

芦 共 発 第 3 号

2023年11月1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、新型コロナウイルス感染症の法的な位置付けが本年5月8日に「5類」に移行したことなどを受けて、個人向けサービス活動を中心に回復の兆しを見せていますが、その一方で、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などが国民の生活を直撃しています。

先月に値上げされた食品の数は4600品目余りとなっており、今年1月からの累計では、3万品目を超え、すでに昨年1年間の品目数を大きく上回っています。食料品の他にも、衣類、家電製品、日用品、光熱水費など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。この状況が続くと個人消費がさらに冷え込み、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要不可欠です。

また、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、物価高騰対策、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。そのような状況下でも、我々組合員は、芦屋市のために、市民サービスの向上を目指して業務に励んでいます。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月から高島市長のもとでの市政運営がスタートしましたが、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、職場にさらなる活気を取り戻すことです。その実現のため、組合員の意見や要望を集約し、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7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年賃金確定及び一時金等に関する要求について

### 1 賃金制度等の改善について

- (1) 給与制度について、各単組と十分に協議を行うこと。
- (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ついて

- (1) 職員の勤務体制の変更、勤務時間や休暇、手当の変更など、労働条件に関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、各単組との協議、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、介護の両立の支援を積極的に進めること。また、在宅勤務手当制度を創設すること。
- (3) 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、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) 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) 不妊治療にかかる費用に対して助成を行うこと。
- (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) 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。
- (11) 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。
- (12) 「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。
- (13) サービス残業等の実態を把握し、解消すること。
- (14) 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、即座に手立てを講ずること。
- (15) 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。
- (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。
- (17) 夏季休暇の取得期間について、柔軟な取得ができるよう検討すること。
- (18) 職員のライフステージに合わせた柔軟な働き方について検討すること。
- (19) 業務に必要な免許・資格等の取得について、取得にかかる費用を負担すること。

### 3 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。

### 4 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。

### 5 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計画的に行うこと。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・課長級職員の人材を見極めたうえ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) 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。

## 6 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うえで、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。
- (12) ごみ焼却施設の整備については、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、理解を得たうえで実施すること。