

**平成 21 年度給与改定（第 2 回）団体交渉において、わが組合の要求をぶつけた。  
本格的な 09 賃金確定闘争がスタート。**

---

10月8日、特別区人事委員会勧告が出され、わが組合は16日の第1回中央委員会において、「2009年特別区人事委員会後の要求」ならびに「2009年度賃金確定等に勝利するための秋季年末闘争方針」を確認し、本格的な09賃金確定闘争に突入しました。

昨年の確定交渉において、昇格メリットの改善がされたとはいえ、依然として多くの職員がいわゆる「足踏み状態」を解消するに至っていません。技能（業務）系職員が今までどおり自信と誇りを持ち、区政の先頭に立って住民サービスに従事するためには、納得できる給料表の改善が必要です。よって、具体的には「保障額表から現業（業務）職給料表への切り替え」、さらに「全ての級での号級の増設」により、昇任・昇格が給与処遇に反映されるよう強く求めました。

また、勧告内容の不当性を主張し、さらに人事・任用制度、給与制度等についても要求をつきつけてきました。

## 納得のいく現業(業務)職給料表に改善しろ！

わが組合からは、「2009年賃金確定交渉に関わる要求書」を提出し、今次確定闘争を進めるにあたっての具体的要求を当局に強くぶつけました。

とりわけ、現業(業務)職給料表についてです。現在、現給保障がされているとはいえ、ほとんどの技能(業務)系職員は昇任昇格しても何年も実質的な昇給が見込めないことから、残念ながら職場には無力感が漂い、働く意欲が低下している実態があります。

併せて、8日に示された勧告が実施されれば、特別区職員の年間平均給与は、約183,000円の減額となり、一昨年的大幅な現業(業務)職給料表の水準引下げを苦渋の判断で受け入れた現業(技能)系職員にとっては、夏の一時金削減と併せて追い討ちともいえるものであり、生活破壊そのものであることから、到底受け入れることはできないことを強く主張してきました。

給与改定にあたっての官民比較は「同種・同等の比較」という原則があります。特別区の清掃事業は、日々直接区民と接し、事実上「区政の広報」としての役割を持って作業に従事しているのが実態であり、こうした特殊性や困難性は単純に民間事業者と比較できるものではありません。

したがって、今年度の現業(業務)職給料表の作成にあたっては、安

易に勧告を尊重することなく、清掃事業の職場実態を考慮し、日々まじめに汗を流す職員の努力が報われるような給料表を早期に示し、協議することを強く求めました。



次に、人事・任用制度の課題です。昨年の確定交渉において技能長等の設置基準について一定の改善を勝ち取ったものの、一方ではいまだに統括技能長や技能長に欠員が生じている区が少なくありません。引き続き 23 区統一的な選考方法を求めることと併せ、昇任選考に積極的に応募できる環境を整えるなど、更なる改善を要求してきました。

給与制度に関わっては、特別区職員にとって地域手当を支給する根拠が全くないことから本給に組み込むか本給扱いとすること、また、勤勉手当の成績率強化はチームワークを基本とする清掃事業の実態にそぐわ

ないものであることから、一律拋出適用者の拡大は行わないこと、さらに、調整額の代替措置として本給に加算されている 13,000 円は、年度を経過するごとに目減りをして退職金に大きく影響を与えることから早急な対応が必要であること等を強く求めてきました。

しかし、こうしたわが組合の要求に対し、区長会側から前向きな発言はなく、現段階では全ての課題に対する認識・考え方には大きな隔たりがあります。よって、今次確定闘争も昨年同様極めて厳しい交渉が予測されますが、要求貫徹にむけ全力で交渉を進めていきます。

11月4日の第1波決起集会を皮切りに、座り込みなどの大衆行動や、署名活動なども予定しています。併せて、一組の委託反対闘争や事業関係の統一交渉に関わる取組みも同時平行的に闘い、さらに各区における予算人員闘争も厳しい状況にあるなかですが、本部・地連・支部を貫き組合員の総力を結集し全ての要求実現にむけ全力で闘い抜きましょう。





2009年10月20日

特別区長会 会長

多田 正見 様

東京清掃労働組合

中央執行委員長

西川 卓吾



## 要 求 書

日頃、特別区職員の処遇改善と資源循環型廃棄物行政確立のためにご尽力されている貴職に敬意を表します。

特別区人事委員会勧告の当日、今年度の給与改定交渉を進めるにあたっての私どもの基本的な考え方について申し上げましたが、本日は項目別に具体的な要求をさせていただきます。

### 現業（業務）職給料表について

2006年以降、給料表は勤務条件の根幹であり早期に提示すべきであると再三に亘り主張してきました。現業組合であるわが組合が単組として確定闘争を担って以降、昨年度の2008確定闘争で初めて最終段階以前に提示されました。今年度も引き続き早期に提示されたいうえで、基本給をベースとして個別課題の協議を行うよう強く申し入れます。

2007確定で実施された現業（業務）職給料表水準の平均9%引き下げは、到底納得できない内容でしたが、任用制度の改善や事業関係統一交渉の回復に道筋を付けたことをもって総合的に受け入れを判断しました。現給保障が担保されたものの、多くの職員が昇任・昇格しても、人事評価制度で高い評価を受けても実質的な昇給ができない構造となり、職員の士気に影響を与えています。08確定で昇格メリットが改善されましたが、いわゆる「足踏み状態」を解消するには至っていません。早期に現業（業務）職給料表のあり方についての改善を求めます。

また、現業職給料表作成にあたっては、首都圏では生活費が嵩む実態や2009春闘結果等を踏まえるとともに、清掃業務の特殊性・困難性を踏まえた給料表を求めます。

- ① 現業職給料表を早急に提示し、具体的な協議を行うこと。
- ② 現業職給料表作成にあたっては、清掃業務の特殊性・困難性を考慮し作成すること。
- ③ 保障額表から現業（業務）職給料表への切り替えを行い、切り替えにあたっては保障額表の額と同額または直近上位で切り替えること。また、業務職給料表の全ての級で号給増設を行うこと。

### 人事・任用制度について

07年度以降、統括技能長や技能長に欠員が生じている区があります。主たる原因としては、現行の各区選考制度にあります。この傾向は年度を追うごとに拡大する可能性を否定できないどころか、ますます明らかになっています。従って、引き続き統一的な選考方法を求めると同時に、技能長補佐職の新設等、必要な改善を求めます。

また、技能長の増員や技能主任の増員等、設置基準の改善という08確定統一交渉妥結の各区における尊重も同時に求めます。

- ① サーマルリサイクルの全区・全域展開により、統括技能長及び技能長の業務は益々多種・多様に変化している現実や区民の期待や要望に十分応える体制を整えるため、統括技能長及び技能長が積極的に応募できる環境を整えること。
- ② 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、2007年度、2008年度、2009年度の欠員状況の実態を踏まえ、23区統一的選考を行うこと。
- ③ 技能長職と技能主任職の間に技能長補佐職を新設すること。
- ④ 設置基準の算定基礎数に、「再任用職員・再雇用職員等を含むことができる」とした2008統一交渉妥結の各区での尊重を求める。
- ⑤ 技能Ⅴ及びⅥの職種に従事する職員の希望による転職に関わる年齢制限を撤廃すること。

### 給与制度等について

2007確定で、現業（業務）職給料表水準の大幅な引下げが行われた結果、定年まで昇給が見込めない、あるいは若い職員は数年間昇給が見込めない等、職員の職務に対するモチベーションの低下が危

惧されています。昇任や昇格しても賃金の改善に結びつかない実態もあります。特に低い給料表水準で抑えられている将来の清掃事業を担う若い職員の処遇改善策として、昇任・昇格時にメリットが生じるような新たな制度の構築を求め、08 確定の妥結を受けて 2009 年度から昇格メリットの改善が図られました。

級格付制度の廃止に関わり、それに代わる処遇改善に繋がる制度として、任用制度上の技能長補佐職の新設を求めると合わせて、現業職場とりわけ清掃職場の実態を反映した職務能力給としての新制度の確立を求めます。

- ① 地域手当は廃止し本給に組み込むか、本給扱いとすること。
- ② 技能 V・VI に関わる初任給格付にあたっては、身分切替職員との均衡を考慮して改善すること。
- ③ 特別給については、民間企業の支給月数を精確に反映すること。また、勤勉手当を廃止し、期末手当に統一し全職員を改善の対象とすること。
- ④ 勤勉手当に関わり、一律拋出適用者の拡大は行わないこと。
- ⑤ 調整額の代替措置として本給に加算されている 13,000 円は、年度を経過する毎に目減りする実態が生じています。従って、退職金の算定にあたっては、13,000 円を目減り分を考慮すること。
- ⑥ 清掃事業は区民の協力と理解及び信頼関係の基に成り立っています。長年清掃業務に従事している職員は、職責の有無にかかわらず豊富な経験と知識はもとより区民との絶大な信頼関係を築いています。それらの職員によって清掃事業は支えられ成り立っています。職責の有無にかかわらず区政に対する貢献度は全く変わりません。従って、役職に就いていないながらも経験・知識の豊富な職員についても職務能力として正當に評価し給与等に反映すべきである。
- ⑦ 査定昇給に関わり、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下とに区分すること。
- ⑧ 職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を改善すること。
- ⑨ 公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違うものです。従って、現行制度の勤勉手当の成績率及

び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえ、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。

#### その他の諸制度について

- ① 再任用職員の職務は、現行、定年前職員と同じ職務とされていますが、清掃業務は、定年年齢を超えた再任用職員には過酷な労働であり 65 歳の任期を全うできずに退職を余儀なくされている職員も存在します。従って、清掃職場に勤務する再任用職員の職務のあり方について、改めて労使による十分な協議をすること。
- ② 扶養手当等を改善すること。
- ③ 住居手当を改善すること。
- ④ 臨時職員の賃金が各区により違いがあり、夏期対策及び年末対策や年度末対策で臨時職員の応募者数が区ごとに偏り、確保が困難な区も生じている。同一労働・同一賃金の観点からも、常勤職員賃金は統一交渉で同一で決定していることを踏まえて、臨時職員の賃金は 23 区統一とし報酬額等も改善すること。

以上

## 平成21年度給与改定（第2回）団体交渉

1. 日 時 2009年10月20日（火）11時26分から12時00分

2. 場 所 東京区政会館 201 会議室

3. 出席者

区長会：

水島副区長会会長（豊島区）、山田副区長会副会長（北区）、永木副区長会役員（新宿区）、三嶋副区長会役員（荒川区）、本間副区長会役員（品川区）、関口副区長会役員（練馬区）、鎌形副管理者（特人厚）

オブザーバー：高木人事企画部長（特人厚）、荒牧調査課長（特人厚）、澤田勤労課長（特人厚）

清掃労組：

西川委員長、瀬瀬副委員長、吉田副委員長、染書記長、桐田書記次長、大和田財政部長、山崎組織部長、松本共闘部長、野崎賃金部長、坂本教育宣伝部長、森田共闘部副部長、齋藤賃金部副部長、張替教育宣伝部副部長

4. 議事録

〈清掃労組〉

それでは、私の方から申し上げさせていただきます。

特別区人事委員会勧告当日、多田区長会会長に対し今年度の賃金確定交渉に関わる私どもの基本的な考え方についての要請をさせていただきました。本日は、これからの交渉を進めるにあたり、具体的な考え方について別紙の通り要求書を提出いたします。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただ今皆さんから給与改定交渉に関わる要求書をいただきました。皆さんからの要求につきましては、早速、各特別区長に報告するとともに、事務局にも、要求の内容を検討させたいと考えております。

さて、現在の経済情勢を見ますと、景気は持ち直してきているものの、

依然として厳しい状況にあります。とりわけ雇用情勢は、失業率が高水準にあるなど極めて厳しい状況にあります。

各特別区においては、財政調整交付金の大幅な減額に加え、今後、特別区民税への影響も懸念されることから、区財政を取り巻く環境は、これまで以上に厳しくなるものと考えております。

このような状況のなか、区民の区政に対する期待に応え、質の高い行政サービスを提供していくためには、職員一人ひとりがその能力を十分に発揮し、使命感をもって全力で職務に取り組めるよう、能力・業績及び職責に応じた人事給与制度の構築に、引き続き取り組んでいく必要があります。

また、職員の勤務条件については、常に社会一般の情勢に適応させ、適切に対応していくことが、区民の信頼を確保していくうえで極めて重要であります。

ただ今申し上げた基本的認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の特別区人事委員会の勧告は、職員の給与が民間給与を0.38%上回っていることから、これを解消するため給料表を引き下げることとし、これに合わせ、地域手当の支給割合の引上げ分と同率程度、給料月額を引き下げるといふものです。

また、特別給の年間支給月数についても民間の支給割合を上回っており、期末手当・勤勉手当を合わせて0.35月分引き下げることとしております。

この勧告内容は、昨年来の世界的金融危機を発端とした、国内景気の急速な悪化の影響を受けた民間給与の水準を、精確に反映した結果であると受け止めております。

本年の勧告の取り扱いにつきましては、勧告制度の趣旨を十分に踏まえ、

勧告を尊重する姿勢で検討を行ってまいります。

次に、本年の給与改定交渉における課題について申し上げます。

はじめに、超過勤務手当について申し上げます。

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的として、時間外労働に係る法定割増賃金率を引き上げること等を内容とした「労働基準法の一部を改正する法律」が平成22年4月から施行されます。

私どもは、超過勤務手当の支給割合の改正につきまして、法改正の趣旨及び国、他団体の動向を踏まえ検討してまいります。

次に、退職手当について申し上げます。

国においては、在職中に不祥事を起こした職員の退職手当について、退職及び非違行為の判明した時点による取扱いの差異等の制度上の問題に対応するため、退職手当法を改正し、本年4月に施行されたところです。

特別区の退職手当制度においても、同様の制度上の問題を解決するため、新たな支給制限、返納等の制度を導入し、より一層の適正化を図ることが区民の信頼確保のうえでも重要であります。

退職手当につきましては、今後内容がまとまり次第、皆さんにお示ししたいと考えております。

次に、業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表につきましては、国・他政令指定都市と比較して極めて高い水準にあったことから、平成19年度給与改定交渉期において、平均9%の引下げを行うとともに現給保障の措置を講じることといたしました。

ただいまの皆さんからの要求の内容については、業務職給料表の水準見直しの基本的な枠組みに大きな影響を及ぼすものであり、皆さんと、私どもとは、考え方に非常に大きな隔たりがあるものと認識しております。

私どもといたしましては、業務職給料表の水準見直しに至った考え方に

したがって、今後も協議をしてまいりたいと考えております。

ただ今申し上げた課題の外に、勸奨退職特例措置の各区事項化、任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化につきましても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と課題について申し上げます。今後も皆さんと十分に協議を行い、解決を図ってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

私の方からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま皆さん方から、本年度賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的認識、考えや課題について示されました。

皆さん方の基本的なスタンスを含めて、わが組合として、要求書提出に際しての考え方やポイントについて何点かにわたり申し述べさせていただきます。

皆さん方から、現在の経済情勢や区財政を取り巻く環境について、厳しい状況にあるという認識が示されました。

昨秋からの100年に1度といわれる世界的な金融恐慌の拡がりや、経済の低迷による自治体財政に与える影響については、私どもも十分に承知をしています。しかし、日本が今日のような事態に陥ってしまったのは、米国に追随してきた新自由主義政策の破綻であり、企業優遇の労働法制の改悪による派遣労働を拡大したことが主たる原因です。新自由主義が破綻しているにも拘わらず、抜本的な対策を講じようとしなかった政府の無策が今日の状況を招いているのです。

公務員賃金は民間賃金の指標となっている実態もあります。公務員賃金を抑制・引下げるとは、今以上に民間賃金を押さえ込むことになり、更なる経済の停滞を招くことになります。社会経済に活況をもたらすのは、労働者全体の賃金水準を引上げることで内需を拡大し、消費を活性化することで社会全体も活性化します。

皆さん方からは、勧告の取り扱いについて「民間給与の水準を、精確に

反映した結果であると受け止め」「勧告制度の趣旨を十分に踏まえ、勧告を尊重する姿勢で検討を行ってまいります。」という考え方が示されました。

特別区人事委員会は、2006年以降、比較対象企業規模を「100人以上」から「50人以上」に引き下げました。これは50人以上の小規模企業の割合を増やして、公務員給与の引下げを策す国に追随するものであり、精確な官民比較が反映されたものとは受け止められません。

また、今年の勧告は2003年以来6年ぶりに月例給と一時金ともに引き下げるというもので、これらが実施されれば特別区職員の年間平均給与は、約18万3千円の減額となり、区政の第一線で住民サービスの向上に奮闘する職員に与える影響は測り知れないものがあります。

とりわけ、一昨年的大幅な現業（業務）職給料表の水準引下げを苦渋の判断で受け入れた現業（業務）系職員にとっては、今夏季一時金の削減と併せて追い討ちともいえる内容であり、到底受け入れることのできないものです。

給与改定にあたっての官民比較は「同種・同等の比較」が原則です。特別区の清掃事業は、日々、区民と直接ふれあいながら作業が進められています。公務としての特殊性や業務の多様性は、民間事業者との比較が単純に当てはまるものではありません。

今年度の現業（業務）職給料表の作成にあたっては、特別区人事委員会勧告に影響されることなく、清掃事業の特殊性や困難性を考慮して、まじめに働く職員の努力が報われるような給料表を提示していただくことを強く求めます。

現業（業務）職給料表については、一昨年度の交渉で大幅な引下げを苦渋の判断で受け入れてきました。その結果、ほとんどの組合員が昇任・昇格しても、人事評価で高評価を得ても、事実上給与処遇にほとんど反映されない実態にあります。昨年度の賃金確定交渉でも主張してきましたが、今の実態がこれからも続くことになれば、職員の士気は下がる一方です。

皆さんは、「評価結果に基づく職員の能力や業績を的確に給与に反映させ、職員の努力が報われる人事・給与制度を構築していくことが重要である」と繰り返し主張されています。

しかし、現業（業務）系職員が長期間にわたり保障額表に留め置かれている実態は、能力や業績が給与処遇にほとんど反映されていないことになり、制度矛盾ともいえるものです。

こうした制度矛盾を解消させるためにも、現在の保障額表に留め置かれている実態を解消し、昇任・昇格が給与処遇に反映されるよう、保障額表から現業（業務）職給料表への切り替えを求めます。

また、切り替えにあたっては、最高号給を超える職員が多く存在することから、業務職給料表の全ての級で号給の増設を求めます。

皆さん方からは「協議していく課題である」という認識が示されました。早期に解決すべき課題として私どもの要求を真摯に受け止め、前向きな協議を求めます。

大都市東京における清掃作業は、通行人が絶え間なく往来する歩道上での作業や、通行車両の多い危険な車道上での作業、サーマルリサイクルの実施により分別区分が劇的に変化したことによる住民対応等、肉体的にも精神的にも大きな負担を抱えながらの作業が連日続いています。

区民の快適な日常生活や清潔な住環境を守るために、日夜奮闘を続ける全ての職員が希望を持てるような給与制度へ改善することは喫緊の課題であることを指摘しておきます。

次に人事・任用制度について申し上げます。

身分切替後の各区独自の昇任選考によって、多くの区において統括技能長職や技能長職に欠員が生じています。この間の協議においても再三この問題の解決を申し入れてきましたが、残念ながらいまだ解決には至っていません。

私どもの調査でも、統括技能長の欠員状態が何年も続いている区があり、この結果は重く受け止めざるを得ません。

主たる原因として、各区による選考制度があります。身分切り替え以前の東京都の選考制度では、昇任時異動が原則であり、各区の技能長退職者

数により派遣先区変更として異動・調整が行われていました。

将来にわたり安定的に統括技能長職や技能長職の欠員を補充できるよう、現行の各区選考に柔軟性を持たせ、欠員が生じることの無いよう、昇任選考の改善となる選考方法、区間交流や派遣制度などを積極的に活用できる制度的な対応を求めます。

また、サーマルリサイクルの実施等により、環境施策としての清掃事業そのものが劇的に変化をしています。36年ぶりの分別区分の変更等に対する住民の戸惑いも大きいものがあり、区民からの相談や要望等は増え続ける一方です。このことに伴い、統括技能長及び技能長の業務は益々多種多様化し、日々業務に追われストレスを抱えて精神疾患を患う職員も出てきています。

こうした実態に技能長や統括技能長選考に躊躇をする職員も数多くいます。技能主任が技能長職に昇任しても、十分な訓練期間もなく即戦力としての任務を求められ、対応しきれないのが実態になっています。

今後益々多種多様化する区民の要望に応え、特別区の清掃事業を円滑に執行していくため、統括技能長や技能長選考に積極的に応募できる環境を整えることを強く求めます。

技能主任の職務内容と技能長の職務内容には、根本的な違いがあります。多種・多様化する技能長の職務を補佐し、技能長候補の育成と訓練期間として、将来にわたり有能な技能長候補を確実に育成する必要から、技能長補佐職の新設を求めます。

また、08年の確定交渉において技能長等の設置基準の改正が図られました。各区が改正内容について十分に尊重した対応を取られることを求めます。

次に給与制度についてであります。

勧告では地域手当の支給割合について、16%から17%に引き上げ、給料月額を平均0.9%引下げるとしています。国と異なり地域間の均衡を図る必要のない特別区の職員にとって、地域手当を支給する根拠は全くありません。地域手当の引上げによる給料月額の引下げは、退職手当や年

金の引下げをもたらすだけです。地域手当は廃止し本給に組み込むか、本給扱いとすることを求めます。

勤勉手当に関わり、一律拋出適用者の拡大を行わないよう求めます。一律拋出適用者の範囲及び一律拋出割合を改めることなど勤勉手当の成績率強化は、チームワークを基本とする清掃事業の実態にそぐわないものであることを申し上げておきます。

職責の有無にかかわらず知識や技能を職務能力として正当に評価し、給与処遇に反映すべきであります。

調整額の代替措置として本給に加算されている13,000円は、身分切り替え時の調整額の扱いの中で、13,000円相当を号給調整によって組み入れることになりました。号給調整によって組み入れることによって、13,000円は年度を経過するとごとに目減りをし、退職金に大きく影響を与えることとなります。早急な対応を求めます。

超過勤務手当の支給割合の改正について、「労働基準法の一部を改正する法律」が平成22年4月から施行されることを踏まえ、法改正の趣旨及び国、他団体の動向を踏まえて検討していくことが言及されました。

皆さん方からも言われた通り、今回の法改正の趣旨は、労働者保護の観点から長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的としたものです。具体的な内容の検討について、このことを踏まえた十分な協議を求めます。

在職中に不祥事を起した職員の退職手当制度の見直しについては、今後具体的な内容が示されてから協議をしたいと思えます。

勸奨退職特例措置の各区事項化、任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化については、引き続き協議事項です。拙速にはやることなく丁寧な労使協議が必要と考えています。

〈当局〉

ただいまの皆さんからの発言に関わって3点申し上げます。

まず、技能系・業務系職員の人事制度についてですが、統括技能長、技

能長の欠員対応及び昇任選考等につきましては、各特別区において適切な対応がされるものと認識しております。

次に、業務職給料表の水準につきましては、平成19年度の見直し等により改善されてきておりますが、依然として高い水準にあり、水準見直しに至った考え方に基づき、今後さらに皆さんと協議していく必要があると考えております。

最後に、超過勤務手当の支給割合の改正について申し上げます。

本手当の改正に際しましては、職員の健康保持はもとより、公務能率の維持・向上を図る観点からも超過勤務の縮減が重要な課題であり、これまで以上に実効性のある取組が必要であると考えております。

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行って、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

昨年に続き多くの課題があり、協議する期間は限られておりますが、丁寧な労使協議・合意に基づき解決を図っていきたいと考えています。