

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

水流

平成 30 年度第 4 号
平成 30 年 12 月 5 日

尼崎市公営企業局
企画管理課

—平成 30 年度年末一時金及び合理化交渉等について—

平成 30 年 11 月 13 日（火）午後 6 時 15 分から午後 7 時 20 分まで、及び平成 30 年 11 月 26 日（月）午後 4 時 10 分から午後 5 時まで、上下水道庁舎 4 階会議室にて、平成 30 年 11 月 5 日（月）に提出された秋季単組独自要求書についての回答を示すとともに、平成 30 年度年末一時金等について交渉を行った。

○今回の交渉の議題

- ・ 2018 年度秋季単組独自要求書について
- ・ 平成 30 年度給与改定について
- ・ 2018 年末一時金に関する統一要求書について
- ・ 臨時的任用職員の賃金日額について
- ・ 特定保健指導受診に係る職務専念義務の免除について
- ・ 公営企業局における平成 31 年度向けアウトソーシングについて

○要求等に対する回答

- ・ 「2018 年度秋季単組独自要求書」についての回答（メモ） . . . 別紙 1

○交渉における質疑応答（要旨）

1 秋季単組独自要求について

組合の主張	当局の回答
<u>上下水道庁舎について</u> メモには、「一旦補修を行い、9 月の台風 21 号の際に雨漏りが発生したがそれ以降は発生していない。来年度に外壁工事を行う。」とあるが、それまでの間は雨漏りは発生しない、雨漏りしたとすれば、それは仕方がないということか。	元々今年度以外壁工事を行う予定であったが、設計業務の入札が不調となったことから、工事が来年度にずれ込んだ経緯がある。それまでは対処療法で対応したが、外壁工事を行えば抜本的対策になると考えている。

<p><u>職場内の不均衡な業務バランスについて</u></p> <p>メモに、「各職員の業務分担については職員の職責や能力、組織運営の必要性などを踏まえ適正に割り振りを行っている。」とあるが、能力のある職員にばかり負荷がかかっているように見える。また頼みやす職員に担当外の業務を担わせたり、職責が上の職員より下の職員に負荷がかかっているように思えるケースもあるので、所属長が所属の業務配分を決めているとは思いますが、36協定や労働安全の観点からも所属任せにせず企画管理課からも指導等をお願いしたい。</p>	<p>36協定で定めている時間外勤務の限度時間を超えて時間外勤務を命じる場合、事前協議を書面で行う必要がある。その中で時間外勤務を抑制するために事務の執行体制をどうしていくのかを記載することになっており企画管理課でも確認し、また組合にも写しをお渡ししている。仕事の割り振りについては担当者と所属長で受け止め方が違う部分もあると思うので、こういった意見があったということは所属長には伝えておく。</p>
<p><u>人員確保について</u></p> <p>36協定の事前協議書を見ていると、数年前と比較すると時間外勤務も減っているようだが、それでも部署毎に偏りを感じる部分もあるので、総合窓口の委託で生じる余剰人員については、適正な補充をお願いしたい。</p>	<p>できるだけ職員間で偏りがないう時間外勤務を適正に管理するとともに効率的な職員配置に努めていきたい。</p>
<p><u>アウトソーシングについて</u></p> <p>「業務執行体制の見直しに向けた今後の方向性について」の考え方に基づき、アウトソーシングの取組みを実施しているとのことだが、そもそもこの考え方がどうなのか。災害対策等を考えると、ただ減らすだけでは有事に対応できないのではないか。</p>	<p>災害対策については、災害の程度にもよるが、それに見合った体制を取る。例えば人数がある程度必要になる広報班についても、今年度の停電の際には、企画管理課職員やボートレース事業部の職員も応援し対応している。災害対策については、応急給水も含めて、直接の担当職員だけでなく、局又は市全体で対応したいと考えている。</p>
<p>委託する予定が入札不調で受け手がないといった事態や委託が長期間になってくれば業者に金額を釣りあげられてもわからないといった事態も想定されるので、委託したとしても技術力を確保していく必要がある。その点からも、技能労務職の職員を安易に減らすのではなく、モニタリングの職員に活用するなど考えてもらいたい。</p>	<p>そういった意見も含めアウトソーシングに伴う技術力の確保・継承については十分に考慮して実施していく。</p>
<p><u>休憩場所について</u></p> <p>一定の場所を確保とあるが、具体的に教えてもらいたい。</p>	<p>4階の図書室のほか、総合窓口でどうするか未定だが、現時点では1階にも出口近くに小部屋を用意している。</p>

<p><u>保健師について</u></p> <p>昨年度までは庁舎内を巡回するなど手厚い対応をしていたようだが、今年度からは市役所まで行く必要があるのか、対応としてはどうなのか。</p>	<p>これまで水道局独自での採用では保健師が定着しないといった事情もあり、より専門的で安定的な体制とするために給与課職員健康推進担当の保健師が対応することとしたものである。</p>
<p><u>ライフラインにおける危機管理体制について</u></p> <p>台風21号における停電被害による応急給水について、公園や学校でも給水できなかったのか。</p>	<p>今回の台風での被害については停電によるものであり、戸建には影響がなく、集合住宅や同じマンションで、水が出る棟と出ない棟があるなど、被害の詳細がわからないなかで、半径1キロで全市をカバーするための給水ポイントを決めて応急給水を行ったものである。今回の対応を踏まえて、災害の状況に応じた対応に努めていく。</p>
<p>先日、潮江で防災訓練があったが、昨年度に相手先から質問された事項について、何の回答もされておらず、また鍵の受け渡し等の課題についてもなんら進展していない状況にあった。どう対応するつもりなのか。</p>	<p>基本的には所属で対応してもらいたい。また、鍵の受け渡しについては、危機管理マニュアルに方向性を示しており、引き続きこれに沿った対応をできるようにしていく。</p>
<p>被災地への職員の派遣については、偏りのないよう人選をお願いしたい。また派遣中の職員の業務については、フォローできる体制をお願いしたい。</p>	<p>これまでもそのように対応しており、要望は理解している。</p>

2 平成31年度向けアウトソーシングについて

組合の主張	当局の回答
<p>転職にあたって、今まさに自己申告をもとに面談等を行っているが、本人意向を最大限に尊重していただきたい。転職希望職員の募集にあたり応募者全員が募集人数を下回る際はどうか。</p>	<p>総務局に確認を行ったところ、合理化対象職場において過配になる人数が転職可能人数となり、その職場の職員が優先される。その次にその他の職場の希望した職員の中で選考され、それでも埋まらなければ、空き枠となる。</p>
<p>空き枠だと、現業職で過配が出る可能性があるが、それはよいのか。</p>	<p>去年の実績から考えると、枠は埋まると思うが、制度上は過配のまま、積み重なったらどうするのかは今後の課題である。</p>

<p>公営企業局に過配でおいておく考えはないのか。例えば病気で休んでいる職員等はどうするのか。</p>	<p>委託料として予算を計上するので、その分の人件費をさらに積むという考えはない。万が一病気等なんらかの事情が場合は、企画管理課付けとなる。</p>
<p>諾否期限の11月30日（金）まで数日しかないが、今のままでは平行線である。工夫できることがあれば、期限を延ばして協議することも考えている。施設課と浄化センターの削減人数の合計数は変えずに、施設毎の削減人数を変える等の工夫はできないか。</p>	<p>提案内容に問題があるとは思っていないが、9月26日に提案してからまだ2か月も経っておらず、協議も十分にできていない状況であるため、現在の状況では協議期間をもっと確保する必要があると考えている。また今は施設課の削減人数が論点になっているが、今後協議を続けていく中で、他にも意見が出てくるかもしれない。来月には転職の募集が始まり、募集状況や各職場での意向調査の状況ももう少しはっきりしたものが見えてくる。そういった情報も踏まえる中で、お互いが歩み寄れるものが見つかるかもしれないし、なんらかの工夫ができるかもしれない。ただ、この場ですぐには回答できない。</p>
<p>施設課の職員が休みたいから人員増を希望しているわけではなく、元々回っておらず、今は直営なのでなんとかなっているが、委託になると突発的な事態に対応できない。浄化センターの削減後の残りの職員のうち1名を施設課に譲り、浄化センターは11名体制とし、月曜日から金曜日に重なる祝日を直営対応とすれば、祝日等による長期休暇中の設備メンテナンスの心配を取り除くことができる上に、年末年始を含めた100日程の休みも取れるのでこのあたりで歩み寄りできないか。</p> <p>即答できないのもわかるし、まだ仕様書も作成できていないので、精査する必要があると思うが、今のままでは平行線であり、否で返すしかなくなる。協議を継続するためには、その方向で進んで欲しいと考えている。</p>	<p>平日に重なる祝日を勤務したいという主旨と、施設課の人数を増やすことは矛盾しており前回は回答している。</p>

<p>何もかも否定するのではなく、歩み寄れるところを出してもらいたい。今のままでは諾否期限までに結論を出すのが難しい。期限を延ばしてもらって、よりよい解決法を検討していきたい。</p>	<p>できるだけ諾をもらってアウトソーシングを進めていきたいと考えているので、諾否期限を1月下旬頃まで延ばすことを考えているが詳細は窓口で協議させてもらおう。また、12月になると転職希望職員の募集が始まるが、それは進めさせてもらいたい。</p>
--	--

課題解決の方向性

諾否期限を延長し、引き続き協議することとした。(修正メモ 別紙2)

以上

「2018年度 秋季単組独自要求書」についての回答（メモ）

平成30年11月13日

要求事項	回答
1. 賃金・手当・昇格・昇給に関すること	
(1) 現在4級にある係長と主任とを区分するため、係長級の昇給ベースアップすること。	現行どおりとする。
(2) 1級から2級への昇格年限を短縮する制度を新設すること。	昇格資格基準については現行どおりとする。 なお、2級から3級への昇格年限の短縮については、平成27年1月6日提案（平成27年1月30日妥結）の「検定試験による前倒し昇格制度の導入について」のとおり実施していく。
(3) これまでの労使合意に基づき4級昇格制度を実現すること。	(3)～(9) 現行どおりとする。
(4) 同一労働・同一賃金に基づき、再任用職員・嘱託員について、勤務時間および業務の質・量に応じて正規職員と同等の扱いとすること。	
(5) 子の看護休暇について、第3子以降についても第2子までと同様に5日付与すること。	
(6) 以前の持家者の住居手当を復元すること。	
(7) 住居手当については、現在の市内居住促進策の代わりに、市内在住者、市街近郊地在住者、その他などと市内居住促進を加味した区分を行い、国とは住宅事情のありかたが異なっていることから、国の施策に縛られることなく柔軟に考慮した額を支給すること。	
(8) 技術士や土木施工技師など特別な資格を保有する者を昇格、または資格者手当を新設し支給すること。	
(9) 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。	
2. 人事評価に関すること	

要求事項	回答
<p>(1) 評価方法について、管理職の不適切な目標設定は、一般職等の業務量の増加や過剰なスピードでの業務遂行を生み出すことに繋がり、労働安全衛生に大きく影響を及ぼすものであることから、職務目標に関して、評価者はプロセスを評価し、達成率に固執しない評価をすること。</p>	<p>勤務成績に基づく昇給制度及び勤勉手当への成績率反映については、平成25年度に妥結している「人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について」のとおり運用しており、毎年必要な改善を行うなど、適正な評価制度の運用に努めているところである。</p>
<p>3. 労使条件・人員確保に関すること</p>	
<p>(1) 夜間や時間外における緊急出動等の呼び出しについて、職員の状況を考慮すること。</p>	<p>勤務時間外における職員の出勤要請にあっては、職員個々に対してその時点での職員の状況を確認し、出勤の要請を行っているものである。</p>
<p>(2) 時間外・休日労働の縮減のため、時間外・休日労働縮減計画の策定など、実効ある施策を講じること。</p>	<p>(2)・(3) 平成27年度から職員のワークライフバランスの推進に向けて、時間外勤務の削減や年次休暇等の計画的な取得を推進している。また、平成29年度から早出遅出勤務制度を導入するなど環境整備に取り組んでいる。</p>
<p>(3) 年次有給休暇等の計画的に取得できる方策を講じること。</p>	
<p>(4) 36協定を遵守するとともに、超過勤務が労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準を超える職場については、その実態を明らかにするとともに、業務に必要な人員を配置すること。</p>	<p>36協定については必要に応じて事前協議を行うなど、締結内容を遵守している。また、人員の確保については、所属ごとに適正な人員配置を行っている。</p>
<p>(5) 超過勤務手当の支給を予算がないことを理由に、代休の強制やサービス超勤の強制をしないこと。</p>	<p>代休の取得については、あくまでも本人の選択によるものであり、また、振替命令については、職員の健康管理の観点から、適正に発しているところである。 また、職員の健康管理の観点からも、所管課と十分に話をし、理解を求めるなか、引き続き時間外勤務等の縮減と適正管理に努めていきたい。</p>
<p>(6) 兵庫県が実施している家庭や地域活動に寄与する両立支援休暇を創設すること。</p>	<p>(6)・(7) 現行どおりとする。なお、ワークライフバランス</p>

要求事項	回答
(7) 勤続10年及び勤続30年のリフレッシュ休暇を復活すること。	をより一層推進していく観点から、勤続年数に係わらず年次有給休暇等の計画的連続取得について毎年4月に各所属へ周知しているところである。
(8) 現業職の業務内容の明確化と現業職場の将来像を確立すること。	公営企業局の現業職場については、平成29年度の業務プロセス分析に基づき、アウトソーシングをしていく方針が決定されている。現業職場の将来像については、引き続き情報提供を行い、必要に応じて協議していく。
(9) 恒常的な残業状態の解消と休暇などが取得できるように、また、健康で働き続けられるよう、所属ごとに職場の実態を検証し必要な人員を増員すること。並びに職場内の不均衡な業務バランスを解消する策を講じること。基本的には、定年退職者等による欠員補充については正規職員を配置し、年度内の中途退職により欠員が生じた場合には新規採用職員に限らず迅速な補充を、疾病等による一時的な欠員が生じた場合には臨時職員を迅速に補充すること。	<p>職員の健康管理の観点からも、所管課と十分に話をし、理解を求めるなか、引き続き時間外勤務の縮減に努めていきたい。</p> <p>人員の確保については、所属ごとに適正な人員配置を行っていく中で検討する。</p> <p>休暇の取得に関しては、各所属ともそれぞれ工夫するなかで業務に支障をきたさないよう取得することを心がけており、時間外勤務が多い職場があまり取得できていないということはないと考えている。</p> <p>各職員の業務分担については職員の職責や能力、組織運営の必要性などを踏まえ適正に割り振りを行っている。</p> <p>年度内に欠員が発生した場合についてはできるだけ早期に解消できるよう努めていきたい。</p> <p>また、疾病等における一時的な欠員については、業務内容等も鑑み、臨時的任用職員の配置を考えていきたい。</p>
(10) 育児休業を取得した職員の処遇について、後に本人の不利益とならないよう配慮すること。	育児休業を理由として、不利益な取扱いをすることはない。
(11) 再任用制度に係る雇用、賃金・労働条件及び職場配置については、引き続き、組合と協議すること。特に、30時間再任用職員については適正に配置すること。	(11)・(12) 再任用職員は、一般職の職員として、その経験・能力等を活かす観点から、定年前職員と同様に行政需要に応じて設置された職に就くものである。ま

要求事項	回答
(12) OB嘱託員、再任用がこれまで経験した知識を若手職員へ伝承するようメンター制度を導入し、公営企業局全体として技術の向上をはかるよう努めること。	た、再任用職員については、従前の勤務実績や能力、適性等を厳正に評価し、任用を行う。
(13) 非組合員指定職員等の範囲を縮小すること。	毎年4月に労使双方でその範囲を確認しており、今後ともこのような考え方で取り扱っていきたい。
(14) 異動を要望しない組合員の他部局への人事異動については、本人の意思を尊重すること。	人事異動については当局の責任において行う。
(15) 組合員確保・増員並びに組合員と非組合員との不公平感解消を目的に、エージェンシーショップ制とすること。	地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第1項では「職員は、労働組合を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。」と規定し、いわゆるオープンショップ制の原則をとっており、これまでの労働組合設立の経緯等を踏まえると、エージェンシーショップ制はなじまないと考えている。
(16) 早出遅出勤務制度利用に関して、あくまでも職員の申し出等により所属長が必要と判断した場合に厳守し強制しないこと。	早出遅出勤務制度については職員の申し出等により所属長が必要と判断した場合に認めることとしている。
4. 職員の健康維持対策に関する事	
(1) 職員の健康保持対策を充実するとともに、疾病等の予防対策を充実すること。また、要再検者の受診は職免とすること。	健康保持対策については、疾病予防に重点を置き、健康診断の結果に基づく事後指導を充実させるなど、積極的に取り組んできているところであるが、安全衛生委員会等で協議し、創意工夫をしていく中で、今後も更に充実させていきたい。再検者の取扱いについては、現行どおりとする。
(2) 傷病休職者の職場復帰にあたり、円滑に復帰できるシステムを協議すること。	リハビリ出勤制度を活用し、円滑な職場復帰の一助としている。また、健康相談ができる窓口を設けている。
(3) 臨時職員に対し定期健康診断を実施すること。	健康診断の実施自体を否定する考えはないが、任用期間も差異が大きく、法定義務がないため実施していない。今後、会計年度任用職員の導入に伴い、健康診断の実施対象となる職員については、適切な対応を行っていく。

要求事項	回答
(4) アスベスト健康診断については、希望制ではなく、対象地域に在勤、在住していた職員に対し、健康診断を受診するように働きかけること。	不安を持つ職員に対してはアスベスト健康診断を継続して実施している。
(5) 妊娠中の女性職員については、業務内容や業務量について十分に配慮すること。	これまでににおいても、通勤緩和休暇等により、妊娠中の女性職員に対して配慮しているところである。
(6) 特定の職場でメンタルヘルス面に不調を訴える職員が増加傾向である。当該職場に対して、管理職への研修を実施し、管理職だけでなく職場一丸となって解決するよう施策を講じること。また、公営企業局専任としての保健師を上下水道庁舎内に配置させること。	メンタル面で不調をきたす職員については当局としても問題意識は持っているものであり、所属、企画管理課職員担当及び給与課職員健康推進担当が連携し、保健師の面談も含めフォローに力を入れているものである。なお、保健師が行う保健業務については、今年度から、より専門的で安定的な体制を構築し、一層の充実と強化を図るため給与課健康推進担当の保健師が取り扱うこととしたものである。
5. 福利厚生に関すること	
(1) 休憩場所の確保及び整備を行うこと。	休憩場所については一定の場所を確保するなど環境整備を行っている。
(2) 法に基づく雇用主の責任を果たすため、事業主としての負担を担い、福利厚生事業の充実向上を行なうこと。	(2)～(4) 職員の福利厚生の重要性については十分認識しているところであり、財政状況、社会情勢、公費負担の妥当性等を踏まえて、適切かつ効率的な事業の展開に努める。また、親睦を図る行事等については、
(3) 局厚生会を活用・活性化し、職員の福利厚生事業の充実をはかること。	全体調整の中で日程等を定める都合上、必ずしもすべての職場の繁忙期を勘案出来ない状況もあるが、
(4) 職員の親睦を図るため、スポーツ行事等を実施すること。	できる限り配慮していく。 なお、水道局職員厚生振興会については、本年度の公営企業局発足に伴い、廃止したところである。
6. 設備改善対策について	

要求事項	回答
<p>(1) 労働安全衛生委員会を積極的に活用し、職場環境の整備をはかること。また、更衣室、便所（洋式の設置等）、洗面所、湯沸場等についても設備改善を行い、明るく衛生的に努めること。具体的には、感染症予防のため洗面等を自動水栓に改造し、便所の出入口扉を安全面に考慮したものとする。また、本局以外の出先事務所の環境改善、オストメイトの設置、バリアフリー化など、高齢者や障害者へ配慮した改善を行なうこと。また、具体的な計画を早急に示すこと。</p>	<p>安全衛生に係る取組みについては、労働安全衛生法の趣旨を踏まえ、専門職員の配置や、安全衛生委員会の内容及び開催回数の充実を図っている。今後とも安全衛生委員会等で協議し、創意工夫していく中で引き続き充実させていきたい。</p>
<p>(2) 耐震化後に雨漏りした箇所を速やかに補修するなど、庁舎の適正管理を行うこと。</p>	<p>本年7月の集中豪雨により庁舎南側2階料金課及び4階組合室の耐震補強工事時の開口閉鎖部より雨漏りが発生したため速やかに補修を行った。その後、組合室部分については本年9月の台風21号の際にも雨漏りが発生したが、それ以降は発生していない。来年度には外壁補修工事を行うなど庁舎の適正な管理に努めていく。</p>
<p>(3) 現業・非現業職員を問わず、出勤している人員に合わせてパソコンを配置すること。</p>	<p>パソコンの配置については、尼崎市行政事務支援システムパソコン等配置基準に準拠し、平成25年10月より職員個人に貸与する形から、課に配置する形に変更している。</p>
<p>(4) 管路維持課の車庫及びガード下の駐車場に出庫時の合図灯の設置及び盗難防止のための措置を行うこと。</p>	<p>(4)・(5) 駐車場入口へのカーブミラーの設置等、適宜改善を行っており、今後とも必要に応じて適宜改善に努め、必要な事項については協議していく。</p>
<p>(5) 以上の職場環境改善については、具体的な年次計画を早急に策定し組合に明らかにするとともに、その実現を図ること。</p>	
<p>7. 委託に関する事</p>	
<p>(1) 「合理化」提案にあたっては、これまで労使確認している「6ヶ月前提案」にこだわらず、それ以前にも協議すること。</p>	<p>今後とも組合の理解と協力を求める姿勢を基本として、話し合っていきたい考えである。</p>
<p>(2) 技術継承を必要とする業務に関しては、人材育成や技術力維持の面からも安易にアウトソーシングを行わないこと。</p>	<p>アウトソーシングの取組については、平成29年度に示された「業務施行体制の見直しに向けた今後の方向性について」の考え方にに基づき実施していく。</p>
<p>8. ライフラインにおける危機管理体制について</p>	

要求事項	回答
(1) 厳冬期におけるライフライン（主に給水管）凍結破損危機広報を、現在の基準にこだわることなく迅速に実施すること。	低温注意報が発表された際の広報については、現在の基準にこだわるものではなく個々の状況に応じて、効果的な手法で対応していくことが必要であると認識している。

以 上

公営企業局における平成 31 年度向けアウトソーシングについて（メモ）

平成 30 年 11 月 30 日

「公営企業局における平成 31 年度向けアウトソーシングについて（メモ）」の「3 諾否期限」を次のとおり修正する。

3 諾否期限

平成 31 年 1 月 21 日

以 上

参考

公営企業局における平成 31 年度向けアウトソーシングについて（メモ）

平成 30 年 9 月 26 日

1 施設課所管のポンプ場の運転操作及び維持業務の一部の見直し

(1) 目的

業務執行体制見直し検討会議の検討結果の方向性を踏まえ、下水道事業における施設課所管のポンプ場の運転操作及び維持業務の一部について効率化を図る。

(2) 実施内容

施設課所管のポンプ場（栗山・富松・尾浜・東難波）の運転操作及び維持業務のうち、平日夜間、土日祝日及び年末年始における業務を委託する。

(3) 実施時期

平成 31 年 4 月 1 日

(4) 人員

正規職員 ▲8 人

2 浄化センター所管のポンプ場・処理場の運転操作及び維持業務の一部の見直し

(1) 目的

業務執行体制見直し検討会議の検討結果の方向性を踏まえ、下水道事業における浄化センター所管のポンプ場・処理場の運転操作及び維持業務の一部について効率化を図る。

(2) 実施内容

浄化センター所管のポンプ場（高田・西川）・処理場の運転操作及び維持業務のうち、平日夜間、土日祝日及び年末年始における業務を委託する。

(3) 実施時期

平成 31 年 4 月 1 日

(4) 人員

正規職員 ▲12 人

3 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成 30 年 11 月 30 日（金）までにされたい。

以 上

◎妥結事項

11月8日、13日、26日の3回にわたる交渉の結果を受けて、次の項目について妥結に至った。

1 平成30年度給与改定 <妥結日：平成30年11月16日>

(1) 給料表

企業一般職給料表及び企業技能労務職給料表について、平成30年11月8日付メモのとおり改定する。

(2) 生活補給金基準額

給料表の改定に伴い、企業一般職給料表適用者及び企業技能労務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。

(企業一般職)

年齢	現行	改定後	引上額
30歳	217,700円	218,500円	800円
31歳	223,300円	224,000円	700円
32歳	229,100円	229,800円	700円
33歳	235,000円	235,800円	800円
34歳	241,500円	242,100円	600円
35歳	248,300円	249,000円	700円
36歳	254,600円	255,100円	500円
37歳	261,200円	261,700円	500円
38歳	267,200円	267,600円	400円
39歳	272,600円	273,100円	500円
40歳以上 55歳未満	277,600円	278,000円	400円

(企業技能労務職)

年齢	現行	改定後	引上額
30歳	204,400円	205,300円	900円
31歳	209,400円	210,200円	800円
32歳	214,300円	215,200円	900円
33歳	219,200円	220,100円	900円
34歳	223,100円	224,000円	900円
35歳	227,200円	228,100円	900円

36歳	231,200円	231,900円	700円
37歳	234,900円	235,500円	600円
38歳	238,600円	239,200円	600円
39歳	242,200円	242,700円	500円
40歳以上 55歳未満	245,900円	246,400円	500円

※ H23.1.31 時点で在職中の職員については、別途設定の企業一般職給料表適用者に係る基準額を適用する。

(3) 期末手当

平成31年度以降の期末手当の支給月数について、次のとおり改定する。

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

2 期末・勤勉手当の支給[平成30年12月10日支給] <妥結日：平成30年11月16日>

組合要求 2.68月プラス2万円

・定年前職員

期末手当	勤勉手当	合計
1.375月	0.950月	2.325月

・再任用職員

期末手当	勤勉手当	合計
0.800月	0.475月	1.275月

・嘱託職員に支給する割増報酬

報酬月額が174,800円の嘱託員については報酬月額の2.09月分、報酬月額が233,200円の嘱託員については3.17,000円とする。なお、本市を定年退職した者については支給しない。

3 臨時的任用職員の賃金日額[平成31年4月1日実施] <妥結日：平成30年11月29日>

(7時間45分勤務 単位：円)

職種	区分	現行	改定後	引上額

事務職	高校卒以上又は18歳以上 (高校在学中の者を除く。)	8,040	8,140	100
	その他	7,290	7,390	100
作業員等	業務員及び用務員に相当する職	8,350	8,360	10
	その他	8,810	8,820	10
技術職	土木、建築、機械、電気、環境・ 衛生職(無資格)	9,180	9,200	20

4 特定保健指導受診に係る職務専念義務の免除について[平成31年4月1日実施]<妥結日：平成30年11月29日>

兵庫県市町村職員共済組合が委託契約している医療機関の保健師を本市の事業所に招き、本市の事業所で特定保健指導を受診できる体制(以下「コラボヘルス」という。)を導入することに合わせ、平成30年11月8日付メモのとおり、職務専念義務を免除する。