

神戸市従業員労働組合 教育支部との交渉議事録

1. 日 時：令和8年6月5日（金）18：30～18：47
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
（市）教職員給与課長、労務制度係長、他1名
（組合）市従教育支部副支部長2名、書記長、書記次長、他3名
4. 議 題：2026年現業・公企統一闘争要求書の提出について

5. 発言内容：

（組合） 本日はお時間をいただきありがとうございます。神戸市の情勢は理解しておりますが、今からお渡しする要求書の12項目について十分に検討していただき、安心して働ける職場を守っていきたくて思っておりますので宜しくお願いします。各項目について説明させていただきます。

（1）児童・生徒・地域への安全・安心な公共サービスの提供は直営で行うこと。

私たち現場で働く現業職員は、これまで全校種で児童・生徒と地域住民の安全・安心を最優先に日々、業務を行っています。管理員は児童・生徒、地域に密着したコミュニティの中心としての役割を担っています。これまでも自然災害発生時には避難所初期対応に即応性を生かし様々な状況で支障をきたすことなく対応してきました。調理士は、厳しくなる衛生基準のなかでも安定的かつ支障をきたすことなく給食提供が行えているのも、長年培ってきた経験と知識があるからこそ様々な状況に対応できています。社会教育職場は地域コミュニティの拠点であり、孤独・孤立対策や防災など、福祉や防災と連携した「横断的施策」の起点として、精通し市民と直結した職場です。また災害時には避難所・支援拠点となり、災害時に市の指揮命令系統の下で、機動的な直営職員の対応が必要です。

私たち現業職場は、公共サービスの低下を招くことなく業務に邁進しています。現業職場と現業労働を直営で行うこと。

（2）職員配置における勤務労働条件に関わる事項は事前協議を行うこと。

教育支部としても、職員配置については創意工夫し積極的に取り組んできましたが、職員年齢の空洞化と高齢化問題を新たに抱える結果となっている。神戸市が目指す「スマート自治体」の実現のため、様々な経験値を基に円滑な業務の維持・継続が不可欠であり、現場ではこれまで培ってきたノウハウを生かして、様々な環境整備に努めています。現場で働く職員が健康で明るく前向きに日々の業務を行える環境作りは、教育委員会が責任をもって、労使一体となり教育現場・地域コミュニティのサービス向上のためにも組織改正計画及び職員配置計画

に関わる全ての勤務労働条件については、事前に労使間で意見交換等の協議を十分に行い現場実態に即した計画実施を行うこと。

(3) 退職、年度途中の欠員については速やかに正規職員を配置すること。

昨年度も発生したが正規職員の自己退職、年度途中の欠員については正規職員で速やかに補充していただきたい。年度途中の欠員は妥結した定数であり削減の対象にあてはまらず、正規での補充が当然である。欠員が出た時点で速やかに採用募集を行い補充すべきである。過去には補欠採用などがされていたことで年度途中の欠員についても対応できていた。その意味でも早急に採用再開を行うこと。

(4) 高齢化による年齢の空洞化の解消と公共サービス提供の低下を招かないため、早急に人員確保を行い計画的に技術継承と人材育成を行うこと。

管理員、調理士は、退職不補充の影響による高齢化が著しく、作業効率も低下し、作業中の労働災害が増加傾向にある。平均年齢の高さに現場は限界に達している。管理員、調理士ともに「安全で安心」な学校環境の維持もこのままでは困難な状況になる、我々の職場は多くの知識・経験が長年蓄積され、継続的な業務の中で次世代に引き継がれていくことにより専門性が高められる。一朝一夕で技術の継承と知識の伝承はできるものではない。採用再開し年齢バランスの取れた体制作りと同時に管理員は単数配置では難しい技術の継承、知識の伝承は班長制度を活用することで安全教育等も含め職員の育成が行える。そのため早急に人員確保を行い計画的に技術継承と人材育成を行うこと。

(5) 特別支援学校の調理業務について、配置基準の見直しを行うこと。

近年、特別支援学校の児童・生徒数は年々増加傾向にあり需要が高まっている。一般校の給食とは大きく異なる技術と知識が要求される上に作業量・作業内容也多岐にわたる。食数の増加もあり従来の調理士の配置基準では対応が困難な状況となっている。作業量・作業内容の実態に見合った余裕のある配置基準に見直すことにより質を維持しながら特別支援学校を新規職員育成の場として、持続可能な提供体制をつくることができる。更には緊急対応職員(コロナウイルス・ノロウイルス同時多発や委託会社倒産等により派遣制度で対応できない場合に支援を行う)としても対応が可能となりセーフティネットという意味でも緊急時の給食対応の強化となる。早急に配置基準の見直しと採用再開を行うこと。

(6) 班長の処遇改善を図るとともに業務の円滑化のために管理監督者・班長の増員を行うこと。

他都市では、リーダー制(班長制度)と言われ導入されているが組織とし機能している都市が少ないのが現状であり、神戸市では管理員、調理士ともに業務として高い基準で機能しているのは全国的にも稀であるといえます今以上に活動内容を充実させるためには班長をはじめ管理監督者の増員が必要不可欠である。学校

現場の業務が円滑に行える全国でも類をみない神戸市の班長制度を持続可能な制度にするために採用再開は必要不可欠である。

(7) 定年延長に伴う高齢期雇用のあり方について安心して健康で働き続けられる制度に向けて十分に協議すること。

現業職場では加齢に伴う体力低下も考えられる事から高齢期雇用のあり方について十分協議すること。また、暫定再任用職員においても職場実態に即した配置にすること。65歳まで安心して働き続けられる制度となるように職場環境や業務のあり方、配置に至るまで私たちと十分協議すること。

(8) 会計年度任用職員の勤務労働条件については十分に協議すること。

非常勤職員の処遇改善と勤務労働条件に関する事はもとより、明らかになった問題点については十分に協議すること。

(9) 人事評価制度の実施に伴い、問題点については労使で十分に協議すること。

人事評価については客観性・納得性を確保すべきであり特に班長の評価については評価者である当該管理職が把握し難い状況があり、十分な評価が受けられているのかが曖昧である。現場職員のモチベーションと資質向上を目的とするため被評価者が納得のいく評価制度とするよう求める。また、明らかになった問題点については労使で十分に協議すること。単に職員間に差をつけるための制度にならないよう求める。

(10) 公務災害・職業性疾病が多発するなか、安定した公共サービスを提供するために労働安全衛生の充実を図ること。

現場職員はこれまでの退職不補充の影響から高齢化が進む中、児童・生徒の安全・安心はもちろんの事、多種多様な業務に取り組んでいます。重大災害の原因は職員自身の単なるミスからだけではなく、時間的・作業量的なノルマアップに伴う精神的負担によるものもだと思えます。また、これまでの様々な労働環境の変化から不安や焦りなどが少なからず影響があると考えられる。現場職員の安全を第一に考え公務災害や職業性疾病の防止に向けた安全衛生体制の確立のためにも十分に私たちと協議し、現場に即した柔軟性を重視した採用再開を含む人員の配置・施設設備の改善などの充実を図ること。また、メンタルヘルス予防対策についても積極的に取り組むこと。

(11) 安定した業務を行うためにも、あらゆる感染症対策を講じること。

新型コロナウイルス感染症については、感染症法上の取り扱いが2類から5類へ移行されました。これまで、公共サービスを低下させることなく提供できたのは、現場職員一人ひとりの積極的な感染拡大防止対策に取り組んできた結果である。新型コロナウイルス感染症、ノロウイルスなど様々な感染症に対しての問題点については協議・改善し、職場で働く職員が安全・安心して職務に専念できる

よう、現場実態に応じた感染対策に取り組むこと。

(12) 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を行うとともに合意事項は文書協約を交わすこと。

(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していただきながら、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、改めて心より感謝申し上げます。

ただいま、令和8年度 現業統一闘争につきましての12項目からなる要求書をいただき、ご説明をお聞きしました。

ご指摘のありましたように、採用を見合わせたことにより職員が高齢化し、技術の継承が困難な状況になっていることは課題であると認識しておりますが、本市の財政状況につきましては、国際情勢の不確実性や長引く物価高騰などにより、一層厳しくなることが見込まれており、社会経済情勢が不透明な中、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。

いずれにしましても、本日のご要求につきましては、ただいまお受けしたところでございますので、内容を十分に検討した上で、勤務労働条件に関する事項については、改めて回答させていただきたいと考えておりますので、よろしくお願い致します。

私どもからは以上でございます。

(組合) 本日は団体交渉の場を設けていただきありがとうございます。また普段より改善にご尽力いただいていることをこの場をお借りして御礼申し上げます。

要求書の内容は何も特別な要求ではなく、働く上で当然の要求であることを先ずはご理解いただきたいと思います。そして全ての項目は児童・生徒の「安全・安心」に直結している事項であるということも加えて申しあげておきます。

私たちは児童・生徒の健やかな学校生活のために日々最大限の努力と創意工夫をして取り組んできているが、すでに限界を超えております。採用を見合わせたことにより職員が高齢化し、技術継承が困難な状況になっていることは課題として認識しているとの発言があったとおり、技術の継承は学校の安全を守る担保であり、児童・生徒の学校生活に大きく関わる根幹の部分といえます。市長も必要と判断したところには予算をつけると言っています。子供たちの安全確保は最重要ではないのでしょうか。

採用再開こそが唯一にして最大の解決策であり「安全・安心」の担保となるのではないのでしょうか。私たちも最大限の努力はこれからも惜しみません。委員会にも最大限の努力をお願いして、山場には誠意ある回答を頂けることを望みます。本日はありがとうございます。