

令和6年(2024年)2月14日

熊本市長 大西 一史 様
熊本市上下水道事業管理者 田中 陽礼 様
熊本市病院事業管理者 水田 博志 様
熊本市教育長 遠藤 洋路 様

熊本市役所第一職員労働組合
執行委員長 蜂屋 徹



2024春闘要求書

日頃より、労働条件・賃金、職場環境改善・整備に向けてご理解ご協力をいただき感謝申し上げます。

さて、私たち第一職員労働組合は2024春闘における要求を下記のとおり決定いたしました。つきましては、全ての組合員が安心して元気に、本市のために生き活きと働き続け、熊本市民全ての方々が心豊かな生活を実現するために、誠意をもって応えるよう要求いたします。

記

1. 基本賃金及び諸手当の改善について

- (1) 基本賃金を増額すること。
- (2) ラスパイレス指数100の水準を確保すること。
- (3) 業務職の賃金は、一般行政職との格差を解消し新たな賃金体系を確立すること。
- (4) 中途採用者の初任給決定基準等について改善すること。
- (5) 扶養手当においては、全ての支給額を増額すること。
- (6) 15歳から22歳まで支給される加算額の引き上げを行うこと。
- (7) 地域手当の制度整備を図ること。
- (8) 一時金は、国の支給月数を下回らないこと。
- (9) 職務段階別加算制度について改善すること。
- (10) 住居手当は、共益費・駐車場代等も支給対象とすること。また、持ち家の手当支給についても改善を図ること。
- (11) 交通機関等利用者の通勤に係る経費については全額支給すること。また、再任用短時間・育児短時間等に係る通勤手当減額の見直しを行うこと。
- (12) 2キロ未満通勤に係る通勤手当の支給を行うこと。
- (13) パークアンドライド等の通勤基準を設け「エコ通勤」を推進すること。

- (14) 時間外勤務手当等については、割増率の見直しを行うこと。
- (15) サービス残業とならぬよう時間外勤務の全額支給を行うこと。
- (16) オンコール等の待機業務に対応した手当を創設すること。

2. 実施時期について

以上の改善については、2024年4月1日より実施すること。

3. 市政運営について

- (1) 市役所改革プランについては、労使協議、労使合意を前提に実施すること。
- (2) 事業見直しについては市民サービスの低下を招かないよう慎重に進めること。

4. 昇任・人事評価制度等について

- (1) 主査級及び課長級昇任については、在り方等を含めた必要な見直しを行い、受験率向上にも努めること。
- (2) 選考昇任については、必要に応じて見直しを行うこと。
- (3) 人事評価制度については、人材育成を目的とした評価を行うこと。また、評価項目についても随時見直しを行うこと。
- (4) 業務等で併任辞令を受けている職員の人事評価のあり方について検証を行うこと。
- (5) 職員再生プログラムは、分限処分を行うためのものではないことを認識のうえ運用すること。

5. 男女共同参画について

男女平等を確保するとともに男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりを更に整備すること。

6. 労働条件の改善等について

- (1) 労働時間短縮の取組みとして、月45時間、年間360時間以上の時間外が発生することの無いよう具体的な策を講じること。
- (2) サービス残業の実態調査を定期的に行うこと。
- (3) 超過勤務が慢性化している部署については、事務事業の見直しや必要な人員の確保など、実効性のある対策を講じること。
- (4) 事務事業の見直しや、業務分担、人員配置を行い、発災時の初動対応が即座に出来る組織作りを行うこと。
- (5) ノー残業デーを更に徹底し、定時退庁の積極的促進を図ること。
- (6) 「超過勤務対策委員会」を定期的を開催し、検証を行うこと。
- (7) 年次有給休暇については、取得しやすい職場環境整備や計画的取得の促進を図ること。
- (8) 夏季休暇を6日とし、取得期間も見直すこと。
- (9) 子育てと仕事の両立から育児時間休暇等の見直しを含め時代にあった制度設計を行うこと。また、介護休暇についても介護と仕事の両立から休暇制度の拡充を行うこと。
- (10) 治療と仕事の両立を支援する環境を整えるための休暇制度を整備すること。

- (11) 労働条件等の変更は、企画立案から「事前協議」を行い、労使合意を前提とすること。
- (12) 「事前協議」について、全ての局・課に周知を図るとともに、確実な実施を指導すること。
- (13) 現業職場においては、労使交渉に基づく合意事項を尊重すること。
- (14) 市民サービス低下に繋がる民間委託を安易に行わないこと。
- (15) 技能労務職の退職者不補充方針を撤回し、新規採用による正規職員を補充すること。
- (16) 市職員の福利厚生と制度の充実を図ること。
- (17) LGBTQなど性的マイノリティー者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。
- (18) 「駐車場の有料化」については、労使協議を前提に一方的な導入を行わないこと。

7. ハラスメントについて

- (1) セクハラ・パワハラ等のハラスメントに対する防止策を強化すること。
- (2) ハラスメントが発生した場合は、原因を追究し再発防止に努めるとともに、悪質なケースについては、懲戒処分も含め措置を講じること。

8. 安全衛生について

- (1) 安全衛生委員会を定期的に開催すること。
- (2) 安全衛生委員会の年間行事計画を策定し実施すること。
- (3) 安全衛生向上による産業医・労働安全衛生委員による職場巡視・職場点検を行うこと。
- (4) 危険物取扱い職場等はリスクアセスメント実施により危険、危機を事前に除去・防止する具体的取組みを実現すること。
- (5) 過労死ラインを超える時間外勤務が認められた場合は、早急に必要な対応を施すこと。

9. 会計年度任用職員について

- (1) 労働条件等の変更を行う場合は、事前協議を行うこと。
- (2) 休暇制度を正規職員と同等とすること。
- (3) 会計年度任用職員へも生活関連手当など各種手当を支給すること。
- (4) 時間外勤務が発生した場合は、各課の判断で手当を支給すること。

10. 民間労働者の雇用について

- (1) 様々な自治体の委託業務を担う労働者の雇用安定、賃金・労働条件改善のための予算措置を積極的に行うこと。
- (2) 労働者の労働安全基準に沿った人員確保が出来るよう委託費の改善を図ること。
- (3) 震災時等における事業者の役割を明確化し、必要な場合においては人的、財政的な措置が出来るよう、諸条件の整備を行うこと。
- (4) 公契約条例を制定すること。制定に向けた研修会・審議会を設置すること。

11. 人員確保・雇用制度について

- (1) 人員削減は行わないこと。

- (2) 仕事量・内容に見合った人員の確保や時短の推進をはじめとして、ゆとりある労働・職場環境の確保から必要な人材確保を行うこと。
- (3) 障がい者の雇用については、個々の障がい特性を踏まえ、職場環境の整備を含めサポート体制を整えること。併せて、研修を実施する等、全職員に計画の趣旨を周知すること。

12.定年引き上げについて

定年引き上げに伴い、55歳（行政職）・57歳（業務職）の昇給停止を廃止し、昇給を確保すること。また、運用面についても労使で検証を行い、必要に応じて改善すること。

13.企業局について

働きやすい職場環境維持に努めること。また、組織改編等行う場合は、労使協議を前提に進め ること。

2024年6月3日

熊本市長 大西 一史 様

熊本市役所第一職員労働組合
執行委員長 福田 幸弘



要 求 書

日頃から、市政発展と職員の労働条件改善に尽力されている貴職に敬意を表します。

さて、2024春季生活闘争の基本スタンスとして、経済の好循環を力強く回していくことをめざし、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引き続き、長時間労働の是正や有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、60才以降の雇用や処遇など、働き方の改善の取組みや物価上昇局面における税制改正も含めた総合的な対策や対応を求めています。

本市においても、賃金・労働条件の改善を労使で協力し、課題解決へ向け取り組まなければならないと考えます。

つきましては、別紙のとおり制度改善要求書を提出いたしますので、貴職の誠意ある回答を書面にて6月25日までに求めます。

2024 制度改善要求書

1.賃金体系に関すること

- (1) ラスパイレス指数 100 の水準を確保すること。
- (2) 業務職においては、職責に応じた給料表構築を確立すること。
- (3) 中途採用者の初任給決定基準等について改善すること。
- (4) 財政的な理由による賃金カットを行わないこと。

2.諸手当の改善に関すること

- (1) 扶養手当においては、全ての支給額を増額すること。
- (2) 血族要件を廃止すること。
- (3) 15歳から22歳まで支給される加算額の引き上げを行うこと。
- (4) 地域手当の制度整備を早急に図ること。
- (5) 住居手当は、共益費・駐車場代等も支給対象とすること。また、持ち家の手当支給についても改善を図ること。
- (6) 交通機関等利用者の通勤に係る経費については全額支給すること。また、再任用短時間・育児短時間等に係る通勤手当減額の見直しを行うこと。
- (7) 時間外勤務手当等については、割増率の見直しを行うこと。
- (8) サービス残業とならぬよう時間外勤務の全額支給を行うこと。
- (9) オンコール等の待機業務に対応した手当を創設すること。

3.一時金の改善に関すること

- (1) 民間の実勢を精確に反映し支給月数を確保すること。
- (2) 職務段階別加算の引き上げを行うこと。
- (3) 期末・勤勉手当割合については、労使協議と合意に基づくこと。

4.有期雇用職員の労働条件の改善に関すること

- (1) 労働条件等の変更を行う場合は、事前協議を行うこと。
- (2) 休暇制度を正規職員と同等とすること。

(3) 会計年度任用職員へも生活関連手当など各種手当を支給すること。

(4) 時間外勤務が発生した場合は、各課の判断で手当を支給すること。

5.昇任・人事評価制度に関すること

(1) 主査級及び課長級昇任については、在り方等を含めた必要な見直しを行い、受験率向上にも努めること。

(2) 選考昇任については、必要に応じて見直しを行うこと。

(3) 人事評価制度については、人材育成を目的とした評価を行うこと。また、評価項目についても随時見直しを行うこと。

(4) 業務等で併任辞令を受けている職員の人事評価のあり方について検証を行うこと。

(5) 業績評価の勤勉手当反映については、活用結果を労使で検証し、必要に応じて見直しを行うこと。

(6) 職員再生プログラムは、分限処分を行うためのものではないことを認識のうえ運用すること。

6.時間外労働の縮減・休暇制度の改善に関すること

(1) 労働時間短縮の取組みとして、月45時間、年間360時間以上の時間外が発生することの無いよう具体的な策を講じること。

(2) 時間外が慢性化している部署については、業務量に見合った人員配置を行うこと。

(3) サービス残業の実態調査を定期的に行うこと。

(4) ノー残業デーを更に徹底し、定時退庁の積極的促進を図ること。

(5) 「超過勤務対策委員会」を定期的を開催し、検証を行うこと。

(6) 年次有給休暇については、取得しやすい職場環境整備や計画的取得の促進を図ること。

(7) 特別休暇制度については下記のとおり早期に実現すること。

① 産前産後休暇を産前13週、産後13週とすること。

② 子の看護休暇を見直し、「家族看護休暇制度」を新設すること。

③ 夏季休暇の取得期間を6月1日から10月31日までとし取得率向上に努めること。

④ 定年延長による30年超えの永年勤続休暇を新設すること。

⑤ ボランティア休暇を年度10日とすること。

⑥ 通院療養休暇を導入すること。

7.安全衛生に関すること

- (1) 安全衛生委員会を今後も定期的に開催すること。
- (2) 安全衛生委員会の年間行事計画を策定し実施すること。
- (3) 安全衛生向上による産業医・労働安全衛生委員による職場巡視・職場点検を行うこと。
- (4) 危険物取扱い職場等はリスクアセスメント実施により危険、危機を事前に除去・防止する具体的取組みを実現すること。
- (5) 過労死ラインを超える時間外勤務が認められた場合は、早急に必要な対応を施すこと。

8.職場の権利確立に関すること

- (1) 労働条件の変更となる問題においては、企画立案の段階から「事前協議」を行い、労使合意を前提とすること。
- (2) 「事前協議」については、全ての局・課に周知を図るとともに、確実な実施を指導すること。
- (3) 今後の現業職場のあり方について。
 - ① 労使交渉に基づく合意事項を尊重すること。
 - ② 市民サービス低下に繋がる民間委託を安易に行わないこと。
 - ③ 技能労務職の退職者不補充方針を撤回し新規採用による正規職員を補充すること。
- (4) 市職員の福利厚生と制度の充実を図ること。
- (5) 男女共同参画については数値目標を含んだ取り組みを行うこと。また、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりを更に整備すること。
- (6) ハラスメントに対する防止策を強化すること。また、ハラスメントが発生した場合は、原因を追究し再発防止に努めるとともに、悪質なケースについては、懲戒処分も含め措置を講じること。
- (7) LGBT など性的マイノリティー者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。
「職員駐車場の有料化」については、労使協議を前提に一方的な導入を行わないこと。

9.定年引き上げに関すること

- (1) 職員のモチベーション低下とならぬよう55歳昇給停止の見直しを行うこと。
- (2) 今後は運用状況も含め労使で検証を行っていくこと。

2024年9月3日

熊本市人事委員会
委員長 内田 光也 様

熊本市役所第一職員労働組合
執行委員長 福田 幸弘



申 入 書

日頃から、市政発展と職員の労働条件改善に尽力されている貴職に敬意を表します。
さて、人事院は、8月8日、内閣と国会に対して、2024年の国家公務員の給与等に関する勧告を行いました。

主な勧告内容として、月例給、一時金のいずれも引き上げ勧告となり、特に月例給では若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表引上げ改定、一時金については昨年に引き上げとなり、組合員の期待に一定程度応える勧告となりました。

昨年に続き、若年層に重点を置き俸給表の改定や採用市場で競争力向上のため初任給を大幅な引き上げ改定は、喫緊の課題である人材確保や非常勤職員の待遇改善に寄与する勧告も行われております。

本市職員においても、他課の応援業務や災害対応等により一層の市民サービス向上のために職務に精励しています。しかしながら、政令指定都市で唯一地域手当が未支給であること、給与制度の総合的見直し、昇任・休暇等制度の国公準拠化など、本市職員の賃金・労働条件は以前と比べ大変厳しい状況にあります。

人事委員会におかれては、本年においても職種別民間給与実態調査を実施し、勧告に向けた作業をなされていることと拝察します。

つきましては、本市職員の生活を守るという基本的な使命を十分に認識され、申入れ項目の実現に向け、組合との協議を尊重しつつ、独自性をもって最大限の努力を払われるよう強く要請いたします。

1. 政令指定都市にふさわしい賃金・労働条件について

政令指定都市にふさわしい賃金・労働条件となるよう勧告すること。ラスパイレス指数 100 を割り込まないことを原則とするとともに、他の政令指定都市と比較して遜色ない水準とすること。

2. 基本賃金の改善について

(1) 基本賃金の引き上げ

給与勧告にあたっては、民間給与との較差のみでなく生計費に重点を置き、本市職員の生活と労働の実態にふさわしい給与水準に引き上げること。最低でも人事院勧告を上回る措置を講じること。

(2) 諸手当の改善

① 地域手当について

地域手当が未支給地域であることを踏まえ、手当支給に向けた必要な環境整備に努めること。本市独自の地域手当を創設すること。

② 一時金について

公務員労働者の生活を守るために、比較対象職種を行政職相当職種に見直すなど現行の比較方法を改め、必要な支給月数を確保すること。また、人事院勧告を上回る支給月数とすること。

③ その他の手当について

通勤手当、住居手当、扶養手当等を含むその他の手当については、本市職員の生活改善と勤労意欲の向上のため、減額や廃止を行わないようすること。

(3) 実施時期

以上の賃金改定については、原則として2024年4月1日から実施すること。

3. 労働時間短縮・休暇について

(1) ワーク・ライフ・バランス確立の観点から所定勤務時間を「1日 7 時間 30 分、

週 37 時間 30 分」に短縮すること。また、有給休暇取得促進など、実効性のある諸条件の整備を行うこと。

(2) 条例及び規則に基づき、超過勤務命令の上限である月 45 時間、年間 360 時間を

超える時間外勤務を発生させないよう、労働基準監督機関として積極的に役割を果たすこと。また、国の「過労死防止大綱」でも触れられているように、目標の趣旨を踏まえ、必要な取り込みを推進すること。その他、たとえ 1 時間以下の残業であってもサービス残業が生じないよう監督すること。

(3) 窓口業務時間を短縮し、業務の適正化を図り、時間外削減に努めること。

4. メンタルヘルス対策について

心の病の発生を予防するため、「心の健康づくり」に向けた対策を充実・強化すること。

5. 職員採用について

- (1) 必要人員の採用を行なうこと。とりわけ、恒常的に過大な超過勤務が発生している職場については、正規職員の配置を基本として職員採用を行うこと。
- (2) 採用辞退者の増加により職員の配置に影響が出ていることを踏まえ、現在補充を行っていない職種についても、補充採用や10月採用を含め、具体的対策を講じること。また、人材確保について、現在の取り組みを推進すること。

6. 職場における男女共同参画の実現について

- (1) 男女共同参画基本計画の実現と、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を踏まえ、昇任基準を抜本的に改善し、女性職員を積極的に任用するなど、具体的施策を講じること。
- (2) 次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を効果あるものとするため、施策の推進状況を点検し、評価を行うこと。

7. 昇任制度について

- (1) 主査級昇任試験については、「公平・公正性、透明性、客観性、納得性」の確立に向けて、今後も試験対象職種や試験内容等について随時見直しを行うこと。
- (2) 課長級昇任試験については、他政令指定都市の試験実施状況を参考に見直すこと。
- (3) 主任主事(3級)、主幹(5級)への昇任基準を見直し、昇任年数を短縮すること。

8. 障がい者雇用について

障がい当事者が安心して長く働き続けることができるよう、個々の障がい特性を踏まえたサポート体制の整備に向けて対策を講じること。

9. 会計年度任用職員の処遇改善について

常勤職員との均衡・権衡の観点から、賃金、労働条件のさらなる改善を図ること。

10. 再任用制度について

再任用制度については、暫定再任用制度移行後も定年引き上げと整合性が保てるよう制度改善を行うこと。また、生活関連手当を支給すること。

11. 勧告日について

人事委員会勧告にあたっては、県及び他政令指定都市の動向に関わらず、作業終了後に速やかに勧告を行うこと。

2024年10月11日

熊本市長 大西 一史 様

熊本市役所第一職員労働組合

執行委員長 福田 幸弘



要 求 書

貴職におかれましては、平素から市政発展と職員の賃金・労働条件の改善にご尽力されていることに対し、心から敬意を表します。

さて、人事院は、8月8日に内閣と国会に対し、2024年の国家公務員の給与等に関する勧告を行いました。月例給は、若年層に重点をおきつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引き上げ改定。また、一時金についても昨年同様0.10月引き上げるものでした。

そのような中、熊本市人事委員会でも、昨年に続き本年度も月例給及び一時金の引き上げ勧告を行ったことについては、人材確保の観点からも一定の評価は出来ます。しかしながら、中高年齢層については改定率が逡減され、物価上昇分にも満たない勧告となったことは極めて不満が残るものでした。

さらに、政令指定都市にふさわしい賃金・労働条件確保の課題についても、議論を進めていく必要があります。

この間、自治体では、住民ニーズの多様化により、職員の業務量と超過勤務は年々増大し、その責務は重くなる一方です。本市においても、政令指定都市移行後の業務量の増大、また、災害対応業務等により、職員の負担はより過重になり、その結果心身に不調を抱える職員が増えています。

私たち第一職労は、複雑化・高度化した行政需要に対応し、質の高い住民サービスの維持向上をはかるために、強い使命感と責任を持って懸命な努力を続けています。

つきましては、私たちの生活と労働条件を改善するために別紙のとおり要求項目をまとめましたので、貴職の誠意ある回答を書面にて10月22日までに求めます。

記

1. 政令指定都市にふさわしい給与水準を構築すること。また、ラスパイレス指数 100 を下限とし、他の政令指定都市や九州管内の県庁所在都市と比較して遜色ない水準を確保すること。

2. 賃金改定について

(1) 2024 年賃金改定

組合員の生活を保障するため、賃金水準を維持・改善すること。また、月例給を勧告以上引き上げること。

また、賃金改定は、若年層に限らず全職員一律改定すること。

(2) 優秀な人材を確保する観点から、初任給水準を勧告以上引き上げること。

(3) 様々な災害等に起因する財政的な理由による賃金カットを行わないこと。

3. 昇格運用基準等の改善について

(1) 政令指定都市にふさわしい給与水準を構築するため、以下の改善を実施すること。

① 業務職においては、職責に応じた給料表構築のため新たな賃金体系を早期に確立すること。

② 定年引き上げに伴い高齢層職員のモチベーション維持のため、50 歳台後半層職員の昇給を確保すること。

③ 一般職について、主任主事・主任技師(3級)への昇任・昇格年数を短縮すること。また、主幹級(5級)の昇任・昇格基準を見直し、早期の5級到達を実現すること。

(2) 中途採用者の昇格運用基準について、経験年数を在職期間に算入すること。また、これに伴う在職者調整を実施すること。

(3) 経験年数調整率は全期間2分の2とすること。当面、行政職員給料表適用者についても、前歴換算の5年を超える期間を5分の4調整とすること。併せて在職者調整を行うこと。

(4) 公営企業を含む全職員の前歴換算および昇格基準のあり方等を統一するとともに、在職者調整を行うこと。

(5) 「民間経験枠」採用者等、採用年齢の引き上げに伴い、採用後の処遇について不利益にならないようにすること。

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

(1) 主査級昇任及び課長級昇任のあり方については、「公平・公正性、透明性、客観性、納得性」の確立と職員のモチベーション確保の観点から、労使で検証し、試験制度も含め必要な見直しを随時行うこと。なお、引き続き、年齢・職種・職域・男女間の格差の解消に努めること。

(2) 職員がキャリアプランを自主的・主体的に形成できるように、複線化も視野に入れ、昇任昇格のあり方を見直すこと。

(3) 人事評価制度については、人材育成のツールとして活用することに主眼を置き、その実施状況を労使で検証するとともに、検証結果を踏まえ必要な見直しを図ること。また、勤勉手当への一方的な成績率の導入及び成績率の拡大・強化を行わず、処遇への活用については、十分な労使協議を行い、労使合意を要件とすること。

(4) 職員再生プログラムについては、職員の能力と意欲の向上を支援することを目的とするものであり、分限

処分等を行うためのものではないことを認識のうえ制度を運用すること。また、運用状況を労使で検証する場を設けること。

(5)人事評価については、評価結果が一部処遇等へ活用されることを踏まえ、引き続き評価者研修を充実させ、評価者により格差が生じないようにすること。

(6)人事・組織の改編を行う場合は、改編に伴う影響について労使で十分な協議を行うこと。また、改編後に課題が明らかになった場合には、その解決に向け必要な見直しを行うこと。

(7)県や他の政令指定都市、県庁所在都市の状況も踏まえ、昇任のあり方を抜本的に見直すこと。

5. 諸手当の改善について

(1) 一時金

① 組合員の生活の保障及びモチベーション確保のため支給水準を改善すること。

② 職務段階別加算を引き上げること。

(2) 地域手当

地域手当が未支給地域であることを踏まえ、手当支給に向けた必要な環境整備に努めること。本市独自の地域手当を創設すること。

(3) 扶養手当

① 「子」を中心として支給額を引き上げること。また、教育加算額を引き上げること。

② 血族要件を廃止すること。

(4) 住居手当

本市の実情に応じた、借家・借間に係る手当制度を改善すること。また、共益費・駐車場代等も支給対象とすること。

(5) 通勤手当

① 交通機関等利用者の運賃等については全額実費支給すること。

② 交通用具使用者の手当について、維持改善に努め、改悪とならないようにすること。

③ 通勤用交通用具に係る実費（駐車場料金等）の支給を行うこと。

また、必要な駐輪・駐車スペースを確保すること。

④ パークアンドライド等の通勤方法に対応する手当について、新たな基準を設けること。

⑤ 2キロ未満通勤に係る通勤手当も支給を行うこと。

(6) 退職手当

① 今後の退職予定者に見合った退職手当引当金などの計画的な積み立てを行い、その健全化を図ること。

②退職手当の算定にあたっては、育児休業期間の取り扱いについて、見直しを行うこと。

(7) 時間外勤務手当

① 月 45 時間超 60 時間未満の時間外勤務時間に係る割増率を 30/100 とすること。

② サービス残業にならないよう、時間外労働の実態を踏まえ、必要な財源を確保し、全額支給を徹底すること。

③ 使用者の指揮命令下に置かれている時間については労働時間であるという認識のもと、適正な時間外勤務に係る手当を支給すること。

(8)在宅勤務に係る職員の負担軽減のため新たな手当を新設すること。

6. 労働時間短縮・休暇制度の改善について

(1)労働基準法及び人事委員会規則で定める、月 45 時間、年間 360 時間を超える時間外勤務を発生させないよう具体的な施策を講じること。また、他律的業務、特例業務の取り扱いについては、範囲を厳格に運用すること。

(2)年間総労働時間 1,800 時間の実現について

① 時間外勤務の縮減をはかるにあたっては、機械的に時間外勤務を制限し、職員個人の責任とすることなく、事務事業の見直し、適正な業務分担、適正な人員配置を行うなど、個別具体的・組織的な対応を行うこと。

② 「36 協定」締結職場においては、協定を遵守すること。また、そのための適正な人員を配置すること。なお、労基法別表第 1 に記載のない職場においても「36 協定」に準ずる協定を締結すること。

(3)サービス残業は違法であるため、所属長の責任において、サービス残業を発生させない職場環境作りを行うこと。とりわけ、テレワークによるノートパソコンの持ち帰り等によるサービス残業の発生を防止すること。

また、サービス残業が判明した場合においては、追給も含め速やかに対応すること。

(4)時間外削減の観点からも窓口業務を 9 時から 16 時に短縮すること。

(5)週休 3 日制やフレックスタイム導入においては、労使協議の基に進めること。

(6)「超過勤務対策委員会」を定期的に開催し、時間外勤務の状況及び休暇の取得状況を労使で確認の上、是正が必要な職場においては速やかに適切な措置を行うこと。

(7)年次有給休暇の完全取得達成のため、年休が取得しやすい職場環境づくりに努めること。特に、年休取得日数が平均を下回る職場においては、具体的施策を講じること。

(8)宅直勤務（オンコール）等、勤務時間外において時間的・場所的拘束を伴う業務については、個々の職員に対する負担が過重にならないように措置するとともに、業務に係る手当を支給すること。

(9)変則交替制職場や少数勤務職場の労働時間短縮、休日確保のため必要な人員を確保するなど条件整備を進めること。

(10)育児や介護など家族的責任を有する男女労働者の両立支援策として、代替職員を確保すること。特に、義務教育の現場においては、児童生徒に対する体育授業の水準を維持し、女性教員の母体保護を図るために、体育授業の代替制度を導入すること。

(11)育児・介護休業法の改正内容を踏まえ、育児休業の取得回数制限の緩和等の措置を講じること。

(12)特別休暇制度

① 産前・産後休暇制度を、産後 13 週とすること。

② 子の看護休暇を見直し、「家族看護休暇」を新設すること。

③ 勤続 10 年目の節目休暇を新設すること。また、勤続 20 年目及び 30 年経過者の休暇を拡充すること。また、定年引き上げに伴い勤続 35 年休暇を新設すること。

④ 公務員としての自己啓発・自己実現・職業能力開発・社会貢献のための「総合的休業制度」の早期具体化を進めること。

⑤ 育児参加のための休暇の対象期間について、子が 1 歳に達する日までに拡大すること。

⑥ 夏季休暇を 6 日とすること。

⑦ 結婚休暇を週休日・祝日等を含まず 6 日以上に改善すること。

⑧ 忌引休暇の配偶者・子の休暇日数を 10 日に、配偶者の父母を 5 日に改善すること。

- ⑨ ボランティア休暇の対象をPTA活動(県・市)まで拡大すること。また、学校関係や地域活動等で活躍できるよう取得要件を緩和すること。
- ⑩ 復職支援休暇を導入すること。
- ⑪ ドナー休暇の対象を拡大すること。
- ⑫ 通院療養休暇を導入すること。
- ⑬ 孫休暇を創設すること。

7.障害者活躍推進計画の実施にあたっては、当事者にとって実効性があるものとなるよう、個々の障がい特性を踏まえ、職場環境の整備を含めサポート体制を整えること。また、研修を実施する等、全職員に計画の趣旨を周知すること。

8.「職員駐車の有料化」については、十分な労使協議を前提に一方的な導入を行わないこと。

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

- (1)賃金及び労働条件の変更を行う場合は、「事前協議」を行い、労使合意を前提とすること。
- (2)フルタイム勤務の導入を含め、職務内容と勤務実態に則した勤務時間とすること。
- (3)給料(報酬)水準については、その職務内容に応じて、正規職員との均衡・権衡をはかる観点から、さらなる改善を行うこと。
- (4)勤務実態を適切に把握し、時間外勤務手当を支給すること。また、そのための予算を確保すること。
- (5)定期健康診断については、国に準じて、週あたりの勤務時間が正規職員の1/2以上(6月以上継続勤務)の会計年度任用職員について受診対象とすること。
- (6)雇用継続、処遇改善のため予算の確保を行うこと。また、財政的な理由による雇止めや勤務時間の短縮等を行わないこと。
- (7)業務に必要な場合、正規職員と同様の被服貸与を行うこと。

10. 定年引き上げについて

段階的な定年引き上げにより、定年退職者が生じない年においても計画的に職員採用を行うこと。

11. 高齢者再任用制度について

- (1)一般職員同様に諸手当を支給すること。特に、扶養手当、住居手当を支給すること。
- (2)一時金の支給月数を一般職員と同月数にすること。

12. ワークライフバランスやメンタルヘルスについて

- (1)テレワークや時差出勤等、業務内容や職場実態に即し、可能な限り柔軟な勤務体制を確保すること。実施にあたっては、労務管理を徹底し、職員に過度の負担をかけないよう配慮すること。
- (2)国の「過労死防止大綱」でも触れられているように、過労死ラインを超える時間外勤務が発生していることから、職員の健康管理に万全を期すとともに、必要な人員を確保する等、時間外勤務の縮減に努めること。また、兼務辞令の発令により実質的に人員減となった職場についても、時間外勤務の実態を精確に把握し、適切に対応すること。あわせて、過重労働等によりメンタル不調となった職員及びストレスチェックにより潜在

的なメンタル不調を抱えていることが判明した職員に対し、具体的対策を講じること。

(3)メンタルヘルス対策として、職場におけるハラスメントの防止に関して一層の対策を講じ、ハラスメント被害の撲滅に努めること。

また、職場及び顧客等によるハラスメントを原因としたメンタル不調の職員を具体的策により保護すること。

令和7年(2025年)2月25日

熊 本 市 長 大 西 一 史 様
熊本市上下水道事業管理者 田 中 俊 実 様
熊本市病院事業管理者 水 田 博 志 様
熊 本 市 教 育 長 遠 藤 洋 路 様

熊本市役所第一職員労働組合

執行委員長 福田 幸弘



2025春闘要求書

日頃より、労働条件・賃金、職場環境改善・整備に向けてご理解ご協力をいただき感謝申し上げます。

さて、私たち第一職員労働組合は2025春闘における要求を下記のとおり決定いたしました。つきましては、全ての組合員が安心して元気に、本市のために生き活きと働き続け、熊本市民全ての方々が心豊かな生活を実現するために、誠意をもって応えるよう要求いたします。

記

1. 基本賃金及び諸手当の改善について

- (1) 基本賃金を増額すること。
- (2) ラスパイレス指数100の水準を確保すること。
- (3) 業務職の賃金は、一般行政職との格差を解消し新たな賃金体系を確立すること。
- (4) 中途採用者の初任給決定基準等について改善すること。
- (5) 15歳から22歳まで支給される加算額の引き上げを行うこと。
- (6) 市独自の地域手当の制度整備を図ること。
- (7) 一時金は、国の支給月数を下回らないこと。
- (8) 職務段階別加算制度について改善すること。
- (9) 住居手当は、共益費・駐車場代等も支給対象とすること。また、持ち家の手当支給についても改善を図ること。
- (10) 交通機関等利用者の通勤に係る経費については全額支給すること。また、再任用短時間・育児短時間等に係る通勤手当減額の見直しを行うこと。
- (11) 2キロ未満通勤に係る通勤手当の支給を行うこと。
- (12) パークアンドライド等の通勤基準を設け「エコ通勤」を推進すること。

- (13) 時間外勤務手当等については、割増率の見直しを行うこと。
- (14) サービス残業とならぬよう時間外勤務の全額支給を行うこと。
- (15) オンコール等の待機業務に対応した手当を創設すること。

2. 市政運営について

- (1) 市役所改革プランについては、労使協議、労使合意を前提に実施すること。
- (2) 事業見直しについては市民サービスの低下を招かないよう慎重に進めること。

3. 昇任・人事評価制度等について

- (1) 主査級及び課長級昇任については、在り方等を含めた必要な見直しを行い、受験率向上にも努めること。
- (2) 選考昇任については、必要に応じて見直しを行うこと。
- (3) 人事評価制度については、人材育成を目的とした評価を行うこと。また、評価項目についても随時見直しを行うこと。
- (4) 業務等で併任辞令を受けている職員の人事評価のあり方について検証を行うこと。
- (5) 職員再生プログラムは、分限処分を行うためのものではないことを認識のうえ運用すること。

4. 男女共同参画について

男女平等を確保するとともに男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりを更に整備すること。

5. 労働条件の改善等について

- (1) 労働時間短縮の取組みとして、月45時間、年間360時間以上の時間外が発生することの無いよう具体的な策を講じること。
- (2) サービス残業の実態調査を定期的に行うこと。
- (3) 超過勤務が慢性化している部署については、事務事業の見直しや必要な人員の確保など、実効性のある対策を講じること。
- (4) 事務事業の見直しや、業務分担、人員配置を行い、発災時の初動対応が即座に出来る組織作りを行うこと。
- (5) ノー残業デーを更に徹底し、定時退庁の積極的促進を図ること。
- (6) 「超過勤務対策委員会」を定期的を開催し、検証を行うこと。
- (7) 窓口業務においては、時間外削減の観点からも9時から16時とすること。
- (8) 週休3日制やフレックスタイム導入においては、労使協議の基に進めること。
- (9) 年次有給休暇については、取得しやすい職場環境整備や計画的取得の促進を図ること。
- (10) 夏季休暇を6日とし、取得期間も見直すこと。
- (11) 子育てと仕事の両立から育児時間休暇等の見直しを含め時代にあった制度設計を行うこと。また、介護休暇についても介護と仕事の両立から休暇制度の拡充を行うこと。
- (12) 治療と仕事の両立を支援する環境を整えるための休暇制度を整備すること。
- (13) 労働条件等の変更は、企画立案から「事前協議」を行い、労使合意を前提とすること。

- (14) 「事前協議」について、全ての局・課に周知を図るとともに、確実な実施を指導すること。
- (15) 現業職場においては、労使交渉に基づく合意事項を尊重すること。
- (16) 市民サービス低下に繋がる民間委託を安易に行わないこと。
- (17) 技能労務職の退職者不補充方針を撤回し、新規採用による正規職員を補充すること。
- (18) 市職員の福利厚生と制度の充実を図ること。
- (19) LGBTQなど性的マイノリティー者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。
- (20) 「駐車場の有料化」については、労使協議を前提に一方的な導入を行わないこと。

6. ハラスメントについて

- (1) セクハラ・パワハラ等のハラスメントに対する防止策を強化すること。
- (2) ハラスメントが発生した場合は、原因を追究し再発防止に努めるとともに、悪質なケースについては、懲戒処分も含め措置を講じること。

7. 安全衛生について

- (1) 安全衛生委員会を定期的開催すること。
- (2) 安全衛生委員会の年間行事計画を策定し実施すること。
- (3) 安全衛生向上による産業医・労働安全衛生委員による職場巡視・職場点検を行うこと。
- (4) 危険物取扱い職場等はリスクアセスメント実施により危険、危機を事前に除去・防止する具体的取組みを実現すること。
- (5) 過労死ラインを超える時間外勤務が認められた場合は、早急に必要な対応を施すこと。

8. 会計年度任用職員について

- (1) 労働条件等の変更を行う場合は、事前協議を行うこと。
- (2) 休暇制度を正規職員と同等とすること。
- (3) 会計年度任用職員へも生活関連手当など各種手当を支給すること。
- (4) 時間外勤務が発生した場合は、各課の判断で手当を支給すること。

9. 民間労働者の雇用について

- (1) 様々な自治体の委託業務を担う労働者の雇用安定、賃金・労働条件改善のための予算措置を積極的に行うこと。
- (2) 労働者の労働安全基準に沿った人員確保が出来るよう委託費の改善を図ること。
- (3) 震災時等における事業者の役割を明確化し、必要な場合においては人的、財政的な措置が出来るよう、諸条件の整備を行うこと。

10. 人員確保・雇用制度について

- (1) 人員削減は行わないこと。
- (2) 仕事量・内容に見合った人員の確保や時短の推進をはじめとして、ゆとりある労働・職場環境の確保から必要な人材確保を行うこと。

- (3) 障がい者の雇用については、個々の障がい特性を踏まえ、職場環境の整備を含めサポート体制を整えること。併せて、研修を実施する等、全職員に計画の趣旨を周知すること。

11.定年延長について

定年引き上げに伴い、55歳（行政職）・57歳（業務職）の昇給停止を廃止し、昇給を確保すること。また、運用面についても労使で検証を行い、必要に応じて改善すること。

12.企業局について

働きやすい職場環境維持に努めること。また、組織改編等行う場合は、労使協議を前提に進めること。