



2022年10月12日

西 宮 市 長 石井 登志郎 様
西 宮 市 教 育 長 重松 司郎 様
西 宮 市 病 院 事 業 管 理 者 南都 伸介 様



西 宮 市 職 員 労 働 組 合
執行委員長 上田 光理

西 宮 市 病 院 職 員 労 働 組 合
執行委員長 勝本 晴子

秋季年末交渉に関する申し入れ書

1. 賃金関係

- (1) 昨年と比べて物価が3%程度上昇しているため、給与水準も物価に応じて引き上げること。
- (2) 若年層の生活改善のため、給料表の引き上げを積極的に行うこと。
- (3) 全年齢において阪神間で見劣りをしない水準を確保するとともに、頑張った職員がきちんと報われる制度設計を行うこと。
- (4) 55歳超昇給停止は行わないこと。
- (5) 定年延長後に60歳で早期退職する職員に対して、退職手当の割増を行うこと。
- (6) 持ち家に関する住居手当の廃止は行わないこと。
- (7) 係長に関する管理職手当の廃止は行わないこと。
- (8) 会計年度任用職員A・Bの報酬については、最低賃金や民間賃金の上昇も考慮し、改善に取り組むこと。
- (9) 国が進めているエッセンシャルワーカーの賃上げについては、きちんと民間事業者に浸透するよう西宮市として周知・助言等を行うこと。

2. 定年延長について

- (1) 定年延長導入を理由とした、給与表の改定を行わないこと。
- (2) 60歳以降について、定年延長職員と暫定再任用職員の給与制度の均衡を図ること。
- (3) 体力的に大変な職場など、60歳以降も働き続けることが困難な職場において、65歳まで働き続けられる労働環境を整備すること。
- (4) 当局が想定している「主幹」について、課長・係長に助言するだけでなく、きちんと一般職員として業務が行えるよう制度や研修を整えること。
- (5) 定年前再任用短時間勤務の職員を正規職員としてカウントしないこと。

3. 新型コロナウイルス感染症対策について

- (1) BCP発令による業務縮小などの判断を各課判断に任せるのでなく、市全体の施策として位置づけること。新型コロナウイルス感染症対策業務により、業務が増大している職場に対する応援職員については、業務縮小及び停止などを実施した上で適切に実施すること。
- (2) 保健所およびワクチン接種課などについては、各部署からの応援や長期に及ぶ休日・時間外勤務対応が予測されることから、関係するすべての職員の労働安全衛生及び労働条件の確保など、労働関係法令順守と特段の安全配慮が徹底されるよう対応すること。

4. 長時間残業の解消について

- (1) 新型コロナウイルス感染症対策業務などにより、過労死基準（月80時間）を超える状況が常態化している職場に対して直ちに労働環境を改善すること。
- (2) 令和3年度及び令和4年度に超過勤務の上限時間を超えている職場に対し、令和5年度において超過勤務の上限時間を超えることは、規則違反になることを強く認識し、超えないようにする

ための具体的対策を実施すること。

- (3) 「他律的業務の比重の高い職場」の超勤要因を分析、整理し、適切な対応を行うとともに、サービス残業の根絶に取り組むこと。

5. 人材育成について

- (1) 人材を育成するため、人事評価制度を見直し、職種ごとに必要とされる業務遂行能力を具体化・明確化すること。
- (2) 人事異動について、人材育成を基本とした運用を行うこと。また、手続きや判断基準、責任（権限）の所在について合理的な判断を担保していることを明らかにすること。
- (3) 今まで培った知識・経験・能力を活かせるよう、過去に在籍した課が繁忙期の際などに、職員を派遣するための制度を整えること。
- (4) 技術の継承や緊急時の対応のため、平成29年に示された技能労務職場の今後の在り方を見直し、正規職員を採用した上で人材育成を行うこと。

6. 業務改善について

- (1) 忙しい課には業務改善を行うための余力がないこと、予算や人員などの権限が分散していると責任の所在が不明であり改善がなかなか進まないことから、業務改善を行うための専門部署を設置すること。
- (2) 社会変化に応じて事業を見直すための仕組みを構築すること。
- (3) 西宮市のデジタル化について具体的な取り組みとスケジュールを明らかにすること。

7. 働きやすい職場環境の整備について

- (1) 育児休業中の職員の代替を正規職員で行うために、長期的な配置計画を明らかにすること。なお、計画を作成するうえで、病院職員・保育士・保健師・技師・司書など会計年度任用職員では人材が確保できない専門職については早急に配置する計画とすること。また、育児休業中の職員を定数の外におく職員定数条例を再提案すること。
- (2) 会計年度任用職員では適切な人員数が確保できないため、保育所ごとの児童定員及び弾力化後の児童数にあわせた正規保育士を配置すること。
- (3) 小学校低学年の児童を養育する職員について、学童保育の送り迎えに間に合わない場合は、勤務時間について適切な配慮を行うこと。
- (4) 親族の介護を目的に積立休暇を取得する場合は、要介護認定証を添付書類として認めること。
- (5) その他、令和3年度に行われた「西宮市職員の働きやすい職場環境に関する検討会」で示された提言について、どのように実現していくのかスケジュールを示すこと。

8. メンタルヘルス対策について

- (1) メンタルヘルス不調の全体像を把握し、原因を分析した上で、適切な対応を取ること。
- (2) 特にハラスマント対策については、具体的な該当事例を列挙し、該当事例が発生した場合は適切な指導・研修を行い、改善しない場合は処分も検討すること。
- (3) メンタルヘルス不調になった原因が職場との関係であることも考えられるため、私療休暇や休職に入った職場の管理職が現況確認などを行うという運用を改めること。職員がメンタルヘルス不調で休職に入った場合は、原則、人事部配属とし、現場に適切な人員を配置すること。
- (4) メンタルヘルス不調から完治する前に復帰するケースが散見されることから、現場に復帰する前に負担の軽い業務に従事してもらうための部署を設置したり、一旦会計年度任用職員として従事してもらったりなど、段階的な復帰の方法を実現すること。
- (5) 再発防止のため、本人と相談した上で、職場としてどのような配慮が必要なのかを周りの職員に周知すること。

以上