

芦総人第182号
令和6年5月10日

芦屋市臨時・嘱託職員共闘委員会
委員長 増田 いづみ 様

芦屋市長 高島 峻輔



2024春闘要求書について（回答）

2024年3月18日付け文書で要求のあった標記の件について、次のとおり回答する。

記

1 賃金に関すること

- ① 基本賃金を、正規職員と同等で、1年に4号級上げること。特に物価上昇が続く現状について考慮すること。
- ② 職の見直しを行い、同一賃金とすること。
- ③ 早急に、会計年度任用職員事務職（1級職員）とされた10年以上同職種に従事している会計年度任用職員を会計年度任用職員専門職（2級職員）へ移行すること。
- ④ 会計年度任用職員1級職員から2級職員への移行制度を作ること。
- ⑤ 勤勉手当の成績率については、差をつけない運用とすること。

回答：会計年度任用職員の給与及び報酬については、地方公務員法で定められた給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準に基づき、近隣の地方公共団体や民間における同種の給与及び報酬の水準を考慮しており、各職種に応じて制度設計を行っている。

なお、会計年度任用職員の職務の級及び人事評価制度の運用については、賃金等専門検討委員会にて引き続き労使で協議する。

2 雇用の確保に関すること

- ① 本人の意思がある限り、継続雇用を保障すること。
- ② 正規職員の職場確保、及び事務・事業の縮小や廃止、業務委託等を理由に解雇を行うことなく、同等以上の雇用条件で雇用確保をすること。
- ③ 会計年度任用職員の再度の任用に関して、雇用不安がないように労使で誠意を

持って協議し、労使合意に至るまで改悪しないこと。

- ④ 人員が必要な職場について65歳以上で雇用更新希望者は、雇用形態など工夫して雇用更新する事。

回答：会計年度任用職員については、1年以内の任期を定めて任用するものであり、継続雇用を保障することはできない。

任用の更新については65歳までを基本として運用している。

- 3 人事評価制度については、労使協議を行い、合意の上で運用すること。

回答：人事評価制度の運用については、これまでも賃金等専門検討委員会において議論をしてきており、今後も労使で協議していく。

- 4 現在、芦屋市におけるパートタイム会計年度任用職員が、既定の勤務時間を大幅に超えて超過勤務している。また労働基準法で保障されている年次有給休暇を取得することができない勤務実態がある。このような勤務体制を是正すること。

回答：恒常的に時間外勤務が発生している職場、年次休暇の取得が困難な職場については、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・要員上の措置に引き続き努める。

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、遵守するよう取組んでいる。

- 5 休暇に関すること

- ① 看護休暇を正規職員と同日数有給で保障すること。
- ② 療養休暇後の休職期間を正規職員と同日数有給で認めること。
- ③ すべての休暇を、正規職員と同様に保障すること。
- ④ 調理師が検便検査の結果、業務を休まなければならなくなった時、全ての調理師に在宅勤務の選択肢を保障すること。

回答：現行どおりとする。なお、休暇制度については、臨時的任用職員と非常勤嘱託職員で異なる部分があったが、会計年度任用職員制度への移行に当たっては、原則、これまでの非常勤嘱託職員の休暇制度を適用することとし、改善を図ったところであり、制度移行後も引き続き、改善を図っている。

調理師が検便検査の結果、調理業務に従事できなくなった場合の対応は、年次休暇もしくは私療休の取得を原則としている。

6 労使関係に関する事

- ① 団体交渉は誠実に行い、雇用不安、労働条件の改善等、実態に真摯に耳を傾け、労使合意に至るまで努力すること。
- ② 労働条件に関する一切の諸事項については、すべて労働組合と協議、労使合意のうえ実施すること。
- ③ 事業の運営内容などの変更については、労使合意形成のために実施予定の1年前までに提案する事。
- ④ 改善と思われる労働条件の変更や福利厚生などについても、会計年度任用職員に関するすべての情報提供については、組合員に周知できる期間をもって提案し、労使協議を行い合意の上で実施すること。

回答：今後も労働条件に関わる課題については、誠意を持って労使協議を行う。

以 上