

神戸市労働組合連合会との交渉議事録

1. 日 時：令和6年11月7日（木） 20：15～20：30

2. 場 所：行財政局会議室（1号館13階）

3. 出席者：

（市） 行財政局長、給与課長、給与課担当係長3名

水道局副局長、経営企画課長

交通局副局長、経営企画課長

教育委員会事務局教職員給与課長、教職員給与課係長、他2名

（組合） 市労連執行委員長、副執行委員長5名、書記長、他22名

4. 議 題：期末・勤勉手当の支給月数及び支給日の提案

係長級の処遇改善についての提案

5. 発言内容：

（市） 平素より皆さま方には、何かとご協力いただき、心より感謝申し上げます。

今年度の給与改定につきましては、10月28日の交渉において、給料表の改正について、私どもの考えをお示しいたしました。

本日は、改めて考えをお示しさせていただきたいと申し上げておりました事項につきまして、内部で検討を重ねてまいりましたので、私どもの考えをお示しいたします。なお、本日は、11月からの市会において、給与改定についての条例改正を諮るための期限であり、最終回答としてご了承いただきたいと思いますと考えております。

— 提案資料配布 —

・ 期末・勤勉手当の支給月数及び支給日（案）…別紙1

・ 係長級の処遇改善について（案）…別紙2

まず、期末・勤勉手当についてでございます。お手元にお配りした「期末・勤勉手当の支給月数及び支給日（案）」をご覧ください。

一般の職員及び会計年度任用職員の期末手当を0.05月引き上げ、今年度より「2.45月」から「2.50月」とするとともに、勤勉手当の支給月数を0.05月引き上げ、人事評価結果の反映前の年間支給月数について、今年度より「2.05月」から「2.10月」、併せた期末・勤勉手当の年間支給月数を「4.50月」から「4.60月」といたします。

また、再任用職員におきましては、期末手当を0.025月引き上げ、今年度より「1.375月」から「1.40月」とするとともに、勤勉手当を0.025月引き上げ、今年度より「0.975月」から「1.00月」、併せた期末・勤勉手当の年間支給月数を「2.35月」から「2.40月」といたします。

なお、令和7年度の期末・勤勉手当の支給月数につきまして、今回引き上げた月数を夏期及び年末で均等に割り振り、一般の職員につきましては夏期・年末とも2.30月、再任用職員につきましては、夏期・年末とも1.20月といたします。

今年度の年末手当につきましては、一般の職員については2.35月分を、再任用職員については1.225月分を、ご要求どおり12月10日に一括支給いたします。

次に、係長級の処遇改善についてでございます。

お手元の「係長級の処遇改善について（案）」をご覧ください。

まず、「1. 内容」についてでございます。令和4年度以降、段階的に取り組んでおります係長級の処遇改善につきまして、先日ご提案させていただきました内容も含め、令和6年4月までに7,700円の引き上げを行うこととしておりますが、全号給におきまして、さらに1,100円の引き上げを行うことといたします。これにより、累計8,800円の引き上げとなります。

「2. 適用給料表」につきましては、行政職給料表及び医療職給料表(2)といたします。なお、企業職員については対応する給料表によることといたします。

「3. 実施時期」につきましては、令和7年4月1日とし、令和7年4月における処遇改善後の給料月額につきましては、別紙にて記載しておりますので、後ほどご参照ください。

なお、係長級の処遇改善につきましては、段階的に1万円まで引き上げを行うこととしておりますが、残りの引き上げ額につきましては、職員の在籍状況や経過措置の状況、また、今後の給与改定の状況等を踏まえ、引き続き、できるだけ速やかに引き上げを行ってまいりたいと考えております。

お配りした提案資料のご説明は、以上でございます。

さて、国の地域手当の見直しへの対応につきましては、皆さま方より強い申し入れをいただいておりますが、先日の交渉においても申し上げましたとおり、本市における取扱いについては、他都市の動向等を踏まえながら、あらゆる状況を総合的に勘案して判断する必要があり、依然としてお示しできる状況には至っておらず、引き続き検討していく必要があると考えております。

検討にあたりましては、職員の給与水準に影響を与えないよう対応する必要があると考えておりますが、その取扱いにつきましては、今後も皆さま方と十分に協議をさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

その他につきましては、前回までの交渉で申し上げたとおりでございます。

また、この間に、いただいたご意見につき、対応できるものがあるかにつきましては、今後も引き続き検討してまいりたいと考えております。

特に、職員の仕事と育児の両立支援のための、育児部分休業の取得対象期間の延長につきましては、これまでの間に、皆さま方よりいただいたご意見等を踏まえまして、育児部分休業に準じた神戸市独自の対応として、小学校3年生までの拡大について、具体的に検討を進めているところであり、成案がまとまり次第、改めてお示しをさせていただきたいと考えております。

以上でございます。どうぞよろしくお願いたします。

(組合) この間の交渉で、人事評価結果の給与への反映が拡大される提案が出ています。当局の説明では、人事評価制度は適切に運用していると言われておりますが、職場によっては、まだ不信感や不安感が残っています。また、昇格基準が改悪されました。昇格基準の変更は管理運営事項とはいえ、こんな進め方をされればますます不信感しか残りません。給与への反映を拡大するのであれば、労使協議を通じて人事評価制度に対する不信感や不安感を取り除く努力をするべきだと考えます。最終回答として持ち帰り検討します。