

区長会に理不尽極まりない今勧告を実施させず、 ストライキは回避

- 過去に例の無い大幅な引下げ勧告の実施を阻止
- 扶養手当における認定要件に経過措置
- 会計年度任用職員制度の導入年度から期末手当を常勤職員と同月数を支給

11 月 21 日早朝より断続的に開催した専門委員会交渉、小委員会交渉、さらには事務折衝を積み重ね、組合員の切実な思いと職場の実態を繰り返し訴えてきました。しかし、区長会は、本年の勧告の取扱いについて、「勧告制度や行政系人事・給与制度の改正趣旨、特別区の置かれた厳しい諸状況、さらには、職務に精励する職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点を踏まえるとともに、国や他団体、民間の動向も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、引き続き、慎重に検討を重ねてまいります」とし、課題の解決を先送りにし続ける姿勢に固持しました。業務職給料表については、「依然として高い水準にある。」55 歳の昇給停止については、「もはや、看過できる状況にはない。改めて今給与改定交渉において、必ずや解決しなければならない」との考えを改めませんでした。こう着状態の打開に向けて、中央執行委員長・書記長が区長会側の交渉委員である副区長会正副会長との会談からようやく踏み込んだ考え方を引き出すことができました。

区長会の最終判断と最終提案は、地連・支部（総支部）の要請行動、決起集会、署名行動、ステッカー闘争など、全組合員の総力を挙げた大衆行動で闘い抜いた結果、中央委員会で取り巻く状況を総合的に判

断し、午前 12 時 18 分に提案を受入れて妥結しました。

以上を踏まえ、22 日に配置した 1 時間の実力行使は回避しました。

2018賃金確定闘争 主な妥結結果について

1. 給与改定については、勧告を実施しない。

2. 業務職給料表は現行どおり。

3. 年齢による昇給の抑制の見直しは提案どおり実施。

- ・職員が55歳に達した年度の翌年度以降の昇給において4号抑制。

- ・2019年4月1日適用

4. 扶養手当における認定要件の見直しは提案どおり実施。

- ・現行年間140万円未満から年間130万円未満

- ・2019年4月1日適用

- ・経過措置として、平成31年3月31日において、年間収入額が130万円以上140万円未満で認定されている扶養親族たる満60歳以上の父母及び祖父母について、同年4月1日以降、引き続き年間収入額が130万円以上140万円未満と見込まれる場合、平成31年度に限り扶養親族として認定することができる。

5. 臨時的任用の見直し

- ・職 常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、臨時的任用を行う日から1年以内に廃止されることが予想される臨時の職とする。

- ・給 与 常勤職員と同様とする。

- ・勤務時間等 勤務時間については、常勤職員と同様とし、休暇等については常勤職員の範囲内において定める。

- ・2020年4月1日以降の臨時的任用から実施する。

6. 会計年度任用職員制度の導入

(1) 任用

① 職種

常勤職員の職務表における区分及び職務内容を適用し、区分を職種とする。

② 採用資格基準

別紙のとおり

(2) 給与

① 給付の種類

「給料」、「旅費」及び「一定の手当」を支給する。

② 給料表

業務職給料表とする。

③ 給料の決定

I 給料の決定

原則として、業務職給料表を適用して給料を決定する。ただし、業務職給料表を適用することが適当でないと判断される職の給料は、任命権者が別に定める。

II 経験加算

再度の任用時において、必要に応じて前年度の任用における職務経験を反映した号級を加算して給料を決定する。換算時は、常勤職員と同様の方法で行い、換算率は10割とする。

III 改定の時期

4月1日とする。

④ 休職者給与

I 休職事由

「病気休職」、「刑事休職」及び「生死不明等」とする。

II 休職給

支給しない。

⑤諸手当

別紙のとおり

⑥退職手当

別紙のとおり

(3)勤務時間

1週間に付き38時間45分を超えない範囲とする。

(4)2020年4月1日から実施

7. 技能・業務系人事制度

技能主任職の任用資格基準の緩和については、「今後、皆さんから、技能主任の任用資格基準に関する課題が示されたときには、その内容について、慎重に検討する」という回答を引き出したことは、今後の協議につながる足がかりとなります。

我われが今賃金確定闘争の最重要課題と位置付けた「本年の勧告を実施しない」という過去に例の無い判断を労働組合の要求で区長会にさせたことは、非常に大きな成果といえます。しかし、公民比較方法を見直さなければ、今後も同様の事態が発生することから、区長会に特別区人事委員会に対し公民比較方法の見直しを行う働きかけを求めた結果、区長会から、「行政系人事・給与制度改正に伴う現在の給与制度適用の実態を十分に斟酌した上で、来年の公民比較方法について検討するよう、人事委員会に伝えてまいりたい」という回答を引き出すことができました。

我われも、次年度に向けて引き続き特別区人事委員会に対し、公民比較方法の見直しを求め続けていかなければなりません。

*** 各区担当中央執行委員と連携し、組合員への周知をお願いします。**

平成30年度給与改定（第5回）団体交渉

1. 日 時 2018年11月21日（水）22時16分から22時26分
2. 場 所 東京区政会館203会議室
3. 出席者

区長会：

鈴木副区長会会長（目黒区）、田中副区長会副会長（港区）、瀧副区長会副会長（文京区）、齊藤副区長会役員（中央区）、荒川副区長会役員（台東区）、桑村副区長会役員（品川区）、齊藤副区長会役員（豊島区）、長谷川副区長会役員（足立区）、志賀副管理者（特人厚）

オブザーバー：藤田人事企画部長（特人厚）、伊藤調査課長（特人厚）、藤野勤労課長（特人厚）

清掃労組：

染中央執行委員長、坂本副中央執行委員長、多田副中央執行委員長、中里書記長、田口書記次長、渡辺常任中央執行委員、西村常任中央執行委員、倉貫常任中央執行委員、坂部常任中央執行委員、江森常任中央執行委員、森田常任中央執行委員

4. 議事録

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先月10日の人事委員会勧告以降、私どもは、その取扱いについて、勧告制度や行政系人事・給与制度の改正趣旨、特別区の置かれた厳しい諸状況、更には、職務に精励する職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点を踏まえるとともに、国や他団体、民間の動向も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討を重ねてまいりました。

この検討の中で、私どもは、本年の人事委員会勧告の内容を検証した結果、引下げ勧告となったのは、高度化・複雑化する区政課題に対応する組織力の向上を目指して、30年振りに実施した行政系人事・給与制度の抜本的な改正の過渡期に生じた一過性の歪みが主な要因であると考えております。

また、人事委員会勧告どおり、給与改定を実施する場合には、行政系人事・給与制度改正の円滑な実施に重大な支障が生じるほか、民間企業を始め、国や多くの地方公共団体において給与水準の引上げが見込まれる中で、有為な人材の確保がより厳しくなる恐れがあり、かつ、引下げの影響は特別区の常勤職員のみならず、多方面に及ぶことも懸念されます。

このほかにも、職員の給与は、公務としての近似性・類似性を重視し、国家公務員の給与水準に準ずることを基本に、他の地方公共団体の給与制度との均衡を図ることが求められております。現在の特別区の給与水準は、国家公務員の給与水準と概ね均衡した状況にあるほか、多くの地方公共団体においても給与水準の引上げが見込まれる現在の情勢についても考慮する必要があると考えております。

このような特別区を取り巻く状況、国や他の地方公共団体との均衡の観点から総合的に判断し、慎重に検討を重ねた結果、本年の人事委員会勧告の取扱いについては、給料表及び勤勉手当の年間支給月数の改定は実施しないこととし、引き続き、現行の条例等の規定どおり、支給することといたします。

なお、本来であれば、人事委員会勧告は尊重することが基本であります、特別区の現在、そして未来を見据え、熟慮に熟慮を重ねた上での決定になりますので、ご理解いただきたく存じます。

また、この間、皆さんからは、本年の人事委員会勧告に関連して、私どもから人事委員会に対し、今般の行政系人事・給与制度改革を踏まえた公民比較方法の見直しを行うよう働きかけを求める言及がありました。

私どもといたしましては、人事委員会が中立・専門的な第三者機関であることを踏まえた上で、行政系人事・給与制度改革に伴う現在の給与制度適用の実態を十分に斟酌した上で、来年の公民比較方法について検討するよう、人事委員会に伝えてまいりたいと考えております。

次に、業務職給料表について申し上げます。

これまでに申し上げてきたように、業務職給料表については、依然として高い水準にあるとの認識の下、その取扱いに関し慎重に検討を重ねてまいりましたが、本年の人事委員会勧告における給料表の取扱いの決定を踏まえ、業務職給料表についても改定しないこととし、引き続き、現行の条例の規定どおり、支給することといたします。

次に、年齢による昇給の抑制の見直しについて申し上げます。

この間、繰り返し申し上げてきたとおり、総務省による指摘、人事委員会の言及に加え、国や他団体の状況から総合的に判断して、職員が55歳に達した年度の翌年度以降の昇給において4号抑制することといたします。

次に、扶養手当における認定要件の見直しについて申し上げます。

10月の団体交渉において私どもが提案した見直し内容と実施時期から修正はありませんが、この見直しによる職員への影響を緩和するため、激変緩和措置を設けることといたします。

具体的には、平成31年3月31日において、年間収入額が130万円以上140万円未満で認定されている扶養親族たる満60歳以上の父母及び祖父母について、同年4月1日以降、引き続き、年間収入額が130万円以上140万円未満と見込まれる場合には、平成31年度に限り、扶養親族として認定することができることといたします。

詳細は、「扶養手当における認定要件の見直しについて（最終案）」のとおりです。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

まず、皆さんからは、技能主任の任用資格基準の改善に関する要求をいただいておりますが、私どもといたしましては、昨年度の皆さんとの妥結をもって、任用制度に関する喫緊の課題は、解決されたものと考えております。今後についても、各区における運用状況等を注視し、課題があると認められるときには、適切な検討を行ってまいりたいと考えております。

次に、担当技能長の配置について申し上げます。

この間の団体交渉においても繰り返し申し上げてまいりましたが、担当技能長の配置については、昨年の皆さんとの妥結結果に基づき、各区がそれぞれ誠意をもって適切に対応するものと考えております。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

人事院は、8月に、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見を申し出ましたが、現在、政府の検討が継続されております。

私どもといたしましては、引き続き、人事院の意見を慎重に分析していくとともに、政府の検討に加え、民間における高齢期雇用のあり方や他団体の動向について、注視してまいりたいと考えております。

その他の給与改定諸項目については、別紙のとおりといたします。

最後に申し上げます。

今般の人事委員会勧告の取扱いに関する異例の判断に当たっては、困難を極めました。このほかにも、昨年度から引き続き協議となっていた年齢による昇給の抑制の見直しなど、困難な課題について、皆さんと厳しい協議を重ねてまいりました。

ただいま申し上げた私どもの考えは、区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、自主的な課題解決を図るという観点から、熟慮に熟慮を重ねた結果の最終判断になりますので、是非ともご理解いただきたく存じます。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、皆さん方から今年度の賃金確定について、考え方と回答が示されました。技能主任職の任用資格基準の緩和について、一点、確認させていただきます。

皆さん方は、技能主任職の任用資格基準の緩和について、「各区における運用状況等を注視し、課題があると認められるときには、適切な検討を行ってまいりたい」としていただきますが、私どもが各職場における課題を取りまとめてお示し

すれば、検討していただけると理解してよろしいか伺います。

〈当局〉

ただいま、皆さんから確認の求めがあった事項について、私どもの考え方を申し上げます。

今後、皆さんから、技能主任の任用資格基準に関する課題が示されたときには、私どもは、その内容について、慎重に検討してまいりたいと考えております。

〈清掃労組〉

ただいま、改めて、皆さん方から技能主任職の任用資格基準に関する今後の対応について伺いました。

特別区の清掃事業を担う職員は、日々の現場作業で地域における課題や区民からの要望等を常に把握するノウハウを保持しています。単に現場を持っているというだけではなく、長期間にわたって地域に密着していることで、区民の目線に立った幅広い政策情報を収集することができるのです。

区民サービスの最前線にいる清掃職員の仕事内容は、行政機関である特別区が自治体として果たすべき区民サービスのあり方に直結しています。

衛生的な住環境を守り、資源循環型社会を実現するため、公権力を伴う不適正排出者に対する調査・指導も行っています。こうした業務は、長年の経験による知識と技能がなければ的確な対応はできません。

区民の信頼、理解、協力を得て、今後も安定的な事業運営を継続していくためには、日々業務に奮闘している職員が自信と誇りを持って職務に邁進できる賃金水準と人事制度の構築が必要です。

私どもは、本年の特別区人事委員会勧告を実施しないことを今賃金確定期の最重要課題と位置付け、精力的に協議を重ねてまいりました。単に職員の労働条件の改善にとどまらず、良質な公共サービスとしての清掃事業を維持するための課題であるという認識で協議に臨んでまいりました。

皆さん方から示された考え方と回答は、これまでの私どもの主張に対し、踏み込んだものと受け止めて、機関に持ち帰り判断することといたします。

平成30年度給与改定清掃労組要求に対する当局回答

清掃労組要求書		当局の考え方
2. 業務職給料表の水準改善について		
③	現給保障者も、昇任・昇格時に昇格メリットが生ずるように改善すること。	○ 平成20年における業務職給料表の水準見直しによる現給保障者が昇任した場合、一定数が現給保障にとどまる一方、平成30年における技能・業務系人事制度の改正による現給保障者が昇任した場合、昇格メリットが生じる状況にあることは認識しているが、現給保障とした経緯がそれぞれ全く異なるため、現状での対応は困難である。
3. 人事制度の改善について		
①	昇任選考に積極的に応募できる職場環境の整備に努めること。	○ 昇任選考については、育児休業中の者であっても、昇任選考の有資格者であれば、受験可能とするなど環境整備に努めてきた。運用面においては、各特別区において適切な対応がなされるものと認識している。
②	統括技能長や技能長に欠員が生じないよう、各区の退職職員数や配置実態等を踏まえ、将来にわたり安定的な制度とすること。	○ 統括技能長や技能長の配置については、各特別区において適切な対応がなされるものと認識している。
③	統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、欠員の解消と同時に意欲ある職員が選考に応募できるよう、清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活発化するなど23区統一的な対応をすること。	○ 人事交流については、本人希望と各特別区の人事管理上の判断を前提としている中で、各特別区が適切に運用しているものと認識している。
⑤	人材育成の観点からも技能長及び担当技能長業務の研修期間等を考慮した配置を行うなど、職場環境の改善を講じること。	○ 人材育成や職場環境については、各特別区において適切に対応がなされるものと認識している。
⑥	精神疾患を抱える職員が生じないよう、原因究明に努め、発生防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。	○ 各特別区において、研修・講演会の実施、相談員の配置等を行っており、引き続き心の健康づくり対策等が実施されるものと考えている。
⑧	技能Ⅴ及びⅥの職種に従事する職員の希望による転職に関わる年齢制限を撤廃すること。	○ 現時点では見直しを考えていない。
4. 給与制度等の改善について		
①	地域手当は、国家公務員給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、給料月額の前減額を余儀なくされることから、退職金等に大きな影響を及ぼす。特別区職員の勤務実態にそぐわない地域手当を廃止し、本給に繰り入れること。	○ 地域手当は、人事委員会勧告を踏まえて措置したものであり、これを本給に繰り入れることは困難である。

清掃方組要求書	当局の考え方
② 住居手当について、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠の原資で措置し、支給対象者の拡大と手当額の引上げを行うこと。	○ 住居手当については、有為な人材を確保する観点などから、一定の年齢層の職員に加算措置を設ける等、改正を行っており、現状での対応は困難である。
④ 職責の有無にかかわらず、経験・知識が豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として評価し、給与処遇に反映させること。	○ 職員の給与処遇については、能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度の構築に努めており、これにより、職員の能力と成果を的確に、給与処遇に反映していると考ええる。
⑤ 病気休暇、介護休暇等の取得による昇給制度等の不利益措置を行わないこと。	○ 国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。
⑦ 期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び「換算日数」を改善すること。	○ 国、他団体の状況や他制度との均衡に鑑み、現状での対応は困難である。
⑧ 勤勉手当の成績率における一律拠出割合は最低限にとどめること。	○ 各特別区において、職員の能力と成果を的確に給与処遇に反映していく観点から決定されるものである。
⑨ 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証を行うこと。	○ 勤勉手当の成績率については、各区に行った調査の結果を踏まえ、検証を行っていく。
⑩ 退職手当の基本額について、支給率の引上げを行うこと。また、調整額についても改善を図ること。	○ 退職手当制度については、この間、民間との較差の是正や、在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映させる観点から、所要の見直しを行ってきたところである。引き続き、国、他団体や民間の動向を注視しながら、適切な制度運営を図る必要があり、現状での対応は困難である。
⑪ 昇給について、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下に区分すること。	○ 昇給における職員の区分を、技能長以上と技能主任以下とに区分することは、現状では困難である。
⑬ 公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が異なるものである。従って、現行制度における勤勉手当の成績率及び査定昇給制度を廃止し、労使による十分な協議を踏まえ、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度として構築すること。	○ 行政サービスの一層の向上や行政運営の効率化・活性化を行っていくには、年功的要素を縮小し、職員の能力・業績及び職務・職責を的確に反映した人事・給与制度を構築していく必要があることから、勤務成績を反映させる勤勉手当の成績率及び昇給制度を廃止することは困難である。
5. 高齢期雇用制度について	
② 高齢職員については、体力的な問題から退職を余儀なくされる場合がある。長年の知識や経験に基づく能力を十分に発揮するためにも、職域を幅広く設定するなど、清掃事業の労働実態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を行うこと。	○ 各特別区において、適切な配慮がなされた上で運用されているものと認識している。
③ 雇用と年金の確実な接続を保障する観点から、希望者全員が再任用される制度とすること。	○ 雇用と年金の接続のための再任用については、各特別区において、適切な配慮がなされた上で運用されているものと認識している。

清掃労組要求書	当局の考え方
6. その他の諸制度について	
① 労働組合活動は、憲法に保障される労働者の権利であり、労働組合活動に対する行政処分は、不当なものである。過去の処分について撤回し、実損の回復を行うとともに、新たな処分は行わないこと。	○ 地方公務員の争議行為は地方公務員法により禁止され、かつ、あおり行為等を処罰すべきものと定められている。今後も地方公務員法に則り適切に対処する。
② 先の国会で、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立し、民間労働者については、36協定で定める時間外労働の上限等が定められ、国家公務員については、人事院勧告において上限を人事院規則に設定する公務員人事管理に関する報告が出された。 特別区においても、時間外労働の上限等を定める条例・規則の改正を行うこと。	○ 超過勤務命令の上限設定については、国家公務員に対する措置等を踏まえ、各特別区において適切に対応されるものと考ええる。
③ 地方公務員法第42条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区互助会等の事業拡充に向けた各区における十分な労使協議を行うこと。	○ 各特別区の福利厚生については、各特別区で使用者としての責任を果たしていくものと考ええる。
④ 清掃職場では、“車付雇上”に代表される非正規労働者、臨時職員、非常勤職員が拡大している。これらの職員の賃金・労働条件については23区統一とし、処遇改善を働きかけること。	○ 非常勤職員及び臨時職員の報酬等については、各特別区が決定することとなっている。

年齢による昇給の抑制の見直しについて（案）

1 趣旨

能力・業績に応じた昇給制度の一層の推進を図るとともに、国及び他団体の状況等を踏まえ、年齢による昇給の抑制の見直しを行う。

2 内容

職員が 55 歳（医療職給料表（一）適用職員は 57 歳）に達した年度の翌年度以降の昇給において、4 号抑制する。

3 実施時期

平成 31 年 4 月 1 日

扶養手当における認定要件の見直しについて (案)

1 趣旨

扶養手当制度の趣旨を踏まえ、国・東京都を始めとする他団体との制度的均衡を図る観点から、扶養手当における扶養親族の認定要件について、見直しを行う。

2 内容

扶養親族の認定に係る収入限度額を以下のとおり改正する。

現 行	改正後
年間 1 4 0 万円未満	年間 1 3 0 万円未満

3 実施時期

平成 31 年 4 月 1 日

臨時的任用の見直しについて (案)

1 趣 旨

「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」(平成 32 年 4 月 1 日施行)の趣旨を踏まえ、特別区における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、臨時的任用の見直しを行う。

2 内 容

下表のとおりとする。

項目	内容 (案)
職	常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、臨時的任用を行う日から 1 年以内に廃止されることが予想される臨時の職とする。
給与	常勤職員と同様とする。
勤務時間等	勤務時間については常勤職員と同様とし、休暇等については常勤職員の範囲内において定める。

3 その他

関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

4 実施時期

平成 32 年 4 月 1 日以降の臨時的任用から実施する。

会計年度任用職員制度の導入について (最終案)

1 趣 旨

「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」(平成 32 年 4 月 1 日施行)の趣旨を踏まえ、特別区における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、新たに一般職の非常勤職員である会計年度任用職員の制度を導入する。

2 内 容

(1) 任用

① 職種

常勤職員の職種表における区分及び職務内容を適用し、区分を職種とする。

② 採用資格基準

別紙のとおり

(2) 給与

① 給付の種類

「給料」、「旅費」及び「一定の手当」を支給する。

② 給料表

業務職給料表とする。

③ 給料の決定

(i) 給料の決定

原則として、業務職給料表を適用して給料を決定する。ただし、業務職給料表を適用することが適当でないと判断される職の給料は、任命権者が別に定める。

(ii) 経験加算

再度の任用時において、必要に応じて、前年度の任用における職務経験を反映した号給を加算して給料を決定する。換算等は、常勤職員と同様の方法で行い、換算率は 10 割とする。

(iii) 改定の時期

4 月 1 日とする。

④ 休職者給与

(i) 休職事由

「病気休職」、「刑事休職」及び「生死不明等」とする。

(ii) 休職給

支給しない。

⑤ 諸手当

別紙のとおり

⑥ 退職手当

別紙のとおり

(3) 勤務時間

1 週につき 38 時間 45 分を超えない範囲とする。

3 その他

関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

4 実施時期

平成 32 年 4 月 1 日から実施する。

採用資格基準

職種	給料表	選考の基準及び方法	
		経歴・資格・免許	方法等
技能系	行（二）	採用選考実施要綱において定める。	採用選考実施要綱において定める。

諸手当及び退職手当

項 目		内 容
諸 手 当	超 過 勤 務 手 当	常勤職員と同様とする。ただし、パートタイム会計年度任用職員について、1日の正規の勤務時間数と超過勤務時間数の合計が7時間45分までの支給割合は100/100とする。
	休 日 給	常勤職員と同様とする。
	夜 勤 手 当	常勤職員と同様とする。
	期 末 手 当	原則として、任期が6か月以上の会計年度任用職員に支給する。 ただし、次のいずれかに該当する者には支給しない。 ① 常勤職員における支給要件に該当しない者 ② 週当たりの勤務時間が15時間30分未満、かつ、週当たりの勤務日数が2日以下の者 ③ 別の定めにより期末手当の支給対象外の者 支給月数は、定年前の常勤職員と同様とする。 原則として、算定・支給方法等は常勤職員と同様とする。
	地 域 手 当	常勤職員と同様とする。
退 職 手 当		原則として、算定・支給方法等は常勤職員と同様とする。