

2024年10月24日  
芦現労発65-5号

芦屋市長 高島 峻輔 様

芦屋市現業労働組合  
執行委員長 吉田



## 2024年賃金確定及び一時金等に関する要求書

貴職におかれましては、日頃より本市の発展およ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、芦屋市現業労働組合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。

現在物価の動向については、昨年の改定以来の消費物価指数が3%前後の高水準で推移していることや、年間購入頻度別指数で見た「頻繁に購入」する品目では2023年10月から2024年6月までの期間での平均が5.4%である。このような状況の中職員が住民の期待に応え、質の高いサービスを確実に提供していくためにも、職員の賃金と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、多様化する市民のニーズに応え、住民本位の地方自治体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、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、誠意ある回答を求めます。

### 1 賃金制度等の改善について

- (1) 組合員の生活実態を考慮し、給与改善を行うこと。
- (2) 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。
- (3) 一時金について、役職加算の改善を行うこと。
- (4) 技能長への昇任・昇格は、定年延長制度時に合意した内容を遵守すること。
- (5) 退職手当の調整額の改善を行うこと。
- (6) 4級への昇格基準の改善を行うこと。
- (7) 昇格時号給対応表の改善を行うこと。

- (8) 再任用制度の改善を行うこと。
- (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、組合との協議、合意のうえで行うこと。
- (2) 法改正によって生じた資格の取得に係る費用についての措置を講じること。
- (3) 給与明細等個人情報については、電子化を行うこと。
- (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) 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。
- (6) 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。

## 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、改善を行うこと。
- (2) 高齢期の職員がさらなる活躍ができるよう多様な働き方の検討を進めること。

## 4 会計年度任用職員について

- (1) 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。

## 6 市財政及び市民の立場に立脚した要求について

- (1) 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。