

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 29 年 10 月

秋田県人事委員会

写

秋田県議会議長 鶴田有司様

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のとおり勧告します。

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2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 給与勧告の基本的な考え方

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として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものである。

本委員会は、平成18年の給与構造改革以降、職員の給与の水準を民間給与の水準と均衡させることを基本に、国や他の都道府県との均衡を考慮し、社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行ってきた。これは、職員も勤労者であり、その給与は適正な水準を確保する必要がある中において、民間とは異なり、市場原理による給与決定が困難であること等から、職員の給与は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給与に準拠して定めることが合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得が得られる方法であると考えられることによるものである。

2 職員の給与

職員の総数は13,725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29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3,585人については、給料月額333,292円、給料の調整額159円、扶養手当10,597円、管理職手当10,223円、地域手当579円、住居手当5,197円、その他の手当6,591円、計366,638円となっている。また、その年齢は平均42.3歳、男女別構成は男性76.3%、女性23.7%、学歴別構成は大学卒46.9%、短大卒7.1%、高校卒46.0%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362,492円、給料の調整額1,116円、教職調整額7,585円、扶養手当9,658円、管理職手当5,923円、地域手当266円、住居手当4,275円、その他の手当10,375円、計401,690円となっている。

（参考資料 第1表～第14表）

3 民間給与

本委員会は、人事院等と共同して、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411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132の事業所について「平成29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、特別給の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て96.2%となっており、例年並みの高い完了率となっている。

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23.0%（昨年20.6%）、ベースアップを中止した事業所が16.5%（同18.7%）、ベースダウンを実施した事業所が0.0%（同0.0%）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83.7%（同77.1%）、定期昇給を停止した事業所の割合は4.6%（同3.2%）となっている。

（参考資料 第16表、第17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9.6%（昨年21.0%）、高校卒で10.7%（同16.7%）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43.1%（同41.5%）、高校卒で29.3%（同35.0%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で56.9%（同58.5%）、高校卒で70.7%（同65.0%）となっている。また、昨年と同様、初任給を引き下げた事業所はなかった。

（参考資料 第18表）

4 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

月例給については、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、公務にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、役職段階、学歴、年齢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369,445円、民間給与が369,713円となっており、民間給与が職員の給与を1人当たり平均268円（0.07%）上回っていた。

（参考資料 第27表）

(2) 特別給

特別給については、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は、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては所定内給与月額 \times 2.00月分、上半期（本年2月から7月まで）においては同 \times 2.16月分、年間で4.16月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数4.10月を0.06月分上回っていた。

（参考資料 第24表）

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29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0.6%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平成29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155,997円、173,254円及び190,512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8月、給与の改定等に関する勧告を行ったが、その概要は参考資料のとおりである。

月例給については、民間給与との較差（0.15%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、本府省業務調整手当の手当額を引き上げることとした。

また、特別給についても、民間の支給状況等を踏まえ0.1月分引き上げることとした。

平成27年4月から実施している給与制度の総合的見直しについては、平成30年4月から本府省業務調整手当の手当額を引き上げるほか、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給の回復を行うこととした。

7 本委員会の見解

(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する。

① 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、民間給与の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の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。

② 改定の内容

ア 給料表

本年4月時点における職員の月例給と民間給与の較差は268円（0.07%）と小さく、概ね均衡していることから、本年は、給料表の改定は行わないこととする。

イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、県内の民間の年間支給割合が4.16月で、公務の年間支給月数の4.10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、4.15月とすることとする。その際、支給月数の引き上げ分は、国の期末手当・勤勉手当の支給割合を考慮したうえで配分することとする。

再任用職員の期末手当・勤勉手当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。

③ 改定の実施時期

②イの期末手当・勤務手当の改定は平成29年12月1日から実施することとする。

(2) 給与に関するその他の事項

給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当については、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に伴って、改定する必要があるものについて、随時見直しを行うこととする。

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

本県では、効率的な組織活動や効果的な人材の育成等を実現し、組織目標を達成するため、知事部局等において人事評価制度を導入しているほか、教育委員会においても導入に向けた準備が進んでいるところである。

任命権者は、地方公務員法の趣旨を踏まえ、職員の能力及び実績を任用、給与等に適切に活用していくため、制度の定着及び円滑な導入に向けた取組を引き続き進めていく必要がある。また、今後の評価においては、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進の観点にも留意する必要がある。

(4) 勤務環境の整備

日常業務における勤務環境を整備することは、職員の労働意欲の向上に資するとと

もに、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点からも重要な課題であり、将来にわたり、誰もが活躍できる働きやすい職場環境づくりを実現していくためにも組織を挙げて取り組む必要がある。

① 時間外勤務等の縮減

平成28年度の職員一人当たりの超過勤務の月平均時間数は、前年度と比べ増加している。また、年間360時間を超えて時間外勤務を行う職員数も前年度に比べ増加するなど、恒常的な時間外勤務の実態が見受けられるところである。

任命権者及び管理職員は、時間外勤務等の縮減に向けて、引き続き業務に応じた適正な人員配置や事務処理体制の見直し等により、業務の効率化や業務量の平準化に努めることが重要である。さらに、管理職員は、超過勤務予定の事前確認を徹底するなどのマネジメントを強化するとともに、年次休暇が計画的に取得しやすい職場環境づくりを引き続き推進する必要がある。

また、学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、教職員の長時間勤務の改善が課題となっており、中央教育審議会でも「学校における働き方改革」等について議論が行われている。任命権者は、引き続き国の動向を注視しつつ、学校現場や関係団体等との話し合いを持ちながら勤務環境を整備し、教職員の長時間勤務の改善に向けて具体的に取り組む必要がある。

② 心身の健康づくり

職員が心身ともに健康で職務に従事できることは、自己の能力を十分に発揮し、さらには多様な県民のニーズに応え、質の高い行政サービスを提供していく観点からも重要である。

任命権者においては、これまでも職員のメンタルヘルス対策として様々な取組が行われてきたところであるが、心の健康の問題による休職者は前年度と比べ増加し、それ以外の疾病による休職者も増加傾向にある。

任命権者は、引き続きストレスチェックをはじめとする職員のメンタルヘルス対策の充実を図る必要がある。また、管理職員による職場環境の改善、長時間勤務を行った職員の的確な把握及び職員の不調の早期発見など、職員の健康管理について取組を進める必要がある。

③ ハラスメントの防止

任命権者においては、これまでセクシュアルハラスメント等防止対応マニュアルの作成や相談対応職員の指定などにより、職員の意識啓発に取り組んでいるところである。

また、本年1月、改正男女雇用機会均等法等が施行され、妊娠、出産、育児又は介護を理由とするハラスメントの防止措置が事業主に義務づけられたことから、任

命権者においては、その防止に関する対応マニュアルを改正した。

ハラスメントは、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては職員の心の健康に悪影響を及ぼす要因にもなりかねないものである。

任命権者は、その防止に向け職員一人一人の意識啓発と制度の周知に一層取り組む必要がある。

また、管理職員においても、引き続き部下職員とのコミュニケーションに留意し、ハラスメントの防止に努める必要がある。

④ 女性の登用拡大と両立支援の推進

本県では、昨年3月に策定した「女性の職業生活における活動の推進に関する秋田県特定事業主行動計画」に基づき、女性の採用及び登用の拡大に向けた取組を行っているところである。

目標達成に向けて女性の採用者数を着実に増加させていくためには、引き続き多くの有為な女性の受験者を確保する必要がある。このため、本委員会は、採用に関する説明会等において女性限定のブースを設置するなどして情報提供しているが、こうした取組等を継続して、今後とも積極的に広報することとする。

女性職員の幹部職員への登用については、これまでも任命権者において職域の拡大とキャリア形成の促進を図ってきたところであるが、任命権者は、両立支援の現状を踏まえ、引き続きこうした職域の拡大と研修の充実、キャリア形成に向けた取組を進め、女性職員の登用の促進につなげていく必要がある。

また、仕事と家庭の両立支援の推進は、男女を問わず育児や介護などの事情を有する職員が安心して働き続けることのできる環境を整備するものであり、ひいては職員の健康保持や多様な有為の人材の確保にも寄与することが期待される。

本県では、これまで育児休業や介護休暇等に係る条例及び規則の改正等により、両立支援に向けた制度の充実を図ってきたところである。

任命権者においては、引き続き職員が育児や介護を行うための両立支援制度や柔軟で効率的な働き方を可能とする早出・遅出勤務、フレックスタイム制等を周知するとともに、職員がより一層利用しやすい運用を図っていく必要がある。

⑤ 臨時・非常勤職員の勤務条件等

本年5月に公布された「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」により、一般職の「会計年度任用職員制度」の創設、特別職非常勤職員や臨時的任用職員の任用要件の厳格化等が平成32年4月に実施されることとなった。

任命権者においては、今後、法改正の趣旨に則り、適切な臨時・非常勤職員の在り方について検討する必要がある。

(5) 高齢層職員の雇用

① 雇用と年金の接続

人事院は、平成24年以降、毎年、公務員人事管理に関する報告において、定年の引上げの必要性について言及するとともに、フルタイム中心の再任用勤務の実現に向けた取組を進めてきている。

本年の報告では、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するためには、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保される定年の引上げで対応することが適当であり、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、必要な検討を鋭意進めると述べている。

本県においては、引き続き、再任用職員が公務で培った能力、経験及び専門性を有効に活用し、質の高い行政サービスの提供に努めるとともに、再任用制度を適切に運用し、雇用と年金を確実に接続する必要がある。

なお、定年の引上げについては、国において具体的な検討が行われているところであり、その動向を注視する必要がある。

② 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、民間企業の再雇用者の給与の動向、国及び他の都道府県、本県における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、必要な検討を行っていくこととする。

8 勧告実施の要請

最近の県内経済は、個人消費は全体としては緩やかな持ち直しの動きがみられ、製造業はやや強含みの動きとなっており、雇用は高水準で推移している。

本年の勧告は、職種別民間給与実態調査により把握した民間企業の月例給及び賞与等の支給状況を踏まえ、職員の期末手当・勤勉手当の支給割合を引き上げることとしたところである。

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の日々のたゆまぬ努力によって生み出された利益により維持・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改めて認識し、引き続き、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鑑み、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。

給与勧告の骨子

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 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勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、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の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

(現行の民間給与水準との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査 (完了率 87.8%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 631円 0.15% [行政職(一)…現行給与410,719円 平均年齢43.6歳]
[俸給456円 本府省業務調整手当119円 はね返し分(注)56円]

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.42月(公務の支給月数 4.30月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

＜ボーナス＞

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分
(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
29年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.85月 (支給済み)	0.95月 (現行0.85月)
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
 - * 55歳を超える職員（行政職俸給表(一)6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

公務員人事管理に関する報告の骨子

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに答えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

(3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

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) 平成29年12月期における勤勉手当の支給割合

① 特定幹部職員以外の職員

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、勤勉手当の支給割合を0.425月分とすること。

② 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.05月分とすること。再任用職員については、勤勉手当の支給割合を0.525月分とすること。

(2) 平成30年6月期以降における勤勉手当の支給割合

① 特定幹部職員以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.825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0.4月分とすること。

② 特定幹部職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合を1.025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0.5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) 平成29年12月期における期末手当の支給割合

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 平成30年6月期以降における期末手当の支給割合

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) 平成29年12月期における特定任期付職員の期末手当の支給割合

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

- (2) 平成30年6月期以降における特定任期付職員の期末手当の支給割合
6月及び12月に支給される期末手当の支給割合を1.55月分とすること。

4 改定の実施時期

この改定は、平成29年12月1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、平成30年4月1日から実施すること。