

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

# 論 矣

平成 18 年度第 6 号  
通 算 第 437 号  
平成 18 年 10 月 5 日

尼崎市役所総務局  
職員部給与課

## —給与構造の改革・合理化提案等について—

9月29日午後4時10分から午後6時10分まで、中央公民館小ホールにおいて、平成19年度実施予定の、給与構造の改革や勤務条件に係る合理化計画等を中心に交渉を行った。

### ◎今回の交渉の主な目的

平成17年度に人事院勧告により示された給与構造の改革を行うとして、平成18年度より国家公務員においては、俸給表の水準を平均4.8%引下げる改定と地域手当の導入、昇給カーブの是正等、50年ぶりといわれる大幅な給与制度の改正を実施している。

尼崎市においても、国に準じた給与構造の改革を実施することとし、組合に対して提案を行った。

併せて、経営再建プログラム期間中である平成19年度における給与削減措置の継続や、退職手当制度の改正、経営再建プログラムに基づく職場の合理化等についても提案を行った。

### ◎組合への提案

給与構造の改革に係る給料表の改正等について	<a href="#">別紙1</a>
給与削減措置について	<a href="#">別紙2</a>
退職手当制度の改正について	<a href="#">別紙3</a>
病気休職制度等の見直しについて	<a href="#">別紙4</a>
新たな退職管理制度の実施について	<a href="#">別紙5</a>
休息時間の廃止について	<a href="#">別紙6</a>
宿泊料、日当及び食卓料の見直しについて	<a href="#">別紙7</a>
平成19年度向け合理化等提案項目について	<a href="#">別紙8</a>

## ◎平成 19 年度向けの交渉にあたって

(総務局長)

1 年遅れの実施となる給与構造の改革の実施や、職場の合理化等、平成 19 年度に向けて協議していかなければならない課題を本日提案することとなった。何分、多岐にわたる提案項目となっているものであるが、十分な時間をかける中で協議を進め、理解と協力をお願いしたい。

### ◎具体的な交渉内容

#### 1 給与構造の改革に係る給料表の改正等について

##### 課題の要旨

国家公務員において既に実施されている給与構造の改革の内容を踏まえ、尼崎市においても、給料表の改正等を実施することとし、組合に対して提案を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>国の給与構造改革は、地方では給与水準が下がるものの、東京などの都市圏では地域手当の支給率が上がり、給与額が増額となるなど、総人件費トータルに変更はない改正である。</p> <p>それに対して尼崎市は、地域手当はこれまでの調整手当と同様の 10%に据え置きながら、給料部分は大幅に引き下げとなるため、結果として、一方的に給与を下げるだけの改正ではないか。</p>	<p>尼崎市については、引下げ後の給料表による給料額と地域手当 10%を含めて、地域的にも適正な給与水準であると示されたものであり、ラスパイレス指数 100 を超えない給与水準を維持するうえで、提案したとおりの給与構造改革に取り組んでいかなければならないと考えている。</p>

##### 課題解決への方向性

組合は、当該提案は現行の給与削減措置を廃止してからの議論が基本である（『2 給与削減措置について』参照）とし、更には平成 16 年度末に否決された市内居住手当にかかる加算予定原資相当額の補填、あるいは勤続 25 年特別昇給を受けた者が、その廃止に伴う相殺措置として、平成 12 年度の昇給延伸の復元が行われていないことなど、先に整理しなければならない課題が放置されているなかでは、到底受けることができない内容であるとして反対を表明した。

これに対し当局は、賃金小委員会などの場で引き続き、協議を重ねていきたいとして理解を求めた。

## 2 給与削減措置について

### 課題の要旨

平成 16 年度から平成 18 年度まで、経営再建プログラムの一環として職員の給与削減措置を実施している。プログラムの最終年度である平成 19 年度の給与削減措置の取り組みについては平成 18 年度中に再度協議するとしていた。そのなかで当局は、平成 19 年度についても、平成 18 年度までと同様の削減率で提案を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
給与構造改革だけでも、非常に大きな課題であり、財政的にも十分な人件費抑制となるはずだ。それにもかかわらず、給与削減措置まで重ねて実施するのか。給与構造改革の実施を論議する前に、まず給与削減措置をやめることが先だ。	給与削減措置の実施は、これまでも財政的な効果だけではなく、国の給与水準との均衡維持を目的としてきた。ここで給与削減措置をやめると、ラスパイレス 100 以下の水準を維持することができなくなるため、引き続き実施していきたい。

## 3 退職手当制度の改正について

### 課題の要旨

退職手当法の改正において、退職手当トータルの支給水準を維持するなかで、役職に応じた調整額を加算する等、新たな退職手当制度を制定している。尼崎市についても、退職手当法の改正を踏まえて、退職手当制度の改正を提案した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
退職手当の調整額とは何か。	役職者と一般社員との退職手当の額に大きな較差を設けている民間企業にならぬ、職員の退職時までの功績を一定反映させることを目的として、職員の在職した期間の中で、職務の級が高いほうから 60 か月分（退職時まで降任・降格がなければ退職前 5 年間分）を加算する制度である。
この改正でいくと、局長、部長等の役職者は増額となり、係長以下は減額となる。明らかにお手盛りの内容ではないか。	給与構造改革が実施された結果、現行の算定式では大幅に退職手当額が減少してしまうこととなった。そこで、減額部分を一定勘案して、退職手当に役職加算的な要素を取り入れたものであり、退職手当の水準そのものを引下げる改正ではない。

係長以下の職員への加算額を課長補佐と同一にするなど、何か工夫することはできないのか。	加算額は、国の対応級に基づいて設定しているのものであり、課長補佐以下を同一額とすることは根拠に欠ける。
--	---

#### 4 病気休職制度の見直しについて

##### 課題の要旨

尼崎市の病気休職時（分限休職）における給与等について、有給で休職できる期間や、支給額等が国の基準を上回る内容であると、会計実地検査より指摘を受けたことを踏まえ、現行制度を改正する提案を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
病気休職期間中の有給期間を短縮し、支給額を下げる内容の提案であるが、現在、メンタル面を原因として、長期間の病気休職に入る職員が増えている。このような職員に対するケアはどうしていくつもりなのか。	メンタル面を原因とした休職者が増えていることは改善すべき課題と認識しており、対策については別途、労働安全衛生委員会等で有効な方策を検討しているところである。  しかしながら、職員に対するケアの手法と給与制度とは別の問題であり、国どおりの制度に改めていくものである。

#### 5 休息時間の廃止等について

##### 課題の要旨

平成 18 年 7 月 1 日より、国家公務員の勤務時間から休息時間が廃止されたことをうけ、尼崎市においても国に準じた改正を行う提案を行った。

また、旅費における宿泊料・日当・食卓料の見直し及び課長級以上に導入している新たな退職管理制度についても併せて提案した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
休息時間の運用の見直しは平成 17 年度に実施したばかりである。またその際、美化環境局の業務課など、実際の現場を抱えている職場は、休息が取れるかどうかの実態を見ながら議論をし、合意に至ったものである。にもかかわらず、国がそうだから、という理由だけで、休息時間を廃止しなければならない理屈は理解できない。	公務員職場における休職時間の設定はないなかで、休息は仕事の合間に、職員各自の判断で適宜取得できるであろうということで、休息時間を廃止するものである。

### 課題解決への方向性

2～5の項目のみならず、具体的な議論とならなかった宿泊料等の見直しや、課長補佐以下の新たな退職制度の導入についても、引き続き協議を重ねていくこととした。

## 6 合理化等提案項目について

### 課題の要旨

現在、尼崎市で行っている事業のうち、民間移管等を行うことで、より効率的な業務遂行ができる事業として、以下の4項目の合理化を提案した。

- (1) みのみり園（福祉施設）の管理運営業務の民間移管
- (2) 戸籍入力業務の委託
- (3) 家庭ごみ収集業務に係る委託比率の見直し
- (4) 犬猫等死体収集運搬業務の委託

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
例えば、戸籍入力業務は市職員 2 名を減らし、代わりに委託費用 1,200 万円で民間の職員 3 名を配置することだが、このような低水準の労働条件下で、戸籍入力などの市の根幹をなす重要な業務を委託するというのは、非常に危険ではないか。経費節減優先の安易な合理化は、将来的には市、ひいては市民生活に悪影響を及ぼすだけである。	これから本部や支部での交渉を重ねていく中で、委託後の業務の運営や組織の体制などについては、協議していきたい。
美化環境局業務課の民間委託比率の見直しについて、水害などの不測の事態が生じた際に対応できる組織体制か否かを念頭においた提案内容であることは一定評価する。 しかしながら、直営比率 35%という数字には根拠がないものであり、反対を表明する。	

### 課題解決への方向性

詳細な委託内容等について、関係各支部と原局との交渉も平行して進めるなかで、平成 19 年度からの実施に向け、改めて組合に理解を求めていくこととした。

以上  
(給与課)

## 給与構造の改革に係る給料表の改正等について（メモ）

H18. 9. 29

## 1 目的

平成 17 年度の人事院勧告における給与構造の改革を踏まえて、本市においても給料表の改正等を実施する。

## 2 実施内容

## (1) 給料表の改正等

## ア 給料表の改正等

## ① 給料表の改正

平成 18 年度における行政職俸給表(1)の改定（平均改定率▲4.8%）に準じ、平成 19 年度に行政職給料表を改定する。改定にあたっては、若年層から中高年層の昇給カーブのフラット化を目的として、1・2 級については引下げを行わないが、3 級以上の上位級に対しては一定の引下げを行い、最高約 7%の引下げとする。

なお、給料表の切替により、平成 19 年 4 月 1 日以降の給料月額が平成 19 年 3 月 31 日時点で受けていた給料月額に達しない職員（減給処分等による場合除く）には、その差額に相当する額を支給する。また、地域手当、管理職手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び期末勤勉手当の算定は、差額相当額を含めた給料月額を基礎とする。

## ② 号給構成の改正

勤務実績の反映をきめ細かく行うため、現行の号給を 4 分割する。

## ③ 昇給時期の統一

昇給時期をこれまでの年 4 回（4 月 1 日・7 月 1 日・10 月 1 日・1 月 1 日）から、年 1 回（1 月 1 日）に統一する。

## ④ 55 歳昇給停止措置の廃止と 55 歳昇給抑制措置の導入

勤務実績に基づく昇給制度の導入に伴い、中高年齢層の職員の勤務実績をより適切に給与に反映させるよう、年齢により一律に昇給停止させる制度を廃止するとともに、55 歳以上の昇給については、その昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制する。

## イ 昇格時の号級決定方法

各級のどの号からでも昇格時において一定の昇格メリットが享受できる決定方法に改める。

## ウ 枠外昇給制度の廃止

年功的な給与制度を見直し、各職務の級における職務・職責の違いを明確にするため、枠外昇給制度を廃止する。

(2) 新たな人事評価制度の導入について

ア 勤務成績に基づく昇給制度の導入

これまでの定期昇給等による給与制度の運用を職員の勤務成績に応じた査定昇給制度に改める。

イ 勤勉手当への成績率反映

算定基礎額に扶養手当を算入している現行の取扱を改め、勤務実績に応じた成績率を導入する。

3 実施時期

平成 19 年 4 月 1 日

なお、2-(2)ア・イにかかる職員の勤務成績評価については、整理すべき課題があり、現行の主任制度（作業主任制度除く）に替わる平成 21 年度以降の役職者登用制度も含め、必要な事項について組合と協議を行う。

以 上  
(給与課)

## § 給与構造改革にかかる諸資料

### 1 行政職給料表の平均引下率

国行政職俸給表(1)と比較して、最高号給の設定が高い（つまり▲約 7%となる号給が多い）ことから、行政職給料表は▲5.97%の引下げとなる。

### 2 級別・年齢別の平均昇給停止年齢

◎級別：現給保障措置期間

級	1	2	3	4	5	6	7	8
平均年齢	25.5	30.6	36.2	49.3	51.2	53.0	54.5	56.1
平均号給	1-10	2-9	3-13	4-20	5-13	6-14	7-13	8-14
平均保障期間	0.00年	0.00年	2.53年	6.50年	6.10年	7.31年	5.38年	—

※平均保障期間は、事実上の昇給停止者（現給保障額が新給料表の最高号給の額を超えるため、同級に在級する間は給料額が増えない者）を除く平均。

◎年齢別：現給保障措置期間

年齢	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
平均保障期間	0.00年	2.50年	7.11年	9.19年

※平均保障期間は事実上の昇給停止者（38.1%）を除く平均。

### 3 事実上の昇給停止者の停止年齢

◎事実上の昇給停止者の割合（尼崎市）

職務	切替後の最高号給	事実上の昇給停止	昇給停止者の割合	最年少
事務員	2,434	—	0/34(0.0%)	—
書記	3,073	—	1/77(1.3%)	—
主事	3,596	3-25以上	74/530(14.0%)	44
主任・係長	4,241	4-29以上	654/1526(36.1%)	51
課長補佐	4,440	5-18以上	159/257(61.9%)	50
課長	4,835	6-17以上	88/193(45.6%)	52
部長	5,181	7-15以上	35/61(57.4%)	54
局長	5,587	8-12以上	16/16(100%)	54
全体		1,027/2,694	38.1%	

◎事実上の昇給停止者の割合（国家公務員 行政職俸給表(1)適用者 H18. 4. 1 分布）

国の職務級	国の職務級に対応する尼崎市の職務	昇給停止者の割合
1	事務員	0.0%
2	書記	0.1%
3	主事	3.7%
4	主任・係長	47.1%
5	—	87.0%
6	課長補佐	78.6%
7	課長	62.1%
8	部長	69.4%
9	局長	50.3%
全体		29.5%

4 査定昇給のモデル

1 平成 19 年 4 月 1 日

給料表を切り替える時点で、以下のとおり経月を号給に換算する。

経月	換算する号数
3 月以上 6 月未満	1 号
6 月以上 9 月未満	2 号
9 月以上 12 月未満	3 号
12 月以上	4 号

< 例 >

平成 18 年 10 月 1 日に昇給した者

平成 19 年 4 月 1 日時点で経月 6 月のため、4 分割した後の給料表において 2 号分昇給する。

2 平成 20 年 1 月 1 日

課長級以上	2 号
課長補佐以下	3 号
55 歳以上の職員	1 号

※平成 19 年度は昇給判定期間が H19. 4～H19. 12 の 9 ヶ月となるため、標準的な昇給号数（4 号）×9/12（端数切捨）となる。

3 平成 21 年 1 月 1 日以降（平成 20 年度以降）

勤務成績に基づく昇給制度の導入について検討

## 給与削減措置について（メモ）

H18. 9. 29

平成 19 年度の給与削減措置について、以下のとおりとする。

## 1 実施内容

例月の給料月額のみを、次のとおり一定割合減じる。

- (1) 課長補佐・係長 3%
- (2) 主任等・3級特号給適用者 2%
- (3) 書記等 1%
- (4) 再任用職員 2%

## 2 実施時期

平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの 1 年間

以 上  
(給与課)

<参考：課長級以上の削減措置の状況>

役名等	給料削減措置	管理職手当削減措置	期末勤勉手当削減措置
局長級	10%	20%	5%
部長	8%	15%	—
専門職参与	8%	10%	—
課長	7%	10%	—
参事	7%	—	—
課長補佐・係長	3%	—	—
主任等・3級特号給適用者	2%	—	—
書記等	1%	—	—
事務員等	—	—	—
再任用職員	2%	—	—

## 退職手当制度の改正について（メモ）

H18. 9. 29

## 1 改正理由

平成 17 年度の国家公務員退職手当法改正を踏まえて、退職手当制度の改正を行うこととする。

## 2 実施内容

## (1) 退職手当の調整額

職員の在職期間のうち、職務の級に基づき 60 月分（5 年分）を勘案した一定額を退職手当の調整額として、従来からの算定方法による退職手当の基本額に加算する。

◎加算される調整額

調整額	60月分	国職務級	尼崎市	役職
54,150円	325万円	10級	—	—
50,000円	300万円	9級	8級	局長
45,850円	275万円	8級	7級	部長
41,700円	250万円	7級	6級	課長
33,350円	200万円	6級	5級	課長補佐
25,000円	150万円	5級	—	—
20,850円	125万円	4級	4級	係長・主任
16,700円	100万円	3級	3級	主事
0円	0円	1～2級	1～2級	書記・事務員

## (2) 支給率の是正

別紙のとおり支給率を改正する。

## (3) 除算期間

育児休業中の退職手当除算期間を現行の「2分の1」から「3分の1」に改善する。

## (4) 退職手当の計算方法の特例

退職手当の算定式を以下のとおり導入する。

<算式>

特定減額前給料月額×減額日前日までの勤続期間に応じた支給率+退職日給料月額×（退職日までの勤続期間に応じた支給率－減額日前日までの勤続期間に応じた支給率）

なお、退職手当の算定には、給料表の切替により平成 19 年 4 月 1 日以降の給料月額が平成 19 年 3 月 31 日時点で受けていた給料月額に達しない職員に支給される差額相当額を含まないものとする。

## 3 実施時期

平成 19 年 4 月 1 日

なお、平成 9 年尼崎市条例第 2 号付則に規定されている経過措置は廃止する。

以上  
（給与課）

### 退職手当支給率新旧比較表

勤続 年数	定年・勸奨					
	現行	算式	根拠条項	改正後	算式	増減
1	1.000			1.000		
2	2.000			2.000		
3	3.000			3.000		
4	4.000			4.000		
5	5.000			5.000		
6	6.000			6.000	1年ごと+1.000	
7	7.000			7.000		
8	8.000			8.000		
9	9.000			9.000		
10	10.000	1~10年目+1.000		10.000		
		11~19年目+1.100	第2条第1項			
11	11.100			13.875		2.775
12	12.200			15.250	1~10年目 +1.250	3.050
13	13.300			16.625	11~15年目+1.375	3.325
14	14.400			18.000		3.600
15	15.500			19.375		3.875
16	16.600			21.375		4.775
17	17.700			23.375		5.675
18	18.800			25.375		6.575
19	19.900			27.375	1~10年目 +1.250	7.475
20	27.300			30.550	11~15年目+1.375	3.250
					16~24年目+2.000	
21	28.860	1~10年目 +1.250	第3条	32.630	20年目以上×1.04（調整率）	3.770
22	30.420	11~20年目+1.375		34.710		4.290
23	31.980	16~24年目+1.500	附則第3項	36.790		4.810
		×1.04（調整率）				
24	33.540			38.870		5.330
25	42.120			41.340		▲ 0.780
26	43.992			43.212		▲ 0.780
27	45.864			45.084		▲ 0.780
28	47.736			46.956		▲ 0.780
29	49.608			48.828		▲ 0.780
30	51.480			50.700		▲ 0.780
31	53.040			52.572		▲ 0.468
32	54.600			54.444		▲ 0.156
33	56.160	1~10年目 +1.500		56.316	1~10年目 +1.500	0.156
34	57.720	11~20年目+1.650	第4条	58.188	11~25年目+1.650	0.468
		21~30年目+1.800			26~34年目+1.800	
35	59.280	31年目以降+1.500		59.280	35年目以降+1.050	
36	59.280	[頭打ちは35年]	附則第3項	59.280	[頭打ちは35年]	
		×1.04（調整率）			×1.04（調整率）	
37	59.280			59.280		
38	59.280			59.280		
39	59.280			59.280		
40	59.280			59.280		
41	59.280			59.280		
42	59.280			59.280		
43	59.280			59.280		
44	59.280			59.280		
45	59.280			59.280		

勤続 年数	自己都合					
	現行	算式	根拠条項	改正後	算式	増減
1	0.600	1年ごと+1.000 ×0.6		0.600	1年ごと+1.000 ×0.6	
2	1.200			1.200		
3	1.800			1.800		
4	2.400			2.400		
5	3.000			3.000		
6	4.500	1年ごと+1.000 ×0.75		3.600	1年ごと+1.000 ×0.6	▲ 0.900
7	5.250			4.200		▲ 1.050
8	6.000			4.800		▲ 1.200
9	6.750			5.400		▲ 1.350
10	7.500			6.000		▲ 1.500
			第2条第2項			
11	8.880	1~10年目 +1.000 11~19年目+1.100 ×0.8		8.880	1~10年目+1.000 11~15年目+1.100 ×0.8	
12	9.760			9.760		
13	10.640			10.640		
14	11.520			11.520		
15	12.400			12.400		
16	13.280			15.390		2.110
17	14.160			16.830		2.670
18	15.040			18.270		3.230
19	15.920			19.710		3.790
20	21.000		1~10年目 +1.000 11~20年目+1.100 21~24年目+1.200			23.500
21	22.200			25.500	3.300	
22	23.400			27.500	4.100	
23	24.600			29.500	4.900	
24	25.800			31.500	5.700	
			第2条第1項			
25	33.750	1~10年目 +1.250 11~20年目+1.375 21~30年目+1.500 31年目以降+1.250 [頭打ちは45年]		33.500	1~10年目+1.000 11~15年目+1.100 16~20年目+1.600 21~25年目+2.000 26~30年目+1.600 31年目以降+1.200 [頭打ちは45年]	▲ 0.250
26	35.250			35.100		▲ 0.150
27	36.750			36.700		▲ 0.050
28	38.250			38.300		0.050
29	39.750			39.900		0.150
30	41.250			41.500		0.250
31	42.500			42.700		0.200
32	43.750			43.900		0.150
33	45.000			45.100		0.100
34	46.250			46.300		0.050
35	47.500			47.500		
36	48.750			48.700		▲ 0.050
37	50.000			49.900		▲ 0.100
38	51.250			51.100		▲ 0.150
39	52.500			52.300		▲ 0.200
40	53.750			53.500		▲ 0.250
41	55.000			54.700		▲ 0.300
42	56.250			55.900		▲ 0.350
43	57.500			57.100		▲ 0.400
44	58.750			58.300		▲ 0.450
45	59.280		59.280			
			第3条			

勤続 年数	公務外傷病					
	現行	算式	根拠条項	改正後	算式	増減
1	1.000			1.000		
2	2.000			2.000		
3	3.000			3.000		
4	4.000			4.000		
5	5.000			5.000		
6	6.000			6.000		
7	7.000			7.000		
8	8.000			8.000		
9	9.000			9.000		
10	10.000		第2条第1項	10.000		
11	11.100	1～10年目 +1.000		11.100		
12	12.200	11～20年目+1.100		12.200		
13	13.300	21～24年目+1.200		13.300		
14	14.400	20年目以上×1.04 (調整率)		14.400		
15	15.500			15.500		
16	16.600			17.100		0.500
17	17.700			18.700		1.000
18	18.800			20.300		1.500
19	19.900			21.900		2.000
20	21.840			24.440	1～10年目 +1.000 11～15年目+1.100	2.600
21	23.088		第2条第1項	26.520	16～20年目+1.600	3.432
22	24.336			28.600	21～25年目+2.000	4.264
23	25.584		附則第3項	30.680	26～30年目+1.600	5.096
24	26.832			32.760	31年目以降+1.200 [頭打ちは45年]	5.928
25	35.100			34.840	20～35年目まで×1.04 (調整率) ※逆転生じる36年は 35年と同率	▲ 0.260
26	36.660			36.504		▲ 0.156
27	38.220			38.168		▲ 0.052
28	39.780			39.832		0.052
29	41.340		第3条	41.496		0.156
30	42.900			43.160		0.260
31	44.200		附則第3項	44.408		0.208
32	45.500	1～10年目 +1.250		45.656		0.156
33	46.800	11～20年目+1.375		46.904		0.104
34	48.100	21～30年目+1.500		48.152		0.052
35	49.400	31年目以降+1.250 [頭打ちは45年]		49.400		
36	49.400	20～35年目まで×1.04 (調整率) ※逆転生じる36年は 35年と同率		49.400		
37	50.000			49.900		▲ 0.100
38	51.250			51.100		▲ 0.150
39	52.500			52.300		▲ 0.200
40	53.750			53.500		▲ 0.250
41	55.000		第3条	54.700		▲ 0.300
42	56.250			55.900		▲ 0.350
43	57.500			57.100		▲ 0.400
44	58.750			58.300		▲ 0.450
45	59.280			59.280		

勤続 年数	公務上死亡						
	現行	算式	根拠条項	改正後	算式	増減	
1	1.5(3.6a)			1.5(3.6a)			
2	3.0(4.5a)			3.0(4.5a)			
3	4.5(5.4a)			4.5(5.4a)			
4	6.0(5.4a)			6.0(5.4a)			
5	7.500			7.500			
6	9.000			9.000			
7	10.500			10.500			
8	12.000			12.000			
9	13.500			13.500			
10	15.000	1～10年目 +1.500	第4条	15.000			
11	16.650	11～19年目 +1.650			16.650		
12	18.300				18.300		
13	19.950				19.950		
14	21.600				21.600		
15	23.250				23.250		
16	24.900				24.900		
17	26.550				26.550		
18	28.200				28.200		
19	29.850				29.850		
20	32.760			32.760			
21	34.632			34.476	1～10年目 +1.500	▲ 0.156	
22	36.504			36.192	11～25年目 +1.650	▲ 0.312	
23	38.376			37.908	26～34年目 +1.800	▲ 0.468	
24	40.248			39.624	[頭打ちは35年]	▲ 0.624	
25	42.120			41.340	20～35年目 ×1.04 (調整率)	▲ 0.780	
26	43.992			43.212		▲ 0.780	
27	45.864			45.084		▲ 0.780	
28	47.736			46.956		▲ 0.780	
29	49.608			48.828		▲ 0.780	
30	51.480	1～10年目 +1.500		50.700		▲ 0.780	
31	53.040	11～20年目 +1.650	第4条	52.572		▲ 0.468	
32	54.600	21～30年目 +1.800			54.444		▲ 0.156
33	56.160	31～35年目 +1.500	附則第3項	56.316		0.156	
34	57.720	[頭打ちは35年]			58.188		0.468
35	59.280	20～35年目 ×1.04 (調整率)		59.280			
36	59.280			59.280			
37	59.280			59.280			
38	59.280			59.280			
39	59.280			59.280			
40	59.280			59.280			
41	59.280			59.280			
42	59.280			59.280			
43	59.280			59.280			
44	59.280			59.280			
45	59.280			59.280			

(注1) ( )内は最低保障である。

(注2) aは基本給月額であり、給料、扶養手当及び地域手当の月額の合計額をいう。

## 病気休職制度等の見直しについて（メモ）

H18. 9. 29

## 1 目的

病気休職者に対する給与等について、平成 18 年 4 月に受検した会計実地検査において指摘を受けていることを踏まえて、国に準じた制度に見直しを行う。

## 2 見直し内容

## (1) 病気休職の有給期間及び支給額の見直し

病気休職中の職員に対する給与の支給期間及び支給額について、国に準じた見直しを行う。

## ◎見直し内容

	本市（現行）	国	見直し案
結核性疾患の場合	(100/100) × 3 年	(80/100) × 2 年	国どおり
その他疾病の場合	(100/100) × 2 年	(80/100) × 1 年	国どおり

※支給される給与の内容は、給料・扶養手当・地域手当・住居手当・期末手当

## (2) 赤私療の廃止

医師の診断書等に基づかない療養休暇は廃止する。

## (3) 復職調整その 2 の廃止

復職者に対する本市独自の特別昇給の取扱いである復職調整その 2 を廃止する。

## 3 実施日

平成 19 年 4 月 1 日

ただし、病気休職者の有給期間及び支給額の見直しについては、実施日以降に休職の発令を受ける職員から適用する。

以 上  
(給与課)

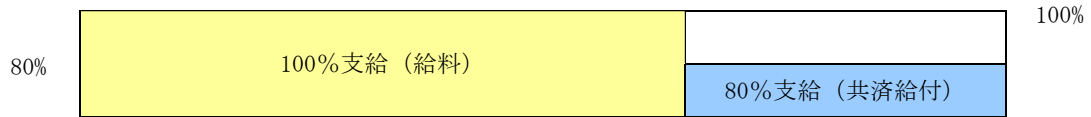
《参考》

◎病気休職の有給期間及び支給額の見直し

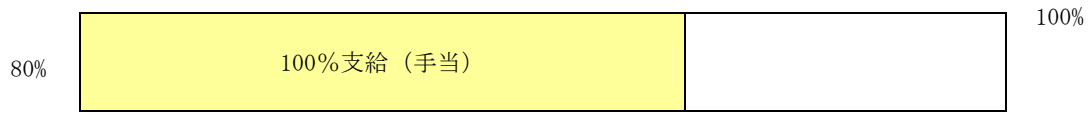
【平成18年度ベース】

[現行]

①給料



②手当（扶養、地域、住居、期末）



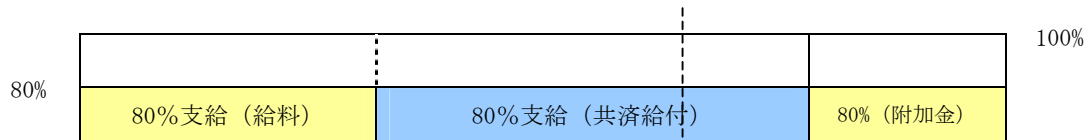
1年

2年

3年

[見直し案]

①給料



②手当（扶養、地域、住居、期末）



1年

2年

2年半

3年

## 新たな退職管理制度の実施について（メモ）

H18. 9. 29

## 1 目的

近い将来、団塊の世代職員の大量退職を迎えるにあたり、組織機能の維持・強化に備えるため、本市職員の年齢構成の是正及び円滑な新陳代謝を図る仕組みとして、現在課長級以上の職員を対象に行っている退職管理制度を導入する。

## 2 実施内容

## (1) 希望退職制度の改正

希望退職日において 55 歳以上の者に対する新たな希望退職制度を以下のとおりとする。

## ア 希望退職後の身分保障について

希望退職後の身分保障について以下のとおりとする。

## ① 完全離職型

退職後、OB 嘱託員及び再任用職員としての雇用を希望しない場合（現行どおり）

## ② 一部雇成型

退職後、再任用職員として任用できる時期に達するまでの間のみ、OB 嘱託員として雇用を希望する場合（新設）

## ③ 完全雇成型

退職後、再任用職員として任用できる時期に達するまでの間を OB 嘱託員として、また、その後引き続いて再任用職員として雇用を希望する場合（新設）

## イ 希望退職時の退職手当の割増率の改正

定年退職時までの残年数及び退職後の身分保障の選択内容により、退職手当の割増率を以下のとおりとする。

区分 \ 退職年齢	55 歳	56 歳	57 歳	58 歳	59 歳
完全離職型	50/100	40/100	30/100	20/100	10/100
一部雇成型	25/100	20/100	15/100	10/100	5/100
完全雇成型	10/100	8/100	6/100	4/100	2/100

## ウ 希望退職該当者の対象年齢

希望退職日において 45 歳以上としている現行の希望退職該当者の対象年齢を 50 歳以上に改める。

## (2) 年度途中退職の実施

職員の定年に達した日以後における最初の 9 月 30 日又は 3 月 31 日のいずれか早い日を定年退職日とする。

○ 4 月 2 日から 10 月 1 日まで生まれの者                      9 月 30 日定年退職

○ 10 月 2 日から翌年 4 月 1 日まで生まれの者                      3 月 31 日定年退職

(3) 希望退職後の嘱託報酬

希望退職後から 60 歳までの間に嘱託員として委嘱される場合の報酬について、年金受給額も含めた定年退職後の再任用短時間勤務職員（週 30 時間）の総年収との均衡から、一部年金額相当分を考慮した報酬とする。

3 実施時期

(1) 希望退職制度の改正

平成 20 年 3 月 31 日付け希望退職からの適用とする。

(2) 年度途中退職の実施

平成 20 年 4 月 1 日とする。

以 上  
(給与課)

## 休息時間の廃止について（メモ）

H18. 9. 29

### 1 目的

平成 18 年 7 月 1 日実施の国家公務員の勤務時間に係る見直しを踏まえ、勤務時間の適正化を図る。

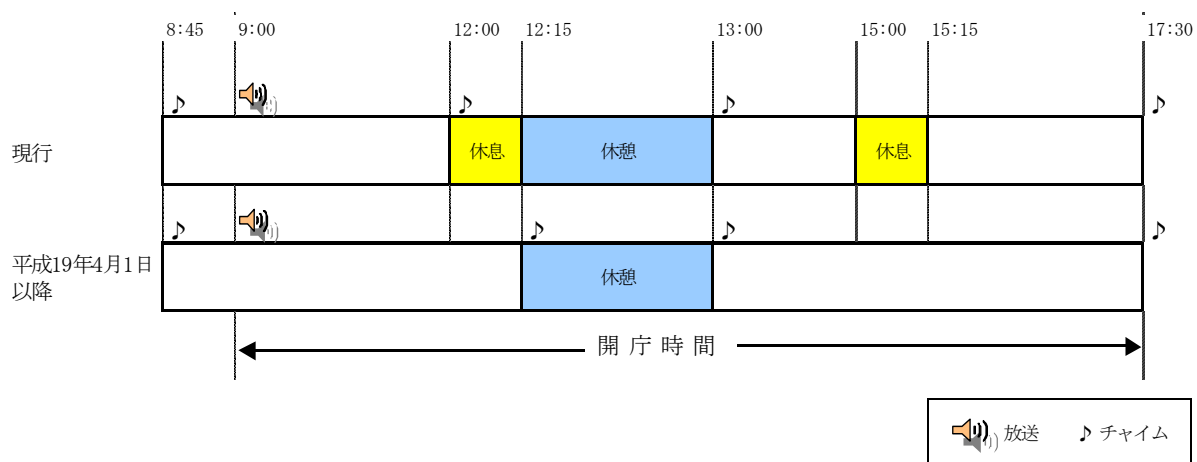
### 2 実施内容

休息時間（別に定めのない限り正午から午後 0 時 15 分及び午後 3 時から午後 3 時 15 分まで置かれている）を廃止する。

### 3 実施日

平成 19 年 4 月 1 日

以 上  
(給与課)



## 宿泊料、日当及び食卓料の見直しについて（メモ）

H18. 9. 29

## 1 目的

管外出張旅費に係る宿泊料、日当及び食卓料の額の見直しを行う。

## 2 実施内容

## (1) 宿泊料

甲地方 10,900 円 乙地方 9,800 円（現行 一律 13,300 円）

※甲、乙の区分は下記の通り。

## (2) 日当

2,200 円（現行 2,700 円）

## (3) 食卓料

2,200 円（現行 2,700 円）

## 3 実施日

平成 19 年 4 月 1 日

以 上  
(給与課)

## 【参考】

## 1 甲地方

埼玉県	さいたま市
千葉県	千葉市
東京都	特別区、八王子市、立川市、武蔵野市、三鷹市、府中市、調布市、町田市、小金井市、国分寺市、国立市、狛江市、多摩市、稲城市、西東京市
神奈川県	横浜市、川崎市、横須賀市、鎌倉市、三浦郡葉山町
愛知県	名古屋市
福岡県	福岡市

## 2 乙地方

上記以外の地域

平成 19 年度向け 合理化等提案項目について (メモ)

H18. 9. 29

1 みどり園の管理運營業務の民間移管について

(1) 目的

施設の管理運営及び事務事業をより効率的に実施する。

(2) 実施内容

現在の法外施設としての知的障害者福祉作業所であるみどり園を、民間の社会福祉法人に移管するとともに、障害者自立支援法による報酬を得られる法内施設に移行させ効率的な運営を図る。

(3) 職員

6 名を削減する。

(4) 実施時期

平成 19 年 4 月 1 日

2 戸籍入力業務の委託について

(1) 目的

即日入力処理を行うことにより、証明発行の迅速化を図る。

(2) 実施内容

戸籍届書に係る戸籍システムによる入力業務について委託する。

(3) 職員

2 名を削減する

(4) 実施時期

平成 19 年 4 月 1 日

3 家庭ごみ収集業務に係る委託比率の見直しについて

(1) 目的

業務執行体制の効率化を図る。

(2) 実施内容

家庭ごみ収集業務について、委託比率を拡大する。

(3) 実施時期

平成 19 年 4 月 1 日

#### 4 犬猫等死体収集運搬業務の委託について

(1) 目的

業務執行体制の効率化を図るとともに、市民サービスの拡充を図る。

(2) 実施内容

犬猫等死体収集運搬業務を委託する。

(3) 実施時期

平成 19 年 4 月 1 日

以 上  
(給与課)