

2025年10月21日

[明石市長への要求書]

明石市労働組合連合会

2025年度賃金改善等に関する要求書

貴職におかれましては、ますますご健勝のことと存じます。

さて、私たち明石市で働く者にとってたいへん切実な要求である賃金確定の時期となりました。

自治体で働いている労働者の実質賃金水準は、給与制度改革・給与制度の総合的見直し、諸手当の引き下げ等により上昇していません。

一方では社会保障費の負担増に物価高も重なり組合員の生活はますます厳しい状況となっています。

現在の社会経済状況の下においては、市民の目線に立った政策遂行が必要なことは共通認識です。また、職員は一丸となって市民サービスの向上に向け職務に励んでいることは周知のとおりです。

改めて働く者の生活改善と勤労意欲の維持・向上につながる労働条件の整備・改善を求めます。新たな市民ニーズや、ますます複雑化・高度化する業務に対応するため、また、市民の命と健康を守るため、懸命な努力が続けられている職場実態に即し、下記要求事項について誠意ある回答を示されるよう強く要求します。

なお、回答については10月30日までに文書で行われるよう要請します。

もし、回答に誠意が見られない場合は、私たちの切実な要求の前進をめざして組織の総力を挙げてたたかうことを申し添えます。

記

1. 賃金制度の変更について

- (1) 労働条件の根幹である賃金制度については、労使合意のない一方的な変更は行わないこと。

2. 基本賃金について

- (1) 基本賃金については、人事院勧告に準じた引上げを行うこと。
- (2) 全賃金表共通事項
各級の高位号給に多くの職員が在職する状況と、本市の職員構造を踏まえ、各級の高位号給における間差額の落ち込みを改善するとともに、号俸の増設を行うこと。
- (3) 技能労務職（企業 2）賃金表
賃金は行政職と同水準にするとともに、18 才標準入職を基準とした完全在職者調整を行うこと。

3. 賃金格差の解消と格付基準の改善について

- (1) 初任給及び昇格の学歴間格差を解消すること。
- (2) すべての職種に年齢別初任給制度を設けること。
 - ①初任給決定基準は1才4号給を基本とし、加える号給を経験年数として、それぞれの級に格付すること。
 - ②前歴換算制度を改善すること。
 - ③免許職種の初任給決定方法を大幅に改善すること。
- (3) 中途採用者の賃金水準については、35 才で標準入職者の 90%を下回らない水準とすること。
- (4) 以上の改善に伴う在職者調整を行うこと。

4. 昇給及び昇格の改善について

- (1) 2017 年 1 月 1 日のラス対策に係る昇給抑制措置の完全復元を図ること。
- (2) 昇給について退職時まで1才4号給を保障すること。
- (3) 昇給延伸（昇給抑制）の制度を改善すること。
 - ①復職者調整を改善すること。
 - ②すべての昇給延伸者について、一定期間経過後、完全に復元すること。
- (4) 55 歳を超える職員の昇給停止措置を廃止すること。
- (5) 生活給である 5 級賃金を保障するため、行政職 5 級賃金まで全職員の年限昇格を実施すること。
- (6) 人事評価結果の処遇への反映を拡大しないこと。
- (7) 以上の改善に伴う在職者調整を行うこと。

5. 諸手当の改善等について

(1) 地域手当

人事院勧告に準じて、支給割合を引き上げること。

(2) 退職手当

退職手当の調整額の適用区分について改善を行うこと。

(3) 通勤手当

交通機関利用者については、距離に関係なく全額支払うこと。住居の移転等に伴う交通機関利用区間の変更については、1月ごとの取扱いではなく、日割り計算など通勤実態を速やかに反映し支払うこと。また、交通用具利用者には人事院勧告に準じた手当を支給すること。

(4) 時間外勤務手当および休日勤務手当について

①サービス残業の実態を明らかにし、早急に解消すること。

②支給率を100分の150（休日及び深夜は100分の200）とすること。

③土曜・日曜・祝日に勤務し、平日に休日を振り替えた場合には、休日勤務手当差額分（100分の50）を支払うこと。

④土曜・日曜・祝日が勤務の職員には、休日勤務手当差額分（100分の50）を支払うこと。

(5) 夏季作業手当

夏季においてこれまでに経験したことのない気温上昇が常態化している状況を踏まえ、業務の困難性を鑑みた夏季作業手当を新設すること。

6. 権利等の改善について

(1) 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援策については、さらに充実を図ること。

(2) 仕事と家庭生活の両立支援をさらに進めるため、明石市特定事業主行動計画で「今後の取り組みについて」として示された具体的な取組内容については速やかな実施を図ること。

(3) 36協定が厳守できる人員体制の整備・充実を図ること。

(4) 計画年休の導入など年休の取得率向上に向けた具体策を講じること。

(5) 産前休暇を10週間、産後休暇を13週間に改善すること。

(6) 妊産婦の業務軽減を図るため、職員の加配を拡充すること。また業務軽減を図るため、休憩室や保健室を充実させること。

(7) 育児休業を有給化すること。

(8) 育児時間は、期間を就学時まで延長するとともに取得パターンの多様化を図ること。

(9) 育児短時間勤務ができる期間を、子が中学校入学までに延長すること。

(10) インフルエンザの予防接種の公費負担制度対応となる職種を拡大する

こと。

- (11) スクーリング休暇を新設すること。
- (12) ボランティア休暇の取得要件を緩和すること。

7. 任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員の労働条件について

- (1) 雇用の長期安定を図ること。
- (2) 賃金水準を引き上げること。
- (3) 正規職員と同様の昇給制度を確立すること。
- (4) 正規職員と同様に初任給の決定における前歴換算制度を導入し、在職者調整を行うこと。
- (5) 任期付短時間勤務職員について、退職手当を制度化すること。

8. 公務災害補償等について

- (1) 公務災害補償は事業主である市の責任において、独自の補償制度と見舞金制度を確立すること。
- (2) 事業主として、公務災害補償と労災補償との補償制度の差を解消するための措置を講じること。

9. 再任用制度について

- (1) 再任用職員の級格付けを見直し、賃金水準を引き上げること。また、一時金についても正規職員と同様の支給月数とすること。

10. 定年年齢の引上げ制度について

- (1) 定年年齢の引上げ制度について、運用の状況を精査するとともに十分な労使協議を行うこと。

11. 人事管理制度について

- (1) 基本計画に定める事項の実施にあたっては、十分な労使協議と合意を前提とすること。
- (2) 人事評価制度については、十分な検証を行うとともに、必要な制度見直しについての労使協議を行うこと。
- (3) メンタルヘルス対策について、発症予防の観点での対策をさらに充実するとともに、職場復帰にあたっての支援策の充実を図ること。

12. 職場環境の改善について

- (1) パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等、あらゆるハラスメントを職場から一掃すること。