

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 25 年度第 1 号
通 算 第 5 2 0 号
平成 25 年 6 月 21 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

平成 25 年度の欠員及び夏期一時金等について

6 月 6 日午後 3 時 30 分から午後 5 時 15 分まで、中央公民館視聴覚室において、6 月 14 日午後 4 時から午後 5 時 20 分まで、東難波庁舎において、夏期一時金の要求に対する回答などを中心に交渉を行った。

交渉に先立っての発言（総務局長）

組合の皆様におかれては、これまで本市の市政運営にまつわる様々な課題等について協議を行う中で、給与削減措置や定数削減など行財政改革の取り組みに対し理解と協力を頂き、改めて感謝申し上げます。

このような中、国は国家公務員の平均 7.8%の給与削減措置について、地方にも同様の削減を要請してきている。本市としては当面、昨年合意に至った削減措置を実施していく考えであるが、来年度以降の国の取り組みが不透明な中、我々、地方を取り巻く環境は非常に不安定な状況であると言わざるを得ない。

また、今年度から新たな行財政改革計画である「あまがさき未来へつなぐプロジェクト」への取り組みがスタートしているが、依然として厳しい財政状況が続く中、更なる事務事業の見直しや歳入増加策を講じる中で、できるだけ早期に収支均衡を達成する必要がある。

このような取り組みを進めるのは職員一人ひとりであることから、まずは我々職員の労使が緊密に協議を行うことが大切であると考えている。昨年度から引き続き課題もあるが、着実に解決を図っていきたいと考えている。

今回の交渉の主な目的

平成 25 年 5 月 24 日に 2 0 1 3 欠員補充・人員確保に関する要求書及び夏期一時金に関する要求書が提出されたことを受け、組合と交渉の場を持った。

組合への提案

（回答メモ）2 0 1 3 欠員補充・人員確保に関する要求書

[別紙 1](#)

（回答メモ）平成 25 年 6 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 平成 25 年 4 月 1 日時点の欠員の状況について

課題の要旨

職員が職務を遂行するために必要な職員数は定数として定められているが、平成 25 年 4 月 1 日付けの人事異動で欠員のある職場が発生している。組合は、このような欠員状況が放置されたままでは業務に支障をきたすとして、当局に対し考え方を示すよう求めている。

組合の主張	当局の回答
<p>欠員について</p> <p>保育所の調理師については、将来のことも考えて、計画的に正規職員の調理師を採用すべきである。</p>	<p>保育所の調理師について、本市の配置基準上、欠員が出ていることは認識しているが、今後、保育所の民間移管が予定されている中で、全ての欠員を新規職員の採用で対応することは困難であるため、当面の措置として有資格者の臨時的任用職員での対応をお願いしているところであり、理解してほしい。</p>
<p>将来、小学校の給食調理業務を全校民間委託することを見据えて 16 名の保育所調理師の欠員を生じさせているのか。</p>	<p>現状として欠員が生じているということであり、小学校の給食調理業務の民間委託を見据えての欠員ではない。</p>
<p>小学校の給食調理業務が民間委託されることに伴い、小学校の調理師を保育所へ異動させることは検討しているのか。</p>	<p>小学校の調理師に余剰が生じる場合には、そういったことも選択肢の一つとして検討する可能性はある。</p>
<p>小学校の給食調理業務については、当初 4 年間で全校委託するとしていたが、その計画は破綻している。いつになれば、民間委託の計画が示されるのか。</p>	<p>できるだけ早急に計画を示せるよう、教育委員会において策定を進めているところである。</p>
<p>民間委託を実施するとされた職場で働く職員は、日々、大変不安な気持ちで働いている。委託計画と、職員の雇用の問題を併せて、早急に示すべきである。</p>	<p>職員の勤務条件に係る問題でもあることから、早急に示していかなければならないものと認識している。</p>
<p>小学校の調理師として雇われた職員は退職するまで小学校で働くべきである。</p> <p>調理師の退職動向等を踏まえて、委託計画を作成できないのか。</p>	<p>そういった意見があることは教育委員会にも伝えていく。</p>
<p>先に労使で合意している現業職員の新規採用はいつになれば実施してくれるのか。</p>	<p>現業職員の募集については、7 月の市報に掲載するよう、事務を進めているところである。</p>

<p>今年度、現業職では3名しか欠員が生じていない中で、今後、交通局から数十名の職員が転籍してくることとなった場合は、どの様に対応するのか。</p>	<p>交通局において、民間会社への紹介や事務職への転職試験の実施等、多様な選択肢を内部で検討しているところであり、転籍者数等については、未確定である。</p>
<p>欠員が生じている週 30 時間勤務のポストを、正規職員のポストにする考えはないのか。</p>	<p>再任用短時間ポストと正規ポストとでは、定数管理上の違いもあることから、単純な変更は難しい。 また、再任用フルタイム勤務職員は正規職員定数に含まれる。</p>
<p>公契約条例について 公契約条例については、導入している自治体もあると聞く。どうして本市は導入できないのか。</p>	<p>公契約条例で規定しようとする労働条件の改善については、一自治体として取り組むことは困難であると認識しており、公契約条例を導入することは考えていない。</p>
<p>再任用制度について 再任用フルタイム勤務職員が、週 30 時間勤務を希望した場合は認められるのか。</p>	<p>再任用フルタイム勤務職員については、基本的に引き続きフルタイム勤務をお願いしたいと考えているが、本人の希望はできる限り尊重したい。</p>
<p>財政面の効果を考えて週 30 時間ポストを増やしているのか。</p>	<p>団塊の世代の退職動向にあわせて、再任用職場の確保という視点から、週 30 時間勤務のポストを増やしてきており、財政面の効果を考慮してのものではない。</p>
<p>尼崎市でこれだけ多く再任用フルタイム勤務職員を配置しているのはなぜか。</p>	<p>阪神間や中核市において、再任用フルタイム勤務職員を配置している自治体が少ないことは認識しているが、本市ではいわゆる団塊の世代の職員の退職にあわせて、その人数だけ新規採用を行えば、再び職員構成が歪になることから、再任用フルタイム勤務職員として活躍してもらうことで、職員構成の平準化にもあわせて取り組んできたところである。</p>
<p>来年度から年金受給開始年齢の引き上げに伴い、再任用期間に無年金期間が発生することから、その問題についても労使で協議したい。</p>	<p>年金受給開始年齢の引き上げに伴い、今後、再任用期間に無年金期間が生じることについては認識しており、その様な状況等を踏まえて、別途協議したいと考えている。</p>

2 夏期一時金（期末手当及び勤勉手当）について

課題の要旨

組合は、夏期一時金について「算定基礎月収額の 2.22 か月分プラス 2 万円」の要求を行い、それに対して当局は、給与条例に規定されているとおり「期末手当が 1.225 月分、勤勉手当が 0.675 月分」との回答を行った。

一時金の算定方法

算定基礎月収 × 支給月数 × 期間率

算定基礎月収

給料月額 + 地域手当 + 扶養手当 + 給料月額 × 1.1 × 別に定める割合(0% ~ 20%)

組合の主張	当局の回答
50 歳以上の役職者加算を 10%に復元することはできないのか。	10%の役職者加算については、係長に適用すべきものとの考えから、過去に見直しを行ってきており、現在もその考えに変更はない。
再任用短時間勤務職員の期末・勤勉手当の支給月数について、国並みに改善する考えはないのか。	再任用短時間勤務職員の期末・勤勉手当の支給月数については、一部年金を含めた再任用短時間勤務職員の年収額と、再任用フルタイム勤務職員の年収額を踏まえて、また、本市の財政状況等を勘案し、労使合意の上、現行の 0.4 月分としてきた経過があり、現在のところ、変更する考えはない。
今まで一部年金を含めた年収額を考慮して、再任用短時間勤務職員の期末・勤勉手当の支給月数を減らしてきたのであれば、今後、無年金の期間が生ずることを考えれば、期末・勤勉手当等を含め、改めて給与処遇を設定し直す必要があるのではないのか。 また、来年度から、年金の受給開始年齢が引き上げられることから、再任用制度のあり方を検討するべきではないか。	年金の受給開始年齢の引き上げに伴い、今年度末の定年退職者から、無年金者が出てくることは認識している。年金制度が大きく変わる時期であり、来年度以降の再任用職員の給与制度については、一定の見直しが必要であると考えている。
臨時的任用職員については、過去に一時金を支給していたこともあるので、再度一時金を支給できるようにしてほしい。	茨木市の非常勤の臨時的任用職員に係る最高裁の判決で、非常勤の臨時的任用職員に対して一時金を支給することが違法であるとの判例を踏まえ、労使で協議の上、当時の一時金相当分を日額賃金へ積み替えた経過がある。 そうした経過からしても、現在の仕組みを変える考えはない。

<p>臨時的任用職員の年収が阪神間他都市と比べて低位であるという認識に変わりはないか。</p>	<p>阪神間各市と比べて、本市の臨時的任用職員の年収が低位にあることは認識しており、その改善策として3年前から賃金日額の一定の改定を行っている。</p>
<p>臨時的任用職員の学校調理師は国家試験の有資格者であるので、資格のない学校校務員との賃金に差を設けてほしい。</p>	<p>正規職員の学校調理師と学校校務員に対して、同一の給料表を適用している現在の状況等を踏まえると、臨時的任用職員の調理師と学校校務員の賃金日額に差を設けることは困難であり、同額の設定としている。</p> <p>今回の組合からの意見等も踏まえ、改めて他都市の状況等を確認してみる。</p>

3 管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて

組合の主張	当局の回答
<p>課長補佐や係長は、日々、大変な業務に追われており、モチベーションの観点からしても、管理職手当を廃止することは認めるわけにはいかない。</p> <p>まして、給料削減措置を引き続き実施しておいて、このような見直しの話などできるものではない。それなら、給料削減をやめてから話を持って来るべきである。</p>	<p>管理職手当については財政的理由が発端で提案しているわけではない。</p> <p>管理職手当を支給すべき労働基準法上の管理監督者の範囲については、近年「名ばかり管理職」が社会問題化する中で、より厳格に捉える傾向にある。厚生労働省の見解では、その職務内容が経営者と一体的なものであるか等を考慮しなければならないとされており、一定の数の部下の育成や労務管理の仕事も行っているということだけでは、課長補佐や係長であっても管理監督者とは認められないというものである。</p> <p>こうしたことから、国、県、他都市等の実情も踏まえ、見直しを行う必要があると考えており、財政的な観点からの給料削減措置とは別の問題である。</p> <p>また、課長補佐や係長は労働基準法でいう管理監督者とはならないことから、管理職手当の支給は廃止されることになるが、一方で超過勤務手当等の支給対象範囲となる。単純に管理職手当を廃止するだけではない。</p>

<p>管理職手当の支給対象範囲について他都市の状況はどうなっているのか。</p>	<p>全国的にも、課長級以上を管理監督者と位置づけ、課長補佐や係長の職員については、管理職手当の支給対象範囲とはせず、超過勤務手当を支給している自治体が多い。こうした傾向を受け、阪神間でも見直しの動きが出てきており、最近では芦屋市が管理職手当の支給対象範囲を課長級以上に見直したところである。</p>
--	--

4 4級昇格のあり方について

組合の主張	当局の回答
<p>当局は、枠外昇給やわたり制度の復活はできないと言っているが、一般職のままであると、最高でも給料月額が36万円程度にしか到達しない。阪神間ではそのような自治体は、本市以外どこもないではないか。</p> <p>4級昇格問題はいつになったら解決するのか。</p>	<p>他都市において、それぞれの団体で独自の給与制度を運用されているものと認識しているが、本市においては、運用昇給制度の見直しが必要であるとの認識から、労使で協議のうえ廃止したものであり、今後においても再び同様の制度を実施する考えはない。</p> <p>また、係長のポストについては、各職場の状況を踏まえる中で、随時見直される余地があることから、明確に係長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を検討していきたいと考えている。これは、過去の運用昇給制度とは全く違うものである。</p> <p>なお、この問題に関するこれまでの議論の中で、係長昇格にかかる判定が不明確であるといった点や本人の意向、上司以外の意見等をもっと尊重すべきといった組合の意見もあったことから、今回、人事評価制度において人材育成面談の充実や多面アンケートなどの取組みを行っていくこととしている。</p>
<p>現在、主事から係長に昇格する職員が出てきているが、係長に昇格できない主任もいる。その点についてはどのように考えているのか。</p>	<p>職員の適正等を総合的に判断する中で、係長に昇格する時期や、ポストの問題等から、結果として、近年、主事から係長に昇任昇格する事例も、主任から係長に昇任昇格する事例も両方ある。</p>
<p>当局が主任試験制度を導入したのだから、その制度によって、主任になった職員については、当局が責任を持って、優先して係長に昇格させるべきである。</p>	<p>主事、主任の分け隔てなく、係長として役割を果たしていただける者を登用している。</p>

5 人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について

組合の主張	当局の回答
<p>国は、勤務実績を給与処遇に反映するための原資を、勤勉手当の算定基礎額の算出から扶養手当を除くこと等により捻出するのではなく、別途財源を措置しているのではないか。</p>	<p>国では、勤勉手当の総額の上限を定め、その総額の範囲内で、勤務実績を勤勉手当の支給月数に反映させたいとあって、勤勉手当を支給している。</p> <p>一方、本市では、勤勉手当を算出する際、その算定基礎額に扶養手当額を含めたものとなっているが、勤勉手当に扶養の状況を反映させることは望ましくないことから、算定基礎額から扶養手当を除くよう国や県からの指摘もあるため、今回の見直しと併せて、この原資については、勤務実績評価の結果を勤勉手当への反映に充てていきたいと考えている。</p>
<p>勤務実績評価結果を勤勉手当等の給与処遇へ反映させることについては反対である。勤務成績をつけることに大きな負担を感じている評価者もいる中で、今後はその評価を給与に反映させるとなると、評価者への負担は更に大きくなる。もっと労使で十分に議論を重ねるべきである。</p>	<p>評価者との面談の充実や、評価の考え方等、組合からの要望も組み入れた中で、取り組みを進めていくこととしている。</p> <p>人材育成や、職員のモチベーションの向上等の面からも、人事評価制度をより良くしていきたいと考えている。人事評価制度の基本的な考え方は、これまでの制度から変わっていない。</p>
<p>誉め合う制度の導入については賛成であるが、人事評価を給与に反映させることで職場の人間関係が悪化する恐れがある。給与への反映については慎重にするべきである。</p>	<p>人事評価の最も基本的な目的は人材育成である。</p> <p>課長や係長に一定の負担がかかることは十分に理解しているが、その目的を十分に果たしていくうえにおいて、結果として、給与への反映は必要であると考えている。</p>
<p>成績主義の導入や管理職手当の支給対象範囲の見直しの提案で、職員のモチベーションは向上すると考えているのか。</p>	<p>特別昇給の実施や勤勉手当に差を設けることは、人材育成ツールとしての人事評価の活用とともに、職員のモチベーション向上にも十分つながっていくと考えている。</p> <p>なお、管理職手当の支給対象範囲の見直しについては、労働基準法や他都市の状況等を総合的に勘案し、提案しているものであり、それぞれの趣旨は異なる。</p>

<p>勤務成績でS又はA評価を受けた職員については、8号給又は6号給昇給させるとなっているが、その様な良い評価を受けた職員が2、3年後にC又はD評価を受けることも考えられる。その様な場合は、特別昇給した分を次回の昇給時に減らすというようなことはできないのか。</p>	<p>勤務実績評価の結果を勤勉手当に反映させることについては、当該評価期間の評価をその時々で反映させることになるので、一過性のものである。</p> <p>一方、昇給に反映させるとなると、その特別昇給分は後年においても給与に反映されることになるので継続して、その効果を受けることになる点で大きく異なっている。</p> <p>過去にS又はA評価を受けて特別昇給した者が、その後の評価でC又はD評価を受けた場合、当該評価期間に係る昇給が減じられることになるが、過去に受けた特別昇給分まで減じるというようなことはない。</p>
<p>S又はA評価を受けた職員については、昇格も伴うと考えてよいのか。</p>	<p>人事評価の結果は当然昇格にも反映されるが、給与処遇に反映させることは、必ずしも一致するものではないと考えている。</p>
<p>人材育成の観点から新たな人事評価制度を導入することであるが、職員全体の質を底上げすることも大切であることから、CやD評価の職員がA評価を受けられるような人材育成の取り組みも必要ではないのか。</p>	<p>本市の人事評価制度は、相対評価ではなく絶対評価のため、必ず一定割合、CやD評価を作る制度ではない。</p> <p>また、マイナス評価の職員については、これまでも指導観察制度を運用してきており、今後も引き続き指導観察制度を運用することになる。</p>
<p>S評価を受けた場合、8号給も昇給するとすると、その財源はどうするのか。</p> <p>また、S評価を受けた職員を公表するのか。</p>	<p>S評価を受ける職員はごく少数になるかどうかと思うので、特別昇給の財源については、給与制度全体の中で考えていかなければならないと考えている。</p> <p>また、特別昇給した職員を公表する考えはない。</p>
<p>優秀な職員は昇格するのだから、特別昇給までさせる必要はないのではないのか。</p>	<p>昇任昇格のみならず、人事評価により一定の評価を受けた職員のモチベーションを向上させるためにも、人事評価の結果を勤勉手当や昇給に反映させていきたいと考えている。</p>
<p>人材育成を考えているのであれば、全員を4級に昇格させることが一番有効だと思う。きちんと働けば最終的には給料月額が40万円程度もらえるような給与制度にすべきである。</p>	<p>過去に実施していた運用昇給制度のように、一定の経験年数に応じて全員を4級とするような制度は、労使で協議を行い、既に廃止している。今後もその様な制度を実施する考えはない。</p>

<p>課長級以上の職員のアンケート結果では、人事評価結果を処遇に反映するのは難しいという意見があったらしいが、新たな人事評価制度は職員の給与に大きく影響するので、一度、制度を運用させてみて、定着した後に、給与処遇への反映を検討してはどうか。</p>	<p>課長級以上のアンケートでは、目標管理のみで処遇に反映することは難しいとの意見が多かったことから、目標管理に加え、職務行動評価と併せて総合的に評価を行うよう検討するとし、昨年度、検討した結果、給与処遇への反映は十分可能であると考えている。</p>
<p>新たに人事評価制度を導入するのであれば、綿密な制度設計をし、誰もが納得できるような公正な制度にする必要がある。評価者によって、評価が分かれるような制度にしてはならない。</p>	<p>評価の基準は、現在も明確に示している。しかし、これまで被評価者に対して評価の開示を行っていないので、今後は職員に対して評価の開示を行う。また、人材育成面談も行うことで、評価の透明性や公平性もこれまで以上に保たれると考えている。</p>
<p>当局の提案している人事評価制度は他都市を参考にしているのか。</p>	<p>本市と全く同様の人事評価制度を実施している自治体はない。人事評価制度を導入している自治体は多くあるが、処遇に反映させている自治体となると、かなり減少する。</p>
<p>今年度は、6月に職務目標を立てて、上司に自己申告書を提出しなければならないが、学校職場では、いまだに自己申告書をもらえていない職場がある。その様な職場がある中で本当に綿密な人事評価ができるのか疑問である。</p>	<p>その様な状況の職場があることがわかったので、早速改善するよう求めていく。</p>

課題解決への方向性

組合は、地公労統一妥結を目指しており、囑託労組とも誠実な交渉を行うよう求めた。当局は、6月28日に期末・勤勉手当の支給日を予定している中で、回答期限である6月20日までに一定の判断を行うよう伝えた。

以上
(給与課)

2013 欠員補充・人員確保に関する要求書 回答メモ

要 求 内 容	回 答
<p>1 2013年度の欠員状況を早急に解消すること。 実態調査は別紙のとおり（組合調べ2013年5月1日現在）</p>	<p>1 平成25年度の人事配置の中で、いくつかの職場で欠員が生じていることは認識している。 現在、臨時的任用職員で対応しているところであるが、今後可能な限り正規職員補充による欠員解消に向け努力していきたいと考えている。</p>
<p>2 事務事業の増加や多様な市民ニーズに応えるためにも、人員削減に主眼を置いた「地方改革」を行わず、現行職場の直営を堅持すること。また、公契約条例を早急に制定するとともに、「偽装請負」などの法違反がないか、すべての業務委託の点検を行い、問題がある場合は、直営で行うこと。</p>	<p>2 委託化等については、市民サービスの維持・向上を前提として、安全性・経済性・効率性等に加えて市民の視点から総合的に勘案し行う。 公契約条例で規定しようとする労働条件の改善については、一自治体として取り組むことは非常に困難であることから、国の制度として適切な対応が行われるべきものと考えている。 また、偽装請負の防止などについては、これまでも文書等で注意喚起を行ってきており、今後も引き続き関係法令を遵守するよう努めていく。</p>
<p>3 慢性的な長時間残業の解消とサービス残業の根絶ができる人員配置を行なうこと。</p>	<p>3 職員定数については、本市の厳しい財政状況を勘案する中でそれぞれの職場における業務の性質や量、繁忙などを踏まえた配置に努めており、超過勤務の縮減についても、引き続き取り組んでいく。</p>
<p>4 恒常的な業務に従事する臨時・嘱託職員については、継続雇用を行い、正規職員と同等の取れた賃金、労働条件に改善すること。</p>	<p>4 現行どおりする。 その他の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>5 「指定管理者制度」の導入にあたっては、行政としての責任を放棄することなく、当該組合と十分に協議し、合意の上実施すること。</p>	<p>5 指定管理者制度の導入にあたり、職員の勤務条件に変更が生じるものについては組合と協議していく。 なお、導入後については、適切な管理運営の確保や指定管理者による履行の水準を高めていくため、業務の履行状況や経理状況等が</p>

要 求 内 容	回 答
<p>6 高齢者再任用制度については、年金支給開始年齢の引き上げによる無年金者を発生させないよう希望者全員の雇用確保を行なうこと</p> <p>7 OB嘱託（年金満額支給者）の採用については、必要最低限の採用に勤めること。</p>	<p>良好か、利用者のニーズを踏まえた取組が行われているかなどについて、調査し評価することを実施している。</p> <p>6 再任用職員については、これまでも地方公務員法第28条の4及び5の規定の趣旨を踏まえ、勤務実績等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、このたび国の示している「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、地方公務員法第28条の4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きたいと考えている。</p> <p>7 現在、再任用ポスト（再任用短時間勤務職員やOB嘱託員を配置しているポスト）に対して、配置可能な再任用短時間勤務職員は、大きく不足している状況にある。</p> <p>こうした状況から、OB嘱託員の任用については、必要最低限に努めているところではあるが、体制を確保するためにもその力を借りている状況にある。</p>

平成 25 年 6 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

H25. 6 . 6

- 1 平成 25 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当について
尼崎市職員の給与に関する条例の規定に基づき支給する。

<参考>

- ・全給料表適用者（再任用除く）

期末手当	勤勉手当	合計
1.225 月	0.675 月	1.900 月

- 2 低位におかれている嘱託職員の支給率・額を引き上げることについて

本市を定年前の勧奨退職により退職し OB 嘱託員となった者については、一律 254,000 円とする。

その他の嘱託員の割増報酬については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

- 3・4 臨時職員の月額報酬にかかる一時金部分について改善をはかること、及び、臨時職員のフルタイム雇用の一時金について改善をはかることについて
臨時的任用職員の賃金については、現行どおりとする。

- 5 再任用職員における一時金支給については、年金無支給者の賃金問題と併せて最低国と同様の支給率とすることについて

再任用職員の一時金については、尼崎市職員の給与に関する条例の規定に基づき支給する。

また、年金支給年齢引き上げに伴う再任用職員の勤務条件の整備については、別途協議する。

<参考>

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.650 月	0.325 月	0.975 月
短時間勤務	0.140 月	0.060 月	0.200 月

- 6・7 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善すること、及び、「役職者加算」は 50 歳以上 10%を復元することについて

現行どおりとする。

なお、算定基礎額については、別記のとおりとする。

8 勤勉手当の成績率による支給を行わず、全額期末手当とすることについて

今期の勤勉手当については、現行どおりとする。

なお、平成 27 年度以降、人事評価結果を勤勉手当等に反映させることについては、勤勉手当の算定基礎額の算出から扶養手当を除き、その原資に充てることとともに、継続して協議していく。

9 2012年支給一時金における20%の削減措置時の合意条件とした4級昇任昇格制度についての問題解決を行なうことについて

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」を行っていくこととし、明確に係長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検討していく。

10 新入職員の支給率の改善をはかることについて

現行どおりとする。

11 支給日

平成 25 年 6 月 28 日（金）

12 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 25 年 6 月 20 日（木）までにされたい。

以 上
(給与課)

(別記) 算定基礎額

1 行政職給料表適用者及び技能労務職給料表適用者

1級～3級の者

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当

4級以上の者(3級の適用者で、平成25年4月1日現在30歳以上の者を含む。)

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、課長補佐及び係長級の者は10%、主任・技能長・作業長・作業主任・行政職給料表及び技能労務職給料表適用者で3級の者のうち平成25年4月1日現在30歳以上のものは5%とする。

再任用フルタイム勤務職員

給料月額 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、5%とする。

再任用短時間勤務職員

給料月額 + 地域手当

2 教育職給料表(二)適用者

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、2級41号給以上112号給以下の者は5%、2級113号給以上の者は10%とする。

3 任期付職給料表適用者

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当

(参考)

平成25年6月期支給額等

区分	定年前職員	再任用職員
組合員平均支給額 (算定基礎額)	715,103円 (376,370円)	149,853円 (249,277円)
前年度実績 (算定基礎額)	603,373円 (385,719円)	139,703円 (258,480円)
対前年比	111,730円 (18.5%増)	10,150円 (7.3%増)

平均年齢 41歳1月 (前年同期 41歳10月)

平均勤続年数 17年4月 (前年同期 18年2月)

妥結事項

6月6日及び14日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月20日に次の項目について妥結に至った。

1 期末・勤勉手当の支給[平成25年6月28日支給]

組合要求 2.22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
1.225月	0.675月	1.900月

・再任用職員

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.650月	0.325月	0.975月
短時間勤務	0.140月	0.060月	0.200月

平均支給額 715,103円（前年 603,373円 前年比 + 111,730円）

平均支給額は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

2 本市を定年前の勧奨退職により退職し、OB嘱託員となった者の割増報酬

一律 254,000円 [平成25年6月28日支給]

< 参考 >

嘱託労組との受結事項

割増報酬（ボーナス）[平成 25 年 6 月 28 日支給]

支給率

ランク	支給月数（額）	前年度
B	1.73 月分（290,813 ~ 321,434 円）	1.70 月分（285,770 ~ 315,860 円）
C	1.51 月分（291,279 円）	1.48 月分（285,492 円）
D	定額（269,000 円）	定額（264,000 円）
E	定額（259,000 円）	定額（254,000 円）