

22 人委第 288 号
平成 22 年 9 月 27 日

愛媛県議会議長 西 原 進 平 様

愛 媛 県 知 事 加 戸 守 行 様

愛媛県人事委員会委員長

稲 瀬 道 和

職員の給与等に関する報告及び勧告

地方公務員法第 8 条及び第 26 条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せて別紙第 2 のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、県職員の給与、民間事業従事者の給与、生計費その他県職員の給与等の決定に関連のある種々の事情について調査研究を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

1 県職員の給与

本委員会が本年4月1日現在をもって県職員の給与の実態を調査したところ、県職員（公営企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の総数は18,238人、平均年齢は43.5歳、平均給与月額は409,613円である。これらの職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職等9種類の給料表が適用されており、給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額は、次表に示すとおりである。

なお、知事等及び職員の給与の特例に関する条例により、全職員を対象として給与の減額が行われているが、以下に示す平均給与月額は減額措置がないものとして算出した額である。

給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額

給料表	区 分	職 員 数	適 用 率 比 率	平 均 年 齢	平 均 給 与 月 額
行 政 職 給 料 表		4,240人	23.25%	44.4歳	397,352円
公 安 職 給 料 表		2,385	13.08	39.3	360,638
研 究 職 給 料 表		217	1.19	41.5	384,929
医 療 職 給 料 表 (一)		26	0.14	46.0	885,127
医 療 職 給 料 表 (二)		224	1.23	44.8	386,395
医 療 職 給 料 表 (三)		126	0.69	43.0	366,386
中 学 校 ・ 小 学 校 教 育 職 員 給 料 表		7,851	43.05	44.4	425,553
高 等 学 校 等 教 育 職 員 給 料 表		3,168	17.37	43.1	424,442
第 1 号 任 期 付 研 究 員 給 料 表		1	0.00	56.0	735,048
合 計		18,238	100.00	43.5	409,613

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者の平均給与月額の内訳は、給料362,980円、扶養手当14,550円、地域手当421円、その他19,401円で、計397,352円である。また、その平均年齢は44.4歳、平均扶養親族数は1.5人、男女別構成比は男80.0%、女20.0%、学歴別構成比は大学卒

79.1%、短大卒5.3%、高校卒15.6%、中学卒0.0%となっている。

なお、教員、警察官、医師等を含めた県職員全体の平均給与月額の内訳は、給料375,766円（教職調整額を含む。）扶養手当11,352円、地域手当227円、その他22,268円で、計409,613円である。

（資料第1表、第2表及び第5表参照）

2 民間給与

(1) 調査方法

本委員会は、県職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、本年も人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうちから、127事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「平成22年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種3,632人について、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。その際併せて、研究員、医師等の56職種924人についても同様の調査を行った。

また、公務における給与の配分等の参考とするため、民間事業所における給与改定の状況、諸手当の支給状況及び雇用調整の実施状況等について調査を行うとともに、期末手当及び勤勉手当の検討のため、民間事業所における特別給の支給状況について調査を行った。

(2) 調査結果

主な調査結果は、次のとおりである。

ア 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13.1%（昨年27.8%）と昨年を下回っており、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.9%（昨年1.0%）と昨年をやや上回っている。

また、定期昇給を実施した事業所は91.4%（昨年76.3%）と昨年を上回っている。昇給額については、昨年に比べ増額となっている事業所の割合は26.5%（昨年17.5%）であり、減額となっている事業所の割合は6.5%（昨年18.2%）となっている。

（資料第19表及び第20表参照）

イ 初任給の状況

民間における新卒事務員・技術者の本年4月の初任給は、大学卒193,774円、高校卒164,200円となっている。

（資料第14表参照）

ウ 扶養（家族）手当の状況

民間における家族手当の支給状況を調査した結果をみると、その平均支給額は、扶養家族の構成が配偶者のみの場合13,168円、配偶者と子1

人の場合18,773円、配偶者と子2人の場合23,419円となっている。

(資料第22表参照)

エ 住居(住宅)手当の状況

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果をみると、全体の50.7%の事業所において住宅手当を支給しており、借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層は、27,000円以上28,000円未満となっている。

なお、自宅居住者に対する住宅手当を支給している事業所の割合は28.9%となっている。

(資料第23表参照)

オ 時間外労働等の割増賃金の状況

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を引き上げた事業所のうち、法定休日の労働時間を月60時間の積算の基礎に含める事業所の割合は82.6%となっている。

また、月45時間を超え60時間を超えない時間外労働に係る割増賃金率については、25%としている事業所が68.2%を占めている。

(資料第28表参照)

カ 期末手当及び勤勉手当(特別給)の状況

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で技能・労務等従業員を除く従業員に支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額額の3.95月分相当となっている。

また、昨年冬季における特別給の配分状況を調査した結果をみると、考課査定分の割合は、一般の従業員の場合44.7%、課長級従業員の場合51.6%、部長級従業員の場合52.6%となっている。

(資料第25表及び第27表参照)

キ 雇用調整の実施状況

厳しい経営環境を背景として、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37.9%となっている。措置内容を見ると、採用の停止・抑制(25.7%)、残業の規制(16.8%)、部門の整理閉鎖・部門間の配転(7.1%)の順になっている。

(資料第24表参照)

3 県職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の県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、県職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種(事務・技術関係)の職務に従事する者のうち、責任の度合、学歴、年齢等が同等と認められるもの(資料第18表参照)の相互の諸手当を含む給与額を対比さ

せ、国に準じた方法により精密に比較した。その結果、次表に示すとおり県職員の給与が民間給与を1人当たり平均912円(0.23%)上回っていることが明らかとなった。

なお、現在、知事等及び職員の給与の特例に関する条例による減額措置が行われているが、これについては臨時的、かつ特例的に実施されていることから、職員の給与を検討するに当たっては、当該減額措置がないものとした場合に支給されることとなる給与を基礎とした。

県職員と民間との給与の比較

民間給与(A)	396,440円
県職員給与(B)	397,352円
較差(A-B)	912円(0.23%)

ちなみに、知事等及び職員の給与の特例に関する条例による減額措置後の県職員の給与(392,005円)は、民間給与を1人当たり平均4,435円(1.13%)下回っている。

(2) 特別給

民間における賞与等の特別給については、その年間支給割合は3.95月分であり、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給割合(4.15月分)を下回っている。

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では1.2%、松山市では1.4%の下落となっている。

(資料第31表その1参照)

(2) 標準生計費

本委員会が、総務省の家計調査等を基礎として算定した松山市における標準生計費は、本年4月において、2人世帯では196,320円、3人世帯では216,890円、4人世帯では237,460円となっている。

(資料第30表その2参照)

5 県職員の給与と国家公務員及び他の都道府県職員の給与との比較

(1) 給料

昨年4月現在において、行政職俸給表・の適用を受けている国家公務員とこれに相当する県職員との給料の水準を、学歴別・経験年数別のラスパイル方式により比較した結果、国家公務員の給料の水準を100とした場合、

知事等及び職員の給与の特例に関する条例による減額措置後の県職員のそれは98.1であり、国家公務員を下回っている。なお、同時期における全都道府県の給料の水準の平均は、98.7である。

(2) 扶養手当

全都道府県のうち、本県を含む38道府県において国に準じた扶養手当の制度を採用しており、本県の扶養手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

(3) 住居手当

借家・借間に係る住居手当については、全都道府県のうち、本県を含む34道府県は、国に準じた制度を採用しており、本県の同手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。なお、昨年、国が廃止した自宅に係る住居手当については、本県を含む33都府県が支給を継続している。

(4) 通勤手当

全都道府県が国の通勤手当制度と異なる制度を設けているが、その中において、本県の通勤手当の水準は、他の都道府県の水準をやや上回っている。

(5) 期末手当及び勤勉手当

平成21年度においては、全都道府県のうち、本県を含む38都道府県が国と同じ支給割合となっている。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等について報告し、給与の改定について勧告した。併せて公務員の労働基本権問題について基本的な論点整理を行うとともに、公務員人事管理の諸課題について報告した。その概要は、別記のとおりである。

(給与等に関する報告資料参照)

7 むすび

【給与関係】

(1) 職員の給与について

ア 本年の給与改定の基本方針

県職員の給与決定のための諸条件は、以上報告したとおりであって、本年4月時点で、県職員の給与が県内民間給与を912円(0.23%)上回っていることが判明した。

民間事業所の中には、本年も厳しい経営環境の下で、春季賃金改定時において、定期昇給は実施したものの、ベースアップを見送った企業が多くみられるほか、給与抑制措置等を講じている企業もあり、民間給与月額は昨年と比べ減少している。一方、県職員においては、18年度から実施している給与構造改革による給料水準の上昇を抑制する効果や昨年の月例給の引下げ改定によって、昨年と比べ平均給与月額は減少しているものの、平均年齢の上昇に伴う影響により、その減少幅は民間と比べて小さかったことから、これら双方の給与を精緻に比較した結果、県職員の給与が民間給与を上回るものとなった。

また、特別給についても、県職員の年間支給割合が県内民間の年間支給割合を0.20月分上回っている。

人事委員会が県職員の給与と県内民間給与との精確な比較を基に給与勧告を行うことは、労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した県職員の給与水準の維持・確保を図るためのものであり、このような給与勧告の機能は、民間の給与水準が上がるときだけでなく、下がる場合も同様に働くべきものである。

なお、本年の人事院勧告では、50歳台後半層の平均給与額が、公務では50歳台前半層よりも高くなっているのに対し、民間では50歳台前半層よりも低くなっており、官民の給与差は拡大している傾向にあることから、当面の措置として、本年の民間給与との較差を解消するための措置を通じて、特に給与差の大きい50歳台後半層の給与水準の是正を図る必要があるとしている。

その具体策については、国家公務員の定年延長の実施に当たって50歳台後半層の給与制度を見直すことが考えられることから、当面、50歳台後半層の職員の俸給及び俸給の特別調整額について一定率を乗じた額を減ずる方策を講ずることが適当としている。その後、当該方策による官民較差の解消分を除いた残りの較差を解消するための措置として、40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を実施するとしている。

一方、本県における50歳台後半層の平均給与額についても、公民ともに国と同様の状況がうかがえるところであり、また、公的年金の支給開

始年齢の引上げに伴い、高齢期の雇用問題を検討する必要があるという状況は国と同じであり、それを見据えた給与制度の在り方を検討する必要があることを考慮すれば、本県においても、50歳台後半層の給与の抑制措置を実施することは必要な対応であると考えざるを得ない。

ただし、民間給与と県職員給与の較差の解消方策については、本県では従来から、給料表の構造を国の俸給表に準拠することにより、職務・職責に応じた給料体系を確保することとしていることから、本年においても国の俸給表の改定内容を基礎として本県給料表の引下げ改定を実施することにより、公民給与の較差の解消を図り、残った較差を解消するために50歳台後半層の職員の給与の抑制措置を実施することが適当であるとする。

以上のとおり本年の較差の状況や人事院による本年の国家公務員の給与改定勧告、他の都道府県の状況等を踏まえ、本委員会は、本年の県職員の給与について、次のとおり措置することが適当であると判断した。

イ 改定すべき事項

(ア) 給料表については、本県における公民給与の較差を考慮して、人事院勧告の内容を基礎とした引下げ改定を行うこと。

また、人事院勧告の対象となっていない中学校・小学校教育職員給料表及び高等学校等教育職員給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

(イ) 50歳台後半層の職員の給与については、人事院勧告の内容に準じて所要の抑制措置を講じること。なお、当該措置に係る給料及び管理職手当の減額割合については、公民給与の較差を考慮して100分の1とすること。

(ウ) 平成18年度から実施している給与構造改革の給料表の切替えに伴う経過措置額については、(ア)の改定及び(イ)の措置を踏まえ、人事院勧告の内容に準じた所要の改定を行うこと。

(エ) 期末手当及び勤勉手当については、民間における特別給の年間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。

(オ) 本年4月から実施している超過勤務手当の支給割合の引上げに伴う月60時間の超過勤務時間の積算に当たっては、本県民間企業の実態を踏まえ、人事院勧告の内容に準じて、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。

(カ) 本年の給与改定は、県職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条例の規定は、公民給与を均衡させるための所要の調整措置を講じた上で、遡及することなく施行日から適用

すること。

ウ 検討すべき課題

(ア) 自宅に係る住居手当

自宅に係る住居手当については、昨年の本委員会の報告のとおり、廃止することが適当と考えられるものの、その時期については、他の都道府県の動向を見極めながら決定する必要がある。

(イ) 教育職員に係る手当

本県の教育職員の手当については、国の検討状況や他の都道府県の動向を注視しつつ、現状を十分に把握したうえで、その在り方を検討する必要がある。

(ウ) その他の諸手当

昨年の本委員会の報告において改善について検討を進める旨報告した、借家・借間に係る住居手当及び単身赴任手当については、国や他の都道府県の動向を注視し、引き続き検討を進める必要がある。

(2) 給与構造改革期間終了後の取組みについて

ア 勤務実績の給与への反映について

国においては、各府省において制度の趣旨に沿った運用がなされており、今後も適切な運用が確保されるよう努めていくこととしている。

本県においては、国に先んじて、勤務実績の給与への反映についての取組みを積極的に推進しているところであるが、今後も、他の都道府県の動向等を注視しつつ、適切な運用の確保に努めるとともに、更なる取組みについて検討を行うことが必要である。

イ 高齢層給与の見直し

50歳台後半層の職員における給与水準については、本年の公民給与の較差を解消する措置として、人事院勧告の内容に準じた所要の抑制措置を講じるとしたところであるが、これらの職員を含めた高齢層の給与の在り方については、今後も、国や他の都道府県の動向を注視するとともに、民間の状況や本県における定年延長の検討状況等を踏まえ、その見直しについての検討を進めていくことが必要である。

【公務運営に関する課題】

(1) 超過勤務時間の縮減及び年次有給休暇の取得促進について

超過勤務の縮減については、ノー残業デーの徹底、日曜日の完全閉庁、恒常的に超過勤務の多い職員の改善策検討など様々な対策が実施されており、全体的には職員の意識改革も含めその効果が現れているが、依然として特定の職種及び職員において相当長時間に及ぶ勤務が見受けられるほか、

学校においては、教員の長時間に及ぶ勤務の実態が指摘されている。

このため、あらゆる職場において、引き続き職員全員がコスト意識を持った計画的・効率的な業務遂行を心掛けるとともに、特に管理職員にあっては、自ら先頭に立って、職場の業務見直しを不断に行い、効率性の向上を図る体制づくりを進めるとともに、超過勤務命令の必要性・緊急性の十分な確認と、事前命令・事後確認の徹底を図るなど、自らの役割を強く意識し実行する必要がある。

また、年次有給休暇の取得についても、職員全員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めるとともに、管理職員にあっては、業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的・連続的取得の促進が図られるよう配慮するなど、なお一層の取組みが必要である。

(2) 職員の健康管理について

職員の健康管理については、健康診断や健康相談事業等の充実とともに、過重労働対策や復職支援を含むメンタルヘルス対策においても積極的な取組みが行われており、その体制は整備されてきている。

しかしながら、精神疾患が原因で長期にわたる病気休暇を取得する者の数は、この数年増加傾向にあり、引き続き予防から復職後の支援にいたるまで、それぞれの過程における取組みが、円滑に運用されるよう配慮していく必要がある。

また、職員の心身の健康の維持向上を図るため、管理職が率先し、職員全員が積極的に風通しのよい快適な職場づくりに努めていくことが重要である。

(3) 人材の確保・育成について

県職員採用候補者試験の受験者数は、民間企業の採用動向、受験年齢人口の減少、採用予定者数の減少による受験者心理への影響等により総じて減少傾向にあり、人材確保上厳しい状況が続いている。

このような中、引き続き県民の目線に立った効率的で質の高い行政サービスを提供していくためには、高い能力や幅広い視野、公務に対する強い意欲を持った多様で有為な人材を確保することが、極めて重要な課題となっている。

そのためには、今後とも採用説明会の開催等を通じた積極的な広報活動に努め、より多くの受験者を確保していくとともに、社会経済情勢の変化や受験者の状況を踏まえ、県民の負託に応えることができる多様で有為な人材を確保する方法について、幅広く検討する必要がある。

一方、行政環境の変化に応じた県政運営を的確に進めていくためには、人材の育成を図り、組織をより活性化していくことも重要である。

このため、今後とも職員一人一人の公務に対する意欲と能力を一層高め

る視点から、各種研修の充実を図り、引き続き実効性のある人材育成に取り組んでいく必要がある。

(4) 高齢期の雇用問題について

人事院は、本格的な高齢社会を迎える中で、公的年金の支給開始年齢の引上げを踏まえ、能率的な行政運営の確保の観点から、公務における高齢期雇用の基本的な方向を示すとともに、定年延長に向けた制度見直しの骨格を表明している。

それによると、平成25年度から、定年を段階的に引上げ平成37年度に65歳まで延長することが適当とし、定年延長を行うに当たっては、延長に伴う給与制度の見直し、役職定年制の導入、人事交流の機会の拡充、高齢期の働き方に関する意向を聴取する仕組みの導入等が必要としている。また、その他関連する措置として、加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱いや特例的な定年の必要性等についても検討が必要としている。

本県においても、定年延長をはじめとした高齢期雇用をめぐるさまざまな課題については、人事院が行う具体的な立法措置のための意見の申出や地方公務員法などの関係法令の見直し等の動向に留意しつつ本県の実情を十分踏まえて、引き続き検討を進めていく必要がある。

最後に、人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている県職員の適正な処遇を確保することを目的としており、県職員の給与を民間準拠により勧告する仕組みは、県民から支持されうる納得性のある給与水準を確保するものであって、この制度が、人材の確保や労使関係の安定化を通じて、行政運営の円滑化に寄与していることに深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

なお、本県においては、財政構造改革基本方針の1年延長に伴い、臨時・特例的な給与減額措置が今年度も引き続き講じられているところである。本委員会としては、この措置は、財政状況を踏まえたもので、一般職員の減額率の縮小努力などが認められることから、やむを得ないものであると考えるが、職員の士気と生活に及ぼす影響が極めて大きく、特に、本年勧告が2年連続で月例給及び特別給を引き下げることに加え、50歳台後半層の管理職員については、給料等に一定率を乗じた額を更に減額するという厳しい内容となっている点を考慮され、臨時・特例的な給与減額措置の解消に向けた努力を要望するものである。

勸 告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、次の事項について適切な措置をとられるよう勧告する。

1 職員の給与に関する条例及び教育職員の給与に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表（医療職給料表(一)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特減支給等について

ア 当分の間、55歳を超える職員（次の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(一)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特減に当たっては、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。

イ アの適用を受ける職員に対する地域手当の特減に当たっては、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特減割合を乗じて得た額を減ずること。農林漁業普及指導手当、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）及び定時制通信教育手当の特減に当たっても、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、勤勉手当及び退職者の給与の特減に当たっては、ア及びイに準ずること。

給料表	職務の級
行政職給料表	5級
公安職給料表	6級
研究職給料表	4級
医療職給料表(二)	5級
医療職給料表(三)	5級
中学校・小学校教育職員給料表	3級
高等学校等教育職員給料表	3級

(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月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.65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0.8月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.3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月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.85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0.7月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.4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

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1.225月分及び1.375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0.675月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.325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1.025月分及び1.175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月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ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

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

期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

イ 平成23年6月期以降の支給割合

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1.4月分及び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

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
期末手当の支給割合を1.5月分とすること。
- イ 平成23年6月期以降の支給割合
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1.4月分及び1.55月分とすること。

4 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成17年条例第88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もの（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、当該額から、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) 平成21年12月1日において職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成21年条例第61号）附則第2項第1号に規定する減額改定対象職員であつた者（(2)において「平成21年度減額改定対象職員」という。） 100分の99.65
- (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(一)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)のア又は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、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つ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の変額を受けることとなる職員及び職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成17年条例第88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(一)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。）にあっては、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、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。）管理職手当、初任給調整手当及び教職調整額の月額の合計額に100分の0.28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期間において、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の人事委員会規則で定める期間がある職員にあっては、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

- (1) 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0.28を乗じて得た額

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
	1 級	1号給から96号給まで

研究職給料表	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(二)	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(三)	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
	6 級	1号給から8号給まで
中学校・小学校教育職員給料表	1 級	1号給から92号給まで
	2 級	1号給から84号給まで
	特2 級	1号給から48号給まで
	3 級	1号給から40号給まで
高等学校等教育職員給料表	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

イ 平成22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。