

令和7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

2025春季生活闘争において、すべての働く人の持続的な生活向上と新たなステージの定着を目指して全力を尽くしました。前年の2024春季生活闘争では、連合全体で1991年以来となる定昇込み5%台の賃上げが実現し、デフレマインド払拭に向けた大きな一歩となりました。この流れを引き継いだ2025年春闘では、経済誘致や深刻な人手不足が加速する熊本の地域情勢を背景に、人材の確保・定着を意識した粘り強い労使交渉が展開されました。その結果、連合熊本の最終集計では県内組合の平均賃上げ率が5.0%に達し、34年ぶりに5%台へ到達する極めて大きな成果を収めました。社会情勢としては、中央および地方版政労使会議が全国で開催され、県内でも2月の総決起集会に多くの組合員が集結するなど、賃上げに向けた社会的機運がかつてないほど高まりました。また、格差是正の進捗状況については、非正規雇用で働く仲間の時給引き上げにも注力し、フルタイム組合員の引き上げ率を上回る成果を出しています。

しかし、低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっています。近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向がみられました。調査によると、賃上げが物価上昇に追いついていないと感じる比率が中高年層で相対的に高まっています。賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、すべての人の生活向上をめざす必要があります。

また、本市においては、通常業務を行いながら近年多発する自然災害への対応など、職員が過重労働に陥りやすい環境が続いています。そのため、職員の心身の健康についてもより一層の注意を払う必要があります。私たち組合としても、本市の置かれている財政・組織状況を理解しつつも、職員の賃金・労働条件を最重要課題と位置づけ、メンタルヘルス対策の強化もあわせて強く訴えていきます。

2. 春闘要求書提出について

第一職労は、2025年2月25日総務局長室において大西市長・各事業者に対して2025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、窓口時間の短縮やフレックス勤務など、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つ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、職場では近年多発する自然災害への対応で人員が割かれ、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2025年6月3日制度改善要求書を熊本市長に提出しました。その後、制度改善要求交渉を6月30日に行いました。

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、諸手当の改善等を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。

しかしながら、今年の2月より窓口時間の短縮を実現できたことは時間外勤務の縮減につながると一定の評価はしています。

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

2025年8月7日、人事院は国家公務員の給与改定に関する勧告を国会と内閣に対して行いました。この勧告は、民間企業における賃金水準との格差を是正することを目的としています。今回の改定では、月例給(月給)を平均3.62%(金額にして1万5,014円)引き上げることが盛り込まれました。この引き上げ率は1991年以来、実に34年ぶりの高い水準となっています。特に深刻化する人材不足への対策として、若年層の待遇改善や初任給の大幅な引き上げに重点が置かれているのが特徴です。具体的には、一般職の初任給において、高卒区分で1万2,300円、大卒区分で1万2,000円の増額が提示されました。また、一時金(ボーナス)についても支給月数が見直され、年間4.65ヶ月分へと0.05ヶ月分引き上げられています。給与本体の引き上げだけでなく、各種手当の拡充も図られました。本府省における業務調整手当の見直しが行われ、新たに幹部や管理職員も支給対象に加わり、一律5万1,800円が支給されることになりました。さらに、現場を支える課長補佐級は1万円、係長級以下は2,000円の引き上げが行われ、負担に応じた適正な評価と処遇の実現を目指しています。

私たち組合も、国の動きや民間の活発な賃上げを反映し、給与確定交渉を行い本市でも職員給与の大幅な引き上げが実現されました。熊本市人事委員会が2025年10月7日に市議会と市長に対して行った勧告にて、一般行政職の月例給を平均14,032円(3.88%)引き上げることとなりました。この引き上げ幅は前年の2.78%(9,836円)を大幅に上回り、2年連続で過去最大を更新する歴史的な改定となりました。これは、市内の民間事業所(105社)の平均月給が市職員を上回っていたため、その公民較差を解消することを目的としています。また、ボーナスにあたる期末・勤勉手当(特別給)についても、年間支給月数を0.05カ月分引き上げるよう勧告されました。この一連の改定により、市職員の平均年収は前年比で約25万6,000円増加し、618万2,000円に達する見込みです。さらに、今回の改定では算出方法にも大きな変

化がありました。国（人事院）の指針に合わせる形で、公民の給与を比較する対象企業の規模が、従来の「50人以上」から「100人以上」へと見直されています。

5 . 熊本市人事委員会に対する取り組みについて

2025年9月4日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、2025年10月7日市長と市議会議長に対し、次のとおり4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14,032円（3.88 %）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0.05月分引き上げの勧告が行われました。

6 . 2025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2025年10月23日、2回目を10月30日に行いました。今回の交渉は、月例給・一時金共に4年連続引き上げと一定の評価できるものの、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今後も継続して要求を行っていくことを確認しました。

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、政令指定都市唯一の課長級試験制度を行っている本市と他都市の状況を調査し制度自体の見直しを行うよう求めました。

時間外勤務については、月45時間を超えることが発生しないよう具体的かつ組織的な対応を行うよう求めるとともに当局に対し、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。

休暇制度についても、子に係る休暇の見直しや定年延長に伴う永年勤続によるリフレッシュ休暇の新設等を求めました。

《2025確定交渉の確認・継続協議事項》

① 賃金改定について

- ・ 人事委員会勧告に基づき、給料表及び賞与の支給割合の改定を検討している。また、管理職手当をはじめとする一部の手当についても改定を検討している。詳細は給与小委員会での協議をお願いする。
- ・ ラスパイレス指数については、適切な水準を維持するため様々な手法を検討する。
- ・ 賃金カットについては、現時点では、具体的な動きはない。今後もそのような状況に至らないよう務める。
- ・ 50歳台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、今後の国や他の指定都市等の動向を注視していく。

② 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

- ・主査級昇任及び課長級昇任のあり方については、随時必要な見直しを行う。
- ・人事評価制度については、制度の定着に向けて研修をはじめとした様々な取組みを進めながら、評価制度の検証を行い、必要な見直しを行う。

③ 諸手当等の改善について

- ・一時金の支給月数については、本市人事委員会勧告に基づき、期末手当の支給月数を0.025月、勤勉手当の支給月数を0.025月分引き上げ、年間4.65月の支給月数とする。
- ・地域手当については、今後の人事院規則や改正内容及び本市人事委員会勧告を注視していく。
- ・退職手当については、民間実態や公民較差が基本となるため、国家公務員の退職手当制度の動向を注視していく。
- ・在宅勤務手当の創設については、国の動向及び人事委員会勧告を注視していく。

④ 労働環境及び時間外勤務の改善について

- ・時間外勤務については、国家公務員の措置等を踏まえ、条例・規則等で時間外労働の上限時間を定め上限を超過することないように所属長へ周知する。さらにサービス残業が生じることのないよう所属長へ周知徹底を図る。

⑤ 休暇制度等について

- ・年休の取得促進を働き掛けている。
- ・子の看護休暇において、「子が1人の場合でも10日取得可能にすること」については、国及び他都市との均衡等から困難である。
- ・「10年及び35年勤続表彰に係る休暇」、「20年、30年勤続表彰に係る休暇日数の拡充」については、国の指導等を考えた場合見直しは難しい。
- ・その他の休暇制度についても変更する場合には、変更前に労使協議を行い検討していく。

⑥ 会計年度任用職員の報酬・賃金・労働条件の改善について

- ・会計年度任用職員の報酬及び労働条件の対応については、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、月例給・一時金ともに4年連続引き上げ改定となりました。4年連続の引き上げと一定の評価はできる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以前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諸手当の改善に関する申入れや交渉を行っていきます。

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いきます。

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います。

7-5. ユース部・女性部

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。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。

また、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。しかしながら、近年、各イベントにおける参加者が減少していることもあり、今年度は全女性組合員を対象とするユース部・女性部合同抽選会を開催しました。

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考えています。また、女性部と連携した企画等も実施し好評でしたので今後も継続していきたいと考えています。

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iDeCo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定

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。