

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、沖縄県職員の給与に関する条例、沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例及び沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与、民間の給与、人事院の給与報告並びにその他職員の給与決定等に関する諸条件について調査検討を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

1 職員の給与等

(1) 職員の状況

本委員会は、本年4月現在における職員の給与等の実態を把握するため、「平成25年職員給与等実態調査」を行った。

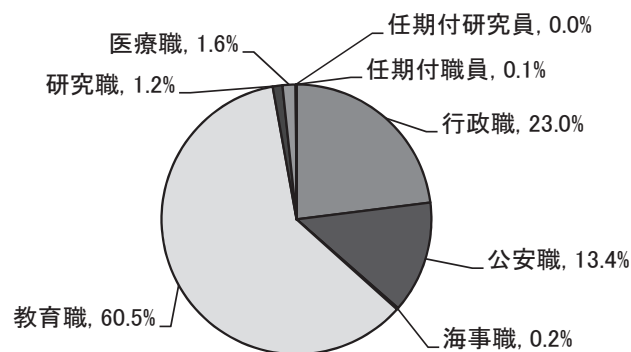
その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は19,154人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員について8種11給料表が適用されている。

第1表 職員の状況

(単位：人)

区分	行政職	公安職	海事職	教育職	研究職	医療職	任期付研究員	任期付職員	計
職員数	4,406	2,570	42	11,594	224	302	4	12	19,154
職員の例	一般行政職員	警察官	船員	小中高の教員	農林水産工業関係研究員	医師看護師等	招へい型任期付研究員	一般行政職員	
給料表	行政職給料表	公安職給料表	海事職給料表	教育職給料表(1)(2)(3)	研究職給料表	医療職給料表(1)(2)(3)	第1号任期付研究員給料表	行政職給料表	

<職員の職別割合>



職員の平均像は、平均年齢41.5歳、平均経験年数18.9年、平均扶養親族数1.2人である。このうち、各給料表の基準となっている行政職給料表の適用者の平均像は、平均年齢40.5歳、平均経験年数17.8年、平均扶養親族数1.1人となっている。

また、職員全体及び行政職給料表の適用者の男女別・学歴別構成は、第2表に示すとおりである。

第2表 職員の男女別・学歴別構成

(単位：人、()内は%)

区 分	男 性	女 性	合 計
職員全体	10,736 (56.1)	8,418 (43.9)	19,154 (100.0)
行政職	2,820 (64.0)	1,586 (36.0)	4,406 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	14,850 (77.5)	2,310 (12.1)	1,987 (10.4)	7 (0.0)	19,154 (100.0)
行政職	3,217 (73.0)	634 (14.4)	553 (12.6)	2 (0.0)	4,406 (100.0)

(2) 職員の給与

本年4月における職員全体の平均給与月額、第3表に示すとおり、381,461円となっている。また、行政職給料表の適用者の平均給与月額は343,632円である。

なお、本年7月から平成26年3月まで、職員の給与については、「特別職に属する常勤の職員及び一般職に属する職員の給与の臨時特例に関する条例」(平成25年沖縄県条例第55号。以下「特例条例」という。)により[※]減額措置が実施されていることから、当該措置が本年4月1日に実施されたと仮定して試算した給与についても参考までに調査した。

※減額措置の内容

- ・給料月額、給料の調整額及び教職調整額

主事、主任	: 4.6%
主査、班長、課長	: 7.6%
統括監、部長	: 9.6%
- ・管理職手当：10%

第3表 職員の平均給与月額

(単位：円)

区 分		職 員 全 体	行 政 職
平 均 給 与 月 額		381,461 (361,919)	343,632 (321,554)
内 訳	給 料	348,880	313,609
	扶 養 手 当	10,415	9,954
	そ の 他	22,166	20,070

(注) 1 ()内は4月時点で特例条例による減額措置が実施されたと仮定した場合の参考値である。

2 内訳は、四捨五入の関係で必ずしも給与月額計とは一致しない。

(参考資料1 職員給与関係 参照)

2 民間の給与等

(1) 民間給与等の調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との比較・検討を行うため、人事院と共同して、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を対象として、層化無作為抽出法によって160事業所を抽出のうえ、「平成25年職種別民間給与実態調査」を行った。

調査では、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実地に詳細に調査した。また、本年も引き続き、給与改定の状況や雇用調整の実施状況等について調査を行った。

(2) 調査の結果

本年の職種別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 給与改定の状況等

(給与改定の状況)

第4表に示すとおり民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップ慣行のない事業所の割合が77.0%（昨年67.7%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は11.4%（同16.3%）となっている。なお、ベースアップを中止した事業所の割合は10.5%（同16.0%）となっている。

また、第5表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は57.7%（昨年78.8%）となっている。一方で、定期昇給を停止した事業所の割合は0.7%（同3.6%）、定期昇給制度のない事業所の割合は41.6%（同17.6%）となっている。

第4表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目			
	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップ慣行なし
一般従業員（係員）	11.4	10.5	1.0	77.0
管理職（課長級）	12.4	10.1	1.1	76.4

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	定期昇給制度あり	定期昇給実施				定期昇給停止	定期昇給制度なし
		定期昇給実施					
		増額	減額	変化なし			
一般従業員（係員）	58.4	57.7	16.3	4.3	37.1	0.7	41.6
管理職（課長級）	58.9	58.1	17.5	3.8	36.8	0.8	41.1

(注) 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。

(初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所は、第6表に示すとおり、大学卒で25.6%（昨年32.6%）、高校卒で8.0%（同8.9%）となっており、そのうち大学卒で91.1%（同84.5%）、高校卒で86.3%（同93.9%）の事業所で、初任給は据置きとなっている。

第6表 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学 歴	採用あり	初 任 給 の 改 定 状 況			採用なし
		増 額	据 置 き	減 額	
大 学 卒	25.6	(8.9)	(91.1)	(0.0)	74.4
高 校 卒	8.0	(13.7)	(86.3)	(0.0)	92.0

(注) 1 事務員と技術者を対象としたものである。

2 () 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

(雇用調整の実施状況)

第7表に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況を見ると、平成25年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は14.7%となっており、昨年(25.8%)より減少している。その措置内容を見ると、採用の停止・抑制(5.9%)、部門の整理閉鎖・部門間の配転(4.2%)の順となっている。

第7表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	5.9
転 籍	1.7
希望退職者の募集	1.3
正社員 の 解 雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	4.2
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.1
残 業 の 規 制	3.8
一時帰休・休業	0.0
ワークシェアリング	0.0
賃 金 カ ッ ト	1.1
計	14.7

- (注) 1 平成25年1月以降の実施状況である。
2 項目については、複数回答である。

イ 諸手当の支給状況

(家族手当の支給状況)

家族手当の支給状況は、第8表に示すとおり、扶養家族の構成別の手当の平均支給月額、配偶者について11,671円、配偶者と子1人について15,906円、配偶者と子2人について19,632円となっている。

第8表 民間における家族手当の支給状況

(単位：円)

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	11,671
配 偶 者 と 子 1 人	15,906
配 偶 者 と 子 2 人	19,632

- (注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

(住宅手当の支給状況)

住宅手当の支給状況は、第9表に示すとおり、手当を支給している事業所は40.0%となっている。

第9表 民間における住宅手当の支給状況 (単位：%)

支給の有無	事業所割合
支給	40.0
非支給	60.0

(特別給の支給状況)

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、第10表に示すとおり、所定内給与月額 of 3.94月分となっている。

第10表 民間における特別給の支給状況

項	目	事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	307,216 円
	上半期 (A ₂)	310,177 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	616,217 円
	上半期 (B ₂)	599,610 円
特別給の支給割合	下半期 $\frac{B_1}{A_1}$	2.01 月分
	上半期 $\frac{B_2}{A_2}$	1.93 月分
年間の平均		3.94 月分

(注) 下半期とは平成24年8月から平成25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。

(参考資料2 民間給与関係 参照)

3 職員給与と民間給与との比較

前記の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表の適用者、民間においてはこれに相当する職種の者について、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、その較差を算出したところ、第11表上段に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均146円(0.04%)上回っていた。

なお、特例条例による減額措置が4月時点で実施されたと仮定した場合の職員給与(参考値)と民間給与を比較すると、第11表下段に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均22,067円(6.83%)下回っている。

第11表 公民給与の較差

民間従業員給与 (A)	職員の給与 (B)		公民給与の較差 (A)-(B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
	4月分	345,212円	△146円 (△0.04%)
345,066円	減額措置後(参考値)	322,999円	22,067円 (6.83%)

- (注) 1 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 公民給与の較差は、ラスパイレ方式により算定したものである。
 3 職員給与欄と公民給与の較差欄の下段は、平成25年4月時点で同条例による減額措置が実施されたと仮定した場合の額・較差である。

職員給与と民間給与を比較する際の役職の対応関係は次表のとおりである。

公民比較における役職の対応関係

職務の級	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	支店長、工場長、部長、部次長		
8級	課長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
7級			
6級	課長代理	課長	課長
5級			
4級	係長	課長代理	課長代理
3級			
2級	主任	主任	主任
1級	係員	係員	係員

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、第12表に示すとおり、昨年4月に比べ那覇市で0.3%、沖縄県で0.3%、全国で0.7%いずれも下落している。

第12表 消費者物価指数

区 分	平成25年4月	平成24年4月	対前年同月比 (%)
那 覇 市	99.7	100.0	△ 0.3
沖 縄 県	100.5	100.8	△ 0.3
全 国	99.7	100.4	△ 0.7

(注) 平成22年=100とした指数である。

(2) 標準生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎として算定した本年4月における那覇市の世帯人員別標準生計費は、第13表に示すとおりとなっている。

第13表 那覇市における世帯人員別標準生計費 (平成25年4月分)

1 人	2 人	3 人	4 人	5 人
145,430円	184,080円	198,110円	212,120円	226,140円

(参考資料3 標準生計費及び労働経済指標 参照)

5 人事院報告等の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等に関する報告及び国家公務員制度改革等に関する報告を行った。また、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。その概要は次のとおりである。

(1) 給与に関する報告

ア 給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が講じられていることに鑑み、昨年と同様、当該措置による減額前の較差を算出し、あわせて減額後の較差も算出した。

本年の勧告の前提となる官民比較について、給与減額支給措置が東日本大震災という未曾有の国難に対処するためのものであり、本年度末までの臨時特例であることを踏まえ、給与法に定められた減額前の給与額に基づき行うこととした。

官民比較の結果、月例給については、公務が民間をわずかに下回っていたが、その較差(0.02%)は極めて小さいこと、特別給については、民間事業所の支給割合と均衡していることから、月例給及び特別給について、改定を行わないこととした。

イ 給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激な変化を続け、一層の取組を進めるべき課題が生じていることから、給与制度を総合的に見直していくこととし、「職種別民間給与実態調査」における民間の組織形態の変化への対応、地域間・世代間の給与配分のあり方、職務や勤務実績に応じた給与について、給与減額支給措置終了後に実施できるよう、所要の準備を進めることとした。

ウ 年金支給開始年齢の段階的な引き上げに伴う雇用と年金の接続については、本年3月の閣議決定を踏まえ、当面は、現行の再任用を活用した確実な接続を図るとともに、支給開始年齢が62歳に引き上げられ

る平成28年度までには、段階的な定年の引上げを含め再検討がなされる必要があるとした。

また、再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、「平成26年職種別民間給与実態調査」において再雇用者の実態を把握した上で、検討を進めることとした。

エ 適正な給与の確保について、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降、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要請した。

(2) 国家公務員制度改革等に関する報告

ア 国家公務員制度改革について、政府は、今秋の国会に関連法案を提出するとともに、平成26年春に内閣人事局の設置を目指しているところ、人事院は、公務員制度が行政の基盤となる制度であることから、改革に当たっては、広く関係者の合意に基づく必要があるとし、制度改革についての基本認識の中で、今後の検討に当たっての留意点や論点を示した。

イ 人事行政上の諸課題への取組として、人事評価の適切な実施・活用等による、能力・実績に基づいた人事管理の推進、平成27年度以降の採用試験について、総合職試験への外部英語試験の導入及び民間の就職活動時期の見直しを踏まえた試験日程の検討、女性国家公務員採用・登用の拡大と両立支援などについて報告した。

(3) 配偶者帯同休業に関する意見の申出

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度の導入に関し、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定について意見の申出を行った。

人事院の給与報告及び国家公務員制度改革等に関する報告並びに一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出の骨子については、別紙のとおりである。

む す び

職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上述べてきたとおりである。

本委員会としては、これらの諸条件を総合的に勘案したところ、職員の給与等については、次のとおり措置する必要があると考える。

1 給与改定について

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき、職員給与及び民間給与の実態調査の結果、並びに国及び他の都道府県の給与の状況を総合的に勘案し、社会一般の情勢に適応するよう次のとおり取り扱う必要があると判断した。

(1) 給料表

給料表については、職員給与が民間給与をわずかに上回っているものの較差が極めて小さいこと、また、国及び他の都道府県の給与水準との均衡等を考慮し、改定を行わないことが適切である。

(2) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、民間の年間支給割合が職員の年間支給月数とおおむね均衡していることから、改定を行わないことが適切である。

(3) 昇給制度

ア 55歳超職員の昇給の見直し

昨年、人事院は、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、55歳を超える職員（行政職俸給表（二）及び医療職俸給表（一）にあつては、57歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸の昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制することを勧告した。

その後、給与法の一部改正に伴い、平成26年1月1日から実施されることとなった。

本県の昇給制度については、これまでも国の制度を基本に、国に準じて改正を行ってきたところであり、国の制度及び他の都道府県との均衡を図る観点から、55歳を超える職員（医療職給料表(1)にあつては、57歳を超える職員）の昇給制度を見直すものとする。

イ 勤務実績の給与への反映

勤務成績を昇給へ反映させる人事評価に関して、課長級以上は実施しているものの、班長級以下は評価結果が昇給に反映されていない状況にある。

班長級以下の昇給については、任命権者において、勤務成績が適切に反映されるよう、引き続き取り組んでいく必要がある。

(4) その他の課題

ア 特地勤務手当

特地勤務手当について、国は、昭和48年以降、4回にわたり特地官署の級別区分の見直しを行っており、直近では、平成22年4月に見直しを行ったところである。

本県においては、長期間、特地公署の級別区分の全体的な見直しが行われておらず、現在の生活環境等の実態に合致しない状況となっていることから、本県の特地公署の指定基準に基づき、見直しを行う必要がある。

イ 時間外勤務手当

時間外勤務手当等に係る勤務1時間当たりの給与額の計算方法については、他の都道府県との均衡を考慮し、見直しについて検討する必要がある。

ウ 船員等の給与のあり方

海事職給料表を適用している乗組員については、他の都道府県の状況等を踏まえ、その適用範囲の見直しを検討する必要がある。

また、海事職給料表の構造、職務の級の格付け等について検証を

行い、引き続き、船員等の給与のあり方を検討していく必要がある。

(5) 改定の実施時期

1の(3)のア及び(4)のアについては、平成26年4月1日から実施することとする。

2 職務給の原則の徹底

地方公務員法第24条第1項は、「職員の給与は、その職務と責任に相応するものでなければならない。」として、「職務給の原則」が規定されている。

平成18年度の給与構造改革における職務の級の切替えの際、任命権者において、級別標準職務表に適合しない上位の級へ格付けした実態がある。

これは、いわゆる「わたり」が経過的に残っているものであり、職員の給与水準や退職手当の調整額の算定等に影響を及ぼしている。

したがって、「職務給の原則」に基づき、早急に是正する必要がある。

3 給与制度の総合的見直し

本年の人事院報告においては、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図るため、民間の組織形態の変化への対応、地域間や世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与等、給与減額支給措置の終了後、給与制度の総合的見直しを実施することができるよう準備を進めることとしている。

本県においても、今後、国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

4 公務運営に関する課題について

(1) 勤務環境の整備

ア 年間総実勤務時間の短縮

年間総実勤務時間の短縮は、職員の心身の健康保持、公務能率の向上及びワーク・ライフ・バランスを図るうえで重要な課題である。

各任命権者においては、様々な取組により一人当たりの年間総実勤務時間の短縮に努め、一定の改善が図られてきたところであるが、一部では長時間の時間外勤務が常態化している状況が見受けられることから、業務配分に応じた適正な要員配置を行うとともに、引き続き、業務の効率化、定時退庁の奨励等の取組及び年次有給休暇等を取得しやすい職場環境づくりを推進する必要がある。

一部任命権者において既に運用されている勤務管理システムは、職員の勤務状況を把握する有効な手段であり、システムの活用と分析により、更なる時間外勤務縮減と職員の健康管理に向けて取り組む必要がある。

勤務管理システムについては、その有用性から、任命権者間においても活用できるよう検討する必要がある。

イ 男性職員の育児休業取得促進等

男性職員の育児休業等の取得を促進するため、各任命権者においては制度の周知を図る等の取組がなされており、取得率の増加も見られるが、引き続き「特定事業主行動計画」に掲げる目標の実現に向けて取り組む必要がある。

また、職員が安心して産前産後休暇及び育児休業を取得できるよう、代替職員の採用配置等に努める必要がある。

ウ 配偶者帯同休業制度

本年の人事院報告においては、両立支援の具体策として、公務において活躍することが期待される職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者帯同休業制度の導入に関して立法措置を行うよう意見の申出を行った。

本県においても、今後、国の動向及び他の都道府県の取扱いについて注視していく必要がある。

エ 心身の健康管理

職員の心身の健康管理については、健康の保持・増進の観点はもとより、公務遂行能率の維持向上という観点からも重要な課題である。

特に、心の健康の問題については、任命権者において様々な取組がなされているが、休職者は依然として多く、その対策が課題である。

各任命権者においては、こころの健康づくり対策として、メンタルヘルスケアを推進するための教育研修や情報提供、職場の人間関係を含む職場環境等の把握と改善、メンタルヘルス不調に対する早期の気づきと対応、復職支援等に取り組んできたところであるが、引き続き、相談しやすい職場環境づくりやメンタルヘルス不調に対する適切な対応等に組織的かつ計画的に取り組んでいく必要がある。

心の健康の問題により休職した職員の円滑な職場復帰を図るため、復職試行制度や勤務軽減措置の充実を図るとともに、再発防止に努める必要がある。

パワー・ハラスメントについては、職員の人格や尊厳を侵害する行為であり、職員の勤務意欲の低下や職場環境の悪化等の要因となることから、各任命権者においては、引き続き、発生防止や相談体制の充実に取り組むとともに、良好な職場環境の整備に努める必要がある。

(2) 人事評価制度の整備

本県（知事部局等）では、平成20年度から管理者層を対象として人事評価が行われ、平成25年度からは班長級以下の全職員について本格的に実施されたところである。

人事評価の目的は、職員の人材育成及び組織の活性化であり、各職員の勤務実績等を的確に把握し、その結果を反映した人事管理の推進に努める必要がある。

評価制度を公正かつ円滑に機能させるためには、各任命権者においては、評価者研修の充実等により評価能力の向上を図るとともに、評価者と被評価者等との相談、指導、助言等を通じた日常的なコミュニケーションを促すことにより、評価制度の趣旨、目的が十分に共有されるよう努める必要がある。

また、評価制度未実施の任命権者においては、制度の趣旨を踏まえ、

実施に向け取り組む必要がある。

(3) 多様な人材の確保及び育成

複雑、高度化する県民の行政に対するニーズに迅速かつ的確に対応していくため、個々の職員の資質・能力の向上が求められている。

各任命権者においては、人材育成基本方針に基づき、職員の自己啓発を促すとともに、職場研修、派遣研修などを通じて、なお一層、多様な人材の育成に努めていくことが重要である。

さらに、女性職員の計画的、積極的な登用に引き続き努めるとともに、職域拡大等による育成に取り組む必要がある。

また、職員は、公共の利益のために勤務するものであり、一人一人が県民全体の奉仕者としての自覚の下、高い倫理観や使命感を保持し続けることが肝要である。各任命権者においては、管理者による注意喚起、各種研修の充実等により、法令遵守、綱紀の保持に万全を期し、県民の信頼の確保に努めていくことが重要である。

なお、各任命権者が求める有為な人材の確保については、採用試験における試験区分の新設や試験実施方法の見直し等により対応してきたところであり、引き続き、必要とする職に応じて、任期付職員採用等も含め、採用方法について検討を行うものとする。

(4) 雇用と年金の接続

人事院は、本年3月の閣議決定において、雇用と年金の接続を図るための当面の措置として、定年延長ではなく希望者を再任用するものとされたことについて、やむを得ないとし、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには段階的な定年の引上げを含め再検討が必要と報告した。

本県においても、各任命権者において、雇用と年金の接続に係る諸課題の検討がなされているところであるが、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、国の取扱いの趣旨を踏まえ、定年退職する職員の希望、意欲、能力、適性等に応じ、その能力、専門的知識及び経験をいかせる職務への配置に努める必要がある。さら

に今後は、管理職を含め、再任用希望者の増加も見込まれるため、雇用と年金の確実な接続の観点から、その能力と経験の有効活用についても併せて検討を進める必要がある。

また、これらの検討にあたっては、県民福祉の向上や行政サービスの拡充に繋がるよう留意するとともに、国の動向、他の都道府県の取組等を注視しながら、組織活力の維持方策、給与のあり方等の諸課題を検討していく必要がある。

5 勧告実施の要請について

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、適正な職員の給与水準を確保するとともに、人材の確保や組織活力の向上、労使関係の安定などを通じて、行政の効率的かつ安定的な運営に寄与するものである。

近年、行政需要が増大かつ複雑化する中、職員においては、様々な分野で日々職務に精励しており、給与をはじめとする勤務条件は、そのような職員の努力や実績に的確に報いていく必要がある。

職員におかれては、一人一人が県民全体の奉仕者としての責務を自覚するとともに、法令を遵守し、県民の公務に寄せる期待と信頼に応えるべく、使命感と誇りを持って一層職務に精励されることを要望する。

議会及び知事におかれては、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。

また、本年7月から平成26年3月までの間として、特例条例に基づく給与減額措置が実施されている。当該措置は、国からの要請や地方交付税の減額等に伴い臨時特例的に実施されているものであるが、職員の生活に少なからず影響を与えているものとする。

職員の給与は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則により決定されるべきものであり、給与減額措置が終了する平成26年4月以降については、本委員会の勧告に基づく適正な水準が確保されるよう要望する。