

市人事委、春闘要求に対して回答

市労連、バランスの取れた生活改善につながる賃上げを申し入れ

市労連は、6月26日に中田人事委員会事務局長ほか人事委員会代表と団体交渉を行いました。この交渉で人事委員会は、民間給与実態調査の概要を説明し、調査を終え集計作業に入っていることを明らかにしました。また、3月に提出した春闘要求に対する回答を示しました。これに対し市労連は、バランスの取れた配分で生活改善につながる賃上げを実現するよう申し入れました。

人事委 職員の皆様には、日々、市民福祉の向上のために努めておられますことに、改めて厚く御礼申し上げます。

それでは、本年の給与勧告につきまして、現在の状況をご説明させていただきます。

まず、本年の民間給与実態調査につきましては、調査期間は、4月23日から6月13日までの52日間、調査対象は、事業所規模50人以上の企業となっております。母集団事業所数は696、そのうち企業規模100人以上の事業所数は616、企業規模100人未満の事業所数は80でございます。この母集団事業所から無作為抽出により、168事業所を対象に調査を行いました。調査項目は、個人ごとの給与総額、賞与の支給状況、給与改定の状況、住宅手当の支給状況、通勤手当の支給状況、などでございます。

現在、訪問等による調査を終えまして、これから集計作業に入ります。

ご参考までに、春闘の状況につきましては、報道によりますと、大手企業の平均賃上げ率は、現時点の主な調査結果において、前年に引き続き高い水準を維持しており、5%を上回っております。

一時金についても、支給額が対前年同期比プラスとなっている状況でございます。

いずれにしましても、民間賃金の動向の詳細につきましては、民間給与実態調査の結果を待たざるを得ない、というのが現状でございます。

私どもといたしましては、労働基本権制約の代償機関として、職員の給与等の勤務条件を適正に確保することが、重要な使命である、と認識しております。

地域の民間事業者の給与実態等を精確に把握し、その結果を基本として、公正な勧告を行っていきたいと考えております。

それでは、去る3月27日にお受けしました「2025年度の給与勧告について」のご要請内容につきまして回答いたします。

1 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。

【人事委員会の見解】
職員の労働基本権制約の代償機関としての使命を果たすため、独立した中立の組織として、職員の給与については、地域の民間給与との均衡を図る「民間準拠方式」にのっとり、地域の民間給与と職員給与を精確に比較し、その較差を迅速に是正することを基本に、本年度の勧告に臨みます。

2 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。

【人事委員会の見解】
公務員を取り巻く環境は、引き続き厳しい状況が続いており、人事給与制度のあり方について各方面の関心は非常に高いものがあります。人事委員会としては、地域の民間給与を適切に反映するという観点から、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います。

3 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。

(1) 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。

【人事委員会の見解】
地域の民間給与の実態を公務員給与により広く反映させるため、小規模企業を比較対象に含めるべきとの議論から、平成18年度より、同種・同等の者同士を比較するという原則の下、比較対象を拡大し、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を調査しています。

なお、現在人事院において、「人事行政諮問会議」の提言を受け比較対象企業規模の見直しについての検討が進められておりますが、令和7年調査においては企業規模50人以上、

かつ、事業所規模50人以上の事業所を調査しています。

また、「会社更生法等の適用企業」については、当該企業を調査対象に含めることにより、厳しい社会経済情勢にさらされている地域の民間事業者の給与実態等をより精確に把握することができると考え、従来どおり調査対象としています。

3 (2) 比較対象職種は、行政職(一)表関係職種とすること。

【人事委員会の見解】
従来どおり、比較対象職種は行政職(一)表関係職種とします。

3 (3) 公民比較の対応等級の取り扱いを改善すること。

【人事委員会の見解】
給料表の級区分に基づく職務と民間の企業規模別・役職別の対応関係については、同種・同等の者同士を比較するという前提の下に、本市職員の役職段階と民間企業における役職段階の対応を定めています。

3 (4) 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。

【人事委員会の見解】
民間事業者の特別給は、事務・技術職と技能・労務職の職種を二分して捉えることになっておりますが、現実的には、すべての事業所で、明確に二分して把握することは難しい状

態です。従って、公民比較の職種を行政職(一)表関係職種のみにする事は難しいと考えています。

次に、比較給与の取り扱いについては、全国的に統一されたものであり、調査の性格上、本市だけが取り扱いを変える事は難しいと考えています。

4 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。

【人事委員会の見解】

地域手当については、地方自治法上定められた手当であり、本給繰り入れは難しい状況です。

また、支給率については、神戸市内に勤務する国家公務員の地域手当は令和7年度より12%から8%へ段階的に引き下げられることとなりましたが、本市においては、令和7年度は従来の支給割合のままとされております。

地域手当の支給割合及び諸手当の改善については、本市の実情を踏まえ、国や他都市の動向に留意し、対応していく必要があると考えています。

5 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制の順守及び実効性のある施策を推進すること。

【人事委員会の見解】

完全週休2日制については、今後とも、必要があれば職員の人事管理に関する報告の中で意見を述べていきたいと考えています。

職員の勤務時間については、平成19年度の給与報告において民間事業所の平均所定労働時間と比較した上で、他都市の状況を踏まえ、見直しを行うことが必要であると言及し、平成20年4月から1日7時間45分、1週間当たり38時間45分に変更されていますが、今後とも民間事業所や他都市の動向等を注視していきます。

時間外労働の上限規制については、人事委員会規則においても定めており、長時間勤務の状況等を今後とも注視し、必要に応じて職員の人事管理に関する報告の中で意見を述べていきたいと考えています。

6 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。

【人事委員会の見解】

労働安全衛生の充実は、職員が全力で仕事に取り組むことができるための前提であり、市民サービスの向上を図る上でも重要です。

令和6年の職員の人事管理に関する報告においても、事業所に対する調査や指導、安全意識の啓発活動等への取組について言及しました。

本委員会は、任命権者と連携し、各職場において職員一人ひとりが安全衛生の意識を持ち、日常的な安全点検の遂行とメンタル面も含めた健康管理を行えるよう、啓発活動等に努めていきたいと考えています。

7 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。

【人事委員会の見解】

現在、訪問等による調査を終え、これから集計作業に入る段階ですが、精確を期しながら、事務処理を迅速に行い、早期勧告に努めていきます。

8 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。

【人事委員会の見解】

公務員制度改革においては、民主的なプロセスや、地方公務員の特性への配慮が大変重要であると考えています。

本委員会としては、国の動向を注視するとともに、要望等については、大人連等を通じて述べていきたいと考えています。

9 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。

【人事委員会の見解】

新たな発想や多様な価値観を取り込み、バランスのとれた質の高い行政の実現を図るためには、男女の意思がともに反映され、その能力や意欲が発揮できる組織であることが必要であり、女性職員の登用・育成を推進していくことは重要であると考えています。

本市においては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき、管理職的地位にある女性職員の割合を高め、女性の活躍を推進するための「神戸市女性職員の活躍推進計画」が策定されており、令和3年3月にはその第2期計画が策定されました。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく神戸市特定事業主行動計画(第5期)が令和

7年3月に改定され、家庭と仕事の両立の推進に引き続き取り組まれています。男女を問わずその能力や意欲を十分発揮できるような取組を推進していくべきと考えています。

10 公務における高齢者雇用施策の一層の充実を図り、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。

【人事委員会の見解】

令和5年度より段階的に定年年齢の引上げが始まっています。高齢期雇用については、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できるよう、また、これまで培ってきた経験等を活用し、後進の育成や知識・技術の継承に努めることのできるような環境づくりに取り組むことは重要であると考えています。

また、行政サービスが安定的に提供できるよう人材の確保については、令和6年の職員の人事管理の報告でも言及しているとおり、行政のプロフェッショナルとしてこれからの市政を担う多様な人材の確保・育成は非常に重要であると考えています。

市労連 人事行政諮問会議で企業規模のことが触れられているが、何か新しい情報はありますか。

人事委 提言以降、新しい情報はありません。

市労連 今、回答にもあったように昨年に引き続き今年の春闘も好調であり、賃上げに対する組合員の期待は大きいものがあります。しかし、ここ数年の給料表の改定傾向は、初任給や若年層に手厚く配分していることから、高齢層の引上げは抑えられています。物価高で苦しんでいるのは、すべての世代であり、バランスの取れた配分すべきだと考えています。人事委員会も問題認識を持って、生活改善につながる賃上げを実現していただきたい。