

[明石市労働組合連合会への回答]

2021年度賃金改善等に関する要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答します。

[市民の安全安心のために]

現在、本市全職員が新型コロナウイルス対応を最優先課題とし、それぞれの立場で感染症対策や市民の生活支援に取り組んでいることに深く感謝します。

一方、コロナ禍にあって、多くの市民が雇用不安や生活苦にある中、市民の信頼を得て、この困難な状況を打開していくためには、市民の市政に対する理解がますます重要になっています。そのような中、人事給与制度については、特に市民の関心は高く、総人件費の抑制や給与の適正化に一層取り組まなければなりません。

とりわけ、給与制度については、国公準拠が原則であるところ、本市独自の行政職4級への昇格基準をはじめ、新規採用職員に係る初年度の定期昇給及び私療養休暇から復職した際の昇給復元措置など、国を上回る取扱いについては、現在の社会情勢を踏まえると、到底市民の理解を得ることができません。

したがって、これらについては、本年末を期限に十分な協議を行ったうえで、何としても是正すべきと考えています。

なお、こうした見直しを図る一方で、市民や市議会の理解が前提となりますが、職員の意欲とやりがいの向上に向けて、休暇等の勤務条件や職場環境の整備等に引き続き取り組む必要があると認識しています。

貴労働組合連合会におかれては、こうした本市の考えをご理解いただき、格段のご協力をお願いする所存です。

以上のことを踏まえ、各項目について、回答します。

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、現行水準を維持すること。

職員の給与や休暇等の勤務条件は、地方公務員法に定められた「均衡の原則」や「情勢適応の原則」等に基づき、国公準拠を原則とすることが適切であると考えています。

このため、給与制度については、人事院勧告制度を尊重することを基本として、適正化を図ってきたところであり、国や県、他都市の動向を踏まえ、適切に対応していく考えです。

なお、①本市独自の行政職4級への昇格基準等の廃止、②人事評価結果に基づく昇格・降任制度の導入、③新規採用職員に係る初年度の定期昇給見直し、④私療養休暇から復職した際の昇給復元措置廃止の4項目については、国公準拠の原則はもとより、現在の社会情勢を踏まえ、本年末を期限に十分な協議を行ったうえで、何としましても是正すべきと考えています。

(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。

本市の給与水準及び給与制度については、国公準拠を原則とすることが適切であると考えています。

(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。

技能労務職員の給与については、同種の民間事業の従事者に比べ、高額であるとの厳しい批判があるところであり、国における同種の職種の給与を参考とし、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるようにしていかなければなりません。

しかしながら、本市の技能労務職の給料が、これまでの労使協議を踏まえ、行政職とほぼ同水準であることから、技能労務職にかかるラスパイレス指数は、令和2年度においては、121.8と、国家公務員を大きく上回った状況となっており、今後、適正化していかなければならないと考えています。

(4) 新たな差別や分断につながる福祉職賃金表の導入は行わないこと。

本市では、現在、社会福祉士、精神保健福祉士、手話通訳士、公認心理師又は臨床心理士等の福祉職を採用していますが、給料表については、行政職給料表を適用しているところです。

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。

1の(1)、2の(1)、(2)及び(3)で述べたとおりです。

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復元を図ること。

2017年1月の昇給抑制措置については、国公準拠を基本とした給与水準の適正化を図るとともに、市政運営上、最も重要な市民の信頼といった観点から、すみやかにラスパイレース指数を100まで引き下げするため、労使で協議を行い、貴労働組合としては厳しいご決断を頂いたうえで、実施したものです。

この結果、本市のラスパイレース指数については、昨年度の100.3から、100.2へと低下しましたが、未だに100を上回っている状況を踏まえると、現時点では、2017年1月の昇給抑制措置の復元は、難しいと考えます。

なお、本年度末に定年・勸奨退職する職員については、昇給抑制の影響が退職手当に及ばないように、必要な措置を講じる考えです。

- (2) 昇給について退職時まで1才4号給を保障すること。

昇給制度についても、国に準じた制度が妥当と考えています。

なお、新規採用職員に係る初年度の定期昇給については、速やかに見直しを図りたいと考えています。

(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。

昇給延伸（昇給抑制）制度については、国に準じた制度が妥当と考えています。

したがって、特に私療養休暇取得者にかかる復元措置については、速やかに見直しを図りたいと考えています。

(4) 55歳を超える職員の昇給停止措置を廃止すること。

4の(2)で述べたとおりです。

(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。

4級以上の級への格付けについては、事務職等を対象として導入したポストチャレンジ制度も含め、制度上、試験と任用の併用で行うこととしており、年限によって昇格する制度に改める考えはありません。

なお、本市独自の行政職給料表3級適用者に係る4級への昇格基準等については、前文に記載のとおり、本年末を期限に十分な協議を行ったうえで、何としても廃止したいと考えています。

(6) 人事評価結果の処遇への反映を拡大しないこと。

本市においては、平成29年10月から、全職員を対象に、国の取扱いに準じた査定ボーナス及び査定昇給制度を実施してきたところです。

本年度においては、昨年度と同様に、感染症対策を最優先とするため、特例として同制度の実施を見送ることとしましたが、来年度以降については、人事評価結果に基づく昇格・降任制度の導入など、必要な見直しを図りながら、実施していく考えです。

なお、協議すべき事項は、協議していく考えです。

(7) 以上の改善に伴う在職者調整を行うこと。

(6)までで回答したとおりです。

5 諸手当の改善について

(1) 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。

(2) 扶養手当

子に係る扶養手当を増額すること。特に、3人目以降の手当を増額し、扶養対象者の所得制限をより緩和すること。

(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。

また、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月ごとの取り扱いではなく、日割り計算など通勤実態を速やかに反映し支払うこと。

手当制度については、国に準じた支給要件及び支給額等により取り扱うことが基本であると考えています。

(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。

時間外勤務の適正な管理については、これまでも、所属長等への通知、指導に努めてきたところであり、今後も、36協定の趣旨を踏まえ、その適正な管理はもとより、効率的な業務執行の推進及び職員の健康保持増進を図るよう周知を徹底していく考えです。

6 賃金の確定と早期支払い

(1) 賃金の確定にかかる労使交渉については、労使の自主的交渉を尊重し、国及び県の指導や介入を排除すること。

(2) 以上の賃金制度の改善を早期に確定するとともに、早期支払いについて努力すること。

地方公共団体における労使交渉は、地方公務員法第55条に定めるところにより行われるべきものであり、当局として従前より誠意をもって交渉に臨んできたところです。その方針は今後においても変わるものではありません。

7 権利等の改善について

- (1) 2021 年度人事院勧告において報告された妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援策については、国に遅れることなく制度化すること。

妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援策については、現在、国において、国家公務員の育児休業に関する法律及び人事院規則の改正を予定しているところであり、本市においても、こうした国の動向を踏まえながら、対応していく考えです。

- (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。

当計画をはじめ、庁内の「ジェンダー平等プロジェクトチーム」からの提言等も参考にしながら、実効性のある取り組みを順次進めていく考えです。

- (3) 36 協定が厳守できる人員体制の整備・充実を図ること。

時間外勤務については、労働基準法 36 条の規定（36 協定）等に基づき、職員の健康の保持・増進や仕事と家庭の両立を推進するとともに、より一層の事務の効率化及び人件費の削減を図るため、縮減に向けた取り組みを進めています。

具体的には、局内応援の積極的な活用をはじめ、毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日の実施、職員配置の最適化や既存事業の見直しなどの対策を講じているところです。

- (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。

年次休暇の計画的な取得については、年度当初に各所属長に対して、全ての職員が確実に年 5 日以上取得できるよう通知するとともに、12 月末を目途に職員の年次休暇取得状況の確認を行い、5 日未満の取得に留まっている職員に対し、各所属長を通じて取得を促しているところです。

- (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) 育児時間を 1 日 120 分とし、期間を就学時まで延長すること。

休暇制度の内容及び取扱い等については、国家公務員の例により取り扱うことが基本であると考えています。

(9) 育児短時間勤務ができる期間を、子が中学入学までに延長すること。

育児支援のための休暇制度については、昨年度から、学童保育施設に小学校3年生までの子を迎えに行く場合を対象に、育児部分休暇を新設したところです。今後については、運用状況の検証を行ったうえで、適宜見直しを検討していく考えです。

(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。

公費負担によるインフルエンザの予防接種については、保育所に勤務する保育士等に加え、昨年度から、ゆりかご園において、保育士など直接園児と関わる職種を対象に含める見直しを行ったところであり、これ以上の拡大を行う考えはありません。

(11) 自己啓発等休業制度を新設すること。

(12) スクーリング休暇を新設すること。

(13) ボランティア休暇の取得要件を緩和すること。

上記(5)から(8)までで回答したとおりです。

8 任期付短時間勤務職員の労働条件について

(1) 恒常的業務に就く職員については、正規職員化を図ること。

(2) 正規職員化に至るまでの間については、以下の労働条件の改善を図ること。

- 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 昇給制度を改善すること。
- ④ 退職手当を制度化すること。
- ⑤ 任用期間満了に伴う公募試験制度の内容を改善すること。

任期付短時間勤務職員の勤務条件は、採用事由、期間、形態及び業務内容等から定めており、正規職員化することはできません。

雇用期限については、原則として、国の取扱いの上限である5年としており、公募試験を経て、再度の任用も可能としているところです。

給与等については、一般職員の給与改定等を基準にして改定するとともに、近隣他都市との均衡も考慮しながら改善してきたところです。

具体的には、ボーナスの年間支給月数については、正規職員の給与改定に準じ、昨年度まで6年連続で引き上げてきたところです。

また、正規職員については、人事院勧告に基づき昨年度から年間支給月数の引下げを行いました。任期付短時間勤務職員については、今年度から適用となっています。

加えて、昇給制度については、従来、任期更新ごとの昇給であったところ、本年度から、毎年昇給に改善したところです。

9 会計年度任用職員制度の改善について

- (1) 雇用の長期安定を図ること。
- (2) 正規職員と同様の昇給制度を確立すること。
- (3) 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。

会計年度任用職員の勤務条件は、採用事由、形態及び業務内容等から定めているところです。

雇用期限については、公募試験を経て、継続した雇用ができるよう改善を図ってきたところです。

昇給制度及び前歴換算制度については、財源の問題や、近隣他都市との均衡も考慮しながら、今後、運用状況の検証等を踏まえ、適宜、検討していく考えです。

10 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。

市独自の見舞金制度については、昭和61年に労使双方で十分協議する中で、実施が不可能との結論に達しているところです。

その際、本市の公務災害に対する姿勢を示したところであり、今後もその趣旨に従って対応していくつもりです。

- (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。

それぞれの制度で根拠法令等が異なっており、新たな措置は考えていません。

1 1 再任用制度について

- (1) 賃金水準については、係長級については5級、担当者は4級水準まで引き上げること。

再任用制度については、国公準拠が基本であり、給与水準についても、国家公務員と均衡のとれた水準とすべきであると考えています。

なお、再任用職員の給与水準については、令和元年度から、行政職給料表又は技能労務職給料表2級を適用している職員を対象に、フルタイム勤務の場合で、1月あたり5,000円を加算する処遇改善を行ったところです。

- (2) 任用条件を緩和すること。

退職までの勤続年数等、再任用職員への任用に必要な条件については、国に準じた取扱いが妥当であると考えています。

1 2 定年年齢の引上げについて

- (1) 制度導入にあたっては組合と十分に協議すること。
- (2) 将来にわたって公共サービス提供体制を保つため、退職者の無い年度についても新規採用を計画的に行うこと。
- (3) 高齢者部分休業制度について条例を制定すること。
- (4) 条例制定にあたって必要な事項については、別途協議すること。

定年年齢の引上げ及び高齢者部分休業制度の導入については、現在、令和4年9月議会での条例議案の提出を目指して、国及び他都市の動向を踏まえながら、制度の方針を検討しているところであり、今後、制度の導入に向けて、協議すべき事項は、協議していく考えです。

1 3 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。

「明石市人事制度改革基本計画」に掲げる各施策の実施にあたって、協議すべき事項は、協議していく考えです。

- (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。

4の(6)で述べたとおりです。

(3) 管理職試験及びポストチャレンジ試験を廃止すること。

本市の昇格試験制度については、意欲と能力のある職員の登用と組織の活性化等を図るため、事務職等を対象として、管理職昇格試験及び行政職4級職（主任）ポストチャレンジ試験を実施しています。

また、管理職試験については、令和元年度から、受験資格を従来の係長級在職5年目から同3年目に改めるとともに、より柔軟な登用が図れるよう、合格者を管理職昇格候補者として登録制とするなどの見直しを行ったところ です。

このように、これらの制度については、引き続き、適宜必要な見直しを行い、制度の円滑な実施に努めていく考えです。

(4) 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。

メンタルヘルス対策の重要性は十分に認識しており、外部の臨床心理士によるカウンセリングや、産業医による面接指導などを、年次的・計画的に実施しているところ です。

具体的には、希望する職員が年間15回まで無料で外部カウンセラーに相談できる体制を整えているほか、入庁3年目の職員、新任係長及び新任課長については、全員を対象に外部カウンセラーによる個別カウンセリングを実施しています。

さらに、全職員を対象としたストレスチェックを実施し、希望者に産業医による面接指導を行うなど、不調職員への早期の気づきと、その後の対応を速やかに行うことで、特に、発症防止に取り組んできたところ です。

また、本年度は、新型コロナ対策に直接関連する業務に従事する消防局や感染対策局の職員などを対象に、PTSDやうつ病等の早期発見を目的とする「こころの疲労度チェック」を実施しており、現在、結果を基に、必要な職員に対し、産業医等による面談を行っているところ です。

今後も、相談支援体制のより一層の強化等を図り、メンタルヘルス対策のさらなる充実に努めていく考えです。

1.4 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。

パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等については、人権にかかわる重要な問題であると認識しており、職員が働きやすい職場環境づくりを進めるため、平成30年度に策定した「職場環境ガイドライン」

の内容を職員に周知する取り組みを行っているところです。

具体的には、本年度においては、新規採用職員、新任管理職・新任係長級職員及び任期付事務員を対象とした研修を実施したほか、年度内には事務職員及び技能労務職の職員などの一般職員を対象とした研修も実施する予定としており、今後も、実効性のある防止策に取り組んでいく考えです。