

芦 共 発 第 3 号

2020年10月29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 西川 隆士



2020年賃金確定及び一時金等に関する要求について

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、それが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、内閣府が8月17日に発表しました2020年4月から6月期までの国内総生産の速報値を見ますと、実質で前期比マイナス7.8%、年率換算でマイナス27.8%となり、リーマン・ショック時を大きく上回る戦後最悪のマイナス成長を記録しました。また、内需の柱となる個人消費は3期連続で落ち込み、実質雇用者報酬はマイナス3.7%と統計が比較可能な1994年以来最大の落ち込み幅を記録しました。昨年10月に強行された消費税増税による経済への打撃に、コロナ禍がさらに追い打ちをかけるものになっています。

今年の人事院勧告を見ますと、月例給は据え置きになったものの、一時金については新型コロナウイルスの感染拡大に伴う景気減退などを背景に、10年ぶりに引き下げの勧告になっています。今後も先行きが不透明な情勢が続きますが、こういった情勢であるからこそ、引き続き、労働賃金の引き上げを行い、景気の好転に寄与する必要があると考えています。

また、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、本市においても働き方改革取組方針が示されたところですが、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、JR芦屋駅南地区再開発事業等、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。しかし、そのような状況下でも、我々組合員は、芦屋市のため、芦屋市民のため、市民サービスの向上を目指して業務に励んでいます。

貴職が、本市の将来を見据えて、今、為すべきことは、職員が健康でやりがいを持って働き続けることができる職場を築き、職場に更なる活気を取り戻すことです。その実現のため、組合員の英知を結集し、次のとおり要求を取りまとめました。

貴職におかれましては、各要求項目に込められた組合員の切実な思いを十分に受け止め、11月5日（木）までに誠意をもって回答されるよう申し入れます。

記

1 賃金制度等の改善について

- (1) 芦屋市独自の給与制度を堅持すること。
- (2) 組合員の生活実態を考慮し、若年層を中心に給与改善を行うこと。
- (3) 年末一時金について
 - ・昨年度の支給月数を超える改善をはかること。
 - ・年末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。
 - ・役職段階別加算制度は廃止し、相当額を全員に一律支給すること。
 - ・会計年度任用職員の支給月数を改善すること。
- (4) 初任給基準を改善すること。
- (5) 中途採用者に対する賃金差別を改善すること。
- (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) 「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。
- (8) 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。
- (9) 「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 新型コロナウイルス感染症対策に関する要求

- (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) 冬場にかけて新型コロナウイルスの感染者が増加していく可能性があることから、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。
- (3) リフレッシュ休暇や結婚休暇について、コロナ禍により外出を自粛している職員が多いことから、取得期間の延長を行うこと。
- (4) 在宅勤務などを取り入れることのできる体制を整備すること。

3 労働環境等の改善について

- (1) 仕事と育児、介護の両立の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、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。
- (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) 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。

- (5) 各職場における勤務状況の把握に努め、必要に応じて業務配分を見直す等、諸制度を利用しやすい職場風土に改善すること。
- (6) 「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。
- (7) サービス残業等の実態を把握し、解消すること。
- (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) 育児のための短時間勤務制度については、同一職場で重なって制度利用者が出た場合の対応策を進めていくこと。
- (10) 東日本大震災等に伴う派遣職員へのケアを継続して十分に行なうとともに、今後の支援方針を明らかにすること。
- (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。
- (12) 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。

4 高齢期雇用について

- (1) 高齢期雇用については、制度運用の実態を十分に把握し、必要に応じて改善を行うこと。
- (2) 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。

5 会計年度任用職員について

- (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。

6 組織活性化について

- (1) 再任用職員の配置については、正規職員削減の穴埋め目的として利用するのではなく、その知識と経験を活用できるようにすること。
- (2) 事業量及び事務分担に見合った業務整理を行うこと。
- (3) 部長級及び課長級職員の人材を見極めた上で適正な配置を行い、職場の責任者であるという自覚を促し、働きやすい職場環境づくりに努めること。

- (4) 係制を活かしていくとともに、監督職についても十分な育成に努めること。
- (5) 職員の採用について、試験方法等の見直しを検証し、より良い「人財」を確保できるようにすること。また、応募が少ない職種については再度募集方法や試験方法等の見直しを図ること。
- (6) 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。
- (7) 職務に関する研修の受講にあたっては、職員の意思を尊重し、必要な手立てを継続して行うこと。また、研修制度の検討を行う取り組みについても継続して行うこと。

7 市財政及び市民の立場に立脚した要求について

- (1) 憲法9条の精神を遵守し、平和を守ること。
- (2) 市民サービス向上の観点から事業の優先順位を精査し、くらしや福祉、医療、教育、保育などに財政をまわすこと。
- (3) 新規事業の実施にあたっては、職場の人員体制等を考慮し、十分な趣旨や方法を説明した上で、実施すること。
- (4) 安易な市民サービスの切捨てをしないこと。また、芦屋らしい行政サービスをアピールすること。
- (5) 地域医療、並びに福祉・教育について重点的に充実を図ること。
- (6) 被災者に対し更なる公的支援を行うよう国等関係機関に働きかけること。
- (7) 雇用機会創出に向けて、国・県に強く働きかけるとともに、市独自の制度を創設すること。
- (8) 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。
- (9) 官製ワーキングプアを作らないよう自治体として対策を講じること。
- (10) 「子ども・子育て支援新制度」の推進にあたっては、責任を持って芦屋市の現行保育水準を守ること。
- (11) 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。
- (12) 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。
- (13) 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。

以上