

神戸市従業員労働組合 教育支部との交渉議事録

1. 日 時：1回目 令和4年10月13日（水）18：00～18：15

2回目 令和4年10月13日（木）20：00～20：05

2. 場 所：教育委員会事務局 教育委員会室

3. 出席者：

1回目

（市）教育委員会事務局教職員課長、労務制度担当係長、他1名

（組合）市従教育支部副支部長2名、書記長、書記次長、執行委員2名

2回目

（市）教育委員会事務局教職員課長、労務制度担当係長、他1名

（組合）市従教育支部長、副支部長2名、書記長、書記次長、執行委員2名

4. 議 題：現業統一闘争にかかる団体交渉

5. 発言内容：

（組合）先に提出した13項目にわたる要求書は現場で働く者の真摯な要求であり、長年にわたっての問題であり解決すべき内容である事を充分理解した上で、誠意ある回答を頂きたい。また、追加の発言もありますが、これらも現場の厳しい現状であり、労働安全衛生上からも早急に解決すべき問題であると認識して頂き、こちらについても誠意ある回答をお願いしたい。

それでは宜しく申し上げます。

（市）皆様方におかれましては、子供たちが安全で安心して教育を受けることができるよう、日々、限られた予算の中で創意工夫いただきながら、教育現場の第一線でご尽力いただいていることにつきまして、心より感謝申し上げます。

本年度の現業統一闘争において、6月2日に13項目からなるご要求をいただきました件につきまして、本日、回答させていただきます。

要求書をお受けした際にも申し上げましたが、神戸市を取り巻く状況は非常に厳しく、引き続き、全ての業務について中長期的な視点に立ち、官民の役割分担を見極め、一層の民間活力の導入や更なる効率化について、抜本的な見直しを図っていく必要があります。先日も申し上げましたとおり、本日は、勤務労働条件に関する部分について回答させていただきますので、よろしく願いいたします。

それでは、ただ今より回答させていただきます。

労働条件については、今後も引き続き、皆さま方と協議をさせていただきたいと考えております。処遇の改善につきましては、本市を取り巻く非常に厳しい状態について、改めてご理解いただきたいと考えております。

労働安全衛生対策につきましては、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、これまで安全衛生委員会での活動を中心として取り組んでまいりました。

しかしながら、未だに公務災害・労働災害は多数発生しておりますので、労働安全衛生に関する研修などを通じて、職員の意識の向上を引き続き図っていきたいと考えております。また、事故が発生した場合には、再発防止策について、当該職場のみならず、横断的に取り組むことが必要であると考えており、安全衛生委員会等を中心に情報共有を図りながら、公務災害防止に向けて積極的に取り組んでいきたいと考えております。

メンタルヘルス対策につきましては、市の実態に即した形でメンタルヘルスクアを適切かつ有効に進めていくため、今後も予防対策や早期対応のさらなる充実に努めていきたいと考えております。

今後とも、職員の健康管理の充実に努めるとともに、公務災害の防止も含めて、すべての職員が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、労使が一体となって安全衛生対策に取り組んでまいりたいと考えております。

年度途中の欠員が発生した職場においては、他の職員に負担が増えないよう、速やかに対応してまいります。また、勤務実態が過重になっている職場につきましては、その実態を踏まえ、労働安全衛生の観点からも、様々な方法を考えながら、対応させていただきたいと考えております。

会計年度任用職員制度につきましては、育児・介護と仕事の両立支援のための休暇・休業制度の改善に加え、10月より、地共済制度における短期給付・福祉事業の適用対象の拡大、退職手当の支給要件の改善を行ったところです。引き続き、国や他都市の動向を注視しつつ、皆さま方のご意見も伺いながら、検討してまいりたいと考えております。

人事評価についてですが、頑張っている職員が真に報われる人事・給与制度としていく中で、適切な人事評価の実施に向けた取り組みを進めるとともに、職員がモチベーションを高く持って日々の業務に取り組めるよう、人事評価結果の勤勉手当への反映において、令和3年度6月の夏期手当より、上位区分の人数配分の拡大、また反映月数の拡大を合わせて行いました。

今後も制度検証を進めながら、より一層納得性の高い人事評価制度の運用にしていくとともに、引き続き、職員の意欲を引き出すため、頑張った職員が真に報われる制度となるよう、査定昇給の拡充など、更なる給与への反映について検討してまいりたいと考えております。

研修などによる職員の技術と資質の向上につきましては、職員への技術継承や労働安全衛生の観点からも重大な課題であると認識しております。管理員では、新任の班長に対して職長・安全衛生責任者教育を実施し、今年度については、管理員を対象とした刈払機取扱作業安全衛生教育やチェーンソーによる伐木等特別教育を例年より多くの方に受講いただきました。

給食現場においては、班長を対象にしたスライサーの実技研修及び洗浄機の実技研修を

実施しております。今後も引き続き、現場のニーズを精査しながら、公務災害撲滅や業務円滑化のための取組を進めていきたいと考えております。

高齢期雇用につきましては、定年年齢の65歳への段階的な引上げに向け、皆さま方とも真摯に協議・交渉を重ね、8月に妥結に至ったところでございます。引き続き、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、職場の意見を聞きながら、責任をもって適切に対応してまいりたいと考えております。

職場環境の改善につきましては、事務処理用パソコンの配備等様々な改善の申し入れをいただいております。予算も限られているため、それぞれの実態を踏まえながら、対応をさせていただきたいと考えております。また、労働安全衛生上の問題が発生した場合にはできる限り速やかに対応し、職員が安心して働ける職場環境を整えていきたいと考えております。

私どもからは以上でございます。よろしくお願いいたします。

(組合) まず勤務実態が過重になっている職場についてですが、管理員について、元々は複数配置で業務を行ってききましたが、これまでの様々な行政改革によって概ね単数配置となり学校の安全・安心を維持するために業務量は倍増しています。それでも班長制度を活用しながら補ってはいるが結果的に班長の負担は劇的に増加しているのではないかと感じています。施設設備の老朽化も年々目立ち、現場管理員が即対応している実態がある。

生徒・児童の安全・安心を維持するために常に即応し、ひた向きに対応せざるを得ないのが現状である。“様々な方法”とあるが具体的にどの様な方法なのか。労使でそういった協議ができてきているのか。本日を迎えるにあたって管理員の勤務労働条件の改善についてどれだけの議論ができたのか。現場で働く管理員の意見が反映されているようには感じられない。また、労働安全衛生対策について「研修などを通じて」「職員の意識の向上を図る」とあるが、ヒヤリハットやミスだけでは絶対にはないと強く考える。現場職員の高齢化による体力の低下について使用者責任としてどの様に捉えているのか。今年度における現業労働職員の全国の平均年齢は51.5歳と出ている。神戸市の管理員は54.3歳である。施設管理員では殆どが職場削減による他部局からの配置転換である。現場職員の高齢化問題は後回しにする事ができない。先日の梯子による転落事故についても単数配置では注意をする職員も居なく班長一人では日々、即応性をもって業務に取り組んでいる全ての現場をカバーすることは非常に困難な状態である。

人員配置問題と高齢化は研修等の充実だけでは勤務労働条件が改善されるとは到底考えられない。定年延長も踏まえ若年層の人材を早急に確保し活気ある、安全で安心して働き続けられる職場環境を作る必要がある。

特別支援学校の調理業務は普通食に加え特別食が軟食・前期食・中期食・後期食と分かれており、5種の異なる調理作業を行っている。それに加え特別食については個々の児童にあわせた調理・配膳を行わなければならない。使用器具も多岐に渡り使用数も多い。明らかに一般校と比較しても作業量は多く対応できる技術も必要とされる。

しかし調理士の配置については明確な基準はなく約 100 食あたり 1 名程度となっており、作業量に見合っているとは言い難い。特にメインとなる特別食の業務については高度な技術と経験を必要とし多岐に渡っての調理である為、正規職員が行っているが、正規職員は 1 校に 2~3 名程度の配置でしかなく作業量に対してまったく見合っていない、過重労働である。決してミスの許されない激務の中で「安全・安心」な給食の提供を毎日ギリギリの状態で行っている。

特別支援学校の「食」には特段の注意と配慮が必要であり、「命」に直結していると言っても過言ではない。本来、全調理士は技術と経験を豊富に有する正規職員が業務を担うべきであるが、実情は正規職員と会計年度職員(臨時)が混在した頭数を揃えただけの人員配置である。特に青陽須磨支援学校は正規 2 名会計年度 3 名の配置となっている。派遣調理士も配置しているが、明らかに作業量・業務内容に見合ってなく、派遣業務にも苦慮している。今一度、現状を把握して適正な人員の配置を行うこと。

また青陽須磨支援学校は調理場内に関しても提供食数や作業内容に対応できていない。特にメインである特別食の調理スペースがとても狭く厳しい環境下で作業を行っている。現場実態に即した施設面の早期改修を行うこと。

昨年度より指摘をしている、丸山ひばり小学校給食調理場の改修が未だに行われていないのはどういう事か。昨年度は現に調理士が体調を崩した実例があるにも関わらず、人を入れ替えるだけの対処しか行っておらず、なんら根本的解決になっていない。現在も現場で働く職員は劣悪な環境下での作業を強いられている。また、丸山ひばり小学校調理場は言うに及ばず、直営調理士が勤務を行う他の調理場に於いても、ここ数年改修が実施されていない。実際、老朽化による劣化や危険箇所を抱えたままの状態で行っている所は多い。安心して働き続けられる職場環境の改善は使用者の責任において当然の事ではないのか。丸山ひばり小学校調理場の早急な改修実施と数年行われていない直営調理場の計画的かつ継続的な改修の実施を行う事。

本日、基本要件 1 3 項目について回答をいただきましたが、納得のいく回答とは思えません。私たちは以前より同じ意見を訴え続けています。学校現場にとって急を要する内容が数多くあります。案件を提出してからも、かなりの時間がたっています。勤務労働条件や労働安全衛生に関わる重要なことですので今一度、早急に対応し対策していただきたい。施設設備に関しては早急に対策を行わないと老朽化が進むばかりで改善には程遠くなるばかりです。また、パソコンの早期貸与についてですが、現場と委員会との文書のやり取りは殆どパソコンありきの事務連絡であり混乱することも多い。組合にも多くの相談がある。

只今、いただいた回答は改善に向けて前進した回答とは受け取れない。追加項目の事も含めて一旦持ち帰らせてもらう。

===== 2 回目 =====

(市) 先ほど追加発言いただきました件について勤務労働条件に関する部分について回答させていただきます。

管理員、とりわけ班長の労働実態についてご指摘いただきました。今年度、小・中学校 15 校に人材派遣職員を導入いたしました。そのサポートを班長が中心となって行っていたことも認識しております。引き続き丁寧な実態把握に努め、過度な業務にならないよう、注視しながら、より良いあり方について検討してまいりたいと考えております。

労働安全衛生対策については、労働災害を発生させないということが重要だと考えております。業務経験で得た知識を、労働安全衛生でも生かせるよう研修等を通し、職員一人一人の公務災害防止に向けた意識の向上を引き続き図っていくなど、公務災害防止に向けて積極的に取り組んでいきたいと考えております。

特別支援学校においては、今年度、提供する給食の特殊性や職場の実態に配慮した対応を一部で実施しております。引き続き、適切な対応を行ってまいりたいと考えております。調理場の老朽化については、現場の調理士の方々に、非常にご負担をお掛けしている現状について認識しておりますが、学校園全体が経年劣化しており、学校園全体を順次改修していく必要がございます。限られた予算ではございますが、安心して働き続ける職場環境の改善に取り組んでまいりたいと考えております。

いただいた発言についての回答は以上でございます。今後とも、勤務労働条件に関する事項については、皆様方と十分に協議してまいりたいと考えておりますのでよろしくお願ひします。

(組合) 公務多忙な中、団体交渉の時間を作って頂いたことにお礼申し上げます。

6月2日に13項目の要求書を提出し、回答を頂きました。労働安全衛生の観点から刈払機作業安全教育、伐木特別教育については厳しい財政状況の中、例年より多くの職員が受講出来たことに関しては感謝するとともにお礼申し上げます。

財政における本市の厳しい状況とありますが現場における正規職員の不足も本市の厳しい状況であるということは理解して頂きたい、また官民の役割分担を見極めるとあるが官民のバランスも重要でありバランスが保ててこそ業務の効率化につながると思います。我々としては納得のいく回答ではありませんが、より良い学校環境の提供を行う為の中長期的な視点から技術継承が行える体制を労使一体となり作り上げる為、今後も継続的な協議をお願いし、2022年度現業・公企統一闘争を終えたいと思います。

本日は長時間に渡り有難うございました。