

会 議 録

会 議 の 名 称	令和7年度(2025年度)第3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)8月21日(木)午後2時30分から 午後4時20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「係長と主査の処遇の見直し」 ・資料②「非正規職員の給与体系の見直し」 ・資料③「職員の市内居住率向上に向けた取り組み」
決 定 事 項	・「係長と主査の処遇の見直し」については、「適用する号給に 差を設ける」、「昇格時加算額の分割」、「役職加算率の見直し」 の3案すべてを実施する方向で進める。 ・「非正規職員の給与体系の見直し」については、正職員の給料 表を準用する現状の取り扱いを継続する。 ・「職員の市内居住率向上に向けた取り組み」については、引き 続き検討を進める。
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3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、委員の出席状況の報告を事務局からお願いいたします。

事 務 局：委員の出席状況の報告に先立ちまして、恐れ入りますが、8月1日付の人事異動におきまして、本市事務局職員に変更がございましたので、ご報告をさせていただきます。6月30日付で退職いたしました土佐の後任といたしまして、林が総務部長に着任いたしましたので、ご挨拶申し上げます。

（総務部長挨拶）

事 務 局：それでは、委員の出席状況についてご報告をさせていただきます。本日の委員の出席状況は、委員4名、皆様ご出席を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。

新川会長：ありがとうございます。ただいまご報告いただきましたように、本日の会議は成立しているということです。早速審議を進めさせていただきたいと思います。傍聴の方はいらっしゃいますか。

事 務 局：傍聴者はいらっしゃいません。

新川会長：わかりました。途中で傍聴者が来られましたら、事務局の方でご対応をお願いするということで、審議を進めていきたいと思います。本日の案件は、前回から引き続いている審議でございますが、これまでの議論も踏まえまして、事務局から資料を作成いただいております。これらにつきましてご説明をいただきながら議論を進めていきたいと思います。まずは、案件1の職務と責任に応じた人事給与制度の再検証について、事務局からご説明をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

（事務局説明）

新川会長：どうもありがとうございます。前回の本審議会ですらいろいろとご意見をいただきまして、おおよその方向性、考え方、ABCそれぞれの案について、改めて精査をいただき、実際にどういうメリハリをつけられるのか、そのことについても説明いただいたかと思います。実際に主査、係長というこの段階を区別していくこと、そしてそこに一定の号給、昇格時加算額、役職加算率の違いを加えていくことで、どういうメリハリをつけることができるか、或いはそこでのメリットとデメリット、特に下がることへの配慮が必要などありますので、それらも含めてただいまご説明をいただきました。今回の趣旨は、管理職ではありませんが、主査と係長について、職務と責任に応じた給与制度をどう作っていくかということで、その違いを明確にしていく。そのための給与上の制度、仕組みというものをどう構築していけば良いかということです。少し複雑な仕組みのところもありますが、今ご説明をいただき、案Aは主には号給の制限を設けていくという考え方、案Bは昇格時の加算の仕方、案Cは期末・勤勉手当の加算率についてそこでの差別化、こういったものを活用し、またその組み合わせについて、お示しをいただきました。これらのメリットとデメリット、それから実際に主査となる方、係長となる方、またそこでの進み方の速度、こういったものの影響も含めてご説明をいただいたところです。ただいまご説明いただいた各案について、委員の皆様方からいろいろとご質問いただるところもあろうかと思います。

し、ご意見もいただければと思います。よろしくお願いいたします。

機谷委員：定年が引き上げられて現時点の定年年齢は 62 歳で、来年 3 月末で定年退職される方は 62 歳ということでしょうか。

事務局：現時点の定年年齢は 62 歳ですが、まず令和 5 年度に 61 歳、次に令和 7 年度に 62 歳と、2 年に 1 歳ずつ引き上げるという制度になっています。2 年に 1 歳ずつの引き上げであるため、今年度に定年退職となる 62 歳になる人はいません。令和 13 年度に定年年齢が 65 歳になります。

機谷委員：そうすると、今 61 歳でまだ定年になっていない人は、いつ給料が 7 割になりますか。

事務局：今年度中に 61 歳になる方は、今年の 4 月 1 日から 7 割になっています。

機谷委員：62 歳になったらどうなりますか。

事務局：そのままです。61 歳年度以降は定年退職まで同じです。人事院勧告による給与改定は別にしますが、変わりはないです。

機谷委員：その 7 割というのは、法律でそうなっているのですか。

事務局：国家公務員は、法律に 100 分の 70 と明記されています。地方公務員については、地方公務員法には 7 割という規定はなく、条例で定めることになっています。ただ、国から 100 分の 70 以外はないという技術的助言もありますので、それ以外の率を適用している自治体を耳にしたことはございません。

機谷委員：わかりました。それから 60 歳年度に係長の方で、61 歳年度以降も係長のままという人がいますね。その人の業務内容は 61 歳年度以降も変わらないですか。要するに、仕事と同じで給料だけ 7 割になっているということですか。

事務局：そうです。

機谷委員：同じ 7 割だったら、係長よりももっと責任の軽い仕事をしたいと言ったとしても 7 割ですよ。

事務局：そうです。その職務の給料の 7 割になります。

機谷委員：わかりました。

新川会長：その他いかがでしょうか。

機谷委員：案 A は実施する意味がないということになるのですかね。

種村副会長：実施する意味はあると思います。主査と係長との差を設けて、主査は頭打ちですから、上の号給表を適用されようとすれば、係長になってくださいということです。係長になれば主査より上限が上がりますのでそれはメリットですよ。

機谷委員：わかりました。主査のままではデメリットしかないから上がってくださいということです。

種村副会長：デメリットと言っても、給料が上がらないというだけで、今の給料はあるわけですからね。今の処遇が既得権だとするとデメリットでしょうけど。

新川会長：今のまま上がるという前提が既得権と考えればそうなりますね。

種村副会長：個人的な意見を申し上げると、メリハリをつけるという趣旨からすると、A B C の全てを実施するというのが一番良いと思います。

機谷委員：メリハリという意味ではそうですよね。

種村副会長：定年になった後に給料が下がるのであれば、上のランクに頑張って行っておいてくださいという話と裏返しなので、やむを得ないのかなと思います。だからもしそうする

のであれば、こういう差が生じるから、皆さん自分の意思だけでも係長を目指してくださいねという、そういうアナウンスはしっかりしておかないといけないと思います。

新川会長：他に、委員の皆様いかがでしょうか。

表田委員：主査から係長には上がりたくないという人が一定数いるということですね。もっと上の役職であれば責任もあるし、嫌だということは分かりますけれども、この段階であれば上がれるなら上がっておいた方がいいと思いますが、ストップがかかるのですね。だから、上がってください、上がった人が給料も上がりますということにすることですね。主査から係長だと年齢にもよりますが、若い方だったならもっと上がっていくのかなと思いますけど。上がりたくないというのは、年配の方に多いのでしょうか。

事務局：令和6年度に係制を導入しておりますが、その前年度である令和5年度は主査がなかったため、令和6年度には主査から係長への昇任はありませんでした。しかしながら、令和7年度は、令和6年度に主査に上がったもののうち、約半数はマネジメントをしたい、その上を目指すというところで係長へ上がっているということを鑑みますと、やはり下から上がっていかれる方は結構早い段階で係長になっているのかなというように思います。

表田委員：わかりました。

新川会長：その他いかがでしょうか。

表田委員：私もABCの全てで良いと思います。

機谷委員：私もABCの全てで良いです。

新川会長：それでは、本審議会としましては、このABCそれぞれ係長と主査のメリハリをつけるという意味では大変重要な改革ですので、この3つを合わせて、月額2万円相当の差を生み出していくということが制度としては望ましいということ、本審議会の結論ということにさせていただきたいと思います。ただし、もちろん職員の皆さん方のご理解、また他の団体等々との均衡ということもあるかもしれません。このあたり、今後制度の運用について、柔軟に考えていかざるを得ないところもあることは、本審議会としても理解をした上で、ABCの3つの案を同時に進めてはどうかということ、を結論とさせていただきたいと思います。各委員の皆様、よろしいでしょうか。

（委員異議なし）

新川会長：ありがとうございました。それでは、引き続きまして、非正規職員の給与体系の見直しについて、ご審議をいただければと思います。事務局の方からご説明をお願いいたします。

（事務局説明）

新川会長：はい、ありがとうございました。非正規職員の給与体系の見直しにつきましては、前回までの議論の中でも、もう少し給料表の構造や、或いは賃金水準、そうした議論をしないといけないのではないかなというようなことで、議論をしてきたところがありました。これまで他の自治体もそうですが、常勤職員の給料表というものをベースにして、それを非正規職員にも基本的には当てはめるという形で運用されてきたということもありますので、そこはそれをどう考えるのかということも含めて、ご意見をいた

だいてきたところであります。改めて、各非正規職員の職務や、或いはその責任、そうしたところに着目して給料表をそれぞれ作るというわけにもなかなかいきませんので、まず常勤職員の給料表をベースにして、それぞれの位置付けと、そして経験年数、そうしたところをベースにした現行の給料表というものの全庁的な改定と合わせた進め方でどうだろうかということで、説明いただいたところであります。なお、人事院勧告でも、今回特に大きな改定はなかったようでございますので、その点でも、これまでと同様な扱いでどうだろうかということが事務局のご提案ですが、各委員からご質問やご意見をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

種村副会長：会計年度任用職員と任期付職員には、どのような違いがありますか。

事務局：会計年度任用職員は補助的業務を担う職、任期付職員は本格的業務を担う職で、その担う職務に違いがあります。また、任期付職員は3年を基本とした任期とし、一定の期間内に限り業務量が増加する業務等を担わせるために任用することが基本的な考え方です。基本的には、会計年度任用職員は4月から翌年3月までの1会計年度を任用期間として任用していくもので、その職務職責、任用の形態につきましては、そのような違いがあります。

機谷委員：具体的には、枚方市ではどういうものがありますか。

事務局：会計年度任用職員でいいますと、例えば事務サポートスタッフという職種があります。各所属で補助的な事務を担うものです。それ以外にも、専門的な知識であるとか、資格を有する職種というものがあります。

機谷委員：例えば総務部にも会計年度任用職員の方はいますか。

事務局：総務部にも会計年度任用職員である事務サポートスタッフがいます。

機谷委員：会計年度任用職員は人員カウントに入りますか。人件費ですか。

事務局：定数には入らないですが、人件費です。

機谷委員：わかりました。

種村副会長：次の質問ですが、正職員に準じた取り扱いや、正職員の給料表を準用するという言葉があるのですが、結局どういうふうに準用するのか教えていただけますか。同一職務に対しては同一の賃金になるように準用する、こう解釈すれば良いですか。

事務局：例えば事務サポートスタッフは、行政職給料表の1級1号給を上限号給にすると定めております。1級1号給は、給料月額が183,500円です。ただし、事務サポートスタッフは、週の勤務時間が31時間ですので、38.75時間である常勤職員の8割ということになります。具体的に申し上げますと、1級1号給の給料月額に、今、地域手当が枚方市は11%ですので、1.11を掛けまして、それに38.75分の31を掛けたものが、事務サポートスタッフの報酬月額になるという計算です。つまりその職種ごとに上限号給は設定されていますが、給料月額の計算の基礎は、正職員の給料表1級と2級を使用しているということが、ここでの準じているという意味です。

種村副会長：会計年度任用職員の場合は、補助的業務だから正職員の方と同一労働ということは少し考えにくいということですよ。任期付職員の準用の仕方というのは、基本的には正職員と同一の労働というもので、その正職員の方と一緒にような賃金を支払うということで準用している、こういう考え方で良いですか。

事務局：同一労働同一賃金というところで当てはまっているかは難しいところではあります

が、1の1号給、1の2号給、1の3号給とありまして、次に2の1号給、2の2号給、2の3号給とあります。4の3号給までですので、全部で12分割になっています。1の1号給は高卒初任給基準となっております。このような任期付職員のほかに、任期付職員にはいくつか種類がありまして、一般任期付職員、特定任期付職員があります。一般任期付職員の場合、給与条例の別表にある行政職給料表をそのまま適用します。行政職給料表は1級から9級までありますが、この給料表のいずれかに格付けするというものです。資料に記載しています任期付職員の給料表は、一般任期付職員とまた違う1の1号給から4の3号給までの12分割の給料表です。給与条例の別表ではなく本則の中にある41条の2の第1項の給料表でして、条例上も随分異なっている、そういう状況になっています。

種村副会長：ありがとうございます。

新川会長：先ほどご説明された特定任期付職員の給料表は、条例上どこに載っているんですか。

事務局：本則です。今説明しました任期付職員とは違います。41条です。

新川会長：会計年度任用職員、それから任期付職員の給料表につきまして、常勤職員の給料表を準用する現行のシステムをベースにして当面運用していただくことで特にご異論がなければ、適切に事務局の方でご対応いただくということで、本審議会としては、特に非正規職員の給与体系における抜本的な見直しまでは立ち入らないということで、今回は収めたいと思いますが、委員の皆様、いかがでしょうか。

（委員異議なし）

新川会長：それでは、非正規職員の給与体系の見直しにつきまして、本審議会としましては、会計年度任用職員、それから任期付職員の給料表につきましては、正職員に準じた現行の扱い、また正職員の給料表についての改定等も踏まえた適切な取り扱いを継続することを本審議会の結論としたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、もう1つ案件が残っておりますので、そちらに進ませていただきたいと思います。職員の市内居住率向上に向けた取り組みにつきまして、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。職員の市内居住率向上に向けた取り組みということで、市内転居のインセンティブをどうつけるかということで、住居手当に加算することを検討していただきました。この市内居住率の向上に向けた取り組みにつきまして、各委員からご質問、ご意見いただければと思います。よろしくお願いいたします。

機谷委員：現行の住居手当は何歳まで支給されるのですか。

事務局：年齢に制限はないです。

機谷委員：定年までですか。

事務局：定年までです。また、以前はなかったですが、今は再任用職員にも支給されます。

機谷委員：今回の加算案では39歳までとなっておりますが、これはどういう理由ですか。

事務局：できるだけ幅広い方がより効果があるということは、当然理解はしているんですけれども、住居手当の支給を受ける職員の年齢分布状況は、やはり若年層の割合が高く、年齢が高くなるにつれてその割合が低くなります。どこに力を注ぐかと考えたときに、あまり年齢層の高いところをターゲットとしても、市外から市内に転居を考えよ

うかという効果はやはり若年層よりは薄くなるのではないかということ、また当然対象を広げれば広げるほど財政への影響も大きいのです、どこに線を引くかといったときに、30 代以下が適当ではないかということで 39 歳という設定をしております。

種村副会長：一般論ですが、自分で持ち家を持つ、そういう昔の傾向でいくと支給年齢のキャップをしなくても良いのではないかと思います。今、市内に住んでいて市外へ転居していないようにということで行くと、年齢にキャップをしない方が良いのではないかと思います。住居手当を支給されていたら、貸家ですと枚方で良いという人がどの程度いるか、どういうシミュレーションをするかにもよりますが、総支給額も大きくは増えないのではないかと思います。支給年齢のキャップをはめるのは、あまり意味がないのかなと思います。

事務局：今おっしゃっていただいたとおり、広げた方がより効果はあると思うのですが、財源についても気になるところです。

種村副会長：そんなに増えるでしょうか。さっき言ったように、みんなが持ち家の方向だとしたら、歳をとるとともにその対象者が減っていくということもあると思います。それで戻ってきてくれたとか、出ていかなかったという効果は検証のしようがないと思います。だから、ストーリーの話で、いつまでにこういうことをやりますということを決めて、進めた方が良いと思います。やるとしたときに年齢のキャップというのは少しどうなのかなと思います。歳をとるとともに対象者が減るというストーリーで考えても良いのではないかという意見です。

新川会長：今、40 歳以上の方で住居手当を支給されている方が、住居手当支給対象者の 30% ぐらいですか。そういうことでいいですね。

事務局：はい。

表田委員：基本的なことの確認ですが、住居手当は上限が月 28,000 円で、状況に応じて幅があるわけですね。加算というのは、その状態に関係なく、案としては 5,000 円をプラスするということですね。

事務局：そうです。手当の額が 27,000 円や 26,000 円というような職員もいますので、それに応じて按分すると事務が非常に難しくなりますので、加算額は一定の方が事務の誤りはないのかなと考えます。

表田委員：わかりました。

新川会長：現在の市内居住率が、住居手当受給者のうちの 57% という理解で良かったですか。

事務局：住居手当の有無は関係なく、全体の正職員の市内居住率が 57% です。

新川会長：この 57% の中で、住居手当を受給している 39 歳までの方が 7 割ぐらいというおおよその見通しですが、そのような理解でよろしいですか。

事務局：確認してみないと何とも言えないですが、市内居住者と市外居住者の年齢構成にあまり差がないとすればおっしゃるとおりになっているかと思います。

新川会長：月額 5,000 円をプラスして支給するとして、支給年齢のキャップが 39 歳までだったらいくら、支給対象を全体とすればいくらというのがわかればありがたいのですが、いかがでしょうか。

事務局：試算の中では、39 才以下へ 5,000 円支給したとして約 1,800 万円の増加です。年齢にキャップをかけずに全員を対象とすると約 2,400 万円の増加です。

新川会長：600 万円の差ですね。アンケートでは金額をいろいろ言っていますが、本当に効果がありますかね。今、市内居住率は下がっているのですか。

事務局：おおむね横ばいです。

新川会長：横ばいですね。そんなに変化はないと思いますけどね。逆に言うと増える要素がどれくらいあるかですね。

事務局：市外に出ていくことを防ぐ効果というのが、もしかしたら強いのかもしれないので、そこはおっしゃるように検証が非常に難しいですが、ただ市内居住率が変わらなかったとしても、本来だったら下がっていたかもしれないものを防止できたというような言い方はできるのかなという気はしています。

事務局：やはり転居するタイミングというのは、就職であったり、結婚であったり、ライフステージに変化があるときだと思いますので、この就職のタイミング、今、人材確保の方も各自治体で競争になってきている中で、そのときに市内に住めばというところで打ち出しができたかなという思いはあります。

新川会長：条例改正を伴う手当の問題ですので、簡単に試行するというわけにもいかないかなというところがございます。やるとすれば、条例改正をして、予算をつけてやるということになりますが、それも大変かなというところも考えつつ、ご検討いただければと思います。

機谷委員：趣旨が新卒採用の面でもインパクトがあるということを考えるのであれば、年齢撤廃した方が良いと思います。5,000 円か 8,000 円かは難しいですが、新卒採用ということであれば、給料が上がっているのと一緒なので。

事務局：あまり高額になると、手当の本来の趣旨から逸脱してしまい、国や府から助言を受けてしまうおそれがあります。

機谷委員：この 28,000 円というのは国がその額で、だから大阪府や他の自治体も一律ということですね。

事務局：ほぼそうです。

機谷委員：プラス 5,000 円というようなところはないということですか。

事務局：7 団体ほどあります。3,000 円や 5,000 円です。

機谷委員：それは同じ趣旨ですか。

事務局：やはり災害時の対応ということが一番多かったかと思います。

機谷委員：そうすると、5,000 円ぐらい上がっても、別の形で給料を上げているのではないかとすることは指摘されないだろうけど、年齢制限をすると指摘される可能性もあるということですか。

種村副会長：ただ、災害時の対応ということであれば、年齢関係ないですからね。だから、どれをメインにするかで、今、台風や地震などで、職員の機動的な対応が必要だからやはり市内に住んでいる方が良い、また他市での例もあってということであれば、年齢が関係ない方が言いやすいですかね。

新川会長：新卒とか若手職員の採用に有利だとか、そんなストーリーも他市ではありますか。

事務局：お聞きした中ではそういったお答えはなかったと思います。

新川会長：基本はやはり災害時対応で、どちらかというと体力のある若手の人たちに市内に居住してもらって、いざというときにすぐに参集してもらえるようにしたい、そんな趣旨

ですかね。

事務局：年齢のキャップをかけるということはなかったと思いますので、基本的にはその自治体の中に、より多くの職員がいればすぐ参集できるということがメインなのかなと思います。また、先行の他の自治体の居住率ですが、枚方市よりも低いところが多くありました。本市の57%は、むしろ悪くない数字です。

機谷委員：ではなぜやるんですか。

事務局：危機管理対策部署からは、やはり出来るだけ市内居住者が多くいた方が避難所派遣職員の面で良いというようなことは聞いております。

新川会長：本日の議論の中では、今、結論を出すということは難しそうですので、このインセンティブ案につきましては、事務局として急いで結論を出す必要がないということであれば、もう少し時間をかけて議論をしても良いかなということで、今日は収めたいと思いますが、委員の皆様、いかがでしょうか。

（委員異議なし）

新川会長：それでは、市内転居、住居手当のインセンティブ案をいただきましたけれども、私どもとしては、議論を重ねる必要があるのではないかとということで、今後、引き続きご検討をいただきたいということ、特に急いで結論を出す必要がなければ、もう少し時間をかけて検討されてはいかがかということで、本審議会における本日の結論としたいと思います。事務局におかれましては、また改めて本審議会にご提案をいただければと思います。それでは、職務と責任に応じた人事給与制度の再検証については、以上にさせていただきます。

続いて、その他でございます。事務局の方からよろしくお願いいたします。

事務局：本日の審議会でそれぞれ「係長と主査の処遇の見直し」と「非正規職員の給与体系の見直し」につきましては、整理の方向性をまとめていただきました。「職員の市内居住率向上に向けた取り組み」につきましては、急いで結論を出す必要がないということで、もう少し時間をかけて議論を重ねるというご意見をいただきました。つきましては、今年度の人事行政制度調査審議会は、今回の第3回をもって終了とし、次年度につきましては、改めまして、ご議論いただきました経過のご報告のほか、新たな課題など、引き続き職務と責任に応じた人事行政制度の再検証について、活発なご議論をいただきたいと考えております。よろしくお願いいたします。以上でございます。

新川会長：ありがとうございました。それでは、令和7年度の人事行政制度調査審議会につきましては、本日の第3回をもちまして終了とさせていただくことにしたいと思います。本日結論が出たところにつきましては、事務局の方でしっかりお進めをいただきまして、またその結果について、次年度にはご報告をいただければと思いますのでよろしくお願いいたします。それでは、令和7年度第3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。