

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和8年度(2026年度)第1号
通 算 第 8 0 号
令和8年(2026年)6月29日
尼 崎 市 総 務 局
人 事 管 理 部 給 与 課

—令和8年（2026年）6月期の期末・勤勉手当等について—

◎日時・場所

令和8年（2026年）6月10日（水）午後7時30分～午後9時（中央北生涯学習プラザ）

◎交渉に先立っての発言（人事管理部長）

これまで、嘱託労組の皆様におかれては、本市の市政運営を第一線で担っていただき、改めて感謝申し上げます。

さて、近年の人事院勧告では高水準の増額改定が示されるなど、常勤職員とともに会計年度任用職員にとっても大幅な処遇改善となっている。その一方で、経済については、イラン情勢や金利の上昇など、予断を許さない状況にある。

このような中では、職員一人一人の力が重要であり、そのためにも、我々労使が緊密に協議を行うことが大切である。御理解と御協力をいただきながら、引き続き話し合いを基調として着実に解決を図っていけるよう、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2026夏季一時金等に関する統一要求書及び独自要求書が組合から提出されたことを受け、組合と交渉の場を持った。

◎組合への回答

- （回答メモ） 令和8年（2026年）5月27日付け「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）6月に支給する期末・勤勉手当について [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](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和8年（2026年）6月に支給する期末・勤勉手当について

協議の要旨

支給月数を2.325月（期末手当：1.2625月、勤勉手当：1.0625月（対前年度+0.025月））とする回答を示し、回答期限である6月23日までに一定の判断を行うよう伝えた。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
回答を踏まえ、諾否期限までに判断したい。	承知した。

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 独自要求書について

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。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
フルタイム勤務について 児童ホームはもともと業務量が多い中、開所時間が19時まで延長されたこともあり、超過勤務による対応が常態化している状況にある。業務に見合った勤務時間とするため、フルタイム勤務の導入を検討していただきたい。	現在の非常勤行政事務員の勤務時間については、業務量を踏まえて設定しており、仮にフルタイム勤務を導入するのであれば、業務量や必要性の精査が必要となるため、まずは原局と協議していただきたい。その上で、庁内における調整がつけば、導入に向けて検討を進めていくことになる。
人員配置について 常勤職員の配置人数や異動サイクルの関係から、非常勤行政事務員が中心となって業務を回さざるを得ない職場もある。こうした職場においては、おのずと非常勤行政事務員の超過勤務が増加する傾向にある。人員配置の在り方について、改めて検討していただきたい。	原局における人員配置や体制により、会計年度任用職員の負担が大きくなっている状況については、まず原局において十分に相談・調整いただきたい。

<p>既に原局には意見を伝えているが、何も変わらない現状である。また、業務の効率化についても併せて提案しているが同様に変わらない。</p>	<p>業務の効率化を進めることは、どこの所属においても非常に重要であると認識している。そのため、今年度から、課長級以上の職員については、組織目標としてデジタル化・業務改善に関する項目を必ず設定することとなっている。これにより、組織としてデジタル化・業務改善を進めていくことになるため、各職場で所属長を中心に業務の効率化に努めてもらうことを期待している。</p>
<p>欠員について</p> <p>欠員が常態化している職場があり、現場は疲弊している。慢性的に欠員が発生している状況について、当局はどのように認識しているのか。</p>	<p>非常勤行政事務員において欠員が生じていることは認識しており、各部局において早急に公募等を実施し、欠員状況の解消に努めるべきであると考えている。</p>
<p>要求回答の中で、育児休業等を取得する職員の業務フォロー手当に関して言及されているが、この具体的な内容は。</p>	<p>他都市において導入事例が増えつつあることを踏まえ、まずは常勤職員において制度導入できないかを検討しているところである。</p>
<p>その検討に当たっては、常勤職員に限らず、会計年度任用職員も含めてもらいたい。</p>	<p>欠員が生じた職場のフォローに対する手当の導入に当たっては、会計年度任用職員特有の課題がある。一つは、会計年度任用職員については各部局で人員配置を行っているため、対象職場の適正な把握等に課題があること、もう一つは、本制度の先行導入自治体において会計年度任用職員を対象としているケースが見受けられないことである。そのため、仮に制度化に至ったとしても、まずは常勤職員を対象に制度運用を行うこととなる。会計年度任用職員については、申し上げたような課題が解消され、適正な制度運用が可能と見込まれてから、導入を検討することになると考えている。</p>
<p>児童ホームにおいて欠員が生じているにもかかわらず、定数どおりの児童を受け入れると、結果的に児童のけが等の危険リスクが高まることになる。欠員職場では受入れ定数を見直すこと等を検討していただきたい。</p>	<p>欠員の解消について早急に努めていくことになるが、受入れ定数の見直し等については、原局に相談していただきたい。</p>

<p>委託について</p> <p>学校給食調理業務の全校委託化を早期に目指すとしているが、委託の時期についてどのように検討しているのか。また、委託に伴い直営校の調理師はどうなるのか。</p>	<p>学校給食現場においては、職員の高齢化が進む中、長期療養者等も増えるなど、不安定な体制となっており、安定的な給食の提供のため、早期に委託化を進める必要がある。</p> <p>また、直営校の調理師については、意向の聞き取りを十分に行った上で、保育所調理業務において受け入れることとしている。</p>
<p>物価高騰に対する追加報酬について</p> <p>近年の物価高騰によって職員の生活は苦しくなっている。本市の財政状況等を踏まえると、全ての会計年度任用職員に対して一律に追加報酬を支給することは難しいと考えるが、組合員に限定すれば、追加報酬を支給することもできるのではないか。</p>	<p>全ての会計年度任用職員を対象とした公平な制度設計が前提であり、組合員かどうかをもって処遇に差を設けることは適切ではないと考える。</p> <p>そもそも、職員によって差を設けるとするのは、要求にある同一労働同一賃金の考え方と相反するものではないか。</p>
<p>他市での経験加算について</p> <p>人手不足解消のためにも、他市での実務経験を報酬に加算する措置を講じていただきたい。</p>	<p>業務遂行上必要となる資格や実務経験を加味した上で採用基準学歴を設定することにより、実務経験を踏まえた加算を既に実施しているところである。</p>
<p>業務ごとの採用基準学歴が分かるような資料があれば提供してもらいたい。</p>	<p>会計年度任用職員制度導入時に本格的に協議した内容であるが、持ち合わせていないのであれば提供させていただく。</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8年（2026年）5月27日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R8.6.10

要 求 内 容	回 答
1 正規職員と共に市政を担う行政事務員の賃金表の昇給上限を65歳までとし、遡及する事で逆転現象を改善すること	1 令和7年（2025年）11月17日に合意した内容（令和7年（2025年）11月11日付けメモ）のとおり運用しているところである。
2 週30時間を超える職種については、フルタイム職員を配置すること	2 非常勤行政事務員の勤務時間については、職種の業務量等を踏まえる中で設定しており、一定時間を超えることのみをもってフルタイムの職員を配置する考えはない。 なお、勤務体系や業務量の変更等によりフルタイム勤務が必要と整理される場合においては、導入の検討を否定するものではない。
3 専門性の高い職種については、業務の現状を把握し職員の意向の上で正規職員にすること	3 職務の責任・困難度等を踏まえて、職員の配置や任用を行っているところである。
4 欠員による過重労働に対する対価を支払うこと	4 現行どおりとする。 なお、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、常勤職員における制度構築の可能性を検討しているところである。
5 市民の知的財産である図書館、食育を守り非常時のライフラインとなる学校給食は直営を堅持すること	5 図書館については、今後も、より良い市民サービスの提供に向けた事業の実施に努めるとともに、時宜にかなった取組・研究を重ね、機能・運営面の向上を図っていく。 学校給食に関して、児童・生徒に対する食に関する指導は栄養教諭等が担っているところである。一方、調理業務は、その安全性を確保しつつ、業務の経済性・効率性等を比較検討する中で、民間事業者へ委ねることが有効な手段と考え順次進めているものであり、引き続き、児童・生徒への安定的な給食の提供とその内容の充実に向け、早期の全校委託化を目指すものである。

要 求 内 容	回 答
6 物価高騰に対する追加報酬を支給すること	6 現行どおりとする。 なお、近年の人事院勧告に伴う報酬改定においては、物価動向も考慮されているものと認識している。
7 「同一労働同一賃金」であるべき待遇格差の是正を早急に行うこと	7 地方公務員法等の趣旨を踏まえる中で、職務の責任・困難度に応じた報酬体系としているところである。
8 人員不足の解消の為に他市での経験を有する者には、経験加算を付けること	8 業務遂行に必要な経験については、その職に決定される採用基準学歴で加算している。
9 再度任用時の公募試験の実施については完全撤廃すること	9 現行どおりとする。
10 あらゆるハラスメントを見逃ごすことなく風通しの良い職場環境を守ること	10 今後も寄せられた情報や相談に対して適宜対応するとともに、必要に応じて所属長を対象としたハラスメント研修を実施するなど、風通しの良い職場環境となるよう引き続き努めていく。
11 私療休暇を有給 45 日にすること	11 現行どおりとする。
12 更年期障害休暇を創設すること	12 現行どおりとする。
13 子看護休暇に関する休暇範囲を孫にも緩和し取得要件を改善すること	13 現行どおりとする。
14 恒常的な業務について勤務内容の変更が生じる場合は事前に労使協議をすること	14 従前より、必要な事項については協議・交渉している。

令和 8 年（2026 年）6 月に支給する期末・勤勉手当について（メモ）

R8.6.10

1 期末・勤勉手当の支給月数等

令和 8 年（2026 年）6 月 1 日に在職する者に、期末手当として 1.2625 月分、勤勉手当として 1.0625 月、合計 2.325 月分を支給する。

2 支給日

令和 8 年（2026 年）6 月 30 日

3 諾否期限

令和 8 年（2026 年）6 月 23 日

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）