

総務企画委員会記録  
<第3号>

平成30年第3回沖縄県議会（2月定例会）

平成30年3月5日（月曜日）

沖縄県議会

## 総務企画委員会記録&lt;第3号&gt;

## 開会の日時

年月日 平成30年3月5日 月曜日  
開 会 午前10時0分  
散 会 午前10時26分

## 場 所

第4委員会室

## 議 題

- 1 乙第3号議案 沖縄県職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例

## 出席委員

委 員 長	渡久地	修 君
副 委 員 長	新 垣 光 栄 君	
委 員	花 城 大 輔 君	
委 員	又 吉 清 義 君	
委 員	中 川 京 貴 君	
委 員	仲 田 弘 毅 君	
委 員	宮 城 一 郎 君	
委 員	当 山 勝 利 君	
委 員	仲宗根 悟 君	
委 員	比 嘉 瑞 己 君	
委 員	上 原 章 君	
委 員	當 間 盛 夫 君	

委員外議員 なし

---

### 欠席委員

玉 城 満 君

---

### 説明のため出席した者の職・氏名

総務部長 金城 武 君  
人事課長 真鳥 洋 企 君

---

○渡久地修委員長 ただいまから、総務企画委員会を開会いたします。

乙第3号議案沖縄県職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例を議題といたします。

なお、ただいまの議案については、先日、開催された本会議において先議案件として本委員会に付託されております。

本日の説明員として、総務部長の出席を求めています。

乙第3号議案沖縄県職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例の審査を行います。

ただいまの議案について、総務部長の説明を求めます。

金城武総務部長。

○金城武総務部長 議案は、冊子の平成30年第3回沖縄県議会（定例会）議案（その3）にございますが、説明はお配りしております平成30年第3回沖縄県議会（2月定例会）総務企画委員会乙号議案説明要旨で行いますので、そちらをごらんください。

説明資料1ページをごらんください。

それでは、乙第3号議案沖縄県職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例について御説明いたします。

この議案は、平成29年10月に行われた人事委員会の給与勧告並びに国及び他の都道府県の職員の給与の状況等を考慮し、県の職員及び県費負担教職員の給

与等を改める必要があることから関係条例を改正するものです。

改正の概要を申し上げますと、平成29年度の給与改定のため給料月額を平均0.2%引き上げるとともに、勤勉手当の支給割合を年間0.1月分引き上げること等としております。また、平成26年の改正給与条例の一部を改正し、平成27年度に実施した給与制度の総合的見直しによる給与水準の引き下げに伴う差額支給の経過措置については、平成30年4月1日から2分の1に減額の上1年間延長し、平成31年4月1日以後は支給しないこととしております。

条例の施行期日は、平成29年度の給与改定に係る規定については公布の日とし、給料月額の引き上げ等については平成29年4月1日から、勤勉手当の引き上げについては平成29年12月1日から適用することとしております。また、給与制度の総合的見直しに係る経過措置の延長など一部の規定については、平成30年4月1日から施行することとしております。

あわせて、この条例の施行に関し、必要な経過措置等について規定することとしております。

以上で、乙第3号議案の説明を終わります。

御審査のほど、よろしくお願いいたします。

○渡久地修委員長 総務部長の説明は終わりました。

これより、乙第3号議案に対する質疑を行います。

なお、質疑・答弁に当たっては、挙手により委員長の許可を得てから行い、重複することがないように簡潔にお願いいたします。

また、この際、執行部の皆様に申し上げます。

答弁に際しては、要点をまとめ、要領よく行い、円滑な委員会運営が図られるよう御協力をお願いいたします。

質疑はありませんか。

又吉清義委員。

○又吉清義委員 あと少し何点か確認させていただきませんか。

皆さんの資料がありますよね。この中でちょっと確認ですが、行政職の給料表が変わるということですが、例えば公安職給料表とか、その他海事職給料表、教育職給料表ですね。同じ県職員には間違いはないかと思いますが、その部分の改正はないですよね。その違いはどこにありますか。

○真鳥洋企人事課長 同様に、ほかの給料表も改正となっております。

○又吉清義委員 2点目、勤勉手当についてですが、勉強をしたら非常に面白いと思ひまして、この勤勉手当というのはどういった趣旨なのか、それから御説明をお願いします。

○真鳥洋企人事課長 勤勉手当というのは、今、6月1日と12月1日を基準日ということで設けていまして、その日に在職する職員を対象に6カ月以内一基準日以前、ですから6月1日から11月末。それから12月1日から……、その期間の勤務成績に応じて人事委員会規則で定めている日に勤務成績に応じて支給する手当ということになっております。

○又吉清義委員 ですから、そのように支給する制度ですが、勤勉手当の手当の意味は何ですかと聞いているわけです。勤勉手当の手当は何の意味ですかと。期末手当とは違いますよね。

○真鳥洋企人事課長 一般的にボーナスと言われているものは県の場合だと期末手当と勤勉手当の2種類がありまして、期末手当については先ほど言ったような勤務成績ではなく支給される手当で、期末手当については常勤の知事とかにも支払われる手当になっています。勤勉手当については一般職員に支払われるもので、勤務成績に応じて支給割合が変わるということになります。この2種類でいわゆるボーナスというものが成り立っています。

○又吉清義委員 今の説明だと、勤勉手当というのは出勤に対しての手当ということですか。

○真鳥洋企人事課長 例えば期間率というのがありまして、これは基準日以前6カ月以内に勤務時間が6カ月丸々やった場合は100とか、例えば5カ月15日以上6月未満の勤務になったとした場合は、100分の95とか、そういったように期間率というものもありまして、勤務した期間に応じて額が増減したりということになっています。

○又吉清義委員 そうすると、今回この勤勉手当に該当する方というのは、先ほど6カ月の100%、95%、何%と分かれるような説明なんですけど、これは県職員全員一律100%ではなくて、そのように分かっていると理解してよろしいですね。

○真鳥洋企人事課長 基本自体が一100をもらった場合の率が変わります。後は期間率というのはそれぞれ、これまでどおり実態に応じますけれども、もともと100分の100もらった場合の割合が0.1月分アップするということになります。

○又吉清義委員 ですから、期間率によって上限がありますよと。極端に言えば勤勉手当は4段階に分かれていますよね。この4段階に分かれています中で職員の方々というのは一律、全員一緒なのですかと。皆さんそのように期間率をちゃんとしっかりこれをつけてやっているのですかということをお聞きしたいのですか。これが一律であるのかどうか、分かれていますのかどうか。

○真鳥洋企人事課長 今、期間率のお話だけをしましたが、期間率以外にも成績率というものもありまして、この成績率というのが一般職員の場合ですと例えば6月でしたら100分の150という範囲内で成績に応じて増減するというものもありまして、今、在職した期間で見ると成績で見ると、この両方でもって期末手当という額が計算されて出てくる形になっています。

○又吉清義委員 ですから、極端に言えば実績、そして期間率、要するに6カ月間の出勤率で期間率を決めると。ですから5カ月以上5カ月15日未満なのが90%。4カ月以上4カ月15日未満が70%、3カ月以上3カ月15日未満は50%、2カ月以上2カ月15日未満は30%と4段階に分かれています。ですから、これは一律なのですかと。そのように各職員違うのですか、どのようになっていますかということをお聞きしています。今、実績、期間率と4段階に分かれていますので、これは一人一人みんな条件が違いますというのが勤勉手当ということで理解していますが、皆さんの一県としては一律でやっているのですか、こういうことも勘案してやっているのですかということをお尋ねしているわけです。

○真鳥洋企人事課長 制度自体はそうなっていますので、いわゆる一番上限ですね。上限の率を0.1ふやすということになりますが、あとはそれぞれ個人のまさしく期間率とか成績率で実際に支給される額というのは変わってくるということになります。

○又吉清義委員 要するに、実際支給される額は個人個人違うということが1点目はっきりしました。ということは、皆さんとして例えば期間率について

はしっかりと職員を管理して、その中で精査をしているということと、もう一点ですが、これは課長決裁で終わるのか、部長決裁で終わるのか。例えば仕事の実績等、その期間率といいますか、実績についてはどのように決まっていくのか、その点について教えていただけますか。

○真鳥洋企人事課長 期間率—勤務期間については除算期間というのが設けられておりまして、例えば停職している場合や育児休業をしている場合とかの期間とか、その辺で勘案されております。あと、成績率については人事評価を入れておりまして、この人事評価に基づいて成績率は出てくることになっています。

○又吉清義委員 では皆さんとしてはおのおの違うということですが、例えば今、4段階に分かれている中で、満額もらえる方、90%、70%、50%、30%もらえる方というのは、割合はどのようになっていますか。

○真鳥洋企人事課長 実際は4種類というよりも5%刻みで100までありまして、実際は期間率と成績率との組み合わせで出していますので、人数自体は把握していませんが、あくまでも上げるというのは100もらった場合の率を上げるということと、後はもともとの割り落としというのは変わらない仕組みになっていまして、これ単体で今何名いるのかという個別の具体的な数字は持っていません。

○又吉清義委員 そうすると、トータルで予算が幾らと組めないのではありませんか。そういうものを組んで初めて予算も組めるのであって、逆に聞きますがトータルでこの予算に係る条例が通った場合に、9月1日からやって4月1日から施行しますが、予算は幾ら組んでいますか。

○真鳥洋企人事課長 今、期末・勤勉手当の引き上げ分とはね返し分がありますので、それを入れて約9億円を見込んでいます。

○又吉清義委員 上がることはいいことですので、別にどうのこうのということではありませんが、9億円の予算を組んでいるということで、段階的に分かれて計算しての9億円だと思いますので、その辺をまた資料として、お互いどのようなになっているのか、いただきたいのですが、委員長よろしいでしょうか。

○真鳥洋企人事課長 精査して提供したいと思います。

○又吉清義委員 あと1点よろしいですか。行政職給料表の6級以上の方々が今回改正措置されるのですが、皆さんの説明資料の5、6で行政職給料表6級以上の職員等に係る給料月額等の減額措置を1年延長しているのですが、これは6級より以下はどうなりますか。例えば給料表には1級から何級までいろいろありますよね。1級から5級の取り扱いはどのようになりますか。

○真鳥洋企人事課長 5級以下については、もともと減額されていませんので、特にさわらないと。

○渡久地修委員長 ほかに質疑はありませんか。  
 當間盛夫委員。

○當間盛夫委員 皆さんの条例概要を見ると、初任層、若年層に重点を置くということですが、おおよそで何名ぐらいが対象になりますか。先ほども人数の話がありましたが、把握していないのですか。

○真鳥洋企人事課長 今回は全員が対象になりますので、最低が400円、最高が1000円ということになります。

○當間盛夫委員 全ての職員が対象ではありますが、重点的には初任層だとか若年層だとかということに、比重的なものは置きますよと。全体的なものであるということで。全体的な部分で、先ほど言った今回の条例のもので増額になるというのは、9億円という認識でいいですか。

○真鳥洋企人事課長 そのとおりです。

○當間盛夫委員 これは人事委員会からの給与勧告の分ですから、なかなかとやかく言うこともありませんが、実際皆さんの今度の予算の部分では、一般会計全体として44億円が今度の予算で減少しています。県税収入というのは48億円の増収という中で、皆さんは223億円の収支不足があるという形である。しかし人事委員会は給与の民間とのものがあるので上げなさいということで、今度9億円のそういったものが出てくるという形のバランス。国依存のものが我々謙虚に、今なかなか自主財源をふやそうという形があるのだけれども、一括



交付金を含めたら割合的に国のもので、こういう依存的なものは体質が変わらないわけですね。それで需要旺盛というようなところで給与はこういう形のバランスでやったと。ではほかの経費面でそういう予算に対する補い方をどうするのかというバランスは持っていますか。全部それを今の国のように借金でやればいいということにはならないはずなのです。今、国はじゃぶじゃぶお金を出しているからいいということではなくて、我々沖縄県はそういったことを、今の現状では言うことではなくて、やはり沖縄の収支のバランス、人件費で出て行く、ところが皆さんは行財政改革でこれだけ縮減、削減したというところがあります、ポイント的にもう少しそういった部分を—我々は身を切る改革ということできろいろとやっているものですから、そういった分で県がどういう形でやろうとしているのかということの説明をいただければ。

**○金城武総務部長** まず人件費については地方公務員法上均衡の原則ということで国あるいは他の都道府県との均衡というのはございます。実は、県職員の給与というのはここずっと減額が続いておりまして、10年前ぐらいと比較すると約50万円ぐらい年収ベースで落ちてきています。そういう中で今回0.2%ということですから、これは基本的には均衡の原則からすると上げざるを得ないといえますか、上げる方向でやるべきだろうと考えております。あと、いろいろな収支不足とかそういうお話—今回、223億円の収支不足がございまして、財政調整基金を初め県としての貯金がございまして、この額につきましても一応全国平均並みの額は一定確保しておりますので、そういう意味では県としては一定のバランスはとれているという理解でございまして。そういう意味で今回の、それから国のラスパイレス指数—要するに国を100とした場合に県の給与がどうなっているのかといいますと、国よりも低い状況になっています。全国平均よりもたしか低かったと……。国を100とした場合に本県は98.8ということになっておりまして、必ずしも高い状況でもないですし、九州で5位、全国では37位というような状況です。この辺は人材の確保という意味でも一定のそういう給与も含めて人材確保の意味では国との均衡等を考慮しながら給与の一定の確保といえますか、その辺の人事委員会に沿った形のものには手当すべきだろうという認識でございまして。

**○當間盛夫委員** 今、言われている分のものもわかります。そして昨今の就職の状況も—やはり公務員と民間を比較すると民間のほうが高いということで、公務員志向だったものが全国的に見ると沖縄はちょっと違うのかと思いますが、公務員として就職するという部分が下がってきているというところがある

はずでしょうから、しっかりと優秀な人材を確保するという観点からすると給与の部分というのはしっかりと持たないといけないと思います。しかし、一方で我々沖縄は子供の貧困とかよく言われていますが、これは全体の貧困ですよ。大人の貧困がなければ子供の貧困はないはずなのです。そういった部分のものも皆さんは重点施策として持っているわけですよ。国からも10億円というような形がある中でやりとりがあるので、その辺もただ単に優秀な人材を集めるためにあるよという一方で、その経費、民間でできるところは民間にさせる、いろいろなことをやる中で税収を上げていくというようなバランスをとっていかないと、「また公務員の給料を上げるのか」としか一般の方はとらないというところもあるはずでしょうから、その辺はぜひバランスをとって、やっていただければと思っています。これは提言として答弁はよろしいです。

○渡久地修委員長 ほかに質疑はありませんか。

中川京貴委員。

○中川京貴委員 ちょっと確認させてください。

先ほど又吉委員から質疑が出ておりましたが、答弁が出ておりませんので確認したいと思います。

勤勉手当の6カ月間というのは数字で日にちはわかりませんが、能力ですね。その判断は課長でやるのか、部長でやるのか、このことについては答えていただいていないと思いますが。

○真鳥洋企人事課長 今、人事評価制度がありまして、最終的な確認は部長でやりますが、例えば平の職員でしたら班長がやって課長がやると。それから班長級以上でしたら課長がまず一次審査をして統括監がやると。そして課長以上でしたら統括監がやって部長がやるということで、全体の最終的な決定はもちろん部でやりますが、今はそういう仕組みになっています。

○渡久地修委員長 ほかに質疑はありませんか。

(「質疑なし」と呼ぶ者あり)

○渡久地修委員長 質疑なしと認めます。

よって、乙第3号議案に対する質疑を終結いたします。

説明員の皆さん、大変御苦勞さまでした。

休憩いたします。

(休憩中に、執行部退室)

○渡久地修委員長 再開いたします。

議案の質疑については全て終結し、採決を残すのみとなっております。  
休憩いたします。

(休憩中に、議案の採決方法等について協議)

○渡久地修委員長 再開いたします。

これより、議案の採決を行います。

乙第3号議案沖縄県職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例を採決いたします。

お諮りいたします。

本案は、原案のとおり決することに御異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○渡久地修委員長 御異議なしと認めます。

よって、乙第3号議案は、原案のとおり可決されました。

次に、お諮りいたします。

ただいま議決しました議案に対する委員会審査報告書の作成等につきまして  
は、委員長に御一任願いたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○渡久地修委員長 御異議なしと認めます。

よって、さよう決定いたしました。

以上で、本委員会に付託された先議案件の処理は、終了いたしました。

委員の皆さん、大変御苦労さまでした。

今回は、3月8日 木曜日 午前10時から委員会を開きます。

本日の委員会は、これをもって散会いたします。

沖縄県議会委員会条例第27条第1項の規定によりここに署名する。

委員 長 渡久地 修