

「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」(第3回)[議事要旨]

- 1 日 時 平成14年11月14日(木) 10:00~12:40
- 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、稲継裕昭、今野浩一郎、嶋津昭、西村美香、眞仁田勉の各委員(笹島芳雄座長代理、佐藤博樹、山路憲夫の各委員は欠席、座長以外は五十音順)
- 4 審議経過
 - (1) 民間企業2社から、人事・賃金制度改革及び地域関連の措置について説明がなされた。
 - (2) 事務局から、民間企業における地域関連の人事・賃金制度改革の取組み事例について説明がなされた。
 - (3) 民間企業の事例説明等について、委員等から次のような意見等がなされた。

勤務地に着目した手当を支給する場合、消費者物価指数を中心に支給割合を決めると、実際の生活において大きなウェイトを占める土地・住宅取得のコストが十分に反映されていないという問題も考えられる。

勤務地限定社員制度を設けないと、地方では地場賃金との格差が大きいのではないかと。

比較の対象は同業他社や類似の業界であり、地場と比べれば高いとしても会社としては同業他社等より低ければ、特に地場と比較することはない。地場の賃金はなかなか正確にはとらえずらい面がある旨、補足説明があった。

ホワイトカラーとブルーカラーで基準内賃金の構成が同じ企業の場合であっても、管理部門と現場とでは、職能や職階もずいぶん違うのではないかと。現場の方が組織としては大きいものになり、処遇では有利となって共

通制度では限界があると思う。

これに対して、そのような企業の場合であっても、管理部門と現場で職能の要件をクリアするスピードに差をつけ、現業職の昇進を遅くするなどしている。一方、実際の転勤の有無等の差もあり、現場の方がめぐまれているとの見方もある旨、補足説明があった。

現在、勤務地限定社員制度を導入していない企業であっても、人員配置の見直しや職種転換に伴って、転居を伴う異動が必要となる状況がなくなって、安定した状態になった場合には、現場において勤務地限定社員制度のニーズが高まると思う。

これに対して、勤務地限定社員制度を導入していない企業では、勤務地限定を認めると、企業内の人材の流動化（特に統廃合の場合への対処）の観点からネックになることを危惧する考えもある旨、補足説明があった。

勤務地限定社員制度の導入は、社員のニーズへの対応が主目的であるとしても、経営者としてはコスト削減も大きな狙いであると思う。

勤務地限定社員と同じ職場で働きつつ全国異動社員とされた者が実際には異動する確率が高くない場合には、処遇上は差があるということになり、将来的には、勤務地限定社員から不満が出てくるおそれがあると思う。

勤務地限定を選択する従業員は、生活面の理由から結果として女性が多いのではないか。中・高年齢層の者に希望者が多い傾向にあるのではないか。

勤務地限定社員制度が結果的に生産部門等に偏って適用されることになると、地域限定による格差と職種別の格差とが重なってくることになる。現在は、勤務地限定社員制度の形をとっている企業でも、将来的には職種別の処遇制度へと変わっていくことになる可能性があると思う。

5 次回の日程について

次回（第4回）は、11月21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