

## 神戸市労働組合連合会との交渉議事録

1. 日 時：令和5年10月27日（金） 17：30～17：50

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課課長、教職員課係長

（組合） 市労連書記長、書記次長3名、他10名

4. 議 題：2023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、10月5日及び10月12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20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た人事・給与制度の見直しに  
ついて、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。係長級の処遇改善をはじめとした取り組みを今後も進めていくほか、本  
年の人事院の報告において示された「給与制度のアップデート」の趣旨や65歳定年を見据  
えた給与カーブの見直しなど、国における給与制度の検討状況等を踏まえつつ、引き続き国  
や他の政令指定都市の動向を注視しながら、給与制度について検討してまいります。

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、人事・給与制度の見直しの中で、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いました。また、人事評価を通じて  
職員が高いモチベーションを持って業務に従事し、組織全体のパフォーマンス向上を図れる  
よう、令和5年度より評価基準の見直し等の制度見直しを行ったところです。

令和5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、評価者研修を充  
実させるとともに、定期的に制度の検証を行っていくことが重要で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。

本年4月からは、年次有給休暇や子の看護休暇、育児参加休暇等について、時間単位での取得に係る運用方法を変更するなどの制度改正を行いました。また、本年の人事院の報告においては、夏季休暇の使用可能期間の拡大について言及がありましたが、本市においては職員の業務実態等を踏まえ、令和2年度より夏季休暇の取得期間の延長に取り組んできたところです。

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、年次有給休暇等の取得促進にも取り組んでまいりました。国においては、子の看護休暇の見直し等が検討されておりますが、国の動向を注視して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、国からは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。

特に、在宅勤務制度やフレックスタイム制については、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あり、本年6月からは両制度の対象職員の拡充やフレックスタイム制の取得要件の緩和を行っております。

また、仕事と子育ての両立の観点から、育児短時間制度の運用や庁内公募制度における育児等両立応援枠の設置など、勤務環境の整備にも取り組んでおります。

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について具体的な数値目標を定めるとともに、育児休業中の代替職員配置により、育児休業を取得しやすい環境整備に努めており、近年の男性の育休取得率は増加傾向にあります。

また、業務改革・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も取り組んでいるところです。

いずれにしましても、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。

職員共済組合においては、令和4年度から脳ドックの退職前・節目コースの創設や、組合員の被扶養者に対するインフルエンザ予防接種の助成をフリーチョイスプランの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、今年度より福利厚生代行サービス事業者の変更に伴い、新たに「KOBE ベネフィットステーション」を導入し、フリーチョイスプランや映画鑑賞券補助などの神戸市独自のプラ

ンはそのままに、新たなサービスを加え、拡充を行っております。

加えて、今年度より組合員または組合員の被扶養者が出産した場合の出産費支給額を 42 万円から 50 万円に増額するなど、制度の見直しを行っております。

なお、昨年 10 月より非常勤の短時間勤務職員等が新たに職員共済組合に加入し、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ご利用することが可能となっております。

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、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、昨年 8 月に妥結に至ったところでございます。

本年 4 月より職員の定年が段階的に引上げられておりますが、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、本年の人事院の報告では、「給与制度のアップデート」や 65 歳定年の完成を視野に入れた 60 歳前・60 歳超の各職員層の給与カーブの在り方等について引き続き検討を行っていくとされており、引き続き国の動向を注視していく必要があると考えています。

私どもといたしましても、高齢期雇用のあり方につきましては、職員が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、各局室区の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、昨年度には、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し、各局室区長がリーダーシップを発揮して職場環境の改善に取り組んでいるところです。今後も継続的に、職員との対話等を通じた職場状況の把握に努め、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、「こころと身体健康相談」や外部相談窓口・医療機関における健康相談窓口を設置し、健康相談に取り組んでおります。また、職員健康診断において受診結果が「要受診」等となった職員への対応の早期化や、メンタルヘルスチェックの WEB 受検を実施し、心身に不調を抱える職員に対する産業保健スタッフの対処を迅速化、早期支援に繋げるよう取り組んでまいりました。

特に、業務の性質上、心身の負担が大きい職場等に対しては、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、職員の健康管理やラインケア体制の強化に徹底して取り組んでいるところです。

また、休職した職員のより円滑な職場復帰を支援するため「プレ出勤」を開始するなどの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。

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、快適で安全な職場環境に向けて、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。

会計年度任用職員の給与水準については、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。

本年4月より、一般事務を対象に初任給の引上げを行い、さらに10月からは経験年数加算の見直しを行ったところです。また、地方自治法の改正に伴い、令和6年度より会計年度任用職員に対し勤勉手当の支給が可能となったことから、本市における会計年度任用職員への勤勉手当の支給や支給要件の緩和について、先日前示しさせていただいたところです。

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。

在宅勤務制度およびフレックスタイム制について、会計年度任用職員は、これまで一時的に制度利用を可能としておりましたが、本年6月からは対象職員として拡充を行いました。

いずれにいたしましても、会計年度任用職員の処遇につきましてはこれまでも改善に取り組んできましたが、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だけでまいりたいと考えております。

続きまして、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。

「空き家居住に対する住居手当の加算について(案)」「新規採用職員に対する赴任旅費(移転料)の支給について」についてでございます。

#### — 提案資料配布 —

- ・空き家居住に対する住居手当の加算(案) … 別紙1

それでは、「空き家居住に対する住居手当の加算について(案)」をご説明いたします。

「1. 概要」についてでございますが、全市的な空き家対策推進の一環として、職員が要件に該当する神戸市内の空き家に居住した場合、現行の住居手当に加えて、新たに住居手当の加算額を支給いたします。

「2. 改正内容」でございますが、「(1) 支給要件」につきましては、職員イントラネットに掲載された対象物件(登録空き家)に居住する場合に、住居手当の加算額を支給いたします。その他の支給要件・支給方法等は、従来の住居手当制度と同様とします。

「(2) 加算額」につきましては、持ち家等の場合は3年間に限り、月額10,000円を加算し、借家・借間の場合は、月額15,000円を加算いたします。

「3. 実施時期」につきましては、令和6年4月1日といたします。

— 提案資料配布 —

- ・新規採用職員に対する赴任旅費（移転料）の支給について … 別紙2

続きまして、「新規採用職員に対する赴任旅費（移転料）の支給について」ご説明いたします。

「1. 対象者」についてですが、以下の条件を満たす新規採用の職員に対し、赴任旅費（移転料）を支給いたします。

(1) 以下のいずれかにより新たに採用される職員として、①一般任期付職員等の高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者を求める職及び②経験者採用等の多様な経験やスキルを持ち行政のプロフェッショナルとしての活躍を求める職とします。

(2) 採用までに新たに神戸市内に住居を構えた（住民票を市内に異動した）もの

(3) 転居前の住居が神戸市内及び準在勤地より遠方のもの  
のいずれの要件も満たすものに対し支給を行います。

「2. 支給対象」についてですが、赴任旅費のうち、本人に住居移転にかかる移転料を距離別で条例通りの定額で支出いたします。

「3. 実施時期」についてですが、「1. 対象者」のうち、①の区分につきましては、令和6年4月から採用される職員、②の区分につきましては、令和6年4月以降に実施する試験・選考により採用される職員から支給いたします。以上でございます。

(組合) まず制度改善については、前回までの交渉も含めて幾つか制度改善の提案もありましたが、我々としては決して満足できる内容には至っていません。全般にわたって再検討するよう申し入れます。

それから、給与改定について提案が示されていません。検討結果を早急に示していただけるように申し入れておきます。

(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、これまでも伺ったお話も含め、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ます。

なお、給料表の改定につきまして、人事委員会勧告への対応とは別に、令和6年4月より保健師・看護師に適用されている初任給調整手当を廃止し、医療職給料表(2)にその趣旨を反映するような給料表の見直しをすることを検討しております。こちらにつきましても、改めてお示しさせていただきます。

よろしく願いいたします。

(組合) 本日提案を受けた内容につきましては持ち帰り協議をさせていただきます。