

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

水流

令和6年度第1号
令和6年8月2日

尼崎市公営企業局
企画管理課

—令和6年度夏期一時金等について—

令和6年6月3日（月）に提出された令和6年度夏期一時金、人員確保に関する独自要求書及び夏季単組独自要求書に対する回答を行うため、令和6年6月13日（木）午後3時30分から午後17時15分まで、上下水道庁舎第2会議室にて交渉を行った。また令和6年6月21日（金）午後5時から午後5時30分まで夏期一時金の諾否の通告に合わせて、検定試験による前倒し昇格制度の変更について提案を行った。

○今回の交渉の議題

- ・2024夏期一時金に関する統一要求書について
- ・人員確保に関する独自要求書について
- ・夏季単組独自要求書について
- ・検定試験による前倒し昇格制度の変更について

○要求書に対する回答

- ・令和6年6月に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）・・・別紙1
- ・「人員確保に関する独自要求書」についての（メモ）・・・別紙2
- ・「2024年度夏季単組要求書」についての考え方（メモ）・・・別紙3

○組合への提案

- ・検定試験による前倒し昇格制度の変更について（メモ）・・・別紙4

○妥結事項（別紙5）

- ・令和6年度夏期一時金について
- ・検定試験による前倒し昇格制度の変更について

○具体的な交渉内容（要旨）

1 6月に支給する期末・勤勉手当について

6月に支給する期末・勤勉手当についての回答メモを説明し、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
会計年度任用職員への勤勉手当の支給は評価する。再任用職員の支給月数が正規職員より少ないのはなぜか。	人事院勧告に準拠したものである。再任用職員の給与水準の設定がそもそも年金への接続の観点から設定されている。
職務加算の加算率の引き上げはできないのか。	給与制度は市職員に準じたものであり、市職員の各種手当の水準は国公準拠を基本としている。過去には国を上回る制度設計が見られたが、それらを国規準に合わせてきた中で、公営独自で引き上げを行うことは難しい。

課題解決の方向性

令和6年6月21日に妥結することとなった。（別紙5）

2 人員確保及び夏季単組独自要求書について

人員確保に関する独自要求書及び夏季単組独自要求書に対する回答メモをそれぞれ説明し、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
人員確保要求に対する回答メモ1の「長時間勤務が生じている場合は、聞き取りを行うなど適宜必要な対応を講じている。」とは、具体的にどのような対応を行っているのか。	月45時間以上の超過勤務が生じた職員に対し、業務内容や健康状態について聞き取りを行っている。
欠員の状況についてどのように考えているか。	今年度は土木職の採用がゼロであったこともあり、欠員が生じている。各所属にはOB職員を確保するなど前年度に引き続きできる範囲での補充を行っているが、欠員が生じた所属には負担をかけてしまっている。採用活動は厳しい状況が続くと考えられるが、公営企業局としても総務局と連携し取り組んでいきたい。
次年度の組織改編計画や新規事業計画はあるのか。それらによって人員不足となることはないのか。	現時点では不詳であり、定数削減を伴う民間委託を行う業務があれば、9月末までに提案させていただく。

組合の主張	当局の回答
<p>人事異動については、本人の異動希望に基づき、必要最小限度にとどめるべきではないか。</p>	<p>本人の希望をきちんと踏まえつつ、組織運営上の最適な配置を行う。職員の広範な視野と能力の確保の観点からの配置も必要であり、希望がない場合でも異動の対象となりうる。</p>
<p>給料表1、2級の職員については初任給引き上げや試験制度による昇格時の必要在級年数の短縮措置などで給与面の改善が図られているが、物価高騰の中、子育て世代が多い中堅層である3級職の処遇改善が進んでいない。新規採用者確保や中途退職防止の観点からも3級職のベースアップが必要である。</p>	<p>ベースアップについては、人事院勧告に基づく国家公務員の改定に準拠した対応を行っている。民間春闘の結果を見ると、今年度も引き上げ勧告が予想される所であり、3級職にも影響を及ぼすものと考えられることから内容を注視したい。</p>
<p>本市のラスパイレス指数は国を下回り、阪神間でも最下位である。人材確保の観点からも3級職の処遇改善が重要である。人事院勧告にこだわらない賃上げはできないのか。</p>	<p>人事院勧告は物価高騰等の社会情勢を背景とした民間の賃金水準が反映されるものである。阪神間でもラスパイレス指数の高い都市は、人件費高騰等で経営状況が厳しくなっている。</p> <p>本市の水道等の経営状況を踏まえると人事院勧告を飛び越えた賃上げはできる状況ではない。</p>
<p>人手不足の状況から採用の倍率が下がっている。これから人材を確保していくためにも賃上げ以外に有効な手立てはあるのか。</p>	<p>給与面以外での人材確保策については、本市の魅力や仕事のやりがいをアピールすべく、人事課と連携し就活イベントに参加している。また今年度の採用試験においては、より幅広い人材に本市を選んでもらえるよう試験内容の見直しが行われている。</p>
<p>物価高騰により他のライフラインである電気、ガス料金は値上がりしている。財政状況が悪いのであれば、水道料金の値上げも検討が必要ではないか。</p>	<p>他のライフラインや他都市も値上げする状況となつてはいるものの、収支が赤字になるなどの要因がない現時点では、利用者の理解が得られない。ただ、将来的には値上げが必要になると考えている。</p>

組合の主張	当局の回答
<p>欠員等で職員数が限られる中、仕事をまわすため仕事のできる職員に負担がかかっている。その状況で業務が支障なく行われれば、その職員数が適正と判断されてしまうのではないか。</p>	<p>人員体制と業務量は適正なものにすべきであると考えている。一方で、人材育成の観点では、職務に質・量ともに負荷がかかることで能力向上に結びつくこともある。過度な超過勤務になってはいけませんが、職務を通じて個々の能力を向上させることも重要である。</p>
<p>例年、人事異動の発表が遅く、引継ぎに必要な期間が確保されていない。当局の回答メモには「円滑な事務引継ぎについては、必要な配慮を講じる。」とあるがどのように配慮がされるのか。</p>	<p>人事異動の発表がもう少し早ければということは我々も同じ考えであるが、公営企業局が独自に設定できるものではないため、総務局に希望は伝える。その上で、異動前後の期間に引継ぎの時間や手段をしっかりと確保できるよう所属長に配慮をお願いする。</p>

以 上

令和6年6月に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

令和6年6月13日

1 支給額

職員に支給する期末手当及び勤勉手当について

尼崎市公営企業局企業職員の給与に関する規程の規定に基づき支給する。

（参考）

○職員の支給率

算定基礎額に次の月数を乗じた額とする。

- ・企業一般職給料表及び企業技能労務職給料表適用者（定年前）

期末手当	勤勉手当	合計
1.225 月	1.025 月	2.25 月

（参考）
昨年度
実績

期末手当	勤勉手当	合計
1.2 月	1.0 月	2.2 月

- ・企業一般職給料表及び企業技能労務職給料表適用者（再任用職員）

期末手当	勤勉手当	合計
0.6875 月	0.4875 月	1.175 月

（参考）
昨年度
実績

期末手当	勤勉手当	合計
0.675 月	0.475 月	1.15 月

- ・会計年度任用職員

期末手当	勤勉手当	合計
1.225 月	1.025 月	2.25 月

（参考）
昨年度
実績

期末手当	勤勉手当	合計
1.2 月	—	1.2 月

2 職務加算について

現行通りとする。

なお、算定基礎額については次のとおりとする。

＜企業一般職給料表及び企業技能労務職給料表適用者＞

- ・期末手当：給料月額＋扶養手当＋地域手当＋（給料月額×1.1×別に定める割合）
- ・勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.1＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

※ 別に定める割合は、次表のとおりとする。

区 分	割 合
課長補佐、係長、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 再任用職員	5%
上記以外の者	0%

＜会計年度任用職員＞

- ・報酬月額

- 3 勤勉手当の成績率について
現行どおりとする。
- 4 新入職員の支給率について
現行どおりとする。
- 5 その他の支給条件
従前の例による。
- 6 支給日
令和6年6月28日(金)
- 7 諾否について
本回答に対する諾否については、令和6年6月21日(金)午後5時30分までにされたい。

以上

(参考)

令和6年6月期平均支給額等

区 分	定年前職員	再任用(フル)	再任用(短)
組合員平均支給額 (算定基礎額※)	823,271 円 (376,374 円)	346,609 円 (294,987 円)	269,117 円 (229,036 円)
前年度実績 (算定基礎額※)	784,670 円 (366,020 円)	337,109 円 (293,139 円)	262,461 円 (228,228 円)
対前年比	38,601 円 (4.9%増)	9,500 円 (2.8%増)	6,656 円 (2.5%増)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 42歳 3月 (前年同期 41歳 2月)

勤続年数 17年 4月 (前年同期 16年 5月)

人員確保に関する独自要求書について（メモ）

令和 6 年 6 月 1 3 日

要 求	回 答
<p>1 (人員配置)</p> <p>現在、学び期間として技能労務職員が配置されている職場があるが、一般職転職後も業務内容に応じた適正な人員を確保するよう人員配置すること。また、各職場を視察し勤怠状況を把握し、過剰な時間外勤務が見られる職場に限定することなく、速やかに人員補充すること。</p>	<p>1 配置については本人や配属先の状況などを十分に考慮して決定している。これまでから各職員の時間外勤務の状況等を具に確認し、長時間勤務が生じている場合は、聞き取りを行うなど適宜必要な対応を講じている。</p>
<p>2 (欠員補充)</p> <p>(1) メンタルヘルスによる長期休職が生じている職場は事実上の欠員といえる。直ちに人員を補充すること。</p> <p>(2) 出向および長期派遣がされている職場は、その人員を別途確保すること。</p> <p>(3) 以上においては正規職員や新規採用職員に限らず臨時的職員やOB退職者の任用など臨機応変な欠員補充を行うこと。</p>	<p>2 欠員補充については、基本的には正規職員をもって配置したいと考えている。欠員及び所属の状況に応じ会計年度任用職員（OB 事務員や非常勤事務補助員）の配置を行っている。</p> <p>また出向および長期派遣がされている職場には別途人員配置を行っているところである。</p>
<p>3 (組織改編等への対応)</p> <p>組織改編や事業拡大を計画している職場は企画段階から内容を明らかにし、適正な人員配置計画を起てた上で進めること。</p>	<p>3 これまでから業務が適切に実施されるよう適正な執行体制の確保に取り組んでいる。なお、組織改編等の実施は、当局の責任において進めていくものと考えている。</p>

要 求	回 答
<p>4 (直営力の確保)</p> <p>今後も安定して公営企業局事業を継続するためには人材育成や技術力の維持が不可欠である。これらの対応や緊急事態に備えた人員を確保するため、安易な人員削減や委託化を推進しないこと。今後も安定して専門性を持った人材を確保するために、公営企業局内での経験豊富な職員を一定数確保し、安直に他局への人事異動を行わないこと。将来を見据えて、よりいっそう知見を深めた職員を育成するよう技術力、直営力の維持向上を図ること。そして、速やかに災害支援などを実施できる人員を確保すること。</p>	<p>4 安定的かつ継続的な事業運営のためには、引き続き効率的な執行体制の構築を進めていく必要がある。市長事務局との人事異動については、職員の広範な視野と能力の確保の観点から、一定数は必要なものと認識しているが、一方で事業継続に必要な知識・技術の習得などの取組みを継続し、人材育成や技術継承にも取り組んでいく。</p>
<p>5 (学び職員について)</p> <p>下水道部門のアウトソーシング開始以来6年を経過したが、学び期間始める前のイメージとの乖離によって職種変更、降格や休職を余儀なくされる組合員が現在でも発生している。今後もこのようなミスマッチが生じないように、所属長、直近上司と当該組合員との間に面談の充実や人事異動等に関しても、これまでの経験を生かせるよう可能な限り、現業職在籍時に関わる職場で配置するなど本人の希望と適性を尊重するよう考慮すること。</p>	<p>5 現在の転職制度を開始して以降、様々な転職支援策を講じている。令和4年度からは、転職者に対する評価基準を見直し、より現場の状況を踏まえた制度としている。配置先についても、できる限り本人の希望や経験等を踏まえて決定しており、事務・技術学び期間中であっても本人や所属の意見を踏まえ職種や所属の異動を行っている。引き続き、転職が円滑に進むよう丁寧な取り組みを行っていきたい。</p>

「2024年度 夏季単組要求書」についての考え方（メモ）

令和6年6月13日

要 求	回 答
1. 賃金・手当・昇格・昇給に関すること	
(1) 1級職在級年数短縮とするプレゼンテーション試験の実施回数を増やすこと。加えて勤務評価で短縮する制度を実現すること。	(1)～(5) 昨年度にプレゼンテーション試験による2級昇格制度を実施したように、昇格制度については人材確保・育成の観点を踏まえ、引き続き検討を行っていく。
(2) 2級職在級年数の短縮に関し、現行の試験制度による短縮のみならず勤務評価で短縮する制度を実現すること。	また、ベースアップについては、人事院勧告を踏まえつつ、必要な対応を講じる。
(3) 1・2級職の身近な将来像といえる3級職のベースアップを実現すること。また、近年に実施された任用替えの対象に属さない元技能労務職の昇格を実現すること。	
(4) 係長職は管理職手当が廃止された上、更なる人員削減で部下の業務も兼任するなど業務が多様且つ過多である。今後の若年層の昇格意欲を促進する目的もあわせて、当級のベースアップを実現すること。	
(5) 以上の(1)から(4)については、賃金労働条件のより良い他の自治体へ流出とした中途退職を防止するため必要な措置であり、実務経験を積んだ人的資産を確保するよう実現すること。	
(6) 技術職2級採用試験を実施すること。	現在、3級職での採用を可能とする試験の募集を行っているところである。
(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、持家者への住居手当を実施すること。	(7)～(8) 現行どおりとする。

要 求	回 答
<p>(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させること。若しくは資格者手当を新設し支給すること。</p>	
<p>2. 労働条件・人員確保に関すること</p>	
<p>(1) 時間外勤務については減少傾向にあるものの、人員削減に伴い、減少が頭打ちとなっている。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し、特定の職員に偏らないように改善すること。</p>	<p>36 協定については必要に応じて事前協議を行っており、協議内容については組合へも報告している。</p> <p>人員については、各所属にヒアリングを行う中で、職場の状況把握と業務量の精査を行い、適正な配置に努めている。</p> <p>なお、これまでから効率的な業務執行に努め、超過勤務が不用意に特定の職員に偏ることがないように各所属にも周知しているが、業務の性質により職員間で一定の差異は生じるものと考えている。</p>
<p>(2) 年度末退職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正規職員に限らず迅速な補充を、被災地長期派遣並びに傷病および育児などの休暇取得により限定的な不在期間が生じた場合には臨時的に会計年度任用職員を迅速に補充すること。</p>	<p>欠員が発生した場合についてはできるだけ早期に解消したいと考えているところであり、必要に応じて事務補助員の活用も含めて対応していきたい。</p>
<p>(3) 組織改編に伴い人員削減され、これまで以上に兼務を担う職員が増加の一途を辿っている。担当業務を増やし過重労働に陥らせる事態は回避すべきものである。また、より有能な職員への業務量の偏りが生じる恐れがあることから、組織改編にあたっては業務量と人員のバランスを見極めて実施すること。</p>	<p>人員については、各所属とヒアリングを行う中で、職場の状況把握と業務量を精査した上で、適正な配置に努めている。</p>

要 求	回 答
<p>(4) アウトソーシングに係る学び期間 技能労務職員については職員定数外 であり、一般行政の基礎学習する立場 にあることから、専門的知識を多用す る業務は避け、過度の業務量を強いる ことなく、業務遂行のプロセスを重視 した丁寧な指導の下に進めること。ま た、人事異動は極力本人の意思を尊重 し配慮すること。</p>	<p>事務・技術学び期間中の職員については、 行政職への育成の観点で事務量や担当業務 を決定しており、育成状況を踏まえる中で、 業務負荷を調整するなど各職場が創意工夫 しながら取り組んでいる。</p> <p>また、定期的に産業カウンセラーとの面 談機会を設け、職員の負担感や悩みを共有 し、問題が生じている場合は、職場と連携し 対応するなど丁寧な指導・育成を心掛けて いる。なお、人事異動についても、本人の意 向を把握した上で、育成期間中であることを 踏まえた配置を行っている。</p>
<p>(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。</p>	<p>現行どおりとする。</p>
<p>(6) 公営企業局全体として技術継承を 図るよう努めること。</p>	<p>OJT を基本として、職員間での知識・技 術の共有化を促進するほか、実技・演習を 取り入れた体験型研修など各種研修にも 積極的に参加しているところである。</p>
<p>(7) 大規模災害発生の際に連携してい る委託先が機能しない事態を考慮し、 直営のみで対応可能な人員を確保し 体制を整備すること。</p>	<p>災害発生時においては、自助共助による 取組を促進するとともに、委託業者や関係 団体との間で締結している「災害時の応援 業務に関する協定」等に基づき、連携して応 急活動を行うこととしている。</p>
<p>(8) 定年引き上げ実施に伴う短時間勤 務職員の増加および中途退職を見越 した人員とすること。</p>	<p>人員については、各所属とヒアリングを 行う中で、職場の状況把握と業務量を精査 した上で、適正な配置に努める。</p>

要 求	回 答
<p>(9) デジタル時代に突入し推進していく中で様々な PC トラブル増加が懸念される。公営企業局として、緊急トラブルに的確に対処できる PC サポート専門員を確保すること。</p>	<p>現状では公営企業局専属の PC サポート専門員を配置する考えはないが、行政支援パソコンに故障等が生じた場合は、総務局デジタル推進課に対応を委ねており、特段の支障はないものと認識している。なお、パソコンの軽易なトラブルや疑問については、公営企業局企画管理課においてもサポートを行っていく。</p>
<p>(10) 人事異動は組合員本人の意思に応えること。止むを得ず人事異動する際には各職場における職員の職種・階級・在籍年数を総合的に考慮し適正に進めること。また、確実な事務技術継承を目的に人事異動の発表日を早めること。</p>	<p>これまでから、人事異動については、本人の希望や各職場の状況を踏まえる中で、当局の責任において行っているところである。また発表日については、市長事務局との人事異動もあるため、公営企業局が独自で設定できるものではないが、円滑な事務引継ぎについては、必要な配慮を講じる。</p>
<p>3. 人事評価に関すること</p>	
<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。職務目標に関し、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>なお、職務目標については、評価者・被評価者間で面談を実施し、内容を確認した上で設定している。</p>
<p>4. 健康維持に関すること</p>	

要 求	回 答
(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り、令和元年度から特定保健指導受診に係る職免制度を設けたところである。今後も必要に応じ安全衛生委員会等で協議し、創意工夫をしていく中で充実させていきたい。再検査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構築すること。	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) 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受診するように働きかけること。	過去の職務歴等で、石綿の間接的なばく露の可能性のある職員に対する希望調査により石綿健康診断の対象となった職員については、健康診断の実施と同時に石綿健診も受診するよう通知している。
(4) メンタルヘルスに不調を訴える職員が依然として絶えません。労働安全衛生委員会事務局は自主的に職場観察を行い、安全衛生に関するデータを基に健康相談等対策を講じ、症状の重症化を予防すること。	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、保健師や産業カウンセラーの面談も含めフォローに力を入れているものである。
(5) ハラスメント防止法施行に基き、各種ハラスメントに対する実効ある防止対策を推進するため、積極的且つ具体的な対応を行うこと。	これまでから各種ハラスメント防止のため、所属長への研修や課内ミーティングの実施に取り組んでおり、意識の醸成に努めているところである。
5. 福利厚生に関すること	
(1) 法に基づく雇用主の責任を果たすため、事業主として福利厚生事業の充実向上に努めること。	(1)・(2) 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、市長

要 求	回 答
(2) 職員の親睦を図るため、何らかの行事等を実施すること。	事務部局との連携により適切かつ効率的な事業の展開に努める。
6. 設備改善に関すること	
(1) 洗面所を自動水栓に改造するなど設備改善を行い、衛生的に努めること。	設備の整備については、労働安全衛生法の趣旨も踏まえ、これまでから必要に応じ対応している。なお、自動水栓についても、現在未対応である3～5階のトイレについて、今年度中を目途に改修予定である。
(2) 水道維持担当および高架下の駐車場において、安全性向上目的とする出庫時の合図灯の設置を行うこと。並びに盗難防止強化すること。	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ていく。
(3) 下水道建設課排水設備担当職場は来局者対応窓口を必要とするため、レイアウト上、通路を狭小化し、窓口混雑時には通行者に対して当該窓口来局者にも気を遣わせている。安全面を含め、通路としての基準幅員を確保できるよう職場レイアウトを再編すること。	混雑時の通路確保については課題と認識しているが、通路として必要な幅員は確保できており、利用者の利便性を優先した配置を行っている。
7. 委託に関すること	
(1) 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。	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」の考え方に基づき実施していく。
(2) 委託化の実施にあたっては、委託業者は委託化直後から直営に代わり業務遂行するものであることから、偽装請負対策を含め、直営による委託業務補助を必要としないよう進めること。	各委託業務においては、業務を担える業者に委託するとともに仕様書やマニュアルを整備するほか、委託開始時には事前に説明会や見学の機会を設けるなど円滑に業務が遂行できるように努めている。
8. ライフラインにおける危機管理体制について	

要 求	回 答
<p>厳冬期におけるライフライン(主に給水管)凍結予防広報を現行基準に拘ることなく迅速に実施すること。</p>	<p>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。</p>

以 上

検定試験による前倒し昇格制度の変更について（メモ）

R6.6.21

検定試験による前倒し昇格制度について次のとおり変更する。

1 実施内容

現在、企業一般職給料表適用者の3級への昇格に必要となる2級在級年数について、自治体法務検定における基本法務及び政策法務のいずれもがゴールドクラス認定以上（1000点満点中700点以上）の結果を収めた場合、必要在級年数を最大で2年短縮できることとしているが、これに加え、基本法務及び政策法務のどちらか一方のみでもゴールドクラス認定以上の結果を収めた者については、必要在級年数を最大で1年短縮できることとする。

2 対象者

現行制度の対象者に加え、企業一般職給料表適用者で採用区分が大学院卒の者も対象とする。

3 受験回数

受験回数の上限は基本法務・政策法務それぞれ3回とする。

4 実施時期

今年度実施の検定試験から対象とする。

5 諾否期限

本提案に対する諾否については、令和6年6月28日（金）までにされたい。

以 上
(企画管理課)

◎妥結事項

令和6年6月13日の交渉の結果を受けて、令和6年6月21日に次の項目について妥結に至った（検定試験については令和6年6月28日妥結）。

1 令和6年度夏期一時金について

期末・勤勉手当の支給【令和6年6月28日支給】

組合要求 2. 60月プラス2万円

・定年前職員

期末手当	勤勉手当	合計
1.225月	1.025月	2.25月

・再任用職員

期末手当	勤勉手当	合計
0.6875月	0.4875月	1.175月

・会計年度任用職員

期末手当	勤勉手当	合計
1.225月	1.025月	2.25月

2 検定試験による前倒し昇格制度の変更について

(1) 内容

現在、企業一般職給料表適用者の3級への昇格に必要となる2級在級年数について、自治体法務検定における基本法務及び政策法務のいずれもがゴールドクラス認定以上（1000点満点中700点以上）の結果を収めた場合、必要在級年数を最大で2年短縮できることとしているが、これに加え、基本法務及び政策法務のどちらか一方のみでもゴールドクラス認定以上の結果を収めた者については、必要在級年数を最大で1年短縮できることとする。

(2) 対象者

現行制度の対象者に加え、企業一般職給料表適用者で採用区分が大学院卒の者も対象とする。

(3) 受験回数

受験回数の上限は基本法務・政策法務それぞれ3回とする。

(4) 実施時期

今年度実施の検定試験から対象とする。