

神戸市職員組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和3年4月20日（火）18：30～18：45
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）市職副委員長，書記長，執行委員2名
4. 議題：2021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） 2021年神戸市職春闘期独自要求として，16項目の要求をさせていただいています。

1. 月例給と一時金を引き上げること
2. 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
3. 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
4. 再任用職員，会計年度任用職員の給与引き上げをはじめ制度を充実すること
5. 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
6. 通勤手当について実態に見合うよう改善すること
7. 新型コロナウイルス感染症に伴う対応等の特殊勤務手当について，すべての必要な職場に創設すること
8. 市役所2号館新庁舎の概要について早急に明らかにすること
9. 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
10. 職員の健康を守るため長時間労働を行っている職員への面接指導を義務付けること
11. 職種間や職場間の不公平感を是正すること
12. 誰もが使いやすい福利厚生制度とすること
再任用職員・会計年度任用職員にもインフルエンザの予防接種補助を行うこと
13. 病気休職者がいる職場や長期の病気休暇者がいる職場の改善を行うこと
14. 育休代替の任期付職員制度では対応が難しい少人数職場や複数名取得などの職場の状況を把握し業務が円滑に遂行できるようにすること
15. 育児休業代替任期付職員の処遇改善を行うこと
16. 定年延長をはじめ，高齢期雇用について安心して働き続けられる制度とすること

以上です。よろしく申し上げます。

(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・ご協力をいただき、また、この間、新型コロナウイルス感染症対策において、昼夜を問わず最前線で懸命に対応いただいている職員をはじめ、多くの職場・職員にご協力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、ご承知の通り、「新型インフルエンザ等対策特別措置法」に基づく「まん延防止等重点措置」を実施すべき区域に、兵庫県が指定され、神戸市も対象地域とされているところです。

本市の感染状況については、新規感染者が増加し、変異株の確認数についても、新規感染者に占めるその割合が高くなっており、また、市内のコロナ受入病床もひっ迫し、入院待機者数も大きく増加するなど、医療提供体制はこれまでにないほど危機的な状況であり、大変厳しい状況ではございますが、引き続き、政府の「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」及び「新型コロナウイルス感染症に係る兵庫県対処方針」を踏まえ、市民の生命・健康を守るため、また医療崩壊を防ぐため、加えて、ワクチンの迅速な接種に向けて、必要な人員体制等を状況に応じて柔軟に確保するなど、新型コロナ感染症対策を最優先として全庁を挙げて取り組み、感染拡大防止及び医療提供体制の確保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いてでございますが、今後、少子・超高齢化が更に進展し、市税収入や地方交付税などの一般財源総額の大幅な増加が見込めない中で、社会保障関係費や公共施設の老朽化対策などの財政需要の増大が見込まれており、また、新型コロナウイルスの影響により厳しい経済状況となっており、今後の先行きも不透明な状況にあるなか、本市においても、企業の業績悪化に伴う法人市民税や、外出自粛などによる消費の低迷による地方消費税交付金などに特に影響が生じる可能性があり、本市の行財政運営はより一層厳しくなることが予測されます。

一方で、感染症の出現する以前から課題となっている人口減少や超高齢社会、東京一極集中などに対応し、令和の時代に間違いなく進化するテクノロジーを取り入れながら、with コロナの時代、さらにその先のポスト・コロナの時代に適合した、持続可能な大都市経営を実現していかなければならず、このような状況の中、「スマート自治体」の実現という中長期的な目指す姿と今後5年間の行政運営と財政運営の方向性を示した「行財政改革方針2025」に基づき、行財政改革を実行していかなければならないと考えております。

ただいま、2021年神戸市職春闘期独自要求につきまして、16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。

まず、時間外勤務についてでございますが、これまでの働き方改革・業務改革の取組みの成果の表れとして、一人一月あたりの時間数及び長時間勤務者について、毎年着実に減少してきたところではありますが、引き続き、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、そのためにも、係の大括り化の推進等による職員間のアンバランスの是正や、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」を図るほか、「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（業務プロセスの見直し）の促進・デジタル化など「働き方改革（業務改革）やDX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進による業務の縮減」についても、あわせて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きましても、これまでも局区長会議をはじめ、あらゆる機会を通じて周知してきたところでございますが、引き続き、周知徹底してまいりたいと考えています。

次に、長時間労働者への健康対策についてでございますが、長時間勤務が職員の心身の健康や生活に深刻な影響を及ぼすことや、業務の生産性に影響することから、令和元年度より、1月あたりの時間外勤務が100時間以上の職員には、希望の有無に関わらず産業医面接を実施（義務化）しており、80時間超の職員には、「疲労度アンケート」等により所属長から対象職員へ、長時間労働による疲労の蓄積を確認し、所属長の責務として、産業医の面接を受けるように勧奨することを義務付けるなど、職員の健康管理に努めているところであります。

引き続き、やむを得ない事情により、長時間にわたる時間外勤務を命じた場合には、特に職員の心身の健康状況の把握や産業医面談の受診などを含め、職員の健康の確保に最大限配慮するよう周知徹底してまいりたいと考えています。

福利厚生制度についてですが、昨年6月に地方公務員等共済組合法が改正され、地方公務員共済制度の適用範囲が拡大されることとなりました。これにより、再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員で、現在、厚生年金保険及び健康保険適用対象である者については、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ることとなります。

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。

病気休職等による欠員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させていただきたいと考えております。

高齢期雇用につきましては、先日、定年の段階的引上げ等に関する国家公務員

法等の一部を改正する法律案が閣議決定され、令和3年通常国会に提出されたところですが、今後の国における審議の状況や、他の自治体の動向を注視するとともに、勤務労働条件に関することについては、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。

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、ただ今申し上げました情勢や、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、よろしくお願いいたします。

(組合) 今、要求に対する回答をいただきました。具体的に回答のあったもの、なかったものがありますが、引き続き検討していただくようお願いします。

この場を借りて、職場の状況について4点申し上げます。

1点目に、新型コロナウイルスに関する業務が増えている中でも、職員は必死に頑張っています。しかし、職場では業務が非効率になっていることも見受けられます。例えば、ここ数年問題となっている全庁ファイルサーバーの不具合です。これまでも申し上げていますが、いまだに「ファイルを開けるのに30分、保存して閉じるのに30分かかる」「そもそもサーバーに入れない」といった声を多く聞きます。最近ではデスクネッツにすら入れない状況もあります。毎日のように「アクセスしにくい状況が発生しています。ご迷惑をおかけして申し訳ありません」というメールが届きますが、いったいいつになればこの問題は解消されるのでしょうか。早急に改善していただくよう求めます。

2点目に、先日、働き改革（業務改革）ロードマップ2.0が記者発表されました。中身について、職員の勤務環境や労働条件にかかわることもあり、本来は事前に職員に周知すべきものと考えています。今日は内容の是非については申し上げませんが、中身について職員に丁寧に説明をしていただきたい。また、労働条件にかかわることについては、改めて交渉の場で協議をしていただくようお願いします。

3点目ですが、今年3月末で会計年度任用職員、育児休業代替任期付職員を辞められた方から、年度が終わるぎりぎりになってから、「来年度の更新はなし」とか、「配属先がない」と言われたという声を聞いています。年度毎の採用ではありますが、急に仕事が無くなり収入がなくなると生活が行き詰まります。次年度更新が難しい場合は、早い段階で本人に丁寧に説明をするよう対応していただきたい。

4点目に、新型コロナ感染症軽症者等の宿泊療養施設について、この間、入所者が増加していることで、そこで働く職員の業務も過重になっています。最前線で働く職員の負担をさげるための対策をとっていただくようお願いします。

以上、よろしく申し上げます。

(市) まず、働き方改革（業務改革）ロードマップ2.0については、先ほども申し上げました行財政改革方針2025に掲げた重点項目を踏まえ、今後5年間で目指す姿と取り組むべき具体的施策について策定したものであり、局区長会議でも周知をさせていただいたところですが、働き方改革（業務改革）の成果をこれまで以上に高めていくには、一層の周知に努め、全職員が、めざす姿と方向性および具体的内容を共有し、圧倒的な当事者意識をもって主体的に取り組んでいく必要があります。さらなる高みを目指した改革にむけて全職員で取り組んでいく必要がありますので、皆さまのご理解をよろしく申し上げます。

また、新型コロナウイルス感染対策における宿泊療養施設については、感染拡大に伴い入院患者が増加する中、重症患者の入院医療に支障が出ないよう無症状や軽症の患者を療養する施設であり、医療崩壊を招かないための非常に重要な取り組みの1つではありますが、そこで働く職員にとって過重な負担とならないよう、今後とも業務状況を見極めながら、体制の確保に努めるとともに、引き続き心身の健康確保に配慮してまいりたいと考えております。

また、会計年度任用職員等の任用手続きのお話もございましたが、これについては引き続き、法律等に基づき各任命権者において適正な手続きを進めてまいります。

我々といたしましては、引き続き、適正な労使関係の構築が重要であると考えており、管理運営事項につきましては、各任命権者において適切に対応してまいりたいと考えておりますし、また勤務労働条件に関する事項につきましては、これまで通り皆さま方と協議をしてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。