

第 1 回函館市給与制度改革検討委員会会議録

日 時：平成 2 5 年 4 月 1 6 日（火）午後 6 時 3 0 分

会 場：市役所 8 階第 2 会議室

第1回函館市給与制度改革検討委員会会議録

- 1 日 時 平成25年4月16日（火） 午後6時30分～午後8時30分
- 2 会 場 市役所8階第2会議室
- 3 出席委員 乳井委員，辻委員，鶴巻委員，宮川委員，米坂委員
- 4 事務局 川越総務部長，小山内総務部次長，佐藤総務部参事，佐藤総務部人事課長，
万丈総務部行政改革課長，小林財務部財政課長

【会議要旨】

開 会

小山内部次長

函館市給与制度改革検討委員会を開催する。開会にあたり，総務部長から挨拶申し上げる。

総務部長挨拶

川越部長

本日は，お忙しい中ご参集いただき感謝申し上げます。また，この度は「函館市給与制度改革検討委員会」の委員を快くお引き受けいただき，この場を借りて厚くお礼申し上げます。

さて，当市の給与制度については，地方公務員法に定める「均衡の原則」に基づき，国家公務員の制度を基本としながら運用してきており，これまでも国の改正に合わせて，随時，見直しを図ってきたところである。

こうした中で，当市の給与水準については，国との均衡という点では整合が図られているが，今後，より地域の民間給与水準にも目を向けていく必要があると考えている。

また，制度面では，年功的に一定水準までは給料が上がるという側面があることから，職員のモチベーションの向上といった観点からの見直しも必要ではないかと考えている。

職員の給与については，職種，職責，年齢などに応じて，地域民間給与の適切な反映が図られているとともに，職員の勤労意欲を高めるうえでも，メリハリのある給与体系が望ましいと考えており，このたび給与制度の見直しについて検討することとしたところである。

委員の皆様には，それぞれの専門的な視点で，忌憚のない意見を出していただきながら，新たな給与制度の構築に向けた協議をお願いしたい。

委員および事務局 紹介

小山内部次長

(略)

委員会概要

小山内部次長

次に，委員会の概要について，設置目的などを事務局から説明する。

事務局

(「函館市給与制度改革検討委員会設置要綱」に基づき説明)

給与制度の概要等 説明

小山内部次長

会議の進行については委員長にお願いする。

委員長

みなさん、よろしくをお願いします。

まずは、委員会の開催スケジュールを確認するが、当委員会は来年1月末を目途に新たな給与制度について市長に提言することとしており、その間、全体で6～7回、開催することとなるのでよろしくをお願いします。

これから事務局から説明を受けるが、給料表そのものについて検討していくことがメインになると思う。給与については手当等多岐にわたるが、まずは給料表について議論を進めて行くことになると思うので、ご留意願いたい。

(1) 資料説明

委員長

それでは議事に入る。配付されている資料について事務局の説明を求める。

事務局

(「地方公務員給与制度と函館市の現状等」に基づき説明)

(2) 質疑

委員長

資料説明について質疑等ないか。

委員

民間給与実態調査(試行)について、函館市内では30人以下の事業所が圧倒的に多い。にもかかわらず30人以上の事業所について調査したということだが、今回の調査においても同じ規模で実施するのか。

委員長

調査方法等についてはこれから検討する。

委員

事業所規模30人以上というのは、函館市外に本店のある事業所も含まれるのか。

事務局

市内に所在する一事業所の規模が30人以上の事業所を対象としており、市外に本店を持つ事業所を含んでいる。

委員

昨年の試行で、ある程度の民間給与の額は把握しているか。また、どの位較差が生じていたのか。

事務局

試行のため、役職段階ごとに比較しようとするにはサンプル数があまりにも少なかったこともあり、全体的な較差については試算していない。民間事業所の役職段階ごとの平均給与という形で35ページに記載している。

委員

サンプル数の問題と調査対象にした企業の経営状況等にもよると思うが、どのような企業を対象とするかは意見交換しなければならないと思う。

また、市内の労働組合や勤労者の状況からすると実態としては資料に出てくるような数字ではないように思う。もっと低いイメージがある。極めて厳しい状況が続いていることもあり、サンプルの取り方などについてどういう対応をしていくかということも課題の一つだと思っている。給与情報は出し

たくないという事業所がほとんどだと思う。昨今は個人情報等の関係でいろんな情報を出したがるがないが、その中で正確なデータを把握できるのかという問題もあると思う。そういうところの整理を図りながら、様々な角度から意見交換したいと思っている。

委員長

事前に説明を受けた際に、給与情報について提供してくれなかった企業が多数あったとは聞いていたので、得られた数字がどこまで信憑性があるのかということは確かに感じたが、何とか妥協点を見つけ、形にしていきたいと考えている。

協 議

委員長

それでは、30ページにある試行調査の結果を基にして、それぞれの項目について本調査ではどうすべきかということ意見を交換したい。

(1) 調査期間

委員長

まず、調査期間について、現時点で想定している期間があるか事務局に伺いたい。

事務局

本日の議論の状況にもよるが、早ければ5月中旬から6月末までの約1か月半の期間で実施したいと考えている。

委員長

問題がなければその期間で対応していただきたいと思うがいかがか。

(各委員了承)

(2) 調査の範囲

委員長

次に調査の範囲について、対象事業所の規模、調査対象産業および調査対象職種の3点について議論していきたい。

まず、対象事業所の規模についてだが、試行では事業所規模30人以上で実施したところだが、先ほど委員から話があったとおり函館市の現状を考えるとそれ以下の事業所もかなりの数になる。事務局は国が正規従業員の6割をカバーしているということを踏まえ30人としたようだが、委員の意見などを勘案したときに30人規模のまま調査を実施していいものか検討したい。

委員

調査対象企業規模の適否の問題は極めて難しい。

対象従業者数の60%をカバーしているのであれば、一応のコンセンサスを得られる数字と考える。国において60%をカバーするラインが50人であり、函館市は30人であるということであり、よく研究して導き出した数字だと思う。

ただ、これによって給与水準が下がるかもしれないが、民間企業の社長と公務員給与について懇談する機会があったが、きちんと仕事さえしてくれれば、ある程度民間企業より水準が高くていいという声が多かった。志を持って公務に携わりたいという人の給与はある程度の水準は必要なのではないか。一般的に公務員は、公のために働きたいと考え奉職しているはず

で、それを継続的に維持していくためには、ある程度の生活が保障できる給与水準としておく必要があるのではないかと思う。

委員

経営という立場から言うと、収益があって初めて給与が支払われるわけで、公務員は国税や市税等を基準にその中から支払われるという形になる。見方は当然違うが、給与については税収が少なくなれば少なくしなければならぬし、多ければ多くすればいいだけの話ではないか。

また、函館の地域に合わせると言うのであれば、30人以上の企業はどれだけあるのかと思う。

委員

確かに、30人以上の企業の割合は非常に少ないが、従業者数の割合で言えば6割以上というのは一つの目安となっている。

委員

特に函館は三ちゃん企業と言って、父ちゃん、母ちゃん、兄ちゃんで行っているような小規模な企業が非常に多く、そういった小規模な事業所と市を比べるのもどうなのかと思う。だから難しい問題だと思うが、公務ということを見ると多少は高くてもいいということはあるのかもしれない。ただ、極端にかけ離れた場合に、それでいいのかというのは否めない事実と思う。

委員

初めに試行の結果どの位の差があったかと聞いた。試行の段階ではデータも不足しているので、きちんとした調査数でなかったのが数字が出せていないということであった。

委員

資料では金融業と不動産業が同一の分類となっているが、この二つの産業の給与水準を見ると相当違うと認識している。金融、保険業は比較的給与が高い。小売と卸はどちらかと言うと卸の方が高く小売は給与が低い。業種によって給与水準が違うので、それらのバランスをどうするか。建設業についてもアベノミクスで景気が良くなると給与水準も上がる。儲かっている会社だと40代の課長職に800万円の年棒を出してるところもある。函館で40代の半ばで800万円は相当高い水準である。ところが、その内訳を見てみると給料400万円、ボーナス400万円となっている。給料は抑えてボーナスを夏・冬100万円ずつ出して、利益が出た時に決算手当で200万円出しているというような状況である。要は本給は上げられないので儲かっている時にボーナスを出す。だから儲かっていない時の決算手当はゼロになる。そういう業種もあるので、公務員と給与を比較するという点では正直難しい。

ただ、人事院勧告は無視するというわけにはいかないと思う。最終的に人事院勧告で出された較差と、函館市の民間給与実態調査の較差をどこまで詰めるかということになると思う。民間の水準を把握したからといって、その水準とまったく同一にするということにはならないと思う。そんなことをしたら市では職員を採用できなくなる。

委員

業績の悪い企業は給与情報を出したがない。出すところはやはり業績の良い企業である。

委員

給与水準の比較は、同一産業で行うべきで、函館市の業務と比較可能な産

業はあまりない。どうやって比べるのかは難しい。機械的に30人と決めて実施するのは簡単だが、それがイコール函館市の職員が行っている業務に見合うのかと考えた時に、例えば漁業や農業と比べるわけにはいかないと思う。

また、市職員の給料を減らすと地域の民間給与に影響し地域の給与も下がる。そうすると悪循環に陥ることになるので、むやみに手をつけたくないという気持ちもある。

調査対象事業所の規模はどのような基準にしたとしても一長一短はあるので、30人であろうと50人であろうと私はこだわらない。

もう一つは、現在中小企業のみなさんは春闘をやっているが、やはり厳しい状況でほとんど上がらない。市の職員の給料も下がっているからという意見もかなりある。そういった側面からも市の給与水準に簡単に手をつける怖さがあるので慎重になるならざるを得ない。

委員 職員にとっては生活がかかっているから大変な問題である。仮に較差があったとしてもそれぞれそのレベルで生活しているわけで、その較差を埋めたからといって生活できなくなるということではないと思う。

委員 上げるのは簡単だが、下げるのは難しい。

委員 基本的な考え方の中で地域の民間給与の適切な反映のほか、職員の勤労意欲や資質の向上に資するためと書かれているが、言葉だけを見れば綺麗に見えるがこれにはかなりの矛盾点が含まれている。

調査をすれば、結果として給与水準は下がるかもしれない。そのことが、職員のやる気や、勤労意欲の向上につながるとは思わない。職員のやる気や勤労意欲の向上は単なるお金だけの問題ではないが、かなりのウェイトを占めていることは確かだ。

委員 等級や号給を細かく分けているのには理由があると思うが、なぜこんなに細かく分けなければならないのか。

委員 定期昇給があるからである。

委員 昇給制度がきちんと機能しているのならば、勤労意欲が無くなるということはないはずだと思うが。

委員 勤務の評価をどのように給与に反映させるかは難しい問題である。

委員 なぜ勤労意欲が低下するのか理解できない。

委員 民間に比べると、公務員の場合は上の役職に行っても民間ほど差がつかない。民間は役職給がものすごく高い。上場企業では部長職の給与は2千万円を超えている。それでも高くない。普通の会社員はそこまで行かない。公務員の場合は部長職と一般職の差がほとんどない。

委員 要は金額の問題なのか。

委員 ボランティアではないのだから、お金がもらえなければ仕事はしない。

委員 お金がもらえるから仕事をするのではなく、生活をするために仕事をするのではないか。そこにお金の多い少ないが関係するのか。上がりが少ないと勤労意欲を無くすということか。

委員 組合も賃上要求をするが、それは職員全体が真面目に勤務している前提で賃上要求をしてくる。だが、現実はそうではない。
規模の問題に戻るが、函館市以外に本店のある企業の支社・支店も調査するのであれば、30人位の規模でやるしかないのでは。函館本店の企業のみを対象とするのであれば話が変わってくるが。

委員 10人や15人の企業はおそらく情報を提供しないことが想定される。

委員長 30人規模で正規従業員の60%程度をカバーするという事なので、この規模でよいか。

委員 30人以上の事業所の結果をすべてにするのではなく、それ以下の事業所も多く存在するという含みを持ってもらえるのであればよいのではないか。

委員長 では、調査対象事業所の規模については企業規模が30人以上で、かつ事業所規模が30人以上とすることとする。次に調査対象産業を検討する。

委員 給与水準の低い事業所ばかりにならないように、バランスを取って調査してもらいたい。

委員 12ページに記載のあるように同種、同等比較の原則からすれば、同じような仕事をして同じような職責にある人との比較というのは、これはこれで説得力があるのではないか。

委員長 業種のバランスをしっかりと反映することでよいか。

委員 今年の人事院勧告では、旅館とか各種コンサルタント会社などが対象として増えると聞いているので、その辺も考慮しながら実施する必要もあるのではないか。

委員 同じ産業分類であっても卸も小売もここでは分けられないし、建設業もゼネコンと工務店では全く異なる。

委員 公務員と同じ職務内容で同じ職責を持っている人を調査するとなると、ある程度の基準が必要となるのではないか。

委員 サンプルングはどのようにやるのか。

事務局 抽出の仕方については36ページにあるように、30人以上の事業所で調査す

ることになれば、30人以上の事業所を産業分類ごとにそれぞれの規模に応じた分布を整理し、整理した区分ごとに従業員の一定割合を等しく抽出する手法を用いる。それを逆算したものが事業所の数になってくる。それぞれの規模区分、産業区分の分布を見ながら一定割合を抽出するので、一定の産業に偏ることのないようにしている。

委員長

30人以上の規模で実施するときには産業や事業所の偏りは出てくるか。また、出てきた時にどのような対応をとるのか。

事務局

全産業について等しく抽出するので、偏ることはない。

また、給与水準の平均を求める際には標本事業所のデータだけではなく、抽出率に応じてそれぞれの層ごとに母集団に還元したうえで全体の平均を求めていくので、サンプルが少ないとか偏っているからといって、その一方に偏るといふ統計にはならない。

委員長

では、調査対象産業については国に準じて実施することとし、3点目の調査対象職種について検討する。

24ページに市の職種構成が記載されているが、試行調査では事務・技術職のほか、医療職、技能労務職を調査しているが、職種としてこれが適切かどうか、福祉職は対象としていないが。

委員

職種については国でも見直しを進めているところである。試行時に対象とした職種、非対象とした職種は国に準拠したということによいか。

事務局

国に準じたもので実施している。

委員

国が見直せば、市の調査も見直すのか。

事務局

そのようになると思う。産業構造の変化により増加しているサービス業の中で、事務・技術関連の職種があるとすれば柔軟に対応する。

委員長

福祉職は、小さい保育園ばかりか。

事務局

福祉職は主に保育士であるが、市内の保育園では多くても1園に10人程度であり、対象規模を30人とすると該当しなくなるためサンプルの確保は難しい。

委員

職種はここに記載されたものが中心となるのが現実的だろう。

委員

30ページの調査対象産業の砕石業について、現在、市内の事業所は好調で東北地方に砂利を運搬しているので残業を含めてものすごく給与が高くなっている。これをサンプルに入れると高くなってくると思う。異常な位の利益が出ている。

委員

残業は残業で分けるのではないか。

委員	砕石業では本給そのものも上げている。
事務局	試行段階でも規模30人を基準とすると砕石業は対象事業所が無い状況である。
委員	その時点だけ景気のいい企業というのはある。
委員	砕石業も以前は景気が悪かった。
委員	低い事業所に合わせると下がるが、調査対象は割合で抽出するので、景気のいい事業所もあれば悪い事業所もあるのは必然であり割り切るしかない。
委員	砕石業の中では公務と同様の職種と職責の人を抽出しようとするとなんにも多くはないと思う。そこで対象から振り落とされるので、それほど気にしなくてよいのではないか。
委員長	それでは調査対象職種は試行時と同様とする。

(3) 調査対象の抽出

委員長	次に調査対象事業所の抽出についてだが31ページに記載があり、無作為で抽出することになっている。サンプル数について事務局で想定しているものはあるか。
事務局	事業所規模については30人以上で整理したが、この規模で実施すると現行の調査対象産業では254社が対象となる。この中から何社調査するかということになるが、他市の人事委員会の民間給与調査を見ると、従業員の数として少なくとも3千人から5千人位は最低限収集しているようである。職員の給与と比較する場合、役職段階や学歴、年齢のそれぞれの層ごとに民間の給与と比較するといったことが必要になってくるので、数としてはその位が一つの目安となってくると考えている。これを事業所数に置き換えた時には80から100社位になると予想される。去年の41社と比較すると倍以上の事業所数を調査する必要があるものと思う。
委員長	今の説明だと調査の協力を得られない事業所を含めて3千から5千の数は調査するということか。
事務局	調査する数が最終的に3千人から5千人位は最低限必要だと考えている。
委員	調査手法はアンケートを送付するような手法か。
事務局	調査は各従業員ごとの給与を調べることになるが、事業所の手間を省略することとデータの精確性を確保する観点から、職員が実地調査で賃金台帳等から転記することを想定している。そうするとあまり見せたくないという事業所が出てくる。

委員	その手法であれば賃金台帳を見せたくないという事業所は多いと思う。
委員長	手法を変える必要があるか。
委員	アンケートだけでは精確な回答が得られないのではないか。
委員長	事務局に頑張って実地調査をしてもらうしかないのではないか。
委員	民間給与調査の実施は大変な業務である。まず、賃金台帳を見せてほしいということに対して抵抗感を示す。 昨年試行は調査要員何人で実施したのか。
事務局	実質1名で実施した。
委員	調査員は増やすとともに、市の給与制度について良く知っている調査員を育成し、相手の質問に的確に対応できるようにしたうえで、どういった趣旨で調査を実施し、何を知りたいか、それをどう活用するのかということをはっきり伝え理解を得る必要がある。法定調査ではないので断られればそれまでであり、根気よくやるしかない。
委員	そこは事務局に是非お願いしたい。
事務局	昨年は試行だったため体制を整備することができなかったが、今回本格実施するにあたっては、職場内の協力を得ながら、なるべく多くの人員で実施したいと考えている。
委員長	調査にあたっては、市から商工会議所を通すということはないのか。直接各企業に連絡して行うのか。
事務局	各企業へ直接連絡して行うことになる。
委員	商工会議所を通して調査協力という点では効果は薄いと思う。
委員	国の調査は50人以上の事業所が対象であるため、50人以上の事業所であれば何年かに1度は民間給与調査を経験しているところもある。 しかし、今回は50人未満の事業所も調査することになるので、一度も調査の経験のない企業に対する説明に相当苦勞すると思う。国の調査を経験している企業は、スムーズにやってくれるところもあるかと思うが、昨年の調査対象事業所の約半分が50人未満の未経験の企業だから大変だと思う。
委員長	その点については事務局に頑張ってもらうしかない。 それでは調査する従業員の数が3千人から5千人程度確保できる事業所数を抽出するという事としたい。
(4) 調査の内容	
委員長	31ページに試行時の調査事項について6点記載があるが、これら以外に必

要な事項もしくは不必要な事項があれば伺いたい。

- 委員 これは給与月額で調査しているが、市と民間で一番違うのは退職金ではないのか。
- 委員 この委員会で退職金も検討するのか。
- 委員長 そこまでは考えていない。
- 委員 給与が下がれば退職金も下がるが水準が違うことは確かだ。
 ただ、新しい給料表の作成がメインになると考えており、その点で言えば賞与もあまり関係がないと思う。
- 委員 退職金も含めて職員が受け取るお金であり、そこに較差があるから今回調査するということだと思っている。
- 委員 給与の話と少し違う観点で退職金の話はあるが、国では昨年、退職金を平均400万円下げた。これは画期的で教育現場の職員では前倒しで退職した人も出たほどである。
- 委員 400万円下げたと言っても民間では400万円も貰っていない人がたくさんいる。
- 委員 勤続年数の違いではないのか。
- 委員 勤続年数は同じである。
- 委員 このことについても同等の職種と職責という点に戻ると思っている。事前に函館市の労務状況調査というものに目を通したが、その調査では平均給与がかなり低い。調査事業所が少ないのもあるが、かなりばらつきがある。ではこの調査結果と市の職員の給与水準を同じにしていけないかということ、職員が同じような仕事をしているかどうかということを考えて、やはり単純には合わせるべきではない。退職金も同様の話なんだろうと思う。
- 委員 給与制度改革の趣旨は地域の実情に合わせるということではないのか。
- 委員 そのことをどの様に判断すべきかということになるのでしょうか。
- 委員 調査結果によってはどうなるかわからないが。
- 委員 給与制度だから退職金は別と考えていた。もちろん給与が下がれば連動して退職金は下がると思う。
- 委員 賞与等の一時金や退職金も含めて議論するのは正直怖い。自分が要請を受けた時には月例給与というイメージで考えていた。賞与や退職金まで踏み込むと自分が責任持てるかわからない。様々な経過や取組みのなかで現在の制

度があるし、給与も賞与も退職金もすべて下げるとすると、そのことによる波及効果の方が怖い。何でも下げて函館市自体が沈むような状態になるのが怖い。高くてもいいということではないが、すべてを下げるようなことには怖さがある。月例給与を中心にした議論にさせてもらいたい。

委員 給与制度改革の目的は給与水準を地域に合わせることで、もう一つは勤労意欲の問題がある。何故これだけ細かく制度が整備されているのに、勤労意欲が湧かないということが生じるのか。

委員 職責と級が重複しているところがあり、メリハリのある給与制度というのは、基本的な考え方にもあるように一つの職務に一つの級として整理しようと言っていたと思う。係長から昇格しない限りは係長の水準だということで、メリハリという言葉を使っていると思う。今は級が重複しているので上の級の係長と下の級の係長と給与水準が異なるのに職務内容は何が違うのかという問題があり、その点が職員の勤労意欲に影響を与えるのでそこをはっきりさせようという方針だと受け取ったが違うか。

事務局 まさに基本的な考え方の職務給の部分になるが、資料でも説明したとおり、役職による級の位置づけは決まってはいるが、仕事の中身と給与は比例していくものであるべきと考えている。異なる職でありながら同じ給与水準がどうなのかという点を課題として捉えている。そういった部分は次回以降に協議していただく予定である。

委員 生涯賃金とすれば退職金も一緒だが、ただ、この場で退職金まで協議すると民間でも退職金を出している企業と出していない企業がある。

委員 それが問題だと言っている。

委員 給与自体も昇給制度がない企業も結構ある。そういうことも含めての議論になる。さらに賞与や退職金までというのは責任持てる立場にない。

委員 退職金を民間と比較することは難しいと思っている。極端な例では中小企業の場合、従業員には退職金を100万円位しか出さないのに社長は2千万円も3千万円ももらっている企業もある。同じ30年働いていても従業員は100万円、役員は3千万円。ある程度の規模になると比較的労働協約を結んでいて、退職金の規定を作っているところではだいたい役員の退職金も決めているが、労働組合も作っていない、退職金の規定も作っていない企業はそういうことがよくある。

委員 役員はそうかもしれないが、普通の社員でそんなに沢山もらっているところはない。それが一番の問題だと思う。だからと言って、この場で全部検討することにはならないと思うが、大きな問題である。

そういう現実があるのも理解してもらいたい。だからといって、市の退職金を民間に合わせる事が絶対いいとは思わないが。

委員 退職金は別の機会に検討してもらった方がいいと思う。

委員 それでは給与制度改革を行う意味がないのではないか。

委員 給与制度の見直しと、独自削減はまた別の話か。

事務局 制度としての有り様を検討するので、削減は別の問題として捉えている。

委員 退職金まで議論するつもりではなかったので切り離してもらいたい。

委員 それは意見を封じることになるのではないか。

委員 そこは市でも別途考えてもらうことでどうか。

事務局 国において5年に1度、民間の退職金の調査を実施している。その結果、400万円退職一時金の水準を引き下げることとなった。函館市もそれに見合った内容で条例を改正した。2か年に渡って段階的に引き下げることになるが、全国的な傾向を捉えた人事院の調査結果、その内容を踏まえた制度の見直しを実施した。委員の言うように、給与水準が引き下がれば退職金にも波及するということもあり、今回の委員会では喫緊の課題ということでは考えていなかった。

委員 退職金については、このような意見があったということを今後の課題として取り扱ってもらいたい。

事務局 受け止めさせてもらう。

委員 調査事項からははずしてもよいが一番最後の提言には入れてほしい。

委員長 その点については了解した。

事務局 調査の項目について改めて確認させてもらいたい。資料31ページ④のAとして記載してある事項はすべて実施でよいか。

委員 調査票は国に準じた形だと思うが、市として最も参考にしたい内容は何か。

事務局 給与水準の見直しということでは、各事業所の従業員の月例給与を基本として調査したい。諸手当については企業にはさまざまな仕組み、体系があると思うのでそれらを調べて合わせるのはなかなか難しいと思う。そういった中では、まずは個人別の給与の状況を把握し、その水準を踏まえることとするので調査項目からはできれば除外したいと考えている。

委員 国に準じたかたちでの調査事項のすべてについて回答を求めることは大変だと思う。市として一義的に何を知りたいかという点に着目し、できるだけ簡素に通信で実施しても書けるような形の調査票の設計が必要ではないかと

思う。特に初めて協力してくれる企業に対しては、市として何を調査して、それをどのように給与制度に反映させていくかについてきちんと説明することが重要である。したがって、調査内容はできるだけ簡素にすべきである。様々な情報を知りたいという気持ちはわかるが、依頼された方が大変なだけである。

事務局

昨年の試行の中でも10ページ近くの調査票があり、これを見ただけでも毛嫌いされる要素もあった。そういった意味でも項目を絞って調査を進めることが民間企業の協力を得やすくする一つの要素となると考えている。

ただし52ページの個人別従業員の調査票については、賃金台帳をなかなか見せてもらえない状況もあるが、個人票がなければ役職、学歴、年齢別の給与水準が把握できなくなるので、事業所の協力を得る努力をさせてもらい、その他の調査票については極力シンプルにしていきたい。

委員長

31ページの調査項目6点についてどうか。

事務局

現在、事務局で想定している調査票のイメージは個人別の月例給与や採用初任給の状況のほか、55歳での昇給停止が国でも示されていることから、地域の民間企業においてもそういう傾向があるか把握するために定期昇給の状況は調査したいと考えている。これらが最低限必要な調査事項と捉えており、この内容で給与水準あるいは制度の部分は把握できると考えている。

委員長

52ページ、53ページ、57ページの1の(2)の調査ということでいかがか。
それでは、今言った内容で調査票を再構成してもらおうことでお願いしたい。
本日の議論を踏まえたうえでの調査を事務局にお願いする。
次回以降の開催については事務局を通じて改めて各委員の日程調整をお願いする。

事務局

了解した。

委員長

最後に事務局から何かあるか。

事務局

本日議論していただいた内容について整理したものを、調査実施前に各委員に配付したいと考えているので、また改めて連絡させていただく。

委員長

本日は以上で終了とする。