

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成24年10月

栃木県人事委員会



人委第101号

平成24年10月12日

栃木県議会議長 高橋文吉様

栃木県知事 福田富一様

栃木県人事委員会

委員長 平間幸男

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。

# 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	職員給与の状況	2
3	民間給与の状況	3
4	職員給与と民間給与との比較	5
5	物価及び生計費	6
6	国及び他の都道府県との比較	6
7	人事院勧告等の概要	7
8	むすび	7
	【職員の給与】	8
	【公務運営に関する課題】	11
	【給与勧告実施の要請】	15
	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。

本委員会は、社会経済情勢全般の動向などを踏まえながら、職員に対して適正な給与が確保されるよう、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）を基本に給与勧告を行ってきている。

民間給与との比較方法については、単純な給与の平均値によるのではなく、公務と民間の同職種のものについて、主な給与決定要素である役職段階、年齢などを同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方

式)を行っている。

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  
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られるからである。

このような給与勧告が実施され、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り、能率的な行政運営を維持する上での基盤で  
あると考える。

## 2 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「平成  
24年職員給与実態調査」の結果によると、職員数は23,175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。

また、職員の給与については、職員の給与の特例に関する条例（平成  
21年栃木県条例第54号。以下「特例条例」という。）により、給料の5%  
が減額して支給されている。

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5,062人であって、その平均年齢は44.4歳、平  
均経験年数は22.7年、男女別構成は男70.5%、女29.5%、学歴別構成は  
大学卒67.7%、短大卒9.2%、高校卒23.1%、中学卒0.0%となっており、  
特例条例による減額措置がないものとした場合の本年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386,885円（特例条例による減額措置適用後では369,150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43.5歳、平均経験年数は21.3年、男女別構成は男59.4%、女40.6%、学歴別構成は大学卒79.1%、短大卒10.0%、高校卒10.9%、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399,525円（特例条例による減額措置適用後では381,506円）となっている。

（参考資料第1表・第3表）

### 3 民間給与の状況

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786（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169の事業所を対象に、「平成24年職種別民間給与実態調査」を実施した。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職種の約6千人及び研究員、医師等56職種の約1千人について、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実地に詳細に調査した。また、各民間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も調査した。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、87.0%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。

その主な調査結果は、次のとおりである。

#### (1) 本年の給与改定の状況

##### ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で21.7%（昨年24.8%）、高校卒で10.9%（同14.7%）となっている。そのうち、大学卒

で86.8%（同97.9%）、高校卒で100.0%（同100.0%）の事業所で初任給は据置きとなっているが、大学卒では昨年に比べて初任給を増額した事業所の割合（本年13.2%、昨年2.1%）が増加している。

（参考資料第13表）

## イ 給与改定の状況

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10.1%（昨年21.0%）となっており、昨年に比べて減少している。他方、ベースダウンを実施した事業所の割合は2.4%（同0.5%）であり昨年に比べて増加している。

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87.5%となっており、昨年（79.1%）に比べて増加している。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が24.9%と昨年（26.9%）に比べて減少しているのに対し、減額となっている事業所の割合は9.7%であり昨年（7.1%）に比べて増加している。

（参考資料第15表・第16表）

## (2) 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は32.9%となっており、一昨年（46.1%）及び昨年（42.0%）と比べると確実に減少しているものの、依然として高い水準となっている。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制（16.2%）、残業の規制（10.2%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（4.9%）となっている。

（参考資料第18表）

## 4 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、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（職員にあっては比較給与の月額、民間にあっ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（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、特例条例による減額措置がないものとした場合の職員給与は386,885円で、職員給与が民間給与を137円（0.04%）下回っていた。

なお、特例条例による減額措置適用後の職員給与は369,150円で、職員給与が民間給与を17,872円（4.84%）下回っていた。

#### 職員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	職員給与 ②		較 差 ①-② $\left[ \frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right]$
387,022円	減額措置前	386,885円	137円 (0.04%)
	減額措置後	369,150円	17,872円 (4.84%)

(注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 上段は、特例条例による減額措置がないものとした場合の職員給与に基づき算出した較差であり、下段は、特例条例による減額措置適用後の職員給与に基づき算出した較差である。

### (2) 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、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては前年に比べわずかに減少（対前年同期比0.1月分減）し、上半期（本年2月から7月まで）においてはわずかに増加（対前年同期比0.09月分増）した結果、年間で所定内給与月額の3.94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（3.95月）とおおむね均衡している。

（参考資料第25表）

## 5 物価及び生計費

### (1) 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0.4%上昇し、宇都宮市では0.6%上昇している。

（参考資料第28表）

### (2) 標準生計費

本委員会が「全国消費実態調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における宇都宮市の1人世帯の標準生計費は125,550円、「家計調査」（総務省）を基礎に算定した同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190,364円、218,154円及び245,944円となっている。

（参考資料第29表）

## 6 国及び他の都道府県との比較

「平成23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）適用者の俸給と、これに相当する本県職員の特例条例による減額措置適用後の給料を、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、96.7となっている。また、各都道府県のラスパイレス指数の状況は、参考資料第30表のとおりである。

(参考資料第30表)

## 7 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月8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等について報告及び勧告を行い、あわせて、国家公務員制度改革等に関する報告を行った。その概要は、参考資料6「人事院勧告等の概要」のとおりである。

月例給については、国家公務員給与と民間給与との較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難であるとして、また、給与減額支給措置後で見た場合には、国家公務員の月例給が民間給与を7.67%下回っていること、この減額措置は東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、臨時特例として行われているものであることを勘案し、改定は行わないこととしている。

特別給については、民間の特別給の支給割合は、国家公務員の期末手当・勤勉手当の支給月数と均衡しているとして、また、期末手当・勤勉手当についても東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、臨時特例として行われている減額措置の対象となっていることを踏まえ、改定は行わないこととしている。

## 8 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総合的に検討した結果、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) 本年の給与の改定

前記のとおり、本年4月時点で、特例条例による減額措置がないものとした場合の職員の月例給与は民間給与を137円（0.04%）下回っていることが判明した。また、特例条例による減額措置適用後の職員の月例給与は、民間給与を17,872円（4.84%）下回っていることも判明した。しかしながら、職員の給与については、本来支給されるべき適正な給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、民間給与と比較する職員給与については、これまで同様、特例条例による減額措置がない場合に支給されることとなる給与を基礎とするものとする。

本委員会は、このような職員給与と民間給与との較差、民間における給与改定等の状況、物価及び生計費の状況、更に国及び他の地方公共団体の職員の給与等地方公務員法に定める給与決定の諸条件を総合的に勘案した結果、職員の給与等について、次のとおり判断した。

#### ア 月例給

本年の4月の時点で、特例条例による減額措置がないものとした場合の職員の月例給与は民間給与を137円（0.04%）下回っている。従来、職員給与と民間給与との較差が小さく、給料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改定を見送っていることから、月例給の改定を行わないこととした。

#### イ 特別給

民間事業所の特別給の支給割合は、年間で所定内給与月額額の3.94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（3.95月）とおおむね均衡していることから、特別給の改定を行わないこととした。

### (2) 昇給・昇格制度の改正

人事院においては、官民の給与水準は、人事院勧告を通じて全体とし

て均衡させているものの50歳台、特に後半層において、官民の給与差が相当程度存在している状況にあるとしている。また、公務と民間では、昇進管理等の人事運用に相違もあることから、年代別の給与差が一定程度生じるのはやむを得ない面もあるが、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要があるとしている。本県においては、本県の給与制度は国に準じていることや本県の50歳台後半層における公民の給与差の状況を踏まえ、国に準じて、昇給・昇格制度の見直しを行うこととする。

#### **ア 昇給制度の改正**

現行の昇給制度は、国に準じて、平成18年4月からの給与構造改革において導入したものであり、職員の勤務成績に応じて3段階の昇給区分を設け、それぞれの昇給区分に応じて昇給号給数を設定している。また、55歳を超える職員（医療職給料表(1)の適用を受けている者及び衛生福祉大学校に勤務する職員のうち、歯科医師の資格を有する者をもって充てる職にある者にあつては57歳を超える職員をいう。以下同じ。）の昇給号給数については、他の職員の半分程度に抑制している。

今回、国に準じて、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、職員の給与に関する条例及び栃木県公立学校職員給与条例を改正し、昇給制度の見直しを行うこととする。具体的には、55歳を超える職員については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号給の昇給）、特に良好である場合には1号給以上（現行は3号給以上）の昇給に、それぞれ抑制する。

#### **イ 昇格制度の改正**

現行の昇格制度は、国に準じて、職務と職責に応じた給与の観点から、昇格に伴い給料月額が増加するよう昇格後の号給を設定している。

今回、国に準じて、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制す

るため、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額を増加額を縮減するよう昇格後の号給を設定することとし、人事委員会規則に定める昇格時号給対応表の見直しを行うこととする。具体的には、行政職給料表の場合、3級以上の職務の級への昇格における号給決定に当たり、昇格前の職務の級の高位号給から昇格する場合には現行より下位の号給となるように改正する。他の給料表についても、同様の観点から改正を行う。

#### ウ 改正の実施時期

昇給・昇格制度の改正は、平成25年4月1日から実施する。ただし、国における改正の実施状況を考慮するものとする。

### (3) 給与構造改革における経過措置額等について

#### ア 給与構造改革における経過措置額の見直しについて

給与構造改革における経過措置額については、昨年の本委員会の職員の給与等に関する報告の中で、今後の国及び他県の動向等を注視し、本県の実情等を踏まえ、廃止について引き続き検討することを言及したところである。国においては、平成24年3月1日に施行された国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）により、平成26年3月31日をもって経過措置額を廃止することとされた。また、全国の都道府県においては、経過措置額を廃止した団体は8団体となっており、未だ多くの団体が経過措置額の取扱いについて検討をしている状況にある。

本県における経過措置の対象者や経過措置額については、昇給、昇格等により減少してきているが、本年4月1日現在において50歳台の職員を中心に行政職員においては13.9%（受給者平均支給月額11,622円）、全職員においては16.4%（受給者平均支給月額11,130円）の職員が経過措置額を受給している状況にある。本県の経過措置額の取扱いについては、他県の動向を注視するとともに、国の廃止の時期や本

県の実情を踏まえ、廃止に向けて引き続き検討を進めることとする。

## イ 昇給抑制の回復措置の実施

給与構造改革実施期間中の平成18年度から平成21年度までの間は昇給幅を1号給抑制してきたが、一昨年及び昨年の本委員会の勧告において、平成23年及び平成24年の4月における経過措置の段階的な解消に伴い、若年・中堅層の職員について昇給抑制の回復措置の実施を要請したところである。平成25年4月においても同様に解消が見込まれることから、引き続き若年・中堅層の昇給抑制の回復措置を行う必要がある。具体的には、平成25年4月1日において、45歳に満たない職員のうち、平成19年4月1日に昇給抑制を受けた者（復職時調整等において昇給抑制を受けた者を含む。）の平成25年4月1日における昇給後の号給を1号給上位に調整することとする。

## 【公務運営に関する課題】

### (1) 公務員倫理の徹底

職員は、県民の行政に対する信頼と期待にこたえるべく、日々、職務に精励しており、特に、昨年3月の東日本大震災の発生以降、風評被害も含めた災害からの復興に、全力で取り組んでいるところである。

しかしながら、平成23年度には、懲戒免職処分を受けた職員はいなかったものの、依然として、職員による不祥事が発生している。任命権者においては、再発防止と綱紀粛正に努め、職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する自覚と高い倫理観を持って行動することが必要である。

### (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の整備が重要である。このため、以下の点について

て留意する必要がある。

## ア 仕事と家庭生活の両立支援

本県では、育児や介護を行う職員を支援するための休暇制度等の拡充を進めるとともに、制度活用を促進するため、職員に対して周知や啓発に努めてきているところである。

特に育児については、「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行われているが、男性職員の積極的な育児への参加を進めることが課題となっている。

本県の男性職員の育児休業等取得率（育児休業及び子どもの出生時における5日以上連続した休暇の取得率）は平成23年度で26.6%となっており、前年度の22.0%からは4.6ポイント上昇している。今後、男性職員の育児休業等の取得を更に促進するためには周囲の職員の理解とサポートが不可欠であることから、職場全体で育児休業等を取得しやすい環境づくりに取り組んでいくことが重要である。

## イ 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、職員の健康保持や公務能率の向上の観点から重要な課題である。このため、任命権者においては、定時退庁日の徹底や時間外勤務の適正化、年次休暇の取得促進を図るなど、リフレッシュ運動に取り組んでいるところである。

特に、時間外勤務の縮減に向けて、任命権者や管理監督者においては、日頃から職員の勤務実態を把握して適正な業務配分に努め、職員一人一人も更なる業務の効率化を進めることを念頭に置き、メリハリのある勤務を心がける必要がある。

また、年次休暇の取得によって職員の心身のリフレッシュを図ることは労働意欲の維持にも寄与するものであることから、引き続き、年次休暇の計画的な取得促進のための取組を進めていく必要がある。

## 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、メンタルヘルスに関する正しい知識の普及を目的とした研修の実施や情報の提供、心の健康相談体制の整備、復職者への相談支援等、各種施策を体系的に実施しているが、心の病が原因で長期の療養が必要となっている職員の数は依然として多い状況にあり、引き続き一層の取組が必要である。

個々の職員においても、メンタルヘルスについての理解を深めてセルフケアに努めるとともに、管理監督者においては、日頃から職員の心身の不調の早期発見・早期対応に努めることが重要である。

### (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性化を図るためには、日頃の業務を通じて発揮された職員の能力や成果を公正に評価し、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、これまでの人事評価システムの試行結果を踏まえた評価方法の見直しを行い、本年10月より本格実施に移行し、人事評価結果を昇任や給与に反映させることとしている。人事評価結果の給与への反映については、当面は管理職の職員が中心であるが、引き続き公平性、客観性、納得性の高い人事評価が行われるように努め、より一層、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要がある。

#### イ 女性職員の職域拡大・登用の推進

本県においては、女性職員の比率が増加傾向にあるとともに、その職域拡大や登用が進められてきたところである。現在、女性職員は県



行政の各分野において重要な位置を占めつつあり、このことは、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や事業推進の観点から望ましいことである。

任命権者においては、今後とも、女性職員の能力開発、人材育成に努めるとともに、女性の働きやすい職場環境づくりにも留意しながら、職域拡大や有為な人材の積極的な登用を進めていく必要がある。

#### ウ 有為な人材確保への取組

社会経済情勢が激しく変化する中で、複雑・高度化する県民ニーズに的確に対応していくためには、高い資質を有し使命感と責任感にあふれる人材を確保することが重要である。

本県においては、採用試験説明会の開催、各大学別ガイダンスの実施、インターンシップの受入れ、任命権者による大学訪問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ところであり、今後も、任命権者等と連携を強化し、募集活動の一層の充実を図っていく。

また、採用試験のあり方について、国や他の地方公共団体の動向等に留意しながら引き続き研究・検討を進めていく。

#### (4) 高齢期の雇用問題への対応

平成25年度以降、公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、60歳定年制下では定年退職後に無収入となる期間が生じることから雇用と年金の接続が課題となっている。

国家公務員については、本年3月に国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合において「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」が決定され、再任用を原則義務付けることにより雇用と年金の接続を図ることとされた。これを受け、本年の人事院の報告において、新たな再任用に関する課題と取組や高齢期雇用に関わる環境整備について言及し、各府省において必要な検討を迅速に行い適切な対応を

行うべきとしている。

地方公務員については国家公務員に準じ再任用により雇用と年金の接続を図る方向であることから、本県においても、国の動向に留意し、本県の実情を踏まえながら新たな再任用に係る課題や環境整備等の検討を行い、定年退職者の雇用と年金の接続に適切に対応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。

職員にあっては、今日の社会経済情勢の変化と県行政を取り巻く厳しい状況を認識し、限られた財源や人的資源を最大限に活用し、なお一層の効果的、効率的な公務執行や県民サービスの向上に努めていくことが求められている。

このような状況の下、昨年3月の東日本大震災の発生以降、風評被害も含めた災害復旧・復興への対応を始め、職員は公務員としての高い使命感と誇りを持って日夜業務に精励しており、職務に懸命に取り組む職員の士気の高揚や、職員が十分に能力を発揮できる働きやすい職場環境の整備が重要であると考えます。

なお、本県では、財政健全化に向けた取組の一つとして、特例条例による給与の減額措置が時限的に行われているところであるが、本委員会としては、職員の生活や人材確保への影響が懸念されることから、できるだけ早期に減額措置が解消され、本委員会の給与勧告制度に基づく本

来の職員の給与水準が確保されることを望むものである。

## 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）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）を改正することを勧告する。

### 1 改定の内容

55歳（医師又は歯科医師の資格を有する者のうち人事委員会が定める者にあつては57歳）を超える職員の昇給については、職員の給与に関する条例第6条第5項又は栃木県公立学校職員給与条例第7条第5項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

### 2 改定の実施時期等

#### (1) 改定の実施時期

この改定は、平成25年4月1日から実施すること。

#### (2) 平成25年4月1日における号給の調整

平成25年4月1日において45歳に満たない職員（同日において、職務の級における最高の号給を受ける職員、特定任期付職員、第1号任期付研究員及び第2号任期付研究員を除く。）のうち、平成19年4月1日に昇給した職員その他これに準ずる職員として人事委員会規則で定めるものの平成25年4月1日における昇給後の号給を1号給上位の号給とすること。

#### (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。