

## 神戸市労働組合連合会との交渉議事録

1. 日 時：令和6年10月31日（木） 18：00～18：25

2. 場 所：行財政局会議室（1号館13階）

3. 出席者：

（市） 行財政局給与課長、給与課係長3名 他2名

水道局経営企画課課長、経営企画課係長

交通局経営企画課課長、経営企画課係長

教育委員会事務局総務部教職員給与課長、教職員給与課労務制度係長

（組合） 市労連書記長、書記次長3名、他4名

4. 議 題：2024年度賃金確定・制度改善に関する要求への回答

5. 発言内容：

（市） 本日は、10月4日及び10月22日に皆さま方からお伺いしたご要求のうち、これまでの交渉においてお示しできていないものにつきまして、本日本日における私どもの考え方をお示しさせていただきますが、これに先立ちまして、「係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映拡大及びこれに伴う昇給制度の見直し」及び「勤勉手当における制度見直し」について、ご提案させていただきたいと考えております。

### — 提案資料配布 —

- ・係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映拡大及びこれに伴う昇給制度の見直しについて（案） … 別紙1
- ・勤勉手当における制度見直しについて（案） … 別紙2

それでは、お配りしております「係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映拡大及びこれに伴う昇給制度の見直しについて（案）」をご覧ください。

まず「1. 概要」でございますが、人事評価結果を適切に給与へ反映し、よりメリハリの利いた給与にすることで、職員がモチベーションを高く持って日々の業務に取り組むことができるよう、係長級職員においても課長級以上の職員と同様に、人事評価結果の査定昇給への反映を拡大いたします。また、あわせて現行の昇給制度の見直しを実施することといたします。

「2. 実施内容」でございますが、はじめに「(1) 係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映拡大」につきまして、「①対象者」として、係長級の全職員を対象といたします。ただし、評価期間後に昇任または降任した者、評価期間に人事評価の対象とならなかった者、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び一般任期付職員を除く任期付職員は対象外といたします。

「②内容」でございますが、人事評価結果の査定昇給への反映について、現在実施している下位区分への反映に加えて、新たに上位区分へも反映いたします。上位区分については、能力評価及び業績評価に基づく総合評価をもとに、係長級職員間で原則として給料表ごとに相対化の調整を行い決定いたします。

「③評価配分及び昇給号給数」でございますが、昇給区分に応じて、下表(かひょう)のとおりといたします。具体的には、まず評価配分につきまして、下位区分である昇給区分C及

びDは従前のおり絶対評価をもとに決定いたしますが、上位区分である昇給区分Aについては25%以内で原資の範囲内で実施いたします。また、昇給号給数についてですが、昇給区分Aについては5号給とし、55歳以上の職員については、2号給といたします。

次に「(2) 現行の昇給制度の見直し」でございますが、まず「①係長級以下の職員における昇給区分S及びA」につきまして、「ア. 概要」ですが、現行の昇給区分S及びAについて、昇格時号給対応表においてその趣旨を反映することといたします。ただし、「(1) 係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映拡大」を踏まえて、係長級に昇任した場合については1号給 縮減いたします。

「イ. 昇格時号給対応表」につきましては、別紙のとおりでございます。なお、労務職給料表、医療職給料表(2)適用者についても同趣旨を踏まえた対応といたします。

「ウ. 制度見直しに伴う調整」につきましては、実施時期において当該見直しの効果を受けていない昇格・昇任者に対して、部内均衡を図る観点から、当該見直しと同様の調整を実施いたします。

続きまして「②係長級職員に対する55歳昇給停止制度の実施に伴う経過措置」でございますが、55歳以上の昇給停止制度の実施に伴う令和9年度までの経過措置のうち、係長級職員に対する実施につきまして、「(1) 係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映拡大」を踏まえて廃止いたします。

続きまして「③給与構造の見直し及び査定昇給制度の導入に伴う号給調整」でございますが、給与構造の見直し及び査定昇給制度の導入に伴い実施してまいりました採用後初回の査定昇給における号給調整につきまして廃止いたします。

最後に「3. 実施時期」についてでございますが、「(1) 及び (2) ②」につきましては、令和7年度の人事評価結果を反映し、令和8年7月の査定昇給より実施し、「(2) ①」につきましては、令和8年4月1日より実施し、「(2) ③」につきましては、令和7年7月の査定昇給より実施することといたします。

続きまして、「勤勉手当における制度見直し」についてご説明いたします。お配りしております「勤勉手当における制度見直しについて(案)」をご覧ください。

まず、「1. 趣旨」でございますが、現在、人事評価結果の勤勉手当への反映を行っていますが、これに加えて、特に優秀な職員や、庁内における人材育成・課題解決の観点から特に必要とされる役割を担う職員に対して、支給月数を加算することができる制度を新設しようとするものです。

「2. 内容」でございますが、はじめに「(1) 特に優秀な職員に対する支給月数の加算」、「①概要」につきまして、人事院勧告における給与制度のアップデートを踏まえ、モチベーション向上の観点から、全庁的にも特に優秀な職員に対して、支給月数の加算を可能とするものです。

「②制度」につきまして、対象者は、区分Iの中で特に優秀な職員とし、対象者の割合は係長級・担当者、それぞれ1%以内、評価期間は4月～3月の年1回といたします。勤勉手当への評価反映時期については、評価期間の翌年度の6月期・12月期とし、加算される月数は、1回の支給当たり、現行制度上の区分Iにおける反映月数と合わせ、条例上の支給月数より、係長級においては、プラス0.5月、担当者においては、プラス0.2月となります。

次に、「(2) 人材確保・課題解決に向けた支給月数の加算」、

「①DX 推進リーダーへの加算」でございますが、「ア. 概要」につきまして、DX のさらなる推進に向けて、DX 推進リーダーとして、本来担当業務以外で実績を挙げた職員に対して支給月数を加算するものです。

「イ. 制度」につきまして、対象者は、DX 推進リーダーのうち、各局室区において、中心的役割を担う者として選任され、その実施内容にかかる評価基準で「十分な実績を挙げた」であった職員とし、評価対象の業務は、「各局等における DX 関連プロジェクトの支援・各局等における課題の掘り起こし・庁内 DX の支援活動」といたします。評価期間は5月～3月の年1回、勤勉手当への評価反映時期については、評価期間の翌年度の6月期・12月期とし、加算される月数は、1回の支給当たり、プラス0.05月となります。

また、「②特定専任職への加算」でございますが、「ア. 概要」につきまして、複雑化・多様化する市民ニーズに対応するため、特定専任職として、一定の実績を挙げた職員に対して支給月数を加算するものです。

「イ. 制度」につきまして、対象者は、特定専任職に指定され、人事評価の総合評価の結果が「期待を大幅に上回る」又は「期待を上回る」であった職員とし、評価期間は4月～3月の年1回といたします。勤勉手当への評価反映時期については、評価期間の翌年度の6月期・12月期とし、加算される月数は、1回の支給当たり、プラス0.1月となります。

「3. 実施時期」につきましては、令和7年度の人事評価結果について、令和8年6月期より勤勉手当への反映を実施することといたします。

(市) 続きまして、ご要求に対する私どもの考え方を申し上げます。

給与制度のアップデートへの対応につきましては、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容を踏まえ、前回の団体交渉及び本日のご提案においてお示しをさせていただきましたが、地域手当の取扱いについては、前回の団体交渉でもお伝えさせていただきましたとおり、現時点においてもお示しできる状況に至っておりません。

引き続き、本市人事委員会の勧告内容を踏まえながら、他都市における取扱いなど、その動向を踏まえて、引き続き検討してまいりたいと考えております。

人事評価制度につきましては、人事・給与制度の見直しの中で、適切な人事評価の実施に向けた取り組みを進めるとともに、昨年度には、より一層適正な制度の運用に向けて、評価の適正付与に向けた仕組みづくりとして評語・評価基準の見直しのほか、人材育成の充実や評価者レベルの向上・均一化に向けた取組み等の制度見直しを行ったところです。

こうした中で、これまでも人事評価結果の給与への反映については、勤勉手当への反映拡大や、課長級以上の職員の査定昇給への反映拡大に取り組むとともに、「係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映拡大」や「勤勉手当における制度見直し」について、先程ご提案をさせていただいたところでございます。

今後も、人事委員会の報告等も踏まえながら、制度検証を進めつつ、より一層納得性の高い人事評価制度の運用にしていくとともに、引き続き職員の意欲を引き出すため、人事評価結果の活用に取り組んでまいりたいと考えております。

休暇制度等につきましては、これまでも社会情勢の変化等を踏まえ、充実に努めてまいりました。

本年4月からは、子の看護休暇について、育児・介護休業法の改正よりも先駆けて、感染

症に伴う学級閉鎖等の場合にも取得が可能となるよう、取得要件の拡充を行いました。また、神戸市ライフパートナー制度の導入にあわせて、パートナーに関する休暇制度等の取得が可能となるよう休暇制度等の改正を行ったところです。

さらに、先日の交渉においてご提案させていただきましたとおり、令和7年4月からは子の看護休暇について、子の入学式等の行事参加の場合にも取得を可能とする他、会計年度任用職員の休暇の取得要件の緩和、育児を行う職員の時間外勤務の制限について、対象となる子の範囲を拡大するなど、仕事と育児の両立支援等のため、各種制度の拡充を予定しています。

休暇等の取得しやすい職場環境づくりに努めていくことは重要であると認識しており、年次有給休暇等の取得促進にも取り組んでまいりました。一方で本市の休暇制度等につきましては、国の制度を上回るものがあり、国からは見直しを行うよう求められているところです。

いずれにしましても、休暇制度等の見直しにつきましては、今後も皆さま方と十分に協議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いたします。

ワーク・ライフ・バランスの推進につきましては、職員が仕事と生活との両立に安心してかつ積極的に取り組むことができるよう、男女を問わず組織的に支援し、その能力を最大限に発揮することが、組織力を維持・向上させるための重要な要素となっていると考えております。

特に、在宅勤務制度やフレックスタイム制については、柔軟で多様な働き方を推進するための制度として充実を図ってきたところであり、これまでも対象職員の拡充や取得要件の緩和を行ってきたところでございます。

また、仕事と子育ての両立の観点から、育児短時間勤務制度の運用や庁内公募制度における育児等両立応援枠の設置など、勤務環境の整備にも取り組んでおります。

次世代育成支援の取り組みにおいては、次世代育成支援対策推進法に基づき特定事業主行動計画を策定し、これに基づき取り組んでおり、昨年6月には男性の育児休業取得率の目標値を上方修正したところでございます。育休取得に対する管理職の意識改革のための研修充実や、育児休業中の代替職員配置により、育児休業を取得しやすい環境整備に努めており、近年の男性の育休取得率は増加傾向にあります。

また、業務改革・DXの推進による業務の縮減、局内・所属長等によるマネジメントの強化など、あらゆる手段を講じて、職員の協力も得ながら、時間外勤務の縮減にも取り組んでいるところです。

いずれにしましても、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、引き続き職員が適切に制度を利用できるよう、各種制度の周知や啓発にも、取り組んでまいります。

福利厚生制度につきましては、これまでも、将来にわたり持続可能で安定的な制度となるよう、見直しについて、ご理解・ご協力をいただいていたところでございます。

健康対策につきましては、定期健康診断、メンタルヘルス対策、長時間勤務者の健康対策などに取り組み、職員の不調への早期対応・環境改善に努めているところでございます。

職員共済組合においては、人間ドック助成制度について、今年度より日帰りコースの自己負担額を引き下げ、他都市と比較してもトップクラスの水準となる自己負担額で毎年受診できるように改善いたしましたほか、60歳の節目コースを創設するなど、より多くの方が利用しやすい制度となるよう見直しを行ったところでございます。

また、「KOBE ベネフィットステーション」においては、新しいアプリの導入により利便性

の向上に努めるとともに、フリーチョイスプランのメニュー追加やキャンペーンの実施など、様々な世代の利用促進に繋がるようサービスの拡充を進めております。

今後とも、職員の疾病予防及び疾病の早期発見、早期治療を図る健康対策を中心に、さらなる事業の充実について引き続き検討したいと考えております。

高齢期雇用につきましては、定年年齢の 65 歳への段階的な引上げや、定年引上げ時の給与をはじめとした勤務条件等、また定年引上げに伴う各種制度の見直しについても、皆さま方と真摯に協議・交渉を重ね、妥結に至ったところでございます。

昨年 4 月より職員の定年が段階的に引上げられ、今年度より定年延長となった職員がおりますが、引き続き、職員が 60 歳以後の勤務の意思を決定できるよう適切に情報提供に努めるなど、丁寧に対応するとともに、高齢職員をはじめすべての職員が安心して働き続けられるよう、責任をもって適切に対応してまいります。

なお、65 歳定年の完成を視野に入れた 60 歳前・60 歳超の各職員層の給与カーブの在り方等については、昨年の人事院による報告のとおり、引き続き検討を進めていくとされており、引き続き国の動向を注視していく必要があると考えています。

私どもといたしましても、高齢期雇用のあり方につきましては、職員が生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、今後とも国や他都市等の動向を注視するとともに、皆さま方のご意見も十分に伺ってまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

職場の労働環境の改善と安全作業の確立につきましては、その必要性を十分認識し、取り組んでいるところであり、各局室区の安全衛生委員会を中心として、安全衛生対策の推進を図ってまいりました。

また、風通しの良い職場風土・職場環境の実現に向けて、各局室区長がリーダーシップを発揮しながら、職場環境の把握と改善に取り組んでいるところです。今後も継続的に、風通しの良い職場風土・職場環境づくりを図ってまいります。

公務災害につきましては、その防止に向けて積極的に取り組むとともに、事故が発生した場合には、事故後の再発防止策の徹底などの取り組みを行っているところです。

職員の健康管理につきましては、「こころと身体の健康相談」や外部相談窓口・医療機関における健康相談窓口を設置し、健康相談に取り組んでおります。また、職員健康診断において受診結果が「要受診」等となった職員への対応の早期化や、メンタルヘルスチェックの WEB 受検を実施し、心身に不調を抱える職員に対する産業保健スタッフの対処を迅速化、早期支援に繋げるよう取り組んでまいりました。

特に、業務の性質上、心身の負担が大きい職場等に対しては、産業医や産業保健スタッフが出張面談を実施するなどし、職員の健康管理として、セルフケアやラインケア体制の強化に徹底して取り組んでいるところです。

また、退職した職員のより円滑な職場復帰を支援するため「プレ出勤」を実施するなどのメンタルヘルス対策の強化を図っているところです。

加えて、長時間勤務者に対する産業医面談をはじめとしたアプローチやフォローを強化してきたほか、長時間勤務の解消についても組織をあげて最優先課題として、引き続き各局室区長の強いリーダーシップのもとで、抜本的に取り組んでまいります。

今後とも、職員の健康管理の充実と努めるとともに、公務災害の防止、快適で安全な職場環境に向けて、労使一体となって安全衛生対策に取り組んでまいりたいと考えております。

完全週休 2 日制にかかる諸条件の整備につきましては、条件の整ったところから実施して

きたところであり、これまでも一定の前進が図られてきたと考えております。未実施の職場につきましては、閉庁困難職場が多いことから、市民サービスを低下させることなく、完全週休2日制を実施することが難しい状況ではありますが、引き続き、どのような対応ができるのかよく話し合ったいと考えております。

(組合) 勤勉手当における制度見直しについて、DX推進リーダーへの加算や、特定専任職への加算について提案されています。現業や教員の職場でも頑張っている職員がたくさんいます。今後、対象を拡大する予定はあるのか。

(市) ご質問の件につきましては、本市として、庁内における人材育成・課題解決の観点から特に必要とされる役割を担う職員に支給月数を加算することができるよう制度を新設しようとするものであり、現時点では、ご提案の2項目を対象としております。

今後も、庁内における人材育成・課題解決の観点から、職種に関わらず、対応が必要なものがあれば検討してまいりたいと考えております。

(組合) 子の看護休暇の取得要件の緩和など一定の改善は見られるが、その他の要求については前進した回答がありません。特に、子育てをしながら働く職員の切実な想いに答える内容にはなっていません。

また、中高年齢層の給料表について、モチベーション向上のためにもさらなる改善ができないのか検討していただきたい。

7日のヤマ場に向けて、これまでの交渉で申し入れていることや、地域手当を引き下げることなく、まだ示されていない一時金の回答も含めて、労使合意できるよう再検討していただきたい。

(市) これまでにお伺いしたお話も含め、対応できるものがあるかにつきましては、限られた時間ではございますが、引き続き検討を行い、皆さま方と協議をさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

(組合) 本日提案を受けた内容につきましては持ち帰り協議をさせていただきます。