

〈2面〉

- ・2025賃金確定闘争 市労連団体交渉
- ・市職労60歳をお祝いする会
- ・神戸市公立大学法人へ賃金改善と年末手当に関する要求書を提出
- ・市職労賃金確定闘争報告学習会
- ・市職労事務所の案内
- ・タイムズカーシェア神戸市職労特別プラン



2274 '25
(横組み 1861)
10/15

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

勤務労働環境の改善に関する要求書を提出

慢性的な時間外勤務の解消と欠員職場への早期補充を申し入れ

10月8日市職は、勤務労働環境の改善に関する要求書を提出し、職場課題の改善を申し入れました。給与課長からは、「職員に必要な情報が適切に周知されるよう努めるとともに、様々な機会を捉えて、職員のみなさまのご意見をお聞きしながら、職場実態の把握にも努めていきたい」との考え方が示されました。(市職労ニュースNo.6 参照)

＜要求に対する回答要旨＞

各種ハラスメントについては、社会的に許されない行為であるだけでなく、円滑な公務を妨げかねない問題です。職員一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりに取り組んでいくため、「神戸市ハラスメント対策基本方針」を策定し、全職員への研修等による啓発を行っています。カスタマーハラスメント対策については、職員向けの「不当要求・クレーム対応マニュアル」等を用いて対応しており、警察OB・弁護士といった専門官への相談体制を整えるなど、従前から対応してきたところですが、公平公正で効率的な職務執行を確保し、職員を守るためにも、引き続き必要な対応を図り、組織的な対策の強化に向けて取り組んでいきます。

各種制度の取得については、職務の性質や人員体制等に留意しながら、引き続き、各種制度を取得しやすい職場風土の醸成や職員が取得しやすい制度設計などにも取り組んでいきます。



すべての職員にとって働きやすく、また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、引き続き取り組んでいきたいと考えています。

時間外勤務については、継続した業務改革への取り組み等により、一人一月あたりの時間外勤務時間数及び長時間勤務者は、昨年度と比較して減少傾向にあります。引き続き、職員の健康確保の観点から、時間外勤務の縮減、特に長時間勤務の解消には組織をあげて、最優先の課題として抜本的に取り組まなければならないものと考えています。職員の協力も得ながら、さらに取り組んでいく必要があ

ると考えています。

賃金不払い残業が発生するようなことは決してあってはならないと考えています。引き続き、適切な勤務時間の管理について取り組みを徹底していきたいと考えています。

欠員や、業務増等が発生している職場については、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も様々な方法を考えて対応していきたいと考えており、保育所職員についても同様です。

また、突発的な業務への対応については、今後も様々な方法を取り入れながら、必要な体制を確保してい

職員の勤務労働環境の改善に関する要求

1. 業務内容の変更や業務量の増加に伴う事項については労働組合と協議をすること。
2. 恒常的に長時間の時間外勤務が発生している職場の改善を行うこと。
3. サービス残業は絶対にあってはならないという認識を所属長へ徹底すること。
4. パワハラ・セクハラ・カスハラをはじめあらゆるハラスメントに対し、迅速に対応できるようにすること。
5. 「業務量が増大」または、「業務が大きく変わる」職場については、当局の責任において職員への周知や体制の確保を行うこと。
6. 民間委託によって、市民サービスを低下させないこと。また職員の負担増加とならないようにすること。
7. 長年培ってきた知識・経験・技術が活かせるような職場環境とすること。また、人事異動サイクルを適正なものとする。
8. 若年層から高齢層まで、すべての職員が安心して働き続けられる職場環境とすること。
9. 各種システムの変更に対して、必要な情報を職員に共有するとともに職場の意見を尊重すること。また、十分な研修期間を確保し職場に混乱をきたすことのないようにすること。
10. 各庁舎の建て替え・移転は、職員の意見を聞き職場環境の充実を図ること。また、既存施設の空調や職場設備の改善を進めること。
11. 会計年度任用職員が安心して働けるよう希望者には雇用継続をすること。
12. 正規職員・再任用職員・会計年度任用職員の欠員が生じている職場に対し早急に欠員補充を行うこと。
13. 風通しの良い職場づくりをすすめるため、各所属でのコミュニケーションを大切に、所属長等が職員の意見を十分に聞き働きやすい職場づくりをすすめること。
14. 育児短時間勤務制度、高齢者部分休業、介護休暇制度などを安心して利用できるような職場環境を整えること。
15. 災害対応や選挙事務をはじめ、感染症対策など短期間に多くの応援を必要とする突発的業務に対応できるようリスク管理も含めた体制を確保すること。
16. 各支部が局に対し提出している要求について誠意をもって回答すること。

たいと考えています。

会計年度任用職員の処遇については、引き続き適切な給与水準、勤務条件になるよう努めていきます。

定年の引上げに伴う60歳超職員の職務のあり方については、職員が60歳以後の勤務の意思を決定できるよう、今後も適切な情報提供や意思確認に努めるとともに、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対応していきたいと考えています。

人事異動について意向調査やヒアリングなど丁寧な対応を求める

回答のあと市職から、「要求に関する回答をいただきました。ここ数年、勤務労働環境の改善として、職場の意見を聞くことや過重労働の解消を求めています。職場では多くの不満がくすぶっています。トップダウンでの組織運営でなく、職員、所属の意見が尊重されるよう改めてお願いします。回答については、持ち帰り協議します。

最後に、定年延長に伴って、59歳や60歳での人事異動もあることについては理解できるのですが、昨年と今年の異動後に、これまで全く経験したことのない職場に配置となった事例があります。高齢になって経験のない部署への配置には、問題があると考えます。適材適所への異動という意味を改めて考えていただきたいし、人事異動に際しては、意向確認やヒアリングで丁寧に対応していただきたい。」と申し入れました。



今回のめがねは、連絡を忘れてしまい、急遽私が執筆する事になりました。最近、忘れ事が多くなりました。我ながら情けない。▲市職労は10日に「60歳のお祝い会」を開催しました。厳しい状況の中で、60歳まで組合に残っていただいた方に

感謝です。これからも宜しくお願いします。当日は、定年引上げと年金の事について、話をさせていただきました。短い時間のため、早口となりましたが、ほとんどの参加者が、真剣に聞いてくれていました。やはり、定年引上げや年金の事で悩んでおられる方が多いんですね。せっかくなので少し触れます。定年延長では、

給料は7割になりますが、住宅ローンや賃貸住宅の支払いは減りません。また、住民税は前年の年収なので、1年間は高いままです。そのあたりは頭に入れておくべきだと話をしました。私自身は、まだ先の話ですが、毎月の支出は急に減らすのは難しいので、今から減らす方法を考えないといけないと思っています。ところで、

ファイナンシャルプランナーからは、積み立てや投資などのメリット・デメリットを楽しい話題も踏まえながら、わかりやすい話がありました。「もっと早くに聞いておくべきだった」という声もあったのですが、「先立つものが…」ですね。▲今年の給与改定は、全職員が大幅に引上がるようみんなで頑張ってみましょう！

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！

氏名()
所属()
匿名希望 有・無
ペンネーム()

2025賃金確定闘争 市労連団体交渉

2025賃金確定・制度改善要求と年末手当の要求書を提出

10月7日市労連は、正木行財政局長をはじめとする当局代表と団体交渉を行いました。この交渉で市労連は、2025年度賃金確定・制度改善要求と年末手当の要求書を提出しました。要求

に対し、局長から「現時点における他の政令市の勧告状況を見ると、多くの都市で、月例給、期末・勤勉手当について、引上げの勧告がなされている。また、私どもの情勢については、先日の交

渉で申し上げたとおりです。それらの情勢や、国や他の自治体の動向を踏まえながら、本市人事委員会の勧告の内容を尊重し、十分検討

した上で、改めて私どもの考えをお示しさせていただきます。みなさま方とは十分に協議していきたい」との回答がありました。



2025年10月7日

神戸市長
久元 喜造 様

神戸市労働組合連合会
執行委員長 北川 学

年末手当について

職員の年末手当について、下記のとおり支給されるよう要求します。

記

1. 要 求 額 月収の2.5月分以上
2. 支 給 日 12月10日(水)

以 上

2025年10月7日

神戸市長
久元 喜造 様

神戸市労働組合連合会
執行委員長 北川 学

2025年度賃金確定・制度改善の要求について

本年の賃金改定等にあたって、下記の項目について改善等をはかるよう要求します。

記

1. 人事委員会勧告を完全実施し、全職員の給料表等を引き上げること。
2. 地域手当については、人材確保の観点や職員のモチベーションを維持するために支給割合を維持すること。
3. 公正・公平な運用を確立するため、人事評価制度について制度検証を行い、安心できる制度になるよう努めること。
4. 休暇制度等の改善をはかり、休暇等が取得しやすいよう、条件整備に努めること。
5. ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、必要な施策を確立し、諸制度の充実や改善をすること。
6. 福利厚生事業を充実すること。
7. 高齢期雇用制度を充実すること。
8. 労働安全衛生の充実につとめ、職場環境の改善、安全作業の確立をはかること。
9. すべての職場で完全週休2日制を実施できるよう諸条件の整備を行うこと。

以 上

市職労賃金確定闘争報告学習会

2025賃金確定闘争は11月7日を山場として取り組まれています。今年度は中高齢層まで含めた給料表の大幅引上げや、地域手当12%の維持が最大の課題となります。毎年、賃金確定闘争の結果はどうだったのか、ニュースだけではわかりにくいという声もいただいていますので、今年は下記のとおり報告学習会を開催します。ぜひご参加ください。

◇とき／ところ◇

- ① 11月11日(火) 18：30
中央区文化センター1103・1104
- ② 11月13日(木) 18：30
新長田文化センター別館ピフレA会議室

※どちらも同じ内容です。できるだけ多くの方にご参加いただきたいので、どちらか一方でお願いします。なお、会議室の都合上、定員になり次第締め切ります。

申し込みはQRからお願いします。



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

市職労60歳をお祝いする会

懇親会場は楽しい雰囲気にもまれる！

10月10日、2025年度「市職労60歳をお祝いする会」をポートピアホテルで開催しました。

第一部の学習会は、「60歳からの資金づくり」と題してファイナンシャルプランナーによる講演。

市職労から「定年引上げについて」「知っておきたい年金の知識」の説明会を行いました。約1時間半の学習会でしたが、時間はあっという間にすぎ、参加者からは「面白い話が聞けてよかった」などの感想がありました。

また、第二部の懇親会は、久々に会う同僚、同期と、にぎやかな笑い声が会場内にあふれ、和やかに懇親を深めました。



神戸市公立大学法人へ賃金改善と年末手当に関する要求書を提出

10月9日、市職労は神戸市公立大学法人と担当者交渉を行い、2025年賃金確定、労働条件改善に関する要求書と一時金の支給に関する要求書を提出しました。

田中課長から、「法人の期末・勤勉手当等の一時金、月例給の改定および休暇制度については、設立団体であります神戸市に準じた取り扱いを行っており、今年度におきましても、この考



え方に変更はありません。具体的な内容については、市の状況や法人の財政状況を踏まえ、内部で検討をさせていただき、改めて回答させていただきます」との回答がありました。

タイムズカーシェア神戸市職労特別プラン

おすすめポイント 月額基本料が0円!! 募集期間：10月27日まで

通常の個人プランでは月額基本料金として毎月880円が課金されますが、本特別プランは法人特別プランの適用となるため**月額基本料が無料**です。実際の利用料金のみ引き落としとなるため、利用のない月もオトク!!

費用は使った分だけしかかかりません!!

利用がなければ費用は一切かかりません！利用料金は、登録する組合員の方がお持ちのご自身のクレジットカードからの決済となります。普段使いや旅行先での利用などお気軽にご利用ください。

さらに、カード発行手数料も660 ⇒ 0円!!

詳しくは、市職労HPから

