

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 点

令和7年度第1号
通算第611号
令和7年8月4日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

－6月期期末・勤勉手当及び令和7年度の欠員等について－

◎日時・場所

令和7年6月10日（火）午後3時30分～午後5時（中央北生涯学習プラザ 学習室1（A））

◎交渉に先立っての発言（総務局長）

職員団体の皆様におかれては、昨今の人手不足や物価高騰などの厳しい社会状況の中、日頃からそれぞれの所属で、市政運営にご尽力いただいていること、またいつも前向きに当局と協議していただいていることについても、感謝申し上げます。

昨年度の人事院勧告では給与制度のアップデートということで、給料水準としては大幅な増額改定が示される一方で、地域手当の大きくくり化により本市においては引き下げとなるなどし、秋以降は本市独自の処遇改善策において様々な協議を行ってきた。

人材獲得競争が続く現状において、本日の議論のテーマでもあるが、本市においても過去に例を見ないくらい人材確保に苦慮しているところである。そのような中、様々な市政課題を解決していかなければならない。これには労使が同じ方向で協議を行い、解決策の糸口を見つけていくことが重要であると考えているので、お願い申し上げます。

◎今回の交渉の主な目的

令和7年5月30日に提出された2025夏期一時金に関する要求書及び2025欠員補充・人員確保に関する要求書に対する回答を示すとともに、育児のための部分休業の見直しを提案するため、交渉の場を持った。

◎組合への提案・回答

（回答メモ）令和7年5月30日付け「2025夏季一時金等に関する統一要求書」に対する回答について [別紙1](#)

（回答メモ）令和7年5月30日付け「2025欠員補充・人員確保に関する要求書」に対する回答について [別紙2](#)

（提案メモ）育児のための部分休業の見直しについて [別紙3](#)

◎具体的な交渉内容

1 6月期期末手当及び勤勉手当等について

協議の要旨

6月期期末・勤勉手当について、「算定基礎額の2.68か月分プラス2万円」の組合からの要求に対して、「定年前職員 2.3 月分、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員 1.2 月分」との回答を行った。

(1) 算定方法

期末手当：算定基礎額×支給月数×期間率

勤勉手当：算定基礎額×支給月数×成績率×期間率

(2) 算定基礎額

期末手当：給料月額＋扶養手当＋地域手当＋（給料月額×1.09×別に定める割合）

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.09＋（給料月額×1.09×別に定める割合）

※ 別に定める割合：0％～10％（5級以下の行政職及び技能労務職給料表適用者の場合）

組合の主張	当局の回答
再任用職員の処遇について 定年前再任用短時間勤務職員等の再任用職員の支給月数については、従前より国の再任用職員に合わせたものとなっているが、期末・勤勉手当の支給額でいえば再任用職員より会計年度任用職員の方が高い現状となっている。この点について、当局として課題意識はないのか。	組合が主張するとおり、再任用職員と非常勤行政事務員との報酬額がひっ迫していることは認識しているが、再任用職員制度が従前より国家公務員に準じたものとしているため、本市独自の見直しというのは難しい。
再任用職員の中でも非常勤行政事務員のような専門性を持った職員は一定数いる。そういった職員の職務・職責を整理した上で非常勤行政事務員として任用してはどうか。	意見として聞いておく。
かねてから嘱託職員労働組合が要求している非常勤行政事務員の報酬決定における55歳以後の経験年数加算はどのような協議状況か。	嘱託職員労働組合との賃金小委員会で協議していく考えであり、見直しに向けて引き続き検討していきたい。
教員の旅費支給について 教育現場の部活動等で休日出勤する場合の交通費等について、特殊勤務手当が支給されていることを理由に旅費が支給されていない。 市長事務部局において同様の事例があった場合は旅費として支給しているのか。	旅費は実費弁償が基本的な考え方であり、給与とは、本来性質が異なるものという認識である。勤務を要しない日であっても業務に必要な交通費であれば、旅費として支給すべきである。

部活動への貢献等で日々頑張っている教員に対して、こういった取扱いが続くようであれば教員の不満は募っていくばかりである。教育委員会には市長事務部局での取扱いを含めて情報共有してもらいたい。	原局には伝えておく。
育児休業等における欠員の応援体制について 育児休業等により欠員が生じた職場のフォローに対する手当について、前回の回答より前向きな表現であると考えるが、回答変更の趣旨は。	男性の育児休業取得者の増加や取得期間が長くなっている等により欠員が発生していることは事実であり、近年増えつつある他都市事例を踏まえて、実装に向けて制度の検討を進めていく考えである。
翌年度からの実施を目指して検討しているということか。	そのとおりである。
連年の欠員状況を踏まえて、協議次第では今年 12 月の期末・勤勉手当支給から制度導入できないものか。	運用部分における整理も含めて持ち帰って検討したい。

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 令和 7 年 4 月 1 日時点の欠員の状況について

協議の要旨

令和 7 年 4 月 1 日現在で欠員が生じている職場がある。その対策手法等について具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
欠員状況について 病気休職の職員がいる職場について、その職員の代替職員の配置はできないのか。所属によっては係長級の欠員に対して、別所属との兼職発令によって対応している場合もあると聞く。	欠員が生じている所属の職員に負担が発生していることは事実であり、申し訳なく思う。ただ、取得期間がある程度明確な育児休業と違って、病気休職はその期間が読めない一面もあり、代替職員の確保は難しい。
復職してもリハビリ出勤が必要となる等、復職前の業務をこなすようになるには一定の期間が必要であると思うが。	病気の症状にもよるが早期に復職する場合もある。病気休職の欠員対応については、代替職員の配置だけでなく、そうした職員を出さないような職場環境づくり等の検討を進めていきたい。
病気休職者が多い理由は何か。	自身の体調面や家庭の事情によるものといった複合的な理由が多い。

ICT の活用・システム標準化について 各所属において ICT の利活用に向けた取組を進めているが、どの分野でどこまでその取組を進めていくのかを教えて欲しい。	基本的には DX 推進計画に基づき実施していく考えである。取組内容については、後日に資料提供したい。
国のシステム標準化に向けて、デジタル推進課に重点的に職員を配置する等、当局の姿勢は理解できるが、現場の実情を十分に理解した上で対応に努めていただきたい。	昨年度の採用試験からデジタル枠を新たに追加し、結果的には3人が採用に至っており、今年度においても積極的に採用していきたい考えである。また、その新規採用者のうち1人はシステム所管課に配置する等、システム面だけでなく現場の知識を持ち合わせた人材育成に努めていく考えである。特にデジタル分野の人材確保については、民間企業の獲得競争が激化していることから、デジタル枠での採用予定の者には今後のキャリアパスや仕事のやりがいを示しながら採用活動に努めていきたい。
人材定着について 近年、前歴の 10 割換算の導入や初任給基準の引上げといった若年層の人材確保に向けた取組を進めているところかと思うが、現に市政の中心を担っているのは中高年層である。そういった層への処遇改善も必要であると考えるが、当局としての見解は。	人材確保のみならず、その後の定着についても重要であることは認識しており、何か手立てはないかは検討しているところである。ただ、ひと昔前と比較すると転職がごく普通のことという社会状況になりつつある。
定年引上げの時に導入された 60 歳以後の給与が 7 割措置となることも、民間企業の賃上げ基調が高い現在の社会状況からすれば普通退職を誘発しかねない。本市独自の取扱いを考えていくべきではないか。	定年引上げに係る制度については、国家公務員に準じたものとしているため、その取扱いを異にすることは難しいと考えるが、人材定着の観点からも普通退職の理由等は引き続き分析していきたい考えである。
育児休業を取得する職員にとっても、また、その所属で働く職員にとっても安心できるような職場づくりに努めてもらいたい。	国において、育児休業給付金の拡充といった育児休業の取得促進の動きもあり、育児休業の取得率はさらに増えていくものとする。引き続き、取得しやすい環境づくりを行っていききたい。
採用について 近年の技術職の採用試験において、専門資格を有していれば能力試験を免除とする等、一部採用試験の要件緩和を行っていることかと思うが、その効果はどうか。	昨年度に原局と協議し、受験資格である大学等における専門課程の履修要件を緩和し、今年度の募集から実施している。この緩和が与える効果については、今後精査していきたい。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

3 育児のための部分休業の見直しについて

協議の要旨

提案メモを示した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
国家公務員の見直しを受けてそれに準じたものという理解でよいか。	そのとおりである。

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。

以 上
(給与課)

令和 7 年 5 月 30 日付け「2025 夏季一時金等に関する統一要求書」に対する回答について（メモ）

R 7 . 6 . 10

- 1 令和 7 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当について
尼崎市職員の給与に関する条例等の規定に基づき支給する。
支給日は、令和 7 年 6 月 30 日

< 参考 >

	期末手当	勤勉手当	合 計
定 年 前 職 員	1. 25 月	1. 05 月	2. 30 月
定年前再任用短時間勤務職員 暫 定 再 任 用 職 員	0. 70 月	0. 50 月	1. 20 月

- 2 基本事項にかかる一時金交渉は、地公労共闘会議と交渉に付し、各単組課題等においては各単組交渉において解決を図ることについて
交渉については、しかるべき当事者にて対応していくべきものと考えている。
- 3 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善することについて
現行どおりとする。
なお、算定基礎額の詳細については、別記のとおり。
- 4 給与制度に伴い発生する賃金実費負担を解消し、実費負担分を「役職者加算」として補填するほか、50 歳以上の 10%を復元することについて
現行どおりとする。
- 5 勤勉手当の成績率による支給を行わず、全額期末手当とすることについて
現行どおりとする。
- 6 慢性的欠員職場、育児・介護休業等取得により職員配置がなされない所属員に対し、算定基礎加算を措置することについて
期末手当及び勤勉手当の算定基礎については現行どおりとする。一方で、育児休業等により欠員の生じている職場に対する応援体制や、業務上の負担に応じた処遇の在り方については今後検討を行うとともに、欠員の解消に向けて引き続き努めていきたい。
- 7 新入職員の支給率の改善をはかることについて
現行どおりとする。
- 8 諾否期限
令和 7 年 6 月 23 日

以 上
(給与課)

【別 記】 算定基礎額（行政職給料表適用者及び技能労務職給料表適用者）

期末手当：給料月額＋扶養手当＋地域手当＋（給料月額×1.09×別に定める割合）

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.09＋（給料月額×1.09×別に定める割合）

※ 別に定める割合は、次表のとおりとする（暫定再任用職員、定年前三任用短時間勤務職員を含む。）。

区 分	割 合
課長補佐、係長、技能長及び作業長	10%
主任・作業主任 3級の者のうち当年度4月1日現在30歳以上のもの	5%
上記以外の者	0%

（参考：令和7年6月期支給額等）

区 分	定年前三任用職員	再任用（フル）	再任用（短時間※1）
平均支給額 （算定基礎額※2）	830,449 円 （357,612 円）	352,604 円 （292,552 円）	277,054 円 （230,387 円）
前年度実績 （算定基礎額※2）	787,213 円 （346,587 円）	341,044 円 （290,252 円）	267,729 円 （227,857 円）
対前年比	43,236 円 （5.5%増）	11,560 円 （3.4%増）	9,325 円 （1.0%増）

※1 定年前三任用短時間勤務職員を含む

※2 期末手当算定に係る額

平均年齢 39歳8月 （前年同期 39歳8月）

平均勤続年数 14年3月 （前年同期 14年6月）

令和7年5月30日付け「2025 欠員補充・人員確保に関する要求書」に対する回答について（メモ）

R7.6.10

要 求 内 容	回 答
1 2025 年度の欠員状況を早急に解消すること。	1 少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少により、人材確保の難しさは年々増してきていると認識している。 こうした中、今年度に生じている欠員状況を踏まえ、様々な人材確保策を講じているところであり、前倒し採用を積極的に行う等、可及的速やかに解消できるよう、不断の努力を重ねていく。
2 慢性的に欠員を発生させている福祉局行政事務員については、労使検討委員会の議を踏まえ早急に改善策を示し対応すること。	2 非常勤行政事務員については、各所属において募集を行い、人員確保に努めているところであるが、採用基準に達する応募者がいなかったり、採用辞退者がいたりすることなどにより欠員が生じている状況である。 今年度も引き続き福祉局との協議の場を設け、早期に人員確保できるよう改善策について検討していく。
3 事務事業の増加や多様な市民ニーズに応えるためにも、人員削減に主眼を置いた「地方改革」を行わず、現行職場の直営を堅持すること。また業務委託に伴う「偽装請負」などの法違反がないか、すべての業務委託の点検・検証を行い、問題がある場合は、直営で行うこと。	3 今後の急速な少子高齢化の進展に伴う社会的ニーズの量の拡大と多様化に対応していくため、平成 27 年 10 月 20 日付け「今後の超少子高齢社会に対応するための行政執行体制の在り方について」に基づき、各課で行われている事務事業については、原則として全ての課の業務を対象に業務の分析を行い、効率的な業務執行体制の構築に向けた検討を行うとともに、行政でなければ執行できない業務を除き、基本的にアウトソーシングを導入する方向で検討を行うこととしている。 令和6年度は、業務改善に資する ICT の利活用及びアウトソーシングの検討の際の手順等をまとめた業務見直しガイドラインの改定を行ったところであり、偽装請負の防止などについても、時期を捉えて文書等で注意喚起を行うなど、引き続き関係法令を遵守するよう努めていく。
4 慢性的な長時間残業の解消とサービス残業の根絶	4 本市の厳しい財政状況や少子高齢化が進む中で

要 求 内 容	回 答
ができる人員配置を行なうこと。 また、基幹系システムの国の標準化に合わせたシステム整備に対し、実態に即した人員体制を所属に整備すること。	も、持続可能な執行体制を構築するため、職員数に合わせた業務量の調整を行いつつ、システムのオープン化による影響等も含め、それぞれの職場における業務の性質や量、繁忙などを踏まえた定数管理を行った上で人員配置に努めている。国の標準化対応についても同様の考え方に基づき、システムごとに標準化の時期及び業務量が異なることを踏まえ、委託業務を含めた業務量等を精査する中で、その人員体制の整備について引き続き検討していく。また、超過勤務の縮減についても、更なる ICT 化の推進等により業務効率性の向上に努めるとともに、超過勤務命令の上限遵守の状況等から長時間勤務の原因の特定や、その解決策について検討を進めていく。
5 児童相談所設置準備担当の配置人員が確保されない中、拙速な開所をせず、開所時期を延期すること。	5 児童相談所や一時保護所に配置となる事務（福祉）区分については、通年募集・通年選考を行い、機を逸することのない採用活動を進めているところである。 また、一時保護所における児童に対する生活指導等の業務については、今まで社会福祉士又は精神保健福祉士資格の所有を要件とし、採用・配置を行っていたが、令和 7 年 2 月より児童指導員任用資格の所有者へ応募要件を緩和した「事務（児童指導員）」の区分を新たに設けた採用・配置を開始し、現在の状況であれば、一定の人員が確保できる見込みである。 これらの取組を引き続き実施していくことで、令和 8 年度の開設に向けて必要となる要員を確保できるよう努めていく。
6 技術職員の確保が困難な中、本市における人材確保策は、尼崎在住職員を一定確保する観点からも、尼崎オリジナルの人材確保のための有効策を早急に示すこと。	6 職業別の有効求人倍率の高さにも示されているように、土木職をはじめとした技術職の人材確保は、全国的にも難しくなっている。技術職の応募者を増やすための取組として、専門課程の履修科目数や要件指定資格要件の緩和・高卒新卒技術職区分の新設といった取組を進めている。 また、転職者の応募が増えている状況を踏まえ、通年採用の実施や 2 級からスタートできる区分の新設など、転職者にとって魅力的な取組を新たに実施

要 求 内 容	回 答
7 産休・育休における代替職員の正規補充を早急に行うこと。また、部分休業・時短勤務・療養休暇等を取得する者が1カ月以上発生する所属に存在する場合、欠務時間に見合った臨時職員・正規職員を配置するほか、業務フォローの負担軽減に寄与した諸手当整備を行うこと。 8 危機管理運営上必要な、即時対応できる技能労務職場の技術の伝承と職場活性化、直営力の保持を視点に技能労務職の将来像を即時示すこと。 9 人材獲得する上で窓口となる人事労務当局エレベーターホール前を含む環境リニューアルを図り、採用希望者に対し視覚的印象を高める環境を早急に整備すること。	するほか、昨年度から開始した平日の夜間や週末の枠も活用したオンライン面接を引き続き実施する等、働きながら転職を目指す方にも寄り添った取組を進めていく。 なお、市内居住職員を一定確保していくことが望ましいことは認識していることから、採用試験合格者に対し、説明会など機会を捉えて市内居住をPRしているところであり、今後も引き続き職員の市内居住を促していく。 7 育児休業者の代替については、阪神間では先進的な取組として、可能な限り常勤職員を基本とする対応を行うこととしており、翌年度の採用者数に極力反映するように努めているものの、男性の育児休業取得率の向上等もあり、対応しきれていない状況にある。引続き、任期付職員の採用を含め課題解消に努めていきたい。 また、育児休業等を取得する職員の代替職員の配置がない所属におけるフォローに対する手当については、近年増えつつある他都市事例等を踏まえ、本市の実情に合った制度の検討を進めていく。 8 民間事業者において担うことができる業務については、ICTの活用も含め、引き続きアウトソーシングを進めていく。 また、技能労務職場において培われてきた技術・知識を生かし、伝承できるような体制の整備等については、これまでの現業評議会との協議経過も踏まえながら引き続き検討していく。 9 エレベーターホール前については引き続き環境の美化に努め、重点的には多くの人の目に触れる公共施設や公共交通機関へ職員募集のポスターを配架することでPR活動を進めていく。

以 上
(給与課)

育児のための部分休業の見直しについて（メモ）

R7.6.10

1 部分休業の多様化

(1) 内容

育児のための部分休業（以下「部分休業」という。）について、現行の1日につき2時間を超えない範囲内の形態に加えて、1年につき10日相当を超えない範囲内で、1日当たりの上限時間なく取得できる形態を新たに設ける（職員はいずれかの形態を選択して取得可能）。また、現行の部分休業において、正規の勤務時間の始め又は終わりに限り取得できるものとしているが、これ以外の勤務時間帯も取得可能となるよう改める。

(2) 対象職員

全職員（会計年度任用職員にあつては非常勤事務補助員に限る。）

2 部分休業の対象年齢の拡大

非常勤事務補助員の部分休業の対象となる養育する子の年齢について、現行、「3歳に達するまで」としているが、これを「小学校就学の始期に達するまで」に改める。

3 実施時期

令和7年10月1日

4 諾否期限

令和7年6月23日

以 上
(給与課)