

「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」(第11回)[議事要旨]

1 日 時 平成15年3月11日(火) 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、笹島芳雄座長代理、安藤俊裕、稲継裕昭、嶋津昭、西村美香、眞仁田勉の各委員(今野浩一郎、佐藤博樹、山路憲夫の各委員は欠席。座長、座長代理以外は五十音順。)

4 審議経過

(1) 事務局から、俸給表の配分等に係る主な経緯及び転勤に伴う費用、公務員給与の決定原則の考え方、職務評価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。

アメリカの官庁では「 局のエコノミスト」という肩書きがある一方、日本においてもエコノミスト的な職員はいるはずなのにそのような肩書きはなく、課長補佐、係長、あるいは専門官といったような格付となっている。専門職エコノミストとしての処遇は難しいのだろうか。

(上記の意見を受けて)アメリカは仕事明確であるため、スタッフとしてのエコノミストというポジションが存在するが、日本は組織で仕事をするという集団執務主義であるため、仕事はまず先にあるという発想があまりない。賃金については、アメリカの方が仕事給としての対外的な説明がしやすいのではないか。

職務評価については、現場から本省へと積み上げるという考え方もあるが、最近では、国家として何をやるかという大目標があって、それに基づいて各省がなすべきことが決められ、さらに各省の中でどのような業務を行っていくべきかが決められていくという考え方も出てきている。

公務員給与の基本を何に置くかについて議論する際には、公務部内での説得力に加え、その合理性、妥当性について対外的な説得力も求められるのではないか。

本来的には、個々の職員の職務分担が明確でないと職務分析や職務評価

はできないが、組織のもつ役割や影響力などについては評価することができる。組織の重要度・役割評価がなされると、そのトップに置かれる局長ポストについて評価が可能となり、これを受けて局長をサポートするポストの評価が行われるという形で、ポストについては、組織の評価を通じた間接的な評価ができるのではないかと。

民間の大手企業を中心に、仕事の大きさに応じたレンジ給を定め、その中で賃金の基本線を決め、実際には、人事評価で標準に対してプラス・マイナスをつけて運用していくというのが大きな流れとなっている。公務にこうした動きを導入するならば、職務のレベルに応じてある程度の給与水準を決め、昇給スピードやボーナスは人事評価に連動させるということになるのではないかと。

公務の行う官民給与比較や、民間企業の行う企業間の賃金比較は、課長、係長、主任といった階層秩序が基本になっているのではないかと。

(上記の意見を受けて)民間においても仕事を基準に比較できれば望ましいと考えているようで、同一業界内で情報交換をしながら仕事を基準とした賃金比較を行っているところもある。ただ、こうしたところを除けば、データの制約もあるために仕事を基準とした賃金比較は難しいようである。

職務給原則を徹底する観点からは、官民給与比較においても、年齢を比較要素から外して仕事をベースに比較することを目指していくべきではないかと。

5 次回の日程について

次回(第12回)は、平成15年3月24日(月)。

(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