

## 別紙第 1

# 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、沖縄県職員の給与に関する条例、沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例及び沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与、民間の給与、人事院の給与勧告並びに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ってきた。

その概要は、次のとおりである。

# 1 職員の給与等

## (1) 職員の状況

本委員会は、本年4月現在における職員の給与等の実態を把握するため、「平成22年職員給与等実態調査」を行った。

職員の給与については、「特別職に属する常勤の職員及び一般職に属する常勤の職員の給与の特例に関する条例（平成20年沖縄県条例第4号。以下「特例条例」という。）」により<sup>※</sup>減額措置が実施されていることから、減額措置がないものとした場合の額についても調査した。

その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は18,891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、任期付研究員及び任期付職員について8種11給料表が適用されている。

※減額措置の内容

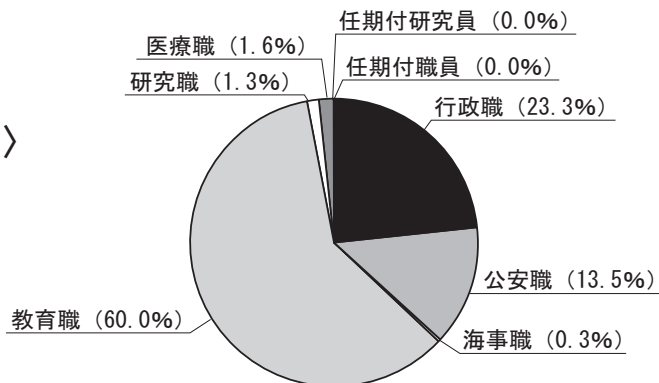
- ・給料月額、給料の調整額及び教職調整額：3%
- ・期末手当及び勤勉手当：2%
- ・管理職手当：15%

第1表 職員の状況

(単位：人)

区分	行政職	公安職	海事職	教育職	研究職	医療職	任期付研究員	任期付職員	計
職員数	4,403	2,541	53	11,325	250	311	2	6	18,891
職員の例	一般行政職員	警察官	船員	小中高校等の教員	農林水産工業関係研究員	医師看護師等	招へい型任期付研究員	一般行政職員	
給料表	行政職給料表	公安職給料表	海事職給料表	教育職給料表(1)(2)(3)	研究職給料表	医療職給料表(1)(2)(3)	第1号任期付研究員給料表	行政職給料表	

### 〈職員の職別割合〉



職員の平均像は、平均年齢42.0歳、平均経験年数19.4年、平均扶養親族数1.2人である。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の平均像は、平均年齢41.4歳、平均経験年数18.7年、平均扶養親族数1.2人となっている。

また、職員全体及び行政職給料表の適用者の男女別・学歴別構成は、第2表に示すとおりである。

第2表 職員の男女別・学歴別構成

(単位：人、( )内は%)

区 分	男 性	女 性	合 計
職員全体	10,748 (56.9)	8,143 (43.1)	18,891 (100.0)
行政職	2,896 (65.8)	1,507 (34.2)	4,403 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	14,222 (75.3)	2,494 (13.2)	2,161 (11.4)	14 (0.1)	18,891 (100.0)
行政職	3,079 (69.9)	683 (15.5)	637 (14.5)	4 (0.1)	4,403 (100.0)

## (2) 職員の給与

本年4月における職員全体の平均給与月額、第3表に示すとおり、377,890円となっている。また、行政職給料表の適用者の平均給与月額は344,860円である。

第3表 職員の平均給与月額

(単位：円)

区 分		職員全体	行政職
平均給与月額		377,890 (389,277)	344,860 (355,485)
内 訳	給 料	344,504	313,405
	扶 養 手 当	10,693	10,654
	そ の 他	22,693	20,801

(注) ( )内は、特例条例による減額措置がないものとした場合の額である。

(参考資料1 職員給与関係 参照)

---

## 2 民間の給与等

---

### (1) 民間給与等の調査

本委員会は、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139事業所を抽出のうえ、「平成22年職種別民間給与実態調査」を行った。

調査では、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実地に詳細に調査した。また、本年も引き続き、給与改定の状況や雇用調整の実施状況等について調査を行った。

### (2) 調査の結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

#### ア 給与改定の状況等

(給与改定の状況)

第4表に示すとおり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75.5%（昨年71.6%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は12.3%（同14.8%）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7.9%（同13.6%）となっている。

また、第5表に示すとおり、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72.9%（昨年51.3%）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1.4%（同5.5%）、定期昇給制度のない事業所の割合は25.7%（同43.2%）となっている。

第4表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップ慣行なし
	一般従業員(係員)		12.3	7.9	4.3
管理職(課長級)		12.5	7.5	4.4	75.6

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給制度あり	定期昇給実施			定期昇給停止	定期昇給制度なし
			増額	減額	変化なし		
			一般従業員(係員)	74.3	72.9		
管理職(課長級)	72.3	70.9	25.2	6.4	39.3	1.4	27.7

(注) 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。

(初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所は、第6表に示すとおり、大学卒で25.9% (昨年23.0%)、高校卒で15.8% (同14.3%) となっており、そのうち大学卒で91.2% (同89.6%)、高校卒で94.8% (同91.9%) の事業所で、初任給は据置きとなっている。

第6表 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学歴	項目	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
			増額	据置き	減額	
			大学卒	25.9	(8.8)	
高校卒	15.8	(5.2)	(94.8)	(0.0)	84.2	

(注) 1 事務員と技術者を対象としたものである。

2 ( ) 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

(雇用調整の実施状況)

第7表に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況を見ると、平成22年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は14.7%となっており、昨年(25.0%)より減少している。その措置内容を見ると、採用の停止・抑制(9.1%)、残業の規制(7.7%)の順になっている。

第7表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実 施 事 業 所 割 合
採 用 の 停 止 ・ 抑 制	9.1
転 籍 出 向	1.7
希 望 退 職 者 の 募 集	0.6
正 社 員 の 解 雇	0.0
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	3.1
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	1.5
残 業 の 規 制	7.7
一 時 帰 休 ・ 休 業	0.8
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	0.0
賃 金 カ ッ ト	3.2
計	14.7

(注) 1 平成22年1月以降の実施状況である。

2 項目については、複数回答である。

イ 諸手当の支給状況

(家族手当の支給状況)

家族手当の支給状況は、第8表に示すとおり、扶養家族の構成別の手当の平均支給月額、配偶者について12,509円、配偶者と子1人について17,233円、配偶者と子2人について21,249円となっている。

第8表 民間における家族手当の支給状況

(単位：円)

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	12,509
配 偶 者 と 子 1 人	17,233
配 偶 者 と 子 2 人	21,249

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

(住宅手当の支給状況)

住宅手当の支給状況は、第9表に示すとおり、手当を支給している事業所は49.6%となっている。

第9表 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

支 給 の 有 無	事 業 所 割 合
支 給	49.6
非 支 給	50.4

(特別給の支給状況)

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賞与等の特別給は、第10表に示すとおり、所定内給与月額額の3.95月分となっている。

第10表 民間における特別給の支給状況

項 目	事務・技術等従業員	
平均所定内給与月額	下半期 (A <sub>1</sub> )	306,065円
	上半期 (A <sub>2</sub> )	311,379円
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )	601,236円
	上半期 (B <sub>2</sub> )	619,738円
特別給の支給割合	下半期 ( $\frac{B_1}{A_1}$ )	1.96月分
	上半期 ( $\frac{B_2}{A_2}$ )	1.99月分
年 間 の 平 均		3.95月分

(注) 下半期とは平成21年8月から平成22年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

(参考資料2 民間給与関係 参照)

(時間外労働に係る労働時間の取扱い状況)

第11表に示すとおり、時間外労働の月60時間の積算の基礎に法定休日の労働時間を含めるとしている事業所の従業員割合は74.9%となっている。

第11表 民間における時間外労働に係る労働時間の取扱い状況

(単位：%)

時間外労働の月60時間の積算の基礎に法定休日の労働時間を含めるか否か	適用従業員の割合	(参考) 適用事業所の割合
法定休日の労働時間を含める	74.9	67.1
法定休日の労働時間を含めない	25.1	32.9

### 3 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4月分の給与額を対比させ、その較差を算出したところ、第12表上段に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均10,163円(2.93%)下回っていた。

また、特例条例による減額措置がないものとした場合の職員給与と民間給与を比較すると、第12表下段に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均519円(0.15%)上回っている。

第12表 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)		公民給与の較差 (A) - (B) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
356,751円	減額措置後	346,588円	10,163円 ( 2.93%)
	減額措置前	357,270円	△ 519円 (△0.15%)

- (注) 1 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 公民給与の較差は、ラスパイレス方式により算出したものである。  
 3 職員給与欄と公民給与の較差欄の上段は、特例条例による減額措置後の額・較差であり、下段は特例条例による減額措置がないものとした場合の額・較差である。

なお、職員給与と民間給与を比較する際の役職の対応関係は次表のとおりである。

公民比較における役職の対応関係

職務の級	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	課長		
7級		課長	課長
6級	課長代理	課長	
5級		課長代理	課長代理
4級	係長	係長	係長
3級		主任	主任
2級	主任	主任	主任
1級	係員	係員	係員



## 4 物価及び生計費

### (1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、第13表に示すとおり、昨年4月に比べ那覇市で1.3%、沖縄県で0.9%、全国で1.2%いずれも下落している。

第13表 消費者物価指数

区分	平成22年4月	平成21年4月	対前年同月比（%）
那覇市	100.4	101.7	△ 1.3
沖縄県	101.0	101.9	△ 0.9
全国	99.6	100.8	△ 1.2

（注）平成17年平均＝100とした指数である。

### (2) 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本年4月における那覇市の世帯人員別標準生計費は、第14表に示すとおりとなっている。

第14表 那覇市における世帯人員別標準生計費

（平成22年4月分）

1人	2人	3人	4人	5人
117,380円	191,200円	204,640円	218,070円	231,500円

（参考資料3 標準生計費及び労働経済指標 参照）

---

## 5 人事院勧告等の概要

---

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、国家公務員法等の規定に基づき、一般職の職員の給与等について報告し、給与の改定について勧告を行った。また、あわせて、公務員の労働基本権問題について基本的な論点整理を行うなど公務員人事管理の諸課題について報告を行った。その主な概要は次のとおりである。

- (1) 民間給与との較差に基づく給与改定については、約11,100の民間事業所を対象に実地に詳細に調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較した結果、月例給においては、公務員給与が民間給与を757円（0.19%）上回っていることが判明した。

人事院としては、これに見合うよう月例給の引き下げ改定を行うことが適切であると判断した。具体的には、55歳を超える職員について俸給及び俸給の特別調整額の支給額を1.5%減額し、さらに、40歳台以上の中高年齢層について俸給表を平均0.1%引き下げるなどの改定を行う。

また、期末手当・勤勉手当においては、民間の支給割合（3.97月）に見合うよう、支給月数を0.2月分引き下げ、3.95月分とする。

なお、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消し年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から、本年12月期の期末手当の額において、制度的に調整するよう所要の措置を講ずる。

- (2) 超過勤務手当については、民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施する。
- (3) 平成18年度から実施してきた給与構造改革においては、地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などの実現のため、俸給制度、諸手当制度全般にわたる

改革を進めてきたところであるが、本年度、段階的实施のために低く設定されていた地域手当の支給割合及び本府省業務調整手当の支給額が本来の支給割合及び支給額となり、これをもって当初予定していた施策の導入・実施はすべて終了する。

地域間給与配分の見直しについては、「各地域別の民間給与との較差」と「全国の民間給与との較差(△0.19%)」との率の差の最大は、約2.0ポイントで、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少し、地域別の較差の差は相当程度縮小した。

- (4) 高齢期の雇用問題については、基本的な方向としては、公的年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、定年を段階的に65歳まで延長することが適当である。今後、60歳台前半の職員の給与水準などについての検討を進めながら、60歳以降の働き方を含めて採用から退職に至る公務員人事管理全体を見直していくことが不可欠と考える。
- (5) 公務員人事管理に関する報告においては、社会経済情勢の変化に対応して国家公務員制度を改革していくことは不断に求められており、そのための必要な提言を行うことは人事院の責務であるとして、次のとおり検討状況や主な課題を報告する。

「公務員の労働基本権問題の議論に向けて」においては、労働基本権制約の見直しを行うに当たっては、制度の全体像を提示し、国民の理解の下に実施していくことが求められている。そのため、自律的労使関係制度のあり方について、基本的な論点を整理し、具体的に4つのパターンを示し、議論する際の論点を提示する。

「基本法に定める課題についての取り組み」においては、優秀かつ多様な人材を確保するための採用試験の抜本的な見直しなどのほか、非常勤職員制度の改善や超過勤務の縮減など、人事院における検討状況を報告する。

人事院の給与勧告の骨子及び公務員人事管理に関する報告の骨子については、別紙のとおりである。

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る。

本委員会としては、これらの諸条件を総合的に勘案したところ、職員の給与等については、次のとおり措置する必要があると考える。

### 1 給与改定について

本委員会は、職員給与及び民間給与の実態調査の結果、月例給について、職員給与が民間給与を上回るとともに、特別給についても、職員の支給月数が民間の支給月数を上回ったこと、並びに国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告等、諸事情を総合的に勘案し、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次のとおり取り扱う必要があると判断した。

この場合の公民給与の比較に当たっては、本県の職員給与について、特例条例による減額（給料月額3%、期末手当及び勤勉手当2%、管理職手当15%）措置が実施されているが、当該措置は、本県の厳しい財政状況に対処するための臨時的、特例的措置であることから、当該措置がないものとした場合の職員給与を用いることとした。

#### (1) 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の内容に準じて改定する必要がある。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、改定を行う必要がある。

#### (2) 6級以上の職員の給料月額の減額措置

行政職給料表の適用を受ける職員について職務の級ごとに職員給与

と民間給与を比較した結果を踏まえ、行政職給料表6級以上の職員に対する給料月額を支給に当たっては、当該職員の給料月額に本年の公民較差を考慮して定めた100分の0.2を乗じて得た額に相当する額を当該給料月額から減ずる必要がある。ただし、これによると支給する給料月額が当該職員の属する職務の級の最低の号給の給料月額に達しない場合にあつては、当該最低の号給の給料月額まで減ずることとする。

この措置の適用を受ける職員に支給する地域手当、期末手当、勤勉手当、休職者の給与等について、給料月額の取扱いを踏まえ、所要の措置を講ずるものとする。

また、行政職給料表以外の給料表で、行政職給料表6級以上に相当する職務の級の職員（医療職給料表(1)の適用を受ける職員を除く。）についても同様に減ずる必要がある。

### (3) 経過措置額の取扱い

給料月額について、(1)の改定及び(2)の措置が行われることを踏まえ、給与構造改革の給与水準引き下げに伴う経過措置における差額の算定基礎となる額についても、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

### (4) 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0.2月分引き下げ、3.95月分とする必要がある。

支給月数の引下げ分は、本年度については12月期の期末手当から0.15月、勤勉手当から0.05月引き下げ、平成23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とする。

### (5) 異動に係る地域手当

異動に係る地域手当については、多くの県が制度の見直しを行い廃止している状況にあることから、他県との均衡を考慮し、廃止する必要がある。

### (6) 時間外勤務手当

月60時間を超える時間外勤務手当については、改正労働基準法を踏まえ、本年4月から支給割合が引き上げられたところである。人事院勧告及び民間の実態を踏まえ、平成23年度から、月60時間を超える時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含める必要がある。

#### (7) 教育職員の給与関係

義務教育等教員特別手当及び給料の調整額については、他の都道府県の動向を踏まえ、検討する必要がある。

#### (8) その他の課題

##### ア 初任給調整手当

獣医師の初任給調整手当については、人材確保を図る観点から、他の都道府県及び民間の支給状況等の調査を行った上で改善を図る必要がある。

##### イ 住居手当

自宅に係る住居手当については、本県職員の居住実態や民間の状況等を考慮するとともに引き続き他の都道府県の動向に留意し、検討していく必要がある。

##### ウ チェック・オフの適正化

法律又は条例の規定に基づかず給与の一部を控除（いわゆるチェック・オフ）していることについて、早急に是正する必要がある。

#### (9) 改定の実施時期等

本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であることから、遡及することなく実施することとする。

なお、職員の給与と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、年間給与で職員と民間の均衡を図る観点から、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分について、所要の調整を行うことが情勢適応



の原則にかなうものである。しかしながら、本県においては、特例条例により職員の給与が減額され、較差相当分は現に支給されていないことから、所要の調整は行わないことが適当である。

## 2 給与構造改革について

### (1) 職務給の原則

地方公務員法第24条第1項は、「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。」と規定されている。

平成18年度の給与構造改革に伴う級切り替えの際、現行制度上の級より上位の級に格付けされた職員については、職務給の原則に基づき早急に是正する必要がある。

### (2) 勤務実績の給与への反映

本委員会は、平成17年以降、職員の給与等に関する報告及び勧告において、昇給や勤勉手当に関し、職員の勤務実績が的確に反映される給与制度の導入について言及してきたところである。

各任命権者において取組が進められているところであるが、引き続き、勤務実績の給与への反映について、取り組んでいく必要がある。

## 3 公務運営に関する課題について

本県では、今年、あるべき沖縄の将来像を描き、その実現に向けた取組の方向性等を明らかにする基本構想である「沖縄21世紀ビジョン」を策定するとともに、これまでの3次にわたる沖縄振興開発計画及び現行の沖縄振興計画の総点検を行ったところである。

今後、加速する国内外の社会経済情勢の変化の中で、より複雑、高度化する行政課題に適切に対応し、良質な行政サービスを提供していくためには、職員が高い使命感と倫理観を持って職務に精励し、その能力を十分に発揮することが重要である。

各任命権者においては、働きやすい勤務環境の整備を推進するとともに、能力・実績に基づく適正な人事管理の推進、有為な人材の計画的な

育成等の諸課題に引き続き取り組む必要がある。

## (1) 勤務環境の整備

### ア 年間総実勤務時間の短縮

年間総実勤務時間の短縮は、職員の心身の健康保持、公務能率の向上及びワーク・ライフ・バランスを図るうえで重要な課題である。

各任命権者においては、様々な取組により一人当たりの年間総実勤務時間を短縮してきたところであり、引き続き業務配分等の見直し、定時退庁の奨励等の取組を推進するとともに、年次有給休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努める必要がある。

また、この4月から一部任命権者において導入されている勤務管理システムは、職員の勤務時間を把握する有効な手段であることから、システムの適正な活用と分析により、さらなる時間外勤務縮減に向けて取り組む必要がある。

### イ 心身の健康管理対策

職員の健康管理については、任命権者において様々な取組がなされているが、心の疾病による休職者は依然として多く、その対策が課題である。

各任命権者においては、心の健康管理対策として、職場の人間関係を含む職場環境等の把握と改善、メンタルヘルス不調に対する早期の気づき等を促すための研修の実施、相談体制の充実等に取り組んできたところであるが、心の疾病による休職者は増加傾向にあることから、引き続き組織的かつ計画的に取り組んでいく必要がある。

また、心の疾病により休職した職員の円滑な職場復帰を図るため、復職試行制度や勤務軽減措置の充実を図る必要がある。

## (2) 人事評価制度の整備

本県では、平成20年度から管理者層を対象として人事評価が行われており、現在、班長級以下の全職員について、平成23年度の試行、平成24年度からの全面実施に向け、制度の見直しを行っているところで



ある。

今後、制度の運用に当たっては、繰り返し検証を行い、必要な改善を加えることで、評価の客観性、公平性・公正性を確保することが肝要である。

また、人事評価が、新たな人事管理を実現していくための基盤ツールとして位置づけられていることから、その活用等について、関係者と十分な意見交換を行い、職員の理解を得ることが重要である。

### (3) 多様な人材の確保及び育成

高度化・多様化・複雑化する県民の行政に対するニーズに迅速かつ的確に対応していくため、個々の職員の資質・能力の向上が求められている。

各任命権者においては、人材育成基本方針に基づき、職場研修や修学部分休業制度の運用など様々な取り組みがなされているが、引き続き人材育成の重要性を周知し、計画的・継続的な人材育成を推進していく必要がある。

また、職員は、公共の利益のために勤務するものであり、一人一人が県民全体の奉仕者としての自覚を持ち、高い倫理観や使命感を保持し続けることが肝要である。各任命権者においては、綱紀粛正に万全を期し、公務員倫理の確立に努める必要がある。

なお、各任命権者が求める有為な人材の確保については、採用試験における試験区分の新設や試験実施方法の見直し等により対応してきたところであるが、今後とも本県における職員採用のあり方等について検討していく必要がある。

### (4) 高齢期の職員の雇用問題

人事院では、公的年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、平成25年度から定年を段階的に延長することが適当とし、本年の報告において、具体的な制度見直しの骨格を提起している。

本県においても、定年延長をめぐる国の動向、他の都道府県の取組等

を注視し、任用の方法、給与制度のあり方等について検討していく必要がある。

#### 4 勧告実施の要請について

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、適正な職員の給与水準を確保するためのものである。

本年は、昨年に引き続き月例給及び特別給の引下げという厳しい内容の勧告となったが、職員におかれては、一人一人が県民全体の奉仕者としての責務を自覚し、県民の公務に寄せる期待と信頼に応えるべく、使命感と誇りを持って一層職務に精励されることを要望する。

議会及び知事におかれては、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。

なお、現在行われている特例条例による給与の減額措置は、本県の厳しい財政状況を踏まえて、臨時的、特例的に行われているものであるが、本年は2年連続で月例給及び特別給の引下げが必要な状況となっていることから、本委員会としては、本来の職員の給与水準が確保されるよう特例条例による給与の減額措置の廃止又は緩和に向け努力されることを望むものである。