

「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」(第4回)【議事要旨】

1 日 時 平成26年6月24日(火) 10:00~12:00

2 場 所 総務省8階801会議室

3 出席委員(五十音順)

太田 聡一	慶應義塾大学経済学部教授
岡田真理子	和歌山大学経済学部准教授
(座長) 辻 琢也	一橋大学大学院法学研究科教授
原田 久	立教大学副総長・法学部教授
山野 岳義	一般財団法人全国市町村振興協会理事長

4 議事次第

- (1) 開会
- (2) 全国市長会、全国町村会からの意見聴取
- (3) 職員団体からの意見聴取
- (4) 意見交換
- (5) その他

5 議事の経過

- 全国市長会地方公務員制度改革検討委員会委員長である香川県さぬき市長及び全国町村会政務調査会行政委員会委員長である大分県玖珠郡九重町長からの意見聴取及び質疑が行われた。

主な内容は以下のとおり。

【全国市長会からの意見】

(平成18年給与構造改革の成果、課題について)

- ・ 地域ごとに民間給与の反映をするという部分では一定の成果があった、また、昇給時期の統一など事務の効率化にも一部寄与した、住民の方に対して給与水準が適切であるという説明責任が果たせたといった声が多かった。
- ・ 一方で、いくつかの市から給与水準の抑制、高齢職員の昇給抑制などにより、職員のモチベーションの低下を懸念する声がある。
- ・ 人事評価について、職員団体や職員の理解や納得が進んでいないため、成績の処遇への反映がまだできていないという課題がある。
- ・ 地域手当の設定にあたっての地域のとらえ方に課題があるとの意見もある。
- ・ 地方公務員の給与が地域経済の活性化にどのような影響を与えるのかという観点

からも考える必要があるのではないか。

- ・ 地方公共団体にも今後ますます優秀な人材が必要であり地方公務員の給与が低くていいという誤解があるなら、人材確保の点から問題があるのではないか。

(国で予定されている給与制度の総合的見直しにおいて課題とされる点について)

- ・ 地場の賃金の言葉の定義が必ずしも明確でなく、例えば地域の主な産業が農業や漁業といった地域ではどう考えるのか。優秀な人材の確保ができなくなるのではないか。給与の引き下げが極端になるのではないか。
- ・ 地方公務員の給与を1つの基準としている民間企業にも影響を与えるとの意見もあった。
- ・ 地方公務員の給与決定については、当局の組織力等の限界のある市が多い中で国家公務員の給与を参考にすべき、また国家公務員の給与を標準にして、一定程度地方の裁量をきかせ、首長や議員が責任をもつという本来の考え方を分かりやすく示すべきとの意見があった。
- ・ 民間企業と地方団体では業務内容が異なっており、地方団体では高齢になるほど職責が高まっていくにも関わらず、高齢職員の給与を一律に引き下げるのはモチベーションの低下につながるのではないかと意見もあった。
- ・ 能力、実績のよりの確な給与への反映として、職員の納得性、公平性や公正性が確保できる人事評価の方法を研究した上で、給与に反映していくべきではないかという意見があった。

(給与制度の総合的見直しを地方において実施する場合の留意事項について)

- ・ 様々な課題の解決やシステムの改修作業に要する期間を踏まえたスケジュールを配慮してほしい。
- ・ 平成18年以降の給与制度に関する現給保障や特定職員の1.5%カットなど複雑化している部分があるので、シンプルな制度にすべき。
- ・ 一部の団体から、平成25年度に国家公務員の給与削減に合わせて地方交付税が削減されたが、地方団体側の意見が十分に反映されたものではなかったのではないかと、今回の給与制度の見直しにおいて、一方的に地方公務員に押しつけることなく行ってほしい等の意見があった。
- ・ 地方公務員の給与については、条例によって地方が自主的に決定すべきという原則の下、住民が納得できるような制度の見直しに地方も国も一緒になって取り組んでいく必要がある。

【全国町村会からの意見】

- ・ 検討にあたっては、最大限協力するとともに、見直すべき点については当然に見

直しを行いたい。その上で以下を指摘したい。なお、方向性としては、市長会と同じであり、重複する点は省略する。

- ・ 平成18年給与構造改革については、地域ごとに民間給与の反映や勤務成績の反映など一定の適正化が図られたことは評価しており、また給与総額の抑制に寄与している。一方で、国家公務員と異なり、町村職員は地域手当や異動保障がないため、職員には不公平感があるのではないか。
- ・ 17年の給与構造見直しで人事院が勧告の基準として民間賃金の比較対象とした東北・北海道ブロックは、国の大きな出先機関もあり、国家公務員が等級ごとに一定数いるので、官民比較でもラスパイレス比較が偏らないという前提があったが、今回の見直しで人事院が民間賃金の比較対象としている民間賃金が低い12県では偏りが生じ、官民比較を適正に行うという見地からは、やや問題があるのではないか。
- ・ 町村は平成の大合併を含め、人員削減等自主的に行財政改革に取り組んでおり、地方分権改革で、業務内容も質的に困難性が増す中、優秀な職員の採用が必要。
- ・ 地方公務員の給与が地域経済に与える影響は非常に大きく、民間企業へ賃金引き上げを要請している政府のスタンスと整合性がとれなくなるのではないか。地域の公務員給与が高いとの指摘は真摯に受けとめるが、町村によっては反対意見がある。
- ・ 国家公務員は異動保障を含めると8割程度の職員に地域手当が支給されていると思われるが、町村の大部分は、地域手当の非支給地域であるため、今回の見直しは町村職員にとっては純粋な給与水準の引き下げにつながる。
- ・ 支給地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、通勤者率（パーセントリップ）を使用しているが、これが地域の生活圈、経済圏の実態を表しているのか疑問がある。市町村ごとに捉えるのではなく、ある一定の圏域で捉えるという考え方や、3%に限定せず、6%、10%、12%と高い支給割合を設定してもよいのではないか。
- ・ 勤務評定を給与に反映できていないという現状があり、今後は給与に反映していく方向で考えていく必要がある。

【質疑応答】

(→は全国市長会、⇒は全国町村会の説明。)

- ・ 給与水準の引下げが、職員のモチベーションの低下を生み出している可能性があるとの指摘があったが、実際にモチベーションが低下したり、人材流出したりしている事例は把握されているのか。
→ 具体的には把握していないが、今後は懸念される。
- ・ 地方公務員の給与を下げる方向の理屈はいくらでも出てくると思うが、歯止めとなる論理はどのように考えているのか。
→ これ以上下げるべきではないとの声が増えるように住民の納得や期待に応える仕事をすることが重要。

- ・ 給与や処遇について人事評価を活用していくことについてどう考えるか。
 - 公務は民間と違って評価が難しい側面があることを踏まえながらも、公平な手法を見つけて、人事評価を実施していくことが重要。
 - ⇒ 公務ゆえの評価の難しさはあるが、人事評価を実施していかなければならないと考えている。
 - ・ 地方公務員の給与に対する一般住民の目は厳しくなっているのか、それとも同情的になっけてきているのか。
 - ⇒ 平成18年以降、様々な取組をしてきており、最近はそう高いということにはなっていないと理解している。
 - 以前と比べると公務員も厳しいと見てくれているようだが、行政としては住民の目が厳しいからではなく行政として正しいことを行っていく必要があると考えている。
- 公務公共サービス労働組合協議会地方公務員部会事務局長及び同事務局次長からの意見聴取及び質疑が行われた。主な内容は以下のとおり。
- 【職員団体からの意見】
- (地方公務員給与の現状に対する認識について)
- ・ 地方財政が厳しいため、多くの地方団体で職員給与の独自削減を行っている実態を見ると、人事委員会による給与勧告制度が適切に機能しているとは言いがたい状況にあるのではないかと。
 - ・ 平成25年度に国家公務員の給与削減に合わせて地方公務員の給与削減を要請したことは、人事委員会による勧告制度を基本とする地方公務員の給与決定制度の根幹を揺るがすものであった。地方公務員の給与については、地方団体の責任で自主的に決定されるものであるべき。
- (国で予定されている給与制度の総合的見直しにおいて課題とされる点について)
- ・ 職員の給与は均衡の原則により定められるが、市町村では政令市など一部の団体以外、人事委員会がなく、国公準拠で労働基本権制約の代償措置とされてきた。また地方自治の本旨と地方分権の理念に基づいて、当該自治体の自主性、主体的判断で決定されるべきである。地場の賃金の反映により、賃金格差を拡大すれば賃金が低い地方団体においては、人材確保が難しくなるのではないかと。
 - ・ 民間企業においては、50歳台前半の方が後半より高位の役職に就いていることから、50歳台後半では給与が下がってくる傾向にある一方で、公務では、50歳台後半の方が高位の役職段階の職員が高くなっており、役職構成が異なることなどを原因として生じている給与差については、そもそも埋める必要があるのか疑問。
 - ・ 地公法改正により人事評価が導入されるが、評価の透明性、客観性、納得性を確保するための枠組みの構築が必要。

【質疑応答】

(→は職員団体の説明。)

- ・ 能力や実績の反映について、具体的にどのような問題点とその問題点に対する対策があるのか。
 - 人事評価に関し、既に実施されている現場では、評価指標に関する理解が不十分であったり、試行期間が短いため試行を踏まえた改善効果もよくわかなかつたりする。評価結果に対する被評価者の納得性の問題もあり、面談による十分な話し合い等を通じた評価者と被評価者の相互理解を図る必要がある。
- ・ 地場の賃金との関連で、他にどのような議論があるか。
 - 同じ地域であっても市町村ごとに地域手当にばらつきがあり、地域間の格差が生じ人が集まらない状況ができるのではないか。地域間格差は拡大させるべきではない。
- ・ 地方交付税が交付されていることで国の財政との関連は考えざるを得ないが、どう考えるか。また 18 年度改革を踏まえて今回の改革をどう考えるか。
 - 交付税との関係では、給料表水準が下げられることで交付税総額も減額されることにつながり、結果的に計算上減額された人件費見合い分の地方公務員賃金の引き下げに反映せざるを得なくなると理解している。平成 18 年給与構造改革時との比較に関しては、今回は格差を生み出すための手法を用いて格差を作ろうとしているが毎年の勧告で民間賃金とは水準調整されているのだからそれで十分である。人事院は 2012 年勧告の際に、給与構造改革による地域給与の見直しは終わったと言っていたのに、何故かとの思いがある。
- ・ 地域間の格差を無くすとすると、現在の地域手当が下がる団体も出てくるのではないか。
 - 地域間格差はあまりつけるべきではないという基本スタンスである。企業の立地のばらつきも当然あることから、一定の大枠で括った地域での水準差にとどめるべきではないか。
- ・ 地域手当のばらつきがあることによって、一部の市町村が人材不足に陥っているという実態が実際にあるのか。
 - 個別の調査データは無いが、ある地域手当が無い団体から隣の地域手当がある団体に職員が入り直したといった事例は聞いている。

以 上

文責：総務省自治行政局公務員部給与能率推進室（速報のため事後修正の可能性あり）