

「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」(第3回) [議事要旨]

- 1 日 時 平成25年6月17日(月) 14:00~16:15
- 2 場 所 人事院第1特別会議室
- 3 出席委員(五十音順)
 - 青山 佳世 フリーアナウンサー
 - 有野 正治 連合副会長
 - 小田 尚 読売新聞東京本社専務取締役論説委員長
 - 小幡 純子 上智大学大学院法学研究科教授
 - 清家 篤 慶應義塾長(座長)
 - 藤村 博之 法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
 - 前田 晃伸 みずほフィナンシャルグループ名誉顧問

(欠席:長谷部 恭男 東京大学法学部教授)

4 審議経過

- (1) 開会
- (2) 人事当局からのヒアリング(厚生労働省、国土交通省)
- (3) 国家公務員の給与制度(能力・実績の反映、世代間配分、地域間配分等)の在り方に関する意見交換
- (4) 閉会

5 人事当局からのヒアリングの概要

ヒアリングにおいて、出席者から大要以下のような意見等があった。

【厚生労働省人事当局からのヒアリング】

- 労働基準監督官には、本省籍・地方籍という区別があるのか。
 - 採用時点における区別ではないが、本人の希望と人事上の都合との兼ね合いで本省籍か地方籍かが決まっていく。最初の配属先は、基本的には地方の現場であり、そこで少なくとも3年間は働くことになる。本省籍の者は、本人が本省勤務を希望したり、周りから推薦されて本省に異動し、その後のキャリアパスも本省の中で考えられていくことになる。

- 職員の年齢分布上、若手が少なくなっているが、どのような採用状況なのか。将来的な見通しはどうか。
 - ここ10年程、国の組織全体で定員が減っていることが年齢分布に反映されている。特にここ3年程の採用抑制が影響しているが、今後採用抑制が緩和されていけば採用を増やすことができると考えている。

- 都道府県労働局の異動はどのようになっているのか。
 - 労働局配属の職員には、一般職試験（行政）から採用される者と専門職試験から採用される労働基準監督官の2つの職種がある。労働基準監督官は全国採用だが、一般職はブロックごとの採用になっており基本的にはブロック内の異動になる。

- 国家公務員に対して導入した人事評価制度は、現場の実態に合っているか。なじまない等の理由により職員の志気低下など悪い影響を与えていないか。
 - ハローワーク業務については、人事評価制度が導入される前からPDCAサイクルを導入し業務を行ってきていることから、人事評価制度の中で組織の目標や個々人の目標を立てて評価することに対して、現場において大きな違和感はないと考えている。

- 民間においては、ベテランの持つノウハウを伝えるべき若手がいなかったために、ノウハウが引き継がれていかなないことが問題になっている。技術伝承についての問題意識はあるのか。
 - 現状では、30歳台の職員がかなりいることもあり、技術伝承が喫緊の問題となっている訳ではないが、今後、技術伝承が十分にできないという問題が出てくる可能性があり、具体的な対処についてはまさにこれから検討していく必要があると考えている。

- 医系技官の給与について、民間の医師との比較で給与面での待遇があまりにも違うと、採用に支障を来すのではないか。
 - 医系技官の給与は一般の行政職より少し高いものの、実態として勤務医や開業医として医療に携わる医師の方が給与が高いということになる。
一方、医系技官として国の行政に携わることにより、どのように公衆衛生を確保するか、あるいは医療保険の制度の中でどのような医療行為をどのように評価して保険適用をするか、あるいは医療の提供体制をどのように作っていくか等、医療機関ではできない仕事を経験できる。医系技官の給料を高くすることで、国の行政を目指してくれる人は増えるだろうが、現在行政の中で一生懸命やっている職員は、国の行政に携わる使命感や民間では経験できない仕事であることも合わせて考えた上で、行政の仕事を選択している。

- 民間とは異なり、公務員は年次による人事管理となっており、高齢で同じような仕事をしている人の給料が高くなっていくという構造になっていないか。
 - 年功的に給与が上がる面もあるが、一方で課長や局長などのポスト数は限られており、高年齢層が増えることにより高給の者が増えるわけではない。

- 総合職事務系のキャリアとして、企画官・課長クラスというところからジェネラリストとエキスパートに分かれているが、エキスパート（専門スタッフ職）というのは人員構成の歪み等がなくなれば不要になるのか。あるいは、長期的・戦略的に設置しているのか。仮に後者の場合、医系技官等の本来の専門職との違いは何か。
 - 専門スタッフ職は特に部下を持たずに研究分析等を行う者であり、職員の中には、そのような適性を持つ人が一定程度いる。行政の中で彼らの能力・知識・経験を活かせるようになったという点で、専門スタッフ職には意味があると考える。

医系等の従来専門職で採用された職員の中には、専門性のバックグラウンドを活かして、管理職として感染症施策や医療保険の適用・非適用の施策をどうするかを考えることが得意な者もいる。他方で、例えば診療報酬を変えることで医療機関におけるそれぞれの医療行為がどう変化するかということ进行分析することが得意な者もいる。

- 事務系のエキスパート（専門スタッフ職）について、積極的に育てることも考えているのか。
 - 積極的に育てることまでは考えていないが、専門スタッフ職があり、そのような仕事が得意な者もいることを念頭に置きつつ、彼らをどのように育てていくかという観点から、人事を考えている。

- 専門行政職として、検疫専門官や食品衛生監視員等の監視を行う役割の職種については、一定程度の俸給を保障することが公正性を担保するためには必要と考えるが、専門行政職の俸給水準は高くなっているのか。
 - 専門職であるため級構成は大きくりとなっているが、給与水準は基本的に行政職（一）と同じである。

- 労働基準監督官や麻薬取締官の一部は司法警察職員であり、警察官と同じような権限を持っているが、なぜ公安職ではないのか。
 - 労働基準監督官は、司法警察職員としての立場もあるが、基本的には労働基準を守らせるための監督・指導が業務の大半を占め、労働基準監督署や労働局という行政機関の中で行政職員として仕事をしているため、行政職（一）を適用している。

麻薬取締官についても、医療の現場で麻薬を扱う施設のチェックや麻薬を扱える

者についての認可など、行政事務の割合が高い。

【国土交通省人事当局からのヒアリング】

- 勸奨退職がなくなり、高齢者雇用が義務化されることにより今後の人事管理上どのような影響が出るのか。何か対策は打っているのか。
 - 高齢職員の増加は、若手職員の人事にも影響することから、例えば、研究休職や官民交流を増やすなど、多様なキャリアパスを設けることが必要となると考えられる。
併せて、現行の官民交流法等の制度の運用に関しては色々な制約があるので、活用しやすい制度となるような見直しを希望する。
- 定員が増やせず、色々な仕事が増えてきている中で、業務のアウトソーシング等についてどう考えているか。
 - 予算・要員に限られる中、基本姿勢として、国が直轄でやらなくてはならない仕事なのか、民間に任せてもいい仕事なのかという選択を行っていくべきと考える。
- 土木関係でブロックごとに地方整備局で採用された職員は、ブロックの中で異動するのか。
 - ブロックごとに採用されるため、例えば、東北であれば原則として東北管内の異動となる。
土木関係であっても河川の経験を積んだ方がいいというような人事上の配慮もあるが、道路整備なら道路整備、河川整備なら河川整備と、ある程度の専門分野は持っている。
- 東日本大震災や、尖閣諸島の問題があって、仕事の質が大分変わってきていると思うが、給与の仕組みの変更は検討されているのか。今後の給与制度の設計について、どのように考えているのか。
 - 海上保安官については、現状、給与の仕組みの変更よりも、要員の確保が重要な課題である。
職員は、全国の現場官署からの支援体制により休日も返上して尖閣諸島周辺海域の警備を行っているが、今後、新規建造される巡視船に配属するための職員の定員を確保して、通常の状態に戻していくことが必要。
- 以前、生涯で10回以上引っ越しをしたという国家公務員の話を知ったことがあるが、今回の宿舍費の値上げも踏まえて、単身赴任を余儀なくされるような場合に手当などでサポートはできるのか。

→ 単身赴任者にとって負担が増大することから、単身赴任手当の増額などが実現されればありがたい。

○ 人事評価の結果を昇給やボーナスに反映させていくことについて、実態としてはどういう状況なのか伺いたい。

→ 人事評価結果の給与反映については、例えば、勤務成績に基づきボーナスの額に差がつくなどのメリハリが生じてきている。

○ 大学あるいは高校の新規学卒者について、民間企業と人材確保を競う上で、現在の給与水準の下で必要な能力を持った新入職員を十分採用できていると考えているか。

→ 給与が高いか低いかということよりも「こういう仕事ができる」もしくは「給与が低くても世の中から評価されている」ということに意義を見出して公務員を目指してもらいたいと考えている。

最近、若手が、ワークライフバランスが図れないとか、キャリアプランが見えないと言うのを耳にすることがあるが、若い職員がやりがいを見出せるような、世の中に対しインパクトのある仕事を担当させて、公務員になって良かったと思えるような環境を作ることが大事だと考える。

○ 20歳台後半から30歳台前半位までのこれからまさに活躍してもらおうとしている職員が辞めていくという現象は目立つか。

→ それ程多くはないが、優秀な人材が辞めていってしまうということはある。

6 意見交換の概要

○ 給与構造改革を行った結果、様々な制度が民間に準拠するという形にかなり是正されてきている。ただ、民間と役所では制度が違うので単純には言えないが、55歳から60歳位の給与カーブについて、民間では50歳を少し過ぎた頃がピークで仕事を変えて給与を下げているのに対し、役所はそれがない。同じ仕事をしながら55歳を過ぎたから8割に減らすというのは論理矛盾であり、仕事を変える仕組みがない点を是正しないと給与カーブは是正できない。新陳代謝を促すという意味からも、何らかの対応が必要である。

今後は、65歳まで定年全体が伸びるので、そのこととのバランスを取らないと歪な組織になってしまう。また、公務員に対する批判が強すぎて、キャリアデベロップメントについても先が見えないとなると、入口で良い人が入ってこないことになる。こうした点が是正されないと良い人材を確保するのは難しいと思う。

また、給与も含めて公務の人事制度は全体的に民間に似てきており、人事評価制度もかなり変わってきて良いと思うが、人事評価が絶対評価となっている点は検討する必要があると思う。

- 人事評価については、民間にも様々なケースがあり、絶対評価にして枠を設けない企業も増えている。
- 優秀な者と標準の者の給与比較（モデル）については、従来の印象とは異なり、かなり給与差があると感じる。特に総合職の若手には、このように、頑張れば高い給料をもらえるようになるということを示すことでかなりインセンティブになると思う。
- 給与体系について、民間企業では扶養手当を支給しなくなってきた。背景には独身女性が増えてきていることや、子供の数が減ってきていることがあり、同じ仕事をしているにもかかわらず家族の有無で給与が違うのはおかしいという方向になりつつある。もっとも、これは、給与水準全体を民間企業と比較した上での公務の中における配分の問題であり、公務の中で納得性があれば問題にはならないのかもしれない。
- 銀行のような民間の大企業では、地方の支店長も都内の支店長も給与水準に差はないのではないかと。それに対して、国家公務員は、全国採用でありながら給与に地域差をつけることについて、どのように説明しているのか。
- 業績等を給与等に反映させることについてはモチベーション・クラウディング・アウトの心配がある。つまり、公務員のように、元々は仕事のやりがいや国民に喜ばれることが自分に対する評価だという動機で入ってきた人について、金銭面で報いる評価を過度に導入すると、モチベーションが金銭に置き換わってしまう。そのように金銭をモチベーションにする人が公務員になるようでは困る。給与構造全体の改革は必要だとしても、そういう心配もあるということを指摘したい。

7 次回開催予定

次回第4回会合は7月18日（木）15時30分からを予定。

（文責 懇話会事務局 速報のため事後修正の可能性あり。）

以 上