

全教神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和6年11月18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
（組合）執行委員長、書記長1名
4. 議 題：令和6年度給与改定、災害待機手当の改正、育児等に関する制度改正について
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、改めて感謝申し上げます。本日は、給与改定についての私どもの考えをお示しさせていただきたいと思います。それでは、お配りしました「令和6年度給与改定要綱（案）」に沿って、ご説明いたします。

まず、「1. 給料表」についてでございます。給料表につきましては、別紙「給料表改正案」のとおりといたします。改定にあたっては、基本的には国の対応号給の改定額を基礎として、本市人事委員会勧告や国、他都市の改定状況のほか、本市の実情を考慮の上、引上げを行うことといたします。具体的には、行政職給料表において、大卒初任給など最高で26,300円の引上げとし、初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ、再任用職員を含む全級・全号給において引上げ改定を行いたいと考えています。

他の給料表につきましては、行政職給料表との均衡を基本として改定を行いたいと考えております。なお、初任給の基準となる給料月額につきましては、資料に記載のとおりといたします。また、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額につきましては、国の改定と同様、各級の高位号給の改定額を基本に改定を行いたいと考えております。人事・給与制度の見直しにおける係長級の処遇改善については、このたびの給料表改定の中で、行政職給料表の係長級を対象に、全号給においてさらに2,700円の引上げを行いたいと考えております。次に、「2. 扶養手当」についてでございます。扶養手当につきましては、国の見直しや他都市の動向等を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止し、それにより生ずる原資により子に係る手当額を引き上げることといたします。実施にあたっては1年間の経過措置期間を設けることとし、具体的には、表にございますとおり、令和7年4月1日から令和8年3月31日までは配偶者に係る手当については、3,000円、子に係る手当については、13,500円とし、令和8年4月1日以降は配偶者に係る手当については、廃止し、子に係る手当については、14,500円といたします。次に、「3. 通勤手当」についてでございます。通勤手当につきましては、現行の1箇月あたりの支給限度額が55,000円であるところ、国の見直しや他都市の動向等を踏まえ、当該限度額を150,000円に引き上げることといたします。上限額の引上げに伴う精算についてでございますが、支給単位期間が年度をまたぐ職員におきましては、引上げ後の4月の通勤手当については、現行の規定に基づき4月分の給与において精算することといたします。次に、「4. 実施時期」につ

いてでございます。実施時期につきましては、「１．給料表」については令和６年４月１日といたします。なお、これには会計年度任用職員のうち令和６年１２月期の期末・勤勉手当の支給要件を満たす者を含み、その他の者は令和６年１２月１日からの適用といたします。「２．扶養手当」および「３．通勤手当」については令和７年４月１日といたします。最後に、今年度の職員の給与改定につきまして、令和６年４月１日実施の職員については、その差額分について支給しなければならないものと考えております。差額支給につきましては、会計年度任用職員も含め、１２月２０日（金）の予定で作業を進めております。

つづきまして、期末・勤勉手当及び係長級の処遇改善について、お示しいたします。まず、「期末・勤勉手当について」でございます。お手元にお配りした「期末・勤勉手当の支給月数及び支給日（案）」をご覧ください。一般の職員及び会計年度任用職員の期末手当を０．０５月引き上げ、今年度より「２．４５月」から「２．５０月」とするとともに、勤勉手当の支給月数を０．０５月引き上げ、人事評価結果の反映前の年間支給月数について、今年度より「２．０５月」から「２．１０月」、併せた期末・勤勉手当の年間支給月数を「４．５０月」から「４．６０月」といたします。また、再任用職員におきましては、期末手当を０．０２５月引き上げ、今年度より「１．３７５月」から「１．４０月」とするとともに、勤勉手当を０．０２５月引き上げ、今年度より「０．９７５月」から「１．００月」、併せた期末・勤勉手当の年間支給月数を「２．３５月」から「２．４０月」といたします。なお、令和７年度の期末・勤勉手当の支給月数につきまして、今回引き上げた月数を夏期及び年末で均等に割り振り、一般の職員につきましては夏期・年末とも２．３０月、再任用職員につきましては、夏期・年末とも１．２０月といたします。今年度の年末手当につきましては、一般の職員については２．３５月分を、再任用職員については１．２２５月分を、ご要求どおり１２月１０日に一括支給いたします。次に、年末手当の支給細目について、「勤勉手当の支給基準」をご覧ください。基準については、従前から変更はありません。続きまして、年末調整についてですが、１２月２０日（金）支給の給与明細上でその過不足分を精算いたします。なお、差額支給の対象となる会計年度任用職員については、差額支給を除いた年末調整を１２月中に行ったうえで、差額支給を含めた年末調整については、１月２０日（月）支給の給与明細上で、再度その過不足分を精算いたします。

次に、「係長級の処遇改善について」でございます。お手元の「係長級の処遇改善について（案）」をご覧ください。まず、「１．内容」についてでございます。令和４年度以降、段階的に取り組んでおります係長級の処遇改善につきまして、先日ご提案させていただきました内容も含め、令和６年４月までに７,７００円の引き上げを行うこととしておりますが、全号給におきまして、さらに１,１００円の引き上げを行うことといたします。これにより、累計８,８００円の引き上げとなります。「２．適用給料表」につきましては、行政職給料表及び医療職給料表(２)といたします。「３．実施時期」

につきましては、令和7年4月1日とし、令和7年4月における処遇改善後の給料月額につきましては、別紙にて記載しておりますので、後ほどご参照ください。なお、係長級の処遇改善につきましては、段階的に1万円まで引き上げを行うこととしておりますが、残りの引き上げ額につきましては、職員の在籍状況や経過措置の状況、また、今後の給与改定の状況等を踏まえ、引き続き、できるだけ速やかに引き上げを行ってまいりたいと考えております。

給与改定に関する提案は、以上でございます。さて、国の地域手当の見直しへの本市における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と、依然としてお示しできる状況には至っておりませんが、引き続き検討していく必要があると考えております。検討にあたりましては、職員の給与水準に影響を与えないよう対応する必要があると考えておりますが、その取扱いにつきましては、今後も皆さま方と十分に協議をさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

つづきまして、災害待機手当の改正について、お示しいたします。お配りしております「災害待機手当改正（案）について」をご覧ください。「1. 概要」についてですが、今年度の給与改定率を勘案し、災害待機手当の増額を行うことといたします。

「2. 内容」についてですが、改正後の金額といたしましては、1時間～3時間の区分については2,900円、3時間～5時間の区分については4,450円、5時間～7時間の区分については6,050円、7時間以上の区分については6,800円といたします。

「3. 実施時期」についてですが、令和7年1月1日といたします。災害待機手当の改正につきましては、以上でございます。

最後に、「育児等に関する制度改正について」、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「育児等に関する制度改正について（案）」をご覧ください。まず「1. 概要」でございますが、仕事と育児の両立支援等のため、育児等に関する制度を改正するものです。「2. 改正内容」でございますが、はじめに「（1）子の看護休暇」につきまして、「①取得要件・取得事由の拡充」として、令和6年4月より、育児・介護休業法の見直しに先行して、感染症に伴う学級閉鎖等により、子の世話のため勤務しないことが相当と認められる場合にも取得を可能としたところでございますが、この度、新たに子の行事参加、具体的には入園・入学式、卒園・卒業式の場合にも取得を可能といたします。また「②休暇名の変更」でございますが、取得要件・取得事由の拡充にともない、休暇名を「子の看護等休暇」に変更いたします。次に「（2）休暇の取得要件の緩和」につきまして、会計年度任用職員の休暇の取得要件を改正するものです。「対象の休暇」につきましては、「子の看護休暇、出生サポート休暇、出産補助休暇、育児参加休暇、短期の介護休暇」とし、取得要件のうち「6月以上の任期が定められている又は6月以上継続勤務していること」とする要件を廃止いたします。次に「（3）育児を行う職員の時間外勤務の制限」に

ついてでございますが、3歳未満の子のある職員が当該子を養育するために請求した場合、公務の運営に支障がある場合を除き、時間外勤務をさせてはならないとしていますが、対象となる子の範囲を小学校就学の始期に達するまでの子に拡大いたします。「3. 実施時期」につきましては、いずれも令和7年4月1日といたします。こちらからの提案は、以上でございます。

(組) 給与改定について、まず、「2 扶養手当」については、配偶者に関しては廃止されるが、その分子供が増えるという認識でよろしいでしょうか。

(市) その通りです。

(組) 子供がいない家族に関しては、手当はプラスされないということですね。これは国が行っていることでしょうか。

(市) 国の方でも同じような改正が行われています。今年の人事院勧告で出ているものになります。

(組) なかなか厳しいですね。子供のいない家庭にとっては損だけということもあるし、配偶者の6,500円をこっちに持ってきたとしても、減らしているというところで、子供への手当を厚くということは分かるが、配偶者はみんな働くようにとのメッセージでしょうか。

(市) 厚生労働省で、配偶者の働き方が中立になるようにということで、企業の扶養手当を廃止する方向になっており、そうした社会の動きを受けて、人事院勧告において民間企業でも配偶者の扶養手当を廃止する流れを踏まえ、公務員も同様にすべきとの勧告が出ているところです。

(組) 国と同じようにということは分かるが、扶養手当というものの考え方からするとどうなのでしょう。厳しくなる家庭が結構あると思われます。

(組) 「3 通勤手当」について、確認ですが、今は一人当たり上限55,000円の支給があるということでしょうか

(市) 今は、そんなにたくさんいないが、遠方から通われている方で、有料道路を使われている方で、55,000円を超えるケースもいる。一月当たりの支給限度が55,000円であったが、来年度は上限が150,000円になるため、これまで例えば70,000円かかっていた人はしっかり満額もらえるようになる。国の制度変更に合わせての改正になる。

(組) 国の予算で賄える余裕があるのでしょうか。

(市) 対象者がそれほど多くないので所要額も多くかからず、問題ないものと思われます。

(組) 150,000円という枠は、国が出してきているからでしょうか。

(市) 通勤手当の非課税の限度額が150,000円となっており、それに合わせた形と思われます。それに合わせて神戸市でも同様の制度にしているところです。

(組) 地域手当について、まだ検討中ということですが、用途はいかがでしょうか

(市) 今年度中にはと考えているところですが、現時点ではいつごろお示しできるかというところはお伝え出来ない状況です。

(組) かなりの減額なので、影響は大きいと思うので、検討をお願いします。

(組) 係長級の処遇改善については行政職だけでしょうか。

(市) その通りです。教育職は対象外となっています。

(組) 子の看護休暇について、看護という言葉に何かこだわりがあるのでしょうか。例えば子育て休暇といった名前にした方が分かりやすいのではと思いますが、堅苦しい印象を受けます。この言葉が子育て全体と仕事との両立というものを妨げる印象を受けます。

(市) そのあたりについて、どういった議論があったかまでは承知していません。

(組) 行事も可能となったのは大きな一歩を踏み出してもらったと思っています。今後は教職員なら授業参観の場合も今後拡げてもらえたらと思います。