



人 委 - 498
平成22年10月14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。

1 職員の給与

職員の総数は15,113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22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4,027人については、給料月額350,390円、給料の調整額154円、扶養手当12,771円、管理職手当10,301円、地域手当612円、住居手当4,348円、その他の手当6,912円、計385,488円となっている。また、その年齢は平均43.6歳、男女別構成は男性80.4%、女性19.6%、学歴別構成は大学卒44.8%、短大卒7.8%、高校卒47.4%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367,490円、給料の調整額1,339円、教職調整額7,509円、扶養手当10,690円、管理職手当5,997円、地域手当236円、住居手当3,742円、その他の手当11,658円、計408,661円となっている。

（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384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22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（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は11.8%（昨年6.4%）、ベースアップを中止した事業所が29.2%（同39.1%）、ベースダウンを実施した事業所が0.9%（同3.0%）となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は59.9%（同56.2%）、定期昇給を停止した事業所の割合は14.7%（同16.1%）となっている。

（参考資料 第15表、第16表）

(2) 初任給改定の状況

新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒で16.9%（昨年23.2%）、高校卒で11.9%（同14.3%）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16.8%（同12.2%）、高校卒で7.5%（同0.0%）、また、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で83.2%（同87.8%）、高校卒で92.5%（同100.0%）となっている。なお、初任給を引き下げた事業所はなかった。

（参考資料 第17表）

(3) 特別給の状況

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、所定内給与月額額の3.91月分に相当するものとなっている。

（参考資料 第23表）

(4) 雇用調整の実施状況

平成22年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は46.4%となっており、昨年の56.1%より減少している。雇用調整の措置内容で割合の多いものは、採用の停止・抑制20.3%、一時帰休・休業15.5%、残業の規制12.7%の順となっている。

（参考資料 第27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、公務にあつては行政職、民間にあつ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。

その結果、職員給与が396,602円、民間給与が395,617円となり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均985円(0.25%)上回っていることが明らかとなった。

(参考資料 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21年地方公務員給与実態調査」の結果によると、平成21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、98.4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98.6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22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0.5%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168,689円、184,556円及び200,426円となっている。

(参考資料 第30表、第31表)

6 人事院勧告等の概要

人事院は本年8月10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うとともに、公務員人事管理について報告を行った。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757円(0.19%)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額の3.97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(4.15月)が民間事業所の特別給を0.18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、民間給与が公務員給与を下回ることとなったため、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。更に、当面の措置として、特に民間との給与差の大きい50歳台後半層の職員の給与水準の是正を図る必要があると判断した。

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 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

55歳を超える職員に対する俸給月額額の支給にあたっては、当分の間、その者が55歳に達した年度の翌年度から、当該職員の俸給月額に本年の官民格差を考慮して定めた100分の1.5を乗じて得た額に相当する額を当該俸給月額から減ずることとする。

この措置の適用を受ける職員に支給する各種手当等についても俸給月額額の取扱いを踏まえ所要の措置を講ずるものとし、また、俸給の特別調整額についても同様とする。

なお、本措置は、行政職俸給表(一)5級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職俸給表(一)適用職員、再任用職員、任期付研究員及び特定任期付職員には適用しない。

イ 俸給表

行政職俸給表(一)については、アの措置による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差と同程度の平均0.1%の引下げ改定を行うこととする。改定にあたり、民間の給与水準を下回っている30歳台までは据え置くこととし、40歳台の職員がうける号俸以上の号俸を対象として引き下げるものとする。

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。

ウ 経過措置額の取扱い

俸給月額について、アの措置及びイ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取る職員を対象として引き下げることにする。

引下げ後の経過措置額の算定基礎となる額は、平成18年3月31日において受けていた俸給月額に、その者に係る昨年の経過措置額の引下げ率及び本年の行政職俸給表(一)の最大の号俸別改定率（△0.17）を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。

さらに、アの措置の対象者にあつては、これにより算定される経過措置額から、当該経過措置額にアの措置の割合（100分の1.5）を乗じて得た額に相当する額を減じた額をその者の経過措置額とする。

エ 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0.2月分引き下げ、3.95月分とすることとする。本年度については、引下げ月数を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。

オ 超過勤務手当

超過勤務手当については、本年4月1日施行の給与法改正において、労働基準法の取扱いを踏まえ、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たところであるが、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、民間企業の実態を踏まえ、公務においても、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施することとする。

(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。

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（△0.28%）（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（俸給月額の引下げ改定のある者又は経過措置額を受け取る者に限る。）。

（注）引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受け取る職員によって行政職俸給表(一)適用職員の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

【公務員の高齢期の雇用問題】

(1) 公務における高齢期雇用の基本的な方向

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当である。

(2) 定年延長に向けた制度見直しの骨格

ア 定年延長と60歳台の多様な働き方

平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成37年度には65歳とする。

また、高齢期の働き方に関する職員の意向を任命権者が聴取する仕組みや一定範囲の管理職を対象とした役職定年制を導入するとともに、定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充について検討する。

イ 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与の実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引き下げる。また、50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討する。

ウ その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等について検討する。

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行う。

【公務員人事管理に関する報告】

(1) 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

ア 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

公務における労働基本権問題の検討は、内閣と国家公務員は双方が国民に対し行政執行の責務を負うとともに労使関係に立つという二つの側面を有すること、市場の抑制力が欠如している等民間と大きく相違することを十分踏まえて行う必要がある。

イ 自律的労使関係制度の在り方

基本権制約の程度等に応じた次の4つのパターンが考えられる。

パターン1 協約締結権及び争議権を付与。予算等の制約は存在

パターン2 協約締結権を付与し争議権は認めない。この場合は代償措置（仲裁制度）が必要

パターン3 協約締結権及び争議権は認めずその代償措置として第三者機関の勧告制度を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化

パターン4 職位、職務内容、職種等に応じてパターン1～3を適用

(人事院勧告)

ウ 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点

- ・ 国会の関与（法律・予算）と当事者能力の確保
- ・ 付与する職員の範囲
- ・ 労使交渉事項と協約事項の範囲
- ・ 給与水準の決定原則や考慮要素
- ・ 交渉当局の体制整備
- ・ 職員団体の代表性の確保

エ 検討の進め方

基本的な議論を深めて見直しの基本的方向を定め、制度設計に向けて各論点を十分に詰めた上で、便益・費用を含む全体像を国民に示し理解を得て、広く議論を尽くして結論を得る必要がある。

(2) 基本法に定める課題についての取組

本院は、基本法の定める課題のうち本院が取り組むべき次のような課題について検討を進めてきている。

ア 採用試験の基本的な見直し

イ 時代の要請に応じた公務員の育成

ウ 官民人事交流等の推進

エ 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

(3) その他の課題についての取組

ア 非常勤職員制度の改善

(ア) 日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し

日々雇用の仕組みを廃止し、会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される期間業務職員制度を設け、本年10月から実施する。

(イ) 非常勤職員の育児休業等

育児休業等を行うことができるよう育児休業法改正の意見の申出を行うほか、介護休暇制度の導入についても措置する。

イ 超過勤務の縮減

府省ごとに在庁状況の把握及び必要な指導などの具体的な取組を政府全体として推進している。各大臣のリーダーシップの下、政務三役等が自ら率先して超過勤務縮減に取り組むことが重要である。

ウ 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

- ・ 心の健康の問題による長期病休者について職場復帰前に試験的に出勤する仕組みを提示した。
- ・ 1回の病気休暇の上限期間の設定など病気休暇の見直しを行う。

7 む す び

(1) 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した。

ア 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いる。

本年もこの考え方を基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与水準に適切に反映させることにより、県民の理解と納得を得る必要があると考える。

イ 改定の内容

(ア) 給料表等

本年4月時点における職員の月例給は、県内の民間給与を985円（0.25%）上回っていたことから、人事院勧告に準じて、給料表等の引下げ改定と55歳を超える職員に係る給料月額削減支給措置を併せて実施することにより、この較差を解消することとする。

具体的には、給料表について、俸給表の引下げ改定を行う人事院勧告に準じて、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る職員等を対象として、人事院勧告に準じて引き下げることとする。

併せて、55歳を超える職員（行政職給料表5級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職給料表(1)適用職員、再任用職員、任期付研究員並びに特定任期付職員を除く。）に対する給料月額及び経過措置額の支給にあたっては、本県の給与制度がこれまで、概ね国の給与制度を基本に構築されてきたこと、また、本県における民間の状況が、全国と同様に50歳台後半層の平均給与額が50歳台前半層よりも低くなっていること等を勘案し、人事院勧告に準じて、当分の間、その者が55歳に達した年度の翌年度から、当該職員の給料月額及び経過措置額に100分の1を乗じて得た額に相当する額を当該給料月額等から減ずることとする。た

だし、これによると支給する給料月額が当該職員の属する職務の級の最低の号給の給料月額に達しない場合にあつては、当該最低の号給の給料月額まで減ずることとする。また、この措置の適用を受ける職員に支給する地域手当、期末手当、勤勉手当、休職者の給与等については、給料月額等の取扱いを踏まえ、所要の措置を講ずるものとする。

なお、海事職給料表及び医療職給料表(3)に係る職務の級については、職員の職務の状況を勘案し、現行給料表の最上位の級を廃止することとする。

(イ) 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3.91月で、公務の年間支給月数の4.00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0.10月分引き下げて3.90月とし、本年度については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。

(ウ) 時間外勤務手当

本年の人事院勧告では、超過勤務手当について、民間の実態を踏まえて月60時間を超える超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとしたことから、本県においても、時間外勤務手当について、人事院勧告に準じて、月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとする。

ウ 改定の実施時期等

イの(ア)及び(イ)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。このため、この年間調整については、人事院勧告に準じて、本年12月期の期末手当の額において所要の措置を講ずることとし、具体的な調整方法としては、引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員について、本年4月に受けた民間給与との比較の基礎

となる給与種目の給与額の合計額に調整率（0.33%）を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の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、本年6月に支給された特別給に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整することとする。

イのウの改定は、平成23年4月1日から実施することとする。

エ 給与に関するその他の課題

給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当については、消防防災活動・警察活動のための回転翼航空機からの降下業務などに係る業務の実態や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。

(2) 高齢期の雇用問題

人事院は、本年8月の報告において、本格的な高齢社会を迎える中で、公務能率を確保しながら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、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るとして、「定年延長に向けた制度見直しの骨格」を示したところである。その中で定年延長と60歳台の多様な働き方や定年延長に伴う給与制度の見直しなどの課題について検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な意見の申出をすることとしている。

本県においても、職員の高齢期の雇用問題は重要な課題であることから、人事院の検討状況や国、他の都道府県等の動向に十分留意しながら、各任命権者等が連携して所要の検討を進める必要がある。

(3) 勤務環境の整備

ア 時間外勤務の縮減等

時間外勤務等の縮減及び年次休暇の使用促進は、職員の心身の健康保持やワーク・ライフ・バランス、労働意欲や活力の維持等の観点からも重要な課題である。

任命権者においては、時間外勤務等の縮減のため、上限時間の設定、ノー残業デーの徹底などの対策に取り組んでいると認められるが、一部職場においては、1年間の時間外勤務の上限である360時間を超えて勤務した職員が見受けられるなど、依然として恒常的又は長時間に及ぶ時間外勤務等の実態が見受けられるところである。

引き続き、任命権者においては、職員の勤務状況を踏まえて適正な人員配置や効率的な業務管理に努めるとともに、管理職員においては、部下職員の正確な勤務実

態を把握した上で時間外勤務に関する事前命令の徹底や状況に応じた事務分担の見直しなどに取り組む必要がある。

また、年次休暇については、昨年の取得実績が前年に比べてわずかに増加しているが、職員が心身をリフレッシュし、心身の健康を保持するため、任命権者においては、引き続き計画的な取得を促進するとともに、休日や夏季休暇と組み合わせた連続休暇の取得を推進するなど、年次休暇を取得しやすい環境づくりに一層努める必要がある。

イ 両立支援の推進

少子・高齢化が進展する本県においては、職員が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よう、仕事と家庭生活の両立を支援していくことが求められている。

こうした中、本年度、本県においても、国家公務員に関する制度に準じて、育児休業等の取得要件の緩和や短期介護休暇の導入、子の看護休暇の期間等の拡充など、両立支援に向けた制度の充実が図られ、特に、育児休業等に関しては、職員が配偶者の状況にかかわらず育児休業等を行うことができるよう措置されたところである。

これまで、本県においては、育児休業等を利用する男性職員が非常に少ない状況にあることから、任命権者においては、充実が図られた当該制度の内容の周知に努めるとともに、職員全体の意識啓発を図って、男性職員も育児に取り組みやすい職場環境づくりを更に推進する必要がある。

ウ 心の健康づくりの推進

職員が心身ともに健康であって自己の能力を十分発揮できる状態で職務に従事することは、職員個人が仕事と家庭生活の両立を図るためばかりでなく、県民の多様なニーズに的確に応え、質の高い行政サービスを効率的に提供する上でも重要である。

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、メンタルヘルスセミナー、各種相談事業、職場復帰支援事業等に取り組んできたことが認められるものの、依然として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高い水準にあり、1人当たりの休暇取得日数も長期に及んでいる。

職員の心の健康を確保するためには、予防や早期発見・早期対応が重要であるこ

とから、管理職員においては、部下職員とのコミュニケーションに留意し、職場の良好な人間関係の構築に努める必要がある。また、任命権者においては、これまで実施してきた諸施策を検証した上で、職員の心の健康づくりを一層推進する必要がある。特に、心の疾病により長期間職場を休んでいる職員については、円滑に職場復帰できるよう、復帰前に試験的に出勤する制度の活用を推進するとともに、復帰後の相談体制の整備・充実を図るなど再発防止策を着実に実施していく必要がある。

8 勧告実施の要請

県内経済は、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。

本勧告の内容が情勢適応の原則に基づき地域の民間給与に準拠して行われたものであることや、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の勧告どおり速やかに実施されるよう要請する。

勸 告

本委員会は、職員の給与について、次の措置を講ずるよう勧告する。

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) 55歳を超える職員の給料月額の減額支給等について

ア 当分の間、55歳を超える職員（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職務の級が次の各表の職務の級欄に掲げる職務の級以下であるもの、医療職給料表(1)の適用を受ける職員、再任用職員、第1号任期付研究員、第2号任期付研究員及び特定任期付職員を除く。）に対する給料月額の支給にあたっては、当該職員が55歳に達した日後における最初の4月1日以後、当該職員の給料月額から、当該給料月額に100分の1を乗じて得た額に相当する額（その額を当該給料月額から減じた額が当該職員の属する職務の級の最低の号給の給料月額に達しない場合にあっては、当該給料月額を当該職員の給料月額から減じた額）を減ずること。

(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
行 政 職 給 料 表	5 級
公 安 職 給 料 表	6 級
海 事 職 給 料 表	4 級
教 育 職 給 料 表 (1)	3 級
教 育 職 給 料 表 (2)	3 級
研 究 職 給 料 表	3 級
医 療 職 給 料 表 (2)	5 級
医 療 職 給 料 表 (3)	5 級

(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
教 育 職 給 料 表 (1)	3 級
教 育 職 給 料 表 (2)	3 級
行 政 職 給 料 表	5 級
医 療 職 給 料 表	5 級

イ アの適用を受ける職員に対する地域手当の支給にあたっては、その者の地域手当の月額から、アにより減ずる額に相当する額に地域手当の支給割合を乗じて得た額を減ずること。定時制通信教育手当、農林漁業普及指導手当及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）の支給にあたっては、同様とすること。

ウ アの適用を受ける職員に係る勤務1時間当たりの給与額の算出並びに当該職員に対する期末手当、勤勉手当及び休職者の給与の支給にあたっては、ア及びイに準ずること。

(3) 期末手当及び勤勉手当について

ア 平成22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1.35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0.775月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.325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1.15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0.675月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.425月分とすること。

イ 平成23年6月期以降の支給割合

(ア) 特定幹部職員以外の職員

再任用職員については、6月に支給される期末手当の支給割合を0.625月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.325月分とすること。

(イ) 特定幹部職員

再任用職員については、6月に支給される期末手当の支給割合を0.525月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.425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22年12月期の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.525月分とすること。

イ 平成23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1.375月分とし、12月に支給される期末手当の支給割合を1.55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22年12月期の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.525月分とすること。

イ 平成23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1.375月分とし、12月に支給される期末手当の支給割合を1.55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に掲げる職員である者にあつては、当該給料月額にそれぞれ次に定める割合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（1の(2)の適用を受ける職員にあつては、当該額に1の(2)のアに定める割合を乗じて得た額に相当する額を減じた額）を給料として支給すること。

- (1) 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）附則第7項に定める、平成21年12月1日において適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ同項の表の給料表欄、職務の級欄及び号給欄に掲げるものである職員、医療職給料表(1)若しくは任期付研究員条例第5条第2項に規定する給料表の適用を受ける職員又は同条第1項若しくは任期付職員条例第7条第1項に規定する給料表の適用を受ける職員でその号給が1号給であるもののいずれにも該当しない職員である者又は市町村立学校職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年秋田県条例第36号）附則第7項に定める、平成21年12月1日において適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ同項の表の給料表欄、職務の級欄及び号給欄に掲げるものに該当しない職員である者（(2)において「平成21年度減額改定対象職員」という。） 100分の99.59
- (2) 平成21年度減額改定対象職員以外の職員（医療職給料表(1)の適用を受ける職員及び第2号任期付研究員を除く。） 100分の99.83

5 改定の実施時期等

(1) 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、1の(3)のイ、2の(2)のイ及び3の(2)のイについては、平成23年4月1日から実施すること。

(2) 平成22年12月に支給する期末手当に関する特例措置

ア 平成22年12月に支給する期末手当の額は、当該期末手当の1の(3)のア、2の(2)のア、3の(2)のアによる改定後の額（以下「基準額」という。）から、(ア)及び(イ)に掲げる額の合計額（以下「調整額」という。）に相当する額を減じた額とすること。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、当該期末手当は、支給しないこととすること。

(ア) 平成22年4月1日（同月2日から同年12月1日までの期間において職員以外の者又は職員であって適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の各表の給料表欄、職務の級欄及び号給欄に掲げるものであるもの（当該期間に1の(2)を適用したとするならば給料月額が減額を受けることとなる職員、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）附則第7

項から第9項までの規定による給料を支給される職員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）附則第7項から第9項までの規定による給料を支給される職員を除く。）、医療職給料表(1)の適用を受ける職員若しくは第2号任期付研究員からこれらの職員以外の職員（以下「調整対象職員」という。）となった者（同年4月1日に調整対象職員であった者で任用の事情を考慮して人事委員会規則で定めるものを除く。）にあつては、その調整対象職員となった日（当該日が2以上あるときは、当該日のうち人事委員会規則で定める日）において調整対象職員が受けるべき給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額、特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）及び教職調整額の月額合計額に100分の0.33を乗じて得た額に、同月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から当該実施の日の前日までの間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、調整対象職員以外の職員であった期間その他人事委員会規則で定める期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して人事委員会規則で定める月数を減じた月数）を乗じて得た額

a 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93号給まで
	2 級	1号給から64号給まで
	3 級	1号給から48号給まで
	4 級	1号給から32号給まで
	5 級	1号給から24号給まで
	6 級	1号給から16号給まで
	7 級	1号給から4号給まで
公安職給料表	1 級	1号給から92号給まで
	2 級	1号給から84号給まで
	3 級	1号給から72号給まで
	4 級	1号給から56号給まで
	5 級	1号給から32号給まで

	6 級	1号給から24号給まで
	7 級	1号給から16号給まで
	8 級	1号給から4号給まで
海 事 職 給 料 表	1 級	1号給から69号給まで
	2 級	1号給から69号給まで
	3 級	1号給から56号給まで
	4 級	1号給から40号給まで
教 育 職 給 料 表 (1)	1 級	1号給から92号給まで
	2 級	1号給から72号給まで
	3 級	1号給から24号給まで
教 育 職 給 料 表 (2)	1 級	1号給から92号給まで
	2 級	1号給から84号給まで
	3 級	1号給から40号給まで
研 究 職 給 料 表	1 級	1号給から96号給まで
	2 級	1号給から72号給まで
	3 級	1号給から40号給まで
	4 級	1号給から24号給まで
	5 級	1号給から4号給まで
医 療 職 給 料 表 (2)	1 級	1号給から85号給まで
	2 級	1号給から72号給まで
	3 級	1号給から56号給まで
	4 級	1号給から44号給まで
	5 級	1号給から28号給まで
	6 級	1号給から12号給まで
医 療 職 給 料 表 (3)	1 級	1号給から96号給まで
	2 級	1号給から80号給まで
	3 級	1号給から56号給まで
	4 級	1号給から44号給まで
	5 級	1号給から28号給まで

b 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92号給まで
	2 級	1号給から84号給まで
	3 級	1号給から40号給まで
教育職給料表(2)	1 級	1号給から92号給まで
	2 級	1号給から72号給まで
	3 級	1号給から24号給まで
行政職給料表	1 級	1号給から93号給まで
	2 級	1号給から64号給まで
	3 級	1号給から48号給まで
	4 級	1号給から32号給まで
	5 級	1号給から24号給まで
	6 級	1号給から16号給まで
医療職給料表	1 級	1号給から85号給まで
	2 級	1号給から72号給まで
	3 級	1号給から56号給まで
	4 級	1号給から44号給まで
	5 級	1号給から28号給まで

(イ) 平成22年6月1日において調整対象職員であった者（任用の事情を考慮して人事委員会規則で定める者を除く。）に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.33を乗じて得た額

イ 平成22年4月1日から12月1日までの間において給料表の適用を受けない職員であった者から引き続き新たに職員となった者で任用の事情を考慮して人事委員会規則で定めるものについては、アの額の算定に関し所要の措置を講ずること。

(3) その他所要の措置

(2)に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講ずること。