

件名	第5回宇治市人事給与制度改革推進委員会
日時	平成21年 5月26日(火) 午前10:00~午前12:00
場所	本庁舎 3階 302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>【概要】</p> <p>(傍聴者の着席)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 公室長挨拶・事務局紹介 2 前回の会議録について 3 人事給与制度改革検討委員会での検討結果の進捗状況について 4 その他 <p>【内容】</p> <ol style="list-style-type: none"> 2 前回の会議録について 各委員：異議なし。 3 人事給与制度改革検討委員会での検討結果の進捗状況について 【特殊勤務手当について】 委員：特殊勤務手当の趣旨が理解しがたい。危険、不健康な勤務については、手当の支給で処理するのではなく、事業者としてその危険性等を低減することにより当該業務を通常勤務に近づける努力をすべきではないか。不快業務については、個人的な感覚によるものであるもので、一定やむをえない部分もあるが、困難な勤務の困難の定義を事務局から回答願いたい。また、今後の見直しの考え方についても聞きたい。 事務局：交付税で算入されている、又は国においても同様の手当が支給されていたなどの理由で、過去においてこのような手当の趣旨が整理されてきたと認識している。しかし、今日においても手当の支給に妥当性が認められるかどうかについては、現在検証・検討をしている段階であり、現時点で直ちに個別の手当について、整理しきれている状況ではないと認識しているため、改めて検討後に見直しの方向性をご報告させていただきたい。 委員：困難な勤務とはどのような勤務なのか。また困難な勤務に対して支給される手当は具体的にどの特殊勤務手当なのか。 事務局：国でも明確に整理されていない。 委員：全ての特殊勤務手当を否定はしないが、消防職員に対する手当は非常に種類が多い。必要性を検討・整備して統合を図るべきである。 事務局：補足として、火葬場勤務手当については、現在職員がおらず、規則上は残っているが支給実態のない手当である。 委員：宇治市の斎場には職員はいないのか。委託化されているのか。 事務局：委託されている。 委員：特殊勤務手当については、緊急に必要性の精査が必要だが、その具体的な日程はどうなっているのか。 事務局：基本的には今年度内と考えるが、出来るだけ早く整理していく。 委員：当初から指摘されてきた32の検討項目についての進捗状況については、一定評価できる。しかし、特殊勤務手当については、京都府下13市のうち同様の手当が7市以下のものについては、即時廃止すべきである。また、32の提言項目の整理の完成率を示してほしい。加えて、特殊勤務手当の整理が最後となった理由を示してほしい。併せて、職員団体に対して見直しの提起を行っているのかを回答願いたい。 事務局：職員団体への見直しの実施及び方向性は連絡済みだが、具体的な提起は行っていない。特殊勤務手当の見直しが最後となったことについては、地域手当や6月の期末勤勉手当などの職員全体に関わる手当の見直しを優先したという事情がある。整理の完成率については、前回までで19項目に着手し、今回特殊勤務手当を除く12項目に着手した状況である。一度見直した項目についても、状況に応じて、再度の検討や見直しは必要であると認識している。 委員：完成率について具体的な数値は挙げられないか。 委員：委員会での方針どおりに見直しを実施された項目の割合はどの程度なのか。 	

委員：民間企業では特殊勤務手当の支給などは考えられない。手当の妥当性を他の自治体との比較で判断するのであれば、財政が厳しい自治体との比較を行うべきである。

事務局：特殊勤務手当については、現在の社会的、経済的状况に鑑み妥当性を判断しなければならない。また、採用前から職務の内容を承知した上で採用されている職員に特殊勤務手当を払うことが妥当かどうかも含めて見直しを進めたい。

委員：特殊勤務手当の中で、交付税で算入されているものは具体的にどの手当か。交付税算入されているということは、その手当について、国が地方自治体の必要経費として認めているということである。逆に交付税算入されていない手当というのは、市が独自で設定していることになり、相当の支給根拠が必要である。また交付税算入されている手当でも、元々給料の中に組み込まれているのであれば、廃止の検討は可能である。また、給与の水準については、市民感情に左右されるのではなく、現在の水準で今後も長期的に安定した財政運営を行えるかどうかという観点で判断することが重要である。併せて、正規職員と非常勤嘱託職員の人数を伺いたい。また、委員会の提言に反して全職種同一給料表の運用見直しを行わない理由を再度説明願いたい。

事務局：交付税算入されていると確認している特殊勤務手当は、市税、各保険料、保育料の徴収・賦課手当などである。それ以外の手当については、現時点では未確認である。給与表については、小規模の地方自治体においては異動により業務が変わっても、その専門性の差異が小さいため、職種に応じた給料表の導入は考えていない。

委員：同規模の自治体ではどうか。

事務局：類似団体等については認識不足だが、職種別の給与表を導入しているところはほとんどないのではないか。

委員：任期が終わる 9 月までには特殊勤務手当の整理しなければならない。特に京都府下の他市が実施していない手当は即時廃止すべきである。また、こうした手当が市民の税金を使って支払われていることを認識し、職員団体との交渉に臨んでほしい。

事務局：資料上は 21 年度末までの整理としているが、当委員会の任期も考慮した整理を図りたい。

事務局：正規職員数については、平成 21 年 4 月 1 日現在、1422 名である。非常勤嘱託職員、臨時職員については、雇用期間が不定期のため数値の把握が困難だが、19 年度は非常勤嘱託職員を 570 名程度、臨時職員を 400 名程度雇用している。

委員：1422 名は一般行政職か。

事務局：一般行政職は 650 名程度である。

委員：非常勤嘱託職員のうち、一般行政職に該当する職員の人数を教えてください。

委員：次回までに、正規職員の人数と年齢構成、非常勤嘱託職員の動向についてまとめてほしい。また、人件費について、今後の額の推移と経常収支に占める割合の推移の予想について回答いただきたい。人事給与制度を考える際には、人事の動向と給与の動向についてのデータは必須である。

事務局：要求のあった資料については、次回に提出させていただく。

委員：次回の委員会までに整理できないものについては、整理の方向性だけでも示してもらわなければならない。

事務局：人件費の推移については予測できるが、経常収支については市税収入や交付税に左右されるものであるため、人事部門だけの推移予測は困難である。

委員：ならば、人件費の推移のみの提示で構わない。参考として、今年の経常収支についても提示してほしい。

事務局：人件費については、各部局の年齢構成も大きく影響することもご理解いただきたい。

委員：特殊勤務手当のうち、技能資格や免許を要件としている手当があると思うが、その技能資格・免許の取得にかかる費用等は市で負担しているのか。また、公費負担で取得した技能資格・免許に対して、さらに手当を支給しているのか。

事務局：確認した上で、改めて回答したい。

委員：手当の種類が多く、制度も複雑すぎて、給与体系の実態が非常に分かりにくい。分かりやすい給与体系を目指すべきではないか。

委員：分かりにくい給与体系を構築することで、過剰な手当の支給実態をごまかしてきたのではないか。今後は市民の目線で無駄な手当を整理しなければならない。その資料として、特殊勤務手当を給料に含めてラスパイレス指数を計算したものを提示できないか。

委員：宇治市の財務内容はどのような状態か。債務が大きい状況であれば、特殊勤務手当について真剣に考える必要がある。

委員：特殊勤務手当の支給状況の実態についての資料とバランスシートの提出を求める。

委員：人事・給与の体系的、構造的な部分の課題については対応が進んだけれども、方向性の部分については、整理が遅れているのではないか。後者は中期的な問題なので、当委員会が提言した項目についての一定の整理が進めば、今後そうした中期的な問題について宇治市がどう対処していくのか、その考え方を示してほしい。

委員：委員会の任期満了の段階で、改革の進捗状況や、残された課題の解決時期と解決の方向性を提示するべきである。

4 その他

【次回委員会の日程について】

人事院勧告の時期と委員の任期を考慮し、平成21年9月5日までに実施することを予定。日程調整については、委員会開催予定日の1月前には調整を行うことを確認。

(会議終了)