

行財政局と団体交渉 賃金引き上げ・労働条件改善に関する要求書を提出

市労連は、2026春闘について企画調査部会や執行委員会で協議し、春闘期における情勢を踏まえ要求内容を取りまとめました。3月30日に正木行財政局長ほか当局代表と団体交渉を行い、賃金引き上げ・労働条件改善に関する要求書を提出しました。これに対し当局は、取り巻く状況を説明し十分協議していくとの考え方を示しました。

当局 平素より皆さま方には、何かとご協力いただき、感謝申し上げます。

ただいま、賃金引き上げ・労働条件改善に関するご要求をいただきました。

本年の民間春闘の状況を見てみますと、人材確保を目的とした初任給の引き上げや株価上昇への対応等による賃金水準の引き上げなど、多くの企業で賃上げ回答がなされております。一方で、中小企業への賃上げの波及が焦点となっており、引き続きその動向を注視しなければなりません。

本市の行財政運営にあたっては、国際環境の不確実性等に起因する長引く物価高騰などにより、市民の暮らしや事業者の経営環境に対する支援をはじめとする追加の財政需要が生じているほか、全国的な少子・高齢化に伴う人口の自然減が加速し、本市においても人口減少の傾向が顕著となるなど、社会経済情勢が極めて不透明な中、引き続き危機感を持って臨む必要があります。

このような状況においても、未来を見据えた持続可能な大都市経営を行っていくため、事務事業の見直しや業務改革、組織の最適化等を着実に進めていく必要があると

考えております。

さて、私ども地方公務員を取り巻く環境は、生産年齢人口の減少を背景に、採用市場の流動性の高まり等を受け、公務・民間を問わず人材確保が困難となっており、民間企業等との人材獲得競争も一層激しさを増すなど、急速に変化しております。

そのため、この間、本市では人材確保の観点から、給与改定やその他の人事給与制度の見直しなど様々な取り組みを進めてきたところではありますが、多様で優秀な人材の確保に向けて、今後も引き続き本市の実態などを踏まえ、時代に即した給与制度となるよう取り組んでいく必要があると考えております。

また、あわせて職員のやりがいやモチベーションを高め、より意欲をもって職務に取り組むことができるよう、人事評価結果の更なる給与への反映について具体的な検討を進めていく必要があると考えております。

いずれにいたしましても、本日は、賃金・労働条件の改善に関するご要求をいただきました。ただ今申し上げました情勢や、国・他の自治体の動向、人事委員会の勧告の内

容なども見極めながら、今後、皆さま方と十分にお話しさせていただきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。
市労連 要求内容を十分検討してもらいたい。

2026年 3月30日

神戸市長

久元 喜造 様

- 神戸市労働組合連合会
執行委員長 北川 学
- 神戸市職員労働組合
執行委員長 北川 学
- 神戸市従業員労働組合
執行委員長 小原 王之
- 神戸交通労働組合
執行委員長 奥 博之
- 神戸市水道労働組合
執行委員長 久常 順治
- 神戸市教職員組合
執行委員長 柴田 健太郎
- 神戸市立高等学校教職員組合
執行委員長 橘 和雄

賃金引き上げ・労働条件改善に関する要求について

日頃から職員の賃金・労働条件の改善に努力されていることに心から敬意を表します。
さて、昨年の賃金確定交渉では、再任

用職員を含む全給料表と一時金を引き上げる改定が行われましたが、再任用職員の一時金や経過措置額の引上げが見送られるなど一部不満の残る改定となりました。長期化する物価高騰や実質賃金の減少を踏まえ、全職員が意欲を持って働き続けられるよう、世代間のバランスに配慮した納得感のある賃上げが求められています。

このような中であっても、私たち職員の生活を守り、労働条件を改善するため、最大限の努力を払われるよう下記のとおり要求します。

記

- 賃金の引き上げについて
 - 給与改定にあたっては、職員の生活を維持・防衛するための賃金水準を確保すること。
 - 大都市の生活実態に見合った賃金・手当を勧告制度とは別枠の原資で改善をはかること。
 - 勤労意欲向上のために、人事給与制度の改善や運用を行うこと。
 - 地域手当については、人材確保や職員のモチベーションを維持する観点から現行水準を維持すること。
- 賃金体系の改善と配分について
賃金引き上げの配分にあたっては、生活保障を重視し、世帯形成時から最も生活費用を要する中高年層に重点的

に配分し、体系是正をはかること。

3. 賃金決定基準の改善について

- (1) 初任給決定基準ならびに中途採用者の賃金是正をはかること。
- (2) 昇任・昇格基準の改善などを実施すること。
- (3) 人事評価制度については、労使で検証を行うこと。

4. 諸手当の改善について

- (1) 扶養手当については、支給額を引上げ、扶養認定や扶養認定限度額など支給基準の改善をはかること。
- (2) 住居手当については、国と異なる実態を踏まえ、支給額を引き上げるとともに、これまでの交渉経過を尊重すること。
- (3) 通勤手当については、全額実費支給とし、全額非課税とすること。また、交通用具利用者には、交通機関を利用して通勤した場合の運賃に相当する額を通勤手当として支給すること。
- (4) 時間外勤務手当・休日勤務手当については、支給率を改善すること。
- (5) 一時金については、成績率の導入を行わず、期末手当とし年間5月分以上とすること。あわせて、加算措置の支給拡大など支給方法の改善をはかること。
- (6) 退職手当制度については、公務の特殊性に見合った制度・水準に改善すること。

5. 最低賃金制の確立について

- (1) 全国全産業一律最低賃金制の法制化を政府に要求するなど、その実現

に努力すること。

- (2) 神戸市が直接・間接に雇用する者の最低賃金を高卒初任給同等以上とし、それ以下では雇用しないこと。

6. 以上の改善については、2026年4月1日から実施すること。

7. 以上の改善に必要な財源を確保し、早期支払いなど支払い制度全般の改善をはかること。

8. 労働時間の短縮について

- (1) 労働時間を短縮し、すべての職場で完全週休2日制を実施すること。そのために必要な予算・人員増を含め、諸条件の整備を行うこと。
- (2) リフレッシュ休暇の新設など休暇制度を改善すること。
- (3) ノー残業デー拡充など時間外労働抑制に努力すること。
- (4) 年次有給休暇・夏季休暇などが完全消化できるよう措置すること。

9. 福利厚生事業については、雇用者責任を果たし、そのための予算を増額し、事業の充実をはかること。

10. 男女平等の公務職場の実現、女性の労働権確立にむけての必要な施策を確立すること。また、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画については協議の上で実効あるものとする。

11. 労働安全衛生対策を確立し、ハラスメント対策やメンタルヘルス対策の充実をはかること。

12. 行政サービスの水準を低下させることのないよう、業務の安易な民営化や民間委託を行わないこと。

13. 雇用と年金の確実な接続をはかるため、段階的な定年年齢の引上げについて円滑な制度運用を行うこと。また、定年前再任用短時間制度及び暫定再任用制度の賃金水準については、抜本的に改善をはかること。

14. 以上のほか、年金制度・医療制度などの社会保障制度の充実に向けて、地方分権にふさわしい税源移譲による自治体財政確立、公務員の労働基本権確立など政府に対する要求実現のため努力をすること。

以 上