

芦 共 発 第 4 号

2022年3月17日

芦屋市長 伊藤 舞 様

芦屋市職労・現業労共闘委員会  
共闘委員長 長谷 啓弘



## 2022年春闘要求書

貴職におかれましては、日頃より本市の発展及び市民と職員の生活を守るために尽力されていることに心から敬意を表します。

私たち市職労・現業労共闘委員会は、地方自治体職員として市民の暮らしを守ることを大きな使命とし、それを実現できる組織体制及び制度の確立を目指し、日々精一杯取り組んでいます。

さて、新型コロナウイルス感染拡大から2年が経過しましたが、未だ収束の見通しも立たず、人々はかつてない危機にさらされています。コロナ危機は、医療・公衆衛生の脆弱さを浮き彫りにしました。また、低処遇の非正規・女性労働者が職を失い、住まいや食料の確保もままならない実態が明らかになりました。科学的な分析や検証も行わず、医療や公衆衛生を自治体任せにし、自粛要請を繰り返すだけの対応が事態を悪化させたと言えます。諸外国では国民や労働者への手厚い補償などを講じているにも関わらず、日本では極めて不十分です。

自治体・公務公共関係労働者は未だ収束していないパンデミックの中で住民のいのちと暮らしを守るために、昼夜を分かたず奮闘しています。しかし、長時間過密労働が長期間に及び、心身ともに疲弊し、過労死すら心配される状況に至っており、人員増による公務公共の拡充が求められます。

本市では、令和元年7月に「芦屋市働き方改革取組方針」が示されたところですが、コロナ対応、様々な大型事業、芦屋市が独自で推進している事業などにより業務量は増大し、組合員一人ひとりにかかる負担は年々増加しています。そのような状況下においても、我々組合員は、芦屋市のため、芦屋市民のため、市民サービスの水準を低下させないように業務に励んでいます。

このような状況の中、住民本位の地方自治を確立するため、また、本市で働く者の労働条件を改善させるため、以下のとおり要求を取りまとめましたので、令和4年3月31日（木）までに誠意をもって回答されるよう申し入れます。

## 1 賃金制度等の改善に関する重点要求

- (1) 基本賃金を増額すること。
- (2) 芦屋市独自の給与制度を堅持すること。
- (3) 初任給基準を改善すること。
- (4) 中途採用者に対する賃金差別を改善すること。
- (5) 職員の士気向上を妨げる制度改悪の実施は行わないこと。
- (6) 休職による昇給抑制の復職時における調整を改善すること。
- (7) 技能労務職の給与制度については、継続して協議を行うこと。
- (8) 「給与制度の総合的見直し」に伴う現給保障の廃止による給料の大幅な減額を回復させるための必要な措置を講じること。
- (9) 看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働くエッセンシャルワーカーの処遇を改善すること。
- (10) 令和4年6月期の一時金について、特例措置による引下げ額を上回る賃金改善を行うこと。

## 2 新型コロナウイルス感染症対策に関する重点要求

- (1) 新型コロナウイルス感染症対策により、業務が増大している職場へ必要な手立てを行うこと。
- (2) 在宅勤務や時差出勤などを有効に利用できる体制と環境の構築をより推進し、職員が新型コロナウイルスに対する予防的措置をとれるよう整備すること。
- (3) 職場内の3密（密閉空間・密集場所・密接場所）改善を行い、職員に感染者が発生しても市民サービスが滞りなく提供できる体制を整備すること。
- (4) 各職場において新型コロナウイルス感染者が生じた際に、接触が疑われる職員などに対する検査や休暇取得に係る事項を早急に整理し、周知徹底すること。

## 3 労働環境等の改善に関する重点要求

- (1) 女性職員については母性保護を重視し業務上の配慮を行うとともに、誰もが育児をしやすい環境の整備等を進めること。
- (2) 育児休業中の職員の代替は、芦屋市職員定数条例の改正も踏まえ、会計年度任用職員ではなく正規職員で行うこと。
- (3) 育児のための休暇・休業・勤務制度については、職場への負担が増加することがないように配慮すること。
- (4) 出産サポート休暇が必要な職員が同休暇を取得しやすいように、環境整備を行うこと。
- (5) メンタルヘルスケアについては、ラインケア等を行いメンタルヘルス不調にならないような職場環境づくりに努めるとともに、試し出勤やEAPの活用を促し、復

帰しやすい環境づくりを行うこと。

- (6) 「心身の健康支援合同連絡協議会」の取り組みを今以上に周知徹底し、実効あるものにする。
- (7) ワーク・ライフ・バランスチェックシート及びWLB休暇を有効活用し、計画的に休暇が取得できる職場環境づくりを行うこと。また、休暇取得が著しく少ない職場の解消を図ること。
- (8) 「芦屋市職員 仕事と子育て両立支援プラン」を引き続き推進していくこと。
- (9) 「芦屋市働き方改革」を実効あるものとするため、具体的かつ継続的に取り組みを進めること。
- (10) サービス残業等の実態を把握し、解消すること。
- (11) 時間外勤務の上限時間は最大で月45時間、年間360時間を限度とすること。  
また、労働基準法上の上限時間等を超えている職員がいる職場については、即座に人事上の手立てを講ずること。
- (12) 少人数職場の解消に積極的に取り組むこと。
- (13) 職員の人材育成の観点から、計画的な異動ができる組織体制の構築に努めること。
- (14) 人材育成を目的とした人事評価制度については、評価の公平性及び納得性の向上に努めること。
- (15) 派遣人事及び長期研修に関して、派遣人事後及び長期研修後に組織へ還元できるように努めること。
- (16) 高齢期の職員が経験を生かし、さらなる活躍ができるよう多様な働き方について検討を進めること。
- (17) 定年の引上げに伴う制度等の導入にあたっては、十分な労使協議を行うこと。
- (18) 国・自治体が率先して障がい者雇用を促進するとともに、障がいの特性に応じた職場配置の配慮と支援、業務量に見合った職員配置を行うなど、職員が安心して働き続けられる職場環境の整備を一体で進めること。
- (19) あらゆるハラスメントに対して構築した防止策を実効性あるものとする。
- (20) 労働基本権を保障し、労働慣行を守ること。
- (21) 労基法の基本理念を守り、高度プロフェッショナル制度（残業代ゼロ制度）の拡充（公務職場への導入）に反対すること。
- (22) 全国一律最低賃金制の法制化を目指すこと。
- (23) 消防職員の労働基本権を認め、「団結権」については地公法上の禁止条項を削除し早期に保障するよう国へ働きかけること。
- (24) アスベストに関わる健康被害を防ぐため、働く職員への安全対策と安全教育を行い、市民に対してもより一層の啓発を行うとともに、継続的な健康診断の実施や、その記録を長期に渡り保存し、退職者についても、公務災害の認定に向けて努力すること。
- (25) 職員に対して危害が加えられることがないように安全対策を徹底すること。

#### 4 現業職場からの重点要求

- (1) 労使交渉に基づく合意事項を遵守し、全て労働協約を締結すること。
- (2) 民間委託の導入を行わず、直営を堅持すること。
- (3) 技能労務職員の欠員不補充方針を撤回するとともに、全ての欠員職場において、すみやかに新規採用による正規職員を補充すること。
- (4) 技能長については、相当数を配置すること。
- (5) 55歳昇給停止の見直しについて早急に協議を行い、解決すること。
- (6) ごみ焼却施設の単独整備については、その費用や更新スケジュールなどを明確にし、市民及び職員に対し、十分な説明を行うこと。また、収集方法の変更等が生じる場合は、引き続き市民及び職員に十分な説明を行い、理解を得た上で実施すること。
- (7) 指定ごみ袋導入の検討について、事前に市民及び職員と十分な協議と説明を行い、共通認識を図った上で実施すること。

#### 5 保健・福祉職場からの重点要求

- (1) 市立幼稚園・保育所のあり方について、市民や保護者、現場で働く職員の思いを汲み取り、芦屋市の高い教育と保育の水準を守ること。
  - ア 公的責任において現行保育制度を守る中で、待機児童の解消策を図ること。
  - イ 職員配置は、正規職員による定数配置を行うこと。
  - ウ 認定こども園及び保育所の看護師は正規職員を配置すること。また、認定こども園については、看護師を複数名配置すること。
  - エ 自園調理を守り、配置基準に基づき必ず正規職員を配置すること。また、食育推進に向けた配慮を行うこと。
  - オ インクルーシブ教育・保育は体制を整えた上、正規職員で実施すること。実施する際には、体制等に問題が発生しないよう現場の意見を反映すること。
  - カ 防犯の観点から保育所施設内外を問わず子どもたちの安全対策を引き続き講じること。
  - キ 認定こども園については、子どもたちの安全が十分に担保できる体制や環境整備に努めること。また、保育所・こども園で問題が生じた際は早急に対応すること。
- (2) 縦割り行政とならぬよう、すべての子どもたちが、公平な教育・保育を受けられるよう、子育て支援施策の拡充を図り、責任を持って芦屋市の現行保育水準を守ること。
- (3) 発達障がい等により早期療育訓練を必要とする要配慮児が増加する中、より高度な専門職の増員や、訓練施設を充実する等の必要な対策を講じること。
- (4) 障がいのある人が地域での生活を続けられるように、市内事業所の雇用の拡大・支援体制の充実を図ること。

- (5) 介護保険の保険給付費や医療費が年々増加する中、医療・福祉・保健の一層の連携確保に努めるとともに、必要な正規保健師職員を配置すること。
- (6) 福祉的サポートを必要とする市民の幅広いニーズを実現させるため、施策の確立・拡充を図ること。

## 6 学校・園・社会教育職場からの重点要求

- (1) 市内に居住している子どもが、市内の幼稚園、保育所に通えるように未就学児の教育、保育環境を充実させること。
- (2) 地域・保護者と教育現場が子どもを中心に、強く連携しあえる教育環境整備に努め、子どもたちを取り巻く環境の変化に対応できるよう教育現場の充実を図ること。
- (3) 正規職員による学校給食の自校調理方式堅持の姿勢を明確にし、そのための財源は、国の責任で措置するよう働きかけること。
- (4) 給食調理・用務など学校現業の充実をはかり、安全・安心の学校環境を確立し、子どもたちの学びと居場所を保障すること。また、緊急事態時にも対応できる労働条件を確立すること。
- (5) 食育推進に向けた配慮を行い、栄養士を確保すること。
- (6) 幼稚園においては保育水準を維持し、子どもに対し責任ある教育を堅持するため、保育推進教諭、加配教諭を正規職員とするとともに、支援員の待遇及び勤務時間の見直しを行うこと。
- (7) 岩園幼稚園における3歳児保育実施の評価・検証については、他の公立幼稚園への拡大も視野に入れ、幼稚園を存続させるための積極的な取り組みを行うこと。
- (8) 市民のニーズに応える社会教育の充実を図るとともに、市が直轄する業務と委託業務の在り方を明らかにすること。
- (9) 防犯の観点から教育施設の安全対策を講じること。

## 7 会計年度任用職員に関する重点要求

- (1) 「雇い止め」は決して行わず、働き続ける権利を保障すること。
- (2) 福利厚生制度の拡充に努めること。
- (3) 会計年度任用職員の労働条件の改善を図るとともに、恒常的に会計年度任用職員で行っている業務については、順次正規職員化すること。
- (4) 会計年度任用職員の配置については、職場の実態に応じてフルタイム会計年度任用職員を配置すること。

## 8 地方自治に関する要求

- (1) 憲法・地方自治法の本旨に基づく真の「地方分権」による地方新時代の創造に向け芦屋市が全国をリードすべく、効率的な行政運営と市民サービスの向上を両立さ

せる組織改革・制度改革・意識改革に取り組むこと。

- (2) 自治体財政については、財政再建を進める当局として強力なリーダーシップを発揮し、国・県に対して強く働きかけを行うとともに万全な対策を講じること。
- (3) 「被災者生活再建支援制度」の充実を国に働きかけること。
- (4) 「指定管理者制度」は安易な人員削減に結び付けるのではなく、より質の高い住民サービスにつなげていくこと。
- (5) 環境保護に関し、リサイクル事業を推進すること。
- (6) 平和・非核の議会宣言に基づく自治体宣言を速やかに行い、恒久平和に向けた具体的施策を明らかにすること。
- (7) 憲法9条の精神を遵守し、平和を守ること。
- (8) 公共事業の公平性・透明性を高めるとともに、新規の公共事業については、常に内容を精査し、市の財政運営を長期的に見通した上で計画・実施すること。
- (9) ILO94号条約（公契約における労働条項に関する条約）を批准し、併せて国内法を整備するよう政府・国会など関係機関に働きかけること。また、同条約の趣旨をふまえた制度の構築を目指した検討を開始すること。
- (10) 市民の安全を脅かす危機が発生した際に、迅速かつ的確に対応できるよう、危機管理体制を強化すること。
- (11) マイナンバー制度の運用にあたっては、職員等のマイナンバーの管理を厳重に取り扱うことはもちろん制度運用に関連する職場の職員が不利益を受けないよう十分な対策を講じること。

以 上