

芦市職労発第6号

2025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 神足 雄太



2025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。

さて、令和7年人事院勧告においては、月例給が若年層に重点を置きつつその他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定が図られ、平均3.3%引き上げ、期末・勤勉手当は、年間4.65月へ引き上げとなっています。

また、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。民間でも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はなく、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。

加えて、昨今の物価上昇は職員の生活に深刻な影響を及ぼしています。食料品や光熱費、住宅費など生活必需品の価格は高騰を続けており、実質賃金の低下が続いています。こうした状況下において、職員が安心して働き続けられる環境の整備は喫緊の課題であり、処遇改善は市民サービスの質を維持・向上させるためにも不可欠です。

また、職場環境の整備という観点では、育児休業などの取得者増加に伴い、残された職場の負担が常態化している現状にも目を向ける必要があります。職員が気兼ねなく育児休業を取得できるようにすることや、育児休業などを取得した職員をサポートする職員の意欲向上を図るため、「育休等応援手当」を創設することは、有効な施策であり、職員全体の働きやすさの向上に資するものと考えます。

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声に真摯に耳を傾けていただき、11月11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) 年末一時金について
 - ・組合員の生活実態を考慮し、適切な一時金とすること。
 - ・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12月10日（水）
- (3) 物価高騰や採用市場での競争力確保のため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) 育休等取得者のサポート職員への手当を創設すること。
- (8) 職員の実態や社会情勢に応じた住居手当、扶養手当、特殊勤務手当、通勤手当を支給すること。

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かつ公平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。また、やむを得ず会計年度任用職員を配置する場合は、引継ぎ期間を設けた採用とすること。
- (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) メンタルヘルスクエアについては、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及び制度の見直しを行うこと。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) 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) 自己実現や社会貢献につながるような兼業制度（自営兼業）の見直しをすること。
- (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。
- (24) 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 組織活性化及び市政運営に関する要求

- (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。

- (2) 募集時期の見直しや技術系人材の確保に特化した採用ルートを整備するなど、募集や採用方法の見直しを図ること。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) こども誰でも通園制度の導入に対応できる正規職員の配置をすること。
- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 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。

以 上