

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和5年度第5号
通算第600号
令和6年3月13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5年度給与改定等について—

◎日時・場所

令和5年11月6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A・B）

◎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や物価高への対応について、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、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。

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、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5年10月30日に提出された2023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5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5年10月30日付け「2023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5年10月30日付け「2023年度賃金・労働条件に関する要求書」に [別紙2](#)
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）会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について [別紙5](#)

（提案メモ）初任給決定方法の見直し及び昇格短縮措置の導入について [別紙6](#)

（提案メモ）在宅勤務等手当の新設について [別紙7](#)

◎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2.66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2.3月分、再任用職員1.2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
人事院勧告において示された改定どおりの回答が示されているが、これは飽くまでも最低基準である。要求書にも掲げたとおり、組合はもっと高い水準の実現を求めており、更なる引上げを行うことはできないのか。	組合の気持ちは理解するが、厳しい財政状況にある本市において、今回の近年例にない増改定をお示しできたのも、国に準拠することを基本とする考えがあったからこそである。こうしたことを踏まえ、今後も引き続き給与改定に当たっては、国に準拠することを基本に対応していきたい。
令和5年12月期の期末・勤勉手当の総額・前年度比は。	定年前職員が約24億4,000万円で対前年度5,700万円（2.4%）の増、暫定再任用フルタイム勤務職員が約5,000万円で対前年度750万円（17.9%）の増、暫定再任用短時間勤務職員が約1,400万円で対前年度約220万円（13.5%）の減となる。
増改定が実施される中で、暫定再任用短時間勤務職員の期末・勤勉手当が対前年度で減少する理由は何か。	職員数の減によるものである。なお、フルタイム勤務の職員数は増えており、同区分の総額が増改定分以上に増えているのも、これによるものである。
建築主事に対する役職者加算の取扱いは。回答メモに記載がないが。	今回も加算措置を講じることとしているが、対象者が課長級職員となることから、回答においては言及していないものである。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

2 令和5年度給与改定について

協議の要旨

令和5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>今回の改定は、昇給が停止している 55 歳以上の職員にも及ぶのか。</p>	<p>回答でもお示ししているとおり、今回の改定は全号給が対象となっており、その額は職員によって異なるものの、昇給停止の対象となっている職員にも及ぶ。</p>
<p>今後、定年が引き上げられていく中、職員のモチベーション維持の観点からも、昇給停止措置を見直す時期にきているのではないかと。</p>	<p>同措置は国に準拠したものであるが、定年引上げにおいても 55 歳超昇給停止が前提とされていたように、現在のところ国において見直しの動きは確認できていないことから、本市においても見直す考えはない。</p>
<p>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。こうした現状の改善に向けて、過去からの要求も十分に踏まえた上で、誠意ある回答を望む。</p>	<p>組合の主張は承知しており、現業評議会と誠実に協議していきたい。</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額は、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、改定の実施時期は常勤職員に準じることを基本とする考え方が国から示されたにもかかわらず、会計年度任用職員の改定時期を令和 6 年 4 月 1 日としている理由は。</p>	<p>遡及対応については昨年度の交渉においても強く求められたことに加えて、今年度には総務省の通知も発出されたところであり、人事当局としては、必ずしも否定的な姿勢にあるわけではない。しかし、現行の次年度反映という方向性を確立させる際に、相当の内部調整を伴ったということもあり、総務省通知を踏まえてもなお、現行の方針を変更するまでには至っていない。</p>
<p>勤勉手当が支給されるまでの間、報酬に加算されている特別措置額について、12 月に廃止する理由は。</p>	<p>特別措置額は、勤勉手当を支給することができない中で、昨年度の勤勉増に対応するために特例的に措置したものであることに鑑みれば、実質的に勤勉手当の性格を有する。これを 12 月以降も支給すると、令和 6 年 6 月期の勤勉手当に一定の影響を及ぼすことになるため、これを回避すべく、廃止するものである。</p>

令和6年6月期の勤勉手当を満身に支給するための対応ということであれば構わないが、それは遡及改定も同時に実現することが条件である。常勤職員に準じたものとするためにも、遡及対応を組合として強く要望する。	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。

3 初任給決定方法の見直し及び昇格短縮措置の導入について

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
<p>初任給決定方法の見直しについて</p> <p>10割換算導入に伴い、先行して入庁した職員の給料月額が後発の職員を下回ることをないようにしていただきたい。</p>	<p>本市採用前の経験が量・質ともに同じであるにもかかわらず、後から採用された者が先に採用されていた者を追い越すことになるのは、制度上もモチベーション上も適当ではないと考えていることから、在職者調整を実施する予定としている。</p>
<p>民間企業のうち職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間とは。</p>	<p>国の概念を持ち込んだものであり、認定に当たっても国の取扱いを参考にしていくことになるが、本市の職務に役立つ能力を活用して職務に従事していたかどうかを、実態をしっかりと見ながら判断していくことになる。</p>
<p>在職者調整は、技能労務職も対象となるのか。</p>	<p>在職者調整は見直しにより給料上の逆転現象が生じないようにすることを目的とするものであるが、今回の見直しで逆転現象が生じるのは行政職給料表適用者のうち1級職員に限定されると見込んでおり、結果として技能労務職は対象とならないと考えられる。</p>
<p>昇格短縮措置の導入について</p> <p>プレゼンテーション試験の内容として、どのようなものを考えているのか。</p>	<p>まちづくりなど広いテーマでプレゼンテーション試験を実施したいと考えている。</p>
<p>テーマは実務に即したものにしていきたい。対象者の経験年数も考慮すると、漠然としたテーマよりも、自分の仕事に対して課題を見だし、それをどのように変革していくかを表現させることの方が有意義であると考え。</p>	<p>提案メモでもお示ししているとおり、次年度向けについては2種類の試験を実施していくことになるが、それぞれでテーマの設定を大きく変えるというのも考えられる。組合の意見も参考にしながら、試行錯誤を重ねていきたい。</p>

<p>プレゼンテーション試験によることとした理由は。</p>	<p>今年度実施した2級採用試験においてもプレゼンテーション試験を実施したのであるが、説明能力や物事の考え方を見極めるに当たり、適当な手法であるとの結論に至り、今回の昇格短縮においても同手法によることとしたものである。</p>
<p>人事評価を実施しているのであるから、プレゼンテーション試験ではなく人事評価結果をもって昇格短縮者を選定すればよいのではないか。</p>	<p>かねてから人事評価については公正なものとなるよう取り組んでいるところではあるが、それでもなお評価者ごとの甘辛の問題を完全に払拭するというのは難しい。一方で、プレゼンテーション試験に先ほど申し上げたようなメリットを見いだせることから、同手法によることとしたものであるが、プレゼンテーション能力のみにたけた職員が昇格してしまうリスクも考慮し、日常の仕事ぶりを測る定期勤務成績評価も併用することとしている。</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。

4 在宅勤務等手当の新設について

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
<p>今年度、支給要件に該当する職員はいるのか。</p>	<p>現在のところ該当者はいない。</p>
<p>国家公務員と異なる働き方をする職場もある中で、本市においては半日単位の在宅勤務を認めるなど、柔軟な運用が必要ではないか。</p>	<p>当局としても、柔軟な運用とすることを否定するものではないが、半日単位とした場合の通勤時間の取扱いなど、在宅勤務制度については現状において調整を要する課題が存在している。新設する在宅勤務等手当については国に準拠した内容にて導入していきたいと考えているが、在宅勤務制度の運用を含め、より良い制度としていくために引き続き協議をしていきたい。</p>
<p>一定期間とは、具体的にどの程度の期間を指すのか。</p>	<p>国に準拠した期間とする考えであり、現状、国の取扱いは明確となっていないものの、関連制度の内容を踏まえると、2月以上継続した場合になるものと想定している。</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 2023 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
保育所においては従前からチーフの役割を設けているところ、かつては4級職である主任がこれを担っていたが、現在は3級職が担っており、職務・職責に見合った処遇になっていない。この点について、組合は問題があると認識しており、次回の交渉で議論していきたいと考えているため、よろしく願います。	承知した。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

以 上
(給与課)

令和5年10月30日付け「2023年末一時金に関する要求書」に対する回答について（メモ）

R5.11.6

- 1 令和5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5年12月8日

< 参考 >

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.250月	1.050月	2.300月
暫定再任用職員	0.700月	0.500月	1.200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) 人事院勧告の取扱いについて
- ① 賃金表により詳細を明らかにし12月改定4月遡及適用とすることについて
 令和5年11月6日付け「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。
 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。
- ② 今期改定率を実行し、勤勉手当を支給することについて
 会計年度任用職員に対しては、人事院勧告における期末手当の改定を当年度ではなく次年度から反映させるものとしているところである。また、勤勉手当については、令和5年11月6日付け「会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について（メモ）」のとおりとする。
 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。
- (2) これまでの労使協議の経過を踏まえ、混乱をきたさぬよう誠意をもって協議することについて
 これまでと引き続き、必要な事項については協議していく考えである。
- 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5年11月20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（暫定再任用職員を含む。）。

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5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※）	805,921円 (353,967円)	349,112円 (290,936円)	273,560円 (227,967円)
前年度実績 （算定基礎額※）	777,221円 (349,099円)	341,221円 (290,401円)	267,308円 (227,497円)
対前年比	28,700円 (3.7%増)	7,891円 (2.3%増)	6,252円 (2.3%増)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 39歳11月（前年同期 39歳10月）

平均勤続年数 14年11月（前年同期 14年10月）

令和5年10月30日付け「2023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）

R5.11.6

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) 2023 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>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) 技能労務職給料表導入については、合意事項を反故にした背景より、行政職給料表に再度位置付けること。</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) 前歴換算等を10/10へ改善をすること。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>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 保育職場においてチーフ制たる職責付与に対し、直ちに副所長制度を創設し、ポスト化すること。</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と。</p>	<p>1</p> <p>(1)・(2) 令和5年11月6日付け「令和5年10月30日付け「2023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）」、「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。また、会計年度任用職員における勤勉手当の支給については、令和5年11月6日付け「会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について（メモ）」のとおりとする。</p> <p>2</p> <p>(1)・(2) 現行どおりとする。</p> <p>(3) 技能労務職給料表導入当時から、技能労務職場を取り巻く様々な社会情勢の変化に対応するため、その都度真摯に労使協議を重ねながら現在に至っていると認識しており、一方的に合意事項を反故にしてきたつもりはなく、今後もその姿勢は変わらない。</p> <p>3</p> <p>(1) 現行どおりとする。</p> <p>(2)・(3) 令和5年11月6日付け「初任給決定方法の見直し及び昇格短縮措置の導入について（メモ）」のとおりとする。</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>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>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>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。こうした取組や調整機能をつかさどる企画管理担当課等への周知に継続して取り組んでいく。</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く。</p>
<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</p>	<p>6</p> <p>(1)～(3) 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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 代休や振替の強要をせず、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。</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 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>② 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>③ 緊急出勤手当を新設すること。</p> <p>④ 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>⑤ 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 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>⑦ 選挙に従事する会計年度任用職員の手当について引き上げること。</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>①～⑤ 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> <p>⑥ 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ると、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ざい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ていることに対しては改善に努めていきたい。</p> <p>⑦ 当日投票所で従事する会計年度任用職員(非常勤務補助員)の報酬については、非常勤務補助員の報酬水準を基に算出して</p>

組 合 要 求	回 答
<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 建築主事の補職が発令されている職員に対する、期末・勤勉手当の役職者加算の加算措置額を増額すること。</p> <p>また、建築主事補職発令期間中の職務・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 建築基準適合判定資格者登録助成のみならず、建築士及び電気主任技術者等の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する期末・勤勉手当の役職者加算の加算措置を講ずること。</p> <p>また、上記職務・職責が生じる期間中の職務・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>④ 電気主任技術者、防火管理者、危険物取扱責任者及び廃棄物処理施設技術管理者等の補職が発令されている職員に対する、期末・勤勉手当の役職者加算の加算措置を講ずること。</p> <p>また、上記補職発令期間中の職務・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>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>おり、適当であると考えている。</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>①～④ 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</p>

組 合 要 求	回 答
<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ことも多く、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>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、コンプライアンスの手引き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 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>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 会計年度任用職員制度の改善について</p> <p>(1) 行政事務員との制度不整合を是正すること。</p> <p>(2) 会計年度任用職員に勤勉手当を支給し、人事院勧告改善時の遡及調整を行うこと。</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>(6) 採用困難職種への対応について</p> <p>① 連年欠員を発生させている職種については、常勤職配置ならびに処遇改善を図ること。</p> <p>ア やむを得ず欠員補充（代替）対応する際、無資格行政事務員の補充を選択できるようにし、それに伴う所属事務負担を求めないこと。</p>	<p>10</p> <p>(1)・(3)・(4) 現行どおりとする。</p> <p>(2) 令和5年 11 月 6 日付け「会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について（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>(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)</p> <p>① 担うべき業務の性質に着目し、非常勤行政事務員を配置しているものであるが、勤勉手当の支給に向けた整備を進めるほか、人員の確保策について協議をしていきたい。</p> <p>ア 非常勤行政事務員の欠員対応として、そのポストに本来求められる知識・経験を有していない者を任用する場合は、担う業務を整理した上で非常勤事務補助員により対応することになるが、その際に業務量に関する詳細な資料の作成は必ずしも必要</p>

組 合 要 求	回 答
<p>② 主任ケアマネ等職種についてはフルタイム化または常勤職化を図ること。</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 当該職員に各1台ずつ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>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>ではない。</p> <p>② 当該専門職については、担うべき業務の性質に着目し、非常勤行政事務員を配置しているところであり、また、その勤務時間については、それぞれの職が担う職務・職責を十分に勘案してその業務に見合った業務量等を精査した上で設定しており、現在のところフルタイム・常勤職員化は考えていない。</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」を立ち上げ、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の活動、障害のある非常勤事務補助員（スタッフ）の各課配置や、自己申告書に「合理的配慮」の項目を追加するなどの各取組を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」はこれにじままない。</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 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年度は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ている。令和6年度においても、情報保障専用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く。</p>

組 合 要 求	回 答
<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>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、各部局・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・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ほか、所得確定賦課等の影響により、取得困難な繁忙職場の夏季休暇取得期間を6月から10月までとすること。</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) 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) 感染症（インフルエンザ含む）等における集団感染を防ぐ特別休暇を制度化すること。</p>	<p>12</p> <p>(1)・(3)～(6) 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>(2) 夏季休暇の取得単位は現行どおりとするが、その取得可能期間については、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、命に係わる同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じること。</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、現在貸与方法などを研究中である。</p>
<p>14 事務・技術転籍者のサポート体制再構築について</p> <p>事務・技術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・検証を継続していくこと。</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>14</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、市として一定の技術・知識を保持</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(2) 技能・技術・事務が総合的に経験できる、事務・技術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・技術学び期間を個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・技術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>していくことができるように、行政職としての職責を付加した業務を新たに設けることを検討しているところであり、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年間の原則としつつも、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) 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の標準化対応に伴う人員を早急に配置すること。</p>	<p>15</p> <p>(1) 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必要があるため、職員数に合わせた業務量の調整を行いつつ、それぞれの職場における業務の性質や量、繁閑などを踏まえた配置に努めており、国の標準化対応についても同様に対応していく。</p>

本回答に対する諾否については、令和5年11月20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）

R5.11.6

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	221,800 円	227,000 円	5,200 円
31 歳	226,900 円	231,800 円	4,900 円
32 歳	231,700 円	236,200 円	4,500 円
33 歳	237,400 円	241,500 円	4,100 円
34 歳	243,400 円	247,000 円	3,600 円
35 歳	249,700 円	252,900 円	3,200 円
36 歳	255,100 円	257,800 円	2,700 円
37 歳	261,700 円	263,800 円	2,100 円
38 歳	267,600 円	269,500 円	1,900 円
39 歳	273,100 円	274,700 円	1,600 円
40 歳以上 55 歳未満	278,000 円	279,700 円	1,700 円

2 適用日

令和 5 年 4 月 1 日

3 諾否期限

令和 5 年 11 月 20 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	150,400	1,100	162,400	1,100	12,000	7.98	1	183,100	1,500	194,200	1,200	11,100	6.06
2	151,500	1,100	163,500	1,100	12,000	7.92	2	184,600	1,600	195,400	1,400	10,800	5.85
3	152,600	1,100	164,600	1,100	12,000	7.86	3	186,200	1,600	196,800	1,600	10,600	5.69
4	153,700	1,200	165,700	1,200	12,000	7.81	4	187,800	1,600	198,400	1,500	10,600	5.64
5	154,900	1,200	166,900	1,200	12,000	7.75	5	189,400	1,700	199,900	1,500	10,500	5.54
6	156,100	1,100	168,100	1,100	12,000	7.69	6	191,100	1,800	201,400	1,800	10,300	5.39
7	157,200	1,100	169,200	1,100	12,000	7.63	7	192,900	1,800	203,200	1,600	10,300	5.34
8	158,300	1,200	170,300	1,200	12,000	7.58	8	194,700	1,800	204,800	1,400	10,100	5.19
9	159,500	1,300	171,500	1,300	12,000	7.52	9	196,500	1,800	206,200	1,600	9,700	4.94
10	160,800	1,300	172,800	1,300	12,000	7.46	10	198,300	1,800	207,800	1,700	9,500	4.79
11	162,100	1,300	174,100	1,300	12,000	7.40	11	200,100	1,800	209,500	1,700	9,400	4.70
12	163,400	1,200	175,400	1,200	12,000	7.34	12	201,900	1,800	211,200	1,500	9,300	4.61
13	164,600	1,900	176,600	1,900	12,000	7.29	13	203,700	1,600	212,700	1,600	9,000	4.42
14	166,500	2,000	178,500	2,000	12,000	7.21	14	205,300	1,800	214,300	1,800	9,000	4.38
15	168,500	2,000	180,500	2,000	12,000	7.12	15	207,100	1,800	216,100	1,700	9,000	4.35
16	170,500	1,800	182,500	1,800	12,000	7.04	16	208,900	1,800	217,800	1,700	8,900	4.26
17	172,300	2,000	184,300	2,000	12,000	6.96	17	210,700	1,700	219,500	1,600	8,800	4.18
18	174,300	1,900	186,300	1,900	12,000	6.88	18	212,400	1,800	221,100	1,500	8,700	4.10
19	176,200	2,000	188,200	2,000	12,000	6.81	19	214,200	1,800	222,600	1,500	8,400	3.92
20	178,200	2,000	190,200	2,000	12,000	6.73	20	216,000	1,800	224,100	1,500	8,100	3.75
21	180,200	1,900	192,200	1,900	12,000	6.66	21	217,800	1,800	225,600	1,600	7,800	3.58
22	182,100	2,000	194,100	2,000	12,000	6.59	22	219,600	1,800	227,200	1,400	7,600	3.46
23	184,100	2,000	196,100	2,000	12,000	6.52	23	221,400	1,800	228,600	1,500	7,200	3.25
24	186,100	1,800	198,100	1,600	12,000	6.45	24	223,200	1,900	230,100	1,500	6,900	3.09
25	187,900	1,800	199,700	1,500	11,800	6.28	25	225,100	1,800	231,600	1,600	6,500	2.89
26	189,700	1,700	201,200	1,400	11,500	6.06	26	226,900	1,800	233,200	1,700	6,300	2.78
27	191,400	1,700	202,600	1,500	11,200	5.85	27	228,700	1,600	234,900	1,500	6,200	2.71
28	193,100	1,600	204,100	1,600	11,000	5.70	28	230,300	1,600	236,400	1,500	6,100	2.65
29	194,700	1,600	205,700	1,500	11,000	5.65	29	231,900	1,300	237,900	1,200	6,000	2.59
30	196,300	1,700	207,200	1,500	10,900	5.55	30	233,200	1,500	239,100	1,500	5,900	2.53
31	198,000	1,700	208,700	1,700	10,700	5.40	31	234,700	1,500	240,600	1,400	5,900	2.51
32	199,700	1,600	210,400	1,300	10,700	5.36	32	236,200	1,400	242,000	1,300	5,800	2.46
33	201,300	1,500	211,700	1,100	10,400	5.17	33	237,600	1,100	243,300	1,100	5,700	2.40
34	202,800	1,500	212,800	1,200	10,000	4.93	34	238,700	1,200	244,400	1,200	5,700	2.39
35	204,300	1,600	214,000	1,400	9,700	4.75	35	239,900	1,400	245,600	1,400	5,700	2.38
36	205,900	1,500	215,400	1,400	9,500	4.61	36	241,300	1,200	247,000	1,200	5,700	2.36
37	207,400	1,400	216,800	1,200	9,400	4.53	37	242,500	1,300	248,200	1,200	5,700	2.35
38	208,800	1,300	218,000	1,100	9,200	4.41	38	243,800	1,100	249,400	1,100	5,600	2.30
39	210,100	1,400	219,100	1,400	9,000	4.28	39	244,900	1,300	250,500	1,200	5,600	2.29
40	211,500	1,400	220,500	1,300	9,000	4.26	40	246,200	1,100	251,700	1,000	5,500	2.23
41	212,900	1,400	221,800	1,400	8,900	4.18	41	247,300	1,100	252,700	900	5,400	2.18
42	214,300	1,400	223,200	1,200	8,900	4.15	42	248,400	800	253,600	800	5,200	2.09
43	215,700	1,300	224,400	1,100	8,700	4.03	43	249,200	1,000	254,400	900	5,200	2.09
44	217,000	1,200	225,500	1,000	8,500	3.92	44	250,200	1,000	255,300	800	5,100	2.04
45	218,200	1,300	226,500	1,000	8,300	3.80	45	251,200	1,000	256,100	800	4,900	1.95
46	219,500	1,300	227,500	1,000	8,000	3.64	46	252,200	1,300	256,900	1,100	4,700	1.86
47	220,800	1,300	228,500	1,100	7,700	3.49	47	253,500	1,200	258,000	1,200	4,500	1.78
48	222,100	1,100	229,600	700	7,500	3.38	48	254,700	1,100	259,200	900	4,500	1.77
49	223,200	1,200	230,300	800	7,100	3.18	49	255,800	1,300	260,100	1,200	4,300	1.68
50	224,400	1,200	231,100	800	6,700	2.99	50	257,100	1,400	261,300	1,200	4,200	1.63
51	225,600	900	231,900	800	6,300	2.79	51	258,500	1,000	262,500	900	4,000	1.55
52	226,500	800	232,700	600	6,200	2.74	52	259,500	1,300	263,400	1,200	3,900	1.50
53	227,300	900	233,300	800	6,000	2.64	53	260,800	1,200	264,600	1,200	3,800	1.46
54	228,200	1,000	234,100	900	5,900	2.59	54	262,000	1,300	265,800	1,200	3,800	1.45
55	229,200	800	235,000	600	5,800	2.53	55	263,300	1,400	267,000	1,200	3,700	1.41
56	230,000	600	235,600	600	5,600	2.43	56	264,700	1,300	268,200	1,200	3,500	1.32
57	230,600	800	236,200	800	5,600	2.43	57	266,000	1,200	269,400	1,100	3,400	1.28
58	231,400	900	237,000	800	5,600	2.42	58	267,200	1,200	270,500	1,200	3,300	1.24
59	232,300	500	237,800	500	5,500	2.37	59	268,400	1,200	271,700	1,000	3,300	1.23
60	232,800	800	238,300	800	5,500	2.36	60	269,600	1,100	272,700	900	3,100	1.15
61	233,600	700	239,100	700	5,500	2.35	61	270,700	1,200	273,600	1,100	2,900	1.07
62	234,300	700	239,800	600	5,500	2.35	62	271,900	1,000	274,700	900	2,800	1.03
63	235,000	400	240,400	300	5,400	2.30	63	272,900	1,000	275,600	800	2,700	0.99
64	235,400	800	240,700	700	5,300	2.25	64	273,900	900	276,400	700	2,500	0.91
65	236,200	500	241,400	400	5,200	2.20	65	274,800	1,000	277,100	1,000	2,300	0.84
66	236,700	500	241,800	400	5,100	2.15	66	275,800	1,200	278,100	1,100	2,300	0.83
67	237,200	500	242,200	400	5,000	2.11	67	277,000	1,000	279,200	1,000	2,200	0.79
68	237,700	600	242,600	500	4,900	2.06	68	278,000	900	280,200	700	2,200	0.79
69	238,300	400	243,100	300	4,800	2.01	69	278,900	800	280,900	700	2,000	0.72
70	238,700	500	243,400	400	4,700	1.97	70	279,700	900	281,600	900	1,900	0.68
71	239,200	400	243,800	200	4,600	1.92	71	280,600	800	282,500	800	1,900	0.68
72	239,600	400	244,000	300	4,400	1.84	72	281,400	600	283,300	500	1,900	0.68
73	240,000	300	244,300	300	4,300	1.79	73	282,000	400	283,800	400	1,800	0.64
74	240,300	500	244,600	300	4,300	1.79	74	282,400	700	284,200	500	1,800	0.64
75	240,800	500	244,900	300	4,100	1.70	75	283,100	700	284,700	700	1,600	0.57
76	241,300	400	245,200	300	3,900	1.62	76	283,800	600	285,400	600	1,600	0.56
77	241,700	500	245,500	300	3,800	1.57	77	284,400	500	286,000	500	1,600	0.56
78	242,200	400	245,800	400	3,600	1.49	78	284,900	600	286,500	600	1,600	0.56
79	242,600	200	246,200	100	3,600	1.48	79	285,500	500	287,100	500	1,600	0.56
80	242,800	300	246,300	100	3,500	1.44	80	286,000	600	287,600	600	1,600	0.56
81	243,100	400	246,400	200	3,300	1.36	81	286,600	400	288,200	300	1,600	0.56

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	243,500	300	246,600	300	3,100	1.27	82	287,000	600	288,500	600	1,500	0.52
83	243,800	300	246,900	200	3,100	1.27	83	287,600	500	289,100	500	1,500	0.52
84	244,100	400	247,100	300	3,000	1.23	84	288,100	500	289,600	400	1,500	0.52
85	244,500	400	247,400	200	2,900	1.19	85	288,600	300	290,000	300	1,400	0.49
86	244,900	200	247,600	100	2,700	1.10	86	288,900	500	290,300	500	1,400	0.48
87	245,100	200	247,700	100	2,600	1.06	87	289,400	300	290,800	300	1,400	0.48
88	245,300	200	247,800	100	2,500	1.02	88	289,700	500	291,100	400	1,400	0.48
89	245,500	500	247,900	200	2,400	0.98	89	290,200	300	291,500	300	1,300	0.45
90	246,000	400	248,100	300	2,100	0.85	90	290,500	400	291,800	400	1,300	0.45
91	246,400	200	248,400	100	2,000	0.81	91	290,900	500	292,200	400	1,300	0.45
92	246,600	400	248,500	400	1,900	0.77	92	291,400	400	292,600	300	1,200	0.41
93	247,000		248,900		1,900	0.77	93	291,800	500	292,900	500	1,100	0.38
							94	292,300	400	293,400	400	1,100	0.38
							95	292,700	400	293,800	400	1,100	0.38
							96	293,100	300	294,200	200	1,100	0.38
							97	293,400	500	294,400	500	1,000	0.34
							98	293,900	500	294,900	500	1,000	0.34
							99	294,400	500	295,400	500	1,000	0.34
							100	294,900	500	295,900	500	1,000	0.34
							101	295,400	400	296,400	400	1,000	0.34
							102	295,800	500	296,800	500	1,000	0.34
							103	296,300	500	297,300	500	1,000	0.34
							104	296,800	500	297,800	500	1,000	0.34
							105	297,300	400	298,300	400	1,000	0.34
							106	297,700	500	298,700	500	1,000	0.34
							107	298,200	500	299,200	500	1,000	0.34
							108	298,700	300	299,700	300	1,000	0.33
							109	299,000	500	300,000	500	1,000	0.33
							110	299,500	500	300,500	500	1,000	0.33
							111	300,000	500	301,000	500	1,000	0.33
							112	300,500	300	301,500	300	1,000	0.33
							113	300,800	500	301,800	500	1,000	0.33
							114	301,300	400	302,300	400	1,000	0.33
							115	301,700	500	302,700	500	1,000	0.33
							116	302,200	300	303,200	300	1,000	0.33
							117	302,500		303,500		1,000	0.33
再任用	187,700		188,700		1,000	0.53	再任用	215,200		216,200		1,000	0.46

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	217,000	1,900	223,500	1,900	6,500	3.00	1	218,700	1,900	224,300	1,900	5,600	2.56
2	218,900	1,900	225,400	1,900	6,500	2.97	2	220,600	1,900	226,200	1,900	5,600	2.54
3	220,800	1,900	227,300	1,900	6,500	2.94	3	222,500	1,900	228,100	1,900	5,600	2.52
4	222,700	1,900	229,200	1,900	6,500	2.92	4	224,400	1,900	230,000	1,900	5,600	2.50
5	224,600	1,900	231,100	1,900	6,500	2.89	5	226,300	1,900	231,900	1,900	5,600	2.47
6	226,500	1,900	233,000	1,900	6,500	2.87	6	228,200	1,900	233,800	1,900	5,600	2.45
7	228,400	1,900	234,900	1,900	6,500	2.85	7	230,100	1,900	235,700	1,900	5,600	2.43
8	230,300	1,900	236,800	1,900	6,500	2.82	8	232,000	1,900	237,600	1,900	5,600	2.41
9	232,200	1,900	238,700	1,900	6,500	2.80	9	233,900	1,900	239,500	1,900	5,600	2.39
10	234,100	1,900	240,600	1,800	6,500	2.78	10	235,800	1,900	241,400	1,900	5,600	2.37
11	236,000	1,900	242,400	1,800	6,400	2.71	11	237,700	1,900	243,300	1,900	5,600	2.36
12	237,900	1,700	244,200	1,600	6,300	2.65	12	239,600	1,900	245,200	1,900	5,600	2.34
13	239,800	1,600	245,800	1,500	6,200	2.59	13	241,500	2,000	247,100	2,000	5,600	2.32
14	241,700	1,700	247,300	1,700	6,100	2.53	14	243,500	2,000	249,100	2,000	5,600	2.30
15	243,600	1,700	249,000	1,700	6,100	2.51	15	245,500	1,700	251,100	1,700	5,600	2.28
16	245,500	1,600	250,700	1,500	6,100	2.49	16	247,500	1,700	252,800	1,700	5,600	2.27
17	247,400	1,200	252,200	1,200	6,000	2.44	17	249,500	1,800	254,500	1,800	5,600	2.25
18	249,300	1,700	253,400	1,600	6,000	2.43	18	251,500	1,900	256,300	1,900	5,600	2.23
19	251,200	1,300	255,000	1,300	5,900	2.37	19	253,500	1,700	258,200	1,700	5,600	2.22
20	253,100	1,600	256,300	1,600	5,900	2.36	20	255,500	1,800	259,900	1,800	5,600	2.20
21	255,000	1,600	257,900	1,400	5,900	2.34	21	257,500	1,800	261,700	1,800	5,600	2.19
22	256,900	1,300	259,300	1,300	5,700	2.25	22	259,500	2,000	263,500	2,000	5,600	2.17
23	258,800	1,700	260,600	1,600	5,700	2.24	23	261,500	1,700	265,500	1,700	5,600	2.15
24	260,700	1,200	262,200	1,200	5,600	2.18	24	263,500	1,800	267,200	1,800	5,600	2.14
25	262,600	1,600	263,400	1,500	5,600	2.17	25	265,500	1,600	269,000	1,600	5,600	2.13
26	264,500	1,200	264,900	1,100	5,500	2.12	26	267,500	1,900	270,600	1,900	5,600	2.11
27	266,400	1,300	266,000	1,200	5,400	2.07	27	269,500	1,800	272,500	1,700	5,600	2.10
28	268,300	1,400	267,200	1,200	5,300	2.02	28	271,500	1,500	274,200	1,500	5,500	2.05
29	270,200	1,700	268,400	1,500	5,100	1.94	29	273,500	1,500	275,700	1,300	5,500	2.04
30	272,100	1,600	269,900	1,400	4,900	1.85	30	275,500	1,800	277,000	1,600	5,300	1.95
31	274,000	1,500	271,300	1,500	4,700	1.76	31	277,500	1,800	278,600	1,700	5,100	1.86
32	275,900	1,700	272,800	1,600	4,700	1.75	32	279,500	2,000	280,300	2,000	5,000	1.82
33	277,800	1,500	274,400	1,300	4,600	1.70	33	281,500	1,800	282,300	1,600	5,000	1.80
34	279,700	1,800	275,700	1,700	4,400	1.62	34	283,500	1,900	283,900	1,700	4,800	1.72
35	281,600	1,700	277,400	1,600	4,300	1.57	35	285,500	1,800	285,600	1,700	4,600	1.64
36	283,500	1,800	279,000	1,700	4,200	1.53	36	287,500	2,100	287,300	2,000	4,500	1.59
37	285,400	1,900	280,700	1,900	4,100	1.48	37	289,500	2,200	289,300	2,100	4,400	1.54
38	287,300	1,800	282,600	1,600	4,100	1.47	38	291,500	1,800	291,400	1,700	4,300	1.50
39	289,200	1,800	284,200	1,500	3,900	1.39	39	293,500	2,000	293,100	1,800	4,200	1.45
40	291,100	1,700	285,700	1,700	3,600	1.28	40	295,500	1,500	294,900	1,400	4,000	1.38
41	293,000	1,200	287,400	1,100	3,600	1.27	41	297,500	1,500	296,300	1,500	3,900	1.33
42	294,900	1,700	288,500	1,600	3,500	1.23	42	299,500	2,200	297,800	1,900	3,900	1.33
43	296,800	1,700	290,100	1,600	3,400	1.19	43	301,500	2,100	299,700	2,100	3,600	1.22
44	298,700	1,500	291,700	1,300	3,300	1.14	44	303,500	2,100	301,800	2,000	3,600	1.21
45	300,600	1,900	293,000	1,700	3,100	1.07	45	305,500	2,000	303,800	1,800	3,500	1.17
46	302,500	1,900	294,700	1,800	2,900	0.99	46	307,500	2,100	305,600	1,900	3,300	1.09
47	304,400	1,800	296,500	1,600	2,800	0.95	47	309,500	2,200	307,500	2,000	3,100	1.02
48	306,300	1,900	298,100	1,700	2,600	0.88	48	311,500	2,100	309,500	2,000	2,900	0.95
49	308,200	1,500	299,800	1,500	2,400	0.81	49	313,500	2,000	311,500	1,700	2,800	0.91
50	310,100	1,700	301,300	1,600	2,400	0.80	50	315,500	2,200	313,200	2,200	2,500	0.80
51	312,000	1,700	302,900	1,700	2,300	0.77	51	317,500	2,000	315,400	1,900	2,500	0.80
52	313,900	1,800	304,600	1,700	2,300	0.76	52	319,500	2,200	317,300	2,200	2,400	0.76
53	315,800	1,400	306,300	1,400	2,200	0.72	53	321,500	1,700	319,500	1,600	2,400	0.76
54	317,700	1,700	307,700	1,600	2,200	0.72	54	323,500	2,100	321,100	2,100	2,300	0.72
55	319,600	1,500	309,300	1,500	2,100	0.68	55	325,500	2,100	323,200	2,100	2,300	0.72
56	321,500	1,600	310,800	1,400	2,100	0.68	56	327,500	2,000	325,300	1,900	2,300	0.71
57	323,400	1,300	312,200	1,300	1,900	0.61	57	329,500	1,600	327,200	1,500	2,200	0.68
58	325,300	1,500	313,500	1,500	1,900	0.61	58	331,500	1,900	328,700	1,900	2,100	0.64
59	327,200	1,400	315,000	1,400	1,900	0.61	59	333,500	2,100	330,600	2,100	2,100	0.64
60	329,100	1,400	316,400	1,400	1,900	0.60	60	335,500	2,100	332,700	2,100	2,100	0.64
61	331,000	900	317,800	900	1,900	0.60	61	337,500	1,800	334,800	1,700	2,100	0.63
62	332,900	1,000	318,700	1,000	1,900	0.60	62	339,500	2,100	336,500	2,100	2,000	0.60
63	334,800	1,000	319,700	900	1,900	0.60	63	341,500	1,900	338,600	1,900	2,000	0.59
64	336,700	1,100	320,600	1,100	1,800	0.56	64	343,500	2,100	340,500	2,000	2,000	0.59
65	338,600	800	321,700	700	1,800	0.56	65	345,500	2,000	342,500	2,000	1,900	0.56
66	340,500	900	322,400	900	1,700	0.53	66	347,500	1,900	344,500	1,800	1,900	0.55
67	342,400	900	323,300	800	1,700	0.53	67	349,500	2,000	346,300	2,000	1,800	0.52
68	344,300	800	324,100	700	1,600	0.50	68	351,500	1,900	348,300	1,900	1,800	0.52
69	346,200	800	324,800	800	1,500	0.46	69	353,500	1,900	350,200	1,800	1,800	0.52
70	348,100	700	325,600	700	1,500	0.46	70	355,500	1,800	352,000	1,800	1,700	0.49
71	350,000	700	326,300	700	1,500	0.46	71	357,500	1,700	353,800	1,700	1,700	0.48
72	351,900	600	327,000	600	1,500	0.46	72	359,500	1,800	355,500	1,700	1,700	0.48
73	353,800	500	327,600	400	1,500	0.46	73	361,500	1,500	357,200	1,500	1,600	0.45
74	355,700	600	328,000	600	1,400	0.43	74	363,500	1,300	358,700	1,200	1,600	0.45
75	357,600	600	328,600	500	1,400	0.43	75	365,500	1,500	359,900	1,500	1,500	0.42
76	359,500	600	329,100	500	1,300	0.40	76	367,500	1,400	361,400	1,200	1,500	0.42
77	361,400	500	329,600	500	1,200	0.37	77	369,500	1,000	362,600	1,000	1,300	0.36
78	363,300	400	330,100	400	1,200	0.36	78	371,500	1,000	363,600	1,000	1,300	0.36
79	365,200	400	330,500	400	1,200	0.36	79	373,500	1,100	364,600	1,100	1,300	0.36
80	367,100	600	330,900	500	1,200	0.36	80	375,500	1,100	365,700	1,100	1,300	0.36
81	369,000	500	331,400	500	1,100	0.33	81	377,500	1,000	366,800	900	1,300	0.36

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	330,800	500	331,900	500	1,100	0.33	82	366,500	1,000	367,700	1,000	1,200	0.33
83	331,300	500	332,400	500	1,100	0.33	83	367,500	900	368,700	900	1,200	0.33
84	331,800	500	332,900	500	1,100	0.33	84	368,400	1,000	369,600	1,000	1,200	0.33
85	332,300	400	333,400	400	1,100	0.33	85	369,400	900	370,600	800	1,200	0.32
86	332,700	500	333,800	500	1,100	0.33	86	370,300	800	371,400	800	1,100	0.30
87	333,200	400	334,300	400	1,100	0.33	87	371,100	900	372,200	900	1,100	0.30
88	333,600	400	334,700	300	1,100	0.33	88	372,000	900	373,100	900	1,100	0.30
89	334,000	400	335,000	400	1,000	0.30	89	372,900	700	374,000	700	1,100	0.29
90	334,400	500	335,400	500	1,000	0.30	90	373,600	800	374,700	800	1,100	0.29
91	334,900	400	335,900	400	1,000	0.30	91	374,400	700	375,500	700	1,100	0.29
92	335,300	400	336,300	400	1,000	0.30	92	375,100	800	376,200	800	1,100	0.29
93	335,700	500	336,700	500	1,000	0.30	93	375,900	700	377,000	600	1,100	0.29
94	336,200	500	337,200	500	1,000	0.30	94	376,600	700	377,600	700	1,000	0.27
95	336,700	400	337,700	400	1,000	0.30	95	377,300	800	378,300	800	1,000	0.27
96	337,100	400	338,100	400	1,000	0.30	96	378,100	800	379,100	800	1,000	0.26
97	337,500	300	338,500	300	1,000	0.30	97	378,900	600	379,900	600	1,000	0.26
98	337,800	400	338,800	400	1,000	0.30	98	379,500	700	380,500	700	1,000	0.26
99	338,200	500	339,200	500	1,000	0.30	99	380,200	700	381,200	700	1,000	0.26
100	338,700	300	339,700	300	1,000	0.30	100	380,900	700	381,900	700	1,000	0.26
101	339,000	300	340,000	300	1,000	0.29	101	381,600	600	382,600	600	1,000	0.26
102	339,300	400	340,300	400	1,000	0.29	102	382,200	600	383,200	600	1,000	0.26
103	339,700	500	340,700	500	1,000	0.29	103	382,800	800	383,800	800	1,000	0.26
104	340,200	300	341,200	300	1,000	0.29	104	383,600	700	384,600	700	1,000	0.26
105	340,500	300	341,500	300	1,000	0.29	105	384,300	800	385,300	800	1,000	0.26
106	340,800	400	341,800	400	1,000	0.29	106	385,100	600	386,100	600	1,000	0.26
107	341,200	500	342,200	500	1,000	0.29	107	385,700	700	386,700	700	1,000	0.26
108	341,700	300	342,700	300	1,000	0.29	108	386,400	600	387,400	600	1,000	0.26
109	342,000	500	343,000	500	1,000	0.29	109	387,000	700	388,000	700	1,000	0.26
110	342,500	500	343,500	500	1,000	0.29	110	387,700	800	388,700	800	1,000	0.26
111	343,000	400	344,000	400	1,000	0.29	111	388,500	600	389,500	600	1,000	0.26
112	343,400	200	344,400	200	1,000	0.29	112	389,100	500	390,100	500	1,000	0.26
113	343,600	500	344,600	500	1,000	0.29	113	389,600	600	390,600	600	1,000	0.26
114	344,100	500	345,100	500	1,000	0.29	114	390,200	600	391,200	600	1,000	0.26
115	344,600	500	345,600	500	1,000	0.29	115	390,800	600	391,800	600	1,000	0.26
116	345,100	400	346,100	400	1,000	0.29	116	391,400	500	392,400	500	1,000	0.26
117	345,500	500	346,500	500	1,000	0.29	117	391,900	600	392,900	600	1,000	0.26
118	346,000	500	347,000	500	1,000	0.29	118	392,500	600	393,500	600	1,000	0.25
119	346,500	500	347,500	500	1,000	0.29	119	393,100	600	394,100	500	1,000	0.25
120	347,000	400	348,000	400	1,000	0.29	120	393,700	500	394,600	500	900	0.23
121	347,400	500	348,400	500	1,000	0.29	121	394,200	600	395,100	600	900	0.23
122	347,900	500	348,900	500	1,000	0.29	122	394,800	600	395,700	600	900	0.23
123	348,400	400	349,400	400	1,000	0.29	123	395,400	500	396,300	500	900	0.23
124	348,800	400	349,800	400	1,000	0.29	124	395,900	500	396,800	500	900	0.23
125	349,200	500	350,200	500	1,000	0.29	125	396,400	600	397,300	600	900	0.23
126	349,700	300	350,700	300	1,000	0.29	126	397,000	600	397,900	600	900	0.23
127	350,000	500	351,000	400	1,000	0.29	127	397,600	500	398,500	500	900	0.23
128	350,500	400	351,400	400	900	0.26	128	398,100	500	399,000	500	900	0.23
129	350,900	500	351,800	500	900	0.26	129	398,600	600	399,500	600	900	0.23
130	351,400	500	352,300	500	900	0.26	130	399,200	600	400,100	600	900	0.23
131	351,900	500	352,800	500	900	0.26	131	399,800	500	400,700	500	900	0.23
132	352,400	400	353,300	400	900	0.26	132	400,300	500	401,200	500	900	0.22
133	352,800	500	353,700	500	900	0.26	133	400,800	600	401,700	600	900	0.22
134	353,300	500	354,200	500	900	0.25	134	401,400	600	402,300	600	900	0.22
135	353,800	500	354,700	500	900	0.25	135	402,000	500	402,900	500	900	0.22
136	354,300	400	355,200	400	900	0.25	136	402,500	500	403,400	500	900	0.22
137	354,700	400	355,600	400	900	0.25	137	403,000	600	403,900	600	900	0.22
138	355,100	500	356,000	500	900	0.25	138	403,600	600	404,500	600	900	0.22
139	355,600	500	356,500	500	900	0.25	139	404,200	500	405,100	500	900	0.22
140	356,100	400	357,000	400	900	0.25	140	404,700	500	405,600	500	900	0.22
141	356,500	500	357,400	500	900	0.25	141	405,200	600	406,100	600	900	0.22
142	357,000	500	357,900	500	900	0.25	142	405,800	600	406,700	600	900	0.22
143	357,500	500	358,400	500	900	0.25	143	406,400	500	407,300	500	900	0.22
144	358,000	400	358,900	400	900	0.25	144	406,900	500	407,800	500	900	0.22
145	358,400		359,300		900	0.25	145	407,400	600	408,300	500	900	0.22
							146	408,000	600	408,800	600	800	0.20
							147	408,600	500	409,400	500	800	0.20
							148	409,100	500	409,900	500	800	0.20
							149	409,600	600	410,400	600	800	0.20
							150	410,200	600	411,000	600	800	0.20
							151	410,800	500	411,600	500	800	0.19
							152	411,300	500	412,100	500	800	0.19
							153	411,800	600	412,600	600	800	0.19
							154	412,400	600	413,200	600	800	0.19
							155	413,000	500	413,800	500	800	0.19
							156	413,500	500	414,300	500	800	0.19
							157	414,000	600	414,800	600	800	0.19
							158	414,600	600	415,400	600	800	0.19
							159	415,200	500	416,000	500	800	0.19
							160	415,700	500	416,500	500	800	0.19
							161	416,200		417,000		800	0.19
再任用	255,200		256,200		1,000	0.39	再任用	274,600		275,600		1,000	0.36

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	288,700	2,100	3,900	1.37
2	286,900	2,100	290,800	2,100	3,900	1.36
3	289,000	2,100	292,900	2,100	3,900	1.35
4	291,100	2,100	295,000	2,100	3,900	1.34
5	293,200	2,200	297,100	2,200	3,900	1.33
6	295,400	2,200	299,300	2,200	3,900	1.32
7	297,600	2,200	301,500	2,200	3,900	1.31
8	299,800	2,200	303,700	2,200	3,900	1.30
9	302,000	2,300	305,900	2,300	3,900	1.29
10	304,300	2,300	308,200	2,300	3,900	1.28
11	306,600	2,300	310,500	2,300	3,900	1.27
12	308,900	2,300	312,800	2,300	3,900	1.26
13	311,200	2,300	315,100	2,300	3,900	1.25
14	313,500	2,200	317,400	2,200	3,900	1.24
15	315,700	2,300	319,600	2,200	3,900	1.24
16	318,000	2,200	321,800	2,300	3,800	1.19
17	320,200	2,200	324,100	2,200	3,900	1.22
18	322,400	2,200	326,300	2,100	3,900	1.21
19	324,600	2,300	328,400	2,100	3,800	1.17
20	326,900	2,200	330,500	2,000	3,600	1.10
21	329,100	2,100	332,500	2,100	3,400	1.03
22	331,200	2,300	334,600	2,000	3,400	1.03
23	333,500	2,200	336,600	1,900	3,100	0.93
24	335,700	2,100	338,500	2,100	2,800	0.83
25	337,800	2,200	340,600	2,000	2,800	0.83
26	340,000	2,100	342,600	2,100	2,600	0.76
27	342,100	2,300	344,700	2,100	2,600	0.76
28	344,400	2,100	346,800	2,100	2,400	0.70
29	346,500	2,100	348,900	2,100	2,400	0.69
30	348,600	2,200	351,000	2,100	2,400	0.69
31	350,800	1,900	353,100	1,800	2,300	0.66
32	352,700	2,200	354,900	2,200	2,200	0.62
33	354,900	2,000	357,100	2,000	2,200	0.62
34	356,900	2,200	359,100	2,200	2,200	0.62
35	359,100	2,100	361,300	2,100	2,200	0.61
36	361,200	2,000	363,400	2,000	2,200	0.61
37	363,200	2,100	365,400	2,100	2,200	0.61
38	365,300	2,100	367,500	2,000	2,200	0.60
39	367,400	2,200	369,500	2,200	2,100	0.57
40	369,600	2,200	371,700	2,100	2,100	0.57
41	371,800	2,000	373,800	2,000	2,000	0.54
42	373,800	2,100	375,800	2,000	2,000	0.54
43	375,900	1,900	377,800	1,800	1,900	0.51
44	377,800	1,700	379,600	1,700	1,800	0.48
45	379,500	1,700	381,300	1,700	1,800	0.47
46	381,200	1,700	383,000	1,700	1,800	0.47
47	382,900	1,600	384,700	1,600	1,800	0.47
48	384,500	1,600	386,300	1,500	1,800	0.47
49	386,100	1,400	387,800	1,400	1,700	0.44
50	387,500	1,600	389,200	1,500	1,700	0.44
51	389,100	1,600	390,700	1,400	1,600	0.41
52	390,700	1,500	392,100	1,500	1,400	0.36
53	392,200	1,400	393,600	1,400	1,400	0.36
54	393,600	1,400	395,000	1,400	1,400	0.36
55	395,000	1,400	396,400	1,300	1,400	0.35
56	396,400	1,300	397,700	1,300	1,300	0.33
57	397,700	1,100	399,000	1,100	1,300	0.33
58	398,800	1,100	400,100	1,000	1,300	0.33
59	399,900	1,000	401,100	1,000	1,200	0.30
60	400,900	900	402,100	900	1,200	0.30
61	401,800	800	403,000	800	1,200	0.30
62	402,600	800	403,800	800	1,200	0.30
63	403,400	600	404,600	600	1,200	0.30
64	404,000	700	405,200	700	1,200	0.30
65	404,700	600	405,900	600	1,200	0.30
66	405,300	600	406,500	600	1,200	0.30
67	405,900	600	407,100	600	1,200	0.30
68	406,500	600	407,700	600	1,200	0.30
69	407,100	600	408,300	600	1,200	0.29
70	407,700	600	408,900	600	1,200	0.29
71	408,300	600	409,500	600	1,200	0.29
72	408,900	600	410,100	600	1,200	0.29
73	409,500	600	410,700	600	1,200	0.29
74	410,100	600	411,300	600	1,200	0.29
75	410,700	600	411,900	600	1,200	0.29
76	411,300	500	412,500	500	1,200	0.29
77	411,800	600	413,000	600	1,200	0.29
78	412,400	600	413,600	600	1,200	0.29
79	413,000	600	414,200	600	1,200	0.29
80	413,600	500	414,800	500	1,200	0.29
81	414,100	600	415,300	600	1,200	0.29

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	415,900	600	1,200	0.29
83	415,300	600	416,500	600	1,200	0.29
84	415,900	500	417,100	500	1,200	0.29
85	416,400	600	417,600	600	1,200	0.29
86	417,000	600	418,200	600	1,200	0.29
87	417,600	600	418,800	500	1,200	0.29
88	418,200	500	419,300	500	1,100	0.26
89	418,700	600	419,800	600	1,100	0.26
90	419,300	600	420,400	600	1,100	0.26
91	419,900	500	421,000	500	1,100	0.26
92	420,400	500	421,500	500	1,100	0.26
93	420,900	600	422,000	600	1,100	0.26
94	421,500	600	422,600	600	1,100	0.26
95	422,100	500	423,200	500	1,100	0.26
96	422,600	500	423,700	500	1,100	0.26
97	423,100	600	424,200	600	1,100	0.26
98	423,700	600	424,800	600	1,100	0.26
99	424,300	500	425,400	500	1,100	0.26
100	424,800	500	425,900	500	1,100	0.26
101	425,300	600	426,400	500	1,100	0.26
102	425,900	600	426,900	600	1,000	0.23
103	426,500	500	427,500	500	1,000	0.23
104	427,000	500	428,000	500	1,000	0.23
105	427,500	600	428,500	600	1,000	0.23
106	428,100	600	429,100	600	1,000	0.23
107	428,700	500	429,700	500	1,000	0.23
108	429,200	500	430,200	500	1,000	0.23
109	429,700	600	430,700	600	1,000	0.23
110	430,300	600	431,300	600	1,000	0.23
111	430,900	500	431,900	500	1,000	0.23
112	431,400	500	432,400	500	1,000	0.23
113	431,900	600	432,900	600	1,000	0.23
114	432,500	600	433,500	600	1,000	0.23
115	433,100	500	434,100	400	1,000	0.23
116	433,600	500	434,500	500	900	0.21
117	434,100		435,000		900	0.21
再任用	315,100		316,200		1,100	0.35

会計年度任用職員の報酬改定について（メモ）

R5.11.6

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	149,380	161,370	11,990	8.03	174,240	187,000	12,760	7.32
21.22.23	→ 2年目	150,480	162,470	11,990	7.97	175,780	188,430	12,650	7.20
24以上	→ 3年目	151,580	163,570	11,990	7.91	177,210	189,970	12,760	7.20
	4年目	152,680	164,670	11,990	7.85	178,750	191,510	12,760	7.14
	5年目	153,890	165,770	11,880	7.72	180,180	192,940	12,760	7.08
	6年目	155,100	166,980	11,880	7.66	181,720	194,480	12,760	7.02
	7年目	156,200	168,080	11,880	7.61	183,260	195,910	12,650	6.90
	8年目～	157,300	169,180	11,880	7.55	184,690	197,450	12,760	6.91

(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 (%)
137,700	148,100	10,400	7.55

2 適用日

令和6年4月1日

3 諾否期限

令和5年11月20日

以上
(給与課)

会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について（メモ）

R5.11.6

1 趣旨

地方自治法の改正により、令和6年度から会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給することが可能となることから、本市においても会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給していくもの

2 内容

任期が相当長期にわたる者に対して勤勉手当を支給する。同手当の支給月数、支給要件等については常勤職員に準じるが、成績率については単一の区分により決定する。

なお、令和6年6月期の勤勉手当に係る期間率については、今年度の本市会計年度任用職員としての在職期間も踏まえて決定する（これに伴い、令和5年12月から報酬への特別措置額の計上を終了）。

3 実施時期

令和6年4月1日

4 諾否期限

令和5年11月20日

以上
(給与課)

初任給決定方法の見直し及び昇格短縮措置の導入について（メモ）

R5.11.6

1 初任給決定に係る経験年数加算の見直し

(1) 10割換算の導入

初任給決定に係る経験年数加算において、次の①から③までに掲げる期間を10割以下の換算区分として取り扱うものとする。あわせて、新たに導入する10割換算区分については、経験年数の換算可能期間に上限を設けない。

- ① 公務員期間のうち職員として同種の職務又は職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間
- ② 民間期間のうち職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間
- ③ その他の期間のうち教育、医療に関する職務等特殊の知識、技術又は経験を必要とする職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に直接役立つと認められるもの

(2) 見直しに伴う在職者調整

見直し前に採用された者については、その令和6年4月1日時点の給料月額が当該者と同種の経験を有する見直し後の採用者の同日時点の給料月額を下回ることがないようにするための号給調整を、同日付けで実施する。

2 1級から2級への昇格に係る必要在級年数の短縮措置の導入

1級から2級への昇格に係る必要在級年数について、プレゼンテーション試験（受験回数は2回まで）の合格（受験資格者の5%以内の上限枠を設定）により最大1年6か月短縮できるものとする。

なお、同措置とは別に、2級採用試験の実施に伴う代替措置として、1級職員のうち受験時において2級採用試験の受験資格を有していたものを対象に特別審査の受験機会を付与し、同審査の合格をもって2級に昇格させることができるものとする。

※ 昇格に係る定期勤務成績評価において昇格不可と判断された場合は、この限りではない。

3 実施時期

令和6年4月1日（2については、同日付けの昇格から対象とする。）

4 諾否期限

令和5年11月20日

以上
(給与課)

在宅勤務等手当の新設について（メモ）

R5.11.6

1 趣旨

在宅勤務等中心の働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を国に準じて新設するもの

2 内容

住居その他これに準ずる場所において、一定期間以上継続して1か月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に対し、月額3,000円の在宅勤務等手当を支給する。

※ 在宅勤務等手当は、諸手当（地域手当、超過勤務等手当、期末手当、勤勉手当等）の算定基礎としない。

※ 在宅勤務等手当が支給される場合、交通機関利用者にあつては平均1か月当たりの通勤所要回数分の運賃相当額をもって通勤手当とし、交通用具利用者にあつては自動車等の使用距離に応じて定める額に100分の50を乗じて得た額をもって通勤手当とする。

3 実施時期

令和6年4月1日

4 諾否期限

令和5年11月20日

以上
(給与課)