

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和7年度第4号
通算第76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

—令和7年12月期の期末・勤勉手当等について—

◎日時・場所

令和7年(2025年)11月6日(木)午後7時30分～午後9時

(すこやかプラザ 多目的ホールC)

◎交渉に先立っての発言(人事管理部長)

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、感謝申し上げます。

今年の人事院勧告においては、昨年度に引き続き、給料表、一時金双方の増額改定が示されたところであるが、その背景には日本全体の人口減少に伴う人材獲得競争が激化している状況がある。

こうした人口減少・高齢化等への対応をはじめとする様々な課題に対応しながらより良い市政運営を行っていくためには、労使間で緊密に協議を図りながら、解決を図っていく必要があるものと考えているため、引き続きよろしくお願ひしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和7年10月31日に2025年末一時金に関する要求書及び独自要求書等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。

◎組合への提案・回答

(回答メモ) 令和7年10月31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7年12月に支給する期末・勤勉手当について

[別紙2](#)

(提案メモ) 非常勤行政事務員の報酬改定について

[別紙3](#)

(提案メモ) 児童ホーム・こどもクラブ職員の勤務時間の変更について

[別紙4](#)

◎具体的な交渉内容

1 報酬改定について

協議の要旨

令和7年12月に支給する期末・勤勉手当の支給月数について2.3月（対前年度-0.5月）とする旨（ただし、令和7年人事院勧告において示された引上げ（期末手当1.275月（+0.025月）、勤勉手当1.075月（+0.025月））に相当する改定を常勤職員に対して実施した時点で、常勤職員に準じ上記に基づく支給額との差額を支給）、更に令和7年度及び令和8年度の報酬改定を示した上で、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
令和8年度の報酬が引下げとなるのはなぜか。	昨年度に既に妥結したものであるが、地域手当が9%から8%に引下げとなるためである。

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
報酬決定における55歳以上の経験年数の加味について 翌年度の見直しに向けて、賃金小委員会等で複数回協議をしたかと思うが、なぜ現行どおりの回答なのか。	会計年度任用職員の報酬体系については、常勤職員に準じたものとしており、それを理由に今回提案した報酬改定についても、昨年度に引き続き大幅な増改定となっている。そうした大幅な報酬改定に伴って人件費が増加する中で、更に人件費を増加する見直しを実施することは難しいといった意見もあり、引き続き庁内調整を行っていく必要があるため、このような回答としたものである。
現行の取扱いによって、シニア職員と若手職員の間で報酬の逆転現象が生じている。常勤職員に準じた報酬の引上げは行われているが、逆転現象の課題は報酬改定と別問題である。この課題を解決するためには経験年数加算の見直しを行うべきである。	近年の報酬改定と55歳以上の経験年数の取扱いのどちらも常勤職員に準拠していることによるものであり、予算に限りがある中でマイナス面だけを見直すことは現状難しい。

<p>この見直しの措置を講じたとしても、当該措置のみでは財政状況がひっ迫する可能性は低いのではないかと。</p>	<p>組合が要求するような見直しを行った場合、影響額は今後年々増加していくことになる。この見直しを実施することによって、市の財政状況に与える影響は決して低いものではないと考える。</p>
<p>任用上限年齢が撤廃され、長く働き続けることができるようになった一方で、経験年数による報酬の引上げがなければ、シニア職員のモチベーション低下につながるものと考え。そのような面も踏まえて、せめて65歳までは経験を加味するような見直しを行ってほしい。</p>	<p>組合の要求どおりの見直しは現状難しいが、年齢上限の引上げであれば検討の余地があるものと考えられる。庁内調整も含めて、一度持ち帰って検討したい。</p>
<p>常勤職員準拠の考え方では待遇格差がいつまで経っても埋まらない。組合としては、均等待遇のために非常勤行政事務員の任用実態に応じた制度としてほしい。</p>	<p>会計年度任用職員の報酬については、常勤職員準拠の考え方を持ってきたからこそ、期末・勤勉手当も常勤職員と同様の支給月数とする等、これまで様々な見直しを行うことができたものとする。</p>
<p>職場環境の改善について 職場によっては害虫の発生や空調の故障等、職場環境が十分に整備されていない状況もある。この点について、当局はどのように認識しているのか。</p>	<p>回答にも示しているとおり、各所管課において、関係法令に基づく中で適宜対応しているものとする。</p>
<p>現に職場環境に問題が生じている所属に対しては、早急に課題解決に努めてほしい。</p>	<p>組合から言及があった所属については、次の交渉までに確認しておく。</p>
<p>交渉会場について 市役所内の会議室で交渉を行う方が費用面の負担がなく良いのではないかと。</p>	<p>市役所内の会議室スペースが不足しており、交渉の都度、会議室を確実に確保できるとは限らない。こうした状況を踏まえ、これまでと同様に他施設の会議室を利用し、協議に応じたい考えである。</p>
<p>児童ホーム・こどもクラブ職員の勤務時間の 変更について 月額や日額といった報酬の支給単位は、どのように決めているのか。</p>	<p>職種の任用実態に応じて、所属が決定し任用しているものである。</p>
<p>支給単位の違いによって、何らかの待遇差が発生することはないのか。</p>	<p>日額等の報酬額については、月額を基準に定められていることから、支給単位の違いによる待遇差は基本ないものとする。</p>

<p>制度改正時の周知方法について</p> <p>制度の改正がなされる場合、その周知はどのように行われているのか。</p>	<p>常勤職員を含めて、職員の勤務条件に変更があった場合等は、所属に対して通知等で改正内容の周知を行っている。</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。

以 上
(給与課)

令和7年10月31日付け「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 均等待遇について</p> <p>恒常的な業務に配属されている行政事務員の任用については、同一労働同一賃金に基づく均等待遇を実現すること。</p> <p>2 雇用について</p> <p>① 公募試験を撤廃する事。</p> <p>② 行政事務員を人事評価や合理化による業務委託によって雇用止めにしないこと。</p> <p>③ 業務の多様化や人員不足により恒常的な超過勤務で対応している職種はフルタイム任用に切り替えること。</p> <p>3 賃金制度について</p> <p>① 賃金の昇給停止をしないこと。</p> <p>② 人員不足や産休・育児休暇の職場で人員が補充されない場合、労働の対価としての賃金を加算すること。</p> <p>③ 地域手当の平均化に伴う引き下げ分の補填を行うこと。</p>	<p>1</p> <p>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。</p> <p>2</p> <p>① 令和6年11月18日に合意している内容（令和6年11月13日付けメモ）のとおり運用を行っていく。</p> <p>② 会計年度任用職員の再度の任用は、これまでどおり、その担う業務の実施状況や人事評価結果による当該職員の勤務状況等を踏まえるとともに、公務の能率的運用を確保するための必要性を判断し、適切に行っていく。</p> <p>③ 現行どおりとする。</p> <p>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。</p> <p>3</p> <p>① 現行どおりとする。</p> <p>なお、55歳以後の経験年数の加算を含む報酬面の見直し等については、賃金小委員会等を通じて引き続き協議していきたい。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>③ 地域手当相当額については、従前より任期の定めのない常勤職員の地域手当に準じたものとしており、令和6年度に合意している内容（令和6年11月5日付けメモ）のとおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>4 合理化について</p> <p>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。</p>	<p>4</p> <p>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。</p> <p>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、全校委託化を目指していくものである。</p>
<p>5 休暇について</p> <p>① 介護休暇の日数を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>② 介護休暇の要支援や介護予防も含む等取得要件を拡大すること。</p> <p>③ 私療休暇を有給45日とすること。</p> <p>④ 更年期障害休暇を創設すること。</p> <p>⑤ 学校保健安全法規則の感染症に罹患した場合は特別休暇にすること。</p> <p>⑥ 育児休暇を正規職員と同様にすること。</p> <p>⑦ 生理休暇を有給にすること。</p>	<p>5</p> <p>①～⑦ 現行どおりとする</p> <p>なお、産後休暇等の育児に係る各種休暇制度については、従前より任期の定めのない常勤職員と同様としている。</p>
<p>6 福利厚生について</p> <p>社会保険・厚生年金等の諸手続きに関し、支障のないよう配慮すること。</p>	<p>6</p> <p>諸手続について、支障のないよう引き続き取り組んでいく。</p>
<p>7 労働条件の変更について</p> <p>恒常的な業務について、労働条件に関する勤務の内容の変更が生じる場合は、事前に組合と協議を行うこと。</p>	<p>7</p> <p>従前より、必要な事項については協議・交渉している。</p>
<p>8 職場環境について</p> <p>① 換気や空調、害虫駆除など環境整備を徹底すること。</p>	<p>8</p> <p>① 職場環境については、労働安全衛生法ほか関係法令に基づき、施設管理者や各所属において、快適な環境の確保に努めている。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>② あらゆるハラスメントを解消し、風通しの良い職場環境を守ること。</p> <p>9 労働組合としての基本権利について</p> <p>① 組合事務所を設置すること。</p> <p>② 交渉場所・日時については、労使双方で協議すること。</p>	<p>② ハラスメントに関する職員研修を実施しているほか、コンプライアンス推進週間の取組として各職場でミーティングを実施するなど、風通しの良い職場環境となるよう努めている。</p> <p>9</p> <p>① 現行どおりとする。</p> <p>② 従前より、予備交渉において、交渉事項、日時、場所、時間の設定を行っている。</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)

令和7年12月に支給する期末・勤勉手当について（メモ）

R7.11.6

1 期末・勤勉手当の支給月数等

令和7年12月1日に在職する者に、期末手当として1.25月、勤勉手当として1.05月、合計2.3月分を支給する。

ただし、今後、令和7年人事院勧告で示された引上げ（期末手当：1.275月（+0.025月）、勤勉手当：1.075月（+0.025月））に相当する改定を常勤職員に対して実施した時点で、常勤職員に準じ上記に基づく支給額との差額を支給する。

2 支給日

令和7年12月10日

3 諾否期限

令和7年11月17日

以上
(給与課)

非常勤行政事務員の報酬改定について（メモ）

R7.11.6

1 改定内容

非常勤行政事務員の報酬について、次の報酬月額イメージのとおり改定する。

(1) 令和7年4月1日適用分

	採用基準学歴				本市行政事務 員として の経験年数	現行	改定後	改定額 (円)	改定率 (%)
	高卒	短卒	大卒			報酬月額 (円)	報酬月額 (円)		
採用時 年齢 (歳)	18.19.20	-	-	→	1年目	167,970	178,320	10,350	6.16
	21.22.23	-	-	→	2年目	172,980	183,340	10,360	5.99
	24以上	20.21.22	-	→	3年目	178,540	188,900	10,360	5.80
	-	23.24.25	-	→	4年目	183,990	194,240	10,250	5.57
	-	26.27.28	22.23.24	→	5年目	189,330	199,580	10,250	5.41
	-	29以上	25.26.27	→	6年目	191,510	201,650	10,140	5.29
	-	-	28.29.30	→	7年目	194,780	204,920	10,140	5.21
	-	-	31.32.33	→	8年目	197,940	208,080	10,140	5.12
	-	-	34.35.36	→	9年目	200,340	210,480	10,140	5.06
	-	-	37以上	→	10年目	202,960	213,100	10,140	5.00
備考 採用基準学歴とは、それぞれの職において必要とされる学歴のことをいう。					11年目	205,900	216,040	10,140	4.92
					12年目	208,190	217,890	9,700	4.66
					13年目	210,260	219,740	9,480	4.51
					14年目	211,460	220,620	9,160	4.33
					15年目	212,550	221,380	8,830	4.15
					16年目	213,530	222,360	8,830	4.14
					17年目	214,290	223,010	8,720	4.07
					18年目	215,060	223,670	8,610	4.00
					19年目	215,820	224,430	8,610	3.99
					20年目	216,580	225,190	8,610	3.98
					21年目	217,350	225,960	8,610	3.96
					22年目	218,110	226,720	8,610	3.95
					23年目	218,870	227,480	8,610	3.93
					24年目	219,640	228,250	8,610	3.92
					25年目	220,400	229,010	8,610	3.91
					26年目	221,160	229,770	8,610	3.89
					27年目	221,920	230,540	8,620	3.88
					28年目～	222,690	231,300	8,610	3.87

(2) 令和8年4月1日適用分

	採用基準学歴			本市行政事務 員として の経験年数	R7改定	R8改定後	改定額 (円)	改定率 (%)	
	高卒	短卒	大卒		報酬月額 (円)	報酬月額 (円)			
採用時 年齢 (歳)	18. 19. 20	-	-	→	1年目	178,320	176,690	△ 1,630	△ 0.91
	21. 22. 23	-	-	→	2年目	183,340	181,660	△ 1,680	△ 0.92
	24以上	20. 21. 22	-	→	3年目	188,900	187,160	△ 1,740	△ 0.92
	-	23. 24. 25	-	→	4年目	194,240	192,460	△ 1,780	△ 0.92
	-	26. 27. 28	22. 23. 24	→	5年目	199,580	197,750	△ 1,830	△ 0.92
	-	29以上	25. 26. 27	→	6年目	201,650	199,800	△ 1,850	△ 0.92
	-	-	28. 29. 30	→	7年目	204,920	203,040	△ 1,880	△ 0.92
	-	-	31. 32. 33	→	8年目	208,080	206,170	△ 1,910	△ 0.92
	-	-	34. 35. 36	→	9年目	210,480	208,550	△ 1,930	△ 0.92
	-	-	37以上	→	10年目	213,100	211,140	△ 1,960	△ 0.92
備考 採用基準学歴とは、それぞれの職において必要とされる学歴のことをいう。					11年目	216,040	214,060	△ 1,980	△ 0.92
					12年目	217,890	215,890	△ 2,000	△ 0.92
					13年目	219,740	217,730	△ 2,010	△ 0.91
					14年目	220,620	218,590	△ 2,030	△ 0.92
					15年目	221,380	219,350	△ 2,030	△ 0.92
					16年目	222,360	220,320	△ 2,040	△ 0.92
					17年目	223,010	220,970	△ 2,040	△ 0.91
					18年目	223,670	221,620	△ 2,050	△ 0.92
					19年目	224,430	222,370	△ 2,060	△ 0.92
					20年目	225,190	223,130	△ 2,060	△ 0.91
					21年目	225,960	223,880	△ 2,080	△ 0.92
					22年目	226,720	224,640	△ 2,080	△ 0.92
					23年目	227,480	225,400	△ 2,080	△ 0.91
					24年目	228,250	226,150	△ 2,100	△ 0.92
					25年目	229,010	226,910	△ 2,100	△ 0.92
					26年目	229,770	227,660	△ 2,110	△ 0.92
					27年目	230,540	228,420	△ 2,120	△ 0.92
					28年目～	231,300	229,180	△ 2,120	△ 0.92

2 諾否期限

令和7年11月17日

以上
(給与課)

児童ホーム・こどもクラブ職員の勤務時間の変更について（メモ）

R7.11.6

児童ホーム業務等に従事する会計年度任用職員について、現行の週勤務時間を維持しつつ、日単位の勤務時間を変更する。

1 内容

別紙のとおり、日単位の勤務時間を変更する。

2 実施時期

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)

(1) 児童ホーム指導員A (週30時間・月給)

平日及び長期休業日の勤務時間は、6時間×5日勤務を維持した上で、次のとおり見直しを行う。

		現行	変更後
平日	調整勤	12:00~17:00	<u>12:15~17:15</u>
長期休業日	前勤	8:15~14:15	<u>8:15~14:30 (休憩15分を含む)</u>
	調整勤	12:00~17:00	<u>12:15~17:15</u>

(2) 児童ホーム指導員B (週27時間・日給)

平日の勤務時間は、5時間×5日勤務を維持した上で、次のとおり見直しを行う。

		現行	変更後
平日	通常勤	12:00~17:00	<u>12:15~17:15</u>

(3) こどもクラブの指導員A (週25時間・日給)

現行の勤務時間をベースとしつつ、次のとおり見直しを行う。

		現行	変更後
平日	通常勤	13:00~17:00	<u>13:15~17:15</u>

以上