

小牧市教労 2013 年度 後期対市交渉記録

- 1 日 時 2014年3月25日(火) 13:30~
- 2 場 所 市役所東庁舎 2階本2-1会議室
- 3 参加者 市教委 中嶋教育部長 植松学校教育課課長  
松浦学校教育課課長補佐 采女学校教育課指導主事  
組 合 松田執行委員長 大久保書記長 百瀬会計委員  
内田愛教労副議長 (記録 岩脇・石田)

4 交渉次第

進行：采女指導主事

(1) 挨拶

- 松田委員長 年度末のお忙しい中、時間をとっていただきありがとうございます。  
安藤教育長に替わって3度目の交渉だが、一度も出席していない。教育長の都合に合わせて日程を設定しているにもかかわらず毎回欠席というのは非常に残念。次回は是非出席をお願いしたい。  
国の動向では教育委員会制度が容認できない方向に変えられようとしている。小牧の教育委員会さんと共にこの流れを変える運動をしていきたい。  
本日の新聞に「過労死責任 経営者に問う」という記事が載っていたが、学校での働き方も「ブラック」といえる。これが本日の中心課題になる。双方歩み寄ってよい話し合いになることを期待します。

- 中嶋教育部長 日頃は小牧の教育のためにがんばっていただきありがとうございます。  
小牧の財政状況は今年は上向くかとは思いますが、先行き不透明で予算獲得は難しい。そんな中でも今回は、要望の強かった大規模校への養護教諭の複数配置を小牧市単独で実現した。  
今後も学校現場と手を取り合って適切に進めていきたい。

(2) 回答書受理

(3) 交渉

司会：大久保書記長

I いじめ・不登校・子どもの「荒れ」に十分対応できる労働条件の改善に関すること

1. 労働安全衛生法に基づき、職場の教職員の健康と安全を守り、快適な労働条件をつくる組織と環境を確立してください。そのために、以下のことに至急取り組んでください。

(1) 学校職員における「安全衛生管理に関する要綱」の以下のことに至急取り組むこと。

- ① 常時50人以上を有する職場においては、産業医を配置し、校内衛生委員会を設置すること。

回答： 努力していく。校内安全衛生委員会については該当校に周知している。

- ② 4月に各学校において小中学校教職員安全衛生管理者及び衛生推進者を発表し、その職務内容を全職員に報告させるとともに、当該職員に対する研修を速やかに実施すること。

回答： 努力していく。

- ③ 安全衛生委員会で以下の点を調査・審議し、その結果を各職場（全職員）に配布すること。
- ア 時間外労働時間の把握
  - イ 定期健康診断の結果とその事後措置
  - ウ 精神疾患等、職員の健康に関わる諸問題

回答： 安全衛生委員会の協議結果を職員に周知するようにする。在校時間については各校で把握に努めている。

- ④ 定期健康診断のオプションに、検便による大腸癌検診を入れること。

回答： 前向きに検討していきたい。

- ⑤ 定期健康診断の事後措置を衛生管理者と産業医（衛生管理医）により適切に講じること。

回答： 努力したい。

- ⑥ 職員全員の健康診断を実施すること。

回答： 努力したい。

- ⑦ 健康の保持・増進を図るための講習会を実施し、希望者全員が参加できるようにすること。

回答： 努力したい。

- (2) 「安全衛生管理に関する要綱」を改訂し、以下のように取り組むこと。

- ① 50人未満の学校においても、校内衛生委員会を設置すること。

回答： 現時点では、考えていない。

- ② 安全衛生委員会の構成員に産業医を加えること。当面、衛生管理医が各学校を巡回できるようにすること。

回答： 考えていない。

- (3) 特別支援学級在籍の児童生徒対応の介助員を市の予算で配置すること。

回答： 現時点では考えていない。

- (4) 休憩時間が保障されるように男女別の休養室を設置すること。

回答： 検討したい。

- (5) 専門のカウンセラー・適応教室の指導員を増員すること。

回答： 今後の課題としたい。

- (6) 児童・生徒700人以上の学校と、年度初めの検診時及び宿泊的行事の際に非常勤の養護教諭の配置をすること。

回答： 平成26年度に新規で7名の非常勤の養護教諭を配置予定。

＝校内衛生委員会及び定期健康診断に関すること＝

《協議》

組合 オプションによる大腸がん検便検診について、前回の回答より前進し、感謝しています。この「前向きに検討」の実施時期はいつごろか。

教委 健診センターと調整し、来年度(2014年度)から実施する予定。

組合 オプションの項目に大腸がん検便検査が追加されるということですね。

教委 そうです。実現に向けて一生懸命頑張ってきました。

組合 ありがとうございます。非常にうれしいです。(拍手)

組合 50人未満の学校における校内衛生委員会設置要求に対し、前回までの回答「考えていない」が、

今回「現時点では考えていない」に変わったが……。いつごろから考えるのか。

教委 具体的にいつからとは言えないが、考えてはいきたい。

組合 瀬戸市・一宮市等いくつかの市町では50人未満でも設置している。小牧でも不可能ではない。

組合 ところで、「50人」の数え方は今までどおりなのか。県では50人のカウントの基準変更があった。

1週間に1時間でも働いていればカウントすることになったはずだが、その基準で数えたか。

教委 前年度と同じ基準でカウントした。学校からの報告を受け、50人以上は2校と判断した。

(資料) 安全衛生に関する報告の係る記入上の注意事項 25教福第14号  
平成25年4月8日

1 職員数

(1) 「常時使用する職員数」欄は……

(2) 「職員」欄は……

(3) 「その他」欄は、非常勤嘱託員等の人数を記載すること。(なお、年間通じて常時  
使用している労働者は、1週あたりの労働時間数にかかわらず人数に含めること。)

(4) 「合計」欄の……

組合 市教委から各学校に、県のカウントの仕方が変わったことは知らせたのか。これに沿ってカウントし、ALT・支援員・司書等も含めると50人を超える学校は増えるはず。再度、市教委から学校にこの資料を具体的に示してカウントし直しを指示してほしい。

組合 小牧市においても、市から派遣している労働者〇人、いろいろな支援員〇人、……等具体的にカウントの仕方を指示して見直してほしい。そうすれば50人を超える学校はもっと増えるはず。労安法の精神に基づいたやりかたできちんとカウントし直してほしい。やってもらえるか？

組合 すぐに産業医をつけるとか無理な要求をするつもりはない。しかし、次の予算を獲得するためにも実態をつかんでおく必要があるのでやってほしい。

組合 県の福利課は各市町にそのように指導していると言っている。

組合 市教委が、「やらない」「検討すらしない」ということであれば、「人事委員会」「公平委員会」に措置要求を提出する。

教委 県に問い合わせて検討する。

組合 今年度の第2回総括安全衛生委員会のまとめ報告が見当たらないが、開かれたのか。

教委 2月28日に実施したが、まとめについてはまだ報告ができていない。

組合 前回の交渉時に50人以上の学校についても総括安全委員会のメンバーに入れてほしいと要望したが。

教委 28日の会議の中でもそのような意見があったので、50人以上の学校についても参加できる方向で規定の改定を考えている。

組合 ありがとうございます。

組合 来年度から配置される非常勤の養護教諭について、労働契約は提示されているのか。また、仕事内容については？

教委 市単Aと同じで、週24時間。年間840時間。学校現場の切実な状況を訴えて予算獲得に頑張りました。職務については、「本務の養護教諭の補助」。

組合 本当にありがとうございます。感謝しています。仕事内容を提示していかないと、際限なく仕事を割り

当てられかねない。

教委 職務内容については逆にどんな仕事をやってもらいたいのか実践を踏まえたうえでの意見を聞きたいのだが…。

組合 4月は健康診断関係の業務。スポーツ振興センターの書類、けが人の移送の際、連れていく人と学校に残る人の役割分担とか。

教委 (文書で示しているわけではないが)その3つはいいと思う。また、本務の養護教諭不在の場合は病院への移送もせざるを得ない。ただし、泊を伴うものに関しては想定していない。出張も認められない。

組合 実際には市採用の教員が野外生活や修学旅行に付き添っている例が多々ある。雇用契約以上に働き過ぎたり、けがをしても労災認定されないので、文書で校長に周知すべきである。

組合 労働契約書(雇用条件)をもらえるか。

教委 後日渡します。(＊書記長あて渡す)

### <見 解>

教職員の健康診断においては、市教委の努力もあって、来年度から潜血(検便)による大腸癌検査がオプションには入った。今後は、オプションでなく定期健康診断に組み入れた検査ができるように要望したい。

(1) 厚生労働省「元発第339号通達」・文科省「06年4.3通達」を全ての校長・教頭に周知

回答： 既に周知され、各学校で遵守されていると考えている。

(2) 職員の勤務時間管理の適正を図る方策を徹底すること。特に、職員の職場実態に合った、一日の勤務時間の割り振り・運用を実施し、サービス残業を生じさせないこと。

① 職員の勤務時間の適正な管理を図るため、校長は、職員の勤務日ごとに、始業、終業時刻を確認し、これを記録すること。記録する方法としては、原則として、次のいずれかの方法によること。

ア 管理者が自ら現認することにより、確認し、記録すること。

イ 「在校時間状況記録」を超過勤務時間を集計できる、勤務の割り振りと連動したものに改善すること。

② 09年4月から実施が義務づけられた「医師による面接指導」の体制整備を図り、職員への確実な周知を徹底すること。

ア 1月当たりの時間外・休日労働時間が100時間を超える場合は、医師の面接が確実に受けられるようにすること。

イ 面接指導の「サービスの取扱い」は「勤務」とすること。学校外での実施は「出張」とすること。

③ 「昼休憩が取れないときは、始業から7時間45分勤務した時点で勤務を解かれる」ことをすべての学校間で確認し合うこと。特に、7時間45分を超える勤務が事実上強制されていないかの調査を実施し、違法な長時間労働を曖昧にしないように管理を徹底すること。

④ 勤務時間内に業務が終了することをめざして、業務の合理化・学校運営のスリム化を図ること。

回答： ①③について： 「在校時間状況記録」や割り振りの記入等については適切に行われていると把握している。

回答： ②について： 正規に割り振られた勤務時間を超えて行われる業務が相当の時間を超過した場合に行う「医師による面接指導」体制については整備をしている。今後は、制度の有効活用に向けて努力したい。

回答： ④について： 努力するよう校長に伝える。

(3) 割増賃金の対象外となる教育職員についても次の点での徹底を図ること。

①「給特法」によって、「原則として時間外勤務を命じないものとする」と規定される教育職員については、勤務時間の適正管理がより厳格に行われるべきである。

以下に掲げる項目に沿った勤務時間管理を行うとともに、その徹底を図ること。

ア 教育職員の勤務時間については、次の基本原則に基づいて運用されることを確認すること。

- ・ 教育職員の週あたり勤務時間は38時間45分であること。
- ・ 教育職員には原則として時間外勤務を命じないこと。

イ 教育職員の勤務時間において、年度当初に割り振られた勤務時間を変更し、もしくは超える勤務が必要となった場合には、その都度「勤務時間の割り振り変更簿」等客観的にわかる形で適正に行い、“1週間の勤務時間は38時間45分”の原則が確保されるように運用すべきであることを確認し、特に、次の点を十分配慮すること。

- ・ 「割り振りの変更」は、原則として前週の終わりまでに、すべての教育職員・該当職員に文書で明示すること。宿泊を伴う引率業務などについては、可能な限りその週での調整を行い、場合によっては事前・事後週も含めた平均で“1週間の勤務時間は38時間45分”の原則が確保できるよう「割り振りの変更」を行うこと。その際、できるだけ短期の週での平均で処理するよう配慮を行うこと。「変更後の割り振り」についても管理者が現認すること。
- ・ 当日になって生じる「勤務時間の超過」についても、割り振り簿に記録し、“1週間の勤務時間は38時間45分”の基本原則に沿って「割り振りの変更」を行うこと。
- ・ 割り振りの原則は、1週につき38時間45分であり、その適正運用は、管理者の責任であり、確実な現認を基本とするが、もし時期的に困難な場合は長期休業等の運用も含めた確実な割り振り実施をすること。

ウ 部活動、対外行事、関連行事などに関わる週休日の引率業務は、「第1義的に出張」と取り扱うべきである旨の指導の徹底を図ること。部活動等に関わる次の事項を確認するとともに、時間把握を正確に行うこと。

- ・ 引率業務が予定されている週休日等については、「週休日の振替」によって対応し、週2日が確保されるように運用を行うこと。
- ・ やむを得ず、「出張」扱いにできない場合にも、本人の同意を原則とし、週休日等の引率業務を含む「割り振りの変更」を行い、週2日の週休日・38時間45分労働の原則が遵守できる運用を行うこと。
- ・ 引率業務における勤務時間は、その実労働時間を正確に把握し、超過労働時間については、「勤務時間の割り振り」を実施すること。休憩の配置については、労基法の自

由利用・一斉付与の原則に基づき実質が保障できる内容のみとすること。

- ・ 部活動は、勤務時間の適正を図るために、社会体育に早急に移行すること。

回答： 教育職員の勤務時間や割り振り変更については、泊を伴う行事や部活動の引率も含めて、適切に行われていると把握している。部活動の社会体育への移行については、地域連携型の部活動としている。

(4) 学校内で教育活動として位置付け実施されている日常的な部活動指導についても、上記の原則に沿った勤務時間管理を行う旨を確認し、その徹底を図ること。超過労働時間については、「勤務の割り振り簿」に正確に記録し、割り振りを実施・現認すること。

回答： 部活動奨励費や特殊業務手当で対応している。

(5) 休息時間の廃止により、これまで以上の労働強化が進行することがないようにすること。県教委の「学校職員の勤務時間に関する規則の施行について」等一部改正について（通知）を各職場に周知徹底し、午後の旧休息時間に当たる終業前15分間に打ち合わせなど諸会議を組むことのないようにすること。

回答： 休息時間の廃止により、これまでの勤務時間及び休憩時間に対する考え方が変化するものではない。労働強化防止については努力していると把握している。

＝「06年4.3通達」に基づいた勤務時間管理に関すること＝

#### 〈協議〉

組合 在校時間記録をつけ始めて3年経過したが、長時間労働が減ってきたとはいえ依然100時間超がかなりある。今後も増えそうな感じすらあるが、市教委はどのように指導しているのか。

教委 短時間にしよう言っている。

教委 どこにメスを入れるべきだと思うか。

組合 仕事内容が多すぎる。部活をしない日の縛りが緩くなっている。

組合 部活を教員以外の人に任せる。授業持ち時間数を減らすために教員数を増やす。用務員のパート化・市職の引き上げ等、人が減って、結果、教育以外の仕事が教員にふりかかっている。

組合 作品募集では学校で選定し、応募票を付け、…負担が大きい。

組合 以前週1回あった委員会の時間が今は月1回。仕事内容はそのままなので始業前とか放課とかはみ出して活動せざるを得ない。児童会活動も同様。

組合 非正規教職員が増えることで正規の仕事が増える。

教委 そういう人を増やす提案はこのメンバーでは決められない。

(在校時間記録簿の改善について)

組合 はみ出し分のわかるシートについてはどうなっているのか。

教委 前担当者から引き継ぎがないのでわからない。あるのかもしれないがシートが見つからない。

組合 県立学校のものが前任者に渡っているはず。見つからなければ県から再度もらえばよい。それを使えば校長も本人も助かるはず。県下のあちこちでそういう簡単なシートを使っている。

教委 それを使えということではないですね。

組合 もう3年越しの懸案となっている。市教委からモデルとして早急に出してほしい。

(日常の勤務の割り振り変更簿について)

教委 9月の校長会である学校の例を(前回の交渉で約束したので)紹介した。

組合 そのことは本校の校長からも聞いた。市教委から例が紹介されたにもかかわらず、12月の校長会との懇談の場では、「小牧には日常の勤務の割り振り簿は存在しない」「時間外勤務はない」と断言された。現にあるものをないと言いくるめる校長会に激しい憤りを感じている。今までの交渉の場でも常に「割り振りについては各学校で適切に行われている」と市は回答してきた。実際、各学校の校長は働きやすい職場めざして真剣に取り組んできて割り振り変更簿も職場で使ってきた。

小牧市教委が、県のアンケートに対して「小牧には割り振り変更簿はゼロ」と実際とは違う回答をしたので、私は本校の現物を提示した。2月の県交渉の際にも持っていこうと思ったが、校長から拒否された。どこかから圧力がかったとしか思えない。

教委 時間外勤務を命じていないということなら割り振り変更簿も必要ないのではないか。校長会が「割り振り変更簿はない」というならそういうことになるのではないか。

組合 実際あることを認めていながら、校長会がないと言えないことにするのか。

組合 調査の結果、現に80時間超・100時間超はあるのだから、割り振りは必要。

組合 割り振り簿を作って適切に勤務時間管理をしている人が責められるような状況はおかしい！

教委 私は責めてない。

組合 校長会で「割り振り変更簿を作ることはおかしいことではない」と一言言ってほしい。小牧市でも変更簿を作って勤務時間管理をしている校長がいることを紹介し奨励してくれればよい。

組合 校長会の時に「割り振り変更簿を使って、教員の過重労働を防ぐように」と言ってください。

教委 原則として時間外勤務を命じないということを言っていきたい。

組合 勤務時間終了時点で帰宅できるような状況にはないのが現実。

教委 命じてない。命じられるのは限定四項目だけだ。

組合 その場では命じていなくても、担当事務やテストの評価などは命じられた仕事とみなされる。

組合 給特法は「勤務時間の適正な割り振りを行い、原則として時間外労働は命じない」と謳っている。はみ出しそうな部分があればまず割り振りを行うというのが給特法の基本的立場。

教委 割り振り簿を作ってくれとは言えないが、各学校で勤務の割り振りを適正にするように言います。

|   |
|---|
| 「新学校管理読本」（文部科学省外郭団体著）より 平成22年12月<br>割り振りの形式としては<br>①条例・規則 ②文書 ③口頭 ④慣行 などあるが・・・文書によるべきである。 |
|---|

#### <見 解>

「校長が、時間外勤務を命じていないのなら、割り振り変更簿も必要ないのではないか」という今回の市教委の見解は、昨年12月の小牧市校長会の見解に追従するもので、とても容認できるものではない。市教委が自ら県教委に報告した昨年11月の在校時間記録の実態からみても、小牧市においても、教職員が膨大な長時間労働を行っているのは明白である。教職員は、年度始めに職員会議で決まった担任あるいは教科担当としての仕事や校務分掌上の仕事、部活動指導等を、その時々命じられなくても日々行っている。その結果としての長時間労働の常態化なのである。市教委がすべきことは、この長時間労働の常態化の解消のほうである。

給特法は「勤務時間の適正な割り振りを行い、原則として時間外労働は命じない」と謳っている。はみ出しそうな部分があればまず割り振りを行うというのが給特法の基本的立場である。日常の勤務

においても正規に割り振られた勤務時間を超えた場合には、適正に割り振りを行い、時間外勤務を行わせてはいけないのである。

時間外勤務時間が分かる在校時間記録簿への改定と、日常の勤務における割り振り変更簿の設置・活用は、長時間労働解消に向けての有効な手だてと言える。今後もこの2点について強く要求していきたい。

## II 憲法や「子どもの権利条約」。

の理念に則り、すべての子どもたちに、人間らしい成長と人格の完成をめざした教育を保障するための人的・物的環境充実に関すること。

1. 子ども・保護者・教師の願いが反映された教育課程づくりのために時間と予算を保障してください。

(1) 教員の持ち時間数の適正化を図るために、教員定数の改善を関係諸機関に強く働きかけること。

回答： 持ち時間数の適正化は各校で努力されていると把握している。

(2) 「35人学級」が、小中学校全学年に拡充されるよう国や県にはたらきかけること。また、少人数学級実現に必要な常勤講師を市でも独自に配置すること。

回答： はたらきかけはしていくが市独自措置は考えていない。

(3) 通常学級に在籍する特別な支援を要する児童生徒に対する支援を、在籍学級担任や特別支援学級担任任せにせず、独自に人的配置をすること。

回答： 検討していきたい。

(4) 「学級運営等改善対応非常勤講師配置事業」の加配教員が年間引き続いて勤務できるよう市独自で措置すること。

回答： 考えていない。

(5) 用務員を全て正規採用にすること。

回答： 現時点では考えていない。

2. ユネスコの『教員の地位勧告』・CEART 勧告を尊重して、教育行政をすすめてください。

(1) 職員を分断する県の教職員評価制度導入に反対すること。

回答： 考えていない。

(2) 教員免許更新制に反対すること。当面、教員免許更新制度導入にあたっては、次の点を配慮すること。

① 情報を提供し、確実に講習を受けられるよう条件整備すること。

② 経済的負担を軽減するための補助をすること。

回答： 制度への反対は考えていない。

①については努力していく。

②については考えていない。

3. 子どもの学びを歪める「全国学力・学習状況調査」に参加しないでください。もし、参加しても、学校が事前のテスト対策をしたり、市および学校別の点数の公表をしないでください。

回答： 不参加は考えていない。点数の公表についても現時点では考えていない。

4. 「新しい学校づくり推進事業」により、学校間格差が広がらないようにしてください。

回答： 各学校の充実した教育活動を支援するために努力したい。



5. 特別支援学級をなくさないように国や県にはたらきかけてください。

回答： 国や県の動向を注視していきたい。

6. 「教育公務員特例法」の趣旨をふまえ、教師の自由な研修を保障してください。

回答： 校長もよく努力していると考えている。

7. 学校訪問は、教育条件・教育諸施設・設備の整備充実のための意見交換の場にしてください。

回答： 全く考えていない。

8. 国がうち出している戦争をする国づくりのための「愛国心」教育に反対してください。

(1) 「国を愛する心」の評価は、憲法によって守られている内心の自由を侵すものです。当市においては、行わないようにすること。

回答： 考えていない。

(2) 「心のノート」使用を強制しないよう、校長を始め、国・県にはたらきかけること。

回答： 考えていない。

(3) 学校教育の場において「日の丸」「君が代」を強制し、子ども・教師・父母・及び行事参加者の内心の自由を侵すことのないよう校長への指導を徹底すること。

回答： 学習指導要領に従って行われていると考えている。

9. 体力テストは、各学校の裁量で実施できるようにし、全国一斉に実施される体力テストには参加しないようにしてください。

回答： 考えていない。

10. 市主催の会議・委員会を削減したり、各種行事の精選・簡素化を図り、学校運営に支障をきたさないようにしてください。

回答： 引き続き努力していく。

### Ⅲ 小牧の教育の充実と労働条件改善のための教育予算に関すること

1. 図書館教育の充実を図るため、以下のことに取り組んでください。

(1) 図書購入などのための予算の増額。

回答： 有効活用を期待する。

(2) 専任司書の配置。当面は、司書教諭が職務を果たすための条件整備。

回答： 学校図書館臨時職員の活用に期待する。

(3) 図書の廃棄手続きの簡略化。

回答： 検討したい。

2. 消耗品費・移送費等を増額してください。

回答： 現状の予算で対応したい。

3. 「健康手帳」を廃止し、教育予算を有効活用してください。

回答： 今後の課題としたい。

4. 研修の拡充のため、以下の施策をとってください。

(1) 現職教育費・委託研究費の増額。

回答： 検討課題とするが、適切な執行をお願いしたい。

(2) 学校教育ではない市の行事、社会教育関連の行事への出張は市費で支出。

回答： 予算の範囲で努力している。

(3) 学校長に対する、旅費運用についての研修と指導・監督の強化。

回答： 校長は努力していると考えている。

5. 学校の諸施設・設備の整備・備品充実のための予算を増額してください。

(1) 学習効果が上がる教室環境等の整備・拡充。

- ① 特別教室の確保
- ② 小学校における心の相談室の整備

回答： ①②について 現状では物理的に困難であり、各校の工夫による対応をお願いしたい。

③ すべての教室へのエアコン設置

回答： 考えていない。

(2) 児童クラブは、校舎外に設置するよう市にはたらきかけること。

回答： 子育て支援課に要望として伝える。

(3) トイレ改修をさらに進めること。

- ① 洋式トイレの増設
- ② 臭石除去など異臭の防止対策の業者委託

回答： 状況の把握に努め、必要な改修、整備は随時実施していく。

(4) 炎天下でのプール指導の安全のために屋根の増設、滑りやすいコンクリート床の改修を行うこと。

回答： 状況の把握に努め、必要な改修、整備は随時実施していく。

(5) プール清掃の業者委託

回答： 現時点では考えていない。

(6) シャワー・汚物処理室の設置。

回答： 状況の把握に努め、必要な改修、整備は随時実施していく。

(7) コンピュータに関わるトナーなどの諸経費および修理費は、一般消耗品費や営繕費とは別枠予算化すること。

回答： 今後の課題としたい。

(8) 学校用携帯電話の配備

回答： 現時点では考えていない。

6. 経済効率優先ではなく、教育的な視点から学校給食や図書館業務の民間委託化を見直してください。

回答： 十分に検討し、適切に対応していきたい。

(5) お礼のことば

お忙しいなかありがとうございました。わたしたちの要望を少しずつ実現していただき感謝しています。これからも健康で働き続けられる職場づくりのために力を合わせていきたいと思えます。