

## 職員の給与等に関する報告及び勧告に当たって

熊本県人事委員会委員長談話（平成26年10月9日）

本日、熊本県人事委員会は、県議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

職員の給与改定に当たっては、国や他の地方公共団体の職員の給与等の状況も踏まえながら、地域の民間の給与水準と均衡させることを基本としています。本年、職員給与と民間給与を調査した結果、職員の月例給及び特別給（期末手当及び勤勉手当）については、いずれも民間を下回っていることが明らかになりました。

そのため、本年は7年ぶりに職員給与を引き上げる改定を行うこととし、月例給については、人事院勧告に準じた給料表改定だけでは民間給与との較差を解消することができないため、人事院勧告に準じた給料表改定に加えて水準の調整を行うこととしたほか、単身赴任手当の引上げ等について勧告しました。また、期末手当及び勤勉手当については、民間の支給割合に見合うよう年間支給月数を0.15月分引き上げることがを勧告しました。

次に、平成27年4月以降の給与制度の改正についてですが、本年人事院は、国家公務員給与における諸課題に対応するため、俸給表や諸手当の在り方の見直しを含めた給与制度の総合的見直しを平成27年度から実施することを勧告しました。

職員に適用する給料表や諸手当については、国家公務員に準じて改定を行ってきたところですが、今回人事院が勧告した地域間の給与配分の見直し（俸給表水準の引下げ）を本県でも同様に実施した場合、地域の民間給与との均衡が図れなくなることが予見されることから、地域間の給与配分の見直しは見送ることとしました。

また、世代間の給与配分の見直し（給与カーブの見直し）については、国家公務員との均衡や雇用と年金の接続の観点から、本県においても検討すべき課題であり、職員給与への影響や他の都道府県の取組状況等を総合的に勘案する必要があることから、引き続き検討していくことが適当であると判断しました。

その他、職務や勤務実績に応じた諸手当の見直し等については、民間における手当の支給状況や職員の勤務実態等が国と同様であるため、平成27年4月から、人事院勧告に準じて単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当の見直しを行うことを勧告しました。

この他、本年は、人事給与制度に関する課題として、勤務実績の給与への反映、多様で有為な人材の確保及び育成、女性職員の登用、雇用と年金の接続及び地方公務員法の改正について報告を行い、さらに、仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備に向けて取り組むべき事項として、総実勤務時間の縮減、職員の健康管理、育児や介護と仕事との両立支援、危機発生時の勤務条件等についても報告を行いました。

人事委員会勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な勤務条件を確保するために設けられているものです。本制度が正しく運用されることにより、職員の勤務条件について県民からの理解が得られるとともに、人材の確保や労使関係の安定等をもたらし、効率的で安定的な行政運営に寄与するものと考えています。

近年、県民の行政に対する需要が増大し複雑多様化する一方、職員にとっては、限られた職員数のなかで、災害や鳥インフルエンザ対策などの臨時・突発的な業務にも対応しながら、日々各自の職務に精励されています。今後も、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚を改めて強く持ち、公務員倫理の保持及び服務規律の遵守に引き続き努め、これまで以上に県民の期待と信頼に応えるよう、より一層職務に精励されることを期待します。

県民の皆様におかれましては、人事委員会勧告制度の意義と、それぞれの職場で、使命感を持って毎日の職務に精励している多くの職員がいることについて深い御理解を賜りたいと存じます。