

令和4年11月18日
(2022年)

令和4年秋季重点要求・一時金要求 最終回答

- 1 定年前職員の令和4年12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数については、条例どおり合計2.15月とし、12月9日に支給する。
また、再任用職員の令和4年12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数については、条例どおり合計1.125月とし、12月9日に支給する。
- 2 定年前職員及び再任用職員の給与改定については、令和4年人事院勧告に基づく国の取扱いに準じ、次のとおり実施する。
 - (1) 令和4年4月1日に遡及して、若年層を対象とする給料表の引上げ改定を実施する。
 - (2) 定年前職員の令和4年12月期の期末手当及び勤勉手当については、勤勉手当の支給月数を0.1月分引き上げ、合計で2.25月とする。
なお、令和5年度以降については、6月期と12月期の勤勉手当が均等になるように0.05月分ずつ配分し、期末手当及び勤勉手当の支給月数の合計をいずれも2.2月とする。
 - (3) 再任用職員の令和4年12月期の期末手当及び勤勉手当については、勤勉手当の支給月数を0.05月分引き上げ、合計で1.175月とする。
なお、令和5年度以降については、6月期と12月期の勤勉手当が均等になるように0.025月分ずつ配分し、期末手当及び勤勉手当の支給月数の合計をいずれも1.15月とする。

上記(1)から(3)に係る今年度の引上げ分については、所定の手続きを経て、令和5年1月のできるだけ早期に支給できるよう努力する。
- 3 初任給基準の見直しについては、強い要求であると認識しているが、本市の基準が国家公務員に準拠したものであり、見直すことはできない。引き続き検討する。
- 4 期末手当及び勤勉手当の役職加算割合の見直しについては、強い要求であると認識しているが、本市の現在の昇任のあり方等を踏まえると、現行の主任3%、主査級5%の加算割合が適正と考えており、見直すことはできない。引き続き検討する。
- 5 育児休業を取得する職員等が生じた職場への予備定数配置の考え方について、対象職種に一般技術職員(土木・建築)を追加するとともに、従前からの対象職種についても、拡充を図る。

- 6 令和2年度及び令和3年度に付与した勤続10年及び勤続20年の長期在職休暇については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業務繁忙や外出自粛などによる取得状況を考慮し、令和6年3月31日まで取得期間を延長する。
- 7 生理休暇の取得要件に「月経前症候群（PMS）の症状があるとき」を加え、1周期に2日までを有給、2日を超える日数を無給とする。
会計年度任用職員については、週5日勤務者にあつては、1周期に2日までを有給、2日を超える日数を無給、週3・4日勤務者にあつては、1周期に1日までを有給、1日を超える日数を無給、週1・2日勤務者にあつては、無給の休暇として新たに設定する。令和5年1月1日から施行する。
- 8 年次休暇について、5日以上取得ができていない職員が存在する状況に対して、すべての職員の最低5日取得に向けて、最大限努力するよう周知徹底する。
- 9 職員用駐輪場を有しない一部出先機関について、職員用駐輪場又はこれに代わる施設の確保に向け、関係所管で検討を進める。
- 10 会計年度任用職員の令和4年12月期の期末手当の支給月数については、条例どおり1.225月とし、12月9日に支給する。
令和5年度以降の6月期及び12月期の期末手当については、支給月数をそれぞれ0.025月分引き上げ、1.225月から1.25月とする。
- 11 令和5年度以降、60歳を超える会計年度任用職員の給料及び基本報酬については、令和4年度以降の経験年数加算の対象とする。