

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成18年10月

京都府人事委員会

写

8 人 職 第 1 1 0 5 号

平成18年10月12日

京都府議会議長 酒 井 国 生 様

京 都 府 知 事 山 田 啓 二 様

京都府人事委員会

委員長 武 田 盛 治

職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第8条第1項、第14条第2項及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、その改定について別紙第2のとおり勧告します。

目 次

報 告	1
I 職員給与の実態等	2
1 職員の給与	2
2 民間給与等の把握	2
(1) 職種別民間給与実態調査	2
(2) 公民給与の比較方法の見直し	3
3 民間給与等の状況	5
(1) 給与改定、雇用調整の状況	5
(2) 給与の状況	5
4 物価及び生計費	6
5 国家公務員の給与に関する報告と給与改定に関する勧告等	6
II 職員給与の改定及び勤務条件等	7
1 公民の給与較差に基づく職員の給与の改定	7
2 給与構造の改革等	8
(1) 改革への取組	8
(2) 平成19年度から実施する事項	8
3 職員の勤務条件等	9
(1) 総実勤務時間の短縮等	9
(2) 職員の健康管理	9
(3) 公務における男女共同参画社会づくり	10
4 人事管理	10
(1) 人材の確保・育成	11
(2) 人事評価	11
(3) 分限・懲戒制度	11
III 給与勧告実施の要請等	11
別表第1～6	13
別 記	17
勧 告	24
1 改定の内容	24
2 改定の実施時期	24

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應するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされ、人事委員会には、その講じるべき措置について勧告する使命が与えられている。また、同法第24条において、給与は、職務と責任に應ずるものでなければならず、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なければならないとされている。

このような人事委員会勧告の制度は、社会一般の情勢に適應した給与を確保する機能を有するものであり、人事委員会が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、公民給与の精確な比較を基に給与勧告を行うことにより、適正な公務員給与が確保されることにつながっている。さらに、勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

公務員の給与の在り方については、国会をはじめ様々な場で議論されており、総務省に設置された「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」等において検討されてきたところである。また、本年6月には、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律が施行され、行政の様々な分野において改革の具体的取組が推進されようとする中で、地方公務員の給与についても、国家公務員の給与に係る措置に準じた措置、人事委員会の機能の強化その他の措置を通じ、民間給与の水準を的確に反映させるよう努めるものとされている。さらに、公立学校の教職員の給与の在り方に関する検討を行い、今年度中に結論を得て、平成20年4月を目途に必要な措置を講じることとされている。

一方、本府においては、厳しい財政状況の中で、徹底した内部改革、施策の積極的な見直し等が行われるとともに、「京都府経営改革プラン」に基づき、具体的な道筋を府民に示し、引き続き、効果的・効率的な行財政運営の取組がなされている。また、その担い手となる職員の勤務条件や人事管理についても、時代の要請に応えた改革が求められている。

このような情勢を認識しつつ、本委員会は、職員（職員の給与等に関する条例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をいう。以下同じ。）の給与の実態及び給与決定の基礎となる諸事情等について調査研究を行った。その結果は次のとおりである。

I 職員給与の実態等

1 職員の給与

本委員会が平成18年4月1日現在で実施した職員給与実態調査によると、職員は、総数30,310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、研究職及び指定職並びに第2号任期付研究員の7種11給料表の適用を受けている。

これらのうち、行政職給料表の適用者は6,216人で、その平均給与月額は、給料（給料の調整額を含む。以下同じ。）371,893円、扶養手当10,509円、地域手当34,189円、計416,591円となっている。また、その平均年齢は43.6歳、平均経年数は22.3年、平均扶養親族数は1.1人、男女別構成比は男性65.3%、女性34.7%、学歴別構成比は大学卒55.9%、短大卒10.8%、高校卒32.2%、中学卒1.1%となっている。

ちなみに、大学、高等学校、中学校及び小学校の教員、警察官、医師等を含めた職員の平均給与月額は、給料（教職調整額を含む。）389,941円、扶養手当10,851円、地域手当35,147円、計435,939円であり、その平均年齢は43.3歳、平均経年数は21.5年、平均扶養親族数は1.2人、男女別構成比は男性62.5%、女性37.5%、学歴別構成比は大学卒67.3%、短大卒14.1%、高校卒18.4%、中学卒0.2%となっている。（「説明資料」第1表から第12表まで参照）

2 民間給与等の把握

(1) 職種別民間給与実態調査

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

この調査に当たっては、公民比較の対象とする企業規模等について必要な検討資料を得るため、調査対象とする民間企業の規模を従来の100人以上から50人以上に改めたほか、従業員の範囲をスタッフ職の従業員等に拡大し、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897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198の事業所について実施し、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ついて、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行ったものである。（「説明資料」第13表及び第16表参照）

また、各企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても、引き続き調査を実施した。

この調査の調査完了率は、調査対象企業の範囲を拡大したにもかかわらず、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、本年も96.5%と極めて高く、

調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

また、この調査時の他、企業を直接訪問して人事・給与制度やその運用状況等を調査するとともに、公務員給与等に対する意見聴取に努めた。

これらにおいて、給与構造の改革の取組に理解を示す意見がある一方、職員の能力や成果を適切に給与に反映させるべきであるとの意見や民間企業では懸命に経営改革に取り組んできた結果が今日の業績につながっており、こうした取組が公務にも必要であるなどの意見があった。

今後も本委員会では、人事・給与制度に関する調査研究を一層深めるため、こうした意見聴取の機会を設けていくこととする。

(2) 公民給与の比較方法の見直し

ア 見直しに至る経緯

公民給与の比較は、公務員と民間事業従事者の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職給料表適用職員のうち税務職員、交通巡視員等民間において相当する職種がないもの等を除いた職員（行政職給料表関係職員）、民間においてはこれらの職員と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、学歴を同じくする者同士を対比させるラスパイレース方式により精確に比較を行ってきた。

この比較方法は、昭和34年に導入したものであるが、長年の経緯を経て公務員の給与決定方法として定着している。その間、昭和39年に比較対象企業規模を50人以上から100人以上に引き上げたほか、比較職種、比較における対応関係、比較給与種目等について、適宜、見直しを行ってきた。

また、本年、人事院においては、民間企業の給与水準をより適正に反映させる方法として、従来の官民給与の比較方法をどのように見直すことが適当かという観点から検討が行われ、人事院勧告で見直しの内容が示された。

イ 本委員会における見直しの考え方

法人形態、雇用形態の多様化など経済・雇用情勢が変化する中で、民間準拠の下での公民給与の比較対象企業の範囲等については、かねてから府議会や国会等において議論されてきたところであり、総務省等においては研究会を設置し、その対応が検討されてきたところである。そして、これらの議論等は公務員全般に共通するものである。

このような状況の下で、地方公務員法に基づく社会一般の情勢に適応した適正な給与が確保されていると言うためには、広く一般の理解が得られ

ている必要がある。また、人事院における見直し内容は、民間企業の実態を広く反映させるものであり、考慮する必要がある。

このような見直しを行うことは、個々の職員の給与水準に大きな影響を及ぼすものである。

本委員会においては、これらのことを踏まえ、民間企業の給与水準をより適正に反映させる観点から、公民給与の比較方法の在り方について検討した結果、次のとおりとすることが適当と認める。

(ア) 同種・同等比較の原則

公務と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なる。このような場合には、単純平均ではなく、同種・同等の者同士の給与を比較する現行のラスパイレス比較の方法が適当であり、その方法の下で、民間企業の従業員の給与をより広く把握し、反映させることが重要である。

(イ) 比較対象企業規模

本年の職種別民間給与実態調査を実施したところ、企業規模100人未満の民間企業のうち企業規模50人以上の民間企業については、多くの民間企業において公務と同様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比較が可能であったこと、企業規模50人以上の民間企業であれば、これまでどおりの精緻な実地調査による対応が可能であり調査の精確性を維持することができたこと、公民の給与比較の対象となる役職段階別の調査実人員も十分に確保することができたことを踏まえ、月例給の比較対象企業規模を、50人以上とする。

(ウ) 比較対象従業員

公務及び民間企業の双方において、人事・組織形態が変化してきていることを踏まえ、ライン職の民間役職者の要件を改めることとし、これと職能資格等が同等と認められる者についても、月例給の比較の対象に加えることとする。

(エ) 比較における対応関係

月例給のラスパイレス比較における公民の役職段階の対応関係については、給料表の職務の級の新設・統合や比較対象企業規模の見直しに伴う整理を行い、本年は別表第1のとおりとする。

(オ) 特別給の比較方法

月例給の比較対象企業規模との整合性を考慮し、特別給の比較対象企業規模を、50人以上とする。

3 民間給与等の状況

(1) 給与改定、雇用調整の状況

民間における給与改定、雇用調整の状況について調査した結果、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で38.7%、高校卒で19.0%となっており、そのうち、初任給を据え置いた事業所は、大学卒で69.0%、高校卒で70.8%となっている。企業規模100人以上の事業所で見ると、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒では43.2%、高校卒で20.4%と昨年（大学卒：54.4%、高校卒：26.9%）に比べて減少している。そのうち、初任給を据え置いた事業所は、大学卒で66.6%、高校卒で71.6%となっており、昨年（大学卒：86.7%、高校卒：100.0%）に比べて大幅に減少している。（「説明資料」第15表参照）

給与改定面では別表第2のとおり、一般の従業員について、ベースアップの慣行のない事業所の割合が49.5%、ベースアップを中止した事業所の割合が19.6%、ベースアップを実施した事業所の割合が30.9%となっている。このベースアップを実施した事業所の割合を企業規模100人以上の事業所で見ると27.5%となっており、昨年（27.2%）とほぼ同様の数値となっている。

また、別表第3のとおり、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86.6%となっている。50.1%の事業所において昨年よりも増額となっており、減額となっている事業所の割合（10.0%）を大幅に上回っている。この定期に行われる昇給を実施した事業所の割合を企業規模100人以上の事業所で見ると88.9%となっており、昨年（79.6%）に比べて増加している。

雇用調整の面では別表第4のとおり、平成18年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は17.7%となっており、企業規模100人以上の事業所で見ると20.3%と昨年（29.3%）に比べて大幅に減少している。雇用調整の措置内容としては、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（8.1%）、部門の整理・部門間の配転（7.7%）、転籍出向（4.1%）、採用の停止・抑制（4.0%）の順となっている。

(2) 給与の状況

ア 月例給

(ア) 公民給与の較差

前記の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関係職員、民間にあってはこれに類似すると認められる職種の者について、役職段階、年齢、学歴の給与決定要素を同じくする者同士の本年4月分の給与額を比較したところ、別表第5

のとおり、職員の給与が民間給与を864円（0.20％）下回っていることが明らかとなった。

なお、本府においては、現在、管理職手当のカット措置が行われており、この措置がないものとした場合には、別表第5のとおり、職員の給与が民間の給与を55円（0.01％）上回ることになる。

(イ) 諸 手 当

民間における扶養（家族）手当及び住居（住宅）手当の支給状況について調査した結果、職員の扶養手当及び住居手当の現行支給状況とほぼ見合うものとなっている。（「説明資料」第17表及び第18表参照）

イ 特 別 給

昨年8月から本年7月までの1年間における民間事業所で支払われた賞与等の支給状況について調査した結果、別表第6のとおりその支給額は、所定内給与月額4.46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月数（4.45月）とおおむね均衡している。

4 物価及び生計費

総務省によると、本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では0.4％の増加、京都市では0.1％の減少となっている。

また、本委員会が、同省の家計調査を基礎に算定した本年4月における京都府の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166,930円、199,710円及び232,490円となった。また、同省の全国消費実態調査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、97,130円となった。（「説明資料」第27表及び第28表参照）

5 国家公務員の給与に関する報告と給与改定に関する勧告等

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に関する報告及び給与改定に関する勧告並びに公務員人事管理に関する報告を行った。

それによると、本年の人事院勧告の基礎となる官民給与の比較方法について、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、月例給の比較対象となる民間企業の従業員の範囲を見直すなど抜本的な見直しを行った。

その上で、本年4月に支払われた月例給について行った官民の比較の結果では、国家公務員の月例給が民間の月例給とほぼ均衡していることが明らかとなり、月例給についての改定を行わないことが適当であると判断するとともに、特別給については、比較対象企業規模の見直しを行った上で、民間の年間支給

割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していたことから改定を行わないこととしている。

また、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革について、平成18年度以降平成22年度までに逐次実施を図ることとしており、平成19年度において新たに実施する施策を勧告している。

さらに、公務員の人事管理に関する基本認識を示すとともに、主な課題と具体的方向についての考え方を表明している。

あわせて、育児のための短時間勤務の制度の導入等及び自己啓発等休業に関する法律の制定についての意見の申出を行っている。

これらの内容は別記のとおりである。

なお、教育職給料表等については、本委員会も参画する全国人事委員会連合会において検討を行ってきたところであるが、本年は人事院勧告において俸給表の改定が見送られたことから、これとの均衡を考慮し、給料表等の改定は示されていない。

II 職員給与の改定及び勤務条件等

1 公民の給与較差に基づく職員の給与の改定

職員の給与の状況、民間給与の状況、職員の給与と民間給与との比較、物価及び生計費の状況並びに人事院勧告の内容等については、以上に報告したとおりである。

職員の給与は、民間給与を下回っているが、管理職手当のカット措置がないものとした場合には、職員の給与と民間給与はほぼ均衡したものとなっている。

この措置は、現下の厳しい財政状況等を考慮され、職員の管理職手当等の月額の特例に関する条例に基づき実施されている臨時的なものであり、やむを得ないと認められることから、給与決定の原則に基づく職員の給与水準と民間の給与水準との均衡を図ることを基本に対応することが適当であり、職員の給与について、次のとおり対処する必要があると認める。

ア 本年の公民の給与較差は極めて小さく、適切な給料表の改定を行うことが困難であること、また、諸手当についても、民間の各手当の支給状況とおおむね均衡しており、極めて小さな較差の中で改定する特段の必要性は認められないことから、本年は月例給の改定を見送ることが適当である。

イ 特別給については、民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していたことから、期末・勤勉手当等の支給月数の改定を見送ることが適当である。

また、特殊勤務手当については、任命権者において点検・見直しが行われて

きたところであるが、今後とも、社会経済情勢等の変化や手当の支給の趣旨を踏まえ、手当ごとの業務の実態等を精査して、支給の必要性、支給方法等所要の見直しを進めていく必要がある。

このほか、教員の給料及び諸手当の在り方については、今後とも、教員の職務と責任の特殊性に基づくものとなるよう、教員に関する関係法令の検討・見直し状況等を注視するとともに、また、他の都道府県の動向や社会経済情勢等を踏まえ、適切に対応する必要がある。

2 給与構造の改革等

(1) 改革への取組

昨年、本委員会は、職員の志気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進し、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を実現するため、給与制度全般にわたる改革を段階的に実施するよう報告したところである。

本年4月からは、給料表構造の改定、地域手当の導入等が実施されているが、改革の趣旨を踏まえ、引き続き職務・職責等に応じた処遇を推進することが必要である。

また、新たな昇給制度及び勤勉手当への勤務実績反映の拡大措置が導入されているが、新たな人事評価制度の整備・活用を図ることなどにより、これらを着実に定着させることが必要である。

給与構造の改革を円滑かつ着実に進めるためには、関係者の努力が求められるが、本委員会としても、この改革で導入される諸制度が早期に定着し、一層府民の理解が得られる給与の仕組みとなるよう、今後とも取り組んでいく。

(2) 平成19年度から実施する事項

本年の人事院勧告では、給与構造の改革における平成19年度から新たに実施する施策として、俸給の特別調整額の定額化、広域異動手当の新設等が示されているほか、我が国全体としての少子化対策が推進されていることに配慮し、扶養親族である子等のうち、3人目以降に係る支給月額を2人目までの子等の額と同額とし、給与構造の改革の実施と併せて平成19年4月1日から実施することとされている。

給与構造の改革を含む現行の職員の給与制度が、国の制度を基本として措置されてきたこと等を踏まえると、平成19年度においては、次のとおり改定措置を講じる必要があると認める。

ア 管理職手当について、現行制度が年功的構造となっている一方、民間企業においては、役付手当が定額化されている実態も踏まえ、人事院勧告の内容を基本としつつ、本府における管理職手当の区分及びその支給割合、

組織や職の在り方等本府の実情を考慮して、給料表別・職務の級別・管理職手当の区分別の定額制とする必要がある。なお、この改定に伴い、所要の経過措置を講じる必要がある。

イ 扶養手当について、本府においても少子化対策は喫緊の課題であり、人事院勧告に準じてその手当額の改定を行う必要がある。

3 職員の勤務条件等

(1) 総実勤務時間の短縮等

職員が健康で充実した生活を送り、公務を能率的に遂行するための基盤の一つとして、生活時間の十分な確保が重要である。

このため、本委員会は、毎年総実勤務時間の短縮に向けた取組の必要性を指摘し、任命権者においても積極的に対応されてきたところである。しかしながら、全体として総実勤務時間の短縮には必ずしもつながっておらず、時間外勤務が長時間に及ぶ職員や年次休暇の取得日数が極めて少ない職員も相当数存在しており、このような状況が長期間継続することは、職員の心身の健康や家庭生活等への影響が懸念される場所である。

今後とも、行政運営を効率的かつ効果的に推進する中で、管理職員をはじめ全職員が、総実勤務時間の短縮を図るという意識を強く持ち、主体的かつ一体となって、知事部局、教育庁や学校、警察などの各職場で、実情に応じた実効ある取組を進めていく必要がある。

本委員会においても、引き続き、労働基準監督機関としての事業場の調査や講習会などの機会を通じ、職員の適正な勤務時間の管理や職場の安全衛生の確保に積極的に努めていくこととする。

また、休憩・休息时间については、民間企業における実態や国において執られた措置等を踏まえ、休息时间については廃止するとともに、休憩時間については各職場の勤務時間や業務形態等に応じて対応を検討する必要がある。

(2) 職員の健康管理

職員の健康管理は、職員が高い志気を持って公務を効率的かつ的確に提供するため、極めて重要な課題である。

とりわけ、メンタルヘルスの問題が職員、その家族、職場及び社会に与える影響は、今日、ますます大きくなっている。

本府では、心身の故障による休職者は増加傾向にあり、そのうち、精神・行動の障害を原因とするものが依然として6割弱を占めている。

本委員会は、メンタルヘルス対策を引き続き重要な課題と認識し、事業場の調査や講習会における取組を強化するとともに、任命権者にも積極的な対

応を求めてきたところであり、任命権者においては、実態把握、予防的対策、早期発見・早期対応、職場復帰及び再発防止の段階に応じて、教育・研修、相談等の取組がなされてきている。今後とも、全職員が心の健康づくりの重要性を認識し、その上で、継続的かつ計画的な取組を推進していくことが求められる。

また、心身の故障から復職した後の再発防止の重要性を考慮し、円滑な職場復帰のための支援の在り方や病気休暇・休職制度の在り方について、国及び他の地方公共団体における取扱いを踏まえ、検討する必要がある。

さらに、労働安全衛生法の改正により本年4月から導入された長時間にわたる過重な労働による健康障害を防止するための医師の面接指導等を、適切に実施していく必要がある。

(3) 公務における男女共同参画社会づくり

少子・高齢化等が進む中で、男女が互いを尊重しつつ責任を分かち合うことにより、仕事と育児・介護等の家庭生活その他の活動のバランスを図り、心豊かな関係を築いて充実した生活を行うことができるようにすることの重要性がますます増大している。

本府においては、任命権者において、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、既に様々な取組を進めているところであるが、引き続き、この計画に沿って子育て支援のための取組を推進していく必要がある。

特に、仕事と育児・介護等の両立に関する職員の意識改革を進めるとともに、引き続き、男女を問わず、育児等のための休暇や休業の制度を利用しやすい環境の整備に努めることが重要である。

さらに、昨年国において導入された早出遅出勤務制度や、本年人事院が意見の申出を行った育児のための短時間勤務制度等の導入について、関係法令の改正状況等を踏まえつつ、検討していく必要がある。

また、女性職員が個性、能力、意欲などを十分発揮し、その登用の拡大等が図られていくことが重要である。

4 人事管理

職員は、高い公務員倫理の下でその能力を最大限に発揮し、質の高い行政サービスを提供していく必要がある。そのため、より優秀な人材を確保するとともに、適正な人事管理を行うことにより職員の意欲や能力の向上を図っていくことが重要である。

(1) 人材の確保・育成

景気回復による民間企業の採用増や人材の流動化など、公務員を巡る雇用情勢が大きく変化する中で、本府が、多様化する地域課題に的確に対応し分権型社会を主体的に担っていくためには、今後とも意識改革を含む職員の人材育成を積極的に行っていくとともに、高度な専門性や多様な民間経験を有する人材を即戦力として採用していくことも必要である。

また、本年、人事院は、職員の自発的な修学や国際貢献活動を支援するため、自己啓発等休業制度を創設する意見の申出を行ったところであるが、本府においても、関係法令の改正状況等を踏まえつつ、適切に対応していく必要がある。

(2) 人事評価

府民満足の向上を図っていくためには、能力・実績に基づいた適切な人材育成や人事配置・処遇を推進することで職員の意欲向上や組織の活性化を図っていく必要があり、その前提として新たな人事評価制度の確立が不可欠である。

人事評価制度の確立に向けては、職務行動の評価や目標の達成状況評価などの手法を用いることにより職員の職務遂行能力や実績を的確に把握することや、自己評価や面談等の手法を用いることにより評価者と被評価者との認識の共有等を図ることによって、公平性・納得性を確保することが重要である。

(3) 分限・懲戒制度

職員は、全体の奉仕者として、厳格な服務規律の下で、全力を挙げて職務を遂行しなければならないが、公務員による不祥事等が社会的に厳しく非難されているところである。

職員が安んじて職務に専念し、府民の信託に応えていくためには、今後とも、服務規律の徹底を図るとともに、分限・懲戒処分の基準、手続等を明確にし、制度の趣旨に則った適切な対応を行っていくことが必要である。

III 給与勧告実施の要請等

職員の給与等に関する報告及び勧告の制度は、憲法に保障されている労働基本権を公務員について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を確保する機能を有するものである。

公民給与の比較方法の見直しを行うことは、職員の給与水準に変動を生じさせるものではあるが、民間準拠により公務員給与を決定する仕組みは、長期的視点

から見ると、職員に対し府民から支持される納得性の高い給与水準や制度を保障し、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定に寄与するものである。

については、報告及び勧告の制度が果たしている役割等に深い理解を示され、これを実施されるよう要請する。

なお、これまで全職員を対象に行われていた給与抑制措置については、給与決定の原則に則って対応されたところであるが、平成11年11月から実施された管理職手当のカット措置はなお継続されている。職員の給与は本来、給与決定の原則によって決定されるべきものであり、引き続き関係者の努力を望むものである。

府政が提供する公務サービスは、府民生活を支える社会的基盤であり、良質な公務サービスを提供するために行政の各分野において真摯に職務に精励している職員に対し、適正な勤務条件を確保することは、職員の志気高揚につながり、公正かつ能率的な行政運営に資するものである。本委員会は、職員が誇りと志をもって生き生きと職務に従事できるよう今後とも人事行政の公正性の確保及び労働基本権制約の代償機能という責務を担う中立的・専門的機関として、更なる努力を重ねることとする。