

2025年9月2日

愛知県人事委員会

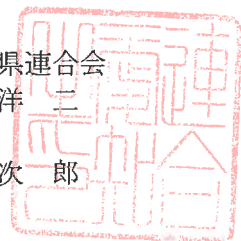
委員長 入谷正章様

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

日頃は、愛知県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。

人事院は、8月7日、政府ならびに国会に対して、2025年度の国家公務員の給与について、4年連続で月例給・一時金ともに引き上げる勧告を行いました。内容は、月例給を15,014円(3.62%)引き上げ、一時金の支給月数を年間4.65月分(0.05月分増)とするものであり、こうした勧告は、組合員の期待に一定程度応えたものとして評価できます。若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年来大幅に上回る全俸給表の引き上げが勧告されたことは、公務において人材確保が喫緊の課題である点、また、民間との較差解消や全世代の職員における賃金水準の改善という点から一定程度理解できます。しかし、長引く物価高騰が家計を大きく圧迫している状況を鑑みれば、今回の俸給表の引き上げ勧告は、全職員の生活水準やモチベーションの維持・向上に十分につながるものとはいえず、不満が残るものです。一時金について、支給月数の引上げ分の一部を勤勉手当にも配分するとしたことは、能力・成績主義をより拡大させることにつながりかねないことや、育児休業者等への配分が十分にされないことなどから、不満であると言わざるを得ません。

近年、行政サービスの多様化、それに対応するための仕事量の増大など、職員の超過勤務実態は一層の深刻さを増しています。とりわけ、学校現場を取り巻く環境の複雑化・多様化は顕著であり、教員の未配置や長時間労働は、社会問題となるほど深刻な状況にあります。物価高騰下でも日々奮闘する公務労働者の生活を守るため、またすべての労働者の雇用を守るべく、賃金を含めた労働条件の改善、格差の是正、超過勤務の縮減など、労働者が安心して働き続けることができる環境整備に向け、積極的に対応すべきと考えます。

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、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. 民間賃金実態にもとづき公民較差を精確に把握し、人事委員会勧告制度のもとで地方公務員の生活を改善するための賃金水準の引上げ勧告を行うこと。とりわけ、月例給について、全世代の職員に対する引上げ勧告を行うこと。
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、社会的に公正な仕組みとなるよう改善すること。また、一時金の公民比較は、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うこと。

3. 諸手当の改善については、地域の実情を踏まえつつ、労働組合との十分な交渉・協議にもとづくこと。特に、地域手当については、県内一律支給を堅持するとともに、支給水準の改善をはかること。また、通勤手当については、燃料費の高騰を踏まえた支給水準の改善をはかること。
4. 公立学校教職員の賃金のあり方については、人材確保法等関連法令の趣旨を踏まえ、現行の賃金体系並びに水準を改善すること。
5. 公務におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、年間総労働時間を早期に 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 実効性のある超過勤務縮減のための積極的施策の推進
  - ② 労働時間短縮のための人員確保等の施策の構築
  - ③ 年次有給休暇取得の促進
6. 各種休暇制度を拡充・新設すること。特に、介護休暇などの充実や夏季休暇日数の拡大、有給教育訓練休暇の新設をはかること。
7. 育児休業及び育児のための短時間勤務等について、会計年度任用職員等を含めて制度を十分に活用できるよう、周知と取得しやすい職場環境の整備をはかること。
8. 定年の段階的引上げの実施に伴い生じる諸課題については、労働組合と十分な交渉にもとづいた対応をすること。また、定年の段階的引上げが完成するまでの間、職員の希望通りの再任用の実現と高齢期の生活を支える賃金および適切な労働条件を確保すること。
9. 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。
10. 実効性のあるハラスメント防止策の推進に向け、一層積極的な対応を行うこと。また、カスタマーハラスメント対策についても、人事委員会として必要な施策の確立をめざすこと。
11. 会計年度任用職員等の処遇改善について、地方公務員法および地方自治法の改正法を踏まえ、人事委員会として改善に向けて必要な措置をはかること。
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