

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

平成30年度第5号
通算第565号
平成30年11月30日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

— 期末・勤勉手当及び平成30年度給与改定等について —

◎日時・場所

平成30年11月5日（月）午後3時30分～午後5時20分（中央公民館視聴覚室）

◎交渉に先立っての発言（総務局長）

職員団体の皆様におかれては、本市の市政運営上の課題等について理解と協力をいただき、また、日頃からそれぞれの所属において市政運営に尽力いただいていることについても、感謝申し上げます。

さて、今年の人事院勧告においては、給料表、一時金ともに5年連続となる増額改定が示されるなど、景気は緩やかな回復基調にあるが、その一方で、本市の財政状況に目を向けると、今後も社会保障関係費や公債費が高い水準で推移することなどに伴い、収支不足が見込まれるなど、依然として厳しく、更なる取組を進めていく必要がある。

引き続き、人口減少・高齢化への対応をはじめとする様々な課題に対して、労使間で緊密に協議を図りながら、解決を図っていききたいと考えているので、よろしくお願ひしたい。

◎今回の交渉の主な目的

平成30年10月29日に提出された2018年末一時金に関する要求書等に対する回答を示すとともに、平成30年度給与改定等について提案した。

◎組合への提案

（回答メモ）平成30年12月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について

[別紙1](#)

（回答メモ）平成30年10月29日付け「2018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

[別紙2](#)

（提案メモ）平成30年度給与改定について

[別紙3](#)

（提案メモ）特定保健指導受診に係る職務専念義務の免除について

[別紙4](#)

◎具体的な交渉内容

1 12月期期末手当及び勤勉手当について

協議の要旨

12月期期末・勤勉手当について、「算定基礎月収額の2.68か月分プラス2万円」の組合からの要求に対して、国が平成30年人事院勧告どおりの給与改定を実施することを前提条件として「定年前職員2.325月分、再任用職員1.275月分」の回答を行った。

(1) 期末・勤勉手当の算定方法

算定基礎額×支給月数×期間率

(2) 算定基礎額

期末手当：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)

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.1＋(給料月額×1.1×別に定める割合)

組合の主張	当局の回答
国の給与改定実施を前提条件として給与改定を提案しているのは、今後差額支給等を速やかに実施するためという理解でよいか。	そのとおりである。
仮に国が給与改定を実施しない場合、本市も給与改定を実施しないのか。	その場合は、現在の前提条件が崩れることとなるため、改めて提案・交渉をする必要があると考えている。
近日中に国において給与改定に係る閣議決定がなされた場合、本市における給与改定に係る差額支給の時期はどうなるのか。	近日中に閣議決定がなされたとしても、その後の国の動向が不透明であるため、現時点においては何とも言えないが、仮に11月臨時会で給与条例の改正案が可決された場合には、平成28年度と同様に12月上旬に給与改定に係る差額を、12月10日に給与改定後で期末・勤勉手当を支給することが考えられる。
仮に国が給与改定を実施しなかった場合、本市の12月10日に支給する期末・勤勉手当の支給月数は、どうなるのか。	定年前職員においては、期末手当が1.375月、勤勉手当が0.9月となり、再任用職員においては、期末手当が0.8月で、勤勉手当が0.425月となる。
算定基礎額の算出方法について、前回と変更はないか。	変更ない。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

2 平成 30 年度給与改定について

協議の要旨

平成 30 年度の給与改定として、給料表、生活補給金基準額、宿日直手当及び期末手当について改定内容を示した上で協議を行った。

組合の主張	当局の回答
行政職給料表 3 級の最高号給到達者は、何名か。	平成 30 年 4 月 1 日時点で、16 名である。
行政職給料表 3 級最高号給到達者の年齢分布が分かる資料を提供していただきたい。	了解した。
平成 31 年度以降の期末手当の支給月数について、6 月期及び 12 月期を均等に配分する理由は。	平成 30 年人事院勧告において示されていた内容に基づくものであるが、そのようにした理由については、6 月期と 12 月期のどちらも同じ 6 月分の支給であること等に鑑みると、均等化することが合理的であるという判断に至ったことによるものと聞いている。
現在、現給保障措置は継続されているのか。	給与構造改革に伴う経過措置については平成 28 年 3 月 31 日をもって、給与制度の総合的見直しに伴う経過措置については平成 30 年 3 月 31 日をもって終了している。一方、技能労務職給料表導入に伴う経過措置等については期限を設けていないため、現在も継続している。
給与制度の総合的見直しに伴う現給保障措置を廃止する際に、行政職給料表適用者に対象者はいたのか。	10 名程度いたと認識している。
平成 30 年 3 月 31 日時点の給与制度の総合的見直しに伴う現給保障措置対象者の人数について、資料を提供していただきたい。	了解した。

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 特定保健指導受診に係る職務専念義務の免除について

協議の要旨

特定保健指導受診に係る職務専念義務の免除について、その内容を示した上で協議を行った。

組合の主張	当局の回答
コラボヘルスを実施する事業所については、もう決まっているのか。	特定保健指導の対象者数や派遣できる保健師の人数などを踏まえ、今後検討していく。

<p>在勤地でコラボヘルスが実施されない場合、在勤地とコラボヘルスが実施される事業所の移動に係る交通費は、旅費として支給されるのか。</p>	<p>職務専念義務を免除して特定保健指導を受診できるようにするものであり、飽くまでも職務ではないことから、旅費は自己負担となると考える。</p>
<p>コラボヘルスを実施する事業所を増やすなど、多くの者が受診しやすい環境づくりをお願いする。</p>	<p>できる限りの努力はしていく。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

4 平成30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30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上で協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>人事評価について</p> <p>学校現場においては、評価者である学校長がいまだに人事評価制度の趣旨や目的を理解していない。何とかしていただきたい。</p>	<p>目標設定面談の実施時期と勤務成績評定の開示時期の年2回、校長会において、人事評価制度の趣旨や目的などについて説明を行っているところであり、引き続き理解していただけるよう努めていく。</p>
<p>パワハラ・セクハラについて</p> <p>パワハラやセクハラを防止するために、啓発活動は行っているのか。</p>	<p>これまでも回答メモにあるような取組を実施してきており、今年度においては、コンプライアンス推進週間の一環として幹部職員に対し、セクハラをテーマとした研修を実施する予定である。また、職員への意識啓発を図るため、研修後には各職場において伝達研修を必ず実施するよう通知している。</p>
<p>パワハラの相談窓口については、職員必携に掲載しているというが、職員必携だけでは周知不足である。より多くの職員が目にする厚生会だより等で周知していくべきでは。</p>	<p>職員必携だけでなく、職員厚生会が配付している厚生手帳にも相談窓口等を掲載しているところであるが、そういった意見があったことを踏まえ、周知方法について今後検討していく。</p>
<p>4級格付けについて</p> <p>保育職場における副所長制度の検討は進んでいるのか。</p>	<p>まずは原局において十分に検討することが必要と考えているが、現時点において、具体的にどうしていくかといった意向は聞いていない。</p>

<p>36 協定について</p> <p>今般の働き方改革関連の法改正によって、平成 31 年度以降は、36 協定を違反した者には罰則が設けられることになる。これに合わせて、36 協定を違反した者に対して懲戒処分を科していただきたい。</p>	<p>36 協定違反とならないようにすることが重要と考えており、引き続き 36 協定の遵守を呼び掛けていく。</p>
<p>OB 嘱託員について</p> <p>システムを担当している者など、OB 嘱託員の中にはそれぞれの職場で重要な役割を担っている者もいる。これまでの組合主張とは異なるものとはなるが、こういった職員については一般嘱託員程度まで報酬水準を引き上げていただきたい。</p>	<p>意見として受け止めておく。</p>
<p>パソコンについて</p> <p>現在、再任用職員の中には旧型のパソコンを利用している者もいるが、性能が良くないため業務に支障が生じていると聞いている。今回のパソコンの更新によって改善されるのか。</p>	<p>今回のパソコンの更新においては旧型も含めて全台更新し、全てのパソコンが同じ環境となることから、環境は一定改善されるものと認識している。</p>
<p>手話通訳士について</p> <p>障害福祉課の手話通訳士の報酬水準が低位にあることについては、組合としては課題と考えており、これまでも支部において協議してきた。その支部協議において支部当局は、報酬引上げを総務局に相談すると言っていたが、相談はあったか。</p>	<p>相談はあったと認識しているが、現時点において、具体的にどうしていくかといったことについては確認できていない状況である。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

5 その他

組合の主張	当局の回答
<p>合理化について</p> <p>当局は、合理化の実施に当たって6か月前までに組合に提案さえしておけばよいという認識なのか。組合との合意の前に先行して市民説明会を実施していることもあると聞いているが。</p>	<p>合理化については、労使でも十分に協議しながら進めていくことが望ましいと考えており、6か月前までに組合に提案さえしておけばよいといった認識ではない。また、検討を進める過程においては、組合との協議のほか、取組の方向性等に係る市民説明会を実施するなど、様々なプロセスを経て、政策形成が図られるものをご理解いただきたい。</p>
<p>現在、建設支部においては、支部当局に対して提案内容の修正を求めているところである。組合としても話合いで解決を図りたいが、修正がなければ、それ以上の手段に出ることもやむを得ないと考えている。この点について、総務局からも支部当局に伝えていただきたい。</p>	<p>伝えておく。</p>

以上
(給与課)

平成 30 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）

H30. 11. 5

- 1 平成 30 年 12 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等の規定に基づき支給する。
 現行規定分の支給日については、平成 30 年 12 月 10 日
 また、国が人事院勧告どおりの給与改定を実施する場合には、本市も給与改定を実施する。
 その場合の給与改定に係る増加分については、条例改正後速やかに支給する。

<参考>

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.375 月	0.950 月	2.325 月
再任用職員	0.800 月	0.475 月	1.275 月

- 2 一時金ならびに共通する賃金労働条件にかかる事項を全単組と一括した交渉の場で取組むことについて
 交渉については、しかるべき当事者にて対応していくべきものと考えている。
- 3 低位におかれている嘱託職員の支給率を正規職員並の支給率とし、雇用実態に即した対応とすることについて
 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。
- 4 臨時職員（時間講師含む）に一時金を支給すること。また、合意事項でもある、臨時職員の日額報酬にかかる一時金部分について改善をはかることについて
 現行どおりとする。
- 5・9 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を県並に改善することや管理職手当（係長・課長補佐・作業長）廃止に伴う年収減額に伴う役職者加算率を見直すこと及び 2017 人事院勧告における本府省業務調整手当置換え原資を役職者加算率を増額し措置することについて
 現行どおりとする。
 なお、算定基礎額の詳細については別記のとおり。
- 6 全額期末手当で支給することについて
 現行どおりとする。
- 7 新人職員の支給率を改善し、一時金削減率を改善し、中途採用者においては特段の措置を講ずることについて

現行どおりとする。

8 4級格付けを制度化することについて

4級昇格の在り方については、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、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も引き続き検討していく。

10 諾否期限

平成30年11月16日（金）

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

期末手当：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)

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.1＋(給料月額×1.1×別に定める割合)

※ 別に定める割合は、次表のとおりとする。

区 分	割 合
課長補佐、係長、技能長及び作業長	10%
主任・作業主任 3級の者のうち平成30年4月1日現在30歳以上のもの 再任用職員	5%
上記以外の者	0%

2 任期付職給料表適用者

期末手当：給料月額＋扶養手当＋地域手当

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.1

(参考：平成30年12月期支給額等)

区 分	定年前職員	再任用（フル）	再任用（短時間）
平均支給額 (算定基礎月収※)	799,979円 (347,346円)	376,338円 (295,167円)	290,360円 (227,734円)
前年度実績 (算定基礎月収※)	807,718円 (350,778円)	370,555円 (296,445円)	214,537円 (218,230円)
対前年比	△7,739円 (1.0%減)	5,783円 (1.6%増)	75,823円 (35.3%増)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 39歳6月 (前年同期 39歳9月)

平均勤続年数 14年7月 (前年同期 14年11月)

平成30年10月29日付け「2018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（メモ）

H30.11.5

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) 2018 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) 2018 人事院勧告の翌年度一時金の期末手当配分率については、国との住宅取得状況の違いに鑑み、十分協議を行うこと。</p>	<p>1</p> <p>(1)～(3) 今後、国が平成 30 年人事院勧告どおりの給与改定を実施する場合には、本市も平成 30 年 11 月 5 日付け「平成 30 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 30 年度給与改定について（メモ）」のとおり改定を実施する。</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とともに、本市現行給料表 5 級を活用した給与体系とすること。</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) 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) 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～昇格させること。</p> <p>(2) 高卒経験 23 年 41 歳を目途に 5 級～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>① 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>4</p> <p>(1)・(2) 現行どおりとする。</p> <p>(3)</p> <p>① 4 級昇格の在り方については、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>

組 合 要 求	回 答
<p>② 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>③ 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>④ 人材育成ならびに業務の効率性を向上するための中間ポストの再整備を行うこと。</p>	<p>② 現行どおりとする。</p> <p>③ 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>④ 一般職等の人材育成、業務効率性の向上については、事業リーダーである係長級職員や後輩職員の指導、サポートの役割を担っている主事、技師等が中心となり、協力して行うものとする。</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>① 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>② 面談実施の徹底と風通しの良い組織づくりをすすめるためにも納得のいく人材育成策としていくこと。</p> <p>(2) 人事評価者の育成と体制整備について</p> <p>① 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>② 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>③ 10名を超える単位評価を行う部署、または、業務の実態に即した第1評価者を複数名設置すること。</p>	<p>5</p> <p>(1)</p> <p>① 人事評価制度の運用に当たっては、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>② 目標設定面談については、今年度からは必須面談として位置付け、組織目標や職責との整合性を上司が確認し、面談を通じて職員育成の観点も踏まえて指導助言することとしている。人材育成面談については、引き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>(2)</p> <p>① 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、今年度は任命権者も含めた全課長補佐・係長級、及び新任課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、評価基準について改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>② 学校現場の職員の評価にあたる校長等に対しては、校長会等において、評価の目的や基準等を毎年度改めて説明しており、また、被評価者である職員に対しても、研修を通して制度の趣旨等の再周知を行うなどしているところである。適正な人事評価・公平な制度運用を図るためには、そうした取組を引き続き検討し、地道に実施していくことが必要であると考えている。</p> <p>③ 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合せについても、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当たっては、人事制度小委員会等の意見、</p>

組 合 要 求	回 答
<p>6 諸手当の改善について</p> <p>(1) 扶養手当</p> <p>① 生活実態に即した配偶者に係る扶養手当を支給すること。</p> <p>② 勤勉手当にかかる扶養手当を算入すること。</p> <p>(2) 住居手当</p> <p>① 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。</p> <p>② 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、①による支給とすること。</p> <p>(3) 通勤手当</p> <p>① 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>② 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>③ 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>① 代休や振替の強要はせず、超勤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。</p> <p>② 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>③ 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>(5) 特殊勤務手当</p> <p>① 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。</p> <p>② 緊急出勤手当を新設すること。</p> <p>③ 私債権回収に係る滞納整理業務においては、2010 春闘</p>	<p>その他分析結果等を踏まえた対応を行っていきたい。</p> <p>6</p> <p>(1)～(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4)</p> <p>① 代休の取得については、飽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。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>③ 水防等防災配備については、災害の規模に応じて、水防業務を適切に実施するための段階的な人員配備体制をとることとしており、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付けることは難しい。</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>①～④ 今後とも必要に応じて協議を行っていく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>交渉確認事項である特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>④ 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>① 36 協定を所属にも十分周知するとともに本庁職場も同様に責任の所在を明確にすること。</p> <p>また、全ての職場における法外な超過勤務命令については、命令権者に対する具体的指導体制を確立し厳正な対応を行うこと。</p> <p>② 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>③ 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</p> <p>① 新たな役職者手当として支給すること。</p> <p>7 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3者関与を認めること。</p> <p>8 セクシャルハラスメント・パワーハラスメントに関すること</p> <p>(1) 近年顕著となるハラスメント事象は、当事者の無自覚によるところも多く、管理監督者を中心とする意識の向上と、研修体制の強化を図ること。</p> <p>(2) ハラスメント事象に対するガイドラインを策定すること。</p>	<p>(6)</p> <p>① 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とともに、本庁職場等についても 36 協定等の趣旨を踏まえ、適切な労務管理を行うよう注意喚起や呼び掛けを行っていく。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 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)</p> <p>① 現行どおりとする。</p> <p>7</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>8</p> <p>(1)・(2) セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントについては、外部講師を招いた管理監督者向けの研修の実施、副市長通達による職員への啓発の他、コンプライアンス推進週間のテーマとして全庁的に職場ミーティングを実施するなど、機会を捉え職員への周知啓発を行い、その未然防止に努めており、今後も引き続きこうした取組を実施していく。</p> <p>また、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントが発生した場合の対応方法や相談処理方法、相談窓口等に</p>

組 合 要 求	回 答
<p>9 定年制度と再任用職員の処遇について</p> <p>(1) 年金の支給開始年齢の引き上げの実態に即した形で、定年延長に向けた取組みを行うこと。</p> <p>(2) 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</p> <p>① 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>② 労働事態に即した賃金を支給すること。特に人材不足でもある技術職やシステム担当者に対する処遇改善を図ること。</p> <p>10 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) OB嘱託員ありきの任用は行わないこと。特にOB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、賃金労働条件を向上し、当局都合の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) 会計年度任用職員制度について</p> <p>① これまでの任用実態に鑑み、制度導入に関する協議を</p>	<p>ついてガイドラインを策定し、職員必携に掲載しているところであるが、職員に対して改めて周知していく。</p> <p>9</p> <p>(1) 国の検討状況を注視していく。</p> <p>(2)</p> <p>① 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>② 現行どおりとする。</p> <p>10</p> <p>(1)・(2) 平成 31 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OB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おらず、現在の本市の財政状況を考えると、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、引き続き努力していきたい。</p> <p>(6)</p> <p>① 会計年度任用職員制度の導入に係る協議については、</p>

組 合 要 求	回 答
<p>十分に行うこと。</p> <p>② 制度移行に伴う不利益措置が生じないよう制度設計し、2018（H31）年度には人事評価（勤務評定）等を行いスムーズな制度移行を図ること。</p> <p>③ 職務内容およびこれまでの経緯（派遣より直接雇用等）を踏まえた労働条件を整備すること。</p>	<p>これまでも必要に応じて行ってきたところであり、今後も継続していく。</p> <p>② 制度設計に当たっては、非常勤職員制度に関する地方公務員法等の改正内容を踏まえて対応していく。また、平成 31 年度からの臨時的任用職員への人事評価の実施については、職場の事務的負担の増加等を検証したうえで慎重に検討していきたい。</p> <p>③ 労働条件については、職務内容や非常勤職員制度に関する地方公務員法等の改正内容を踏まえて検討していく。</p>
<p>11 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>① 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>② 手話通訳、PC要約の出来る職員登録制度を設けること。</p> <p>③ 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>④ 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>⑤ 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>⑥ 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>⑦ 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し、人員を増員すること。</p>	<p>11</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>①・②・③・⑥ 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> <p>手話通訳士の増員については、平成 28 年度から人事課に手話通訳士を配置しており、その活用状況等を見て、検討していきたい。</p> <p>④ 平成 30 年度中に更新する行政事務支援システム用パソコンの Windows10 には音声認識が標準機能で搭載されているため、当該機能での対応をお願いする。</p> <p>⑤ 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>⑦ 現行どおりとする。</p> <p>なお、平成 28 年度から人事課に職員向けの手話通訳を行う嘱託員を配置したところである。</p>
<p>12 休暇・休職制度について</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施し、子育て、介護に特化した形態による内容とするこ</p>	<p>12</p> <p>(1)～(5) 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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>と。</p> <p>(2) 夏季休暇取得条件を時間単位も認めること。</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>(6) 特定保健指導受診に際しての職免制度を創設すること。</p>	<p>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> <p>(6) 平成30年11月5日付け「特定保健指導受診に係る職務専念義務の免除について(メモ)」のとおりとする。</p>

本回答に対する諾否については、平成30年11月30日までにされたい。

以 上
(給与課)

平成 31 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）	8,040	0	8,140	0	100
	その他	7,290	0	7,390	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	9,920	0	10,020	0	100
	上記以外の業務	11,860	1,940	11,960	1,940	100
	その他作業員	8,810	0	8,820	0	10
	調理師	8,630	0	8,730	0	100
	業務員及び用務員	8,350	0	8,360	0	10
	調理師（半日勤務）	4,430	0	4,480	0	50
医療職	保健師	13,940	2,200	13,940	2,100	0
	看護師	10,510	0	10,610	0	100
	栄養士	10,000	0	10,020	0	20
保育士	有資格者	9,930	0	10,030	0	100
	その他	8,870	0	8,970	0	100
	パート保育士（時間単価） （※2）	1,450	0	1,460	0	10
技術職	土木、建築、機械、電気、造 園、環境・衛生職（無資格）	9,180	0	9,200	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

平成30年度給与改定について（メモ）

H30.11.5

今後、国が平成30年人事院勧告どおりの給与改定を実施する場合には、本市も次のとおり改定を実施する。

1 改定内容

(1) 給料表

行政職給料表及び任期付職給料表について、別紙のとおり改定する。

(2) 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	217,700円	218,500円	800円
31歳	223,300円	224,000円	700円
32歳	229,100円	229,800円	700円
33歳	235,000円	235,800円	800円
34歳	241,500円	242,100円	600円
35歳	248,300円	249,000円	700円
36歳	254,600円	255,100円	500円
37歳	261,200円	261,700円	500円
38歳	267,200円	267,600円	400円
39歳	272,600円	273,100円	500円
40歳以上55歳未満	277,600円	278,000円	400円

(3) 宿日直手当

宿日直手当について、国家公務員に準じて改定する。

(参考) 通常の宿日直に係る支給額の場合：現行4,200円→改定後4,400円

(4) 期末手当

平成31年度以降の期末手当の支給月数について、次のとおり改定する。

	現行		改定後	
	6月期	12月期	6月期	12月期
定年前職員	1.225月	1.375月	1.300月	1.300月
再任用職員	0.650月	0.800月	0.725月	0.725月

2 適用日

平成30年4月1日。ただし、1-(4)については、平成31年4月1日

3 諾否期限

平成30年11月16日

以上
(給与課)

1級							2級						
号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)	号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)
	給料月額 (円)	間差額 (円)	給料月額 (円)	間差額 (円)				給料月額 (円)	間差額 (円)	給料月額 (円)	間差額 (円)		
82	242,100	400	242,700	400	600	0.25	82	286,600	600	287,000	600	400	0.14
83	242,500	500	243,100	500	600	0.25	83	287,200	500	287,600	500	400	0.14
84	243,000	500	243,600	500	600	0.25	84	287,700	500	288,100	500	400	0.14
85	243,500	500	244,100	500	600	0.25	85	288,200	300	288,600	300	400	0.14
86	244,000	500	244,600	500	600	0.25	86	288,500	500	288,900	500	400	0.14
87	244,500	200	245,100	200	600	0.25	87	289,000	300	289,400	300	400	0.14
88	244,700	300	245,300	200	600	0.25	88	289,300	500	289,700	500	400	0.14
89	245,000	500	245,500	500	500	0.20	89	289,800	300	290,200	300	400	0.14
90	245,500	400	246,000	400	500	0.20	90	290,100	400	290,500	400	400	0.14
91	245,900	200	246,400	200	500	0.20	91	290,500	500	290,900	500	400	0.14
92	246,100	400	246,600	400	500	0.20	92	291,000	400	291,400	400	400	0.14
93	246,500		247,000		500	0.20	93	291,400	500	291,800	500	400	0.14
							94	291,900	400	292,300	400	400	0.14
							95	292,300	400	292,700	400	400	0.14
							96	292,700	300	293,100	300	400	0.14
							97	293,000	500	293,400	500	400	0.14
							98	293,500	500	293,900	500	400	0.14
							99	294,000	500	294,400	500	400	0.14
							100	294,500	500	294,900	500	400	0.14
							101	295,000	400	295,400	400	400	0.14
							102	295,400	500	295,800	500	400	0.14
							103	295,900	500	296,300	500	400	0.14
							104	296,400	500	296,800	500	400	0.13
							105	296,900	400	297,300	400	400	0.13
							106	297,300	500	297,700	500	400	0.13
							107	297,800	500	298,200	500	400	0.13
							108	298,300	300	298,700	300	400	0.13
							109	298,600	500	299,000	500	400	0.13
							110	299,100	500	299,500	500	400	0.13
							111	299,600	500	300,000	500	400	0.13
							112	300,100	300	300,500	300	400	0.13
							113	300,400	500	300,800	500	400	0.13
							114	300,900	400	301,300	400	400	0.13
							115	301,300	500	301,700	500	400	0.13
							116	301,800	300	302,200	300	400	0.13
							117	302,100		302,500		400	0.13
再任用	187,300		187,700		400	0.21	再任用	214,800		215,200		400	0.19

3 級							4 級						
号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)	号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)
	給料月額 (円)	間差額 (円)	給料月額 (円)	間差額 (円)				給料月額 (円)	間差額 (円)	給料月額 (円)	間差額 (円)		
82	330,400	500	330,800	500	400	0.12	82	366,100	1,000	366,500	1,000	400	0.11
83	330,900	500	331,300	500	400	0.12	83	367,100	900	367,500	900	400	0.11
84	331,400	500	331,800	500	400	0.12	84	368,000	1,000	368,400	1,000	400	0.11
85	331,900	400	332,300	400	400	0.12	85	369,000	900	369,400	900	400	0.11
86	332,300	500	332,700	500	400	0.12	86	369,900	800	370,300	800	400	0.11
87	332,800	400	333,200	400	400	0.12	87	370,700	900	371,100	900	400	0.11
88	333,200	400	333,600	400	400	0.12	88	371,600	900	372,000	900	400	0.11
89	333,600	400	334,000	400	400	0.12	89	372,500	700	372,900	700	400	0.11
90	334,000	500	334,400	500	400	0.12	90	373,200	800	373,600	800	400	0.11
91	334,500	400	334,900	400	400	0.12	91	374,000	700	374,400	700	400	0.11
92	334,900	400	335,300	400	400	0.12	92	374,700	800	375,100	800	400	0.11
93	335,300	500	335,700	500	400	0.12	93	375,500	700	375,900	700	400	0.11
94	335,800	500	336,200	500	400	0.12	94	376,200	700	376,600	700	400	0.11
95	336,300	400	336,700	400	400	0.12	95	376,900	800	377,300	800	400	0.11
96	336,700	400	337,100	400	400	0.12	96	377,700	800	378,100	800	400	0.11
97	337,100	300	337,500	300	400	0.12	97	378,500	600	378,900	600	400	0.11
98	337,400	400	337,800	400	400	0.12	98	379,100	700	379,500	700	400	0.11
99	337,800	500	338,200	500	400	0.12	99	379,800	700	380,200	700	400	0.11
100	338,300	300	338,700	300	400	0.12	100	380,500	700	380,900	700	400	0.11
101	338,600	300	339,000	300	400	0.12	101	381,200	600	381,600	600	400	0.10
102	338,900	400	339,300	400	400	0.12	102	381,800	600	382,200	600	400	0.10
103	339,300	500	339,700	500	400	0.12	103	382,400	800	382,800	800	400	0.10
104	339,800	300	340,200	300	400	0.12	104	383,200	700	383,600	700	400	0.10
105	340,100	300	340,500	300	400	0.12	105	383,900	800	384,300	800	400	0.10
106	340,400	400	340,800	400	400	0.12	106	384,700	600	385,100	600	400	0.10
107	340,800	500	341,200	500	400	0.12	107	385,300	700	385,700	700	400	0.10
108	341,300	300	341,700	300	400	0.12	108	386,000	600	386,400	600	400	0.10
109	341,600	500	342,000	500	400	0.12	109	386,600	700	387,000	700	400	0.10
110	342,100	500	342,500	500	400	0.12	110	387,300	800	387,700	800	400	0.10
111	342,600	400	343,000	400	400	0.12	111	388,100	600	388,500	600	400	0.10
112	343,000	200	343,400	200	400	0.12	112	388,700	500	389,100	500	400	0.10
113	343,200	500	343,600	500	400	0.12	113	389,200	600	389,600	600	400	0.10
114	343,700	500	344,100	500	400	0.12	114	389,800	600	390,200	600	400	0.10
115	344,200	500	344,600	500	400	0.12	115	390,400	600	390,800	600	400	0.10
116	344,700	400	345,100	400	400	0.12	116	391,000	500	391,400	500	400	0.10
117	345,100	500	345,500	500	400	0.12	117	391,500	600	391,900	600	400	0.10
118	345,600	500	346,000	500	400	0.12	118	392,100	600	392,500	600	400	0.10
119	346,100	500	346,500	500	400	0.12	119	392,700	600	393,100	600	400	0.10
120	346,600	400	347,000	400	400	0.12	120	393,300	500	393,700	500	400	0.10
121	347,000	500	347,400	500	400	0.12	121	393,800	600	394,200	600	400	0.10
122	347,500	500	347,900	500	400	0.12	122	394,400	600	394,800	600	400	0.10
123	348,000	400	348,400	400	400	0.11	123	395,000	500	395,400	500	400	0.10
124	348,400	400	348,800	400	400	0.11	124	395,500	500	395,900	500	400	0.10
125	348,800	500	349,200	500	400	0.11	125	396,000	600	396,400	600	400	0.10
126	349,300	300	349,700	300	400	0.11	126	396,600	600	397,000	600	400	0.10
127	349,600	500	350,000	500	400	0.11	127	397,200	500	397,600	500	400	0.10
128	350,100	400	350,500	400	400	0.11	128	397,700	500	398,100	500	400	0.10
129	350,500	500	350,900	500	400	0.11	129	398,200	600	398,600	600	400	0.10
130	351,000	500	351,400	500	400	0.11	130	398,800	600	399,200	600	400	0.10
131	351,500	500	351,900	500	400	0.11	131	399,400	500	399,800	500	400	0.10
132	352,000	400	352,400	400	400	0.11	132	399,900	500	400,300	500	400	0.10
133	352,400	500	352,800	500	400	0.11	133	400,400	600	400,800	600	400	0.10
134	352,900	500	353,300	500	400	0.11	134	401,000	600	401,400	600	400	0.10
135	353,400	500	353,800	500	400	0.11	135	401,600	500	402,000	500	400	0.10
136	353,900	400	354,300	400	400	0.11	136	402,100	500	402,500	500	400	0.10
137	354,300	400	354,700	400	400	0.11	137	402,600	600	403,000	600	400	0.10
138	354,700	500	355,100	500	400	0.11	138	403,200	600	403,600	600	400	0.10
139	355,200	500	355,600	500	400	0.11	139	403,800	500	404,200	500	400	0.10
140	355,700	400	356,100	400	400	0.11	140	404,300	500	404,700	500	400	0.10
141	356,100	500	356,500	500	400	0.11	141	404,800	600	405,200	600	400	0.10
142	356,600	500	357,000	500	400	0.11	142	405,400	600	405,800	600	400	0.10
143	357,100	500	357,500	500	400	0.11	143	406,000	500	406,400	500	400	0.10
144	357,600	400	358,000	400	400	0.11	144	406,500	500	406,900	500	400	0.10
145	358,000		358,400		400	0.11	145	407,000	600	407,400	600	400	0.10
							146	407,600	600	408,000	600	400	0.10
							147	408,200	500	408,600	500	400	0.10
							148	408,700	500	409,100	500	400	0.10
							149	409,200	600	409,600	600	400	0.10
							150	409,800	600	410,200	600	400	0.10
							151	410,400	500	410,800	500	400	0.10
							152	410,900	500	411,300	500	400	0.10
							153	411,400	600	411,800	600	400	0.10
							154	412,000	600	412,400	600	400	0.10
							155	412,600	500	413,000	500	400	0.10
							156	413,100	500	413,500	500	400	0.10
							157	413,600	600	414,000	600	400	0.10
							158	414,200	600	414,600	600	400	0.10
							159	414,800	500	415,200	500	400	0.10
							160	415,300	500	415,700	500	400	0.10
							161	415,800		416,200		400	0.10
再任用	254,800		255,200		400	0.16	再任用	274,200		274,600		400	0.15

5級						
号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)
	給料月額 (円)	間差額 (円)	給料月額 (円)	間差額 (円)		
1	284,100	2,100	284,800	2,100	700	0.25
2	286,200	2,100	286,900	2,100	700	0.24
3	288,300	2,100	289,000	2,100	700	0.24
4	290,400	2,100	291,100	2,100	700	0.24
5	292,500	2,200	293,200	2,200	700	0.24
6	294,700	2,200	295,400	2,200	700	0.24
7	296,900	2,200	297,600	2,200	700	0.24
8	299,100	2,200	299,800	2,200	700	0.23
9	301,300	2,300	302,000	2,300	700	0.23
10	303,600	2,300	304,300	2,300	700	0.23
11	305,900	2,300	306,600	2,300	700	0.23
12	308,200	2,300	308,900	2,300	700	0.23
13	310,500	2,300	311,200	2,300	700	0.23
14	312,800	2,200	313,500	2,200	700	0.22
15	315,000	2,300	315,700	2,300	700	0.22
16	317,300	2,200	318,000	2,200	700	0.22
17	319,500	2,200	320,200	2,200	700	0.22
18	321,700	2,200	322,400	2,200	700	0.22
19	323,900	2,300	324,600	2,300	700	0.22
20	326,200	2,200	326,900	2,200	700	0.21
21	328,400	2,100	329,100	2,100	700	0.21
22	330,500	2,300	331,200	2,300	700	0.21
23	332,800	2,200	333,500	2,200	700	0.21
24	335,000	2,200	335,700	2,100	700	0.21
25	337,200	2,200	337,800	2,200	600	0.18
26	339,400	2,100	340,000	2,100	600	0.18
27	341,500	2,300	342,100	2,300	600	0.18
28	343,800	2,100	344,400	2,100	600	0.17
29	345,900	2,100	346,500	2,100	600	0.17
30	348,000	2,300	348,600	2,200	600	0.17
31	350,300	1,900	350,800	1,900	500	0.14
32	352,200	2,200	352,700	2,200	500	0.14
33	354,400	2,000	354,900	2,000	500	0.14
34	356,400	2,200	356,900	2,200	500	0.14
35	358,600	2,100	359,100	2,100	500	0.14
36	360,700	2,100	361,200	2,000	500	0.14
37	362,800	2,100	363,200	2,100	400	0.11
38	364,900	2,100	365,300	2,100	400	0.11
39	367,000	2,200	367,400	2,200	400	0.11
40	369,200	2,200	369,600	2,200	400	0.11
41	371,400	2,000	371,800	2,000	400	0.11
42	373,400	2,100	373,800	2,100	400	0.11
43	375,500	1,900	375,900	1,900	400	0.11
44	377,400	1,700	377,800	1,700	400	0.11
45	379,100	1,700	379,500	1,700	400	0.11
46	380,800	1,700	381,200	1,700	400	0.11
47	382,500	1,600	382,900	1,600	400	0.10
48	384,100	1,600	384,500	1,600	400	0.10
49	385,700	1,400	386,100	1,400	400	0.10
50	387,100	1,600	387,500	1,600	400	0.10
51	388,700	1,600	389,100	1,600	400	0.10
52	390,300	1,500	390,700	1,500	400	0.10
53	391,800	1,400	392,200	1,400	400	0.10
54	393,200	1,400	393,600	1,400	400	0.10
55	394,600	1,400	395,000	1,400	400	0.10
56	396,000	1,300	396,400	1,300	400	0.10
57	397,300	1,100	397,700	1,100	400	0.10
58	398,400	1,100	398,800	1,100	400	0.10
59	399,500	1,000	399,900	1,000	400	0.10
60	400,500	900	400,900	900	400	0.10
61	401,400	800	401,800	800	400	0.10
62	402,200	800	402,600	800	400	0.10
63	403,000	600	403,400	600	400	0.10
64	403,600	700	404,000	700	400	0.10
65	404,300	600	404,700	600	400	0.10
66	404,900	600	405,300	600	400	0.10
67	405,500	600	405,900	600	400	0.10
68	406,100	600	406,500	600	400	0.10
69	406,700	600	407,100	600	400	0.10
70	407,300	600	407,700	600	400	0.10
71	407,900	600	408,300	600	400	0.10
72	408,500	600	408,900	600	400	0.10
73	409,100	600	409,500	600	400	0.10
74	409,700	600	410,100	600	400	0.10
75	410,300	600	410,700	600	400	0.10
76	410,900	500	411,300	500	400	0.10
77	411,400	600	411,800	600	400	0.10
78	412,000	600	412,400	600	400	0.10
79	412,600	600	413,000	600	400	0.10
80	413,200	500	413,600	500	400	0.10
81	413,700	600	414,100	600	400	0.10

5級						
号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)
	給料月額 (円)	間差額 (円)	給料月額 (円)	間差額 (円)		
82	414,300	600	414,700	600	400	0.10
83	414,900	600	415,300	600	400	0.10
84	415,500	500	415,900	500	400	0.10
85	416,000	600	416,400	600	400	0.10
86	416,600	600	417,000	600	400	0.10
87	417,200	600	417,600	600	400	0.10
88	417,800	500	418,200	500	400	0.10
89	418,300	600	418,700	600	400	0.10
90	418,900	600	419,300	600	400	0.10
91	419,500	500	419,900	500	400	0.10
92	420,000	500	420,400	500	400	0.10
93	420,500	600	420,900	600	400	0.10
94	421,100	600	421,500	600	400	0.09
95	421,700	500	422,100	500	400	0.09
96	422,200	500	422,600	500	400	0.09
97	422,700	600	423,100	600	400	0.09
98	423,300	600	423,700	600	400	0.09
99	423,900	500	424,300	500	400	0.09
100	424,400	500	424,800	500	400	0.09
101	424,900	600	425,300	600	400	0.09
102	425,500	600	425,900	600	400	0.09
103	426,100	500	426,500	500	400	0.09
104	426,600	500	427,000	500	400	0.09
105	427,100	600	427,500	600	400	0.09
106	427,700	600	428,100	600	400	0.09
107	428,300	500	428,700	500	400	0.09
108	428,800	500	429,200	500	400	0.09
109	429,300	600	429,700	600	400	0.09
110	429,900	600	430,300	600	400	0.09
111	430,500	500	430,900	500	400	0.09
112	431,000	500	431,400	500	400	0.09
113	431,500	600	431,900	600	400	0.09
114	432,100	600	432,500	600	400	0.09
115	432,700	500	433,100	500	400	0.09
116	433,200	500	433,600	500	400	0.09
117	433,700		434,100		400	0.09
再任用	314,700		315,100		400	0.13

<任期付職給料表>

現行	改定後	引上額	改定率
給料月額	給料月額		
201,400 円	202,600 円	1,200 円	0.60%

特定保健指導受診に係る職務専念義務の免除について（メモ）

H30. 11. 5

平成 31 年度から、兵庫県市町村職員共済組合が委託契約している医療機関の保健師を本市の事業所に招き、本市の事業所で特定保健指導を受診できる体制（以下「コラボヘルス」という。）を導入することに合わせて、次のとおり職務専念義務を免除する。

1 職務専念義務を免除する範囲

コラボヘルス利用時の初回の個別面談に係る時間

2 単位

必要と認められる時間

3 給与上の取扱い

有給とする。

4 実施時期

平成 31 年 4 月 1 日

5 諾否期限

平成 30 年 11 月 30 日

以 上
(給与課)