

## 神戸市労働組合連合会との交渉議事録

1. 日 時：令和6年10月22日（火） 17：30～17：45

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、給与課係長3名 他2名

水道局経営企画課課長、経営企画課係長

交通局経営企画課課長、経営企画課係長

教育委員会事務局総務部教職員給与課長、教職員給与課労務制度係長

（組合） 市労連書記長、書記次長3名、他9名

4. 議 題：育児等に関する制度改正についての提案

5. 発言内容：

（組合）10月4日に要求書を出させていただいたが、各単組から発言をさせていただく。

（組合）4点について要求します。

給料表について、全職員の引上げは当然のこととして、中高年齢層の大幅引上げと経過措置対象者の引上げを求めます。

2点目に、国の勧告では、地域手当の引下げや配偶者の扶養手当の廃止が示されていますが、神戸市での実施については、いずれも反対いたします。

3点目、再任用職員への各種手当の支給と、一時金について職員と同じ月数の支給をしていただくよう求めます。

さいごに、休暇関連では、子の看護休暇について学校イベントへの拡大や育児部分休業について小学校3年生までの適用を求めます。そして、各種部分休業について、制度を利用できるよう職場体制を整えるようお願いいたします。以上です。

（組合）人事評価を給与へ反映させることが課題と言われてはいますが、昨年度の見直しでは、人事評価制度の検証ができていないと到底思えません。給与へ反映させることより、人事評価制度が適切に運用できるよう誰もが納得いく制度にすることを求めます。

（組合）4点申し入れたいと思います。

まず1点目が、給料表の改定についてですが、安心して働き続けられる給与体系を構築するためにも、中高年齢層への配分も十分に検討していただきたい。

2点目が、地域手当の引き下げについてですが、燃料費や物価の高騰を踏まえ、神戸市独自で引き下げ相当分の対応を検討していただきたい。

3点目が、マイカー等の交通用具利用者の通勤手当の見直しについてですが、2024年度の人事院勧告において、通勤手当等の支給限度額が15万円に引き上げられている。自己負担額が大幅に軽減されることとなっています。神戸市においても、マイカー等の交通用具利用者の通勤手当を引き上げ、職員の自己負担を軽減するよう検討していただきたい。

あわせて、交通局では、2024年4月1日から、自動車運転者に対し、原則9時間の勤務間インターバルが義務付けられている。現在の有料道路の支給基準では、有料道路が使用できずに、片道約1時間半から2時間かかる職員もあり、十分な睡眠時間が確保できない状況があります。そのことから、健康管理の観点からも、通勤時間を短縮できるよう、有料道路の認定基準の緩和を検討していただきたい。

最後に、定年延長に伴う課題についてですが、中高年齢層は60歳定年をもとに生活設計を

立ててきましたが、定年が延長されることで、60歳時に退職金が支給されなくなり、生活設計が崩れ困っている職員が多数存在します。また、60歳以降は7割の給与水準になることも含めて、住宅ローンなどを抱える職員は、厳しい生活状況になっています。このような状況を踏まえて、退職金の一部支給など、何か対策を検討していただきたい。

(組合) 学校現場の人材確保の観点から、以下4点について要求します。

1点目に、全職員の月例給引上げはもちろんのこと、中高年齢層の大幅な引上げを求めます。学校現場では、精神疾患による休職・退職者の増加や、代替教員の不足によって、未配置のまま運営している状況が依然として数多く発生しています。採用数を増やしたり、ペーパーティーチャーの募集をしたりと対策は打たれていますが、経験の浅い教員のサポートや未配置の穴埋めを、中高年齢層のベテラン教員が担っています。それにも関わらず、サポートされる側は大幅に給与が上がり、サポートする側は給与があまり上がらない現状は、中高年齢層の離職にもつながり、人材確保の観点から問題があると考えます。

2点目に、再任用職員への各種手当支給と、一時金を他の職員と同じ月数支給することを、同一労働同一賃金の観点から強く求めます。学校現場では、再任用で働く教職員が、60歳未満の職員と同様の職務職責どころか、再任用でも学年主任等の重責を担っている例が数多くあります。新採用者を増やすとりくみ以上に、再任用後も学校を支えるベテラン教職員の確保が、学校現場の人材確保策として重要だと考えます。

3点目に、子の看護休暇について、対象を中学校卒業までにすること、また学校行事や臨時休校等への要件拡充を求めます。学校現場では、子育て世代の離職も増えています。子どもを抱えながら無理なく働ける環境整備も人材確保に直結します。

4点目に、通勤手当の見直しと、通勤にかかる有料道路の認定基準拡充について要求します。自家用車を利用せざるを得ない勤務地の特殊性が学校にはあり、公共交通機関を利用すると時間も費用も多くかかるケースが数多くあります。長時間労働是正と合わせて、通勤時間の短縮は、教職員の人材確保策につながります。以上です。

(組合) 子育て支援休暇として、現在のこどもの看護休暇について、見直していただきたいと思えます。入学式・卒業式等の学校行事参加、子の進学の際の学校説明会、家庭懇談、臨時休校、PTA、発熱があって病院に行かず家で看病する場合等に取得要件を拡充していただきたいと思えます。対象を中学卒業まで、3人以上子どもを持たれている方への対応など、職員自身の子育てを充実させたいという要望にぜひ応えていただきたいと思えます。休暇や休業、短時間勤務を取得する方が出た場合の、サポートをする周囲の職員の側にも目を向けた施策もお願いします。以上です。

(市) ただいま、皆さま方より、2024年度賃金確定・制度改善及び年末手当等についての検討のご要求をいただきました。お伺いしたお話を含め、対応できるものがあるかについては、引き続き検討を行ってまいりたいと考えております。

また、国におきましては、先日、「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」の「給与分科会」より、地方公務員の給与のあり方に関する報告書が取りまとめられ、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容を踏まえ、適切に対応する必要があることが示されております。また他都市においては、人事委員会勧告・報告の中で、見直しについて言及されている都市も出てきている状況でございますが、それらを踏まえながら、本市としての対応について十分に検討を行い、勤務労働条件に関するものにつきましては、今後も皆さま方と協議してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

さて、皆さまからご要求をいただいたところですが、この場をお借りしまして、皆さま方にお話をさせていただきたいことがございます。

育児等に関する制度改正についてでございます。

— 提案資料配布 —

- ・ 育児等に関する制度改正について（案） … 別紙

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がございますが、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。以上でございます。

(組合) 提案いただいた内容については持ち帰り協議させていただきます。