

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 26 年度第 9 号
通 算 第 539 号
平成 27 年 4 月 10 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

平成 26 年度春闘交渉等について

3 月 23 日午後 3 時 30 分から午後 5 時 10 分まで、中央公民館小ホールにおいて、平成 26 年度春闘等に関する交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 27 年 3 月 2 日に「2015 春闘要求書」が提出されたことを受け、組合と交渉の場を持つとともに、ワークライフバランス推進の観点から制度改正について提案を行った。併せて平成 26 年 9 月 24 日に提案した平成 27 年度向け合理化等の事務事業の見直しについて確認を行った。

組合への提案

(回答メモ) 2015 春闘要求 (尼崎市職員労働組合独自要求)

[別紙 1](#)

(回答メモ) 2015 春闘要求 (尼崎市職員労働組合独自要求 その 2)

[別紙 2](#)

(提案メモ) 子の看護休暇の取得要件拡大について

[別紙 3](#)

(提案メモ) 早出遅出勤務制度の導入について

[別紙 4](#)

具体的な交渉内容

1 平成 26 年度春闘について

協議の要旨

春闘要求書に対する回答を示した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
作業長について 環境事業支部における作業長は、それ以外の部署における作業長とは、職務・職責が異なっているものと認識している。この点についての見解を示していただきたい。	当局としては、いずれの作業長も、その職務・職責に違いはないものと認識している。所属によって具体的な業務内容が異なる実態は認識しており、そのことから何か課題が生じているのであれば、引き続き協議を行っていくことに異論はない。ただし、その協議は現業評議会を中心に行うべきものと認識している。

<p>欠員について</p> <p>任期付保育士の欠員分について、正規職員を採用するとあるが、どういう意味か。</p>	<p>平成 26 年度からの欠員分については、任期の定めがない正規職員の採用によって解消できる見込みである。なお、任期付保育士については、その試験の手法も検討しながら、引き続きその確保に努めていきたい。</p>
<p>育児休業者の代替について</p> <p>育児休業者の代替について、正規職員を基本とするというのは、異動で対応していくということか。</p>	<p>必ずしも異動に限ったものではなく、採用による対応も含め検討している。</p>
<p>育児休業者の代替を、既に正規職員で対応している例はあるのか。</p>	<p>現在でも福祉事務所等では既に正規職員による対応を実施しているほか、それ以外の部署においても状況に応じて実施している例はある。</p>
<p>育児休業者が多く出ることによって職場の仕事が滞るだけでなく、職場の人間関係の悪化を招くこともあるため、組合としても今回の回答は高く評価したい。</p>	<p>そういった声があることも認識しており、実施に向けては課題もあるが、実行できるよう努力したい。</p>
<p>人事配置について</p> <p>自己申告書に書いていない職場へ異動となったという相談が、組合には毎年寄せられている。</p>	<p>職員の希望どおりに全て配置していくことは不可能であるが、自己申告書等に記載されている内容は可能な範囲で配慮している。</p>
<p>臨時的任用職員について</p> <p>実質上、恒常的に雇用されていると評価される臨時的任用職員については、年次有給休暇や社会保険等に関する現行の取扱いを見直していただきたい。</p>	<p>臨時的任用職員の勤務条件については、これまで必要な措置を実施しておきており、適正な水準にあるものと認識している。</p>
<p>交通局からの転籍について</p> <p>交通局からの転籍について、方向性は定まったのか。</p>	<p>交通局において、引き続き職員との面談を進めているところである。その結果を受けて、総務局としても、平成 27 年度の早い時期に、市長事務部局へ受け入れる人数を把握したいと考えている。</p>
<p>転籍時の給料月額について、交通局は総務局と協議するように言っていると聞いているが、この点についてはどうか。</p>	<p>交通局から市長事務部局への転籍時の給料月額については、これまでの方針に基づいて今後も実施していくこととしている。この点については繰り返し説明してきたとおりであり、変わることはない。</p>

<p>公契約のあり方について</p> <p>公契約条例への考え方について、昨年度の回答から大きく変わっているのは何故か。</p>	<p>一定、社会情勢等を踏まえたものである。</p>
<p>職場環境について</p> <p>組合としては事務室のフリーアクセス化を要求しているところであるが、既にこれを実施した職場においても、職場に大きな段差が生じているとの話を聞いている。また、本庁北館1階のトイレも、頻繁に故障のため使用禁止となっている。速やかに改修をしていただきたい。</p>	<p>職場環境の整備については可能な範囲で対応を行っているところであり、改めて所管局にも伝えておく。</p>

2 ワークライフバランス推進の観点からの制度改正について

協議の要旨

子の看護休暇の取得要件拡大及び早出遅出勤務制度の導入について説明した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>子の看護休暇の取得要件拡大について</p> <p>今回の見直し提案は、組合が以前より要求してきたものを踏まえたものであることから、一定評価したい。</p> <p>保護者の出席・観覧等が予定されている行事と対象が限定されているが、何らかの添付書類の提出を求めるのか。</p>	<p>休暇の申請にあたっては、学校からの文書等の添付書類の提出を求めていく考えである。</p>
<p>早出遅出勤務制度の導入について</p> <p>育児又は介護のための早出遅出勤務における「要介護者」の定義はどのようなものか。要介護認定を受けていなければならないのか。</p> <p>職員の育児支援に関する他の制度との関係はどうなっているのか。</p>	<p>短期の介護休暇における「要介護者」と同義であり、必ずしも要介護認定を受けている必要はなく、公的機関等が発行する書類がなくても、申立書を提出すればよい。</p> <p>部分休業や育児短時間勤務等の従前までの育児支援に関する制度に加えて、新たな選択肢として早出遅出勤務制度を導入するものである。現行の制度は勤務時間そのものを減じることを前提としていることから、給料が減額され、職員にとって経済的な影響があり、また他の職員にとっては事務分担の見直しを迫られるものとなっており、こういった影響を受けない新たな選択肢の創設を求める声があがっていたことを受けての提案である。</p>

<p>早出遅出勤務とするかどうかについて、所属長はどの時点までに判断するのか。</p>	<p>できるだけ早い段階で判断するような制度としていく予定であるが、疲労蓄積防止のための早出遅出勤務制度については、その時々勤務時間を勘案して判断していくものとなることから、早出遅出勤務となる日の前日に判断することも可能としていく予定である。</p>
<p>ある特定の1日のみ、夜間に会議が開催される場合であっても、疲労蓄積防止のための遅出勤務制度を利用することができるのか。</p>	<p>基本的には連日にわたる超過勤務の存在を想定しているが、個別具体的な状況の下では、夜間勤務が1日のみであっても遅出勤務の対象となり得る場合もあると思われる。</p>
<p>変形労働時間制職場においても、早出遅出勤務制度は導入するのか。</p>	<p>変形労働時間制職場においては、既に当該職場における公務の必要性を考慮した勤務体制となっていることから、現実的に運用は困難かもしれないが、基本的には全ての職場を対象とするものである。</p>
<p>早出遅出勤務制度については、ワークライフバランスの観点から、職員自身の希望によって利用されるものであり、職場の都合に左右されるものではないということによいか。</p>	<p>職員の意思によってのみ早出遅出勤務となるわけではなく、例えば連日にわたって超過勤務が行われている場合に、職員の体調を考慮して、所属長が当該職員に対して遅出勤務を命じることも想定している。</p>
<p>来年度から課長補佐及び係長が超過勤務手当等の支給対象者となることを見据えて、超過勤務の縮減を図るために早出遅出勤務制度を導入しようとしているのではないか。早出遅出勤務制度が濫用的に使われることのないよう、適正な運用に努めていただきたい。</p>	<p>あくまで職員のワークライフバランス推進を目的としており、超過勤務縮減を主たる目的とする制度ではない。そもそも、早出遅出勤務をしても1日7時間45分という勤務時間に変わりはないため、それ以上の勤務が必要となる場合については、早出遅出勤務制度を利用したとしても、超過勤務の時間は変わらないものと認識しているが、適正な運用がなされるように努めていく。</p>
<p>勤労学生に対する職免等を廃止することによって、困る職員が出てこないか。</p>	<p>これまでは、夜間大学等へ通学する職員を支援するための制度が他になかったことから、特例的に職免を認めてきたものであるが、早出遅出勤務制度を活用することにより、その特例的な取扱いは必要なくなるため見直すものである。 なお、現在これらの職免が適用されている職員はいない。</p>

今回の提案は労使合意が前提ということでしょうか。	提案する以上は、合意いただきたいと考えている。
--------------------------	-------------------------

課題解決への方向性

今回の交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととして、当日の交渉を終えた。
その後、協議を継続する中で提案メモの一部修正を行った。

3 平成 27 年度向け合理化提案項目について

平成 26 年 9 月 24 日に提案した平成 27 年度向け合理化提案項目について、前回の交渉時点では引き続き支部での協議となっていた総合センターの管理運営業務の見直し並びに園田東会館管理運営業務及び地域住民交流促進業務の見直しを含め、支部協議で合意に至ったことを確認した。
その上で、以下の点について確認がなされた。

組合の主張	当局の回答
<p>提案内容については、支部協議も踏まえ合意する。</p> <p>なお、総合センターにおいては、現行、5時30分以降については申込金等を受け付けないという対応をとっているが、指定管理者への移行後は、9時までの受け付けを可能とすると聞いた。そうであるならば、5時30分以降の受け付けに対応していない公民館においても、同様の対応をとるべきではないかと考える。</p>	<p>指定管理者制度との違いはあると思うが、原局に伝えておく。</p>

以 上
(給与課)

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げに関すること</p> <p>(1) これまでの労使合意を前提とした賃金体系を尊重すること。</p> <p>(2) 「技能労務職給料表」導入の経過や、これまでの労使合意に基づき、早急に昇任・昇格について協議し、制度化すること。また、環境事業支部の作業長については、早急に職務を精査し、適切な身分に変更すること。</p> <p>(3) 基本賃金カットを速やかに復元すること。</p> <p>(4) 持家者の住居手当を復元すること。</p> <p>(5) 高卒 14 年 32 歳を目途に 4 級に、高卒 23 年 41 歳を目途に 5 級に改善すること。 団体交渉で労使合意した新たな昇格制度について、速やかに制度化すること。</p> <p>(6) 超過勤務手当については労働基準法に基づき現金で支給すること。なお、年末年始勤務にかかる超過勤務手当については、超勤単価の分子をそれぞれ 10% 上積みして改善すること。</p> <p>(7) 2011 春闘で確認した「滞納整理業務」にかかる特殊勤務手当について対象職場へ早急に支給すること。また、法定責任義務職ならびに専門資格を有し、危険を伴う業務に従事する職員に対し特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>(8) 2015（平成 27）年人事評価に伴う勤勉手当への扶養手当原資については、子育て世代へ配分も含め、生活を守る上でも扶養手当に加算すること。</p> <p>2 時短、人員確保に関すること</p> <p>(1) 年度当初に欠員を生じさせないこと。年度途中に生じた欠員については、新規採用し、正規職員で補充すること。とりわけ、保育所民間移管計画による任期付保育士採用について、当初定数計画通り採用されていない現状があることを踏まえ、早急に正規保育士を採用すること。</p> <p>(2) 欠員補充について 専門職・技術職補充について</p>	<p>1</p> <p>(1) これまでと同様、今後も国の制度との均衡を図る中で、労使合意を尊重する考えに変わりはない。 なお、平成 26 年度人事院勧告において示された給与制度の総合的見直しについても改めて提案を行っていく。</p> <p>(2) 引き続き現業評議会と協議を重ねていきたい。</p> <p>(3) これまでの組合との協議経過も踏まえ、すでに合意している給料削減措置を実施していく。</p> <p>(4) 現行どおりとする。</p> <p>(5) 現行どおりとする。 また、4 級昇格のあり方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な 4 級ポストの管理」を行っていくこととしており、職務上係長の職責を要するポストについて、その必要性を各局と十分協議・検討していく。 なお、登用にあたっては、所属局長からの内申に基づき、4 級に求められる能力を総合的に評価した上で任用を行っていく。</p> <p>(6) 超過勤務を行った場合の手当については、法令に基づき、今後も適正に支給していく。</p> <p>(7) 特殊勤務手当については今後とも必要に応じて協議を行っていく。</p> <p>(8) 平成 26 年 1 月 8 日に合意している内容（平成 25 年 12 月 24 日付メモ）のとおり、運用を行っていく。</p> <p>2</p> <p>(1) 欠員については新規採用による補充を行うほか、臨時的任用職員等による対応を行う。 なお、平成 26 年 4 月 1 日に採用予定としていた任期付保育士の欠員分については、平成 27 年 4 月 1 日付で正規職員を採用する予定である。</p> <p>(2) 欠員が生じている所属については、職種に関わらず、</p>

組 合 要 求	回 答
<p>一定の所属において、年度途中正規補充を行う所属もあるが、同様の趣旨で各専門性を有する職場・技術職場においても同様の対応を講じること。</p> <p>休職および療養休暇取得する所属については、臨時職員を補充するのではなく、任期付採用も含めて検討、対応すること。</p> <p>(3) 任期付職員採用は労使合意を前提とすること。</p> <p>(4) 休憩時間を保障するための措置を講じること。 また、変則勤務職場など実態上、確保困難な職場については、人員増などの必要な手立てを速やかに講じること。</p> <p>(5) 夏季休暇を増日すること。</p> <p>(6) リフレッシュ休暇を60歳時にも創設すること。</p> <p>(7) 時間外・休日労働の縮減のため、「時間外・休日労働縮減計画」の策定など、実効ある施策を講じること。</p> <p>(8) 年次有給休暇等の計画的・長期取得できる方策を講じること。</p> <p>(9) 時間休暇の取得を15分単位とするか、休暇1日分の取り崩しを8時間とすること。</p> <p>(10) 労使合意した「年次有給休暇の積み立て制度」を早急に創設すること。</p> <p>(11) 三六協定を遵守するとともに、第16号職場（本庁等）でも協定の趣旨を尊重すること。また、超過勤務が平均30時間を越える職場については、その実態を明らかにするとともに、業務に必要な人員を配置すること。</p> <p>(12) 超過勤務手当の支給を予算がないことを理由に、代休の強制やサービス超勤の強制をしないこと。いわゆる「サービス残業」の撲滅に向け、労使協議の場を設定すること。</p> <p>(13) 育児休業を取得した職員の代替については、正規職員を配置すること。</p> <p>(14) 子の看護休暇及び短期介護休暇について、取得要件を対象者の地域活動なども含め、兵庫県並の運用幅に緩和する</p>	<p>可能な範囲で補充に努めているところである。</p> <p>休職及び療養休暇取得者の代替については、臨時的任用職員による対応を基本とする。</p> <p>(3) 任期付職員の採用にあたり、その勤務条件について労使協議を行っていく。</p> <p>(4) 休憩時間については、適切な確保ができるよう努めている。 なお、変則勤務職場についても、現在、勤務時間等について様々な工夫によって対応しているが、その都度、市民サービスを低下させない等の原則に従い、実施が可能な方法があれば速やかに実施できるよう努めている。</p> <p>(5) 現行どおりとする。</p> <p>(6) 長期勤続職員に対する休暇の趣旨を踏まえ、平成26年1月8日に合意している内容（平成25年11月22日付メモ）のとおり、運用を行っていく。</p> <p>(7)・(11) 職員のワークライフバランスの推進や健康管理の観点からも、超過勤務の縮減等に向け、取組を継続していく。</p> <p>(8) ワークライフバランスの推進の観点からも、各所属で、年間の業務のスケジュール等にあわせた計画的な休暇取得や、祝日等と組み合わせた年次有給休暇取得による長期休暇の取得が可能となるような取組を継続していく。</p> <p>(9)・(10) 現行どおりとする。</p> <p>(12) 超過勤務の命令については、適正に行っていくものであり、超過勤務縮減への取組については組合とも協議していきたい。</p> <p>(13) 育児休業者の代替については、可能な限り正規職員を基本とする対応を行う。</p> <p>(14) 子の看護休暇については、別途、取得要件拡大の提案を行う。その他については、現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>こと。</p> <p>(15) 育児時間の子の対象年齢を小学校3年生までに拡大すること。</p> <p>3 人員配置ならびに職員権利行使について</p> <p>(1) I L O配置基準を明確にするとともに、組合員資格を有する職員のI L O配置については、本人同意の上配置すること。</p> <p>(2) 本部役員、中央委員及び支部役員の異動については、当該支部または本人と事前協議を行なうこと。</p> <p>4 再任用制度・年金受給開始年齢引き上げに関すること</p> <p>(1) 一部年金受給資格がある職員は、再任用 30 時間を基本とすること。</p> <p>(2) 再任用職員を組合との合意なく、当局都合により、一方的に正規定数を嘱託定数に置き換えないこと。また、再任用職員（短時間勤務職員も含む）に欠員が生じるときは、正規（40 時間）職員にて補充すること。</p> <p>(3) 再任用職員の雇用計画を明らかにするとともに、O B嘱託員の活用は最低限とすること。また、O B嘱託員の推移を明らかにすること。</p> <p>(4) 再任用制度に係る雇用、賃金・労働条件及び職場配置については、引き続き、組合と協議すること。</p> <p>(5) 再任用制度等で問題が生じた場合、組合（本部・支部）と協議して解決すること。</p> <p>(6) 再任用制度の改悪を行わないこと。また、先に労使合意している再任用職員の管理職配置は行わないことについて、配置されている場合、直ちに解消すること。</p> <p>(7) 年金統合問題による、所得制限範囲拡大については、早急に年金関係の情報を収集するとともに、内容を明らかにし協議すること。</p> <p>5 公正・公平な評価制度に関すること</p> <p>(1) 「尼崎市職員の分限処分に関する指針」に基づく職員指導観察の実施については、組合と十分に協議すること。</p> <p>(2) 人事評価制度における昇給・一時金反映については、公</p>	<p>(15) 現行どおりとする。</p> <p>3</p> <p>(1)・(2) 管理職員等のI L O職員の範囲については、これまでも公平委員会規則で定めているところである。</p> <p>また、職員の人事配置については、自己申告書等により職員の希望や子育て・健康状況等の生活実態を把握し、組織として可能な範囲でその内容に配慮した対応を行ってきているところであり、今後も同様に努めていきたい。</p> <p>4</p> <p>(1) 短時間ポストの状況や本人の希望等も踏まえ対応していく。</p> <p>(2) 従前より本部及び支部の再任用労使協において協議を行ってきているところである。再任用職員の欠員が生じたときは、その欠員ポストの勤務時間をみて、正規職員やO B嘱託員等による対応を行う。</p> <p>(3) 再任用職員は、正規職員として、その経験・能力等を活かす観点から、定年前職員と同様に行政需要に応じて設置された職に就くものであり、従前の勤務実績や能力、適性等を厳正に評価し、本人の意向も踏まえた上で、フルタイム又は短時間ポストへの任用を行っているところである。</p> <p>また、O B嘱託員については、これまで培ってきた公務経験を活かし、再任用短時間勤務職員が配置できない場合に委嘱を行っているが、短時間ポストの在り方については、今後も引き続き検討していきたい。</p> <p>(4)~(6) 再任用制度については、平成 25 年 10 月 31 日に合意している内容（平成 25 年 6 月 27 日付メモ）のとおり、運用を行っていくとともに、今後とも必要に応じて協議していく。</p> <p>また、これまでの労使協議を踏まえ、再任用職員の係長以上への配置を行わないように努めている。</p> <p>(7) 情報の収集に努め、必要に応じて協議していく。</p> <p>5</p> <p>(1) 職員指導観察制度について、今後も必要がある事項については協議していく。</p> <p>(2)・(3) S・A分布者の動向については、必要に応じて対象</p>

組 合 要 求	回 答
<p>平公正な評価とし、管理職試行期間の検証とともに、各局別所属毎の評価分布数を明らかにすること。</p> <p>(3) 評価制度及び評価基準については、公正・公平・透明性を確保するため、今後も組合と十分に協議すること。</p> <p>6 福利厚生に関すること</p> <p>(1) 法に基づく雇用主の責任を果たすため、事業主としての負担を担い、福利厚生事業の充実向上を行うこと。</p> <p>(2) 厚生会組織の自主的な企画向上ならびに職員の資質向上をはかると共に、事業主責任が充分果たせるよう努めること。</p> <p>(3) 厚生会組織との委託関係について法令を確認し、当局見解を示すこと。</p> <p>(4) 聴覚障がい者に対応する「手話サークル」の設置と、他都市交流も含めた対応を、福利厚生の視点ならびに、人事当局の責任として確立すること。</p> <p>7 職場の環境改善に関すること</p> <p>(1) すでに合意している1人1ロッカーを早期に実施するとともに、更衣室、トイレ(全室洋式の設置等)、洗面所、湯沸湯等の改善を行い、働きやすい職場環境づくりに努めること。特に、本庁職場における休憩室を早急に回復し男女別に設置・改善すること。</p> <p>(2) 本庁舎の職員用駐輪場に屋根等をもうけ設備改善を図ること。</p> <p>(3) 本庁舎のみならず冷暖房装置を改善し、快適な職場環境を整備すること。</p> <p>(4) 事務室をフリーアクセス化し、床上配線をなくすこと。同時に、オンライン機器を省スペース型機器に変更し、<small>きょうがい</small>狭隘で危険な職場環境を早急に改善すること。</p> <p>(5) 施設の新設、増設、LANなどの導入については、組合</p>	<p>者が特定されない範囲において情報提供を行っていくとともに、人事評価の実施結果について検証、協議していく。</p> <p>6</p> <p>(1) 財政状況、社会情勢、公費負担の妥当性等を踏まえて、適切かつ効率的な事業の展開に努める。</p> <p>(2) 事業の企画・実施に当たっては、職員の負担と受益の公平性、ニーズやライフスタイルの変化、世代間・性別・職場間の公平感、職員の満足度等を考慮し、理事会等で協議していく。</p> <p>(3) 市町村職員共済組合に係る業務及び財形貯蓄業務の職員厚生会への委託にあたっては、関係法令を踏まえ適切に対応している。</p> <p>(4) 一定の要件を満たせば、厚生会認定サークルとして、その活動を助成する。</p> <p>7</p> <p>(1) 本庁舎において、女性職員向けとしては、1人1ロッカー、便所の小物棚の整備を実施しているが、男性職員向けでは、スペースの確保が難しいことから1人1ロッカーは困難な状況である。</p> <p>一方、快適な職場環境の整備のため、便所の改修や湯沸かし器の取替工事を行っており、今後も適時必要な整備に努めていきたい。</p> <p>なお、男女別の休憩室については、現在執務スペースの確保を優先しており困難である。</p> <p>(2) 現下の厳しい財政状況の中にあっては、市民用駐輪場にも屋根が完備できない状況にあり、このため現在のところ、職員用駐輪場に屋根を設置する考えはない。</p> <p>(3) 本庁舎の施設改修については、現在の厳しい財政状況の中、緊急性を考慮し優先順位を付け、限られた財源の有効活用に向けているところであり、昨年度においても中館5階～屋上階及び南館地下1階の空調設備の改修を実施しており、今後もより快適な職場環境の整備に努めていく。</p> <p>(4) フリーアクセス化や省スペース型オンライン機器の導入については現状では困難であるが、各階の床の張替え・階段の手すりの段差の解消等、危険な職場環境の改善には努めているところである。</p> <p>(5) 施設の新設等については、労働安全衛生法の主旨を踏ま</p>

組 合 要 求	回 答
<p>と協議するシステムを確立すること。</p> <p>(6) ロビーや廊下等を恒常的に使用した受付業務の改善を図ること。</p> <p>(7) 現業・非現業職員を問わず、全職員にパソコンを配置すること。特に職場として配置されていない学校職場について早急に配置すること。</p> <p>(8) 各部会労働安全衛生委員会を積極的に活用し、職場環境の整備を優先的に図ること。</p> <p>(9) 以上の職場環境改善については、年次計画を策定し組合に明らかにするとともに、その実現を図ること。</p> <p>(10) 聴覚障がい職員に対する情報保障（手話・要約筆記）と平等に研修を受講できる体制の強化（人事当局として手話通訳士の配置・現行設置通訳士の配置強化）の確立を行うこと。また「障がい者差別解消法」の観点からも、全ての障がいを持つ職員への環境改善を行うこと。</p> <p>(11) 大高洲庁舎の食堂において、環境改善を早急にするこ</p>	<p>え、各職場安全衛生委員会等で、できる限り協議していく。</p> <p>(6) 本庁舎の執務スペースについては、非常に狭隘な状態となっているが、現在の状態を少しでも早い時期に改善できるよう、快適な職場環境の整備に努めていく。</p> <p>(7) 各所属が現業・非現業の区別なく必要であると判断したパソコン台数を配置しているところである。また、配置台数の範囲内において、各所属から申請があれば、現業職・嘱託員・臨時的任用職員を問わず配置の台数以上の利用者登録ができる状態にしている。</p> <p>学校については、新たなネットワークの構築等も含め検討する必要があると考えている。</p> <p>(8)・(9) 本庁舎の設備保守は、近年、本市の厳しい財政状況から、機能維持のため、必要最小限の修繕を優先的に行っており、現状では年次計画の策定は困難である。そうした中ではあるが、快適な職場環境を整備するため、予算の確保等状況の整ったものから順次改善していく。</p> <p>(10) 研修において既に一部実施しているところであるが、聴覚障がいのある職員と意見交換を行いながら、情報保障のあり方について引き続き検討していく。</p> <p>また、障がいのある職員への合理的配慮のあり方についても、当該職員との意見交換を行いながら検討していく。</p> <p>(11) 福利厚生施設として快適に利用できるよう、健全な運営に努める。</p>
<p>8 職員の健康保持対策について</p> <p>(1) 職員の健康保持対策を充実するとともに、疾病等の予防対策を充実すること。要再検者の受診は職免とすること。</p> <p>(2) 傷病休職者の職場復帰にあたり、円滑に復帰できるシステムを協議すること。</p> <p>(3) 臨時職員に対し定期健康診断を実施すること。</p> <p>(4) アスベスト健康診断については、希望制ではなく、対象地域に在勤、在住していた職員に対し、健康診断を受診するように働きかけること。また、本市職員がアスベストによる傷病を患っている状況を明らかにすること。</p>	<p>8</p> <p>(1) 健康保持対策については、予防に重点を置き、ストレスチェックも含めた健康診断の結果に基づく事後指導を充実させるなど、積極的に取り組んできているところであるが、労働安全衛生委員会等で協議し、創意工夫をしていく中で、今後も更に充実させていきたい。再検者の取扱いについては、現行どおりとする。</p> <p>(2) 精神的な疾患で休職中の職員等には、リハビリ出勤制度に基づき、円滑な職場復帰を目指しており、今後とも個別事例に応じた対応を行っていく。</p> <p>(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4) 特定の企業が原因とされる地域に在勤、在住していた職員に対する健康診断については、企業の責任において実施されるべきものと考えている。</p> <p>また、本市が対象職場で職務歴のある職員に実施した検診の結果では、公務に起因する事例はこれまで無い。</p>

組 合 要 求	回 答
(5) 妊娠中の女性職員については、業務内容や業務量について十分に配慮し、原則超過勤務命令の免除等配慮すること。	(5) これまでも、妊娠中の女性職員に対して配慮しているところであり、引き続きその運用に努めていきたい。
<p>9 臨時・非常勤、自治体関連職員等に関すること</p> <p>(1) 恒常的な業務に配置されている臨時職員等は、直ちに正規職員化すること。また、正規職員化するまでの間、任用期間に空白期間を設けないこと。</p> <p>(2) 外郭団体職員の雇用を確保し、賃金、諸手当、労働条件等を正規職員並にすること。</p> <p>(3) OB嘱託員の活用は必要最低限とし、欠員再任用短時間勤務職場の正規定数化へ戻す取組みをすすめること。また、地域雇用創出策としても活用すること。</p>	<p>9</p> <p>(1) 臨時、非常勤職員については、正規職員化する考えはない。また、臨時的任用職員の任用方法については、現行どおりとする。</p> <p>(2) 外郭団体職員の雇用の確保については、雇用主である各団体の責任において取り組むことが基本であり、また、賃金その他勤務条件についても、それぞれの団体の規程等に基づき取り扱うものである。</p> <p>(3) OB嘱託員については、これまで培ってきた公務経験を活かし、短時間ポストに再任用短時間勤務職員が配置できない場合に委嘱を行っているところであり、短時間ポストについては正規定数化する考えは無く、また、地域雇用創出策としても活用する考えは無い。</p>
<p>10 地域雇用創出に関すること</p> <p>(1) 自治体・尼崎市地域の雇用創出策として、介護、保育、保健、医療、環境保全、学校教育現場など地域公共サービスの分野を中心に、将来にわたり社会的に有用な雇用を創出すること。</p> <p>(2) 同じ公務労働者である交通局職員の処遇については着実に雇用確保を行うこと。</p>	<p>10</p> <p>(1) 引き続き、市内経営者団体や労働団体、行政機関等による阪神南地域雇用対策三者会議などで雇用情勢等に即した課題の共有や今後の具体的取組等について情報交換を行い、雇用創出に向けたより効果的な施策の検討を行う。</p> <p>(2) 交通局に在籍する職員の処遇については、市営バス事業の民営化に向けた取組方針にも示されているとおり、多様な選択肢を用意する中で、新たな仕事に対する適正等を精査のうえ、可能な限り受け入れに努めていく。</p>
<p>11 自治体の公契約に関すること</p> <p>(1) 他都市の条例制定状況も踏まえ、「公契約条例」を再度制定するよう取組むこと。</p> <p>(2) 指定管理者制度の導入にあたっては、事前に組合と協議するとともに、営利を目的とする法人等を排除すること。また、指定管理者団体の情報公開制度を契約内容とし、導入後の検証体制を確立すること。</p> <p>(3) 派遣職員の受け入れについては、組合と事前協議を前提に短期的・専門的業務とし、恒常的業務への導入は行わないこと。また、その後の検証結果を明らかにすること。</p>	<p>11</p> <p>(1) 労働条件の切下げを防ぐ公契約のあり方について、条例化の必要性も含め、検討を行っていく。</p> <p>(2) 指定管理者制度の導入にあたっては、当該制度の主旨を踏まえ、適切な団体を選定しているところであるが、その中で、必要な事項については組合と協議していく。 また、指定管理者の情報公開や導入後の運営状況の検証についても、引き続き適切に対応していく。</p> <p>(3) 派遣職員については、行政事務の新たな担い手としての活用の可能性を今後も現場の意見を踏まえた中で検討していくものであり、その実施に当たっては、適切な運用のための職場の受け入れ体制等の整理など、法令を遵守する中で行っていきたいと考えている。</p>
<p>12 民主的な地方自治に関すること</p> <p>(1) 組合に対し、毎年度尼崎市の財政状況を明らかにし、財</p>	<p>12</p> <p>(1) 本市の財政状況については、ホームページや市報を通じ</p>

組 合 要 求	回 答
<p>政運営の責任を明確にすること。また特別会計にかかる先行土地取得における経年の予算措置状況を明らかにすること。</p> <p>(2) 「地方行政」による行政サービスの切り捨て施策を改め、住民福祉の拡充と市民生活基盤の整備を中心とした施策を行うこと。</p> <p>(3) 現業職員や現業職場の将来像を確立するため、組合と事前協議を行うこと。</p> <p>(4) 「合理化」提案にあたっては、これまで労使で確認している「6か月前提案」にこだわらず、それ以前にも協議すること。</p> <p>(5) 緊急性を要しない大型建設プロジェクトを見直し・凍結し、その財源を市民生活に密着した施策に活用すること。</p> <p>(6) 地域経済をこれ以上衰退させないためにも、雇用の確保や賃金水準の向上をはかること。</p> <p>(7) 職員が尼崎市における地域活動に活発に参画できるよう条件を整えること。</p> <p>(8) 公共施設の最適化に向けた取り組みについては、これまでの支所等の統廃合の検証を活かし、充分現場の声を反映させるとともに、本部・支所との協議を行うこと。とりわけ、市民課窓口3サービスセンター体制と保健福祉部門体</p>	<p>て公表しているところであるが、今後ともできるだけわかりやすい説明に努め、財政状況についての理解を得よう努力していく。</p> <p>また、組合に対しては、今後も必要に応じて説明会等を実施していきたい。</p> <p>(2) 地方自治体は、住民福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担うものであり、地域の特性を生かした暮らしよいまちづくりとしての都市基盤整備も含めて、ソフト、ハード両面にわたるまちづくりを進めている。</p> <p>しかしながら、本市財政は、依然として非常に厳しい状況下にあるため、持続可能な行財政基盤の確立を目指し、都市の体質転換に資する事業に重点的に取り組むとともに、総合計画に掲げる「ありたいまち」の実現に向け、将来を見据えた施策を積極的に推進していく。</p> <p>(3) 現業職の課題については、今後も引き続き、労使協議の場を活用して話し合っていきたい。</p> <p>(4) 「6か月前提案」については、従前からの労使確認に基づき行っているものであるが、今後とも組合の理解と協力を求める姿勢を基本として話し合っていきたい。</p> <p>(5) 将来のまちづくり、発展を見据え、まちの価値を高める事業等にも一定の経営資源を投入していく必要がある。しかしながら、投資的事業については、事業の緊急性はもとより将来の財政負担や投資効果等に十分に留意する中で優先順位等を見極めるとともに、事業の見直し、重点化、延伸などにより事業費の圧縮を行い、抑制を基調とした取組を継続していく。</p> <p>(6) 雇用形態の多様化や就労環境の変化に対応しつつ、今後一層の就労促進が期待される若年者や女性及び高齢者等を中心に、就労を希望する者が安心して仕事に就き、働けることができるよう無料職業紹介事業等を実施するとともに、国等の関係機関と連携を図り、市内企業に対して、労働基準法等の遵守など、適切な雇用環境の改善を求めていく。</p> <p>(7) 勤務時間中の地域活動については年次有給休暇で対応できるものと考えている。</p> <p>(8) 公共施設の最適化に向けた取組は、老朽化等の問題に対応するため、中長期的な視点のもと、喫緊の課題として取り組む内容を提案するものである。このうち、支所等については、再編後の業務の検証結果も踏まえ、窓口の集約化</p>

組 合 要 求	回 答
<p>制は、全庁的に統一した窓口体制を確立すること。</p> <p>(9) 公共施設の今後の方向性、防災対策拠点としての視点も含め将来像を協議し、尼崎としてのビジョンを明らかにすること。</p> <p>(10) 現業職員の労働条件の変更は、労使対等原則を根底とする労使相互の民主的な話し合いに基づき決定されるものである。条例・要綱等の変更を根拠に、一方的労働条件の変更及び運用を行わないこと。</p> <p>(11) 労基法の変形労働時間制度を採用する職場においては、当該職場の変則性等に配慮し労基法最低基準に留まることなく、勤務条件・労働条件の改善・向上を図ること。</p>	<p>と併せて相談機能の充実化等を行うこととし、平成 24 年 9 月に取組の素案を策定し、現在、その具体化に向け、各方面の意見を聴取する中で検討・調整を進めているところである。</p> <p>素案に示す保健福祉センターについては、利便性等を考慮する中で、安全・安心で十分なスペースが確保できることなど、より良い施設環境を提供することを要件としながら、市内南北 2 か所の配置を検討してきたものである。そうした中で、北部は塚口さんさんタウン、南部は出屋敷リベルでの設置に向け、検討を進めているところである。</p> <p>また、保健福祉センターの業務においては、住民票の異動など市民窓口業務とも関わりがあるため、事務処理がその場で完結するような手法についても検討したいと考えている。</p> <p>(9) 平成 23 年 11 月に公共施設の最適化に向けた「素案策定の基本的な考え方」を示しており、重視する考え方として「時代のニーズに対応した、より使いやすい施設へのリニューアルの実施や環境負荷軽減への配慮、さらに、災害時の避難場所等として必要な耐震性等を備えるなど機能の向上を図る」といった、防災面の観点も考慮している。</p> <p>(10)・(11) 現行どおりとする。</p> <p>なお、労働条件を変更する場合は、これまでも労使で協議しており、今後も協議していきたい。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>- 住民の健康と福祉に関すること -</p> <p>1 少子・高齢社会に対応した保健、医療、福祉施策を確立すること。</p> <p>災害時及び感染症等の有事の際に、全市を挙げた危機管理体制の確立をはかり、全職員へ周知すること。</p> <p>子どもの権利条約を基本として、保育内容の充実を図るとともに、公立保育所の充実を図ること。</p> <p>公立保育所の民間移管方針を撤回し、移管比率を見直すこと。現行の公立保育所での運営を行うこと。また、移管が決定した保育所については、保護者の不安を少しでも取り除くために、移管前の共同保育の期間を十分に保障すること。</p> <p>保育士の配置基準については、尼崎市社会保障審議会基準を遵守すること。また、延長保育、障がい児保育の実施体制にあたっては、正規職員による配置を行い、保育内容の向上を図ること。</p> <p>病欠が多数発生している福祉事務所のケースワーカーの配置基準については、80：1を遵守すること。また査察指導員（SV）配置基準も遵守するとともに、早急な人員配置を要求する。</p> <p>各業務における事務の適正化に取り組むことは否定しない。ただし福祉事務所で実施されている適正化は、病欠を多く発生させる要因となっている現状は否定できず、適正</p>	<p>1</p> <p>危機管理事案には、自然災害をはじめ、インフルエンザ対策のような健康危機など、それぞれに多種多様な専門性があり、対応策も異なることから、事案の内容を踏まえる中で、職員への周知も含め個別に迅速な対応をしていく。全庁的な対応が必要な事案に対しては、対策本部を設置するなど関係部署の連携を図り対応していく。</p> <p>「公立保育所の今後の基本的方向」の中で、公立保育所の今後のあり方についての基本的な考え方を示している。</p> <p>その中で、地域における子育て支援事業の協力・連携機関としての役割など、公立保育所の3つの役割を掲げ、一部例示的な事業を示しているが、そうした役割を実現するための具体的な取組の一つとして、公立保育所の整備事業に着手している。また、尼崎市の保育所における質の向上のための研修等を実施していく考えである。</p> <p>現在、本市の財政状況は大変厳しい状況にあるが、その中にあっても、保護者が必要とされている0歳児保育を中心にした保育ニーズに応え、また、効率的な保育所運営を図っていくためには、引き続き民間移管に取り組んでいく考えである。</p> <p>なお、民間移管の実施にあたっては、移管の実施基準に基づき、移管前の共同保育や、移管後においても移管前の所長等が移管先の保育園を訪問し保育内容の確認や子どもの見守りなどを行うなど、保護者の不安解消を図りながら進めている。</p> <p>保育士の配置基準については、原則として、条例で定める配置基準を基本に積算し、特別保育事業等に係る人員を配置することとしている。</p> <p>また、延長保育及び障害児保育の実施にあたっては、臨時職員も活用する中で保育に支障のないように対応していく。</p> <p>ケースワーカー及びSVの配置数については、標準数などの定められた配置基準の確保に向け努力していく。</p> <p>なお、退職及び療養休暇取得者の代替については、臨時的任用職員による対応を基本とする。</p> <p>生活保護法の改正のみならず障害・介護などの分野においても法改正があり、職員に求められる業務の質・量の増に伴い、負担感が増していることについては認識してい</p>

組 合 要 求	回 答
<p>化内容について再検討を要求する。</p> <p>慢性的超過勤務職場については、早急に人員増を要求する。</p> <p>生活困窮者自立支援法施行に伴う新体制の機能強化と、専門性を有するワーカーを配置していくこと。</p> <p>2 保健所及び保健センター機能を強化し、地域保健の充実・向上をはかること。</p> <p>保健師等の専門職には基本的に専門職分野の業務に従事させること。</p> <p>3 完全参加と平等を基調とした障がい者関連施策の充実をはかること。</p> <p>4 安全・安心に暮らせる防犯防止体制及び歩行者の交通事故を防止するため、道路・交通施設面の改善をはかるとともに、交通安全行政を拡充すること。</p> <p>5 「障がい者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、現業、非現業の採用を行い、雇用率を確保すること。また、除外職種をなくし、ダブルカウントを廃止すること。</p> <p>6 快適な生活環境を守る清掃行政の確立をめざし、収集、市民啓発事業、処理体制の直営を堅持すること。</p> <p>7 学校給食の充実をはかるため、民間委託の実情を検証するとともに、有事に対応できる直営部門を保持すること。また、欠員を早急に補充する等、業務が円滑に遂行できる人的体制を整えること。尚、委託計画に伴う、臨時職員の雇用止めは行わず、引き続き全員雇用すること。</p>	<p>る。事務の手法について共通認識を深めるなど負担軽減に資する取組を進め組織の活性化を図っていく。</p> <p>人員については業務量や時宜に応じた適正な配置に努めているところである。</p> <p>また、職員の健康管理の観点からも、超過勤務の縮減等に向けた取組を継続していく。</p> <p>平成 27 年 4 月の生活困窮者自立支援法の施行にあわせて、平成 27 年度向けに人員増を行う予定であるほか、ケースワーカーの配置に向けても努めていく。</p> <p>2 保健所及び保健センターが公衆衛生の向上を図り、地域保健対策を推進するためには、事務事業を円滑に実施し、専門職が十分に力を発揮することが重要と考えているため、それに必要な体制の確保に努める。</p> <p>3 障害者関連施策については、これまでもノーマライゼーションの考え方にに基づき、共に生きる社会の構築を目指して、その充実を図ってきたところである。</p> <p>平成 27 年 4 月には、本市の障害者計画・障害福祉計画を改定し、引き続き、国や県の動向にも注視しつつ、必要な対応に努めていく。</p> <p>4 道路施設での安全対策を今後も継続して進める中で、全ての人々にやさしいまちづくりの一環として、バリアフリーにも充分配慮した道路の整備、改善に努めていく。</p> <p>さらに、街頭犯罪の防止については、平成 25 年度より警察、防犯協会等の関係機関と連携し、更なる犯罪防止事業を展開しており、今後も引き続き取組を進めていく。</p> <p>また、交通安全については、引き続き交通安全教育、啓発活動を警察等の関係機関と連携して実施していく。</p> <p>5 現状で雇用率は確保しており、今後も同法の趣旨に沿って障がい者の雇用に努めていく。除外職員及び算定方法については、同法の施行令で決められているものである。</p> <p>6 清掃行政については、市民の日常生活に密着した基盤となる行政サービスであることから、適正な業務の遂行を確保するとともに、行政の一部門としてより効率的、効果的な体制づくりが求められており、そうした観点から、引き続き検討を進めていく。</p> <p>7 民間委託校における給食調理業務の実施状況については、各学校給食運営委員会における検証及び児童、教職員、保護者のアンケートを行った結果により、尼崎市が定めた仕様書及び尼崎市衛生管理基準・作業管理基準に基づき適正に行われていることが確認できている。今後も適宜検証を行って</p>

組 合 要 求	回 答
<p>8 子どもの安全・安心を守る体制づくりと、学校教育の充実をはかるため、校務員業務の充実を行うこと。</p>	<p>く。</p> <p>また、平成 27 年度以降については、調理師の人事異動や退職動向等も勘案しながら委託化を行うものとする。</p> <p>なお、人員配置については、業務の実施に支障が生じないよう責任をもって対応するとともに、臨時的任用職員については、必要に応じて任用を行う。</p> <p>8 教育施設、特に学校園における安全管理については、不審者対応マニュアルの整備など教職員の危機管理意識の向上、安全管理員の配置、校門遠隔施錠システムの運用など外来者確認の徹底、防犯教育の充実などに取り組んでいるところである。また、校務員業務については、今後も研修等を実施していく中でその充実に向けた努力、研究をしていきたい。</p>

子の看護休暇の取得要件拡大について（メモ）

H27. 3 .23

ワークライフバランス推進の観点から、次の場合についても子の看護休暇を取得できるようにする。

- 1 新たに取得可能となる事由
子が在籍する学校又は保育施設等が実施する行事のうち、保護者の出席・観覧等が予定されている行事に参加する場合
- 2 実施時期
平成 27 年 7 月 1 日
- 3 諾否期限
平成 27 年 4 月 10 日

以 上
（ 給 与 課 ）

早出遅出勤務制度の導入について（メモ）

H27. 3. 23

ワークライフバランス推進の観点から、次のとおり早出遅出勤務制度を導入する。

1 早出遅出勤務をさせることが可能な事由

次のいずれかの場合において、職員の申し出等により所属長が必要と判断した場合に、早出遅出勤務をさせることができるものとする。

(1) 育児又は介護のため

次に掲げる職員が当該子等を養育又は介護する場合

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員

小学校に就学している子のある職員であって、児童ホーム等へ送迎を行うもの

要介護者を介護する職員

(2) 疲労蓄積防止のため

連日にわたり超過勤務により夜間に退庁することを余儀なくされる職員につき、当該職員の負担の軽減に資すると認める場合

会議の夜間開催等、予め通常の勤務時間後の業務が予想される場合

(3) 修学等のため

職員が夜間大学の課程や職務に関連性のあるセミナー、資格講座等について修学等を行うことについて、公務能率の維持・向上の観点から必要性が認められる場合

2 早出遅出勤務時の勤務時間

早出遅出勤務となる場合の勤務時間については、次のパターンの中から選択するものとする。

	勤務時間	休憩時間
早出勤務	7:15～16:00	12:00～13:00
	7:45～16:30	12:00～13:00
遅出勤務	9:45～18:30	12:00～13:00
	13:00～21:45	17:30～18:30

なお、早出遅出勤務となった日における年次休暇の取得単位は1日又は1時間とする。

3 実施時期

平成27年7月1日

4 その他

修学等のための早出遅出勤務の導入に合わせて、勤労学生に対する職免及び大学通信教育面接授業参加者に対する職免を廃止する。

5 諾否期限

平成27年4月10日

以上
(給与課)

参考(差替前)

早出遅出勤務制度の導入について(メモ)

H27.3.23

ワークライフバランス推進の観点から、次のとおり早出遅出勤務制度を導入する。

1 早出遅出勤務をさせることが可能な事由

次のいずれかの場合において、所属長が必要と判断した場合に、早出遅出勤務をさせることができるものとする。

(1) 育児又は介護のため

次に掲げる職員が当該子等を養育又は介護する場合

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員

小学校に就学している子のある職員であって、児童ホーム等へ送迎を行うもの

要介護者を介護する職員

(2) 疲労蓄積防止のため

連日にわたり超過勤務により夜間に退庁することを余儀なくされる職員につき、当該職員の負担の軽減に資すると認める場合

会議の夜間開催等、予め通常の勤務時間後の業務が予想される場合

(3) 修学等のため

職員が夜間大学の課程や職務に関連性のあるセミナー、資格講座等について修学等を行うことについて、公務能率の維持・向上の観点から必要性が認められる場合

2 早出遅出勤務時の勤務時間

早出遅出勤務となる場合の勤務時間については、次のパターンの中から選択するものとする。

	勤務時間	休憩時間
早出勤務	7:15～16:00	12:00～13:00
	7:45～16:30	12:00～13:00
遅出勤務	9:45～18:30	12:00～13:00
	13:00～21:45	17:30～18:30

なお、早出遅出勤務となった日における年次休暇の取得単位は1日又は1時間とする。

3 実施時期

平成27年7月1日

4 その他

修学等のための早出遅出勤務の導入に合わせて、勤労学生に対する職免及び大学通信教育面接授業参加者に対する職免を廃止する。

5 諾否期限

平成27年4月10日

以上
(給与課)

妥結事項

3月23日の交渉及びその後の協議を踏まえ、4月8日に次の項目について妥結に至った。

1 子の看護休暇の取得要件拡大について

(1) 新たに取得可能となる事由

子が在籍する学校又は保育施設等が実施する行事のうち、保護者の出席・観覧等が予定されている行事に参加する場合

2 早出遅出勤務制度の導入について

(1) 早出遅出勤務をさせることが可能な事由

次のいずれかの場合において、職員の申し出等により所属長が必要と判断した場合に、早出遅出勤務をさせることができるものとする。

ア 育児又は介護のため

次に掲げる職員が当該子等を養育又は介護する場合

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員

小学校に就学している子のある職員であって、児童ホーム等へ送迎を行うもの

要介護者を介護する職員

イ 疲労蓄積防止のため

連日にわたり超過勤務により夜間に退庁することを余儀なくされる職員につき、当該職員の負担の軽減に資すると認める場合

会議の夜間開催等、予め通常の勤務時間後の業務が予想される場合

ウ 修学等のため

職員が夜間大学の課程や職務に関連性のあるセミナー、資格講座等について修学等を行うことについて、公務能率の維持・向上の観点から必要性が認められる場合

(2) 早出遅出勤務時の勤務時間

早出遅出勤務となる場合の勤務時間については、次のパターンの中から選択するものとする。

	勤務時間	休憩時間
早出勤務	7:15～16:00	12:00～13:00
	7:45～16:30	12:00～13:00
遅出勤務	9:45～18:30	12:00～13:00
	13:00～21:45	17:30～18:30

なお、早出遅出勤務となった日における年次休暇の取得単位は1日又は1時間とする。

(3) その他

修学等のための早出遅出勤務の導入に合わせて、勤労学生に対する職免及び大学通信教育面接授業参加者に対する職免を廃止する。

3 実施時期

平成27年7月1日