

件名	第2回宇治市人事給与制度改革推進委員会
日時	平成20年1月17日(木) 15:00~17:00
場所	本庁舎 6階 602会議室
出席者	各委員・事務局職員
傍聴者	4名(報道関係者含む)
<p><b>【概要】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>副市長挨拶</li> <li>前回の会議録について</li> <li>人事給与制度検討委員会での検討結果の進捗状況について</li> <li>報告 平成19年人勤と宇治市の給与改定について</li> <li>その他</li> </ol> <p><b>【内容】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>前回の会議録について 各委員：異議なし。</li> <li>人事給与制度検討委員会での検討結果の進捗状況について</li> </ol> <p><b>【進捗管理について】</b></p> <p>委員： 資料「課題と実施状況等」の「課題等」のところで、随所に『近隣団体の動向を含め検討中』という文言が出てくるが、南山城の市町村には、宇治市の制度や考え方を参考にしているところが多いと考える。宇治市として南山城地域の中でどう考えるのかというのがあってしかるべき。むしろ宇治市が中心となり、範となるような動きをするべきである。この育児参加休暇の新設等は、陳腐化した制度を廃止し、新たな休暇制度を創設しており結構なことだが、前回委員会で進捗状況を明確化してほしいと言ったのは、ここの「今後の予定」で示されているようなものではなく、いつまでに実現するとか制度化するというようなものを期待していた。宇治市の発展の為にはもっと前に向かった姿勢が必要である。</p> <p>事務局： もっともなご意見であると受け止める。ただ、職員の勤務条件に関わる事項であり、地方公務員法第24条には『職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。』と定められている。他の地方公共団体等や人事院勧告等の動向を十分に参考にしながら対処していくというのがこれまでのやり方であり、今後もこの地方公務員法の趣旨が続く限り、これらは最大限踏まえていく必要があると考えている。このような中、人事給与制度改革推進委員会の前身である人事給与制度検討委員会(以下、人給委という)の報告書のなかの課題で、整理すべきものは速やかに整理するという考え方である。具体的なスケジュールをというご指摘があったが、人給委の報告後からは一定の整理ができたと考えている。今後も慎重な対応が求められるが、さらに改革を進めていきたいと考えており、目途としてはおおむね5年のスパンをもって一定の解決なり、解決の糸口を見出したいと考えている。</p> <p>委員： おおむね5年くらいとは「時間をかけて」実施とされている項目についてであり、20年度以降というのは20年度から実施もしくは取り組みを開始すると理解してよろしいか。</p> <p>事務局： 可能な限り実施していく。</p> <p>委員： 特に管理職手当の定額制は、管理職として率先してできることであり、平成20年度から実施となっているが、ぜひ実施してほしいと考える。</p> <p>事務局： 実施すべきものと認識している。</p> <p>委員： 「近隣団体の動向」となっているが、近隣団体とはどのような団体か、現在その動向はどうなっているのか、宇治市としてその動向をふまえてどうするのか、特に平成20年度以降実施としているものについて、判断材料としての基礎資料となるものを提示してほしい。</p> <p>事務局： 近隣団体とは府内南部の自治体や、近隣ではないが類似団体や人事院勧告の</p>	

ことである。資料については平成19年度の総括を含めたものを作成したい。

委員：「近隣団体の動向をふまえて」というのは、宇治市が他市に先行して実施するという気構えはないのか。

委員：委員会を開催する中で、少なくとも委員会が終了するまでにある程度の見通しが見えるような状態にしてほしい。

事務局：説明の文言自身が慎重に過ぎると捉えられることもあるかと思うが、担当者として近隣を先行してということは意識している。困難な課題であるが、さらに成果を出すべく努力していきたい。

委員：それぞれの項目ごとに難易度が違うと考える。

事務局：今後の予定のところでは抽象的な表現となっているが、ここに出ている課題は宇治市としていわば積み残した課題と言えるもので、それぞれに難易度の差異はあるものの、すべて難易度は高いと言える。特に手当関係の問題などは今までの経過等があり、特に困難なものとして捉えている。

#### 【地域手当について】

委員：地域手当の見直しを実施しなかった場合、特別交付税はどれくらい影響を受けるのか。

事務局：地域手当1%につき、6500万円の影響を受ける。平成18年度は国における東宇治地域の官署指定があるためか、影響を受けていない。

委員：人給委の報告の中では、国準拠にすべきだが激減緩和のために、平成19年度から1%ずつ減らすという意味で報告している。平成19年度実施できなかったということであれば、平成20年度は2%減らすということをするべきである。

特別交付税が削減され、市民にとってマイナスとならないような対応をすべき。

#### 【女性職員の登用について】

委員：人給委から現在に至るまでどのような活動をされてきたか。

事務局：パーセンテージとしては女性管理監督者が14%から15%となっている。具体的な活動としては、これをすれば良いというものではなく、全体の研修等を通して意識改革を行っていきたくと考えている。

委員：研修だけではなかなか実現できない。具体的な環境作りが必要である。

委員：こういった環境を職員が望んでいるのか、意識調査のようなものをする必要があるのではないか。

事務局：休暇の面では男性職員の育児参加休暇の新設や、男性職員で育児休業を取得する者も出てきている。女性職員の登用には、男性職員の意識改革も必要と考えている。

#### 【非正規職員について】

委員：人給委では非常勤嘱託・臨時職員の数の多さに驚いた。その後2年半でその数は変わっていない。

事務局：定数管理の適正化に関しては、宇治市として政策室を中心に取り組んでいる。福祉部門での制度改正や地方分権が進む中で、増員をせざるをえない状況もある。非正規職員の問題は、正職員の休業等の代替で雇用している場合や、正職員が退職した後、嘱託職員を配置する等している場合もあり、一概に減ればよいというものではないものと考えている。

委員：人給委の報告では非常勤嘱託職員等の報酬体系の見直しをすべきと提案している。難しい問題だとは思いますが、いつまでにどうするのかという議論は必要である。

事務局：承知している。

委員：市民サービスが必要とされているところで人材が有効に活用されているのであれば、市として一定の考えがあつてのことだと理解する。それがどれだけ市民の理解を得られているか、というのが問題である。

【財政との問題等について】

- 委員： 今後地方財政の公開制度やバランスシートの導入が始まり、バランスシートからみてこれら手当が適当なのかどうかという検討が必要になってくる。
- 事務局： 財政計画と関係してくるため、財務室と調整しながら考えていきたい。
- 委員： おおよその財政状況が分かれば、その中で手当がどうかという検討ができる。
- 委員： 市民にサービスを提供すべき地方自治体と民間企業ではもちろん違うが、やはり財源がなければ出せないという基本的な部分は同じである。
- 委員： 今年の秋から新しい地方財政の健全化法が制定され指標類が整備される。そういった状況もふまえて人事の問題も考える必要がある。

【その他】

- 委員： ひとつに、実施できていない課題のどのようなところが困難なのかというのを示してほしい。また、宇治市の財政の中で人件費はどれくらいの割合を占めていてどういう方向性があるのか、将来的にこういった人事構成とするのか、宇治市全体の財政の中でこの人事給与制度改革がこういった影響を持っているのか等、宇治市全体の政策から、この人事給与制度改革を捉え、この委員会での意見等を有効に活用してほしい。
- 委員： 個別の課題の内容や対処の方策等に関してもう少し丁寧に説明してほしい。人事給与制度改革の進捗状況というのを、宇治市全体の改革や、または将来的にわたっての宇治市のあり方と関連付けて、この委員会でもう議論をしていくべきかというのを、情報として提供してほしい。
- 事務局： 課題となっている各事案の背景となっている情報を説明するとともに、その中で人事給与制度改革をどうしていくのか提示したい。
- 委員： 特に平成 20 年度以降実施の課題については、実施困難な原因はそれぞれどこにあるのかという資料を提示してほしい。
- 委員： 未実施のものに関して、労働組合に対してどの程度の内容を提案しているのか、可能な限りの内容でいいので一緒に資料として出してほしい。

4 平成 19 年人勤と宇治市の給与改定について < 報告 >

5 その他

【会議録について】

各委員が内容を確認し、次回の委員会で承認した後公開する。

【次回委員会の日程について】

平成 20 年 4 月以降でできるだけ早い時期を予定。

( 会議終了 )