

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 28 年度第 5 号
通 算 第 552 号
平成 28 年 12 月 16 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

期末・勤勉手当及び平成 28 年度給与改定等について

11 月 11 日午前 10 時 30 分から正午まで中央公民館小ホール、11 月 30 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、期末・勤勉手当及び平成 28 年度給与改定等に関する交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 28 年 10 月 28 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、期末・勤勉手当及び平成 28 年度給与改定等について、前回に引き続き協議を重ねた。

組合への提案

平成 28 年度 賃金・労働条件に関する要求書（回答メモ）

[別紙](#)

具体的な交渉内容

1 12 月期期末・勤勉手当及び平成 28 年度給与改定等について

組合の主張	当局の回答
期末・勤勉手当について 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 9 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 月上旬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。
扶養手当の見直しについて 組合内部からの反発意見が多い。組合としては実施時期や経過措置の検討が必要であると考えているが、当局の考えに変更はないのか。	前回の交渉でも申し上げたとおり国準拠が原則と考えており、提案内容どおりでお願いしたい。

<p>介護休暇等の改正について</p> <p>国と合わせて平成 29 年 1 月 1 日から実施できないのか。</p>	<p>前回の交渉時から状況も変わっておらず、国制度の詳細な運用内容が明らかになっていない現状では、年内の規程整備が時間的に困難であり、平成 29 年 1 月 1 日からの実施は難しい。</p>
--	--

課題解決への方向性

回答期限である 11 月 16 日までに一定の判断を行うよう伝え、組合も地公労統一受結を目指して判断するとの意向を示した。

2 平成 28 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 28 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とする中で、阪神間比較で未だ低位にある職種については、一定の改善も含め最大で 100 円の増額改定としている。</p>
<p>不安定雇用改善の観点から、また、公共サービス水準の低下防止の観点からも、臨時的任用職員の 1 ヶ月の任用空白期間を短縮することはできないのか。</p>	<p>臨時的任用職員については、地方公務員法において 6 ヶ月を超えない任用を 1 回に限り更新できるが、再度更新することはできないと規定されており、これに抵触するような任用ができないことは組合もご存知のとおりである。</p> <p>どの程度の経過期間を設ければ抵触しないのかということについて明確な規定はないが、労働基準法上の年次有給休暇の付与に関する考え方で、継続勤務と解される要件の一つとして「概ね毎月就労すべき日が存すること」という解釈があることや、雇用保険や社会保険の加入が月単位であること等から、本市では従来から 1 ヶ月の経過期間を設けることを基本とする取扱いをもって再度の更新には当たらないとしており、現在のところこれを短縮するといった考えはない。</p>

<p>雇用主として労働安全配慮義務があるのだから、いわゆる「常勤的臨職」278 人に対する健康診断の実施に向けて前向きな検討をすべきではないか。他都市では実施しているところもあると認識している。</p>	<p>健康診断の実施自体を否定する考えは無い。しかし、現在の本市の厳しい財政状況を考慮すると、法定義務ではない事項について新たに予算措置を行うことは困難な状況である。今後の予算獲得については改めて努力していきたい。</p>
<p>OB 嘱託員について</p> <p>70 歳以上の OB 嘱託員は何人いるのか。人材育成の目的に特化した任用であれば理解できるが、通常業務を担わせるために定年退職後、年金が満額支給される年齢に達した OB 嘱託員を任用することはできるだけ避けていただきたい。</p>	<p>70 歳以上の OB 嘱託員は 15 人任用している。再任用短時間勤務職員の数不足の中、執行体制を確保するために一定数の OB 嘱託員の任用が必要な状況である。</p>
<p>再任用幼稚園長について</p> <p>再任用幼稚園長は何人いるのか。</p>	<p>6 人である。</p>
<p>再任用職員は役職者として任用しないということになっているはずではないか。</p>	<p>幼稚園教諭の年齢や経験年数分布に偏りがあり、執行体制を確保するために経験を有している再任用職員にやむを得ずお願いしている状況であると聞いている。</p>
<p>校務員作業長について</p> <p>校務員作業長は現在 1 人であるが、その 1 人に求められている職責があまりにも重いものとなっている。前回交渉でも確認したが、年度途中であっても原局からの申出があれば当局としても新たに作業長を配置することを検討すること間違いはないか。</p>	<p>間違いはない。</p>
<p>そもそも、労使間において作業長を 6 人配置するよう合意したのではなかったのか。組合としては 6 人でも足りないと思っているところではあるが、その 6 人すら配置できていないというのはおかしいのではないか。</p>	<p>作業長の体制については、任命権者が異なる人事課が決められることなく、その配置も含め教育委員会にて判断すべき事柄であると認識している。そのため、この場での言及は差し控えるが、組合の主張は教育委員会に伝えておく。</p>

<p>人事評価制度について</p> <p>学校現場を中心にその運用には課題があると考える。学校校務員、調理師の人事評価については学校長が最終評価者となっているが、実態が把握できておらず、適切な人事評価ができる体制とはなっていない。したがって教育委員会も含めた拡大の人事制度小委員会の中で協議すべきと考える。</p>	<p>人事制度小委員会での協議については、検討していきたい。</p>
<p>業務課など部下が 10 人を超えるような部署では、適切な人事評価を運用するのに支障が生じているのではないかと。適切な人事評価の実施体制を整備するには、第 1 評価者（係長等）を増員すべきである。</p>	<p>多数の被評価者を持つ場合のより良い体制整備については、これまでも人事制度小委員会で協議してきており、今後も引き続き検討していきたい。</p>
<p>人材育成面談を実施していない者がいると聞いているが問題ではないのか。</p> <p>また、課長級・新任係長級職員に対して実施した評価者研修について、6 人が未受講であると聞いているが、それらの職員は研修を受講しないで良いということか。</p>	<p>人材育成面談をどういった手法で実施するかは様々であるが、職員育成のために必ず実施すべきものである。基本的には実施されているものと認識しているが、もし、実施していないという事実があるのであれば改善しなければならない。</p> <p>また、評価者研修の未受講者については、研修資料を送付する等のフォローをしている。</p>
<p>超過勤務、36 協定について</p> <p>過労死認定基準である月 100 時間を大幅に超える超過勤務の実績があると聞いている。</p> <p>本市で過労死事件が発生すれば当局が責任を問われるものと認識しているが、本庁職場は 36 協定締結除外職場として位置づけられていることで所属長の認識が低くなっているのではないかと。</p> <p>組合としては、過労死認定基準の月 100 時間を超える超過勤務を命じた所属長に対して、ペナルティを与えるべきであると考えている。</p> <p>本庁職場等の 36 協定締結除外職場でも別途労使間で協定を結ぶことで超過勤務に対する一定の抑止力が働くと考えているがどうか。</p>	<p>職員の健康面に配慮した労務管理の徹底は必要と考えているが、超過勤務の必要性は各所属において判断される事項であり、その全てを否定することもできないため、組合の主張するような基準でのペナルティを与えることは考えていない。</p> <p>なお、一定の時間数を超えた職員に対しては産業医の面談を行う等、現在でも職員の体調面について十分な配慮をしている。</p> <p>協定を結ぶことまでは考えていないが、長時間の超過勤務は健康管理やワークライフバランス等の観点からも好ましくないと考えており、引き続き、改善できる点について検討していきたい。</p>

<p>情報保障について</p> <p>音声変換タブレット等を設置するよう求めてきたが、今後導入を検討するのは間違いないか。</p>	<p>現在の行政事務支援システムからの更新時期を目途に検討していく考えである。</p>
<p>手話通訳士について、今年度人事課に1人配置されているが、手話通訳は2人で行うのが基本であり、来年度向けの増員を求めたい。</p> <p>また、時間外に対応することも考えられ、正規職員化することも考えるべきではないか。</p>	<p>今年度から人事課に配置したところであり、今後の増員についてはその活用状況等も含めて、判断していきたい。</p> <p>正規職員化については現段階では考えていない。</p>

課題解決への方向性

組合はこれまでの交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

3 その他

組合の主張	当局の回答
<p>児童ホーム障害児対応配置について</p> <p>児童ホームにおける障害児対応のための配置基準はあるのか。障害児対応は1人につき1人が原則である。現場では職員が不足しており、募集しても応募者がいないと聞いている。</p>	<p>障害児対応だけの配置基準はなく、各ホームの状況を総合的な観点から判断して配置している。</p> <p>人材確保面については認識しているところであり、引き続き必要な対策を検討していきたい。</p>
<p>ファシリティマネジメント法定点検業務委託について</p> <p>支部交渉において、現員1人を残す形とし、今後もモニタリング業務を実施し検証していくことを確認した上で、合意の方向に進んでいる。</p> <p>当局としてそのような考え方で間違いないか。</p>	<p>原局からも同様の報告を受けており。その考え方で間違いない。</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) 2016 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>(3) 2016 人事院勧告のプラス改定分の影響は「給与制度の総合的見直し」における現給保障対象者に対しての影響がなく、本府省業務調整手当を上げた。同様に現給保障対象者に対する措置を講じること。</p>	<p>1</p> <p>(1)・(2)・(3) 平成 28 年 11 月 1 日付、平成 28 年 12 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について (メモ) 及び平成 28 年度給与改定について (メモ) のとおり改定する。</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 (行政職 5 号・技能労務職 7 号) を行うこと。</p>	<p>2</p> <p>(1)~(3)</p> <p>現行どおりとする。</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) 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>(2) 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>(3) 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)~(3)</p> <p>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>(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>保育職場における副所長制度を創設し、新たに位置付けること。</p> <p>副課長ポストを創設し、5 級主幹として位置付けること。</p>	<p>4</p> <p>(1)・(2)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>(3)</p> <p>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、その登用に当たっては、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。</p> <p>保育職場も含め、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>現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>教育委員会学校校務員における作業長配置については労使合意を遵守し早急に設置すること。</p> <p>5 人事評価制度の運用について</p> <p>(1) 制度の検証と改善について</p> <p>人事制度小委員会において、毎年度の検証と改善について協議を行うこと。</p> <p>目標設定面談、結果開示における面談を徹底し、納得のいく人材育成策としていくこと。</p> <p>評価結果にかかる不服申立期間を対象者に明示すること。</p> <p>(2) 人事評価者の育成と体制整備について</p> <p>人事評価における評価者の制度周知を徹底し、任命権者間における相互理解を深めること。</p> <p>学校現場における適正でかつ公平な評価体制を別途構築すること。</p> <p>10 名を超える単位評価を行う部署は、第 1 評価者を複数名設置すること。</p>	<p>校務員職場における作業長についても、引き続き、その職に求められる能力を総合的に評価した上で登用・配置していく。</p> <p>5</p> <p>(1)</p> <p>人事評価制度の運用にあたっては、人事制度小委員会や職員アンケート等での意見及び評価結果の分析を踏まえながら、制度の検証や見直しを実施してきており、今後も同様の対応を行っていく。</p> <p>目標設定面談については、必要に応じて実施することとしており、組織目標の整合性がとれているか、職位に相応しい目標か等を上司が確認し、ずれがあれば面談を通じて、指導助言することを周知している。人材育成面談については、引続き実施の徹底と面談の目的である職員育成を促していくために質の向上を図っていく。</p> <p>人事評価通知書（勤務成績評定用）中に、「人事評価相談申出制度」についての記載を追加するよう様式改訂を予定している。</p> <p>(2)</p> <p>平成 28 年度から年度当初の新任役職者研修のメニューに人事評価を新たに追加しており、また、10 月の評価時期に合わせて今年度も任命権者も含めた全課長級、新任係長級職員に対して評価者研修を実施し、人事評価制度の目的、評価基準についてあらためて周知を図るとともに、職員アンケートを活用し、人材育成面談の内容の充実を図っている。</p> <p>学校現場の市職員の評価者にあたる学校長等に対しては、校長会等において、評価の目的や基準等については、改めて制度周知を図ったところであるが、より公平な運用を行っていくため取組みを引き続き検討・実施していく必要があると考えている。</p> <p>評価者が評価事務をスムーズに進めていけるよう、毎年評価者研修を実施し、また、評価者からの制度運用やシステム操作に関する個別の問い合わせについても、特にきめ細やかな対応に努めているところであるが、人事評価制度の運用にあたっては、人事制度小委員会等の意見、その他分析結果等を踏まえた対応を行っていきたい。</p>

組 合 要 求	回 答
<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>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、職員が事実を誠実に述べる機会である。そうした中で、所属長や各部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。</p> <p>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 諸手当の改善について</p> <p>(1) 扶養手当 2016 人事院勧告における扶養手当見直しについては、充分な協議の上労使合意を前提とすること。</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 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。 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。 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 代休や振替の強要は止め、超過手当を適正に支給すること。また、週内 38 時間 45 分を越える振替にかかる超過勤務支給について適性化を図ること。 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。 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初動体制における実効性のある体制とすること。</p>	<p>7</p> <p>(1) 平成 28 年 11 月 1 日付、平成 28 年度給与改定について (メモ) のとおり改定する。</p> <p>(2)・(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4) 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、必要に応じ超過勤務手当を支給しているところである。 現行どおりとする。 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。 なお、各部において配備体制を決定する際には、その水</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(5) 特殊勤務手当 学校現場等における高所作業等においては、国同様特殊勤務手当を支給すること。 緊急出勤手当を新設すること。 私債権回収に係る滞納整理業務においては、2010春闘交渉確認事項である特殊勤務手当を支給すること。 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 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。 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。 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。 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>(7) 管理職手当（作業長・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。</p>	<p>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) ~ 今後とも必要に応じて協議を行っていく。</p> <p>(6) ・ 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。 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（育児・介護や健康状況等）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。 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> <p>(7) 現行どおりとする。</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>8</p> <p>(1) 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。 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、これまでどお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>

組 合 要 求	回 答
<p>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今後も講じること。</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>(4) 業務の実態、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>(6) 継続雇用職員の社会保険の空白期間を設けないこと。</p> <p>10 障害者差別解消法にかかる改善について</p> <p>(1) 各障害別に即した、就労環境の整備と、障害者雇用におけるサポート体制を確立すること。</p> <p>(2) 情報保障に関すること</p> <p>各所属（係）毎の事務分掌に同項を付記し担当職員を配置すること。</p> <p>手話通訳、P C 要約の出来る職員登録制度を設けること。</p> <p>人事課・人材育成担当課の手話通訳士を増員すること。</p>	<p>現行どおりとする。</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、これまでも職員の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>9</p> <p>(1)・(2)</p> <p>平成 29 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、尼崎市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>(6) 厚生労働省通知等の内容を踏まえ、適正に運用を行っている。</p>
<p>(2) 情報保障に関すること</p> <p>各所属（係）毎の事務分掌に同項を付記し担当職員を配置すること。</p> <p>手話通訳、P C 要約の出来る職員登録制度を設けること。</p> <p>人事課・人材育成担当課の手話通訳士を増員すること。</p>	<p>10</p> <p>(1) 就労環境の整備、サポート体制等については、今後も引き続き検討していく。</p> <p>(2)</p> <p>・ ・ ・</p> <p>情報保障については、様々な実施方法があることから、どういった実施方法が良いか、今後も引き続き検討していく。</p> <p>なお、事務分掌は各所属が担う個々の業務について規定しているものであり、「情報保障に関すること」はこれになじまない。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>各課に音声変換ソフトタブレット等を設置すること。</p> <p>各研修・学習会開催における情報保障を確保すること。</p> <p>休憩時間等がわかるよう、視覚的効果のある器具の設置ならびに職員間対応について具体的手法を協議すること。</p> <p>庁内設置手話通訳士の職員間の相互活用と、市民対応への充実の観点で正規化すること。</p> <p>11 休暇制度について</p> <p>(1) 2007 年に労使合意した年次有給休暇の積み立て制度を実現し、子育て、介護に特化した形態による内容とする。</p> <p>(2) 夏季休暇を増日すること。</p> <p>(3) リフレッシュ休暇取得対象の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>(4) 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>(5) ライフプラン研修休暇の取得手段を緩和すること。</p>	<p>手話通訳士の増員については、今年度から人事課に手話通訳士を配置したところであり、その活用状況等を見て、検討していきたい。</p> <p>数に制限はあるが、音声認識ソフトの行政事務支援システム用パソコンへの導入について検討していく。</p> <p>人材育成担当が実施する各種研修については、限られた予算の範囲内ではあるが、PC 要約や手話通訳などの情報保障を実施している。その他学習会における情報保障の必要性については、手話研修等を通じて全庁に向けた啓発を引き続き行っていく。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>なお、本年度から人事課に職員向けの手話通訳を行う嘱託員を設置したところである。</p> <p>11</p> <p>(1)～(5)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>なお、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、毎年度当初に通知文において周知を図っているところである。</p>

本回答に対する諾否については、平成 28 年 12 月 8 日までにされたい。

以 上
(給与課)

平成 29 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）	7,840	0	7,940	0	100
	その他	7,090	0	7,190	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	9,720	0	9,820	0	100
	上記以外の業務	11,660	1,940	11,760	1,940	100
	その他作業員	8,790	0	8,800	0	10
	調理師	8,430	0	8,530	0	100
	業務員及び用務員	8,330	0	8,340	0	10
	調理補助（半日勤務）	4,330	0	4,380	0	50
医療職	保健師	13,940	2,400	13,940	2,300	0
	看護師	10,310	0	10,410	0	100
	栄養士	9,970	0	9,990	0	20
保育士	有資格者	9,730	0	9,830	0	100
	その他	8,670	0	8,770	0	100
	パート保育士（時間単価） （ 2 ）	1,430	0	1,440	0	10
技術職	土木、建築、機械、電気、 造園、環境・衛生（無資格）	9,150	0	9,170	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1日、11日及び30日の3回にわたる交渉の結果を受け、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28年12月9日支給] <妥結日：平成28年11月16日>

組合要求 2.72月プラス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	0.900月	2.275月

・再任用職員

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.800月	0.425月	1.225月
短時間勤務 (S28.4.1以前生まれ)	0.140月	0.160月	0.300月
短時間勤務 (S28.4.2以後生まれ)	0.800月	0.425月	1.225月

2 平成28年度給与改定 <妥結日：平成28年11月16日>

(1) 給料表 [平成28年4月1日適用]

行政職給料表及び任期付職給料表について、平成28年11月1日付けメモのとおり改定する。

(2) 生活補給金基準額 [平成28年4月1日適用]

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	215,600円	216,900円	1,300円
31歳	221,300円	222,500円	1,200円
32歳	227,200円	228,300円	1,100円
33歳	233,300円	234,300円	1,000円
34歳	239,900円	240,700円	800円
35歳	246,800円	247,500円	700円
36歳	253,300円	253,900円	600円
37歳	259,900円	260,500円	600円
38歳	266,100円	266,600円	500円
39歳	271,700円	272,200円	500円
40歳以上55歳未満	276,800円	277,300円	500円

(3) 扶養手当 [平成 29 年 4 月 1 日実施]

扶養手当について、次のとおり改定する。

	H28 年度	H29 年度	H30 年度以降
配偶者	13,000	10,000	6,500
子	6,500	8,000	10,000
父母等	6,500	6,500	6,500

職員に配偶者がいない場合の扶養親族 1 人に係る手当額（平成 28 年度：11,000 円）について、平成 29 年度は「子 10,000 円・父母等 9,000 円」、平成 30 年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

3 育児・介護を行う職員を対象とした休暇制度等について [平成 29 年 4 月 1 日実施]

< 妥結日：平成 28 年 11 月 16 日 >

(1) 介護休暇の分割

現行「連続する 6 月の期間内」としている取得可能期間について、一の要介護状態ごとに 3 回以下、かつ、合計 6 月以下の範囲内で期間を指定して取得できるように改める。

(2) 介護時間（無給）の新設

職員が要介護者を介護するため 1 日の勤務時間の一部について勤務しないことが相当であると認められる場合に、連続する 3 年の期間内において、1 日につき 2 時間を超えない範囲内で勤務しないことを承認できるようにする。なお、当該時間は無給とする。

(3) 介護時間等の取得に伴う昇給等への取り扱い

介護時間等の取得に伴う昇給等の取り扱いについて、次のとおり改める。

	現行		改正後	
	昇給	勤勉手当	昇給	勤勉手当
介護時間	-	-	「勤務していない日数」として取り扱わない	勤務しなかった時間を日に換算して30日に達するまでの期間を勤務時間から除算しない
介護休暇	「勤務していない日数」として取り扱う	勤務しなかった期間から週休日を除いた日が30日を超える場合には全期間を除算	「勤務していない日数」として取り扱わない	変更なし
育児休業	「勤務していない日数」として取り扱うが、100分の100以下の換算率により換算して得た期間を勤務したものと取り扱う	承認期間が1か月以下については除算せず、1か月を超えると全期間を除算	「勤務していない日数」として取り扱わない	変更なし
部分休業	「勤務していない日数」として取り扱わない	1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を超える場合には、その勤務しなかった全期間を除算	変更なし	勤務しなかった時間を日に換算して30日に達するまでの期間を勤務時間から除算しない

(4) 介護休暇等の同居要件の撤廃

介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹における同居要件を撤廃する。

(5) 介護を行う職員の超過勤務の免除

介護を行う職員に対する超過勤務の免除を導入する。

(6) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の対象となる子の範囲を、職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子など法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大する。

4 臨時的任用職員の賃金日額 [平成 29 年 4 月 1 日実施] < 妥結日：平成 28 年 12 月 8 日 >

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)	7,840	0	7,940	0	100
	その他	7,090	0	7,190	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	9,720	0	9,820	0	100
	上記以外の業務	11,660	1,940	11,760	1,940	100
	その他作業員	8,790	0	8,800	0	10
	調理師	8,430	0	8,530	0	100
	業務員及び用務員	8,330	0	8,340	0	10
	調理補助(半日勤務)	4,330	0	4,380	0	50
医療職	保健師	13,940	2,400	13,940	2,300	0
	看護師	10,310	0	10,410	0	100
	栄養士	9,970	0	9,990	0	20
保育士	有資格者	9,730	0	9,830	0	100
	その他	8,670	0	8,770	0	100
	パート保育士(時間単価) (2)	1,430	0	1,440	0	10
技術職	土木、建築、機械、電気、 造園、環境・衛生(無資格)	9,150	0	9,170	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

<参考>

嘱託労組との妥結事項

1 割増報酬（ボーナス）[平成28年12月9日支給]

支給率等

ランク	支給月数（額）	前年度
B	2.00月分（337,200～372,600円）	1.94月分（327,084～361,422円）
C	1.81月分（350,054円）	1.75月分（338,450円）
D	定額（317,000円）	定額（307,000円）
E	定額（302,000円）	定額（292,000円）
再雇用	定額（291,000円）	定額（281,000円）

2 報酬月額 [平成29年4月1日実施]

平成29年度の嘱託員報酬について、次のとおり改定する。

区分		現行報酬 （円）	改定後報酬 （円）	引上額 （円）
Bランク	定額	174,300	174,600	300
	5年未満	168,600	168,900	300
	5年以上	174,200	174,500	300
	10年以上	178,700	179,000	300
	15年以上	182,300	182,600	300
	20年以上	184,800	185,100	300
	25年以上	186,300	186,600	300
Cランク		193,400	193,700	300
Dランク		212,900	213,300	400
Eランク		241,900	242,300	400
再雇用	S28.4.1以前生まれ	150,600	150,900	300
	S28.4.2以後生まれ	174,300	174,600	300