

[明石市労働組合連合会への要請]

給与制度の全体的な見直しについて（要請）

貴労働組合連合会におかれましては、平素より本市の行政運営に対し、ともにご尽力賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、この度、本市独自の給与制度の全体的な見直しについて、貴組合に要請することとなりました。この度の要請は、公務員給与のあり方に関する国の動向を総合的に勘案した結果、給与制度の全体的な見直しは、避けては通れない最重要課題であり、速やかに対応する必要があると判断したため行うものです。

地方公務員の給与は、地方公務員法第24条第2項に定められる「均衡の原則」に基づき、国や他の地方公共団体、さらには民間事業の従事者との間で均衡を保つよう定められています。

本市におきましても、これまで、この原則に則り、適正な給与水準を維持するよう、労使協議を経て、給与制度の運用を行ってきたところです。しかしながら、近年、人事院勧告においては2年連続で大幅な増額改定が続いており、国の給与水準に準拠しつつ、この原則に立ち返って給与制度全体を更に見直す必要性が高まっています。

とりわけ、昨年度の人事院勧告では、全体平均の給与改定率が3.0%であったのに対し、民間における初任給の動向や公務において若手の人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、若年層の給与改定は平均よりも大幅に高い水準で実施されました。（1級職員平均で11.1%）

これまで、任期付短時間勤務職員や会計年度任用職員の給与水準については、主に行政職給料表の1級の中で、職務の内容にあわせた基準となる号給を適用してきたところですが、この2年間の人事院勧告の内容を踏まえると、確保困難な職種を除き、これまでと同じ基準号給の適用を続けることは難しいと考えています。

さらに、近年の人事院勧告の動向を見ると、職務や職責をより重視した給料体系等の整備や、能力・実績をより適切に反映した昇給・賞与の決定など、これまでの年功序列型賃金形態から脱却し、職務や職責に応じた処遇の改善が重要視される流れが鮮明になっています。

この度の人事院勧告には、職務給の原則の中、職務や職責に見合った給与処遇が確保できるよう、職員の昇格を検討するための前提として、一定の期間、昇格前の級に在級することを求める在級期間に係る制度の廃止が含まれています。

このことから、職員の能力や実績をより適正に評価し、その成果を処遇に反映させる制度を導入することは、全ての公務員職場において、検討する必要がある課題となっており、公務員に求められる役割が多様化し、複雑化する現代において、職員一人ひとりの専門性や貢献度を公正に評価し、処遇に反映させることは、職員のモチベーション向上だけでなく、組織全体のパフォーマンス向上に、今後必要不可欠なものであると認識しています。

一方で、本市においては、期末勤勉手当で主任級以下についても係長級と同率の役職加算を加える取扱いなど、職務や職責に見合った給与処遇とはいいがたいものや、勤務実績が同じ職員の中で、一部の職員に昇給号給が加えられる取扱いがあることなど、給与制度全体の中で整合性がとれず、市民への説明ができないものがあることから、本市独自の給与制度が、こうした国の動向や社会の変化に対応できているか、改めて市民目線で検証し、公平性と納得性の高い制度へと見直していく時期が到来しています。

もちろん、これまでの制度が果たしてきた役割は尊重しつつも、この状況が続けば、将来にわたって本市の健全な財政運営にも影響を及ぼしかねないという懸念もあることから、公務員給与に対する市民感情にも配慮しつつ、持続可能な行財政運営を確立することは、本市が果たすべき重要な責務です。

市民の皆様には安定した質の高い行政サービスを提供し続けるためにも、職員がより意欲的に職務に取り組めるよう、人事評価と連動した公平で合理的な制度へと転換していく必要があります。

つきましては、給与制度の見直しを進めるため、下記のとおり要請します。

給与制度について、市民の理解を得るためには必要不可欠なものと考えておりますので、貴労働組合連合会におかれましては、こうした状況をご理解いただき、格別のご協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

記

- 1 令和7年度の人事院勧告を受けた給与改定については、任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員にかかる基準号給を見直す必要があると考えています。
また、令和8年度以降の給与改定については、基準号給に関わらず、行政職給料表の全体平均改定率を参考に改定する取扱いに改める必要があると考えています。
- 2 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）の職員についても5級（係長級）と同様の5%の加算がついているところ、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。
- 3 新規採用初年度の昇給について、本来4月採用の職員は、12月までの9か月の勤務で3号昇給のところ、4号昇給しているものは、令和8年度から本来の3号昇給へ改める必要があると考えています。
- 4 行政職給料表の4級65号給及び技能労務職給料表の4級57号給を超える昇給があった場合に、更に4号給追加して8号昇給しているものは、令和8年度から追加昇給を廃止する必要があると考えています。
- 5 私療養休暇等のため、昇給の号給数を減じられた者で、復職後3年の間、私療養休暇等や欠勤により勤務しなかった日が皆無であること及び処分を受けていない等の基準を満たした場合は、1号給を復元する取扱いを行ってきましたが、令和8年度から復元は廃止する必要があると考えています。

以上