

神戸市従業員労働組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和6年10月17日（木） 20：50～21：30

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

教育委員会事務局総務部教職員給与課長、教職員給与課係長

（組合）市従副執行委員長2名、書記長、書記次長、他6名

4. 議 題：要求書に関する回答交渉

5. 発言内容：

（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。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、地方自治体を取り巻く情勢は非常に厳しいものがあり、とりわけ私ども地方公務員の給与等の勤務条件につきましては、引き続き各方面から強い関心を集めているところでございます。

また、本市の財政状況については、物価高騰への対策、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など、追加の財政需要が生じており、一層厳しくなることが見込まれております。

そのため、「行財政改革方針 2025」を強力かつ着実に実行し、事務事業の見直しや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で、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いるところです。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るため、官民の役割分担を明確化した上で、職員体制を見直し、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30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、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、ワークライフバランスをとりながら職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できるように、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、労使合意事項を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、皆様方と協議を続けてまいります。

なお、給与水準につきましては、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、今年度末で経過措置が終了することをふまえると、経常的・構造的な時間外勤務の確実な解消に向けた具体的な取り組みが早急に必要であると考えております。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・対策を行ってまいります。

特に、近年の記録的な高温における熱中症対策につきましては、令和4年度より、業務の内容や実態に応じて、「ファン付作業服」の貸与を実施するなど、必要な対策を講じているところです。

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、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がございます。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。

今後とも、職員の健康管理の充実に努めるとともに、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。

感染症への対策についてですが、各職場において基本的な感染対策を引き続き実施してまいりたいと考えております。

欠員につきましては、引き続き丁寧にその実態を把握した上で、過重労働となっている職場につきましては、職員に負担が著しく生じることをないように、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ます。

人事評価結果の給与への反映については、勤勉手当において、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、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、反映月数の拡大を行っております。

なお、人事評価制度がより納得性の高い公平・公正な制度となるよう、令和5年度より人事評価制度の見直しも行ってまいります。

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、今年度より勤勉手当の支給を開始しており、支給月数についても常勤職員と同様とするなど、積極的に給与水準の引き上げを実施してきたところです。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。

定年引上げに伴う 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、技術力、専門性を活かしながら、個々の適性やその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。

いずれにしましても、引き続き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。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、執行委員より各支部の課題等について発言がございますので、順次発言をさせていただきます。

(組合) 職員が、安全に安心して働き続けられる快適な職場環境の整備に向け、今後も労働安全衛生対策に必要な対策に取り組む考え方が示されましたが、近年、危険な暑さは日常化し、夏季にとどまらず春先や秋口においても熱中症のリスクが高まる中、神戸市における今年の猛暑日は 19 日に達し、観測史上の記録を更新しました。また、厚生労働省の発表によると 2023 年の職場における熱中症による死傷者数は 1,100 人を超えており、前年度を大きく上回っています。

このような状況下、要求書を提出した際にも述べましたが、特に野外や高温多湿の屋内で業務に従事する労務職員にとって過酷な状況であり、熱中症のリスクは依然として高いと考えるため、熱中症予防対策については従前の取り組みに捉われることなく、各現場や業務の実態に即した強化とともに、万が一の事態にも対応可能な救急対応体制の整備を早急に図っていただくことを強く求めます。

(組合) 2025 年 4 月からの福祉局和光園の指定管理者制度導入により、介護業務員の職種が廃止となります。

この間、現場組合員の処遇について丁寧な対応を求めてきた中、移行に向けた情報提供などをいただきました。

しかし、現在も組合員からは、職種変更先の候補となる職種や職務内容などの情報が少なく不安が募っているとの声が多く上がっており、異動先については、組合員が職務に適応し安心して働き続けることが出来るよう適切な配慮をお願いします。

(組合) 健康局・墓園管理センターについて、2025 年 4 月から民間活力を導入することが決定され造園手が廃止となります。移管に向けた引き継ぎについては、サービスの低下を招かないよう確実な対応を求めるとともに、職種変更については、一人ひとりの意向を丁寧に聞き取っていただき組合員が安心して働き続けることが出来るように適切な配慮をお願いします。

(組合) 定年引上げに伴う 60 歳超職員の職務のあり方については、職務の特殊性にあった適切

な対応を実施していく考え方が示されました。

60歳以降の働き方については、情報提供を行った上で意思決定ができるように意向確認を行なっていくと聞いています。65歳まですべての組合員が安心して働き続けられる職場環境と多様で柔軟な働き方ができる制度の充実・改善に向けて現場実態も踏まえ柔軟に対応していただくことを改めて求めます。

(組合) 近年、大規模な自然災害が多発している中、震災から復興を目指す能登の被災地が今度は記録的な豪雨に襲われました。震災で傷ついた被災者が再び被害に遭われており、官民を挙げて被災地に寄り添った切れ目のない支援の手が求められています。そのような中、神戸市では2025年1月17日に、阪神・淡路大震災から30年の節目を迎えます。震災を経験した職員の減少による市の災害対応力の低下が懸念されており、あらためてライフラインの重要性を再認識し、災害発生時の迅速な初動体制の整備や、防災・減災に対する人材の育成・活用を図ることでリスクに備えることが出来ると考えます。私たちも現場の第一線で市民の安全・安心を守るための一翼を担うべく、万が一に備え平時から想定されるリスクを前提に業務に取り組んでいますが、今後もさらに高まる災害リスクに対する当局の考え方を伺いたい。

(組合) 市民ニーズに応じたさらなる公的サービスの充実、これまで以上に付加価値の高い業務に取り組んで行く必要性が示されました。私たちも多様化する市民ニーズに応え、より質の高い公共サービスを安定的に提供することが市職員としての責務だと考えています。そのためには、さらに高度化するニーズや様々なサービスに対応するためにも職員が持つスキルを最大限発揮できるような研修体制の充実・強化が必要と考えます。職員のスキルアップの取り組みについてどのように考えているのか伺いたい。

(組合) 私たち、労務職員は市民が安全に安心してくらせるように、行政サービスの維持・向上をめざし日々業務に取り組んでおり、より質の高い市民サービスの提供に向け、取り組み強化を図っています。日常的に市民生活に密着した業務を行っていることから、市民ニーズという有益な情報を有しています。この情報を市政に反映させていくことが神戸市のさらなる発展につながると考えていますが当局の考えを伺いたい。

また、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、組織の活性化を図り市民サービスに繋げていく考え方が示されました。私たちも、社会情勢が大きく変化し生産年齢人口が減少する中で、今後も市民が行政サービスを効率的に利用していただき、将来にわたってサービスを安定的に提供できるように取り組みたいと考えています。そのために、これまで各職種・職場で培ってきた技術・技能・知識・経験、そして専門性を継承していくことは必要不可欠と考えており、職員が「働きがい・やりがい」を持って業務をおこなえる職場環境整備についての考え方をお聞きしたい。

(市) ただ今、各委員のみなさま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。

労働安全衛生につきましては、先ほども申し上げましたが、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。引き続き、熱中症対策を含む、公務災害の未然防止に努め、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、取り組んでまいりたいと考えております。

和光園及び墓園管理センターにかかる対応については、職員への情報提供をはじめ、円滑な移行に向け丁寧に対応し、職員の不安の軽減に努めるとともに、移行後もこれまでの施設と同様、当局が責任をもって対応してまいります。

定年引上げに伴う 60 歳超職員の職務のあり方につきましては、先ほども申し上げましたように、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。

引き続き、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、責任を持って適切に対応してまいりたいと考えております。

災害発生時の対応につきましては、毎年、各局室区において防災組織計画を作成し、防災指令が発令された場合における職員の配備計画について、整備しているところです。また、災害発生を想定した「情報伝達訓練」や「職場研修」を行い、初動対応についての確認についても適宜実施しております。

今年度につきましては、震災 30 年を迎え、全市の総合防災訓練において、各局室区の職員を対象とした、実動訓練を実施する予定です。

研修の充実につきましては、職員個人がそれぞれのニーズに応じて受講できる研修に加えて、各職場でのサービス向上・課題解決等のために実施する研修への支援についても行っており、組織としても個人としても能力向上をめざす仕組みづくりに、取り組んでいるところでございます。

職場環境の整備につきまして、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。一方で、先ほども申し上げた通り、公の役割が強く要請される業務については、一定の人員確保に努めてまいりますが、行政サービスの安定供給のため、官民の役割分担を明確化し、より一層の職員体制の見直しを図っていかなければなりません。その中においても、職員が高いモチベーションを持って、より付加価値の高い業務に取り組む必要があると考えております。

そのためにも、コミュニケーションが活発に行われ、職員の有する情報を活用できるよう、風通しの良い職場風土・職場環境の実現に向けて、引き続き、取り組みを進めてまいります。

(組合) 先ほど、和光園と墓苑管理センターについて課長から回答がありましたが、改めて異動については、組合員が職務に適応し安心して働き続けることが出来るよう引き続き丁寧な対応と情報提供を強く求めます。

また、阪神淡路大震災から 30 年を迎える中、全市を挙げて実動訓練を実施するとのことでありました。

私たちも現場の第一線で、本市の最大の使命である、「市民の安全・安心を守る」ための一翼を担うべく、平時から想定されるリスクを前提に業務に取り組んでおり、改めて災

害発生を想定した迅速かつ的確な初動体制を整えていただくことを要望します。

最後に、この間の新規採用により、現業職場が抱えているすべての課題が解消されたわけではありません。我々が持つ「技術・技能・知識・経験」そして専門性を次世代に継承することで、安定した市民サービスを継続的に提供できると考えていることから適正な業務執行体制の確立を求めます。今後も引き続き、当局が責任をもってすべての職種・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。

(組合) 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。