

「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」(第15回)[議事要旨]

- 1 日 時 平成15年5月30日(金) 12:30~15:00
- 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、今野浩一郎、佐藤博樹、嶋津昭、眞仁田勉、山路憲夫の各委員(西村美香委員は欠席。座長、座長代理以外は五十音順。)
- 4 審議経過
基本報告について意見交換が行われ、委員から、大要、次のような意見等があった。

基本報告の作成に当たっては、本委員会の検討対象が国家公務員であることがわかるようにしておくべきである。

諸外国の状況が参考になるので、例えばイギリスのロンドン手当・加給など地域手当の基本給に対する割合について、説明したらどうか。

官民給与の比較方法であるラスパイレス比較について、これほど詳細な官民比較をしている国はなく、その具体的方法を含めて一般の国民に分かりやすい説明をした方がいい。

報告では原資の問題として外部公平性が取り上げられているが、今後は個別給与の問題としても、個人の公平性(成績に応じた給与)という観点のほかに、市場に応じた給与という意味で外部公平性の要素を考えていくということもあるのではないか。

現行の俸給表は各級の給与額の重なりが多すぎ、給与の上昇が職務によるのか年功なのか、何で給料が上がっていくのか分かりにくい。現状が既にブロードバンド化し過ぎている。現行の俸給表の等級数(11級)については、民間から見ても普通。

アメリカの公務員給与は、最初の3年間は毎年昇給するものの10年位で6回程度の昇給が通例ではないか。将来的な給与制度を考える際には、昇給の幅など昇給の在り方についても見直す必要があるのではないか。

ボーナスの査定分の拡大はよいが、むしろ人事評価に問題があるのでは

ないか。制度的には現行でも相当程度差をつけられる仕掛けとなっているにもかかわらず、使われていないことが問題。

職責手当について、職務給（俸給）で差がつけられているのに、なおかつ職責手当をつけるということがやはり分かりづらい。よほど厳密な管理をしないと評価インフレということが起きてしまうので、どのように歯止めをかけるのかが重要。

新たな地域手当の原資を俸給に求めるとした場合、今、マイナスの勧告をしている中で、具体的にどのように進めるか。一挙にやることはなかなか難しいのではないか。基本方針を示して年次調整的に進めることも考えられるのではないか。

地域手当を従来よりもメリハリをつける場合に、その原資を俸給だけでなく、例えば扶養手当など他の手当から求めることは考えられないか。

今回考えている異動手当と現行制度の異動保障の違いを一般の人にも分かりやすい形で整理する必要がある。大きな違いとして、遞減型であるということ、いわゆるワンタッチ異動のような運用は制度上も許さないということの2点だと思うので、その旨、明らかにしておく必要がある。

現実論として、東京勤務を前提とする職員が家を建てた後に、転勤を命じられた場合、ローンを抱えながら、単身赴任し、その家には住めず、住居手当も受けられないといった生活が、転勤している期間続くこととなる。地域手当の格差がこれから大きくなるとすると、異動手当などの措置がなければ、転勤させることができなくなるというのが、当局や組合の気持ち。

地域給が下がると異動させにくくなるというのが、今後は転勤を減らすべき。これからの時代は異動させにくい中で、本当に動かす必要がある人と動きたい人を動かすことを考えればよい。

諸外国の場合、転勤は手を挙げていく制度になっているが、日本では基本的に命令で北から南まで行かなければいけない制度になっているという前提の違いをはっきりさせた上で、直ちには現行の人事異動のポリシーを改められないので、こういう措置をとるという流れの方が良いと思う。

民間企業の場合、不景気で利益が上がらない時には、コストのかかる転勤は最小限に抑えるものだが、国の場合は、これだけの財政難にもかかわらず、相変わらず転勤が多いというのはおかしい話である。

異動手当を考える上で、前提として転勤を縮減していくことをはっきりさせておかないと、国民の理解が得られないのではないか。

地域手当で地域差をつけながら、地域手当が下がるときには異動手当を支給とする場合、異動手当の性格をどうするのか。基本給は下がっていないのだから、1年位は従前の額を保障するにしても、その後は下がってもいいという考えもある。それが難しいというのは、地域手当がボーナスや超勤手当の算定基礎となるなど、第2基本給的なものであることからであろう。

現行の異動保障とは異なり異動手当の額を逡減させることは理解できるが、仕事や能力が向上したならば、やはり昇給があってしかるべきではないのか。

異動手当という新たな手当が異動に伴うコスト等に着眼したものであれば、これまでの異動保障のように3年といった期限のある話ではない。2年で戻った人には2年で手当の支給は終了するし、4年、5年と転勤が続いている人には、その間も転勤コストはかかっているのだから、支給があってもよいのではないのか。このことは保障期間を延ばすという議論ではない。

理想としては、全国転勤組はどこで勤務しても同じ給与とするのが望ましく、地域手当や異動手当を考えないのが、本来、すっきりしている。全国転勤組を明確には区分できないので、地域手当や異動手当を導入することは、一種、妥協の産物でその旨、報告書ではっきり述べておくことも考えられる。

異動手当など新たな仕組みについては、図を盛り込む等、一般の国民にも分かりやすい形で書くのがよい。

異動手当については、異動保障との趣旨の違いを明らかにする意味において名称を例えば転勤手当にしたらどうか。

5 次回の日程について

次回（第16回）は、平成15年6月13日（金）。

（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