

[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。

[SDGs未来安心都市・明石の実現に向けて]

本市では、2030年のあるべき姿を、「SDGs未来安心都市・明石 ～いつまでも すべての人に やさしいまちを みんなで～」として定め、市民満足度を更に高め、将来にわたり誰もが安心して住みたい、住み続けたいと思うまちの実現を目指しています。

一方で、長引く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2.7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、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。なお、勤勉手当が支給されるまでの間については、割増報酬を活用するなどの対応を行うこと。

現行制度においては、会計年度任用職員に勤勉手当を支給することはできませんが、本市の会計年度任用職員の期末手当については、制度導入前の臨時職員の支給月数に合わせるため、正規職員の支給月数を上回って支給しているところです。

条例改正を経て、来年度から、期末手当に加えて勤勉手当を支給する予定ですが、その支給方法については、給与月額を含む年収全体における近隣他市との均衡等を考慮して決定する必要があると考えています。

本市の会計年度任用職員の年収については、現行の期末手当の支給月数においても、近隣他市の会計年度任用職員が仮に正規職員と同様の勤勉手当を支給された場合の年収と比較して、均衡がとれていると認識しています。

また、国のマニュアルにおいては、「会計年度任用職員への期末手当・勤勉手当の支給にあたっては、常勤職員に適用される制度を基本としつつ、細部において異なる制度設計とすることは差し支えない」、「会計年度任用職員に期末手当・勤勉手当を支給しないことが、地方自治法に反すると解されるものではない」とされています。

こうしたことを踏まえ、来年度における期末勤勉手当全体の支給月数については、現行の期末手当の支給月数と同様とする考えです。

具体的には、期末手当の支給月数を正規職員と同様とし、現行の期末手当の残り月数を勤勉手当の支給月数とする考えです。

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。

2020年度及び2021年度においては、感染症対策を最優先とするため実施を見送りましたが、昨年度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ました。

また、本年度においては、評価結果の処遇への反映を再開しているところですが、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。

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

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。