

神戸市従業員労働組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和5年5月30日（火） 17:00～17:35
2. 場 所：1号館13階 行財政局会議室
3. 出席者：
（市）行財政局給与課長、給与課係長3名
教育委員会事務局総務部教職員課長、教職員課係長、他1名
（組合）市従副執行委員長2名、書記長、書記次長2名、他5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） 2023 現業・公企統一闘争の17項目からなる要求書を提出させていただいた。要求書趣旨について書記長より説明させていただく。

1. 自治体行政の責任として、市民に対する公平・公正な公共サービス提供の観点から、すべての現業職場と現業労働を直営で行なうこと。

われわれ現業職は、日常的に地域社会や市民の生活に密着した仕事をしていることから、最新・最有力の情報源であり、市民の視点・立場に立った政策を展開しようとする自治体にとっては、何にも代え難い政策情報であると考えている。現業職場は、継続的な業務を特徴としており、多くの知識・情報、ノウハウが蓄積され、各職場・各職種が次世代に引き継ぎ、より洗練され高度化し、業務の専門性を高めている。まさしく「継続は力なり」である。また、災害時や新型コロナウイルス感染等の非常時においても大きなメリットになっている。しかし、そのためには夜間や休日であっても、専門性やノウハウを持った直営の職員が、地域で最大限の能力を発揮できる体制の確保が最重要課題である。

さらに、度重なる災害支援でもわかるように、現業職のネットワークは、全国的に災害時の相互援助としても機能している。現業職の仕事は、いわゆる「縦割り」行政の部局を越えた対応を求められており、また、部局を超えた取り組みをしなければならないと考えている。

現業の発想とアイデア、創造性や機動力を活かした具体的取り組みは、本市の最大の使命である「市民の安全・安心を守る」ことを基本に、公平で公正な公共サービスの提供と質的向上が実現できると考えている。したがって、神戸市が行なうすべての現業職場と現業労働については、直営で行なうこと。

2. 「行財政改革方針 2025」の実施に伴い、勤務労働条件に関わる事項については、事前に労働組合と協議すること。

震災以降、神戸市はありとあらゆる行財政改革を実施してきた。労働組合としても、神戸市を再建・発展させるために、労使一体となって取り組んできた。神戸市は、2020年9月に「スマート自治体」の実現という中長期的なめざす姿と今後5年間の行政運営および財政運営の方向性を示した「行財政改革方針 2025」を策定した。本方針に掲げる「スマート自治体」とは、今後、生産年齢人口が減少し、社会情勢が大きく変化する中で市民が行政サービスをより効率的に利用できるようにするなど将来に渡って市民サービスの維持・向上をめざすとしているが、そのためには組織を支える職員一人ひとりが、明るく前

向きに仕事に取り組める市役所を労使が、一体となって作り上げていくことが重要である。実施内容については、勤務労働条件に関わることが多いことから、事前に労働組合と協議すること。

また、市民の安全・安心を守るとともに、市民生活の基盤を支える公共サービスの充実を図ることが行政責任であり、使命であると考えている。災害時の市民サービスの確保と長期にわたる相互支援は、被災自治体、支援自治体、ともに職員の健康面が危惧される。

今後も、重大な災害が発生することが想定されることから公共サービスの水準維持と提供体制の確保と職員の健康を保持するため、危機管理体制の充実に向けて、必要な人員の配置を行なうこと。

3. 退職および年度途中における欠員については、過重労働の要因となることから現業職の職場実態を考慮し、速やかに解消すること。

神戸市当局は、今後も民間活力導入等を進めていく一方で、都市機能や公衆衛生の維持など、公の役割が強く要求される業務については、技術継承を図りつつ、サービスの安定供給を果たすため、2020年度以降これまで44人の新規採用が行なわれた。

この間、神戸市は全国的に現業職場の廃止・縮減が進む中、持続可能な現業職場をめざし、長期にわたる行財政改革、職員定数の見直しに伴う体制のスリム化や民間事業者との共存などに労使で取り組むとともに、さまざまな機会をとらえて、長年にわたり採用がないことで生じている技術継承や年齢構成の歪みなど現業職場が抱える独自課題や直営による公共サービスの必要性を訴え、粘り強く取り組んだことが、採用再開・継続という結果につながったと捉えている。

しかし、我々は、この間の新規採用のみをもって、現業職場が抱えるすべての課題が解消されたとは思っておらず、現在、直営で行なっているすべての業務についても、公の役割が強く、市が責任をもって、公共サービスを提供するためには、欠かせない職種・職場だと考えている。

今後も引き続き、当局として責任を持ってすべての職種・職場実態を把握したうえで、年度当初に欠員でスタートすることがないように、定年・普通退職や年度途中の欠員の見込み数と、定数の見直し、再任用の希望者数、職種変更、配置転換などの見込み数との間に差異が生じないように精査するとともに、2023年4月11日に発表された令和5年度資格免許職・労務職採用試験の実施内容も踏まえ、速やかに欠員の解消に取り組むこと。

現在、多くの職場・職種において、既存の会議等を活用し、将来に向けた現業職場構築のため、事業の在り方や方向性を検討・協議しているが、できていない職場・職種もある。市民の声に耳を傾け、現業職場を最も熟知し働く職員が、業務の在り方を検討・協議することは、市民サービスをより向上させるためにも、重要なことだと考える。現業職場で働く職員が主体となった事業の在り方を検討・協議する会議の開催を促すとともに、現場の声を無視することなく協議内容を尊重し、反映するよう徹底すること。

4. 勤務労働条件に関わるすべての問題については、事前協議を行なうこと。また、労使交渉によって妥結した内容については遵守すること。

事前協議は、労使の信頼関係を築き、構築するための最重要課題であると考えている。管理運営事項と位置づけて、協議・説明することもなく決定し、通知通達で済ませることのな

いようにすること。企画・立案段階では、管理運営事項であっても最終的には、明らかに勤務労働条件に関わる事項については、企画・立案段階で十分に事前協議を行なうこと。

また、労使交渉による妥結事項については、速やかに履行すること。

5. 若年層の給与水準について、早い段階で安定した生活が送れる制度設計を確立すること。

現行の若年層の給与水準では、今後、家庭を持って、将来に希望を見いだせるものとは言い難い状況である。少子・超高齢化社会が進展する中で、次世代育成の必要性からも、早い段階で若年層が、安定した生活が送れるような制度設計を考えること。

6. 人事評価制度の実施に伴い、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。

人事評価制度については、2023年4月より見直しが行われた。改めて評価者、被評価者全員に制度の主旨を周知するとともに、実施に伴い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。

特に、人事評価制度の評価結果の活用は、交渉事項である。これまで通り、「職員間に差をつけることが目的ではなく、職員のモチベーションと資質の向上が最大の目的であること」を再認識し、4原則2要件が確保された制度の確立を求める。

7. 完全週休2日制実施に必要な諸条件を整備すること。

2019年4月から働き方改革が施行され、長時間労働の上限規制や年5日の年次有給休暇の取得が義務付けられた。これまでも、年間総労働時間の短縮に取り組み、諸条件を整備しながら、週休2日制を実施してきたが、完全週休2日制実施に至っていない職場については、必要な諸条件を整備して、完全実施できる職場を一つでも増やしていくこと。

8. 局間協力作業を拡充し、円滑に行なえる体制を確立すること。

私たちは、市民の目線に立って、あらゆる角度から、市民のために何ができるのか、何が必要なのか、もっと市民に対するサービスの拡充や効率的な行政運営ができないかなど、仕事を通して絶えず模索しており、地域の安全・安心、住みよいまちづくりの実現をめざしている。これらを踏まえて、この間も現業活性化の取り組みの一環として局間協力に取り組んでいるところである。局間協力については引受局、依頼局ともにこれまでの事案を検証し、市民サービスとの効率的運営が両立できるよう、マニュアルを作成するとともに、作業が円滑に行なえるようにすること。

9. 会計年度任用職員の勤務労働条件については、常勤職員との均等待遇を基本に抜本的な改善を図ること。

「会計年度任用職員制度」が、2020年4月より各自治体において導入された。法改正の趣旨は、臨時・非常勤職員等の処遇改善と同一労働・同一賃金の実現に向けたものであることから、勤務労働条件に関する事項はもとより、実施に伴い明らかになった問題点については、我々と十分協議すること。

10. 段階的な定年年齢の引き上げについては円滑な制度運用となるように、高齢職員が持つ技術・知識・経験を活かして、誰もが安心して働き続けることのできる職場環境や業務のあり方について、我々と十分に協議すること。

政府は2021年6月の第204回通常国会に、公務員の定年を引上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律案」および「地方公務員の一部を改正する法律案」を可決・成立させたが、技能労務職の中には、加齢に伴う体力の低下により、従前と同じような業務を遂行することが難しい職種もある。どのような職務内容、勤務形態、業務のあり方、配置であれば、65歳まで安心して働き続けられるのか、職場実態に応じた検討が必要である。高齢職員が持つ技術・知識・経験を活かして、誰もが安心して働き続けることのできる円滑な制度運用に向け、職場環境や業務のあり方について、我々と十分に協議すること。

11. 男女共同参画の推進・次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画等をより実効性の高いものとするため、職員の意識改革を進めるとともに、男女双方が働きやすい職場環境の整備については労使で協議すること。

政府は、男女共同参画社会基本法に基づき、国・地方公共団体はもとより、2022年4月から一般事業主行動計画の策定義務を従業員が101人以上の事業主に拡大することになるが、301人以上の事業主においても、2020年6月から情報公表項目について「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、女性の活躍に向けた取り組みを盛り込んだ行動計画を各区分から1項目以上公表するよう義務付けるなど、女性の活躍推進に向けた取り組みを強化することとしている。神戸市も女性活躍推進法に基づく、特定事業主行動計画を策定し実践している。神戸市従としても、女性が活躍し能力を発揮できる職種・職場作りが重要課題であると認識している。

神戸市従は、ジェンダーを意識せず、男女共同参画を推進している。今後、市民サービスをより発展、向上させていくためにも、男女が性差に関係なく活躍できる制度を確立し、実践することが大切である。しかし、一方で職員定数の見直しや民間委託化などにより、女性が活躍できる職場が減少している。2021年4月には、電話交換業務、さざんか療護園が民間委託となり多くの女性職員が職種変更・転任・早期退職を余儀なくされた。一部では、これまで女性が配置されたことのない自動車運転手にも配属されたことにより女性の職域の拡大につながったものの、今後も女性職員が安心して退職まで働き続けることができるよう職域拡大を引き続き検討するとともに女性職員が監督的地位で能力を最大限発揮し活躍できる仕組みの発展を求める。

また、労働は、賃金を得るための生活の糧であり、個々の暮らしを支える重要なものである。しかし、近年は仕事のために、他の私生活の多くを犠牲にしてしまう仕事中毒・ワーカホリック状態となり、うつ病に代表される精神疾患を患ったり、過労死や自殺、家庭崩壊などの悲劇を生む事例が後を絶たなくなっている。これらを解決するには、男女平等を基礎とした職場のワーク・ライフ・バランスを実現することだと考えている。男女が共にやりがいや充実感を持ちながら働くとともに、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・働き方が選択・実現できるように、男女双方が働きやすい職場環境の整備について労使で協議すること。

12. 新型コロナウイルス感染症の対応については、現業職場の実態を踏まえた感染防止策を図り、職員の健康確保に努めること。

新型コロナウイルス感染症法上の位置づけについて、2023年5月8日に2類から5類へ移行されたが、新型コロナウイルスが完全に終息したわけではない。これまで、新型コロナウイルスが猛威を奮い感染拡大する中においても、市民サービスを停滞させることなく提供することができたのは、職員一人ひとりが不測の事態に対応して対応力を高めてきた結果であり、この間、精力的に取り組んでいる「局間協力」で、職場・職種間の協力関係を構築してきた成果だと考える。

今後、感染症対策については、この間の経験を踏まえた対応が、重要となってくることから現場の意見を聴取し、明らかになった課題については、支部・局で早急に検証・協議・改善を図ることで、どの様な事態が発生したとしても、安定した市民サービスの提供が出来ると考えている。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当局として責任を持って、必要な物資の確保をはじめ、現場の実態を踏まえた、感染防止策を図ることで、職員の健康確保を強く求める。

13. 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するとともに、そのための具体的な施策について労働組合と協議し、労働安全衛生の充実を図ること。

職員の安全衛生の確保を最優先課題とするとともに、勤務労働条件を大きく変更するときは、労働の安全面に考慮して検証期間を設けて、段階的に制度変更していくなど、労働者の立場に立った対応を強く求める。特に現業職場は、過去から重大な事故が多発しており、危険と隣り合わせの業務内容で、単に体力が必要なだけの仕事ではない。専門の知識と技術が不可欠な職場である。当局はこのことを十分理解して、公務員バッシングに乗じて我々の仕事を差別するような風潮に、誘導されることがないように毅然と対応すること。

また、メンタルヘルス対策については、安全衛生の取り組みとされることが多いが、先進的な自治体の取り組みを見てみると、労働条件分野との連携した事例が多く見られる。これは、メンタルヘルスという問題が、安全衛生だけでなく、勤務労働条件とも密接に関わりがあることを示している。労働者の健康と安全を守り、働き甲斐のある仕事・職場にしていくことは、ディーセントワークのための最も基礎的な要件であり、メンタルヘルスの重要な予防対策である。

ドメスティック・バイオレンスや、セクシュアル・ハラスメントの対策は、法律の制度化など、体制整備も進み、効果が出始めている。パワー・ハラスメントについても2020年6月1日から、防止対策を盛り込んだ改正労働施策総合推進法が施行され、厚生労働大臣が「指針」を策定し、大企業の事業主に対して、防止のための相談体制の整備などの雇用管理上の措置を講じることを義務付けたことから、人事院も公務における防止に向けた、人事院規則を策定、公布し、パワー・ハラスメント対策を強化することとしている。

職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントなどによるメンタルヘルス対策の取り組みについては、正しい理解が必要なことから、研修の開催、相談体制の充実、長期休暇・退職後の職場復帰体制の更なる充実を図ること。

14. あらゆる差別撤廃に向けて、神戸市におけるすべての事業については、人権尊重を基

本とした事業を展開すること。

市民生活の「安全・安心」とくらしを守っていく上で、職員自らが人権について正しい理解を深め、あらゆる差別の撤廃と人権尊重の視点に基づいて、市民本位の差別のない平等な公共サービスの提供を基本理念に、市の事業を展開すること。また「“こうべ”の市民福祉総合計画 2025」にある人権教育・啓発についての基本方針に沿って、人権教育・人権啓発・人権相談の充実を図ること。

また、ジェンダーを含む平等や人権意識の向上、ハラスメント全般にわたる課題解決に向けて、当局として責任を持って対応するとともに、われわれと十分に協議すること。

15. 障害者の雇用促進を図るとともに、障害のある職員が安全で安心して働き続けることができるよう、個別状況に応じた合理的配慮を含め適切に対応すること。

障害のある職員は、加齢に伴う機能の低下や二次障害を発症することもあり、体力面などでの不安が健常者よりも大きく過去には二次障害が原因で定年を待たずして退職を余儀なくされた職員もいる。さらに労働人口が減少している現在、高齢者を雇用することで労働力を確保する動きが進んでいるが、障害のある職員が不安を感じることなく安全で安心して働き続けることができるよう、個別の状況を十分に考慮した合理的配慮を含め適切に対応すること。

また、2026年度から障害者法定雇用率が国・地方公共団体等は3.0%に都道府県等の教育委員会では、2.9%へと段階的な引上げを行なう。神戸市として、法定雇用率の改正に対応した雇用を計画的に行なうことを求める。

16. 福利厚生事業について、改善を図ること。

「福利」＝「幸福と利益」、「厚生」＝「豊かな生活」、「仕事をするにより得られる給与以外に、必要に応じて与えられる援助・サービスの仕組み」である。例えば、社会保険や労働保険への加入や、有給休暇や福利厚生施設等も福利厚生の中にも含まれることになる。現在、福利厚生代行サービスを導入しているが、今後とも職員にとって、より魅力あるものとなるよう、また、将来にわたり持続可能で安定的な制度となるよう労使で十分協議をして改善すること。

17. 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。また、各支部が当該局に提出している要求について誠意ある回答を示すように指導すること。

健全な労使関係の構築を行なう観点からも、要求に対する回答は誠意を持って必ず文書で回答するとともに、労働組合として要求・交渉・妥結・協約締結が本来であることから、合意事項については協約書の締結をお願いしたい。また、各支部が当該局に提出している要求について、誠意ある回答を示すように指導すること。

(組合) 続けて、各職場における課題について、各交渉員より発言させていただく。

労働安全衛生対策については、これまでも安全衛生委員会を中心に取り組んできているが、現場では、依然として労働災害が発生し過去には痛ましい事故も発生しています。

このような事故が繰り返されることのないよう職員の安全衛生を第一に労働者の立場に立った効果的な再発防止策に取り組むことを強く求めます。

また、新型コロナウイルス感染症については、感染症法上の位置づけは5月8日に2類から5類に移行されましたが、新型コロナウイルスが完全に終息したわけでは無いことから、今後も職員が安全に安心して職務に専念できるよう必要な物資の確保をはじめ現場実態に見合った感染予防対策を図ることを強く求めます。

さらには、近年の夏は酷暑に見舞われ、特に野外や高温多湿の室内で業務を行なうことの多い労務職員については、過酷な状況下での業務となっています。熱中症予防対策については、これまでにファン付き作業服が新たなメニューに加えられるなど改善が図られていますが、新型コロナウイルス感染症予防対策として着用しているマスク等によって、依然として熱中症リスクは高い状況下にあると考えます。引き続き、職員の健康確保に向けた取り組みを求めます。

次に環境局では、人口減少・超高齢化社会の進展やライフスタイルの多様化が進む中、今後さらにクリーンステーション管理やごみ出しが困難となる方が増加することで、市民から行政に求められる役割・重要性はこれまで以上に高まると考えており、その様な中、地域の状況に応じた側面的支援やごみ出し支援として、鳥獣対策の強化やひまわり収集の要件緩和、時間通りにごみ出しが出来ない方への受け入れ支援等に取り組んでいます。

私たちは収集・運搬・処理・処分に関する業務だけでなく、このような取り組みと合わせて、減量・資源化に向けた指導啓発業務や環境教育などにも取り組んでいます。

さらには、近年、異常気象や自然災害が多発している状況下、災害時における社会的セーフティネットの役割として、公共サービスの重要性が再認識される中、環境行政としての役割を果たすべくこれまで多くの災害被災地において現地に寄り添った支援活動に取り組んできています。

そのような中、新規職員の採用が再開されましたが、依然として技術継承や年齢構成等に歪みが生じており、クリーンセンター・整備工においては、欠員状態となっています。限られた人員・機材を活用し内部努力により業務を遂行していますが、過重な負担が発生していることから早急に正規職員を補充することを求めます。また、今後も市民サービスを確実に維持するとともに、公共インフラの役割を果たし安定的・継続的に提供するため、職員が安全で安心して業務が遂行できるようあらゆる対応措置を講じることを強く求めます。

(組合) 建設支部で働く建設技術手においては3年連続して新規採用が行われました。今後も採用を継続して、年齢構成の歪みの解消、技術の継承の課題の解決が必要と考えています。また、王子動物園の動物飼育手など長らく採用がない職種もあります。再任用制度や会計年度職員を活用して工夫し、業務に取り組んでいます。職員の高齢化の課題の解決には至っていません。職場実態に応じた体制の構築を要請します。

(組合) 5月8日から新型コロナウイルスの位置づけが5類に移行となったことで、ウィズコロナ、コロナとの共生の時代の幕開けとなり、社会経済活動の正常化と物流・人流の更なる活性化に向け、期待感が膨らんでいる。しかし、感染症専門家による見立てでは第9波の到来は必至とされ、高齢者や基礎疾患がある人たちにとっては依然として緊張感のある対

応が求められている。我々、行政に求められるべきは市民の命と財産を守るべく、正しい情報の発信と保健所や病院等医療体制の拡充であり、安心・安全の公共サービスを提供することは必要不可欠となる。

公衆衛生業務と医療業務を担う我が支部において、今回のコロナ禍で保健課は患者の搬送及び検体の回収、衛生監視事務所は消毒及び保健課の応援、行政も追いつけないスピードで拡大していく中で斎場はコロナウイルスで亡くなった方の火葬を累計 1434 件行い行政業務に携わった。

コロナウイルス感染症は5類へ移行されたが感染症予防対策の観点から今後新たな感染症が発生した時に備え、引き続き十分な対応が出来る体制を構築してもらいたい。

(組合) 段階的な定年引上げについては、組合員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念するためにも、雇用環境を整備することは重要な課題と考える。特に現業職員には加齢に伴う身体能力の低下により職務遂行に支障をきたす恐れのある職種や業務がある。

また、定年引上げに伴って様々な雇用形態の異なる職員が併存することが想定されるが、職種・職場によっては、チームで行なう業務もある。そのような現場実態を踏まえて、職務の特殊性にあった柔軟な対応を求める。

(組合) 交渉員からの発言も含めて、現時点で回答できることについて答えていただきたい。

(市) では私から、只今ご発言があったもののうち、お答えできるものについて、お答えさせていただきます。

労働安全衛生対策につきましては、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。

新型コロナウイルス感染症については、この間、感染症対策を実施しながら市民生活の維持に懸命に取り組んでいただきましたことに感謝申し上げます。先日、感染症法上の位置づけが5類へ変更されましたが、各職場において基本的な感染対策を引き続き実施してまいりたいと考えております。

今後も、職員の健康確保に努めるとともに、公務災害の防止も含め、すべての職員が安心して働き続けることができる、快適で安全な職場環境の確保に向け、労使が一体となって引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

定年引上げにつきまして、昨年度皆さまと協議をしたうえで制度について妥結に至りました。現在、協議の経緯も踏まえながら運用に向けて、検討しているところであり、引き続き職場の意見を聞きながら、責任をもって適切に対応してまいりたいと考えております。

(市) その他、先ほどの発言も踏まえて回答をさせていただきます。

皆さま方におかれましては、市民が安全で安心して暮らせるために、現場の第一線で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。

只今、17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。

皆様もご承知の通り、地方自治体を取り巻く情勢は非常に厳しいものがあり、とりわけ私ども地方公務員の給与等の勤務条件につきましては、引き続き各方面から強い関心を集めているところでございます。

また、本市の財政状況については、これまでの感染症への対応、物価高騰や急速な円安への対策、さらに、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など、想定外の財政需要の発生により、一層厳しくなることが見込まれており、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。

さらに、人口減少・少子超高齢社会、東京一極集中など社会経済情勢の変化による課題にも直面していることから、ポスト・コロナにおけるこれらの課題解決に向けて、スピード感をもって取り組んでいく必要があります。

そのため、「行財政改革方針 2025」を強力かつ着実に実行し、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。

また、給与水準の見直しについて労使で真摯に協議・交渉を重ねた結果、令和2年より実施いただいているところではありますが、引き続き、経常的・構造的な時間外勤務の解消など、更なる縮減に取り組む必要があると考えておりますので、皆さま方には、改めてご理解いただきますようよろしくお願いいたします。

このような状況の中でも、都市機能の維持など、公の役割が強く要請される業務については、若手職員への技術継承を図りつつ、行政サービスの安定供給を果たすため、職員を新規採用したところであり、引き続き、行政需要や市民ニーズに応じた更なる公的サービスの充実に努め、市職員でなければならない、より付加価値の高い業務へこれまで以上に取り組んでいただく必要があると考えております。

いずれにしましても、ご要求については、ただいまお受けしたところであり、今後、ご要求内容について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。

私どもからは以上でございます。

(組合) 今、労働安全衛生、定年延長、要求書の内容について現時点での考えが示されましたが、本日だされた交渉員の要請や意見を踏まえ、当局は責任を持ってすべての職種・現場実態を把握し、早い段階で考え方を示すとともに、勤務労働条件に関する事項については、労使で十分協議するよう求める。自治労は10月20日の全国統一行動日には1時間ストライキを配置している。10月19日のヤマ場までには誠意ある回答を示していただきたいと考えております。

(市) 勤務条件に関するものについては、これまで通り、皆さま方と十分に協議していくという姿勢に変わりはありませんので、引き続きよろしくお願いいたします。

10月20日のストライキについては、業務の正常な運営を阻害し、市民生活に重大な影響を及ぼすものであり、法律によって禁止されているところですので、回避していただきたいと考えております。