

[明石市労働組合連合会への回答]

2024年度賃金改善等に関する要求について（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 賃金制度の変更について

- (1) 労働条件の根幹である賃金制度については、労使合意のない一方的な変更は行わないこと。

2 基本賃金について

- (1) 基本賃金については、人事院勧告に準じた引上げを行うこと。

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」等に基づき、国公準拠を原則とすることが適切であると考えています。

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あり、国や県、他市の動向を踏まえ、適切に対応していく考えです。

(2) 全賃金表共通事項

各級の高位号給に多くの職員が在職する状況と、本市の職員構造を踏まえ、各級の高位号給における間差額の落ち込みを改善するとともに、号俸の増設を行うこと。

(3) 技能労務職（企業2）賃金表

賃金は行政職と同水準にするとともに、18才標準入職を基準とした完全在職者調整を行うこと。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

3 賃金格差の解消と格付基準の改善について

- (1) 初任給及び昇格の学歴間格差を解消すること。
- (2) すべての職種に年齢別初任給制度を設けること。
 - ① 初任給決定基準は1才4号給を基本とし、加える号給を経験年数として、それぞれの級に格付すること。
 - ② 前歴換算制度を改善すること。
 - ③ 免許職種の初任給決定方法を大幅に改善すること。
- (3) 中途採用者の賃金水準については、35才で標準入職者の90%を下回らない水準とすること。
- (4) 以上の改善に伴う在職者調整を行うこと。

1の(1)、2の(1)、(2)及び(3)で述べたとおりです。

4 昇給及び昇格の改善について

- (1) 2017年1月1日のラス対策に係る昇給抑制措置の復元を図ること。

2017年1月の昇給抑制措置については、2022年度に2013年度以降の採用者について、2号給の復元を実施したところです。

また、2021年度から定年・勸奨退職する職員については、昇給抑制の影響が退職手当に及ばないように、必要な措置を講じたところです。

本年度の本市のラスパイレス指数は、昨年度の100.3から100.2へと低下しましたが、未だに100を上回っている状況を踏まえると、現時点では、これ以上の復元措置を講じることはできません。

(2) 昇給について退職時まで1才4号給を保障すること。

昇給制度についても、国に準じた制度が妥当と考えています。

そのため、新規採用職員に係る初年度の定期昇給や行政職・技能労務職4級高位号給者に係る昇給の特例については、引き続き見直しに向けた協議を行いたいと考えています。

(3) 昇給延伸（昇給抑制）の制度を改善すること。

① 復職者調整を改善すること。

② すべての昇給延伸者について、一定期間経過後、完全に復元すること。

昇給延伸（昇給抑制）制度については、国に準じた制度が妥当と考えています。

したがって、特に私療養休暇取得者にかかる復元措置については、引き続き見直しに向けた協議を行いたいと考えています。

(4) 55歳を超える職員の昇給停止措置を廃止すること。

(5) 生活給である5級賃金を保障するため、行政職5級賃金まで全職員の年限昇格を実施すること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

(6) 人事評価結果の処遇への反映を拡大しないこと。

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。

(7) 以上の改善に伴う在職者調整を行うこと。

(6) までで回答したとおりです。

5 諸手当の改善について

(1) 地域手当

人事院勧告に準じて、支給割合を引き上げること。

(2) 退職手当

退職手当の調整額の適用区分について改善を行うこと。

(3) 扶養手当

子に係る扶養手当を増額すること。特に、3人目以降の手当を増額し、扶養対象者の所得制限をより緩和すること。また、配偶者に係る手当は現行額を維持すること。

(4) 通勤手当

交通機関利用者については、距離に関係なく全額支払うこと。

また、住居の移転等に伴う交通機関利用区間の変更については、1月ごとの取扱いではなく、日割り計算など通勤実態を速やかに反映し支払うこと。

国においては、本年の人事院勧告に基づき、地域手当、扶養手当及び通勤手当等の改正を予定しています。

本市においては、今後、法改正及び条例改正案に係る正式な通知が届き次第、地域手当、扶養手当、初任給調整手当について、国、県及び他都市の動向を踏まえ、適切に対応していく考えです。

なお、通勤手当の1月あたりの上限額の引上げ等の全国規模の異動を要する国家公務員の事情を背景とした改正については、他都市の取扱いを踏まえながら、慎重に検討すべきと考えています。

(5) 時間外勤務手当および休日勤務手当について

① サービス残業の実態を明らかにし、早急に解消すること。

② 支給率を100分の150（休日及び深夜は100分の200）とすること。

③ 土曜・日曜・祝日に勤務し、平日に休日を振り替えた場合には、休日勤務手当差額分（100分の50）を支払うこと。

④ 土曜・日曜・祝日が勤務の職員には、休日勤務手当差額分（100分の50）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。

6 権利等の改善について

- (1) 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援策については、さらに充実を図ること。

妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援策については、現在、国において、育児時間や子の看護休暇等の見直しを図るため、法改正等を予定しているところであり、本市においても、こうした国の動向を踏まえながら、対応していく考えです。

- (2) 仕事と家庭生活の両立支援をさらに進めるため、明石市特定事業主行動計画で「今後の取り組みについて」として示された具体的な取組内容については速やかな実施を図ること。
- (3) 36協定が厳守できる人員体制の整備・充実を図ること。
- (4) 計画年休の導入など年休の取得率向上に向けた具体策を講じること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (5) 産前休暇を10週間、産後休暇を13週間に改善すること。
- (6) 妊産婦の業務軽減を図るため、職員の加配を拡充すること。また業務軽減を図るため、休憩室や保健室を充実させること。
- (7) 育児休業を有給化すること。
- (8) 育児時間は、期間を就学時まで延長するとともに取得パターンの多様化を図ること。

休暇制度の内容及び取扱い等については、国家公務員の例により取り扱うことが基本であると考えています。

なお、育児時間については6(1)で述べたとおりです。

- (9) 育児短時間勤務ができる期間を、子が中学入学までに延長すること。

育児短時間勤務に係る取得要件の緩和については、職員の子育てを支援する観点から、検討すべき課題として認識しているところです。

そのため、これまでの取得実績や職場への影響を検証するとともに、国や県、近隣他市の状況も踏まえながら、引き続き、検討していく考えです。

- (10) インフルエンザの予防接種の公費負担制度対応となる職種を拡大すること。
- (11) スクーリング休暇を新設すること。

(12) ボランティア休暇の取得要件を緩和すること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

7 任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員の労働条件について

- (1) 雇用の長期安定を図ること。
- (2) 賃金水準を引き上げること。
- (3) 人事院勧告の4月遡及を適用すること。
- (4) 正規職員と同様の昇給制度を確立すること。
- (5) 正規職員と同様に初任給の決定における前歴換算制度を導入し、在職者調整を行うこと。

任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員の勤務条件は、採用事由、期間、形態及び業務内容等から定めており、正規職員化することはできません。

雇用期限については、公募試験を経て、継続した雇用ができるよう改善を図ってきたところです。

給与等については、一般職員の給与改定等を基準にして改定するとともに、近隣他市との均衡も考慮しながら改善してきたところです。

具体的には、本年度の人事院勧告に基づく正規職員の給与改定に準じ、給料月額及びボーナスの年間支給月数について引き上げる条例改正を予定しています。

ただし、当該給与改定を当年4月に遡及して適用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。

昇給制度及び会計年度任用職員の前歴換算制度については、財源の問題や、近隣他市との均衡も考慮しながら、今後、運用状況の検証等を踏まえ、適宜、検討していく考えです。

なお、本年度の給与改定に伴う給料月額の大幅な引上げの効果を踏まえ、2012年度から短時間勤務職員に対し適用している、当時の給与水準(地域手当10%相当)を維持する調整措置を見直す考えです。

(6) 任期付短時間勤務職員について、退職手当を制度化すること。

任期付短時間勤務職員に対する退職手当の支給については、国において短時間勤務職員には支給しない取扱いとなっているため、制度化することはできません。

8 公務災害補償等について

- (1) 公務災害補償は事業主である市の責任において、独自の補償制度と見舞金制度を確立すること。
- (2) 事業主として、公務災害補償と労災補償との補償制度の差を解消するための措置を講じること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

9 再任用制度について

- (1) 再任用職員の級格付けを見直し、賃金水準を引き上げること。

再任用制度については、国公準拠が基本であり、給与水準についても、国家公務員と均衡のとれた水準とすべきであると考えています。

また、現在の社会情勢のもと、本市では総人件費の抑制に努めているところであり、その中で再任用職員の格付けや給与水準については、市民の理解を得られるよう、国の制度運用や他市の状況を踏まえながら、決定する必要があると考えています。

そのような中、係長級職員については、今後、職務、職責に応じ3級又は4級に格付けを行う考えです。

また、本年度の人事院勧告に基づく給与改定を実施した場合、再任用職員の給料月額及び期末勤勉手当は引上げとなる予定です。

本年度においては、他の人事給与制度上の課題や本市の財源の状況も踏まえると、これ以上の見直しを実施することは難しいと考えていますが、今後もどのようなことができるのか引き続き検討していく考えです。

なお、7(6)に述べた、2012年度から短時間勤務職員に対し適用している、当時の給与水準（地域手当10%相当）を維持する調整措置を見直す考えです。

10 定年年齢の引上げ制度について

- (1) 定年年齢の引上げ制度について、運用の状況を精査するとともに十分な労使協議を行うこと。

定年年齢の引上げ制度については、法の規定や国のマニュアルに基づき、適切な運用に努めているところです。

なお、定年引上げ制度の運用に関し、今後も協議すべき事項については、協議していく考えです。

1 1 人事管理制度について

- (1) 基本計画に定める事項の実施にあたっては、十分な労使協議と合意を前提とすること。

考え方は、これまでに回答してきたとおりです。

- (2) 人事評価制度については、十分な検証を行うとともに、必要な制度見直しについての労使協議を行うこと。

4の(6)で述べたとおりです。

- (3) メンタルヘルス対策について、発症予防の観点での対策をさらに充実するとともに、職場復帰にあたっての支援策の充実を図ること。

メンタルヘルス対策の重要性は十分に認識しており、外部の臨床心理士によるカウンセリングや、産業医による面接指導などを、年次的・計画的に実施しているところです。

具体的には、希望する職員が年間15回まで無料で外部カウンセラーに相談できる体制を整えているほか、入庁11年目の職員、新任係長及び新任課長については、全員を対象に外部カウンセラーによる個別カウンセリングを実施しています。

さらに、全職員を対象としたストレスチェックを実施し、希望者に産業医による面接指導を行うなど、不調職員への早期の気づきと、その後の対応を速やかに行うことで、特に、発症防止に取り組んできたところです。

また、本年度は、ラインによるケアのさらなる充実を図るため、いきいき職場サポーター研修を実施したほか、年度内には新たに入庁2年目及び3年目の職員を対象としたセルフケア研修を実施する予定です。

今後も、相談支援体制のより一層の強化等を図り、メンタルヘルス対策のさらなる充実に努めていく考えです。

1 2 職場環境の改善について

- (1) パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等、あらゆるハラスメントを職場から一掃すること。

パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等については、人権にかかわる重要な問題であると認識しており、職員が働きやすい職場環境

づくりを進めるため、「職場環境ガイドライン」の内容を職員に周知する取組を行っているところです。

具体的には、これまで新規採用職員、新任係長級職員及び新任管理職を対象とした階層別研修や、一般職員及び技能労務職員を対象とした研修を実施しました。

また、昨年度においては、入庁2年目職員を対象にハラスメント防止研修を実施し、今後も新規採用職員スタートアップ研修2のプログラムにハラスメント防止研修を組み込むことで継続して研修を実施するほか、局部長会議においても、風通しの良い組織づくりに向けて周知徹底を図るなど、実効性のある防止策に取り組んでいるところです。

(参考) これまでに回答してきた項目

2 基本賃金について

(2) 全賃金表共通事項

各級の高位号給に多くの職員が在職する状況と、本市の職員構造を踏まえ、各級の高位号給における間差額の落ち込みを改善するとともに、号俸の増設を行うこと。

本市の給与水準及び給与制度については、国公準拠を原則とすることが適切であると考えています。

(3) 技能労務職（企業2）賃金表

賃金は行政職と同水準にするとともに、18才標準入職を基準とした完全在職者調整を行うこと。

技能労務職員の給与については、同種の民間事業の従事者に比べ、高額であるとの厳しい批判があるところであり、国における同種の職種の給与を参考とし、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるようにしていかなければなりません。

しかしながら、本市の技能労務職の給料が、これまでの労使協議を踏まえ、行政職とほぼ同水準であることから、技能労務職にかかるラスパイクス指数は、2023年度においては、120.7と、国家公務員を大きく上回った状況となっており、今後、適正化していかなければならないと考えています。

4 昇給及び昇格の改善について

(4) 55歳を超える職員の昇給停止措置を廃止すること。

4の(2)で述べたとおりです。

(5) 生活給である5級賃金を保障するため、行政職5級賃金まで全職員の年限昇格を実施すること。

4級以上の級への格付けについては、事務職等を対象として導入したポストチャレンジ制度も含め、制度上、試験と任用の併用で行うこととしており、年限によって昇格する制度に改める考えはありません。

5 諸手当の改善について

(5) 時間外勤務手当および休日勤務手当について

- ① サービス残業の実態を明らかにし、早急に解消すること。
- ② 支給率を100分の150（休日及び深夜は100分の200）とすること。
- ③ 土曜・日曜・祝日に勤務し、平日に休日を振り替えた場合には、休日勤務手当差額分（100分の50）を支払うこと。
- ④ 土曜・日曜・祝日が勤務の職員には、休日勤務手当差額分（100分の50）を支払うこと。

時間外勤務の適正な管理については、これまでも、所属長等への通知、指導に努めてきたところであり、今後も、36協定の趣旨を踏まえ、その適正な管理はもとより、効率的な業務執行の推進及び職員の健康保持増進を図るよう周知を徹底していく考えです。

6 権利等の改善について

- (2) 仕事と家庭生活の両立支援をさらに進めるため、明石市特定事業主行動計画で「今後の取り組みについて」として示された具体的な取組内容については速やかな実施を図ること。

当計画をはじめ、庁内の「ジェンダー平等プロジェクトチーム」からの提言等も参考にしながら、実効性のある取組を順次進めていく考えです。

- (3) 36協定が厳守できる人員体制の整備・充実を図ること。

時間外勤務については、労働基準法36条の規定（36協定）等に基づき、職員の健康の保持・増進や仕事と家庭の両立を推進するとともに、より一層の事務の効率化及び人件費の削減を図るため、縮減に向けた取組を進めています。

具体的には、局内応援の積極的な活用をはじめ、毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日の実施、職員配置の最適化や既存事業の見直しなどの対策を講じているところです。

- (4) 計画年休の導入など年休の取得率向上に向けた具体策を講じること。

年次休暇の計画的な取得については、年度当初に各所属長に対して、全ての職員が確実に年5日以上取得できるよう通知するとともに、12月末を目途に職員の年次休暇取得状況の確認を行い、5日未満の取得に留まっ

ている職員に対し、各所属長を通じて取得を促しているところです。

- (10) インフルエンザの予防接種の公費負担制度対応となる職種を拡大すること。

公費負担によるインフルエンザの予防接種については、保育所に勤務する保育士等を対象にしてきたところであり、これ以上の拡大を行う考えはありません。

- (11) スクーリング休暇を新設すること。
(12) ボランティア休暇の取得要件を緩和すること。

上記(5)から(8)までで回答したとおりです。

8 公務災害補償等について

- (1) 公務災害補償は事業主である市の責任において、独自の補償制度と見舞金制度を確立すること。

市独自の見舞金制度については、昭和61年に労使双方で十分協議する中で、実施が不可能との結論に達しているところです。

その際、本市の公務災害に対する姿勢を示したところであり、今後もその趣旨に従って対応していくつもりです。

- (2) 事業主として、公務災害補償と労災補償との補償制度の差を解消するための措置を講じること。

それぞれの制度で根拠法令等が異なっており、新たな措置は考えていません。

1.1 人事管理制度について

- (1) 基本計画に定める事項の実施にあたっては、十分な労使協議と合意を前提とすること。

「明石市人事制度改革基本計画」に掲げる各施策の実施にあたって、協議すべき事項は、協議していく考えです。