

官民給与の比較方法の在り方に関する研究会
報 告 書

平成18年7月

官民給与の比較方法の在り方に関する研究会

目 次

はじめに	1
検討に当たって	1
現行の官民給与比較方法	
1 官民比較方法の概要	2
2 民間給与実態調査の概要	2
3 国家公務員給与実態調査の概要	2
4 同種・同等比較によるラスパイレス方式の導入	3
5 これまでの官民給与の比較方法の見直し等	
(1) 比較職種の変遷	4
(2) 対応関係の見直し	4
(3) 比較給与種目の見直し	5
官民給与比較方法の見直しに当たっての基本的な考え方	
同種・同等比較の原則と民間賃金実態のより精確な反映	
1 民間準拠の考え方	5
2 同種・同等比較の原則	6
3 民間賃金のより精確な把握と公務員給与への適正な反映	7
論点ごとの検討と改善策	
1 官民較差に反映させる民間企業の規模	
(1) 比較対象企業規模を 100 人以上とした経緯	8
(2) 企業規模についての社会的コンセンサス	8
(3) 官民較差に反映させる企業の範囲	9
2 比較対象従業員	
(1) 比較対象従業員の範囲	10
(2) ライン職の要件	11
(3) 要件を満たさないライン職及びスタッフ職の取扱い	11
3 比較要素	
(1) 現行の比較要素（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）	11
(2) 「勤続年数」の取扱い	12
(3) 「性別」の取扱い	13
4 役職段階別の対応関係	
(1) 官民比較の対応関係の基本的考え方	13

(2) 対応関係の見直し	15
5 特別給（ボーナス）の官民比較の方法	
(1) 現行の官民比較の方法とこれまでの見直し	16
(2) 特別給の比較方法の在り方	17
6 その他	
(1) 比較職種の細分化の可否	18
(2) 比較職種の拡大の可否	18
結び	18
補論1 アメリカ及びイギリスにおける公務員給与決定方法の実態調査	21
補論2 官民給与差に関する計量経済学の手法を用いた分析	
Oaxaca(ワハカ)分解による官民給与差の要因分析	35
研究会委員名簿	48
研究会の開催状況	49

はじめに

「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」は、人事院給与局長から、国家公務員の給与決定の基礎となる現行のラスパイレス方式による官民給与の比較方法の在り方について検討の依頼を受け、昨年 11 月よりこれまで 9 回にわたって議論を重ねてきた。

本研究会は、労働経済学の分野に詳しい研究者が参集し、技術的な点も含め、官民給与の比較方法の在り方について検証と検討を行ってきた。他方で本年 1 月に設置された「給与懇話会」においても、公務及び公務員の役割はどうあるべきか、公務員にどのような人材が必要か、公務員の給与はどうあるべきかなどについて、より幅広い視野に立った意見交換が行われている。

この間、3 月 20 日に公表した研究会の中間とりまとめ「論点整理及び当面の対応策」の中で、本年の人事院勧告の基礎となる民間給与実態調査の調査対象企業、調査対象従業員等に関して提言を行った。

その後、本研究会としては、「給与懇話会」での意見も参考にしつつ検討を重ね、以下の報告をとりまとめた。

検討に当たって

我が国の国家公務員給与は、これまで民間準拠方式により全体の給与水準について民間企業との均衡を図る一方で、職員ごとの給与は、職務給の原則を基本としつつ、部内均衡や、民間の給与、諸手当の動向を参考にして、法律及び人事院規則により給与制度（俸給及び諸手当制度）を定め、これに基づき支給されてきた。全体の給与水準については、毎年、ラスパイレス比較により官民較差を算出し、他方、職員ごとの給与を決める給与制度については、官民較差に基づく給与原資を総枠として、俸給及び諸手当の改定を行うこととし、これらのために必要な一般職給与法の改正について、国会及び内閣に対して人事院による勧告が行われている。

このうち給与制度については、地方に勤務する国家公務員の給与が地域の賃金に比べて高いこと、公務員給与が年功的に上昇していくことなど、制度及びその運用に対して批判があった。このため、昨年 8 月の人事院勧告に基づいて、地域ごとの民間賃金水準をより公務員給与に反映させるとともに、年功的な給与上昇を抑制するため、俸給水準の平均 4.8%の引下げと新たな地域手当の導入、給与カーブのフラット化（中高年齢職員の給与の抑制）、新たな昇給制度への転換などを内容とする給与構造の改革が平成 18 年 4 月から実施されており、今後更に改革を進めることとなっている。

一方、現行の民間準拠方式による公務員給与水準の決定方法については、昭和 34 年の現行のラスパイレス方式による官民給与の比較の導入、昭和 39 年の

現行調査対象企業規模への変更以来、調査方法や比較方法全般の基本的な見直しは行われてこなかった。

本報告書は、官民給与比較方法の在り方について改めて検証を行い、問題点とともに改善策等についてとりまとめたものである。

現行の官民給与比較方法

1 官民比較方法の概要

人事院は、毎年、「職種別民間給与実態調査」及び「国家公務員給与等実態調査」を実施し、個々の国家公務員及び民間企業の従業員の4月分の月例給与を精確に把握している。そのうえで、公務の一般的な事務・技術職である行政職(一)適用職員と、民間においてこれと類似すると認められる事務・技術関係職員について、給与決定に重要な影響を与える要素(役職段階、勤務地域、学歴、年齢)を同じくする者同士の給与額の比較を行い、その結果を公務員の人員構成で加重平均する、いわゆるラスパイレス方式により官民較差を算定している。(なお、特別給(ボーナス)の官民比較方法については、後述 5(1)参照。)

(参考資料 1～6 参照。)

2 民間給与実態調査の概要

民間給与実態調査は、本年の場合、全国の民間事業所のうち、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の約53,000事業所(母集団)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約10,200の事業所を対象として、約43万人の給与が調査された。昨年の場合、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の約40,000事業所(母集団)から約8,300の事業所を対象として、約35万人の民間従業員を調査したが、昨年と比べて、調査対象事業所は約1,900増加した。調査対象人員は、スタッフ職等への対象の拡大もあり、約8万人増加した。

調査は、人事院と、47都道府県、15政令指定都市、特別区、熊本市及び和歌山市の65人事委員会が分担し、職員が直接事業所を訪問して行う実地調査の方法で行われている。

(参考資料 7～9 参照。)

3 国家公務員給与実態調査の概要

国家公務員給与実態調査は、官民比較の基礎となる国家公務員の給与実態を把握するために実施されている。同調査において、官民比較の対象となる行政職(一)の全ての職員(約17万人)について、4月分の給与支給額とと

もに、比較に必要な職務の級、勤務地域、年齢、学歴等のデータが把握されている。

(参考資料 10 参照。)

4 同種・同等比較によるラスパイレス方式の導入

公務員給与の水準設定については、戦後、現在の国家公務員制度が発足して以来、独身男性 18 歳の標準生計費の額と企業の取締役の平均給与額に基づき給与を決める「六三ベース方式」¹(昭和 23 年～25 年)、民間の幾つかの代表職種の給与額に基づき給与を決める「格付号俸方式」²(昭和 26 年～33 年)を経て、昭和 34 年に、現行のように国家公務員・民間従業員 1 人 1 人の給与額の調査に基づいて同種・同等比較を行う「ラスパイレス方式」が導入された。

昭和 34 年のラスパイレス方式への移行は、民間給与実態調査における個人別のデータ数が徐々に充実し、公務員数に匹敵するようになったことを背景として行われたものであり、主な給与決定要素である職種、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の属性をそろえて官民比較を行うことにより、より精密な民間との均衡が図られることとなった。

また、当初は、事業所規模 50 人以上との比較を行っていたが、昭和 39 年に、池田総理・太田総評議長会談³を受けた公労委の仲裁裁定⁴において、現業の国家公務員の比較対象が企業規模 100 人以上とされたことから、人事院は、これを踏まえて、人事院勧告における比較企業の規模も同様の取扱いとした⁵。

¹ 戦後の混乱期である国家公務員法制定当初は、「食べるか、食えないか」の時代であり、公務員給与は、生計費を重視し、独身男性 18 歳の標準生計費の額(高卒初任給)と民間企業の取締役の平均給与額(局長給与)を指数曲線で結ぶことにより俸給表を作成した。なお、「六三ベース」とは、人事院による初めての勧告が 6,307 円であったことに由来する呼称である。

² 民間給与の調査をより広範囲に行うことが可能となったことを踏まえ、公務員の平均生活水準を国民の生活水準により細かく合わせていくよう、俸給表(15 級構成)の各職務の級について代表号俸を選定(原則中位)し、当該級に格付けられた代表職種について民間の給与を調査し、その結果を指数曲線で結ぶことにより俸給表を作成した。

³ 「公共企業体と民間企業との賃金格差は公労委が賃金問題を処理するに当たって、当然考慮すべき法律上の義務である。従って公労委における調停等の場を通じて、労使共にこの是正に努力するものとする。公労委の決定についてはこれを尊重する。」(昭和 39 年 4 月 16 日の池田・太田会談における確認事項)

⁴ 「民間賃金との関係については、労働省賃金実態総合調査(昭和 36 年 4 月調査)をもととして検討した結果、全産業(規模 100 人以上)と公共企業体等の一般的賃金水準の間には特に問題とするほどの差異は認められなかった。」(昭和 39 年 5 月 19 日公労委仲裁裁定)

⁵ 「官民給与の比較は、従来、民間の事業所規模 50 人以上の事業所における給与との対比で行ってきた。ところが、本年 5 月、公共企業体等労働委員会が国鉄等の 3 公社及び郵政

5 これまでの官民給与の比較方法の見直し等

公務員給与をめぐる情勢変化に応じ、(1)比較職種、(2)対応関係、(3)比較給与種目について以下のような見直し等が行われている。

(1) 比較職種の変遷

ア 全職種（10職種）による比較（昭和34年～48年）

昭和34年のラスパイレス方式の導入時は、公安職（警察等）等の民間に同様の職種が存在しない職種を除いた全ての職種（10職種）⁶による比較が行われていた。

イ 行政職による比較（昭和49年～平成15年）

昭和49年に教員、看護婦の給与の特別改善が実施され、それまでの10職種による比較が困難となったことから、官民ともに基幹職種であった行政職（行政職(一)及び行政職(二)）による比較に変更された。

ウ 行政職（一）による比較（平成16年～）

官民ともに行政職(二)関係の職種の人数が減少⁷してきている中で、平成16年4月には国立大学の法人化や、国立病院・療養所の独法化により、行政職（二）が一層減少したため、行政職（一）による比較に変更された。

(2) 対応関係の見直し

公務と民間の各役職段階別の対応関係については、公務の俸給構造の見

等の5現業に対して行った仲裁裁定において、新たに企業規模100人以上の民間給与との比較検討を行うという建前が採用され、これが政府によって実施されるに至った。特に右の5現業職員と同様にひとしく政府に雇用される一般職国家公務員の給与を所掌する責務を有する本院として、このことは、看過し得ない事柄である。なお、この点に関しては、過去10数年の間において、民間企業の事業所規模別構成に相当な変化が生起している事実にも注目する必要がある。よって、本院は、前記の職種別民間給与実態調査に基づき、事業所規模50人以上で企業規模100以上の事業所における民間の従業員と一般職国家公務員とを、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢等が同等と認められるものについて、その給与を比較した（後略）」（昭和39年8月12日人事院勧告の際の報告）

⁶ 行政職(一)（一般行政）、行政職(二)（技能・労務）、海事職(一)、(二)、研究職、医療職(一)（医者）、医療職(二)（薬剤師等）、医療職(三)（看護婦等）、教育職(一)（大学教官）、教育職(二)（高校教諭）。なお、比較外は、税務職、公安職(一)、(二)、教育職(三)（小・中学校教諭）の4職種。

⁷ 公務の行政職(二)職員数 昭和49年 54,526人 平成17年 5,882人
民間給与実態調査の対象となった技能・労務従業員数（調査実人員）
昭和49年 67,679人 平成15年 10,105人

直しや民間の動向等を踏まえて、何度か見直されており、最近においては以下のような見直しが行われている。

ア 昭和 60 年の俸給構造の見直しにより、行政職（一）が 8 等級制から 11 級制に移行したため、新たな職務の級に対応する比較対象従業員について、順次見直しが実施された。（平成 4 年～10 年）

イ 本省職員について、業務執行面の類似性、立地条件の共通性から、東京 23 区に所在する企業規模 500 人以上の本店の従業員との比較に変更された。なお、その結果、本省職員が多く在職している俸給表上の号俸について特別改善が実施されている。（平成 3 年）

ウ 民間における組織のスリム化、フラット化の進展及び公務の実態の変化等を考慮して、課長代理、係長の部下数要件を緩和するなど、比較職種の見直しが実施された。（平成 5 年、6 年、15 年）

(3) 比較給与種目の見直し

これまで超過勤務手当と類似するため比較対象外給与としていた俸給の特別調整額（管理職手当）について、民間における年俸制の拡大、役付手当の基本給繰入れ等の動きを受けて、比較対象給与に含めるとともに、比較対象給与としていた通勤手当について、長期定期券の価額による支給などにより実費弁償的性格が明確になったことから、比較対象から外す変更が行われた。（平成 17 年）

（参考資料 11 参照。）

官民給与比較方法の見直しに当たっての基本的な考え方

同種・同等比較の原則と民間賃金実態のより精確な反映

1 民間準拠の考え方

我が国では、国家公務員の労働基本権が制約され、人事院勧告制度がその代償措置とされている⁸。人事院は同勧告において、国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に、国家公務員の給与水準を設定している。

公務員の給与水準について民間準拠が基本とされている理由は、民間準拠を基に給与勧告を行うことにより、職員に対して社会一般の情勢に適応し

⁸ 終戦直後には公務においても団体交渉制度が採られたが、昭和 23 年 7 月のマッカーサー書簡に基づく政令 201 号によって、労働基本権が制約された。

た適正な給与を確保するとともに、民間賃金の水準と均衡を図ることが、納税者である国民の理解を得るうえで最も客観的な指標であり、これ以外に適切な指標が見いだせないことによる。現行の労働基本権制約の下での人事院勧告制度及び給与水準の決定基準としての民間準拠の原則は、その歴史を重ねる中で、広く一般に認められ受け入れられてきたと言える。

なお、近年、勤務条件決定の在り方として、現行の公務員の労働基本権制約を見直すべきではないか、との意見も聞かれる。先般、政労協議により、事務・事業の内容・性質に応じた労働基本権の在り方などについて検討する場として「専門調査会」が設けられることとなったが、この問題については、国民生活に影響を与える基本的な公務員制度の在り方として、多角的な視点から広く国民的な議論を行っていくことが重要である⁹。

2 同種・同等比較の原則

現行の官民給与の比較は、民間の賃金水準を適正に反映していないのではないかという意見があり、具体的には、他の民間賃金の調査（賃金構造基本統計調査等）の結果と比較して公務員給与が高すぎるのではないかという指摘が行われている。

通常一般に公表されている民間平均給与は、賃金構造基本統計調査（賃金センサス）¹⁰や国税庁の民間給与実態統計調査¹¹などによる単純な民間賃金の平均値であり、調査対象の従業員の範囲が異なることや、主な給与決定要素である職種、役職段階、年齢、学歴等を考慮していないことから、賃金水準が低く算定されている。

例えば、平成 16 年の賃金センサスで、全産業・企業規模計（10 人以上）の平均の年収額は、452.4 万円であるが、職種を公務に近い製造業の管理・事務・技術の従業員に限定すると、596.8 万円（企業規模 100 人以上）となる。（なお、平成 16 年の国家公務員の行政職（一）の平均の年収額は 629.5 万円。）これを更に、役職、勤務地域、学歴、年齢の要素を公務と合わせれば、現行の官民給与比較の際に用いる民間給与とかなり近い額になると考え

⁹ アメリカ及びイギリスにおける公務員給与決定方法の実態調査の結果については、補論 1 を参照。アメリカ及びイギリスにおいては、それぞれの国における公務員の給与水準の決定方法をめぐる歴史的経緯や制度が異なっており、現在は、日本の場合のように、精密な民間準拠のための比較は行われていない。

¹⁰ 賃金センサスには、1 か月以上雇用される非正規社員や、公務の類似の職種ではない生産労働者、販売員等の様々な職種の従業員が含まれている。

¹¹ 国税庁の調査には、勤務時間の少ないパートタイム労働者や、公務の類似の職種ではない生産労働者、販売員等の様々な職種の従業員が含まれている。なお、同調査による平成 16 年の平均年収額は、438.8 万円（事業所規模 1 人以上）となっている。

られる。

公務と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なる。このように、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当ではなく、一般的と考えられる給与決定要素の条件を合わせて、同種・同等の者同士の給与を比較すべきである。現行のラスパイレス比較の方法は、この同種・同等比較の原則に則った比較方法であると考えられる。

(参考1) 同種・同等比較における「役職段階」要素について

4で述べたように、現行の同種・同等比較を行うための要素は、職種(一般的な事務・技術職に限定して比較)、役職段階、勤務地域、学歴、年齢の5つであるが、このうち、役職段階を除く4要素については民間と公務で内容が共通している。一方、「役職段階」については、民間においても役職段階が給与決定の重要な要素であることは共通しているが、役職段階の内容は、民間事業所の業務内容や規模、会社としての組織づくりの考え方などによって様々であり、形式的な同一の職名をもって単純に比較することはできないことから、民間準拠により給与水準を決定するためには、何らかの指標により、民間従業員と国家公務員のいわば「組織における責任の大きさ」をそろえて、「同等」の者同士の官民給与の比較を行う必要がある。

このため、民間企業については組織階層とそれぞれの階層の構成員数を指標として、公務については権限や意思決定の基本となる「課」等の行政組織を基準として定めている給与法上の「職務の級」を指標として、組織における責任の大きさを把握し、この2つの指標を対応させることにより、「役職段階」要素による比較を行っている。

(参考2) 民間の非正規労働者の取扱いについて

ラスパイレス比較を用いた官民比較の方法により給与水準が定められる公務員は、公務員試験(競争試験)による能力の実証を経て正規の公務員として採用され、基本的に長期間にわたって公務サービスに従事する職員である。その勤務に対する対価としての給与水準は、民間の従業員のうち同様の勤務形態により企業を支えている正規従業員を対象とすべきであり、民間の非正規労働者、パートタイマーなどを含めることは適当ではない。

3 民間賃金のより精確な把握と公務員給与への適正な反映

現行の官民給与の比較が民間の賃金水準を適正に反映していないのではな

いかという意見の中には、前述の平均賃金を比較した場合に公務員給与が高すぎるのではないかと、という指摘だけでなく、現在の比較の基礎となる人事院の行っている民間給与実態調査は十分に民間賃金の実態を反映していないのではないかと、という意見も含まれている。

民間準拠を基本に給与水準を決定している理由は先に述べたように、職員の理解と納得を得つつ、納税者である国民の理解を得るための最も客観的な指標であるということにある。とすれば、民間準拠の方式は一定の社会的コンセンサスに裏打ちされている必要があり、同種・同等比較を行う上で必要とされる民間給与をできるだけ広く把握して、公務員給与水準にできるだけ広い民間給与の実態を反映させることが重要である。

また、官民給与の比較に当たっては、現行の実地調査の手法により得られている民間給与実態調査の精確性・信頼性を確保することも重要である。

本研究会では、同種・同等比較の原則の下、民間賃金の精確な把握と公務員給与への適正な反映を行うという観点から、現行の調査・比較方法について検証を行いつつ、関係各方面から出されている意見等も参考にして、次の各論点に沿って検討を行った。

論点ごとの検討と改善策

1 官民較差に反映させる民間企業の規模

(1) 比較対象企業規模を 100 人以上とした経緯

人事院勧告における現行の比較企業の規模（企業規模 100 人以上）は、前述のとおり、現業の国家公務員の比較対象が企業規模 100 人以上とされたことを踏まえて、非現業についても、同様の取扱いとされたものである。

比較対象を企業規模 100 人以上としていることについては、職員団体等から、人材競合企業との関係等を考慮して、企業規模を引き上げるべきとの意見もある一方で、より小規模の企業も対象とすべきとの意見もあったが、民間企業の従業員（正社員）の過半数（55.0%）をカバーしていることなどから、社会的に一定の理解が得られているものと考えられてきた。

(2) 企業規模についての社会的コンセンサス

近年、比較対象企業の規模（100 人以上）が大きすぎるのではないかと、十分に民間の実態が反映されていないのではないかと、という指摘がある。

特に昨年秋以降、給与の官民比較等に関する国会における議論、閣議決定による人事院に対しての検討の要請、新聞報道等の論調などをみると、現行の「企業規模 100 人以上」という比較対象企業規模の基準について、

社会的なコンセンサスが得られているとは言い難い状況が生じてきている。

(参考資料 2～7参照。)

(3) 官民較差に反映させる企業の範囲

官民比較は、公務と民間で同種・同等の者同士の給与を比較することが原則である。これまで、そのための比較の対象となる企業の範囲を「企業規模 100 人以上」としてきたが、今後も国民の理解を得つつ、公務員の適正な給与水準を確保していくためには、同種・同等比較の原則を維持しながら、官民比較の対象となる企業の範囲について、現行の比較対象企業規模(100 人以上)にとどまらず、同種・同等の業務を行う民間従業員の給与をより広く把握し反映させることが求められており、そのための比較対象規模の在り方を検討する。

いわゆるホワイトカラーについて職種別賃金が一般的に存在していない我が国の状況において、一般行政に従事する職員について細かい職種区分を基礎とする官民の同種・同等比較は困難である。そこで、公務における組織構成の基本的な単位が課等にあること¹²を前提として、一定の部下数等を基準として推定される役職の責任の大きさを基本に職務についての公務と民間の同種・同等性の判断が行われている。したがって、企業規模 100 人未満の企業を比較対象に加えるとしても、同種・同等比較を行う上で、公務と同様の役職段階を有する規模の民間企業と比較する必要がある。

平成 17 年の人事院の調査により、公務と同種・同等であると評価し得る対象をできる限り広く把握するため、部長・課長・係長などの職名で勤務する従業員(グループリーダー等の職名であってもこれらに相当する組織階層にある者を含む。)がいる企業の割合を企業規模別に調査したところ、企業規模 100 人以上と企業規模 50 人～99 人では大きな差が見られないが、企業規模 50 人～99 人と企業規模 30 人～49 人では差があることが判明している。

¹² 各府省は、権限や意思決定の基本として、官房(人事、予算など府省の統轄)・局、課の順で組織階層を有している。実施業務の中核は、通常、課にあるとされている。

(参考) 各役職段階を有している企業の割合 (平成 17 年人事院調査)

企業規模	部長	課長	係長	主任
100人以上	66.6%	86.0%	56.5%	46.8%
50人~99人	70.6%	71.8%	51.2%	47.5%
30人~49人	52.8%	54.8%	36.9%	37.5%

(注 1) 企業規模「100人以上」は平成 17 年職種別民間給与実態調査、「50人~99人」、「30人~49人」は平成 17 年小規模企業調査。

(注 2) 部下数の要件等に該当するかどうかにかかわらず、各役職段階に相当する者がいる企業の割合。

企業規模 50 人未満では、公務と同種・同等と評価しうる役職段階の従業員数が少なく、その調査結果が官民較差に影響を与えてもそれは極めて小さい。加えて、仮に企業規模 30 人以上等に対象を引き下げた場合には、調査対象事業所が大幅に増加するため、一部の事業所は郵送調査とせざるを得ない。その場合、回収率が低くなる可能性が高いほか、調査対象従業員の選定、個人別給与の記入等の精緻な給与額調査において、正確な回答が得られないおそれが強い。

一方、本年の企業規模 50 人以上 100 人未満の民間給与実態調査の状況を見ると、84%を超える事業所において調査が実施されており、また、各役職段階別の調査実人員についても十分な人数が確保されていることから、企業規模 50 人以上の従業員の給与を含めても正確な官民比較を行うことは可能である。

したがって、同種・同等比較の原則の下で、調査の正確性を確保しながらできるだけ広く民間給与の実態を把握し反映させるためには、官民比較の対象を企業規模 50 人以上とすることが適当である。

この場合、官民較差に反映される企業のカバー率は、現行の 55.0%から 64.8%に拡大し、都道府県のうち最も低い県でもカバー率が約 5 割となることが見込まれる。

2 比較対象従業員

(1) 比較対象従業員の範囲

2 で述べたとおり、給与の官民比較ではラスパイレス比較によって公務と民間の同種・同等の者同士の比較を行い、両者の均衡を図るという原則を維持するべきであり、比較対象とする従業員は、引き続き、両者に共通の事務・技術関係職員（デスクワーク）とすることが適当である。

なお、非正規社員及び派遣労働者については、昨年の人事院勧告の際の報告において指摘されているように、「短期雇用を前提に、時給制が多く、諸手当の支給割合が低いなど、雇用形態、賃金形態が常勤職員とは明確に異なっていることから、官民比較の対象とすることは困難」であり、同種・同等比較の原則から、比較対象従業員に加えないことが適当である。

(2) ライン職の要件

これまでの民間給与実態調査の各役職段階は、公務における役職者の平均部下数を考慮して、例えば、部長であれば構成員 30 人以上の部の長又は 3 課以上等の要件を定めている。

これらライン職の要件については、公務における平均部下数の現状や民間企業における組織上の位置づけなどを考慮し、変更することを検討すべきである。

例えば、民間企業の「支店長、工場長、部長、部次長」は、行政職（一）の 9 級、10 級（旧 11 級）の本府省課長と比較していることから、民間の部長の構成員数は、公務の本府省課長の構成員数を基準とすることが適当であるところ、公務における本府省課長（9 級、10 級）は、構成員 30 人以上の課長が 39.9%、構成員 20 人以上の課長が 68.4%となっている（平成 17 年人事院調べ）ことから、比較対象とする民間の部長は、公務の本府省課長の約 3 分の 2 が対象となる構成員「20 人以上」とすることが適当であると考えられる。

(3) 要件を満たさないライン職及びスタッフ職の取扱い

民間企業ではスタッフ職の従業員が増えており、現行のライン職を中心とした比較対象従業員の範囲では、民間企業の人事・組織形態に関する変化（組織のフラット化の進展等）を十分に反映できていない。公務においては、部下数に関わらず役職者を比較の対象としていることを考慮すれば、要件を満たしているライン職の役職者と職能資格等が同等と認められるスタッフ職や要件を満たしていないライン職も比較の対象に加えることが適当である。

3 比較要素

(1) 現行の比較要素（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）

役職段階、勤務地域、学歴、年齢の 4 要素は、給与決定に重要な影響を与える要素として、昭和 34 年のラスパイレス方式の導入時以降、比較要素

とされている¹³。具体的には、役職段階については8区分、勤務地域については5区分(平成18年4月から、調整手当が地域手当に改められたことから、本年は7区分)、学歴については4区分、年齢については2歳ごとの27区分を設け、これらを組み合わせた集団を対応させることにより官民給与の比較が行われている。

一般に、上記4要素が給与決定に影響を与えていることは経験則的に認められているが、各要素がどの程度の影響を与えているのか等について、本研究会において計量経済学的手法を用いて改めて検証を行った。(検証の結果については、補論2を参照。)

検証の結果、現行の「役職段階」、「勤務地域」、「学歴」、「年齢」は、引き続き、比較要素とすることが適当であると認められる。ただし、この4要素以外に、「勤続年数」及び「性別」の要素が民間の給与決定に相当の影響を与えている結果も得られた。

(2) 「勤続年数」の取扱い

「勤続年数」の取扱いに関しては、これまで、

「年齢」を比較要素とすることにより、ある程度「勤続年数」をカバーしていると考えられること、

民間給与実態調査の基礎となる民間企業の賃金台帳には、「勤続年数」の記入は義務づけられていない。そのため、個人別の給与額の調査における「勤続年数」の把握について、民間企業の協力を得ることは極めて困難であり、調査技術的に問題が大きいこと、

現行の比較要素に更に「勤続年数」要素を加えると、比較の対応関係の組み合わせが膨大な数となり、ラスパイレス比較の精度に影響を与えること

など、主に実務上の判断から、比較要素とされてこなかった。

補論2で示すように、勤続年数と給与との関係を検証したところ、勤続年数は給与に影響を与える要素であることが認められた。しかし、現行の比較要素に勤続年数を加えると、比較の対応関係が膨大な数となり、ラスパイレス比較の精度に影響を与える等の問題があることから、年齢と勤続年数について、いずれか一方を比較要素に含めるとした際に、どちらの要素のほうがより所定内給与の変動に関わっているかについて賃金関数モデルによって検証したところ、年齢を入れたほうが関わりが強いとの結果を得た。

また、現行のラスパイレス比較の4要素に勤続年数を加えた賃金関数モ

¹³ 昭和63年までは、係員については4要素に加えて性別を比較要素としていた。

デルで推定を行うと、所定内給与の変動にどの程度関わっているかを示す値はわずかに増えるだけであった。

勤続年数を比較要素とすることについては、上記のような調査技術上の問題等が存在しており、さらに、必ずしも勤続年数を給与比較の際の比較要素に入れる必要はないとする検証結果が出ている。このことを踏まえると、これまでと同様に勤続年数は比較要素としないことが適当であると考ええる。

(3) 「性別」の取扱い

2で述べたように、平成16年の賃金センサスによる平均年収額（製造業、管理・事務・技術、企業規模100人以上）は、596.8万円（40.6才）であるが、これを男女別にみると、男性が649.7万円（41.9才）、女性が369.0万円（35.3才）となっている。これに対して、平成16年の国家公務員の平均年収額629.5万円（40.2才）の男女別内訳は、男性が649.4万円（40.9才）、女性が519.3万円（36.2才）となっており、民間と公務では女性の平均年収額に大きな差が生じている。また、補論2で示すように、年齢など性別以外の要素の影響を取り除いても、「性別」の要素は、民間企業における賃金水準に相当大きな影響を与えている。

民間企業では、公務と比較して「性別」も大きな給与決定要素となっている実態がある限り、同種・同等比較という観点からは、比較要素に含めることが適当であるとの考えもありうるが、民間企業の給与に「性別」要素で格差が生じている実態があるとしても、本来は、「性別」要素によって給与に差を生じさせるべきものではない。このような男女格差を解消することを目指して、男女雇用機会均等法の制定等、様々な取組が行われている。以上のような背景を踏まえれば、今後、新たに「性別」を官民給与の比較要素に加えることは適当でない。

なお、昭和63年までは係員の官民比較における比較要素として「性別」を含めていたが、男女雇用機会均等法の制定を踏まえて、性別による給与水準の差を前提とした比較は取りやめている。

4 役職段階別の対応関係

(1) 官民比較の対応関係の基本的考え方

ア 現行のラスパイレス方式は、昭和34年に導入したものであるが、導入時における公務と民間の各役職段階の対応関係については、公務における俸給表の各職務の級ごとに格付けているライン職の役職段階を基準として、民間の各役職段階について、企業規模の大小（500人以上、500

人未満) に応じて、公務の各職務の級との対応関係が設定された。

イ その後、基本的にこの考え方に沿って、昭和 39 年の指定職俸給表¹⁴の新設、昭和 60 年の 11 級制への移行に伴う見直し、平成 3 年の本省職員の比較対象従業員の見直し等を経て、現行(平成 18 年の級構成の再編前)の官民比較の対応関係は、以下の表のとおりとなっている。

級	公務のライン職の 役職段階(例)	本府省職員	本府省以外の職員	
		民間企業		
		東京23区本店 企業規模 500人以上	左を除く	
		企業規模 500人以上	企業規模 500人未満	
11	本府省課長 管区機関の長	支店長 工場長 部長 部次長	支店長 工場長 部長 部次長	
10	本府省課長 管区機関部長	課長	課長	支店長 工場長 部長 部次長
9	本府省室長 管区機関課長			
8	本府省課長補佐 管区機関課長	課長代理	課長代理	課長
7	本府省課長補佐 管区機関課長補佐			
6	本府省係長 管区機関課長補佐	係長	係長	課長代理
5	本府省係長 管区機関係長			係長
4	本府省係長 管区機関係長			主任
3	主任・係員	主任		主任員
2	係員	係員	係員	係員
1	係員			

(注)主任のうち、係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任は、係長に含めている。

¹⁴ 本府省の事務次官、局長、審議官、管区機関の長の一部等については、当初、行政職俸給表(一)が適用されており、昭和 39 年に指定職俸給表が新設された後、同俸給表が適用されている。これらの職員は、従前から、現行の行政職俸給表(一)とは別の取扱いとなっており、官民の給与較差算定の対象とされていない。このため、指定職俸給表については、民間の役員報酬を参考としつつ、他の俸給表と同様、行政職俸給表(一)との均衡等を考慮して改定を行っている。

(2) 対応関係の見直し

官民比較の対応関係については、本年4月から実施している給与構造の改革における俸給表の級の新設・統合に伴う整理の必要があるほか、100人未満の小規模企業を比較対象企業に加える場合には、その対応関係を設定する必要がある。

平成18年から級構成の再編が行われたことに伴い、整理をする必要がある事項は以下のとおりである。

新3級（旧4級と旧5級と統合）について、旧4級に含まれ旧5級に含まれていない企業規模500人以上の主任の取扱いをどうするか。

新2級、1級について、旧3級（新2級）に含まれている500人未満の区分の係員、旧1、2級（新1級）に含まれている500人未満の区分の主任の取扱いをどうするか。

これらの対応関係の設定に当たっては、これまでの経緯を十分踏まえたうえで、公務における在職実態と民間企業における人事・組織形態の変化も考慮して設定する必要がある。

対応関係の整理案（例）

新級	本府省職員	本府省以外の職員	
		民間企業	
	東京23区本店 企業規模 500人以上	左を除く	
4	係長	係長	企業規模 500人以上
3			企業規模 500人未満
2	主任	主任	課長代理
1	係員	係員	係長
			主任
			係員

また、企業規模100人未満の企業のライン職要件及び対応関係については、企業規模100人以上の企業における500以上の場合と500人未満の場合との関係や、企業規模100人未満の企業の調査実員数の状況、組織段階数等を考慮して設定すべきであり、少なくとも、部長等や課長については、100人以上企業との一定の段階差を設けることが適当である。

さらに、本府省職員の職務の特殊性・困難性を考慮すると、これらの者

の比較対象となっている「東京 23 区本店・企業規模 500 人以上」を例えば 1,000 人以上に引き上げることも更に検討していく必要がある。

5 特別給（ボーナス）の官民比較の方法

(1) 現行の官民比較の方法とこれまでの見直し

月例給は、個人別の 4 月分の給与額を調査して官民比較を行っているのに対し、特別給（ボーナス）は、事業所単位で前年冬と当年夏の支給総額を調査して官民比較が行われている。具体的には、事業所ごとに、民間の過去 1 年間（前年冬及び当年夏）の支給実績を調査し、従業員 1 人当たりの特別給の平均支給額を、1 人当たりの平均所定内給与月額で除して、支給割合（月数）を算出（加重平均）し、公務の支給月数と比較している。このように、現行の特別給の比較は、民間企業における同種・同等の者以外も含めて月数を算出している。

昭和 27 年の期末手当の新設以降、特別給は、民間の全従業員の平均支給月数を考慮して公務の支給月数の改定が行われていた。

この方法は、民間の事務・技術職（以下「職員」という。）と技能・労務職（以下「工員」という。）の支給月数に差があるにもかかわらず、民間の人員構成を基礎とした支給月数を人員構成が異なる公務にそのまま適用した方法であった。そのため、全従業員による単純な支給月数の算定は不適当との指摘を受け、昭和 38 年以降、民間の支給月数の算定に当たっては、民間の職員と工員¹⁵の支給月数に、公務のウエイト¹⁶を掛けて算定されている。

また、従来は、民間の特別給の前年 5 月から当年 4 月までの 1 年間の支給状況に合わせて改定を行ってきたが、この方式では民間の支給状況が公務に反映されるまでに 1 年の遅れを伴うものであった。そこで、民間の支給状況をより迅速に反映させるため、平成 16 年から、民間の特別給の前年 8 月から当年 7 月までの 1 年間の支給実績を調査し、その結果に基づいて官民比較を行う方法に改められた。

（参考資料 12 参照。）

¹⁵ 事務・技術職（職員）及び技能・労務職（工員）の民間給与実態調査上の定義は以下のとおり。

職員 = 国家公務員の行政職俸給表（一）、専門行政職、研究、教育、医療及び福祉職の各俸給表の適用者に相当する者。

工員 = 国家公務員の行政職俸給表（二）の適用者に相当する者及び上記に該当しない工員、販売員等。

¹⁶ 公務のウエイトは、職員と工員に相当する職種として、「行政職（二）、海事職（二）以外の職員」、「行政職（二）、海事職（二）の職員」の人員数で算定している。

(2) 特別給の比較方法の在り方

- ア 月例給の比較対象企業規模に 50 人以上 100 人未満を加える場合、これに対応して、特別給についても企業規模 50 人以上 100 人未満を加えることが考えられるが、上記(1)で述べたように、特別給は、月例給と異なり、同種・同等の者以外も含めて月数を算出していることを考慮する必要がある。
- イ 同種・同等に限定する手法としては、月例給と同様に個人別特別給を把握することが考えられ、同種・同等比較の原則を維持する観点からはこの方式を目指すべきとも考えられる。
- ウ しかしながら、個人別の 4 月分の月例給に加えて、個人別に特別給の支給額（年 2 回分）を調査することは、調査が煩雑となり、事業所の協力を得ることが困難となることが予測されるほか、一昨年から行っている当年夏季の特別給の実態把握が夏の勧告に間に合わないという問題が生じる。
- エ 他方で、民間企業におけるボーナスは、今日でもなお生活補給金としての性格を有しているものの、企業全体の利益を反映し、企業利益が個々人の実績により配分されており、公務との厳密な同種・同等比較を行って原資を決めるという方式になじまないという側面も有している。この点からは、事業所単位でボーナスの原資を把握する現行の官民比較方式を直ちに改めることは適当でないと考えられる。
- オ 以上を踏まえると、当面、特別給の官民比較について、現行の調査の基本的な枠組みは維持することが適当である。また、月例給において企業規模 100 人未満を加えることとの整合性を考慮すれば、特別給の比較に企業規模 100 人未満を加えることが適当である。

なお、企業規模 100 人未満の特別給を比較に加える場合には、今後の課題として、月例給の比較の場合との整合性を考慮しながら、本府省職員の比較対象を例えば「東京 23 区・企業規模 500 人（又は 1,000 人）以上」とすることについても更に検討していく必要がある。

また、中長期的課題として、個人別支給額の把握を含む特別給の調査方法や、官民比較の在り方について、引き続き検討を行っていくことも必要である。

6 その他

(1) 比較職種の細分化の可否

現行の官民比較においては、公務では行政職俸給表（一）が適用されている職員を一つの固まりとして、民間の事務・技術関係職員（デスクワーク）の従業員と比較を行っている。

行政職俸給表（一）適用職員は約 18.2 万人おり、各府省及びそれぞれの省の地方機関で、様々な行政に従事している。同俸給表が適用される職種すなわち現行の官民比較の対象となる職種のうち、官民双方の職種や民間企業との人材競争等を考慮した上で、例えば法令に定められた行政サービスの実施など定型的業務を行う職務、政策の企画立案を行う職務などに細分化して官民比較を行い、処遇に反映させてはどうかとの指摘がある。

国家公務員の人事管理は、本府省、地方機関を一体として育成・配置等を行い、多様な職務経験を経ながら職務遂行に必要な専門能力等を育成することを基本とした長期雇用を原則とするものになっている。上記の指摘は、国家公務員の仕事の在り方や、現行の各府省の人事管理の変更にまで踏み込んだ意見であり、そのような検討を行うときには、各府省はもちろん、職員団体も含めて幅広く議論されるべきである。

(2) 比較職種の拡大の可否

現在、行政職（一）以外の職種については、官民比較を行っていない。公安職等の職種はそもそも民間には類似職種が存在しない。医師、教師、自動車運転手等の民間に類似職種が存在する職種については、平成 16 年に国立大学の法人化、国立病院等の独立行政法人化により、公務員数が非常に少なくなってきた¹⁷。仮に、官民比較を行うとしても、官民双方のデータ数が不足しているため、ラスパイレス方式による精確な比較は難しい。（なお、比較職種の見直しの経緯について、5(1)参照。）

したがって、民間給与実態調査で調査した相当職種の給与を参考にしつつ、基本的には行政職（一）との職務の違いに基づいて、行政職俸給表（一）の給与水準との均衡を考慮して、俸給表水準を定めることが適当である。

結び

本研究会においては、現行の官民比較方法について検証及び検討を行ったが、

¹⁷ 平成 16 年 4 月には、国立大学の法人化、国立病院等の独立行政法人化により、人事院勧告の対象となる非現業の国家公務員が約 17 万 7 千人減少し、その際、行政職（二）職員も大幅に減少した。なお、これらの職員は、それぞれ労使交渉により給与決定を行うこととなっている。

人事院が、この報告を受けて、官民比較方法の内容や合理性について、国民に十分理解されるよう、説明責任を果たすとともに、改善すべき事項については、職員団体等関係者と意見交換を行いつつ結論を得て、必要なものについては、本年の官民較差から反映されることを期待したい。

以 上

補論 1

アメリカ及びイギリスにおける 公務員給与決定方法の実態調査

はじめに

本研究会は、官民給与の比較方法の検討に資するため、諸外国における公務員給与の決定方法の実態についての調査を行うこととした。

調査対象国は、先進諸国のうち、現在、給与法定主義の下、民間給与の調査結果に基づく勧告を経て公務員給与が改定される仕組みとなっているアメリカと、労使交渉の際の基礎として、従前、民間給与調査に基づく官民給与の比較の結果が用いられていたイギリスとした。

調査事項は、それぞれの国における公務員給与改定のシステム及び実態、最近の動向等である。

アメリカについては本研究会の神林委員、イギリスについては阿部委員が担当した。また、両国における訪問先は、以下のとおりである。

1 アメリカ（2006年3月12日～3月19日）

- ・ 商務省経済分析局
- ・ アメリカ政府職員総同盟
- ・ 議会調査局
- ・ 議会予算局
- ・ 労働省労働統計局

2 イギリス（2006年3月12日～3月18日）

- ・ 財務省
- ・ マンパワー経済庁
- ・ IDS（インカムズ・データ・サービス）
- ・ ケンブリッジ大学
- ・ ロンドン政治経済学院
- ・ 公務商業サービス労働組合

1 アメリカにおける公務員給与決定方法の実態調査の概要

1 連邦政府職員の賃金改定の実態

本省課長級以下の連邦政府職員（以下「連邦職員」という。）に適用される一般俸給表（General Schedule（以下「GS」という。））の改定は、賃金水準の全般的調整ならびに地域給与の改定という2つのメカニズムによって行われている。前者に関する現行の調整方式は、1990年に制定された連邦職員給与均衡法（Federal Employees Pay Comparability Act of 1990（通称FEPCA。以下「1990年法」という。））において定められているものであり、後者の地域給与も同法により導入されたものである。

(1) 賃金水準の全般的調整

賃金水準の全般的調整に際しては、アメリカ合衆国全体の平均的な労働時間あたりの雇用者報酬の変化率を示した雇用経費指数（Employment Cost Index（以下「ECI」という。））が用いられている。ECIは、労働省労働統計局（Bureau of Labor Statistics（以下「BLS」という。））の調査によるものであるが、我が国の毎月勤労統計調査に類似した調査によって得られる指数である。そこでは、民間企業に対して賃金水準などに関するアンケート調査が年4回実施され、全国の平均的な伸び率についての指数が作成されている。この指数に基づいて、GS全体を改定するという形で、賃金の全般的水準を改定する調整が行われている。アメリカ合衆国の場合、給与改定は法定事項となっており（法定事項でない勤務条件は労使交渉による。）、ECIによる前年10月から当年9月までの1年間の民間賃金水準（1989年6月を100とした指数）の対前期比を使用し、 $(ECI - 0.5\%)$ の割合で全国一律に賃金水準を改定することが定められている。しかし、この法定されている0.5%の値について、何故0.5%を減ずるのか、その根拠の説明はなく、また何故0.5%であるかについて説明されているわけでもないことを付言しておく。

(2) 1990年法によって導入された地域給与の改定

1990年法により、上記(1)に加え、地域差を考慮するというもう1つの賃金調整のメカニズムが加わった。それまでは、アメリカ合衆国の中西部でも、東部でも、西部でも、南部でも、大幅に生活費が異なるにもかかわらず、連邦職員である限り、同一等級同一号俸であれば同じ額の給与だった。それでは、あまりに地域の実情を無視しているのではない

かということで制定されたのが1990年法であった。

地域給与の改定に際しては、ECIとは全く別の、各地域別に連邦職員と連邦職員以外の労働者の年間給与額を比較した全国報酬調査（National Compensation Survey（以下「NCS」という。））のデータが用いられている。これもBLSによるものである。

NCSにより調査した連邦職員以外（民間及び地方公務員）の各地域別の職種別・職階別給与を基に、連邦職員と連邦職員以外について全国32の地域ごとに較差を算出し、較差が5%を超える地域に限り、給与改定後の較差が5%になるよう、段階的に実施するよう努めなければならないことが1990年法には定められている。

(3) 連邦職員の賃金改定プロセスの形式

連邦職員の賃金改定プロセスは、まず、BLSがECI、NCSの調査結果を人事管理庁（Office of Personnel Management（以下「OPM」という。））に報告することではじまる。OPMは、その数値を基に、民間の賃金水準の変動や地域における官民較差を考慮しながら賃金改定の原案を作成し、労務・給与専門家や職員団体代表で構成される連邦給与評議会（Federal Salary Council（以下「FSC」という。））に報告する。FSCはOPMより報告された原案を基に独自に改定率に関するレポートを作成し、OPM長官や労働長官や行政管理予算庁長官で構成される大統領給与エージェント（Pay Agent）に提出する。大統領給与エージェントはFSCより上がってくるレポートの内容を精査し、FSCのレポートに対する意見を添えて大統領に勧告を行う。大統領はFSCと大統領給与エージェントそれぞれのレポートの詳細を把握した上で、翌年度の改定率を盛り込んだ法案を議会に提出する。最終的には、議会の法案承認を経て、大統領令が発出され、賃金水準が改定される流れとなっている。

基本的に、ECIによる民間水準の伸び率の指数や、NCSによる各地域の官民較差は機械的に計算されており、この賃金改定プロセスの中では、改定水準自体はほぼ自動的に決定される。この点が、アメリカ合衆国の現在の連邦政府の現在の賃金改定メカニズムの第1の特徴と言えるだろう。

（注）少なくとも1977年までは、連邦公務員の給与改定については、民間給与との匹敵性の原則に基づき、連邦人事委員会において、大規模な民間給与調査が行われていた。

(4) 連邦職員の賃金改定プロセスの実質

ただし、上記(3)で説明した形式的なプロセスは、実質的には機能していない。法律上、赤字や戦争といった国家の緊急事態、深刻な経済情勢の時には、大統領は、上記(3)の形式的なプロセスを経ずとも別途、代替案を作成することができる仕組みが組み込まれており、大統領には、FSCや大統領給与エージェントの意見どおりに給与改定を行う義務はない。上記(3)のような非常に精緻なメカニズムを持ちながらも、このプロセスを経て給与が決定されることはほとんどなく、実質的には大統領が議会と交渉しながら改定率を決定しているのが現状である。実際、1990年法に基づいたFSCや大統領給与エージェントの勧告どおりに賃金改定が実行されたことは、この10数年間で1度しかない。つまり、現ブッシュ共和党政権だけでなく、クリントン民主党政権でも同様のことが行われていたのである。

このように、精緻かつ機械的な賃金改定方式をもっているにも関わらず、それがほとんど機能していないのが、第2の特徴といえる。

2 最近の動向

従来、本省課長級以下の連邦政府職員の全てがGSの適用を受け、15階級、定期昇給を基本とした給与体系を維持してきた。しかし、ここ2、3年の間に、国防総省（Department of Defense（以下「DoD」という。））や国土安全保障省（Department of Homeland Security（以下「DHS」という。））の職員がGSを離脱するという動きがあった。これによりGSの適用者が半減したとも言われている。

これら両省は、GSを離脱し、GSと大きく性格の異なる新しい給与システムを導入した。具体的には、号俸を簡略化し（例えば、今まで10号俸ぐらいあったとしたら、3号俸ぐらいにまとめる）、それぞれの号俸の中で、上限、下限を設けることで給与の幅、すなわち、ペイ・バンド（Pay Band）を作成した。この際、それぞれのペイ・バンドの中で、どの給与を支払うかについては、査定権者の権限とし、実績に比重を置く給与体系にした。これにより、従来の昇給や昇格という手続きによらず、給与をフレキシブルに決定できる仕組みが整えられた。

ただし、人件費の予算枠の制約は存在し、完全に査定権者の自由に任されているわけではない。GSのような定期昇給はないことから、他省庁の定期昇給分の賃金原資を含めた人件費がこれら両省の予算枠となり、その枠の中で査定権者の評価によって給与が決定される仕組みとなっている（評価制度は以前より存在したが、一番上の評価を受けた者も、昇給に反映されることはなかった。）。

しかしながら、両省がGSから離脱する時に、法律で保障されているのにも係わらず、団体交渉権を取り上げたため、現在裁判で係争中となっており（一審は組合側の勝訴）、これから先については現時点では予測が困難である。ただ、裁判で争点となっているのは、団体交渉権であり、給与制度については特に争点とはなっていないようである。

現政権は、DoDやDHSのみならず、他省庁についても、GSを廃止し、ペイ・バンドに切り替えることを主な柱とするシステムを導入したい意向であり、Working for America Actという法律の草案を作成し、議会でも聴聞会にかけたそうである。しかしながら、法案として完成もしていないし、提出もされていない段階であり、議会や政府関係者の間でも、賛否両論があり、現時点では、実現可能性は不透明な状況である。いずれにしろ、アメリカ合衆国の連邦職員の給与決定について大きな変化が訪れる可能性がある。

3 個別問題について

アメリカにおいても、連邦職員給与が高すぎるという議論と低すぎるという議論の両方があり、企業規模などの様々な観点から現在検討されているが、未だ明確な結論は得られていない。単純にBLSのデータで比較すると、額面上は較差が数10%程度あり、民間と比較して連邦職員給与は低くなっていることがわかる。しかし、連邦職員は医療保険や年金などで優遇されており、これらの特典を考慮した場合、そこまで較差があるわけではないという議論もある。いずれにせよ、給与問題は科学的な側面よりも、政治的な色合いが強いため、結論を出すのは困難であるとされている（例えば、地域給は政治的システムの一部になっており、どの支給率の地域に指定されるかは、非常に政治的な側面が強い。）。

官民比較の際の規模問題や比較の時に用いる変数の考え方については、以下のような動きがある。

(1) 規模問題

アメリカ合衆国においても、官民比較を行う上での規模問題、即ち、企業規模・事業所規模の問題については、様々な意見がある。ちなみに、雇用者報酬の変化率を示すECIは、全産業・全規模を調査対象として含んでいるが、各地域別に連邦職員と連邦職員以外の労働者の年間給与額を比較するNCSは、50人以上の規模で調査を実施している。

官民比較を行うときに、連邦政府職員をどれくらいの企業・事業所規模の従業者と比較するのが妥当であるかは、アメリカ合衆国民の間では、政府は大きな使用者であることから、比較対象は大企業という意見

もあれば、代表的な労働市場をつかまえるべきであるから、小企業も含めるべきという意見もあるようだが、今回のヒアリング対象者の間では、公務の仕事は、比較的大きな規模の事業所や企業の規模での仕事と同じであり、そこから、比較対象とする企業規模を考えるべきだという意見で一致していた。

(2) 考慮すべき変数

アメリカ合衆国において官民の給与比較をする際には、職種と職階によって民間の各仕事を分類し、例えば、民間のある職種・職階であれば、概ね公務のどの級のどの号俸での仕事に相当するという対応表を作る。次に、ある級・号俸に対応する民間の職種・職階の平均賃金を計算し、それを全体の級・号俸で集計することで、公務と民間の給与較差を計算している。

日本においては、官民給与比較の際の変数について、一般的に、地域、年齢、職種、職階、学歴及び企業規模は、重要な要素であるとの認識はあるが、アメリカ合衆国において用いられている変数は、基本的には、上記の職種と職階のみであり、年齢、性別及び勤続年数は含まれていない。

アメリカ合衆国において、とりわけ、年齢を入れることができない理由について、あまり明確な理由は聞くことはできなかったが、差別の問題になるので、年齢を入れることはできないと答えたヒアリング対象者は何名かいた（アメリカ合衆国では、年齢差別禁止法があり、例えば、年齢を理由とした一律退職制度は違法とされている）。

また、アメリカ合衆国の労働市場では、同一企業における勤続年数より、同一職種での経験年数が重視されている。即ち、労働市場に参入しからの同一職種での経験年数が、その人の価値を決定する上で重要な要素となるという共通の理解があり、ある使用者のもとで連続して勤めた時間の長短は重要な情報ではないと考えられる傾向がある。むしろ同年齢の者、裏を返せば、同じような経験年数を持った人同士で比較すべきであるというような考え方はあるけれども、差別禁止法との関係で、そのような比較はできないのが現状のようである。

以 上

2 イギリスにおける公務員給与決定方法の実態調査の概要

1 国家公務員の給与改定方式の変遷

(1) 1984年以前の公務員給与決定方式

イギリスの国家公務員給与は、1983年までは民間給与調査に基づく官民給与の比較の結果を基に、労使交渉を行って決定していた（イギリスの国家公務員は基本的にスト権を含めた労働基本権を有している）。

この民間給与調査は、独立行政機関である公務給与調査ユニット（Civil Service Pay Research Unit）が、4年ごと（ときには2年ごと）に、数百の民間企業を対象に実施していた。調査の対象となる企業は、公務と同じような職種が多い大企業の本社などが多くを占めており、大企業の報酬体系がそのまま公務員の報酬体系に取り込まれるような仕組みになっていた。なお、企業における調査対象職員は、公務に存在する職務と同等の職務に従事していると評価される者とされていた。

また、調査対象は、給与だけでなく、現物支給、休暇、年金などを含んでいた。当時、公務は年金面で民間より優遇されていたということがあり、給与については、公務員給与は民間給与よりも低くなっていた。

官民給与の比較は、職務のグレード（等級）ごとに民間の個人別の給与額を表示して行うものであり、そのデータを基に労使交渉を実施し、グレードごとに公務員給与を決定するというのが一連の流れである。その交渉の中で、妥結・合意に至る過程では、使用者側は最高額の民間給与データを集計から除外するよう主張し、一方、組合は最低額を除外するなど主張していた。

(2) メゴーク委員会による改革

1979年に発足したサッチャー政権は、財政的理由から、民間給与調査に基づく給与改定は困難であると判断し、公務員給与の決定方法を検討するため、有識者によるメゴーク委員会を設立した。この委員会は、1982年に以下のような内容を骨子とした報告書を提出した。

現行の比較対象企業は大企業に偏っており、小規模の企業を含めるべきである。

詳細な官民比較をやめ、労使交渉の余地を拡大するべきである。

実績給を公務に導入すべきである。

この報告書の提言の趣旨は、民間企業は公務と違ってリスクがあるのに、公務員の処遇を民間の、しかも優良企業における処遇にそのまま合わせることは不合理であるというものであった。

また、民間給与調査が行われなくなった背景には、公務員の給与がどのように決定されるべきかについての政府の考え方に変化が生じたことがあげられる。すなわち、各省はより業務志向であるべきとの新たな理念の下、そのためには各省でそれぞれの実情に応じて異なる給与を決定できるよう、各省に対して給与決定の柔軟性が与えられるべきという考え方に移行した。しかしながら、今日でも財務省がかなり厳しい財政コントロールをしており、各省の給与決定の弾力化は必ずしも十分に実現していない。

なお、実績給については、現在実施されているものの、公務はサービスの提供を主体にしているため、アウトプットの計測が難しいこと、公務員は個人ではなくチームで働いているため、実績給の下ではチームとしての一体感の保持が難しいことから、成功しているとは言えないとの指摘もある。

2 現行の公務員給与の決定方式

1984年以降給与決定方式が改定され、上級公務員と一般の公務員とに分けて給与改定が行われるようになった。

ただし、この給与決定方式の変更によって、公務員給与水準に目に見える影響はなく、民間の給与水準の伸びと比較してもコンスタントに推移している。

それぞれの給与改定の概要は以下のとおりである。

(1) 上級公務員（課長級以上）

上級公務員の給与決定は、上級公務員給与審議会の勧告を基に決定される。給与審議会は、上級公務員の労働組合の意見も聴取した上で、毎年、首相に上級公務員の給与改定に関する勧告・報告を提出し、給与審議会の勧告を受けた首相が、最終的に給与改定を決定する。

給与審議会は、首相によって任命される非常勤の委員で構成される。委員には、弁護士、退職した実業家、学者、民間企業の管理職、社外取締役等、様々な経歴・能力を持った人が任命されている。

給与審議会の事務局は、マンパワー経済庁（Office of Manpower Economics（以下「OME」という。））である。OMEは、政府から独立した機関であり、給与審議会の事務局をサポートする職員のほかに、統計学の専門家も在籍している。

給与審議会の報告書には、勧告を作成するに当たっての考慮要素が以下のとおり列挙されている（この考慮要素の順番は、重要度順になっており、人材確保と引留めが第1グループに、官民比較が第2グループの中に入って

いる。)。

なお、上級公務員の給与水準が民間企業の取締役クラスと比較して低くなっていたため、2002年に政府は給与審議会の勧告に基づき民間水準への引上げを試みたが、結局財源不足のために実現することができなかった。

《第1グループ》

- 1 人材確保と引留め
- 2 労働市場の地域別の状況
- 3 公務サービス向上に関する政府の方針（実績給の導入等）
- 4 給与原資の状況

《第2グループ》

- 1 官民比較（民間従業員の労働条件、雇用環境）
- 2 給与決定権限の柔軟化、実績給など給与制度の変化、職務の重要性
- 3 給与審議会の勧告によって給与が決定されるグループ間の均衡
- 4 年齢、性別、人種等による差別を禁止する法令上の規定

《第3グループ》・・・上級公務員以外の公務員の給与との整合性等

(2) 一般の公務員（課長補佐級以下）

一般の公務員の給与は、各省庁・エージェンシーごとに労使交渉により決定される。そのため、財務省が各省庁・エージェンシーに対して、毎年、給与改定率の上限（過去2年間は3.5%）を提示している。この改定率には、ベースアップ、昇進による昇給、職務の格付変更による給与上昇など全てが含まれている。省庁ごとの部内配分は各省庁に委ねられており、各省庁は、原則として提示された給与改定率の範囲内で改定案を作成し、労働組合と交渉しながら給与水準を決定していくことになる。

なお、財務省は、IDS（Incomes Data Services）などの民間調査機関から民間の給与データを購入するなどして資料収集を行っているが、主として公務員の給与改定率がインフレ率と足並みが揃っているかということに着目しているため、財務省の定める給与改定率の上限は、官民比較等により科学的に算出されているというわけではない。

また、大きな省庁では給与改定の際のベンチマークとするため、外部機関に委託して民間給与調査を行う場合がある。しかし、1980年代までの調査ほど詳細ではないため、少なくとも労働組合側からは信頼が寄せられていないということであった。すなわち、現在の労使交渉においても民間給与調査の結果は参考にされてはいるが、1984年以前ほど公務員給与の決定要素として重点を置かれているわけではないということである。

3 国家公務員の給与水準について

日本の国家公務員の給与決定方式とは異なり、イギリスの給与決定方式はそれほど科学的なものではない。その背景には、一般の公務員の場合、労使交渉により給与が決定されるというシステムの違いがある。従って、人事院が行っているような官民の個人別給与の精密な比較は、英国では行われておらず、各省庁・エージェンシーは上記 IDS が毎年発行している「Pay in the Public Sector」等を購入して分析を行っている。

IDS やヘイ・グループ（民間コンサルタント）の官民給与調査によると、職務のグレードが下位の方では公務員の方が高い給与水準となっているが、上位の方では民間の給与水準の方が高くなっている。そのため、上級公務員の人材確保の観点からも、給与水準を改善すべきではないかという議論も行われている。

また、一般の公務員の給与改定については、特に省庁間で足並みを揃えることもなく、各省庁・エージェンシーごとに労使交渉を行うため、省庁間で給与水準が違ってくることになる。しかし、このことについては、職員は、自分の省庁内で賃金差別が存在しているか、均衡が保たれていないというのであれば不満を抱くが、他省庁との差はあまり気にしていないということであった。

ただし、省庁再編などの際に省庁間で給与格差があると、高い方の水準に合わせざるを得ないため、省庁間の給与格差は、公務員の給与水準の上昇を招くことにつながってしまう。このため、財政当局は省庁間の給与格差を問題視しているということである。

なお、国家公務員の給与決定に際しては、従来のように詳細な調査・官民比較を行わなくなったため、それに要するコストは下がったと言われているが、その一方で労使交渉等に要するコストは相当大きくなったとされている。

4 最近の動向

財務省は、2006年に、一般の公務員の賃上げ率に関して、3つの改正を実施した。

第1に、前年までは、各省庁の賃上げが上限率（過去2年間は3.5%）を超える場合のみ、その必要性についての根拠資料を財務省に提出することとされていたが、2006年より上限未満で賃金改定を行った場合も根拠資料を提出させるようにしたことである。これは、根拠資料の作成が面倒なために、各省庁が安易に上限と同一の賃上げ率とすることを防ぐことを目的としていると言われている。

第2に、従来は主として省庁全体の給与上昇率に着目し、個人別給与についてはそれほど注目していなかったが、今後は個人別の給与上昇率も考慮していくことにしたということがあげられる。

第3に、従来の賃上げ率の上限は各省庁で一律の値（過去2年間は3.5%）となっていたが、2006年は、3.5%～4%、2%～3.5%という2種類のバンドを用意して、給与水準の高い省庁には低いバンドを適用し、給与水準が低い省庁には高いバンドを適用することとした。これは、省庁間の給与格差を縮小し、公務全体としての一貫性を確保することが目的である。

ただし、この2種類のバンドの率については、やはり科学的に算出されているものではないということであった。

5 国家公務員給与等に関するイギリス国内の議論

公務員給与は高いのか、それとも低いのかという点については両論があり、国民の間でもコンセンサスは形成されていない。しかし、最近はどちらかというところ公務における男女間賃金格差の問題や、解雇等による雇用の不安定化といった問題に議論が移っているようであり、公務員給与の改定にはそれほど関心が寄せられていない模様である。

なお、最近では、公務員の一部職種について、人材確保・引留めのための給与改善が実施されていることから、公務員の平均給与改定率が民間の平均を上回ることがある。この場合に、公務全体と民間全体の給与の伸び率だけをみて単純化して比較し、公務員の給与は高いのではないかという批判をする向きは、英国でも同様にある。しかし、長期的にみると官民給与は同じように推移してきていると言われている。このような中で、公務員給与が高いという批判に対しては、公務の給与改定率が民間を上回る要因などを分析しながら、比較対象となっている官民の職員が本当にカウンターパートと言えるのかどうかを慎重にみていく必要があるとの指摘がなされていた。

また、公務は民間と比べて一般的に職の安定性（job security）が高いと言われているが、公務員削減計画（Work Force Reduction）が実施されることとなり、一概に公務員は職の安定性が高いとは言えなくなっている。そうなること、今後は公務員も民間との給与格差について、今まで以上により敏感になるのではないかという指摘もあった。

以 上

補論 2

官民給与差に関する計量経済学的手法を用いた分析
— Oaxaca(ワハカ)分解による官民給与差の要因分析 —

1 はじめに

平均所定内給与額でみた時に、公務と民間の間にある給与差はどのような要因から生じているのだろうか。その要因としては、2つのものが考えられる。

1つは、公務と民間において平均年齢や最終学歴分布などが異なることから生ずる「労働者(職員)の属性の差に基づく給与差」であり、もう1つは「給与制度の差に基づく給与差」である。例えば、労働者属性が公務と民間で等しくても、年齢が1歳高まった時に、公務は給与がA%上がるのに対して、民間では給与がB%上がるのであれば、「給与制度の差に基づく給与差」が生ずることとなる。

今回の分析では、厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』と、人事院の『国家公務員給与等実態調査』を用いることによって、「労働者の属性の差に基づく給与差」と「給与制度の差に基づく給与差」が公務と民間の平均所定内給与額の差にどのような影響を与えているのかを検証する。さらに、ラスパイレス比較の際の要素である「年齢」、「学歴」、「役職段階」、「勤務地域」が比較要素として有意なものであるかどうかを検証するとともに、「勤続年数」と「性別」の影響についても検証することとした。

2 国家公務員と民間の平均所定内給与額の違い

まずは、平成17年の『賃金構造基本統計調査』と『国家公務員給与等実態調査』を用いて、平均所定内給与額の差をみてみたい。

人事院は、これまで企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上に該当する民間事業所の従業員を比較対象とし、同種・同等の職員同士の比較という観点から、事務・技術関係労働者の給与月額を用いているため、『賃金構造基本統計調査』の中で、企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上に該当する事業所に勤務する管理・事務・技術の正社員を分析の対象とした。

集計結果は表1のとおりである。平均所定内給与月額で差を見ると、公務のほうが民間よりも3.35%ほど給与額が高い。ただし、公務も民間もサンプルを男子だけに絞るとその差は0.29%にまで縮小する。

(注) 以下の表1は、人事院が公務と民間の給与比較をする時のように精緻な比較を行っているわけではなく、単純に平均値の比較であるため、人事院勧告で出されている数値とは当然異なる。

表1 平均所定内給与額で見る公務と民間の給与差(平成17年データより)

年度	賃金構造基本統計調査のサンプルの範囲	平均所定内給与月額		民間を100とした時の 公務の所定内給与
		民間	公務	
17年	管理・事務・技術の正社員のみ(男女計、企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上)	381,644円	394,412円	103.35
	管理・事務・技術の正社員のみ(男子、企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上)	406,564円	407,732円	100.29

3 分析の枠組み

(1) 賃金関数の設定

個人の所定内給与は、以下のような賃金関数で表すこととする。

$$\begin{aligned} \ln(\text{salary}) = & a + \beta_1 \times \text{age} + \beta_2 \times \text{age}^2 + \beta_3 \times \text{tenure} + \beta_4 \times \text{tenure}^2 \\ & + \sum \beta_5 \times \text{school}_i + \beta_6 \times \text{sex} + \sum \beta_7 \times \text{class}_i + \sum \beta_8 \times \text{area}_i + \mu_i \end{aligned}$$

左辺の $\ln(\text{salary})$ は、所定内給与の自然対数(Ln)をとったものである。右辺にある age は年齢、 tenure は勤続年数、 school は学歴ダミー、 sex は性別ダミー、 class は役職段階ダミー、 area は地域ダミーである*1。これらは説明変数と呼ばれ、給与に影響を与えると考えられる要素のことである。 β は説明変数の係数であり、説明変数が所定内給与にどの程度の影響を与えるかを測定できる。例えば、年齢が1歳増えた時に、所定内給与額が何%上がるのかを見ることができる。学歴ダミーとは、中学卒を比較のベースとして、高校卒、短大・高専卒、大学卒の給与は中学卒に比べてそれぞれ何%違いがあるのかを見るためのものである。同様に、性別ダミーは、男性と比べて女性の給与は何%違いがあるかを見るものである。職階ダミーとは、仮に係員をベースとした場合、課長などの役職者の給与は係員に比べて何%違っているかを見るものである。公務と民間の職階の対応関係については、補足部分で述べる通りである。また、地域ダミーは地域手当の支給地域区分(18%、15%、12%、10%、6%、3%、0%)の7区分に分けて、0%支給地域の者をベースとして、他の地域手当支給地域の者はそれと比較してどのような給与を得ているかを測定するものである。

また、 a は定数項、 μ_i は攪乱項である。なお、『賃金構造基本統計調査』を使用するに当たって、母集団の労働者数に復元をして推定を行っている。

*1 学歴ダミー、役職段階ダミー、地域ダミーの式の内容は次のとおり。

・学歴ダミー

$$\sum \beta_5 \times \text{school}_i = \beta_9 \times \text{SeniorHighSchool} + \beta_{10} \times \text{JuniorCollege} + \beta_{11} \times \text{University}$$

(高卒ダミー) (短大・高専卒ダミー) (大卒ダミー)

・役職段階ダミー

$$\sum \beta_7 \times \text{class}_i = \beta_{12} \times \text{Director} + \beta_{13} \times \text{SectionManager} + \beta_{14} \times \text{Chief} + \beta_{15} \times \text{Others}$$

(部長ダミー) (課長ダミー) (係長ダミー) (その他職階ダミー)

・地域ダミー

$$\sum \beta_8 \times \text{area}_i = \beta_{16} \times 18\% \text{ area} + \beta_{17} \times 15\% \text{ area} + \beta_{18} \times 12\% \text{ area} + \beta_{19} \times 10\% \text{ area} + \beta_{20} \times 6\% \text{ area} + \beta_{21} \times 3\% \text{ area}$$

(18%地域ダミー) (15%地域ダミー) (12%地域ダミー) (10%地域ダミー) (6%地域ダミー) (3%地域ダミー)

(補足) 『賃金構造基本統計調査』を用いた分析の際の官民の役職段階の対応関係について

『賃金構造基本統計調査』は、職階が「部長」、「課長」、「係長」、「職長」、「その他職階」、「非職階」の6区分に分かれている。一方で、人事院が行う『職種別民間給与実態調査』においては、「部長」、「課長」、「係長」、「係員」の他に、「部次長」や「課長代理」を加えた職階に区分し、調査を行っている。

本分析では、ラスパイレス比較と同じ対応関係で職階を合わせることができないため、便宜上以下のような対応関係を設定して推定を行うこととした。

表2 『賃金構造基本統計調査』を用いた分析をするに当たっての官民の対応関係

国家公務員	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
賃金構造基本統計調査	-			係長		その他職階		課長		部長	

職階ダミーの見方としては、公務の賃金関数の場合は、「1～3級」の者がベースとなり、それに比べて「4級と5級」の者、「6級と7級」の者、「8級と9級」の者、「10級と11級」の者の給与はそれぞれの程度違いがあるのを見るものである。

また、民間の賃金関数の場合は、「係長」、「その他職階」、「課長」、「部長」の者の給与がそれらの役付以外の者の給与をベースとした場合にそれぞれのよう違うのかを検証するものである。

【留意点】

上記の対応関係は、人事院が官民の給与比較を行う際のような正確な対応関係にはなっていない。推定結果を見るに当たっては、この点に留意する必要がある。

民間企業の給与制度は企業によって様々であり、それを賃金関数にまとめたものであるから、その関数が民間の平均的モデルという意味ではないことに留意する必要がある。

(2) Oaxaca(ワハカ)分解

式を簡略化して平均値で見た公務と民間の賃金関数を表すと以下のようになる。

$$\text{平均値でみた民間の賃金関数: } \overline{\ln(\text{salary}_p)} = \beta_p \overline{X_p} + \mu_p$$

$$\text{平均値でみた公務の賃金関数: } \overline{\ln(\text{salary}_g)} = \beta_g \overline{X_g} + \mu_g$$

Xは説明変数であり、添字 p、g はそれぞれ民間と公務を表している。以上から、公務と民間の平均値でみた給与差は以下のような式で示される。

$$\begin{aligned}\overline{\ln(\text{salary}_p)} - \overline{\ln(\text{salary}_g)} &= \beta_p \overline{X_p} - \beta_g \overline{X_g} \\ &= \beta_g (\overline{X_p} - \overline{X_g}) + \overline{X_g} (\beta_p - \beta_g) + (\overline{X_p} - \overline{X_g}) (\beta_p - \beta_g)\end{aligned}$$

この式で、第1項 $\beta_g (\overline{X_p} - \overline{X_g})$ は、官民の説明変数の差による「労働者(職員)の属性の差に基づく給与差」を示す。例えば、同じ賃金テーブルを基に給与を支払ったとしても、年齢や勤続年数、職階が異なれば結果として支払われる給与は異なる。つまり給与の支払い方が公務と民間でそれぞれ同じであったとしても、所属する労働者の属性が異なれば支払われる給与は異なる。公務の係数を用いた場合の「労働者の属性の差に基づく給与差」を表す部分が第1項 $\beta_g (\overline{X_p} - \overline{X_g})$ である。

第2項 $\overline{X_g} (\beta_p - \beta_g)$ は公務と民間の賃金関数の係数の差による「給与制度の差に基づく給与差」である。例えば、年齢が1歳増えたり、勤続年数が1年増えると、一般的に給与は増加する。公務と民間でその増分が異なれば、所属する労働者の属性が仮に同じであっても、支払われる給与は異なることになる。公務の説明変数(属性)を用いた場合の「給与制度の差に基づく給与差」を表す部分が第2項 $\overline{X_g} (\beta_p - \beta_g)$ である。

また、第3項 $(\overline{X_p} - \overline{X_g}) (\beta_p - \beta_g)$ は、「給与制度の差に基づく給与差」と「労働者属性の差に基づく給与差」の相乗効果による給与差を表している。

4 推定結果

(1) t検定による比較要素の有意性についての検証

まずは、賃金関数を推定することにより、各比較要素が所定内給与に影響を及ぼしているかどうかを検証しておきたい。

計量経済分析において、ある要素を説明変数に加えるべきか否か、という問題を検定する場合にもっとも一般的な方法はt検定と呼ばれるものである^{*2}。t検定をする際には、判断基準を確率であらかじめ決めるが、この確率のことを「有意水準」と呼ぶ^{*3}。最も標準的に用いられるのは5%であるが、今回はより厳しい条件である「有意水準1%」でt検定を行うこととする。この場合、t値が絶対値で2.576を超えていれば、比較要素Xが所定内給与に影響を与えていることが立証され、反対に、2.576を下回る場合には、比較要素Xは所定内給与に影響を与えていないことになる。

*2 山本(1995)は、「説明変数を含めるべきか否か、という問題を統計的仮説検定により行なおうとするもっとも簡単な方法がいわゆるt検定である」と述べている。

(参考文献：山本拓(1995)『計量経済学』新世社,113ページ)

*3 t検定における有意水準の意味は次のとおりである。仮に「有意水準1%」でt検定を行った場合、「年齢が給与に影響を与えている」との結果が得られたとしても、実は100回に1回は「年齢は給与に影響を与えていないのにも関わらず、給与に影響を与えているとの結果を偶然出している」のである。そのため、出来る限り有意水準は小さな値で検定を行うのが望ましいとされている。

表3は民間、表4は公務の賃金関数の推定結果である。t値を見ると、いずれの比較要素も絶対値で2.576を超えていることから、1%水準で統計的に有意であり、「年齢」、「学歴」、「役職段階」、「勤務地域」要素が所定内給与に影響を与えていることが推定結果から確認できた*4。なお、この結果からは、「勤続年数」、「性別」も所定内給与に影響を与えていることが明らかになったが、これらについては後で改めてとりあげることとする。

表3 民間の賃金関数の推定結果

ln(所定内給与)		平均値	係数	t値
ln(所定内給与)		12.7768	-	-
年齢	年齢	40.3826	0.0579 ***	394.32
	年齢の二乗	1738.9030	-0.0006 ***	-315.99
勤続年数	勤続年数	16.4867	0.0100 ***	167.51
	勤続年数の二乗	394.4407	0.0000 ***	3.54
学歴	高卒ダミー	0.3409	0.0892 ***	93.16
	短大・高専卒ダミー	0.1187	0.1393 ***	134.79
	大卒ダミー	0.5198	0.2306 ***	234.59
性別	女性ダミー	0.1585	-0.2024 ***	-519.5
	部長ダミー	0.0625	0.3358 ***	560.55
役職段階	課長ダミー	0.1339	0.2142 ***	496.88
	係長ダミー	0.1060	0.0541 ***	121.06
	その他職階ダミー	0.0579	0.1258 ***	213.69
	18%地域ダミー	0.1672	0.1504 ***	373.17
勤務地域	15%地域ダミー	0.0804	0.1072 ***	207.56
	12%地域ダミー	0.1321	0.1256 ***	293.63
	10%地域ダミー	0.1170	0.0905 ***	202.19
	6%地域ダミー	0.0626	0.0903 ***	159.35
	3%地域ダミー	0.1310	0.0349 ***	81.64
	定数項	-	10.9757 ***	3887.72

表4 公務の賃金関数の推定結果

ln(所定内給与)		平均値	係数	t値
ln(所定内給与)		12.8294	-	-
年齢	年齢	39.7587	0.0605 ***	176.54
	年齢の二乗	1676.7510	-0.0006 ***	-137.22
勤続年数	勤続年数	17.8443	0.0121 ***	83.89
	勤続年数の二乗	433.0439	-0.0002 ***	-46.75
学歴	高卒ダミー	0.4127	0.0207 ***	4.16
	短大・高専卒ダミー	0.1254	0.0290 ***	5.81
	大卒ダミー	0.4607	0.0464 ***	9.31
性別	女性ダミー	0.1560	-0.0415 ***	-81.55
	部長ダミー	0.0200	0.6102 ***	363.78
役職段階	課長ダミー	0.1131	0.3702 ***	326.37
	係長ダミー	0.3111	0.1047 ***	143.81
	その他職階ダミー	0.2931	0.2261 ***	235.17
	18%地域ダミー	0.2498	0.1055 ***	205.49
勤務地域	15%地域ダミー	0.0481	0.0829 ***	94.64
	12%地域ダミー	0.0932	0.0689 ***	102.91
	10%地域ダミー	0.1030	0.0464 ***	72.12
	6%地域ダミー	0.0565	0.0191 ***	23.46
	3%地域ダミー	0.1354	0.0145 ***	24.94
	定数項	-	11.0156 ***	1438.13

(2) 平均所定内給与額でみた場合の官民給与差が発生する要因の分析

平均所定内給与額でみた場合の官民給与の差はどのような要因により発生するのか検討するため、表3と表4の結果を用いて、Oaxaca分解を行うと表5のようになる。

なお、以下の分析は、給与額について対数値(自然対数)を用いて行われる。民間給与を100とした場合の公務員給与は、実額だと103.35だったものが、対数値で見た場合には、105.40に広がっている*5。このことから明らかのように、対数値で給与差を見ると、実際の給与差と比べて大きく出ていることに留意する必要がある。

「労働者の属性の差に基づく給与差」と「給与制度の差に基づく給与差」

対数値で見た平均給与額の差(-0.0526)を分解すると、「労働者の属性の差に基づく給与差」では-0.0509、「給与制度の差に基づく給与差」

*4 平成16年の『賃金構造基本統計調査』(常用労働者)を使って同様にt検定を行ったところ、これらの要素のt値は84.13~528.60であり、有意となった。

*5 公務と民間のln(所定内給与)の差である「-0.0526」を1に対する比率に転換すると、「-0.5162」になり、これは公務の給与を100とした場合の民間給与が「94.838」であることを表している。そのため、民間の給与を100とした場合の公務員給与は、「 $(100 \div 94.838) \times 100 = 105.40$ 」と表すことができる。

としては - 0.0216 という結果が示されている。

この時、平均給与額でみた公務と民間の給与差は表 1 から 3.35%であった。Oaxaca 分解の結果から、実額ベースに戻してみると、「労働者の属性の差に基づく給与差」は約 3.24%、「給与制度の差に基づく給与差」は約 1.35%となった。

以上から、差をもたらす主な原因は労働者の属性の差によるものと言える。

各要素の特徴

以下においては、「給与制度の差に基づく給与差」が生じている要因を主要な要素について分析することとする。

(ア) 年齢

係数を見ると、公務が 0.0605 に対して、民間が 0.0579 とその差はわずかであるが、公務における年齢の平均値と掛け合わせることで、両者の差は開いている。

(イ) 職階

給与制度の係数を見ると、民間に比べて公務のほうが職階による差が大きいことが窺え、公務のほうが職責による差が大きくなっていることになる。一方で、課長や部長などの上位職階の人数割合を見ると、民間のほうが公務より比率が高い傾向にあり、公務の人員分布を用いた時の官民の給与差は小さくなる。

(ウ) 学歴

給与制度の係数を見ると、学歴は民間の平均給与額を引き上げ、公務と民間の給与差を縮める要因となっている。データを見る限り、公務は民間と比べると学歴が給与に与える影響が小さいためと思われる。

(エ) 地域

地域要素は、民間の平均給与額を公務と比べて相対的に高く引き上げる要因となっている。これは、地域手当支給地域ごとに見ると、公務よりも民間の係数のほうが高くなっており、このことが民間の平均給与額を公務に比べて引き上げる結果につながっている*6。

*6 今回は、平成 17 年のデータを用いているが、公務は平成 18 年から地域手当を導入し、段階的に支給率を引上げ、完成形に近づけているところであり、それに伴い、公務の係数の値は現在に比べて大きくなると考えられる。

(オ) 性別

給与制度の係数を見ると、民間が - 0.2024、公務が - 0.0415 と両者は大きく乖離している。これは公務において男女間の給与較差が極めて小さいことを意味している。このような制度の違いを反映して、性別は、平均値でみた公務の給与を民間に比べて高くする結果を生み出す要因となっている。

(カ) 勤続年数

勤続年数の係数を見ると、公務が 1 年当たり 0.0121 で、民間は 0.0100 であり、公務員給与を引き上げる要素となっている。しかしながら、年齢に比べ係数の値が小さい。

ここで、自由度修正済み決定係数^{*7}(以下 \bar{R}^2 とする)を用いて勤続年数を比較要素に含めるべきかの検討を行うこととする。

勤続年数の取扱いに関しては、現行の比較要素に勤続年数を加えると、比較の対応関係が膨大な数となり、ラスパイレス比較の精度に影響を与える等の問題から、これまで比較要素とされてこなかった。そこで、年齢と勤続年数について、いずれか一方を比較要素に含めるとした場合に、どちらの要素を加えた賃金関数モデルのほうが、所定内給与の変動をより説明できるのかについて検証したのが表 6-1 である。

最初に、学歴、地域、役職段階の 3 要素を説明変数に入れて推定を行うと \bar{R}^2 は 0.4179 となる(ケース 1)。

次いで、ケース 1 に勤続年数を加えると、 \bar{R}^2 は 0.2296 上がって 0.6475 となった(ケース 2)。また、ケース 1 に年齢を入れると、 \bar{R}^2 は 0.2525 上昇して 0.6704 となった(ケース 3)。

ケース 2 とケース 3 を比べると、勤続年数よりも年齢を加えたほうが、 \bar{R}^2 の値はより大きくなることから、勤続年数が年齢のいずれか 1 要素のみを比較要素に含めるとするならば、年齢を選択したモデルのほうが、所定内給与の変動をより説明できることになる。

また、現行のラスパイレス比較の 4 要素を入れた状態(ケース 3)から、勤続年数を含めた場合(ケース 4)を見ても \bar{R}^2 は 0.0294 増えるだけである(表 6-2 参照)。

よって、以上の推定結果からは、必ずしも勤続年数を給与比較の際の比較要素に入れる必要はない。

*7 賃金関数のモデルが所定内給与の変動をどれだけ説明できるのかを示した値。自由度修正済み決定係数が 1 の場合は、設定した賃金関数のモデルが所定内給与の変動を完全に説明していることになる。また、自由度修正済み決定係数が 0 の場合は、賃金関数のモデルが所定内給与の変動をまったく説明していないことになる。

表5 Oaxaca 分解の結果

	労働者の属性					係数 (給与制度)					交差項の部分		合計	
	民間の平均値	公務の平均値	平均値の差	g^* (平均値の差)	割合	民間	公務	係数の差	Xg^* (係数の差)	割合	平均の差-係数の差	割合	差	割合
	Xp	Xg	$Xp - Xg$	$g^* (Xp - Xg)$	$\frac{g^* (Xp - Xg)}{Xp - Xg}$ <small>(= (所定内給与との平均値の差))</small>	p	g	$p - g$	$Xg^* (p - g)$	$\frac{Xg^* (p - g)}{Xp - Xg}$ <small>(= (所定内給与との平均値の差))</small>	$(Xp - Xg) (p - g)$ <small>(= (所定内給与との平均値の差))</small>	$\frac{(Xp - Xg) (p - g)}{Xp - Xg}$ <small>(= (所定内給与との平均値の差))</small>	$\frac{g^* (Xp - Xg)}{Xp - Xg}$ <small>(= (所定内給与との平均値の差))</small>	$\frac{g^* (Xp - Xg)}{Xp - Xg}$ <small>(= (所定内給与との平均値の差))</small>
ln 給与	12.7768	12.8294	-0.0526	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
年齢	40.3826	39.7587	0.6238	0.0377	-71.73%	0.0579	0.0605	-0.0026	-0.1026	194.97%	-0.0016	3.06%	-0.0664	126.30%
年齢 ²	1738.9030	1676.7510	62.1520	-0.0357	67.83%	-0.0006	-0.0006	0.0000	0.0250	-47.49%	0.0009	-1.76%	-0.0098	18.59%
勤続年数	16.4867	17.8443	-1.3576	-0.0165	31.31%	0.0100	0.0121	-0.0022	-0.0386	73.31%	0.0029	-5.58%	-0.0521	99.04%
勤続年数 ²	394.4407	433.0439	-38.6032	0.0062	-11.77%	0.0000	-0.0002	0.0002	0.0718	-136.47%	-0.0064	12.17%	0.0716	-136.07%
高卒ダミー	0.3409	0.4127	-0.0717	-0.0015	2.82%	0.0892	0.0207	0.0685	0.0283	-53.74%	-0.0049	9.34%	0.0219	-41.58%
短大卒ダミー	0.1187	0.1254	-0.0067	-0.0002	0.37%	0.1393	0.0290	0.1102	0.0138	-26.27%	-0.0007	1.41%	0.0129	-24.49%
大卒ダミー	0.5198	0.4607	0.0592	0.0027	-5.22%	0.2306	0.0464	0.1842	0.0849	-161.32%	0.0109	-20.72%	0.0985	-187.26%
女性ダミー	0.1585	0.1560	0.0025	-0.0001	0.19%	-0.2024	-0.0415	-0.1609	-0.0251	47.72%	-0.0004	0.75%	-0.0256	48.67%
部長ダミー	0.0625	0.0200	0.0425	0.0259	-49.30%	0.3358	0.6102	-0.2743	-0.0055	10.43%	-0.0117	22.16%	0.0088	-16.70%
課長ダミー	0.1339	0.1131	0.0208	0.0077	-14.64%	0.2142	0.3702	-0.1559	-0.0176	33.53%	-0.0032	6.17%	-0.0132	25.05%
係長ダミー	0.1060	0.3111	-0.2051	-0.0215	40.81%	0.0541	0.1047	-0.0505	-0.0157	29.89%	0.0104	-19.71%	-0.0268	50.99%
その他職階ダミー	0.0579	0.2931	-0.2352	-0.0532	101.09%	0.1258	0.2261	-0.1003	-0.0294	55.88%	0.0236	-44.85%	-0.0590	112.12%
18%地域ダミー	0.1672	0.2498	-0.0825	-0.0087	16.56%	0.1504	0.1055	0.0449	0.0112	-21.30%	-0.0037	7.04%	-0.0012	2.29%
15%地域ダミー	0.0804	0.0481	0.0323	0.0027	-5.08%	0.1072	0.0829	0.0243	0.0012	-2.22%	0.0008	-1.49%	0.0046	-8.79%
12%地域ダミー	0.1321	0.0932	0.0389	0.0027	-5.09%	0.1256	0.0689	0.0567	0.0053	-10.05%	0.0022	-4.20%	0.0102	-19.34%
10%地域ダミー	0.1170	0.1030	0.0141	0.0007	-1.24%	0.0905	0.0464	0.0441	0.0045	-8.64%	0.0006	-1.18%	0.0058	-11.06%
6%地域ダミー	0.0626	0.0565	0.0061	0.0001	-0.22%	0.0903	0.0191	0.0712	0.0040	-7.65%	0.0004	-0.82%	0.0046	-8.69%
3%地域ダミー	0.1310	0.1354	-0.0044	-0.0001	0.12%	0.0349	0.0145	0.0204	0.0028	-5.25%	-0.0001	0.17%	0.0026	-4.96%
定数項	-	-	-	-	-	10.9757	11.0156	-0.0399	-0.0399	75.80%	-	-	-0.0399	75.80%
合計	-	-	-	-0.0509	96.82%	-	-	-	-0.0216	41.13%	0.0200	-38.03%	-	-

表 6-1 自由度修正済み決定係数を用いた検証

	年齢	学歴	地域	役職段階	勤続年数	性別	\bar{R}^2
ケース 1	年齢 ×	学歴	地域	役職段階	勤続年数 ×	性別 ×	0.4179
ケース 2	年齢 ×	学歴	地域	役職段階	勤続年数	性別 ×	0.6475
ケース 3	年齢	学歴	地域	役職段階	勤続年数 ×	性別 ×	0.6704

表 6-2 自由度修正済み決定係数を用いた検証

	年齢	学歴	地域	役職段階	勤続年数	性別	\bar{R}^2
ケース 3	年齢	学歴	地域	役職段階	勤続年数 ×	性別 ×	0.6704
ケース 4	年齢	学歴	地域	役職段階	勤続年数	性別 ×	0.6998

(3) 男子のみにサンプルを絞っての「給与制度の差に基づく給与差」に関する分析

表5を見ると、この分析において属性を公務と民間で揃えた時の、対数値で見た「給与制度の差に基づく給与差」は - 0.0216(実額ベースでは約 1.35%)であった。

ここでは、分析対象のサンプルを男子のみに絞って、「給与制度の差に基づく給与差」がどれほど発生するのかを検証した。その結果が、表 7-1 である。

対数値で見た平均給与額の差 (- 0.0144) を分解すると、「労働者の属性の差に基づく給与差」では - 0.0350、「給与制度の差に基づく給与差」としては - 0.0058 との結果が得られた。

この時、平均給与額で見る公務と民間の給与差は表 7-2 より 0.29%である。Oaxaca 分解の結果から、実額ベースに戻してみると、「労働者の属性の差に基づく給与差」は約 0.71%、「給与制度の差に基づく給与差」は約 0.12%となり、表5の分析結果と比べると、「給与制度の差に基づく給与差」は値が小さくなった。

なお、表 8-1 は平成 16 年の『賃金構造基本統計調査』を使った結果である。基本的にサンプルの対象は同じであるが、平成 16 年の『賃金構造基本統計調査』は「正社員」と「非正規社員」を分けることができないため、これらを合わせた「常用労働者」での推定をした結果である。

表 8-1 について、対数値による平均給与額の差 (- 0.0195) を分解すると、「労働者の属性の差に基づく給与差」では - 0.0425、「給与制度の差に基づく給与差」としては 0.0066 との結果が得られた。この時、平均給与額でみた公務と民間の給与差は表 8-2 より約 0.81%である。Oaxaca 分解の結果を実額ベースに戻してみると、「労働者の属性の差に基づく給与差」は約 1.79%、「給与制度の差に基づく給与差」は約 - 0.27%となり、「給与制度の差に基づく給与差」を見ると、民間が公務を上回っている。

以上の結果から、男子のみにサンプルを限定して推定をすると労働者属性が公務と民間で等しい場合の給与差は概ね均衡している。

(注) 以下の表 7-2 と表 8-2 は、人事院が公務と民間の給与比較をする時のように精緻な比較を行っているわけではない。

表 7-1 Oaxaca 分解の結果(17年データ、男子のみ)

	労働者の属性					係数(給与制度)					交差項の部分		合計	
	民間の平均値	公務の平均値	平均値の差	g^* (平均値の差)	割合	民間	公務	係数の差	Xg^* (係数の差)	割合	平均の差(係数の差)	割合	差	割合
	X_p	X_g	$X_p - X_g$	$g^* = (X_p - X_g) / (X_p - X_g)$ <small>(民間と公務の平均値の差)</small>	$\frac{g^* (X_p - X_g)}{X_p - X_g}$ <small>(民間と公務の平均値の差)</small>	p	g	$p - g$	$Xg^* = (p - g)$	$\frac{Xg^* (p - g)}{X_p - X_g}$ <small>(民間と公務の平均値の差)</small>	$(X_p - X_g) * (p - g)$ <small>(民間と公務の平均値の差)</small>	$\frac{(X_p - X_g) * (p - g)}{X_p - X_g}$ <small>(民間と公務の平均値の差)</small>	$\frac{g^* (X_p - X_g)}{X_p - X_g}$ <small>(民間と公務の平均値の差)</small>	$\frac{g^* (X_p - X_g)}{X_p - X_g}$ <small>(民間と公務の平均値の差)</small>
In 給与	12.8505	12.8649	-0.0144	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
年齢	41.4736	40.4914	0.9822	0.0625	-434.65%	0.0713	0.0637	0.0076	0.3083	-2142.75%	0.0075	-51.98%	0.3784	-2629.38%
年齢 ²	1824.3310	1732.6270	91.7040	-0.0550	382.24%	-0.0007	-0.0006	-0.0001	-0.1613	1120.97%	-0.0085	59.33%	-0.2248	1562.54%
勤続年数	17.3657	18.5634	-1.1977	-0.0139	96.55%	0.0084	0.0116	-0.0032	-0.0587	407.87%	0.0038	-26.32%	-0.0688	478.10%
勤続年数 ²	427.0133	457.0876	-30.0743	0.0048	-33.38%	0.0000	-0.0002	0.0002	0.0805	-559.69%	-0.0053	36.82%	0.0800	-556.24%
高卒ダミー	0.3205	0.4146	-0.0940	-0.0019	13.49%	0.0840	0.0207	0.0634	0.0263	-182.62%	-0.0060	41.42%	0.0184	-127.71%
短大卒ダミー	0.0868	0.1157	-0.0289	-0.0009	6.01%	0.1277	0.0299	0.0977	0.0113	-78.61%	-0.0028	19.63%	0.0076	-52.97%
大卒ダミー	0.5707	0.4684	0.1023	0.0043	-29.64%	0.2160	0.0417	0.1743	0.0817	-567.49%	0.0178	-123.99%	0.1038	-721.12%
部長ダミー	0.0739	0.0233	0.0506	0.0305	-211.64%	0.3190	0.6020	-0.2830	-0.0066	45.87%	-0.0143	99.50%	0.0095	-66.27%
課長ダミー	0.1571	0.1304	0.0268	0.0097	-67.47%	0.1958	0.3627	-0.1669	-0.0218	151.18%	-0.0045	31.05%	-0.0165	114.75%
係長ダミー	0.1222	0.3065	-0.1843	-0.0192	133.21%	0.0403	0.1040	-0.0637	-0.0195	135.69%	0.0117	-81.60%	-0.0270	187.30%
その他職階ダミー	0.0664	0.3133	-0.2469	-0.0543	377.49%	0.1143	0.2200	-0.1057	-0.0331	230.19%	0.0261	-181.40%	-0.0613	426.28%
18%地域ダミー	0.1666	0.2455	-0.0790	-0.0084	58.04%	0.1467	0.1058	0.0409	0.0100	-69.75%	-0.0032	22.43%	-0.0015	10.72%
15%地域ダミー	0.0835	0.0468	0.0368	0.0030	-20.54%	0.0992	0.0804	0.0189	0.0009	-6.13%	0.0007	-4.82%	0.0045	-31.48%
12%地域ダミー	0.1355	0.0920	0.0435	0.0029	-20.36%	0.1217	0.0673	0.0544	0.0050	-34.75%	0.0024	-16.45%	0.0103	-71.55%
10%地域ダミー	0.1207	0.1016	0.0191	0.0008	-5.91%	0.0871	0.0445	0.0426	0.0043	-30.06%	0.0008	-5.65%	0.0060	-41.62%
6%地域ダミー	0.0632	0.0568	0.0064	0.0001	-0.81%	0.0879	0.0183	0.0696	0.0040	-27.50%	0.0004	-3.09%	0.0045	-31.39%
3%地域ダミー	0.1306	0.1350	-0.0043	-0.0001	0.41%	0.0319	0.0135	0.0184	0.0025	-17.28%	-0.0001	0.56%	0.0023	-16.32%
定数項	-	-	-	-	-	10.7066	10.9462	-0.2397	-0.2397	1665.46%	-	-	-0.2397	1665.46%
合計	-	-	-	-0.0350	243.05%	-	-	-	-0.0058	40.60%	0.0266	-184.55%	-	-

表 7-2 平均所定内給与額で見る公務と民間の給与差(平成17年データより)

年度	賃金構造基本統計調査のサンプルの範囲	平均所定内給与月額		民間を100とした時の 公務の所定内給与
		民間	公務	
17年	管理・事務・技術の正社員のみ(男子、企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上)	406,564円	407,732円	100.29

表 8-1 Oaxaca 分解の結果(16年データ、男子のみ)

	労働者の属性					係数(給与制度)					交差項の部分		合計	
	民間の平均値	公務の平均値	平均値の差	g^* (平均値の差)	割合	民間	公務	係数の差	Xg^* (係数の差)	割合	平均の差(係数の差)	割合	差	割合
	X_p	X_g	$X_p - X_g$	$g^* (X_p - X_g)$	$\frac{g^* (X_p - X_g)}{X_p - X_g}$ (平均値の差)	p	g	$p - g$	$Xg^* (p - g)$	$\frac{Xg^* (p - g)}{X_p - X_g}$ (平均値の差)	$(X_p - X_g)(p - g)$	$\frac{(X_p - X_g)(p - g)}{X_p - X_g}$ (平均値の差)	$\frac{g^* (X_p - X_g)}{X_p - X_g}$	$\frac{g^* (X_p - X_g)}{X_p - X_g}$
In 給与	12.8393	12.8588	-0.0195	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
年齢	41.5496	40.3689	1.1807	0.0759	-389.69%	0.0777	0.0643	0.0134	0.5416	-2780.50%	0.0158	-81.32%	0.6334	-3251.52%
年齢 ²	1832.2280	1724.5260	107.7020	-0.0651	334.38%	-0.0008	-0.0006	-0.0002	-0.2849	1462.48%	-0.0178	91.34%	-0.3678	1888.20%
勤続年数	17.4411	18.4124	-0.9713	-0.0110	56.55%	0.0076	0.0113	-0.0038	-0.0693	355.76%	0.0037	-18.77%	-0.0767	393.54%
勤続年数 ²	428.7790	451.7112	-22.9322	0.0036	-18.27%	0.0000	-0.0002	0.0002	0.0847	-435.02%	-0.0043	22.08%	0.0840	-431.20%
高卒ダミー	0.3378	0.4273	-0.0895	-0.0030	15.15%	0.0755	0.0330	0.0426	0.0182	-93.33%	-0.0038	19.55%	0.0114	-58.64%
短大卒ダミー	0.0811	0.1156	-0.0345	-0.0015	7.59%	0.1253	0.0429	0.0825	0.0095	-48.93%	-0.0028	14.60%	0.0052	-26.74%
大卒ダミー	0.5527	0.4558	0.0969	0.0053	-27.03%	0.2195	0.0543	0.1652	0.0753	-386.47%	0.0160	-82.16%	0.0966	-495.66%
部長ダミー	0.0653	0.0229	0.0424	0.0254	-130.34%	0.3182	0.5989	-0.2807	-0.0064	32.98%	-0.0119	61.09%	0.0071	-36.26%
課長ダミー	0.1431	0.1299	0.0132	0.0047	-24.34%	0.1907	0.3586	-0.1679	-0.0218	111.95%	-0.0022	11.40%	-0.0193	99.01%
係長ダミー	0.0988	0.3037	-0.2049	-0.0207	106.41%	0.0390	0.1012	-0.0622	-0.0189	96.99%	0.0127	-65.43%	-0.0269	137.97%
その他階級ダミー	0.0755	0.3082	-0.2327	-0.0508	260.84%	0.1718	0.2184	-0.0466	-0.0144	73.67%	0.0108	-55.62%	-0.0543	278.89%
18%地域ダミー	0.1410	0.2430	-0.1020	-0.0107	54.79%	0.1372	0.1046	0.0326	0.0079	-40.68%	-0.0033	17.08%	-0.0061	31.20%
15%地域ダミー	0.0744	0.0471	0.0273	0.0022	-11.24%	0.1040	0.0803	0.0237	0.0011	-5.73%	0.0006	-3.32%	0.0040	-20.29%
12%地域ダミー	0.1352	0.0918	0.0433	0.0030	-15.21%	0.1149	0.0684	0.0465	0.0043	-21.91%	0.0020	-10.33%	0.0092	-47.45%
10%地域ダミー	0.0987	0.1010	-0.0023	-0.0001	0.55%	0.0759	0.0456	0.0303	0.0031	-15.70%	-0.0001	0.36%	0.0029	-14.79%
6%地域ダミー	0.0679	0.0498	0.0181	0.0004	-1.94%	0.0741	0.0208	0.0533	0.0027	-13.61%	0.0010	-4.95%	0.0040	-20.50%
3%地域ダミー	0.1367	0.1364	0.0003	0.0000	-0.02%	0.0326	0.0142	0.0184	0.0025	-12.90%	0.0000	-0.03%	0.0025	-12.95%
定数項	-	-	-	-	-	10.5937	10.9223	-0.3286	-0.3286	1686.91%	-	-	-0.3286	1686.91%
合計	-	-	-	-0.0425	218.18%	-	-	-	0.0066	-34.01%	0.0164	-84.44%	-	-

表 8-2 平均所定内給与額で見る公務と民間の給与差(平成16年データより)

年度	賃金構造基本統計調査のサンプルの範囲	平均所定内給与月額		民間を100とした時の 公務の所定内給与
		民間	公務	
16年	管理・事務・技術の常用労働者(男子、企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上)	402,356円	405,626円	100.81

研究会委員名簿

(座長以外は五十音順)

座長	こうしる 神代	かずよし 和欣	横浜国立大学名誉教授
	あべ 阿部	まさひろ 正浩	獨協大学経済学部助教授
	いしだ 石田	みつお 光男	同志社大学社会学部教授
	おおたけ 大竹	ふみお 文雄	大阪大学社会経済研究所教授
	おかだ 岡田	まりこ 真理子	和歌山大学経済学部助教授
	かんばやし 神林	りょう 龍	一橋大学経済研究所助教授
	まえうら 前浦	ほだか 穂高	立教大学経済学部助手

研究会の開催状況

第1回 平成17年11月14日(月)

- ・ 現行の官民給与比較方法、民間給与実態調査等の説明(事務局)
- ・ 意見交換

第2回 平成17年12月9日(金)

- ・ 官民給与比較方法等に関する追加説明(事務局)
- ・ 意見交換

第3回 平成17年12月22日(木)

- ・ 「論点整理及び当面の対応策」(たたき台)についての意見交換

第4回 平成18年2月10日(金)

- ・ 「論点整理及び当面の対応策」(案)についての意見交換
- ・ 官民給与較差が発生する要因の分析(阿部委員、神林委員)

第5回 平成18年2月27日(月)

- ・ 「論点整理及び当面の対応策」(案)()についての意見交換
平成18年3月20日(火)に給与局長に答申し、公表。

第6回 平成18年4月28日(金)

- ・ イギリスにおける公務員給与の決定方法等(阿部委員)
- ・ アメリカにおける公務員給与の決定方法等(神林委員)
- ・ 賃金関数分析の結果等(阿部委員)
- ・ 本年の民間給与実態調査の説明(事務局)
- ・ 意見交換

第7回 平成18年5月26日(金)

- ・ 報告書に向けた「論点整理メモ」についての意見交換

第8回 平成18年6月19日(月)

- ・ 報告書骨子(案)についての意見交換

第9回 平成18年7月21日(金)

- ・ 報告書(案)()についての意見交換
同日、給与局長に答申し、公表。

参 考 资 料

目次

I 官民給与の比較

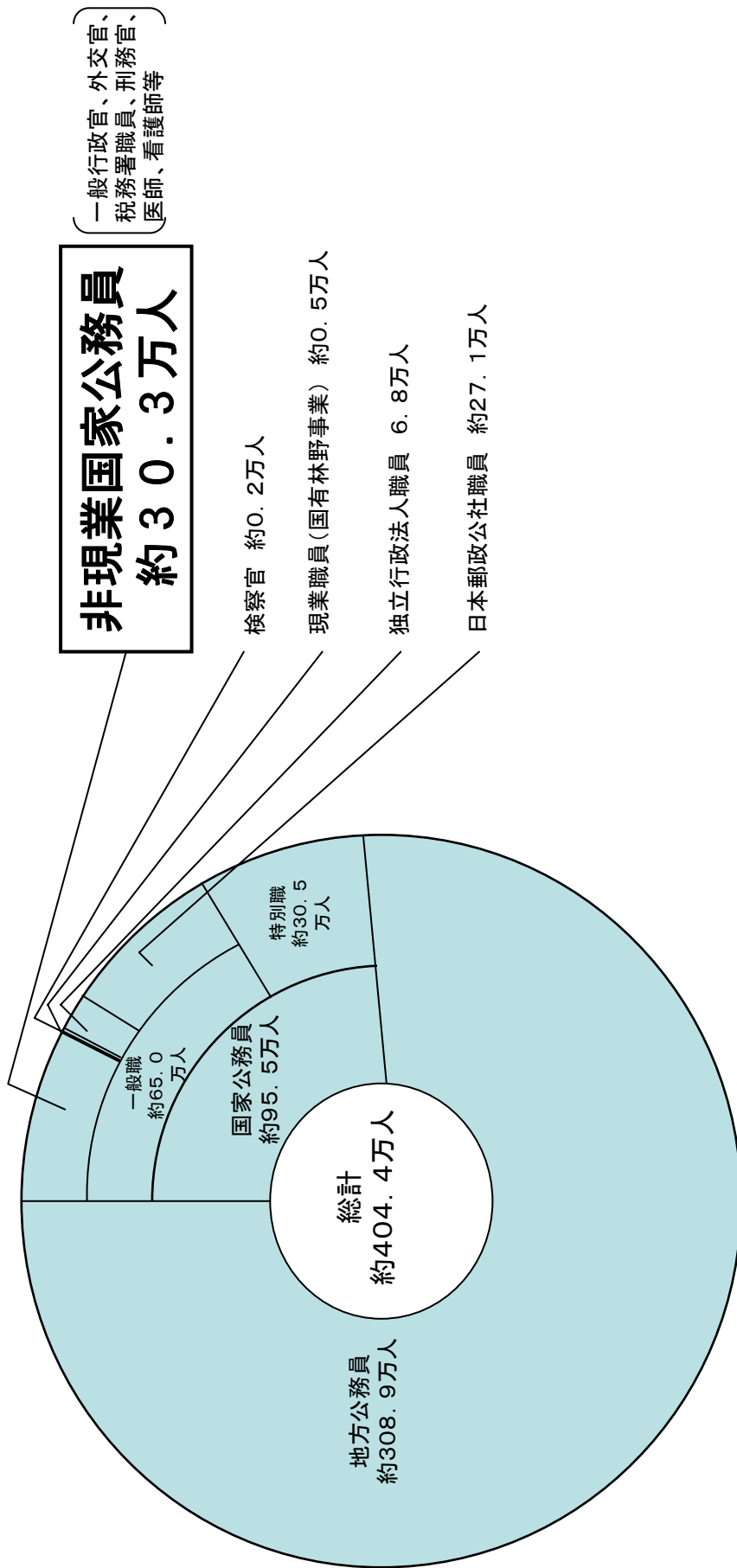
1	給与勧告の対象職員（平成17年）	1
2	適用俸給表別人員（平成17年）	2
3	給与勧告の手順（平成17年の例）	3
4	官民給与の比較方法（ラスパイレス比較）（平成17年の例）	4
5	官民比較における対応職種一覧（平成17年の例）	5
6	官民比較における公務員給与の範囲	6
7	平成18年職種別民間給与実態調査の概要	7
8	民間企業における事業所数及び従業者数	9
9	全従業者（正社員）に占める各企業規模別の従業員の割合	10
10	平成18年国家公務員給与等実態調査の概要	11
11	官民給与の比較方法の改定経緯	12
12	特別給（期末・勤勉手当）の算出方法（平成17年の例）	13
13	給与勧告の実施状況	14
14	「論点整理及び当面の対応策」（中間とりまとめ）の概要（平成18年3月）	15

II 公務員給与をめぐる諸情勢

1	平成17年人事院勧告時の報告（抄）（平成17年8月15日）	16
2	公務員の給与改定に関する取扱いについて（抄）（平成17年9月28日閣議決定）	17
3	行政改革の重要方針（抄）（平成17年12月24日閣議決定）	18
4	簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（抄） （平成18年法律第47号）	19
5	経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006（抄）（平成18年7月7日閣議決定）	21
6	官民給与の比較方法に関する主な国会議論	22
7	官民給与の比較方法に関する主な新聞記事	26
8	国家公務員採用試験の申込者数の推移及び競合する民間企業の規模	28

I 官民給与の比較

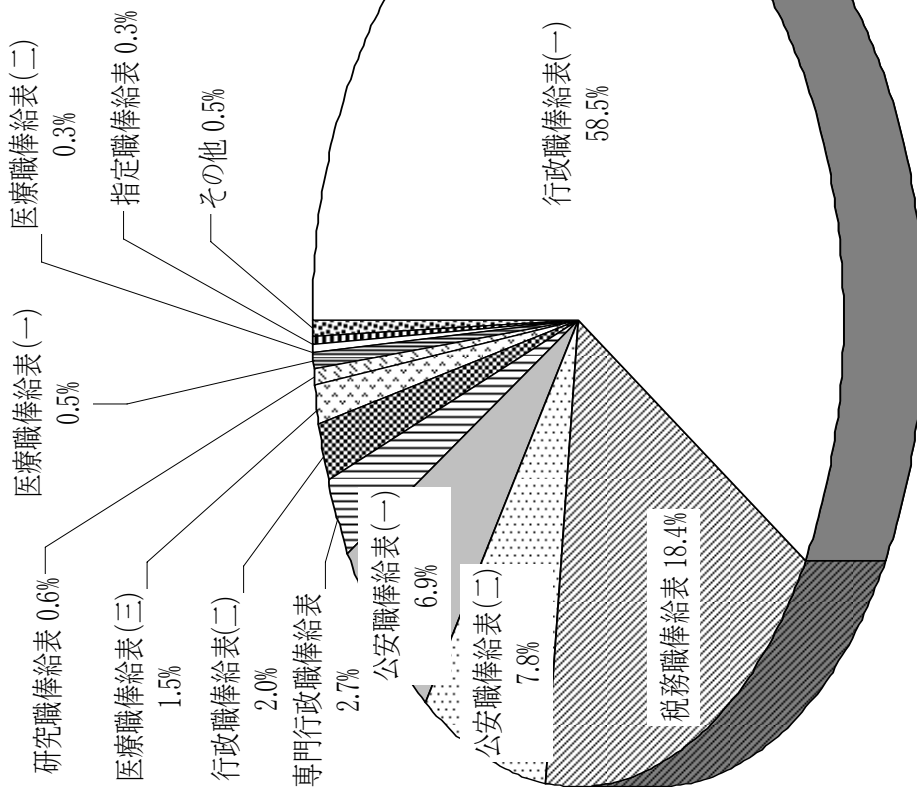
1 給与勧告の対象職員(平成17年)



- (注) 1 国家公務員の数は平成17年度末予算定員等による。
 2 地方公務員の数は総務省「平成16年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。
 3 端数処理の関係で、各人数の合計は必ずしも一致しない。

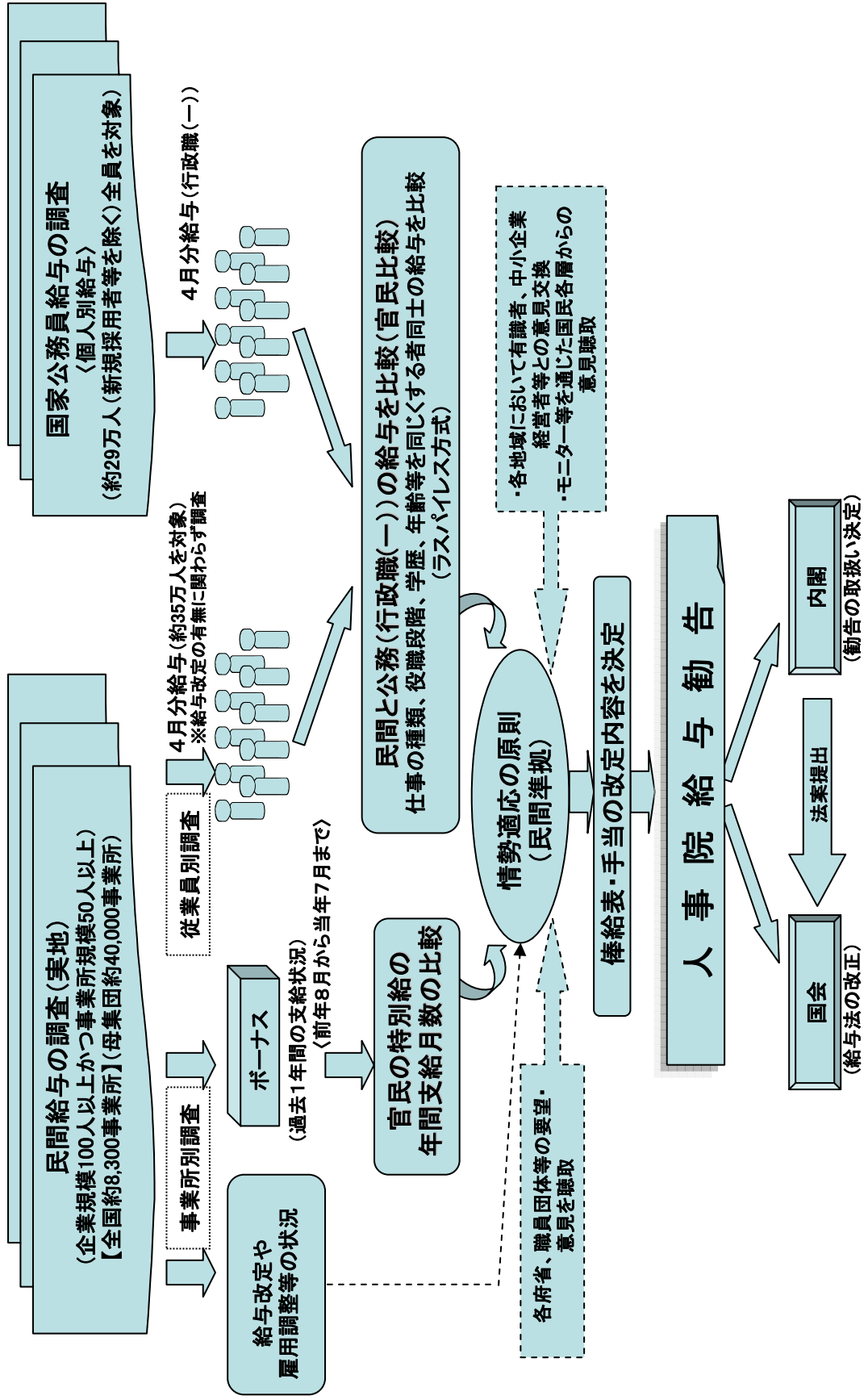
2 適用俸給表別人員（平成17年）

区分	職員の例	適用人員	平均年齢
俸給表		人	歳
全俸給表		289,949	41.0
行政職俸給表(一)	一般行政官	169,697	40.3
行政職俸給表(二)	守衛、用務員、自動車運転手	5,882	48.1
専門行政職俸給表	航空管制官、特許庁の審査官	7,864	41.7
税務職俸給表	税務署職員	53,375	41.8
公安職俸給表(一)	皇宮護衛官、刑務官	20,089	42.1
公安職俸給表(二)	海上保安官	22,483	41.4
海事職俸給表(一)	船長、航海士	219	44.6
海事職俸給表(二)	甲板長、機関員	408	42.4
教育職俸給表(一)	大学に準ずる学校(国立看護大学校等)の教授、助教	124	46.3
教育職俸給表(二)	高等専門学校に準ずる学校(看護師養成所等)の教員	123	46.2
研究職俸給表	研究員	1,689	43.9
医療職俸給表(一)	医師、歯科医師	1,313	45.6
医療職俸給表(二)	薬剤師、栄養士	961	42.2
医療職俸給表(三)	保健師、助産師、看護師	4,402	37.5
福祉職俸給表	生活指援員、保育士	265	40.3
指定職俸給表	事務次官、大研究所長、大病院長	819	54.8
特定任期付職員俸給表	高度の専門的業務を行う任期付職員	164	38.6
第一号任期付研究員俸給表	招へい型任期付研究員	23	38.8
第二号任期付研究員俸給表	若手育成型任期付研究員	49	34.0

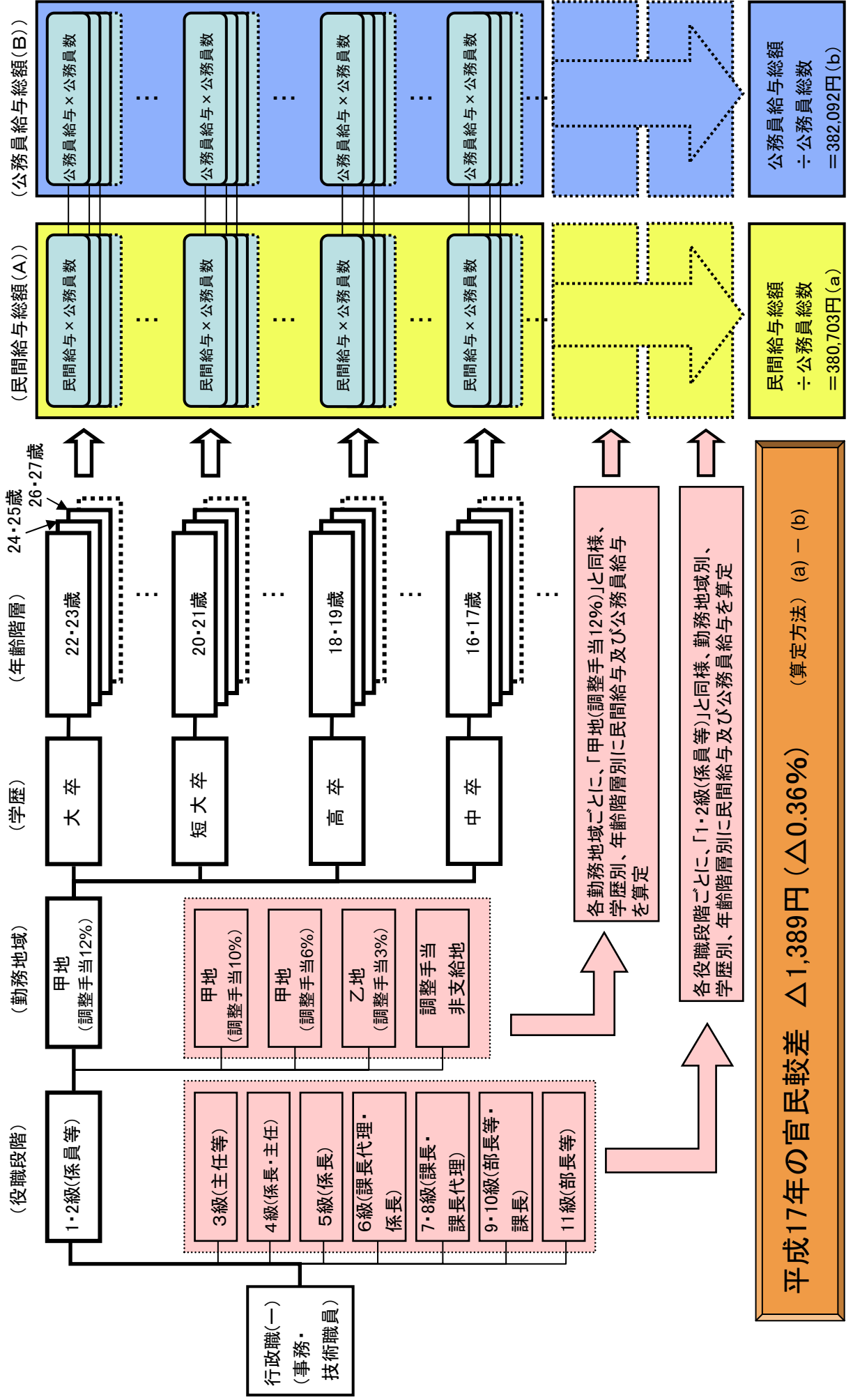


(注)平成17年4月1日現在の在職者数であり、新規採用者、再任用職員、在外公館に勤務する職員等は含まれていない。

3 給与勧告の手順(平成17年の例)



4 官民給与の比較方法(ラスパイルス比較)(平成17年の例)



5 官民比較における対応職種一覧（平成17年の例）

行政職俸給表（一）

級	本府省職員	本府省以外の職員			
	民間企業				
	東京23区本店	左を除く			
	企業規模 500人以上	企業規模 500人以上	企業規模 500人未満		
11	支店長 工場長 部長 部次長	支店長 工場長 部長 部次長			
10	課長	課長	支店長 工場長 部長 部次長		
9					
8	課長代理	課長代理	課長		
7					
6	係長	係長	課長代理		
5				主任	係長
4					
3	主任	主任	主任		
2	係員			係員	係員
1					

（注）係長制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任については、係長に含めている。

6 官民比較における公務員給与の範囲

		給 与 項 目
所 定 内 給 与	比 較 給 与 項 目	俸 給 の 月 額
		扶 養 手 当
		俸 給 の 特 別 調 整 額
		地 域 手 当
		初 任 給 調 整 手 当
		住 居 手 当
		単 身 赴 任 手 当 (基 礎 額)
		特 地 勤 務 手 当 等
		寒 冷 地 手 当
所 定 外 給 与	比 較 外 給 与 項 目	通 勤 手 当
		特 殊 勤 務 手 当
		単 身 赴 任 手 当 (加 算 額)
		宿 日 直 手 当
		超 過 勤 務 手 当 等
		管 理 職 員 特 別 勤 務 手 当

(注) 俸給の月額には俸給の調整額を、特地勤務手当等には特地勤務手当に準ずる手当を、超過勤務手当等には休日給及び夜勤手当を含む。

7 平成18年職種別民間給与実態調査の概要

1 調査の目的

国家公務員法及び地方公務員法の規定の趣旨に基づき、国家公務員及び地方公務員の給与を民間の従業員の給与と比較検討するための基礎資料を作成すること。

2 調査対象

(1) 地域

全国

(2) 事業所

平成18年4月分の最終給与締切日現在において、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所。

ただし、次の経営形態のものを除く。

ア 政府機関及びその関係機関

イ 地方公共団体及びその関係機関

ウ 公庫・公団等の機関

エ 大使館・領事館及び国際連合等の関係機関

オ 企業組合等

(3) 産業

日本標準産業分類の次の大分類に該当するもの。

ア 漁業 イ 鉱業 ウ 建設業 エ 製造業 オ 電気・ガス・熱供給・水道業

カ 情報通信業 キ 運輸業 ク 卸売・小売業

ケ 金融・保険業（郵便貯金取扱機関、政府関係金融機関に該当するものを除く。）

コ 不動産業

サ 医療、福祉（次に該当するもの）

a 医療業

b 社会保険・社会福祉・介護事業

シ 教育、学習支援業（次に該当するもの）

a 学校教育

ス サービス業（次に該当するもの）

a 学術・開発研究機関

b その他の生活関連サービス業

c 物品賃貸業

d 広告業

e 政治・経済・文化団体

(4) 従業員

常時勤務する従業員のうち、期間を定めず雇用されている者とし、臨時の者を除く。なお、取締役等の役員はすべて除外している。

3 調査事業所

上記2に該当した52,746事業所（母集団事業所）を統計上の理論に従いながら都道府県等別に産業、企業規模等によって層化し、10,174事業所を無作為に抽出。

4 調査事項

(1) 事業所単位に調査する事項

① 事業所に関する事項

平成18年4月分の最終給与締切日現在における次の各事項とする。

ア 事業所名 イ 事業所所在地 ウ 産業分類の基礎となった主な事業内容

エ 本店・支店の別 オ 企業全体の常勤の従業員総数

カ 事業所の常勤の従業員総数 キ 調査指定職種別従業員数

② 給与等に関する事項

特に断りのない限り、平成18年4月分最終給与締切日現在（4月そ及改定を含む。）における次の各事項とする。

ア 賞与及び臨時給与の支給総額並びに支給従業員数（平成17年8月から平成18年7月までの状況）

イ アの該当月及び平成18年4月のきまって支給する給与の支給総額及び支給従業員数

ウ 本年の採用状況 エ 本年の給与改定の状況 オ 平成17年冬季賞与の支給状況

カ 家族手当の支給状況 キ 住宅手当の支給状況 ク 特殊作業手当の支給状況

ケ 退職金制度の状況 コ 雇用調整の状況等

(2) 従業員別に調査する事項

特に断りのない限り、調査事業所における常勤の従業員のうち、調査指定職種に該当する者について、平成18年4月分の最終給与締切日現在（4月そ及改定を含む。）における次の各事項とする。

① 初任給関係職種

ア 学歴 イ 初任給月額別従業員数 ウ 初任給月額

② 初任給関係職種以外の調査指定職種

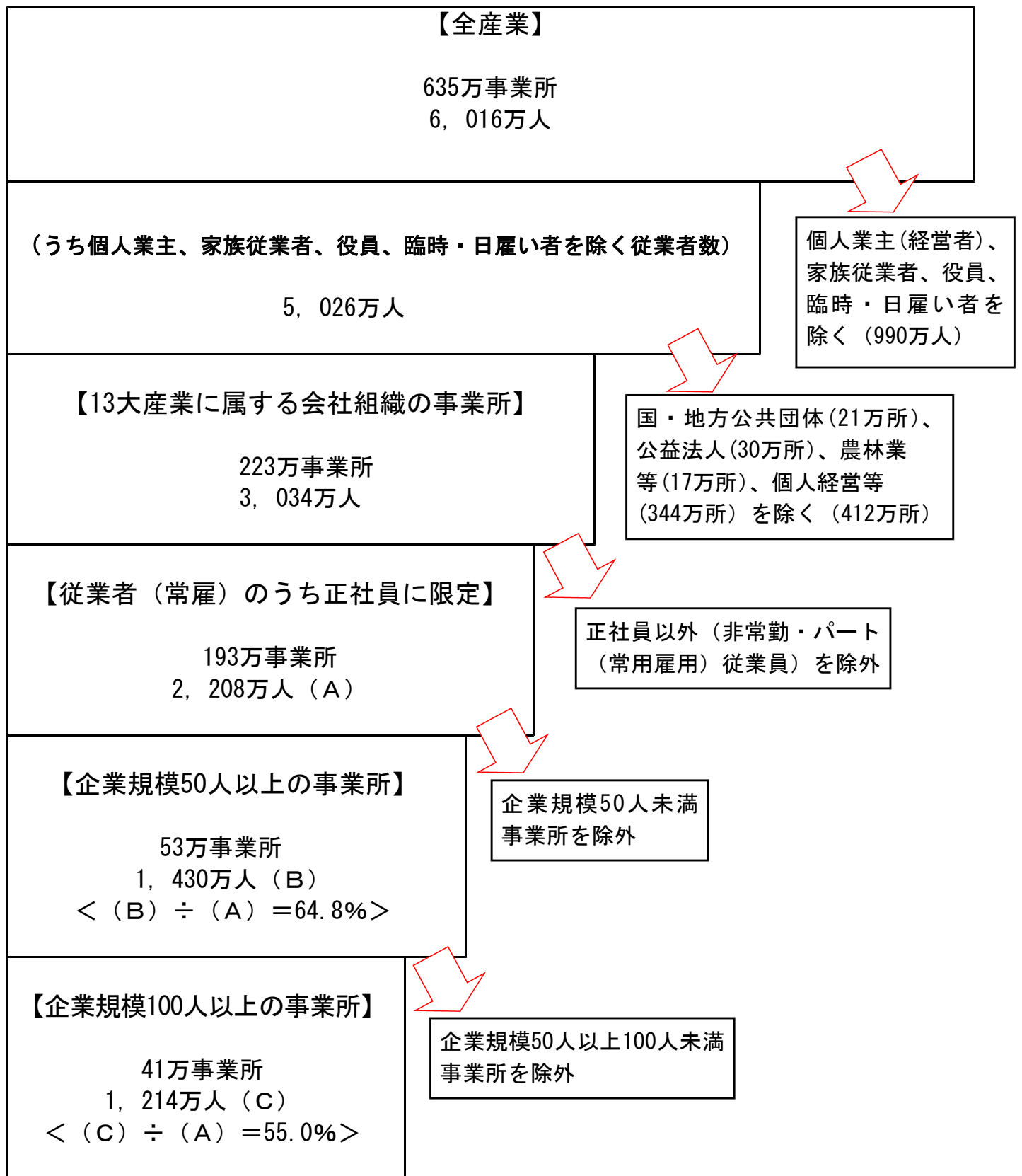
ア 年齢 イ 学歴 ウ 性 エ きまって支給する給与総額 オ 時間外手当額

カ 通勤手当額

5 実地調査期間

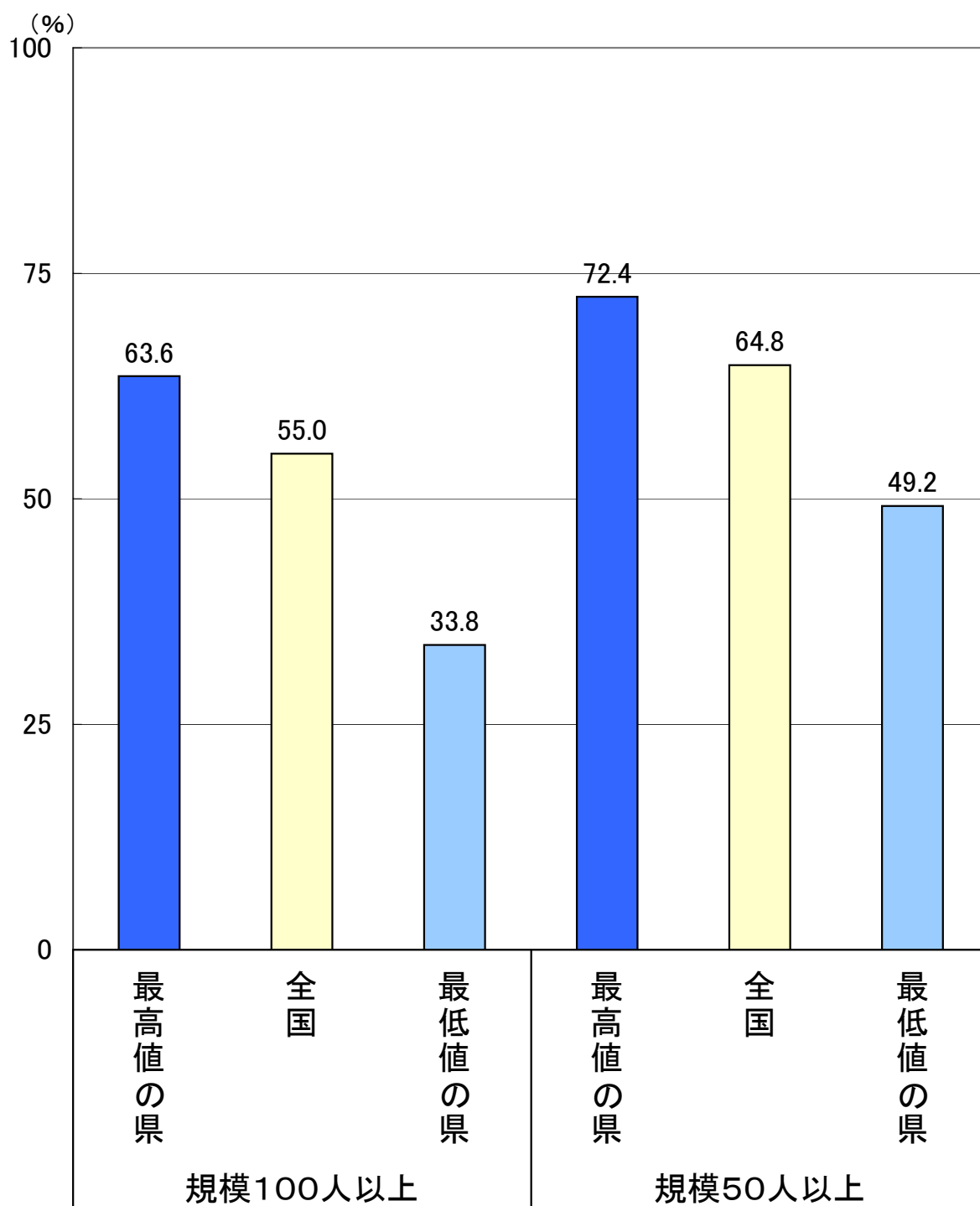
平成18年5月1日(月)から同年6月16日(金)まで

8 民間企業における事業所数及び従業者数



※ 事業所数・従業者数は、総務省「平成13年事業所・企業統計調査(センサス)」による。

9 全従業者(正社員)に占める各企業規模別の従業員の割合



※ 平成13年事業所・企業統計調査による。

10 平成18年国家公務員給与等実態調査の概要

1 調査の目的

『一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「給与法」という。）』の適用を受ける職員等の給与等の実態を把握すること

2 調査時期

平成18年1月15日現在。

ただし、同日に在職する者のその後の異動の状況等及び採用者については平成18年1月16日から同年4月1日までの間、再任用職員については平成18年4月1日現在

3 調査事項

(1) 平成18年1月15日に在職する者

① 在勤官署等に関する事項

ア 府省及び在勤官署の所在地（市町村番号）

イ 組織区分

ウ 地域手当の区分

エ 特地勤務手当級地区分

② 職員の経歴等に関する事項

ア 性別

イ 満年齢（平成18年4月1日現在）

ウ 定年年齢

エ 最終学歴及び給与決定上の学歴

オ 採用試験の種類

カ 適用俸給表

キ 級・号俸

ク 現級への昇格又は格付年月日

ケ 職名・職種

コ 調査日後の離職、昇格等異動等の内容（平成18年1月16日から同年4月1日までの間の昇格者等） 等

③ 諸手当等に関する事項

ア 俸給の調整額の調整数

イ 俸給の特別調整額の支給割合

ウ 扶養手当の支給額（平成18年4月1日の予定）

エ 住居の種類

オ 公務員宿舎等入居者の宿舎費又は住居手当を受ける借家・借間居住者の家賃・間代

カ 通勤手当の支給区分、運賃・料金及び自動車等使用者の手当額の区分

キ 単身赴任手当の支給区分

ク 特地勤務手当の支給額（平成18年4月1日の予定）

ケ 地域手当（調整手当）の異動保障等の支給割合及び異動保障対象者で80/100を乗じて得た支給割合の適用の有無（平成18年4月1日の予定）

コ 研究員調整手当の支給割合（平成18年4月1日の予定）

サ 平成18年1月寒冷地手当支給額

シ 平成17年の勤勉手当の成績率（6月期、12月期） 等

(2) 採用者数（注：再任用職員を除く）

適用俸給表別、級別、地域手当の区分別、採用試験の種類別人員

(3) 平成18年4月1日に在職する再任用職員

個人別に府省、部局名、満年齢、勤務時間数、適用俸給表、級、地域手当の区分、退職時の状況

11 官民給与の比較方法の改定経緯

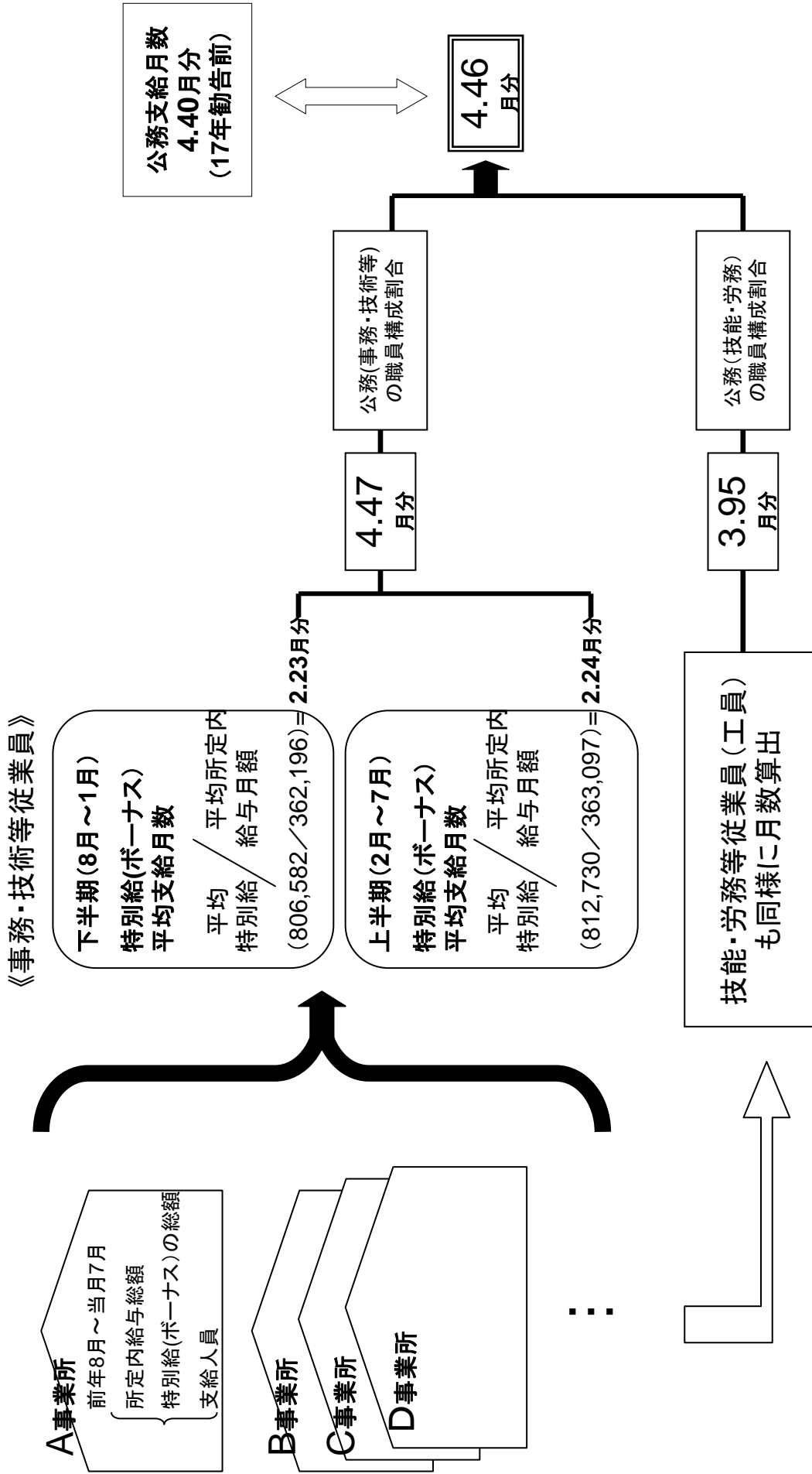
1. 比較方法、比較職種、比較企業規模、比較給与種目

年	改定内容
昭和23年 ～ 昭和33年	「六三ベース方式」(S23～S25) ・ 独身男子の標準生計費の額と民間企業の取締役の平均給与額とを基準とし、これを指数曲線で結んで俸給表を検討 「格付号俸方式」(S26～S33) ・ 俸給表の職務の級について代表号俸を選定し、これに格付けられた代表職種について民間の給与を調査して、この結果値を指数曲線式によって調整して俸給表を検討
昭和34年	比較方法を「ラスパイレス比較方式」(比較職種は「10職種比較(総合較差)」)に変更 * 「10職種」 行政(一)、(二)、海事(一)、(二)、研究、医療(一)、(二)、(三)、教育(一)、(二)
昭和39年	比較企業を「事業所規模50人以上」から「企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上」に引上げ
昭和49年	比較職種を「10職種比較」から「行政職比較」に変更 * 「人材確保法」により教員、看護師の給与の特別改善を行うこととなり、教員、看護師を含んだ比較が困難となったため。
平成16年	比較職種を「行政職比較」から「行政職(一)比較」に変更
平成17年	比較給与種目について、通勤手当を比較対象外に、俸給の特別調整額を比較対象に変更

2. 官民比較における対応関係

年	改定内容
昭和40年	行政職(一)新3等級の新設(39.9)に伴う比較対象の整理(民間の課長代理を新たに比較対象とした)
昭和61年 (平成4年～ 平成10年)	昭和60年の俸給構造の見直しにより、行政職(一)が8等級制から11級制に移行したことに伴い、新たな職務の級(5級及び7級)を中心に対応する比較対象従業員について、平成4年以降順次見直しを実施。
平成3年 (～平成7年)	本省庁の4級以上の職員について、業務執行面の類似性、立地条件の共通性から、東京23区に所在する企業規模500人以上の本店の従業員との比較に変更することにより、本省職員の給与の特別改善を実施。 (平成7年)本省庁の1級から3級までの職員について、4級以上の職員と同様、東京23区に所在する企業規模500人以上の本店の従業員との比較に変更
平成5年 (～平成15年)	民間における組織のスリム化、フラット化の進展及び公務の実態の変化等を考慮して、比較職種の定義の見直しを実施。 (平成5年)係員の最上級者について、民間における主任制の普及状況等を考慮して、「主任」から「係員」に変更 (平成6年)係長制のない事業所において課長代理以上に直属し、直属の部下を3人以上有する主任について、「係長」に変更 (平成15年)「課長代理」の要件である「部下4人以上を有する者」に「直属の部下に係長等の役職者を有する者」を追加し、「係長」の要件を「構成員4人以上の組織の長」から「直属の部下を有する者」に変更

12 特別給(期末・勤勉手当)の算出方法(平成17年の例)



13 給 与 勧 告 の 実 施 状 況

勧告年月日	勧 告 内 容		実施時期	国 会 決 定 内 容		実施時期
昭和23.12.10	6,307円水準		—	6,307円水準		23.12
24.12.4	7,877	〃	—	実施見送り		—
25.8.9	8,058	〃	—	7,981円水準		26.1
26.8.20	11,263	〃	8.1	10,062	〃	26.10
27.8.1	13,515	〃	5.1	12,820	〃	27.11
28.7.18	15,480	〃	—	15,483	〃	29.1
29.7.19	報告のみで勧告なし		—	—		—
30.7.16	期末、勤勉手当の増額		—	原則として勧告どおり		30.12
31.7.16	俸給制度の抜本改正		—	一部修正実施		32.4
32.7.16	期末手当の増額、通勤手当の新設		—	勧告どおり		32.12
33.7.16	俸給表改定(初任給改善)		—	〃		34.4
34.7.16	俸給表改定(中級職員給与改善)		—	〃		35.4
35.8.8	12.4%	2,682円	5.1	〃		35.10
36.8.8	7.3%	1,859円	〃	〃		36.10
37.8.10	9.3%	2,496円	〃	〃		37.10
38.8.10	7.5%	2,206円	〃	〃		38.10
39.8.12	8.5%	2,792円	〃	〃		39.9
40.8.13	7.2%	2,651円	〃	〃		40.9
41.8.12	6.9%	2,820円	〃	〃		41.9
42.8.15	7.9%	3,520円	〃	〃		42.8
43.8.16	8.0%	3,973円	〃	〃		43.7
44.8.15	10.2%	5,660円	〃	〃(6月の期末・勤勉への はね返りなし)		44.6
45.8.14	12.67%	8,022円	〃	〃		勧告どおり
46.8.13	11.74%	8,578円	〃	〃		〃
47.8.15	10.68%	8,907円	4.1	〃		〃
48.8.9	15.39%	14,493円	〃	〃		〃
49.7.26	29.64%	31,144円	〃	〃		〃
50.8.13	10.85%	15,177円	〃	〃		〃
51.8.10	6.94%	11,014円	〃	〃		〃
52.8.9	6.92%	12,005円	〃	〃		〃
53.8.11	3.84%	7,269円	〃	〃		〃
54.8.10	3.70%	7,373円	〃	〃(指定職は10.1実施)		〃
55.8.8	4.61%	9,621円	〃	〃(〃)		〃
56.8.7	5.23%	11,528円	〃	管理職員等・調整手当改定年度内繰り延べ 期末・勤勉手当旧ベース		〃
57.8.6	4.58%	10,715円	〃	実施見送り		—
58.8.5	6.47%	15,230円	〃	2.03%		勧告どおり
59.8.10	6.44%	15,541円	〃	3.37%		〃
60.8.7	5.74%	14,312円	〃	勧告どおり		60.7
61.8.12	2.31%	6,096円	〃	〃		勧告どおり
62.8.6	1.47%	3,985円	〃	〃		〃
63.8.4	2.35%	6,470円	〃	〃		〃
平成元.8.4	3.11%	8,777円	〃	〃		〃
2.8.7	3.67%	10,728円	〃	〃		〃
3.8.7	3.71%	11,244円	〃	〃		〃
4.8.7	2.87%	9,072円	〃	〃		〃
5.8.3	1.92%	6,286円	〃	〃		〃
6.8.2	1.18%	3,975円	〃	〃		〃
7.8.1	0.90%	3,097円	〃	〃		〃
8.8.1	0.95%	3,336円	〃	〃		〃
9.8.4	1.02%	3,632円	〃	〃(指定職は10.4.1実施)		〃
10.8.12	0.76%	2,785円	〃	〃		〃
11.8.11	0.28%	1,054円(改善1,034円)	〃	〃		〃
12.8.15	0.12%	447円(改善434円)	〃	〃		〃
13.8.8	0.08%	313円	〃	〃		〃
14.8.8	△2.03%	△7,770円	(注1)	〃		〃(14.12)
15.8.8	△1.07%	△4,054円	〃	〃		〃(15.11)
16.8.6	水準改定の勧告なし(注2)		—	—		—
17.8.15	△0.36%	△1,389円	(注1)	〃		〃(17.12)

(注1) 公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)

(注2) 平成16年の官民較差は0.01%、39円。水準改定以外の勧告あり

14 「論点整理及び当面の対応策」(中間とりまとめ)の概要 官民給与の比較方法の在り方に関する研究会(平成18年3月)

論点1 調査対象企業の規模について

- ・ 民間給与実態調査は、企業規模50人以上の事業所に拡大することが適當。
(調査対象企業規模を50人以上とする理由)
〔① 公務に対応する組織階層の有無、② 実地調査による精確性の維持、
③ 民間従業員の3分の2をカバー、④ 公務採用者の民間企業との競合状況〕
- ・ 本年の人事院勧告に反映する比較対象企業の規模は、引き続き検討。

論点2 現行の官民給与の比較方式について

- ・ 同種・同等の者同士の比較という現行方式は維持すべき。
- ・ 「役職段階」、「年齢」、「学歴」、「勤務地域」は、引き続き比較要素とすることが適當。「勤続年数」を加えるかどうかは、更に検証。
- ・ 役職段階別の対応関係は、平成18年4月の俸給表改定に伴う見直しが必要。

論点3 比較対象従業員の範囲について

- ・ 賃金構造基本統計調査における取扱い等を考慮して、比較対象となる役職の要件の変更を検討。あわせて、スタッフ職も比較の対象に加えることを検討。
(例) 部長：構成員30人以上 → 構成員20人以上

論点4 比較職種について

- ・ 比較職種の細分化は、人事管理に大きな影響を与えるため、労使を始めとして幅広く各方面の意見を聴取した上で、比較職種の細分化の可否等を検討。

論点5 ボーナスの官民比較の方法について

- ・ 個人別のボーナス支給額の調査は、調査事業所の負担が増大し、当年夏のボーナスの実態が把握できなくなるため、当面は、現行の方式が適當。
- ・ ボーナスの比較方法は、引き続き検討。

Ⅱ 公務員給与をめぐる諸情勢

1 平成17年人事院勧告時の報告（抄）（平成17年8月15日）

Ⅱ 官民の給与較差に基づく給与改定

2 本年の給与の改定

(4) その他の課題

イ 官民比較方法の見直し

官民比較における比較給与種目については、本年の官民比較より、通勤手当を比較給与種目から外し、俸給の特別調整額を比較給与種目に加えることとした。

また、民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるように、昨年来、民間企業におけるスタッフ職の従業員、非正規社員及び派遣労働者の在職実態の調査を行ってきた。

その結果、スタッフ職の従業員については、各事業所において、官民比較の対象となる事務・技術関係職種の従業員が、各役職段階に2割から3割程度在職しており、また、スタッフ職の従業員は、ライン職の従業員と同様の雇用形態にあることから、引き続き、比較対象とする場合の要件等について検討していくこととする。一方、非正規社員及び派遣労働者は、短期雇用を前提に、時給制が多く、諸手当の支給割合が低いなど、雇用形態、賃金形態が常勤職員とは明確に異なっていることから、官民比較の対象とすることは困難である。

官民比較の方法については、今後とも、民間企業の実態等を的確に把握していくほか、学識経験者の研究会を設けて、検討を行っていくこととする。

2 公務員の給与改定に関する取扱いについて（抄）

〔平成17年9月28日〕
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月15日の人事院勧告どおり平成17年度の給与改定を行うとともに、平成18年度から地場賃金の適正な反映、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映等の給与構造の抜本的な改革を実施するものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って改定等を行うものとする。
- 3 1及び2については、平成17年度の給与改定は新たな追加財政負担は要せず、平成18年度からの給与構造の改革は総人件費の削減に資するものであるが、我が国の財政事情がますます深刻化している下で総人件費改革が求められていることを考慮すれば、行財政改革を引き続き積極的に推進し、総人件費を削減する必要がある。そのため、次に掲げる各般の措置を講じるとともに、本年秋までに総人件費改革のための「基本指針」を策定する。
 - (1) 地方支分部局等を始めとする行政事務・事業の整理、民間委託、情報通信技術の活用、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずる。また、定員については、大胆な再配置を進めるとともに、純減目標を策定し、政府全体を通じた一層の純減の確保に取り組む。
 - (2) 人事院に対し、官民給与比較の方法について、調査対象民間企業の拡大や民間企業における人事・組織形態の変化への対応など、民間賃金の状況をよりの確・精緻に反映させるための方策について、専門家の意見も踏まえて早急に総合的検討を行うよう要請する。
 - (8) 地方公共団体における地方公務員の給与改定に当たっては、現下の極めて厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、国と同様、行政の合理化、能率化を図るとともに、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を強力に推進するため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、国家公務員における給与構造の改革を踏まえ、地方公務員給与についても速やかな見直しを行うとともに、人事委員会機能を発揮することなどにより、地域の民間給与の状況をよりの確に反映させるよう要請を行うものとする。

3 行政改革の重要方針（抄）

〔平成17年12月24日〕
閣議決定

4 総人件費改革の実行計画等

(1) 総人件費改革の実行計画

イ 給与制度改革等

① 国家公務員給与

横並び・年功序列の公務員給与制度を抜本的に改革し、職務分類によるきめ細かな官民比較と職階差の大幅な拡大により真に職務と職責に応じた給与体系に移行するとともに、官民比較方法を更に見直すことにより、民間準拠をより徹底し、メリハリの効いた人件費削減を図る。

以下の事項について、人事院において早急に必要な検討を行い、来年の人事院勧告から順次反映させるよう要請する。来年からの人事院勧告について、政府として速やかに取扱いを検討し、所要の措置を行う。また、政府としても厳しい財政状況を踏まえ給与制度改革に向け全力で取り組む。

(7) 本年の人事院勧告に基づく給与構造改革の実施

本年の人事院勧告に基づく給与構造改革を着実に推進し、地域の民間賃金の的確な反映、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映拡大等を図る。また、評価の仕組みと処遇の在り方の見直しを進め、能力・実績主義の人事制度の整備を推進する。

(4) 職務分類によるきめ細かな官民比較

横並びを廃して、必要な人材を確保できる仕組みに改めるため、一般行政職の職務について、例えば、法令に定められた行政サービスの実施など定型的業務を行う職務、政策の企画立案を行う職務等に区分し、各職務区分ごとに比較対象としてふさわしい民間従業者と官民比較を行うような方策を講ずる。

(5) 職階差の大幅な拡大

真に職務と職責に応じた給与体系に改め、年功的な昇給を極力抑制するため、給与等級を課長・課長補佐・係長・係員などの職階区分に明確に分類し、職階区分ごとの給与の上下限幅が大きく重ならないようにするとともに職階区分を昇格する場合の昇給幅を拡大する。

(6) 比較対象事業所規模の見直し等

民間企業における雇用・組織形態の変化等を踏まえ、比較対象範囲を拡大する方向での比較対象事業規模の見直しや比較対象とする民間役職員の部下数（正社員）要件の見直しを行う。

4 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（抄）
（平成18年法律第47号）

第四節 総人件費改革

（趣旨）

第四十二条 総人件費改革は、国家公務員及び地方公務員について、その総数の純減及び給与制度の見直しを行うとともに、独立行政法人、国立大学法人等（国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第五項に規定する国立大学法人等をいう。以下同じ。）、特殊法人及び認可法人（特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政官庁の認可を要する法人をいう。以下同じ。）の役員及び職員についても、これに準じた措置を講ずることにより、これらの者に係る人件費の総額の削減を図ることにより行われるものとする。

2 前項の総人件費改革を推進するに当たっては、平成二十七年度以降における国家公務員の人件費の総額の各年度の国内総生産に占める割合が、平成十七年度における当該割合の二分の一にできる限り近づくことを長期的な目安として、これに留意するものとする。

（国家公務員の純減）

第四十三条 政府は、平成二十二年度の国家公務員の年度末総数を、平成十七年度の国家公務員の年度末総数と比較して、同年度の国家公務員の年度末総数の百分の五に相当する数以上の純減とすることを目標として、これを達成するため必要な施策を講ずるものとする。

2 前項に規定する「国家公務員の年度末総数」とは、次に掲げる数の合計数をいう。

一 行政機関の職員の定員に関する法律（昭和四十四年法律第三十三号）第二条及び第三条に規定する定員の当該年度末における数

二 特定独立行政法人（独立行政法人通則法第二条第二項に規定する特定独立行政法人をいう。以下同じ。）の常時勤務に服することを要する役員及び同法第六十条第一項に規定する常勤職員の当該年度の一月一日における数

三 前二号に掲げる国家公務員以外の常時勤務に服することを要する国家公務員（国際平和協力隊の隊員並びに郵政民営化法（平成十七年法律第九十七号）第六十六条第一項の規定による解散前の日本郵政公社の役員及び職員で常時勤務に服することを要するものを除く。）の法律に定められた数又は法律の規定に基づき定められた数の当該年度末における数

(行政機関等の職員の純減)

第四十四条 政府は、行政機関の職員の定員に関する法律第二条及び第三条に規定する定員並びに警察法（昭和二十九年法律第百六十二号）第五十七条第一項に規定する地方警務官の定員について、平成十八年度以降の五年間で、平成十七年度末におけるこれらの総数から、その百分の五に相当する数以上の純減をさせるものとし、その結果を踏まえ、行政機関の職員の定員に関する法律第一条に規定する定員の総数の最高限度について法制上の措置を講ずるものとする。

2 平成十八年度の国の一般会計の歳出予算の基礎とされた平成十七年度末の自衛官の人員数については、自衛隊の隊員に対する教育及び食事の支給並びに防衛庁設置法（昭和二十九年法律第百六十四号）第五条第十三号に規定する装備品等の整備に係る業務その他の業務の民間への委託その他の方法により、前項の規定の例に準じて純減をさせるものとする。

(国家公務員の給与制度の見直し)

第五十一条 政府は、国家公務員（一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の適用を受ける職員に限る。以下この条において同じ。）の給与制度について、職務と責任に応じた給与の体系、国家公務員の給与と民間における賃金との比較方法の在り方その他の事項についての人事院における検討の状況を踏まえ、必要な措置を平成十八年度から順次講ずるものとする。特別職の職員及び同法が適用されない一般職の職員の給与制度についても、同様とする。

第六節 関連諸制度の改革との連携

(公務員制度改革)

第六十三条 政府は、総人件費改革その他の重点分野における改革において実施される行政の組織及び運営の見直しと併せて、これらを担う公務員に係る制度の改革を推進することの重要性にかんがみ、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 能力及び実績に基づく人事管理、退職管理の適正化並びにこれらに関連する事項について、できるだけ早期にその具体化のため必要な措置を講ずること。
- 二 公務員の労働基本権及び人事院制度、給与制度、職員の能力及び実績に応じた処遇並びに幹部職員の選抜及び育成に係る制度その他の公務員に係る制度の在り方について、第五十一条に規定する措置の進捗状況その他の状況を踏まえつつ、国民の意見に十分配慮して、幅広く検討を行うこと。
- 三 国と民間企業との間の人事交流を促進するため必要な措置を講ずるとともに、国と大学その他の研究機関との間の人事交流を促進するための措置について検討を行うこと。

5 経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006（抄）
（平成18年7月7日閣議決定）

第3章 財政健全化への取組

1. 歳出・歳入一体改革に向けた取組

(4) 第Ⅱ期目標の達成に向けて

② 歳出改革

ii. 各分野における歳出改革の具体的内容
（別紙）

（別紙）公務員人件費・独立行政法人・公益法人

（Ⅰ. 公務員人件費）

2011年度に基礎的財政収支を黒字化することを目標に、社会保障を含めた歳出カットや国民負担増の可能性を検討している中であって、厳しい公務員人件費の見直しは不可欠の課題である。

今後、経済成長に伴う民間賃金の上昇により増加が見込まれる公務員人件費について、既に決まっている改革だけでなく、更なる改革を断行し、公務員人件費を削減する。（以下の更なる改革全体で▲2.6兆円の削減効果）

国会についても、「先ず隗より始めよ」として、自ら歳出改革に取り組むことを要請する。具体的には、衆議院、参議院それぞれの検討の場において、国会職員の定員の純減や給与の見直し等を含む改革案が取りまとめられており、これらを速やかに実現していくことを求める。また、議員歳費についても、国家公務員の給与改革の成果を的確に反映することを求める。

○ 国家公務員

国家公務員人件費について、既に決まっている定員純減と給与構造改革を着実に実行するとともに、定員・給与両面で更なる改革を行う。

<既に決まっている改革>

- ① 国の行政機関で▲5.7%の定員純減等（2010年度まで）を達成する。
- ② 地域の民間賃金の反映等のための給与構造改革を実行する。

<更なる改革>

- ① 定員純減を2011年度まで継続する。
- ② 人事院において比較対象企業規模を見直すことを要請する（100人以上⇒50人以上）。

○ 地方公務員

（略）

○ 公務員制度改革

各地域における公務員の給与、処遇の在り方について、民間企業の実態を踏まえ、能力主義や実績評価に基づいたものとなるよう厳しく見直すとともに、公務員の労働基本権や人事院・人事委員会制度の在り方を含む公務員制度全体の改革の検討を早期に開始する。

（略）

6 官民給与の比較方法に関する主な国会議論

○ 平成17年9月28日 衆・本会議

(前原誠司君) 人事院勧告のもととなる民間給与は、相変わらず企業規模百人以上かつ事業所規模五十人以上が基準になっています。人事院勧告決定については、零細企業も含めた民間給与の実態を踏まえたものとすべきではないでしょうか。

(内閣総理大臣(小泉純一郎君)) 人事院勧告のもととなる民間企業の企業規模についてでございますが、公務員給与と民間給与との比較方法については、政府として、比較する民間企業の規模も含めて早急に総合的検討を行うよう人事院に対し要請しているところであり、今後、人事院において検討が進められる予定であると承知しております。

○ 平成17年9月30日 衆・予算委

(前原委員)・・・今の人事院勧告制度は大企業を中心に考えられている。零細企業が入っていない。中小零細も含めたサラリーマンの給与水準というのは約四百四十万ですよ。それからすると、余りにも大き過ぎるんじゃないか。つまりは、国民の皆さん方へサービスを提供する公務員の給料が高過ぎる、これをどう考えていくのかということがまず一つですね。・・・

そういう意味で、提案なんですけど、もう一度総理に、おとついの確認になりますけれども、人事院勧告は、今回の特別国会でもそれに基づいて法案が出されていますが、零細企業も含めた人事院勧告にしなきゃいけないんじゃないかというふうに私は思うんですけど、どうですか。規模の大きいところを中心に公務員の給与を決めるから、先ほど申し上げたような官民逆格差が生まれてきているんじゃないでしょうか。

(小泉内閣総理大臣)・・・日本の公務員に対しましては労働基本権というものが制約されているということから、人事院勧告というものを尊重している。その人事院勧告の答申というもの、これが民間の給与と比べて、どこの民間の給与を比較するかというと、大体規模において、今言った零細が入っていない、中堅以上。それも全国一律ということ、東京とか首都圏の規模、大企業なり、ある程度何百人以上かという規模。これを全国の公務員に当てはめると、地方に行くと、そんな大きな企業ないというんですよ。首都圏では中堅企業でも、その中堅企業という対象になっているものでさえも地方にはないんだ、恵まれているんだと。そういうところと比べれば、地方に働いている国家公務員は恵まれ過ぎているんじゃないかという声があるのも承知しております。

ですから、今後、地域に、どのぐらいの地域に分けるかというのはこれまた一つ問題であります。何ブロックに分けるかというのも問題でありますけれども、県別じゃなくて、ある程度広い地域においての比較すべき民間の企業、これをどの程度の規模にするか。首都圏だけの、いわゆる民間のしかるべき中堅以上の企業というものが地方もあるんですから、そういう点も含めて、一律じゃなくて、各地方を見ながら規模、対象をよく検討し直す、そして公務員の給料を是正していくというような見方をすべきじゃないかということで、今検討してもらっているんです。

○ 平成17年10月18日 参・総務委

(高嶋良充君) 私は、人事院が自ら主体的に公務員給与の官民比較調査、官民比較の方法等を議論をされて、その方向性を出していくということにまで反対をしているわけではありません。

ただ、最近、公務員の給与水準は民間賃金と比較して高いのではないかと、民間企業の実態と乖離しているのではないかとというような批判が各方面から出されています。これも私はまた当然のことだというふうに思うんですね。確かに、パートやアルバイトや派遣労働者などということ働き方が多様化をしてきている。そのことによって全労働者の平均賃金が下がっているということは、これは事実だというふうに思います。しかし、だからといって公務員労働者の賃金比較を全労働者平均基準に合わすべきという考え方は、やはり、これはやっぱり少し乱暴ではないかというふうに思うわけですね。

先ほど福井日銀総裁のお話が人事院総裁から出ましたけれども、福井総裁も経済財政諮問会議の中で、先ほどとは別にこういう話もされています。公務員の給与水準が低ければ低いほど良いというものではない、やはり少ない人数で元気に働いてもらわなければ、国民に対する十分な仕事はできないのではないかと、こう言っておられるわけですね。

また一方で、信州大学の高梨昌教授、これはちょっと古い文献ですけども、現行の比較基準、これは百人、五十人という部分ですけども、現行の比較基準は、公務員の職務の性質と責任の程度や学歴水準の面などから見て、比較対象としては問題があると、問題があるとっておられるんです。だけれども、中身は全然別の問題意識なんですね。公務労働と同質同等の職務はどちらかといえば大企業の労働者を対象とすべきであると、そういうふうに言っておられて、その中で、とりわけ今回のことにも差し入っておられるんですけども、逆に民間の小零細企業まで調査対象に加え、官民比較の対象を拡大すべきだという意見は論外だと、これでは良質の公務員採用も公務サービスの向上も見込めなくなるおそれがあると、こういうふうに言っておられる方もあるわけですね。

とりわけ、人勸というのは裁判官の皆さん方や自衛官にも影響をする、こういうことでございます。下げるだけでは働く意欲も士気向上の面からも非常に大きな問題がある。そういう意味では、人事院総裁、公務員にふさわしい給与水準でなければならぬというふうに思っているんですが、いかがお考えでしょうか。

(政府特別補佐人(佐藤壮郎君)) おっしゃるとおりだというふうに思います。

官民比較の際にはやはり同質同等の職務を民間と比較するということはこれは大原則でございまして、すべての職種の民間労働者を雇用形態にかかわらず単純平均してそれに公務員給与を合わせるというのは、おっしゃるとおり正に論外の話ではないかというふうに思います。

○ 平成17年10月18日 参・総務委

(又市征治君) 人事院の民間賃金調査についてお伺いをいたしますが、企業規模で百人以上、事業所規模で五十人以上の常勤社員の実態調査というのは、公務職場の規模と比べてもむしろ少ないくらい、こういう感じがしないわけじゃありませんが、あわせて労働基本権の代償措置と、こういうこともありますから、これは当然のことだと思っただけですね。これを何だろうと下げろというのは、むしろこの論理からいって、これはとんでもないおかしな話ということで、人事院はそういう立場を取らないということをお取りだろうと思っただけです。

またもう一方で、嘱託や派遣や契約社員といった身分不安定な低賃金で働かされている非正社員を含めて比較すると、こういう話がまた出てきている。これはもっとうなれば、低賃金の方に合わせなさい、平均化しなさい、こういう意図なわけであって、これも今ほど申し上げた論理に反していくということだと思っただけです。

したがって、人事院はこれらの圧力に屈することではなくて、先ほども出ました

が、一九六五年以来、もう四十年にわたる、長年にわたって積み上げられてきた確立したこの比較制度、このことをしっかりとやっぱり踏まえて、むしろこれを国民、勤労者のスタンダードとして示していくような、こういう姿勢こそが求められているんだらうと、そう思います。そうでなければ、むしろこの労働基本権の代償措置としての人事院の機能あるいはそうした代償措置、そのことが壊されてしまう、こういうふうに思いますが、この点について人事院総裁のしっかりとした御答弁をいただいております。

(政府特別補佐人(佐藤壮郎君)) 先ほど藤本委員の御質問にもお答えいたしましたけれども、確かに四十年前の企業規模を含めた官民比較方法というのは、その基本部分については四十年間変えていないわけでございます。その間に、民間企業の在り方あるいは雇用の多様化等々、いろいろ周辺状況の変化がございますので、この時点で企業規模を含めた官民比較方法の在り方の妥当性について検証をするというのは、人事院勧告制度に対して国民の信頼を得るためにもやはり私は必要な作業だというふうに思います。

ただ、その見直しの作業あるいは検証の作業というのは決して公務員給与を下げるために行うわけではございませんし、当然のことながら非正規社員を入れるというふうなことは毛頭私どもの頭の中にはないということはこちらで明確にしておきたいというふうに思います。

○ 平成17年10月20日 衆・総務委

(渡辺(周)委員) 人事院のデータをもとにして国家公務員の平均給与を出しますと大体六百二十九万五千元だ。そして、国税庁の出します民間の平均給与ですと四百三十九万円、これは先般発表されていましたが、一番直近の数字でございます。そして、厚生労働省の賃金センサス、これは賃金に関する統計としては最も規模の大きい調査、七万事業所、百四十万人をサンプルにして、常用労働者五人以上九人以下という民間の事業所からもデータをとっている。それを見ますと、その場合は、大体二〇〇四年で、高卒以上だけを考えると割り出しますと、およそ四百五十九万七千元だ。

つまり、厚生労働省の調査では四百五十九万七千元、国税庁の調査では約四百三十九万円。ところが、大手の企業だけを対象にしております人事院の調査を見ると六百二十九万五千元。もう百七十万円から百九十万円ぐらいの官民の違いがあるんです。この同じ国の機関がとっている統計調査を、対象を広げるだけでこれだけ違うんですよ。

ですから、私たちは、今回のこの国家公務員法一部改正案の中で、残念ながら付託をされず、ここで対案という形では提案をすることができませんでしたが、まさに今申し上げましたように、給与勧告の基礎となる調査、これについては、やはりあまねく、できるだけ多くの国民の理解と納得が得られるような形でやるべきではないかということをお案にしまして、我々は、付託されませんでしたけれども、法律案として提案をしたところでございます。

○ 平成17年10月27日 参・総務委

(吉川春子君) 公務員の賃金を更に引き下げるために非正規雇用の社員、派遣社員まで官民比較の対象に含めるということまで財界等は要求していますが、こういう方向にもう人事院は進むんですか。

(政府特別補佐人(佐藤壮郎君)) 人事院が基本としているのはラスパイレス方式による官民の比較でございます。これはあくまでも対象は正規社員かつ類似職種、同じような仕事の仕方をしてる者同士を比較するというのは、私どもの官民比較の場合の大原則でございます。

一方で、非正規社員と言われる者の中には短期雇用を前提に時給制が多い、あるいは諸手当の支給割合が低いなど、雇用形態、賃金形態が常勤職員とは明確に異なっているわけでございます。公務との比較対照とするのは困難だというふうに思っております。

○ 平成18年3月29日 参・総務委

(又市征治君) 私は、十四日のこの委員会で、今の官民の賃金引下げ競争、賃金デフレスパイラルをどういうふうに思うか、こういうふうにお聞きをしました。そのとき総裁は、この春の民間の賃上げには期待をする、このようなことを御答弁なさったと思います。

しかし、聞くところによりますと、二十日の日に人事院の研究会で官民給与の比較方法の変更案が出されたというふうに聞きます。これは政府・与党の要求であるとか、一部のマスコミの論調に追随をして人事院の権能放棄、低賃金化に手をかすことになるのではないのかと私は危惧をいたします。

この件はまだ流動的だというふうにお聞きしますから今日は質問いたしませんけれども、人事院の民間給与実態調査というのは、公務員労働者の労働基本権剥奪の代償として行う以上、労働者側の同意性も重視をしながら、長年の検討の上に確立をしてきた同種同規模の民間職場の正社員を対象とした比較方法に基づいて行われるべきものだろう、このように思います。くれぐれも将来に禍根を残さぬように、一言申し上げておきたいと思います。

○ 平成18年4月10日 衆・行革特委

(福田(昭)委員) それでは次に、官民比較方法の見直しについてお伺いをさせていただきます。

まず、これは人事院総裁にちょっとお伺いをしたいんですが、二〇〇五年、去年の春闘時、勧告時には、現行の比較企業規模は民間会社の従業員の過半数をカバーしており、このような状況に大きな変化がなければ適当なものと考えていると回答しているようでございますが、その考え方が今回法律案で変わってきて、それに基づいて対応しているようでございますが、その考え方が変わったのは何の理由で変わったのか、お答えをいただきたいと思います。

(佐藤政府特別補佐人) 官民企業の比較方法のあり方につきましては、現在、人事院において、学識経験者による研究会、それから各界有識者による懇談会を設置いたしまして、検討をお願いしているところでございます。今般、研究会の中間取りまとめをいただいたところでございます。

公務員給与につきましては、人事院は従来から職員団体と十分な意見交換を行ってきておりまして、本年の春闘期におきましても、職員団体と官民給与の比較方法に関しても意見交換を重ねて、本年の民間給与実態調査の調査企業対象規模につきましては、企業規模五十人以上の小規模企業を調査の対象に含める必要があると判断しているところでございます。

実際に本年の勧告の際に比較対象とする企業規模をどうするかということにつきましては、研究会等における今後の検討状況等を踏まえて、各省または職員団体等の意見も十分に聞きつつ、引き続き検討していきたいと考えております。

社説

時代に合わない問題点が目立つ

地方公務員給与

地方公務員給与のあり方も、時代の変化に応じて見直すのは当然のことだ。
総務省の地方公務員給与に関する有識者研究会が先にまとめた報告書は、地方公務員について、いわゆる「国公準拠」の見直しや人事委員会の機能強化などを提言している。警察官や教員などを除いた約94万人の一般行政職を対象だ。民間では、能力や成果を重視して給与を決めるのが普通だ。
一方、公務員は、横並び、画一的で、年功序列で給与が上がっていく。中高年層で手厚い処遇が目立つ。景気低迷が続いている地方では、地方公務員の給与が民間の水準を上回ることも多い。

公務員給与は、住民から不満、批判が出るのも無理はない。地域の民間給与水準を反映させ、能力、成果を重視した制度に改めていくのは当然だ。
それには、地方公務員の給与は国家公務員に準ずるといふ「国公準拠」の原則の見直しが必要だ。この原則に従えば、民間給与水準の低い地方で、地方公務員給与が民間より高止まりしがちだ。
公務員給与の改革については、国家公務員が先行している。人事院が昨年的人事院勧告の際に示したものだ。
民間給与の低い地域に合わせて平均4・8%引き下げ、民間給与の高い地域では地域手当を支給する。年功的な給与上昇を抑え、職務・職責に応じたものとす。中高年層の給与水準を下げる。

いずれも、2006年度から5年間で段階的に実施されるが、地方公務員もモデルとすべきものだ。
地域の民間給与水準を反映させるには、公務員給与を決める基準となる民間給与水準の調査方法も見直す必要がある。
現在は、従業員100人以上の企業が調査対象だ。100人未満の企業も調査対象とし、地域内の出来る限り多くの民間従業員の給与の実態を公務員給与に反映させることが望ましい。
この結果、給与水準の引き下げにつながる可能性がある。労組などは調査対象の拡大に反対しているが、既得権擁護ではなく、住民第一に考えるべきだ。
都道府県や政令指定都市などは、人事委員会が地方公務員の俸給表を首長や議会に勧告する。だが、「国公準拠」の下で、国家公務員給与に関する人事院勧告に沿った画一的な勧告が目立つ。地域の実情に合った勧告が出来るよう、人事委員会の見直しと機能強化が課題だ。
200兆円を超える長期負債を抱え、地方財政の危機は深刻だ。一方で、地方分権が進んでいく。地方公務員の給与のあり方の改革も、スピードが大事だ。

18.4.11 読売

18.4.14 読売夕刊

国家公務員の給与は「民間準拠」が基本だ。国家公務員法64条には、給与は民間における賃金……を考慮して」とある。
業績に応じて賃金を支払う民間企業のようなわけにはいかない。「民間準拠」は妥当な考え方だろう。
問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。

論説委員 上村 武志

0余の事業所、三十数万人を対象に実施されている。民間では、パートや派遣社員などが増えている。そうした民間の実態の変化も反映させることが出来る。給与水準の低下につながる可能性もあり、官公労は消極的なようだ。
だが、より多くの民間従業員の賃金実態が公務員給与に反映されるなら、負担する国民の理解も深まる。今年の人事院勧告に向けた民間賃金調査から実施すべきではないか。

民間賃金に「準拠」とは

のために、人事院の民間賃金調査の対象が、企業規模100人以上、かつ事業所規模50人以上とされているからだ。無作為で抽出した800



問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。
問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。
問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。

問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。
問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。
問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。

問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。
問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。
問題は、民間賃金に正確に「準拠」しているのかどうかだ。

人事院は今夏の国家公務員給与の「勧告」で、給与水準の一律引下ぎ下げや査定昇給の導入など大幅な改革を目指している。公務員批判に対処するもだが、給与は大胆に引き下げるべきだ。

公務員給与

政府の経済財政諮問会議は今年の「骨太の方針」で、財政再建のため国と地方公務員の総人件費削減を打ち出す方針だ。全国の公務員数は現在約四百十三万人。このうち国家公務員は約九十六万人で、人件費は約八兆円に達する。

もっと大胆な改革を

小さな政府、実現には、定数削減と給与引き下げが課題になる。こうした構想の中で今年の「勧告」は国民の批判を強く意識した内容となる。いずれも昨年より検討されてきた項目だが、給与制度の改革に積極姿勢を示すものだ。これまでにもあった勧告の骨子には、①国家公務員の基本給(俸給)約百七十万円以上も差がある。差を一律の幅で引き下げる。②民間給与水準の高くなる地域では最も、引き下げ幅はもっと大胆に行つた。人事院は給与法など現行法の範囲内で最大限の改革を行つていく。人事院は給与法など現行法の範囲内での最大限の改革を行つていく。人事院は給与法など現行法の範囲内での最大限の改革を行つていく。

格差社会考

役人の給与減らせば日本は大きく変わる

論説委員 与良 正男

昨秋の衆院選で自民党が圧勝したのは、郵政民営化の是非というより、「公務員を減らして、なせ悪い」といった小泉純一郎首相の率直な物言いが多くの有権者から支持されたからではなかったか。官民格差……。長い不況で国民の間には「役人は民間より恵まれている」という意識が広がっている。官民給与の単純比較は難しいが、例えば国家公務員の場合、人事院のモデルでは45歳の本省課長(配偶者、子供2人)で年間給与は1,232万円余。一方、国税庁調査によると04年、1年間勤務した民間の給与所得者は計4,453万人で、平均年齢は43.5歳、平均給与は年間439万円だった。地方での風当たりも強い。財務省の04年調査では、東京都を除く全道府県で地方公務員の平均給与がその地域の民間サラリーマンの平均より高かった。官民の格差は全体平均で約14%。3割近く地方

説

社

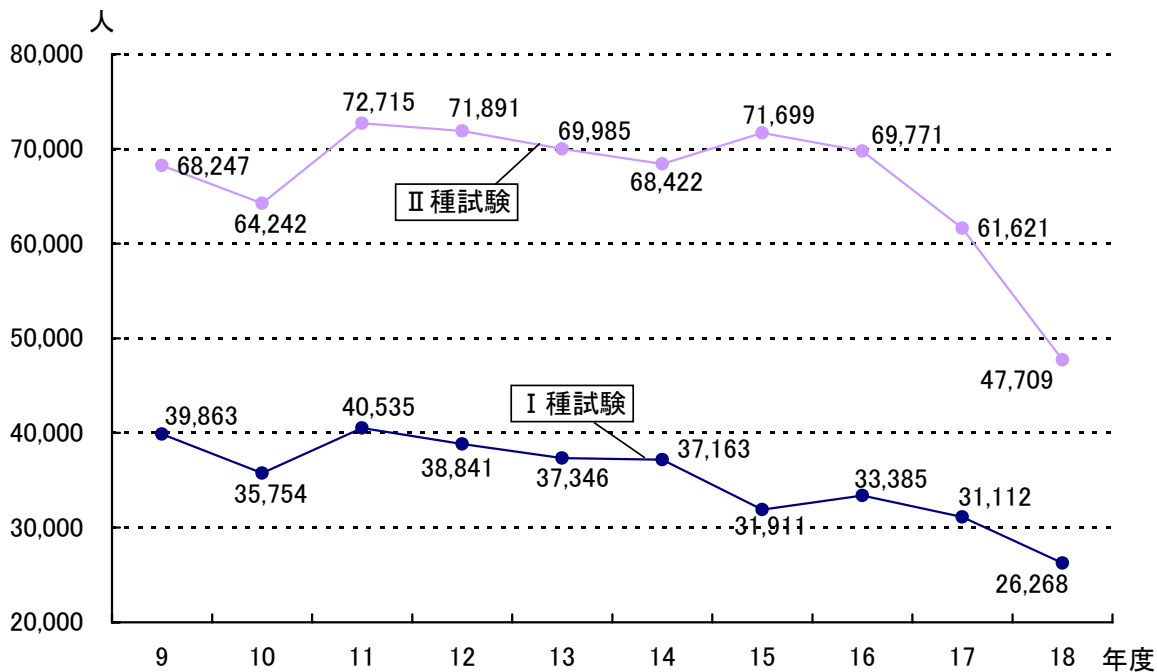
17.6.4 東京

公務員が止回る県もあった。地方では役所は超優良就職先である。政府もやむを得ず動き出した。審議が始まった行革推進法案には公務員の総人件費削減を目指し、①国家公務員は5年間で定員を5%以上削減の地方公務員も同期間で4.6%以上削減するよう要請する。だが盛り込まれた。ただ、少女教減らしばかりにこだわっていないだろうか。役割がなくなると部署の定員を減らすのは当然だ。しかし、耐震アーケード造事件では建築確認体制が、ライブドア事件では市場監視体制が十分でなかったのか。単に役人を減らせたいというわけでもないという教訓を私たちは得たはずだ。しかも、身分保障されている公務員のリストラは実際にはそう簡単ではない。官庁側から「結局、採用抑制しかない」との声を聞く。若者が少なくなると大丈夫なのだと心配になるほどだ。数字は給与をもっと大幅に減らせたいのである。現職の人には

18.3.27 毎 日

8 国家公務員採用試験の申込者数の推移及び競合する民間企業の規模

国家公務員採用 I 種試験・II 種試験の申込者数の推移



平成17年国家公務員試験の内定者が内定を得た民間企業の規模別割合
(平成17年人事院調査)

内定企業の規模	I 種試験合格者	II 種試験合格者 (関東甲信越)
企業規模1,000人以上	77.9%	62.7%
企業規模100～999人	17.2%	30.5%
企業規模100人未満	0.8%	1.7%

(注) 1人で複数社の内定を得ている場合には、全ての企業を計上している。