

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 20 年 10 月 10 日

佐賀県人事委員会

委員長 馬場 昌平

本日、人事委員会は、県議会議長及び知事に対し、県職員の給与等について報告及び勧告を行いました。

県職員の給与を決定するに当たり、本年も県内の企業規模 50 人以上の民間事業所の給与の実地調査を行い、民間給与の状況をより広く把握し、県職員の給与と精確な比較を行いました。

県職員の給与については、特例条例による減額措置が実施されており、民間給与を 4.24% 下回っております。しかしながら、当該措置は、本県の極めて厳しい財政状況の中、当面の財源対策として行われる臨時的な特例措置であることや、県職員に本来支給されるべき給与水準を示すという給与勧告制度の趣旨から、民間給与との比較におきましては、当該措置がないものとした場合に支給される県職員給与を基礎とすることが適当であると考えます。そこで、特例条例による減額措置前の県職員の月例給与と民間給与について、本年 4 月時点で比較を行った結果、その較差は 0.02% と極めて小さくなっており、また、期末・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合とおおむね均衡しておりました。

こうした民間給与の状況や国家公務員及び他の都道府県職員との比較、並びに諸情勢を総合的に勘案いたしました結果、本年の県職員の給与につきましては、月例給与及び期末・勤勉手当の改定を見送ることが適切であると考えます。

なお、県立病院等の医師の給与については、優れた人材を確保するため、国と同様に平成 21 年 4 月から初任給調整手当の改定を行う必要があると考えます。また、教育職の給与については、メリハリのある教員給与体系の実現のために、義務教育等教員特別手当及び教員特殊業務手当の見直しについて検討を行う必要があると考えます。

一方、勤務時間については、国及び他の都道府県の動向に留意しながら、短縮について検討する必要があります。

また、平成 18 年度から実施している給与構造の見直しにつきましては、計画的かつ着実に推進し、職務・職責をより重視する給与制度への転換を図る必要があると考えます。

このほか、多様な有為の人材の確保・育成、能力・実績に基づく人事管理、勤務環境の整備、職業生活と家庭生活の両立支援の取組などにつきましては、引き続き、その推進に努力する必要があると考えます。

今日、行政の対応すべき課題はますます複雑・高度化し、県民の行政に対する要請と関心も高まってきております。また、民間企業では、様々な経営改善に取り組まれております。このような状況を踏まえ、県職員一人ひとりが、厳正な服務規律の下、公務員としての倫理を高く保持しつつ、全体の奉仕者として職務に精励するとともに、効率的な業務遂行や行政サービスの向上に、より一層努めることが肝要です。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、県職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、重要な役割を担っております。

県職員の給与については、県民の理解を得る必要があることから、人事委員会が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、県内民間給与との精確な比較を基に給与勧告を行うことにより、適正な県職員給与が確保されています。勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚に資するとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、県政運営に寄与するものであります。

なお、現在行われている特例条例による給与の減額措置は、本県の厳しい財政状況の中、当面の財源対策として行われる臨時的な特例措置であると理解していますが、県職員の給与は地方公務員法に定める給与決定の諸原則により決定されるべきものと考えており、残念であります。本委員会としては、このような状況が早期に解消され、県職員に本来支給されるべき給与水準が確保されることを望むものであります。

県民各位におかれましては、人事委員会の勧告制度が果たしている意義や役割に深い御理解を賜りたいと存じます。