

会議録

| | |
|-----------------------|--|
| 会議の名称 | 平成29年度 第8回 枚方市人事行政制度調査審議会 |
| 開催日時 | 平成30年1月26日（金） 18時から19時30分まで |
| 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 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・2関係 |
| 決定事項 | <ul style="list-style-type: none"> ・中間報告を受けての課題について議論を行い、改善・改革の方向性を取りまとめる。 ・これまでの議論を踏まえ、「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」に関する方向性や考え方を集約し、中間答申として取りまとめる。 |
| 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 人材育成室 人事課 |

審 議 内 容

1 開 会

新川会長：それでは定刻になりましたので、ただいまより、第8回の枚方市人事行政制度調査審議会を開会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、事務局よりご報告をお願いします。

事務局：本日の委員の出席状況は、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。それでは早速審議を始めさせていただきますと思いますが、改めまして、本日はお寒い中、雪の舞う中お越しいただきましてありがとうございます。京都も大変な雪でございました。東京ほど酷くはないですけども。それでは早速ですが、審議会を始めさせていただきます。本日、傍聴の方はいらっしゃいますか。

事務局：本日は、まだお見えになっていません。

新川会長：はい、それでは、傍聴の方がいらっしゃったらよろしくをお願いします。

2 中間報告を受けての課題整理について

新川会長：早速ですが、本日の案件審議に入りたいと思います。前回、第7回の会議では、中間報告を受けて出てきた課題について、ご審議をいただきました。「行政職給料表3級及び4級の上位号給の取扱い」、それから「技能労務職員に適用する給料表の見直し」、それから「技能労務職給料表への中間報告の考え方の反映」、そして「現給保障制度の整理」について審議をさせていただきました。本日は、市の方でさらに課題整理を行うなかで、当審議会の意見を聞きたいということで、新たな論点をいただいています。当審議会からの意見に沿って、メリハリのある給与制度の構築の取組を進めていかれるとのことですので、それに際して全体としての当審議会の考え方として、人件費増ということについては、当審議会としても中間報告において示させていただいております。けれども、そうしたことが適切に抑制されるように、この取組を進めるに際しての財源の確保等を求めてまいりました。これについても、本日、資料をいただいております。それでは、本日、お手元の案件資料に基づきまして進めさせていただきますと思います。第1の案件「中間報告を受けての課題整理について」ということで、まずは、1の「職務給の原則を踏まえた技能労務職給料表の見直しについて」、事務局の方から、ご報告、ご説明をお願いします。

(事務局説明)

新川会長：はい、どうもありがとうございました。それでは、ただいまご説明いただきました「職務給の原則を踏まえた技能労務職給料表の見直しについて」ということで、国の行政職俸給表(2)ではなくて、独自の、上限額の引き上げをした、特に監督職層についてであります。そういうご提案をいただいております。これにつきまして、各委員からご意見・ご質問をいただきたいと思います。よろしくをお願いします。

種村副会長：種村でございます。今のご説明で抽象的にはよく理解できたのですが、いただい

ている資料の中で、技能労務職の給料表は、付随する事務も行っているから多くするんだと、こういう話だと思っんですけど、前もご説明を受けたと思っているんですが、この現業の作業にプラスして行っている行政事務というのは、具体的にどういうものか、それは班長・監督に限るのか、係員・副班長にもかかるのか、その辺をご説明いただけますでしょうか。

事務局：はい。本市の技能労務職員につきましては、いわゆる市民サービスの最前線で業務を行っているところもございます。単に、木を切るといった作業だけではなくて、その場での市民からの要望・苦情等に対しても、現場で対応する、事務所でも電話を取るというような、事務職員がやるような市民対応の職務も担っているところなんです。また、職場によりましては、いわゆる委託業者との連絡・調整・折衝・交渉、さらには、契約事務等の積算事務、書類作成事務等の事務的・技術的業務を担っているところがございます。

種村副会長：国については、そういった業務は一切ないんですか。

事務局：大阪にあります国税庁や財務省の機関に確認しましたところ、技能労務職員として、守衛や電話交換手、印刷工といった業務があると聞いています。ただ一方で、そういった職種に応じた職務内容に従事はしているところですが、行政職1表の職員が行うべき、いわゆる高度な業務については、一切受け持たないと聞いています。手の空いた時間に、アルバイト職員に頼むような補助的な業務を行っている程度であるという状況がございましたので、本市では、そういった技能労務職員よりも、少し、広い業務を行っているだろうというところがございます。

種村副会長：公園の維持管理で言いますと、木を切ったり、花を綺麗に植えたりということがイメージしやすいのですが、作業をなさっていて、木の切り方が悪いじゃないかとか、花の植え方が悪いじゃないかと言われて、そうですかと対応する、これは木を切るとか花を植える作業に通常伴うもので、国のほうでもそれぐらいの仕事はするんだろうと思うのですが。

事務局：例えば公園でしたら、樹木の枝が家にかかっているから切り落としてほしいという要望が参ります。その都度、現地に参りまして調査をしながら、交渉役は事務職員が行って技能労務職員は指示に合わせて切るだけ、といったことは、本市のような規模の自治体は人員的に難しいこともありますので、技能労務職員の職責を少し越えた職務を担っている状況がございます。

種村副会長：そうすると、国では、切る人は切るだけで、苦情を受けるのは別の人が行っていて、そこが違うということですか。そういうことをするのは、副班長以上の人ですか。

事務局：もちろん、全ての職員が担うところはありますが、市民対応や高度な事務的・技術的業務については、職責が高くなるほど、担っている割合が高くなるかと考えておりますので、給料表の措置については、そういったところを反映して、4級と5級に限った給料表の改正を考えているところがございます。

種村副会長：わかりました。ありがとうございます。

機谷委員：公園の維持管理業務を行っている人は、事務所にいるんですか。ここ（本庁）にいるんですか。

事務局：市役所の別館といますか、出先の機関にあります。

機谷委員：出先にいる人は、全員が技能労務職員ですか。

事務局：そうではありません。

機谷委員：技能労務職以外の方は誰がいるんですか。

事務局：事務職員でありますとか、設計等をメインに行っている土木技術者など、各種の技術者がおります。

機谷委員：いわゆる一般事務をやっている技能労務職員以外の職員はいるんですか。

事務局：我々と同じような事務職員も、数は少ないですけども、庶務担当者的な形でおります。

機谷委員：そういう人もいますよね。ということは、そういう事務的な仕事は、出先にいる事務職の人が対応していて、技能労務職の人は公園の維持管理業務をやっているだけではないんですか。

事務局：それだけではないですね、そこになると一

機谷委員：付随する行政事務というのが、木が庭に掛かっていて邪魔だから切ってくれと言われて、その家の人と対応するのは、全然付随する事務ではなくて、それは公園の維持管理業務なんですよ。それだったら、何にもしゃべらないんですか、という話なんです。それだったら、それは、公園維持管理業務なんですよ。ここに書いてある付随する行政事務というのは、公園の維持管理業務を外に出て行ってやりながら、出先の事務所に戻ってきたら、いろんな事務作業もやりますと、そういうことが両方やっているという意味であって、そういうことはやってないですよ。それをやっているのは、一般の事務職がやっているはずなんですよ。だから、この理屈は全くおかしいと私は思います。給料を上げたらいけないと言っているわけではないんですよ。ここに書いてある理屈がおかしいと言っているんですよ。あるいはその説明振りが。

事務局：公園事務所で働いている、いわゆる現業職員の中には、公園の改修委託等を出す際の委託業務等の設計をしたり、積算といった業務に実際に従事したり一

機谷委員：積算を技能労務職の人がやっているのですか。

事務局：はい。実際には一

機谷委員：前の説明では、公園の維持管理を実際に現場に出てやる人と、中で積算をする人は別だと説明されませんでしたか。

事務局：そういう職員もおりますが、実際の技能労務職員にそういったところを任せている職場もあります。全ての一

機谷委員：人によって全然違うということですか。

種村副会長：それぞれの仕事を、事務所にいる事務職員の方と技能労務職員の方とで、どういう区切りで振り分けているんですか、という質問だと思うんですけど。

機谷委員：その通りです。何か説明がおかしくないですか。

事務局：この間、枚方市で大幅な人員削減をしてきた中で、技術職においても採用を抑えてきたところがあります。一方で、現業職員もおります。当然、解雇するといったことはできない中で、現業職員においても、技術的な業務をやってもらうような形でしてきたところが正直ございます。そういう中におきまして、例えば、技

術職でしたら、公園の業務でも、大規模な工事設計等について主としてやってます。一方で、公園維持管理のための小規模な工事とか委託業務とか、そういったものは実際に現場に調査に行つて自分の目で見て、ここはこうすべきだということを持って帰つてきて、現業職員が実際に職場で技術的な業務を行っているのが現状です。

機谷委員：そうすると、整理をしますと、公園の維持管理現場に出て行く技能労務職の人と、事務所で積算等をする技術職の人が、本来はそれぞれの役割分担で適正な人数が配置されるべきところ、人を減らしているから、技能労務職の人も本来は技術職の人がやる仕事もやるようになってますと。それは技能労務職の人全員がやっているのではなくて、レベルの高い人がやっていて、だからその人たちの給料を少し上げますと、そういうことですか。

事務局：職務給というところで、そういう分野の事務技術的な要素もやっているところもありますので、そのままの行政職俸給表(2)でということではなくて、一定ここを基礎自治体の実情を考慮して設定させていただければということです。

機谷委員：そういった事例は大阪市でもありましたよ。人を減らしているの、一人二役的などころはありましたけど。実際に一日現場に行つてずっと見るとか、一緒に仕事をしないと、分からないところがありますので、私は実際にやりましたけどね。それぐらいやらないと、本当はわからないんですよ。

新川会長：全ての公園事務所でやっているんですか。こういう役割分担は。全ての公園事務所で、本来は技術職がやるような仕事を技能労務職がやっている、あるいは契約事務等について、本来は行政職がやらないといけないことを技能労務職がやっている。これは共通した理解でいいんですか。

事務局：本市では公園みどり推進室というところが公園の維持管理業務を行っており、基本的に、業務については同様の状態で行っていると認識しています。

新川会長：事務の服務規程か何かに載っているわけですか。

事務局：その所属の担っている事務については載っておりまして、その職場に所属する全ての職員がその仕事をするということです。

機谷委員：この青いのが給料表で、この「現行」というのと給料はどう読むのですか。上限額の引き上げの吹き出しがあつて、これは上の方だけですよね。下も上がってませんか。現行と給料表の差は何を言っているんですか。ちょっとよくわかりません。

事務局：斜字で入っているところは、前回ご指摘をいただいたところで—

機谷委員：前回上げたところから、さらに4級・5級を上げると、そういうことですか。

事務局：そうです。

機谷委員：国の行政職俸給表(2)と枚方市の技能労務職給料はどちらがどう高いんですか。

事務局：基本的に今は同じです。

機谷委員：現行が国と同じだから、下がる場所は下がって上がる場所は上がるということですか。

事務局：国の給料表で言いますと、3級の副班長のところになりますと、202,200円から304,500円、この幅が国の給料表で—

機谷委員：その下を下げ、上を上げたということですか。

事務局：はい。

表田委員：係員の1級から2級の職務内容がいま一つ分からないのですが……。

1級から2級に上がるときに、今度の制度設計のブルーのでいくと32,100円上がることになるんですけども、副班長から班長に上がる時には31,200円というか、上げ幅が副班長から班長に上がる時の方が低いんですが、これはこれでいいんですかね。係員から副班長になる時が一番ぐっと金額が上がっているような状況で、後は同じなんですけれども、副班長から班長に上がる時に金額が低くなっているんですが……。

1級から2級に上がるときは、職務内容はグレードアップが大きいということでしょうか。

機谷委員：これは、各級の天井まで行ってから次の級に昇級するわけではないんです。例えば、1級の20万円程度のところから2級に昇格して、その給与がちょっと上がるということ、要するに昇格しなかったら天井がここで決まっていますよということ。天井まで行かないと昇格しないということではないんです。

表田委員：その級のどこかに位置付けられてるということですね。

機谷委員：早い人は、途中でポンポン上がっていくんですよ。逆に、ダメな人は昇格できないんで、同じ級の中でちょっとずつ上がって行って、それで天井まで行って昇格しないでそこでとどまっている状況になるということなんです。

表田委員：一つ話を戻すかもしれないんですが、国の行政職俸給表(2)と同じようなところの位置づけで、枚方市の場合はそれよりも特殊性を考慮して上げるということですね。で、現状分析の一番最後のところに、多くの中核市が国のものと同じになっていないとあるんですけども、他の中核市においても、国の給料表よりも上回っている内容であると考えていいわけなんですかね。

事務局：他の中核市に照会したところ、枚方市と同様、国と全く同じ給料表を使っているのは、48市中、回答いただけなかったところが4市ほどありましたので、44市中、枚方市を含めて5市となっています。それ以外の市につきましては、一部だけ準拠しているであるとか、全く独自の給料表を使っておられるという状況がございます。24市が国より高い給料表を設定しています。加えて、10市ほどが行政職給料表を使っていますので、国よりかなり高い状況です。

表田委員：では、国より低い市は1つくらい、ということですか。

新川会長：4つか5つくらいというところですね。

事務局：4市ほど、国より低い設定をされています。

表田委員：はい。

機谷委員：電話交換手がいる地方自治体ってあるんですか。

事務局：枚方市では、コールセンターに切り換えましたので、去年でいなくなりました。

機谷委員：国はまだいるんですか。

種村副会長：まだいますよ。裁判所なんかは。検察庁なんかもそうですね。

機谷委員：なるほど。

新川会長：その他、いかがでしょうか。

種村副会長：技能労務職員は出先機関にいるという話でしたが、事務所から事務所へ変わるといのはあるんですか。

事務局：そうですね。例えば、公園維持管理業務から下水や上水、あるいはごみ処理施設に、必要に応じて変わるケースはございます。

種村副会長：行く事務所によっては、行政職の方がたくさんいらっしゃるって、その方がきちっと行政的な書類の作成を全部やれるんで、現業の方は現業のことだけやっつけばいいというところはないんですか。

事務局：先ほどもありましたが、技術職員の減員の中で、そういった境目が曖昧になっている現状がございます。

種村副会長：だけど、そういったこともやるという前提でやってこられて、3級とか4級になって給料が上がって、場所が変わったら全然やらなくてよくて、現業の仕事しかしないということも、理屈の上ではありえるわけですよね。4級とか5級は行政事務もやるんだということが、事務分掌なんかに書いてあるかわかりませんが、きちっとやっていただくことが大前提ですよ。

機谷委員：前にお聞きしたかもわかりませんが、ごみ収集の拠点とか、公園維持管理の拠点というのはどちらも1箇所ずつなんですか。1箇所で枚方市全域の維持管理をやっているんですか。大阪市でしたら、拠点がいっぱいあるんですよ。で、その中で異動しているんですね。だから、収集の人が、公園の維持管理には異動しないんです。ごみの収集の人は収集の拠点がいっぱいありますから、その中で異動するんですね。で、公園維持管理の人は〇〇方面事務所とかありますから、そこに異動して、偉くなる人は偉くなるというイメージなんですけど、枚方市はその拠点が1箇所ずつなんですか。

事務局：基本的には1箇所ずつです。下水とか土木とか申しあげましたけれども、1つの建物に入っています。

機谷委員：ということは、あんまり異動はないですね。場所の移動、勤務地の変更を伴う異動っていうのはあんまりないんじゃないですか。

事務局：ただ、業務の異なるところへの異動はやっておりまして、例えば、ごみ収集をやっていた職員が公園へ行くこともありますし、その逆もあります。ですので、技能労務業務として括りは1つですが、全く異なる業務を担うこととなります。

新川会長：他に何かありますでしょうか。特にないようでしたら、「職務給の原則を踏まえた技能労務職給料表の見直しについて」は、ただいま課題検証シートで現状分析を踏まえまして、具体的な取組内容として、2枚目の下表に掲げたような、こういう見直しを結論とさせていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

種村副会長：すみません、違う話なんですけど、例えば、4級は335,700円なんですけど、なぜこの金額でないといけないのですか。何かを見てバランスで、ということなんだと思うんですけども。

新川会長：それでは、その辺り、事務局からお願いします。

事務局：前回、行政職給料表3級と4級の上限を1万円程度下げるという話を議論していただいたと思います。そういった状況を踏まえまして、当然、技能労務職給料表

が行政職給料表より高い状況はいけないという理解と、例えば、4級で申し上げますと、基本的に55歳以上では昇給しなくなるというところがある中で、昇格モデルを考えた場合に、55歳までに最速で到達する金額が、この335,700円となります。その上で、行政職給料表より低く設定するというところです。

種村副会長：でも、元々4級でいくと55歳で32万いくらかという天井があるわけでしょ。大変申し訳ないけど、あまり説明になってないような気がします。

事務局：そこは、調整も踏まえまして、プラスにさせていただきたいと考えています。

新川会長：32万のままですと、国の給料表と同じで、それよりは管理職的な職務をし、ただし、行政職の同級のものよりは天井を下げないといけないというので、行政職のものよりは1万円程度、下げたということですか。

事務局：あと、320,300円ですと、55歳になる前に天井に届いてしまって、52歳、53歳で昇給が止まってしまうので、それも考慮してというところです。

種村副会長：ありがとうございました。

新川会長：今回の資料については、山中委員から何かありましたでしょうか。

事務局：今回の資料については、読ませていただきましたというメッセージはいただいているんですが、特段ご意見はいただいていませんが、一点、評価制度についてはきっちりやってねということは返ってきました。

新川会長：それはまた改めて議論してまいりたいと思います。それでは、「職務給の原則を踏まえた技能労務職給料表の見直しについて」については、委員の皆さまから貴重なご意見をいただきましたので、現状分析あるいは見直しの考え方等々につきましては事務局で整理をしていただいた上で、実際の給料表については、今日いただきました具体的な取組内容の表を、私どもの最終結論とする、ということでも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、この案をもちまして、当審議会の意見とさせていただきます。分析とか見直しの考え方については、事務局のほうで整理をお願いします。それでは、次にもうひとつ案件がございます。2の「取組の実現に要する財源の確保等について」ということで、事務局からご説明いただきたいと思っております。よろしくをお願いします。

(事務局説明)

新川会長：ありがとうございました。それではご説明いただきました今回の取組の効果額ということで、増額要因、減額要因の説明をいただきました。これにつきまして、ご意見あるいはご感想をいただければと思います。よろしくをお願いします。

機谷委員：6年目以降はどんな感じになるんですか。同じくらいの数字になるんですか。

事務局：ほぼ同じくらいの数字になります。だいたい5年目くらいの傾向が続きます。

機谷委員：6年目以降、何年か経ったらプラスになるなんてことはありませんよね。

事務局：管理職手当のところはないですし、適用する給料表を変えるということについては、まだ上昇していくのかなというところも懸念されましたので、精査させていただきました。そうすると、5年目以降は、ほぼ同様に推移していくということが確認できました。給料表の重なり縮減や昇格については、任用のところがあり

ますので、不透明なところがありますので、増額で入れさせていただいています。職務の級3級・4級のところについては、給料表を1万円分カットしたことによる昇給抑制が働いているところです。さらにですが、カットすればその職務の級の最高号給に張り付くといった考え方に立つべきだということは重々承知しておりますし、基本的に、現給保障を、段階的に激変緩和をしつつ減額措置を講じていくべきものと理解しているところですが、その数字はここには入っておりません。ですので、段階的に激変緩和をしつつ降ろしていくことになりましたら、さらに効果が出てくることにはなりますが、そこは精査できておりません。課長代理、係長の割合については、1：2：4ということでいただいておりますので、縮減はそれをベースにした数字になっており、課長1、課長代理2、係長4という、おっしゃられていた数字に合わせるようにしています。

新川会長：よろしいでしょうか。6年目以降、若干不透明な要素もありますが。

表田委員：給料表の見直しの4、400万円について、6年目以降もこの数字が続いていくというわけですね。縮減についても、ここに出ている数値が続いていくわけではないですね。

事務局：例えば、次長の縮減を10人とさせていただいて、その人数をキープしていけば、それは維持されると考えています。

表田委員：市の職員そのものは現状で推移していくわけですか。減っていくんですか。

事務局：例えば、次長の減員については、主任程度の非管理職の職員の配置をすることによって、人数は基本的には同じになると思っています。ただ一方で、スタッフ職の人数については基本的に純減ということで考えています。

機谷委員：もし、職員の絶対数が増える場合には、これとは別のところで増えるということですね。

新川会長：そうですね。何とか5年目で見直した給料表の一番上に達していると考えられたらいいんですけど、保障はないと。このあたりは計算上こうであるということで、よろしく願います。それでは「取組の実現に要する財源の確保等について」、色々ご質問をいただきましたけれども、これをもちまして、当審議会の意見とさせていただきますと思いますが、よろしいでしょうか。

種村副会長：ただ、計算上のものと言われたらそうではないんですが、例えば、5年後を目途に再検証するとか、その段階では結果とその先の分については、やるんだということを入れておかないと。

新川会長：そうしましょう。それでは、答申にあたりましては、ただいまご指摘をいただきましたけれども、この財源の確保等について、その結果、人件費の影響額については、今回の改革にかかっては、減額が一定見込まれるということで結論が出ましたけれども、実際の人事給与制度の今後の運用次第では、不確定、不透明な要素もあるので、5年度を目途に見直して、この減額がきちり達成されたか見直して下さい、というような一文を入れておいていただけますか。それでは、取組の実現に要する財源の確保等につきましては、そのように進めさせていただきます。これで案件の「1. 中間報告を受けての課題整理について」は終わりました。次第には、「2. その他」がございます。事務局から、何か用意しているものが

ありましたらよろしくお願いいたします。

事務局：前回と本日の課題整理をもちまして、審議会からいただきました「中間報告」を受けての本市としての課題整理は一定終わることができたものと考えております。審議会におかれましては、引き続き、勤務評価等の人事制度についても課題整理や検証を行っていただかなければならないことがあるとは思いますが、審議会への諮問事項であります「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」のうち、「メリハリのある給与制度の構築」につきまして、一定、集約をしていただけたところまで議論が整ったのではないかと考えています。来年度、平成30年度から改革に着手することとなりますことから、前回と本日の課題整理の内容も含めて対応していかねばならないと考えており、これらの事項が含まれた形で、審議会からご意見をいただけますと、今後の事務が非常に進めやすくなると考えています。つきましては、中間報告に、前回と本日の課題整理の内容を書き加える形で、整理をさせていただければと思っており、対比表の形でまとめさせていただいていますので、お配りさせていただいてよろしいでしょうか。

新川会長：特に委員の皆さまに異議がなければ、節目でございますので、中間報告の私どもとしての課題整理で終わったところへのまとめが必要ではないかということで、事務局から用意いただいております。それでは、配っていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

(資料配布)

(事務局説明)

新川会長：ありがとうございます。いかがでしょうか。今日ご審議をいただきました、技能労務職給料表への、特に、4級・5級の上限を引き上げる理由、それから、効果額の結果についての後日の検証、このあたりが少し検討されていくといくことでご理解いただければと思いますが、内容的にはいかがでしょうか。よろしいですか。

種村副会長：「通年」という文言がありますが「通年」というのは1年を通じてということですが、5年間やってきてそれぞれの年でということですので、ちょっと使い方が違うのかなと思うのですが。

事務局：「毎年」という意味で使ってしまいましたので、今後5年間にわたって毎年、とさせていただきます。また、先ほど種村先生がおっしゃっていた検証のことについても書き加えさせていただきます。ちなみに、タイトルはどうさせていただきますでしょうか。前が中間報告でしたので、もう一度中間報告とするのはどうかと。そうすると、中間答申ではどうかと考えています。

新川会長：いずれ答申を出さないといけないのですが、それに向けて今回は中間答申としてよろしいでしょうかというご相談です。中間報告であれば、第2次中間報告という手もなくはないんですが、答申のほうが格好がつきやすいですね。中間答申で行きましょう。

事務局：はい。それでは、今いただきました修正を入れさせていただいて、最終的なとりまとめは会長・副会長にお願いするということではよろしいでしょうか。

新川会長：皆さま、それでよろしいでしょうか。最後は、恐縮ですが私と種村先生の方で事務局とまとめさせていただき、もちろん、その前に各委員のご意見があればいただくこととさせていただきたいと思います。

(委員異議なし)

事務局：それでは、会長、副会長に確認いただき、「中間答申」とさせていただきと思います。

新川会長：そうしましょう。それでは、答申につきましては、こういう形で中間答申をさせていただくということで今後事務作業を進めさせていただき、私どもの中間答申とさせていただき、ということにさせていただきたいと思います。その他、なにかございますか。

事務局：その他としましては、今後の会議の日程ということなのですが、本日の調査審議をもちまして、給与制度に関する議論は、とりあえず、完了することができたのではないかと考えておまして、次回以降の調査審議については、人事評価制度を中心とした人事制度に移っていくものと考えております。また、メリハリのある給与制度の構築に向けた取組についても、いただいた形で進めていきますので、労使間協議も必要になってくるなかで、進捗についても、適宜ご報告させていただかなければならないと考えています。そういったことを考えますと、急な審議をお願いする事項がなければ、次については、新年度以降、少し整理をさせていただいた上だと思っております。人事評価制度についても、少しつめた整理があると思っておりますので、4月以降だと思っております。ただ、皆さまお忙しい中かと思っておりますので、早めに整理させていただいて、4月ということでしたら、2月の終わりくらいには「このあたりでやりたい」ということは投げさせていただきたいと考えています。もう一点、今日の審議会でも中間答申をもらうということになりましたので、残っている会議録についても、全て公表する必要がありますので、整理を急がせていただきますので、ご協力をお願いいたします。

新川会長：ありがとうございました。今後の審議日程については、もう1つ大きな課題であります勤務評価、そして人事制度全般に関わってご審議をいただくということで、新年度でいかがというご提案でございました。また、今後の日程調整については、来月あたりにさせていただきたいということで、事務局から提案がありました。以上のような方針で、委員の皆さま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、本日の審議については以上にさせていただきたいと思います。また、会議録の調整もいただいているようですので、こちらでもご確認のうえ、各自よろしくお願いたします。以上で、事務局、よろしいですか。特になければ、本日第8回の人事行政制度調査審議会は終了とさせていただきます。ありがとうございました。寒いですので、皆さま、足元にお気をつけてお帰りください。