

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等の実態、民間の給与、生計費その他の職員の給与決定等に関係のある諸事情について調査し、検討を行ってきたので、その結果を報告する。

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

地方公務員法において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、「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」とするとともに、給与については、「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、給与以外の勤務条件については、「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」としている。

また、地方公務員には、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されていることから、その労働基本権制約の代償措置として、人事委員会の勧告制度が設けられている。

これらを踏まえ、本委員会は、県内民間事業所における給与等の実態、国や他の地方公共団体の状況、社会経済情勢等を総合的に検討し、職員の給与等に関し報告及び勧告を行っている。中でも、職員の給与水準の決定に当たっては、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するため、県内民間事業所の従業員の給与を詳細に調査・把握し、職員の給与水準を民間事業所の従業員のそれと均衡させることを基本としている。

2 職員の給与

本委員会は、本年4月1日現在における職員の給与等の実態を把握するため、「平成29年県職員給与等実態調査」を実施したが、その概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、医療職、研究職、特定

獣医師職、公安職、教育職、任期付職員の7種9給料表が適用されている。職員数は、全職員で38,220人（昨年48,738人）、行政職給料表適用職員で8,867人（同9,267人）であり、平均年齢は、全職員で42.5歳（昨年42.9歳）、行政職給料表適用職員で42.8歳（同42.7歳）である。（参考資料第1表）

全職員数が大きく減少しているのは、市町村立学校職員給与負担法の改正により、指定都市が設置する義務教育諸学校の教職員に係る給与等について指定都市が負担することとされたためである。

なお、職員数を10年前の平成19年4月と比較すると、全職員で12,926人（25.3%）、行政職給料表適用職員で727人（7.6%）それぞれ減少し、平均年齢は、全職員で1.3歳、行政職給料表適用職員で0.7歳それぞれ低下している。

(2) 平均給与月額

平均給与月額は、全職員で403,116円（昨年406,905円）、行政職給料表適用職員で389,201円（同389,489円）である。（参考資料第3表）

なお、平均給与月額について、給料表水準の引下げ改定が始まった平成14年度の改定前の額と比較すると、全職員で11.3%、行政職給料表適用職員で6.6%それぞれ減少している。

3 民間の給与

(1) 最近の状況

「毎月勤労統計調査地方調査」（福岡県、事業所規模30人以上）によると、パートタイム労働者を除く一般労働者の本年4月の給与について、昨年同月に比べ、所定内給与は0.6%、所定外給与は6.6%それぞれ増加している。

(2) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との比較・検討を行うため、人事院、北九州市人事委員会、福岡市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所2,190事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した539事業所を対象に、「平成29年職種別民間給与実態調査」を実施し、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を

詳細に調査するとともに、特別給や諸手当の支給状況等について調査した。(参考資料第12表～第19表)

ア 初任給の状況

民間における初任給の改定状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で35.1%（昨年32.2%）、高校卒で18.3%（同15.5%）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、大学卒で32.4%（同32.5%）、高校卒で34.9%（同30.0%）であり、大学卒で0.1ポイント減少し、高校卒で4.9ポイント増加している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で66.9%（同66.3%）、高校卒で65.1%（同70.0%）であり、大学卒で0.6ポイント増加し、高校卒で4.9ポイント減少している。(参考資料第13表)

イ 給与改定の状況

民間における給与改定の状況をみると、表1のとおり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は26.5%（昨年32.2%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.3%）となっている。

表1 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	26.5	14.4	0.0	59.1
課長級	21.1	15.1	0.0	63.8

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

また、民間における定期昇給の実施状況をみると、表2のとおり、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は86.0%（昨年87.7%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は24.9%（昨年27.2%）、減額となっている事業所の割合は3.4%（同5.9%）

となっている。

表2 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 中止	定期昇給 制度なし
	定期昇給実施							
	増額	減額	変化なし					
係員	87.4	86.0	24.9	3.4	57.7	1.4	12.6	
課長級	77.6	76.1	18.9	3.6	53.6	1.5	22.4	

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及び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 本年の職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

「平成29年県職員給与等実態調査」及び「平成29年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）したところ、その較差は、表3のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均300円（0.08%）下回っていた。（参考資料第4表、第16表）

表3 職員給与と民間給与との較差

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
375,873円	375,573円	300円 (0.08%)

(注) 民間、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) 特別給

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、表4のとおり、年間で平均所定内給与月額との4.36月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.30月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.06月下回っていた。

表4 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)	346,078円
	上半期 (A2)	345,719円
特別給の支給額	下半期 (B1)	733,124円
	上半期 (B2)	775,670円
特別給の支給割合	下半期 (B1)/(A1)	2.12月分
	上半期 (B2)/(A2)	2.24月分
	年間	4.36月分

(注) 「下半期」とは平成28年8月から平成29年1月まで、「上半期」とは平成29年2月から7月までの期間をいう。

5 職員給与と国家公務員給与との比較

(1) ラスパイレス指数

総務省が行った地方公務員給与実態調査によると、平成28年4月1日における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給額と、これに相当する職員の給料額とをラスパイレス方式により対比させて比較、算出したラスパイレス指数は、101.5となっている。

表5 職員と国家公務員との比較（ラスパイレス指数）

区分	指数	
	国家公務員	職員
平成28年4月	100.0	101.5

(2) 平均給与月額

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する職員とを比較すると、本年4月の給料の月額(俸給の月額)では、職員(336,391円)が国家公務員(330,531円)を5,860円上回っているが、諸手当を加えた平均給与月額では、職員(375,573円)が国家公務員(410,719円)を35,146円下回っている。

表6 民間給与との比較を行う国家公務員及び職員の平均給与月額

職員区分	平均給与月額	給料(俸給)の月額	諸手当月額
	円	円	円
国家公務員(A)	410,719	330,531	80,188
本県職員(B)	375,573	336,391	39,182
(A) - (B)	35,146	△5,860	41,006

(注) 国家公務員及び本県職員の平均給与月額、給料(俸給)の月額及び諸手当月額は、平成29年人事院勧告参考資料第3表その1、及び参考資料第4表による。

6 物価及び生計費

総務省統計局の消費者物価指数は、本年4月において、昨年同月に比べ、全国では0.4%、福岡市では0.4%それぞれ上昇している。(参考資料第21表)

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月における福岡市の標準生計費は、表7のとおりである。(参考資料第20表)

表7 本年4月における福岡市の標準生計費

1人世帯	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
120,940円	183,060円	206,980円	230,940円	254,850円

7 人事院勧告

人事院は、本年8月8日、国家公務員の給与に関する報告及び勧告を行い、併せて人事管理に関する報告を行った。

月例給については、民間事業所における賃金引上げの動きを反映して、民間給与が国家公務員給与を平均631円上回ることとなり、4年連続となる引上げを勧告した。また、特別給についても、民間事業所における昨年冬と本年夏の好調な支給状況を反映して、民間事業所の支給割合が国家公務員の年間の平均支給月数を上回っており、0.1月分の引上げを勧告した。

国家公務員の人事管理については、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応えていくための基盤であるとし、職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、人材の確保及び育成、働き方改革と勤務環境の整備、高齢層職員の能力及び経験の活用について、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進することとしている。

その概要は、別記のとおりである。

む す び

職員の給与決定に係る諸情勢については以上述べてきたとおりである。また多様な有為の人材の確保や時間外勤務の縮減をはじめとする働き方改革の動きなど、職員の勤務条件に関する状況も踏まえ総合的に検討した結果、職員の給与その他の勤務条件等についての本委員会の意見は、次のとおりである。

1 給与について

(1) 本年の給与の改定

ア 改定の考え方

(ア) 月例給

前記4(1)のとおり、本年4月分の給与において、職員給与が民間給与を300円下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年4月分の給与の比較に基づいて、職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

改定に当たっては、基本的な給与である給料の改定を行うこととした。

(イ) 特別給

前記4(2)のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.30月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.06月下回っていた。このため、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との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分は、民間の支給状況を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分することとした。

イ 改定の内容

(ア) 給料表

民間との給与比較を行っている行政職給料表について、本年の公民較差の状況及び人事院勧告で示された行政職俸給表(一)の改定内容を勘案して、給料月額の改定を行う必要がある。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、給料月額の改定を行う必要がある。

(イ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師並びに獣医師に対する初任給調整手当について、給料表の改定状況を勘案し、所要の改定を行う必要がある。

(ウ) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、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との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げ、4.35月とする。

支給月数の引上げ分は、6月期及び12月期の勤勉手当の支給割合が均等になるように配分する。

また、再任用職員の勤勉手当についても、人事院勧告における同手当との均衡を考慮して支給月数を引き上げることとする。

(2) 地域手当の在り方について

本県では、平成18年度から、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に支給するという地域手当の趣旨を踏まえて、県内全域を支給対象とし、支給割合については福岡市と福岡市以外の地域の2区分としている。

本委員会は昨年度、地域手当の支給地域を2区分とすることが、任命権者において人事管理上の課題になっている事情を踏まえ、あらためて県内の地域手当の在り方について検討することが適当である旨の報告を行い、県内民間企業の状況や職員の人事異動の実態等について調査、研究を実施した。

これらの検討結果を踏まえ、本委員会は、職員は県内全域を対象に異動することを前提として採用され、国家公務員とは勤務実態が異なり、転居を伴わない異動が一般的であること、県内に複数の事業所を有する民間企業の多くは、事業所の所在地の違いによる賃金格差を設けていないこと、また、任命権者において県内全域を2区分とすることにより円滑な人事異動が困難になっている事例があり人事管理上の課題となっていること、地域手当を支給している都道府県のうち19団体において一律支給が行われていること等を総合的に勘案

し、県内全域を一つの『地域』として捉え、一律の支給割合とすることが適当であると判断した。

なお、その支給割合は、国基準の支給地域及び支給割合を基礎として本県職員の在勤実態を基に算出した支給割合に基づき、5.4%とする。

ただし、福岡市以外の地域の支給割合の引上げにあたっては、給与制度の総合的見直しによる給料表の引下げに伴う経過措置を踏まえ、平成32年度までにおいて段階的に引き上げていくこととし、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間の当該支給割合は4.6%とする。

(3) 医療技術職員等の処遇

本委員会は平成29年1月の医療職給料表の見直しに係る勧告にあたり、新たに行政職給料表の適用対象となる医療技術職員等については、適正な処遇の在り方について調査・研究を進める必要があると報告した。

当該報告を受けて、任命権者においては、当該職員が従事している業務のうち、困難性・特殊性が認められる業務の実態を把握する必要があるとして調査を実施している。今後は当該調査結果を踏まえて、行政職給料表適用職員が従事する業務に比して著しい特殊性が認められる業務については、職務に応じた適切な給与上の処遇の措置が図られるよう、所要の見直しを行う必要がある。

(4) 教員の給与の見直し

公立学校の教員の給与については、平成29年度義務教育費国庫負担金において、特殊勤務手当のうち教員特殊業務手当に係る算定方法の見直しが行われた。

また、平成30年4月からは、いわゆる「通級による指導」が、高等学校及び中等教育学校の後期課程においても実施できることとなっている。

このため、特殊勤務手当及び給料の調整額について、国や他の地方公共団体の動向等に留意しながら、必要な見直しを行う必要がある。

また、職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならないことから、教育委員会においては、非正規の教職員の給与について、適正な給与水準が確保されるよう、適切に対応していく必要がある。

2 人材の確保及び育成について

(1) 有為な人材の確保

本委員会では、有為な人材の確保を図るため、事務系・技術系職員採用ガイダンスや女子学生を対象とした説明会の開催をはじめ、大学等で開催される就職説明会への参加、福岡県ホームページ等による情報発信などの取組を通じ、本県職員の仕事の魅力の周知に努めてきたところである。

しかしながら、少子化に伴う若年人口の減少や民間企業の採用拡大などの影響により、近年では職員採用試験の受験者が減少傾向となるなど、職員採用を取り巻く環境は、厳しい状況となっている。

こうした状況を踏まえ、今後も任命権者とともに、大学や関係機関等と緊密に連携しながら、県職員の魅力や仕事のやりがいについて、一層の情報発信に努める等、職員採用試験の受験者確保につながるような広報活動の充実と改善に努める必要がある。

また、社会経済情勢の変化に伴い、県民の行政ニーズが多岐にわたる中、質の高い行政サービスの提供と活力ある公務組織の維持を可能とする高い資質と使命感を有する人材が確保できる試験制度の在り方を検討していく。

(2) 女性の採用・登用の拡大

複雑化・多様化している行政課題に対応するためには、政策に多様な視点を導入する必要があり、新たな発想を提供できる有為な女性職員の採用・登用の拡大が重要である。

女性職員の採用に当たって、昨年度は新たに女子学生を対象とした説明会を行い、公務の魅力や仕事のやりがい、キャリアパス、働きやすい勤務環境等について積極的に広報を行った。今後とも任命権者と協力しながら女性受験者の確保に努めていく必要がある。

また、年々職員に占める女性職員の割合が増加している中、任命権者においては、キャリア形成のための多様な業務への人事配置や研修の実施、職員の意識改革及び管理職のマネジメント能力の向上などに取り組んでおり、今後も特定事業主行動計画に沿った着実な取組により、女性が能力を十分に発揮できる

働きやすい職場づくりを一層進めていく必要がある。

(3) 人事評価制度に基づく適正な人事管理

人事評価制度を活用し、職員の能力や実績を、適切に任用や給与等の人事管理に反映させることは、職員の士気高揚や能力開発・人材育成はもとより、組織全体の活性化のために重要な取組である。

今後、任命権者においては、運用実態の検証や、評価者である管理職員の評価スキル向上などに努め、職員の納得と理解を得ながら、より信頼性の高い人事評価制度を構築し、適正な人事管理を進めていく必要がある。

3 働き方改革と勤務環境の整備等について

(1) 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の健康保持のみならず、仕事と家庭の両立、人材確保の観点からも重要な課題である。

任命権者においては、本年6月に「福岡県庁における『働き方改革』の取組方針」を策定し、民間労働法制において検討されている上限規制を踏まえた時間外勤務縮減の新たな数値目標の設定など具体的な取組を行うこととしている。

特に、長時間労働の是正については、管理監督者がマネジメント能力を最大限に発揮し、各職場における業務の効率化や平準化に積極的に取り組んでいくことが重要である。

なお、本年7月の九州北部豪雨の発生により、今後、災害の復旧・復興等に従事する職員はもちろんのこと、関連する多くの職場で時間外勤務の増大が想定される。任命権者においては、職員の健康への配慮や、業務負担が増加している部署への弾力的な人員配置などの適切な対応が必要である。

また、教員の長時間労働は看過できない深刻な状況となっており、本年8月に、中央教育審議会の特別部会は教員の働き方改革に関する緊急提言を行い、適切な手段による勤務時間の把握、部活動休養日・学校閉庁日の設定などについて言及したところである。

教育委員会においては、まずは、教員の勤務時間を正確に把握し、長時間労働の実態及び要因の分析を行う必要がある。

そのうえで、各職場の実態に応じた業務の見直し、定時退校日や部活動休養日の設定の徹底、教員以外のスタッフの活用等の具体的な取組を推進していくことが重要である。

なお、小中学校においても、教員の働き方改革が着実に進められるよう市町村教育委員会に対して強く働きかける必要がある。

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進等

全ての職員が活躍できる働き方を実現するためには、男女が共に育児や介護を分担し、仕事と家庭の両立を可能にする働きやすい職場環境を整備する必要がある。

任命権者においては、これまで育児や介護に係る休暇の拡充など両立支援制度の充実を図るとともに、特定事業主行動計画において、男性職員の育児休業等取得率等の数値目標を掲げ積極的に取組を進めている。

しかしながら、未だ男性職員の育児休業等取得率等の数値目標を達成するには至っていない状況であり、今後、更に制度の周知や対象職員を含めた職場全体の意識改革を推進する必要がある。

さらに、任命権者においては、時差勤務の要件拡大・時間の拡充やテレワークなどの柔軟で多様な働き方の導入の検討を進めているところであり、今後も本県の実情を踏まえながら、円滑な導入に向けた取組を着実に進めることが求められる。

(3) ハラスメント防止対策

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、職員の人格や尊厳を不当に傷つけ、心身の健康を害するだけではなく、働く意欲を低下させ職場秩序に悪影響を与えるものである。

任命権者においては、これまでハラスメント防止に関する指針等の改正や研

修の実施など、職員の意識啓発に取り組んでいるが、依然としてハラスメントに関する相談が数多く寄せられている。

引き続き、職員一人ひとりに対する意識啓発を徹底するとともに、ハラスメントが発生した場合には、管理監督者が事実関係を迅速かつ正確に把握し、適切に対応することが重要である。

(4) メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策は、職員本人の健康管理はもとより、活力に満ちた職場づくりを推進する上で重要な課題である。

任命権者においては、高ストレス者に対する面接指導や、チェック結果を活用した職場改善運動の実施など様々な取組が行われている。

しかしながら、精神疾患による長期病気休暇等取得者数は依然として増加傾向にあり、引き続きメンタルヘルス不調の未然防止、早期発見・早期対応、職場復帰支援の対策を積極的に推進していく必要がある。

(5) 臨時・非常勤職員の任用

本年5月、地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、臨時的任用職員及び特別職非常勤職員の任用要件の厳格化及び会計年度任用職員制度の創設が盛り込ま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（平成29年法律第29号）が公布されたところである。

本県では、事務の種類や性質により必要に応じて、臨時的任用職員及び非常勤職員など多様な任用・勤務形態を活用しているところである。

任命権者においては、平成32年4月の法律施行に向け、法の趣旨に沿った制度設計を進めていく必要がある。また、本委員会においても、国や他の地方公共団体の動向に留意し、調査・研究を進めていく必要がある。

4 高齢層職員の能力及び経験の活用について

本県においては、従来から、再任用制度によって職員の雇用と年金の接続を図

っているところであるが、今後も中長期的視点に立って、再任用者数の増加を見込んだ計画的な人事管理を行う必要がある。

なお、政府は本年6月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2017」において、「公務員の定年引上げについて、具体的に検討する」とし、本年の人事院報告においても、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しに必要な検討を鋭意進めるとされたところである。

各任命権者においては、高齢層職員のこれまで培ってきた能力及び経験を活かすため、定年の引上げについて、今後の国や他県の検討状況を注視していく必要がある。

5 公務員倫理の徹底について

本県においては、昨年度、横領や飲酒運転など過去5年間で最多となる39件（現業職員を除く。）の懲戒処分が行われたところである。

また、本年度においても、殺人、横領、大麻所持、飲酒運転など公務員としてあるまじき事案について懲戒処分が行われている。

特に、県を挙げて飲酒運転の撲滅に取り組んでいる中、県民に範を示すべき立場にある職員による飲酒運転の事案が発生していることを、各任命権者は重く受け止める必要がある。

職員の不祥事は、県政に対する信頼を著しく損ない、公務運営に重大な支障を及ぼすものであり、公務に対する県民の信頼回復が急務である。

いま一度、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての責任を改めて自覚し、勤務時間の内外を問わず、公務員としての使命感・倫理観を持つことが肝要である。

任命権者においては、県民の批判を真摯に受け止め、あらゆる機会をとらえて職員に対する高い倫理意識の徹底を図るとともに、これまで以上に風通しの良い職場環境づくりを推進することで、不祥事の根絶に取り組む必要がある。

6 おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、地方公務員法の情勢適応の原則や均衡の原則にのっとり

ものとして、長年、職員の給与決定方式として定着し、行政運営の安定に寄与している。

県民が行政に求めるニーズが多岐にわたる中、職員にあっては、複雑化・多様化する県民ニーズに効果的、効率的に対応することが求められていることを十分に認識し、県民サービスの向上、県政の推進により一層努める必要がある。

本年7月の九州北部豪雨に係る災害においては、多くの職員が救援・支援活動や復旧業務に従事するなど、日々職務に精励しているところである。職員一人ひとりが常に全体の奉仕者としての強い使命感と県職員としての誇りを持ち、県民の期待と信頼に応えるべく、引き続き職務に精励されることを期待する。

本年は4年連続となる月例給及び特別給ともに引き上げる勧告を行い、任命権者において人事管理上の課題となっていた地域手当の県内支給割合について、一律の支給割合とすることが適当であるとの報告、勧告を行った。

議会及び知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。