

会議録

会議の名称	平成29年度 第7回 枚方市人事行政制度調査審議会
開催日時	平成29年12月1日（金） 19時から20時まで
開催場所	別館4階 第2委員会室
出席者	新川会長 種村副会長 表田委員 機谷委員
欠席者	山中委員
案件名	中間報告を受けての課題整理について
提出された資料等の名	案件1関係
決定事項	・課題内容について、さらに議論を行う。
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、ただいまより、第7回目の人事行政制度調査審議会を開催させていただきます。それでは、まず、委員の出席状況について事務局から報告をお願いいたします。

事務局：本日の委員の出席状況は委員5名中、4名の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：はい、わかりました。本日の審議会については、委員の過半数の出席がありますので、成立しているとの報告をいただきました。ただいまから、審議会を始めさせていただきますので、よろしくお祈りいたします。今日は、傍聴の方はいらっしゃいますか。

事務局：今日は、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。途中で、傍聴の方がいらっしゃいましたら、よろしくお祈りいたします。

2 中間報告を受けての課題整理について

新川会長：それでは、早速ですが、本日の案件の審議に入っていきたいと思っております。先日、当審議会においては、中間報告をまとめさせていただき、それについて報告させていただいたところです。この中間報告を受けて、改めて、理事者側、執行機関側から、あるいはその他からもいろいろと意見が出てきたようです。そのような中で、市の側でもいろいろ議論され、その中での課題として、審議会の意見を聞きたいということで、いくつかの重要な論点をいただいております。これについて、今日は、第1の案件として、審議をいただきたいと思いますので、よろしくお祈りいたします。それでは、事務局の方から、本日の案件である「中間報告を受けての課題整理について」、説明をお願いします。

(事務局説明)

新川会長：事務局、説明、ありがとうございます。それでは、ただ今、趣旨の(1)の「行政職給料表の整理」ということで、課題シート(1)の①の「行政職給料表3級及び4級の上位号給の取扱い」、②の「技能労務職員に適用する給料表の見直し」、この2点について説明をいただきました。それでは、各委員から、質問や意見をいただきたいと思いますので、よろしくお祈りいたします。

事務局：山中委員には、メールにて資料を送らせていただきましたが、本日の案件につきましてのご意見はいただいております。

新川会長：はい。わかりました。

種村副会長：2ページのところの下の表のところなのですが、※印で、カットする号給に在職する職員数として156名、最高号給者以外が80名とありますが、逆に、最高号給者が76名と、こういうふうに見たらよいのですか。

事務局：はい。そうです。

種村副会長：そうしますと、ほとんどが、一番上のところにはり付いているということで、横にいかないで、そのまま残っているということですね。

事務局：この職員については、号給的に一番上にはり付いておりますので、そこから昇給す

ることはありませんので、今回の見直しを行いましても、現給保障という形がもしとられれば、給料額につきましては影響がないということになります。

種村副会長：言い方が悪いのですが、係長になれないまま、そこにずっととどまっている方がほとんどと、こういう理解でよいのですか。

事務局：主任の職制のままで昇給を重ねて来て、上位にはり付いた方が76名、12%ほどいるということになります。

機谷委員：技能労務職の給料表の話は、これまで、この審議会で何かしましたか。

種村副会長：説明は受けていますが、検討はしていませんね。

機谷委員：平成24年度以降の採用者は、技能労務職の給料表で、この人たちの方が、給料が安いということですか。

事務局：相対的に低い金額になっています。

機谷委員：給料表自体が低いということですか。

事務局：はい。そのとおりです。

機谷委員：そしたら、それでどのような問題が出ているのですか。

事務局：同じ職種、同じ職場で働いている職員の中で、異なる給料表が適用されているということがあり、公平感の問題があります。

機谷委員：それは最初からわかっていた話ですよ。わかかっていて導入して、わかかっていて入社をしたわけですよ。それで、だから何の問題が出ているのですか、ということになりますね。

事務局：技能労務職として、現業の業務を行っている職員につきましては、基本的に、技能労務職給料表を適用すべきではないかというふうに考えているところであり、今回、メリハリの取り組みがありましたので、これを整理できないかと思っているところです。

機谷委員：要するに、平成24年度以前の人の方が給料が高いところで仕事をしていて、その人たちの給料を下げたいということですね。

事務局：技能労務職給料表に移行させたいということですよ。

機谷委員：ということは、給料が下がるということですよ。

事務局：現給保障を行わなければ、下がる職員がいるということになります。

機谷委員：現給保障を行わないとすれば、行わないわけにはいかないと思いますけれども、行わないとすれば下がるということですね。

事務局：基本的に、直近のところにはり付く形になりますので、一概に、すぐに下がるといふことにはならないとは思いますが、昇給のスピードというか、金額が違ってくることになります。

種村副会長：その前に、単純に移行させるはいいのですけれども、どう移行させますかという問題があるわけですよ。そこは金額的に一緒に移行できるのだったら、そこは現給保障ということで、問題はないわけですよ。その後、ピッチが違うとか、レンジの幅が違うとかがあると思いますので、そこがはっきりとしないと、議論のしようがなかなかないような気がしなくもないのですけどね。

機谷委員：同じところにいったら、いいのですね。

種村副会長：そうですね。

機谷委員：そこからの昇給が今までよりも少なくなる。

新川会長：上も小さくなるし、昇給の幅も小さくなる。

機谷委員：そもそも、もともと導入していたときにどう考えていたのですか。そんなことはわかっていた話ではないのですか、二つの給料表が走るということになることは。

種村副会長：そういうものを別途作るのですから、移行のスキームというものがあつたはずなのかなあという気がするのですが、どうですか。

事務局：正直、申しまして、導入する際においても、二つの給料表を適用するという状況はわかっているながら、今後採用する技能労務職員の給与水準の適正化といった観点から導入させていただいたところがあります。ただ、導入時点の平成24年から、5年、6年を経つ中において、同じ仕事をしていながらということが出てきており、対外的な声といったものもあり、そういったところの是正を検討していかなければならない状況にあると考えており、今年に入りまして、本格的に、技能労務職員で、行政職給料表適用の方について、適用する給料表について整理に向けた検討を始めていたところであり、委員の皆さまのご意見をお聞かせいただければと考へたところです。同じ仕事をしていること、職務の内容を考へますと、技能労務職給料表の適用を考へていますので、このような考へ方について、ご審議をいただければということが、課題(1)の部分になります。

種村副会長：ただ、現給保障の考へを入れるならば、同じ仕事をしながら、実際、給料表では一緒だが、現給保障をされていることで、高い給料をもらっている人が残ることになりますね。

事務局：そこで、課題(3)のところ、それも含めて話をさせていただければと考へています。

機谷委員：そもそも、課題シート(1)の②では、給料表の見直しで、何をしようとしているのですか。

事務局：技能労務職であつて行政職給料表の適用となっている職員を、技能労務職給料表へと移行する。移行するに当たりましては、同じ給料がなければ、直近上位とかにはり付ける形になるのですが、まずは、同一の給料表に在職しているようにしていこうとするものです。

機谷委員：そういうことならば、これは、全然、問題がないのではないですか。

種村副会長：同一の、と言うのだけれども、対応関係がよくわかりませんね。つまり、今、行政職給料表で、こういう級の、こういう号給になっている人がこっちに行く。そこがわからないと、どういうふうに移行させるのか、わからない。

新川会長：これの対応表はないのですか。

機谷委員：同額のところにいくのですよね。

種村副会長：単純に、それだけですか。

事務局：単純に、同額の給料月額が定められているところがあれば、そこにいくこととなりますが、なければ。

種村副会長：それをやると、当該級が予定している仕事とのミスマッチとかがでてこないのですか。仕事とあわせて、上がったたり、下がったりするけれども、調整しようとい

う考えではないのですか。単純に移すという話なのですか。

事務局：まずは、職制によりまして、級が分かれていますので、行政職給料表については、主任、係長、課長代理とありますけれども、いわゆる技能労務職給料表については、5級制になっていまして、係員が1級、2級、副班長が3級、班長が4級、監督が5級になっています。今、行政職給料表が適用されています職員につきましては、基本的に、主任と係長の2つの職制に限られているという状況にあります。

機谷委員：もう一度、そのところを説明してください。

事務局：行政職給料表が適用されている技能労務職員については。

種村副会長：そこは、口頭の説明ではなく、表とかできちんと説明してもらわないとわかりにくい。移行の考え方についても。

新川会長：技能労務職の給料表とそこにどのようにはり付けられ方をしているのか。ここにはり付いている人がこっちにいきますよ。そういうものがないとわかりにくいということですね。

種村副会長：仕事で移行させて、賃金が上にばらついたり、下にばらついたりする。それで、下にいく人には現給保障しようという考え方がでてくるのではないですか。単純に、横にいくだけならば、現給保障という考え方はでてこないのではないですか。

機谷委員：何級までいるのですか。

事務局：今は、4級までいます。

機谷委員：4級までで、5級以上の人はいませんということですね。

事務局：4級の係長までです。

機谷委員：係長の方は、技能労務職の監督になる。

事務局：はい。

機谷委員：監督の給料表のどこかにいくということですね。

事務局：監督の給料表が5級になっていますので、その同額若しくは直近上位の額に移行することになります。

種村副会長：この表と行政職はこうなっていますよと、いっしょの表で、幅とか、分布とかを見ないと、なかなかそんな議論がしにくいような気がするのですが。

機谷委員：4級までしかないのに、5級があるわけですから、どこかで分けないといけないということですか。

事務局：3ページに載っていますのが行政職給料表でして、4ページに載っていますのが技能労務職の給料表になります。たとえば、3ページに載っています4級、中間報告では主査という名称に変わっていますが、現行の係長になりますが、この係長の上限額は、380,200円になります。これに対応を考えているのが、監督、4ページの5級の級になります。たとえば、今、行政職給料表の4級の最高号給にはり付いている職員は、380,200円ですけれども、それを技能労務職給料表の5級に移行させるとなると、監督の上限が357,600円しかないので、はり付き先がなくなってしまう。それで、現給保障ということができます。今の係長の給料表の方が高い最高号給になっていますので、5級の監督に移行すると、ある一定の方が監督の最高号給にはり付くということで、現給保障というこ

とを考えてなければならないかと思っています。

種村副会長：行政職の方は4級で、主査、係長ですね。

それが、現業の方でいくと、それが5級の監督ということで、ピッチが違う。こっちは4つあるのが、5つになっている。

機谷委員：どこかで分かれてしまうということですか。

同じ等級の人が一個上にいくか、そのままなのかで分かれてしまうことになるということですか。

種村副会長：対応関係がよくわからないのですが。4級しかないのを5級にするわけですから、たとえば、3級の人は、3級のままでの人と4級の人が出てくるということですか。

事務局：今は、技能労務職の3級の主任につきましては、全員、4級の班長の級に移行することを考えています。

機谷委員：それなら、副班長の3級には誰がいくのですか。

事務局：副班長の3級につきましては、平成24年に技能労務職給料表が導入されてからの職員しかいない状況になっています。

機谷委員：5年間で、3級にいつているのですか。

事務局：はい。3級にいつている職員が出てきています。

機谷委員：今、行政職給料表の1級にいる人は、技能労務職給料表も1級ということですか。

事務局：現状、3級と4級の人しかいません。

機谷委員：今、行政職給料表適用の技能労務職は、3級と4級しかいない。

事務局：はい。3級の主任の技能労務職につきましては、技能労務職給料表の4級の班長へと移行する。4級の係長にいる技能労務職につきましては、技能労務職給料表の5級の監督に全員移行することを検討しています。

機谷委員：技能労務職給料表の係員、1級、2級は、平成24年以降の人ですね。1級はいないのですか。

事務局：技能労務職給料表の1級には、平成24年度以降に採用された人がいます。

機谷委員：1級、2級、3級はいるのですね。

事務局：そうした職員は、元々、技能労務職給料表にいる技能労務職員ですので、今回の見直しからは離れたところにいることとなります。今回の見直しは、あくまでも、行政職給料表にいる技能労務職員についてのことです。

機谷委員：そういうことなのですね。

事務局：3ページの②の現行のところを見てもらえばわかるように、技能労務職給料表の適用を受けている人が、1級、2級、3級に54人いることとなります。

機谷委員：そうすると、問題は、給料は現給保障のところに行くけれども、一部いくところがない人もいるが、ほとんどの人がどこかにいけるとして、後の問題は昇給幅が縮まることですか。

事務局：昇給が縮まる、止まる方がでてくるので、生涯賃金に差が出てくることがあります。

機谷委員：その了解をとるということですか。

事務局：組合と話をさせていただいているところです。

機谷委員：わかりました。考え方としては、このような考え方でよいのではないですか。

種村副会長：移行して、はみ出す人については現給保障しますが、現給保障をしたところで止まるということですね。

機谷委員：それでよいと思います。それで、納得してもらえれば。

新川会長：組合と職員の方がということですね。現給保障をしてあれば、そこから先の処遇については、当然、人事権者の問題ですので、皆さん方がどうされるかということになると考えます。

機谷委員：技能労務職の方は、どのような仕事をしている人が多いのですか。

事務局：職場で言いますと、清掃関係が、一番ボリュームがあります。

機谷委員：何人くらいですか。大半ですか。399人のうち、半分以上がゴミの収集関係ですか。

事務局：はい。

種村副会長：今までの行政職であったときも、そういう方は運用の問題として、5級にはいつていないのですか。4級で、頭打ちになっていたのですか。

事務局：5級以上になりますと、管理職になりますので、技能労務職員というカテゴリーから外れることになります。

種村副会長：そこから上は、本来的な行政職になるということですね。

事務局：はい。いわゆる、事務的業務を担ってもらうことになります。

新川会長：給料表の変更というか、職種の変更みたいなことはこれまであったのですか。技能労務職から一般行政職への変更はあったのですか。

事務局：給料表につきましては元々一本で、実務研修という形で、職員の適性或能力を見極めた上で、事務系の仕事に就いている職員もいます。

新川会長：そういう先例はあるのですね。

種村副会長：技能労務職給料表に一本化しても、そのような先例は残るのですか。

事務局：職員の適性或やる気等を踏まえた上で、技能労務職給料表の適用になったとしても、自分のスキルを高めることで、技術系の仕事をしたい、事務系の仕事をしたいといったことを申し出て、制度的には詳細は固まってはいませんが、そういった途もつくりたいと考えています。

種村副会長：優秀で、試験に合格したら、行政職の適用を受ける職員になれる制度をつくらうということですか。

事務局：はい。そのように考えています。

機谷委員：今、そのような制度はないのですか。

事務局：平成24年以降に採用された技能労務職員には、そのような制度はまだ整理されていませんが、現に行政職給料表が適用されている技能労務職員には、そのような制度があります。

種村副会長：これまでも、そこは、昇格、昇給という概念で、優秀な人は5級に行ったケースはあるのですよね。

事務局：昇格することによって、管理職としての職制に変わった職員はいます。

種村副会長：そこは、今回、全然、別の給料表になってしまうので、橋渡しをする仕組みが何かいるという話ですね。

機谷委員：大阪市の例では、ゴミ収集のチームがありまして、そのチームがいくつもある。

そして、一つの事業所になっている。そこの所長と副所長がいます。これは行政職です。ここのチームのチーム長の下に、10人、20人いる。このチーム長以下が技能労務職です。それで、大阪市では、技能労務職の優秀な人を副所長にすると。行政職の副所長に現場のことはよくわかっていない人が来て、管理はしているが、問題が起こったときに対処ができない。それではどうかということになるので、現場を束ねるといった力のある人をなんとか副所長に上げたい。ただ、この優秀な技能労務職の方に職種転換の試験を受けてもらわなければならないのですけれども、なかなか受からなかった。そのような中でも、何人かは上がりましたので、そこで頑張った人は上にいけるという途がつかますし、現場をよく知っている人が副所長でいてくれた方が安心であることは確かですし、このような制度にすればよいと思います。頭打ちではなく、本当に優秀な人は上にいける制度をつくることを勧めたいと思います。

新川会長：現行の行政職給料表の3級、4級にいる技能労務職の三百数十人の方は、それぞれの号給としてはかなり上の方にいる感じなのですか。

事務局：はい。比較的上位にいる方が多いと思います。

新川会長：数字は出ていませんか。

事務局：行政職の3級にいる者が、技能労務職の4級に移った場合、156人が最高号給にはり付く状況になります。その幅が29,000円になりますので、そこにはり付くことになります。

事務局：今、行政職の3級の最高号給にいます技能労務職員は34人といったところですが、これが156人になるということになります。

種村副会長：そうなってくると、現給保障をするという考え方がある限りは、どちらがきれいかということになりますね。

新川会長：やはり、制度の変更については、現給保障とセットで考えることになりますね。

事務局：技能労務職員の係長につきましても技能労務職給料表に移行することを考えており、係長につきましても5級の監督にすることを考えていますが、今の給料だけを見てということにはならないかとも思いますので、いかに対応していこうかと考えています。

新川会長：それでは、基本的には、問題提起をいただいた技能労務職員に適用する給料表の見直しについては、組合との交渉、その他いろいろありますが、人事行政制度の方針としては、行政職給料表が適用されている技能労務職の方については技能労務職給料表に移るということで、当審議会としては考えたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：実際のはり付け、現給保障をどうするのかについては、後ほどということになるかと思いますが。もう一点、①についてはどうでしょうか。「行政職給料表3級及び4級の上位号給の取扱い」とうことで、上位号給の差が小さくなっているということで、もっと広げてはという声があるということですね。

機谷委員：これは、それでよいのではないですか。これぐらいの金額、マイナス9,500円とか、マイナス9,300円がちょうどいいくらいなのですね。

事務局：ちょうど、5年分くらいになります。昇給で言いますと。ちょうど50歳手前くらいで最高号給に至るくらいの今の昇格の標準モデルですと、これくらいになります。これによって、50歳に至るまでに上位の職制に上がってもらうような動機付けができないかというように思っており、若干、上の方をこのような形にできればと思っています。

新川会長：今の説明のような考え方で、よいかと思います。メリハリをつけるという趣旨からすると。当審議会としても、この変更案に賛同できるということで、よろしいですか。

(委員異議なし)

新川会長：それでは、引き続き、課題として出していただきました(2)の「技能労務職給料表への中間報告の考え方の反映」ということです。これについてはこれまであまり議論をしてこなかったかと思いますが、技能労務職給料表でもメリハリをつけようという趣旨のことかと思いますが。これについて、事務局から説明をお願いします。

(事務局説明)

新川会長：事務局、説明、ありがとうございます。それでは、ご質問、ご意見をいただければと思います。

機谷委員：これは、現行よりも、メリハリがついた形になっていますので、異議はありませんが、たとえば、4級の変更案をみますと、4級の下限が248,200円から266,000円に上げるということは、今、この間に人がいないということですか。ここに該当している人がいないということですか。

事務局：4級に達している人はまだ誰もいません。

種村副会長：3級までですからね。

機谷委員：5級の277,500円から298,600円までの間に人がいない。だから、影響がないということですね。

事務局：はい。

機谷委員：そしたら、3級の上限の307,100円から304,100円に下げるとい、この間には人はいますか。

事務局：今、現状はいません。

機谷委員：そうすると、いないところを触るということですね。

事務局：メリハリをつけることで、職務の級間の割合を少なくするということもありません。こういった形の見直しをさせていただこうとするものです。

機谷委員：なぜ、この額を引き上げたり、引き下げたりしたのかという根拠は、この間に人がいないということで、やったということによいですか。

事務局：上限号給の引き下げについては、確かに、人がいないということですが、職務の級間の重なるの縮減であるとか、昇格意欲を因る観点から、こういった取扱いをすることとしたものです。号給の下限の引き上げについては、より上位の職制になってもらう意欲をもってもらいたいということであり、さらに昇格すれば、今までよりも高い号給をもらえる可能性があるということなんです。

機谷委員：それはわかりますが、ここに人がいないですよという確認をしているのです。

事務局：はい。いません。

機谷委員：引き下げたところも、引き上げたところにも、人がいないので、これができるということですね。

事務局：そこについては、現給保障等がなくてもできるということです。

種村副会長：メリハリをつけたいけれども、余計なことを考えずに、人がいないから、パカッとできますということですね。簡単にいいますと。

機谷委員：そのことを確認させてもらっているのですよ。根拠が何かというと、人がいないからだということになる、ということですね。

新川会長：もっと、メリハリをつけられるのですか。

事務局：技能労務職につきましては、管理職といった職制もありませんので、ある一定、同一の号給で、その場でずっと上がっていく人が多いという想定もなされますので、あまり上を切りすぎますと、影響が大きすぎることもあると思います。

機谷委員：私も、そう思います。

新川会長：たとえば、行政職でいえば、トップクラスの級については、非常に少ない号給を採用したということもありますが、技能労務職についても、そのような扱いは可能なのか、不可能なのか、たとえば、監督をどう考えるのですか。

事務局：課題であるとは思っています。

機谷委員：行政職の管理職と非管理職のメリハリをつけるという趣旨からいきますと、3級の副班長と4級の班長というのは、仕事の内容が全然違うのですか。要は、現行よりも変更案の方がメリハリはついているのですが、3級と4級の上限をもっと拡大すれば、よいように思うのですけれども、3級の副班長と4級の班長というのは、仕事のあまり変わらないのか。監督になったら、けっこう差がついているので、変わるのだと思うが、副班長と班長はあまり変わらないのですか。

事務局：今、班長という職制に人がいないということもありますけれども、事務分掌等においては、その職制の職員はこういった職を行うべきであるといったことは定めており、班長と監督については、ある程度の職制、責任を果たさなければならない職であると考えています。

機谷委員：さっきのゴミ収集のチーム構成でいくと、仮に、チームが5つあるとしますと、そのチームのヘッドが監督ですか、班長ですか。

事務局：監督です。

機谷委員：そうしますと、その下の班長と副班長はどのように違うのですか。チームがけっこうあるのですか。チームの中に担当が分かれていますか。チームの下に、たとえば、グループが3つあって、そのグループ長が班長でとか。イメージがちょっとわかりません。班長も副班長も同じ序列なのかどうなのかということを知りたい。

種村副会長：職務の定義表とかがあって、それがどうなっているのか。実際がどうなのか。

事務局：本市では、市長部局の職制に関する規則というものがあまして、そこで、まず、班長の職務ですが、「所属上司の命を受け、グループの担当業務の処理について、所属技術職員を指揮監督すること」、さらには、「所属上司に協力して、所属技術職員の指導教育を行うこと」とされています。副班長につきましては、「所属

上司に協力して、所属技術職員の指導教育を行うこと」のみとなっています。

機谷委員：班長がグループ長ということですね。

種村副会長：そうしますと、このレンジが上にずれてもよい。幅はこのままでも。

機谷委員：もう少し上げた方がよいのではないかと思います。

新川会長：4級の班長の上をもっと上げた方がよいかもしれませんね。メリハリをつけるためには、逆に、副班長を下げるということもありますね。

種村副会長：監督の定義は、どうなっていますか。

事務局：監督につきましては、「所属上司の命を受け、グループの担当業務を総括するとともに、その処理について、所属技術職員を指揮監督すること」とされています。

種村副会長：「総括」ということがあるのですから、複数のグループをみるのが前提となっていますね。それでいったら、班長はもう少し上にずれる。少なくともグループのリーダーなのですから。

新川会長：イメージとしては、監督と副班長の間くらいにあってもよいと思います。

機谷委員：現行の給料表をみると、やっぱり、班長が抑えられているのは、あまり変わっていないのではないかと。監督になったら、ポッと上がると。実態としては、あまり、班長を上げるのは、よくないような気がしますね。

種村副会長：職の定義がそうなのですから、その仕事をさせればよいだけですよね。本来的には、理屈の上では、きちんと分かれているのだから。職の定義に従って仕事をさせる前提で、レンジをずらす方がよいような気がしますけどね。

新川会長：変更案の4級、5級のところには、行政職給料表にいる人が、ゴボッとくるのですね。

種村副会長：そうすると、あまり上げると、よろしくないということですか。ただ、上げれば、現給保障する人がレンジに入ってしまうので、現給保障をしなくてよくなるので、それはそれでよいのではないですか。制度は、10年、20年と続くということで、そういう考え方をきちんと入れておいて、今は、現給保障ということで積み上げはしているけれども、いずれはきれいになるという前提にしなければならないと思います。

新川会長：それでは、技能労務職給料表についてもメリハリをつけるということで、現行の特に2級、3級の上限を引き下げる。引き下げ幅についてはもう少し検討してもらってもよいかもしれませんが。3級、4級、5級の下限については引き上げるという提案については、当審議会としても、妥当な扱いであるとのご意見をいただきました。ただし、4級の班長級の扱いについては、メリハリと言う点からは、3級との差別化、あるいは、今後の各級への職員のはり付け等、状況を鑑みて、検討してもらおうということによろしいですか。

(委員異議なし)

新川会長：それでは、課題の(2)についてはこれまでとし、(3)の現給保障制度の整理について、説明をよろしく願います。

(事務局説明)

新川会長：事務局、説明、ありがとうございました。

それでは、現給保障制度について、ご質問、ご意見をいただければと思います。

機谷委員：現状分析の下から3行目、4行目のところですが、「現給保障が加算された給料月額、今後の職員が到達し得ない給料月額」とありますけれども、これは、昇格したら到達するということですね。同じ級にいと、到達し得ないということですね。昇格すれば到達するので、なんか違和感がありますね。見直しの趣旨は、頑張った人は昇格したら、どんどん給料は上がっていくということなのですが、ここは昇格しない人を前提として書かれているようで、本来の趣旨と違うのではないですか。

表田委員：ある程度、現給保障はする必要はあると思うのですが、いつまでかという期間設定はなく、ずっとやっているのですか。

機谷委員：下げたら、処分になりますから。減給というのは、何か処分を受けない限りは、減給にはならない。給与制度が変わったので、下げますよとはならないと思いますが、何か方法はあるのですか。

表田委員：公務員の場合、そこは、厳格なのですね。

新川会長：ありうるとすれば、財政再建団体になる、破産処理の段階では当然あり得ますが、一般的には、給与保障が基本となっています。

種村副会長：そのあたりの法律上の根拠は、どこかにあるのですか。

事務局：これまでの実際の給料表の見直しのときには、年齢層の高いところの給料が7%ほど落ちるような金額の改定がなされているのですが、それは人事院勧告等でされていますので、人事院勧告に則った形で、段階的に、ほとんどの職員が退職するまでは同じ額にはなるのですが、そのうちに、落ちてくるまでに退職するようになっています。

機谷委員：公務員で、普通に仕事をしている人の給料を下げると、法律的に、どこに抵触するのですかということですよ。

新川会長：人事院勧告で、給料が下がりましたから、それを本市では現給保障されたわけですから。

表田委員：私も公務員制度をそれほどやっているわけではありませぬので、わからないところがあるのですが、民間企業で成果主義とかを導入して、給料制度を大きく変えた場合には、当然、上がる人も、下がる人もいるわけで、ただ他方で、当初は現給保障に近い形になるよう経過措置などをおいて、例えば1年目は下がった分につき何%補填するとかしながら、3年ないし5年ほどかけて新制度を実現してはいますね。

機谷委員：このようなことは公務員法にあるでしょう。

種村副会長：私も、そこが知りたいのです。

機谷委員：身分保障と給料保障はあったでしょう。

事務局：いわゆる、処分を受けての減給というところの話だと思います。今、条例上における給料表にない額を支給している状況になっています。ですので。

機谷委員：違います。現給保障はおいておいてもらって、普通に働いていて、やっぱり、枚方市は全体の給料を下げようというって、下げれませんよね。法律上。それは、何の法律のどこに、何条に出ているのですかという話ですよ。

種村副会長：下げるのがよいか、悪いかではなく、技術的、テクニカルな面として、下げれる

のですか、下げれないのですかということです。

機谷委員：それは、合意をしたら、下げれますよね。職員と。全員合意をしたら、下げれますけど、合意をせずに、上から下げますということで、ポンと下げれませんよね。法律上、ということですよ。

事務局：給与条例主義なので、条例ですることはできます。実際に、条例で、財政的な事情とかで、カットもしています。

種村副会長：それでいくなれば、メリハリをやるのだから、下げれるのでしょうか。

事務局：はい。下げれることとなります。実際に、箕面市の給料表の置き換えもされています。生活給の観点から、あまり下げすぎるのは難しいとは思いますが。

機谷委員：条例で下げれる。下げる条例案を上程して、議会で可決されれば、下げれるのでしょうか。

事務局：はい。それが、月額給料を6万円下げるとか、そんな生活給に影響するような下げ方をしますと、今度、訴訟の方で負けてしまうこととなりますので、そういった下げ方はできません。実際、箕面の給料表の置き換えの時でも、下がる職員がやはり出てきますので、年間5,000円を限度に、毎年、5,000円ずつ下げていって、到達するまでといった下げ方もしています。大阪府や大阪市の給料表の改定でも、2%ずつ落としていって、達するまでということもされています。それと同じ考え方で、給料構造改革、総合的見直し、今回のメリハリによる上限額の引き下げの件が出てきましたら、3つとなりますので、これをこういう形で有期で下げていく手法を考えていくべきものと思っています。

機谷委員：できるのならば、下げたらよい。

種村副会長：後は、ポリシーの問題とやり方の問題ということですね。民間の場合、先に言われていたように、下げるわけですよ。ただ、激変緩和措置といって、5年で償却するのか、3年で償却するのか、いろいろありますけれどももしていますね。

事務局：一気に下げることはできませんので。

種村副会長：そこは、まさに、ポリシーの問題であって、下げるんだということと下げる幅と、どれだけの年数でやるのですかという考え方の問題だと思います。もちろん、その前提としては、労働条件の不利益変更ですから、高度の必要性といったものが必要になるのですが、そこがクリアされたとしたら、後は、テクニカルな問題、考え方の問題かと思います。

機谷委員：それであるならば、現給保障による複数の課題を解消するために、プランを考えて、下げるプランを考えて、それを実行するということがよいと思います。

種村副会長：ただ、問題は片方で、下げる必要性の問題と、どこまで生活保障をしなければならぬかというバランスの問題があります。

事務局：事務局として、大きな課題であると思っています。解消されるまで、このままおいておきますと、16年ほどかかるということとなりますので、取り組みたい思いをもっております。

種村副会長：幅にもよるとは思いますが、民間の考え方、民間でやるときは、せいぜい5年ですよ。調整給を5年くらい出しますからと言って。

表田委員：3年から5年ですね。

機谷委員：マックス5年ですね。

新川会長：そこは、それぞれの現給保障の下がり具合によって、3年から5年くらいの間で、段階的に下げていくという考え方もあります。そうしますと、激変緩和にもなりますし、生活給への影響も小さくなる。たとえば、そういった絵を3年から5年の間で書いた方がよいように思います。

種村副会長：現給保障が16年残る人もいる。幅の問題もあって、全部消し込むのか、ここは最低限残すけれど、ここは償却しますとかになってくる。

事務局：今、実際、現状分析のところでも示させていただいています、53,000円とか、66,000円とかの数字は、ほとんど55歳を超えている職員です。5,000円を限度で落としていくなれば、5年間、退職するまでに25,000円くらいしか落とせませんので、そのまま退職という形になると考えており、5年くらいを限度で整理ができるものと考えています。

新川会長：平均的には、たとえば、年5,000円ずつ下げるとして、何年くらいの人が多くなるのですか。

事務局：25,000円を下げれば、5年以内に、ほぼいなくなります。たとえば、金額的に言いますと、1,000円のところですと、1回又は2回のカットでできることとなります。

種村副会長：1年、2年で解消できるということですか。

事務局：1年、2年で解消できる人もいますが、高い人につきましては、5年くらいかければ、何とか整理ができることとなります。

種村副会長：現給保障をしますと、級が変わって行って、上がって行ってというのが追いつかない、そこにくるまで時間がかかるとすると、今のままでいいやという人もできますよね。メリハリがあって、できる人というか、頑張って上に行ってねという考え方からすると、本当は、現給保障といったことはよろしくないということになります。生活保障とのバランスの問題なので必要かと。後は、上の方の人ならば、すぐにいなくなるというならば、バサッとやることもあると思いますが、そのへん細かく見た方が、いいのかなあという気がします。

新川会長：ケースバイケースで、特に、できれば、比較的若い方の意欲を引き出すような減給の仕方を考えていただかなければいけませんね。

種村副会長：技術職の場合は同じように考えてよいのですか。あっちの方が、現給保障の必要性が強そうな気がしないではないのですが。

新川会長：技能労務職ですね。技能労務職が入ると、200人くらい現給保障の対象者がいるという話がありましたね。

事務局：職員団体と労働組合の違いがあり、労働協約の点がありますので、労使合意が基本というところがありますので、その点がきつくなりますが、交渉自体は同じです。

機谷委員：今、55歳以上は昇給がないのですか。

事務局：はい。基本。

表田委員：技能労務職の方の先ほどの変更した部分については、現給保障があってもいいと思います。それ以外のメリハリの制度を入れるということであれば、民間の成果

主義とまではいかないものの、多少、頑張った人はグッと上がるけれども、そうでなかった人は下がるというのはやむを得ないのかなという気がしますし、人件費の総額を下げるのではなく、人件費の総額は維持されているか、状況によっては上げてよいかと思いますが、その範囲の中でいうと、上がる人もいれば、下がる人もいるのが普通かと、それがメリハリがあるということなのではないかと思うのですが…。経過措置によって、どの程度緩和していくのかということも含めてのことですけれども、下がることは、民間的な感覚からしたら、一定程度はやむを得ない面もあるという気はします。

新川会長：技能労務職についても、かなり、現給保障で金額の大きい人は割と短い期間で辞めるというケースが多いのでしょうか。

事務局：基本的には、技能労務職についても同じです。

種村副会長：だから、そこは置いておいて、いなくなってきれいにするというか、いなくなる場所を見越してきれいにするという考え方になるかと思います。

新川会長：一般行政職も、技能労務職も、基本的には、現給保障というのを段階的にやめていくという基本方針は、一緒にしておかないといけないと思いますし、統一的な方針で。ただ、言ってみれば、将来、戦力としてはなかなか考えにくい人と戦力となりそうな人との間で一定の差はつく、そこは、やる気を引き出していくということを考えてほしいというのが、各委員からの意見かと思います。

新川会長：それでは、現給保障制度の整理については、基本的には、現給保障は当面はバランスの問題もあって、一定続けるけれども、当然に、段階的に解消をしていく。それもできれば、3年ないし5年程度の間に計画的に解消をしていくということをお願いしたいと思います。また、その際には、ある意味で、仕事への動機付け、モチベーションといったものを引き出すような解消の仕方、段階刻みといったことを考えて、長期的、中期的な展望の下で進んで欲しいというのが、当審議会の意見としたいと思います。各委員、よろしいでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：それでは、課題シートの(3)については、以上のようにさせていただきたいと思えます。案件1については、各委員、その他、よろしいでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：それでは、案件2、「その他」については、事務局、何かありますでしょうか。

事務局：はい。今後、本審議会からいただきました中間報告に則して、『職員の職務と責任に応じたメリハリのある給与制度の構築』を進めていくことになるのですが、でき上がった制度をどのように運用していくかといった点で、一つの選択肢として、人事委員会の設置がありますので、人事委員会制度につきまして、少し説明をさせていただければと思います。

(事務局説明)

新川会長：事務局、説明、ありがとうございます。ただいま、今後の当審議会における重要なテーマになり得る人事委員会の設置ということについて、説明をいただきました。人事行政というのも、言ってみれば、枚方市として、独自に自主的にやっていくということを考えますと、人事委員会というものを設置して、自主的に人事

行政を進める体制を整えていくということが現行制度上では考えられるということで話をいただきました。一方で、人事委員会を設置していますのは、都道府県、政令市を中心としています。枚方市でこれをするのが適切なのでしょうか。当然、費用もかかることです。現行の人事行政の運営の仕方、不十分なところ、あるいは、現行の仕組みで十分にやれるところ、そうしたところを勘案しつつ、人事委員会制度のメリット、デメリットということを考えていかなければならないかと思います。当面、検討しなければならない課題として、喫緊というわけではありませんけれども、こうした選択肢についても、各委員には検討をいただければ私も考えていたところです。この点について、ご質問、ご意見がありましたら、お願いしたいと思います。

種村副会長：人事委員会を置いているところは、大阪府下では、どこかあるのですか。

事務局：大阪府下では、大阪市と堺市があります。

種村副会長：豊中市とかはなかったですか。

事務局：ありません。中核市では、和歌山市があります。

新川会長：中核市では、和歌山市だけです。

種村副会長：この資料では経費が出ていますが、堺市でいくと、10人の職員がいて、その人らの人件費とそれにまつわる事務費とを単純に足せば、これになりましたということですね。人事委員会委員は外からですよ。

事務局：はい。外部からです。その委員の給与、報酬も入っています。場合によっては、月2回の会合をしてもらうことになりますので、ある程度の場所があるということで、外に建物を借りているところもありますので、その物件費が入ってきています。後は、採用試験等を委託に出していますので、そういった事務費といったものも入っています。

種村副会長：一番わかりやすい話は、これだけのお金をかけて、どれだけのメリットがありますか、そこにつきますね。

機谷委員：公平委員会という仕組みはありませんでしたか。これと人事委員会の違いは何なのでしょうか。

事務局：一番の違うところは、公平委員会では、給与勧告はできません。

機谷委員：公平委員会は、何をしているのですか。

新川会長：不利益処分の判断とかは公平委員会がしています。

事務局：1ページ目の2のところの「準司法的な権限」と書いてあるところが、公平委員会の仕事の中心になります。

新川会長：これだけは、職員の権利保護の観点から、法律上、置かなければなりません。

機谷委員：4ページの下の方に、アスタリスクで人事委員会の議案となる事項の例が書かれていますけれども、ここの①、②、③のうち①だけが、公平委員会のところということですか。

事務局：はい。

機谷委員：大阪市の例で言いますと、民間給与実態調査というのをしなければならないのですが、その調査対象の事業所って、枚方市に何社あるのですか。

事務局：聞いているところによりますと、100社から120社くらいになります。

機谷委員：枚方市の事業所の数は、和歌山市くらいですよ。

和歌山市では、3ページにありますように、126社が対象で、そのうち76社を抽出しているのでしょうか。これと、和歌山県の抽出した民間給与実態と、国がやっている実態との乖離はどのようなのですか。私は、それが一番気になりますね。民間給与実態調査で、枚方市の事業所と比べる意味があるのかというのが、疑問に思いますし。これにはめっちゃくちや労力がかかっていますので、この調査。これが一番大変だと思いますので、それをやる意味があるのかということになりますね。

種村副会長：枚方市の事業場が枚方市民しか雇っていないとすれば、地域の状況を把握するにはよいと思いますが、おそらく、そこはいろんなところからいらっしゃると思います。かたや、枚方市がサービスを提供する枚方市民というのは大阪市で働いていたりといったことで、ずれているのですよね。結局。そうすると、国の調査で、こんなものやというところで足りるような気がしなくもなくて、コストをかけて、わざわざ緻密にやる意味がどこにあるのかといったことになりますね。ただ、そこだけではなくて、他のことをやるから意味があるのですよということであれば、非常に良いとは思いますが。

事務局：たとえば、4ページの「採用試験」とかは、市の方でやっていますが、特に大きな支障があるようなことはありません。

機谷委員：だから、公平、中立な人から給与に関する意見をもらうということに意義があると思うので、そこで、こういう意見を言っていたので、それに従って、こういうふうに、たとえば、何かを改正しますといった方が、やりやすいとは思いますが。市の人事の担当の人がこう思うので、こうやりますよとすると、自分たちの都合の良いようにやっているのではないかと、外部の人から意見をもらってやれますよというところは有りかなという気はしますが、人事委員会でやっちゃうと、それ以外のところの労力が大変なので、その労力に見合うメリットがあるのかどうかということになりますね。枚方市で調べて何の意味があるのか、大阪府で調べているのを見たらいいんじゃないのか、それこそ、国の調査で十分ではないかということはあるかと思えますね。

種村副会長：人事委員会は何の意味があるのかといいますと、独立の行政機関だからですよ。枚方でそれをやろうとしたら、内部ではダメなので、市の職員だけでも、外局というか、それをしようとしたら、コストがかかる。そうすると、賃金のところで、きちんと、外の人のご意見を聴きましたよという形をするならば、常設の審議会みたいのがあって、たとえば、国から勧告が出たら、そこに諮って、枚方の意見、考え方はどうですかとやってもらう方が、コストもかからないし、第三者性、独立性といったものもあるような感じもします。

事務局：市長の給料ですと、枚方市では、報酬審といった、諮問をさせていただく機関もっていますので、委員の言われたことをその仕事の一つとして持っていたかどうかということも考えられるかと思えます。

機谷委員：枚方市は、和歌山市の職員数くらいですよ。そうすると、経費が8,700万円くらいかかる。それをメリハリのある給与制度ということで、管理職に上乘せして

あげればよい。その方がメリハリがつくかと思います。

種村副会長：和歌山市に行って、8,700万円のコストをかけて、どのようなメリットがあるのですかと、インタビューをしてきた方がよいのではないかと思います。

事務局：実際に、岡山市と相模原市には行ってきていますが、岡山市も相模原市も政令指定都市になりましたので、法律によって、否応もなく、人事委員会を置かないといけなくなっていますので。

機谷委員：和歌山市は、いつ人事委員会を置いたのですか。

事務局：和歌山市にも行かせていただいています。和歌山市が人事委員会を置かれたのはけっこう古くて、理由としましては、職員の採用に課題があったと聞いており、③の行政権限の「採用」のところにウェートを置かれたような感じでした。

機谷委員：確か、縁故採用という問題があった自治体もありましたよね。

種村副会長：それならば、それに特化して諮問できる場所を作ればよくて、常設で、部屋もあって、人もいてといったところまではいるのでしょうかね。

新川会長：少し、コストの問題も出ていますので、現行の枚方市の人事行政でいくらコストがかかっている、仮に、和歌山市程度の人事委員会を設置したときのコスト、逆に言いますと、今の人事の仕事はかなりそちらに移ることになりますので、それとの対比で、どれくらい負担増になるのか、単純に、8,000万円、1億円と言う話ではないはずですので。そこをちゃんと出していただかないと比較にならないということがあります。もう一つは、人事委員会制度というものを導入することのメリット、デメリットについて、和歌山市等でもう一度確認をしてもらって、もちろん、中立的で、独立した機関が、特に、採用や処遇、そして、労使紛争について、あるということの意味は形式的にはわかりますが、それが実体としてどう働いていくのかといったことについても確認をしておいていただければと思います。その上で、大きなメリットがあるのか、まあなくてもいいじゃないかということになるのかだと思います。

事務局：少し、資料を整理させていただくようにします。

新川会長：究極は、適正な人事行政のあり方や公務員の労働条件や権利義務の保護、このあたりがきちんと現行で十分に機能が果たしているならば、それはそれでよいということになるかと思いますが、やはり不足のところがあるということでしたら、新たな制度を考えていく必要がある、そして、その選択肢として、この人事委員会というものがあるという位置付けで、少し検討をいただければと思います。各委員から、人事委員会のことについては、また、事務局の方でも少し調べていただくようお願いしましたので、それを伺いながら、最終的な方針をだせればと思いますが、今日のところは、このくらいの抜いでよろしいでしょうか。

(委員異議なし)

新川会長：それでは、人事委員会の件については、以上にさせていただきます。その他、事務局の方で、何かありますか。

事務局：はい。お手元の方に、第8回の審議会の日程調整表を配らせていただいていますので、ご記入をお願いできればと思っております。よろしくお願ひいたします。再三、申し上げますが、財源の確保の話については制度改正に当たって精査

しなければならないと思っておりますが、今日も新しい提案もさせていただいておりますので、この分も含めて、増額要素、減額要素を含めまして、財源も含めた内容を実施計画レベルのものとして、お示しさせていただかなければならないものと考えています。それをもちまして、給与制度的なものの議論は、とりあえず、完了することができるのではないかと考えております。

新川会長：ただいま、事務局からは、次回の日程の調整をお願いしたいということが一点。それと、中間報告、今日も多少修正が必要になりましたが、今後、これを実行していくために、どういう人件費の増減要素といったものがあるのかを精査して、その報告をいただける、実施計画レベルでお示しいただけるとの話でした。当面、そういう方針で進めたいとのことですが、よろしいでしょうか。それでは、本日の審議については、以上にしたいと思っておりますが、事務局、よろしいですか。

事務局：はい。

新川会長：それでは、第7回の人事行政制度調査審議会は、以上をもちまして閉会とさせていただきます。みなさん、円滑な会議運営にご協力いただき、ありがとうございました。お疲れ様でした。