

芦 共 発 第 5 号

2023年5月24日

芦屋市長 高島 峻輔 様

芦屋市職労・現業労共闘委員会

共闘委員長 湯本 俊哉



2023年夏季一時金闘争要求書

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法的な位置付けがこの5月8日に「5類」に移行し、飲食や観光業界を中心に経済活性化が期待されていますが、ロシアのウクライナ侵攻を背景としたエネルギー価格の高騰や世界的なインフレによる急激な物価の高騰等が国民の生活を直撃しています。

昨年1年間に値上げされた食料品は約2万800品目にも及び、過去30年間で例のない多さです。食料品の他にも、衣類、家電製品、日用品、光熱水費等身の回りのあらゆるものが大幅な値上がりをし、家計への影響は計り知れません。その一方で、賃金は物価の上昇に追いついておらず、実質賃金は下がり続けています。

また、本市では、令和元年7月に「芦屋市働き方改革取組方針」が示されましたが、コロナ対応や物価上昇対策事業、本市が独自で推進している事業等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。

このような情勢の中でも我々公務労働者は、住民のいのちと暮らしを守るために、日々奮闘しています。国家公務員の定数に目を向けてみますと、2021年度には42年ぶりに定数が増やされ、今年度も862人の純増となる等、行政に対するニーズは高まっています。しかしながら、長期にわたる長時間労働により心身ともに疲弊している職場が数多くあり、モチベーションの低下や離職につながっています。全ての公務労働者にとって働きやすい職場となるよう、業務量に応じた職員の配置が必要です。

この5月からは新しい市長のもとでの市政運営がスタートしました。高島市長が目指すまちづくりや政策等によって、私たち職員の働き方や仕事の内容が大きく変わる可能性もあります。「対話」を重要視している高島市長におかれましては、市民との対話だけでなく、職員との対話も大切にしてください。

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等を改善させるため、以下のとおり要求を取りまとめましたので、令和5年6月6日(火)までに誠意をもって回答されるよう申し入れます。

2023夏季一時金闘争に関する要求

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:2023年6月30日(金)
- (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。

2 労働環境等の改善に関する要求

- (1) 職員の勤務体制の変更、勤務時間や休暇の変更等の労働条件にかかわる変更については住民サービスへの影響を考慮し、関係職場の理解に努め、労働組合との協議、合意のうえで行うこと。
- (2) 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。
- (3) 10歳以下の子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。
- (4) 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。
- (5) 育児・介護のための休暇・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配慮すること。
- (6) 出生サポート休暇を必要とする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。
- (7) 不妊治療に係る費用の助成を行うこと。
- (8) 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。

- (9) 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。
- (10) 長期勤続者の自主研修(リフレッシュ休暇)については、誰もが取得しやすい制度となるよう分割での取得を認めること。
- (11) 「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。また、業務の見直しを積極的に進めること。
- (12) サービス残業等の実態を把握し、解消すること。
- (13) 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、即座に手立てを講じること。
- (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) 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具体的な検討を進めること。
- (16) 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。
- (17) あらゆるハラスメントに対する実効性ある防止策の構築に向けた取り組みを行うこと。
- (18) 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 市政運営に関する要求

- (1) これまで行ってきた事業から大きく方針を転換する場合は、現場の意見を軽視しないこと。
- (2) 市立幼稚園・認定こども園・保育所について、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・認定こども園・保育所で生じた問題には早急に対応すること。
- (3) 公立幼稚園全園における3歳児保育を早期に実施すること。