

議事録（令和 8 年度の業務執行体制に係る職員の勤務労働条件について）

【大阪市職員労働組合旭区役所支部との団体交渉】

日時：令和 7 年12月25日（木） 18時00分から19時30分

場所：旭区役所 3 階第 1 会議室

所属出席者：大前 総務課長、三浦 総務課長代理、中西 総務課担当係長

組合出席者：森本 支部長、今井 書記長

【支部長】

それでは「2026 年度の要員確保」について申し入れを行う。

＜申し入れ文＞

2025 年 12 月 25 日

旭区長 福岡 弘高 様

大阪市職員労働組合  
旭区役所支部  
支部長 森本 金義

2026 年度要員確保に関する申し入れ

区行政の円滑な推進や市民サービスを担保する観点から、行政業務に見合う執行体制の確立は必須であり、業務執行体制の変更は、勤務労働条件に大きくかわるものであると認識している。

大阪市では、「新・市政改革プラン」において、DX推進を視野に入れたデジタル技術の活用や、自治体システム標準化に伴う業務改革、行政区域を越えた効率的な業務執行体制のあり方から複数区のブロック化や区役所業務の集約化等が明記されている。

行政内容の質や水準を低下させないために、業務内容・業務量に見合った要員配置が必要であると考えます。また、それらは、職員の勤務労働条件に大きく影響することから、次の点について申し入れを行うとともに、交渉事項として誠意を持って対応するよう申し入れる。

## 記

1. 2026 年度事務事業の執行体制について、職員の勤務労働条件を確保するために必要な要員を配置すること。また、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は交渉・協議を行うとともに、勤務労働条件に直接的に影響を及ぼさない範囲であっても、執行体制の改編などを検討する場合については、「仕事と人」の関係整理の内容について検証するに足る十分な情報を提供すること。
2. 恒常的に繁忙状況が生じている部門が固定化しており、超過勤務時間数の上限設定や年次休暇取得の促進が職員の負担とならないよう「仕事と人」の関係整理のうえで適正な要員配置を含む措置はもちろんのこと、従前の手法を見直しつつ、実効あるとりくみを行うこと。また、今後想定される事業等について、安易な兼務を命じないこと。
3. 定年年齢の段階的な引き上げに伴い、定年退職者が生じる年度と生じない年度の2年間で平準化する採用となる。単純に職員定数のみに固執することなく、職員の年齢構成を十分に考慮した業務執行体制の構築が必要なことから、所属として責任ある対応に努めること。また、中堅層や若年層の退職が増加傾向にあるため、安心して働くことのできる魅力ある職場環境に向けてとりくみを行うこと。
4. 法令などにより要員の基準が定められている職場に対し、基準配置はもちろんのこと、すべての労働条件が維持できる適正な要員を確保すること。
5. 一般事務・技術職以外の免許職員等にかかる総枠について、業務執行に支障のないよう対応し、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は協議を行うこと。
6. 「会計年度任用職員」は、常勤職員の職務内容・職責と異なる必要があり、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置すること。
7. この間の感染症対策や区役所職員の災害派遣において、派遣元職場業務に要員不足が生じる事態となった状況を踏まえ、市民サービスの低下をきたさないための十分な要員配置を行うこと。また、災害発生時や感染症等の公衆衛生にかかる行政対応については、初動体制を含め業務の継続性を重視した恒常的で実効性のある体制を確保するとともに「非常時」にも耐えうる体制を確保すること。さらに、被災自治体への支援を行う場合は、「仕事と人」への影響を検証し、必要な対応・対策の検討を行ない、勤務労働条件に変更が生じる事項は協議を行うこと。
8. 安易な事務事業の廃止・縮小は、市民サービスに大きな影響を与えることから慎重に検討すべきであり、「行政サービスへの最先端のICTの活用」や「経営形態の変更」、「委託化」などといった課題については、職員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、事前に十分な交渉・協議を行うこと。

以 上

申し入れにあたって、所属の基本的な認識を質しておきたい。

我々、区役所現場で働くものとしては、市民サービスの確保は極めて重要な課題であり、安易な切り下げは許されるものではないと考える。まして、職員数の削減計画達成に向けた数字合わせとも言えるような人員削減については反対であり、業務内容・業務量に見合った執行体制と、労働強化をきたさない要員配置が必須であると認識している。

この間繰り返し申し上げてきたが、各現場において、コンプライアンスや服務規律の徹底について声高に叫ばれてはいるが、そこで働く者の労働条件については決して守られているとは思えない状態にある。職場のワークルールもコンプライアンスと同様、当たり前にも守られるべきルールであり、その履行は当然所属の責任において行われるべきものである。

この間、ワーク・ライフ・バランスの推進を名目として超過勤務の縮減もしきりにうたわれているが、業務がスクラップされず、また必要な要員配置もされない現状においては、かえって現場に負担を強いる結果ともなっている。さらに、法令に基づいた休憩時間も十分に取れない職場も現出し、「仕事と人の関係」の上に立った業務執行体制の構築がなされたのか市側・所属としての使用者責任を厳しく問わざるを得ない。言うまでもないが、職場における業務の遂行が、超過勤務の増加や年次有給休暇等の未取得日数の増加といった労働環境の悪化の上に成り立つものではない。

この間、要員問題については「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じて労使決着をめざしてきたところである。2026年度業務執行体制の構築や改編に伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、誠意を持って対応するよう申し入れる。また、結果として勤務労働条件に影響を及ぼさない場合であっても、執行体制の改編などを行った場合については、「仕事と人」の関係整理等、所属として責任を持って判断がなされた経緯とその内容について十分な情報提供を適切な時期に行うよう求める。

そのうえで、所属としての次年度要員確保の考え方を明らかにされたい。

### 【総務課長】

ただいま、令和8年度の業務執行体制について、必要な勤務労働条件の確保を図るように申し入れを受けたところであるが、現時点での本市の考えを示したい。

本市では、厳しい財政状況のもと、市政のあらゆる面から抜本的な改革を進め、財政再建に向けた取組を行ってきた。

令和7年度予算編成についても、たゆみなく市政改革に取り組み、収入の範囲内

で予算を組むことを原則とするなど、将来世代に負担を先送りすることのないよう財政健全化への取組を進めることとしているが、「今後の財政収支概算（粗い試算）〔2025（令和7）年2月版〕」では、高齢化の進展等に伴う扶助費の増や令和6年度の給与改定による人件費の増などにより、試算期間を通じて通常収支不足が生じる見込みとなっている。

また、令和6年3月に策定した「新・市政改革プラン」においても、取組方針の1つとして、持続可能な行財政基盤の構築を掲げ、スリムで効率的な業務執行体制にむけた人員マネジメントの推進等を着実に進めることとしている。

今後ますます複雑・多様化する市民ニーズや、社会・地域課題に的確に対応するためには、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないことから、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取組とともに、事務の簡素化による見直しや委託化等によって、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

定年引上げ期間中は、定年退職者が2年に一度しか生じないことから、新規採用者数の確保については、定年退職者が生じる年度と生じない年度の2年間で平準化した人数を採用することで、安定的な業務執行体制の確保に努めてまいりたい。

暫定再任用制度については、雇用と年金の連携を図るとともに職員が長年培った能力・経験を有効に活用するために設けており、短時間勤務の職域は本務職員が担う業務を整理したうえで設置した。

暫定再任用短時間勤務職員の応募者の減少については、関係所属において、人材データベースを活用して募集するほか、業務整理等を行ったうえで、会計年度任用職員を任用するなどして対応している。

事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案、それに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行うものであるが、それによって職員の勤務労働条件に変更が生じる場合については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えているので、よろしくお願いしたい。

## 【支部長】

ただいま、所属から「真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならない」とした基本的な考え方が示された。我々としても、事務事業の見直しそのものは否定しないが、行政業務を見直すにしても、市民サービスの低下を招くことは許されるものではなく、必要な人員を的確に配置し、十分な執行体制を構築しなければならないと認識しており、所属として「仕事と人」の関係整理にもとづいた慎重な検討と、それに見合った要員配置

を行うよう強く求めておきたい。

また、改めて交渉のあり方について所属の認識を確認しておきたい。そもそも、地方公務員法第55条には、適法な交渉事項について適法な交渉の申入れがあったときは、当局はその申入れに応ずべき地位に立つとされている。少なくとも、来年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保に関する申し入れは、こうした「適法な交渉」に該当することから、我々からの申し入れに対して、地方公務員法にもとづいて団体交渉に応じるのは当然と考えており、所属としての確認を求める。

そのうえで、何点かにわたり我々の考え方を示しておきたい。

1. 近年の要員交渉において、所属側からは判断に至る十分な情報提供はされず、「勤務労働条件を確保できる業務体制の構築を行う」という一方的な見解のもと、年度末に単に執行体制構築にかかる「結果」についてのみ述べられており、連年、大綱了解に至らない結果となっている。勤務労働条件への影響を与える範囲については「方針が決定」した後では遅きに失しており、回答の根拠となる資料や書面を一切提示しないような行為も、交渉においては許されるものではない。「根拠資料」として交渉中または事前に、当然示されるべきものと考えているので、強く指摘しておく。そのうえで所属側には、このことを踏まえ、今後誠意ある交渉・協議を行うよう強く求めておく。
2. 各区において、区長マネジメントによる区政改革が進められている。当区において、次年度以降新たな事業展開が行われるのであれば、その内容を明らかにされたい。また、その場合の業務執行体制を構築することにより、勤務労働条件に変更が生じるのであれば、そのことについても明らかにされたい。
3. 近年連発する大規模災害に関わっては、発生時の初動体制について、交通網の停止などにより体制確保が困難な状況が明らかとなっている。また、この間のコロナ対応業務に加え、区役所職員の災害派遣による派遣元職場業務に要員不足が生じる事態となった。このように、災害発生時や感染症等の公衆衛生にかかる行政対応については、初動体制を含め業務の継続性を重視した恒常的で実効性のある体制を確保するとともに「非常時」にも耐えうる体制の確保が必須であると考えている。所属として、市側・関係局への働きかけなどを含めた責任ある対応を求めておく。

また、大規模災害発生時においては、区役所職員の現地派遣・支援も想定されることから、勤務労働条件に影響が生じる事項に関わって、十分な交渉・協議を求めておく。

4. 本務職員に代わる再任用職員の配置については、再任用を希望する職員がこれまで培ってきた能力・知識・経験を十分に発揮し安心して働き続けることが出来る労働環境の整備が必要と考えている。また、その一方で、職域の開発については、共に働く現役世代も安心して働ける環境づくりが必要であり、所属としても主体的に検討するなどとりくみを求めている。

一方、定年年齢の段階的な引き上げに伴い、定年退職者が生じる年度と生じない年度の2年間で平準化する採用となる単純に職員定数のみに固執することなく、職員の年齢構成を十分に考慮した業務執行体制の構築が必要であるため、所属として責任ある対応を求めている。

5. 「事業担当主事（補）」への転任制度については、その職域を限定していることなどもあり、我々としてもそれぞれの現場における業務実態を踏まえた責任ある対応が必要であると考えており、所属責任が十分果たされるよう求める。また、現業職員の事務転任後の配置などの取り扱いについても丁寧な対応を求めている。

6. この間、24区役所での住民情報担当業務、また一部区役所では保険年金担当業務において民間委託化が実施されている。一方、当区でのその他業務について「委託化」が検討されているのであれば、当然のごとく組合員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、適切な時期に十分な交渉・協議を行うよう求めている。また、住民情報担当業務における委託契約に関わっては、「偽装請負」防止対策等が盛り込まれた対応がはかられている。「偽装請負」自体は、当然のこととしてあってはならないことは言うまでもない。我々としても24区トータルの課題であると考えているが、引き続き市民サービスの低下や職場混乱を防ぐことはもちろんのこと、この間の民間委託化による職員の大幅な減員により現場業務に大きく影響を与えていることから、必要な要員配置を行うなど、所属としての責任ある対応を求めている。

7. 福祉五法業務については、現状各区において区長マネジメントによる人員配置が行われているが、我々としては24区ベーシックに行われるべき業務であると認識する。特にこの業務に関わる要員問題については、個別業務量を精査し業務量積み上げにより体制確立をはかってきた経過もあり、本来、社会福祉・保障制度の変革等に伴う現場への影響を踏まえた対応が必要であることは言うまでもない。

また、実態として、障がい福祉業務では、身体障がい者手帳・療育手帳・精神障がい者保健福祉手帳の所持数はいずれも年々増加しており、障がい者・児福祉サー

ビス受給者数についても同様に増加している。障がい福祉については、社会の理解を得られる環境整備が進むほど対象者が増加する分野であるため、比例して今後も業務量は増加していく見込みである。

高齢福祉業務においても、高齢者人口は今後も増え続ける見込みであるとともに、旭区の認知症高齢者等も年々増加しており、それに伴う虐待対応や成年後見制度の利用など権利擁護に関する対応も同様に増加している状況にある。高齢化社会が進むことで孤立する高齢者も増加していくと考えられることから、緊急対応事案等行政に求められる役割や業務量も増加していく見込みである。

子育て支援関係業務においては、要保護児童にかかる個別ケース対応や時間外に及ぶ関係者会議など、業務量が増加している。さらに改正児童福祉法により 2024 年 4 月に設置されたこども家庭センターにおけるサポートプラン作成やケース対応業務、DV 対応や保育所担当業務等、子育て支援に関わる業務量は年々増加している状況にある。

なお、虐待事案は子どもや高齢者など事案の対象は様々であるが、それぞれ専門性が求められる業務であり、精神的負担も大きい。

いずれの業務においても、業務内容・業務量に見合った体制整備が必要であることから、必要な要員配置はもとより、事務スペースの確保も含めて、所属としての責任ある対応を求めている。

8. 生活保護実施体制に関わっては、区長マネジメントに基づく要員配置ではなく、全区的な配置基準によって配置されるものであると認識している。そのうえで生活保護現場においては、社会福祉・保障制度の目まぐるしい改革をはじめ、保護適正への対応や、多種多様な被保護世帯のニーズや課題への対応など、取り巻く状況の変化に的確に対応でき得る体制の確保が求められている。所属に現場実態を踏まえた丁寧な対応を求めるとともに、配置基準そのものが実効あるものとなるよう関係局に対して強く働きかけるよう求める。また、生活保護実施体制にかかる職員の社会福祉主事任用資格取得状況に関わって、福祉局は「有資格者充足率向上計画（R 元年度～R7 年度）」に沿って、2025 年度体制の当初より、区役所生活保護現場における社会福祉主事有資格者充足率 100%を達成したとしている。

「充足率」改善に向けた対応に関わっては、現場職員の研修受講や、有資格者の配属の為の配置転換による異動や多数の新規採用者の配置などにより、業務体制に影響を及ぼすこととなった。今後の充足率の維持に関わっては、現場業務体制に負担を生じさせることのないように、関係局に対して「資格取得支援」等の充実を含め、現場実態に即した対応を引き続き求めるなど、所属の対応も求めたい。

9. 区役所の窓口現場における開庁前の準備作業、閉庁後の整理作業は当然業務であるとともに労働条件が担保されるべきであり、決して職員の「自発性」に頼るものではないと認識している。所属として、現行の職場実態を把握したうえで、問題解消に向けた責任ある対応を求めている。
10. この間のマイナンバーにかかわる業務や大規模災害時の職員派遣、空家対策事業、その他全区で実施される新規事業等については、それらの業務の内容や要員配置の検討が区長会議や関係局で行われている。これら 24 区役所全体の勤務労働条件に影響を及ぼすこととなる業務課題については、支部・区所属ごとでの対応は自ずと限界が生じることから、24 区役所に共通した課題について交渉委任を受けた区役所支部連絡協議会と関係局がしかるべき時期に課題整理や交渉を行うべきであると認識する。所属として、市側・関係局への働きかけなどを含めた対応を強く求めている。
11. 会計年度任用職員に関わっては、採用予定者数に満たない状況等が生じた経過から、本務職員を配置することを含めた早期改善策等の検討並びに「会計年度任用職員」の採用要件などの見直しを行うことが求められている。区役所においても多くの対象職場・職員が存在していることから、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置することを踏まえつつ、体制確保を行うことはもちろんのこと、現場混乱を生じさせることのないよう所属として責任ある対応を求めている。
12. 超過勤務が多い部署も連年にわたって固定化している。所属として実態を把握しつつ、恒常的な超過勤務について抜本的な解消のための対応を求めておくとともに、具体的な要員配置を含む実効性ある対応を行なうよう強く求めている。

いずれにしても、区役所現場における業務に関しては「仕事と人」の関係整理による業務量に見合った業務執行体制が必要であると認識しており、職員の労働条件が担保された体制整備を行うよう強く求めておく。

そのうえで、勤務労働条件に影響を及ぼす内容に関しては、支部・所属間での十分な交渉・協議が必要であると認識しており、所属としても円滑な協議が行われるよう、誠意を持った対応を行うよう求めている。

### 【総務課長】

ただいま、組合側から数点にわたる指摘を受けたところである。

私どもとしても、複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応するためにも、事務



の簡素化による見直し・委託化等によって、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、課題等に対する検証を行いながら、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えており、引き続き適切に対応してまいりたい。

また、適切な時間外勤務の執行管理はもちろん、長時間にわたる時間外勤務は、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、ワーク・ライフ・バランスにも支障があることから、日常的に効率的な業務の進行管理に十分に努め、時間外勤務を必要最小限にとどめるよう、職員の時間外勤務の把握とあわせて、引き続き、縮減に向けた取組を全庁的に行ってまいりたい。

そのうえで来年度の業務執行体制の確立に当たっては、事務事業の精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたいと考えている。

1. 勤務労働条件に関する交渉にあたっては、交渉に関わる必要な資料を提供することは当然と考えており、地方公務員法や大阪市労使関係に関する条例の趣旨を踏まえながら、丁寧に対応してまいりたい。
2. 当区における次年度以降の新たな事業展開については、事務事業にかかる施策の企画立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項として、慎重に検討してまいりたい。その上で、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をもって対応してまいりたい。
3. この間のコロナ対応業務に加え、被災地への職員派遣、警報時の職員体制など様々な事態への対応については、組合員の皆様の多大なるご協力によるものと認識しており、感謝申し上げる。発災時の初動体制や経常業務体制の在り方、また被災者への対応等については、直近参集などの機能を活用することはもとより、この間の現場実態を踏まえ、限られた人員の中で対応等を検証するなど所属として責任をもって対応してまいりたい。
4. 再任用の課題については、再任用職員も現役職員と同様に本格的に業務に従事することにより、組織力の向上・職場の活性化に繋がるものとして、十分な労働環境の整備に努めてまいりたい。また、定年延長の課題においても、60歳に達した日以後定年前に退職した職員について、本人の希望により一旦退職したうえで採用される制度である定年前再任用短時間勤務制を本人の意向を踏まえ、適切に運用し責任ある業務執行体制の確保に努めてまいりたい。
5. 事業担当主事（補）等の転任制度については、市全体に関わる課題であり、所

属単位での対応は困難と考えるが、今後も検証を行い、職域拡大などに向けて、関係局と十分に協議してまいりたい。

6. 令和2年12月からの住民情報担当業務委託の契約更新において、令和3年度からの税証明発行業務を委託範囲に追加しているが、その他業務についての「委託化」は検討していない。今後、業務の委託化を検討する場合は、適切な時期に勤務労働条件に係る十分な協議に努めてまいりたいと考えている。「偽装請負」リスク解消については、仕様書が変更されており、事業者の処理誤りについては、職員から直接、事業者オペレーターに差し戻しの指示を行わず、職員で対応することとなり、「偽装請負」を回避する対応策がとられている。また令和8年度の委託契約の更新時には、区役所窓口においてDXを活用した取組を積極的に推進、委託範囲の見直しを含め委託事業をスリム化し、経費増大を抑制するとともに、市民サービスの向上を図りながら、持続可能かつ、よりスリムな住民情報窓口業務体制へと移行していくなど、業務量に応じた体制確保を関係局と協議しながら責任をもって対応してまいりたい。
7. 福祉五法業務に関わってはご指摘のとおり、この間業務量積算方式で体制を確立した経過を持っている。いずれにしても、連年にわたる制度の改変に伴う業務対応など大阪市として対応しなければならない課題も多いが、区の実情等も踏まえ所属として責任をもって対応してまいりたい。また、子育て支援業務については、2024年4月にこども家庭センターが設置され、この間業務体制強化を図ってきたところではあるが、引き続き、業務実態把握及び検証を行いつつ、具体業務内容や体制について時機を逸さない適宜の情報提供を行うとともに、所属として責任をもって対応してまいりたい。
8. 生活保護実施体制に関わっては、全区統一的な配置基準によって配置されるものであるが、その配置基準そのものが現場実態に合ったものであるか検証しつつ、実効あるものとなるよう関係局に対し働きかけてまいりたい。
9. 区役所における開庁に向けた必要な準備や整理業務は当然業務と認識しており、所属としてその業務量に応じた適切な対応を図ってまいりたい。
10. この間のマイナンバーに関わる業務、大規模災害時の職員派遣、空き家対策事業、その他全区で実施される新規模事業等については、大阪市として対応しなければならない課題も多く、所属単独での対応は困難と考えるが、業務内容・業務

量に見合った業務執行体制を関係局と協議しながら構築していくとともに、職員の勤務労働条件の変更が生じる場合は所属として誠意をもって対応してまいりたい。

11. 「会計年度任用職員」制度については、当区においても多くの担当で会計年度任用職員を任用しているところであり、制度やシステム上の課題・問題点を関係局と協議しながら解決に努めてまいりたい。また、本務職員との業務のすみ分けを明確にし、業務内容・業務量など職場状況に見合った体制確保に向けて、所属として責任をもって対応してまいりたい。
12. 超過勤務に関わっては、所属としても円滑な業務執行に影響を及ぼすだけでなく、職員の健康管理の面からも影響が大きいものと認識していることから、これまで以上の業務改善等による業務量見直しなど超過勤務の削減に努めるとともに、適正な業務執行体制の確保に向けて取り組んでまいりたい。

繰り返しになるが、新たな行政ニーズに適切に対応するためには、これまで以上に、施策・事業の再構築等のとりくみとともに、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

については、事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行い、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えているのでよろしくお願いしたい。

なお、申し入れ項目の取り扱いは要請どおりとしてまいりたい。

### 【支部長】

所属から、「真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならない」「そのうえで来年度の業務執行体制の確立に当たっては、事務事業の精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたい」との考え方が示された。定数配置について所属の責任ある対応を求めている。

また、「職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたい」という考え方が示されたが、この間の要員交渉については、所属からの十分な説明と判断にいたる十分な情報が提示されたとは言い難く、連年、大綱了解に至らない結果となっていることを指摘しておく。加えて、2025年度中についても勤務労働条件に関係する新たな問題が生じれば、所属としての誠意

ある対応が必要である。

組合員は、この間の勤務労働条件の大幅な切り下げの中にあっても、市民・区民サービスの第一線で行政の公平性、公正性、継続性の維持のため懸命に努力をしているが、そうしたモチベーションを維持するにも限度があることを市側も認識すべきである。

重ねて申し上げるが、支部・所属間での十分な交渉・協議が行われなければ問題解決がはかられないことは言うまでもないことから、誠意ある対応・協議を行うなど、所属としての責任を果たすよう強く要請し、「2026年度の要員確保」にかかる申し入れ交渉を終了する。