

神戸市従業員労働組合本部との交渉議事録

1. 日 時：令和4年5月24日（火） 18：00～18：45
2. 場 所：給与課会議室（1号館13階）
3. 出席者：
（市）行財政局給与課長、給与課担当係長3名、
教育委員会事務局総務部教職員課長、教職員課労務制度担当係長、他2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） 2022 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。要求内容の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。災害時や感染症まん延時などの、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や新型コロナウイルス感染症に対する長期的な対応など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10月1日に、技能労務職・環境局10人（技術手・機械操作手）、建設局2人（技術手）、2021年10月1日に技能労務職・環境局9人（技術手・機械操作手）、建設局2人（技術手）、2022年4月1日に技能労務職・環境局7人（技術手・機械操作手）、建設局4人（技術手・機械操作手）の合計34人が採用された。

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するとともに、今年3月29日に発表された令和4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、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 필요한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. 雇用と年金の接続の観点から、段階的な定年年齢の引上げの確実な実現と新たな制度確立に向け、十分に協議すること。また、高齢期雇用については、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「地方公務員法の一部を改正する法律案」を可決・成立させた。

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す。雇用と年金の接続の観点から、誰もが安心して働き続けられることのできる勤務労働条件や、定年前再任用制度などの新たな制度確立に向け、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に従業員が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。昨年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が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や労働安全確保の強化を図るとともに、市民サービスを停滞させることなく、安定的に提供することができる体制を確保すること。また、職員が業務などで感染したと思われる場合や回復後に診られる新型コロナウイルス後遺症に対しても、速やかに公務災害に関する必要な手続きを行なうこと。

神戸市は、新型コロナウイルス感染防止、終息に向け、法に基づく「新型コロナウイルス感

染症 神戸市対策本部」を設置し、「新型コロナウイルス感染症対策 最優先宣言」を発し、市役所が持てる資源を新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止、適切な医療・救急体制の確保、市民の生活や秩序の安定、公共インフラの安定的提供などに集中させる一方、緊急性の低い業務については、当面実施を見合わせ、最優先に市民の安定的な生活確保などに全庁で取り組むこととしている。

神戸市内で感染が拡大する中、現業職場でも感染者や濃厚接触者を出しながらも、安全で安心な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、我々、現業労働者が様々な被災地において災害支援を行なうことで、職員一人ひとりが経験値を高め、不測の事態に対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ている。

新型コロナウイルス感染症対策については、この間の経験を踏まえた対策が、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・改善し、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と現場で働く職員が、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、職員の健康管理には、十分配慮した上で、感染防止に必要な物資を確保するとともに、より実効性のある感染症対策を整えること。

また、感染するリスクは、医療現場だけでなく、すべての現業職場においてもあり得ることから、万が一、職員が業務などで感染したと思われる場合や、国内外で様々な症状が報告されている回復後に診られる新型コロナウイルス後遺症に対しても速やかに、公務災害に関する必要な手続きを行なうこと。

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、誘導されない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、本年3月から障害者法定雇用率が国・地方公共団体等は2.6%に都道府県等の教育委員会では、2.5%へ引き上げた。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) 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る。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る。また、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ることから、昨年度の現業公企統一闘争で熱中症予防対策の強化を要望した結果、今年度からファン付作業服が新たにメニューに加えられることとなった。コロナ禍におけるマスク着用等によって、これまで以上に熱中症のリスクが高まっている現場実態を踏まえた対応であり、現場からも感謝の声があがっている。引き続き、職員の健康確保に向けた取り組みを進めてもらいたい。

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、カラス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る。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る。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る。また、新型コロナウイルス感染症が再拡大する中で、私たちが行う業務は生活に必要不可欠な公共インフラであることから、市民が安全・安心に暮らせるために、職員一丸となって日々業務に邁進している。そのような中、一昨年から新規職員が採用されたが、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る。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るが、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る。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策を講じることを強く求める。

(組合) 行財政改革に基づく民間移管等により、職種変更をせざるを得なかった組合員が多数いる。その組合員が、今まで培った知識や経験とは無関係な職場に配置されている。異動先では、十分な業務の引継や研修体制が構築されておらず、行き詰まり、身体的にも精神的にも疲弊している組合員がいると聞いている。また、年休が取りにくかったり、炎天下での作業など体力的に厳しい業務が多い職場にも関わらず、休憩場所の確保がされておらず、勤務労働条件に係る分野でも不利益が出ている。事業局にも支部より申し入れして行くが、労働安全衛生の観点からも、しっかりと対応し、全ての組合員が定年まで安心して健康に働き続ける事ができる職場環境の構築を行財政局からも指導していただきたい。

(組合) 建設支部で働く建設技術手においては2年連続して新規採用が行われた。今後も採用を継続して、年齢構成のゆがみの解消、技術の継承の課題の解決が必要と考えている。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る。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るが、職員の高齢化の課題の解決には至っていない。職場実態に応じた体制の構築を要請する。

下水道職場では今年度、4月に新規採用2人が配属された。懸案であった技術の継承の課題の解決に向け、一步前進したと考えている。現場からも若い力の重要性をあらためて感じ、喜んでいるという声を聞いている。しかしながら、年齢構成のゆがみの解消には至ってはいない。今後も新規採用の継続が重要と考えている。処理場施設では老朽化が著しい施設も多くある。日々の更新を行なっている所だが、老朽化が著しい施設では新型コロナウイルス感染症対策など衛生管理に対応し、職員が安心して従事できる職場環境に苦慮をしている。施設の対応年数だけではなく、安全衛生の観点からの更新をお願いする。また、更新時には職場、職員の意見反映を求める。玉津処理場が委託になった。当たり前のことだが、住民が今まで通りの公共サービスを受けられるように運転管理を行なわなければならない。玉津処理場の管理監督を今後しっかりと行なうことが今後の課題である。そこには運転管理を担い、ノウハウを蓄積し、統括している監督者の意見が重要と考えている。垂水処理場において、通常業務が繁雑にならないような体制の構築を要請する。

(組合) 新型コロナウイルスに関して健康局保健所保健課の自動車運転手は、患者搬送及び検体回収、物品運搬などを行なっている。現在、コロナ感染症の収束が見通せない状況だが、今後、新変異株など新たな感染症が発生することも考えられる。事前の準備をしっかりと行ない後手後手に回らず、発生当初から十分な対応ができるよう、現場の意見を聞き入れた業務体制の構築を求める。現在、社会問題になっている「火葬待ち」は、神戸市の斎場ではコロナ禍の状況においてもない。現場職員の努力によって安全にトラブルもなく、迅速な対応が出来ていることに自負しており、これはすべて直営だからこそ出来ている。また、火葬業務は技術の継承が必要である。火葬以外にも危険物の取り扱い、火災予防のテクニック、日常の点検や骨上げなど1人前になるまでは相当な時間と体力が必要となる。職員の高齢化が進む中で、若手の存在は必要不可欠だと考えており、必要な体制の確保を要請する。

(組合) 本年4月から文書係では、チャレンジオフィスの職員の業務拡大について、これからの業務の中で、勤務労働条件に関わる案件について、十分な協議をすること。文書係は、障害のある職員が中心となって業務を行なっており、現場で働く職員は、業務内容や職場環境、対人関係などに不安を抱いている。職員の不安解消のため、特に身体・心のケアは重要であると考えており、人事評価の面談だけでなく、日々の始業前、終業時の事務局によるミーティングなど、現場で働く職員と話す機会を設定し、安全・安心して働き続けることの出来る職場環境を構築していただきたい。また、職員の家族が安心して職場に送り出せるよう、引き続き勤務労働条件に関わることは、我々と協議すること。

(組合) 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、勤務労働条件に関するもので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。

公務災害を発生させないために、未然防止が特に重要であると考えており、そのために局の安全衛生委員会の場合なども活用し、労使で十分に議論を行いながら、再発防止に向け検証・対策を行うとともに、安全作業マニュアルに沿った作業を徹底してまいります。

いずれにいたしましても、すべての職員にとって働きやすく、また安心して働くことができる、快適で安全な職場環境の確保に向け、引き続き取り組んでいきたいと考えております。

(市) その他、先ほどのご発言も踏まえまし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。また、長引く新型コロナウイルス感染症への対応などもあり、非常に困難な中で市民生活が維持できるよう、懸命に取り組んでいただいているほか、感染症対策やワクチン接種等に関しても、各方面にてご尽力いただいておりますことに、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。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、よろしく願いいたします。

新型コロナウイルス感染症については、ご承知のとおり、令和4年3月21日をもって、まん延防止等重点措置が解除されましたが、今後も引き続き、変異株を含め感染状況を注視しながら、ワクチン接種の取り組みの推進、必要な医療提供体制の確保、感染拡大防止の取り組みの継続など、全庁を挙げて、感染症対策に取り組んでいく必要があるものと考えております。

さて、本市の財政状況についてでございますが、新型コロナウイルス感染症の出現により、感染拡大防止対策や医療提供体制の安定的確保などによる財政需要の増加や、市税・使用料などの減収により、厳しい財政状況が継続しています。

一方で、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直面しており、with コロナ時代、さらにはポスト・コロナ時代を見据えながら、これらの政策課題の解決に向けて、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、引き続き新型コロナウイルス感染症対策には万全を喫しながら、将来にわたって市民サービスの維持・向上を目指す「スマート自治体」の実現に対応していくため、行財政改革方針2025を強力かつ着実に実行していく必要があると考えており、特に生産年齢人口の減少に伴う労働力不足が加速する中で、業務改革や事務事業の見直し、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によって、職員体制についても750人を削減する実施目標を掲げているところであり、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年度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。

なお、定年引上げにつきましては、国や、他の自治体の動向を注視するとともに、勤務労働条件に関することについては、皆さま方のご意見も十分に伺ってまいりたいと考えております。

いずれにしても、本日のご要求については、ただいまお受けしたところであり、内容を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申し上げます。

私どもからは以上でございます。

(組合) 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。また、定年の段階的引き上げの間中は2年に一度、退職者がいない年度が発生する。現業職場の活性化と将来にわたって安定した公共サービスの提供体制を確保するため、定年退職者がいない年度においても、計画的に新規採用を行なうよう要請する。10月14日の全国統一行動日には1時間のストライキを配置している。10月13日の山場までには誠意ある回答をいただきたい。

(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いたします。先ほど通告のあった、10月14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旨申し上げます。