

会議録

会議の名称	平成29年度 第3回 枚方市人事行政制度調査審議会
開催日時	平成29年7月31日（火） 17時00分から19時00分まで
開催場所	別館4階 第4委員会室
出席者	新川会長 表田委員 機谷委員
欠席者	種村副会長 山中委員
案件名	1 諮問 「職員の職務と責任に応じたメリハリある人事給与制度の構築について」 2 その他
提出された資料等の名称	1 (1) 地方公務員の給与制度の見直し関係 (2) 大阪府関係（平成22年12月「独自給料表の導入等に関する報告及び勧告」） (3) 枚方市関係 (4) 他市関係（平成26年6月「箕面市人事・給与構造改革」）
決定事項	次回、枚方市として考える給料表モデルの掲示を受けて、人事給与制度をさらに検討する。
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 人材育成室 人事課

審 議 内 容

1 開 会

新川会長：定刻となりましたので、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、委員の出席状況について、事務局より報告をお願いいたします。

事務局：本日の委員の出席状況ですが、委員5名中、3名の委員に御出席をいただいております、過半数を超えておりますので、会議が成立していることを報告させていただきます。

新川会長：ありがとうございます。本日の会議が成立していることを確認いたしました。
それでは、案件に入ります前に、伏見市長より御挨拶をいただきたいと思っております。
どうぞよろしくお願いいたします。

市長：（挨拶）

新川会長：伏見市長、どうもありがとうございました。

2 諮 問

新川会長：それでは、本日の議題に沿って進めていきたいと思っております。案件1の諮問について、伏見市長、よろしくお願いいたします。

市長：（諮問）

新川会長：ただいま、伏見市長より枚方市人事行政調査審議会にて「職員の職務と責任に応じたメリハリのある人事給与制度の構築について」について諮問をいただきました。しっかりと議論を進めてまいりたいと思っておりますので、委員の皆様方、また事務局の皆様方、よろしくお願いいたします。

伏見市長は公務により、ここで退室されます。どうもありがとうございました。
それでは、諮問について、ご意見をいただけてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。まずは、本日の審議を進めるにあたり、事務局より、諮問内容と併せて資料の説明をお願いいたします。

（事務局説明）

新川会長：ただ今の説明につきまして、御意見、御質問をいただきたいと思っております。なお、本日欠席の種村副会長、山中委員からも意見をいただいております。事務局より御紹介いただけますか。

事務局：山中委員からは「人事評価のメリハリをつけること、昇格要件を明確化すること」という御意見をいただいております。種村副会長からは、「大阪府の『独自給料表の導入等に関する報告及び勧告』及び、箕面市の給料表の見直しに関して基となった報告や勧告に係る原資料をいただきたい」という御意見をいただいております。種村副会長がお求めになった資料を準備しておりますので、今から各委員に配布させていただきます。

機谷委員：枚方市の技能労務職給料表は、大阪府においてはどの区分になりますか。

事務局：大阪府においては、技能労務職員は元来、行政職給料表の適用を受けていたものが、勧告に基づく独自給料表の導入に併せ、技能労務職給料表を設定しています。

機谷委員：枚方市は以前から行政職給料表と技能労務職給料表を分けているのですか。

事務局：本市は平成24年4月に技能労務職給料表を導入しており、技能労務職員は、それまで行政職給料表の適用を受けておりました。

機谷委員：諮問に即して考えると、理想形かどうかは別として、箕面市の方がメリハリのあ
る給与制度のように見受けられます。箕面市は改革後、職員数に増減がなかった
として、総人件費はどのように変化したのですか。対象者は少ないにせよ、管理
職手当などはかなり増額しているようですが。メリハリをつけた結果、人件費が
大幅に増加するとすれば、枚方市としては問題ですよね。箕面市にはモデルがあ
ると思うので、他市の状況も調べていただきたい。大阪市では、局長や部長級の
給料が低すぎるという課題が出ていました。枚方市の部長級の職員は何人います
か。

事務局：参事を含め、33人おります。

機谷委員：部長と言え、民間企業では役員です。役員になれば給料は大きく増額する。メ
リハリとはそういうことだと私は理解しています。加えて、資料(3)⑤におけ
る中位職の級間の重なりは問題ですね。これでは、昇格してもしなくてもあまり
変わらない。大阪市でも悩みの種でした。箕面市においても、6級と5級は重な
っています。箕面市は管理職の等級が分かり辛くなっていますね。

事務局：箕面市において、給料表の切替によってどのような給料の増減があったのかとい
うことですが、次長・部長級、課長級の給料月額は全員増額しています。参事級
は、年功的な要素もあり、増額と減額がそれぞれおります。一般職は増額してい
る人が多くおります。全体としては増額した人が多く、人件費の増大につなが
っていると思われます。予算規模は異なりますが、箕面市の人件費率は22%を超
えており、枚方市の16%と比べ、全体に占める割合は大きくなっています。箕
面市について長期的な分析は必要ですが、メリハリをつける際には、人件費総額
をどうやって抑制するかが課題だと考えています。

機谷委員：箕面市が平成26年度にこの給料表を導入してどんなメリットがあったのか、調
べていただきたいと思います。

事務局：導入時に一度調査しましたが、導入後3年が経過しており、箕面市に経過を確認
いたします。

機谷委員：給料表の切替や管理職手当の変更を行ったのは箕面市だけですか。

事務局：各級の重なりを、このような形で無くしているのは箕面市だけです。

機谷委員：メリハリとは話がそれますが、これからの時代、優秀な人材の確保を意識しなけ
ればなりませんので、このような点も踏まえて、給料表を作る必要があると思
います。市長も仰っていましたが、困難な課題に取り組む人材が報われる形にな
っていなければいけません。

新川会長：箕面市では、給料表の切替の際、管理職の人数を絞り込む工夫をしているよう
ですね。

機谷委員：山中委員からの意見にもありましたが、今回は枚方市としてどう考えていくかの
案がないようですね。

事務局：本日は、本市の現状と大阪府、他市の様子をご覧いただき、検討に向けた方向性
をお示しいただければと考えております。

機谷委員：次回に向けて、枚方市の考えるイメージを案として見せて下さい。

新川会長：メリハリの意味や昇格・降格要件の設定、評価の組入れも含め、委員の皆様

意見をいただき、事務局に案を出してもらい、次回ごろに皆さんと議論したいと考えています。

表田委員：箕面市の制度は、等級間の重なりが少ないことが魅力的で、ゼロまではいかないまでも、枚方市でも重なりを抑制する形に設定できればいいかもしれません。一方で、箕面市の職員数は枚方市よりも少ないようなので、このような人件費の増大を伴う取組を枚方市が行うのは厳しい気がします。給与総額を変更させないか、許容範囲内の増大に抑えた上で、できるだけ給料表の重なりを減少させることが、諮問の方向性に即しているのではないのでしょうか。質問なのですが、公務員の給与体系は、民間と比べて年功主義的な要素が色濃いものなのでしょうか。

新川会長：完全に年功序列的な制度ですね。

表田委員：民間であれば、統計的な数字は思い当たらないのですが、能力主義や成果主義を基にした給与制度を導入しているところが多いと思いますが、枚方市が年功主義的な制度であれば、役職者が多いことも頷けます。それをどこまで民間に近づけ、メリハリのある制度にできるかがポイントの1つだと考えます。一方で、資料(1)の報告書の内容に即した、国の制度の枠内での見直しを要請されている一面もあるため、枚方市だけが給与制度を変えられるのでしょうか。

新川会長：制度上は、どのような給与体系をとるかは地方自治体の裁量です。国の報告書は、問題提起や情報提供として意味合いがあり、地方自治体はこれまでも資料(1)のような報告書等を参考にしてきたのは間違いありません。国の意向に沿わずとも地方交付税交付金が減らされるなどはありませんが、色々な形でのプレッシャーがあると考えていただければよいかと思います。市民の役に立つ公務員を雇用できる給与体系をしっかりと作れということだけのことだと思っています。その意味では、機谷委員も仰っておりましたが、困難な課題に取り組む職員をちゃんと処遇するという点については、残念ながらメリハリが効いていないというのが一般的な評価だろうと理解しています。

機谷委員：昇給の年齢による上限はありますか？

事務局：管理職でない職員については、55歳以上は昇給いたしません。

機谷委員：いつからそうなったのですか？

事務局：平成26年の給与構造改革以前は、非管理職であっても、管理職と同じような給与月額の設定があることや、1つの職制が複数の級にまたがっていることがありましたが、給与構造改革後は、昇給の年齢による上限の設定や、1つの職制につき1つの級の適用などの見直しを行っています。

表田委員：私学の教員も公務員のように年功序列の給与体系を持っているところが多く、准教授と教授とで給与月額が1万円も変わらないところがあったと聞いています。そのことが研究に対するインセンティブを阻害していることが問題視され、手当などでメリハリをつける改革に乗り出している学校もあります。公務員も同じように、責務に応じた給与の仕組みが必要な気がします。

事務局：本市の給与体系も年功主義のところがあるかとは思いますが、管理職の給与についてはメリハリをつけているところがございます。例えば同じ年齢の課長と主任とでは、給与月額は9万円弱の差があります。同じ学歴で初任給が同額であると

して、この場合は、昇給のペースが約1.6倍の差となります。

表田委員：旧体質の大学よりも進んでいるということですね。

新川会長：その差をもっと見える化し、職員に意識してもらうことも必要かもしれませんね。

特に、たくさんの職員が3級から5級の最高号給に設定されていることは、どのように理解すれば良いでしょうか。

機谷委員：この状況は何年くらいで解消されるのですか。

事務局：解消には10年ほどかかると考えています。

表田委員：府内の各市でも、3級から5級の最高号給に設定されている人は多いのですか。

事務局：本市と大阪府とのそれぞれの級における最高号給に設定されている人数の割合を比べますと、本市の主任が11.9%、府の副主査が12.6%で、府においては3,622人のうち、455人が最高号給に設定されており、他の級についても同じくらいの割合となっています。

表田委員：3級から5級の人数が多いということは、同時期の入職者は、課長級程度までは横並びで昇格していると考えてよろしいですか。

事務局：給与構造改革前まではそういったこともありましたが、ポストの数も限定されているため、職務・職責を踏まえ、必要な人数のみ昇格しております。しかしながら、以前の年功序列的な要素も根強いことから、今なお各級の最高号給に多くの職員が設定されています。

機谷委員：公務員の場合は、ポストの数が決められており、それに基づいて予算が編成されています。そのため、例えば、年度によって入職者の数が大幅に増加しても、課長級のポストの数は増えません。その点は、給与を増額させるために昇格させることのできる民間企業と異なるところです。新しい業務が発生したためにポストを作ることもあります。むしろ、不要になったのに残っているポストをいかに整理するかが課題だと思います。

新川会長：その級に格付けされた職員は年功主義的に号給が上がっていくため、管理職手当でどれだけメリハリをつけられるか、昇給の仕組みや給料表自体の簡素化をどうやって図るかなど、考えなければいけないものはたくさんあります。それでは、委員の皆さんからいただきました、管理職の処遇についてメリハリをつけること、職制や級の定義を明確にした上で、職員全体への人事給与制度の意義を分かりやすく示すこと、昇給要件を明確にし、併せて給料表と評価との関連を考えること、管理職手当だけでなく、給料表そのもののメリハリを、各級間の重なりや使われていない号給の整理などを通じてどのようにつけるか、こういったことを事務局に検討いただきたいと思います。給料表の種類についても検討してください、箕面市を1つのモデルとして、大阪府が行ってきた整理を枚方市で行ったらどうなるか、次回に提示していただき、委員の皆さんで議論してまいりたいと考えます。皆さん、いかがでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：それでは、事務局においては、資料の準備をお願いいたします。今回は、諮問にかかわる現状について説明をいただき、今後の答申に向けた審議の手順について決定いたしました。案件2について、事務局より説明をお願いいたします。

事務局：案件2. その他につきましては、第5回の審議会の日程調整をさせていただきたいと思います。

(事務局日程調整等)

新川会長：終了予定の時間になりましたので、本日の審議はここまでとさせていただきますが、事務局から、他に連絡事項はございませんか。

事務局：本日の委員の皆様からのご指摘については、本日欠席されている委員の方に、速やかにお示しいたします。

新川会長：わかりました。課題は多いですが、これから検討を重ね、より良い結論を得てまいりたいと考えています。それでは、これをもちまして第3回枚方市人事行政制度調査審議会を終了させていただきます。ありがとうございました。