

神戸市労働組合連合会との交渉議事録

1. 日 時：令和7年10月28日（火） 17：30～17：55

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、給与課係長3名 他2名
水道局経営企画課課長、経営企画課係長
交通局経営企画課課長、経営企画課係長
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） 市労連書記長、書記次長3名、他10名

4. 議 題：2025年度賃金確定・制度改善に関する要求への回答

5. 発言内容：

（組合）10月7日に提出しました要求項目以外の職場からの要求課題について、交渉員から発言させていただきます。

（組合）5点について要求します。

1点目に、給料表について、国の勧告では高齢層まで大幅な引上げがされており、神戸市においても、中高齢層の大幅引上げと経過措置対象者の引上げを求めます。

2点目に、地域手当について、来年度以降についても12%を維持するよう求めます。

3点目に、再任用職員への各種手当の支給、特に、一時金について職員と同じ月数の支給をしていただくよう求めます。

4点目に、国は自家用車等の使用に関して通勤手当の見直しを行っています。神戸市においては、国どおりではなく、神戸市の実態に即してすべての区分で引上げを行うよう求めます。

最後に、休暇関連について、各種部分休業について、制度を利用できるよう職場体制を整えるよう求めます。

（組合）4点について要求します。

1点目に、給料表の改定について、中高年層の離職防止の観点から、安心して働き続けられる給与体系を構築するためにも、中高年層への配分も十分に考慮していただくよう求めます。

2点目に、通勤手当（マイカー等の交通用具利用者）の見直しについて、交通局では、2024年4月1日より、自動車運転者に対し、原則9時間の勤務間インターバルが義務付けられました。しかしながら、現在の有料道路の支給基準では、有料道路が使用できず、通勤に片道約1時間半から2時間かかる職員もいるため、9時間の勤務間インターバルを確保しても、十分な睡眠時間が確保できない状況となっています。通勤時間を短縮するため、有料道路の認定基準の緩和を検討していただくよう求めます。

3点目に、定年延長に伴う課題について、中高齢層はこれまでの間、60歳定年で生活設計を立ててきたところです。しかし、定年が延長されることで、退職金の支給も延長されることとなり、60歳時に住宅ローンなどを清算する生活設計が崩れ、困っている職員が多数存在します。また、60歳以降は7割の給与水準になるため、住宅ローンなどが重くのしかかり、厳しい生活状況になっています。このような生活状況を考慮し、退職金を一部支給するなど、何か対策を検討していただくよう求めます。

(組合) 暫定再任用制度については、これまでの再任用制度とは異なり、「現職と同等の職務と責任の下で勤務すること(正規職員と同様の配置)を基本」としていることから、職務・職階又は人事給与制度の観点から4級から4級、3級から3級といった給与格付けになったと理解しており、これについては、制度見直しの内容を鑑みると正しい考え方であり、一定評価できるものであると考えています。

水道局では、この間、水道技術職を導入していることから、現在も水道技術職とともに企業職も同様に業務遂行していますが、水道技術職はより職責のある業務をおこなっており、退職した後も現職の時と同等の職務をこなしているといった状況となっています。2021年の人事給与制度の見直しにおいて、「より一層、職務・職責を反映した給与体系の再構築」と当局は示していましたが、制度の主旨を踏まえますと、現在の暫定再任用制度では、企業一般職3級のみが大きく取り残された状態となっています。また、それに伴って、企業一般職4級の処遇改善が必要になってくると考えています。

これまで、当局として、「高齢者雇用については、今後も意見を聞く」といったこと、とりわけ、「再任用の処遇改善については、定年引上げの議論に関わらず、引き続き意見を聞く」といった回答を示していることから、企業一般職3級と4級の暫定再任用職員の処遇改善及び課題に対応した制度のアップデートを求めていると考えています。

(組合) 学校現場の現状を踏まえ、人材確保の観点で以下3点について要求します。

1点目に、全職員の月例給引上げはもちろんのこと、中高齢層の大幅な引上げを求めます。学校現場では、精神疾患による休職・退職者の増加や、代替教員の不足によって、未配置のまま運営している状況が依然として数多くあります。その中で経験の浅い教員のサポートや未配置の穴埋めを、中高齢層のベテラン教員が担っています。それにも関わらず、昨年度の給与改定で中高齢層の給与があまり上がらなかったため、モチベーションの低下につながりました。中高齢層からはやりがいを感じられないと離職を含んだ内容の相談も増えており、人材確保の観点からも問題があると考えます。60歳超えの職員、再任用職員の処遇改善も同じ理由から強く求めます。

2点目に、子の看護休暇、介護休暇の拡充を求めます。具体的には子の看護休暇については対象を中学校卒業までにすること、学校行事や臨時休校等への要件を拡充すること、また、インフルエンザやコロナ等、療養に一定の期間を要するものは診療明細書等に加え、学校園に提出する登校確認書を添付することで上限を超えない範囲で療養に必要な期間の取得を可能とすることを求めます。また子の看護休暇、短期の介護休暇ともに、取得期間を対象者一人当たり5日にすることを求めます。学校現場では、子育て世代の離職が増えており、また介護が必要な世代の負担も増えています。子育てや介護をしながらでも無理なく働ける環境整備も人材確保に直結します。

3点目に、通勤手当の拡充を求めます。地域の見回りや家庭訪問など校務に自家用車を利用せざるを得ない勤務の特殊性が学校にはあり、公共交通機関を利用すると時間も費用も多くかかるケースが数多くあります。しかし、公務に使用しているにも関わらず目的外使用とされ、毎月駐車料金にあたる使用料を支払っています。人事院勧告で新たに示された駐車料金等にかかる通勤手当をこの使用料にも適応させることを強く望みます。長時間労働は正と合わせて、通勤時間の短縮は、教職員の人材確保策につながります。

(組合) まず1点目ですが、今年度給特法が53年ぶりに改正し、十分ではありませんが、小中高

のほとんどの教員について処遇改善が行われています。しかし、その中で教職調整額の4%から10%の増額について幼稚園教諭のみが対象外とされています。幼稚園教諭も同じように超過勤務、持ち帰り仕事をしています。超過勤務解消が課題であるとともに教員のモチベーション維持のためにも処遇改善は同じような対応が必要です。神戸市が国の施策に従って幼稚園教諭を対象外としたのであれば、その代わりに神戸市独自の幼稚園教諭の処遇改善策をお願いしたいと思います。

そして、2点目です。子育て支援休暇の要求とともに介護の方も充実させてください。親の介護を毎週やっている職員が短期介護休暇だけでは足りず年休を消化するということにより疲弊し退職を考えています。毎日、朝、夕と介護をしている職員もいます。高齢層にも理解を示し、介護離職を少しでも減らす努力を続けてください。

そして3点目ですが、駐車場料金についてです。目的外使用として駐車料金を支払っていることや校外に駐車して駐車料金を支払っている教員が多くいます。これは長時間勤務や持ち帰り仕事、部活動の道具運搬のため車通勤をしている現状があります。駐車場料金についての制度見直しをお願いいたします。

そして4点目ですが、通勤時間が大幅に短縮となり、負担軽減となる新神戸トンネルの条件緩和や山麓バイパスの通勤利用を通勤経路として認めていただきたい。出張だけでなく、通勤認定をしてください。

(市) 皆さま方より、10月7日に2025年度賃金確定・制度改善に関するご要求をいただき、本日も、ご要求に関するお話をいただきました。私からは、本日における私どもの考え方を申し上げます。

給与改定につきましては、今年度の本市人事委員会勧告において、人事院勧告や国や他の政令指定都市の改定傾向を考慮のうえ、給与改定を行うよう勧告がなされております。本市ではこれまでも勧告を尊重して対応してきており、現在、どのように対応できるか検討を進めているところでございます。

地域手当につきましては、今年度の本市人事委員会からの報告において、近隣市等の地域手当の支給割合を鑑みると、支給割合引下げによる人材確保への影響が懸念されるため、引き続き対応を検討していく必要があるとされております。

令和8年度以降の取扱いについては、本市人事委員会からの報告のほか、あらゆる状況等を踏まえながら、職員の給与水準に影響を与えないよう引き続き検討する必要があると考えており、改めて考えをお示しさせていただきます。

人事評価制度につきましては、人事・給与制度の見直しの中で、適切な人事評価の実施に向けた取り組みを進めるとともに、今年度より、人事評価結果の勤勉手当への反映において、特に優秀な職員や、庁内における人材育成・課題解決の観点から特に必要とされる役割を担う職員に対して、支給月数を加算することができる制度を新設し、制度見直しを行ったところです。

また、来年度より、係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映において、現在実施している下位区分への反映に加えて、新たに上位区分へも反映を予定しているところです。

今後も、人事委員会の報告等も踏まえながら、制度検証を進めつつ、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、人事評価結果の活用に取り組んでまいりたいと考えております。

休暇制度等につきましては、これまでも社会情勢の変化等を踏まえ、充実に努めてまいりました。

本年4月からは、子の看護等休暇について、子の入学式等の行事参加の場合にも取得を可能とした他、育児部分休暇の新設、会計年度任用職員についても、病気休暇の有給化及び休暇の取得要件の変更を行いました。

さらに、本年10月からは、育児部分休業・育児部分休暇の取得パターンの多様化、会計年度任用職員の育児部分休業の対象期間の拡大及び取得要件の変更など、仕事と育児の両立支援等のため、各種制度の拡充を行ったところです。

休暇等の取得しやすい職場環境づくりに努めていくことは重要であると認識しており、年次有給休暇等の取得促進にも取り組んでまいりました。一方で本市の休暇制度等につきましては、国の制度を上回るものがあり、国からは見直しを行うよう求められているところです。

いずれにしましても、休暇制度等の見直しにつきましては、今後も皆さま方と十分に協議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いたします。

ワーク・ライフ・バランスの推進につきましては、職員が仕事と生活との両立に安心してかつ積極的に取り組むことができるよう、男女を問わず組織的に支援し、その能力を最大限に発揮することが、組織力を維持・向上させるための重要な要素となっていると考えております。

特に、在宅勤務制度やフレックスタイム制については、柔軟で多様な働き方を推進するための制度として充実を図ってきたところであり、これまでも対象職員の拡充や取得要件の緩和を行ってきたところでございます。

また、仕事と子育ての両立の観点から、育児短時間勤務制度の運用や庁内公募制度における育児等両立応援枠の設置など、勤務環境の整備にも取り組んでおります。

次世代育成支援の取り組みにおいては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、本年3月には第5期の行動計画を策定し、男性の育児休業取得率等を目標に掲げ、取り組んでいるところでございます。育児休業取得に対する管理職の意識改革のための研修充実や、育児休業中の代替職員配置により、育児休業を取得しやすい環境整備に努めており、近年の男性の育児休業取得率は増加傾向にあります。また、新たな取り組みとして、今年度より代替職員の配置がなされない場合、その職員が担っていた業務を担当した職員に対して、勤勉手当の支給額を加算する「職場応援加算」制度を創設し、次世代育成支援の推進を図っております。

さらに、本年10月には仕事と介護の両立の観点から、職員への仕事と介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供や介護休暇等に関するオンライン研修の実施など、仕事と介護との両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備にも取り組んでおります。

また、業務改革・DXの推進による業務の縮減、局内・所属長等によるマネジメントの強化など、あらゆる手段を講じて、職員の協力も得ながら、時間外勤務の縮減にも取り組んでいるところです。いずれにしましても、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、引き続き職員が適切に制度を利用できるよう、制度を利用できるよう、各種制度の周知や啓発にも、取り組んでまいります。

福利厚生制度につきましては、これまでも、将来にわたり持続可能で安定的な制度となるよう、見直しについて、ご理解・ご協力をいただいていたところでございます。

健康対策につきましては、定期健康診断、人間ドック助成制度、メンタルヘルス対策、長時間勤務者の健康対策などに取り組み、職員の心身の不調への早期対応・環境改善に努めているところでございます。「KOBE ベネフィットステーション」につきましては、アプリの機能改善により利便性の向上に努めるとともに、フリーチョイスプランのメニュー追加や特別イベントの開催など、本年2月に実施したアンケートによる職員意見を反映しながら、様々な世代の利用促進に繋がるようサービスの拡充を進めております。

今後とも、職員の健康対策に取り組むとともに、職員のモチベーションの向上及び人材の獲得と定着に資する、魅力的な福利厚生制度の充実について、引き続き検討したいと考えております。

高齢期雇用につきましては、定年年齢の65歳への段階的な引上げや、定年引上げ時の給与をはじめとした勤務条件等、また定年引上げに伴う各種制度の見直しについても、皆さま方と真摯に協議・交渉を重ね、妥結に至ったところでございます。

令和5年4月より職員の定年が段階的に引上げられ、令和6年度より定年延長となった職員がおりますが、引き続き、職員が60歳以後の勤務の意思を決定できるよう適切に情報提供に努めるなど、丁寧に対応するとともに、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、責任をもって適切に対応してまいります。

なお、65歳定年の完成を視野に入れた60歳前後の職員層の給与カーブの在り方等については、本年の人事院による報告のとおり、引き続き検討を進めていくとされており、引き続き国の動向を注視していく必要があると考えています。

私どもといたしましても、高齢期雇用のあり方につきましては、職員が生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、今後とも国や他都市等の動向を注視するとともに、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ので、よろしくお願いいたします。

職場の労働環境の改善と安全作業の確立につきましては、その必要性を十分認識し、取り組んでいるところであり、各局室区の安全衛生委員会を中心として、安全衛生対策の推進を図ってまいりました。

また、風通しの良い職場風土・職場環境の実現に向けて、各局室区長がリーダーシップを発揮しながら、職場環境の把握と改善に取り組んでいるところです。今後も継続的を発揮しながら、職場環境の把握と改善に取り組んでいるところです。今後も継続的に、風通しの良い職場風土・職場環境づくりを図ってまいります。

公務災害につきましては、その防止に向けて積極的に取り組むとともに、事故が発生に向けて積極的に取り組むとともに、事故が発生した場合には、事故後の再発防止策の徹底などの取り組みを行っているところです。

職員の健康管理につきましては、「こころと身体健康相談」や外部相談窓口・医療機関における健康相談窓口を設置し、健康相談に取り組んでおります。

メンタルヘルス対策としましては、セルフケアやラインケア体制の強化や、休職した職員の円滑な職場復帰を支援するための「プレ出勤」に取り組んでおります。また、長時間勤務者が在籍する所属を産業医が訪問し、早期支援に繋げる取り組みを行っており、今年度より、新規採用者や病気休暇病気休暇取得者が在籍するが在籍する所属にも積極的に訪問するなど、メンタルヘルス対策の強化を図っております。加えて、長時間勤務者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を強化してきたほか、長時間勤務の解消についても組織をあげて最優先課題として、引き続き各局室区長の強いリーダーシップのもとで、抜本

的に取り組んでまいります。

さらに、近年の超高温化により職員の熱中症対策が急務であり、事業者による熱中症対策の義務化も踏まえ、対策の義務化も踏まえ、本年4月に「神戸市職員熱中症対策ガイドライン」を策定し、各所属における熱中症対策の水準の引き上げに取り組んだほか、職員のニーズに合わせた新たな空調服を導入しております。

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、快適で安全な職場環境に向けて、労使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。

最後に完全週休2日制にかかる諸条件の整備につきましては、条件の整ったところから実施してきたところであり、これまでも一定の前進が図られてきたと考えております。未実施の職場につきましては、閉庁困難職場が多いことから、市民サービスを低下させることなく、完全週休2日制を実施することが難しい状況ではありますが、引き続き、どのような対応ができるのかよく話し合ってまいりたいと考えております。

(組合) 休暇制度の一定の改善はみられるが、制度を利用しやすい職場体制は整えられておらず、我々の要求に対して満足のできる回答とはなっていません。中高年齢層のモチベーション向上につながる給料表の大幅な引き上げ、地域手当の支給割合の維持、本日の単組要求について、十分検討していただきたい。

(市) 給与改定につきましては、先程も申し上げましたとおり、現在、どのように対応できるか検討を進めているところであり、改めてお示しさせていただきます。また、これまでにお伺いしたお話も含め、対応できるものがあるかについては、引き続き検討を行ってまいります。