

職員の給与等に関する報告に当たって（人事委員会委員長談話）

本日、本委員会は、議会と知事に対し、職員の給与等について報告しました。

- 1 本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行ってまいりました。
- 2 人事院は、本年8月8日に国家公務員について、月例給及び期末手当・勤勉手当の改定を行わない旨の報告を行いました。併せて、給与減額支給措置終了後、俸給表構造の在り方、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施することができるよう、所要の準備を進める旨の報告を行いました。
なお、他の都道府県においては、人事院報告の内容等を考慮した勧告がなされる動向にあります。
- 3 本年においては、給与条例等の附則の規定により給与減額支給措置が7月から実施されておりますが、例年のおり、4月分の職員給与と職種別民間給与実態調査の結果から得られた民間給与との較差を基本として検討することが適当であると判断しました。
- 4 本県の職員給与と県内の民間給与を比較したところ、公民較差は0.03%（119円）と、職員給与が民間給与を下回っているものの、その較差は極めて小さく、給料表の適切な改定を行うことは困難であります。また、人事院報告の内容、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、本年においては月例給の改定を行わないことが適当であると判断しました。
- 5 期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合が職員の年間支給月数（3.90月）と均衡していることから、本年においては改定を行わないことが適当であると判断しました。
- 6 給与構造改革の経過措置については、本県の給与制度はこれまでも基本的に国に準じてきているところであり、他の都道府県の動向等も勘案した結果、早期に経過措置を廃止することが適当であります。本県における経過措置適用者の割合の今後の推移を考慮すれば、平成27年3月末の廃止が適当であるものと考えている旨、報告で言及したところです。
- 7 心身の健康管理については、今後も、各任命権者において、職員の状況に応じたメンタルヘルス対策を強化するとともに、管理監督者による職場環境の改善や職員の不調の早期発見等を支援するなど、職員の健康管理対策への重点的かつ能動的な取組を継続するよう期待する旨、報告で言及したところです。

8 本年は、東日本大震災津波を契機とした国からの要請等により、7月から給与減額支給措置が実施され、職員が実際に受ける給与額が本来の給与額よりも低くなっており、職員の士気等に及ぼす影響を憂慮しているところであります。

本委員会としては、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、本来、職員の給与は地方公務員法に定められた給与決定の諸原則に基づいて決定されるものであり、労働基本権制約の代償機関としては、職員の給与については、本報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要があると考えております。

議会及び知事におかれましては、地方公務員法に定める職員の給与決定の根本基準、給与勧告制度の意義や役割に加え、以上の状況を十分に理解され、適切に対応されるよう要請します。

県民各位におかれては、人事委員会が行う給与勧告の意義と職員の適正な勤務条件を確保することの必要性について、深い御理解をいただきたいと思っております。

平成 25 年 10 月 10 日

岩手県人事委員会
委員長 熊谷 隆司