

## 神戸市従業員労働組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和8年6月1日（月） 17:00～17:30
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  
教育委員会事務局教職員給与課長、教職員給与課係長  
（組合）市従副執行委員長、書記次長、他6名
4. 議 題：要求書の提出に関する交渉について
5. 発言内容：  
（組合） 2026 現業・公企統一闘争の16項目からなる要求書を提出させていただいた。要求の趣旨については書記次長より説明させていただく。

1. 自治体行政の責任として、公平かつ公正な公共サービスを市民に提供するため、すべての現業職場と現業労働を直営で行なうこと。

私たち現業職は、日常的に地域社会や市民の生活に密着した仕事をしていることから、最新・最有力の情報源であり、市民の視点・立場に立った政策を展開しようとする自治体にとっては、何にも代え難い政策情報であると考えている。現業職場は、継続的な業務を特徴としており、多くの知識・経験・情報が蓄積され、各職場・各職種が次世代に引き継ぎ、より洗練され高度化し、業務の専門性を一層高めている。まさしく「継続は力なり」である。

こうした現業職の「力」は、災害や新型コロナウイルス感染症への対応など、非常時においても大きな強みとなっている。その役割を引き続き発揮するためには、夜間や休日を含めて、専門性とスキルを持つ直営職員が最大限能力を発揮できる体制を確保することが、自治体にとって最も重要な課題であると考えている。

さらに、2024年1月1日に発生した能登半島地震に災害応援職員として、環境局・健康局などで働く多くの仲間が現地に寄り添った支援活動に尽力してきたところである。現業職のネットワークは、全国的にも災害時の相互援助としても機能している。現業職の業務は、いわゆる「縦割り」行政の部局を越えた対応を求められており、また、部局を超えた取り組みをさらに進めていく必要がある。

現業の発想とアイデア、創造性や機動力を活かした具体的な取り組みは、本市の最大の使命である「市民の安全・安心を守る」ことを基本に、公平で公正な公共サービスの提供と質的向上が実現できると考えている。したがって、神戸市が行なうすべての現業職場と現業労働については、直営で行なうこと。

2. 勤務労働条件に関わる事項については、事前に労使で十分に協議すること。また、労使交渉によって妥結した内容については遵守すること。

震災以降、神戸市はありとあらゆる行財政改革を実施してきており、労働組合としても、神戸市を再建・発展させるために、労使一体となって取り組んできた。

今後も新たなビジョンに基づく多様な政策転換が求められるとともに、人口減少や社会情

勢の大きな変化が進む中、市民が行政サービスを効率的に利用するためには、その基盤となる環境整備の取り組みが必要不可欠である。

そして、その取り組みを着実に進めていくためには、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めるように、市役所を労使が一体となって築いていくことが重要である。

市民の安全・安心を守り、市民生活の基盤を支える公共サービスの充実を図ることは、行政責任であり使命である。とりわけ、災害時には、市民サービスの確保と長期にわたる相互支援が求められるが、被災自治体、支援自治体ともに職員の健康面が危惧される。

今後も、重大な災害が発生することが想定されることを踏まえ、公共サービスの水準維持と提供体制の確保、そして職員の健康保持を両立させるため、危機管理体制の充実に向けて、必要な人員の配置を行なうこと。

また、事前協議は、労使の信頼関係を構築するうえで最重要課題である。当局は、管理運営事項と位置づけて、協議・説明することもなく決定し、通知通達で済ませることのないようにすること。企画・立案段階では、管理運営事項である場合であっても、最終的に勤務労働条件と密接に関係する事案が多いことを踏まえ、事前に十分な協議を行なうこと。また、労使交渉による妥結事項については、速やかに履行すること。

3. 退職および年度途中における欠員については、過重労働の要因となることから現業職の職場実態を考慮し、迅速に対処すること。

神戸市当局は、今後も民間活力導入等を進めていく一方、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、一定の人員確保に努めることとし、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、2020年度以降、これまで83人の新規採用が行なわれた。

全国的に現業職場の廃止・縮減が進む中、神戸市従は、現業職場を持続可能な形で存続させることをめざしてきた。長期にわたる行財政改革、職員定数の見直しに伴う体制のスリム化や民間事業者との共存などに労使一体で取り組むとともに、長年にわたり採用がなかったことにより、生じた技術継承や年齢構成の歪みなど現業職場が抱える独自課題や直営による公共サービスの必要性を訴え続けてきた。そのような粘り強い取り組みが、採用再開・継続という結果につながったと捉えている。

しかし、私たちは、この間の新規採用のみをもって、現業職場が抱えるすべての課題が解決されたとは思っておらず、現在、直営で行なっている業務はいずれも公的の役割が強く、市が責任をもって、公共サービスを提供するために、いずれも欠かせない職種・職場と考えている。

今後も当局として責任を持ってすべての職種・職場実態を的確に把握し、年度当初に欠員が生じることがないように、定年・普通退職や年度途中の欠員の見込み数と、定数の見直し、暫定再任用の希望者数、職種変更、配置転換など見込み数との間に差異が生じないように精査し、速やかかつ計画的に欠員の解消に取り組むこと。

現在、多くの職場・職種において、既存の会議等を活用し、将来を見据えた現業職場や事業の在り方、方向性について検討・協議をしている。市民の声を真摯に受け止めるとともに、現業職場を最も熟知し、日々業務に従事する職員自らが業務の在り方を検討・協議する

ことは、市民サービスを一層向上させるうえで極めて重要である。

このため、現業職場で働く職員が主体となって事業の在り方を検討・協議する会議の開催を一層促進するとともに、そこで示された現場の意見や提案などの協議内容を尊重し、適切に反映するよう徹底すること。

#### 4. 若年層の給与水準について、早い段階で安定した生活が送れる制度設計を確立すること。

近年、若手の早期離職が問題視されており、厚生労働省の統計によると、就職後3年以内の離職率は「高校卒 37.9%、大学卒 33.8%」と高く、その理由としては「労働環境・条件が悪い、給与水準に満足できない」を合わせると約5割となっている。神戸市においても現行の若年層の給与水準では、家庭を持って、将来に希望を見いだせるものとは言い難い状況と考える。少子・超高齢化社会が進む中で、優秀な人材を確保し次世代育成の必要性からも、早い段階で若年層が、安定した生活が送れるような制度設計を考えること。

#### 5. 人事評価制度については、職員が安心できる制度となるよう、労使で十分に協議すること。

人事評価制度については、2023年4月より見直しが行なわれ、勤勉手当反映にかかる総合評価決定方法が変更された。改めて評価者、被評価者全員に制度の主旨を周知するとともに、職員が安心できる制度となるよう労使で十分に協議すること。

特に、人事評価制度の評価結果の活用は、交渉事項である。これまで通り、「職員間に差をつけることが目的ではなく、職員のモチベーションと資質の向上が最大の目的であること」を再認識し、4原則2要件が確保された制度の確立を求める。

#### 6. 完全週休2日制実施に必要な諸条件を整備すること。

2019年4月から働き方改革が施行され、長時間労働の上限規制や年5日の年次有給休暇の取得が義務付けられた。これまでも、年間総労働時間の短縮に取り組み、諸条件を整備しながら、週休2日制を実施してきたが、完全週休2日制実施に至っていない職場については、必要な諸条件を整備して、完全実施できる職場を一つでも増やしていくこと。

#### 7. 局間協力作業を拡充し、円滑に行なえる体制を確立すること。

私たちは、市民の目線に立って、あらゆる角度から、市民のために何ができるのか、何が必要なのか、もっと市民に対するサービスの拡充や効率的な行政運営ができないかなど、仕事を通して絶えず模索しており、地域の安全・安心、住みよいまちづくりの実現をめざしている。これらを踏まえて、この間も現業活性化の取り組みの一環として局間協力に取り組んでいるところである。局間協力については引受局、依頼局ともにこれまでの事案を検証し、市民サービスと効率的な運営が両立できるよう、マニュアルを作成するとともに、作業が円滑に行なえるようにすること。

8. 会計年度任用職員の勤務労働条件については、常勤職員との均等待遇を基本に抜本的な改善を図ること。

「会計年度任用職員制度」が、2020年4月より各自治体において導入されて以降、適正な運用となるよう一部の法律が改正された。法改正の趣旨は、臨時・非常勤職員等の処遇改善と同一労働・同一賃金の実現に向けたものであることから、勤務労働条件に関する事項はもとより、実施に伴い明らかになった問題点については、我々と十分に協議すること。

9. 高齢期雇用については、円滑な制度運用となるよう、職場環境や業務の在り方について、労使で十分に協議すること。

政府は2021年6月の第204回通常国会で、公務員の定年を引き上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律(案)」および「地方公務員法の一部を改正する法律案」を成立させ、2024年4月から神戸市においても定年延長制度を導入した。また、段階的な定年引上げが完成する2032年度までの間、雇用と年金の接続の観点から、65歳まで再任用として働くことができる暫定再任用制度を導入した。しかし、技能労務職の中には、加齢に伴う体力の低下により、従前と同じような業務を遂行することが難しい職種・職場もある。どのような職務内容、勤務形態、業務の在り方、配置であれば、65歳まで安心して働き続けられるのか、職場実態に応じた検討が必要である。高齢職員が持つ技術・知識・経験を活かすとともに、誰もが安心して働き続けることのできる円滑な制度運用となるよう、職場環境や業務の在り方について、労使で十分に協議すること。

10. 男女共同参画の推進や次世代育成支援対策の法令、並びに女性の活躍推進に基づく特定事業主行動計画をより効果的にするため、職員の意識改革を推進し、男女問わず働きやすい職場環境を整備するため、労使で十分に協議すること。

政府は、2026年3月13日に閣議決定した「第6次男女共同参画基本計画」に基づき、「女性の社会参画の拡大」「安全・安心な暮らしの実現」「男女共同参画社会の基盤整備」を柱として、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進している。神戸市においても、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として「神戸市女性職員の活躍推進計画」を策定している。神戸市は、女性職員がその能力を十分に発揮できる職場環境づくりを重点課題として位置付けている。

また、今後、市民サービスをより一層発展、向上させていくためには、男女が性差にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮できる制度を確立し、着実に実践していくことが重要である。一方で職員定数の見直しや民間委託化などにより、女性が活躍できる職場が減少している中、女性職員が安心して退職まで働き続けることができるよう、女性職員の職域拡大を引き続き検討するとともに、女性職員が監督的地位においてその能力を最大限に発揮し活躍できる仕組みの充実と発展を求める。

また、労働は、賃金を得るための生活の糧であり、個々人の暮らしを支える重要なものである。一方で、近年は仕事のために私生活の多くを犠牲にしてしまう仕事中毒(ワーカホリック)状態となり、うつ病などの精神疾患、過労死や自殺、家庭崩壊といった深刻な事例

も後を絶たなくなっている。

これらを解決するには、男女平等を基礎とした職場のワーク・ライフ・バランスを実現することだと考えている。男女が共にやりがいと充実感を持って働くとともに、家庭や地域生活においても、子育て期、中高年期など人生の各段階に応じて、多様な生き方や働き方が選択・実現できるように、男女双方が働きやすい職場環境の整備について労使で協議すること。

11. 感染症対策については、現業職場の実態を踏まえた感染防止策を講じ、職員の健康確保に努めること。

新型コロナウイルス感染症法上の位置づけは、2023年5月8日に2類から5類へ移行された。これまで、新型コロナウイルス感染症が猛威を振るい感染拡大する中であっても、市民サービスを停滞させることなく提供することができたのは、職員一人ひとりが不測の事態に的確に対応し、その対応力を着実に高めてきた結果です。この間、精力的に取り組んでいる「局間協力」を通じて、職場・職種間を超えた協力関係を構築してきた成果だと考える。

今後、新たな感染症が発生した場合においても、これまでの経験を踏まえた対応が、重要と考える。そのため現場の意見を丁寧に聴取し、そこで明らかになった課題については、支部・局で早急に検証・協議・改善を図ることで、いかなる事態が発生したとしても、安定した市民サービスの提供が可能と考えている。

現場で働く職員が、安全で安心して職務に専念できるよう当局として責任を持って、必要な物資の確保をはじめ、現場の実態を踏まえた、感染防止策を講じることで、職員の健康確保を強く求める。

12. 公務災害・職業性疾病が現業職場に多発する現状を踏まえ、災害防止に向けた安全衛生管理体制を確立するとともに、そのための具体的な施策について、労使で十分に協議し、労働安全衛生の充実を図ること。

職員の安全衛生の確保を最優先課題とするとともに、勤務労働条件を大きく変更するときは、労働の安全面への影響を十分に検証する期間を設け、段階的に制度変更していくなど、労働者の立場に立った対応を強く求める。

特に現業職場は、過去から重大な事故が多発しており、危険と隣り合わせの業務内容である。単に体力が必要なだけの仕事ではなく、高度な専門知識と技術が不可欠な職場である。当局は、この実態を十分理解し、公務員バッシングに乗じて、私たちの仕事を差別するような風潮に、誘導されないことがないように毅然と対応すること。

また、近年の異常気象により夏季の酷暑が常態化する中、特に高温・多湿の環境下で作業に従事する労務職員には、過酷な状況が続いている。

熱中症予防対策としては、2023年度にファン付き作業服が厚生物資に追加され、2024年度には、作業環境により適した形状のものへ更新されるなど、一定の改善が図られてきた。加えて、昨年度からは、観測地点名「神戸」において湿球黒球温度（WBGT）28℃以上を観測した日に、屋外、空調設備のない施設、密閉空間など熱中症リスクのある環境下で従事

する業務を対象とした「夏季作業手当」が創設されるなど、取り組みが進められている。しかし、昨年の神戸市では統計開始以来、真夏日が最多を更新するなど異常な状況が続いているため、引き続き熱中症対策の強化を図るとともに、今後も職員の健康確保に向けた実効性ある対策の継続と一層の強化を求める。

メンタルヘルス対策については、安全衛生の取り組みとされることが多いが、先進的な自治体の取り組みを見てみると、労働条件分野との連携した事例が多く見られる。これは、メンタルヘルスの課題が、安全衛生だけでなく、勤務労働条件とも密接に関わりがあることを示している。労働者の健康と安全を確保し、働き甲斐のある仕事・職場にしていくことは、ディーセント・ワークを推進するうえで、最も基礎的な要件であり、メンタルヘルスの重要な予防対策である。

ドメスティック・バイオレンスや、セクシュアル・ハラスメントについては、法制度の整備などにより対策が進み、その効果も現れつつある。パワー・ハラスメントについても2020年6月に「労働施策総合推進法」の改正により、事業主に職場におけるパワー・ハラスメント防止対策が義務付けられたことから、人事院においても公務における防止に向けた人事院規則を策定、公布し、対策を強化することとしている。

また近年、窓口業務をはじめとする対住民サービスの現場においては、サービス利用者や住民等の一部による暴言・暴行、過度な要求や理不尽な主張といったカスタマーハラスメントが大きな問題となっていることから、早急に当局の責任ある対応・対策を求める。

13. あらゆる差別撤廃に向けて、神戸市におけるすべての事業については、人権尊重を基本とした事業を展開すること。

市民生活の「安全・安心」とくらしを守っていく上で、職員自らが人権について正しい理解を深め、あらゆる差別の撤廃と人権尊重の視点に基づいて、市民本位の差別のない平等な公共サービスの提供を基本理念に、市の事業を展開すること。また「“こうべ”の市民福祉総合計画2030」にある人権教育・啓発についての基本方針に沿って、人権教育・人権啓発・人権相談の充実を図ること。

また、ジェンダーを含む平等や人権意識の向上、ハラスメント全般にわたる課題解決に向けて、当局として責任を持って対応するとともに、我々と十分に協議すること。

14. 障害者の雇用促進を図るとともに、障害のある職員が安全で安心して働き続けることができるよう、個別状況に応じた合理的配慮を含め適切に対応すること。

障害のある職員は、加齢に伴う機能の低下や二次障害を発症することもあり、体力面などでの不安が健常者よりも大きく、過去には二次障害が原因で定年を待たずして退職を余儀なくされた職員もいる。さらに労働人口が減少している現在、高齢者を雇用することで労働力を確保する動きが進んでいるが、障害のある職員が不安を感じることなく安全で安心して働き続けることができるよう、個別の状況を十分に考慮した合理的配慮を含め適切に対応すること。

また、2026年7月から障害者法定雇用率が国・地方公共団体等は3.0%に都道府県等の教育委員会では、2.9%へと引き上げが行なわれる。神戸市として、法定雇用率の改正に

対応した雇用を計画的に行なうことを求める。

15. 福利厚生事業について、改善を図ること。

「福利」＝「幸福と利益」、「厚生」＝「豊かな生活」、「仕事をするにより得られる給与以外に、必要に応じて与えられる援助・サービスの仕組み」である。例えば、社会保険や労働保険への加入や、有給休暇や福利厚生施設等も福利厚生の中に含まれることになる。現在、福利厚生代行サービスを導入しているが、今後とも職員にとって、より魅力あるものとなるよう、また、将来にわたり持続可能で安定的な制度となるよう労使で十分協議をして改善すること。

16. 以上の要求に対する回答については、誠意を持って文書回答するとともに、合意事項については文書協約を交わすこと。また、各支部が当該局に提出している要求について誠意ある回答を示すように指導すること。

(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き、心から感謝を申し上げます。

只今、16項目からなる要求書をいただき、ご説明をお聞きしました。

皆様もご承知の通り、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、国際環境の不確実性等に起因する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、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。

このような状況の中でも、持続可能な大都市経営を実現していくため、外的要因に左右されない強い財政基盤の確立が重要であり、物価高騰の見通しなど社会経済情勢が極めて不透明な中、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。

また、給与水準の見直しについて労使で真摯に協議・交渉を重ねた結果、令和2年より実施いただいているところではありますが、引き続き、経常的・構造的な時間外勤務の解消など、更なる縮減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、改めてご理解いただきますようよろしくお願いいたします。

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あり、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、市職員でなければできない、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。

いずれにしましても、ご要求については、ただいまお受けしたところであり、今後、ご要求内容について十分に検討したうえで、勤務労働条件に関する事項について、改めて回答させていただ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。

(組合) 現在、2026年度神戸市労務職員採用選考が実施されていますが、これまでの組合要求に対し、採用数を増やす方向性が示されたことについては、一定の前進として評価します。

しかし、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ありません。現在、直営で行っている業務は、いずれも市が責任をもって公共サービスを提供するうえで欠かせない職種・職場であると認識しています。私たちが培ってきた技術・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して提供できると考えており、当局は責任を持ってすべての職場実態を把握し、適正な業務執行体制を示すとともに、労使で十分に協議することを求めます。また自治労は10月15日を現業統一闘争のヤマ場に、10月16日を統一行動日に設置しています。現業職場が抱える諸課題の解決に向け精力的に交渉・協議を行ない、ヤマ場までに誠意ある回答を示していただくことをお願いします。

(市) 勤務労働条件に関するものについては、これまで通り、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。