

議事録（令和2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浪速区役所支部・団体交渉]

日 時 令和元年11月25日（月）17時00分から17時30分

場 所 浪速区役所 6階会議室

出席者 所属： 総務課長、総務課長代理、総務課担当係長

組合： 市職本部書記次長、市職本部執行委員、区連事務局長

（組合①）

それでは「2020年度の要員確保」について申し入れを行う。

<申し入れ文>

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。またこの間、市側が強行してきた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断じて反対であり、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は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、当たり前前に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。そうした中、新たに労使合意を行った超過勤務時間数の上限設定や、年次休暇の計画的な取得が求められる取り扱いにより、これまでの間、設定時間を超える働き方をせざるを得なかった職員や、職場状況によりやむを得ず休暇の取得が困難だった職員の労働条件を改善することが求められている。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。

こうした中、人事室は10月17日付で、各所属一律に事務・技術職員数の1%マイナスシーリングを行うことの「2020（令和2）年度に向けた人員マネジメント」を各所属に示した。その基本方針として、「①所属長が創意工夫を図り、スクラップ・アンド・ビルドの徹底による自律的な人員マネジメントを実施（業務増等に対しては、原則として、所属内マネジメントにより対応）、②スマートシティに向けた取組、なにわ筋線事業、自治体ポイント制度、市設建築物の整備等については、全市的な業務執行体制を確保するとともに、より効果的・効率的な組織マネジメントに取り組んでいくことが必要」としている。連年にわたり、現場実態を顧みない「人員削減ありき」の一方向的な削減は認められるものではなく、業務内容・業務量に見合った業務執行体制と、労働強化をきたさない要員配置が必須であることを強く申し上げておく。

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。2020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。

（所属①）

ただいま、令和2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申し入れを受けたところであるが、現時点での来年度業務執行体制についての当区の考えを示したい。

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。

また、平成24年7月に策定した「市政改革プラン」等において、歳入の確保、施策や事業の聖域なきゼロベースの見直し、徹底したムダの排除などに取り組み、収入の範囲で予算を編成することを基本とする規律ある財政運営を進めてきた。

しかしながら、「令和2年度 市政運営の基本的な考え方」において、本市財政は、人件費や投資的・臨時的経費の抑制を図ってきているものの、最も税込の多かった平成8年度決算と比較すると、税込が1割以上減少する一方で、生活保護費等の扶助費は約2.5倍、市債の償還のための公債費は約2倍に増嵩するなど、義務的な経費が高い伸びを示している。

また、「今後の財政収支概算（粗い試算）[平成31年2月版]」によれば、前回の財政収

支概算と同様、通常収支不足は一旦解消する見込みとなっているものの、その後、再び収支が悪化する見込みである。

最終年度を迎えた「市政改革プラン2.0（平成28～31年度）」においても、少子高齢化や情報化、グローバル化の一層の進展などの社会経済情勢の変化に対応するため、歳出の削減等、ムダを徹底的に排除し効果的・効率的な行財政運営をめざしたこれまでの取組を継続しながら、ICTの活用や経営システムの見直しにより、安定した財政基盤の構築をめざすとともに、業務執行の効率化、市民サービスの向上を図ることとしている。

また、「令和2年度以降の市政改革計画について（基本的考え方）〔案〕」においても、ICTを活用した市民サービスの向上や官民連携、働き方改革などに取り組むこととしている。

そのような中、10月17日に人事担当課長会が開催され、「令和2年度に向けた人員マネジメント」として「各所属において事務・技術の職員数の1%の見直し（シーリング）を行う」ことなどが示された。

スリムで効率的な業務執行体制をめざしつつ、ますます複雑・多様化する市民ニーズや地域社会の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。

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、よろしくお願ひしたい。

（組合②）

ただ今、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。この間、施策や事業のあり方について具体の考え方が明らかにされぬまま、一方的に職員数の削減計画達成に向けた数字合わせともいえる「人員削減」が推し進められているが、極めて問題であることを強く指摘するとともに、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。

我々としても、事務事業の見直しそのものを否定するものではないが、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、地公法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、地公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. 人事室より示された一律1%見直しの「人員マネジメント」等について、所属の考え方を明らかにされたい。
2. 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、「勤務労働条件に影響を与えない」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、このことをふまえ、今後誠意ある交渉・協議を行うよう強く求めておく。
3. 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。
4. 区役所における職員の適正配置について、昨年に引き続き、区長会議において検討が進められている。仮に区役所職員総数が変わらない中で適正配置が実施された場合、区役所「間」での「要員数の綱引き」といった状況を招くこととなり、現場混乱をきたすことが危惧される。また職員数が減員されれば、職場に労働過重を招き、それによって市民サービスの後退につながるものが危惧される。区役所の業務執行体制に大きな影響を及ぼすことから、時期を逸さない適宜の情報提供など所属の丁寧な対応を求めるとともに、労働過重や市民サービスの後退、現場混乱を生じさせないように区長会議等への働きかけなども求めたい。

5. 近年のタワーマンションの増建築等による人口急増の影響等もあり、関連する職場業務量の増加が顕著になってきている実態がある。区長マネジメントで対応する範疇を超えており、大阪市としての都市計画からなる行政需要増の視点から大阪市総体として職員配置が必要となっていると認識する。所属としての認識と責任ある対応を求めておく。
6. 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おく。
7. 「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おく。さらに、事務職員（福祉援護担当）を含め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おく。
8. 待機児童解消に向けた対策として、昨年 4 月から区役所庁舎内での保育施設が設置・開所されている。これによる、庁舎管理上の問題や区役所職場の環境変化などについて十分に把握しつつ、必要な体制確保について所属の責任ある対応を求めておく。
9. 2020 年 10 月 1 日を基準にして行われる国勢調査の対応については、経常業務に支障をきたすことのないよう体制確保を行うことが必要である。所属として責任ある対応を求めておきたい。また、長期にわたる対応となることが予測されることから、勤務労働条件に変更が生じる場合は、時機を失さずに我々と交渉・協議等を行うように求めておく。
10. 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おきたい。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、引き続き現場混乱や市民サービスの低下をきたさぬようにすることはもちろんのこと、一方で進められている防止対策については、現場業務に大きく影響を与えることから、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。

11. マイナンバーカードの普及に向けた国からの要請を受けて、関係局は、①マイナンバーカード交付体制強化、②マイナンバーカードを活用した消費活性化策、等にかかる具体対応について検討を進めている。①については、2020年1月から大量のカード交付に対応する体制整備が求められているが、多数の非常勤嘱託職員（会計年度任用職員）の採用やそれに伴う区における事務スペースの確保、さらには管理監督者も含めた区職員の関与も含めた課題が山積している。また、②については、「マイナポイント（一定金額を前払い等した者に対して国費で「ポイント」を付与する仕組み）を活用した消費活性化策」として2020年度中の実施をめざしており、体制確保は委託業務を想定しているものの、同様に区において事業実施に伴うスペースの確保等が課題となっている。所属として、現場混乱を生じさせず、業務実施体制の確保や職場環境整備等において、時機を逸せず協議・交渉等を行うよう責任ある対応を求めたい。

12. 福祉五法業務に関わる課題については、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現状があるが、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。所属として責任ある対応を求めている。

また、子育て支援関係業務において、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。特に虐待事案はより専門性が求められる業務であり、精神的負担も大きい。さらにDV対応や保育所担当業務をはじめ、子育て支援に関わる業務量は年々増加しており、業務量に見合った体制整備が必要であることから、所属としての責任ある対応を求めている。

13. 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、ここ数年来、債権回収に関わる業務や生活保護の適正実施への対応な

どの繁忙実態が顕著である。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ものである。また、4条任期付職員の任用については、2020年度以降も「再々導入」することが決定されたが、すでに導入以降10年が経過しようとしており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。また、任期付職員が担ってきた業務の重要性からすれば、安定的な雇用への道筋と大幅な処遇改善を行うべきであると考えており、所属の責任ある対応を求めておきたい。また、昨年度に公正職務審査委員会から指摘され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、福祉局より「有資格者充足率向上計画（H31年度～H37年度）」が示されているが、人事異動等において現場混乱を生じさせることのないように責任ある対応を求めたい。さらに、充足率を改善する対応にあたって、現場業務体制に負担を生じさせることのないように、関係局に対して現場実態に即した「資格取得支援」等の取り組みを求めるなど、所属の対応も求めたい。

14. 区役所における窓口現場の特徴でもあるが、開庁前の準備作業や閉庁後の整理作業に関わっては、必要な準備や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おきたい。
15. 先に述べた「区役所間の職員の適正配置」の課題、さらに、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、空き家対策事業、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おきたい。
16. 近年続発する大規模災害に関わっては、発災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になっている。災害時に耐え得る体制の強化や、直近参集などの機能、さらには災害時における経常業務体制の在り方、引き続き被災者への対応等を含め、現場実態を踏まえた検討がさらに求められていることから、所属としてもさらに実態把握しつつ、市側・関係局への働きかけなどを含めた対応を

強く求めておきたい。

こうした中、大阪市は指定都市長会の要請受け、台風 19 号による被害を受けた福島県須賀川市への職員派遣を本年 10 月に決定し、10 月 27 日より順次派遣が実施されてきた。当区からも派遣が行われたが、派遣される職員の勤務労働条件はもとより、派遣中の当該職員の職場における勤務労働条件についても時機を逸さず交渉・協議等が必要であったことを指摘しておきたい。また、今後もこうした大規模災害発生時には、区役所職員の現地派遣・支援等が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・協議を求めておきたい。

17. 2020 年 4 月から新たに設置される「会計年度任用職員制度」に関わっては、現在勤務されている非常勤嘱託職員等に大きな影響を与える内容である。とりわけ、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、欠員とならないように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ないよう所属として責任ある対応を求めておきたい。
18. 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おきたい。

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おきたい。

(所属②)

ただ今、組合側から十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、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。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状況を踏まえながら、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。また、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。そうした立場で、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きたいと考えている。

そのうえでご指摘の点であるが、まず、1の「事務・技術の職員数の1%の見直し（シーリング）」については、所属として、市民サービスの低下をきたさないよう、また業務量や業務内容を十分に精査しつつ、適切に対処してまいりたいと考える。

2の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、引き続き、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。

また、3に関して、当区において新たな事業展開を行う際には、効率的で効果的な業務執行体制をめざしてまいりたいと考えており、それに伴い職員の勤務労働条件の変更が生じる場合は、引き続き誠意をもって対応させていただきたいと考えている。

また、4の区長会などで検討が進められている「区役所における職員の適正配置」については、時期を逸さない適宜の情報提供等を行なってまいりたい。また、当区実態が踏まえらるるよう責任をもって対応してまいりたい。

5の近年の人口増加に伴う関連する職場の繁忙状況等の課題については、十分に認識しているところである。現場実態を踏まえた体制構築について、事務事業を精査しながら適切に対応してまいりたい。

6の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考えており、引き続き十分な労働環境の整備に努めてまいりたい。

7の事業担当主事（補）等の転任制度については、市全体に関わる課題であり、所属単独での対応は困難と考えるが、検証を行いつつ、関係局と十分に連携してまいりたい。

8の区役所庁舎内保育施設については、当区においても昨年4月から設置・開園している。庁舎管理上の問題点などの状況を把握しつつ、職場環境や労働環境に影響を及ぼす場合は、十分な協議に努め、責任をもって対応してまいりたい。

9の令和2年度に実施が予定されている国勢調査については、所属の責任において、経常業務に支障をきたすことのないよう、執行体制を構築してまいりたいと考える。

10の業務民間委託化については、当区における現時点での新たな委託化における検討は行っていないが、委託化の検討を行う際には、スリムで効率的な業務執行体制をめざして

まいりたいと考えており、それに伴い職員の勤務労働条件の変更が生じる場合は、誠意をもって対応してまいりたいと考えている。住民情報担当における窓口業務委託については、引き続き、市民サービスの低下につながらせることなく、また職員の勤務労働条件に影響を及ぼさないように、責任をもって対応してまいりたい。

11のマイナンバーカードの普及に向けての事業実施体制の確保や職場環境整備に関わっては、関係局と連携しながら現場混乱を生じさせないように、責任を持って対応してまいりたい。

12の保健福祉業務に関わっては、連年にわたる制度改変等に伴う現場繁忙など認識しており、関係局と連携しながら対応してまいりたい。また、子育て支援関係にかかる業務量の増加の課題については、十分に認識しているところであり、所属単独での対応は困難な面もあるが、事務事業の精査を加えつつ、関係局とも連携しながら対応してまいりたい。

また、13の生活保護実施体制に関わっても、引き続き、関係局と連携しながら対応してまいりたい。「4条任期付職員」の処遇改善については、市全体に関わる課題であり、所属単独での対応は困難と考えるが、勤務労働条件に影響がある場合は、十分な協議に努めてまいりたいと考える。有資格者の充足率向上に向けては、現場混乱を生じさせないように責任をもって対応してまいりたい。

14の区役所における開・閉庁時における必要な準備・片付け・整理作業等は、当然業務と認識しており、実態を把握しつつ適切に対応してまいりたい。

15の「区役所間の職員の適正配置」の課題、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事業等については、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な部分があると考え、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、誠意をもって対応してまいりたい。

16の災害時の対応の課題については、市全体の課題であると認識しているが、関係局と連携しつつ、所属としても主体的に実態把握や検証等を行ってまいりたい。また、災害発生時やそれ以降の通常業務も含めた体制構築等について、職場混乱を起さぬように責任をもって対応してまいりたい。さらに、今般の須賀川市への職員派遣については、急な要請であったが対応してきたところである。当該派遣職員の勤務労働条件が確保されるように関係所属と連携しつつ対応するとともに、現場業務に支障をきたすことのないように責任を持って対応してまいりたい。今後とも、災害発生時における職員の派遣・支援等による勤務労働条件の変更が生じる場合については、十分な協議に努めてまいりたいと考える。

17の会計年度任用職員にかかる課題については、所属単独での対応は困難であるが、対象となる職場・職員が多数存在していることから、関係局とも連携しつつ、現場状況の把握に努め、責任をもって対応してまいりたい。

最後に18の超過勤務に関わっては、所属としても、円滑な業務執行への影響だけでなく、職員の健康管理の面からも影響は大きいものと認識していることから、これまで以上に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・事業の再構築等に取り組むとともに、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や要請どおりとしてまいりたい。

(組合③)

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おきたい。

また、2019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も求めておきたい。

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、「2020年度の要員確保」にかかる申し入れ交渉を終了する。

以 上