

## 第 2 章 業務の概要

## 第2章 業務の概要

### 第1節 任用関係業務

#### 1 琉球政府の任用制度と採用試験の状況

##### (1) 琉球政府公務員法制定以前

終戦後の沖縄の公務員の任用制度は、「琉球臨時中央政府職員任用法」（1951年立法第3号）、「琉球臨時中央政府立法院事務局職員任用法」（同年立法第6号）に始まるが、一般職を甲号職、乙号職、丙号職に分け、丙号職について各局長が個別に採用試験を実施することとなっており、試験方法、受験資格等の統一的な試験制度は確立されていなかった。

1952年4月1日の琉球政府設立に際して、日本の国家公務員法に準じた「琉球公務員法」（1952年米国民政府布令第76号）が公布施行された。同法において、職員任免の根本基準として成績主義と平等取扱いの原則及び職階制の採用が規定された。また、関係する人事委員会規則が制定されたことで、人事委員会を試験機関とする試験制度が確立した。

採用試験は、「俸給賃金表」（1952年米国民政府指令第7号）の1～12級の職務を対象として1952年7月から1953年2月まで実施された。

受験資格として、1～8級は旧制中学または新制高等学校の卒業程度の学力を有する者とし、併せて6～9級については職務経験または特殊技能その他（官庁業務の経験、統計事務の知識、英会話、年齢、性別等）の条件を課した。また、9～12級は年齢要件は無く、旧制専門学校、旧制大学、新制大学卒業程度の学識を有する者とし、各職種別に職務経験年数を課した。

対象職種は、一般書記、徴税官、関税官、会計士、法律書記、統計官等であった。

##### (2) 琉球政府公務員法制定後

1953年1月、「琉球政府公務員法」（1953年立法第4号。以下「公務員法」という。）が施行され、琉球公務員法は廃止された。

この公務員法でも、引き続いて職階制の採用が規定された。また、公務員法は、「職員の任用は、すべてその者の受験成績、勤務成績、またはその他の能力の実証に基づいて行われなければ

ならない。」と規定しており、この成績主義の規定は、任用の根本基準として現在の地方公務員法の規定と共通するものである。

1953年5月に「一般職の職員の給与に関する立法」（1953年立法第22号。以下この節において「給与法」という。）が施行された。また、同法に基づき「初任給、昇格、昇給等の基準」と「初任給、昇格、昇給等の実施細則」が制定され、細則において3級から9級までの「正規の試験採用職員初任給基準」が定められた。

採用試験は、給与法に規定された職務の級と職階制で分類されることが予想される職種を用いて「〇級〇職採用試験」の名称で1953年5月から1954年7月まで実施された。

受験資格として、3級及び4級職は18歳以上（試験実施年度の4月1日における年齢。以下同じ。）で、学歴不問だが新制高等学校卒業程度の学力を有する者であった。

6級職は21歳以上で、短期大学卒業及び卒業見込みの者、または新制高校・旧制中学卒業で卒業3年を経過した者であった。

9級職は25歳以上で、大学卒業及び卒業見込みの者、または新制高校・旧制中学卒業で卒業8年を経過した者であった。

対象職種は、一般事務職、徴税業務職、関税業務職、統計職、法務職、法制職、会計職等であった。

##### (3) 職階法に基づく採用試験

「琉球政府公務員の職階制に関する立法」（1953年立法第67号。以下「職階法」という。）に基づく職階制が1954年7月1日に全面実施された。採用試験は、職階法に規定された職級に基づき、4級から5級までの新制高等学校卒業程度を対象とする試験と6級から9級までの短期大学卒業程度を対象とする試験を実施した。従来実施されていた大学卒業程度を対象とする試験は、職階制実施時点で職級の分類がなかったため実施されなかった。

高校卒業程度の受験資格は、18歳以上で、学歴不問だが新制高校卒業程度の学力を有する者とし、短大卒業程度の受験資格は、22歳以上で、短期大学卒業（卒業見込みを含む）及び旧制専門学校卒業の者、または新制高校・旧制中学を卒

業して3年以上経過した者とした。

上述のとおり、大学卒業程度を対象とする試験は実施されず、大卒者の初任給決定も短大卒の者と同じ基準で決定された。大卒者の給与ベースは琉球政府よりも民間の方がかなり高かったことから大卒者の採用は困難となっていた。

この状況を打開するため、1955年5月20日に「初任給、昇格、昇給等の基準」が改正され、「規定により難しい事情があると認められるときには、任命権者は人事委員会の承認を得て、初任給を決定することができる」とし、大卒者の初任給を6級1号にすべきところを7級1号とする運用となった。

1960年の短大卒程度の採用試験から受験資格を「短期大学及び大学の卒業生または卒業見込みの者」と改め、この取扱いは1964年実施の試験まで続いた。

#### (4) 上級試験の実施

行政事務の複雑化、専門化に伴い、職務遂行にあたってより専門的な知識、能力が要求されるようになったこと、短大卒程度の採用試験において受験者の65%から75%、合格者の80%を大卒者（卒業見込み含む）が占める状態となっていたことから、従来の短大卒程度採用試験を大学卒業生を対象とした「上級試験」と改め、1965年11月から実施された。

受験資格は、大学を卒業した者、または試験告知の年度の3月までに卒業する見込みの者とされた。受験年齢は、試験告知の日の属する年度の4月1日において満23歳以上（1971年11月実施の試験から満21歳以上）の者とされた。

高卒程度の採用試験も1965年に名称を「初級試験」に改めた。短大卒程度の採用試験は1974年の「中級試験」まで実施されなかった。

## 2 復帰後の採用試験・選考の状況

地方公務員法第15条は、「職員の任用は、この法律の定めるところにより受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。」と規定し、任用に関する根本基準を定め、成績主義の原則を明確にしている。

本県においては、人事委員会規則として「職員の任用に関する規則」（以下「任用規則」という。）

が昭和47年5月15日に公布施行された。

この規則に基づいて、昭和47年度から令和3年度までに実施した職員の採用、昇任等の状況は、次のとおりである。

### (1) 上級試験

大学卒業程度の能力を有する職員を採用するために行う試験で、昭和47年度以降毎年度実施している。

試験区分は、昭和47年度には、行政、土木、建築、農学（昭和51年度に農業と改める。）農業土木の5区分であったが、その後は、行政の複雑化、専門化に伴い年度をおって増加した。すなわち、昭和48年度に化学、農芸化学、畜産、林学（昭和51年度以降は林業）、水産の5区分、昭和50年度に保健衛生（昭和58年度以降は医療保健衛生。平成12年度まで実施）、昭和51年度に電気、機械の2区分がそれぞれ加わり、昭和53年度から56年度までの間は、農業改良普及員及び生活改良普及員についても試験を実施した。更に平成2年度に社会福祉、平成4年度に心理、平成8年度から平成13年度まで行政Ⅱ（英語力に優れた職員）、平成21年度に病院事務、平成22年度に警察事務を追加した。病院心理と病院精神保健福祉は平成21年度と平成23年度の2回のみ、警察建築を令和3年度のみ実施した。令和4年度は行政、心理、社会福祉、電気、機械、土木、建築、化学、農業、農業土木、農芸化学、畜産、林業、水産、病院事務及び警察事務の16区分で試験を実施した。

50年間を振り返ると、復帰後しばらくは農林水産関係の専門性の強化が行われ、平成に入って社会福祉、心理と、福祉行政に関する職が新設され、平成21年度に病院事務が設置されるなど、医療、福祉分野の強化が図られている。

受験資格の年齢要件は、昭和47年度は21歳から30歳まで（翌年4月1日現在の満年齢。以下年齢要件はすべて同じ。）の者であったが、昭和48年度に上限年齢を29歳に引き下げた。昭和62年度に27歳に引き下げたが、平成11年度に再度29歳に引き上げ、更に令和2年度に35歳に引き上げた。下限年齢については、平成13年度から飛び入学制度による者への配慮として22歳未満の大卒者または卒業見込み者の受験を

可とした。

平成10年度から全試験区分において国籍要件を廃止した。令和3年度試験までに外国籍の合格者は1名となっている。なお、平成22年度に新設された警察事務は、日本国籍を有することを受験資格としている。

昭和47年度から令和3年度までの受験者総数は、82,674人、合格者総数6,124人となっている。これを年度別にみると第1図のとおりである。

受験者数については、昭和47年度から54年度までの増加については、受験の年齢要件がちょうど団塊の世代に該当する時期であったことが大きな要因と考えられる。

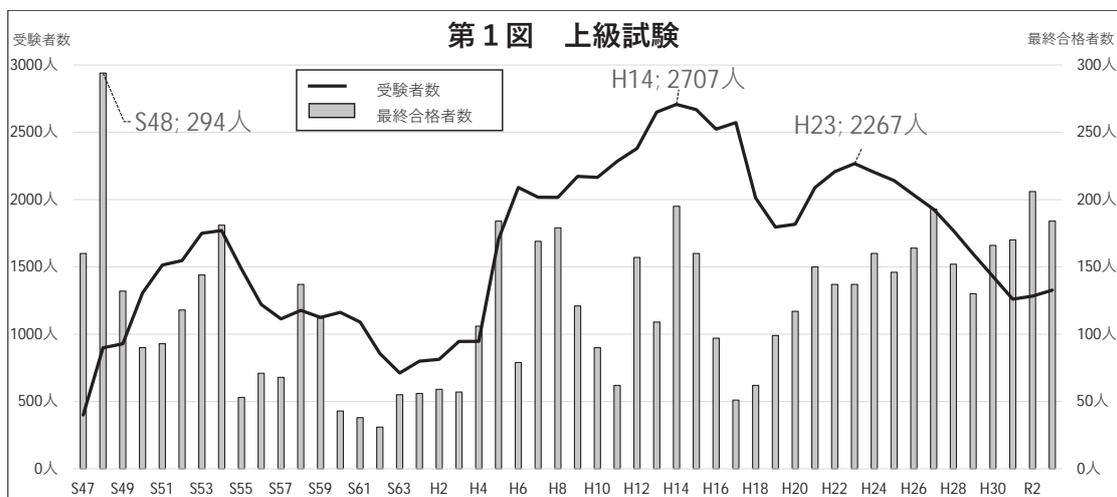
昭和55年度から63年度までは民間の好況、行政改革の推進に伴う採用者数の抑制等の理由で減少傾向にあった。

平成3年のバブル崩壊後から急上昇し平成14年度に最大値(2,707人)を記録した。いわゆる就職氷河期の間、受験者数は高い水準を維持した。長期の不況による民間の採用減少に加えて、この時期の受験対象年齢が団塊ジュニア世

代に当たったことも影響したと考えられる。その後景気回復に伴い受験者数も減少傾向となり、リーマンショック後に一時的に増加傾向となるものの、平成24年度以降は再び減少傾向となった。年齢要件を5歳引上げた令和2年度から減少傾向に歯止めが掛かった形になっているが、総務省の調査によると、令和2年度の地方公務員の受験者数の増加は全国的な動向であることから、コロナ不況も影響しているものと考えられる。

一方、合格者数は任命権者の需要に応じて決定しており、昭和48年度は本土復帰による行政需要の増もあって最大値(294人)を記録している。昭和60年度からの行政改革の推進に伴う採用の抑制や定年退職者の増減、組織の改変等、様々な要因により平成3年度まで30人から60人程度となり、平成4年度から20年度までは50人から200人と変動幅が大きい、平成21年度以降は150人前後となっている。

(資料編 任用関係 1 採用試験の状況(1))



## (2) 中級試験

短期大学卒業程度の能力を有する職員を採用するために行う試験で、昭和49年から実施している。

試験区分は、昭和49年度は学校事務のみで、昭和50年度に保母(昭和54年度まで)、昭和55年度に警察事務(平成24年度まで)を追加した。平成24年度に学校事務を、学校事務Iと学校事務II(学校図書館事務を含む学校事務)に分割、平成25年度にはこれを県立学校事務I、県立学校事務II、市町村立学校事務に整理して

現在に至る。

受験資格の年齢要件は、20歳から27歳までの者としていたが、令和2年度から上級試験とともに6歳引き上げて33歳までとしている。

また、平成10年度から国籍要件を見直し、警察事務区分以外は、日本国籍を有しない者も受験できることとした。なお、令和3年度試験まで、外国籍の合格者はいない。

昭和49年度から令和3年度までの受験者総数は45,751人、合格者総数1,785人となっている。これを年度別にみると第2図のとおりである。

受験者数については、平成 11 年度に最大値 (1,484 人) を記録し、平成 12 年度から 22 年度まで 900 ～ 1,200 人台で推移したものの、平成

23 年度の 1,299 人以降、減少傾向にある。

(資料編 任用関係 1 採用試験の状況(2))



### (3) 初級試験

高等学校卒業程度の能力を有する職員を採用するために行う試験で、昭和 47 年度以降毎年実施している。

受験資格は、昭和 47 年度から 55 年度までは 17 歳から 23 歳までの者としていたが、昭和 56 年度には上限年齢を 23 歳を 21 歳に引き下げた。また、昭和 49 年度から 56 年度までは 4 年制大学の卒業者及び卒業見込みの者を、昭和 57 年度以降は 4 年制大学の 3 年以上に在学する者をそれぞれ除外した。平成 23 年度に「4 年制大学における在学期間が 2 年を超える者を除く。」に改めた。また、平成 10 年度に国籍要件を廃止した(警察事務を除く)。なお、令和 3 年度まで外国籍の合格者はない。

試験区分は、昭和 47 年度は一般事務 A、一般事務 B、学校事務、土木、農業土木及び建築の 6 区分(学校事務と建築は当該年度限り)で実施された。昭和 53 年度に電気(平成 14 年度まで)、機械(平成 14 年度まで)及び化学(昭和 54 年度まで)を、昭和 54 年度に警察事務を新設した。警察事務は昭和 60 年度までは受験資格を男子に限っていた。昭和 57 年度に一般事務 A、一般事務 B を統合して一般事務とした他、医療事務(平成 8 年度まで)を追加した。土木は平成元年度から 25 年度まで、農業土木は昭和 56 年度から平成 23 年度まで中断していたが再開し、以後、一般事務、警察事務、土木、農林土木の 4 区分で実施している。

ところで、昭和 56 年度試験まで A と B に区分

していた一般事務であるが、当時の試験案内には職務内容として、A は「一般の書記的な事務ですが勤務条件において、特殊な勤務を要するものが含まれるので、男子をあてるのにふさわしいものです。」、B は「一般の書記的な事務ですが、女子をあてるのにふさわしいものです。」と記載していた。昭和 54 年度からは、A は「企画、調整、管理、許認可、徴税など、対外折衝等を含む一般事務に従事します。なお、この勤務には深夜、時間外、交代制などの変則的な勤務を含む職種に配置されることがあります。」、B は「処務、文書、計算、受付などの主として内部管理事務に従事します。」と改められた。職務内容の変更後は、A、B ともに男女がそれぞれ合格している。

昭和 47 年度から令和 3 年度までの受験者総数は 33,489 人、合格者総数 1,389 人であるが、これを年度別にみると第 3 図のとおりである。

受験者数は、平成 6 年度の 1,468 人以降、減少傾向となり、平成 17 年度以降は 500 人を下回る水準で推移した。全国の 18 歳人口は平成 5 年ごろから減少傾向となっていること、その数年前から高等教育機関への進学率が上昇し、就職者の割合が減少するという傾向となっていることの影響が考えられる。

合格者数は、昭和 47 年度及び 48 年度には日本復帰による行政需要の増もあって 100 人を超えたが、以後は少人数にとどまっている。

(資料編 任用関係 1 採用試験の状況(3))



#### (4) 警察官採用試験

巡査を採用するために行う試験で、昭和47年度以降毎年度実施している。

試験区分は、昭和47年度は「警察官（巡査）」として実施、昭和48年度以降は警察官A、警察官Bに改めた。これらの対象は男性のみであった。昭和48年度、平成3年度、4年度及び6年度に女子警察官を実施、平成7年度から女子警察官A及びBとして以後継続的に実施した。平成10年度に武道指導を追加して、警察官A（男性）、警察官A（女性）、警察官A（武道指導）、警察官B（男性）、警察官B（女性）、警察官B（武道指導）の6区分とした。武道指導は令和元年度まで実施し、以降は選考採用となっている。

昭和47年度から49年度までは各試験区分年2回、昭和59年度、63年度、平成8年度、11年度、14～18年度及び21年度は警察官Aを年2回実施し、他の年度はそれぞれ年1回実施した。

受験資格は、昭和47年度は学歴を問わず年齢によっており、第1回が18歳から30歳までの男子、第2回が17歳から27歳までの男子とした。昭和48年度から平成6年度までは、警察官Aは21歳から27歳までの者で4年制大学を卒業した者又は卒業見込みの者、警察官Bは17歳から27歳までの男子で警察官Aの受験資格の学歴以外の者とした。その後、平成7年度に警察官A、警察官Bとも上限年齢27歳を29歳に引き上げた。平成13年度から飛び入学制度による者への配慮として、警察官Aの下限年齢を18歳に引き下げた。

女子警察官の受験資格については、昭和48年

度は17歳から23歳まで、平成3年度から6年度は17歳から27歳までとし、いずれも学歴は不問とした。平成7年度から女子警察官Aが21歳から27歳までの者で4年制大学を卒業した者又は卒業見込みの者、女子警察官Bが17歳から27歳までの者で警察官Aの受験資格の学歴以外の者とした。平成10年度以降は、警察官A（男性）、警察官B（男性）区分と同様の受験資格で実施した。

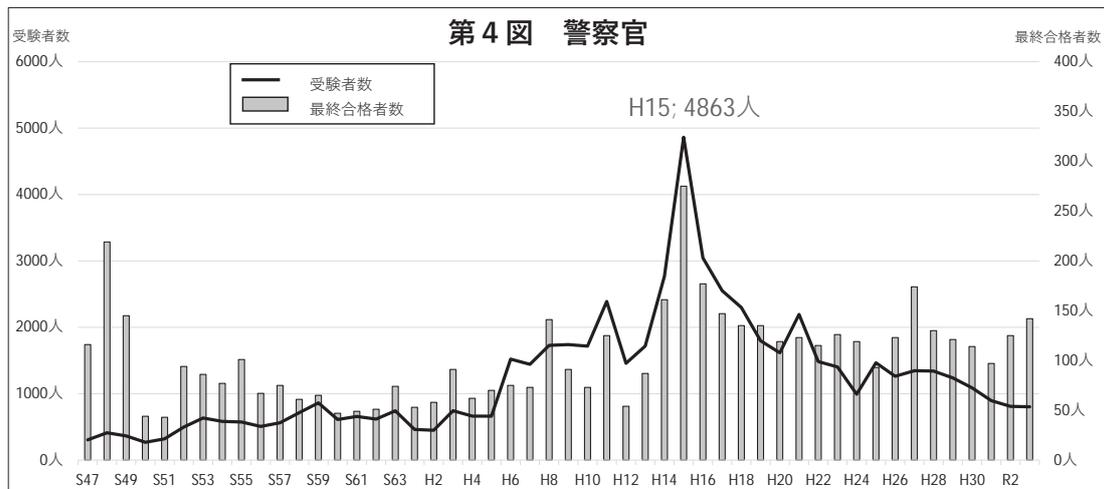
武道指導区分については、警察官A、警察官Bそれぞれの受験資格に加え、警察官Aが柔道又は剣道の段位が3段以上の者で、かつ全日本柔道連盟、全日本剣道連盟若しくはこれに加入する団体が主催して行う競技会又はそれに相当すると認められる競技会において、優秀な成績を上げた者、警察官Bが柔道又は剣道の段位が2段以上の者で、かつ全日本柔道連盟、全日本剣道連盟若しくはこれに加入する団体が主催して行う競技会又はそれに相当すると認められる競技会において、優秀な成績を上げた者とした。

昭和47年度から令和3年度までの受験者総数は、61,187人、合格者総数5,218人となっている。これを年度別にみると第4図のとおりである。

受験者数は平成15年度の4,863人が最大値であるが、前述のとおり、平成11年度、14年度から18年度及び21年度は警察官Aの試験を年2回実施しており、受験者も合格者も増加している。以後は減少傾向となっている。合格者数は、昭和48年度には海洋博覧会にむけて女子警察官77人を合格させる等200人を超えた。平成中期には全国的な警察官の増員傾向があり、沖縄県でも平成15年度前後に多数の合格者を出してい

る。令和2年の国境離島警備隊の発足に合わせた警察官増員のため、令和2年度から合格者数

が増加している。

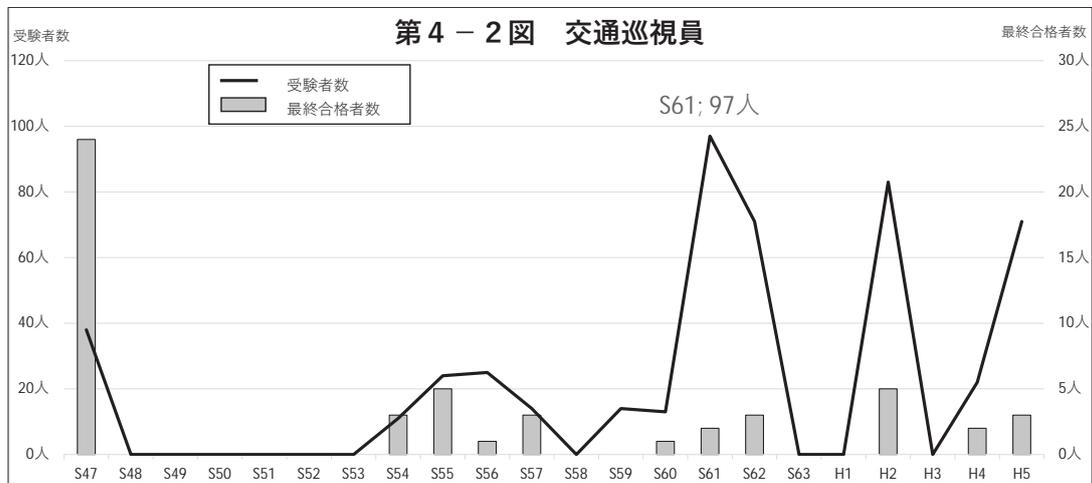


警察官以外の警察職員として、交通巡視員の採用試験を昭和47年度から平成5年度までの間、間欠的に実施していた。受験資格は、昭和47年度は18歳から25歳までの女子（独身）で学歴は不問としたが、昭和54年度から60年度までは警察官Bと同様に17歳から27歳までの男子、昭和61年度以降は17歳から23歳までの者で学歴はいずれも4年制大学の卒業者及び卒

業見込みの者以外のものとしていた。上記の期間に12回実施し、受験者総数は483人、合格者総数52人であった。これを年度別に見ると第4-2図のとおりである。

受験者は、昭和61年度の97人が最大値となっている。

(資料編 任用関係 1 採用試験の状況(4))



(5) 障害者を対象とした選考試験

障害者の雇用の促進等に関する法律（旧身体障害者雇用促進法）の趣旨に基づき、障害者の雇用の促進を図るため、まず昭和57年度及び58年度に実施し、平成8年度以降は毎年度実施している。

試験区分は、一般事務、あんまマッサージ指圧師（平成8年度のみ）、学校事務（平成19～21年度）。

当初の受験資格は、自力により通勤ができ、かつ介護者なしに職務の遂行が可能であること

が前提であり、身体障害者手帳（1～4級）の交付を受けた者で且つ県内に居住する者としていたが、令和元年度に身体障害者手帳の等級要件と居住地要件を撤廃し、知的障害者と精神障害者を対象に加えた。それに伴い名称も「身体障害者を対象とした選考試験」から現在のものに改めた。年齢要件は、18歳から32歳までとしていたが、令和2年度に年齢上限を35歳に引き上げた。平成10年度に国籍要件を廃止。

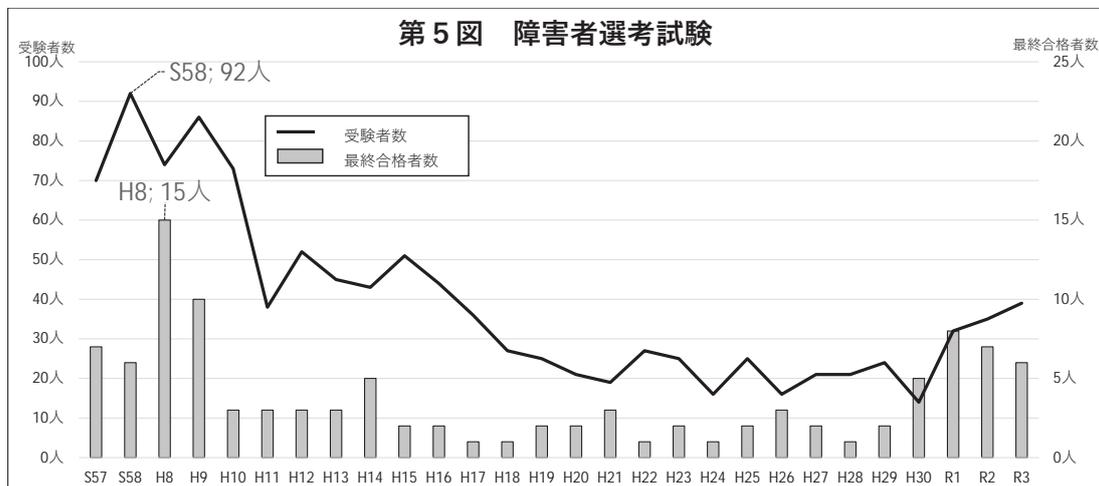
昭和57年度から令和3年度までの受験者総数は1,091人、合格者総数108人となっている。

これを年度別にみると第5図のとおりである。

受験者数は昭和58年度の92人が最大値であり、平成8年度から10年度まで70人から90人程度で推移した後、減少傾向にあったが、令和元年度から上昇傾向にある。合格者は、平成8年度にあんまマッサージ指圧師の10名を含め

15人と最大値。以後、若干名の合格となっていたが、平成30年度以降は5名以上で推移している。

(資料編 任用関係 1 採用試験の状況(5))



(6) 民間企業等職務経験者試験

民間等における多様な経験と高度の専門性を有する人材を確保するため、平成10年度から平成14年度まで実施した。

受験資格は、33歳から38歳までで、民間企業等における職務経験を7年以上有する者とした。

平成10年度から平成14年度までの受験者総数は1,781人、合格者総数26人、採用者総数は26人となっている。

(資料編 任用関係 1 採用試験の状況(6))

なっているが、警察官の階級上の職のうち警部以下の職、現業職員の職、会計年度任用職員の職、育児休業に係る代替職員の職等への採用についての選考の権限は、任命権者に委任している。

昭和47年度から令和3年度までに人事委員会が行った採用選考は、本土復帰による行政需要の増もあって昭和47年度から49年度までは多数行ったが、昭和50年度以降は200人台で推移している。

(資料編 任用関係 2 採用選考状況)

(7) 採用選考

職員の採用は、原則として競争試験によることになっているが、競争試験によって採用することが適当でない職等については、選考によることができることとなっている。任用規則は、選考によることができる場合として、組織上の職が主任級（平成27年度までは主査級）以上の職、医師、看護師等法令に定める資格又は免許を必要とする職、警察官の階級上の職のうち巡查部長以上の職、現業職員の職、と具体的に規定した上で、これらに該当しない職についても人事委員会が競争試験によることが適当でないとする職については選考によることができる。選考は原則として人事委員会が行うことと

3 昇任試験・選考の状況

(1) 昇任試験

職員の昇任は、原則として競争試験によることとなっているが、これまで警察官以外の昇任試験は実施していない。

なお、警察官の昇任試験の実施等については警察本部長に委任している。

(資料編 任用関係 3 警察官昇任試験実施状況)

(2) 昇任選考

組織上の職が主任級（平成27年度までは主査級）以上の職、法令に定める資格又は免許を必要とする職、警察官の階級上の職のうち警視の職、その他人事委員会が試験によることが適当

でないとする職等への昇任については、選考によることができることとしている。

(資料編 任用関係 4 昇任選考状況)

#### 4 臨時的任用の承認

地方公務員法第22条第2項は、「任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合においては、人事委員会の承認を得て、6月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる」と規定している。

臨時的任用を行う場合は、人事委員会の承認を得なければならないが、災害等の対応のため緊急に任用する必要がある場合、欠員補充に対して適当な採用候補者名簿がない場合、職員の産前産後休暇や病気休暇等に伴う代替業務に従事する職への任用に係るものである場合は、人事委員会の承認があったものとみなしている。

このみなし規定の対象は、当初は災害等の対応のため緊急に任用する必要がある場合のみであったが、平成24年度の規則改正で上述のとおり拡充された。これによりほとんどの臨時的任用がみなし規定の対象となり、人事委員会が実際に承認する件数は大幅に減少した。

(資料編 任用関係 5 臨時的任用承認状況)

## 第2節 分限

地方公務員法第27条は、分限処分を降任、免職、休職、降給に分類しており、降任、免職となる事由は地方公務員法で、休職となる事由は地方公務員法又は条例で、降給となる事由は条例で定めることとしている。

また、県職員の公益的法人への派遣は、平成13年度まで、「沖縄県職員の分限に関する条例」に基づく休職により対応し、派遣先団体の指定について任命権者は、人事委員会と協議することとなっていた。この規定に基づき、昭和47年度から平成13年度までに人事委員会に協議があり同意した公共的団体は、93団体あった。

職員派遣の適正化、手続きの透明化や職員の身分的取扱いの明確化を図ることを目的として公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成12年法律第50条)が制定され、これを受けて沖縄県公益的法人等への職員の派遣等に関する条例

(平成13年条例第45号)が制定された。

これらの規定により、県の事務や事業と密接な関連を有する業務を行い、かつ、県の施策の推進のため人的援助を行う必要がある団体に対して、県職員を休職や退職とすることなく派遣できるようにしたものである。

当該条例により派遣することができる団体のうち、人事委員会規則で定めるものは、沖縄県公益的法人への職員の派遣等に関する規則(平成14年人事委員会規則第2号)の別表のとおりである。

(資料編 分限関係 人事委員会が同意した公共的団体)

## 第3節 服務関係業務

地方公務員法第30条は、「すべての職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と服務の根本基準を定めているが、「沖縄県職員の職務に専念する義務の特例に関する条例」において、(1)研修を受ける場合、(2)厚生に関する計画の実施に参加する場合、(3)人事委員会が定める場合には職務に専念する義務を免除することができる規定している。

同条例に基づき職務に専念する義務の特例に関する規則(昭和47年人事委員会規則第4号)を制定し、職務に専念する義務を免除される場合を定めた。

同規則第2条第14号(平成17年3月31日付け改正前は第13号)及び第15号(平成17年3月31日付け改正前は第14号)の規定に基づく場合には、人事委員会の承認を得なければならないとしている。

(資料編 服務関係 1及び2 承認した公共的行事等)

## 第4節 給与関係業務

### 1 復帰以前の給与

#### (1) 軍政府及び沖縄民政府時代

太平洋戦争の末期の1945年3月26日の慶良間諸島、4月1日沖縄本島へのアメリカ合衆国軍の上陸から100日以上に及ぶ国内唯一の住民を巻き込んだ想像を絶する地上戦(沖縄戦)が行われた。

アメリカ合衆国は、沖縄上陸後、ミニッツ布告(1945年4月1日付け米国海軍政府布告第1号)を発し、沖縄における日本国の行政権を停止し、軍政府の設立、また、政治経済関係の

布告を次々に発布し、軍政府による法定通貨の発行、金融機関の業務停止及び法人・個人財産を軍政府の管理下に置くこと等、占領統治を開始した。

アメリカ合衆国軍は、上陸後、占領と同時に戦禍の中を逃げまどう住民を捕らえ、キャンプ(収容所)に収容していった。住民には、アメリカ軍の指示する港湾労務などの軍作業の義務を負わされていたが、賃金は支給されず、キャンプでの住民の衣食住と医療は、原則としてアメリカ軍から無償配給によって賄われた。このような住民のキャンプ生活は1年程続き、住民の元の居住地への移動がほぼ終えた1946年5月に米軍政府により打ち切られた。

米軍政府は、沖縄の行政を施行するために1945年8月沖縄諮詢会を設立し、1946年1月29日連合軍最高司令官総司令部(GHQ)による日本本土から沖縄の行政分離に伴い、同年4月22日沖縄民政府を創設、同月24日初代沖縄知事を任命し、沖縄を直接統治する体制を確立していった。

1946年4月24日付けの軍政府副長官の依命通達「沖縄に関する軍政府経済政策の方針」において、「賃銀等級」、「勤務時間、休憩時間、超過時間に対する賃銀の支払」及び「賃銀並びに俸給の支払方法」等を列挙し、沖縄人労務者に対して支払われるべき日給並びに月給等級は軍政府が決定し、民間、市町村は勿論のこと沖縄民政府職員の賃金も、この賃銀統制の枠内において支払われることを示した。

この通達における賃銀並びに俸給表の決定の基準は、1944年当時における等級を基礎にして、現在の諸状況を考慮したものとし、賃銀等級については、情勢への適応や適正を欠くことが明らかな場合は、これを是正するために軍政府が調整することとしている。賃銀等級は、日給表は、1種非熟練労務、2種熟練労務に区分され、最低4円80銭から最高10円、月給表は、1級俸から15級俸の職務の段階に応じて最低120円から最高1,000円までの賃金額が示された。

米軍政府は、賃銀制実施に伴う賃銀令及び労働政策の効果等を研究する部門として、同年3月28日付け軍政府指令第143号により沖縄労務部を設置した。沖縄労務部長は、同年4

月25日付け沖労第4号「賃銀実施に伴う各種賃銀制に依る賃金支払諸準備に関する件」により、同年5月1日からの賃金制実施に向けて、俸給者や日給者の賃金決定について諸準備することを各民政府部長、各市町村等に通知している。

米軍政府は、「沖縄に関する軍政府経済政策の方針」に従って1946年5月1日付けの軍政府指令第8号をもって公式にこれを制定し、ここに戦後初めて賃金制度が実施された。同時に沖縄知事も、この同指令に基づき沖縄民政府指令第1号の1で「民需労務雇傭規程」を公布し、賃金の円滑なる運用を図った。この賃銀制により民政府職員に最初の俸給が6月3日に支給された。この当時は、新発行日本銀行券と軍政府発行のB型軍票紙幣(以下、B円)が法定通貨であった。

1948年7月21日付け軍政府指令第26号「主題 市町村制」の公布により、1948年8月15日市町村制が実施された。同指令の第四章給与により市町村の職員に給料及び旅費を支給し、その支給額及び支給方法は、市町村条例で自主的に定められるようになった。

1948年10月26日付け軍特別布告第33号「自由経済の自由取引に関する軍特別布告」により民間の賃金は自由に決められるようになった。

1950年4月12日付け琉球列島米軍政府本部布令第7号「琉球人の雇傭規程並びに賃金」及び同年6月16日付け同布令改正の「琉球人の雇傭規程並びに賃金並びにその職種、及び俸給賃金表に関する軍布令」により、軍政府、民政府、占領軍及び占領軍軍人の雇用された住民に対する労務関係、給料、休日及び給料制等の労務管理について規定した。俸給表は、従来の月給から時給になり、等級制(1級から15級)に新たに各等級とも号俸制(ステップ1号～5号)が採用され、1号から2号までは3か月、3号から5号までは6か月の期間を経過すれば、別段軍の認可を必要とせず自動的に昇給ができるようになっていた。しかしながら任用の資格基準及び給与制度において、初任給、昇給、昇格等のような細かい規程はなく、これは琉球政府の発足まで続いた。

沖縄民政府職員の俸給の増額改定は、すべて軍の指示、命令、規定に基づいて、軍政府の許

可を得て決定され、自主的にベースアップをしたり、給与制度を変えることは許されなかった。

(2) 沖縄群島政府及び臨時中央政府時代

1950年8月4日付け琉球列島米国民政府本部布令第22号をもって群島組織法が公布され、同年11月4日沖縄群島知事が就任した。沖縄群島政府は、軍布令第7号及び同改正布令に基づいて給与改正を考慮していたが、予算不足のため同規程に定められた賃金額に達する給与改正を行うことができず、1950年8月から同年10月までの間、職員暫定給与が設定された。

その後、沖縄群島政府は政府職員の増俸について琉球列島米国民政府と調整を行い、1951年11月3日付け米国民政府書簡に基づいて「改訂新職種等級表」が設定された。

1951年4月1日琉球列島米国民政府布告第3号に基づき恒久的中央政府機構が樹立されるまで立法、司法及び行政機関を備える琉球臨時中央政府が樹立されることになり、行政主席が任命され、同年6月12日には立法第3号をもって「琉球臨時中央政府行政職員任用法」が公布され、同年4月1日から適用された。この法律では特別職と一般職に分かれ、特別職には行政主席、官房長、局長等とし、その他は一般職となった。

一般職は、職責によって、甲号職、乙号職、丙号職に分類され、その給与については、当分の間1950年4月12日付け軍政府布令第7号、主題「琉球人の雇傭、職種並びに賃金」によることになった。各職種と職務及び給与の関連は、次表のとおりである。

職種	職務	給与
甲号職	上司の命を承け当該部局の所掌事務を統括し又は責任を負い、重要且つ困難な事務を処理し、部下職員を指揮監督する	1950年4月12日付け軍政府布令第7号、主題「琉球人の雇傭、職種並びに賃金」によって定められている等級RG9級以上の給与
乙号職	上司の指揮監督を承け重要且つ困難な事務を処理し上司の職務執行を補佐する。 但し、行政主席の特に指定する職員は、甲号職の職務を行う。	上記布令によって定められているRG6級からRG10級まで又はRWB18級以上の給与を受けるものとし、
丙号職	上司の指揮監督を承け、その職務に従事する。 但し、行政主席の特に指定する職員は、甲号職の職務を行う。	上記布令によって定められているRG1級からRG5級まで又はRWB1級からRWB17級まで

(注) 1 RG (RYUKYUAN GRADED) = 琉球人の(職務の)等級  
2 RWB (RYUKYUAN WAGE BOARD) = 琉球人の賃銀表

賃金表は1946年12月1日付け軍政府指令第20号の第1次改正以降、幾度の改正がなされた。沖

縄民政府及び沖縄群島政府職員の給与の改正の経過は、次の表のとおりである。

改正年月日	1946年 5月1日 施行	1947年 4月1日 改正	1948年 7月1日 改正	1949年 4月1日 改正	1950年 8月1日 改正	1951年 4月1日 改正	1952年 8月1日 改正
最高	1,000	1,000	1,500	4,500	6,500	12,500	12,000
最低	120	140	190	450	1,800	2,000	2,100
平均	-	270	355	1,090	2,300	2,789	3,612

(注) 平均給与は、一般職の平均、給与形態は月給で、単位はB円である。

(3) 琉球政府時代

ア 布令公務員法及び指令俸給賃金表

1952年4月1日琉球政府の設立(1952年2

月29日付け米国民政府布令第13号)とともに同日付け米国民政府布令第76号をもって「琉球公務員法」が公布された。公務員法は、

第1条において「公務の根本的基準並に琉球政府の公務員たる職員の福祉及び利益を増進するための適切な方策を確立し、……、公務の民主的且つ能率的な運営を保障すること」を目的として、戦後はじめて民主的な公務員制度の基本理念を取り入れた公務員制度の根本基準を示し、人事機関としての人事委員会の設置、職階制、任用、給与、懲戒、異議申立及び休日等が制定された。

一般職の給与については、第7章「給与」において、職務給の原則が謳われ、給与は、法律により定められる給与準則に基づくこととされ、そのため人事委員会は必要な調査研究を行い職階制に適合した給与準則を立案し、行政主席及び立法院に提出しなければならないとされた。この給与準則には、俸給表、昇格の基準及び特別地域勤務、危険や特殊な勤務に対する手当等に関することを規定することになっていた。俸給表については、生計費、民間における賃金その他の事情を考慮して定め、かつ、等級又は職級ごとに明確な俸給額の幅を定めていなければならないとされた。

琉球列島米国民政府は、同給与準則が制定されるまでの職員の給与について、同日付けで指令第7号を公布し、俸給賃銀表を制定した。この俸給賃銀表は2種類の表から成り、第1号表には基本俸給賃銀表と第2号表には在沖縄郡島職員用地域手当加算俸給賃銀表となっていた。第1号表、第2号表いずれも労銀委員制職と職階制職とに区分され、機械工、煉瓦工、大工及びその他これに類似の職業等のような労働（熟練、不熟練を問わず）及び特殊の技術と知識を要する職業は労銀委員制職の適用を受け、庶務、財政会計書記、専門職業家、半専門職業家、消防手及び警察官等のような職員は職階制職の適用を受け、かつ、職階制の職員は月俸とし、賃銀委員制職員は時給として支給された。

#### イ 民立法による一般職給与法

人事委員会は、1952年10月31日付けで第1回目の給与勧告を行った。1953年1月26日付けで「琉球政府公務員法」（1953年立法第4号）が公布され、同法第30条第5項に基づき1953年立法第22号「一般職の職員の給

与に関する立法」が制定され、同年5月1日から戦後初めて民立法による恒久的かつ、合理化された給与制度が実施された。

この給与法で規定する俸給表は、琉球政府公務員法に規定する職階制に適合する俸給表に関する計画が実施するまでの間、効力を有するものとされ、給料の決定方法等については公務員法の意図とする職階給、職務給の原則を十分に反映したものではなく、まだ、従前のように学歴、経験年数に重きがおかれていた。

個々の公務員に対する具体的な俸給決定の基準は、人事委員会規則第2号及び同実施細則第1号の規定に基づき取り扱うことになっていた。すなわち、初任給は、原則として職務の級における俸給の中の最低の号俸とする。ただし、その者がその職務について必要な学歴、経験等その職務の最低の号俸の資格を越えている場合は、上位の号俸とすることができるとなっていた。そして、実施細則には、学歴免許資格区分表、経験年数換算表、級別資格基準表（事務職、技術職員、電話交換手、タイピスト級別資格基準表のように、各職名毎になっている）のほか、初任給基準表（正規の試験採用職員、普通採用職員、特殊資格職員初任給基準表等）があり、これらの表を用いて運用されたのである。例えば、普通採用職員の場合の初任給を例にとってみると旧大卒7級1号俸、新大卒6級2号俸、旧専3卒5級1号俸、新高卒3級4号俸、旧中5卒3級2号俸、旧中4卒2級4号俸、新中4卒2級2号俸、高小卒1級4号俸となっているが、これにより難しい場合は、その者の学歴、経験年数に応じて俸給表における号俸の幅の中途からも号俸を決定し、又は適当な高さに決定され、むしろこの事が常となっていた。いわゆる属人的要素にウェイトをおいた俸給の決定方法であったといっても過言ではなかった。

それから、人事委員会は、当時俸給表の級に沿って4級（高校卒程度）、6級（短大卒程度）、9級（経験者）などの公務員採用競争試験を実施し、これにはその級の初号からすべて号俸が決定されていた。

## ウ 職階制の導入

1952年4月1日付け米国民政府布令第76号琉球公務員法は、第4章において「職階制に関する計画は、これを施行する前に行政主席および立法院に提出して、その承認を得なければならない」として、新しい人事管理制度の基礎として、「職階制の導入」を謳っていたが、職階制に関する計画は、調査、研究中で、立案の段階に至らなかった。

1953年1月立法第4号「琉球政府公務員法」が制定されたが、同法第5章の規定によると「政府は、職階制を採用し、立法でこれを定める」と職階制実施を示された。そのため、人事委員会は調査、研究のため担当職員を日本政府人事院へ派遣し、立案に力を注いでいる折、民政府から早期の強い要請がなされ、民政府の協力を得て、日本政府の国家公務員の職階制に関する法律を骨子に琉球政府の実情に沿うべく修正し、1953年7月行政主席に対し、「琉球政府公務員の職階制に関する立法案」を勧告した。行政主席は1953年7月15日立法院あて「琉球政府公務員の職階制に関する立法案」の勧告を行った。立法院では、行政法務委員会で十分なる審議がなされ、本会議

において可決され、1953年10月26日立法第67号「琉球政府公務員の職階制に関する立法」（以下職階法という。）が成立を見たのである。

職階法は、全文が3章14条および附則からなり、第1章でこの立法の目的および効力、職階制の意義、用語の定義および人事委員会の権限について、第2章においては、職階制の根本原則、職位の分類の基礎、職級の決定、職位の格付、職級明細書、職級の名称および職種について、第3章では、職階制の実施、職種または職級の改正および公示文書等が規定され、附則においては、職階制採用にあつての措置等が規定されている。職階制の実施および解釈についての必要な具体的規定は、人事委員会規則、細則および指令等にゆだねられた。

人事委員会規則、細則および指令は、職階法が日本政府の「国家公務員の職階制に関する法律」を骨子にしている関係上、日本政府人事院の規則、細則および指令を琉球政府の実情に沿うべく修正のうえ定められた。職階制の状況は、次のとおりである。

（資料編 給与関係 復帰前の給与関係資料 1）

年	職種			年末における 職種数	年末における 職級種	備考
	新設	改正	廃止			
1954	86	0	0	86	215	
1955	6	26	1	91	230	
1956	1	8	0	92	232	
1957	3	15	1	94	234	
1958	3	23	0	97	238	
1959	4	15	6	95	239	
1960	5	29	3	97	243	
1961	1	35	0	98	251	
1962	2	27	10	90	245	
1963	0	0	0	90	245	
1964	3	6	0	93	252	
1965	7	34	0	100	271	
1966	1	22	0	101	279	
1967	0	10	0	101	282	
1968	1	7	0	102	285	
1969	2	4	0	104	292	
1970	0	22	0	104	293	
1971	0	0	0	104	293	

琉球政府公務員の職階制に関する立法の実施に伴い、職階給（職務給）を中心とした1954年

10月1日「一般職の職員の給与に関する立法」（1954年立法第53号、以下「一般職給与法」と

いう。)が制定公布された。

この一般職給与法は、公務員の給与が職に対する給与であるという考え方に立って給料(俸給)が決定され、職務と責任の度に応じて給与を決定するという原則、すなわち、公務員法の趣旨に沿って近代的給与理念を取り入れて規定化された合理的な給与制度であった。

この給料(俸給)制度の運用にあたっては、まず、最初に職階法による職の分類格付が行われた後、その職に相当する適当な給与とその職にふさわしい人を採用し、その職(職級)に人を当てはめる方法で給料を決定することであった。

そして、給料表は、一般職給与法上通し号給制による一本建給料表であり、その職務の級を15級制とし、号給の幅は7号給までとなっていた。しかし、実際の運用面では人事委員会の規則に基づいて水準号給差で公安職関係職員、教育職関係職員及び現業企業関係職員は、その職務の特殊性による実質上の給料表適用職級表により一般行政職関係職員と比較して、より高い給料が支払われていた。このようにして実質上給料表は職種別の6本建の給料表適用職級表が設けられて運用されていた。

新しい給与体系は、1954年10月1日の一般職給与法の公布とともに同年7月1日に遡って実施されたのであるが、その効用として職階法による職務の分類と職位の格付けを行い、そして、全公務員の職務をこの15の職務の級のいずれかに当てはめた。しかしながら実際的には人事委員会規則でもってこの15級を幾つかの級に級のくくり制度(等級)を設けて運用された。すなわち、1級から3級まで(2級一般作業職等で中学卒程度の者を格付)、4級から5級まで(3級一般事務職等で高校卒程度)、6級から9級まで(2級一般事務職等で短大卒程度以上、すなわち中堅職員)、10級から12級まで(1級一般事務職等で係長級)、13級から14級まで(2級一般行政管理職で課長級)、15級(1級一般行政管理職等で次長級)の6つの等級に区分され、そして給料の決定については、そのくられた級(等級)の最低の号給の額が支給された。従って、3級一般事務職から2級一般事務職に変わる場合は、これを昇任として上位の等級に

決定されていた。

エ 1961年立法第92号

(7) 給料表の種類

1961年7月26日立法第92号で改正された一般職給与法は、1960年12月の人事委員会の給与勧告に基づいて政府案として立法院に上程され、1961年7月1日に遡って適用された。

1954年職階制度の採用という給与制度の大変革をもたらした一般職給与法は、8年にわたって実施されたが職員給制度としては充分とはいえない面があったため抜本的改正で職階給制度の充実が図られた。

その内容は、これまで一本建ての給料表が職務内容に応じて行政、税務、公安、教育、医療、技能及び現業企業関係給料表の7種類10給料表に改められた。

なお、その後、郵政関係職員の給与特別法施行に伴い1962年現業企業関係給料表が削られ、6種9給料表となり、また、1965年研究職給料表の新設により7種10給料表となった。復帰前における給料表の種類及び適用職種の範囲等は、次のとおりである。

給料表	等級	適用範囲
行政職関係給料表 (一) " (二)	5等級制 4 "	他の給料表の適用を受けないすべての職員、速記職、裁判所書記職、家庭裁判所調査職、法制職、法務職、訟務職、行政監察職、植物防疫職、金融管理職、気象職、測量職、港湾業務職、電気通信管理職、電波規制職、無線通信職、通信機械職、通信施設職、農業土木職、農芸化学職、建築職、土木職、電気職、船舶検査職、航路標識管理職
税務職関係給料表 公安職関係給料表 (一) " (二)	5等級制 6 " 5 "	主税業務職、税関業務職、警察職（警察本部長を除く。）きょう正職、少年きょう正職 資質鑑別職、理化学鑑識職、出入管理職、検察補佐職、保護観察職
教育職関係給料表 (一) " (二)	4 " 4 "	高等学校教育職、高等学校教育補佐職、 中学校教育職、教護職、小学校教育職、養護教育職、教育管理職、教育指導職
医療職関係給料表 技能労務職関係給料表 研究職関係給料表	3 " 4 " 5 "	介輔職、薬剤職、看護職、放射線技術職、病理細菌技術職、監護職、 技能労務職 農業研究職、林業研究職、水産研究職、畜産研究職、工業研究職、 衛生研究職、研究補助職

(i) 職務の等級

職務の等級は、1953年立法第22号による一般職給与法、1954年立法第53号による一般職給与法においては15級で、1957年の改正で16級となった。

1961年立法第92号の一般職給与法では、これまでの16級の職務の級を廃止して職務の段階に適合するよう3ないし7の職務の等級に改められた。また、頭打ちを是正するため各等級の号給の幅が延伸された。

職務の等級については、一般職給与法第4条には「給料表に定める職務の等級は職階制に適合した給料の区分であって、同じ幅の給料を支給することを適当と認められる職員の占める職位の属するすべての職級は、いずれも同じ職務の等級に当てはめるものとし、各給料表のそれぞれの職務の等級にいずれの等級を当てはめるかは、人事委員会規則で定める。」と規定され、これに基づき、初任給、昇給、昇任等の基準（1961年規則第9号）別表1から別表10までにおいて各給料表、適用職種、職級表ごとに、職種、職級を掲げ、それぞれの職務の等級に当てはめられた。行政職関係給料表（一）では5等級制がとられ、1級一般行政管理職（次長）は1等級に、2級一般行政管理職（課長）は2等級に、1級一般事務職（係長）は3等級に、2級一般事務職（上級係

員）は4等級に、3級一般事務職（下級職員）は5等級に格付けされた。行政職関係給料表（一）の職務と同等とみなされる他の給料表の職務の等級は同位表（別表12）に定められた。

(ii) 初任給

初任給をいかに決定するかは任命権者が人事委員の定める基準（1961年規則第9号）に基づいて運用された。初任給は、原則としてその者の占めることとなった職務の等級の最低の号給に決定された。ただし、特定職位又は特定資格を有する者は、同規則別表第11及び別表第12に掲げる号給に初任給が決定された。

例えば特定職位である「統計調査事務所長」は、3等級5号給に決定され、また、特定資格を有する「大学卒」は、4等級6号給に、「労働基準監督官」は、4等級16号給に決定された。

なお、これらの規定により難しい事情があると認められるときは、実施細則第2条の定めるところにより別に初任給を決定することができた。

復帰前の行政職の初任給の変遷は、次のとおりである。

給料表	給料表			行政職関係給料表（一）		
職種	新高卒	大学卒		3級一般事務職 (高校卒)	2級一般事務職	
適用年月日		新大卒	旧大卒		(短大卒)	(大学卒)
1953. 5. 1	3-4(B円) 2,450	6-2(B円) 3,010	7-1(B円) 3,150			
1954. 7. 1	3級一般事務職 4-1 3,040	2級一般事務職				
		6-1 (短大卒) 3,780	7-1 (大学卒) 4,320			
1957. 7. 1	3,210	4,000	4,590			
1959. 7. 1	31.00ﾄﾞﾙ	37.40ﾄﾞﾙ	42.30ﾄﾞﾙ			
1961. 7. 1				5-1 (ﾄﾞﾙ) 32.60	4-1 (ﾄﾞﾙ) 39.20	4-6 (ﾄﾞﾙ) 44.30
1962. 7. 1				38.40	46.20	52.50
1963. 7. 1				40.20	48.30	54.90
1964. 2. 1				42.30	50.40	57.00
1965. 4. 1				43.70	52.60	61.00
1966. 1. 1				45.20	55.90	65.50
1966. 7. 1				47.10	57.70	67.60
1966. 12. 1				53.80	64.90	75.10
1967. 7. 1				54.50	65.70	76.10
1967. 12. 1				61.20	75.10	86.20
1968. 7. 1				61.50	75.40	86.60
1968. 12. 1				66.50	80.90	93.00
1969. 7. 1				68.70	83.10	95.20
1969. 12. 1				74.10	90.20	103.70
1970. 7. 1				76.00	90.90	104.20
1971. 1. 1				79.10	96.50	111.40
1971. 12. 1				86.40	104.90	120.70

(イ) 昇給

a 定期昇給

定期昇給は、職員が一定期間（6か月、9か月、12か月又は15か月）良好な成績で勤務したときは、その受けている号給を同一職務の等級内において1号給上位の号給とすることであった。この昇給は、給料表の当該職務の等級について定める給料の幅で行われた。

b 特別昇給

職員が生命の危険を冒して職務を遂行し、そのために危篤となり若しくは不具

廃疾者となったとき、又は職員の功績が極めて顕著であるとき、又は勤務成績が特に優秀であるという事由によって任命権者から表彰を受けた場合は、1号給上位又は2号給上位の号給に昇給させることができることとし、特別昇給制度を設けていた。

(ii) 昇任の場合の号給の決定

同一給料表に属する職員を昇給させる場合におけるその者の号給は、昇任直前に受けていた給料月額が昇任した職務の等級における最低の号給に達しないときは、その

職務の等級における最低の号給（初級）に決定し、昇任直前に受けていた給料月額と同じ額の号給が昇任した職務の等級にあるときは、昇任直前に決めていた給料月額の直近上位（1号給上位）の額の号給に決定された。

(4) 戦後から本土復帰までの給与の実施状況

1946年5月1日から1953年4月までの軍布令、指令賃銀制当時のB円軍票による職員俸給の実施状況は、次のとおりである。

	最低	最高	備考	実施
沖縄民政府時代	単位B円 120円	1,000円	月給制1級俸～15級俸	1946年（昭21年）5月軍政府指令8号 1946年5月1日沖縄民政府令第1号の1 （1946年5月1日施行）
	190円	1,500円	月給制1級～42級	1948年（昭23年）8月6日軍政府指令第27号 （1948年7月1日施行）
	500円	5,000円	月給制1級～42級	1949年（昭24年）軍政府指令第21号 （1949年4月1日施行）
	1,600円	6,500円	級RG 1級～16級 （32段階ステップ制） 「俸給額算定基礎は、1950年4月12日布令7号。月172時間として調整」	1950年（昭和25年）9月21日軍政官覚書第334号 （1950年8月1日施行）
沖縄群島政府時代	1,800円	6,500円	級RG1級～16級 1950年（昭25年）軍政官（32段階ステップ制） 「俸給額算定基礎は、1950年4月12日布令第7号。月192時間として調整」	1950年（昭25年）軍政官 （1950年12月1日施行）
	2,100円	6,800円	級RG 1級～15級 （48段階ステップ制） 「俸給額算定基礎は、1950年4月12日布令第7号。月204時間として調整」	1951年（昭26年）11月3日琉球列島米国民政府書簡（副長官室APO719） （1951年10月1日施行） 知事、副知事の俸給は、1951年4月23日沖縄群島条例第20号で独自の給与体系となり同年4月1日から施行
臨時中央政府時代	8.50円（時給）	3,350円（時給） 行政主席 12,000円	特別職（行政主席、官房長、局長） 一般職（甲号職、乙号職、丙号職として1950年4月12日布令第7号を適用） 甲号職等級RG9級以上 乙号職 RG6級～RG10級まで又はRW18級以上 丙号職 RGI級～RG5級まで又はRWB1級～RWB17級まで 一般職は、時給制である。	1951年（昭26年）6月12日立法第3号（琉球臨時中央政府行政職員任用法） （1951年4月1日施行）
一九五三・四まで 琉球政府時代	2,100円	6,530円 行政主席 16,000円	月給制 1級～15級 1号俸～5号俸のステップ制	1952年（昭27年）4月1日琉球列島米国民政府指令第7号即日施行

また、その他民立法一般職給与法に基づく公

務員給与の状況は、次のとおりである。

最低	最高（行（一）基準）	平均給	実施期日
B円 1,800円	B円 7,000円	B円 3,470円	1953年5月5日立法第22号 同年5月1日から適用
2,310円	11,000円	4,426円	1954年10月1日立法第53号 現行一般職給与法 同年7月1日から適用
2,430円	13,130円	4,977円	1957年7月27日立法第33号 同年7月1日から適用
ドル 24.80ドル	120.00ドル	48.13ドル	1959年7月17日立法第131号 同年7月1日から適用
25.80ドル	141.20ドル	56.13ドル	1961年7月26日立法第92号 同年7月1日から適用
30.40ドル	167.00ドル	68.00ドル	1962年8月1日立法第68号 同年7月1日から適用
31.90ドル	174.60ドル	71.79ドル	1963年8月17日立法第86号 同年7月1日から適用
34.00ドル	198.80ドル	75.93ドル	1964年8月4日立法第51号 同年2月1日から適用
35.20ドル	227.00ドル 特 240.00ドル	86.68ドル	1965年6月25日立法第28号 同年4月1日から適用
40.00ドル	239.80ドル 特 253.20ドル	92.84ドル	1966年6月9日立法第29号 同年1月1日から適用
42.30ドル	247.40ドル 特 263.70ドル	96.46ドル	1966年6月9日立法第29号 同年7月1日から適用
48.50ドル	260.70ドル 特 280.00ドル	102.80ドル	1967年6月16日立法第12号 1966年12月1日から適用
49.10ドル	264.10ドル 特 (2)350.00ドル	104.15ドル	1967年8月10日立法第78号 同年7月1日から適用
55.20ドル	331.60ドル 特 (2)370.00ドル	118.36ドル	1968年7月27日立法第79号 1967年12月1日から適用
55.50ドル	332.90ドル 特 (2)372.00ドル	118.90ドル	1968年7月27日立法第79号 1968年7月1日から適用
60.50ドル	343.20ドル 特 (2)383.00ドル	128.76ドル	1969年6月30日立法第46号 1968年12月1日から適用
62.70ドル	345.10ドル 特 (2)385.00ドル	131.06ドル	1969年9月2日立法第133号 1969年7月1日から適用
68.10ドル	373.50ドル 特 (2)416.00ドル	148.52ドル	1970年9月5日立法第154号 1970年1月1日から適用
70.00ドル	373.50ドル 特 (2)416.00ドル	148.81ドル	1970年9月5日立法第154号 1970年7月1日から適用
73.10ドル	402.30ドル 特 (2)448.00ドル	164.78ドル	1971年8月24日立法第85号 1971年1月1日から適用
80.00ドル	429.80ドル 特 (2)476.00ドル	185.03ドル	1972年4月28日立法第4号 1971年12月1日から適用

(5) 給与に関する報告及び勧告の推移

1952年4月1日付け米国民政府布令第76号「琉球公務員法」は、第48条で「職員の給与は、その官職の職務と責任に応じてこれをなす。」として職務級の原則をうち立て、第49条で「職員の給与は、法律により定められる給与準則に基づいてなされる。人事委員会は必要な調査研究を行い職務制に適合した給与準則を立案し、これを行政主席及び立法院に提出しなければならない。」とし、また、第53条で「人事委員会は、給与準則に関し、常時、必要な調査研究を行い、給与額を引き上げ、又は引き下げる必要を認めるときは、遅滞なく改訂案を作成して、これを行政主席及び立法院に提出しなければならない。」として、人事委員会に給与制度の調査研究、立案及び勧告の権能を付与していた。人事委員会は、これに基づき1952年10月31日初めての給与勧告を行っている。

また、1953年1月26日付けで公布された琉球政府公務員法においても、布令第76号「琉球公務員法」と同様に、第30条第1項に「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。」と職務給の原則を規定し、さらに第5項では、「職員の給与は、生計費、民間事業所従事者の給与、その他の事情を考慮して定めなければならない。」旨の規定をもうけており、また、同法第5条によれば人事委員会の権限として「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件、厚生福利制度、公務災害補償その他職員に関する制度について絶えず研究を行ない、その成果を立法院若しくは行政主席又は任命権者に提出すること。」となっており、第32条により「毎年少くとも1回給料表が適当であるかどうかについて、立法院及び行政主席に同時に報告するものとする。給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額が増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告ができる」と人事委員会に対し給与勧告権を付与している。

このような公務員法の規定に基づいて、人事委員会は、1952年発足以来本土復帰まで20回にわたる報告と勧告を行ってきた。

(資料編 給与関係 復帰前の給与関係資料

2)

(6) 復帰以前の諸手当の変遷

ア 給料の調整額

給料月額が勤務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他勤務条件が同じ職務の等級に属する他の職位に比して著しく特殊な職位に対して適当でないと認めるときは、その特殊性に応じて給料月額を調整するために給料月額に加えて支給するもので、手当とはその趣旨を異にし、給料の一部として取り扱われ、退職年金等の算定の基礎となっている。

調整額は、給料月額に調整基本率100分2.5を乗じて得た額にその者について、給料の調整額に関する規則第2条別表の下欄に掲げる調整数を乗じて得た額を支給することになっており、支給される職員の勤務箇所の主なところは、癩療養所、結核療養所、病院、厚生施設等である。

イ 諸手当

(1) 給料の特別調整額

特別調整額は、管理、又は監督の地位にある職員に対して、その占める職の特殊性に基づいて支給されるもので、職務給的性格をもつ手当である。

元来これらの管理職員には勤務時間に応じた割増賃金を支給することが不適当と考えられたので、その職務と責任の特殊性に鑑みこの制度に切換えたものである。従って特別調整額の支給される職員には、超過勤務手当、休日給及び夜間勤務手当は支給されない。

この制度が創設されたのは1967年8月立法第78号により給与法の一部改正が行なわれたときで、適用範囲及び、その率は次のとおりである。

1種(部長級)	: 給料月額の100分の18
2種(課長級)	: " 100分の15
3種(規模の大きい付属機関、支分部局の長(2種適用のものを除く))	: 給料月額の100分の12
4種(学校長)	: " 100分の10
5種(教頭)	: " 100分の8

(i) 通勤手当

通勤手当は、職員の通勤すなわちその住居から勤務場所の往復に要する費用の一部を負担し通勤費による職員の生活に及ぼす影響を緩和しようとする趣旨の手当である。この意味において、扶養手当と同様生活補給金的な性格を有している。

この制度は、1969年9月2日立法第133号で創設され1969年7月1日から実施されたものである。その内容に通勤のため交通機関を利用し、かつその運賃を負担することを常例とする職員に対し支給するようになっているが、行政職関係給料表（一）の特1及び特2の号給を受ける職員と通勤距離2軒未満の職員の場合は支給されない。

a 交通機関が定期券等を発行している場合は、当該交通機関の利用区間にかかる適用期間1月の定期券の価格、又は通勤25回分に相当する回数券の価格

b 交通機関が定期券等を発行していない場合、当該交通機関の利用区間について通勤25回分の運賃に相当する額。但し、その額が6ドル20セントを超えるときは、その額と6ドル20セントとの差額の2分の1（その差額の2分の1が3ドル10セントを超えるときは、3ドル10セント）を加算した額。通勤のため自転車等を使用することを常例とする職員については1ドル60セント（原動機付の自転車等の場合は2ドル）

なお、1971年8月24日立法第85号で次のように一部改正された。

通勤のため自転車等その他の交通の用具を使用することを常例とする職員には従来は原動機付と自転車は区別していたが、統一して一律2ドル50セントを支給した。

(ii) 扶養手当

扶養手当は、生活補給金的意味の給与で、本土においては、昭和15年日支事変の拡大に伴う、物価騰貴という変動的な経済状態が生んだ臨時的措置として出発したもので、経済界の安定に伴い減少又は廃止される性質のものであった。

しかし諸般の事情で多少改正され現在に

及んでいる。琉球においては、行政分離後この制度は中断していたが、1970年9月5日立法第154号で給与法を一部改正し、この制度が復活するようになった。支給額は、配偶者月額1ドル50セント、満18歳未満の子及び孫、満60歳以上の父母及び祖父母、満18歳未満の弟妹、不具廃疾者に対して1人50セントとし、満18歳未満の子のうち1人については1ドルとした。

なお、1971年8月24日立法第85号の給与法の一部改正で支給額の改正が行われた。支給額は、配偶者4ドル70セント、満18歳未満の子及び孫、満60歳以上の父母及び祖父母、満18歳未満の弟妹、不具廃疾者1ドル10セント但し満18歳未満の子のうち1人については1ドル60セントとなった。

(i) 超過勤務手当、休日給、夜間勤務手当及び宿日直手当

超過勤務手当は、いわゆる時間外手当で、職員が早出、残業等で所定の勤務時間を超えて勤務した場合に支給する手当である。

休日給は、琉球政府職員の休日において正規の勤務時間中に勤務を命ぜられて勤務した場合に支給する手当で、超過勤務手当と同じく勤務1時間につき1時間当たりの給与額の100分の125が支給される。

夜間勤務手当は、深夜手当ともいわれ、いわゆる深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間）の勤務に関して支給する手当である。

宿日直手当は、宿日直勤務に従事した場合に支給する手当である。この勤務も超過勤務と同様所定の勤務時間外の勤務であるが、その勤務の内容は本来の勤務の延長ではなく、施設、備品の保全監視、文書の收受等であるので超過勤務とは区別される。宿日直手当の額の変遷は次のとおりである。宿日直手当支給が明文化された内容として1954年7月1日から勤務1回につき100円を超えない範囲内で定めるようになっていたが、1959年7月1日に100円が1ドルに改正された。

1963年7月1日に手当額は最高1ドルと立法に規定されていたのを、任命権者が人

事委員会の承認を得て定めるように改正された。

(i) 特殊勤務手当

給料は、恒常的な職務と責任に応じ、かつ、これを標準化したものを目途として定められるものであるが、特殊勤務手当は恒常的でない一時的或いは間けつな特殊の勤務又は作業を対象として支給されるものである。すなわち著しく危険、不快又は不健康な勤務その他通常にない著しく特殊な勤務で給与上特別な考慮を必要とし且つ、その勤務の特殊性を給料で考慮する事が適当でないと認められるものに従事する職員に、その勤務の特殊性に応じて支給される手当である。

1953年5月5日立法第22号で制定された一般職の職員の給与に関する立法第16条において、職員が次の各号に規定する特殊の職にある場合は、給料の月額とこれに対する勤務地手当の月額との合計額の100分の25の範囲内で特殊勤務手当を支給することができる。

- a 職務の性質により週48時間を超えて勤務することを必要とする職
- b 職員の職に通常含まれている労働の困難又は危険度に比し、著しく困難又は危険を含む職と規定され、特殊勤務手当制度の根拠が定められた。

なお、この手当の支給額・支給される者の範囲、支給方法は任命権者が人事委員会の承認を得て定めるように規定されている。

各任命権者が定めた規則規程を簡単に示すと次のとおりである。

行政主席の任命下にある職員の特殊勤務手当支給規則が1953年9月7日規則第76号で制度化され、3種類に分類された。1955年5月20日中央教育委員会規則第7号で癩療養所の愛楽園、宮古南静園の小・中校に勤務する職員に対する特殊勤務手当として給料月額の100分の25を支給するようにした。

手当の種類	1	交替制勤務手当	: 月額 750 円
	2	危険作業手当	: 月額 300 円
	3	特殊病院手当	: 月額 750 円

警察職員に対する特殊勤務手当が1953年8月24日警察局規則第5号で制定され、4種類である。

手当の種類	1	危険作業手当	: 業務内容により 月額 200 円～ 300 円
	2	輪番制勤務手当	: 月額 750 円
	3	交通勤務手当	: 月額 600 円
	4	刑事手当	: 月額 600 円

1956年2月10日立法院訓令第2号で立法院職員の特殊勤務手当支給規程が定められ、交替制勤務手当として守衛（守衛長を除く）月額570円、電話交換手数料月額の100分の5が支給されるようになった。

1962年10月19日会計検査院規則第2号で会計検査業務に従事する職員に特殊勤務手当として給料月額の100分の5が支給されるようになった。この制度施行後、すなわち1955年5月以降も時代の進展に応じて、行政の細分化、専門化の傾向が強くなるに従って、標準化された給料で考慮することのできない職務内容を有する幾多の勤務ないし作業が発生し、これらの情勢の変化に対応する必要にせまられ数多くの手当の承認を余儀なくされた。

1962年8月1日立法第68号で、従来任命権者が人事委員会の承認を得て定めるようになっていた特殊勤務手当の支給規則は、人事委員会で定めるよう一部改正が行なわれたので任命権者が人事委員会の承認を得て定めた規則、規定のままの内容により、1964年5月1日に人事委員会規則として特殊勤務手当支給に関する規則を制定した。この規則に規定された手当の種類は26種類になっていた。

その後、更に情勢の変化その他によって生じたところの特殊勤務手当の本質的な問題等について、これを合理化し、整備する必要が生じたため、1963年10月3日給料の調整額に関する規則を制定し、その性格

が本来の特殊勤務手当に沿わないもので、給料の調整額として取扱った方が適当なものとは特殊勤務手当の対象から除外する措置を講じたが特殊勤務手当の種類は36種類となっていた。

その額、支給日等は明文化されていなかった。その後、経済事情等の変化により、たびたび改正された。この制度の変遷をみると次のとおりである。

手当の種類

交代勤務手当	脱税犯則取締手当
高所作業手当	無線作業手当
高圧回路取扱手当	会計検査手当
放射線取扱手当	刑事作業等手当
動物用生物学的製剤製造作業手当	
捜査手当	定時制等職員手当
熔接作業手当	実習船、調査船作業手当
塗装作業手当	車両登録手当
水素ガス取扱手当	議会特別手当
伝染病作業手当	種雄牛馬、牝牛取扱手当
民調業務手当	救難艇、警備艇作業手当
保険料滞納処分手当	罰金等取扱手当
暴風雨時手当	しゅんせつ作業手当
機械作業手当	ボイラー作業手当
身柄押送手当	租税滞納処分手当
ボイラー検査手当	ハブ取扱手当
職業訓練手当	特別警備手当
用地交渉業務手当	航空手当
巡回診療手当	

(i) 期末手当

生活の慣習として、盆と暮れには生活費が臨時的に増加し、多額の家計支出を必要とされることからこの一時的な生活費を補給するために支給される手当で、生活補給金としての性格をもつ手当である。

戦後の公務員の給与制度は職務給に改革されたとはいえ、給与制度は完全に生活給的な面を無視しえない状況で平素の蓄積によって生活習慣としての臨時的、季節的な出費に充てることは困難であるという現状から、また、民間における給付の状況等も考慮してこの制度が定められている。

この制度は、1953年5月5日立法第22号で一般職の職員の給与に関する立法が制定されその第17条で「職員には年末手当を支給することができる。」と規定されたが、

支給年月日 実施年月日	区分	8月10日		12月10日		備考
		在職90日以上	在職90日未満	在職90日以上	在職90日未満	
1951	5. 1					年末手当として支給
1954	4. 1			30/100以上 100/100	15/100以上 50/100	支給日は 12月20日
1957	7. 1			50/100以上 100/100以内	15/100以上 50/100	年末手当を期末 手当に改称
1958	8. 10	給料月額 10,000円以上 15/100 8,000円以上 10,000円未満 15/100 8,000円未満 15/100	給料月額 10,000円以上 15/100 8,000円～ 10,000円 15/100 8,000円未満 15/100	給料月額 10,000円以上 75/100 8,000円～ 10,000円未満 100/100 8,000円未満 105/100	給料月額 10,000円以上 15/100 8,000円～ 10,000円未満 20/100 8,000円未満 25/100	8月、12月の2 期に支給するよ う改正 支給日 8月10日 12月10日
1959	7. 1	給料月額 50/100	給料月額 35/100	給料月額 50/100× 200/100	給料月額 35/100× 200/100	給料月額による 区分は改正
1961	12. 9	給料月額 50/100	給料月額 35/100	給料月額 150/100	給料月額 105/100	
1962	7. 1	給料月額 80/100	給料月額 50/100	給料月額 130/100	給料月額 100/100	
1962	12. 1	給料月額 80/100	給料月額 50/100	給料月額 170/100	給料月額 130/100	
1963	7. 1	給料月額 90/100	給料月額 60/100	給料月額 170/100	給料月額 130/100	
1964	2. 1	給料月額 100/100	給料月額 70/100	給料月額 180/100以上 210/100以下	給料月額 140/100以上 170/100以下	12月10日は予算 の範囲内に支給 するようになって いたのを団体 交渉によって定 めると改めた。
1965	4. 1	給料月額 120/100	給料月額 90/100	196/100以上 215/100以内	156/100以上 175/100	
1965	12. 1	給料月額 120/100	給料月額 90/100	給料月額 219/100	給料月額 179/100	団体交渉事項を 削除
1966	7. 1	給料月額 135/100	給料月額 105/100	給料月額 204/100	給料月額 164/100	
1966	12. 1	給料月額 135/100	給料月額 105/100	給料月額 247/100	給料月額 207/100	
1967	7. 1	給料月額 155/100	給料月額 125/100	給料月額 227/100	給料月額 187/100	
1967	12. 1	給料月額 155/100	給料月額 125/100	給料月額 280/100	給料月額 240/100	
1968	7. 1	給料月額 170/100	給料月額 140/100	給料月額 265/100	給料月額 225/100	
1968	12. 1	給料月額 170/100	給料月額 140/100	給料月額 290/100	給料月額 250/100	
1969	12. 1	給料月額 170/100	給料月額 140/100	給料月額 305/100	給料月額 265/100	
1971	7. 1	給料月額 170/100	給料月額 140/100	給料月額 305/100	給料月額 265/100	従来給料月額 のみに対する率 であったが、扶 養手当制度が創 設されたので給 料月額と扶養手 当との合計額に した。
1971	12. 1	給料月額 170/100	給料月額 140/100	給料月額 310/100	給料月額 270/100	

(イ) 管外手当

この手当は、1953年10月立法第66号一般職の職員の給与に関する立法の一部を改正する立法で職員が海外に勤務する場合、俸給月額額の100分の100以内において行政主席の定める額を海外手当として支給すると規定されているのを1954年10月立法第53号の給与法の全部改正により「琉球政府の管轄外地域に勤務する職員には管外勤務手当を支給する。」と改正され、更に1957年7月立法第33号の給与法の一部改正で「管外勤務手当」に改正された。

(ロ) へき地勤務手当

へき地勤務手当は、交通が著しく不便な地に所在する官署に勤務する職員に支給する手当である。この制度は、1956年7月立法第27号の給与法の一部改正によってできたもので支給額、支給方法は任命権者が人事委員会の承認を得て定めるようになっており、その最高額は立法によって定められている。その変遷は次のとおりである。

1956年7月1日適用	1月につき	400円
1959年7月1日	〃	〃 4ドル20セント
1961年7月1日	〃	〃 5ドル
1962年7月1日	〃	〃 6ドル
1963年7月1日	〃	〃 12ドル
1964年2月1日	〃	〃 15ドル
1965年7月1日	〃	〃 20ドル
1967年7月1日	〃	〃 30ドル

なお、この範囲内で1級地から5級地に分けられている。

1級地	9ドル	今帰仁村字古宇利 与那城村字伊計、宮城 勝連村字津堅、浜 伊良部村字国仲、前里添、 佐良浜 平良市字池間 竹富町字小浜
2級地	13ドル	国頭村字安田、安波 奥間、東村字嵩江 具志川村字大田、嘉手苺 仲里村字儀間、比嘉 謝名堂、知念村字久高 下地町字来間

竹富町西表大原

西表大富

3級地 18ドル 国頭村字安田（農林局

肉用牛繁殖センター）

伊平屋村字我喜屋

伊是名村字仲田

渡嘉敷村字渡嘉敷

座間味村字座間味、阿嘉

竹富町西表祖納

西表上原

西表白浜、西表古見

与那国町字祖納

4級地 24ドル 粟国村字東

渡名喜村字渡名喜

多良間村字仲筋

竹富町波照間、西表鳩間

5級地 30ドル 北大東村、南大東村

(ハ) 産業教育手当

この手当は、農業、水産又は工業にかかる産業教育の特殊性に鑑み高等学校において、農業、水産もしくは工業又は各種学校において、工業にかかる産業教育に従事する教員及び実習助手に対して支給する手当である。

この制度は、農業、水産又は工業に係る産業教育に従事する政府立高等学校及び政府立各種学校の教員及び実習助手に対する産業教育手当の支給に関する立法（1968年立法第31号）によってできたもので支給額、支給方法は規則で定めており、その支給額、支給方法は、次のとおりである。

a 支給額は、給料月額額の100分の7、ただし、定時制教育及び定時制通信教育を受ける者は給料月額額の100分の3

b 支給方法は、給料の支給方法に準じて支給される。

(ニ) 定時制通信教育手当

この手当は、高等学校の定時制教育及び通信教育の振興を図るために定時制教育に従事する教員に支給される手当である。

この制度は、高等学校の定時制教育及び通信教育振興法（1966年立法第22号）によってできたのであり、その支給額、支給方法は、次のとおりである。

- a 支給額は、給料月額<sup>1</sup>の100分の7
  - b 支給方法は、給料の支給方法に準じて支給される。
- (f) 初任給調整手当
- この手当は、高等学校生徒の急増に伴って教員の確保のため新たに採用された工業科職員に支給される手当である。
- この制度は、高等学校生徒の急増に伴う教職員の確保等に関する臨時措置法(1963年立法第77号)によってできたもので支給期間、支給額は任命権者が人事委員会の承認を得て規則で定められ、その支給期間、支給額は、次のとおりである。
- a 採用の日から3年間
  - b 月額7ドル～1.80ドル
- (g) へき地手当
- この手当は、交通が著しく不便な地に所在する学校に勤務する教職員に支給される手当である。
- この制度は、へき地教育振興法の一部改正(1961年立法第45号)によってできたもので、支給率、支給方法は任命権者が人事委員会の承認を得て定められ、その支給率は、次のとおりとなっている。
- 1 級地 給料月額<sup>1</sup>の100分の8
  - 2 級地 給料月額<sup>1</sup>の100分の12
  - 3 級地 給料月額<sup>1</sup>の100分の16
  - 4 級地 給料月額<sup>1</sup>の100分の20
  - 5 級地 給料月額<sup>1</sup>の100分の25
- (h) 農業改良普及手当
- この手当は、能率的な農法の発達、農業生産の増大及び農民生活の改善のために従事する職に支給する手当である。
- この制度は、農業改良促進法の一部改正(1970年立法第174号)によってできたもので支給額は専門技術員100分の8以内、改良普及員100分の12以内で規則で定められ、支給率、支給方法は次のとおりである。
- a 専門技術員は、給料月額<sup>1</sup>の100分の8
  - b 改良普及員は、給料月額<sup>1</sup>の100分の12
  - c 支給方法は、給料の支給方法に準じて支給する。

## 2 復帰後の給与制度

### (1) 復帰時における給与の切替

沖縄の復帰に伴い、琉球政府の常勤の職員は、沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律(昭和46年法律第129号)(以下「特別措置法」という。)第32条により、国(約6,700人)、県(約18,000人「単純労務者を含まない」)等の職員として身分が引き継がれ、これらの職員は復帰の日から国家公務員法、地方公務員法その他の国内法令の適用下におかれることになった。琉球政府の公務員制度の内容及びその運用が国と異なっていたため、復帰の日の給料月額をどのようにして決定するかということが重要な課題であった。そこで関係機関で話し合った結果、職員の給与は国並みに決定するという基本方針のもとに「琉球政府職員の給与仮計算の基準及び要領」が人事院で作成され、給与の仮計算作業が実施された。

この仮計算作業は職員が琉球政府(その前身機関を含む。)の職員として在職していた期間を、そのまま国家公務員として在職していたものとして初任給、昇格、昇給等の基準を適用した場合に、昭和47年4月1日現在における給与がどうなるかを個別的に計算がなされた。仮計算は、職員が国家公務員となる者と県の職員になる者等の区別が未確定であったことと、そのいずれになった場合でも、平等な取扱いをすべきであるとの前提にたって実施された。(政府立高等学校及び公立の中、小学校の教職員約8,000人についても給与の仮計算が実施された。)

給与の仮計算の結果を琉球政府における現給と比較する場合、琉球政府においてドルで表示されている給料月額を円に換算するための換算率をいかにするか問題があった。昭和46年8月28日の円の変動相場制への移行に引き続いて昭和46年11月20日に円の切り上げが行なわれて従来1ドル360円の換算率が1ドル308円に変更されたこともあって、1ドル360円で換算した場合には、医師、琉球大学教員等の特殊な職員を除き大半の者(約52%)が現給を下回り、また、1ドル308円で換算した場合には逆に大部分の者(約98%)が現給を上回ることが判明した。そこで、給料月額を円に換算するための換算率をいかにするかは問題であったが、公

共料金の360円読み替えを日本政府が約束していたこと、民間企業の大半において賃金の360円読み替えが行われたことなどもあって、現給保障に当たっての円の換算は実質360円で取り扱われた。

職員の仮計算により得られる給料月額が復帰前に琉球政府で受けていたその者の給料月額を下回る者には現給保障の配慮が必要となり、勤務年数や給与較差を考慮して3号給の範囲内で調整して決定された。3号給調整してもなお復帰前の給与額に達しない者には特別の手当（差額基本手当、差額加算手当等）として支給することになったが、差額基本手当の支給上の均衡を図るための技術的必要性から、これらの者のうちで仮計算の基準による次期昇給の時期が昭和47年7月、10月又は昭和48年1月となる者の復帰時の給料月額については、仮計算により得られる給料月額の直近上位に決定し、その分次期昇給の時期を調整するという措置が行われた。

特別の手当については、特別措置法第151条第1項により、復帰時の給料の額が復帰前の給料の額に達しない者については、当分の間、特別の手当を支給することとなった。その趣旨は、復帰前の給料の額と比較して復帰後の給料の額が下回る者となる者については、いわゆる生活の激変を緩和するための措置であり、また同様に同条第2項によって、公署に勤務する医師及び歯科医師についても当分の間、特別の手当を支給されることとされたが、これは県内における医療事情、医師及び歯科医師の需給事情の特殊性等によるものである。

特別措置法の規定による特別の手当に関する規則による特別の手当のうち差額手当については、これを差額基本手当、差額加算手当及び医師差額手当の三つに区分して支給するとともに、医師及び歯科医師の特別手当については、医師暫定手当として、これを支給することになった。

（参考）

琉球政府職員の俸給仮計算実施要綱

## 1 目的及び趣旨

沖縄の復帰に伴い国家公務員となる職員の俸給の格付については、組織定員及び等級別定数の決

定並びに具体的な該当職員の決定を待って実施することとなるが、当該格付の基礎資料を事務的に整備するとともに、琉球政府自体における復帰準備作業を進める必要があり、このため琉球政府と協議のうえ同政府職員についての俸給の仮計算を実施する。

この仮計算は、各職員ごとに当該職員が仮に復帰時に国家公務員となったならば、どの程度の俸給となるかのめやすを得るためのものとし、琉球政府と協力して実施することとする。

## 2 実施の対象

一般職の職員の給与に関する立法（1954年立法第53号）琉球大学職員の給与に関する立法（1966年立法第108号）及び医師及び歯科医師の給与等に関する立法（1960年立法第65号）の適用を受ける常勤職員全員とする。ただし、琉球政府において、これらに準ずる職員として必要と認める職員については、これを対象とするものとする。

## 3 仮計算の基準及び方法

(1) 琉球政府（その前身機関を含む。）の職員として在職していた期間を、そのまま本土の国家公務員として在職していたものとして初任給、昇格、昇給等の基準を適用した場合に、昭和47年4月1日現在における職務の等級、号俸がどうかを各職員ごとに計算する。この場合において、職員の職務の等級については現在の琉球政府における職務を基準として仮に推定するものとし、必要に応じて2つの職務の等級にかかる号俸を計算するものとする。

(2) 仮計算を実施する場合の計算を容易化するため、計算の具体的方法については、別に定める要領により実施する。

なお、仮計算の基礎となる試験、学歴免許等の取扱いについては、別に琉球政府と協議して定めるものとし、協議の整わない分については仮の取扱いにより実施のうえ、仮計算実施後に補正する。

(3) 仮計算の実施の結果につき調整を要するものについては、対象者全員についての計算終了後に琉球政府と協議のうえ個別に調整する。

## 4 作業の分担

(1) 仮計算の計算方法等についての要領（手引きを含む。）の作成及び琉球政府担当者に対する研修は人事院が担当する。

- (2) 仮計算作業の具体的実施及び計算結果の点検は、琉球政府が担当する。

## 5 作業日程

次のとおりとする。

- (1) 計算方法等の要領の作成及び作業準備 昭和46年9月
- (2) 作業要領等の打合せ及び担当者に対する研修の実施 10月上旬～10月下旬
- (3) 仮計算作業の実施 11月～12月
- (4) 計算結果の調整 1月

### (2) 給与に関する諸原則

公務員に適用された法令は、復帰以前においては、1951年の「琉球臨時中央政府行政職員任用法」(1951年立法第3号)等に始まり、1952年4月1日付け「琉球公務員法」(米国民政府布令第76号)を経て、1953年1月26日付けの「琉球政府公務員法」(1953年立法第4号)と変遷した。1972年5月15日の本土復帰により、琉球政府は解消され、沖縄県となり、公務員も琉球政府公務員から沖縄県公務員となり、地方公務員法が全面的に適用された。

1952年の「琉球公務員法」は、戦後はじめて民主的な公務員制度の基本理念を取り入れた公務員制度の根本基準を示したもので、現在の地方公務員法と同等の内容を持っていた。

ここで、改めて給与に関する原則について、記述する。

地方公務員法においては、職員に適用される基準として「平等取扱いの原則」及び「情勢適応の原則」を定めるとともに、特に給与に関する基準について「職務給の原則」、「均衡の原則」及び「条例主義」を定めている。

「職務給の原則」として、地方公務員法は、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(地方公務員法第24条第1項)とし、職務給の原則を明らかにしている。この職務給の原則の具体化は給料表でみることができる。現在の公務員の給与制度は異なる職種には異なる給料表を適用し、さらに各給料表において級が設定され、職務の複雑、困難及び責任の度により異なる級を適用することによって、この原則を給与決定に反映させている。

「均衡の原則」として、職員の給与は、生計費

並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない(地方公務員法第24条第2項)とされている。

人事委員会の「給与に関する報告及び勧告」は、このような各種の要素を考慮してなされる。さらに、職員のうち、教育職員及び警察職員の給与は、それぞれ「職務と責任の特殊性に基づき」、「警察庁の職員の例を基準として」定めるものとされている。(教育公務員特例法第13条第1項、警察法第56条第2項)

「条例主義」として、職員の給与は、条例でこれを定めなければならない、法律又は条例に基づかない限り、これを支給することができない(地方公務員法第24条第5項、同第25条第1項、地方自治法第204条第3項、同第204条の2)。職員の給与については、法律上その支給の根拠がなければならないのである。

職員の給与が条例で定めることとされているのは、それが租税によって賄われていること、公益的見地から公務員の団体交渉権や争議権について一定の制約がなされており、職員に一定の給与を保障すること等の趣旨によるものとなっている。

職員の給与は、これらの原則に基づき定められているが、地方公務員法第14条においては、「地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない」とし、「情勢適応の原則」を定めており、職員の給与決定もこの原則にのっとり措置されている。

### (3) 給与制度の概要

沖縄県職員の給与に関する基本的事項は、沖縄県職員の給与に関する条例(昭和47年条例第53号)に定められ、さらに人事委員会規則、通知等で、その実施に関し必要な事項を定め、これを補完している。また、義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例(昭和47年条例第97号)で教育職員には教職調整額を支給することとなっており、これらを含めた給与制度の概要は次のとおりである。

ア 給料  
給料は、正規の勤務時間の勤務に対する報酬で、給料月額と給料の調整額の合計額である。  
給料は、月の1日から末日までを計算期間

とし、その支給日は原則として、毎月21日である。

(7) 給料表の種類及び適用範囲  
給料表の種類及び適用範囲については、次のとおりとなっている。

給料表の種類	適用範囲
行政職給料表	他の給料表の適用を受けないすべての職員（会計年度任用職員を除く。）
公安職給料表	警視、警部、警部補、巡査部長及び巡査である警察官
海事職給料表	船舶に乗り組む船長、航海士、機関長、機関士、船舶通信士及びその他の職員
教育職給料表(2)	高等学校又は特別支援学校に勤務する教育職員
教育職給料表(3)	中学校、小学校又は幼稚園に勤務する教育職員
研究職給料表	試験場、研究所等で試験研究又は調査研究業務に従事する職員
医療職給料表(1)	本庁、衛生環境研究所、保健所等に勤務する医師及び歯科医師
医療職給料表(2)	本庁、保健所、食肉衛生検査所等に勤務する薬剤師、栄養士、獣医師、臨床検査技師等
医療職給料表(3)	本庁、保健所等に勤務する保健師、助産師、看護師及び准看護師

(i) 職務の分類  
職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づいて、給料表に定める職務の級に分類するものとし、分類された職務の級の基準を行政職給料表適用者で例示すると次のとおりである。

職務の級	基準となる職務	職務の級	基準となる職務
1級	主事又は技師の職務	6級	課長又は副参事の職務
2級	主任の職務	7級	困難な業務を行う課長の職務
3級	主査又は主任技師の職務	8級	統括監又は参事の職務
4級	班長又は主幹の職務	9級	公室長、本庁の部長又は参事監の職務
5級	高度の知識又は経験を必要とする主査又は主任技師の職務 困難な業務を行う班長又は主幹の職務		

(7) 初任給  
正規の試験の結果に基づいて新たに職員となった者の職務の級及び号給は、その者に適用される給料表の別に応じ、初任給基準表の職種欄、試験欄及び学歴免許等欄の区分に応じ決定する。また、学歴免許等の資格又は経験年数を有する職員の号給については、初任給基準表に定める号給を調整することができる。  
選考により新たに職員となった者のうち、特殊の知識を必要とし、かつ、その職務の複雑、困難及び責任の度が正規の試験の行われる職と同等と認められる職に任用された職員で、正規の試験の結果に基づく職員に準じて取り扱うことについてあらかじめ人事委員会の承認を得たものについては、「正規の試験」の区分のうち、当該試験に対応する正規の試験欄の区分を適用する。  
なお、行政職給料表の初任給基準は次のとおりである。

職種	試験	学歴免許等	初任給
一般	正規の試験	上級	1級25号給
		中級	1級15号給
		初級	1級5号給
	その他	高校卒	1級1号給

(注) 無線従事者については除いてある。

(イ) 昇格

昇格とは、職員の職務の級を同一の給料表の上位の職務の級に変更することをいい、新たな人事評価制度の導入に伴い、平成 29 年 4 月から人事評価の結果が昇格に活用されることとなった。

昇格については、昇格させようとする日以前における人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づき、昇格後の職務の級の職務が遂行可能であると認められることなどが必要であり、職員を昇格させる場合において、その者の属する職務の級を 1 級上位の職務の級に決定しようとするときは、在級期間表に定める在級期間により昇格後の職務の級を決定する。

なお、行政職給料表の在級期間表は次のとおりである。

職務の級							
2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級
3	4	4	2	2	4	3	3

また、職員を昇格させた場合の号給は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、昇格した日の前日に受けていた号給に対応する昇格時号給対応表の昇格後の号給欄に定める号給が基礎となる。

職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分は、勤務成績の証明に基づき、次に掲げる昇給区分により決定する。

(ii) 昇給

昇給とは、同一の職務の級において、職員が現に受けている号給の上位の号給に変更することをいい、昇給日（研修、表彰等による昇給及び特別の場合の昇給に係るものを除き、毎年 4 月 1 日。）に、昇給の前日以前 1 年間に於けるその者の勤務成績に応じて行う。

- ①勤務成績が極めて良好である職員 A
- ②勤務成績が特に良好である職員 B
- ③勤務成績が良好である職員 C
- ④勤務成績がやや良好でない職員 D
- ⑤勤務成績が良好でない職員 E

各任命権者において、昇給区分を決定する職員の総数に占める A 又は B の昇給区分に決定する職員の割合は、人事委員会が定める次表の割合におおむね合致していなければならない。

昇給区分	A	B
特定職員	100 分の 10	100 分の 30
特定職員以外	100 分の 5	100 分の 30

職員を昇給させる場合の昇給の号給数は、決定される昇給区分に応じて次表に定める

とおりである。

【特定職員の昇給号給数表】

昇給区分	A	B	C	D	E
昇給の号給数	8 以上	6	3	2	0
	2 以上	1	0	0	0

【特定職員以外の昇給号給数表】

昇給区分	A	B	C	D	E
昇給の号給数	8 以上	6	4	2	0
	2 以上	1	0	0	0

備考 1 上段の号給数は昇給抑制職員（55 歳（医療職給料表（1）の適用を受ける職員にあっては、57 歳）を超える職員）以外の職員に適用され、下段の号給数は昇給抑制職員に適用される。

備考 2 「特定職員」とは、行政職給料表 6 級以上及びこれに相当する職員をいう。

なお、平成 29 年 4 月 1 日以降、当分の間の特定職員以外の昇給号給数については、

次表のとおりである。

【特定職員以外の昇給号給数表】(平成 29 年 4 月 1 日～)

昇給区分	A	B	C	D	E
昇給の号給数	7 以上	5	4	2	0
	2 以上	1	0	0	0

(i) 研修、表彰等による昇給及び特別の場合の昇給

研修、表彰等による昇給は、勤務成績が良好である職員が、研修に参加し、その成績が特に良好な場合、また、職務上特に功績があったことにより、又は公務のため顕著な功労があったことにより表彰又は顕彰を受けた場合などに、人事委員会の承認を得て、昇給をさせることができる。

特別の場合の昇給は、勤務成績が良好である職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合その他特に必要があると認められる場合に、あらかじめ人事委員会の承認を得て、昇給をさせることができる。

(ii) 降給

降給には、降格と降号の 2 種類がある。

降格は、職員の意に反して、当該職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することであり、降号は、職員の意に反して、当該職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することである。いずれも人事評価の結果又は勤務成績などに基づき、任命権者が必要と認めるときに行う。

(iii) 昇給の時期

昇給の時期について、平成 18 年 3 月 31 日以前は、1 月 1 日、4 月 1 日、7 月 1 日又は 10 月 1 日の年 4 回であったが、平成 18 年 4 月 1 日以降は 1 月 1 日の年 1 回に改正され、さらに、平成 21 年以降は 4 月 1 日に改正され、現在に至っている。

(4) 復帰後の給与制度の主たる改正の経過

ア 等級の新設(特 1 等級の新設)

行政職給料表の職務の等級については、昭和 48 年 9 月 14 日に行った給与勧告の趣旨に沿って、昭和 48 年 4 月 1 日から特 1 等級が新

設され、従来 1 等級に格付していた部長を特 1 等級に格付し、2 等級の次長を 1 等級へ、課長、課長補佐及び係長についても順次 1 等級ずつ格付けが引き上げられた。

公安職給料表、海事職給料表、医療職給料表(2)、及び医療職給料表(3)の職務の等級については、昭和 49 年 8 月 20 日に行った給与勧告の趣旨に沿って昭和 49 年 4 月 1 日から特 1 等級が新設された。

教育職給料表(1)及び教育職給料表(2)の職務の等級については、昭和 50 年 6 月 21 日に行った給与勧告の趣旨に沿って昭和 50 年 1 月 1 日から特 1 等級が新設された。

特 1 等級及び 1 等級の格付けについては、人事委員会規則の定めるところにより、当面、校長のうち大規模校の校長(職務の複雑、困難及び責任の度においてこれに準ずる校長であるものを含む。)を特 1 等級とし、同じく教頭のうち相当困難な業務を処理するものを 1 等級に格付した。

イ 教員給与の改善

(7) 第 1 次改善

義務教育諸学校の教員に適用される教育職給料表(2)について「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法(昭和 49 年法律第 2 号)」(以下「人材確保法」という。)を受け、本委員会が昭和 49 年 3 月 22 日に行った教員給与の第 1 次改善に関する勧告の趣旨に沿って国に準じた特別な措置として給料月額が 9%引き上げられた。また、同給料表との逆転防止及び均衡保持の趣旨から高等学校等の教員に適用される教育職給料表(1)の給料月額についても必要な改善が行われ、昭和 49 年 1 月 1 日から適用された。

(i) 第 2 次改善

教員給与第 1 次改善に引き続き、第 2 次

改善として義務教育諸学校の教員に適用される教育職給料表(2)について、本委員会が昭和50年6月21日に行った給与勧告の趣旨に沿って国に準じた特別な措置として給料表の改善及び第1等級の新設がされた。

小・中学校教員の給与の改善に伴い、これとの逆転防止等必要な措置を講ずる趣旨から、高等学校等の教員に適用される教育職給料表(1)についても所要の改善が行われ、昭和50年1月1日から適用された。

義務教育等教員特別手当については、教員給与と他の職員給与との均衡等を考慮して引き続き検討を続けていたが、昭和51年2月10日に行った給与勧告の趣旨に沿って国に準じて義務教育等教員特別手当の新設が措置され、昭和52年1月1日から適用された。

#### (7) 第3次改善

教員給与の特別な改善については、第1次及び第2次改善に引き続き、第3次改善について本委員会が昭和56年10月5日に行った報告及び勧告の趣旨に沿って、義務教育等教員特別手当の改定、校長及び教頭に係る等級別標準職務表の改正(校長は特1等級、教頭は1等級)及び特に規模の大きい学校の校長及び教頭についての管理職手当の引き上げが措置され、昭和56年4月1日から適用された。

また、教育業務連絡指導手当の新設及び教員特殊業務手当の改定はそれぞれ昭和57年1月1日及び昭和57年3月15日から適用された。

#### ウ 看護婦の給与改善

国において医療需要の増大に伴う看護業務の複雑・困難化及び要員確保の必要性等の事情を考慮して、看護婦の給与の改善が行われたのに伴い、本委員会でも国に準じ昭和49年4月12日に給与改善勧告を行い、看護婦等(3等級)で5.8%、全体で4.9%の改善が行われ、昭和49年4月1日から適用された。

また、平成3年の給与改定においても同様の趣旨から給料の調整額の調整数1相当分が給料月額に繰り入れられるとともに給料月額の大幅な改善が平成3年4月1日適用で実施

された。

#### エ 1号給下位への切下げ

昭和51年の新給料への切替えは、昭和51年11月1日に行った給与勧告の趣旨に沿って行われた。

昭和51年4月1日(以下「切替日」という。)における号給は、切替日の前日における号給の直近下位の号給とし、切替日の前日において職務の等級の最低の号給を受けていた職員の切替日における給料月額は、職務の等級の最低の号給とその直近上位の号給との差額を当該最低の号給から減じて得た額に切替えられた。その結果、昭和51年の給与改善は、国家公務員において6.94%に対し、県職員(行政職)は3.53%の引き上げとなった。

#### オ 給料の調整額の一部定額化

本委員会は昭和54年11月1日に行った給与報告のむすびの中で「給料の調整額については、公務部内における職種間の給与配分の実情等からして、その一部を国家公務員に準じて定額化する措置を講ずることが適切であると考え」旨の意見を述べた。このような考え方をもとに人事委員会規則の一部改正が行われ、給料の調整額の一部定額化が昭和55年1月1日から実施された。

#### カ 高齢層職員の昇給停止の実施

本委員会は、昭和55年10月31日に行った給与報告の中で「公民給与較差を年齢階層別にみると、高齢層職員にあっては若年層とは逆に民間の給与を相当上回っている。かかる不均衡を是正し、公務部内における給与配分の適正化を図るため、高齢層職員の昇給制度については、国の措置に準じた措置を講ずる必要がある」旨の意見を述べ、また、給与勧告の中で「国家公務員の高齢層職員の昇給制度の取扱いに準じた措置を講ずること」を勧告した。

その結果、高齢層職員の昇給停止については、給与勧告の趣旨に沿って、給与条例の一部改正が行われ、高齢層職員(58歳(医師及び歯科医師60歳)を超える者)の昇給停止が昭和56年4月1日から実施された。

#### キ 昭和60年7月の新給料制度への切替

昭和61年3月に給与条例の一部を改正する

条例（以下「改正条例」という。）が公布され、昭和47年以来の等級制から級制へ移行し、全ての職員について昭和60年7月1日（以下「切替日」という。）に遡って切替が行われた。

この改正の主な内容は、職務の複雑・専門化、職務段階の分化等に対応して給料表の等級構成の再編を行い、呼称を「職務の級」に改め、下位から順に1級、2級、3級・・・としたことである。

(1) 等級の構成の再編整備

a 等級の新設及び統合

行政職給料表は8等級構成から新たに

(～昭和60年6月30日)

給料表	等級制	区分
行政職給料表	7～特1等級	8段階
公安職給料表	6～特1等級	7段階
海事職給料表	5～特1等級	6段階
教育職給料表(1)	3～特1等級	4段階
教育職給料表(2)	3～特1等級	4段階
研究職給料表	5～1等級	5段階
医療職給料表(1)	4～1等級	4段階
医療職給料表(2)	5～特1等級(甲)	7段階
医療職給料表(3)	4～特1等級	5段階

等級が増設され11級構成に再編整備された。公安職給料表は7つの等級から9つの級へ、海事職給料表は6つの等級から7つの級へ、医療職給料表(3)は5つの等級から6つの等級へと増設された。また、研究職給料表及び医療職給料表(2)においては、級構成はそれぞれ5級及び7級制で同じであるが、いずれも下位の等級で統合があり、上位の等級で増設が行われた。

(昭和60年7月1日～)

級制	区分
1～11級	11段階
1～9級	9段階
1～7級	7段階
1～4級	4段階
1～4級	4段階
1～5級	5段階
1～4級	4段階
1～7級	7段階
1～6級	6段階

※昭和60年当時、教育職給料表(1)は高等学校の教育職員に適用される給料表、教育職給料表(2)は小中学校の教育職員に適用される給料表であった。

b 級別標準職務表

職の格付けについては、初任給規則別表第1の級別標準職務表において定めら

れた。行政職給料表級別標準職務表を例示すると次のとおりである。

行政職給料表級別標準職務表（昭和61年4月1日時点）

職務の級	標準的な職務
1級	定型的な業務を行う主事補又は技師補の職務
2級	1 主事、技師又は企業診断員の職務 2 相当の知識、経験を必要とする業務を行う主事補又は技師補の職務
3級	相当高度の知識又は経験を必要とする業務を行う主事、技師又は企業診断員の職務
4級	1 本庁の係長、主査、調査員、主任技師、専門技術員、渉外事件調査官又は交通技術専門官の職務 2 出先機関の課長、係長、主査、教務主査、主任技師又は県立学校の事務長の職務 3 特に高度の専門的知識、経験を必要とする主事、技師又は企業診断員の職務
5級	1 本庁の相当困難な業務を所掌する係長、主査、調査員、主任技師、専門技術員、渉外事件調査官又は交通技術専門官の職務 2 相当困難な業務を所掌する出先機関の課長、係長、主査、教務主査、主任技師又は県立学校の事務長の職務
6級	1 本庁の課長補佐、室長補佐、秘書室長、主査、保健主幹、看護主幹又は主任専門技術員の職務

職務の級	標準的な職務
6級	2 出先機関の長、次長、課長、室長、課長補佐、主幹、教務主幹、副校長、事務部長補佐、渉外調整員又は規模の大きい県立学校の事務長の職務 3 本庁の困難な業務を所掌する係長、主査、調査員、主任技師、専門技術員、渉外事件調査官又は交通技術専門官の職務 4 困難な業務を所掌する出先機関の課長、係長、主査、教務主査、主任技師又は県立学校の事務長の職務
7級	1 本庁の困難な業務を所掌する課長補佐、室長補佐、秘書室長、主幹、保健主幹、看護主幹又は主任専門技術員の職務 2 困難な業務を所掌する出先機関の長、次長、課長、室長、課長補佐、主幹、教務主幹、副校長、事務部長補佐、渉外調整員、規模の大きい県立学校の事務長等の職務
8級	1 本庁の課長、室長、副参事、主席専門技術員又は術科指導官の職務 2 規模の大きい出先機関の長、病院の事務部長、東京事務所の課長等の職務
9級	1 本庁の困難な業務を所掌する課長、室長、副参事、主席専門技術員又は術科指導官の職務 2 困難な業務を所掌する規模の大きい出先機関の長、病院の事務部長、東京事務所の課長等の職務
10級	1 本庁の次長、教育次長、参事、事務局長、企画調整室長、開発室長、企業立地対策室長又は都市モノレール対策室長の職務 2 支庁長、土地調査事務局長、東京事務所の次長、自治研修所の長、那覇県税務事務所の長、東京物産観光事務所の長、大阪事務所の長、福岡事務所の長、農業大学校長、渉外労働管理事務所の長、教育センターの所長又は博物館の館長の職務
11級	本庁の部長、技監、病院管理局の長、観光・文化局の長、参事監、国体事務局の長、県庁舎建設局の長、議会事務局の長、知事公室長又は東京事務所の長等の職務

(i) 給料の切替

給料の切替えについては、具体的に改正条例附則を受けて給料の切り替え等について(昭和61年人委第968号以下「切替通知」という。)に従って行われた。

a 職務の級への切り替え(改正条例附則第3項、第4項及び第11項関係)

切替日の前日から引き続き在職する職員の切替日における職務の級は、その者が切替日の前日に属していた職務の等級(以下「旧等級」という。)に応じて別表第1又は別表第2に定める職務の級に決定された。

なお、この場合、旧等級が同表において旧等級に対応する職務の級が2以上ある場合の職務の等級である職員については、そのいずれの職務の級に切り替えるかは人事委員会の定めるところによることとされ、具体的には切替通知で定めた(切替通知第2の第2項及び第3項)。

同通知によれば、旧等級が2の職務の級に対応している場合の職務の級への切り替え(第2項)は、切替日の前日にお

けるその者の職務の内容及び資格要件等が上位の職務の級に格付けするための要件として定められている要件に該当し、かつ、任命権者が定める職員にあつては、該当する上位の職務の級に決定し、その他の職員及び特例職員(研究職1等級の主任研究員等、医療職(2)1等級の技師等及び医療職(3)1等級の看護婦等)にあつては下位の職務の級(研究職主任研究員等4級、医療職(2)技師等4級、医療職(3)看護婦等4級)へそれぞれ切り替えられた。

また、旧等級からの職務の級に対応している場合の職務の級への切り替え(第3項)は、第2項と同じ一定の要件に該当し、かつ、任命権者が定める職員にあつては該当する上位の職務の級に決定(行政職課長9級、課長補佐7級、医療職(3)看護婦長4級)し、特例職員(行政職2等級の課長補佐及び同3等級の主事並びに医療職(3)2等級の准看護婦等)については、それぞれ下位の職務の級(行政職課長補佐7級及び主事5級並びに医療

職(3)准看護婦等2級)に切り替えられ、その他の職員については、それぞれ中位の級に決定された。

なお、特例職員については、改正条例附則第11項の規定に基づき暫定措置が講じられた。(行政職2等級課長補佐及び同3等級主事の級の切り替えは、切替日においてそれぞれ17号給以上の者は8級及び6級に格付けされ、2等級12号給以上の課長補佐、3等級13号給以上の主事についても8級及び6級昇格の経過措置が講じられた。研究職1等級主任研究員等の級の切り替えは、切替日において16号給以上の者は5級に格付けされ、1等級12号給以上の者についても経過措置が講じられた。医療職(2)1等級技師等の級の切り替えは、切替日において14号給以上の者は5級に格付けされ、1等級7号給以上の者についても経過措置が講じられた。医療職(3)1等級看護婦等及び同2等級准看護婦等の級の切り替えは、切替日において22号給以上の看護婦等、19号給以上の准看護婦等については、それぞれ5級及び3級に格付けされ、1等級5号給以上の看護婦等、2等級4号給以上の准看護婦等についても、それぞれ経過措置が講じられた。

b 号給等の切り替え(改正条例附則第5項、第7項及び第11項関係)

改正条例附則第3項又は第4項により切替日における職務の級を定められている職員については号給等の切り替えが行われ、切替日の前日において号給を受けていた場合にあっては、同日においてその者が受けていた号給(以下「旧号給」という。)に応じて別表第3又は別表第4の新号給欄に定める号給に切り替えられた。同日において職務の等級の最高の号給を超える給料月額を受けていた場合にあっては、同日においてその者が受けていた給料月額に応じて最高号給を超える給料月額を受ける職員の給料の切り替えに関する規則別表により新号給欄に定める号給又は給料月額に切り替えられた。

なお、特例職員については、旧号給に応じて別表第5の新号給欄に定める号給に切り替えられると同時に、暫定措置が講じられた(例、行政職2等級課長補佐「17号給以上の者」の8級における号給は旧号給に対応号給に決定された。また、同2等級16号給から12号給までの者は一定期間7級格付けとなるため、7級における号給は、これらの者を切替日において8級に切り替えるとした場合における号給(8級における対応号給)の直近下位の号給とされたが、給料月額は、暫定措置として8級の対応号給の額が暫定給料として次期昇給の前日まで保障された)。

なお、経過措置として8級昇格がなされたが8級昇格時の号給決定は、初任給規則第22号の規定は適用せず、昇格時の前日に受けていた号給の対応号給に決定された。

ク 大学教育職員に適用される給料表の新設

昭和61年4月1日に県立芸術大学が新設されたことに伴い同大学の教育職員に適用される給料表として教育職給料表(1)が新設され、従来高等学校等の教職員に適用されていた教育職給料表(1)は教育職給料表(2)に、小・中学校等の教職員に適用されていた教育職給料表(2)は教育職給料表(3)にそれぞれ改められた。

また、平成11年4月1日から看護大学が設立されたことに伴い、同大学の教育職員にも教育職給料表(1)が適用された。

ケ 初任給の改善

昭和61年以降の順調な景気回復や若年労働者の人手不足に伴って、平成元年以降民間において初任給の大幅な引き上げが続いた結果、民間と公務との初任給較差が広がる一方で、公務員志望者が年々減少する傾向にあった。

国においては、平成2年の給与改定で、若年層職員の給料月額的大幅な引き上げや初任給基準の改正を行った。本県においても平成2年4月から国に準じて、全職種の新号給基準の改正(1号引き上げ)及びそれに伴う初任給の経過的特例措置を講じた。

また獣医師の受験資格が、昭和52年5月の獣医師法改正により、昭和53年4月1日入学者から大学院修了者になったことや、昭和58年5月からの学校教育法改正により、昭和59年4月1日入学者から6年制学部の一貫教育卒業者になったことから、平成2年4月1日、獣医師の初任給基準の改正を行い「大学卒、2級1号給」から、「新大4卒、2級2号給、新大6卒、2級5号給」に改正した（全給料表の初任給基準の1号給アップの影響を含める）。

さらに、学卒後間もない層の労働力の移動が増加する傾向にあり、公務における採用の実情も同様の傾向にあること、民間企業においては、学卒後5年程度までの経歴を有する中途採用者の初任給を学卒同期の直採用者が受けている給与水準と同一水準とする企業の割合が相当数あること、公務の活性化のためには、民間経験を有する多様な人材を確保しやすい環境の整備をすることが適当であること、等を考慮し、平成6年4月1日以降に採用される者の初任給決定にあたっては、経験年数のうち5年までは12月につき1号給の割合で給料月額を調整できることとともに、初任給の初号制限を緩和し、5号給まで調整できるよう改正し、それに伴い在職者についても経過措置を設けた。

#### コ 昇格制度の改善

平成4年4月1日前における初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の規定に基づく昇格制度においては、職員が昇格したときの給料月額は、基本的には昇格直前の給料月額と同額又は直近上位の額（特定号給以上の号給からの昇格の場合は、同額又は直近上位の額の1号給上位の額）に決定されることとなっており、通常の場合、昇格しても実際の給料月額はほとんど変わらない仕組みとなっている。

しかし、職員が上位の職務の級に昇格することは、より複雑困難で責任の度が高い職務に就くことを意味しており、昇格した場合には相応の給与額の引き上げがなされることが適当であること、民間企業においても、昇進、昇格時にはかなりの給与額の上昇が行われる

ことが一般的であることから、国同様に県人事委員会は平成3年の人事委員会勧告を行うにあたり、「職員の昇格時の号給決定方法の改善については、人事院勧告に準じて所要の措置を講ずる必要がある」旨の報告を行ったところである。

よって、昇格の際に相応の給与額を引き上げることが適当であることから、職務と責任の高度化に応じて所要の給与上の処遇改善が図られるよう昇格メリットの改善を図ることとした。

一方、国において、1号上位の昇格制度を適用する昇格を行政職（一）1～3級など初任給基準が設けられている職務の級の間には、それぞれ適正な初任給差が設定されていることから、これらの職務の級への昇格について新しい昇格制度を導入すると、この適正な初任給差が崩れてしまうこととなるため、これらの職務の級については新昇格制度の対象から除外することとした。

ところで、当県の「初任の級以外の級」は、3級（行政職上・中級）以上の級であることから、3級以上を対象級とすべきではないか、との件については、人事委員会報告の「国に準じて」の趣旨は、国同様4級以上の級を対象級とし、県の2級格付職員に対する昇格メリットの適用を国の2級格付の職員に対する昇格メリットの適用を同様に扱うというものである。

当県の初任の級は、上級行政職の場合、2級であるが、国の2級格付けの職員も3級昇格時に昇格メリットを受けることはなく、国の職員と同様の取扱いである。

また、全国的にも国の行政職俸給表（一）に準じている県においては、4級以上を対象としている。

この制度は、平成4年4月1日から漸次的に実施した。すなわち、1号上位昇格制度をいきなり平成4年度から導入すると、昇格対応が急激に変化することとなるため、既に昇格し対象級に在職している職員の号給より、新制度によって遅れてその級へ昇格した職員の方が1号給上回ってしまうなど職員間の給与秩序に大きな変更をもたらすものであるこ

とから、急激な変化を極力緩和する措置が望ましいこと、また、この方式を単年度で実施しようとするれば、在職者調整のため多大の原資を必要とすること等の問題もあることから、4年間かけて段階的に導入することとされたものである。

すなわち、12月で1号給上位に昇給することから、これを4分割し、平成4年度については3月、平成5年度は6月、平成6年度は9月の有利性を持たせ、平成7年度から1号給上位昇格（12月の有利性）としたもので、次の表の通りである。

昇格改善の段階的实施方法

昇格の態様	年月日	調整期間				H 8. 4. 1	～ H14. 3. 31	H14. 4. 1
		H 4. 4. 1～ H 5. 3. 31	H 5. 4. 1～ H 6. 3. 31	H 6. 4. 1～ H 7. 3. 31	H 7. 4. 1～ H 8. 3. 31			
特定級以上の級の在職者	調整期間中、1回昇格	在調がないものとして格3	在3 計6	在3 計9	在3 計12	1号上位昇格		
		在3	在調がないものとして格6 計6	在3 計9	在3 計12	1号上位昇格		
		在3	在3 計6	在調がないものとして格9 計9	在3 計12	1号上位昇格		
		在3	在3 計6	在3 計9	在調がないものとして格12 計12	1号上位昇格		
	調整期間中、2回昇格	在調がないものとして格3	在3 計6	在3 計9	調整期間中の在調昇格メリットがないものとして格12 計12	H 8. 4. 1直前の昇格がないものとして調整期間中の在調・昇格メリットを持たせて再計算し、新制度（1号上位昇格）でやり直し 計2号給	1号上位昇格	
	調整期間中昇格なし	在3	在3 計6	在3 計9	在3 計12	調整期間後の最初の昇格については、在調がないものとして1号上位昇格		1号上位昇格

(注)

- ① 格とは昇格改善、在とは在職者調整のこと
- ② 各年4月1日の在調は、現級への昇格がなかったものとして、当該日にその昇格を新方式による昇格に置き換えて再計算した場合（その時点において、調整期間中の在調及び昇格メリットがないものとして新制度を適用する。）に有利となる者については当該号給等に決定する。
- ③ 調整期間中に3回昇格している者については、H8.4.1時点で直前の昇格がないものとして再計算し、その時点で新昇格制度により昇格のやり直し（調整期間中の在調及び昇格メリットは、はがさない）を行うことができる。
- ④ H8.4.1の調整は、部内の他の職員との均等が著しく欠く場合に限られる。

(在職者調整)

この措置に伴い、平成4年から平成7年までの各4月1日において、対象級に同日前に既に昇格し、引き続きその職務の級に在職している職員が不利にならないよう所要の在職者調整を行っている。

すなわち、調整期間の各4月1日の直前の昇格（同日に属する職務の級の1級下位の職務の級からの昇格に限る。）をないものとして再計算し、同日に上記の昇格が行われたものとした場合に、その者の現に受ける号給又は次期昇給期よりも有利となる場合には、その有利な号給又は次期昇給期に決定できることとするものである。

各任命権者において、当該在職者調整の効果を受けない職員に対しては、3月の調整をととのえる。

サ 公安職給料表の10級新設

平成3年及び平成4年の職員の給与に関する報告及び平成5年の勧告において警察職員の給与に所要の措置を講ずる必要があると言及し、公安職給料表に新たに10級を設ける給与条例が平成5年11月1日から施行された。

シ 新昇格制度調整期間の終了に伴う在職者調整について

平成4年4月1日から実施された新昇格制

度の調整期間が、平成8年3月31日で終了したことに伴い、調整期間中に特定級以上の級へ2回以上昇格した職員及び昇格しなかった職員について、逆転防止のために昇給短縮等の必要な措置を行い、公安職については平成9年4月1日から、それ以外の給料表適用者には、平成8年4月1日から実施した。

在職者調整の実施例

(1) 行政職給料表適用者

ア 平成3年度に4級に昇格し、改正規則附則第7項の適用を受ける者の次期昇給期を下記のとおり短縮する。

4級昇格時期	短縮月数
3年4月1日	3月
3年7月1日	6月
3年10月1日	6月
4年1月1日	9月

イ 平成3年度に5級に昇格し、平成8年4月1日において6級に在級する者に対し、改正規則附則第6項の規定を準用する。

(2) 研究職給料表適用者

平成3年度に3級に昇格し、改正規則附則第7項の適用を受ける者の次期昇給期を下記のとおり短縮する。

3級昇格時期	短縮月数
3年4月1日	3月
3年7月1日	6月
3年10月1日	6月
4年1月1日	9月

(3) 医療職給料表(2)適用者

平成3年度に3級に昇格し、改正規則附則第7項の適用を受ける者の次期昇給期を下記のとおり短縮する。

3級昇格時期	短縮月数
3年4月1日	3月
3年7月1日	6月
3年10月1日	6月
4年1月1日	9月

(4) 医療職給料表(3)適用者

平成3年度に3級に昇格し、平成8年4月1日において、4級に在級する者の次期昇給期を下記のとおり短縮する。

3級昇格時期	短縮月数
3年4月1日	3月
3年7月1日	6月
3年10月1日	6月
4年1月1日	9月

ス 平成 8 年 4 月 1 日実施の教育職給料表等の号給削減

平成 8 年度からの新昇格制度の本格実施に伴い、特定級（行政職給料表では 4 級）以上の級への昇格の機会の少ない給料表（海事職、教育職 (1) (2) (3)、研究職、医療職 (1)）について号給のカットを行い中堅層の昇給額を改善する等の措置を講じた。

セ 公安職給料表初任給基準の改善

平成 12 年度まで、警察官の採用試験は全て初級試験に相当する試験と規定され、初任給は公安職 1 級 2 号給に経験年数によって号給を加算する方法で決定されていた。そのため、

大卒で民間等での経歴がある者を採用する際の号給の上位制限は 1 級 7 号給（1 級 2 号給 + 5 号給）で、採用前の経歴が給与には完全に反映されない場合があった。

平成 13 年度から、初任給、昇格、昇給等に関する規則を改正し、試験区分を警察官 A（大卒程度）と警察官 B（高卒程度）とに区分し、それぞれ公安職 1 級 6 号給、1 級 2 号給を初任給として定め、大卒者の場合、1 級 6 号給に 5 号加えた 1 級 11 号給まで初任給を決定できるようになり、前歴を給与に反映できる幅が広がった（在職者調整も合わせて実施）。

公安職給料表初任給基準

(改正前)

試験		学歴免許等	初任給
正規の試験	初級		1 級 2 号給

→ (改正後)

試験		学歴免許等	初任給
正規の試験	警察官 A		1 級 6 号給
	警察官 B		1 級 2 号給

ソ 新再任用制度の導入に伴う給与条例の改正  
本格的な高齢社会の到来に対応し、高齢者の知識・経験を社会において活用するとともに、退職共済年金支給年齢の段階的な引き上げに合わせて、60 歳代前半の生活を雇用と年金の連携により支えるため、平成 11 年 7 月 22 日地方公務員法の一部を改正し、地方公務員の再任用制度が施行された。

本県においても「沖縄県職員の再任用に関する条例」を制定し、それに合わせて給与条例中の給料表に再任用職員の欄が設けられ、級ごとの給料月額が規定され、平成 13 年 4 月 1 日から施行された。

再任用の任期の上限年齢は、平成 13 年度は

61 歳、その後、3 年ごとに 1 歳ずつ引き上げ、平成 25 年度からは 65 歳となった。なお、従前の再任用制度は廃止された。

タ 高齢層職員の昇給停止年齢の引き下げ

平成 13 年度前は、58 歳（医療職給料表 (1) の適用者については 60 歳）を超える職員は昇給しない制度だったが、国や他の都道府県、県内民間企業の状況を踏まえ、平成 10 年の人事委員会の報告において高齢層職員の給与の見直しについて触れ、それに合わせて給与条例を改正したことに伴い、平成 14 年度から昇給停止年齢を 55 歳（医療職 (1) は 57 歳）へ引き下げ、所要の経過措置が設けられた。

55 歳昇給停止年齢引き下げに係る経過措置

経過措置	※基準日 H14. 4. 1	15. 4. 1	16. 4. 1	17. 4. 1	18. 4. 1	19. 4. 1	20. 4. 1	21. 4. 1	22. 4. 1	23. 4. 1
対象外	47 歳	48 歳	49 歳	50 歳	51 歳	52 歳	53 歳	54 歳	55 歳	56 歳
									昇給停止	
55 歳以降も 1 回昇給	48 歳	49 歳	50 歳	51 歳	52 歳	53 歳	54 歳	55 歳	56 歳	57 歳
								1 回昇給	昇給停止	
	49 歳	50 歳	51 歳	52 歳	53 歳	54 歳	55 歳	56 歳	57 歳	58 歳
							1 回昇給	昇給停止		

経過措置	※基準日	15. 4. 1	16. 4. 1	17. 4. 1	18. 4. 1	19. 4. 1	20. 4. 1	21. 4. 1	22. 4. 1	23. 4. 1
	H14. 4. 1									
55歳以降も 1回昇給	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳
						1回昇給	昇給停止			
55歳以降も 2回昇給	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳
					1回目昇給	2回目昇給	昇給停止			
	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	
				1回目昇給	2回目昇給	昇給停止				
55歳以降も 3回昇給	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳		
			1回目昇給	2回目昇給	3回目昇給	昇給停止				
	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳			
		1回目昇給	2回目昇給	3回目昇給	昇給停止					
	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳				
	1回目昇給	2回目昇給	3回目昇給	昇給停止						

※ 上記は、枠外延伸等がなく12月1号で昇給した場合における昇給経過

チ 給与構造改革

給与構造改革は平成17年10月6日に行った給与勧告の趣旨に沿って、平成18年4月1日から施行された。

この改正は、年功的な給料表構造の是正や勤務実績が給与へ適正に反映する給与システムの構築のため、給与制度の抜本的見直しが行われた。

(7) 給料表の見直し

給与水準の是正、級構成の再編及び号給構成等の見直しが行われた。

a 行政職給料表の見直し

行政職給料表の見直しに係る主な見直しは以下のとおり。

- ・給料表の水準を全体として平均4.8%の

引下げ

- ・若手の係員層については引下げを行わず、中高年齢層について7%引き下げることにより、給与カーブをフラット化
- ・1級・2級及び4級・5級の統合により、11級制から9級制に級構成を再編
- ・きめ細かい勤務実績の反映を行うため号給を4分割

b 行政職給料表以外の給料表の見直し

行政職給料表以外についても、行政職給料表との均衡を基本として、職務の級及び号給構成、水準是正などの見直しが行われた。

各給料表における号給の見直しは次の表のとおりとなっている。

給料表	項目	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
行政職給料表	見直し前	16号給	19号給	32号給	28号給	26号給	24号給	22号給	21号給	18号給	15号給	15号給
	見直し後	93号給	125号給	113号給	93号給	85号給	77号給	61号給	45号給	41号給	-	-
公安職給料表	見直し前	33号給	36号給	35号給	30号給	26号給	24号給	22号給	21号給	18号給	15号給	-
	見直し後	125号給	145号給	141号給	125号給	93号給	85号給	77号給	61号給	45号給	-	-
海事職給料表	見直し前	23号給	19号給	19号給	27号給	25号給	23号給	20号給	-	-	-	-
	見直し後	85号給	69号給	69号給	101号給	89号給	73号給	57号給	-	-	-	-
教育職給料表(1)	見直し前	38号給	34号給	28号給	26号給	23号給 特1~特8	-	-	-	-	-	-
	見直し後	129号給	105号給	89号給	77号給 特1~特5	-	-	-	-	-	-	-

給料表	項目	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
教育職給料表(2)	見直し前	40号給	33号給	23号給	15号給	-	-	-	-	-	-	-
	見直し後	153号給	137号給	77号給	37号給	-	-	-	-	-	-	-
教育職給料表(3)	見直し前	33号給	36号給	26号給	15号給	-	-	-	-	-	-	-
	見直し後	125号給	149号給	93号給	37号給	-	-	-	-	-	-	-
研究職給料表	見直し前	32号給	29号給	25号給	23号給	23号給	-	-	-	-	-	-
	見直し後	121号給	121号給	89号給	73号給	73号給	-	-	-	-	-	-
医療職給料表(1)	見直し前	18号給	24号給	24号給	20号給	-	-	-	-	-	-	-
	見直し後	65号給	97号給	89号給	65号給	-	-	-	-	-	-	-
医療職給料表(2)	見直し前	23号給	28号給	30号給	27号給	23号給	20号給	17号給	-	-	-	-
	見直し後	85号給	105号給	113号給	105号給	85号給	65号給	53号給	-	-	-	-
医療職給料表(3)	見直し前	41号給	38号給	31号給	28号給	24号給	22号給	-	-	-	-	-
	見直し後	169号給	153号給	125号給	113号給	93号給	69号給	-	-	-	-	-

c 初任給の見直し

職務の級及び号給の構成の見直しが行われたことにより、各給料表の初任給基準表における初任給も見直しが行われた。

平成18年4月時点の行政職給料表の初任給基準表は次の表のとおりであり、現在に至っている。

職種	試験	学歴免許等	学歴免許等	初任給
一般	正規の試験	上級		1級25号給
		中級		1級15号給
		初級		1級5号給
	その他	高校卒	1級1号給	

(注) 無線従事者については除いてある。

(i) 勤務実績の給与への反映

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を導入。

a 特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を5段階(A~E)設けることにより、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度を導入

b 年4回(1月1日、4月1日、7月1日及び10月1日)の昇給時期を年1回(1月1日(その後4月1日))に統一し、標準の昇給号給数を4号給(行政職給料表6級以上相当は3号給)とした。

c 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、枠外昇給制度を廃止した。

d 従前の55歳(医療職給料表(1)適用職員については57歳)昇給停止措置に替わる、55歳(医療職給料表(1)適用職員については57歳)昇給抑制措置を導入し、標準昇給号給数を2号給とした。

(j) 経過措置

経過措置として激変緩和の観点から、新

給料月額が旧給料月額に達するまでの間、新旧給料月額の差額が支給された。

また、平成18年4月1日から平成22年3月31日までの間、昇給幅を1号抑制した。  
ツ 教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)における新たな級の設置(特2級)

平成20年4月の学校教育法の改正に伴い、沖縄県教育委員会においては平成21年4月から副校長、主幹教諭、指導教諭という新たな職が設置こととなったことから、職務内容の困難及び責任の度の観点から給与面での処遇を図るため、新たな職務の級(特2級)を設置した。

テ 公安職給料表初任給基準の改善

警察官A試験について、行政職として採用される上級試験で採用された者の初任給(1級25号給)と初級試験で採用される者の初任給(1級5号給)の差を考慮し、平成21年4月に1級17号給を1級21号給に改善した。

ト 医療職給料表(2)初任給基準の見直し

(7) 6年制課程を卒業した薬剤師の初任給の新設

薬剤師法の改正による大学の6年制課程修了者を考慮し、平成24年4月に「大学6年」を設け、初任給については、国及び他県との均衡を踏まえ、大学4卒との号給差が14号給となるよう、2級15号給とした。

(イ) 獣医師の初任給の改善

獣医師については、薬剤師と同じ6年制課程であること、大学4卒の初任給基準が同じであることを踏まえ、医療職給料表(2)の適用職種間の均衡を図るため、平成24年4月に2級13号給を2級15号に改善した。

ナ 公安職給料表初任給基準の改善

警察官B試験について、国の公安職給料表(一)の高卒程度の初任給を考慮し、平成25年4月に1級1号給を1級3号給に改善した。

ニ 医療職給料表(2)初任給基準の見直し

歯科衛生士及び歯科技工士の初任給について、平成27年4月に国に準じて「短大3卒」の区分を設け、2級17号給とした。

ヌ 給与制度の総合的見直し

給与制度の総合的見直しは平成26年10月7日に行った給与勧告の趣旨に沿って、平成27年4月1日から施行された。

平成18年の給与構造改革において、地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等が行われたが、地域間や世代間

の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分の課題に対応するため、給与制度の総合的見直しが行われた。

(7) 給料表の見直し

給与水準の是正、級構成の再編及び号給構成等の見直しが行われた。

a 行政職給料表の見直し

給料表の水準を平均2%引き下げることとし、3級以上の級の高位号給については最大で4%程度の引下げを行う一方で、1級の全号給及び2級の初任給に係る号給については引下げが行われなかった。

また、40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の観点から5級及び6級に号給の増設が行われた。

b 行政職給料表以外の給料表の見直し

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本として、引下げが行われた。ただし、医療職給料表(1)については引下げが行われなかった。

(イ) 号給の増設

行政職給料表以外についても号給の増設が行われた。増設された給料表及び級は次のとおりとなっている。

給料表	増設級	改正前	改正後
行政職給料表	5級	85号給	93号給
	6級	77号給	85号給
公安職給料表	6級	85号給	93号給
	7級	77号給	85号給
教育職給料表(2)	2級	137号給	145号給
	特2級	109号給	117号給
教育職給料表(3)	2級	149号給	157号給
	特2級	109号給	117号給

ネ 大学教育職員に適用される教育職給料表(1)の廃止

教育職給料表(1)については、昭和61年4月1日に県立芸術大学が設立されたことに伴い同大学の教育職員に適用される給料表として教育職給料表(1)が新設され、また、平成11年4月1日に設立された県立看護大学の教育職員にも教育職給料表(1)が適用された。

その後、令和3年4月1日に県立芸術大学

が、令和4年4月1日に県立看護大学が、それぞれ公立大学法人となったことから、令和4年3月31日をもって教育職給料表(1)を廃止した。

ノ その他

(7) 特別昇給

特別昇給は、勤務成績が特に良好である場合に行うことができるもので、平成18年3月31日まで下記の特別昇給が実施されて

いた。

a 離島等勤務職員の特別昇給

この基準は、離島等公署への人事異動を円滑に実施するため離島等公署に勤務する職員に対して給与条例の規定に基づき特別昇給を行うもので、昭和48年10月1日から実施されたが、平成18年3月31日をもって廃止された。

その内容は、離島等公署に異動（採用に伴う赴任を含む。）した職員について、当該職員が勤務する離島等公署に応じて定められた月数の期間を異動時において、その者の次期昇給予定の時期から昇給期間を短縮するもので、公署区分は、へき地性を考慮して5区分に分けて、その短縮月数は6月から21月の範囲で定められていた。

この制度は、離島等公署への人事異動の円滑な実施を目的とし、当該離島公署に最低3年間は勤務することを前提としており、その期間勤務することなく、他の級地の低い公署又は平地へ異動した職員については、その短縮月数差又はその者が受けていた短縮月数に相当する月数の昇給延伸が行われた。

なお、いわゆる高度へき地については、小・中学校の高度へき地勤務職員との均衡が考慮され、昭和55年1月以前、2年

以降3年未満で、他の級地の低い公署又は平地公署へ異動した場合には、すでに受けていた短縮月数のうちその一部の月数を延伸するように調整規定が設けられた。

その後、離島特昇を受けていた職員が、定められていた期間勤務することなく平地等へ異動した場合には昇給延伸が行われるが、その職員が、再び離島等公署に異動した場合には、異動した日前10年間の期間において離島等公署に異動した実績があれば、期間を通算することができるよう通知を改正し、平成6年4月1日から適用した。

また、平成9年4月1日から、離島特昇の制度導入時に比べて各公署における交通の利便性が増し、生活水準の向上による生活の困難さも改善され、離島等公署への人事異動の困難さが緩和されたために、離島特昇の短縮月数が12月以上の勤務公署について3月減の見直しを行い、さらに、既に24月の範囲で3回目までの特昇が規定されているへき地特昇との均衡や離島等公署への勤務が複数回に及ぶ職種があることから、離島等公署への再異動等に伴う2回目以降については、通算24月の範囲内で特別昇給を認めた。

(平成9年4月1日の改正前)

公署区分	短縮する月数
別表第1のイ欄に掲げる公署	21月
別表第1のロ欄に掲げる公署	18月
別表第1のハ欄に掲げる公署	15月
別表第1のニ欄に掲げる公署	12月
別表第1のホ欄に掲げる公署	6月

(改正後)

短縮する月数
18月
15月
12月
9月
6月

→

※ 別表第1は、昭和49年1月21日付け、「離島等勤務職員の特別昇給に関する基準について」による。

離島等県立学校勤務職員の特別昇給に関する基準は、県立学校に勤務する職員に適用されるもので、その趣旨は、離島等勤務職員の特別昇給の基準と同じで、短縮月数の調整方法に若干の違いがあるだけである。

へき地小・中学校に勤務する職員の特

別昇給に関する基準は、へき地小・中学校に勤務する職員に適用されるもので、その趣旨は、離島等勤務職員の特別昇給の基準と同じで、短縮月数の調整方法に若干の違いがある。小・中学校職員の場合、地域によっては、へき地学校間での異動が数回にわたること等の理由により、

短縮月数は最高 24 月の範囲内で当初から再度特別昇給の規定が設けられた。

なお、いわゆる高度へき地については、人事異動の困難性に伴い、人事異動方針の変更等もあり、2年以上3年未満勤務する職員には、部分延伸（6月）の規定が設けられ昭和50年4月1日から適用された。また、昭和52年4月頃からへき地学校へ3度異動する実態があることなどから、これらの趣旨及び規定整備の必要性から昭和53年に全面改正された。

また、平成13年4月1日から教育公務員制特例法の一部改正により、大学院修学休業制度が導入されたことに伴い、へき地公署での勤務期間から大学院修学休業の期間を除算する規定を設けた。

なお、短縮月数については、平成18年の給与構造改革における昇給時期の見直しや昇給号給数の見直しに伴い、3月を1号給として換算し運用が行われた。

b 昇任時特別昇給等

特別昇給について、人事委員会は職員

の給与水準の確保のため、昭和63年及び平成2年の給与勧告で、制度の趣旨に沿って実施する必要がある旨言及し、各任命権者は、これを受け、初任給規則第35条第1項第2号の規定に基づき次のとおり実施した。

平成4年4月から現業職を除く一般職員に対し昇任時における「昇任時特別昇給」の運用を図った。また、教育職員には、その職の特殊性から勤務成績の特に良好と認められる職員へ特別昇給を行った（平成4年7月）。

平成6年4月には、昇格時における「昇格時特別昇給」、一定勤続年数に達した職員中勤務成績の特に良好と認められる職員に対する「勤続特別昇給」が導入されが、平成18年3月31日をもって廃止された。

なお、短縮月数については、平成18年の給与構造改革における昇給時期の見直しや昇給号給数の見直しに伴い、3月を1号給として換算し運用が行われた。

代表的な特別昇給及びその効果

1 昇任時特別昇給

適用給料表	特別昇給の対象となる職員	特別昇給の効果
全 給 料 表	本庁の部長、次長、課長及び課長補佐	3月
行政職給料表 医療職給料表(2) 医療職給料表(3)	係 長	6月 (副主査からの昇任の場合は3月)
公安職給料表	警 部 補	12月
教育職給料表(1)	講 師	
教育職給料表(2)	看 護 教 諭	
研究職給料表	主 任 研 究 員	
医療職給料表(1)	医 長	3月
海事職給料表	中型船舶(甲)の機関長及び船長	
行政職給料表	副 主 査	
海事職給料表	航 海 士 等	
公安職給料表	巡 査 長	6月
行政職給料表 海事職給料表 医療職給料表(2) 医療職給料表(3)	主 任	

## 2 昇格時特別昇給

適用給料表	特別昇給の対象となる職員	特別昇給の効果
行政職給料表	3級に昇格した者	6月
公安職給料表	2級に昇格した者	
海事職給料表	3級に昇格した者	
研究職給料表	3級に昇格した者	
医療職給料表(2)	3級に昇格した者	
医療職給料表(3)	3級に昇格した者	

## 3 勤続特別昇給

特別昇給の対象となる職員	特別昇給の効果
当該年度で勤続期間が20年を経過する者	6月
当該年度で勤続期間が25年を経過する者	

平成18年3月31日現在

### (イ) 給与の口座振込み

平成10年3月31日付けで給与条例が改正され、「給与は、職員の申出により、その全部又は一部を口座振込みの方法により支払うことができる」旨の規定(第3条の2)を設け、知事部、警察本部は平成10年11月(教育庁は平成14年6月)支給の給与から口座振り込みを実施した。

### (ロ) 給与の抑制措置

#### a 行財政改革の率先垂範による給与減額

本県の厳しい財政状況から行財政改革の柱のひとつとして、職員給与を中心とした総人件費の抑制を行うとともに、知事等のもとより管理の地位にある者が、行財政改革を率先垂範して推進する姿勢を示すことにより全庁的な推進体制を確立するために、知事等の特別職、大学の学長の期末手当や管理又は監督の地位にある職員に対して支給される管理職手当について、平成10年8月から支給を受けるべき手当額の10%を減額する「知事等の期末手当及び職員の管理職手当の特例に関する条例」を制定した。この条例は当初、平成12年3月までの期限だったが、平成20年3月まで延長された。

#### b 財源不足への対応による給与減額

本県の厳しい財政状況のもと、事務事業の改革や組織・定員の見直し、財政の健全化等様々な行政改革の取組を行ってきたところであるが、地方交付税の大幅な総額抑制、社会保障関係費の増、団塊

世代の大量退職による退職金の増等により、財源不足となることから、知事等特別職に属する常勤の職員の給料、期末手当の削減及び一般職に属する常勤の職員の給料、管理職手当、期末手当・勤勉手当の削減、退職手当の調整額上限設定するため、「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」を制定した。この条例は、平成20年4月1日から平成24年3月31日までの間実施することとされた。なお、平成21年度に限り、一般職に属する常勤の職員の給料、期末手当・勤勉手当の減額率を緩和した。また、財政状況が改善されたことを勘案し、一般職に属する常勤の職員の減額措置については、平成22年12月31日で廃止となった。

#### c 地方交付税等削減に伴う給与減額

東日本大震災を契機とした防災・減災事業に取り組む必要があり、国及び他の都道府県の職員の給与並びに平成25年度の地方交付税の削減の状況を考慮し、知事等特別職に属する常勤の職員の給料の削減及び一般職に属する常勤の職員の給料、管理職手当を削減するため、「特別職に属する常勤の職員及び一般職に属する職員の給与の臨時特例に関する条例」を制定した。この条例は、平成25年7月1日から平成26年3月31日までの間実施された。なお、平成26年1月1日からは、削減率が緩和された。

(5) 給料の調整額等及び諸手当の改正経過

ア 給料の調整額

給料の調整額は、勤務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対しその特殊性に基づき、給料の一部として支給されるものである。従来給料月額に調整基本率4%を乗じて得た額に調整数を乗じて得た額（その額が給料月額の25%を越えるときは25%に相当する額）で支給されていたが、昭和55年1月1日に調整基本率4%を3%に改め、これを従来どおり定率とし、残り1%については各級の中位号給の給料月額の1%相当額を、その級における定額とする改定を行った。さらに平成3年12月26日に保健婦及び看護婦（士）の調整数1相当分を給料月額に繰り入れ、調整数を1減じる改定（平成3年4月1日適用）を行った。

その後、平成8年1月1日から、調整数1の「調整基本額」を定め、同一の職務の級においては同額（その額は各職務の級における中位号給の3%相当）とし、次の経過措置を設けて実施した。

○平成7年12月31日まで

（給料月額×3/100+定額）×調整数

○平成8年1月1日以降

調整基本額×調整数

また、平成13年4月1日からは人事委員会の報告を受けて調整数や対象業務等の全体的な見直しが行われた。

なお、調整基本額の設定については、平成8年以降原則として各職務の級の中位号給の給料月額の3%に相当する額が設定されてきたが、平成18年4月以降は給与構造改革による給料表の水準是正との整合性を確保するため、それまで算定基礎とされていた各職務の級の号給に相当する新たな給料表の各職務の級の号給の給料月額の3%に相当する額が設定されている。

イ 管理職手当

管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員の職のうち、その職務の特殊性に基づき支給するもので、当初の支給額は、その職員

の職務の区分に応じ、部長職にあつては給料月額100分の20、次長職にあつては100分の18、課長職は100分の15、課長補佐職の出先機関の長にあつては100分の12の額が支給されていたが、平成9年4月1日からスタッフ職、ライン職の別による支給となり、部長クラスの場合、ライン職にあつては給料月額100分の20、スタッフ職は100分の18、次長クラスの場合、ライン職にあつては100分の18、スタッフ職は100分の15、課長クラスの場合、ライン職にあつては100分の15、スタッフ職は100分の12、課長補佐クラスの出先機関の長にあつては100分の12が支給されていた。

また、学校職員については、昭和47年7月15日の制定当時は、学校の校長については100分の12、教頭については100分の10の支給率であったが、昭和47年10月の改正により、同年7月15日にさかのぼって、教職調整額が支給されている教頭に対する支給率を100分の10から100分の8に改めた。その後、教員給与の改善に伴い国において規模の大きい学校の校長、教頭に対する手当が2%引き上げられたことにより、本県においても昭和57年3月に大規模校の校長、教頭に対する手当を昭和56年4月1日にさかのぼって、それぞれ2%引き上げ大規模校の校長にあつては100分の14、大規模校の教頭にあつては100分の12に改めた。また、昭和57年の改正の際に校長、教頭の標準職務の等級をそれぞれ特1等級、1等級に格付したことにより、教職調整額が支給される教頭に対する支給区分（100分の8）を削った。

平成19年4月1日には、平成18年に行われた給与構造改革の一環として、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、定率制から定額制へ変更された。定額制においては、職員の区分（1種～5種）に応じた月額を支給することとされ、知事の事務局における管理職手当の月額は次のとおり。

(令和4年4月1日現在)

区分	職	管理職手当月額
1種	部長級(参事監、医療技監を除く)	104,200円
2種	参事監又は医療技監	93,800円
	統括監級(参事を除く)	84,600円
3種	参事	70,500円
	課長級(副参事などのスタッフ職を除く)	66,400円
4種	課長級のうち副参事などのスタッフ職 班長級のうち水産海洋技術センター支所の支所長	49,900円

#### ウ 初任給調整手当

初任給調整手当は、民間企業との初任給の差から生じる職員の採用の困難性を考慮して設けられた手当で、公務に必要な人材を確保することを目的とし、その支給対象職員は、医師、歯科医師及び科学技術の専門的知識を必要とする職に採用された職員で、医師等にあつては35年、獣医師にあつては15年、1年毎にてい減する方法(医師等にあつては16年経過後、獣医師にあつては10年経過後)で、月額の手当を支給することとなっている。

当初は、医師等については30年、理工系職員については5年、法文系職員については3年の期間支給することとされていたが、昭和47年の改正により、医師等については35年に支給期間を延長し、法文系職員については、その支給対象外とし、必要な経過措置を設けた。

そして、昭和48年の改正により獣医師を理工系職員の範囲に加え、支給期間を8年とした。その後、昭和53年の改正により、理工系職員の支給期間を3年に縮減し、必要な経過措置を設け、さらに、医師等について、勤務公署により3区分(宮古・八重山及び本島周辺離島、本島北部、本島中南部)あつた初任給調整手当の額を、平成13年より同一区分で支給するよう通知の改正が行われた。

また、平成16年12月の改正により、理工系職員については、平成17年4月1日からその支給対象外とし、必要な経過措置を設けた。

獣医師については、平成24年3月の改正により、平成24年4月1日から支給期間を10年間とし、また、平成28年12月の改正により、平成29年4月1日から支給期間を15年間(10年経過後てい減)とした。

手当額については、給料表の改定等に伴って、随時見直しを行っている。

(資料編 給与関係 復帰後の給与、勤務時間関係資料 8(1))

#### エ 扶養手当

現行の扶養手当の制度は、昭和47年から導入され、その支給区分は、配偶者(2,400円)、子のうち1人目(配偶者がある場合800円、配偶者がいない場合1,600円)、子のうち2人目(800円)、その他(子の3人目以下、父母等)(400円)に分かれていた。その実際の支給に際しては、児童手当法(昭和46年法律第73号)に基づき支給される児童手当と調整が行われていたが、この調整は平成4年1月1日に廃止された。

また、昭和49年度から扶養順位制が導入され、「子のうち1人目」、「子のうち2人目」、「その他(子の3人目以下、父母等)」の支給区分が、「子、父母等」の支給区分に改正された。

さらに、子、孫、弟妹に係る扶養手当の支給年齢の上限は、当初は満18歳未満であったが、民間での実態等から平成元年4月1日以降は満18歳の年度末まで支給時期を延ばし、また、高卒後の進学者の一般化や40歳代後半から50歳代の家計支出に占める教育費の割合が高まったことから、平成4年4月1日以降は満22歳の年度末まで引き上げられた。

そして、高校生、大学生の子を扶養している場合、教育費の家計負担が多いという実情を考慮して、扶養親族たる子のうち満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間(「特定期間」という。)にある子に係る加算額を平成5年4月1日から支給した。

その後、平成9年4月1日からは、女性の

社会進出による共働きが増えている現状から、扶養親族でない配偶者を有する場合でも配慮が必要だとして、「扶養親族である子、父母等」の区分を、「配偶者が扶養親族である場合」と「配偶者が扶養親族でない場合」に細分化し、「配偶者が扶養親族でない場合」に手当額を上乗せして支給している。

平成 29 年 4 月 1 日からは、配偶者に係る手当額を引き下げ、子に係る支給額を引き上げるとともに、統括監級以上の職員に係る子以外の扶養親族の支給額を引き下げる等について、所要の経過措置を講じた上で、改定を行っ

た。

(資料編 給与関係 復帰後の給与、勤務時間関係資料 8 (2))

#### オ 調整手当

調整手当は、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する職員等に支給する手当である。

その支給額は、その者が受ける給料、管理職手当及び扶養手当の月額合計額に支給割合を乗じて得た額となっている。

支給地域、支給割合等については次の表のとおりである。

都道府県	支給地域	支給区分	支給割合
北海道	札幌市	乙地	100 分の 3
東京都	特別区	甲地	100 分の 12
愛知県	名古屋市	甲地	100 分の 10
大阪府	大阪市		
福岡県	福岡市	甲地	100 分の 6

この手当は、甲地では、当初、人事委員会規則で定める地域に対する支給率は 100 分の 8 であったが、昭和 56 年の給与勧告を受けて、同年 12 月に 100 分の 9 の支給率（昭和 57 年 4 月 1 日適用）に、昭和 60 年の給与勧告を受けて、昭和 61 年 3 月に 100 分の 10 の支給率（昭和 60 年 7 月 1 日適用）に、平成 4 年の給与勧告を受けて、甲地のうち東京都については、平成 5 年 4 月 1 日から 100 分の 12（平成 6 年

3 月 31 日までの 1 年間は 100 分の 11）支給に改めた。

さらに、平成 8 年度に給与条例が改正され、職員が支給割合の低い地域又は支給地域とされていない地域に異動した場合、異動の日から 3 年以内の期間、異動前に在勤していた地域に係る支給割合に下表に定める支給割合を乗じて得た額を支給する調整手当の異動保障の制度を設け、平成 9 年度から適用された。

#### 調整手当の異動保障

期間の区分	調整割合	備考
(1) 異動の日又は第 5 条の職員となった日から 1 年間	100 分の 70	在勤期間の単位は 6 月を超える場合は 1 年とする。
(2) (1) の期間が終了する日の翌日から 1 年間	100 分の 40	
(3) (2) の期間が終了する日の翌日から 1 年間	100 分の 30	

なお、乙地については、手当の制定時から同支給割合である。

調整手当については、平成 18 年の給与構造改革の一環として創設された地域手当により廃止された。

#### カ 地域手当

地域手当は、地域の民間水準を職員給与に適切に反映させるため、物価等も踏まえつつ、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に支給される手当である。

この手当は、平成 18 年の給与構造改革の

一環として、従前の調整手当に替えて創設されたものであり、その支給額は当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して定める地域に在勤する職員等に対し、給料の月額、管理職手当及び扶養手当の月額合計額に、地域手当の級地区分に応じて定める割合を乗じて得た額となっている。

また、平成 27 年 4 月 1 日に給与制度の総合の見直しが行われ、民間賃金の特に高い東京特別区などについて見直しが行われた。

支給地域及び支給割合については、次の表

のとおりである。

級地	支給地域	支給割合
1 級地	東京都特別区	20/100
2 級地	大阪府大阪市	16/100
3 級地	愛知県名古屋市、千葉県千葉市	15/100
4 級地	—	12/100
5 級地	福岡県福岡市	10/100
6 級地	—	6 /100
7 級地	—	3 /100

(令和4年4月1日現在)

#### キ 住居手当

住居手当は、自ら居住するための住宅又は単身赴任手当を支給され配偶者等の居住するための住宅を借り受け、居住し、一定額(16,000円)を超える家賃を支払っている職員に支給される手当である。

なお、平成5年度までは、自宅居住者の住宅が新築又は購入がなされた日から起算して5年を経過するまでの間は2,500円が支給され、それ以外は1,000円の支給であったものを、本県の自宅居住者の実態等を考慮し、平成6年4月から一律2,500円へ、平成9年度から一律3,000円へと改正した。その後、自宅居住者に対する支給は、平成24年の公民較差の状況、国及び他都道府県との均衡を考慮し、平成24年12月31日に廃止された。

また、平成8年1月からは、単身赴任手当受給職員で配偶者等が居住する借家・借間の家賃を支払っている者に対して、職員自らが居住する場合の借家・借間に係る住居手当の月額額の2分の1に相当する額の住居手当を支給することとなった。

(資料編 給与関係 復帰後の給与、勤務時間関係資料 8(3))

#### ク 通勤手当

通勤手当は、通勤に要する費用を負担している職員に対して、交通機関等又は交通用具の利用等の条件が一定の基準に達する者に対して支給する手当であって、職員の生計費に及ぼしている通勤費の圧迫を緩和しようとするもので、生活給的な性格を有する手当である。

令和4年度現在、手当の支給は、交通機関等利用者に対しては運賃等相当額、ただし、

運賃等相当額が55,000円を超える場合は、55,000円にその超えた額の2分の1の額を加算した額とし、また、交通用具使用者に対しては、通勤距離に応じて2,300円以上40,000円以内の定額となっている。

交通機関等利用者に係る2分の1加算額については、加算額の制限が設けられていたが、昭和53年4月1日にこの制限措置を廃止した。

また、平成8年1月1日から単身赴任の問題回避等のために、異動等に伴い、高速自動車国道等を通勤に利用することとなった職員に対し、特別料金の2分の1相当額(2万円限度)を加算して支給している。

その支給要件は、高速自動車国道等を利用しない場合の通勤距離が60km以上又は通勤時間が90分以上で、高速自動車国道等の利用により通勤時間が30分以上短縮されるものであること及びその利用に係る特別料金等の負担を常例とすることが必要である。

(資料編 給与関係 復帰後の給与、勤務時間関係資料 8(4))

#### ケ 単身赴任手当

単身赴任手当は、異動又は公署の移転によって単身赴任となった職員の二重生活による経済的負担の軽減、精神的、身体的負担の緩和等を目的として、民間の措置状況、公務における単身赴任の実態等を考慮し平成2年4月に設けられたものである。

支給対象の職員は、公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、やむを得ない事情により同居していた配偶者と別居し、単身で生活することを常況として距離制限を満たす職員及びこれとの均衡上人事委員会規則

で定める職員である。平成5年4月に国に準じて交通距離の区分及び加算額の改正を行ったが、本県の離島県という特殊性を考慮して、平成6年4月に独自に交通距離の区分の改正を行い、平成10年度及び平成27年度には基本額と加算額の引き上げ改正を行った。

(資料編 給与関係 復帰後の給与、勤務時間関係資料 8(5))

#### コ 特勤手当等

特勤手当は、離島その他の生活の著しく不便な地に所在する公署に勤務することによって職員の受ける精神的な負担や生活の不便に給与上対処し、当該公署に職員を配置しやすくするため、その勤務する期間支給されるもので交通の不便の程度、地理的文化的環境等の不便の程度に応じて6種の級地に区分し、その支給額は給料及び扶養手当の月額合計額を基に算出した特勤手当基礎額に100分の4から100分の25の範囲内で級地区分に応じて一定割合を乗じて得た額を支給している。また、特勤手当に準ずる手当は、他の公署から特勤公署又は準特勤公署に異動して勤務することとなった職員のうち、その異動に伴って住居を移転したもの又は職員の勤務公署が移転して特勤公署又は準特勤公署に該当することとなった場合において、その公署の移転に伴って住居を移転した職員に当該異動又は当該公署の移転の日から起算して原則として3年間支給される手当である。

#### サ ヘキ地手当等

ヘキ地手当は、交通条件及び自然的、経済的、文化的諸条件に恵まれない山間地、離島その他の地域に所在する小・中学校等に勤務する職員及び共同調理場に勤務する職員に支給される手当である。また、ヘキ地手当に準ずる手当は、職員が在勤地を異にして異動し、当該異動に伴って住居を移転した場合、又は職員の勤務する学校若しくは共同調理場が移転し、当該移転に伴って、職員が住居を移転した場合において、当該異動の直後に勤務する学校等又はその移転した学校等がヘキ地学校等に該当するときは、当該異動又は学校等の移転の日から起算して原則として3年間支給されるものである。この手当は、支給対象

となる職員の範囲において違いはあるが、手当の性格及び内容については特勤手当とほぼ同一のものである。

なお、本県のヘキ地学校等の級地は、ヘキ地教育振興法施行規則の改正で、ヘキ地級地の指定基準が見直されたことに伴い、平成2年1月、平成8年1月、平成14年1月、平成21年4月、平成28年4月、令和4年4月に改正され、現在に至っている。

#### シ 特殊勤務手当

特殊勤務手当は、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に対して支給される手当であり、特殊な勤務に対する給与措置として給料の調整額とともに欠かせぬ役割を担っている。

令和4年4月現在、42種類の手当がある。

(資料編 給与関係 復帰後の給与、勤務時間関係資料 8(6))

#### ス 時間外勤務手当

時間外勤務手当は、①正規の勤務時間以外の時間に勤務することを命じられた職員に対して、その正規の勤務時間を超えて勤務した全時間について支給する手当、又は②週休日の振替等により割振り変更前の1週間の正規の勤務時間を超えて勤務することを命じられた職員に対し支給される手当で、その支給額は勤務1時間あたりの給与額に①の場合は100分の125又は100分の135、②の場合は100分の25を乗じて得た額を支給している。

再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員以外の職員

勤務の区分	正規の勤務時間が割り振られた日の勤務（休日勤務手当が支給されることとなる日の勤務を除く。）	左記以外の日の勤務	週休日の振替による勤務
支給割合	125 / 100	135 / 100	25 / 100

再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員

勤務の区分	正規の勤務時間が割り振られた日の勤務（休日勤務手当が支給されることとなる日の勤務を除く。）		左記以外の日の勤務
	正規の勤務時間と正規の勤務時間を超えて勤務した時間の合計が7時間45分に達しない場合	正規の勤務時間と正規の勤務時間を超えて勤務した時間の合計が7時間45分を超えた場合	
支給割合	100 / 100	125 / 100	135 / 100

平成5年度までの支給額は、その勤務した時間1時間につき、勤務1時間当たりの給与額100分の125（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合にあっては100分の150）を乗じて得た額であったが、平成6年4月1日以降支給割合が改正され正規の勤務時間が割り振られた日（休日給が支給されることとなる日は除く。）における勤務については100分の125、それ以外の日の勤務については100分の135の支給割合となった。また、平成9年4月1日からは、週休日の振替による勤務については、法定労働時間（週40時間）を超える場合に100分の25を支給することとなった。これらは、労働基準法の改正により、1週間の正規の勤務時間が法定労働時間を超えた場合の時間外の割増賃金の支給の必要性や割増率が引き上げられたことによるものである。

また、平成22年4月1日からは、1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えた全時間について、1時間につき100分の150（午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）を乗じて得た額を支給することとなった。

セ 休日勤務手当

休日勤務手当は、休日等において正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員に対してその勤務した全時間について支給する

もので、支給額は、その勤務1時間当たりの給与額に100分の125を乗じて得た額であったものが、平成6年4月からは100分の135を乗じて得た額の支給割合となった。

ソ 夜間勤務手当

夜間勤務手当は、正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した職員に対して、その間の勤務した全時間について支給するもので、支給額は勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額となっている。

タ 時間外勤務手当等の特例

時間外勤務手当等の特例は、職員が、初任給調整手当、特地勤務手当、へき地手当、農林漁業改良普及手当及び特殊勤務手当の支給を受けている場合で、その者が時間外勤務手当、休日勤務手当又は夜間勤務手当（以下「時間外勤務手当等」という。）の支給を受ける勤務をした場合に、これらの手当の額に一定の割合を乗じて得た額を時間外勤務手当等に加算して支給するもので、その加算額の計算方法は次のとおりである。

加算額＝次に定める額に時間外勤務手当等の支給対象となる勤務時間数を乗じて得た額

(7) 初任給調整手当、特地勤務手当、へき地手当及び農林漁業普及指導手当については、これらの手当の月額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じた

ものから1週間当たりの勤務時間を5で除したものに18を乗じたものを減じたもので除して得た額に別表に掲げる勤務の区分に応じた割合を乗じて得た額

- (f) 日額で定める特殊勤務手当については、その額を7時間45分で除して得た額に別表に掲げる勤務の区分に応じた割合を乗じて得た額

- (g) 1時間当たりの額で定める特殊勤務手当についてはその額、1回当たりの額で定める特殊勤務手当についてはその給料の計算期間における特殊勤務手当の総額を当該給料の計算期間において当該特殊勤務の作業に従事した時間数で除して得た額にそれぞれ別表に掲げる勤務の区分に応じた割合を乗じて得た額

別表

勤務の区分	割合
正規の勤務時間が割り振られた日における勤務	100分の125（午後10時から翌日の午前5時までの間の勤務については100分の150）
上記以外の勤務	100分の135（午後10時から翌日の午前5時までの間の勤務については100分の160）
休日勤務手当の支給対象となる勤務	100分の135
夜間勤務手当の支給対象となる勤務	100分の25

チ 宿日直手当

宿日直手当は、職員が正規の勤務時間以外の時間又は休日等に本来の勤務に従事しないで、断続的勤務に従事した場合に支給する手当で、庁舎、設備保全等のための一般的な宿日直勤務と家畜等の飼育管理、事件の捜査、処理等のための管理又は監督等の特殊な業務を行う宿日直勤務の区分に応じてそれぞれ手当額が定められている。

この手当の制定時における特殊な業務を行う宿日直勤務としては、警察本部又は警察署における当直責任者の行う宿日直勤務と警備又は事件の捜査、処理等のための宿日直勤務のみであったが、昭和49年4月に試験、研究機関等における家畜等の飼育管理のための宿日直勤務と福祉、厚生施設、特殊学校等における児童、生徒及び入所者の生活介助のための宿日直勤務と、さらに、昭和57年4月に教

育、研究機関等における宿日直勤務を特殊な業務を行う宿日直勤務として大幅に追加する等、数回の改正を行い現在に至っている。

（資料編 給与関係 復帰後の給与、勤務時間関係資料 8(7)）

ツ 管理職員特別勤務手当

管理職員特別勤務手当は、平成4年1月に新設されたもので、管理職員が臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により、週休日又は休日等に勤務した場合、又は管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合に支給されるものである。

支給額は、管理職手当に関する規則の別表に掲げる区分に応じ、次のとおりである。

区分		緊急の必要その他の公務の運営の必要により勤務した場合	災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により勤務した場合
管理職手当適用職員	1種	12,000	6,000
	2種	10,000	5,000
	3種	8,000	4,000
	4種	6,000	3,000
	5種	4,000	2,000

※ 勤務に従事した時間が6時間（実働時間）を超える場合は、それぞれの額に150/100を乗じて得た額とする。

テ 期末手当・勤勉手当

期末手当及び勤勉手当は、6月1日及び12月1日の基準日にそれぞれ在職する職員（当該基準日前1箇月に退職又は死亡した職員も含む。）に対して、それぞれ基準日から起算し

て30日を超えない範囲で人事委員会規則で定める日に支給することになっている。

各基準日における令和4年4月現在の支給日は、次のとおりである。

基準日	期末手当	勤勉手当
6月1日	6月30日	6月30日
12月1日	12月10日	12月10日

期末手当、勤勉手当とも民間における賞与等の特別給に相当する給与と理解され、その支給割合についても常に民間における支給割合との権衡を考慮し定められている。

これら手当の支給額は、期末手当が、（給料の月額＋扶養手当の月額＋地域手当の月額＋役職段階別加算額＋管理職加算額）×（期別支給割合）×（在職期間別支給割合）

勤勉手当については、（給料の月額＋地域手当の月額＋役職段階別加算額＋管理職加算額）×（期間率）×（成績率）となっている。

管理職加算額は、管理職手当に関する規則の別表に規定する区分が1種、2種又は3種（参事又は参事官の職にあるものに限る。）の職を占める職員でその者の給料月額に100分の10を乗じて得た額である。

制度の改正面では、平成9年10月30日に給与条例が改正され、期末・勤勉手当について、懲戒免職や失職等職員に対する不支給制度及び逮捕された職員等への一時差止制度を新設し、平成12年1月1日からは、基準日に育児休業中の職員のうち、直前の基準日の翌日から基準日までの間に勤務した期間がある者については、在職期間等に応じて、期末・勤勉手当を支給することができるよう改正が行われた。

また、平成14年度3月期（平成15年3月）までは、3月15日に期末手当の支給があったが、平成15年度以降は廃止され、6月期及び12月期のみでの支給となった。

（資料編 給与関係 復帰後の給与、勤務時間関係資料 8(8)）

ト 寒冷地手当

昭和59年4月に商工労働部の出先機関として北海道事務所を新設したが、北海道に勤務

する職員は冬期間における生計費が暖房用燃料費等の負担により高くなることから、その増嵩分を補てんするため、この地域に在勤する職員に支給される手当である。

この手当は、昭和59年4月1日から適用され、昭和63年、平成8年に額等が改正されたが、平成14年4月の北海道事務所の閉鎖に伴い、平成16年12月28日に当該手当を廃止した。

（資料編 給与関係 復帰後の給与、勤務時間関係資料 8(9)）

ナ 義務教育等教員特別手当

義務教育等教員特別手当は、いわゆる人材確保法の規定に基づく教員給与の第2次改善措置によるもので、国においては昭和50年1月に設けられた手当であるが、本県においては昭和51年12月27日（昭和52年1月1日適用）に制定された。

この手当は、小・中学校等の義務教育諸学校に勤務する教育職員及びこれらの職員との権衡上必要と認められる高等学校等に勤務する教育職員に支給されるもので、支給額は、給料表の給料月額の4%相当を職務の等級及び号給の別に応じて10,100円を超えない範囲内において定額で定められた。後に第3次改善により給料月額の6%相当とすることに改められたことに伴い、昭和56年4月1日から支給限度額を20,200円の範囲で増額改定された。その後、平成21年4月1日に15,900円、平成22年1月1日に11,700円、平成23年1月1日に8,000円に改定され、現在に至っている。

ニ 定時制通信教育手当

定時制通信教育手当は、「高等学校の定時制教育及び通信教育振興法」に基づくもので、

定時制教育又は通信教育に従事する職員の職務の複雑困難性に着目して支給される手当である。

この手当の支給対象は、定時制の課程又は通信制の課程を置く高等学校に本務として勤務する校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭及び実習助手等となっている。

その支給額は、制定当時は給料月額額の100分の10（管理職手当の支給を受けるものにあつては、100分の8）を乗じて得た額であった。

支給割合については、平成20年4月1日から、教員等の区分に応じ、100分の6、100分の4、100分の3、100分の2となっている。

#### ヌ 産業教育手当

産業教育手当は、高等学校における農業、水産、工業、電波又は商船に係る産業教育の特殊性に鑑み、高等学校において農業、水産、工業、電波又は商船に関する科目を主として担当する教諭等に支給される手当である。

その支給額は、制定当時は給料月額額の100分の10（定時制通信教育手当を受ける者にあつては、100分の6）であった。

支給割合については、平成20年4月1日から100分の6（定時制通信教育手当を受ける者にあつては、100分の4）となっている。

#### ネ 農林漁業普及指導手当

農林漁業普及指導手当は、農業、林業又は水産業の普及指導事業に従事する職員に支給される手当で、その支給額は、給料月額額の100分の8（管理職にあつては100分の4）である。

制定当時は、名称が農林漁業改良普及手当となっており、農業、林業、水産業、蚕業又は開拓の改良普及事業に従事する職員に支給される手当で、その支給額は、いわゆる専門技術員にあつては給料月額額の100分の8、普及員にあつては給料月額額の100分の12であった。

その後、平成17年4月に、蚕業を削除し、試験研究機関等と連携し普及指導活動の技術及び方法について調査研究を行う職員にあつては100分の8、農林水産業を行う者等に直接接して普及指導を行う職員にあつては100

分の12とし、名称を農林漁業普及指導手当に改めた。

また、平成19年4月からは、支給割合を100分の8（管理職にあつては100分の4）に改定し、現在に至っている。

#### ノ 教職調整額（加算額）

教職調整額は、特地勤務手当（準ずる手当を含む。）、へき地勤務手当（準ずる手当を含む。）、期末、勤勉手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、退職者の給与、派遣条例に基づく派遣職員の給与及び退職手当の算出の際には給料とみなされ、これらの手当の算出の基礎となる。

教育職給料表(2)又は教育職給料表(3)の適用を受ける者で給料表の特2級、2級又は1級である者には、その者の給料月額額の100分の4に相当する額が支給される。

ところで、従来は教育職(2)、教育職(3)の2級から教職調整額が支給されない3級に昇格した際に給料の逆転が生じないよう、「義務教育諸学校等の給与等に関する特別措置条例」により3級の職員に給料月額に一定額を加算してきたところであるが、平成4年度から、昇格後に受ける給料月額を従来より一号上位にする旨の新昇格制度の改善を段階的に導入してきており、平成7年4月からこの制度が、全国的に導入され、平成7年4月以降は、2級から3級への昇格の際に給料月額の逆転は原則として生じないこととなることから、同条例による加算額は支給されないことになる。

しかし、3級の相対的給与水準を維持するとともに、これまで加算額を受けていた職員との均衡上、平成7年4月以降は、これに相当する額を一律の額として、給料表の備考において措置することに改めた。

(資料編 給与関係 復帰後の給与、勤務時間関係資料 8(10))

#### ハ 育児休業給

育児休業給は、当分の間の措置として「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」(昭和50年法律第62号。以下「旧法」という。)に基づき育児休業の許可を受け

た職員に対して支給されるもので、その支給額は職員の負担する共済組合の掛金相当額とし、昭和51年4月から制度化された。

平成4年4月に「地方公務員の育児休業に関する法律」(平成3年法律第110号。以下「新法」という。)が施行されたことに伴い、旧法は廃止された。これにより旧法の適用職員を含めた全職員が育児休業を取得できるようになった。

新法においては、原則として育児休業期間中は給与は支給されないが、ただし、旧法の適用を受けていた職種には、特別措置として育児休業給を引き続き支給することにした。

これは、女子の教育職員、看護婦等の職員の人材の確保のため措置されたものである。

平成7年4月に「地方公務員等共済組合法」の一部改正により、育児休業期間中「育児休業手当金」が支給されることとなったため、育児休業給は平成7年4月1日を以て廃止となった。

## ヒ 沖縄の復帰に伴う特別の手当

### (7) 差額基本手当

この手当は、医師及び歯科医師を除く復帰職員(沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律第32条の規定により沖縄県の職員となったもの(以下同じ))のうちで、復帰の日(昭和47年5月15日)の給料の月額(一般職の職員の給与に関する立法(琉球政府当時の法律)の適用を受けていた職員にあっては、1972年立法第4号による改正前の給料の月額)に相当する額に達しない職員に支給された。

この手当は、5年以内保障することにし、当初においてはその差額に相当する額であったが、昭和48年4月以降は原則として5分の1あての額(差額相当額が1万円以下の者の場合は2,000円)を毎年4月に順次でい減することになった。

この手当は、給料扱いの手当とされ、時給、時間外勤務手当、期末手当、管理職手当等の算定基礎に算入された。

なお、この手当は支給対象者がいなくなったため、昭和61年3月に廃止した。

### (i) 差額加算手当

この手当は、復帰職員のうち一般職の職員の給与に関する立法の適用を受けていた職員の給料月額が、1972年2月7日の人事委員会の勧告(14ドル50セント、8.6%アップ)に基づき、1972年立法第4号により復帰前に改定され、その分を保障するための手当である。

したがって、この手当を支給される職員は、復帰の日の給料の月額と差額基本手当の支給される職員にあっては、給料の月額と差額基本手当の月額の合計額が当該改定後の復帰前の給料の月額に相当する額に達しない職員である。

この手当は、3年以内保障することにし、当初においてはその額であるが、昭和48年4月以降はその3分の1あての額(前1年間に普通昇給した額のほうが大きいときは、当該普通昇給した額)を、毎年4月に順次でい減することになった。

なお、この手当は支給対象者がいなくなったため、昭和61年3月に廃止した。

### (j) 医師差額手当

復帰職員のうち医師及び歯科医師で、復帰の日の給料及び後述の医師暫定手当の月額の合計額が、復帰前の給料及び医師特別手当の月額の合計額に達しない職員に支給される手当である。

また、この手当は差額基本手当及び差額加算手当とは異なって、復帰の日以降において昇給、異動等により給料及び医師暫定手当の月額の合計額が増加した場合には、それに見合ってその増加した額に相当する額を順次でい減していくことになった。

なお、復帰職員のうち医師及び歯科医師には差額基本手当は支給されないが、勤務1時間当たりの給与額の計算及び諸手当の支給に当たっては、差額基本手当の額に相当する給与額は給料とみなして、同手当が支給されていると同様の効果が与えられるよう配慮された。

なお、この手当は支給対象者がいなくなったため、昭和61年3月に廃止した。

### (k) 医師暫定手当

この手当は、医師及び歯科医師に対して

特別に支給される手当であり、医師及び歯科医師の給与水準を特別に調整し、標準的な水準を確保するためのものである。

この手当の改正経過は、復帰時点から適用され、昭和47年12月23日(人委第43号)の一部改正により、国に準じて「沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律の規定による特別の手当に関する規則」別表第2が改正されたが医師及び歯科医師確保の困難性等の理由により、再び昭和48年8月2日(人委第20号)の一部改正で同規則別表第2の額が当初の額に改正された。その後、国の取扱い(5年の経過措置を経て平成10年1月に廃止)等を踏まえ、平成10年の人事委

員会の報告を受け、平成12年1月からの経過措置を経て、平成14年3月31日で支給を終了した。

支給額は別表1に定める額から別表2(資料編 復帰後の給与、勤務時間関係資料 8(11) 参照)に定める額を減じて支給していたが、平成12年1月からの経過措置期間中は、その額に別表第3の支給を割合を乗じて支給されていた。

なお、この手当は復帰職員である医師及び歯科医師ばかりでなく、復帰後に新たに採用された職員にも支給される手当であった。

別表第3

期間	支給割合
平成12年1月1日から平成12年3月31日まで	100分の75
平成12年4月1日から平成13年3月31日まで	100分の50
平成13年4月1日から平成14年3月31日まで	100分の25

フ 災害派遣手当

災害派遣手当は、災害対策基本法第32条第1項、武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律第154条、新型インフルエンザ等対策特別措置法第44条及び大規模災害からの復興に関する法律第56条第1項に規定する職員で住居又は居所を離れて本県に滞在するものに支給される手当である。

制定当時は、災害対策基本法に基づくもの

のみであったが、武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律第154条に関しては平成19年4月1日から、新型インフルエンザ等対策特別措置法第44条に関しては平成25年4月13日から、大規模災害からの復興に関する法律第56条第1項に関しては平成26年3月31日から適用された。

また、支給額は次のように改正された。

①昭和47年5月～平成7年6月8日

利用施設の区分 本県に滞在した期間	公共の施設又はこれに準ずる施設 (1日につき)	その他の施設(1日につき)
15日以内の期間	500円	800円
15日を超え30日以内の期間	500円	700円
30日を超え60日以内の期間	500円	600円
60日を超える期間	500円	500円

②平成7年6月9日～

利用施設の区分 本県に滞在した期間	公共の施設又はこれに準ずる施設 (1日につき)	その他の施設(1日につき)
30日以内の期間	3,970円	6,620円
30日を超え60日以内の期間	3,970円	5,870円
60日を超える期間	3,970円	5,140円

へ 東日本大震災及び東日本大震災以外の特定大規模災害等に対処するための沖縄県職員の特殊勤務手当の特例

(7) 東日本大震災に対処するための特殊勤務手当の特例

東日本大震災の災害現場に派遣されて業務に従事する職員に対し、特殊勤務の特例を定めるため「東日本大震災に対処するための沖縄県職員の特殊勤務手当の特例に関する条例」を平成24年3月30日に公布し、平成23年5月8日から適用した。特例の内容は、東日本大震災関連作業手当を設けるとともに、東日本大震災に対処するための交通取締等手当及び警ら作業手当の額の加算額を設けた。

(4) 大規模災害等に対処するための特殊勤務手当の特例

平成29年12月に、著しく異常かつ激甚な非常災害等が発生した場合においても、東日本大震災に対処する業務に係る手当と同様の手当を支給できることとし、題名を「東日本大震災及び東日本大震災以外の特定大規模災害等に対処するための沖縄県職員

の特殊勤務手当の特例に関する条例」に改めた。

(9) 新型コロナウイルス感染症により生じた事態に対処するための沖縄県職員の特殊勤務手当の特例

世界的に猛威を振るった新型コロナウイルス感染症に関し、令和2年7月に、新型コロナウイルス感染症から県民の生命及び健康を保護するために緊急に行われた措置に係る作業に従事した職員に対する特殊勤務手当を設け、令和2年2月1日から適用した。

ホ 特例一時金

公民給与の較差が小さく、世代間配分の適正化に留意しながらメリハリをつけた給料表の改定も困難で、諸手当も民間と支給状況が均衡していて改定が不要なために、次年度以降に生じる公民較差と合わせて給料表や手当の改定等の措置をとることを前提に、その公民較差の年額相当額を特例一時金として3月に支給（年額2,256円（月額188円））した。この手当は平成13年度限りで廃止された。

#### 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)
399,229 円	399,150 円	79 円
4 月遡及改定分		109 円
合 計		188 円

※給与の官民較差（月例給）は、313 円。

※平成13年人事委員会勧告の「暫定一時金」と、平成13年12月26日改正の給与条例中の「特例一時金」は同じ手当である。

(6) 給与の勧告及び報告

ア 勧告の意義

地方公務員法においては「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」（地方公務員法第24条第2項）とされており、また、人事委員会の権限として、「人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。」（地方公務員法第8条第1項第2号）、さらに「人

事委員会は、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとする。給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができる。」（地方公務員法第26条）とされており、これまで、この趣旨に沿って、勧告と報告が行われてきた。

これは、公務員が一般の労働者と異なり、労働基本権が制約され、勤務条件は労使交渉によって決定されるのではなく条例により定められることになっているため、労働基本

権制約の代償措置として人事委員会の勧告により「情勢適応の原則」や「均衡の原則」にたつて職員の利益保護が図られている。

この勧告の推移は次のとおりである。

#### イ 勧告の変遷

##### (1) 昭和47年及び昭和48年

○ 昭和47年5月15日の本土復帰に伴い昭和47年11月15日の給与勧告は、民間給与実態調査及び公務員給与実態調査が国、各都道府県と同じ4月時点の調査が不可能で職員給与と民間給与の較差算定ができなかったが、国家公務員については人事院勧告に沿って給与改善が行われ、また、他の都道府県においても国家公務員に準じた給与改定が予想されていたため、本県においても勧告を行なった。その内容は、人事院勧告に準じたものとなり、勧告の内容に沿って昭和47年5月15日から実施された。

○ 昭和48年9月14日の給与勧告は、物価上昇の影響等を受け、民間における大幅な春季賃金改定により勧告改定率15.33%の勧告となった。行政職給料表の職務の等級については、復帰後7等級制となっていたが、職務の実態及び各県の状況からして特1等級を設ける必要があるとの趣旨から特1等級制を設けた8等級制が勧告された。勧告の趣旨に沿って、昭和48年4月1日から特1等級が新設され、従来1等級に格付されていた部長が特1等級格付となった。1、2等級の次長が1等級へ、課長、課長補佐及び係長についても順次1等級ずつ格付が引き上げられた。

○ 昭和48年12月8日「昭和48年度における期末手当の支給の特例措置についての意見の申し出」がなされた。これは、昭和48年度に限り、昭和49年3月に支給する期末手当のうち、0.3月分を昭和48年12月に繰り上げて支給することが適当である旨の意見で、意見の申し出どおり実施された。勧告の背景は、昭和48年暮における民間の特別給の支給額が大幅に引上げられたことを受け同年12月6

日の人事院勧告に準じたものであった。

##### (4) 昭和49年

昭和48年暮の第1次石油ショックを起因とするインフレーションにより、昭和49年は、いわゆる「狂乱物価」の状況の下に、同年4月の対前年同月の消費者物価は那覇市で28.7%、全国で24.9%の上昇となり、これらの状況下等で次のような勧告がなされた。

○ 昭和49年3月22日、教員給与の改善について、給料表の改定勧告(9%)が行われ、勧告どおり同年1月1日から実施された。

この勧告の背景は、昭和49年2月25日「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法(昭和49年法律第2号)」いわゆる人材確保法が公布施行され、昭和49年3月18日の人事院による教員給与第1次改善勧告に準じたものであった。

○ 昭和49年4月12日看護婦の給与改善及び期末手当の支給の特例(2.7%)の勧告が行われ、看護婦の給与改善については、勧告どおり同年4月1日から実施された。これは、国において医療需要の増大に伴う看護業務の複雑困難化及び要員確保の必要性等の事情を考慮して、看護婦の給与改善が行われたことに伴い、国の勧告に準じたものであった。

期末手当の支給の特例については、昭和49年度に支給される期末手当を0.3月分増額するもので、これは人事院において、民間事業所を抽出し調査したところ、前年に比べ0.3月分以上の増加が認められるということで、人事院の昭和49年4月4日の勧告に準じたものであった。

○ 昭和49年6月3日、職員の給与の暫定措置について、昭和49年度に限り職員の給料月額をその額に100分の110を乗じた額とし、昭和49年4月1日から実施する必要がある旨の勧告がなされ、勧告どおり同年4月1日から実施された。

この勧告の背景は、人事院において同年

5月30日暫定措置の勧告がなされたが、これは急激かつ、大幅な物価上昇と民間給与の上昇によるものであった。

- 昭和49年8月20日の給与勧告は、民間給与の大幅な上昇により10%の暫定措置を含めると30.22%の未曾有のものとなり、勧告どおり同年4月1日から実施された。

また、公安職給料表、海事職給料表、医療職給料表(2)及び医療職給料表(3)の職務の等級については、職務の実態及び他の都道府県の状況から特1等級制を設ける必要がある旨の勧告がなされ同年4月1日から特1等級が新設された。

(7) 昭和50年代

民間賃金の動きを反映して、昭和50年以降の勧告の率は急激に低下し、昭和49年の30.22%から昭和50年10.54%、昭和51年3.53%、昭和52年6.96%、昭和53年3.86%、昭和54年3.72%、昭和55年4.64%となり、昭和56年には4.90%と昭和53年以降は5%を割る勧告となった。

この時期の勧告で特筆すべきものは次のとおりである。

- 昭和50年6月21日、前年に引き続き教員給与の改善について、給料表の改定勧告(2%)と併せて、学校教育法の一部改正によって教頭の職が法律上明確化されたことに伴い、特1等級の校長についても勧告がなされ、勧告どおり同年1月1日から実施された。

特1等級及び1等級の格付については、人事委員会規則で定めるところにより当面校長のうち大規模校の校長を特1等級とし、教頭のうち相当困難な業務を処理するものを1等級に格付けされた。この勧告は教員給与の第2次改善で、同年3月17日に人事院が行った勧告に準じたものである。

なお、義務教育等教員特別手当については、教員給与と他の職員給与との均衡等が考慮され、次の勧告まで引き続き検討事項とされたが、昭和51年2月10日、これまで検討事項になっていた義務教育

等教員特別手当の新設について勧告が行われ、勧告どおり昭和52年1月1日に同手当に関する規則が施行された。

また、昭和51年2月10日の報告の中で、教員給与は既に県独自の改善措置がなされており、この勧告の実施によって、さらに改善をみるので、教員給与の運用について、適切な措置を講ずる必要があると考える旨の意見がだされ、意見の趣旨に沿って昭和53年7月1日以降是正された。

- 昭和51年11月1日の勧告は、職員給与が昭和48年以降独自の給与改善により、国家公務員及び九州各県職員の給与を上回ったことにより公民較差が3%台の低率となったため、給料表については、国家公務員適用の俸給表に同じ新給料への切替えにあたっては、直近下位の号給、いわゆる1号下位への切替えにより3.53%の勧告となった。1号下位への切替えについては、勧告どおり実施され、新給料への切替えは同年4月1日から適用された。

- 昭和55年10月31日の給与勧告で、高齢層職員の昇給制度について、国家公務員の高齢層職員の昇給制度の取扱いに準じた措置を講ずる必要がある旨の勧告がなされた。

これは、公民較差を年齢階層別にみると、高齢層職員にあつては若年層とは逆に民間給与を相当上回っており、公務部内における給与配分の適正化を図るため、高齢層職員の昇給制度については、国の措置に準じ56歳以上58歳未満の昇給期間については枠内18月、58歳を超える職員については昇給停止の措置を講ずるものであった。

勧告の趣旨等に沿って、58歳(医療職(1)適用者は60歳)を超える職員について昇給停止の措置が昭和56年4月1日からとられた。

- 昭和56年10月5日、教員給与の改善についての勧告及び報告がなされた。これは、昭和49年の第1次改善、昭和50

年及び51年の第2次改善につぐ第3次改善についての勧告及び報告であった。その内容は、勧告事項として義務教育等教員特別手当の引き上げで最高支給限度額を10,100円から20,200円に引き上げることであった。報告の中の意見として各種の教育活動について連絡調整及び指導助言に当たる主任について、特殊勤務手当として教育業務連絡指導手当を月額200円支給することが適当である旨の意見であった。校長、教頭については職務の等級について原則として校長は特1等級、教頭は1等級とすること、また、管理職手当について、特に規模の大きい学校の校長及び教頭に限り2%引き上げることが適切であるとする旨の意見内容が出された。勧告の趣旨に沿って、義務教育等教員特別手当、標準職務表及び管理職手当については昭和56年4月1日から、教育業務連絡指導手当については昭和57年1月1日から実施された。

この勧告の背景は、国においては国立学校の教員給与について、昭和49年の第1次改善及び昭和50年の第2次改善に引き続き第3次改善として昭和52年12月21日の勧告（前半分）を受け、義務教育等教員特別手当の改定、教育業務連絡指導手当の新設、教員特殊業務手当の改定並びに校長及び教頭にかかる等級別標準職務表の改定、更に、昭和53年10月21日の勧告（後半分）をうけ、俸給月額、義務教育等教員特別手当、教育業務連絡指導手当及び俸給の特別調整額の改定が実施されたこともあって、人材確保法及び教育公務員特例法の趣旨に沿って国に準じた勧告となった。

- 昭和57年11月2日の給与勧告は、給料表及び諸手当について国並み4.56%の改善率であった。政府は、同年9月20日の給与関係閣僚会議において「昭和57年度給与改定は見送り」との取扱い方針を決定し、同年9月24日閣議決定された。給与改定の見送り理由は、未曾有の危機的な財政事情の下において、国民的課題

である行財政改革を担う公務員が率先して協力する必要があるとの趣旨等からであった。それと併せ同日、地方公務員の給与改定に関する自治大臣談話及び事務次官通知「地方公務員の給与改定に関する取扱いについて」（自治給第48号）が発せられた。このような状況下において本県においても給与改定が見送られた。

- 昭和58年10月24日の勧告の改善率は6.45%、昭和59年10月19日の勧告の改善率は6.37%で国並みの内容であったが、財政事情等から国に準じて実施状況はそれぞれ2.08%、3.38%の改定内容で勧告を下回るものとなった。

#### (2) 昭和60年代

民間賃金の影響を反映して昭和60年以降の勧告の改善率は急激に低下し、60年5.01%、61年2.27%、62年1.44%、そして63年2.32%となっている。

60年前半の勧告で特筆すべきは、昭和60年の給与勧告である。

- 昭和60年10月28日の給与勧告は、国に準じた内容で5.01%となった。昭和60年の勧告の特色は、県職員の給与は基本的には国家公務員の給与に準じて措置されてきたという経緯にかんがみ、県職員の給与制度の根幹である給料表については、国家公務員の俸給表改定に関する人事院勧告に準じて職務の等級を再編整備して職務の級に改める等人事院勧告に準じて改定する必要があり、また、新給料表の適用にあたっては、職務と責任に応じた給与の原則をふまえて措置する必要がある旨の意見がだされ給与制度の改正がなされた。なお、制度改正に伴う給料の切替え等については第6節の7のとおり切替えられた。また、勤勉手当については、給与条例附則でもって、当分の間適用しないということで、その支給割合は、昭和47年以降期末手当に加算して支給されていたが、見直しが必要とのことから、勤勉手当については、制度の趣旨等を踏まえ適切な措置を講ずる必要があるとする旨の意見がだされ、意見の趣

旨に沿って昭和61年4月1日から改正された。

(i) 平成元年以降

平成になってからの給与勧告は、昭和63年以降の平成景気による民間の賃金の動向を反映して、平成元年2.96%、2年3.41%、3年3.49%となったが、平成4年以降はバブル経済の崩壊の影響を受けて4年は2.58%、5年1.96%、6年1.18%となった。

「失われた10年」と言う表現があるように、1990年代の日本は金融、証券会社などの上場企業の破綻を招き、経済停滞が長く続き、見るべき発展が乏しかったこと等から、「右肩上がりの成長」を期待できない経済状況にあり、平成7年以降は1%を切る低率勧告となった。

また、平成14年の勧告においては、給与勧告制度初となる給料月額の下げ勧告となった。

平成の勧告内容の特徴は次のとおりである。

○ 平成元年10月9日の給与勧告では、単身赴任の新設について、むすび報告の中で、職員の単身赴任の実態、国及び他の地方公共団体の状況等を考慮して所要の措置を講ずる必要がある旨を言及し報告の趣旨に沿って単身赴任手当に関する規則が新設され平成2年4月1日から施行された。

○ 平成2年10月19日の給与勧告では、むすび報告の中で初任給については、国家公務員の初任給に関する人事院勧告に準じて改善する必要がある旨を言及し、報告の趣旨に沿って初任給の改善が平成2年4月1日に遡って実施された。

改善の内容は給料表の若年層に対する特別の改善とあわせて大学卒（上級試験）、短大卒（中級試験）、高校卒（初級試験）の新卒者の初任給基準が1号引上げられた。初任給基準を1号引上げることに伴い新規採用者と在職者との間に給与の均衡を保持するために、在職調整が行われた。具体的には、それぞれの給料表の一般的な入口である大学卒、短大

卒、高校卒の改正前の初任給基準を起点として上位の号給に向って、9月、6月、3月の短縮効果が及ぶように措置された。次に期末手当及び勤勉手当については、勧告の中で期末手当の0.25月分の増額勧告と合わせて係長級以上の職員の期末手当及び勤勉手当について、その手当額算定の基礎額を職務段階等に応じ現行の基礎額合計額の20%以内の額を加算した額とすることについての勧告がなされ、副主査の職員も含めて平成2年4月1日から実施された。

勧告の内容は人事院勧告に準じた勧告となったが、その考え方、民間賞与の支給状況をみると年間支給総額を月例給与の平均額で除した支給月額は役職段階に応じて、かなり差異があり、上位の役職段階ほど支給月額が大きくなっているという実態から、期末・勤勉手当について支給水準を民間に準拠させるだけではなく、その配分面においても民間の傾向を反映させるための措置であった。

改正の加算割合の内容は、部長、次長級が20%、課長級15%、課長補佐級（係長級6-21以上含む。）10%、係長級5%となった。

○ 平成3年10月11日の給与勧告では、むすび報告の中で職員の昇格時の号給決定方法の改善については、人事院勧告に準じて所要の措置を講ずる必要がある旨を言及し、報告の趣旨に沿って平成4年4月1日から昇格時の号給決定の改善が行われた。改善の内容は、行政職についてみると4級以上の級に昇格する場合のとびつき号給を現行制度の昇格時の号給に比べ1号上位の号給とするものである。この改善は急激な変化を避けるため、4年間にわたって段階的に行うこととし平成4年度の昇格者については、3月の短縮、5年度は6月の短縮、6年度は9月の短縮をそれぞれ持たせ平成7年度の昇格者から1号給の有利性を持たせる措置とされ、併せて在職者について所要の調整を行うこととされた。

- 平成4年10月9日の給与勧告では、むすび報告の中において警察職員の給与に所要の措置を講ずる必要がある旨の言及を行った。また勧告の中で、調整手当の支給割合を東京都の特別区に所在する公署に勤務する職員については100分の12に引き上げるよう言及し、平成5年4月1日から施行され、子、孫、弟妹に係る扶養手当の支給期間を満22歳の年度末までと言及し、平成4年4月1日から施行された。
- 平成5年10月7日の給与勧告では、むすび報告の中において、経験年数5年までは12月1号給の割合で初任給決定できるよう経験年数による初任給決定基準の改善を行い、平成6年4月1日から実施し、住居手当については、新築・購入後、5年を経過したものについて、5年を経過しないものに準じた改定(月額1,000円→2,500円)を行い平成6年4月1日から実施するよう、また、勧告において、扶養手当の満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間(「特定期間」という。)にある子に係る加算額(月額1,000円)を平成5年4月1日から適用し、公安職給料表の10級新設については、平成5年11月1日から施行するよう言及した。
- 平成6年10月6日の給与勧告の改善率は、国と同じ1.18%で、扶養手当の特定期間にある子の加算額の引き上げ(月額1,000円→2,500円)や初任給調整手当についても国に準ずる改定が行われた。
- 平成7年10月5日の給与勧告では、むすび報告の中において、勤務地を異にする異動等に伴い通勤に新幹線等を利用することが必要となった職員等の通勤手当の月額への加算制度の導入検討や給料の調整額の定率制から定額制への移行等について記し、勧告では単身赴任手当受給職員で配偶者等が居住する借家・借間の家賃を支払っている者への住居手当の支給等について言及し、平成8年1月1日から施行された。
- 平成8年10月4日の給与勧告では、むすび報告の中において、寒冷地手当については、基準額を職員の世帯等の区分に応じた定額制に改め、調整手当の異動保障の制度の新設、自宅居住者に係る住居手当の額の引き上げ(月額2,500円→3,000円)を行うよう(いずれも施行は平成9年4月1日)、勧告において、新昇格制度の本格実施に伴い、特定級以上の級への昇格の機会の少ない海事職、教育職、研究職、医療職給料表(1)の給料表の切替を行うよう言及し、平成8年4月1日から施行した。
- 平成9年10月3日の給与勧告では、扶養手当における「扶養親族である子、父母等」1人目の区分を「配偶者が扶養親族である場合」と「配偶者が扶養親族でない場合」に細分化し、「配偶者が扶養親族でない場合」の手当月額を6,500円に改定するよう勧告し、平成9年4月1日から施行した。特勤勤務手当に準ずる手当について、支給月額の限度を給料及び扶養手当の月額の合計の100分の6とすると勧告し、平成10年4月1日から施行した。
- 平成10年10月5日の給与勧告では、むすび報告の中で、国における医師暫定手当の平成10年1月からの廃止を踏まえ、見直しの必要性について述べ、平成11年12月に「沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律の規定による特別の手当に関する規則」を改正し、平成12年1月からの経過措置を経て14年3月で支給を終了した。また勧告において、単身赴任手当の基礎額(月額20,000円→23,000円)と加算額の上限の引き上げ(月額29,000円→45,000円)について言及し、平成10年4月1日から施行した。  
また、国の人事院勧告における平成11年4月1日からの55歳昇給停止実施を受け、本県における今後の検討について述べているが、本県での実施は平成14年4月1日からとなった。

- 平成11年10月5日の給与勧告では、むすび報告の中で、基準日に育児休業中の職員のうち、直前の基準日の翌日から基準日までの間に勤務した期間がある者については、在職期間等に応じて、期末・勤勉手当を支給することができるよう言及し、平成12年1月1日から施行された。
- 平成12年10月4日の給与勧告では、むすび報告の中において、公民給与の較差が例年になく小さいこと及び人事院が勧告を行わなかったことを考慮して、人事院勧告に準じた措置について言及し、給料表の改定を見送り、2年連続での期末・勤勉手当の引き下げ（年間支給月数4.95月→4.75月）により、家計への影響の大きい中堅層へ配慮し、公民較差相当分について扶養手当の改定を行った。
- 平成13年10月5日の給与勧告では、むすび報告の中において、給料表の改定を見送った昨年以上に公民較差が小さく、人事院が俸給表の改定を見送ったことを踏まえ2年連続で、給料表の改定を見送り、公民較差相当分として暫定的な一時金（給与条例上は「特例一時金」という。）を支給した。また、期末・勤勉手当の年間支給月数を4.75月から4.70月へと0.05月引き下げた。
- 平成14年10月7日の給与勧告では、むすび報告の中において、職員給与が民間給与を上回っているため、給与勧告制度創設以来初の給料月額引き下げ改定を行い、それに伴い、医師の初任給調整手当の引き下げ改定が行われ、特例一時金は廃止された。また、公民給与の年間での実質的な均衡を図るために3月期の期末手当で調整措置を行うよう勧告し、期末・勤勉手当の年間支給月数は4.70月から4.65月へと0.05月引き下げられ、4年連続の引き下げとなった。また、平成15年度以降の期末手当について、3月期は支給しないこととした。
- 平成15年9月26日の給与勧告では、2年連続で給料月額の引下げとなり、それに伴い、医師の初任給調整手当が引下げとなった。また、公民給与の年間での実質的な均衡を図るために12月期の期末手当で調整するよう勧告し、期末・勤勉手当の年間支給月数は4.65月から4.40月へと0.25月引き下げられた。また、配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ13,500円とした。
- 平成16年10月6日の給与勧告では、交通機関等利用者に係る通勤手当について、従来の1箇月定期券等の価額を基礎とする支給から、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勧告した。
- 平成17年10月6日の給与勧告では、2年ぶりの給料月額引下げとなり、それに伴い、医師の初任給調整手当が引下げとなった。公民較差の解消については、12月期の期末手当で調整するよう勧告し、期末・勤勉手当の年間支給月数は4.40月から4.45月へと0.05月引き上げられた。また、配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ13,000円とした。さらに、給与構造改革として、職員の士気を確保しつつ、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、職務・職責や勤務実績に応じた給与と確保していく必要があるとして、関係条例の改正に言及した。具体的には、給料水準の引下げ、級構成の再編及び号級構成等の見直し、給与カーブのフラット化、従来の調整手当に替えて地域手当を新設、いわゆる枠外昇給制度の廃止、55歳昇給停止措置に替わる55歳抑制措置を導入した。
- 平成18年10月5日の給与勧告では、給与構造改革に関し、管理職手当については、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、定率制から定額制への移行、また、扶養手当については、我が国全体としての少子化対策の推進配慮した人事院勧告の趣旨を踏まえ、3人目以降の子等の支給月額を1,000円引上げ、6,000円とした。

- 平成 19 年 10 月 12 日の給与勧告では、8 年ぶりの給料月額の上上げとなったが、初任給を中心に若年層に限定した給料月額の上上げとなった(中高年齢層は据置き)。扶養手当については、子等に係る支給月額を 500 円引上げ、6,500 円とした。期末・勤勉手当については、0.10 月分引下げ 4.35 月とした。
- 平成 20 年 10 月 9 日の給与勧告では、給料月額については較差が極めて小さいことから、改定を行わないこととするが、教職員については新たな職として副校長、主幹教諭及び指導教諭が設置されたことから、新たな職務の級として、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)に「特 2 級」を設置することを勧告した。また、医師の人材確保の観点から、初任給調整手当の引上げ改定の勧告を行った。
- 平成 21 年 10 月 8 日の給与勧告では、給料月額及び期末・勤勉手当ともに引下げ改定となり、期末・勤勉手当については、0.20 月分引下げ 4.15 月とした。
- 平成 22 年 10 月 7 日の給与勧告では、2 年連続の給料月額及び期末・勤勉手当ともに引下げ改定となった。期末・勤勉手当については、0.20 月分引下げ 3.95 月とした。また、行政職給料表 6 級以上等の職員には、給料月額の上改定とあわせて本年の公民較差を考慮して定めた率を乗じて得た額に相当する額を減ずる措置について勧告した。さらに、異動に係る地域手当に関し、廃止の必要について報告した。
- 平成 23 年 11 月 1 日の給与勧告では、給料月額について引下げ改定の勧告を行った。なお、勧告の時期については、3 月に発生した東日本大震災の影響により、人事院勧告が 9 月末となったことに伴い、本県の勧告も約 1 カ月遅れの 11 月となった。
- 平成 24 年 10 月 11 日の給与勧告では、給料表については、本年の人事院勧告において、改定が見送られてたこと等を勘案し、改定を行わないこととしたが、本年の公民較差については自宅に係る住居手当を廃止することにより解消した。
- 平成 25 年 10 月 8 日の給与勧告では、給料月額及び期末・勤勉手当ともに改定を行わないことが適切であるとした。また、55 歳超職員の昇給の見直しについて、勧告を行った。
- 平成 26 年 10 月 7 日の給与勧告では、給料月額については 7 年ぶり、期末・勤勉手当については 9 年ぶりの引上げ改定となった。給料月額の上改定については若年層に重点を置きながら給料表の水準を引上げ、期末・勤勉手当は、0.15 月分引上げ、4.10 月分とした。給料表の上改定に伴い、医師に対する初任給調整手当引上げ改定した。また、本年の国の人事院勧告において、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分の課題に対応するため、給与制度の総合的見直しを勧告した。本県においてもその内容等を踏まえ勧告を行った。
- 平成 27 年 10 月 13 日の給与勧告では、給料月額、期末・勤勉手当ともに 2 年連続の引上げ改定となった。給料表の上改定に伴い、医師に対する初任給調整手当引上げ改定した。期末・勤勉手当は、0.10 月分引上げ、4.20 月分とした。
- 平成 28 年 10 月 11 日の給与勧告では、給料月額、期末・勤勉手当ともに 3 年連続の引上げ改定となった。給料表の上改定に伴い、医師に対する初任給調整手当引上げ改定した。期末・勤勉手当は、0.10 月分引上げ、4.30 月分とした。扶養手当については、配偶者に係る手当額を減額するとともに、子に係る手当額を引き上げる勧告を行った。
- 平成 29 年 10 月 10 日の給与勧告では、給料月額、期末・勤勉手当ともに 4 年連続の引上げ改定となった。給料表の上改定に伴い、医師に対する初任給調整手当引上げ改定した。期末・勤勉手当は、0.10 月分引上げ、4.40 月分とした。
- 平成 30 年 10 月 11 日の給与勧告では、

給料月額、期末・勤勉手当ともに5年連続の引上げ改定となった。給料表の改定に伴い、医師に対する初任給調整手当引上げ改定した。期末・勤勉手当は、0.05月分引上げ、4.45月分とした。また、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当、勤勉手当がそれぞれ均等になるよう配分することとした。

(ii) 令和元年以降

令和2年に世界的に流行した新型コロナウイルス感染症の拡大が、世界経済や社会全体に大きな影響を及ぼし、また、国内、県内においても企業活動や市民生活に大きな影響を及ぼした。

令和の勧告内容の特徴は次のとおりである。

- 令和元年10月8日の給与勧告では、給料表について人事院勧告に準じ、6年連続の引上げ勧告を行った。また、期末・勤勉手当については、人事院勧告では0.05月分引上げとなったものの、本県においては据え置きとなった。
- 令和2年においては、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、2回に分けて勧告を行った。まず、令和2年11月2日に行った期末・勤勉手当については、人事院勧告では0.05月分の引下げとなったものの、本県においては据え置きとなった。さらに、令和2年12月1日に行った月例給についても据え置きとなった。
- 令和3年10月5日の給与勧告では、月例給については2年連続の据え置き、また、期末・勤勉手当については、0.15月

分の引下げとなり平成22年以来11年ぶりの引下げとなった。なお、期末・勤勉手当の引下げについては、通常年度内での調整を行うが、国等の状況を勘案し、令和4年6月期の期末・勤勉手当の支給において差額分の減額調整を行った。

- 令和4年10月4日の給与勧告では、月例給については3年ぶりの引上げ改定、期末・勤勉手当については、0.10月分の引上げとなり平成30年以来4年ぶりの引上げとなった。

3 給与等の条例案に対する意見

地方公務員法第5条第2項において、職員に適用される基準の実施その他職員に関する事項について条例を制定し、又は改廃しようとするときは、当該地方公共団体の議会において、人事委員会の意見を聞かなければならないこととされている。このことは、条例の制定、改廃は議会の権限であるが、人事行政は専門技術にわたる事項も多く、しかも職員の利害に影響するところも大きく、特に公平を期する必要があるため、専門的人事機関である人事委員会の意見を聞くものとされているのである。

本県においても昭和47年以降給与条例等が制定、改正されてきた。それらの主たる内容は、人事委員会の勧告に基づいて行われるもの、若しくは国の改正に準じた制度の改正であることから、人事委員会のこれら条例に対する意見は、諸般の事情を勘案のうえ、地方公務員法に沿うものであり、同法の根本基準に適合する限りにおいて、これを適当と認めるものとしているのである。

昭和47年以降、本委員会が行った件数は次のとおりである。

年度	昭和47年	48	49	50	51	52	53	54	55	56
給与条例案等 に対する意見 (件数)	21	8	9	5	4	6	2	1	2	4
	57	58	59	60	61	62	63	平成元年	2	3
	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	2	2	3	2	4	4	3	4	5	8
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	6	9	4	7	8	9	6	6	9	5
	24	25	26	27	28	29	30	令和元年	2	3
4	5	7	7	7	6	3	7	4	5	

※ 給与関係以外の条例案に対する意見も含む。

#### 4 人事委員会規則の制定改廃状況

地方公務員法第24条において職員の給与に関しては、条例で定めることとされているが、その実施についての多くは人事委員会に委任されているところである。また、給与関係業務の複雑性から更に細部にわたる事項について別に定めるところによるとされる場合が多い。したがって、給与に関する規則制定、一部改正等は相当数にのぼり、これら規則を統一かつ合理的に運用する必要から発する施行細則的な性格をもつ人事委員会通知についてもまた同様である。更に条例又は人事委員会規則に基づいて人事委員会の承認を必要とされる事項があるが、これに関しては、技術的、専門的ないしは各任命権者相互間の均衡調整の立場から個別に又は包括した基準として承認を与えているものである。

#### 5 給与の支払監理

地方公務員法第8条第1項第8号「職員の給与がこの法律及びこれに基づく条例に適合して行われることを確保するため必要な範囲において、職員に対する給与の支払を監理すること。」として人事委員会の給与の支払監理の権限を規定している。このことは、人事委員会の給与に関する勧告の権限ないしは準立法的権限とともに表裏一体の関係に立つものであり職員の給与は適法かつ公正でなければならないことから、給与の支払監理を通じてこの趣旨の確立を期そうとするものである。

本委員会は、給与の支払監理の趣旨に沿って給与支払管理実施要綱を定め、支払管理を実施している。

なお、昭和49年以降本委員会が実施した件数は次のとおりである。

年度別・任命権者別支払監理実施状況（公署数）

区分 年度	知事部	教育委員会	公安委員会	その他	計
昭和49年度		1			1
55	3	5			8
56	6	1			7
57	2				2
58	5		1		6
59	2	2	2		6
60		5			5
61	7	6	3		16
62	10	5			15
63	13	4	3		20
平成元年度	15	11	4		30
2	5	4	3		12
3	10	4	1	1	16
4	12	8	1		21
5	9	3			12
6	12	9	1	1	23
7	6	18		2	26
8	9	10	1		20
9	7	6	1		14
10	5	8			13
11	4	1			5
12	5	3	3		11

区分 年度	知事部	教育委員会	公安委員会	その他	計
平成13年度	1	1	1		3
14	6	5	2		13
15	6	4	1		11
16	7	5	3		15
17	4	8	3		15
18	6	6	3		15
19	4	5	2		11
20	5	5	2		12
21	5	5	2		12
22	6	5	2		13
23	3	3	2		8
24	5	4	2		11
25	5	5	2		12
26	5	5	2		12
27	5	5	2		12
28	4	5	2		11
29	8	3	1		12
30	15	2	2		19
令和元年度	8	2	2		12
2	4		1		5
3	2	1	1		4
計	261	198	64	4	527

#### 6 給与に関する報告及び勧告

地方公務員の給与は、地方公務員法第24条において、「職務と責任に応ずるものでなければならない。」とする職務給の原則を明らかにするとともに、給与の決定基準として「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」旨の規定が掲げられている。また、地方公務員法第8条において、人事委員会の権限の一つに給与等職員に関する諸制度について絶えず

研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること、更に地方公務員法第14条に規定する給与等の情勢適応の原則を具体化するものとして、同法第26条で、給料表が適当であるかどうかについて、毎年少なくとも1回報告をすることが義務づけられており、給与を決定する諸条件の変化により給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができることとしている。このように、地方公務員法により人事委

員会に対して給与の報告勧告権が付与されていることにより、毎年1回給与に関する報告を行うとともに、必要に応じて勧告を行っているものである。

なお、昭和57年には、国が勧告の実施を見送ったこと、その他県の財政事情が厳しいことを理由に県は勧告の実施を凍結し、また、翌58年及び59年にはほぼ同様の理由で勧告を抑止して実施したがこれに対し人事委員会は、これを極めて異常な事態であると受け止め、給与勧告制度が公務員の労働基本権の代償措置として設けられたものであり勧告は尊重され、実施されるべきであること、その見送り・抑制が職員の士気、労使関係の安定に影響を及ぼすことが憂慮されること等から、知事及び議会にその完全実施を強く要請してきた。

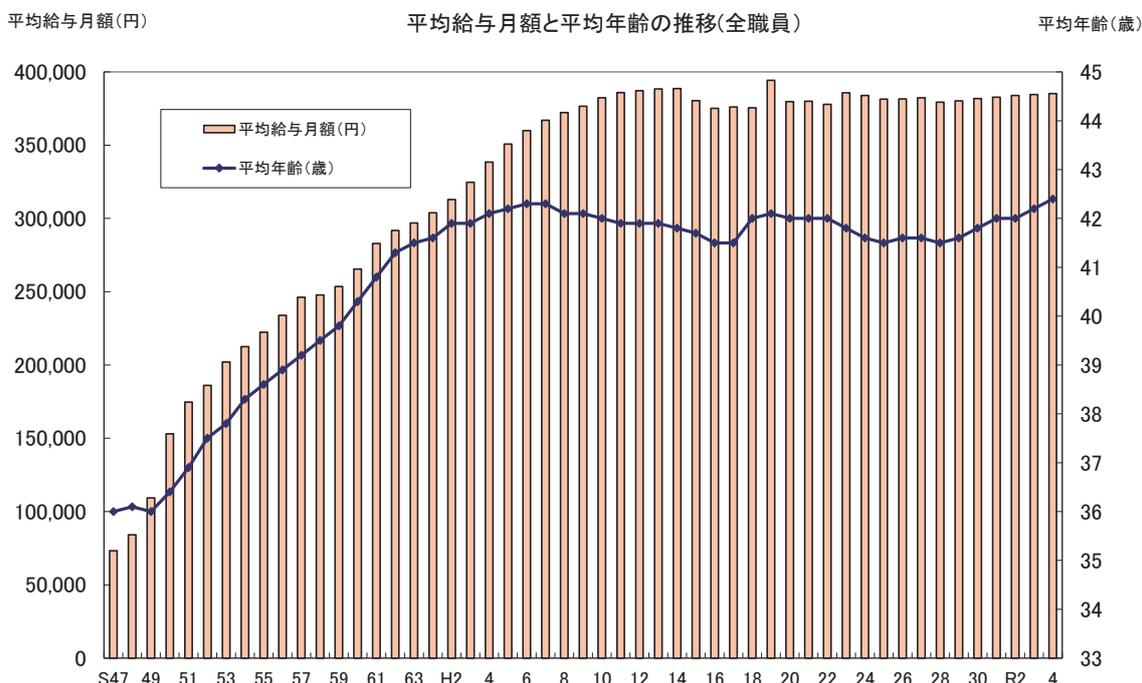
その後、昭和60年以降は、基本的に勧告どおり実施されている。

人事委員会勧告に基づかない一般職の給与の減額措置について、人事委員会としては、平成20年4月の減額特例条例の制定に対し、「誠に残念」で

あるとしながらも、「本県の危機的な財政状況に対処するため、臨時的、特例的に行われるものであることを考慮すると、やむを得ない。」とした。また、平成25年7月の減額特例条例の制定に対し、「国からの給与減額の要請、地方交付税削減等の措置に伴い、職員の給与を臨時特例的に減額するものですが、地方公務員法に定める給与決定の諸原則にそぐわないものであり、遺憾であると言わざるを得ない。」とし、また、「職員の給与は地方公務員法に定める給与決定の諸原則に沿って、人事委員会勧告に基づき適正な水準が確保されるべきであり、特例とはいえ、残念。」とした。いずれの場合においても、職員の士気や生活への影響に配慮し、早期に解消され、人事委員会勧告に基づく適正な給与が確保されることを要望した。

なお、全職員の平均給与月額と平均年齢の推移は下図のとおりである。

(資料編 給与関係 復帰後の給与、勤務時間関係 資料 1から7)



## 第5節 勤務時間及び休暇等

### 1 復帰前の状況

#### (1) 勤務時間

公務員の勤務時間を何時間にするかは、行政の継続性及び安定性を維持し、業務の能率的遂行を図るための公務運営上の要請に基づいて諸

般の事情を考慮して定められていた。

公務員の勤務時間は一般職の職員の給与に関する立法第20条において「職員の勤務時間は1週間について44時間とする。但し、警察職、船員その他の職員で、公務のための特殊の必要により一週間に44時間をこえて勤務することを要

する者については、その必要上避けることのできない限度において且つそれらの職員の健康及び福祉を害しない限度において任命権者が人事委員会の承認を得て一週間について44時間をこえて勤務時間を定めることができ、勤務時間は、月曜日から土曜日までの6日間において割り振り、日曜日は勤務を要しない日とする。但し、任命権者は、交替制勤務、断続的勤務その他特

殊の業務に従事する職員について必要があるときは人事委員会の承認を得て別段の定めをすることができる」と規定されていた。

勤務時間の割振りについては各任命権者とも同様であり、行政府職員の勤務時間及び勤務時間の割振りに関する規則を示すと次のとおりであった。

勤務時間の割り振り（44時間の場合）

自	毎年4月1日	自	月曜日	午前8時から午後5時までとし、正午から午後1時までを休憩時間とする。
至	同年10月31日	至	金曜日 土曜日は	午前8時から正午まで
自	毎年11月1日	自	月曜日	午前8時30分から午後5時までとし、午後零時30分から午後1時までを休憩時間とする。
至	翌年3月31日	至	金曜日 土曜日は	午前8時30分から午後零時30分まで

(2) 休憩時間

数時間継続勤務すると相当の疲労を感じ、能率が低下することが通念であるから、この疲弊を回復し、あわせて1日の労働時間を通じて平均した労働能率を発揮させるために勤務の中途において労働を休止する時間が必要とされる。そのため給与法で、毎4時間に30分以上の休憩を設けるよう規定されていた。休憩時間は前記勤務時間の割り振りに示すとおり職員の健康保持、職務の効果を一層あげるため職員が一斉に休憩するように割り振られていた。

性質のものであった。

(3) 休息時間

職員に対して与えられる短時間の勤務休止時間であり、一次的にはそれによって時間の損失、能率の低下があっても、仕事からくる心理的飽和の状態から職員を解放し、生理的にも身体の諸機能を再び業務を続けるに適した状態に回復させ1日平均して高い能率を挙げるようにする趣旨であり、給与法においても勤務時間4時間につき15分の割合で勤務時間の1部を休息時間と定め、公務に支障のない限り休息時間中は勤務を休ませることになっていた。

(4) 休日

休日という言葉は大別して二つに分けられる。その一つは、勤務を要しない日と同意義に用いられているもので労働基準法第36条に規定されている休日である。他の一つは、給与法に規定されている休日の意で住民の祝祭日に関する立法に定められている祝祭日のことである。前者は、職員の健康と福祉をはかるために正規の勤務時間が割り振られていない日をさし、後者は、正規の勤務時間が割り振られており、本来の勤務日であるが、よりよき社会、より豊かな生活を築きあげるために祝い、感謝、記念する日として特に勤務することを命ぜられた職員以外の職員は、正規の勤務時間における勤務が免除され、勤務しなくとも給与が支給されるものであった。

なお、休息時間は短時間勤務を休止することにより疲弊を回復し或は疲労の増大を防ぐためのもので、正規の割り振りされた勤務時間内にあるのに対し、休憩時間は正規の割り振りされた勤務時間外のものであり、自由に利用できる

なお、勤務を要しない日と祝祭日が重なる場合には、その日の後において最も近い法定休日でない日をもってこれにかえるようになっていた。

休日の沿革

終戦後の休日の制度は、1947年12月8日軍政府指令第52号によって年7日の公休日定められ、これらの日には仕事を休むけれども給料をうけるようになっていた。

すなわち公休日とは

元旦	1月1日（新暦）
民政府創立記念日（民政府職員のみ）	4月24日（新暦）
慰霊の日	5月30日（新暦）
独立記念日（アメリカ合衆国の独立せる日）	7月4日（新暦）
お盆	7月15日、16日（旧暦）
クリスマス	12月25日（新暦）

1952年4月1日米国民政府布令第76号で琉球公務員法が公布され、同法第84条において、立法院は、1年に8日を越えないよう官庁職員の法定休日を定めるように義務づけられ、1952年6月16

日立法第2号で琉球政府職員 の休日に関する立法が制定され、年8日の法定休日ができた。すなわち

年の始め	1月1日、2日
春分の日	春分日
琉球政府創立記念日	4月1日
盆祭	旧7月15日、16日
秋分の日	秋分日
クリスマス	12月25日

1961年7月24日 全住民がひとしく、美しい風習を育てるよりよき社会、より豊かな生活を築きあげるために住民こそって祝い、感謝し、又は記念する日として次の1年につき15日の法定休日を制定した。

元旦	1月1日	年の始めを祝う
成人の日	1月15日	おとなになったことを自覚し、みずから生き抜こうとする青年を祝いはげます
春分の日	春分日	自然をたたえ、生物をいつくしむ
琉球政府創立記念日	4月1日	琉球政府の創立を記念し、琉球の発展を期する
天皇誕生日	4月29日	天皇の誕生日を祝う
憲法記念日	5月3日	日本国憲法の施行を記念し、沖縄への適用を期する
こどもの日	5月5日	子供の人格を重んじ、こどもの幸福をはかる
母の日	5月第2日曜日	母の苦勞を慰め、その恩に感謝する
慰霊の日	6月23日	沖縄戦の戦没者の霊を慰め平和を祈る
お盆の日	旧暦7月15日	祖先の霊に供養を行ない、冥福を祈る
としよりの日	9月15日	老人の福祉について関心を高め、明るく豊かな生活が出来るよう推進する
秋分の日	秋分の日	祖先をうやまい、なくなった人々をしのぶ
スポーツの日	10月第2土曜日	スポーツを盛にし、健康を祝う
文化の日	11月3日	自由と平和を愛し、文化をすすめる
勤労感謝の日	11月23日	勤勞をたつとび生産を祝い住民たがいに感謝しあう

この法律の制定と同時に琉球政府職員 の休日に関する立法が全文改正された。その内容は①琉球政府職員 の法定休日は、住民の祝祭日に関する立法で定める日とする。②法定休日（母の日を除く。）が勤務を要しない日にあたる時は、その日の後において最も近い法定休日でない日をもってこれにかえる。③住民の祝日は休日とする。

(5) 休暇

休暇は、社会生活が複雑多様化の一途をたどっ

ている現在、労働力の維持培養をはかるために休養する場合は勿論、教養娯楽及びその能力の啓発をはじめ、社会生活を営むうえで必要とされるいろいろの用事の為に利用されるものであるとされた。この休暇を大別して有給休暇と無給休暇に分けられた。

ア 有給休暇

有給休暇は、法令の規定に基づいて、職員が任命権者の承認を経て、正規の勤務時間中に給料の支給を受けながら勤務しない期間をいい、有給休暇は更に、年次有給休暇、病気

休暇及び承認休暇に分かれていた。

(7) 年次有給休暇

米軍政下にあった時代においては、この制度はなく、ただ、北部南西諸島政庁（奄美大島）においては、1947年（昭和22年）5月1日制定の服務規程で「引き続き1年間執務した常置吏員に対しては1年目の終りに於て15日或は1か月毎に1日と1/4日の賜暇を与える。この場合、給料は差し引かない。賜暇は45日まで、すなわち3年間の勤務により45日まで許されるが、それ以上にわたるときはできない。」と規定されていた。

この制度が全職員に及んだのは、1952年4月琉球政府が設立され、軍布令による琉球公務員法が公布されたときからである。この琉球公務員法の内容は第82条において「職員は、1ヶ月に1日と3分の2日又は1年に20日の割で、年次休暇を与えられるものとする。但し、この休暇は、80日を越えて積立てることはできない。」と規定され、民法による琉球政府公務員法においても同様に規定されていた。

○年次休暇の買上げ制

1953年9月1日労働基準法が制定され、その第40条第4項で積立て年休は退職する場合は、退職後30日以内にその休暇に対し支払をしなければならないと規定されたが、琉球政府公務員の年休の買上げは、1957年立法の一部改正をして制度化された。この制度の具体的な規定は、一般職の職員の給与に関する立法によって定められた。すなわち、買上げ額は、その者が退職の日の属する月において受けるべきであった、給料月額を26で除し、積立年次休暇を乗じて得た額とし、支給方法は任命権者が人事委員会の承認を得て定めるようにした。

(f) 病気休暇

年次休暇と同じく米軍政下時代にはなく、奄美群島の服務規程には「常置吏員に対しては、1年間の勤務に対し15日間の病気賜暇又は1か月毎に1日と1/4日の病気賜暇を与える。但し、2日以上病気賜暇を得ようとする者は医師の診断書を添付するを要

す。病気賜暇は総計45日まで与えるが、それ以上は許されない。」と定められていた。この制度の確立されたのは年次休暇と全く同様であった。

病気休暇は、1年に10日の割合で積立てられ、積立については制限規定はなく、在職中いくらかでも積立てることができた。ただ、病気休暇は病気以外の休暇に振り替えたり、何人にも委譲できないようになっていた。

(g) 承認休暇（職専免）

承認休暇の制度は公務員法、給与法その他人事委員会規則等による用語ではなく、出勤簿整理上の用語であった。その法的根拠としては、給与法第9条（給与の減額）の「勤務しないことについて特に承認があった場合」に該当するものとして、人事委員会通知または規則によって認められているものであった。この趣旨は、非常災害、社会慣習その他特別の事由により勤務することができない場合に与えられる休暇のことであり、1953年10月2日付「給与法第9条の取り扱いについて」の各任命権者あて人事委員会通知により「その勤務しないことについて、任命権者の承認があった場合」法令の規定により特に勤務しないことが認められている場合の外次の基準に従って、所轄の長が勤務しないことについて、承認を与える場合となっていた。これを事由別に大別すれば次のとおりである。

- a 本人の責に帰し難い不可抗力の事故によって事実上勤務につくことができない場合で勤務につくこと自体を強制することが不合理と認められるもの
  - (a) 伝染病予防法による交通しゃ断又は隔離
  - (b) 風水震火災その他非常災害による交通しゃ断
  - (c) 交通機関の事故等の不可抗力の事故
- b 社会慣習上勤務からの解放が正当化され、かつ現に勤務につくこと自体を強制することが社会通念に合致しないもの
  - (a) 風水震火災その他天災地変による職員の現住居の滅失または破壊

- (b) 父母の祭日
  - (c) 忌引
  - (d) 年末年始
- c 勤労者としての最低の勤務条件として、勤務につかないことについて、正当性が認められるもの
- (a) 職員の分娩
  - (b) 女子職員の生理
  - (c) 女子職員が生後1年に達しない生児を育てる場合
  - (d) 公民権の行使の場合
- d 行政運営の必要に照らし、職務につかないことに合理性が認められるもの
- (a) 証人、鑑定人、参考人等として、立法院、裁判所、その地方団体の議会その他官公署への出頭
  - (b) 所轄庁の事務又は事業の運営上の必要に基づく事務又は事業の全部又は一部の停止（台風来襲等による事故発生の防止のための措置を含む。）
  - (c) 琉球政府公務員法第50条の規定によりあらかじめ計画された能率増進計画の実施
- e その他、負傷、疾病（予防注射又は予防接種による著しく発熱等の場合を含む。）でこの通知は、1953年12月26日に人事委員会規則第11号で規則化され、1965年12月12日人事委員会規則第1号で一部改正がなされ、従来承認休暇として取り扱われていた期間は「職専免」の用語に切りかえられ、承認休暇という用語は使用しないようになった。

#### イ 無給休暇

有給休暇として年次休暇、病気休暇の制度が設定されると同時に、無給休暇の制度も琉球公務員法によって規定された。すなわち、教員の目的その他正当の理由がある場合においては、1年を越えない範囲内で無給休暇を許可することができるようになっていた。

## 2 復帰後の状況

勤務時間及び休暇等については、沖縄県職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例及び勤務時間、休日及び休暇等に関する規則並びに沖縄県

職員の育児休業等に関する条例に内容が定められているが、その概要は次のとおりである。

### (1) 勤務時間

職員の勤務時間は、当初、条例で1週間について40時間を下らず48時間（昭和63年4月から46時間、平成3年5月から44時間）を超えない範囲内で規則で定めることとされ、規則において、原則として1週間につき44時間とされてきたが、公務への週休2日制の導入に伴って、4週5休制が施行された昭和56年9月からは、1週間当たり43時間に、4週6休制が実施された昭和63年7月からは、1週間当たり42時間に短縮されてきた。そして、平成4年9月からは、完全週休2日制の導入により、1週間につき40時間（特別の勤務に従事する職員については4週間を超えない期間につき1週間当たり40時間）の勤務時間となった。平成21年4月からは、1週間につき38時間45分（特別の勤務に従事する職員については4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分）に短縮するとともに、1日の勤務時間について、これまでの8時間から7時間45分に短縮された。

また、再任用短時間勤務職員の勤務時間は、1週間当たり16時間から32時間までの範囲内で、任命権者が定めることとされていたが、平成21年4月からは、1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定めることとされた。

### (2) 休憩時間及び休息時間

任命権者は、1日の正規の勤務時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を勤務時間の途中に置かなければならず、また、業務に支障のない限り、正規の勤務時間のうちに、その勤務時間4時間について15分の休息時間を置かなければならないこととなっていた。このことにより、原則として、休憩時間は午後零時15分から午後1時まで、休息時間は午後零時から午後零時15分及び午後5時から午後5時15分までとなっていた。

平成19年4月からは、休息時間が廃止され、また、休憩時間は原則1時間とし、1日の勤務

時間が6時間を超え8時間以下の場合において、業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認めるときは、45分以上1時間未満とすることができることとした。このことにより、原則として、休憩時間は正午から午後1時までとなっている。なお、このことにより就業時刻は午後5時15分から午後5時30分に延長されが、平成21年4月1日から1日の勤務時間が8時間から7時間45分に15分短縮されたことにより、午後5時15分に短縮された。

### (3) 休日

休日は、正規の勤務時間が割り振られた日であるが、特に勤務することを命ぜられない限り、正規の勤務時間中においても勤務することを要しない日で、現在次のようになっている。

(7) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日

(イ) 12月29日から翌年の1月3日までの日（前記（ア）の休日を除く。）

(ロ) 6月23日（慰霊の日）

なお、前記（ア）の休日（元旦及び同日が日曜日当たるときの1月2日を除く。）が週休日（土曜日を除く。）に当たるときは、これに替えてその日の後日において最も近い休日でない正規の勤務時間の割り振られている日を休日とすることとなっている。

任命権者は、休日において割り振られた勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、当該休日に代わる日（代休日）を指定することができる。

### (4) 休暇

職員の休暇は、有給休暇と無給休暇に区別され、有給休暇として年次休暇、公傷休暇、療養休暇、病気休暇、生理休暇、産前休暇及び産後休暇、慶弔休暇及び特別休暇があり、無給休暇として組合休暇及び介護休暇並びに介護時間がある。また、年次休暇の特例として、琉球政府から県に身分を引き継がれた職員で、その者が琉球政府時代に積み立てていた年次休暇については、昭和63年5月14日までの間は行使できるように措置されていた。

（資料編 勤務時間及び休暇等関係 1及び3）

### (5) 週休2日制

国においては、昭和48年の給与勧告の際「昭和50年の実施を目途としてその具体的検討を進める」と報告し、2回の試行の後、昭和56年3月から4週5休制による週休2日制が実施された。その後、労働時間の短縮や週休2日制推進政策の進展の気運が高まりつつあることを受けて、昭和60年12月からの4分の2指定方式、昭和63年4月からの4週6休制の本格実施、昭和64年1月からの閉庁方式による4週6休制がそれぞれ実施されてきた。そして、「平成4年度のできるだけ早い時期に実施すること」という平成3年の勧告を受けて、平成4年5月から完全週休2日制が実施された。

本県においても、昭和48年の給与勧告の際に「週休2日制については、今後は国、他県並びに民間の情勢に留意しつつ、検討を進める必要がある」と報告を行い、2回の試行を経て、昭和56年9月から国に準じた4週5休制が実施されたのを始めとして、昭和63年7月から4週6休制が、平成3年6月から閉庁方式による4週6休制がそれぞれ実施された。

また、同年9月からは交替制等職員の週40時間勤務制の試行が開始され、完全週休2日制実施に向けての条件整備が図られる一方、人事委員会としても同年の給与勧告の際「完全週休2日制については、4週6休制の実施状況、週40時間勤務制の試行状況、国及び他の地方公共団体の動向等に留意しつつ早期実施に努める必要がある」と言及した。

そして、平成4年5月の国の実施や地方自治法の改正を待って、関係条例、規則等を改正し、同年9月から、本県も完全週休2日制の実施をみるに至った。

なお、小・中学校及び高等学校においては、第2・第4土曜日閉庁方式により実施されていたところ、平成14年4月から完全学校週5日制により実施されている。

### (6) 育児休業

地方公務員の育児休業は、「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律（昭

和50年法律第62号)」が昭和51年4月に施行され、これら特定職種の女性職員について、その職務の特殊性等を考慮し、1歳に満たない子を養育する場合に休業できる制度として導入された。本県においても、「育児休業に係る給与等に関する条例（昭和51年沖縄県条例第42号）」を同年4月に施行し、育児休業の許可を受けた職員の給与等の取扱いについて定めた。また、昭和52年4月から「沖縄県女子事務職員等の育児休業に関する条例（昭和52年沖縄県条例第2号）」が施行され、特定職種の女性職員以外の女性職員にも制度が拡大された。

平成4年4月には、職種、性別にかかわらず育児休業が可能となるよう適用範囲を広げ、部分休業制度を取り入れた「地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）」が施行され、本県においては「沖縄県職員の育児休業等に関する条例（平成4年沖縄県条例第6号）」が施行された。内容としては、非常勤職員、臨時的に任用される職員、職員以外の親が常態として子を養育できる職員等を除く職員が、1歳に満たない子を養育する場合に、その子が1歳に達する日まで休業できることとし、1日の勤務時間の一部を勤務しないこととする部分休業を認めたものとなっている。また、育児休業をしている期間については給与を支給しないこととされた。ただし、従来の特定制種の女性職員については、引き続き共済掛金相当分の育児休業給を支給することとしていた。平成7年4月には、昭和51年から支給されていた育児休業給が廃止され、無給となる一方、地方公務員等共済組合法の改正により育児休業手当金が創設された。平成12年1月から期末手当及び勤勉手当の基準日に育児休業をしている職員のうち、直前の基準日の翌日から基準日までの間に勤務した期間があるものについては、勤務期間に応じて期末手当又は勤勉手当を支給することとされた。平成14年4月からは、育児休業、部分休業ともに子の年齢が満3歳までに引き上げられ、平成19年8月からは、部分休業については小学校就学始期に達するまでに引き上げられ、また、育児短時間勤務制度が導入された。

（資料編 勤務時間及び休暇等関係 2）

## 第6節 公平審査関係業務

地方公務員法は、地方公務員を全体の奉仕者として位置づけ、職員に対し政治的行為の制限、職務専念義務、営利的企業への従事制限、労働基本権の制限など特別の規制を行う反面、身分保障を明確に規定し、政治的干渉や任命権者の恣意により公務員の身分が理由もなく脅かされることのないように配慮している。

地方公務員法による公務員の身分保障制度は、職員の身分取扱い、給与、勤務時間その他の勤務条件については、法律又は条例で定めることとし、その適用については平等に取り扱わなければならないとする一方、法定の勤務条件が社会一般の情勢に適應するよう、随時、適当な措置が講じられなければならないものとされている（地方公務員法第13条、14条、24条第5項）。

さらに、法律、条例に基づく身分上、経済上の権利、利益につき、不満、不服等がある場合は、人事委員会に対し、権利、利益の救済を求めることができることとし、この手続を通じて、権利、利益の保障の実効性の確保が図られている。この権利は、一般的に保障請求権と呼ばれ、また、その制度を公平審査制度と呼んでいる。公平審査は、請求の目的によって、①勤務条件に関する措置の要求、②不利益処分に関する審査請求に区分される。

このほかに、公務災害補償に関する審査の請求、職員の苦情相談及び退職手当の支給制限等の処分に関する調査審議の制度がある。これらの制度の概要は、以下のとおりである。

### 1 勤務条件に関する措置の要求

#### (1) 制度の趣旨

勤務条件に関する措置要求制度は、地方公務員法による職員の労働基本権の制限の代償措置として、職員の勤務条件を適正にするために設けられた制度である。この制度は、職員としての地位に基づく経済的権利を確保するために設けられたものであり、職員が給与、勤務時間その他の勤務条件について不満等がある場合、人事委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置がとられることを要求することができるものである（地方公務員法第46条）。

措置要求の対象としては、狭義には、給与、

労働時間、休日、休暇、退職金等があるが、広義には、安全衛生、寄宿舎、福利厚生等が含まれ、職員が地方公共団体に対して勤務を提供するにあたり、一般的に当然考慮の対象となる利害関係事項がそれに当たるとされている。しかし、地方公共団体の組織に関する事項、職員の定数及び配置に関する事項等の管理運営事項に関するものは、措置要求の対象にならないと解されている。

琉球政府当時（昭和47年5月15日以前）は、琉球政府公務員法（1953年立法第4号）第54条の規定で勤務条件に関する措置要求制度が置かれ、職員の措置要求の審査に関する事務を人事委員会が所掌していた。人事委員会は、同法第56条の規定に基づき、手続規程として1954年3月23日に「職員の勤務条件に関する措置の要求に関する審査の手続」（人事委員会規則第1号）を制定した。その後日本復帰（昭和47年5月15日）と同時に、措置要求の審査に関する手続規程は、地方公務員法第48条に基づく「勤務

条件に関する措置の要求に関する規則」（昭和47年人事委員会規則第7号）に引き継がれ、現在に至っている。

人事委員会は、職員から勤務条件に関する措置の要求がなされたときは、書面審理又は口頭審理を行い、審査の結果、要求に理由があると判断した場合は、権限を有する地方公共団体の機関に対して必要な勧告を行うなど、職員の権益の保護と人事行政の適正化を図るようになっている。

## (2) 処理状況

措置要求は、琉球政府当時に108件あり、その全てが復帰までに処理されて県政に引き継がれたものはなかった。琉球政府当時に提起された事案の概要は表1のとおりである。なお、復帰から令和3年度末までの間に提起された事案の概要は、資料編のとおりである。

（資料編 公平審査関係 1 勤務条件に関する措置要求事案一覧表）

表1 勤務条件に関する措置要求事案処理状況

	要求の内容	受理年月日	処理年月日	処理の内容
1	給与の是正	昭29. 6. 16	昭29. 8. 27	取下げ
2	賃金要求	昭31. 6. 30	昭31. 12. 5	却下
3	給与の是正	昭32. 10. 18	昭33. 1. 28	取下げ
4	〃	昭32. 12. 11	昭33. 12. 2	〃
5	定期昇給の実施	昭33. 9. 22	昭34. 7. 8	定期昇給の実施勧告
6～49	給与の是正	昭35. 4. 7	昭37. 12. 6	却下
50～107	〃	昭42. 2. 3	昭42. 12. 29	棄却
108	(1) 現職を解き元の行政管理職に戻すこと。 (2) 定期昇給の実施	昭45. 3. 7 (受付)	昭45. 4. 20	勧奨退職により不受理

## 2 不利益処分に関する不服申立て・審査請求

### (1) 制度の趣旨

地方公務員法第27条は、すべての分限及び懲戒は公正でなければならないと定め、かつ、職員は同法又は条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して分限又は懲戒の処分を受けることはないとして規定し、職員の身分変動の事由を法定している。

また、同法は職員の身分保障を実質的に担保するため、職員に対し不利益処分に関する審査請求の権利を与えると同時に、人事委員会に事案審査の権限を付与している。

この制度は、任命権者によって意に反した不利益処分を受けたと思う職員から適法な申立てがあったときは、人事委員会はこれを受理し、必要な調査及び審査を行い、その結果に基づいて、当該処分が妥当であるときはそれを承認し、違法又は不当であればこれを取消し又は修正し、さらに必要があれば給与の回復等の是正措置を指示することにより、職員の権利利益を保護し、もって人事行政の適正化を図る趣旨である。

不服申立て・審査請求の対象となるのは、懲戒その他、職員の意に反する不利益処分であり、懲戒処分及び分限処分がその主なものであるが、

その他転任処分等、法的に任命権者の裁量に属する性質のものについても、不利益処分にあたる場合がある。

琉球政府当時は、琉球政府公務員法第 57 条の規定で不利益処分に対する審査請求制度が置かれ、人事委員会は、審査請求に関する手続に関して、同法第 59 条の規定に基づき、1953 年 12 月 26 日に「職員の意に反する不利益な処分及び懲戒処分に関する審査の手続」（人事委員会規則第 9 号）を制定した。復帰までにその制度下で 74 件の不服申立てが提起された。その後、当該手続規程は、日本復帰と同時に地方公務員法第 51 条の規定に基づく「不利益処分についての不服申立てに関する規則」（昭和 47 年人事委員会規則第 6 号）に引き継がれ、その後「不利益処分についての審査請求に関する規則」（平成 27 年人事委員会規則第 2 号）に改正され、現在に至っている。

なお、日本復帰の際に琉球政府人事委員会に係属する事案（復帰の際、沖縄県の職員となった者に限る。）及び琉球政府公務員法第 57 条第 4 項の規定により同委員会に審査請求できる者が復帰後請求した事案については、沖縄の復帰に伴う地方税関係以外の自治省関係法令の適用の特別措置等に関する政令（昭和 47 年政令第 160 号、以下「特別措置令」という。）第 10 条第 1 項第 6 号及び第 7 号の規定により、沖縄県人事委員会が審査することとされた。しかし、旧法下の係属事案はその制度の下に処理するとの方針に基づき、復帰の 1 日前までに係属事案の全ては処理され、この経過措置に係る事案はなかった。

## (2) 処理状況

琉球政府当時の不服申立ては、その全てが復帰までに処理され、県政に引き継がれたものはなかった。

なお、琉球政府当時及び復帰から令和 3 年度末までの間に提起された不服申立て・審査請求事案の概要等は、資料編のとおりである。（資料編 公平審査関係 2 及び 3 不服申立て・審査請求事案一覧表）

## 3 公務災害補償に関する審査の請求

公務災害補償に関する審査請求の制度は、職員の公務上又は通勤途上の負傷、疾病、廃疾等の災害について、その災害が公務に起因するものか否かの認定、療養の方法、補償の金額の決定その他の補償の実施に関して異議ある者に対し、一定の機関への審理の申立てを認め、もって職員の権利を実質的に保障しようとするものである。

琉球政府当時は、琉球政府公務員災害補償法（1969 年立法第 130 号）に基づき、人事委員会は、補償の実施機関を指定し補償の実施を行わしめる権限を有し、実施機関が行う補償の実施に関し異議のある者は、人事委員会に対して審査の申立てができることになっていた。

日本復帰以後、琉球政府職員であった者で引き続き沖縄県職員となった者の公務災害補償については、沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律（昭和 46 年法律第 129 号。以下「特別措置法」という。）第 152 条の規定により、地方公務員災害補償法（昭和 42 年法律第 121 号）が適用され、従来琉球政府人事委員会の所管事項とされていた琉球政府職員の公務災害に関する審査請求の事務は、人事委員会の手を離れ、地方公務員災害補償基金審査会又は地方公務員災害補償基金支部審査会がその事務を所掌することとなった。

一方、日本復帰と同時に公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害に関する法律（昭和 32 年法律 143 号）が適用されることとなり、臨時又は非常勤である県内各公立学校の学校医等の公務災害補償の実施等に関する異議の審査事務が、人事委員会の所掌となり、人事委員会は、その手続規程として、「公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償の審査の請求に関する規則」（昭和 47 年人事委員会規則第 8 号）を制定した。

なお、復帰から令和 3 年度末まで、当該公務災害補償に関する審査請求はない。

## 4 職員の苦情相談

平成 16 年 6 月の地方公務員法の改正（平成 17 年 4 月 1 日施行）により、人事委員会及び公平委員会が処理する事務に職員の苦情を処理することが追加された。

人事委員会では、「職員からの苦情相談に関する

規則」(平成17年人事委員会規則第11号)を制定して相談体制や処理方法等を整備し、平成17年4月から、給与、勤務時間その他の勤務条件のほか、服務等人事管理の全般に関する相談に対応している。

具体的には、相談者に対して制度の説明や助言を行うほか、事情聴取や照会等の調査を通じて実情を把握し、必要と認める場合には関係当事者への指導、あっせんを行っている。

なお、苦情相談件数は、制度を開始した平成17年度から令和3年度末までの間に、200件となっている。

## 5 退職手当の支給制限等の処分に関する調査審議業務

退職手当管理機関が、在職期間中に懲戒免職処分に相当する非違行為を行った元職員や元職員の遺族等に対して、退職手当の支給制限等の処分を行う場合、沖縄県職員の退職手当に関する条例(昭和47年条例第40号)第20条第1項の規定に基づき、人事委員会の意見を聴かなければならないこととなっている。

なお、令和3年度末までに、退職手当の支給制限等処分に関し、人事委員会が意見を述べたのは2件(平成22年度及び平成27年度)である。

## 6 職員団体関係業務

### (1) 職員団体の登録

#### ア 職員団体

職員団体については、地方公務員法第52条から第56条に規定されている。同条でいう職員団体とは、①職員の勤務条件の維持改善を図ることを目的として結成された団体である

こと、②組織形態としては単一体でも連合体でもよいこと、③地方公共団体の職員が主体となって構成された団体であること、④管理職員とそれ以外の職員とが混在してはならないこととされている。

#### イ 登録制度

登録は、職員団体が地方公務員法が要求している要件を具備しているかどうかを人事委員会が確認し、これを公証するものである。職員団体が登録を受けるかどうかは、団体の任意である。職員団体は、登録の有無にかかわらず交渉を行うことができるが、登録を受けた職員団体は、次の3点についての利便が認められている。①地方公共団体当局は、登録を受けた職員団体から適法な申入れがあった場合には、その申入れに応ずべき地位に立つものとされている、②登録を受けた職員団体は、法人となる旨を人事委員会又は公平委員会に申し出ることにより法人となることができる、③職員は、任命権者の許可を受けて登録を受けた職員団体の役員としてその業務に専ら従事することができる。

登録を受けるためには、次の要件を満たす必要がある。①規約の作成又は変更、役員選挙その他これらに準じる重要な行為は、すべての構成員が平等に参加する機会を有する直接かつ秘密の投票による全員の過半数(役員選挙については、投票者の過半数)によって決定されること、②同一の地方公共団体の職員(警察職員、消防職員、企業職員を除く。)のみをもって組織すること。

なお、職員団体の登録状況は表2のとおりである。

表2 職員団体の登録状況(県関係)

(令和3年度末現在)

	職員団体の名称	所在地	単一体 連合体の別	法人格の 有無	登録	
					番号	年月日
1	沖縄県高等学校・障害児学校教職員組合	那覇市古島 1-14-6	単一体	有	2	昭47.11.8
2	沖縄県教職員組合	那覇市大道 172-6 (沖縄県教育会館3階)	〃	〃	3	昭47.11.14
3	沖縄県職員労働組合	那覇市泉崎 1-2-2	〃	〃	4	昭48.4.23
4	沖縄県教職員組合那覇支部	那覇市寄宮 1-8-48	〃	〃	6	昭51.2.12
5	沖縄学校事務労働組合	今帰仁村字玉城 221-4	〃	〃	8	平5.6.29
6	自治労沖縄県職員労働組合	那覇市泉崎 1-2-2	〃	〃	9	令3.5.18

#### ウ 規約の認証

職員団体等に対する法人格の付与に関する法律（昭和53年法律80号）の規定により、登録を受けていない職員団体についても、人事委員会の認証を受けて登記をすれば法人格を取得できることとなっているが、令和3年度末までに規約認証の申請の実績はない。

#### (2) 管理職員等の範囲の指定

職員団体の自主性を確保するため、管理職員等とそれ以外の職員とは同一の職員団体を組織することはできない。管理職員等の範囲は、地方公務員法52条第4項の規定を受けて、「管理職員等の範囲を定める規則」（昭和48年人事委員会規則第18号）及び「沖縄県に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則」（昭和48年人事委員会規則第10号）により定めている。

管理職員等とは、地方公務員法第52条第3項に規定されており、①重要な行政上の決定を行う職員、②重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員、③職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員、④職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係について当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員、⑤その他職員団体との関係において当局の立場に立って遂行すべき職務を担当する職員をいう。

これらの管理職員等は、地方公共団体における組織、職制及び権限の分配により決まっていることではあるが、これらの確認を公平中立の第三者機関である人事委員会に行わしめることにより、管理職員等の範囲に関する当局と職員団体との無用な摩擦を未然に防ぐ配慮がなされている。

#### (3) 復帰に伴う経過措置

職員団体に関する復帰時の特別措置は、特別措置法第45条及び特別措置令第11条に規定されている。その内容は、①琉球政府公務員法に基づく法人である職員団体で沖縄県の職員とな

る者が主体となって組織するものは、昭和47年11月14日（同日までの間に職員団体の登録を申請した場合は、人事委員会から登録をしない旨の通知を受ける日）までは、地方公務員法に基づく法人である職員団体となる、②琉球公務員法に基づく登録を受けた職員団体で沖縄県の職員となる者が主体となって組織するものは、昭和47年11月14日（登録の申請をしたものにあつては、登録をした旨、あるいはしない旨の通知を受けるまでの間）までは、地方公務員法53条の規定による職員団体とみなす、③前記①、②の職員団体は、それぞれ昭和47年11月14日までは、地方公務員法第53条第1項の規定による登録をすることができるとされた。

このような経過措置がとられ、琉球政府公務員法に基づく職員団体は、地方公務員法に基づく職員団体として組織体そのものの継続が可能となるよう図られたが、復帰後の職員団体の登録は、経過措置の規定による登録ではなく、新しい組織として新規の登録がなされた。

## 第7節 市町村等公平審査関係業務

### 1 復帰時の特別措置

復帰前の沖縄における市町村職員の労働条件等については、地方公務員法の適用がなかったため、一般の労働者と同じく労働3法、すなわち労働基準法、労働組合法、労働関係調整法の全面適用を受け、労働条件についての団結権、団体交渉権、団体行動権などが保障されていた。そのため、職員の身分保障制度としての公平審査制度はなく、また、労働基準監督業務は全面的に労働基準監督署が行っていた。

従って、復帰とともに市町村職員に地方公務員法を適用するにあたっては、これらの点について経過措置をする必要があったことから、次のような経過措置がされた。

① 市町村の公平委員会の設置については、地方公務員法第7条第3項の規定により必置となっているが、本県においては、特別措置令第10条第1項第1号により、当分の間任意設置とされ、那覇市を除き市町村の公平委員会が設置されるまでの間は、当該市町村に係る地方公務員法第8条第2項各号に掲げる事務

は、沖縄県人事委員会が処理するものとされた。

なお、復帰から40年を経過した平成24年には、激変緩和措置としての相当の期間が経過したと考えられたことから、市町村、一部事務組合及び広域連合の意向を踏まえ検討を行った結果、地方公務員法第7条第4項及び地方自治法第252条の14に基づき、県と市町村等との間で公平委員会の事務の委託に関する規約及び公平委員会の委託事務の費用に関する協議書を締結し、以後は人事委員会が市町村等の公平委員会の事務を受託している。

② 復帰前の沖縄の労働組合法に基づく労働組合で市町村職員が主体となって組織するものは、琉球政府公務員法に基づく職員団体と同様の経過措置がとられた。

## 2 勤務条件に関する措置の要求

市町村等関係の措置要求は、復帰から令和3年度末までの間に、214件が提起され、処理状況は認容3件、棄却4件（一部却下含む）、却下6件、取下げ201件となっている。

（資料編 市町村等公平審査関係 1 勤務条件に関する措置要求事案一覧表）

## 3 不利益処分に関する不服申立て・審査請求

市町村等職員の不服申立ては、復帰から令和3年度末までの間に、102件が提起され、処理状況は処分承認16件、処分修正5件、処分取消し12件、却下24件、取下げ45件となっている。

（資料編 市町村等公平審査関係 2 不利益処分に関する不服申立て・審査請求事案一覧表）

## 4 職員の苦情相談

苦情相談件数は、制度を開始した平成17年度から令和3年度末まで間に、143件となっている。

## 5 職員団体関係業務

### (1) 職員団体の登録

#### ア 職員団体

前記6(1)アのとおりである。

#### イ 登録制度

前記6(1)イのとおりである。なお、職員団体の登録状況は、表3のとおりである。

表3 職員団体関係業務（市町村関係）（令和3年度末現在）

	職員団体の名称	所在地	単一体 連合体の別	法人格の 有無	登録	
					番号	年月日
1	北谷町職労働組合	北谷町字桑江 226	単一体	有	1	昭 49. 2. 7
2	金武町職員労働組合	金武町字金武 1	〃	無	2	昭 49. 3. 13
3	石垣市職員労働組合	石垣市美崎町 14	〃	有	3	昭 50. 6. 19
4	竹富町職員労働組合	石垣市美崎町 11-1	〃	〃	4	昭 53. 2. 25
5	沖縄市職員労働組合	沖縄市仲宗根町 26 - 1	〃	〃	5	昭 54. 8. 9
6	宜野湾市職員労働組合	宜野湾市野嵩 1-1-1	〃	〃	6	昭 56. 6. 5
7	浦添市職員労働組合	浦添市字安波茶 1-1-1	〃	〃	7	昭 59. 1. 19
8	南城市職員労働組合	南城市佐敷字新里 1870	〃	〃	8	昭 61. 5. 27
9	名護市職員労働組合	名護市港 1-1-1	〃	〃	9	昭 63. 3. 25
10	自治労石垣市職員労働組合	石垣市美崎町 14	〃	〃	10	昭 63. 6. 7
11	大宜味村職員労働組合	大宜味村字大兼久 157	〃	〃	11	平元 . 6. 6
12	宜野座村職員労働組合	宜野座村字宜野座 296	〃	〃	12	平 4. 2. 7
13	自治労うるま市職員労働組合	うるま市みどり町 1-1-1	〃	〃	13	平 4. 12. 15
14	南城市職員会	南城市大里字仲間 807	〃	〃	14	平 18. 7. 11
15	座間味村船員組合	那覇市若狭 3-4-1	〃	無	15	平 19. 12. 17
16	西原町職員労働組合	西原町字与那城 140-1	〃	無	16	平 22. 3. 16
17	粟国村海上組合	那覇市若狭 3-4-1	〃	無	17	令 3. 4. 19

ウ 規約の認証

令和3年度末までに、規約認証の申請の実績はない。

(2) 管理職員等の範囲の指定  
前記6(2)のとおりである

(3) 復帰に伴う経過措置  
前記6(3)のとおりである。

## 第8節 労働基準監督関係業務

労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及び船員法（昭和22年法律第100号）並びにこれらに基づく命令は、原則として地方公務員に対しても適用され、勤務条件を定めるに当たっては、これらの法令の基準を下回ることはできないとされている。

また、公務員については、全体の奉仕者として公共の福祉を増進するための職務に従事するという特殊性に基づいて、別途、公務員関係の諸法令が制定されており、労働基準法等の適用を除外せざるを得ない場合がある。そのため、公務の特殊性を考慮しながら労働基準の監督を行う必要があり、公務員としての特殊性が相対的に強く、かつ労働基準法等の適用についても特例が設けられている一般職の地方公務員（労働基準法別表第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業に従事する者を除く。）については、地方公務員法第58条第5項の規定により、人事委員会又はその委任を受けた人事委員が労働基準監督機関の役割を果たすこととされている。これは、人事委員会が中立的な人事行政の専門機関であり、地方公共団体の事業所に対して、適切な監督権の行使を期待されているからである。

当委員会は、沖縄県人事委員会の権限の一部を人事委員会の委員に委任する規則（昭和48年人事委員会規則第1号）を制定し、労働基準監督機関の職権の行使を、委員長の職にあるものに委任している。

また、職権行使に際しての技術的及び専門的な知識、資料その他の便宜の供与のため、地方公務員法第8条第6項の規定に基づき、昭和47年9月1日付けで、沖縄労働基準局長との間で協定を締結し、また、昭和48年11月1日付けで、単純労働

職員を取り扱う特定機械等の認可等についての権限を労働基準監督署等が行使する内容の協定を新たに締結した。以後、事業所の新設・改廃等の都度その改定を行っている。

本県における事業所の労働基準法別表第1の号別区分は、別表のとおりであり、これらの事業所について、平成14年度に実態調査基本方針等を策定し、書面及び実態調査を行い、労働基準法及び労働安全衛生法等の法令遵守のための監督を行っている。

（資料編 労働基準監督関係 労働基準監督機関としての主な職権行使件数）

(令和4年4月1日現在)

別表 労働基準法別表第1に掲げる事業及び同表に掲げる事業以外の事業を行う事業所一覧表

労働基準監督機関	事業	事業所	
(労働基準監督署) 沖縄労働局 (36)	労働基準法別表第1に掲げる事業	第3号	農林土木事務所(2) 農林水産振興センター(家畜保健衛生所(家畜保健衛生課)を除く。)(3) 土木事務所(5) (10)
		第6号	南部林業事務所 (1)
		第7号	家畜改良センター 病害虫防除技術センター(予察防除班を除く。)(2)
		第13号	若夏学院 児童相談所保護班(2) 保健所(5) 総合精神保健福祉センター食肉衛生検査所(2) 動物愛護管理センター 特別支援学校寄宿舎(9) (21)
		第14号	沖縄県立離島児童生徒支援センター (1)
		第15号	下水道事務所 (1)
沖縄県人事委員会 (161)	労働基準法別表第1に掲げる事業	第12号 消防学校 自治研修所 海洋深層水研究所 平和祈念資料館 衛生環境研究所 家畜衛生試験場 畜産研究センター 農業大学校 農業研究センター(支所(3)) 森林資源研究センター 水産海洋技術センター(支所(1)) 栽培漁業センター 職業能力開発校(2) 工業技術センター 工芸振興センター 高等学校(52) 特別支援学校(寄宿舎を除く。)(17) 特別支援学校分校(1) 併設型中学校・高等学校(3) 併設型高等学校・特別支援学校(4) 総合教育センター 図書館 博物館・美術館 埋蔵文化財センター 警察学校 (102)	
	労働基準法別表第1に掲げる事業以外の事業	知事部局本庁 宮古事務所 八重山事務所 東京事務所 県税事務所(3) 自動車税事務所 福祉事務所(5) 身体障害者更生相談所 女性相談所 児童相談所(保護班を除く。)(2) 家畜保健衛生所(4) 病害虫防除技術センター予察防除班 農業改良普及センター(2) 中央卸売市場大阪事務所 計量検定所 下地島空港管理事務所 議会事務局 教育庁本庁 教育事務所(6) 選挙管理委員会事務局 人事委員会事務局 監査委員事務局 労働委員会事務局 警察本部 運転免許センター 警察署(14) 機動隊 交通機動隊 国境離島警備隊 (59)	

(注)

- 1 ( )内の数字は、事業所の数である。
- 2 上に掲げる以外の事業所については、それぞれ上位の組織中に含めるものとする。
- 3 沖縄県人事委員会が所掌する事業所であっても、地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号。以下「地公労法」という。)附則第5項及び地方公営企業法(昭和27年法律第292号。以下「地公企法」という。)第39条第1項の規定により地方公務員法(以下「地公法」という。)第58条第5項の適用が除外される単純労務職員(現業職員)及び地公法第4条第2項の規定により地公法の適用を受けない嘱託員等の特別職の職員については、沖縄労働局(労働基準監督署)の所掌となる。
- 4 なお、企業局及び病院事業局は、地公企法第39条第1項及び地公労法第17条第1項の規定により地公法第58条第5項の適用が除外されているため、沖縄労働局(労働基準監督署)の所掌である。