

2020年6月3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 小山 陽光



## 2020年夏季闘争要求書

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。

私たち芦屋市職労・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症の全国的な蔓延により国民生活及び国民経済に甚大な影響を及ぼすことから「緊急事態宣言」が出され、「宣言」解除後も職場や職員は自らの感染の危険に直面しながらも住民のいのちや健康、暮らしを守るために夜間や休日を含め連日奮闘しています。当面、労働者への賃金・収入の補償、中小企業や個人事業主が営業を継続するための固定費の補償、社会保険料や消費税などの大胆な減免措置、また、感染拡大の防止に向けた医療や公衆衛生の拡充が必要になってきます。これらを、住民の生存権を守る緊急施策として実行するためにも芦屋市として国に対して財源も含めて迅速な対応を要請することが強く求められています。

一方、昨年4月から働き方改革関連法が施行されたことに伴い、芦屋市においても「芦屋市働き方改革取組方針」が示されているところですが、度重なる制度改正、国や県から下りてくる事務事業、そして芦屋市独自で推進している事業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。

芦屋市では、上限時間を超えて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だと考えています。

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も、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、下記のとおり要求を取りまとめましたので、2020年6月8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 新型コロナウイルス感染症拡大防止に関する要求

- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大防止に向けて、市が一丸となって協力できる体制を確立すること。
- (2) 職員の健康管理、感染予防の観点から、職場や職務に応じた感染予防策を講じること。
- (3) 芦屋市内における消費を促進するための事業者支援策を講じること。
- (4) 新型コロナウイルス感染症の影響で学校園においては夏季休業が短縮されることが予想されるため、夏休取得期間を弾力的に運用すること。

### 2 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：2020年6月30日（火）
- (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) 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。
- (6) 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。
- (7) 「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。

### 3 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、会計年度任用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。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。
- (9) 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。
- (10) 「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。
- (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。
- (12) 「芦屋市働き方改革」の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。
- (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知識や経験を還元できるように努めること。
- (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。
- (15) 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。

#### 4 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ともに、今後の支援方針を明らかにすること。

以上