

職員の給与等に関する 報告及び勧告

平成 20 年 10 月

山形県人事委員会



山人委 第 150 号

平成20年10月9日

山形県議会議長 阿 部 信 矢 殿

山 形 県 知 事 齋 藤 弘 殿

山形県人事委員会委員長 小 野 勝

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、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

平成20年4月1日現在「山形県職員等の給与に関する条例」の適用を受ける職員について、本委員会が実施した「職員給与実態調査」によれば、これら職員の本年4月の給与等は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員数は16,440人であり、昨年に比べ289人減少している。

職員の平均年齢は43.9歳で、昨年に比べ0.2歳高くなっており、平均経験年数は21.9年で、昨年に比べ0.2年長くなっている。

職員の学歴構成は、大学卒76.8%、短大卒3.6%、高校卒19.6%、中学卒0.0%となっており、性別構成は男性63.7%、女性36.3%となっている。

(2) 職員の給与

全職員の平均給与月額409,060円となっており、本年の民間給与との比較対象である行政職給料表適用者の平均給与月額は388,561円となっている。

なお、主要な手当の支給状況等については、以下に記載するとおりである。

扶養手当の受給職員は8,870人で全職員の54.0%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は10,672円（平均扶養親族数1.2人）である。

通勤手当の受給職員は14,348人で全職員の87.3%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は7,905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1.2%、交通用具使用者が98.8%で、特に自動車を使用する職員の割合は受給職員全体の98.2%に達している。

住居手当の受給職員は7,671人で全職員の46.6%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は3,916円である。そのうち借家・借間等に居住している職員は受給職員全体の24.1%、自宅に居住している職員は受給職員全体の75.9%となっている。

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のうち、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」及び「サービス業（学術・開発研究機関及び広告業、その他の生活関連サービス業及び政治・経済・文化団体）」の分類に該当する540事業所から層化無作為抽出法により抽出した143事業所について「職種別民間給与実態調査」を行い、本年4月分として個々の従業員に実際支払われた給与月額等を調査した。

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、本年も引き続き調査を実施した。

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、本年も95.1%と極めて高く、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。

主な調査結果は次のとおりである。

(1) 給与改定

民間における本年の給与改定の状況は別表第1に示すとおりであり、一般の従業員について、ベースアップの慣行のない事業所の割合は57.9%（昨年57.9%）と横ばいであるが、ベースアップを実施した事業所の割合は21.3%（同17.7%）と増加している。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は63.9%（同65.8%）と若干減少したものの、一昨年との比較では増加している。

(2) 雇用調整

民間における平成20年1月以降の雇用調整の実施状況は別表第3に示すとおりであり、雇用調整を実施した事業所の割合は20.7%（昨年19.3%）と若干増加しているものの、ここ数年の動きとしては減少傾向にある。雇用調整の措置内容をみると、採用の停止・抑制（6.2%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（5.6%）、部門の整理・部門間の配転（5.0%）の順となっている。

(3) 家族手当

民間における家族手当の支給状況は別表第4に示すとおりであり、平均支給月額は、配偶者の場合14,037円（昨年13,883円）、配偶者と子1人の場合20,498円（同20,555円）、配偶者と子2人の場合26,246円（同26,427円）と昨年と同様の状況となっている。

(4) 特別給

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、別表第5に示すとおり所定内給与月額 \times 4.24月分に相当している。

(5) 勤務時間

民間における所定労働時間の状況は別表第6に示すとおりであり、本年の調査結果によれば、1日当たり7時間46分、1週間当たり38時間58分となっている。また、平成16年及び平成18年から本年までの平均値は、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間58分となっている。

3 職員の給与と民間の給与との比較

公民の給与の比較は、単純な平均給与額によるのではなく、公民ともに個々人の主な給与決定要素である職種、職位、学歴、年齢などを同じくする者同士を対比させることにより行っている。

前述の「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、公務にあっては行政職、民間にあっては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、職位、学歴、年齢が同等であると認められる者同士の本年4月分の給与額を比較し（ラスパイレス比較）、その較差を算出したところ、別表第7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7,697円（1.98%）上回っていることが明らかになった。

4 職員の給与と国及び他の東北各県の職員の給与との比較

(1) 国家公務員との比較

平成19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本県職員の給与水準について、その俸給及び給料を学歴・経験年数別のラスパイレ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100.2となっている。

(2) 他の東北各県職員との比較

本年4月における行政職給料表の適用を受ける本県職員と同給料表の適用を受ける他の東北各県職員の給与水準について、その給料を学歴・経験年数別のラスパイレス方式で比較すると、本県職員を100とした場合、他の東北各県職員の指数は96.4から101.4となっている。

5 物価及び標準生計費

山形市の本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ0.5%増加している。

また、本委員会が家計調査（総務省）を基礎に算定した本年4月における山形市の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222,430円、249,510円、276,580円となっている。

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8月11日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等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。

その概要は次のとおりである。

【職員の給与等に関する報告及び勧告】

(1) 本年の給与の改定

本年4月における官民給与の調査の結果、公務員の月例給与が民間給与を136円（0.04%）下回っていることが判明したが、較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないことなどから、月例給の改定を行わないこととした。

また、特別給については、民間事業所で支払われたものは、所定内給与月額額の4.50月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数（4.50月分）とおおむね均衡していたことから、支給月数の改定を行わないこととした。

なお、改定すべき事項及びその他の課題は次のとおりである。

ア 初任給調整手当

若手から中堅の医師の人材確保を図るため、初任給調整手当について、医療職俸給表（一）の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を410,900円とすること。なお、この改定は、平成21年4月1日から実施すること。

イ その他の課題

(ア) 住居手当

自宅に係る住居手当について、来年の勧告に向け、廃止の検討を進めるものとする。また、借家・借間に係る住居手当については、高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について、引き続き検討を進めること。

(イ) 単身赴任手当

単身赴任手当について、単身赴任に伴う経済的負担の実情及び民間における同種手当の支給状況を考慮して、その改善について検討すること。

(ウ) 非常勤職員の給与

非常勤職員について、府省や官署によって決定方法が異なり、結果として均衡がとれていない状況にあることなどが認められたことから、各庁の長が非常勤職員の給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定すること。

(エ) その他

このほか、併任されている職員に係る手当の取扱い、独立行政法人等への協力について言及している。

(2) 給与構造改革

ア 平成21年度において実施する事項

(ア) 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材を確保することが困難になっている事情を併せ考慮し、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設すること。

(イ) 地域手当の支給割合の改定

地域手当支給対象地域のうち、暫定的な支給割合とされている支給対象地域の支給割合をそれぞれ引き上げること。

(ウ) 改定の実施時期

平成21年4月1日から実施すること。

イ 給与構造改革期間終了後の取組

給与構造改革期間（平成18年度から平成22年度までの5年間）終了後は、諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があるため、今後、具体的な問題点等を整理しながら、その準備を進めること。

ウ 勤務実績の給与への反映の推進

来年7月までに施行が予定されている新たな人事評価制度の導入に伴い、昇給の勤務成績判定は、能力評価及び業績評価の結果を用いることとし、勤勉手当の勤務成績判定は、業績評価の結果及び勤務の状況に基づいて行うこと。

また、勤務実績が不良であり公務能率に支障を生じさせている場合に、職員を降給させ、又は降格させることができる仕組みを新たに設けること。

なお、実施時期は、人事評価が実施され、これに基づく評価結果が確定したときには、直ちにそれを給与に活用するものとするよう措置を講ずること。本府省内部部局及びこれに相当する組織以外に勤務する職員に係る評価結果の活用開始時期については、直ちに活用できる場合を除き、その1年後とすること。

(3) 勤務時間の見直し

民間企業の所定労働時間は、職員の勤務時間と比較して1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっており、その水準で定着していること、公務能率の一層の向上に努めることにより行政サービスや行政コストに影響を与えることなく勤務時間の短縮を行うことが可能であると考えられること、勤務時間の短縮は、仕事と生活の調和にも寄与するものであることを考慮し、職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定することが適当である。

これに伴い、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員等の勤務時間について所要の措置を講ずる。

なお、この改定は、平成21年4月1日から実施する。

【公務員人事管理に関する報告】

(1) 人材の確保・育成

国家公務員制度改革基本法の制定、人材供給構造の変化を踏まえ、採用試験の基本的見直しに向けた検討を進めるとともに、幹部要員をはじめとする職業公務員の人材育成の在り方について、全体の奉仕者としての高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けた検討を行っていく。

新たな人事評価制度の導入に伴い、任免に関する人事院規則等の整備を行う。

(2) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示するとともに、試行の結果も踏まえ、評価制度の施行までに必要な制度整備を図る。

(3) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

超過勤務の縮減については、各府省における在庁時間削減の取組の徹底や他律的な業務の比重の高い部署における超過勤務の上限目安の設定等の検討を行う。

両立支援の推進については、職員のニーズに合わせた育児休業等の制度の周知や利用モデルの提示を行う。

心の健康づくりの推進については、心の疾病の予防や早期発見のための情報提供、相談体制の整備等を検討する。

(4) 退職管理

定年年齢を平成25年度から段階的に65歳までに延長することを中心に検討を進めるととし、その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、職域の開発、給与総額増大の回避の方策等も検討していく。

7 むすび

(1) 給与改定の必要性について

職員の給与決定の諸条件については、以上述べたとおりである。

生計費及び消費者物価については短期的には変動が見られるものの、いずれも長期的には安定した傾向が認められ、職員の給与水準については、東北各県職員との比較ではわずかにこれを上回っているが、国家公務員との比較ではおおむね均衡がとれている。

民間事業所においては、雇用調整の実施状況は昨年と比較して若干増加しているものの、ここ数年の動きとしては減少傾向にあることが認められる。

また、国家公務員については、先に人事院が、月例給及び特別給を据え置き、平成21年4月1日から実施する給与構造の改革による改定等を内容とする給与勧告を行っている。

本年の公民較差は、公務が民間を1.98%上回る結果となっている。これは、給与構造改革により給料表の水準を東北・北海道ブロックの民間水準に合わせ4.8%引き下げ、平成18年度から国や他の都道府県と同様に経過措置を講じていることによるものである。この較差は、その措置を講じて以来、年々着実に縮小しており、今後解消されることが見込まれることから、給料表については、改定を行わないことが適当である。

初任給調整手当については、国の医療施設に勤務する医師の確保が重要な課題となっていることから、若手から中堅の医師の人材確保を図るため、人事院において、同手当の最高限度額を引き上げる勧告等をしており、本県においても、医師の確保のためには、適切な給与水準の確保が必要であることから、人事院の勧告等を踏まえた改定を行う必要がある。

扶養手当については、国及び他の都道府県の状況並びに県内民間の水準が公務を上回る状況を考慮し、国との均衡を踏まえた改定を行う必要がある。

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) 本年の給与の改定について

本年から実施する必要のある給与の改定について、本委員会は次のように考える。

(給料表)

現行の給料表については、改定を行わないことが適当である。

(諸手当)

初任給調整手当については、人事院の勧告に準じて改定を行う必要がある。

扶養手当については、扶養親族である子等に係る支給月額（職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る支給月額を除く。）を500円引き上げる必要がある。

期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を民間の特別給の支給状況に合わせ0.05月分引き上げ、4.25月分とし、その引き上げは期末手当の引き上げとする必要がある。また、再任用職員等についても、均衡を考慮した改定を行う必要がある。

(3) 給与構造改革に伴う給与の改定について

平成21年4月1日から実施する給与構造改革に伴う給与の改定について、本委員会は次のように考える。

地域手当の平成21年度における支給割合の改定については、国家公務員に採られる措置に準じた措置とすることが適当である。

人事院の勧告した本府省業務調整手当については、本県において、国の本府省のように必要な人材の確保が困難になっているという事情にはないことから、同手当に相当する手当を新設する必要がないものとする。

(4) その他の手当について

住居手当については、国及び他の都道府県との均衡を考慮した手当制度としてきたところである。人事院において、自宅に係る住居手当の廃止の検討を進めること、また、借家・借間に係る住居手当の在り方について、引き続き検討を進めることとしているため、本県としても、国及び他の都道府県の動向に留意していく必要がある。

単身赴任手当については、人事院において、単身赴任に伴う経済的負担の実情及び民間における同種手当の支給状況を考慮して、その改善について検討することとしているため、今後、その状況に留意していく必要がある。

(5) 給与構造改革期間終了後の取組みについて

給与構造改革終了後の取組みについては、人事院において、問題点等を整理し、準備を進めることとしていることから、本県としては、その状況を踏まえつつ、検討していく必要がある。

(6) 勤務時間の見直しについて

人事院は、民間企業の所定労働時間との均衡を図る観点から、職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定するよう勧告した。

県内の民間事業所における所定労働時間は、平成16年及び平成18年から本年までの平均値を算出すると、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間58分となっており、全国と同程度の水準で定着していると認められる。

これらの状況を考慮すると、職員の勤務時間については、国の動向に留意しつつ、人事院が国家公務員について勧告した内容に準じて改定することが適当である。

勤務時間の短縮にあたっては、県民の理解を得ていくことが極めて重要であり、このため、これまでの行政サービスを維持し、行政コストの増加を招かないことを基本とし、公務能率の一層の向上に努める必要がある。

また、所定の勤務時間の中に置くこととされている休息时间については、国において既に廃止されており、他の都道府県においても同様の状況であることから、廃止すべきものとする。

(7) 能力・実績に基づく人事管理について

公務を取り巻く環境が大きく変化する中で、行政課題も多様化しており、県民の期待に応えられる能力やスキルを有する職員を育成し、組織力の向上に結び付けていくことが重要な課題となっている。

職員の士気の高揚や組織の活性化を図るためには、能力・実績に基づく人事管理を進めていく必要があり、そのためには、公正性・透明性が高く、実効性のある新たな人事評価制度を構築することが不可欠である。

現在、国においては、能力・実績に基づく人事管理を推進するため、来年度からの人事評価制度の本格実施に向けて、リハーサル試行を行うなどの準備が進められている。また、本県においては、本年度から、知事部局等において、管理職員を対象に2年間の試行を経て新たな人事評価制度を導入し、一般職員についても試行を開始したところである。

任命権者においては、人事評価制度の導入・定着を図るため、引き続き、職員の士気の確保、能力の向上、組織の一体感やチームワークの確保などに十分留意しつつ、制度の信頼性を高める取組みを着実に進めていく必要がある。

(8) 勤務環境の整備について

ア 総実勤務時間の短縮について

職員の総実勤務時間の短縮については、長期的に見れば、これまでの取組みにより一定の成果が認められるが、昨年度は、職員1人当たりの超過勤務時間の増加が見られた。また、長時間労働の上限の目安としている年間360時間を超える超過勤務を行った職員も、なお一定程度見受けられるところである。

管理監督者においては、引き続き職員の業務内容等を適切に把握し、業務の改善に率先して取り組むことにより、超過勤務の縮減を図るとともに、年次有給休暇の取得しやすい環境づくりを進める必要がある。

イ 仕事と生活の両立支援について

仕事と生活の両立支援については、本県においても、育児休業や介護休暇など各種制度の整備や特定事業主行動計画の策定など、仕事と生活の調和に向けた環境づくりに取り組んでおり、女性職員の育児休業取得率は高い割合となっている。

任命権者においては、育児や介護に責任を有する職員の仕事と生活の両立に向けた取組みをさらに推進していくため、特に男性職員による育児・介護に係る各種制度の利用が図られるよう、引き続き意識啓発等に努めていく必要がある。

ウ 心の健康づくりの推進について

任命権者においては、研修会の開催や相談窓口を設置する等、職員の心の健康づくりに取り組んでいるところであるが、近年の心の疾病の増加傾向を見ると、なお一層推進していく必要がある。特に、職場のメンタルヘルス対策においては、予防や早期発見が重要であることから、管理監督者が職員の心の不調によるシグナルに早期に気づき、適切に対応していくことができるような方策を充実させるなど、良好な職場環境づくりに重点的に取り組んでいく必要がある。

(9) 勧告の速やかな実施の要請等について

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、国及び他の都道府県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。

最後に、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の勧告を速やかに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	ベースアップ 中	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
山形県	係員	21.3	20.8	0.0	57.9
	課長級	13.9	21.8	0.0	64.3
全国	係員	29.3	12.3	0.6	57.8
	課長級	23.5	12.6	0.6	63.3

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 停止	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	72.1	63.9	33.1	6.4	24.4	8.2	27.9
	課長級	58.0	50.3	26.8	5.9	17.6	7.7	42.0
全国	係員	79.9	75.8	29.6	8.2	38.0	4.1	20.1
	課長級	68.3	64.3	24.2	7.1	33.0	4.0	31.7

(注) ベースアップ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 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合	
	山形県	全国
採用の停止・抑制	6.2	4.5
部門の整理・部門間の配転	5.0	6.1
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	5.6	3.1
転籍出向	4.7	2.6
一時帰休・休業	0.0	0.2
残業の規制	3.6	3.6
希望退職者の募集	2.6	1.4
正社員の解雇	1.5	1.0
賃金カット	2.4	1.0
計	20.7	14.9

(注) 平成20年1月以降の実施状況である。

別表第4 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額	
	山形県	全国
配偶者	14,037 円	13,047 円
配偶者と子1人	20,498 円	18,898 円
配偶者と子2人	26,246 円	24,240 円

備考 県職員の場合、扶養手当の現行支給月額、配偶者については13,000円、配偶者以外については、1人につき6,000円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

- (注) 1 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。
2 支給月額は、家族手当が平成18年以降改定された事業所について算出した。

別表第5 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)	305,596 円
	上半期 (A ₂)	310,426 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	652,858 円
	上半期 (B ₂)	650,914 円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	2.14 月分
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.10 月分
年間の支給割合		4.24 月分

備考 県職員の場合、現行の年間支給月数は、4.20月分である。

- (注) 下半期とは平成19年8月から平成20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。

別表第6 民間における所定労働時間の状況

年 \ 項目	山形県		全国	
	1日当たり (時間:分)	1週間当たり (時間:分)	1日当たり (時間:分)	1週間当たり (時間:分)
平成16年	7 : 43	38 : 49	7 : 44	38 : 45
平成17年	—	—	7 : 43	38 : 43
平成18年	7 : 46	39 : 07	7 : 45	38 : 53
平成19年	7 : 46	38 : 59	7 : 44	38 : 51
平成20年	7 : 46	38 : 58	7 : 45	38 : 49
平均	7 : 45	38 : 58	7 : 44	38 : 48

- (注) 平成16年、平成18年～20年は「職種別民間給与実態調査」結果、全国の平成17年は「民間企業の勤務条件制度等調査」結果である。

別表第7 公民給与の較差

民間給与(A)	県職員給与(B)	較 差 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
380,864 円	388,561 円	△7,697 円 (△1.98 %)

備考 職位、学歴、年齢を同じくする者の所定内給与をラスパイレ方式により比較し、較差を算出している。

(注) 特例条例による管理職手当の減額措置がないものとした場合の額を基礎として算出している。

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。

I 本年の給与改定

1 初任給調整手当について

人事院が国家公務員について勧告した内容に準じて改定すること。

2 扶養手当について

扶養親族である子等に係る支給月額（職員に配偶者がいない場合の 1 人に係る支給月額を除く。）を各 1 人につき 6,500 円とすること。

3 期末手当について

12 月に支給される期末手当を 1.55 月分（特定幹部職員にあつては、1.35 月分）とすること。

ただし、再任用職員に対し 12 月に支給される期末手当を 0.85 月分（再任用職員である特定幹部職員にあつては、0.75 月分）とし、特定任期付職員及び任期付研究員に対し 12 月に支給される期末手当を 1.675 月分とすること。

II 改定の実施時期

この改定は、平成 20 年 4 月 1 日から実施すること。

ただし、I の 1 については、平成 21 年 4 月 1 日から実施すること。