

[明石市労働組合連合会への回答]

年末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、本年度から「あかしSDGs推進計画（第6次長期総合計画）」に基づく取組がスタートしており、「いつまでも」「すべての人に」「やさしいまちを」「みんなで」をキーワードに、これまで以上に市民一人ひとりの暮らしに寄り添うまちづくりの推進に取り組んでいます。

その一方、コロナ禍に加えて物価高騰などの影響により、市民生活がより厳しさを増し、市政に対する市民の目は一層厳しくなる中、市政運営にあっては、限られた財源と人材をより有効に活用し、引き続き総人件費を抑制していかなければなりません。

とりわけ、職員の給与は、市民の税金でまかなわれており、ラスパイレス指数に代表される給与水準をはじめ、給与制度については、市民の理解を得られるよう、国公準拠を基本に適正な水準や内容とすべきと考えています。

なお、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、労使ともに引き続き協議していく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 月収の2.7カ月を支給すること。

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」等に基づく、適正なものでなければなりません。

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す。

したがって、期末勤勉手当をはじめ給与水準についても、このたびの国家公務員の取扱いに準じることが適当であると考えます。

2 「職務・職階給」の固定化につながる一時金の役職者加算（傾斜配分）を撤廃し、一律配分にあらためること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

3 勤勉手当への人事評価制度などによる成績率導入・強化は行わないこと。

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。

令和2年度及び令和3年度においては、感染症対策を最優先とするため、特例として同制度の実施を見送ることとしました。

本年度においては、人材育成を図るため、特例として処遇への反映を見送るとともに、簡素化したうえで一部再開していますが、来年度以降については、人事評価結果を処遇に反映するとともに、適宜、必要な見直しを図りながら、実施していく考えです。

なお、評価結果に基づく昇格・降任制度については、引き続き導入に向けた協議を行いたいと考えています。

4 勤勉手当を廃止し、全額期末手当とすること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

5 会計年度任用職員等の差別的扱いを抜本改善し、正規職員並に勤勉手当相当分を支払うこと。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

(参考) これまでに回答してきた項目

- 2 「職務・職階給」の固定化につながる一時金の役職者加算（傾斜配分）を撤廃し、一律配分にあらためること。

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。

- 4 勤勉手当を廃止し、全額期末手当とすること。

勤勉手当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。

- 5 会計年度任用職員等の差別的扱いを抜本改善し、正規職員並に勤勉手当相当分を支払うこと。

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