

神戸市従業員労働組合環境支部との交渉議事録

1. 日 時：令和5年12月14日（木）17：00～17：19
2. 場 所：環境局研修会館 第1研修室
3. 出席者：
（市）部長（施設担当）、業務課長、業務課課長（事業管理担当）、業務課係長
他1名
（組合）市従環境支部副支部長、書記長、書記次長兼会計、書記次長 他3名
4. 議 題：環境局における定年年齢の段階的引き上げ及び従来再任用の業務整理にかかる
提案・説明

5. 発言内容：

（市） 皆さまには、日頃より様々な取り組みについて、ご理解・ご協力いただき、心より感謝申し上げます。

さて、平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期職員に最大限活躍してもらうため、令和3年6月に地方公務員の定年年齢を引き上げる「地方公務員法の一部を改正する法律」が可決・成立した。これに伴い、職員の定年年齢は令和5年4月から段階的に引き上げられる。

定年年齢が段階的に引き上げられる経過期間においては、65歳までの継続勤務が可能となるよう、従来の再任用制度と同様の仕組みである「暫定再任用制度」が措置された。その中で、従来の再任用職員が配置されていた職の整理を行い、正規職員の職と一体的に管理を行うこととなっており、この度、令和5年4月までに任用された従来の再任用職員の業務について全市的な整理がなされ、再編案が提示された。この中で勤務労働条件に関する事項があるため、説明させていただく。

環境局における定年年齢の段階的引き上げ及び従来再任用の業務整理について、お手元の資料に沿って説明させていただく。

なお、管理運営事項に該当するものも含まれるが、提案内容に関連するため、合わせて、この場で説明させていただく。

まず、「1. 定年引上げ（定年延長）の制度概要」を説明する。

定年については、先ほども述べたが、地方公務員の定年引上げに伴い、本市においても同様に定年を段階的に65歳まで引き上げる。従来の定年ごとに説明すると、まず、（1）で「従来の定年が60歳の職員」については、令和5年度から令和6年度は61歳、令和7年度から令和8年度は62歳、令和9年度から令和10年度は63歳、令和11年度から令和12年度は64歳と段階的に定年を引き上げていき、令和13年度からは定年を65歳とし、定年引上げを完了する。

なお、「従来の定年が 63 歳の職員」については、現行の定年が 60 歳である者の定年が 63 歳から 64 歳になる令和 11 年度より同様に引き上げることとする。

次に（２）について、定年引上げ期間中の処遇としては、一般職と同様に取り扱うものとし、従来の定年前の職員の職への配置を基本とする。その際、係長級以下は同じ級が適用されることから、現職と同じ業務を継続してもらい、給料等は当分の間、従来の定年に達した日後における最初の 4 月 1 日以後、当該職員の受ける級号給に基づく給料月額額の 7 割となる。

（３）について、定年退職後は、従来の再任用制度を踏襲した暫定再任用として取り扱うものとし、フルタイム勤務となる。給与等は、従来のフルタイム勤務の再任用職員と同様の取り扱いとなる。

（４）について、定年引上げ期間中に退職した場合は、定年前再任用職員として短時間勤務を行うことも可能となる。従来の再任用制度と同様の取り扱いで、現行の短時間勤務の職への配置を基本とする。給与等については、従来の短時間勤務の再任用職員と同様となる。

最後に、（５）の課長級以上の管理監督職の取り扱いについてである。定年引上げ後も組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、「役職定年制」を適用する。それに伴って、管理監督職は従来の定年年齢に到達した翌年度に、原則として係長級となる。

続いて「２．従来再任用の業務整理」についてである。

この度、１．の定年引上げに伴い、今年度、従来再任用の職について、フルタイム勤務、短時間勤務、職の廃止のいずれかに分類するなど、全市的な整理が行われた。その中で、美化班の業務については、短時間の職として整理されている。先ほども説明したとおり、環境局においては、フルタイム勤務の業務、つまり従来の定年前の職員の職の業務は、これまでと同様ということになるため、事業所業務でいうとパッカー車に乗り家庭ごみの収集を行う、つまり現職の仕事がそのまま 65 歳まで延長されることとなる。

その中で、（２）環境技術手・美化班の職員については、令和 6 年度から短時間の勤務時間へと変更になるが、今回、その勤務パターンを一つ一つ説明したうえで、業務実態に応じた最適な勤務形態となるよう協議してまいりたい。

表の「勤務条件の変更（案）」を確認していただきたい。変更後の勤務パターンとして、現在の体制や仕事の進め方を維持しながら移行していくなれば、まずは勤務パターン①の週 30 時間（週 5 日勤務、1 日あたり 6 時間勤務）が考えられる。その場合、1 日あたりの出務人員をそのまま確保しながら 1 日当たりまたは 1 人あたりの負担を現在と変更することなく移行が可能となるが、一方で、1 日の勤務時間が短くなるため、特に午後の搬出作業の時間が十分に確保できないということが想定される。

そこで、考えられるのがパターン②となる。これは現在の勤務時間から 1 時間ずらして出勤し、8 時 45 分より勤務開始、概ね 9 時頃に出庫するというパターンである。そうすると、午後の勤務時間が 2 時間 45 分確保でき、午前と午後の勤務時間がほぼ均等となる。しかし、この場合も、午前中の作業時間が現在よりも短くなってしまふ点が課題として挙げられる。カセットボンベ・スプレー缶の収集は曜日が決まっているので、業務調整が難しいことが考えられる。

次に、パターン③の週 31 時間（週 4 日勤務、1 日あたり 7 時間 45 分勤務）を考えるにあたり、公休日のシフト制が挙げられる。しかし、これを実施すると、計算上 1 日あたりの出務人員が現在よりも減少し、公休に加え各種休暇の調整が必要となる。さらに不慮の体調不良や長期の病気休暇等が重なってしまった場合、必要な人員が確保できない可能性が高く、現実的にはかなり厳しい体制ではないかと考えられる。

この問題を防ぐためには、パターン④の週のうち 1 日を公休日に設定することが必要となる。一斉公休とすることで、美化班間の業務連絡調整や所属内における出務調整が円滑に進むのではないかと思う。しかし、例えば水曜日を一斉公休日として設定した場合、課題となるのはひまわり収集などの水曜日の業務をどのように調整するかということになる。市民サービスの低下を招かないよう工夫を凝らす必要があるが、現状のまま移行するのであればパターン④についても、難しいのではないかという判断となる。一方で、今後事業所と調整を行う中で、例えば、水曜日のひまわり収集について、現職職員が収集を行う、利用者と協議のうえ曜日変更が円滑に行われるなどの調整ができた場合は、パターン④が全体の中で最適な勤務形態になるのではないかと考えている。

最後に、(3) の令和 6 年度からの短時間または廃止への整理は見送られたものの、引き続き検討が必要とされた職については、次年度引き続き議論していく必要があるので、ご理解のほど、よろしく願います。

本日、お配りした資料の説明は以上となる。

(組合) ただ今、「環境局における定年年齢の段階的引き上げ及び従来再任用の業務整理について」を示していただいたが、執行部より回答に対する確認と質問をさせていただく。

(組合) 暫定再任用となった後も業務内容は変わらないということによいか。

(市) 暫定再任用は定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65 歳までの継

続勤務が可能となるよう、再任用される。60歳未満職員と同様の配置を基本とするため、業務内容については現職同様として取り扱う。

(組合) 管理監督者も同様の考え方になるか。

(市) 係長級以下は引き続き同じ職に留任し、職務にあたることとなる。ただし組織の新陳代謝を維持する目的で一部業務を変更する職員が生じる可能性がある。

(組合) 体力の低下、ケガや病気などで通常勤務が難しい場合はどうなるか。

(市) 基本的には職種に応じた現職同様の業務に当たっていただくが、状況により個別に対応していきたい。特に、ケガや病気に起因し通常勤務に従事することが困難であるケースについては、なるべく業務内容や配置などの面で配慮できるよう所属と協議しながら対応していきたい。

(組合) 60歳以降は異動や昇任の可能性はあるか。

(市) 定年引上げに伴い、60歳以降も正規職員として勤務することになるため、異動や昇任となる可能性はある。これまでと同様、暫定再任用期間は原則として同一所属での勤務となるが、職場状況や職員の希望等を総合的に勘案し、異動となる可能性もある。

(組合) 一度、定年前再任用短時間を選んだ後に、再びフルタイム勤務に変更することはできるか。

(市) 定年前再任用短時間勤務制度は、従来定年である60歳を迎えた職員が退職した後、選考を経て短時間に限り再任用される制度である。よって、フルタイム勤務の正規職員に戻ることはできない。その後、本来定年に達した後、暫定再任用に移行する場合も、短時間に限り任用される。

(組合) これまでクリーンセンターの再任用職員においては、日勤職場に配置してきたが、今後はどうなるか。

(市) 引き続き現職と同じ業務にあたることから、夜勤も含めてこれまでと同様であると考えていただきたい。

(組合) 機械操作手は焼却施設と中継施設等との間で人事異動は行われるか。

(市) 焼却施設の人員が充足していることが前提で、中継施設等のポストの空き状況にも寄るが、焼却施設から中継施設等への人事異動の可能性はある。

(組合) 次に資料「2.」についての質疑に移らせていただく。

フルタイム勤務から短時間勤務になるにあたって、現在の業務のまま移行することは難しく、または超過勤務が発生する要因になると思うが、何か対策はあるか。

(市) 短時間勤務に変更することに伴い、一部業務について民間事業者への委託を検討するなど業務負担の軽減を行う必要があると考えている。

(組合) フルタイム勤務から短時間勤務になるにあたって、休暇や給与の変更点を確認したい。特に、週31時間勤務となった場合はどうか。

(市) 基本的には一般職員に準ずる形で付与されるが、一部特別休暇では勤務日数に比

例して付与されるものがある。例えば、週4日勤務の場合、夏季休暇については4日の付与となる。

また、給与については、適用級ごとに給料表の暫定再任用職員に適用される給料月額を勤務時間数で按分した額となる。

(組合) 週31時間勤務となった場合、祝日の勤務はどうか。

(市) 基本的には祝日勤務は公休日設定以外の日になる。例えば、水曜日一斉公休であれば水曜日以外の日で出務を行うことが考えられる。

(組合) 例えば水曜日で一斉公休という話が出たが、もともとの水曜日を実施している業務はどうか。他の曜日で実施する場合は、1日当たりの業務量が増加するのではないか。

(市) 水曜日に実施していただいている主な業務としては、小型家電の拠点回収や、ひまわり収集などがあげられる。仮に水曜日を一斉公休とした場合、ひまわり収集について美化班で対応できないため、事業所の協力を得るなど調整していきたい。

また、小型家電の拠点回収等についても、回収の頻度や曜日の変更、回収ボックスの仕様の見直しを行うなど、工夫を凝らしながら公休日以外の曜日での対応をお願いする。

(組合) これまで美化班が担っていた事業所支援業務については、勤務時間の変更に伴い、対応することが難しくなる場合があるが、引き続き実施するか。

(市) 今後、基幹業務やふれあいごみスクール補助、不法投棄ごみの搬出作業の一部業務について整理を行っていく。確かに、1日の勤務時間や出務人員が現在より減ることを考えると、これまでと同様に業務を実施するのは難しい面があることは認識している。

一方で、1日あたり7時間45分勤務で、人員も確保できている場合は、これまでと同様に、ごみスクールへの協力は可能な範囲でお願いしたいと考えている。その他、事業所の支援業務も同様に、できる範囲で実施いただきたいと考えている。

(組合) 勤務時間や週休日について、現在の職員が退職するまでは変更はないということではよいか。

(市) 勤務時間や週休日は、業務の状況に応じて指定することとなっている。勤務パターンを検討したうえで、現時点での結論として、週31時間勤務での業務調整を行うとしても、今後、業務の状況や出勤状況等の実績を注視しながら、例えば週30時間に変更するという可能性はある。

(組合) 美化班が短時間勤務の職となるため、例えば、同じ短時間勤務の職である中央事業所の観光地美化班に配属される可能性はあるか。

(市) ご認識の通り、他の既存の短時間勤務の職も配属の対象となる。

(組合) 先だっで行われた意向調査ヒアリングなどから状況が変わっていることから、美化班職員には配属可能となった部署も含めて再度、配属を希望する者がいるか調

査していただきたい。

(市) 以前と状況が変わった点があるので、改めて希望を調査するなど方法を検討する。

(組合) 局の考え方を確認することができたため、この度の「環境局における定年年齢の段階的引き上げ及び従来再任用の業務整理にかかる提案・説明」について了承する。提案内容等については、勤務条件の変更等もあるので、局内においてしっかりと周知を行い、職員の理解を深めていただきたい。

今後も、職員が長きにわたり安全に安心して業務に取り組めるように配慮いただくようお願いする。

(市) 職員の勤務労働条件が大きく変わる事項も多いことから、職員一人一人へ丁寧な説明が行えるよう、尽力する。今後とも、現場の実情をよく把握したうえで、職員の勤務労働環境の整備に尽力したいと思うので、引き続き、ご理解とご協力をお願いする。

(市) それでは、17時19分をもって、交渉を終了する。