

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

平成 30 年度第 7 号
通 算 第 5 6 7 号
平成 31 年 1 月 11 日

尼 崎 市 総 務 局
人事管理部給与課

—会計年度任用職員制度の勤務条件等について—

◎日時・場所

平成 30 年 12 月 17 日（月）午後 3 時 30 分～午後 5 時（中央公民館小ホール）

◎今回の交渉の主な目的

会計年度任用職員制度の勤務条件等について提案を行うため、交渉の場を持った。

◎組合への提案

（提案メモ）会計年度任用職員制度の勤務条件等について

[別紙 1](#)

（提案メモ）自己啓発等休業、配偶者同行休業及び修学部分休業の導入について

[別紙 2](#)

◎具体的な交渉内容

1 会計年度任用職員制度の勤務条件等について

協議の要旨

会計年度任用職員制度の勤務条件等について、その内容を示した上で協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>会計年度任用職員制度全般について</p> <p>会計年度任用職員制度への移行を理由として辞めさせることはないということでしょうか。</p>	<p>会計年度任用職員制度への移行のみを理由として、移行時点で任用している者を辞めさせる考えはない。ただし、各ポストが真に必要なポストであるか否かの精査など、例年実施していることについては、今後も同様に実施していく。</p>
<p>現行の 1 か月の空白期間はどのようにするのか。</p>	<p>会計年度任用職員への移行を機に当該運用を廃止する考えである。</p>

<p>現行の臨時的任用職員全員が、非常勤事務補助員へと移行するのか。</p>	<p>保健師・看護師・栄養士・保育士等、業務を行うに当たり一定の資格が必要となるポストであれば、職務内容を整理した上で、非常勤事務補助員ではなく非常勤行政事務員へ移行することもあり得るものと考えている。</p>
<p>非常勤行政事務員へ移行することにより、報酬は引下げとはならないのか。</p>	<p>勤務時間が短くなるため、職種によっては年収そのものは引下げとなることもあり得るが、勤務時間1時間当たりの比較では、引下げとはならないと考えている。</p>
<p>非常勤行政事務員へ移行すると、勤務時間は週30時間となる。この勤務時間が短くなる点については、どのように対応していくのか。</p>	<p>職の整理をしていく中で、非常勤行政事務員だけでなく非常勤事務補助員も含めたトータルで業務量に見合った対応をしていく考えである。</p>
<p>勤務時間について なぜ勤務時間を1日7時間・週5日勤務としたのか。</p>	<p>非常勤事務補助員への移行のみを理由に業務量が増えるわけではない一方で、いわゆる空白期間の廃止に伴い年間の勤務月数が増えることを踏まえ、現行の年間勤務時間を割り戻すことにより決定したものである。</p>
<p>1日7時間勤務とのことであるが、具体的な始業時間と終業時間はどのように考えているのか。</p>	<p>標準的な勤務時間としては9時～17時（休憩：12時～13時）を想定しているが、それ以外にも一定のニーズが見込まれるパターンを設けて選択できるようにした上で、更に各所属の必要性に応じて別に独自に定めることができるようにするなどの対応を考えている。</p>
<p>1日の勤務時間を7時間45分から7時間に変更してしまうと、各所属において業務に支障が生じるのではないのか。</p>	<p>現在、臨時的任用職員においてはいわゆる1か月の空白期間を設けているが、その期間中は各所属において業務に支障を来さないよう工夫されていると認識している。改正後においても、1日7時間勤務を基本としつつ、円滑に業務を遂行できるように引き続き各所属において工夫をしていただきたい。</p>
<p>週35時間勤務を維持したまま、1日の勤務時間を日によって異なる設定とするといった工夫はできないのか。</p>	<p>飽くまでも基本は1日7時間・週5日勤務となるが、そういった例外的な取扱いを行っていくか否かについても、今後、各所属と協議しながら必要に応じて検討していく。</p>

<p>期末手当について</p> <p>期末手当の支給対象となる「任期が相当長期にわたる者」とは、どのような者か。</p>	<p>任用時において6か月以上の任用期間の発令がある者のことである。</p>
<p>1日の勤務時間が7時間よりも少ない場合でも、期末手当は支給されるのか。</p>	<p>勤務時間が極端に短い場合はともかく、例えば週勤務時間が30時間であるような場合であれば、期末手当を支給することになると考えている。</p>
<p>通勤に係る実費弁償について</p> <p>交通用具使用者に係る通勤経路の認定基準は。</p>	<p>最も経済的かつ合理的と認められる通常の経路に基づき認定している。</p>
<p>60 km以上の区分も設けられているが、これは現にこのような遠方からの出勤があるという実態に即したものか。</p>	<p>今回の改正の趣旨は常勤職員に合わせることにあり、現在の状況を踏まえて設定したものではない。</p>
<p>非常勤事務補助員においても、60 kmを超えるような遠方に居住している者を任用する必要があるのか。</p>	<p>選考の結果、優秀と判断された者であれば、たとえ遠方に住んでいたとしても任用すべきではないか。</p>
<p>年次有給休暇について</p> <p>現行の臨時的任用職員が会計年度任用職員へ移行する際に、年次有給休暇の残日数があればその分は繰り越されるのか。</p>	<p>現行の臨時的任用職員が期間を空けずそのまま会計年度任用職員へ移行する場合において、年次有給休暇の残日数があるときは、繰り越されると思われる。</p>
<p>会計年度任用職員へ移行する直前の月が空白期間となる場合も、繰り越されるのか。</p>	<p>その場合は、繰り越されないものとする。</p>
<p>定期健康診断について</p> <p>会計年度任用職員への移行後、定期健康診断は実施するのか。</p>	<p>法の基準に基づき適正に対応していく考えである。</p>
<p>兼業について</p> <p>会計年度任用職員への移行後、兼業は可能か。</p>	<p>改正後の地方公務員法においては、パートタイムの会計年度任用職員については営利企業への従事等の制限の対象外となっているため、基本的には兼業は可能である。ただし、職務専念義務や信用失墜行為の禁止等の服務規律が適用されることとなる点については、留意いただきたい。</p>

<p>諾否期限について</p> <p>諾否期限である 12 月 27 日までに判断するよう努力するが、上部団体との協議等も必要となってくることについては、ご理解いただきたい。</p>	<p>了解した。</p>
--	--------------

課題解決への方向性

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

2 自己啓発等休業、配偶者同行休業及び修学部分休業の導入について

協議の要旨

自己啓発等休業、配偶者同行休業及び修学部分休業の導入について、その内容を示した上で協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>休業全般について</p> <p>今回提案された休業制度は、もっと前から導入しようと思えば導入できた制度である。なぜ来年度から導入するのか。</p>	<p>本市の重要課題として位置付けているワークライフバランスの更なる推進に資するものであることに加えて、阪神間でも導入が進んでいるなど他都市との均衡を確保する観点や、職員からの問合せもあることなどを踏まえ、来年度から導入することとしたものである。</p>
<p>先日の賃金小委員会において、これらの休業制度の代替は基本的には臨時的任用職員で対応することになると聞いたが、平成 32 年度以降はどうなるのか。</p>	<p>平成 32 年度以降は、基本的には会計年度任用職員で対応することになると思われる。</p>
<p>組合としては、職員の働き方の選択肢が増えるという意味で、これらの休業制度の導入自体を否定するものではない。一方で、休業によって所属内の業務が滞ることなども考えられるため、欠員については十分な対応をお願いしたい。</p>	<p>できる限り努力する考えである。</p>
<p>地方公務員法においては、今回提案されている休業のほかに高齢者部分休業が規定されているが、高齢者部分休業はなぜ導入しないのか。</p>	<p>高齢者部分休業については、今後の定年の引上げの影響を受ける可能性もあることなどから、導入に当たっては今後の国の動向等を更に見極める必要があると判断したものである。</p>
<p>自己啓発等休業について</p> <p>「職務に特に有用と認められる場合」とは、どのような場合か。</p>	<p>個々の職員が就く可能性のある職務にとって特に有用となる可能性があるかどうかを個別具体的に判断していくことになると考えている。</p>

職務に特に有用か否かを判断するのは、どこ の部署か。	市長事務部局においては、人事管理部が判断 することになると思われる。
大学等とは、具体的には何か。大学院や専門 学校は含まれるのか。	国の制度内容に準じて学校教育法に定めのある 大学、大学院等を想定している。
自己啓発等休業の承認期間は最長3年とされ ているが、3年を超えて休業することはでき ないのか。	国に準じた期間としているため、3年を超え て休業することはできない。
復帰後に改めて休業することは可能である のか。	復帰後の勤務期間がおおむね5年に満たない 場合には、原則として承認しないものである。 これは、自己啓発等休業の目的が休業の結果を 職務復帰後に公務へ還元し公務の能率的な運営 の促進を期待することにあるためである。
その考え方からすれば、もうすぐ定年をむか えることとなる職員は休業できないというこ とか。	お見込みのとおりである。国に準じた承認基 準を設けることとしており、職務復帰後おお むね5年を経過せずに定年退職となる職員に ついては、原則として休業は承認しないこと とする考えである。
修学部分休業について 修学部分休業の取得単位である30分は、国 に準じたものなのか。	修学部分休業は国にはない制度であるため、 国に準じたものではなく、既に導入済みである 育児のための部分休業に合わせたものである。
取得単位を育児のための部分休業に合わせる という考え方も理解できるが、組合としては、 15分単位での取得を認める方が、より柔軟な 制度利用につながるのではないかと考える。現 時点での変更が難しいことは理解しているの で、今後の検討課題の1つとしていただきたい。	了解した。

課題解決への方向性

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

3 合理化提案に係る交渉状況等の中間報告

次のとおり、各支部から合理化提案に係る交渉状況等の中間報告があった。

市民福祉支部

生涯学習プラザの委託について、地域振興体制に係る取組方針の記載で疑義が生じたものの、当局の見解が改めて示されたため、現在は前向きに協議を進めている状況である。

環境事業支部

提案どおりの内容で、前向きに協議を進めている状況である。その中で、組合だけでなく支部当局も一定数直営を必要と認識していることについては、総務局の理解を求める。

建設支部

支部当局に対して提案内容の修正を要求し、支部当局から修正回答を得られたため、前向きな回答を出せる状況となっている。今後、モニタリング業務の担い手について労使間で協議していきたいこと、委託料に係る予算措置をスムーズに行えるよう対策しておくことを支部当局に対して伝える考えである。

教育支部

合理化対象校の選定に疑義があること、特に尼崎養護学校において適切な対応ができるか不明であること、委託が開始されるまでの間の対応が不十分であることなどから、今回の提案については、白紙撤回も含めて協議を進めている状況である。

課題解決への方向性

引き続き支部で協議していくこととした。

以 上
(給与課)

会計年度任用職員制度の勤務条件等について（メモ）

H30. 12. 17

臨時的任用職員から会計年度任用職員（仮称・非常勤事務補助員）へ移行する場合、以下の項目について勤務条件等を変更する。

1 給付体系

(1) 月例給

ア 額

会計年度任用職員移行後については、原則として月額設定の報酬とし、任用時の本市会計年度任用職員としての経験年数等に基づき決定する（イメージは、次のとおり）。

採用時 年齢 (歳)		年数	報酬月額
18. 19. 20	→	1年目	143, 440
21. 22. 23	→	2年目	144, 540
24以上	→	3年目	145, 640
		4年目	146, 740
		5年目	147, 950
		6年目	149, 160
		7年目	150, 260
		8年目～	151, 360

※ 報酬月額は現時点のものであり、その後の給与改定により変動するものである。

※ じんかい収集業務については、現行においても加算を実施していること等を踏まえ、例外的に 168, 850 円（1年目の場合）～179, 190 円（8年目～の場合）とする。

イ 支給日

原則として当月 17 日（現行は、原則として翌月 10 日）

(2) 特別給

会計年度任用職員移行後については、任期が相当長期にわたる者に対して期末手当を支給する。同手当の支給月数、支給要件等については、常勤職員に準じる（支給月数については、現時点では年間 2.6 月）。

(3) 通勤に係る実費弁償

会計年度任用職員移行後の通勤に係る実費弁償は、次のとおりとする。

ア 支給の範囲

(7) 交通機関利用者

自宅から勤務官署までの徒歩による通勤距離が片道2 km以上であり、かつ、交通機関等の利用距離が片道1 km以上である者

(4) 交通用具使用者

自宅から勤務官署までの徒歩による通勤距離が片道2 km以上であり、かつ、自動車等（自転車、原動機付自転車、その他の原動機付の交通用具を含む。）の交通用具を使用する者で、その利用距離が片道1 km以上であるもの

イ 支給額

(7) 交通機関利用者

通勤に要する運賃等の額に相当する額に応じて、次のとおり支給する。

運賃等相当額	支給額
55,000 円以下	運賃等相当額
55,001 円以上	55,000 円〔最高支給限度額〕

(4) 交通用具使用者

使用距離に応じて、次のとおり支給する。

使用距離（片道）	支給額	使用距離（片道）	支給額
1 km以上 5 km未満	2,000 円	35 km以上 40 km未満	21,600 円
5 km以上 10 km未満	4,200 円	40 km以上 45 km未満	24,400 円
10 km以上 15 km未満	7,100 円	45 km以上 50 km未満	26,200 円
15 km以上 20 km未満	10,000 円	50 km以上 55 km未満	28,000 円
20 km以上 25 km未満	12,900 円	55 km以上 60 km未満	29,800 円
25 km以上 30 km未満	15,800 円	60 km以上	31,600 円
30 km以上 35 km未満	18,700 円		

2 休暇等の勤務条件

(1) 勤務時間

標準的な勤務時間は、1日7時間・週5日勤務とする。

(2) 休暇等

ア 年次休暇

年次休暇の付与日数について、次のとおり現行の嘱託員準拠を基本とするものに改める。

< 年次休暇の基本的な付与日数 >

	初年度の任用月数				
	1月以下	1月超 2月以下	2月超 4月以下	4月超 6月以下	6月超
初年度	0日	2日	4日	5日	10日
第2年度	10日				11日
第3年度	11日				12日
第4年度	13日				14日
第5年度	15日				16日
第6年度	17日				18日
第7年度	19日				20日
第8年度以降	20日				

イ 年次休暇以外の休暇等

年次休暇以外の休暇等について、次のとおり改める。

休暇等の名称	区分	内容
子の看護等の子育てのための休暇	改正	現行の嘱託員に準じたものへと改正
短期の介護休暇	改正	現行の嘱託員に準じたものへと改正
忌引休暇	改正	無給から有給へと改正
結婚休暇	導入	有給。付与日数7日
私療休暇	導入	無給。付与日数10日
病気休職	導入	無給。期間は最長でも任期満了日まで
育児休業	導入	無給。原則1年、例外的に最長2年まで延長可
部分休業	導入	無給。対象は、1日の勤務時間が6時間15分以上である職員。期間は、連続する3年以内。取得可能時間は、1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内（30分単位）
介護休暇	導入	無給。期間は、一の要介護状態ごとに3回以下かつ合計3月以下の範囲内で指定した期間内における必要と認める期間
介護時間	導入	無給。対象は、1日の勤務時間が6時間15分以上である職員。期間は、連続する3年以内。取得可能時間は、1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内（30分単位）
ドナー休暇	導入	無給。必要と認める期間
人間ドックに係る職免	導入	無給。必要と認める期間
組合休暇	導入	無給。30日（週勤務日数が4日の場合は、24日）
適法な交渉に係る職免	導入	有給。勤務時間中の適法な交渉に係るもの

3 実施時期

平成32年4月1日

4 諾否期限

平成30年12月27日

以上
(給与課)

自己啓発等休業、配偶者同行休業及び修学部分休業の導入について（メモ）

H30.12.17

ワークライフバランスの更なる推進を図り、より幅広い働き方の選択肢を確保するため、地方公務員法に定められている自己啓発等休業、配偶者同行休業及び修学部分休業を導入する。

1 導入する休業制度

(1) 自己啓発等休業

ア 概要

職員（在職期間が2年以上の者に限る。）の公務に関する能力の向上に資すると認めるとき、大学等課程の履修のための休業にあっては2年（大学等における修学の成果をあげるために特に必要な場合は、3年）、国際貢献活動のための休業にあっては3年を超えない範囲内で休業することを承認するもの

イ 給与上の取扱い等

- ・無給とする。
- ・昇給において、休業期間について100分の50以下の換算率により換算して得た期間を勤務したものと取り扱う。ただし、職務に特に有用と認められる場合に限り、当該換算率を100分の100以下とする。
- ・期末手当にあっては休業期間の2分の1の期間を、勤勉手当にあっては休業期間の全期間を除算する。
- ・退職手当において、休業期間の全期間を除算する。ただし、公務の運営に特に有用と認められる場合に限り、除算期間を休業期間の2分の1の期間とする。

ウ その他

前回の大学等における修学のための休業からの復帰後の勤務期間がおおむね5年に満たない場合には原則として承認しないなど、国に準じた承認基準を設ける。

(2) 配偶者同行休業

ア 概要

外国での勤務等により外国に滞在する配偶者と生活を共にするため、3年を超えない範囲内で休業することを承認するもの

イ 給与上の取扱い等

- ・無給とする。
- ・昇給において、休業期間について100分の50以下の換算率により換算して得た期間を勤務したものと取り扱う。
- ・期末手当にあっては休業期間の2分の1の期間を、勤勉手当にあっては休業期間の全期間を除算する。
- ・退職手当において、休業期間の全期間を除算する。

ウ その他

前回の配偶者同行休業からの復帰後の勤務期間がおおむね5年に満たない場合には原則として承認しないなど、国に準じた承認基準を設ける。

(3) 修学部分休業

ア 概要

職員（在職期間が2年以上の者に限る。）の公務に関する能力の向上に資すると認めるときは、2年（大学等における修学の成果をあげるために特に必要な場合は、3年）を超えず、1日を通じて2時間（取得単位は、30分）を超えない範囲内で勤務しないことを承認するもの

イ 給与上の取扱い等

- ・無給とする。
- ・昇給において、休業時間を勤務したものとして取り扱う。
- ・期末手当にあっては休業時間の2分の1を、勤勉手当にあっては休業時間の全てを除算する。
- ・退職手当において、休業時間を除算しない。

2 実施時期

平成31年4月1日

3 諾否期限

平成30年12月27日

以 上
(給与課)

◎妥結事項

12月17日の交渉の結果を受け、12月27日に次の項目について妥結に至った。

1 会計年度任用職員制度の勤務条件等について [平成32年4月1日実施]

臨時的任用職員から会計年度任用職員（仮称・非常勤事務補助員）へ移行する場合、以下の項目について勤務条件等を変更する。

(1) 給付体系

ア 月例給

(ア) 額

会計年度任用職員移行後については、原則として月額設定の報酬とし、任用時の本市会計年度任用職員としての経験年数等に基づき決定する（イメージは、次のとおり）。

採用時 年齢 (歳)		年数	報酬月額
18. 19. 20	→	1年目	143,440
21. 22. 23	→	2年目	144,540
24以上	→	3年目	145,640
		4年目	146,740
		5年目	147,950
		6年目	149,160
		7年目	150,260
		8年目～	151,360

※ 報酬月額は現時点のものであり、その後の給与改定により変動するものである。

※ じんかい収集業務については、現行においても加算を実施していること等を踏まえ、例外的に168,850円（1年目の場合）～179,190円（8年目～の場合）とする。

(イ) 支給日

原則として当月17日（現行は、原則として翌月10日）

イ 特別給

会計年度任用職員移行後については、任期が相当長期にわたる者に対して期末手当を支給する。同手当の支給月数、支給要件等については、常勤職員に準じる（支給月数については、現時点では年間2.6月）。

ウ 通勤に係る実費弁償

会計年度任用職員移行後の通勤に係る実費弁償は、次のとおりとする。

(ウ) 支給の範囲

a 交通機関利用者

自宅から勤務官署までの徒歩による通勤距離が片道2km以上であり、かつ、交通機関等の利用距離が片道1km以上である者

b 交通用具使用者

自宅から勤務官署までの徒歩による通勤距離が片道2km以上であり、かつ、自動車等（自転車、原動機付自転車、その他の原動機付の交通用具を含む。）の交通用具を使用する者で、その利用距離が片道1km以上であるもの

(イ) 支給額

a 交通機関利用者

通勤に要する運賃等の額に相当する額に応じて、次のとおり支給する。

運賃等相当額	支給額
55,000円以下	運賃等相当額
55,001円以上	55,000円〔最高支給限度額〕

b 交通用具使用者

使用距離に応じて、次のとおり支給する。

使用距離（片道）	支給額	使用距離（片道）	支給額
1km以上5km未満	2,000円	35km以上40km未満	21,600円
5km以上10km未満	4,200円	40km以上45km未満	24,400円
10km以上15km未満	7,100円	45km以上50km未満	26,200円
15km以上20km未満	10,000円	50km以上55km未満	28,000円
20km以上25km未満	12,900円	55km以上60km未満	29,800円
25km以上30km未満	15,800円	60km以上	31,600円
30km以上35km未満	18,700円		

(2) 休暇等の勤務条件

(7) 勤務時間

標準的な勤務時間は、1日7時間・週5日勤務とする。

(イ) 休暇等

a 年次休暇

年次休暇の付与日数について、次のとおり現行の嘱託員準拠を基本とするものに改める。

< 年次休暇の基本的な付与日数 >

	初年度の任用月数				
	1月以下	1月超 2月以下	2月超 4月以下	4月超 6月以下	6月超
初年度	0日	2日	4日	5日	10日
第2年度	10日				11日
第3年度	11日				12日
第4年度	13日				14日
第5年度	15日				16日
第6年度	17日				18日
第7年度	19日				20日
第8年度以降	20日				

b 年次休暇以外の休暇等

年次休暇以外の休暇等について、次のとおり改める。

休暇等の名称	区分	内容
子の看護等の子育てのための休暇	改正	現行の嘱託員に準じたものへと改正
短期の介護休暇	改正	現行の嘱託員に準じたものへと改正
忌引休暇	改正	無給から有給へと改正
結婚休暇	導入	有給。付与日数7日
私療休暇	導入	無給。付与日数10日
病気休職	導入	無給。期間は最長でも任期満了日まで
育児休業	導入	無給。原則1年、例外的に最長2年まで延長可
部分休業	導入	無給。対象は、1日の勤務時間が6時間15分以上である職員。期間は、連続する3年以内。取得可能時間は、1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内（30分単位）
介護休暇	導入	無給。期間は、一の要介護状態ごとに3回以下かつ合計3月以下の範囲内で指定した期間内における必要と認める期間
介護時間	導入	無給。対象は、1日の勤務時間が6時間15分以上である職員。期間は、連続する3年以内。取得可能時間は、1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内（30分単位）
ドナー休暇	導入	無給。必要と認める期間
人間ドックに係る職免	導入	無給。必要と認める期間
組合休暇	導入	無給。30日（週勤務日数が4日の場合は、24日）
適法な交渉に係る職免	導入	有給。勤務時間中の適法な交渉に係るもの

2 自己啓発等休業、配偶者同行休業及び修学部分休業の導入について [平成31年4月1日実施]

ワークライフバランスの更なる推進を図り、より幅広い働き方の選択肢を確保するため、地方公務員法に定められている自己啓発等休業、配偶者同行休業及び修学部分休業を導入する。

(1) 自己啓発等休業

ア 概要

職員（在職期間が2年以上の者に限る。）の公務に関する能力の向上に資すると認めるとき、大学等課程の履修のための休業にあつては2年（大学等における修学の成果をあげるために特に必要な場合は、3年）、国際貢献活動のための休業にあつては3年を超えない範囲内で休業することを承認するもの

イ 給与上の取扱い等

- ・無給とする。
- ・昇給において、休業期間について100分の50以下の換算率により換算して得た期間を勤務したものとして取り扱う。ただし、職務に特に有用と認められる場合に限り、当該換算率を100分の100以下とする。
- ・期末手当にあつては休業期間の2分の1の期間を、勤勉手当にあつては休業期間の全期間を除算する。
- ・退職手当において、休業期間の全期間を除算する。ただし、公務の運営に特に有用と認められる場合に限り、除算期間を休業期間の2分の1の期間とする。

ウ その他

前回の大学等における修学のための休業からの復帰後の勤務期間がおおむね5年に満たない場合には原則として承認しないなど、国に準じた承認基準を設ける。

(2) 配偶者同行休業

ア 概要

外国での勤務等により外国に滞在する配偶者と生活を共にするため、3年を超えない範囲内で休業することを承認するもの

イ 給与上の取扱い等

- ・無給とする。
- ・昇給において、休業期間について100分の50以下の換算率により換算して得た期間を勤務したものとして取り扱う。
- ・期末手当にあつては休業期間の2分の1の期間を、勤勉手当にあつては休業期間の全期間を除算する。
- ・退職手当において、休業期間の全期間を除算する。

ウ その他

前回の配偶者同行休業からの復帰後の勤務期間がおおむね5年に満たない場合には原則として承認しないなど、国に準じた承認基準を設ける。

(3) 修学部分休業

ア 概要

職員（在職期間が2年以上の者に限る。）の公務に関する能力の向上に資すると認めるときは、2年（大学等における修学の成果をあげるために特に必要な場合は、3年）を超えず、1日を通じて2時間（取得単位は、30分）を超えない範囲内で勤務しないことを承認するもの

イ 給与上の取扱い等

- ・無給とする。
- ・昇給において、休業時間を勤務したものとして取り扱う。
- ・期末手当にあつては休業時間の2分の1を、勤勉手当にあつては休業時間の全てを除算する。
- ・退職手当において、休業時間を除算しない。