

## 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19年職員給与等実態調査」を行った。

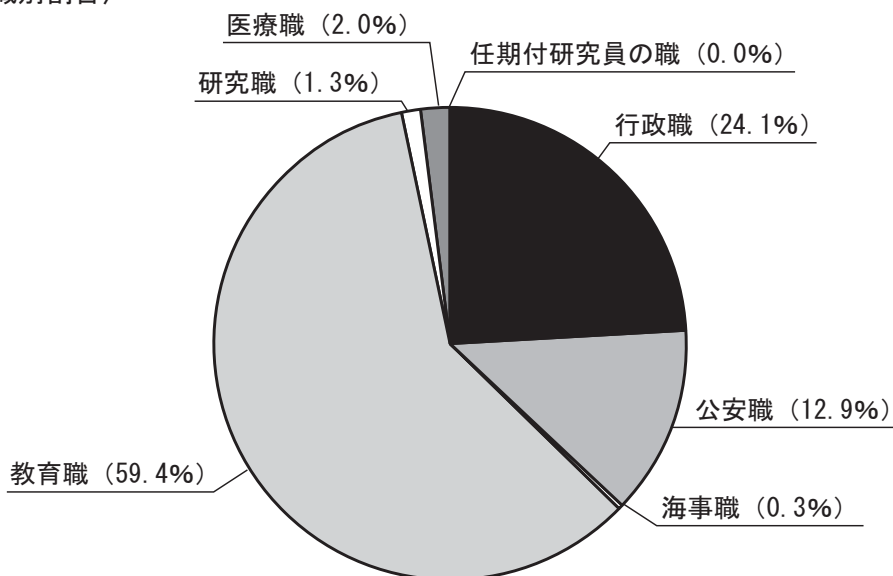
その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は19,599人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び任期付研究員の職についての7種11給料表が適用されている。

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	4,727	2,521	62	11,647	262	378	2	19,599
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	
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	

〈職員の職別割合〉



職員の平均像は、平均年齢42.1歳、平均経験年数19.5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42.6歳、平均経験年数20.0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	11,110 (56.7)	8,489 (43.3)	19,599 (100.0)
行政職	3,100 (65.6)	1,627 (34.4)	4,727 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	14,220 (72.6)	2,613 (13.3)	2,734 (13.9)	32 (0.2)	19,599 (100.0)
行政職	3,031 (64.1)	683 (14.4)	998 (21.1)	15 (0.3)	4,727 (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、394,283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369,445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		394,283	369,445
内 訳	給 料	361,096	337,586
	扶 養 手 当	10,244	10,637
	そ の 他	22,943	21,222

(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147事業所を抽出のうえ、「平成19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、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は53.0%（昨年77.0%）と減少しており、ベースアップを実施した事業所の割合は30.4%（同12.9%）に増加している。なお、ベースアップを中止した事業所の割合は16.6%（同10.1%）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65.2%（昨年58.9%）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3.1%（同10.0%）、定期昇給制度のない事業所の割合は31.7%（同31.1%）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）		30.4	16.6	0.0
管理職（課長級）		24.3	14.2	0.0	61.5

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）	68.3	65.2		
管理職（課長級）	63.6	60.4	24.0	7.3	29.1	3.2	36.4

(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21.7%（昨年22.9%）、高校卒で9.4%（同3.6%）となっており、そのうち大学卒で77.6%（同76.0%）、高校卒で100.0%（同84.9%）の事業所で、初任給は据置きとなっている。

新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で178,333円、短大卒で153,102円、高校卒で139,724円となっている。

第6表 民間における初任給の状況

(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	21.7	(19.3)	
高 校 卒	9.4	(0.0)	(100.0)	(0.0)	90.6	

(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。

学 歴	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒
初任給平均額	178,333円	153,102円	139,724円

(注) 1 事務員と技術者を対象としたものである。

2 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除いた額であり、採用のある事業所について平均したものである。

### (雇用調整の実施状況)

雇用調整の実施状況は、第7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おり、部門の整理・部門間の配転などでその割合は昨年より増加しているものの、採用の停止・抑制は大幅に減少している。

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	2.9
部門の整理・部門間の配転	13.9
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	7.4
転 籍 出 向	4.0
一時帰休・休業	0.9
残業の規制	2.6
希望退職者の募集	1.7
正社員の解雇	1.6
賃金のカット	0.0

(注) 平成19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10,971円、配偶者と子1人について15,949円、配偶者と子2人について19,958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	10,971
配 偶 者 と 子 1 人	15,949
配 偶 者 と 子 2 人	19,958

(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46.6%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	46.6
非支給	53.4

(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 $\times$ 4.26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> )	318,457円
	上半期(A <sub>2</sub> )	331,146円
特別給の支給額	下半期(B <sub>1</sub> )	681,777円
	上半期(B <sub>2</sub> )	703,353円
特別給の支給割合	下半期( $\frac{B_1}{A_1}$ )	2.14月分
	上半期( $\frac{B_2}{A_2}$ )	2.12月分
年間の平均		4.26月分

(注) 下半期とは平成18年8月から平成19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11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3,752円（1.01%）上回っていた。

第11表 公民給与の較差

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)	公民給与の較差 (A) - (B) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
366,446円	370,198円	△3,752円（△1.01%）

- (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 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。

なお、昨年、比較対象企業規模を100人以上から50人以上に改めるなど公民給与の比較方法について見直しを行ったところであるが、本年からその見直しに伴う対応関係について、国及び他の都道府県の比較方法に合わせて次表のとおり改めた。

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		
8級	課長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
7級			
6級	課長代理	課長	課長
5級			
4級	係長	課長代理	課長代理
3級		係長	係長
2級	主任	主任	主任
1級	係員	係員	係員

- (注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任については、係長に含めている。



## 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12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0.1%上昇している。

第12表 消費者物価指数

区 分	平成19年4月	平成18年4月	対前年同月比
那 覇 市	99.3	99.2	0.1
沖 縄 県	99.5	99.5	0.0
全 国	100.1	100.1	0.0

(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13表に示すとおりとなっている。

第13表 那覇市における世帯人員別標準生計費 (平成19年4月分)

1人	2人	3人	4人	5人
73,920円	149,960円	159,450円	168,940円	178,440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8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) 官民給与の精確な比較を行った結果、国家公務員給与が民間給与を1,352円(0.35%)下回ったことから、初任給を中心に若年層に限定した引上げを行うこととした(中高年齢層については据置き)。また、扶養手当については、扶養親族である子等に係る支給月額を500円引き上げ、地域手当については、本年度の支給割合について、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差が6%以上の地域において、既に本年4月に行った改定に加えて、0.5%引上げを行うこととした。月例給については、本年4月に遡及して実施することとした。

一方、特別給(ボーナス)については、公務の支給月数が民間の支給割合を下回ったことから、期末手当・勤勉手当の支給月数を0.05月分引き上げ、4.5月分とし、支給月数引上げ分は勤勉手当に割り振り、本年度については、12月期分を引き上げ、平成20年度以降においては、6月期分及び12月期分が均等になるように配分することとした。

- (2) 給与構造の改革については、次のことについて所要の改定及び新設を行うこととした。

ア 地域手当の支給割合の改定(平成22年度までの間に段階的に改定。

平成20年度における暫定的な支給割合を1~2.5%引上げ)

イ 広域異動手当の支給割合の改定(平成20年度制度完成。異動前後の官署区分が60km以上300km未満の場合3%、300km以上の場合6%)

ウ 専門スタッフ職俸給表の新設(行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るために新設)

その他の課題として、住居手当については、自宅に係る住居手当の廃止を含めて見直しに着手することとし、非常勤職員の給与については、非常勤職員の給与の実態把握、それぞれの実態に合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討することとした。

- (3) 公務員人事管理に関しては、公務員に対する国民の批判を真摯に受け止め、すべての公務員が、高い使命感と専門能力をもって、各々の職場において職務に精励し、一步一步努力を積み重ね、公務及び公務員に対する国民の信頼を回復していくことが、何より求められているとし、公務員制度の検討における主な課題としては、次のとおり考え方を示した。
- ア 新たな人事評価制度の導入（新たな人事評価の試行結果を踏まえ、引き続き各府省及び職員団体等の関係者間の協議の継続）
  - イ 専門職大学院等に対応した人材確保（有為な人材確保のため、行政官の役割明確化、仕事の魅力発信、人材供給源の開拓等）
  - ウ 新たな幹部要員の確保・育成の在り方（公平で効果的な能力・実績に基づく選抜、複雑・高度化した行政需要に機動的に対応できる幹部要員を訓練・育成する仕組みの構築等）
  - エ 官民交流の拡大（現在の人材育成や研修制度及び専門分野の即戦力確保等の制度の更なる充実等）
  - オ 退職管理（民間同様、年金支給開始年齢までの雇用継続を前提に、定年延長、再任用の義務化等について、処遇の在り方等の問題も含め総合的に検討）
  - カ 労働基本権問題の検討（公務員の職務の公共性や地位の特殊性、財政民主主義との関係、市場の抑制力との関係、国民生活に与える影響等についての要検討）
  - キ 勤務環境の整備（来年の勧告を目途に民間準拠を基本として勤務時間の見直し及び超過勤務の縮減に向けた取組の検討等）

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

---

### 1 給与改定について

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。

本委員会は、これまで、職員の給与について、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき、国及び他の都道府県の給与の状況、民間給与の実態調査結果、その他諸事情を総合的に勘案し、社会一般の情勢に適応するよう勧告を行ってきたところである。

もとより、人事委員会の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分踏まえるとともに、県民の理解と納得の得られる、適正な給与水準を確保するものでなければならない。

本委員会は、本年の給与改定にあたっては、以上の考え方を踏まえ、様々な観点から検討を行った。

その結果、給料表については、以下の状況を総合的に勘案し、(1)のように取り扱う必要があると判断した。

- ・職員給与が民間給与を上回るものの、昨年4月から実施した給与構造改革において、平均4.8%引き下げた給料表により、職員の給与水準は制度的には民間給与を下回る状況にあること
- ・この給与構造改革は、現在、経過措置を設け、段階的に実施されているところであり、これにより、次年度以降、較差は解消されていくことが見込まれること
- ・本年の人事院勧告における俸給表の改定が初任給を中心とした若年層に限ったのものであり、これは、結果的に給与構造改革の目的でもある給与カーブのフラット化に適うものであること
- ・本県においては、初任給を中心とした若年層の給与については、職員給与が民間給与を下回っている状況にあること
- ・ここ数年、職員採用試験の申込者数が減少傾向にあることから、有能な

人材の確保の点について配慮する必要があること

- ・国及び他の都道府県の多くが引き上げる状況にあること

扶養手当については、我が国全体の少子化対策の推進への配慮という人事院勧告の改定の趣旨を踏まえ、(2)のように取り扱う必要があると判断した。

特別給については、これまで国及び他の都道府県との均衡を重視してきたところであるが、近年、民間の支給状況の適切な反映が強く求められている中、他の都道府県の動向を考慮した場合、本県においても民間の支給状況をより反映させる必要があるものとする。

しかし一方で、国や他の都道府県との均衡及び職員の士気への影響など諸事情を考慮した場合、直ちに民間の支給月数に合わせることは、公務との差が大きいことから適当ではなく、民間の支給状況を反映させつつ、総合的に勘案する必要がある、(3)のように取り扱うことが適当であると判断した。

また、昨年4月から、段階的に実施している給与構造改革については、引き続きその円滑な推進を図るため、地域手当について、(4)のとおり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) 扶養手当

扶養手当については、人事院勧告に準じた改定をする必要がある。

## (3) 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0.1月引き下げ、4.35月とする必要がある。

支給月数の引下げ分は、本年度においては12月期の勤勉手当を引き

下げ、平成20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、この改定との均衡を考慮した措置を行う必要がある。

#### (4) 地域手当

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、地域手当の級地区分ごとに人事委員会規則で定める暫定的な支給割合としており、国の改定に合わせ平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の支給割合を改定する必要がある。

#### (5) その他の課題

特殊勤務手当については、制度本来の趣旨や社会情勢の変化等を踏まえ、業務の実態について引き続き精査を行い、適切な見直しに努める必要がある。

勤務実績の給与への反映については、給与構造改革の柱の一つであることから、その趣旨を踏まえ、引き続き職員の勤務実績が的確に反映される制度の構築に努める必要がある。

また、教育職員の給与のあり方については、現在、国において検討が進められているところであり、今後とも、その動向に留意する必要がある。

## 2 公務運営について

少子高齢化の急速な進行、IT化の進展、環境問題への関心の高まりなど社会経済情勢が大きく変化する中、国においては、人口減少やグローバル化に対応した21世紀型行財政システムの構築等の取組が行われている。

また、地方公共団体においては、地方分権改革推進法の成立を受け、自主性及び自立性を高めることを基本理念に、行政の簡素化や効率化を推進することが求められている。

このような中、本県においては「沖縄県行財政改革プラン」を策定し、簡素で効率的な行政体制の構築に努めるとともに、沖縄振興計画の着実な

推進等、自立型経済の構築、個性豊かで活力あふれる地域社会の実現に向けて取り組んでいるところである。

今後、ますます複雑・多様化する行政課題に適切に対処し、質の高い県民サービスを提供するためには、職員は高い使命感や倫理観、高度な職務遂行能力をもって職務に精励することが重要であり、そのためには、能力・実績に基づく適正な人事管理、有為な人材の確保や育成、働きやすい勤務環境の整備等の諸課題に引き続き取り組んでいく必要がある。

### (1) 新たな人事評価制度の整備

能力・実績に基づく人事管理を推進していくためには、新たな人事評価制度について、職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握することを基本に地方公務員法の改正も見据えつつ、これまでの試行結果の十分な検証及び職員をはじめ関係者の意見等を踏まえながら、実効性のある制度設計に取り組む必要がある。

### (2) 多様な人材の確保及び育成

近年、本県においても景気回復に伴い民間企業の採用が拡大しており、優秀な人材の確保及び育成がますます肝要になってきている。

社会状況の変化に合わせ、公務に多様な有為の人材を確保していくためには、一般職の任期付職員の活用を検討するなど計画的な人材確保を図る必要がある。

また、複雑・多様化する行政課題に適切に対応できる職員を育成するため、人材育成基本方針、研修計画等に基づき、職員の資質向上や能力開発を推進していく必要がある。

### (3) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮については、これまでも「時間外勤務等の縮減に向けた取組指針」の策定や同指針に基づく実施細目プログラムの実践、年次休暇等の各種休暇の取得促進など任命権者において様々な取組を行ってきたところである。職員の健康を保持し、公務能率の向上を図る観点から、総実勤務時間の短縮に向けた取組を引き続き推進していく必要がある。

ある。

なお、時間外勤務の縮減にあたっては、管理者において適正な時間管理を行うとともに、職員の意識改革の徹底や事務の効率化などの取組を更に推進する必要がある。

勤務時間については、人事院報告において見直しが言及されているところであり、今後の国や他の都道府県の動向に留意する必要がある。

#### (4) 心身の健康管理対策

職員の心身の健康の保持増進を図ることは、職員の福祉の向上のみならず、職員がその能力を十分に発揮し、県民へ良質な行政サービスを提供するためにも重要であり、任命権者においては、積極的に健康管理対策を推進していく必要がある。

特に近年は、精神疾患による休職者が増加傾向にあり、心の健康づくり対策は重要な課題である。任命権者においては、厚生労働省の示した「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、職場環境の改善やメンタルヘルス不調への対応、復職支援の円滑化など心の健康づくり対策を更に強化する必要がある。

#### (5) 男女共同参画社会の推進

女性職員の登用については、これまで幅広い職務経験の付与、計画的育成及び職域の拡大等に努めてきたところである。

今後も引き続き男女共同参画社会の推進、次世代育成支援など仕事と家庭の両立に向けた施策の充実を図る必要がある。

#### (6) 公務員倫理の確立

行政に対する県民の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としての自覚を持ち、公務員として高い倫理観や使命感を保持し続けることが肝要である。

そのため、管理者による注意喚起や職員倫理規程の周知、研修の実施等により綱紀粛正に万全を期すなど、引き続き公務員倫理の確立に努める必要がある。



### 3 勧告実施の要請について

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。

今日、複雑・多様化する行政ニーズに対し、職員は様々な分野で業務に精励しており、給与は、そのような職員の努力や実績に的確に報いていく必要があると考える。

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。