

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与等の実態、民間の給与、生計費その他の職員の給与決定等に関係のある諸事情について調査し、検討を行ってきたので、その結果を報告する。

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

地方公務員法において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、「社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置を講じなければならない」とするとともに、給与については、「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」と、給与以外の勤務条件については、「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」としている。

また、地方公務員には、その地位の特殊性及び職務の公共性にかんがみ、憲法で保障された労働基本権が制約されていることから、その労働基本権制約の代償措置として、人事委員会の勧告制度が設けられている。

これらを踏まえ、本委員会は、県内民間事業所における給与等の実態、国や他の地方公共団体の状況、社会経済情勢等を総合的に検討し、職員の給与等に関し報告及び勧告を行っている。中でも、職員の給与水準の決定に当たっては、社会一般の情勢に適應した適正な給与を確保するため、県内民間事業所の従業員の給与を詳細に調査・把握し、職員の給与水準を民間事業所の従業員のそれと均衡させることを基本としている。

2 職員の給与

本委員会は、本年4月1日現在における職員の給与等の実態を把握するため、「平成30年県職員給与等実態調査」を実施したが、その概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、医療職、研究職、特定

獣医師職、公安職、教育職、任期付職員の7種9給料表が適用されている。職員数は、全職員で38,608人（昨年38,220人）、行政職給料表適用職員で8,887人（同8,867人）であり、平均年齢は、全職員で42.1歳（昨年42.5歳）、行政職給料表適用職員で42.5歳（同42.8歳）である。（参考資料第1表）

職員数を10年前の平成20年4月と比較すると、全職員で11,935人（23.6%）（うち、行政職給料表適用職員では488人（5.2%））減少し、平均年齢は、全職員で1.8歳（行政職給料表適用職員では1.1歳）低下している。

なお、10年前と比較して全職員数が大きく減少しているのは、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）の改正により、平成29年4月1日から、指定都市が設置する義務教育諸学校の教職員に係る給与等については指定都市が負担することとされたためである。

〔参考〕全職員数：平成28年4月1日（48,738人）、平成29年4月1日（38,220人）

（2）平均給与月額

平均給与月額は、全職員で400,239円（昨年403,116円）、うち、行政職給料表適用職員では385,380円（同389,201円）である。（参考資料第3表）

なお、平均給与月額について、給料表水準の引下げ改定が始まった平成14年度の改定前の額と比較すると、全職員で11.9%（うち、行政職給料表適用職員では7.5%）減少している。

3 民間の給与

（1）最近の状況

「毎月勤労統計調査地方調査」（福岡県、事業所規模30人以上）によると、パートタイム労働者を除く一般労働者の本年4月の給与は、昨年同月に比べ、所定内給与は1.4%増加し、所定外給与は11.1%減少している。

（2）職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との比較・検討を行うため、人事院、北九州市人事委員会及び福岡市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上、

かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所2,204事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した543事業所を対象に、「平成30年職種別民間給与実態調査」を実施し、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を詳細に調査するとともに、特別給や諸手当の支給状況等について調査した。(参考資料第13表～第20表)

ア 初任給の状況

民間における初任給の改定状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で30.9%（昨年35.1%）、高校卒で18.7%（同18.3%）となっている。そのうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で37.0%（同32.4%）、高校卒で44.3%（同34.9%）であり、大学卒で4.6ポイント、高校卒で9.4ポイントそれぞれ増加している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で63.0%（同66.9%）、高校卒で55.7%（同65.1%）であり、大学卒で3.9ポイント、高校卒で9.4ポイントそれぞれ減少している。(参考資料第14表)

イ 給与改定の状況

民間における給与改定の状況をみると、表1のとおり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は37.2%（昨年26.5%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.2%（同0.0%）となっている。

表1 民間における給与改定の状況

(単位:%)

項 目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係 員	37.2	5.4	0.2	57.2
課 長 級	29.7	6.3	0.0	64.0

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

また、民間における定期昇給の実施状況をみると、表2のとおり、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は90.0%（昨年86.0%）となって

いる。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は24.1%（昨年24.9%）、減額となっている事業所の割合は3.9%（同3.4%）となっている。

表2 民間における定期昇給の実施状況

（単位：％）

項目 役職段階	定期昇給制度あり						定期昇給 制度なし
	定期昇給実施				定期昇給 中止		
	増額	減額	変化なし				
係 員	91.7	90.0	24.1	3.9	62.0	1.7	8.3
課 長 級	80.3	78.5	19.7	4.4	54.4	1.8	19.7

（注） 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

4 本年の職員給与と民間給与との比較

（1）月例給

「平成30年県職員給与等実態調査」及び「平成30年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）したところ、その較差は、表3のとおり、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均473円（0.13%）下回っていた。（参考資料第4表、第17表）

表3 職員給与と民間給与との較差

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
373,091円	372,618円	473円 (0.13%)

（注） 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 特別給

昨年８月から本年７月までの１年間において、民間事業所で支払われた特別給は、表４のとおり、年間で平均所定内給与月額４.４３月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（４.３５月）が民間事業所の特別給の支給割合を０.０８月分下回っていた。

表４ 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	349,136円
	上半期 (A2)	347,236円
特別給の支給額	下半期 (B1)	758,616円
	上半期 (B2)	784,582円
特別給の支給割合	下半期 (B1)/(A1)	2.17月分
	上半期 (B2)/(A2)	2.26月分
	年間	4.43月分

(注) 「下半期」とは平成29年８月から平成30年１月まで、「上半期」とは平成30年２月から７月までの期間をいう。

５ 職員給与と国家公務員給与との比較

(1) ラスパイレス指数

総務省が行った地方公務員給与実態調査によると、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する職員の平成29年４月１日における給与水準について、その俸給額と給料額とをラスパイレス方式により対比させて比較、算出したラスパイレス指数は101.4となっている。

表５ 職員と国家公務員との比較（ラスパイレス指数）

指 数	
国家公務員	職 員
100.0	101.4

(2) 平均給与月額

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する職員とを比較すると、本年4月の給料(俸給)の月額では、職員(332,529円)が国家公務員(329,845円)を2,684円上回っているが、諸手当を加えた平均給与月額では、職員(372,618円)が国家公務員(410,940円)を38,322円下回っている。

表6 民間給与との比較を行う国家公務員及び職員の平均給与月額

職員区分	平均給与月額	給料(俸給)の月額	諸手当月額
	円	円	円
国家公務員(A)	410,940	329,845	81,095
職員(B)	372,618	332,529	40,089
(A) — (B)	38,322	△2,684	41,006

(注) 国家公務員及び本県職員の平均給与月額、給料(俸給)の月額及び諸手当月額は、平成30年人事院勧告参考資料第3表その1及び参考資料第4表による。

6 物価及び生計費

総務省統計局の消費者物価指数は、本年4月において、昨年同月に比べ、全国では0.6%、福岡市では0.4%それぞれ上昇している。(参考資料第22表)

また、本委員会が同局の家計調査を基礎として算定した本年4月における福岡市の標準生計費は、表7のとおりである。(参考資料第21表)

表7 本年4月における福岡市の標準生計費

1人世帯	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
116,200円	152,560円	184,120円	215,660円	247,220円

7 人事院の勧告等

人事院は、本年8月10日、国家公務員の給与に関する報告及び勧告を行い、併せて人事管理に関する報告を行った。

月例給については、民間事業所における賃金引上げの動きを反映して、民間給与が国家公務員給与を平均655円上回ることとなり、5年連続となる引上げを勧告した。また、特別給についても、民間事業所における昨年冬と本年夏の好調な支給状況を反映して、民間事業所の支給割合が国家公務員の年間の平均支給月数を上回っており、0.05月分の引上げを勧告した。

国家公務員の人事管理については、国民の信頼回復と職場の活性化に向けて、人事管理の観点から、倫理観・使命感のかん養、人材の確保及び育成、働き方改革と勤務環境の整備等に取り組み、多様な有為の職員が、高い倫理観・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力していくこととしている。

また、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するため、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。

その概要は、別記のとおりである。

む す び

職員の給与決定に係る諸情勢については以上述べてきたとおりである。また、有為な人材の確保や働き方改革の推進、勤務環境の整備、高齢層職員の能力・経験の活用といった、給与以外の勤務条件等に関する状況や人事管理の必要性も踏まえて総合的に検討した結果、職員の給与その他の勤務条件等についての本委員会の意見は、次のとおりである。

1 給与について

(1) 本年の給与の改定

ア 改定の考え方

(ア) 月例給

前記 4 (1) のとおり、本年 4 月分の給与において、職員の月例給が民間給与を 473 円 (0.13%) 下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年 4 月分の給与の比較に基づいて、職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

改定に当たっては、基本的な給与である給料を引き上げる必要がある。

(イ) 特別給

前記 4 (2) のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数 (4.35 月) が民間事業所の特別給の支給割合を 0.08 月下回っていた。このため、特別給については、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間における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 0.1 月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分は、民間の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分することが適当である。

イ 改定の内容

(ア) 給料表

民間との給与比較を行っている行政職給料表について、本年の公民較差の状況及び人事院勧告で示された行政職俸給表(一)の改定内容を勘案し

て、給料月額を引き上げる改定を行う必要がある。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、給料月額の改定を行う必要がある。

(イ) 地域手当

福岡市以外の地域の支給割合を4.63%に引き上げる必要がある。

(ウ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師並びに獣医師に対する初任給調整手当について、給料表の改定状況を勘案し、所要の改定を行う必要がある。

(エ) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間に
おける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0.1月分
引き上げ、4.45月とする必要がある。

支給月数の引上げ分は、6月期及び12月期の勤勉手当の支給割合が均等
になるように配分することが適当である。

また、再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の
期末手当についても、支給月数を引き上げる必要がある。

このほか、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が
均等になるよう配分する必要がある。

(2) 宿日直手当の改定

宿日直手当については、人事院勧告の内容及び本県職員の状況を勘案し、所
要の改定を行う必要がある。

(3) 通勤手当の見直し

交通用具使用者に係る通勤手当については、ガソリン価格の変動や燃費性能
の向上等の通勤に係る状況の変化、国や他の地方公共団体及び県内民間事業所
の手当の支給状況等を勘案し、見直しについて検討する必要がある。

(4) 給与制度の総合的見直し

ア 給与制度の総合的見直しの概要

本県においては、平成27年4月から、給料表水準を平均2%引き下げた上で、諸手当を含めた地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分を見直すことを内容とする給与制度の総合的見直しを実施し、平成32年4月1日に完成させることとしている。

本年度は、総合的見直しを円滑に進める観点から、前述のとおり、地域手当の支給割合の改定を行う必要がある。

イ 平成31年度において実施する内容

本委員会は昨年度、地域手当の在り方について検討を重ね、県内全域の支給割合を5.4%とし、福岡市以外の地域の支給割合を平成32年度までに段階的に引き上げることとした。平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間の福岡市以外の地域の地域手当の支給割合については、5.0%とすることが適当である。

(5) その他の課題

ア 特定獣医師職給料表4級の給料水準の見直し

家畜保健衛生所及び食肉衛生検査所に勤務する獣医師に適用される給料表については、職務給の原則の観点から、平成29年4月に「特定獣医師職給料表」が新設されたところである。

高病原性インフルエンザをはじめとする人と動物の共通感染症のまん延が世界的に危惧され、その流行制御への関心が高まる中、本委員会は、その職務・職責に応じた処遇の在り方について、幅広い視点から、引き続き検討してきた。その結果、家畜保健衛生所及び食肉衛生検査所の係長の給料水準が、その職務・職責に照らしてより適切なものとなるよう、同給料表4級の給料水準については、これを見直す必要があるものと判断した。

イ 昇給日の変更に伴う措置

職員の昇給日については、平成30年4月以降は1月1日とすることとしたところである。これに伴い、自己啓発休業等から職務に復帰した職員が、病

気休職等から復帰した職員と比べて、給与上不利な取扱いとならないよう、職員の適切な勤務条件を確保する観点から、速やかに必要な措置を講ずる必要がある。

2 人材の確保及び育成について

(1) 有為な人材の確保

本委員会では、本県職員の仕事の魅力ややりがいを発信し、有為な人材の確保につなげるため、事務系・技術系職員採用ガイダンスや女子学生を対象とした説明会、大学等で開催される就職説明会、福岡県ホームページ作成等による広報活動に取り組んでいるところである。

しかしながら、少子化の進行による受験者年齢層人口の減少や民間企業における採用活動の活発化・早期化、国や他自治体等との競争激化などの影響により、近年では職員採用試験の受験者の減少傾向が顕著となっており、職員採用を取り巻く環境は、将来的にますます厳しい状況となることが予想される。

こうした状況を踏まえ、優秀な人材を継続的に確保するためには、民間企業や国、他の自治体との競争に打ち勝つことができる広報体制の構築が必要となることから、任命権者と緊密に連携を図りながら、広報活動の充実と改善に向けて取り組んでいく必要がある。

また、質の高い行政サービスを継続して提供していくために必要不可欠な優秀な人材の確保に向けて、採用試験受験者の資質や特性をより深く把握でき、県が求める人材確保につながる人物試験をはじめとした試験の実施に向けて、検討していく。

(2) 女性の採用・登用の拡大

複雑化・多様化している行政課題への対応力を強化し、組織の活力を高めるため、有為な女性職員の採用・登用を進めていくことが重要である。

女性職員の採用に当たっては、女子学生を対象とした説明会などを通じて、公務の魅力や仕事のやりがい、キャリアパス、働きやすい勤務環境等について積極的に広報を行ってきた。今後とも任命権者と協力しながら女性受験者の確

保に努めていく必要がある。

また、年々職員に占める女性職員の割合が増加している中、任命権者においては、キャリア形成のための多様な業務への人事配置や研修の実施、職員の意識改革及び管理職のマネジメント能力の向上などに引き続き取り組み、女性が持っている力を更に発揮し、意欲をもって働くことができる職場づくりを一層進めていく必要がある。

(3) 人事評価制度に基づく適正な人事管理

本県の人事評価制度は、職員の士気高揚や能力開発・人材育成を目的としたものであり、全職員を対象に実施され、給与への反映も始まっている。

人事評価の結果を任用や給与等の人事管理の基礎として活用する前提として、職員の能力及び業績を適切に把握し、適正な評価を行うことが重要である。

任命権者においては、引き続き、運用実態の検証や、評価者である管理職員の評価スキル向上などに努め、職員の納得と理解を得ながら、人事評価制度に基づく適正な人事管理を進めていく必要がある。

3 働き方改革と勤務環境の整備等について

(1) 長時間労働の規制等

本年6月に働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)が成立し、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限が設けられ、来年4月から施行されることとなった。

職員には、原則として労働基準法(昭和22年法律第49号)が適用され、三六協定の締結義務のある職場においては、改正労働基準法(以下「改正労基法」という。)に定める時間外労働の上限規制の適用を受けることとなる。

このため、管理監督者は、当該規制を遵守する法的義務を負うことから、時間外勤務手続の一層の適正化等に努める必要がある。

協定の締結義務のない本庁等の職場においても、働き方改革の重要性・必要性は異なるものでないことはいうまでもなく、また、職員の勤務条件は同一で

あるべきであることから、これらの職場においても改正労基法に準じた規制が必要である。

本委員会は、今後、国及び他の都道府県の動向を注視しつつ、全ての職員に適用する、時間外勤務を命ずることができる時間の上限を設定することについて検討を進める。

教育委員会においては、本年３月に「教職員の働き方改革取組指針」を策定し、今年度から３年間で超過勤務時間を20%削減する目標を掲げ、教職員の働き方改革を推進しているところである。

当該指針に基づき、管理職員をはじめとする職員の意識改革、業務改善、専門スタッフの活用等実効性のある取組を推進していく必要がある。

また、文部科学省が、公立学校の教員の長時間労働を緩和するため、勤務時間に関する上限の目安（数値）をガイドラインで示す予定であり、これに沿った取組が求められる。

加えて、学校における部活動については、本年３月、スポーツ庁は「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を策定し、部活動の在り方に関して、方針の策定や抜本的改革を求めている。教員の働き方改革の観点からも、速やかに、本県における部活動の改革に向けた取組を進める必要があるとともに、部活動指導業務に係る特殊勤務手当の見直しについて検討することが求められる。

併せて、小中学校も含めた教育職場全体で、教職員の働き方改革が着実に進められるよう、市町村教育委員会に対しても引き続き強力に働きかけることが求められる。

(2) 年次休暇の取得促進

改正労基法においては、年次休暇の付与日数が10日以上労働者に対し５日について時季を指定して与えることが義務付けられている。

この規定は職員には適用されないものの、年次休暇は、職員の心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するものである。年次休暇の使用日数が０日であった職員も見受けられることから、任命権者においては、引き続き、年次休

暇の計画的な取得の勧奨や、取得しやすい職場環境の整備など年次休暇の確実な取得を促していく必要がある。

(3) 仕事と家庭等の両立支援の推進

少子・高齢化の進展や女性活躍の推進が図られる中で、介護や育児を担う職員が、性別に関係なく、仕事と家庭を両立させながら安心して働くことができる勤務環境を整備することは、公務職場においてもますます重要な課題となっている。

任命権者においては、特定事業主行動計画で定めた男性職員の育児休業等取得率等の数値目標の達成に向けて、制度の周知や職員の意識啓発に取り組んでいるところであるが未だ途半ばであり、引き続き、職員が子育てに関する諸制度を利用しやすい職場環境づくりを推進する必要がある。

また、知事及び教育委員会においては、本年6月から、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、時差通勤の対象を全庁に拡大したところである。

任命権者においては、更に、サテライトオフィスの設置をはじめとした勤務形態の多様化・弾力化を実現する制度の導入に向けて検討を進め、職員の仕事と家庭等の両立支援を推進する必要がある。

(4) ハラスメント防止対策

性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動を含むセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントといった職場におけるハラスメントは、職員の人格や尊厳を不当に傷つけ、心身の健康を害するだけではなく、職員がその能力を発揮することを妨げ、公務の円滑な遂行を阻害する重大な問題である。

しかしながら、職場におけるセクシュアル・ハラスメント等についての職員からの相談件数を見ると、近年、ハラスメントを受けたと感じる職員が増加傾向にある。

ハラスメントを起こさないためには、職員一人ひとりの意識の持ち方や心構えが極めて重要であることから、任命権者においては、職員に対する徹底

した意識啓発を継続することが必要である。

また、ハラスメントを許さない職場風土の醸成や、ハラスメントが生じた場合における適切な対応のためには、管理監督者が果たすべき役割が最も重要であることから、任命権者においては、管理監督者に対する研修等を通じて、その責務についての認識を徹底させることにより、ハラスメントのない職場環境の構築を確実に進めていくことが肝要である。

(5) メンタルヘルス対策

職員の心の健康の保持は、職員本人にとって重要であるだけでなく、職員が高い士気を持ってその能力を十分に発揮し、質の高い行政サービスを行う観点から、組織にとっても重要な課題である。

任命権者においては、メンタルヘルスに関する研修やストレスチェックを活用した取組など、様々な対策が講じられているところであるが、本委員会が実施した「職員の厚生制度に関する実態調査」によると、精神疾患による長期病気休暇等取得者数には漸増傾向が認められる。

また、職員自身のストレスへの気付きを促すストレスチェックの実施率は、昨年度、全庁で92.8%に止まっており、任命権者においては、引き続き、ストレスチェックが全ての職員において確実に実施されるよう徹底することが必要である。

その上で、任命権者においては、各職場において、管理監督者が、ストレスチェックの結果を踏まえ、職場環境の課題を解決することにより、職員のメンタルヘルス不調の未然防止を図るとともに、早期発見・早期対応、適切な職場復帰支援を行うよう、引き続き徹底を図る必要がある。

(6) 臨時・非常勤職員の任用

昨年、地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、臨時的任用職員及び特別職非常勤職員の任用要件の厳格化及び会計年度任用職員制度の創設が盛り込まれた地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）が公布された。

本県では、事務の種類や性質に応じ、臨時的任用職員及び非常勤職員など多様な任用・勤務形態を活用しており、平成32年4月の法律施行に向けて、任命権者においては、法の改正趣旨に沿って、具体的に制度を構築していく必要がある。また、本委員会においては、任命権者と協議を行いながら、関係規程の整備を行っていく。

4 定年の引上げに関する検討について

人事院は、複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であるとし、本年の給与勧告にあわせて「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。

その主な内容は、一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げること、組織活力を維持するための方策として、役職定年制や短時間勤務制を導入すること、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定すること等である。

本県においても、高齢層職員のこれまで培ってきた能力及び経験を活用していくことは不可欠であり、任命権者においては、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、職員の定年の引上げに関し、本県の実態を踏まえた人事給与制度等の検討を進めていく必要がある。

5 県民の信頼回復に向けて

本県においては、昨年度、職員による殺人、大麻所持、飲酒運転、横領など決してあってはならない不祥事が発生し、県を挙げて再発防止に取り組んできたところである。それにも関わらず、本年度、またも飲酒運転による職員の逮捕が繰り返されたほか、公務上の横領、性的非行、飲酒による暴行など不祥事が続発している。

中でも飲酒運転の撲滅に率先して取り組むべき責務を負った本県職員による飲酒運転の再発は、県政全体に対する県民の信頼を著しく失墜させたといわざるを得ない。

失われた信頼を回復するためには、職員一人ひとりが、発生した不祥事を他山の石として、改めて本県職員としての使命感と矜持を高く保持するとともに、自ら厳正な服務規律の確保や法令遵守の徹底を図ることが重要である。

任命権者においては、引き続き職員の倫理意識の確立に全力を傾注するとともに、風通しの良い職場環境づくりを更に推進するなど、本県において二度と不祥事を繰り返さないという強い決意をもって取組を継続していくことが求められる。

6 おわりに

本年は、5年連続で月例給及び特別給を共に引き上げる給与勧告を行うとともに、有為な人材の確保や働き方改革の推進、勤務環境の整備、県民の信頼回復及び定年の引上げに関する検討の必要性等について、本委員会の意見を申し述べたところである。

県は、県民が地域社会において豊かで安全・安心な生活を送ることができる福岡県の実現に向けて、地方創生をはじめ多くの困難な行政課題に取り組んでいるところであり、その取組を支えているのが、職員の一人ひとりであることはいうまでもない。職員においては、高い士気の下、県民の期待と信頼に応えるべく、常に全体の奉仕者としての強い使命感と揺るぐことのない高い倫理意識、本県職員としての矜持を持ち、引き続き県民福祉の向上に向け、それぞれの職場において一層職務に精励されることが期待される。

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、地方公務員法の情勢適応の原則や均衡の原則に則り、職員の適正な処遇を確保することは、職員の士気を高揚させるとともに、有為な人材の確保や組織活力の向上、行政運営の安定に資するものである。また、長年、職員の給与決定方式として定着しているものである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会の給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。