

年末手当2.35月を12月10日に支給

給与制度のアップデート(地域手当)は継続協議へ

賃金確定闘争の山場を迎えた市労連は、11月7日午後6時30分より執行委員会を開催し、これまでの交渉経過を整理し、残された課題について意思統一を図りました。労使合意にむけて事務折衝を断続的に進め、午後8時15分から西尾行財政局長ほか当局と団体交渉を行いました。この交渉で当局は、期末・勤勉手当の年間支給月数を4.60月に引上げと年末手当2.35月分を12月10日に一括支給、係長の処遇改善として給料表の1,100円引上げを回答しました。また、地域手当については、引き続き検討していく必要があるとしています。交渉終了後、再開した執行委員会で、本日出された回答も含め最終回答として単組討議に付すことを確認しました。

当局 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くださいと考えております。

まず、期末・勤勉手当についてでございます。

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、一般の職員につきましては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。

まず、「1. 内容」についてございま

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1万円まで引上げを行うこととしておりますが、残りの引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り、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。

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、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ますと考えております。

以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

市労連 この間の交渉の中で、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いたのですが、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。

期末・勤勉手当の支給月数及び支給日(案)

支給月数

【 現 行 】 【 令 和 6 年 度 改 正 後 】 【 令 和 7 年 度 】

一般の職員及び会計年度任用職員

支給時期	期末	勤勉	合計	支給時期	期末	勤勉	合計	支給時期	期末	勤勉	合計
夏期	1.225	1.025	2.25	夏期	1.225	1.025	2.25	夏期	1.25	1.05	2.30
年末	1.225	1.025	2.25	年末	1.275	1.075	2.35	年末	1.25	1.05	2.30
合計	2.45	2.05	4.50	合計	2.50	2.10	4.60	合計	2.50	2.10	4.60

再任用職員

支給時期	期末	勤勉	合計	支給時期	期末	勤勉	合計	支給時期	期末	勤勉	合計
夏期	0.6875	0.4875	1.175	夏期	0.6875	0.4875	1.175	夏期	0.70	0.50	1.20
年末	0.6875	0.4875	1.175	年末	0.7125	0.5125	1.225	年末	0.70	0.50	1.20
合計	1.375	0.975	2.35	合計	1.40	1.00	2.40	合計	1.40	1.00	2.40

令和6年度 年末手当支給日

令和6年12月10日(火)

【参考資料】令和6年度年末手当(期末・勤勉手当)の支給月数について

(一般の職員・一般任期付職員)

- ・ 期末手当：1.275 月分
- ・ 勤勉手当：人事評価結果を反映した下記の区分のとおり支給

<係長級職員>

評価区分	支給月数
区分Ⅰ	1.325 月
区分Ⅱ	1.225 月
区分Ⅲ	1.070 月
区分Ⅳ	0.920 月
区分Ⅴ	0.820 月

<担当者>

評価区分	支給月数
区分Ⅰ	1.175 月
区分Ⅱ	1.075 月
区分Ⅲ	0.975 月

※労務職給料表5級職員含む

(任期付職員(一般任期付職員を除く))

期末手当	1.275 月
勤勉手当	1.075 月
合 計	2.35 月

(再任用職員)

期末手当	0.7125 月
勤勉手当	0.5125 月
合 計	1.225 月

(会計年度任用職員)

期末手当	1.275 月
勤勉手当	1.075 月
合 計	2.35 月

R6. 11. 7

係長級の処遇改善について(案)

1. 内 容

令和4年度以降、段階的に取り組んでいる係長級の処遇改善について、令和6年4月までに7,700円の給料月額を引き上げを行うこととしているが、全号給においてさらに1,100円を引き上げを行う(累計:8,800円)。

2. 適用給料表

行政職給料表及び医療職給料表(2)

なお、企業職員については対応する給料表による

3. 実施時期

令和7年4月1日

参考：令和7年4月における処遇改善後の給料月額 別紙のとおり

係長級の処遇改善

(1) 令和7年4月における処遇改善後の給料月額（行政職給料表）

(単位：百円)

号給	5級		号給	5級		号給	5級	
	給料月額	間差		給料月額	間差		給料月額	間差
1	2934	21	41	3641	18	81	4060	7
2	2955	21	42	3659	17	82	4067	4
3	2976	21	43	3676	17	83	4071	6
4	2997	19	44	3693	18	84	4077	5
5	3016	21	45	3711	16	85	4082	6
6	3037	21	46	3727	14	86	4088	6
7	3058	22	47	3741	15	87	4094	6
8	3080	22	48	3756	15	88	4100	6
9	3102	17	49	3771	16	89	4106	6
10	3119	17	50	3787	15	90	4112	5
11	3136	17	51	3802	16	91	4117	5
12	3153	15	52	3818	16	92	4122	4
13	3168	14	53	3834	14	93	4126	5
14	3182	15	54	3848	14	94	4131	4
15	3197	15	55	3862	13	95	4135	5
16	3212	14	56	3875	12	96	4140	4
17	3226	17	57	3887	10	97	4144	4
18	3243	17	58	3897	10	98	4148	3
19	3260	18	59	3907	10	99	4151	4
20	3278	17	60	3917	9	100	4155	4
21	3295	18	61	3926	9	101	4159	4
22	3313	18	62	3935	9	102	4163	3
23	3331	18	63	3944	9	103	4166	4
24	3349	19	64	3953	7	104	4170	3
25	3368	19	65	3960	6	105	4173	4
26	3387	20	66	3966	7	106	4177	3
27	3407	19	67	3973	7	107	4180	4
28	3426	19	68	3980	6	108	4184	2
29	3445	18	69	3986	5	109	4186	4
30	3463	18	70	3991	7	110	4190	3
31	3481	18	71	3998	6	111	4193	4
32	3499	17	72	4004	6	112	4197	2
33	3516	17	73	4010	6	113	4199	4
34	3533	17	74	4016	7	114	4203	3
35	3550	16	75	4023	6	115	4206	4
36	3566	15	76	4029	6	116	4210	2
37	3581	15	77	4035	6	117	4212	4
38	3596	15	78	4041	7	118	4216	3
39	3611	15	79	4048	6	119	4219	3
40	3626	15	80	4054	6	120	4222	2
						121	4224	

※係長級の処遇改善額（案）1,100円を含めた給料月額を記載

(2) 令和7年4月における処遇改善後の給料月額（医療職給料表(2)）

(単位：百円)

号給	5級		号給	5級		号給	5級	
	給料月額	間差		給料月額	間差		給料月額	間差
1	2934	21	41	3641	18	81	4060	7
2	2955	21	42	3659	17	82	4067	4
3	2976	21	43	3676	17	83	4071	6
4	2997	19	44	3693	18	84	4077	5
5	3016	21	45	3711	16	85	4082	6
6	3037	21	46	3727	14	86	4088	6
7	3058	22	47	3741	15	87	4094	6
8	3080	22	48	3756	15	88	4100	6
9	3102	17	49	3771	16	89	4106	6
10	3119	17	50	3787	15	90	4112	5
11	3136	17	51	3802	16	91	4117	5
12	3153	15	52	3818	16	92	4122	4
13	3168	14	53	3834	14	93	4126	5
14	3182	15	54	3848	14	94	4131	4
15	3197	15	55	3862	13	95	4135	5
16	3212	14	56	3875	12	96	4140	4
17	3226	17	57	3887	10	97	4144	4
18	3243	17	58	3897	10	98	4148	3
19	3260	18	59	3907	10	99	4151	4
20	3278	17	60	3917	9	100	4155	4
21	3295	18	61	3926	9	101	4159	4
22	3313	18	62	3935	9	102	4163	3
23	3331	18	63	3944	9	103	4166	4
24	3349	19	64	3953	7	104	4170	3
25	3368	19	65	3960	6	105	4173	4
26	3387	20	66	3966	7	106	4177	3
27	3407	19	67	3973	7	107	4180	4
28	3426	19	68	3980	6	108	4184	2
29	3445	18	69	3986	5	109	4186	4
30	3463	18	70	3991	7	110	4190	3
31	3481	18	71	3998	6	111	4193	4
32	3499	17	72	4004	6	112	4197	2
33	3516	17	73	4010	6	113	4199	4
34	3533	17	74	4016	7	114	4203	3
35	3550	16	75	4023	6	115	4206	4
36	3566	15	76	4029	6	116	4210	2
37	3581	15	77	4035	6	117	4212	4
38	3596	15	78	4041	7	118	4216	3
39	3611	15	79	4048	6	119	4219	3
40	3626	15	80	4054	6	120	4222	2
						121	4224	

※係長級の処遇改善額（案）1,100円を含めた給料月額を記載

当局 最終回答

I. 給与改定

1. 給料表

10月28日提案「給料表改正案」のとおりとする。

企業職員についてはそれぞれに対応する給料表による。

(給料表は市労連ニュース№19参照)

2. 実施時期

令和6年4月1日

(会計年度任用職員のうち令和6年12月期の期末・勤勉手当の支給要件を満たす者を含み、その他の者は令和6年12月1日)

3. 期末・勤勉手当

年間支給月数

(現行) (改正)

4.50月 → 4.60月

4. 年末手当

支給額 2.35月分

支給日 12月10日

5. 扶養手当

・配偶者

(現行) (2025年度) (2026年度～)

6,500円 → 3,000円 → 廃止

・子

(現行) (2025年度) (2026年度～)

12,000円 → 13,500円 → 14,500円

※令和7年4月1日実施

6. 通勤手当

1箇月あたりの支給限度額

(現行) (改正案)

55,000円 → 150,000円

※令和7年4月1日実施

7. 差額支給・年末調整

支給日 12月20日

(なお、差額支給の対象となる会計年度任用職員は差額支給を除いた年末調整を12月中に行ったうえで、差額支給を含めた年末調整は1月20日に再度精算)

II. 給与制度のアップデート

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る、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、よろしくお願いいたします。

III. 人事評価制度

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標語・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・均一化に向けた取り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。

IV. 休暇制度の改善

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。

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。

V. ワーク・ライフ・バランス

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。

次世代育児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、近年の男性の育児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。

VI. 福利厚生事業

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改善いたしましたほか、60歳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。

VII. 高齢者雇用制度

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に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。

また、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。

VIII. 労働安全衛生

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、心身の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、休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行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、長時間労働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に努めるとともに、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。

IX. 完全週休2日制

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。

X. 係長級の処遇改善

人事・給与制度の見直しにおける係長級の処遇改善については、このたびの給料表改定の中で、行政職給料表および医療職給料表（2）の係長級を対象に、全号給においてさらに2,700円の引上げを行いたいと考えております。（実施時期 令和6年4月1日）

全号給において、さらに1,100円の引上げを行う。累計8,800円の引上げとなる。（実施時期 令和7年4月1日）