

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24年職員給与等実態調査」を行った。

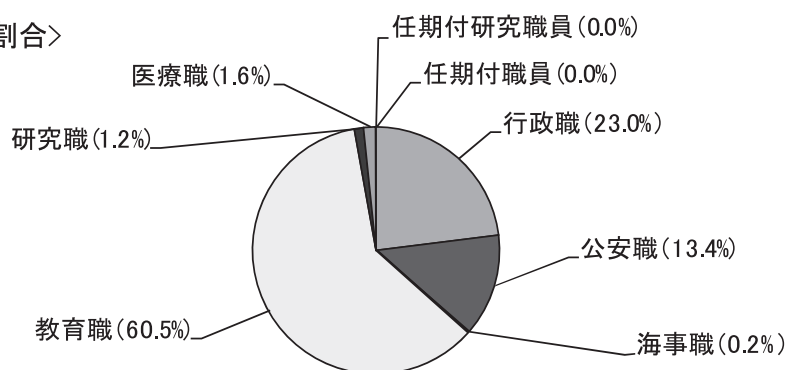
その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は19,106人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員について8種11給料表が適用されている。

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	4,398	2,552	45	11,568	231	301	3	8	19,106
職員の例	一般行政職員	警察官	船員	小中高等の教員	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41.6歳、平均経験年数19.0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40.8歳、平均経験年数18.0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	10,719 (56.1)	8,387 (43.9)	19,106 (100.0)
行政職	2,825 (64.2)	1,573 (35.8)	4,398 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	14,700 (76.9)	2,397 (12.5)	2,001 (10.5)	8 (0.1)	19,106 (100.0)
行政職	3,166 (72.0)	661 (15.0)	569 (12.9)	2 (0.1)	4,398 (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、383,847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347,891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		383,847	347,891
内 訳	給 料	350,183	316,132
	扶 養 手 当	10,467	10,222
	そ の 他	23,198	21,538

(注) 内訳は、四捨五入の関係で必ずしも給与月額計とは一致しない。

(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133事業所を抽出のうえ、「平成24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67.7%（昨年66.0%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は16.3%（同20.8%）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16.0%（同13.2%）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78.8%（昨年72.3%）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3.6%（同6.3%）、定期昇給制度のない事業所の割合は17.6%（同21.3%）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）	16.3	16.0	0.0	67.7
管理職（課長級）	16.2	15.3	0.0	68.5

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	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
		定期昇給実施					
		増額	減額	変化なし			
一般従業員（係員）	82.4	78.8	21.7	10.8	46.3	3.6	17.6
管理職（課長級）	76.0	72.4	17.5	11.4	43.5	3.6	24.0

(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32.6%（昨年28.8%）、高校卒で8.9%（同13.8%）となっており、そのうち大学卒で84.5%（同94.0%）、高校卒で93.9%（同85.5%）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	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	32.6	(15.5)	
高校卒	8.9	(6.1)	(93.9)	(0.0)	91.1

(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。

(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24年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は25.8%となっており、昨年(19.9%)より増加している。その措置内容を見ると、残業の規制(14.4%)、採用の停止・抑制(8.2%)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	8.2
転 籍 出 向	1.6
希 望 退 職 者 の 募 集	1.9
正 社 員 の 解 雇	0.0
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	2.7
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	7.9
残 業 の 規 制	14.4
一 時 帰 休 ・ 休 業	0.0
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	0.0
賃 金 カ ッ ト	2.0
計	25.8

(注) 1 平成24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11,727円、配偶者と子1人について16,160円、配偶者と子2人について20,007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	11,727
配 偶 者 と 子 1 人	16,160
配 偶 者 と 子 2 人	20,007

(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43.0%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	43.0
非 支 給	57.0

(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 of 3.96 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 ₁)	305,881 円
	上 半 期 (A ₂)	310,401 円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁)	609,209 円
	上 半 期 (B ₂)	610,781 円
特別給の支給割合	下 半 期 ($\frac{B_1}{A_1}$)	1.99 月分
	上 半 期 ($\frac{B_2}{A_2}$)	1.97 月分
年 間 の 平 均		3.96 月分

(注) 下半期とは平成23年8月から平成24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、職員給与が民間給与を1人当たり平均532円（0.15%）上回っていた。

第11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) $\left\{ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right\}$
349,505円	350,037円	△ 532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定したものである。

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	課長代理	課長	課長
6級		課長代理	課長代理
5級	係長	係長	係長
4級		主任	主任
3級	主任	主任	主任
2級		係員	係員
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12表に示すとおり、昨年4月に比べ那覇市で0.2%、沖縄県で0.5%、全国で0.5%いずれも上昇している。

第12表 消費者物価指数

区 分	平成24年4月	平成23年4月	対前年同月比(%)
那 覇 市	100.0	99.8	0.2
沖 縄 県	100.8	100.3	0.5
全 国	100.4	99.9	0.5

(注) 平成22年=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24年4月分)

1 人	2 人	3 人	4 人	5 人
97,820円	139,050円	155,170円	171,270円	187,350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、平成24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国家公務員制度改革等に関する報告を行った。その概要は次のとおりである。

- (1) 本年は、2月に成立した給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が実施されている中で、人事院は、減額支給措置による減額前の較差を算出し、あわせて減額後の較差も算出した。

その上で、給与減額支給措置が東日本大震災という未曾有の国難に対処するためのものであり、平成25年度末までの臨時特例であること及び減額により職員の給与が民間給与水準を下回っていることを踏まえ、本年の勧告の前提となる官民比較については、給与法に定められた給与月額を基礎として行われた。

- (2) 比較の結果、月例給については、公務が民間をわずかに上回っていたが、その較差（△0.07%）は極めて小さく、また、実際の支給額では民間を相当程度（7.67%）下回っていることから、改定を行わないこととされた。

特別給（ボーナス）についても、民間と均衡していることなどから、月例給と同様、改定は行わないこととされた。

- (3) 一方、50歳台後半層における官民の給与差を考慮して、50歳台後半層の給与水準の上昇を抑制するため、昇給制度を改正し、55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とすることを勧告した。

あわせて、昇格制度の見直しを行い、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減することにより、世代間の給与配分の適正化を進めることとされた。

なお、これらの措置は今後の昇給や昇格に伴う給与上昇を抑制するものであり、直近の昇給日である平成25年1月1日から実施することとされた。

- (4) そのほか、給与構造改革の経過措置の解消に伴う平成25年4月1日の昇給回復、地域間給与配分の検証及び産業構造等の変化等への対応について報告している。
- (5) 以上、給与に関する報告及び勧告のほかに、国家公務員制度改革等に関する報告を行っている。

国家公務員制度改革については、現在、国家公務員制度の基本的な枠組みである労使関係制度や幹部公務員人事などの変更を内容とする国家公務員制度改革関連4法案が国会に提出されている。

今般、人事院は、その議論に資するよう、改めて改革案に関し特に重要と考える協約締結権付与に関する論点及び人事行政の公正の確保に関する論点を示し、現行制度の問題点や改革が国民にもたらす利害得失を検証した上で、真に実効性のある改革となるよう、国会等の場において十分な議論が尽くされるべきことを報告している。

- (6) また、年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴う雇用と年金の接続に関連して、新たな再任用制度の下で雇用と年金の接続を円滑に行っていくためには、各府省において、行政事務の執行体制や60歳前を含めた人事管理全体を見直し、再任用職員が担う職務の整備に取り組むとともに、政府全体として公務内外で職員の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図る必要があることを報告している。
- (7) そのほか、人事評価の適正な実施及びその活用など「能力・実績に基づく人事管理の推進」や超過勤務の縮減など「職員の勤務環境の整備」など、人事行政上の諸課題への取組状況について報告を行っている。

人事院の給与勧告及び国家公務員制度改革等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。

(1) 給料表

給料表については、本年の人事院勧告において、俸給表の改定が見送られたことや公民較差の要因等を勘案し、改定を行わないこととした。

なお、本年の公民較差については、諸手当の改定による月例給の引下げにより解消することが適当と判断した。

(2) 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、民間の年間支給割合が職員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が適当である。

(3) 自宅に係る住居手当

自らの所有に係る住宅に居住する職員に対する住居手当については、本年の職員給与と民間給与との較差の状況、国及び他都道府県との均衡を考慮し、廃止することが適当である。

(4) その他の課題

ア 船員等の給与のあり方

海事職給料表の適用を受ける職員の範囲、海事職給料表の構造及び職務の級の格付けについて検証を行い、他都道府県の状況等を踏まえ、船員等の給与のあり方を検討していく必要がある。

イ 非常勤職員の給与

一般職の非常勤職員（以下「賃金職員」という。）の給与については、沖縄県職員の給与に関する条例及び非常勤職員の給与に関する規則に基づき、常勤職員との権衡を考慮し、常勤職員の例により算定された初任給の額等を基準に任命権者が定める給与を支給することになっている。

任命権者は、賃金職員に対し、適正な給与が支給されるよう規程の見直しを検討する必要がある。

ウ 特殊勤務手当

(7) 防疫等作業手当

防疫等作業手当については、国との均衡、他都道府県の動向を踏まえ、支給対象範囲及び額について見直しを行う必要がある。

(1) 海上業務手当

海事職給料表の適用を受けている職員が、海上業務手当の支給対象となっていることについて、当該給料表の趣旨及び他都道府県の状況等を踏まえ、見直しを行う必要がある。

(5) 改定の実施時期等

本年の給与改定は、民間給与との較差に基づき、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ことが情勢適応の原則にかなうものであることから、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、所要の調整措置を講じる必要がある。

2 職務給の原則の徹底

平成18年の給与構造改革前、当時の級別標準職務表等に基づき、上位の級へ格付けされた職員について、給与構造改革による給料表の切替えの際、現行の級別標準職務表に適合しない上位の級へ格付けがなされた結果、いわゆる「わたり」の実態が経過的に残っている状況がある。

このような状況は、既に6年が経過し、職員の給与水準や退職手当の調整額の算定等に影響を及ぼしている。

したがって、地方公務員法に定める「職務給の原則」に基づき、現行の級別標準職務表に適合するよう是正し、給与制度の適正な運用を図る必要がある。

3 給与制度の改正等

(1) 昇給・昇格制度の改正等

ア 昇給制度の改正の検討

本年の人事院勧告においては、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、給与法を改正し、昇給制度の見直しを行うこととし、具体的には、55歳を超える職員（行政職俸給表（二）及び医療職俸給表（一）にあつては、57歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸の昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制することとした。

本県の昇給制度については、国と制度の均衡を図ることを基本に、国に準じて改正を行ってきたところである。

しかしながら、勤務成績を昇給へ反映させる人事評価に関して、課長級以上は実施しているものの、班長級以下は試行中で、評価結果が昇給に反映されていない状況にある。

このような本県の実情を踏まえ、職員の勤務意欲や士気に与える影響等を考慮し、慎重に検討を進めていく必要がある。

イ 昇格制度の改正

本年の人事院勧告においては、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するよう昇格後の号俸を設定することとし、人事院規則に定める昇格時号俸対応表の見直しを行うこととした。

本県の給料表は国の俸給表に準拠しており、国と制度の均衡を図る観点から、国に準じて改正する必要がある。

ウ 改正の実施時期

昇格制度の改正は、平成25年4月1日から実施することとする。

(2) 給与構造改革における経過措置額の廃止等

国においては、給与改定・臨時特例法に基づき、平成26年3月末に経過措置額を廃止することとした。

本県における経過措置の対象者や経過措置額については、昇給、昇格等により大幅に減少してきているが、本年4月1日現在において、50歳台後半層の職員を中心に在職者の1割強（行政職給料表適用）が経過措置額を受給している状況にある。なお、受給者の8割弱、受給額の9割弱が55歳以上の職員となっている。

経過措置額については、給与構造改革から6年経過後も継続しており、職員間で不均衡が生じていること、国や他都道府県との制度の均衡を図る必要があること、また、高齢層職員の給与の適正化の観点から、平成25年4月1日に経過措置として支給されている給料の2分の1を減額して支給し、平成26年4月1日に経過措置額を廃止することとする。

なお、経過措置額の廃止等に伴って生ずる制度改正原資については、給与総額の枠内で、中堅層以下の職員へ昇給として充てることが適当である。

4 公務運営に関する課題について

(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の短縮に努めてきたところであるが、業務配分に応じた適正な要員配置を行うとともに、引き続き、業務の効率化、定時退庁の奨励等の取組及び年次休暇等を取得しやすい職場環境づくりを推進する必要がある。

一部任命権者において既に運用されている勤務管理システムは、職員の勤務状況を把握する有効な手段であり、システムの活用と分析により、さらなる時間外勤務縮減と職員の健康管理に向けて取り組む必要がある。

その運用については、任命権者間で活用できるよう全庁的に共通化を図るとともに、引き続き検証と改善を重ね、有効活用に繋げる必要がある。

イ 男性職員の育児休業取得促進等

男性職員の育児休業取得を促進するため、任命権者による制度の周知を図る等の取組がなされているが、その取得率はいまだ低い状況にある。

男性職員の育児休業取得を促すためには、育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図ることが重要であり、各任命権者においては引き続き取組を推進する必要がある。

また、職員が安心して産前産後休暇及び育児休業を取得できるよう、代替職員の採用配置等に努める必要がある。

ウ 心身の健康管理

職員の健康管理については、各任命権者等の連携の下、公務員生活全体を通じて行っていく必要がある。

近年、心の健康の問題については、任命権者において様々な取組がなされているが、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、心の健康づくり対策として、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、引き続き、相談しやすい職場環境づくり等に組織的かつ計画的に取り組んでいく必要がある。

また、心の健康の問題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さらなる充実を図るとともに、再発防止に努める必要がある。

エ 職場環境の整備

職員の心身の安全と健康を確保し、良好な職場環境を整備していくため、労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令は重要な役割を担っている。

各任命権者においては、これらの法令の適切な運用及び実施が求められており、組織のあり方等についても、これらの法令の趣旨を踏まえ、各職場の安全衛生責任体制の明確化の観点から、管理監督者の適正配置及び安全衛生管理体制の見直し等、各職場の実情を勘案して検討を行う必要がある。

(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、班長級以下の全職員については、平成25年度からの実施に向け、試行を行っているところである。

人事評価の目的は、職員の人材育成及び組織の活性化であることを踏まえ、各任命権者において実施される必要がある。また、評価制度の運用にあたっては、制度に対する職員の納得と信頼の確保が重要であることから、繰り返し検証を行い、改善を重ねていく必要がある。

(3) 多様な人材の確保及び育成

複雑、高度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、派遣研修、修学部分休業制度の運用など様々な取組がなされているが、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、女性職員の積極的な登用に引き続き努めるとともに、職域拡大等による人材育成に取り組む必要がある。

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、必要とする職に応じて、選考採用、任期付職員採用等、競争試験以外の採用方法についても、積極的な活用を検討する必要がある。

また、採用後のキャリア形成等を考慮した試験区分の見直しに向け、検討を行う必要がある。

(4) 公務員倫理の確立

職員の服務規律の確保については、かねてより任命権者による注意喚起等が行われているところであるが、依然として県民の信頼を損ねる不適切な事案が発生している状況にある。

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、管理者による注意喚起、研修の実施等により綱紀粛正に万全を期すとともに、職員に対して、法令遵守の意識を徹底させるなど、引き続き公務員倫理の確立に努める必要がある。

(5) 高齢期の職員の雇用問題

人事院は、雇用と年金の接続について、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には、任命権者は再任用を行うものとする新たな再任用制度で当面は運用することとし、今年度の報告で課題、取組等を示している。

本県においても、雇用と年金の接続は喫緊の課題であり、平成25年度から開始される公的年金報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに対応するため、必要な検討を迅速に行い、適切に対応していく必要がある。

新たな再任用制度の検討にあたっては、県民福祉の向上や行政サービスの拡充に繋がる制度となるよう留意するとともに、国の動向、他の都道府県の取組等を注視しながら、再任用職員の能力と経験を活用していくため、行政事務の執行体制の見直し、再任用職員が担う職務の整備等に取り組むとともに、組織活力の維持方策、給与のあり方等の諸課題を早急に検討していく必要がある。

(6) その他の課題について

ア 年次休暇の取扱い

年次休暇の取得について、勤務時間の割振りとの関係上、沖縄県職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例に基づき、午前を4時間、午後を5時間とする取扱いを行っているところである。

しかしながら、任命権者において、職員個人ごとに休憩時間の変更を認め、午後4時間とする不適切な運用を行っている実態がある。

これについては、休憩時間一斉付与の原則に反することから、見直しを行い、適正化を図る必要がある。

イ 永年勤続職員に対する職務に専念する義務の免除について

現在、永年勤続職員（勤続20年、30年）に対して、連続する3日以内の職務に専念する義務の免除（以下「職専免」という。）を承認しているが、このような取扱いについては、職専免の趣旨に馴染まないものと考えられる。

したがって、職専免や休暇制度の趣旨、他都道府県の状況等を踏まえ、あり方を検討する必要がある。

5 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とともに、人材の確保や組織活力の向上、労使関係の安定などを通じて、行政の効率的かつ安定的な運営に寄与するものである。

近年、行政需要が増大かつ複雑化する中、職員においては様々な分野で日々職務に精励しており、また、東日本大震災の被災地に派遣され、支援業務などに従事している者もいる。給与をはじめとする勤務条件は、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。

一方で、一部の職員による不祥事や不適切な業務処理により、県民の信頼を損なう事態が生じていることは極めて遺憾である。

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するとともに、法令を遵守し、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。