

[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。

[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 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、期末勤勉手当については、一般職の職員の場合、年間の支給月数について、0.15月分引き下げるなど、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。

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。

## 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。

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、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、協議すべき事項は、協議していく考えです。

## 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。