

人事委員会へ春闘要求を提出 2025給与勧告について申し入れ

市労連は、3月27日に芝原人事委員会委員長ほか人事委員会代表と団体交渉を行いました。この交渉で市労連は、2025年度の給与勧告について要求書を提出しました。これに対し人事委員会は、経済情勢や春闘状況にふれながら、職員の労働基本権制約の代償機関として、その使命を全うしていくとの考え方を示しました。

人事委 職員の皆様には、日々、職務を通じまして市民福祉の向上にご尽力をいただいていることに対して、深く感謝申し上げます。ただいま、「2025年度の給与勧告について」のご要請を承りました。

経済の情勢につきまして、3月に発表されました政府の月例経済報告におきましては、「景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している。」との判断が示されました。

春闘の状況につきましては、昨年に引き続き高水準での賃上げの動きがみられました。2025年の春闘は「賃上げの定着」の実現を目指し、政府、経済界、労働界ともに取り組んでおり、今後、中小企業にどこまで波及できるかが焦点になるとされております。

いずれにいたしましても、今後の春闘全体の結果を注視していく必要があると考えております。

職員の給与の決定につきましては、「民間準拠方式」が基本であると考えており、精確に地域の民間給与水準を反映できるよう、本年の民間給与実態調査に臨みます。

給与以外の諸課題につきましても、職員の皆様が、安心して職務に励み、意欲や能力の向上を図っていくことができるよう、真摯に検討してまいります。

私どもとしましては、皆様のご意見をお聞きしながら、職員の労働基本権制約の代償機関として、その使命を全うしていきたいと考えております。

市労連 最近の給料表の改定傾向は、初任給や若年層を中心に引き上げられ、中高年齢層の引上げが抑制されています。物価高の影響をふまえれば世代に関係なく均等に引き上げるべきであると考えています。また、

地域手当について国家公務員は引下げになっていますが、神戸市は現状維持を労使協議で確認しています。人材確保や職員のモチベーションを維持・向上する観点からも、国に追随することのないよう対応していただきたい。いずれにしても、我々の要求をふまえ、勧告に向けて十分検討していただきたい。

2025年3月27日

神戸市人事委員会
委員長 芝原 貴文様

神戸市労働組合連合会
執行委員長 北川 学

2025年度の給与勧告について

神戸市に働く職員の賃金・労働条件の改善に努力されている貴委員会に敬意を表します。

さて、日本の経済情勢は依然として厳しく、長期化する物価高騰が国民生活を圧迫しています。特に、食料品やエネルギー価格の上昇が家計に大きな影響を与え、実質賃金の減少が長期にわたって続く中で、生活水準は一層厳しい状況に置かれています。職員が市民の期待に応え、より質の高い地域公共サービスを確実に提供していくためには、積極的な賃金の引上げ及び労働条件改善とともに職員の確保が不可欠です。

2025春闘は、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージを定着させることをめざすとともに、実質賃金が継続的に上昇することで個人消費を拡大し、賃金と物価の好循環を実現する必要があります。

神戸市労連ニュース

No. 3 [25. 3. 27]

こうした情勢のもとで、私たちは組合員の切実な要求を集約し、2025年度の賃金引き上げ・労働条件改善について別紙のとおり市長に要求します。あわせて貴委員会に対しても公民比較の抜本的な改善などについて下記のとおり要求します。この要求を実現するために、政府等からの圧力を乗り越え、職員の生活を守る立場で、毅然とした勧告を行い、その完全実施のために貴委員会の存在をかけて努力し、労働基本権制約の代償措置としての使命を果たされるよう強く要請します。

記

- 労働基本権制約の代償機関として職員とその家族の生活を守る立場で、公民比較の抜本的な改善を行い、賃上げを中心に市労連の対市要求を実現する方向で勧告を行うこと。
なお、給料表の国公対比不足分を改善するため、国・他都市を上回る勧告を行うこと。
- 作業方法をはじめ勧告内容に対する政府・総務省の不当な干渉を排除し、同時に国の公務員制度改革や給与構造改革の動向に追随することなく、中立機関としての独立性を堅持すること。
- 民間給与実態調査及び公民比較については、次のとおり改善すること。
 - 比較対象規模を50人以上とした調査比較方法を止め、従前の比較企業規模に戻すこと。また、団体交渉によって賃金・労働時間を決定している事業所を調査対象とし、「会社更生法等の適用企業」は調査対象から除外すること。
 - 比較対象職種は、行政職(一)表関係職種とすること。
 - 公民比較の対応等級の取り扱いを改善すること。
 - 特別給の勧告の取り扱いについては、公民比較の職種を行政職(一)表関係職種とし、比較給与の取り扱いを改善すること。

- 地域手当については、本給繰り入れを基本に改善するよう努力し、人事院に対しても大都市事情の反映に努めること。国の支給率見直しに追随せず、神戸の自主性・独立性を尊重し、現行水準を確保すること。
また、諸手当の改善については、公民較差及び民間実態を踏まえ、国の動向に追随することなく、これまでの交渉経過を尊重して対応すること。
- すべての職場で完全週休2日制を実施できるよう必要な措置をとること。また、年間総労働時間の短縮については、政府目標である年間総労働時間1,800時間達成のため、週労働時間を37時間30分、日労働時間を7時間30分とするよう勧告すること。また、時間外労働の上限規則の順守及び実効性のある施策を推進すること。
- 職場の労働環境を改善するため、労働安全衛生の充実に努めるとともに、法規定を遵守する勧告を行うこと。
- 人事院勧告の早期化など公務員賃金の早期改定のための制度改正を人事院に要請するとともに、人事委員会としても早期勧告に努力すること。
- 公務員制度改革に当たっては、労使協議による民主的な改革と市民サービスにおける主要な担い手としての地方公務員の特性を守るよう、大人連や国の関係機関に働きかけること。
- 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題として位置づけ、両立支援制度の円滑な活用や男女間待遇格差の是正など、必要な施策の確立を図ること。
- 公務における高齢者雇用施策の一層の充実に図り、雇用と年金の接続を確実に保障すること。また、行政サービスが安定的に提供できるよう継続的な新規採用を行うこと。

以上