

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（50都市）

札幌、稚内、苫小牧、恵庭、石狩、青森、山形、会津若松、大崎、小山、所沢、船橋、町田、相模原、松本、前橋、新潟、豊田、大垣、福井、静岡、名古屋、草津、京都、大阪、堺、神戸、奈良、和歌山、米子、浜田、岡山、東広島、広島、岩国、徳島、高松、観音寺、松山、今治、高知、福岡、大牟田、佐賀、長崎、諫早、鹿児島、南風原、那覇、沖縄

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

- ・ 国家公務員・地方公務員の給料の実態を的確に把握していないが、聞くところでは一般の企業からすると、とても良いと感じる。役所よりも給料が良いという時代もあったが、直近の10～20年くらいの様子を見ると、上場企業は別格として、一般の中小企業主の感覚から言えば、国家公務員の給料はとても良いと感じる。
- ・ 国民から見て、公務員の給与がもっと高くなっても良いと思えるような仕事をしてほしい。公務員が国民に分かりやすい良い仕事をして、高い給与を受け取る環境になるということが、公務員だけでなく国民にとっても幸福になるのではないか。
- ・ 民間の感覚では、赤字経営である国が、ボーナスを支給するのが良いのか、本質的に疑問としてある。民間企業は業績によって、ボーナスを支給できる企業とできない企業がある。今は国の予算が借金で成り立っている状況にあるので、税収が増えて収支がプラスになってから支給すべきではないのか。
- ・ 国家公務員が良きモデルとなって給与等の処遇を改善し、民間にも波及する好循環を生み出してほしい。
- ・ 国家公務員の給与は、その仕事の内容からすると妥当な水準だと思う。
- ・ 国のために働いているので、大企業よりも高めの給与をもらって然るべきではないか。
- ・ 公務員を志望する人材がいなくなってしまうと、国は成り立たない。優秀な人材を確保するためにも、給与は低い水準としてはならない。
- ・ 予算の制約がある中で難しいと思うが、現在の国の給与体系では社会の変化に応じた柔軟な対応ができていないように思う。民間の平均的な賃金をベースとしてそれから乖離しない現状の制度は国民からの納得性が高いことは分かる反面、民間であれば専門性の高い社員には一般社員よりも高い賃金を払うといった柔軟な対応ができる。例えば情報関係のプロを採用したい場合、今の若い人は国家公務員よりも給与が高い民間会社を志望すると思うが、我が国の国益を考えた場合、これは大きな問題だと思う。
- ・ IT関係等の専門人材の民間企業における給与水準は高すぎるので、現行の給与水準では公務員として採用するのは無理だろう。そのような者は、職員として採用せず委託契約を行い、その者の下に公務員の職員を就けて仕事をさせることにより、スキルを身につけるのがいいのではないか。

② 官民給与の比較方法について

- ・ 職種別民間給与実態調査の対象とする企業規模は、50人以上より更に小さくして良いと考える。
- ・ 事業所規模50人以上が民間給与実態調査の対象だが、適正かどうかは別にして、それほどの規模の事業所は地方にはなかなかないのではないか。
- ・ 国家公務員との給与を比較する民間企業の比較対象企業の企業規模としては、現行の企業規模50人以上が妥当であると思う。企業規模50人未満の企業だと、国家公務員と同様の役職等がしっかりとある組織は少ないので、比較対象とする企業は企業規模50人以上とする現行の比較方法が合っていると思う。国家公務員の仕事等を考えるともっと規模の大きい企業との給与を比較しても良いかとも思う。
- ・ 日本の企業の98%が中小企業なので、給与実態調査の調査対象を企業規模50人以上、かつ事業所規模50人以上としているのは妥当なところである。
- ・ 国家公務員の給与は大企業の給与に合わせていると思っていたが、ホテル業界や飲食業界等、給与水準の比較的低い業種にも調査を行い、官民で比較していることは良いことだと思う。
- ・ 官民比較の方法としては妥当なものとする。官と民の水準がかけ離れたものになっていては国民の理解は得られないので、民間の水準を調査した上で決定するのは至極当然である。
- ・ 人事院による民間給与実態調査・給与勧告についての説明を聞き、改めて良い制度だと思う。公務員の給与が民間に準拠していることが国民にとっての「当たり前」となっているのは、重要なことだと感じる。内容についてどうするかという問題はあるだろうが、制度自体は、人事院独自の立場を活かして今後も続けていくべきと考える。
- ・ 国家公務員の給与を比較する民間企業の企業規模については、現状の企業規模50人以上の企業と比較するということが妥当と思う。国家公務員の内定者が内定を得た民間企業が企業規模1,000人以上の企業が多いので、国家公務員の給与との比較対象企業規模を1,000人以上とするという意見があることについてもわからない訳ではないが、小さい企業の方が、景気の波を受けやすい状況にあるので、国家公務員の給与を企業規模1,000人以上の企業の給与との比較とすると景気の状態を反映したものとならないこととなる。国家公務員の給与を決めるに当たっては、国全体の景気の状態も反映すべきであるので、企業規模1,000人以上の企業の給与との比較ではなく、企業規模50人以上の企業との給与を調査した上で比較することが国民の理解を得られやすいと考える。
- ・ 民間給与の実態を精査した結果に基づき官民比較を行って改定するという仕組み自体はよくできていると思う。ただし、比較対象となる企業の規模については、50人以上では中小企業に寄り過ぎているようにも感じる。

③ 能力実績に基づく人事管理について

- ・ 国家公務員の人事評価について、現状の制度でもまだ画一的で差がつきにくいと感じた。民間ではもっと差をつけて評価している。よりメリハリが付くように評価したほうがいいように思う。ただ、我々民間企業とは違い、生産性等の数値的指標がない公務員は人事評価が難しいと思う。公務員は年功序列的な要素を強く感じるため、優秀な若手の登用が進むような制度にしてもらいたい。
- ・ 勤務成績が良好でなくても勤勉手当が支給されることに違和感がある。人事評価を昇給や勤勉手当の給与面に反映していると言うが、思ったほど大きな差になっていないように感じる。能力・実績に基づく人事管理と言うならもっとメリハリをつけた方がいいのではないか。職員の能力が的確に把握、評価されていれば、若年世代でも給与にもっと差がつくと思う。それがモチベーションとなるのではないか。公務員の場合、若年世代は横並びの印象が強く、能力を適正に評価されないという思いが優秀な者の公務員離れの一因になっているのではないか。
- ・ 国家公務員が実施している人事評価を活用したメリハリある処遇は重要である。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。
- ・ 人事評価について、現状の評価の仕組みで、きちんと職員の業績、能力を評価できているのかについて、評価者、被評価者から意見を聴いて、改善できる仕組みがあれば、より良い人事評価になっていくと思う。職員のやる気を喚起するとか能力をもっと引き出せるとか、人事評価がどれくらい機能しているのか点検できる仕組みがあるべきだと思う。職員が現状の人事評価の仕組みに納得しているか、こう改善して欲しいとかということを取り上げる仕組みが必要だと思う。今の仕組みがこれでいいのかということ虚心坦懐に評価者も被評価者も常に考えることが大事だと思う。
- ・ 人事評価を用いて、能力実績に基づく人事管理を進めているとのことであるが、職員の色々な能力や可能性を評価者が見極めて、適材適所に職員を配置できるような仕組みになっていれば良いと思う。これまでやっていない仕事に職員の適性があるかも知れないので、そういった可能性を評価者が引き出して、職員の仕事のやりがいを見だし、能力の幅を広げられるような形で評価ができればより働きやすくなると思う。
- ・ 人事評価により給与にメリハリをつけるべきであるが、国家公務員は民間と比べると定型業務が多いため、人事評価は難しいと思う。評価者によって評価結果に甘辛が生じないよう、評価者に対する教育を実施することが重要である。また、給与のうち考課査定分の割合を大きくすることが職員のモチベーションアップにも繋がると思う。
- ・ 能力・実績に基づく人事管理、人事評価をここまでやっているとは、正直思っていなかった。ただ、公務の世界は業績を数値化できないところが多く、評価が難しいと思う。