



11・19第3波総決起集会（江戸川文化センター）

# 07賃金確定闘争の妥結内容について



東京清掃労働組合  
 千代田区飯田橋3-9-3  
 TEL (3237) 9995  
 1部20円

編集責任 長治  
 責任 宣部  
 編集 教木

## わが組合の綱領

- 一、われわれは健全なる自主的組織を確立し、生活諸条件を確保し、社会的地位の向上を期す。
- 二、われわれは労働の社会的意義を顕揚し、都区政の徹底的民主化を期す。
- 三、われわれは労働者階級の解放と民主主義日本を建設し、世界平和に貢献せんことを期す。

## 07賃金確定闘争特集号

今次、賃金確定闘争は、現業（業務）職給料表の引き下げと退職手当の支給率の改善が、主要な課題となった。

現業（業務）職給料表について、区長会の提案は、1、国民間の実態と若手職員のモラル等を考慮し、給与カーブのフラット化を行う。2、地域手当割合変更にかかる給料月額の設定分を除き、平均9・0%の給料月額引下げを行う。3、他の級の号給数との均衡を考慮し、2級について、号給の増設を行う。という大変厳しい提案であった。退職

手当支給率改善については、昨年の退職手当制度の改善に続く2年連続の改善提案であった。

結果として、改善提案そのものを撤回させることは出来なかったが、技能主任や技能長等の設置基準改善について、職場の実態調査を約束させ、一定程度の踏み込んだ考えが示されたことや、給与改定交渉の場で議論する性質のものではない清掃事業統一交渉について踏み込んだ発言を得たことにより、妥結の判断とした。

### 特例転職の延長

### 引き続き協議事項

勸奨退職特例措置の各区事項化  
 現業系職員の同一職種内における職務間異動  
 任期月短時間勤務職員採用制度の各区事項化

域手当の調整額の単価を440円とする。

### 特別給

育児短時間勤務に係る給与の取り扱い・  
 育児休業及び部分休業に係る昇給抑制措置の見直し

勧告どおり0・05月の増。増加分は勤勉手当に割り振る。（本年度は3月の勤勉手当）

### 技能系・業務系人事制度の改正

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正に伴い、育児短時間勤務職員の給与上の取り扱いを定めた。育児休業等が昇給抑制の対象から外れることとなった。

### 級格付の昇格率

従来どおりの昇格率として現給保障のしくみ等詳しくは書記長会議にて説明いたします。

- ① 技能主任職昇任選考の受験資格の下限年齢をなくし、1級職歴を16年とした。
- ② 統括技能長職昇任選考の受験資格の下限年齢を42歳以上とした。

### 業務職給料表

- ① 国・民間の実態と若手職員のモラル等を考慮し、給与カーブのフラット化を行う。
- ② 地域手当割合変更に係る給与月額の設定分を除き、平均9・0%の給与月額引下げを行う。
- ③ 他の級の号給数との均衡を考慮し2級について号給の増設を行う。（給料表・資料は別載参照6・7・8面）
- ④ 地域手当の支給割合の設定分を除いた額を現給保障する。

### 退職手当支給率の改正について

勤続11年から34年までの支給率を0・1月から最大で2・0月削減する。（東京都の昨年の改善と同じ内容。改正表については別載6面参照）

### 地域手当の改正に伴う退職手当調整額の単価の改正

地域手当が14・5%に変更になったことに伴い、地



# 19年度給与改定(第7回)団体交渉におけるやりとり

## 最終提案団体交渉

もに勧告された給料表を適用することといたします。

それでは、私から回答を申し上げます。

### 〈区長会〉

次に、特別給について申し上げます。

私どもは、技能系・業務系職員の給与水準について、国、他団体と比べて高水準であるとの問題意識を

平成19年12月31日現在の給料月額から、地域手当の支給割合を14・5%に改定す

均衡を十分に踏まえる必要があると考えております。

これ以外の事項につきましては、別紙の内容で実施させていただきますよう、お願い申し上げます。

ただ今、みなさんから2007年度の給与等の改定に関わり、業務職給料表をはじめとしたその他の回答が示されました。

業務職給料表については、地域手当の割合変更に係る給料月額改定分を除き、平均で9・0%程度の引下げるとの提案内容ですが、職員の生活実態を無視した、このような大きな引き下げを行えば、職員の勤務意欲がなくなってしまうと言わざるを得ないものであり、極めて不満な言い方です。

今回のみなさんの提案は最終とのことであり、先ほどのようなやり取りが、私どもとしては、先ほどの小委員会交渉で申し上げておきます。

私からは以上です。

抱いております。

私どもといたしましては、区政を円滑に運営し、

025月ずつ加えることといたします。

他団体の給与水準、他団体の見直し状況等を総合的に勘案し、提案するものでござい

この保障額は、今後の地域手当の支給割合の改定に伴い、これに相当する額を控除した額に変更することといたします。

次に、技能系・業務系人事制度の改正について申し上げます。

また、これまで申し上げてきた事項につきましては、相互に関連するものであり、本年の給与改定交渉において一体として扱うべきものであると認識しております。

以上の内容で必要な条例案につきましては、各特別区の平成19年第4回区議会定例会に提案できるよう所

退職手当の支給率についても当初の提案内容のままであり、この間の私どもの切実な思いに全く応えようとしておらず極めて遺憾であると申し上げておきます。

技能主任職昇任選考受験資格につきましては、単に枠を拡大しただけのものあり、極めて不十分な提案内容であり、この程度の改正案では合意できるもので

私からは以上です。

ります。

ただ今申し上げた基本的な考えに基づき、諸課題について申し上げます。

続きまして、本年の給与改定交渉における課題について申し上げます。

また、皆さんから要求のありました、12月期の期末・勤勉手当につきまして

は、現行の条例・規則どおり支給することといたしません。

また、再任用職員に適用する給料月額につきましては、現行どおりの額とすることといたします。

また、1級職の在職年数下限年齢の廃止に加え、1級職の在職年数を19年以上から16年以上に変更するものでございます。

また、1級職の在職年数の引き下げに伴い、統括技能長職の昇任選考について、任用制度全体としての均衡を図るため、下限年齢を42歳以上とすることと

技能主任職昇任選考受験資格につきましては、単に枠を拡大しただけのものあり、極めて不十分な提案内容であり、この程度の改正案では合意できるもので

私からは以上です。

私からは以上です。

まず、本年の特別区人事委員会勧告で示された給料表と地域手当の支給割合つきましては、慎重に検討した結果、平成20年1月1日から、地域手当の支給割合を14・5%に改定すること

まず、技能系・業務系職員の給与水準の見直しについてです。

給料表の適用日といたしましては、他の給料表と同

退職手当支給率の改正につきましては、先日の団体交渉においてお示ししたとおりでございます。

また、1級職の在職年数下限年齢の廃止に伴い、統括技能長職の昇任選考について、任用制度全体としての均衡を図るため、下限年齢を42歳以上とすることと

技能主任職昇任選考受験資格につきましては、単に枠を拡大しただけのものあり、極めて不十分な提案内容であり、この程度の改正案では合意できるもので

私からは以上です。

私からは以上です。

私からは以上です。

私からは以上です。

まず、技能系・業務系職員の給与水準の見直しについてです。

このことについて、別紙「業務職給料表(案)」の

給料表の適用日といたしましては、他の給料表と同

退職手当支給率の改正につきましては、先日の団体交渉においてお示ししたとおりでございます。

また、1級職の在職年数下限年齢の廃止に伴い、統括技能長職の昇任選考について、任用制度全体としての均衡を図るため、下限年齢を42歳以上とすることと

技能主任職昇任選考受験資格につきましては、単に枠を拡大しただけのものあり、極めて不十分な提案内容であり、この程度の改正案では合意できるもので

私からは以上です。

私からは以上です。

私からは以上です。

私からは以上です。



# 第7回団体交渉での区長会の最終提案に対する判断について

第7回  
中央委員会  
2007年11月21日

## はじめに

2007年度賃金確定闘争は、わが組合が単組となり2回目の確定闘争であると同時に、現業職員に関わる賃金の水準や退職手当などを主要な課題とする闘いである。これらの課題については、区長会ばかりか国（総務省）の攻撃のなかでの闘いとなった。すでに明らかにしているように、特別区人事委員会報告では、東京都人事委員会とは異なり現業賃金には一切触れず、最低限の約束は守ったものであった。3月以降、人事委員会に対しては、「東京清掃労働組合は、労働協約締結権が認められていることを踏まえ、労使交渉に基づく自主的・主体的な決定を尊重すること」を要請してきたが、特別区人事委員会はこれを踏まえた対応を行った結果であったといえる。

一方、東京都人事委員会は、不当にも技能・労務系職員の賃金は高いとの総務省の調査結果を引用しながら、技能・労務系職員の賃金の見直しを報告した。これまでの私たちの交渉組織であった都労連は、このような都人勸を「不当勧告」として闘ってきた。

今次確定闘争は、事業関係の統一交渉に関わる課題や清掃一組のアウトソーシングに関わる取組みについてもこの時期に集中して対応することとなった。これまで文京シビックセンターにおける第1波総決起集会や第2波にあたる地連別決起集会、役員区長要請などと合わせ、区長会総会への座込行動と要請、区長会会長への要請行動や第3波総決起集会などにも取り組んできた。職場においては、支部、総支部、地連を中心としてストライキ批准投票や家族署名、ス

テッカー闘争にも全組合員が団結して取り組んできた。

昨年の闘いを踏まえてそれぞれの取組みを通して、力を尽くして短期間ではあるものの精一杯闘ってきた。10月25日の給与改定（第5回）団体交渉以降、11月2日の第6回団体交渉、11月7日には第2回小委員会交渉、本日まで16回の専門委員会交渉と3回の小委員会交渉を重ねてきた。最終の第3回小委員会交渉でわが組合は、「私どもも実力行使を執行することを望んでおりませんが、しかし、このままの状態では執行せざるを得ないことになりかねません。」と、区長会の最終的な判断を求め、小委員会交渉を終えた。区長会からは、「私どももいたしましては、皆さんと誠意をもって真摯に協議を進め、時機を失することなく諸課題の解決を図ってまいりたい」との考え方を示した。

先程、給与改定第7回団体交渉が開催され、区長会から最終提案が示された。この提案に対してわが組合は、回答団交において区長会としての最終的な譲歩を引き出すことを条件とするともに、以下のとおり判断する。

## 1、これまでの若干の経過

(1) 10月16日、特別区人事委員会は「職員の給与に関する勧告」を行った。同日、区長会総会において多田会長に要請を行った。その趣旨は、人事委員会勧告は一定の評価はできるものの国に追隨したもので極めて不満あり、勧告に沿った給料表を早急に示すことを求めた。

(2) 10月23日に第1回中央委員会を開き、「2007年度賃金確定に関する要求

書」と「2007年度賃金確定等に勝利するための闘争方針」を決定した。

(3) 10月25日、給与改定（第5回）団体交渉を行い、わが組合からは「2007年度賃金確定に関する要求書」を区長会に提出し、区長会からは「勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、国、他団体の動向も勘案しながら、区民の理解と納得が得られるよう検討を行う」との考え方を示したうえで、「区民から非常に強い関心が寄せられている」、「社会一般の情勢に適応していくため、改めるべきものは、時機を失することなく改めていくことが、区民の区政に対する信頼を確保していく上で極めて重要である」との発言がされた。交渉の期間は限られているが、精力的に協議を進めることとした。





- (4) 今年度の賃金確定(給与改定)交渉は、昨年度の時間内組合活動の大幅な制限の中で交渉を行うことから、時間内有給職免を認めている交渉そのものは極力時間内に行うことを求めた。これを保障するために今年度の交渉は4月段階から専門委員会交渉を行ってきた。
- (5) 11月2日の第5回団体交渉では、今年度の賃金確定交渉における交渉項目の整理を行った。交渉課題としては、①団体交渉で提出したわが組合の要求項目に関すること、②団体交渉で区長会から新たに提案された「退職手当制度の改正について(案)」ほか2件の課題に関すること、③協議中の「勧奨退職特別措置の各区事項化」、「現業系職員の同一職種内における職務間異動」、「任期付短時間勤務職員採用制度」の課題に関すること、④「単年度協議事項としての級格付の取扱い」や「技能系・業務系人事制度の改正」、「特例転職の延長」に関すること、以上の課題を確認した。
- (6) 11月7日、第2回小委員会交渉では「地域手当の改定に伴う退職手当調整額の単価の改正について(案)」や「育児短時間勤務に係る給与の取扱い」、「育児休業及び部分休業に係る昇給抑制措置の見直し」が提案された。これらの課題の区長会提案は、不十分な点はあるが理解は出来るものとなっている。

- (7) 11月16日、区長会総会座込み行動に多くの組合員が集結し、区長会総会において要請行動を行った。
- (8) 11月21日、専門委員会交渉に続いて、第3回小委員会交渉を行った。組合からは、専門委員会交渉で主張してきた考え方を改めて明らかにした。
- (9) 11月21日の第7回団体交渉において区長会としての最終的な提案が出された。

## 2、区長会の最終提案の内容と評価

- (1) 勧告に関わっての扱いは、勧告を尊重すべきものであるという考えに基づき提案された。特別給の扱いには不満は残るものやむを得ないと判断する。
- (2) 地域手当と本給の配分見直しについては、「国・他団体との均衡の観点から、勧告のとおりに改定する。」とし、組合要求に沿った対応はされず不満なものである。
- (3) 退職手当支給率見直しは、団体交渉提示どおりの内容であり、昨年の退職手当制度の改悪に続く2年連続の改悪であることから認められるものではない。しかし、改悪の内容は東京都が昨年度に行った内容そのものであることや、現実に被害規模が少ないことも事実である。
- (4) また、退職手当の見直しに関わり制度欠陥と指摘してきたことについては、区長会から「技能主任職昇任選考の受験資格につきましては、今後、技能・業務系職員の人事制度全体の協議の中で検討してまいりたい」との一定の考え方が示されていたが、今回の提案内容は極めて不十分なものである。
- (5) 現業(業務)職給料表については、到底認められるものではない。

## 3、区長会最終提案に対する判断について

以上のように、区長会の最終提案は認められるものではないといわざるを得ない。とりわけ、現業(業務)職給料表の引下げは納得できないものである。区長会側は、国・総務省の動きや政令都市を中心とする他団体の状況について説明してきた。現実の問題として、特別区の現業職員のラスパイルス指数が130.9であり、東京都の現業職員のラスパイルス指数は123.2であ



り、今年度の給料比較では区が都に対し平均で9,232円高いとする現実や、勧告通り実施となった東京都においてはマイナス勧告だったこともあり、また3年連続となる給料表カーブのフラット化を行ったことから都区の較差は更に大きくなっているのが残念ながら実態である。

東京都においては今年度で級格付制度は廃止となる。これに関わっては引き続き協議となっており、級格付制度廃止に伴う具体的な対応は出ていない。特別区においては、23年度まで級格付制度があるものの制度の廃止そのものは決まっていることからこの点に関わる対応を求めることが必要だと判断する。従って、区長会提案に対する回答にあたっては、任用上の扱いに関わる考え方を示すことを条件として妥結の判断をすることとする。

なお、合わせて給与改定事項ではないが、事業関係の統一交渉に関わる対応についても、団体交渉の場で求めることとする。

# 19年度給与改定(第8回)団体交渉におけるやりとり

## 妥結団体交渉

### 〈清掃労組〉

最終提案団体交渉後に中央委員会を開催してまいりました。多数の中央委員からは、厳しい意見が出されました。中央委員会での各中央委員発言や執行部としての答弁に基づいてみなさんの提案に回答する前に、

みなさんの考え方をお聞きしておきたいと思えます。一定の改善となる提案

一つ目は、技能主任や技能等の設置基準改善に関する課題です。先ほどの団体交渉で、みなさんからは、「職員の一層の人材活用と個々の職員の士気高揚を図るため」として「技能系・業務系人事制度の改正につ

いて(案)」が示されました。一定の改善となる提案です。

内容であるとは理解しますが、私どもとしては不十分であると考えています。若くは、組合員、将来の清掃事業に夢と希望を抱き、日々の職務に精励するとともに、

育成に関わる課題について見直し、情報提供を含めた4項目に整理したうえで、清掃部長会に申し入れてきて、私どもも精一杯努力を

二つ目になります。本日の給与改定団体交渉の課題は、「協議調整を区長会から下命されている清掃部長会への申入(提案)を行いました。この提案を受けたいと思いますのでよろしく

### 〈区長会〉

昨年10月の区長会総会におきまして、東京都労働委員会の要望書に沿って区長会としての対応が確認されました。この確認に基づきこの1年余りの間、私どもは清掃部長会正副会長と協議調整の場を持ってまいりました。

区長会が示した対応にも示されている「互譲の精神」をもって、清掃労組も対応をしてきたところです。昨年12月には、それまでの統一交渉項目であった11事項

### 11. 19区長会会長要請

現在、都労委の労使紛争事件として本件は取扱われ、都労委藤田会長が自らこの紛争の解決に乗り出しているところであります。

都労委要望書が出されてから1年半、新たに出された要望からも半年が経過しようとしています。サマーリサイクルの本格実施を来年に控えた現在、一刻も早くこの不幸な状態を解消す

区長会が示した対応にも示されている「互譲の精神」をもって、清掃労組も対応をしてきたところです。昨年12月には、それまでの統一交渉項目であった11事項



11. 19第3波総決起集会



清掃事業を実施する際の労使協議に関わる課題につきましては、本給与改定交渉の場では議論する性質のものではないとされていますが、現在の特別区清掃事業の最大の課題であるサマーリサイクルを円滑に実施していくため、特別区の清掃事業の実態を踏まえ、早期に適切な解決が図られるよう、

### 〈清掃労組〉

みなさんの考え方は分かりました。よろしくお願いたします。

### 〈区長会〉

清掃主管部長会からこの間の状況を聴取した上で、副委員長交渉の提案については、多くの組合員は決して満足はしておりませんが、妥結することといたします。

改正案支給率表(定年退職等)

勤続期間	改正案		現行		差
	支給率(月数)	支給割合	支給率(月数)	支給割合	
1年	1.4	140/100	1.4	140/100	0.0
2年	2.8		2.8		0.0
3年	4.2		4.2		0.0
4年	5.6		5.6		0.0
5年	7.0		7.0		0.0
6年	8.4		8.4		0.0
7年	9.8		9.8		0.0
8年	11.2		11.2		0.0
9年	12.6		12.6		0.0
10年	14.0		14.0		0.0
11年	15.9	190/100	16.1	210/100	▲ 0.2
12年	17.8		18.2		▲ 0.4
13年	19.7		20.3		▲ 0.6
14年	21.6		22.4		▲ 0.8
15年	23.5		24.5		▲ 1.0
16年	25.5	200/100	26.6	200/100	▲ 1.1
17年	27.5		28.7		▲ 1.2
18年	29.5		30.8		▲ 1.3
19年	31.5		32.9		▲ 1.4
20年	33.5		35.0		▲ 1.5
21年	35.5		37.1		▲ 1.6
22年	37.5		39.2		▲ 1.7
23年	39.5		41.3		▲ 1.8
24年	41.5		43.4		▲ 1.9
25年	43.5		45.5		▲ 2.0
26年	45.5	200/100	47.5	200/100	▲ 2.0
27年	47.5		49.5		▲ 2.0
28年	49.5		51.5		▲ 2.0
29年	51.5		53.5		▲ 2.0
30年	53.5		55.5		▲ 2.0
31年	55.0	150/100	56.6	110/100	▲ 1.6
32年	56.5		57.7		▲ 1.2
33年	58.0		58.2		▲ 0.2
34年	58.6	60/100	58.7	50/100	▲ 0.1
35年以上	59.2		59.2		0.0

注

- 1
- 2

1 59.2は、支給率の上限であることを表す。  
 2 整理退職等における短期勤続者の最低保障については、従前のとおり。

業務職給料表の見直しにかかる留意事項

1 昇格・降格時の号給及び現給保障額

(1) 昇格の場合

昇格時の号給は、昇格時対応号給表により決定し、昇格後の級号給の給料月額が平成19年12月31日現在の級号給(以下「改定日前日の級号給」という。)に対応する昇格時における保障額表の級号給の額に満たない場合、当該保障額表の級号給の額をその者の現給保障額とする。

(2) 降格の場合

降格時の号給は、昇格時対応号給表を逆に適用して決定する。ただし、降格後に決定した級号給の給料月額が、改定日前日の級号給から降格した場合の級号給に対応する降格時における保障額表の級号給の額に満たない場合、当該保障額表の級号給の額をその者の現給保障額とする。

(3) 休職中等の者の取扱い

① 休職中等の給料月額

平成19年12月31日現在、休職中等の者については、改定日前日の級号給に対応する保障額表の級号給の額をその者の現給保障額とする。

② 復職日における調整

復職日において調整した級号給の給料月額が、平成19年4月1日に復職したならば適用された級号給に対応する保障額表の級号給の額に満たない場合、当該保障額表の級号給の額をその者の現給保障額とする。

2 退職手当

退職日現在、現給保障額の適用を受けている者の退職手当の基本額の算出基礎となる給料月額は、現給保障額とする。

3 諸手当

現給保障額の適用を受けている者の地域手当、期末・勤勉手当等の算出基礎となる給料月額は、現給保障額とする。

業務職給料表の水準見直しについて

1 趣旨

特別区の技能系・業務系職員の給与水準は、国・他政令指定都市と比較して、極めて高い水準にある。他の団体が給与水準見直しを進めている状況にある中、真に区民の理解と納得を得られるよう、見直しを行う。

2 見直しの基本的な方向

- (1) 国・民間の実態と若手職員のモラル等を考慮し、昇給カーブのフラット化を行う。
- (2) 地域手当割合変更にかかる給料月額の改正分を除き、平均9%程度の給料月額の引下げを行う。
- (3) 他の級の号給数との均衡を考慮し、2級について、号給の増設を行う。

3 業務職給料表

別紙1のとおり

4 適用日

平成20年1月1日

5 現給保障

その者の級号給に対応する給料月額が、平成19年12月31日現在の級号給に対応する保障額表(別紙2)の級号給の額に満たない場合、当該保障額表の級号給の額をその者の給料月額とする。この保障額表の額は、今後の地域手当の支給割合の改定に伴い、それに相当する額を控除した額に変更するものとする。

業務職給料表

職員の 区分	職務の級 号 給	1 級	2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員 以外の職員		円	円	円	円
	1	130,900	210,900	234,700	238,700
	2	131,900	212,800	236,700	240,600
	3	132,900	214,700	238,600	242,600
	4	133,900	216,600	240,600	244,700
	5	134,900	218,300	242,500	246,700
	6	136,000	220,300	244,500	248,600
	7	137,100	222,100	246,400	250,600
	8	138,200	224,000	248,400	252,600
	9	139,400	225,800	250,400	254,500
	10	140,500	227,800	252,400	256,700
	11	141,600	229,700	254,500	258,800
	12	142,600	231,600	256,600	260,900
	13	143,800	233,400	258,600	262,900
	14	144,900	235,400	260,700	265,100
	15	146,000	237,300	262,700	267,200
	16	147,000	239,200	264,700	269,300
	17	148,300	241,100	266,800	271,300
	18	149,600	243,100	268,900	273,400
	19	150,800	245,100	271,100	275,600
	20	152,100	247,100	273,100	277,600
	21	153,400	249,000	275,000	279,700
	22	155,100	250,800	277,100	281,800
	23	156,700	252,600	279,200	284,000
	24	158,400	254,400	281,300	286,100
	25	160,200	256,200	283,400	288,100
	26	161,900	258,100	285,500	290,400
	27	163,700	260,000	287,600	292,600
	28	165,400	261,900	289,600	294,900
	29	167,200	263,600	291,700	297,200
	30	169,100	265,400	293,700	299,300
	31	170,900	267,200	295,700	301,400
	32	172,700	269,100	297,800	303,500
	33	174,400	270,800	299,800	305,600
	34	176,200	272,600	301,700	307,800
	35	178,000	274,400	303,700	310,000
	36	179,900	276,200	305,700	312,100
	37	181,600	277,900	307,600	314,100
	38	183,400	279,600	309,400	316,200
	39	185,300	281,400	311,300	318,400
40	187,100	283,100	313,100	320,600	
41	189,000	284,900	315,100	322,500	
42	190,700	286,500	316,900	324,600	
43	192,600	288,200	318,700	326,700	
44	194,400	289,800	320,400	328,800	
45	196,200	291,300	322,100	330,800	
46	198,100	292,800	323,700	332,800	
47	200,100	294,400	325,400	334,800	
48	202,000	295,900	326,900	336,700	
49	203,900	297,300	328,600	338,600	
50	205,700	298,800	330,000	340,600	
51	207,700	300,300	331,400	342,400	
52	209,600	301,800	332,700	344,300	
53	211,500	303,100	334,000	346,300	
54	213,400	304,600	335,100	347,900	
55	215,400	306,100	336,300	349,500	
56	217,200	307,600	337,400	351,000	
57	219,200	308,900	338,300	352,400	
58	221,000	310,100	339,100	353,700	
59	222,800	311,200	340,000	355,000	
60	224,600	312,400	340,900	356,200	
61	226,400	313,700	341,800	357,400	
62	228,200	314,600	342,700	358,700	
63	230,000	315,600	343,500	359,900	
64	231,900	316,500	344,400	361,100	
65	233,600	317,400	345,100	362,300	
66	235,300	318,400	345,800	363,300	
67	237,200	319,300	346,600	364,400	
68	239,000	320,200	347,400	365,400	
69	240,700	321,000	348,100	366,300	
70	242,600	321,800	348,700	367,200	
71	244,300	322,600	349,300	368,000	
72	246,100	323,300	350,000	368,700	
73	247,800	323,900	350,600	369,400	
74	249,400	324,400	351,200	370,100	
75	251,200	325,000	351,900	370,800	
76	252,900	325,500	352,500	371,500	

再任用職員  
以外の職員

再任用職員  
以外の職員

再任用職員以外の職員	77	254,500	326,000	353,200	372,300
	78	256,200	326,500	353,800	372,900
	79	257,800	327,000	354,400	373,500
	80	259,500	327,500	355,000	374,000
	81	261,200	328,100	355,500	374,500
	82	262,900	328,600	356,000	375,100
	83	264,500	329,000	356,500	375,700
	84	266,200	329,600	357,100	376,300
	85	267,800	329,900	357,600	376,800
	86	269,500	330,300	358,000	377,400
	87	271,200	330,800	358,500	378,000
	88	272,800	331,200	359,000	378,600
	89	274,300	331,600	359,600	379,100
	90	275,800	332,000	360,100	379,600
	91	277,400	332,400	360,600	380,100
92	279,000	332,900	361,100	380,600	
93	280,500	333,100	361,600	381,200	
94	281,700	333,600	362,200	381,700	
95	282,900	334,000	362,700	382,200	
96	284,100	334,400	363,200	382,700	
97	285,500	334,700	363,700	383,300	
98	286,700	335,100	364,200	383,800	
99	287,900	335,400	364,700	384,300	
100	289,100	335,700	365,200	384,800	
101	290,400	336,000	365,600	385,400	
102	291,400	336,400	366,100	385,900	
103	292,300	336,700	366,700	386,400	
104	293,300	337,100	367,200	386,900	
105	294,300	337,400	367,600	387,400	
106	295,200	337,800	368,100	387,800	
107	296,100	338,100	368,700	388,300	
108	297,000	338,500	369,200	388,900	
109	297,800	338,800	369,500	389,300	
110	298,600	339,100	369,900	389,700	
111	299,400	339,400	370,200	390,200	
112	300,200	339,700	370,600	390,600	
113	301,000	340,000	370,800	391,000	
114	301,500	340,300	371,100	391,500	
115	302,100	340,600	371,400	391,900	
116	302,600	340,900	371,800	392,400	
117	303,000	341,200	372,000	392,700	
118	303,500	341,500	372,400	393,100	
119	304,000	341,800	372,700	393,600	
120	304,500	342,100	373,100	393,900	
121	304,900	342,400	373,300	394,300	
122	305,300	342,600	373,700		
123	305,700	342,800	374,100		
124	306,100	343,000	374,500		
125	306,700	343,200	374,900		
126	307,100	343,400	375,300		
127	307,500	343,600	375,700		
128	308,000	343,800	376,100		
129	308,300	344,000	376,500		
130	308,600	344,200	376,900		
131	309,000	344,400	377,300		
132	309,300	344,600	377,700		
133	309,800	344,800	378,100		
134	310,100	344,900	378,500		
135	310,500	345,000	378,900		
136	310,800	345,100	379,300		
137	311,200	345,200	379,700		
138	311,500	345,300	380,100		
139	311,900	345,400	380,500		
140	312,200	345,500	380,900		
141	312,600	345,600	381,300		
142	312,900	345,700	381,700		
143	313,300	345,800	382,100		
144	313,600	345,900	382,500		
145	314,000	346,000	382,900		
146	314,300	346,100			
147	314,600	346,200			
148	314,900	346,300			
149	315,200	346,400			
150	315,500				
151	315,800				
152	316,100				
153	316,400				
再任用職員備考		211,500	226,400	247,700	279,700

この表は、機器の運転操作、庁舎の監視その他の庁務及びこれらに準ずる業務に従事する職員で人事委員会が定めるものに適用する。