

神戸市自立教育労働者組合との交渉議事録

1. 日時：令和7年1月24日（金）18：30～18：50
2. 場所：教育委員会会議室
3. 出席者：（市）教職員給与課労務制度係長、他1名
（組合）執行委員長、書記長
4. 議題：
 - ・係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映拡大及びこれに伴う昇給制度の見直し
 - ・勤勉手当における制度見直し
 - ・本市の地域手当の取扱いについて

5. 発言内容：

（市） 平素より皆さま方には、様々な取り組みに対しまして、ご理解・ご協力をいただいておりますことに、心より感謝を申し上げます。本日は、「係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映拡大及びこれに伴う昇給制度の見直し」、「勤勉手当における制度見直し」及び「本市の地域手当の取扱い」について、ご提案させていただきたいと考えております。

それでは、お配りしております「係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映拡大及びこれに伴う昇給制度の見直しについて（案）」をご覧ください。

まず「1. 概要」でございますが、人事評価結果を適切に給与へ反映し、よりメリハリの利いた給与にすることで、職員がモチベーションを高く持って日々の業務に取り組むことができるよう、係長級職員においても課長級以上の職員と同様に、人事評価結果の査定昇給への反映を拡大いたします。また、あわせて現行の昇給制度の見直しを実施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）係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映拡大」につきまして、「①対象者」として、教頭など係長級の職員を対象といたします。ただし、評価期間後に昇任または降任した者、評価期間に人事評価の対象とならなかった者、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び一般任期付職員を除く任期付職員は対象外といたします。「②内容」でございますが、人事評価結果の査定昇給への反映について、現在実施している下位区分への反映に加えて、新たに上位区分へも反映いたします。上位区分については、能力評価及び業績評価に基づく総合評価をもとに、係長級職員間で原則として給料表ごとに相対化の調整を行い決定いたします。「③評価配分及び昇給号給数」でございますが、昇給区分に応じて、下表（かひょう）のとおりといたします。具体的には、まず評価配分につきまして、下位区分である昇給区分C及びDは従前のとおり絶対評価をもとに決定いたしますが、上位区分である昇給区分Aについては25%以内で原資の範囲内で実施いたします。また、昇給号給数についてですが、昇給区分Aについては5号給とし、55歳以上の職員については、2号給といたしま

す。

次に「(2) 現行の昇給制度の見直し」でございますが、まず「①行政職給料表適用者のうち、係長級以下の職員における昇給区分S及びA」につきまして、「ア. 概要」ですが、現行の昇給区分S及びAについて、昇格時号給対応表においてその趣旨を反映することといたします。ただし、「(1) 係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映拡大」を踏まえて、係長級に昇任した場合については1号給 縮減いたします。「イ. 昇格時号給対応表」につきましては、別紙のとおりでございます。

次ページをご覧ください。「ウ. 制度見直しに伴う調整」につきましては、実施時期において当該見直しの効果を受けていない昇格・昇任者に対して、部内均衡を図る観点から、当該見直しと同様の調整を実施いたします。続きまして「②給与構造の見直し及び査定昇給制度の導入に伴う号給調整」でございますが、給与構造の見直し及び査定昇給制度の導入に伴い実施してまいりました採用後初回の査定昇給における号給調整につきまして廃止いたします。

最後に「3. 実施時期」についてでございますが、「(1)・(2) ②」につきましては、令和7年度の人事評価結果を反映し、令和8年7月の査定昇給より実施し、「(2) ①」につきましては、令和8年4月1日より実施することといたします。

続きまして、「勤勉手当における制度見直し」についてご説明いたします。お配りしております「勤勉手当における制度見直しについて (案)」をご覧ください。

まず、「1. 趣旨」でございますが、現在、人事評価結果の勤勉手当への反映を行っていますが、これに加えて、特に優秀な職員に対して、支給月数を加算することができる制度を新設しようとするものです。「2. 内容」でございますが、「①概要」につきまして、人事院勧告における給与制度のアップデートを踏まえ、モチベーション向上の観点から、全庁的にも特に優秀な職員に対して、支給月数の加算を可能とするものです。「②制度」につきましては、対象者は、区分Iの中で特に優秀な職員とし、対象者の割合は係長級・担当者、それぞれ1%以内、評価期間は4月～3月の年1回といたします。勤勉手当への評価反映時期については、評価期間の翌年度の6月期・12月期とし、加算される月数は、1回の支給当たり、現行制度上の区分Iにおける反映月数と合わせ、条例上の支給月数より、係長級においては、プラス0.5月、担当者においては、プラス0.2月となります。「3. 実施時期」についてですが、令和7年度の人事評価結果を令和8年6月期の勤勉手当より反映いたします。

続きまして、今年度の給与改定等にかかる交渉におきまして、国の地域手当の見直しに対する本市での取扱いにつきましては、他都市の動向等を踏まえながら、あらゆる状況を総合的に勘案して判断する必要があることから、引き続き検討し、改めて協議をさせていただきたいと申し上げておりました。本日は、本市の地域手当の取扱いにつきまして、お話をさせていただきたいと考えております。以前にも申し上げておりましたとおり、本市人事委員会からの報告のほか、他都市の動向等を踏まえ、職員

の給与水準に影響を与えないよう検討を進めてまいりました。その結果、令和7年度においては、現行の12%を維持することといたします。なお、令和8年度以降の取扱いにおきましては、今後のあらゆる状況等を踏まえながら、引き続き検討する必要があると考えており、その取扱いにつきましては、改めて皆さま方と協議を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。以上でございます。

- (組) まず、係長級職員への昇給反映拡大について、原資の考え方としては、下位区分の対象者割合が増えるということになるのでしょうか。
- (市) いえ、下位区分の割合を増やすのではなく、提案資料に記載のとおり、現行の昇給制度見直しを実施し、制度改正の範囲内で原資を活用するものでございます。
- (組) 勤勉手当の制度見直しについても同様ですか。
- (市) 昇給と勤勉手当では、原資は全く別のものです。勤勉手当の制度改正にかかる原資については、勤勉手当の基準給の計算内訳に扶養手当を含まないよう制度改正したときに発生した原資の範囲内で実施しております。
- (組) 組合としては、人事評価自体の廃止を要求しています。人事評価自体が恣意的なものにならざるを得ないと思っておりますが、昇給へ反映されるということで、今まで以上により公平な人事評価が必要という議論はなかったですか。
- (市) 人事評価につきましては、しっかり研修等もさせていただいており、各校で恣意的な評価にならないように、参考行動例等を示して、公平な評価になるよう取り組みを進めております。より納得性が得られるような人事評価制度となるよう取り組みを引き続き実施していきたいと考えています。
- (組) 地公法の改正に伴って、神戸市でも人事評価制度を導入されたかと思いますが、見直しの度に人事評価の反映が拡大されているということに対して、我々は受け入れられませんので、勤勉手当制度の新設と昇給制度の見直しについては、反対です。また、地域手当について説明がありましたが、今回水準を維持できた背景はなんですか。
- (市) 官民格差を是正するという前提のうえで、検討された結果であると考えております。
- (組) 来年度以降の考え方としては、全体として処遇が下がることはないという考え方もできますよね。
- (市) 来年度以降については、現時点では分かりません。