

2026年3月6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
日本労働組合総連合会愛知県連合会
官公部門長 清水 次郎



要 請 書

日頃は、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。

連合愛知は発足以来、組合員はもとより広く勤労者・県民全体の生活の安定と向上を求めて、その実現に全力を挙げてまいりました。2026春季生活闘争では、『こだわろう！暮らしの向上 ひろげよう！仲間の輪』をスローガンに掲げ、これまでの“新しいステージ”の転換・定着の段階から、実質賃金の持続的な上昇を伴う“賃上げノルム”の確立をめざした活動を推進しています。連合愛知官公部門もこうした闘争方針を全面的に支持し、連合に結集して全力で取り組みを進めているところです。

さて、貴人事委員会は昨年9月、本給においては官民給与較差 13,533 円(3.38%)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、また一時金は国と同様に 0.05 月引き上げる勧告を行いました。勧告を受け、全世代への月例給の引き上げを行ったことについては一定の評価ができるものの、再任用職員の一時金の水準が改善されてはいません。加えて、長期化する物価高騰や実質賃金の減少が職員の生活に深刻な影響を及ぼしている現状があります。

こうした状況にあっても、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、労働人口の減少に歯止めが利かない状況により、官民ともに人材確保がさらに困難となることが想定され、長期病休者や中途退職者も少なくないなど、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十全に果たすことが求められています。

貴職におかれましては、こうした点を十分認識され、下記の基本要項の実現に向けて最大限努力されることを強く申し入れます。

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・改善するための賃金水準を確保する勧告を行うこと。とりわけ、中堅・高齢層、再任用を含めた賃金のさらなる改善をはかること。
2. 地方公務員の人材確保のため、公民給与比較方法について、比較企業・事業所規模を維持・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。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、人事委員会として引き続き同一労働同一賃金の趣旨が達成されるよう必要な措置を講じること。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については、引き続き、役職定年となった職員の職務分担や人員配置等の実態把握に努め、段階的な引上げが円滑に実施できるよう人事委員会として対応すること。また、再任用職員については、一時金の支給月数の改善など、賃金水準を引き上げる勧告を行うこと。
7. 公務における超過勤務の縮減、各種両立支援制度の整備、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) 年次有給休暇取得の促進。
 - (4) 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。
 - (5) 介護休暇、子の看護休暇、部分休業について拡充をはかること。
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努めること。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対応指針を示すなど職員を守るための対策を講じること。
11. 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。
12. 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