

芦 共 発 第 5 号

2022年6月1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 長谷 啓弘



2022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。

新型コロナウイルスの感染拡大によるコロナ危機が長期化しているもとで地域経済は疲弊し、労働者・国民の生活はますます困窮している状況下において、人々の暮らしを守るために賃金の底上げが求められています

また、コロナ危機で自治体・公務公共の役割の重要性があらためて注目される中、コロナ危機から住民の暮らしを守る自治体職員の体制が深刻な人員不足に陥らされてきたことが明らかになってきました。住民の暮らしを守り、コロナ感染防止の最前線に対応する自治体職員の健康と安全を守るために、賃金・労働条件と職場環境の改善に向けて取り組まなければなりません。本市においてもコロナ対応、度重なる制度改正、国や県から下りてくる事務事業、そして市の独自事業により、業務量は増大し、職員一人ひとりにかかる負担は年々増加しています。本市では、上限時間を超えて時間外勤務をしている職員が依然として多いことから、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、次のとおり要求を取りまとめましたので、2022年6月6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：2022年6月30日（木）
- (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) 「給与制度等に係る適正化」の検証結果を示し、必要に応じて改善を行うこと。
- (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。特に55歳昇給停止の見直しについて早急に協議を行い、解決すること。
- (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。
- (9) 看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働くエッセンシャルワーカーの処遇を改善すること。
- (10) 一時金の特例措置による引下げ額を上回る賃金改善を行うこと。

2 新型コロナウイルス感染症対策に関する重点要求

- (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行うこと。
- (2) 在宅勤務や時差出勤などを有効に利用できる体制と環境の構築をより推進し、職員が新型コロナウイルスに対する予防的措置をとれるよう整備すること。
- (3) 職場内の3密（密閉空間・密集場所・密接場所）改善を行い、職員に感染者が発生しても市民サービスが滞りなく提供できる体制を整備すること。
- (4) 各職場において新型コロナウイルス感染者が生じた際に、接触が疑われる職員などに対する検査や休暇取得に係る事項について状況の変化に応じて都度、整理し、適切な手法をもって周知徹底すること。

3 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など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充実させる等、仕事と育児や介護の両立支援を積極的に進めること。
また、在宅勤務の制度実施にかかる費用については本人に負わせないこと。
- (3) 出生時育児休業（産後パパ育休）制度等を充実すること。
- (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) 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。
- (8) 「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こ
と。
- (9) 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。
- (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) 「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、即座に人事上の手立てを講じる
こと。
- (14) 少人数職場の解消に積極的に取り組むこと。
- (15) 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。
- (16) 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。
- (17) 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。
- (18) 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。
- (19) 定年の引上げに伴う制度等の導入にあたっては、十分な労使協議を行うこと。
- (20) 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など、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。

- (21) 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。
- (22) 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。
- (23) 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) ごみ焼却施設の単独整備については、その費用や更新スケジュールなどを明確にし、市民及び職員に対し、十分な説明を行うこと。また、収集方法の変更等が生じる場合は、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) 指定ごみ袋導入の検討について、事前に市民及び職員と十分な協議と説明を行い、共通認識を図った上で実施すること。
- (4) 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は早急に対応すること。
- (5) 岩園幼稚園における3歳児保育実施の評価・検証については、他の公立幼稚園への拡大も視野に入れ、幼稚園を存続させるための積極的な取り組みを行うこと。

以 上