

地域手当、当面の間12%を維持 年末手当、2.35月分を12月10日に一括支給

11月19日、市職労は、西森総務課長をはじめとする神戸市民病院機構法人本部代表と担当者交渉を行いました。この交渉で機構職員の年末手当について2.35月分を12月10日に支給するとの回答を引き出しました。給与改定については、給料表(6)及び神戸市派遣職員は、神戸市と同様の改定を行い差額精算を2月20日に行うことや、給料表(2)～(4)の改定については、国立病院機構の改定状況を踏まえ改めて回答するとの考え方が示されました。また、地域手当については当面の間、12%を維持する考え方が示されました。

2年連続で大幅な赤字、極めて深刻な経営危機に直面している

西森課長：市職労本部のみなさまには、平素より、安全・安心な医療の提供、患者サービスの向上ならびに本機構の運営に多大なご理解・ご尽力をいただき、ありがとうございます。

さて、去る10月1日に「2025年賃金確定、労働条件改善に関する要求書」及び「年末手当の支給に関する要求書」をいただきました。

要求書をいただいた際にも申し上げましたが、この機会に、現在の機構の状況を簡単にお伝えさせていただきます。

令和7年度もすでに半期を折り返しました。各病院においては、病床利用率の向上等による医業収益の改善が進んでいます。しかしながら、経常損益は目標に到達できておらず、極めて厳しい状況が続いています。

当機構は、2年連続で大幅な赤字となるなど、極めて深刻な経営危機に直面しています。引き続きみなさまと力を合わせて、安定的な病院運営ができるよう、取り組んでいきたいと考えていますので、よろしくお願いします。

またみなさんもお承知のとおり、

当機構職員の給与の考え方については、神戸市からの派遣職員は市の給与制度を適用しており、固有職員については、給料表は国立病院機構等の給料表に準拠し、手当等は神戸市に準拠しているところです。

この度、神戸市において、「給料表」「期末・勤勉手当の支給月数及び支給日」について決定したところであり、神戸市における給与改定状況等を踏まえ、当機構の考え方について、回答させていただきます。

なお、今回は「2025年賃金確定、労働条件改善に関する要求書」のうち、「2.各種休暇制度を取得できる職場体制とすること」の項目について、現在、より実効性の高い制度とするため、検討を熟成させている段階ですので、改めて後日、回答させていただきますと考えています。

年末手当について2.35月分を12月10日（水）に一括支給

期末・勤勉手当の支給月数は、神戸市と同様に一般職員・再雇用職員Aの期末手当を0.025月引き上げ、今年度より、「2.50月」から「2.525月」とするとともに、勤勉手当の支給月数を0.025月引き上げ、人事評価結果の反映前の年間支給月数について、今

神戸市職労ニュース

No.病院版 7

2025.11.19

●発行 神戸市職員労働組合教宣部

年度より「2.10月」から「2.125月」、併せた期末・勤勉手当の年間支給月数を「4.60月」から「4.65月」とします。

また再雇用職員B・Cについても神戸市と同様に期末手当を0.025月引き上げ、今年度より「1.40月」から「1.425月」とするとともに、勤勉手当を0.025月引き上げ、今年度より「1.00月」から「1.025月」、併せた期末・勤勉手当の年間支給月数を「2.40月」から「2.45月」とします。

職員・再雇用職員等と同様の支給月数となっている任期付正規職員・嘱託職員等については、職員等と同様に引き上げます。

なお、令和8年度の期末・勤勉手当の支給月数については、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・再雇用Aの職員については夏期・年末とも2.325月、再雇用B・Cの職員については、夏期・年末とも1.225月とします。

今年度の年末手当については、一般の職員・再雇用Aの職員については2.35月分を、再雇用B・Cの職員については1.25月分を、ご要求どおり12月10日に一括支給します。

年末調整については、所得税法により、その年の最後の給与で行うこととされていますので、12月19日支給の給与明細上でその過不足分を清算します。

地域手当は当面の間、12%を維持

次に、国の地域手当の見直しに対する機構での取扱いについては、以前にも申し上げていたとおり、神戸市からの報告のほか、あらゆる状況等を踏まえながら、職員の給与水準に影響を与えないよう検討を進めてきました。

その結果、令和8年度以降においては、当面の間、現行の12%を維持することとします。なお、今後については、あらゆる状況等を勘案し、機構における取扱いの見直しが必要な場合には、改めて協議させていただきたいと考えています。

令和7年度の給与改定について

給料表(6)及び神戸市派遣職員については、神戸市に準拠した給料表となっていますので、令和7年度の改定について、このたび、神戸市と同様の改定を行います。

また人事・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、全号給においてさらに1,200円の引上げを行いたいと考えています。

給与改定に伴う差額支給については、今年度より新人事給与システムを導入したため、今回が初めての作業となります。正確かつ円滑な支給を行うため、検証期間を十分に設けさせていただきと考えています。

また、給料表(2)(3)(4)については、令和7年度の改定は継続協議になっています。令和7年度の継続協議、令和8年度の改定については、現時点では、国立病院機構の改定状況が明らかになっていない状況であることから、国立病院機構の改定状況を踏まえ、改めて回答させていただきます。

医療提供体制を担う当法人において、医療専門職が業務遂行に必要な資格を維持・取得していくことは不可欠であり、その努力を組織として後押ししていくのは当然の責務であると認識しています。

今後も職員がモチベーション高く働けるよう、引き続き、神戸市や他病院の状況等も踏まえながら、資格取得・更新等に対する助成のあり方について、前向きに検討していきます。

我々としては、職員が安全かつ快適に業務に従事できる環境を整備することが極めて重要であると認識しています。ご要求いただいた「更衣室や更衣ロッカーの確保」については、従業員の皆様のプライバシー保護と利便性向上に直結する重要な課題であり、確保に向けて最優先事項の一つとして、鋭意対応を進めていく必要があると考えています。

るよう、職員の動線や衛生管理の観点からも慎重に対応していきたいと思います。以上、回答させていただきました。よろしく願いいたします。

市職労：厳しい経営状況の中で、病院職員全員の一時金の引上げや地域手当について当面の間12%を維持するという回答をいただきありがとうございます。また、給料表について、市派遣職員と(6)表については、神戸市同様の引上げとなっていることに感謝します。

しかし、現場で働く職員は、日々厳しい労働環境の中でも、安全・安心な医療の提供、患者サービスの向上のために頑張っています。職員がモチベーションを持って神戸市民病院機構で働き続けられるよう、給与改善に向けて引き続き努力していただくようお願いします。回答については持ち帰り協議します。

○令和7年12月10日（水）