

[明石市労働組合連合会への回答]

2025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。

[対話と共創のまちづくり第二ステージに向けて]

本市では、誰一人取り残さない「SDGs未来安心都市・明石」の実現に向けて、昨年、新たに「共創元年」を掲げるとともに、まちづくりの基本方針を「対話と共創」と定め、市民ニーズに沿った課題解決に向け、民間提案制度の創設など実践的な取組を展開してきたところです。

そして、本年を対話と共創のまちづくりの第二ステージと位置付け、これまで取り組んできた「こどもを核としたまちづくり」、「誰にもやさしいまちづくり」を更に深化させるとともに、まちづくりの各場面での対話と共創を通じて、多様な市民ニーズに寄り添い、きめ細やかな取組を様々な分野において市民目線で展開することで、市民生活に更なる「安心」が生まれる「“もっと”やさしいまち明石」を目指し、市民の笑顔があふれるまちを実現していく考えです。

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、職員がやりがいを感じながら持てる力を十分に発揮できる、風通しの良い働きやすい職場環境・組織づくりが必要と考えています。

については、市民や市議会の理解が前提となりますが、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することはもとより、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2.73ヵ月を支給すること。**

2025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 会計年度任用職員に対する一時金を正規職員並みに支給すること。**

会計年度任用職員については、昨年度から、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。

**3 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。

**4 「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、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行っているところです。

なお、今後も評価制度の運用に関し、協議すべき事項は、協議していく考えです。

**5 勤勉手当未支給者に勤勉手当相当分を支給すること。**

2で述べたとおりです。

(参考) これまでに回答してきた項目

3 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。