

神戸市従業員労働組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和 7 年 5 月 27 日（火） 17：00～17：37

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給与課長、教職員給与課係長、他 1 名

（組合）市従副執行委員長 2 名、書記長、書記次長、他 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） 2025 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。要求の趣旨については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、公平かつ公正な公共サービスを市民に提供するため、すべての現業職場と現業労働を直営で行なうこと。

我々現業職は、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・経験・情報が蓄積され、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症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、専門性やスキルを持った直営の職員が、最大限に能力を発揮できる体制の確保が最も重要な課題と考える。

さらに、2024 年 1 月 1 日に発生した能登半島地震に災害応援職員として、環境局・健康局などで働く多くの仲間が現地に寄り添った支援活動に尽力してきたところである。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な取り組みは、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」に関わる事項については、事前に労使で十分に協議すること。

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ており、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。

神戸市が 2020 年 9 月に策定した「行財政改革方針 2025」は今年度で最終年度を迎えるが、未来の市民サービスの維持・向上をめざす取り組みとして「スマート自治体」コンセプトに基づく新しい技術の活用が推進されており、今後、人口減少や、社会情勢が大きく変化

する中においても市民が行政サービスを効率的に利用できるように環境整備の取り組みが不可欠とされている。しかし、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り、実施内容については、勤務労働条件に関わる事項が多いことから、事前に労使で十分に協議すること。

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。災害時において、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、そして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、迅速に対処すること。

神戸市当局は、今後も官民の役割分担の的確な見極め等に取り組み、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、一定の人員確保に努めることとし、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、2020 年度以降にこれまで 68 人の新規採用が行なわれた。

この間、神戸市従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、様々な機会をとらえて、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し、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。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。管理運営事項と位置づけて、協議・説明することなく決定し、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、管理運営事項である場合でも最終的に勤務労働条件と密接に関係している事案が多いことから事前に十分な協議を行なうこと。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。

近年、若手の早期離職が問題視されており、厚生労働省の統計によると、就職後3年以内の離職率は「高校卒 38.4%、大学卒 34.9%」と高く、その理由としては「労働環境・条件が悪い、給与水準に満足できない」を合わせると約5割となっている。神戸市においても現行の若年層の給与水準では、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と考える。少子・超高齢化社会が進展する中で、優秀な人材を確保し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. 人事評価制度については、職員が安心できる制度となるよう、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月より見直しが行なわれ、勤勉手当反映にかかる総合評価決定方法が変更された。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、職員が安心できる制度となるよう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。

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。

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。

10. 高齢期雇用については、円滑な制度運用となるよう、職場環境や業務の在り方について、労使で十分に協議すること。

政府は2021年6月の第204回通常国会で、公務員の定年を引き上げる「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)」を成立させ、

2024 年 4 月から神戸市においても定年延長制度を導入した。また、定年が段階的に引き上げられる経過期間において、雇用と年金の接続の観点から、65 歳まで再任用として働くことができる暫定再任用制度を導入した。しかし、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・職場もある。どのような職務内容、勤務形態、業務の在り方、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・経験を活かすとともに、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となるよう、職場環境や業務の在り方について、労使で十分に協議すること。

11. 男女共同参画の推進や次世代育成支援対策の法令、並びに女性の活躍推進に基づく特定事業主行動計画をより効果的にするため、職員の意識改革を推進し、男女問わず働きやすい職場環境を整備するため、労使で十分に協議すること。

政府は、2020 年 12 月 25 日に閣議決定した「第 5 次男女共同参画基本計画」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進するための重点的な取り組みとして、「女性の社会参画の拡大」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の基盤整備」を柱に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「神戸市女性職員の活躍推進計画」を実践しており、神戸市従としても、女性が活躍し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。

また、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中、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. 感染症対策については、現業職場の実態を踏まえた感染防止策を講じ、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。これまで、新型コロナウイルス感染症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、新たな感染症が発生した場合についても、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、どのよう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、感染防止策を講じることで、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、労使で十分に協議し、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には、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・職場にしていこうことは、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。

また近年、窓口業務をはじめとした対住民サービスの現場においてサービス利用者や住民等の一部による暴言・暴行や過度な要求、理不尽な主張といったカスタマーハラスメントが大きな問題となっていることから、早急に当局の責任ある対応・対策を求める。

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。

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%へと段階的な引き上げが行なわれる。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。

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。

(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きます。

私からは、労務職員全体の労働安全衛生対策と、環境局に関わる課題などについて発言させていただきます。

労働安全衛生対策については、これまで安全衛生委員会を中心に取り組みを進めてきました。しかし、現場では依然として労働災害が発生しており、過去には痛ましい事故も起きています。こうした事故を二度と繰り返さないよう、職員の安全衛生を最優先とした実効性ある再発防止策を強く求めます。

また、近年の異常気象により夏季の酷暑が常態化する中、特に高温・多湿の環境下で作業を行なう労務職員にとって過酷な状況が続いています。熱中症予防対策については、一昨年度、ファン付き作業服が厚生物資に追加され、昨年度には、より作業環境に適した形状のものへ更新されました。このような中、今年度は、観測地点名「神戸」において湿球黒球温度（WBGT）28℃以上を観測した日に、屋外、空調のない施設、密閉空間など熱中症リスクのある環境下における業務を対象に「夏季作業手当」が創設されるなど一定の改善は図られてきました。しかし、依然として熱中症のリスクは高いと認識するため、今後も、職員の健康確保に向けた対策の継続・強化を求めます。

続いて、環境局職員が行なう業務については、収集運搬など作業車の運転が不可欠であります。運転する際、職員は事故を起こさないよう常に安全運転を心がけているが、有責・無責に関わらず事故は発生しており、昨年度の自動車事故件数は 94 件に上り、これは、一昨年度の 55 件と比較しても大幅な増加となっています。自動車事故については、市民を巻き込む重大な事故につながる危険性があるため、実地研修など事故防止に向けた効果的で実効性ある早急な対策を求めます。

次に、少子・超高齢化や市民ニーズが多様化・高度化・複雑化する中、クリーンステーション管理の側面的支援など、時代の変化に伴う社会課題への対応が求められており、これまで、市民のステーション管理における負担軽減を目的としたカラス対策ネットの無償配布や、収集時においては、作業に支障をきたさない範囲で、より丁寧なごみの散乱防止

やネットの片付けなど、きめ細やかな対応に努めてきました。

また、高齢化の進捗に伴い需要が高まる「ひまわり収集」においては、要件の緩和による対象者の拡大など柔軟な対応を行なってきました。「ひまわり収集」については、単に排出されたごみを収集するだけでなく、収集日にごみの排出がなかった場合には、担当ケアマネージャーなどを通じて、利用者の安否を含む状況確認を行なっています。また、利用者の多くが高齢者や障がい者のひとり暮らし世帯であるため、高齢者をターゲットとした特殊詐欺などの被害発生防止の観点からも、特に個人情報の取り扱いには注意が必要であるため、今後も公で担うべき業務であると考えます。さらに、近年は大規模な自然災害が頻発する状況下、これまで多くの被災地において、現地に寄り添った支援活動を実施してきており、災害時の社会的セーフティネットとしての役割も担ってきました。

このような中、2020 年度以降、継続的に新規採用が実施されてきましたが、収集部門においては現在も欠員が発生しています。また、年齢構成の歪みや技術の継承といった課題は依然として解消されておらず、限られた人員と機材の中で職員は内部努力により、日々の業務を遂行している状況となっています。今後も公共インフラとしての役割を確実に果たし、安定的かつ持続的な市民サービスを提供し続けるためには、職員が安全・安心に業務を遂行できる職場環境の整備が不可欠であることから、新規採用の継続・拡大をはじめ、あらゆる観点からの対策を強く求めます。

(組合) 教育支部からは、長年に渡る採用抑制によって学校管理員、学校調理士の高齢化は進む一方となっており、技術の継承等が困難な状況となっています。

まず、学校調理士は、子ども達に顔の見える学校職員として食育を担う重要な役割を担っており、栄養教諭や給食担当教諭の業務過多を解消していく為にも、調理士の役割りや仕事の在り方を早急に検証するよう求めます。

また、近隣の市町村では委託業者による異物混入や不衛生な状態での給食調理が問題となっています。学校給食は、コスト削減や業務委託だけに捉われず、児童生徒に安全で安心した給食提供が第一に行なわれるよう正規職員を中心とした体制整備を求めます。

次に、学校管理員については、班長が拠点校に集約され、各学校のサポートに回る体制を実施しているが、人材派遣スタッフ配置校の増加により、サポート業務量が増加しており、本来の効率的な班作業体制の維持が困難な状況となっています。安定的なサポートが出来ないということは、学校施設が健全な状態を維持できなくなり児童生徒はもとより、働く職員の安全・安心の確保に繋がらないと考えます。

文部科学省では、学校施設は基本的な教育条件の一つであり、教育水準の維持向上の観点からその安全性や快適性を確保し、児童生徒等の発達段階に応じた安全・安心で質の高い施設整備を行う必要があるとされています。また、社会情勢の変化や地域の実情を踏まえ、教育内容・方法の変化に対応し、多様化する学習活動に適応していくことが重要とされており、さらに、災害時に地域住民の避難所等にもなることから、その耐震化や防災機能の強化も極めて重要とされています。

この様に、学校施設は安全性を確保し、快適な教育環境を維持することが大切とされているが、神戸市の多くの学校では建物の老朽化が進み、安全面や機能面で様々な問題が発生しているのが現状だと考えます。

学校施設設備管理については、長年培ってきた知識と経験のある学校管理員の存在は必

要不可欠であり、今後の学校施設の安全・安心を確保する為にも正規職員を中心とした体制整備を求めます。

また、今年5月には東京都で学校内に侵入した人物によって教職員が負傷する事件が発生しており、児童生徒や働く職員のための防犯対策は急務と考えます。

学校施設が常に健全な状態を維持し、児童生徒が健康で快適な学校生活を送るとともに、職員が安全で安心して働くことのできる職場環境となるよう具体的な対策を講じることを求めます。

(組合) 民生支部です。この度の和光園の指定管理者制度移行に伴う職種変更・異動について、ヒアリングでの希望とは異なる配置であったと組合員から落胆と悲しみの声が多く届いています。

異動については、管理運営事項と認識していますが、「神戸市女性職員の活躍推進計画」にある女性の職業生活における活躍の推進とは程遠い結果だと考えております。

職員がモチベーションを高く維持し続け、女性が能力を最大限に発揮できる職種・職場作りを改めて求めます。

また、一方で長年に渡る採用抑制により、多くの職場で高齢化が進むなど、様々な問題が発生しています。再任用職員など、高齢職員の活用にも限界があることから、この様な現場実態を踏まえて、今後も安定的にサービスを提供するとともに、職員が安全に安心して業務を遂行できるよう新規採用の再開も含めたあらゆる対応策を講じることを強く求めます。

さらに、保育所の管理員職場については、施設の老朽化などにより、安全面や機能面で様々な問題が発生しています。施設が常に健全な状態を維持し、利用者が快適に利用できるようにするとともに、職員が安全で安心して働くことのできる職場環境となるよう具体的な対策を講じることを求めます。

(組合) 建設技術手については、市民生活になくってはならない、道路・公園・河川などの公共施設を作り、守るために日々業務に取り組んでいます。

近年は老朽化の進行や大規模な災害が頻発する中、住民のライフラインや都市インフラに対する、維持管理や防災・減災対策の重要性が増しており、点検や緊急補修の必要性がこれまで以上に高まっています。

その様な中、新規採用が再開されましたが、依然として年齢構成の歪みの解消には至っておらず、技術の継承に向けても、実務や実体験を通じて培われた「技術・技能・知識・経験」そして専門性を継承することが重要と考えます。

次に、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。

再任用職員など、高齢職員の活用にも限界があることから、この様な現場実態を踏まえて、今後も市民の安全・安心を守り、より効率的・安定的にサービスを提供するとともに、職員が安全で安心して業務が遂行できるようにあらゆる対応策を講じることを強く求めます。

(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。

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、安全衛生委員会の場なども活用し、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。

(市) その他、先ほどの発言も踏まえて回答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きましては、長引く物価高騰などにより、市民の暮らしや事業者の経営環境に対する支援をはじめ、光熱費の高騰や公共事業費の増加など、追加の財政需要が生じており、一層厳しくなることが見込まれております。

このような状況の中でも、未来を見据えた循環型社会を創造し、持続可能な大都市経営を行っていくため、事務事業の見直しや業務改革、組織の最適化をはじめとした「行財政改革方針2025」に引き続き全力で取り組んで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、職員を新規採用しているところであり、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、市職員でなければできない、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) 労働安全衛生や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、本日交渉員から示された要請や意見を踏まえ、当局は責任を持ってすべての職場実態を把握し、早い段階で考えを示すとともに、労使で十分に協議することを求めます。

特に、職種変更に伴う異動については、異動後の組合員のストレス状況や適応状況を確認し、負担を軽減するため、面談や相談の機会を設けるなど、丁寧な対応をお願いします。

また、自治労は10月16日を現業・公企統一闘争のヤマ場に10月17日を統一行動日に設置しています。現業職場が抱える諸課題の解決に向け精力的に交渉・協議を行ないヤマ場までに誠意ある回答を示していただくことをお願いします。

（市） 勤務労働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。