

# 職員の給与に関する報告及び勧告

平成20年9月

京都市人事委員会



# 写

人 委 第 43 号

平成 20 年 9 月 16 日

京都市会議長 富 きくお 様

京都市長 門 川 大 作 様

京都市人事委員会

委員長 彦 惣 弘

職員の給与に関する報告及び勧告について

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、一般職の職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せてその改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置を執られるよう要望します。



# 目 次

## 報 告 (別紙第1)

1	職員の給与等の状況 .....	2
2	民間給与等の調査 .....	2
3	職員の給与と民間給与との比較 .....	5
4	職員の給与水準 .....	7
5	物価及び生計費 .....	7
6	人事院の報告及び勧告 .....	8

## む す び

1	給与の改定 .....	11
2	給与構造の見直し .....	12
3	公務運営の改善 .....	12
4	給与勧告・報告制度の意義・役割 .....	16

勸 告 (別紙第2) .....	19
------------------	----



## 別紙第1

# 報 告

本委員会は、昨年9月13日、地方公務員法の規定に基づき、京都市職員給与条例、京都市教職員の給与等に関する条例及び京都市立学校管理用務員の給与の特例に関する条例の適用を受ける一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その後、引き続き、職員の給与及び民間従業員の給与その他職員の給与決定の諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果は、概ね次ページ以下のとおりである。

## 1 職員の給与等の状況

本委員会が実施した「平成20年京都市職員給与等実態調査」によると、本年4月現在における本市職員の総数(企業職員を除く。)は、12,420人である。このうち、民間給与との比較を行っている職員(国の行政職俸給表(一)適用相当職員)の給与等の状況は、次のとおりである。

項 目		内 容	項 目		内 容
人 員		6,275人	平均勤続年数		19.2年
平均 給与 月額	給 料	346,912円	平均扶養親族数		1.0人
	扶 養 手 当	10,429	男女別 構成比	男	69.2%
	地 域 手 当	36,338		女	30.8
	小 計	393,679	学歴別 構成比	大学卒	61.4%
	その他の手当	14,634		短大卒	11.7
	合 計	408,313		高校卒	22.4
平均年 齢	42.2歳	中学卒		4.5	

(注) 国の行政職俸給表(一)適用相当職員とは、本市における事務職員、技術職員、小・中学校事務員及び保育士を指す。

## 2 民間給与等の調査

本委員会は、本市職員と市内の民間従業員の給与水準の精確な比較を行うため、人事院及び京都府人事委員会等と共同して、次表のとおり「平成20年職種別民間給与実態調査」を実施した。その中で、公務と類似すると認められる職務に従事する者のうち、事務・技術関係職種7,584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給与月額等を調査し、併せて、その他の職種についても同様の調査を行った。その結果は、以下のとおり

である。

### 平成20年職種別民間給与実態調査の概要

調査対象事業所	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間549事業所
調査事業所	層化無作為抽出法により抽出した147事業所
調査実人員	8,694人(うち事務・技術関係職種7,584人)

(注) 層化無作為抽出法とは、調査対象事業所を産業、規模等によって層化(グループ分け)し、所定の抽出率を用いて、これらの層から調査事業所を無作為に抽出することをいう。

### 初任給

新規学卒者(事務・技術関係職種)の初任給月額、大学卒210,830円、短大卒175,902円、高校卒162,459円である。また、本年4月に新規学卒者の採用を行った事業所のうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で29.5%、高校卒で15.5%となっている。(「参考資料」58ページ第9表)

### 本年の給与改定の状況

給与改定の状況を一般従業員についてみると、ベースアップを実施した事業所の割合は31.5%(昨年27.6%)と増加している一方、ベースアップを中止した事業所の割合は12.5%(昨年12.2%)とほぼ同水準にある。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は、74.9%(昨年76.5%)と若干減少した。実施した事業所のうち、昨年の定昇率(額)と比較

して増額した事業所の割合は26.9%(昨年22.2%)，減額した事業所の割合は12.4%(昨年4.5%)となり，いずれも増加している。(「参考資料」68ページ第11表)

### **雇用調整の状況**

平成20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は，15.4%(昨年22.5%)と減少している。(「参考資料」69ページ第12表)

### **扶養(家族)手当**

扶養(家族)手当の支給状況は，配偶者14,224円，配偶者と子1人の場合19,703円，配偶者と子2人の場合24,487円，配偶者と子3人の場合28,576円となっている。(「参考資料」69ページ第13表)

### **住居(住宅)手当**

住居(住宅)手当を支給する事業所の割合は，54.5%となっており，借家・借間居住者に対する手当月額の標準額の中位階層は，14,000円以上15,000円未満となっている。(「参考資料」70ページ第14表)

## 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間に民間事業所において支払われた賞与等の特別給の支給状況は、次の表に示すとおりであり、所定内給与月額との4.49月分に相当している。

項目	区分		事務・技術等 従業員	技能・労務等 従業員
	平均所定内 給与月額	下半期 (A)	375,234円	301,336円
上半期 (A)		375,827	307,626	
特別給の 支給額	下半期 (B)	871,271	631,686	
	上半期 (B)	821,748	657,030	
特別給の 支給月数	下半期 (B/A)	2.32 月分	2.10 月分	
	上半期 (B/A)	2.19	2.14	
年間の平均		4.49 月分		

(参考)

本市職員の支給月数	4.50 月分
-----------	---------

(注)1 下半期とは平成19年8月から平成20年1月まで、上半期とは平成20年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給月数を本市の職員構成に案分して求めたものである。

### 3 職員の給与と民間給与との比較

前述の「平成20年京都市職員給与等実態調査」及び「平成20年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務にあっては事務・技術職、民間にあってはこれに相当する職種の者(いずれも、本年度の新規採用者を除く。)について、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢などを同じくする者同士の給与月額を以下の対

応関係で比較(ラスパイレス方式)し，その較差を算出した。その結果，本市職員の給与は，民間給与を1人当たり平均83円(0.02%)下回っている。

(注) ラスパイレス方式とは，比較しようとする団体の人員構成が，基準となる団体の人員構成と同一であると仮定して，加重平均により算出する方法のことである。

#### 比較における対応関係

職務の級 \ 規 模	企業規模 500人以上	企業規模100人 以上500人未満	企業規模50人 以上100人未満
9級(局長級)	支店長，工場長，部長		
8級(部長級)	部次長	支店長，工場長，部長	
7級(課長級)	課長	部次長	支店長，工場長，部長，部次長
6級(課長補佐級)	課長代理	課長	課長
5級(係長級)	係長	課長代理	課長代理
4級(統括主任)	係長，主任	課長代理，係長	課長代理，係長
3級(主任)	主任	係長	係長
2級(係員)	主任，係員	係長，主任	係長，主任
1級(係員)	係員	係員	係員

#### 本市職員の給与と民間給与との較差

職 種	民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差	
			(A)-(B)=(C)	(C)/(B)×100
行政職(一) 適用相当職	413,415円	413,332円	83円	0.02%

(注)1 平成20年4月分の給与の比較である。

2 比較の対象とした者には，本年度の新規採用者は含まれていない。

#### 4 職員の給与水準

国家公務員の行政職俸給表(一)適用職員とこれに相当する本市職員について、平成19年4月の給料月額を経験年数別にラスパイレス方式により比較すると、次のとおりとなる。(総務省平成19年地方公務員給与実態調査)

区 分	ラスパイレス指数
本 市 職 員	101.5

(参考)

指 定 都 市 平 均	101.0
都 道 府 県 平 均	99.6
特 別 区	101.9
市 平 均	97.9

(注) 国を100とした数値である。

#### 5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数を前年同月と比較すると全国では0.8%増加し、本市では0.4%増加している。

また、同局の家計調査による本年4月の消費支出の状況は、次のとおりである。(「参考資料」74ページ以下第17表その2)

区分	消費支出 (1世帯当たり)	集計世帯数	世帯人員	有業人員	世帯主の年齢
全国	310,695円	7,825世帯	3.14人	1.40人	55.9歳

## 6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月11日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与等について報告し、併せて、給与及び勤務時間の改定について勧告するとともに、公務員人事管理について報告を行った。

報告及び勧告の主な内容は、次のとおりである。

### 一 公務員制度改革に関する基本認識

国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、次の4点の実現が肝要

公務及び公務員に対する国民の信頼の回復が急務

時代の変化に適合する有効な人事管理システムの再構築

高い専門性を持って職務を遂行するとの職業公務員制度の基本を生かした改革の推進

公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底

### 二 職員の給与

#### 1 民間給与との較差に基づく給与改定

民間給与との比較

月例給

< 較差 > 136円，0.04% [ 行政職(一)現行給与387,506円，平均年齢41.1歳 ]

俸給表については較差が極めて小さく適切な改定には十分でないこと、諸手当についても改定する特段の必要性は認められないこと等を勘案して、月例給の水準改定を行わない。

特別給

< 民間の支給割合 > 公務の支給月数(4.50月)と概ね均衡

医師の給与の特別改善(平成21年4月1日実施)

若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当を改定(年間給与を独立行政法人国立病院機構並みに平均で約11%引上げ)

その他の課題

住居手当

・ 自宅に係る住居手当は来年の勧告に向けて廃止を検討

・ 借家・借間に係る住居手当は高額家賃負担職員の実情を踏まえ、引き続き検討

単身赴任手当

経済的負担の実情、民間の同種手当の支給状況を考慮して改善を検討

非常勤職員の給与

・ 各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定

・ 非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてその在り方をどのようにしていくのか幅広く検討を進めていく必要

#### 2 給与構造改革

平成21年度において実施する事項

本府省業務調整手当の新設(平成21年4月1日実施)

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の特殊性・困難性を踏まえ，近年，本府省に必要な人材の確保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

地域手当の支給割合の改定

平成21年度の暫定的な支給割合を設定

勤務実績の給与への反映の推進

新たな人事評価制度の導入に伴い，以下のとおり措置

- ・ 直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定，期末特別手当に活用
- ・ 評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対して降給・降格の仕組みを整備

人事評価の実施後，評価結果が確定したときには，直ちにこれを活用するものとするよう措置。本府省以外の職員に係る活用は，直ちに活用できる場合を除き，その1年後から開始

給与構造改革期間終了後について

地域間の配分の在り方の検討，給与における能力・実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討，これらに加え，60歳台前半における雇用問題の検討に併せて60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についても検討することとし，これらの諸問題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があり，その準備を進める。

### 三 職員の勤務時間

#### 1 民間企業の所定労働時間の状況

勤務時間は給与と同様に基本的な勤務条件であり，民間と均衡させることが基本

本年の調査結果は1日7時間45分，1週38時間49分

平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移しており，その平均は1日7時間44分，1週38時間48分。職員の勤務時間より1日15分程度，1週1時間15分程度短い水準で定着

#### 2 行政サービスの維持

これまでの行政サービスを維持し，かつ，行政コストの増加を招かないことが基本

各府省は，業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等により，現在の予算や定員の範囲内で，業務遂行に影響を与えることなく対応が可能

職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検するなど，公務能率の一層の向上に努める必要

#### 3 仕事と生活の調和

勤務時間の短縮は，家庭生活や地域活動の充実など，広く仕事と生活の調和に寄与

#### 4 勤務時間の改定

職員の勤務時間を1日8時間から7時間45分に，1週40時間から38時間45分に改定することが適当

平成21年4月1日から実施

### 四 公務員人事管理に関する報告

## 1 人材の確保・育成

### 採用試験の基本的な見直し

高い資質と使命感を有する人材の確保が重要

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，専門家会合を開催し，各試験の意義，検証すべき能力・手法等について，検討に着手

今後の中途採用試験の在り方も念頭に，「経験者採用システム」の一層の活用

### 幹部要員の確保・育成

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，研究会を開催し，高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて検討に着手

国家公務員制度改革基本法による新制度発足前においても，思い切った能力実績に応じた人事運用への転換が必要

### 人事交流の推進

円滑な官民交流に資するよう，官民人事交流法に基づく交流基準等について必要な見直し

### 女性職員の採用・登用の拡大

募集活動の強化など女性職員の採用・登用にに向けた取組を推進

### 任免に関する規則の整備

国家公務員法改正を踏まえ，任免に関する人事院規則の整備が必要

### 分限及び併任に係る適切な運用の確保

新たな人事評価制度の導入に伴い，分限の基準や手続について人事院規則や指針の整備を行う。

併任の実態を把握し，業務の必要性等を踏まえつつ併任の基準等の見直しを行う。

## 2 能力及び実績に基づく人事管理の推進～新たな人事評価制度の導入～

### 人事評価制度の枠組み

人事評価制度の基本的枠組みを提示(昇任，昇格，昇給，ボーナスに加え，免職・降任・降格・降給処分や人材育成にも活用)

### 評価結果の活用

試行結果を踏まえ，人事評価制度の施行までに制度整備

## 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

政府全体として計画的な在庁時間削減に取り組むことが必要。他律的業務に係る超過勤務について業務の改善・合理化の徹底及び縮減策等の検討

### 両立支援の推進

育児休業制度等の周知や利用モデルの提示など，職員のニーズに合わせた両立支援を推進

### 心の健康づくりの推進

予防や早期発見のための情報提供を行い，気軽に相談できる体制の整備等について検討

## 4 退職管理～高齢期の雇用問題～

65歳までの段階的定年延長を検討。その際，再任用との組合せ，役職定年制の併用，外部との人事交流の促進，高齢期の職員のための職域の開発，給与総額増大の回避の方策なども検討

## む す び

職員の給与等の実態及び給与の決定に関係のある基礎的諸条件は、以上のとおりである。これらの諸条件を総合的に考慮した結果、本市職員の給与等について、次のように判断し、また、検討を行う必要があると認める。

### 1 給与の改定

#### 月例給

本市職員の給与と民間事業所従業員の給与を比較した結果、本年4月現在の本市職員の給与は、民間給与を83円(0.02%)下回っていた。

職員の給与の改定に当たっては、給与水準を民間給与に均衡させることが基本であるが、本年の公民の給与較差が極めて小さいことから、給料表の改定を行うことは適切でなく、諸手当についても、民間の各手当の支給状況を踏まえると改定する必要性は認められない。また、公民較差相当分を解消させる観点からの所要の調整を行うことについても、事務負担等を考慮すると適当でないと判断した。

#### 期末手当及び勤勉手当等

市内民間事業所における支給状況との均衡及び本年の人事院勧告を考慮すると、期末手当及び勤勉手当等の支給月数について、改定を求める必要はないと判断した。

#### 改定すべき事項

医療施設に勤務する医師について、適切な給与水準を確保し、

人材確保を図るため、本年の人事院勧告においては初任給調整手当の引上げ等の改善が勧告された。本市においても、市立病院等の本市の施設に勤務する医師に関してその確保が困難な状況であることから、給与水準の改善が必要と認められる。改善に当たっては、本市の医師及び歯科医師に適用される給料表等の制度が国に準じたものであることから、初任給調整手当について、本年の人事院勧告を考慮し、改定する必要があると考えられる。

## 2 給与構造の見直し

本委員会が平成18年に勧告及び報告を行い、平成19年に具体的な措置が実施された給与構造の見直しは、地方公務員法の諸原則に則るとともに、職員の職務への意欲を喚起し、もって市民サービスの向上に資するという視点に立った本市にふさわしい給与制度を構築するため、地域ごとの民間給与水準を踏まえた給与制度の見直し、職務・職責を重視した給与構造への転換、勤務実績の給与への反映という観点から、給与制度全般について検討を行い、複数年にわたって継続されるものである。

本年も、見直しの趣旨を実現する観点からの研究を続けるとともに、勤務実績の給与への反映に関しては、国や他の地方公共団体及び市内民間企業の動向に留意し、引き続き検討することが必要である。

## 3 公務運営の改善

### 職員の健康保持に向けた取組

#### ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員が心身共に健康で職務を遂行することができる職場環境づくりに資することはもとより、仕事

と生活との調和にもつながり、公務能率の増進を図る上で、極めて重要な課題である。

本市は、これまで、「時間外勤務の縮減に関する指針」に基づき取組を行ってきたが、深夜にわたる勤務や休日の勤務が恒常的に行われることなどにより、平成 18 年度に、1 箇月に 100 時間を超える時間外勤務に従事した職員及び 2 箇月ないし 6 箇月の間に 1 箇月平均 80 時間を超える時間外勤務に従事した職員の数が大きく増加し、平成 19 年度においても、その数が同様の状況にある。そうしたことから、極めて長時間に及ぶ時間外勤務を行う職員の解消を目標として、本年 3 月には、同指針を改正し、一定時間数を超える時間外勤務命令については庶務担当部長の許可を要することとし、時間外勤務の縮減に向けた取組を更に徹底させたところである。

時間外勤務を縮減させるためには、職員一人一人が業務の簡素化、その計画的、かつ、効率的な執行に努めることが必要である。特に、管理監督職員は、勤務時間の適正管理を行う立場から、具体的な業務内容及び時間数を明示して職務命令により時間外勤務を行わせることを徹底するとともに、職員との密接なコミュニケーションを通じて職員の業務内容及び業務の進ちょく状況を的確に把握することが肝要であり、これらを確実に実行しなければ、時間外勤務の縮減ができないことを認識するべきである。

このような取組を行ってもなお、業務量やその内容から見て、時間外勤務を縮減させることが困難であるときは、市民サービスの低下を招くことのないよう留意しつつ、極めて長時間に及ぶ時間外勤務を発生させないようにするため、所属単位にとどまらず、必要に応じて、局・区の、更には、本市全体

の取組として、業務内容等を抜本的に見直すことも視野に入れて、この問題の解決を図っていくべきである。

## イ 心の健康づくり

「第2次京都市職員のメンタルヘルスケアプラン」によると、心の病は、一般的に、「ストレス要因（心身の負担の原因となる何らかの刺激のことをいう。）」、「緩衝要因（上司や同僚、家族によるサポートなど、ストレスを緩和する要因をいう。）」及び「個人要因（個人の考え方や行動様式、経験の豊富さ、あるいは体調などによって変化する、ストレスに対する耐性のことをいう。）」が相互に関連し合って発症すると考えられており、「ストレス要因」を低減させ、「緩衝要因」を強化させ、職員のストレス耐性を向上させることが今後の課題であると指摘されている。

これまで、本委員会は、セルフケアとラインによるケアの実践の重要性を繰り返し指摘してきたところであるが、特に、管理監督職員にあっては、心の病による休職者が近年著しく増加している状況を真摯に受け止め、今一度、心の健康づくりは職場における重要な課題であると認識し、適時適切な対応を行っていくべきである。

また、「管理監督職員のための職場のメンタルヘルス相談窓口」の利用の推奨、人事異動後の職員を対象とした面談後の極め細やかな対応など、上記プランによる予防や相談を中心とした多角的、重層的な取組をセルフケア、ラインによるケア及び庁内健康管理スタッフによるケアにより積極的に行っていくべきである。

本委員会としても、これらの取組の推進状況や効果について

注視し、適時適切な対応を行っていききたい。

### **人材育成と適材適所の人事配置のための人事評価制度**

人事評価制度については、人材育成や適材適所の人事配置を行うことを目的として、課長級以上の職員を対象に、平成 16 年度からの試行を経て、平成 18 年度から本格的に実施されているところであり、当該制度の導入対象の拡大については、本委員会の報告でも述べてきたところである。

人材の育成を図るとともに、適材適所の人事を行うことにより、職員がその能力を最大限に発揮することができるようにするためには、管理監督職員が職員一人一人の能力と適性を的確に把握することが必要である。そのためには、業務の適切な進行管理と職員との密接なコミュニケーションが不可欠であり、これらを通じて当該職員が評価されることは、当該職員にとっても、自己の能力と適性をよく理解し、能力と意欲を向上させる動機付けとなる有効な手段である。よって、課長補佐級以下の職員に対しても、当該制度を実施すべきであり、その円滑な導入を図るため、試行期間を経るべきである。

人事評価を行うに当たっては、目標管理制度と職務遂行能力等の評価とを適切に組み合わせることが重要であり、とりわけ職務経験が浅い職員に対しては、能力形成を図ることに重点を置くべきである。また、人事評価制度は、その信頼性が確保されなければ、これに基づき職員一人一人の能力と適性に応じた効果的な人材育成や適材適所の人事配置を行うことができない。公正な人事評価制度であるとしてその信頼性が確保されるよう、不断の改善に努めるべきである。

## 市政に対する市民の信頼回復

公務員としての倫理観の確立は、公務運営に対する市民の信頼の礎である。不祥事を根絶するため、これまで、これを防止する仕組みの整備、職場風土の改革及び公務員倫理に関する意識の高揚を図るための取組などが全庁的に進められてきたところである。今後とも、市政に対する市民の信頼を確かなものとするため、法令を遵守して職務に従事しなければならないことを職員により自覚させる研修を行うなど、これらの取組を継続させるとともに、その効果をすべての職場において検証することも併せて行うことにより、効果的かつ継続的にこれらの取組を行っていくべきである。

## その他

再任用職員、臨時的任用職員及び非常勤嘱託員は、市政運営の担い手として重要な役割を果たしている。これらの職員については、雇用期間や任用形態の問題、処遇の不均衡等が指摘されているところであるが、この問題は、これらの職員を含めたすべての職員の業務及び配置の在り方の問題と不可分である。よって、こうした視点に立って、この問題を検討するべきである。

### 4 給与勧告・報告制度の意義・役割

少子長寿化の進行や環境問題などの課題が山積する一方、本市の財政は、極めて深刻な状況にある。こうした困難な状況の中にあっても職員は、社会の動向などあらゆる方面に対して鋭敏な感性を持ちつつ、市民の目線に立って市民とともに工夫を凝らして、諸課題の解決に取り組む必要がある。

この点、個々の職員が持てる能力を存分に発揮するためには、地

方公務員法に定める職務給の原則を踏まえることはもとより、職員の職務への意欲を喚起し、もって市民サービスの向上に資するという視点に立った、本市にふさわしい給与制度の構築に引き続き取り組むことが必要である。

人事委員会は、現行法制度上、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として給与勧告・報告を行ってきた。物価、生計費などの労働経済情勢の変化を、民間給与として人事委員会が調査し、職員の給与に反映させることは、情勢適応の原則に基づき、民間準拠を基本として地方公務員の給与水準を設定することであり、こうして決定された給与水準は適正なものとして、職員をはじめ広く市民の理解と納得を得ることができるものである。

市会及び市長におかれては、給与勧告・報告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第 2 の勧告を実施されるよう要請する。



## 別紙第 2

### 勸 告

第 1 本委員会は、初任給調整手当について、別紙第 1 の報告に基づき改定されるよう勧告する。

第 2 この改定は、平成 21 年 4 月 1 日から実施すること。

