

[明石市労働組合連合会への回答]

2023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。

[誰一人取り残さない福祉のまちづくりに向けて]

本市ではこれまで、「あかしSDGs推進計画（第6次長期総合計画）」のもと、「こどもを核としたまちづくり」、「誰一人取り残さないまちづくり」を重点的に推進してきました。

これからも、こうしたまちづくりを継承し、さらに発展させていくためには、より一層の市民目線によるまちづくり、市民とのパートナーシップに基づくボトムアップによるまちづくりが重要であると考えます。

そのため、タウンミーティングや丸ちゃんポスト等を通じ、市民との情報共有を図りながら、市民の声を幅広く聞くとともに、対話を通じて、市民の皆さんと一緒に、みんなの明石、市民の皆さんが暮らして良かったと思えるまちづくりを進めていく考えです。

また、地球環境は社会と経済の基盤であり、市民の暮らしのベースであるとの考えのもと、他の分野とのバランスや相乗効果を十分に考慮しながら、本市が掲げる「SDGs未来安心都市・明石」のまちづくりを進めていく考えです。

これらのまちづくりの取組をしっかりと進めていくためには、職員一人ひとりの声を聞くとともに、職員が持てる力を十分に発揮できる、風通しの良い職場・組織づくりが必要と考えます。

ついでには、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した職員の適正配置はもとより、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2.62ヵ月を支給すること。

2023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。

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、評価制度については、感染症対策を最優先とするため、2020年度及び2021年度においては特例として実施を見送っていましたが、昨年度から課長級以下の職員を対象に再開したところです。

本年度においては、地方公務員法の規定に基づき、評価結果の処遇への反映を再開する必要があると考えています。

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。

会計年度任用職員のボーナスについては、本年5月に改正地方自治法が成立し、国の非常勤職員との均衡の観点から、来年度以降、勤勉手当の支給が可能となります。

本市においては、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ため、会計年度任用職員の期末手当の支給月数は正規職員を上回っているところです。

そのため、期末手当の支給月数の見直しや、勤勉手当の額及び支給方法について、任期付職員等他の職員との均衡や、国や他都市の取扱いを踏まえながら、課題等を整理したうえで、検討していく考えです。

なお、検討にあたり協議すべき事項は、協議していく考えです。

(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。