

神戸市職員組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和4年3月30日（水）18：15～18：35
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）市職副執行委員長、書記長、執行委員7名
4. 議題：2022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） 日頃から、職員の労働条件と職場環境の改善にご努力いただいておりますことに、心より敬意を表します。

神戸の活性化、子育てや教育、市民の福祉や医療、介護の充実など、市民生活を守る施策を着実に進めるため、一人ひとりの職員が希望を持ち、安心して働くことができるよう下記の項目を要求します。

1. 月例給と一時金を引き上げること
2. 退職手当の引き下げを行わないこと
3. 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
4. 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
5. 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
6. 再任用職員、会計年度任用職員、育児休業代替任期付職員の給与引き上げや処遇改善を行うこと
7. 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
8. 新型コロナウイルス感染症に伴う対応等、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
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. 育児短時間勤務制度や在宅勤務制度、フレックスタイムなど多様な働き方の選択が可能となる中、職員が安心して制度が利用できるよう職場環境の充実に努めること
12. パワハラ・セクハラなどハラスメントについては、受けている側の立場が弱いいため発覚がしにくい。あらゆるハラスメントに対し、迅速に対応できるように

にすること

13. 風通しの良い職場づくりをすすめるため、各所属におけるコミュニケーションを大切にし、所属長等が職員の意見を十分に聞いて働きやすい職場づくりをすすめること
14. 新型コロナ感染症対応をはじめ、経常業務以外の災害対応や選挙事務など短期間に多くの職員の応援を必要とする突発的業務に対応できるようリスク管理も含めた体制を確保すること
15. 年度当初に各職場における正規職員、再任用職員、会計年度任用職員の欠員がある場合は早急に欠員補充を行うこと
16. 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
以上です。

(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、新型コロナウイルス感染症対策において、最前線で懸命に対応いただいている職員をはじめ、ワクチン接種や自宅療養フォローアップセンターなど、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、令和4年3月21日をもって、まん延防止等重点措置が解除されましたが、今後も引き続き、変異株を含め感染状況を注視しながら、ワクチン接種の取り組みの推進、必要な医療提供体制の確保、感染拡大防止の取り組みの継続など、全庁を挙げて、感染症対策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きましては、昨年来の新型コロナウイルス感染症の出現により、感染拡大防止対策や医療提供体制の安定的確保などによる財政需要の増加や、市税・使用料などの減収により、厳しい財政状況が継続しています。

一方で、必ず訪れるコロナ後の社会を見据え、人口減少・少子超高齢社会・東京一極集中などの課題に対応し、神戸の持続的発展、未来につながる施策にも力を入れていく必要があります、そのため「子育て」「環境」「まちづくり」などの成長戦略の着実な展開により、さらなる都市の成長を促す好循環を創出するとともに、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、持続可能な大都市経営を行っていかねばならず、こうした状況を踏まえれば、引き続き「行財政改革方針2025」について、着実に実行していく必要があると考えております。

また、我々職員の業務に目を向けると、市民ニーズも更に多様化・高度化・複雑化していく中で、行政手続き等のスマート化が推進していくことを踏まえると、

職員は職員でなければできない高付加価値業務に専念することが求められており、職員一人ひとりが成長を続け、その能力を組み合わせることにより、組織の力を高めて市政に取り組んでいくことが必要であると考えております。

ただいま、2022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。

ご承知のとおり、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、生き活きと働ける風通しのよい組織風土の再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きたところですが、引き続き、信頼関係のある強い組織を築くため、働きやすい職場環境やモラルが高く一人ひとりが尊重される風通しのよい組織風土を育むための取り組みを進めてまいります。

特に各種ハラスメントについては、社会的に許されない行為であるだけでなく、円滑な公務を妨げかねない問題であり、職員一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりに取り組んでいくため、「神戸市ハラスメント対策基本方針」を策定し、全職員への研修等による啓発を行っているところであり、引き続き、取り組みを進めてまいります。

また、多様で柔軟な働き方を推進していくため、これまで在宅勤務やフレックスタイム等についても、LTE接続端子の追加配布やテレワーク兵庫の導入をはじめとした環境整備のほか、取得要件の一部緩和等を図ってきたところですが、引き続き、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、あわせて取り組んでまいります。

いずれにいたしましても、労働安全衛生の観点やワーク・ライフ・バランスの観点からも、すべての職員にとって働きやすく、また安心して働くことができる、快適で安全な職場環境の確保に向け、職員の意見も踏まえながら、引き続き、取り組んでいきたいと考えております。

欠員や、業務増等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。

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・業務改革の取り組みの成果として、一人一月あたりの時間外勤務及び長時間勤務について、着実に減少してきたところです。一方で、新型コロナウイルス感染症への対応に伴う業務量の増加はありますが、引き続き、職員の健康確保の観点から、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んでまいりたいと考えております。

そのためにも、原因に応じた具体的な対応が必要であり、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、デジタル化による業務の効率化など「働き方改革や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、各局室区長の強いリーダーシップのもと、職員の協力も得ながら、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は、これまでも各局室区長宛での通知や局区長会議等の開催により周知を図ってきたほか、全課長級職員に対しても別途周知するなど、あらゆる機会を通じて周知徹底してきたところであり、引き続き、取り組みを徹底してまいりたいと考えています。

また、新型コロナウイルス感染症への対応にあたっては、職員が一丸となり、全庁をあげて取り組んできた中で、対応にあたる各部局に対しては、人事異動・兼務発令・出務のほか、一般任期付職員の採用等により、いち早く必要な人員を配置し、令和4年度4月定例人事異動においても専任配置を行うなど体制の確保に努めてきたところでございます。

また、長期化・深刻化する保健所業務に対応するため、専門職の確保による執行体制の強化として、令和2年度から令和4年度にかけて継続して増員を行っており、年度途中採用が可能な合格者については順次採用を行うことで、体制強化に努めてきました。

今後も引き続き、特定の局や所属に負担が偏ることのないように留意しながら、「オール神戸市」として必要な体制の確保に取り組んでまいりたいと考えております。

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。

また、保健所職員など、新型コロナウイルス感染症への対応にあたる職員に対しては、産業医による出張面談を行い、職員の悩みなど話を伺うとともに、体調確認を実施してきたところでございますが、上記の取り組みも含め、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態の把握や産業医面談の勧奨などを含め、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、地方公務員等共済組合法の改正に伴い、地方公務員共済制度の適用範囲が拡大され、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、共済組合に加入し、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るため、医療給付の対象となるほか、インフルエンザ助成などを利用することが可能となります。

また、健康対策として、職員本人のインフルエンザ予防接種助成の拡充や、来年度より脳ドックの退職前・節目コースの創設のほか、K O B E えらべる倶楽部フリーチョイスプランの内容の拡充も図っております。

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。

また、定年引上げにつきましては、令和3年6月の通常国会において、定年年齢の65歳への段階的な引上げに向けた国家公務員法及び地方公務員法の改正法が成立致しました。

令和3年度の人事委員会の報告においても、定年引上げにあたっては、「国や他の自治体の動向等を注視しながら、実施に向けて制度設計を進めていく必要がある」、「定年の引上げを見据えて、国や他の自治体の現状等を踏まえ、職員のモチベーションの維持に配慮しつつ高齢層職員の昇給制度等について検討するとともに、退職制度についても検討することが求められる。」などの言及がされております。

また、定年引上げを予定している中で、各種制度について、国からの指導も強くなってきており、高齢層職員の昇給抑制や、査定昇給の拡充など人事評価結果の給与への反映、退職手当の支給率のうち国を上回る部分の見直しをはじめとする退職手当制度につきましては、早急に見直しを行わなければならないと考えており、現在具体案を検討している状況です。

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。

また、この間、皆さま方のご要求も踏まえ、特殊勤務手当や、会計年度任用職員の処遇について、近年改善を図ってきたところでございますが、いずれにいたしましても、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、よろしくお願いたします。

(組合) 回答については、持ち帰り協議をさせていただきます。

何点か職場課題について申し上げます。

1点目に、保育所保育士の職員や会計年度任用職員の欠員状況について、本来フルタイムが入るべきところをパートで対応しているなどの欠員がいまだに多くあります。早急に解消をしていただきたい。また解消できていないため、7時勤務回数が他の保育所に比べ多くなるところについては、早急に対応するか7時勤務を延期するなど職員の負担にならないよう実態的に対応していただきたい。

2点目にワクチン接種や保健所への応援業務について、拡大期の対応に全市で対応するためにも、各区の応援マニュアルを市として統一化することや、ICT活用による業務効率化や業務負担の軽減を図っていただきたい。

最後になりますが、区役所の委託では、市と事業者との契約の一部見直しという重要な決定事項について、現場の職員に対する情報伝達が十分になされていないことから、現場では大きな混乱と不安が生じる結果となりました。現在の現場の状況をしっかりと把握したうえで、今後2区の検証を行う際には、他区への展開を前提としたものでなく、委託そのものが必要なかどうかの視点も含めて検証していただきたい。

また、代表電話交換業務においても、2月の見直しで代表交換からの入電が増加する対応となっている部分があるなど、現場の感覚と相違のある部分が多い。区役所委託でも代表電話交換業務でも、市民目線を大事にしながら、もっと現場で働く職員の意見を聞き、そして情報の伝達においても、適宜適切に行っていただきたい。

(市) ただいま書記長よりご発言のございませう中で、まず保育所の件でございますが、会計年度任用職員の確保については、この度の処遇改善を踏まえ、広報紙や求人情報サイトへの掲載、大学へのリクルート活動など、これまでより積極的な確保策を展開していることに加えまして、パート職員からのフルタイムへの転向につきましても、あわせて実施しているところであり、これらの取り組みにより確保に繋がってきているところであり、引き続き確保に努めていきたいと考えております。

勤務時間の変更については、安全安心な保育を実施するため、開所時から安定的な体制確保を目的として、令和4年4月より実施する必要があると考えておりますが、引き続き、保育所の負担軽減を図りながら、職員の働きやすい職場環境となるよう対応してまいりたいと思います。

次に、新型コロナへの対応についてでございますが、感染対応やワクチン接種にあたる保健所の体制については、これまでも全庁を挙げて取り組む中で、感染の波に応じて人材派遣や業務委託、職員応援による対応とし、また患者管理をデジタル化するなど業務の効率化にも取り組んできたところでございます。

先程も申し上げましたとおり、令和4年度定例人事異動において健康局の体制

強化を図っているところであり、また外部人材の活用等による業務の整理についても行ったところでありますが、引き続き、必要な体制の確保や効率的な業務執行などにより、業務負担の軽減に取り組んでまいりたいと考えております。

最後に、区役所における業務委託や代表電話交換業務委託についてのお話がありました。我々といたしましても、組織の活性化や市民サービスを向上していくためにも、職員が生き活きと働きやすい風通しのよい組織風土にしていくことが大変重要であると考えており、引き続き、職員にとって働きやすく、健康で安心して働くことができるよう、職員の意見も聞きながら、責任をもって取り組んでまいりたいと考えております。