

第18回研究会における「給与処遇の在り方」に関する議論 (議事要旨からの抜粋・整理)

論点①：60歳以降の給与水準及び給与体系について

(給与水準の在り方について)

- 給与については民間準拠という大原則があり、何年間かけて給与カーブをダウンさせてきたという実績があるので60歳以前の給与についてはすでに改善が済んでいると考えるべきであり、これ以上上げる理屈はないのではないかと。また、60歳以降についても60歳以前と同様に民間準拠にすべきではないかと。民間準拠であるとする、65歳まで従来のカーブで上がっていく制度設計をする余地はなく、60歳以降はやはり何割か給与をカットすることをせざるを得ないのではないかと。
- 現在の民間企業における高齢者に係る賃金体系が今後も続いていくかどうかは疑問である。55歳から60歳に定年を延長したときは、ほとんどの企業が55歳で給与をいったん下げたが、それから20年ほど経った状況を見ると、一定年齢以降は下がるのではなく、横ばいになる形に変わってきていると思う。現在は、60歳定年制と継続雇用を組み合わせているため、60歳以降は給与が下がり、企業規模によっては半分程度になるところもあるが、65歳にならないと年金が支給されなくなる2025年以降もこのままの状況が続くかどうかという、55歳から60歳に定年を延長したときと同じようになだらかな形に変わっていくと思う。公務員の処遇については、民間に準拠するところもあるし、民間を先取りするという役割もあり、どちらを重視するかは両方の考え方があると思う。
- 後追い型の民間準拠の原則で60歳以降の給与水準を考えるのか、それとも、民間企業の場合、規模によるが、いわゆる関連会社への転籍なども含めて退職管理を行っているという面もあるので、公務員について民間以上に再就職が制限される形になれば、場合によると処遇について一歩先に行くという選択肢もあるかもしれない。

(職務給の原則との関係について)

- 給与について、職務給の原則は大変重要である。60歳以降の給与を下げるすると、役職は課長であるが、課長補佐の方が給与が高いということが起きる可能性がある。そうした場合には、職務給の原則を維持していると言えるのか。
- 公務員ではずっと職務給の原則だと言われてきているので、同じ役職に就いて

いながら給与は3割下がるというのはちょっと待ってくれとなる。

- 職務給の原則について言えば、例えば俸給表をAとBの2つ用意し、年齢によって適用を分けるということをするれば、年齢による差別という点が残るが、職務給原則として問題ないのではないか。民間でもそうしていると思う。
- 民間企業でも、仕事は変わらないが給与は下がるというケースがあり、それに対する不満は大きいようだ。このとき民間企業では、日本の給与体系は長いいろいろな経緯がある中で最終的に帳尻が合うような仕組みで設計されており、60歳時点の賃金は、その時点の仕事の評価だけでなく若い頃に貢献した分が上乘せされているが、こうした仕組みは60歳で終わり、以後は仕事の評価で決まるという説明がなされることがある。こういった発想を職務給が原則である公務員に応用できるかどうか。
- 今の職務給のあり方自体をどうするかということもあるが、それは根本から考え直す大変な話になってしまう。

(職員のモラルへの影響について)

- 60歳以降は一律に下げるということにすると、課長を続けながら課長補佐より賃金が下がるということもあるかも知れない。課長のまま賃金を下げられるのと、仕事も課長補佐に替えられた上で賃金が下げられるのと、どちらがモラルダウンになるのだろうか。今までと同じ仕事ができるが、その代償として賃金が少し下がるというのは仕方がないという考え方もあるかもしれない。

論点②：総給与費増大の抑制策について

論点③：60歳前の給与水準及び給与体系について

- 職員の間ではいろいろな意見があるが、60歳以降の給与は、民間を見ると概ね定年前の7割程度に下がっているため、公務においても60歳以降の給与が下がるのは仕方がないのではないかという考え方がかなり浸透してきていると思う。ただし、定年延長の代わりに50歳台前半や40歳台後半から給与水準を下げるということはやめてほしいという意見が強い。
- 民間では、65歳に定年延長する際、55歳以降の賃金を少し下げて、その分を60歳以降に持っていき生涯所得としてはあまり変わらない仕組みにしたら、従業員から、生涯所得が同じなのに5年長く働くのかという反発が非常に強く出た例がある。
- 他方、生涯所得を変えないで定年延長をするという方が国民の納得は得やすい。

- それはそうだが、65歳まで定年を延長するということが、60歳以前の給与を引き下げることに對する代償措置として受け取ってもらえる人とそうでない人
とがおり、早く辞めたいという人には早く辞めても損にならないという仕組み
を用意しないと職員の納得性を得ることは難しい。
- 65歳まで定年を延長しても、生涯給与が変わらなければ、5年間はまだ働き
と同じになる。5年間働くのだから、職員としては多少は上乘せしてほしい。
- 労務費の観点について、民間の場合は、将来の制度完成時のことではなく、
翌年か翌々年どうなるかということを考える。

- ここまでの議論を整理すると、民間企業の現状を前提とし、人件費の面でも
負担が少なく、労使双方も受け入れやすそうな給与の仕組みは、60歳以前の給
与は現状を維持した上で、60歳以降の給与を一定割合引き下げる仕組みだろう。
しかし、長期的に民間準拠といったときに、今のような形で、特に民間企業で
65歳まで定年が延長される際に同じような賃金体系でやっていくかどうかはま
た別の話であり、中長期的には、民間企業も定年の延長に合わせて60歳以前か
らもっと賃金体系をフラットにするかもしれない。その場合には、民間準拠の
原則によって公務員の賃金体系も変わっていくということか。

以 上