

芦 共 発 第 5 号

2024年5月24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



2024年夏季一時金要求書

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、2024年春闘における平均賃上げ率を見ると、30年ぶりの高い伸びを記録した昨年を大幅に上回っており、持続的に賃金が上昇する動きが強まりつつありますが、我々公務労働者においても、物価の上昇を上回るだけの賃上げがなければ、実質賃金は減少してしまうことから、可処分所得の少ない若手職員や非正規職員の賃上げだけでなく、全世代にわたった改善を実施するよう取り組みを進めていく必要があります。

併せて、会計年度任用職員においては、令和6年度から勤勉手当が支給されることとなり、賃金面で一定の改善が図られることになりましたが、今後も引き続き、雇用の安定等に向けた取り組みを進めていきます。

また、これまで行政の民営化が進められ、直営であっても正規職員を採用せず、非正規化への流れが加速していましたが、近年の行政需要の高まりから、正規職員の採用を再開する自治体や、安全性や委託料等の問題から直営に戻す自治体も出てきました。行政として行わなければならないことは何なのか、今一度問い直し、きちんとその責任を果たせる体制を構築していくよう求めていきます。

さて、本市に目を向けますと、物価高騰対策事業や芦屋市が独自で推進している事業などにより、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。また、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を求めていきます。

昨年5月の新市長就任からはや1年が経過しました。この間、市長は一貫して、「対話」を中心としたまちづくりを進めてきましたが、市民との対話だけでなく、職員との対話も大切にしながら、市政運営を進めてほしいと切に願います。

最後に、住民本位の地方自治を確立するため、また、本市で働く者の労働条件などを改善させるため、以下のとおり要求を取りまとめましたので、令和6年6月3日（月）までに誠意をもって回答されるよう申し入れます。

2024夏季一時金闘争に関する要求

1 賃金制度の改善に関する要求

- (1) 給与制度について、各単組と十分に協議を行うこと。
- (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。
 - ・支給日：2024年6月28日（金）
- (3) 基本賃金を増額すること。
- (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。
- (9) 高齢期の職員の知識・経験に応じるべく賃金を改善すること。

2 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) 在宅勤務や時差出勤等を有効に利用できる体制と環境の構築を推進するとともに、情報管理や労働時間管理のあり方等、十分な検証を行うこと。
- (3) 小1の壁に関する課題を真摯に受け止め、職員が退職することなく仕事と子育てを両立できるよう早急な対応を講じること。
- (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) 育児・介護のための休暇・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組織として対応すること。
- (6) 障がいの特性に応じた看護休暇取得に際する手続きを柔軟に対応すること。
- (7) 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、環境整備（職場の風土づくり、制度の周知徹底）を行うこと。
- (8) 不妊治療に係る費用の助成を行うこと。
- (9) 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。

- (10) 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。
- (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) 「第2次芦屋市特定事業主行動計画（後期行動計画）」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、即座に人事上の手立てを講じること。
- (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) 高齢期の職員が本人の経験・能力が活かされるだけでなく、職場の実態を掴み、現場にとっても最大限効果のある配属とすること。
- (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いる業務については、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。
- (21) 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 市政運営に関する要求

- (1) これまで行ってきた事業から大きく方針を転換する場合は、現場の意見を軽視しないこと。
- (2) 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には早急に対応すること。
- (3) 公立幼稚園全園における3歳児保育を早期に実施すること。