

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 22 年 10 月 5 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 132 事業所)。

その結果、県内の民間事業所の経営環境は依然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は、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 1,076 円(0.29%) 上回っておりました。また、特例条例による減額措置後では逆に 12,723 円(3.52%) 下回っておりました。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、中高年齢層を対象に給料月額を平均 0.1%引き下げるとともに、今回初めての措置として、特に民間給与との較差が大きい 50 歳台の管理職層の職員について、給料及び管理職手当を 1.4%減じて支給することとしております。

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 0.20 月分引き下げることとしました。

そのほか、獣医師職員の人材確保が困難な状況を踏まえ、給与面での処遇改善を検討する必要があることや、給与面での処遇以外の要因や職場環境についても、課題を把握し所要の措置を講ずる必要があることを報告しました。

さらには、今後の年金支給開始年齢の引上げに伴う任用等のあり方や、能力と実績に基づく人事評価制度の整備などについても、検討を進めていく必要があるといたしました。また、依然として取組みの成果があがってい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、一層の取組が必要であるとしております。

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。また、県職員の給与等が、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続き厳しいものとなりましたが、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。

なお、平成20年1月から本年度末までの時限の措置として実施されている特例条例による県職員給与の減額措置については、本県の厳しい財政事情の下での臨時的な特例措置である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基づいて決定されるべきものであり、こうした措置が今なお実施されていることは、極めて残念であると言わざるをえません。

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。

県民各位におかれましては、どうか人事委員会が行う勧告・報告の意義や役割と、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多くの県職員がいること、そして、その県職員に対し、本来支給されるべき適正な給与水準を確保する必要があることについて、深い御理解を賜りたいと存じます。