

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6年6月4日（火）18：00～18：20

2. 場 所：教育委員会事務局 教育委員会室

3. 出席者：

（市）教育委員会事務局教職員給与課長、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、執行委員6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）本日は忙しい時期にも関わらず要求書提出の場を設けて頂いたことを感謝いたします。今回提出する12項目にわたる要求書は、現場で働く者の切なる要求であり、至極当然の要求であることを充分理解した上で、回答日には誠意ある回答が行われることを期待いたします。

それでは要求書の趣旨説明をさせていただきます。貴職におかれましては、平素より児童・生徒の学習環境整備、市民の地域コミュニティ施設の充実等、神戸市の教育行政発展に、日々尽力されていますことに対し心から敬意を表します。

私たちは直営堅持を基軸に、これまで拡充を図ってきた班長制度を最大限活用しながら業務の量と質低下を招くことなく、日々、創意工夫を重ね、的確かつ即応性を高め、精力的に直営の優位性を生かして現場ニーズに応えてきました。10年以上に渡る退職者不補充による職員年齢の空洞化がさらに悪化し、技術・経験・知識の継承が一層困難な状況に陥っています。このままでは将来を担う児童・生徒を育む学校園の生活環境に影響を及ぼし、安全で安心な給食提供に支障をきたすだけでなく、高齢化が進む現場職員の労働安全衛生の悪化にも繋がる深刻な状況となってきています。

新型コロナウイルス感染症の扱いが2類から5類に移行されましたが、いまだに終息したとはいええない中、これまで行ってきた感染症対策を職員一人ひとりが意識をもって業務を遂行しています。

次代を担う児童・生徒を育み、地域の防災拠点でもある学校園や地域コミュニティの中心とする公民館施設においても、安全・安心な市民サービスが十分に提供できるよう、厳しい財政状況の中、行政責任を放棄することなく直営で事業を行うとともに労働安全衛生の充実・職場環境改善や様々な感染症対策など、下記の項目について、誠意を持って速やかに善処されますよう要求します。また、問題が生じた場合は速やかに協議行うよう要求します。

（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。また、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に対応しています。調理士は、厳しい衛生基準のなか安定的な給

食提供を行えるよう、長年の経験と知識を生かし様々な状況に対応しています。運転手業務は、直営バスの運転手だからできる細やかなサービスをもとに、日々健康管理の徹底を図りながら安全運行に努めています。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) 「行財政改革 2025」に伴う計画、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。「神戸市行政改革 2025」に伴う勤務労働条件に関わる事項は、十分な検証と協議をお願いしたい。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、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。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、そのためにも採用再開をお願いしたい。

(4) 高齢化による年齢の空洞化の解消と技術継承を行うためにも早急に人員確保し計画的に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。

(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。近年児童・生徒数の増加により特別食を作る特別支援学校は、従来の調理士の配置基準では対応が困難な状況を基準の見直しにより特別支援学校を新規職員育成の場、そして緊急対応職員(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ができない場合に支援を行う)を配置することで特別食にも対応が可能となりセーフティという意味合いから緊急時の給食対応の強化となることから配置基準の見直しを行うこと。

(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総括班長・総括班長補佐・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す。神戸市では管理員、調理士ともに業務とし機能しているのは全国的にも高水準と言えます。今以上に活動内容を充実させるためには班長をはじめ総括班長・総括班長補佐の増員が必要不可欠であり学校現場の業務が円滑に行える制度にすること。

(7) 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事。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様、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を求めます。

(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様求める。

(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からくる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人員の配置など、充実を図ってほしい。メンタルヘルス予防対策についても積極的に取り組んでもらいたい。

(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が、完全に終息したわけではない。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の問題点については協議し改善し、職場で働く職員が安全で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対応に取り組むこと。

(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) いつもお世話になりありがとうございます。それでは、私から回答させていただきます。

きます。

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。ありがとうございます。

ただいま、令和6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、書記長からご説明をお受けいたしました。要求内容につきましては、十分に検討したうえで、勤務労働条件に関する事項について、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。

また、ご指摘のありましたように、長期間に渡り、採用を見合わせたことにより、年齢構成に歪みを生じ、技術継承が困難となっていることは、課題として十分に認識しておりますが、本市を取り巻く状況は非常に厳しく、引き続き、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。

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) 本日はどうもありがとうございました。最初にも申し上げましたが、何も我々の要求は特別な要求ではなく、働く上で当然の要求であることをご理解していただいて、全ての項目は結局のところ最終的に勤務労働条件に関わる事項であることであることも申し上げておきます。

元日に発生した能登地震においてもマンパワーの重要性が再認識されました。今回の震災では名古屋と岡山から学校再開にむけての復旧作業として業務として派遣されたと聞いています。神戸は大きな震災を経験した都市として、震災時の体制の構築に教育現場の現場力を活かして行くべきではないのでしょうか。その為には人員や配置の問題の解決は必要であり急務であると考えます。定年延長が始まり、ますます高齢化が進み現場が疲弊しきってからでは災害時の対応どころか、学校現場さえも立ちいなくなってしまう。採用再開は勤務労働条件にも大きく関わる重要な事項で諸課題の解決の根本であると考えています。

現場はやるべき事はしっかり行います。当局もやるべき事はしっかりやっていただきたい。回答日には誠意ある回答をしていただきますようお願いいたします。本日はありがとうございました。