

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 26 年度第 6 号
通 算 第 536 号
平成 26 年 11 月 25 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

平成 26 年度給与改定及び期末・勤勉手当等について

11 月 12 日午後 3 時 30 分から午後 5 時まで、中央公民館視聴覚室において、平成 26 年度給与改定及び期末・勤勉手当等に関する交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 26 年 10 月 31 日に提出された賃金・労働条件に関する要求書に対する回答を提示するとともに、平成 26 年度給与改定及び期末・勤勉手当等について、前回に引き続き協議を重ねた。

組合への提案

(回答メモ) 平成 26 年度賃金・労働条件に関する要求書について (メモ)

[別紙 1](#)

具体的な交渉内容

1 平成 26 年度給与改定及び 12 月期期末・勤勉手当について

組合の主張	当局の回答
12 月期の期末・勤勉手当の支給日及び給料表改定に伴う差額の支給日について確認したい。	期末・勤勉手当については、前回の回答メモのとおり 12 月 10 日を支給日としている。また、給料表改定に伴う差額については、12 月 3 日の支給を予定している。ただし、いずれも組合の合意を得るとともに、関係条例の改正の議決を得ることが前提となる。
通勤のために交通用具を使用する者に係る通勤手当改定のメモにおける使用距離 1 km 以上 5 km 未満の区分欄を見て、通勤距離が 1 km 以上であれば通勤手当が支給されることになったと認識している者が出ている。	これまでどおり、通勤距離 2 km 以上を通勤手当の支給要件としている現行制度を前提に提案しているものであり、誤解のないよう周知していく。

<p>嘱託員の状況はどうなっているのか。</p>	<p>嘱託職員労働組合とは 11 月 6 日に 1 回目の交渉を行い、割増報酬について増額を回答したが、同組合からは例月の報酬に係る増額改定の実施について特に強い思いが示されている。当局としては、交渉経過を踏まえ、現在、内部調整を進めており、明日に予定している 2 回目の交渉に向けて引き続き調整を図っていく。</p>
--------------------------	---

課題解決への方向性

組合は、地公労統一受結を目指しており、特に非正規職員の処遇改善につながるよう、嘱託労組とも誠実な交渉を行うよう求めた。当局は、給与改定に伴う差額支給及び期末・勤勉手当の支給について、それぞれ予定する日に支給できるよう、回答期限である 11 月 14 日までに一定の判断を行うよう伝えた。

2 平成 26 年度賃金・労働条件に関する要求書に対する回答について

協議の要旨

平成 26 年度賃金・労働条件に関する要求書に対する回答内容を示したうえで協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>臨時的任用職員について</p> <p>臨時的任用職員の賃金改定の考え方を示されたい。</p>	<p>人事院勧告で示された給与改定率を基本に、また阪神間比較で低位にある職種については一定の改善を図っていく旨の労使間の確認のもと、人事院勧告改定分も含めて 100 円の範囲内で改定している。</p>
<p>加算措置を実施している職種について、引上げが無いのは何故か。</p>	<p>人材確保の観点から特例的に加算措置を実施している職種については、当該措置及び加算額を含めた他都市比較のうえ改定を実施している。その結果、加算額を含めた賃金日額は据え置くものの、基本の賃金部分と加算額の内訳は変更している。</p>
<p>人材確保の観点から、保健師の賃金水準は適当なものといえるのか。</p>	<p>加算額を含めた賃金日額は、他都市と比べても高い水準であると認識している。</p>
<p>現場としては、保健師が十分に確保できていないと感じている。賃金面での措置以外に、何か手段を講じていないのか。</p>	<p>これまで事務補助業務を対象としていた登録制度に保健師も含めたり、県の登録制度を利用するなどの手段を講じているが、本市に限らず全国的に保健師の担い手が少なく、採用困難な状況が続いている。今後も積極的に人材確保策を検討していきたい。</p>

<p>OB嘱託員について</p> <p>定年退職後、年金が満額支給される年齢に達したOB嘱託員の任用は、できるだけ避けていただきたい。</p>	<p>再任用短時間勤務職員の数が不足する中、執行体制を確保するために一定の経験を有しているOB嘱託員にお願いしているというのが実情である。</p>
<p>管理職手当について</p> <p>来年度から係長及び課長補佐が管理職手当の支給対象外となるが、それに伴う年収の減少について何らかの措置を講じないのか。</p>	<p>管理職手当の支給対象範囲見直しについては、労働基準法の趣旨を踏まえ見直しを行うものであり、その点は組合にも理解いただいている。合わせて、既に一定の措置を行っており、新たな措置を講じる考えはない。</p>
<p>組合としては、管理職手当のうち超過勤務手当のみなし相当分の本人給部分の見直しは理解できるが、定額部分については引き続き残すように、当時から主張してきた。</p>	<p>管理職手当に超過勤務手当のみなし相当分などない。定額部分と本人給部分として算出した額の合計が管理職手当額であり、その一部だけを残すような考えにならない。</p>
<p>来年度から新たに超過勤務手当支給対象者となったことで、現行の管理職手当以上の超過勤務手当を受給する者も出てくることが見込まれるが、超過勤務手当の予算の確保は確実になされると理解してよいか。</p>	<p>係長及び課長補佐を対象に超過勤務時間を調査した結果等を踏まえ、所要額を確保してもらうよう関係部局に伝えている。</p>
<p>減収を理由に不要な超過勤務等を行うことのないよう、当局からも注意が必要ではないのか。</p>	<p>適正な超過勤務の運用について周知を図るとともに、引き続きその縮減等に努めていきたい。</p>
<p>休暇制度について</p> <p>子の看護休暇及び短期の介護休暇の運用幅を広げ、年間20日付与としてほしい。</p>	<p>それぞれの休暇制度には取得するための要件等が定められており、そのような対応は難しいと考えている。</p>
<p>子の看護休暇の取得対象要件の範囲を、学校行事、PTA活動及び地域活動等に広げる考えはないのか。</p>	<p>子の看護休暇の取得要件緩和については、ワークライフバランスのプロジェクトチームにおいても意見が出てきている。現時点で回答することはできないが、そこでの意見も踏まえて検討していきたい。</p>
<p>短期の介護休暇について、2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護等が要件となっているために、取得しづらいとの声がある。もう少し実態に合うように要件を緩和できないのか。</p>	<p>介護についてもワークライフバランスの観点から重視されてきており、課題として認識している。</p>

再任用としての勤続を踏まえ、20年ごとに取得できるという意味で、リフレッシュ休暇を勤続40年目にも取得できるようにしてほしい。	複数回取得できるような制度運用を行っている自治体があることは承知しているが、本市でそのような制度見直しを図る考えはない。
リフレッシュ休暇については、年次休暇の取得促進の見地からも要求させてもらっているものであり、引き続き協議していただきたい。 また、年次休暇の積立制度についても、組合としては引き続き課題として認識しておく。	年次休暇の取得促進については、我々も重視しているところであり、労使双方とも共通の認識と理解している。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

3 検定試験による前倒し昇格制度の導入について

組合の主張	当局の回答
前回の交渉を受けて、何らかの改善はあるのか。	制度の内容については、既に提案しておりである。
技能労務職に対して何らかの手立てを講じるのか。	今回の検定試験による前倒し昇格制度については、職員の基礎的な法的知識・法務能力等のスキル欠如による事務処理や判断ミス等を防ぐために個々の能力を向上させることを目的としていることから、行政職のみを対象とし、技能労務職や消防職、教育職については対象としていない。 もっとも、現業評議会との交渉における、技能労務職の能力向上を図るための研修の実施の要望等を踏まえ、当局としても研修の充実について前向きに対応していきたいと考えている。
行政職にのみ前倒し昇格を導入し、技能労務職に対して導入しないというのは、平等原則に反する取扱いである。	もともと行政職の主任試験と技能労務職の作業主任試験は全く異なる内容で、試験の創設時期や廃止時期もそれぞれ異なるように、今回の取扱いについても平等原則に反するものとは考えていない。 また、技能労務職に対して有用な試験制度等があれば、それを活用した前倒し昇格の導入も否定しないし、仮に組合が公務能率向上という点で技能労務職についてもこの検定試験が有用と考えているのであれば、その点について協議することも否定しない。

<p>スキル向上のために検定試験を受検すること自体には何ら問題ない。それを昇格に反映させることが問題であると主張しているのである。</p>	<p>検定試験は行政職の職員として仕事をしていくにあたって広い範囲で大いに役立つものであり、この試験で一定の水準に達するだけの能力を身に付けることで、市民サービスや組織力の向上にもつながると考えており、昇格基準資格を短縮させることについても問題はないと考えている。</p>
<p>研修の充実というが、具体的にどのように充実させていくのか。</p>	<p>技能労務職は固有の技能が求められる職種であり、現在実施しているような集合研修には馴染まない面もあることから、各所属からの有効な研修の提案を受けて、職場研修を中心に実施していく。また、作業長及び技能長については、係長の前段階という意味で、マネジメント研修等への参加を検討している。</p>

課題解決への方向性

組合は、能力向上は本来自ら行うものであり、昇格等の処遇に反映させることは問題であり、また、行政職のみを対象とし、技能労務職を対象とせず、技能労務職に対する研修等についても細部が明らかでないとして、検定試験による前倒し昇格制度は受け入れられないと主張した。当局は、制度導入目的、対象範囲、給与処遇への反映等については繰り返し答えており、また技能労務職に対する研修についても前向きに考えていく旨を伝えているところであり、今回提案している制度については、改めて11月14日までに一定の判断を行うよう伝えた。

4 その他

組合の主張	当局の回答
<p>平成27年10月に共済年金と厚生年金が統合されることに伴い、年金受給にあたっての所得制限の基準が変更されることとなる。その影響で昭和28年4月1日以前生まれの再任用短時間勤務職員に対する年金の支給が、一部停止される可能性があるという。当該職員の給与水準が年金とのトータルの年収で設定をされていることを考慮すれば、その給与水準の変更も必要となるのではないか。当局も、この件について確認していただきたい。</p>	<p>詳細を把握した後、必要な検討を行っていきたい。</p>
<p>選挙事務について、投票管理者や職務代理者はどのような考え方に基つき決定しているのか。</p>	<p>一定の行政経験を有しているという意味で、基本的には役職者に対応していきたいと考えているが、人員確保が困難であるために、一部一般職にも担ってもらっている。</p>

以 上
(給与課)

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げについて</p> <p>(1) 賃金引き上げを行うこと。</p> <p>(2) 組合員全員に 12 月昇給延伸を復元すること。</p> <p>(3) 1995 年賃金確定時の実損分 (新給料表実施時期の値切り) を回復すること。</p> <p>(4) 給与削減の減額措置を早期に復元すること。</p> <p>(5) 2014 人事院勧告におけるプラス改定分 (給料表、一時金支給率) の改善を図ること。</p>	<p>1</p> <p>(1)・(5) 平成 26 年 11 月 6 日付メモのとおり改定する。</p> <p>また、技能労務職員に対する給料表の改定等については、現業評議会に回答する。</p> <p>なお、給与構造改革における経過措置の取扱いについては、国及び他都市の動向を踏まえ、適切に対応するよう協議を継続していく。</p> <p>(2) 平成 16 年 4 月 1 日から若年層の職員を中心に昇給延伸措置に係る復元のための給与調整を実施し、平成 18 年度末までに完了している。</p> <p>(3)・(4) 現行どおりとする。</p>
<p>2 給料表について</p> <p>(1) 現行 3 級を旧国公 5 級水準に対応させ改善すること。</p> <p>(2) 係長給料表 (現行 4 級) を旧国公 7 級水準に対応させ改善すること。</p> <p>(3) 現行 3 級給料表の増号を行うこと。</p> <p>(4) 現行 5 級給料表を維持すること。</p>	<p>2</p> <p>(1)~(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4) 新たな任用は行わないが、当面の間は行政職給料表 5 級を維持していく。</p>
<p>3 初任給水準の改善並びに中途採用者の賃金格差是正について</p> <p>(1) 定時制 (高校・大学) 卒の初任給支給基準を改善し、1 歳 4 号とすること。</p> <p>(2) 年齢別初任給基準を改善し、昇給基準を 1 歳 4 号とすること。</p> <p>(3) 年齢別初任給基準を改善し、年齢別最低保障を 40 歳時点で標準賃金の 8 割以上 (基本給比) とし基本給として位置づけ、全職員を対象とすること。</p> <p>(4) 前歴換算等の改善をすること。また、1 年未満の端数は切り上げること。</p> <p>(5) 中途採用者の昇格年限は、民間歴を考慮し在級年数の短縮を行うこと。</p>	<p>3</p> <p>(1)~(5) 現行どおりとする。</p>
<p>4 昇格の改善について</p> <p>(1) 高卒経験 14 年 32 歳を目途に 4 級へ昇格させること。</p>	<p>4</p> <p>(1)・(2) 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(2) 高卒経験 23 年 41 歳を目途に 5 級へ昇格させること。</p> <p>(3) 2010 年度合意事項である昇任昇格制度について解決を図ること。</p> <p>5 人事評価制度の導入については、検証期間の確保と継続した制度協議を行うこと。</p> <p>6 懲戒処分等、当事者弁護制度の構築について</p> <p>(1) 懲戒処分等、不利益処分を講ずる当該職員の弁明機会を保障する上で、当該職員同意ないし希望する場合は、処分調査過程において弁護の機会を保障し第三者関与を認めること。</p> <p>7 諸手当の改善について</p> <p>(1) 扶養手当 扶養手当を配偶者 18,000 円とし、子どもその他も同額に改善すること。 また、高校・大学在学中の扶養手当は家計の負担を考慮し、大幅に引き上げること。支給範囲を拡大し、学校在学中は支給すること。</p> <p>(2) 住居手当 家賃等の支払い者については、家賃に見合う額に引き上げること。 市内・市外居住者を差別なく手当を支給し、持家者については、30,000 円以上とし、持家者のうちローン支払者については、 による支給とすること。</p> <p>(3) 通勤手当</p>	<p>(3) 4 級昇格のあり方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な 4 級ポストの管理」を行っており、その登用にあたっては、所属局長からの内申に基づき、4 級に求められる能力を総合的に評価した上で任用を行っている。 今後も明確に係長等の職責を有する職と位置付けることができる役職の配置等の必要性について引き続き検討していく。</p> <p>5 人事評価制度については、制度の検証や見直しについて協議を行ってきており、今後も、人材育成や職員のモチベーションの向上といった目的を効果的に実現していくために、必要に応じて検証、協議を行っていく。</p> <p>6</p> <p>(1) 事情聴取については、事実関係を把握することを目的として関係職員に対し、行っているものであり、その中で職員が事実を誠実に述べる機会である。そうした中で、所属長や局企画管理担当職員も立ち会っており、公正公平な形で実施している。 仮に、事情聴取に際して、その内容にパワーハラスメント等の不当行為があったと感じたならば、別途設置している外部相談窓口にて、弁護士に相談することも可能である。</p> <p>7</p> <p>(1)・(2) 現行どおりとする。</p> <p>(3) 通勤のため交通用具を使用する者に係る通勤手当について</p>

組 合 要 求	回 答
<p>交通機関利用者については、必要な額を全額支給すること。</p> <p>交通用具利用者については、交通機関利用者の通勤手当に見合う額を支給すること。</p> <p>通勤にかかる駐輪場使用者に対し実費相当分を支給すること。</p> <p>(4) 超過勤務手当</p> <p>代休や振替の強要は止め、超勤手当を適正に支給すること。</p> <p>時間外勤務手当の支給率を 150/100 に改善し、深夜の時間外勤務手当の支給率を 200/100 とすること。</p> <p>水防等防災配備 (1 号 ~ 3 号) について、管理監督者を除く、平日区分を市外者優先、休日区分を市内者優先とした実行性のある体制とすること。</p> <p>(5) 特殊勤務手当</p> <p>国にある特殊勤務手当 (高所危険手当等) を新設し、既存手当の引き上げを行うこと。</p> <p>緊急出動手当を新設すること。</p> <p>年末・年始期間中の特殊勤務手当の増額を行うこと。</p> <p>2010 年度春闘交渉において確認した特殊勤務手当対象職場への手当を早急に支給すること。</p> <p>36 協定職場の検証を行い、特殊な勤務条件職場については、特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>(6) 36 協定について</p> <p>36 協定を所属にも十分周知するとともに責任の所在を明確にすること。</p> <p>36 協定違反が明らかとなった際、当局は原因の究明ならびに経緯経過を充分説明すること。</p> <p>ボート競艇職場のみならず、変形労働制を採用する職場に従事させる際、労働条件の提示と本人同意の上配置すること。</p> <p>変形労働制を採用している職場については、その特殊勤務条件に配慮し、休日を特定の曜日となるよう努めること。</p>	<p>は、平成 26 年 11 月 6 日付メモのとおり改定する。</p> <p>(4)</p> <p>代休の取得については、あくまでも本人の選択によるものであり、また、振替命令については、職員の健康管理の観点から、適正に発しているところである。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>水防等防災配備については、統一的に平日区分を市外者優先、休日区分を市内者優先として一律に位置づけることは難しい。</p> <p>なお、各部において配備体制を決定する際には、その水防業務が適切に実施できるよう、各部の水防業務に係る必要人員や災害時の登庁にかかる時間等を総合的に考慮し決定している。</p> <p>(5)</p> <p>~ 今後とも必要に応じて協議を行っていく。</p> <p>(6)</p> <ul style="list-style-type: none"> 36 協定については、通知文等により周知を図っているところである。今後も引き続き必要な周知・指導を行い、協定内容の遵守に努めていく。 <p>職員の人事配置については、変形労働時間制職場を含めて、人事異動の一環として配置を行っているが、これまでも職員の生活実態 (子育てや健康状況等) に応じて可能な範囲の中で配慮を行ってきており、今後も同様とする。</p> <p>変形労働時間制職場全てについて、休日を特定の曜日となるようにすることは困難であるが、各職場の業務実態に応じ、可能な範囲の中で努めている。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(7) 管理職手当（係長・課長補佐）に関して 新たな役職者手当として支給すること。 年収減に繋がる役職者については、モチベーション低下が必至であり、特段の措置および改善策を示すこと。</p> <p>8 再任用職員について</p> <p>(1) 雇用と年金の接続に関する働き方について早急に協議する上で、既存の再任用制度について、下記のとおり改善をはかること。 希望者全員を任用すること。</p> <p>再任用職員の賃金カットを早期に復元すること。 一時金の支給水準を国並みに引き上げること。</p> <p>再任用フルタイムおよび再任用短時間勤務者間での任用形態を柔軟に対応し、過年の退職制度にとらわれず、年金受給資格がある者は積極的に再任用短時間勤務に任用するなど方策を講じること。</p> <p>再任用職場の活用法については、過年の短時間勤務職場の整理に捉われず、フルタイム職場としての定数化も含めた対応とし、それら事項を再任用労使協議会において協議すること。</p>	<p>(7)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 25 年 10 月 8 日に合意している内容（平成 25 年 9 月 26 日修正メモ）のとおり、運用を行っている。 <p>8</p> <p>(1)</p> <p>再任用職員については、これまで地方公務員法第 28 条の 4 及び 5 の規定の趣旨を踏まえ、勤務実績や健康状態に特段の問題がなければ希望者については、全員任用しているところである。</p> <p>今後も、国の示している「欠格事由や分限免職事由に該当する場合は除く」という内容を踏まえて、これまで通り希望者については、法の規定に基づき、年金支給開始年齢に達するまで再任用していく方針で対応していく。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>平成 25 年 10 月 31 日に合意している内容（平成 25 年 6 月 27 日付メモ）の内容のとおり、運用を行っている。</p> <p>再任用職員の人事配置については、各職場の事情も考慮して、これまで職員意向をできるだけ尊重して行っており、今後も同様に対応していく。</p> <p>再任用職場の活用法については、改めて再任用労使協議会の場で協議したい。</p> <p>なお、短時間勤務職場に関する対応については、これまでの経過等も踏まえる中で必要に応じて検討していく。</p>
<p>9 臨時・非常勤職員等の改善について</p> <p>(1) 臨時・非常勤職員等については、権利及び賃金・労働条件は、正規職員との格差を是正し改善すること。また、有給休暇を増日すること。</p> <p>(2) 希望者全員の雇用を行うとともに、その職場を確保すること。</p> <p>(3) O B 嘱託員ありきの任用は行わないこと。特に O B 嘱託員の活用を巡り、窓口職場を中心とする人材育成策を示し、活気ある窓口職場を取り戻すこと。</p>	<p>9</p> <p>(1)・(2) 平成 27 年度の臨時的任用職員の賃金日額については、別紙のとおり改定する。</p> <p>嘱託員の勤務条件等については、嘱託職員労働組合と話し合っていく。</p> <p>(3) 執行体制を確保するため、必要に応じて O B 嘱託員を任用しているが、その活用は必要最小限に努めている。</p> <p>今後とも、窓口職場を含め、それぞれの所属における必要</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(4) 職務の実態、継続雇用の実態に即し、任用空白期間を設けないこと。</p> <p>(5) 継続雇用職員に対し健康診断を実施すること。</p> <p>10 休暇制度について</p> <p>(1) ワークライフバランスの観点により現行制度にある「子の看護休暇」「短期介護休暇」の運用幅を広げ、「ワークライフバランス休暇」として年 20 日付与すること。</p> <p>(2) 2007 年に労使合意した年次有給休暇の積み立て制度について、地域活動ならびに学校行事活動等の観点で実現すること。</p> <p>(3) 夏季休暇を増日すること。</p> <p>(4) リフレッシュ休暇取得対象所属長ならびに所属に対し、取得しやすい職場環境整備と所属長に対し取得状況を把握報告させるよう義務付けること。また、取得状況も含めた検証協議を継続して行うこと。</p> <p>(5) 現行リフレッシュ休暇を勤続 40 年でも創設すること。</p> <p>(6) ライフプラン研修休暇の取得手段を緩和すること。</p>	<p>なスキルの伝承がうまく行われるよう、各職場における人事配置の年齢構成にも可能な限り意を用いるよう努めていく。</p> <p>(4) 現行どおりとする。</p> <p>(5) 定期健康診断については、常時雇用する職員に対して、1 年毎に実施しており、1 年間の任用期間が発生する嘱託員については、その対象としているが、1 年以下の短期任用を前提としている臨時的任用職員については、基本的には対象にしていない。</p> <p>10</p> <p>(1)~(3)・(5)・(6)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>なお、休暇制度等の運用については、ワークライフバランスの推進の観点からも、引き続き検討していく。</p> <p>(4) リフレッシュ休暇を取得しやすい職場環境整備及び取得状況の報告等については、平成 26 年 5 月 2 日付け通知文において周知を図っている。</p> <p>今後も、より取得が促進されるよう工夫していきたいと考えている。</p>

本回答に対する諾否については、平成 26 年 12 月 10 日 (水) までにされたい。

以 上
(給与課)

平成 27 年度 臨時的任用職員賃金改定（記載のないものは 7 時間 45 分勤務）

単位：円

職種	区分	現行		改定後		引上額
			うち加算額		うち加算額	
事務職	高校卒以上又は 18 歳以上 （高校在学中の者を除く）	7,640	0	7,740	0	100
	その他	6,890	0	6,990	0	100
現業職	環境事業担当（ 1 ）の作業員					
	場内整備及び計量業務	9,520	0	9,620	0	100
	上記以外の業務	11,560	2,040	11,560	1,940	0
	その他作業員	8,740	0	8,760	0	20
	調理師	8,380	0	8,400	0	20
	業務員及び用務員	8,280	0	8,300	0	20
	調理補助（半日勤務）	4,300	0	4,310	0	10
医療職	保健師	13,940	2,600	13,940	2,500	0
	看護師	10,110	0	10,210	0	100
	栄養士	9,900	0	9,930	0	30
保育士	有資格者	9,530	0	9,630	0	100
	その他	8,470	0	8,570	0	100
	パート保育士（時間単価） （ 2 ）	1,410	0	1,420	0	10
技術職	環境・衛生職（無資格）	9,100	0	9,120	0	20

（ 1 ）資源循環課、業務課及びクリーンセンター

（ 2 ）3 時間未満勤務の者

妥結事項

11月6日及び12日の2回にわたる交渉の結果を受け、11月14日に次の項目について妥結に至った。

1 平成26年度給与改定〔平成26年4月1日適用〕

(1) 給料表

行政職給料表及び任期付職給料表について、平成26年11月6日付メモのとおり改定する。

(2) 通勤手当

通勤のために交通用具を使用する者に係る通勤手当について、次のとおり改定する。

使用距離（片道）	現行	改定後	引上額
1 km以上 5 km未満	2,000 円	2,000 円	0 円
5 km以上 10 km未満	4,100 円	4,200 円	100 円
10 km以上 15 km未満	6,500 円	7,100 円	600 円
15 km以上 20 km未満	8,900 円	10,000 円	1,100 円
20 km以上 25 km未満	11,300 円	12,900 円	1,600 円
25 km以上 30 km未満	13,700 円	15,800 円	2,100 円
30 km以上 35 km未満	16,100 円	18,700 円	2,600 円
35 km以上 40 km未満	18,500 円	21,600 円	3,100 円
40 km以上 45 km未満	20,900 円	24,400 円	3,500 円
45 km以上 50 km未満	21,800 円	26,200 円	4,400 円
50 km以上 55 km未満	22,700 円	28,000 円	5,300 円
55 km以上 60 km未満	23,600 円	29,800 円	6,200 円
60 km以上	24,500 円	31,600 円	7,100 円

(3) 生活補給金基準額

給料表の改定に伴い、行政職給料表適用者の生活補給金に係る基準額について、次のとおり改定する。

年齢	現行	改定後	引上額
30 歳	214,200 円	215,700 円	1,500 円
31 歳	221,000 円	222,500 円	1,500 円
32 歳	228,200 円	229,600 円	1,400 円
33 歳	235,100 円	236,500 円	1,400 円
34 歳	242,200 円	243,500 円	1,300 円
35 歳	249,200 円	250,500 円	1,300 円
36 歳	255,900 円	257,100 円	1,200 円
37 歳	262,600 円	263,800 円	1,200 円
38 歳	268,900 円	270,200 円	1,300 円
39 歳	274,800 円	276,000 円	1,200 円
40 歳以上 55 歳未満	280,000 円	281,200 円	1,200 円

2 期末・勤勉手当の支給 [平成 26 年 12 月 10 日支給]

組合要求 2.58 月 + 2 万円

・全給料表適用者（再任用除く）

期末手当	勤勉手当	合計
1.375 月	0.825 月	2.200 月

・再任用職員

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.800 月	0.375 月	1.175 月
短時間勤務 (S28.4.1 以前生まれ)	0.140 月	0.110 月	0.250 月
短時間勤務 (S28.4.2 以後生まれ)	0.800 月	0.375 月	1.175 月

行政職給料表及び技能労務職給料表適用者（定年前職員）で 5 級以下の者の平均支給額
820,304 円（前年 771,302 円 前年比 49,002 円）

<参考>

嘱託労組との妥結事項

1 割増報酬（ボーナス）[平成26年12月10日支給]

支給率等

ランク	支給月数（額）	前年度
B	1.90月分（319,390～353,020円）	1.81月分（304,261～336,298円）
C	1.66月分（320,214円）	1.57月分（302,853円）
D	定額（297,000円）	定額（281,000円）
E	定額（282,000円）	定額（266,000円）
再雇用	定額（271,000円）	定額（255,000円）

2 通勤に係る費用弁償 [平成27年4月1日実施]

通勤のため交通用具を使用する嘱託員の通勤に係る費用弁償について、次のとおり改定する。

使用距離（片道）	現行	改定後	引上額
1 km以上 5 km未満	2,000円	2,000円	0円
5 km以上 10 km未満	4,100円	4,200円	100円
10 km以上 15 km未満	6,500円	7,100円	600円
15 km以上	8,900円	10,000円	1,100円

3 報酬月額 [平成27年4月1日実施]

平成27年度の嘱託員報酬について、次のとおり改定する。

区分		現行 （円）	改定後 （円）	引上額 （円）
Bランク	定額	173,800	174,300	500
	5年未満	168,100	168,600	500
	5年以上	173,700	174,200	500
	10年以上	178,200	178,700	500
	15年以上	181,800	182,300	500
	20年以上	184,300	184,800	500
	25年以上	185,800	186,300	500
Cランク		192,900	193,400	500
Dランク		212,400	212,900	500
Eランク		241,200	241,900	700
再雇用	S28.4.1 以前生まれ	150,200	150,600	400
	S28.4.2 以後生まれ	173,800	174,300	500