

職員の給与等に関する 報告及び勧告

令和 2 年 11 月

山形県人事委員会



山人委 第 150 号

令和 2 年 11 月 12 日

山形県議会議長 金 澤 忠 一 殿

山形県知事 吉 村 美栄子 殿

山形県人事委員会委員長 安孫子 俊 彦

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、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 のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業所の従業員の給与、国家公務員及び他の都道府県職員の給与、生計費など、職員の給与を決定するために必要な諸条件について調査検討を行ったところ、その結果は次のとおりである。

1 職員の給与等

本委員会は、「令和 2 年職員給与実態調査」を実施し、山形県職員等の給与に関する条例の適用を受ける職員の給与の支給状況等を調査した。調査対象となる職員の本年 4 月における給与等は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員数は14,381人であり、昨年に比べ85人減少している。

職員の平均年齢は43.6歳で、昨年に比べ0.4歳低くなっており、平均経験年数は21.5年で、昨年に比べ0.4年短くなっている。

職員の学歴構成は、大学卒80.6%、短大卒2.8%、高校卒16.6%、中学卒0.0%となっており、性別構成は男性60.3%、女性39.7%となっている。

(2) 職員の給与

行政職給料表適用職員（3,919人、平均年齢43.3歳）の平均給与月額[※]は366,819円となっており、警察官、教員、医師等を含めた全職員（14,381人、平均年齢43.6歳）の平均給与月額は390,897円となっている。

扶養手当の受給職員は6,461人で全職員の44.9%となっており、全職員 1 人当たりの平均手当額は9,246円（平均扶養親族数0.9人）である。

住居手当の受給職員は2,434人で全職員の16.9%となっており、全職員 1 人当たりの平均手当額は4,268円である。

通勤手当の受給職員は12,440人で全職員の86.5%となっており、全職員 1 人当たりの平均手当額は7,570円である。また、その通勤態様をみると、交通機関利用者（併用者を含む。）が1.0%、交通用具使用者が99.0%で、特に自動車を使用

する職員の割合は受給職員全体の98.7%に達している。

※ 給与月額とは、給料月額に扶養手当、管理職手当、住居手当など（所定外給与である時間外勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く。）を加えた額である。

（参考資料：1 県職員給与関係資料 参照）

2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、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人以上の県内の民間事業所536のうちから、無作為に抽出した148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。なお、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。

また、本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、例年より時期を遅らせた上で、実地によらない方法でも調査可能な昨年冬と本年夏の特別給（賞与等）及び各民間企業における給与改定の状況等の調査については、6月29日から先行して実施し、その後、実地調査が基本となる本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等の調査を、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、本年の調査完了率は、特別給等に関する調査が94.6%、月例給に関する調査が93.2%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見える。本年の調査により把握した民間給与の状況は、次のとおりである。

(1) 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22.3%（昨年21.4%）、高校卒で23.5%（同33.2%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は大学卒で40.8%（同30.4%）、高校卒で41.7%（同31.8%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で59.2%（同69.6%）、高校卒で58.3%（同68.2%）となっている。

(2) 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、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25.8%（昨年38.6%）であり、ベー

スタウンを実施した事業所は昨年に引き続き無かった。

また、別表第2に示すとおり、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75.6%（昨年86.7%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は20.0%（同22.0%）、減額となっている事業所の割合は13.2%（同2.1%）となっている。

（参考資料：3 民間給与関係資料 参照）

3 本年の職員給与と民間給与との比較

(1) 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、公務においては一般の行政事務を行っている常勤の行政職給料表適用職員、民間においては公務の行政職給料表と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額（公務にあつては平均給与月額、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、職員の人員数のウェイトを用いて精密に比較（ラスパイレス方式）を行ってきている。

本年4月分の給与について、公民較差を算出したところ、別表第3に示すとおり、民間給与が369,894円、職員給与が370,004円となっており、職員給与が民間給与を1人当たり平均110円（0.03%）上回っていた。

(2) 特別給

本委員会は、県内民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

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特別給（賞与等）は、別表第4に示すとおり、所定内給与月額の4.35月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.40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。

4 職員の給与と国家公務員及び東北各県の職員の給与との比較

国家公務員給与等実態調査（人事院）及び地方公務員給与実態調査（総務省）の結果に基づき、平成31年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する職員の給与水準について、その俸給と給料を学歴・経験年数別のラスパイレース方式で比較※すると、国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は100.1となっている。また、他の東北各県職員の指数は97.4から100.5となっている。

※ 国家公務員と、本県職員、東北各県職員とのラスパイレース比較においては、それぞれの4月における給料月額（期末手当及び勤勉手当、地域手当などの諸手当を除く。）を対比している。

5 消費者物価及び生計費

本年4月における山形市の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ0.5%減少している。

本委員会が家計調査（総務省）等を基礎に算定した本年4月における山形市の1人世帯、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104,040円、145,350円、164,940円、184,510円となっている。

（参考資料：4 生計費及び労働経済指標関係資料 参照）

6 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与（特別給）について報告及び勧告を行い、併せて、公務員人事管理について報告を行った。また、10月28日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与（月例給）について報告を行った。その概要は次のとおりである。

(1) 職員の給与に関する報告及び勧告

ア 本年の給与の改定

月例給については、本年4月時点で、国家公務員の月例給が民間給与を164円（0.04%）上回っているが、官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を見送っており、本年についても、同様の事情が認められることから、月例給の改定を行わないこととする。

また、特別給については、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.04月分上回っていたため、支給月数を0.05月分引き下げる必要がある。

(7) 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とする。民間の支給状況等を踏まえ、引下げ分を期末手当から差し引く。

(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法律の公布の日から実施する。

(2) 公務員人事管理に関する報告

ア 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- a 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施する。動画や SNS を活用した情報発信などによる人材確保活動を展開している。
- b 研修の年間実施計画を大幅に見直した。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応を行う。
- c 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置するとともに、職場の感染拡大防止対策等を周知した。非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別

休暇を適用した。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導していく。

- d 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置した。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施する。

イ 人材の確保及び育成

- a 多様な有為の人材の確保が重要な課題となっている。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施していく。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開していく。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年 11 月以降実施する。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討を行っていく。
- b 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要となっている。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施していく。

ウ 勤務環境の整備

(7) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施していく。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要がある。

柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究していく。

(イ) ハラスメント防止対策

本年 6 月からパワハラ防止等のための人事院規則等を施行した。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援していく。

(ウ) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取り組んでいく。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組の検討を進めていく。

(イ) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりを推進する。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言を行う。

(オ) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取り組んでいく。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討を行っていく。

エ 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- a 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請する。
- b 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力を行う。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討を行う。

7 むすび

(1) 給与改定の必要性等

ア 給与決定の諸条件

以上述べてきた職員の給与決定の諸条件についてまとめると、次のとおりである。

職員の給与について、月例給は、本年4月時点で、民間給与を110円(0.03%)上回っている。また、特別給は、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が民間事業所の特別給(賞与等)の支給割合を0.05月分上回っている。

職員の給与水準については、国家公務員及び東北各県職員との比較ではおおむね均衡がとれている。

また、国家公務員については、先に人事院が、月例給の改定を行わず、特別給を引き下げることにする報告及び勧告を行っている。

イ 給与改定の必要性

本年の職員給与と民間給与との較差が、110円(0.03%)となっており、民間給与との較差が極めて小さく、ほぼ均衡していることから、改定を行わないことが適当である。

特別給については、県内民間の支給状況等を踏まえた支給月数とすることとしており、本年においても同様の考え方で改定を行う必要がある。

以上の判断に基づき、本委員会は、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、これら諸般の事情を総合的に勘案した結果、職員の給与について次のとおり改定を行う必要があると認める。

(2) 本年の給与の改定

期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数について、民間の特別給の支給状況との均衡を図るため、0.05月分引き下げ、4.35月分とし、その引下げ分は期末手当から差し引く必要がある。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配分する必要がある。

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の仕事と生活の調和や健康の保持はもとより、職場の活力の維持等の観点からも重要な課題である。

本県では、昨年4月から、人事委員会規則等により、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則、1年について360時間、他律的業務の場合において720時間などと設定した。任命権者においては、引き続き、上限規制等の制度を適切に運用していく必要がある。

また、任命権者においては、時間外勤務縮減のための取組みが行われており、昨年度は、特に年720時間を超える長時間の時間外勤務を行った職員が大きく減少した。一方、本年度は、新型コロナウイルス感染症対策や災害対応の業務による時間外勤務が増加した。引き続き、時間外勤務の縮減に向け、職場におけるマネジメントの徹底や業務の見直し等の取組みを推進する必要がある。

さらに、労働安全衛生法令等を踏まえ、長時間勤務を行った職員への医師による面接指導及び客観的な方法その他の適切な方法による職員の勤務時間の状況の把握について、適切に対応する必要がある。

年次有給休暇については、年次有給休暇の確実な取得に関する労働基準法の趣旨及び国家公務員における年5日以上の子次休暇の使用促進の取組みを踏まえ、引き続き、取得しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

なお、文部科学省では、昨年1月の中央教育審議会の答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」を受け、昨年3月に「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」を通知するとともに、昨年12月には公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法を改正し、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を指針に格上げするなど、教職員の長時間勤務の改善に必要な取組みを促している。

本県教育委員会においては、本年1月に「学校における働き方改革の取組み手引」について、新たな好事例を追加掲載するなどの改訂を行い、県立学校、市町村教育委員会及び市町村立学校に配付するとともに、上記指針を踏まえ、本年7月に教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の範囲等を規定する「教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定するなど、教職員の多忙化の解消に向けた取組みを進めているところである。今後は、同

規則等を踏まえた勤務時間管理の徹底に加え、業務の見直しや役割分担の適正化等の取組みを一層推進する必要がある。

イ 仕事と生活の両立支援

仕事と育児や介護などの家庭生活との両立ができる職場環境づくりを推進することは、重要な課題である。

本県では、任命権者において、知事を本部長とした「ワーク・ライフ・バランス推進本部」を設置し、多様な事情を抱えた職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立しながら能力を発揮できる職場環境づくりに取り組んでいる。

任命権者が策定した特定事業主行動計画において取得を推進している男性職員の育児休業については、取得状況をみると、同計画の目標値を達成するためには、取組みの加速が必要であることから、より一層の取得促進を図るため、育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要である。

一方、新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校の臨時休業等により子の世話をを行う必要がある場合等を特別休暇の対象とするとともに、任命権者においては、妊婦である職員及び育児を行う職員等の時差出勤や在宅勤務の制度を拡充するなど、職員が安心して勤務できる環境の整備に取り組んできた。

任命権者においては、引き続き、育児や介護に係る支援制度の周知や職員の意識啓発に努めるとともに、新型コロナウイルス感染症への対応を契機とした働きやすい環境づくりを進めるなど、職員が仕事と生活の両立ができるよう支援していく必要がある。

ウ 職員の健康づくりの推進

県民に質の高い公務サービスの提供を行うに当たっては、職場における新型コロナウイルス感染防止対策の徹底を含め、職員の心身の健康管理が重要である。

特に、精神及び行動の障害による長期病休者について、近年、若年層をはじめ増加傾向がみられることなどから、心の健康づくりに対する取組みがこれまで以上に重要である。

任命権者においては、心の疾病の予防、早期の発見・対応、円滑な職場復帰及び再発防止のために、ストレスチェック制度の活用や相談体制の強化等の

取組みを、引き続き総合的に進めていく必要がある。

エ 過労死等防止対策大綱に基づく取組みの実施

平成27年に過労死等防止対策推進法に基づき閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」は、平成30年7月に対策を充実するための見直しが行われたところである。

本委員会が職権を有する労働基準法別表第1第11号及び第12号並びに同別表に含まれない官公署の事業に従事する職員について、労働基準監督機関としての役割を十分果たすため、引き続き、監督指導の徹底に努めていくこととする。

オ ハラスメントの防止対策

昨年6月の労働施策総合推進法の改正等に基づき、本年6月から職場におけるハラスメントの防止対策が強化されたこと、また、国家公務員において、本年6月からハラスメントの防止対策が強化されたこと等を踏まえ、任命権者においては、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に係る指針等を改訂し、職員への意識啓発や相談体制の整備等、ハラスメントの防止に努めているところである。

任命権者においては、引き続き、ハラスメントの防止対策について適切に推進する必要がある。

カ 会計年度任用職員制度の運用

臨時・非常勤職員の適正な任用等を確保することを目的として改正された地方公務員法により創設された会計年度任用職員制度について、本年4月から施行されたことを踏まえ、任命権者において適切に運用していく必要がある。

(4) 人材の確保及び育成

少子化が進行する中で、本県の職員採用を取り巻く環境は依然として厳しい状況であるうえ、新型コロナウイルス感染症対策も必要となってきた。このような中、職員採用試験については、試験会場におけるマスクの着用やいわゆる3密の回避等の十分な感染症対策はもとより、SNSによる採用関連情報の発信などインターネットを活用した受験者確保の取組みを進めてきた。優れた人材の確保

に向け、任命権者との連携を図りながら、より効果的な対策を検討・実施していく必要がある。

また、本県では、職員採用試験（大学卒業程度）において、近年、最終合格者に占める女性の割合が約4割まで高まってきている。任命権者は、女性職員の活躍の場を拡大し、その能力を十分に発揮していくために、引き続き、女性職員の意識啓発の推進とともに、キャリア形成を十分考慮した人事管理に努めていく必要がある。

人事評価については、地方公務員法により、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握したうえで行われる人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされている。任命権者は、人事評価の実施に当たり、引き続き、制度の定着と信頼性を高める取組みを推進していく必要がある。

障がい者の雇用については、昨年6月の障害者雇用促進法の改正により、地方公共団体の責務に率先して障がい者を雇用する努力義務が加えられるなど、障がい者の活躍の場の拡大に関する措置が盛り込まれたこと等を踏まえ、任命権者においては、今後とも、障がい者の職場環境の整備等に適切に取り組んでいく必要がある。

(5) 高齢層職員の能力及び経験の活用

人事院は、平成30年8月に、60歳を超える職員の給与の抑制や多様な働き方を可能とする措置等を講じながら、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出を行ったところである。上記意見の申出を踏まえ、政府が本年3月に国会に提出した「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は審議未了で廃案となり、「地方公務員法の一部を改正する法律案」は閉会中審査となったが、本年7月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2020」においては、「2018年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める」としているところである。

本県としては、こうした状況を踏まえ、引き続き、再任用制度を適切に運用するとともに、国家公務員の定年の段階的な引上げに係る検討状況等について留意していく必要がある。

(6) 勧告実施の要請等

人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、その時々
の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間企業従業員の
給与の状況等を踏まえ、職員の給与水準を社会一般の情勢に適応させる機能を有
するものである。

本委員会は、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、民間給与の実態、
国家公務員及び他の都道府県職員給与の動向等について幅広く調査を行い、今
回の勧告に臨んだものである。

勤務条件の大きな柱である給与については、今後とも一層適切な制度の管理
に努めるとともに、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に留意され、別
紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目		ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
山形県	係 員	25.8	13.1	—	61.1
	課 長 級	18.0	12.2	—	69.9
全 国	係 員	26.3	9.8	0.8	63.1
	課 長 級	22.1	9.5	0.6	67.7

(注) 1 ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。
2 「—」は、該当事業所が無い場合である。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目		定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
役職段階			増 額	減 額	変化なし			
山形県	係 員	83.8	75.6	20.0	13.2	42.4	8.2	16.2
	課 長 級	70.9	64.3	16.6	11.7	36.0	6.5	29.1
全 国	係 員	86.5	82.5	23.1	12.7	46.7	4.0	13.5
	課 長 級	78.2	73.9	20.0	11.4	42.5	4.3	21.8

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 公民給与の較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較 差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
369,894 円	370,004 円	△ 110 円	△ 0.03%

(注) 民間、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第4 民間における特別給の支給状況

項	目	県内民間事業所
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	321,851 円
	上半期 (A ₂)	320,891 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	677,869 円
	上半期 (B ₂)	720,049 円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	2.11 月分
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.24 月分
年間の支給割合		4.35 月分

(注) 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、4.40月分である。

勸 告

本委員会は、別紙第 1 の報告に基づき、職員の給与について次のように措置することを勧告する。

1 期末手当

(1) 令和 2 年 12 月期の支給割合

ア 職員（再任用職員を除く。）について、期末手当の支給割合を 1.225 月分とすること。

ただし、特定幹部職員（再任用職員を除く。）にあつては、期末手当の支給割合を 1.025 月分とすること。

イ 特定任期付職員及び任期付研究員について、期末手当の支給割合を 1.6 月分とすること。

(2) 令和 3 年 6 月期以降の支給割合

ア 職員（再任用職員を除く。）について、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 1.25 月分とすること。

ただし、特定幹部職員（再任用職員を除く。）にあつては、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 1.05 月分とすること。

イ 特定任期付職員及び任期付研究員について、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 1.625 月分とすること。

2 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)については令和 3 年 4 月 1 日から実施すること。

