

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和8年度（2026年度）第1号
通算第619号
令和8年度（2026年度）6月25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8年度（2026年度）の欠員等について —

◎日時・場所

令和8年（2026年）6月10日（水）午後3時30分～午後5時（中央北生涯学習プラザ）

◎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、市政運営に尽力いただいていることについて、感謝申し上げます。

昨年の人事院勧告では一昨年に引き続く大幅な引上げ改定が示されたところである。その背景には、近年の社会動向による民間企業における賃上げや物価高の影響があるが、その一方で、連日の報道にある国際情勢の不安定さも注視すべきものと考えている。

また、生産労働人口の減少による人材獲得競争や人材の流動化が続く現状において、本市においても人材確保に苦慮している状況にあるが、そのような中でも様々な市政課題を解決していかなければならない。そのためには労使が同じ方向で協議を継続し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8年（2026年）5月27日に提出された2026夏期一時金に関する要求書及び2026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、ボランティア活動参加に係る特別休暇の取得要件の拡充等を提案するため、交渉の場を持った。

◎組合への提案・回答

（回答メモ）令和8年（2026年）5月27日付け「2026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8年（2026年）5月27日付け「2026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）ボランティア活動参加に係る特別休暇の取得要件の拡充について [別紙3](#)

（提案メモ）勤勉手当における処遇反映の見直しについて [別紙4](#)

◎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2.67か月分プラス2万円」の組合からの要求に対して、「定年前職員及び会計年度任用職員 2.325 月分、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員 1.225 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×1.08×別に定める割合）

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.08＋（給料月額×1.08×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）

※ (1)・(2)のいずれにおいても定年前職員に対するもの

組合の主張	当局の回答
<p>駐車場等に係る通勤手当について</p> <p>通勤のために庁舎内に駐車している職員に対して使用料を徴収している考えは何か。</p>	<p>地方自治法や行政財産使用料条例の関係規定を踏まえてのものになるが、市有施設の適正管理の観点から、過去に労使協議も経た上で現在の運用としているところである。</p>
<p>行政財産の使用許可に対する使用料はどのように算出されているのか。</p>	<p>公有財産課が示す公有財産台帳登録価格に基づき算出している。</p>
<p>使用料の減免はあるのか。また、適用されている職員はいるのか。</p>	<p>他の公共施設で行われている障害者減免と同様に、身体障害者手帳を有している職員にあっては5割減免としている。</p>
<p>駐車場等に係る通勤手当が新設されたことで実質的に使用料の負担がなくなったことは喜ばしい一方で、共済掛金等の標準報酬月額の算定には当該通勤手当も含まれるため、場合によってはその等級が上がる可能性もある。使用料の減免について、他市に見られるような柔軟な対応を検討していただきたい。</p>	<p>他市の状況は参考の一つとなり得るものの、過去の経緯経過を踏まえると見直しの可能性は低いものとする。</p>
<p>再任用職員の処遇について</p> <p>定年前職員や会計年度任用職員と支給月数が異なる等、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員の期末・勤勉手当の支給額は低すぎる。シニア職員のモチベーション向上のためにも、支給月数を引き上げられないのか。</p>	<p>再任用職員制度自体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。</p>

<p>国準拠の姿勢は理解できるが、それだけでは課題は解決されない。もっと踏み込んで国より高い水準にすることはできないのか。人材確保や定着に寄与するものと考えてるが。</p>	<p>前年度よりも高い支給月数にて回答をお示しできているのは、国に準じて給与改定を実施していることによるものである。また、人材確保や定着については当局も課題として認識しており、だからこそ初任給引上げや限定特別昇給等を実施したところである。</p>
<p>欠員が発生している再任用短時間勤務ポストについて、専門性が見いだされれば非常勤行政事務員ポストへの置き換えることができるか否かに関して、個別に調整していくとの当局見解を過去に確認しているが、この考え方は従前どおりということによいか。</p>	<p>その認識であり、特に技術職や福祉職といった専門性の高い職種については、定数調整の中で職務内容等を精査した上での置換えは可能と考える。</p>
<p>原局からの要望があれば、具体的な調整なしで置換え可能としてもらいたい。</p>	<p>置換えに当たっては、担う職務・職責を勘案しながら精査する必要があるが、原局からの要求には可能な限り応えていく考えである。</p>
<p>法定設置資格職の処遇改善について 建築主事や電気主任技術者だけでなく、他の法定設置資格職にも処遇改善を拡大する考えはないか。</p>	<p>既に処遇改善を実施している両資格職については、実務上の責任において、同一等級の他の職員には見受けられないような特殊な役割を担っていることが認められるため、役職者加算の上乗せを実施しているものである。法律上で設置が義務付けられていることのみをもって、同種の措置を実施することまでは考えていない。</p>
<p>3%の加算では担い手の確保につながっていない。もう少し加算を引き上げることはできないか。</p>	<p>意見として聞いておく。</p>
<p>建築主事や電気主任技術者の補職発令がされている場合は、会計年度任用職員であっても役職者加算の上乗せはあるのか。</p>	<p>まずは、そうした補職発令を会計年度任用職員に対しても行うことができるかどうかについて、担う職務・職責を踏まえながら判断する必要があるものと考えてる。</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8年（2026年）4月1日時点の欠員の状況について

協議の要旨

令和8年（2026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
<p>欠員の状況について</p> <p>組合としては4月1日時点で141人の欠員が生じていたという認識であるが、現時点で欠員状況に変化はあるか。</p>	<p>6月1日時点で67人（常勤職員31人、再任用短時間勤務職員7人、非常勤行政事務員29人）と把握している。</p>
<p>依然として欠員が生じているということであるが、改善に向けてどのように取り組んでいくのか。</p>	<p>今年度向けの採用において諸事情により配置に至っていない者がいるので、いわば後倒し採用として速やかに配置していく。また、これから実施する採用試験においては、できる限り前倒しでの採用に努めていく考えである。その際には、自己都合退職者や男性の育児休業者が増えていることにも意を用いていきたい。</p>
<p>当局の考える自己都合退職の増加要因は。</p>	<p>本市に特有のものでないようではあるが、年齢で見ると、結婚や出産等のライフイベントが起きやすい30代で増加している。</p>
<p>今後、どう改善していくか。</p>	<p>アンケートの結果では、給与に不満を感じる退職者の割合は少ない。職員が望むキャリアパスをできる限り実現できるような取組に注力していきたい。</p>
<p>組合としては、給与も重要な判断要素と考える。また、働きやすさの観点からも、和式トイレの洋式化等、職場環境の整備についても前向きに検討してもらいたい。</p>	<p>職員に働きやすいと感じてもらえるよう、また、求職者に本市が選ばれるよう努めていきたい。</p>
<p>人材確保について</p> <p>遠方からでも本市が選ばれるように、市営住宅の空室を採用者に貸与することはできないのか。阪神バスとの間で同種の取組を実施しているのであるから、実現できるのでは。</p>	<p>面白い取組であるとは思いますが、市民感情も踏まえて慎重に検討する必要がある。</p>
<p>市営住宅に市職員が在住すれば、その地域の活動に積極的に参画することにもつながり得る。市としても十分にメリットがあるのではないか。</p>	<p>意見として聞いておく。</p>
<p>採用試験において、事務職採用に短大卒を新たに追加する等、人材確保のための募集要件の緩和について、引き続き検討してもらいたい。</p>	<p>応募人数の増加に資する取組については、引き続き検討していく考えである。</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 ボランティア活動参加に係る特別休暇の取得要件の拡充について

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
今回の取得要件の拡充が民生委員・児童委員及び保護司に対象を限定している理由は。	これらの職の担い手不足が深刻化していることを背景に、国においても働きながら両立できるような体制整備が地方公共団体や事業主に対して呼び掛けられている。また、対象とした活動は公共性が高く、これらの活動に従事することが職員の業務に寄与するものと考えられるため、今回の見直しに至ったものである。
担い手不足という点でいえば、その他の社会貢献活動も同様の課題を持っているかと思う。例えば町内会活動についても、拡充の対象に含める考えはないのか。	従前のボランティア活動参加に係る特別休暇は被災者、障害者、高齢者等に対する無償の援助活動に対象を限定していることに鑑みると、担い手不足という理由だけをもって、その取得要件をみだりに拡大すべきではないものと考ええる。
民生委員・児童委員や保護司は無償ということでのよいのか。	いわゆる活動費のような実費弁償分の支給はあるものの、給与については支給しないものとされている。
こちらが要求する社会貢献活動は全て対象とするよう、今回の拡充にとどまらず、今後も引き続き検討されたい。	従前の取得要件とのバランスを踏まえつつ検討していきたい。
民生委員・児童委員に「類する活動を含む」とあるが、その趣旨は。	本市における民生・児童協力員のような民生委員の補助的役割を担う活動も含むものとしている。自治体によってその名称が変わることを理由に、このような表現としたものである。
本特別休暇の取得に当たっては、休暇申請のために事前に合議書・計画書の提出を要するものとなっているが、今回の拡充対象においては、突発的な活動が必要となるケースも想定される。初回の申請以後は合議を必要としない等、申請方法についても柔軟に見直しを行ってほしい。	有給の休暇である以上、挙証資料の提出を省略することは難しいと考えるが、申請方法の簡素化等は検討していきたい。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

4 勤勉手当における処遇反映の見直しについて

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
見直しに至った背景は。	先日の人事制度小委員会において協議した指導観察制度全体の見直しに合わせたものとなるが、公正性・透明性の確保の観点から今回の提案を行うものである。
従前どおりC、D評価に分布率を設けないという認識でよいか。	その認識で差し支えない。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

以上
(給与課)

令和 8 年（2026 年）5 月 27 日付け「2026 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 8 . 6 . 10

- 1 令和 8 年（2026 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 8 年（2026 年）6 月 30 日
 なお、非常勤行政事務員については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

< 参考 >

	期末手当	勤勉手当	合 計
定 年 前 職 員 会計年度任用職員	1. 2625 月	1. 0625 月	2. 325 月
定年前再任用短時間勤務職員 暫定再任用職員	0. 7125 月	0. 5125 月	1. 225 月

- 2 基本事項にかかる一時金交渉・労働条件等は、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

勤務条件等に係る交渉については、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。

- (1) 官公庁職場の駐車場使用料金負担と駐車場手当について

実質的使用料負担が駐車場手当と相殺される官公庁職場の駐車場使用料については、使用料そのものを 0 円とすることについて

通勤のため庁舎内に自動車を駐車する場合には、市有施設の適正管理の観点から、行政財産の使用許可として使用料を徴収しているところである。

- 3・4 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善すること、及び、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 10%を復元することについて

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 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し、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関しては、導入に向けた検討を引き続き行うとともに、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8年（2026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×1.08×別に定める割合）

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.08＋（給料月額×1.08×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、定年前再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%

※ 基準日時点において建築主事及び電気主任技術者の補職が発令されている職員にあっては、別途3%を加えた率

（参考：令和8年（2026年）6月期支給額等）

区 分	定年前職員	再任用（フル）	再任用（短時間※1）
平均支給額 （算定基礎額※2）	862,849 円 （367,933 円）	367,409 円 （299,927 円）	290,412 円 （237,072 円）
前年度実績 （算定基礎額※2）	830,449 円 （357,612 円）	352,604 円 （292,552 円）	277,054 円 （230,387 円）
対前年比	32,400 円 （3.9%増）	14,805 円 （4.2%増）	13,358 円 （4.8%増）

※1 定年前再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11月（前年同期 39歳8月）

平均勤続年数 14年1月（前年同期 14年3月）

令和8年（2026年）5月27日付け「2026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）

R8.6.10

要 求 内 容	回 答
<p>1 2026年度の欠員状況を早急に解消すること。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p>2 慢性的に欠員を発生させている福祉関連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労働条件改善策を講じ欠員解消を図ること。また、担い手、費用対効果についても検証し、常勤職化も含めた対応策を講じること。</p>	<p>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、採用基準を満たす応募者の確保が難しい場合や、採用決定後の辞退などもあり、欠員が生じている状況である。引き続き福祉局との協議の場を活用しつつ、その場の意見を踏まえた改善策の実施等を検討していく。</p> <p>なお、非常勤行政事務員については、担うべき業務の専門性などの性質に着目し、配置しているところであり、欠員が生じていることのみを理由とする常勤職員化は考えていない。</p>
<p>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、スキルの伴わない業務委託を前提とした「地方行革」を行わず、職員スキルを一定担保した上での再構築化と専門スキルの向上が図れる直営職場とすること。</p>	<p>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（2015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。</p> <p>また、職員のノウハウの維持、業務の継続性の確保、コストの妥当性等の課題に適切に対応できるよう、令和6年度（2024年度）に「尼崎市業務見直しガイドライン」を改定し、加えて職員がより理解を深めることができるよう、その詳細を解説した「尼崎市業務見直しガイドライン（職員解説版）」を令和7年度</p>

要 求 内 容	回 答
<p>4 慢性的な長時間残業の解消および法外な長時間残業を発生させている実態に対し、使用者責任の明確化と不足人員を配置すること。</p> <p>5 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。</p>	<p>(2025 年度) に策定し、全庁において活用できる環境を整えたところである。引き続き、本ガイドラインを適切に活用し、職員のノウハウを維持しながら、効果的・効率的な業務執行体制の構築に努めていく。</p> <p>4 本市の厳しい財政状況や少子高齢化が進む中でも、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、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おり、引き続き、適切な人員体制の整備について検討していく。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、上限違反が常態化している所属を中心に、所属長や各部局企画管理担当課を交えたヒアリング等を通じて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。</p> <p>5 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資格要件の緩和・高卒新卒技術職区分の拡充といった取組を令和 7 年度（2025 年度）から実施している。</p> <p>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するほか、令和 6 年度（2024 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、その結果として、昨年度の技術職の採用数については、前年比 1.5 倍となり、他都市との人材獲得競争が激しい中で、一定の成果につながっていると認識している。</p> <p>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。</p>

要 求 内 容	回 答
<p>6 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。</p>	<p>6 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及び取得期間の向上等もあり、対応しきれていない状況にある。引き続き、任期付職員の採用を含め課題解消に努めていきたい。</p> <p>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、その負担が育児休業を理由としたもののみではないことを考慮する等、本市の実情に合った制度導入に向けて引き続き検討を進めていく。</p>
<p>7 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、事務転職問題と課題解決策のロードマップを今年度中に完成させ、次世代型技能労務職のビジョンを示していくこと。</p>	<p>7 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、欠員等の状況も加味しつつ、引き続きアウトソーシングを進めていく。</p> <p>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、令和7年（2025年）10月8日付け「転職制度等の見直しについて（メモ）」の内容を基に、現業評議会や関係部局と協議しながら検討していく。</p>
<p>8 システム標準化にかかるベンダー人材・スキル不足に伴う所属負担の軽減を図り、同期間内の根本定数を見直し充実させること。</p>	<p>8 国のシステム標準化対応に伴う人員配置については、システムの移行時期や各業務への影響等を踏まえ、個別に定数調整を行っているところであり、引き続き、各職場の実態を把握しながら適切な執行体制の確保に努めていく。</p>

以 上
(給与課)

ボランティア活動参加に係る特別休暇の取得要件の拡充について（メモ）

R8.6.10

1 趣旨

地域社会の推進に必要とされる民生委員・児童委員及び保護司の担い手不足が深刻化していることを背景に、地方公共団体や事業主に対して働きながら両立できるような体制整備が求められている。加えて、これらの活動は公共性が高く、当該活動に従事することが職員の業務に寄与すると考えられる。これらの点を踏まえ、自発的にかつ報酬を得ないで行う社会貢献活動（ボランティア活動）参加に係る特別休暇の取得要件を拡充し、より働きやすい職場環境を整備するもの。

2 内容

ボランティア活動参加に係る特別休暇の取得要件に、民生委員・児童委員（当該委員に類する活動を含む。）及び保護司の活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）に従事する場合を追加するとともに、当該要件による休暇の取得に当たっては、取得単位を1日又は1時間とする。

3 実施時期

令和8年（2026年）7月1日

4 諾否期限

令和8年（2026年）6月23日

以上
（給与課）

勤勉手当における処遇反映の見直しについて（メモ）

R8.6.10

1 趣旨

適切な処遇反映を実施するため、マイナス評価を受けた職員の勤勉手当の成績率を見直すもの

2 内容

勤勉手当の成績率を次のとおり見直す。

区 分	S 極めて良好	A 特に良好	B 良好	C やや良好でない い	D 良好でない
成績率	120%	110%	100%	90%	80%
分布率	10%以内 Sを含めて40%以内		50%以上	分布率を適用しない (指導観察制度により決定)	

3 実施時期

令和10年（2028年）6月の勤勉手当支給から適用

4 諾否期限

令和8年（2026年）6月23日

以 上
(給与課)

(参考) 現行の勤勉手当における成績率

区 分	S 極めて良好	A 特に良好	B 良好	C やや良好でない い	D 良好でない
成績率	120%	110%	100%	分布率を適用しない (指導観察制度により決定)	
分布率	10%以内 Sを含めて40%以内		50%以上		