

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5年6月8日（木） 18：00～18：20

2. 場 所：こども家庭局大会議室（1号館7階）

3. 出席者：

（市）福祉局政策課長、政策課係長 他2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：要求書の提出に関する交渉について

5. 発言内容：

（組合）

当局のみな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。

本日、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ためのものではなく、市民や利用者がより安全で安心して施設を利用できるかを考えた現場の総意です。

新型コロナウイルスが5類に引き下げられ、ようやく以前の暮らしが戻りつつありますが、物価高騰や光熱費等の値上げなど、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できるよう、労働安全衛生、職場環境改善など、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する。

続いて、要求書の趣旨説明をさせていただきます。

（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ている。

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遵守し、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、現場の職員へ下ろすのと同時に組合への情報提供も速やかに行うこと。

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。実態に応じた班長制度へと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、災害を未然に防ぐ労働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。

労働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、自然災害を含む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り、市民サービスの停滞を防ぐ必要がある。地域特性や職場環境に応じた各種マニュアルの作成、必要な物資の確保を行うとともに、現場への周知・徹底を図ること。

5. 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を含む各種感染症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、健康管理にも十分配慮したうえで、新型コロナウイルスを含む各種感染症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。今後、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、事業局として感染症防止に必要な物資は引き続き確保しておくこと。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など、丁寧かつ適切な対応を行うこと。

6. 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に必要な人員の確保と配置を行うこと。また、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。

市の方針として施設の移管が示された後も、現場の職員は最後まで市民サービスを停滞させることなく安定的な施設運営に努め、事業者へとその全てを引き継ぐ責務がある。その為に必要な人員の確保を引き続き図るとともに、移管後においても長年培ったスキルやノウハウを十分に活かし、職員がやりがいをもって職務に従事出来るよう、前例に捉われることなく更なる職域の拡大を図ること。また、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。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、労使で十分に協議し、高齢職員はもとより、誰もが安心して働き続けることが

出来る円滑な制度運用を行うこと。

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、今年度から定年の段階的引き上げが始まるのに際し、市として今後の退職者から 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、誰もが 65 才まで安心して働き続けることが出来る職場環境の実現を図る為にも、定年延長に関わる制度運用については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)

引き続き各担当の交渉員から要求書の補足説明を行なわせていただきます。

(組合)

私の方からは、和光園における介護職としての発言をさせていただきます。

現在 2 名の日勤班長がいますが、介護支援員の労務管理、他職種との連携等、職制側が担う仕事を班長が担っている状態であり、多忙を極めております。それをサポートする為に、班長の業務を補佐的にカバーするポストを作りリーダー 2 名を置いています。班長やリーダーの負担が大きくなる中、現在、和光園は指定管理者制度の導入に向け具体的な検討に入っており、もう 1 名班長が存在することで現在の施設運営に支障をきたすことなく、指定管理者への引継ぎもスムーズに完遂出来ると考えますので、職場環境の改善を要求いたします。また、最後に繰り返しにはなりますが、和光園は 2025 年行政改革に基づき民間活力の導入の検討に入っております。まだ何も具体的に示されておきませんが、職員や利用者が不安や疑問を抱くことのないよう丁寧な対応と、適宜必要な情報は速やかに職員へ伝えていただくよう要求いたします。

(組合)

私の方からは、更生センターにおける班長制度関連について発言させていただきます。

更生センターでは再任用職員が 4 名配置され、そのうち 3 名が夜勤業務を行なっています。その夜勤業務を行なっている職員のうち 1 名が病気休暇となり、その職員の代わりに前年度まで再任用職員として従事していた職員を会計年度任用職員として夜勤業務に従事してもらっています。夜勤業務は体力や精神力が必要な働き方と理解していますが、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ます。一方で、本年度より段階的に 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ます。このように、再任用職員、会計年度任用職員の負担軽減を考える現場の班長の負担が大きくなっている中、当該課としては班長として認められおり、行財

政局として任命されていない職員1名は班長と同じ業務をしています。このような歪な職場実態を改善していただき、職場が一体となる指示系統が確保され、誰もが最後まで安全で安心して働ける職場になるよう班長制度の拡充を要求いたします。また、最近では再任用職員で福祉現場の経験が少ない、もしくは過去に経験のある職員が施設長として配置されています。福祉の職場は日々変化し迅速な対応が求められる中で、経験豊富な現場職員に意見を求められることは少なくありません。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為、現場を中心とした施設運営を確保する為にも、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を要求いたします。これらのことは15年以上前から要求し続けていることでもあり、今交渉のヤマ場に向け前進した回答がされることを望みます。

(組合)

ただいま、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。

新規採用と定年延長に関する部分になります。

当支部において長年新規採用が見送られていることで生じている課題については、趣旨説明で述べた通りとなりますが、とりわけ現場では年齢構成の歪みが深刻化しています。これまでと違い若年層が高齢層を支える構図もすでに限界にきており、現状で働く職員の大半が高齢期を迎えようとしています。一方で肉体労働を基本とする労務職場内では、現在のところ定年延長時も含め加齢に伴う体力面を憂慮したポストはなく、そのどれもが加齢困難職種と言われています。特に入所施設である和光園と更生センターの現場では、24時間体制の施設運営体制に加え、夜勤を伴う業務や利用者との直接的な身体介護を要す職種もあり、定年延長に伴う職場環境の改善は喫緊の課題と捉えています。前年度末に両施設に対する今後の方針が示された中、最後まで市民サービスの質を落とさぬよう、また、そこで働く職員の誰もが活力を持って仕事が出来るよう、新規採用の再会と同時に、現状の職場環境の改善も職員の意見を聞きながら推し進めていただくよう要求いたします。

また交渉員からありましたが、今後の両施設に対する民間活力の導入、改修に伴う利用者の一時退去といった動向次第では、多少なりとも職員の働き方や、施設運営体制についても変化が求められることが予想される為、改めて現場への今後の情報の周知について認識をお伺いしたいと思います。

(市)

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業務に従事いただいております、心から感謝を申し上げます。

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、数点お答え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、皆さま方と十分に協議していきたいと考えております。また、職員への「情報の周知」については、適宜必要な情報が職員に行き渡るように努めてまいり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をさせていただきたいと考えております。

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。心の健康問題を含め、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合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、この間、感染症対策を実施しながら市民生活の維持に懸命に取り組ん

でいただきましたことに感謝申し上げます。

新型コロナウイルス等の各種感染症については、今後も引き続き状況を注視しながら、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。

定年引上げにつきましては、昨年度制度が妥結されたところです。現在、昨年度の協議の経緯も踏まえながら、運用に向けて全市的な観点で検討されているところです。局としても、勤務労働条件に関することについては、職場の意見を聞きながら引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

その他、先ほどの発言も踏まえてコメントさせていただきます。

本市の財政状況については、これまでの感染症への対応、物価高騰や急速な円安への対策、さらに、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など、想定外の財政需要の発生により、一層厳しくなることが見込まれており、今後の財政運営にあたっては引き続き、危機感を持って臨む必要があります。

さらに、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も直面していることから、ポスト・コロナにおけるこれらの課題解決に向けて、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、「行財政改革方針 2025」を強力かつ着実に実行し、事務事業の見直しや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で、スリムな組織・職員体制を構築していく必要があると考えております。

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)

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19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。