

神戸市職員組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和5年3月29日（水）18：30～18：50
2. 場 所：給与課会議室（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、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：2023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項目を要求します。

1. 神戸市で働く全職員の月例給と一時金を引き上げること

今年の民間春闘では、この間の物価高の影響もあり、大幅賃上げが進んでおり、職員の期待も大きくなっています。物価高の影響は、職員全員が受けており、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

3. 職員が安心して働き続けられるよう高齢期雇用制度に対応できる職場環境を整備すること

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同時に、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、また民間借り上げ住宅を確保すること

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・セクハラなどハラスメントについては、受けている側の立場が弱い
ため発覚がしにくい。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
10. 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

最近、職場の空気が重く、しいという声もあります。業務の進め方やレイアウト変更など、これまでは、職場で議論をしながら作り上げてきたことが、管理運営事項として職員の意見が聞かれないまま決められています。管理運営事項について、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、閉塞感がただよっているのではないのでしょうか。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。

11. 新型コロナウイルス感染症対応をはじめ、経常業務以外の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
12. 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
13. 誰もが使いやすい福利厚生制度とすること
以上です。

(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、ご理解・ご協力をいただいておりますことに、あらためて心より感謝申し上げます。

新型コロナウイルス感染症については、感染症対策として全庁を挙げて最優先事項として取り組んでいただきましたが、この間、多くの職場・職員にご協力いただきましたことに、この場をお借りしてあらためて感謝申し上げます。令和5年5月8日より、感染症法上、5類に位置づけられる方針が国より示されました。引き続き新規感染者が発生しているため、必要な医療提供体制の確保や感染拡大防止の取り組みを継続し、感染症対策に取り組んでいく必要があるものと考えております。

さて、本市の財政状況につきましては、これまで感染拡大防止対策や医療提供体制の安定的確保、市民・事業者支援を行ってきたほか、エネルギー・食料品等

の価格高騰や急速な円安による、市民の暮らしや事業者の経営環境への影響、さらに、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増高など、想定外の財政需要の発生により、一層厳しくなることが見込まれており、今後の財政運営にあたっては引き続き、危機感を持って臨む必要があります。

このような状況の中、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」に全力で取り組まなければならないと考えております。

また、我々職員の業務に目を向けると、市民ニーズも更に多様化・高度化・複雑化していく中で、行政手続き等のスマート化が推進していくことを踏まえると、職員は職員でなければできない高付加価値業務に専念することが求められており、職員一人ひとりが成長を続け、組織の力を高めて市政に取り組んでいくことが必要であると考えております。

ただいま、2023年神戸市職春闘期独自要求につきまして、13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、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、生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きました。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いるところであり、引き続き、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、これまで在宅勤務やフレックスタイム等についても、取得しやすい環境の整備や取得要件の一部緩和等を図ってきたところです。加えて、令和4年度より出生サポート休暇を新設し、10月からは育児休業の取得回数制限、育児参加休暇・出産補助休暇の取得要件の緩和等を行ってきました。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、労働安全衛生の観点やワーク・ライフ・バランスの観点からも、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、職員の意見も踏まえながら、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ます。

時間外勤務についてでございますが、新型コロナウイルス感染症への対応やワクチン接種対応等により、一定業務は増加しましたが、市内の感染者数も減少傾向にあり、またこれまでの働き方改革・業務改革の取組みの成果も持続していることから、一人一月あたりの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・減らす・かえる」の視点に基づく徹底した業務改革や、BPRの促進・デジタル化など「働き方改革や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、取り組んでいきたいと考えております。

また、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。

また、これまで、新型コロナウイルス感染症への対応については、全庁をあげて職員が一丸となって取り組んできており、対応にあたる各部局に対しては必要な人員を配置し、体制の確保に努めてきたところでございます。今後、業務のあり方についても変更が見込まれますが、引き続き必要な体制の確保に取り組んで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。

共済組合においては、令和4年度から脳ドックの退職前・節目コースを創設し、対象者については自己負担5,000円で受診できるよう拡充を行うとともに、フリー

チョイスプランにおいて、内容の拡充を行ったところです。令和5年度からは事業者が切り替わり、これまでのメニューのラインナップに加え、子どもの旅行助成について増額を行うなど、サービスの拡充を行います。

また、令和4年10月より非常勤の短時間勤務職員等が新たに共済組合に加入し、短期給付及び福祉事業が適用されることになったことから、インフルエンザ予防接種助成や人間ドック助成等のサービスを利用することが可能となりました。

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。

高齢期雇用についてですが、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き、現職と同等の職務と責任の下で勤務することを基本としております。

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ます。

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、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、ただ今申しあげました情勢や、本市の人事委員会勧告、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、よろしく願いいたします。

(組合) 今、要求に対する回答をいただきましたが、加えて3点について申し上げます。

1点目、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、フルタイムで時差勤務をしている職員への負担が大きくなっています。早急に解消をしていただきたい。

2点目、職員証について、有効期限が切れてすでに2年がたちます。つい先日ぎりぎりになって令和6年3月末まで延長することが示されていましたが、長期で同じ職員証を使用していると経年劣化による破損やICカード不調等により、業務に支障をきたすこともあります。今後は定期的な更新など、長期使用によって業務に影響がでないよう対応していただきたい。

3点目になりますが、介護を抱えている組合員から遠い職場配置となり大変だという声を聞いています。今後定年延長で働く年齢層が上がっていくため、介護の問題はより切実になります。所属長が職員の状況を十分に把握して、職員が働

き続けられるよう人事異動も含め、配慮をしていただきたい。

(市) ただいま書記長よりご発言のございました中で、まず保育所の件でございますが、会計年度任用職員の確保については、可能な限りの手法により鋭意実施してきたところです。広報紙や保育所掲示用の新たな募集チラシの作成に加え、SNS広告を活用するなど、積極的な確保策を展開するとともに、パート職員のフルタイムへの転向の働きかけもあわせて実施しております。これらの取り組みにより一定の人員確保につながっております。また、ICTのタブレット端末を全保育所へ導入し、登降所の管理や職員間の所内連絡を行うなど、事務負担軽減も図っております。今後も職員が働きやすい職場環境の整備も行いつつ、引き続き確保に努めていきたいと考えております。

次に、職員証の件についてですが、職員証の有効期限の延長によって職員の業務に影響が出ないように引き続き対応してまいりたいと考えております。

最後に、介護を抱える職員の件についてですが、個々の職員の意向や状況は丁寧に把握し、対応してまいります。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心して働き続けられるよう、適切に対応してまいりたいと考えております。

(組合) 引き続き職員の労働条件の改善に向けて、よろしく願いいたします。