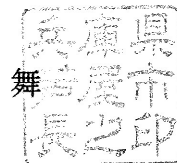


芦総人第136号

令和2年5月13日

芦屋市職労・現業労共闘委員会
共闘委員長 小山 陽光 様

芦屋市長 伊藤 舞



2020年春闘要求について (回答)

2020年3月17日付芦共発第4号の文書で要求のあった標記のことについて、別紙のとおり回答する。

以上

1 賃金制度等の改善に関すること

- (1) 基本賃金を増額すること。
- (2) 芦屋市独自の賃金制度を堅持すること。
- (3) 初任給基準を改善すること。
- (4) 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。
- (5) 中途採用者に対する賃金差別を改善すること。
- (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。

回答；給与制度については、地方公務員法に定める給与決定原則（均衡の原則，情勢適応の原則，職務給の原則）を踏まえ，かつ，市民の理解と納得が得られるものとなるよう常に見直しを図らなければならないと考えており，給与改定に当たっては，人事院勧告の内容，本市の財政状況及び行政改革の課題，国・県による助言等を総合的に勘案して検討することとなる。したがって，現段階において，個々の要求内容について具体的に回答できる状況にないが，職員の勤務条件については誠意をもって労使交渉を行う。

2 労働環境等の改善に関すること

- (1) 女性職員については母性保護を重視し，環境の整備等を進めること。

回答；妊娠中の職員の健康や安全に配慮する必要性は認識しており，妊娠中の職員の業務分担を把握するためにも，事務分担表を人事担当課に提出することを徹底する。

また，仕事と子育ての両立支援及び女性活躍推進の取組を推進するため，特定事業主行動計画（後期行動計画）を策定し，周囲の職員の理解・協力が得られる職場環境づくりに努める。

- (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，臨時的任用職員ではなく正規職員で行うこと。

回答；育児休業中の職員の代替については，業務整理を行うとともに，会計年度任用職員を基本とする。

- (3) 仕事と育児や介護の両立支援を積極的に進めること。

回答；特定事業主行動計画（後期行動計画）を策定し，仕事と育児や介護の両立支援の取り組みを進めていく。

また，「職員ハンドブック」や「芦屋市職員 子育て応援ハンドブック」，「ワーク・ライフ・バランス通信」等で，両立支援のための制度の周知とともに意識啓発と職場風土の醸成に努める。

働き方改革取組方針においても，多様な働き方の推進を目指しているところである。

- (4) 少人数職場の解消に積極的に取り組むこと。

回答；少人数職場については，一度に解消することは難しいが，引き続き実態を把握しながら，解消に努めていく。

- (5) 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。

回答；年次休暇の取得促進については当局として管理職の意識啓発や必要に応じた組織・要員上の措置に引き続き努める。

また、所属長には、ワーク・ライフ・バランス休暇実施計画表を適切に活用するなど、より一層計画的に休暇を取得するよう周知していく。

- (6) 超過勤務の大幅縮減、総労働時間短縮に向けた実効ある措置を講じること。また、時間外勤務の上限規制の遵守を徹底し、実施できていない所管課に対しては新たに正規職員を配置するなど人事上の手立てを講じること。

回答；恒常的に時間外勤務が発生している職場については、所属長の責任において事業の見直しや事務改善を徹底していくことが前提となるが、さらに実態を精査して必要な組織・要員上の措置を講じていく。

また、36協定の遵守のほか、時間外勤務時間の上限規制を設け、時間外勤務の上限を遵守するよう取組んでいる。

なお、上限規制とともに、人事課において、庶務管理システムを活用し、月の途中においても確認を行うことで所属長に対する働きかけを行うほか、時間外勤務の承認手続を変更するなど、遵守に努めている。

- (7) 柔軟なキャリア形成ができるように、既存の制度の有効活用等を行うこと。

回答；各職員のキャリアや昇任に関する意識、思い描くキャリアプラン等を的確に把握するため、人事ヒアリングにおける上司からの聞き取りや自己申告書、人事課長面談などにより把握に努めており、今後も有効に活用していく。また、令和元年度から「芦屋市職員メンター制度」を実施し、組織横断的な人材育成体制を整備するとともに、キャリア選択の幅を広げるため、法務研修をはじめとした公務職員としての基礎体力を強化する研修を体系的に実施し取組んでいる。

- (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。また、令和2年度から実施される後期計画を早急に示すこと。

回答；仕事と子育ての両立支援及び女性活躍推進の取組をまとめた、特定事業主行動計画（後期行動計画）について、職員へ周知した。

- (9) 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。

回答；「芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画」に基づきラインケアの充実を図るとともに、「ラインケアマニュアル」を活用してメンタル不調を起こしそうな職員の早期把握・早期対応、長時間労働者に対する産業医の面接等を行うなど、メンタル不調者の発生予防と症状の軽減に努めている。

復職に際しては、「試し出勤制度」を活用し、職場の職員の理解のもと、本人の再発防止のため、今後も復職支援に努めていく。

EAPについては、職員が気軽に利用できるよう普及・啓発に努め、メンタルヘルスケアに対する職場風土の定着を図っていく。

(10) 「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。

回答；「芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画」に基づき、十分な周知を図り進めていく。また、令和2年度に復職支援プログラムを改定予定であり、復職支援の充実に努める。

(11) 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。

回答；採用後おおむね10年間に3か所の職場を経験させるという考えは変わらないが、組織全体の要員の中で配置を行っているところである。なお、一般技術職などについては、同じ職場で概ね5年の経験が必要という点も十分考慮していく。

(12) 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。

回答；人事評価制度については、評価結果を検証し、随時、見直しを行うとともに、評価の公平性及び納得性の向上のための職員研修の実施を継続していく。

(13) 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。

回答；派遣及び長期研修については、人材育成の観点から、総務省や兵庫県、石巻市などの他団体や東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会などに職員を送り出している。派遣満了後は、それぞれの職員については中長期的な視点から派遣や研修で得た知識や経験を活かせるよう、また、組織的には派遣や長期研修の成果を組織全体の効果につなげられるよう努めている。

(14) 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。

回答；これまで培ってきた再任用職員の知識・経験が職場の中で十分活かされ、若い職員への知識・経験の継承にも繋げることができるようフルタイム勤務を原則とし職務の級を3級に格付けている。また、新たに任用する際には事前の面談を行うとともに、組織・要員及び人事ヒアリングの中で職場の意向確認等を行うなど、双方の意識の改革に努めている。

高齢期の職員の多様な働き方については、職員が仕事と生活を充実させていけるよう、定年延長も見据えた中で、研究する場を設ける。

(15) 引き続き「ゆう活」の取り組みを推進するとともに、時差勤務についても検討を進めること。

回答；ライフスタイル変革をめざす「ゆう活」の推進を取り組んだ結果及び新型コロナウイルス感染拡大防止に係る時差勤務の実績を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの推進及び職員の多様な働き方の一環として、働きやすい職場環境を整備するため、通年での時差勤務の取り組みを進める。

(16) 来年度から始まる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。

回答；令和2年4月の会計年度任用職員制度への移行に際しては、常勤職員と会計年度任用職員の役割を改めて精査した中で、パートタイム会計年度任用職員として移行している。今後も各職場における勤務状況については実態を把握し適切に対応していく。

(17) 労働基本権を保障し、労働慣行を守ること。

回答；地方公務員の労働基本権については、公務員の地位の特殊性及び職務の公共性により、法制度上一定の制限が加えられている。
また、適法な労働慣行は、労使双方で尊重すべきものと認識している。

(18) 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）の創設に反対すること。

回答；労働基準法の基本理念を守り、職員の勤務条件については、今後とも職員団体等と協議していく考えである。高度プロフェッショナル制度については、対象業務に公務は該当していない。

(19) 全国一律最低賃金法の法制化を目指すこと。

回答；現行の最低賃金については、最低賃金法の規定により厚生労働大臣又は都道府県労働局が、事業別、職種別又は地域別に労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めるものとされており、合理的な方法であると考えている。

(20) 労働安全衛生の取り組みを強化し、公務災害防止と健康管理に向けた対策を引き続き講じること。

回答；労働安全衛生については、職員の安全及び衛生に係る研修や各職員安全衛生委員会の活動等を通じて取組を行い、合同安全衛生委員会や庁内各安全衛生委員会の連絡調整会議を実施して、それぞれの取組を共有している。
また、長時間労働者に対する医師による面接指導、その面接指導結果の記録保存、医師の意見の聴取等、健康への配慮が必要な者への措置を講じているところであるが、労働安全衛生法の改正により、「産業医・産業保健機能」、「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されたとともに、令和元年8月より時間外勤務の上限規制を設け、超過勤務時間数に応じて面談指導を徹底する等、過重労働による健康被害の防止に努めている。

(21) 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。

回答；消防職員への団結権の付与については、総務省において引き続き検討されているところであり、国への働きかけについては考えていない。

(22) 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。

回答；毎年、被災地支援に従事した職員も対象に含め定期健康診断でアスベスト疾患に係る検査を実施している。また、退職者についてもアスベスト検診を受診していただけるよう、引き続き、市友会に啓発をお願いする。

市民への啓発は、全戸配布の「保健センターだより」並びに市のホームページ上でアスベストに関する情報について掲載しているほか、市民を対象とした無料のアスベスト検診を毎月第4水曜日に保健センターにて実施しており、アスベスト暴露の不安がある方に受診を促すとともに、周知啓発を行っている。

公務災害の認定請求については、数十年後に発症している事例もあることから、本市としても長期間にわたり記録の保存等を図る等、努力を行う。

- (23) 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。

回答；職員に危害が加えられることのないようトラブルの原因となる事務処理ミス等の防止を含めた危機管理研修を実施する。

また、令和元年度は、非常通報装置の説明・操作等についての研修を実施した。受講者アンケートで消火器等の使い方について研修を希望する声があったことから、令和2年度は、放火等を想定した研修を実施する。安全対策については、警備員の巡回、危害を抑止するための非常通報装置及び防犯カメラの設置など、引き続き、ソフト・ハード両面での整備を検討していく。

3 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。

回答；労使間の信頼関係を損なうことのないよう、労使双方で合意した事項については誠意と責任をもって履行する。また、必要に応じて労働組合とは労働協約を、法令及び条例等に抵触しない限りにおいて締結する。

- (2) 民間委託の導入を行わず、直営を堅持すること。

回答；最少の経費で最大の効果を上げることが行政執行の基本であり、民間への業務委託は効率性の観点とともに市民サービスの向上につながると判断される場合には実施しているところである。

- (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。

回答；技能労務職員については原則欠員不補充とするが、事務事業の見直しや各職場の実態を精査したうえで、必要性に応じて適宜配置していく考えである。

- (4) 技能長については、相当数を配置すること。

回答；技能長の配置は、一定の指導性が発揮できる単位で配置する考えである。

- (5) 芦屋市と西宮市におけるごみ処理広域化及びゴミ真空収集パイプラインの運用期間については、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。

回答；ごみ処理の広域化については「西宮市・芦屋市ごみ処理広域化検討会議」を設置し、その可能性を検討している段階である。会議は原則として公開し、資料及び議事録を市ホームページに掲載している。

また、パイプライン施設については、利用者との協議を重ねつつ、定められた期間での適正運用に向け、計画的に事業を進めていく。なお、協議会は公開で開催し、議

事録を市ホームページに掲載している。また、方針については、広く市民意見募集を行い、住民説明会等も開催し決めている。職員についても、適宜説明しながら進めていく。

6 「臨時、嘱託職員・関連職場」からの重点要求

- (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) 会計年度任用職員制度について、職員に十分な説明を行い、理解を得た上で実施すること。

回答；令和2年4月の会計年度任用職員制度への移行に際しては、常勤職員と会計年度任用職員の役割を改めて精査した中で、パートタイム会計年度任用職員として移行している。制度の運用については、法改正の趣旨を踏まえ、適正に対応していく。福利厚生については、職員互助会の対象とする等、常勤職員に準じた内容としている。

当該職員への制度周知を図るため令和2年1月、2月に説明会を実施し、労働条件に関わる部分については当該労働組合と協議して取り組んでいる。