

「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」(第2回)[議事要旨]

- 1 日 時 平成14年11月5日(火) 14:00~16:10
- 2 場 所 人事院第2特別会議室
- 3 出席委員(敬称略)
神代和欣座長、安藤俊裕、稲継裕昭、今野浩一郎、嶋津 昭、山路憲夫の各委員(笹島芳雄座長代理、佐藤博樹、西村美香、眞仁田勉の各委員は欠席、座長以外は五十音順)
- 4 審議経過

- (1) 事務局から公務員の給与制度の概要、人事管理の実態等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。

所定内給与全体に占める公務の調整手当の比率が民間の地域・勤務地手当の比率を相当程度上回っている。これは、転勤の少ない比較的規模の小さい民間企業が含まれていることが要因のひとつと考えられるが、比較的転勤の多い大企業との比較でないと意味がないことはないのか。

山間僻地の官署における勤務に対して措置される特勤手当の必要性は理解できるが、寒冷地手当は生計費の増嵩に対して措置されるものであることからすると、理屈としては調整手当と区別はできないのではないのか。

民間企業は、景気が悪くなるとリストラの一環として転勤が少なくなる。公務も財政事情やリストラとして転勤の頻度に多寡が生じても良いのではないのか。

転勤の状況は職種によってかなりばらつきが大きい、職種ごとに特別の事情があるのか。給与に地域差があると給与が減らないように異動のローテーションを組まざるを得ない。公務上転勤が必要との前提であれば、転勤の多い専門行政職、公安職等の職員は、調整手当をなくし、例えば異動リスク手当として全員に支払うやり方も考えられるのではないのか。そう

することにより適切な人事異動が行われることも考えられる。民間のスーパードライバーなどでは、全国異動の社員にそのような手当が支払われている。

一律的な手当を支給することとすると、地域ごとの官民の給与バランスの問題がある。民間では地域ごとの水準の差が大きい。

一律的な手当を支給する場合には、賃金だけではなく配置政策を見直す必要がある。一部民間企業で行われているような地域限定の公務員を作ることも考えられる。

社会保険事務所や国立大学の職員の中には地域限定勤務に近いものもいるかと思うが、その場合でも最近では、一定の役職に昇任するにつれて転勤するようになっていたりしている。地域限定というとその線引きが難しいのではないのか。

特別昇給が持ち回りの運用とはどういうことか。そうであるならば、制度の意味がないのではないのか。

所定内での比較だけではなく、超過勤務を含めたトータルでいくらもらっているかという視点も必要。

超過勤務手当が実績に応じて支給されないことに対する不満が特に霞ヶ関に勤務する若手職員に多い。数年前に措置された本省に勤務する課長補佐に対する俸給の特別調整額はこれらの不満に対し、ある程度のクッション材になっているものと理解している。

裁量労働勤務制の場合の時間外勤務に相応する手当などは、所定内給与になるものと考えているが、これらの取扱いは官民比較の対象となっているのか。今はまだ裁量労働も少ないから問題はないが、将来的には官民比較の問題として整理すべきことではないのか。霞ヶ関に勤務する国家公務員の勤務実態を見ると、みなし労働である裁量労働制を導入すればよいのではないかとも思われる。

公務員の住宅手当の支給状況について教えていただきたい。また、公務員には官舎があり、整備されていると聞く。給与だけではなく、そのような状況も含めて議論する必要があるのではないのか。

給与以外の状況も含めて比較検討することもあり得ようが、官舎は公務上の緊急の呼び出しに備えたり、転勤との関係もある。加えて、官舎であれば民間の社宅と比較して広さや築年数がどうかという問題もあり、また、民間企業では社員にかなり有利な住宅ローンを提供しているといった事情もあり、これらをどう比較するかは技術的にも難しいのではないのか。

国家公務員と地方公務員の給与水準の比較は、ラスパイレス比較という
が、実質的にはパーシェではないか。

(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