〈2面〉
・2026賃金確定闘争 市労連団体交渉
・市職労賃金確定闘争報告学習会
・神戸市民病院機構法人本部(10/6) 神戸市公立大学法人(10/7)
2026賃金確定･労働条件改善､年末手当の要求書を提出
・賃金確定闘争で小委員会交渉
・市職労60歳をお祝いする会

公鏡

2298 '26 10/15
（横組み 1885）

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

10月7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」「勤務労働条件に関する事項はこれまでどおり協議していきたい」との考え方が示されました。（市職労ニュースNo.3参照）

＜要求に対する回答要旨＞

○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、活き活きと働ける職場環境の構築を進めてきました。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た取り組みを進めていきます。

○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。また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、昨年度、「神戸市カスタマーハラスメント対策基本方針」を策定しており、本方針に沿って、職員向けマニュアルの作成、全職員を対象とした研修の実施、弁護士や警察OBなどによる相談・対応支援、防犯カメラ等の拡充を行うなど、組織的な対策の強化に向けて取り組んでいます。

○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と考えています。

そのためにも、「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ながら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き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。

回答の後、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きていますが、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」と改めて申し入れました。

神職発No.106
2026年10月7日

神戸市長
久元 喜造 様

神戸市職員組合
執行委員長　北川 学

職員の勤務労働環境の改善に関する要求書

日頃から、市民福祉の向上ならびに職員の労働条件と執務環境の改善にご尽力いただいておりますことにお礼申し上げます。

さて、2027年度に向けて、職員が健康で安心して業務がすすめられるよう、下記のことについて要求しますので誠意をもって検討いただくようお願いします。

記

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・カスハラなど、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こと。
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し、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。

以上

遠めがね

みなさんはちいかわをご存じですか。イラストレーターのナガノさんが生み出したちいさくてかわいいキャラクターたちの日常を描いた作品です。ちいかわやハチワレなど個性豊かなキャラクターが登場しますが私が特に好きなのは「うさぎ」です。▲うさぎは突然大声を出したり奇妙な行動を取ったりと、一見すると何を考えているのか分からない自由奔放なキャラクターです。しかし、仲間がピンチに陥ったときには力を貸し危険な場面でも頼りになる姿を見せます。普段の姿とのギャップもうさぎの魅力の一つですね。▲これを労働組合に無理やり当てはめてみると、組合は普段はレクリエーションやイベントなどを通じて、組合員同士が交流できる機会をつくっています。一見すると、楽しく集まっているだけに見えるかもしれません。しかし、そうした交流の中でこそ、職場での悩みや不満、改善してほしいことなど、さまざまな声を聞くことができます。そして、いざというときには組合員の声を集めて当局に届け、組合員のために力を発揮する。それが労働組合の大切な役割ではないでしょうか。▲これからもみなさんが気軽に参加できる活動を大切にしながら、一人ひとりの声に耳を傾け、困ったときには頼りになる。そんな組織、そして役員でありたいと思います。イヤーッハァー！

遠めがね

き---り---と---り---線

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（　　）

2026賃金確定闘争　市労連団体交渉

2026年度賃金確定・制度改善、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、2026年度賃金確定・制度改善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、私どもの情勢につきましては、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。



市職労賃金確定闘争報告学習会

2026賃金確定闘争は11月９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、再任用職員の給料の大幅な引上げが課題となります。毎年、賃金確定闘争の結果はどうなったのか、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、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18日（水）18：30

② 11月20日（金）18：30

いずれも中央区文化センター1112会議室

※内容は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。

神戸市民病院機構法人本部（10/６）
神戸市公立大学法人（10/７）

2026賃金確定・労働条件改善、年末手当の要求書を提出

市職労は、神戸市民病院機構法人本部、神戸市公立大学法人と交渉を行い、2026賃金確定・労働条件改善、年末手当の要求書を提出しました。要求に対し病院機構からは、「神戸市や国立病院機構及び経営状況等も踏まえ、十分に検討を行い、改めて回答させていただきたい」。また公立大学法人からは、「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たい」との考え方が示されました。





賃金確定闘争で小委員会交渉

市労連、各単組から職場要求を申し入れる

10月13日市労連は、中村行財政局給与課長をはじめとする当局代表と小委員会交渉を行いました。この交渉で市労連から、職場意見を踏まえ要求課題を申し入れました。これに対し、当局から、「引き続き検討を行い協議していく」との考え方が示されるとともに、住居手当の見直しについて提案があり、市労連は、持ち帰り協議することとしました。

交渉で、市職労からは「給料表の引上げについて、今年も国は中高齢層を大幅に引き上げている。神戸市においても国以上の引上げを」「再任用職員の給料について国は、8.5％の引上げをしている。再任用職員は、長年の経験や知識で、職員と同様の仕事をしており、国に負けない引上げを。一時金について一般職員と同月数となるよう努力を」「部分休暇について小学校卒業までに」「介護休暇について使いやすく」「職場応援加算制度について金額の引上げや支給対象範囲の拡大」を主張しました。



提　案　資　料
2026年10月13日

住居手当の見直しについて（案）

１．内　　容

・人材確保及び市内居住促進の観点から、市内居住の借家・借間について新たに年齢区分を設け、次のとおり支給額の見直しを行う。

住居形態	借家・借間			持ち家等
居住地	市内		市外	市内
年齢区分	35歳未満※1	35歳以上	－	－
現　　行	19,000円（34,000円※2）		15,000円	4,000円（14,000円※2）
2027年４月１日～2028年３月31日	25,000円（40,000円※2）	同　上	12,500円	同　上
2028年４月１日以降	30,000円（45,000円※2）		10,000円	

※１：35歳に達する日以後の最初の３月31日までの間にある者が該当

※２：要件に該当する神戸市内の空き家に居住した場合の加算後の支給額

２．実施時期

2027年４月１日

市職労60歳をお祝いする会

懇親会場は楽しい雰囲気に包まれる！

10月９日、2026年度「市職労60歳をお祝いする会」を中央区文化センター及び第一楼で開催しました。

第一部の学習会は、「今のうちに知っておこう。退職と老後のここがポイント」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」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「もっと時間をかけて詳しく聞きたかった」などの感想がありました。

また、二部の懇親会は、「第一楼」で開催。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。



