

報 告

本年 3 月下旬以降、新型コロナウイルス感染症の感染が急速に拡大し、我が国経済に甚大な影響をもたらした。人事院においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、民間給与の実態を精確に把握するために行っている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、例年よりも時期を遅らせた上で、特別給等に関する調査については、実地によらない方法で先行して実施し、実地が基本となる月例給に関する調査については、感染予防対策を徹底した上で実施した。

本委員会においても、職員の給与等について講ずべき措置を検討するため、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令和 2 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 14,229 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 378,742 円（平均年齢 41.1 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 3,555 人であり、その平均給与月額は 356,636 円（平均年齢 41.0 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 567 のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 157 の事業所について本年の民間給与実態調査を実施した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給（昨年 8 月から本年 7 月までの支給実績）や給与改定の実施状況等に関する調査については、6 月 29 日から 7 月 31 日まで先行して実施した（調査完了率 87.0%）。

他方、実地調査が基本となる月例給（本年 4 月分として実際に支払われた給与月額等）に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8 月 17 日から 9 月 30 日までの期間で実施した（調査完了率 89.5%）。

(2) 調査の実施結果等

民間給与と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40.5%（昨年37.4%）、高校卒で15.8%（同20.0%）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大学卒で31.2%（同47.5%）と減少し、高校卒で49.1%（同40.2%）と増加している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で68.8%（同52.5%）と増加し、高校卒で50.9%（同59.8%）と減少している（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38.6%（昨年45.5%）、課長級で29.9%（同36.6%）といずれも昨年と比べ減少している。また、ベースダウンを実施した事業所は昨年はなかったが、本年は一般の従業員（係員）で1.9%、課長級で1.2%となっている（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93.8%（昨年93.1%）と増加し、課長級で77.3%（同86.9%）と減少している（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0.02%（72円）下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	
362,213円	362,285円	△0.02%（△72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3,555人のうち、3,385人（平均年齢41.7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 4.43 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 $(4.50$ 月分)を下回っている(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	2.28月分
	上半期	2.15月分
	計	4.43月分

(注) 「下半期」とは令和元年8月から令和2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、 0.4% 減となっている。

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 $139,800$ 円、 $160,490$ 円及び $181,150$ 円である。

5 国家公務員の給与等

人事院は、10月7日に国家公務員の給与等について報告し、併せて特別給の改定を勧告したが、その概要は次のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

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

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

〈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 4.46月（公務の支給月数 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和2年度 期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳 [対前年 △2,255円、△0.2歳]

公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

人事院は、10月28日に国家公務員の月例給について報告したが、その概要は次のとおりである。

報告の骨子

○ 今回の報告のポイント

月例給の改定なし

民間給与との較差（ $\Delta 0.04\%$ ）が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査（完了率80.2%）

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 $\Delta 164$ 円 $\Delta 0.04\%$

〔行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〕

2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

（参考）ボーナスの改定（令和2年10月7日勧告）

民間の支給割合（4.46月）との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

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0.02%（72円）下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。

本委員会としては、本県の公民較差が、改定を見送った国と同様に極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わないことが適切であると判断した。

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

(2) 本年の給与改定

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4.50月分を0.05月分引き下げ、4.45月分とする必要がある。支給割合の引下げ分は、本年度については、12月期の期末手当から差し引くこととし、令和3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支給割合を定める必要がある。

また、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下げることが必要である。

2 今後の検討課題

(1) 新型コロナウイルス感染症に係る取組

本年の県職員採用試験については、新たに職員採用ポータルサイトを構築するなど、インターネットを活用した職員募集活動を強化したところである。また、試験会場においては、マスクの着用やいわゆる3密の回避など、十分な感染症対策を行いつつ、円滑な実施に努めている。

任命権者においては、国の緊急事態宣言以降、時差出勤制度の拡大による勤務時間帯の

分散や、出勤日の振替による週休日を含めた勤務日の分散、在宅勤務の促進による出勤者の削減等に取り組むとともに、本年4月、職員の特殊勤務手当に関する条例を改正し、新型コロナウイルス感染症に係る防疫等の作業に従事する医療機関や保健所等の職員の勤務実態等を踏まえた特殊勤務手当を支給することとした。

また、現場の最前線で勤務する保健師と臨床検査技師については、来春の新規採用に向けた募集に加え、即戦力となる職務経験者を緊急募集し、年度途中に採用するなど、体制の強化に取り組んでいる。

今後とも、新型コロナウイルス感染症の感染状況を注視しつつ、任命権者との緊密な連携を図りながら、有為な人材の確保・育成や勤務環境の整備に向けて、その責務を適切に果たしていく。

(2) 人材の確保及び育成

少子高齢化を背景にますます多様化する県民ニーズに的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、多様な有為の人材の確保及び育成に取り組んでいくことが非常に重要である。

本年度の県職員採用試験（大学卒程度）の申込者数については、新型コロナウイルス感染症により民間企業の採用活動が停滞して学生の公務員志向が高まったことが影響し、4年ぶりに増加に転じたものの、合格倍率は、新型コロナウイルス感染症対策で保健師の採用予定者数が増加したことなどにより、現行の試験制度となった平成3年度以降で最低であった。

本委員会としては、任命権者の協力のもと、県職員に興味がある学生等に若手職員が県庁の仕事内容ややりがいをPRするナビゲータ制度の導入に向けた検討を進めているところであり、前記のインターネットを活用した職員募集活動とともに、有為な人材の確保に積極的に取り組んでいく。

国が取り組んでいる就職氷河期世代の支援については、昨年12月、国から就職氷河期世代の中途採用の積極的な推進を図るよう要請されたことを踏まえ、本年度から就職氷河期世代を対象とした県職員採用試験を実施している。

人材の育成については、任命権者において、「石川県人材育成ビジョン」に基づき、職員のキャリア形成を支援する研修等を実施するとともに、人事評価制度を活用した職員の意欲と能力の向上を図っている。本年度は、働き方改革等の環境の変化を踏まえ、本ビジョンを見直すこととしており、行政を取り巻く環境が複雑・高度化する中で、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう、実効性ある取組を検討する必要がある。

女性職員の活躍については、任命権者において、特定事業主行動計画（女性活躍推進プラン）に基づき、女性の職域拡大、キャリア形成や育児を支援する研修等の実施、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用等に取り組み、本年4月における管理職に占める女性職員の割合が過去最高となったところである。本年度は、現計画の最終年度であることから、これまでの取組の効果検証を適切に行い、女性職員がより一層活躍できる職場環境の整備に向けた取組を検討する必要がある。

本年4月に施行さ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に伴い、本県においても、一般職の非常勤職員である会計年度任用職員制度を導入し、任用の適正を確保するための措置が講じられたところである。任命権者においては、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営という原則のもと、引き続き常勤職員との役割分担を考慮した適正な職員配置に努める必要がある。

(3) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、意欲的に公務に取り組むためには、育児や介護等を行う職員が安心して働き続けることのできる職場環境の整備が重要である。

任命権者においては、特定事業主行動計画（仕事と育児の両立プラン）に基づき、年次有給休暇の取得促進や男性職員の育児参加促進等に取り組み、知事部局においては、昨年の年次有給休暇の平均取得日数が増加するとともに、昨年度の男性職員の育児休業取得率が初めて1割を超えるなど、一定の成果を上げている。管理職員においても、男性職員の意識改革は女性活躍の推進の観点からも重要であることを十分に理解した上で、男性職員が育児休業を取得することへの不安や抵抗感の軽減に努めるなど、育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに積極的に取り組む必要がある。

本県においては、本年3月に策定した「行政経営プログラム2020」に基づき、多様で柔軟な働き方を推進するため、フレックスタイム制やテレワークの導入に向けた検討を行うとしたところである。本年度は、職員の私用端末から庁内の業務システムを利用できるモバイルワークシステムを試行的に導入し、その実用性について検証を進めているところであり、育児や介護等で時間的制約がある職員を含むすべての職員が能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む必要がある。

不妊治療と仕事の両立については、本年の人事院勧告において、人事院としては、引き続き民間の状況を注視しつつ、不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組の検討を進めていく旨報告したところであり、今後も国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

(4) 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、依然として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重要な課題である。

昨年4月に施行された働き方改革関連法により、管理監督者を含む全ての労働者の労働時間の状況把握が義務化されるとともに、産業医の権限や長時間労働者に対する面接指導が強化されたところである。

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カウンセリング等を実施するとともに、ストレスチェックの集団分析を活用した職場環境の改善に取り組んでいるところである。今後とも、産業医との連携を緊密にしながら、ストレスチェックの集団分析の更なる利活用や長時間勤務職員に対する面接指導の強化等、能動的で実効性ある取

組を進める必要がある。

職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等の様々なハラスメントは、個人の尊厳や人格を傷つけ、職員の能力の発揮を妨げるとともに職場環境にも支障をもたらす許されない行為であり、ハラスメント対策は極めて重要な課題である。

本年6月に一部施行された改正労働施策総合推進法により、パワー・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置が義務化されるとともに、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策が強化されたところである。また、人事院においては、パワー・ハラスメントの防止等の措置を講じるための人事院規則を制定するとともに、パワー・ハラスメントを行った場合の処分を規定するため、「懲戒処分の指針」を改正したところである。

任命権者においては、これまでも各種ハラスメントの防止に関する指針を制定し、相談窓口の設置や研修を通じた意識啓発等に取り組んでいるところである。本年6月には、改正法等の趣旨を踏まえ、「パワー・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」等を改正し、職員向けパンフレットにより周知したところであり、引き続き快適な職場環境の整備に取り組む必要がある。

人事委員会には、職員からの苦情処理や職員の救済について、苦情相談や行政措置要求といった公平審査制度が整備されており、本委員会としては、本年4月、ハラスメントに関する職員の迅速な救済という観点から、苦情相談窓口の活用について改めて周知したところであり、引き続き人事委員会としての役割を適切に果たしていく。

(5) 長時間労働の是正

長時間労働は、職員の心身の健康を損なうおそれがあるのみならず、仕事と生活の両立や人材確保等にも影響を及ぼすものであり、長時間労働の是正は喫緊の課題である。

本委員会においては、昨年4月、働き方改革関連法による罰則付きの時間外労働の上限規制等が導入されたことや、これを受けて行われた人事院規則の改正等を踏まえ、本委員会規則を改正した。時間外勤務命令を行うことができる上限については、原則、1年について360時間、他律的業務の比重が高い部署においては720時間等と設定するとともに、大規模災害への対処等の重要な業務に従事させるために上限を超えて時間外勤務を命じた場合は、その要因の整理、分析及び検証を行うとしたところである。本委員会としては、職員の勤務条件に関する調査や指導の実施等、引き続き労働基準監督機関としての職権を適切に行使していく。

任命権者においては、これまでも定時退庁日や時間外勤務縮減強化月間・強化ウィークの設定、県民育児の日におけるイクボス庁内巡回の実施、職員のパソコン画面に定時退庁を促すメッセージの表示といった取組を実施するとともに、前記の「行政経営プログラム2020」に基づき、行政のスマート化を推進するため、本年度からは、AIを活用した議事録作成の自動化等、AIやRPA（ロボティクス・プロセス・オートメーション）等の先進技術の積極活用を図ることとしたところである。管理職員においても、職員の業務の進捗状況を的確に把握し、時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、必要に応じて事務配分や職員配置を見直すなど、職員の勤務時間の適正な把握及び管理に努める必要がある。

学校現場については、教育委員会において、平成30年3月、本年度末までに時間外勤務時間が月80時間を超える教職員ゼロを目指す「教職員の多忙化改善に向けた取組方針」を策定し、定時退校日やリフレッシュウィーク中の学校閉庁日、県内で統一した部活動休養日の設定、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員の配置、ICTを活用した業務の効率化、業務改善取組事例集の配布といった取組を積極的に実施してきたところである。教育委員会が実施している教職員の勤務時間調査によると、小学校、中学校及び全日制高等学校の教職員の時間外勤務時間の月平均が2年連続で減少するなど、これらの取組は一定の成果を上げている。さらに、本年3月には本取組方針を改定し、これまでの取組の拡大や深化に取り組んでいるところである。

昨年12月に改正された公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法に基づき、本年1月、国において、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が告示されたところである。教育委員会においては、本取組方針に基づく取組の効果や課題の検証を適切に行いながら、教職員の時間外勤務時間の縮減に向けた取組を着実に進めていく必要がある。

(6) 高齢期の雇用問題

本年の人事院勧告において、人事院は、平成30年8月に行った定年を段階的に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踏まえ、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請したところである。

本県においても、高齢層職員の能力及び経験を最大限活用する観点から、再任用により雇用と年金の確実な接続を図りつつ、定年の引上げについて、引き続き国や他の都道府県の動向を踏まえ、検討していく必要がある。

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、本県の公民較差が、改定を見送った国と同様に極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わないこととするものである。

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。