

芦総人第123号
令和5年4月27日

芦屋市職労・現業労共闘委員会
共闘委員長 湯本 俊哉 様

芦屋市長 伊 藤



2023年春闘要求について (回答)

2023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) 物価上昇を上回る賃金改定を行うこと。
- (9) 「給与制度のアップデート」は職員の賃金・モチベーションの向上につながる制度とすること。

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。なお、若年層の給与水準の改善及び技能労務職の給与制度の課題については、継続して協議を行う。

2 労働環境等の改善に関する重点要求

- (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講じること。

回答：各職場の業務の状況については、ヒアリング等を通じて把握するとともに、今後の状況を踏まえ、業務改善などの手立ても行いながら、適切に対応していく。

- (2) 新型コロナウイルス感染症対策について、情勢の変化に迅速かつ柔軟に対応すること。また、変更があった場合には早急に周知徹底を図るとともに、どの職場においても市民サービスが滞りなく提供できる環境を整備すること。

回答：感染症対策については、国及び県の対処方針に基づき適切に対応し、市民サービスに極力影響が出ないように今後も努めていく。

- (3) 在宅勤務や時差出勤等を有効に利用できる体制と環境の構築をより推進するとともに、情報管理や労働時間管理のあり方等、十分な検証を行うこと。

回答：各職場においても引き続き業務継続計画（BCP）の見直しを行っていくと共に、令和3

年12月1日付け「在宅勤務及び時差勤務の活用について」を周知していく。

- (4) 未就学児を育児中の職員に対して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。

回答：育児短時間勤務を取得する職員に対しては、職場の必要に応じて会計年度任用職員の配置を行っている。職場における育児に対する理解の醸成に努めていく。

- (5) 子の就学を理由に離職することがないように、問題の把握と解決に努めること。

回答：「第2次芦屋市特定事業主行動計画（後期行動計画）」に基づき、育児に伴う休暇や休業制度、時差勤務や在宅勤務などの周知に努め、職員が子育てしながら働きやすい職場環境づくりを進めていく。また、離職理由については様々であるが、状況の把握に努める。

- (6) 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。

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。

- (7) 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。

回答：業務整理を行うとともに、必要に応じて会計年度任用職員の配置を検討するが、職場内での調整によっても問題解決が困難であり、かつ、人事異動により組織全体の最適化を図ることができる場合には、人事異動による対応も考えられる。

- (8) 出生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（職場の風土づくり、制度の周知徹底）を行うこと。

回答：休暇の趣旨に沿った取得の促進及び職員の理解が深まるよう周知等環境整備に努める。なお、令和5年3月8日付け「男性職員の育休取得促進に係る取り組みについて」において職員への周知を行っている。

- (9) 不妊治療に係る費用の助成を行うこと。

回答：不妊治療の助成については、他市の状況等も含め、調査・研究に努める。

- (10) 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、管理職向けのラインケア研修を実施するなど、ラインケアの充実や知識を深めている。また「ラインケアマニュアル」等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、「リワーク制度」や「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メールや電話・面談のほか、オンライン面談を導入した。また普及・啓発に努め、職場においてメンタルヘルスケアの定着を図っていく。

- (11) 「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：復職支援プログラムの運用を徹底し、受け入れ職場の支援を強化することで、復職する職員の再発を防止する方向で取り組んでいる。引き続き、「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、メンタルヘルス不調を発症させない、働きやすい職場づくりに取り組んでいく。

- (12) 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のため、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。

- (13) 勤続年数に応じ、職場を離れ自己研鑽できる機会を十分に確保するとともに、取得しやすい制度とすること。

回答：勤続10年、20年及び30年の職員に対し自主研修制度が用意されている。連続して取得することにより研修内容の充実を図ることが出来ると考える。

- (14) 「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。

回答：「第2次芦屋市特定事業主行動計画（後期行動計画）」、「出産・子育て等支援制度」について改めて周知するとともに、時差勤務やメンター制度など継続実施し、職員が健康でいきいきと働ける職場づくりに努める。

(15) 「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。

回答：テレワーク環境の整備の拡大、業務改善につながる研修受講の促進により仕事の仕方の変化を進め、多様な職員が働ける環境づくりに努める。長時間労働の縮減については、ICTの活用や業務手法の適正化等による業務変革を進めることで、更なる削減に努める。

(16) サービス残業等の実態を把握し、解消すること。

回答：時間外勤務の命令を受けていない職員については、すみやかに退庁するよう所属長より働きかけを行うとともに、時間外勤務が必要な場合は、必ず所属長より命令を行う。また、各職場の実態については、組織・要員及び人事ヒアリングの中で所属長に確認する。

(17) 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り組んでいる。

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。

(18) 少人数職場の解消に積極的に取り組むこと。なお、安易な課の統廃合ではなく、業務を整理し、必要な体制を整えた上で解消すること。

回答：少人数職場については、引き続き職場の実態を把握しながら、解消に努めていく。なお、限られた人員で多用な市民ニーズに対応できる組織体制を構築するため、関連業務の統合や事務事業の整理を行った。

(19) 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：新規採用職員や若手職員の配置については、窓口職場を基本としつつ、本人の希望、受入れ職場の状況や人材育成担当者の負担等にも配慮して決めているところである。経験年数の若い職員に対して、メンター制度を導入しており、職場とは異なる角度からも支えられるよう努めている。

また、採用後10年間におおむね3か所の職場を経験させることが望ましい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、同じ職場で一定年数の経験が必要な部署がある点も考慮していく。

(20) 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、評価結果の検証等を行い、職員研修の見直し等、評価の公平性及び納得性の向上のための検討を進める。

(21) 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、総務省や万博事務局などに職員を送り出している。派遣満了後、それぞれの職員が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に努めている。

(22) 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：高齢期の働き方については、芦屋市定年延長検討委員会からの提言も踏まえ、引き続き国の動向や他団体の事例等を研究していく。

(23) 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等、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。

回答：障がいのある人の雇用については、障害者雇用促進法に基づき、地方公共団体等が率先して障がいのある人を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣指針に即した「障がい者活躍推進計画」を令和3年2月に策定し、障がいのある職員が職場で活躍できるよう、障がいのある人もない人も共に働くための職場環境の整備を進めており、今後も促進していく。

(24) 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。

回答：全職員で風通しの良い職場作りを進めるため、効果的な研修を実施しハラスメント防止に努める。また、ハラスメントに悩む職員が相談しやすいように、ハラスメント相談窓口の周知を適時行い、相談者に寄り添った解決を図るよう努める。

(25) 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、適法な労働慣行は情勢を踏まえつつ、労使双方で尊重すべきものと認識している。

(26) 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。

回答：職員の勤務条件については、今後とも労働基準法の基本理念を守り、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。

(27) 全国一律最低賃金制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。

(28) 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。

(29) 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「芦屋市保健だより」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1水曜日にこども家庭・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。

(30) 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：職員に対して危害が加えられることがないように、トラブルを未然に防ぐためのリスクマネジメント研修を実施する。

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。また、非常通報装置の説明・操作及び消火器の使用方法等の危機対応研修も引き続き、実施する予定である。

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：業務の実施にあたっては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、効率性の観点に加え、市民サービスの維持・向上につながることを踏まえ、民間委託等により実施することが適切であると判断される場合には、行政責任の確保、職員の業務スキルの向上等に留意しながら行っ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：技能長の配置については、各職場単位における適切な配置を基本とする。

(5) 定年の引上げに伴う諸問題の解決にあたっては、十分な労使協議を行うこと。

回答：定年の引上げに伴う諸問題の解決にあたっては、誠意をもって労使協議を行う。

6 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) 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。
- (3) 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：会計年度任用職員制度については、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おり、労働条件については法改正の趣旨を踏まえながら、今後も各職場における勤務状況について実態を把握し、適切に対応していく。