

芦市職労発第25号

2026年5月27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



2026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、2026年春闘における平均賃上げ率を見ると、近年の上昇傾向が追い風となり、民間における賃金は過去最高水準を更新していますが、一方で物価高騰についてもとどまる気配がありません。本市に目を向けますと、昨年度の人事院勧告の結果、賃金改定が実施され、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れらに追い付いていけない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、国における給与制度のアップデートが進められ、本市においても地域手当が令和7年度に15%から14%へと変更され、令和8年度は13%、そして令和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。

また、官民間わず人材確保への対応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。本市においても離職率が上昇している中、地域手当の変更をはじめとしたあらゆる制度が、人材確保や職員のモチベーションに対して支障と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を期待します。

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、残された職員の負担の増加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ため、「残された職員への育休等応援手当」をはじめとした有効な施策を早急に実施するべきであると考えます。

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、市役所全体にさらなる活気をもたらすことです。その実現のため、組合員の意見や要望を集約し、次のとおり要求書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、6月1日（月）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) 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：2026年6月30日（火）
- (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早急に創設すること。
- (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、手当の変更等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。
- (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) 育児休業や部分休業等を取得しやすい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) 結婚休暇の取得可能期間を延長すること。
- (13) 「第3次芦屋市特定事業主行動計画」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。
- (14) サービス残業等の実態を把握し、解消すること。
- (15) 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。
- (16) 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。
- (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等、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。
また、ハラスメントの被害を受けた者がいる場合は、十分なケアを行うこと。
- (19) 恒常的に会計年度任用職員が行っている業務については、正規職員化すること。また、会計年度任用職員を配置する場合は、職場の実態に応じてフルタイム会計年度任用職員とすること。
- (20) 職員のライフステージに合わせた柔軟な働き方を検討すること。また、高齢期の職員の経験や能力を活かし、職場にとって最大限効果のある配属とすること。
- (21) 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。
- (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 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等、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) 意欲・能力のある人が適切に昇進できるポスト数を確保すること。また、室長や課長補佐については、兼務を前提とせず、職場状況に応じて単独のポストとすること。
 - (5) 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。
 - (6) 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。
 - (7) 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。
 - (8) こども誰でも通園制度は、実態に応じた人員配置とすること。
 - (9) 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。
 - (10) 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。
 - (11) 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