

[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。

[明石で暮らしてよかったと思えるまちづくりのために]

本市では、「いつまでも すべての人に やさしいまちを みんなで」を目指すまちの姿として定め、SDGsの理念である「持続可能」「誰一人取り残さない」「パートナーシップ」を基軸に、経済・社会・環境の三側面のバランスのとれた重点的かつ効率的な取組により、将来にわたり、明石に暮らしてよかったと思えるまちづくりを市民と共に進めています。

一方で、長引く物価高騰などの影響により、市政に対する市民の目が依然厳しい中、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、国公準拠を基本とし、他市の状況も踏まえながら、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2.8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、国を上回る支給月数を支給することはできません。

2 会計年度任用職員に対する一時金を勤勉手当も含め正規職員並に支給すること。

会計年度任用職員については、本年6月支給分から、正規職員と同じ支給月数分の期末勤勉手当を支給しているところです。

なお、人事院勧告に基づき、支給月数に改定があった場合において、当年12月の期末勤勉手当に改定内容を反映する取扱いについては、本年度の人事院勧告に基づく給与改定が及ぼす人件費への影響が例年に比べて特に大きいことや、国の財政措置の内容が不透明であること、さらには運用面、技術面においても課題があるため、近隣他都市の取扱いも踏まえながら、引き続き検討が必要と考えています。

3 「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、2017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。

また、昨年度から評価結果の処遇への反映を再開しており、今後も、適宜、必要な見直しを図りながら、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、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。

5 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。