

2021年5月26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 隆幸



2021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。

さて、新型コロナウイルス感染症の全国的な蔓延により、兵庫県では3度目の「緊急事態宣言」が発出されている中で、職員は自らの感染リスクに直面しながら、住民のいのちや健康、暮らしを守るために連日奮闘しています。私たち地方自治体の職員は、公衆衛生や医療の現場だけでなく、保育所・学校園・福祉事務所・地域振興など、住民生活全般を守っていかなければなりません。

昨年の特別定額給付金支給事業や現在行われているワクチン接種事業も、直接の担い手は地方自治体ですが、どの職場も慢性的な人員不足により、恒常的な長時間労働を余儀なくされています。住民のいのちと暮らしを守るためにも、公務公共の抜本的な体制拡充が必要です。

また、2019年4月から働き方改革関連法が施行され、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、2021年6月1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：2021年6月30日（水）
- (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) 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。
- (7) 「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ワクチン接種に係る計画を示すとともに、ワクチン接種事務等に対応できる人員体制を確保すること。
- (2) 感染拡大防止策として実施された在宅勤務については、情報端末の配置や通信環境の整備、情報管理や労働時間管理のあり方などの様々な課題をできる限り早く解消し、本格導入につなげること。また、今まで以上に時差勤務を推進すること。
- (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、取得期間のさらなる延長を行うこと。
- (4) 職員のワクチン接種にあたっては、経過観察を含めて特別休暇または職免の取り扱いとすること。
- (5) 新型コロナウイルス対応により市の財政不足を招くことがないように、国に必要な財政措置を求めるとともに、財政不足を理由とする職員の労働条件の引き下げを行わないこと。
- (6) 職員の公務上の被災防止の観点から、市の責任で、消毒液・マスクなど、必要な安全衛生備品を確保し、使用者としての安全配慮義務の徹底を図ること。また、人的接触が避けられない職場・部署の感染防止対策の強化を図ること。
- (7) 感染時の重症化リスクが指摘されている基礎疾患がある職員に対し、安全衛生上の健康管理措置を講じること。また、妊娠中の職員に対する特段の安全配慮を講じること。
- (8) 公務上の被災(感染)等、職員の労働安全衛生に関わる課題については、安全衛生委員会の場で産業医の意見も踏まえつつ、再発防止の徹底(感染経路の特定及び施設の改善など)及び職員の安全の確保など、職場労働安全衛生対策を進めること。

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) 仕事と育児や介護の両立支援を積極的に進めること。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 「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。
- (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) 「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。
- (9) 「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。
- (10) サービス残業等の実態を把握し、解消すること。
- (11) 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。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。
- (12) 少人数職場の解消に積極的に取り組むこと。
- (13) 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。
- (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) 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。
- (16) 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。また、定年引上げが具体的に示された場合は、速やかに協議の場を持つこと。
- (17) 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。
- (18) 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。
- (19) 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

る業務については、順次正規職員化すること。

(20) 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、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。

(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・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。

(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