

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) 18:55～19:27

2. 場 所：福祉局大会議室（1号館6階）

3. 出席者：

（市）こども家庭局こども企画課長、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）

当局の皆さまにおかれましては、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おりますことに、敬意を表します。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おります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きます。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す。

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ますよう要求いたします。

（組合）

それでは、現業統一要求書を提出いたします。

引き続き、要求書の趣旨説明をさせていただきます。

（組合）

貴職におかれましては、平素より市民生活の「安全・安心」を守るとともに、くらしやすく快適なまちづくりに、日夜ご尽力されていますことに対し心から敬意を表します。

さて、新型コロナウイルス感染症の発生から2年を経過しましたが、感染拡大は一向に収まらず、第6波による感染死亡者数は過去最多を記録しています。神戸市では「新型コロナウイルス感染症神戸市対策本部」を設置し、市役所が持てる資源を新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止、適切な医療・救急体制の確保、市民の生活や秩序の安定、公共インフラの安定的提供などに集中させる一方、緊急性の低い業務については、当面実施を見合わせ、市民の安定的な生活確保などを最優先に取り組んでいますが、市民の生命と健康を脅かす危機的状況が中長期的に渡って続いていることから、改めて職員が一丸となり、災害対応と同様に全庁挙げて取り組む必要があります。

また、神戸市では、2020年9月に「スマート自治体」の実現という中長期的にめざす姿と、今後5年間の行政運営及び財政運営の方向性を示した「行財政改革2025」を策定しました。本方針に掲げる「スマート自治体」とは、今後、生産年齢人口が減少し社会情勢が大きく変化する中で、市民が効率的に行政サービスを利用出来るようにするなど、将来に渡って市民サービスの維持・向上をめざすとしています。今後、より厳しい行政運営・財政運営が求められる中で、新しい技術を積極的に活用し、市民のくらしの「安全・安心」を守る為にも健全な労使関係の構築が必要です。

厳しい財政状況でも、私たちは直営堅持を基軸に、日々の業務に創意工夫を重ね、福祉・公共サービスの資質向上を図り、効率的な行政運営と多様化する市民ニーズに、的確かつ即応性を高め、実践をしています。市民が安全で安心してくらせる公共サービスの拡充と資質向上をめざし、自治体における行政責任を放棄することなく、直営で事業を行うとともに、職員が安全で安心して業務を遂行出来るよう、労働安全衛生・職場環境改善や新型コロナウイルス感染症対策など、下記の10項目について、誠意を持って速やかに善処されますよう要求します。

1. 自治体行政の責任としてこどもに関わるすべての事業を直営で行うこと。

神戸市における子育て施策として、地域の保育ニーズを把握しつつ、保育の受け入れ枠の確保を図っていき、保育人材の確保対策や多様な保育ニーズへの対応など、様々な施策を充実していくことで、総合的に保育環境の充実を図り、安心して子育てが出来るまちの実現をめざしていくとしている。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、事業局は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協議を促すとともに、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・委託が実施された施設や業種に対しても、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、事前に十分協議すること。また、昨年度より、一部職場でフレックス制度が運用されたが、取得にあたっての課題が未だ解決しておらず、希望をしても取得が困難な状況が続いている。職員の勤務時間に関することから、引き続き改善に向け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ている。また、長期間の欠員となっていることから、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。

単独少数職場については、一人で行うことが困難な業務があり、効率的に業務が行えるよう働きやすい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。

保育所管理員職場では、近年、病欠や事故が相次いでおり、それに伴い、出務元の労働過重が顕著に表れていることから、管理員出務制度の改善に向け取り組むこと。また、夏季・冬季等環境の変化が著しい時期において作業後、休憩室の場所も確保されていないことも不調の要因となっている。職場環境の改善に努めること。

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と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、現場や出務職場に過度の負担を強いることや出務職場への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、延長に関わる全ての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. 子育て支援事業・児童発達支援センター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をさせていただきます。

(組合)

私の方からは保育所管理員職場について2点述べさせていただきます。

1点目は、保育所管理員職場における他施設からの転入者の受け入れ体制についてです。保育所管理員職場では、全市で行財政改革が進む中、局外や局内において施設が民間移管・委託になり職種変更を伴う異動を余儀なくされた転入者を毎年多く受け入れています。しかしながら、そういった職員への保育所における受け入れ態勢は十分ではなく、受け入れに際しての研修と言えるものは年1～2回の管理員グループワーキングと、前任者との1日だけの業務引継ぎ期間のみとなっています。また、この引継ぎ期間に関しても前任者がシルバー人材センターからの派遣職員である場合は行われず、異動先の所属長に聞きながらの業務遂行となっており、従来の保育所管理員はもとより、とりわけ異動者の心身的負担は図りしれません。職員の負担を払拭し業務の効率化を図ることは、市民サービスの更なる向上にも繋がると考えます。その為にも十分な研修体制の構築と、全市での業務の平準化を図る為にも、従来からある施設規模の違う保育所ごとでの管理業務マニュアル、全市での統一マニュアルの作成方法の見直しと徹底を図りたいと要望します。

2点目は保育所管理員職場をとりまく労働過重についてです。

先程もふれましたが、保育所管理員は出務職場を除き1人勤務の職場が基本となっており、日頃、同業者にすぐ相談出来る環境にないことから常に孤独と不安の中、手探りで業務を遂行しています。また、その業務については施設管理といった特性上、多岐に渡り、基本業務以外にも保育側と連動したケースバイケースの判断と実行が求められ、各保育所で施設規模も違うことから従来の平準化された1人勤務配置職場のみでは、十分な年休の取得さえままならない等の労働過重が顕著に表れている職場も多くあります。また、外回りの業務が多い中、夏季や冬季といった寒暖差が激しい時期でも、管理員専用の部屋や作業机、更衣室や休憩室も完備されておらず、著しく高齢化が進む管理員職場で不慮の事故による公務災害、病気休暇、慢性的な体調不良の職員が続出する要因ともなっています。労働安全衛生の観点からも、必要なフォローアップ体制をとっていただき、定年まで安心して働き続けられる職場環境の構築を要求します。

(組合)

私の方からは保育所調理職場について2点述べさせていただきます。

1点目は、保育所調理士班長制度の欠員状況についてです。保育所における班長制度は、これまでに市内各地に点在する調理職場に対し、地域食育支援事業への参入、巡回指導業

務を通じた衛生管理の平準化、新規採用者及び他施設からの転入者への研修、班員からの相談対応、緊急出務、調理に関する事案の連絡調整等の業務等を不断の努力で遂行し、保育所調理職場の発展と市民サービスの向上に大きく寄与してきました。この6月からは全市で統一献立が実施されており、食育支援事業が大幅に縮小される中、今後は、業務が大きく変わる現場へのフォロー体制を含めた新たな班体制のあり方が見込まれてくると考えます。しかしながら、現在、班長定数には欠員が発生しており、班長自身も配置元の定数内にある為、通常業務と並行して班長業務も遂行しなければならず、この変革期での欠員による班長と班員の労働過重は否めないものとなっています。統一献立を安全・安心に実施していく為にも、今後も現場で起きる様々な課題の解決を図る為にも、班長の補充を図っていただきたい。

2点目は、不織布マスクの支給についてです。2020年9月より、新型コロナウイルス感染症を含む様々な感染症対策として、マスクの着用の徹底と義務化が通達されています。当時支給されたマウスシールドではコロナウイルス感染症防止に対し十分な効果がないとの保健所判断により、現在では不織布マスクの推奨がなされています。しかしながらその不織布マスクの供給方法についてははっきりとした貸与品であることの明記はどこにもなく、保育所内の在庫マスクや自身で購入したもので賄っている現状があります。マスクの着用は、日々感染症対策を行ないながら業務を行なう職員の身を守る為だけではなく、自身から利用者を守る為にもあり、安全衛生上、必要不可欠なものであると考えています。労働安全衛生上必要不可欠な物資については、恒常的な被服の貸与物品として事業局の中でしっかりと確保していただき、支給していただくよう要求します。

(組合)

私の方からからは3点述べさせていただきます。

総合療育センターの食器洗浄機についてです。現在、食器が入ったラックが流れて洗浄、すすぎへと移行していくタイプが設置されております。設置から10年が経過し、部品交換や構造の変更工事等、簡易的なメンテナンスは行っていただいておりますが、かなり老朽化が進んでいます。洗浄時の洗剤がきれいにすすがれず、残ることもあり洗いなおすこともあることから、職員の身体的負担が増大しています。衛生的な食器で利用者に安全・安心な食事提供を行なう為、また、故障し動かなくなった場合でも、速やかに代替りの機械で職員がスムーズかつ安全に業務が遂行出来るよう機材の導入準備を検討していただくよう要望いたします。またスチームコンベクションにおいても老朽化が進み、加熱にムラが発生し、何度も鉄板の向きを変えたり、火加減や温度調節が必要となっています。本来便利で能力が高い機材にもかかわらず、機能低下の為に大変負担が生じています。日々の調理作業で、蒸したり、焼いたり、煮たりと使用用途が多岐にわたる中、職員の身体的負担軽減、また、加熱不足等の事故防止の為にも、早急に買い替え等の対応をしていただくよう

要望いたします。

被服についてです。日々作業で着る被服の納入時期が非常に遅れ、ここ数年は年度末の支給になっています。被服は職員の身を守る為だけでなく、衛生的に安全な作業を行なう為にも必要不可欠なものです。今後は、6月頃にはサイズ等の聞き取りを行なっていたき、遅くても秋には納入出来るよう集約を前倒しにしてでも、納品時期を早めていただけるよう要求します。また施設管理員に貸与されている白いポロシャツは透過性がある為、着用が敬遠されています。紺色等の色に変更していただきたい。また、屋外での作業も多い為、機能性の高いユニフォームを選択出来るように被服の改善を図っていただくよう要求します。

東部・西部療育センターの調理士代替えについてです。

両センターでは正規職員が非常に休暇を取りにくい状況にあります。現在の代替え調理士制度は機能を果たしておりません。肢体クラスの給食が開始される前に出来た制度であり、作業が複雑になった現在では改めて検討が必要であり、職員が働きやすく、体調が悪いときには無理なく休めるように改善していく必要があります。年次休暇が必要な時に取得出来るように改善していただきたい。知恵を出し合い継続できる現在の状況にあった制度へと改善されたい。

(組合)

ただ今、各担当の交渉員から要求書に関する補足説明を行ないました。

最後に私の方からも発言させていただきます。

保育所管理員職場についての労働環境に関する諸課題は長年の懸案事項であり、発言の中にもあったように、ほぼ単独勤務であり、班長制度もないことから業務の改善が行ないづらい職種でもあります。局内・外で移管になった施設からの転入者も多く受け入れている職種でもあることから、この交渉期間において、少しでも前進した労働環境の改善が図れるよう協議をお願いいたします。また、療育センターにおける被服の貸与納入期間の徹底と、貸与品目の改善はもとより、発言にあった施設機材に関してもガスや火器、薬剤を扱う機材であることから、労働安全衛生の観点からも、早急に点検と改善が必要なことだと捉えています。こちらの方も積極的に職場実態を把握していただき、必要な対応に努めていただきたいと考えます。最後に、来年度からは定年延長が実施されます。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いたします。以上となります。現時点で回答が出来るものに対して回答をいただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(市)

日頃から、支部の皆さまには、市民福祉の向上のため、第一線の職場で、職務にご精励いただいておりますことに、この場をお借りして感謝申し上げます。

また、長引く新型コロナウイルス感染症への対応等もあり、非常に困難な状況の中、それぞれの職場において、市民の安全・安心の確保のためにご尽力いただいておりますことに、改めて感謝を申し上げます。

ただ今、「現業統一闘争要求書」をいただき、ご説明をお聞きしました。

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、先ほどの発言も踏まえて回答をさせていただきます。

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

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りますが、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させていただきたいと考えております。

被服につきましては、安全衛生上、必要不可欠なものであると考えており、必要な職員に速やかに行き渡るよう取り組んでまいります。

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おります。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おります。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おります。

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おります。局としても、職員の健康確保・感染予防は大変重要な問題であると認識しており、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おります。

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おります。

定年延長につきましては、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りますが、局としましても、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取り組んでまいりたいと考えております。

さて、本市の財政状況についてでございますが、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ます。

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ります。

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、行財政改革方針 2025 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ます。

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ります。

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すので、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おりますので、よろしく願いいたします。

(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きました。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きます。新型コロナウイルスの感染症対策の部分についてですが、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ます。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ます。2 年前に一度通達をしていただいておりますが、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思いますと考えますが、いかかでしょうか

(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おります。

(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。

発言は以上となります。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きます。