

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和7年度第4号
通算第614号
令和8年(2026年)1月15日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—期末・勤勉手当及び令和7年度給与改定等について—

◎日時・場所

令和7年(2025年)11月6日(月)午後3時30分～午後5時5分

(すこやかプラザ 多目的ホールC)

◎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、本市の市政運営上の課題等について理解と協力をいただき、それぞれの所属において尽力いただいていることについて、感謝申し上げます。

さて、昨年度は地域手当に係る越年の確定交渉の末、今年度の本市独自の施策として、限定特別昇給や初任給の引上げを行う等、人材確保・定着に向けて取り組み、それらの取組によって採用面でも一定の成果が出ている。また、今年度の人事院勧告においては、民間給与の状況を反映して、昨年度に続く高水準のベースアップが示されたところであるが、市民サービスの向上に繋げていくために、より風通しの良い、働きやすい環境作りに向けて、労使間で緊密に協議を図りながら、解決を図っていききたいと考えているので、よろしくお願ひしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和7年(2025年)10月31日に提出された2025年末一時金に関する要求書等に対する回答を示すとともに、令和7年度給与改定等について提案した。

◎組合への提案・回答

(回答メモ) 令和7年10月31日付け「2025年末一時金に関する要求書」に対する回答について [別紙1](#)

(回答メモ) 令和7年10月31日付け「2025年度賃金・労働条件に関する要求ならびにその他の要求書」に対する回答について [別紙2](#)

(提案メモ) 常勤職員の給与改定について [別紙3](#)

(提案メモ) 会計年度任用職員の報酬改定について [別紙4](#)

(提案メモ) 通勤手当の見直しについて [別紙5](#)

(提案メモ) 育児部分休暇制度の新設について [別紙6](#)

◎具体的な交渉内容

1 12月期期末手当及び勤勉手当について

協議の要旨

12月期期末・勤勉手当について、「算定基礎月収額の2.81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・会計年度任用職員2.30月分、定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員を含む。）1.20月分。ただし、今後、令和7年人事院勧告で示された引上げ（期末：+0.025月、勤勉：+0.025月）に相当する条例改正を実施した時点で、支給額との差額を別途支給。」の回答を行った。また、この回答に合わせて、例年、国家公務員の給与法の改正を踏まえて給与改定を行っているところ、今年度においては交渉日時点で当該法の改正に係る動きが不透明である状況を受けて、12月定例会以降での議案提出を予定している旨の説明を行った。

(1) 期末・勤勉手当の算定方法

算定基礎額×支給月数×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）

組合の主張	当局の回答
給与法改正の動きが本市の12月定例会の会期以降となった場合の対応は。	翌年の2月定例会に議案提出ということになる。
育児休業等のフォローに対する手当加算については、導入に向けたという回答が追加されているが、前向きに取り組んでいるということか。	ご認識のとおりである。
そうした前向きな姿勢であるにもかかわらず、制度導入に至っていない理由は何か。	他都市の導入事例を見れば、育児休業の取得率向上を目的に育児休業のフォローに限った運用としている自治体が多く、本市においても、まずは育児休業に絞って導入していくとの考え方もあったが、他の理由で欠員が発生している職場も実質ある中で、庁内調整を継続しているところである。
期末・勤勉手当について、人事院勧告で示された支給月数の引上げの回答は行われているが、人事院勧告は一種の基準であると認識している。欠員が生じている中でも頑張っている職員に対して、国よりも大きな引上げ等はできないのか。	人事院勧告を踏まえた近年の給与改定については、給料表の改定も含めて、かなり大幅なものであり、財政負担も大きなものとなっている。そうした状況の中で、人事院勧告で示された内容以上の改定を実施していくことは難しいものとする。

<p>前向きに取り組んでいることは理解するが、現に欠員が生じていることは事実である。そうした状況について、当局はどのような認識か。</p>	<p>欠員を理由に各所属に負担が生じていることは承知しており、その解消のための方策を継続して検討しているところである。今年度の採用試験において、初任給基準の引上げの効果もあって前年度より3倍近くの応募があった。効果的な方策を検討し、引き続き欠員解消に努めていきたい。</p>
<p>採用の目途が一定たったとはいえ、中堅層の普通退職者が多いことも事実である。市政の中核を担う年齢層が退職しない手立ても考えるべきではないか。</p>	<p>昨今の社会情勢を踏まえると、転職等の一定の流動性があることはやむを得ないものと考えられる。本市においても、他市からの転職によって即戦力として働ける者も一定数採用している。</p>
<p>人材獲得競争の面でいえば、給与面の処遇改善が最も効果的なものとする。</p>	<p>給与面の処遇改善が職員のモチベーション向上に寄与することは理解するが、財源には限りがあり、今年度は初任給引上げや限定特別昇給を実施していることから、そういった処遇改善の効果検証を行っていく必要があるものとする。</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。

2 令和7年度給与改定等について

協議の要旨

令和7年度の給与改定として給料表及び生活補給金基準額についての改定内容等を示した上で協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>給与改定等について 生活補給金基準額について、令和8年度の適用分が減少している要因は何か。</p>	<p>翌年度に地域手当の支給率が9%から8%になることを踏まえてのものである。</p>
<p>地域手当の引下げに関しては、昨年度の交渉で妥結しているが、納得できているものではない。限定特別昇給を実施したことには大変感謝したいが、中高年層が在籍する号給の間差額が低いことを理由に地域手当の引下げを補填できていない者も一定数いる。</p>	<p>確かに限定特別昇給の実施によって地域手当の引下げを全て補填できたわけではないが、今回の給料表の改定については、これまでの改定と同様に、若年層に重点を置きつつも、係長級等のマネジメント層に対しても改定額が大きいものとなっている。</p>

<p>国に準じることが基本ということは理解できるが、魅力ある職場づくりの観点から、本市独自の制度があっても良いものとする。給与面での措置が難しいということであれば、休暇の拡充を求めていきたい。例えば、近隣市で導入事例があるリフレッシュ休暇の拡充を検討できないものか。</p>	<p>他市で導入事例があることに鑑みれば、検討できないことはないとする。</p>
<p>非常勤事務補助員の報酬について、今年度に多くの者が上限年数の8年目に達するものかと思われるが、当局はどのように考えているか。</p>	<p>その課題については認識しており、上限の引上げを前向きに検討している。</p>
<p>上限の引上げ幅はどの程度か。</p>	<p>非常勤行政事務員の報酬を考慮すると最大3年の引上げが可能なものとする。</p>
<p>8年目に到達している非常勤事務補助員はどれくらいか。</p>	<p>正確な人数まで持ち合わせていないため、次回の交渉時まで確認しておく。</p>
<p>通勤手当の見直しについて 見直しの趣旨は。</p>	<p>人事院勧告で示された国の考え方と同様に、民間企業の支給状況等を踏まえて見直しを行うものである。</p>
<p>駐車場等の利用に対する通勤手当は、どういった場合に支給されるのか。</p>	<p>国の見直し内容の詳細が示されていないため、現時点ではお答えできないが、国に準じた形で導入を予定している。</p>
<p>月の途中で採用された職員等の通勤手当の取扱いについて、なぜ実施時期を10月1日としているのか。</p>	<p>国の実施時期に合わせている。</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 育児部分休暇制度の新設について

協議の要旨

育児部分休暇制度の導入内容を示した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>組合が兼ねてから要求している休暇の取得単位を15分とすることはできないのか。</p>	<p>今回提案している育児部分休暇については、1日につき2時間の範囲内で取得できる部分休業を中学校就学の終期まで延長するような制度設計としており、部分休業と同じ30分単位の取得としているところである。</p>

<p>なぜ中学校就学の終期までとしているのか。法律上の児童の定義を踏まえて、子の対象を18歳までとすることは難しいのか。</p>	<p>職員からの問合せ内容を踏まえて、義務教育期間の中学校就学の終期までとしたところである。確かに対象を18歳まで拡大するという考えもあったが、部分的であっても各所属に影響を与えることは変わりなく、そうした意見を踏まえて、総合的に判断したものである。</p>
<p>年次休暇の取得単位を15分に改めることは難しいのか。休暇日数が変わるものではないことから、それほど影響がないものとするが。</p>	<p>労務管理の観点も踏まえると難しいものと考えられる。年次休暇の取得の柔軟化については、翌年度の人事院勧告において示される予定であることから、国の見直し内容を受けて検討していきたい。</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。

4 2025年度賃金・労働条件に関する要求ならびにその他の要求書について

協議の要旨

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
<p>チーフ保育士について</p> <p>チーフ保育士について、役職者加算の上乗せ等の対応はできないのか。明確にそうした職責がある以上、現時点の回答では納得できない。</p>	<p>一旦持ち帰って検討する。</p>
<p>法定設置資格職について</p> <p>建築主事や電気主任技術者については、役職者加算の上乗せといった処遇改善が実施されているが、他の資格職に対して拡大の考えはないのか。</p>	<p>現時点で他の職種に拡大することは考えていない。</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。

以上
(給与課)

令和7年10月31日付け「2025年末一時金に関する要求書」に対する回答について（メモ）

R7.11.6

- 1 令和7年12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12月10日

<参考>

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.250月	1.050月	2.300月
定年前再任用短時間勤務職員 暫定再任用職員	0.700月	0.500月	1.200月
会計年度任用職員	1.250月	1.050月	2.300月

ただし、今後、令和7年人事院勧告で示された引上げに相当する条例改正を実施した時点で、上記に基づく支給額との差額を支給する。

<参考>

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.275月	1.075月	2.350月
定年前再任用短時間勤務職員 暫定再任用職員	0.725月	0.525月	1.250月
会計年度任用職員	1.275月	1.075月	2.350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 会計年度任用職員の算定基礎額（月額報酬）について

総務省令和7年6月25日（総行給第9号）発「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務マニュアル（第2版）」ⅢQ&Aの趣旨のに基づき、継続雇用の実態に即した対応策を講じることについて

会計年度任用職員の報酬については、職務給の原則や均衡の原則等の考え方に基づき、常勤職員の給料表を基本に、職務職責、職務遂行上必要となる知識や技術、職務経験等を考慮

した報酬体系としているところである。なお、同一の職において再度任用される場合には、勤続年数を考慮した報酬決定を行っている。

4 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。

5・6 「役職者加算」は50歳以上10%を復元すること、及び、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。

7 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導入に向けた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。

8 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。

9 諾否期限

令和7年11月17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12月期支給額等）

区 分	定年前職員	再任用（フル）	再任用（短時間）
平均支給額 （算定基礎額※）	880,662 円 (378,345 円)	378,996 円 (303,198 円)	298,426 円 (238,742 円)
前年度実績 （算定基礎額※）	848,468 円 (364,494 円)	360,905 円 (294,617 円)	284,812 円 (232,501 円)
対前年比	32,194 円 (3.8%増)	18,091 円 (5.0%増)	13,614 円 (4.8%増)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 40歳2月 （前年同期 40歳2月）

平均勤続年数 14年8月 （前年同期 15年1月）

令和7年10月31日付け「2025年度賃金・労働条件に関する要求ならびにその他の要求書」に対する回答について（メモ）

R7.11.6

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げについて</p> <p>(1) 賃金引き上げを行うこと。</p> <p>(2) 2025 人事院勧告について、その趣旨を踏まえた履行と、行政執行体制の中核を担う中高年齢層職員のモチベーション向上策を図り、業務ノウハウ継承の本質的解決の図れる、賃金労働条件施策を講じること。</p> <p>2 給料表について</p> <p>(1) 係長給料表（現行4級）、課長補佐給料表（現行5級）を国公7級水準に対応させ改善するとともに、キャリアアップとモチベーション構造に繋げる給与体系とすること。</p> <p>(2) 給与制度設計上、55歳に満たない3級高号給滞留問題の解決を図ること。</p> <p>(3) 技能労務職給料表導入については、合意事項を反故にした背景より、行政職給料表に再度位置付けること。</p> <p>(4) 55歳昇給停止を撤廃すること</p> <p>3 初任給水準の改善並びに中途採用者の賃金格差是正について</p> <p>年齢別初任給基準を改善し、年齢別最低保障を40歳時点で標準賃金の8割以上（基本給比）を基本給として位置づけ、全職員を対象とすること。</p> <p>4 昇格の改善について</p> <p>(1) 高卒経験14年32歳を目途に4級へ昇格させること。</p> <p>(2) 高卒経験23年41歳を目途に5級へ昇格させること。</p> <p>(3) 2010年度合意事項である昇任昇格制度について解決を図ること。</p> <p>① 保育職場においてチーフ制たる職責付与に対し、直ちに副課長制度を創設し、ポスト化すること。</p> <p>② 副課長ポストを創設し、5級主幹として位置付けること。</p> <p>③ 作業長配置については労使合意を遵守し早急に設置すること。</p> <p>④ 人材育成ならびに業務の効率性を向上するための、中</p>	<p>1</p> <p>(1)・(2) 令和7年11月6日付け「令和7年10月31日付け「2025年末一時金に関する要求書」に対する回答について（メモ）」、「常勤職員の給与改定について（メモ）」、「会計年度任用職員の報酬改定について（メモ）」のとおり実施する。また、中高年齢層に対する措置としては、令和7年1月24日付け「限定特別昇給の実施について（メモ）」のとおり実施した結果を踏まえて研究していきたい。</p> <p>2</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) 技能労務職給料表導入当時から、技能労務職場を取り巻く様々な社会情勢の変化に対応するため、その都度真摯に労使協議を重ねながら現在に至っていると認識しており、一方的に合意事項を反故にしてきたつもりはなく、今後もその姿勢は変わらない。</p> <p>(4) 現行どおりとする。</p> <p>3</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>4</p> <p>(1)・(2) 現行どおりとする。</p> <p>(3)</p> <p>① 4級昇格の在り方については、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」を行っており、その登用に当たっては、所属部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る。</p> <p>保育職場も含め、今後も明確に係長等の職責を有する職と位置付けることができる役職の配置等の必要性について引き続き検討していく。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>③ 引き続き、その職に求められる能力を総合的に評価した上で登用・配置していく。</p> <p>④ 一般職等の人材育成、業務効率性の向上について</p>

組 合 要 求	回 答
<p>間ポストの再整備を行うこと。</p> <p>5 人事評価制度の運用について</p> <p>(1) 制度の検証と改善について</p> <p>① 人事制度小委員会を活用した、毎年度の検証と風通しの良い組織づくりに向け、制度の改善について継続し協議を行うこと。</p> <p>(2) 人事評価者の育成と体制整備について</p> <p>① 人事評価制度における絶対評価に基づく相対評価化については、評価基準を業務特性に捕らわれない、公平な調整機能が果たされるよう不十分な局企画管理課の機能強化とそれに見合う体制整備を行うこと。</p> <p>② 10名を超える単位評価を行う部署、または、業務の実態に即した第1評価者を複数名設置すること。</p> <p>6 諸手当の改善について</p> <p>(1) 扶養手当</p> <p>① 生活実態に即した配偶者に係る扶養手当を支給すること。</p> <p>② 勤勉手当にかかる扶養手当を算入すること。</p> <p>(2) 住居手当</p> <p>① 家賃等の支払い者については、家賃に見合う額に引き上げること。</p> <p>② 市内・市外居住者を差別なく手当を支給し、持家者については30,000円以上とし、持家者のうちローン支払者については、①による支給とすること。</p> <p>(3) 通勤手当</p> <p>① 交通機関利用者については、必要な額を全額支給すること。</p> <p>② 交通用具利用者については、交通機関利用者の通勤手当に見合う額を支給すること。</p> <p>③ 通勤にかかる駐車場利用および駐輪場使用者に対し、実費相当分を支給すること。</p> <p>(4) 超過勤務手当</p>	<p>は、事業リーダーである係長級職員や後輩職員の指導、サポートの役割を担っている主事、技師等が中心となり、協力して行うものとする。</p> <p>5</p> <p>(1)</p> <p>① 人事評価制度の運用に当たっては、人事制度小委員会や職員アンケート等での意見及び評価結果の分析を踏まえながら、制度の検証や見直しを実施しており、今後も継続して同様の対応を行っていく。</p> <p>近年の評価者研修では、普段の職員同士の関係性の向上が、面談の質の向上や評価の納得性、ひいては人材育成にもつながる等、風通しの良い組織づくりの重要性をテーマの1つとして実施している。</p> <p>(2)</p> <p>① これまでも評価者研修や人事評価の通知の際に、絶対評価や相対評価の考え方について、人事評価制度マニュアルや研修テキストの内容を周知し、公平公正な評価・調整が行えるよう取り組んできたところである。こうした取組や調整機能をつかさどる企画管理担当課等への周知に継続して取り組んでいく。</p> <p>② 評価者が評価事務をスムーズに進めていけるよう、毎年評価者研修を実施し、また、評価者からの制度運用やシステム操作に関する個別の問合せについても、特にきめ細やかな対応に努めているところであるが、人事評価制度の運用に当たっては、人事制度小委員会等の意見、その他分析結果等を踏まえた対応を行っていきたい。</p> <p>6</p> <p>(1)～(2) 現行どおりとする。</p> <p>(3)</p> <p>①～②現行どおりとする。</p> <p>③ 駐車場等の利用に対する通勤手当については、令和7年11月6日付け「通勤手当の見直しについて(メモ)」のとおりとする。ただし、詳細については今後国で定められる詳細の要件等を踏まえ決定していく。</p> <p>(4)</p>

組 合 要 求	回 答
<p>① 代休や振替の強要をせず、超勤手当を適正に支給すること。また、週内 38 時間 45 分を越える振替にかかる超過勤務支給について適性化を図ること。</p> <p>② 時間外勤務手当の支給率を 150/100 に改善し、深夜の時間外勤務手当の支給率を 200/100 とすること。</p> <p>③ 水防等防災配備（0号～3号）について、管理監督者を除く、市外居住職員の初動体制構築強化に向け、市内居住職員に偏重しない体制整備策を示すこと。 また、市内在住職員に偏重した負担を考慮し、諸手当創設を検討すること。</p> <p>(5) 特殊勤務手当</p> <p>① 他市でも規定のある、結核等の一類、二類感染症業務に従事する職員の手当制度を新設すること。</p> <p>② 学校現場等における高所作業等においては、国同様特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>③ 緊急出勤手当を新設すること。</p> <p>④ 私債権回収に係る滞納整理業務においては、2010 春闘交渉確認事項である特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>⑤ 36 協定職場の検証を行い、特殊な勤務条件職場については、特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>⑥ 選挙事務従事にかかる投票所と期日前投票所の共用実施を行わないこと。また、空調等の整備が不十分な投票所従事者に対し、労働安全衛生法不履行の観点に基づき不快手当を新設し割増手当を支給すること。</p> <p>⑦ 猛暑下における業務に従事する者に対し、特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>(6) 36 協定について</p> <p>① 36 協定を所属にも十分周知するとともに本庁職場も同様に責任の所在を明確にすること。また、全ての職場における法外な超過勤務命令については、命令権者に対する具体的指導体制を確立し厳正な対応を行うこと。</p> <p>② 変形労働制を採用する職場に従事させる際、労働条件の提示と本人同意の上配置すること。</p> <p>③ 変形労働制を採用している職場については、その特殊勤務条件に配慮し、休日を特定の曜日となるよう努めること。</p>	<p>① 代休の取得については、飽くまでも本人の選択によるものであり、また、振替命令については、職員の健康管理の観点から適正に発し、必要に応じ超過勤務手当を支給しているところである。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>③ 現行どおりとする。 なお、水防等の防災に係る人員配備に関する権限は、災害警戒本部及び災害対策本部の各部長にあることを明確化し、水防等業務を適切に実施するための配備態勢の決定に当たっては、各部において必要な人員や登庁に要する時間等を総合的に考慮して決定しており、市内在住者優先として一律に位置付けているものではない。</p> <p>(5) ①～⑤ 現行どおりとし、今後とも必要に応じて検討・協議していく。</p> <p>⑥ 期日前投票所については、市民サービスへの影響等を踏まえると、直ちに場所や数の見直しを行うことは現実的に難しいが、引き続き、投票率の向上策なども含め、必要に応じて検討を行っていく。また、選挙事務については、投票日前日の準備作業、当日の投開票事務いずれにおいても特殊勤務手当を支給しているが、各投票所に係る個別の事情によって、職場環境や選挙事務の程度等に差が生じていることに対しては改善に努めていきたい。</p> <p>⑦ 現行どおりとする。なお、熱中症対策の啓発等は適宜行っていく。</p> <p>(6) ① 36 協定については、通知文等により周知を図っているところである。今後も引き続き必要な周知・指導を行い、協定内容の遵守に努めていくとともに、本庁職場等についても 36 協定等の趣旨を踏まえ、適切な労務管理を行うよう注意喚起や呼び掛けを行っていく。</p> <p>② 職員の人事配置については、変形労働時間制職場を含めて、人事異動の一環として配置を行っているが、これまでも職員の生活実態（育児・介護や健康状況等）に応じて可能な範囲の中で配慮を行ってきており、今後も同様とする。</p> <p>③ 変形労働時間制職場全てについて、休日を特定の曜日となるようにすることは困難であるが、各職場の業務実態に応じ、可能な範囲の中で努めている。</p> <p>(7)</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(7) 管理職手当（作業長・係長・課長補佐）に関して</p> <p>① 新たな役職者手当として支給すること。</p> <p>(8) 法定設置義務資格職の処遇改善について</p> <p>① 建築主事の補職が発令されている職員に対する、期末・勤勉手当の役職者加算の加算措置額を増額すること。</p> <p>また、建築主事補職発令期間中の職務・職責に対する手当等（手当、特別昇給等）を支給すること。</p> <p>② 建築基準適合判定資格者登録助成のみならず、建築士及び電気主任技術者等の資格助成制度の拡充（受験費用・登録費用・受講費用等に対する範囲及び上限額の拡大等）を図ること。</p> <p>③ 建築士法上の職務・職責下において、職員に設計及び監理上の指導監督を行う職員に対する期末・勤勉手当の役職者加算の加算措置を講ずること。</p> <p>また、上記職務・職責が生じる期間中の職務・職責に対する手当等（手当、特別昇給等）を支給すること。</p> <p>④ 防火管理者、危険物取扱責任者、ボイラータービン主任技術者及び廃棄物処理施設技術管理者等の補職が発令されている職員に対する、期末・勤勉手当の役職者加算の加算措置を講ずること。</p> <p>また、上記補職発令期間中の職務・職責に対する手当等（手当、特別昇給等）を支給すること。</p> <p>(9) 育児応援に関すること</p> <p>① 育児応援手当創設について</p> <p>育児休業等取得する所属担当係員に対し、応援フォロー措置とした諸手当を整備すること。</p> <p>② 育児参加、家族看護、配偶者出産にかかる休暇等を特別休暇として40日付与すること。</p> <p>7 懲戒処分等、当事者弁護制度の構築について</p> <p>(1) 懲戒処分等、不利益処分を講ずる当該職員の弁明機会を保障する上で、当該職員同意ないし希望する場合は、処分調査過程において弁護の機会を保障し第三者関与を認めること。</p> <p>8 セクシャルハラスメント・パワーハラスメントに関すること</p> <p>(1) 近年顕著となるハラスメント事象は、当事者の無自覚によるところも多く、管理監督者を中心とする意識の向上と、労使でハラスメント解消を目的とする協議会を設置すること。</p>	<p>① 現行どおりとする。</p> <p>(8)</p> <p>①～④ 現行どおりとする。</p> <p>(9)</p> <p>① 給料上の措置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導入に向けた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。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>7</p> <p>(1) 事情聴取については、事実関係を把握することを目的として関係職員に対し行っているものであり、職員が事実を誠実に述べる機会である。そうした中で、所属長や各部局企画管理担当課職員も立ち会っており、公正公平な形で実施している。</p> <p>仮に、事情聴取に際して、その内容にパワーハラスメント等の不当行為があったと感じたならば、別途設置している外部相談窓口にて、弁護士に相談することも可能である。</p> <p>8</p> <p>(1) セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントについては、外部講師を招いた管理監督者向けの研修の実施や副市長通達による職員への啓発のほか、コンプライアンス推進週間のテーマとして全庁的に職場ミーティングを実施するなど、機会を捉え職員への周知啓発を行い、その未然防止に努めている。今後も様々な形で寄せられ</p>

組 合 要 求	回 答
<p>9 定年制度と再任用職員の処遇について</p> <p>(1) 定年年齢引き上げに伴い、職場環境整備、定数取り扱い、人材育成と新陳代謝の課題を解決する上で、継続した労使協議を継続していくこと。</p> <p>(2) 定年延長に伴う、定年延長者給与と再任用給与の逆転構造を招かない給与体系とすること。</p> <p>(3) 再任用職員の一時金支給率を常勤職同様とする手立てを講じること。</p> <p>10 会計年度任用職員制度の改善について</p> <p>(1) 行政事務補助員の休暇制度等の労働条件を行政事務員と同様に是正すること。</p> <p>(2) 各種諸手当を拡充すること。</p> <p>(3) 経験年数に応じた職務給の拡大を図ること。</p> <p>(4) 人事評価ならびに職務行動評価に基づき、有能な人材は常勤職員として登用できる制度を確立すること。</p> <p>(5) 採用困難職種への対応について</p> <p>① 連年欠員を発生させている職種については、常勤職配置ならびに処遇改善を図ること。</p> <p>ア やむを得ず欠員補充（代替）対応する際、無資格行政事務員の補充を選択できるようにし、それに伴う所属事務負担を求めないこと。</p> <p>② 主任ケアマネ等職種についてはフルタイム化または常勤職化を図ること。</p> <p>11 障害者差別解消法にかかる改善について</p> <p>(1) 各障害別に即した、就労環境の整備と、障害者雇用におけるサポート体制を確立すること。</p>	<p>た情報や相談に対応するとともに、全職員に対してハラスメント防止の意識向上に向けた取組を引き続き実施していく。</p> <p>9</p> <p>(1) 今後も引き続き、定年引上げに係る必要な事項については協議していく。</p> <p>(2) 現行の給与体系において、60歳に達した職員と再任用職員の給与で逆転が生じることはない。</p> <p>(3) 現行どおりとする。</p> <p>10</p> <p>(1)～(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4) 会計年度任用職員を常勤職員として採用する場合には、競争試験等により常勤職員としての能力の実証を改めて行う必要があり、地方公務員法で定める平等取扱いの原則を踏まえ、いかなる優先権をも与えることはできないが、会計年度任用職員として尽力されている経験が試験において生かされることはあり得ると考えている。</p> <p>(5)</p> <p>① 担うべき業務の性質に着目し、非常勤行政事務員を配置しているものであるが、勤勉手当の支給に向けた整備を進めるほか、人員の確保策について協議をしていきたい。</p> <p>ア 非常勤行政事務員の欠員対応として、そのポストに本来求められる知識・経験を有していない者を任用する場合は、担う業務を整理した上で非常勤事務補助員により対応することになるが、その際に業務量に関する詳細な資料の作成は必ずしも必要ではない。</p> <p>② 当該専門職については、担うべき業務の性質に着目し、非常勤行政事務員を配置しているところであり、また、その勤務時間については、それぞれの職が担う職務・職責を十分に勘案してその業務に見合った業務量等を精査した上で設定しており、現在のところフルタイム・常勤職員化は考えていない。</p>
<p>11 障害者差別解消法にかかる改善について</p> <p>(1) 各障害別に即した、就労環境の整備と、障害者雇用におけるサポート体制を確立すること。</p>	<p>11</p> <p>(1) 令和7年度から「尼崎市特定事業主行動計画」と「障害者活躍推進計画」の2つの計画を集約した「職員共生・働き方向上計画」に基づき、「障害や障害者、合理的配慮等の理解浸透」、「双方向コミュニケーションによる不安解消と共感」、「能力を發揮できる環境づくりと機会の創出」の3つの方向性に沿って、各種研修の実施や、希望者への定期面談をはじめとする相談体制の拡</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(2) 情報保障に関すること</p> <p>① 職員の必要とする情報保障の体制確保・充実を図ること。</p> <p>② 手話通訳、PC 要約の出来る職員登録制度を設けること。</p> <p>③ 当該職員に各 1 台ずつ音声変換タブレット等を設置すること。</p> <p>④ 各研修・学習会開催における情報保障を確保すること。</p> <p>⑤ 休憩時間等がわかるよう、視覚的効果のある器具の設置ならびに職員間対応について具体的手法を協議すること。</p> <p>⑥ 庁内設置手話通訳士を職員間で相互活用すること、市民対応への充実の観点で正規化し、人員を増員すること。</p> <p>⑦ 内臓疾患（人工透析）を患っている職員のフォロー（人員増）体制を早急に行うこと。</p>	<p>充など、様々な取組を進めているところである。こうした取組を通して、引き続き、職員全体の障害に対する理解や意識を醸成していく。</p> <p>(2)</p> <p>①・②・⑤・⑥ 情報保障については、状況に応じた様々な実施方法があることから、どういった実施方法が良いか、今後も意見交換会や面談等の機会を活用して検討し、対応していく。なお、聴覚障害のある職員との意見交換を重ねる中で、令和 7 年度から聴覚障害のある希望者に電話リレーサービスを導入したところである。職員向けの手話通訳士については、平成 28 年度から非常勤の職員として配置しているが、その増員の必要性は、手話通訳の活用状況やデジタル化の状況等を踏まえながら検討していく。また、市民向けの設置手話通訳士との相互応援については、令和 7 年度より実施しているところである。</p> <p>③ 行政事務支援システム用パソコンの Windows11 には音声認識が標準機能で搭載されているため、当該機能での対応をお願いする。また、令和元年度に研修等における情報保障として音声認識ソフトを導入したところであるが、令和 5 年度から令和 7 年度にかけては情報保障専用分に加え、専用ではないものの音声認識ソフトの数を増やし、利用機会の増を図っている。</p> <p>④ 人材育成担当が実施する各種研修については、限られた予算の範囲内ではあるが、手話通訳や PC 要約、自動翻訳システムを活用した情報保障などを実施し、人材育成担当が連名で実施する研修についても、情報保障の必要性及び対応について周知するとともに全庁に向けた啓発を引き続き行っていく。</p> <p>⑦ 職員の健康状況については、育児や介護と同様に人事配置において意を用いるものと考えており、配置調整後のフォローは、そうした状況を踏まえ、各部署・職場において図っていただくものと考えているが、例えば学校現場（校務員）においては、作業長を含めた 3 人体制の学校へ配置するなど、全体配置を考慮する中で可能な配慮を行っているほか、年度途中に欠員等が生じた場合は、派遣校務員の活用も可能であると考えている。</p>
<p>12 休暇・休職制度について</p> <p>(1) 年次有給休暇について</p> <p>現行 1 時間単位で取得できる休暇単位について、柔軟な子育て・介護への対応が可能な 15 分単位での取得を可能とすること。</p>	<p>12</p> <p>(1)～(8) 現行どおりとする。</p> <p>なお、年次休暇の取得単位の柔軟化については、令和 8 年度人事院勧告において示される予定であり、その措置内容を踏まえ検討していきたい。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(2) 2007年に労使合意した年次有給休暇の積み立て制度を実現すること。</p> <p>(3) 夏季休暇について時間単位の取得も認めること。</p> <p>(4) リフレッシュ休暇取得対象の所属長ならびに所属に対し、取得しやすい職場環境整備と所属長に対し取得状況を把握報告させるよう義務付けること。また、取得状況も含めた検証協議を継続して行うこと。</p> <p>(5) 他市でも導入拡大の動きのあるリフレッシュ休暇を勤続40年でも創設すること。</p> <p>(6) ライフプラン研修休暇の取得手段を緩和すること。</p> <p>(7) 感染症（インフルエンザ含む）等における集団感染を防ぐ特別休暇を制度化すること。</p> <p>(8) 短期介護休暇における要件緩和を行うこと。 介護予防、フレイルを目的とした取得要件を拡大すること。</p>	
<p>13 環境整備および被服等について</p> <p>(1) 本庁舎を中心とするトイレ整備を行うこと。特に女性トイレにおいてはパウダールームを設けるなど、市民及び職員に喜ばれる環境整備に努めること。</p> <p>(2) 猛暑下で訪問業務等に従事する被服貸与対象外職員に空調服（ファン付き被服）を貸与し、熱中症予防対策を講じること。（介護・障害認定調査員、保健師、ケースワーカー等）</p>	<p>13</p> <p>(1) 本庁舎のトイレ整備については、特に要望の多かったトイレの洋式化を各館各階に1か所以上となるように改修工事を行ってきたところである。 また、女性トイレのパウダールーム設置については、トイレのスペースが限られている中で拡張が難しいため、現状のレイアウトから変更できないと考えている。</p> <p>(2) 空調服については、令和7年度より、主として屋外での業務に従事する技術職並びに技能労務職等を対象に、貸与を行っている。訪問業務等に従事する職員については、業務内容や安全性等を精査のうえ、貸与の必要性について、今後検討していく。</p>
<p>14 事務・技術転籍者のサポート体制再構築について</p> <p>事務・技術転籍後にメンタル不調を起因とした私療休暇・休職に至るケースが続出している実態に鑑み、現行のサポート体制の問題を点検・検証を継続していくこと。</p> <p>(1) 画一的に行政職として位置付けることなく、技能労務職として培った知識・経験・ノウハウ等、これまでの職業キャリアを活用できる、人材育成・活用策を構築すること。</p> <p>(2) 技能・技術・事務が総合的に経験できる、事務・技術学び期間及び事務転籍後の人材育成に特化した受入れ職場を確保すること。</p>	<p>14</p> <p>(1) 平成27年の方針（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」）に基づくアウトソーシングに当たっては、市として一定の技術・知識を保持していくことができるように、行政職としての職責を付加した業務を新たに設けることを検討しているところであり、引き続き、その職業キャリアの活用や人材育成手法の見直しなども含め、転職制度の改善を図っていく。</p> <p>(2) 事務・技術学び期間及び転職後の職員の配置に当たっては、人材育成の視点や本人の適性その他市全体の様々な状況を勘案し、職場状況等を踏まえた柔軟な対応、サポート体制の充実に努めていく。 また、従来の行政職への転職の他に新たな行政職としての職域を設定することで働き方の選択肢を増やす等の転職制度の見直しの検討を進めているところであり、今後も引き続き必要な事項について労使で協議を行っていく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(3) 事務・技術学び期間を個々人能力に応じた期間とし柔軟に対応すること。</p> <p>(4) 事務・技術学び期間満了後の配属先については、本人意向を最大限尊重し、欠員が恒常的に発生しているなど、いわゆる配置困難職場に配属しないこと。</p> <p>(5) 配属後の所属には、本人意向がある場合を除き原則として3年以上配属させること。</p>	<p>(3) 事務・技術学び期間については、現在、2年間を原則としつつも、事務・技術学び期間評価を踏まえた短縮や延長を可能としており、個々の状況を踏まえた対応に引き続き努めていく。</p> <p>(4) 人事配置については、職員一人ひとりの意向も尊重しつつ、人材育成の視点や本人の適性その他市全体の様々な状況を勘案して行うものであり、本人の意向どおりに必ずしも配置できるものではないが、行政職としての経験がない又は浅い職員の配置については、引き続き意を用いていく。</p> <p>(5) 本人意向も尊重しつつ、人材育成の視点や本人の適性その他市全体の様々な状況を勘案する中で、3年以上の配属を原則とするとは言いえないが、配属後の個々の状況に応じた人事配置調整に努めていく。</p>
<p>15 緊急措置要求</p> <p>(1) 基幹系システム標準化と保守体制について 税務・市民・国保・後期・介護における基幹系システムの標準化対応に伴う人員を早急に配置すること。</p> <p>(2) 窓口開庁時間短縮に関する問題点等の協議を行うため、労使による協議体を設置すること。</p>	<p>15</p> <p>(1) 職員定数については、今後さらに生産年齢人口が減少することを見据えつつ、持続可能な執行体制を構築する必要があるため、職員数に合わせた業務量の調整を行いながら、それぞれの職場における業務の性質や量、繁閑などを踏まえた配置に努めており、国の標準化対応についても同様に対応していく。</p> <p>(2) 生じた課題については適宜協議のうえ解決していく考えである。</p>

本回答に対する諾否については、令和7年11月17日までにされたい。

以 上
(給与課)

常勤職員の給与改定について（メモ）

R7.11.6

1 改定内容

(1) 給料表

行政職給料表について、別紙のとおり改定する。

(2) 生活補給金基準額

給料表の改定に伴い、行政職給料表適用者の生活補給金に係る基準額について、次のとおり改定する。

ア 令和7年度適用分

年齢	現行	改定後	引上額
30歳	238,900円	248,400円	9,500円
31歳	243,000円	252,400円	9,400円
32歳	247,100円	256,500円	9,400円
33歳	251,500円	260,800円	9,300円
34歳	255,600円	264,700円	9,100円
35歳	259,900円	269,000円	9,100円
36歳	263,900円	272,900円	9,000円
37歳	268,800円	277,800円	9,000円
38歳	273,700円	282,600円	8,900円
39歳	277,700円	286,500円	8,800円
40歳以上 55歳未満	282,000円	290,800円	8,800円

イ 令和8年度適用分

年齢	R7改定	R8改定後	引上額
30歳	248,400円	246,200円	△2,200円
31歳	252,400円	250,100円	△2,300円
32歳	256,500円	254,200円	△2,300円
33歳	260,800円	258,400円	△2,400円
34歳	264,700円	262,300円	△2,400円
35歳	269,000円	266,500円	△2,500円
36歳	272,900円	270,400円	△2,500円
37歳	277,800円	275,300円	△2,500円
38歳	282,600円	280,000円	△2,600円
39歳	286,500円	283,900円	△2,600円
40歳以上 55歳未満	290,800円	288,100円	△2,700円

(3) 宿日直手当

宿日直手当について、国家公務員に準じて改定する。

(参考) 通常の宿日直に係る支給額の場合：現行 4,400 円 → 改定後 4,700 円

2 適用日

1 (1)、(2)ア、(3)については、令和 7 年 4 月 1 日

1 (2)イについては、令和 8 年 4 月 1 日

3 諾否期限

令和 7 年 11 月 17 日

以 上
(給与課)

<行政職給料表>

1級							2級						
号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)	号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)
	給料月額 (円)	間差額 (円)	給料月額 (円)	間差額 (円)				給料月額 (円)	間差額 (円)				
1	183,800	1,100	196,100	1,100	12,300	6.69	1	218,400	2,100	230,400	2,100	12,000	5.49
2	184,900	1,100	197,200	1,100	12,300	6.65	2	220,500	2,100	232,500	2,100	12,000	5.44
3	186,000	1,100	198,300	1,100	12,300	6.61	3	222,600	2,200	234,600	2,200	12,000	5.39
4	187,100	1,200	199,400	1,200	12,300	6.57	4	224,800	900	236,800	900	12,000	5.34
5	188,300	1,200	200,600	1,200	12,300	6.53	5	225,700	900	237,700	900	12,000	5.32
6	189,500	1,100	201,800	1,100	12,300	6.49	6	226,600	800	238,600	800	12,000	5.30
7	190,600	1,100	202,900	1,100	12,300	6.45	7	227,400	900	239,400	900	12,000	5.28
8	191,700	1,800	204,000	1,800	12,300	6.42	8	228,300	1,600	240,300	1,600	12,000	5.26
9	193,500	1,800	205,800	1,800	12,300	6.36	9	229,900	1,300	241,900	1,300	12,000	5.22
10	195,300	1,800	207,600	1,800	12,300	6.30	10	231,200	1,300	243,200	1,100	12,000	5.19
11	197,100	1,900	209,400	1,900	12,300	6.24	11	232,500	1,500	244,300	1,400	11,800	5.08
12	199,000	1,500	211,300	1,500	12,300	6.18	12	234,000	1,000	245,700	1,000	11,700	5.00
13	200,500	2,200	212,800	2,200	12,300	6.13	13	235,000	900	246,700	800	11,700	4.98
14	202,700	2,300	215,000	2,300	12,300	6.07	14	235,900	1,500	247,500	1,300	11,600	4.92
15	205,000	2,400	217,300	2,400	12,300	6.00	15	237,400	1,500	248,800	1,400	11,400	4.80
16	207,400	2,000	219,700	2,000	12,300	5.93	16	238,900	1,500	250,200	1,400	11,300	4.73
17	209,400	2,200	221,700	2,100	12,300	5.87	17	240,400	1,600	251,600	1,500	11,200	4.66
18	211,600	2,000	223,800	2,000	12,200	5.77	18	242,000	1,400	253,100	1,200	11,100	4.59
19	213,600	2,200	225,800	2,200	12,200	5.71	19	243,400	1,400	254,300	1,300	10,900	4.48
20	215,800	2,200	228,000	2,200	12,200	5.65	20	244,800	1,400	255,600	1,300	10,800	4.41
21	218,000	2,100	230,200	2,000	12,200	5.60	21	246,200	1,600	256,900	1,600	10,700	4.35
22	220,100	2,100	232,200	2,100	12,100	5.50	22	247,800	1,200	258,500	1,200	10,700	4.32
23	222,200	2,200	234,300	2,200	12,100	5.45	23	249,000	1,300	259,700	1,300	10,700	4.30
24	224,400	900	236,500	900	12,100	5.39	24	250,300	1,300	261,000	1,300	10,700	4.27
25	225,300	900	237,400	800	12,100	5.37	25	251,600	1,300	262,300	1,300	10,700	4.25
26	226,200	800	238,200	800	12,000	5.31	26	252,900	1,200	263,600	1,200	10,700	4.23
27	227,000	900	239,000	900	12,000	5.29	27	254,100	1,100	264,800	1,100	10,700	4.21
28	227,900	1,600	239,900	1,600	12,000	5.27	28	255,200	1,200	265,900	1,200	10,700	4.19
29	229,500	1,300	241,500	1,300	12,000	5.23	29	256,400	1,000	267,100	900	10,700	4.17
30	230,800	1,300	242,800	1,300	12,000	5.20	30	257,400	900	268,000	900	10,600	4.12
31	232,100	1,500	244,100	1,500	12,000	5.17	31	258,300	900	268,900	900	10,600	4.10
32	233,600	1,000	245,600	1,000	12,000	5.14	32	259,200	900	269,800	900	10,600	4.09
33	234,600	800	246,600	800	12,000	5.12	33	260,100	1,100	270,700	1,100	10,600	4.08
34	235,400	900	247,400	900	12,000	5.10	34	261,200	600	271,800	600	10,600	4.06
35	236,300	1,100	248,300	1,100	12,000	5.08	35	261,800	1,000	272,400	900	10,600	4.05
36	237,400	1,200	249,400	1,200	12,000	5.05	36	262,800	900	273,300	900	10,500	4.00
37	238,600	1,000	250,600	1,000	12,000	5.03	37	263,700	900	274,200	900	10,500	3.98
38	239,600	900	251,600	900	12,000	5.01	38	264,600	900	275,100	900	10,500	3.97
39	240,500	1,200	252,500	1,200	12,000	4.99	39	265,500	1,100	276,000	1,100	10,500	3.95
40	241,700	1,100	253,700	1,100	12,000	4.96	40	266,600	900	277,100	800	10,500	3.94
41	242,800	1,200	254,800	1,200	12,000	4.94	41	267,500	700	277,900	700	10,400	3.89
42	244,000	1,000	256,000	800	12,000	4.92	42	268,200	700	278,600	700	10,400	3.88
43	245,000	900	256,800	700	11,800	4.82	43	268,900	900	279,300	900	10,400	3.87
44	245,900	800	257,500	700	11,600	4.72	44	269,800	700	280,200	600	10,400	3.85
45	246,700	800	258,200	700	11,500	4.66	45	270,500	800	280,800	800	10,300	3.81
46	247,500	800	258,900	700	11,400	4.61	46	271,300	800	281,600	800	10,300	3.80
47	248,300	900	259,600	800	11,300	4.55	47	272,100	800	282,400	700	10,300	3.79
48	249,200	400	260,400	300	11,200	4.49	48	272,900	500	283,100	500	10,200	3.74
49	249,600	500	260,700	400	11,100	4.45	49	273,400	700	283,600	700	10,200	3.73
50	250,100	500	261,100	300	11,000	4.40	50	274,100	800	284,300	700	10,200	3.72
51	250,600	500	261,400	300	10,800	4.31	51	274,900	600	285,000	500	10,100	3.67
52	251,100	300	261,700	100	10,600	4.22	52	275,500	800	285,500	800	10,000	3.63
53	251,400	500	261,800	500	10,400	4.14	53	276,300	800	286,300	800	10,000	3.62
54	251,900	500	262,300	500	10,400	4.13	54	277,100	800	287,100	700	10,000	3.61
55	252,400	300	262,800	300	10,400	4.12	55	277,900	800	287,800	800	9,900	3.56
56	252,700	400	263,100	400	10,400	4.12	56	278,700	900	288,600	800	9,900	3.55
57	253,100	300	263,500	200	10,400	4.11	57	279,600	800	289,400	800	9,800	3.51
58	253,400	300	263,700	300	10,300	4.06	58	280,400	900	290,200	800	9,800	3.50
59	253,700	300	264,000	300	10,300	4.06	59	281,300	700	291,000	700	9,700	3.45
60	254,000	300	264,300	300	10,300	4.06	60	282,000	700	291,700	700	9,700	3.44
61	254,300	300	264,600	200	10,300	4.05	61	282,700	800	292,400	700	9,700	3.43
62	254,600	300	264,800	300	10,200	4.01	62	283,500	700	293,100	600	9,600	3.39
63	254,900	300	265,100	300	10,200	4.00	63	284,200	500	293,700	500	9,500	3.34
64	255,200	300	265,400	300	10,200	4.00	64	284,700	500	294,200	500	9,500	3.34
65	255,500	300	265,700	300	10,200	3.99	65	285,200	700	294,700	700	9,500	3.33
66	255,800	300	266,000	300	10,200	3.99	66	285,900	900	295,400	800	9,500	3.32
67	256,100	300	266,300	300	10,200	3.98	67	286,800	700	296,200	700	9,400	3.28
68	256,400	300	266,600	300	10,200	3.98	68	287,500	500	296,900	500	9,400	3.27
69	256,700	300	266,900	300	10,200	3.97	69	288,000	300	297,400	300	9,400	3.26
70	257,000	300	267,200	300	10,200	3.97	70	288,300	600	297,700	500	9,400	3.26
71	257,300	300	267,500	300	10,200	3.96	71	288,900	500	298,200	400	9,300	3.22
72	257,600	300	267,800	300	10,200	3.96	72	289,400	100	298,600	100	9,200	3.18
73	257,900	300	268,100	300	10,200	3.96	73	289,500	400	298,700	400	9,200	3.18
74	258,200	300	268,400	300	10,200	3.95	74	289,900	400	299,100	400	9,200	3.17
75	258,500	300	268,700	300	10,200	3.95	75	290,300	500	299,500	500	9,200	3.17
76	258,800	300	269,000	300	10,200	3.94	76	290,800	200	300,000	200	9,200	3.16
77	259,100	300	269,300	300	10,200	3.94	77	291,000	200	300,200	100	9,200	3.16
78	259,400	300	269,600	300	10,200	3.93	78	291,200	200	300,300	200	9,100	3.13
79	259,700	300	269,900	300	10,200	3.93	79	291,400	200	300,500	100	9,100	3.12
80	260,000	300	270,200	300	10,200	3.92	80	291,600	500	300,600	500	9,000	3.09
81	260,300	300	270,500	300	10,200	3.92	81	292,100	100	301,100	100	9,000	3.08

1級						2級							
号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)	号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)
	給料月額 (円)	間差額 (円)	給料月額 (円)	間差額 (円)				給料月額 (円)	間差額 (円)				
82	260,600	300	270,800	300	10,200	3.91	82	292,200	600	301,200	500	9,000	3.08
83	260,900	300	271,100	300	10,200	3.91	83	292,800	500	301,700	400	8,900	3.04
84	261,200	300	271,400	300	10,200	3.91	84	293,300	300	302,100	300	8,800	3.00
85	261,500	300	271,700	300	10,200	3.90	85	293,600	300	302,400	300	8,800	3.00
86	261,800	300	272,000	300	10,200	3.90	86	293,900	500	302,700	500	8,800	2.99
87	262,100	300	272,300	300	10,200	3.89	87	294,400	300	303,200	300	8,800	2.99
88	262,400	300	272,600	300	10,200	3.89	88	294,700	400	303,500	400	8,800	2.99
89	262,700	300	272,900	300	10,200	3.88	89	295,100	300	303,900	300	8,800	2.98
90	263,000	300	273,200	300	10,200	3.88	90	295,400	400	304,200	400	8,800	2.98
91	263,300	300	273,500	300	10,200	3.87	91	295,800	400	304,600	400	8,800	2.97
92	263,600	300	273,800	300	10,200	3.87	92	296,200	300	305,000	300	8,800	2.97
93	263,900		274,100		10,200	3.87	93	296,500	500	305,300	500	8,800	2.97
							94	297,000	400	305,800	300	8,800	2.96
							95	297,400	400	306,100	400	8,700	2.93
							96	297,800	200	306,500	200	8,700	2.92
							97	298,000	500	306,700	500	8,700	2.92
							98	298,500	400	307,200	400	8,700	2.91
							99	298,900	500	307,600	500	8,700	2.91
							100	299,400	500	308,100	400	8,700	2.91
							101	299,900	400	308,500	400	8,600	2.87
							102	300,300	500	308,900	500	8,600	2.86
							103	300,800	500	309,400	500	8,600	2.86
							104	301,300	500	309,900	500	8,600	2.85
							105	301,800	400	310,400	400	8,600	2.85
							106	302,200	500	310,800	500	8,600	2.85
							107	302,700	500	311,300	400	8,600	2.84
							108	303,200	300	311,700	300	8,500	2.80
							109	303,500	500	312,000	500	8,500	2.80
							110	304,000	500	312,500	500	8,500	2.80
							111	304,500	400	313,000	400	8,500	2.79
							112	304,900	300	313,400	300	8,500	2.79
							113	305,200	500	313,700	500	8,500	2.79
							114	305,700	400	314,200	400	8,500	2.78
							115	306,100	400	314,600	400	8,500	2.78
							116	306,500	300	315,000	300	8,500	2.77
							117	306,800		315,300		8,500	2.77
再任用	192,000		200,300		8,300	4.32	再任用	219,500		227,800		8,300	3.78

3級							4級						
号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)	号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)
	給料月額 (円)	間差額 (円)	給料月額 (円)	間差額 (円)				給料月額 (円)	間差額 (円)	給料月額 (円)	間差額 (円)		
1	266,200	1,100	277,200	1,100	11,000	4.13	1	299,600	1,300	310,600	1,300	11,000	3.67
2	267,300	1,200	278,300	1,200	11,000	4.12	2	300,900	1,700	311,900	1,600	11,000	3.66
3	268,500	1,100	279,500	1,100	11,000	4.10	3	302,600	1,700	313,500	1,700	10,900	3.60
4	269,600	1,100	280,600	1,100	11,000	4.08	4	304,300	1,300	315,200	1,300	10,900	3.58
5	270,700	1,200	281,700	1,200	11,000	4.06	5	305,600	1,300	316,500	1,300	10,900	3.57
6	271,900	800	282,900	700	11,000	4.05	6	306,900	1,000	317,800	1,000	10,900	3.55
7	272,700	1,300	283,600	1,300	10,900	4.00	7	307,900	1,300	318,800	1,300	10,900	3.54
8	274,000	1,100	284,900	1,100	10,900	3.98	8	309,200	1,600	320,100	1,600	10,900	3.53
9	275,100	1,100	286,000	1,100	10,900	3.96	9	310,800	1,700	321,700	1,700	10,900	3.51
10	276,200	1,400	287,100	1,400	10,900	3.95	10	312,500	1,600	323,400	1,600	10,900	3.49
11	277,600	1,100	288,500	1,000	10,900	3.93	11	314,100	1,600	325,000	1,600	10,900	3.47
12	278,700	1,300	289,500	1,300	10,800	3.88	12	315,700	1,700	326,600	1,600	10,900	3.45
13	280,000	1,100	290,800	1,100	10,800	3.86	13	317,400	1,700	328,200	1,700	10,800	3.40
14	281,100	1,200	291,900	1,200	10,800	3.84	14	319,100	1,700	329,900	1,700	10,800	3.38
15	282,300	1,100	293,100	1,100	10,800	3.83	15	320,800	1,500	331,600	1,500	10,800	3.37
16	283,400	1,400	294,200	1,300	10,800	3.81	16	322,300	2,000	333,100	1,900	10,800	3.35
17	284,800	1,200	295,500	1,200	10,700	3.76	17	324,300	1,600	335,000	1,600	10,700	3.30
18	286,000	1,100	296,700	1,100	10,700	3.74	18	325,900	1,800	336,600	1,800	10,700	3.28
19	287,100	1,300	297,800	1,300	10,700	3.73	19	327,700	1,300	338,400	1,300	10,700	3.27
20	288,400	800	299,100	700	10,700	3.71	20	329,000	1,800	339,700	1,800	10,700	3.25
21	289,200	1,200	299,800	1,200	10,600	3.67	21	330,800	1,800	341,500	1,800	10,700	3.23
22	290,400	1,300	301,000	1,200	10,600	3.65	22	332,600	1,600	343,300	1,600	10,700	3.22
23	291,700	1,400	302,200	1,400	10,500	3.60	23	334,200	1,100	344,900	1,100	10,700	3.20
24	293,100	1,600	303,600	1,600	10,500	3.58	24	335,300	1,900	346,000	1,900	10,700	3.19
25	294,700	1,100	305,200	1,100	10,500	3.56	25	337,200	2,000	347,900	2,000	10,700	3.17
26	295,800	1,000	306,300	1,000	10,500	3.55	26	339,200	1,900	349,900	1,900	10,700	3.15
27	296,800	1,300	307,300	1,200	10,500	3.54	27	341,100	1,300	351,800	1,300	10,700	3.14
28	298,100	1,100	308,500	1,100	10,400	3.49	28	342,400	1,700	353,100	1,700	10,700	3.13
29	299,200	1,200	309,600	1,200	10,400	3.48	29	344,100	1,600	354,800	1,600	10,700	3.11
30	300,400	1,200	310,800	1,200	10,400	3.46	30	345,700	1,700	356,400	1,700	10,700	3.10
31	301,600	1,000	312,000	1,000	10,400	3.45	31	347,400	1,700	358,100	1,700	10,700	3.08
32	302,600	1,500	313,000	1,400	10,400	3.44	32	349,100	1,700	359,800	1,700	10,700	3.07
33	304,100	1,500	314,400	1,500	10,300	3.39	33	350,800	1,900	361,500	1,900	10,700	3.05
34	305,600	1,300	315,900	1,300	10,300	3.37	34	352,700	1,900	363,400	1,900	10,700	3.03
35	306,900	1,400	317,200	1,400	10,300	3.36	35	354,600	1,800	365,300	1,800	10,700	3.02
36	308,300	1,300	318,600	1,200	10,300	3.34	36	356,400	1,800	367,100	1,800	10,700	3.00
37	309,600	1,300	319,800	1,300	10,200	3.29	37	358,200	1,700	368,900	1,700	10,700	2.99
38	310,900	1,600	321,100	1,500	10,200	3.28	38	359,900	1,700	370,600	1,700	10,700	2.97
39	312,400	1,500	322,600	1,500	10,200	3.27	39	361,600	1,400	372,300	1,400	10,700	2.96
40	313,900	1,100	324,100	1,100	10,200	3.25	40	363,000	1,200	373,700	1,200	10,700	2.95
41	315,000	1,300	325,200	1,200	10,200	3.24	41	364,200	1,500	374,900	1,500	10,700	2.94
42	316,300	1,200	326,400	1,200	10,100	3.19	42	365,700	1,200	376,400	1,100	10,700	2.93
43	317,500	1,000	327,600	1,000	10,100	3.18	43	366,900	1,000	377,500	1,000	10,600	2.89
44	318,500	1,300	328,600	1,300	10,100	3.17	44	367,900	1,000	378,500	1,000	10,600	2.88
45	319,800	1,300	329,900	1,300	10,100	3.16	45	368,900	1,100	379,500	1,100	10,600	2.87
46	321,100	1,200	331,200	1,200	10,100	3.15	46	370,000	1,100	380,600	1,100	10,600	2.86
47	322,300	1,100	332,400	1,100	10,100	3.13	47	371,100	900	381,700	900	10,600	2.86
48	323,400	500	333,500	400	10,100	3.12	48	372,000	1,000	382,600	1,000	10,600	2.85
49	323,900	700	333,900	700	10,000	3.09	49	373,000	900	383,600	900	10,600	2.84
50	324,600	600	334,600	600	10,000	3.08	50	373,900	1,000	384,500	1,000	10,600	2.83
51	325,200	800	335,200	800	10,000	3.08	51	374,900	800	385,500	800	10,600	2.83
52	326,000	600	336,000	600	10,000	3.07	52	375,700	800	386,300	800	10,600	2.82
53	326,600	800	336,600	700	10,000	3.06	53	376,500	900	387,100	900	10,600	2.82
54	327,400	800	337,300	800	9,900	3.02	54	377,400	900	388,000	800	10,600	2.81
55	328,200	700	338,100	700	9,900	3.02	55	378,300	700	388,800	700	10,500	2.78
56	328,900	800	338,800	800	9,900	3.01	56	379,000	800	389,500	800	10,500	2.77
57	329,700	700	339,600	700	9,900	3.00	57	379,800	700	390,300	700	10,500	2.76
58	330,400	600	340,300	600	9,900	3.00	58	380,500	800	391,000	800	10,500	2.76
59	331,000	600	340,900	600	9,900	2.99	59	381,300	600	391,800	600	10,500	2.75
60	331,600	400	341,500	400	9,900	2.99	60	381,900	700	392,400	700	10,500	2.75
61	332,000	600	341,900	600	9,900	2.98	61	382,600	700	393,100	700	10,500	2.74
62	332,600	500	342,500	400	9,900	2.98	62	383,300	700	393,800	700	10,500	2.74
63	333,100	500	342,900	500	9,800	2.94	63	384,000	600	394,500	600	10,500	2.73
64	333,600	500	343,400	500	9,800	2.94	64	384,600	700	395,100	700	10,500	2.73
65	334,100	400	343,900	400	9,800	2.93	65	385,300	700	395,800	700	10,500	2.73
66	334,500	400	344,300	400	9,800	2.93	66	386,000	700	396,500	700	10,500	2.72
67	334,900	500	344,700	500	9,800	2.93	67	386,700	600	397,200	600	10,500	2.72
68	335,400	500	345,200	500	9,800	2.92	68	387,300	600	397,800	600	10,500	2.71
69	335,900	500	345,700	500	9,800	2.92	69	387,900	800	398,400	800	10,500	2.71
70	336,400	500	346,200	500	9,800	2.91	70	388,700	700	399,200	700	10,500	2.70
71	336,900	500	346,700	500	9,800	2.91	71	389,400	800	399,900	800	10,500	2.70
72	337,400	400	347,200	400	9,800	2.90	72	390,200	600	400,700	600	10,500	2.69
73	337,800	500	347,600	500	9,800	2.90	73	390,800	700	401,300	700	10,500	2.69
74	338,300	400	348,100	300	9,800	2.90	74	391,500	600	402,000	500	10,500	2.68
75	338,700	300	348,400	300	9,700	2.86	75	392,100	700	402,500	700	10,400	2.65
76	339,000	400	348,700	400	9,700	2.86	76	392,800	800	403,200	800	10,400	2.65
77	339,400	500	349,100	500	9,700	2.86	77	393,600	600	404,000	600	10,400	2.64
78	339,900	400	349,600	400	9,700	2.85	78	394,200	500	404,600	500	10,400	2.64
79	340,300	400	350,000	400	9,700	2.85	79	394,700	600	405,100	600	10,400	2.63
80	340,700	500	350,400	500	9,700	2.85	80	395,300	600	405,700	600	10,400	2.63
81	341,200	500	350,900	500	9,700	2.84	81	395,900	600	406,300	600	10,400	2.63

3級						4級							
号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)	号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)
	給料月額 (円)	間差額 (円)	給料月額 (円)	間差額 (円)				給料月額 (円)	間差額 (円)				
82	341,700	300	351,400	300	9,700	2.84	82	396,500	500	406,900	500	10,400	2.62
83	342,000	400	351,700	400	9,700	2.84	83	397,000	600	407,400	600	10,400	2.62
84	342,400	300	352,100	300	9,700	2.83	84	397,600	600	408,000	600	10,400	2.62
85	342,700	400	352,400	400	9,700	2.83	85	398,200	500	408,600	500	10,400	2.61
86	343,100	400	352,800	400	9,700	2.83	86	398,700	500	409,100	500	10,400	2.61
87	343,500	300	353,200	300	9,700	2.82	87	399,200	600	409,600	600	10,400	2.61
88	343,800	300	353,500	300	9,700	2.82	88	399,800	600	410,200	600	10,400	2.60
89	344,100	400	353,800	400	9,700	2.82	89	400,400	500	410,800	500	10,400	2.60
90	344,500	400	354,200	400	9,700	2.82	90	400,900	500	411,300	500	10,400	2.59
91	344,900	300	354,600	300	9,700	2.81	91	401,400	600	411,800	600	10,400	2.59
92	345,200	300	354,900	300	9,700	2.81	92	402,000	600	412,400	600	10,400	2.59
93	345,500	400	355,200	300	9,700	2.81	93	402,600	500	413,000	500	10,400	2.58
94	345,900	500	355,500	500	9,600	2.78	94	403,100	500	413,500	500	10,400	2.58
95	346,400	300	356,000	300	9,600	2.77	95	403,600	600	414,000	600	10,400	2.58
96	346,700	500	356,300	500	9,600	2.77	96	404,200	600	414,600	600	10,400	2.57
97	347,200	500	356,800	500	9,600	2.76	97	404,800	500	415,200	500	10,400	2.57
98	347,700	400	357,300	400	9,600	2.76	98	405,300	500	415,700	500	10,400	2.57
99	348,100	200	357,700	200	9,600	2.76	99	405,800	600	416,200	600	10,400	2.56
100	348,300	500	357,900	500	9,600	2.76	100	406,400	600	416,800	600	10,400	2.56
101	348,800	500	358,400	500	9,600	2.75	101	407,000	500	417,400	500	10,400	2.56
102	349,300	500	358,900	500	9,600	2.75	102	407,500	500	417,900	500	10,400	2.55
103	349,800	400	359,400	400	9,600	2.74	103	408,000	600	418,400	600	10,400	2.55
104	350,200	500	359,800	500	9,600	2.74	104	408,600	600	419,000	600	10,400	2.55
105	350,700	500	360,300	500	9,600	2.74	105	409,200	500	419,600	500	10,400	2.54
106	351,200	500	360,800	500	9,600	2.73	106	409,700	500	420,100	500	10,400	2.54
107	351,700	400	361,300	400	9,600	2.73	107	410,200	600	420,600	600	10,400	2.54
108	352,100	500	361,700	400	9,600	2.73	108	410,800	600	421,200	600	10,400	2.53
109	352,600	500	362,100	500	9,500	2.69	109	411,400	500	421,800	500	10,400	2.53
110	353,100	400	362,600	400	9,500	2.69	110	411,900	500	422,300	500	10,400	2.52
111	353,500	400	363,000	400	9,500	2.69	111	412,400	500	422,800	500	10,400	2.52
112	353,900	500	363,400	500	9,500	2.68	112	412,900	600	423,300	600	10,400	2.52
113	354,400	300	363,900	300	9,500	2.68	113	413,500	500	423,900	500	10,400	2.52
114	354,700	400	364,200	400	9,500	2.68	114	414,000	500	424,400	500	10,400	2.51
115	355,100	400	364,600	400	9,500	2.68	115	414,500	600	424,900	600	10,400	2.51
116	355,500	500	365,000	500	9,500	2.67	116	415,100	600	425,500	600	10,400	2.51
117	356,000	500	365,500	500	9,500	2.67	117	415,700	500	426,100	500	10,400	2.50
118	356,500	500	366,000	500	9,500	2.66	118	416,200	500	426,600	500	10,400	2.50
119	357,000	400	366,500	400	9,500	2.66	119	416,700	600	427,100	600	10,400	2.50
120	357,400	500	366,900	500	9,500	2.66	120	417,300	600	427,700	600	10,400	2.49
121	357,900	500	367,400	500	9,500	2.65	121	417,900	500	428,300	500	10,400	2.49
122	358,400	500	367,900	500	9,500	2.65	122	418,400	500	428,800	500	10,400	2.49
123	358,900	400	368,400	400	9,500	2.65	123	418,900	600	429,300	600	10,400	2.48
124	359,300	400	368,800	400	9,500	2.64	124	419,500	600	429,900	600	10,400	2.48
125	359,700	500	369,200	500	9,500	2.64	125	420,100	500	430,500	500	10,400	2.48
126	360,200	500	369,700	500	9,500	2.64	126	420,600	500	431,000	500	10,400	2.47
127	360,700	400	370,200	400	9,500	2.63	127	421,100		431,500		10,400	2.47
128	361,100	500	370,600	500	9,500	2.63							
129	361,600	500	371,100	500	9,500	2.63							
130	362,100	500	371,600	500	9,500	2.62							
131	362,600	400	372,100	400	9,500	2.62							
132	363,000		372,500		9,500	2.62							
再任用	260,000		269,500		9,500	3.65	再任用	279,700		290,100		10,400	3.72

5 級						
号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)
	給料月額 (円)	間差額 (円)	給料月額 (円)	間差額 (円)		
1	357,100	1,800	368,700	1,800	11,600	3.25
2	358,900	1,800	370,500	1,800	11,600	3.23
3	360,700	1,500	372,300	1,500	11,600	3.22
4	362,200	2,100	373,800	2,100	11,600	3.20
5	364,300	1,800	375,900	1,800	11,600	3.18
6	366,100	1,900	377,700	1,900	11,600	3.17
7	368,000	1,800	379,600	1,800	11,600	3.15
8	369,800	1,500	381,400	1,400	11,600	3.14
9	371,300	1,800	382,800	1,800	11,500	3.10
10	373,100	1,700	384,600	1,700	11,500	3.08
11	374,800	1,800	386,300	1,800	11,500	3.07
12	376,600	2,100	388,100	2,100	11,500	3.05
13	378,700	2,000	390,200	2,000	11,500	3.04
14	380,700	2,000	392,200	2,000	11,500	3.02
15	382,700	1,700	394,200	1,700	11,500	3.00
16	384,400	1,700	395,900	1,700	11,500	2.99
17	386,100	1,700	397,600	1,700	11,500	2.98
18	387,800	1,600	399,300	1,600	11,500	2.97
19	389,400	1,600	400,900	1,600	11,500	2.95
20	391,000	1,500	402,500	1,500	11,500	2.94
21	392,500	1,400	404,000	1,400	11,500	2.93
22	393,900	1,500	405,400	1,500	11,500	2.92
23	395,400	1,400	406,900	1,400	11,500	2.91
24	396,800	1,500	408,300	1,500	11,500	2.90
25	398,300	1,400	409,800	1,400	11,500	2.89
26	399,700	1,400	411,200	1,400	11,500	2.88
27	401,100	1,300	412,600	1,300	11,500	2.87
28	402,400	1,300	413,900	1,300	11,500	2.86
29	403,700	1,100	415,200	1,100	11,500	2.85
30	404,800	1,000	416,300	1,000	11,500	2.84
31	405,800	1,000	417,300	1,000	11,500	2.83
32	406,800	900	418,300	900	11,500	2.83
33	407,700	800	419,200	800	11,500	2.82
34	408,500	800	420,000	700	11,500	2.82
35	409,300	600	420,700	600	11,400	2.79
36	409,900	700	421,300	700	11,400	2.78
37	410,600	600	422,000	600	11,400	2.78
38	411,200	600	422,600	600	11,400	2.77
39	411,800	600	423,200	600	11,400	2.77
40	412,400	600	423,800	600	11,400	2.76
41	413,000	500	424,400	500	11,400	2.76
42	413,500	600	424,900	600	11,400	2.76
43	414,100	600	425,500	600	11,400	2.75
44	414,700	600	426,100	600	11,400	2.75
45	415,300	600	426,700	600	11,400	2.75
46	415,900	600	427,300	600	11,400	2.74
47	416,500	600	427,900	600	11,400	2.74
48	417,100	400	428,500	400	11,400	2.73
49	417,500	600	428,900	600	11,400	2.73
50	418,100	600	429,500	500	11,400	2.73
51	418,700	600	430,000	600	11,300	2.70
52	419,300	400	430,600	400	11,300	2.69
53	419,700	600	431,000	600	11,300	2.69
54	420,300	600	431,600	600	11,300	2.69
55	420,900	600	432,200	600	11,300	2.68
56	421,500	500	432,800	500	11,300	2.68
57	422,000	600	433,300	600	11,300	2.68
58	422,600	600	433,900	600	11,300	2.67
59	423,200	500	434,500	500	11,300	2.67
60	423,700	500	435,000	500	11,300	2.67
61	424,200	600	435,500	600	11,300	2.66
62	424,800	600	436,100	600	11,300	2.66
63	425,400	500	436,700	500	11,300	2.66
64	425,900	500	437,200	500	11,300	2.65
65	426,400	600	437,700	600	11,300	2.65
66	427,000	600	438,300	600	11,300	2.65
67	427,600	500	438,900	500	11,300	2.64
68	428,100	500	439,400	500	11,300	2.64
69	428,600	600	439,900	600	11,300	2.64
70	429,200	600	440,500	600	11,300	2.63
71	429,800	500	441,100	500	11,300	2.63
72	430,300	500	441,600	500	11,300	2.63
73	430,800	500	442,100	500	11,300	2.62
74	431,300	600	442,600	600	11,300	2.62
75	431,900	500	443,200	500	11,300	2.62
76	432,400	500	443,700	500	11,300	2.61
77	432,900	600	444,200	600	11,300	2.61
78	433,500	600	444,800	600	11,300	2.61
79	434,100	500	445,400	500	11,300	2.60
80	434,600	500	445,900	500	11,300	2.60
81	435,100	600	446,400	600	11,300	2.60

5 級						
号給	現行		改定後		引上額 (円)	改定率 (%)
	給料月額 (円)	間差額 (円)	給料月額 (円)	間差額 (円)		
82	435,700	600	447,000	600	11,300	2.59
83	436,300	500	447,600	500	11,300	2.59
84	436,800	500	448,100	500	11,300	2.59
85	437,300	600	448,600	600	11,300	2.58
86	437,900	600	449,200	600	11,300	2.58
87	438,500	400	449,800	400	11,300	2.58
88	438,900	500	450,200	500	11,300	2.57
89	439,400		450,700		11,300	2.57
再任用	320,600		331,900		11,300	3.52

会計年度任用職員の報酬改定について（メモ）

R7.11.6

1 改定内容

(1) 令和7年度

ア 非常勤事務補助員

非常勤事務補助員の報酬について、次の報酬月額イメージのとおり改定する。

採用時 年齢 (歳)	本市非常勤事 務補助員とし ての経験年数	右記以外の業務				じんかい収集業務			
		現行	改定後	改定額	改定率	現行	改定後	改定額	改定率
		報酬月額 (円)	報酬月額 (円)			報酬月額 (円)	報酬月額 (円)		
18.19.20	→ 1年目	180,940	193,040	12,100	6.69	212,330	224,870	12,540	5.91
21.22.23	→ 2年目	182,030	194,130	12,100	6.65	213,860	226,390	12,530	5.86
24以上	→ 3年目	183,120	195,220	12,100	6.61	215,280	227,810	12,530	5.82
	4年目	184,210	196,310	12,100	6.57	216,800	229,340	12,540	5.78
	5年目	185,410	197,510	12,100	6.53	218,220	230,750	12,530	5.74
	6年目	186,610	198,710	12,100	6.48	219,740	232,280	12,540	5.71
	7年目	187,700	199,800	12,100	6.45	221,270	233,700	12,430	5.62
	8年目～	188,680	200,890	12,210	6.47	222,690	235,220	12,530	5.63

イ 非常勤OB事務員

非常勤OB事務員の報酬について、次のとおり改定する。

現行	改定後	改定額	改定率
報酬月額 (円)	報酬月額 (円)		
165,190	175,880	10,690	6.47

(2) 令和8年度

ア 非常勤事務補助員

非常勤事務補助員の報酬について、次の報酬月額イメージのとおり改定する。

採用時 年齢 (歳)	本市非常勤事 務補助員とし ての経験年数	右記以外の業務				じんかい収集業務			
		R7改定	R8改定後	改定額	改定率	R7改定	R8改定後	改定額	改定率
		報酬月額 (円)	報酬月額 (円)			報酬月額 (円)	報酬月額 (円)		
18.19.20	→ 1年目	193,040	191,270	△ 1,770	△ 0.92	224,870	222,800	△ 2,070	△ 0.92
21.22.23	→ 2年目	194,130	192,350	△ 1,780	△ 0.92	226,390	224,320	△ 2,070	△ 0.91
24以上	→ 3年目	195,220	193,430	△ 1,790	△ 0.92	227,810	225,720	△ 2,090	△ 0.92
	4年目	196,310	194,510	△ 1,800	△ 0.92	229,340	227,230	△ 2,110	△ 0.92
	5年目	197,510	195,700	△ 1,810	△ 0.92	230,750	228,640	△ 2,110	△ 0.91
	6年目	198,710	196,880	△ 1,830	△ 0.92	232,280	230,150	△ 2,130	△ 0.92
	7年目	199,800	197,960	△ 1,840	△ 0.92	233,700	231,550	△ 2,150	△ 0.92
	8年目～	200,890	199,040	△ 1,850	△ 0.92	235,220	233,060	△ 2,160	△ 0.92

イ 非常勤OB事務員

非常勤OB事務員の報酬について、次のとおり改定する。

R7改定 報酬月額 (円)	R8改定後 報酬月額 (円)	改定額 (円)	改定率 (%)
175,880	174,260	△ 1,620	△ 0.92

2 適用日

- (1) 令和7年4月1日
- (2) 令和8年4月1日

3 諾否期限

令和7年11月17日

以上
(給与課)

通勤手当の見直しについて（メモ）

R7.11.6

1 趣旨

民間企業の支給状況を踏まえ、国において通勤手当の見直しを実施されることを受けて、国に準じた見直しを行うもの

2 内容

(1) 令和7年度実施のもの

ア 自動車等使用者に対する通勤手当

自動車等使用者に対する通勤手当の額を次のとおり引き上げる。

	10-15km	15-20km	20-25km	25-30km	30-35km	35-40km
改正後	7,300円	10,400円	13,500円	16,600円	19,700円	22,800円
差額	200円	400円	600円	800円	1,000円	1,200円
	40-45km	45-50km	50-55km	55-60km	60km-	
改正後	25,900円	29,100円	32,300円	35,500円	38,700円	
差額	1,500円	2,900円	4,300円	5,700円	7,100円	

(2) 令和8年度実施のもの

ア 自動車等使用者に対する通勤手当

自動車等使用者に対する通勤手当は、5kmごとの距離区分により手当額を定め、上限を「60km以上」としているところ、その上限を「100km以上」に改める。また、1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新たに支給する。

イ 月の途中で採用された職員等の通勤手当

職員に適時適切に手当を支給するため、月の途中で採用された職員等に対し、最初の月の通勤に要する費用を自己負担することがないように、採用日等から通勤手当を支給する。

※ (1)・(2)の見直しについて、会計年度任用職員を含む。

3 実施時期

2(1)：令和7年4月1日

2(2)のア：令和8年4月1日、2(2)のイ：令和8年10月1日

4 諾否期限

令和7年11月17日

以上
(給与課)

育児部分休暇制度の新設について（メモ）

R7.11.6

1 趣旨

部分休業や育児短時間勤務については、その対象年齢が法律において小学校就学の始期に達するまでと定められており、子の小学校就学後においてはその子の養育のために勤務時間を短くできる措置がない。しかしながら、その年代の養育に関しては、社会的にも小1の壁といった仕事と育児の両立が難しい課題とされており、本市の職員にとっても同様の問題が生じている。そのような現制度での課題に対応するため、子育て世代の人材定着や働きやすい職場環境の整備の観点から、小学校就学後においても勤務時間を短縮できる休暇制度を部分休業の枠組みを参考に新設するもの。

2 内容

小学校就学の始期に達する日から中学校就学の終期に達する日までの間にある子を養育する職員に対して、1日を通じて2時間を超えない範囲で30分を単位として取得できる休暇を新たに設ける（給与の取扱いは無給）。

※ 給与の取扱い等、基本的なものは育児のための部分休業と同じ取扱い

3 実施時期

令和8年4月1日

4 諾否期限

令和7年11月17日

以上
(給与課)