、回答があった。

職責に応じた給与制度の検討を行っていくとのことだが、現行の給与制度における職責についてはどのように考えているのか。

これに対して、様々な要素を一つの号給で表しているため、職責、能力、業績の反映が不十分となってしまうといったことがある。このため、現行のような総合給の給料表がいいのかなどの観点から、民間の状況も含めて研究していかなければならないと考えている旨、回答があった。

採用試験区分の 類、 類、 類に関わらず、制度上も運用上も、国でいうキャリアとノンキャリア、民間でいう総合職と一般職のような差をつけていないのか。

これに対して、学歴主義ではなく能力主義を採っており、昇任試験の受験資格も修学年数分の差しかつけていない旨、回答があった。

(2) 次に、自由討議が行われ、委員から次のような意見等が出された。

全国勤務に基づく全国一律の給与体系とすべきという要請がある一方、地域ごとの官民均衡を図るべきという要請もあり、このトレードオフの開

係にある二つの要請をどう解決していくかが問題となる。

他の国との制度の違いについても、労働基本権の取扱いに留意しつつ、参考とすべきものがあるのではないか。

考慮すべき要素として、給与だけを考えるのではなくて、人事異動との関連を考えなければならないのではないか。処遇上、転勤の可能性、転勤のエリア、本人の希望の有無などについて、どう評価し、取り扱っていくかも課題である。

地域に勤務する公務員の給与について考える上で、民間準拠という大原則を崩すことはできないのではないかと考えられるが、民間準拠とはいかなるものであるべきかについて、議論の出発点として明確にすべきではないか。一般には「民間準拠」と言えば、何となく民間賃金の単純な平均に準拠することと考えられがちであるが、イギリスでは従前から Good Employer 原則が採られ、単純な民間平均準拠ではなく、民間のおおよそ上位4分の1程度の賃金水準に準拠させるというのが、伝統的な考え方であった。地域における公務員の給与が高いという批判の根拠には、単純な民間賃金の平均に準拠すべきであるとの意識があり、公務の給与決定で用いる民間準拠はいかなるものであるべきかということについて、理解が必ずしも十分ではない面もあるのではないか。

地方公務員側では、仕事の内容や行政の進め方という点からみて国家公務員と類似性が高く、国準拠という考え方は非常に受け入れられやすい。また、国準拠といっても市町村だと、7, 8級までしか使っていないところも多く、議会对策などで多忙な市町村の総務課長などは国の出先機関の管理職に比べて高いという意識はない。一方、地域の民間にとってみると、役場に勤めている人は高いという意識がある。ラスが100以内であったらいいんだという風潮があるが、給料表の使い方が安易に流れ、役職に就いていない人と就いている人で差がほとんどない場合もあり見直す必要もあるのではないか。

地域によっては民間の大規模事業所がほとんどなく、多くが中小規模のようなところもあるが、そういう地方公共団体における職員給与を考える場合には、単に地場の民間企業の賃金に合わせるというだけでなく、業務内容やその地域における行政のやり方を見た上で国家公務員に準拠していくということも考えられてよいのではないか。

官民比較において、全国同じ基準で、例えば、企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上とやると、ある地域では、大企業の支店しかないということもあり、地域によって、調査対象層の重みが異なることを頭に

入れておく必要がある。

地方で重要な仕事を担っているのであれば、それなりに高い給与を支払うのは当然であり、民間の納得も得られるのではないか。ただ、同一の級の中で給与レンジにかなりの幅があり、楽な仕事の職員が大変重要な仕事の職員よりも高い給与を受けているという実態があると、民間の納得が得られがたい。例えば、特別昇給を順繰りにやるとか、いわゆる「わたり」とか、退職直前に等級を上げるといった運用が、公務員に対する国民の信頼を失う根拠になっているのではないか。こうした不適切な制度運用を改善することによって、国民の理解や納得も得られるのではないか。

5 次回の日程について

次回（第8回）は、平成15年1月21日（火）。

（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