

職員の給与等に関する報告及び勧告に当たって（委員長談話）

平成 24 年 10 月 12 日
佐賀県人事委員会
委員長 大西 憲治

本日、人事委員会は、県議会議長及び知事に対し、県職員の給与、任用、休暇等の勤務条件について報告及び勧告を行い、勧告どおり実施されるよう要請いたしました。

報告・勧告を行うに当たって、本委員会は、県職員の給与と民間事業所の従業員の給与との比較を行うため、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内民間事業所 146 事業所を抽出して調査を行いました(回答事業所 136 事業所)。

その結果、県内の民間事業所の経営環境は、なお厳しいものの一部で持ち直しの動きが見られること、昨年、県職員の給料月額の引下げを行ったことなどから、本年 4 月時点の県職員給与と民間給与とを比較すると、県職員の給与が民間事業所の従業員の給与を月額平均で 131 円(0.03%)上回っているものの、その較差は昨年より縮まり、極めて小さいものとなっています。一方、期末勤勉手当については、昨年 8 月から本年の 7 月までの民間の特別給の支給割合とおおむね均衡しております。

県職員の給与については、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき、こうした状況等を総合的に勘案した結果、本年は月例給与及び期末勤勉手当の改定を見送ることが適切と考えました。

また、本委員会においては、昨年、給与構造改革における経過措置額について、「国の取扱いを基本とし、他の都道府県の動向も注視しながら検討を進めていく必要がある」ことを報告しておりましたが、国や他の都道府県の状況、本県の実情を踏まえ、来年度から段階的措置を講じたうえで、経過措置額を廃止することが適切であると考えました。さらに、本年の人事院報告・勧告において、高齢層職員の昇給・昇格制度の見直しが行われることとなったことから、本県においても国の給与制度に準じ、制度の見直しを行うことが必要であります。

その他、時間外勤務手当等に係る勤務 1 時間当たりの給与額、高齢期における職員の雇用、能力と実績に基づく人事評価制度の早急な整備と勤務実績の任用、給与等への活用などについても、検討を進めていく必要があると考えます。

また、依然として取組みの成果があがっていない時間外勤務等の縮減や、メンタルヘルス対策等の職員の健康管理の問題、仕事と家庭の両立支援のための勤務環境の整備などについても、なお一層の取組みが必要であります。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置の一つとして、県職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与等勤務条件を確保する機能を有するものであり、これまで、重要な役割を担ってきたところであります。

本委員会としては、県職員が県民の奉仕者として、効率的で質の高い行政サービスを提供するという責務を自覚し、安んじて職務に専念できる環境の整備を図ることや、県職員に多彩で優秀な人材を確保する観点からも、適切な処遇を確保していくことが必要であると考えております。また、県職員の給与等が、民間事業所の従業員に支給されている給与や国家公務員に支給されるべき給与等を考慮して決定されることは、県民のご理解を得られるものと考えております。

今回の報告及び勧告の内容は昨年につき厳しいものとなりましたが、これらは長期的視点から見ると、職員に対し県民の理解と納得が得られる給与水準を保障するとともに、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保しようとするものであります。県職員の皆さんにおかれては、職員一人ひとりが、現下の県内経済・社会情勢等を十分に踏まえ、県民と苦労を分かち合う立場にあることを深く心に刻み、今後とも公務遂行に対する高い使命感と倫理観を持って職務に精励されるよう期待いたします。

県民の皆様におかれましては、人事委員会が行う勧告・報告の意義や役割をご了解いただきますとともに、県職員が県行政の各部において県民生活を支え県勢発展に努力していることについて、深いご理解を賜りたいと存じます。