

## 神戸市従業員労働組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和5年10月19日（木） 21：30～21：48

2. 場 所：1号館13階 行財政局会議室

3. 出席者：

（市）行財政局給与課長、給与課係長3名

教育委員会事務局総務部教職員課長、教職員課係長

（組合）市従副執行委員長2名、書記長、書記次長2名、他5名

4. 議 題：要求書に関する回答交渉

5. 発言内容：

（市） 皆さま方におかれましては、市民が安全で安心して暮らせるために、現場の第一線で業務に従事いただいております。心から感謝を申し上げます。

さて、要求書をお受けした際にも申し上げましたが、地方自治体を取り巻く情勢は非常に厳しいものがあり、とりわけ私ども地方公務員の給与等の勤務条件につきましては、引き続き各方面から強い関心を集めているところでございます。

また、本市の財政状況については、これまでの感染症への対応、物価高騰や急速な円安への対策、さらに、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など、想定外の財政需要の発生により、一層厳しくなることが見込まれており、今後の財政運営にあたっては引き続き、危機感を持って臨む必要があります。

さらに、人口減少・少子超高齢社会、東京一極集中など社会経済情勢の変化による課題にも直面していることから、ポスト・コロナにおけるこれらの課題解決に向けて、スピード感をもって取り組んでいく必要があります。

そのため、「行財政改革方針 2025」を強力かつ着実に実行し、事務事業の見直しや業務プロセスの見直し、官民の役割分担の的確な見極め等に取り組むことで、スリムな組織・職員体制を構築していく必要があると考えております。

このような状況の中でも、都市機能の維持など、公の役割が強く要請される業務については、若手職員への技術継承を図りつつ、行政サービスの安定供給を果たすため、職員を新規採用しており、引き続き、行政需要や市民ニーズに応じた更なる公的サービスの充実に努め、市職員でなければならない、より付加価値の高い業務へこれまで以上に取り組んでいただく必要があると考えております。

それでは、本日は5月30日に要求をいただきました件につきまして、回答させていただきます。

職場環境の整備についてでございますが、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、生き活きと働ける職場環境の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ました。引き続き、風通しの良い職場風土・職場環境の実現に向けて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、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、あわせて引き続き、取り組んでまいります。

労使での確認事項の遵守につきましては、勤務労働条件に関することについて、労使合意事項を一方的に変更したことはなく、今後もその姿勢に変わりはありません。今後とも、

健全な労使関係を構築しながら、皆様方と協議を続けてまいります。

なお、給与水準につきましては、労使で真摯に協議・交渉を重ねた結果、令和2年4月より見直しを実施いただいておりますが、時間外勤務の更なる縮減に取り組む必要があり、特に経常的・構造的な時間外勤務については、解消に向けて具体的に取り組まなければならないと考えておりますので、皆さま方には、改めてご理解いただきますようよろしくお願いいたします。

労働安全衛生対策につきましては、職員が勤務するにあたって最も重要な事項のひとつであると認識しております。公務災害を発生させないために、未然防止が特に重要であると考えており、そのために局の安全衛生委員会の場合なども活用しながら、全庁的な情報共有を図るなど、再発防止に向け検証・対策を行うとともに、安全作業マニュアルに沿った作業を徹底してまいります。

また、職員が生き活きと働ける職場の実現のために、心の健康も非常に重要であると考えており、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、「心の健康づくりのための指針」に基づく予防対策や早期対応に加えて、「プレ出勤」の導入、「神戸市ハラスメント対策方針」の策定、長時間勤務者等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の強化など、充実を図ってきたところでございます。

今後とも、職員の健康管理の充実に努めるとともに、公務災害の防止も含めて、すべての職員が安心して働き続けることができる、快適で安全な職場環境の確保に向け、労使が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。

新型コロナウイルス感染症の感染予防対策についてですが、本年5月8日に感染症法上の位置づけが5類へ変更されましたが、各職場において基本的な感染対策を引き続き実施してまいりたいと考えております。

欠員につきましては、引き続き丁寧に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ます。

人事評価結果の給与への反映については、勤勉手当において、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、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、反映月数の拡大を行っております。

なお、人事評価制度がより納得性の高い公平・公正な制度となるよう、令和5年度より人事評価制度の見直しも行ってまいります。

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、頑張った職員が真に報われる制度となるよう、査定昇給の拡充など、更なる給与への反映について検討してまいりたいと考えております。

会計年度任用職員制度についてですが、育児・介護と仕事の両立支援のための休暇・休業制度の改善、地共済制度における短期給付・福祉事業の適用対象の拡大に加え、今年度4月からは初任給の改善を、10月からは新たな経験年数加算の創設を行うなど、積極的に給与水準の引き上げを実施してきたところです。引き続き、国や他都市の動向を注視しつつ、皆さま方のご意見も伺いながら、検討してまいりたいと考えております。

定年引上げに伴う60歳超職員の職務のあり方につきましては、これまで培ってきた知識や経験、技術力、専門性を活かしながら、個々の適性やその能力に応じた役割を担って

いただくこととしておりますが、同時に、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を与える場合には、その職務の特殊性にあった対応が必要であると考えております。

いずれにしても、引き続き職場の意見を聞きながら、責任をもって適切に対応してまいりたいと考えております。

福利厚生事業の改善につきましては、今後とも、職員にとって、より魅力的なものとなるよう、皆さま方と十分協議しながら、さらなる福利厚生事業の充実に、引き続き取り組んでいきたいと考えております。

私どもからは以上でございます。よろしく願いいたします。

(組合) ただいま回答を受けましたが、交渉員より何点か指摘をさせていただきたいことがありますのでよろしくお願いします。

(組合) 福祉局・和光園については2024年3月に選定評価委員会で事業者の選定を行ない、2025年4月より指定管理者制度を導入することが決定されると聞いています。

この間、私たちは市民にとって最後のセーフティネットである事を強く認識し、多種・多様化する市民ニーズに対応してきました。また、これまでに指定管理者制度の導入については、万が一運営事業者が決まらなかった場合などの課題もあるほか、委託後も問題が発生しないように神戸市として利用者・市民を全力で守るためにしっかりと責任をもってサービスの維持に取り組むことを求めてきました。

そのような中、今回の方針が示され、その為に自分たちの将来に不安を感じながらも、組合員は日夜業務に励んでいます。

神戸市で介護・福祉の仕事をしたいと志して入庁し、日夜業務に邁進してきた組合員にとっては非常に辛いことです。

私たち「介護業務員」が長年積み上げてきた知識・経験・スキルは神戸市にとっても大きな財産であると考えます。「職種変更」を安易に考えることなく、各組合員の思いを汲み取り、知識・経験・スキルを最大限発揮しつつ、安心して定年まで働き続ける事が出来るように真摯な対応を求めます。また、職種・職場や勤務時間などの勤務実態に変更が生じることから、勤務労働条件の著しい変更である事を当局として認識し、当該組合員たちの不安の早期解消に向けて丁寧な対応と情報提供を求めます。

(組合) 我々、現業職は市民が安全に安心してくらせるように、公共サービスの維持・向上をめざし日々業務に取り組んでおり、より質の高い公共サービスの提供に向け、取り組み強化を図っています。我々は日常的に市民生活に密着した業務を行なっていることから、市民ニーズという有益な情報を有しています。この情報を市政に反映させていくことが神戸市のさらなる発展につながると考えており、それに向け共に取り組んでいきたいと考えていますが、当局の考え方を伺いたい。

次に、回答で労働安全衛生については、当局として引き続き安全衛生管理体制の整備を図り、職員が働きやすい職場となるよう、職場環境改善に努めるとのことでありました。さらに心の健康問題についても、非常に重要な事項であるとの認識が示されました。今後も組合員一人ひとりの健康状態を十分に配慮していただき組合員が安全に安心して働くことができる職場改善に努めるよう改めて要求をします。

また、定年引上げに伴う 60 歳超職員の職務のあり方については、現場職務の特殊性にあった適切な対応をしていく考えが示されました。現在、59 歳、60 歳の職員に対し 60 歳以降の働き方等について意思決定ができるように「意向調査や意思確認調査」を行なっていると聞いています。

本人の意向を丁寧に聞いていただきすべての組合員が安心して働き続けられるよう、現場実態も踏まえ柔軟に対応していただくことを強く求めます。

以上です。

(市) ただ今、執行委員、副執行委員長からお話をお聞きしました。

本日お聞きいたしましたお話しにつきましては、関係部局にもその趣旨を伝えてまいりたいと考えております。

和光園にかかる対応については、職員への情報提供をはじめ、円滑な移行に向け丁寧に対応するとともに、移行後もこれまでの施設と同様、当局が責任をもって対応してまいります。また、勤務労働条件に関する事項については、十分に協議してまいりたいと考えております。

また、現場の最前線で市民と直接接する業務に従事する職員が有する情報を活かし、業務の効率化・市民サービスの向上等につなげていくことは、重要だと考えております。そのためにも、引き続き、コミュニケーションが活発に行われる風通しの良い職場風土・職場環境の実現に向けて取り組みを進めてまいりたいと考えております。

労働安全衛生につきましては、先ほども申し上げましたが、職員が勤務するにあたって最も重要な事項のひとつであると認識しており、引き続き、すべての職員が安心して働き続けることができる、快適で安全な職場環境の確保に向け、取り組んでまいりたいと考えております。

定年引上げに伴う 60 歳超職員の職務のあり方につきましては、先ほども申し上げましたように、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を与える場合には、その職務の特殊性にあった対応が必要であると考えております。

制度の運用にあたっては、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、責任を持って適切に対応してまいりたいと考えております。

以上です。

(組合) 先ほど、和光園について課長から回答がありましたが、改めて組合員が安心して働き続けられるように丁寧な対応と情報提供をそして我々と協議するよう強く求めます。

また、この間の採用再開により、現業職場が抱えているすべての課題が解消されたわけではなく、我々が持つ「技術・技能・知識・経験」そして専門性を次世代に継承することで、安定した市民サービスを継続的に提供できると考えていることから適正な業務執行体制の確立を求めます。

最後に、今後も引き続き、当局が責任をもって職種・職場実態を把握し、早い段階で考え方を示すとともに、引き続き、労使で十分に協議することを求めます。

(市) 勤務労働条件に関する事項につきましては、これまでどおり皆さま方と十分に協議していくという姿勢に変わりはありませんので、引き続きよろしく願いいたします。

(組合) 回答については、待機中の拡大闘争委員会に諮ることとします。