

## 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 21 年 10 月 6 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、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 124 事業所)。

その結果、県内の民間事業所の経営環境は極めて厳しい状況にあることから、県職員給与と民間給与とを比較しますと、特例条例による減額措置前において、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 797 円 (0.21%) 上回って (特例条例による減額措置後では 14,528 円 (4.00%) 下回って) ありました。このため、月例給については、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に基づいて給料月額を平均 0.17% 引き下げます(若年層と医師は据え置き)とともに、自宅に係る住居手当を廃止することといたしました。

また、期末手当及び勤勉手当についても、民間事業所における特別給(賞与等)の支給月数に見合うよう 0.35 月分引き下げることとしました。

そのほか、今後の年金支給開始年齢の延長に伴う任用等のあり方や、能力・実績に基づく人事管理の推進などについても、調査研究を進めていく必要があるといたしました。また、依然として進まない時間外勤務の縮減や、メンタルヘルス対策等の職員の健康管理、仕事と家庭の両立支援のための育児・介護休業制度等の拡充などについても、勤務環境の整備という観点から、一層の取組が必要であるとしております。

さらに、法令違反の認識がありながら佐賀牛を検疫を受けずに輸出した問題等や相次ぐ飲酒運転事案の発生など、県職員による不祥事が依然として後を絶たない状況にあります。公正な職務の執行や法令の遵守に対する意識を高めるために、実効性のある研修等の取組を一層進め、県政や県職員に対する県民の信頼を回復していく必要があると考えております。

県職員にとっては、今回の報告及び勧告の内容は例年になく厳しいものとなりましたが、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、県民と苦勞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勵されるよう期待しているところです。

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重要な役割を担っております。また、県職員の給与等の決定に当たって、民間事業所の従業員の給与や国家公務員の給与等を考慮して決定されることは、県民の理解を得られるものと考えております。

なお、現在行われている特例条例による県職員給与の減額措置等については、本県の厳しい財政事情の下での臨時的な特例措置等と理解しておりますが、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であり、こうした措置は残念であります。

県職員が職務に対する意欲を保持しつつ、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、適切な処遇が必要であります。しかしながら、現在の減額措置等による県職員の給与水準は県内民間の給与水準を大幅に下回っており、この減額措置等ができるだけ早期に解消され、あるべき職員の給与水準が確保されるよう強く望むものであります。

県民各位におかれましては、人事委員会が行う勧告・報告の意義や役割と、県内各地・各部署において県民生活を支え県勢発展に尽力している多くの県職員が存在することについて、深い御理解を賜りたいと存じます。

(注) 県職員の給与については、現在、特例条例による減額措置が実施されておりますが、民間給与との比較を行うに当たっては、特例条例による減額措置は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、当該措置がないものとした場合に支給される措置、すなわち減額措置前の県職員給与を比較対象とすることが適当であると考え、県職員と民間給与の比較を行いました。

#### 給与減額措置の効果

##### モデル例（行政職給料表適用職員）

45歳係長（4級60号給、配偶者、子2人）178,000円〔現行〕