

# PIAACによる認知能力データは日本の公務員プレミアムをどこまで

## 説明できるか

独立行政法人経済産業研究所

荒木祥太<sup>i</sup>

### 概要

昨今のように国および地方ともに財政状況が厳しいとき、公務員の給与水準は、民間と比べて適正なのかというのは重要な論点となる。日本における公務員の給与は、民間準拠の原則に基づき決定される。このことは、国民から見ての公平性を担保するだけでなく、人的資本および職務が同一な労働者の賃金が公務員および民間で等しいということは効率的な労働市場を構成するために経済学的な観点からも重要である。

これまでの公務員プレミアムに関する先行研究では、人的資本の蓄積は、代理変数として学歴、労働市場経験年数や同一企業における勤続年数を代理変数とすることで把握されてきた。公務員と民間部門との賃金率の差を分析する際、これらの代理変数の収益率の違いは人的資本の蓄積を反映したものか、人的資本または職務の裏付けのないものか識別できない。そこで、本稿では労働者の能力とそれに対する経済的アウトカムとの対応を分析できる国際成人力調査（PIAAC：ピアック）データを用い、「読解力」「数的思考力」「ITを活用した問題解決能力」を制御した上でこうムンプレミアムを推計した。

主要な結論をまとめると次のようになる。傾向スコアマッチング法を用いてみると男性で5%、女性で6%、男女計で5%とスキルを制御しない場合と比べ、説明変数で説明できない公務員プレミアムの割合が小さくなる。この傾向はFFLを用いた場合も同様で、男性で3%、女性で7%、男女計で6%となった。また、FFL分解によって係数の違いによる公務員プレミアムの分解も可能である。これをみると、男性における公務員プレミアムの主要な要因は地域ダミーの係数によるもので、公的部門労働者はこれにより約17%の賃金プレミアムを得ることになる。一方、女性については地域差によるプレミアムは小さく、主要な要因は職種ダミーの係数の違いによるもので、これによって女性は30%ものプレミアムを得ていると推定された。

---

<sup>i</sup> E-mail: araki-shota@rieti.go.jp