

～尼崎市水道労働組合との交渉状況～

# 水流

平成 30 年度第 5 号  
平成 30 年 12 月 27 日

尼崎市公営企業局  
企画管理課

## —休業制度、会計年度任用職員及び合理化交渉等について—

平成 30 年 12 月 17 日（月）午後 4 時 10 分から午後 5 時 35 分まで上下水道庁舎 4 階会議室において、休業制度及び会計年度任用職員についての提案を行うとともに、平成 31 年度向け合理化について交渉を行った。

### ○今回の交渉の議題

- ・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
- ・会計年度任用職員制度の休暇等について
- ・会計年度任用職員制度の勤務条件等について
- ・公営企業局における平成 31 年度向けアウトソーシングについて

### ○組合への提案

- ・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）・・・別紙 1
- ・会計年度任用職員制度の休暇等について（メモ）・・・別紙 2
- ・会計年度任用職員制度の勤務条件等について（メモ）・・・別紙 3

### ○交渉における質疑応答（要旨）

#### 1 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

組合の主張	当局の回答
新たに制度を導入するということだが、現状では働きながら大学に行こうとするとどういった制度があるのか。休業の制度はないのか。	かつては、修学についての職免の制度があったが、現在はないので、早出遅出制度を利用して夜間大学に通う形になる。休業制度は現状ではないが、この制度で大学への通学がしやすくなる。

## 2 会計年度任用職員について

組合の主張	当局の回答
平成 32 年度から会計年度任用職員の制度になるということだが、現状の嘱託員と臨時的任用職員がすべて対象になるのか。	嘱託医師や審議会の委員など改正後の地方公務員法第 3 条第 3 号に該当する職を除き、基本的にはすべて会計年度任用職員へ移行する。
現行の臨時的任用職員の勤務時間は、基本的に 8 時 45 分から 17 時 30 分となっているが、変更するのか。	1 日の勤務時間は現行の 7.75 時間から 7 時間になるため、出退勤時間も変わってくる。
制度の内容は、嘱託労組での交渉がメインになるのか。公営企業局と市長事務局で同じ制度になるということか。	嘱託から移行する分については、市長部局では、嘱託労組と協議を進めている。今回提案した内容も、11 月に市長部局と嘱託労組との間で妥結しており、公営企業局においても同じ内容で提案している。OB 嘱託員などは現在検討中である。
採用試験などはあるのか。新たに公募するのか。正規職員と同様に条件付きの期間はあるのか。採用は市長部局で行うのか。	基本的には公募し、選考を行う必要があるが、こういった形になるかは引続き検討していく。採用は公営企業局で行い、採用後 1 カ月は、条件付き採用となる。

## 3 平成 31 年度向けアウトソーシングについて

組合の主張	当局の回答
転職希望職員の募集があり、意向調査もしているなかで、ある程度状況は見えているのか。	まだ締切前の状態なので全体の話は言えないが、施設課、浄化センター共に、転職を希望する職員が募集人数より少ない状況なので、手をあげた職員全員が応募人数枠に入れる予定である。
現所属に残す、残さないの選定はどのように行うのか。	現場に残りたい職員もいれば、現業職のまま違う現業職場への異動を希望している職員もいる。全面委託の 3 年後に改めて決めたいという職員もいる。基本的には、本人の意向も十分に踏まえ、組織運営も考えるなかで進めていきたい。

<p>転職を悩んでいる職員のためにも、行政職にどんな職場があるのかイメージできるような情報提供をお願いしたい。また、他の職場の経験ができるようなインターン制度のような研修や現在、市長部局で実施しているようなパソコン研修だけでなく、もう少し個々のレベルにあわせて対応してもらえるようなパソコン研修を実施してもらいたい。サポートがしっかりしているということであれば、安心して事務・技術補助期間に手をあげる職員も出てくると思う。</p>	<p>研修の要望については、総務局とも相談して検討したい。</p>
<p>他にも24時間勤務体制の現業職場があるにも関わらず、下水道部が率先してアウトソーシングの対象になっている。これまで協議のなかで、月曜日から金曜日に重なる祝日を直営体制にすることで、歩み寄りがはかれるのではないかと提案をさせてもらったが、どうなっているか。</p>	<p>現在の組合の主張では単純に手当を残して欲しい主旨での主張と受け取れるので難しい。</p>
<p>現業職だけが出勤するという体制は今もあり、現行と変わらないと認識している。我々としては、金銭面の話ではなく、長期休暇期間、行政職がないなかで何かトラブルが発生した際も直営で対応できるし、対応できない部分については行政職に連絡して早期に対応できると主張している。</p> <p>業者委託するのは初めての試みなので、月曜日から金曜日に重なる祝日については直営体制にしろ、その状況を踏まえて、再来年度はどうか改めて協議すればよいのではないかと。年末年始も24時間体制の職場は現業職が出勤している。決して突飛な要求ではなく、お互いいい方向に進めるように提案させてもらっている。</p>	<p>引き続き検討はさせてもらうが、祝日に職員が出てくるという合理的な理由がないと難しい。</p>

12月議会の一般質問での答弁で、アウトソーシングの効果額の話が出たようだが、これまで聞いていた額と違っていたと思うが、理由を教えてください。

一般質問では尼崎市全体の平成31年度向けアウトソーシングの効果額が問われており、各局の取組ごとに効果額を答弁する必要があった。企業会計では、委託料にかかる消費税は、確定申告時の納税計算において、収入に含まれる消費税相当額と相殺されるものであるため、効果額を算出する際は消費税抜きで算出するほうがより実態に近い額になる。そのため交渉の際には、消費税を含めないものとして、合計約2,500万円の効果額として示したものであり、以前提案したお客様窓口の効果額についても同様に算出している。一方で、市長部局の効果額は税込で計算する必要があり、答弁の際には前提条件を揃えるほうがわかりやすいことから、それにあわせて計算し直した結果、効果額を約1,180万円としたものである。

こうしたことから、事前にお伝えした内容と乖離が出たところである。

#### 課題解決の方向性

引き続き協議していくこととした。

以上

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の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のものとして取り扱う。
- ・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  
(企画管理課)

## 会計年度任用職員制度の休暇等について（メモ）

H30. 12. 17

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 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。

### 2 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）。

### 3 組合休暇

組合役員が、労働組合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。

### 4 職務専念義務の免除

#### (1) 協議又は交渉に係る職務専念義務の免除

勤務時間中に労働組合法及び地方公営企業等の労働関係に関する法律に基づき、協議又は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12月27日

以上  
（企画管理課）

## 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。

##### 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



(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

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〕

(イ) 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)
協議又は交渉に係る職免	導入	有給。勤務時間中の使用者との協議又は交渉に係るもの

### 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  
(企画管理課)