

## 神戸市労働組合連合会との交渉議事録

1. 日 時：令和4年10月27日（木） 17：45～18：10

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，他2名  
水道局経営企画課業務改革担当課長，経営企画課担当係長  
交通局職員課長，職員課職員担当係長  
教育委員会事務局教職員課長，労務制度担当係長

（組合） 市労連書記長，書記次長3名，他11名

4. 議 題：2022年度賃金確定・制度改善に関する要求への回答

5. 発言内容：

（市） 本日は、9月30日に皆さま方からお伺いしたご要求につきまして、本日における私どもの考え方を申し上げますので、よろしくお願いいたします。

給与改定につきましては、今年度の本市人事委員会勧告において、人事院勧告や国や他の政令指定都市を考慮して給与改定を行うよう勧告がなされております。なお、国におきましては、10月7日に、今年度の給与改定について閣議決定がなされており、人事院勧告どおり改定を行うものとされております。

本市ではこれまでも勧告を尊重して対応してきており、現在、どのように対応できるか検討を進めているところでございます。

また、これからの社会情勢や職員に求められる業務を踏まえ、「職員が能力を最大限に発揮できる環境づくり」と「これからの市政を担う将来有望な人材の確保」を目指し、頑張っている職員が真に報われる人事給与制度を実施するため、皆さま方とも協議を重ね、令和3年4月より見直しを実施させていただいているところでございます。

今後も、職員の在職・昇格状況や、社会情勢等を勘案し、必要な場合には、あらためて協議させていただきたいと考えております。

人事評価制度につきましては、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、反映月数の拡大を合わせて行ったところです。

令和4年度の人事委員会の報告や、これまでの人事委員会の報告においても、評価結果の勤勉手当や昇給等、給与への更なる活用についても検討する必要があること、評価基準の見直しや評価者研修の充実、「人事評価調整会議」の活用等による一層納得性の高い公平・公正な制度運用に努める必要があることについて言及されております。人事委員会の報告も踏まえ、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に、頑張った職員が真に報われる制度となるよう、人事評価結果をさらに反映した査定昇給制度の拡充など、更なる給与への活用について検討してまいりたいと考えております。

休暇制度等につきましては、これまでも社会情勢の変化等を踏まえ、充実に努めてまいりました。また、年次有給休暇の計画取得の義務化などにも取り組んでおります。

本年4月1日に出生サポート休暇を新設し、また10月1日には育児休業について取得回数制限等を緩和するとともに、育児参加休暇について取得可能期間を延長するなどの制度改正を行ったところです。

また、休暇等の取得しやすい職場環境づくりに努めていくことは重要であると認識しており、職員が利用しやすい制度設計などにも合わせて取り組んでまいりたいと考えております。

一方で、本市の休暇制度等につきましては、国の制度を上回るものがあり、国から見直しを行うよう求められているところです。

いずれにしましても、休暇制度等の見直しにつきましては、今後も皆さま方と十分に協議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いたします。

ワーク・ライフ・バランスの推進につきましては、職員が仕事と生活との両立に安心してかつ積極的に取り組むことができるよう、男女を問わず組織的に支援し、その能力を最大限に発揮することが、組織力を維持・向上させるための重要な要素となっていると考えております。

先程申し上げました出生サポート休暇の新設や育児休業の取得回数の緩和などについても、柔軟で多様な働き方を推進するための制度として充実を図ってきたところです。

また、次世代育成支援の取り組みにおいては、次世代育成支援対策推進法に基づき特定事業主行動計画を策定し、男性の育児休業取得率を30%とするなど具体的な数値目標を定めるとともに、子が生まれるすべての男性職員と所属長等とで面談を実施するなど、仕事と子育ての両立ができるよう、勤務環境の整備等に取り組んでおります。

また、事業のあり方・進め方改革の推進、DXの推進による業務の縮減、局内・所属長等によるマネジメントの強化など、あらゆる手段を講じて、職員の協力も得ながら、時間外勤務の縮減に取り組んでいるところです。

いずれにしましても、仕事と子育ての両立をはじめとしたワーク・ライフ・バランスの実現に向け、引き続き職員が適切に制度を利用できるよう、各種制度の周知や啓発にも取り組んでまいります。

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。特に令和3年度からは各所属と連携し、職員が保健指導・特定保健指導を自身の職場や土日でも受けられるようにするなど、利便性を高めることで、職員の健康維持・改善を図っているところでございます。

共済組合においては、今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KOBエらべる倶楽部フリーチョイスプランにおいては、ご自身で好きな薬を選べるようになる「えらべる家庭常備薬」や、これまでご要望が多かったご家族に対するインフルエンザ予防接種の助成をメニューに加えるなど、内容の拡充を行ったところでございます。

また、今年度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、健康保険などの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、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。

高齢期雇用につきましては、定年年齢の 65 歳への段階的な引上げや、定年引上げ時の給与をはじめとした勤務条件等、また定年引上げに伴う各種制度の見直しについても、皆さま方と真摯に協議・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、職員が60歳以後の勤務の意思を決定できるよう適切に情報提供に努めるなど、丁寧に対応するとともに、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、責任をもって適切に対応してまいります。

なお、再任用制度につきましては、皆さま方とお話をさせていただきながら、平成26年4月より本格運用をはじめ、処遇面につきましては、平成28年12月1日より、行政職給料表等の再任用職員3級に適用される給料月額を改善しました。

高齢期雇用のあり方につきましても、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、今後とも国や他都市等の動向を注視するとともに、皆さま方のご意見も十分に伺ってまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

職場の労働環境の改善と安全作業の確立につきましては、その必要性を十分認識し、取り組んでいるところであり、各局室区的安全衛生委員会を中心として、安全衛生対策の推進を図ってまいりました。

また、本年5月より、風通しの良い職場風土・職場環境の実現に向けて、各局室区において総点検を実施するとともに、課題解決に向けた取り組みを進めているところですが、以降も継続的に、職員との対話等を通じた職場環境の把握に努め、風通しの良い職場環境づくりを図ってまいります。

公務災害につきましては、その防止に向けて積極的に取り組むとともに、事故が発生した場合には、事故後の再発防止策の徹底などの取り組みを行っているところです。

職員の健康管理につきましては、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に取り組み、職員の不調への早期対応・環境改善に努めるとともに、特に、長時間勤務が継続しているコロナ対応部局職員への健康の確保について、令和2年度から産業医や産業保健スタッフが出張面談を実施するなどし、徹底して取り組んでいるところです。

また、令和3年10月に、休職した職員のより円滑な職場復帰を支援するための職場復帰支援制度を拡充し、「プレ出勤」を開始するなど、メンタルヘルス対策の強化を図っているところです。

加えて、長時間勤務者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を強化してきたほか、長時間勤務の解消についても組織をあげて最優先課題として、引き続き各局室区長の強いリーダーシップのもとで、抜本的に取り組んでまいります。

新型コロナウイルス感染症の感染予防対策につきましては、引き続き、基本的な感染予防である手洗い・手指の消毒・三密の回避、こまめな換気に努めるなど、職場における感染予防のための取り組みを継続するとともに、在宅勤務やフレックスタイム等といった制度の活用を引き続き推進してまいります。

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、快適で安全な職場環境の維持のため、労使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。

会計年度任用職員につきましては、令和2年4月より制度を開始したところでございます。給与水準につきましては、常勤職員と同じ給料表によることとし、職務の内容や責任、職

務遂行上必要となる知識及び経験等を総合的に考慮し決定しております。

さらに、勤務時間等の一定の条件はありますが、これまでアルバイトやパート職員には支給されていなかった期末手当等も支給しております。

休暇制度については、年次有給休暇や特別休暇などを国の非常勤職員の休暇制度に準じた取扱いとしております。

また、本年4月1日には出生サポート休暇、出産補助休暇・育児参加休暇を新設するなどの制度改正を行ったところです。

なお、地方公務員等共済組合法の改正により、地方公務員共済制度の適用範囲が拡大されています。これにより、会計年度任用職員についても、令和4年10月以降、地共済制度のうち、短期給付・福祉事業が適用されています。

いずれにいたしましても、国や他都市の状況を踏まえながら、引き続き十分に検討してまいりたいと考えております。

完全週休2日制にかかる諸条件の整備につきましては、条件の整ったところから実施してきたところであり、これまでも一定の前進が図られてきたと考えております。未実施の職場につきましては、閉庁困難職場が多いことから、市民サービスを低下させることなく、完全週休2日制を実施することが難しい状況ではありますが、引き続き、どのような対応ができるのかよく話し合ったいと考えております。

続きまして、この場をお借りして、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。

複数回採用者の退職手当の取扱いについてでございます。

本件につきましては、過去に本市で正規職員として勤務していたものを再度本市職員として採用を行う「キャリアリターン制度」の創設に当たり退職手当の取扱いについて必要な制度改正を行うものでございます。

「1.対象職員」についてですが、キャリアリターン制度等により、本市に2回以上採用される職員でございます。

「2.複数回採用者の退職手当の調整」についてでございます。

(1)支給率につきましては、退職手当を複数回支給する場合において、それぞれの支給にかかる退職手当の支給率の合計が、現に退職する時点での支給率の上限を超えるときは、当該上限を超えないよう、現に退職する時点での支給率から、支給率の合計値と支給率の上限の差に相当する支給率を減じて、退職手当を算出いたします。

(2)調整額につきましては、退職手当を複数回支給する場合において、それぞれの支給にかかる退職手当の調整額が上限を超えるときは、退職手当の調整額の合計が上限を超えないよう調整を行います。

また、再採用後の昇格等により、異なる区分・額へと変更になった場合には、差額を支給いたします。

なお、複数回退職手当を支給する場合において、支給率の上限及び調整額の上限及び金額を計算する際には、現に退職する際の制度において計算することといたします。

「3.実施時期」につきましては、令和5年4月1日からとさせていただきます。

キャリアリターン制度の創設につきましては、別紙にて記載しておりますので、後ほどご参照ください。

(組合) キャリアリターン制度において、再採用時の処遇で、「離職時と同じ職で採用する」とあり

ますが、制度導入に伴い、育児休業代替任期付職員の複数回採用者の初任給も同様に扱うことになるのでしょうか。

(市) お見込みのとおりでございます。育児休業代替任期付職員につきましても、同様に扱うことといたします。具体的には、例えば2級で退職した育児休業代替任期付職員が、5年以内に育児休業代替任期付職員として再採用される場合、退職時の2級の号給を基に初任給換算率により換算した退職後の職歴に相当する期間を本市に在職した場合の号給で決定することとなります。

(組合) 続きまして、9月30日に提出した要求項目に関して、こちらからの要求課題について発言をさせていただきます。

(組合) 給料表について、物価高騰のあおりは全世代で受けています。最近の傾向で引上げ時は、初任給や若年層への配分となっていますが、特に40代半ば以降は、若い時は給料を低く抑えられ、中高年齢層になったら下げられる。更に、一昨年の人事給与の見直しで下げられています。引上げについては、全職員に配分していただきたい。

一時金について、この間引下げは期末手当、引上げは勤勉手当となっていることから、会計年度任用職員の一時金は下がる一方です。会計年度任用職員の期末手当の引上げをしていただきたい。

係長級の職員の処遇改善について、給与制度の見直し時の当初の提案に追いついていません。早期に引き上げるよう要望します。

定年引上げの制度ができ、再任用職員の給与について暫定再任用は同一給与となりました。定年前再任用についても、1級下位ではなく同一級とするようにしていただくとともに、扶養手当や住居手当の支給を要望します。

(組合) 物価高・原油高は、全職員の生活に大きく影響を及ぼしていることを踏まえ、人事委員会の勧告の反映については、全職員を対象に実施すること。

ガソリン代の高騰により、現行の交通用具手当では不足分が多いため、交通用具利用者は大きな負担を強いられています。国のガソリン補助金は、2023年前半までは継続するようであるが、それ以降は不透明であり、さらに高騰する可能性もあることから、早急に改善するよう検討していただきたい。

高齢期雇用制度について、2023年4月より、定年引上げが実施されるが、現行の再任用職員と新たな暫定再任用職員との給与水準の差が生じることとなります。交通職場で、給与水準により業務内容を分けるのは困難であり、同一労働同一賃金の観点からも、同じ給与水準となるよう検討していただきたい。

(組合) 私からは、子の看護休暇の拡充を強くもとめます。長引くコロナ禍、慢性的な人員不足、なかなか解消しない長時間労働の実態がある中、子育てをしながら学校現場で働くことが困難になってきています。コロナ禍で学校行事のあり方も変わり、平日に運動会や音楽会を行う幼稚園や学校が増えています。保護者会なども現在は年休で対応するしかなく、子どもにいつ何があるかわからない中、年休が足りなくなるのを恐れて、本来休みを取りやすい長期休みにも子どもを預けて出勤している職員もいます。兵庫県の「子育て支援休暇制度」は、中学生も対象、診断書提出不要、入学式や授業参観、PTA会議等、幅広い子育て支援となっています。神戸市でもこれに見合う充実した子育て支援をお願いします。コロナ禍でワクチン接種を受ける中学生の付き添いに、子の看護休暇が必要だという声が多くなってきているので、早急に対応をしていただきたい。子育て支援に関する休暇の拡充が魅力の一つになり、

教員不足の解消にもつながると思います。

(組合) 短時間勤務を含む休暇制度について、制度があっても取得しにくい職場があります。少数職場では取得できない状況が続いています。定年引上げに伴って、介護に係る休暇制度を利用する職員が増えてくるものと予測されます。また、制度拡充によって育児に参加する男性職員も増えてくると予測されます。誰でも安心して、妊娠、出産、育児、介護等と仕事が両立できるよう、制度を取得しやすい環境づくりと環境整備を要望します。

(組合) 制度改善については、前進した回答が示されていません。各交渉委員からも意見が出されているので、全般にわたって再考するようお願いします。

(市) 給与改定につきましては、先程も申し上げましたとおり、現在、どのように対応できるか検討を進めているところであり、改めてお示しさせていただきます。また、本日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、よろしく願いいたします。

(組合) 提案については、持ち帰り協議をさせていただきたいと思います。