

芦総人第160号
令和6年4月30日

芦屋市職労・現業労共闘委員会
共闘委員長 湯本 俊哉 様

芦屋市長 高 島 峻 輔



2024年春闘要求について (回答)

2024年3月19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

(別紙) 2024年春闘要求に対する回答

要 求 項 目	回 答
<p>1 賃金制度等の改善に関する重点要求</p>	
<p>(1) 基本賃金を増額すること。 (2) 給与制度について、各単組と十分に協議を行うこと。 (3) 中途採用者に対する賃金差別を改善すること。 (4) 賃金カット提案等、職員の士気向上を妨げる制度改悪は行わないこと。 (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。 (7) 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。</p>	<p>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（職務給の原則、均衡の原則、条例主義）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。職員の給与制度をはじめとする勤務条件については、今後も誠意をもって協議を行う。なお、技能職の課題である4級への昇格年齢の引き下げ、4級給料表の継ぎ足しについては、時期が来たときには協議を行っていく考えであり、退職手当の調整額については令和7年度末までに解決する。</p>
<p>(6) 災害対策支援本部による防災作業等に従事した際においても特殊勤務手当の対象とすること。</p>	<p>災害対策本部設置自治体への派遣に対して、非常作業手当を支給できるように手続きを進めている。</p>
<p>2 労働環境等の改善に関する重点要求</p>	
<p>(1) 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。</p>	<p>特定事業主行動計画（後期行動計画）に基づき、職場環境やライフスタイルに沿った運用ができるよう制度の見直しを引き続き行う。在宅勤務の環境整備や時差勤務の活用に取り組んでおり、今後も所管課とのヒアリングの中で状況の聴き取りを行っていく。なお、在宅勤務手当については他団体の動向を踏まえ、調査研究に努める。</p>
<p>(2) 未就学児を育児中の職員に対して業務上の配慮を行うとともに、誰もが育児しやすい環境の整備等を進めること。</p>	<p>育児短時間勤務を取得する職員に対しては、職場の必要に応じて会計年度任用職員の配置を行っている。職場における育児に対する理解の醸成に努める。</p>
<p>(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。</p>	<p>令和5年度に労使による検討会を開催し、アンケートを実施することで一旦終了した。今後、アンケート調査を実施するとともに、アンケート結果を情報共有し、労使で検討する。</p>

要 求 項 目	回 答
(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。	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ものの、正規職員の配置等、その他の手段の研究を行う。
(5) 育児のための休暇・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。	業務整理を行ったうえで、必要に応じた会計年度任用職員の配置を基本とするが、職場内での調整によっても問題解決が困難であり、かつ、人事異動により組織全体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。
(6) 出生サポート休暇が必要な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。	休暇の趣旨に沿った取得の促進及び職員の理解が深まるよう周知等環境整備に努める。
(7) 不妊治療に係る費用の助成を行うこと。	不妊治療の助成については、他市の状況等も含め、調査・研究に努める。
(8) 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。	<p>「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、管理職向けのラインケア研修を実施するなど、ラインケアの充実や知識を深めている。また「ラインケアマニュアル」等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。</p> <p>EAPについては、職員が気軽に利用できるようメールや電話・面談のほか、オンライン面談を導入した。また普及・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。</p>
(9) 「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。	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。

要 求 項 目	回 答
(10) 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。	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、未取得者の状況を連絡するとともに、より一層計画的に休暇を取得するよう進めていく。なお、年次有給休暇の年間5日の取得については、達成できるよう所属長に指導を行う。
(11) 勤務年数に応じ、職場を離れ自己研鑽できる機会を十分に確保するとともに、取得しやすい制度とすること。	勤続20年目の連続10日の休暇については、制度の趣旨が変わることから分割は行わないが、より取得しやすい職場づくりに努めていく。
(12) 「第2次芦屋市特定事業主行動計画（後期行動計画）」を引き続き推進していくこと。	「第2次芦屋市特定事業主行動計画（後期行動計画）」、「出産・子育て等支援制度」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継続実施し、職員が健康でいきいきと働ける職場づくりに努める。
(13) サービス残業等の実態を把握し、解消すること。	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。
(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過し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。	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。 引き続き時間外勤務の上限規制内に収まるよう努力を続ける。
(15) 少人数職場の解消に積極的に取り組むこと。なお、安易な課の統廃合ではなく、業務を整理し、必要な体制を整えた上で解消すること。	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。なお、限られた人員で多様な市民ニーズに対応できる組織体制を構築するため、関連業務の統合や事務事業の整理を行った。

要 求 項 目	回 答
<p>(16) 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。</p>	<p>新規採用職員や若手職員の配置については、窓口職場を基本としつつ、本人の希望、受入れ職場の状況や人材育成担当者の負担等にも配慮して決めているところである。経験年数の若い職員に対して、メンター制度を導入しており、職場とは異なる角度からも支えられるよう努めている。</p> <p>また、採用後10年間におおむね3か所の職場を経験させることが望ましい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、同じ職場で一定年数の経験が必要な部署がある点も考慮していく。</p>
<p>(17) 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。</p>	<p>人事評価制度については、評価結果の検証等を行い、職員研修の見直し等、評価の公平性及び納得性の向上のための検討を進める。</p>
<p>(18) 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。</p>	<p>能力と意欲のある高齢期の職員が次の世代にその知識、技術、経験などを継承し、最大限活躍できるよう、適材適所の人事配置に努める。</p>
<p>(19) 障がい者雇用の法定雇用率を遵守すること。</p>	<p>法定雇用率については引き続き遵守していく。</p>
<p>(20) 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</p>	<p>全職員で風通しの良い職場作りを進めるため、効果的な研修を実施しハラスメント防止に努める。また、ハラスメントに悩む職員が相談しやすいように、ハラスメント相談窓口の周知を適時行い、相談者に寄り添った解決を図るよう努める。</p>
<p>(21) 労働基本権を保障し、労働慣行を守ること。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>

要 求 項 目	回 答
<p>(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。</p>	<p>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。</p> <p>市民への啓発は、全戸配布の「保健だより」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。また、市民を対象とした無料のアスベスト検診を毎月第1水曜日にこども家庭・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。</p> <p>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。</p>
<p>(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し、定期的な訓練等を実用的なものとする。</p>	<p>あらゆるリスクが想定される現状下、引き続きリスクマネジメントに関する研修を実施する。</p> <p>また、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ながら、警察と協力し、実演を交えた防犯研修を実施する予定である。</p>
<p>(24) 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。</p>	<p>免許・資格等の取得にかかる公費負担については、慎重に取り扱うべきと考える。</p>

要 求 項 目	回 答
3 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。	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。	業務の実施にあたっては最少の経費で最大の効果を挙げるのが行政執行の基本であり、効率性の観点に加え、市民サービスの維持・向上につながることを踏まえ、民間委託等により実施することが適切であると判断される場合には、行政責任の確保、職員の業務スキルの向上等に留意しながら行っ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。	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。	技能長の配置については、各職場単位における適切な配置を基本とするが、令和4年度に確認したとおりとする。
6 会計年度任用職員に関する重点要求	
<p>(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。</p> <p>(2) 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。</p> <p>(3) 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。</p>	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。