

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2号
通 算 第 8 1 号
令和8年(2026年)7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18日(木)午後7時30分～午後9時(すこやかプラザ)

◎今回の交渉の主な目的

令和8年(2026年)5月27日付けで組合から提出された、2026反「行革」・人員確保に関する統一要求書及びジェンダー平等社会実現を求める要求書に対し回答するとともに、前回の交渉に引き続き、独自要求書について協議を重ねた。

◎組合への回答

(回答メモ) 2026反「行革」・人員確保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) ジェンダー平等社会実現を求める要求書に対する回答について [別紙2](#)

◎具体的な交渉内容

1 独自要求書について

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 フルタイム勤務の導入を求める背景には、欠員の発生や業務量の増加により過重労働となっているという現状がある。こうした現状を把握するため、是非とも現場を見学していただきたい。	前向きに検討したい。
子の看護等の子育てのための休暇について 任用上限年齢が撤廃され、非常勤行政事務員の年齢層は高くなっており、祖父母として孫の面倒を見ることもある。休暇の範囲を孫まで拡大することに一定の効果があると考えてるので、導入に向けて検討していただきたい。	国や他市の動向について研究はするものの、見直しの考えはない。

孫への拡大が難しいのであれば、対象年齢を15歳まで引き上げられないか。	国において、昨年度、対象年齢が引き上げられたが、その内容は「6歳まで」を「9歳まで」にするというものであった。本市では既に「12歳まで」としていることに鑑みれば、現時点で引き上げる必要はないと考えている。
委託について 学校給食調理業務の委託に伴い学校給食調理師を保育所で受け入れるという当局の考え方を背景に、直営校の調理師を対象に、夏休み期間に保育所調理業務の研修を実施する旨の通知があった。しかし、その内容については、会計年度任用職員は座学研修のみであるのに対し、常勤職員は座学に加えて実地研修も実施するという違いがある。個々の職員が保育所調理師への移行を検討するに当たって、実地研修は極めて有意義であるにもかかわらず、会計年度任用職員を対象外とするのはなぜか。	原局に確認しておく。
他市での経験加算について 採用基準学歴での経験加算に加え、他市での経験が考慮されれば、人材確保につながるのではないか。	現行において、採用基準学歴での経験加算だけでなく、年齢を踏まえた報酬決定を行うことでも一定の経験を考慮していることから、これ以上の経験加算措置を講ずることは難しい。
ハラスメントについて 実際に人事課のハラスメント相談窓口には、どの程度相談があるのか。	具体的な相談件数については、センシティブな内容であることに加え、少数であり、個別事案が推認されるおそれがあるため、お答えすることは差し控えたい。 なお、会計年度任用職員の一義的な相談窓口は各部局企画管理担当課となるが、状況に応じて人事課のハラスメント相談窓口も活用いただきたい。
ハラスメントによる精神的なダメージは非常に大きいことから、適切に対応いただきたい。 各部局企画管理担当課や人事課、職員健康推進担当など、各課間で連携は図られているのか。	相談内容にもよるが、各部局企画管理担当課において、状況に応じて関係各課と連携し対応している。
良好な職場づくりの実現に向けて、定期的に研修を実施するなどの対応をお願いしたい。	承知した。

欠員について 育児休業等を取得する職員の業務フォロー手当について、まずは常勤職員のみへの導入を検討しているのはなぜか。	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おり、対象職場の適正な把握等に課題がある。常勤職員と合わせて会計年度任用職員にも制度を導入しようとした場合、制度設計がより困難となり、結果として制度導入時期が後ろ倒しになるためである。
会計年度任用職員への制度導入に時間を要するのであれば、応援体制の構築等で欠員の解消に努めていただきたい。	欠員の解消に向けては、非常勤行政事務員の採用に努めることはもちろんとして、部局内を中心に応援体制を構築するほか、非常勤事務補助員を配置するなど、各職場において様々な工夫を講じていくことが必要であると認識している。
当局はかねてから人員配置や体制について原局に相談するように促すのみであるが、当局から原局に対してアプローチを行っているのか。	今年度から、超過勤務等が多い所属を対象としたヒアリングを実施することとしている。このヒアリングを通して実態を把握する中で、必要に応じて対応を検討していきたいと考えている。
常勤職員において自己都合退職による欠員が多く発生している状況を懸念している。退職する際に退職理由を確認できているのか。常勤職員が定着する職場環境を作ることが、結果として会計年度任用職員の定着にもつながると考えるが。	退職時のアンケートを通じて、主な退職理由としては、出身地へ戻るもののほか、今後のキャリア形成の不透明さなどが確認できている。こうした点を踏まえ、当局としても、職員向けにキャリアプランを示すなどの対策を現在検討しているところである。

課題解決への方向性

組合は、今回の要求に対して直ちに対応することは困難であっても、今後の前向きな協議を求めた。これに対し当局は、引き続き互いに協議していくことについては変わらないが、現行の考え方についても理解することを求めた。

以 上
(給与課)

令和 8 年（2026 年）5 月 27 日付け「2026 反「行革」・人員確保に関する統一要求書」
に対する回答について（メモ）

R 8 . 6 . 18

要 求 内 容	回 答
1 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「地方行革」を行わず、現在の直営職場を堅持すること。また、公契約条例を早期に制定するとともに、「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を行い、問題がある場合は直営に戻すこと。	1 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。 あわせて、業務委託導入後の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、偽装請負の防止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」を改定した。 また、本市においては、公共調達基本条例を制定しており、基本方針において「公共調達に係る業務に従事する労働者の適正な労働環境を確保すること」と定め、対象受注者等については労働関係法令の遵守状況の報告を義務付けるなど、関係法令を遵守するよう努めているところである。
4 今後起こりえる、あらゆる感染症対策関連業務に対して、職員の長時間労働、労働強化を招かないよう人員確保や手当支給など必要な対応をはかること。やむを得ず他部署からの応援等が生じる場合は、労使で事前協議を行うこと。 新型コロナウイルス感染症対応で運用した手当や休暇制度を廃止しないこと。	4 感染症対策関連業務をはじめとする様々な業務への対応において、職員の過度な負担を招くことがないよう、必要な人員確保に努める。また、他部署からの応援等が生じる場合は、必要に応じて労使間で情報共有を図りながら適切に対応していく。 なお、新型コロナウイルス感染症に関連する特別休暇等の制度については、新型コロナ禍における感染拡大への対応として整備してきたところであるが、同感染症の感染症法上の位置付けが 5 類感染症に移行したことに伴い、廃止したところである。

要 求 内 容	回 答
5 恒常的な業務に従事する会計年度任用職員については、正規職員化を図り、処遇面においては正規職員と均衡のとれた賃金・労働条件に改善すること。また雇用更新年限を設けず雇用継続を行うこと。	5 職務の責任・困難度等を踏まえ、職員の配置や任用を行っているところである。 また、報酬等の労働条件については、常勤職員に準拠しつつ、会計年度任用職員制度の趣旨及び任用の実態も踏まえながら設定しているところである。 なお、再度の任用について、回数等は設けていない。
6 「指定管理者制度」の導入にあたっては、行政としての責任を放棄することなく、該当職場の職員の雇止めを行わず、雇用継続を基本に、当該組合と十分に協議し、合意のうえ実施すること。	6 指定管理制度の導入に当たり、必要な事項については、従前より協議・交渉している。
11 賃金・労働条件に関することはすべて団体交渉で確認し、書面協定化すること。既に取り交わしている労働協約（確認書）については、尊重、遵守すること。また、変更しようとする場合は、事前に協議し団体交渉により決定すること。	11 今後とも、地方公務員法等の趣旨に基づく労使関係を尊重するとともに、勤務条件に関する事項の変更等に当たっては、組合の理解と協力を得られるよう、話し合いを基調としていく考え方に変わりはない。

令和 8 年（2026 年）5 月 27 日付け「ジェンダー平等社会実現を求める要求書」に対する回答について（メモ）

R8. 6. 18

要 求 内 容	回 答
5 会計年度任用職員等の待遇を改善するために (1) 会計年度任用職員等への差別的処遇の多くが女性差別から発生していることを認識し、正規職員との均等待遇をはかること。特に年度更新時に任用止めとなるようなことは行わないこと。また、再度の任用時には年度をまたいで休暇・休業が継続取得できることを周知すること。 (2) 常勤職員との権衡の観点踏まえた休暇などの制度を整備すること。	5 (1)・(2) 会計年度任用職員の報酬や休暇等については、会計年度任用職員制度の趣旨及び任用の実情を踏まえながら、常勤職員に準拠した制度設計を図っているところである。 また、再度の任用に当たっては、勤務実績や業務の必要性等を踏まえて適切に判断している。 なお、休暇・休業制度については、再度の任用時における取扱いを含め、必要な周知をしているところである。

以 上
(給与課)

◎妥結事項

6月10日及び18日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月23日に次の項目について妥結に至った。

1 期末・勤勉手当の支給〔支給日：令和8年（2026年）6月30日〕

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、勤勉手当として1.0625月、合計2.325月分を支給する。

2 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〔令和8年（2026年）7月1日実施〕

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。