

今後の公務員給与の在り方に関する有識者意見交換（第3回） 議事要旨

1. 日 時 令和5年3月6日（月）14:00～16:00

2. 会 場 人事院第二特別会議室

3. 出席者 風神 佐知子 慶應義塾大学商学部教授
西村 美香 成蹊大学法学部教授

（五十音順）

4. 議事次第

- (1) 給与局長挨拶
- (2) 出席者紹介
- (3) 事務局からの資料等の説明
- (4) 意見交換

5. 意見交換の概要

意見交換において、出席者から大要以下のような意見等があった。

総論

- 手当制度は民間の動向を踏まえざるを得ないため最大公約数的となり、職員の生活や働き方の多様化が加速すると対応できない。一定の基準を設けて手当を支給するとしても、職員間で不公平感が生じたり、無意識に一定の職員像に誘導したりする可能性もあることに加え、個々の職員の事情に手当で対応しようとするれば、プライバシーに立ち入ることになり、多様化を妨げてしまいかねない。また、職務給の原則を中心にした方が直接的に働くインセンティブとなり、この原則から外れた生活給的な諸手当が充実しすぎると真面目に働くモチベーションを下げる。このため、諸手当はシンプルにして本俸で解決するとともに、働き方の柔軟化なども組み合わせて対応していくのが良いのではないかと。一方で、現行の手当制度を短期間で変えられるわけではないので、時間をかけて徐々に簡素化していくべき。
- 現行では職務給を原則として役職等の大きな括りで同職種間の官民比較をしているが、社会的に理解されておらず、非正規雇用が入った賃金水準と比べて公務員の給料が高いという極端なことも言われている。オーストラリアでは外部に委託し、細かく職務分析している。日本でも給与について一定程度対外的に説明できるよう、職務分析をすべきではないかと。
- 安ければいいという時代もあったが、災害やコロナ禍を経た現在、公共サービ

スを良い状態に保つためには、公務に良い人材を確保しなければいけないことが、国民も納得しやすい時期かもしれない。そのような意味でも仕事ぶりに対する評価を基準に給与を支払う方が国民にも説明しやすいのではないか。公務員給与改善は、経済的にはプラス効果になることは様々なデータで分析されている。オーストラリアでも公務員の賃金上昇を凍結して、職員数を減らしたら、経済学的にマイナス効果ではないかと言われている。

- 学生は就職の際、給料よりも、働き方や職務を通じた成長を重視する傾向がある。そのような中、手当を出すことに人材を引き留める効果がどれほどあるか。仕事のやりがいや意義などを発信した方がよい。

環境が変化中での個人の生活の補助の在り方について

- 現行の公務員の手当の中には、地域手当や広域異動手当など、俸給＋扶養手当を基礎に支給割合を乗じた額が支給されるものがある。本来、賃金とは生産性や働きに応じて支払うものであり、ライフスタイルが多様化している中で、配偶者を扶養する職員と共働きの職員との間で、同じ仕事の対価が異なることについて、公平感が得られるのか。また、これまで、男性片働きモデルを前提に民間も公務も扶養手当の形で雇用者が子どもの養育費を負担していたが、今後、独身者や子どもがいない人も含めた財源で社会全体で養育費を負担することを考えるのであれば、扶養手当による負担との整合性を検討する必要がある。
- 扶養手当は、少子化を考えると、短期的には子どもに対する手当額を上げていく方が納得を得やすいが、本来的には子どもへの対応は国全体で考えるべきことであり、雇用主の給与政策として対応すべき問題ではない。
- 扶養手当を減らせば士気にも影響する一方、現行では行政職(一)8級まで支給対象で若干高い役職にまで支払われている印象もある。民間の状況を見つつ、段階的に扶養手当を廃止し、その分を若手職員に配分することも考えられる。
- テレワークを推進するのであれば、光熱水道費等の実費相当分を出すよう在宅勤務への手当を創設してもよいのではないか。ただし、テレワーク中心の働き方を後押しする効果や国民の納得を考えると、支給対象は、テレワークの頻度が高い者に限定すべきであるし、通勤手当との調整は必要であると考え。
- テレワークができない職種もあるならば、テレワークができないことに対する代替的な措置（金銭的なものや休暇が取れるなど）があれば職員の公平感が保てるのではないか。

- 最近の国際調査の中で、労働者は、1週間に2日ないし3日程度の割合でテレワークできることを、今までもらっていた金額の数%程度と評価している（数%程度であれば低くても良い）という結果が、各国だけでなく日本においても出ている。

勤務地を異にする異動等に関連して支給される給与の在り方について

- 特地勤務手当は、その場所で働くこと自体が大変なので、再任用職員など、どのような任用タイプであっても支給すべき。
- 遠距離通勤や単身赴任は、育児や介護などの事情から選択している職員が多いと思うが、心身の負担が非常に大きい。手当をこれまで以上に支給すると、それらを推奨しかねないし、多少の手当を上積みしたところで状況は変えられるものではない。それよりもテレワークを増やして出勤日を減らす等、働き方の選択肢を増やした方が離職防止やよりよい行政サービスの提供に資する。本人が納得できない遠距離異動は不満を生じさせるため、庁内公募を実施し、自分でキャリア形成をできるようにすることや、地元の採用を増やすなどの方策もあるのではないか。
- 誰も異動を希望しない地域であれば、経済学的には金銭的インセンティブをつけることもあり得る。民間では、その者が必要であれば飛行機代を支給する企業もあれば、例えば勤務地から120 km以内に居住するなど要件をつけている企業もある。公務の新幹線通勤についても、新幹線通勤の手当を出してでもその公務員が国家にとって必要かどうか、（ある一定地域内に居住して）すぐに対応が必要な業務かどうかを考える必要があるのではないか。
- 各国の先行研究によると、通勤距離と賃金には正の相関がある（遠距離通勤者の方がそうでない労働者と比べて賃金が高い）。これは通勤コストがかかることもあるが、効率賃金仮説という考え方では、通勤により余暇時間が減って怠けやすくなる労働者に、市場より高い賃金を払うことで、真面目に働くことを促す。この考え方からすれば、新幹線通勤に相応の手当を払うことには一定の合理性がある。単身赴任と比較し新幹線通勤には、家族と過ごせるなどのメリットが考えられる。ただ、通勤時間が延びると病欠が増える、通勤距離が短いほど仕事のパフォーマンスが高くなるという諸外国の先行研究結果もある。

地場賃金とのバランスについて

- 地域手当は、地場賃金とのバランスを取ることが本当に有効なのか一考すべ

き。転勤の都度給与が変動するのは疑問があり、職員にとっても割り切れないのではないか。特に、東京においては、民間賃金の相場や生計費の観点ではなく、霞が関の職務遂行の対価として支払うべきではないか。住民の理解を得るために地場賃金に配慮した形で地域格差をつけている地方公務員の給与と、転勤が多い国家公務員とでは事情が異なる。東京と地方では仕事の量や違いがあるので、その違いに応じた職務給として払うべき。ただし、住居手当については地域物価を反映させる方が自然で、国民からは納得が得られるのではないか。

- 国家公務員は、本省よりも地方機関の職員が多く、それが地域の基準になっていること、地方の国家公務員の給与が看護師など（医療福祉分野をはじめ、利用者のいる場所と異なる地域から提供できない分野）の給与や求人への充足に影響を与える可能性も考慮すると、地場賃金とのバランスを考える必要もあるのではないか。逆に、東京の公務員賃金が民間賃金よりも低いのであれば、人材確保や物価も考慮して引き上げるという考え方もある。

以 上