

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）
議事次第

日時：令和5年3月6日(月)
14:00 ~ 16:00
場所：人事院第二特別会議室

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

(配布資料)

- 資料1 意見交換テーマ（事務局説明資料）
資料2 西村先生提出資料

意見交換テーマ

～働く環境が変化する中での職員の事情・公務の実情に応じた給与の在り方～

人事院給与局

意見交換テーマ③ 働く環境が変化する中での職員の事情・公務の実情に応じた給与の在り方

〈背景〉

- 社会全体として、働き方に関する価値観やライフスタイルの多様化(転勤の忌避、婚姻率の低下、共働きの増加など)が進み、デジタル技術の活用等により働き方の選択肢が増加。公務においても、女性職員の増加も背景に、こうした状況に応じて職員が様々な形で活躍できるよう支援していくことが求められる。
- 一方、国民の生命、財産等に直接関わる行政サービスを提供するため全国各地に展開する体制を確保する等の公務組織としての要請も存在。
- 政府において、地方の自律的な取組を支援する各種施策が推進される中、職員が勤務する地域に着目して支給される給与の在り方についても検討していく必要。



〈課題認識〉

- 職員側・公務側の様々な事情や地域の実情を踏まえて給与の調整を行うための諸手当について、上記のような背景事情の下、より職員の事情や公務の実情に応じたものとするにはどのような見直しが必要か。

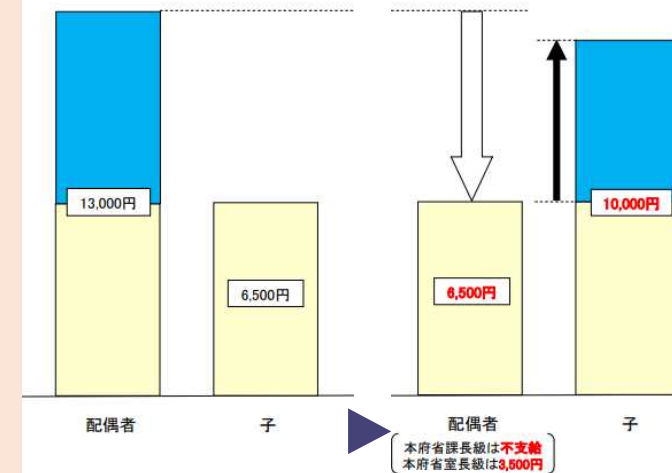
③ 働く環境が変化する中での職員の事情・公務の実情に応じた給与の在り方

諸手当の見直し：現状と課題

現状・これまでの取組

- 職員個人のライフスタイルや働き方に着目した給与
 - 扶養手当：扶養親族がある者に支給（配偶者等6,500円、子10,000円）
平成28年に配偶者に対する手当額を引き下げ、子に配分。課長級は不支給
 - テレワーク：現在はテレワークを実施した場合に手当を支給する枠組みなし
- 勤務地を異にする異動等に関連して支給される給与
 - 通勤手当：6か月定期券の券面額など実費弁償的に支給（上限5万5千円/月）
異動に伴う新幹線等通勤について特別料金の1/2（上限2万円/月）を支給
 - 広域異動手当：転居を伴うような広域異動から3年間支給（俸給等の10～5%）
地域手当とあわせて給与構造改革で導入。総合的見直しで支給率を引き上げ
 - 単身赴任手当：異動に伴い配偶者と別居した場合に支給（距離に応じ定額）
総合的見直しにおいて額を引き上げ
 - 特勤手当：離島など生活の著しく不便な地で勤務する者に支給（俸給等の25～4%）
- 地場賃金とのバランス
 - 地域手当：民間賃金水準が高い地域について7区分の級地（市町村単位）を設定して支給（俸給等の20%[東京都23区]～3%[新潟市など]）
地方の公務員給与が高いとの批判を踏まえ給与構造改革（平成18年～）で導入。
総合的見直し（平成27年～）で東京23区の率を引き上げるなどの改定

扶養手当の見直し



③ 働く環境が変化する中での職員の事情・公務の実情に応じた給与の在り方

諸手当の見直し：現状と課題

課題

- 職員個人のライフスタイルや働き方に着目した給与
 - ・ 共働きの一般化等により、配偶者手当を支給する民間事務所の割合、公務における配偶者に係る手当を受給する職員の割合はいずれも減少傾向にあるなど、配偶者の扶養をめぐる状況の変化がみられる。
 - ・ テレワークの普及により、通勤回数が減少する一方で自宅での光熱水道費負担が生じるなど、新たな事象が生じている。
- 勤務地を異にする異動等に関連して支給される給与
 - ・ 交通網の発達や、家庭の事情等による転勤困難により、新幹線等による遠距離通勤のニーズが増加している。
 - ・ 再任用職員の離島官署への異動、中途採用による採用時点からの単身赴任など、制度創設時には想定されていなかった人事パターンについては手当が支給されていないが、人材確保や人事管理円滑化の観点から適用拡大の要望がある。
- 地場賃金とのバランス
 - ・ 勤務官署を異にする異動の際に、地域手当の級地の差により給与額が変動することで、職員の生活や人事管理に影響。
 - ・ 市町村別の地域手当については、隣接自治体間での級地区分の違いから、援用されている各種制度への影響を含め、様々な議論が生じている。

③ 働く環境が変化する中での職員の事情・公務の実情に応じた給与の在り方

諸手当の見直し：議論のポイント

- ✓ 職員個人のライフスタイルや働き方に着目した給与について、様々な立場の職員の納得感、民間の状況、国民の理解等の観点も踏まえた場合、環境が変化する中でどのような費用の扶助を優先すべきか。
- ✓ 勤務地を異にする異動等に関連して支給される給与について、個人の事情にも配慮しつつ一定の体制を維持するには、負担の大きい遠隔地転勤や僻地勤務には給与上のインセンティブをより広げる必要があるのではないか。
- ✓ 地場賃金とのバランスについて、各地域で勤務する国家公務員の給与水準について国民の理解を得る観点や、民間賃金が高い地域における人材確保等の観点を踏まえると、引き続き一定の調整を行う意義はあるのではないか。他方で、地域差の具体的な調整の在り方について、見直していく余地もあるのではないか。

参考資料

別添1 諸手当の概要

別添3 民間の在宅勤務関連手当の支給状況

別添5 単身赴任手当の支給要件

別添2 官民の扶養手当の支給状況

別添4 通勤手当の特例(新幹線鉄道等に係る特例)

別添6 地域手当の指定基準

人事院「今後の公務員給与の在り方に関する有識者意見交換」

令和5年3月6日14時～16時 成蹊大学法学部 西村美香

意見交換テーマ

～働く環境が変化する中での職員の事情・公務の実情に応じた給与の在り方～

1. 課題「より職員の事情や公務の実情に応じたものとするにはどのような見直しが必要か」

1) 大きな方向性

- ①諸手当はシンプルにして、本俸で解決する（職務給を引き上げる）。
- ②諸手当で全てを解決しようとせず、働き方の柔軟化でも対応する。

2) 諸手当で現状の不満を解決することの問題点

①職員の個別事情への対応に限界

- ・多様化が加速すれば手当制度は追いつけない。
- ・民間とのバランスで最大公約数的な事情にしか応じられなければ、不公平感が生じる。
- ・基準によって一定の職員像へと誘導する可能性有り。

→個々人のプライバシーを左右してはならないのではないか。シンプルな支給にとどめた

方が多様化を妨げないのではないか。

ex. 独身者、子供のいない職員、LGBTの職員

- ・基準を作ってきめ細かく対応しようとしても、基準前後での不公平が起こる。

②任用の多様化との相乗効果で新たな不満が生じかねない

・ 正規・非正規での諸手当の相違

・ 60歳以上の定年前職員・再任用職員への諸手当をどうするか

→職員の働き方も家族構成も以前ほど画一的ではない。

もはや、諸手当の見直しだけで職員や国民に納得してもらうのは困難。

2. 諸手当をシンプルにして職務給を引き上げるとは？

1) なぜ職務給を重視するのか

①給与体系としては公務員法に定められた職務給の原則を中心にした方が、働くことへのインセンティブになる。

←職務給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と。

②生活給的な諸手当が重要なのは、職務給として十分支払えていない事情も反映(官民とも)

→本末転倒。扶養手当がなければ生活が厳しくなる程度の給与水準では、今後、人材確保ができない。

③災害やコロナ禍を通して、公務員の職務が国民にとって必要不可欠であることは明らかに。

→良質な人材の確保には、手厚い諸手当より、十分な職務給の方が効果的ではないか。

④職務給としての公務員給与改善は、経済的にもプラス効果ではないか。

2) 諸手当のシンプル化とは？

①短期間での給与引き上げは難しく、諸手当を急に減額・廃止することは、人材確保において不利。徐々にシンプル化した方が良いのではないか。シンプルにする方がむしろ多様化を進めるのではないか。

②扶養手当

- ・現実的には徐々に減額・廃止の方向へ。
- ・子どもへの扶養手当は、本来国全体で考えるべきことであり、親の雇用主の給与政策に左右されるべきではない。勤労世代の福利厚生を雇用主に任せる日本型雇用は転換期。

③勤務地を異にする異動への手当支給

- ・特勤手当以外は、働き方の柔軟性でも対応するべきではないか。
- ・特勤手当は、どのような任用タイプであっても支給するべきではないか。

④地域手当

- ・地方公務員給与への影響もあり、急な見直しは難しい。だが、国民の理解を得るため、人材確保のために地場賃金とバランスをとるという考えは、転勤の多い国家公務員の給与のあり方としても、職務給の原則上も問題がある。

ex 国家公務員給与の地域格差拡大や地場賃金反映は政治的判断の色彩が強かった

- ・例えば、東京の給与を地域手当で嵩上げするより、霞ヶ関の職務遂行状況への対価として払うべきではないか。確かに民間賃金の相場や生計費が東京は高いが、職務給としての給

与水準を理由にした方が、転勤による水準変動に対応する必要もなくなる。

←どんなに民間準拠しても、長年にわたって様々な批判が続いてきた

・ただし、住居手当などは地域物価を反映させても国民は納得できる。

⑤在宅勤務への手当

・手当制度はシンプルを目指すべきだが、必要な手当は創設すべき。

・在宅勤務では電気代や Wi-Fi で負担が生じる。実費相当の手当は出した方が良いのでは？

3. 諸手当だけで対応せず、働き方の柔軟化でも対応するとは？

1) 諸手当より働き方の柔軟化の方が望ましいケース

①遠距離通勤や単身赴任を容易にすることは本当に望ましいのか？

・遠距離通勤や単身赴任は心身の負担が大きい。心身の負担を最小化するような働き方にした方がいい。

・支給上限を上げていくと、遠距離通勤や単身赴任を推奨しかねない。

・育児や介護の負担は重く、ある程度長期間続く。多少の金銭よりも、時間的なゆとり、身体への負担軽減の方が、仕事との両立を容易にし、離職を防止できる。

・今後ますます家族との時間を大切に考える職員が増えると予想される。そもそも家族や地域の生活を実感できなければ良い政策づくりはできない。

②転勤のタイミング

・家族の事情により、転勤できるタイミングには違いがある。

・単身赴任による支出増大を補填するより、単身赴任を回避できるようにした方が良いのではないか。

2) 諸手当改善に代わる方策

①遠距離通勤や単身赴任になる職員には、オンライン勤務を増やし、出勤日数を減らす。

→オンライン勤務への手当を出す。

ex 介護や育児との両立を助ける効果も。実家の親の介護をしながら勤務も可能に。

②庁内公募を実施し、自分でキャリア形成できるようにする。

→自分のライフサイクルに合わない転勤をしなくて済む

③転勤希望者が少なくて困る地域には、インセンティブとなるような労働条件を検討するか、地元採用を増やす。

4. 現在は公務員制度の大きな転換期

例) 豪クイーンズランド公務員制度

これまでの10年	これからの10年
期限の定めのない雇用	人材転用・リスクリングが新しい常識に
平均勤続年数 11年	平均勤続年数 3年
65歳退職	70~80代での退職 (人生 100年)

階層的構造	チーム・プロジェクトベースの仕事
柔軟性のない厳格な労働パターン	フレックスタイム制は主流に

出典：Queensland Government, *10 year human capital outlook*,p.4

https://www.forgov.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0024/242466/10-year-human-capital-outlook.pdf

今の諸手当や給与は古くからの公務員制度を前提条件としている

→前提条件がどのように変わっているのかを出発点に、今後の在り方を考えていくべきでは

ないか