

4 給与関係業務

(1) 給与勧告の基本的考え方

ア 給与勧告の意義

給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、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し、職員の士気を高め、人材の確保や労使関係等の安定に寄与するなど、能率的な行政運営を維持する上での基盤である。

イ 民間準拠方式の合理性

国や地方公共団体の職員の給与は民間企業と異なり、市場原理による給与決定が困難であることなどから、マイナス調整の場合も含め、民間企業の状況を反映させる形で決定することが最も合理的である。

ウ 公務員の身分保障

公務員の身分保障は、公務の中立性・安定性の確保を目的とするものであり、私企業からの隔離など罰則も伴う厳しい服務規律が課せられている。したがって、身分保障制度と給与水準とはそれぞれ別の次元の問題であり、公務員の給与は、その時々々の経済・雇用情勢を反映して決定される民間企業の給与水準に合わせていくことが最も合理的である。

(2) 公民の給与の比較について

ア 人事院と全国の人事委員会の共同により企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所を対象に、約11,800事業所、約45万人の個人別給与を実地調査している。

本県における実地調査は、134事業所、3,532人の個人別給与を実地調査した。

イ 月例給については、公民の実際に支払われた令和4年4月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を行った企業の状況を含む。）し、職種、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じくする者同士を比較した。

ウ 特別給（ボーナス）については、令和3年8月から令和4年7月までの1年間の民間の支給月数と公務の年間支給月数を比較した。

(3) 令和4年職員の給与に関する報告及び勧告等

本委員会は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)の規定に基づき、沖縄県職員の給与に関する条例(昭和47年沖縄県条例第53号)、沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例(平成14年沖縄県条例第51号)及び沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成14年沖縄県条例第52号)の適用を受ける職員(以下「職員」という。)の給与、民間の給与、人事院の給与勧告その他職員の給与決定等に関する諸条件について調査検討を行い、令和4年10月4日に議会及び知事に対し職員の給与に関する報告及び勧告並びに公務運営の課題に関する報告を行った。

その概要は、次のとおりである。

ア 職員の給与

令和4年4月現在における職員の給与等の実態を把握するため、「令和4年職員給与等実態調査」を行った。

その結果、職員の総数は20,254人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び任期付の職について9種10給料表が適用されている。

このうち各給料表の基準となっている行政職給料表の適用者は、4,611人であり、令和4年4月における平均給与月額は、給料314,519円、扶養手当10,609円、その他21,555円の計346,683円となっている。また、その平均年齢は41.0歳、平均経験年数は18.1年、平均扶養親族数は0.9人、男女別構成は男性62.0%、女性38.0%、学歴別構成は大学卒78.3%、短大卒12.1%、高校卒9.6%、中学卒なしとなっている。

なお、職員全体の平均給与月額は、給料351,061円、扶養手当11,864円、その他22,244円の計385,169円である。また、その平均年齢は42.4歳、平均経験年数は19.7年、平均扶養親族数は1.0人、男女別構成は男性54.7%、女性45.3%、学歴別構成は大学卒81.3%、短大卒9.7%、高校卒8.9%、中学卒0.1%となっている。

イ 民間の給与

職員の給与と民間従業員の給与との比較・検討を行うため、人事院と共同して、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を対象として、層化無作為抽出法によって134事業所を抽出のうえ、「令和4年職種別民間給与実態調査」を行った。調査では、令和4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実地に詳細に調査した。また、令和4年も引き続き、給与改定の状況等について調査を行った。

(7) 給与改定の状況等

給与改定の状況は民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップ慣行のない事業所の割合が64.8%（昨年70.3%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は30.7%（同13.1%）となっている。なお、ベースアップを中止した事業所の割合は3.4%（同16.6%）となっている。

また、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67.3%（昨年75.6%）となっている。一方で、定期昇給を停止した事業所の割合は0.8%（同5.4%）、定期昇給制度のない事業所の割合は31.8%（同19.0%）となっている。

(イ) 初任給の状況

初任給の状況については新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で30.7%（昨年34.5%）、高校卒で12.9%（同22.0%）となっており、そのうち大学卒で23.4%（同24.6%）、高校卒で34.0%（同25.0%）の事業所で、初任給は増額となっている。

(ウ) 諸手当の支給状況

a 家族手当の支給状況

家族手当の支給状況については扶養家族の構成別の手当の平均支給月額は、配偶者について9,272円、配偶者と子1人について12,616円、配偶者と子2人について16,806円となっている。

b 特別給の支給状況

令和3年8月から令和4年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額の4.38月分となっている。

ウ 職員給与と民間給与との比較

前記の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表の適用者、民間においてはこれに相当する職種の者について、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じくする者同士の令和4年4月分の給与額を対比させ、その較差を算出したところ、職員給与が民間給与を1人当たり平均860円（0.25%）下回っていた。

エ 物価及び生計費

(ア) 物価指数

令和4年4月の消費者物価指数（総務省）は、前年4月に比べ那覇市で3.1%、沖縄県で2.9%、全国で2.5%上昇している。

(イ) 標準生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎として算定した令和4年4月における那覇市の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210,160円、203,080円、195,970円となっている。

オ 本年の給与改定

職員の給与については、国、他の都道府県及び民間の給与水準に均衡させるとともに、社会一般の情勢に適応するよう措置する必要がある。

本年の職員給与及び民間給与の実態調査の結果、国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告等、職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上述べてきたとおりであり、本委員会は、職員の給与について、次のとおり報告した。

(ア) 給料表

給料表（教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)を除く。）については、国家公務員の俸給表改定に関する人事院勧告に準じて改定すること。また、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)については、行政職給料表との均衡を考慮し、改定を行うこと。

(イ) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とすること。

支給月数の引上げ分は、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、令和5年度以降においては6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分すること。

再任用職員、任期付研究員及び特定任期付職員についても、この改定との均衡を考慮した措置を行うこと。

カ 勧告

本委員会は、前述（アからオまで）の職員の給与に関する報告に基づき、次の事項を実現するため、沖縄県職員の給与に関する条例（昭和47年沖縄県条例第53号）、沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成14年沖縄県条例第51号）及び沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年沖縄県条例第52号）を改正することを勧告した。

(ア) 沖縄県職員の給与に関する条例の改正

a 給料表

現行の給料表を別記第1（省略）のとおり改定すること。

b 諸手当

期末手当及び勤勉手当

(a) 令和4年12月期の支給割合

① 特定幹部職員以外の職員

勤勉手当の支給割合を1.025月分（再任用職員にあっては、0.5月分）とすること。

② 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.225月分（再任用職員にあっては、0.6月分）とすること。

- (b) 令和5年6月期以降の支給割合
 - ① 特定幹部職員以外の職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.975月分(再任用職員にあっては、それぞれ0.475月分)とすること。
 - ② 特定幹部職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.175月分(再任用職員にあっては、それぞれ0.575月分)とすること。
- (イ) 沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正
 - a 給料表
現行の給料表を別記第2(省略)のとおり改定すること。
 - b 諸手当
期末手当
 - (a) 令和4年12月期の支給割合
期末手当の支給割合を1.675月分とすること。
 - (b) 令和5年6月期以降の支給割合
6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.65月分とすること。
- (ウ) 沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正
 - a 給料表
現行の給料表を別記第3(省略)のとおり改定すること。
 - b 諸手当
特定任期付職員の期末手当
 - (a) 令和4年12月期の支給割合
期末手当の支給割合を1.675月分とすること。
 - (b) 令和5年6月期以降の支給割合
6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.65月分とすること。
- (エ) 改定の実施時期
この改定は、令和4年4月1日から実施すること。ただし、(ア)のbの(a)、(イ)のbの(a)及び(ウ)のbの(a)についてはこの勧告を実施するための条例の公布の日から、(ア)のbの(b)、(イ)のbの(b)及び(ウ)のbの(b)については令和5年4月1日から実施すること。
- キ 公務運営の課題に関する報告
人口の減少や少子高齢化が進み、働き方も含めた社会の在り方も変容する中、新型コロナウイルス感染症の流行は現在もなお継続しており、本県においても感染症対策や県経済及び県民生活の維持・向上等、取り組むべき課題が山積している。
現下の状況において、求められる行政サービスを提供し続けるためには、組織のパフォーマンスを最大化する必要があるとあり、デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進による業務の効率化や利便性の向上等に取り組むとともに、組織の構成員である職員のWell-beingの実現を念頭に、職員一人一人が使命感とやりがいを高め、能力を十分に発揮し活躍できる勤務環境を整えることが重要である。
そのためには、長時間勤務の縮減や多様な働き方等に対応した勤務環境の整備に真摯に取り組む、公務職場の魅力を高め、有為な人材の確保と育成の好循環に繋げる努力が必要である。
これらを踏まえ、公務運営の課題に関し、以下のとおり報告した。

(7) 勤務環境の整備

a 長時間勤務の是正と勤務時間の適正把握

長時間勤務の是正は、職員の心身の健康保持、ワーク・ライフ・バランスの推進はもとより、公務能率の向上を図る上で重要な課題である。

本県においては、令和2年4月から人事委員会規則等により職員に時間外勤務等の命令を行うことができる上限時間を設けている。任命権者は時間外勤務等の縮減に取り組み、災害の対応等に従事する部署についても他部署からの応援や業務の削減等で対処しているが、依然として、多くの職員に上限を超過する時間外勤務等を命じざるを得ない状況が続いている。

任命権者は、管理監督者が職員に対し上限を超えて時間外勤務等を命じた場合は、それが真にやむを得ず避けることができなかつたか検証し、職員の健康と福祉を確保するため、改善に向けた対策を講じなければならない。

教職員についても、全国的に長時間勤務が課題となっており、コロナ禍における業務負担も続いている。本県教育委員会で定める「沖縄県教職員働き方改革推進プラン」や「県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」に基づく客観的な勤務時間の管理や休暇等の取得促進、校務分掌等の点検等、働き方改革の実現に向けた取組を着実に推進する必要がある。

上限を超えた時間外勤務等の検証を行うためには、勤務管理システム等から業務内容や所要時間等を客観的に把握できるよう運用することが有効である。

管理監督者においては、客観的な勤務の記録を検証し、業務配分の点検等負担軽減のための取組をきめ細かく行う必要がある。さらに、管理監督者の過重労働についても、任命権者は勤務状況を把握するとともに、その職責に配慮し業務体制の点検や健康管理に努めることが重要である。

併せて、議会对応や予算・人事・企画等の全庁的な業務については、デジタル化等の業務の合理化はもとより、関係機関が職員の勤務実態の検証結果等を活用し、協力して取り組むことが重要である。議会におかれても、職員の長時間労働の是正に配慮いただいているところであるが、今後とも御理解と御協力をお願いしたい。

また、従来から本委員会が言及している宿日直勤務の勤務体制についても、適切な管理に努める必要がある。

それぞれの部署において、業務の再配分や合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務等を命じざるを得ない場合は、業務の質と量に応じた増員を行う必要がある。また、過重労働によって健康障害を引き起こすリスクが高いと判断される職員については、人事異動を含めたあらゆる方策を検討し、適時に実施するべきである。

b ワーク・ライフ・バランスの推進等

ワーク・ライフ・バランスを推進するには、長時間勤務の是正はもとより、職員の希望や状況に応じた働き方が可能な環境を整備し、各種支援制度が適切に活用されることも重要である。

任命権者は出産や育児のほか、介護、自己啓発等各職員のライフステージに即した支援制度の取得促進に取り組むことが求められる。職員が支援制度を利用しやすい環境づくりを推進するため、業務分担の見直しや代替職員の配置等の検討も重要である。

本県は本年2月に「沖縄県職員の育児休業等に関する条例」の一部を改正し、育児休業を取得しやすい勤務環境を整備するため任命権者が講ずべき措置を定

めている。特に、男性職員の育児に関連する休業等の取得を促進することについては、男性のワーク・ライフ・バランスの推進のみならず、女性の活躍推進のためにも重要である。

また、人事院は、国家公務員のフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化について、令和5年4月から実施させるよう、必要な措置を速やかに講ずることとしている。これについては、職員の勤務条件及び公務能率の向上に資するものであると考えられることから、本県においても、人事院の規則改正等を踏まえた検討が必要である。

時差出勤制度やテレワークを含めた柔軟な勤務環境を整備することについては、災害時における行政機能維持に有効な手段としても期待されるものである。任命権者は、これまでの取組から明らかとなった課題を検証し、柔軟な働き方に対応したICT環境の整備をはじめ、労務管理や人事評価等におけるルールづくりを行うことが重要である。

赴任に際し、転居を必要とする職員については、今後とも職員の住環境についての確かな状況把握に努めるとともに、公務に支障を来すことがないように、適切な取組を継続していく必要がある。

c ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、職場環境を悪化させ、心の健康に悪影響を及ぼし、勤労意欲の低下につながることから、各任命権者とも指針等を定めて防止に取り組んでいるところである。

人事委員会が受け付けた職員からの苦情相談のうち、パワハラ等ハラスメントに関するものが増加しており、相談件数全体に占める割合も、以前は年間2～3割程度であったものが、令和元年度以降は4～5割となっている状況である。

ハラスメントを防止するためには、職員がハラスメントの定義を理解するとともに、職員の尊厳、人格を傷つけるハラスメント行為は懲戒事由に当たることが認識する必要がある。

任命権者においては、職員が加害意識のないままハラスメント行為を行うことがあることを踏まえ、定期的な研修等により、組織を挙げて不適切な言動を行わない、行わせない意識啓発を図ることが重要である。また、ハラスメント事案発生時に迅速かつ適切な対応ができる相談体制の整備に努める必要がある。

d 心身の健康管理

職員の心身の健康の保持や増進に取り組むことは公務遂行能力の維持向上や活力ある組織づくりの観点からも非常に重要である。

近年、企業においても従業員の健康管理を経営的な視点で実践する健康経営が注目されており、県職員についても、令和4年8月26日に健康経営に取り組むことが宣言された。高齢層職員や女性職員の活躍を推進する上でも、職員の健康保持・増進の重要性は増しており、任命権者は健康経営に積極的に取り組む必要がある。

職員の病気休職や長期の病気休暇に占める精神性疾患の割合は上昇傾向にある。精神性疾患の要因は、仕事や人間関係、家庭等に存在し、複合的なものと考えられるが、職場における要因は職員自身の力だけでは取り除くことができない場合が多い。相談体制を整え、職員に十分に周知するとともに、管理監督者及び職員に対する研修等を実施し、迅速なメンタルヘルスケアを行うことが

重要である。

また、産業医の面接指導対象となった職員のうち、申し出た職員については確実に面接を受ける必要があるが、月100時間を超える時間外勤務等を行った職員や長期間にわたり過重労働が続いている職員、心理的負担の大きい職員については、本人の申出がない場合でも産業医の面接指導を行う等、取組の強化を検討していただきたい。

ストレスチェックについては、受検率の向上に努め、集団分析結果を職場の環境改善に活用することが重要である。

(イ) 人材の確保及び育成

a 人材の確保

県民ニーズに的確・迅速に対応し、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、有為な人材を継続的に確保していくことが重要である。

しかしながら、近年、職員採用試験の受験申込者数が減少傾向にあり、特に一部の技術系職種においては、必要な数の人材確保が厳しい状況が続いている。また、受験申込者数の減少に加え、採用辞退が相当数発生しており、職員採用を取り巻く環境は、ますます厳しくなることが予想される。

人事院は、国家公務員の人材確保のための施策として、採用試験の実施時期の前倒しや、採用候補者名簿の有効期間延長等を実施するとしており、本県でも国等の動向を参考に、任命権者の意向を確認しながら研究する必要がある。

障害者の採用について、任命権者においては障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨に基づき、引き続き積極的な採用が求められているところである。採用に際しては、既存の職に充てるだけでなく、障害特性に応じた職務の切出し、短時間勤務、適当な職の新設等も含めた多様な勤務のあり方の観点から検討する必要がある。

b 人材の育成

人材の育成については、任命権者で定める人材育成基本方針に基づき、自己啓発を中心に、職場研修や専門機関での研修等を通して、継続的に職員全体の能力向上を図る必要があるが、令和2年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、集合研修は中止や縮小等を余儀なくされている。

このように社会環境が変化する中であっても、インターネット等を利用したオンライン型の研修は、場所や時間に制限されずに受講が可能という利点がある。今後も、効果的な人材育成が行えるよう、従来の集合・対面型の研修と併せて、ICTを活用した新たな方法を積極的に導入する必要がある。

女性職員の登用拡大について、任命権者においては、特定事業主行動計画を策定し、数値目標を掲げ取り組んでいるところであるが、前期計画期間の目標は未達成であった。令和3年度から後期行動計画が開始されたところであり、引き続き積極的な登用、職域拡大等を図るとともに、性別にかかわらず一人一人の能力を十分に発揮し、働きがいを持って活躍できる職場環境の整備を進めていく必要がある。

c 能力及び実績に基づく人事管理の推進

人事評価は、任用、給与、分限等の人事管理の基礎として活用するものであり、導入によって評価者と被評価者の意思疎通が図られ、業務目標の共有化や職務上の相談・助言等の円滑化に効果がある。また、勤務実績をより客観的に把握できるようになり、適切な処遇と指導に繋がっている。

今後とも、評価者の資質と技術の向上を図るとともに、被評価者の制度への

理解を深めるため、研修を充実させていくことが重要である。

なお、評価結果の給与への反映については、本則適用に向けて、制度の公平性・納得性を高める取組を行う必要がある。

d 定年の引上げ

地方公務員法の改正により本県においても、定年の65歳引上げに関連する条例等の制定、改正等の手続きが進められているところである。

将来にわたり質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、定年の段階的な引上げ期間においても、一定の新規採用職員を継続的に確保する必要があり、職員の年齢構成や退職者数の見通し等を踏まえた中長期的な観点に基づく採用計画が必要である。

また、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）により降格した職員や高齢期職員の能力と経験を適切に発揮できる配置のあり方についても、継続的に検討しなければならない。

(ウ) 服務規律の確保と法令遵守の徹底

本委員会は、これまでも職員の服務規律の徹底について言及してきたところであるが、依然として不祥事が発生しており、飲酒運転、パワハラ、体罰に対する懲戒処分がなされている状況にある。一部の職員によるものとはいえ、不祥事等の発生は、県行政への信頼を大きく損なうものである。職員一人一人においては、県民全体の奉仕者であることを勤務時間の内外を問わず常に自覚し、県民の信頼に応えるべく、高い使命感を持って職務に精励することが肝要である。

任命権者においては、引き続き、職員に対する注意喚起、研修の実施等の取組を確実に進めていくとともに、不祥事の根絶に向け、あらゆる機会を捉えて服務規律の確保と法令遵守の徹底を図る必要がある。

(4) 令和4年給与勧告と知事の実施状況

年度	人 事 委 員 会 給 与 勧 告				実 施 状 況		
	回	勧告年月日	ベース改定	勧告等の内容	改定の 実施時期等	実施の 内 容	実施 年月日
4	52	4.10.4	改定前 349,123円 改定後 349,956円 (R4.4平均 給与月額)	1 沖縄県職員の給与に関する条例の改正 (1) 給料表 現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。 (2) 期末手当及び勤勉手当 ア 令和4年12月期の支給割合 (7) 特定幹部職員以外の職員 勤勉手当の支給割合を1.025月分（再任用職員にあっては、0.5月分）とすること。 (イ) 特定幹部職員 勤勉手当の支給割合を1.225月分（再任用職員にあっては、0.6月分）とすること。 イ 令和5年6月期以降の支給割合 (7) 特定幹部職員以外の職員 6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.975月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.475月分）とすること。 (イ) 特定幹部職員 6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.175月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.575月分）とすること。	この改定は、令和4年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)のア、2の(2)のア及び3の(2)のアについてはこの勧告を実施するための条例の公布の日から、1の(2)のイ、2の(2)のイ及び3の(2)のイについては令和5年4月1日から実施すること。	勧告どおり	勧告どおり

			<p>2 沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正</p> <p>(1) 給料表 現行の給料表を別記第2のとおりに改定すること。</p> <p>(2) 期末手当 ア 令和4年12月期の支給割合 期末手当の支給割合を1.675月分とすること。 イ 令和5年6月期以降の支給割合 6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.65月分とすること。</p>		<p>勧告どおり</p>	<p>勧告どおり</p>
			<p>3 沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正</p> <p>(1) 給料表 現行の給料表を別記第3のとおりに改定すること。</p> <p>(2) 特定任期付職員の期末手当 ア 令和4年12月期の支給割合 期末手当の支給割合を1.675月分とすること。 イ 令和5年6月期以降の支給割合 6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.65月分とすること。</p>		<p>勧告どおり</p>	<p>勧告どおり</p>

(5) 給与承認の状況

初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（昭和47年沖縄県人事委員会規則第10号）の規定に基づく給与承認の状況は次のとおりである。

（単位：件）

条 項 任命権者	初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則							
	第10条 第1項	第16条	第17条	第18条	第19条の 2第4項	第37条	第45条	計
知事部局	12	12		12				36
県議会	2			2				4
教育委員会	8	11		2			48	69
公安委員会								
各種委員会								
計	22	23		16			48	109

注1：条項の説明

第10条第1項：新たに職員となった者の職務の級

第16条：人事交流等により異動した場合の給料月額

第17条：特殊な職に採用する場合等の給料月額

第18条：特定の職員についての給料月額

第19条の2第4項：人事交流等により異動した場合、給料表の適用を異にする異動の場合などにおける職務の級の在級期間の取扱い

第37条：表彰による特別昇給

第45条：その他（この規則により難しい場合の措置）

注2：1件の申請でも複数の条項を適用し承認した場合、それぞれの条項でカウントしている。

(6) 給与の支払監理

地方公務員法第8条第1項第8号の規定に基づき、職員の給与が地方公務員法及びこれに基づく条例に適合して行われることを確保することを目的として、人事委員会

が給与の支払監理を行った。

ア 監理重点事項

(ア) 期末手当及び勤勉手当

(イ) 会計年度任用職員の報酬、費用弁償及び期末手当

イ 対象機関 5

(ア) 知事部局 3

(イ) 教育委員会 1

(ウ) 公安委員会 1

	調 査 年 月 日	機 関 名
1	令和5年1月27日	総務事務センター
2	令和5年2月2日	八重山商工高等学校
3	令和5年2月3日	八重山土木事務所
4	令和5年2月3日	八重山保健所
5	令和5年2月16日	与那原警察署