

## 神戸市従業員労働組合との交渉議事録

1. 日 時：令和7年3月17日（月） 17：30～17：36
2. 場 所：行財政局会議室（1号館13階）
3. 出席者：  
（市） 行財政局給与課長、給与課係長3名 他2名  
（組合） 副執行委員長2名、書記長、書記次長、他4名
4. 議 題：人材確保・課題解決に向けた班長への勤勉手当の加算について
5. 発言内容：  
（市）皆様方におかれましては、日頃から、様々な取り組みについて、ご理解・ご協力をいただき、感謝申し上げます。  
本日は、人材確保・課題解決に向けた班長への勤勉手当の加算について、ご提案させていただきます。

### — 提案資料配布 —

- ・人材確保・課題解決に向けた班長への勤勉手当の加算について（案） … 別紙

それでは、お配りしております「人材確保・課題解決に向けた班長への勤勉手当の加算について（案）」をご覧ください。

まず「1. 概要」でございますが、業務の安全及び能率的な運営を図るために班員の指導及び連絡調整等、特に必要とされる役割を担う班長について、人材確保・課題解決に向けた勤勉手当加算の対象とすることといたします。

「2. 実施内容」でございますが、はじめに「（1）勤勉手当の支給月数の加算」につきまして、対象者は、班長としての人事評価結果が「期待どおり」以上であった職員とし、勤勉手当への評価反映時期は、評価期間の翌年度の6月期・12月期とし、加算月数は、1回の支給当たり、プラス0.05月といたします。なお、職務段階別加算における班長の取扱いは、従前のおり変更はございません。

次に「（2）班長に対する査定昇給上の取扱いの廃止」でございますが、「（1）勤勉手当の支給月数の加算」を踏まえて、班長に対する現行の査定昇給上の取扱いを廃止いたします。また、査定昇給による効果を受けている班長については、相当する号給を調整のうえ査定昇給を行うことといたします。

次に「3. 実施時期」についてでございますが、（1）につきましては、令和8年6月期の勤勉手当より実施するとともに、（2）につきましては、令和8年7月の査定昇給より実施いたします。なお、令和7年7月の査定昇給については、従前の取扱いといたします。

最後に「4. 経過措置」についてでございますが、制度の切り替えに伴い、従前の給与水準を下回る職員については、制度見直しの経過措置として、令和11年6月末までの3年間に限り、査定昇給による効果を維持することといたします。ただし、給与制度の見直しにより経過措置の見直しが必要な場合には、あらためて協議させていただきたいと考えております。

説明は、以上でございます。

（組合）ただいま提案を受けたが交渉員より何点か指摘をさせていただく。

(組合) 班長への勤勉手当の加算について提案を受けたが、現場でリーダーシップを発揮して大きな役割を担う班長の必要性や重要性については、これまでも当局の認識を確認するとともに、その評価についても改善を求めてきた。

改めて当局の認識と今回の勤勉加算の対象とする目的を伺いたい。

(市) 現場をとりまとめる班長の役割は、市民サービスを安定的に提供していくうえで大切であると考えており、本日の提案をさせていただいております。

提案資料にも記載のとおり、班長におきましては、業務の安全及び能率な運営を図るために班員の指導及び連絡調整等、特に必要とされる役割を担っており、それらを踏まえて、新たに創設した勤勉手当加算の対象とすることが相応しいと判断したものでございます。

(組合) 1回あたりの加算月数がプラス0.05月とあるが、全班長平均で加算額はどの程度か。

(市) 職員の個々の状況により異なるが、全班長の平均では、1回あたり約2万円程度の加算となります。

(組合) 経過措置の対象者は現時点でどの程度を想定しているのか。また、2025年4月に班長に任命される者も経過措置の対象と考えているのか。

(市) 現時点における想定ですが、7名の班長が経過措置の対象となる見込みでございます。また、令和7年4月に班長に任命される者につきましても、制度の切り替えに伴い、従前の給与水準を下回る職員については経過措置の対象といたします。

(組合) 最後になるが、今後も職員がモチベーションを高く維持できるよう、処遇改善に向けて引き続き我々と協議することを求める。

本日提案を受けた内容については、持ち帰り協議する。