

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和2(2020)年11月6日

栃木県人事委員会



人委第122号

令和2(2020)年11月6日

栃木県議会議長 相馬憲一様

栃木県知事 福田富一様

栃木県人事委員会

委員長 五家正

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条及び第14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のとおり勧告します。

目 次

別紙第 1 報告

1	給与勧告制度の基本的な考え方	1
2	公民給与の状況と給与改定	2
3	人事院勧告等の概要	6
4	むすび	7
	【職員の給与】	7
	【公務運営に関する課題】	8
	【給与勧告実施の要請】	16
	別紙第 2 勧告	17

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与に関する条例（昭和27年栃木県条例第1号）及び栃木県公立学校職員給与条例（昭和32年栃木県条例第34号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するとともに、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所における従業員の給与等、職員の給与決定のための必要な諸条件並びに職員の勤務条件等について調査研究を行ってきたところであり、その概要を次のとおり報告する。

1 給与勧告制度の基本的な考え方

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、民間企業における労使交渉等に代わるものとして、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものである。また、職員の給与は、地方公務員法の規定により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所における従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

本委員会では、職員の給与制度について、社会経済情勢全般の動向などを踏まえ、他の地方公共団体における状況も勘案しつつ、人事行政の専門機関である人事院によって設計された国家公務員の給与制度に準じることを基本として、勧告を行ってきたところである。

また、公民の給与を精確に比較し、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させること（民間準拠）を基本として勧告を行い、職員に対する適正な給与の確保に努めてきた。

本委員会が民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員の給与は、民間企

業と異なり、市場原理による決定が困難であること、職員も勤労者であり、適正な給与の確保が必要であることなどから、労使交渉等によってその時々々の経済・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り、職員の理解と納得とともに広く県民の理解を得られる方法であると考えからである。

このような給与勧告を実施し、適正な処遇を確保することは、労使関係の安定に資するものであるとともに、能率的な行政運営を維持する上での基盤であると考え。

2 公民給与の状況と給与改定

(1) 職員給与の状況

本委員会が本年4月1日時点で在職する職員について実施した「令和2（2020）年職員給与実態調査」の結果によると、職員数は21,807人であって、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、事務職、研究職、医療職、技術職、公安職及び教育職の7種11給料表の適用を受けている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表及び事務職給料表の適用者（国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員及び本年4月1日付け新規学卒の採用者を除く。以下「行政職員」という。）は4,889人であって、その平均年齢は43.3歳、平均経験年数は21.4年、男女別構成は男65.2%、女34.8%、学歴別構成は大学卒73.9%、短大卒8.3%、高校卒17.8%となっており、本年4月におけるその平均給与月額（所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の強い通勤手当等を除く給料、扶養手当、給料の特別調整額、地域手当、住居手当等の給与（比較給与）の平均月額）は369,454円となっている。

また、教員、警察官等を含めた職員全体の平均年齢は42.4歳、平均経

験年数は20.1年、男女別構成は男58.4%、女41.6%、学歴別構成は大学卒82.9%、短大卒7.2%、高校卒9.9%、中学卒0.0%となっており、本年4月におけるその平均給与月額は385,742円となっている。

(参考資料第1表・第3表)

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本委員会は、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858（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した178の事業所を対象に、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施したが、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施した。この調査では、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査するとともに、民間企業における給与改定の状況等を調査した。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、民間事業所からの格段の理解と協力を得て、特別給等に関する調査の完了率は、83.5%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施することとした。この調査では、公務の行政職員と類似すると認められる事務・技術関係22職種及び研究員、教員等32職種について、本年

4月分として個々の従業員に実際に支払われた所定内給与及び所定外給与の月額等を調査している。

イ 給与改定の状況

本年の「職種別民間給与実態調査」における民間事業所の給与改定の状況は、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40.2%（昨年38.2%）となっている。他方、ベースダウンを実施した事業所は、昨年、一昨年に引き続きなかった。

また、一般の従業員（係員）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90.0%（昨年96.7%）となっている。そのうち、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は26.0%（同34.5%）、減額となっている事業所の割合は6.9%（同6.1%）となっている。

（参考資料第13表・第14表）

(3) 本年の職員給与と民間給与との比較

ア 特別給（ボーナス）

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、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の支給額は、年間で所定内給与月額に相当しており、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0.05月分上回っていた。

（参考資料第16表）

イ 月例給

本委員会は、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、職員においては一般の行政事務を行っている行政職員、民間においては行政職員と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の者について、給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額（職員にあつては比較給与の月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較（ラスパイレ方式）を行ってきている。

本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した職種別民間給与実態調査の結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出することとする。

(4) 物価及び生計費

ア 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国で0.1%、宇都宮市で0.2%上昇した。

（参考資料第21表）

イ 標準生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎に算定した本年4月における宇都宮市の2人世帯から4人世帯までの標準生計費はそれぞれ148,908円、168,014円及び187,113円となっている。

（参考資料第22表）

(5) 国及び他の都道府県との比較

「平成31年地方公務員給与実態調査」（総務省）によると、昨年4月1日現在における国家公務員の行政職俸給表(一)適用者とこれに相当する本県職員との俸給（給料）を、学歴別、経験年数別によるラスパイレ

ス方式により国家公務員を100として比較した本県のラスパイレス指数は、100.8となっている。

(参考資料第23表)

3 人事院勧告等の概要

人事院は、本年10月7日及び10月28日、国会及び内閣に対し、国家公務員の一般職の職員の給与について報告及び勧告を行い、公務員人事管理について報告を行った。その内容は、参考資料6「人事院勧告等の概要」のとおりである。

4 むすび

以上に報告した諸情勢を踏まえ、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等について検討した結果、次のとおり、本委員会としての意見を表明する。

【職員の給与】

(1) 特別給

ア 改定の基本方針

2(3)アのとおり、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の支給割合を0.05月分上回っていた。

このため、特別給については、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0.05月分引き下げる必要がある。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととする。

イ 改定すべき事項

期末手当・勤勉手当について、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0.05月分引き下げ、4.45月分とする。本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和3(2021)年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても、支給月数を同様に引き下げるものとする。

(2) 月例給

2(3)イの方法により算出した公民較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うものとする。

【公務運営に関する課題】

(1) 公務員倫理の徹底

令和元年東日本台風が発生し、また、新型コロナウイルス感染症が感染拡大する中、多くの職員が県民の安全・安心を確保するため、日々、職務にまい進している。

その一方で、懲戒免職処分を受ける事案が続いて発生するなど、一部の職員による不祥事が後を絶たない状況にある。こうした行為は、職員個人に対する非難だけでなく、公務員全体に対する県民の信頼を損ない、公務の遂行に多大な影響を及ぼすものであり、遺憾である。

任命権者においては、不祥事の再発防止に努めるとともに、様々な機会を通じて職員の服務規律の遵守についてより一層の徹底を図ることが重要である。また、職員一人一人においても、県民からの信頼を回復できるよう、全体の奉仕者としての自覚と高い倫理観を持って、公私を問わず、自らの行動を厳しく律する必要がある。

(2) 勤務環境の整備

職員が、能力を最大限発揮し、公務員としての責務を果たしていくためには、個々の職員が心身ともに充実した状態で職務に取り組むことのできる良好な勤務環境を整備することが重要である。

また、本年4月から会計年度任用職員制度が導入されたところであり、会計年度任用職員や臨時的任用職員についても、国の非常勤職員や本県において類似する職務に従事する常勤職員との権衡等を考慮して、引き続き適切な勤務環境の整備を検討していく必要がある。

加えて、本県では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止する観点から、時差出勤の勤務パターンの拡充、職員や親族に発熱等の風邪症状が見られる場合の特別休暇の取得、職員が新型コロナウイルス感染症に関する疫学的調査等に従事した場合の特殊勤務手当（防疫作業に従事する職員の特殊勤務手当）の支給などを措置したところであるが、

いまだ新型コロナウイルス感染症の全容が解明されていないため、引き続き適切な勤務環境の整備に努めていく必要がある。

ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間を短縮し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進することは、事務効率の向上はもとより、職員の心身の健康保持や人材確保の観点からも、重要な課題である。

昨年4月に改正労働基準法が施行され、時間外労働の上限が規定されたことにより、本県においても、昨年11月から時間外勤務命令の上限を設定したところである。

知事部局等においては、仕事の選択と集中、プロセスの効率化、労働時間の管理を3本の柱とする「栃木県庁働き方改革プロジェクト」による取組が行われており、近年は、時間外勤務が減少し、年次休暇の取得日数が増加する傾向にあったが、昨年度は、令和元年東日本台風や新型コロナウイルス感染症への対応業務により時間外勤務が増加したことから、職員の勤務実態を把握し、時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、適正な業務配分やICTの活用等による業務の合理化・効率化を推進するなど、総実勤務時間の短縮に向け、より実効性のある取組を講じていく必要がある。

また、時間外勤務命令の上限時間を超えて大規模災害への対処等の特例業務に従事させた場合には、任命権者において上限を超えた要因の整理、分析及び検証を行う必要がある。

さらに、教職員においては、学校が抱える課題の複雑化・多様化により学校に求められる役割が拡大し、長時間勤務の是正が全国的にも懸案となっており、本県では、昨年1月に策定した「学校における働き方改革推進プラン」に基づき、教職員の出退勤時刻の把握等の取組が進められているところである。

このような中、本年1月に文部科学省は「公立学校の教育職員の業

務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針（令和2年文部科学省告示第1号）」を策定し、各教育委員会に教育職員の在校等時間の上限等を定めるよう求めている。

教育委員会においては、在校等時間の上限設定について検討するとともに、「学校における働き方改革推進プラン」の目標の達成に向け、教職員の負担軽減と時間外勤務縮減のための取組を着実に実施していく必要がある。

なお、本委員会においては、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」も踏まえ、引き続き職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権を適切に行使していく。

イ 仕事と家庭生活の両立支援

本県では、職員の仕事と育児や介護の両立を支援するため、職員それぞれのライフスタイルに合った多様な働き方が可能となるよう、「栃木県庁子育て応援行動計画」の策定や、昨年4月から知事部局等において、育児や介護を行う職員及び障害を有する職員を対象にフレックスタイム制度の導入を図ったところである。

育児については、「栃木県庁子育て応援行動計画」に基づき、仕事との両立を支援するための様々な取組が進められてきたが、昨年度における男性職員の、妻の出産時の休暇の取得率は87.3%から90.4%に（目標値100%）、妻の出産時の子の養育休暇の取得率は59.8%から48.9%に（同50%）、育児休業取得率は15.7%から13.8%（同13%）になるなど、足踏み状態にある。任命権者においては、こうした状況を踏まえ、改めて職員本人を始め、職場の上司や同僚の意識改革を促し、職場全体で支援できる環境づくりに取り組んでいく必要がある。

また、介護については、高齢化の進展により、職員の介護ニーズが

増大することが見込まれることから、任命権者においては引き続き職員に対して各種支援制度の周知に取り組んでいく必要がある。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、テレワークや時差出勤の推進、臨時休校等により子の世話をを行う必要がある場合の特別休暇の取得等を措置したところであるが、これらは仕事と家庭生活の両立にも資するものと考えられることから、任命権者においては、テレワークや時差出勤の推進等に積極的に取り組む必要がある。

ウ メンタルヘルス対策

職員が心身ともに健康な状態であることは、公務を遂行する上で大変重要であり、特に心の健康を保つことは、職員自身にとっては勿論のこと、円滑な行政運営の観点からも極めて重要である。

任命権者においては、予防のためのメンタルヘルスに関する情報の提供、早期発見・早期対応のための体制整備、円滑な職場復帰と再発防止に向けた取組の実施等、各種対策を体系的に行っている。

しかしながら、本県では、昨年度、1月以上の傷病休暇取得者及び休職者に対する精神疾患関連の者の割合が過半数を占めるに至ったことから、職員の心の健康づくりについて一層の取組が必要である。

管理監督者及び職員は、メンタルヘルスについての理解を深めるとともに、ストレスチェック制度を十分に活用し、心の不調の予防や職場環境の改善に努め、適切に対応することが重要である。

エ ハラスメント防止対策

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントに代表される職場におけるハラスメントは、勤務意欲の低下や職場環境の悪化を招き、ひいては職員の心身の健康に支障を及ぼす要因となるおそれがある。

本年6月、相談体制の整備等のパワー・ハラスメント防止対策を事業主へ義務付けること等を内容とした、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）

が施行された。

また、人事院においては、公務の職場におけるパワー・ハラスメントの定義や相談体制の整備を規定した人事院規則を新たに制定した。

任命権者においては、こうした法改正や人事院の措置も踏まえ、本年7月に「職員によるハラスメント撲滅のための基本方針」を改正し、相談等をした職員に対する不利益取扱いの禁止等を追記するとともに、「栃木県職員の懲戒処分の基準」を改正し、標準例にパワー・ハラスメントを追加したところである。

任命権者においては、引き続き研修等の実施により職員への周知・啓発を図り、また、相談窓口についても周知するなど、ハラスメントのない良好な職場環境づくりに努めていく必要がある。

(3) 人材の育成・活用

ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の能力や意欲を高めるとともに組織の活力の維持・向上を図るためには、日頃の業務を通じて発揮された職員の能力や実績を公平公正に評価し、その結果を職員の能力開発や処遇に適切に活用する必要がある。

知事部局等においては、平成24（2012）年10月から人事評価システムを本格実施し、評価結果を主に幹部職員を対象に、給与等に反映してきたが、平成28（2016）年4月の改正地方公務員法の施行を受けて、勤勉手当については同年12月から、昇給については平成30（2018）年4月から対象を全職員に拡大したところである。

また、教職員については、平成29（2017）年6月から全教職員を対象に評価結果が勤勉手当に反映され、本年4月からは昇給にも反映されている。

今後とも、任命権者においては、公平性、客観性、納得性の高い人事評価が公正に行われるように努め、その結果を十分に活用した能力・

実績に基づく人事管理の徹底を図り、人材育成の推進と効果的かつ効率的な行政運営の向上に努めていく必要がある。

イ 女性職員の登用の推進

男女共同参画社会の実現や多様化する県民ニーズに対応した政策立案・事業推進を図るためには、女性職員の登用を推進していくことが重要である。

知事部局等においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく「栃木県庁女性活躍推進行動計画（第1期）～県庁女性燦燦（さんさん）プラン～」により、今年度を計画期間の最終年度として、各種取組を実施してきたが、令和2（2020）年4月1日現在、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合が8.9%となり、目標値の15%に届かないなど、計画に掲げた目標を一部達成できない状況にあることから、意欲と能力を兼ね備えた女性職員の積極的な登用をより一層進めていく必要がある。

ウ 多様で有為な人材確保への取組

複雑化・多様化する県民ニーズに的確に対応しながら行政運営を行っていくためには、高い資質や多様な能力・経験を有し、使命感と責任感に溢れる人材の確保を強化することが重要である。

しかし、若年人口の減少や若者の就業意識の変化、民間企業の高い採用意欲等により、近年、県職員採用試験等の申込者数や受験者数は減少傾向にあり、このような状況が続いた場合、多様で有為な人材の確保は難しくなり、複雑化・多様化する県民ニーズに対応できなくなることが懸念される。

本県においては、SNSを活用しながら、職業として公務員に興味のある人を対象とした業務説明会や受験予定者向けの採用試験説明会の開催、各大学別ガイダンスへの参加、任命権者による大学訪問、インターンシップの受入れ等を通じて県職員の魅力や採用試験の情報など

を発信し、受験者の確保に努めてきた。また、現下のコロナ禍において、いわゆる3密の回避の観点から、大勢の人を一か所に集めての説明会等の開催が難しくなっているため、動画配信サイトを活用した県庁の魅力紹介動画の配信を行うとともに、オンラインを活用した説明会等についても検討を進めているところである。

新たな採用試験としては、平成30（2018）年度から社会人対象の行政職採用試験、昨年度から専門試験を課さない行政職特別枠試験を実施しているところであり、今年度から3年間においては、いわゆる就職氷河期世代を対象とした採用試験も実施する予定であり、より一層多様な人材の確保にも努めている。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響を勘案し、本年4月から5月までの間に実施を予定していた行政職特別枠試験及び警察官採用試験を延期し、6月に実施することとした。また、全ての採用試験の会場において、検温確認や手指消毒、いわゆる3密の回避など、十分な感染症対策を講じ、円滑な試験実施にも努めた。

本委員会においては、引き続き、任命権者等と連携を強化して募集活動の一層の充実を図るとともに、新たな受験者層を開拓し、複雑化・多様化する行政課題に的確に対応していくため、より良い採用試験のあり方について、国や他の都道府県はもとより、民間企業における採用選考活動の動向等に留意しながら検討を進めていく。

また、障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づく「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号）」の趣旨を踏まえ、職員の募集・採用時や採用後の職場における合理的配慮の円滑な提供に努めることとされている。

本県では、法の趣旨や法定雇用率の課題を踏まえ、障害者の採用選考考査の受験資格を見直し、昨年度から「自力により通勤することができ、かつ、介助者なしに職務の遂行が可能な者」という要件を撤廃した上で、身体障害者に加えて、知的障害者及び精神障害者を対象として選考考査を実施している。こうした状況から、任命権者においても、引き続き、採用する障害者個々の特性に配慮した措置に一層努める必要がある。

(4) 定年の引上げ

公的年金の支給開始年齢が平成25（2013）年度から61歳に、今後更に65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、無年金期間が拡大することから、雇用と年金を確実に接続する方策が求められている。

本県においては、平成25（2013）年度の定年退職者から再任用を希望する職員については原則再任用する制度が実施されてきたところであり、本年4月における教職員や警察官等を含む全職種に係る再任用職員は、847人（うち、フルタイム勤務職員は531人、短時間勤務職員は316人）となっており、近年の年金支給年齢引上げの影響もあり再任用職員数は増加傾向にある。

政府は、定年を段階的に65歳に引き上げる国家公務員法等の改正についての人事院からの意見申出を受け、本年3月に法律案を提出したところであるが、審議未了又は継続審議となったため、人事院は、本年10月の公務員人事管理に関する報告において、改めて定年の引上げを実現するための措置を早期に実施するよう要請したところである。

定年の引上げについては、国家公務員と軌を一にしていく必要があることから、本県としては、法律案の動向を注視しながら、定年の段階的な引上げ期間中におけるフルタイムの再任用の積極的な活用を含め、定年の引上げを円滑かつ速やかに実施できるよう検討していく必要がある。

【給与勧告実施の要請】

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり、県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきたものである。

県議会及び県知事におかれては、人事委員会勧告制度が果たしている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、本委員会においては、本県職員の給与がその時々为社会一般の情勢に適応したものとなるよう、引き続き公正中立な立場から十分な検証を行っていくものとする。

別紙第2

勸 告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、次のとおり、職員の給与に関する条例（昭和27年栃木県条例第1号）、一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成16年栃木県条例第3号）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成16年栃木県条例第4号）を改正することを勧告する。

1 職員の給与に関する条例の改正（栃木県公立学校職員給与条例（昭和32年栃木県条例第34号）第12条の規定により、職員の給与に関する条例の適用を受ける職員の例によることとされる場合を含む。）

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和2（2020）年12月期

ア イ以外の職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.25月分とすること。

イ 特定幹部職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.05月分とすること。

(2) 令和3（2021）年6月期以降

ア イ以外の職員（再任用職員を除く。）

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1.275月分とすること。

イ 特定幹部職員（再任用職員を除く。）

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1.075月分とすること。

2 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

特定任期付職員の期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

- (1) 令和 2 (2020) 年12月期
期末手当の支給割合を1.65月分とすること。
- (2) 令和 3 (2021) 年 6 月期以降
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
1.675月分とすること。

3 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

- (1) 令和 2 (2020) 年12月期
期末手当の支給割合を1.65月分とすること。
- (2) 令和 3 (2021) 年 6 月期以降
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
1.675月分とすること。

4 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から実施すること。ただし、1の(2)、2の(2)及び3の(2)については、令和 3 (2021) 年 4 月 1 日から実施すること。