

令和6年度活動経過報告

1. 春季生活闘争からの取り組みについて

2024春季生活闘争では、連合が賃上げに改めて取り組んだ2014年以降では最も高く、1991年以来となる定昇込み5%台の賃上げが実現しました。定昇除く賃上げ分は過年度物価上昇率を上回り、デフレマインドを払拭し、わが国経済社会のステージ転換をはかる正念場であるとの時代認識を労使で共有するとともに、物価高による家計への影響、人手不足による現場の負担増などを踏まえ、産業・企業、さらには日本経済の成長につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真摯に交渉し、主体的に大きな流れを作った結果と言えます。ステージ転換に向けた大きな一歩となります。

経済情勢としては、物価高が続くなかで昨年以上に賃上げへの期待が大きかった事や中小企業も含め多くの産業・企業で人手不足が加速し、人材の確保・定着を意識した企業間の競争が強まりました。

社会情勢としては、中央における政労使の意見交換に加え、地方版政労使会議を全国で開催するなど、賃上げに向けた社会的機運が昨年以上に高まりました。その他、運動面として、コロナ禍や国際情勢の変化などで強く影響を受けてきた産業においても回復の芽が出てきた環境条件のもと、春に賃金交渉を集中させて相場形成と波及をはかり、大きな流れをつくるという“春闘メカニズム”が効果的に機能しています。連合の闘争方針を受けて、前年より賃上げ目標を引き上げた構成組織も多く、幅広い産業で積極的な賃上げ要求作りを行い交渉したことが結果に結びついています。「みんなで賃上げ。ステージを変えよう!」のスローガンを掲げ、アピール行動と積極的な情報発信を全国で展開し、賃上げの社会的機運の醸成や労働組合のない企業などへの波及にも努めています。

また、格差是正の進捗状況については、有期・短時間・契約等労働者の時給の引上げ率は5.74%と、フルタイム組合員の平均賃金方式の賃上げ率5.10%を上回り、連合が時給の集計を開始した2000年代中盤以降では最大の引き上げとなった。仲間を増やし、「働きの価値に見合った賃金水準」をめざし引き続き格差是正に取り組むとともに、今年の法定最低賃金の引き上げを通じ労働組合のない企業で働く労働者の賃金の底上げにも波及させる必要があります。その他、男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善に向け、各組合で取り組んでいます。2022年7月に女性活躍推進法の省令が改正され、301人以上の事業主に対して「男女の賃金の差異」の公表が義務化されたが、男女間賃金格差是正に向け、企業規模にかかわらず、「男女の賃金の差異」の把握を事業主に働きかける必要がある。また、公表の際は「説明欄」の活用を事業主に働きかけ、差異の分析・是正を促す取り組みを推進する必要があります。

本市においては、通常業務を行いながら、近年増加している自然災害への対応も行っており、過重労働になりやすい環境となっています。そのため、職員の心身の健康についてもより一層注意をはらう必要があります。

私たち組合としても、本市がおかれている状況は理解しつつも、職員の賃金、労働条件については最重要課題と考え、メンタルヘルス対策についてももしっかり対応していく必要があると訴えていきたいと思えます。

2. 春闘要求書提出について

第一職労は2月13日(月)総務局長室において大西市長・各事業者に対して2024春季生活闘争の要求書提出を行いました。

本市においては、コロナ感染拡大防止のためテレワーク取得推進を行うなど働き方も大きく変わってきております。特に賃金においては、現在の物価上昇に賃上げが追い付いていない状況を考えると、昨年度のような若年層を中心とした賃上げではなく、全世代の賃上げが行われるよう要求しております。また、職場ではコロナ対応等で人員が割かれ、長時間労働や人員不足が深刻な状況になっております。多様な住民ニーズに的確に応え、政令指定都市にふさわしい住民サービスを行っていくためには、必要な人員の確保や賃金・労働条件の改善を行うよう強く要望しました。

特に今回の春闘は、賃上げに重点を置いた取り組みとしております。その他、ワークライフバランスの確立や時間外労働の削減については労使ともに取り組んでいく喫緊の課題と確認しました。

3. 制度改善要求について

第一職労は6月3日(月)制度改善要求書を熊本市長に提出しました。その後、団体交渉を6月25日(月)に行いました。

組合は、給与・人事制度の改善は基本賃金の引き上げと同様、私たち職員の労働条件に直結する重要な課題であると考え、要求を行いました。

要求内容については、賃金改定のほか、諸手当の改善、特に地域手当においては、国に求めるよう強く要求しております。その他、時間外労働の縮減・休暇制度の改善等、誰もが安心・安全に働くことができ、個人のニーズにあった多様な働き方が出来るよう改善を求めて要求書を提出しました。

しかしながら当局からは、組合側からの要求については真摯に受け止めるが、賃金・労働条件については、人事院勧告や市人事委員会勧告、国・他都市の状況を踏まえ検討していくとの回答に留まりました。

また、人事評価結果の一般職員(主査級以上)勤勉手当への反映や職員再生プログラムについては、今後も労使間で検証を行っていくことを確認しました。

その他、時間外縮減委員会の定期的な開催や他律的業務・大規模な災害への対応も必要最小限とし、職員の健康確保に最大限配慮することの確認も行いました。

組合としては、今後も各小委員会において積極的な継続協議、確定交渉に向け取り組むよう強く要求を行いました。

4. 人事院勧告後の取り組みについて

人事院は8月8日(木)、国会と内閣に対し、月例給は、民間給与との較差(△11,183円)を埋めるため、初任給を大幅に引上げ勧告を行いました。また、若年層に特に重点を置きつつ全ての職員を対象に全俸給表を改定する勧告も行いました。また、一時金の支給月数も民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当を0.10月引き上げる勧告も行いました。その他、通勤手当においては、新幹線通勤等の要件を緩和し支給限度額を引上げ、扶養手当は、配偶者手当を廃止し子に係る手当を増額する勧告も行いました。勧告内容は、約30年ぶりの高水準のベースアップとなっています。

この勧告内容をもとに公務員連絡会は国家公務員制度担当大臣、厚生労働大臣に対し「勧告及び意見の申出の取り扱いを検討するに当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること」を求める要求書の提出を行いました。

その他の報告として公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取り組みとして公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取り組みを推進していく必要があると考え対応として民間と公務の知の融合の推進や採用試験の実施方法の見直し、また、今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取り組みを推進していく必要があるとされています。その他、職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策、多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備の取り組みも報告されております。

また、公務労協は総務大臣に対して地方公務員の労働基本権制約の代償措置である人事委員会勧告制度が機能するよう、総務省として適切な対応をはかるとともに、労使間の十分な交渉・協議を通じた自主的な給与改定を尊重すること、地方自治体における長時間労働の是正については、厳格な勤務時間管理や時間外勤務縮減目標等の設定など、実効性のある時間外勤務縮減策を講じられるよう地方自治体を支援し、とりわけ、地方公務員の時間外勤務に関する実態調査を実施する内容の要求書を提出しています。

このような内容を踏まえ、組合も、市人事委員会に対して要求書の提出、意見交換等を行ってきました。

5 . 熊本市人事委員会に対する取り組みについて

9月3日(火)に第一職労は熊本市人事委員会に対し、申入書を提出しました。

本市職員は、通常業務に加え、災害対応業務等で、より一層厳しい労働環境に直面しています。賃金においても物価の上昇に賃金の上昇が追い付いていない状況を鑑み、また、組合との協議を尊重しつつ、独自性をもって積極的な勧告をなされるように申し入れを行いました。

その後、熊本市人事委員会は、10月7日(月)市長と市議会議長に対し、3年連続引き上げ勧告を行いました。月例給については公民の較差給与が9,836円(2.78%)下回っていることから、給料表等の改定を行うことにより格差を解消、ボーナスについては、職員の年間支給月数が民間のボーナス年間支給割合を下回っているため0.10月分引き上げの勧告が行われました。

6 . 2024賃金確定交渉について

第一職労は賃金確定交渉の第1回目を10月22日(火)に6階会議室において、2回目を11月5日(火)同じく6階会議室で行いました。月例給については若年層を中心に全ての世代で引き上げ、一時金については0.10月分を市人事委員会勧告どおりに引き上げを行う事を確認しました。月例給・一時金共に3年連続引き上げは評価できるものの、物価上昇に賃金上昇が追い付いていない状況を考えると納得できるものではありませんでした。

また、定年引き上げ導入後の50歳台後半層職員の昇給については、モチベーションの維持等を考慮し国や他の政令都市等に準ずるのではなく独自の制度を確立していく考えを持つこと、その他、職員再生プログラムについては、その運用状況について労使で検証していくことも確認しました。

組合からは、当局に対し、ノー残業デーの徹底やサービス残業防止の徹底、業務改善や適正な人員配置等の様々な手法を用いた本気の改善を強く訴えました。

《2024確定交渉の確認・継続協議事項》

- ① 政令指定都市にふさわしい給与水準を構築すること
 - ・市人事委員会報告及び勧告並びに他都市の状況等を注視し、政令指定都市にふさわしい給与水準の構築について今後とも労使で協議していく。
- ② 賃金改定について
 - ・市人事委員会の勧告に基づき支給割合の改定を検討している。
 - ・賃金カットについては、現時点では動きは無いが、今後もそのような状況に至らないよう努めていく。
- ③ 昇格運用基準等の改善について
 - ・50歳代後半層職員の昇給については、定期昇給が55歳で停止となるが、国や他の政令指定都市等の動向を注視していく。
 - ・昇格年数や業務職の新たな賃金体系等については、今後も引き続き注視・研究していく。
- ④ 昇任のあり方と人事評価制度、人事・組織の見直しについて
 - ・主査級試験及び課長級昇任の在り方については、今後も検証を行い、随時必要な見直しを行う。
 - ・人事評価制度・勤勉手当の反映についても検証を行い、必要に応じて見直しを行う。
 - ・職員再生プログラムについては、組織全体の公務能率の向上を図る事を目的としており、その運用状況については、労使で検証していく。
- ⑤ 諸手当の改善について
 - ・一時金については、市人事委員会勧告通りに期末手当を0.05月分、勤勉手当を0.05月引き上げ、年間4.5月分の支給。
 - ・扶養手当、通勤手当については、「給与制度のアップデート」で示された内容に係る協議を行う。地域手当についても、人事委員会規則の改正内容及び本市人事委員会勧告を注視していく。
 - ・時間外勤務手当については、他都市の動向や本市の財政状況を踏まえ研究していく。
- ⑥ 労働時間短縮・休暇制度の改善について
 - ・時間外勤務については、市人事委員会規則で定めた上限を超過する事の無いよう定期的に所属長に周知する。また、他律的業務及び大規模災害等特に緊急を要する特例業務についての対象業務は限定的なものとするはもとより、その時間についても必要最小限とし、職員の健康の確保に最大限配慮していく。
 - ・「窓口業務の時間短縮」については、他都市の動向を踏まえながら、窓口DXと一体的に検討してまいり

ます。「選択的週休3日制」や「フレックスタイム導入」については、組合とも十分に意見交換を行いながら検討していく。

・孫休暇については、国の動向や他都市の状況を注視していく。

⑦ 障がい者の活躍推進・サポート体制整備について

・障がいのある職員一人ひとりが、能力を活かすことのできる職場環境づくりに努めるとともに、研修等で職員への周知を図っていく。

⑧ 職員駐車場の有料化について

・今後とも労使で継続して協議していく。

⑨ 会計年度任用職員の報酬・賃金 労働条件の改善について

・常勤職員との均衡を念頭に整備しているが、今後も検証を行い必要に応じて見直しを行う。

・時間外勤務については、発生しないよう業務配分を考慮するが、真に必要と判断される場合は予算の確保に努めていく。

・被服貸与については、各課においての財源確保をはじめ、定期的な見直しを行う。

⑩ 定年引き上げについて

・本人の意向を踏まえつつ職員の経験や知識、ノウハウなどを活かした任用に努める。

・職員採用については、組織の活動維持、知識・技術の継承及び行政サービスの安定的な提供のため計画的に取り組む。

⑪ 高齢者再任用制度について

・再任用勤続年数要件については、他都市の動向を踏まえながら研究していく。

・諸手当の改善については、民間実態や公民較差が基本となるため、今後の人事院及び、本市人事委員会の勧告を注視していく。住居手当については、「給与制度アップデート」で示された内容に係る協議をお願いする。

⑫ 「ワークライフバランスやメンタルヘルス」について

・「過重労働等によるメンタルヘルス対応」については、産業医等との面談など過重労働者との相談機会の充実を図っており、必要に応じ時間外労働の制限や病院受診を促すなど必要な対策を講じます。今後もメンタルヘルス不調の早期発見や悪化防止のため、関係部署等の連携強化を図っていく。

7. 組織強化と拡大について

我々は、上部団体である全国自治団体労働組合連合の基本的理念である『自由にして民主的な労働運動』という基本理念と『組合員が主役でありそこに単組がある』、その考えを基本とし活動しています。また、組合員のゆとり・豊かさ・社会的地位の向上を目指し日々取り組んでいます。

7-1. 組織対策部

組織対策部では、組合員との相互関係を図るため、また相互扶助を目的として安心・安全な職場環境を目指し、活動を展開してきました。

各種会議・研修会を積極的に開催し、組合員と役員の相互理解を深め当局に対し要求、交渉を行ってきました。分会について今後も立ち上げ等に向けて活動していきます。

今後は、各種会議や研修会はもちろんの事、上部団体である自治労連・連合熊本・友愛連絡会・労働者福祉協議会などの諸活動や研修会・学習会にも積極的に参加し取り組んでいきます。

また、組織拡大に向け新規採用職員の組合加入に力を入れ取り組んでいきたいと考えています。

7-2. 給与対策部

今年度は、若年層だけではなく全世代の月例給が引き上げ、一時金については勤勉手当(0.10月分)引き上げ改定となりました。引き上げ勧告ではありましたが、物価上昇に賃金上昇が追いついていない状況を深刻と受け止めております。我々公務員を取り巻く状況も厳しいことには変わりはありません。これからも上部団体と連携をとりながら情報収集や調査を行い、市人事委員会等へ賃金引上げや地域手当導入等の申入れや交渉を行ってまいります。

7-3. 情宣部

組合情報(人勤情報・給与情報・各要求書・団体交渉)、委員長だより、各専門部の行事等を適宜発行してきました。各専門部と連携を取り、紙面や内容等の協議を行いながらより分かりやすい充実した情報の発行に努めてきました。

その他、上部団体・労働者事業体関連の情報についても、各種団体と連携を取りながらお知らせしてきたところです。

また、ホームページ等で、今後も組合活動等の情報も随時更新を行ってまいります。

7-4. 文化厚生部

毎年、組合員の福利厚生を趣旨に、組合員の「ワークライフバランス」の実現に向け、日頃の仕事の疲れをいやし、職場・知人・家族で楽しい時間を過ごせるようなイベント(ビアパーティー・バスツアー等)を以前は企画し活動を行ってきましたが、今後は、ターゲットを絞った世代別企画等、以前の趣旨に戻り「日頃の仕事の疲れを癒し、職場・知人・家族で楽しい時間を過ごせるようなイベント」一層組合員が楽しめるイベントを企画していきたいと考えております。

7-5. ユース部

若手世代間の親睦や幅広い交流・情報交換を目的とし活動を行ってきました。

また、自治労連ユース部によるユースサミットにも参加し全国単組の仲間達と懇親を深めてきました。今

後もユース活動に積極的に取り組むこと、次代の担い手としての活動を行っていくことを確認しました。これからもユース部の趣旨に則った活動を行っていくとともに、全国の仲間たちとの交流を深め、若手組合員がスキルアップできる活動を行っていきます。

7-6. 女性部

女性組合員の知識・教養を高めるため、組合員相互の信頼関係を築くため、また組合活動の活性化・向上を目標に努めてきました。

今年度も女性組合員を対象とした抽選会やユース部合同テーブルマナー講座を開催し交流を図りました。

今後も女性部独自のイベントや学習会等が多数開催できるよう企画・運営していきたいと思います。

8. 福利厚生事業について

組合員とその家族のための福利厚生の充実を図るための一環として、第一職労慶弔共済で死亡弔慰金・傷病見舞金・結婚・出産祝い金・退職記念品等を給付してきました。

また、組合員への福利厚生への支えとして、福祉事業体との連携を深めて取り組みを行っています。

労働金庫への預金はもとより、カーライフローンやイデコ等の各種融資の推進や相談、情報の提供による生活の応援や、生活再建に向けた取り組みを進めてきました。

また、こくみん共済coopによる「自治労連セット共済」の内容の充実と全員加入の取り組み、特にユース世代への説明を行い、加入促進へ自治労連熊本地協全体で取り組んできました。

ユニオントラベル熊本には、50歳到達した組合員へ毎年発行している旅行券の利用促進及び職員等に対して旅行の案内・促進を行っていただきました。

組合員の生活の安定や将来の生活の向上のため、事業体・労福協と密に連携を取りながら、組合活動や事業体・労福協活動を行ってきました。

◎第一職員労働組合共済規程

共済事由及びその区分		給付額
死亡弔慰金	組合員	30,000円
	配偶者	20,000円
	子	10,000円
	親(義父母含む)	10,000円
住宅災害見舞金	全焼・全壊	50,000円
	半焼・半壊	30,000円
	床上浸水	10,000円
傷病見舞金	休業30日以上	10,000円
結 婚 祝 金		10,000円
出 産 祝 金		10,000円
退職記念品	1年以上～5年未満	5,000円
	5年以上～10年未満	10,000円
	10年以上	20,000円
旅行券	※組合員で50歳に達した時、但し5年以上連続で組合員であること。 ※毎年4月1日を基準日とする。	50,000円

※組合員死亡の場合は花輪を供える。