

神戸市職員組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和6年3月29日（金）18：30～18：45
2. 場 所：1号館13階行財政局会議室
3. 出席者：
（市）行財政局給与課長、給与課係長3名、他1名
（組合）市職副執行委員長、書記長、執行委員6名
4. 議題：2024年春闘神戸市職春闘期独自要求に関する交渉
5. 発言内容：

（組合） 日頃から、職員の労働条件と職場環境の改善にご努力いただいておりますことに、心より敬意を表します。

神戸の活性化、子育てや教育、市民の福祉や医療、介護の充実など、市民生活を守る施策を着実に進めるため、一人ひとりの職員が希望を持ち、安心して働くことができるよう下記のとおり要求します。

1. 神戸市で働く全職員の月例給与と一時金を引き上げること

今年の春闘では、昨年以上の大幅賃上げが進んでおり、職員の期待は益々大きくなっています。物価高の影響は、全職員が受けており、経過措置対象者を含む全職員の給与の引き上げを求めます。

2. 再任用職員、会計年度任用職員、育児休業代替任期付職員の処遇改善を行うこと

再任用職員に住居手当や扶養手当の支給と期末勤勉手当について、他の職員と同様の月数としていただきたい。また、会計年度任用職員について、この間、一般事務の改善がなされていますが、その分、資格職や特定事務との差が小さくなっています。資格職や特定事務についても同様に改善をしていただきたい。

3. 高齢期雇用について、定年引上げにより60歳以降の働き方が多様化される中、該当者への制度の周知と働き方や職場配置について本人希望を尊重すること

特に、保育士など、体力的にきつくなる職種の仕事の在り方について、こども家庭局や保育士の意見をよく聞いていただき、65歳まで働き続けられるよう職場づくりを検討していただくとともに、本人希望を尊重した雇用および職場配置をしていただきたい。

4. 勤勉手当の支給について標準者からの減額を行わないこと

5. 住居手当制度を守ること

6. 三宮証明サービスコーナーの特殊性に見合った処遇とすること

三宮証明サービスコーナーでは、ローテーション勤務をしながら休日出務の振

り替えを平日に取得しているため、連休が取りにくい状況となっています。サービスコーナーの職員が健康的で、意欲をもって働けるような勤務環境の検討と、給与等の処遇の改善を求めます。

7. 36協定と超勤縮減指針を順守し、過度な超過勤務、サービス残業と長時間労働をなくすこと

8. 育児短時間勤務制度や在宅勤務制度、フレックスタイムなど多様な働き方の選択が可能となる中、職員が安心して制度が利用できるよう職場環境の充実に努めること

9. パワハラ・セクハラなどあらゆるハラスメントに対し、迅速に対応できるようにすること

ハラスメント対策について、ハラスメント対策基本方針も示されていますが、昨今では、自治体におけるカスタマーハラスメントも問題視されています。カスタマーハラスメントに対する指針やマニュアル等についても検討をしていただきたい。

10. 自治体の情報システムの標準化・共通化について、必要な情報を職員に共有するとともに、職場の意見を尊重すること。また十分な研修期間を確保し職場に混乱をきたすことのないようにすること

自治体システムの標準化は、全国の自治体が避けては通れないものであり、仕事の進め方に大きく影響します。システム改修のスケジュールや、改修内容、マニュアル整備、研修の充実など、移行に向けて関係各課の職員に情報を共有するようにお願いします。

11. 風通しの良い職場づくりをすすめるため、各所属におけるコミュニケーションを大切にし、所属長等が職員の意見を十分に聞いて働きやすい職場づくりをすすめること

これまで、職場で議論をしながら作り上げてきたことが、職員の意見が十分に反映されないまま進められています。本来、職員へ周知すべき事項も周知していない所属長もいます。責任をもって周知をし、職員の意見を聞いていくと言ったのは神戸市当局です。それが、できていないから、職場で不満が高まっています。職員がやる気とモチベーションを保てるよう、真に風通しの良い活気のある職場づくりを進めていただくようお願いします。

また、これは要求ということではないですが、定例異動以外の年度途中の異動、特に年度末間際の異動はどちらの職場にとってもメリットよりデメリットが大きくなるため、内示の期間を十分に確保してほしいという声が届いていますのでよろしくお願いします。

12. ウイルス感染対策をはじめ、災害対応や選挙事務など短期間に多くの職員の応援を必要とする突発的業務に対応できるようリスク管理も含めた体制を確保する

こと

13. 年度当初に各職場における正規職員、再任用職員、会計年度任用職員の欠員がある場合は早急に欠員補充を行うこと

保育所保育士の職員や会計年度任用職員の欠員状況について、本来フルタイムが入るべきところをパートで対応しているなどの欠員がいまだにあります。フルタイムの会計年度任用職員が集まらないことが常態化して数年が経ちます。もうそろそろ決断をして正規職員で対応すべきではないでしょうか。

14. 誰もが使いやすい福利厚生制度とすること

(市) 皆様方におかれましては、日頃から、様々な取り組みについて、また、令和6年能登半島地震にかかる被災地支援に対して、ご理解・ご協力をいただき、あらためて心から感謝申し上げます。

本年の民間春闘の状況を見てみますと、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りますが、一方で、昨年同様、中小企業でも賃上げが進むかどうかが焦点となっており、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。

ただいま、2024年神戸市職春闘期独自要求につきまして、14項目からなる要求書をいただき、ご説明をお受けいたしました。

それでは、いただいた要求について、勤務労働条件に関するものでお答えできるものについて、回答をさせていただきます。

ご承知のとおり、本市では、組織の活性化や市民サービス向上のため、組織を支える職員一人ひとりが明るく前向きに、生き生きと働ける職場環境の構築を進めてまいりました。引き続き、信頼関係のある強い組織を築くため、働きやすい職場環境や、モラルが高く一人ひとりが尊重される風通しの良い職場風土の実現に向けての取り組みを進めてまいります。

特に各種ハラスメントについては、社会的に許されない行為であるだけでなく、円滑な公務を妨げかねない問題です。職員一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりに取り組んでいくため、「神戸市ハラスメント対策基本方針」を策定し、全職員への研修等による啓発を行っております。その他、不当要求行為

など、公正な公務運営に支障を生じさせる行為については、組織として毅然と対応していくべきと考えています。不当要求行為については、各職場において適切に対応できるよう、「不当要求クレーム対応マニュアル」を策定し取り組んでいるところですが、その他の迷惑行為についても、対象職員や公務への影響をふまえ、適切に対応してまいります。

また、多様で柔軟な働き方を推進していくため、これまで在宅勤務制度やフレックスタイム制等についても、取得しやすい環境の整備を進めてまいりました。

基礎自治体としての役割や職務の性質、人員体制等に留意しながら、引き続き、各種制度を取得しやすい職場風土の醸成や職員が利用しやすい制度設計などにも、取り組んでまいります。

いずれにいたしましても、すべての職員にとって働きやすく、また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、引き続き、取り組んでいきたいと考えております。

欠員や、業務増等が発生している職場については、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していきたいと考えており、保育所職員につきましても、同様でございます。

また、突発的な業務への対応につきましては、今後も様々な方法を取り入れながら、必要な体制を確保してまいりたいと考えております。

次に、時間外勤務につきましては、継続した業務改革への取り組み等により、一人一月あたりの時間外勤務時間数及び長時間勤務者は、昨年度と比較して減少傾向にあります。引き続き、職員の健康確保の観点から、時間外勤務の縮減、特に長時間勤務の解消には組織をあげて、最優先の課題として抜本的に取り組まなければならないものと考えております。

そのためにも、原因に応じた具体的な対応が必要であり、課内の柔軟な職員配置や事務分担の変更等、業務の再配分や、柔軟かつ積極的な部内局内応援制度の活用、事前命令と適切な履行確認のさらなる徹底など「局内・所属長等によるマネジメントの強化」を図っております。他にも「やめる・へらす・かえる」の視点に基づく徹底した業務改革や、DXの推進による業務量の削減・効率化についても、各局室区長の強いリーダーシップのもと、職員の協力も得ながら、さらに取り組んでいく必要があると考えております。

また、賃金不払い残業が発生するようなことは決してあってはならないと考えております。適切な勤務時間の管理については、これまでも各局室区長宛ての通知等により周知を図っており、全課長級職員に対しても別途周知してきたほか、各局においても所属長を対象とした会議で注意喚起するなど、あらゆる機会を通じて周知徹底してきたところです。引き続き、適切な勤務時間の管理について取

り組みを徹底してまいりたいと考えております。

福利厚生制度につきましては、これまでも、将来にわたり持続可能で安定的な制度となるよう、見直しについて、ご理解・ご協力をいただいていたところでございます。

健康対策につきましては、定期健康診断、メンタルヘルス対策、長時間勤務者の健康対策など様々な取り組み、職員の不調への早期対応・環境改善に努めているところでございます。

また、令和6年度からは人間ドックの検診料見直しや節目コースの追加を行うこととしています。

今後とも、職員の疾病予防及び疾病の早期発見、早期治療を図る健康対策を中心に、誰もが使いやすい福利厚生制度となるよう、さらなる事業の充実について引き続き検討したいと考えております。

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、個々の適性或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。

こうした中で、職員が60歳以後の勤務の意思を決定できるよう、今後も適切な情報提供や意思確認に努めるとともに、高齢職員をはじめすべての職員が安心して働き続けられるよう対応してまいりたいと考えております。

今後とも、職員に必要な情報が適切に周知されるよう責任を持って対応していくとともに、様々な機会を捉えて、職員の皆様のご意見をお聞きしながら、職場実態の把握にも努めてまいりたいと考えております。また、この間、皆さま方のご要求も踏まえ、会計年度任用職員等の処遇について、近年改善を図ってきたところでございますが、引き続き、会計年度任用職員が担う職務・職責や人材確保の状況を注視しながら、絶えず適切な水準となるよう努めていきたいと考えております。いずれにいたしましても、その他の賃金をはじめ職員の勤務労働条件に関するものにつきましては、ただ今申し上げました情勢や、本市の人事委員会報告、国、他都市の状況なども見極めながら、今後も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、よろしくお願いたします。

(組合) 保育所のフルタイム保育士の配置について予算はあっても、今まで一度も実現していません。一体いつになれば全保育所のフルタイム保育士を配置していただけるのでしょうか。神戸市として責任ある対応をしていただきたい。回答については、持ち帰り協議をさせていただきます。

最後に、給与改定について、最近若年層中心の引き上げが続いていますが、神戸市に働き続けてもらうには、給与面だけでなく、ワークライフバランスや各種休暇制度の充実、明るく働きやすい職場作りが必要だと思っております。しかし、今、

神戸市がそういう職場になっているのかは、疑問に思っています。

また、今いる職員、特に50代は、若いときは、給料を抑えられ高齢になってから給与が抑制されました。阪神淡路大震災を経験し、つらい時期を乗り越えてきた50代も含めてすべての年代の職員を大事にしていきたい。

以上です。