

当委員会では、本日まで、本年の職種別民間給与実態調査結果と国の人事院勧告や他の地方公共団体の状況をもとに、各任命権者や職員団体の意見も聴きながら、本県の職員の給与改定について、検討を重ねてきた。

本日、その内容がまとまったので、職員の給与改定について勧告を行う。

概要を簡単に説明すると、月例給を据え置き、特別給（ボーナス）を引き上げるというもの。これにより、県職員の年間給与は、12年ぶりに引上げとなる。

本県の民間事業所の状況は、依然として厳しい状況と思われるが、改善を示す指標も見受けられるところ。

本年の民間給与実態調査の結果では、月例給で民間が本県職員を0.27%下回り、特別給で逆に民間が本県職員を0.04月分上回った。

月例給については、

国及び他の地方公共団体との給与水準がかい離している状況の中で本年も当該かい離が拡大する見込み

わたり廃止の経過措置額の縮減等の結果、県職員給与が確実に減少の一方、民間事業所給与がわずかに増加したことにより公民較差は 0.27%（わたり廃止の経過措置額を除いた場合の公民較差は 333円、 0.10%）と、公民がほぼ均衡した水準

から、有能な人材の確保及び職員の職務執行に対する士気の確保等の観点を勘案して据え置きとした。

特別給については、地域の民間事業所の実態を反映させるという観点から、近年、国及び他の地方公共団体の支給月数と大きく異なることがあっても本県の民間事業所の支給月数と合わせており、本年も同様に0.04月分引き上げることとした。

実施日（特別給）については、昨年どおり本年12月1日に改定することとした。

加えて、勧告事項ではないが、時間外勤務手当の算定方法について、月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日等の勤務時間を含めることとし、平成23年度から実施することとした。

勧告内容は、以上のとおり。

本県経済が依然厳しい中、県職員の年間給与を引き上げることについては、県民から厳しい批判が予想される。県職員にあっては、このことを十分に認識し、かつ、公務に対して県民の厳しい目が注がれていることを肝に銘じながら、行政サービスの充実や公務能率の向上に努めていただくことを期待している。

なお、教育職給料表の一本化、研究職給料表についてはこの度も勧告を見送ることとしたが、特に教育職給料表の一本化は任用面での措置が不可欠であり、早急に環境を整備するよう要請している。

また、現行の給料表構造の是正、公民給与比較における役職対応関係について、報告で本委員会の考えを述べているところ。

現行の給料表については、一昨年来、勧告と異なる給料表に改定され、昇任・昇格に伴う給与額の引上げが十分に行われない構造となっているのは、職務給の原則から問題。本県独自に行った付帯調査結果からも、特に、管理職層の大きな逆較差については管理職手当が原因であり、級別ラスに基づく給料表の改定は、望ましくないことが分かったところ。したがって、現行の給料表は、国の俸給表構造を基本とし、速やかに是正すべき。しかし、管理職手当が全体ラスに及ぼす影響は確認できなかったことから、構造上抑制的な部分を復元するための具体的な方策が見出せず、是正を見送ることとした。

役職対応関係については、その見直しを職員団体等から要請されているところ。しかし、誰もが理解・納得する役職対応関係を導き出すことは困難であり、見直しても立場に応じた利害対立を役職対応関係の議論に持ち込む事態を招きかねないなど、安易かつ拙速に見直しはできないと考えており、本年も従来からの方法で公民較差を算出した。この点については、慎重に判断していきたい。

その他、人事管理に関して、昨年も触れたところであるが、時間外勤務の縮減対策、職員の健康保持、高齢期の雇用問題、非常勤職員の処遇等について意見を述べている。これらの事項についても留意し、配慮をいただきたい。

特に、時間外勤務の縮減対策については、任命権者で全庁的運動に取り組まれているところであり、本委員会としても労基法の協定遵守状況を確認し、違反している所属に指導している。引き続き全ての職場において労基法の趣旨を踏まえた適切な時間外勤務縮減への取組をお願いしたい。

また、非常勤職員については、国において非常勤職員にも育児休業等を認める意見申出がなされるなど、処遇改善に向けた動きがあるところ。本委員会としても、国の動きを注視していくので、任命権者としても適切な処遇となるよう留意していただきたい。