

神戸市労働組合連合会との交渉議事録

1. 日 時：令和6年3月28日（木） 18：30～18：50

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、経営企画課課長
交通局副局長、経営企画課課長
教育委員会事務局総務部長、教職員課長

（組合） 市労連執行委員長、副執行委員長5名、書記長、他19名

4. 議 題：2024年度の賃金引き上げ・労働条件改善に関する要求

5. 発言内容：

（組合）賃金引き上げ・労働条件改善に関する要求書を提出させていただきます。

《要求書提出》

・賃金引き上げ・労働条件改善に関する要求について…別紙

（組合） 日頃から職員の賃金・労働条件の改善に努力されていることに心から敬意を表します。さて、昨年の賃金確定交渉では、月例給と一時金を引き上げる改定が行われ、月例給については初任給の改善が図られたものの民間企業の初任給改善には及ばず、中高年齢層については低率低額の配分にとどまっており、私たちの要求からほど遠いものとなっています。さらに、世界的なインフレと金融の引き締め政策によって円安が進行し、エネルギーや食料等の生活必需品の価格高騰により実質賃金がマイナスで推移するなど、勧告制度による賃金改善が追いついていないという問題も露わになりました。自治体労働者の生活実態は大変厳しくなっており、全世代にわたる積極的な賃上げが求められています。

このような中であっても、私たち職員の生活を守り、労働条件を改善するため、最大限の努力を払われるよう下記のとおり要求します。

1. 賃金の引き上げについて

- (1) 給与改定にあたっては、職員の生活を維持・防衛するための賃金水準を確保すること。
- (2) 大都市の生活実態に見合った賃金・手当を勧告制度とは別枠の原資で改善をはかること。
- (3) 勤労意欲向上のために、人事給与制度の改善や運用を行うこと。
- (4) 会計年度任用職員の賃金労働条件については、常勤職員との均等待遇を基本に、抜本的に改善を図ること。

2. 賃金体系の改善と配分について

賃金引き上げの配分にあたっては、生活保障を重視し、世帯形成時から最も生活費用を要する中高年層に重点的に配分し、体系是正をはかること。

3. 賃金決定基準の改善について

- (1) 初任給決定基準ならびに中途採用者の賃金是正をはかること。
- (2) 昇任・昇格基準の改善などを実施すること。
- (3) 人事評価制度については、労使で検証を行うこと。

4. 諸手当の改善について

- (1) 扶養手当については、支給額を引上げ、扶養認定や扶養認定限度額など支給基準の改

善をはかること。

- (2) 住居手当については、国と異なる実態を踏まえ、支給額を引き上げるとともに、これまでの交渉経過を尊重すること。
 - (3) 通勤手当については、全額実費支給とし、全額非課税とすること。また、交通用具利用者には、交通機関を利用して通勤した場合の運賃に相当する額を通勤手当として支給すること。
 - (4) 時間外勤務手当・休日勤務手当については、支給率を改善すること。
 - (5) 一時金については、成績率の導入を行わず、期末手当とし年間5月分以上とすること。あわせて、加算措置の支給拡大など支給方法の改善をはかること。
 - (6) 退職手当制度については、公務の特殊性に見合った制度・水準に改善すること。
5. 最低賃金制の確立について
- (1) 全国全産業一律最低賃金制の法制化を政府に要求するなど、その実現に努力すること。
 - (2) 神戸市が直接・間接に雇用する者の最低賃金を高卒初任給同等以上とし、それ以下では雇用しないこと。
6. 以上の改善については、2024年4月1日から実施すること。
7. 以上の改善に必要な財源を確保し、早期支払いなど支払い制度全般の改善をはかること。
8. 労働時間の短縮について
- (1) 労働時間を短縮し、すべての職場で完全週休2日制を実施すること。そのために必要な予算・人員増を含め、諸条件の整備を行うこと。
 - (2) リフレッシュ休暇の新設など休暇制度を改善すること。
 - (3) ノー残業デー拡充など時間外労働抑制に努力すること。
 - (4) 年次有給休暇・夏期休暇などが完全消化できるよう措置すること。
9. 福利厚生事業については、雇用者責任を果たし、そのための予算を増額し、事業の充実をはかること。
10. 男女平等の公務職場の実現、女性の労働権確立にむけての必要な施策を確立すること。また、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画については協議の上で実効あるものとする。
11. 労働安全衛生対策を確立し、メンタルヘルス対策の充実をはかること。
12. 行政サービスの水準を低下させることのないよう、業務の安易な民営化や民間委託、市場化テストの導入等を強要することなく、十分な交渉・協議を行うこと。
13. 雇用と年金の確実な接続をはかるため、段階的な定年年齢の引上げについて円滑な制度運用を行うこと。また、定年前再任用短時間制度及び暫定再任用制度の賃金水準については、抜本的に改善を図ること。
14. 以上のほか、年金制度・医療制度などの社会保障制度の充実に向けて、地方分権にふさわしい税源移譲による自治体財政確立、公務員の労働基本権確立など政府に対する要求実現のため努力をすること。

以上です。

(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。

ただいま、2024年度の賃金引き上げ・労働条件改善に関するご要求をいただきました。本年の民間春闘の状況を見てもと、人材確保を目的とした初任給の引き上げや物価上昇への対応等による賃金水準の引き上げなど、多くの企業で賃上げ回答がなされておしま

すが、一方で、昨年同様、中小企業でも賃上げが進むかどうか焦点となっており、引き続きその動向を注視しなければなりません。

さて、本市の行財政運営にあたっては、東京一極集中や孤独・孤立、地域社会の希薄化、長引く物価高騰や気候変動による自然災害の増加のほか、全国的な少子・高齢化に伴う人口の自然減が加速し、本市においても人口減少の傾向が顕著になるなど、多くの政策課題に直面しております。

このような状況の中でも、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、組織の最適化をはじめとした「行財政改革方針 2025」に引き続き全力で取り組んでいく必要があると考えております。

また、私ども地方公務員の給与については、今なお非常に厳しい目が向けられており、国からも国を上回る制度について見直しを行うよう求められております。一方で、職員の意欲を引き出すために、頑張った職員が真に報われる制度となるよう、人事評価結果をさらに反映した査定昇給制度の拡充等について具体的に検討を進めていく必要があると考えております。

さらに国においては、昨年の人事院勧告において「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」として、“給与制度のアップデート”の骨格が示されており、また「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」が開催されるなど、給与制度の見直しに向けた動きが活発化しております。

さらに、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等についても検討が進められており、それらを含め国や他都市の状況を注視していく必要があります。

いずれにいたしましても、本日は、2024年度の賃金・労働条件の改善に関するご要望をいただきました。ただ今申し上げました情勢や、国・他の自治体の動向、人事委員会の勧告の内容なども見極めながら、今後、皆さま方と十分にお話し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。

(組合) 昨年の交渉では全世代の賃上げになりませんでした。頑張った職員が報われることはありませんでした。民間の春闘の状況は昨年を上回る結果が出ており、賃上げに対する期待も大きくなっています。全ての職員が賃上げとなるように検討していただきたい。