

# 別紙第1

## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員（企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の給与、勤務時間その他の勤務条件等を検討するため、その実態を把握するとともに、民間企業従業員の給与、生計費その他職員の給与等を決定する諸条件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。

### 1 職員の給与等

#### (1) 職員の給与

本委員会が、本年4月現在で実施した「職員給与実態調査」の結果は、次のとおりである。

##### ア 職員構成

職員は、第1表に示すとおり総数15,180人、平均年齢42.3歳で、年齢階層別構成は55歳以上60歳未満が最も多く18.8%、男女別構成は男性60.9%、女性39.1%、学歴別構成は大学卒78.2%、短大卒8.2%、高校卒13.5%、中学卒0.1%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職及び福祉職並びに任期付研究員の7種11給料表が適用されている。このうち行政職給料表の適用を受ける職員についてみると、職員数は3,497人、平均年齢は43.0歳、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く17.8%、男女別構成は男性67.1%、女性32.9%、学歴別構成は大学卒67.1%、短大卒9.6%、高校卒22.9%、中学卒0.4%となっている。（職員給与関係資料第1表及び第2表参照）

##### イ 平均給与

職員の平均給与月額、第1表に示すとおり、給料345,422円、扶養手当9,185円、管理職手当5,422円、地域手当14,871円、住居手当4,120円、その他手当4,532円、計383,552円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料331,222円、扶養手当10,148円、管理職手当9,602円、地域手当16,090円、住居手当4,561円、その他手当552円、計372,175円である。

なお、職員の給与は、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成15年3月奈良県条例第42号。以下「特例条例」という。）による管理職に対する減額措置が講ぜられており、当該減額措置がないものとした場合の職員の平均給与月額は、給料345,854円、扶養手当9,185円、管理職手当5,499円、地域手当14,871円、住居手当4,120円、その他手当4,532円、計384,061円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料331,943円、扶養手当10,148円、管理職手当9,767円、地域手当16,090円、住居手当4,561円、その他手当552円、計373,061円である。

第1表 職員の平均給与月額等

区分 給料表別	職員数	平均 年齢	平均経験 年数	平均給与 月額	内 訳					
					給料	扶養手当	管理職手当	地域手当	住居手当	その他
全職種	15,180人	42.3歳	19.8年	383,552円 (384,061)	345,422円 (345,854)	9,185円	5,422円 (5,499)	14,871円	4,120円	4,532円
行政職	3,497	43.0	21.0	372,175 (373,061)	331,222 (331,943)	10,148	9,602 (9,767)	16,090	4,561	552
公安職	2,445	38.5	17.5	346,308 (346,677)	312,469 (312,779)	12,491	2,700 (2,759)	13,994	3,546	1,108
教育職(二)	2,388	45.7	22.5	422,795 (422,988)	384,849 (385,017)	9,651	2,695 (2,720)	15,714	4,024	5,862
教育職(三)	6,209	42.2	19.2	387,927 (388,416)	351,377 (351,810)	7,249	5,049 (5,105)	13,947	4,103	6,202
教育職(四)	9	46.2	24.1	399,320 (399,320)	383,356 (383,356)	4,333	0	11,631	0	0
研究職	195	43.0	18.9	389,462 (390,007)	346,590 (347,053)	10,492	10,411 (10,493)	14,272	6,977	720
医療職(一)	44	42.1	14.4	811,400 (813,094)	440,653 (442,059)	14,466	20,026 (20,314)	71,526	4,352	260,377
医療職(二)	152	46.2	22.9	383,050 (383,190)	351,812 (351,932)	7,832	6,321 (6,341)	14,158	2,530	397
医療職(三)	199	38.2	15.3	326,166 (326,217)	304,295 (304,338)	5,274	2,331 (2,339)	10,672	3,594	0
福祉職	40	45.4	23.7	415,840 (415,840)	381,783 (381,783)	9,850	0	19,582	4,625	0
第一号任期 付 研究員	2	35.3	-	415,800 (415,800)	396,000 (396,000)	-	-	19,800	-	-

- (注) 1 再任用職員は含まれていない。  
 2 全職種欄の平均経験年数には、第一号任期付研究員は含まれていない。  
 3 給料には、給料の調整額、教職調整額及び一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成27年3月奈良県条例第41号)附則第4条の規定による給料(経過措置額)を含む。  
 4 その他は、初任給調整手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、単身赴任手当(基礎額)及び義務教育等教員特別手当である。  
 5 ( )は、特例条例による管理職に対する減額措置がないものとした場合の額である。  
 6 第一号任期付研究員給料表とは、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第5条第1項に定める給料表をいう。

## (2) 民間給与の調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内309民間事業所のうちから、117事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「平成27年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職等と類似すると認められる職種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を調査した。

また、期末・勤勉手当の検討のため、民間企業における賞与等の特別給の支給状況について調査を実施した。

さらに、民間企業における給与改定の状況や、家族手当の支給状況についても引き続き調査を実施した。

## (3) 職員給与と民間給与との比較

### ア 給与

#### (ア) 公民較差

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、公務にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢が対応すると認められる者の相互の諸手当を含む給与を比較し、その較差を算定したところ、第2表に示すとおり、特例条例による管理職に対する減額措置がある状況においては、職員給与が民間給与を一人当たり平均2,434円(0.65%)下回り、当該減額措置がないものとした場合の職員の給与と民間の給与を比較すれば、職員給与が民間給与を平均1,548円(0.41%)下回ることとなった。

第2表 職員の給与と民間の給与との較差

職 種	民間の給与(A)	職員の給与(B)	公 民 較 差	
			(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
行政職給料表関係	374,609円	372,175円	2,434円	0.65
		373,061円	1,548円	0.41

(注) 1 職員の給与には、給料(給料の調整額等を含む。)の他に、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当及び単身赴任手当(基礎額)を含む。  
 2 職員の給与・公民較差欄の上段は、特例条例による管理職に対する減額後の職員の給与に基づき算定したものであり、同欄の下段は、特例条例による管理職に対する減額前の職員の給与に基づき算定したものである。

(イ) 家族手当

民間における家族手当の支給状況を調査した結果をみると、第3表に示すとおり、83.1%（昨年82.1%）の事業所が家族手当制度を有し、そのうち93.7%（昨年97.7%）の事業所では配偶者に家族手当を支給している。また、配偶者に家族手当を支給する事業所のうち、86.9%（昨年82.3%）では手当の支給要件として配偶者の収入による制限が設けられている。

第3表 民間における家族手当の支給状況

家族手当 制度がある	配偶者に 家族手当を 支給する			配偶者に 家族手当を 支給しない	家族手当 制度がない
	配偶者の 収入による 制限がある	配偶者の 収入による 制限がない			
83.1%	(93.7%)	[86.9%]	[13.1%]	(6.3%)	16.9%

(注) 1 ( )内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。

2 [ ]内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。

イ 特別給

民間において昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、第4表に示すとおり、所定内給与月額との4.22月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を上回っている。

第4表 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	369,054 円
	上半期 (A2)	372,165
特別給の支給額	下半期 (B1)	805,475 円
	上半期 (B2)	760,854
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.18 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.04
年 間 の 平 均		4.22 月分

(注) 下半期とは平成26年8月から平成27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、現行の年間支給月数は、平均で4.10月である。

#### ウ 給与改定

民間における本年の給与改定の状況については、第5表に示すとおり、一般の従業員（係員）でみると、ベースアップを実施した事業所の割合は33.3%（昨年31.0%）で、昨年に比べて増加しており、ベースアップを中止した事業所の割合は10.8%（昨年13.0%）に減少している。ベースアップの慣行のない事業所の割合は55.9%（昨年56.0%）となっている。

また、第6表に示すとおり、一般の従業員（係員）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89.7%（昨年93.1%）で、昨年に比べて減少し、定期昇給を中止した事業所の割合は1.7%（昨年0.0%）に増加している。定期昇給制度のない事業所の割合は8.6%（昨年6.9%）となっている。

第5表 民間における給与改定の状況

（単位：％）

項目 役職段階	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 の慣行なし
	係員	33.3	10.8	0.0
課長級	30.1	10.5	0.0	59.4

第6表 民間における定期昇給の実施状況

（単位：％）

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 中止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
					増額		
係員	91.4	89.7	28.3	8.6	52.8	1.7	8.6
課長級	89.8	88.0	27.6	6.3	54.1	1.8	10.2

（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。

#### (4) 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、奈良市において昨年4月に比べ0.7%上昇している。また、本委員会が同局の家計調査を基礎として算定した本年4月における奈良市の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148,340円、175,200円及び202,060円となっている。（生計費・労働経済関係資料第1表及び第2表）

## 2 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月6日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与に関する報告及び勧告並びに職員の勤務時間に関する報告及び勧告を行い、併せて公務員人事管理に関する報告を行った。

本年は、公務と民間との給与比較において、月例給、特別給のいずれも公務が民間を下回っていることが明らかとなった。このことから、月例給については、官民較差（0.36%、1,469円）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地域手当の支給割合を引き上げ、特別給（ボーナス）についても、0.10月分引き上げることとしている。実施時期について、月例給の改定は平成27年4月1日から、特別給の改定はこの勧告を実施するための法律の公布の日からとしている。

また、給与制度の総合的見直しに関して、地域手当の支給割合の引上げ及び単身赴任手当の支給額の引上げについて勧告しており、いずれも平成28年4月1日から実施することとしている。

職員の勤務時間については、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象としたフレックスタイム制の拡充について勧告しており、平成28年4月1日から実施することとしている。

公務員人事管理については、人材の確保及び育成並びに柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備への取組状況を示すとともに、高齢層職員の能力及び経験の活用について、適切な措置が講じられることが必要と述べている。

# 人事院の報告及び勧告の概要

## (1) 職員の給与に関する報告及び勧告

### I 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

〈月例給〉 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、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,469円 0.36%〔行政職(一)…現行給与 408,996円 平均年齢 43.5歳〕  
〔俸給 280円 地域手当 1,156円 はね返り分(注) 33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 4.21月(公務の支給月数 4.10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)

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定(平均改定率0.4%)

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

##### (2) 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

##### (3) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5~2%引上げ

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20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
27年度 期末手当 勤勉手当	1.225月 (支給済み) 0.75月 (支給済み)	1.375月 (改定なし) 0.85月 (現行0.75月)
28年度 以降 期末手当 勤勉手当	1.225月 0.80月	1.375月 0.80月

#### [実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

### 3 その他の課題

#### (1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

#### (2) 再任用職員の給与

民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討

## II 給与制度の総合的見直し

### 1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、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することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

### 2 平成28年度において実施する事項

#### (1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

#### (2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定

加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

\* 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

## (2) 職員の勤務時間に関する報告及び勧告

### 1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・ 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月)の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

### 2 フレックスタイム制の拡充の概要等

#### (1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる

コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定



- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる

コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定

- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

## (2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

## 3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

## 4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施

## (3) 公務員人事管理に関する報告

退職管理の見直しや採用抑制等により、40歳・50歳台の在職者の割合が20歳・30歳台の在職者の割合を相当に上回っており、国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念される。人事院は、人事行政の第三者・専門機関の責務として、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般にわたって、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を進めていく。

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 多様な有為の人材の確保

幅広い層の者が国家公務員の仕事内容等の具体的イメージを持ち採用試験を受験するよう、各府省と連携し、公務の魅力を積極的に発信。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化

#### (2) 女性の採用・登用の拡大

- ・ より多くの優秀な女性が採用試験を受験するよう誘致活動を強化
- ・ 女性職員や管理職員を対象とする研修等を通じ、意欲と能力のある女性職員の登用を促進

#### (3) 研修の充実

公務運営環境が厳しくなる中、Off-JTの役割が重要。外部有識者から成る研究会を開催するなど、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するための研修の充実に向けた具体策を検討

#### (4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価結果が任免・給与等へ適切に活用されるよう各府省に支援・指導等。人事評価を通じた人材育成に資するため、研修の機会を提供。各府省と連携した苦情相談体制の一層の充実

### 2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

#### (1) フレックスタイム制の拡充

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充（勤務時間法の改正を勧告）

(2) テレワークの推進

テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、勤務時間管理、服務管理等の在り方等について検討

(3) 長時間労働慣行の見直し

- ・ 事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化等の推進による超過勤務の縮減
- ・ 超過勤務の多い職員の健康保持への配慮、業務の平準化や人員配置の工夫等に努める必要

(4) 仕事と家庭の両立支援の促進

- ・ 幹部職員からの働きかけ等による男性職員の両立支援制度の活用促進
- ・ フレックスタイム制の活用状況を見ながら、育児のための両立支援策等の拡充について検討
- ・ 民間の介護休業制度の見直しの動向も考慮しつつ、介護休暇等の在り方について検討

(5) 心の健康づくりの推進

心の不調者の発生を未然に防止する1次予防を強化するため、各府省と連携しつつ準備を進め、ストレスチェック制度を導入

(6) ハラスメント防止対策

職員が相談しやすいセクハラ等の苦情相談体制の充実を図るとともに、パワハラに関する啓発資料の配布等、意識啓発を一層推進

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力及び経験を本格的に活用する必要。このため、各府省は定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等、一層の工夫が必要。本院としては、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応

### 3 給与の改定等

#### (1) 本年の給与の改定

職員の給与の実態並びに給与を決定するための基本的な要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告の状況は、前記に報告している内容となっている。

平成15年に本県の極めて厳しい財政状況等を勘案して制定された特例条例による給与の減額措置については、管理職に対して本年度も継続されている。特例条例の目的・趣旨を勘案すると、地方公務員法に定める給与決定原則に基づく給与水準を示すことが勧告制度の趣旨に沿うものと考えるので、今回の勧告においても、給与の減額措置がないものとした場合の職員給与をもって、民間給与と比較することが適当であると考えます。

職員給与及び民間給与の実態調査の結果を基に、本委員会において、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、かつ、労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の意義を踏まえながら職員団体の意見を聴取するなど、様々な角度から慎重に審議・検討を行った結果、職員の給与の改定について、次のとおり報告する。

#### ア 給与改定の方針

##### (ア) 月例給

本年4月時点での職員給与と民間給与を比較したところ、前述のとおり、職員の給与が民間の給与を1,548円(0.41%)下回る結果となったことから、次の要素を考慮して、職員の月例給の改定については、給料表及び地域手当の支給割合を本年4月に遡及して引き上げる必要があると判断した。

- a 給与勧告の意義は、公民給与の精確な比較による適正な公務員給与水準の維持・確保にあることから、情勢適応の原則に基づき、今回の公民較差の大きさを考慮して月例給については引上げ改定を行うことが適切であると考えられること。
- b 本年は、半数を超える職員が、4月に実施された給与制度の総合的見直しにおける給料表水準の引下げに伴う経過措置額を受けており、給料表のみの引上げ改定を行っても、実際に支給される額は増加しない職員が多く、公民較差の解消には至らないこと。
- c 国家公務員についても、人事院において、月例給について0.36%の官民較差を解消するため、引上げの勧告がなされたこと。その際、月例給の改定は、俸給表の改定と併せて、給与制度の総合的見直しにおいて平成28年度以降に予定していた、地域手当の支給割合の引上げ改定の部分的前倒しにより行われたこと。
- d 公立学校教員の給与に関して都道府県等の人事委員会で構成する全国人事委員会連合会が示したモデル給料表は、人事院勧告を基本とした改定内容となっていること。

##### (イ) 特別給

県内民間事業所で支給された特別給は、前記第4表に示すとおり、所定内給与月額4.22月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数(4.10月)を0.12月分上回っていることから、年間の支給月数の改定を行い、その配分に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、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することが適当であると判断した。

## イ 給与改定の内容

### (7) 給料表

#### <行政職給料表>

公民較差を解消するため、職員の初任給と民間の初任給との間で相当の差が生じていることから、1級の職員の初任給を2,500円引き上げ、若年層についても同程度の改定を行うこととしている国家公務員の俸給表に準じて改定する必要がある。

#### <行政職給料表以外の給料表>

行政職給料表以外の給料表（教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)を除く。）についても、行政職給料表との均衡を基本に改定を行う必要がある。

教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)については、全国人事委員会連合会が示したモデル給料表を参考に、他の給料表との均衡を考慮して改定する必要がある。

### (1) 地域手当

地域手当の支給割合について、本年の公民較差を踏まえて、給与制度の総合的見直しにおいて平成28年度に予定していた引上げ改定の部分的前倒しにより、一律0.5%引き上げる必要がある。

### (2) 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、所要の改定を行う必要がある。

### (3) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を考慮して、支給月数を0.10月分引き上げ、4.20月分とする必要がある。

なお、支給月数の引上げ分は、勤勉手当に配分する。本年度については、12月期の勤勉手当を0.10月分引き上げることとし、平成28年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当に均等に配分する。

また、再任用職員の勤勉手当並びに特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても同様に改定する必要がある。

## (2) 配偶者に係る扶養手当

配偶者に係る扶養手当については、前記第3表に示すとおり、民間では配偶者の収入による制限を設けたうえで支給している事業所が一般的であることから、現時点では、支給要件を見直す状況にはない。また、職員の配偶者に係る現行の手当額は、民間における支給額とおおむね均衡しているところである。（民間給与関係資料第6表参照）

しかし、人事院が本年の報告で言及したように、民間企業における配偶者手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、見直しの要否を今後も検討する必要がある。

### (3) 通勤手当の改定

通勤のため自動車等を使用することを常例とする職員に係る手当については、昨年の本委員会の報告において、職員の現行の手当額が民間における支給額を下回っている距離区分があることや国及び他の都道府県の動向を踏まえ、やむを得ず自動車等により通勤することが必要と認められる職員の負担に配慮して、通勤手当の取扱いを検討する必要があると言及したが、今後も引き続き検討する必要がある。

### (4) 給与制度の総合的見直しとしての諸手当の引上げ改定

人事院は、本年、地域手当の支給割合及び単身赴任手当の支給額について、平成28年度に、法律が定める給与制度の総合的見直し完成後の状態に引き上げることを報告した。

本県の総合的見直しとしての諸手当の引上げは、給料表水準引下げと併せて段階的に実施することとしており、給料表水準引下げの経過措置期間中に諸手当を前倒しで引き上げるかについては、原則として、本年同様、平成28年度以降の公民較差を踏まえて検討することとする。

ただし、単身赴任手当の引上げについては、民間の支給実態や国の改定状況等を踏まえた見直しであることから、国に準じて平成28年4月1日から、基礎額は30,000円、加算額の限度は70,000円にそれぞれ引き上げることとする。

## 4 人事管理

### (1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた勤務環境の整備

職員それぞれが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、育児や介護さらには自己啓発や趣味、地域活動等の仕事以外の生活の充実が図られ、家庭や地域社会においても多様な生き方が選択できる社会の実現すなわちワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に取り組むことは、職員の心身の健康と仕事に対するモチベーションを維持・向上するだけでなく、優秀な人材を確保し、質の高い行政サービスを安定的・継続的に展開していく上で極めて重要である。

国においては、昨年6月に閣議決定された採用昇任等基本方針の改定（以下「採用昇任等基本方針」という。）において、職員の状況に応じた柔軟な働き方や、健康で豊かな生活のための時間の確保等に向けた取組を推進することにより、公務の能率的な運営の確保を図ることとし、本年の夏には、朝早い時間に仕事を始め、早めに仕事を終えることで、まだ明るい夕方の時間を有効に活用し、生活を豊かにしようとする「夏の生活スタイル変革」（通称「ゆう活」）の取組が行われた。

本県では、知事と県職員労働組合委員長による「奈良県ワーク・ライフ・バランス推進労使宣言」に基づき、今後も引き続き、労使が協同して職員の勤務実態の的確な把握に努めることにより、総実勤務時間の短縮を図るとともに、仕事と家庭生活の両立支援の推進、職員の健康及び安全管理について十分な配慮を行うことが重要であることから、各任命権者と職員団体にあっては、以下の課題に積極的に取り組むことが必要である。

## ア ワーク・ライフ・バランスを推進するための職場の意識改革

職員がやりがいや充実感、使命感を感じながら仕事に取り組むことで、仕事に対する意欲や満足度が高まり、心身の健康が維持されると考えられる。そのことが仕事以外の生活の充実につながり、さらにその充実がまた仕事の充実に反映されるという相乗効果が望めるところであり、そのような職員が多く存在することが、職務環境を良くし業務効率を向上させ、質の高い業務サービスにつながるものである。

労使が協力して、意識改革を行うとともに、仕事の目標や役割分担を明確にし、スケジュール感を持って効率的に業務を行うなどの取組を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりを進めていく必要がある。さらに、来年施行される地方公務員法の改正により導入される人事評価制度は、発揮した能力及び挙げた業績を評価するものであることから、これを適正に実施することは、業務能率の向上につながり、ワーク・ライフ・バランスの推進に資することにもなる。

## イ 総実勤務時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスの推進のためには、以下(ア)(イ)両面で総実勤務時間の短縮に継続的に取り組まなければならない。

### (ア) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、業務改善の推進のほか、毎週特定の曜日を定時退庁日として、定時退庁日における時間外勤務命令は所属長からの主管課長及び任命権者への報告を徹底するなどの取組が行われている。昨年度からは、定時退庁の徹底を図るため、労使による取組が強化され、主に本庁においては任命権者と県職員労働組合の合同による時間外勤務命令のない在庁職員についての巡回・確認が行われ、時間外勤務命令がなく職員が在庁している場合には所属長に対して注意・指導が実施されている。

超過勤務の縮減のためには、全庁を挙げての取組を続けることが重要であり、任命権者においては、引き続き全庁的な業務執行の方法や体制の見直しによる業務量の削減に取り組み、また業務量の増減に応じた弾力的な人員の配置を実施するなど、効率的かつ合理的な組織の運営に向けた取組を進めていくことが必要である。

各所属においては、とりわけ管理職が、過度の長時間勤務が職員の心身の健康、公務能率の低下さらにはワーク・ライフ・バランスの推進においても多大な影響を及ぼすことを十分に留意し、職員の勤務時間の適正な把握と管理は自らの責務であることを認識することが重要である。合理化と効率化の視点を持って業務全体を根本から見直すことにより、業務量の軽減を図るとともに、業務配分等についてきめ細かに改善策を講じることにより、適切な業務管理及び業務の効率化の徹底等を一層推進し、職場の特性に応じた業務の進め方を工夫するなど、職場マネジメントの向上に努める必要がある。また、超過勤務の必要性・緊急性を的確に判断し、超過勤務の事前命令を徹底することが求められる。他方で、職員一人ひとりも、タイムマネジメントやコストに関する意識を高め、職務遂行能力の向上を図りながら、常に計画的・効率的な業務の遂行に努めることが重要である。

学校における教職員の超過勤務縮減については、文部科学省は、昨年11月現在で公立小中学校教職員の業務実態調査を実施した上で、本年7月には「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、実態を踏まえた業務改善の方向性等を示してい

る。本県教育委員会においても、これまで教職員の業務負担軽減の観点から、業務改善の県内外の優良事例をまとめた「学校の業務改善に向けた実践事例集」を、教育委員会が作成したホームページ「奈良県先生応援サイト」で、教職員に紹介するとともに、校長会等の様々な機会を通じて、業務改善に向けた取組を依頼するなど、本来の教育活動に専念できる環境づくりの推進に努めているところである。今後も、各学校の実態把握に努め、市町村教育委員会とも連携し、教員の総実勤務時間の短縮に向けた取組を進めるとともに、教員の負担軽減に対する人的な充実・改善に向けた国の動向等を注視していく必要がある。

#### (イ) 年次有給休暇等の取得促進

年次有給休暇や夏季の特別休暇の取得については、総実勤務時間の短縮を図る上で、また職員の心身のリフレッシュやゆとりある生活の確保のためにも重要であることから、任命権者においては、毎年、計画的・連続的な休暇の取得を促進するなど休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めているところである。

年次有給休暇等の取得促進のためには、それぞれの所属において、特に管理職が業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的・連続的取得の促進が図られるよう配慮するとともに、率先して休暇取得に努めるなど自ら範を示すことが重要であり、同時に職員自らも仕事と生活の調和のあるメリハリのある働き方を心がけ、計画的・連続的に取得するよう努めなければならない。また、休暇の取得が進まない所属においては、管理職が中心となってその原因を究明してその改善に努め、休暇の一層の取得促進を図る必要がある。

本委員会では、毎年、地方公務員法上の権限に基づき、関係する所属に対し、労働基準に関する調査を行っており、超過勤務、健康管理、年次有給休暇等の取得の状況等について重点的に調査を実施し、また実地調査も踏まえて、問題点を把握し、各所属から改善計画の提出を求めるとともに、任命権者にも指導を促し、加えて全所属に調査結果の概要の周知を図っているところである。

これらを通して本委員会では、今後も総実勤務時間の短縮に向けた労使相互の取組に注視していくこととする。

#### ウ 仕事と家庭生活の両立支援の推進

本格的な少子高齢社会が進展する中で、職員が、いきいきと意欲的に職務に取り組むとともに、各ライフステージにおいて、育児や介護等、家庭生活との調和を図りながら仕事ができるよう勤務環境を整備することは、有為な人材の確保だけでなく公務能率や行政サービスの向上の観点からも重要である。

国においては、採用昇任等基本方針において、育児短時間勤務やテレワーク等の職員の状況に応じた柔軟な働き方を推進するとともに、仕事と家庭生活の両立支援制度を利用しやすい環境の整備を図り、特に男性職員の育児休業の取得等を一層促進するとしている。

本県ではこれまで、育児のための短時間勤務制度の導入や短期の介護休業の新設、子の看護休業の拡充、短期間の育児休業取得者の期末手当に関する制度改正等、様々な取組を実施しているところである。引き続き、職員に対し、育児休業、介護休業等の仕事と家庭生活の両立支援制度の周知や啓発活動を積極的に行い、管理職や職員の理解を深めるとともに、休業する職員の代替要員の確保、円滑な職務復帰の支援、休業中の職員に対する業

務に関する情報提供・能力開発などにより、これらの制度を活用しやすい環境整備に努める必要がある。また、短時間勤務制度等を利用しながらでも十分に能力を発揮できるよう、職員の適性に配慮することも重要である。

特に男性職員の積極的な育児参加を促進するため、職員の意識啓発等を積極的に進める必要があるところであり、今後も、職員が仕事と家庭生活を両立しながら積極的に育児や介護に関わることができるよう、職場全体で支援する良好な雰囲気づくりを図るとともに、制度を利用する職員の業務のサポート体制を充実するなど環境整備を着実に進めることが重要である。

## エ フレックスタイム制の導入

国においては、人事院が本年、ワーク・ライフ・バランス推進の観点から、原則として全職員を、職員の申告を考慮して勤務時間を割り振るフレックスタイム制の対象とし、育児又は介護を行う職員については、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることを可能とする報告及び勧告をした。

本県においても、職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員が高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の向上に資すると考えられる。加えて、仕事と家庭生活の両立にも資するものであるため、人事院が勧告したようなフレックスタイム制及び週休日の特例を、適切な公務運営の確保に配慮しながら、導入することが適切である。

導入にあたり、任命権者においては、実態に即した制度を構築するため各所属の実態を把握し、円滑な運用に向けて管理職の意識喚起等に取り組むことが重要である。

併せて、人事院が勧告にあたり指摘したとおり、実施に伴い超過勤務が増加することがないように、十分に留意しなければならない。

## オ 職員の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人や家族にとってかけがえのないことである。そのような良好な状態で業務に従事することは、職場全体にとっても、職員が高い士気を持ってその能力を十分に発揮し、職務を効率的かつ的確に遂行するという面において、またワーク・ライフ・バランスを推進する上でも重要であり、引き続き、心身両面から健康管理の取組を推進していく必要がある。

任命権者においては、職員の健康保持、増進のための支援に積極的に取り組んでおり、各種相談業務や安全衛生関係者を対象とした講習会の開催、職員向けのガイドブックの策定、職場復帰支援実施要綱による長期療養中の職員の円滑な職場復帰及び再発防止のための支援等、様々な取組が行われている。今後とも、健康で安心して働き続けられる職場づくりを目指し、職員の健康の保持、増進のための取組を総合的かつ体系的に進めていく必要がある。

特に、心身の故障による30日以上の特例休暇取得者のうち、精神及び行動の障害を理由とした者は、平成26年度も前年度に引き続き約6割を占めており、職員のメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。その対策として、任命権者等により、奈良県職員こころリフレッシュ相談事業（ほっと・ルーム）やメンタルヘルスカウンセリング、こころの健康相談（メンタルサポート）等の相談事業が実施されているが、本年12月からは、労働安



全衛生法の改正によりストレスチェックが義務化される。各所属においては、それらを積極的に活用して、職員が自らの心身の健康状態を把握し、早期に対処すること（セルフケア）、管理職が職員の心身の健康状態を把握し、適切に対処すること（ラインによるケア）及び産業医等による心の健康づくりのための支援を実施すること（産業保健スタッフによるケア）により、予防や早期発見・早期対応に努めるとともに、円滑な職場復帰や再発防止を促進、より実効性のある取組が必要である。

また、職場におけるパワー・ハラスメントやセクシャル・ハラスメント等の行為は、職員の心身に支障を及ぼすだけではなく、勤務意欲の低下や職場環境の悪化につながるものである。任命権者においては、策定された防止のための指針に基づき、引き続き管理職への研修をはじめ職員への周知・啓発を図り、良好な職場環境の確保に努める必要がある。

なお、本委員会としても、職員の勤務条件や執務環境に関する悩みや不安に対応するため、引き続き職員の苦情相談制度を適切に実施していくこととする。

教職員の労働安全衛生については、教育委員会における体制の整備を強化し、衛生委員会の毎月の開催等対策の充実に努めているところであるが、市町村における体制がまだ不十分なところもあると教育委員会においても認識していることもあり、引き続き労働安全衛生管理体制の改善に向けた助言や支援等も含め取組を強化する必要がある。

学校においては、長時間にわたる勤務や多様で困難な課題への対応等により、職員の心身に過大な負担がかかっている状況も見られることから、管理職は職員の心身の健康状態を適切に把握し、良好な職場環境の確保に努めることが必要である。

## (2) 地方公務員法平成26年改正への対応（人事評価制度の導入等）

昨年の地方公務員法の改正が来年4月1日から施行されるが、この改正では、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることが定められている。

本県では、これまでから各任命権者において人事評価制度を導入し、その結果を勤勉手当における成績率に反映してきているが、今後は、発揮した能力・挙げた業績の双方を把握した上で行う人事評価制度を、勤勉手当に限らず人事管理全般の基礎とすることが必要となる。

この新たな人事評価制度は、評価基準の明示や自己申告、面談、評価結果の開示などの仕組みにより客観性を確保することを前提とするが、きめ細かに面談を行うことなどにより、職員のモチベーションを高め、人材育成にも活用することを大いに期待するところである。このような活用は、職員の納得が得られるような評価能力があって初めて可能になるものであり、研修などにより評価者の評価能力の向上を図ることが極めて重要である。

また、挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価（業績評価）に当たっては、短期間での評価に馴染みにくい職務、定量的な目標設定が困難な職務などについては、評価基準などに工夫を要するところである。

人事評価制度の導入以外にも、この改正は、職務給原則の徹底のために、給料表の等級別の分類の基準となる職務内容を示す「等級別基準職務表」を条例で定めることとし、また、再就職者による依頼等の規制の導入等による退職管理の適正確保を義務づけている。いずれも所要の規定整備が急務である。

### (3) 多様な人材の確保・育成

複雑・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応し、より質の高い行政サービスを提供していくためには、効果的・効率的な行政運営を行うとともに、公務への意欲と高い能力を併せ持った多様で優秀な人材を確保し、職員一人ひとりの資質・能力の向上に取り組むことが必要である。

#### ア 人材の確保

少子化による受験年齢人口の減少、公務員制度改革、民間企業の採用意欲の拡大等の中、職員採用試験においては受験者の確保が喫緊の課題である。特に土木建築を中心とした技術系職員の確保については年々厳しさを増しており、多様で優秀な人材確保のため、県の施策や県職員として働くことの魅力を切れ目なく情報発信していくこと及び様々な受験機会の確保が重要である。

そのため、本委員会では、学生等が県職員の仕事に対する理解を深められるよう、県職員業務説明会、主要大学や公務員予備校等における説明会、県庁の職場見学会、技術系職員が活躍する現場視察ツアーを実施している。加えて、第一線で活躍する職員に仕事の魅力を語ってもらうフロントランナー講演会の実施、県職員が個別に職場を案内する県庁ナビを導入するなど、新たな取組を開始した。また、奈良県業務案内パンフレットやホームページの充実、メールマガジン、奈良県SNS及び民間の就職情報サイトの利用など、広報ツールを多角的に活用し情報発信の強化にも力を入れている。

さらに、より多くの優秀な女性職員を確保し、登用の拡大に資するため、近年、受験者、合格者に占める女性の割合が3割程度で推移している現状を踏まえ、女性が活躍できる職場であることに重点をおいた広報活動を強化していくことも重要である。

また、特に確保が困難となっている土木建築の技術系職員については、社会人経験者採用試験においても新たな試験分野を導入した。県内市町村でも同様の事情があることから、市町村の実態を把握した上で、様々な受験機会の創設について検討を進める。

今後とも、国及び他の地方公共団体並びに民間企業の動向を踏まえつつ、これからの県政を担うことができる多様で優秀な人材の確保に努めていく必要がある。

#### イ 人材の育成

時代の要請に対応しつつ、県民の期待に応える質の高い行政サービスを安定的に提供していくためには、限られた人材を最大限活用する必要があり、各役職段階において求められる資質・能力を有する職員の育成を強化し、組織全体としての力を高めていくことが必要である。

任命権者においては、職員の士気の向上及び組織の活性化に資するよう、各種研修やOJTを実施し、新規採用職員の指導については、日常の業務の中で、上司や先輩が職務に関する知識やスキルを教える指導担当者制度を設け、新規採用職員の早期戦力化と職場への円滑な適応を図るよう努めているところである。

今後は、改正地方公務員法に基づく人事評価制度を活用するとともに、適正な人事配置や研修等の人事管理全体を通じた総合的かつ計画的な幅の広い人材育成・能力開発に着実に取り組むことが必要である。

#### (4) 女性職員の活躍促進

本年8月28日に、女性の活躍に関する行動計画の策定・公表等の301人以上の企業への義務付けなどを内容とする、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が国会で成立し、来年4月1日から施行される。

国においては、昨年10月に、全府省の事務次官級で構成される協議会において「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」が策定され、これに基づき、各府省等において取組計画を策定するなど、具体的な取組を進めている。

本県では、これまでも「なら男女GENKIプラン（奈良県男女共同参画計画（第2次）」で本年度までに、県職員の管理職における女性の割合を10%に、公立学校の校長・教頭職における女性の割合を14%にする目標値を設定し、その達成に向けて、女性職員に特化したキャリアアップセミナーなどの取組を行っており、行政職の女性職員の割合は、10年前の平成17年度と本年度とを比較すると26.1%から32.9%に増え、管理職（課長補佐相当職以上）における女性職員の割合は、本年度は10.9%となり、県職員についての目標値は達成したところであるが、今後はより高い目標に向かって、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、その達成に取り組むことが必要となる。

多様な人材が活躍し、組織全体の活力を最大限に引き出すためには、ワーク・ライフ・バランスを推進し、柔軟な働き方の推進や両立支援制度の充実を図ることにより、職員誰もが働きやすい環境をつくるとともに、意欲と能力のある女性職員が、多様な職域での職務経験を通じキャリア形成が図られるような人事管理や計画的な人材の育成に努め、管理職への積極的な登用を推進する必要がある。

#### (5) 高齢期における職員の雇用問題

人事院は、平成23年に行った「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、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう、引き続き必要な対応を行っていくとしている。

本県においても、雇用と年金の接続は重要な課題であり、この課題に対応するため、本年4月からは、国に準じて、世代間の給与配分の見直しを内容とする給与制度の総合的見直しを行ったところである。

また人事管理面においても、公的年金の比例報酬部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴う再任用職員の増加に対応し、組織全体の活力を向上するため、再任用職員の能力と経験を最大限に活かせるよう適所に配置するとともに、組織や業務の見直し等の行政事務の執行体制の再構築が必要であり、多様な働き方ができるような任用方法の検討も必要である。任命権者においては、再任用職員の職場実態を把握し、今後も再任用制度の課題及び環境整備について、本県の実態に即して適切に対応していくことが重要である。

#### (6) 臨時又は非常勤職員の勤務条件

本県においては、臨時的任用職員・非常勤職員いずれも公務の円滑な推進に寄与する存在であり、それらの給与、休暇等の勤務条件は、地方自治法、労働基準法等の規定や正式任用の職員との均衡を考慮し、任命権者が定めている。

臨時的任用職員について、本県では、主に学校に在籍しているところであり、実態を十分に踏まえながら、臨時的任用制度で可能な範囲で、適切な処遇の確保に努めていく必要がある。

非常勤職員について、本県では、事務補助を主たる職務とする日日雇用職員制度を設けているが、国においては、任用の安定化の観点から、期間業務職員制度が設けられており、本県の現行の日日雇用職員制度について、任用の在り方、勤務条件等を検討していく必要がある。

## 5 給与勧告制度の意義及び実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置であり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしている。

職員にあっては、県経済の活性化や県民のくらしの向上等のため、公務員としての誇りと使命感を持って日々の職務に精励しているところである。依然として公務員を取り巻く環境が厳しい中、職員が能力を十分に発揮できる働きやすい勤務条件の整備に配慮することが求められる。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、適正な給与を確保されるよう要請する。

なお、平成15年4月から実施されてきた特例条例による給与の減額措置は、平成23年3月末に一般職員については廃止されたが、平成25年7月から平成26年3月末までは、国の要請により管理職・一般職員いずれも対象とする給与減額措置が実施され、その終了後も管理職については引き続き実施されたままである。このような措置は本県の厳しい財政状況等に鑑み、やむを得ず実施された経緯があるとはいえ、地方公務員法に定める給与決定の原則と異なるものであり、今後、諸情勢が整い次第、速やかに給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されるよう望むものである。