

報 告

本委員会は、職員の給与等について講ずべき措置を検討するため、例年どおり、職員の給与の実態及び民間事業の従事者の給与、生計費その他職員の給与を決定する諸条件等について調査研究を行ってきたが、その概要は、次のとおりである。

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した平成29年職員給与等実態調査（以下「職員給与等実態調査」という。）によると、本年4月における職員（県費負担の市町立学校職員（以下「県費負担職員」という。）を含み、技能労務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の数は14,473人であり、従事する職務の種類に応じ8種類の給料表の適用を受けており、その平均給与月額は379,954円（平均年齢41.7歳）となっている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行う行政職給料表の適用を受ける職員（以下「行政職の職員」という。）の数は3,556人であり、その平均給与月額は353,445円（平均年齢40.8歳）となる。

2 民間給与の調査

(1) 民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所577のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した150の事業所について平成29年職種別民間給与実態調査（以下「民間給与実態調査」という。）を実施し、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として実際に支払われた給与月額等を調査した（調査完了率 88.6%）。

また、各民間企業における給与改定の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

(2) 調査の実施結果等

民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で40.9%（昨年33.0%）、高校卒で25.9%（同25.9%）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昨年に比べ減少し、大学卒で36.5%（同44.4%）、高校卒で27.2%（同52.1%）となっている。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で63.5%（同55.6%）、高校卒で72.8%（同47.9%）といずれも昨年と比べ増加している（参考資料2第6表）。

イ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で37.8%（昨年39.2%）、課長級で27.8%（同33.0%）となっている。一方、ベースダウンを実施した事業所は、一般の従業員（係員）、課長級ともに、昨年同様なかった（参考資料2第7表）。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）については、96.8%（昨年91.9%）、課長級で84.9%（同85.4%）となっている。定期昇給の額が昨年と比べ増額となっている事業所の割合は、一般の従業員（係員）については、23.3%（同19.3%）、課長級で19.6%（同17.5%）といずれも昨年と比べ増加している（参考資料2第8表）。

3 職員の給与と民間給与の比較

(1) 給与の較差

本委員会は、職員給与等実態調査及び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の職員、民間事業所の従事者にあつてはこれに相当する職種の者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較（ラスパイレス方式）した。

その結果、民間給与が職員の給与を1人当たり平均0.22%（795円）上回っていることが明らかになった（第1表）。

第1表 職員の給与と民間給与の較差

区 分		較 差
民 間 給 与	職 員 の 給 与	
357,876円	357,081円	0.22%（795円）

(注) 1 民間従事者・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 民間従事者と比較し得た職員数は、行政職の職員3,556人のうち、3,445人（平均年齢41.2歳）である。

(2) 特別給

本委員会は、民間給与実態調査により民間の特別給の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給の年間支給割合を合わせることを基本に勧告を行っている。

民間給与実態調査の結果、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する4.40月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給割合（4.30月分）を上回っている（第2表）。

第2表 民間における特別給の支給状況

項	目	年間支給割合
特別給の支給割合	下半期	2.23月分
	上半期	2.17月分
	計	4.40月分

(注) 「下半期」とは平成28年8月から平成29年1月まで、「上半期」とは同年2月から7月までの期間をいう。

4 物価及び生計費

本年4月の金沢市における消費者物価指数（総務省）は、前年同月比で、0.9%増となっている。

また、本委員会が家計調査（総務省）を基に算定した本年4月の金沢市における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211,830円、234,660円及び257,500円である。

5 国家公務員の給与等

人事院は、8月8日に国家公務員の給与等について報告し、併せて給与勧告を行ったが、その概要は次のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.15%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率87.8%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

- 民間給与との較差 631円 0.15% [行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳]
[俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分(注) 56円]
(注) 俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.42月(公務の支給月数 4.30月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
29年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
30年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

・月例給：平成29年4月1日 ・ボーナス：法律の公布日

III 給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、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の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や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
 - * 55歳を超える職員(行政職給料表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

公務員人事管理に関する報告の骨子

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに对应していくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力が大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

(3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

む す び

職員給与等実態調査及び民間給与実態調査の結果並びに人事院の給与勧告等を総合的に検討したところ、本委員会は、地方公務員法に定める給与等決定の原則に従い、職員の給与等について次のとおり改定及び検討する必要があると認める。

1 職員の給与改定等

(1) 基本的な考え方

前記のとおり、本年4月時点で、民間給与が職員の給与を0.22%（795円）上回っていることが判明した。

給与勧告については、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安として対応すべきものである。

こうしたことを総合的に判断し、本年においては、昨年同様、現行の給料表と比較し、人事院勧告による国家公務員の俸給表が上回る部分について、給料表の水準を引き上げることが適切であると判断した。さらに、民間の給与水準との均衡を考慮し、昨年勧告を行った扶養手当の見直しのうち、平成30年4月に予定している子に係る手当額の引上げを本年4月に一部前倒しして実施することが適切と判断した。

また、特別給（期末手当・勤勉手当）についても、人事院勧告及び民間の支給割合等を考慮し、支給割合を引き上げることが適切であると判断した。

(2) 本年の給与改定

ア 給料表

行政職給料表の給料月額について、現行の給料表と比較し、人事院勧告による国家公務員の俸給表の額が上回る号給の額を、国家公務員に準ずる水準まで引き上げる必要がある。

行政職給料表以外の給料月額についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定を行う必要がある。

イ 諸手当

(7) 扶養手当

子に係る扶養手当の手当額（職員に配偶者がいない場合の1人に係る手当の月額を除く。）について、700円引き上げ、8,700円とする必要がある。

(i) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

獣医師に対する初任給調整手当についても、医師及び歯科医師に準じて所要の改定を行う必要がある。

ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当の支給割合については、人事院勧告及び民間における支給割合を考慮し、現行の年間支給割合4.30月分を0.1月分引き上げ、4.40月分とする必要がある。支給割合の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、平成30年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する必要がある。

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同様に支給割合を引き上げる必要がある。

2 今後の検討課題

(1) 人材の確保及び人材育成

若年人口の減少や民間企業における高い採用意欲等を背景に、本県の有効求人倍率が高水準で推移する中、意欲のある優秀な人材の確保に向けて、本委員会においては、これまで以上に広く県職員として働くことの魅力をPRするため、県内外の大学等への訪問はもとより、U・Iターン希望者を対象とした三大都市圏での就職セミナーの開催に加え、昨年度初めて、保護者を対象とした説明会を実施するなど、その取組を拡大してきたところである。今後とも、多様化・高度化する行政課題に、積極果敢に取り組む優秀な人材を確保できるよう、任命権者と連携・協力し、工夫を凝らしながら職員募集に取り組んでいくことが必要である。

また、多様化・高度化する県民ニーズを政策・施策として結実させるためには、職員の政策形成能力の向上が必要不可欠なことから、人材育成を計画的かつ継続的に行っていくことが非常に重要である。本県においては、「石川県人材育成ビジョン」を策定し、視野拡大を図るための研修やキャリア形成に資する研修等を実施することで、職員の主体的な能力開発を促すとともに、人事評価制度の実施等を通じて、職員の意欲と能力を高める人事管理の推進が図られている。任命権者においては、引き続き、人材育成の視点に立った人事管理を推進し、職員の能力や業績を適正に評価しながら、適切な指導や研修により、職員の能力開発をサポートしていくことが必要である。

女性職員の活躍については、近年、職員採用試験（大学卒程度）における女性合格者の割合が4割を超える状況にある中で、任命権者においては、昨年策定した特定事業主行動計画（女性活躍推進プラン）に基づき、女性職員の育成や登用、仕事と子育ての両立支援などについての積極的な取組を推進してきたところである。その結果、本年度の管理職に占める女性職員の割合が過去最高となっており、引き続き、意欲と能力のある女性職員がその個性と能力を十分に発揮して活躍するための環境整備に努めていく必要がある。

(2) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

本県においては、近年、育児や介護の事情を有する職員が安心して働き続けることので

きる環境を整備するため、育児休業や介護休暇等に係る制度について、累次の改正を行ってきたところである。

任命権者においては、次世代育成対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、子育て支援ハンドブックの作成や、男性職員の積極的な参加を促すための育児休業・育児参加休暇等取得計画など、各種の取組を推進してきたところである。

さらに、本年1月には、知事、副知事、部局長、教育長及び警察本部長が、職員の仕事と子育てや介護などの生活との両立を支援しながら、組織としての成果も出しつつ、自らも仕事と生活の充実に取り組む「イクボス」（仕事と生活の調和推進リーダー）となることを宣言し、管理職員を対象にイクボスの必要性や仕事と生活の両立について理解を深めるためのイクボス研修を実施するなど、一層のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるところであり、引き続き、職員が両立支援制度を一層活用することができるよう、制度の普及・啓発を図っていくことが必要である。

また、フレックスタイム制やテレワークなど多様で柔軟な働き方の導入については、人事管理や公務運営に係る課題を整理しつつ、国や他の都道府県の動向も踏まえ、引き続き検討していく必要がある。

(3) メンタルヘルス対策の推進等

職員が職務の遂行にあたって最大の能力を発揮するには、心身ともに健康であることが重要であるが、心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は、依然、病気休職者全体の半数を超えており、メンタルヘルス対策は極めて重要な課題である。

任命権者においては、これまでもメンタルヘルスに関する研修や、臨床心理士によるカウンセリング、精神科医等による相談の実施などに取り組んでいるほか、昨年度から実施しているストレスチェック制度においては、所属ごとの集団分析を行い、管理職員に対し、集団分析結果の説明会や職場環境改善のための研修会が行なわれているところである。今後も同制度を活用し、職場ごとの課題の把握やその改善が円滑に行われるよう取組を進めていく必要がある。

ハラスメント防止対策については、これまでも任命権者において、研修を通じた意識啓発、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止に関する指針の制定、相談窓口の設置などの取組を実施しているところであるが、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクシュアル・ハラスメントにあたることを明確にするため、昨年度、指針の改正が行われたところである。さらに、育児・介護休業法等の改正を踏まえ、任命権者において、新たに「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」の制定や相談窓口が設置されたところであり、今後も、ハラスメント防止のため、引き続きこれらの制度の周知を図っていくことが必要である。

なお、各職場においては、これらの課題について、話し合いによる自主的な解決を図るため、労働安全衛生法による衛生委員会なども活用し、職場環境の改善に向けた取組を積極的に進めることも重要である。

(4) 長時間労働の是正等

国においては、民間企業の長時間労働の是正について、本年3月に決定された「働き方改革実行計画」（働き方改革実現会議決定）に基づき、時間外労働の上限規制を始めとする労働制度の抜本改革が行われようとしており、本県においても、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立に加え、魅力ある公務職場の実現のため、長時間労働の是正は重要な課題である。

任命権者においては、全庁一斉の時間外勤務縮減強化月間の設定や所属又はグループごとの時間外勤務縮減強化ウィークの設定などの従来からの取組に加え、本年度から新たに、毎月最終金曜日を全庁一斉定時退庁日に設定するとともに、県民育児の日にイクボスによる庁内巡回を行っているところであり、今後も時間外勤務縮減の取組を着実に実行していくことが重要である。管理職員においては、時間外勤務縮減のため、部下職員の業務管理、進行管理等のマネジメントを適正に行うとともに、時間外勤務の多い職員には特に健康保持への配慮を行うことが必要である。

また、学校現場については、本年8月に、中央教育審議会が文部科学省に対し、適切な手段による勤務時間の把握、部活動休養日・学校閉庁日の設定等が盛り込まれた「学校における働き方改革に係る緊急提言」を行ったところである。教育委員会においては、本年度実施している教職員勤務時間調査によって、教職員の多忙化の実態が明らかとなり、これを受けて、教職員の勤務時間の縮減に向けた業務改善等の具体的な取組を進めるため、「教職員多忙化改善推進協議会」を設置したところである。今後、教職員の多忙化改善に向けた取組方針をとりまとめることとしており、学校現場の実情を踏まえつつ、実効性のある取組を行っていくことが必要である。

年次有給休暇については、昨年の平均取得日数は増加しているところであるが、引き続き、計画的な休暇取得が可能となるよう、管理職員が率先して、業務の効率的な執行に取り組むことが必要である。

なお、時間外勤務手当等に係る1時間当たりの給与額の算出方法については、現在、国家公務員の取扱いに準じているところであるが、他の都道府県の状況等を踏まえ、見直しについて検討する必要がある。

(5) 高齢期の雇用問題

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う国家公務員の雇用と年金の接続については、昨年4月からの年金支給開始年齢の62歳への引上げに当たり、引き続き再任用により対応することとされている。

また、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2017」において「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。」とされ、関係府省の局長級を構成員とする「公務員の定年の引上げに関する検討会」が設置されたところである。

本年の人事院勧告においても、高齢層職員の能力及び経験を最大限活用する観点から、定年を引き上げることが適当とし、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて

必要な検討を鋭意進める旨報告したところであり、本県においても、再任用により雇用と年金の確実な接続を図りつつ、引き続き国の動向等を注視していく必要がある。

(6) 臨時・非常勤職員の任用等

本年5月、地方公務員の臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保に向けて、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が公布され、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行うとともに、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図ることとされている。改正法の施行に当たって、任命権者は任用、服務その他の人事行政に関する制度及び給与に関する制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、人事管理の計画的推進その他の必要な準備を行うものとされており、本県においても、改正法の趣旨を踏まえ、平成32年4月1日の施行に向け、適切に対応していく必要がある。

(7) 教員給与の見直し

教員給与については、第2期教育振興基本計画（平成25年6月14日閣議決定）において、「真に頑張っている教員を支援することにより、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、教員の給料や諸手当等の在り方を見直し、それぞれの職務に応じてメリハリある教員給与体系の確立に向けて検討する」こととされている。

これを受けて、文部科学省においては、義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法を見直し、休養日の設定など部活動運営の適正化に向けた取組を前提として、教員特殊業務手当を引き上げる方針が示されている。

本県においても、こうした方針等を踏まえつつ、他の都道府県の動向に留意し、見直しを検討する必要がある。

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき行っている。

本年の勧告は、民間給与が職員給与を上回っていることから、公民の給与較差を解消するため、現行の給料表と比較し、人事院勧告による国家公務員の俸給表が上回る部分について、給料表の水準を引き上げるとともに、諸手当の改定を行うことを内容とするものである。

なお、給料表の水準については、公務としての近似性・類似性の面から、地域の国家公務員の給与水準との均衡に配慮しながら、毎年、そのあり方について検討すべきものである。

地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき勧告を行うことは、長期的視点から見ると、職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を確保し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。