

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） 18:00～18:24
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、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。

（組合）

それでは、現業統一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ます。併せて、和光園については民間法人への指定管理化の最終年度となっている。この政策をもって全市から介護の直営施設が廃止となると同時に、介護業務員といった労務職種も消滅することから、職員はこれまでにない大きな勤務労働条件の変更が迫られようとしている、その後における職員処遇については、これまでの介護職員としての経験やスキルを活かせる適材適所への配置を検討するとともに、介護業務員・調理士・営繕工といった全ての職種について、通常より一層丁寧で慎重な意向調査を行うこと。

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、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、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、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、和光園に関して発言をさせていただきます。

介護業務員、調理士ともに移管に伴う異動については大変不安になっており、日々の話題の中でも移管・異動の話が上がらない日はありません。特に介護業務員は、全市から職種がなくなることから、正規・再任用ともに労務職の女性職員が異動可能であるとされている職場は少ない為、少しでも行ける職場の情報があればと考えています。さざんか療護園の移管時の事例を挙げると、異動後に「あの様な職種・職場に異動できることさえ知らなかった。」という声が多く聞かれていたこともあります。今まで福祉職場で培ってきたスキルや、スキルアップの為に修得した資格などを生かせる職場や職種についても具体性を示していただき、職員全員が公平に意向を伝えられるだけの情報を提示していただきたいと思います。

また、調理士については3食調理職場からの異動となることから、勤務労働条件が大きく変わることから特に丁寧なヒアリングを要望いたします。

(組合)

私の方からは、更生センター・更生援護相談所関連について発言させていただきます。

1981年10月に立行荘、東雲荘の後を受け更生センター・更生援護相談所は設置され、今日まで多くの生活困窮者やホームレスの社会復帰の支援を行ってきました。1992年のバブル崩壊により、全国的にホームレスが増加し問題視され始め、神戸市では阪神淡路大震災の混乱もあり、その頃よりホームレスが急増しました。それにより、更生センター・更生援護相談所の様相も一変したと記憶しています。

当施設の利用者や市内のホームレス数が急増し更生業務員の仕事量も一気に増加しましたが、当時も職員数を増やすことなく何とか乗り越えてきました。

現在は、ホームレス数は大きく減少したものの、利用者の精神疾患や知的障害などの問題が多様化し対応は複雑さを増しています。

今年度の更生業務員の人数は、数字的には欠員とはなっていませんが、夜勤のローテーションとして班に入っている職員数が1名足りなくなり、会計年度任用職員で補充されています。更生業務員のスキルや技術の継承をしてゆく意味からも、来年度には正規職員での補充をお願いします。また、再来年には再任用職員の満期退職が控えていますので、こちらに関しても変わらず正規職員での補充をお願いします。

今年度は、更生センターが開所して以来の大規模な改修工事が行われています。改修工事後は新たな取り組みとして若者支援を行うことが決まっています。更生センターとしてどのような支援ができるのか、労使が一体となって新しいものを作り上げる環境の整備をお願いします。更生センターにはこれまでも20才の入所者は珍しくなく、就労自立などの支援を行ってきた経験があります。これらの経験を生かしてゆきたいと考えていますので、改修工事が終わり次第、民間移管を行うと言う様な事は無いようにしていただきたい。

以上、よろしくをお願いします。

(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。

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たします。

(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。

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、今年度から制度運用が開始されたところです。局としても、職員の勤務意向を確認し、再就職を希望する職員が安心して働くことができる職場環境の確保に向け、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。

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、よろしくお願いたします。

(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。