

報 告

地方公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、地方公務員法第14条において、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。また、同法第24条において、給与は、職務と責任に応ずるものでなければならないとされ、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され、給与以外の勤務条件は、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されている。

人事委員会の報告及び勧告は、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事委員会が中立性、専門性を有する第三者機関の立場から行うことにより、前記の地方公務員法に定める諸原則に基づく適正な勤務条件を確保する機能を有するものである。職員に対して適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定を図り、効率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

本委員会は、報告及び勧告が果たす役割や職員の勤務条件を取り巻く諸情勢を認識する中で、地域の民間賃金の適切な反映をはじめとする適正な給与制度・水準の確立や適切な勤務環境の確保に取り組んできており、本年においても職員給与の実態、給与決定の基礎となる諸事情及びその他の勤務条件等について調査研究を行ってきた。

その結果は、次のとおりである。

I 職員の給与に関する報告

1 職員給与の実態等

(1) 職員給与の状況

本委員会が令和6年4月1日現在で実施した、職員の給与等に関する条例（以下「給与条例」という。）及び一般職の任期付研究員及び任期付職員の採用等に関する条例に定める給料表の適用を受ける職員（ただし、再任用された職員及び臨時的任用職員等を除く。）を対象とする職員給与実態調査によると、職員は、昨年比べて116人少ない21,014人であって、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、医療職、研究職及び特定任期付職員の6種9給料表の適用を受けている。

これらのうち給与条例に定める行政職給料表の適用を受ける職員から本年度の新規学卒の採用者等を除いた公民給与の較差算定対象職員（以下「較差

算定対象職員」という。)は4,325人で、その平均年齢は40.0歳、平均経験年数は17.8年、学歴別構成比は大学卒76.6%、短大卒6.5%、高校卒16.8%、中学卒0.1%、男女別構成比は男性57.9%、女性42.1%であり、その給料(給料の調整額を含む。以下同じ。)及び主な手当の平均月額(実支給額)は、給料314,548円、扶養手当6,591円、地域手当26,191円となっている。(「説明資料」第1表参照)

また、教員、警察官、看護師等を含めた職員全体の平均年齢は39.2歳、平均経験年数は16.9年、学歴別構成比は大学卒78.2%、短大卒6.3%、高校卒15.5%、中学卒0.0%、男女別構成比は男性61.9%、女性38.1%であり、給料(教職調整額を含む。)及び主な手当の平均月額は、給料341,664円、扶養手当9,112円、地域手当24,104円となっている。(「説明資料」第2表から第12表まで参照)

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与等を検討する資料を得るため、人事院及び京都市人事委員会等と共同して職種別民間給与実態調査を実施した。

この調査は、人事院が行う国家公務員の給与を検討する資料を得るための調査を兼ねており、府内に所在する企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である1,000の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した224の事業所を対象に調査を実施し、公務と類似すると認められる76職種の職務に従事する者に本年4月分として支払われた給与や民間事業所における過去1年間に支払われた賞与等の調査を行うとともに、各企業における給与改定の状況等についても調査を行った。

なお、物価高を踏まえ、いわゆるインフレ手当について、毎月支給されている場合は月例給として、一時金として支給されている場合は特別給として把握した。

本年の調査完了率は85.7%と、例年と同様に非常に高い割合となっており、その調査結果は広く民間事業所の状況を反映したものとなっている。

本委員会では、この調査のほか、今後とも、機会あるごとに幅広く情報収集・意見聴取に努め、人事・給与制度に関する調査研究を一層深めていくこととする。

イ 調査の実施結果

民間事業所における給与改定等の状況について調査した結果は、次のと

おりである。

採用及び初任給の状況は、新規学卒者の採用（事務員・技術者）を行った事業所の割合は大学卒で39.6%（昨年41.2%）、高校卒で11.8%（同12.5%）となっている。そのうち、初任給が増額となっている事業所は、大学卒で51.5%（同65.8%）、高校卒で67.5%（同88.2%）となっており、据置きとなっている事業所は、大学卒で48.5%（同34.2%）、高校卒で32.5%（同11.8%）となっている。また、初任給の平均額は、大学卒で244,339円（同228,563円）、高校卒で193,579円（同176,360円）となっている。（「説明資料」第14表及び第15表参照）

給与改定の状況は、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54.8%（同49.4%）、ベースアップを中止した事業所の割合は3.8%（同2.8%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっている。（「説明資料」第16表参照）

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給制度のある事業所のうち、昇給を実施した事業所の割合は、100%（同98.5%）となっており、このうち昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は28.0%（同27.6%）、変化なしとしている事業所の割合は66.2%（同65.0%）、減額となっている事業所の割合は5.9%（同5.9%）となっている。（「説明資料」第17表参照）

(3) 給与改定の基本的考え方と給与改定に関する本年の諸情勢

職員の給与は、地方公務員法第24条に根本基準が定められており、改定に当たっては、職員給与の水準を民間給与の水準と均衡させることを基本としてきた。これは、職員についても勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、その時々々の経済・雇用情勢等が反映された民間給与の水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

本年においても、次のア及びイに掲げる方法により比較を行い、職員給与に民間給与の水準を適正に反映させ、広く府民の理解が得られるものとしていく。

ア 月例給

月例給については、単純な平均値によるのではなく、職員にあっては較差算定対象職員、民間企業従業員にあってはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢及び学歴を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、職員の人員数

ウェイトを用いたラスパイレース方式により精密に比較を行っている。

本年4月分の月例給について、給与条例に定める本来の給与に基づく公民較差を算出したところ、第1表に示すとおり、職員給与が民間給与を11,942円・3.25%下回っていた。

なお、本府においては、現在、管理職員の給料月額のカット措置が行われており、この措置による減額後の職員給与は、民間給与を12,770円・3.49%下回っていた。

第1表 職員給与と民間給与との月例給の比較

| | 民間給与 ① | 職員給与 ② | 較差 | |
|-------|-----------|-----------|---------|---------|
| | | | ①-②=③ | ③/②×100 |
| 給与減額前 | 379,182円 | 367,240円 | 11,942円 | 3.25% |
| 給与減額後 | | 366,412円 | 12,770円 | 3.49% |

- (注) 1 「給与減額後」は、管理職員等の給与の特例に関する条例による管理職員に対する給料月額のカット措置により、実際に支払われた職員給与である。
 2 管理職員の給料月額のカット措置の影響分は、828円(0.23%)である。
 3 職員給与、民間給与ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。
 4 比較給与種目は、次のとおりである。

| 民間給与 | 職員給与 |
|---------------------------------------|--|
| きまって支給する給与(注1)から時間外手当(注2)及び通勤手当を除いたもの | 給料の月額(給料の調整額を含む。)、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤手当及び特勤手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当、管理職手当、初任給調整手当 |

- (注1) 基本給、家族手当、地域手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月ごとに支給される給与をいう。
 (注2) 超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。
 5 公民較差の算定は、役職段階、年齢及び学歴を同じくする者同士を比較するラスパイレース方式による。

$$\text{給与較差} = \frac{\sum P_1 Q_0}{\sum P_0 Q_0}$$

P₁…民間企業従業員の平均給与月額
 P₀…職員の平均給与月額
 Q₀…職員数

ラスパイレース方式
 民間企業従業員を役職段階・年齢・学歴に応じて区分した上で、それぞれの区分ごとの給与(平均額)をそれぞれ同等と認められる職員に支給した場合の給与総額を職員の実際の給与総額で除したものの。
 なお、民間企業従業員の本年4月分の平均給与月額については、「説明資料」第18表参照のこと。

イ 特別給

職員の特別給(期末・勤勉手当)については、民間の特別給(賞与等)

の過去1年間の支給実績を精確に把握して支給割合（月数）を算出し、これと職員の特別給の年間支給月数とが均衡するよう0.05月単位で改定を行ってきている。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、第2表のとおり、年間で所定内給与月額 4.58 月分に相当しており、職員の特別給の年間支給月数（ 4.50 月分）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。

第2表 民間における特別給の支給状況

| | | |
|------------------|--------------------------------------|-------------------|
| 平均所定内給与月額 (円) | 下半期(A ₁) | 384,504 |
| | 上半期(A ₂) | 398,570 |
| 特別給の支給額 (円) | 下半期(B ₁) | 873,740 |
| | 上半期(B ₂) | 919,371 |
| 特別給の支給割合 (月分) | 下半期(B ₁ /A ₁) | 2.27 ₂ |
| | 上半期(B ₂ /A ₂) | 2.30 ₇ |
| | 計 | 4.58 |

(注) 1 「所定内給与月額」とは、月ごとに支給されるすべての給与から超過勤務手当、夜勤手当、休日手当及び宿日直手当等勤務実績に対して支払われる手当を除いたものをいう。

2 「下半期」とは令和5年8月から令和6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。

備考 職員の場合、現行の期末・勤勉手当の年間支給月数は 4.50 月分である。

ウ 物価及び生計費

物価は令和3年度後半以降、継続的に上昇傾向にあり、本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国では 2.5% 上昇し、京都市では 2.6% 上昇となっている。

家計調査（同省）を基礎に人事院が行う計算方法により算定した本年4月における京都市の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 $178,410$ 円、 $207,920$ 円及び $237,440$ 円となっている。また、全国家計構造調査（同省）及び全国単身世帯収支実態調査（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、 $146,050$ 円となっている。（「説明資料」第25表参照）

エ 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告等（本年分）

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与や人事管理等について報告及び勧告を行った。

これによれば、本年4月分として支給された月例給について国家公務員給与と民間給与を比較したところ、国家公務員給与が民間給与を11,183円（2.76%）下回っており、初任給をはじめ若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定し、行政職俸給表（一）の場合、平均3.0%引き上げることとしている。

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に見合うよう、支給月数を0.10月分引き上げることとし、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分することとしている。

また、医師等の初任給調整手当の引上げ改定を行うこととしている。

さらに今回、人事院は後に述べるとおり、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）として、俸給及び地域手当、通勤手当等の見直しについて報告及び勧告を行っている。（「説明資料」参考（令和6年人事院勧告・報告の概要）参照）

なお、小・中学校、高等学校等の教員に適用される教育職給料表に関しては、これまでどおり、改定を行う際のモデルとなる給料表が、本委員会も参画する全国人事委員会連合会において、本年の人事院勧告を踏まえて作成の上、示されている。

2 職員給与の改定等

(1) 本年の公民の給与較差に基づく職員給与の改定

ア 月例給

本府においては、管理職員の給料月額のカット措置が行われている。この措置は、本委員会の勧告に基づく給与改定とは異なる臨時・特例的なものであることから、公民の給与較差に基づく職員給与の改定に当たっては、地域の国家公務員の給与水準を考慮するとともに、給与条例に定める本来の職員給与の水準と民間給与の水準との均衡を図ることを基本に対応することが適切である。

本年4月分の給与条例に定める本来の職員給与と民間給与を比較した結果、前記1の(3)のアのとおり職員の給与が民間給与を11,942円・3.25%下回っており、民間給与との均衡を図るとともに国家公務員に対して執られる措置との均衡を踏まえ、本府においても人事院勧告で示された俸給表等

の構造及び改定内容を基本として次のとおり改定措置を講じる必要がある。

- (ア) 各給料表について、すべての職員を対象に引き上げる改定を行うこととし、特に人材確保の観点から、若年層を中心に、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定を行う。これにより職員給与は、給料表の改定により平均11,078円、給料の月額を算定基礎としている地域手当等の諸手当により平均863円の増額となる。
- (イ) この改定は、本年4月時点の比較に基づいて、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ものとする。

イ 特別給

期末・勤勉手当については、府内の民間事業所の特別給の支給割合との均衡を図るため、次のとおり改定措置を講じる必要がある。

- (ア) 支給月数を0.10月分引き上げ、4.60月分とし、支給月数の引上げ分は、府内の民間事業所の支給状況等を踏まえ、人事院勧告に準じて期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、それぞれ6月期及び12月期で均等になるよう配分する。
- (イ) 指定職給料表適用職員及び定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び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、(ア)との均衡を踏まえ支給月数の引上げを行う。
- (ウ) これらの改定は、本年6月に遡及して実施する。

ウ その他の手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定を行い、本年4月に遡及して実施することとする。

(2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

ア 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告等（給与制度のアップデート関係分）

人事院は、令和4年の「職員の給与に関する報告」において、能率的で活力があり、一人ひとりが躍動できる公務組織の実現に向けた取組を進める中で、給与制度についても社会や公務の変化に対応したアップデートを図ることが必要であると言及し、令和5年の「公務員人事管理に関する報告」において、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を示した。

そして、本年の「職員の給与に関する報告」において、「多様で有為な人

材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」、「Well-beingの実現に向けた環境整備」という現在の公務員人事管理をめぐる重点課題に対応するため、給与制度のアップデートとして、時代の要請に即した給与制度への抜本的な転換を図るとし、具体的な措置内容として、若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定、職務や職責をより重視した俸給体系等の整備、能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定、地域における民間給与水準の反映、採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応、その他環境の変化への対応の6つの観点から、給与制度を整備するとしたところである。

なお、この給与制度の整備に係る具体的な措置のうち初任給等若年層の給与水準の引上げについては、人材確保の困難性を踏まえ、令和6年4月に遡及して先行実施するものとし、その他の見直しについては令和7年4月1日から実施することとされている。

一方、地方公務員については令和5年10月に総務省において「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」が設置され、その給与分科会において地方公務員の給与のあり方について検討がなされている。令和6年4月に中間論点整理がなされ、10月に地方公務員を取り巻く環境や令和6年人事院勧告・報告の内容を踏まえ、地方公務員の給与における対応の方向性が報告書として取りまとめられたところである。

イ 基本的な考え方

本委員会は、昨年の報告において、国家公務員の給与制度の変更は職員の給与制度にも影響を及ぼすことから、人事院の検討状況を注視し、任命権者とも連携して、それぞれの事項の本府への具体的な影響を見定めながら、本府の実情等を十分に踏まえて、給与制度をはじめとする勤務条件の整備を図る必要があるとしたところである。

本府においては、これまでから、地方公務員法に定める給与決定の原則に則り、府の実情等や府内民間事業所の水準等を考慮しつつも、国家公務員の給与制度に基づき構築することを基本としてきたこと、また、国の給与制度のアップデートにおいて課題とされた人材確保をはじめとする諸課題については、本府においても国と同様の状況にあること等を考慮すると、本府においても社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に取り組むことが適当である。

ウ 各制度別の具体的措置内容

(7) 給料表構造

人事院は、国家公務員の俸給表について、初任給・若年層の俸給水準の大幅な引上げや係長級から本府省課長補佐級までの俸給月額を最低水準の引上げ等の措置内容を示すとともに、本府省課室長級の俸給表について、職務と職責をより重視した俸給体系とするため、上下の隣接する級間での俸給月額の重なりを解消する等の措置内容を示した。

これらの見直しについて、府の状況を考えた場合、国が見直しの理由とした、採用市場における給与面での競争力を向上させるため、初任給や若年層の給与水準を引き上げる必要があることや、民間人材等を採用する際の処遇を確保する必要があるといった状況は、府においても国と共通しているものと認められる。また、本府省課室長級の俸給の見直しについては、国では行政職俸給表(一)の8級から10級までに関わるものであるが、府の行政職給料表の8級から10級までを見た場合、具体的な職制について違いはあるものの、いずれも組織において上位のマネジメントを行う管理職員の層であり、職務や職責を重視すべき職であることは共通していることから、府においても見直しの前提となる状況は国と共通しているものと認められる。

さらに、これまで、府の給料表については基本的に国の俸給表の構造に準拠してきたことを踏まえると、いずれの職務の級についても、国の俸給表及び俸給制度に準拠して見直すことが適当である。

(イ) 地域手当

人事院は、地域手当について、最新の民間賃金の状況の反映と併せて、地域をまたぐ異動を円滑に行う観点も踏まえ、級地区分及び支給割合を7級地区分(3%から20%)から5級地区分(4%から20%)に再編するとともに、級地区分の設定単位を広域化し、都道府県を基本としつつ、都道府県庁所在地等については個別に設定するとの措置内容を示した。人事院の基準によれば、本府は全域が4級地(8%)とされたところである。

また、人事院勧告を受け、総務省の前記検討会が示した報告書においては、地方公務員の地域手当は、支給地域を都道府県単位とすることを基本としつつも、地域の実態を踏まえ、地方公共団体が独自に支給割合を設定することも考えられるとし、この場合は、各地方公共団体において、地域の民間給与の適切な反映を目的とする地域手当の趣旨に則った支給割合とすること、特に基本となる支給割合を上回る支給割合とする場合には、住民に対する情報公開及び説明責任を徹底することが必要で

あるとされた。

本府においては、平成18年度の地域手当制度の導入以来、国の基準をそのまま府に適用したのでは、府内の地域ごとの諸情勢を反映した基準を設定することが困難であり、また、府職員は府内全市町村に勤務し、府内全域での異動を伴うという国とは異なる人事管理上の観点を踏まえ、国に先んじて支給地域の区分を広域化し、独自の地域手当を設定してきたところである。

具体的には、支給地域については、地域の連続性・一体性・地域の民間賃金水準や通勤状況のほか、物価・生計費等の生活関連諸状況、他府県の措置状況、手当の改定経過等を総合的に考慮して設定することとし、また、支給割合については、国基準を府の職員に適用した場合の平均支給割合を上回らない範囲で設定することとし、現行では、府内を9.4%から3.2%の4区分としている。

本委員会としては、国とは異なる人事管理の状況や地域手当をめぐる独自の対応経過を踏まえれば、直ちに国に準拠して見直しを行うのではなく、最新の府内の民間賃金などの諸情勢や、国の見直しを受けた近隣府県及び府内市町村の地域手当の見直しの状況等を勘案しつつ、本府における地域手当のあり方について、検討を進めていくことが必要であると考える。

一方、人事院がもう一点の見直し事項として示した、地域手当の異動保障期間の延長については、広域的な異動の円滑化に資するとの趣旨や効果は本府とも共通することから、国の見直しに準じ、現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長し、3年目の支給割合は異動前の60%とすることが適当である。

(ウ) 扶養手当

人事院は、扶養手当について、政府全体として配偶者の働き方に中立となるよう、税制や社会保障制度の見直しに向けた取組が進められているもとの、配偶者に手当を支給する民間の事業所の割合が減少していること、これらの事業所のうち、見直しを予定又は検討中あるいは税制及び社会保障制度の見直しの動向等によっては見直すことを検討とする民間の事業所が4分の1を超えていること、公務においても配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合が減少していることといった扶養手当をめぐる社会と公務の変化等を踏まえ、令和7年4月1日から段階的に、配偶者に係る扶養手当を廃止するとともに、子に係る手当額を引き上げるよう勧告した。

本府においても、人事院勧告で示された扶養手当をめぐる状況の変化等はほぼ同様の傾向であることから、地方公務員法の給与決定の原則に則り、給与制度は国家公務員の給与制度に準拠するという基本的な考え方に基づいて、国における扶養手当の見直しに準じ、扶養手当の見直しを行うことが適当である。

(エ) 通勤手当及び単身赴任手当

人事院は、通勤手当について、民間の事業所の約6割が、在来線の運賃及び新幹線（在来線の特急を含む。）の特別料金をともに全額支給又は最高支給額を通勤手当の非課税限度額（月150,000円）以上としていることを踏まえ、長距離の通勤をする職員の経済的負担を軽減するため、通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げ、この支給限度額の範囲内で、異動に伴い新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても全額を支給するよう勧告した。また、人材確保や人事配置の円滑化を図る観点から、異動に伴う場合だけでなく、採用時から新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給を可能とすることや、新幹線等の利用により通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める支給要件の廃止、育児・介護等のやむを得ない事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当の支給を可能とすることについても勧告を行った。

本府においても、これまでから、人事院勧告で示された通勤手当をとりまく課題は国と同様であり、国に先駆けて、本府独自の制度として支給限度額の引上げや支給要件の緩和措置等を行ってきたところであり、今回の国の見直しはこの独自措置を基本的に上回るものとなることから、国における通勤手当及び単身赴任手当の見直しに準拠して見直しを行うことが適当である。

(オ) その他の給与制度

上記（ア）から（エ）までで述べたほか、人事院は管理職員特別勤務手当の対象範囲、特定任期付職員の特別給制度及び定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当について見直すよう勧告を行ったが、いずれも、それぞれの職務に応じた適切な処遇を確保するためのものであり、本府においても、国に準じて改定することが適当である。

また、勤勉手当の成績率の見直しについては、国の改定の趣旨や本府における運用の状況等を踏まえ、適切に対応することが必要である。

(3) 給与制度に係る諸課題

ア 教育職員の給与制度

令和6年8月に中央教育審議会から答申（「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について）がなされ、今後、関係法令の改正を含め、教育職員を取り巻く環境の整備が推進されていくこととなる。この中でも、特に、答申において「教師の処遇改善」として示された教育職員の給与制度の見直しについては、本府においても、教育委員会はもとより、本委員会としても、その動向を注視していく必要がある。

イ 旅費制度

旅費制度については、国において、国内外の経済社会情勢の変化等に対応するため、国家公務員の旅費について実費の弁償をすることなどを内容とする旅費法の改正が行われた。本府の旅費制度はこれまで、基本的に国に準拠してきたところであり、また、職員の勤務条件に関わるものの一つであることから、本府においても、国の見直しを踏まえた対応を検討していく必要がある。

ウ 職種別民間給与実態調査の対象事業所

職種別民間給与実態調査において調査対象となる企業規模については、平成17年以前は100人以上の企業であったところ、より広く民間企業の実態を公務に反映させるため、平成18年以降は50人以上の企業に変更されたところである。一方、人事院は本年の「公務員人事管理に関する報告」において、適切な報酬水準の設定に向けて官民給与の比較対象となる企業規模について検討を進めていくとしたところであり、本府においてもその動向を注視していく必要がある。

エ 諸手当等

諸手当等については、本府を取り巻く社会情勢に即した府民の納得性の高いものとなるよう、民間事業所や国、他府県の動向等を調査・研究するとともに、業務や職員の勤務実態にも配慮しながら、不断に点検・検証を進め、今後とも適切に対応していく必要がある。

II 人事制度及び職員の勤務環境に関する報告

1 基本的な考え方

本府は現在、急速に進む少子高齢化をはじめ、人生100年時代の到来、激甚化・

頻発化する大規模災害の発生や感染症などの新たなリスクの顕在化、働き方の多様化やデジタル化の進展など、これまでに経験したことのない大きな社会と環境の変化に直面している。

このような変化に伴い、行政課題は複雑・多様化しており、これらの課題に機動的に対応できる組織を確立していくためには、引き続き、多様で有為な人材を確保・育成し、その定着を図っていくことが必要である。

そのためには、職員一人ひとりがその能力を十分に発揮して活躍できる勤務環境を整備し、職場としての魅力を高めることで、就職先として選ばれる京都府となり、多様で有為な人材の確保につなげる好循環を生み出すことが重要である。

今後とも、任命権者と本委員会が連携し、多様で有為な「人材の確保・定着」、成長を実感できる「人材の育成・活躍」及び仕事のやりがいや充実感を得られる「勤務環境の整備」の3つの観点から取組を進め、職員の能力を最大限に引き出し、組織全体の活力やパフォーマンスを高めることにより、府民に質の高い行政サービスを提供していくことが求められている。

2 人事制度及び職員の勤務環境

(1) 人材の確保・定着

ア 受験者確保・人材の定着対策

多様で有為な人材を継続的に確保していくことは、効果的で効率的な公務サービスを提供し続けるために不可欠であるとともに、それぞれの公務分野において、業務量に応じた執行体制を構築する上での大前提となるものである。

職員の採用については、少子化とこれに伴う生産年齢人口の減少等により、受験者数が減少傾向にある中、現在のような売り手優位の労働市場環境が継続することにより、今後、ますます民間企業等との人材獲得競争が激しくなると考えられる。また、現在の若年層の就労観は、社会貢献意識や成長意欲は高いものの、他方で、終身雇用意識は低く、専門性の向上や多様で柔軟な働き方への志向が強い、といったものであり、人材の流動性が高くなっている。

こうした就職をとりまく環境や若者の就労観が変化する中で、高い能力や豊富な経験を有する人材に、本府が就職先として選ばれるよう、Iの2で述べた給与処遇を含め、公務の魅力を高めつつ、効果的に発信するとともに、(3)で述べる多様な人材が生き生きと活躍できる勤務環境の整備等の課題に対し、総合的かつ戦略的に取り組んでいく必要がある。

本委員会では、これまで、受験者確保・人材の定着対策として、京都府の仕事の魅力、やりがいを効果的に発信するため、任命権者とも連携し、採用試験に関する説明会をはじめ、職員採用情報ホームページやSNSを活用し、若手職員の生の声を伝えるなど、府で働く具体的なイメージを持ってもらえるよう、受験勧奨の取組を強化してきたところである。今後更に、これまでの受験状況や若年層を中心とする受験者側の就労意識、ニーズ等を的確に把握し、それを基に、若手職員との交流等により、職場見学や仕事体験等を充実させながら、公務の魅力を学生等に直接伝えるなど、人材の確保・定着に取り組んでいく必要がある。

とりわけ、総合土木等の技術職種については、人材確保がより困難な状況にあることから、府に就職後、身に付けた知識・技能を活かして活躍・成長できる環境があることを発信していくとともに、民間企業等における多様な経験・高度な専門性を有する人材の獲得などにも引き続き取り組んでいく必要がある。

高校卒業見込みの年齢で受験が可能となる各種の採用試験においては、少子化や大学進学率の上昇により、就職希望者が減少し、本府の受験者も減少傾向にあるが、引き続き府内高校等への訪問をはじめ、将来の公務員志望にもつながる効果的な広報活動を実施するなど、積極的な取組を行っていく必要がある。

イ 競争試験のアップデート

多様で有為な人材を確保していくためには、アで述べた受験者確保等の取組と、受験しやすい採用試験制度への不断の見直しの両輪で進めていくことが重要である。

本委員会では、これまで、国家公務員の採用試験の改革や民間企業の採用活動の早期化等に対応するため、任命権者と連携し、採用試験の時期や方法、受験資格の見直し等を行ってきており、本年度は、技術系全ての試験区分に試験日程の前倒しを拡大するなど、制度の見直しを行ったところである。

一方、人事院においては、令和4年度から国家公務員の採用試験の改革に取り組んでいるが、これからの採用戦略のあり方について多角的な観点から意見を聴取するため、人事行政諮問会議や、「優秀な人材確保に資する採用戦略の検討を行うための有識者との意見交換」で得られた意見を踏まえ、採用手法の更なる見直しを順次実施していくとしている。

本府においても、引き続き、受験しやすい採用試験制度に向けた取組を

進めていく必要があるが、学生が職業として公務員を選ばなかった理由として「公務員試験対策の負担」を挙げる者が少なくないことから、受験者の負担感の軽減に向けて、更なる見直しを検討していく。

特に、公民間又は公務同士においても競合が厳しい総合土木等の技術職種については、受験資格の拡大など、受験者確保の取組について、引き続き研究を進めることとしている。

ウ 多様な人材の採用

本府の職員への志願者が減少傾向にある中で、多様な経験や知識・技能、高度な専門性を有する人材を獲得していくために、新卒者を中心とする採用試験のみならず、任命権者が執行体制上の必要性等から実施する選考採用を必要に応じ組み合わせることが有効と考えられる。本委員会としても、新卒一括採用と経験者採用を効果的に組み合わせた複数の採用ルートの設定など、多様で有為な人材の確保に向け、任命権者の取組に適切に対応していくこととする。

障害者雇用については、障害のある人がその特性に応じて能力を発揮でき、自らの意思と希望に沿って生き生きと働くことができる社会の実現につながるものであり、本府においては、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨等を踏まえ、法定雇用率の達成はもとより、障害のある職員がその能力を発揮し、働き続けられるよう職場環境づくりに取り組んでいく必要がある。

本委員会としては、障害のある職員に対する可能な限りの合理的配慮、障害の特性に応じた勤務条件や勤務環境の整備に努めるなどの対応を求めるとともに、昨年度受験資格を拡大した障害者を対象とした採用選考試験を引き続き実施していく。

いわゆる就職氷河期世代の採用については、政府においては、令和5年度からの2年間を就職氷河期世代支援の「第二ステージ」と位置付け、公務員等での採用を推進しているところであるが、本府においても、令和2年度から引き続き試験を実施しているところである。来年度以降の対応については、政府方針や、受験対象者の動向を踏まえつつ、検討を進めていく必要がある。

教員の採用については、任命権者である教育委員会が、教育職員免許状取得者から選考する仕組みとなっているが、近年、志願者数の減少傾向が続いており、採用予定人数の増加と相まって、志願倍率が低下している。教員の確保は、学校教育の根幹にも関わる課題であり、本委員会としても、

必要に応じて教育委員会とも意見交換を進めることとしているが、教育委員会においては、新たに、大学3年生等チャレンジ選考試験の実施や、奨学金の返還金の一部補助等の取組を実施されており、引き続き積極的に進めていくことが必要である。

(2) 人材の育成・活躍

ア 育成マネジメントの推進

採用後は、職員がその職務を十分に果たすため、個々の職員の意欲や資質・能力の一層の向上を図るとともに、職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、組織の活性化と課題対応力の強化を図っていく必要がある。

この間、任命権者においては、地方公務員法に基づく人事評価制度の適切な活用や、それぞれにおいて作成された人材育成に係る指針に基づく能力の向上に向けて取り組まれてきたところであるが、1で述べた社会と環境の変化の中、令和5年12月、総務省において、地方公共団体が人材育成のみならず、人材確保や職場環境整備を進めるための新たな指針として、「人材育成・確保基本方針策定指針」が策定され、本府においても、人材確保・育成指針の見直しに向けた検討が進められているところである。

任命権者においては、今後、人材の育成・活躍の取組を推進していく上で、次のような観点からの取組が重要である。

1点目は、職員に必要とされる知識・技能が大きく変化していくとともに、定年年齢の引上げに伴う在職期間の長期化等により、今後更に、様々な経験・専門性を有する多様な人材による公務運営が進展するものと考えられる点である。

2点目は、現在の若年層は、就職活動をする段階から将来的な転職を視野に入れて就職先を決定する者も増えており、仕事を通じて成長できる環境を重視する傾向が見られるなど就労に対する意識が変化してきている点である。

こうした観点からの取組として、まず、新規採用職員をはじめ、若手職員から高齢層職員まで、それぞれの段階において必要となる知識・技能のほか、デジタルトランスフォーメーションの進展などの新たな政策課題や複雑・多様化する行政課題に対応するための知識・技能を習得・向上できる環境を整備することが必要である。

また、職員が主体的にリスキリングやスキルアップに取り組むことができる、自発的な学習機会の確保など、やりがいや、成長の実感が持てる取組を進めていくことは、職員の能力向上はもとより、定着の観点からも重

要である。

特に、高齢層職員の勤務を取り巻く状況については、令和6年度以降は、定年引上げ後の60歳を超える職員に加え、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員など、多様な任用形態の60歳を超える職員が公務の職場で働いており、その豊富な知識や技術、経験等を活用し、次の世代に継承していくとともに、それぞれの職務・職責や役割に応じて、その能力を十分に発揮し、モチベーションを持って職務に従事することができるよう、勤務条件の整備等を図っていく必要がある。

また、管理監督職員は、職員の育成や意欲の向上を図るため、職場のリーダーとして、その役割を十分に認識し、日々職員とコミュニケーションを図る中で、積極的に人材育成に関わることが重要であり、管理監督職員のマネジメント能力向上に向けた取組が必要である。

こうした取組により、職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れ、愛着などのエンゲージメントを高めるとともに、公務に対する矜持を持ち、複雑・多様化する行政課題や府民ニーズに柔軟かつ的確に対応できる高い専門性と連携意識、強い使命感の下、意欲的に課題に挑戦する職員を計画的に育成し、組織の活性化や職員の定着の促進につなげていくことが重要である。

イ 女性活躍の推進

多様で有為な人材から選ばれる京都府となるためには、男女を問わず様々な人材が活躍できる職場環境づくりが求められている。

任命権者においては、令和7年度末に期限を迎える「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、特定事業主行動計画を策定し、組織全体で女性職員の活躍を推進する取組が実施されているところである。国において、女性活躍推進法の延長に向けた改正法案が、令和7年通常国会に提出される見込みとなっていることから、その動向を踏まえ、引き続き全庁挙げて、男女がともに働きやすく、働きがいを感じられる職場環境づくりに継続的に取り組んでいくことが重要である。

(3) 働きやすい職場づくり

ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員が心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる勤務環境の実現につながるものであり、ワーク・ライフ・

バランスの実現に寄与するとともに、職員の健康の保持増進、さらに、多様で有為な人材の確保にも資する極めて重要な課題である。

総実勤務時間の短縮に当たっては、まずは時間外勤務を短縮することが必要である。そもそも、時間外勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要があるときに命じることができるものである。したがって、所属長は、職員一人ひとりの勤務状況や業務の進捗状況を適宜把握し、適切な勤務時間の管理を行う必要がある。その上で、時間外勤務が必要と認めるときには、適切に事前命令・修正命令を行い、命令を受けていない職員の速やかな退庁を促さなければならない。また、命令された勤務時間に対する時間外勤務手当は、適時・適切に支給されなければならない。加えて、これらの勤務時間に係る労働法制やそのルール（以下「勤務時間法制等」という。）について、時間外勤務を行う職員に理解を促すことも重要である。

任命権者は、今後とも勤務時間法制等を踏まえ、客観的な記録を基礎とした適切な勤務時間管理を行い、長時間勤務の原因の分析や事務事業の効率化を図るとともに、職員一人ひとりの勤務状況や業務の内容、進捗状況を正しく把握し、職員間の業務の平準化を図る必要がある。加えて、業務内容や業務量など各職場の実態に応じた人員配置を行うために必要な人員を随時・的確に確保する必要がある。

なお、勤務時間法制等において、任命権者は、長時間勤務を行った職員に対して、産業医等による面接指導を受けさせることが義務付けられており、知事部局等及び警察本部の実施対象者における面接指導の実施率は概ね100%となっている。しかし、教育職員は、長時間勤務を行った職員のうち希望した者を面接指導の対象者としていることから、面接指導の実施は極めて少数にとどまっている。長時間勤務は心身の健康に深刻な影響を及ぼすこともあることから、所属長は、長時間勤務を行った職員に対して面接指導の意義を丁寧に周知するとともに、面接指導を受けやすい環境づくりを行うことが必要である。

本委員会としても、引き続き、事業場調査等において、これらの勤務時間法制等が遵守されるよう指導するとともに、勤務時間管理の重要性に係る認識の向上や適正な管理の推進について啓発を行う。

このほか、総実勤務時間の短縮に当たっては、年次休暇や夏季休暇の計画的取得、連続取得の促進も有効な手段の一つである。昨年度の年次休暇の取得日数は、警察本部では全ての職員が5日以上であった一方、他の任命権者では1割前後の職員が5日未満であった。所属長は、年次有給休暇5日の取得を義務付けた民間労働法制の趣旨を踏まえ、年次休暇等の計画

的取得や取得促進、取得しやすい職場環境の整備、働き方に関する意識啓発に引き続き取り組む必要がある。

イ 教育職員の勤務時間管理

学校教育の実施に当たっては、各教育職員の自発性・創造性によることが大いに期待される一方、学校を取り巻く環境は年々課題が複雑化・困難化しており、教育職員の長時間勤務の常態化は全国的にも問題となっている。このような中、教育職員の働きやすさと働きがいとを両立させるとともに、質の高い人材を確保するためにも、勤務時間の適正化は、これまで以上に重要な課題である。

府立学校の教育職員の勤務時間管理については、ICカードによる出退勤記録を基礎とした在校等時間の把握が行われている。任命権者及び校長等は、把握した在校等時間の状況を踏まえ、引き続き働き方改革を推進するとともに、保護者や地域等関係者の理解を得ながら、学校行事の実施方法の工夫や外部人材の活用などを進め、学校現場における具体的な業務改善の取組を着実に実行していく必要がある。

また、部活動指導については、令和6年3月に「京都府学校部活動及び地域クラブ活動推進指針」が作成されたところであり、教育職員の負担軽減の観点からも、各学校・各地域において、その実情に応じた部活動改革を検討していく必要がある。

なお、服務監督を行う教育委員会が選択する場合には、1年単位の変形労働時間制が導入できることとなっている。本府においてこの制度を導入するためには、省令等に盛り込まれた条件を満たすとともに条例を整備する必要があるが、制度の趣旨に沿って勤務日数や勤務時間が適切に設定できるか等の課題も精査した上で、市町教育委員会等や校長をはじめ教育職員の意見を十分踏まえ、対応を検討することが求められる。

ウ 多様で柔軟な働き方の推進

多様で柔軟な働き方の推進は、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や総実勤務時間の短縮、人材確保・定着にも資すると考えられることから、職員が働きやすい勤務時間制度を整備していくことが重要である。

任命権者においては、多様で柔軟な働き方を実現するため、時差出勤や在宅勤務の制度整備が行われてきた。今後は、これらの制度を職員に浸透させていくとともに、職場の状況を踏まえながら、希望する職員が制度を利用しやすい職場づくりに取り組むことが重要である。特に、在宅勤務に

については、一つの勤務形態として定着させるため、情報通信環境の整備はもとより、業務のあり方の見直しや必要な資料の電子化などの取組を進める必要がある。

また、国家公務員に導入されているフレックスタイム制及び勤務間のインターバル確保に係る努力義務についても、多様で柔軟な働き方の実現に有用である。

フレックスタイム制は、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現などの公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するものである。そのため、適切な公務運営の確保や勤怠管理をはじめとする業務マネジメントの充実には十分留意する必要があるものの、職場の実情を踏まえつつ、本府での導入について具体的な検討を進める必要がある。

また、勤務間のインターバル確保は、職員の健康維持や公務能率の向上などの効果が期待されるものである。その導入に当たっては、前述の業務マネジメントの充実に加え、業務の進め方の見直しが必要であることから、国の具体的な取組や他府県の動向を注視しつつ、本府の対応について引き続き研究を進める必要がある。

エ 仕事と家庭の両立

個々の職員の生活の基盤は家庭であり、職員が家庭において性別にかかわらず仕事と育児・介護等が両立できる勤務環境を整えることは、安心して働き続ける上で極めて重要な課題であり、また、多様で有為な人材の確保・定着にもつながるものであることから、その重要性は、ますます高まっている。

本年改正されたいわゆる育児・介護休業法（以下「改正育児・介護休業法」という。）において、仕事と育児・介護の両立に関する制度改正が行われるとともに、同法の趣旨を踏まえ、いわゆる地方公務員育児休業法の改正が予定されている。これらの制度改正については、適切な対応が求められる。

また、「子育て環境日本一」を目指す本府においては、前述の法令に措置された制度への対応にとどまらず、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）の政府目標や改正育児・介護休業法の趣旨も踏まえ、男女ともに希望する働き方が実現できるよう、抜本的な働き方改革や男性の育児休業取得の促進など、仕事と家庭を両立できる職場づくりを進める必要がある。

所属長は、職員の仕事と育児・介護等との両立の重要性や制度の内容を十分に理解し、周囲の職員の意識醸成を進めるなど、職員が制度を利用して安心して働ける職場環境づくりを進めるとともに、代替職員の配置を含めた業務体制の再構築など、職場全体としての支援体制を構築する取組を一層推進する必要がある。

オ 健康の保持増進

職員がその生活を充実させることはもとより、能力を十分に発揮し、行政サービスを一層向上させるためにも、職員の健康の保持増進は極めて基本的な重要課題である。

本府の病気休職者及び30日以上 of 病気休暇取得者(以下「病気休職者等」という。)の数は、全ての任命権者で昨年度より増加している。

任命権者は、今後更に、産業医との連携を強化し、定期健康診断等の全員受診の徹底、ストレス調査の集団解析結果の活用などにより、職員の心身両面にわたる健康の保持増進を図る取組を継続的かつ計画的に進める必要がある。

また、本府の病気休職者等のうち、精神・行動の障害による病気休職者等の数も、全ての任命権者で昨年度より増加している。特に、30代以下の病気休職者のうち、精神・行動の障害による病気休職者の占める割合は、近年増加傾向にある。

こうした状況を踏まえ、メンタルヘルス対策については、これまで以上に予防、早期発見・早期対応、職場への復帰支援・再発防止のそれぞれの場面における対策に積極的に取り組む必要がある。加えて、30代以下の職員の精神・行動の障害による病気休職者の状況を踏まえ、職員への早期の働きかけなど未然防止のための対応を検討する必要がある。

特に、メンタルヘルス対策の中でラインケアを行う所属長の役割は重要である。職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、日ごろから職員と積極的にコミュニケーションを図り、働きやすい職場づくりに取り組むなど職場環境等の把握と改善に努める必要がある。

カ ハラスメントの防止

パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメントなど上司や同僚、更には行政サービスの利用者等による不適切な言動等をはじめとする全てのハラスメントは、職員の人格や尊厳を不当に傷つけ、仕事への意欲や自信を減退さ

せ、メンタルヘルス不調の一因となるだけでなく、職員の能力発揮を妨げ、正常な公務運営の障害になる重大な問題である。

また、性的指向やジェンダーアイデンティティに関わらず、誰もが安心して勤務できる職場づくりに向けた取組をより一層進めていくことも重要である。

任命権者は、全てのハラスメントを根絶するという強い意志を持って、引き続き、未然防止や発生した場合に相談者を守り、安心して相談できる窓口づくり、円滑な解決を図る体制づくりなど積極的な対策を進める必要がある。

管理監督職員は、職場でのハラスメントを未然に防止するために、日ごろから職場内での適切なコミュニケーションが保たれるようマネジメントを行うとともに、早期にその兆候を察知し、問題が起こる前に迅速に対策を講じる必要がある。

本委員会においても、相談窓口職員の知識や技量の向上による苦情相談への的確な対応と任命権者との連携による適切な事案解決に向けて、引き続き、相談機関としての機能の向上を図るものとする。

キ 適正な勤務環境の確立

職員が働いている職場は、事業場として位置付けられており、疲労やストレスを感じる事が少ない勤務環境を整えることは、労働安全衛生面から職員の安全と健康を確保する上での基本であるとともに、職員の能力の発揮にも資するものである。

府の事業場には、原則として、労働安全衛生法等が適用されるため、職場における職員の安全と健康を確保することはもとより、事務所の室温など環境管理等について定める事務所衛生規則等に基づき適切に対応することにより、快適な勤務環境を形成するよう努める必要がある。特に、衛生設備の改修やバリアフリー化等の勤務環境の整備は、来庁する府民へのサービスや接遇の向上にもつながることから、今後も計画的に進める必要がある。

(4) 公務員倫理の徹底

職員は、全体の奉仕者であり、公務員としての高い職業倫理が求められていることは改めて言うまでもない。府政に対する府民の信頼を著しく損なう事態が生じることのないよう、職員一人ひとりが、法令遵守はもちろん、強い使命感を持って職務を遂行する必要がある。

しかし、本府の昨年度の懲戒処分の総数は、前年度より大きく増加し、特に公務外非行を処分事由とする懲戒処分は、その占める割合が大きく増加した。任命権者は、職務外においても公務員として相応しい行動が求められるという自覚と責任、高い倫理観とコンプライアンス意識を持って自らを律するよう、職員の公務員倫理を高める取組を継続して進める必要がある。

(5) 各種任用制度の運用

ア 会計年度任用職員

簡素で効率的な組織を維持しつつ、行政ニーズの変化や多様化に柔軟かつ的確に対応するため、本府においても、様々な形態の職で会計年度任用職員が任用され、公務の円滑な推進に寄与してきている。

令和2年4月の地方公務員法の改正により、当該職員は一般職の地方公務員として同法上の各種規定が適用されることとなり、本府においても、任用や勤務条件に関する各種の制度が整備されたところである。

本委員会は長年にわたり、非常勤職員が意欲と能力を発揮し公務に精励できることは、効率的な行政運営のためにも重要であると報告で言及してきているが、会計年度任用職員制度の導入後においても、常勤の一般職員との権衡を考慮した処遇が求められるところであり、任命権者においては、引き続き、関係法令等を踏まえ、適切な運用となるよう努める必要がある。

イ 臨時的任用職員

地方公務員法においては、臨時的任用職員について、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、臨時の職に関するとき等に限って、6月を超えない期間で任用を行うことができ、また、6月を超えない期間で一度のみ更新することができることとされている。臨時的任用職員には、一部の身分保障に係る地方公務員法の規定が適用されないなど、正式任用とは異なる側面があることから、厳格な要件の下で任用されることが求められており、任命権者においては、法令の趣旨を十分理解し、適切な運用を図らなければならないことに改めて留意する必要がある。

Ⅲ 給与勧告実施の要請等

本報告の冒頭に示したとおり、職員の給与等に関する報告及び勧告の制度は、公務員について憲法に保障されている労働基本権を制約することに対する代償措置として設けられたものであり、この制度は、職員にとって社会一般の情勢に適応した適正な給与等の勤務条件を確保する機能を有するものである。

職員は、府民の命と健康、生活を守るため、一般行政や教育、警察等の各分野において真摯に職務に精励している。

このような状況の中で、民間準拠により公務員給与を決定する仕組みを通じて適正な給与を支給することは、府民から支持される納得性の高い給与等の制度と水準を保障し、職員の努力や実績に報いるとともに、効率的な行政運営に資するものである。また、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定にも寄与するものである。

については、こうした本制度の意義、役割と今日の給与を取り巻く環境について、深い理解を示され、これを実施されるよう要請する。

なお、本府においては、厳しい財政状況等を踏まえ、管理職員に対する給与抑制措置が、条例に基づいて毎年度期限が延長されつつ実施されてきている。本委員会はこれまでも、この措置は本委員会の勧告に基づく給与改定とは異なる臨時・特例的なものであることを述べてきたが、改めて一般職に属する公務員としての適正な給与が確保されるよう望むものである。