

17 宇市人第 896 号  
平成 18 年 2 月 7 日

宇治市職員労働組合  
執行委員長 小野 敦 様

宇治市長 久保田 勇

### 提 起 書

平成 18 年度以降の宇治市職員の給与について、下記のとおり提起する。

### 記

#### 1 「給料」関係の改正

- (1) 給料表を「別紙 1 給料表」とする。
- (2) 給料表の職務の級の分類及びその分類の基準となるべき代表的な職務の内容を「別紙 2 級別職務分類表」とする。  
再任用職員の職務の級は、2 級とする。
- (3) 初任給の基準を「別紙 3 初任給基準表」とする。  
採用前に経験年数（前歴）を有する者は、その期間の 100 分の 66（その期間のうち 5 年を超える部分の期間は 100 分の 50）相当の期間を 3 月単位で整理して換算した期間を 3 月につき初任給基準の 1 号給上位の号給を初任給とする。
- (4) 昇給・昇格関係の改正
  - ① 昇給は、毎年 1 月 1 日を昇給日とし、同日前 1 年間におけるその者の勤務成績に応じて行うものとする。
  - ② 昇給する場合の号給数は、昇給日前 1 年間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を 4 号給（職務の級が 7 級の職員は 3 号給、55 歳に達した日以降の直近の 3 月 31 日を超えて在職する職員は職務の級にかかわらず 2 号給）とすることを標準として決定する。
  - ③ 昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことはできない。

- ④ 休職等から復職した職員については、復職等の日及び復職等の日以後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に「別紙4 休職期間等換算表」により換算した期間を勤務したものとみなして号給を調整する。
- ⑤ 勤務成績が良好である職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となる等の特別の場合は昇給・昇格させることができる。
- ⑥ 現行の57歳昇給停止、運用による昇給期間の短縮、育児休業・懲戒処分等の理由による昇給期間の延伸及びその後の復元・短縮、昇格による昇給期間の延伸措置を廃止する。
- ⑦ 昇格の場合の号給は、昇格した日の前日に受けていた号給に対応する「別紙5 昇格時号給対応表」の昇格後の号給欄に定める号給とする。
- ⑧ 一律適用要件による4級への昇格及び主幹の6級への昇格を廃止する。

## 2 諸手当の改正

- (1) 「地域手当」の支給割合を100分の6とする。  
なお、地域手当額の算出のほか、期末手当の基礎額等へ算入等の給与制度全体での取扱いは、現行の調整手当と同様とする。
- (2) 「期末手当」及び「勤勉手当」の基礎額への職務の級等を考慮した加算（役職段階別加算）の割合を、給料表における職務の級が3級21号給以上及び4級の職員は100分の5（4級89号給以上は100分の10）、5級及び6級の職員は100分の10、7級の職員は100分の15とする。
- (3) 「退職手当」の改正
  - ① 一般の退職手当の額を「基本額」に「調整額」を加えて得た額とする。  
「基本額」は、退職日の給料月額に退職理由別・勤続年数別に区分した「別紙6 退職手当の基本額支給率表」の支給率を乗じて得た額とする。  
なお、現行の20年以上25年未満の期間勤続して定年等により退職した者に係る支給率の経過措置を廃止する。  
「調整額」は、在職期間の初日の属する月から末日の属する月までの各月ごとに、当該各月に属していた職員の区分「別紙7 退職手当の調整額」に応じて定める調整月額のうち、その額が多いものから60月分の調整月額を合計した額とする。
  - ② 「基本額」算定に用いる給料月額には、平成18年4月1日以降の在職期間中に給料月額の減額改定により給料月額が減額されたことがある

場合において、減額後の給料月額が減額前の給料月額に達しない場合にその差額に相当する額を支給されているときの当該その差額は含まないものとする。

- ③ 勤続期間の算定に用いる在職期間から除算する育児休業をした期間の「その月数の2分の1に相当する月数」を、当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限り、「その月数の3分の1に相当する月数」とする。

### 3 実施時期

上記の1及び2の改正の実施時期は平成18年4月1日とする。

### 4 経過措置等

#### (1) 給料の切替え及び経過措置等

##### ① 職務の級の切替え

平成18年4月1日（切替日）の前日においてその者が属していた職務の級（旧級）が「別紙8 職務の級の切替表」に掲げられている職務の級であった職員の切替日における職務の級は、旧級に対応する同表の新級欄に定める職務の級（新級）とする。

##### ② 号給の切替え

切替日の前日に受けていた現行の給料表の適用を受けていた職員の切替日の号給は、旧級、切替日の前日においてその者が受けていた号給（旧号給）及び旧号給を受けていた期間に応じて「別紙9 号給の切替表」に定める号給（新号給）とする。

##### ③ 給料の切替えに伴う経過措置

切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しないこととなる職員には、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。

##### ④ 昇給の経過措置

平成22年3月31日までの間における昇給する場合の号給数は、昇給日前1年間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を3号給（職務の級が7級の職員は2号給、55歳に達した日以降の直近の3月31日を超えて在職する職員は職務の級にかかわらず1号給）とすることを標準として決定する。

また、平成19年1月1日における昇給する場合の号給数は、切替日か

ら1年を経過していないことから、期間(9箇月)を考慮しての調整を実施することとする。切替日後に新たに職員となった者も同様に新たに職員になった日からの期間を考慮して調整を実施する。

⑤ 切替日における昇格の特例

切替日に昇格した職員については、当該昇格がないものとした場合にその者が切替日に受けることとなる号給を切替日の前日に受けていたものとみなして「別紙5 昇格時号給対応表」により昇格する。

(2) 地域手当の経過措置

地域手当の支給割合を平成18年度は100分の9、平成19年度は100分の8、平成20年度は100分の7とすることにし、平成21年度以降を100分の6とする。

(3) 退職手当の経過措置

① 職員が改正後の制度により退職した場合において、その者が平成18年3月31日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び同日における給料月額を基礎として、改正前の規定により計算した退職手当の額が、改正後の規定により計算した退職手当の額よりも多いときは、その多い額をもってその者に支給すべき退職手当の額とする。

② 職員が改正後平成21年3月31日までの間に退職した場合において、その者についての改正後の退職手当額(新制度退職手当額)がその者が平成18年3月31日に受けていた給料月額を退職の日の給料月額とみなして改正前の規定により計算した退職手当の額(旧制度退職手当額)よりも多いときは、改正後の規定にかかわらず、改正後の規定により計算をした退職手当から次の退職した者の区分に応じた額を控除した額をもってその者に支給すべき退職手当の額とする。

イ 退職した者でその勤続期間が25年以上のもの

次のうちいずれか少ない額(その少ない額が10万円を超える場合には、10万円)

A 退職手当の「調整額」の100分の5に相当する額

B 新制度退職手当額から旧制度退職手当額を控除した額

ロ 平成18年4月1日以後平成19年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以下のもの

次のうちいずれか少ない額(その少ない額が100万円を超える場合には、100万円)

- A 退職手当の「調整額」の100分の70に相当する額
  - B 新制度退職手当額から旧制度退職手当額を控除した額
- ハ 平成19年4月1日以降平成21年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以下のもの
- 次のうちいずれか少ない額（その少ない額が50万円を超える場合には、50万円）
- A 退職手当の「調整額」の100分の30に相当する額
  - B 新制度退職手当額から旧制度退職手当額を控除した額
- ③ 退職手当の「調整額」を計算する場合において、在職期間の初日が平成8年4月1日前である者に対する在職期間は、平成8年4月1日以後の在職期間とする。