

10賃金確定闘争の妥結内容について

職場実態を点検し、要求実現の闘いを再構築しよう



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 長明
 教宣部 浩
 坂本

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。

10賃金確定 闘争特集号



11月19日未明 最終団交

10月12日の特別区人事委員会勧告を受け、区長会要請、区長会会長要請、各区長要請、座り込み行動や地連別も含め3波にわたる決起集会等の大衆行動を展開しながら、11月19日までに5回の専門委員会交渉、小委員会交渉、団体交渉を積み上げてきました。今次確定闘争は人事委員会勧告の①月例給の0・30%（平均1・259円）引下げ、一時金の4・15ヶ月から0・2ヶ月分引下げの3・95ヶ月の改悪②地域手当を現行の17%から本則18%に引き上げと併せ、同率程度の給与月額引下げという極めて不当な内容でした。

またわが組合が要求した技能長等人事任用制度の諸要求と来年度級格付け制度が廃止になる中、新たな制度の要求や昨年の「保障額表」から「業務職給料表」への切り替えのなかで生じた問題点の解消等の給与制度改善が争点でした。

結果的に月例給、一時金は勧告とおりの2年連続の引下げになり、まさに苦渋の判断となりました。また人事任用制度・給与制度の諸要求に対してもわが組合の要求に応えない、大変不満な内容でしたが、今後の課題として区長会当局が団交のなかで認め、誠実に協議することを確認することが出来ました。

来年度以降「公務員制度改革」等の新たな要因が加わることが予想され、闘いは引き続き困難な状況の中ですが、次年度の要求実現に向け、組織を強化し、闘いを進めよう！

2010賃金確定

区長会の最終提案に対する判断について

情勢について

9月14日の民主党代表選で菅首相が再選され、17日には第2次菅内閣が発足した。菅首相は、代表選挙立候補の政見で「国家公務員人件費の2割削減に向け、人事院勧告を超えた削減を目指す」との考え方を示した。

例年、8月上旬に示される人事院の国家公務員に対する給与勧告の取扱いは、8月下旬には取り扱い方針

経過について

9月14日の民主党代表選が閣議決定される。しかし、本年8月10日に示された人事院勧告の取扱いを巡っては、数ヶ月にわたって政府の方針の決定がずれ込むという異例の事態となった。

8月10日に示された人事院勧告の主な内容は、①マイナズ較差（757円、0・19%）を解消するため、②期末・勤勉手当の0・別区においても、各区の新

権制約の代償措置である人事院勧告制度は尊重すべき」とする意見の一方で、「現下の厳しい経済社会情勢、財政状況を踏まえれば、公務員給与については厳しい姿勢で臨むべき」と勧告以上の引き下げ（深掘り）を目指すべきとする意見も出され、この日の会議では引き続き検討となった。

公務員連絡会は、中央行動を背景としながら総務省交渉を強化、11月1日の第2回給与関係係会議、その後の臨時閣議で、本年の国家公務員の給与改定については人事院勧告通り実施する方針が決定され、国会審議が始まった。しかし、11日の総務委員会質疑の中でも「公務員総人件費2割削減」の議論に終始し、一部野党からは一般給与法改正法案に対する修正案が提出されるなど、国の動きも予断を許さない状況にある。



11月17日 区長会会長要請

2月分の引き下げ、③55歳を超える職員の俸給及び俸給の特別調整額の支給額の一定率減額、俸給表の引き下げ改定、というものであった。同日開かれた給与関係係会議では、「労働基本法」の動きにも顕著なように、公務員総人件費削減方針は削減そのものが目的化した主張がされている。特別区においても、各区の新年度予算編成における財源不足の顕在化を受け、国に追随した人件費削減攻撃がかけられている。その攻撃は公務労働者のあり方に対し、

特別区人事委員会が10月12日に示した「職員の給与に関する報告及び勧告」の主な内容は、① 公民較差（△1・259円、△0・30%）を解消するため給料表の引き下げ改定、② 期末・勤勉手当（ポナズ）の引き下げ（△0・2ヶ月分） 現行4・15ヶ月分↓3・95ヶ月分 ③ 地域手当の支給割合の見直しとして、現行17%から18%に引き上げ、引き上げ分と同率程度、給料月額を引き下げるといったものであった。昨年に引き続き月例給・一時金ともに引下げるといふもので、勸

(2めんへ)

(1めんより)

告が実施されれば職員の年間平均給与は、約10万8千円(△1・6%)の減額という厳しい内容であった。

10月12日の勧告後の区長会に対する要請、団体交渉、専門委員会などで勧告の問題点や不当性について指摘をし、勧告の扱いについては、誠意ある労使協議で対応するよう求めて来たが、

区長会は「依然として厳しい民間給与の状況が、職員給与に反映された結果として重く受け止めており、勧告の内容を実施する方向で検討を行っている」とし、業務職給料表についても「勧告給料表の改定内容に準じた検討を進めております」という回答を繰り返すばかりであった。

昨年の賃金確定闘争において、保障額表から業務職給料表への切替えを最終局面で区長会に決断させた。昇給・昇格の効果を給与処遇に直接反映させることが可能となり、6割程度が昇給出来る構造となった一方で、依然として号給調整が続き昇給が始まらない組合員や、最高号給を超えた組合員は引き続き保障水準(現給保障)に止まることになっている。

09年賃金確定交渉時に、これらの課題について一括解決も求めたが、昇給調整は、定年延長が予定される

2013年度以降の取扱等について見直しを協議することとし、それまでの間実施する」ことを窓口で確認するに止まり、業務職給料表への切替えを最大限追求したという経過があった。

中央執行委員会は職場からの問題意識を基に、「今後の協議」を今期確定闘争の交渉の場で正式に明らかにすることを追求した。

その他の重要課題として、現業系人事・給与制度の改善要求がある。2012年度で廃止が確認されている「特別昇格制度」が現業職場に果たしてきた役割を鑑み、新制度の確立を求め

る課題、多くの区で技能長等について見直しを協議することとし、それまでの間実施する」ことを窓口で確認するに止まり、業務職給料表への切替えを最大限追求したという経過があった。

10月20日の団体交渉で区長会に対し「要求書」を提出、翌21日には、東京仕事センターで第一波総決起集会を開催、多くの組合員の結集で開催された第一波総決起集会は、本格的な論戦が開始される前の闘争開始宣言の集いと位置付けられた。



11月16日 区政会館座り込み

第二波総決起集会に於ける地連別の決起集会は、11月9日の第三地連を皮切りに、11月11日に第五地連、11月12日に第二地連、第四地連、11月15日には第一地連でそれぞれ開催された。

決起集会と同時に実施した各ブロックの役員区長への要請行動は、拡大闘争委員会で意思統一した重点課題について、職場からの切実な声であることを訴え、役員区長の尽力を訴えたものである。

11月16日の区政会館における区長会総会での要請と座り込み行動、11月17日には区長会会長への要請行動を行い、各地連代表者から職場の実態を含めた訴えを行い、我われの要求に対する踏み込んだ対応を求める。同日、江戸川区総合文化センターで第三波総決起集会を開催するなど、組織の総力を挙げて精力的な取り組みを進めた。職場では、全組合員及び家族による署名やステッカー闘争、臨時の職場報告集会等が取り組まれた。各(総)支部による各区长への要請は、地連毎のブロック区長への要請と同じ課題について取り組みを実施した。

取組みとして、大きな成果として結実したものであった。昨年の取組み成果を教訓として、10月28日の第一回拡大闘争委員会重点要求項目を確認し、各地連・各区长への要請項目とした。確認した重点要請項目は、① 区政の第一線で奮闘する職員の希望に応える給与改定を行うこと、② 2008年給与改定時に確認された技能長等の設置基準・職務内容に応じて任命権者が認める場合に設置する」の運用の充実を図ること、③ 定年延長を含む高齢期の雇用問題については、特別区における現行制度の活用状況や清掃職場の実態等を踏まえて検討すること、の三点に絞った要請を展開した。

取組みとして、大きな成果として結実したものであった。昨年の取組み成果を教訓として、10月28日の第一回拡大闘争委員会重点要求項目を確認し、各地連・各区长への要請項目とした。確認した重点要請項目は、① 区政の第一線で奮闘する職員の希望に応える給与改定を行うこと、② 2008年給与改定時に確認された技能長等の設置基準・職務内容に応じて任命権者が認める場合に設置する」の運用の充実を図ること、③ 定年延長を含む高齢期の雇用問題については、特別区における現行制度の活用状況や清掃職場の実態等を踏まえて検討すること、の三点に絞った要請を展開した。

本部交渉では、① 業務職給料表への切替えに係る課題について、正式な交渉の場での今後の協議を担保させる、② 特別昇格制度の廃止に代わる制度の確立を含めた人事・給与制度の改善を求める。具体的な要求として、i) 技能長補佐職の新設、ii) 特別昇格資格基準の緩和、iii) 全級における昇格率の改善、iv) 08年妥結設置基準の改善の再確認、などを重点課題として追求を図ることとした。

区長会は、勧告で示された一時金の勤続手当からの削減について、12月支給分の引下げで対応すべき」と要求の中心とした現業系人

わが組合は11月19日の始業時から1時間の実行力を配置し、実行力も背景としながら区長会側に解決に向けた具体的な方策を示すよう、専門委員会等で迫った。しかし、区長会側が交

わが組合は11月19日の始業時から1時間の実行力を配置し、実行力も背景としながら区長会側に解決に向けた具体的な方策を示すよう、専門委員会等で迫った。しかし、区長会側が交

仮に交渉期限を想定するならば、私どもの切実な要求に誠意をもって応える以外に解決の道は無いことを認識すべきことを通告し、区長会側に踏み込んだ対応を求めた。区長会側が交渉期限を11月18日としたことを受け、

11月19日に開催された第4回団体交渉で、区長会側は勧告の扱いについて「民間給与の厳しい状況が職員給与に正確に反映されたものとして、重く受け止めております」とし、業務職給料表の改定についても「勧告給料表に準じた取扱いにするべきもの」という姿勢を崩せず、勧告通りの提案がされた。

以上のように、区長会の方針は、18日午後的小委員会交渉でも「技能系・業務系人事制度につきましても、職の設置基準の改正など必要の見直しは図られているものと認識しております」という頑なな姿勢から、19日時から開催された第4回

区長会の最終提案の内容と評価

(1) 11月19日に開催された第4回団体交渉で、区長会側は勧告の扱いについて「民間給与の厳しい状況が職員給与に正確に反映されたものとして、重く受け止めております」とし、業務職給料表の改定についても「勧告給料表に準じた取扱いにするべきもの」という姿勢を崩せず、勧告通りの提案がされた。

(2) 特別昇格制度の廃止、経過措置期間の終了を踏まえ、資格基準の緩和や昇格率の改善を求めたことに対し、最終段階での昇格率の改善が図られた。

(3) 業務職給料表の切替えに係る課題や、現業系人事・給与制度の改善要求について、2013年度かぎりぎりの段階で今後の踏み込んだ対応を約束した。

区長会最終提案に対する判断について

以上のように、区長会の方針は、18日午後的小委員会交渉でも「技能系・業務系人事制度につきましても、職の設置基準の改正など必要の見直しは図られているものと認識しております」という頑なな姿勢から、19日時から開催された第4回

また、業務職給料表への切替えに係る課題については、11月2日の第3回団体交渉で「定年延長も踏まえて、今後協議してまいりたいと考えております」と、「職務内容に応じて任命権者が必要と認める場合に設置する」という確認について、

「これは従前の設置基準に拘ることなく、各区の



11月17日 第三波決起集会

08年賃金確定闘争で確認した設置基準の運用の充実について、第4回団体交渉で、技能長等の設置基準について、08年の改正内容の「職務内容に応じて任命権者が必要と認める場合に設置する」という確認について、

期末手当及び勤勉手当に係る支給月数の改正について

1 平成22年度に支給する期末手当及び勤勉手当の支給月数

(1) 一般職員（再任用職員以外の職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	1.20月	1.30月	0.10月	2.60月
勤勉手当	0.70月	0.65月	-	1.35月
計	1.90月	1.95月	0.10月	3.95月

期末手当及び勤勉手当に係る支給月数の改正について

1 平成22年度に支給する期末手当及び勤勉手当の支給月数

(1) 一般職員（再任用職員以外の職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	1.20月	1.30月	0.10月	2.60月
勤勉手当	0.70月	0.65月	-	1.35月
計	1.90月	1.95月	0.10月	3.95月

(2) 一般職員（再任用職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	0.65月	0.75月	0.05月	1.45月
勤勉手当	0.35月	0.30月	-	0.65月
計	1.00月	1.05月	0.05月	2.10月

2 平成23年度以降に支給する期末手当及び勤勉手当の支給月数

(1) 一般職員（再任用職員以外の職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	1.15月	1.20月	0.25月	2.60月
勤勉手当	0.675月	0.675月	-	1.35月
計	1.825月	1.875月	0.25月	3.95月

(2) 一般職員（再任用職員）

	6月	12月	3月	計
期末手当	0.65月	0.70月	0.10月	1.45月
勤勉手当	0.325月	0.325月	-	0.65月
計	0.975月	1.025月	0.10月	2.10月

任命権者の判断により、職務内容に応じて技能長を設けることを可能にしたものと理解するが、それでは「か」と確認を求めたことに対し、区長会から「そういう理解で結構です」という回答を引き出した。設置基準の運用の充実については、各区の判断が尊重されることの再確認をした。今後、組織内での更なる議論を踏まえることが前提となるが、特別昇格制度が廃止されることを踏まえ、技能主任や技能長等の定数拡大に向けて、本部と支部が一体となった取り組みを進めることとする。

国家公務員の給与改定については、次期通常国会に自律的労使関係制度を措置するための法案（国家公務員法改正案）が提出され、交渉を通じた給与改定の実現が図られる。また、その実現までの間においても、人件費を削減するための措置について検討され、必要な法案が次期通常国会に提出される見込みで、労使間の合意による削減が想定されている。こうした国の動きは、当然にも各地方公共団体の給与改定交渉にも大きな影響を与えるだろう。文字どおり、労働組合としての機能強化、組織の力量が問われることとなる。

公務員、とりわけ現業系職員を取り巻く情勢は依然として厳しいが、公務員法第57条で「単純労務」と位置付けられている現業職員の法的な位置付けについても見直しの議論が始まっている。区政の第一線で働く清掃労働者として、公務・公共サービスを守る気概で労働条件の改善や職場闘争の前進に向けて、全組合員が東京清掃労働組合に結集を図り、力強くこれからの闘いを進めなければならない。各地連ごとの役員区長への要請や各区長への要請、総決起集会への多くの組合員の結集、署名行動やステッカー闘争など、職場からの闘いを積み上げた全組合員に対し、中央執行委員会として心から敬意を表するものである。闘いは継続する。中央執行委員会としても今後の闘いに総力を挙げることをお約束して、今期確定闘争の区切りとする。



11月17日 第三波決起集会（団結ガンパロウ）



11月19日未明 最終団交

I 給与改定諸項目の内容

項目	内容	備考				
行政職給料表(一) 医療職給料表(二) 医療職給料表(三)	勧告のとおり実施する。	平成23年1月1日から実施				
地域手当	支給割合を次のように改める。 <table border="1"> <tr> <td>現行</td> <td>改正後</td> </tr> <tr> <td>17%</td> <td>18% (本則)</td> </tr> </table>	現行	改正後	17%	18% (本則)	平成23年1月1日から実施
現行	改正後					
17%	18% (本則)					
特別給	支給月数を次のように改める。 <table border="1"> <tr> <td>現行</td> <td>改正後</td> </tr> <tr> <td>4.15月</td> <td>3.95月</td> </tr> </table> (0.20月の引下げ分は、0.15月を期末手当に、0.05月を勤勉手当に割り振る。) 別紙のとおり	現行	改正後	4.15月	3.95月	
現行	改正後					
4.15月	3.95月					
業務職給料表	別紙のとおり	勧告給料表の実施時期				
特例転職の延長	小委員会での提案のとおり					
超過勤務手当の支給割合等の改正	別紙のとおり					
外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の給与の算定方法の改正について	別紙のとおり					
級格付の昇格率	専門委員会で示したとおり					

II 交渉項目の扱い

項目	内容
任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化	平成23年度給与改定交渉期までには結論が得られるよう引き続き協議事項とする。
勧奨退職特例措置の各区事項化	平成23年度給与改定交渉期までには結論が得られるよう引き続き協議事項とする。

平成22年11月18日(木)
団体交渉資料(清掃労組)

超過勤務手当の支給割合等の改正について(案)

1 趣旨

国及び他団体の状況等を勘案し、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎について改正を行う。あわせて、代替休暇制度(超勤代休時間)を導入した場合の給与上の取扱いについて定める。

2 改正内容

(1) 日曜日又はこれに相当する日の取扱い

日曜日又はこれに相当する日の超過勤務について、月60時間の超過勤務時間の積算に含めることとする。これに伴い、月60時間を越えた日曜日又はこれに相当する日の超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を、現行の支給割合100分の135から100分の150に引き上げる。

(2) 代替休暇制度(超勤代休時間)に係る給与上の取扱い

代替休暇の取得日に現に勤務しなかった場合の超過勤務手当については、月60時間を越える超過勤務をした全時間のうち代替休暇に代えられた時間一時間につき、勤務一時間当たりの給与額に、代替休暇の取得に用いる換算率に相当する割合を乗じて得た額の超過勤務手当を支給することを要しない。

3 施行日

平成23年4月1日

ただし、代替休暇制度(超勤代休時間)の導入については、各区事項となるため、上記2(2)に係る施行日は各区で定める。

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の給与の算定方法の改正について(案)

平成22年11月18日(木)
団体交渉資料(清掃労組)

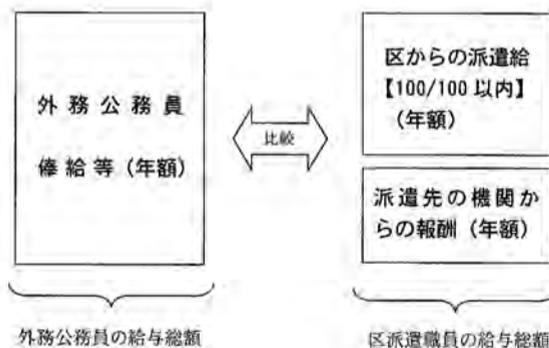
1 趣旨

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の給与につき、国の制度改正を踏まえ、区からの派遣給※と派遣先機関からの報酬との合計額が外務公務員給与を超えないようにすることを目的とする。

※ 派遣給とは、給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当の合計をいう。

2 改正内容

現行制度では、派遣先機関からの報酬額の多寡にかかわらず、最低でも100分の70の派遣給が区から支給されることとなっており、派遣先の機関からの報酬と区からの派遣給をあわせた派遣職員の給与総額が外務公務員給与を上回る場合であっても調整の余地がないことから、区からの派遣給の支給割合を100分の100以内に改正する。



3 施行日

平成23年4月1日



11月17日 第三波決起集会(シュプレヒコール)



11月17日 第三波決起集会



11月16日 区政会館座り込み

業務職俸給表

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	204,700	226,400	230,200
	2	131,900	206,400	228,300	232,100
	3	132,900	208,300	230,100	233,900
	4	133,900	210,000	231,900	235,800
	5	134,900	211,700	233,800	237,700
	6	136,000	213,400	235,700	239,600
	7	137,100	215,200	237,500	241,500
	8	138,200	217,000	239,400	243,400
	9	139,400	218,500	241,400	245,400
	10	140,500	220,500	243,200	247,400
	11	141,600	222,500	245,200	249,400
	12	142,600	224,300	247,200	251,500
	13	143,800	225,800	249,100	253,300
	14	144,900	227,600	251,100	255,400
	15	146,000	229,400	253,000	257,400
	16	147,000	231,300	255,000	259,400
	17	148,300	233,100	256,900	261,300
	18	149,600	235,000	258,900	263,400
	19	150,800	236,800	261,000	265,500
	20	152,100	238,700	262,900	267,400
	21	153,400	240,500	264,800	269,300
	22	155,100	242,200	266,700	271,300
	23	156,700	243,800	268,700	273,400
	24	158,400	245,600	270,700	275,500
	25	160,000	247,200	272,700	277,400
	26	161,400	249,000	274,800	279,600
	27	162,700	250,800	276,800	281,700
	28	164,100	252,600	278,700	283,800
	29	165,500	254,200	280,600	286,000
	30	167,000	255,900	282,600	288,000
	31	168,400	257,600	284,600	290,100
	32	169,800	259,300	286,500	292,100
	33	171,100	260,900	288,400	294,000
	34	172,500	262,600	290,300	296,100
	35	174,000	264,300	292,100	298,200
	36	175,500	266,000	294,000	300,200
	37	177,000	267,600	295,800	302,100
	38	178,600	269,200	297,600	304,200
	39	180,300	270,800	299,300	306,200
	40	182,100	272,500	301,100	308,300
	41	183,700	274,000	302,800	310,100
	42	185,400	275,600	304,600	312,100
	43	187,100	277,200	306,300	314,000
	44	188,800	278,700	307,900	316,100
	45	190,500	280,100	309,500	318,000
	46	192,300	281,500	311,100	319,800
	47	194,000	282,900	312,500	321,800
48	195,800	284,400	314,100	323,700	
49	197,600	285,700	315,700	325,500	
50	199,400	287,100	317,000	327,300	
51	201,200	288,400	318,300	329,100	
52	203,000	289,800	319,600	330,900	
53	204,800	291,100	320,800	332,700	
54	206,600	292,500	321,900	334,300	
55	208,400	293,900	323,000	335,700	
56	210,200	295,300	324,000	337,100	
57	211,900	296,600	325,000	338,400	
58	213,700	297,600	325,800	339,700	
59	215,400	298,900	326,600	340,900	
60	217,100	300,300	327,400	342,100	
61	218,700	301,700	328,200	343,300	
62	220,300	302,300	329,100	344,400	
63	222,200	302,800	329,900	345,600	
64	223,900	303,400	330,800	346,900	
65	225,800	304,900	331,500	348,000	
66	227,000	305,800	332,100	349,000	
67	228,700	306,700	332,900	349,900	
68	230,500	307,600	333,700	350,900	
69	232,200	308,300	334,400	351,800	
70	233,900	309,000	334,900	352,600	
71	235,600	309,800	335,500	353,400	
72	237,300	310,400	336,100	354,100	
73	238,900	311,000	336,700	354,800	
74	240,400	311,600	337,300	355,500	
75	242,100	312,200	337,900	356,200	
76	243,700	312,600	338,500	356,800	
77	245,200	313,100	339,100	357,500	
78	246,700	313,600	339,700	358,100	
79	248,300	314,100	340,300	358,800	
80	249,800	314,500	340,900	359,300	
再任用職員以外の職員	81	251,500	315,000	341,400	359,700
	82	253,100	315,500	341,900	360,200
	83	254,600	316,000	342,400	360,900
	84	256,200	316,400	342,900	361,500
	85	257,700	316,800	343,500	362,000
	86	259,200	317,200	343,900	362,500
	87	260,900	317,700	344,400	363,000
	88	262,400	318,000	344,800	363,500
	89	263,800	318,400	345,400	364,000
	90	265,300	318,800	345,800	364,500
	91	266,800	319,300	346,300	365,100
	92	268,300	319,600	346,700	365,600
	93	269,600	319,900	347,300	366,100
	94	270,800	320,300	347,800	366,500
	95	271,900	320,700	348,300	367,100
	96	272,900	321,100	348,800	367,600
	97	274,200	321,400	349,300	368,100
	98	275,400	321,700	349,800	368,600
	99	276,600	322,000	350,200	369,000
	100	277,600	322,400	350,700	369,500
	101	278,800	322,700	351,200	370,000
	102	279,900	323,000	351,700	370,600
	103	280,800	323,400	352,100	371,100
	104	281,700	323,700	352,600	371,600
	105	282,600	324,100	353,000	372,000
	106	283,500	324,400	353,500	372,500
	107	284,300	324,800	354,000	372,900
	108	285,100	325,000	354,500	373,500
	109	286,000	325,400	354,900	373,900
	110	286,800	325,700	355,200	374,200
	111	287,600	326,000	355,600	374,700
	112	288,400	326,300	355,900	375,000
	113	289,100	326,600	356,200	375,500
	114	289,600	326,900	356,400	375,900
	115	290,200	327,200	356,800	376,300
	116	290,600	327,500	357,100	376,800
	117	290,900	327,800	357,400	377,100
118	291,400	328,100	357,600	377,600	
119	291,900	328,400	357,900	378,000	
120	292,400	328,700	358,300	378,400	
121	292,800	329,000	358,500	378,700	
122	293,200	329,200	358,900		
123	293,600	329,400	359,300		
124	294,000	329,600	359,700		
125	294,500	329,800	360,100		
126	294,900	330,000	360,500		
127	295,400	330,200	360,900		
128	295,700	330,400	361,300		
129	296,000	330,600	361,700		
130	296,300	330,800	362,100		
131	296,700	331,000	362,500		
132	297,000	331,200	362,900		
133	297,600	331,400	363,300		
134	297,800	331,500	363,700		
135	298,000	331,600	364,100		
136	298,300	331,700	364,500		
137	298,800	331,800	364,900		
138	299,200	331,900	365,300		
139	299,500	332,000	365,700		
140	299,900	332,100	366,100		
141	300,200	332,200	366,500		
142	300,600	332,300	366,900		
143	300,900	332,400	367,300		
144	301,200	332,500	367,700		
145	301,500	332,600	368,100		
146	301,800	332,700	368,500		
147	302,100	332,800	368,900		
148	302,400	332,900	369,300		
149	302,700	333,000	369,700		
150	303,000		370,100		
151	303,300		370,500		
152	303,600		370,900		
153	303,900		371,300		
154			371,600		
155			371,900		
156			372,200		
157			372,500		
再任用職員		210,800	225,700	247,000	278,800