

会 議 録

会 議 の 名 称	令和 7 年度(2025 年度)第 2 回枚方市人事行政制度調査審議会
開 催 日 時	令和 7 年(2025 年) 7 月 18 日（金）午後 3 時 00 分から 午後 4 時 15 分まで
開 催 場 所	枚方市役所別館 4 階 第 2 委員会室
出 席 者	新川委員（会長）、種村委員（副会長）、表田委員、機谷委員
欠 席 者	なし
案 件 名	1．職務と責任に応じた人事給与制度の再検証について 2．その他
提出された資料等の 名 称	【案件 1 関係】 ・資料①「国公 7 級～9 級の俸給表の見直しへの対応」 ・資料②「係長と主査の処遇の見直し」
決 定 事 項	・ 7 ～ 9 級の給料表の見直しについては、国公準拠を原則とした上で、人件費への影響等も考慮し実施していく。 ・「係長と主査の処遇の見直し」については、シミュレーション結果をもとに次回再検討する。
会議の公開、非公開の別 及 び 非 公 開 の 理 由	公開
会議録等の公表、非公表 の別及び非公表の理由	公表
傍 聴 者 の 数	0 人
所 管 部 署 ( 事 務 局 )	総務部 人事課

## 審 議 内 容

新川会長：それでは定刻になりましたので、ただいまより、「令和7年度 第2回枚方市人事行政制度調査審議会」を開催いたします。まず、委員の出席状況につきまして、事務局からご報告をお願いいたします。

事 務 局：委員の出席状況の報告に先立ちまして、本市事務局職員に退職がございましたので、ご報告をさせていただきます。総務部長の土佐でございますが、6月30日付で一身上の都合により退職いたしました。後任の総務部長につきましては、急遽の退職であったこともありまして、現在は副市長の清水が総務部長の事務取扱になっておりますけれども、本日は別公務のため欠席をさせていただいております。

続きまして、本日の委員の出席状況でございますが、委員4名、皆様ご出席いただいておりますので、本日の会議は成立していることをご報告いたします。以上でございます。

新川会長：はい、どうもありがとうございました。ただいま、事務局からご報告がありましたとおり、本日の審議会は成立ということですので、審議を進めさせていただきたいと思っております。今日は傍聴の方はいらっしゃいますか。

事 務 局：本日は傍聴の方はいらっしゃいません。

新川会長：はい、わかりました。それでは、傍聴者は今いらっしゃらないということですので、このまま進行させていただきます。もし途中で来られるようであれば、また事務局の方でよろしくご対応をお願いします。本日の審議案件は1件でございます。職務と責任に応じた人事給与制度の再検証について、事務局からまずは案件資料の確認、それから引き続きまして、この案件1についての説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

### （事務局説明）

新川会長：ありがとうございました。ただいまご説明をいただきました国公7級から9級にかけての議論につきましては、基本的な方向性や考え方については、前回でまとめができたかと思っております。1つは、人事院勧告に準じた給料表の見直しというのを実施していくということは確認できたかと思っております。そのときにこの見直しと併せて、評価、それから昇給昇格、管理職手当、期末勤勉手当、これらの調整というものを何年かけて全体的に総合的にやっていくという、そういうところの議論もできたかというふうに思っております。結果的には、やはり本審議会でもずっと議論がありましたように、メリハリの効いた給料表にしていけないといけないというのは、結果的にそうなるように調整ができればということで、前回も議論ができたかというふうに思っておりますが、これも踏まえまして、今回、まず今、役職、特に上位の管理職層についての給料の在り方につきましてご説明をいただいたところでした。これにつきまして、各委員からご質問やご意見をいただいてまいればと思います。よろしくお願いいたします。

種村副会長：ご説明いただいた最後のところ、給料支給額の取り扱いについての案1と案2ですが、これは決まれば案1のはずなんですけれども、なぜ案2というのもご提案いただいたのか、ちょっとよくわかっていないので、ご説明いただけたらと思います。

事 務 局：国の方では、今年の4月1日から給料表の見直しをしております。国の方では当然こ

ういう経過措置は講じていない、となっております。本市では、昨年度検討した中で、その最終判断に至るにあたっての段階におきましても検討中の他市が多かったということもありまして、評価制度であったりいろいろな要素がある中で、そのまま見直すと非常に高く上がってしまうというような見直しだったので、改定の実施については保留し先送りしたという経過があります。そういった経過がある中で、そのまま即、本則上の支給という実施をしていいのかというところと、あとは単純に大きく増えるという人件費への影響も、やはりそこも考慮しないといけないということもありまして、いわば激変緩和の考え方といいますか、そういった経過措置を講じた方がよいのではないかという考えのもとで案2というのは挙げさせていただいております。

機谷委員：国は今年の4月1日からもう上がっているんですよね。本市は1年遅れましたと。国と同じように上げたら、来年の4月からですね。上げたら、何でそんなに高く上がるのか、国の上がり幅より枚方市の上がり幅の方がかなり大きいということですか。何でその激変緩和する必要があるのかがよくわからない。

種村副会長：普通は激変緩和というと、不利益を受けるときにするもので、上がることで市が不利益というかダメージを受けるんですが、少しその言葉の使い方が気になります。あと上がる上がるといっても実際これで仮にシミュレーションしたら、トータルとしてどれぐらい上がるのかというのもちよっとよくわからないんですけど。その辺もちよっと教えていただければ。

事務局：仮に本則でそのままやりますと、初年度で約2,000万円程度の影響があります。年を経るごとに少しずつ上がっていくような形ですが、そこまで右肩上がりで上がっていく形じゃないですけども、ちよっと上がっていくかなぐらいの経過で、年々増加していく、そういう見込みです。

種村副会長：最初の2,000万円が目立つから、激変緩和するとういう意味なんですか。

機谷委員：国より上がるんですか。

事務局：国より上がるということはないと思います。

機谷委員：ですよね。

種村副会長：早くキャッチアップするんだったら、すぐにやるものをなぜそこでまた順番にやりますというのか。

事務局：財政的なダメージをちよっとずつということで、行革というところもあるのでそのことのバランスというかやはり財政への影響も考慮しながら、人件費も上げていかざるを得ないかなというのがちよっと考えているところではあるんですけども、おっしゃるように、本来、国と同じようにするんであれば、即座に上げなければという話はあるんですが、そこも慎重に検討しながら上げていかないといけないかなというところで1年見送った中で、結局そのまま上げるということが本当にいいのかどうか、多少なりとも市の財政に配慮しながら上げていかざるを得ないんじゃないかということで、事務局としても市の全体の中でのバランスを考えているところです。

機谷委員：他市はそういう激変緩和をしているところはあるんですか。

事務局：あまりもしかしたらないのかなとは思いますが、本市の他の例では今までもやってきた実績があるということも考慮しながらということです。前もやってたという批判もあり得るかなというところもあるので、そこも含めて考えさせていただいている

というところで。おっしゃっていただいた、数年かけて制度の構築というところで、評価等とも連動していく中で、そのあたりは少し、徐々にある程度こう固まるまでやはり数年かかるというのもあるので、何年かかけて確立できたらなというところも考えてはいるところです。

表田委員：国の財政状況と枚方市の財政状況とを比較したときには、どちらがいいのかというと、どうなのでしょう。

事務局：国も相当に悪いという判断もできると思うのですが、規模的なところもあって比較はしにくいところです。どうしても基礎自治体の人件費というところは、ウエイトを占めるところが大きいということもあるので、そこに対する上がり幅の大きさというものの財政に占めるダメージというのは、ちょっと国よりも大きく感じられるのかなとは思っています。そこはちょっと徐々にというか、急に2,000万円というところをどうしても考えざるを得ないかなというふうに、こちらとしては配慮して考えているという、そういうことになります。

種村副会長：市の人件費の総額はそもそもいくらぐらいですか。

事務局：普通会計計算で、200億円程度です。

種村副会長：だとすると2,000万円ということは0.1%くらいですね。

事務局：額だけ見るとやはり大きく感じられるので、その部分をどこまでというところだと。最終的にはおっしゃるようにキャッチアップしていかないといけないとは思っているんですけど。

種村副会長：ただ、今、国もそうなのかもわからないけれども、物価が上がってきて、賃金を上げていきましょうというのがトレンドだとすると、上げたって、それでインパクトからしてもそんなにたいした金額でないとすると、非難を受けるようなものではなくて、そうするとキャッチアップということからいくと、早く実現するというのが筋ではないですかね。

事務局：これは管理職の層で、どちらかというと経営職などの層です。下の層の上がり幅というか、非管理職の上がり具合もある程度考慮しないといけないかなというところがあります。

種村副会長：そこが、両方上げるんだけどどっちを優先させますかという議論だったらわかるんだけど。下を上げるというのはあまり議論としてはしていないような。

事務局：もしかしたら今後の人事院勧告とかを見ないといけないと思うんですけども。

種村副会長：今はさしあたって具体的ということではないですね。

事務局：そうですね。だからちょっと、今だけ見ると管理職だけ上がるように見えるという、その辺の見え方もこちらとしては気になるころではあります。

種村副会長：でもそうであれば下を上げるまで、上は待つてということになりますよね。

事務局：おっしゃるように本来であればそのまま実施すべきというところではあるんですけども、下が上がってくるのを待ちつつというのも変ですけど、緩やかに上げていくことで、ある程度ご理解を得られるかなというの。ちょっと、いろいろな要素が絡み合って、そういう考え方に至っているというところで、原則はおっしゃるとおりかなと思うのですが、いろいろ総合的に考えた中で絞り出したところです。

新川会長：部長、理事級で、実際どれぐらい上がるんですか。

事務局：23,000 円ぐらいです。年額で賞与も含めると 30 数万円です。

新川会長：段階的にやるとしていつ頃に国公準拠になるんですか。2 年ぐらいですか。

事務局：3 年か 4 年ぐらいかと思います。

新川会長：その間にまた人事院勧告がありますね。

事務局：そのあたりは確かにあるかなと思います。

表田委員：財政的な観点から、一気にやると市のダメージがということですね。あと、やはり一気に上げると市民の目からというの何か意識としてはあるんでしょうか。

事務局：多少はなくもないです。内部的なところもありますし、外からの見え方でも、そこは多少はあるかなというところです。

表田委員：個人レベルの感想では、メリハリをつけるということでやってきていたので、そういう意味でせめて管理職のところを国公準拠みたいな形で上げるのであれば、経過措置なしで上げてもいいのかなという気もしますけれども。種村委員の先ほどの質問で、総額に比べて 2,000 万円というのは、パーセンテージにしたら極めて小さいので、そこは上げてよさそうな気はちょっと個人的には思いますけれども。

機谷委員：上げていいと思いますけど。市の事情もあるでしょうから。

種村副会長：何か意見があってストップをかけるという感じではないですよ。だから本則どおりでいいんじゃないかなとは思いますが、あとはお任せします。

事務局：各委員、やはりその本則どおりすべきかなというのが原則だけど、そういう例外、そういう経過措置も不可ではない、そのようなご意見ということでしょうか。

種村副会長：市の実情に鑑みて、適宜適切に実施してくださいというところです。

新川会長：それでは、この国公 7 級から 9 級についての準拠については、今回の方針で、速やかに実現をしていただきたいというのが本審議会としての結論ですが、もちろん財政事情、あるいは内部外部に対する説明責任やご理解をいただくというのが市としての責務でもありますので、このあたりをどういうふうに勘案されるかは、事務局の方にお任せをするということで、私どもとしては原則上げてください、ただ実際に実行する際にはいろいろ配慮事項があるでしょうから、そこはお任せをいたしますので、より皆さんに納得いただけるようなご配慮をお願いしたいということにしたいと思います。各委員もそんな形でよろしいでしょうか。

（委員異議なし）

新川会長：では、そのような結論で進めていただければと思います。よろしくお願いいたします。それでは案件の資料 1 番目、国公 7 級～9 級の俸給表の見直しへの対応につきましては以上にさせていただきます。続きまして、資料の 2 番目の方、係長と主査の処遇の見直し、こちらの方に議論を移したいと思います。ご説明の方またよろしくお願いいたします。

（事務局説明）

新川会長：はい、ありがとうございました。これも前回の本審議会で、主査、係長の役職と、それからそこでの給料表の適用の中での取り扱いについて、いろいろ議論をいただきました。基本的には 4 級の給料表、そこで号給の廃止等をしてまいりましたので、できるだけメリハリの効いた給料表にしようということやってきたということがございました。今回その中であえて、主査とそれから係長というのを、本当はちゃんと分

けたほうが良いとは思いますが、そうしないで、何とかこの主査と係長の間でのメリハリをつけたいということで3つの案をお示しいただきました。前回の議論でも、こうした案のそれぞれの影響額というのを具体的に出して検討してみたらどうかということでご意見もいただきまして、今回はA B Cそれぞれの案につきましてシミュレーションをしていただき、主査そして係長の実質的な違いみたいなものを出していこうということで、工夫をしていただいたということであろうかと思います。この主査、係長級の扱いにつきまして、各委員からご質問やご意見をいただいてまいればと思います。よろしくお願いいたします。

機谷委員：私は、AかBかCじゃなくて全部やったらいいという意見なんですけれども、このままの案かどうかは別としましてね。この案Aのですね、この4級の給料表の上限が、現行376,600円が主査は372,300円にするということになった場合、現状この372,300円から376,600円の間にいる主査は何人ぐらいいるんですか。要するにもう372,300円を超えてしまっている人数であったり、そもそも4級が何人いて、そのうちこの372,300円を超えている人が何人いるんですか。ちょっと人数感がわからないので。例えば数人しかいませんというのと、ものすごくたくさんいますというので、方策が全然変わってきますよね。

種村副会長：ちょっと今の機谷委員のご質問はそのとおりなんですけど、そもそも372,300円で切り分けるというのは、どういう根拠でしょうか。つまり、わかりやすく言えば、真ん中まで、つまり376,600円と309,100円の真ん中までしか主査は行けませんという考え方もあり得ると思います。だけどその切り分けがちょっと上の方にいって、つまり係長のみ適用されるところがすごいレンジが狭いわけですね。だからそこで、どこで切り分けるのか考えて、切り分けたときにもうすでにその切り分けより上に行っている人がどれくらいでという、そういう検討をしなきゃいけないんじゃないかなと思います。

機谷委員：だから、そもそも何で372,300円になったのかわからない。372,300円にしたら、それ以上の方があまりいないから、やりやすいのかなと思って聞いたんですけど。

種村副会長：上に寄ったところで切り分けることがわからない。

機谷委員：上にだいたいいるんですかね。

新川会長：係長になるのがだいたい遅れているか。

事務局：ある程度その上限に行くまでの年齢等も考慮しないといけないかなとは思ってまして、上に寄っているということはそういうところもあるのかなと思うんですが、これはあくまで一例ということで、絶対ここというわけではありません。

種村副会長：こうなったら超えている人が何人いてということをして、線を引くとしてはこのあたりですかねということをしてしないといけないのでは。

事務局：そこもおっしゃるように考慮しないといけない部分もあるでしょうし、あとは順調に上がってきた人、ある程度年数を重ねた人が、早めにここに到達してしまうとそれはそれで昇任意欲がなくなってしまうのも、ちょっと懸念はしていたので、現役大卒で入職して最速では49歳のところでここに到達してしまうというところが、それがいいのかどうかというのは難しいところではあったので、そのあたりも含めておっしゃるように真ん中ぐらいがいいのか、上に寄せたほうがいいのかとか、人数も含めてい

ろいろ考えないといけないのかなとは思っていたんですけど。

機谷委員：ちょっと確認したいんですが、もう係長になりたくないという人が主査でとどまるんですよね。

事務局：必ずしもそういう事情だけではないと思います。例えば、そのときにいろいろ家庭のご事情とかもあって、なかなか現時点では係長になることが難しいような場面もあるかも知れません。

機谷委員：要するに順調に昇任して行って、それでもうどんどん上に行けるのに、いやもう私は主査でもいいですという人がたくさんいるんですかね。基本的にはそういう人がたくさんいるんだったら上限をどんどん下げられたら、何かやる気がなくなるかなと思うんですけども。

種村副会長：僕はちょっと機谷委員の意見と気持ちが違って、本来メリハリをとということであれば、皆さん、上に行っていただいたら高いお給料を払いますよ、下のままの仕事だったら下のままの給料ですよと、こういうことですよ。そうすると、様々な個別の事情があるにしろ、働きとしてはやっていない人はもうそこで仕方がないんじゃないかというかね、メリハリをつける以上ね。そうしたときに、とどまる人はとどまっていたけど、お給料が安いですよという。

機谷委員：おっしゃるとおりです。そもそもそうです。

事務局：ご質問があった主査の人数ですが 129 人です。この中で約 3 分の 1 である 44 人が 372,300 円以上のところという状況になっていまして。これは、主任から主査に上がったものというのはほとんどそこまで行っていないんですけども。自分はマネジメントではなくて現場の方で実務をどんどんやっていくので主査でいいという方が一定数その層に残っていらっしゃるんで、そういった感じにはなっています。たぶん、この 44 人はだんだん減っていく。要は退職等されていくので。今後はやっぱり上がっていく方が主査、主査を数年経たら係長に行っていただきたいというのがこちらの思いです。この上のところに、今 44 人と言いましたが、その部分は基本的には、係長から主査を選ばれた方も多いので、一定その希望というのはもう聞かせてもらっていますし、今後、役職定年でも降りてこられる方はもちろんいらっしゃるんですけども、そういった方を除くと基本的にはそこにはあまり行き当たらないかなというふうには思います。

機谷委員：この今超えている人を、経過措置をとってでもこの 372,300 円には下げられないんですか。

事務局：そうですね。

機谷委員：不利益になるから、だからそれは絶対に下げられないんですよ。分限になるんですよね。だから下げられないということですね。

新川会長：意に沿わない降給なので下げられないのは仕方がないです。

種村副会長：372,300 円としても 3 分の 1 だから、もっと半分とかに下げると結構いますね。でも、それがどれだけでもつのかというのはあるんですけども、将来を見てやるとしたら、制度としてその筋道を立てるという意味でいくと、僕はもっと下に下げた方が良いように思うんですけど。そうすると、先ほどのお話でいくと昇給停止の年齢が低くなっちゃうんじゃないかっていうんですけど、だったら上にいくように頑張ってくださいとい

うその議論、その理屈が出てくるんじゃないかなと思います。だから、僕はもう将来のことを見据えてメリハリをと言うんだったら、もっと下げて、ただ不利益変更できないとしたら、その人たちはそのままにとどめざるを得ない。昔、その上で給料もらって張り付いていいなっていうことがあれば、じゃあ皆さん、どんどん頑張って追いついてくださいねということで、機谷委員がおっしゃったような案Cまで入れ込むということがいいんじゃないかなとは思んですけど。案Cだけだと全然大した金額じゃないけれども、それを足し込んでいくと、何か良いような感じがするんですけどね。当然案Bでもいいんですけど。案Bの場合はなんで 3,000 円、7,000 円なんですか。5,000 円、5,000 円でもいいんですか。

新川会長：構わないと思いますよ。

機谷委員：今の案Aで、この金額で決めたとしますよね。そうすると 44 人は超えていますと。その人はもうその超えたまま昇給しないということはできるんですか。

事務局：今のところから昇給しないは、方法としてはできます。

機谷委員：できますよね。

種村副会長：しかも上がりたかったら、また頑張ってもらったらいいいんですよ。チャンスはある。

表田委員：372,300 円以上にいる 44 人の方について、経過措置をとってそこまで引き下げということは、できないわけではないんじゃないですかね。つまり制度全体を変えているので、民間でいうと就業規則の不利益変更にあたるんでしょうけど、制度そのものを変えて、給与の総額とかが人件費カットで減らしているのではなくて、全般的に大きく変わっていないのであれば、一部引き上げたところがあって、一部で引き下げたところがあっても、全体として見たときに問題ない場合があります。裁判をやってみないとわからないですけども。

機谷委員：でも、これは分限になるんじゃないですか。

事務局：はい、号給の引き下げになりますので。

機谷委員：そこをまず押さえないといけないですよ。

表田委員：号給の引き下げでということですね。

機谷委員：分限になるかならないか。

事務局：単に給料の額が改定で下がるとかであれば、表田委員がおっしゃったように、余地はあるかなと思うんですけども、号給の数字が下がりますので。

表田委員：号給が下がるんですね。

事務局：はい。

種村副会長：でも民間の感覚でいうと、表田委員がおっしゃるとおりで、しかもこれ下がるって、仮に上に行っている人からしても月額 4,000 円ですよ。一方で、その人が上に行きたければ、上に行くチャンスもある。民間の感覚ではそうなんだけど、今おっしゃったように分限の話が出てくると、確かにおっしゃるとおりだなと。

事務局：おっしゃっていただいたように、前回の議論でも、AとBとCのどれかという話ではなくて、組み合わせてやりましょうというお話をいただいていたと思うので、AだけBだけCだけではなくて、組み合わせることである程度メリハリをつけましょうというのが大前提なので、組み合わせはいろいろあるのかなと思ってはいるんですけども。今のところAについては、一定メリハリはつけれるかなと思いますが、分限のとこ



ろで若干課題もあるのかなと思っております。

機谷委員：あと、案Bの3,000円、7,000円の話ですけれども、これをもしやると、係長はこの7,000円プラスに、15,000円上がるから22,000円上がってしまうといいますが。

事務局：それは若くして昇格したような場合です。

機谷委員：本当だったらもっと早く10,000円上がっているところが、3,000円、7,000円になるわけですから、すごく上がるということにはならないんじゃないですか。もともとはもっと早くに10,000円上がるところが3,000円と7,000円に分けて上がるわけですよ。それで7,000円も上げたら、係長がなんかすごく上がってしまうって。何かそれ、さっきの説明で違和感があったんですけどね。

事務局：基本的には昇任をすれば、単純に3,000円上がって、7,000円上がるということになります。3級から4級が3,000円を加算して同額または直近上位、4級の主査から係長に昇任した場合はそこからさらに7,000円を加算して同額または直近上位の号給に格付けというふうになるんですけれども。若くして30代半ばぐらいで、主任から主査に昇格した場合は、3級主任の額に3,000円を足しても4級1号給の方がまだ高いので、4級の1番最初の号給が1号給ですので、4級1号給に必ず張り付くことになるんですけれども、そのときにどれだけの差があるかということ15,000円上がるというのが私の説明です。

機谷委員：だからこの3,000円、7,000円は別に関係ないですよ。

事務局：関係ないですね。なので現行の制度でしたら、2段階に分かれていないので、今言ったケースの昇任で言いますと、現行であれば1回分のメリット加算額が10,000円のところ、給料表の構造の影響により3級から4級の15,000円のプラスで終わっているんですけれども、こうやって10,000円を2回に切り分けることで、主査から係長に昇任すると、そこはプラスさらに7,000円あるよというお話です。

機谷委員：でもその7,000円はもともと上がっていたんですよ。上がっていたのが、遅れているだけの話で。

種村副会長：遅れて張り付いたから足し算すると瞬間大きいというだけの話。

機谷委員：そうですよね。だから全然大きくないと思いますね。

事務局：それがすごく大幅な上がり幅になるので果たしてそれでいいのかというのを内部で話をしていたということです。

機谷委員：全然問題ないと思います。

新川会長：逆に言うと、瞬間的にそれほど上げて良いのかとはあると思います。

種村副会長：ただそれはメリハリでまさに頑張ったからというところですね。ここだけ上がって、他は全然上がらないというか、少ないとすると変は変ですけどね。

新川会長：ということで、本日ABC3つの案それぞれ出していただきましたが、組み合わせがちょっとよくわからないので、ABCの組み合わせ、AB、AC、BC等の組み合わせというのをちょっとやってみていただけないでしょうか。それぞれそうやったときにメリットを受ける人、受けない人、具体的な現在の職員の方々の実数、それからその中で、何人かでいいんですがモデルケースでどれぐらい上がったかというのを、ちょっと次回までにご検討いただけますでしょうか。それで係長、主査の言ってみれば差別化をきちんと図ることができればと思います。他に案Cのところで

はあまり差が無いようですが、事務局から補足等ありますか。

事務局：今、主任という職が役職加算５％で、副主幹という職が８％です。この５から８の間でということなので、案Ｃは、係長は７．５から目一杯で８にするという案です。

新川会長：それを例えば主査を５とか６にして、係長を８に近いところに分ければ、もう少し差がつくということですかね。

事務局：そうですね、主査の７を下げれば、差としてはついてくるのかなというところがあります。

機谷委員：５級の副主幹は何でしたか。

事務局：課長代理級のスタッフ職です。

機谷委員：６級が課長ですね。課長の役職加算率はいくつですか。

事務局：１５％です。課長代理が１０％、副主幹が８％です。同じ５級でも差があります。５から８の間でメリハリをつけるということになろうかなとは思っています。

新川会長：７％、７．５％を、６％、８％に分けるとどうなるか等、ちょっとシミュレーションをしてみてください。

事務局：ＡＢＣの組み合わせも含めてということでシミュレーションします。

新川会長：それでは、資料２の係長と主査の処遇の見直しにつきましては、ちょっと今回、私もとしての大きな方向づけは出ませんでした、メリハリの効いた処遇にするという点については方向づけできておりますので、その中で具体的にどういうふうな号給、それから給与の位置付け、その中で加算手法についての検討というのを改めて事務局の方でやっていただいて、次回ご提示をいただいて検討させていただくということにしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。以上、今日、前半では国公７級～９級の俸給表の見直しへの対応、それから資料の２番目の係長と主査の処遇の見直しというところでお話をいただきました。委員の皆様から何か追加してご意見はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

（委員異議なし）

新川会長：それでは、本日、議題として上がっておりました案件につきましては、以上にさせていただきます、事務局の方から何かございますでしょうか。

事務局：はい、今後の本審議会の開催予定につきまして、本日いただきましたご意見も踏まえまして引き続き検討を進めさせていただきます。次回の審議会におきましては、例年８月上旬に人事院勧告が予定されておりますので、その内容を踏まえまして、第１回の審議会でもご説明させていただきました、非正規職員の給与体系の見直しなどにつきまして議論をしていただきたいと思いますと考えております。公私ご多用なところ恐れ入りますが引き続き何卒よろしくお願いいたします。事務局からは以上でございます。

新川会長：はい、ありがとうございました。では令和７年度第２回人事行政制度調査審議会は、以上とさせていただきます。