

## 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5年6月15日（木）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、書記長、書記次長、執行委員2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）本日は現業・公企統一闘争要求書の提出にあたって貴重なお時間をいただきまして感謝申し上げます。まず以前より管理員の特別教育・安全教育の受講に関しまして厚労省からの通達はあったものの班長制度が大きく活躍し刈払機の受講は概ね全職員、チェーンソーの受講に関しましては班長以上、それ以外の職員の受講率も全国的に神戸市教育委員会は非常に高く、また多種に渡る事項の受講も推進し業務がより円滑に行える様にご配慮いただき大変感謝致します。調理士について、大きくは空調設備の全校設置を目指したスピード感のある取組みにもご尽力いただきまして大変感謝致します。特別支援学校のバスの運転手について、様々な検証を行い円滑な業務が行える様に取り組んでいただきました事に感謝致します。

さて今回、13項目からなる要求書になりますが時代と共に業務もコンプライアンスを重視した細分化が行われ変化してきました。情勢を踏まえつつ、本市でも定年延長制度も導入となり高齢化が益々進むなか、職員一人ひとりが安心して健康で働ける職場環境作りを労使一体で目指し、勤務労働条件の改善ができる事を願い提出致します。この後、米田書記長から主旨説明を行って参ります。それではよろしくお願い致します。

それでは13項目の要求内容につきまして趣旨説明をさせていただきます。

（1）教育委員会の責任として児童・生徒・市民に対する公平・公正・安全・安心なサービス提供の観点から、現業職場と現業労働を直営で行うこと。

私たち現場で働く学校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・生徒の安全安心を最優先に、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、非常時・災害時には避難所としての役割上、初動の対応に於いて即応性を生かし様々な状況に対応しています。給食調理士では民間委託化が進む中、全ての直営自校調理校においては厳しい衛生基準のもと安定的な給食提供を行えるのも、長年の経験とノウハウを基本に様々な状況に対応するため機関会議に於いて様々な協議を重ねて、情報伝達し業務のベースとしてきました。次の世代へ伝え、更に工夫を重ねることで蓄積されてきたものは計り知れないものが有ります。運転手業務に於いても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。神戸市の行う教育行政サービスの最先端の担い手として、いざという時のセーフティーネットと

しての役割を果たすためにも現業職場と現業労働を直営で行うこと。

(2)「神戸市行財政改革2025」に伴う組織改正計画及び職員配置計画における勤務労働条件に関わる全ての事項については事前に協議すること。

神戸市行政改革2025に伴う開始段階から労働条件に関わる事項が多いことから、実施に伴う問題については改革実施中に於いても十分な検証と協議をお願いしたい。教育支部としてはこれまでも工夫を重ねスリム化を図り対応しており、職員配置の問題解決にも精力的に取り組んでき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を担うのは当局の責務であると考えている。現場ではこれまでのノウハウを生かして私たち現業が担い、様々な環境整備に努めていきます。私たちが働くための環境整備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努力するためにも実施に伴う全ての勤務労働条件については事前に協議・検証を行うこと。

(3)退職及び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ための制度の確立すること。

これまでも年度途中に於いて職員の不慮の事故や疾病から長期休職を余儀なくされ、限られた人員の中、本来の調理士派遣制度とは異なる運用が行われることとなり、派遣職員や現場調理士の負担となった経緯がある。年度途中での欠員は速やかに正規職員で補充することを求めます。過去に於いては採用試験の実施による補欠者を臨時採用するなど速やかな対応がなされた経緯もあり、そのためにも速やかに正規職員を配置するための制度の確立を求めます。

(4)職員の高齢化による年齢の空洞化の解消と速やかに技術・知識の継承を行うためにも早急に新規職員の採用を再開し計画的にバランスのとれた年齢構成にすると共に災害時や感染症などによる緊急時にも対応できる体制にすること。また、人材の育成ができる制度を確立すること。

10年以上にも及ぶ退職不補充の影響から現場の高齢化がさらに進む中、限られた人員で時間的ノルマをこなすため身体的な不安からくる不安や焦りなど労働条件としては決して見過ごせない状況が疾病・怪我の多発など非常に困難を極めています。我々の職場は多くの知識と情報・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ています。直営だからこそ対応できる緊急時や災害発生時に即応性を生かした機動力により児童・生徒は勿論のこと、市民の安全・安心を守ることを基本に業務遂行をしています。このままでは児童・生徒の安全・安心はもとより職員の安全も確保できない状況です。一朝一夕で技術の継承と知識の伝承はできません。早急に年齢バランスの取れた職場体制作りを行うことを要求します。

(5)特別支援学校の給食調理業務に於いて現場の実態に即した人員配置にすること。

これまで神戸市の特別支援学校では普通校とは異なり、支援学校独自の基準を基に配

置されてきました。平成24年度から給食の形態が統一され、児童・生徒ひとり一人の喫食状況に応じて普通食から特別食に至るまで調理方法が異なり、細やかな対応を行っています。そのような中、施設設備の改善や人員配置の再考は必要であると考えます。これからも厳しい衛生基準をクリアし様々な変化にも即応して安全・安心な特別支援学校給食を安定提供するためにも、現場実態を十分に調査・研究し現場に即した職員配置を求めます。

(6)すべての班長の処遇改善を図るとともに、より一層の業務円滑化のためにも班長・総括班長補佐の増員と公務災害撲滅のためにも技能講習と特別安全教育の拡充を図るとともに、現場実態に即した班編成や派遣基準を制度に導入すること。

神戸市の班長制度はこれまで永年に於いて拡充を図り、経験や実績を積み上げて確立してきました。限られた人員配置の中、制度を最大限に活用しながら業務効率アップを図ってきており現業職場に於いて、欠く事の出来ない制度です。しかしながら退職不補充による職員の高齢化と民間派遣職員の配置が現場班長の負担をより強いることとなり、次代を担う若手職員の班長退任も少なくありません。若手の育成もままならず、班長欠員を無くすためにも、早急に若手職員の採用再開を行い、魅力ある仕事と捉えられるよう班長の処遇改善を強く求めます。給食調理現場では、非常時の感染症対策や子育て世代の職員が活躍できるなど、様々な状況に対応するための派遣基準のあり方について、現場の意見に傾聴し、より円滑に業務が行えるよう現場重視の制度とするべきです。学校管理員職場に於いて、労働災害ゼロを目指し技能講習や特別安全教育受講が進められてきました。しかしながら多種多様化する業務において労働災害の発生は後を絶たず、ひとり一人のスキルアップと組織的な、より一層の取組が求められます。労働災害の撲滅を目指し、労働安全衛生の観点から技能講習と特別安全教育受講の更なる拡充を行い、現場での監督責任者である総括班長補佐の増員と特に現場に即した班編成にするよう求めます。

(7)定年延長に伴い高齢期雇用のあり方については安心して働き続けられる確実な制度に向けて十分な協議をすること。

2021年6月の通常国会において公務員の定年を引き上げる法律案が可決・成立されました。現業職場では加齢からくる体力低下も考えられること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や配置に至るまで、私たちと十分協議するよう求めます。

(8)会計年度任用職員制度の実施に伴い、明らかになった問題点について、労使で十分に協議すること。また、賃金・労働条件の改善をすること。

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

働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に求めます。

(10) 全市的に導入されている事務処理システムに対応できるように管理員・調理士職場に速やかにパソコン端末機器配置をすること。

ニュース報道等では人口知能A Iの活用が話題となりスマートフォンやあらゆる情報共有のために電子化が図られ、私たちの日々の生活では切り離すことができないものになりました。しかしながら現在、学校現場において機器の配置が滞っており、校内の情報共有において不具合が生じています。未だに予算確保が困難という理由で問題が解決されず、今や差別的な状況に陥っています。全市的に庶務事務システムが導入されて数年が経過し、人事評価制度に於いても殆どの職員がパソコン入力となっています。事務職員へ負担をかけながらの代理入力作業は今後も続けられるのか疑問を感じます。早急に予算確保し、速やかにパソコン端末機を全ての職場に配置すること。

(11) 公務災害・職業性疾病が現業職場に多発する現状を踏まえ、災害防止に向けた安全衛生管理体制を確立させ、具体的な施策は組合と協議し労働安全衛生活動の充実を図ること。

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、多種多様な業務に日々粉骨砕身取り組んでいます。昨今見られる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多いと感じる。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、充実を図ってもらいたい。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もらいたい。

(12) 安定した市民サービスを停滞させることなく提供するための人員確保と、職員が安全で安心して働けるよう全ての職場において、新型コロナウイルス感染症などあらゆる感染症に対して対策を講じること。

これまで学校給食現場では派遣制度の最大限の活用と現場職員の積極的な感染拡大防止対策取組により安全・安心な給食の提供を止めることなく、コロナ禍に於いても積極的に取り組んできました。管理員職場や運転手職場に於いても即応性を第一に感染拡大防止対策を行いながら努めてきました。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に変更がありましたが未だに終息とは言えず安心はできません。新型コロナウイルス感染症だけではなく、ノロウイルスなど様々な感染症に対して対策を講じるためにも現場の意見に耳を傾け、問題点については協議し改善しなければなりません。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自治体としての責任のもと一層の感染対策に取り組むことを求めます。

(13) 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。以上です。

(市) それでは、回答させていただきます。

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。

ただいま、令和5年度 現業統一闘争につきましての13項目からなる要求書をいただき、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) 五島教職員課長から回答をいただき、神戸市教育委員会の学校を支える職員として日々、安定を維持し、学校ニーズに応じた努力をしています。しかしあまり市民に触れる事が少なく市民サービスに直結した職種ではありませんが学校社会の児童・生徒、また近隣地域に向けた社会インフラだと考えています。またそういった中でも班長制度を存分に活用し、その役割は非常に大きく常に進化し職務の域を拡げ現状を維持しています。

さて、先般より丸山ひばり小学校の給食室の騒音問題に関してですが検証結果のその後が曖昧に感じています。労働災害には至っていませんが調理士の体調に影響を及ぼしている事は事実であります。設備改善を行わなければまた一人、体調不良の職員が出て来ます。かなりの時間が経過し事案が改善されないまま薄れて行く気がしています。先ほども申しました通り健康面は非常にデリケートな部分でありますので安心して働ける環境作りを考慮いただきたいと思います。

10月には一歩前進した回答をいただければ幸いに思います。本日は貴重なお時間をいただきまして本当にありがとうございました。