

小委員会交渉「2017年度産別統一要求・職場改善要求の申入れについて」(2/9)

## 職場要求

# 前進ある回答を求め、 当局一次回答について協議を行う!!

組合は、2017年2月9日（木）16時30分から当局と2017年職場改善要求についての小委員会交渉を行った。

この件は、昨年12月21日に当局に申し入れた「2017年度産別統一要求・職場改善要求」の一次回答が1月25日に示され事を受け、執行委員会で取り扱いを協議、各ブロックで回答内容の分析を行い、再度、不満な点について、当局と協議を行う事としたものである。

交渉では、先ずは組合より「内容を精査したところ、われわれの思いと相違する部分が多くあった。本日の小委員会交渉において、再度、職場の思いを述べ、少しでも、前進ある最終回答に結び付けたいと考えている」と申し入れ、使用者である当局の誠実な対応を求めた。

賃金・諸手当に関する要求の項目では、給料表の改善、現行の主担選考基準の問題点や給与額カット、特殊勤務手当の必要性等を再質問し、特に水道局企業職給料表（2）2級昇格の課題については、受験要件に利用している現状の人事考課制度は納得性に乏しいとの声もあると指摘し改善を求め、併せて組合員のモチベーションの向上につながるような2級昇格基準の改善を強く要望した。

また異動基準の見直しについても、昨年、労働組合が行ったアンケート結果内容と、長期の採用凍結等で少数人員体制となっている現状の職場実態から、現行の異動基準では組合員に負担がかかっている事が浮き彫りになっており、現状の職場実態に合わせた異動基準の見直しの必要性があると当局に訴えた。

各部署の勤務労働条件については、今回の回答で具体的な対策案が示されていなかったため、問題となっている「慢性的な超過勤務が続き、有給休暇も取得しづらい状況となっている部署」について、人員体制も含め勤務労働条件の改善を当局に対し強く求めた。

各職場に関する要求では、組合員の安全と健康に直結する安全衛生にかかわる課題を中心に車両の事故防止措置や被服関係等の問題点を再質問し、安心して働く職場環境を実現するよう、再度、当局に対し申し入れた。

最後に、職場改善要求は、当局の誠実な対応がなければ実現できないものである事から、課題解決に向け、抜本的改善に努力するよう当局に対し強く要請し小委員会交渉を終了した。

〈交渉要旨〉

(局)

それでは、ただ今から、2017年度産別統一要求・職場改善要求についての交渉を始めさせていただく。本件につ

いては、12月21日の本交渉において、労働組合から申し入れを受けたところである。

1月25日に、現時点での当局の回答をお示ししたところであるが、本日は労働組合からのご意見、ご質問をうかがいたい。

#### (組合)

2017年職場改善要求について、1月25日に回答書が示されたところである。この間、組合内部において、内容を精査したところ、われわれの思いと相違する部分が多くあった。本日の小委員会交渉において、再度、職場の思いを述べ、少しでも、前進ある最終回答に結び付けたいと考えているので、よろしくお願ひをする。

まず、賃金・諸手当に関する要求の給料表改善についてであるが、給与制度改革以降、多くの組合員が昇給・昇格もできずに各級の最高号給の適用を長年受けている。現行の給与水準を回復させたうえで、組合員の勤務意欲向上につながるよう昇格枠の拡大や昇格基準の改善を求めてきたが、残念ながら具体的な対策案が示されていない。

特に、水道局企業職給料表（2）2級昇格については、人事考課・勤続年数・保有資格を点数化し、一定基準に達した者から昇格と説明されているが、その選考に重要な人事考課について、多くの組合員から納得性に乏しいとの声も組合に届いている。具体的には、絶対評価であるはずの一次評価の段階から、「相対化の割合で評価区分をつける様にと上から指示がされているのでどうしようもない」と係員に一次評価者から説明されたと。そんな基本的な事もおろそかにされている、人事考課結果を選考につかうなんて考えられないとの声が先の機関会議でも分会長から寄せられている。こういった状況で今後の経過を注視しても改善にはつながらず、組合員のモチベーションの向上にもつながらないと考えているので2級昇格枠の改善の再検討を強く要望する。

#### (局)

当局では平成18年度から人事考課を実施し、平成25年度からは相対評価による人事考課を導入している。相対評価を導入するにあたって、各評価者のばらつきを解消し、より公平性のある評価とするため、評価の目安として平均点及び区分ごとの境界点を示してきたところである。

その結果、市長部局と比較し高得点で推移してきた評価点が一定是正され、また部門間でのかい離が縮小する等、一定評価の公平性が向上したものと考えている。

現在は区分の境界点のみを示して評価を行っているが、人事考課における評価が絶対評価を基本とすることに変わりはなく、各指標などの一定の目安の中で絶対評価を行うものであると考えている。

今後も、人事評価に関する様々な研修などを通じて、評価者の評価スキルの向上につながるよう、より良い制度運用となるよう努めていきたい。

#### (組合)

次に、労働条件等に関する要求であるが、現在の社会状況において女性の活躍促進がこれまで以上に求められているが、男女が平等に共同参画する社会を実現するは、女性職員の採用・登用拡大していくことが必要不可欠である。働き方の多様化が進み男女ともに働きやすい環境が確保されることによって職場の活気につながり、今後の企業成長にもつながると考えている。採用自体が無いなかでこういった協議をすることに矛盾は感じるが民間企業では当たり前のことであり、まずは、採用を再開することが第一であると考えている。採用・登用拡大を図っていくことは管理運営事項と考えるが、現在の社会状況においての女性職員の採用・登用拡大すること自体について当局はどういった考え方を持っているのか聞かせていただきたい。

また、29年度から育児・介護については新制度が導入され現行よりは柔軟な制度となったが、育児に関する職免については、昨年に引き続き継続が示されたものの子育て等を両立できる環境整備をこれまで以上に求められることや本制度を利用する組合員も多数存在することから単年度の制度運用ではなく新たな方向性を検討すべきではないか、当局の考え方を聞かせていただきたい。

#### (局)

当局においては、平成26年度に策定された「大阪市特定事業主行動計画」に基づき、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を確保でき、「子育てしながらも働きやすい」と実感できる職場環境づくりをめざし、様々な取り組みを進めてきたところである。

そして、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍に関する法律（以下、女性活躍推進法）」が制定された

ことから、平成27年度に「大阪市特定事業主行動計画」を改定し、女性の管理職登用について、女性活躍推進法に基づき、昇任者に占める女性職員の割合（平成28年度～32年度の累計）の数値を定め、課長級への昇任者に占める女性職員の割合を20%以上、係長級への昇任者に占める女性職員の割合を35%以上とすることとしたところである。

そのために、対象職員については、職場での中心的な役割を担わせることで、管理職となる経験を積み、十分な育成をしたうえで、積極的に管理職登用をしてまいりたい。

なお、各種休暇制度等に関しては、本市全体として、民間並みを基本とする改正を行ってきているところであるが、育児に関する職務免除については、社会情勢などを勘案し、平成29年度も制度運用を継続することとしており、引き続き市労連統一交渉の場で誠実に対応してまいりたい。

#### (組合)

続いて、現状の職場実態に見合った異動基準への改正についてであるが、これまでも言っているが、労働組合としては、技術の継承や人材育成については使用者である当局の責任あるマネジメントで対応いただくものだと考えているが、現行の基準では、日常業務を行う中で技術の継承や人材育成にかかる業務に時間が割かれ、超過勤務とまではならないが職場運営において混乱が生じており組合員の負担となっている。しかしながら、当局から、現在の配置換え基準は、適材適所、人材育成及び活用、組織の新陳代謝及び活性化、並びに円滑な職場運営を図ることを目的に制定しており、配置換えに際しては、事前に各所属でヒアリングを行い職員と業務の状況を把握したうえで柔軟な異動を行っていると回答を受けてきたところである。

われわれは、昨年行った異動基準に対するアンケートの結果や長期の採用凍結及び退職不補充、さらに委託化が進み少人数の職場となっている現状において、現行の異動基準では、組合員に業務負担をかけるとともに職場が混乱していることにより精神的負担もかかっていると考えている。

営業ブロックについては、職場全体で概ね1/4が異動対象になっていることから、3年目の職員が突然異動するといったことが多く見受けられる。事前の自己申告の面談で、異動の可能性があることには少し触れられてはいるが、内示があってから年数に関係なく概ね1/4の職場バランスだけを重視する人事異動に、職場組合員は驚いている。特に、少数職場では、事前に計画している業務引継ぎや後輩の人材育成等にも支障をきたし、異動しない組合員にも業務で負担がかかっている。お客さま対応は、業務マニュアルや研修だけでは成り立たないことが多く、また、組合員の業務の負担を減らし安定的な業務遂行させることを考えると、4分の1の異動については変更すべきであると労働組合として判断している。組織の新陳代謝及び活性化も重要だが、もう少し柔軟な対応が必要だと考えている。

当局の考え方を聞かせていただきたい。

#### (局)

当局においては、毎年、経常的な配置替えを行うことで、適材適所の配置、人材の育成、組織の新陳代謝及び活性化並びに円滑な職場運営、入札契約事務の透明性の確保を図ることを目的として、配置替え基準については、事務・技術職は配属期間を4年または3年、技能職は5年と定め、また、異動の割合についても、おおむね4分の1、5分の1としているところである。この異動を可能とするよう各所属においては、安定的な業務遂行と職員のキャリア形成を図るために、業務マニュアルの整備や研修などを実施している。

また、これまでの自己申告やキャリアデザインシートを総合すると、当局の職員は現職の継続を希望する傾向にあるが、事務職員として65歳まで働くことを前提とすると、多様な業務経験を積む必要があると考えている。

ご質問の水道センター（営業部門）においては、同一部門で長期間勤務している職員の割合が高いことから、多様な業務経験を積むことを優先し、また点検や未納整理業務の見直しを進めてきたことから、結果として4年に満たない職員も異動となっているところである。

異動にあたっては、お客さま対応や業者指導などの安定的な業務遂行のために、今後も引き続き、業務マニュアルの整備や研修、マニュアルにおとしきれない経験に基づく機微については、3級職員が中心となってOJTなど各職場でしっかりと対応するよう、指導を徹底してまいりたい。

### (組合)

浄水ブロックについても、これまでも言っているが、現行の異動基準の制定当時と人員数や職場環境が異なってきたため、専門的な知識や資格を必要とする技能職場では、技術の習得等が厳しい状態になっている。また、職場の5分の1異動を重きにおき行われているので、5年未満の人しかいない職場でも異動が行われている。退職不補充で新採が入らず各職場の人員が減る中、さらに業務委託などで人員削減が行われ、現状どの職場も最低限の人員数の中、職場努力で効率化をはかりながら業務を回している状況であり、組合員に直接負担が掛かっていると統括からも意見を伺っている。このような状況で今までの技能職の異動基準が浄水場の技能職場にあてはまるとは思えず、職場の技術力を維持しつづけるにはかなり厳しい状況になっている。

こういった状況から、労働組合として現状の職場環境に合わせた異動基準の見直しの再検討が必要であると考えている。当局の誠意ある対応をお願いする。

### (局)

技能職員については、原則として、配属期間5年以上の者を対象としているが、毎年度、統括を除く全体のおおむね5分の1程度を配置替えすることとしており、異動規模の平準化のため、配属期間5年未満でも異動の対象となることはありえる。5年以上の者のみとすると、ある年に大量に異動し、ある年にわずかしか異動しないということもあり、5年未満でも異動することについて、柔軟な人事異動のため必要な措置だと考えている。

また、配置替え基準による異動を原則としているものの、特に浄水場ブロックでは、職場の実態により安定的な業務遂行等に必要な範囲で5年以上の者でも異動の保留を認めている場合もあり、所属ヒアリングをもとにケースバイケースで対応してきている。しかし、長期間同一所属に配属されることは、職員のキャリアアップや職場風土の活性化の妨げとなることが懸念され、職員の多能工化にも反することから、異動基準は必要だと考えている。

今後も引き続き、現状の職場実態を見極めたうえで、本配置替え基準を原則としつつ、各職員が十分な能力を発揮できるよう異動をしてまいりたい。

### (組合)

続いて、各部署の勤務労働条件についてであるが、問題となっている部署では、申し入れでも述べているよう、業務量と人員数の割合が合っていないため慢性的な超過勤務が続き、有給休暇も取得しづらい状況となっているなど勤務労働条件の改善が必要だということは言うまでもない。しかしながら、今回の回答では具体的な対策案が示されていない。

まず、水道センターにおける変形労働時間制度について、事業所統合・再編にあわせ従来のチームを一体的に運用することで、様々な業務に関する職員の経験を高めるように維持管理グループとして集約したとあるが、現状はこれまでと同様に昼間の人員は少なく、各班は日々緊急修繕に応援体制を取らなければならない状況となっており、これまで以上に組合員の負担は大きくなっている。当局の考える職場実態を踏まえた効率的な運用方法とはどういったものか考え方を聞かせていただきたい。

### (局)

今年度5月に実施した事業所統合において、従来の維持保全チームおよび緊急修繕チームに給水工事チームの人員が加わった結果、いずれのセンターにおいても、維持管理グループとしての人員数は増加しており、その結果、一定、昼間の職員数についても改善が図られたものと考えている。

また、休日夜間体制についても、過年度からの現場出動実績等をふまえた人員数の見直し（Bセンターの勤務者4名⇒3名）を統括調整会議で調整したところであり、この見直しを実施することで、より一層の昼間職員数の確保につながると考えている。

### (組合)

次に、技術職員の勤務労働条件について、工務課及び施設課において、「局全体でノ一残業デーに加え、各課で応援体制の強化や個別のノ一残業デーの取り組みで業務の平準化に取り組んでいる」とあるが、現状は、業務と人員数が合っていないため、設計や積算業務が予定から遅れ、常に仕事に追われており、休日出勤をしなければいけない状況になっている。また、こういった状況から経理課や管財課等についても影響を受けている状態である。業務の平準化について当局はどのように考えているのか聞かせていただきたい。

## (局)

両課については、課全体での応援体制やノー残業デーの取り組みに加え、契約手続き等が期限内に処理できるよう、予め各作業に完了時期を設定するとともに、定例の進捗会議や職場ミーティングを通じて、管財課には契約管財局持ち込み日の5営業日前までに契約関係書類を持ち込むことなど、事務処理の期限について課全体に周知している。また、新規発注や設計変更手続きで、スケジュールの遅れが生じた場合は、勤務振替等で課内の作業期間を短縮するなど、スケジュールを調整している。

なお、工務課においては、四半期ごとに新規発注工事がピークとなる傾向にあるが、引き続きこれを計画的に処理するとともに、技術職員の業務量の軽減を図るため、事務職員との連携についても検討する。

また、施設課においては、南部合同庁舎をはじめとする発注工事の設計変更等の業務が一時的に集中し、期限の関係上、勤務振替や休日出勤が必要となっていることや、予算措置や契約手続きにおいて、経理課や管財課等に影響を及ぼしていることは十分認識しており改善に取り組んでいるところである。具体的には業務を平準化するため、業務がピークとなる時期には応援体制を敷くなどして対応しており、今年度においては営繕担当の設計業務を企画連絡担当で応援を行っている。

## (組合)

また、給水装置工事センターの技術職員について、業務分担を抜本的に見直すとあるが、具体的なイメージはあるのか?また、それは、職員の負担軽減につながる中身になっているのか聞かせていただきたい。

## (局)

現在、職場内において検討を行っているところではあるが、具体的には、現状、それぞれの担当者において業務を分担しているものを、職場の職員全員で一体的に業務に対応する体制を構築することで、さらなる平準化に取り組んでいくことを考えている。

## (組合)

続いて、水道センター庶務グループについて、「統合・再編当初は例年より繁忙状態にあったが落ち着いてきていた」となっているが、現状は、物品の管理や納品の対応等の日常的に発生する庶務的業務を他のグループの不特定の職員が対応している状況である。長時間、業務の手を止め対応する場合もあり、組合員に対し相当な負担となっている。また、サテライトの施設運用について、サテライトで業務を行う委託業者に対して指揮命令系統が直接ないのにも関わらず、水道センターの庶務グループが窓口となっており、何か指示を出すにしても担当部署にしかできない状況にあり、庶務グループ・営業グループ・委託業者ともに2度手間3度手間となり相当な負担となっている。庶務グループへの適切な人員配置はもちろんのこと、庶務的業務を担う職員を、各グループに配置することで、庶務グループとの連絡調整やスムーズな職場運営につながり、組合員の負担軽減につながると労働組合として考えている。勤務労働条件の悪化とならないような適切な人員配置を求める。

また、南部水道センターについては8月中旬に運用開始となるが、これまでに運用してきた各水道センターで見られた状況が起こりうると考えられるので、それらを勘案した適切な人員配置を求めておく。

## (局)

物品管理や納品等の業務については、再編当初は担当する所管の認識が曖昧であったため、多少、円滑な業務運営に影響があった部分はあると聞いている。しかし、現在はそういった部分についても整理され、本来、その業務を行うべきところで対応することによって、特に大きな負担にはなっていないと考えている。また、サテライトにおける庶務業務に係る委託業者との連携に関しても、サテライトに依頼するような案件は実態としてはごく僅かであり、その対応も担当係長を通じて行うことで円滑な運用を行っているところである。なお、南部水道センターについては、移転に伴う対応等を含め、適切に対応していきたいと考えている。再編後、一定期間が経過した現在は庶務担当の業務も落ち着いてきており、今後も関係グループと、より緊密な連携を取ることができるよう、職場の実態を踏まえ、対応してまいりたい。

## (組合)

次に、水道センターサテライトの勤務条件についてであるが、サテライトについて、「委託業者で完結しない業務があり、規定等の整理が必要なこと」とあるが、2019年度にサテライト職員を完全引き揚げされたあと、委託業者

で完結しない業務を完結させるには、センター営業職員が頻繁に日常業務の指導・監督に行かなければならず、さらに、本所での業務が手薄になり組合員に大きな負担となって勤務労働条件が悪化することも危惧されるが、当局として、サテライト完全引き上げ後の安定した職場づくりの具体案を持っているのか聞かせていただきたい。

(局)

現在の関係規定や仕様書上、「委託業者で完結しない業務」（個人情報の持ち出し確認、入金処理等）については、サテライト職員で対応することとなっているが、引き上げ後は、センター営業職員が頻繁に日常業務の指導・監督に行かなくともいいように関係規定等の整備を図るとともに、業務運営の効率化や委託業務の拡大化等により、過度な業務負担にならないよう取り組んでまいります。

(組合)

最後に、各職場に関する要求についてであるが、残念ながら前進した回答となっていない。特に、安全衛生に関する要求事項については、組合員の安全と健康に直結するものであり、解消しない限り安心して働く職場環境の実現はないと考えている。今回示された回答素案に対し相違のある部分について、再度、質問させていただく。

まず、西部センター4階事務所の気積の確保についてであるが、現在、勤務する組合員については、スペース的に過酷な状況で日々業務を行っている状況にある。回答でも示されているとおり、一日も早く撤去されることを強く要望しておく。また、仮に人員減になるような場合があってもスペース的な問題があるので、気積が確保できたらといって現状通りとなることのないように併せて要望しておく。

続いて、車両における事故防止措置について、他都市の動向を踏まえながらとあるが、自動ブレーキシステムやバックモニター設置車両については、大阪市他局の車両でも見受けられ、費用についても、当局導入の車両（軽自動車）については、数万円の価格差しかない状況でもあるので、事故が起きてしまった時の費用対効果を勘案しても十分有効だと考えている。また、われわれは、組合員の安全の確保が最重要だと考えているので自動ブレーキシステム及びバックモニター設置を強く要望する。

(局)

車両に関する各種設備導入に関しては、車両事故の防止に一定の効果があると考えられるが、当局の事故発生状況や他局等の状況も含め、今後、設置、導入について研究を行ってまいりたい。

(組合)

次に、休養室の増設についてであるが、深夜勤務終了後に翌日も勤務する場合において休養室を利用しているが、複数人利用者がいた場合、勤務時間の差により休養室の利用する時間もおのずと違ってくる。そういう場合、遅い時間に利用する利用者は先に使用している利用者に気を使わなければならず、また、先に利用している利用者については、後に利用する利用者がバラバラの時間に利用すると十分な休養を取れない状況である。スペースに対して机上の計算で利用者ははじき出せるが、実際には十分な休養を取れず健康面・精神面に対しても影響が出てくる問題であると考えているので、抜本的な改善の再検討を改めて強く求める。

(局)

平成27年7月17日の局安全衛生委員会においても申し上げていたように、夜間業務終了後は速やかに帰宅していただくようお願いしているところであり、また、休養室を利用される場合においても、職員同士で配慮しながら利用していただくよう、従前より周知も行なってきているところであるので、ご理解をお願いしたい。

(組合)

次に、4センター工事部門収納スペースの増設について、統合前はスペース的に余裕があったので、作業着の着替えなどが置ける状況にあったが、統合後はほとんど置ける状況にない。また、ロッカー自体が以前のものと比べると小さくなっている。「収納しきれない私物…」とあるが、作業着の下に着るシャツなども含め、着替えのことを考慮すると一定数の収納スペースは必要であり、私物を置いてスペースが確保できないわけではない。スペースもなくなり、ロッカーも小さくなり、使える洗濯機も限られ、物干しスペースがない上に、洗濯機を一度回せば乾燥までに半日以上かかるため、必然的に一日に利用できる人数も限られてくる。毎日洗濯する訳にもいかないし、5S活動により机の足元等に置くことも出来ない。旧建屋を有効利用するなど、組合員が少しでも快適に勤務できるよう状況把握をし改善の再検討をお願いする。

## (局)

ロッカー等の収納スペースについては、一定のスペースに収まるよう、再編前より、整理整頓をお願いしながら、現状の収納スペースに収めていただいている。本来は一人に1箇所が原則であり、今後もご協力をお願いしたいと考えている。

## (組合)

続いて、A T C庁舎への洗濯機及び風呂場の設置について、西部センターでの共同使用を対象職員に説明を行っているとあるが、一番近い事業所といつても、無駄な移動時間や移動時に事故にあう可能性、無駄な交通費等を考えると組合員にとって負担でしかなく、わざわざそこまで行って洗濯等をするのは現実的ではないと労働組合として考えている。当然ながらこれまでの使用実績もないと聞いている。A T C庁舎内の施設、または、近隣の施設を利用するのが適当だと判断しているので誠意ある対応をお願いする。

## (局)

これまでの量水器事務所における洗濯・洗身設備の使用実績は、洗濯設備で月に数回程度、洗身設備は年に数回程度であり、また、当該設備の使用は相当の費用負担を伴い効果的では無いため、職場に対し、状況説明を行い、確認を行いながら、対応策を検討してきたところであります。

現場作業後に洗身が必要となった場合は、帰所前に給水課まで連絡することとし、給水課長の承諾を得ることで時間内に西部水道センターの洗身設備を使用できる効率的な対応を考えております。

なお、洗濯については、現場作業のある日に西部水道センターへ立ち寄ることで対応可能と判断していますが、現在実施中である量水器倉庫棟改修その他工事において、倉庫棟内に給水設備を設けることとしており、既存洗濯機が使用できるような措置を講じています。

## (組合)

次に、A T C庁舎の二酸化炭素濃度問題の解消について現況を確認させていただきたい。昨年においても、二酸化炭素含有率は正常値となっていると回答を受けたところ、その後すぐに基準値を超えていたと報告があり二酸化炭素濃度の状況は不安定である。業務にも支障をきたす問題であるため速やかな原因究明と改善を再度お願いする。

## (局)

A T C庁舎における空気環境測定については、現状、4か所において、2か月に1回、1日あたり午前と午後の2回の測定を行っているが、測定場所によっては基準値を超えることがあり、引き続き、A T Cビルの管理者と連携して、その対策について検討しているところである。

## (組合)

被服関係についてであるが、所属からの依頼に基づき、柔軟な対応を行っているとあるが、作業服の貸与の運用に関しては、各職場でも声は上がっており、労働組合にも多数意見が寄せられている。特に予算枠内の支給枚数のバランスや作業実態に見合った貸与回数の見直しについては、業務上必要と判断し要求をしている。柔軟な対応とはどういったものか当局の考え方を伺いたい。また、業務上必要とする被服関係については、別の場での協議が必要と考えている。当局の誠意ある対応を求める。

## (局)

被服に関しては、職種に係わらず必要理由や業務内容から判断して支給を行っているところである。

なお、給水課技術職員への被服の貸与については調整を行っているところであり、今後とも必要に応じて適切な対応を行っていきたいと考えている。

## (組合)

最後に、給湯室のスペース確保及び備品の増設についてであるが、例えば、一人が500mlのペットボトルを1本冷やすと約80本近くになり物理的に無理がある。全員が使う訳ではないが、特に夏場は利用頻度が高くなり水分補給の問題にもつながってくる。「譲り合って使用していただくよう…」とあるが、設備のスペースの問題であり、現状では限界があると理解いただきたい。

## (局)

冷蔵庫については、整理しながら使用しているところではあるが、お互いが譲り合って使用していただければ十

分なスペースがある状況である。その他の設備についても、混雑する時間帯を避けるなど工夫しながらの使用をお願いしているところであり、ご理解をお願いしたいと考えている。

(組合)

職場改善要求は組合員の切実な要求であり、これらの実現こそが勤務意欲の向上につながるものである。当局の誠意ある対応がなければ解決できないものだと考えているので、課題解決に向け、抜本的改善の検討を改めて強く求めておく。

(局)

本日さまざまのご意見、ご要望をいただいたが、当局として精一杯の回答をさせていただいていることは、ご理解いただきたい。最終回答については、改めて行っていく。

それでは、「2017年度産別統一要求・職場改善要求について」の小委員会交渉はこれで終了する。

以上