

## 「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」(第10回)[議事要旨]

- 1 日 時 平成15年2月20日(木) 10:15~12:15
- 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、笹島芳雄座長代理、安藤俊裕、稲継裕昭、佐藤博樹、嶋津昭、西村美香、眞仁田勉、山路憲夫の各委員(今野浩一郎委員は欠席。座長、座長代理以外は五十音順。)
- 4 審議経過

これまで委員から出された意見を要約した「中間整理」(案)及び個別論点について意見交換が行われ、委員から次のような意見等が出された。

なお、「中間整理」(案)は了承され、その公表方法等については、座長に一任された。

民間給与の調査の在り方の問題は、給与制度をどうするかによってかなり変わり得るので、先に給与制度について議論した方が良いのではないかと。

給与制度について議論する際には、地域の公務員給与は高いのではないかと批判に答えること、職務をベースとする考え方を変えるのか、現在の異動の在り方を変えるのか変えないのか、現行制度からの移行が容易であるかどうか、各府省や職員団体の理解が得られるか等がポイントとなるのではないかと。

職務をベースとし、各府省の人事権についても現行を変えないとのアプローチをすると、例えば現行の基本給を職務給表と生活給表に分割して、仕事部分は全国一本だが、調整手当は廃止し、生活給部分は地域により変動する仕組みとすることが考えられるのではないかと。転勤の場合、異動前の生活給を1年間維持することも考えられる。

民間では成果を重視した賃金にシフトする中で、公務員については現行の基本給から生活給を切り出すと、公務員のみ生活が保障される給与制度が設けられているという印象を与え、対外的な批判を招くのではないかと。

生活水準や物価水準は地域による変動が小さく、むしろ職務内容の違いによる地域差の方が大きいとの考え方もある。また、生活給は、何をもち

て生活に足る水準とみるのか難しい面があるのではないか。

生活給については民間でも考慮されている。ただ、職員が配偶者を扶養できるまでの水準で設定すると批判を招く。独身者を前提にミニマムに近いところで設定することが考えられる。

公務の給与については地域、企業規模、職種等の点で民間給与とどのような比較を行っているのかをきちんと説明すべきではないか。

今年の春闘状況を見ると、定期昇給廃止などの報道がなされており、今後、給与構造が将来にわたり大きく変わることも予想される。そうした要素を今回の検討の中でどのように取り入れていくのかも重要ではないか。

定期昇給の廃止は、成果主義の考え方であり、成果主義をどのように取り入れるかによる。ただ、民間においてそうした流れが強まってくると、従来の年齢を入れた官民比較のやり方では整合しなくなってくる部分があるのではないか。

公務においては、成果によっては給与が下がるといった民間の状況を直接反映するのは難しいのではないか。

成果の反映は評価の問題であり、民間でもむやみに差をつけている訳ではない。仕事の大きさを基準とした評価に基づいて、会社に貢献があれば給与を上げ、そうでなければ給与を下げている。以前と比べ仕事の価値が大きくなっている。

原資を民間準拠で決定し、配分は仕事で決めているにもかかわらず、加齢によって給与が上昇することは疑問である。同じ仕事をして、在職しておれば給与が上がる仕組みを変更し、仕事ベースであるとする以上はどこかの時点で上限を設ける必要が生じてくる。民間が30歳くらいで定期昇給を抑制、停止しようとしている時に、公務は55歳まで昇給できるというのは議論となるのではないか。

職務給、仕事中心の給与であるといいながらも実態は職務給になっていないことが問題。民間が職務をきっちり評価しようとする方向に動いてきているので、公務も職務中心という考え方を鮮明に出すべきである。官民比較といっても職種別の比較であることをきっちり説明することで誤解が解ける面もあるのではないか。地方では大企業が少なく、中小企業が多いため、給与を比較すると公務員の給与が高すぎるという批判があるが、その中小企業の職種と公務員という職種が同じなのかどうか、違つとすれば公務員の給与が高くても許されることもあるはずである。民間でも職種別に給与の差が相当あるということが意識されないで曖昧になっているために誤解を生んでいるのではないか。

公務員給与が職務中心であることをはっきりさせる必要がある。そのためには俸給構造自体を見直し、職務部分と生活給部分を区分することにより、どこで差がついているのか国民にとって見やすくしてはどうか。生活給的な部分は付随的な手当として、物価生計費が著しく異なるような場合に措置する一方、職務部分の構造をどうするかという中で定期昇給の在り方、昇給カーブの問題を取り込むべきではないか。

配分については、公務独自の配分があっても良いが、民間動向からも成果が反映されない制度とすることは適当でないので、成果重視の要素を含める余地も残すべきではないか。

民間企業では、企業によってかなり異なるものの、引越費用の保障制度や、転勤先の住居が準備される制度が充実しているのではないか。公務については異動に伴うコストについて何らかの措置を講ずる必要があるのではないか。

国会の質問取りや予算折衝でかなりの超過勤務を行っているが、本当に国民のために必要な超過勤務であるのかという問題がある。現在の超過勤務を追認するのではなく、効率的な仕事のやり方という視点を踏まえなければ説得力がないのではないか。

超過勤務については、手当をきちんと支払うようにすれば、予算上の制約から、不合理な超過勤務を見直すことにつながるとともに、本府省と地方とで適切な給与差がつくことになるのではないか。

超過勤務手当を適正に支給するためには、時間管理をしっかりとる必要があるが、その場合、待機残業をどう評価するのかという問題がある。国会待機手当や本省手当のようなものを設けて、公平に処遇することはできないか。

## 5 次回の日程について

次回（第11回）は、平成15年3月11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