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6年6月11日(火) 18:30～18:55
2. 場 所：こども家庭局大会議室（1号館7階）
3. 出席者：
（市）こども家庭局こども企画課長、係長、他1名
（組合）市従民生支部長、副支部長、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類に引き下げられて1年が経過し、ようやく以前の暮らしが戻りましたが、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。

本日はよろしく願いいたします。

（組合）

それでは、現業統一闘争要求書を提出いたします。

続いて、要求書項目と趣旨説明を行なわせていただきます。

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、安心して子育てができ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。

技能労働職員の多くは、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・実現できる。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、こども

家庭局内の労務職場においては、未だに男女別のトイレや更衣室、作業後、ゆっくりと休むことが出来る休憩室の場所も確保されていないところも多く、メンタルや体調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、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、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できるよう、健康管理にも十分配慮したうえで、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できるよう、事業局として感染症防止に必要な物資は常に確保しておくこと。また、職員が業務上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。

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が生じた場合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。また、今年度当初から保育所において3名分の調理士欠員が生じている。これまでの趣旨内容を鑑み速やかな欠員解消を行なうこと。

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、再就職を希望する職員が安心して働き続けることができる職場環境を整えること。また、定年の段階的引き上げについては、市として60才以後の勤務の意思を確認することとしている。職員の意思と相違がないよう丁寧な意思確認を行い、円滑な制度運用を図ること。併せて、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られることができ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引き続き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できる。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)

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)

まず冒頭になりますが、昨年まで、こども家庭センターの公用車の購入につきまして要望させていただきましたが、ようやく新しい公用車が6月に納車になります。今後とも安全運転に努めていきたいと考えております。併せて、これも数年前から要望しておりました療育センターにおけるコンベンションオープンですが、今年3月に更新され設置されました。適温での提供、新メニューの提案など調理士一同努力して参りますので、これらに対し改めて感謝申し上げます。

それでは私の方からは2点述べさせていただきます。

一つ目に、総合療育センターにおける食器洗浄機についてです。老朽化に伴い故障が多く、その都度業者に点検してもらい部品の交換などをしてもらっていますが、場合により手洗いすることもあります。使用できなくなるのも時間の問題でもあり、安全・安心な給食提供と労働環境の改善の為にも早急に買い替えていただくよう要望致します。

二つ目に、長年要求している事ですが、東部療育センターと西部療育センターにおける代替調理士の運用についてです。

東部・西部で勤務する調理士が休まれた場合、制度上は会計年度任用職員が応援に行く制度となっておりますが、現状実態としては業務内容の複雑化により、総合療育センターから正規職員が応援に出ています。この実態に現行の出務制度の要項が追いついていない為、東部・西部の両療育センターでは年休の取得もままならない状態が依然として続いています。両療育センターの正規職員も柔軟に応援が行える制度に改正していただくことで、3療育

センター全ての職員が安心して年休を取得し、安全に仕事ができる職場環境の改善が図れると考えています。ここについても早急な改善を要求いたします。

私の方からは保育所関係について2点発言させていただきます。

一つ目は、今年度、保育所調理現場では3名の欠員が発生している状況になっています。正規職員の代替えとして会計年度任用職員が配置されており勤務時間的には対応されていますが、正規職員と会計年度任用職員とでは職責と遂行可能な業務範囲に差異が生じる為、現場では休暇が取得しにくい状況などの労働過重が生じています。また、職員の高齢化が進み出務事案も毎年増加している中、出務調理士の配置可能な複数配置職場が減少している状況にもあり、早急に正規職員による欠員の解消を強く要求いたします。

二つ目は、保育所管理員出務制度の改善についてです。去年も触れましたが、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、寒暖差の激しい時期でも専用の事務スペースや休憩室、管理員同士による応援体制がないことから心身の体調不良を起こしやすい職種となっています。そのような中、病気休暇などによる出務事案も増加の一途を辿っていますが、それを補う為の出務派遣元職員が現行の2ヶ所2人体制では、派遣元職場側の労働環境も同時に悪化している状況です。これから定年延長も迎え職員の高齢化が更に進む中、派遣先・派遣元職場で職員が無理なく制度の円滑な取得と運用が図れるよう、出務制度の改善を要求いたします。また、個々で施設規模が全く違う保育所において、管理員の配置基準が1カ所に対し1人のみであることも課題となっています。施設設備の維持管理や清掃といった業務を遂行するにしても、単独では著しく心身に負担のかかる超大型の保育所施設も一定数存在していることから、ここについても管理員職種における勤務労働条件の公平さと改善を図っていただきたいと要求いたします。

以上です。

(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。

現時点で返答いただけるものがありましたらよろしくお願い致します。

(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。

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。

調理士現場が欠員等となっている状況は認識しております。勤務実態が過重になっている職場や課題となっている職場環境については、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。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。

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、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に引き続き努めてまいりたいと考えております。

定年延長につきましては、制度については全市的な観点で検討が進められるものではありますが、局としましては、高齢職員をはじめすべての職員が安全に安心して働き続けられるよう、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。

また、本市の財政状況につきましては、物価高騰や急速な円安への対策、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など、追加の財政需要が生じており、一層厳しくなることが見込まれております。

このような状況の中でも、未来を見据えた持続可能な大都市経営を行っていくため、事務事業の見直しや業務改革、組織の最適化をはじめとした「行財政改革方針 2025」に引き続き全力で取り組んでいく必要があると考えております。

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、現場の状況や先ほどご要求いただいた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、よろしくお願いたします。

(組合)

本日、交渉員が要求した内容に対し、10月17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。お疲れ様でした。