

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 点

令和6年度第5号
通算第607号
令和7年3月10日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—期末・勤勉手当及び令和6年度給与改定等について—

◎日時・場所

令和6年11月11日（月）午後3時30分～午後5時（中央北生涯学習プラザ学習室1）

◎今回の交渉の主な目的

令和6年10月31日に提出された2024年末一時金に関する要求書等に対する回答について、前回に引き続き協議を行った。

◎具体的な交渉内容

1 令和6年度給与改定等について

協議の要旨

前回の交渉に引き続き、令和6年度給与改定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
地域手当の見直しについて 前回の交渉で提案を受けた地域手当の見直しの趣旨は。	本市の地域手当の支給率について、これまで国家公務員の地域手当の級地区分に基づき10%で支給しているが、今回の人事院勧告において、その級地区分が8%に変更されることに伴い、翌年度から段階的に地域手当の引下げを実施していくものである。
国家公務員の地域手当の級地区分はどのように設定されているのか。	賃金構造基本統計調査をもとに地域の民間賃金の状況を反映する形で級地区分が設定されており、相対的に地域性も考慮されたものとなっていると考えている。

今回の見直しを実施した場合、現在よりも年収が低くなる職員数はどれくらいか。	今回の給料表の改定率が一部を除き 1 % 以上であることや期末・勤勉手当の支給月数を引き上げることから、翌年度は全職員が年収増となる見込みである。ただ、令和 8 年度については、翌年度に給与改定がなかった場合、500 人程度が低くなる可能性がある。
55 歳超で昇給停止している職員も翌年度は年収引下げとならないのか。	そのとおりである。
翌年度の人事院勧告がどういったものとなるか分からない中で、組合としては 2 か年分の引下げを一括で判断できない。また、近年の物価高騰の社会情勢や近隣市の状況からすれば、給与の引下げを実施すべきではないと考えるが、この考え方に対する当局の見解は。	民間企業の賃上げ等の昨今の社会状況は理解しつつも、近年においてプラス改定を実施できているのは人事院勧告に準じたことによる結果であり、今回の見直しについても、その姿勢を崩す考えはない。
国に準じていく考えなのであれば、せめてラスパイレス指数を 100 とすべきではないか。	現在の本市のラスパイレス指数は当局としても課題認識しているところであり、国と同水準となるよう解消していきたい考えではある。
地域手当を国の支給率によらないものとした場合、特別交付税の減額等があるのか。	特別交付税の算定上の減額はないが、本市の財政負担は当然増えてしまうこととなる。
人材確保を目的に、今回の給与改定のように若年層への処遇改善も重要ではあるが、人材流出防止を目的に、市政の中核を担う中堅層に対する処遇改善を実施することが喫緊の課題ではないのか。	中堅層に対する処遇改善についても課題と認識しているところではあるが、限られた予算の中では優先順位を付ける必要があり、まずは人材確保に資する取組として初任給の引上げを提案したところである。
組合の切実な思いが市のトップまで届いているのか疑問に感じる。前回の交渉を受けて情報共有は行っているのか。	事務局のみで判断しているわけではなく、組合の意見は適宜情報共有している。その中で今回の地域手当の見直しについて、課題とは認識しつつも、市民に説明できるものとして国に準じていくべきといった考えである。
地域手当の見直しについては、今回の給与改定と一括して諾否できるものではない。継続協議していく方向でよいのか。	地域手当の見直しは引き続き協議していくものとし、その他については諾否期限までに一定判断いただきたい。

課題解決への方向性

当局は、回答期限である 11 月 18 日までに一定の判断を行うよう伝えた。

2 令和 6 年度賃金・労働条件に関する要求ならびにその他の要求書について

協議の要旨

前回の交渉に引き続き、令和 6 年度賃金・労働条件に関する要求ならびにその他の要求書に対

する回答について、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
育児休業等に対するフォロー体制について 育児休業等の欠員をフォローしている職員に対して、手当拡充といった給与制度面での上乗せはできないのか。現に欠員が発生している場合、予算の余剰はあるものとするが。	前回の交渉においても、組合からはまずは育児休業に限ったものとすればよいとのことだったが、他の事情でも欠員が発生していることは事実であり、措置の対象範囲をどれくらい拡大すべきかといった検討すべき課題がある。
フォローしている職員への給与制度面での上乗せ等があれば取得を検討している者も育児休業を取得しやすい雰囲気になると考える。ワークライフバランスの一環として特定事業主行動計画推進委員会等の会議体を活用して協議していくことは可能か。	そういった別の会議体を活用しつつ、引き続き協議していきたい。
法定設置義務資格職の対応について 法定設置義務資格職について、過去に建築主事に対する処遇改善が一定示されたが、他の資格職でもそうした措置が必要ではないのか。	庁内の業務遂行に当たってどういった資格が必要となるかは当局でも把握している。そういった中で、建築主事については市職員にしか担えないといった特殊性に鑑みて処遇改善を行ったものであり、その他の職種に関しては、どういったものを対象としていくかを検討している状況である。
資格を保有している職員ではなく、補職発令されている職員に措置してもらいたい。前年度の春闘交渉において、支部で協議した内容であれば、検討するとのことだったが、支部からそういった声はあったのか。	具体的なものは聞いていない。
過去から要求している項目にもかかわらず、例年現行どおりのままではないか。支部での動きがないのであれば、当局先導で実施していく内容ではないか。	そういった職種の採用を苦慮していることを含めて、企画管理課とも意見共有しながら何か手立てができないか検討している。
定年引上げについて 定年引上げに伴い 60 歳前で係長である者は職責等は変わらず、給料 7 割措置を理由に年収減となる。給料 7 割措置の取扱いを廃止できないのか。	国家公務員の取扱いに準じた一律の制度であり、本市のみ独自の取扱いとすることは考えていない。

技能労務職給料表について

技能労務職給料表については、大きな課題を抱えている。現業評議会との交渉において協議されるものと考えているが、誠意ある回答をお願いする。

現業評議会と誠実に協議していきたい。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

以 上
(給与課)

◎妥結事項

11月5日及び11日の2回にわたる交渉の結果を受け、11月18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6年12月10日〕

(1) 11月臨時会において給与条例を改正する場合

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.275 月	1.075 月	2.350 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
会計年度任用職員	1.275 月	1.075 月	2.350 月

(2) (1)以外の場合

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.225 月	1.025 月	2.250 月
定年前再任用短時間勤務職員 暫定再任用職員	0.6875 月	0.4875 月	1.175 月
会計年度任用職員	1.225 月	1.025 月	2.250 月

ただし、今後、令和6年人事院勧告で示された引上げに相当する条例改正を実施した時点で、上記に基づく支給額との差額を支給する。

2 常勤職員の給与改定〔令和6年4月1日適用〕

(1) 給料表

行政職給料表について、令和6年11月5日付けメモのとおり改定する。

(2) 生活補給金基準額

給料表の改定に伴い、行政職給料表適用者の生活補給金に係る基準額について、次のとおり改定する。

年齢	現行	改定後	引上額
30 歳	227,000 円	241,100 円	14,100 円
31 歳	231,800 円	245,300 円	13,500 円
32 歳	236,200 円	249,400 円	13,200 円
33 歳	241,500 円	253,800 円	12,300 円
34 歳	247,000 円	257,900 円	10,900 円
35 歳	252,900 円	262,300 円	9,400 円
36 歳	257,800 円	266,300 円	8,500 円
37 歳	263,800 円	271,300 円	7,500 円
38 歳	269,500 円	276,200 円	6,700 円
39 歳	274,700 円	280,300 円	5,600 円
40 歳以上 55 歳未満	279,700 円	284,600 円	4,900 円

3 会計年度任用職員の報酬改定〔令和6年4月1日適用。ただし、遡及改定に伴う差額支給の対象となる者は、令和6年12月1日に在職している者に限る。〕

(1) 非常勤事務補助員

採用時 年齢 (歳)		本市非常勤事務補助員としての経年数	右記以外の業務				じんかい収集業務			
			現行 報酬月額 (円)	改定後 報酬月額 (円)	改定額 (円)	改定率 (%)	現行 報酬月額 (円)	改定後 報酬月額 (円)	改定額 (円)	改定率 (%)
18. 19. 20	→	1年目	161,370	182,600	21,230	13.16	187,000	214,280	27,280	14.59
21. 22. 23	→	2年目	162,470	183,700	21,230	13.07	188,430	215,820	27,390	14.54
24以上	→	3年目	163,570	184,800	21,230	12.98	189,970	217,250	27,280	14.36
		4年目	164,670	185,900	21,230	12.89	191,510	218,790	27,280	14.24
		5年目	165,770	187,110	21,340	12.87	192,940	220,220	27,280	14.14
		6年目	166,980	188,320	21,340	12.78	194,480	221,760	27,280	14.03
		7年目	168,080	189,420	21,340	12.70	195,910	223,300	27,390	13.98
		8年目～	169,180	190,410	21,230	12.55	197,450	224,730	27,280	13.82

(2) 非常勤OB事務員

現行 報酬月額 (円)	改定後 報酬月額 (円)	改定額 (円)	改定率 (%)
148,100	166,700	18,600	12.56

4 令和7年度 常勤職員の給与改定〔令和7年4月1日実施〕

(1) 給料表

行政職給料表について、令和6年11月5日付けメモのとおり改定する。

5 扶養手当の見直しについて〔令和7年4月1日実施〕

扶養親族		現行	令和7年度	令和8年度
配偶者	課長以下	6,500円	3,000円	廃止
	部長（参考）	3,500円	廃止	
子（1人当たり）		10,000円	11,500円	13,000円

6 定年前再任用短時間勤務職員への支給手当の拡充について〔令和7年4月1日実施〕

定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員を含む。）に対して、新たに住居手当を支給する。支給要件等については、定年前職員と同様とする。

7 初任給基準の見直しについて〔令和7年4月1日実施〕

初任給基準を見直し、各採用区分の初任給を6号給引き上げる。

引上げに当たり、見直し前に採用された者の令和7年4月1日時点の給料月額が、見直し後に採用された同等の経歴を持つ者の給料月額を下回ることのないよう、在職者調整を実施する。

8 育児を行う職員の超過勤務の免除範囲の拡大について〔令和7年4月1日実施〕

子を養育する職員（会計年度任用職員を含む。）が当該子を養育するために請求した場合において、任命権者等が所定勤務時間を超えて勤務させてはならない職員の範囲を、「3歳に満たない子を養育する職員」から「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員」へと拡大する。