

[明石市労働組合連合会への回答]

2022夏季一時金についての要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答します。

[やさしいまちづくりに向けて]

本市ではこれまで、「こどもを核としたまちづくり」、「誰にもやさしいまちづくり」を重点的に推進してきたことにより、人口が9年連続で増加し、昨年は市制施行後のはじめて30万人を超えるなど、「まちの好循環」が継続しています。

また、現在、コロナ禍においても市民が安心して暮らし続けることができるよう、感染対策及び市民の生活支援にも取り組んでいるところです。

そして、本年度からは、新たなマスタープランとなる「あかしSDGs推進計画（第6次長期総合計画）」のもと、「いつまでも」「すべての人に」「やさしいまち」「みんなで」の視点からまちづくりに取り組み、2030年度における住みやすいと思う人の割合100%を目指す考えです。

こうした取り組みをしっかりと進めるためには、より柔軟かつ迅速に対応できる職員配置が必要と考えています。

そのため、職場実態や業務内容等を十分に精査したうえで、限られた人材をより有効に活用することはもとより、財源の制約等を踏まえながら、必要な人員の確保にも努めていく考えです。

貴労働組合にあっては、こうした本市の考え方をご理解いただき、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 月収の2.60ヵ月を支給すること。

2022年6月期末勤勉手当は、明石市の条例・規則等に定めるところにより支給します。

なお、2021年12月期末勤勉手当の支給を受けた一般職及び再任用職員については、2021年人事院勧告に基づく同年の期末勤勉手当の引下げ相当額（一般職0.15月分、再任用職員0.10月分）について、2022年6月期末勤勉手当から減額することになります。

2 一時金の役職者加算を撤廃し、一律配分に改め増額すること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

3 「勤勉手当」への成績率導入は行わず、全額期末手当とすること。

勤勉手当については、勤務成績に応じて支給されるものであり、制度上、期末手当と同一に取り扱うことはできません。

また、2020年度及び2021年度においては、感染症対策を最優先とするため、特例として査定ボーナス及び査定昇給制度の実施を見送ることとしましたが、本年度から、管理職及び係長級以下の職員を対象に、必要な見直しを行ったうえで、同制度を再開する考えです。

今後についても、適宜、必要な見直しを図る中で、評価制度の趣旨及び目的に沿った円滑な運用を行っていく考えです。

なお、協議すべき事項は、協議していく考えです。

4 勤勉手当未支給者に勤勉手当相当分を支給すること。

国の取扱いによると、会計年度任用職員には、期末手当のみを支給することとされているため、会計年度任用職員に勤勉手当相当分を支給することはできません。

なお、本市においては、現在、制度導入前の臨時職員の取扱いに準じ、期末手当に勤勉手当相当額を含めて支給しているところですが、この取扱いについて、県より適正化を図るよう通知を受けているところです。

(参考) これまでに回答してきた項目

2 一時金の役職者加算を撤廃し、一律配分に改め増額すること。

過去の交渉の経緯等は十分に認識しているところですが、行政職については対象者を4級以上とするなど、国の取扱いに準じた見直しを図りたいと考えています。