

全教神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和7年1月20日（月）18：00～18：30
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出 席 者：（市）教職員給与課長、教職員給与課労務制度係長、他1名
（組）執行委員長、書記長
4. 議 題：
5. 発言：

（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」及び「勤勉手当における制度見直し」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、特に優秀な職員や、庁内における人材育成・課題解決の観点から特に必要とされる役割を担う職員に対して、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、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

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。以上でございます。

(組) 勤勉手当における制度見直しの中で、対象者について「係長級と担当者」とありますが、担当者は誰を指しますか。

(市) 一般の職員全員になります。

(組) 人事評価の在り方については従来から変わらないのでしょうか。人事評価の結果が昇給や勤勉手当の結果に明確に反映されることがより進んだ印象で、モチベーションの向上という趣旨は理解できますが、評価の在り方が納得のいかないものであれば、逆にモチベーションを下げてしまうのではないかという点で職場の分断を生むのではないかと思います。

教頭（係長級）の人事評価は誰がするのでしょうか。

(市) 一次評価者は校長ですが、二次評価者が誰かについては確認します。

(組) 教頭は学校の中で要の仕事をしていると思いますが、たまにしか会わない地区統括官がどれほどきちんと教頭の評価ができるか、現場の教員の評価と食い違うのではないかと懸念があります。人事評価と一体の制度であれば、正しい評価がなされなければならないと思います。また、どういう評価がされたかオープンにすべきで、口頭ではなく、兵庫県のように文書で伝えるべきであると組合として従来から主張しているところです。

(組) S 区分が斜線されていますが、存在しないということでしょうか。

(市) 人事評価で昇給区分の S がつくということはありません。人事評価の区分と昇給区分とは別の概念になります。昇給区分は人事評価を相対化して A 評価を上位 25%以内に抑えるということをしています。

(組) 教育だけではなく、行政職も同じ取扱いでしょうか。

(市) その通りです。

(市) 今回ご意見いただいた、人事評価のあり方についての部分については交渉でもお伺いしていましたが、改めて内部でも共有させていただきます。評価制度の変更等ありましたら、随時共有させていただきます。