

神戸市従業員労働組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和6年5月30日（木） 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） 2024 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、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。

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・情報が蓄積されており、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な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

「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事項が多いことから、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。災害時においても、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、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、2020年度以降にこれまで55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、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、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精査するとともに、2024年4月12日に発表された令和6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。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、構築するためには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 37%、大学卒 32.3%」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・超高齢化社会の進展する中で、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、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、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、市民サービスと効率的な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て以降、適正な運用となるよう一部の法律が改正された。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. 段階的な定年年齢引上げについては、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、我々と十分に協議すること。また、高齢期雇用については業務実態を踏まえ、65歳まで誰もが安心して働き続けることのできる制度を確立すること。

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の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の確立に向け、職場環境や業務の在り方について、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中、さらに福祉局の和光園については2025年4月より、指定管理者制度が導入されることとなったが、円滑な移行に向け丁寧な対応はもちろんのこと、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「5類感染症」移行後も、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。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に当局として責任を持って、必要な物資の確保をはじめ、職場実態を踏まえた、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、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。

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。

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た、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、我々と十分協議すること。

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。

「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た援助・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含まれることにもなる。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は誠意の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する。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。

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んできていますが、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、職員の安全衛生を念頭に置いた効果的な再発防止対策に取り組むことを強く求めます。

また、近年の夏は酷暑に見舞われる中、特に野外や高温多湿の屋内で業務を行なうことの多い労務職員にとっては過酷な状況となっています。熱中症予防対策については、ファン付き作業服が厚生物資に追加されるなど改善も図られていますが、依然として熱中症のリスクは高い状況にあると考えるため、引き続き、職員の健康確保に向けた取り組みを求めます。

続いて、発火事故については、これまで事故防止に向けた様々な取り組みを進めてきた結果、発生件数は減少傾向にありますが 2023 年度においても 9 件発生しています。このような中、発火事故の起因物として増加傾向にあるリチウムイオン電池などの充電式電池やモバイルバッテリーについて、新たに、回収ボックスの設置が進められていますが、今後も検証や設置箇所の拡大など、事故防止に向けたさらなる取り組みを求めます。

次に、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展する中、時代の変化に対応した持続可能なごみ出しの推進として、これまで 1 万箇所以上のクリーンステーションを対象にカラス対策ネットを無償配布し、収集作業時にはクリーンステーションの簡易清掃やカラス対策ネットの簡易な片付けを実施してきており、ひまわり収集については、要件の緩和による拡大や要件に当てはまらない方についても柔軟に対応してきました。

このような中、ステーション管理による市民の負担軽減に向けた、さらなる側面的支援として、今年度よりクリーンステーションに散らかったごみの清掃やカラス対策ネットの

片付け方法については、創意工夫によって、収集作業に遅れが発生しない範囲において、これまで以上に丁寧に行なっています。

さらには、近年、大規模な自然災害が多発する状況下、災害時における社会的セーフティネットの役割として、これまで多くの被災地において支援活動に取り組んできており、直近では、本年1月1日に発生し、最大震度7を記録した「令和6年能登半島地震」によって甚大な被害に見舞われた石川県において、23日間にわたり現地に寄り添った支援活動を実施してきました。

このような中、2020年度より新規採用が再開され、今年度においても採用選考の実施が予定されていますが、依然として年齢構成の歪みや技術継承などの課題は解消されておらず、限られた人員・機材を活用した内部努力により業務を遂行している状況であるため、職員の過重な負担の解消に向け、欠員については、早急な正規職員の補充を求めます。

また、今後も公共インフラの役割を果たし、安定的・持続的な市民サービスを提供するため、職員が安全・安心に業務を遂行できるよう、あらゆる対策を講じることを強く求めます。

(組合) 給食調理士について、昨年度まで強く要求をしてきました調理場への空調設備が概ね設置されました事については、現場からも感謝の声を聞いており、組合としても感謝申し上げます。

一方で長年に渡る採用抑制で給食調理士の高齢化は深刻な問題であり、技術継承が困難な状態になっています。子ども達への安全で安心した給食提供を行うためには働く我々が実務や実体験で培ってきた経験や知識・技術を継承して行くことが重要と考えます。

神戸市が掲げる民間センター方式による中学校給食の全員喫食制の実施や近隣校で調理した給食を配送する方式の実施といった新たなプロジェクトは将来の神戸市にとっては重要な事かもしれませんが、子ども達に顔の見える学校職員として食育を担うと共に、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、調理士の仕事の在り方を今後も検証していく必要があると考えています。

今後も子ども達に安全で安心した給食提供を続けるとともに学校職員の一人として様々なサポートを実践するためにも正規職員は必要不可欠だと考えており、必要な体制を求めます。

管理員については、今年度、班体制が大幅に見直され、班数は減少し班長数も言わば削減されました。

一人ひとりの班長が担当する学校数の増加や、さらに、人材派遣スタッフ配置校も増加しており、そのサポート業務も含めて班長業務は増加の一方です。班長の業務量がこれ以上増加すると安定的な支援が出来ないと考えます。

安定的な支援が出来ないということは、働く職員はもとより児童生徒の安全・安心の確保に繋がらないと思います。

班編成や班長業務の在り方については十分労使で協議をして頂きたい。

また、昨年度より新たな取り組みとして班長拠点校を設置し、人材派遣職員のサポートを中心とした取り組みが行なわれていますが、現在の状況や課題、そしてより効率的な業務が行えるように十分な検証をお願いします。

(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しており、都市インフラの保全や防災・減災対策のため、点検や緊急的な補修などの必要性がますます高まっています。

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大変重要と考えます。

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あらゆる対応策を講じることを強く求めます。

(組合) 神戸市内のニュータウンや産業団地などの開発にかかわる労務職員は、行政職員と同様の業務内容もあり、それを現場で日々支えています。

さらには神戸港内の巡視や視察、港湾施設の点検や維持補修、港湾緑地の管理なども行なっています。

各現場を熟知した多くの職員が、日常業務に加えて台風や高潮、雪氷などの自然災害や、海上・陸上での事故対応など多岐にわたる業務を行なっています。

今後も私たちが日々の業務から発災時まで、市職員として一貫して対応出来るよう、将来に向けた体制づくりをお願いします。

(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きありがとうございます、心から感謝を申し上げます。

また、この度の令和6年能登半島地震にかかる被災地支援に対して、ご理解・ご協力をいただいておりますことに、あらためて厚くお礼申し上げます。

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、物価高騰や急速な円安への対策、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など、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、早い段階で考え方を示すとともに、労使で十分に協議することを求める。また自治労は10月17日を現業・公企統一闘争のヤマ場に10月18日を統一行動日に設置している。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願います。

(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を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。