



人 委 - 600
平成23年11月2日

秋田県議会議長 大 里 祐 一 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14,634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23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3,843人については、給料月額346,935円、給料の調整額146円、扶養手当12,649円、管理職手当10,502円、地域手当527円、住居手当4,390円、その他の手当6,738円、計381,887円となっている。また、その年齢は平均43.3歳、男女別構成は男性80.4%、女性19.6%、学歴別構成は大学卒44.9%、短大卒7.8%、高校卒47.3%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367,488円、給料の調整額1,142円、教職調整額7,551円、扶養手当10,670円、管理職手当6,047円、地域手当243円、住居手当3,761円、その他の手当10,322円、計407,224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353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23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9.0%（昨年11.8%）、ベースアップを中止した事業所が31.8%（同29.2%）、ベースダウンを実施した事業所が0.0%（同0.9%）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70.3%（同59.9%）、定期昇給を停止した事業所の割合は20.8%（同14.7%）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17.3%（昨年16.9%）、高校卒で11.0%（同11.9%）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15.7%（同16.8%）、高校卒で10.4%（同7.5%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で81.3%（同83.2%）、高校卒で89.6%（同92.5%）となっている。また、初任給を引き下げた事業所の割合は、大学卒で3.0%（同0.0%）、高校卒では昨年と同様になかった。

（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3.96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23年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は27.1%となっており、昨年の46.4%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17.4%、転籍出向9.1%、一時帰休・休業8.0%の順となっている。

（参考資料 第26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。

その結果、職員の給与が390,167円、民間給与が389,137円となり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均1,030円(0.26%)上回っていることが明らかとなった。

(参考資料 第27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22年地方公務員給与実態調査」の結果によると、平成22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、102.4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98.9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23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0.7%の上昇となっている。

(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182,570円、209,953円及び237,327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9月30日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告を行うとともに、国家公務員制度改革について報告を行った。あわせて、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等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。

【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

国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務である。

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

東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除いて調査を実施し、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899円(0.23%)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、被災した東北3県を除く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(3.99月(3.987月)分)に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(3.95月)が民間事業所の特別給を0.04月(0.037月)分下回っていることが判明した。

3 本年の改定

(1) 改定の基本方針

月例給については、民間給与が公務員給与を下回る事となったため、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。

被災した東北3県を除く民間事業所で支払われた特別給については、3.99月(3.987月)分であるが、東北3県を除いて過去3年分について集計すると、0.004月～0.007月分高くなること、東北3県の今夏の特別給の状況は厳しいとみられることから、特別給の改定を行うべきとの判断には至らず、改定を見送るべきと判断した。

(2) 俸給表等の改定

行政職俸給表(一)については、平均0.2%の引下げ改定を行うこととする。改定にあたっては、民間の給与水準を上回っている50歳台の職員が在職する号俸に重点を置いて最大0.5%引き下げることとし、引下げは40歳台前半層が在職する号俸を目途として収れんさせる。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)についても、引き下げることとする。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、その者に係る一昨年及び昨年の経過措置額の引下げ率並びに本年の行政職俸給表(一)の最大の号俸別改定率(△0.49%)を考慮して定めた率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)との均衡を考慮して、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。

(3) 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、引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員について、4月の給与に調整率（△0.37%）（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に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして、12月期の期末手当の額で減額調整することとする。

（注）行政職俸給表(-)適用職員全体に係る民間給与との較差の総額を、減額調整の対象となる同表適用職員で均等に負担する場合の率

4 経過措置額の廃止等

平成18年度から実施した給与構造改革においては、俸給表水準の平均約4.8%の引下げを行う一方、個々の職員が受ける新たな俸給月額が昇給、昇格等により平成18年3月31日に受けていた俸給月額に達するまでの間は、経過措置を設けた。また、この経過措置の実施により不足する制度改正原資を確保するため、平成18年度から平成21年度までの4年間にわたり全職員の昇給を毎年1号俸抑制した。

経過措置の対象者数や経過措置額は、昇給、昇格等により大幅に減少してきている（本年4月1日現在、行政職俸給表(-)の在職者の2割弱）が、一方で、高齢層における官民の給与差をみると、依然として公務が民間を上回っており、平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、この際、経過措置額を廃止し、高齢層の職員の給与水準の是正を図る必要がある。平成24年度は経過措置額として支給される俸給の2分の1を減額（減額の上限1万円）して支給し、平成25年4月1日に廃止することとする。

経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資については、世代間の給与配分の適正化の観点から、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制された昇給の回復に充てることとする。

【国家公務員制度改革に関する報告】

1 国家公務員制度改革の前提となる基本認識

国家公務員制度改革は、国家行政や国家公務員の労使関係の特徴を関係者の共通認識としつつ、議論を尽くし、国民の十分な理解と納得を得て進めることが求められる。

(1) 国家行政の特徴と国家公務員の在り方

- ・ 具体的な行政組織、行政の果たすべき任務等は、法律や予算に基づき、国会の民主的コントロールの下に置かれている。
- ・ 大臣等と国家公務員との関係は、車の両輪ともいえる関係にあり、適切な役割分担と連携が求められる。

(2) 国家公務員の労使関係の特徴

- ① 大臣等の使用者としての権能は国会の民主的コントロールを受ける。
- ② 国家公務員には国民全体の奉仕者としての職務遂行が求められる。
- ③ 民間における勤務条件決定とは異なり、公務には利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しない。

2 国家公務員制度改革関連法案に関する論点

(1) 人事行政の公正の確保に関する論点

- ① 採用試験及び研修の公正な実施の確保
- ② 幹部職員人事の公正確保

(2) 協約締結権付与に関する論点

- ① 協約締結権付与の必要性和国民の利害・得失の明確化
- ② 勤務条件に対する民主的コントロールと当事者能力の確保
- ③ 複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等
- ④ 具体的な労使交渉の在り方
- ⑤ 仲裁裁定の実効性の確保
- ⑥ 引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置

3 国家公務員制度改革基本法に定める課題等についての取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づく人事管理の推進のため、採用試験の再編、体系的人材育成、ポスト在任期間の確保、競争的かつ公正な選抜手続の整備等に取り組む。

人事評価制度の適切な運用を支援する。

(2) 職員の勤務環境の整備

男性の育児休業取得促進の一助として短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直す。

超過勤務縮減のための政府全体としての取組や東日本大震災の惨事ストレス対応を含めた心の健康づくり対策を推進する。

【定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出】

- 国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理の徹底、当面役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入や節目節目での意向聴取等を通じ、60歳超の多様な働き方を実現

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1,030円(0.26%)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を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ものとする。

(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3.96月で、公務の年間支給月数の3.90月を上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0.05月分引き上げて3.95月とし、本年度については12月期の期末手当に加えることとする。

また、再任用職員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 改定の実施時期等

イの(ア)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（0.39%）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(イ)の改定は、平成23年12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、職業訓練指導員が従事する職業訓練業務などに係る業務の実態や国及び他の都道府県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、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) 給与制度の見直し

本年の人事院勧告では、平成18年度から実施した給与構造の見直しに伴う経過措置を、平成25年4月に廃止することとしたところである。

本県の給与制度は、これまでおおむね国の給与制度を基本に構築されてきたところであるが、政府においては本年の人事院勧告の実施が見送られ、また、他の都道府県との均衡も考慮する必要があることから、当面は国等の動向を注視しながら検討を加え、今後、適時に当該経過措置の廃止について判断することとする。

(3) 勤務環境の整備

ア 時間外勤務等の縮減等

時間外勤務等の縮減及び年次休暇の取得促進は、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。

任命権者及び管理職員は、時間外勤務等の縮減のため、引き続き、適正な人員配

置や業務の効率化に努めるとともに、勤務時間管理の徹底等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増加しているが、任命権者においては、引き続き、計画的な取得を促進するなど、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める必要がある。

イ 心の健康づくりの推進

任命権者においては、これまで、メンタルヘルスセミナー、各種相談事業、長期病休者の職場復帰支援事業などの対策に積極的に取り組んできたところであるが、依然として、心の疾病による病気休職者は減少しておらず、病気休職者に占めるその割合も高い水準にあることから、引き続き、職員の心の健康づくり対策を推進していく必要がある。

ウ 両立支援の推進

昨年度、本県においても、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が、男性職員の育児休業取得者は、一部で増加傾向が見られるものの、全体としては依然として非常に少ない状況にある。

任命権者においては、引き続き、制度の内容の周知に努め、職員全体の意識啓発を図って、男性職員が育児に取り組みやすい職場環境づくりを推進する必要がある。また、本年の人事院の報告において、短期間の育児休業取得者について期末手当の支給割合を見直すこととされているが、本県においても、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、所要の給与上の措置を講ずる必要がある。

(4) 高齢期の雇用問題

人事院は、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職員の能力を十分活用していくためには、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当であるとして、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行い、その具体的な措置の内容として、段階的な定年の引上げ、60歳を超える職員の給与制度の設計、役職定年制の導入、短時間勤務制の導入等を挙げている。

一方、民間においては、65歳までの雇用確保措置については、再雇用等の継続雇用制度によって対応している企業が多数となっている。

公的年金の支給開始年齢の引上げが目前に迫っており、本県においても、職員の高齢期の雇用問題は喫緊の課題であることから、人事院の「意見の申出」や国、他の都

道府県等の対応、さらには民間の雇用確保の状況等に十分留意しながら、各任命権者等が連携し、遅滞なく、所要の検討を進める必要がある。

8 勧告実施の要請

県内経済は、東日本大震災の影響が緩和しつつあり、このところ緩やかな持ち直しの動きが見られるが、雇用情勢は一部に改善の動きがあるものの、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、採用の抑制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、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) 期末手当について

ア 平成23年12月期の支給割合

(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1.400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0.825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1.200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0.725月分とすること。

イ 平成24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1.225月分とし、12月に支給される期末手当の支給割合を1.375月分とすること。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0.650月分とし、12月に支給される期末手当の支給割合を0.800月分とすること。

(イ) 特定幹部職員

6月に支給される期末手当の支給割合を1.025月分とし、12月に支給される期末手当の支給割合を1.175月分とすること。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0.550月分とし、12月に支給される期末手当の支給割合を0.700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23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1.575月分とすること。

イ 平成24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1.400月分とし、12月に支給される期末手当の支給割合を1.550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23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1.575月分とすること。

イ 平成24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1.400月分とし、12月に支給される期末手当の支給割合を1.550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（一般職の職員の給与に関する条例附則第2項の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）のうち、その職務の級が同項の表

の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下「特定職員」という。）にあっては、55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、当該額に100分の99を乗じて得た額）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99.1
- (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99.34

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(2)のア、2の(2)のア及び3の(2)のアについては、平成23年12月1日から実施し、1の(2)のイ、2の(2)のイ及び3の(2)のイについては、平成24年4月1日から実施すること。

(2) 平成23年12月に支給する期末手当に関する特例措置

ア 平成23年12月に支給する期末手当の額は、一般職の職員の給与に関する条例第21条の規定その他の期末手当に係る規定により算定された期末手当の額（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23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（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項から第9項までの規定の適用を受けない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項までの規定の適用を受けない職員に限る。）、医療職給料表(1)の適用を受ける職員若しくは第2号任期付研究員若しくは特定任期付職員でその号給が1号給から3号給までであるもの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、特地勤務手当（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0.39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76号給まで
	3 級	1号給から60号給まで
	4 級	1号給から44号給まで
	5 級	1号給から36号給まで
	6 級	1号給から28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

公安職給料表	1 級	1号給から104号給まで
	2 級	1号給から96号給まで
	3 級	1号給から84号給まで
	4 級	1号給から68号給まで
	5 級	1号給から44号給まで
	6 級	1号給から36号給まで
	7 級	1号給から28号給まで
	8 級	1号給から16号給まで
	9 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68号給まで
	4 級	1号給から52号給まで
教育職給料表(1)	1 級	1号給から104号給まで
	2 級	1号給から84号給まで
	3 級	1号給から36号給まで
教育職給料表(2)	1 級	1号給から104号給まで
	2 級	1号給から96号給まで
	3 級	1号給から52号給まで
研究職給料表	1 級	1号給から108号給まで
	2 級	1号給から84号給まで
	3 級	1号給から52号給まで
	4 級	1号給から36号給まで
	5 級	1号給から16号給まで
	1 級	1号給から85号給まで
	2 級	1号給から84号給まで
	3 級	1号給から68号給まで

医療職給料表(2)	4 級	1号給から56号給まで
	5 級	1号給から40号給まで
	6 級	1号給から24号給まで
	7 級	1号給から8号給まで
医療職給料表(3)	1 級	1号給から108号給まで
	2 級	1号給から92号給まで
	3 級	1号給から68号給まで
	4 級	1号給から56号給まで
	5 級	1号給から40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104号給まで
	2 級	1号給から96号給まで
	3 級	1号給から52号給まで
教育職給料表(2)	1 級	1号給から104号給まで
	2 級	1号給から84号給まで
	3 級	1号給から36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76号給まで
	3 級	1号給から60号給まで
	4 級	1号給から44号給まで
	5 級	1号給から36号給まで
	6 級	1号給から28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84号給まで
	3 級	1号給から68号給まで
	4 級	1号給から56号給まで
	5 級	1号給から40号給まで

- (イ) 平成23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0.39を乗じて得た額
- イ 平成23年4月1日から同年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。