

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和元年度第5号
通算第40号
令和元年12月13日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和元年12月期の割増報酬等について—

◎日時・場所

令和元年11月6日（水）午後7時30分～午後9時（中央北生涯学習プラザ学習室4）

◎交渉に先立っての発言（人事管理部長）

嘱託労組の皆様に対しては、本市の市政運営にまつわる様々な課題等について協議を行う中で、理解と協力をいただき、改めて感謝申し上げます。

さて、今年の人事院勧告において給料表、一時金ともに6年連続となる増額改定が示されるなど、景気は輸出を中心に弱さが長引いているものの緩やかな回復基調にあるといえるが、その一方で、本市の財政状況に目を向けると、今後も社会保障関係費や公債費が高い水準で推移することなどに伴い、収支不足が見込まれるなど、依然として厳しく、更なる取組を進めていく必要がある。また、令和2年度からの会計年度任用職員制度導入を目前に控えている中、引き続き協議を行う必要がある事項については協議を行い、労使双方で円滑な制度移行に取り組んでいきたいと考えている。

いずれにしても、厳しい財政状況を十分に考慮する中で、より良い市民サービスを提供するためには、職員一人ひとりの力が重要であり、日々の努力のみならず、労使での建設的な協議が必要であると認識している。引き続き、理解と協力をいただきながら話し合いを基調として着実に解決を図っていけるよう、よろしく願いしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和元年10月30日に冬期一時金に関する要求書及び独自要求書が組合から提出されたことを受け、交渉の場を持った。

◎組合への提案

（回答メモ）令和元年12月に支給する割増報酬について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和元年10月30日付け「要求書」に対する回答について

[別紙2](#)

（提案メモ）会計年度任用職員制度の給付体系の一部変更について

[別紙3](#)

（提案メモ）会計年度任用職員の採用基準学歴について

[別紙4](#)

（提案メモ）尼崎市国民健康保険推進員の休暇等について

[別紙5](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和元年12月に支給する割増報酬について

協議の要旨

昨年度より0.03月（定額支給の場合は5,000円）増の回答を示した上で、具体的な協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
今回の回答の考え方は。	平成25年度の特例措置を継続することとした上で、今年度の人事院勧告の0.05月増の6割相当の0.03月を増額することとした。
今年度の人事院勧告においては0.05月の引上げが示されていた。残りの0.02月は、どうなるのか。	これまで人事院勧告における一時金引上分のうち6割分を冬、4割分を夏での反映と結果的にしてきたところではあるが、来年度については残りの4割分に反映することはできないと考えている。
これまでのように来年度の6月での積み残しの解消は行わないということか。	来年度から会計年度任用職員へと移行するが、会計年度任用職員に対しては期末手当しか支給できない。人事院勧告で期末手当が改定されればそれに準じて対応していくことになるだろうが、今年度のように勤勉手当しか改定されない場合に、当該改定を期末手当に反映させることは非常に難しい。
来年度困難になるのであれば、この冬に0.05月引き上げていただきたい。	この冬については0.03月引上げが当局としてできる最大限の措置であることをご理解いただきたい。
国保推進員の一時金の一律支給分が上がらないのは納得できない。	国保推進員の一時金のうち一律支給分は歩合制の中にあっても最低限の金額を保障するというものであり、全体として歩合制の一部を形成するものに過ぎないことから、その一部分だけを取り上げて引き上げることはできない。
最低賃金が上がっているのに、一時金は上がらないのか。	例月の報酬においては最低賃金を守る必要があるが、一時金においてはそういった対応が求められているものではなく、最低賃金の上昇を理由に一時金を引き上げる考えはない。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

2 独自要求書について

協議の要旨

要求書に対する回答メモを示したうえで、具体的な協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p>合理化について</p> <p>年々災害が増えていることや個人情報の取扱 いなど、市民のことを考えると安易に委託する ことは危険である。</p>	<p>委託に際しては、どの分野についても危機管 理体制をどうしていくかということ意識して 検討を行っている。</p>
<p>雇用について</p> <p>人事評価を行っているということだが、その 評価だけをもって雇止めにしないでいただき たい。</p>	<p>再三指導しても改善されず、その仕事ぶりが 市民サービスへ影響を及ぼしたり、他の嘱託員 にしわ寄せがいつてモチベーションを下げるよ うな場合など、評価結果に基づき次年度の任用 を行わないということもあり得るのではない か。</p>
<p>そのような場合において雇止めとなること があり得ることは承知している。組合として問 題にしているのは、長年にわたって任用されて きた者が評価者が変わったことによりいきなり 雇止めとなるような場合である。</p>	<p>引き続き適切に対応していきたい。</p>
<p>70歳まで働ける人もいるので、70歳まで働 ける制度にしてほしい。</p>	<p>意見として聞いておく。</p>
<p>こどもクラブの臨時的任用職員は高齢の者が 多いが、来年度から非常勤行政事務員へと移行 する中で、引き続き任用されるのか。一斉に退 職すると、残された者は困る。</p>	<p>現在のところ嘱託員ではなく臨時的任用職員 として任用されている者のことであるため、こ の場での議論は差し控えるが、組合からそのよ うな意見があったことは聞いておく。</p>
<p>その他</p> <p>組織の再編により所属している課が変更にな ると、報酬額は変わるのか。</p>	<p>組織の再編により所属する課が変更になるだ けでは報酬額は変わらない。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

3 会計年度任用職員制度の給付体系の一部変更等について

協議の要旨

提案メモ（会計年度任用職員制度の給付体系の一部変更について・会計年度任用職員の採用基準学歴について）を示したうえで、具体的な協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
会計年度任用職員制度の給付体系の一部変更に係る提案の考え方は。	期末手当の支給月数を国家公務員準拠の 2.6 月とするように国・県から強い指摘を受けたことから、支給月数を 2.6 月に引き下げるものである。もともと、単に期末手当の支給月数を引き下げるというのではなく、平成 29 年の妥結内容の趣旨を損なわないような提案に努めたところであり、ご理解いただきたい。
組合としては、今まで交渉を重ねて積み上げてきた一時金をモチベーションにしてきた。それにもかかわらず、2.6 月に引き下げられ、更には今年的人事院勧告における引上分の残りの 0.02 月分を来年度へ反映できないというような、これまでの積み重ねを無視するような提案については納得できない。	これまで交渉を重ねて積み上げてきたことについては、当局としても十分に認識している。しかし、今回の提案のとおり国家公務員に準拠していく中で、これまでのように 0.02 月分を来年度の期末手当に反映することができなくなることについては、当局としても重く受け止めている。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

4 国保推進員の休暇等について

協議の要旨

提案メモを示したうえで、具体的な協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
今回の提案はどのようなものなのか。組合が求める私療休暇や忌引休暇は導入されないのか。	会計年度任用職員制度への移行に合わせて、他の嘱託員と同じ休暇制度にしようというものであり、私療休暇や忌引休暇についても導入するものである。
国保推進員に私療休暇や忌引休暇を導入していただけることになり、感謝している。今回の提案に至った理由は。	これまでの組合との交渉を踏まえて検討していく中で、勤務形態こそフレックスタイム制という特殊な形態となっているものの、一般的な勤務形態の場合に準じた休暇を導入可能との判断に至ったことから、このたび提案したものである。

全く同じ制度になるということか。	フレックスタイム制という特殊な形態となっていることから、例えば夏季休暇における半日単位での取得を認めないといった一定の調整は必要となると考えている。
------------------	--

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

以 上
(給与課)

令和元年 12 月に支給する割増報酬について (メモ)

R 元. 11. 6

1 令和元年 12 月に支給する割増報酬

令和元年 12 月 1 日に在職する者に、以下の区分により支給する。

- (1) 報酬月額が 194,300 円 (C ランク) の者
報酬月額×1.93 月×期間率
- (2) 報酬月額が 214,000 円 (D ランク) の者
一律 337,000 円
- (3) 報酬月額が 243,000 円 (E ランク) の者
一律 322,000 円
- (4) 嘱託員の高年齢者委嘱制度により委嘱されている者
一律 311,000 円
- (5) その他 (B ランク) の者
報酬月額×2.12 月×期間率

※ ただし、本市を定年退職した者等には支給しない。

2 その他支給条件

現行どおりとする。

3 支給日

令和元年 12 月 10 日 (火)

4 諾否期限

令和元年 11 月 15 日 (金)

以 上
(給与課)

令和2年10月30日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R元.11.6

組 合 要 求	回 答
<p>1 均等待遇について</p> <p>恒常的な業務に配属されている嘱託員の任用については、同一労働同一賃金に基づく均等待遇を実現すること。</p> <p>2 合理化について</p> <p>市民の知的財産である図書館、食育を守り、非常時の際の市民のライフラインとなる学校給食、市民の個人情報扱う国保年金の徴収は直営を堅持し、職員の欠員についてはその都度嘱託員を採用すること。</p> <p>3 雇用について</p> <p>① 雇用を継続した嘱託員を評価によって雇用止めにしないこと。</p> <p>② 年金支給開始年齢の引上げによる雇用と年金接続を円滑に行うため、65歳まで延長し、継続雇用を行うこと。</p> <p>③ 正規職員と同様にOB嘱託制度を導入すること。</p> <p>4 賃金制度、一時金の改善について</p> <p>① 賃金体系表は、1級から3級まで創設すること。</p> <p>② 賃金待遇を定年ではなく離職年までとし格差をつけないこと。</p>	<p>1</p> <p>現在においても職務の責任・困難度に応じた報酬体系としているところであるが、今般の非常勤職員制度に関する地方公務員法等の改正内容を勘案し、令和2年4月1日以降については平成29年12月26日に合意している内容（平成29年12月26日付けメモ）を踏まえ運用を行っていく。</p> <p>2</p> <p>図書館については、今後も、より良い市民サービスの提供に向けた事業の実施に努めるとともに、時宜にかなった取組・研究を重ね、機能・運営面の向上を図っていく。</p> <p>学校給食に関して、児童・生徒に対する食に関する指導は栄養教諭等が担っているところであり、一方、調理業務は、その安全性を確保しつつ、業務の経済性・効率性等を比較検討する中で、民間事業者へ委ねることが有効な手段と考え順次進めているものであり、引き続き、児童・生徒への安定的な給食の提供とその内容の充実に向け、全校委託化を目指していくものである。</p> <p>また、将来的な尼崎市国民健康保険推進員や委託の在り方については、今後の状況も踏まえる中で、適切に判断していく。</p> <p>なお、嘱託員に欠員が生じた場合は、その都度必要な対応を行っていく。</p> <p>3</p> <p>① 委嘱期間の更新は、公務遂行上必要があると認めた場合に行っているところであり、更新の判断については、引き続き適切に行っていく。</p> <p>② 既に嘱託員の高年齢者委嘱制度を導入し、また昨年度から同制度における再委嘱の勤続年数に係る基準について勤務実績1年に改めるなど、適切な運用に努めているところである。</p> <p>③ 現行どおりとする。</p> <p>4</p> <p>① 平成29年12月26日に合意している内容（平成29年12月26日付けメモ）のとおり運用を行っていく。</p> <p>② 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>5 超勤手当について</p> <p>情勢の急速な変化・法改正等によって、業務も多様化・複雑化し、業務量の増加によって、嘱託職員に対しても超過勤務の必要性が増しています。</p> <p>サービス残業を強要せず、適正に超過勤務手当を支給すること。</p>	<p>5</p> <p>引き続き、適切な運用に努めていく。</p>
<p>6 有給休暇について</p> <p>① 介護休暇を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>② 学校保健安全法規則の感染症に罹患した場合は特別休暇にすること。</p> <p>③ 国保推進員に他の嘱託員と同様に私療休暇と忌引休暇を付与すること。</p> <p>④ 育児休業を正規職員と同様にすること。</p> <p>⑤ 私療休暇を有給45日とすること。</p> <p>⑥ 子の看護休暇を拡大し、子の学校閉鎖・学年閉鎖・学級閉鎖中にも適応させること。</p> <p>⑦ 生理休暇を有給にすること。</p> <p>⑧ リフレッシュ休暇を創設すること。</p>	<p>6</p> <p>① 現行どおりとする。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>③ 令和元年11月6日付け「尼崎市国民健康保険推進員の休暇等について(メモ)」のとおりとする。</p> <p>④ 現行どおりとする。</p> <p>⑤ 現行どおりとする。</p> <p>⑥ 現行どおりとする。</p> <p>⑦ 現行どおりとする。</p> <p>⑧ 現行どおりとする。</p>
<p>7 被服について</p> <p>調理・保育現場に於ける被服については、貸与期間・枚数・支給方法等を正規職員と同様とすること。</p>	<p>7</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>8 パソコンの貸与について</p> <p>① 嘱託員への貸与基準を明らかにすること。</p> <p>② 業務上必要がある嘱託員職場に、正規職員と同等の必要な台数を確保し貸与すること。</p>	<p>8</p> <p>① パソコンの配置については、職場の判断による必要台数の要求があり、その職場と協議の上、配置を実施している。</p> <p>② パソコンの貸与方法については個人単位ではなく課(又は担当、グループ)単位であり、申請があれば、配置台数の範囲内で複数人でパソコンを利用することが可能となっている。今後も適正な台数のパソコンの確保に向け、努力していく。</p>
<p>9 福利厚生について</p> <p>社会保険・厚生年金等の諸手続きに関し、支障のないよう配慮すること。</p>	<p>9</p> <p>諸手続きについて、支障のないよう引き続き取り組んでいく。</p>
<p>10 労働条件の変更について</p> <p>恒常的な業務について、労働条件に関する勤務の内容の変更が生じる場合は、事前に組合と協議を行うこと。</p>	<p>10</p> <p>従前より、必要な事項については協議・交渉している。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>11 職場環境について</p> <p>あらゆるハラスメントを解消し、風通しの良い職場環境を守ること。</p>	<p>11</p> <p>ハラスメントに関する職員研修を実施しているほか、コンプライアンス推進週間の取組として各職場でミーティングを実施するなど、風通しの良い職場環境となるよう努めている。</p>
<p>12 労働組合としての基本権利について</p> <p>① 組合事務所を設置すること。</p> <p>② 団体交渉を職免で行うこと。</p> <p>③ 交渉場所・日時については、労使双方で協議すること。</p>	<p>12</p> <p>① 現行どおりとする。</p> <p>② 令和2年4月1日以降については、平成30年11月16日に合意している内容（平成30年11月12日付けメモ）のとおり運用を行っていく。</p> <p>③ 従前より、予備交渉において、交渉事項、日時、場所、時間の設定を行っている。</p>

本回答に対する諾否については、令和元年11月15日までにされたい。

以 上
(給与課)

会計年度任用職員制度の給付体系の一部変更について（メモ）

R元. 11. 6

平成 29 年 12 月 26 日付け「会計年度任用職員制度の給付体系について（メモ）」のうち「1 報酬月額」及び「2 期末手当」の一部について、次のとおり変更する。

1 報酬月額

「(1) 決定方法」中の会計年度任用職員の報酬月額イメージを次のとおりとする。

本市会計年度任用職員 としての経験年数	報酬月額	採用基準学歴			採用時 年齢 (歳)
		高卒	短卒	大卒	
1年目	147,140	← 18. 19. 20	-	-	
2年目	152,090	← 21. 22. 23	-	-	
3年目	157,760	← 24以上	20. 21. 22	-	
4年目	163,550	← -	23. 24. 25	-	
5年目	169,470	← -	26. 27. 28	22. 23. 24	
6年目	174,660	← -	29以上	25. 26. 27	
7年目	179,240	← -	-	28. 29. 30	
8年目	183,950	← -	-	31. 32. 33	
9年目	188,170	← -	-	34. 35. 36	
10年目	192,160	← -	-	37以上	
11年目	196,020				
12年目	199,640				
13年目	203,380				
14年目	206,760				
15年目	209,420				
16年目	211,830				
17年目	214,120				
18年目	216,540				
19年目	218,710				
20年目	220,760				
21年目	222,210				
22年目	223,660				
23年目	225,230				
24年目	226,310				
25年目	227,640				
26年目	229,090				
27年目	229,940				
28年目～	230,780				
高年齢者の任用	175,380				

備考 採用基準学歴とは、それぞれの職において必要とされる学歴のことをいう。

2 期末手当

年間の支給月数を 2.6 月（6 月期・12 月期 1.3 月ずつ）とする。

3 諾否期限

令和元年 11 月 15 日

以上
(給与課)

会計年度任用職員制度の給付体系について（メモ）

H29. 12. 26

嘱託員から会計年度任用職員へ移行する場合、以下の項目について給付体系を変更する。

1 報酬月額

(1) 決定方法

会計年度任用職員の報酬月額については、次のとおり任用時の経験年数等に基づき決定する。

本市会計年度任用職員としての経験年数	報酬月額
1年目	132,770
2年目	137,280
3年目	142,450
4年目	147,730
5年目	153,120
6年目	157,850
7年目	162,250
8年目	166,540
9年目	170,500
10年目	174,130
11年目	177,760
12年目	181,170
13年目	184,470
14年目	187,550
15年目	189,970
16年目	192,280
17年目	194,480
18年目	196,680
19年目	198,550
20年目	200,530
21年目	201,960
22年目	203,170
23年目	204,600
24年目	205,700
25年目	206,910
26年目	208,230
27年目	209,110
28年目～	209,880

採用基準学歴			
高卒	短卒	大卒	
18. 19. 20	-	-	採用時年齢（歳）
21. 22. 23	-	-	
24以上	20. 21. 22	-	
-	23. 24. 25	-	
-	26. 27. 28	22. 23. 24	
-	29以上	25. 26. 27	
-	-	28. 29. 30	
-	-	31. 32. 33	
-	-	34. 35. 36	
-	-	37以上	
備考 採用基準学歴とは、それぞれの職において必要とされる学歴のことをいう。			

高年齢者の任用	159,500
---------	---------

- ※ 報酬月額について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。
- ※ 本市会計年度任用職員としての経験年数には、55歳に達した日以後の最初の4月1日以後の期間は含まない。
- ※ 原則、各年度の4月1日時点で59歳以下の者を会計年度任用職員として任用する。高年齢者の任用については、65歳に達した日以後の最初の3月31日まで任用され得るものとする。

(2) 現在の嘱託員が会計年度任用職員へ移行する場合における報酬月額の特例

平成 32 年 3 月 31 日時点で本市嘱託員である者が引き続き平成 32 年 4 月 1 日から会計年度任用職員として任用される場合の報酬月額の決定方法については、次のとおりとする。

- 平成 32 年 3 月 31 日までの本市嘱託員として引き続いた経験年数も踏まえた移行後の報酬月額（A）が平成 32 年 3 月 31 日時点の報酬月額（B）より低い場合は、A を報酬月額とするとともに A と B との差額に相当する額を支給する（高年齢者の任用においても、平成 32 年 3 月 31 日時点で高年齢者委嘱制度に基づき委嘱されている場合に限り、これに準じる）。なお、差額相当額を支給する場合、超過勤務手当及び休日給相当分の割増報酬並びに期末手当の算定に当たっては、当該差額相当額を含めた報酬の月額を基礎とする。
- A が B と同額又は B より高い場合は、B と同額又は直近上位となる額を報酬月額とする。

《 参考：具体例 》

- 嘱託員（B ランク）としての経験年数が 8 年間の者が高卒区分に移行する場合

現行の報酬額（B） … 174,800 円

移行後の報酬額（A） … 170,500 円

⇒174,800 円を 10 年目まで保障（11 年目から 177,760 円を支給）

- 嘱託員（B ランク加算）としての経験年数が 34 年間の者が短卒区分に移行する場合

現行の報酬額（B） … 186,900 円

移行後の報酬額（A） … 209,880 円

⇒187,550 円を支給（現行の報酬月額の直近上位となる額）

2 期末手当

会計年度任用職員の期末手当は、次のとおりとする。

$$\text{報酬月額} \times \text{支給率} \times \text{期間率} \times \frac{183 - \text{私療休暇日数} \times 1/3 - \text{病気欠勤日数} \times 1/3 - \text{事故欠勤} \cdot \text{無許可欠勤日数}}{183}$$

183

なお、年間の支給月数については、平成 31 年度における B ランク嘱託員の年間支給月数（参考：平成 29 年度は 3.93 月）を基本とする。

3 通勤に係る実費弁償

会計年度任用職員の通勤に係る実費弁償は、次のとおりとする。

(1) 支給の範囲

ア 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

イ 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

(2) 支給額

ア 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〕

イ 交通用具利用者

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		

4 実施時期

平成 32 年 4 月 1 日

5 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成 29 年 12 月 28 日 (木) までにされたい。

以 上
(給与課)

会計年度任用職員の採用基準学歴について（メモ）

R元. 11. 6

嘱託員から会計年度任用職員へ移行する場合の給付体系における採用基準学歴について、次のとおりとする。

1 内容

現行 ランク	部局名	委嘱事由	採用基準 学歴
B	健康福祉局	福祉医療費助成業務	高卒
		就労促進相談員業務	短卒
		歯科衛生士業務	短大3卒 (短卒+1)
	こども青少年局	児童課・児童ホームの業務	短卒
		保育所の保育業務	短卒
	都市整備局	放置自転車対策担当の業務	高卒
	教育委員会事務局	図書館の司書業務	短卒
		小学校・あまよう特別支援学校の給食調理業務	高卒
園務補助		短卒	
C	総務局	地域研究史料館の地域史料研究業務	院卒 (大卒+2)
		地域史料整理・システム管理運用業務	院卒 (大卒+2)
	健康福祉局	介護サービス事業者指定等業務	大卒
		北部・南部福祉相談支援課の婦人相談員	短卒
		看護師業務	短大3卒 (短卒+1)
	こども青少年局	こどもクラブ・児童ホーム責任者の業務	短卒+5
	教育委員会事務局	教育相談業務	院卒 (大卒+2)
D	健康福祉局	公害健康補償課の保健師業務	大卒

2 実施時期

令和2年4月1日

3 諾否期限

令和元年11月15日

以上
(給与課)

尼崎市国民健康保険推進員の休暇等について（メモ）

R 元. 11. 6

尼崎市国民健康保険推進員が嘱託員から会計年度任用職員へ移行する場合の休暇等について、以下のとおりとする。

1 内容

平成 30 年 11 月 12 日付け「会計年度任用職員制度の休暇等について（メモ）」に準じた内容とする。

2 実施時期

令和 2 年 4 月 1 日

3 諾否期限

令和元年 11 月 15 日

以 上
(給与課)

会計年度任用職員制度の休暇等について（メモ）

H30. 11. 12

嘱託員から会計年度任用職員へ移行する場合、現行の嘱託員における休暇等の勤務条件を基本としつつ、以下の項目について変更する。

1 組合休暇

組合役員が、登録職員団体等の存立にとって必要不可欠で、かつ、基幹的な機関運営上の構成員として当該機関運営に参加する場合に限り、1年に30日（週勤務日数が5日の場合。週勤務日数が4日の場合は、24日）を限度に、組合休暇（無給。なお、取得単位は、1日又は半日）を取得できるものとする。

2 育児休業

育児休業の期間について、現行、子が1歳に達する日までとしているが、育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合に限り、例外的に当該子が1歳6か月に達する日（当該子の1歳6か月到達日後においてもなお育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合については、当該子が2歳に達する日）までとする。

3 休職

会計年度任用職員が地方公務員法に基づき休職となる場合、その期間については当該職員の任期を超えない範囲内における必要と認められる期間とし、その間の報酬については無給とする（その間は、期末手当に係る在職期間から除算）。

4 職務専念義務の免除

(1) 適法な交渉に係る職務専念義務の免除

勤務時間中に適法な交渉を行う場合については、その間の報酬を有給とする。

(2) 人間ドック受診に係る職務専念義務の免除

現行の人間ドック受診に係る特別休暇について、人間ドック受診に係る職務専念義務の免除（有給）へ改める。

5 実施時期

平成32年4月1日

6 諾否期限

平成30年11月16日

以 上
(給与課)