

神戸市従業員労働組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和4年10月13日（木） 21：30～21：45

2. 場 所：行財政局会議室（1号館13階）

3. 出席者：

（市）行財政局給与課長、給与課担当係長3名、教育委員会事務局教職員課長、教職員課担当係長
（組合）市従副執行委員長2名、書記長、書記次長2名 他5名

4. 議 題：要求書に関する回答交渉

5. 発言内容：

（組合） それでは、要求書に対する回答を求める。

（市） 皆さま方におかれましては、市民が安全で安心して暮らせるために、現場の第一線で業務に従事いただいております。また、長引く新型コロナウイルス感染症への対応などもあり、非常に困難な中で市民生活が維持できるよう、懸命に取り組んでいただいているほか、感染症対応やワクチン接種に関しても、各方面にてご尽力いただいておりますことに、心から感謝を申し上げます。

さて、要求書をお受けした際にも申し上げましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策や医療提供体制の安定的確保などによる財政需要の増加等により、厳しい財政状況が継続しています。

加えて、人口減少・少子超高齢社会、東京一極集中など社会経済情勢の変化による課題に直面しており、with コロナ時代、さらにはポスト・コロナ時代を見据えながら、これらの政策課題の解決に向けて、スピード感をもって取り組んでいく必要があります。

そのため、引き続き新型コロナウイルス感染症対策には万全を期しながら、将来にわたって市民サービスの維持・向上を目指す「スマート自治体」の実現に対応していくため、行財政改革方針2025を強力かつ着実に実行していく必要があると考えており、特に生産年齢人口の減少に伴う労働力不足が加速する中で、業務改革や事務事業の見直し、業務プロセスの見直し、官民の役割分担の的確な見極め等に取り組むことによって、スリムな組織・職員体制を構築していく必要があると考えております。

このような状況の中でも、都市機能の維持など、公の役割が強く要請される業務については、若手職員への技術継承を図りつつ、行政サービスの安定供給を果たすため、職員を新規採用しており、引き続き、行政需要や市民ニーズに応じた更なる公的サービスの充実に努め、市職員でなければならない、より付加価値の高い業務へこれまで以上に取り組んでいただく必要があると考えております。

それでは、本日は5月24日に要求をいただきました件につきまして、回答させていただきます。

職場環境の整備についてでございますが、これまで本市では、組織を支える職員一人ひとりが明るく前向きに仕事に取り組み、活き活きと働ける職場環境の構築を進めるとともに、組織の活性化、市民サービスの向上に繋げていくよう取り組んでまいりました。引き続き、風通しの良

い職場風土・職場環境の実現に向けて取り組みを進めてまいります。

また、多様で柔軟な働き方を推進していくため、各種制度の取得しやすい風土の醸成や職員が利用しやすい制度設計などにも、あわせて引き続き、取り組んでまいります。

労働条件については、保育所の調理士、管理員において「4週8休制度」を導入するなど、これまでも改善に努めてきたところですが、今後も引き続き、皆さま方と協議していきたいと考えております。

なお、給与水準については、労使で真摯に協議・交渉を重ねた結果、令和2年4月より見直しを実施いただいておりますが、引き続き、経常的・構造的な時間外勤務の解消など、更なる縮減に取り組む必要があると考えておりますので、皆さま方には、改めてご理解いただきますようお願いいたします。

労使での確認事項の遵守につきましては、勤務労働条件に関することについては、労使合意事項について一方的に変更したことはなく、今後もその姿勢に変わりはありません。今後とも、健全な労使関係を構築しながら、協議を続けてまいります。

労働安全衛生対策につきましては、職員が勤務するにあたって最も重要な事項のひとつであると認識しております。公務災害を発生させないために、未然防止が特に重要であると考えており、そのために局の安全衛生委員会の場なども活用しながら、全庁的な情報共有を図るなど、再発防止に向け検証・対策を行うとともに、安全作業マニュアルに沿った作業を徹底してまいります。

特に、熱中症対策について、各職場における業務内容や執務環境を踏まえ、職員が熱中症を引き起こさないよう、対応を進めてまいりました。

また、職員が生き生きと働ける職場の実現のために、心の健康も非常に重要であると考えており、全職員を対象としたメンタルヘルスチェックや健康相談、「心の健康づくりのための指針」に基づく予防対策や早期対応に加えて、「プレ出勤」の導入、「神戸市ハラスメント対策方針」の策定、長時間勤務者等に対する産業医面談をはじめとしたアプローチやフォローの強化など、充実を図ってきたところでございます。

今後とも、職員の健康管理の充実にも努めるとともに、公務災害の防止も含めて、すべての職員が安心して働き続けることができる、快適で安全な職場環境の確保に向け、労使が一体となって安全衛生対策に取り組んでまいりたいと考えております。

新型コロナウイルス感染症の感染予防対策についてでございますが、職員の健康確保につきましては、我々としても大変重要な問題であると認識しており、引き続き、三密（密閉・密集・密接）の回避、人と人との距離の確保、適切なマスクの着用、手洗い等の手指衛生、換気等、各職場における基本的な感染予防を継続するとともに、職員が業務で感染したと思われる場合や、その後の後遺症が疑われる場合には、速やかに公務災害に関する必要な手続きを行うなど、適切に対応していきたいと考えております。

欠員については、その実態を把握した上で、過重になっている職場につきましては、労働安全衛生の観点からも様々な方法を考えながら、対応させていただきたいと考えております。

人事評価についてですが、頑張っている職員が真に報われる人事・給与制度としていく中で、適切な人事評価の実施に向けた取り組みを進めるとともに、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めるよう、人事評価結果の勤勉手当への反映において、令和3年度6月の夏期手当より、上位区分の人数配分の拡大、また反映月数の拡大を合わせて行いました。

今後も制度検証を進めながら、より一層納得性の高い人事評価制度の運用にしていくとともに、引き続き、職員の意欲を引き出すため、頑張った職員が真に報われる制度となるよう、査定昇給の拡充など、更なる給与への反映について検討してまいりたいと考えております。

会計年度任用職員制度についてですが、育児・介護と仕事の両立支援のための休暇・休業制度の改善に加え、10月より、地共済制度における短期給付・福祉事業の適用対象の拡大、退職手当の支給要件の改善を行ったところです。引き続き、国や他都市の動向を注視しつつ、皆さま方のご意見も伺いながら、検討してまいりたいと考えております。

高齢期雇用につきましては、定年年齢の65歳への段階的な引上げに向け、皆さま方とも真摯に協議・交渉を重ね、8月に妥結に至ったところでございます。引き続き、高齢職員をはじめすべての職員が安全に安心して働き続けられるよう、職場の意見を聞きながら、責任をもって適切に対応してまいりたいと考えております。

福利厚生事業の改善につきましては、今後とも、職員にとって、より魅力的なものとなるよう、皆さま方と十分協議しながら、さらなる福利厚生事業の充実に、引き続き取り組んでいきたいと考えております。

私どもからは以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(組合) ただいま回答を受けましたが、交渉員より何点か指摘させていただきたいことがありますのでよろしくお願いいたします。

(組合) それでは私の方から3点発言させていただく。まず1点目、高齢期雇用の考え方について、市の考え方が示された。雇用と年金の接続を図り、組合員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念するためにも、高齢期の雇用環境を整備することは重要な課題である。特に現業職員には加齢に伴う身体能力の低下により職務遂行に支障をきたす業務や職種がある。また、定年引上げに伴って、様々な雇用形態の異なる職員が併存することが想定されるが、職種・職場によっては、チームで行う業務もあるため、職員が安全に安心して業務に遂行できるよう、現場実態を踏まえ、柔軟に対応してもらいたい。

次に、欠員についてですが、回答では、実態を把握した上で過重になっている職場については、労働安全衛生の観点からも様々な対応をさせていただくとあるが、本当に補充の必要性を認識し、業務状況をはじめとした実態を適切に把握しているのか、またしっかりと議論がされているのか疑問に感じる。これまでも退職者や休職、長期の病気休暇等による欠員に対しては、速やかに正規職員で補充することを要求してきたが、いまだに欠員が解消されていない職場もある。

各職場で働く組合員が安全に安心して働き続けるとともに、市民サービスを維持するためにも大きな問題であることから、行財政局としてしっかりした対応を図ることを強く求めます。

最後に、われわれ現業職は、日常的に地域社会や市民の生活に密着した仕事をしている。市民の視点・立場に立った政策を展開しようとする自治体にとっては、最新・最有力の情報源であり、何にも代えがたい政策情報であると考えている。そういった現場の職員の声を、姿勢に反映させることは重要であると考えているが、当局はどのように考えているのかお答えいただきたい。以上です。

(市) 　　ただ今、副執行委員長からお話をお聞きしました。

　　本日お聞きいたしましたお話しにつきましては、関係部局にもその趣旨を伝えてまいりたいと考えております。

　　その中でも、定年の引上げに伴う 60 歳超職員の職務のあり方につきましては、これまで培ってきた知識や経験、専門性を活かしながら、個々の適性や能力に応じた役割を担っていただくこととしておりますが、同時に、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を与える場合には、その職務の特殊性にあった対応が必要であると考えております。

　　いずれにいたしましても、高齢職員をはじめすべての職員が安全に安心して業務に取り組むことができるよう、職場の意見を聞きながら検討を行い、責任をもって適切に対応してまいりたいと考えております。

　　また、現場の最前線で市民と直接接する業務に従事する職員が有する情報を活かし、業務の効率化・市民サービスの向上等につなげていくことは、重要だと考えております。そのためにも、引き続き、コミュニケーションが活発に行われる風通しの良い職場風土・職場環境の実現に向けて取り組みを進めてまいりたいと考えております。以上でございます。

(組合) 　　我々としても神戸市の発展のため、一緒に取り組んでいきたいと考えております。

　　最後に、直営で行っているすべての業務については、公の役割が強く求められていると考えております。採用再開により、現業職場が抱えている全ての課題が解決されたわけではなく、今後も引き続き、当局が責任をもって、全ての職種・職場実態を把握し、早い段階で考え方を示すとともに、勤務労働条件に関する事項については、引き続き、労使で十分に協議することを求める。回答については、待機中の拡大闘争委員会に諮ることとします。

(市) 　　勤務労働条件に関する事項につきましては、これまでどおり皆さま方と十分に協議していくという姿勢に変わりはありませんので、引き続きよろしく願いいたします。