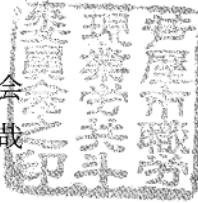


芦 共 発 第 4 号
2024年3月19日

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年春闘要求書

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と制度の確立を目指し、日々精一杯取り組んでいます。

昨今、物価の上昇が私たち労働者の生活を圧迫しています。物価上昇を上回る賃上げがなければ、実質賃金は減少してしまい、労働者は困窮することとなります。民間企業においても賃上げの機運は高まっていますが、大企業が中心であり、中小企業との差は広がっているのが現状です。

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ます。

子育て支援や災害対応など、行政ニーズが高まる中で、2021年度には、42年ぶりに国家公務員の定数が増やされましたが、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が必要です。

本市においても、物価上昇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。そのような状況下においても、我々組合員は、市民サービスの水準を低下させないように業務に励んでいます。

このような状況の中、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3月29日（金）までに誠意をもって回答されるよう申し入れます。

2024 国民春闘に関する要求

1. 賃金制度等の改善に関する重点要求

- (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。
- (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。
- (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。

2. 労働環境等の改善に関する重点要求

- (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。
- (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、誰もが育児をしやすい環境の整備等を進めること。
- (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) 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。
- (7) 不妊治療に係る費用の助成を行うこと。
- (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。
- (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
- (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。
- (11) 勤続年数に応じ、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。
- (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。
- (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) 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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (19) 障がい者雇用の法定雇用率を遵守すること。
- (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。
- (21) 労働基本権を保障し、労働慣行を守ること。
- (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。
- (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、定期的な訓練等で実用的なものとする。
- (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。

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。
- (2) 民間委託の導入を行わず、直営を堅持すること。
- (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。
- (4) 技能長については、相当数を配置すること。

4. 保健・福祉職場からの重点要求

- (1) 市立幼稚園・保育所・認定こども園について、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。
 - (ア) 公的責任において現行保育制度を守る中で、待機児童の解消策を図ること。
 - (イ) 職員配置は、正規職員による定数配置を行うこと。
 - (ウ) 認定こども園及び保育所の看護師は正規職員を配置すること。また、認定こども園については、看護師を複数名配置すること。
 - (エ) 自園調理を守り、配置基準に基づき必ず正規職員を配置すること。また、食育推進に向けた配慮を行うこと。
 - (オ) インクルーシブ教育・保育は体制を整えた上、正規職員で実施すること。実施する際には、体制等に問題が発生しないよう現場の意見を反映すること。
 - (カ) 防犯の観点から保育所施設内外を問わず子どもたちの安全対策を引き続き講じること。

(キ)認定こども園について、子どもたちの安全が十分に担保できる体制や環境整備に努めること。また、保育所・認定こども園で問題が生じた際は早急に対応すること。

- (2) 縦割り行政とならぬよう、すべての子どもたちが、公平な教育・保育を受けられるよう、子育て支援施策の拡充を図り、責任を持って芦屋市の現行保育水準を守ること。
- (3) 発達障がい等により早期療育訓練を必要とする要配慮児が増加する中、より高度な専門職の増員や、訓練施設を充実する等の必要な対策を講じること。
- (4) 障がいのある人が地域での生活を続けられるように、市内事業所の雇用の拡大・支援体制の充実を図ること。
- (5) 介護保険の保険給付費や医療費が年々増加する中、医療・福祉・保健の一層の連携確保に努めること。
- (6) 福祉的サポートを必要とする市民の幅広いニーズを実現させるため、施策の確立・拡充を図ること。

5. 学校・園・社会教育職場等からの重点要求

- (1) 市内に居住している子どもが、市内の幼稚園、保育所に通えるように未就学児の教育、保育環境を充実させること。
- (2) 地域・保護者と教育現場が子どもを中心に、強く連携しあえる教育環境整備に努め、子どもたちを取り巻く環境の変化に対応できるよう教育現場の充実を図ること。
- (3) 正規職員による学校給食の自校調理方式堅持の姿勢を明確にし、そのための財源は、国の責任で措置するよう働きかけること。
- (4) 給食調理・用務など学校現業の充実をはかり、安全・安心の学校環境を確立し、子どもたちの学びと居場所を保障すること。また、緊急事態時にも対応できる労働条件を確立すること。
- (5) 食育推進に向けた配慮を行い、栄養士を確保すること。
- (6) 幼稚園においては保育水準を維持し、子どもに対し責任ある教育を堅持するため、保育推進教諭、加配教諭を正規職員とするとともに、支援員の待遇及び勤務時間の見直しを行うこと。
- (7) 全ての市立幼稚園での3歳児保育の実施について検討すること。
- (8) 市民のニーズに応える社会教育の充実を図るとともに、市が直轄する業務と委託業務の在り方を明らかにすること。
- (9) 防犯の観点から教育施設の安全対策を講じること。
- (10) 「指定管理者制度」は安易な人員削減に結び付けるのではなく、より質の高い住民サービスにつなげていくこと。

6. 会計年度任用職員に関する重点要求

- (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。
- (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。
- (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。