

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向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。

令和7年(2025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、2025春季生活闘争の基本スタンスとして、連合では、みんなの賃上げでみんなの生活を向上させ、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道2に乗せる年としなければならないとしています。すべての働く 人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させる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30日までに求めます。

2025 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)物価高騰から職員の生活を守るため給与の見直しを行うこと。
- (3)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。
- (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)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)市独自の地域手当の制度整備を図ること。
- (5)住居手当の見直しを行うこと。その他、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。
- (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。

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) 窓口業務においては、時間縮減の観点からも9時から16時とすること。
- (5) フレックスタイム導入においては、年次有給休暇等の取得率低下に繋がらないよう慎重に進めること。
- (6) 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。「超過勤務対策委員会」を定期的で開催し、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) 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 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。
 - ④ ボランティア休暇を年度10日とすること。
 - ⑤ 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で開催すること。
- (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.定年延長に関すること

- (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) 定年引上げ時の給与水準を7割から8割へ引き上げること。
- (3) 今後は運用状況も含め労使で検証を行っていくこと。

令和7(2025年)年9月4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7日、内閣と国会に対して、2025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続き引き上げ勧告となりました。

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(再任用職員も含む)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 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。

② 通勤手当について

交通用具使用者又は交通機関等と併用者のうち、自動車の駐車のための施設等で料金を負担することを常例とする職員に対し手当を支給すること。

③ 扶養手当について

子のかかる扶養手当を引き上げること。

④ その他の手当について

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

基本賃金・一時金改定については、2025年4月1日に遡及して実施すること。

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。

令和7年(2025年)10月9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、日頃より市政の発展及び職員の賃金・労働条件の改善にご尽力いただいておりますことに、心から敬意を表します。

さて、人事院は、令和7年(2025年)8月7日、内閣及び国会に対し、国家公務員の給与等に関する勧告を行いました。月例給については、若年層を中心に全俸給表を引き上げる改定がなされ、一時金についても昨年に引き続き引き上げる内容となっております。

このような状況の中、熊本市人事委員会においても、4年連続、月例給及び一時金の引き上げ勧告がなされたことは、人材確保の観点から一定の評価が出来るものです。しかしながら、物価上昇に賃上げが追い付いていない状況は、私たちの暮らしに不安が残る結果となりました。

加えて、政令指定都市としてふさわしい賃金・労働条件の確保という課題についても、今後更に議論を進めていく必要があります。

近年、自治体においては住民ニーズの多様化に伴い、職員の業務量及び超過勤務が年々増大し、職責はますます重くなっております。本市においても、政令指定都市への移行後の業務量の増加や災害対応業務等により、職員の負担は一層過重になり、その結果、心身に不調を抱える職員が増加しています。

私たち熊本市役所第一職員労働組合は、複雑化・高度化する行政需要に的確に対応し、質の高い住民サービスの維持・向上を図るため、強い使命感と責任を持って日々懸命に努力を重ねております。

つきましては、私たちの生活及び労働条件の改善を図るため、別紙のとおり要求項目を取りまとめました。貴職におかれましては、誠意ある御回答を、令和7年(2025年)10月23日までに書面にていただきますようお願い申し上げます。

記

1. 賃金改定について

- (1) ラスパイレス指数100以上を前提とし、政令指定都市にふさわしい賃金水準への引き上げを行うこと。
- (2) 官民較差の解消を図るため、全職層に対して人事院勧告以上の月例給引き上げを行うこと。
- (3) 災害や市政運営に起因する財政的理由をもって、賃金の削減を行わないこと。
- (4) 業務職においては、職責に応じた給料表を構築するため、新たな賃金体系を確立すること。
- (5) 50歳代後半層の職員に対して、昇給の機会を確保すること。

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

- (1) 主査級及び課長級への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、労使で検証を行い、試験制度も含め必要な見直しを随時実施すること。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かつ主体的に形成できるよう、昇任・昇格のあり方を見直すこと。特に一般職については、主任主事・主任技師(3級)への昇任・昇格までの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。
- (3) 人事評価制度については、人材育成のツールとしての活用を主眼に置き、その実施状況を労使で検証し、検証結果を踏まえて必要な見直しを図ること。
- (4) 人事評価においては、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、評価者間で評価のばらつきが生じないように努めること。
- (5) 人事・組織の改編及びそれに伴う制度の改編を行う場合には、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、その解決に向けて必要な見直しを行うこと。
- (6) 段階的な定年引き上げにより定年退職者が発生しない年度においても、計画的な職員採用を行うこと。

3. 諸手当等の改善について

- (1) 一時金
 - ア 年間支給月数を、現行の4.60月分から4.65月分へ引き上げること。
 - イ 職務段階別加算を引き上げること。
 - ウ 再任用職員を含む全ての職員に支給すること。
- (2) 地域手当が未支給であることを踏まえ、本市独自の地域手当を創設すること。

- (3) 扶養手当については、人事院勧告以上の支給額とすること。また、教育加算額を引き上げること。
- (4) 住居手当については、現行の制度を維持しつつ、駐車場代を考慮した加算措置を検討すること。
- (5) 通勤手当等
 - ア 交通機関を利用する場合の支給額について、全額実費支給すること。
 - イ 交通用具を利用する場合の支給額について、現行の支給額を維持すること。
 - ウ 公共交通機関による通勤が困難な勤務場所については、必要な駐輪・駐車場所を確保すること。
 - エ 職員の駐車場の有料化を行わないこと。やむを得ず導入する場合は、十分に労使協議を行い、職員の理解を得てから導入すること。
- (6) 退職手当の算定において、子が1歳になるまでの育児休業期間を在職期間から除算しないよう改善すること。
- (7) 時間外勤務手当については、実態に即した手当を支給すること。サービス残業が判明した場合には、必ず追給すること。なお、会計年度任用職員についても同様とする。
- (8) 在宅勤務手当を新設すること。

4. 労働環境及び時間外勤務の改善について

- (1) 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に、具体的かつ組織的な対応を行うこと。
- (2) 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の整備を行うこと。テレワークによるサービス残業の発生について、定期的に確認すること。
- (3) 「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。
- (4) 勤務間インターバル制度において、11時間以上の確保ができなかった場合、報告書を提出することとしているが、報告内容については随時確認し、報告書の提出が常態化している部署がある場合は、個別具体的な忠告や措置を講じること。
- (5) 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とならないよう配慮した措置を講じること。
- (6) 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。
- (7) 時差出勤等の利用に当たっては、職員の要望をできる限り叶えるよう、課長級及び主査級職員の理解増進のための具体的施策を行うこと。
- (8) 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。

5. 休暇制度等について

- (1) 年次有給休暇の完全取得を達成するため、年休が取得しやすい職場環境の整備に取り組むこと。特に、年休取得日数が平均を下回る職場においては、具体的な施策を講じること。
- (2) 特別休暇
 - ア 配偶者分娩及び男性職員の育児参加休暇については、取得率の向上を目指し、該当者への取得推奨を行うとともに、全庁的な取得促進の雰囲気づくりに努めること。
 - イ 子の看護休暇においては、子が1人の場合でも10日取得可能とすること。
 - ウ リフレッシュ休暇においては、10年及び35年勤続表彰に係る休暇を新設すること。また、20年勤続表彰に係る休暇を3日、30年勤続表彰に係る休暇を5日に拡充すること。
 - エ 忌引休暇については、配偶者及び子の休暇日数を10日、配偶者の父母を5日とすること。
- (3) 部分休業・子育て支援時間の制度改正について、取得率の増進に努めること。
- (4) 孫休暇を新設すること。
- (5) その他の制度についても、現行の制度内容を維持すること。やむを得ず変更する場合には、変更前に労使協議を行うこと。

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

- (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) 定期健康診断については、正規職員の週当たり勤務時間の2分の1以上の会計年度任用職員について受診対象とすること。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 業務効率化のため、職員や所属課の希望を可能な限り尊重し、必要以上の人事異動を行わないこと。

令和8年(2026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 三島 健一 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



2026 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、2026春闘における要求を下記のとおり決定いたしました。

現在、長引く物価高騰は職員の生活を圧迫し続けており、実質賃金の維持・向上のための大幅な賃上げは喫緊の課題となっています。また、複雑化する業務の中で、再任用職員と会計年度任用職員の処遇における逆転現象など、現場の納得性を欠く賃金体系の是正も急務です。

つきましては、全ての組合員が将来にわたり安心して元気に、本市のために生き生きと働き続け、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強く要求いたします。

記

1. 基本賃金及び諸手当の改善について

- (1) 長引く物価高騰から生活を守るため、基本賃金を大幅に増額すること。
- (2) ラスパイレス指数100の水準を確保すること。
- (3) 再任用職員の給与水準が会計年度任用職員を下回っている現状(逆転現象)を速やかに是正し、経験と職責に見合った適正な賃金体系を確立すること。
- (4) 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。
- (5) 中途採用者の初任給決定基準等について改善すること。
- (6) 15歳から22歳まで支給される加算額を大幅に引き上げること。
- (7) 市独自の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) 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、受験率向上に向けた抜本的な見直しを行うこと。
- (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い、項目も随時見直すこと。
- (4) 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を更に整備すること。

5. 労働条件の改善等について

- (1) 月45時間、年間360時間以上の時間外が発生しな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い、超過勤務が慢性化している部署には人員確保等の実効性のある対策を講じること。
- (3) 夏季休暇を6日とし、取得期間も見直すこと。
- (4) 治療・介護・子育てと仕事の両立を支援する休暇制度を拡充・整備すること。
- (5) 労働条件等の変更は、企画立案段階からの「事前協議」と労使合意を前提とすること。
- (6) 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。
- (7) 駐車場の有料化については、一方的な導入を行わず労使協議を前提とすること。

6. ハラスメントについて

セクハラ・パワハラ等の防止策を強化し、発生時は原因究明と懲戒処分を含む厳正な措置を講じること。

7. 安全衛生について

- (1) 安全衛生委員会を定期開催し、産業医等による職場巡視・職場点検を強化すること。
- (2) 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) 休暇制度を正規職員と同等とし、生活関連手当など各種手当を支給すること。
- (2) 労働条件変更の際は必ず事前協議を行うこと。

9. 民間労働者の雇用について

委託業務を担う労働者の雇用安定、賃金改善、安全確保のための予算措置を積極的に行うこと。

10. 人員確保・雇用制度について

- (1) 人員削減は行わず、仕事量に見合った必要な人材確保を行うこと。

(2) 障がい者の特性を踏まえたサポート体制を整え、全職員へ周知すること。

11. 定年引上げ及び高齢層の処遇について

定年引き上げに伴う55歳（行政職）・57歳（業務職）の昇給停止を廃止し、定年まで意欲を持って働けるよう昇給を確保すること。

12. 企業局について

組織改編等は労使協議を前提に進め、働きやすい職場環境を維持すること。