

地方公務員の給料表等に関する専門家会合（第4回） 議 事 要 旨

1. 日時：平成21年12月11日（金） 13：30～15：30

2. 場所：総務省低層棟1階 共用会議室3

3. 出席委員（敬称略）

稲継裕昭（座長）、出雲明子、清水啓敏、鈴木一光、藤田征夫

4. 議事経過

(1) 開会

(2) 民間企業の賃金体系の現状と特徴について

藤田委員から民間企業の賃金体系等について説明がなされた。

(3) 配布資料説明

事務局から配布資料の説明がなされた。

(4) 意見交換

意見交換の際に出された意見等は次のとおり。

○ 民間企業に関する説明資料の5ページ、賃金決定で重視すべきことにおいて「組織・チームの成果を賃金に反映させること」が増えているが、どのような理由が考えられるか。

→ 日本では、個人よりもチームを重視する傾向にある。急速に成果主義へ移行したことの反動ではないか。

○ 昇給、昇格において、評価と査定は分けて考える必要があるとのことだが、評価と査定はどのような違いがあるのか。

→ 評価は、行動や結果、能力、姿勢などを一定の物差しで評価するもので、点数付けをするものではない。査定は、評価で得られた結果や能力にウエイトを付けて、数値化、順位付けをするもの。評価（人事考課）を行うのは管理職であり、査定により全体のランク付けを行うのは人事部であるのが一般的。

○ 民間企業に関する説明資料の10ページに、管理職、一般職とあるが管理職とは具体的にどのような者を指すのか。

→ 労働基準法でいう管理・監督者である。一般的には課長以上を指す。

○ 成果主義は、職務給と能力給のどちらかに当てはまるものか。

→ 職務給＝成果主義と言う人もいるが、成果主義とは、仕事の達成度で処遇に差をつけるものであり、どちらかに当てはめるものではない。この場合、導入している企業は、大企業でも20%ぐらいになるだろう。

○ 職責給、職務給、役割給は、それぞれどのような違いがあるのか。

→ 一般的には、係長、課長など、役職によるものが職責給に近く、目標や難易度の違いなど、その役割を評価して決めるのが役割給である。また、職務給は、仕事の内容を基準とするものであり、職務分析、職務評価を通して決めている。ブルーカラーの職務は比較的評価しやすいが、ホワイトカラーの職務は多様であり、

評価が難しい。

- 民間企業に関する説明資料の13ページの職能給とはどのようなものか。
 - 職務遂行能力を基準として決められるものである。賃金表における号給によって、その能力の伸びや広がりを評価している。
- 労使関係制度検討委員会において労働基本権の回復に関する検討が行われており、人事委員会勧告制度のあり方も議論されているが、この専門家会合のとりまとめに向けて、どのように考えていけばよいか。
 - 労使関係制度検討委員会の審議状況等も踏まえつつ、専門家会合のとりまとめを行っていきたい。

(5) 今後の進め方

事務局より次回以降のスケジュールについて説明された。

[文責 専門家会合事務局]