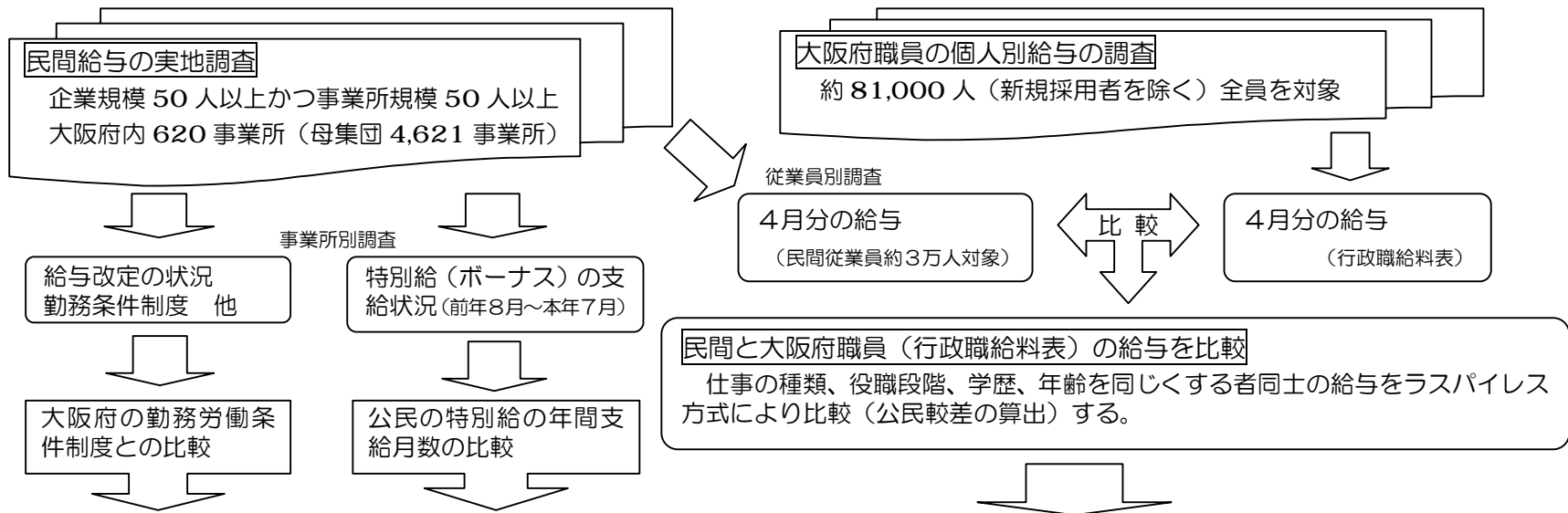


# 給与勧告制度の基本的考え方及び勧告の手順 ～職員給与はどのようにして決めるのか～

人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものです。（地方公務員法第14条）  
職員の給与は、地方公務員法に基づき、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ます。（地方公務員法第24条第2項）

人事委員会は、毎年少なくとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとされています。（地方公務員法第26条）  
給与勧告を通じて職員に適正な処遇を確保することは、職務に精励している職員の士気の向上等に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっています。



## 情勢適応の原則（＝民間準拠）

地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が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。（地方公務員法第14条）

給料表、手当等の勤務条件の改定内容を決定  
**「職員の給与等に関する報告及び勧告」**

勧告

**議会** : 知事から提出された条例改正案を審議

**知事** : 勧告内容の検討、条例改正等の検討、議会への提案