

委員長談話

令和3年10月7日

本日、人事委員会は、県議会議長及び知事に対し、県職員の給与改定について勧告しました。

本委員会が本年4月現在で実施した職種別民間給与実態調査の結果によると、職員給与が民間給与をわずかに上回っており、また、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数も、民間の特別給の年間支給割合を上回っていることが認められました。

こうした状況を踏まえ、本委員会は、給与に関する諸事情も考慮し、とるべき措置について慎重に検討を行いました。

その結果、月例給については、民間給与との較差が極めて小さいことから、改定を行わないこととし、期末・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を引き下げることにしました。

この改定に加え、任命権者においては、総実勤務時間の短縮に向けた取組をより一層進めていく必要がある旨や、デジタル化の推進の担い手となる人材の確保・育成の必要性、健康管理対策の推進にも言及したところです。また、職員の仕事と家庭の両立を支援する観点から、男性職員の育児休業取得促進やテレワークなどの柔軟な働き方の検討に引き続き取り組む必要があることや、不妊治療休暇制度の拡充等について検討する必要があることについても言及しています。

なお、定年の引上げに伴う60歳を超える職員の給与水準については、国家公務員との均衡を考慮し、当分の間、60歳前の7割水準となるよう必要な措置を講じることが適当であるとしています。

人事委員会勧告制度は、地方公務員法に規定する情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることを基本としつつ、国や他の地方公共団体の職員との均衡等も考慮し、職員の適正な処遇を確保することを目的として設けられているものであります。

議会及び知事に対しましては、この制度の意義や役割を御理解いただき、速やかに勧告どおり実施されるよう要請したところです。

県民の皆様方におかれましては、人事委員会勧告制度の意義と、職員が行政の各分野においてそれぞれの職務を通じ県勢の発展と県民福祉の向上に努力を重ねていることに対して、深い御理解を賜りますことを心からお願い申し上げます。

また、職員においては、通常の業務に加え、新型コロナウイルス感染防止対策等の業務に日々真摯に取り組んでいるところであり、心から敬意を表するとともに、引き続き県民全体の奉仕者としての強い使命感を持ち、公務に寄せる県民の期待と要請に応えられるよう、より一層効率的な業務の遂行と質の高い行政サービスの提供に努められることを切に望みます。