

今後の公務員給与の在り方に関する有識者意見交換（第5回） 議事要旨

1. 日 時 令和5年3月20日（月）14:00～16:00

2. 会 場 人事院第一特別会議室

3. 出席者 稲継 裕昭 早稲田大学政治経済学術院教授
権丈 英子 亜細亜大学経済学部教授

（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

- 課題認識については、職員側・人事当局側の視点に加えて、国民の視点も必要であり、公務員が生き生きと働くことにより国益に資する給与制度を考えることが重要。国民の目からすれば頑張っている人に厚く処遇したいのであり、手当以外も含め、ポスト等に応じたメリハリのある給与体系を考えていくべきではないか。
- 労働市場の動向を見ると、生産年齢人口の構造が変化し、本格的に「労働力稀少社会」に入ってきている。かつてのいわゆる無制限の労働供給という状況から、ルイスの転換点を迎え、労働力の供給制約が生まれて人材獲得競争が激しくなっている状況。生産年齢人口が減少し始めた1995年以降の変化を見ると、特に60歳未満の男性就業者数は非常に大きく減少してきており、それを補い、むしろ全体での就業者数を増加させてきた60歳以上や女性の就業者数の増加も限界に達してきている。こうした状況下では、市場の規律が雇用の質を高め、個人が潜在的な能力を十分に発揮できる環境の方向に変化を進めるため、政策としては、その後押しをしていくことが重要だと考える。
- 官民均衡・民間準拠の考え方はあるものの、公務が時代を先読みして率先して施策に取り組んでほしい。最近の定年延長、男性の育児休業などは公務が先行し、地方や民間に良い波及効果がある。今後は、特に、ジェンダーギャップの解

消、魅力的な働き方の提供に力を入れて欲しい。

環境が変化する中での個人の生活の補助の在り方について

- 扶養手当や住居手当のような生活補助的手当について、戦後の物価高騰期のように、扶養手当がなければ生活できない状況ならば理解できるが、平時にあっては、本来の給与の在り方として、仕事を基礎として給与の増減があるべき。アメリカやイギリスの公務員給与もそのようになっている。この際、生活補助的手当をなくし、その分、初任給を始めとする基本給や職務関連・人材確保関連の手当に回して、しっかり働いている人の給与水準を上げて良いのではないかと。なお、通勤手当や単身赴任手当は、官側に勤務を命じられたことにより発生するものなので、職務に起因する部分もあり生活補助的手当には当たらないだろう。
- 扶養手当については、全く同じ仕事であるにもかかわらず、配偶者の就業状況や子の人数で給与が大きく変わるのでは、国民の納得も得られないのではないかと。特に配偶者手当があること自体が、女性の社会進出を妨げている面もあり、大手民間企業の傾向も踏まえ廃止しても良いのではないかと。また、子の支援についても、本来は国民全体向けの施策で対応すべきであり、働いている人に対して雇用主が子どもの有無によって異なる給与を出すという議論にはならない。
- 配偶者手当については、いわゆる「年収の壁」の解消に向けた動きが起こっていることを考えても、子への手当や、基本給への上乗せという流れで廃止を検討した方が良い。労働力稀少社会における女性の活躍のためには、補助的な労働ではなく、本格的かつ継続的に働くことによるキャリア形成やスキルの蓄積が重要。ライフスタイルの多様化に合った形で将来的に男女共に働けるような社会に向けた手当政策が重要。また、国としての子育て支援が充実すれば子に対する扶養手当も不要になると思うが、一般的な労働市場において魅力的な地位を保つためには、当面は家族を抱える職員の生活も考える必要がある。
- 住居手当については、元々、宿舍入居者とのバランスを考慮し創設されたものだが、宿舍の見直し・廃止が進む中で状況が大きく変わっており、この際、廃止することも考えられる。特別な勤務を命じた際に、その土地に住宅の用意ができない場合には、別の手当として措置すべき。
- テレワーク手当について、生活補助的手当とすると国民の目は厳しいが、勤務に伴って発生する手当とするならば良いのではないかと。その際、通勤手当との関係も考慮が必要であり、月の半分しか出勤しない人に通勤手当を全額支給するのは、国民の理解が得られないのではないかと。

- テレワーク手当については、ニーズがあるならば、可能な限り対応していくべき。在宅勤務をしている職員を対象としても、それほど大きな額にはならないと思うので、国民の理解を得ることもできるだろう。ただ、公務にはテレワークができない仕事もあり、不平等感を持つ人も出てくる可能性はある。テレワーク自体は魅力的な職場のためにも推進することになるが、だからといって手当がご褒美的なものとなるとおかしい。手当についてはある程度厳密に、テレワークの日数が増えたときの実費弁償的な形で疑念を招かないように設計すべき。

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

- 新幹線通勤に係る手当については、転居して職場の近くに住む職員もいる中で、個人の選択という一面もあり、ニーズの量、働き方の柔軟化の要請を踏まえつつ、バランスを考える必要がある。
- 新幹線通勤については、官側に転勤を命じられなければ発生しない事情であるから、特急料金についても全額支給することも考えられるのではないかな。
- 地域手当の異動保障についても、今の国家公務員の異動のスペンを考慮すると、円滑な人事異動の観点から全額3年間の支給を保障することでも良いと考える。以前とは公務員に対する社会の見方も変わってきている。ただし、かつて批判を招いたような濫用的運用があってはならない。
- 公務に専念して働いてもらうために、特に不便な遠隔勤務地への配属や広域異動を余儀なくされる職員に対する手当は、手厚くしていくべきである。

地場賃金とのバランスについて

- 地域手当については、隣接する都市間で一般の感覚と異なるような差が生じるなど不具合が見受けられる。自衛隊や地方公務員など、一般職国家公務員の制度に準拠する職員も多数おり、影響が大きいことも考慮すべき。かつての調整手当のように、都道府県をベースに政令指定都市や県庁所在地を別にするくらいのイメージの設計ができないか。現行の市町村単位の設定では、職員からも不満が出てくるし、官側も細かい作業が必要になる。公務員給与の議論の射程を超えることは承知しているが、地方で若者が減り疲弊が進む中での対応としても意義があるのではないかな。
- 東京都特別区の支給割合20%という設定もどうかと思う。同じ仕事をやっているのにもかかわらず、勤務地が違うことであまりに大きく給与が変わるのは、同

一労働同一賃金の観点でもおかしい。海外の事情を見ても、地域間での公務員の給与差はあまりない状況。例えば、地域手当を圧縮し、同時に俸給表体系の変革も行った上で、能力の高い人材の俸給に積むことや、勤務地によるのではなく本省業務の困難性に着目して本府省業務調整手当に積むことも考えられるのではないか。

- 地場賃金とのバランスについては、あまり細かな差の設定はいらぬのではないか。地域手当ではなく、俸給水準をそもそも上げられないのか。公務から民間への波及効果もあり、地域間格差の改善が求められる。最低賃金についても、地域間格差を縮小する方向性も考えられているところ。
- 地域手当を広域化する場合、同じ都道府県の中でも様々な地域があり、経済的なブロックや郡を使った切り分けも考えられるが、調整手当の時もそこまで分けておらず、県の中でも（物価が）高い地域を分けるくらいだったかと思う。言い出したらきりがないので、ある程度割り切るしかないのではないか。

以 上