

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和4年度第5号
通算第593号
令和4年12月16日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—期末・勤勉手当及び令和4年度給与改定等について—

◎日時・場所

令和4年11月7日（月）午後3時30分～午後5時（中央北生涯学習プラザ 学習室5）

◎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、引き続き新型コロナウイルス感染症への対応について、それぞれの所属において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、3年振りとなる給料表、一時金双方の増額改定が示されたところであるが、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、こうした状況も踏まえた上で、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

令和4年10月28日に提出された2022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、令和4年度給与改定等について提案した。

◎組合への提案・回答

（回答メモ）令和4年10月28日付け「2022年末一時金に関する統一要求書」に対する [別紙1](#)
る回答について

（回答メモ）令和4年10月28日付け「2022年度賃金・労働条件に関する要求書」に [別紙2](#)
に対する回答について

（提案メモ）常勤職員の給与改定について [別紙3](#)

（提案メモ）会計年度任用職員の報酬改定について [別紙4](#)

（提案メモ）育児休業をした期間の昇格における取扱いの見直しについて [別紙5](#)

（提案メモ）マイナンバーカード交付窓口の勤務体制について [別紙6](#)

◎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2.58か月分プラス2万円」の組合からの要求に対して、「定年前職員2.250月分、再任用職員1.175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
<p>期末・勤勉手当の支給に係る今後のスケジュールは。</p>	<p>期末・勤勉手当については、回答メモのとおり12月9日を支給日としているが、増額分の反映については、組合の合意を得るとともに、国の法改正を確認後、関係条例の改正の議決を得ることが前提となる。</p>
<p>令和4年12月期の期末・勤勉手当の総額・前年度比は。</p>	<p>定年前職員はおおむね2,382百万円で、対前年度12百万円の増（0.5%の増）、再任用フルタイム勤務職員はおおむね42百万円で、対前年度6百万円の増（15.6%の増）、再任用短時間勤務職員はおおむね16百万円で、対前年度1百万円の減（7.0%の減）、会計年度任用職員はおおむね292百万円で、対前年度0.7百万円の減（0.1%の減）となっている。</p>
<p>会計年度任用職員の期末手当について</p> <p>期末手当が1.2月となっているが、今回のプラス改定は反映しないということか。</p>	<p>会計年度任用職員において勤勉手当が支給できない制度となっているのは課題と認識しているものの、今般の引上げは勤勉手当に係るものである以上、現行において勤勉手当を支給できない中で、当該引上げを期末手当に反映することはできない。</p>
<p>来年度にも措置しないということか。</p>	<p>そのようになる。</p>
<p>昨今の人事院勧告においては「増は勤勉手当、減は期末手当」という形が定着しており、会計年度任用職員はなかなか増改定の恩恵を受けられない。こうしたことを踏まえ、過去の交渉において、勤勉手当が増改定されれば協議することになっていたのではないか。</p>	<p>勤勉手当が改定されれば協議に応じることとしていたが、具体的な方向性まで決定していたものではない。</p>

<p>阪神間では対応するところもあると聞いており、本市の対応が現状のままでは、納得できない。</p>	<p>近隣自治体においても対応はそれぞれ異なり、本市のように勤勉手当の増については対応しないところもあると確認している。制度上、勤勉手当を支給することができない以上、今般の勤勉手当の増に対応することは困難であることをご理解いただきたい。</p>
<p>勤勉手当での対応が難しいのであれば、かつての臨時的任用職員において阪神間の水準を踏まえて引上げを実施したように、工夫をして引上げを図るべきではないか。</p>	<p>非常勤事務補助員については、会計年度任用職員制度への移行時に期末手当の支給を開始したことにより年収の増を図ったこともあり、阪神間でも高い報酬水準にあり、そうした対応の必要性は低いと考える。</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。

2 令和4年度給与改定について

協議の要旨

令和4年度の給与改定として、給料表及び生活補給金基準額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
<p>常勤職員の給与改定について</p> <p>令和4年度の給与改定の内容は。</p>	<p>令和4年の人事院勧告は、行政職俸給表(一)では、高卒初任給を4,000円、大卒初任給を3,000円引き上げるなど、主に若年層の引上げを図るというものであった。本市においても、お示ししているメモのとおり、この考え方に基づいた改定を実施している。</p>
<p>改定率及び改定額は、どのようになっているか。</p>	<p>本市の行政職給料表適用者全体の給料表上の平均改定額は1,201円、改定率は0.4%である。</p>
<p>地公労共闘会議の立場で申し上げるが、技能労務職給料表適用者においては、3級の最高号給に到達しており、55歳未満であっても昇給しない者が多数いる。こうした現状について、今回の人事院勧告対応を踏まえて改善を図っていただきたい。</p>	<p>その点については、現業評議会との交渉で協議していきたい。</p>

<p>会計年度任用職員の報酬改定について</p> <p>今回示されている非常勤事務補助員の報酬改定は、常勤職員の給料表改定に準じたものか。</p>	<p>お見込みのとおりである。非常勤事務補助員の報酬は常勤職員の給料表に依拠して設定したものであることを踏まえ、今回の改定に当たっても、常勤職員の給料表改定に準拠して額を定めている。</p>
<p>適用日について、常勤職員の給与改定においては令和4年4月1日となっているにもかかわらず、会計年度任用職員を令和5年4月1日としている理由は。</p>	<p>令和2年の人事院勧告の対応時に組合と協議の結果、会計年度任用職員においては、増でも減でも給与改定の対応は次年度からとした。報酬も期末手当も同様であるという認識の下、その協議結果を踏まえて次年度からとしたものである。</p>
<p>会計年度任用職員も、常勤職員と同様に、本市職員として働いているのであるから、今年度の4月に遡及することが難しいのであれば、せめて12月からの改定とはできないのか。会計年度任用職員は任期の定めがあることから、来年度からの増改定では恩恵を受けられない者もいることを認識していただきたい。</p>	<p>既に過去2年の減改定において、改定の反映を次年度からとしてきたところであり、それにより恩恵を受けた者もいたことに鑑みれば、今回の改定において反映時期を変えるというのは難しい。</p>
<p>会計年度任用職員の報酬改定については、更に踏み込んだ回答を求めたい。民間企業では昨今の物価高に対応するため、一時金に加え手当を支給しているところもある。尼崎市においても、頑張っているということを示せないのか。</p>	<p>持ち帰って検討する。</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。

3 令和4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

要求書に対する回答を示した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>投票所における執務環境について</p> <p>投票所においては空調等の整備が不十分なところもある。こうした投票所においても、労働安全衛生法を順守できていると認識しているのか。</p>	<p>投票所ごとに執務環境に差が生じていることについては、課題として認識している。</p>

法令違反はやむを得ないということか。	法令違反が生じているのであれば改善すべきであるが、投票所によってはすぐに対応できない場合もある。だからといって、無視するわけではなく、今後も引き続き、選挙管理委員会事務局に対し、執務環境の改善に向けて働き掛けていきたい。
近日中に選挙も控えている。課題として認識しているのであれば、回答に反映させるべきではないのか。	持ち帰って検討する。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

4 育児休業をした期間の昇格における取扱いの見直しについて

協議の要旨

提案メモを示した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
本提案は唐突な印象を受けるが、提案に至った経緯を説明していただきたい。	制度面でも分割取得を可能にするなどの見直しを今年度を実施するなど、近年、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めており、男性職員の取得も増加傾向にある。一方で、育児休業の取得を推奨しているにもかかわらず、現行制度下においては育児休業を取得すれば昇格が遅れるという実態がある。これを解消するために、今回の提案に至ったものである。
他都市の状況と比較した結果、今回の提案に至ったのか。また、他都市の昇格時の育児休業期間の除算の状況はどうか。	今回の見直しは、先ほど申し上げた観点から、本市独自の取組として実施するものである。なお、提案に至る過程で他都市の状況も確認したが、状況はまちまちであった。
ラスパイレス指数に影響するのではないか。	これまで昇格できなかった時期に昇格できるようになるため、影響はあると言わざるを得ないが、具体的にどの程度のものとなるかを見積もることは難しい。
今回の見直しが原因でラスパイレス指数が100を超えることになった場合に、給与制度の引下げによって対応することのないようにしていただきたい。	そのようにならないように努めていく。

今年度から育児休業をしている職員への対応はどうか。	実施時期である令和5年4月1日より前から育児休業をしている場合であっても、令和5年3月31日までの育児休業期間は除算されるが、令和5年4月1日からの育児休業期間は除算されないことになる。
前向きな制度改正であるから、給与改定のように遡及して適用すればよいのではないかと。	遡及対応を行うことになると、既に復帰した職員の調整も発生し、事務が煩雑になる。
それでは、12月1日からの実施とすればよいのではないかと。	人事評価期間との兼ね合いもあるので、提案どおりの開始時期としたい。
育児休業の取得促進は良いことであるが、それによる欠員の深刻化が懸念される。採用計画の変更によって、抜本的な解決を図るしかないかと考えるが、どうか。	採用計画については、現行において既に育児休業の取得者を従前より多く見込んでいるところであり、現在のところ変更は考えていない。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

5 マイナンバーカード交付窓口の勤務体制について

協議の要旨

提案メモを示した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
もともと今年度末までの暫定的な措置であったものを延長するという形だと思うが、その背景は何か。	国において、現行の健康保険証を廃止し、マイナンバーカードと一体化するとの方針が表明された。本市でもこれに対応し、カード普及を進める必要があることから、更に2年間、現行の措置を延長することとしたものである。
本市のマイナンバーカードの普及率はどうか。	9月末時点において48.9%である。
現行どおり振替や代休を活用していくということであるが、こうした対応は職場の状況が整ってなければならず、欠員が生じている現状では難しい。欠員を解消した上での実施ということではどうか。	局内の応援や今後の状況を踏まえ、意を用いて対応していきたい。
欠員はないという理解でよいのか。	必要な体制整備に努めていく。
そうはいつても、前回の交渉でも話題となった前倒し採用は、予定人数の半分程度にとどまっているようであるが。	現在17人を採用しており、引き続き準備が整い次第、採用していく。

<p>業務効率という観点では、職場の導線が重要となるが、現在の場所については期日前投票所と混在しているという問題がある。市役所本庁を期日前投票所に設定しなければならない決まりはないはずであり、期日前投票所を移せないのか。</p>	<p>期日前投票所を本庁から移すというのは、市民の利便性等を考慮すると難しい。一方で、当局としても現場を見に行き、非常に混雑していることは確認しており、マイナンバーカード普及担当の執務環境が現状のままで良いと思っているわけではない。現在、混雑対策として、他都市で実績のある予約制の導入を検討していると聞いており、こうした取組を通して改善に努めていきたい。</p>
<p>当該取扱いについての細部については、支部での協議を尊重することでよいか。</p>	<p>差し支えない。</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。

以上
(給与課)

令和4年10月28日付け「2022年末一時金に関する要求書」に対する回答について（メモ）

R4.11.7

- 1 令和4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。
支給日は、令和4年12月9日

< 参考 >

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.200月	1.050月	2.250月
再任用職員	0.675月	0.500月	1.175月

- 2 全単組共通労働条件に関し、共通した協議の場を設け問題解決につとめることについて
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 会計年度任用職員制度に関すること
(1)・(2) 会計年度任用職員については、今年度の一時金に関するプラス勧告に対し、常勤職との均等待遇が図られていないことに鑑み、今期中に措置すること、及び、国における臨時非常勤に支給されている勤勉手当を支給することについて
令和4年12月期については、期末手当として1.2月分を支給する。
非常勤行政事務員については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。
- 4・7 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を県並に改善すること、及び、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。
- 5 新人職員の支給率を改善し、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。
- 6 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。
- 8 新型コロナウイルス感染症対策に奔走する職員の業務実態に対し、物価高騰対策事業等、付随業務に対し全庁横断的体制を構築すること、また、勤務実態に鑑み、適正な時間外手当を支給することについて

新型コロナウイルス感染症に係る様々な対応は、職員の尽力に支えられているということを、十分に理解、感謝しており、引き続き、労使で公務員としての使命を共有しつつ、全庁的な態勢の下で、各部局で事業の休廃止及び業務改善、ICT の活用等を図りながら取り組んでいきたいと考えている。また、超過勤務手当については、引き続き適正に支給していく。

9 諾否期限

令和4年11月16日

以 上
(給与課)

【別 記】 算定基礎額（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（再任用職員を含む。）。

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級の者のうち当年度4月1日現在30歳以上のもの	5%
上記以外の者	0%

（参考：令和4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 （算定基礎額※）	777,221円 (349,099円)	341,221円 (290,401円)	267,308円 (227,497円)
前年度実績 （算定基礎額※）	764,112円 (346,698円)	342,404円 (291,408円)	267,935円 (228,031円)
対前年比	13,109円 (1.7%増)	△1,183円 (0.4%減)	△627円 (0.2%減)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 39歳10月（前年同期 39歳8月）

平均勤続年数 14年10月（前年同期 14年9月）

令和4年10月28日付け「2022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）

R4.11.7

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) 2022 人事院勧告について、その趣旨を踏まえた完全履行と、会計年度任用職員における期末・勤勉手当の措置、課題を解決すること。</p>	<p>1</p> <p>(1)・(2) 令和4年11月7日付け「令和4年10月28日付け「2022 年末一時金に関する要求書」に対する回答について（メモ）」、「常勤職員の給与改定について（メモ）」及び「会計年度任用職員の報酬改定について（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）を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>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>② 副課長ポストを創設し、5級主幹として位置付けるこ</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、所属部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>② 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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>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 人事制度小委員会を活用した、毎年度の検証と風通しの良い組織づくりに向け、制度の改善について継続し協議を行うこと。</p> <p>(2) 人事評価者の育成と体制整備について</p> <p>① 人事評価制度における絶対評価に基づく相対評価化については、評価基準を業務特性に捕らわれない、公平な調整機能が果たされるよう局企画管理課の機能強化とそれに見合う体制整備を行うこと。</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とともに、最終的な評価責任を明確にすること。</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>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</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おり、今後も継続して同様の対応を行っていく。</p> <p>近年の評価者研修では、普段の職員同士の関係性の向上が、面談の質の向上や評価の納得性、ひいては人材育成にもつながる等、風通しの良い組織づくりの重要性をテーマの1つとして実施している。</p> <p>(2)</p> <p>① これまでも評価者研修や人事評価の通知の際に、絶対評価や相対評価の考え方について、人事評価制度マニュアルや研修テキストの内容を周知し、公平公正な評価・調整が行えるよう取り組んできたところである。今後も引き続きこうした取組を行っていくとともに、特に今年度は、絶対評価と相対評価の考え方について、調整機能をつかさどる部長級職員、企画管理担当課長等へ改めて周知を図っていく。</p> <p>② 学校現場の職員の評価に当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は、通知文の添付資料を配布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、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 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。</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 代休や振替の強要をせず、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（0号～3号）について、管理監督者を除く、市外居住職員の初動体制構築強化に向け、市内居住職員に偏重しない体制整備策を示すこと。</p> <p>また、市内在住職員に偏重した負担を考慮し、諸手当創設を検討すること。</p> <p>(5) 特殊勤務手当</p> <p>① 新型コロナ特殊勤務手当については、業務の実態に応じた諸手当として支給すること。ワクチン接種等応援業務も含め、自衛隊員に支給されている特殊勤務手当をモデルとして同様に措置すること。</p> <p>② 他市でも規定のある、結核等の一類、二類感染症業務に従事する職員の手当制度を新設すること。</p> <p>③ 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>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 現行どおりとする。</p> <p>なお、水防等の防災に係る人員配備に関する権限は、災害警戒本部及び災害対策本部の各部長にあることを明確化し、水防等業務を適切に実施するための配備態勢の決定に当たっては、各部において必要な人員や登庁に要する時間等を総合的に考慮して決定しており、市内在住者優先として一律に位置付けているものではない。</p> <p>(5)</p> <p>①～⑥ 現行どおりとし、今後とも必要に応じて検討・協議していく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>④ 緊急出勤手当を新設すること。</p> <p>⑤ 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。</p> <p>⑥ 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>⑦ 選挙事務従事にかかる投票所と期日前投票所の共用実施を行わないこと。また、空調等の整備が不十分な投票所従事者に対し、労働安全衛生法不履行の観点に基づき不快手当を新設し割増手当を支給すること。</p> <p>⑧ 選挙に従事する会計年度任用職員の手当について、従前の臨時的任用職員時代の賃金より引き上げること。</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。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>(8) 法定設置義務資格職の処遇改善について</p> <p>① 建築主事の職務・職責に対する手当等（手当、特別昇給等）を支給すること。</p> <p>② 建築士等資格助成制度の拡充（受験費用・登録費用・受講費用等に対する範囲及び上限額の拡大等）を図ること。</p> <p>③ 建築士法上の職務・職責下において、職員に設計及び監理上の指導監督を行う職員に対して手当等（手当、特別昇</p>	<p>⑦ 期日前投票所については、市民サービスへの影響等を踏まえ、直ちに場所や数の見直しを行うことは現実的に難しいが、引き続き、投票率の向上策なども含め、必要に応じて検討を行っていく。また、選挙事務については、投票日前日の準備作業、当日の投開票事務いずれにおいても特殊勤務手当を支給しているが、各投票所に係る個別の事情によって、職場環境や選挙事務の程度等に差が生じることは一定やむを得ないものと考えている。</p> <p>⑧ 当日投票所で従事する会計年度任用職員（非常勤事務補助員）の報酬については、非常勤事務補助員の報酬水準を基に算出しており、従前の臨時的任用職員のとときと比較すると増額している。</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>(8)</p> <p>①～③ 他都市の状況等も踏まえながら、引き続き検討していく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>給)を支給すること。</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三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、労使でハラスメント解消を目的とする協議会を設置すること。</p> <p>9 定年制度と再任用職員の処遇について</p> <p>(1) 定年年齢引き上げに伴い、職場環境整備、定数取り扱い、人材育成と新陳代謝の課題を解決する上で、継続した労使協議を継続していくこと。</p> <p>10 会計年度任用職員制度の改善について</p> <p>(1) 行政事務補助員の夏季休暇を6日にすること。</p> <p>(2) 行政事務員との制度不整合を是正すること。特に各休暇制度の格差を是正すること。</p> <p>(3) 各種諸手当を拡充すること。</p> <p>(4) 経験年数に応じた職務給の拡大を図ること。</p> <p>(5) 人事評価ならびに職務行動評価に基づき、有能な人材は常勤職員として登用できる制度を確立すること。</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課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) 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や副市長通達による職員への啓発のほか、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いる。今後も様々な形で寄せられた情報や相談に対応するとともに、全職員に対してハラスメント防止の意識向上に向けた取組を引き続き実施していく。</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り、引き続き職員に対して周知していく。</p> <p>9</p> <p>(1) 今後も引き続き、定年引上げに係る必要な事項については協議していく。</p> <p>10</p> <p>(1)～(4) 現行どおりとする。</p> <p>(5) 会計年度任用職員を常勤職員として採用する場合には、競争試験等により常勤職員としての能力の実証を改めて行う必要があり、地方公務員法で定める平等取扱いの原則を</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(6) 2022 人事院勧告における一時金のプラス勧告適用は、同職が勤勉手当を支給されていない実態を踏まえ、期末手当およびその他措置を講じ対応すること。</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）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・人材育成担当の手話通訳士を増員すること。</p> <p>④ 当該職員に音声変換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>踏まえ、いかなる優先権をも与えることはできないが、会計年度任用職員として尽力されている経験が試験において生かされることはあり得ると考えている。</p> <p>(6) 令和4年 11 月 7 日付け「令和4年 10 月 28 日付け「2022 年末一時金に関する要求書」に対する回答について（メモ）」及び「会計年度任用職員の報酬改定について（メモ）」のとおりとする。</p> <p>11</p> <p>(1) 令和2年度策定の障害者活躍推進計画に基づき、能力開発支援担当において、尼崎市版チャレンジ雇用「ハートフルオフィス up×3」や「障害のある職員の職業生活相談窓口」、就労パスポートの作成、合理的配慮に係る研修（障害者活躍推進研修）、障害者雇用活躍推進チーム等の取組を進めている。また、令和4年度からは、障害のある非常勤事務補助員（スタッフ）のインターン配置や、自己申告書に「合理的配慮」の項目を追加するなど、新たな取組も進めているところである。こうした取組を通して、引き続き、職員全体の障害に対する理解や意識を醸成していく。</p> <p>(2)</p> <p>①・②・③・⑥・⑦ 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、対応していく。</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>手話通訳士については、平成 28 年度から人事課に非常勤の職員として配置しているが、その増員の必要性は、活用状況等を踏まえながら検討していきたい。</p> <p>④ 平成 30 年度に更新した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。また、令和元年度に研修等における情報保障として音声認識ソフトを導入したところであるが、令和5年度以降、情報保障専用分に加え、専用ではないものの音声認識ソフトの数を増やし、利用機会の増を図る予定である。</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、手話通訳や PC 要約、自動翻訳システムを活用した情報保障などを実施している。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</p>

組 合 要 求	回 答
<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を職員間で相互活用すること、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>⑧ 内臓疾患（人工透析）を患っている職員のフォロー（人員増）体制を早急に行うこと。</p>	<p>く。</p> <p>⑧ 職員の健康状況については、育児や介護と同様に人事配置において意を用いるものと考えており、配置調整後のフォローは、そうした状況を踏まえ、各部署・職場において図っていただくものと考えているが、例えば学校現場（校務員）においては、作業長を含めた3人体制の学校へ配置するなど、全体配置を考慮する中で可能な配慮を行っているほか、年度途中に欠員等が生じた場合は、派遣校務員の活用も可能であると考えている。</p>
<p>12 休暇・退職制度について</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現し、子育て、介護に特化した形態による内容とすること。また2021年人事院勧告における各種休暇制度の新設については、これまでの経過を踏まえ県職同様の両立支援休暇等も含めた、本市オリジナル制度として確立すること。</p> <p>(2) 夏季休暇について時間単位の取得も認めること。</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) 他市でも導入拡大の動きのある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) 昨今の新型コロナウイルス感染症の情勢下、子育て、介護環境の変化を余儀なくされている状況において、特定事業主行動計画推進委員会等において、同環境下に柔軟に対応できる制度構築等の協議をすすめること。</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>また、家庭と仕事の両立については、尼崎市特定事業主行動計画に基づく取組を進める中で、引き続き、その実現を図ることができるよう努めていく。</p> <p>(6) 今後、尼崎市特定事業主行動計画推進委員会の中で議論していく。</p>
<p>13 被服貸与等について</p> <p>(1) 執務環境に対応した熱中症対策予算を所属ごとに確立し、命に係わる予算を一律枠配取扱いとしないこと。特に、工事監督及び現場調査業務等に従事する技術職並びに技能労務職の被服に空調服（ファン付き被服）を貸与し、熱中症予防対策を講ずること。</p>	<p>13</p> <p>(1) 被服については、枠配予算扱いとはせず、貸与サイクルに応じて必要な枚数分の予算を措置しているところであるが、空調服については、必要に応じて貸与方法などを研究していく。</p>
<p>14 事務転籍者のサポート体制再構築について</p>	<p>14</p>

組 合 要 求	回 答
<p>事務転籍後にメンタル不調を起因とした私療休暇・休職に至るケースが続出している実態に鑑み、現行のサポート体制の問題を点検・検証し再構築すること。</p> <p>(1) 画一的に行政職として位置付けることなく、技能労務職として培った知識・経験・ノウハウ等、これまでの職業キャリアを活用できる、人材育成・活用策を構築すること。</p> <p>(2) 技能・技術・事務が総合的に経験できる、事務・学び期間及び事務転籍後の人材育成に特化した受入れ職場を確保すること。</p> <p>(3) 事務・学び期間を個々人能力に応じた期間とし柔軟に対応すること。</p> <p>(4) 事務・学び期間満了後の配属先については、本人意向を最大限尊重し、欠員が恒常的に発生しているなど、いわゆる配置困難職場に配属しないこと。</p> <p>(5) 配属後の所属には、本人意向がある場合を除き原則として3年以上配属させること。</p>	<p>(1) 平成27年の方針（平成27年10月20日付け「今後の超少子高齢社会に対応するための行政執行体制の在り方について」）に基づくアウトソーシングに当たっては、技能労務職員の転職について検討・協議を行っていくこととしており、引き続き、その職業キャリアの活用や人材育成手法の見直しなども含め、転職制度の改善を図っていく。</p> <p>(2) 事務・技術学び期間及び転職後の職員の配置に当たっては、人材育成の視点や本人の適性その他市全体の様々な状況を勘案し、職場状況等を踏まえた柔軟な対応、サポート体制の充実に努めていく。</p> <p>(3) 事務・技術学び期間については、現在、2年間を原則としつつも、事務・技術学び期間評価を踏まえた短縮や延長を可能としており、個々の状況を踏まえた対応に引き続き努めていく。</p> <p>(4) 人事配置については、職員一人ひとりの意向も尊重しつつ、人材育成の視点や本人の適性その他市全体の様々な状況を勘案して行うものであり、本人の意向どおりに必ずしも配置できるものではないが、行政職としての経験がない又は浅い職員の配置については、引き続き意を用いていく。</p> <p>(5) 本人意向も尊重しつつ、人材育成の視点や本人の適性その他市全体の様々な状況を勘案する中で、3年以上の配属を原則とするとまでは言えないが、配属後の個々の状況に応じた人事配置調整に努めていく。</p>
<p>15 緊急措置要求</p> <p>(1) 新型コロナウイルス感染症対応について</p> <p>① 介護分野・障害福祉分野・子ども子育て分野の本市政策でもある各種補助金事務を担う執行体制を確立すること。特に介護サービス等確保支援事業、濃厚接触等在宅提供協力金にかかる事務執行体制は急務であり早急に対応すること。</p> <p>(2) 感染拡大予防の観点で、本庁南館1階のマイナンバーカード窓口と選挙期日前投票所の共存をやめ、マイナンバーカード窓口もしくは選挙期日前投票所の場所を移転すること。</p>	<p>15</p> <p>(1)</p> <p>① 新型コロナウイルス感染症対策業務として業務量が増加していることは認識しているが、業務継続の優先度や業務の繁閑等をまずは各部局内において精査し、部局単位で応援体制を組むなど、態勢を整えることを基本としつつ、部局をまたがる態勢の確保についても、引き続き協議や調整を行っていく。</p> <p>(2) 現状としては、庁内的な調整を行ってきたものの、直ちに新たなスペースを確保することは難しい状況にあるが、感染症対策や適切な選挙執行の重要性は認識しており、引き続き、サーキュレーター追加設置のほか、事務室内の換気対策、アルコール消毒、パーティションの設置等を徹</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(3) 基幹系システム標準化と保守体制について 税務・市民・国保・後期・介護における基幹系システムオープン化に伴い、ホスト業務が所属負担となる現状について、保守観点を損ない定数減を行った人員を復元すること。 また、国の標準化対応に伴う人員を早急に配置すること。</p> <p>(4) 新型コロナウイルス感染症に伴い影響の出た所属別の問題を明らかにすること、特にクラスター発生所属の現状を明らかにし、空気環境改善措置を行うこと。</p>	<p>底するなどの対策を行っているところである。</p> <p>(3) 職員定数については、本市の厳しい財政状況や少子高齢化が進む中でも、持続可能な執行体制を構築するため、職員数に合わせた業務量の調整を行いつつ、システムのオープン化による影響等も含め、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いる。国の標準化対応についても同様に、標準化の時期及び業務量もシステムごとに異なることから、人員の増加については、委託業務を含めた業務量等を精査する中で検討していきたい。</p> <p>(4) 第7波においては、本庁舎でクラスターが発生したが、マスクの着用やアクリル板の設置など基本的な対策はなされており、明確な原因の特定には至らなかった。その際、十分な換気を所属にお願いするとともに、空調の風量を調整してもらうなど対策を講じたところである。職場における感染防止対策については、これまでも通知文を發出し注意喚起しており、引き続き周知徹底を図っていく。</p>

本回答に対する諾否については、令和4年11月16日までにされたい。

以 上
 (給与課)

常勤職員の給与改定について（メモ）

R4.11.7

1 改定内容

(1) 給料表

行政職給料表について、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	219,600 円	221,800 円	2,200 円
31 歳	225,100 円	226,900 円	1,800 円
32 歳	230,700 円	231,700 円	1,000 円
33 歳	236,500 円	237,400 円	900 円
34 歳	242,500 円	243,400 円	900 円
35 歳	249,000 円	249,700 円	700 円
36 歳	255,100 円	255,100 円	0 円
37 歳	261,700 円	261,700 円	0 円
38 歳	267,600 円	267,600 円	0 円
39 歳	273,100 円	273,100 円	0 円
40 歳以上 55 歳未満	278,000 円	278,000 円	0 円

2 適用日

令和4年4月1日

3 諾否期限

令和4年11月16日

以上
(給与課)

＜行政職給料表＞

号給	1級						2級						
	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)		
1	146,400	1,100	150,400	1,100	4,000	2.73	1	180,100	1,500	183,100	1,500	3,000	1.67
2	147,500	1,100	151,500	1,100	4,000	2.71	2	181,600	1,600	184,600	1,600	3,000	1.65
3	148,600	1,100	152,600	1,100	4,000	2.69	3	183,200	1,600	186,200	1,600	3,000	1.64
4	149,700	1,200	153,700	1,200	4,000	2.67	4	184,800	1,600	187,800	1,600	3,000	1.62
5	150,900	1,200	154,900	1,200	4,000	2.65	5	186,400	1,700	189,400	1,700	3,000	1.61
6	152,100	1,100	156,100	1,100	4,000	2.63	6	188,100	1,800	191,100	1,800	3,000	1.59
7	153,200	1,100	157,200	1,100	4,000	2.61	7	189,900	1,800	192,900	1,800	3,000	1.58
8	154,300	1,200	158,300	1,200	4,000	2.59	8	191,700	1,800	194,700	1,800	3,000	1.56
9	155,500	1,300	159,500	1,300	4,000	2.57	9	193,500	1,800	196,500	1,800	3,000	1.55
10	156,800	1,300	160,800	1,300	4,000	2.55	10	195,300	1,800	198,300	1,800	3,000	1.54
11	158,100	1,300	162,100	1,300	4,000	2.53	11	197,100	1,800	200,100	1,800	3,000	1.52
12	159,400	1,200	163,400	1,200	4,000	2.51	12	198,900	1,800	201,900	1,800	3,000	1.51
13	160,600	1,900	164,600	1,900	4,000	2.49	13	200,700	1,600	203,700	1,600	3,000	1.49
14	162,500	2,000	166,500	2,000	4,000	2.46	14	202,300	1,800	205,300	1,800	3,000	1.48
15	164,500	2,000	168,500	2,000	4,000	2.43	15	204,100	1,800	207,100	1,800	3,000	1.47
16	166,500	1,900	170,500	1,800	4,000	2.40	16	205,900	1,800	208,900	1,800	3,000	1.46
17	168,400	2,100	172,300	2,000	3,900	2.32	17	207,700	1,700	210,700	1,700	3,000	1.44
18	170,500	2,000	174,300	1,900	3,800	2.23	18	209,400	1,800	212,400	1,800	3,000	1.43
19	172,500	2,100	176,200	2,000	3,700	2.14	19	211,200	1,800	214,200	1,800	3,000	1.42
20	174,600	2,000	178,200	2,000	3,600	2.06	20	213,000	1,800	216,000	1,800	3,000	1.41
21	176,600	2,100	180,200	1,900	3,600	2.04	21	214,800	1,800	217,800	1,800	3,000	1.40
22	178,700	2,100	182,100	2,000	3,400	1.90	22	216,600	1,800	219,600	1,800	3,000	1.39
23	180,800	2,100	184,100	2,000	3,300	1.83	23	218,400	1,800	221,400	1,800	3,000	1.37
24	182,900	2,000	186,100	1,800	3,200	1.75	24	220,200	1,900	223,200	1,900	3,000	1.36
25	184,900	1,800	187,900	1,800	3,000	1.62	25	222,100	1,900	225,100	1,800	3,000	1.35
26	186,700	1,700	189,700	1,700	3,000	1.61	26	224,000	1,800	226,900	1,800	2,900	1.29
27	188,400	1,700	191,400	1,700	3,000	1.59	27	225,800	1,600	228,700	1,600	2,900	1.28
28	190,100	1,600	193,100	1,600	3,000	1.58	28	227,400	1,700	230,300	1,600	2,900	1.28
29	191,700	1,600	194,700	1,600	3,000	1.56	29	229,100	1,400	231,900	1,300	2,800	1.22
30	193,300	1,700	196,300	1,700	3,000	1.55	30	230,500	1,600	233,200	1,500	2,700	1.17
31	195,000	1,700	198,000	1,700	3,000	1.54	31	232,100	1,500	234,700	1,500	2,600	1.12
32	196,700	1,600	199,700	1,600	3,000	1.53	32	233,600	1,500	236,200	1,400	2,600	1.11
33	198,300	1,500	201,300	1,500	3,000	1.51	33	235,100	1,100	237,600	1,100	2,500	1.06
34	199,800	1,500	202,800	1,500	3,000	1.50	34	236,200	1,200	238,700	1,200	2,500	1.06
35	201,300	1,600	204,300	1,600	3,000	1.49	35	237,400	1,500	239,900	1,400	2,500	1.05
36	202,900	1,500	205,900	1,500	3,000	1.48	36	238,900	1,200	241,300	1,200	2,400	1.00
37	204,400	1,400	207,400	1,400	3,000	1.47	37	240,100	1,300	242,500	1,300	2,400	1.00
38	205,800	1,300	208,800	1,300	3,000	1.46	38	241,400	1,300	243,800	1,100	2,400	0.99
39	207,100	1,400	210,100	1,400	3,000	1.45	39	242,700	1,300	244,900	1,300	2,200	0.91
40	208,500	1,400	211,500	1,400	3,000	1.44	40	244,000	1,300	246,200	1,100	2,200	0.90
41	209,900	1,400	212,900	1,400	3,000	1.43	41	245,300	1,300	247,300	1,100	2,000	0.82
42	211,300	1,400	214,300	1,400	3,000	1.42	42	246,600	900	248,400	800	1,800	0.73
43	212,700	1,300	215,700	1,300	3,000	1.41	43	247,500	1,300	249,200	1,000	1,700	0.69
44	214,000	1,200	217,000	1,200	3,000	1.40	44	248,800	1,300	250,200	1,000	1,400	0.56
45	215,200	1,300	218,200	1,300	3,000	1.39	45	250,100	1,000	251,200	1,000	1,100	0.44
46	216,500	1,300	219,500	1,300	3,000	1.39	46	251,100	1,300	252,200	1,300	1,100	0.44
47	217,800	1,300	220,800	1,300	3,000	1.38	47	252,400	1,200	253,500	1,200	1,100	0.44
48	219,100	1,200	222,100	1,100	3,000	1.37	48	253,600	1,100	254,700	1,100	1,100	0.43
49	220,300	1,200	223,200	1,200	2,900	1.32	49	254,700	1,400	255,800	1,300	1,100	0.43
50	221,500	1,200	224,400	1,200	2,900	1.31	50	256,100	1,400	257,100	1,400	1,000	0.39
51	222,700	1,000	225,600	900	2,900	1.30	51	257,500	1,000	258,500	1,000	1,000	0.39
52	223,700	900	226,500	800	2,800	1.25	52	258,500	1,300	259,500	1,300	1,000	0.39
53	224,600	1,000	227,300	900	2,700	1.20	53	259,800	1,300	260,800	1,200	1,000	0.38
54	225,600	1,000	228,200	1,000	2,600	1.15	54	261,100	1,300	262,000	1,300	900	0.34
55	226,600	900	229,200	800	2,600	1.15	55	262,400	1,400	263,300	1,400	900	0.34
56	227,500	600	230,000	600	2,500	1.10	56	263,800	1,300	264,700	1,300	900	0.34
57	228,100	800	230,600	800	2,500	1.10	57	265,100	1,200	266,000	1,200	900	0.34
58	228,900	1,000	231,400	900	2,500	1.09	58	266,300	1,300	267,200	1,200	900	0.34
59	229,900	500	232,300	500	2,400	1.04	59	267,600	1,300	268,400	1,200	800	0.30
60	230,400	800	232,800	800	2,400	1.04	60	268,900	1,300	269,600	1,100	700	0.26
61	231,200	900	233,600	700	2,400	1.04	61	270,200	1,200	270,700	1,200	500	0.19
62	232,100	800	234,300	700	2,200	0.95	62	271,400	1,100	271,900	1,000	500	0.18
63	232,900	600	235,000	400	2,100	0.90	63	272,500	1,200	272,900	1,000	400	0.15
64	233,500	900	235,400	800	1,900	0.81	64	273,700	1,100	273,900	900	200	0.07
65	234,400	600	236,200	500	1,800	0.77	65	274,800	1,000	274,800	1,000	0	0.00
66	235,000	800	236,700	500	1,700	0.72	66	275,800	1,200	275,800	1,200	0	0.00
67	235,800	800	237,200	500	1,400	0.59	67	277,000	1,000	277,000	1,000	0	0.00
68	236,600	600	237,700	600	1,100	0.46	68	278,000	900	278,000	900	0	0.00
69	237,200	400	238,300	400	1,100	0.46	69	278,900	800	278,900	800	0	0.00
70	237,600	500	238,700	500	1,100	0.46	70	279,700	900	279,700	900	0	0.00
71	238,100	400	239,200	400	1,100	0.46	71	280,600	800	280,600	800	0	0.00
72	238,500	500	239,600	400	1,100	0.46	72	281,400	600	281,400	600	0	0.00
73	239,000	300	240,000	300	1,000	0.42	73	282,000	400	282,000	400	0	0.00
74	239,300	500	240,300	500	1,000	0.42	74	282,400	700	282,400	700	0	0.00
75	239,800	500	240,800	500	1,000	0.42	75	283,100	700	283,100	700	0	0.00
76	240,300	500	241,300	400	1,000	0.42	76	283,800	600	283,800	600	0	0.00
77	240,800	500	241,700	500	900	0.37	77	284,400	500	284,400	500	0	0.00
78	241,300	400	242,200	400	900	0.37	78	284,900	600	284,900	600	0	0.00
79	241,700	200	242,600	200	900	0.37	79	285,500	500	285,500	500	0	0.00
80	241,900	300	242,800	300	900	0.37	80	286,000	600	286,000	600	0	0.00
81	242,200	500	243,100	400	900	0.37	81	286,600	400	286,600	400	0	0.00

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)				
82	242,700	400	243,500	300	800	0.33	82	287,000	600	287,000	600	0	0.00
83	243,100	500	243,800	300	700	0.29	83	287,600	500	287,600	500	0	0.00
84	243,600	500	244,100	400	500	0.21	84	288,100	500	288,100	500	0	0.00
85	244,100	500	244,500	400	400	0.16	85	288,600	300	288,600	300	0	0.00
86	244,600	500	244,900	200	300	0.12	86	288,900	500	288,900	500	0	0.00
87	245,100	200	245,100	200	0	0.00	87	289,400	300	289,400	300	0	0.00
88	245,300	200	245,300	200	0	0.00	88	289,700	500	289,700	500	0	0.00
89	245,500	500	245,500	500	0	0.00	89	290,200	300	290,200	300	0	0.00
90	246,000	400	246,000	400	0	0.00	90	290,500	400	290,500	400	0	0.00
91	246,400	200	246,400	200	0	0.00	91	290,900	500	290,900	500	0	0.00
92	246,600	400	246,600	400	0	0.00	92	291,400	400	291,400	400	0	0.00
93	247,000		247,000		0	0.00	93	291,800	500	291,800	500	0	0.00
							94	292,300	400	292,300	400	0	0.00
							95	292,700	400	292,700	400	0	0.00
							96	293,100	300	293,100	300	0	0.00
							97	293,400	500	293,400	500	0	0.00
							98	293,900	500	293,900	500	0	0.00
							99	294,400	500	294,400	500	0	0.00
							100	294,900	500	294,900	500	0	0.00
							101	295,400	400	295,400	400	0	0.00
							102	295,800	500	295,800	500	0	0.00
							103	296,300	500	296,300	500	0	0.00
							104	296,800	500	296,800	500	0	0.00
							105	297,300	400	297,300	400	0	0.00
							106	297,700	500	297,700	500	0	0.00
							107	298,200	500	298,200	500	0	0.00
							108	298,700	300	298,700	300	0	0.00
							109	299,000	500	299,000	500	0	0.00
							110	299,500	500	299,500	500	0	0.00
							111	300,000	500	300,000	500	0	0.00
							112	300,500	300	300,500	300	0	0.00
							113	300,800	500	300,800	500	0	0.00
							114	301,300	400	301,300	400	0	0.00
							115	301,700	500	301,700	500	0	0.00
							116	302,200	300	302,200	300	0	0.00
							117	302,500		302,500		0	0.00
再任用	187,700		187,700		0	0.00	再任用	215,200		215,200		0	0.00

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)				
1	214,100	1,900	217,000	1,900	2,900	1.35	1	216,900	1,900	218,700	1,900	1,800	0.83
2	216,000	1,900	218,900	1,900	2,900	1.34	2	218,800	1,900	220,600	1,900	1,800	0.82
3	217,900	1,900	220,800	1,900	2,900	1.33	3	220,700	1,900	222,500	1,900	1,800	0.82
4	219,800	1,900	222,700	1,900	2,900	1.32	4	222,600	1,900	224,400	1,900	1,800	0.81
5	221,700	1,900	224,600	1,900	2,900	1.31	5	224,500	1,900	226,300	1,900	1,800	0.80
6	223,600	1,900	226,500	1,900	2,900	1.30	6	226,400	1,900	228,200	1,900	1,800	0.80
7	225,500	1,900	228,400	1,900	2,900	1.29	7	228,300	1,900	230,100	1,900	1,800	0.79
8	227,400	1,900	230,300	1,900	2,900	1.28	8	230,200	1,900	232,000	1,900	1,800	0.78
9	229,300	1,900	232,200	1,900	2,900	1.26	9	232,100	1,900	233,900	1,900	1,800	0.78
10	231,200	1,900	234,100	1,900	2,900	1.25	10	234,000	1,900	235,800	1,900	1,800	0.77
11	233,100	1,900	236,000	1,900	2,900	1.24	11	235,900	1,900	237,700	1,900	1,800	0.76
12	235,000	1,800	237,900	1,700	2,900	1.23	12	237,800	1,900	239,600	1,900	1,800	0.76
13	236,800	1,700	239,600	1,600	2,800	1.18	13	239,700	2,000	241,500	2,000	1,800	0.75
14	238,500	1,800	241,200	1,700	2,700	1.13	14	241,700	2,000	243,500	2,000	1,800	0.74
15	240,300	1,700	242,900	1,700	2,600	1.08	15	243,700	1,700	245,500	1,700	1,800	0.74
16	242,000	1,700	244,600	1,600	2,600	1.07	16	245,400	1,700	247,200	1,700	1,800	0.73
17	243,700	1,200	246,200	1,200	2,500	1.03	17	247,100	1,800	248,900	1,800	1,800	0.73
18	244,900	1,700	247,400	1,700	2,500	1.02	18	248,900	1,900	250,700	1,900	1,800	0.72
19	246,600	1,400	249,100	1,300	2,500	1.01	19	250,800	1,700	252,600	1,700	1,800	0.72
20	248,000	1,600	250,400	1,600	2,400	0.97	20	252,500	1,800	254,300	1,800	1,800	0.71
21	249,600	1,600	252,000	1,600	2,400	0.96	21	254,300	1,800	256,100	1,800	1,800	0.71
22	251,200	1,500	253,600	1,300	2,400	0.96	22	256,100	2,000	257,900	2,000	1,800	0.70
23	252,700	1,700	254,900	1,700	2,200	0.87	23	258,100	1,700	259,900	1,700	1,800	0.70
24	254,400	1,400	256,600	1,200	2,200	0.86	24	259,800	1,800	261,600	1,800	1,800	0.69
25	255,800	1,800	257,800	1,600	2,000	0.78	25	261,600	1,600	263,400	1,600	1,800	0.69
26	257,600	1,300	259,400	1,200	1,800	0.70	26	263,200	1,900	265,000	1,900	1,800	0.68
27	258,900	1,600	260,600	1,300	1,700	0.66	27	265,100	1,900	266,900	1,800	1,800	0.68
28	260,500	1,700	261,900	1,400	1,400	0.54	28	267,000	1,800	268,700	1,500	1,700	0.64
29	262,200	1,700	263,300	1,700	1,100	0.42	29	268,800	1,800	270,200	1,500	1,400	0.52
30	263,900	1,600	265,000	1,600	1,100	0.42	30	270,600	1,800	271,700	1,800	1,100	0.41
31	265,500	1,500	266,600	1,500	1,100	0.41	31	272,400	1,800	273,500	1,800	1,100	0.40
32	267,000	1,700	268,100	1,700	1,100	0.41	32	274,200	2,000	275,300	2,000	1,100	0.40
33	268,700	1,600	269,800	1,500	1,100	0.41	33	276,200	1,800	277,300	1,800	1,100	0.40
34	270,300	1,800	271,300	1,800	1,000	0.37	34	278,000	2,000	279,100	1,900	1,100	0.40
35	272,100	1,700	273,100	1,700	1,000	0.37	35	280,000	1,800	281,000	1,800	1,000	0.36
36	273,800	1,800	274,800	1,800	1,000	0.37	36	281,800	2,100	282,800	2,100	1,000	0.35
37	275,600	2,000	276,600	1,900	1,000	0.36	37	283,900	2,200	284,900	2,200	1,000	0.35
38	277,600	1,800	278,500	1,800	900	0.32	38	286,100	1,900	287,100	1,800	1,000	0.35
39	279,400	1,800	280,300	1,800	900	0.32	39	288,000	2,100	288,900	2,000	900	0.31
40	281,200	1,700	282,100	1,700	900	0.32	40	290,100	1,900	290,900	1,500	800	0.28
41	282,900	1,500	283,800	1,200	900	0.32	41	292,000	1,900	292,400	1,500	400	0.14
42	284,400	1,900	285,000	1,700	600	0.21	42	293,900	2,200	293,900	2,200	0	0.00
43	286,300	1,900	286,700	1,700	400	0.14	43	296,100	2,100	296,100	2,100	0	0.00
44	288,200	1,700	288,400	1,500	200	0.07	44	298,200	2,100	298,200	2,100	0	0.00
45	289,900	1,900	289,900	1,900	0	0.00	45	300,300	2,000	300,300	2,000	0	0.00
46	291,800	1,900	291,800	1,900	0	0.00	46	302,300	2,100	302,300	2,100	0	0.00
47	293,700	1,800	293,700	1,800	0	0.00	47	304,400	2,200	304,400	2,200	0	0.00
48	295,500	1,900	295,500	1,900	0	0.00	48	306,600	2,100	306,600	2,100	0	0.00
49	297,400	1,500	297,400	1,500	0	0.00	49	308,700	2,000	308,700	2,000	0	0.00
50	298,900	1,700	298,900	1,700	0	0.00	50	310,700	2,200	310,700	2,200	0	0.00
51	300,600	1,700	300,600	1,700	0	0.00	51	312,900	2,000	312,900	2,000	0	0.00
52	302,300	1,800	302,300	1,800	0	0.00	52	314,900	2,200	314,900	2,200	0	0.00
53	304,100	1,400	304,100	1,400	0	0.00	53	317,100	1,700	317,100	1,700	0	0.00
54	305,500	1,700	305,500	1,700	0	0.00	54	318,800	2,100	318,800	2,100	0	0.00
55	307,200	1,500	307,200	1,500	0	0.00	55	320,900	2,100	320,900	2,100	0	0.00
56	308,700	1,600	308,700	1,600	0	0.00	56	323,000	2,000	323,000	2,000	0	0.00
57	310,300	1,300	310,300	1,300	0	0.00	57	325,000	1,600	325,000	1,600	0	0.00
58	311,600	1,500	311,600	1,500	0	0.00	58	326,600	1,900	326,600	1,900	0	0.00
59	313,100	1,400	313,100	1,400	0	0.00	59	328,500	2,100	328,500	2,100	0	0.00
60	314,500	1,400	314,500	1,400	0	0.00	60	330,600	2,100	330,600	2,100	0	0.00
61	315,900	900	315,900	900	0	0.00	61	332,700	1,800	332,700	1,800	0	0.00
62	316,800	1,000	316,800	1,000	0	0.00	62	334,500	2,100	334,500	2,100	0	0.00
63	317,800	1,000	317,800	1,000	0	0.00	63	336,600	1,900	336,600	1,900	0	0.00
64	318,800	1,100	318,800	1,100	0	0.00	64	338,500	2,100	338,500	2,100	0	0.00
65	319,900	800	319,900	800	0	0.00	65	340,600	2,000	340,600	2,000	0	0.00
66	320,700	900	320,700	900	0	0.00	66	342,600	1,900	342,600	1,900	0	0.00
67	321,600	900	321,600	900	0	0.00	67	344,500	2,000	344,500	2,000	0	0.00
68	322,500	800	322,500	800	0	0.00	68	346,500	1,900	346,500	1,900	0	0.00
69	323,300	800	323,300	800	0	0.00	69	348,400	1,900	348,400	1,900	0	0.00
70	324,100	700	324,100	700	0	0.00	70	350,300	1,800	350,300	1,800	0	0.00
71	324,800	700	324,800	700	0	0.00	71	352,100	1,700	352,100	1,700	0	0.00
72	325,500	600	325,500	600	0	0.00	72	353,800	1,800	353,800	1,800	0	0.00
73	326,100	500	326,100	500	0	0.00	73	355,600	1,500	355,600	1,500	0	0.00
74	326,600	600	326,600	600	0	0.00	74	357,100	1,300	357,100	1,300	0	0.00
75	327,200	600	327,200	600	0	0.00	75	358,400	1,500	358,400	1,500	0	0.00
76	327,800	600	327,800	600	0	0.00	76	359,900	1,400	359,900	1,400	0	0.00
77	328,400	500	328,400	500	0	0.00	77	361,300	1,000	361,300	1,000	0	0.00
78	328,900	400	328,900	400	0	0.00	78	362,300	1,000	362,300	1,000	0	0.00
79	329,300	400	329,300	400	0	0.00	79	363,300	1,100	363,300	1,100	0	0.00
80	329,700	600	329,700	600	0	0.00	80	364,400	1,100	364,400	1,100	0	0.00
81	330,300	500	330,300	500	0	0.00	81	365,500	1,000	365,500	1,000	0	0.00

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)				
82	330,800	500	330,800	500	0	0.00	82	366,500	1,000	366,500	1,000	0	0.00
83	331,300	500	331,300	500	0	0.00	83	367,500	900	367,500	900	0	0.00
84	331,800	500	331,800	500	0	0.00	84	368,400	1,000	368,400	1,000	0	0.00
85	332,300	400	332,300	400	0	0.00	85	369,400	900	369,400	900	0	0.00
86	332,700	500	332,700	500	0	0.00	86	370,300	800	370,300	800	0	0.00
87	333,200	400	333,200	400	0	0.00	87	371,100	900	371,100	900	0	0.00
88	333,600	400	333,600	400	0	0.00	88	372,000	900	372,000	900	0	0.00
89	334,000	400	334,000	400	0	0.00	89	372,900	700	372,900	700	0	0.00
90	334,400	500	334,400	500	0	0.00	90	373,600	800	373,600	800	0	0.00
91	334,900	400	334,900	400	0	0.00	91	374,400	700	374,400	700	0	0.00
92	335,300	400	335,300	400	0	0.00	92	375,100	800	375,100	800	0	0.00
93	335,700	500	335,700	500	0	0.00	93	375,900	700	375,900	700	0	0.00
94	336,200	500	336,200	500	0	0.00	94	376,600	700	376,600	700	0	0.00
95	336,700	400	336,700	400	0	0.00	95	377,300	800	377,300	800	0	0.00
96	337,100	400	337,100	400	0	0.00	96	378,100	800	378,100	800	0	0.00
97	337,500	300	337,500	300	0	0.00	97	378,900	600	378,900	600	0	0.00
98	337,800	400	337,800	400	0	0.00	98	379,500	700	379,500	700	0	0.00
99	338,200	500	338,200	500	0	0.00	99	380,200	700	380,200	700	0	0.00
100	338,700	300	338,700	300	0	0.00	100	380,900	700	380,900	700	0	0.00
101	339,000	300	339,000	300	0	0.00	101	381,600	600	381,600	600	0	0.00
102	339,300	400	339,300	400	0	0.00	102	382,200	600	382,200	600	0	0.00
103	339,700	500	339,700	500	0	0.00	103	382,800	800	382,800	800	0	0.00
104	340,200	300	340,200	300	0	0.00	104	383,600	700	383,600	700	0	0.00
105	340,500	300	340,500	300	0	0.00	105	384,300	800	384,300	800	0	0.00
106	340,800	400	340,800	400	0	0.00	106	385,100	600	385,100	600	0	0.00
107	341,200	500	341,200	500	0	0.00	107	385,700	700	385,700	700	0	0.00
108	341,700	300	341,700	300	0	0.00	108	386,400	600	386,400	600	0	0.00
109	342,000	500	342,000	500	0	0.00	109	387,000	700	387,000	700	0	0.00
110	342,500	500	342,500	500	0	0.00	110	387,700	800	387,700	800	0	0.00
111	343,000	400	343,000	400	0	0.00	111	388,500	600	388,500	600	0	0.00
112	343,400	200	343,400	200	0	0.00	112	389,100	500	389,100	500	0	0.00
113	343,600	500	343,600	500	0	0.00	113	389,600	600	389,600	600	0	0.00
114	344,100	500	344,100	500	0	0.00	114	390,200	600	390,200	600	0	0.00
115	344,600	500	344,600	500	0	0.00	115	390,800	600	390,800	600	0	0.00
116	345,100	400	345,100	400	0	0.00	116	391,400	500	391,400	500	0	0.00
117	345,500	500	345,500	500	0	0.00	117	391,900	600	391,900	600	0	0.00
118	346,000	500	346,000	500	0	0.00	118	392,500	600	392,500	600	0	0.00
119	346,500	500	346,500	500	0	0.00	119	393,100	600	393,100	600	0	0.00
120	347,000	400	347,000	400	0	0.00	120	393,700	500	393,700	500	0	0.00
121	347,400	500	347,400	500	0	0.00	121	394,200	600	394,200	600	0	0.00
122	347,900	500	347,900	500	0	0.00	122	394,800	600	394,800	600	0	0.00
123	348,400	400	348,400	400	0	0.00	123	395,400	500	395,400	500	0	0.00
124	348,800	400	348,800	400	0	0.00	124	395,900	500	395,900	500	0	0.00
125	349,200	500	349,200	500	0	0.00	125	396,400	600	396,400	600	0	0.00
126	349,700	300	349,700	300	0	0.00	126	397,000	600	397,000	600	0	0.00
127	350,000	500	350,000	500	0	0.00	127	397,600	500	397,600	500	0	0.00
128	350,500	400	350,500	400	0	0.00	128	398,100	500	398,100	500	0	0.00
129	350,900	500	350,900	500	0	0.00	129	398,600	600	398,600	600	0	0.00
130	351,400	500	351,400	500	0	0.00	130	399,200	600	399,200	600	0	0.00
131	351,900	500	351,900	500	0	0.00	131	399,800	500	399,800	500	0	0.00
132	352,400	400	352,400	400	0	0.00	132	400,300	500	400,300	500	0	0.00
133	352,800	500	352,800	500	0	0.00	133	400,800	600	400,800	600	0	0.00
134	353,300	500	353,300	500	0	0.00	134	401,400	600	401,400	600	0	0.00
135	353,800	500	353,800	500	0	0.00	135	402,000	500	402,000	500	0	0.00
136	354,300	400	354,300	400	0	0.00	136	402,500	500	402,500	500	0	0.00
137	354,700	400	354,700	400	0	0.00	137	403,000	600	403,000	600	0	0.00
138	355,100	500	355,100	500	0	0.00	138	403,600	600	403,600	600	0	0.00
139	355,600	500	355,600	500	0	0.00	139	404,200	500	404,200	500	0	0.00
140	356,100	400	356,100	400	0	0.00	140	404,700	500	404,700	500	0	0.00
141	356,500	500	356,500	500	0	0.00	141	405,200	600	405,200	600	0	0.00
142	357,000	500	357,000	500	0	0.00	142	405,800	600	405,800	600	0	0.00
143	357,500	500	357,500	500	0	0.00	143	406,400	500	406,400	500	0	0.00
144	358,000	400	358,000	400	0	0.00	144	406,900	500	406,900	500	0	0.00
145	358,400		358,400		0	0.00	145	407,400	600	407,400	600	0	0.00
							146	408,000	600	408,000	600	0	0.00
							147	408,600	500	408,600	500	0	0.00
							148	409,100	500	409,100	500	0	0.00
							149	409,600	600	409,600	600	0	0.00
							150	410,200	600	410,200	600	0	0.00
							151	410,800	500	410,800	500	0	0.00
							152	411,300	500	411,300	500	0	0.00
							153	411,800	600	411,800	600	0	0.00
							154	412,400	600	412,400	600	0	0.00
							155	413,000	500	413,000	500	0	0.00
							156	413,500	500	413,500	500	0	0.00
							157	414,000	600	414,000	600	0	0.00
							158	414,600	600	414,600	600	0	0.00
							159	415,200	500	415,200	500	0	0.00
							160	415,700	500	415,700	500	0	0.00
							161	416,200		416,200		0	0.00
再任用	255,200		255,200		0	0.00	再任用	274,600		274,600		0	0.00

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	284,800	2,100	284,800	2,100	0	0.00
2	286,900	2,100	286,900	2,100	0	0.00
3	289,000	2,100	289,000	2,100	0	0.00
4	291,100	2,100	291,100	2,100	0	0.00
5	293,200	2,200	293,200	2,200	0	0.00
6	295,400	2,200	295,400	2,200	0	0.00
7	297,600	2,200	297,600	2,200	0	0.00
8	299,800	2,200	299,800	2,200	0	0.00
9	302,000	2,300	302,000	2,300	0	0.00
10	304,300	2,300	304,300	2,300	0	0.00
11	306,600	2,300	306,600	2,300	0	0.00
12	308,900	2,300	308,900	2,300	0	0.00
13	311,200	2,300	311,200	2,300	0	0.00
14	313,500	2,200	313,500	2,200	0	0.00
15	315,700	2,300	315,700	2,300	0	0.00
16	318,000	2,200	318,000	2,200	0	0.00
17	320,200	2,200	320,200	2,200	0	0.00
18	322,400	2,200	322,400	2,200	0	0.00
19	324,600	2,300	324,600	2,300	0	0.00
20	326,900	2,200	326,900	2,200	0	0.00
21	329,100	2,100	329,100	2,100	0	0.00
22	331,200	2,300	331,200	2,300	0	0.00
23	333,500	2,200	333,500	2,200	0	0.00
24	335,700	2,100	335,700	2,100	0	0.00
25	337,800	2,200	337,800	2,200	0	0.00
26	340,000	2,100	340,000	2,100	0	0.00
27	342,100	2,300	342,100	2,300	0	0.00
28	344,400	2,100	344,400	2,100	0	0.00
29	346,500	2,100	346,500	2,100	0	0.00
30	348,600	2,200	348,600	2,200	0	0.00
31	350,800	1,900	350,800	1,900	0	0.00
32	352,700	2,200	352,700	2,200	0	0.00
33	354,900	2,000	354,900	2,000	0	0.00
34	356,900	2,200	356,900	2,200	0	0.00
35	359,100	2,100	359,100	2,100	0	0.00
36	361,200	2,000	361,200	2,000	0	0.00
37	363,200	2,100	363,200	2,100	0	0.00
38	365,300	2,100	365,300	2,100	0	0.00
39	367,400	2,200	367,400	2,200	0	0.00
40	369,600	2,200	369,600	2,200	0	0.00
41	371,800	2,000	371,800	2,000	0	0.00
42	373,800	2,100	373,800	2,100	0	0.00
43	375,900	1,900	375,900	1,900	0	0.00
44	377,800	1,700	377,800	1,700	0	0.00
45	379,500	1,700	379,500	1,700	0	0.00
46	381,200	1,700	381,200	1,700	0	0.00
47	382,900	1,600	382,900	1,600	0	0.00
48	384,500	1,600	384,500	1,600	0	0.00
49	386,100	1,400	386,100	1,400	0	0.00
50	387,500	1,600	387,500	1,600	0	0.00
51	389,100	1,600	389,100	1,600	0	0.00
52	390,700	1,500	390,700	1,500	0	0.00
53	392,200	1,400	392,200	1,400	0	0.00
54	393,600	1,400	393,600	1,400	0	0.00
55	395,000	1,400	395,000	1,400	0	0.00
56	396,400	1,300	396,400	1,300	0	0.00
57	397,700	1,100	397,700	1,100	0	0.00
58	398,800	1,100	398,800	1,100	0	0.00
59	399,900	1,000	399,900	1,000	0	0.00
60	400,900	900	400,900	900	0	0.00
61	401,800	800	401,800	800	0	0.00
62	402,600	800	402,600	800	0	0.00
63	403,400	600	403,400	600	0	0.00
64	404,000	700	404,000	700	0	0.00
65	404,700	600	404,700	600	0	0.00
66	405,300	600	405,300	600	0	0.00
67	405,900	600	405,900	600	0	0.00
68	406,500	600	406,500	600	0	0.00
69	407,100	600	407,100	600	0	0.00
70	407,700	600	407,700	600	0	0.00
71	408,300	600	408,300	600	0	0.00
72	408,900	600	408,900	600	0	0.00
73	409,500	600	409,500	600	0	0.00
74	410,100	600	410,100	600	0	0.00
75	410,700	600	410,700	600	0	0.00
76	411,300	500	411,300	500	0	0.00
77	411,800	600	411,800	600	0	0.00
78	412,400	600	412,400	600	0	0.00
79	413,000	600	413,000	600	0	0.00
80	413,600	500	413,600	500	0	0.00
81	414,100	600	414,100	600	0	0.00

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	414,700	600	414,700	600	0	0.00
83	415,300	600	415,300	600	0	0.00
84	415,900	500	415,900	500	0	0.00
85	416,400	600	416,400	600	0	0.00
86	417,000	600	417,000	600	0	0.00
87	417,600	600	417,600	600	0	0.00
88	418,200	500	418,200	500	0	0.00
89	418,700	600	418,700	600	0	0.00
90	419,300	600	419,300	600	0	0.00
91	419,900	500	419,900	500	0	0.00
92	420,400	500	420,400	500	0	0.00
93	420,900	600	420,900	600	0	0.00
94	421,500	600	421,500	600	0	0.00
95	422,100	500	422,100	500	0	0.00
96	422,600	500	422,600	500	0	0.00
97	423,100	600	423,100	600	0	0.00
98	423,700	600	423,700	600	0	0.00
99	424,300	500	424,300	500	0	0.00
100	424,800	500	424,800	500	0	0.00
101	425,300	600	425,300	600	0	0.00
102	425,900	600	425,900	600	0	0.00
103	426,500	500	426,500	500	0	0.00
104	427,000	500	427,000	500	0	0.00
105	427,500	600	427,500	600	0	0.00
106	428,100	600	428,100	600	0	0.00
107	428,700	500	428,700	500	0	0.00
108	429,200	500	429,200	500	0	0.00
109	429,700	600	429,700	600	0	0.00
110	430,300	600	430,300	600	0	0.00
111	430,900	500	430,900	500	0	0.00
112	431,400	500	431,400	500	0	0.00
113	431,900	600	431,900	600	0	0.00
114	432,500	600	432,500	600	0	0.00
115	433,100	500	433,100	500	0	0.00
116	433,600	500	433,600	500	0	0.00
117	434,100		434,100		0	0.00
再任用	315,100		315,100		0	0.00

会計年度任用職員の報酬改定について（メモ）

R4.11.7

1 改定内容

(1) 非常勤事務補助員

非常勤事務補助員の報酬について、次の報酬月額イメージのとおり改定する。

採用時 年齢 (歳)	本市非常勤事 務補助員とし ての経験年数	右記以外の業務				じんかい収集業務			
		現行 報酬月額 (円)	改定後 報酬月額 (円)	改定額 (円)	改定率 (%)	現行 報酬月額 (円)	改定後 報酬月額 (円)	改定額 (円)	改定率 (%)
18.19.20	→ 1年目	145,420	149,380	3,960	2.72	170,500	174,240	3,740	2.19
21.22.23	→ 2年目	146,520	150,480	3,960	2.70	171,930	175,780	3,850	2.24
24以上	→ 3年目	147,620	151,580	3,960	2.68	173,470	177,210	3,740	2.16
	4年目	148,720	152,680	3,960	2.66	175,010	178,750	3,740	2.14
	5年目	149,930	153,890	3,960	2.64	176,440	180,180	3,740	2.12
	6年目	151,140	155,100	3,960	2.62	177,980	181,720	3,740	2.10
	7年目	152,240	156,200	3,960	2.60	179,410	183,260	3,850	2.15
	8年目～	153,340	157,300	3,960	2.58	180,950	184,690	3,740	2.07

(2) 非常勤OB事務員

非常勤OB事務員の報酬について、次のとおり改定する。

現行 報酬月額 (円)	改定後 報酬月額 (円)	改定額 (円)	改定率 (%)
133,300	136,700	3,400	2.55

2 適用日

令和5年4月1日

3 諾否期限

令和4年11月16日

以上
(給与課)

育児休業をした期間の昇格における取扱いの見直しについて（メモ）

R4.11.7

1 目的

市として育児休業も職員としてのキャリア形成に資するものであるとの姿勢を示し、もって育児休業のより積極的な取得を推奨していくため、育児休業をした期間の昇格における取扱いを見直し、より働きやすい職場環境を整備しようとするもの

2 内容

1 級から 2 級又は 2 級から 3 級への昇格に係る必要在級年数の算定に当たって、現行においては育児休業をした期間を除算することとしているが、同期間を除算しないものに改める。

※ 実際の昇格に当たっては、1 級上位の等級の職務を遂行できるか否かを判定するための勤務実績評価が必要となることについては、従前どおり

3 実施時期

令和 5 年 4 月 1 日

4 諾否期限

令和 4 年 11 月 16 日

以 上
(給与課)

マイナンバーカード交付窓口の勤務体制について（メモ）

R4.11.7

1 内容

引き続き、土曜日のマイナンバーカードの交付窓口を設けるため、マイナンバーカード普及担当の職員について、振替や代休などの現行制度を活用しつつ柔軟に対応していくこととする。

2 実施期間

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで

以 上
(給与課)