

## 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17年職員給与等実態調査」を行った。

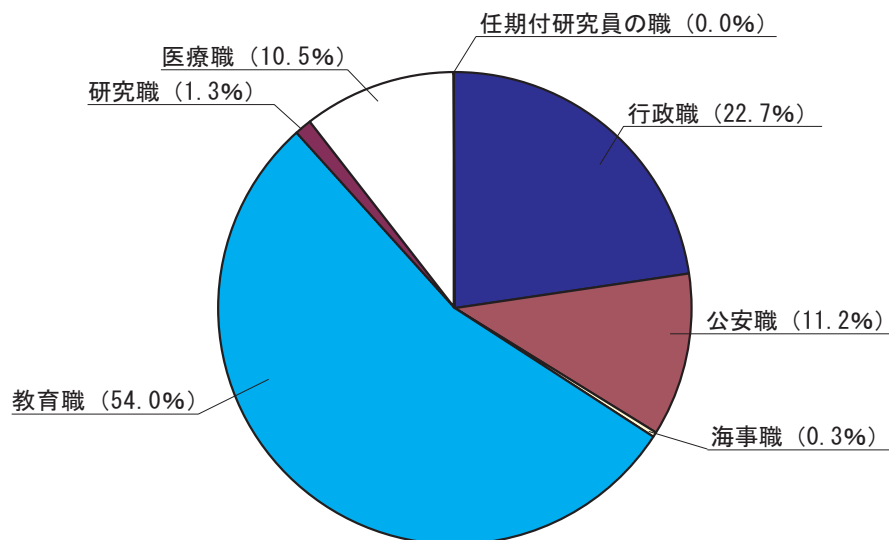
その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は22,086人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び任期付研究員の職についての7種11給料表が適用されている。

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	任期付研究員の職	計
職員数	5,015	2,473	71	11,932	277	2,317	1	22,086
職 種	一般行政事務	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	研究員	
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	

### <職員の職種別割合>



職員の平均像は、平均年齢41.5歳、平均経験年数19.0年、平均扶養親族数1.1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41.9歳、平均経験年数19.4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	11,906 (53.9)	10,180 (46.1)	22,086 (100.0)
行政職	3,257 (64.9)	1,758 (35.1)	5,015 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	そ の 他	合 計
職員全体	15,028 (68.0)	3,983 (18.0)	3,037 (13.8)	38 (0.2)	22,086 (100.0)
行政職	3,137 (62.6)	694 (13.8)	1,171 (23.3)	13 (0.3)	5,015 (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、376,058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352,007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		376,058	352,007
内 訳	給 料	365,143	340,668
	扶 養 手 当	10,008	10,733
	調 整 手 当	907	606

(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100人以上で、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90事業所を抽出のうえ、「平成17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の調査を実地に詳細に行うとともに、厳しい経済・雇用情勢等を踏まえ、給与抑制措置の状況や雇用調整の実施状況等について、本年も引き続き調査を行った。

### (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、一般の従業員について、ベア慣行のない事業所の割合は79.7%と増加しており、ベースアップを実施した事業所の割合は11.1%にとどまっている。なお、ベースアップを中止した事業所の割合は9.2%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81.9%となっており、昨年に比べて増加している。一方、定期昇給を停止した事業所の割合は6.4%、定期昇給制度のない事業所の割合は11.7%となっている。

第4表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベア慣行なし
一般従業員（係員）	11.1	9.2	0.0	79.7
管理職（課長級）	8.4	7.0	0.0	84.6

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

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）	88.3	81.9	32.8	2.7	46.4	6.4	11.7
管理職（課長級）	83.1	75.2	42.0	3.2	30.0	7.9	16.9

(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25.4%、高校卒では4.9%となっており、そのうち大学卒で91.0%、高校卒ではすべての事業所で、初任給は据置きとなっている。

第6表 民間における従業員採用及び初任給の改定状況

(単位：%)

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	25.4	(9.0)	(91.0)	(0.0)	74.6
高校卒	4.9	(0.0)	(100.0)	(0.0)	95.1

(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。

## (賃金カットの状況)

平成17年4月以降に賃金カットを実施した事業所は、第7表に示すとおり、一般の従業員、管理職ともに1.9%となっており、昨年に比べてやや減少している。

また、賃金カットを実施した事業所における平均カット率は、一般の従業員、管理職ともに6.0%となっている。

第7表 民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所における平均カット率
一般従業員（係員）		1.9	6.0
管理職（課長級）		1.9	6.0

(注) 所定内給与又は基本給に対する賃金カットの実施状況である。

(雇用調整の実施状況)

雇用調整の実施状況は、第8表に示すとおり、多くの事業所において様々な取組が引き続き実施されているが、採用の停止・抑制を始め多くの項目でその割合は昨年より減少している。

第8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	12.5
部門の整理・部門間の配転	5.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	4.1
転籍	3.0
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	5.2
希望退職者の募集	1.8
正社員の解雇	1.9

(注) 平成17年1月以降の実施状況である。

## 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9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12,195円、配偶者と子1人について16,981円、配偶者と子2人について20,822円となっている。

第9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	12,195
配偶者と子1人	16,981
配偶者と子2人	20,822

(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10表に示すとおり、手当を支給している事業所は55.8%となっている。

第10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	55.8
非支給	44.2

### (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11表に示すとおり、所定内給与月額の4.20月分となっている。

第11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> )	334,523 円
	上 半 期 (A <sub>2</sub> )	323,270 円
特別給の支給額	下 半 期 (B <sub>1</sub> )	689,890 円
	上 半 期 (B <sub>2</sub> )	691,899 円
特別給の支給割合	下 半 期 ( $\frac{B_1}{A_1}$ )	2.06 月分
	上 半 期 ( $\frac{B_2}{A_2}$ )	2.14 月分
年 間 の 平 均		4.20 月分

(注) 下半期とは平成16年8月から平成17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)



### 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、年齢等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表に示すとおり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均1,497円(0.40%)上回っていた。

第12表 公民給与の較差

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B) $\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
373,748 円	375,245 円	△1,497 円 (△0.40%)

- (注) 1 民間従業員、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 較差は、ラスパイレス方式により算出したものである。  
3 本年より、公民比較を行う給与種目から、通勤手当を外し、管理職手当(特例条例による減額前の額)を加えた。

## 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月に比べ全国では同水準となっているが、那覇市では0.6%下落している。

第13表 消費者物価指数

区 分	平成17年4月	平成16年4月	対前年同月比
那 覇 市	96.8	97.4	△ 0.6
沖 縄 県	97.7	97.8	△ 0.1
全 国	97.9	97.9	0.0

(注) 平成12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）等を基礎に算定した本年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17年4月分)

1人	2人	3人	4人	5人
90,810円	128,240円	148,100円	167,950円	187,800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15日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する報告を行った。その概要は次のとおりである。

- (1) 民間給与の実情を適切に公務員給与に反映させるよう精確な官民給与比較を行った結果、国家公務員給与が民間給与を0.36%上回ることとなったことから、官民較差の大きさ等を考慮しつつ民間準拠の考え方に則り、基本的な給与である俸給月額を0.3%引下げを行うとともに、配偶者に係る扶養手当の引下げによる月例給の引き下げ改定を行うこととした。一方、特別給（ボーナス）については、昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給月数に見合うよう、0.05月分引上げることとした。

なお、本年の勧告が給与水準の引下げ改定であるため、不利益不遡及の原則を踏まえ4月に遡及することなく、給与改定を実施することとし、年間給与について民間と実質的な均衡が図られるよう、12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の官民格差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を行うこととしている。

- (2) 公務員給与については、民間賃金が全国平均より低い地域では公務員の給与が地場企業の賃金より高くなっている、年功的な処遇がなされているなどの批判にこたえるため、俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革について、具体的な措置の内容と完成までのスケジュール等の全体像を示し、俸給水準の引下げ、級構成の再編、号俸構成の再編等、平成18年4月から実施すべき事項について勧告した。

その主な改革の柱としては、

- ① 公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し（俸

給水準の平均4.8%引下げ、地域手当の支給等)

② 年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換  
(中高年層の給与水準の抑制等)

③ 勤務実績の給与への反映 (新昇給制度の実施等)  
を挙げている。

なお、今回の改革が基本給である俸給を大幅に引き下げることを内容  
としていることから、その実施には経過措置を設けることが適当である  
としている。

(3) 公務員人事管理については、時代の要請に的確に対応した改革を進め  
ることが重要な課題であるとし、複雑・高度化する行政ニーズにこたえ  
るため、公務員は国民本位の効率的行政を支える専門集団となる必要が  
あり、深い知識・経験に加え、国家的視野と市民感覚を持って業務に当  
たることが不可欠であるなど、当面の主な課題と具体的方向について、  
次のとおりその考え方を表明した。

① 多様な有為の人材の確保と専門能力の向上 (幹部要員の柔軟で開放  
的な選抜・育成の在り方や経験者採用システムの導入について検討等)

② 能力・実績に基づく人事管理 (実効性ある人事評価制度の整備、女  
性職員の採用・登用の拡大等)

③ 勤務環境の整備 (育児・介護のための短時間勤務制の導入に向けた  
検討等)

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。

---

## む す び

---

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 公民の給与較差に基づく給与改定について

本委員会は、職員給与及び民間給与の実態調査により、職員給与が民間給与を上回ったこと、国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告等の諸事情などを総合的に勘案し、職員の給与については、国及び他の都道府県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ように取り扱う必要があると判断した。

#### (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。

なお、再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行う必要がある。

#### (2) 扶養手当

扶養手当については、国家公務員の同手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する必要がある。

#### (3) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、国家公務員の同手当の改定に関する人事院勧告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、国家公務員の同手当の改定に関する人事院勧告に準じて年間支給割合を0.05月分引き上げ、4.45月分とする必要がある。

支給月数の引上げ分は、本年度については12月期の勤勉手当を引き上げ、平成18年度以降においては6月期、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。

また、再任用職員並びに一般職の任期付研究員及び任期付職員についても、人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

#### (5) 改定の実施時期等

人事院は、「本年の官民の給与較差に基づく給与改定は、公務員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための法律の規定は、官民給与を均衡させるための所要の措置を講じた上、遡及することなく施行日からの適用とする。改定は、公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から施行する。」としており、その考え方として「官民給与は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、4月から改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消させる観点からの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。」としている。

本県においても、人事院勧告の内容に準じた調整措置を講ずる必要がある。

## 2 給与構造の改革について

人事院においては、「能率的な人事管理を推進するため、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、個々の職員の給与決定についても職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していく必要がある。」としており、年功的な俸給構造の見直しや勤務実績に基づく処遇等を内容とする報告・勧告を行った。

本委員会としても、人事院と同様に、年功的な給料表構造の是正や勤務実績が給与へ適切に反映する給与システムの構築が不可欠であるとの認識に立っており、本県においても、人事院勧告に準じた給与制度の抜本的見直しを行うことが必要であると判断した。

そのため、職員給与については、国及び他の都道府県の給与水準に均衡させるとともに、人事院の給与構造改革の内容を踏まえ、次のように取り扱うことが適当であると考えます。

### (1) 給料表の見直し等

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、人事院の俸給水準の是正、級構成の再編及び号俸構成等の見直しに準じた改定を行う必要がある。

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。

さらに、中途採用者等の初任給決定の方法や昇格時の号給決定方法等については、国や他の都道府県の動向等に留意するとともに、本県の実情を十分考慮し、改定を検討する必要がある。

その他、再任用職員の給料月額並びに一般職の任期付研究員及び任期付職員の給料表についても、人事院勧告に準じた見直しを行う必要がある。

### (2) 地域手当の新設等

人事院においては、民間賃金の地域間格差が適切に反映される制度導入の必要性から、地域手当の新設を報告・勧告しており、本県においても、これまでの調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、人事院勧告の内容に準じて、地域手当を支給する必要がある。

なお、医療職給料表(1)の適用者の現行の調整手当については、他の都道府県の状況を考慮しつつ、人事院勧告に準じた改定を検討する必要がある。

### (3) 勤務実績の給与への反映

勤務実績の給与への反映は、人事院勧告の給与制度見直しの趣旨を踏まえ、本県の実情を十分に勘案しつつ、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整備を検討し、導入することが適当である。

そのため、勤勉手当の成績率の幅の拡大や管理職員に係る期末手当と勤勉手当の支給割合の変更について、検討する必要がある。

また、年功的な給与構造を見直し、各職務の級における職務・職責の違いを明確にするため、現行のいわゆる枠外昇給制度を廃止する必要がある。

なお、昇給制度見直しに伴い、55歳昇給停止措置に替わる55歳昇給抑制措置を導入する必要がある。

### (4) 管理職手当の定額化

管理職手当について、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、国の導入の状況を踏まえ、定率制から定額制への移行を検討する必要がある。

### (5) 実施スケジュール等について

今回の給与構造の改革が、給料についての引下げを伴う改革であり、給料の基本給としての性格を考慮すれば、経過措置を設けて段階的に実施していく必要がある。

新たな給料表は、平成18年4月1日から施行することとし、同日にすべての職員の給料月額を新給料月額に切り替える。給料表の切替後の調整措置については、激変緩和を図るため、人事院勧告の経過措置の内容に準じて実施することが適当である。

地域手当については、平成18年度から段階的に実施することとし、実施の方法については人事院勧告の経過措置の内容に準ずる必要がある。

給与への勤務実績の反映方法については、国や他の都道府県の実施状況及び本県の実情を総合的に勘案し、早期に実施できるよう検討する必要がある。



### 3 公務運営について

少子高齢化やグローバル化のより急速な進展の中、国においては、「小さくて効率的な政府」の実現など21世紀の国家運営に向けた取組が進められている。

また、地方に対しては三位一体改革等地方分権の推進による自主的・自立的な対応が求められているところである。

このような状況の中、本県の自立的発展に向けた沖縄振興計画の着実な推進とともに、複雑・高度化する県民からの様々な行政ニーズに適切に対応していくためには、職員は高度な知識と柔軟な発想力を有する専門集団となる必要がある。

そのため、公務運営に関しては能力・実績に基づく人事管理や多様な人材の育成、勤務環境の整備等、次の諸課題に引き続き取り組んでいく必要がある。

- (1) 国においては、時代の要請に的確に対応した改革を進めるため、多様な有為の人材の確保と専門能力の向上、能力・実績に基づく人事管理とその土台としての新たな人事評価制度の整備等が検討されている。本県においても、国や他の都道府県等の動向等を注視するとともに、実効性のある人事評価制度の導入等について引き続き検討していく必要がある。
- (2) 総実勤務時間の短縮については、依然として総実勤務時間、年次休暇等の休暇の取得状況に大きな改善が見られない状況にあり、引き続き事務事業の見直しによる業務の効率的執行に努めつつ、年次休暇等各種休暇の利用しやすい職場環境・制度の整備等の具体的な取組を推進していく必要がある。
- (3) 心身両面にわたる健康管理対策及び安全衛生管理体制の充実については、平成16年度に「職員の心の健康づくり計画」が策定され、任命権者においては様々な取組がなされているところであるが、職務内容が複雑多様化し、様々なストレスが増大する状況の中では、これまでの取組状況を踏まえ、心身両面にわたる健康管理対策に引き続き取り組む必要がある。

また、職員の安全と健康を確保するため、職場における安全衛生管理体制等をより充実させ、その活動の促進を図る必要がある。

- (4) 男女共同参画社会の実現に向けて、女性職員への幅広い職務経験の付与、計画的な育成、職域の拡大等に今後も引き続き取り組むとともに、併せて次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の支援対策を具体的に推進し、子育てと仕事の両立を図る必要がある。
- (5) 職員研修の充実については、地方分権の進展に伴い多様な行政ニーズに対応する適切な施策の立案や政策形成能力等の向上が求められていることから、研修に関する基本的な方針を策定し、計画的な人材育成を図る必要がある。
- (6) セクシャル・ハラスメント防止対策については、任命権者においてセクハラ相談員等による相談体制の整備とその周知に取り組んでいるところであり、今後も引き続き相談しやすい環境づくりに努める必要がある。
- (7) 県民の行政に対する信頼を確保するためには、職員一人一人が県民全体の奉仕者であることを自覚するとともに、厳正な服務規律の下、高い倫理観や使命感を保持し、公務の公正かつ効率的な執行に努めることが肝要である。

そのため、職員倫理規程の周知や研修、管理者の注意喚起等を通じ、綱紀粛正に万全を期し、公務員倫理の確立に一層取り組む必要がある。

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、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。

職員の適正な処遇を図ることは、職員の士気を高めるとともに、多様で有為な人材の確保や労使関係の安定等を通して民主的かつ能率的な県行政の運営に資するものであると考える。

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。