

[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。

〔“もっと” やさしいまち明石の実現のために〕

本市では、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の実現を目指しています。

その一方、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とする給与制度については、市民の理解と納得を得られるよう、適正な水準や内容とするため、国公準拠を基本に常に見直していく必要があることから、先般、貴労働組合連合会へ給与制度の全体的な見直しについて要請したところです。

なお、限られた財源の中、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を踏まえた、勤務条件等の整備は不可欠であることも、十分に認識しているところです。

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、令和6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 「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。

期末勤勉手当の役職加算については、現状、2級、3級の一部職員と4級（主任級）の全職員についても5級（係長級）と同様の5%を加算しているところ、令和8年度から4級以下の職員への加算を廃止する必要があると考えています。

## 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、平成29年10月から、全職員を対象に、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。

現在の評価制度については、みらい人財育成プロジェクトチームからの提言を踏まえ、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、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。