

## 別紙第 1

# 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、沖縄県職員の給与に関する条例、沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例及び沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与、民間の給与、人事院の給与勧告並びにその他職員の給与決定等に関する諸条件について調査検討を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

# 1 職員の給与等

## (1) 職員の状況

本委員会は、本年4月現在における職員の給与等の実態を把握するため、「平成21年職員給与等実態調査」を行った。

職員の給与については、「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（平成20年沖縄県条例第4号。以下「特例条例」という。）」により<sup>※</sup>減額措置が実施されていることから、減額措置がないものとした場合の額についても調査した。

その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は19,104人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び任期付研究員の職についての7種11給料表が適用されている。

※減額措置の内容

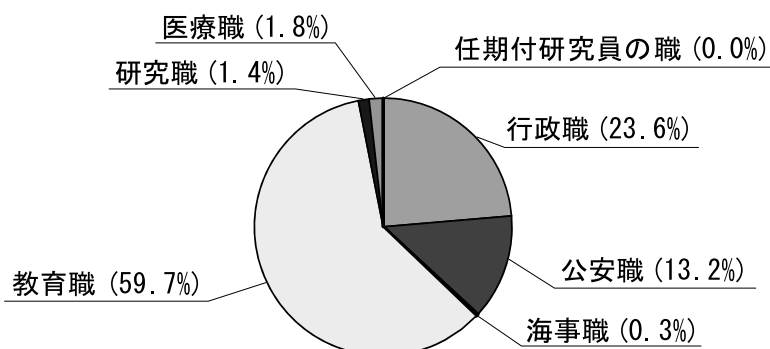
- ・給料月額、給料の調整額及び教職調整額：3%
- ・期末手当及び勤勉手当：2%
- ・管理職手当：15%

第1表 職員の状況

(単位：人)

区分	行政職	公安職	海事職	教育職	研究職	医療職	任期付研究員の職	計
職員数	4,517	2,525	56	11,412	258	334	2	19,104
職員の例	一般行政職員	警察官	船員	小中高校等の教員	農林水産工業関係研究員	医師 看護師等	招へい型 任期付 研究員	
給料表	行政職 給料表	公安職 給料表	海事職 給料表	教育職 給料表 (1)(2)(3)	研究職 給料表	医療職 給料表 (1)(2)(3)	第1号任期 付研究員 給料表	

### 〈職員の職別割合〉



職員の平均像は、平均年齢42.0歳、平均経験年数19.4年、平均扶養親族数1.2人である。このうち各給料表の基準となっている行政職給料表の適用者の平均像は、平均年齢41.9歳、平均経験年数19.3年、平均扶養親族数1.2人となっている。

また、職員全体及び行政職給料表の適用者の男女別・学歴別構成は、第2表に示すとおりである。

第2表 職員の男女別・学歴別構成

(単位：人、( )内は%)

区 分	男 性	女 性	合 計
職員全体	10,881 (57.0)	8,223 (43.0)	19,104 (100.0)
行政職	2,968 (65.7)	1,549 (34.3)	4,517 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	14,263 (74.7)	2,570 (13.4)	2,255 (11.8)	16 (0.1)	19,104 (100.0)
行政職	3,102 (68.7)	730 (16.2)	679 (15.0)	6 (0.1)	4,517 (100.0)

## (2) 職員の給与

本年4月における職員全体の平均給与月額、第3表に示すとおり、380,030円となっている。また、行政職給料表の適用者の平均給与月額は350,839円である。

第3表 職員の平均給与月額

(単位：円)

区 分		職 員 全 体	行 政 職
平 均 給 与 月 額		380,030 (391,496)	350,839 (361,634)
内 訳	給 料	346,922	319,136
	扶 養 手 当	10,694	10,932
	そ の 他	22,414	20,771

(注) ( )内は、特例条例による減額措置がないものとした場合の額である。

(参考資料1 職員給与関係 参照)

---

## 2 民間の給与等

---

### (1) 民間給与等の調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との比較・検討を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所を対象として、層化無作為抽出法によって147事業所を抽出のうえ、「平成21年職種別民間給与実態調査」を行った。

調査では、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。また、本年も引き続き、給与改定の状況や雇用調整の実施状況等について調査を行った。

### (2) 調査の結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

#### ア 給与改定の状況等

(給与改定の状況)

第4表に示すとおり民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップ慣行のない事業所の割合が71.6%（昨年67.2%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は14.8%（同24.0%）となっている。なお、ベースアップを中止した事業所の割合は13.6%（同8.8%）となっている。

また、第5表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は51.3%（昨年63.9%）となっている。一方で、定期昇給を停止した事業所の割合は5.5%（同2.3%）、定期昇給制度のない事業所の割合は43.2%（同33.8%）となっている。

第4表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目			
	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップ慣行なし
一般従業員（係員）	14.8	13.6	0.0	71.6
管理職（課長級）	14.5	13.8	0.0	71.7

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	定期昇給制度あり	定期昇給実施				定期昇給停止	定期昇給制度なし
		定期昇給実施					
		増額	減額	変化なし			
一般従業員（係員）	56.8	51.3	10.9	7.5	32.9	5.5	43.2
管理職（課長級）	48.6	42.2	10.2	6.5	25.5	6.4	51.4

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

## (初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所は、第6表に示すとおり、大学卒で23.0%（昨年25.3%）、高校卒で14.3%（同9.1%）となっており、そのうち大学卒で89.6%（同84.0%）、高校卒で91.9%（同86.6%）の事業所で、初任給は据置きとなっている。

新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で175,389円、短大卒で146,230円、高校卒で144,618円となっている。

第6表 民間における初任給の状況

(単位：%)

学 歴	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
		増額	据置き	減額	
		大 学 卒	23.0	(7.7)	
高 校 卒	14.3	(8.1)	(91.9)	(0.0)	85.7

(注) 1 事務員と技術者を対象としたものである。

2 ( ) 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

学 歴	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒
初 任 給 平 均 額	175,389円	146,230円	144,618円

(注) 1 事務員と技術者を対象としたものである。

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

(雇用調整の実施状況)

第7表に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は25.0%となっており、昨年(19.5%)より増加している。その措置内容を見ると、採用の停止・抑制(14.6%)、残業の規制(14.0%)の順になっている。

第7表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	14.6
転 籍 出 向	3.3
希望退職者の募集	3.7
正社員 の 解 雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.7
業務の外部委託・一部職種の非正規社員等への転換	0.0
非正規社員の契約更新の中止・解雇	4.9
残 業 の 規 制	14.0
一時帰休・休業	0.0
ワークシェアリング	0.0
賃 金 カ ッ ト	2.4
計	25.0

- (注) 1 平成21年1月以降の実施状況である。  
2 項目については、複数回答である。

イ 諸手当の支給状況

(家族手当の支給状況)

家族手当の支給状況は、第8表に示すとおり、扶養家族の構成別の手当の平均支給月額、配偶者について12,438円、配偶者と子1人について17,368円、配偶者と子2人について21,698円となっている。

第8表 民間における家族手当の支給状況

(単位：円)

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	12,438
配 偶 者 と 子 1 人	17,368
配 偶 者 と 子 2 人	21,698

- (注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

(住宅手当の支給状況)

住宅手当の支給状況は、第9表に示すとおり、手当を支給している事業所は43.5%となっている。

第9表 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

支給の有無	事業所割合
支給	43.5
非支給	56.5

(特別給の支給状況)

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、第10表に示すとおり、所定内給与月額 of 4.13月分となっている。

第10表 民間における特別給の支給状況

項	目	事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A <sub>1</sub> )	313,381 円
	上半期 (A <sub>2</sub> )	324,600 円
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )	648,644 円
	上半期 (B <sub>2</sub> )	667,362 円
特別給の支給割合	下半期 ( $\frac{B_1}{A_1}$ )	2.07 月分
	上半期 ( $\frac{B_2}{A_2}$ )	2.06 月分
年間の平均		4.13 月分

(注) 下半期とは平成20年8月から平成21年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

(参考資料2 民間給与関係 参照)

### 3 職員給与と民間給与との比較

前記の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表の適用者、民間においてはこれに相当する職種の者について、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、その較差を算出したところ、第11表上段に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均10,323円(2.93%)下回っていた。

また、特例条例による減額措置がないものとした場合の職員給与と民間給与を比較すると、第11表下段に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均511円(0.14%)上回っている。

第11表 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)		公民給与の較差 (A) - (B) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
362,368円	減額措置後	352,045円	10,323円 (2.93%)
	減額措置前	362,879円	△ 511円 (△0.14%)

- (注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。  
 2 公民給与の較差は、ラスパイレス方式により算定したものである。  
 3 職員給与欄と公民給与の較差欄の上段は、特例条例による減額措置後の額・較差であり、下段は特例条例による減額措置がないものとした場合の額・較差である。

なお、職員給与と民間給与を比較する際の役職の対応関係は次表のとおりである。

公民比較における役職の対応関係

職務の級	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	課長		
7級	課長代理	課長	課長
6級			
5級	係長	課長代理	課長代理
4級			
3級	主任	主任	主任
2級			
1級	係員	係員	係員

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



## 4 物価及び生計費

### (1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、第12表に示すとおり、昨年4月に比べ全国では0.1%下落し、那覇市では0.5%上昇している。

第12表 消費者物価指数

区 分	平成21年4月	平成20年4月	対前年同月比
那 覇 市	101.7	101.2	0.5
沖 縄 県	101.9	101.3	0.6
全 国	100.8	100.9	△0.1

(注) 平成17年平均=100とした指数である。

### (2) 標準生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎として算定した本年4月における那覇市の世帯人員別標準生計費は、第13表に示すとおりとなっている。

第13表 那覇市における世帯人員別標準生計費

(平成21年4月分)

1 人	2 人	3 人	4 人	5 人
105,840円	135,000円	164,550円	194,090円	223,660円

(参考資料3 標準生計費及び労働経済指標 参照)

---

## 5 人事院勧告等の概要

---

人事院は、本年8月11日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する報告を行った。また、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。その概要は次のとおりである。

- (1) 精確な官民給与比較を行った結果、公務員の月例給与が民間給与を863円（0.22%）上回ることとなったことから、基本的な給与である俸給月額の下げを行うとともに、自宅に係る住居手当を廃止することとした。ただし、初任給を中心とする若年層の給与、医療職俸給表（一）及び第二号任期付研究員俸給表の下げ改定は行わない。一方、特別給（ボーナス）については、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.35月分引き下げることにした。本年度については、6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数（0.2月分）を減じた月数（0.15月分）を12月の期末手当・勤勉手当から差し引くこととする。

なお、本年の勧告が給与水準の引下げ改定であるため、4月に遡及することなく施行日からの適用とすることとし、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から、本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることとする。

- (2) 超過勤務手当の支給割合について、民間においては、時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律が平

成22年4月1日に施行されることから、これを踏まえ、公務において、特に長い超過勤務を強力に抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を引き上げるとともに、当該支給割合の引上げ分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間（代替休）を指定することができる制度を新設する。

(3) 借家・借間に係る住居手当については、高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について、引き続き検討を進めることとし、単身赴任手当については、単身赴任に伴う経済的負担の実情及び民間における同種手当の支給状況を考慮して、引き続きその改善について検討する。

(4) 公務員の高齢期の雇用問題として、公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、平成25年度以降、民間と公務の別なくすべての勤労者は60歳で定年退職しても年金が支給されず、年金支給開始までの間に無収入となる期間が発生し、平成37年度には65歳まで年金の支給は一切行われないうこととなる。

来るべき本格的な高齢社会において、公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であると考へ、この条件を整えるためには、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策など、検討すべき諸課題への対応を早急に進めていく必要がある。

(5) 社会経済情勢が大きく変動している中で、行政や公務員が果たすべき役割・機能はその領域や質の変化を伴いつつ、一方でその重要性は増大している。国民の期待にこたえ、有効な行政施策を推進することのでき

る公務員制度の実現に向けて、政と官の役割分担の在り方が問い直されるとともに、能力・資質を高めるためのより競争的な人材の選抜・育成、能力・実績に基づく人事管理の徹底、勤務環境の整備などが喫緊の課題となっているとし、公務員制度改革に関する本院の基本認識を示すとともに、公務員人事管理に関する主な個別課題について、次のとおり報告する。

ア 人材の確保・育成等（採用試験の基本的な見直し・時代の要請に応じた職業公務員の育成・能力及び実績に基づく人事管理への転換等）

イ 勤務環境の整備等（非常勤職員制度の適正化・超過勤務の縮減・両立支援の推進・職員の健康の保持等）

- (6) 配偶者が育児休業をしている職員について育児休業等を行うことができるようにすること及び子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合に当該子について再度の育児休業を行うことができるようにすること等国家公務員の育児休業等に関する法律を改正するよう意見を申し出た。

人事院の給与勧告の骨子及び公務員人事管理に関する報告の骨子については、別紙のとおりである。

---

## む す び

---

職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上述べてきたとおりである。

本委員会としては、これらの諸条件を総合的に勘案したところ、職員の給与等については、次のとおり措置する必要があると考える。

### 1 給与改定について

本委員会は、職員給与及び民間給与の実態調査により、職員給与が民間給与を上回ったこと、国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告等の諸事情などを総合的に勘案し、職員の給与については、国、他の都道府県及び民間の給与水準に均衡させるとともに、社会一般の情勢に適応するよう次のように取り扱う必要があると判断した。

また、特例条例により職員給与の減額措置が実施されているが、当該措置は、本県の危機的な財政状況に対処するための臨時的、特例的措置であることから、公民給与の比較にあたっては、当該措置がないものとした場合の職員給与を用いることとした。

#### (1) 給料表

給料表（教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)を除く。）については、国家公務員の俸給表改定に関する人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。また、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)については、行政職給料表との均衡を考慮し、改定を行う必要がある。

#### (2) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、年間の支給月数を0.2月分引き下げ、4.15月分とする必要がある。

支給月数の引下げ分は、本年度については12月期の期末手当から0.15月、勤勉手当から0.05月引き下げ、平成22年度以降においては6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとする。

### (3) 教育職員の給与関係

教育職員の給与については、中央教育審議会の答申「今後の教員給与の在り方について」を受け、国においてメリハリのある教員給与体系実現のための検討が進められているところである。

義務教育等教員特別手当及び給料の調整額については、国の検討状況や他の都道府県の動向も踏まえ、検討する必要がある。

### (4) その他の課題

人事院は、自宅に係る住居手当の廃止を勧告したところであるが、国家公務員と異なる本県職員の居住実態や民間の状況等を考慮すべきであると考えます。今後、他の都道府県の動向にも留意していく必要がある。

### (5) 改定の実施時期等

人事院は、「本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、公務員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための法律の規定は、公務と民間の給与を年間で均衡させるための所要の措置を講ずることとした上で、遡及することなく施行日からの適用とする。なお、減額改定に伴う日割計算などの事務の複雑化を避けるため、この改定は、公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から施行する。」としており、その考え方として「公務と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。」としている。

本県においても、人事院勧告の内容に準じた所要の調整を行う必要がある。



## 2 給与構造改革について

本委員会は、平成17年の職員の給与等に関する報告及び勧告において、年功的な給与体系の見直し、地域手当の新設、勤務実績の給与への反映、管理職手当の定額化などの給与構造の見直しについて言及した。

任命権者においては、その見直しを着実に進めてきており、管理職員については、勤務実績を給料へ反映させているところであるが、勤勉手当についても勤務実績をより反映させるため、成績率の幅を拡大する必要がある。また、管理職以外の職員については、勤務実績の給与への反映について、引き続き制度の構築に努める必要がある。

## 3 公務運営について

昨年の世界的な金融危機を発端とする国内景気の急速な悪化をはじめ、公務を取り巻く社会経済情勢は大きく変動し、行政課題はますます複雑・多様化しており、行政や公務員の果たす役割はこれまで以上に重要なものとなっている。

これらの行政課題に迅速・的確に対処し、県民に質の高い行政サービスを提供していくためには、職員一人一人が高い使命感と倫理観、高度な職務遂行能力を持って職務に精励することが重要である。

職員がその能力を十分発揮できるようにするためには、能力・実績に基づく適正な人事管理や有為な人材の計画的な育成を図るとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が可能となる働きやすい勤務環境の整備にも引き続き取り組んでいく必要がある。

### (1) 人事評価制度の整備

本県においては、平成20年度から管理者層を対象とした人事評価制度が本格的に実施され、平成21年度からは班長級以下の職員（現業職を除く。）を対象とした人事評価制度が一部の所属において試行されているところであるが、制度の運用にあたっては、繰り返し検証を行い、必要な改善を加えることで、評価の客観性、公平・公正性を確保することが肝要である。

また、人事評価制度が、新たな人事管理を実現していくための基盤ツールとして位置づけられていることから、実効性のある評価結果を得るためには、その活用等について、関係者と十分な意見交換を行い、職員の理解を得ることが重要である。

## (2) 人材の育成

複雑・多様化する行政課題や県民ニーズに迅速・的確に対応していくためには、その担い手である職員の育成は重要である。

各任命権者においては、人材育成基本方針に基づき、フレッシュマントレーナー制度の実施、職場研修の指針及び推進プログラムの策定など、様々な取組がなされているが、引き続き計画的・継続的な人材育成を推進していく必要がある。

## (3) 年間総実勤務時間の短縮

年間総実勤務時間の短縮については、職員の心身の健康保持や公務効率の向上を図るうえで重要な課題である。

各任命権者においては、総実勤務時間の短縮に向けた様々な取組がなされているが、引き続き業務配分等の見直し、定時退庁の奨励等の時間外勤務の縮減に向けた取組を実施するとともに、職員が計画的に年次有給休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努める必要がある。

特に、管理者においては、職員の勤務時間を適正に把握し、業務の計画的、効率的な執行に努め、時間外勤務命令を行うにあたっては時間外勤務の必要性、緊急性を十分判断する必要がある。

なお、平成22年4月には、長時間労働を抑制し労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的として、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする改正労働基準法が施行されることになっている。

## (4) 心身の健康管理対策

職員の健康管理については、任命権者において様々な取組がなされているが、心の疾病による休職者は依然として多く、その対策が課題である。



心の健康管理は、職員個人による「セルフケア」が基本であるが、個人のみでは取り除くことができないストレス要因も存在しているため、組織的、計画的なメンタルヘルスケアの推進が必要であり、職場の良好な人間関係を構築することにより、コミュニケーションを活性化させ、相談しやすい職場づくりに取り組むことも重要である。

今後とも、心の健康の保持増進のため、職員への教育研修・情報の提供、職場環境の改善、相談体制の充実等に取り組む必要がある。

また、心の疾病による休職から職員が円滑に職場に復帰できるよう、復職試行制度や勤務軽減措置等の復職支援制度の活用も必要である。

近年、社会的な関心が高くなっている「パワー・ハラスメント」問題についても、その理解を深め、防止につなげていくための措置等を検討していく必要がある。

#### (5) 職業生活と家庭生活の両立支援

職員が、子育てや介護などの家庭における責任を果たしながら安心して職務に専念できるよう、仕事と生活の調和が可能な勤務環境を整備することは重要である。

本年、民間労働者について、育児休業等に関する措置の拡充等を内容とする育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律が公布された。

人事院においては、一般職の国家公務員についても、配偶者が育児休業をしている職員についても育児休業等を行うことができるよう、また、子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合には再び育児休業をできるよう措置することが適当であると認め、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行っている。さらに、育児又は介護を行う職員の両立支援を推進するため、育児を行う職員の超過勤務の免除の制度及び介護のための短期の休暇の制度の導入、並びに子の看護休暇の期間等の拡充についても措置していくことを報告している。

本県においても、職業生活と家庭生活の両立支援、ひいては次世代育

成支援のため積極的に国、民間に準じた制度改正を行う必要がある。

また、不妊治療に係る休暇のあり方について、現行休暇制度の運用を検討する必要がある。

#### **(6) 高齢期の職員の雇用問題**

人事院は、本年の報告において、年金支給年齢の段階的引上げに対応して、平成25年度から定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であり、その実施のための十分な準備期間等を確保するため、平成23年中には法制整備を図ることが必要であるとしている。

本県においても、定年延長をめぐる国の動向、他の都道府県の取組等を注視し、給与制度のあり方、任免の方法等について検討を進めていく必要がある。

#### **(7) 公務員倫理の確立**

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

職員は、公共の利益のために勤務するものであり、一人一人が県民全体の奉仕者としての自覚を持ち、高い倫理観や使命感を保持し続けることが肝要である。

各任命権者においては、引き続き管理者による注意喚起を行い、研修等を実施することにより、綱紀粛正に万全を期し、公務員倫理の確立に努める必要がある。

#### 4 勧告実施の要請について

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、情勢適応の原則に基づき、適正な職員の給与水準を確保するためのものである。

本年の勧告は、昨年来の景気の急激な悪化に伴う厳しい経済情勢を受けて、職員の月例給及び特別給の引き下げという、厳しい勧告内容となったが、職員におかれては、一人一人が県民全体の奉仕者としての使命を自覚し、県民の公務に寄せる期待と信頼にこたえるよう、一層職務に精励されることを要望する。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

なお、特例条例による給与の減額措置については、本県の危機的な財政状況に対処するため、臨時的、特例的に行われているものであり、やむを得ないものであるが、職員の生活に少なからず影響を与えているものと考ええる。

職員は、複雑・多様化する行政ニーズに対応し、様々な分野において高い士気をもって困難な仕事に立ち向かうことが求められているところであり、このような職員の努力や実績に的確に報いるためには、本委員会の勧告に基づく給与水準が確保されるべきである。

本委員会としては、特例条例による給与の減額措置について、諸情勢が整い次第、早期に解消されることを望むものである。