

職員の給与等に関する 報告及び勧告

平成 29 年 10 月

山形県人事委員会



山人委 第 150 号

平成29年10月10日

山形県議会議長 志 田 英 紀 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、「平成29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14,870人であり、昨年に比べ195人減少している。

職員の平均年齢は44.6歳で、昨年に比べ0.2歳低くなっており、平均経験年数は22.4年で、昨年に比べ0.2年短くなっている。

職員の学歴構成は、大学卒80.8%、短大卒2.9%、高校卒16.3%、中学卒0.0%となっており、性別構成は男性61.7%、女性38.3%となっている。

(2) 職員の給与

全職員の平均給与月額394,917円となっており、そのうち、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367,695円となっている。

なお、知事等及び職員の給与の特例に関する条例(平成14年3月県条例第11号。以下「特例条例」という。)により管理職手当が減額されて支給されており、減額措置後の行政職給料表適用者の平均給与月額は366,402円となっている。

(注) 「給与月額」とは、給料月額に扶養手当、管理職手当、住居手当などを加えた額である。

扶養手当の受給職員は7,077人で全職員の47.6%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は9,382円(平均扶養親族数1.0人)である。

住居手当の受給職員は2,129人で全職員の14.3%となっており、全職員1人当たりの平均手当額は3,584円である。

通勤手当の受給職員は12,864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7,579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98.6%に達している。

（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530のうちから、無作為に抽出した148事業所を対象に「平成29年職種別民間給与実態調査」を実施し、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を調査した。同時に、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給（賞与等）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93.9%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。本年の主な調査結果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22.1%（昨年31.1%）、高校卒で26.9%（同26.6%）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35.0%（同37.7%）、高校卒で17.3%（同31.8%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で65.0%（同62.3%）、高校卒で82.7%（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、ベースアップの慣行のない事業所の割合は56.7%（昨年58.3%）、ベースアップを実施した事業所の割合は26.8%（同26.0%）であり、昨年に比べ、ベースアップを実施した事業所の割合が0.8ポイント増加している。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は77.6%（昨年82.4%）であり、昨年に比べ4.8ポイント減少している。

（参考資料3 民間給与関係資料 参照）

3 職員の給与と民間の給与との比較

(1) 月例給

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、公務においては常勤の行政職給料表適用職員、民間においてはこれに相当する職種の常勤の従業員について、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（ラスパイレス比較）し、較差を算出した。その結果、別表第3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308円（0.08%）下回っていた。

なお、特例条例による減額措置後では、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均1,601円（0.44%）下回っている。

(2) 特別給

職員の特別給（期末手当及び勤勉手当）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、過去1年間の支給実績を精確に把握し、その比較に基づいて改定の要否を検討することを基本としている。

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年間に於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、所定内給与月額に相当する4.32月分に相当しており、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.20月）が民間事業所の特別給を0.12月分下回っていた。

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28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101.0となっている。また、他の東北各県職員の指数は97.9から101.7となっている。

(注) 国家公務員と、本県職員、東北各県職員とのラスパイレス比較においては、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0.9%増加している。

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167,600円、181,980円、196,360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8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与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。

【職員の給与に関する報告及び勧告】

(1) 本年の給与の改定

月例給については、本年4月時点で、国家公務員が民間給与を631円（0.15%）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行うこととする。

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0.12月分下回っていたため、支給月数を0.1月分引き上げることとする。

ア 俸給表

（行政職俸給表（一））

行政職俸給表（一）について、平均0.2%引き上げることとする。

総合職試験、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給について、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、1,000円引き上げることとし、若年層についても同程度の改定を行う。その他については、それぞれ400円引き上げることとする。

（行政職俸給表（一）以外の俸給表）

行政職俸給表（一）以外の俸給表についても、行政職俸給表（一）との均衡を基本に所要の改定を行うこととする。

イ 本府省業務調整手当

本府省業務調整手当の手当額について、係長級は手当額を900円、係員級は手当額を600円、それぞれ引き上げることとする。

ウ 初任給調整手当

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414,300円とし、医療職俸給表（一）以外の俸給表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする官職にあるものに対する支給月額を50,700円とする。

エ 期末手当・勤勉手当

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0.1月分引き上げ、4.40月分とする。支給月数の引上げ分は勤勉手当に配分することとする。

オ 改定の実施時期

この改定は、平成29年4月1日から実施する。ただし、エについては改正法の公布の日から実施する。

(2) 給与制度の改正等

ア 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が実施されている。

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日をもって廃止することとされている。

本府省業務調整手当の手当額について、平成30年4月1日から、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額に、それぞれ引き上げることとする。

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号俸上位に調整することとする。

イ 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、必要な検討を行っていくこととする。

ウ 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、必要な検討を行っていくこととする。

エ 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したところであるが、早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導していくこととする。

【公務員人事管理に関する報告】

(1) 人材の確保及び育成

ア 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である。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することとする。

イ 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してきていると言える。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である。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していくこととする。

ウ 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である。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する。

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 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重要である。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する。

イ 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の検討を進める。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の検討を行う。

ウ 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を図ることとする。

エ 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、各府省を指導していく。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を進めていくこととする。

(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である。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と考える。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となる。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を進めることとする。

7 むすび

(1) 給与改定の必要性

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。

本年の県職員の給与が民間給与を308円(0.08%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給について引上げ改定を行う必要がある。本年の給与較差は小さいことから、給料表の改定を行わず、扶養手当を改定することが適当である。

扶養手当については、子に係る手当を充実させるため、本年4月1日から平成30年3月31日までの期間における子に係る手当額を引き上げることが適当である。

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

扶養手当については、本年4月1日から平成30年3月31日までの期間における子に係る手当額の引上げ改定を行い、本年4月に遡及して実施する必要がある。

期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数については、民間の特別給の支給状況との均衡を図るため、0.1月分引き上げ、4.3月分とし、その引上げ分は勤勉手当に配分する必要がある。本年度分については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成30年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する必要がある。また、再任用職員等についても、一般職員等との均衡を考慮した改定を行う必要がある。

(3) 初任給調整手当等

ア 医師及び歯科医師に係る初任給調整手当

医師及び歯科医師に係る初任給調整手当については、人事院において、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、最高支給限度額を引き上げる勧告を行ったが、本県においても、医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から、人事院の勧告を踏まえた改定を行い、平成30年4月1日から実施する必要がある。

イ 獣医師に係る初任給調整手当等

獣医師の人材確保について、知事部局においては、獣医修学生に対する修学資金の貸与やインターンシップ経費の助成を行うこととするなど、人材確保に向けた取組みを強化している。

一方で、他の都道府県の状況を見ると、人材確保の観点から、獣医師に初任給調整手当を支給している団体は、昨年からさらに2団体増加し32団体となっており、東北各県においては、本県を除いた全ての団体が支給している状況にある。

こうした状況を踏まえ、知事部局における人材確保の取組みを継続し、併せて、平成30年4月1日から獣医師に対して初任給調整手当を支給することとし、その処遇について他の都道府県と均衡を図ることにより、獣医師の継続的、安定的な確保につなげていく必要がある。

この場合、支給内容については、他の都道府県の状況を踏まえ、支給期間を採用の日から15年以内の期間、最高支給限度額を月額30,000円とする。

なお、獣医師に対する給与上の措置については、他の都道府県の動向等も踏まえて、総合的に見直していく必要がある。

(4) 給与構造改革における経過措置額の廃止

給与構造改革における経過措置額については、本委員会において、平成26年の報告で、「経過措置額の受給者の今後の推移をみると、平成30年4月1日現在では、受給者割合は1割を下回り、受給者1人当たりの平均額も相当程度引き下がっていることが見込まれる状況にある」としたうえで、「本県においては、国家公務員の取扱いに準じて給与構造改革を行ってきたところであり、国家公務員の取扱い並びに他の都道府県の動向を勘案すれば、早期に経過措置額を廃止することが適当であるが、本県における経過措置額受給者の今後の推移を考慮すると、平成30年3月末の廃止が適当である」と言及したところである。

本年4月1日現在の受給状況（行政職給料表適用者）をみると、受給者割合は1割を下回っており、受給者1人当たりの平均額も1万円を下回っている。平成30年4月1日現在では、さらに減少するものと見込まれることから、国家公務員の取扱い及び他の都道府県の状況も踏まえ、給与構造改革における経過措置額については、平成26年の本委員会の報告のとおり、平成30年3月末で廃止する必要がある。

(5) 住居手当

住居手当については、人事院において、公務員宿舎の削減等により受給者の増加が続いており、今後、その動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、必要な検討を行っていくこととしている。このことから、本県としても、その動向に留意していく必要がある。

(6) 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、人事院において、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、その在り方について必要な検討を行っていくこととしている。このことから、本県としても、その動向に留意していく必要がある。

(7) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、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。

政府が進める働き方改革では、長時間労働の是正を重要課題として位置づけ、時間外労働の上限規制をはじめとした労働制度の改革が行われている。公務においても、長時間労働の是正の必要性は異なるものではなく、より実効性ある取組みを推進していくことが求められている。

任命権者においては、超過勤務の縮減のための取組みが行われ、一定の成果が認められるところではあるが、引き続き、超過勤務の縮減に向け、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とともに、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

また、学校においては、教職員の長時間勤務の改善が喫緊の課題となっていることから、文部科学省において緊急対策をまとめる予定となっている。

本県では、教育委員会において「教師のゆとり創造の取組み指針」を策定し、時間的ゆとりを創造する取組み等を行っているところであるが、勤務時間を意識した働き方、教職員の業務改善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。

また、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は、取得率が増加傾向にあるものの、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。

任命権者においては、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など、引き続き、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 心の健康づくりの推進

心の疾病が増加傾向にある中、職員の健康管理の観点からは、とりわけ心の健康づくりが重要な課題である。

任命権者においては、心の疾病の予防、早期発見・早期対応、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。

(8) 能力・実績に基づく人事管理

本県では、平成18年度から、知事部局等において人事評価制度を導入し、評価プロセスを通じた職員の能力向上と意識改革、組織目標の達成等に活用してきた。

こうした中、平成28年4月に施行された改正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たところである。

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。

(9) 公務員の高齢期の雇用問題

政府は、平成25年3月、国家公務員の雇用と年金の接続について、現行の再任用の仕組みにより、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用すること等を内容とする閣議決定を行った。

地方公務員についても、閣議決定の趣旨を踏まえ、定年退職する職員が再任用

を希望する場合、現行の仕組みにより再任用するなどの必要な措置を講ずることが、平成25年3月の総務副大臣通知において求められている。

この雇用と年金の接続の対応については、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに改めて検討を行うこととされているが、政府は本年から、高齢者の就業促進に関する施策の一つとして、公務員の定年の引上げについて、具体的に検討を進めることとした。

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、雇用と年金の接続に係る検討の状況、他の都道府県の動向に留意していく必要がある。

(10) 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	ベースアップ の慣行なし
山形 県	係 員	26.8	16.5	0.0	56.7
	課 長 級	22.9	12.3	0.0	64.8
全 国	係 員	27.4	8.4	0.1	64.1
	課 長 級	23.0	8.9	0.1	68.0

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

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	79.3	77.6	25.6	2.4	49.6	1.7	20.7
	課 長 級	68.7	67.0	20.4	1.5	45.1	1.7	31.3
全 国	係 員	88.5	87.1	27.2	5.2	54.7	1.4	11.5
	課 長 級	82.1	80.7	24.5	4.9	51.3	1.4	17.9

(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 公民給与の較差

民間給与(A)	県職員給与(B)	較 差	
		(A) - (B)	$\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
368,003 円	367,695 円 (366,402 円)	308 円 (1,601 円)	0.08 % (0.44 %)

(注) () 内は、特例条例による管理職手当の減額措置後の数値である。

備考 職種、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ズ方式により比較し、較差を算出している。

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)	340,468 円
	上半期 (A ₂)	342,574 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	709,790 円
	上半期 (B ₂)	767,237 円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	2.08 月分
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.24 月分
年間の支給割合		4.32 月分

(注) 下半期とは平成28年8月から平成29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 県職員の場合、現行の年間支給月数は、4.20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。

I 本年の給与改定

1 扶養手当

山形県職員等の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成28年12月県条例第57号）附則第8項の規定中「8,000円」とあるのは「8,400円」とすること。

2 期末手当及び勤勉手当

(1) 平成29年12月期の支給割合

ア 職員（再任用職員を除く。）について、勤勉手当の支給割合を0.925月分とすること。

なお、特定幹部職員（再任用職員を除く。）にあつては、勤勉手当の支給割合を1.125月分とすること。

イ 再任用職員について、勤勉手当の支給割合を0.45月分とすること。

なお、再任用職員である特定幹部職員にあつては、勤勉手当の支給割合を0.55月分とすること。

ウ 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1.625月分とすること。

(2) 平成30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月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.875月分とすること。

なお、特定幹部職員（再任用職員を除く。）にあつては、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.075月分とすること。

イ 再任用職員について、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.425月分とすること。

なお、再任用職員である特定幹部職員にあつては、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.525月分とすること。

ウ 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1.6月分とすること。

Ⅱ 平成30年4月1日からの給与改定

1 初任給調整手当

(1) 医師及び歯科医師に係る初任給調整手当

ア 医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を414,300円とすること。

イ 医療職給料表(1)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を50,700円とすること。

(2) 獣医師に係る初任給調整手当

獣医学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職で人事委員会規則で定めるものに新たに採用された職員に対し、月額30,000円を超えない範囲内の額を、採用の日から15年以内の期間、採用の日から1年を経過するごとにその額を減じて支給すること。

2 給与構造改革における経過措置額の廃止

山形県職員等の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成17年12月県条例第103号）附則第6項の規定による給料は、支給しないこととすること。

Ⅲ 改定の実施時期

この改定は、平成29年4月1日から実施すること。ただし、Ⅰの2の(2)及びⅡについては平成30年4月1日から実施すること。