

「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」(第6回)[議事要旨]

1 日 時 平成14年12月12日(木) 14:00~16:15

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、佐藤博樹、西村美香、眞仁田勉、山路憲夫の各委員(笹島芳雄座長代理、嶋津昭委員は欠席。座長、座長代理以外は五十音順。)

4 審議経過

- (1) 海上保安庁から、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。

全国異動職員であってもキャリアの初期段階では、管区内異動にとどめたり、管区外異動であっても隣接管区にとどめたりといった配慮はあるのか。

これに対して、キャリアの初期段階であっても、多様な経験を積ませるために管区内異動に限るということはしていないが、あまり極端な異動にならないように配慮はしている。他方、役職段階が高くなるにつれて、適材適所の配置を行うといった観点から、遠い管区への異動が出てきたりする旨、回答があった。

- (2) 次に、公務員労働組合連絡会(公務員連絡会)からのヒアリングに移り、次のような意見等が示された。

地域給与見直し議論の背景は多様であり、公務員給与の総原資を削減する目的の議論には組することはできない。研究会の目的や理念、公務員給与の社会的役割を明確にした上で議論を進めてほしい。

行革推進事務局の新人事制度の検討との関連性を明確に整理した議論をお願いしたい。

給与は労働者にとって最も重要な勤務条件であり、その見直しに当たっては、組合との協議や交渉、あるいは合意が必要だと考えている。我々が納

得できるような議論をしてほしい。地域給与の絶対水準を引き下げることには同意できない。また、今後も節目節目で我々の意見を聞く機会を作ってほしい。

男女共同参画促進の観点を踏まえた同一価値労働同一賃金という視点を忘れないでほしい。民間において導入された総合職、一般職という制度は、現状の男女の差を固定化する側面があり、うまく動いていないように聞いている。公務において全国異動型職員、地域限定型職員といったものを作るような議論が出ているやに聞いているが、こうした民間の動向を十分に検証した上で男女の差を固定化しないように、慎重な議論をしてもらいたい。

人事政策の問題として男女共同参画の観点をどう組み込んでいくのかということがあり、給与制度だけを変えようとすると、例えば、小さな子供がいる女性は実際問題として勤務地限定を選択せざるを得なくなり、その結果として、低い級に抑えられてしまうといったケースが出てくるおそれがある。

国民に均質なサービスを提供するという必要性を踏まえて、給与水準や制度構築を考えてほしい。地方の係長は本省の係長と比べて、直接国民を相手に仕事をしており職責は重いはずなのに、現在の給与上の格付は、本省、管区機関、府県単位機関、地方出先機関というピラミッド組織を前提とした国家行政組織法に基づく組織論の中で決められているため、本省より低く格付けられている。このような格付による地域差が存在するのに、さらに差を設けるのは納得できない。同一価値労働同一賃金であれば、本省の係長であろうと地方の係長であろうと、同じ仕事をしていれば同じ給与になるべきであり、まずは、厳密な職務評価をしてほしい。

国家公務員の場合、全国で均質なサービスを提供していることから、現段階で全国一本の俸給表を崩すべきではない。他方、全国を広範に異動するケースが多く、異動の度に生活基盤である俸給が変わるのは現実的でないので、何らかの対応を行うとすれば手当が検討対象になるのではないか。

今回の検討は国家公務員の地域給の在り方ということになるのだろうが、結果によっては地方公務員の給与にも大きな影響を与える。地域に勤務する公務員の給与が地域経済に与える影響は大きいということを考慮する必要がある。

- (3) 続いて、日本国家公務員労働組合連合会（国公労連）からのヒアリングに移り、次のような意見等が示された。

地域に勤務する公務員給与の在り方を検討するに際しては、まず「地域」について共通の認識が必要であり、公務部内では人事異動を中心に地域が考えられているといった人事管理の現状を踏まえることが必要である。また、地域に勤務する公務員の給与水準を検討する場合には、全国どの地域であっても同一・同等の官職に求められる職務の複雑・困難性に差がないことなどを踏まえ、同一労働同一賃金に配慮することが必要である。

民間賃金における地域間格差は、企業規模、男女、産業などによって生じる賃金格差の現れ方が、地域ごとに異なるために生じたものであると考えている。また、今日の公務員給与に対する批判の背景には、民間における雇用状況や賃金制度の変化といった要因もある。仕事の種類、役職段階、学歴、年齢などの要素を一致させて比較すれば、各種統計で現れるほどの地域間の賃金格差はないのではないかと考えられる。

配分の問題については、俸給表における職務給原則を前提として、本俸と手当の割合、本俸、扶養手当、調整手当の三者給とその他の手当の割合、所定内給与と所定外給与との関係など、こうした給与の構成要素に関連した総合的な検討が必要である。

公務部内においても、本俸ベースでの給与格差が生じているという問題がある。例えば、本省と管区機関しかない府省では、地方出先機関を転々と異動することがないため、同一勤務地である管区機関に長くいることができ、かつ、地方出先機関より管轄範囲の広い管区機関であるということによって高い格付となっているポストに就くことができる。他方、地方出先機関の多い府省では、地方出先機関を転々と異動せざるを得ない上、格付の低いポストに就くことになり、昇格は不利になっている。こうした公務部内における給与格差に留意することは、職員の納得を得る上では重要である。

公務員給与については、水準だけでなく配分についても労働者の意見反映の仕組みが現段階では極めて不十分であること、専門職は企画・立案を行う本省庁のライン職との比較により低い評価しかされていないなど給与制度全般が本省庁優遇のものとなっていること、公務員制度関連法制の所管が分散しており、労働条件トータルでの議論を困難にしていることなどに関して問題意識を持っている。

公務においては、生計費の確保を前提に置きながら職務給原則を維持することが適当であることから、昇任に伴う昇格と昇給の仕組みを組み合わせしていく積み上げ型の給与体系が相応しいと考えている。

生計費、物価、民間賃金といった地域間格差の調整は、俸給表ではなく

手当で行っていくことが適当である。基本給と手当の現在の比率は歴史的に形成されてきたという経緯もあり、現段階では、これを大幅に変える必要性はないと考えている。

5 次回の日程について

次回（第7回）は、12月26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