

芦 総 人 第 9 4 号
令和 3 年 4 月 2 1 日

芦屋市職労・現業労共闘委員会
共闘委員長 西川 隆士 様

芦屋市長 伊 藤



2021年春闘要求について（回答）

2021年3月17日付芦共発第4号の文書で要求のあった標記のことについて、別紙のとおり回答する。

以 上

1 賃金制度等の改善に関する重点要求

- (1) 基本賃金を増額すること。
- (2) 芦屋市独自の給与制度を堅持すること。
- (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) 職員の士気向上を妨げる制度改悪の実施は行わないこと。
- (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) 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。
- (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。

回答：給与制度については、地方公務員法に定める給与決定原則（均衡の原則、情勢適応の原則、職務給の原則）を踏まえ、かつ、市民の理解と納得が得られるものとなるよう常に見直しを図らなければならないと考えており、給与改定に当たっては、人事院勧告の内容、本市の財政状況及び行政改革の課題、国・県による助言等を総合的に勘案して検討することとなる。したがって、現段階において、個々の要求内容について具体的に回答できる状況にないが、職員の勤務条件については誠意をもって労使交渉を行う。

2 新型コロナウイルス感染症対策に関する重点要求

- (1) 新型コロナ感染症拡大防止に伴う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。

回答：新型コロナウイルス感染症拡大防止の取り組みとして、在宅勤務、時差勤務及び特別休暇など感染を拡大させないよう環境整備に取り組んでいる。引き続き各職場の状況を把握するとともに、労働条件に関わる部分については当該職員団体及び労働組合と協議していく。

- (2) 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、ワクチンの保管・管理・供給、問い合わせなどに対応できる人員体制を確保すること。

回答：新型コロナウイルスワクチン接種は、クラスター予防の観点から高齢者施設入所者を対象に接種を開始し、国が示すワクチンの供給量と配布時期を踏まえながら、高齢者全員が接種できるよう円滑に取り組んでいく。引き続きワクチン接種に係る計画に基づき進めていく。人員体制については、市民に滞りなくワクチンを接種できる体制づくりに努めるとともに、全職員に協力を求めながら対応していく。

- (3) 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すること。また、今まで以上に時差勤務を推進すること。

回答：在宅勤務については、新型コロナウイルス感染症対策や育児介護等に対応した新たな働き方として有効な手段であるため、システム整備を進めており、現在、実証実験をしている。システム整備と並行し、職場ごとに業務整理や在宅・時差勤務及び昼休憩の時差取得を実施するようお願いしている。引き続き周知・啓発等に努めていく。

- (4) 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。

回答：長期勤続者に対する自主研修については、採用年月日が平成10年4月2日から平成11年4月1日の職員に限り、付与年度を令和3年度まで延長し、結婚休暇については、結婚の事実が生じた日が令和2年4月1日から令和3年3月31日の間であり、結婚休暇を取得していない職員は令和4年3月31日まで取得可能期間を延長したところであり、さらなる延長の考えはない。

- (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。

回答：新型コロナウイルス感染拡大防止対策に係る財政的措置については、全国市長会等を通じて国に対して強く訴え、全国的に新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金が拡充されるなど、一定措置されているところである。労働条件の変更については、引き続き誠意をもって労使交渉を行う。

- (6) 職員の公務上の被災防止の観点から、市の責任で、消毒薬・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。

回答：業務上必要な消毒処理などに要するものは引き続き各職場で確保し、職員個人の感染予防については情報提供や指導により支援していく。

- (7) 感染時の重症化リスクが指摘されている高年齢職員、基礎疾患がある職員、免疫抑制状態にある職員に対し、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。

回答：業務上可能な限り、高年齢職員、基礎疾患がある職員、妊娠中の職員に対する在宅勤務、時差勤務の優先を所属長に周知しながら、取り組んでいる。

- (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。

回答：これまでも公務災害、労働災害については、実際の事案から職場環境や業務手法の改善につなげるようにしており、今後も職場労働安全衛生対策を推進していく。

3 労働環境等の改善に関する重点要求

- (1) 女性職員については母性保護を重視し、環境の整備等を進めること。

回答：性別に関わらず、健康に働ける職場環境整備に取り組んでいる。妊娠中職員の健康や安全配慮は、健康管理室でも注視しており、本人または所属長、同僚からの相談に応じている。特定事業主行動計画(後期行動計画)策定のためのアンケート結果を踏まえ、産前休暇前に育休復帰後のキャリア形成を見据えた所属長との面談を行うことを周知しており、今後も労

務管理の一環として徹底していく。

- (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。

回答：育児休業中の職員の代替については、業務整理を行うとともに、会計年度任用職員を基本とする。

- (3) 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。

回答：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についても、業務整理を行うとともに、会計年度任用職員の任用を基本とするが、職場内での協力又は他部署からの一時的な応援では問題解決が困難であり、かつ、要員再配置により業務の最適化を図ることができる場合には、人事異動による対応も考えられる。

- (4) 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。

回答：「芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画」に基づき、ラインケアの充実を図るとともに、「ラインケアマニュアル」を活用してメンタル不調を起こしそうな職員の早期把握・早期対応、長時間労働者に対する産業医の面接等を行うなど、メンタル不調者の発生予防と症状の軽減に努めている。

復職に際しては、「リワーク制度」や「試し出勤制度」を活用し、職場の職員の理解のもと、本人の再発防止のため、今後も復職支援に努めていく。

EAPについては、職員が気軽に利用できるよう普及・啓発に努め、職場においてメンタルヘルスケアの定着を図っていく。

- (5) 「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

回答：令和2年度から復職支援プログラムの運用を徹底し、受け入れ職場の支援を強化することで、復職する職員の再発を防止する方向で取り組んでいる。引き続き、「芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画」に基づき、メンタルヘルス不調を発症させない、働きやすい職場づくりに取り組んでいく。

- (6) 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。

回答：年次休暇の取得促進のため、管理職の意識啓発や必要に応じた組織・要員上の措置に引き続き努める。

また、所属長には、ワーク・ライフ・バランス休暇実施計画表を適切に活用するなど、より一層計画的に休暇を取得するよう周知していく。

- (7) 「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。

回答：「第2次芦屋市特定事業主行動計画（後期行動計画）」、「職員ハンドブック」について改めて周知するとともに、時差勤務やメンター制度などをさらに拡充し、職員が健康でいきいきと働ける職場づくりに努める。

(8) 「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。

回答：テレワーク環境の整備の拡大、業務改善につながる研修受講の促進により仕事の仕方の変化を進め、多様な職員が働ける環境づくりに努める。長時間労働の縮減については、令和3年度に外部の協力を得ながら、業務整理を図っていく。

(9) サービス残業等の実態を把握し、解消すること。

回答：時間外勤務の命令を受けていない職員については、すみやかに退庁するよう所属長より働きかけを行うとともに、時間外勤務が必要な場合は、必ず所属長より命令を行う。
また、各職場の実態については、組織・要員及び人事ヒアリングの中で所属長に確認する。

(10) 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、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。

回答：恒常的に時間外勤務が発生している職場については、所属長の責任において事業の見直しや事務改善を徹底していくことが前提となるが、さらに実態を精査して必要な組織・要員上の措置を講じていく。

また、36協定の遵守のほか、時間外勤務時間の上限規制を設け、時間外勤務の上限を遵守するよう取組んでいる。

なお、上限規制とともに、人事課において、庶務管理システムを活用し、月の途中においても確認を行うことで所属長に対する働きかけを行うほか、時間外勤務の承認手続を変更するなど、遵守に努めている。

(11) 少人数職場の解消に積極的に取り組むこと。

回答：少人数職場については、引き続き職場の実態を把握しながら、解消に努めていく。

(12) 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。

回答：採用後おおむね10年間に3か所の職場を経験させるという考えは変わらないが、組織全体の要員の中で配置を行っているところである。なお、一般技術職などについては、同じ職場で概ね5年の経験が必要という点も十分考慮していく。

(13) 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。

回答：人事評価制度については、評価結果を検証し、随時、見直しを行うとともに、評価の公平性及び納得性の向上のための職員研修の実施を継続していく。

(14) 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。

回答：派遣及び長期研修については、人材育成の観点から、総務省や東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会などに職員を送り出している。派遣満了後、それぞれの職員が中長期的な視点から派遣や研修で得た知識や経験を活かせるように努めている。

- (15) 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。

回答：これまで培ってきた再任用職員の知識・経験が職場の中で十分活かされ、若い職員への知識・経験の継承にも繋げることができるようフルタイム勤務を原則とし職務の級を3級に格付けている。また、新たに任用する際には事前の面談を行うとともに、組織・要員及び人事ヒアリングの中で職場の意向確認等を行うなど、双方の意識の改革に努めている。

高齢期の職員の多様な働き方については、令和2年度に働き方改革ワーキングチームで協議した内容の報告を受け、今後も定年延長も見据えた中で研究していく。

- (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。

回答：障がいのある人の雇用については、障害者雇用促進法に基づき、地方公共団体等が率先して障がいのある人を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣指針に即した「障がい者活躍推進計画」を令和3年2月に策定し、障がいのある職員が職場で活躍できるよう、障がいのある人もない人も共に働くための職場環境の整備を進めていく。

- (17) 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。

回答：この度のハラスメント事案に伴い、職員全体の理解不足や申し出に関するシステムの不備が指摘されたことを受け、全職員の意識向上のため、ハラスメント研修の受講を徹底している。また、令和3年4月よりコンプライアンス推進室を設置し、相談窓口を内部相談員の他に、外部相談員として弁護士を配置するなど、相談先の選択肢を広げ、安心して相談できる環境を整えた。引き続き、ハラスメントのない職場の実現を目指し、研修やリーフレット等で周知・啓発に努める。

- (18) 労働基本権を保障し、労働慣行を守ること。

回答：地方公務員の労働基本権については、公務員の地位の特殊性及び職務の公共性により、法制度上一定の制限が加えられている。

また、適法な労働慣行は情勢を踏まえつつ、労使双方で尊重すべきものと認識している。

- (19) 労基法の基本理念を守り、高度プロフェッショナル制度（残業代ゼロ制度）の拡充（公務職場への導入）に反対すること。

回答：職員の勤務条件については、今後とも労働基準法の基本理念を守り、職員団体等と協議していく考えである。高度プロフェッショナル制度については、対象業務に公務は該当していない。

- (20) 全国一律最低賃金制の法制化を目指すこと。

回答: 現行の最低賃金については、最低賃金法の規定により厚生労働大臣又は都道府県労働局が、事業別、職種別又は地域別に労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めるものとされており、合理的な方法であると考えている。

(21) 消防職員の労働基本権を認め、「団結権」については地公法上の禁止条項を削除し早期に保障するよう国へ働きかけること。

回答: 消防職員への団結権の付与については、総務省において引き続き検討されているところであり、国への働きかけについては考えていない。

(22) アスベストに関わる健康被害を防ぐため、働く職員への安全対策と安全教育を行い、市民に対してもより一層の啓発を行うとともに、継続的な健康診断の実施や、その記録を長期に渡り保存し、退職者についても、公務災害の認定に向けて努力すること。

回答: 毎年、被災地支援に従事した職員も対象に含め定期健康診断でアスベスト疾患に係る検査を実施している。また、退職者についてもアスベスト検診を受診していただけるよう、引き続き、市友会に啓発をお願いする。

市民への啓発は、全戸配布の「保健センターだより」並びに市のホームページ上でアスベストに関する情報について掲載しているほか、市民を対象とした無料のアスベスト検診を毎月第4水曜日に保健センターにて実施しており、アスベスト暴露の不安がある方に受診を促すとともに、周知啓発を行っている。

公務災害の認定請求については、数十年後に発症している事例もあることから、本市としても長期間にわたり記録の保存等を図る等、努力を行う。

(23) 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。

回答: 職員に対して危害が加えられることがないように、危機管理指針を活用し、トラブル時の対応については危機管理研修を実施する。

安全対策については、警備員の巡回、危害を抑止するための非常通報装置及び防犯カメラの設置など、引き続き、ソフト・ハード両面での整備を検討していく。また、非常通報装置の説明・操作等の研修を実施する予定である。

4 現業職場からの重点要求

(1) 労使交渉に基づく合意事項を遵守し、全て労働協約を締結すること。

回答: 労使間の信頼関係を損なうことのないよう、労使双方で合意した事項については誠意と責任をもって履行する。また、必要に応じて労働組合とは労働協約を、法令及び条例等に抵触しない限りにおいて締結する。

(2) 民間委託の導入を行わず、直営を堅持すること。

回答: 最少の経費で最大の効果を挙げることが行政執行の基本であり、民間への業務委託は効率性の観点とともに市民サービスの向上につながるものと判断される場合に実施しているところである。

- (3) 技能労務職員の欠員不補充方針を撤回するとともに、全ての欠員職場において、すみやかに新規採用による正規職員を補充すること。

回答：技能労務職員については原則欠員不補充とするが、事務事業の見直しや各職場の実態を精査したうえで、必要性に応じて適宜配置していく考えである。

- (4) 技能長については、相当数を配置すること。

回答：技能長の配置は、一定の指導性が発揮できる単位で配置する考えである。

- (5) 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。

回答：ごみ焼却施設については、西宮市との広域化は実施しないことから、令和3年度に単独整備のための事前の各種調査を実施する予定である。その後、施設の内容や整備スケジュールなどを随時検討し、必要に応じて、市民や職員へ説明を行っていく。

また、パイプライン施設の運用期間については、住民説明会等を開催した。今後も引き続き、利用者との協議を重ねつつ、定められた期間での適正運用に向け、計画的に事業を進めていく。職員についても、適宜説明しながら進めていく。

- (6) 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。

回答：指定ごみ袋の検討については、広報紙やホームページなどで周知し、市民・事業者に対してアンケートを実施した。職員についても、適宜説明しながら進めていく。

7 会計年度任用職員に関する重点要求

- (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) 福利厚生制度の拡充に努めること。
- (3) 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。
- (4) 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。

回答：会計年度任用職員制度については、常勤職員と会計年度任用職員の役割を改めて精査した中で、パートタイム会計年度任用職員として移行しており、労働条件については法改正の趣旨を踏まえながら、今後も各職場における勤務状況について実態を把握し、適切に対応していく。

福利厚生については、職員互助会の対象とする等、常勤職員に準じた内容としている。

以 上