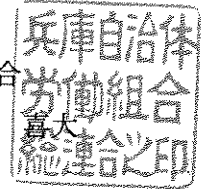


芦 共 発 第 5 号
2019年5月29日

芦屋市長 山中 健 様

兵庫自治体労働組合総連合
執行委員長 寺本



芦屋市職労・現業労共闘委員会
共闘委員長 小山



2019年夏季闘争要求書

貴職におかれましては、芦屋市の将来像である、「自然とみどりの中で絆を育み、“新しい暮らし文化”を創造・発信するまち」の実現に向けて、日々尽力されていることに心から敬意を表します。

さて、「働き方改革」関連法が今年4月1日から施行され、また、国家公務員においても同様に人事院規則が改正され、時間外勤務の上限時間等が規定されました。そして、人事院規則の改正を受け、総務省は地方公共団体に対し条例等の改正を要請しているところであります。

芦屋市においては、上限時間を超える時間外勤務をしている職員が多いことから、職員の時間外勤務の縮減は喫緊の課題であり、実効性のある時間外勤務縮減等の具体策の構築が必要となっています。芦屋市職労・現業労共闘委員会としても、今後予定されている規則等の改正や「芦屋市働き方改革」については大きく注目をしているところであり、それらがより良いものになるよう、引き続き強く訴えていかなければならないと考えています。

また、現場で働く組合員は地方自治体の職員として、災害への対応をはじめ、住民の期待に応えるべく、それぞれの現場で日夜自らの職務に全力を尽くしております。

このような状況の中、芦屋市職労・現業労共闘委員会としては、職員が住民の期待に応え、質の高い公共サービスを確実に提供していくためには、職員の賃金・労働条件の改善が不可欠であると考えています。

つきましては、多様化する市民ニーズに応え、住民本位の地方自治を確立するために日々精一杯働いている職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図るとともに、賃金や組織体制の在り方を含め、既存制度の運用方法を研究し、より良い組織の運営と労働条件の改善を図るため、以下のとおり要求を取りまとめましたので、2019年6月4日までに誠意をもって回答されるよう申し入れます。

記

1 賃金制度の改善に関する要求

- (1) 芦屋市独自の給与制度を堅持すること。
- (2) 夏季一時金について
 - ・組合員の生活実態を考慮し、適切な一時金とすること。
 - ・夏季一時金の内訳については、生活給としての期末手当の割合を増加させること。
 - ・役職別段階加算制度は廃止し、相当額を全員に一律支給すること。
 - ・支給日：2019年6月28日（金）
- (3) 中途採用者に対する賃金差別を改善すること。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 「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。

2 労働環境等の改善に関すること

- (1) 仕事と育児や介護の両立支援を積極的に進めること。
- (2) 育児休業中の職員の代替は、臨時職員ではなく正規職員で行うこと。
- (3) 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。
- (4) 「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。
- (5) 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評価の納得性の向上に努めること。
- (6) 少人数職場の解消に積極的に取り組むこと。
- (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) 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。
- (9) 働き方改革関連法の施行に伴う人事院規則の改正を踏まえ、芦屋市でも早急に規則改正の検討を進めること。また、検討に当たっては、職員の意見を反映すること。
- (10) 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。

- (11) 「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。
- (12) 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。
- (13) 早急に「芦屋市版働き方改革」の取り組みを公表し、取組内容について実効あるものとなるよう推進すること。
- (14) 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知識や経験を還元できるように努めること。
- (15) 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。

3 市政運営に関する要求

- (1) 投資的経費については将来への負担を考慮し、事業の優先度を精査した上で実施すること。
- (2) 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。
- (3) 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。また、幼稚園・保育所・認定こども園で生じた問題は早急に対応すること。
- (4) 東日本大震災等に伴う派遣職員へのケアを十分に行うと共に、今後の支援方針を明らかにすること。
- (5) 昼窓やお盆の閉庁、年末開庁、年度末・年度始め開庁等については、これまで実施した結果を踏まえ、費用対効果やメリット・デメリットを十分検証し必要な見直しを行い、今後も継続して行う場合は、目的を明確にした上で、必要な体制整備や周知等を適切に行うこと。
- (6) 会計年度任用職員制度について早急に制度の詳細を明らかにし、職員に十分な説明を行い、理解を得た上で実施すること。

以 上