神戸市労働組合連合会との交渉議事録

１．日　時：2026 年９月 24 日（木）　18：00～18：20
２．場　所：行財政局会議室（１号館 13 階）
３．出席者：
（ 市 ） 行財政局長、給与課長、給与課係長３名、他１名
水道局副局長、経営企画課係長
交通局副局長、人事総務課長
教育委員会事務局副局長、教職員給与課長
（組合） 市労連執行委員長、副執行委員長４名、書記長、他 17 名
４．議　題：人事委員会勧告を受けて
５．発言内容：
（ 市 ） 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。

本年度の人事委員会勧告についてでございますが、去る９月 16 日に、月例給では、民間給与との３．５９％の較差解消のため給料表を引上げ改定し、特別給では、期末・勤勉手当について０．０５月分引上げという、月例給・特別給ともに５年連続の引上げ勧告がなされております。

一方、本市の財政状況につきましては、長引く物価高騰や少子高齢化の進展に伴い、一層厳しくなることが予測されております。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、組織の最適化等を引き続き着実に進めていく必要があると考えております。

また、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。

本年の人事院勧告等においては、人材獲得競争が激しくなる中で、人事制度の改革をより一層加速させていく方向性が示されております。その中で、公務全体で優秀な人材を確保し、定着させるためには、あらゆる世代の職員の人事管理や処遇について、年齢にかかわりなく、能力・実績がより反映され、職務上の役割・貢献に応じたものとしていくことが求められ、人材の育成やモチベーションの維持・向上等にも配慮する必要があるという考え方が示されています。こうした考え方に沿って、能力・実績がより処遇に反映されるよう民間の動向等も踏まえながら必要な制度の見直しを行っていくこととされております。

本市人事委員会勧告等においても、人材獲得競争が激化する中、優秀な人材の獲得と定着を促進するためには、職務・職責に応じた給与制度を構築するとともに、職務への貢献度を適正に評価し、その結果を人事・給与に適切に反映する制度運用が求められるとされております。

本市におきましても、この間、皆さまと協議を行いながら様々な見直しを進めてきておりますが、引き続き人材確保の観点等も踏まえた取り組みを進めてまいりたいと考えており、勤務労働条件に関する内容につきましては、皆さま方と協議をしながら取り組んでいきたいと考えております。

いずれにいたしましても、職員の給与改定につきましては、これまでも人事委員会勧告を尊重して対処してきたところでございますが、国におきましても人事院勧告に対する取扱いがまだ明らかになっていないこともあり、本日のところは具体案をお示しするにはいたっておりません。

今後、国や他都市の動向を注視しながら、皆さま方と十分に協議をしてまいりたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

（組合）　いわゆる人事評価制度についてだが、先日市長から、制度面なのか取組面なのか見直しを図っていく話が載っていたが、当局側はどのような考え方をもっているか。

（ 市 ）　市長からメッセージが出たということで、市長とも意見交換しながら具体的な検討をしていきたいと思っております。

（組合）　人事委員会勧告を完全実施し、全世代バランスのとれた賃上げをお願いします。

再任用職員については、職場では大きな戦力になっているにも関わらず、一時金の支給月数が半分程度になっています。再任用職員の処遇改善をお願いします。

また、経過措置額の対象者が残っており、今回の給与改定によって解消できるように最大限の努力をお願いします。

いずれにしても、次回の交渉までに市労連の要求を取りまとめますので、今後の交渉で誠意ある回答をお願いします。