

令和８年度業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保についての交渉議事録

【日時】 2025 年 12 月 19 日（金） 午後 6 時 15 分～

【場所】 市民局第 2 会議室

【出席者】 市民局総務部総務担当課長以下、市職市民支部副支部長以下との交渉

（支部）

- ・ 行政の基本的責務として、市民サービスの確保は極めて重要であり、安易な切り下げは許されるものではないと考えている。多様化・複雑化する市民ニーズに的確に対応し、行政内容の質や水準を低下させないために、業務内容・業務量に見合った執行体制の構築が必要である。
- ・ また、業務遂行が、超過勤務の増加や、有給休暇等の未取得日数の増加といった勤務環境の悪化の上に成り立つものではないと考えている。
- ・ この間、「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を行ってきたところではあるが、「業務執行体制の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、引き続き誠意をもって対応するよう申し入れる。
- ・ また、結果として組合員の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う場合については、「仕事と人」の関係整理の内容について、必要な情報提供を随時、速やかに行うよう求める。

（所属）

- ・ 市民局においては、市政運営の基本方針、新・市政改革プランを踏まえ、DX や官民連携の推進により、限られた人材を有効に活用して市民サービスの向上を図りつつ、施策事業の見直しなどによって、職員の勤務労働条件にも配慮したうえで、業務内容・業務量に見合った業務執行体制の構築を図っているところであり、来年度についても、市民サービスの低下や勤務労働条件を後退させることなく業務を着実に遂行してまいる。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた時間外労働時間の縮減と職員の健康保持については、職制として取り組むべき重要な事項であると認識している。市民局では、安全衛生委員会において「市民局安全衛生管理計画」に基づき、職員の健康管理に留意することはもとより、超過勤務時間数の上限設定を念頭に置き、各職場での時間外勤務の縮減及び年休取得を促進するよう取り組んでいる。ま

た、時間外勤務においては、引き続き恒常的かつ特定の職員への偏りにならないよう、必要に応じて事務分担の変更により対応するなど、円滑な業務執行体制の構築が図れるよう支部との協議をさせていただき進めてまいる。

- ・次に、大規模災害における体制確保に関して、市民局においては、初期初動マニュアル等について、年2回実施しております震災訓練の結果を踏まえ、誰もが適切かつ迅速な行動がとれるようなマニュアルの改訂を進めるなど、災害発生時に職員全員が円滑かつ適切な行動がとれるよう引き続き努めてまいる。また、災害時における体制確保については、職員の健康管理を第一に考え、勤務時間や休日勤務におけるローテーション、休憩時間といった勤怠管理について総務局作成の『災害対応における基本的な考え方』を踏まえた体制確保ができるよう取り組んでいくこととするが、その際には支部との勤務労働条件に関する協議を行ってまいる。
- ・局内事業における応援や兼務発令については、職員やその職場に大きな負担をかけることとなるので、今後も、市民局において応援や兼務発令が必要となった際には、まず、本人と職場の意向を十分に確認し、負担が少なくなるよう配慮するとともに、応援や兼務に関する情報は、速やかに提供した上で進めてまいる。
- ・風通しのよい職場づくりについて、いわゆるセクハラ・パワハラへの対策としては、いつでも職員が学習できるよう資料をチームサイトに掲載するとともに、8月に課長級職員を対象に研修を実施し、注意喚起に努めたところである。
- ・風通しのよい職場にしていくなめには、職員同士が相談、意見が出し合える職場づくりが重要と考えており、所属長自らが職員に対し考え方を示すことをはじめ、各職場の輪番で実施している「ノー残業デーメール」の配信では局部長から新規採用の職員まで担当し、日々の出来事などを自由に発信することにより、職員間の交流を図っている。
- ・昨年度に引き続き、市民局職場活性化チーム「チームななめうえ」を結成し、「横の繋がりを作る」「職員の一体感を生み出す」取組として研修やグループワークなどを実施するなど、若手職員を中心としたメンバーによる職場活性化の取組みを進めている。引き続き、様々な取組みや情報発信を行うことで一人一人が“働きがい”、“やりがい”をもてる働きやすい職場づくりに努めてまいる。

(支部)

- ・事務事業の見直しそのものを否定しているものではなく、行政需要が逼迫している部門には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いる。

- ・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管理運営事項とされている内容については、所属の責任において実施することは当然であるが、「市の方針が決定し、公表できる状況にある情報」については、情報公開請求を受けた場合と同程度の資料を提示するよう要請する。
- ・また、それに伴う職員の勤務労働条件に関する内容についても、支部・所属間で十分な交渉・協議を円滑に行われるよう強く要請する。あわせて、恒常的な超過勤務について抜本的な解消のため総合的な当局対応を改めて求めておくとともに、超過勤務の多い部門に対し、具体的な要員配置を含む実行ある対応を行うことを強く求め、申し入れ交渉を終了する。