

神戸市従業員労働組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和7年10月16日（木） 21：55～22：22

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給与課長、教職員給与課係長、他1名

（組合）市従副執行委員長2名、書記長、書記次長、他3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きましては、長引く物価高騰などにより、市民の暮らしや事業者の経営環境に対する支援をはじめ、光熱費の高騰や公共事業費の増加など、追加の財政需要が生じており、一層厳しくなることが見込まれております。そのため、徹底した行財政改革に取り組むことが重要と考えております。

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いるところです。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るため、官民の役割分担を明確化した上で、職員体制を見直し、市職員でなければならない、より付加価値の高い業務に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27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、活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まいりました。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、ワークライフバランスをとりながら職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できるように、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、長時間勤務の解消の観点からも引き続き、経常的・構造的な時間外勤務の解消などに取り組む必要があると考えておりますので、皆さま方には、改めてご理解い

たきますようよろしく願います。

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・対策を行ってまいります。

特に、近年の記録的な高温における熱中症対策につきましては、令和4年度より、業務の内容や実態に応じて、「ファン付作業服」の貸与を実施しておりますが、今年度からはこれまでの長袖に加えて「ベスト型のファン付作業服」を導入し、さらなる対策を講じているところです。

あわせて公務の運営のためやむを得ず熱中症リスクのある環境において、業務に従事する必要があるものについては、今年度より夏季作業手当を支給し、業務の危険性を評価した手当も創設したところでございます。

また、職員が活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、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。その他、不当要求行為など、公正な公務運営に支障を生じさせる行為については、組織として毅然と対応していくべきと考えています。不当要求行為については、各職場において適切に対応できるよう、「不当要求クレーム対応マニュアル」を策定し取り組んでいるところですが、その他の迷惑行為についても、対象職員や公務への影響をふまえ、適切に対応してまいります。

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。

感染症への対策についてですが、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。

欠員について、年度内退職等で代替職員の配置がない所属においては、業務を代替する職員の負担を考慮し、今年度より勤勉手当の支給額を加算することとしておりますが、欠員対応についてはこれまで通り、引き続き丁寧にその実態を把握した上で、過重労働となっている職場につきましては、職員に負担が著しく生じることのないように、労働安全衛生の観点からも様々な方法を考えながら、職員が安心して働き続けられるよう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おります。

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、昨年度より勤勉手当の支給を開始し、積極的に給与水準の引き上げを実施したことに加え、今年度より病気休暇を無給の取扱いから有給に変更し、改善を図ってきたところです。引き続き、国や他都市の動向を注視しつつ、皆様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。

障害者の雇用につきましては、これまで以上に積極的な採用活動が重要になると認識しております。また障害のある職員一人ひとりが能力や意欲を有効に発揮できる職場環境づくりに引き続き取り組んでいき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。よろしくお願いいたします。

(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ます。

(組合) 職員が安全に安心して働き続けられる快適な職場環境の整備に向け、今後も労働安全衛生の必要な対策に取り組む考え方が示されましたが、近年、危険な暑さは日常化し、夏季に限らず春先や秋口にも熱中症のリスクが高まっています。気象庁の発表によると、今年の神戸市は 30℃を超える真夏日が 81 日を記録し、統計開始以来で最多となる異常な暑さとなりました。

また、厚生労働省の発表によれば、2024 年に職場で熱中症により死傷した労働者は 1,257 人にのぼり、死亡者は 31 人に達しています。

これは、2023 年の 1,106 人からは 14%、2022 年の 827 人からは 52%もの増加となっています。こうした深刻な状況の中、要求書を提出した際にも述べましたが、特に野外や高温多湿の屋内で業務に従事する労務職員にとって過酷な状況であり、この間の取り組みにより一定の改善は図られているものの、熱中症のリスクは依然として高いと考えるため、WBGT 値に応じた作業管理や健康状態への配慮など、熱中症予防対策については従前の取り組みに捉われることなく、引き続き、最新の現場の声を基に業務の実態に即した強化を図るとともに、万が一の事態にも対応可能な救急対応体制の整備を早急に図ることを強く求めます。

(組合) 定年引上げに伴い、60 歳を超える職員の職務の在り方については、各業務の特性に応じた適切な対応を進める方針が示されました。

引き続き、すべての組合員が 65 歳まで安心して働き続けられるよう、現場の状況を十分に踏まえ、多様で柔軟な働き方を可能にする制度の一層の充実と改善に向けて、柔軟な対応を改めて強く求めます。

(組合) 近年、地震や豪雨などの大規模自然災害が頻発し、全国各地で甚大な被害が発生しています。そのような中、神戸市では本年1月17日に阪神・淡路大震災から30年の節目を迎え、これまで震災の教訓を活かした防災都市づくりと、被災地支援に積極的に取り組んできました。

しかし、現在では、震災を直接経験した職員の減少により、災害対応力の継承が大きな課題となっており、今後も大規模な災害の発生が懸念されていることから、ライフラインの重要性を改めて認識し、災害発生時の迅速な初動体制の整備や、防災・減災に関する人材の育成・活用を通じて、リスクへの備えを強化する必要があると考えます。

また、神戸市では、南海トラフ巨大地震などによる津波への備えとして、1000年に一度の規模を想定した防潮堤の補強や遠隔操作による水門閉鎖システムの導入など、ハード・ソフト両面からの対策に取り組んでいます。さらに、台風や豪雨による倒木被害への対応についても、地域防災計画に基づき体制の整備を進めており、私たちも、市民の安全・安心を守る現場の一員として、平時から災害リスクを想定した業務に取り組んでいます。今後さらに高まる災害リスクに対する当局の考え方を確認したい。

(組合) 市民ニーズに応じたさらなる公的サービスの充実、これまで以上に付加価値の高い業務に取り組んで行く必要性が示されました。私たちも多様化する市民ニーズに応え、より質の高い公共サービスを安定的に提供することが市職員としての責務だと考えています。そのためには、さらに高度化するニーズや様々なサービスに対応するためにも職員が持つスキルを最大限発揮できるような研修体制の充実・強化が必要と考えます。職員のスキルアップの取り組みについてどのように考えているのか確認したい。

(組合) 私たち、労務職員は市民が安全に安心してくらせるように、行政サービスの維持・向上をめざし日々業務に取り組んでおり、より質の高い市民サービスの提供に向け、取り組み強化を図っています。日常的に市民生活に密着した業務を行っていることから、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いますが当局の考えを確認したい。

また、職員一人ひとりが明るく前向きに仕事に取り組み、活き活きと働ける職場環境の構築を進めるとともに、組織の活性化を図り市民サービスに繋げていく考え方が示されました。

私たちも、社会情勢が大きく変化し生産年齢人口が減少するなど、今後は行政サービスの維持がこれまで以上に厳しい状況が予想される中で、引き続き、市民がサービスを効率的に利用していただき、将来にわたってサービスを安定的に提供できるように取り組みたいと考えています。そのために、これまで各職種・職場で培ってきた技術・技能・知識・経験、そして専門性を継承していくことは必要不可欠と考えており、職員が「働きがい・やりがい」を持って業務をおこなえる職場環境整備についての考え方を確認したい。

(組合) これまで、労使で常に市民サービスの維持・向上を最優先に考え、日々の業務に取り組んできました。今後も、安定的かつ継続的な公共サービスの提供は、私たちの重要な責務であると認識しています。

しかし、現在、職員の高齢化が著しく進行しており、全体に大きな影響を及ぼしていま

す。

これまで、職員一人ひとりが創意工夫を凝らしながら業務を遂行し、様々な課題に対応してきましたが、人的・技術的な対応は限界を感じています。特に年齢構成の偏りによる年齢の空洞化が進み、技術や知識の継承が困難となっている状況は深刻と考えます。

さらに、高齢化に伴う身体的負担の増加により、公務災害のリスクも高まっており、職員の安全確保に対する取り組みがこれまで以上に重要となっています。

これらの課題に対する意見を確認したい。

(市) ただ今、各委員のみなさま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。

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ます。引き続き、熱中症対策を含む、公務災害の未然防止に努め、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。

引き続き、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。

災害対策につきましては、南海トラフ巨大地震を想定した津波対策として、防潮堤の整備や防潮鉄扉などの遠隔操作化を進めているほか、防潮鉄扉の閉鎖が円滑に進むよう訓練を実施しております。また道路・河川等の日常のパトロール等により危険個所の早期発見に努め必要な対策を行うことや、防災体制を整備するなどの対策も重要と考えております。

災害発生時の対応につきましては、毎年、各局室区において防災組織計画を作成し、防災指令が発令された場合における職員の配備計画について、整備しているところです。また、災害発生を想定した「情報伝達訓練」や「職場研修」を行い、初動対応についての確認についても適宜実施しております。

今年度につきましては今後の巨大地震発生リスクも踏まえ、全市の総合防災訓練において、各局室区の職員を対象とした、実践的な訓練を実施する予定です。

研修の充実につきましては、職員個人がそれぞれのニーズに応じて受講できる研修に加えて、各職場でのサービス向上・課題解決等のために実施する研修への支援についても行っており、組織としても個人としても能力向上をめざす仕組みづくりに、取り組んでいるところでございます。引き続き、職員のスキルアップが図られるよう取り組んでまいります。

職場環境の整備につきまして、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、業務の効率化を図ることは重要だと考えております。また、社会情勢が大きく変化し行政運営にも多くの課題がある中、より質の高い公共サービスを提供するための施策を実行するには、労使が一体となり、知恵と力を結集し取り組みを進めることが重要だと考えております。

職員が高いモチベーションをもって業務に取り組むためにも、コミュニケーションが活発に行われ、職員の有する情報を活用できるよう、風通しの良い職場風土・職場環境の実現に向けて、引き続き、取り組みを進めてまいりたいと考えております。

今後も安定的かつ継続的に公共サービスを提供することは、基礎自治体において重要な責務であると認識しております。そのため、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、新規採用を含めて一定の人員確保に努めてまいります。一方で、更なるサービスの充実に努めるため、官民の役割分担を明確化した上で、職員体制を見直し、より付加価値の高い業務に取り組む必要があると考えております。

職員の安全確保につきましては、先ほども申し上げた通り、公務災害の未然防止に努め、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。

(組合) 執行部からの発言も含めて、当局の考え方が示されたが、まず、阪神淡路大震災から 30 年の節目を迎える中、今年度も全市を挙げて実動訓練を実施するとのことであった。近年、豪雨や台風、地震などの自然災害が全国各地で頻発しており、私たちも現場の第一線において、本市の最大の使命である、「市民の安全・安心を守る」ための一翼を担うべく、平時より想定される各種リスクを前提に業務に従事している。改めて、災害発生時における迅速かつ的確な初動体制の整備について、万全を期するよう、強く求める。

併せて、現業職場全体を見ると近年の新規採用を持って、各職場が抱えている諸課題が解消されたとは言い難い状況にある。私たちが有する技術・技能・知識・経験、並びに専門性を次世代に継承することで、安定的かつ継続的な市民サービスの提供が可能になると考えている。

このため、適正な業務執行体制の確立を強く求めるとともに、今後もすべての職種・職場の実態を的確に把握し、早期に方針を示し、労使が連携して課題解決に向けた協議を進めることを求める。

(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。