

市職労春闘要求書を提出

大幅賃上げ、欠員への対応を申し入れ 組合員の労働条件の改善を求め15項目を要求

3月27日、市職は、中村行財政局給与課長をはじめとする当局代表と交渉を行い、2026年春闘期独自要求書を提出しました。給与課長からは、「勤務労働条件に関するものについては、国や他の自治体の動向、本市の人事委員会の勧告の内容なども見極めながら、十分にお話しさせていただきたい」と回答がありました。

市職：2026年春闘期独自要求書を提出します。

(要求内容は2ページのとおり)

【要求書補足事項】

1の補足

今年の春闘の状況も大幅賃上げが進んでおり、職員の期待は大きくなっています。物価高の影響は、全職員が受けており、経過措置対象者を含む全職員の給与の引上げを求めます。

2の補足

再任用職員は、各職場において職員と同等の仕事をしています。そのことから、一時金についても同じ月数を支給するよう強く求めます。また、住居手当や扶養手当についても支給するよう求めます。

3の補足

特に、体力的にきつくなる職種について、65歳まで働き続けられるよう職場づくりを検討していただくとともに、本人希望を尊重した雇用および職場配置をしていただきたい。またフルタイム暫定再任用になった後に、短時間勤務も選択できるような制度を整えること。

6の補足

三宮証明サービスコーナーの職員が健康的で、意欲をもって働けるような勤務環境の検討と、給与等の処遇の改善を求めます。

11の補足

これまで、職場で議論をしながら作

り上げてきたことが、職員の意見が十分に反映されないまま進められています。責任をもって職場に必要な情報を周知し、職員の意見を聞いていくと言ったのは神戸市当局です。それができていないから、不満が高まっています。職員がやる気とモチベーションを保てるよう、真に風通しの良い活気のある職場づくりを進めていただくようお願いいたします。

13の補足

保育所保育士の職員や会計年度任用職員の欠員状況について、本来フルタイムが入るべきところをパートで対応しているなどの欠員がいまだにあります。神戸市として責任を持って正規職員で対応すべきだと考えます。

持続可能な大都市経営を行っていくため、事務事業の見直しや業務改革、組織の最適化等を着実に進めていく必要がある

中村給与課長：みなさま方におかれましては、日頃から、様々な取り組みについて、ご理解・ご協力をいただき、あらためて心から感謝申し上げます。

本年の民間春闘の状況を見てみますと、人材確保を目的とした初任給の引上げや物価上昇への対応等による賃金水準の引上げなど、多くの企業で賃上げ回答がなされております。一方で、中小企業への賃上げの波及が焦点となっ

ており、引き続きその動向を注視しなければなりません。

本市の行財政運営にあたっては、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とする追加の財政需要が生じているほか、全国的な少子・高齢化に伴う人口の自然減が加速し、本市においても人口減少の傾向が顕著となるなど、社会経済情勢が極めて不透明な中、引き続き危機感を持って臨む必要があります。

このような状況においても、未来を見据えた持続可能な大都市経営を行っていくため、事務事業の見直しや業務改革、組織の最適化等を着実に進めていく必要があると考えております。

ただいま、2026年神戸市職春闘期独自要求につきまして、15項目からなる要求書をいただき、ご説明をお受けいたしました。

それでは、いただいた要求について、勤務労働条件に関するものでお答えできるものについて、回答をさせていただきます。

快適で安全な職場環境の確保に向け取り組んでいきたい

ご承知のとおり、本市では、組織の活性化や市民サービス向上のため、組織を支える職員一人ひとりが明るく前向きに、生き活きと働ける職場環境の構築を進めてまいりました。引き続き、信頼関係のある強い組織を築くため、働きやすい職場環境や、モラルが高く一人ひとりが尊重される風通しの良い

職場風土の実現に向けての取り組みを進めてまいります。

特に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おります。カスタマーハラスメント対策については、職員を守るとともに、適正な行政サービスを提供するため、今年度、本市の考え方等をまとめた「神戸市カスタマーハラスメント対策基本方針」を策定し、職員向けマニュアルを整備したほか、研修や相談・対応支援を行うなど、組織的な対策の強化に向けて取り組んでおります。

また、多様で柔軟な働き方を推進していくため、これまで在宅勤務制度やフレックスタイム制等についても、取得しやすい環境の整備を進めてまいりました。

令和7年度には、仕事と育児の両立支援のため、育児部分休業・育児部分休暇の取得パターンの多様化等に取り組んできたほか、育児休業代替任期付職員の配置についても、これまで育児休業期間が1年以上の場合に配置をしておりましたが、令和8年度からは産前・産後休暇期間を含めて、合計6月以上取得する場合に配置するよう見直すなど、より制度が取得しやすい環境づくりに努めております。

基礎自治体としての役割や職務の性質、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利用しやすい制度設計などにも、取り組んでまいります。

いずれにいたしましても、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おります。

様々な方法で必要な体制を確保したい

欠員や、業務増等が発生しているについては、その実態を把握した上で、過重になっている職場につきましては、労働安全衛生の観点からも様々な方法を考えながら対応していきたいと考えており、保育所職員につきましても、同様でございます。

また、突発的な業務への対応につきましては、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まいりたいと考えております。

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

次に、時間外勤務につきましては、継続した業務改革への取組み等により、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、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おります。

そのためにも、原因に応じた具体的な対応が必要であり、課内の柔軟な職員配置や事務分担の変更等、業務の再配分や、柔軟かつ積極的な部内局内応援制度の活用、事前命令と適切な履行確認のさらなる徹底など「局内・所属長等によるマネジメントの強化」を図っております。他にも「やめる・へらす・かえる」の視点に基づく徹底した業務改革や、DXの推進による業務量の削減・効率化についても、各局室区長の強いリーダーシップのもと、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おります。

また、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おります。

適切な勤務時間の管理については、これまでも各局室区長宛ての通知等により周知を図っており、全課長級職員に対しても別途周知してきたほか、各局においても所属長を対象とした会議で注意喚起するなど、あらゆる機会を通じて周知徹底してきたところです。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まいりたいと考えております。

誰もが使いやすい福利厚生制度となるよう、さらなる事業の充実について検討したい

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。

令和8年度については、職員向け宿舎の増設や、KOBEBenefitsステーションの神戸市独自補助メニューにおいてジム・フィットネス補助の新設や宿泊補助の拡充を行うなど、新たな福利厚生制度の充実に取り組んでまいります。

また、健康対策につきましては、定期健康診断、メンタルヘルス対策、長時間勤務者の健康対策など様々な取り組み、職員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。

今後とも、職員の疾病予防及び疾病の早期発見、早期治療を図る健康対策を中心に、誰もが使いやすい福利厚生制度となるよう、さらなる事業の充実について引き続き検討したいと考えております。

勤務労働条件に関するものについては、国や他の自治体の動向、人事委員会の勧告の内容なども見極めながら、今後も十分に話したい

定年の引上げに伴う60歳超職員の職務のあり方につきましては、これまで培ってきた知識や経験、専門性を活かしながら、個々の適性や能力に応じた役割を担っていただくこととしております。

こうした中で、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まいりたいと考えて

おります。

今後とも、職員に必要な情報が適切に周知されるよう責任を持って対応していくとともに、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まいりたいと考えております。いずれにいたしましても、その他の賃金をはじめ職員の勤務労働条件に関するものにつきましては、ただ今申し上げました情勢や、国や他の自治体の動向、人事委員会の勧告の内容なども見極めながら、今後もみなさま方と十分にお話しさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

人材の流出を避けるためにも、中高年齢層がモチベーションを持って働き続けられる給与制度と職場づくりを/電話取次時間の短縮と時間外窓口の必要性の検証を市職：回答については、持ち帰り協議させ

2026年神戸市職春闘期独自要求項目
1. 神戸市で働く全職員の月例給与と一時金を引き上げること
2. 再任用職員の一時金を正規職員と同じ月数とすること
3. 高齢期雇用について、60歳以降の働き方が多様化される中、該当者への制度の周知と働き方や職場配置について本人希望を尊重すること
4. 勤勉手当の支給について標準者からの減額を行わないこと
5. 住居手当制度を守ること
6. 三宮証明サービスコーナーの特殊性に見合った処遇とすること
7. 36協定と超勤縮減指針を順守し、過度な超過勤務、サービス残業と長時間労働をなくすこと
8. 育児短時間勤務制度や在宅勤務制度、フレックスタイムなど多様な働き方の選択が可能となる中、職員が安心して制度が利用できるよう職場環境の充実に努めること
9. パワハラ・セクハラ・カスハラなどあらゆるハラスメントに対し、迅速に対応すること

させていただきます。最後に2点要望します。

給与改定について、人材の流出を避けるためにも、中高年齢層がモチベーションを持って働き続けられるよう、今年もすべての年代で大幅な引上げをお願いします。また、神戸市に採用された人が働き続けていきたいと思えるように、給与面だけでなく、ワークライフバランスや各種休暇制度の充実、明るく働きやすい職場作りを進めていただきたい。

2点目に、昨年から、区役所受付時間が短縮されました。受付前後の準備・片付け時間が確保されたことで、職員は喜んでいきます。一方で電話対応が残っているため、すべての片付けができません。電話の取次ぎ時間についても受付時間同様に短縮を検討していただきたい。また、毎週木曜日の特別窓口についても本当に必要なのか検証をしていただきたい。

10. 各種システムの変更や導入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
11. 風通しの良い職場づくりをすすめるため、各所属における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いて働きやすい職場づくりをすすめること
12. 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職員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
13. 年度当初に各職場における正規職員、再任用職員、会計年度任用職員の欠員を生じることのないようにすること
14. 誰もが使いやすい福利厚生制度とすること
15. 独立行政法人（神戸市民病院機構・神戸市公立大学法人）への経営支援を継続して行うこと