

神戸市従業員労働組合衛生支部との交渉議事録

1. 日 時：令和4年6月6日（月） 18:32 ～ 19:04

2. 場 所：福祉局大会議室（1号館6階）

3. 出席者：

（市）健康局政策課長、担当係長、他1名

（組合）市従衛生支部長、副支部長、書記長、書記次長、他3名

4. 議 題：現業・公企統一闘争要求について

5. 発言内容：

（組合）

本日、現業・公企統一闘争要求書の提出に際し、一言ご挨拶申し上げます。

健康局においては、新型コロナウイルスの終息に向けて取り組んでいただいていること、また組合員の勤務労働条件に関して日夜ご尽力いただいていることに心より感謝申し上げます。

新型コロナウイルスの第6波が全国的にピークアウトしており、日常生活への影響も緩和されつつあるが、依然として新たなウイルス株の出現など、感染再拡大に予断を許さない状況が続いている。今後も第7波を視野に入れながら、市民の生命第一に公衆衛生の中で協力体制に万全を期す必要があり、さらに局・支部においても連携していきたいと考えている。

さて、2年前からようやく技能労務職員において新規採用が再開された。しかし、それは一部の職種であり、今まで培ってきた技術・知識の継承が行われない職種が多くあることが課題であり、この間も公衆衛生の重要性を訴えてきたが、われわれ衛生支部の職種は、まだ新規採用の実現に至っていない状況にある。

今後も引き続きそれぞれの職種において将来を見据えた体制が構築できるよう、また、市民サービスを低下させないためにも、今回の要求項目について十分に協議していただくようお願いする。

このあと事務局より、要求書の趣旨説明および職場代表者の声を届けさせていただく。しっかりと傾聴していただくようお願いし、要求書提出に際しての挨拶に代えさせていただきます。

（組合）

それでは、職場改善・勤務労働条件に関する要求書を提出する。

引き続き、要求書の主旨説明をさせて頂く。

1. 市民の安心・安全の公共サービスを提供できる体制を確立するため、直営を堅持し、業務実態に応じた必要な人員を確保すること。

新型コロナウイルスの蔓延が全世界的に拡大しパンデミック(世界的流行)が終息する兆しすら見えない中、日本国内においても同様に来るべき第7波を抑え込むため、ワクチン接種の推進が進められてきている。しかし、我々の想定を超えるスピードで変異し続けるウイルスに対して有効な手段を模索しているのが現状である。緊急事態宣言や蔓延防止法等、人流を抑制しつつ、ワクチン接種を進めていく中、全国的に医療体制がひっ迫し、保健所も慢性的な人員不足と業務量の増大による対応不足と過重労働が社会問題化している。

公衆衛生業務と医療業務を担う我が支部において、保健課は患者の搬送及び検体の回収、衛生監視事務所は消毒及び保健課の応援、斎場はコロナウイルスで亡くなった方の火葬と、感染症に関わる職場が多い。行政も追いつけないスピードで拡大した直近の第6波において、鶴越斎場では、2月だけで138件、多い日には1日10件、火葬を通常業務以外に行なった。コロナのご遺体は死後24時間以内に火葬する事が多いため、当日に予約が増加する。近隣にはコロナのご遺体は1日2件18時以降とホームページに載せている市もあった。そのため、他都市で火葬を断られて、たらい回しになったコロナのご遺体も受け入れ、全休日も斎場を開けて出勤し火葬した。通常の15時枠12件が全て埋まっている時には、コロナ対応として時間外の16時枠を設け対応している。今回の新型コロナウイルスに関して「火葬待ち」はなく、現場職員の努力により安全にトラブルなく迅速な対応ができていると自負しているところである。

また近年における自然災害においては、地震や異常気象によるゲリラ豪雨等多岐にわたる。特に水害では異常気象と思われる線状降水帯による集中豪雨が頻繁に発生し、各地に多大な被害をもたらしており、近年の西日本における被害(岡山・広島・北九州)は甚大なものとなっている。自治体によるボランティア派遣には神戸市も積極的に参加しており、我々もその一翼を担っている。現業職種の長所はその機動力にあり、被災地ニーズに対して、柔軟に対応できることである。

神戸市においては、阪神淡路大震災時に、動物管理センターや衛生監視事務所などの各職場では、通常の公衆衛生業務以外に、避難所設置・支援物資の配布・病院入院患者の搬送と、被災者のニーズにも即応し、現業職種の機動性を証明できたものと考えている。斎場では大震災時は1日120件の火葬を行い、現在も震災を経験した職員が多く残っている。今後高齢化に伴う火葬件数は増加し続け、神戸市ではピーク時を迎える令和22年度に、現在の概ね5割増しに当たる23,000件に達すると予想されている。民間経営している他都市では「火葬待ち」が5～6日は当たり前で、最大10日待たされると社会問題になっているが、神戸市では直営職員の努力により「火葬待ち」はない。また直営の殆どの職員がベテラン職員なのに対して、民間では仕事に就いて間もない人が骨揚げをしており、「人の尊厳」へと問題が発展していく。実際にあった例として、他都市では骨揚げ前の遺骨を誤って機械で吸引して遺骨を紛失してしまい、遺族から慰謝料を求められて提訴されていた。神戸市においても民間委託になった西神斎場で

遺骨保管に喉仏が入っていない、入場を待たされるなどの問題が発生している。市民サービスが低下するような民間委託は絶対に止めるべきである。

さらに、市民の生命・身体・財産を守ることは市や市職員の責務であることから、直営職場の存在意義は大きい。業務の効率化を図るための安易な人員削減をするのではなく、常に危機意識を持ち、初動対応の重要性を認識して頂くとともに、われわれ公衆衛生業務の必要性を改めて再認識して頂きたい。以上の点からも危機管理体制の充実に向けて、必要な人員配置と直営堅持を要求する。

2. 勤務労働条件に関する事項については、事前に協議し、労使確認事項は遵守すること。

政策の企画・立案は当局の専権事項であるものの、勤務労働条件に関する事項は事前協議の対象であることを再認識し、当該課は趣旨の徹底を図ること。既に墓園は指定管理の方向で話が進んでいる。舞子墓園の障害を持っている職員の方は事務的な業務をしており、異動となればどのような仕事があるのか日々不安を抱えながら働いている。他の職員も同じ気持ちであり、当局はそのことを念頭に慎重に行動するとともに、考え方を早い段階で示し協議すること。西神斎場については、再三にわたり協議したにもかかわらず、2年前倒しで民間委託になった。遺憾であり支部として撤回を求めたが、政策会議での議論を経て神戸市の方針として決定された事項とのことであった。鶴越斎場は再整備となっており、甲南斎場も老朽化が進んでいるため、今後建て替えなどの話が出てくると予想される。その際は計画の段階で現場の意見を聞き話し合うこと。また各職場において勤務労働条件に変更が生じる場合は、事前に局支部で十分な時間をかけて協議することと、定年まで安心して働けるように心身の健康にも配慮することを、合わせてお願いしておく。

3. 定年退職等による欠員については、新規採用で完全補充し、定年引き上げに伴い、新規採用の抑制につながらないように、職員定数を確保すること。

一昨年度、長きに訴えてきた労務職の新規採用の扉がようやく開いた。新規採用については公の役割りが強い職種に限り再開するとの方向性が示されていることから、当局の責任のもと全職種の職場実態について局・支部で十分協議すること。

残念ながら公衆衛生では13年間新規採用が取れていない状況にあり、この間、現場の創意工夫により何とか市民サービスを低下させないように現場は努力している。その中で食品衛生検査所や健康科学研究所等では、職場を守るために再任用職員や会計年度職員が懸命に働いている状況である。職員の高齢化が進み年齢の空洞化が顕在化しており、年齢の平準化が喫緊の課題である。そのことが改善できなければ、この間の行財政改革による人員削減、民営化により直営自体も危惧される。斎場の火葬業務は技術の継承が必要である。火葬以外にも危険物の取り扱い、火災予防のテクニック、日常

の点検、骨揚げなど新人が1人前になるまで相当な時間と体力が必要となる。一刻も早く若年層の新規採用を実現して頂きたい。

また定年の段階的引き上げの間中は2年に一度、退職者がいない年度が発生する可能性が予想される。現業職場の活性化と将来にわたって安定した公共サービスの提供体制を確保するため、定年退職者がいない年度においても、計画的に新規採用を行うよう要請する。

4. 班長制度拡充に向けて、現場実態に応じた制度に改正すること。

当局の考えとして「まずは全ての業務プロセスの再構築や民間活力の導入等により、勤務体制や業務について見直しを図らなければならない。その上で班長制度の拡充については見直し後の体制に見合った制度となるように検討したい」となっているが、公衆衛生の中で既に勤務体制や業務の見直しを行っている職種があるとわれわれは認識しているが、その部分については、当局と相違がある。班長制度を導入していない職種について具体的な説明を求める。

5. すべての職種において、完全週休2日制を実施できるよう必要な措置をとること。

公衆衛生の中では斎場だけが週休2日の実施に至っていない。現状の新型コロナウイルスの対応が落ち着き、体制が整った上で順次週休2日を取れる仕組みを構築していきたい。今後とも支部として、ワークライフバランスの観点から健康で退職するまで働き続けられ、家族との時間を大切にすることが最も重要であると考えている。

6. 職員が安全で安心して働けるように災害防止に向けた安全衛生管理体制の強化を図ること。

現業職場では依然として、労働災害が多発している現状にある。災害が発生してから再発防止を協議することも大事だが、事後対策よりも災害を未然にふせぐ、事前対策が重要であると考え。耐用年数を経過した施設等では、本来の安全管理体制ではカバーしきれない労働災害が発生するリスクが非常に大きい。斎場では以前から再三民間葬儀業者に通達してきたが、ペースメーカー不明のまま申告してくる、未申請での誤爆が後を絶たない。昨年度は2度誤爆したペースメーカーが覗き窓から飛び出して職員に当たっている。幸い大事には至らなかったが、当たり所が目であれば失明する大怪我に繋がる。引き続き事故のない様に対応をお願いする。また職員控え室や遺体安置室など防火扉の建付けが悪くなっている。灯油を使い火葬する施設なので消防法の点からも修理を要求する。動物管理センターの休憩室の床と壁紙の張り替えもお願いする。老朽化した施設に対する早期の予算措置を講ずること。

7. 新型コロナウイルス感染症防止対策に従事する職場に対し、人員、機材等が必要になった場合は速やかに柔軟な対応を行うこと。

感染症に関わる職種の多い我が支部職員はこの間、自身が罹患するかもしれないという不安や職員が感染を広げてはいけないと常に意識し生活しており、気持ちが休まらない中で市民のため懸命に業務にあたっている。

昭和 56 年の開所時から使っている、健康科学研究所の使用済み防護服などを廃棄前に消毒するオートクレープ(滅菌器)が古くなっており、買い替えが必要である。また先述した感染症予防対策の観点から、全国では新型コロナウイルス対応について保健所における体制の不備が社会問題化している。神戸市において保健所保健課についても、新型コロナウイルスの収束が見通せない状況ではあるが、今後、新株など新たな感染症が発生することも考えられる。事前に準備をしっかりと行い、後手後手に回らず、発生当初から十分な対応ができるように現場の意見を聞いていただき、体制の構築をしてもらいたい。そのためにも、現在運転手正規 2 名、再任用 2 名、となっているが、正規 3 名、再任用 1 名の運転手 4 名体制として頂きたい。昨年度、動物管理センター控え室のトイレの改修工事と便座の交換はして頂いたが、コロナの影響により、ウォシュレットの部品が入らず、冷たい便器の状態で使用している。職員用トイレ、控え室のトイレをウォシュレットに交換して頂くよう要求する。鶴越斎場では炉前ホールにエアコンがなく、夏場は室温が 36 度や、骨揚げ台のまわりは 40 度～50 度に達する。来場者にはマスクの着用をお願いしているため、市民の熱中症対策からもエアコンの設置を要求する。

8. 以上の要求に対する回答については、誠意を持って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。

労使の信頼関係を保つためにも、要求に対する回答は誠意を持って回答し、必ず文書で回答するとともに合意事項については協約書を締結すること。

趣旨説明は以上である。

続いて、各執行委員から発言させて頂く。

(組合)

項目 1 と 2 について補足説明する。

先日、墓園管理センター長より「指定管理者制度による墓園管理の考え方を慎重に進めるように」と言われているとの説明があった。

5 月には、「来年度より指定管理の方向で検討しているが、時間的に余裕が無い状態だ」と説明を受けていたが、6 月に入って慎重に進めるということは、来年度の指定管理は無いと判断してよいのか。あまりにも唐突だったため、現場は混乱している。

早い段階で斎園管理課長より正式にどういった状況なのか説明して欲しい。いずれにせよ民間活力導入の考えは継続されているため、今後どういった体制になるのか、方向性や考えを示してほしい。そして今後の体制を検討する際、今までのような現場軽視では無く、しっかりと現場の意見にも耳を傾けて視察にも来て欲しい。我々も民間に出せる作業は民間に出す、直営でなければ出来ない作業は直営でやっていくとの考えを示していく。

また先日、引継ぎ墓地について消防局より苦情があった。緊急対応の必要性があり、作業車に道具を積んで現場に向かったのは直営班である。もし直営班がいなければ緊急対応出来ていない事案である。そして、今までも対応してきたが、近年の異常気象による大雨や強風により、緊急対応が必要な事案は多くなると予想される。そういった面からも直営班の必要性を軽視しないようお願いする。

もう一つ忘れて欲しくないのは、事務補助に携わっている職員がいることである。今では、事務職の人に負けなぐらい事務所の力になっている。

墓園を利用するのは大半がお年寄りの方である。園内や窓口でお年寄りに安心感を与えて接することが出来るのは、神戸市のマークを付けた職員だからである。先日、健康局長が来た時に、「人間の最後の場所はお墓である。その人に会いに墓参りに来る人は、色んな思いを抱えて来られている」と話があった。その通りだと思う。営利目的の指定管理者が、そのような墓参者に寄り添った対応が出来るのか。寄り添った対応が出来るのは営利目的ではない神戸市職員だけだと思う。

これから慎重に検討していくのであれば、墓参者の安心・安全を第一に考えられる体制を作るようお願いする。

以上である。

(組合)

項目1について補足説明する。

コロナで亡くなり、他市で火葬を断られてたらい回しになったご遺体は本当に多く、民間経営の斎場の多くが火葬制限をしているのがよく分かる。

2040年に向けて死者が増える中、火葬待ちのない運営が神戸市でも求められる。

その為には、神戸市の斎場は直営での運営が必要であり、若年層の新規採用を実現していただきたい。

項目2について補足説明する。

地下タンク貯蔵所の管理をするうえで、危険物取り扱い免許の乙種4類以上がいる。

免許取得者による日々の点検は消防法上、必須である。特に30年～40年が経過した施設においては、目視だけでは確認できない内部の劣化にも定期的な確認が必要である。鶴越斎場は50年、甲南斎場は50年以上が経過した古い施設であり、熟練した免許取得者の細やかな点検が求められる。古いガソリンスタンドでは爆発火災が起こった

事例が報告されている。斎場は火葬業務以外にもこのような点検業務が必要である。

項目6について補足説明する。

施設の老朽化については再三申し入れをおこなっているにもかかわらず、抜本的な対応はなされず、応急手当的な対応に終止している。火葬炉、バーナー、ダンパーの老朽化は著しく、故障・不具合は度々起こる。骨あげの台車についても、年間計画で補修を行なっているにも関わらず不具合が起こっている。

使用頻度によるものと考えられるが、火葬件数について我々がどうすることもできない為、与えられた状態で対応せざるを得ない状況である。市民に迷惑をかける事なく対応できているのは現場の努力そのものである。

しかしその対応にも限度がある。ストレスなく業務できるよう早急に対応願いたい。

(組合)

こちらからは以上である。

各執行委員からの補足事項を含め、現時点で回答できることがあれば願います。

(市)

日頃から皆さまには、公衆衛生の第一線で市民サービスの向上のためにご精励いただいております。また、一昨年からの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で市民生活が維持できるよう懸命に取り組んでいただき、この場をお借りして、お礼申し上げます。

ただいま、現業・公企統一闘争要求書をいただき、ご説明をお受けした。

新型コロナウイルス感染症については、引き続き変異株を含めた感染状況を注視しながら、これまでの対応の教訓を生かし、市民のため、迅速かつ的確な行動がとれるよう、全職員が一丸となって市民へのワクチン接種促進をはじめとした感染拡大防止に努めてまいりたいと考えています。

さて、ご承知のとおり、現在、私ども神戸市職員の勤務実態や公務のあり方に対して、市会や市民及びマスコミから引き続き非常に厳しい視線が向けられている状況にある。これまでの市役所の古い体質から脱却し、市民から信頼される市役所にしていくために、スピード感をもって抜本的な市役所改革に取り組み、新しい神戸市役所を作っていくかなければならない。

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、厳しい状況が継続している。一方で、人口減少・少子超高齢化社会など社会経済情勢の変化による諸課題に直面しており、**With** コロナ・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、将来にわたって市民サービスの維持・向上をめざす「スマート自治体」の

実現に対応していくため、「神戸市行財政改革 2025」に基づいて、引き続き行財政改革に取り組んで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、官民の役割分担の見極め等に取り組むことにより、スリムな組織・職員体制を構築していく必要がある。また、職員の健康確保の観点からも、経常的・構造的な時間外勤務の解消、週休日及び休日の振替の取得の徹底など、時間外勤務の縮減について、これまで以上に力をいれて、早急に取り組んでいく必要がある。

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、十分に検討させていただく。なお、管理運営事項についてはお答えできないが、勤務条件に関するものについては、お時間をいただいて、後日、改めて回答させていただく。

(組合)

2022 現業闘争は 10 月 14 日に全国統一行動日として、1 時間のストライキを配置している。13 日のヤマ場に向け、本日の支部要求・交渉員の意見に対しては、管理運営事項の問題はあるものの不誠実な回答にならないよう、誠意ある回答をお願いしておく。では、これをもって団体交渉を終了する。