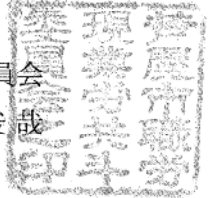


芦 共 発 第 3 号

2022年10月28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 湯本 俊哉



## 2022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、コロナの打撃を受けた経済は一定の回復が見られるものの、原材料価格の高騰や急速な円安による食品などの値上げが相次ぎ家計は逼迫しています。この状況が続くとさらに個人消費が冷え込み、経済はますます悪化していきます。このような状況を打破し、経済回復に向かわせるためには、労働者の賃金を引き上げていくことが必須です。

一方、2019年4月から働き方改革関連法案が施行され、本市においても「芦屋市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、度重なる制度改革、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。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4日（金）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。
  - (10) 計画連休等により通勤経路外で出勤した際の費用を支給すること。

## 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) 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。
- (5) 感染リスクを伴う業務に従事する職員に対して、防疫手当を支給すること。
- (6) 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、コロナ禍の収束が見込まれるまでは取得期間の延長を行うこと。

## 3 労働環境等の改善について

- (1) 在宅勤務や時差出勤等を充実させる等、仕事と育児、介護の両立の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ること。
- (2) 出生時育児休業（産後パパ育休）制度を充実させること。
- (3) 出産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、職場整備（職場の風土づくり、制度の周知徹底）を行うこと。
- (4) 不妊治療に係る費用の助成を行うこと。
- (5) 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。

- (6) 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。
- (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) 事業量及び事務分担に見合った業務整理を行い、超過勤務の大幅縮減、総労働時間短縮、サービス残業等の解消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に配慮すること。
- (10) あらゆるハラスメントに対して構築した防止策を実効性あるものとする。

#### 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) 職員の採用について、年代毎に偏りが出ないように継続的に行うこと。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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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) 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。
- (9) 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。
- (10) 岩園幼稚園における3歳児保育の本格実施に伴い、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。
- (11) 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。

以 上