

職員の給与等に関する報告、勧告及び意見

平成26年10月

埼玉県人事委員会



人委第407号

平成26年10月16日

埼玉県議会議長 長 峰 宏 芳 様

埼玉県知事 上 田 清 司 様

埼玉県人事委員会

委員長 馬 橋 隆 紀

職員の給与等に関する報告、勧告及び意見について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告し、別紙第3のとおり意見を申し出ます。

また、同法第8条の規定に基づき、人事管理について別紙第4のとおり報告します。

目 次

別紙第1 職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方	1
公民給与較差に基づく給与改定	
1 職員の給与の状況	3
(1) 職員の構成	
(2) 平均給与月額	
2 民間給与等の調査	3
(1) 最近の経済情勢等	
ア 物価及び生計費	
イ 雇用情勢	
(2) 職種別民間給与実態調査の結果	
ア 調査の方法及び内容	
イ 職種別給与	
ウ 初任給与の改定状況	
エ 給与改定の状況	
3 職員給与と民間給与との比較	6
(1) 月例給	
(2) 特別給	
4 人事院の報告及び勧告における国の改定状況	7
5 本年の給与改定	8
(1) 給与改定の基本方針	
(2) 給与改定の内容	
ア 給料表	
イ 初任給与調整手当	
ウ 地域手当	
エ 期末手当・勤勉手当	
給与制度の総合的見直し	
1 基本的な考え方	10
2 見直すべき事項	10
(1) 給料表の見直し	
ア 行政職給料表	
イ 行政職給料表以外の給料表	
ウ 任期付研究員給料表及び特定任期付職員給料表	

(2) 諸手当の見直し	
ア 地域手当	
イ 単身赴任手当	
ウ 管理職員特別勤務手当	
3 実施スケジュール等	12
(1) 給料表の見直しの実施時期及び経過措置	
(2) 諸手当の見直しの実施時期	
ア 地域手当	
イ 単身赴任手当	
ウ 管理職員特別勤務手当	
(3) その他所要の措置	
再任用職員等の給与	14
給与制度の改正等	
1 勤務実績の給与への反映	15
2 職務・職責に応じた給与の推進	15
3 昇給制度について	15
4 教育職員の給与について	16
5 特殊勤務手当について	16
勧告実施の要請	17

別紙第2 勧告

公民給与較差に基づく給与改定

1 職員の給与に関する条例及び学校職員の給与に関する条例の改正	18
2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正	20
3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正	20

給与制度の総合的見直し

1 職員の給与に関する条例及び学校職員の給与に関する条例の改正	20
2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正	22
3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正	22

改定の実施時期等

1 改定の実施時期	22
2 経過措置等	22

別記

(「 公民給与較差に基づく給与改定」に係る給料表)

別記第 1	24
別記第 2	53
別記第 3	53

(「 給与制度の総合的見直し」に係る給料表)

別記第 4	54
別記第 5	81
別記第 6	81

別紙第 3 意見	82
-----------------------	----

別紙第 4 人事管理に関する報告(意見)

はじめに	83
------------	----

主な課題と具体的方向

1 能力・実績を重視した人事管理の推進	83
2 人材の確保	84
3 女性職員の活躍促進	85
4 雇用と年金の接続	86
5 勤務環境等の整備	87
(1) 職員の勤務時間等	
ア 総実勤務時間の縮減	
イ ワークライフバランスの推進	
(2) 職員の健康管理	
(3) 県民からの信頼に応える職員	

職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方

我が国の経済情勢を俯瞰すると、景気は緩やかな回復基調となっているものの、本年4月の消費税率引上げの影響等により、個人消費は足踏み傾向が続いている。しかし、雇用情勢や所得環境については改善の動きが見られ、民間企業の本年の春季賃金改定においては、ベースアップを実施した企業が昨年よりも大幅に増加するなど、賃金の引上げを図る傾向が認められた。

一方、少子高齢化の急速な進行や人口減少社会の到来など、社会構造や社会環境は大きな変化に直面している。本県でも、こうした変化により生じる課題のほか、地方創生の推進や頻発する自然災害への対応など、行政の課題は増大し、多様化している。行政に寄せられる期待は、これまで以上に大きくなっている。

個々の職員は、自ら意欲を持ってその能力の向上を図り、こうした新たな課題や困難な課題に立ち向かうことが強く求められている。

本委員会としては、県民の期待に応え、課題に的確に対処する職員の努力や成果を適切に評価し、その結果を給与に反映させることが職員の士気を高め、能力の活用につながると考える。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。また、その給与は、生計費、国や他の地方公共団体の職員及び民間企業の従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり勤務の対価として適

正な給与の確保が必要であるとされる一方で、公務においては、民間企業と異なり、市場原理による給与の決定が困難であるため、労使交渉等によってその時々
の経済、雇用情勢等を反映して決定される県内企業の従業員の給与に合わせてい
くことが最も合理的と考えられるからである。

さらに、公務員の給与は、納税者である県民の理解と納得を得られるものでな
ければならないのであって、民間準拠を基本とすることは、職員をはじめ広く県
民の理解を得られるものであると考える。

本委員会においても、こうした基本的な考え方の下、職員及び県内の民間事業
所の従業員の給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況
などを踏まえ、職員の給与について、様々な角度から検討を行った。

その結果、次のとおり報告及び勧告、意見の申出を行うものである。

公民給与較差に基づく給与改定

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「平成26年職員給与実態調査」の概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員の総数は、警察官等の増加により、本年4月1日現在、前年比55人増の58,779人となっている。職員は、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、研究職、医療職、教育職、学校栄養職及び事務職の7種10給料表並びに特定任期付職員の給料表の適用を受けている。これらの職員の学歴別人員構成比は大学卒76.0%、短大卒9.1%、高校卒14.8%、中学卒0.1%となっており、性別人員構成比は男性60.1%、女性39.9%となっている。

(参考資料第1表)

(2) 平均給与月額

本年4月の民間給与との比較を行う行政職給料表適用職員は8,130人であり、平均年齢は44.2歳、平均給与月額(給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び管理職手当等の合計額)は、398,680円となっている。

(参考資料第2表)

また、教員、警察官及び医師等を含めた職員全体の平均年齢は42.2歳、平均給与月額は、405,023円となっている。

(参考資料第3表)

2 民間給与等の調査

(1) 最近の経済情勢等

ア 物価及び生計費

本年4月のさいたま市の消費者物価指数(県統計課)は、昨年4月と

比べて3.4%上昇している。

本委員会が「家計調査」(総務省)を基礎として算定した、本年4月におけるさいたま市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ192,070円、216,690円及び241,330円となっている。また、「全国消費実態調査」(同省)を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、130,720円となっている。

(参考資料第26表・第27表)

イ 雇用情勢

「労働市場ニュース」(埼玉労働局)によると、本年4月の本県の有効求人倍率(季節調整値)及び新規求人倍率(同)は、それぞれ0.72倍(昨年0.59倍)及び1.17倍(同0.96倍)となっている。

新規求人数は2.6%増加(前月比)、月間有効求人数は2.2%増加(同)している。

(2) 職種別民間給与実態調査の結果

本委員会が実施した「平成26年職種別民間給与実態調査」の概要は次のとおりである。

ア 調査の方法及び内容

本委員会は、職員給与と民間給与とのラスパイレス方式による精密な比較を行うため、人事院及びさいたま市人事委員会と共同して、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2,122(母集団事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した473の事業所について、実地調査を行った。

この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係職種及びその他の職種としての研究員、医師等の職種の合計76職

種、15,215人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査した。

なお、本年の調査から、民間企業の組織形態の変化に対応するため、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている民間事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が、

部長と課長の間に位置付けられる従業員、課長と係長の間に位置付けられる従業員、係長と係員の間に位置付けられる従業員についても対象とし、それぞれ部次長、課長代理、主任として取り扱うこととした。

また、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。

本年の調査完了率は、各民間事業所の協力を得て、88.1%という高い水準であり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況が反映されたものとなっている。

（参考資料第10表）

イ 職種別給与

本年4月現在の職種別の初任給及び給与額等は、それぞれ参考資料第11表及び第12表のとおりとなっている。

ウ 初任給の改定状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で30.6%、高校卒で12.3%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21.0%（昨年8.7%）、高校卒で33.7%（同5.5%）となっており、昨年と比べて、それぞれ12.3ポイント、28.2ポイント増加している。

（参考資料第13表）

エ 給与改定の状況

一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は31.3%（昨年10.1%）となっており、昨年と比べて21.2ポイント増加している。

一方、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は86.8%（昨年80.5%）となっており、昨年と比べて6.3ポイント増加している。また、昇給額を昨年と比べて増額した事業所の割合は24.2%（同16.6%）となっており、昨年と比べて7.6ポイント増加している。

（参考資料第14表・第15表）

3 職員給与と民間給与との比較

本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

(1) 月例給

本委員会は、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職給料表の適用を受ける職員、民間事業所にあってはこれに相当する職種の常勤の従業員について、給与決定要素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、ラスパイレース方式により精密に比較した。

その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均1,486円（0.37%）下回っていた。

職員給与と民間給与との較差

民間給与 A	職員給与 B	較 差	
		A - B	$\frac{A - B}{B} \times 100$
400,166円	398,680円	1,486円	0.37%

（注） 民間給与、職員給与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賞与等の特別給は、所定内給与月額に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（3.95月）が民間事業所の特別給を0.17月分下回っていた。

（参考資料第22表）

職員の期末手当・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.12月	3.95月

4 人事院の報告及び勧告における国の改定状況

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等について報告し、併せて俸給表等の改定について勧告するとともに、公務員人事管理について報告を行った。

本年の給与改定は、民間の賃金引上げの動きを反映して、月例給、特別給ともに7年ぶりに引き上げる内容となった。月例給については、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置いて俸給表の水準を引き上げることとした。特別給については、期末手当・勤勉手当の支給月数を年間で0.15月分引き上げることとした。併せて俸給表の改定状況を勘案し、医師等に対する初任給調整手当を引き上げることとした。

また、平成27年度から、給与制度の総合的見直しとして、地域の民間給与水準を踏まえた俸給表の水準の平均2%引下げ（激変緩和のため3年間の経過措置）、俸給表の水準の引下げに伴う地域手当の級地区分及び支給割合等の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分を行うため、単身赴任手

当の引上げ、管理職員特別勤務手当の支給対象の拡大等を行うこととした。

(参考資料第25表)

5 本年の給与改定

職員の給与の実態並びに職員の給与を決定するための基本的要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告等の状況は、以上のとおりである。

これらを総合的に勘案した結果、職員の給与改定について以下のとおり報告する。

(1) 給与改定の基本方針

前記3のとおり、本年4月の時点で、月例給については、職員給与が民間給与を1,486円(0.37%)下回るとともに、特別給についても、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が民間の年間支給割合を下回ることが判明した。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本委員会としては、民間給与との均衡を図るため、月例給及び特別給について、引上げ改定を行うことが適当であると判断した。

月例給については、基本的な給与である給料月額及び地域手当の改定を行うこととした。

特別給については、本年の職種別民間給与実態調査の結果に基づき、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給の支給割合に見合うよう、引き上げることとした。

なお、月例給の改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるための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。

(2) 給与改定の内容

ア 給料表

民間給与との比較を行っている職員に適用される行政職給料表については、初任給を中心に若年層に重点を置いて改定を行い、中高年齢層については改定を行わないこととし、再任用職員及び再任用学校職員（以下「再任用職員等」という。）の給料月額については、この取扱いに準じて改定を行わないこととする。

また、行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行うこととする。

イ 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当については、支給月額の限度を引き上げることとする。

ウ 地域手当

地域手当については、公民較差の状況を考慮し、支給割合を0.25%分引き上げることとする。

エ 期末手当・勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、支給月数を0.15月分引き上げることとする。支給月数の引上げ分については、勤勉手当に割り振ることとする。

また、再任用職員等の勤勉手当、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同様に支給月数を引き上げることとする。

給与制度の総合的見直し

1 基本的な考え方

人事院は、平成17年に、給与の年功的上昇を抑制し、職務・職責や勤務実績を十分に反映しうる給与制度を構築するとともに、地域における公務員の給与水準を見直すための給与構造の抜本的な改革を勧告した。

これを受け、国では、平成18年度から平成22年度にかけて、国家公務員給与について俸給制度、諸手当制度全般にわたる給与構造改革を行ったところである。

本委員会においても、国の改革の趣旨及び本県の状況を踏まえ、国に準じた給与構造の見直しを勧告し、その実施が図られたところである。

また、本年、人事院は、給与制度の総合的見直しについて言及し、俸給表の水準の引下げ、地域手当の級地区分及び支給割合の見直し等を行うことを勧告した。これは、公務員給与が高いとの指摘が、民間賃金の低い地域を中心に依然として見られること、雇用と年金の接続を図るため、給与カーブの見直しが必要であることなどによるものである。

本県の職員給与は、地方公務員法第24条第3項に定める均衡の原則により、これまで基本的に国の制度に準拠してきたところである。

本委員会としては、給与制度の総合的見直しについて、本県の状況を踏まえ、国に準じて実施することが適当と判断した。

2 見直すべき事項

(1) 給料表の見直し

ア 行政職給料表

本年の改定を行った後の給料表の水準を国に準じて引き下げるとともに、所要の見直しを行う。

また、再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給

料月額の改定に準じた引下げ改定を行う。

イ 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表以外の給料表については、本年の改定を行った後、行政職給料表との均衡を基本に、引下げ改定を行うとともに、所要の見直しを行う。ただし、医療職給料表(一)については、医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行わない。

再任用職員等の給料月額については、行政職給料表との均衡を基本に、引下げ改定を行う。

ウ 任期付研究員給料表及び特定任期付職員給料表

任期付研究員給料表及び特定任期付職員給料表については、行政職給料表との均衡を基本に、引下げ改定を行う。

(2) 諸手当の見直し

ア 地域手当

地域手当については、国の支給基準の見直しを踏まえ、支給割合を引き上げる。

また、医療職給料表(一)の適用を受ける職員については、国に準じて支給割合を引き上げる。

見直し後の地域手当の支給割合については、次表に示すとおりとする。

見直し後の支給割合

職 員	支給割合
埼玉県に在勤する職員	10%
人事委員会規則で定める地域に在勤する職員	13%
医療職給料表(一)の適用を受ける職員	16%

イ 単身赴任手当

異動に伴いやむを得ず単身赴任をしている職員に対し、経済的負担の実情等を考慮して支給している単身赴任手当について、国に準じて、次のとおり改定を行う。

(ア) 単身赴任手当の基礎額を、現行の23,000円から7,000円引き上げ、30,000円とする。

(イ) 単身赴任手当の加算額については、交通距離の区分を2区分増設し、交通距離の最長の区分を現行の1,500km以上から2,500km以上とする。これに伴い、加算額の限度を現行の45,000円から25,000円引き上げ、70,000円とする。

ウ 管理職員特別勤務手当

指定管理職員が週休日等に勤務した場合に支給される管理職員特別勤務手当について、国に準じて、次の勤務についても支給するよう改定を行う。

災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、指定管理職員が週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合には、勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内の額の管理職員特別勤務手当を支給する。

3 実施スケジュール等

今回の給与制度の総合的見直しは、給料表の水準を引き下げる一方で、その引下げ分等を原資として、地域手当の支給割合の引上げ等を行うものである。

給料表の水準の引下げは、平成27年度から実施し、諸手当の見直しについては、給料表の水準の引下げに伴い設けられる経過措置の内容及び期間を考

慮して実施する。

(1) 給料表の見直しの実施時期及び経過措置

前記 2 の(1)の給料表の見直しは、平成27年 4 月 1 日から実施し、同日に新たな給料表に切り替える。ただし、給料表の見直しについては、職員の生活への影響を考慮し、新たな給料表の給料月額が平成27年 3 月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、経過措置として、その差額に相当する額の範囲内の額を給料として支給する。

なお、この経過措置は、給与制度の総合的見直しを着実に進めるため、同年 4 月 1 日から平成30年 3 月31日までの間において、段階的な緩和措置として実施する。

(2) 諸手当の見直しの実施時期

ア 地域手当

前記 2 の(2)のアの地域手当の見直しは、平成27年 4 月 1 日から実施する。ただし、同日から平成30年 3 月31日までの間の支給割合は、給料表の水準の引下げに伴う原資の状況等を踏まえ、見直し後の支給割合を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合とする。

なお、平成27年 4 月 1 日から平成28年 3 月31日までの間の支給割合は、次表に示すとおりとする。

平成27年 4 月 1 日から平成28年 3 月31日までの間の支給割合

職 員	支給割合
埼玉県の区域に在勤する職員	8 %
人事委員会規則で定める地域に在勤する職員	11%
医療職給料表(一)の適用を受ける職員	15%

イ 単身赴任手当

(ア) 前記 2 の (2) のイの (ア) の単身赴任手当の基礎額の見直しは、平成 27 年 4 月 1 日から実施する。ただし、同日から平成 30 年 3 月 31 日までの間における単身赴任手当の基礎額は、30,000 円を超えない範囲内で人事委員会規則で定める額とする。

なお、平成 27 年 4 月 1 日から適用する基礎額は、26,000 円とする。

(イ) 前記 2 の (2) のイの (イ) の単身赴任手当の加算額の見直しは、平成 27 年 4 月 1 日から実施する。ただし、同日から平成 30 年 3 月 31 日までの間における単身赴任手当の加算額は、(ア) のとおり基礎額を段階的に引き上げることとの関係を考慮して、70,000 円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて人事委員会規則で定める額とする。

ウ 管理職員特別勤務手当

前記 2 の (2) のウの管理職員特別勤務手当の見直しは、平成 27 年 4 月 1 日から実施する。

(3) その他所要の措置

(1) 及び (2) のほか、本年の勧告の実施に伴い、所要の措置を講ずる。

再任用職員等の給与

異動等に伴い単身赴任となった再任用職員等に対し、国に準じて、単身赴任手当を支給することとする。

また、定年退職前から引き続き支給要件を満たしている職員及び再任用される際に支給要件を満たすこととなった職員に対しても、再任用による採用を異動とみなして手当を支給する。

なお、再任用職員等に対する単身赴任手当の措置は、平成 27 年 4 月 1 日から

実施する。

給与制度の改正等

1 勤務実績の給与への反映

適切な評価に基づき勤務実績を給与に反映させていくことは、個々の職員が高い士気を確保しつつ、公務能率を増進していくために必要である。

これまで、知事部局等の特定幹部職員などを対象に、昇給及び勤勉手当への評価結果の反映等の取組が進められてきたところである。

今後、平成28年度に施行が予定される地方公務員法の改正趣旨を踏まえ、評価結果の給与への反映について検討する必要がある。

なお、検討に当たっては、評価結果の給与への反映を全ての職員に拡大するなど、適切な運用を図っていくことが求められる。

2 職務・職責に応じた給与の推進

職員の給与は、職務の複雑・困難及び責任の度合いに基づき決定されるものである。これまでも給与構造の見直しなど、職務と職務の級との対応関係については、適宜見直しを実施してきたところである。

引き続き、本県の組織の実態や国及び他の都道府県の状況等を考慮した上で、その対応関係がより明確なものとなるように整理し、制度の適切な運用に努めていくことが求められる。

なお、実施に当たっては、地方公務員法の施行時期を踏まえて速やかに対応する必要がある。

3 昇給制度について

人事院は、給与構造改革における俸給表の水準の引下げに伴う経過措置が廃止（平成26年3月末）された後も、50歳台後半層の官民の給与差がなお相

当程度残ることが想定されるとし、世代間の給与配分の適正化を図る観点から、平成24年に昇給・昇格制度の改正について勧告及び報告を行った。

その後、国においては、昇給・昇格制度の改正が行われたところである。

本県においては、平成24年3月末に経過措置を廃止し、平成26年4月に昇格制度の見直しを行ったところである。

一方、他の都道府県においては、給与構造の見直しに伴う経過措置の廃止とともに昇給・昇格制度の見直しが進められており、本県においても、引き続き、昇給制度の見直しを進めることが適当である。

4 教育職員の給与について

現在、諸手当を含めた教育職員の給与については、中央教育審議会の答申において、教員給与にメリハリを付けるという方向性が示され、その実施が図られているところである。

本県においては、教育職員の給与について、国の方針に沿って適宜見直しを行ってきている。本年は、メリハリある教育職員の給与制度の実現を図る観点から、教員特殊業務手当等について見直しを行うことが適当である。

なお、具体的な見直しの内容や実施時期については、本県の実情を踏まえる必要がある。

5 特殊勤務手当について

近年、我が国の周辺海域において、近隣諸国の海洋進出が活発化している。これに伴い、警察職員が海上保安庁の巡視船に乗り組み、遠隔地の離島の周辺海域において水上警戒業務に従事している。国や他の都道府県においては、こうした業務についての特殊性を認め、特殊勤務手当を措置しているところであり、本県においても、同様の措置を行うことが適当である。

なお、特殊勤務手当は、勤務の特殊性に応じて支給されるべきものであり、

適宜業務内容の特殊性の評価を行い、県民の納得性の観点も踏まえ、引き続き見直しを行っていく必要がある。

勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本年の勧告は、民間給与との較差を解消するための月例給の引上げ、特別給の引上げ等に加えて、給与制度の総合的見直しを行う内容となった。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している職員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、県行政の公正かつ能率的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。併せて、別紙第3の意見について、必要な措置をとられるよう要請する。