

総 務 企 画 委 員 会 記 録
＜ 第 1 号 ＞

平成21年第6回沖縄県議会（11月定例会）

平成21年11月26日（木曜日）

沖 縄 県 議 会

総務企画委員会記録<第1号>

開会の日時

年月日 平成21年11月26日 木曜日
開 会 午後1時17分
散 会 午後3時2分

場 所

第4委員会室

議 題

- 1 乙第1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
- 2 乙第2号議案 沖縄県教育長の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する
条例等の一部を改正する条例
- 3 陳情第198号

出 席 委 員

委 員 長	當 間 盛 夫 君
副 委 員 長	山 内 末 子 さん
委 員	島 袋 大 君
委 員	吉 元 義 彦 君
委 員	照 屋 守 之 君
委 員	浦 崎 唯 昭 君
委 員	崎 山 嗣 幸 君
委 員	新 里 米 吉 君
委 員	前 田 政 明 君
委 員	金 城 勉 君

委員 新垣清涼君
委員 玉城義和君

委員外議員 なし

欠席委員

糸洲朝則君

説明のため出席した者の職・氏名

総務部長 兼 島規君
人事課長 當間秀史君

○**當間盛夫委員長** ただいまから総務企画委員会を開会いたします。

乙第1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、乙第2号議案沖縄県教育長の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の一部を改正する条例及び陳情第198号を一括して議題といたします。

なお、ただいまの条例議案2件は、本日の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。

まず初めに、乙第1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及び陳情第198号については内容が関連することから、一括して審査を行います。

ただいまの議案及び陳情について、総務部長の説明を求めます。

兼島規総務部長。

○**兼島規総務部長** それでは、乙第1号議案、新規陳情について、一括して御説明いたします。

平成21年第6回沖縄県議会（定例会）議案（その2）をごらんください。

1ページをお開きください。

乙第1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、御説明します。

この議案は、平成21年度の人事委員会の給与勧告並びに国及び他都道府県の職員の給与改定等を考慮し、県の職員及び県費負担教職員の給与を改定するため、沖縄県職員の給与に関する条例等関係条例を改正するものであります。

改正の内容を申し上げますと、1 公民較差解消のため、医療職給料表(1)以外のすべての給料表について、初任給を中心とした、若年層を除き、引き下げ改定を行う。2 一般職の期末・勤勉手当について、年間支給月数を0.2月引き下げ、年間4.15月に改定し、大学の学長についても、一般職の職員に準じて、0.2月引き下げ、期末手当の支給月数を年間3.1月にするとともに、公民較差を制度的に調整するため、平成21年12月期の期末手当から減額する特例措置を実施する。3 医師及び歯科医師に係る初任給調整手当の支給月額を、30万6900円から41万900円に引き上げる。4 義務教育等教員特別手当の支給月額の限度を、1万5900円から1万1700円に引き下げる。5 任期付研究員及び任期付一般職員についても、一般職の職員に準じて所要の改正を行う。

以上、乙第1号議案の説明でございます。

続きまして、新規陳情の処理概要について御説明いたします。

お手元にお配りしております総務企画委員会陳情説明資料の3枚目をごらんください。

今回の新規陳情は、沖縄県職員労働組合執行委員長真喜志功氏外3人から提出のあります、陳情第198号沖縄県の給与条例改正に関する陳情について御説明いたします。

給与の特例措置については、本県の危機的な財政状況に対応するため、臨時的、特例的に実施されているものであることから、人事委員会としては、本来支給されるべき適正な給与水準を確保する立場で、特例措置実施前の給与で公民比較をし、月例給についての勧告を行うと同時に、あわせて調整措置を行うよう勧告したものと聞いております。

県としては、人事委員会勧告を尊重する立場から、勧告どおりに給与改定を実施することとし、今議会で提案するものであります。

以上、乙第1号議案及び新規陳情の処理概要を御説明いたしました。

御審査のほど、よろしく願いいたします。

○當間盛夫委員長 総務部長の説明は終わりました。

これより、乙第1号議案及び陳情第198号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。

崎山嗣幸委員。

○崎山嗣幸委員 ただいま提案をされました乙第1号議案、一般職員の給与に関することを特に何点か質問をしたいと思っております。今回の人事委員会勧告でありますけれども、月例給で511円、0.14パーセント、期末一時金で0.2カ月分で、約平均で8万1770円、1.39パーセントの削減額だと聞いておりますが、今回この勧告どおりに実施されたら、特例カットもあわされたら、一般行政職でダブルのカットだと思っておりますけれども、これを見る限りにおいて25歳の年齢で独自カット、人事委員会勧告分あわされても12万8279円の削減になっていたり、40歳でも23万3831円、55歳で26万2537円ということで、余りにも特例カットから今回の人事委員会勧告をあわすと大きな打撃だろうと私は思っております。

そこで聞きますけれども、民間給与との比較を独自カット前の給与と比較をして、511円高いと、0.14パーセント高いということにしておりますけれども、これはカット前の給与と比較されていることに対して、これは私は不当ではないかと思っておりますけれども、給与改定の内容でも認めているとおり、独自カットされた職員給与はかえって1万323円、2.93パーセント民間より下回っているという現実がありながらも、今回はそういう事情によれば、実際は民間より1万円余りも低いわけですから、今回は削減は見送るのが私は妥当ではないかと思っておりますが、総務部長にそのことの説明を求めると同時に、それから沖縄県職員のラスパイレス指数がありますけれども、推移はどうなっているのかを含めて説明をお願いします。

○兼島規総務部長 今回の人事委員会の勧告でございますけれども、やはり人事委員会としましては、給与制度をまず預かる立場にあります。給与制度と申しますのは今回確かに特例措置で給料のカット、それから期末手当のカットがございます。その比較でやりますと、この特例措置そのものが約4年間という措置でなされているものですから、その4年間の期限を区切った措置でもって比較をするというのは制度を預かる人事委員会として、そういう道をとらずに、このカット前の給料表、制度上の給料表でもって比較したものだとして理解しております。

それからラスパイレス指数ですけれども、平成21年のラスパイレス指数は96.0パーセントでございます。平成15年から凹凸ございますけれども、平成15年で101.3パーセント、平成16年で98.9パーセント、平成17年で99.3パーセント、平成18年で99.0パーセント、平成19年で99.5パーセント、平成20年で95.2パー

セント、今回、平成21年度で96.0パーセントでございます。

○**崎山嗣幸委員** ラスパイレス指数は今、割合は聞いたのですが、全国都道府県の中での順位はどうなっていますか、現時点で。

○**兼島規総務部長** 全国で38位でございます。現時点で、平成21年。

○**崎山嗣幸委員** このラスパイレス指数が、順位も含めて下がっているようではありますが、原因は何ですか。

○**兼島規総務部長** 一番大きいのは、平成21年でかなり落ちていますが、それは特例措置による影響だと思っております。

○**崎山嗣幸委員** 先ほど説明がありましたように、この不当な比較のあり方がありますけれども、カットしない前の給料というのは、もらってない給料と比較をされていることが、人事委員会勧告を制度値と比較されていると言いますが、そうすると独自カットそのものが、人事委員会勧告にないもの、カットそのものがまさにそのことが誤っているということになるのではないのですか。もらってない給与と比較すること自体が間違っているわけだから、独自でカットされた分がおかしいことにならないですか。人事委員会勧告からすれば。

○**兼島規総務部長** 今回4年間にわたって特例的に職員に負担をお願いしているのは、まさに財政事情等々が厳しいものですから、平成19年に組合との間で、職員団体との間で交渉を重ねて、その給与で3パーセント、その期末勤勉手当で2パーセントというカットをお願いして措置されたものでありますので、あくまで根拠は県の財政事情ということでありますので、そのものがおかしいという判断であれば、確かに給与制度からいいますと少し異例な措置でございますけれども、これは財政事情を勘案した形の措置でございますので、そういう形の措置をやっているということでございます。

○**崎山嗣幸委員** どちらにしても、どう説明しようが、制度値の比較そのものが、削減をされた、カットした給与と比較をしないで、高かったころの比較をして、これが511円高いということの矛盾、問題は、ここの審議をするまでもなくおかしいというのは、私はこれは不当であるというように思いますので、多分そういう経過が出てきているので、個々の問題点は大きく、比較そのもの

がでたらめであるということで一応指摘をしておきます。

次にいきますが、九州各県で独自カットされていない県はありますか。

○兼島規総務部長 九州各県で独自カットしていない県は、福岡県、長崎県、大分県、宮崎県の4県でございます。

○崎山嗣幸委員 4県が独自にカットされてなくて、多分今回の人事委員会勧告だけの打撃で済むと思いますけれども、あと独自カットされているところが、沖縄県以外にも若干あると思いますが、今回の人事委員会勧告後の交渉の中において、今回の人事委員会勧告分とあわせて、これの緩和策をとってあるところが何県かありますか。団体交渉の中で。

○兼島規総務部長 実を申しますと給与カットをやっている都道府県が、全国で38都県にわたります。その中で、職員の生活実態、家計の実態等々を勘案して、その向きで緩和措置をやっている団体が幾つかございます。

○崎山嗣幸委員 九州各県の範囲で聞いているのは、今回は皆さんは決裂をして、すべて先ほど私が話をしたように、特例カット分と今回の人事委員会勧告分を合わせると大きな打撃だと私は言ったのですよ。そうすると、皆さんは1円も今言っている部分に助けていないわけですよ。すべて2カ年前からの削減分と、向こう2カ年間4年間と、今回人事委員会勧告で削減するものからするならば、余りにも苦闘というか打撃が大きいと言っているのもあって、皆さんは1円たりともそこで妥協していないわけですよ、結果的に、決裂しているから。

それで九州各県のところで、若干そういう人事委員会勧告なりから修正をして、職員への善後策を図っているところがありますかということをお聞きしているのです。例えば独自カットされているのだったら、独自カットを圧縮したとか、そういう事例はないですかということをお聞きしたいわけですよ。

○兼島規総務部長 先ほどの答弁を訂正しますけれども、全国で31位です、給与カットされているのは、済みません。38位と申しましたが31位です。

九州各県の、今の委員の質疑に答えますと、佐賀県が給与の独自カットを、課長クラスとその他の職員に分かれていますけれども、その他の職員で4パーセントカットしているところを今回の交渉等で3.5パーセントに圧縮という措置をしています。それから鹿児島県は一般職員で6パーセント、若年層で5パー

セント、管理職は10パーセントの給与カットをやっているわけですが、12月から3月分にわたって0.5パーセント緩和するという措置をやっているということでございます。

○崎山嗣幸委員 九州各県の中で交渉の中において、余りにも生活というのか、諸般の情勢、打撃が大きいということで、若干そういった緩和策をとったと思いますが、そのことも含めて、できれば、決裂をしているようではありますが、今後の課題として、ぜひ、再検討を私はしてもらいたいと思います。

それからもう一点であります、今回の皆さんの削減の中におきまして、実施時期が12月1日ということで想定をして、それから給与の削減を4月からさかのぼってカットをするということの皆さんの案でありますけれども、4月からさかのぼってする減額については、これまでも議論がありましたように、不利益不遡及の原則に反するのではないかとということで、この間議論があつて、実施時期を12月1日と想定をするならば4月からさかのぼって個人個人の差額を計算をして、12月の期末手当で削減することになるのですか。一たん支払った給与を返せと、そういうことになっていると思いますが、これは私が先ほど言った不利益不遡及の原則に反すると思いますが、この整理はどうなっていますか。できれば額も教えてもらえますか。

○兼島規総務部長 額については人事課長のほうに答えさせていただきますけれども、不利益不遡及のお話なんですけれど、今回人事委員会の勧告のほうは、4月にさかのぼってやるという勧告を受けています。県によっては勧告段階から遡及しないという勧告をしている人事委員会もございます。

遡及する勧告を受けたものですから、我々は勧告を尊重する立場で、そういう形で今回は遡及して調整するという事なんですけれど、これは御存じのように不利益不遡及というのは過去に適法に成立した法律関係を事後的に不利益に変更するということとはできないという原則なんですけれど、これにつきましてはいろいろと裁判等々もありまして、平成17年の9月の東京高等裁判所においては、これは違法性はないという判断がされているところであります。

そういうことを受けまして、私どもとしては12月の給与等々で、それについては調整するという形をとるものですから、この不利益不遡及の原則には反しないという判断をしております。

額につきましては人事課長のほうから説明があります。

○當間秀史人事課長 額につきましては平均年齢41歳の職員1人につき7000円

弱程度となります。

○崎山嗣幸委員 今の総務部長の東京高等裁判所の話でありますけれども、これは戦後一貫して、人事委員会勧告制度そのものが、労働基本権を奪って代償措置としてこの人事委員会勧告制度ができて、公務員の身分と利益を守るためにできたのが人事委員会勧告制度ですね、ご承知だと思いますが。私はこの役割を果たしていないのではないかとっているのですが、総務部長もおわかりのように労働基本権は憲法で認められた権利でありまして、公務員といえども制約されていないですよ。地方公務員法でこの労働三権の1つを奪っておいて、人事委員会勧告で職員の待遇、身分を改善していくという制度がありましたね。そうすると上位法である憲法を曲げて、地方公務員法で制約するものが一貫して言われて、この人事委員会勧告制度そのものが問題になってきたわけですよね。私もこのことは憲法で認められている労働基本権を地方公務員法で否定をして、人事委員会勧告が機能していない、人事委員会勧告が公務員賃金に打撃を与えると、人事委員会は公務員のストライキ権を奪っているかわりに、やはりそれは上げていこうという役割なのに、削減していくという人事委員会勧告制度そのものが私は問題ではないかと思っているのですが、総務部長の見解はいかがですか。

○兼島規総務部長 確かに労働三権、憲法に保障された労働三権があるわけですが、これは国の制度、それから各都道府県の制度も同じような形に押し並べていますけれども、やはりもう一方では公の立場に立つ公務員としての、ある面で、制約はそれなりにまた憲法の中でもあるだろうという観点からしますと、人事委員会勧告制度そのものが違憲というわけには私はいかないかなと思っています。

○崎山嗣幸委員 これは最近も労働基本権を認めようという世界の趨勢の中で、出ている中において、人事委員会勧告制度の矛盾と問題点は一貫して戦後言われたことであって、これが役割を果たしていないということを総務部長も理解しないと、私はこの問題、先ほども言った人事委員会勧告でカットをして独自にも財政規律でカットするという矛盾が、ひたすら起こってくるわけです。人事委員会勧告制度は意味がないのではないですかと私は言っているわけです、そのことを含めて。そこは堂々めぐりになるからあえて言いませんが、先ほど総務部長が言われた、この不利益不遡及の問題でありますけれども、公務員の給与は法律で決められていますよね。決められた給与は施行日から出発

するけれども、施行日前に払った給料を返せということは、先ほど違法性はないと話がありましたけれども、でも法律に基づいて適法に払われた給料を返せと言われるそのものが、我々からするならば労働債権、返せというのはこれはやはり問題ではないですか。今言われている東京高等裁判所だけの一辺倒で話すが、それが成り立つと法律で決まったそのものを、なし崩し的にやるのが正しいかと言われていると私は思うのですが。総務部長どう思いますか。

○兼島規総務部長 ここは確かに人事委員会勧告制度といいますか、そのこのほうとの兼ね合いで出てこようかと思うのです。人事委員会勧告そのものが4月1日現在の公務員の給料と民間の給料を比較する形で進められるものですから、どうしても4月1日現在の給与の比較でこれだけの差が出てくる、それについては人事委員会としては、そこまでさかのぼって格差を是正するという形の勧告を出すものですから、そういう形でせざるを得ないということがありますので、そこは少し、私はそういう形で理解しております。

○崎山嗣幸委員 次に移りますが、減額された分についてお聞きしますが、平成20年度から削減をされたときに、平成19年3月に沖縄県財政の中期見通し、計画によって平成20年度から平成23年度までの4年間に1260億円の収支不足が起こるということで、皆さんは職員の毎月の給料から3パーセント、期末勤勉手当から2パーセント、合計180億円の人件費をカットすべきということ打ち出したのが出発だと私は思っていますが、では現時点で、今平成21年11月かな、平成19年3月の中期見通しをしたものと、収支不足に改善はあるのか、変更はあるのかどうかを説明してもらいたいのですが。

○兼島規総務部長 確かに平成19年の沖縄県財政の中期見通し、これで1260億円の収支不足が生ずるということで、財政的に危機的な状況ということで、職員の皆さんにもこれだけの負担をお願いして、負担をかけているわけですがけれども、その間、その当時は確かに国のほうも、三位一体の改革のある意味で大きな余波を受けまして、地方交付税を中心に地方のほうにかなり減額の措置がなされまして、大変厳しい状況ということもあったのですけれども、その後国のほうも交付税を中心にいろんな措置を、疲弊している地方に対していろんな措置をしていくという一つの流れがございまして、この1260億円は現時点の試算では1140億円に圧縮されたと理解しております。

○崎山嗣幸委員 今、総務部長がおっしゃられた1140億円に圧縮の見通しであ

りますけれども、このカットするときには職員団体との交渉の中で、今後財政状況に、1260億円のと看かけたとき、変化があれば見直すということが交渉で話があったと私は聞いたのですけれども、今1140億円、120億円の圧縮ですか、その分が今見通しについて努力の結果というのか、予算編成でも総務部長言われていますので、現実にはそういう見通しになっているということの段階では、多分人件費のカットもこの中では圧縮されていると思いますが、その分の額も含めて見直しするということは、必然性があるのではないですか、総務部長。

○兼島規総務部長 そののとらえ方が、職員団体との交渉の中でも、いろいろ争点になったわけですからけれども、1260億円が1140億円に圧縮された、確かに平成19年時点の状況とは少し変わってきている、ある面では圧縮されたことを受けますと、少しは改善されたかという感じはしますけれど、依然として1140億円の収支不足は出てきているわけです。

それを受けまして、予算編成する際に基金を崩したり、それから起債したり、そういったことをやりながら、やりくりしながら、今、予算編成をしている状況を見ますと、依然として私どもの認識としては財政事情は好転していないと認識しているものですから、今回も給与の特例措置については引き続きお願いしたいというのが、私どもの立場でございます。

○崎山嗣幸委員 総務部長、この事情は平成19年の時点においても想定されたことであって、これはしかも職員の賃金カット、人事委員会勧告に基づくものではなくて、皆さんの今言っている収支不足を想定して、職員の皆さんにこれだけの多くの額をカットするというところで理解を求めたわけですよ。

そして職員のほうも収支が好転するときには考えてくれということで話があったことからするならば、今総務部長が言われているように基金を取り崩したり、行財政改革をやったりした分があったと思うのですよ。

そういったことは、当初からだましたことになるのではないのですか、それは。だってこれは、そもそも人事委員会勧告でもない、皆さんの財政計画の中で切ってしまうわけだから、そこがやはり好転をすることによって、みずから削減されたものを復元するのが常識的なことだと、私は人事委員会勧告ではないものだから、人事委員会勧告はですよ、総務部長、4年間に皆さんは1260億円の収支不足が生じるからということで職員費を切り込んだと、人事委員会勧告は私からするならばやはりアップしていくことが理屈ですよ。

今回削減をしていますよね。総務部長はその削減をする額は想定しなかったと思うよ。そうなったら、今回削減される額は15億円くらいですか、今回の15

億円も二重に皆さんは、想定されてない額ですからね、その分について見込んでなかったのではないですか、それは。この分は返すべきでしょう当然。これは総務部長、皆さんが当初予算で組んだものは削減されると想定してなくてきたものでしょう。

しかし、4年間ですよ、あと2カ年ですわ削減されるものが、来年も削減してごらんさいよ、再来年も。ひどい話になりますよ、これ。だからこれは財政状況も好転するならば返してあげないといけないのではないですか。これは切り込みは人件費だけではないですよ。ほかのものも含めてそういったことは。総務部長はわかりながら平成19年の3月に4年間の見通しはこうだからというのは、これは基金も取り崩さないといけないでしょう。行財政改革もやらないといけないでしょう。いろんな理由の中で人件費も切り込んだわけですよ。

それが、2カ年たったということの意味では、今回人事委員会勧告で削減することは皆さんは想定しなかった額でしょう。悪く言ったら皆さんが言っている、今回15億円くらいになるのですか、この予算そのものは人事委員会が勧告しているものからするならば、余計に削減されているわけでしょう、これは。総務部長、これの見解はどうですか。

○兼島規総務部長 そのこのところ、もちろん人事委員会勧告を想定したか、していなかったかという判断ですけれども、それはもちろんどうなるか、それは経済情勢等々によって変化するわけですから、それは平成19年時点で想定する、想定しないかということはないと思うのですけれども、たまたま今回人事委員会勧告等々が削減で出されたと、去年は実を言うと人事委員会勧告そのものが削減の記述になっておりませんでした。ある程度組合、職員団体とはその辺の特例措置の復元についての話し合いもされたようですけれども、去年は人事委員会勧告が削減ではなかったものですから、こういう形の大きな交渉といえますか、そういうふうにならなかったという実情があるわけです。

そういったことを想定しますと、我々としてやはりこの給与制度に基づいて人事委員会勧告があるものですから、これと財政事情の特例措置とは我々としては分けて考えたいということがあって、なかなか職員団体との話の中でもかみ合わなかったわけですけれども、そういう立場で、我々としては再度カットについても引き続きお願いしたいということで交渉に臨んだ経緯がございます。

○崎山嗣幸委員 人事委員会勧告と特例措置とは切り離して考えていきたいと言っても、そもそも職員給与も含めてこれは完全に絡んでいる話であって、総

務部長の頭の中で切り離したって切り離される話ではないから打撃を受けている、だったらやはり独自でカットする部分を復元してくださいと私は話ししているのもあって、そして当初平成19年に皆さんが予定をした180億円の人件費をカットするという想定は、そうすると今回やられている、この額は15億円ですかね、総務部長済みません、今回影響する額は、この額は180億円に加わっていくということの人件費の削減になるのですか。

○兼島規総務部長　今回、職員の人件費等で人事委員会が試算した額でございますけれども、これが15億円ということでございますので、15億円にさらに言った180億円、トータルです、年間45億円これが加味されていくと、冒頭、委員のほうからもありましたように今回の人事委員会勧告のカットで1人当たり約8万1000円の額が今回削減される、そして現在給与のカットで平均して約15万円、年間のカットがある、これを合わせますと年間23万円の給与カットになるということでございます。

○崎山嗣幸委員　話変わりますけれども、今の日本の経済情勢も含めデフレに入る状況と話ししていますが、県下における公務員賃金の、今言っている打撃というのか、購買力が低下をしたり、市場に影響をすることは過去に状況があったのですけれども、今回、県の職員だけではなくて国家公務員も含めて、各種公務員関係の削減、カット分が市場に与える影響というのか想定される額とか、皆さんの考え方として影響を与えないという考えなのか、考え方はどうでしょうか、市場に与える影響というか、ないというのかあるというのか、額がわかるのかどうかも。

○兼島規総務部長　消費という形でとらえた形であれば、我々の試算ですけれども、あくまで試算で、その産業連関表に基づいた試算ですけれども、約21億円の経済波及の減少があるのかなど。ただ一方で減されたものを、どういう形で活用されるかということが一方ではあるかと思っておりますので、そこのほうはよくわかりません。ただそのあたりについて、また例えばいろんな事業に展開するのであれば、それなりの効果があるのかもしれませんが、少なくともその給与カットに基づいて消費関係に及ぼすのは、我々の試算で約21億円ということで見込んでいます。これはあくまで県職員の場合です。

○崎山嗣幸委員　財政状況も私もわからないわけではないのですけれども、今言った状況は他の公務員賃金とも比較して県職員が独自カットをされているこ

とに対する矛盾点、問題点を感じたのですけれども、これからの交渉として、県の人事委員会勧告が言われているもので、この給与の減額措置については諸情勢が整い次第早期に解消されることを望むということで、県人事委員会勧告そのものが勧告に似たような形で言われているのですけれども、これはやはり私が今説明したことも含めて、人事委員会とて、この辺は矛盾と問題点があるなということで、あえてこのことを言っていると思いますけれども、このことはこれからの交渉として、総務部長として、これを尊重していくのか、職員団体とテーブルに着いて真摯に話し合っていく気持ちなのか、お答えをお願いしたいと思います。

○兼島規総務部長 確かに今回の人事委員会の勧告及び報告の中でございますけれども、確かに人事委員会としては、先ほど冒頭申し上げましたように、制度を預かる人事委員会としてはこの給与のカットというのは、ある面では異例な措置、人事委員会としては好ましくない措置と考えているかと思えます。やはり制度として比較するわけですから、それが実態はそうではないということに対しては人事委員会としても、ある面ではそれはよくない措置、少なくとも速やかにそういう条件が整い次第という報告が出るのは、私としても理解できるところであります。

職員団体とのこの間の交渉の中でも、争点が2つございました。1つは今回の人事委員会勧告そのものが給与実態を反映していないと、だから勧告をもとにした給与のカットを許さないというのが1点でございます。それは先ほど私が答えたように制度趣旨がと違いますということで我々は説明したのですけれども、そこはもう平行線、そしてもう1点は経済情勢がよくなっているのではないのかと、財政状況が、そのあたりの認識のすり合わせがなかなかうまくいかなかったのです。ただ最終的には、私は人事委員会のこういった報告等々で申し上げますように、やはり職員の生活に少なからず影響を与えていると、そしてなおかつ職員の士気の昂揚、仕事に対する意欲等々をそいでいるということもあって、これも一方ではしっかりいち早く解消しなければいけないことだと認識しているものですから、その交渉の場でも一定程度の、正式な提案にはならなかったのですけれども、私としてもこの給与カットの特例措置について緩和する、ある面での考え方があるということで提示したのですけれども、そのほうで職員団体と合意に至らず決裂ということになったものですから、先だって職員団体のほうから新たに、そういった特例措置について、もう一度交渉したいという申し入れもございまして、先日それを受けたばかりでございます。今後そこをめぐって交渉のテーブルに着くということでございます。

○**崎山嗣幸委員** 人事委員会もそういう勧告というか、県人事委員会がやっているわけですから、ぜひテーブルに着いて合意が得られるように努力方お願いをしたいと思います。

それから、財政の問題であります。財政を健全化にもっていくことの指標というのか、目安については、若干見方は違うと思いますが、私が言っているのは平成19年3月の時点で4年間の収支、皆さんの言っている1260億円の収支不足が見込まれるから、この賃金カットについて180億円をカットさせてもらいますという理由にしているものだから、この収支不足が圧縮されるのだったら、このことを理由にしているのだったら、このことが指標ではないかと私は言っているのであって、皆さんの県財政トータルの話を、私は言っている話ではなくて、それは理由にしたものは、理由が少しでも圧縮されるのだったら、やはりそこは、信頼関係においてやっていかなきゃいけないのではないかというのは、私の財政の指標の見方でありますから、ぜひ交渉のテーブルにのって合意に達するように努力方お願いをして私の発言を終わります。

○**當間盛夫委員長** ほかに質疑はありませんか。

照屋守之委員。

○**照屋守之委員** この人事委員会勧告は、資料によると九州各県では、各県のいろいろ資料がありますがけれども、現行どおりとなっているのは、ほかではそういう勧告がなくてされているということですか。福岡県とか佐賀県とか長崎県、熊本県とか大分県、宮崎県、鹿児島県、賃金カットの分で現行どおりとかと長崎県とか熊本県とかあるのですけれど、ほかではそういうのはないということですか。

○**當間盛夫委員長** 休憩いたします。

(休憩中に、兼島総務部長から質疑内容の確認が行われた。)

○**當間盛夫委員長** 再開いたします。

兼島規総務部長。

○**兼島規総務部長** 全都道府県とも、人事委員会勧告は何らかの形で受けているということでございます。

○照屋守之委員 期末手当ではなくて賃金カットも全部されているということですか、長崎県とか熊本県、宮崎県とか現行どおりという資料があるのですが、賃金カットについては。現行どおりというのではないということでしょうか。

○兼島規総務部長 今回の質疑は給与カットとの絡みだと思いますが、確かに長崎県あたりは給与カットもやっていますが、賃金カットの緩和措置はやらないということで、現行どおりということもされているということでございます。

○照屋守之委員 ということは例えば、我々沖縄県でこういう形で、先ほどから言っているように、財政が厳しいので45億円の4カ年間、職員も一緒に協力してもらっていますよね。そういうものがあるから、賞与についてはそういうのはやってもいいのだけれど、賃金については現行どおりいきましようかという議論はなかったのですか。そういう話は執行部でなかったのですか。

○兼島規総務部長 人事委員会勧告を引き下げないという議論はやっておりません。やはり人事委員会勧告を尊重する立場で、人事委員会勧告を尊重したいということで、人事委員会勧告を実施しないという選択は、私どものほうではとらなかったということになります。

○照屋守之委員 ですから、議案として出すと我々県議会で、例えば人事委員会勧告のそういうものは受けても、そうしたいとは言っても、例えば県民の代表としていろんな事情とかも含めて職員もこれだけ厳しい思いを4カ年間協力をしてもらって、なおかつそれに追い打ちをかけるというのは非常に厳しいという思いがあって、その議案を例えば県議会で、いやこれはまかりならないという、人事委員会勧告はそのとおりにやってほしいということなのですが、県議会の意思としてこれはだめということになっていくと、執行する側は非常に厳しいですよ、どうなりますか。

○兼島規総務部長 仮の話でございますが、もし人事委員会勧告の今回の給与条例を成立させないとなりますと、全国一の期末勤勉手当の支給率は沖縄県だけということになります。そういった意味で言うと、私どもとしては県民の理解は得にくいのかと。もちろん一方では給与カットがあるものですから、給与カットがあるではないかという主張をすればいいのかもしれませんが、なかなか人事委員会勧告を実施しないとなってくると、県民の理解は得られないとい

う感じを持っています。

○照屋守之委員 こういうときに例えば地方交付税の算定とかの関係は、どうなっていくのですか。

○兼島規総務部長 地方交付税の財政需要額の算定の中に、給与の単価の計算があるのですが、これは人事院勧告を受け国の給与が変わりますと、単価が新しい給料表に基づく単価になります。そうすると、我が県にも交付税措置でその分の人事委員会勧告部分は来ないということになるものですから、そこはやはり財政運営をする側としては大変厳しい状況になるのです。

○照屋守之委員 ここに職員組合の陳情が出ているわけですが、いつごろから何回ぐらいそういう交渉というのはやっているのですか。時期的なものも含めて。

○兼島規総務部長 今回の交渉は3回やりました。

○照屋守之委員 結果的にこういう議案として、人事委員会勧告を尊重して議案として出して、それをどう処理するかということになるわけですが、できれば我々は、人事委員会勧告の意向も尊重してやりたいという思いがあります。ただ、今のままでは余りにも職員が、1260億円の財源をつくり出すために身を削って県民のために奉仕しているわけでしょう。だから、それに追い打ちをかけるというのは非常に、法的なものとかいろんな仕組みは別にして、こんな話にならないと思うのです。県職員頑張っていますから。だから、それはやるにしても何らかの形で相当額が返ってくるという、ある程度めどづけがないと議案処理はなかなか厳しいのです。これはどう考えていますか。

○兼島規総務部長 ここはいろんな見方があろうかと思いますが、私の立場としては、やはりいろんなところに配慮しなければいけないかと思っています。

まず1つは、県の財政状況はそんなに好ましい状況ではございませんので、大変厳しい状況にある。そこはやはり少し勘案しないといけません。とりわけ、この職員の給与カットするときに、私どもは一つ約束したのがございまして、いま予算の中でC経費というのがございまして、A・B経費は義務的な経費でございまして、これは人件費とかそういうものですから、全部外すわけにはいかない。ただC経費は政策的経費なのですが、今までこれは手をつけませんで

した。シーリングかけなかったのです。平成19年の職員団体との交渉後、平成20年、平成21年もそうですが、平成22年もやろうと思っておりますが、この分についてもシーリングをかけているわけです。ある面で県民にもサービスの低下を招かないように努力していますが、やはりそれなりの負担はかけているということもありまして、なかなかそういうことも考慮しなければいけない。

一方では、先ほど申し上げましたように、おっしゃるように職員が県政を担っているところが大きいですので、職員のモチベーションというか勤務意欲をそぐのもなかなか厳しいと。そこも維持したいということもいろいろありまして、その兼ね合いの中でどういう形でやるか。そして、人事委員会勧告は人事委員会勧告として、人事委員会勧告制度があるわけですから、それを尊重しなければいけない立場もございます。

そういったことを勘案しながらどうするかということで、今回、先ほど質疑がありましたように、給与カットの特例措置については再度交渉のテーブルに着きながら、職員団体とも話し合いを持ちながら、何らかの措置を検討したいということでございます。

○照屋守之委員 この人事委員会勧告の仕組みそのもの自体を何とか考える時期かと。もちろん、人事委員会勧告によって毎年、毎年上がっていく時代であれば、それはそれでいいのですが、こういう形でカットせざるを得ないというような状況が、今後も中身としてつかないのです。そのときに、それぞれの都道府県でしっかりそういう形で財政的な厳しさをわかって、県民に対するそういう政策的なものを実現していくために、そういう職員に非常に厳しいことを強いているという実態と、この人事委員会が今やっているというものは、なかなかそぐわないわけですよ。形としては、それは人事委員会勧告、独自のそういう努力というものでいいわけですが、職員の側からするととんでもないのではないの、話にならないよということなのですね。それと、財政的には先の見通しというのは全然今つかない状態だと私は思っているのです。幾ら政策的なものもカットせざるを得ない状況になるにしても、それでも職員のそういう面というのは非常に厳しい状況が続くと思うのです。でも続くと思うのですが、給与についてはある程度その辺の安心感というものを保証するような仕組みをつくっていかないと、ここで切られ、あそこで切られ、こっちで切られ、仕事はやらないといけないというジレンマがあると思うのです。ですから、人事委員会勧告のありようも含めて、知事も含めて、どうしたものかという問題提起も含めて考えていいのではないですか、どう思いますか。

○兼島規総務部長 新しい民主党の新政権になって、ある面では人事委員会制度の見直しという動きも一方ではございます。人事委員会の見直しになりますと、今言った、先ほど争議権の、労働三権の問題もあろうかと思いますが、そうすると一方では人事委員会勧告があつて、そういう形で守られている守られていないという議論があるかもしれませんが、少し私たちが懸念しているのは、人事委員会制度がなくなりますと、民間給与の実態に合わせた形の給与交渉になろうかと思うのです。そうすると、沖縄県の民間の実態と合わせた形での沖縄県独自の給与の制度・仕組み、そういうことになった場合に、果たして職員の給与も含めて、モチベーションが高まるような給与体系ができるのかどうかというのは、しっかりと考えていかなければいけない、制度なのかという感じがします。一方では、先ほどの経済の見通しのお話ですが、我々も少し心配しているのは今後新政権の絡みも一つございますが、どういった形の、予算も含めて地方財政等々についても今議論が百出して、なかなか我々も見通しが立たない状況であります。そういったものもいろいろと勘案しながらではないと、なかなか財政規律といいますか、そういった予算編成とかについてもできないところがあるものですから、確かに冒頭に申し上げました、先ほどの繰り返していますが、やはり職員のモチベーション、職員の給与の問題もしっかり考えなければいけない。そして、財政、予算の措置についても考えなければいけない。いろいろな点が、今後議論されていくのかなという見通しをもっています。

○照屋守之委員 実は、私は今組合と執行部の関係は、これまでのありようと違って、病院事業もそうですが、経営する側される側という関係ではどうしようもないのです。だから、これからはきちっと組合も、いろんな病院事業も含めてそういう職員のやっている仕事も含めて、改善も含めて提案をして、一緒につくっていくという仕組みをつくっていかないと、県民にとって非常にマイナスなのです。マイナスなのだけれど、こういう形で一方的に給与、もちろん知事もそうだけれど、給与を削減して働く環境とか生活的ないろんなものの保証がない限りは、組合にもちゃんとやれよと言えないわけです。ですから、ここはしっかり組合の方々、職員の方々も含めて、今やっている部分が何らかの形で早目にもとに戻せるような、別の形でやれるようなことを、しっかり組合と話し合いしながら対応していただけますか。それ約束してもらえますか。

○兼島規総務部長 職員団体の、先ほど申し上げましたが、先日交渉の申し入れがありましたので、交渉に関しては真摯に対応するというところで、交渉のテーブルに着くことになりましたので、しっかりと議論していきたいと思っております。

○**當間盛夫委員長** ほかに質疑はありませんか。

前田政明委員。

○**前田政明委員** 先ほど他の委員からもありましたが、人事委員会勧告の役割そのものが破綻しているというか、生活権その他の労働者の基本的な権利を守る立場には立ち切れていない状況かと。それで、ある組合など含めて人事委員会勧告が意図的に財界やその他の意を酌んで、民間の給料その他に先駆けて大幅な賃金削減策のその立場に立っていると。そうして、それがベースになって、結局民間の給与それから期末手当が減額されるということで、極めて政治的な背景を含めて、労働者の権利そのものを国民的に破壊するような役割に、人事委員会勧告が変わっているのではないかというような指摘もありますが、そこについてどう思いますか。

○**兼島規総務部長** 人事委員会勧告制度のことに関しての話だと思いますが、私どもは給与を決定するときが一番心がけないといけないというか、もとにしないといけないのは地方公務員法等々で、やはり均衡の原則であるとか、そういうものがあるわけです。そしてまた、人事委員会勧告制度は労働基本権制約の代償措置という側面もあるわけですから、そういう制度がある以上、その制度をしっかりと維持しながら気にしながら、職員の給与については配慮することだと思っております。

○**前田政明委員** 地方公務員法でも職員の適正な生活ができるものを保障するとなっているわけですね。

○**兼島規総務部長** もちろん、地方公務員法にもその文言がございますが、逆にそういう適正な職員給与を確保する上で、労働基本権制約の代償措置になる人事委員会勧告制度についても触れられておりますので、やはりそのあたりも含めて総合的に勘案しないといけないということでございます。

○**前田政明委員** そういう面では公務員の立場からして、皆さんの立場からしても、それは法的にもそういう形になっていると。その中で、労働者の基本的権利を剥奪するかわりの代替措置としてあるわけですが、そういう面ではやはり、いろんなこの間の不利益不遡及の問題とか、そういう面では民法上も、法的な常識としても、もらったお金を、適正に払ったお金を取り返すと、そうい

う面では労使関係が安定しないと。一たん労働の対価としてもらったものがいつ奪われるかという意味では、労働契約そのものの根本を踏みにじる、そして法律的にも、犯罪もそうですが、いわゆるさかのぼって時効とかその他含めていろいろありますが、そういう意味では法の原則と社会的公序良俗を踏みにじるやり方が、非常に強行されているということ、平気でやってきているというところに非常にいびつな、本来のあるべき姿から、他の委員からもありましたが、外れているなということを実感するのですが、総務部長はその辺はどうですか。

○兼島規総務部長 確かに不利益不遡及というのは、職員も含めて人の権利を奪うという観点がございますので、やってはいけない、あってはならないということだと思いますが、やはり人事委員会勧告そのものが、4月1日現時点での給与の比較ということがベースにあるものですから、そのあたりについては不遡及の原則には反せず、12月で調整するという観点から、しっかり不遡及の原則も守られながらの措置だと理解しています。

○前田政明委員 確かに常識的に考えて、渡されたお金は後になって返せと。それぞれの生活で、お互い一労働者家族を養い、それから次の生産というのか、人間としての世代交代のために必要な最小限のものが適正な賃金ということでやられる中でそれを、配当所得とかその他不労所得者はわかりませんよ。お互いの生活実感からすると、これをまた持って来いと。取り返せというのはほとんどない、常識的に見ても、これは理屈の問題で合わないなど。

次にいきますが、これも人事委員会勧告のこの間の資料の中で、いただいておりますこの表の中で、行政職給料表の適用者の平均年間給与額の増減額というのがありますね、これはここに書いてある年収のものについての表なのですが、一応差額として平成17年、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年勧告後というのがありますが、このところを少し数字的にも説明をお願いします。

○兼島規総務部長 これは人事委員会の給与勧告及び報告の資料だと伺っておりますが、これは平成17年度から平成21年度、今回の勧告後までの年収額の推移を示している数字であります。そして、平成17年度は年収615万円支給されていたのが、平成18年度は少しアップしたので618万円ありますが、平成19年度が610万円、平成20年度595万円、平成21年度589万円、そして勧告後は年収が581万2000円になるという数字でございます。

○前田政明委員 5年間の増減額まで言ってくれたらよかったです、年間37万9000円、これは大変な額だと思うのです。

それと、ついでであれですが今年度は差額を含めて、先ほどありましたが、今年度は21億円ということでのいいのですか、影響額は。

○兼島規総務部長 これは先ほど、私どものほうで少し概算で試算した、消費に及ぼす影響額ということで21億円という経済波及効果を申し上げました。

○前田政明委員 平成17年度から5年間の夏期・年末の手当の減というのは、どこを見たらいいのですか。

○當間秀史人事課長 平成17年度の期末勤勉手当については年間で4.45月でした。平成18年度も4.45月、平成19年度が4.35月、平成20年度が4.35月、今回勧告が4.15月という状況ではあります。差は0.2月です。

○前田政明委員 先ほど他の委員からもありましたが、今度の人事委員会勧告の減額措置後、減額措置前の形で、減額措置後のやつでは1万323円減という形、先ほどありましたが、仕組み上は別にしても、もらっていない賃金でこういう表が出るということは、制度上そんなふうに見る以外はないということになっているわけですか。そのところの仕組みを含めて教えてください。

○兼島規総務部長 少なくとも沖縄県の人事委員会は、そういった制度で比較して、今回勧告したということでございます。

○前田政明委員 ということは、これは実質的にはカットされていってもらっていないわけですから、実質の賃金で見ると1万323円、ここの減額になっているということは、そのとおりだと理解していいわけですね。

○兼島規総務部長 そのとおりです。

○前田政明委員 先ほどもありましたが、同じことになるのですが、結局遡及分ですよ、これは実質的には現場で言えばもらっていないのにももらっていない分までさかのぼって、不利益不遡及それ自体けしからんけれど、架空の名目のもらっていないものでさかのぼってやられるということに対しては、私は二重におかしいと思って、なかなか理解しにくいんですが、ここは大体どういう

ことでしょうか。

○兼島規総務部長 これも先ほど少し申し上げましたが、県の人事委員会がそういう形の比較をしているものですから、そういうことになっていますが、他県によっては、先ほど冒頭申し上げましたが遡及しないという勧告をしている人事委員会もございます。そのあたりは多分給与カットしている人事委員会なものですから、そのこの団体は。そのあたりを考慮しながら遡及しないというような勧告をしているかと思っています。

○前田政明委員 先ほど総務部長からありました、人事委員会で実施していないという県はどこどこですか。

○兼島規総務部長 遡及していない県は佐賀県です。

○前田政明委員 先ほど休憩中の遡及していないところの答弁をお願いします。

○兼島規総務部長 遡及しないという勧告をしているのは佐賀県です。そして、勧告では遡及する勧告をしているわけですが、県のほうで遡及は実施しないというのは熊本県です。

○前田政明委員 そういう面では、人事委員会そのものの対応についても幾つかあると。私はそういう面で、この人事委員会勧告のものは本当に不当だと思います。それは沖縄の今の状況というのは、やはり大企業がない中で、公務員給与の占める消費購買力というのはすごいと思うのです。

先ほど崎山委員からもありましたが、私ども那覇市の市議会議員時代、遡及をすることに対して、これは不利益だと、これは許されないということで、これは修正して削って、それを労働組合と一緒に相談しながら商品券もやりながら地元で買い物しようと。その分は地元に戻そうということで、市民の合意も得て歓迎されたこともあるのです。

だから、私はそういう面では、公務員が恵まれているとか、公務員が優遇されていると、だから、削って当たり前だという公務員バッシングは、実際上必要ない、私に言わせれば、定数削減とか臨時的任用だとか、正規で雇えばいいのにやらないとか、そういう面ではあると思うのです。

ですから、そういう面では、私が言いたいのは、経済波及効果の問題でお聞きしたいのですが、この間皆さんが先ほど言った人事委員会勧告のカットによ

る影響額はもう一度お聞きしますが、幾らなんですか。

○兼島規総務部長 カットによる人件費の削減額は、人事委員会の資料では15億円が削減額です。それから先ほどの経済波及効果のお話ですが、今回の県の給与改定で期末勤勉手当の支給額減に伴う経済波及効果については、我々の試算では約21億円の経済波及の減少が見込まれるということでございます。

○前田政明委員 独自のカット分の影響額は幾らになりますか。

○兼島規総務部長 これは試算しておりません。

○前田政明委員 21億円というのは実質的な削減額ですか。要するに公務員の皆さんの削減額、削減された金額に皆さんもらう人の数を掛けた数になっているのですか。

○兼島規総務部長 これは、先ほど申し上げた人事委員会の15億円の削減額をもとにした数値でございます。

○前田政明委員 私は、産業関連と申しますか、カットが及ぼす影響というのはもっと何倍か大きいと思います。皆さんの公務員給与の経済波及効果の影響額は実質的には今の皆さんがいただいている給与を含めて、どれくらいの影響、経済効果があると見ているのですか。

○兼島規総務部長 その数値は試算しておりません。

○前田政明委員 試算しないで県民的な支持が得られないとか、要するに問題は先ほど言ったように沖縄においては大企業がないわけだから、公務員の皆さんがもらうお金というのが、やはり大きい影響を与えるのです。そうすると、例えばさとうきびでも幾らで、600億円という効果ありますでしょう。当然そういう面では、公務員バッシングとか、公務員が給料高いから云々とか、一般的に比べて云々と。しかし、そうではないんだと。内需を拡大して、本当に県内の景気をよくするためには、主な最も正規の雇用の多い公務労働者の賃金が上がって当たり前なんだと。それがこういう形で連関して、これだけの経済波及効果があるのですよということを、私は出すべきだと思いますが、これはやっていないのですか。

○兼島規総務部長 やってごさいません。先ほど冒頭にも経済波及効果をお話しするときに申し上げましたけれど、あくまで15億円減になった場合についての産業連関表に基づいて出した数字でありまして。これが本当の経済波及効果という形でこれだけ消費が冷え込むのかとか、この原資をもとにして、何らかの事業を展開するとか、施策を打ち出すとかそういうことになりますと、その辺の逆の意味での効果が出て来ることがありますので、なかなか一概に公務員給与がこれだけ減になると、沖縄の経済がこれだけ落ち込むんだという数値は、なかなか出しにくいかと思えます。

○前田政明委員 一般的な公務員給与に準じて、それぞれの関連する給与が決まるというようなところは、どのくらいありますか。

○兼島規総務部長 これも試算しておりません。

○前田政明委員 制度上それに準ずるという規定をしているとか、また運用をしているとかというような団体、組織は幾つありますか。

○兼島規総務部長 県の外郭団体、28団体ほどございましてけれど、そこは県の給与に準じた形での取り扱いになっていると思いますので、県給与が上がったり下がったりしたら、それに準じた形での支給になっているかと思えます。

それ以外については民間の話になってしまいますので、なかなか私どもとして掌握しておりません。

○前田政明委員 私は、今景気がどんどん衰退してデフレ状態になっていると。その中でやはり沖縄の経済を活性化するためには、やはり本土で言えば大手の製造工場とか、トヨタ自動車とか日産自動車とかあるところは別なのですが、沖縄ではやはり公務員、そして身近にいます。そういう面では先ほどの削減額、この間の削減額の影響、1人当たりこの間平成17年度から37万9000円と。それから一時金のものでも0.3カ月、平成17年度と比べてカットされていると。その影響額が幾らかと聞いても今答えられないわけですよ。

○兼島規総務部長 それについては掌握してごさいません。

○前田政明委員 僕が言いたいことは、もっとここのところを公務員給与の間

題で県民の支持が得られるとか得られないとかという話ではなくて、やはり具体的なお金のことですから、税金の使い方の問題ですから、それはやはり、いろんな関係筋ありますけれど、ある資料によると、10万人以上の家計経済に影響を与えるのではないかとか、県の関連の外郭団体とかそのために影響を受けますよね。それからいろんな公的機関とかそういうものも一つは目印になっていると思うのですよ。そういう意味で先行して、一時金がカットされる。そしてさかのぼって賃金をもらっていないものも取られるというような、そういうふうになると、私は県経済そのものにはいい影響を与えないと、だから財政効果としてこれをカットして21億円その他を別のものに使えばまた云々というような理屈もあるかもしれませんが。そういう面では、総務部長が県民の支持が得られないと言う根拠は何ですか。

○兼島規総務部長 先ほど申し上げましたように、今回の特例措置をやめるに際して、一方では県民の皆さんにも負担を強いるような形で、例えば政策的経費を縮減するとか、補助金等々をカットするとか、そういったことをやっているわけです。職員だけに負担を強いることはできないわけですから、そこらあたりもやりながら財政運営している。そういった意味で言いますと。例えば特例措置等々について戻すというときにも、逆に言いますと県民へのサービスはどうするんですかと。それについてもカットせずに従来どおりサービスするんですかとなってきますと、なかなかそういった観点で言いますと、公務員の給与だけ戻すというのは、県民の支持、理解は得られにくいのではないかと考えているわけです。

○前田政明委員 宇宙人ではないから、生活している以上は公務員にも給料がわたると、アップすると。当然民間もいろいろあるかもしれませんが、それに準じてアップするところもあるだろうと。そういう面では前向きに消費購買力を上げると。そうすると市場も商店街もお金が入ってくる。だからそういうのを全く抜きにして行政的に人件費がこれだけ減りますと。これだけ財政の赤字が減りますよという、その説明の仕方もあるでしょう。しかしもう一つは沖縄の経済の中で今出ている、そういう面では賃金の、公務労働者の公務員総体の労働者の賃金が上がるか下がるかというのは、大きな沖縄経済における分かれ目だと思うのですよ。

そういう面で、そういう形で身近な公務労働者が地方公務員法で保障されている、当然人事委員会勧告を含めてあってはならない、もらってもいないお金をさかのぼって取るということはだめだし、そういう面では適正なこれを支給

される。これによって沖縄の経済がどうなるかという、地域経済がどうなるかということまで、私は実際経済の仕組みからも大事なところだと思うのですよ。

そういう面で、景気が回復して雇用もふえると、そういう形になると思うのですよ。そこのところは今の経済的な状況からいうと、派遣切りだとかいろんな形で従来の政治のしくみで、労働者の賃金がカットされてきたと。公務員のバッシングも含めて意図的にやり過ぎるくらいやられてきたと私は思うのですよ。そういう面で、やはり公務員の給与が支給されている中での経済的効果も含めて県民にわかるような形での論究、そういう試算の仕方も今後必要だと思いますけれどもどうですか。

○兼島規総務部長 見解が少し異なるところもあるかもしれませんが、これは税の再配分の問題が一つはあると思うんですね。今、限られた自主財源それから交付税それから国庫等々で県の財政を運営しているわけですけども、やはり県民のサービスにこの分を充てるかどうか。優先的に充てるかどうか。それとも今おっしゃるように公務員の給与に充てて経済を活性化すべきかどうかという議論にも帰着すると思うのですけれども。そこはしっかりと県民サービスを低下させない方法で、なおかつ公務員の皆さんにもモチベーションが上がるような給与の支給ということも考えながらやっていかないと、なかなか難しいかと思っております。

○前田政明委員 私はこの人事委員会勧告の仕組みが機能していないと。本当にこの間の派遣切りだとか、労働法の改悪、そういう流れの中で、労働者の権利を守るべき人事委員会勧告そのものが、賃金抑制そういう悪循環を作り出す一つの仕組みになっているという面もあると思うのです。

だからそういう面では、今度の沖縄県の人事委員会勧告も見方から私は非常に不当だなと、不利益不遡及の原則を踏みにじって実質的にカットされている、そのものもさかのぼって不利益を与えるというのは二重のやり方だと思います。

あとやはりその特例のカットの問題も財政的事情があるとしても、私は人事院勧告の問題については本来の機能が果たされていないなという形です。それからもう一つは経済の大きな雇用の場である県の職員の給与総体が幾らで、それが沖縄経済に与えている影響がどうなのかということは、ぜひわかるような形での連関表といいますか、そういう面での経済的効果を出してほしい。それが上がることによって雇用がどうなるというような形まで真剣に検討していただきたいということを述べて終わります。

○當間盛夫委員長 ほかに質疑はありませんか。

(「質疑なし」と呼ぶ者あり)

○當間盛夫委員長 質疑なしと認めます。

よって、乙第1号議案及び陳情第198号に対する質疑を終結いたします。

次に、乙第2号議案沖縄県教育長の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の一部を改正する条例について審査を行います。

ただいまの議案について、総務部長の説明を求めます。

兼島規総務部長。

○兼島規総務部長 36ページをごらんください。

乙第2号議案沖縄県教育長の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の一部を改正する条例について御説明します。

この議案は、教育長、知事等、特別職及び特別職の秘書に支給される、期末手当の支給割合を改定するため、沖縄県教育長の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例、沖縄県知事等の給与及び旅費に関する条例並びに沖縄県特別職の秘書の給与及び旅費に関する条例を改正するものです。

改正の内容を申し上げますと、教育長に支給される平成21年12月期の期末手当について、現行1.7月分支給されるところで、0.2月引き下げて1.5月分とすることで、年間支給月数を現行3.3月から3.1月とします。

また、知事等特別職及び特別職の秘書に支給される期末手当についても同様であります。

以上、乙第2号議案の説明でございます。

御審査のほど、よろしくお願いいたします。

○當間盛夫委員長 総務部長の説明は終わりました。

これより乙第2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。

質疑はありませんか。

照屋守之委員。

○照屋守之委員 今、知事は自主的に給与を10パーセント減額でした。今、減

額している率を教えてくださいませんか。

○兼島規総務部長 今、知事の給与は給料月額で10パーセント、期末手当で15パーセント、特例措置で減額しております。

○照屋守之委員 教育長とか副知事とかは。

○兼島規総務部長 副知事は給料で7パーセント、期末手当で15パーセント、知事同様に15パーセント、教育長は給料で3パーセント、期末手当で同じく15パーセントの減額措置でございます。

○照屋守之委員 これだけふだんからやっている、自主的にやっていますよね。やっているにもかかわらず、またこういう形でさらにやるというのが非常に疑問があって、本来ある程度この辺の金額的にも10パーセントとか15パーセントやっていなければ、これでもいいんだけど、その辺はどのように考えているのですか。

○兼島規総務部長 これも平成19年に職員団体のほうにいろいろ交渉しまして、職員のほうにこれだけの負担を強いる、財政事情で負担を強いる、知事みずから、職員にも負担を強いるのにみずから私どもの三役も含めて、そういう減額をするということでの給与のカットでございます。

今回は国の人事院勧告、それから沖縄県の人事委員会勧告等々を受け、国の特別職等々と連携した形でのカットということでございますので、趣旨が異なっているものですから、二重にカットという形になるかもしれませんが、これは知事了解のもとに今回カットの措置をしたということでございます。

○照屋守之委員 こうなると全部やらざるを得なくなるわけですよ。知事が例えば10パーセントカットしている、あるいは賞与も15パーセントカットしているにもかかわらず、さらにこういう形でカットするわけですよ。

そうするとこれ、県民から見るとこんなにやってさらに知事もこうやるんだよ、職員もやるんだよといったらもう、金額的な形で幾ら削られるかは別にして、トップがやっているからあなた方もやったら、県議会議員も当然でしょうという話になるわけですよ。

だからこれは、これだけやっているにもかかわらずさらにこうやるという、そのもの自体が非常に、もともになるのが全然違うわけですよ。だからこの辺の

ありようというのは、もう少し知事サイドもしっかり詰めてもらわないと、この与える影響って非常に大きいですよ。非常に大きいよね。

だから限りなくそういう形で、自分らの財政が厳しいから私はこれでいいよ、あれでいいよという形でやっていって、極端にはこれは半分でも成り立つわけですよ。知事がそういうように要望していくとね。

だからそれはほかの職員であり、いろんなものに影響していくんだよというものになっていくのだけれど、だからこの辺がどうなのですか、もう知事は自分で決めていくのこれは、与える影響とかそういうのはないのですか。

○兼島規総務部長 知事の心はわかりませんが、知事のほうからはそういう形で職員も、そういう形の給与の特例措置でカットするのであれば、財政事情ということでございますので、みずからカットという形での申し出があって受けるという形になっています。

○照屋守之委員 これは人事委員会勧告とか何とかという法的な拘束もあるのですか、この提案は。

○兼島規総務部長 人事委員会勧告というのは一般職員に対する勧告ですので、これは特別職ですから知事は。それは制約はございません。これはみずからというか国の特別職との均衡を保つためです。今回はこの関係での0.2月のカットになっております。

○照屋守之委員 国の特別職との均衡を保つといっても、国でも10パーセントカットしている人などいないのではないのですか。均衡ではないでしょうこれは。どうですか。

○兼島規総務部長 先ほど申しあげましたように、これは先ほど一般職員のほうでも議論になったような感じになろうかと思うのですけれども、要するに制度としては国の特別職の給料と連動して今回0.2月カットする、一方では県の財政事情で、一般職員の方々についてもカットをお願いしているわけですから、知事みずから10パーセントのカットを申し出るという形で、そういう特例措置をやっているということでございます。

○當間盛夫委員長 ほかに質疑はありませんか。

(「質疑なし」と呼ぶ者あり)

○**當間盛夫委員長** 質疑なしと認めます。

よって、乙第2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。

どうぞ御退席ください。

休憩いたします。

(休憩中に、執行部退席)

○**當間盛夫委員長** 再開いたします。

議案及び陳情の質疑についてはすべて終結し、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、議案及び陳情等の採決の順序及び方法について協議する。)

○**當間盛夫委員長** 再開いたします。

これより、議案の採決を行います。

まず初めに、乙第1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採決を行います。その前に意見、討論等はありませんか。

前田政明委員。

○**前田政明委員** 乙第1号議案は人事委員会勧告の機能、労働者の権利を守るという代替措置として極めて不十分で、そういう面で、その中身も不利益不遡及含めて非常に不当な運用が出されていますので、一応反対ということです。

○**當間盛夫委員長** ほかにありませんか。

(「意見・討論なし」と呼ぶ者あり)

○**當間盛夫委員長** 意見、討論等なしと認めます。

以上で、意見、討論等を終結いたします。

これより乙第1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。

本案は、挙手により採決いたします。
なお、挙手しない者は、これを否とみなします。
お諮りいたします。
本案は、原案のとおり決することに賛成の諸君の挙手を求めます。

(挙手)

○**當間盛夫委員長** 挙手多数であります。
よって、乙第1号議案は、原案のとおり可決されました。

○**新里米吉委員** 委員長。

○**當間盛夫委員長** 新里米吉委員。

○**新里米吉委員** ただいま可決されました乙第1号議案について、附帯決議を提出したいと思えます。

○**當間盛夫委員長** 休憩いたします。

(休憩中に、新里委員より乙第1号議案に対する附帯決議が提出された。)

○**當間盛夫委員長** 再開いたします。

ただいま可決された乙第1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対しては、新里委員から別紙のとおり附帯決議が提出されております。

なお、附帯決議は、お手元に配付してあるとおりであります。

休憩いたします。

(休憩中に、趣旨説明及び質疑の省略、採決の方法について協議する。)

○**當間盛夫委員長** 再開いたします。

この際、乙第1号議案に対する附帯決議を議題として、提出者からの趣旨説明及び質疑を省略の上、これより直ちに採決を行いたいと思えますが、その前に意見、討論等はありませんか。

(「意見・討論なし」と呼ぶ者あり)

- 當間盛夫委員長** それでは、意見、討論等なしと認めます。
以上で、意見、討論等を終結いたします。
これより、乙第1号議案に対する附帯決議を採決いたします。
お諮りいたします。
本附帯決議は、可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)

- 當間盛夫委員長** 御異議なしと認めます。
よって、乙第1号議案に対する附帯決議は可決されました。
次に、乙第2号議案沖縄県教育長の給与、勤務時間その他の勤務条件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)

- 當間盛夫委員長** 御異議なしと認めます。
よって、乙第2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等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、これに御異議はありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

- 當間盛夫委員長** 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議案等の処理はすべて終了いたしました。
次回は、12月10日 木曜日 本会議終了後に委員会を開会いたします。
委員の皆さん、大変御苦労さまでした。
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 當 間 盛 夫