＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論点

令和８年度（2026 年度）第３号
通　算　第　６２１　号
令和８年度（2026 年度）11 月 27 日

尼 崎 市 総 務 局
人事管理部給与課

―12 月期期末・勤勉手当及び令和８年度（2026 年度）給与改定等について―

◎日時・場所

令和８年（2026 年）11 月９日（月）午後３時 30 分～午後５時（中央北生涯学習プラザ）

◎交渉に先立っての発言（総務局長）

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、それぞれの所属において尽力いただいていることについて、感謝申し上げる。

さて、近年の大幅な給与改定のほか、初任給引上げや限定特別昇給といった人材確保・定着に向けた本市独自の取組を行うことで、今年度は近年稀にみる採用者数となるなど、採用面でも一定の成果が出ている。

また、今年の人事院勧告においては、特に中堅層以上の職員は昨年度を上回る高水準のベースアップが示されたところである。こうした国家公務員に準拠した給与面の改善も含めて、より風通しの良い、働きやすい環境に向けて引き続き労使間で緊密に協議を図りながら、取り組んでいきたいと考えているので、お願い申し上げる。

◎今回の交渉の主な目的

令和８年（2026 年）10 月 30 日に提出された 2026 年末一時金に関する要求書等に対する回答を示すとともに、常勤職員の給与改定等を提案するため、交渉の場を持った。

◎組合への提案・回答

（回答メモ）令和８年（2026 年）10 月 30 日付け「2026 年末一時金に関する要求書」に対する回答について　別紙１

（回答メモ）令和８年（2026 年）10 月 30 日付け「2026 年度賃金・労働条件に関する要求並びにその他の要求書」に対する回答について　別紙２

（提案メモ）常勤職員の給与改定について　別紙３

（提案メモ）会計年度任用職員の報酬改定について　別紙４

（提案メモ）転勤に関する手当の新設について　別紙５

（提案メモ）育休等カバー手当（勤勉手当の加算）の導入について　別紙６

（提案メモ）新たな職域（総合技能職）の給与等について　別紙７

（提案メモ）会計年度任用職員に対する扶養手当及び住居手当に相当する報酬の支給開始について　別紙８

（提案メモ）柔軟な働き方を推進するための休暇等の新設について　別紙９

（提案メモ）養育里親のための休暇等の見直しについて　別紙 10

◎具体的な交渉内容

１　12 月期期末手当及び勤勉手当等について

協議の要旨

12 月期期末・勤勉手当について、「算定基礎額の 2.72 か月分プラス２万円」の組合からの要求に対して、「定年前職員及び会計年度任用職員 2.375 月分、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員 1.275 月分。ただし、このうち 0.05 月（期末手当：0.025 月、勤勉手当：0.025 月）分については、条例改正実施後に差額として支給。」との回答を行った。

⑴　算定方法

期末・勤勉手当：算定基礎額×支給月数×期間率

⑵　算定基礎額

期末手当：給料月額＋扶養手当＋地域手当＋(給料月額×1.08×別に定める割合)

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.08＋(給料月額×1.08×別に定める割合)

※　別に定める割合：０％～10％（５級以下の行政職及び技能労務職給料表適用者の場合）

※　⑴・⑵のいずれにおいても定年前職員に対するもの

組合の主張	当局の回答
期末・勤勉手当の支給月数の増については、国の人事院勧告に準拠したものか。	準拠したものである。

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　給与改定等について

協議の要旨

令和８年度（2026 年度）の給与改定として給料表及び生活補給金基準額についての改定内容等を示した上で協議を行った。

組合の主張	当局の回答
給与改定における行政職給料表適用者の平均改定額及び平均改定率は。	６級以上の職員を含むものになるが、平均改定額は 10,954 円、平均改定率は 3.29%である。地域手当を含めたものでいえば、平均改定額は 11,830 円、平均改定率は 3.06％である。
非常勤事務補助員の報酬について、今年度から活用号給の上限を引き上げているが、最も多く分布しているのは何年目か。	経験年数９年目が最も多い。
今後、上限到達者が多数出た場合は、再度引	担う業務の職務・職責を考慮すると、非常勤

上げを行うのか。	行政事務員と活用号給が重ならないようにする必要があり、これ以上の引上げは現実的に難しい。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

３　新規提案項目について

協議の要旨

提案メモを示した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
育休等カバー手当について 加算対象となるのは育児休業に限らないという認識でよいか。	提案メモで示しているとおり、育児休業だけでなく、病気休職や年度途中退職等の所属職員が不在となる場合を含むものである。
連続して年次休暇を取得する等で、結果的に１月以上不在となった場合は、加算対象となるのか。	１月以上の取得が見込まれる休暇や休業等を対象とするため、休暇でいえば療養休暇等は対象となるが、年次休暇は対象とならない。
対象職員に会計年度任用職員が含まれていないのはなぜか。	加算対象者の選定など運用面の課題や問題点が発生することも想定される中、制度導入後の課題検証が一定必要であることから、まずは常勤職員を対象に導入するものである。 また、会計年度任用職員は週勤務時間が異なる等の多様な任用形態が考えられるところ、それらの任用形態にも対応し得る制度設計については、嘱託労組との協議を中心に一から検討していく必要があるものと考える。
会計年度任用職員に欠員が生じている場合、その業務を常勤職員が代替している実態がある。職員の一部が対象外となると、カバーする際にモチベーションの低下や不公平感が生じてしまう。会計年度任用職員が多い部署に限定してでも導入できないのか。	飽くまでも参考程度にはなるが、他市の導入事例においても、会計年度任用職員を対象としている自治体は確認できていない。また、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、欠員の把握等の事務負担が各部局企画管理担当課に生じることも課題の一つである。そうした課題に対応していくためにも、まずは常勤職員を対象とする中で、制度の枠組みを確立していきたい。

他市と比較すると、本市は会計年度任用職員の比率が高く、部署ごとの偏りもある。他市の導入事例がないと言うが、そういった本市特有の事情があることも考慮していただきたい。	会計年度任用職員にも欠員は生じ得るものであり、導入自体を否定するものではなく、課題意識を持っている。今後、前向きに検討していきたい。
常勤職員の代替として、会計年度任用職員を既定計画外で任用する場合もある。そういった場合は加算対象とならないのか。	代替職員が配置や任用されている場合は、加算対象とはならない。
職務・職責を考慮すると、会計年度任用職員では常勤職員の業務全てをカバーしきれないはずである。代替職員が配置されていることをもって対象の有無を判断するのは、不適切ではないか。	組合の主張も理解できるが、制度がいたずらに複雑なものとなるおそれがあるため、ご理解いただきたい。
部分休業等を取得した職員の代替部分は、加算の対象とならないのか。	制度の運用が複雑となる点に加え、あらかじめ部分休業等を申請している職員が実際に取得しているかどうかの事実確認が困難な点を踏まえ、対象外と整理している。
大きな所属では、複数名の欠員が生ずることもある。そうした場合、所属に 25,000 円では不十分ではないか。	欠員１人につき 25,000 円であるため、欠員数に応じて所属への配分額も増加することになる。
かねてから組合が要求してきたものであり、制度導入に至ったことは大変評価する。しかし、手当の導入をもって欠員が生じてもよいという考えになることなく、欠員を生み出すことがないようにされたい。	欠員解消に向けて、引き続き取り組んでいく考えである。
総合技能職の給与について 総合技能職を技能労務職給料表４級に格付けすることはできないか。	現行の転職制度においても、転職と同時に昇格するといったことはなく、総合技能職に求める業務が管理的機能を持たないものと整理していることを踏まえると、そのような取扱いは難しい。
行政職から技能労務職等に戻るときに、号給を切替前の給料月額と同額又は直近下位とする理由は。	技能労務職から行政職に転職する際に、同額又は直近上位に切り替えていることとの均衡を考慮するものである。
直近下位となると、戻った際に給与が下がることとなる。この点について、何か改善の余地はないのか。	転職制度の見直し後においても、引き続き行政職である者のモチベーション維持等を踏まえると、妥当なものと考えている。
総合技能職の加算については、地域手当や期末・勤勉手当の算定に含まれるものか。	含まれるものである。

この提案内容は、他の任命権者においても提案されるという理解でよいか。	提案内容は各任命権者に共有しており、同様に各単組で協議されるものかと考える。
会計年度任用職員に対する扶養手当及び住居手当に相当する報酬の支給開始について この提案は、国に準拠するものということでよいか。	そのとおりである。
それにもかかわらず、実施時期を翌年度からとしている理由は。	支給開始に当たって条例改正等の規定整備や予算確保が必要となる上、会計年度任用職員は兼業が可能であり、副業先で同種の手当が支給されている場合の取扱い等、常勤職員にはない特有の事情に係る詳細部分の調整に一定の時間を要することから、翌年度実施としている。
国の通知においては、国と同時期の実施が求められている。一定の時間を要することは理解するが、通知内容を踏まえると遡及してでも国と同時期に実施すべきでないか。	給与計算システムの改修や対象者にきっちりと支給していくための運用面の整備が必要であることを考慮すると、最短でも翌年度実施となってしまう。
近隣市の状況はどうか。	近隣市においても、同様の課題を解決するため、早くても翌年度実施からであり、遡及適用もしないと聞いている。
年次無給休暇の新設等について 付与日数が追加される障害を持つ職員については、どのように判断するのか。	身体障害者手帳等を有しているかどうかで判断することとなる。
精神障害者保健福祉手帳や療育手帳等の他の手帳も含まれるか。	その認識で差し支えない。
障害の等級は問わないということでよいか。	そのとおりである。
指定難病等を患っていても、その病名を診断されたことをもって、必要な支援を受けることができるため、手帳の交付を受けていない者もいる。手帳を有さない場合も、付与日数の追加対象に含めていただきたい。	意見として聞いておく。
代休等の取得単位の見直しについて より柔軟な働き方につながるという意味で取得単位の見直し自体は歓迎するが、まとまった休みが取りづらくならないようにされたい。	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。

以　上

（給与課）

別紙１

令和８年（2026 年）10 月 30 日付け「2026 年末一時金に関する要求書」に対する回答について（メモ）

R８.11. 9

１　令和８年（2026 年）12 月に支給する期末手当及び勤勉手当について

尼崎市職員の給与に関する条例等の規定に基づき支給する。

支給日は、令和８年（2026 年）12 月 10 日

なお、非常勤行政事務員については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

＜　参考　＞

	期末手当	勤勉手当	合　計
定年前職員 会計年度任用職員	1.2875 月	1.0875 月	2.375 月
定年前再任用短時間勤務職員 暫定再任用職員	0.7375 月	0.5375 月	1.275 月

※　このうち 0.05 月（期末手当：0.025 月、勤勉手当：0.025 月）分については、条例改正実施後に差額として支給する。

２　基本事項にかかる一時金交渉は、地公労共闘会議と交渉に付し、各単組課題等においては各単組交渉において解決を図ることについて

交渉については、しかるべき当事者にて対応していくべきものと考えている。

３・４　職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善すること、及び、「役職者加算」は 50 歳以上 10％を復元することについて

現行どおりとする。

なお、算定基礎額の詳細については、別記のとおり。

５　勤勉手当の成績率による支給を行わず、全額期末手当とすることについて

現行どおりとする。

６　慢性的欠員職場、育児・介護休業等取得により職員配置がなされない所属員に対し、算定基礎加算を措置することについて

令和８年（2026 年）11 月９日付け「育休等カバー手当（勤勉手当の加算）の導入について」のとおりとする。

７　新人職員の支給率の改善をはかることについて

現行どおりとする。

８　諾否期限

令和８年（2026 年）11 月 19 日

以　上

（給与課）

【別　記】　算定基礎額（行政職給料表適用者及び技能労務職給料表適用者）

期末手当：給料月額＋扶養手当＋地域手当＋（給料月額×1.08×別に定める割合）
勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.08＋（給料月額×1.08×別に定める割合）

※　別に定める割合は、次表のとおりとする（暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員を含む。）。

区　分	割　合
課長補佐、係長、技能長及び作業長	10%
主任・作業主任 ３級の者のうち当年度４月１日現在 30 歳以上のもの	５%
上記以外の者	０%

※　基準日時点において建築主事及び電気主任技術者の補職が発令されている職員にあっては、別途３%を加えた率

（参考：令和８年（2026 年）12 月期支給額等）

区　分	定年前職員	再任用（フル）	再任用（短時間※1）
平均支給額 （算定基礎額※2）	901,794 円 （383,369 円）	414,895 円 （325,409 円）	328,058 円 （257,301 円）
前年度実績 （算定基礎額※2）	880,662 円 （378,345 円）	378,996 円 （303,198 円）	298,426 円 （238,742 円）
対前年比	21,132 円 （2.4%増）	35,899 円 （9.5%増）	29,632 円 （9.9%増）

※１　定年前再任用短時間勤務職員を含む。
※２　期末手当算定に係る額
平 均 年 齢　40 歳４月　（前年同期　40 歳２月）
平均勤続年数　14 年６月　（前年同期　14 年８月）

別紙２

令和８年（2026 年）10 月 30 日付け「2026 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（メモ）

R８.11. ９

組 合 要 求	回 答
1　賃金引き上げについて ⑴　賃金引き上げを行うこと。 ⑵　2026 人事院勧告について その趣旨を踏まえた履行と、行政執行体制の中核を担う中高齢層職員ならびに再任用職員等のモチベーション向上策を図り、業務ノウハウ継承の本質的解決の図れる、賃金労働条件施策を講じること。	1 ⑴・⑵　令和８年（2026 年）11 月９日付け「令和８年（2026 年）10 月 30 日付け「2026 年末一時金に関する要求書」に対する回答について（メモ）」、「常勤職員の給与改定について（メモ）」、「会計年度任用職員の報酬改定について（メモ）」及び「転勤に関する手当の新設について（メモ）」のとおり実施する。
2　給料表について ⑴　係長給料表（現行４級）、課長補佐給料表（現行５級）を国公７級水準に対応させ改善するとともに、キャリアアップとモチベーション構造に繋げる５級給与（課長補佐職）策を講じること。 ⑵　給与制度設計上、55 歳に満たない３級高号給滞留問題の解決を図ること。 ⑶　技能労務職給料表導入背景について ①　合意事項を反故にした背景より、行政職給料表に再度位置付けること。 ②　新行政職適用者の給与形態は、技能労務職給料表４級に位置付けること。 ⑷　55 歳昇給停止を撤廃すること。	2 ⑴・⑵　現行どおりとする。 ⑶ ①　技能労務職給料表導入当時から、技能労務職場を取り巻く様々な社会情勢の変化に対応するため、その都度真摯に労使協議を重ねながら現在に至っていると認識しており、一方的に合意事項を反故にしてきたつもりはなく、今後もその姿勢は変わらない。 ②　令和７年（2025 年）10 月８日付け「転職制度等の見直しについて（メモ）」における新たな職域の給与については、令和８年（2026 年）11 月９日付け「新たな職域（総合技能職）の給与等について（メモ）」のとおりとする。 ⑷　現行どおりとする。
3　昇格の改善について ⑴　高卒経験 14 年 32 歳を目途に４級へ昇格させること。 ⑵　高卒経験 23 年 41 歳を目途に５級へ昇格させること。 ⑶　2010 年度合意事項である昇任昇格制度について解決を図ること。 ①　保育職場においてチーフ制たる職責付与に対し、直ちに副所長制度を創設し、ポスト化すること。 ②　副課長ポストを創設し、５級主幹として位置付けること。 ③　作業長配置については労使合意を遵守し早急に設置すること。 ④　人材育成ならびに業務の効率性を向上するための、中間ポストの	3 ⑴・⑵　現行どおりとする。 ⑶ ①　４級昇格の在り方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な４級ポストの管理」を行っており、その登用に当たっては、所属部局長からの内申に基づき、４級に求められる能力を総合的に評価した上で任用を行っている。 保育職場におけるチーフ制については、職務職責を精査のうえ、処遇を含めた在り方を検討していく。 ②　現行どおりとする。 ③　引き続き、その職に求められる能力を総合的に評価した上で登用・配置していく。 ④　一般職等の人材育成、業務効率性の向上については、事業リーダ

組 合 要 求	回 答
再整備を行うこと。	ーである係長級職員や後輩職員の指導、サポートの役割を担っている主事、技師等が中心となり、協力して行うものと考える。
4　人事評価制度の運用について	4
⑴ 制度の検証と改善について	⑴
① 人事制度小委員会を活用した、毎年度の検証と風通しの良い組織づくりに向け、制度の改善について継続し協議を行うこと。	① 人事評価制度の運用に当たっては、人事制度小委員会や職員アンケート等での意見及び評価結果の分析を踏まえながら、制度の検証や見直しを実施しており、今後も継続して同様の対応を行っていく。 近年の評価者研修では、普段の職員同士の関係性の向上が、面談の質の向上や評価の納得性、ひいては人材育成にもつながる等、風通しの良い組織づくりの重要性をテーマの１つとして実施している。
⑵ 人事評価者の育成と体制整備について	⑵
① 人事評価制度における絶対評価に基づく相対評価化については、評価基準を業務特性に捕らわれない、公平な調整機能が果たされるよう不十分な局企画管理課の機能強化とそれに見合う体制整備を行うこと。	① これまでも評価者研修や人事評価の通知の際に、絶対評価や相対評価の考え方について、人事評価制度マニュアルや研修テキストの内容を周知し、公平公正な評価・調整が行えるよう取り組んできたところである。こうした取組や調整機能をつかさどる企画管理担当課等への周知に継続して取り組んでいく。
② 10 名を超える単位評価を行う部署、または、業務の実態に即した第１評価者を複数名設置すること。	② 評価者が評価事務をスムーズに進めていけるよう、毎年評価者研修を実施し、また、評価者からの制度運用やシステム操作に関する個別の問合せについても、特にきめ細やかな対応に努めているところであるが、人事評価制度の運用に当たっては、人事制度小委員会等の意見、その他分析結果等を踏まえた対応を行っていきたい。
5　諸手当の改善について	5
⑴ 扶養手当	⑴～⑶ 現行どおりとする。
① 生活実態に即した配偶者に係る扶養手当を支給すること。	
② 勤勉手当にかかる扶養手当を算入すること。	
⑵ 住居手当	
① 家賃等の支払い者については、家賃に見合う額に引き上げること。	
② 市内・市外居住者を差別なく手当てを支給し、持家者については 30,000 円以上とし、持家者のうちローン支払者については、①による支給とすること。	
⑶ 通勤手当	
① 交通機関利用者については、必要な額を全額支給すること。	
② 交通用具利用者については、交通機関利用者の通勤手当に見合う額を支給すること。	
③ 通勤にかかる駐輪場使用者に対し、実費相当分を支給すること。	

組 合 要 求	回 答
⑷ 超過勤務手当	⑷
① 代休や振替の強要をせず、超勤手当を適正に支給すること。また、週内 38 時間 45 分を越える振替にかかる超過勤務支給について適性化を図ること。	① 代休の取得については、飽くまでも本人の選択によるものであり、また、振替命令については、職員の健康管理の観点から適正に発し、必要に応じ超過勤務手当を支給しているところである。
② 時間外勤務手当の支給率を 150/100 に改善し、深夜の時間外勤務手当の支給率を 200/100 とすること。	② 現行どおりとする。
③ 水防等防災配備（０号～３号）について、管理監督者を除く、市外居住職員の初動体制構築強化に向け、市内居住職員に偏重しない体制整備策を示すこと。 また、市内在住職員に偏重した負担を考慮し、諸手当創設を検討すること。	③ 現行どおりとする。 なお、水防等の防災に係る人員配備に関する権限は、災害警戒本部及び災害対策本部の各部長にあることを明確化し、水防等業務を適切に実施するための配備態勢の決定に当たっては、各部において必要な人員や登庁に要する時間等を総合的に考慮して決定しており、市内在住者優先として一律に位置付けているものではない。
⑸ 特殊勤務手当	⑸
① 他市でも規定のある、結核等の一類、二類感染症業務に従事する職員の手当制度を新設すること。	①～⑤ 現行どおりとし、今後も必要に応じて検討・協議していく。
② 学校現場等における高所作業等においては、国同様特殊勤務手当を支給すること。	
③ 緊急出勤手当を新設すること。	
④ 私債権回収に係る滞納整理業務においては、2010 春闘交渉確認事項である特殊勤務手当を支給すること。	
⑤ 36 協定職場の検証を行い、特殊な勤務条件職場については、特殊勤務手当を支給すること。	
⑥ 選挙事務従事にかかる投票所と期日前投票所の共用実施を行わないこと。また、空調等の整備が不十分な投票所従事者に対し、労働安全衛生法不履行の観点に基づき不快手当を新設し割増手当を支給すること。	⑥ 期日前投票所については、市民サービスへの影響等を踏まえると、直ちに場所や数の見直しを行うことは現実的に難しいが、引き続き、投票率の向上策なども含め、必要に応じて検討を行っていく。また、選挙事務については、投票日前日の準備作業、当日の投開票事務いずれにおいても特殊勤務手当を支給しているが、各投票所に係る個別の事情によって、職場環境や選挙事務の程度等に差が生じていることに対しては改善に努めていきたい。
⑦ 職種や所属に関わらず湿球黒球温度（WBGT）が 28℃以上を記録した日において、熱中症リスクのある環境下で業務に従事した場合、特殊勤務手当を支給すること。	⑦ 現行どおりとする。 なお、近年の熱中症のリスクも踏まえ、職員の安全と健康に向け、適切かつ実効性のある熱中症予防対策を講じていく。
⑧ 休日対応による私用携帯の使用について 休日等問い合わせ対応に対する待機指示（当番）および私用携帯使用に関し、公用携帯の貸与または借上げ料等も含めた特殊勤務手当を支給すること。	⑧ 緊急時に出勤等の対応が求められる場合、所属において必要に応じ公用の携帯電話を貸与しているところである。
⑹ 36 協定について	⑹
① 36 協定を所属にも十分周知するとともに本庁職場も同様に責任の所在を明確にすること。また、全ての職場における法外な超過勤務命令については、命令権者に対する具体的指導体制を確立し厳正な対応を行うこと。	① 36 協定については、通知文等により周知を図っているところである。今後も引き続き必要な周知・指導を行い、協定内容の遵守に努めていくとともに、本庁職場等についても 36 協定等の趣旨を踏まえ、適切な労務管理を行うよう注意喚起や呼び掛けを行ってい

組 合 要 求	回 答
	く。
② 変形労働制を採用する職場に従事させる際、労働条件の提示と本人同意の上配置すること。	② 職員の人事配置については、変形労働時間制職場を含めて、人事異動の一環として配置を行っているが、これまでも職員の生活実態（育児・介護や健康状況等）に応じて可能な範囲の中で配慮を行ってきており、今後も同様とする。
③ 変形労働制を採用している職場については、その特殊勤務条件に配慮し、休日を特定の曜日となるよう努めること。	③ 変形労働時間制職場全てについて、休日を特定の曜日となるようにすることは困難であるが、各職場の業務実態に応じ、可能な範囲の中で努めている。
⑺ 管理職手当（作業長・係長・課長補佐）に関して 新たな役職者手当として支給すること。	⑺ 現行どおりとする。
⑻ 法定設置義務資格職の処遇改善について	⑻
① 建築主事の補職が発令されている職員に対する、期末・勤勉手当の役職者加算の加算措置額を増額すること。 また、建築主事補職発令期間中の職務・職責に対する手当等（手当、特別昇給等）を支給すること。	①～④ 現行どおりとする。
② 建築基準適合判定資格者登録助成のみならず、建築士及び電気主任技術者等の資格助成制度の拡充（受験費用・登録費用・受講費用等に対する範囲及び上限額の拡大等）を図ること。	
③ 建築士法上の職務・職責下において、職員に設計及び監理上の指導監督を行う職員に対する期末・勤勉手当の役職者加算の加算措置を講ずること。 また、上記職務・職責が生じる期間中の職務・職責に対する手当等（手当、特別昇給等）を支給すること。	
④ 防火管理者、危険物取扱責任者、ボイラータービン主任技術者及び廃棄物処理施設技術管理者等の補職が発令されている職員に対する、期末・勤勉手当の役職者加算の加算措置を講ずること。 また、上記補職発令期間中の職務・職責に対する手当等（手当、特別昇給等）を支給すること。	
⑼ 育児応援に関すること	⑼
① 育児応援手当創設について 育児休業等取得する所属担当係員に対し、応援フォロー措置とした諸手当を整備すること。	① 令和８年（2026 年）11 月９日付け「育休等カバー手当（勤勉手当の加算）の導入について」のとおりとする。
② 育児参加、家族看護・介護、配偶者出産にかかる休暇等を任用形態に限らず特別休暇として 40 日付与すること。	② 現行どおりとする。
6 懲戒処分等、当事者弁護制度の構築について 懲戒処分等、不利益処分を講ずる当該職員の弁明機会を保障する上で、当該職員同意ないし希望する場合は、処分調査過程において弁護の機会を保障し第３者関与を認めること。	6 事情聴取については、事実関係を把握することを目的として関係職員に対し行っているものであり、職員が事実を誠実に述べる機会である。そうした中で、所属長や各部局企画管理担当課職員も立ち会っており、公正公平な形で実施している。 仮に、事情聴取に際して、その内容にパワーハラスメント等の不当行為があったと感じたならば、別途設置している外部相談窓口にて、

組 合 要 求	回 答
	弁護士に相談することも可能である。
7　セクシャルハラスメント・パワーハラスメントに関すること 近年顕著となるハラスメント事象は、当事者の無自覚によるところも多く、管理監督者を中心とする意識の向上と、労使でハラスメント解消を目的とし、事象報告と対応内容を明らかにすること。	7　セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントについては、コンプライアンス研修の実施や、副市長通達により職場ミーティングの実施を促すなど、機会を捉えて職員への周知啓発を行い、その未然防止に努めている。特にコンプライアンス研修では、個人が特定されない範囲で、本市に実際に寄せられたハラスメント相談や他都市におけるハラスメント事案の懲戒処分事例を共有し、どのような言動が問題となるのかを具体的に示して意識啓発を行っている。今後も、様々な形で寄せられる情報や相談に適切に対応するとともに、全職員に対してハラスメント防止の意識向上に向けた取組を引き続き実施していく。
8　定年制度と再任用職員の処遇について ⑴　定年年齢引き上げに伴い、職場環境整備、定数取り扱い、人材育成と新陳代謝の課題を解決する上で、継続した労使協議を継続していくこと。 ⑵　定年延長に伴う、定年延長者給与と再任用給与の逆転構造を招かない給与体系とすること。 ⑶　再任用職員の一時金支給率を常勤職同様とする手立てを講じること。	8 ⑴　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していく。 ⑵　現行の給与体系において、60 歳に達した職員と再任用職員の間で年収上の給与に逆転が生じることはない。 ⑶　現行どおりとする。
9　会計年度任用職員制度の改善について ⑴　行政事務補助員の休暇制度等の労働条件を行政事務員と同様に是正し、下記事項を早急に整備すること。 ①　私療休暇を現行 10 日から 30 日に増日すること。 ②　永年勤続者のリフレッシュ休暇を創設すること。 ⑵　各種諸手当を拡充すること。 ⑶　経験年数に応じた職務給の拡大を図ること。 ⑷　人事評価ならびに職務行動評価に基づき、有能な人材は常勤職員として登用できる制度を確立すること。 ⑸　採用困難職種への対応について ①　連年欠員を発生させている職種については、常勤職配置ならびに処遇改善を図ること。やむを得ず欠員補充（代替）対応する際、無資格行政事務員の補充を選択できるようにし、それに伴う所属事務負担を求めないこと。	9 ⑴　現行どおりとする。 ⑵　令和８年（2026 年）11 月９日付け「会計年度任用職員に対する扶養手当及び住居手当に相当する報酬の支給開始について（メモ）」のとおりとする。 ⑶　令和７年（2025 年）11 月 17 日に合意している内容（令和７年（2025 年）11 月 11 日付け修正メモ）のとおり運用を行っていく。 ⑷　会計年度任用職員を常勤職員として採用する場合には、競争試験等により常勤職員としての能力の実証を改めて行う必要があり、地方公務員法で定める平等取扱いの原則を踏まえ、いかなる優先権をも与えることはできないが、会計年度任用職員として尽力されている経験が試験において生かされることはあり得ると考えている ⑸ ①　担うべき業務の性質に着目し、非常勤行政事務員を配置しているものであるが、必要な人員の確保に向けて例年の常勤職員に準じた報酬改定のほか、引き続き現場の意見を踏まえつつ、改善策の実施等を検討していく。

組 合 要 求	回 答
	なお、非常勤行政事務員の欠員対応として、そのポストに本来求められる知識・経験を有していない者を任用する場合は、担う業務を整理した上で非常勤事務補助員により対応することになるが、その際に業務量に関する詳細な資料作成を必ずしも求めるものではない。
② 主任ケアマネ等職種についてはフルタイム化または常勤職化を図ること。	② 当該専門職については、担うべき業務の性質に着目し、非常勤行政事務員を配置しているところであり、また、その勤務時間については、それぞれの職が担う職務・職責を十分に勘案してその業務に見合った業務量等を精査した上で設定しており、現在のところフルタイム・常勤職員化は考えていない。
10 インクルーシブ環境の向上について	10
⑴ 障害別に即した就労環境の整備 各障害に応じた就労環境の整備を行い、障害者雇用におけるサポート体制を確立すること。	⑴ 令和７年度から「尼崎市特定事業主行動計画」と「障害者活躍推進計画」の２つの計画を集約した「職員共生・働き方向上計画」に基づき、「障害や障害者、合理的配慮等の理解浸透」、「双方向コミュニケーションによる不安解消と共感」、「能力を発揮できる環境づくりと機会の創出」の３つの方向性に沿って、各種研修の実施や、希望者への定期面談をはじめとする相談体制の拡充など、様々な取組を進めているところである。こうした取組を通して、引き続き、職員全体の障害に対する理解や意識を醸成していく。
⑵ 情報保障に関すること 以下の具体策を講じ、職員の必要とする情報保障体制を確保・充実させること。 ・手話通訳やパソコン要約ができる職員の登録制度を設けること。 ・音声変換タブレット等を、必要とする職員に各１台ずつ貸与すること。 ・各研修や学習会の開催時における情報保障を確保すること。 ・休憩時間などが視覚的にわかる器具の設置や、職員間の具体的な対応手法を協議すること。	⑵ 情報保障については、状況に応じた様々な実施方法があることから、どういった実施方法が良いか、今後も意見交換会や面談等の機会を活用して検討し、対応していく。 研修等での情報保障については、その必要性や対応方法を全庁に向けて引き続き周知啓発していく。
⑶ 庁内設置手話通訳者の活用と充実 ・庁内設置の手話通訳者を職員間で相互活用すること。 ・市民対応の充実を目的として、手話通訳者を正規職員化し、人員を増員すること。	⑶ 職員向けの手話通訳士については、平成 28 年度から非常勤の職員として配置しているが、その増員の必要性は、手話通訳の活用状況やデジタル化の状況等を踏まえながら検討していく。
⑷ 内臓疾患（人工透析）を患っている職員の支援体制 内臓疾患（人工透析）を患っている職員へのフォロー体制を早急に整備し、必要に応じて人員を増員すること。	⑷ 職員の健康状況については、育児や介護と同様に、人事配置において配慮すべき事項として捉えており、配置に当たっては、個々の状況を踏まえた調整に努めている。配置後についても、本人の状況を確認しながら、各部局・職場において必要なフォローを図っていただくものと考えているが、例えば学校現場（校務員）においては、業務上の支障や負担が生じる場合や年度途中に欠員等が生じた場合には、必要に応じて派遣校務員を活用するなど、職場の状況に応じた対応を行っていく。

組 合 要 求	回 答
⑸ 昇任・昇格における平等な環境の整備 国籍や障害に囚われず、キャリアパス形成を支援する平等な環境を整備すること。管理職登用を含めた昇任・昇格の機会を公平に提供すること。	⑸ 外国籍の職員や障害のある職員の登用について、今後、想定される状況にあわせ、国や他自治体の状況等も踏まえる中で、職務内容や権限を個別に判断し、職員個々の能力などに応じた人事配置に努めたいと考えている。
11 休暇・休職制度について ⑴ 年次有給休暇について 現行１時間単位で取得できる休暇単位について、柔軟な子育て・介護への対応が可能な15分単位での取得を可能とすること。 ⑵ 2007年に労使合意した年次有給休暇の積み立て制度を実現すること。 ⑶ 夏季休暇について時間単位の取得も認めること。 ⑷ リフレッシュ休暇取得対象の所属長ならびに所属に対し、取得しやすい職場環境整備と所属長に対し取得状況を把握報告させるよう義務付けること。 ⑸ 感染症（インフルエンザ含む）等における集団感染を防ぐ特別休暇を制度化すること。 ⑹ 短期介護休暇における要件緩和を行うこと。 介護予防、フレイルを目的とした取得要件を拡大すること。	11 ⑴ 年次休暇の取得単位を１時間未満とすることは、労働基準法の適用関係から困難である。 ⑵～⑹ 現行どおりとする。
12 環境整備および被服等について ⑴ 本庁舎を中心とするトイレ整備を行うこと。特に女性トイレにおいてはパウダールームを設けるなど、市民及び職員に喜ばれる環境整備に努めること。 ⑵ 猛暑下で訪問業務等に従事する被服貸与対象外職員に空調服（ファン付き被服）を貸与し、熱中症予防対策を講じること。（介護・障害認定調査員、保健師、ケースワーカー等）	12 ⑴ 本庁舎のトイレ整備については、特に要望の多かったトイレの洋式化を各館各階に１か所以上となるように改修工事を行ってきたところである。 また、女性トイレのパウダールーム設置については、トイレのスペースが限られている中で拡張が難しいため、現状のレイアウトから変更できないと考えている。 ⑵ 空調服については、令和７年度から主として屋外での業務に従事する技術職及び技能労務職等を対象に、貸与を行っている。訪問業務等に従事する職員については、業務内容や安全性等を精査のうえ、貸与の必要性を検討していく。
13 事務・技術転籍者のサポート体制再構築について ⑴ 転職制度の見直しにかかる、転職者の意向を最大限尊重した体制整備を図ること。 ⑵ 現行転職者（学び期間含む）に対しても、従前より確認したとおり	13 ⑴ 現場業務を主とし、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総合技能職を創設し、キャリアの選択肢を増やすなど、令和７年（2025年）10月８日付け「転職制度の見直しについて（メモ）」で示した見直しに向けた体制整備を進めているところである。今後、事務・技術学び期間職員や既転職者向けに意向調査を行い、ヒアリングを実施するなど、できる限り意向に寄り添った配置となるよう努めていきたい。 ⑵ 見直し後の転職制度においても、事務・技術学び期間職員には研修

組 合 要 求	回 答
人材育成を行っていくこと。	受講の機会を提供するといったサポート体制を現行どおり継続していく。
⑶ 事務・技術学び期間を個々人能力に応じた期間とし柔軟に対応すること。	⑶ 令和７年（2025 年）10 月８日付け「転職制度の見直しについて（メモ）」で示した見直しに合わせて、事務・技術学び期間等の転職に向けた評価基準やサポート体制を見直す予定としている。計画的にモチベーションを持って育成する動機付けのためにも、見直し以後に関しては、職員の状況に応じて事務・技術学び期間を変えることは考えていないが、転職を目指す職員にとってより良い制度となるよう、引き続き、労使で協議していきたい。
⑷ 事務・技術学び期間満了後の配属先については、本人意向を最大限尊重し、欠員が恒常的に発生しているなど、いわゆる配置困難職場に配属しないこと。	⑷ 人事配置については、職員一人ひとりの意向も尊重しつつ、人材育成の視点や本人の適性その他市全体の様々な状況を勘案して行うものであり、本人の意向どおりに必ずしも配置できるものではないが、行政職としての経験がない又は浅い職員の配置については、引き続き意を用いていく。
⑸ 配属後の所属には、本人意向がある場合を除き原則として３年以上配属させること。	⑸ 本人意向も尊重しつつ、人材育成の視点や本人の適性その他市全体の様々な状況を勘案する中で、３年以上の配属を原則とするとまでは言えないが、配属後の個々の状況に応じた人事配置調整に努めていく。
14 緊急措置要求	14
⑴ 基幹系システム標準化と保守体制について 税務・市民・国保・後期・介護における基幹系システムの標準化本番移行に際し、所属保守体制、デジタル人材の複数名の配置を行うこと。	⑴ 職員定数については、今後更に生産年齢人口が減少することを見据えつつ、持続可能な執行体制を構築する必要があるため、職員数に合わせた業務量の調整を行いながら、それぞれの職場における業務の性質や量、繁閑などを踏まえた配置に努めており、国の標準化対応についても同様に対応しているところである。

本回答に対する諾否については、令和８年（2026 年）11 月 19 日までにされたい。

以 上

（給与課）

別紙３

常勤職員の給与改定について（メモ）

R８.11. ９

１　改定内容

⑴　給料表

行政職給料表について、別紙のとおり改定する。

⑵　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	246,200 円	254,800 円	8,600 円
31 歳	250,100 円	258,900 円	8,800 円
32 歳	254,200 円	262,900 円	8,700 円
33 歳	258,400 円	267,300 円	8,900 円
34 歳	262,300 円	271,400 円	9,100 円
35 歳	266,500 円	275,700 円	9,200 円
36 歳	270,400 円	279,800 円	9,400 円
37 歳	275,300 円	284,800 円	9,500 円
38 歳	280,000 円	289,600 円	9,600 円
39 歳	283,900 円	293,500 円	9,600 円
40 歳以上 55 歳未満	288,100 円	297,600 円	9,500 円

⑶　宿日直手当

宿日直手当について、国に準じて改定する。

（参考）　通常の宿日直に係る支給額の場合：現行 4,700 円 → 改定後 5,000 円

２　適用日

令和８年（2026 年）４月１日

３　諾否期限

令和８年（2026 年）11 月 19 日

以　上

（給与課）

別　紙

＜行政職給料表＞

1級							2級						
号給	現行		改定後		引上額	改定率	号給	現行		改定後		引上額	改定率
	給料月額（円）	間差額（円）	給料月額（円）	間差額（円）	（円）	（%）		給料月額（円）	間差額（円）	給料月額（円）	間差額（円）	（円）	（%）
1	196,100	1,100	205,600	1,100	9,500	4.84	1	230,400	2,100	239,900	2,100	9,500	4.12
2	197,200	1,100	206,700	1,100	9,500	4.82	2	232,500	2,100	242,000	2,100	9,500	4.09
3	198,300	1,100	207,800	1,100	9,500	4.79	3	234,600	2,200	244,100	2,200	9,500	4.05
4	199,400	1,200	208,900	1,200	9,500	4.76	4	236,800	900	246,300	900	9,500	4.01
5	200,600	1,200	210,100	1,200	9,500	4.74	5	237,700	900	247,200	900	9,500	4.00
6	201,800	1,100	211,300	1,100	9,500	4.71	6	238,600	800	248,100	800	9,500	3.98
7	202,900	1,100	212,400	1,100	9,500	4.68	7	239,400	900	248,900	900	9,500	3.97
8	204,000	1,800	213,500	1,800	9,500	4.66	8	240,300	1,600	249,800	1,600	9,500	3.95
9	205,800	1,800	215,300	1,800	9,500	4.62	9	241,900	1,300	251,400	1,300	9,500	3.93
10	207,600	1,800	217,100	1,800	9,500	4.58	10	243,200	1,100	252,700	1,100	9,500	3.91
11	209,400	1,900	218,900	1,900	9,500	4.54	11	244,300	1,400	253,800	1,400	9,500	3.89
12	211,300	1,500	220,800	1,500	9,500	4.50	12	245,700	1,000	255,200	1,000	9,500	3.87
13	212,800	2,200	222,300	2,200	9,500	4.46	13	246,700	800	256,200	800	9,500	3.85
14	215,000	2,300	224,500	2,300	9,500	4.42	14	247,500	1,300	257,000	1,300	9,500	3.84
15	217,300	2,400	226,800	2,400	9,500	4.37	15	248,800	1,400	258,300	1,400	9,500	3.82
16	219,700	2,000	229,200	2,000	9,500	4.32	16	250,200	1,400	259,700	1,400	9,500	3.80
17	221,700	2,100	231,200	2,100	9,500	4.29	17	251,600	1,500	261,100	1,500	9,500	3.78
18	223,800	2,000	233,300	2,000	9,500	4.24	18	253,100	1,200	262,600	1,200	9,500	3.75
19	225,800	2,200	235,300	2,200	9,500	4.21	19	254,300	1,300	263,800	1,300	9,500	3.74
20	228,000	2,200	237,500	2,200	9,500	4.17	20	255,600	1,300	265,100	1,300	9,500	3.72
21	230,200	2,000	239,700	2,000	9,500	4.13	21	256,900	1,600	266,400	1,600	9,500	3.70
22	232,200	2,100	241,700	2,100	9,500	4.09	22	258,500	1,200	268,000	1,300	9,500	3.68
23	234,300	2,200	243,800	2,200	9,500	4.05	23	259,700	1,300	269,300	1,300	9,600	3.70
24	236,500	900	246,000	900	9,500	4.02	24	261,000	1,300	270,600	1,300	9,600	3.68
25	237,400	800	246,900	800	9,500	4.00	25	262,300	1,300	271,900	1,300	9,600	3.66
26	238,200	800	247,700	800	9,500	3.99	26	263,600	1,200	273,200	1,200	9,600	3.64
27	239,000	900	248,500	900	9,500	3.97	27	264,800	1,100	274,400	1,100	9,600	3.63
28	239,900	1,600	249,400	1,600	9,500	3.96	28	265,900	1,200	275,500	1,200	9,600	3.61
29	241,500	1,300	251,000	1,300	9,500	3.93	29	267,100	900	276,700	900	9,600	3.59
30	242,800	1,300	252,300	1,300	9,500	3.91	30	268,000	900	277,600	900	9,600	3.58
31	244,100	1,500	253,600	1,500	9,500	3.89	31	268,900	900	278,500	900	9,600	3.57
32	245,600	1,000	255,100	1,000	9,500	3.87	32	269,800	900	279,400	900	9,600	3.56
33	246,600	800	256,100	800	9,500	3.85	33	270,700	1,100	280,300	1,100	9,600	3.55
34	247,400	900	256,900	900	9,500	3.84	34	271,800	600	281,400	600	9,600	3.53
35	248,300	1,100	257,800	1,100	9,500	3.83	35	272,400	900	282,000	900	9,600	3.52
36	249,400	1,200	258,900	1,200	9,500	3.81	36	273,300	900	282,900	900	9,600	3.51
37	250,600	1,000	260,100	1,000	9,500	3.79	37	274,200	900	283,800	900	9,600	3.50
38	251,600	900	261,100	900	9,500	3.78	38	275,100	900	284,700	1,000	9,600	3.49
39	252,500	1,200	262,000	1,200	9,500	3.76	39	276,000	1,100	285,700	1,100	9,700	3.51
40	253,700	1,100	263,200	1,100	9,500	3.74	40	277,100	800	286,800	900	9,700	3.50
41	254,800	1,200	264,300	1,200	9,500	3.73	41	277,900	700	287,700	700	9,800	3.53
42	256,000	800	265,500	800	9,500	3.71	42	278,600	700	288,400	700	9,800	3.52
43	256,800	700	266,300	700	9,500	3.70	43	279,300	900	289,100	900	9,800	3.51
44	257,500	700	267,000	700	9,500	3.69	44	280,200	600	290,000	600	9,800	3.50
45	258,200	700	267,700	700	9,500	3.68	45	280,800	800	290,600	800	9,800	3.49
46	258,900	700	268,400	700	9,500	3.67	46	281,600	800	291,400	800	9,800	3.48
47	259,600	800	269,100	800	9,500	3.66	47	282,400	700	292,200	700	9,800	3.47
48	260,400	300	269,900	300	9,500	3.65	48	283,100	500	292,900	500	9,800	3.46
49	260,700	400	270,200	400	9,500	3.64	49	283,600	700	293,400	800	9,800	3.46
50	261,100	300	270,600	200	9,500	3.64	50	284,300	700	294,200	700	9,900	3.48
51	261,400	300	270,800	300	9,400	3.60	51	285,000	500	294,900	500	9,900	3.47
52	261,700	100	271,100	100	9,400	3.59	52	285,500	800	295,400	800	9,900	3.47
53	261,800	500	271,200	400	9,400	3.59	53	286,300	800	296,200	900	9,900	3.46
54	262,300	500	271,600	500	9,300	3.55	54	287,100	700	297,100	700	10,000	3.48
55	262,800	300	272,100	300	9,300	3.54	55	287,800	800	297,800	800	10,000	3.47
56	263,100	400	272,400	400	9,300	3.53	56	288,600	800	298,600	800	10,000	3.47
57	263,500	200	272,800	200	9,300	3.53	57	289,400	800	299,400	900	10,000	3.46
58	263,700	300	273,000	300	9,300	3.53	58	290,200	800	300,300	800	10,100	3.48
59	264,000	300	273,300	300	9,300	3.52	59	291,000	700	301,100	700	10,100	3.47
60	264,300	300	273,600	300	9,300	3.52	60	291,700	700	301,800	700	10,100	3.46
61	264,600	200	273,900	200	9,300	3.51	61	292,400	700	302,500	800	10,100	3.45
62	264,800	300	274,100	300	9,300	3.51	62	293,100	600	303,300	600	10,200	3.48
63	265,100	300	274,400	300	9,300	3.51	63	293,700	500	303,900	500	10,200	3.47
64	265,400	300	274,700	300	9,300	3.50	64	294,200	500	304,400	500	10,200	3.47
65	265,700	300	275,000	300	9,300	3.50	65	294,700	700	304,900	700	10,200	3.46
66	266,000	300	275,300	300	9,300	3.50	66	295,400	800	305,600	800	10,200	3.45
67	266,300	300	275,600	300	9,300	3.49	67	296,200	700	306,400	800	10,200	3.44
68	266,600	300	275,900	300	9,300	3.49	68	296,900	500	307,200	500	10,300	3.47
69	266,900	300	276,200	300	9,300	3.48	69	297,400	300	307,700	200	10,300	3.46
70	267,200	300	276,500	300	9,300	3.48	70	297,700	500	307,900	500	10,200	3.43
71	267,500	300	276,800	300	9,300	3.48	71	298,200	400	308,400	300	10,200	3.42
72	267,800	300	277,100	300	9,300	3.47	72	298,600	100	308,700	100	10,100	3.38
73	268,100	300	277,400	300	9,300	3.47	73	298,700	400	308,800	300	10,100	3.38
74	268,400	300	277,700	300	9,300	3.46	74	299,100	400	309,100	300	10,000	3.34
75	268,700	300	278,000	300	9,300	3.46	75	299,500	500	309,400	400	9,900	3.31
76	269,000	300	278,300	300	9,300	3.46	76	300,000	200	309,800	200	9,800	3.27
77	269,300	300	278,600	300	9,300	3.45	77	300,200	100	310,000	100	9,800	3.26
78	269,600	300	278,900	300	9,300	3.45	78	300,300	200	310,100	100	9,800	3.26
79	269,900	300	279,200	300	9,300	3.45	79	300,500	100	310,200	100	9,700	3.23
80	270,200	300	279,500	300	9,300	3.44	80	300,600	500	310,300	300	9,700	3.23
81	270,500	300	279,800	300	9,300	3.44	81	301,100	100	310,600	100	9,500	3.16

1級						
号給	現行		改定後		引上額（円）	改定率（%）
	給料月額（円）	間差額（円）	給料月額（円）	間差額（円）		
82	270,800	300	280,100	300	9,300	3.43
83	271,100	300	280,400	300	9,300	3.43
84	271,400	300	280,700	300	9,300	3.43
85	271,700	300	281,000	300	9,300	3.42
86	272,000	300	281,300	300	9,300	3.42
87	272,300	300	281,600	300	9,300	3.42
88	272,600	300	281,900	300	9,300	3.41
89	272,900	300	282,200	300	9,300	3.41
90	273,200	300	282,500	300	9,300	3.40
91	273,500	300	282,800	300	9,300	3.40
92	273,800	300	283,100	300	9,300	3.40
93	274,100		283,400		9,300	3.39
再任用	200,300		218,800		18,500	9.24

2級						
号給	現行		改定後		引上額（円）	改定率（%）
	給料月額（円）	間差額（円）	給料月額（円）	間差額（円）		
82	301,200	500	310,700	500	9,500	3.15
83	301,700	400	311,200	400	9,500	3.15
84	302,100	300	311,600	300	9,500	3.14
85	302,400	300	311,900	300	9,500	3.14
86	302,700	500	312,200	500	9,500	3.14
87	303,200	300	312,700	300	9,500	3.13
88	303,500	400	313,000	400	9,500	3.13
89	303,900	300	313,400	300	9,500	3.13
90	304,200	400	313,700	400	9,500	3.12
91	304,600	400	314,100	400	9,500	3.12
92	305,000	300	314,500	300	9,500	3.11
93	305,300	500	314,800	500	9,500	3.11
94	305,800	300	315,300	300	9,500	3.11
95	306,100	400	315,600	400	9,500	3.10
96	306,500	200	316,000	200	9,500	3.10
97	306,700	500	316,200	500	9,500	3.10
98	307,200	400	316,700	400	9,500	3.09
99	307,600	500	317,100	500	9,500	3.09
100	308,100	400	317,600	400	9,500	3.08
101	308,500	400	318,000	400	9,500	3.08
102	308,900	500	318,400	500	9,500	3.08
103	309,400	500	318,900	500	9,500	3.07
104	309,900	500	319,400	500	9,500	3.07
105	310,400	400	319,900	400	9,500	3.06
106	310,800	500	320,300	500	9,500	3.06
107	311,300	400	320,800	400	9,500	3.05
108	311,700	300	321,200	300	9,500	3.05
109	312,000	500	321,500	500	9,500	3.04
110	312,500	500	322,000	500	9,500	3.04
111	313,000	400	322,500	400	9,500	3.04
112	313,400	300	322,900	300	9,500	3.03
113	313,700	500	323,200	500	9,500	3.03
114	314,200	400	323,700	400	9,500	3.02
115	314,600	400	324,100	400	9,500	3.02
116	315,000	300	324,500	300	9,500	3.02
117	315,300		324,800		9,500	3.01
再任用	227,800		247,600		19,800	8.69

3級							4級						
号給	現行		改定後		引上額	改定率	号給	現行		改定後		引上額	改定率
	給料月額	昇差額	給料月額	昇差額				給料月額	昇差額	給料月額	昇差額		
	(円)	(円)	(円)	(円)	(円)	(%)		(円)	(円)	(円)	(円)	(円)	(%)
1	277,200	1,100	287,100	1,100	9,900	3.57	1	310,600	1,300	321,500	1,300	10,900	3.51
2	278,300	1,200	288,200	1,200	9,900	3.56	2	311,900	1,600	322,800	1,600	10,900	3.49
3	279,500	1,100	289,400	1,100	9,900	3.54	3	313,500	1,700	324,400	1,700	10,900	3.48
4	280,600	1,100	290,500	1,100	9,900	3.53	4	315,200	1,300	326,100	1,300	10,900	3.46
5	281,700	1,200	291,600	1,200	9,900	3.51	5	316,500	1,300	327,400	1,400	10,900	3.44
6	282,900	700	292,800	800	9,900	3.50	6	317,800	1,000	328,800	1,100	11,000	3.46
7	283,600	1,300	293,600	1,300	10,000	3.53	7	318,800	1,300	329,900	1,300	11,100	3.48
8	284,900	1,100	294,900	1,100	10,000	3.51	8	320,100	1,600	331,200	1,700	11,100	3.47
9	286,000	1,100	296,000	1,200	10,000	3.50	9	321,700	1,700	332,900	1,700	11,200	3.48
10	287,100	1,400	297,200	1,400	10,100	3.52	10	323,400	1,600	334,600	1,700	11,200	3.46
11	288,500	1,000	298,600	1,000	10,100	3.50	11	325,000	1,600	336,300	1,600	11,300	3.48
12	289,500	1,300	299,600	1,300	10,100	3.49	12	326,600	1,600	337,900	1,700	11,300	3.46
13	290,800	1,100	300,900	1,100	10,100	3.47	13	328,200	1,700	339,600	1,700	11,400	3.47
14	291,900	1,200	302,000	1,200	10,100	3.46	14	329,900	1,700	341,300	1,800	11,400	3.46
15	293,100	1,100	303,200	1,100	10,100	3.45	15	331,600	1,500	343,100	1,500	11,500	3.47
16	294,200	1,300	304,300	1,400	10,100	3.43	16	333,100	1,900	344,600	2,000	11,500	3.45
17	295,500	1,200	305,700	1,200	10,200	3.45	17	335,000	1,600	346,600	1,600	11,600	3.46
18	296,700	1,100	306,900	1,200	10,200	3.44	18	336,600	1,800	348,200	1,900	11,600	3.45
19	297,800	1,300	308,100	1,300	10,300	3.46	19	338,400	1,300	350,100	1,300	11,700	3.46
20	299,100	700	309,400	800	10,300	3.44	20	339,700	1,800	351,400	1,800	11,700	3.44
21	299,800	1,200	310,200	1,200	10,400	3.47	21	341,500	1,800	353,200	1,800	11,700	3.43
22	301,000	1,200	311,400	1,300	10,400	3.46	22	343,300	1,600	355,000	1,600	11,700	3.41
23	302,200	1,400	312,700	1,400	10,500	3.47	23	344,900	1,100	356,600	1,100	11,700	3.39
24	303,600	1,600	314,100	1,600	10,500	3.46	24	346,000	1,900	357,700	1,900	11,700	3.38
25	305,200	1,100	315,700	1,200	10,500	3.44	25	347,900	2,000	359,600	2,000	11,700	3.36
26	306,300	1,000	316,900	1,000	10,600	3.46	26	349,900	1,900	361,600	1,900	11,700	3.34
27	307,300	1,200	317,900	1,200	10,600	3.45	27	351,800	1,300	363,500	1,300	11,700	3.33
28	308,500	1,100	319,100	1,200	10,600	3.44	28	353,100	1,700	364,800	1,700	11,700	3.31
29	309,600	1,200	320,300	1,200	10,700	3.46	29	354,800	1,600	366,500	1,600	11,700	3.30
30	310,800	1,200	321,500	1,300	10,700	3.44	30	356,400	1,700	368,100	1,700	11,700	3.28
31	312,000	1,000	322,800	1,000	10,800	3.46	31	358,100	1,700	369,800	1,700	11,700	3.27
32	313,000	1,400	323,800	1,500	10,800	3.45	32	359,800	1,700	371,500	1,700	11,700	3.25
33	314,400	1,500	325,300	1,500	10,900	3.47	33	361,500	1,900	373,200	1,900	11,700	3.24
34	315,900	1,300	326,800	1,400	10,900	3.45	34	363,400	1,900	375,100	1,900	11,700	3.22
35	317,200	1,400	328,200	1,400	11,000	3.47	35	365,300	1,800	377,000	1,800	11,700	3.20
36	318,600	1,200	329,600	1,300	11,000	3.45	36	367,100	1,800	378,800	1,800	11,700	3.19
37	319,800	1,300	330,900	1,300	11,100	3.47	37	368,900	1,700	380,600	1,700	11,700	3.17
38	321,100	1,500	332,200	1,500	11,100	3.46	38	370,600	1,700	382,300	1,700	11,700	3.16
39	322,600	1,500	333,700	1,500	11,100	3.44	39	372,300	1,400	384,000	1,400	11,700	3.14
40	324,100	1,100	335,200	1,200	11,100	3.42	40	373,700	1,200	385,400	1,200	11,700	3.13
41	325,200	1,200	336,400	1,200	11,200	3.44	41	374,900	1,500	386,600	1,500	11,700	3.12
42	326,400	1,200	337,600	1,100	11,200	3.43	42	376,400	1,100	388,100	1,100	11,700	3.11
43	327,600	1,000	338,700	1,000	11,100	3.39	43	377,500	1,000	389,200	1,000	11,700	3.10
44	328,600	1,300	339,700	1,300	11,100	3.38	44	378,500	1,000	390,200	1,000	11,700	3.09
45	329,900	1,300	341,000	1,200	11,100	3.36	45	379,500	1,100	391,200	1,100	11,700	3.08
46	331,200	1,200	342,200	1,100	11,000	3.32	46	380,600	1,100	392,300	1,100	11,700	3.07
47	332,400	1,100	343,300	1,100	10,900	3.28	47	381,700	900	393,400	900	11,700	3.07
48	333,500	400	344,400	400	10,900	3.27	48	382,600	1,000	394,300	1,000	11,700	3.06
49	333,900	700	344,800	600	10,900	3.26	49	383,600	900	395,300	900	11,700	3.05
50	334,600	600	345,400	600	10,800	3.23	50	384,500	1,000	396,200	1,000	11,700	3.04
51	335,200	800	346,000	800	10,800	3.22	51	385,500	800	397,200	800	11,700	3.04
52	336,000	600	346,800	600	10,800	3.21	52	386,300	800	398,000	800	11,700	3.03
53	336,600	700	347,400	700	10,800	3.21	53	387,100	900	398,800	900	11,700	3.02
54	337,300	800	348,100	800	10,800	3.20	54	388,000	800	399,700	800	11,700	3.02
55	338,100	700	348,900	700	10,800	3.19	55	388,800	700	400,500	700	11,700	3.01
56	338,800	800	349,600	800	10,800	3.19	56	389,500	800	401,200	800	11,700	3.00
57	339,600	700	350,400	700	10,800	3.18	57	390,300	700	402,000	700	11,700	3.00
58	340,300	600	351,100	600	10,800	3.17	58	391,000	800	402,700	800	11,700	2.99
59	340,900	600	351,700	600	10,800	3.17	59	391,800	600	403,500	600	11,700	2.99
60	341,500	400	352,300	400	10,800	3.16	60	392,400	700	404,100	700	11,700	2.98
61	341,900	600	352,700	600	10,800	3.16	61	393,100	700	404,800	700	11,700	2.98
62	342,500	400	353,300	400	10,800	3.15	62	393,800	700	405,500	700	11,700	2.97
63	342,900	500	353,700	500	10,800	3.15	63	394,500	600	406,200	600	11,700	2.97
64	343,400	500	354,200	500	10,800	3.15	64	395,100	700	406,800	700	11,700	2.96
65	343,900	400	354,700	400	10,800	3.14	65	395,800	700	407,500	700	11,700	2.96
66	344,300	400	355,100	400	10,800	3.14	66	396,500	700	408,200	700	11,700	2.95
67	344,700	500	355,500	500	10,800	3.13	67	397,200	600	408,900	600	11,700	2.95
68	345,200	500	356,000	500	10,800	3.13	68	397,800	600	409,500	600	11,700	2.94
69	345,700	500	356,500	500	10,800	3.12	69	398,400	800	410,100	800	11,700	2.94
70	346,200	500	357,000	500	10,800	3.12	70	399,200	700	410,900	700	11,700	2.93
71	346,700	500	357,500	500	10,800	3.12	71	399,900	800	411,600	800	11,700	2.93
72	347,200	400	358,000	400	10,800	3.11	72	400,700	600	412,400	600	11,700	2.92
73	347,600	500	358,400	500	10,800	3.11	73	401,300	700	413,000	700	11,700	2.92
74	348,100	300	358,900	300	10,800	3.10	74	402,000	500	413,700	500	11,700	2.91
75	348,400	300	359,200	300	10,800	3.10	75	402,500	700	414,200	700	11,700	2.91
76	348,700	400	359,500	400	10,800	3.10	76	403,200	800	414,900	800	11,700	2.90
77	349,100	500	359,900	500	10,800	3.09	77	404,000	600	415,700	600	11,700	2.90
78	349,600	400	360,400	400	10,800	3.09	78	404,600	500	416,300	500	11,700	2.89
79	350,000	400	360,800	400	10,800	3.09	79	405,100	600	416,800	600	11,700	2.89
80	350,400	500	361,200	500	10,800	3.08	80	405,700	600	417,400	600	11,700	2.88
81	350,900	500	361,700	500	10,800	3.08	81	406,300	600	418,000	600	11,700	2.88

3級							4級						
号給	現行		改定後		引上額(円)	改定率(%)	号給	現行		改定後		引上額(円)	改定率(%)
	給料月額(円)	間差額(円)	給料月額(円)	間差額(円)				給料月額(円)	間差額(円)	給料月額(円)	間差額(円)		
82	351,400	300	362,200	300	10,800	3.07	82	406,900	500	418,600	500	11,700	2.88
83	351,700	400	362,500	400	10,800	3.07	83	407,400	600	419,100	600	11,700	2.87
84	352,100	300	362,900	300	10,800	3.07	84	408,000	600	419,700	600	11,700	2.87
85	352,400	400	363,200	400	10,800	3.06	85	408,600	500	420,300	500	11,700	2.86
86	352,800	400	363,600	400	10,800	3.06	86	409,100	500	420,800	500	11,700	2.86
87	353,200	300	364,000	300	10,800	3.06	87	409,600	600	421,300	600	11,700	2.86
88	353,500	300	364,300	300	10,800	3.06	88	410,200	600	421,900	600	11,700	2.85
89	353,800	400	364,600	400	10,800	3.05	89	410,800	500	422,500	500	11,700	2.85
90	354,200	400	365,000	400	10,800	3.05	90	411,300	500	423,000	500	11,700	2.84
91	354,600	300	365,400	300	10,800	3.05	91	411,800	600	423,500	600	11,700	2.84
92	354,900	300	365,700	300	10,800	3.04	92	412,400	600	424,100	600	11,700	2.84
93	355,200	300	366,000	300	10,800	3.04	93	413,000	500	424,700	500	11,700	2.83
94	355,500	500	366,300	500	10,800	3.04	94	413,500	500	425,200	500	11,700	2.83
95	356,000	300	366,800	300	10,800	3.03	95	414,000	600	425,700	600	11,700	2.83
96	356,300	500	367,100	500	10,800	3.03	96	414,600	600	426,300	600	11,700	2.82
97	356,800	500	367,600	500	10,800	3.03	97	415,200	500	426,900	500	11,700	2.82
98	357,300	400	368,100	400	10,800	3.02	98	415,700	500	427,400	500	11,700	2.81
99	357,700	200	368,500	200	10,800	3.02	99	416,200	600	427,900	600	11,700	2.81
100	357,900	500	368,700	500	10,800	3.02	100	416,800	600	428,500	600	11,700	2.81
101	358,400	500	369,200	500	10,800	3.01	101	417,400	500	429,100	500	11,700	2.80
102	358,900	500	369,700	500	10,800	3.01	102	417,900	500	429,600	500	11,700	2.80
103	359,400	400	370,200	400	10,800	3.01	103	418,400	600	430,100	600	11,700	2.80
104	359,800	500	370,600	500	10,800	3.00	104	419,000	600	430,700	600	11,700	2.79
105	360,300	500	371,100	500	10,800	3.00	105	419,600	500	431,300	500	11,700	2.79
106	360,800	500	371,600	500	10,800	2.99	106	420,100	500	431,800	500	11,700	2.79
107	361,300	400	372,100	400	10,800	2.99	107	420,600	600	432,300	600	11,700	2.78
108	361,700	400	372,500	400	10,800	2.99	108	421,200	600	432,900	600	11,700	2.78
109	362,100	500	372,900	500	10,800	2.98	109	421,800	500	433,500	500	11,700	2.77
110	362,600	400	373,400	400	10,800	2.98	110	422,300	500	434,000	500	11,700	2.77
111	363,000	400	373,800	400	10,800	2.98	111	422,800	500	434,500	500	11,700	2.77
112	363,400	500	374,200	500	10,800	2.97	112	423,300	600	435,000	600	11,700	2.76
113	363,900	300	374,700	300	10,800	2.97	113	423,900	500	435,600	500	11,700	2.76
114	364,200	400	375,000	400	10,800	2.97	114	424,400	500	436,100	500	11,700	2.76
115	364,600	400	375,400	400	10,800	2.96	115	424,900	600	436,600	600	11,700	2.75
116	365,000	500	375,800	500	10,800	2.96	116	425,500	600	437,200	600	11,700	2.75
117	365,500	500	376,300	500	10,800	2.95	117	426,100	500	437,800	500	11,700	2.75
118	366,000	500	376,800	500	10,800	2.95	118	426,600	500	438,300	500	11,700	2.74
119	366,500	400	377,300	400	10,800	2.95	119	427,100	600	438,800	600	11,700	2.74
120	366,900	500	377,700	500	10,800	2.94	120	427,700	600	439,400	600	11,700	2.74
121	367,400	500	378,200	500	10,800	2.94	121	428,300	500	440,000	500	11,700	2.73
122	367,900	500	378,700	500	10,800	2.94	122	428,800	500	440,500	500	11,700	2.73
123	368,400	400	379,200	400	10,800	2.93	123	429,300	600	441,000	600	11,700	2.73
124	368,800	400	379,600	400	10,800	2.93	124	429,900	600	441,600	600	11,700	2.72
125	369,200	500	380,000	500	10,800	2.93	125	430,500	500	442,200	500	11,700	2.72
126	369,700	500	380,500	500	10,800	2.92	126	431,000	500	442,700	500	11,700	2.71
127	370,200	400	381,000	400	10,800	2.92	127	431,500		443,200		11,700	2.71
128	370,600	500	381,400	500	10,800	2.91							
129	371,100	500	381,900	500	10,800	2.91							
130	371,600	500	382,400	500	10,800	2.91							
131	372,100	400	382,900	400	10,800	2.90							
132	372,500		383,300		10,800	2.90							
再任用	269,500		292,400		22,900	8.50	再任用	290,100		314,800		24,700	8.51

5級						
号給	現行		改定後		引上額（円）	改定率（%）
	給料月額（円）	間差額（円）	給料月額（円）	間差額（円）		
1	368,700	1,800	381,400	1,800	12,700	3.44
2	370,500	1,800	383,200	1,800	12,700	3.43
3	372,300	1,500	385,000	1,500	12,700	3.41
4	373,800	2,100	386,500	2,100	12,700	3.40
5	375,900	1,800	388,600	1,800	12,700	3.38
6	377,700	1,900	390,400	1,900	12,700	3.36
7	379,600	1,800	392,300	1,800	12,700	3.35
8	381,400	1,400	394,100	1,400	12,700	3.33
9	382,800	1,800	395,500	1,800	12,700	3.32
10	384,600	1,700	397,300	1,700	12,700	3.30
11	386,300	1,800	399,000	1,800	12,700	3.29
12	388,100	2,100	400,800	2,100	12,700	3.27
13	390,200	2,000	402,900	2,000	12,700	3.25
14	392,200	2,000	404,900	2,000	12,700	3.24
15	394,200	1,700	406,900	1,700	12,700	3.22
16	395,900	1,700	408,600	1,700	12,700	3.21
17	397,600	1,700	410,300	1,700	12,700	3.19
18	399,300	1,600	412,000	1,600	12,700	3.18
19	400,900	1,600	413,600	1,600	12,700	3.17
20	402,500	1,500	415,200	1,500	12,700	3.16
21	404,000	1,400	416,700	1,400	12,700	3.14
22	405,400	1,500	418,100	1,500	12,700	3.13
23	406,900	1,400	419,600	1,400	12,700	3.12
24	408,300	1,500	421,000	1,500	12,700	3.11
25	409,800	1,400	422,500	1,400	12,700	3.10
26	411,200	1,400	423,900	1,400	12,700	3.09
27	412,600	1,300	425,300	1,300	12,700	3.08
28	413,900	1,300	426,600	1,300	12,700	3.07
29	415,200	1,100	427,900	1,100	12,700	3.06
30	416,300	1,000	429,000	1,000	12,700	3.05
31	417,300	1,000	430,000	1,000	12,700	3.04
32	418,300	900	431,000	900	12,700	3.04
33	419,200	800	431,900	800	12,700	3.03
34	420,000	700	432,700	700	12,700	3.02
35	420,700	600	433,400	600	12,700	3.02
36	421,300	700	434,000	700	12,700	3.01
37	422,000	600	434,700	600	12,700	3.01
38	422,600	600	435,300	600	12,700	3.01
39	423,200	600	435,900	600	12,700	3.00
40	423,800	600	436,500	600	12,700	3.00
41	424,400	500	437,100	500	12,700	2.99
42	424,900	600	437,600	600	12,700	2.99
43	425,500	600	438,200	600	12,700	2.98
44	426,100	600	438,800	600	12,700	2.98
45	426,700	600	439,400	600	12,700	2.98
46	427,300	600	440,000	600	12,700	2.97
47	427,900	600	440,600	600	12,700	2.97
48	428,500	400	441,200	400	12,700	2.96
49	428,900	600	441,600	600	12,700	2.96
50	429,500	500	442,200	500	12,700	2.96
51	430,000	600	442,700	600	12,700	2.95
52	430,600	400	443,300	400	12,700	2.95
53	431,000	600	443,700	600	12,700	2.95
54	431,600	600	444,300	600	12,700	2.94
55	432,200	600	444,900	600	12,700	2.94
56	432,800	500	445,500	500	12,700	2.93
57	433,300	600	446,000	600	12,700	2.93
58	433,900	600	446,600	600	12,700	2.93
59	434,500	500	447,200	500	12,700	2.92
60	435,000	500	447,700	500	12,700	2.92
61	435,500	600	448,200	600	12,700	2.92
62	436,100	600	448,800	600	12,700	2.91
63	436,700	500	449,400	500	12,700	2.91
64	437,200	500	449,900	500	12,700	2.90
65	437,700	600	450,400	600	12,700	2.90
66	438,300	600	451,000	600	12,700	2.90
67	438,900	500	451,600	500	12,700	2.89
68	439,400	500	452,100	500	12,700	2.89
69	439,900	600	452,600	600	12,700	2.89
70	440,500	600	453,200	600	12,700	2.88
71	441,100	500	453,800	500	12,700	2.88
72	441,600	500	454,300	500	12,700	2.88
73	442,100	500	454,800	500	12,700	2.87
74	442,600	600	455,300	600	12,700	2.87
75	443,200	500	455,900	500	12,700	2.87
76	443,700	500	456,400	500	12,700	2.86
77	444,200	600	456,900	600	12,700	2.86
78	444,800	600	457,500	600	12,700	2.86
79	445,400	500	458,100	500	12,700	2.85
80	445,900	500	458,600	500	12,700	2.85
81	446,400	600	459,100	600	12,700	2.84

５級						
号給	現行		改定後		引上額（円）	改定率（%）
	給料月額（円）	間差額（円）	給料月額（円）	間差額（円）		
82	447,000	600	459,700	600	12,700	2.84
83	447,600	500	460,300	500	12,700	2.84
84	448,100	500	460,800	500	12,700	2.83
85	448,600	600	461,300	600	12,700	2.83
86	449,200	600	461,900	600	12,700	2.83
87	449,800	400	462,500	400	12,700	2.82
88	450,200	500	462,900	500	12,700	2.82
89	450,700		463,400		12,700	2.82
再任用	331,900		359,500		27,600	8.32

別紙４

会計年度任用職員の報酬改定について（メモ）

R８.11. ９

１　改定内容

⑴　非常勤事務補助員

非常勤事務補助員の報酬について、次の報酬月額イメージのとおり改定する。

採用時年齢（歳）		本市非常勤事務補助員としての経験年数	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	191,270	200,560	9,290	4.86	222,800	231,980	9,180	4.12
21.22.23	→	２年目	192,350	201,640	9,290	4.83	224,320	233,390	9,070	4.04
24以上	→	３年目	193,430	202,720	9,290	4.80	225,720	234,900	9,180	4.07
		４年目	194,510	203,800	9,290	4.78	227,230	236,410	9,180	4.04
		５年目	195,700	204,980	9,280	4.74	228,640	237,820	9,180	4.02
		６年目	196,880	206,170	9,290	4.72	230,150	239,330	9,180	3.99
		７年目	197,960	207,140	9,180	4.64	231,550	240,730	9,180	3.96
		８年目	199,040	208,220	9,180	4.61	233,060	242,240	9,180	3.94
		９年目	200,770	210,060	9,290	4.63	234,470	243,650	9,180	3.92
		10年目	202,500	211,790	9,290	4.59	235,330	244,400	9,070	3.85
		11年目～	204,230	213,520	9,290	4.55	236,090	245,270	9,180	3.89

⑵　非常勤ＯＢ事務員

非常勤ＯＢ事務員の報酬について、次のとおり改定する。

現行 報酬月額（円）	改定後 報酬月額（円）	改定額（円）	改定率（％）
174,260	182,190	7,930	4.55

２　適用日

令和８年（2026 年）４月１日

３　諾否期限

令和８年（2026 年）11 月 19 日

以　上

（給与課）

別紙５

転勤に関する手当の新設について（メモ）

R８.11. ９

１　趣旨

転居による経済的負担の軽減を図るため、転居を伴う転勤を行った職員等を対象とした単身赴任手当、転居手当及び広域異動手当を国に準じて新設するもの

２　内容

⑴　単身赴任手当

異動等に伴い住居を移転した場合で、やむを得ない事情により配偶者と別居し、異動等後の勤務場所と配偶者の住居の間の距離が 60 ㎞以上である等、配偶者の住居から通勤が困難である等の要件を満たすときに月額30,000円を支給する。

⑵　転居手当

ア　支給対象

異動等に伴い住居を移転した場合において、異動等による前後の住居の間の距離（単身赴任手当が支給される職員にあっては、異動等後の住居と配偶者の住居の間の距離）が60㎞以上であり、異動前の住居から通勤が困難である等の要件を満たすとき

イ　支給額等

異動等の日から３年間、その距離に応じた金額を月額支給する。

※　単身赴任者でやむを得ない場合には３年間を超えて延長可能

距離区分		60 ㎞－100 ㎞	100 ㎞－300 ㎞	300 ㎞－500 ㎞	500 ㎞－700 ㎞	700 ㎞－900 ㎞	900 ㎞－1,100 ㎞
職員区分	単身赴任手当が支給される者	11,000 円	18,000 円	30,000 円	41,000 円	52,000 円	61,000 円
	上記以外の者	6,000 円	9,000 円	13,000 円	18,000 円	22,000 円	26,000 円

距離区分		1,100 ㎞－1,300 ㎞	1,300 ㎞－1,500 ㎞	1,500 ㎞－2,000 ㎞	2,000 ㎞－2,500 ㎞	2,500 ㎞－
職員区分	単身赴任手当が支給される者	70,000 円	78,000 円	87,000 円	96,000 円	105,000 円
	上記以外の者	29,000 円	33,000 円	36,000 円	40,000 円	43,000 円

⑶　広域異動手当

勤務場所間の距離等が 60 ㎞以上の広域的な異動等を行った職員に対し、その距離が 60 ㎞以上 300 ㎞未満にあっては給料月額及び扶養手当の合計額の８％、300 ㎞以上にあっては16％（ただし、地域手当が支給される場合は、当該地域手当の支給割合を減じた割合）を異動等の日から３年間支給する。

３　実施時期

令和９年（2027 年）４月１日

４　諾否期限

令和８年（2026 年）11 月 19 日

以　上

（給与課）

別紙６

育休等カバー手当（勤勉手当の加算）の導入について（メモ）

R８.11. ９

１　趣旨

男性職員を中心に育児休業者が増加傾向にある中、その取得が短期間にとどまる等の代替職員を配置できない場合において、他の所属職員がその業務を担っている実態がある。こうした状況は育児休業だけでなく、病気休職や年度途中退職等においても見受けられることを踏まえ、カバー職員の負担配慮を目的として、勤勉手当による加算制度を新たに設けるもの。

２　内容

⑴　概要

育児休業等によって休業する職員や年度途中退職者等がいる所属において、その代替職員の配置がない期間が連続して１月以上となる場合、その業務をカバーした職員に対して勤勉手当を加算する。

⑵　加算方法等

代替職員が配置されていない所属に対して、１月につき 25,000 円を付与し、所属長が１人１月当たり 5,000 円を上限にその業務をカバーした所属内職員に配分する。

なお、算定期間は４月から翌年３月までとし、その翌年度の６月期の勤勉手当において反映する。

⑶　対象職員

常勤職員、暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員

３　実施時期

令和９年（2027 年）４月１日（令和 10 年（2028 年）６月期の勤勉手当に反映）

４　諾否期限

令和８年（2026 年）11 月 19 日

以　上

（給与課）

別紙７

新たな職域（総合技能職）の給与等について（メモ）

R８.11. ９

１　新たな職域（総合技能職）の創設

令和７年（2025 年）10 月８日付け「転職制度等の見直しについて（メモ）」において示した新たな職域について、担う業務範囲等は以下のとおりとし、総合技能職と位置付ける。

・技能労務職員のこれまでの経験を生かすため、技能労務職が担う現場業務を主とし、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する。
・総合技能職の担い手は、行政職に転職した者（事務・技術学び期間職員を含む。）又は技能労務職である者とする。

２　総合技能職の給与

技能労務職給料表を適用し、等級及び号給に応じて決定される給料月額に３級及び４級の者にあっては 2,000 円を加算する。

３　行政職から技能労務職等に戻る場合の給与

等級については切替前の等級と同一の技能労務職給料表の等級、号給については切替前の給料月額と同額（同額がない場合は直近下位）の技能労務職給料表の号給（総合技能職にあっては、２の加算額を含めて決定）に切り替える。

４　実施時期

令和９年（2027 年）４月１日

５　諾否期限

令和８年（2026 年）11 月 19 日

以　上

（給与課）

参　考

転職制度等の見直しについて（メモ）

R７.10.８

これまで進めてきたアウトソーシングの導入状況、転職制度の運用状況や昨今の社会情勢を踏まえ、今後さらに技能労務職員の力を市政運営に生かしていく観点で、転職制度等の見直しを行う。

１　アウトソーシングの進め方の見直し

技能労務職が担当している業務について、これまで積極的にアウトソーシングを進めるとしていたものを、欠員等の状況に応じてアウトソーシングを進めることとする。

２　転職制度の見直し

これまで技能労務職員について、全員行政職へ転職することを基本としていたが、以下の３つの選択肢から選択できる形とする。

⑴　行政職への転職

従来通りの選択肢とするものの、転職の判断基準や、学び期間等を見直す。

⑵　新たな行政職としての職域の設定

行政職と技能労務職の業務をミックスした職域を新たな行政職として設定する。（現場業務+事務のイメージ）

⑶　技能労務職として在籍

アウトソーシングの進め方の見直しに伴い、技能労務職として在籍し続けられることとし、転職者においても状況に応じて技能労務職へ戻ることも可能とする。

３　実施時期

令和９年４月１日

以　上

（給与課）

別紙８

会計年度任用職員に対する扶養手当及び住居手当に相当する報酬の支給開始について（メモ）

Ｒ８.11. ９

１　趣旨

会計年度任用職員に対して、扶養手当及び住居手当に相当する報酬を新たに支給していくもの

２　内容

任期が相当長期にわたる者に対して扶養手当及び住居手当に相当する報酬を支給する。同報酬の支給額、基本的な支給要件等については、常勤職員に準じる。

３　実施時期

令和９年（2027 年）４月１日

４　諾否期限

令和８年（2026 年）11 月 19 日

以　上

（給与課）

別紙９

柔軟な働き方を推進するための休暇等の新設について（メモ）

R８.11.９

１　年次無給休暇の新設等

⑴　年次無給休暇の新設

全ての職員（会計年度任用職員を含む。）に対し、公務の運営に支障がない場合において、取得事由を問わず、取得できる年次無給休暇を新たに設ける。

・無給とする。

・休暇の付与日数は、１年につき７日（合理的配慮の観点から、障害を持つ職員にあっては、12 日）の範囲内

・休暇の単位は、１日又は１時間

⑵　欠勤の整理

年次無給休暇の新設に伴い、事故欠勤を廃止する。あわせて、会計年度任用職員において、年次休暇の全てを取得せずとも、医師の診断書が提出されれば病気欠勤を取得できるものとする。

２　代休及び勤務を要しない日の振替の取得単位の見直し

常勤職員において、休日等に勤務した場合に取得できる代休や勤務を要しない日の振替の取得単位について、その最小単位を半日から１時間に改める。

３　実施時期

令和９年（2027 年）４月１日

４　諾否期限

令和８年（2026 年）11 月 19 日

以　上

（給与課）

別紙 10

養育里親のための休暇等の見直しについて（メモ）

R８.11. ９

１　趣旨

児童相談所が開設され、社会的養育の推進に向けて、里親制度の普及啓発及び里親の担い手確保が重要となっている中、里親のなり手確保に向けて市が率先して取り組む姿勢を示すため、養育里親である職員が安心して子どもを養育しながら勤務を継続できるよう、養育里親に係る勤務条件の見直しを行うもの。

２　内容

子の看護等の子育てのための休暇における子の対象に、養育里親として職員が養育している子を含むものとする。

また、里親になるための必要な研修を受講する場合に、６日を超えない範囲を上限として職務専念義務の免除（有給。取得単位は１日又は１時間）を認めるものとする。

※　会計年度任用職員を含む。

３　実施時期

令和９年（2027 年）４月１日

４　諾否期限

令和８年（2026 年）11 月 19 日

以　上

（給与課）