

<2・3面>
・行政職給料表改正案 他

<4面>
・2024賃金確定闘争で小委員会交渉
当局、「勤勉手当の支給月数の加算」「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」を提案
・市職労第76回定期大会
議事運営・資格審査委員会総会



2252 '24
(横組み 1839)
11/15

定価1部10円(組合員の購読料は組合費に含んでいます)

神戸市中央区磯上通4-1-6 神戸市職員労働組合
発行人/黒田 崇 / 編集人/村上敏光 / ☎078-595-6200
メールアドレス kobe4449@kobeshisyokurou.com

2024賃金
確定闘争

年末手当2.35月分を12月10日一括支給

地域手当は引き続き検討、給料表は全級・全号給で引上げ、係長級は2025年4月から全号給でさらに1,100円の引上げ、制度改善要求で育児部分休業制度の対象拡大を検討

市労連は、11月7日午後8時15分から西尾行財政局長をはじめとする当局代表と団体交渉を行いました。この交渉で当局から、期末・勤勉手当の年間支給月数を4.60月とし、年末手当2.35月分を12月10日に一括支給するとの回答がありました。また、係長の処遇改善について、給料表を1,100円引き上げる回答がありました。なお、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、市職労は執行委員会を開催し、最終回答として受け止め闘争の収拾を確認しました。



行財政局長回答要旨

年末手当2.35月分を12月10日に一括支給

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」とします。また、再任用職員については、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、勤勉手当の年間支給月数を「2.35月」から「2.40月」とします。

なお、令和7年度の期末・勤勉手当の支給月数について、今回引き上げた月数を夏期及び年末で均等に割り振り、一般の職員については夏期・年末とも2.30月、再任用職員については、夏期・年末とも1.20月とします。今年度の年末手当については、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日に一括支給します。

令和7年4月1日より係長級をさらに1,100円引上げ

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、先日提案した内容も含め、令和6年4月までに7,700円の引上げを行うこととしていますが、全号給において、さらに1,100円の引上げを行います。これにより、累計

8,800円の引上げとなります。実施時期は、令和7年4月1日とします。なお、係長級の処遇改善については、段階的に1万円まで引上げを行うこととしていますが、残りの引上げ額については、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、できるだけ速やかに引上げを行っていきたくと考えています。

地域手当は引き続き検討

国の地域手当の見直しへの対応については、みなさま方より強い申し入れをいただいていたのですが、先日の交渉においても申し上げたとおり、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います。

検討にあたっては、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いますが、その取扱いについては、今後もみなさま方と十分に協議させていただきたいと考えています。

育児部分休業の対象の拡大を具体的に検討

また、この間に、いただいたご意見について、対応できるものがあるかについては、今後も引き続き検討していき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いては、これまでの間に、みなさま方よりいただいたご意見等を踏まえて、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、改めてお示ししたいと考えています。

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一市労連

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。

神戸ふれあい工房

「クリスマスギフト」のご案内

神戸市社会福祉協議会より、神戸ふれあい工房「クリスマスギフト」の案内が届きました。お申し込みは、QRから。



◎12月4日(水)は、市職労第76回定期大会開催のため市職労事務所を終日閉鎖しています。

ご迷惑をおかけしますが、ご理解いただきますようよろしくお願いいたします。

◎なお、代議員の方は、13時30分より新長田ピフレホールにて受付を開始しますので、ご参加いただきますようお願いいたします。



先日、今年度の流行語大賞のノミネートが発表されたというニュースをテレビで見ました。早いですね、もうそんな時期かと。一年が経つのは本当に早く、今年も残すところあと一か月とわずかです。ノミネートの流行語を見ていると、忘れて

しまっている言葉や、これって今年やったっけ?というような言葉もありました。私自身今年を振り返ってみると、やはりドジャースの大谷選手が活躍した50-50や、想定外に起きた令和の米騒動といったところでしょうか。米騒動で思い返されるのが平成の米騒動(1993年)。あの時のタイ米、懐かしいですね。平成の米騒

動を調べてみると80年ぶりの大冷夏が原因だったようです。みなさんはどんな言葉を思いますか?労働組合にとっての今年の言葉(流行語)と言えば、やはり地域手当だったのではないのでしょうか。まさに、本日山場を向かえています(実は待機の合間に原稿を書いています)。結果、地域手当に関しては、本日の団体交

渉では継続協議となりました。みなさんもどうなるのかとても心配していると思いますし、労働組合としても今年度はかなりのウェイトを占める問題です。引き続き粘り強い交渉をしていき、組合員の生活を守る観点でも頑張っていかなければなりません。今後も市職労に結集し、団結して頑張っていきたいと思います。

遠めがね

行政職給料表改正案

医療職給料表(2)改正案

(単位:百円)

Table with columns for Job Grade (1-5), Current Salary, Revised Salary, and Difference. Rows 1-137.

Table with columns for Job Grade (1-2), Current Salary, Revised Salary, and Difference. Rows 1-137.

※定年前再任用短時間勤務職員を指す。定年前再任用短時間勤務職員については、給料月額を基準給料月額と読み替える。

◆5級の給料月額(再任用を除く)は、人事・給与制度の見直しに伴う係長級の処遇改善額を含めて記載。

※定年前再任用短時間勤務職員を指す。定年前再任用短時間勤務職員については、給料月額を基準給料月額と読み替える。

◆5級の給料

係長級の処遇改善

(単位:百円)

Table with columns for grade (3級, 4級, 5級), current salary, revised salary, and increase. Rows list individual employee numbers and their corresponding salary details.

(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)

Table showing salary details for administrative staff in grade 5, including employee number, current salary, and revised salary.

(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))

Table showing salary details for medical staff in grade 5, including employee number, current salary, and revised salary.

※係長級の処遇改善額(案)1,100円を含めた給料月額を記載

※係長級の処遇改善額(案)1,100円を含めた給料月額を記載

期末・勤勉手当の支給月数及び支給日(案)

支給月数

【 現 行 】

Table showing current payment months for end-of-year and diligence allowances for general staff.

【 令 和 6 年 度 改 正 後 】

Table showing revised payment months for end-of-year and diligence allowances for general staff.

【 令 和 7 年 度 】

Table showing payment months for end-of-year and diligence allowances for fiscal year 2025.

再任用職員

Table showing payment months for re-employed staff.

Table showing revised payment months for re-employed staff.

Table showing payment months for re-employed staff in fiscal year 2025.

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>

Table showing payment months for coefficient-level staff based on evaluation categories.

<担当者>

Table showing payment months for supervisors based on evaluation categories.

※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))

Table showing payment months for fixed-term staff.

(再任用職員)

Table showing payment months for re-employed staff.

(会計年度任用職員)

Table showing payment months for fiscal year staff.

災害待機手当改正(案)について

1. 概要

前回の改正から今年度までの給与改定率を勘案し、災害待機手当の増額を行う。

2. 内容

Table showing the revised disaster standby allowance amounts for different waiting periods.

3. 実施時期

令和7年1月1日

4月分(再任用を除く)は、人事・給与制度の見直しに伴う係長級の処遇改善額を含めて記載。

市労連小委員会交渉

当局、「勤勉手当の支給月数の加算」「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」を提案

市労連は、10月31日行財政局山川給与課長をはじめとする当局代表と小委員会交渉を行いました。この交渉で当局から、「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」と「勤勉手当における制度見直し」の提案がありました。また、市労連の制度改善要求について項目ごとに考え方が示されましたが、前進した回答はありませんでした。これに対し市労連は、山場に労使合意できるよう再検討を申し入れました。

市労連：勤勉手当における制度見直しについてですが、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。給与課長：ご質問の件については、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、提案の2項目を対象としています。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、対応が必要なものであれば検討していきたいと考えています。

みなさんの声をお寄せください

今回の提案について、組合員の皆さまからのご意見を集約したいと考えています。

下記QRからご協力をお願いします。(第1次集約11月末)

●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は、こちら→



●勤勉手当における制度見直しは、こちら→



【提案資料】

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）

1. 概要
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する。また、あわせて現行の昇給制度の見直しを実施する。

2. 実施内容

(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

①対象者

係長級の全職員

※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任期付職員（一般任期付職員を除く）は対象外とする。

②内容

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する。

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する。

③評価配分及び昇給号給数

昇給区分に応じて、下表のとおりとする。

昇給区分	S	A	B	C	D
評価配分	/	25%以内	(標準)	(絶対評価を基に決定)	
昇給号給数		5	4	2	0
55歳以上		2	0	0	0

(2) 現行の昇給制度の見直し

①係長級以下の職員における昇給区分S及びA

ア. 概要

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。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号給縮減する。

イ. 昇格時号給対応表

別紙のとおり

※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する。

ウ. 制度見直しに伴う調整

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する。

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

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いて、「(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」を踏まえて廃止する。

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

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きた採用後初回の査定昇給における号給調整について廃止する。

3. 実施時期

(1)、(2)については、令和8年7月 査定昇給より

※令和7年度の人事評価結果を令和8年7月の査定昇給に反映

(2) ①については、令和8年4月1日

(2) ③については、令和7年7月 査定昇給より

勤勉手当における制度見直しについて（案）

【提案資料】

1. 趣 旨

現在、人事評価結果の勤勉手当への反映を行っているが、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する。

2. 内 容

(1) 特に優秀な職員に対する支給月数の加算

①概 要

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。

②制 度

対 象 者	区分Iの中で特に優秀な職員
対象者の割合	係長級・担当者において、それぞれ1%以内
評価期間	4月～3月の年1回
反映時期	評価期間の翌年度の6月期・12月期
加算月数	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：+0.5月 担当者：+0.2月

(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

ア. 概 要

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。

イ. 制 度

対 象 者	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
評価対象の業務	①各局等におけるDX関連プロジェクトの支援 ②各局等における課題の掘り起こし ③庁内DXの支援活動
評価期間	5月～3月の年1回
反映時期	評価期間の翌年度の6月期・12月期
加算月数	+0.05月

②特定専任職への加算

ア. 概 要

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。

イ. 制 度

対 象 者	特定専任職に指定され、人事評価（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
評価期間	4月～3月の年1回
反映時期	評価期間の翌年度の6月期・12月期
加算月数	+0.1月

3. 実施時期

令和7年度より（令和7年度人事評価結果について、令和8年6月期の勤勉手当へ反映）

(参考1) DX推進リーダーの制度概要

1. DX推進リーダーの役割

デジタルに関する一定程度の知識・技能と行政事務の知識・経験を兼ね備え、業務の効率化・スピードの最大化・市民サービス改革等を実現するために、解決策等をデザインし、必要に応じてデジタル技術とデータを活用し、利害関係者とコミュニケーションを図りながらDXの取組をリードする。

2. DX推進リーダーの認定

DX推進リーダー育成研修受講者等を、DX推進リーダーとして認定する。

(参考2) 特定専任職の制度概要（予定）

1. 趣 旨

複雑化・多様化する市民ニーズへの的確な対応が求められる中、より専門性の高いスペシャリストの育成および高度な知識・経験が求められる分野における人材確保を進めるため、特定専任職を新設する。

2. 概 要

(1) 対象分野

福祉分野の中でも、より高度な知識・経験が求められる「障害福祉」「児童福祉」を対象とする。

(2) 応募要件

- ・人事評価による要件を設定する。
- ・必要経験年数に差を設けたうえで、福祉専任職ではない職員の応募も可能とする。
- ・担当者および係長級において応募可能とする。

(3) 選考方法

- ・書類選考及び面接選考を行う。

市職労第76回定期大会

議事運営・資格審査委員会総会

11月13日、市職労第76回定期大会における議事運営・資格審査委員会総会が開催されました。総会では、各ブロック幹事支部と議事運営・資格審査委員会要綱についての確認が行われました。

議事運営委員会によって確認された事項

- 会場内での文書の配布については、すべて議事運営委員会の承認を必要とする。
- 決議案、補強意見、修正案等の提出については、大会前日の午後3時までにA4用紙に200部を印刷のうえ議事運営委員会に提出することとする。
- 決議案、修正案等の提案は代議員4名（あるいは組合員100名）の連記制とし、条件を満たさないものについては無効とする。代議員（あるいは組合員）については、施行規則第7条の条件を満たす者とする。提出があった場合は、賛成・反対、各1名の代表討論を行うこととする。
- 採決の方法は、原則として挙手によることとする。
- 支部の取り組み等の発言については、原則として各支部より代表者1名による発言を保障した上で、時間の許す限り多くの発言を認める。発言予定者は、できるだけ議事運営委員会に申し出ることとし、代議員の発言については、概ね3分とする。また、修正案の提案は5分、代表討論は5分以内とする。
- 文書による補強意見などについては、発言の優先権を与えるものとはしない。ただし文書発言とみなし本部からの答弁は行うこととする。
- 大会の日程は、概ね別記(省略)のとおりとし、若干の変更は、大会議長団及び議事運営委員会幹事会に委ねるものとする。