

件名	第6回宇治市人事給与制度改革推進委員会
日時	平成21年 8月27日(木) 10:00~12:00
場所	本庁舎 8階 大会議室
出席者	各委員・事務局職員
傍聴者	5名(報道関係者含む)

【概要】

(傍聴者の着席)

- 1 副市長挨拶・委員長メッセージ代読
- 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
- 5 副市長挨拶
- 6 市長挨拶

【内容】

- 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

【人事院勧告について】

委員：中小零細企業の実態は、実際は、今回の勧告で官の比較対象として提示されている民間企業の状態よりも遥かに厳しく、危機感をもってやっている。その意味では、公務員はまだまだ優遇されているのではないか。

委員：超過勤務手当については、平成22年4月1日の法改正により、月60時間を超える超過勤務時間については手当支給率の割増あるいは代替休の取得により対応することとなるが、そもそも超過勤務手当が発生しないような行政運営、労務管理を心掛けるべきである。

委員：超過勤務時間を削減するための方案として、超過勤務を行う際には職員に事前に理由や所要時間の申告をさせるべきである。極力、労働時間を所定の勤務時間の枠内に収めるよう意識させなければならない。翌日にできる仕事は翌日に行わせ、その日の仕事はその日の勤務時間中に終わるようにしなければならない。

事務局：宇治市でも時間外労働は増加傾向にある。職員が時間外労働をする場合、まず当該職員が当日に時間外労働をする旨を所属長に申し出、所属長はその仕事を当日中に行う必要があるかどうかや、その仕事の重要性を勘案し時間外労働を命じるかどうかを判断する。当該職員本人がその日に時間外労働を行いたいであるとか、単純に仕事が多いからといった理由だけでは、時間外労働を認めではない。

また国の過労死の判定基準は月100時間以上の時間外労働だが、宇治市では月45時間以上の時間外労働を行った職員は健康管理の対象となり、月80時間以上となれば、面談を行っている。宇治市としても今回の労働基準法の改正を受け、さらなる時間外労働の削減を検討していかなければならない。

委員：時間外労働については、各職員個人の業務遂行能力やその職員が現在抱えている業務量により、時間内にできる業務なのかどうかを判断しなければならない。地方自治体では職員数が減る一方で、業務量は減らず、その差は業務の効率化では対応しきれていないため、構造的な時間外労働が発生している。これまで各職員の適切な業務量については検討してこなかったことが原因であり、各職場の配置人員数とその職場の業務量のバランスの適正化を図る近代的な労務管理が必要なのではないか。

委員：民間企業は、昨年のリーマンショックにより、残業を無くさなければ生き残れなかった。

委員：今回の勧告では民間との格差調整を行う内容にはなっているが、勧告の民間企業の捉え方自体が公務員に対して都合の良い捉え方ではないか。民間企業の構造は二層化しているが、今回の勧告は情勢が厳しい下層の企業を加味していないため、比較的緩やかな内容となっている。民間企業に合わせて下げているという象徴的な数字であって、現実的な数値ではないのではないか。

また、かつて労働争議の中で労働時間の短縮が求められた時代があったが、労働時間を短縮するということは単位時間あたりの賃金を上げるということである。労働時間を短くするという観点からすれば、超過勤務手当が割増される週60時間以上の時間外労働時間だけを振替の対象とするのではなく、時間外労働時間全てを振替の対象とする、あるいはフレックスタイムを導入するなどの工夫が必要である。

高齢者の雇用延長については、年金との関係があるので必要な措置であると考えられるが、民間企業では一旦60歳で退職し、その後再雇用されるのが一般的である。65歳までの定年延長ということであれば、現在の定年時の賃金水準をそのまま引き継ぐということはないのか。

事務局：高齢者の雇用については、従来から再任用制度というものを採用している。これは定年時に一旦退職し、再任用職員という形で再雇用するもので、雇用形態としては1年更新である。この制度は団塊の世代のいびつな人員構成を緩和する目的で導入されたものである。今後職員の定年延長を考える際の課題としては、この再任用制度との関係をどうするのか、また昇給ラインの調整、役職についての問題等が挙げられるが、近隣市町村との均衡を図りつつ、市民の理解を得られる制度を構築したい。

委員：近隣との均衡と言うが、宇治市は南山城地域の他の市町村から注目されているのであり、宇治市がイニシアティブをとって地域全体の合意形成を図るべきでないか。

事務局：確かに宇治市は京都府南部の中核都市である。これまで近隣との均衡という言葉を使ってきたのは、地方公務員法の中で京都府や国との均衡が条文としてうたわれており、その視点から出たものである。基本的には京都府南部だけではなく民間企業の情勢も視野に入れて進めていきたい。

委員：宇治市がリーダーシップを発揮していくべきという意見についてはいかがか。

事務局：様々な施策に関して合同会議を行っており、その会議ではかなりの部分が宇治市の施策を反映している。しかし、職員給与や労働時間についての合同の会議がないので、今後そういった会議があれば考えていきたい。

委員：景気の回復まで3年間かかると言われているが、宇治市は今回の勧告を今後3年間実施し得る財政状況にあるのか。

事務局：今回の勧告は基調がマイナスであり、これを完全実施すれば人件費も下がるため、人件費が右上がりになっていくということはない。一方、財政見通しとしては、経常収支比率が前年度より悪化しており、財政が硬直化しつつある。宇治市は、特定の大きな法人があるため、現在のところ結果的に税収は安定しているが、逆に見れば構造としては、その法人の業績に大きく影響を受けるという問題をもっている。その法人の今後の業績見通しが不透明であるので、より多くの企業に安定的に法人市民税を納めてもらえるような施策により税収の安定化を図り、一方で人事給与制度改革で財源を生み出していくことを考えていく。税収が景気の動向に左右されることはあるが、行政としてできる努力は続けていかなければならない。

委員：その特定の法人がなければ、宇治市の財政はどうなるのか。

事務局：税収が一定減れば、地方交付税が増えて補完される。地方交付税制度がある以上、状況が大きく変わるということはないと考える。但し、地方交付税の額も圧縮されてきている状況もあるので、今後の地方交付税制度の動向や地方分権の財源の配分を見極めていく必要がある。

委員：民間企業の状況は厳しく、もっと厳しい給与制度改革を求める声は強い。勧告の完全実施は当然のことだが、独自に勧告よりも厳しい内容を目指すことも必要である。税収の大部分を担う特定の法人がない場合を想定して、もう少し厳しい方向を目指してほしい。

【特殊勤務手当について】

委員：事務局から、今回の特殊勤務手当の改正理由や根拠が説明されていないがいかか。

委員：今回の特殊勤務手当の改正については、当委員会の前身である人事給与検討委員会のこれまでの委員の提言を受けてのものであり、その時点で改正理由等についての議論はあった。

委員：5項目については支給自体を廃止し、4項目については支給内容を見直すということだが、それぞれの項目で判断が分かれている理由を知りたい。

事務局：市民理解を得られるかどうかを重点的に考えた上での判断である。

委員：現在職員団体に提起中ということもあり、事務局は廃止の方向で見直しを図るという文言を使用した。確実に廃止するという理解で任期満了を迎えたい。

事務局：特殊勤務手当の改正については、8月24日に職員団体への提起を行い、今後継続して調整を行っていくものである。本日は廃止の方向という表現を使用した。事務局としては廃止を行う意思をもってのご理解いただきたい。

委員：見直しの中で、手当の名称の整理を図るとあるが、ここでごまかしをするということはないのか。名称の整理が必要な特殊勤務手当とはどのようなものなのか。

事務局：名称の整理は大部分が事務的な整理である。例えば同じ条例の中で、「従事する職員」という文言と「勤務する職員」という文言があり、不整合が生じている。そのような部分の事務的な整理であり、手当の名称のすり替え等を意図するものではない。

委員：「勤務」と「従事」が使い分けられてきた理由は何か。

事務局：経過は不明であるが、その他にも文言の不整合が生じており、一貫性がない。今回はそういった部分を整理したいということである。

委員：一般的には「勤務」の方が「従事」よりも広義の言葉であり、それを意図して使い分けたのではないか。

事務局：現在では意図は不明である。名称の整理については、手当の成立時と現在では業務内容が変化してきているので、その変化に応じて名称を変えるということも考えている。

委員：前回、消防職員の特殊勤務手当が7つあるのは多すぎるのではないかと、整理が必要ではないかという意見があった。今回、支給内容の見直しを図るものの中に挙がっているが、具体的な見直しの方向性を提示してほしい。

事務局：詳細については今後詰めていくが、方向としては支給対象が適正であるか、支給額が適正であるかについて見直しを図りたい。

委員：消防職員の7つの特殊勤務手当については、支給対象や支給額については見直すが、廃止は行わないということか。

事務局：7つの手当の中には、廃止を視野に入れて考えているものもある。

委員：市民理解という表現が出たが、特殊勤務手当とは本来業務の困難性や特殊性を考慮して支給されるものである。見直しを行う際には、単に市民理解が得られないということを経由にするのではなく、それぞれの業務の特性も十分に考慮して判断すべきである。当委員会の提言を自律的に受け取り、新しい行政運営を目指してほしい。

委員：地方自治体の職員にはモラルと志を高くもって、給与水準に見合った仕事をしてほしい。職員の仕事のレベルが高ければ、市民も職員の給与水準に理解を示すはずである。

委員：これまでの委員会の32項目の提言の中で、この特殊勤務手当の問題が残っているが、今後の職員団体との交渉の中で決着すればその結果についての報告を求める。併せて、提言に基づく改善による財政的な効果について報告を求める。

事務局：職員団体との交渉結果については後日報告する。32項目の提言を受けての改革については、全てが財政的な効果を生む訳ではないが、現時点での見込みとしては、特殊勤務手当の改正による効果額を除いても、平成23年度には年間5億2千万円の効果が出ると見込んでおり、この委員会での提言の効果だと考えている。

委員：消防職員の特殊勤務手当について、事務局の最初の説明では支給内容を見直しとしていたが、この質疑応答では、中には廃止を考えているものもあるとの発言があった。逆に言えば、廃止を考えている特殊勤務手当が、結局、支給内容の見直しだけで終わるといふこともあるのではないかと。改革の方針がぶれないように願いたい。

併せて、8月24日に職員団体への提起を行ったということだが、その提起の内容について、公表できる範囲でこの場で説明を行うべきではないのか。

また、この特殊勤務手当については、平成22年4月1日での改正を目指しているとのことだが、今後の議会での条例改正や職員団体との交渉のスケジュール

について、委員に対しての説明が必要なのではないか。

事務局：8月24日に行った提起の内容は本日の資料に提示している内容と同じ内容である。議会での条例改正のスケジュールについては、平成22年4月1日に手当の改正が行えるように、それまでに条例改正を終えるということでご理解いただきたい。

委員：最も遅い場合でも3月議会での条例改正が必要だが、仮にその時点で職員団体との交渉が整っていない場合でも、議会を重視して提案する意思があるのか。

事務局：極力、交渉で決着すべきであると考えている。我々の立場としては、誠意をもって交渉を重ね、合意を得る努力をする。

【今後の職員の大量退職を見据えて】

委員：この委員会により給与についての改革を進めてきたが、給与制度と密接に係る人事の全体像についても提言したい。

現在の職員の年齢構成上、今年と来年で大量の退職者が発生するが、今後は職員の年齢構成の均衡を図る人事を考えるべきである。例えば、職員数の少ない年齢層には、民間企業をリストラされて仕事を求めている人を一定数中途採用してはどうか。

また、大量退職期を経て職員構成の大きな変化が予測される。年齢構成の若年化や、定年退職者の減少によって退職金総額が下がることなどでは、人件費の低下も予想されよう。だが、大幅な正規職員の減少後、業務をどう回していくか、年齢層の偏差をどうするかという異なる課題があらわれる。改革の意識を緩めることなく臨んでほしい。

そして、この委員会での提言を活かすために、今後は人事や処遇の問題も含めて考えるべきである。業務と人材のバランス、職責の分担、正規雇用の職員と非正規雇用の職員のバランスなど、見えていない部分が多いのではないか。今後は、これからの職員数の減少によってどの程度業務遂行能力が下がるのか、自治体の業務とはどういうものであるのか、その業務遂行にどのような人材が必要なのか、またその人材に対してどの程度の給与を支払うのか等について、もっと積極的に市民に情報発信すべきである。

4 その他

【委員会の任期について】

当委員会の委員の任期が平成21年9月5日までであるので、事務局が各委員に対して、特殊勤務手当の見直しに関する交渉結果と、見直しによる財政的な効果について報告するという条件付で、この第6回会議をもって当委員会を終了とする。

(会議終了)