

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16年職員給与等実態調査」を行った。

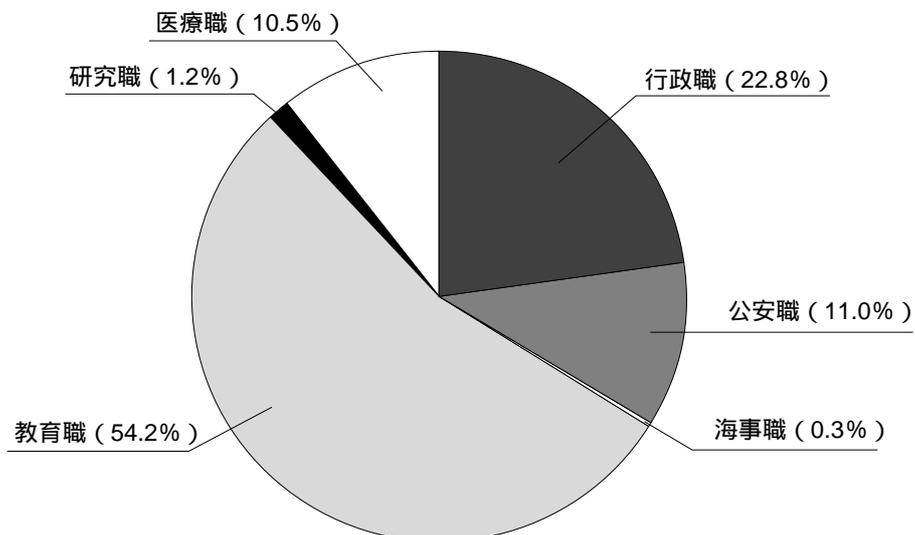
その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は22,129人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職の6種10給料表が適用されている。

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	計
職員数	5,042	2,425	74	12,001	274	2,313	22,129
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	
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)	

< 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41.8歳、平均経験年数19.3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	11,927 (53.9)	10,202 (46.1)	22,129 (100.0)
行政職	3,277 (65.0)	1,765 (35.0)	5,042 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	そ の 他	合 計
職員全体	14,981 (67.7)	4,002 (18.1)	3,106 (14.0)	40 (0.2)	22,129 (100.0)
行政職	3,113 (61.7)	691 (13.7)	1,223 (24.3)	15 (0.3)	5,042 (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、375,087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350,805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		375,087	350,805
内 訳	給 料	364,141	339,370
	扶 養 手 当	10,069	10,864
	調 整 手 当	877	571

(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16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、ベースアップを実施した事業所の割合は17.1%にとどまっている。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は21.8%、ベースアップを行わない事業所の割合は58.7%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46.5%となっている。一方、定期昇給を停止した事業所の割合は11.0%、定期昇給制度のない事業所の割合は42.5%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	ベア慣行なし
一般従業員（係員）	17.1	21.8	2.4	58.7
管理職（課長級）	17.7	21.3	1.1	59.9

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）	57.5	46.5	22.5	2.7	21.3	11.0	42.5
管理職（課長級）	54.8	43.8	21.3	2.7	19.8	11.0	45.2

(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26.3%、高校卒では3.9%と昨年に比べて減少しており、そのうち大学卒で86.1%、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 民間における職員採用及び初任給の改定状況

(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	26.3	(8.0)	(86.1)	(5.9)	73.7
高 校 卒	3.9	(0.0)	(100.0)	(0.0)	96.1

(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16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、一般の従業員で2.0%、管理職では3.3%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、一般の従業員で6.7%、管理職では4.2%となっており、昨年比べて低くなっている。

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）		2.0	6.7
管理職（課長級）		3.3	4.2

(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おり、採用の停止・抑制などでその割合は昨年よりやや増加しているものの、希望退職者の募集などはやや減少している。

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	21.2
部門の整理・部門間の配転	10.4
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	8.0
転籍出向	13.8
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	11.8
希望退職者の募集	0.8
正社員の解雇	0.0

(注) 平成16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16,416円、配偶者と子1人について22,038円、配偶者と子2人について26,219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	16,416
配偶者と子1人	22,038
配偶者と子2人	26,219

(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53.8%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	53.8
非支給	46.2

(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4.11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 ₁)	338,978円
	上 半 期 (A ₂)	344,830円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁)	697,532円
	上 半 期 (B ₂)	705,657円
特別給の支給割合	下 半 期 ($\frac{B_1}{A_1}$)	2.06月分
	上 半 期 ($\frac{B_2}{A_2}$)	2.05月分
年 間 の 平 均		4.11月分

(注) 下半期とは平成15年8月から平成16年1月まで、上半期とは平成16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187円(0.05%)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 $(A) - (B) \left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
378,694円	378,881円	187円 (0.05%)

- (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 較差は、ラスパイレス方式により算定したものである。

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13表に示すとおり、昨年4月に比べ全国で0.4%、那覇市では0.1%、それぞれ下落している。

第13表 消費者物価指数

区 分	平成16年4月	平成15年4月	対前年同月比
那 覇 市	97.4	97.5	0.1
沖 縄 県	97.8	98.0	0.2
全 国	97.9	98.3	0.4

(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16年4月分)

1人	2人	3人	4人	5人
82,830円	128,060円	143,870円	159,700円	175,500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6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、公務員給与が民間給与をわずかに上回るものの、寒冷地手当の見直しを行うとほぼ均衡することから、本年は月例給の改定を行わないこと、また、特別給（ボーナス）についても、民間の年間支給割合が公務員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数とおおむね均衡していることから改定を行わないこととした。
- (2) 国立大学法人化等に伴う俸給表の廃止等所要の法律の整備を行うとともに、寒冷地手当について、地域の公務員給与の見直しの一環として、民間準拠を基本に抜本的に見直した。
- (3) 適正な給与の地域間配分の実現を含む給与構造の基本的見直しについて、基本的な考え方と具体的な検討項目を示し、制度全般にわたり見直しを行っていくこととした。
- (4) 公務員人事管理について、公務員制度改革の中心課題である能力・実績に基づく人事管理の推進及び再就職規制の見直しについての考えを示すとともに、行政をめぐる諸情勢の変化に対応すべき課題と具体的取組方針等を表明した。

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 給与について

本委員会は、職員給与及び民間給与の実態調査により、職員の給与が民間給与をわずかに上回るものの較差が極めて小さいこと、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、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づき、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應するよう次のとおり取り扱う必要があると判断した。

(1) 給料表等

給料表については、国家公務員の俸給表改定に関する人事院の報告に準じて改定を行わないことが適切である。

なお、人事院が、国家公務員における指定職俸給表12号俸の削除を勧告したことに伴い、任期付研究員給料表（招へい型）及び特定任期付職員給料表について、枠外の給料月額の上限を指定職俸給表12号俸に相当する額から指定職俸給表11号俸に相当する額に変更する必要がある。

(2) 通勤手当

交通機関等利用者に係る通勤手当については、従来、1箇月定期券等の価額を基礎として支給してきたが、本県の交通事情の状況変化を踏まえ、国や他の都道府県の状況を考慮し、6箇月定期券等の低廉な定期券

の価額により一括支給するよう改める必要がある。

(3) 初任給調整手当

科学技術に関する専門的知識を必要とする職に対する初任給調整手当については、本県における当該職の採用状況を踏まえ、国や他の都道府県の状況を考慮し、当該職のうち獣医師以外の職に対する支給を廃止することが適当である。

なお、廃止に伴い、所要の経過措置を講ずる必要がある。

(4) 寒冷地手当

寒冷地手当については、人事院が地域の公務員給与の見直しの一環として、民間準拠を基本に、抜本の見直しを勧告したことを踏まえ、本県における支給実態等を考慮し、制度の必要性を含め所要の見直しを行う必要がある。

(5) 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改定に関する人事院の報告に準じて改定を行わないことが適切である。

(6) 給与構造の基本的見直し

人事院は、給与構造の基本的見直しについて、職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度への転換などの基本的な考え方及び俸給表の全体水準の引下げと地域に応じた適切な給与調整の実現などの具体的な検討項目を提示し、制度全般にわたり見直しを行っていく必要があることを表明した。

また、具体的な検討項目のうち、昇格基準の明確化、査定昇給の導入、勤勉手当への実績反映の拡大などの課題については、導入が検討されている新たな評価システムの整備を踏まえて検討するとしている。

本県においても、これら国の検討状況や他の地方公共団体の動向等を

注視していく必要がある。

2 公務運営について

少子高齢化の進行、国際化や情報化の急速な進展、環境問題の深刻化など、わが国の社会経済情勢は大きく変化しつつあり、行財政を取り巻く環境は極めて厳しい状況にある。国においては行政改革大綱に基づく諸改革が推進されるとともに、地方分権の進展に伴い、地方における自主的・自立的な対応が求められている状況にある。

このような中、本県においては平成15年3月に県民本位の成果・効率重視のスマートな行政の実現を基本理念とした「新沖縄県行政システム改革大綱」が策定され、沖縄振興計画の着実な推進を支えるために行政システムの改革に取り組んでいるところである。

その実現のためには、職員の改革に向けた自覚と積極的な取組が最も重要であるが、職員が職務・職責を能率的かつ適正に遂行していくためには、常に意欲とやりがいを持って能力を十分に発揮できる環境、体制が必要であり、総実勤務時間の縮減等職場環境の整備のほか、能力・実績に基づく人事管理制度の確立、任用及び勤務形態の多様化、職員研修の充実など次の諸課題に引き続き取り組んでいく必要がある。

- (1) 総実勤務時間の短縮については、職員の健康保持及び公務能率の維持・向上の面だけでなく職業生活と家庭生活の両立支援の観点からも重要な課題であり、職場環境の整備を図るため、引き続き事務事業の簡素・合理化に努めつつ、適正な業務配分、計画的な職務遂行、各種休暇の計画的・連続的取得の促進などの取組を一層強化していく必要がある。
- (2) 国においては、公務員制度改革の中心的課題として、能力等級制を導

入し、能力等級ごとに発揮すべき能力を明らかにして任用等を行うとともに、職務を基本とし実績を反映した給与制度を確立し、あわせて能力・実績を的確に評価することにより能力・実績主義の人事管理制度を再構築することが検討されている。本県においても、国及び他の地方公共団体の動向等を注視するとともに、具体的な検討を進める必要がある。

- (3) 地方分権の進展等に対応して公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、任期付採用の拡大など任用及び勤務形態の多様化が図られるよう地方公務員法等が改正されたことを踏まえ、修学部分休業及び高齢者部分休業の制度並びに新たな任期付採用制度の導入に向け具体的に取り組む必要がある。
- (4) 職員研修については、地方分権の進展に伴い、地域の行政課題に対してより主体的な対応が求められ、地方公共団体総体として計画的な人材育成を図るため地方公務員法が改正されたことを踏まえ、研修に関する基本的な方針の策定に向けて具体的に取り組む必要がある。
- (5) 男女共同参画社会の実現及び次世代育成の支援が社会全体で要請されていることから、今後とも女性職員への幅広い職務経験の付与、計画的な育成、職域の拡大等に取り組むとともに、男性職員の育児休業の利用促進などの子育て支援に関する制度の周知・徹底、職場の意識改革に努める必要がある。なお、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については、職員のニーズを把握した上で、より実効性のある計画を策定する必要がある。
- (6) セクシュアル・ハラスメントは、個人の基本的な人権に関わるとともに、職員の勤務環境等に重大な影響を及ぼす問題であることから、その防止対策については、職員一人一人が職場における良好な人間関係の構築に努めるとともに、セクハラ相談員を対象とした指導を充実するなど

相談しやすい体制を整備する必要がある。

- (7) メンタルヘルス対策を含めた心身両面にわたる健康管理対策については、任命権者において様々な取組がなされているところであり、また人事院においては、「職員の心の健康づくりのための指針」が策定されたところである。このような取組状況を踏まえ、今後ともその充実を図る必要がある。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、その活動を推進する必要がある。
- (8) 行政に対する県民の期待と信頼に応えるため、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、倫理研修や管理者の注意喚起等を通じ綱紀の肅正に万全を期し、公務員倫理の確立により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など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。