

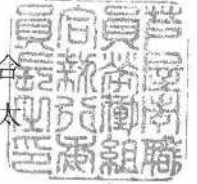
芦市職労発第19号

2025年5月28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



2025年夏季一時金闘争要求書

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。

さて、2025年春闘における平均賃上げ率を見ると、近年の上昇傾向にさらなる追い風となるような、民間における持続的な賃上げが続いていますが、一方で、物価の高騰についてもとどまることを知らず、実質賃金への影響はいまだ少なく、我々公務労働者においても、同様の状況が改善される見込みは立っておりません。さらに、トランプ大統領による大幅な関税政策をはじめとした不安要素は後を絶たず、労働者にとっての賃金が安定して改善される見通しは決して明るいものではありません。

さて、本市に目を向けますと、昨年度の人事院勧告の結果、近年においては高水準の賃金改定が実施され、特に若年層を中心とした月例給の改善が行われました。しかし、前述のとおり、民間賃金の上昇と物価高騰が急速に進む中、本市の賃金改定がそこへ追い付いていけるものとなっているのかどうかは常に注視していく必要があります。また、金額面の上昇に対して、職員の気持ちとしてついていけているかということに目をそらしてはならず、モチベーションの維持・向上となる取り組みが求められます。

また、国における給与制度のアップデートが進められ、本市においても今年度から地域手当が15%から14%へと変更され、令和8年度は13%、令和9年度は12%となることが予定されています。これらの「制度の変更」は決して賃金の低下に繋がってはならず、あらゆる検証を通じて確認していくことが必要となります。さらには、民間企業を含めて人材獲得競争の社会に突入している情勢を直視し、地域手当の変更をはじめとしたあらゆる制度の変更が、人材を確保するためのストッパーになっていないかを確認し、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ような、むしろ好材料となる積極的な政策が実現できるよう真摯に取り組むことが期待されます。

本市の将来を見据え、働く者の労働条件などを改善させるだけでなく、その先にある活気にあふれ、職員がやりがいを持って働き続ける職場環境の構築ため、以下のとおり要求を取りまとめましたので、令和7年6月4日（水）までに誠意をもって回答されるよう申し入れます。

2025夏季一時金闘争に関する要求項目

1 賃金制度の改善に関する要求

- (1) 給与制度について十分に協議を行うこと。
- (2) 夏季一時金について
 - ・組合員の生活実態を考慮し、適切な一時金とすること。
 - ・夏季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。
 - ・支給日：2025年6月30日（月）
- (3) 物価高騰等への対策として基本賃金を増額すること。
- (4) 中途採用者に対する賃金差別を改善すること。
- (5) 職員の士気向上を妨げる制度改悪の実施は行わないこと。
- (6) 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。
- (8) 「給与制度のアップデート」が及ぼす人材確保や職員の働き方への影響について常に検証し、他市に劣らない積極的な施策の展開を図ること。

2 労働環境等の改善に関する要求

- (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かか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制度を有効なものとする。
- (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く、モチベーションを維持できる組織となるよう対応すること。
- (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) 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、環境整備（職場の風土づくり、制度の周知徹底）を行うこと。
- (8) 不妊治療に係る費用の助成を行うこと。

- (9) 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。
- (10) 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) 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見直すこと。
- (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。
- (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。
- (15) 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。
- (16) 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。
- (17) 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。
- (18) あらゆるハラスメントに対する実効性ある防止策の構築に向けた取り組みを行うこと。
- (19) 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。
- (20) 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。
- (21) 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。
- (22) 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。
- (23) 制度の構築や変更を行う際は、すべての立場における職員が取り残されることのない制度を目指すこと。

3 市政運営に関する要求

- (1) これまで行ってきた事業から大きく方針を転換する場合は、現場の意見を軽視しないこと。

- (2) 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には早急に対応すること。
- (3) 公立幼稚園全園における3歳児保育を早期に実施すること。