

まえがき－報告及び勧告に当たって

人事委員会の勧告制度は、公務員の労働基本権制約に対する代償措置として、職員の勤務条件を社会一般の情勢に応じた適正なものとする機能を有しており、労使交渉によって給与を決定できない職員が、県行政を公正かつ効率的に進めるという使命感を持ち、安心して職務に取り組むための基盤であるとともに、職員の勤務条件について県民の理解を得る上で重要な役割を担っている。

また、地方公務員の給与については、地方公務員法で「職員の給与は、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。」という均衡の原則に基づいて決定することとされている。

従来は、この均衡の原則については、国家公務員の給与に準ずることで実現されると解されてきたが、昨今は、地域の民間企業従業員の給与をより重視することが求められている。

本委員会では、こうした要請に応えるため、民間企業従業員の給与をより広く把握することとし、一昨年からの勧告から、県職員と県内民間企業従業員の給与の比較において比較対象となる企業規模を100人以上から50人以上に拡大するなどの見直しを行ったところであり、職員の士気の高揚や有能な人材確保の観点から一定の給与水準を確保しつつ、地域の民間給与の実態をより適正に反映していく必要があると考える。

現在、本県においては、危機的な財政状況の下、定員削減をはじめとする行政の効率化・スリム化、事務事業の見直しなど更なる行財政改革への取り組みが進められている。

このような状況において、本県職員は、限られた予算と人員の中で最大限の効果を発揮できるよう、今後一層の業務の効率化や職務能力の向上に努めるとともに、複雑・多様化する業務に対し、強い使命感を持って立ち向かっていくことが求められている。

職員には新しい時代の地方自治を支える全体の奉仕者として、県民の期待と要請に応えるよう職務に精励することを切に要望するものである。

