

<2・3面>

・神戸市職労第76回定期大会  
経過報告に対する討論(要旨)、運動方針に対する討論(要旨)、当面の闘争方針、大会宣言

<4面>

・神戸市職労第76回定期大会来賓あいさつ(要旨)  
・市職労野球大会



2254 '24  
(横組み 1841)  
12/15

定価1部10円(組合員の購読料は組合費に含んでいます)

神戸市中央区磯上通4-1-6 神戸市職員労働組合  
発行人/黒田 崇 / 編集人/村上敏光 / ☎078-595-6200  
メールアドレス kobe4449@kobeshisyokurou.com

# 神戸市職労第76回定期大会

## 知恵を出し合って、あらゆる課題に精一杯取り組んでいこう!

2024年12月4日、市職労は新長田ピフレホールにおいて、第76回定期大会を開催しました。大会は、市職大会と合同開催とし、経過報告と方針案等で、11名の代議員から発言がありました。その後、運動方針をはじめとする全ての議案が圧倒的多数で承認されました。

大会に先立ち、北川委員長は、「大会を通じて組合員のみなさんとともに、知恵を出し合って、団結を強め、組織を強化し、あらゆる課題に精一杯取り組んでいく」と挨拶。

来賓には、久元神戸市長、坊神戸市会議長、小原神戸市従業員労働組合執行委員長、山下自治労兵庫県本部委員長が臨席され、あいさつをいただきました。



### 北川執行委員長あいさつ要旨

新型コロナウイルス感染症の影響で開催方法も工夫して対応してきましたが、今大会から通常通り、全代議員が集合して開催することになりました。来年1月17日で、阪神・淡路大震災から30年になります。わたしたち神戸市職労は、阪神・淡路大震災の時に受けた支援に感謝するとともに、被災地支援活動に力を入れています。その活動の中で交流を深めた山口市職労・中津市職労・日田市職労の4者で助け合い協定を結び、今年の2月に10周年を迎え、再度、相互に助け合い被災地支援活動に取り組んでいくことを確認しました。

論が進んでいます。市の税収が減少し、市民サービスの切り捨てや私たち職員の給与を減額することにならないのかと心配しています。減税はありがたいことですが、実質賃金を上昇させていくことが求められていると考えます。

賃金確定闘争では、初任給を中心に全給料表、再任用職員も含め引上げ改定となりました。地域手当は継続協議となりましたが、年内精算できたことなど、大きく成果を上げたところですが、少し不満な点も残りました。市職労は、全世代の賃上げを求めてたたかいましたが、経過措置額の引上げはできませ

んでした。公務員の給与決定は人事委員会勧告であり、その配分については、すべての職員に平等に配分すべきです。昔の神戸市ではこのようなことはありませんでした。最近、いたるところで冷たさを感じます。

市役所改革方針が策定され、その方針のもとに人事給与制度が見直されました。当時の背景の中で市役所改革がすすめられました。今を見れば職員のやる気がなく、職場の風通しを悪くした点だけしかありません。

頑張った職員だけが評価されるのではなく、幅広く職員の意見を反映し、一人一人の職員を成長させる職場環境づくりが急がれます。職場環境であったり、スケールメリットを活かした福利

厚生事業であったり、市役所の職場を魅力あるものにしていくことが重要です。そうした取り組みが人材確保にもつながると思います。

労働組合があるからこそ、当局の一方的な考え方とはならず、職場の意見も言えますし、一定歯止めをかけていることもあります。新規採用者に対し、丁寧に説明して、組織拡大をしていくことが重要であり取り組みをすすめていきます。しかし、新規採用者に対する説明の機会は奪われたままで、チェックオフ条例が廃止されたままとなっています。

困難な課題が続きますが、労働組合は多くの組合員が結集することが組織の大きな力になります。本日の大会を通じて組合員のみな

さんとともに、知恵を出し合っ

て、団結を強め組織を強化し、あらゆる課題に精一杯取り組んでいく本部執行部の決意を申し上げ、挨拶とさせていただきます。

### 市職労事務所の案内

直 通	代表	078-595-6200
	会計	078-595-6201
	Fax	078-595-6204
内 線	執行部	971-6653・6656
	全労済	971-6652
	自治労共済	971-6651
	会計	971-6657
	Fax	971-6999

### 年末年始ちろうマイカー共済の事故受付(通常業務と同様です)

○マイカー共済事故受付センター  
0120-088-924

○故障・トラブル・レッカー等のロードサービスは全労済ロードサービスへ  
0120-889-376



早いもので今年も終わりが近づいています。今年の賃金確定闘争・制度改善要求の中で育児部分休業が小3まで拡大されることになりました。長年の間、職場・支部・市職労から要求してきたことが、市労連に結集して実現され、本当に嬉しく

思っています。職場懇談会などの日頃の組合活動が実を結んだ成果と捉えています。▼職場の愚痴は、働く上で絶えることはありません。「もっと〇〇だったらいいのになあ」を実現するのが労働組合です。職場懇談会や学習会は、要求を吸い上げる組合活動の基本・原点とも言えます。もっとたくさんの職場・支部でも

開催をしていかなければなりません。▼これからの時期、忘年会や新年会などの機会も増えますが、コロナ禍で親睦会が消滅・活動縮小してしまいそのままになっている職場も多いのではないでしょうか。「風通しの良い職場」という言葉だけが聞こえてきますが、やはり親睦の場は大事な役割を果たしています。先日は本

部主催で若手交流会を開催しましたが、支部の旗開き・歓送迎会・懇親会もより活発にしていきたいところです。「もっと〇〇の活動をしてほしい」というお声をみなさんから寄せていただくことがあります。「手伝いますので!」の一言が加わるとなお有難いです。みんなで職場・組合を盛り上げていきましょう!

### 投稿募集

☆市職労への要望  
☆身近に感じる疑問、矛盾、改善への提案 etc.

※教宣部まで

掲載させていただいた方には素敵な記念品を進呈!

き---り---と---り---線---

氏名( )  
所属( )  
匿名希望 有・無  
ペンネーム( )



### 経過報告に対する討論 (要旨)

★は本部答弁

#### 力を合わせて戦争をとめていくたたかいを

林代議員(民生)



今何よりも必要なのはこの日本があと2年で戦争につっこむ。米軍と一緒に訓練をやっている。私たちの職場にはマイナンバーカードとか、防災という名前で自治体の職員が戦争に協力しろという攻撃がかけられている。自治体の職員は、今まででも戦争絶対反対でたたかってきた。いまこそ団結を固めて、力を合わせて戦争をとめていくと

いうたたかいをぜひこの予算の中にもしっかり計上して行ってほしい。保育所で、実際に言われているのは、会計年度任用職員の首切り問題。誰でも通園制度は公立保育所をつぶしていく制度。これに明確に反対してほしい。

★個人の戦争に対する考え方を話されたと思う。市職労は、運動方針の中で憲法改悪を許さないこと、戦争に協力しないこと、核兵器のない社会をめざすことを明確に述べておりこの方針に基づいて取り組みを進める。評価制度など、なんでも戦争に繋げられるが、評価制度が戦争に繋がるとはここにいる代議員の方も誰

も思っていない。誰でも通園制度について、自治体の関与がなくなっていくなどの課題はあると思うが、支部・本部で話をしていく必要があると思う。

#### 全級全号給の引上げに対する評価は大きい。過重労働の解消を

高木代議員(西)



賃金確定闘争で、再任用職員を含む全級全号給で引上げを勝ち取れたことは、組合員からの評価も非常に大きく、世代間の分断とか格差を防ぎ働くモチベーションを保つことができた。国家公務員が、人勤で地域手当の見直しが行われたが、それをさせなかったことへ

の評価も中高年齢層の組合員を中心に安どの声が上がっていた。保険年金医療課では、集約センターが立ち上がって業務をセンターに移管する流れになったが、センターに送るスキャン業務など新たな業務の発生もあり、職員の過重労働が新たな課題となっている。  
★賃金確定闘争について、職場の方でも喜ばれていることは、私たちも、良かったと思っている。地域手当は確実に引下げない回答を、市労連に結集しながら引き出していく必要がある。保険年金医療課の内部事務の集約化で、残された人数での窓口対応などの問題について支部を通じて聞いている。職場課題について、本部も主張していくが職場でも声をあげてほしい。

り組みに活かしていきたい。

#### 休憩が取れていない職場実態が常態化している

藤野代議員(民生)



3センターで、共通して業務から離れた場所ではほぼ誰も休憩が取れていない職場実態が常態化し放置され続けている。問題は休憩時間が5分程度というだけでなく、朝から8時間近く休憩が取れない日が週に2日以上もあること。休憩時間まで昼食すらまともに食べられない日もある。休憩3原則を守り、職員が健康に働き続けるための最低ラインを守るため安全衛生委員会が職員の健康を守る観点から検討できる場となるよう早急

に実態を把握し改善することを本部も共に働きかけてほしい。地域支援事業の継続・拡大・充実をするため、各センターに地域担当の正規職員を増員することは必要不可欠。また主担当は療育経験のある正規職員の人員配置を。  
★休憩が取れていない状況が常態化していることは許せることではない。療育センターだけではなく、保育所や、社会福祉施設、医療現場では、事務の効率化だけでは、厳しい職場実態を改善するには限界がある。支部でも、休憩時間を取得できるように、安全衛生委員会の中で具体的な改善を求めていただきたい。本部も近々の安全衛生委員会の中で早急な改善を求めていく。人員不足に加え、療育経験のある人員配置について、経験者の知識の継承など勤務労働環境の改善の取り組みの中で主張していきたい。

#### 働き続けられる職場になるよう職場改善を

大野代議員(民生)



子ども家庭センターの移転後も国の「強化プラン」や「一時保護ガイドライン」に沿って職場改善がすすめてきているが、設備などのハード面は改善されて

も、超勤なしには仕事が終わらない職場環境は変わっていない。どの係も専門性が高く、誰にでもすぐに代替ができる職種ではない。それだけに経験の積み重ねが重要で、それが子どもたちへの丁寧な関わりに大きく関わっている。虐待件数の増加に伴い、職員数が増加しているが、多くは年数の浅い職員。子どもたちの命を守り、子どもたちの自分らしい生活を送る権利を守っていく仕事として働き続けることができる職場になるよう一層の職場改善を。  
★一時保護所の夜勤回数の問題、学習指導業務の体制、また看護師、心理士の体制不足、それ以外の部署でも相談件数の増による時間外勤務の増加などの話があった。専門性が高く、誰にでもすぐに代替ができる職種ではないという話もあった。神戸市として、先日市労連に対して勤勉手当の制度見直しの提案をしてくる中で、「障害福祉」「児童福祉」分野での特定専任職を新設するとしている。市としてそういった人材が今不足をしているという意識は持っている。人を育てていく、職場に配置をしていくことも含めて勤務労働環境の改善の交渉でも、民生支部の職場の実態として訴えています。

#### 高齢者の業務困難職場の対応を

藤田代議員(下水道)



会計年度任用職員への雇用継続等の連絡について、3月終盤になることが多い。4月からの求人に関わらないので、もう少し早い通知となるようにしてほしい。下水処理場・ポンプ場の電気主任者手当について、土日祝の勤務日以外にも責務が発生するのに手当は発生しない状態を解消するために月額化に。定年延長の制度開始に伴う体力的困難職場について検討を。

★会計年度任用職員の雇用について本部にも声が届いており当局へは伝えている。電気主任技術者手当の月額化について、厳しい状況であることはご理解いただきたいが当局へは伝えていく。

### 運動方針に対する討論 (要旨)

★は本部答弁

#### 組合に入っていることが実感できる組織活動を

小倉代議員(中央)



賃金確定闘争の結果について、組合員一同、大変喜んで。小3までの育児部分休暇の新設がされることとなったのは、何年も市職労から要求を上げて続けてきた成果。支部では親睦行事や職場懇談会や学習会に取り組んでいる。支部・本部での組合員同士の顔が見える活動を続けていけるよう、支部でも力を合わせて取り組んでいくので、本部からも最大限のご協力を。組合に入っていることが実感できるような組織の活動が多くの支部に広がるようにしてほしい。  
★確定闘争については、職場からの要求が実現したことはうれしく思う。引き続き要求を本部に集約してほしい。組織活動について、支部で親睦行事や学習会など活発に取り組まれていることに敬意を表します。「組合に入っていることが実感できる組織の活動」のために、みなさんにもご協力をいただきながら、組織

の活性化を図っていききたい。

#### 次の世代に働き続けられる環境を引き継いでいこう

藤原代議員(北)



支部では、職場懇談会を開催し職場要求にまとめ、総務課長に申し入れをしてきた。本部も、職場の要望をもとに交渉を進めているが、風通しの良い職場にはなっていない。トップダウンの方針がなかなか職場にストレートに下りてきていない、職員の心に響いていないことが、窮屈な職場環境になってしまっていると思う。交渉形態が変更されたとき、「所属長が責任をもって周知する」ということで納得させられたと思うが、2、3年で異動する所属長が職場を良くするために、職員のモチベーションアップに力を注いでいるとは、到底思えないのが現状。支部活動を通じて、自分たちの生活を守り、次の世代に働き続けられる環境を引き継いでいけるよう精一杯奮闘したい。  
★職場懇談会で出された意見を紹介いただいた。今日参加されている代議員の方も共感できる部分もあった

と思う。「風通しの良い職場」というフレーズだけが庁内に飛び交っているが、そう思っていない方も多いのではないか。支部での職懇や、本部に寄せられた声については、できるだけ多くの組合員に共有化していきたい。引き続き一緒に頑張っていきましょう。

#### 欠員の解消と正規保育士の増員を

人見代議員(民生)



保育士の欠員は毎年増え続けている。産休・育休や育児短時間勤務や部分休業などの職員が増えているだけでなく、正規枠のアルバイト化や枠拡大を非正規対応しているため、フルタイム会計年度任用職員の必要数が増えていることが問題。欠員により、時差勤務に入れる職員の人数が減る。休暇が取りづらく、事務時間を保育にあてたり、超勤をせざるをえない実態もある。欠員の解消を求めるとともに、正規の増員を求めている。国の配置基準が改正されたにもかかわらず、まだ増員がされていない。保育士の会計年度任用職員には時間休が認められていないので改善を。育児休暇制度について人員の裏付けの保障を。時差勤務手当の支給を。公立保育所として希望

する保育所に入れるようにすること、保育士を増やして、もっとゆたかな保育をできるように住民のみなさんとともに住民の福祉と保育を守る運動を進めたい。  
★多くの欠員や会計年度任用職員の必要数が増えている。会計年度任用職員が集まらず、時差勤務の体制をはじめとして、正規職員に過度な負担になっていることは本部として認識している。正規職員の増員が必要だと思っている。休暇が取りにくい、事務時間を使っている。休憩が時間通りに取れていないという声が増えてきている。安全衛生委員会や勤務労働環境改善の交渉でも民生支部と歩調を合わせ主張していきたい。配置基準の改正による増員について見直しには経過措置があるが、定員ベースで早急に見直しを実施すべきだと思う。会計年度任用職員の処遇改善について取り組んでいきたい。育児関連の制度についてそのための体制確保が進んでいないことは本部も同様の認識。時差勤務手当の支給について、ハードルは高いが取り組んでいきたい。市職労は、これまで、公的保育を守る立場で運動を進めてきた。その立場は変わらない。一方で管理運営事項にあたるため交渉はできない制約はあるが、支部・職場から意見をいただきながら今後の取

定年延長の体力的な困難職場の対応について、体力的だけでなく、59歳や60歳での人事異動について、それまで全く経験のなかった業務となり働き続けることができない相談も寄せられている。誰もが働き続けられる職場や人事配置について、当局に求めている。

### 市職労の存在意義を広めていくための取り組みを

山下代議員(病院)

組合に入らないという若い人が出てきている。組合員を獲得していくにあたり、どのように組合として働きかけていくのか、今までどおりのやり方ではだめではないかと思う。予算も組合員が減るから減らしていくとこのまましほみになっていく。市職労の存在意義をどのように広めていくのか、今までのやり方でない画期的なものとして、差別化もありじゃないかと個人的には思う。

★これまで組合が何を勝ち得たか、そして、組合員が安心して働いていける職場

を作っていくことを、私たちもっとアピールをしないといけないと改めて感じた。組合員が交流できる場を広げて組合に入って良かったことをもっと広げていきたい。差別化はできないが、組合に入っているメリットを感じてもらうことが必要。これからも一緒に知恵をいただきながら組合員の組織化、団結の輪を広げていきたい。

### システムに精通した職員配置や福祉専門職の増員を

出野代議員(民生)

本庁職場に関して業務改善や超勤縮減が進められているが、依然として月45時間を超える部署がある。職員の健康、気力にも大きく悪影響を及ぼしている。また、職員の負担軽減と現場業務に支障を来さないシステム構築のためにもシステムに精通した職員の配置や人材育成等の体制拡充が必要。外郭団体に派遣された市職員が、デスクネッツでの情報共有から取り残される状況がありシステムの改善を。

区役所も含めた福祉職場全体の問題として福祉専門職増配置に向けた採用への計画的な取り組みが必要。更生援護相談所は生活困窮者支援の最後のセーフティネットとして行き場を失った多くの方の生活を支えており、今後も公営での運営堅持が必要。障害者更生相談所の適正な事務対応が確保される体制の見直しが必要。若葉学園の職員が過重労働にならないよう正規職員の増員等の体制強化が必要。本部からの支援を。

★本庁職場について本部も同様の認識。働き続けられる職場環境となるよう取り組んでいきたい。更生センターと更生援護相談所の「公営での運営堅持」について、行財政改革の中で「生活困窮者自立支援法の施行や他都市の動向を踏まえ、施設のあり方について検討する」とされており、現在も引き続きあり方について検討中と聞いている。引き続き注視し、何かあれば職場への説明を求めている。障害者更生相談所について支部とも相談しながら取り組んでいきたい。若葉学園について過重労働にならないよう支部と勤務労働

環境の取り組みの中で取り組みたい。デスクネッツについては、本部にも直接声をいただいております。早急な改善を求めています。

### 会計年度任用職員の解雇を許さないたたかいを

林代議員(民生)

フルタイム会計年度職員がどこも足りないという発言がある一方で、うちの職場は今年は足りている。4月にフルタイムの枠がなくなり、職場が確保できない事態になって、所長が他に枠がないかと探している状態。会計年度任用職員は公務員ですが、任期が1年とか半年とか、いつでも首切りができてしまうのはひどい制度だと思う。またフルタイム枠の確保のために、パートタイムの職員が押し出しで解雇される心配がでている。解雇の不安に脅え自分たちの雇用はどうなるんだという時に、組合の見えるたたかいは何より重要ではないかと思う。解雇を絶対許さないというたたかいをお願いします。反差別部落解放の取り組みについて、一般組合員の目にも触れる、みんながそれを知っ

## 大会諸役員



大会議長 弓場代議員・中村代議員



村上書記長



飯田副委員長



木下資格審査委員長



麻植会計監査

てたたかおうという取り組みをしてほしい。

★会計年度任用職員の首切り解雇について、制度の是非は別として、会計年度任用職員制度は、1年度ごとの任期となっていることから「解雇」をもとにたたかっていくのは難しいのではな

いか。制度そのものをずっと雇えるようにしていくことが大事だと思う。部落差別問題については、県本部を通じて取り組みをしてきている。引き続き何か問題が生じればみんなでやっていく立場で取り組みたい。

神戸市職員労働組合第76回定期大会  
第2号議案

### 当面の闘争方針

## 2024賃金確定闘争の収拾について(案)

※経過等は省略して掲載しています

### 【取り組みを振り返って】

2024賃金確定闘争は、人事院が昨年に続き大幅な給料表の引上げと給与制度のアップデートの具体化を勧告し、神戸市人事委員会も大幅引上げを勧告したことで、給料表の全級・全号給の引上げや、地域手当の水準の維持が大きな課題となりました。

市職労は、公鏡での情勢報告をはじめ、区支部を中心とした学習会や本庁周辺を対象とした学習会の開催に加え、出先事業所を対象とした時間外学習会など、より多くの組合員と情勢認識を一致させるため創意工夫をしながら取り組みを進めてきました。

そして、学習会や支部代表者会議を通じて要求を取りまとめ、市労連交渉の場で、経過措置額の引上げを含む全世代での給与引上げや、地域手当の水準維持、休暇制度の改善を求めてきました。

交渉結果は、全級・全号給の給料表の引上げや係長級についてはさらなる引上げ、地域手当の継続協議、子の看護休暇や育児部分休業の改善など私たちの要求が大きく前進しましたが、給料表の中高齢層の大幅引上げと経過措置額の引上げが実現できなかったことや、配偶者手当の廃止など一部不満が残る結果となりました。しかし、すべての職員が年収増となることや、経過措置対象者は、本則給料となるまでの期間が短縮され60歳以降の給料の引上げとなっており、一定評価できる内容と考えています。

また、国の取り扱いが決まっていないうちで、一時金の引上げを含め、勧告にもとづく給与引上げ等の年内精算を実施する回答を引き出したことは大きな成果です。

地域手当は、「他都市の動向等を踏まえながら、あらゆる状況を総合的に勘案して判断する必要がある」「職員の給与水準に影響を与えないよう対応する必要があると考えている」との考え方が示されており、継続協議とさせたものの引き続き注視していく必要があります。

国における給与制度のアップデートは、今後も各自治体において導入されていくことが予想され、神戸市も例外ではありません。また、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、国において引き続き検討を進めていくとされていることから、国の動向にも目を向けていく必要があります。

10月31日に、「係長級職員における人事評価結果の査定昇給への反映拡大及びこれに伴う昇給制度の見直し」と「勤勉手当における制度見直し」の提案がありました。当局の説明では、人事評価制度は適切に運用していると言われていますが、職場によっては、まだ不信感や不安感が残っています。給与への反映を拡大するのであれば、労使協議を通じて人事評価制度に対する不信感や不安感を取り除く努力をするべきだと考えます。

市職労は、残された課題を解決するとともに、組合員が退職まで安心して働き続けられる給与制度や労働条件・職場環境の改善のために、引き続き取り組んでいきます。

## 大会宣言

私たち神戸市職労は、本日第76回定期大会を開催し、国民春闘の再構築、要求に基づく労働運動の団結、平和と民主主義の擁護などの重要な諸課題に対し、組合員の団結を強め、全力でたたかひぬく方針を決定しました。

10月に行われた衆議院議員総選挙では自・公両党が過半数を割り込み、立憲民主党・国民民主党が議席を大きく伸ばす結果となりました。政治とカネの問題を世論が厳しく糾弾した結果であり、少数与党としてこれまでよりも国民の目を意識した政権運営がもたられます。兵庫県ではすべての県議会議員から不信任とされた斎藤元彦氏が失職後の知事選挙で当選しました。SNSによる情報発信が投票行動に大きく影響したと報道されていますが、真偽不明な情報が多く拡散され、それが真実とされてしまうなど大きな問題をはらんでいます。今後の動向に注視していくとともに、私たち労働者の生活の向上に向け、取り組みを強めていかなければなりません。

2024春闘は、15,281円5.10%（定昇込：連合発表）の賃上げとなるなど33年ぶりの高水準の結果となり、それを受けた人事院や神戸市人事委員会も同様に月例給・一時金の引上げ勧告を行いました。私たちは市労連に結集し交渉を進め、11月7日に給料表については全級・全号給での引上げ、係長級の処遇改善、一時金の0.1月の増額、休暇制度の改善などの最終回答を引き出して闘争の収拾をはかりました。しかし地域手当については継続協議となっていることから、全国の自治体の労働組合とも連携しながら取り組みを強めていきます。

今、世界各地で平和が脅かされています。私たちは、長引くロシアによるウクライナ侵攻や、イスラエルによるパレスチナ侵攻など、あらゆる戦争・紛争に反対するとともに、憲法改悪を許さず、戦争に協力せず、核兵器のない社会をめざします。

私たちは、阪神淡路大震災を経験した自治体労働組合として、社会貢献活動や国内外の被災地支援を今後もすすめていくとともに、本日決定した方針に基づき、市民のくらしや生命を守る地方自治体としての責任を果たすため、当面する課題に全力で取り組み、健康で働き続けられる職場、仕事に誇りを持つ職場、そして民主的な職場をつくり、誰もが平和に安心して暮らせる社会をめざして、お互いが助け合い困難を乗り越える運動を一層発展させていきます。

以上宣言する。

# 神戸市職労第76回定期大会来賓あいさつ(要旨)

## 久元市長



30年前の震災の時、そして、そのあとのあの困難な対応、街の復興に参画をされ、苦勞された方もいらっしゃると思います。市民の力で、街を復興させることができたわけですが、神戸市政の役割というものは非常に大きかったと思います。改めて先

人の苦勞、そしてそういう経験を生かして今、神戸市政の中で頑張っているみなさんの努力に感謝を申し上げたいと思います。今、様々な新しいチャレンジを行っていますが、いろいろな課題があるというのも事実です。目の前の課題、そして人口減少時代の中で、これから向き合い続けていかなければならない課題があります。

こういう課題を解決していくためには、神戸市で働いているみなさんが元気で、前を向いて仕事をしていただくことができるような環境が必要です。「風通しが良くない」という面があるのであれば改善することができるように努力をします。また、職員のみなさんの勤務条件を良い方向にもっていき、やる気をもって仕事をしていただくような成長環境を作っていくことも大事ですから、市職労のみなさんの意見もしっかり聞いて、それらの改善にも務めていきたいと思っています。

北川委員長から103万の壁の話がありました。そのことによって、地方財政に穴があき、そして市民サービスに、影響がでるようなことがあってはならない。そういうつもりで国に対して必要な財政面などの対応をしてくれるように全力で取り組んでいきます。また、人事院勧告の中で指摘をされた地域手当の見直しは非常に大きな課題です。東京一極集中を是正するというのを、政府は言っているにもかかわらず、これに真っ向から背をむけたような人事院の存在は、まったく理解できない。しっかり問題意識をもって対応していきたいと思っています。私の気持ちとしてはぜひ維持をしたいと思っています。これらも含めて職員のみなさんの勤務条件に関する事柄については、提案をさせていただき、必要な労使交渉を行い、みなさんの不公平感がない形で決着を目指していきたいと思っています。

私たち当局も含めてみなさんの気持ち良く仕事ができるような環境を、より良いものにしていくことができるよう全力で取り組んでいきたいと思っています。今日の定期大会が活発な議論が行われ成果をあげられますことをお祈りを申し上げて、お祝いのごあいさつとさせていただきます。

## 坊市会議長



神戸市は来年、阪神淡路大震災から、30年を迎えます。地震により多くの命が失われ、街は壊滅的な被害を受けました。神戸のまちにくらす市民のみなさんが、この街を愛する全国の人々、そして、神戸市職員のみなさんの情熱により、神戸の街は復興

し、いま、さらなる次のステージへと大きく飛躍する時代を迎えております。もちろん、私たちは大きな課題にも直面しております。人口減少や少子高齢化、気候変動による災害の激甚化など、これまでに経験したことがない課題に取り組んでいかなければなりません。神戸のまちは今その活力を維持し、新たな時代を切り開くためにも街のリニューアルや、神戸空港の国際化、医療やIT産業の集積などの取り組みをすすめております。私たちは、この街を守り若い世代へと引き継いでいく責務がございます。そのためには、皆様が職務を行っていただく中で培ってこられた知識や能力を存分に発揮をしていただく必要があります。しかし、前例踏襲だけで職務の遂行が通用する時代ではございません。私たちはその時々で、状況を把握し、未来を予測し、変化する社会に柔軟に対応していかなければなりません。私たち、神戸市会といたしましても職員のみなさまと時に議論し、時に協力しながら一緒になって神戸の未来の姿を描きたいと思っています。最後になりましたが、本日まで参加の皆様方におかれましては、今後とも、健康に十分にご留意いただきまして、ますますご活躍いただくことを期待いたしまして、私からのあいさつとさせていただきます。

## 小原神戸市従業員労働組合執行委員長



賃金確定闘争について、月給・一時金ともに3年連続の引上げ改定となりました。給料表については、若年層に重点をおきつつ、中高年齢層を含めたすべての職員の給料表を引き上げることはできましたが、現給保障者への対応を含めて課題はまだまだ山積しています。地域手当は、国の方で神戸市は12%から8%に引き下げられましたが、交渉を積み重ねる中で、減額に言及させないところまではできました。しかし、継続課題となっており厳しい状況に変わりはありません。私たちの交渉には、労使妥結で実施させることができる事項と、条例改正を必要とする事項があります。

条例改正を必要とする事項については、議会への対応が大きなウエイト占めます。私たちは政治に無関心を装うことはできても無関係であることはできません。公務職場の在り方や労働条件は、市民の理解と市民の代表である議会の審議に耐えうるものになくなくてはならないものが実態です。市労連組織内議員はもとより、私たちの運動を理解してともに頑張っている議員に改めて連携し、情報を共有するなど共闘を含めた様々な対応をしなくてはなりません。職場分会単位での交渉ができない状況ですが、現場単位の課題を解決しなければ、良質で安定した市民サービスを提供することはできません。なんとしても現場の課題を解決する仕組みをつくりあげていかなければなりません。本日の定期大会におきまして、代議員のみなさんの活発な議論で向こう一年間の運動方針が、確立されることを祈念して、市労連を代表してのあいさつとさせていただきます。

## 山下自治労兵庫県本部委員長



北川委員長を先頭に労働条件改善の取り組みに結集をされ、県本部運動の牽引役を果たしていただいていることに感謝申し上げます。ウクライナやパレスチナの問題、そして、イスラエルの問題を含めて依然として、収束もしていませんし、またアメリ

カではトランプ政権に復帰をしたという中で、経済問題では円相場も乱高下をしましたし、日本経済への影響がこれからでてくるとなると、今後家計にも影を落としかねない。地域手当改悪の問題で言えば、神戸市労連の取り組みが県全体へのけん引役を果たしていることに感謝申し上げます。神戸の労働条件はこれまでの組合の取り組みの到達点として水準も県全体でも手本になるところです。今後も働き方を含めて職場をどう改善するか。これはやはり職場の仲間が組合に結集していくことで、運動が図られていくのだと思います。

衆議院選挙では、県本部の推薦支持の候補で一定の成果を収めました。都知事選挙以降、兵庫県知事選挙でも民主選挙の根幹である選挙制度のいわゆる公正公平がゆるぎかねない事態がおこっています。労働組合が政治にかかわるのは、働く人のための政策実現。行政サービスを担う私たちの声を政治に反映するためにも政治とパイプをもつ活動は重要になっています。そのためには、推薦をして当選した人がきちんと働いているか、日ごろからその方々との連携が大事だと思います。最後になりますが、神戸市職労が組合員一人一人の団結と力で、運動が一步前へと発展することを祈念し県本部からの連帯のあいさつとさせていただきます。

## 市職労野球大会

# 東灘が先制するも猛打の本庁が逆転コート勝ち

11月30日、市職労野球大会が開催され本庁チームと東灘野球部が対戦しました。

バッテリーは本庁(稲垣-小柳)、東灘(長島-大貫)。初回から両チームの打線が繋がりに両投手ともに苦しい立ち上がりとなりました。

初回、東灘は小柳の立ち上がりを攻め大貫のライト前タイムリーと松崎の内野ゴロの間に2点を先制。しかしその裏、本庁は東灘の守備の乱れをつきながら、

蓮池、高村の2本のタイムリーツーベースを絡め打者一巡の猛攻で5点を奪い試合の主導権を握ります。さらに2回には園田、3回には植井のツーベースなどで追加点を奪います。

4回表、東灘は四死球と松崎のタイムリーで3点を返します。5回にも1点を返しその差を2点に縮めま

すが、反撃もここまで。

5回裏、本庁は2度目の打者一巡の猛攻で一挙4点を追加。更に6回裏、最後は松田がレフトを超えるタイムリーを放ち7点差のコートで試合終了。終わってみれば本庁が長打4本でビッグイニングを2度つくるな

ど、点差は開きましたが、両チームの打線など見応えのある試合内容でした。

結果は本庁チームが制し神戸ブロック大会への出場権を手に入れました。両チームのみなさんお疲れ様でした。

	1	2	3	4	5	6	計
東 灘	2	0	0	3	1	0	6
本 庁	5	1	2	0	4	1×	13

