

神戸市従業員労働組合港湾支部との交渉議事録

1. 日 時：令和4年10月13日（木） 18：00～18：25
2. 場 所：港湾局5-A会議室 ポートアイランドビル5階
3. 出席者：
（市）都市局総務課長、担当係長 他1名
（組合）市従港湾支部長、書記長、書記次長
4. 議 題：2022年度 現業・公企統一闘争要求・回答
5. 発言内容：
（組合）6月7日に提出させていただいた要求書に対しまして、局より回答をお願いいたします。
（市） 港湾支部の皆様には、平素より事業執行にご尽力いただいております。昨年度から続く新型コロナウイルス感染症への対応についても、ようやく少し緩和されてきつつあるところがございますが、引き続き、感染防止に取り組んでいただいている大変な中で市民生活が維持できるようご尽力いただき感謝申し上げます。
本日は、6月7日にいただきました「2022年度 現業・公企統一闘争要求書」について、回答させていただきます。
先日も申し上げましたとおり、本日は、勤務労働条件に関する部分について回答させていただきますので、よろしくをお願いいたします。
回答ですが、勤務労働条件に関するものにつきましては、これまでどおり協議をしていきたいと考えております。
定年の延長につきましては、本部の労使交渉におきまして、定年年齢の65歳への段階的な引き上げに向け、皆様方とも真摯に協議・交渉を重ね、8月に妥結に至ったところがございます。引き続き、行財政局より制度に関する情報がありましたら、適宜、情報共有してまいりますのでよろしくお願いいたします。
欠員につきましては、その実態を把握した上で、過重になっている職場については、労働安全衛生の観点から、様々な方法を考えながら、対応させていただきたいと考えております。
会計年度任用職員制度につきましては、局としても、所属からのヒアリング等を通じて職場の実態把握に努め、問題点等が確認された場合は、その状況に応じて適切に対応してまいります。
職員の労働安全衛生につきましては、大切な問題であると、認識しております。新型コロナウイルス感染症への対策としては、マスクや消毒液を確保し、各所属へ配布しています。引き続き、関係部局とも連携しながら、必要な対策を行ってまいります。
また、局全体で通勤災害を除いた過去3年の公務災害は、令和2年度に1件、令

和3年度に1件、令和4年度に2件の事案が発生しております。局としましては、職場において、運転業務を安全に行うため、安全運転講習会を実施するなど、安全で安心して働ける職場の環境整備を行ってまいります。

差別・ハラスメントにつきましては、あつてはならないことであり、今後も、職員への啓発に最大限努め、職場実態の把握及び職場の更なる環境改善に務めてまいります。

労使妥結事項の遵守については、健全な労使関係を構築する中で労使の信頼関係を保っていきたいと考えており、勤務条件について労使で合意した内容につきましては、実現に向けて努めてまいりたいと考えております。

回答については、以上となります。よろしくお願ひいたします。

(組合) 日頃、港湾支部組合員に対し、様々な配慮をいただいております、この場を借りて感謝いたします。引き続き、よろしくお願ひいたします。

労働安全衛生について、非常に重要ということで回答をいただきましたが、残念ながらこの3年間で数件ですが公務災害が起きているということで、安全衛生委員会での報告等を通じてリスクがあるということを各職員が日頃からしっかりと意識し、現場で事故が起こらないような体制作りが必要と思います。そのための日頃のコミュニケーション等も重要になってくるものと思いますので、引き続き、どうぞよろしくお願ひいたします。

先日の予備交渉の中で少し触れましたが、自動車運転手について、現在2号館の工事に伴い、1号館に公用車を停めて帰る際、カードリーダーがなく、地下3階から地上3階までの6階分上がる必要があるという声を聞いております。工事期間中は対策がされているのか、またはされる予定があるのか、わかる範囲で教えていただければと思います。

(市) 行財政局の庁舎課へ確認したところ、新たなカードリーダーの設置は考えていないというところでございます。

(組合) 本庁は時間外になると停めている時間や間引き運転する時間があるのでしょうか。

(市) 正面の中央エレベーターは時間外になると停止することはないと思いますが、地下に通じる人荷用エレベーターは時間外も動いていると思います。

(組合) 運転手としては「毎日のことなので」と言っておりますが、本来は所属である三宮国際ビルでカードリーダーを通す形が望ましいと思いますので、新たに設置を依頼することは難しいように思っています。ただし、工事期間中は他の場所に仮設置する等、他に良い案があればと思ひ、事前折衝でご相談させていただきました。

(市) 現在のところは難しいというところでございます。

(組合) わかりました。ありがとうございます。

次に、再任用短時間勤務の運転手から相談を受けておりました、フレックスの制度について教えていただければと思います。

(市) 制度で言いますと、コロナの状況で混雑緩和を目的として特例的に再任用短時間勤務の職員についてもフレックスの取得が認められております。

実際のところ、所属に確認しますと、公用車を利用する職員のフレックス取得実態が少ないことから、運転手も可能であれば、公用車を利用する職員と同じ時間で勤務いただけると有難いという話を以前に運転手に対してさせていただいたと聞いております。

(組合) 運転業務は相手あつての話なので所属の意見は理解できますが、運転手曰く、明らかに予定が入らない日については柔軟な対応をしてもいいのではないかということを知っています。時間外勤務の削減にもつながるのであれば問題ないのではないかと思います。そもそも再任用短時間勤務のフレックス取得は認められるのでしょうか。

(市) 現在のコロナ禍の特例中は、再任用短時間勤務においてもフレックスの取得が認められますが、通常時は認められていません。

(組合) コロナが終息すれば、行財政局から特例適用の終了について通知があるということでしょうか。

(市) そのようになります。いずれにしても、状況等も踏まえ、何かあれば対応できることがないか検討していく姿勢でおります。

(組合) 運転業務においては、急に依頼される場合も多いと思いますが、できる範囲の運用をしていただければと思います。

(市) お互いに良い関係で運用していければと思います。先程申し上げた所属の見解は、公用車を利用する職員と同じ時間に運転手がいるという安心感があつての発言と思いますが、実態に合わせて検討していきたいと考えています。

(組合) 風通しの良い職場づくりに向けたアンケートについて、改善状況や取り組み等があれば教えていただきたいと思います。

(市) 局で対応できるものと、他局も交えて時間をかけて協議が必要なもの等、様々な意見がありました。その中で、例えばハード面で対応できることについては改善に向けて取り組んでいこうとしているところでございます。その他、所属内外で情報共有が取れていないというような意見もありましたので、話し合いの場を設け、目配りをしていく等により取り組んでいるところです。

アンケート結果については、局内職員向けに意見の内容や対応方針等、周知することを考えております。

(組合) 局長名で周知されるということでしょうか。

(市) 文書として局長名で発出するかは未定ですが、アンケート全ての内容は、当然、局長も目を通されていますので、そのうえで検討して周知となります。

(組合) 一職員の立場で考えると、責任もってアンケートに回答されていると思いますので、職員のモチベーションのためにも、個別回答は難しいとは思いますが、全体と

して何らかのフィードバックがあった方がよいと思います。

今回のようなアンケートはこれまでもあったのでしょうか。

(市) 業務改善や職場における課題に関するアンケート等はあったように思いますが、何でも自由に記載可という形はあまりなかったかもしれません。

また、局長からメッセージを発信したうえでのアンケート実施というのは珍しい形と思います。

(組合) 局長や副局長等が各現場も回られたのでしょうか。

(市) 現場において状況確認、ミーティング等を行いました。

(組合) 神戸市にとって良い形になるように活かしていただければと思います。

それでは、残った課題は継続協議といたしまして、2022年度の現業闘争の回答は了とします。引き続き、よろしく願いいたします。

以上