



人 委 - 596

平成21年10月9日

秋田県議会議長 富 樫 博 之 様

秋 田 県 知 事 佐 竹 敬 久 様

秋田県人事委員会委員長 柴 田 一 宏

職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与等の改定について別紙第2のとおり勧告する。

報 告

本委員会は、職員（一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）の給与等について、その実態及び地方公務員法第24条第3項に規定する職員の給与決定の諸条件（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）等を調査し、検討を行ってきたが、その結果は次のとおりである。

I 給 与

1 職員の給与

職員の総数は15,491人で、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、海事職、教育職、研究職及び医療職の6種13給料表の適用を受けている。

本委員会が実施した「平成21年職員給与実態調査」に基づき、本年4月における平均給与月額を算定すると、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者4,202人については、給料月額340,184円、給料の調整額147円、扶養手当13,018円、管理職手当14,261円、地域手当525円、住居手当5,568円、その他の手当7,231円、計380,934円となっている。また、その年齢は平均43.7歳、男女別構成は男性81.3%、女性18.7%、学歴別構成は大学卒45.1%、短大卒7.7%、高校卒47.2%となっている。

教員、警察官、医師等を含めた職員全体については、給料月額353,947円、給料の調整額1,782円、教職調整額7,355円、扶養手当10,785円、管理職手当7,335円、地域手当246円、住居手当4,828円、その他の手当13,623円、計399,901円となっている。

なお、職員の給与については、本県の財政上の事情により、平成19年11月から給料月額及び管理職手当を減額して支給する措置が採られている。

（参考資料 第1表～第13表）

2 民間給与等

本委員会は、人事院と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の396の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した118の事業所について「平成21年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認

められる職務に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行ったほか、各企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等について、本年も引き続き調査を行った。

この調査による、県内の民間事業所における給与改定等の状況の主なものは次のとおりである。

(1) 給与改定の状況

一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は6.4%（昨年31.1%）、ベースアップを中止した事業所が39.1%（同29.3%）、ベースダウンを実施した事業所が3.0%（同0.0%）となっている。

また、一般の従業員について、定期昇給を実施した事業所の割合は56.2%（同61.8%）、定期昇給を停止した事業所の割合は16.1%（同1.5%）となっている。

（参考資料 第15表、第16表）

(2) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で23.2%（昨年14.6%）、高校卒で14.3%（同15.6%）となっている。そのうち初任給を引き上げた事業所の割合は、大学卒で12.2%（同28.7%）、高校卒で0.0%（同25.0%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で87.8%（同66.3%）、高校卒で100.0%（同69.3%）、初任給を引き下げた事業所の割合は、大学卒で0.0%（同5.0%）、高校卒で0.0%（同5.7%）となっている。

（参考資料 第17表）

(3) 住宅手当

住宅手当を支給している事業所の割合は38.5%、住宅手当を支給していない事業所の割合は61.5%となっている。自宅居住者に住宅手当を支給している事業所の割合は22.7%となっている。

（参考資料 第22表）

(4) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額4.02月分に相当するものとなっている。

（参考資料 第23表）

(5) 雇用調整の実施状況

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56.1%となっており、昨年の15.4%より増加している。雇用調整の措置内容で割合の多いものは、残業の規制、採用の停止・抑制、非正規社員の契約更新の中止・解雇の順となっている。

（参考資料 第25表）

3 職員の給与と民間給与との比較

職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、職責、学歴、年齢等が同等であると認められる者の相互の給与を比較した。この際、本来支給されるべき適正な給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、財政上の事情により減額して支給された給与額と比較するのではなく、給与減額措置前と比較することが適当であると判断した。

その結果、給与減額措置前の額との比較では、職員給与が400,299円、民間給与が394,375円となり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均5,924円（1.48%）上回っていることが明らかとなった。

なお、現に職員に支給されている給与減額措置後との比較では、職員給与が383,840円となり、民間給与を1人当たり平均10,535円（2.74%）下回っている。

（参考資料 第27表、第28表）

4 職員の給与と国及び他の都道府県の職員の給与との比較

総務省の「平成20年地方公務員給与実態調査」の結果によると、平成20年4月1日現在における国家公務員の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額と、これに相当する行政職給料表の適用を受ける本県職員の給料額とを、学歴別、経験年数別によるラスパイレース方式により対比させて比較し算出した指数は、国家公務員を100とした場合、97.7となっている。なお、同時期における全都道府県の平均指数は99.4となっている。

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省統計局の調査における平成21年4月の秋田市の消費者物価指数は、前年同月に比較して0.8%の下落となっている。

(2) 標準生計費

本委員会が同局の家計調査を基礎に算定した本年4月における秋田市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ144,617円、176,237円及び207,857円となっている。

（参考資料 第29表、第30表）

6 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等について報告及び勧告を行った。その概要は次のとおりである。

【給与に関する報告及び勧告】

(1) 給与勧告の基本的な考え方

勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤である。

国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的である。

(2) 官民給与の比較

国家公務員の給与と民間給与を比較した結果、本年4月時点で、公務員の月例給与が民間給与を863円（0.22%）上回っていることが判明した。

また、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特別給は、年間で所定内給与月額 \times 4.17月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給を0.33月分上回っていることが判明した。

(3) 本年の改定

月例給については、民間給与との較差の大きさ等を考慮し、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うことが適切であると判断した。特別給についても、民間の支給割合に見合うよう、引き下げる必要があると判断した。

ア 俸給表

行政職俸給表(一)については、公務と民間の給与較差率と同程度の平均0.2%の引下げとするが、初任給など若年層の給与は引下げを行うことは適当でないことから、1級から3級までの一部の俸給月額については引下げを行わないこととする。一方、管理職層である7級以上については一般職員を上回る平均0.3%の引下げとする。また、俸給月額について上記の改定が行われることを踏まえ、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成17年法律第113号）附則第11条の規定による俸給（経過措置額）の算定基礎となる額についても、改定時において引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象として引き下げることとし、その引下げ後の額は、当該算定基礎となる額に調整率（ Δ 0.24%）を考慮して定めた100分の99.76を乗じて得た額とする。

なお、再任用職員の俸給月額についても、再任用職員以外の職員の俸給月額の

改定に準じた改定を行う。

行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を基本に、俸給月額及び経過措置額の引下げ改定を行うものとする。ただし、医療職俸給表(一)については、国の医療施設に勤務する医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行わないこととする。また、任期付研究員俸給表（若手育成型）についても、若手研究者を対象とした俸給表であることから、引下げ改定は行わないこととする。

イ 自宅に係る住居手当

自宅に係る住居手当については、主に自宅の維持管理の費用を補てんする趣旨の手当として昭和49年に設けられたが、創設以来手当額の改定が行われないうえ、公務部内でその趣旨が定着しなかったことにかんがみ、平成15年に、財形持家個人融資に関連するものである住宅の新築・購入後5年に限り支給される手当のみを残して廃止したものである。しかしながら、当該存置した手当についても、財形持家個人融資の利用者が大幅に減少し、措置しておく必要性が認められないことから、廃止することとする。

ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における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、4.15月分とすることとする。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月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととする。来年度以降の取扱いについては、本年の公務の6月期の支給状況及び民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末手当・勤勉手当の支給月数を定めることとする。

また、再任用職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様とする。

エ 超過勤務手当の支給割合等

時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正が平成22年4月1日に施行されることを踏まえ、特に長い超過勤務を強力的に抑制し、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(日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。)に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額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。

なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直しを行うこととする。

(4) 改定の実施時期等

公務と民間の給与を年間で均衡させるための所要の調整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、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。ただし、超過勤務手当の支給割合等の改定については、平成22年4月1日から施行することとする。

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、本年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年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率(△0.24%) (注)を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整することとする(俸給月額引下げ改定のあった者に限る。)

(注) 行政職(一)の職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率

(5) その他の課題

ア 借家・借間に係る住居手当

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。

イ 単身赴任手当

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。

7 給与の改定

職員の給与の実態、民間給与の実態及び国家公務員の給与決定に関する人事院勧告等給与決定に関する諸条件は、以上述べたとおりである。

これらを地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、総合的に勘案した結果、職員の給与については、次のとおりとすることが適当と判断する。

(1) 給与改定の考え方

これまで給与改定にあたっては、地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与水準との整合性の確保及び生計費の実情を考慮して判断してきており、本年もこの考え方に変更はない。しかし、地方分権が進められる中、職員の給与についても、地域の実情をより反映して、県民の理解と納得を得る必要があると考える。

(2) 改定の内容

ア 給料表

本年4月時点における職員の月例給は、給与減額措置前との比較では、県内の民間給与を1.48%上回っているが、この較差は、平成18年に実施した給与構造の見直しに伴い中高年齢層を対象として激変緩和措置（経過措置）を講じていることによるもので、対象者の減少に伴って平成19年の3.82%、昨年の2.53%から着実に縮小しており、近い将来解消される見込みである。

これらを踏まえて、本年は、俸給表の引下げ改定を行う人事院勧告に準じて、給料表を改定することとする。また、給与構造の見直しに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、改定時において引下げ改定が行われる給料月額を受け職員を対象として、人事院勧告に準じて引き下げることとする。

なお、現に職員に支給されている給与減額措置後との比較では、職員の月例給は県内の民間給与を2.74%下回っているところである。

イ 住居手当

自宅に係る住居手当については、民間で自宅居住者に住宅手当を支給している事業所が2割程度しかないことや、本年の人事院勧告において自宅に係る住居手当を廃止することとしたこと、他の地方公共団体でも廃止が見込まれることから、これを廃止することとする。

ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、県内の民間の年間支給割合が4.02月で、公務の年間支給月数の4.35月を下回っていることから、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を0.35月分引き下げ、4.00月とすることとする。

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（0.20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（0.20月分）を減じた月数（0.15月分）を12月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととする。

また、再任用職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、上記職員との均衡を考慮して改定することとする。

エ 時間外勤務手当の支給割合等

労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）が平成22年4月から施行され、時間外労働の割増賃金率が引き上げられるとともに、本年の人事院勧告においても、これを踏まえて月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が引き上げられたことから、人事院勧告に準じて時間外勤務手当の支給割合を引き上げることとする。

なお、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の導入については、今後、地方公務員法の改正状況等に留意しながら適切に対応する必要がある。

(3) 改定の実施時期

(2)のア、イ及びウの改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であることから、遡及することなく実施することとする。

なお、職員の給与と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、年間給与で職員と民間の均衡を図る観点で、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する所要の調整を行うことは、情勢適応の原則にもかなうものである。しかしながら、本年の職員の給与は、給与減額措置により現に民間の給与を下回っており、較差相当分は既に解消されている状況にあると認められることから、こうした調整は行わないこととする。

(2)のエの改定は、平成22年4月1日から実施することとする。

(4) 給与に関するその他の課題

ア 住居手当

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あり方について、引き続き検討することとする。

イ 給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当

給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当については、業務の実態や職員の通勤の状況、獣医師の人材確保の状況、国及び他の地方公共団体の支給状況等の調査を行い、社会情勢の変化や技術の進歩等に伴って、諸手当等の支給水準を改定する必要があるものについて、見直しを行うこととする。

II 勤務時間

1 国及び他の都道府県等の状況

国家公務員の勤務時間については、昨年の人事院勧告に基づき、本年4月1日から1日当たり8時間を7時間45分に、1週間当たり40時間を38時間45分に改正されている。他の都道府県においては、過半数が国と同様の措置を講じている。

また、本県の民間事業所における所定労働時間については、職種別民間給与実態調査に附帯して調査したところ、1日当たり7時間43分、1週間当たり38時間55分であった。
(参考資料 第26表)

2 勤務時間の改定

地方公務員法においては、職員の勤務時間を定めるに当たり、国及び他の地方公共団体の職員との間に均衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされている。本県職員の勤務時間についても、国及び他の都道府県における勤務時間短縮の実施状況を踏まえ、平成22年4月1日から、国に準じた時間に改定することが適当と判断する。

また、この改定に伴い、短時間勤務職員等の勤務時間を改定するほか、関係規定について所要の改正を行う必要がある。

なお、勤務時間の短縮は、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことを基本とすべきであり、実施に当たっては、それぞれの職員において公務能率の一層の向上に努めることが求められるとともに、各職場における勤務体制の整備や県民への周知を図り、円滑な移行に努める必要がある。

Ⅲ 勤務環境の整備

1 人事院報告の概要

人事院は本年8月11日、給与勧告と併せて行った「公務員人事管理に関する報告」の中で、国家公務員に係る勤務環境の整備等について述べているが、その概要は次のとおりである。

【勤務環境の整備等】

(1) 超過勤務の縮減

幹部職員をはじめ組織全体として計画的に取り組むことが必要である。国会関係業務等、他律的な超過勤務の縮減への対応が重要である。

(2) 両立支援の推進

育児休業法改正の意見の申出を行うほか、短期介護休暇の新設等両立支援の取組を一層推進していく。

(3) 職員の健康の保持

心の疾病を予防するための保健師等による相談体制の整備等を図っていく。「パワー・ハラスメント」についての情報提供を実施する。病気休暇の制度や運用の在り方等の検討に着手する。

2 本県における勤務環境の整備

(1) 時間外勤務の縮減等

時間外勤務の縮減及び年次休暇等の使用促進は、職員の心身の健康保持やワーク・ライフ・バランス、更には公務能率の向上を図る観点からも重要な課題である。

時間外勤務の縮減については、これまで任命権者において業務改善に取り組むなど、様々な対策に努めてきていると認められるものの、一部職場においては、依然として恒常的又は長時間に及ぶ時間外勤務の実態が見受けられる。

このため、任命権者においては、引き続き、業務内容等に対応した適正な人員配置や効率的な業務管理に努めるとともに、管理職員にあつては、長時間労働が職員の心身に及ぼす影響を認識し、部下職員の勤務状況を把握した上で、時間外勤務に関する事前命令の徹底、状況に応じた事務分担の見直しなどに継続的に取り組む必要がある。

更に、心身のリフレッシュや健康管理を促進するため、年次休暇の計画的な取得や夏季休暇と休日を組み合わせた連続休暇の取得にも努める必要がある。

(2) 両立支援の推進

少子・高齢化が進展する本県では、仕事と家庭生活を両立させることができるよう、男女を問わず育児や介護をしながらでも安心して職務に取り組むことができる勤務環境の整備を進めることが重要課題となっている。

本年8月、人事院は、国家公務員における育児休業の取得促進を図るため、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た。また、同法の改正にあわせて、育児や介護に係る制度の拡充についても措置していくとの報告を行った。

本県においては、育児や介護に係る休暇等の整備や特定事業主行動計画の策定など、両立支援に向けた環境づくりに取り組んできているが、より子育てや介護に配慮した勤務条件を整備するため、国家公務員における今後の状況や関係法令の改正等の動向を注視しつつ、制度の拡充について検討する必要がある。

両立支援の推進には、特に男性職員による育児休業等の利用を促進させるための一層の意識啓発や制度の周知が求められる。

(3) 心の健康づくりの推進

職員が自己の能力を十分に発揮できる状態で職務に従事するためには、心身共に健康であることが重要である。

職員のメンタルヘルス対策については、これまで、任命権者において、相談体制の充実や管理職員への研修、職場復帰支援など各種対策に努めてきたと認められるものの、長期病気休暇取得者や病気休職者に占める心の疾病による者の割合は依然として高い水準にあり、休暇等の取得日数も長期化する傾向にある。

このため、任命権者においては、心の健康づくりに関する諸施策を一層推進するとともに、管理職員においては、職場環境の把握と改善、職場内におけるメンタル疾患の兆候の早期発見と対応に努める必要がある。また、パワー・ハラスメントに関しても、部下の心の健康保持の観点から意識を高めていくことが必要と考える。

IV 勧告実施の要請

県内経済は、昨年来の景気悪化がようやく下げ止まりを示し、このところ持ち直しの動きも見られるが、雇用情勢をはじめ、依然厳しい状況が続いている。そうした中、民間企業では、企業の存続や従業員の雇用の維持に向けて、給与の抑制や雇用調整など

様々な努力が行われている。

職員においては、公務員の給与水準が、民間企業とその従業員が懸命の努力によって生み出した利益をもとに維持・向上させている月例給や賞与の水準に準拠しているものであることを認識しながら、行政に対する県民の期待と信頼に応えるよう、その職責を果たすとともに、効率的な公務の運営と行政サービスの向上に努める必要がある。

本委員会の勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とし、社会経済情勢に適応した勤務条件を確保する機能を有するものとして、長年の経緯を経て、職員の給与等の決定方式として定着している。勧告の内容が情勢適応の原則に基づくものであることや、勧告制度が行政運営の安定等に果たしている役割にかんがみ、別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

勸 告

本委員会は、職員の給与等について、次の措置を講ずるよう勧告する。

I 給与改定に関する関係条例の改正

1 一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の改正

(1) 給料表について

現行の給料表（医療職給料表(1)を除く。）を別記第1のとおり改定すること。

(2) 住居手当について

人事院勧告に準じて、所要の改定を行うこと。

(3) 時間外勤務手当について

人事院勧告に準じて、所要の改定を行うこと。

(4) 期末手当及び勤勉手当について

ア 平成21年12月期以降の支給割合

(ア) 特定幹部職員以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.675月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.75月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.35月分とすること。

(イ) 特定幹部職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.2月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.65月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.45月分とすること。

イ 平成22年6月期以降の支給割合

(ア) 特定幹部職員以外の職員

6月に支給される期末手当の支給割合を1.2月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.675月分とすること。再任用職員については、同月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.6月分及び0.8月分とすること。

(イ) 特定幹部職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.0月分及び1.25月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.875月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.5月分及び0.7月分とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表について

現行の第1号任期付研究員に適用される給料表を別記第2のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

ア 平成21年12月期以降の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.6月分とすること。

イ 平成22年6月期以降の支給割合

6月に支給される期末手当の支給割合を1.4月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表について

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の期末手当について

ア 平成21年12月期以降の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.6月分とすること。

イ 平成22年6月期以降の支給割合

6月に支給される期末手当の支給割合を1.4月分とすること。

4 一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年秋田県条例第5号）及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例（平成18年秋田県条例第36号）の改正

平成18年3月31日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額（この改定の実施の日において、次の各表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員でその号給が次の各表の号給欄に掲げる号給であるもの、医療職給料表(1)の適用を受ける職員又は第2号任期付研究員以外の職員にあっては、当該給料月額に100分の99.76を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。）に達しないこととなる

職員（人事委員会規則で定める職員を除く。）には、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給すること。

ア 一般職の職員の給与に関する条例に係る表

給 料 表	職務の級	号 給
行 政 職 給 料 表	1 級	1号給から56号給まで
	2 級	1号給から24号給まで
	3 級	1号給から8号給まで
公 安 職 給 料 表	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から44号給まで
	3 級	1号給から32号給まで
	4 級	1号給から16号給まで
海 事 職 給 料 表	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から32号給まで
	3 級	1号給から8号給まで
教 育 職 給 料 表 (1)	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から32号給まで
教 育 職 給 料 表 (2)	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から44号給まで
研 究 職 給 料 表	1 級	1号給から56号給まで
	2 級	1号給から32号給まで
医 療 職 給 料 表 (2)	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から32号給まで
	3 級	1号給から16号給まで
	4 級	1号給から4号給まで
医 療 職 給 料 表 (3)	1 級	1号給から56号給まで
	2 級	1号給から40号給まで
	3 級	1号給から16号給まで
	4 級	1号給から4号給まで

イ 市町村立学校職員の給与等に関する条例に係る表

給料表	職務の級	号給
教育職給料表(1)	1級	1号給から52号給まで
	2級	1号給から44号給まで
教育職給料表(2)	1級	1号給から52号給まで
	2級	1号給から32号給まで
行政職給料表	1級	1号給から56号給まで
	2級	1号給から24号給まで
	3級	1号給から8号給まで
医療職給料表	1級	1号給から52号給まで
	2級	1号給から32号給まで
	3級	1号給から16号給まで
	4級	1号給から4号給まで

ウ 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例に係る表

給料表	号給
第1号任期付研究員に適用される給料表	1号給
特定任期付職員に適用される給料表	1号給

II 勤務時間の改定に関する関係条例の改正

1 職員の勤務時間、休暇等に関する条例の改正

(1) 1週間の勤務時間について

ア 職員の勤務時間は、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とすること。

イ 短時間勤務職員の勤務時間は、アにかかわらず、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間まで（地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項又は一般職の任期付職員の採用等に関する条例第4条の規定により採用された短時間勤務職員にあっては、31時間まで）の範囲内とすること。

(2) 勤務時間の割振りについて

ア 月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り

振るものとする。

イ 試験研究に関する業務に従事する職員で人事委員会規則で定めるものについて、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の能率の向上に資すると認める場合には、アにかかわらず、人事委員会規則の定めるところにより、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき1週間当たりの勤務時間が38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができるものとする。

(3) 船員の勤務時間の特例について

船舶に乗り組む職員の勤務時間について、人事委員会の承認を得て、52週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分となるように定めることができるものとする。

2 市町村立学校職員の給与等に関する条例の改正

(1) 1週間の勤務時間について

ア 職員の勤務時間は、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とすること。

イ 短時間勤務職員の勤務時間は、アにかかわらず、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間まで（地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項又は一般職の任期付職員の採用等に関する条例第4条の規定により採用された短時間勤務職員にあっては、31時間まで）の範囲内とすること。

(2) 勤務時間の割振りについて

月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

3 一般職の職員の給与に関する条例の改正

短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日のうち休日勤務手当が支給されることとなる日以外の日において、正規の勤務時間外に勤務したもののうち、時間外勤務手当の支給割合を100分の100とする勤務は、正規の勤務時間との合計が7時間

45分に達するまでの間の勤務とすること。

短時間勤務職員が、週休日の振替等により、割振り変更前の勤務時間を超えてした勤務のうち、時間外勤務手当を支給しない勤務は、その勤務の時間と割振り変更前の勤務時間との合計が38時間45分に達するまでの間の勤務とすること。

4 その他関係条例の改正

その他関係条例について所要の改正を行うこと。

Ⅲ 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。ただし、Ⅰの1の(3)及び(4)のイ、2の(2)のイ並びに3の(2)のイ並びにⅡについては、平成22年4月1日から実施すること。