

2025年8月5日

名古屋市人事委員会
委員長 二神 望 様

日本労働組合総連合会愛知県連合会
会 長 可 知 洋 二
連合愛知官公部門
部門長 清 水 次 郎



2025年人事委員会勧告にかかわる要望書

日ごろは、名古屋市に働く公務労働者の労働条件の向上にご尽力いただき、心から敬意を表するとともに感謝申し上げます。

連合は、2025 春季生活闘争では、「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会 みんなでつくろう！働く仲間の労働組合」をスローガンに、賃上げの広がりや格差是正、適切な価格転嫁・適正取引を促し、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年とするための取り組みを進めてまいりました。その結果、要求を提出した各労働組合の真摯な労使交渉により、賃金引上げ率は昨年を上回る結果となりました。

貴人事委員会は昨年9月、本給においては官民給与較差 10,941 円(2.81%)分を若年層に重点を置きつつ、すべての職員を対象として給料表を引き上げ、特に、初任給については人材確保の観点から、市内民間事業所並びに国および他の地方公共団体の水準を考慮して引き上げ、一時金は国と同様に 0.10 月引き上げる勧告を行いました。勧告を受け、全世代の職員への月例給の引上げが行われたことについては、一定の評価ができるものの、実質賃金のマイナスが続き、中高年齢層を中心に不満感が増しています。

こうした状況にあっても、私たち公務労働者は市民の安心・安全のため、高い使命感と責任をもって日夜自らの職務遂行に邁進しているところです。しかし、職員定員の削減が継続され、長期病休者も少なからずいるなかで、中途離職者が年々増加するなど、職場は非常に疲弊しており、市民の期待にこたえていくには厳しい労働条件、勤務環境に置かれています。

公務労働者が、市民の期待にこたえ、質の高い公務・公共サービスを確実に提供していくためには、公務労働者の雇用の安定と賃金・労働条件の改善・確保が不可欠です。その意味で、人事委員会が、労働基本権制約の代償機関であることを含め職員の利益保護の役割を果たすことが求められています。

貴人事委員会におかれましては、本年の報告・勧告にあたっては、上記を考慮していただくとともに、公務労働者の生活を守るという人事委員会の最も基本的かつ重要な役割を果たしていただくことをお願い申し上げます。

記

1. 民間賃金実態を精確に把握し、地方公務員の生活を維持・改善するため全世代の職員への賃金水準を確保する勧告を行うこと。とりわけ、若年層～中堅層～高齢層のバランスの取れた賃金体系となるよう賃金のさらなる改善をはかること。
2. 公民給与比較方法について、比較企業規模を 50 人以上から 100 人以上に戻すとともに、人事院の動向も踏まえ、抜本的な改善を検討すること。とりわけ、再任用職員の一時金支給割合を常勤職員と同月数とすること。
3. 諸手当について、地域の実情や職員の生活実態を踏まえた改善をはかること。特に、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当を引き上げること。また、見直しについては労働組合との十分な交渉・協議にもとづくこと。

4. 人事院の通達並びに総務省の通知等における諸手当、勤務時間、休暇等の措置が確実に実施されるよう取り組むとともに、引き続き、現場の実態を踏まえた適切な対応をはかること。
5. 会計年度任用職員等の賃金・労働条件について、同一労働同一賃金の趣旨が達成されているか人事委員会として主体的な検証を行い、必要に応じた勧告等を行うこと。また、情勢適応の原則および労働基本権制約の代償措置であることを十分に踏まえたうえで、正規職員と会計年度任用職員が均衡待遇となるよう適切に対応すること。
6. 段階的な定年引上げが開始されたことから、高齢職員の能力・経験の活用や、計画的な新規職員採用など、さまざまな課題について対応をはかること。
7. 公務における超過勤務の縮減、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、年間総実労働時間を早期に1,800時間程度に短縮し、引き続き次の事項の実現に努めること。
 - (1) 超過勤務時間の上限規制の遵守および適正な勤務時間管理や超過勤務縮減目標等の設定など、より実効性のある超過勤務規制のための積極的な施策の推進。
 - (2) 1か月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する割増率の引き上げ。
 - (3) 11時間の勤務間インターバルの確保。
 - (4) 年次有給休暇取得の促進。
 - (5) 実労働時間短縮のための人員確保等具体的な施策の構築。
8. ライフステージに応じ、社会的要請にこたえる休暇・休業制度を改善・拡充することとし、休暇・休業制度の利用実態を検証し、制度の改善や人的配置の拡充を含めた環境整備に務めること。特に、育児・子育てとの両立に向けた育児目的休暇等の導入、家族介護を理由とした離職防止に向けた介護休業制度の整備を進めること。
9. 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題と位置づけ、必要な施策の確立をはかること。また、「名古屋市男女平等参画基本計画 2025」によれば、2023年度には市男性職員の育児休業取得率は59.3%まで増加しているが、取得期間について未だ男女間に格差があるため、この格差是正に向け具体的促進策を講じること。
10. 実効あるハラスメントの防止策を引き続き推進するため積極的な対応を行うこと。また、近年増加傾向にあるカスタマーハラスメントについても、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則を踏まえた実効性のある措置を講ずるなど、職員を守るための対策を講じること。
11. メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していることから、全ての職員へのストレスチェックの実施、復職支援施策の推進など、総合的な施策の着実な推進に向けて対応を行うこと。
12. 公務職場における障がい者、外国人採用の促進をはかるため、職場環境の整備を含め必要な措置を行うこと。
13. 人事委員会の勧告に向けた調査や作業にあたっては、労働組合との交渉・協議、合意にもとづき進めること。

以 上