

## 職員の給与等に関する報告に当たって（委員長談話）

平成 25 年 10 月 11 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を行いました。

報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 158 事業所を抽出して調査を行いました（回答事業所 149 事業所）。

その結果、月例給については、本年 4 月時点の県職員の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 286 円（0.08%）上回っていました。従来、公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っております。さらに県職員の給与については、本年 7 月から特例条例による給与減額措置が実施されており、同月以降の実際の支給額では県職員の給与が民間給与を相当程度下回っております。

また、期末手当・勤勉手当の支給月数については、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した。

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、本年は月例給及び期末手当・勤勉手当の改定を見送ることが適切としました。

また、本年の人事院の報告では、国家公務員の給与制度の総合的見直し等について報告されておりますが、国家公務員の給与制度を基本としている本県においても、人事院の検討状況や今後の民間給与の動向を注視しながら、本県の実情を勘案しつつ、給与制度の在り方について、引き続き検討していく必要があります。

その他、雇用と年金の接続、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、具体的取組を進めていく必要があります。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。

本年は県職員の給与と民間給与との較差が小さいことなどから給与水準改定のための勧告を行わないこととしましたが、本年7月からの給与減額措置により、県職員が実際に受ける給与額が本来の給与額よりも相当程度低くなっています。給与減額措置については、地方交付税が減額されることに対する当面の財源対策であって、県民サービスを低下させずに県政に対する県民の信頼を確保するため時限的に実施されているものと理解しておりますが、本来、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、こうした措置が実施されていることは残念です。

県議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、現在実施されている給与減額措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本来あるべき給与水準を確保されるよう要請します。

県民の皆様におかれましては、どうか人事委員会勧告制度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。