

神戸市労働組合連合会との交渉議事録

1. 日 時：令和5年1月23日（月） 18:00～18:05

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、組織制度課長、給与課担当係長3名、組織制度課担当係長 他2名
水道局経営企画課業務改革担当課長、担当係長
交通局経営企画課業務改革担当課長、担当係長
教育委員会事務局教職員課長、担当係長

（組合） 市労連書記長、書記次長3名、他9名

4. 議 題：①休暇制度に関する制度改正の提案

②会計年度任用職員（一般事務）の初任給の見直しについての提案

5. 発言内容：

（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、あらためて心から感謝申し上げます。

さて、本日は、「休暇制度に関する制度改正について」及び「会計年度任用職員の初任給の見直し」について、ご提案させていただきたいと考えております。「休暇制度に関する制度改正」につきましては、組織制度課長の小西より、「会計年度任用職員の初任給の見直し」については私から説明いたします。

— 提案資料配布 —

- ・休暇に関する制度改正（案）について … 別紙1
- ・会計年度任用職員（一般事務）の初任給の見直しについて（案） … 別紙2

それでは、「休暇制度に関する制度改正について」私から説明いたします。お配りしております「休暇に関する制度改正案について」をご覧ください。

「1. 年次有給休暇等の時間単位取得」についてですが、「(1) 概要」につきまして、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いたします。

「(2) 改正内容」ですが、現行、1日を7時間45分としたうえで、1時間を7回、45分を1回として取得しており、1日分を使い切らずに次の1日分を時間休かとして取得することはできないところ、改正後は、1日を8時間としたうえで、1時間を8回取得することとし、45分の取得単位は廃止いたします。対象となる休暇は、年次有給休暇、出生サポート休暇、出産補助休暇、育児参加休暇、この看護休暇、短期の介護休暇となります。

「(3) 改正時期」は、令和5年4月1日といたします。

続きまして、「2. 生理休暇」についてですが、「(1) 概要」につきまして、生理により就業が著しく困難な女性職員に対し付与される生理休暇について、必要な時に適切な範囲で取得することができるよう、制度改正を行います。

「(2) 改正内容」ですが、「①取得単位の追加」では、1日単位での取得に加え、半日、時間単位での取得を可能と致します。「②休暇名称の変更」では、取得への心理的ハードルを下げするため、休暇名称を健康支援休暇といたします。「③取得方法の変更」では、連続する2

日を超えて休暇を取得する場合、診療明細書等の提出を求めることいたします。

「(3) 改正時期」は、令和5年4月1日といたします。

説明は以上でございます。

続きまして「会計年度任用職員の初任給の見直し」につきまして、私から説明いたします。お配りしております「会計年度任用職員（一般事務）の初任給の見直しについて」をご覧ください。

「1. 概要」についてですが、会計年度任用職員の処遇改善を目的として、一般事務の初任給について見直しを行いたいと考えております。

「2. 改正案」についてですが、対象は会計年度任用職員のうち、任命権者の定める基準によることなく、行政職給料表1級1号給の適用を受けるものです。初任給については、現行1級1号給のところ、1級5号給に見直しを行い、経験年数加算は1年を上限としていたところ加算なしとするものでございます。

「3. 実施日」についてですが、令和5年4月1日から任用される会計年度任用職員に適用いたします。

また、参考にはなりますが、「勤務時間につきまして」、会計年度任用職員の制度導入時に、原則パートタイムの運用とし、週30時間又は31時間までの勤務を基本としておりましたが、令和5年4月以降の任用については、各所属における業務内容などを勘案し、フルタイムでの配置も可能といたします。

私からは以上でございます。よろしくお願いいたします。

(組合) 時間単位取得の運用変更、生理休暇の改正内容ともに、会計年度任用職員も対象に含まれるという理解でよいか。また、生理休暇について改めて確認しますが、今回の提案は体調に不安のある職員が、必要な時に適切な範囲で休暇を取得しやすくするための見直しであるという認識で間違いはないでしょうか。

(市) はい、その通りです。

(組合) 会計年度任用職員については初任給見直しの提案をいただきましたが、勤勉手当が支給されていないという大きな課題は残されています。法律改正に向けた動きも見受けられますが、職場では貴重な存在であり、さらなる処遇改善が出来ないものか、引き続き検討していただくようお願いします。

提案については、持ち帰り協議させていただきます。