

神戸市従業員労働組合民生支部との交渉議事録

1. 日 時：令和4年6月9日（木） 18：30～18：55

2. 場 所：福祉局大会議室（1号館6階）

3. 出席者：

（市）福祉局政策課長、調整担当係長 他1名

（組合）市従民生支部長、副支部長、書記長、書記次長、他2名

4. 議 題：現業統一闘争要求について

5. 発言内容：

（組合）

当局の皆様におかれては、市民生活の安全安心を守るとともに、暮らしやすく快適なまちづくりに日々ご尽力されていることに、敬意を表する。また、私たち民生支部組合員の労働条件の維持・改善にご協力いただいていることを重ねて感謝申し上げます。

さて、本日は現業統一闘争の要求書を提出し、現場で働く全組合員の声を伝えさせていただく。この声は、私たち職員が単に働きやすくする為のものではなく、市民や利用者がより安全で安心して施設を利用出来るかを考えた現場一人ひとりの思いである。

厳しい財政状況であっても、福祉サービスの質の低下を招かぬよう、自治体の責任として、市民に信頼される公共サービスの拡充と資質向上をめざし、直営で事業を行なうとともに、職員が安心して業務を遂行出来るよう、労働安全衛生、職場環境改善、新型コロナウイルス感染症対策など誠意をもって速やかに善処されるよう要求する。

（組合）

それでは、現業統一要求書を提出する。

引き続き、要求書の趣旨説明をさせていただく。

（組合）

1. 自治体行政の責任として福祉事業を直営で行うこと。

神戸市における福祉施設においては、社会的弱者に対する市民セーフティネットとしての役割があり、市民の生命を守る行政責任（使命）において直営による事業運営を継続すること。その為、将来の業務体制の構築については、現場の声を傾聴し労使が一丸となって協議することが重要であり、安易に行政責任を放棄することなく、課題を解決する責務がある。市民サービスの最前線の現場で働く職員が主体となった会議を促すとともに、現場の声を無視することなく協議内容を尊重し反映すること。

また、これまでの行財政改革に基づき移管が実施された施設に対しても、その後の検証を行うことが、今後の市民サービスの向上に繋がり、行財政改革 2025 の本来の目的を達成する為に必要であると考えます。

2. 勤務労働条件における事前協議制の遵守ならびに労使確認事項については、速やかに実施すること。

勤務労働条件に関する事項については事前協議を行い、妥結した事項については順守し、速やかに実施すること。また、将来的に勤務労働条件に関わる事項は、同時または直後に組合への情報提供を速やかに行うとともに、事前に十分協議をすること。

3. 多様化、複雑化する市民ニーズへ十分に対応が出来る業務執行体制の確立を図るとともに、業務内容や業務量など実態に応じた班長制度に改革すること。

技能労務職員の多くは、市民・利用者とのインターフェースの役割を担い、その経験から培った知識や情報・ノウハウは常に最新、最有力の情報源であり、事業局にとっては、何にも代え難い政策情報であると考えている。それを活用出来る制度へと移行していただきたい。

班長制度導入以降、様々な法改正や市民ニーズの変化に伴い、業務はますます複雑多様化し、その勤務実態から労働過重となっていることは明白である。労働環境の改善に努めること。

4. 労働災害など働くうえでの危険は多様化しており、再発防止策の早期の策定はもとより、災害を未然に防ぐ安全衛生管理体制の強化・拡充などの施策を協議、実施すること。また、心の健康問題に積極的・計画的に取り組むこと。

安全衛生管理体制の強化・拡充については、職員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成や公務災害の防止を図ること。また、労使による安全衛生委員会の適宜開催において、委員の意見を反映し公務災害の事前防止に努めるなど、更なる活性化を求める。心の健康問題では、正規・非正規に限らず欠員による労働過重がメンタル不調の要因の一つと考えられる。長時間労働を減らすことや精神的負担を軽減することにより、組合員の健康維持、家庭や地域生活においても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現出来る。より良いワークライフバランスの実現の観点からも、労働環境の改善に向けて積極的・計画的に取り組むこと。

行政として、様々な有事を想定し、緊急事態から市民・利用者、職員の安全をしっかり守るという責任を果たすべく、地域特性や職場環境に応じた各種マニュアル作成のもと、現場への周知・徹底を図ること。

5. 市民サービスを停滞させることなく、安定的に提供する為の人員の確保と職員が安全で安心して働けるよう、引き続き、新型コロナウイルス感染防止対策を講じること。

職員が安全で安心して業務を遂行出来るよう、人員体制を整えることはもとより、職員の健康管理にも十分配慮したうえで、新型コロナウイルス感染防止対策について

現場の意見を聴取し、労働安全衛生の観点から、労使で十分に協議すること。いかなる事態が発生したとしても、安定した市民サービスの提供と現場で働く職員が安全で安心して職務に専念出来るよう、事業局として責任を持って感染防止に必要な物資を確保すると共に、感染防止策を整えること。また、職員が業務などで感染したと思われる場合は、後遺症なども十分に踏まえ、速やかに公務災害に関する必要な手続きをとることを、改めて各現場へ周知徹底を促すとともに、丁寧かつ適切に行うこと。

6. 欠員の補充については、速やかに正規職員で完全に補充すること。

欠員が正規職員で補充されないことにより、現場に過度の負担を強いることや裏付け雇用が困難であることは明白である。その趣旨を踏まえ、欠員については速やかに解消すること。民生職場では、長年、新規採用が再開されないことにより職員の高齢化を招き、病気休暇、介護休暇の増加を引き起こしている。民生職場においても、技術の継承や年齢構成の歪みなどの解消も含め、今後の定年退職者や年度途中の欠員見込み数を十分に精査し、差異が生じないようにするとともに、今年度も実施されている労務職員採用選考の実施状況も踏まえ、新規採用の再開も見据えた安定的かつ持続可能な将来の労働環境を構築すること。

7. 高齢期雇用対策については、十分に協議し、高齢者が安心して働き続けることが出来る労働条件を確立すること。

定年退職後、再就職を希望する組合員が安心して働き続けることが出来る職場環境を整えること。また、2023年度から定年の段階的引き上げが始まるのに際し、市として今年度末退職者から60才以後の勤務の意思を確認することとしている。高齢職員の多様な働き方を確保し、引き上げの確実な実現を図る為にも、延長に関わる労働条件について労使で十分に協議を行うこと。

8. 男女共同参画の推進・次世代育成支援対策推進法に対応する為、男女がともに性差なく働き続けることが出来る職場環境の整備を図ること。また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を実行する為に協議すること。

働き方の多様化が進む中、男女双方が働きやすい職場環境が確保されることによって、個人が能力を最大限に発揮することが出来る。また、女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、多様化・高度化するニーズを敏感に捉え、的確に対応していく為に知識や業務内容を熟知している技能労務職員に管理的地位を作り、働きやすい組織を構築すること。

9. 福祉事業の充実に努めること。

10. 以上の要求に対する回答については、誠意を持って文書回答するとともに、合意事項については文書協約を交わすこと。

(組合)

続いて、担当役員より補足説明させていただく。

(組合)

介護職要望について発言させて頂く。

現在、多忙を極める2名の日勤班長をサポートする為に、私達の自発的努力にてリーダーを2名置いている。しかし、このリーダーには何の権限もなく、ただ職員の協力上にしか成り立っていない。

総括班長が職制側と連携する事で、園の運営がより具体的で必要な所に手が届く市民サービスにつながるものとなる。また、2名の日勤班長業務も円滑に行われ、養護、救護それぞれの様々なニーズに合わせたより専門的な対応が迅速かつ的確に行われるようになる。2名の努力、この仕組みにしっかりとした力を持たず日勤班長を総括する、総括班長の配置を望む。

(組合)

続いて、更生センターに関する事で補足を行う。

班長制度について述べさせていただく。

更生センターでは再任用職員が5名配置され、そのうち3名が夜勤業務を行っている。夜勤業務は体力や精神力が必要な働き方と理解しているが、フルタイム勤務での再任用職員が夜勤に従事することは、職場で一度も議論されないままに導入されている。一方で、来年度より段階的に65歳まで定年が引き上げられることもあり、我々職員としては、再任用を含めた高齢期の働き方について大きな不安を抱えている。再任用職員の負担軽減を考える現場の班長には負担は大きくなっている。

このような中で班長に任命されていない職員1名は班長と同じ業務をしており、職場が一体となる指示系統が確保された安全で働きやすい職場になるよう班長制度の拡充をお願いする。そして、全員が最後まで安全で安心して働ける職場であり続けるよう一緒に考えていくようにしていただきたい。

また、施設長などの行政職は概ね3年ごとに変わっていく。福祉現場の経験が少ない管理職が配置されたとしても、現場として利用者にとって安心してもらえるサービスを滞ることなく提供していくために、現場主体の施設運営を確保するためにも、班長制度の拡充はもとより、技能労務職員の管理的地位の確立は急務と感じているので再考をお願いする。

(組合)

和光園、更生センターは、24時間一日たりとも休むことなく、率先して特殊な対応を要する生活困窮者を預かる直営施設として、公的セーフティネットの役割を担っている。これら利用者のニーズに寄り添った市民サービスを提供し続けられる施設運営の根幹に、両施設には長い歴史と技術の継承により熟練された班長制度がある。発

言の中にもあったように、今後も様々な市民ニーズに合わせた専門的な対応を迅速かつ的確に行なう為、職員が安全で安心して働き続けられる職場環境を確保する為にも、事業局には現場の実態や職員の声を常に把握していただき、班長制度の更なる拡充を図っていただきたいと考える。最後に、来年度からは定年延長が実施される。急激な職員数の増減により現場職員に過剰な負担がかからないよう、新規採用の確保も含め計画的に諸課題の解決に取り組んでいただくよう要望する。

(組合)

現時点でのコメントをいただきたい。

(市)

私から、勤務労働条件に関するもので、現時点でお答えできるものについて、数点お答えさせていただく。

勤務労働条件に関するものについて、皆様方と十分に協議していきたいと考えている。

勤務実態が過重になっている職場については、早急に対応することが困難なものもあるが、引き続きその実態を把握した上で、労働安全衛生の観点からも、様々な方法を考えながら必要な対応をさせていただきたいと考えている。

労働安全衛生対策については、職員が勤務するにあたって最も重要な事項のひとつであると認識している。公務災害を発生させないために、未然防止が特に重要であると考えており、これまでに発生した事案を踏まえ、再発防止に向け必要な対策を行うとともに、マニュアル等に沿った作業の徹底に努めてまいりたいと考えている。職員が安心して働くことができる安全な職場環境の確保に向け、局の安全衛生委員会や各事業場の衛生委員会の場なども活用しながら労働安全衛生対策に取り組んでいきたいと考えている。

新型コロナウイルス感染症については、今後も引き続き、変異株を含め感染状況を注視しながら、ワクチン接種の取り組みの推進、必要な医療提供体制の確保、感染拡大防止の取り組みの継続など、全庁を挙げて、感染症対策に取り組んでいく必要があるものと考えている。局としても、感染症対策には引き続き全力で取り組んでまいりたいと考えている。

また、職員の健康確保・感染予防は我々としても大変重要な問題であると認識している。各職場における業務内容・執務環境等を踏まえ、職場の意見も聞きながら、感染防止のための取り組みの徹底や安全衛生上必要な資材の確保について引き続き努めてまいりたいと考えている。

コロナ禍において必要な行政機能を維持し、市民の暮らしを守っていくために、今一度、職員一人ひとりが感染することのないよう、感染リスクの高い行動は厳に慎み、引き続き、感染予防行動を徹底していかなければならないと考えている。

定年延長については、国や他都市の動向を注視しながら、全市的な観点で検討が進められるものではあるが、局としても、勤務労働条件に関することについては皆さま

のご意見もお聞きしながら引き続き取り組んでまいりたいと考えている。

その他、先ほどの発言も踏まえてコメントさせていただく。

日頃から皆さまには、福祉の第一線で市民サービス向上のためにご精励いただき、また長引く新型コロナウイルス感染症への対応などもあり非常に困難な状況の中、市民生活が維持できるよう懸命に取り組んでいただいていることに、この場をお借りして、お礼申し上げます。

ただいま、現業統一闘争要求書をいただき、ご説明をお聞きした。

さて、本市の財政状況については、新型コロナウイルス感染症の出現により、感染拡大防止対策や医療提供体制の安定的確保などによる財政需要の増加や、市税・使用料などの減収により、厳しい財政状況が継続している。

一方で、人口減少・少子超高齢社会、東京一極集中など社会経済情勢の変化による課題に直面しており、with コロナ時代、さらにはポスト・コロナ時代を見据えながら、これらの政策課題の解決に向けて、スピード感をもって取り組んでいく必要がある。

そのため、引き続き新型コロナウイルス感染症対策には万全を喫しながら、将来にわたって市民サービスの維持・向上を目指す「スマート自治体」の実現に対応していくため、行財政改革 2025 に掲げる「働き方改革（業務改革）」を強力かつ着実に実行していく必要があると考えており、特に生産年齢人口の減少に伴う労働力不足が加速する中で、業務改革や事務事業の見直し、業務プロセスの見直し、官民の役割分担の的確な見極め等に取り組むことによって、職員体制についても 750 人を削減する実施目標を掲げているところであり、スリムな組織・職員体制を構築していくことが求められている。

一方、職員の健康確保・ワークライフバランス実現の観点からも、引き続き、経常的・構造的な時間外勤務について早期に解消する必要がある。

いずれにしても、本日いただいたご要求、ご意見については、ただいまお受けしたところであるので、内容を十分に検討したうえで、勤務労働条件に関するものについては、改めて回答させていただきたいと考えているので、よろしく願います。

(組合)

ただ今、要求に関する現時点での課長コメントをいただいた。先程のコメントを踏まえ、もう 1 点私の方から発言させていただく。新型コロナウイルスの感染症対策の部分についてだが、現在、職員が感染した場合、調査により感染経路が特定されなくとも、業務により感染した可能性が高く、業務に起因したものと認められる場合については、公務災害の対象となることになっている。コロナ感染症はその時には症状が軽微だったとしても、数ヶ月後に後遺症を発症し、長期間の通院を余儀なくされる事例も報告されている。2 年前に一度通達をしていただいているが、組合員の不安な声も組合へと届けられている為、改めて各所属へ取扱いにおける周知徹底を促していただきたいと考える。

(市)

万が一、職員が業務で感染したと思われる場合には、公務災害に関する必要な手続きを改めて周知してまいりたいと考えている。

(組合)

要望に対し迅速に応じていただき感謝申し上げます。

発言は以上である。

本日、交渉員が要求した内容に対し、10月13日の回答交渉ヤマ場に向け誠意ある回答がいただけること、また、勤務労働条件に関する事項については労使での十分な協議が行なわれることを再度求め、本日の現業公企統一闘争提出交渉を終了させていただく。