

会議録

会議の名称	平成29年度 第6回 枚方市人事行政制度調査審議会
開催日時	平成29年11月5日（日） 10時から12時まで
開催場所	別館4階 特別会議室
出席者	新川会長 種村副会長 表田委員
欠席者	機谷委員 山中委員
案件名	「メリハリのある人事給与制度の構築」に際して改善・改革を要する事項等について
提出された資料等の名称	・中間報告（案） ・評価制度関係資料
決定事項	・中間報告（案）を取りまとめる。 ・今後は、評価制度等の人事制度についての議論を進めていく。
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、ただ今より、第6回枚方市人事行政制度調査審議会を開催いたします。それでは、まず、委員の出席状況の報告をお願いします。

事務局：今日は、委員5名中3名にご出席いただいておりますので、会議が成立していることをご報告いたします。

新川会長：今日は、傍聴を希望される方はおられますか。

事務局：本日はおられません。

2 「メリハリのある人事給与制度の構築」に際して改善・改革を要する事項等について

新川会長：それでは、さっそく本日の案件の審議に入りたいと思います。本日は案件1として『メリハリのある人事給与制度の構築』に際して改善・改革を要する事項について」ということで、開催のご案内をさせていただいています。審議会ではこれまで、市長から「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」諮問をいただきまして、これについて、前回まで、本市の給与制度やそれに関する調査・審議を行い、審議会として、一定の方向が見えてきたところもございます。また、これまでのところで一通り課題となっていました点については、審議を終えたということもあります。詳細については、まだまだ詰めていかなければならない点もありますが、全体としての給与制度の改善や改革の考え方、また、その具体的な方策等については、一定の方向付けはできる段階まで来たのではないかと考えております。この後、事務局から、現時点での中間段階での取りまとめの中身について、説明をしていただきますが、現時点で、中間報告を一定のとりまとめしておくことの目的については、今後、私どもが最終的に答申をする際の内容を今一度確認をし、今後さらに論点としなければならない点を明らかにするために必要であるということが一つ。それから、もう一つが、審議会で、こうした給与制度の構築を進めてもらいたいと提案していくわけですから、私どもの報告は、枚方市の市政運営の中で、これからの行政組織のあり方や行政運営のあり方との関係も大変深いものとなろうと考えています。このため、来年度予算の編成も進んでいるこの秋の時期に、一旦、私どもの考えの方向をお示しさせていただき、枚方市においても、私どもの方向を承知いただいた上で、今後の対応の仕方をあらかじめ準備していただくことも必要ではないか、また、庁内的な議論を進めていくために有益ではないかと考えており、この時期に中間報告的に取りまとめとさせていただければと考えたものです。もちろん、本審議会としては、今後、市長からいただきました「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」の最終の答申に向けて、しっかりとした議論を積み重ねてまいりたいと思っておりますが、まずは、本日、中間報告ということについて、委員の皆さまにご審議いただきたいと考えています。

それでは、本日の次第に従いまして、中間報告の内容について、事務局から説明をお願いします。

(事務局説明)

新川会長：ありがとうございました。それでは、事務局から説明のありました中間報告の案について、ご質問やご意見がありましたらお聞かせいただきたいと思いますのですが、本日、ご欠席の山中委員と機谷委員には、この案をお示しし、ご意見を聞いていただいていますでしょうか。

事務局：はい。山中委員には10月25日に、また、機谷委員には10月30日に、それぞれ委員の事務所を訪問し、本日の資料として配付させていただいています、中間報告の案をお示しし、説明をさせていただきました。両委員からは、部長級、理事級の定額制の導入について評価する旨、また、給与制度の改善・改革に係る財源の確保はきっちりしてほしいとのご意見をいただきましたが、特に内容の修正は求められませんでした。

新川会長：それでは、委員の皆さま、何かご意見や確認しておきたいことはありますか。

種村副会長：それでは、私から。この中間報告については、これまで議論してきたことがまとめられていますので、基本的にはこの内容でよろしいかと思えます。ただ、5ページの4.の「取り組みの実現に要する財源の確保等」のおわり、5.の「おわりに―最終意見に向けて―」の前のところの「今後一層の精査をし、確固たる数値に示すよう求めるものである。」については、私も山中委員や機谷委員と同じ認識であり、方向性としてはこれで良いのですが、何かこれだけですと、そうすねとなってしまうので、何年後を目途にこういう検討をするのだといったことを落とし込んでおいた方がよいような気がします。方向性としてはこれでよいのですが、書いているだけでは、やらないこともあり得ますので、書き込んでおいた方がよいのではないのでしょうか。

事務局：事務局としては、これまで効果額等の数字を示してまいりましたが、数字については今一度精査が必要であると思っています。また、いただいた報告に則して実施計画レベルのものを作りまして、審議会にお示しできればと考えています。

新川会長：むしろ、最終答申におきましては、今、種村副会長がおっしゃったような、今後のスケジュールとか、今後の実施に当たっての私どもの意見をきちんと申し上げる必要がありますので、毎年の進捗管理、改革の目標達成年次等も含めて、議論することになるかと思っておりますので、よろしく願いいたします。

表田委員：今後、数値的などを精査・検討されるとのことであり、今は、中間報告の段階ですので、その点は今後つめていくということでよいかと思えます。中間報告案としてまとめていただいたものは、種村副会長も言われていましたとおり、この間の議論のとりまとめとして要約されたものであり、私としても特に異論はありませんし、この方向性で進めて行くということでよいと思えます。あと、給与制度と評価制度とは一応別のことにはなりますが、評価制度を検討していく中で、給与制度との関連する、あるいは、連動する事項があるかと思えますので、そこでは微調整が必要になることもあるかもしれませんが、基本的に、現時点の中間報告としてはこれでよいと思えます。

新川会長：表田委員、ありがとうございます。残念ながら、今回は、人事評価のところまで入っていけなかったということがあります。本来は、昇給や昇格も含めて、給与の問題は評価の問題と密接に連動しているものであり、そのところが今後の課

題として残ってしまいました。この点は、次回以降、改めてきちんと議論できればと思っていますし、表田委員からもありましたように、これからの議論に応じて、これまで検討してきた内容についても、多少の調整が必要かもしれないということを、委員の皆さまにはあらかじめ踏まえていただければと思います。委員の皆さまからは、これまでの論点の中で、人件費の総額抑制についても議論をいただきました。新しい職務の級を採用するとなりますと、他の団体でも見られることなのですが、どうしても、当面の人件費が増額してしまう傾向がありますので、委員のみなさまには、このところを将来的にはきちんとバランスをさせますという理屈が必要であるといった議論をしていただいていたことと思います。このあたりのことは、今回の中間報告ではその中身を精査することはできませんでしたが、今後に向けてそういった点がきちんと議論され、方向付けがされていくという視点も中間報告では必要かもしれないということで、委員のみなさまからご意見をいただいていたかと思えます。中間報告の5ページの上から2段落目では、そういった趣旨のことを一定表現されていると思いますが、この点について、事務局の考えをお聞かせください。

事務局：中間報告案におきましては、そのようなことを踏まえての書き込みをさせていただいていますが、もう少し書き込んだ方がよいということでしょうか。

新川会長：たとえば、新しい項を加えて、方向付けやそういった趣旨のことを明記した方が良いのかもしれないですね。

事務局：わかりました。事務局で考えさせていただきますが、項目出しをしますと、全体として、少しバランスがとれないかもしれません。

新川会長：段落でも良いと思います。中間報告が発表されますと、おそらく、そのような議論がなされることになりまして、外からそういった質問もでてくるかと思えますので、審議会ではそのあたりのことは織り込み済みで議論をしたということは示しておきたいと思えます。

種村副会長：私としては、個人的には、人件費が増額することについては、あまりシビアに考えておらず、必要であれば増えても良いという考えです。ただ、一方で、市民の方の中には人件費の増額について拒否反応を示される方がいるのも事実だと思います。そういったことを考えますと、人件費のことを意識していることは書かれてあるので、4ページの下から4行目のところの「市民の十分な理解を得られることが必要である。」までで十分であると思います。

表田委員：これまでの議論では、管理職の数を減らしたり、一部、廃止していくといった議論がありましたけれども、それについては、計画立ててやっていってもらいたいと思います。そして、そのことを前提とし、メリハリをつけるといった点から、管理職の給与や手当の見直しをするといったことになっていったと思います。メリハリをつけることの結果として、人件費が今よりも増えてしまうことについては、私も、種村副会長が言われていたように、あまり厳しく考えていません。以前、行政の仕事の種類が増えてきており、広範・複雑になってきているという話もされていきましたので、そういった状況に対応するため、給与制度においてメリハリをつけて、職員にやる気を起こしてもらうことも盛り込んで制度設計されている

ということを考えてときには、人件費総額の増加が増えることも、一定、仕方ないのではないかと考えています。ただ、実際に、枚方市の財政の中で、人件費がどの程度を占めるかといった見地からは、一定のところで、きちんとチェックする必要性はあると思っています。

新川会長：新しい人事制度でメリハリをつけるということになれば、メリハリの部分については人件費の増額という要素もありますが、それについては、当審議会としては織り込み済みということで考えているということですのでよいかと思います。もう一方で、だからといって、青天井での話ではありませんので、そのところのバランスをしっかりと考えていただきたいというのも、各委員のお気持ちとしてあるのだと思いますので、5ページあたりを少し工夫していただければと思っています。人件費の問題については、ただ単に、今回の人事行政制度だけではなく、むしろ、定員管理や今後の行財政運営の考え方と関連してきますので、私どもだけに責任があるわけではないと思います。私どもが求めることは、節度を持ち、しかも、必要なメリハリは効かせていただくということです。そのためには、きちんと抑制すべきところは抑制するというように考えていきたいと思っていますので、よろしくお願ひいたします。

委員のみなさま、そのほか、いかがでしょうか。

(委員からの意見・質問等なし)

新川会長：それでは、今後の論点整理や市民の方のご理解、また、本日の意見に対する考え方について、若干の修正をし、中間報告として取りまとめたかと考えています。なお、大変恐縮ですが、中間報告の段階ですので、本日もいただいた各委員のご意見を踏まえて、事務局の修正内容を私の方で確認させていただき、最終は、私の方に一任いただければと思いますが、よろしいですか。

(委員異議なし)

新川会長：それでは、修正の内容は私に一任させていただくこととし、修正した段階で、委員の皆さまにお届けするというように進めたいと思います。どうもありがとうございました。

3 「その他」について

新川会長：それでは、案件2「その他」について、事務局より説明をお願いいたします。

(事務局説明)

新川会長：ありがとうございました。ただいま説明がありました評価制度について、ご意見やご質問がありましたらお願いいたします。

表田委員：国では、懲戒処分を受けた職員はどのような評価になるのですか。

事務局：本日は手元に詳細な資料がありませんので、確認の上、報告させていただきたいと思っています。

表田委員：以前の審議会でも話があったかと思いますが、定期昇給制度とは言えども、処分を受けた職員が昇給することについては、違和感があります。国も同様であれば、地方もそれに準じて制度設計をしている関係上、やむを得ないこととは思いますが、その点は気になりますね。

新川会長：枚方市の場合も、処分の内容によって昇給の度合いに格差がつけられていると思

いますが、国の制度との整合性については確認していただきたいと思います。

種村副会長：懲戒処分を受けると、必ずC以下の評価になるのでしょうか。

事務局：そうなります。

種村副会長：例えば、ミスをして懲戒処分を受けたけれども、一方で顕著な功績を挙げている場合は下位評価にしないような会社もあります。こういった対応もメリハリという点では考えられるのではないのでしょうか。もちろん、公務員と民間とではその職務の質の違いがありますので、このことは踏まえた上のことにはなりますが。

新川会長：種村副会長のご意見について、そういった運用はないと考えてよろしいですか。

事務局：例外は設けておりません。

種村副会長：枚方市の評価制度は絶対評価であるとのことですが、B評価というのは出来の悪い職員のことですね。資料を見ますと、その評価であっても2号給程度昇給しており、非管理職では、B評価を受けるのは2%程度であるとのこと。このことについては、山中委員からの指摘があったように記憶しています。

表田委員：国も枚方市も絶対評価を実施しているとのことですが、絶対評価を軸にしながらも、相対評価の要素も盛り込まざるを得ないのではないかと思っています。例えば、法科大学院では成績ごとに評価をする際、S評価となるのは全体の20%に制限するなど、一定の緩やかな相対性を設定しています。単純には比較できませんが、定期昇給制度のある公務員の場合には、それを念頭においた緩やかな相対性を持った評価制度を検討しなければならないのではないのでしょうか。

種村副会長：難しいところですね。仮に相対評価とすると、全員が頑張ったとしても、出来の悪い職員を選ばなければいけません。評価の基準などについて説明ができ、制度に信頼性があれば、その結果、例えば、先ほどのB評価の職員が全体の2%であることについても、説明できるのではないのでしょうか。

新川会長：昇給や期末勤勉手当についてはお金に関わることなので、職員全員を高評価にすべきような状況になった場合には、どのように反映させるかは非常に難しいところですね。

事務局：勤勉手当の総額については条例に規定がありますので、これを超えることはできません。多くの職員がSやSS評価になった場合については、資料6(2)6ページをご覧ください。わかりやすく、上位評価者が多く、財源に限りがある場合には、財源の範囲内になるまで、上位評価者のうち下位の者から順に1つ下の評価にしていくこととしています。また、係長以下の非管理職の上位評価についてはおおむね全体の35%程度で推移しており、委員がおっしゃられたように、相対的な要素を持ちつつ、絶対評価の制度として運用していることによるものです。

新川会長：特定の職員を考えた際に、経年的に評価は変動しているのでしょうか。それとも、高評価を受ける職員は連続しているのでしょうか。個人のことですので、一般にお気づきになられた範囲で構いませんので、教えてください。

事務局：そのような分析は行っていませんが、職員の能力が大きく変動することはないように感じています。

新川会長：中位の職員は、残念ながら、そこに留まっているという認識でよろしいでしょう

か。

事務局：傾向としては、その通りであると思います。

新川会長：55歳以上の評価については、国に準じているのでしょうか。国はどのように根拠付けしているのでしょうか。

事務局：枚方市の評価は、基本は国に準じて行っていますが、国における導入の経緯については、確認させていただきます。

新川会長：委員のみなさま、その他、何かお気づきの点はありませんか。

(委員からの意見・質問等なし)

新川会長：それでは、次回以降、評価制度について本格的に議論を進めてまいります。事務局においては、いくつか調べていただくことがありますので、よろしくお願いいたします。それでは案件2「その他」についての「評価制度について」は、以上といたします。事務局から、ほかに、何かありますでしょうか。

事務局：本年、平成29年の人事院勧告についてはすでに出されており、国家公務員の給与改定につきましては年末に向けて国会での審議が進んでいくと思われまので、この場におきまして、人事院勧告の内容やその取扱いについて少し説明をさせていただきたいと思えます。

(事務局説明)

新川会長：人事院勧告につきましては、今後の私どもの議論にも影響しそうですので、委員のみなさまにおきましても、承知おきください。それでは、特にご意見がなければ、人事院勧告についてはお聴きしたということで、以上といたしますが、よろしいでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：事務局から他にございますか。

事務局：第8回審議会の日程調整をお願いしたいと思います。

(事務局日程調整等)

新川会長：評価制度については、次回以降、検討していくこととし、人事行政制度についても、最終の答申に向け、しっかりと議論を進めてまいりたいと思えます。本日の審議はここまでとさせていただきます。ありがとうございました。