

芦市職労発第6号

2024年11月5日

芦屋市長 高島 峻輔 様

芦屋市職員労働組合  
執行委員長 五島 慶太



## 2024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。

私たち芦屋市職員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。

物価の上昇は天井を見ることなく、年々その予想を上回っている状況にあり、生活環境におけるあらゆるものの大幅な値上がりにより、実質賃金は下がる一方です。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。

今年の人事院勧告を見ますと、民間給与との較差を埋めるため約30年ぶりの高水準となるベースアップが示され、中でも若年層に重点を置いた月例給の改善が見込まれます。その背景にあるのは、民間の給与水準や人材獲得競争への力の注ぎ方が活発になっているということがあり、地方自治体においても社会に取り残されない対策が急務となっています。むしろこういった情勢であるからこそ、労働賃金の引き上げをはじめとした積極的な独自の取り組みを行う好機に直面していると言えます。

また、国においては給与制度のアップデートの検討が進められていますが、官民間問わず人材確保への対応というものが大きな課題として顕著になっています。民間では大幅に初任給を引き上げるなど、優秀な人材を獲得するためのあらゆる策を講じています。芦屋市においても離職率が上昇している中、働き続けられる職場づくりだけでなく、働きたくなる職場を築くことが急務となっており、日に日に激化する人材獲得競争に後れを取らないことや離職する職員を少しでも減らすことができるアップデートが求められていることを真摯に受け止めなければなりません。

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12日（火）までに誠意をもって回答されるよう申し入れます。

## 記

### 1 賃金制度等の改善について

- (1) 給与制度について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。
  - 会計年度任用職員の支給月数を改善すること。
- (4) 基本賃金を増額すること。
- (5) 中途採用者に対する賃金差別を改善すること。
- (6) 職員の士気向上を妨げる制度改悪は行わないこと。
- (7) 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。
- (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、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より推進するとともに、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策を講じること。
- (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配慮すること。
- (6) 看護休暇の趣旨を逸脱しない範囲においては取得事由を拡大すること。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 不妊治療にかかる費用に対して助成を行うこと。
- (10) 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。
- (11) 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。

- (12) 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。
- (13) 「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。
- (14) サービス残業等の実態を把握し、解消すること。
- (15) 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、即座に手立てを講じること。
- (16) 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。
- (17) 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。
- (18) 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。
- (19) 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。
- (20) 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。
- (21) 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。
- (22) 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。
- (23) 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 組織活性化及び市政運営に関する要求について

- (1) 職員の採用について、年代毎に偏りが出ないように継続的に行うこと。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) 管理職の人材を見極めた上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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。