尼崎市現業評議会との交渉状況

令和８年度(2026 年度)第１号
通　算　第　６５　号
令和８年(2026 年)11 月９日
尼　崎　市　総　務　局
人　事　管　理　部　給　与　課

―令和８年度（2026 年度）現業・公企交渉について―

◎日時・場所

・令和８年（2026 年）10 月８日（木）午後６時 30 分～午後８時 00 分（中央北生涯学習プラザ）
・令和８年（2026 年）10 月 13 日（火）午後６時 30 分～午後７時 05 分（中央北生涯学習プラザ）

◎今回の交渉の主な目的

現業評議会から令和８年（2026 年）９月８日に提出された要求書に対する回答を行うため、交渉の場を持った。

◎組合への回答

（回答メモ）令和８年（2026 年）９月８日付け「要求書」に対する回答について　別紙

◎具体的な交渉内容（10 月８日交渉分）

課題の要旨

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。

現業評議会の主張	当局の回答
管理運営事項について 従前からの確認のとおり、管理運営事項であっても労使協議をするということでよいか。	回答でもお示ししているとおり、これまでどおり必要な事項については誠実に対応していく考えである。
分限について 暫定再任用期間を含め、平成 27 年の方針に基づくアウトソーシングを理由に分限免職を行うことはないとする考えに変わりはないか。	従前と同じ考えであり、変更は無い。
知識と技術の伝承について 昨年度から回答を修正した意図は何か。	昨年度の転職制度等の見直しに係る提案後、今年度に入ってから見直しに向けた検討協議会を開催し、現場の意見をしっかりと聞きながら、新たな職域の創設に向けたポスト整理を進めてきたことを踏まえ、回答を修正したものである。

新たな職域の新規採用は考えているのか。	現時点では考えていない。
採用しないのであれば、現業職場の知識と技術の伝承が成り立たないのではないか。	現業評議会が知識と技術の伝承を重要視していることは承知しており、当局としても否定するものではないが、今回の見直しにおいては、検討協議会での意見をお聞きする中で、転職者に対して戻り先を示すことを主眼に置いて整理することになったものである。
新たな転職制度について 新たな職域の処遇や転職者が技能労務職に戻る場合等の処遇はどうなるのか。	処遇面については、今後開催予定の現業労使協議会で提示していきたいと考えている。
そこまで具体的な考えがあるのであれば、その旨を回答に盛り込んでいただきたい。	持ち帰って検討する。
アウトソーシングについて 今回の回答において昨年度の修正が反映されていないが、その意図は。	内容を改めて確認し、次回交渉時に修正した回答を示したい。
熱中症予防対策について 昨年度から回答を修正した意図は何か。	昨年の労働安全衛生規則の改正を受け、熱中症予防対策に係る労働衛生教育の実施や夏季期間に当日の熱中症指数を案内するなど、各種取組を行ってきた。また、各現場で円滑に対策が講じられるように、今後、全庁共通の基本的な事項をまとめた熱中症対策ガイドラインを策定することも考えている。こうした動きを踏まえ、回答を修正したものである。
回答においてガイドラインの策定まで踏み込んだことは評価したい。策定に当たっては、是非とも各現場の実情や職員の意見を踏まえていただきたい。	何が効果的な対策であるかは現場ごとに異なる中で、それぞれの実情を盛り込んだものとすると、かえって活用しづらいものとなってしまい、策定の趣旨が損なわれる懸念がある。こうした事態を避けるためにも、全庁共通の基本的な事項をまとめたものとしたい。各現場においては、そのガイドラインを職場に沿ったものにアップデートする等の対応が求められるものと考える。
夏季作業手当について 国に準拠することから夏季作業手当を新設しないとのことであるが、平成 17 年に実施された特殊勤務手当の抜本的な見直しにおいて、たとえ国において特殊勤務手当とされていなくても、内容を精査した上で独自に措置したものもあったではないか。	国準拠を基本としながらも、国と市では担う業務が異なる部分もあるため、特殊勤務手当として措置している業務が国と一部異なっていることは承知している。

熱中症リスクがある環境等での業務には健康リスクが伴うことから、危険・不快・不健康・等に該当するか否かという過去の見直し時の判断基準に基づき、特殊勤務手当として措置すべきではないか。他都市でも導入事例があることから、本市においても導入を検討していただきたい。	熱中症リスクがある環境等で業務を行うことについては、本市職員だけでなく、国家公務員も含めて全国的に考えられ、その点を踏まえると、国準拠を基本とする中で、本市独自で手当を創設することは難しい。
国準拠を理由とするのであれば、職場環境についても国基準を満たしていただきたいが、早期の改善は困難と考える。そうである以上、改善されるまでの間、手当を支給していただきたい。	熱中症対策において何よりも重要なのは、熱中症患者を出さないことではないか。手当の支給によって、熱中症予防に係る責任が果たされるわけではないことから、熱中症にならないような職場環境を整備していく等の対策を考えていきたい。
熱中症にならないような環境整備が重要という点については、現業評議会も同じ考えである。一方で、気温が高い環境下で業務を行う場合は、通常時よりも多くの水分や塩分を摂取する必要があるため、職員が自費で負担しているという実態もある。こうした自己負担分の補填という観点から、手当を新設できないのか。	各所属向けのアンケートを実施したところ、経口補水液や塩タブレット等を各所属で購入・常備等していることを確認している。こうした取組を各所属に展開していきたい。
今回の回答では、特殊勤務手当については全て国準拠であるという意味にも解されることから、修正いただきたい。	持ち帰って検討したい。
定年引上げについて 定年引上げについては、制度導入時の議論において非現業職が中心となってしまい、技能労務職の議論が不十分であったと感じている。引き続き協議を行うことに変わりはないということでよいか。	これまでどおり必要な事項については協議を行っていく考えである。
とりわけ現場業務においては、年齢が上がるにつれて肉体的リスクが増加することになる。今回の転職制度の見直しによって、現場業務に余剰人員が発生する場合には、シニア職員は肉体的な負担がそれほど大きくない現場業務を担わせる等の配置上の工夫も検討してもらいたい。	各所属の業務分担を見直すことでそのような配慮も可能とは考えるが、そうした課題も含めて、必要に応じて協議していきたい考えである。
60 歳に到達すると給料が７割となることについては、職員のモチベーションにも影響を及ぼしている。モチベーション維持・向上の観点から、何らかの手立てを講ずるべきではないか。	その点については国に準じたものであり、国が見直しを行っていない以上、本市独自でこれらの制度を見直すことは困難である。ただ、国も課題として認識しているようであるので、その動向を注視したい。

再任用職員になると、更に給与は低くなる。職員の中には、再任用職員になるより会計年度任用職員になった方が良いという者もいるが、両者の給与差はどの程度なのか。	再任用職員の給与制度については国に準拠しているところ、会計年度任用職員と比較すると期末勤勉手当の支給月数は再任用職員の方が低いが、例月給は再任用職員の方が高い。なお、今年の人事院勧告においては、再任用職員の月例給の大幅な増が示されている。
組合員が今後の働き方を選択するための判断材料の一つとして、両者の給与差がどれくらいなのかを数字で示してほしい。	窓口を通じて提供させてもらう。
人事院勧告に伴う給与改定は、いつから適用されるのか。	令和８年４月分から遡及して適用予定である。

課題解決への方向性

お互い持ち帰り、再度交渉に臨むこととした。

◎具体的な交渉内容（10 月 13 日交渉分）

課題の要旨

前回の交渉を受け、争点となっていた項目に関して修正回答を提示。修正内容を説明した後、具体的な協議を行った。

現業評議会の主張	当局の回答
夏季作業手当について 前回から回答を修正している理由は。	前回の交渉においてもお伝えしたとおり、①手当の創設で使用者責任が果たされることにはならない点も踏まえ、熱中症予防対策を充実させていきたいこと、②熱中症リスクがある環境等で業務を行うことは本市に限らず全国的なものである点を踏まえ、手当の新設等については国の動向等を注視していきたいことを盛り込む形で、回答を修正したものである。
熱中症予防対策について 熱中症対策ガイドラインを策定するだけではなく、現場がガイドラインを遵守できているかのチェックをするなど、実効性があるものにしていただきたい。	そうした意見も踏まえ、今後の策定作業に臨んでいきたい。
知識と技術の伝承について 新たな職域について、転職者の戻り先という面だけの職ではなく、今後その職の担い手を確保していくためにも、市民ニーズも踏まえながら、新規採用を行っていただきたい。	前回の交渉でもお伝えしたとおり新規採用をする考えはないが、新たな行政課題の解決のために職を設ける面もあるところであり、これまでどおり誠実に協議をしていきたい。

定年引上げについて 作業長が再任用職員になると、他の職員が新たに作業長を担うことになるが、職場によっては適任者がなく、元作業長のフォローがなければ業務に支障を来すことがある。こうした現状について、今後、協議していただきたい。	3級に格付けしている再任用職員に、4級の職務職責を担わせることはできないが、各現場で工夫の余地はあると思う。こうした問題については、この場や再任用労使協議会等で必要に応じて協議をしていきたい。
定年引上げに伴い、若年層が昇格できない事態に陥るのではないか。	4級にふさわしい職員が昇格できないということにはならないように努めたいと考えている。ただし、業務に応じて必要なポストを設置していることについては、ご理解いただきたい。

課題解決への方向性

2回の交渉の結果を受け、組合が計画していた統一行動については回避された。

以　上

(給与課)

別紙

令和８年（2026 年）９月８日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R８.10.13

令和８年 10 月８日付け「令和８年（2026 年）９月８日付け「要求書」に対する回答について（メモ）」について、次のとおり修正する

組　合　要　求	回　答
1　これまでの、労使での確認事項を遵守し、賃金・労働条件だけではなく、管理運営事項についても労使合意を前提に協議すること。	1　技能労務職員に関する賃金・労働条件については、引き続き労使合意を前提に協議していく。一方、管理運営事項であったとしても、労使合意を要するものとは考えていないが、平成 27 年の方針（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」）に基づくアウトソーシング導入に伴う転職制度など、必要な事項についてはこれまでどおり労使での確認事項を遵守し、誠実に対応していく。
2　現業職全員が定年退職、再任用期間を終えるまで、地方公務員としての身分を保障すること。	2　暫定再任用期間も含め、平成 27 年の方針に基づくアウトソーシングを理由とした分限免職を行う考えはない。
3　これまで培ってきた現業職場の知識と技術の伝承のあり方について早急に見解を示すこと。	3　引き続き市として一定の技術・知識を保持していくことも見据え、令和７年（2025 年）10 月８日付けメモ「転職制度等の見直しについて」で示したとおり、現場の業務を主とし、その現場業務に関係した行政職としての職責を一定付加した業務を新たに設けることとしており、令和９年度の導入に向けて、引き続き必要な事項に関して労使で協議を行っていく。
4　事務学び期間及び転職先におけるメンタル不調等の現状を踏まえ、本人の負担に配慮した新たな転職制度及び給与・処遇を早急に確立するとともに、職員が安心して新たな職務に就き、その能力を十分に発揮できるポストを早急に確保すること。	4　①各種研修の実施、②産業カウンセラーによる面談・キャリア支援、③年度当初の所属長等に対する転職制度等についての説明及び新たに事務・技術学び期間に入った職員等の配属職場に対する職務状況等についての聞き取り、④原則２年である事務・技術学び期間の状況に応じた柔軟化、⑤事務・技術学び期間に入った職員等に向けた評価基準の説明など、適宜対象者や配属職場に丁寧な説明を行っている。こうした各取組のように、今後も引き続き転職制度や転職者に対する理解を庁内に深め、風通しの良い職場環境づくりに努めていく。 　加えて、技能労務職員のこれまでの経験を生かし、安心して職務に就けるよう、現場の業務を主とし、その現場業務に関係した行政職としての職責を一定付加した新たな職域を創設するべく、関係所属及び現場職員と協議もしながら現在検討を進めており、今後、現業労使協議会において、その給与等についても協議していきたい。

組　合　要　求	回　答
5　大規模自然災害の頻発や感染症拡大等、ライフラインに直結する緊急的な対応においては直接、指揮及び業務命令が必要不可欠である。危機管理体制構築の重要性からも、民間委託を行わず直営を堅持すること。	5　アウトソーシングに当たっては、新型感染症や自然災害等、不可抗力によるリスクが発生した場合においても市民生活に支障を生じさせないよう、仕様書において有事の際には受託事業者においても危機管理対応を担うものとするなど、適切な対応について考慮しているところである。 　また、今後、人口減少及び少子化高齢化の進行による労働力の減少などに伴い、職員の確保が困難化するものと見込まれている中、緊急時の一定の機動力保持の必要性、行政職や新たな職域における役割などについて、引き続き、労使で協議し整理していく。
6　定年延長制度導入に伴い、現業職全員に不利益が被ることがないよう協議を行うと共に誠実に対応すること。	6　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を行い、誠実に対応していく。
7　熱中症対策ガイドラインを策定し、各事業所（所属）における『連絡体制の整備』『必要となる措置の手順作成』及び『職員への周知』についての責任所在を明確にするとともに、実効性・容易性を確保した熱中症予防対策を講じること。	7　熱中症予防対策については、法令や国が示すガイドラインに基づき、全庁向け通知を発出し、連絡体制の整備、必要となる措置の手順作成、職員への周知など、事業者として実施すべき内容を周知したほか、健康教育の実施や、デスクネッツのインフォメーションにおいて当日の熱中症指数を案内し、適切な対策を呼び掛けるなどの取組を進めてきたところである。今後は、今年度の熱中症発生状況や取組の照会結果を踏まえ、これまでの通知を基に各職場に共通する基本的な熱中症対策ガイドラインを策定する等、翌年度に向けて引き続き適切な対策を講じていく。
8　高温環境下（屋外作業・炉前作業・厨房内作業等、温度の高い環境下）における業務に従事する組合員に対し夏季作業手当など新設をすること。	8　給与制度上の措置を講じることは現状難しいが、近年の熱中症のリスクも踏まえ、職員の安全と健康の確保に向け、適切かつ実効性のある熱中症予防対策を講じていくとともに、手当の新設等について、国の動向等を注視していきたい。

参　考
(修正前)

令和８年（2026 年）９月８日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R８.10.８

組　合　要　求	回　答
1　これまでの、労使での確認事項を遵守し、賃金・労働条件だけではなく、管理運営事項についても労使合意を前提に協議すること。	1　技能労務職員に関する賃金・労働条件については、引き続き労使合意を前提に協議していく。一方、管理運営事項であったとしても、労使合意を要するものとは考えていないが、平成27年の方針（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」）に基づくアウトソーシング導入に伴う転職制度など、必要な事項についてはこれまでどおり労使での確認事項を遵守し、誠実に対応していく。
2　現業職全員が定年退職、再任用期間を終えるまで、地方公務員としての身分を保障すること。	2　暫定再任用期間も含め、平成 27 年の方針に基づくアウトソーシングを理由とした分限免職を行う考えはない。
3　これまで培ってきた現業職場の知識と技術の伝承のあり方について早急に見解を示すこと。	3　引き続き市として一定の技術・知識を保持していくことも見据え、令和７年（2025 年）10 月８日付けメモ「転職制度等の見直しについて」で示したとおり、現場の業務を主とし、その現場業務に関係した行政職としての職責を一定付加した業務を新たに設けることとしており、令和９年度の導入に向けて、引き続き必要な事項に関して労使で協議を行っていく。
4　事務学び期間及び転職先におけるメンタル不調等の現状を踏まえ、本人の負担に配慮した新たな転職制度及び給与・処遇を早急に確立するとともに、職員が安心して新たな職務に就き、その能力を十分に発揮できるポストを早急に確保すること。	4　①各種研修の実施、②産業カウンセラーによる面談・キャリア支援、③年度当初の所属長等に対する転職制度等についての説明及び新たに事務・技術学び期間に入った職員等の配属職場に対する職務状況等についての聞き取り、④原則２年である事務・技術学び期間の状況に応じた柔軟化、⑤事務・技術学び期間に入った職員等に向けた評価基準の説明など、適宜対象者や配属職場に丁寧な説明を行っている。こうした各取組のように、今後も引き続き転職制度や転職者に対する理解を庁内に深め、風通しの良い職場環境づくりに努めていく。 　加えて、技能労務職員のこれまでの経験を生かし、安心して職務に就けるよう、現場の業務を主とし、その現場業務に関係した行政職としての職責を一定付加した新たな職域を創設するべく、関係所属及び現場職員と協議もしながら現在検討を進めているところである。
5　大規模自然災害の頻発や感染症拡大等、ライフラインに直結する緊急的な対応においては直接、指揮及び業務命令が必要不可欠である。危機管理体制構築の重要性からも、民間委託	5　アウトソーシングに当たっては、新型感染症や自然災害等、不可抗力によるリスクが発生した場合においても市民生活に支障を生じさせないよう、仕様書において有事の際には受託

組　合　要　求	回　答
を行わず直営を堅持すること。	事業者においても危機管理対応を担うものとするなど、適切な対応について考慮しているところである。 　また、今後、人口減少及び少子化高齢化の進行による労働力の減少などに伴い、職員の確保が困難化するものと見込まれており、アウトソーシングについては平成 27 年の方針はもとより各種法令や国の考え方等も踏まえつつ、非現業職に係る業務整理等も含めた検討を行い、必要な事項については労使で協議を行っていく。
6　定年延長制度導入に伴い、現業職全員に不利益が被ることがないよう協議を行うと共に誠実に対応すること。	6　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を行い、誠実に対応していく。
7　熱中症対策ガイドラインを策定し、各事業所（所属）における『連絡体制の整備』『必要となる措置の手順作成』及び『職員への周知』についての責任所在を明確にするとともに、実効性・容易性を確保した熱中症予防対策を講じること。	7　熱中症予防対策については、法令や国が示すガイドラインに基づき、全庁向け通知を発出し、連絡体制の整備、必要となる措置の手順作成、職員への周知など、事業者として実施すべき内容を周知したほか、健康教育の実施や、デスクネッツのインフォメーションにおいて当日の熱中症指数を案内し、適切な対策を呼び掛けるなどの取組を進めてきたところである。 今後は、今年度の熱中症発生状況や取組の照会結果を踏まえ、これまでの通知を基に各職場に共通する基本的な熱中症対策ガイドラインを策定する等、翌年度に向けて引き続き適切な対策を講じていく。
8　高温環境下（屋外作業・炉前作業・厨房内作業等、温度の高い環境下）における業務に従事する組合員に対し夏季作業手当など新設をすること。	8　給与制度については、国に準じることを基本としているため、現状、そうした措置を図ることは難しく、国の動向等を注視していきたい。