資料4

議題４　会計年度任用職員の処遇について（春日井市提出）

市名	回答 （１）各市の状況について
名古屋市	本市においては、会計年度任用職員の昇給は行わず、再度の任用時に初任給に相当するものの決定を改めて行っている。
豊橋市	本市では会計年度任用職員の再度の任用時には、昇給を実施していない。
岡崎市	会計年度任用職員については、良好な成績だった場合に再度の任用をしており、継続年数加算については、勤務時間数に応じてフルタイムであれば２号給、週19.375時間以上勤務のパートタイムであれば１号給としています。 成績不良だった会計年度任用職員については、再度の任用を行っていませんので御懸念されている継続年数加算に掛かる分限処分の想定はありません。
一宮市	任用期間が１年かつ勤務時間数が週３０時間（１日６時間）以上のパートタイム会計年度任用職員については、１年ごとに３号給加算しています。
瀬戸市	一般行政事務職の会計年度任用職員については、再度の任用更新時に昇給はしていないが、保育士職や看護師職等の専門職の会計年度任用職員については、経験年数が満５年に達した翌年度の任用更新時に昇給をしている。なお、昇給幅は専門職の区分によって異なる。
半田市	再度の任用をした会計年度任用職員は、主に勤務時間に区分を設け、１号または２号給昇給することを基本としている。 ただし、４月１日時点で育児休業を取得している会計年度任用職員は正規職員の育児休業取得者と同様に昇給しない。 欠勤者は、再度の任用時にその点を考慮し任用しているが、昇給抑制はしていない。
春日井市	※　議題要旨において概要記載済み
豊川市	各職種の初号給（採用職種の１年目の単価）から「４号給」を上限に、「採用年度の前年度と前々年度」を対象期間とした勤続経験年数（０月～１２月以上）に応じて昇給（０号～４号）している。
津島市	再度の更新を行った者については、全て４号昇給させている。
碧南市	昇給については勤怠態度や勤務時間数によって影響せず、勤務年数に応じて行っている。
刈谷市	当市では、再度の任用時の号給設定においては、勤怠状況に関わらず、経験年数の対象としています。 加算する号給数は、通常の勤務時間の1週間当たりの平均時間に応じて、以下のとおり定めています。 （１）31時間以上である月からなる経験年数・・・4号/年 （２）23時間15分以上31時間未満である月からなる経験年数・・・3号/年 （３）15時間30分以上23時間15分未満である月からなる経験年数・・・2号/年 （４）15時間30分未満である月からなる経験年数・・・1号/年
豊田市	豊田市では、１つの職種につき５段階まで報酬単価を設定しており、条件（※）を満たせば１段階ずつ報酬加算される。 （※）同一の職種において、一定の勤務時間等の条件を満たして在職し、その任用の人事考課が良好であった場合、次の任用の際に報酬加算 再度の任用を繰り返している者であっても、条件を満たしていない場合は報酬加算は行わない。
安城市	安城市では、全ての会計年度任用職員が入庁当初からすでに昇給後の最高号級に達しているという解釈のもと、会計年度任用職員制度が始まって以降、昇給を行っていません。ただし、近隣市町村の昇給実施状況を参考に、今後は人事評価の昇給への反映方法も考慮しつつ、昇給制度の導入を検討していきたいと考えています。
西尾市	１年間同種の勤務に継続勤務し、かつ、全出勤日の８割以上を勤務した場合に、週の平均勤務時間に応じて昇給号給数を決定しています。 週２０時間以上の任用形態の場合は２号給昇給、週１０時間以上２０時間未満の場合は１号給昇給としています。
蒲郡市	年１回実施の人事評価により問題等なければ４号給昇給。 なお、本市においても、正当な理由なく欠勤する者（有給休暇取得後の体調不良、子の看護等）がおり、そういった職員への懲戒処分始め、その後の対応について課題あり）。
犬山市	一定の期間を継続雇用した場合、昇給している。
常滑市	再度の更新を行った者については、６年目を上限に全て２号給昇給させている。
江南市	会計年度任用職員の報酬は、一般事務職の場合、行（一）１-１を基礎とし、行（一）１-５を上限としています。１年以上の勤務経験（民間含む。）がある方は、採用時から最高号給となります。 年次有給休暇の付与日数が少ない会計年度任用職員が休む場合は、欠勤届に理由を記入し所属長に提出します。病気休暇は正規職員同様９０日ですが、病気の療養等で欠勤が長期に渡る場合は、診断書等で欠勤の必要性を確認します。
小牧市	任用期間が1年あった者が、引き続き任用された場合については1号給加算することとしています。
稲沢市	会計年度任用職員については、昇給させていません。
新城市	経験月数に応じて号給を決定している。
東海市	東海市では、会計年度任用職員の報酬について、各職種に対して３段階（①基礎号給、②基礎号給＋４号給、③基礎号給＋８号給）を規定しており、在職期間によって適用する報酬が変わっていく形となっています。在職期間は、①３年以下の期間、②３年を超え６年以下の期間、③６年を超える期間となっています。
大府市	人事評価の結果により、再度の任用の可否を判断している。
知多市	勤務態度が不良の者の再度の更新については、本市では会計年度任用職員の採用を公募によって実施しているため、再度の更新をされることはあまりないと考えられます。 再度の更新を行った者の昇給については、前年度の雇用形態に応じて、１～３号給の昇格、又は昇格なしという取扱いをしています。 欠勤のあった者の再度の任用については、現状の本市の運用上欠勤の例自体がほとんどなく、また、欠勤した者を再度任用した例もありません。

議題４　会計年度任用職員の処遇について（春日井市提出）

<table>
<tr><th rowspan="2">市名</th><th>回答</th></tr>
<tr><th>（１）各市の状況について</th></tr>
<tr><td>知　立　市</td><td>再度の更新の場合、勤務年数の応じ昇給させているが、勤怠態度（欠勤の有無その他）等により、昇給号数を引き下げる又は昇給しないことはありません。</td></tr>
<tr><td>尾 張 旭 市</td><td>年度ごとに職歴による加算は実施しているが、昇給制度は取り入れていない。</td></tr>
<tr><td>高　浜　市</td><td>当市において、会計年度任用職員の再度の更新にあたっては、勤務態度等を含む人事評価を行い更新の有無を決定している。再度更新した者については、経験年数に応じて報酬額を決定している。</td></tr>
<tr><td>岩　倉　市</td><td>経験年数及び一週間当たりの勤務時間数により一律で昇給させています。</td></tr>
<tr><td>豊　明　市</td><td>本市においては、再度の更新によって昇給をする措置をとっていません。
基礎号給を基礎として任用ごとに当人の前歴をみて号給加算を行い、結果として得られた号給を設定しています。ただし、上限号給を定めているため、上限に達した場合は、その号給となります。</td></tr>
<tr><td>日　進　市</td><td>再度の任用を行った職員については、給料表の上限に達していない場合、通例４号給を加算している。</td></tr>
<tr><td>田　原　市</td><td>前年度に同一職に６か月以上の任用がある場合で、引き続き任用する場合には、４号昇給。
ただし、３年目以降も引き続き任用する場合であっても昇給なし。
人事評価結果は、次年度の採用にあたっての参考資料として活用。</td></tr>
<tr><td>愛　西　市</td><td>任用していた期間に基づいて昇給させており、勤怠態度や勤務時間数は昇給に反映させていません。</td></tr>
<tr><td>清　須　市</td><td>昇給は、次の区分①～④ごとに、それぞれの月数を12月で除した数に各区分に定める数を乗じ、それにより得た数を合算した数を号数とする号給とする。
<table><tr><td></td><td>通常の勤務時間の1週間当たりの平均時間</td><td>各区分に定める数</td></tr><tr><td>①</td><td>31時間以上である月数からなる経験年数</td><td>4</td></tr><tr><td>②</td><td>23時間15分以上31時間未満である月数からなる経験年数</td><td>3</td></tr><tr><td>③</td><td>15時間30分以上23時間15分未満である月数からなる経験年数</td><td>2</td></tr><tr><td>④</td><td>15時間30分未満である月数からなる経験年数</td><td>1</td></tr></table>
※加算は年単位とし、端数月は切り捨てる。
※昇給の上限は８号給</td></tr>
<tr><td>北名古屋市</td><td>北名古屋市では、正職の給料表を元に職種による単価表を定め、勤務経験年数（１年目～５年目、1年につき昇給幅は３号給）による昇給を行っています。</td></tr>
<tr><td>弥　富　市</td><td>会計年度任用職員の報酬額決定については、任用毎に行っており、その任用時における学歴及び経験を考慮し号数を加算し決定しています。ただし、号数を加算した結果、上限号数を超える場合は上限号給としています。</td></tr>
<tr><td>み よ し 市</td><td>本市においては、選考によらない再度の任用を行った場合又は選考により再度の任用を行った場合のいずれにおいても報酬表の上限に達していない職員は、４号給昇給させています。</td></tr>
<tr><td>あ　ま　市</td><td>本市は職務経験を考慮し、昇給しており人事評価は更新採用の際に資料としております。</td></tr>
<tr><td>長 久 手 市</td><td>再度更新した職員について、昇給の対象としている。（号給上限到達者を除く）
また、勤務時間数によって加算号給が異なる運用としている。
本市においても正当な理由無く欠勤する者がおり、対応に苦慮している。</td></tr>
</table>