

中小企業経営者、マスコミ等との意見交換における主な意見（給与関係）

開催都市（51都市）

札幌、釧路、帯広、江別、弘前、盛岡、仙台、郡山、水戸、宇都宮、前橋、川越、千葉、八王子、川崎、新潟、甲府、浜松、名古屋、四日市、金沢、彦根、京都、大阪、東大阪、伊丹、奈良、橿原、和歌山、鳥取、出雲、倉敷、広島、福山、山口、徳島、鳴門、高松、小豆島、松山、新居浜、高知、北九州、福岡、飯塚、長崎、大分、熊本、那覇、宜野湾、浦添

意見交換において出された意見の概要

① 国家公務員の給与水準について

- ・ 責任ある仕事に従事し、能力の発揮が求められる者に対して、それに見合った給与が支払われることは不当ではないと思う。国の中枢に優秀な人が集まってもらうことは必要である。
- ・ 政策を立案する国家公務員は大変優秀であり、仕事の重要性を考えれば現行の給与水準は妥当だと考えている。もし、このまま国家公務員の離職が続けば、結果として国民の利益が損なわれることになり、そういった面からも、現在の給与水準を確保することは必要である。
- ・ 以前は国家公務員の給与水準が高く、世間の風当たりが強かった印象がある。しかし、人材確保が厳しい時代となっており、今後国家公務員を目指す者が少なくなってしまうことは問題である。国家公務員が「なりたい仕事」であるためにも、給与水準は高い方が良い。
- ・ 失われた30年と言われているが、地方の中小企業は新型コロナウイルス感染症の影響もあって給与水準が下がっているため、このような状況下にあっても全ての国家公務員が安定的に給与を受け取れる状況は恵まれていると感じる。
- ・ 任期付職員や研究員の給与は前職より下げては良い人材が確保できないと考える。期間限定で課題解決に取り組む人材には、ある程度の給与は支給すべきである。
- ・ 国家公務員の仕事もデジタル分野など専門化してきている。職務ごとに給与の支給額についてもメリハリをつけた方がよいと思う。
- ・ 国の借金が1,000兆円を超える中で、国家公務員も身を削る必要があるのではないかと考える。赤字の会社の給与が上がるということは民間では考えられない。
- ・ 年功序列により、高齢層になるにつれて給与水準が上がるのが一般的だと思うが、若年層こそ給与を上げないといけない。在職し続ければ給与水準が上がるということでは職員の流動性もなくなる。国家公務員についても、特に若年層の給与から上げるべきである。若いうちに給与を上げて年齢の増加とともに自然に落ちていくという方がよいのではないかと考える。

② 官民給与の比較方法について

- ・ 科学的・論理的に比較を行い決定することは良い仕組みだと思う。調査する企業を企業規模50人以上の企業としたことについて、民間企業を広くカバーするといった面では良いが、小さい企業の比較的低い給与水準に影響されてしまう。原資を抑えたい人からしてみれば良いのかもしれないが、優秀な人材の確保が難しくなるのではないかと心配である。比較対象は人材を奪い合っている企業と比較すべきだと思うが、中小企業を含めるという意味で、企業規模100人以上あるいは300人以上とするのが良いと思う。100人未満の企業は小さすぎるのではないかと。
- ・ 民間給与の調査について、50人よりも小さい規模の事業所まで調査対象とすべきという意見もあるようだが、むしろ、規模1,000人以上などとする方が合理的であると思う。数十人規模の民間企業と何万人規模の公務組織とを比較するのはおかしいと思う。
- ・ 職種別民間給与実態調査の対象企業及び事業所の規模や対象従業員の範囲について、官民の同等の立場の者同士を比較することは問題ない。調査対象従業員に非正規従業員を含めることについては、これらの従業員を調査対象に含めれば、民間の給与が国家公務員の給与より低いという調査結果により、国家公務員の給与水準が下がることとなるが、優秀な国家公務員の離職者がさらに増えることになれば、国民にとってマイナスである。
- ・ 公務員は業務の成果を測るのに、民間企業における利益のような指標がなく、給与水準を決めるのは難しい問題であるが、現行の官民比較の仕組みは妥当だと思う。企業規模が100人以上の企業と比較していると思っていた。50人以上の企業というのは比較対象として低過ぎるように思う。
- ・ 官民給与の比較方法について、調査対象企業を50人以上の企業としているが、我が国においてはより小規模の企業が数多く存在することからすると、企業規模をもっと引き下げても良いのではないかと。
- ・ 仕組みとしては理解するが、比較対象が企業規模50人以上というのは違和感がある。カバー率や職種分類可能な組織形態という面もあるとは思いますが、企業単位で見れば50人未満の企業の方が圧倒的に多いわけで、小規模企業の実態が反映されていないと言わざるを得ない。
- ・ 中小企業の立場、零細企業の立場では、企業規模50人以上を対象として比較し、本当に民間の給与水準を吸い上げられているのかという気持ちである。

③ 能力実績に基づく人事管理について

- ・ 能力や実績をよりの確に評価し、給与に反映させることができるという意味で、評価の区分を5段階から6段階にすることは良いと思う。ただし、低い評価を受けると職員の精神的なダメージが大きいと思うので、職員の欠点を今後の改善につなげるなど、低評価であっても前向きな方向で捉えた方が良い。
- ・ 個人に対する評価がより給与に反映される制度が望ましい。国家公務員も昔に比べれば評価が反映されるように制度が改正されたようでよいと思う。もっとメリハリをつけてもよいとも思う。しかし、民間とは異なり、公務には営業成績等の個人に対する評価の「目に見える物差し」がない分、メリハリを大きくつけるのは難しいということも理解できるため、このままでも問題ないと思う。
- ・ 人事評価の結果を給与に反映することにより、本当に一生懸命勤務している者へは高い給与を払う制度はよいと思う。よほどの理由がない限り辞めさせられないのは民間企業でも同じだが、それを逆手に、いろいろな理由で出勤していない公務員がいるとニュースで見たことがある。それらの者への人件費は非常に無駄だと思う。
- ・ 優秀な職員には能力に見合った給与を払えば良いと思うが、あまり職員間で格差を広げてしまうと成績が優秀になれない職員のモチベーションが低下してしまうと思う。人事評価の昇給、賞与等への反映は、評価の高い職員、普通の職員がいる中で、双方の職員のモチベーションを高めていくにはどのような仕組みが最善かを考えていく必要があると思う。
- ・ 日本の国家公務員は海外に比べると総じてレベルが高いと考えるが、時折不祥事のニュースを目にするので、組織としてしっかり人事評価や給与制度で反映してもらいたい。優秀な人をきちんと評価し、差をつけていけばよいと思う。
- ・ 実際に人事評価の結果で昇進スピードが変わったりしているのか。民間企業のように数字で評価できる指標があれば能力、業績を評価しやすいが、公務という性格を踏まえると能力や業績を評価するというのは難しいと思う。