

第2回函館市給与制度改革検討委員会会議録

日 時：平成25年6月27日（木）午後6時00分

会 場：市役所8階第2会議室

第2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6月27日（木） 午後6時00分～午後7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

【会議要旨】

開 会

小山内部次長

ただいまより，第2回函館市給与制度改革検討委員会を開催させていただく。会議の進行については委員長にお願いする。

協 議

委員長

本日はお忙しい中，ご参集いただき感謝申し上げます。

早速，議事に入らせていただく。まず第1回委員会の議事録だが，事前に各委員に確認をいただいている。議事録の公表にあたっては委員名を伏せることとしたこの内容を第1回の議事録とさせていただくことでよろしいか。

各委員

(異議なし)

それでは協議事項に入るが，本日は公民給与比較と職務と職責に応じた給料表の構造ということについて検討していきたい。本日はフリーで意見交換を行うという形で進めていきたい。この協議を行うにあたって論点メモを作成・配付させていただいたが，このメモに沿って協議を進めることとしたいがよろしいか。

各委員

(異議なし)

委員長

それではこの論点メモに沿って協議を進めさせていただく。
まずは，添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

(「資料1 民間の役職区分の定義および公民比較における役職対応について」，「資料2 職務の分類について (行政職給料表 H25.4.1現在)」について説明

委員長

一つ目の論点である公民給与比較について協議していきたい。
なかなか難しい内容ではあるが，要は公民の給与比較にあたって，同種同等比較という考えのもと，市の役職と民間のどの役職を比較対応させるのかということになる。国の対応にならうとしても課題があるように感じているし，企業規模によって分けて考えることが良いのかということもある。どのような対応が望ましいのかということを協議していきたい。まずは各委員の意見を聞いていきたい。

委員	<p>民間従業員の給与水準については地域によって異なり、同一の役職であっても事業所の所在する地域によって自ずと異なってくる。</p> <p>職責についても同一の役職であっても企業規模に応じて異なってくるものと思われるので、給与比較にあたって階段式の役職対応とするのは必然と思う。国では本府省の職員を東京23区本店企業規模500人以上の企業の従業員と同等の職責として対応させているが、そうした状況を踏まえると、函館市における役職の対応は資料1の企業規模100人以上500人未満の区分を同等と見るのが妥当ではないかと考えている。</p>
委員	<p>この役職の対応については非常に難しい問題でなかなか判断をしづらい部分がある。どれくらいの規模の事業所の役職を市の役職と同等と見るのかといことでは、市の組織規模などを考慮すると、ある程度の企業規模を比較対応させざるを得ないのではないかと考えているが、企業規模500人以上の事業所が函館にどれだけ存在するかということも考え合わせると、先ほどの委員と同様に企業規模100人以上500人未満が妥当なのかもしれないと思っている。</p>
委員	<p>大変難しい問題であり、なかなか判断しづらいものがある。仕事の内容や職責を比べるということになると検討もつかないというのが正直なところである。一つ確認をしたいのだが、資料1にある比較対応は国の例ということだが、この対応を変更することは可能なのか。</p>
事務局	<p>資料1の対応は人事院が行っているものであるが、都道府県、政令市には人事委員会というものがあり、それらについてはそれぞれの考え方によって国とは異なる比較対応をさせており、市においても地場の状況を踏まえながら整理するという事は可能なものである。</p>
委員	<p>市の組織規模が3,000人規模だということを踏まえると、100人未満の企業規模に合わせるのはおかしいと思うが、私の感覚からすると職名といのはそれほど重要ではなく、実際の仕事の内容が重要なのであって、それをどのように市と民間で比較するのかといったことは非常に難しいというように感じている。</p>
委員	<p>論点メモの視点に組織規模と責任ということが示されているが、責任という観点は抽象的過ぎて、市と民間を比較するのは困難である。客観的に見ることができる規模で比較するしかないと考えている。</p> <p>例えば市の部長と民間の部長を同じ職名を持って比べた場合、民間では対外的な対応などから比較的多くその役職名を使用している状況もあるので、同じ職名だからといって比較をするということは乱暴な気がする。</p>
委員長	<p>各委員の意見を聞いていると、やはり単純にはいかないと思っている。各委員の発言にあったように、職責という観点で比較することには難しさがある。また、企業規模による区分するという点についてだが、市内に500人規模以上の事業所はどのくらいあるのか。</p>

事務局	<p>勘違いされている部分のあるのかもしれないので説明させていただくが、資料1で区分されている規模というのは企業の規模であって、市内に所在している事業所の規模ではない。例えば大手企業の市内支店や支社についても事業所の規模としては小さくても、企業全体で捉えると1,000人あるいは2,000人ということであれば、500人以上の区分に分類されている。具体的には銀行などは会社の規模としては従業員が500人以上いるが、市内の支店には従業員が30人程度ということで、こういった事業所は500人以上の区分に分類されるということである。</p>
委員	<p>そういったことであれば、100人以上500人未満と比較するというのであれば、地場の給与が反映されないということになるのではないかと。</p>
事務局	<p>調査は30人規模の事業所までを対象としているので、そうした大手企業の支社・支店も含まれるが、地場の小規模の事業所も当然含まれてくる。大手企業とだけ比較をして、地場の事業所とは比較をしないということではない。</p> <p>あくまでも公民給与比較の際に大手企業の支社支店の役職は市のどの役職と比較するのか、地場の事業所の役職は市のどの役職を比較するのかということである。先ほど市においては100人以上500人未満の規模を同等と見るのが妥当ではないかという発言があったが、それは資料1に示されている国の取り扱いのままで良いのではないかとということで受け止めている。</p> <p>市は3,000人規模の組織だが、その中で部長職と同等と見る民間の役職はそれぞれの規模ではどういったものが妥当なのか、先ほどから責任という観点での比較は困難という意見はあるが、こういった組織体の違いということも考慮した時に、市の役職と相当する企業規模の役職は100人以上500人未満が妥当なのか、あるいは500人以上とする必要があるのかどうかというような議論になろうかと考えている。</p>
委員	<p>そういった議論をするのであれば、函館市は3,000人規模の組織なので比較する企業の規模も500人以上でよいということになるし、極論を言うと500人でも少なすぎるので規模が同じ3,000人以上の企業とのみ比べるべきではないかということにもなってくる。しかしそうした比較は住民の理解は得られない内容である。函館市にも30人規模の事業所から500人規模以上の事業所まで様々あると思うので、それら全体を通した較差を職員給与に反映させることが納得を得られるものだと考えている。先ほど市職員と比べる企業の規模は100人以上500人未満が妥当ではないかと言ったが、職制段階を決定するメルクマークとしては妥当だと言うことであり、この規模のみを比較対象とするということではない。職制を揃えるということ考えたときには100人以上500人未満の企業規模が妥当だということである。</p>
委員	<p>組織規模が異なるので、それを比較するということが難しいということになる。</p>
委員	<p>組織規模もそうだが、職種や仕事の内容も違うし、部下の数も違っている。だからこそ民間給与調査では部長は20人以上の部下がいること、課長は部下が10人以上いることなどといった要件を設けている。こうした要件を満たす</p>

役職であれば、その職責は大企業であっても、中小企業であってもそう大きくは変わらないという発想からきていると思っている。

委員

第1回委員会に配付された資料の中で給与実態について青森市、旭川市と比較した資料があったが、函館市と経済圏、生活圏を同じくする北斗市、七飯町との比較というのはあるのか。人口的には青森市、旭川市の方が近いと思うが、経済圏、生活圏を同じくする都市との給与水準の比較ということも一つの目安になるのではないか。公民給与比較という観点からは少しずれてくるが、職員の給与水準を決定する一つの目安にはなると思う。参考としてそういったデータを示すことはできるのか。

事務局

北斗市、七飯町の給与ということであれば、統計データとして示されているので、その内容を当市と比較することは可能なので別途お示しさせていただくが、制度の適用は当市とほぼ同様であるため、給与水準ということでは、それほど大きな違いというものはないと思われる。

委員

それは国と同様の給料表を使用しているからか。

事務局

その通りである。当市では財政状況を勘案して独自カットを実施しているのでその分は低くなるが、そのことを除く制度本来の水準ということであればほぼ同水準になってくるとと思われる。民間給与調査の結果を基に給与水準を検討することになるが、一方では均衡の原則にある他自治体との均衡ということも考慮する必要があるので、そうした意味では青森市、旭川市、北斗市、七飯町といった同じ規模の都市や経済圏、生活圏を同じくする都市との比較ということも重要なので、民間給与調査の結果を踏まえてどのような給与水準にすべきかといったことをご検討いただく場面では、そうしたデータもお示しさせていただく。まずはその公民較差をどのように導き出すのかといったご議論をお願いしたい。

委員

先程から協議をしても議論のポイントをどこに置くのかといったことが、よく見えてこないように感じる。民間給与調査の内容は決定して、現在、調査をしてもらっているが、その結果を市と比較するための役職対応を検討するにあたって組織規模によって議論すべきなのか、職務の内容によって議論すべきなのか。同じ役職段階であっても大手企業の支社・支店と地場の企業では給与水準が異なっていると思っている。そういった意味でももう少し焦点を絞らないと議論しづらい部分がある。

事務局

今、言われたような大手企業の支社・支店の課長職と地場企業の課長職とでは給与水準が異なるということは多分あるのだろうと思っている。そういうことを考慮したものが、資料1にある企業規模ごとの階段式の対応になっている。市の部長職とはどの企業規模のどの職制を比較するのか、あるいは企業規模の小さい事業所の職制の扱いをどうするのかといったことを議論していただきたい。

委員長

言っていることは理解しているが、客観的な指標が何もないなかで、その

対応を検討することには難しさがある。

委員

私もそう思っている。

委員

少し話は違うが、今の自主減額をしている状況での市の初任給を時給に換算すると840円程度となり、最低賃金が720円ということを考えると、初任給だけを見るとかなり低い水準になっているのかなと思っている。

委員

職責を揃えて比較するとはいっても、指標となるものがないのでなかなか判断ができない。

事務局

各委員が言われるように、なかなか難しい問題ではある。この内容を検討するにあたって民間の役職ごとの給与額などが無い状態で議論することが難しいというのであれば、場合によっては民間給与調査の結果も見ながら議論するという方法もないわけではない。

委員

論点の2つめの給料表の構造にも関係してくるのだが、職務の級や号給、評価方法が整理され、きちんと機能しているのであれば、そのことを見直すという議論にならないと思っている。そういったことがきちんと機能していないから役職が違うのに同じ給与水準になっているというような問題が生じるのだと思っている。また、同じ役職であっても業務の困難度に応じて異なる職務の級を使用しているみたいだが、業務の困難さは部局ごとにも異なるはずである。そういった問題や人事評価のあり方などを含めてきちんと整理すべき問題なのではないかと考えている。

委員長

ただいま二つ目の論点である給料表の構造に対する意見があったので、このまま議論していくこととしたい。資料2に職務の分類が示されているが、異なる役職であるのに同一の職務の級に位置付けている部分や同一の役職で複数の級を使用している部分があり、この級構成が妥当なのかといったことを議論していきたい。

委員

市の基本的な考え方の中で一職一級制にするというものがあるが、これは4級には主任と主査がいて、5級には総括主査と課長補佐がいる。職名が異なり、それぞれ職責は違っているのに同じ職務の級に位置付けられている。こういった状況を一職一級制によって解消しようとするものだと思う。例えば主任と主査の関係を見たとき、それぞれ職責が異なるにもかかわらず同一の職務の級に位置付けている現在の考え方はどのようなものなのか。

事務局

主任については担当者でありながら主査を補佐するような業務や役割を担える職員として、主査と同等の職務の級に位置付けている。主査とは担う業務の内容は異なるが、一定の経験を経た中で主査を補佐する業務・役割を担ってもらおう職員を主任としている。

委員

職名は違っていても職責は相当するということか。

事務局 相当とまでは言わないが、ある程度近いということである。

委員 それをきちんと整理するのが一職一級制ということだと思うが、これまでの経過の中で、現在は資料2にあるような運用をしているということだと思う。異なる職名が同じ職務の級に存在するというのを対外的にきちんとした説明が必要になるのではないかと考えている。5級の職務の内容が指導主事の職務となっているが、これは一般行政職の中には課長補佐はいないということに理解してよいか。

事務局 一般行政職には課長補佐職はいない。

委員 であれば現行では5級は総括主査の級ということか。

事務局 そういうことになる。

委員 それであれば4級の主任と主査のところが対外的に説明できるようにすれば一職一級制に近い給与体系になるのではないかと考えている。

委員 この職務の分類というものが分かりづらいのだが、一般の企業ではこのように細かく分類しているところはあまりない。これが適当かどうかと問われると何とも言えない。一職一級制というものも妥当なのかもしれないが、これまで国の制度や基準などを踏まえて培ってきた現行制度に問題があるのかといわれると、そうともならないのではないかと考えている。

委員 この職務の分類そのものが我々からすると分かりづらい。職務の級や号給といったものもそうだが、あらゆるものが明確になっているのであれば問題にはならない。明確になっていないから様々なことが問題になるのであって、明確にしていくということが大事なのではないかと考えている。これまでの職員の既得権といったものは認めなければならないものだが、明確に説明できる制度にするということが必要なのではないか。異なる役職が同じ給料で勤労意欲を削ぐという話があったが、基準が明確であればそのようなことは起きないのであって、その評価には結果が求められるものと思う。

委員 一つ確認をしたいのだが、前回の資料の中で各支所長の職務の級が旧市内の支所長は6級で合併4町村の支所長は8級となっているが、これは合併の経緯をそのまま引きずっているからなのか。それとも何か違いがあってこうなっているのか。

事務局 合併4町村の支所の支所長と旧市内にある支所の支所長では、それぞれ職責が異なるものであり、合併4町村の支所長は部長職相当であり、旧市内の支所長は課長職相当ということで位置付けている。

委員 一般的な市民の感覚からするとどちらも同じ支所長であり、役職が異なるということは理解しづらいと思う。

事務局	<p>同じ支所長ではあるが、合併4町村の支所には複数の課があり、それらを束ねる役割を担っているのが支所長となるため部長職相当としている。旧市内の支所については、あくまでも単一の課の長としての位置付けであるため課長職相当としている。</p>
委員	<p>それでも一般市民には旧市内の支所長が6級で合併4町村の支所長が8級というのは理解しづらいのかなと思う。</p>
事務局	<p>補足で説明をさせていただくと、合併4町村も旧市内も地方自治法に位置付けされる支所として設置しているものであるが、合併4町村の支所は市民対応の部門や福祉部門のほか経済、建設部門など行政の主要5部門全てを3課体制で担っており、総合的な支所機能を有している。そこに配置される支所長は部長職とし、本庁に配置されている部長職と同様の権限を持っており、独立した組織として位置付けされるものである。一方、旧市内にある3支所については、合併した当初は総合的な支所機能を担っていた時期もあったかもしれないが、現在は主に民生部門に特化した形となっており、業務内容や権限などは総合支所の支所長に比べるとかなり限定的になっている。いずれの支所も法律上同じ位置付けの支所であるため、どちらも支所長という形にはなるが、持っている権限などは今説明したような違いがあるところである。</p>
委員	<p>そうすると、合併4町村の支所長についても、その権限を本庁に集約するなどして、将来的には旧市内の支所長同様になるということか。</p>
事務局	<p>地域ごとの状況もあるので、現在は、そういった流れでの議論はされていない。</p>
委員	<p>給与を見直すにあたってはそういった役職者のポストの見直しも合わせて行う必要があると思う。民間企業でもバブルの頃に増やしたポストの整理というものを行っている。公務員も最近になって見直しに着手はしているようだが、民間に比べると遅れている。今回の給与制度改革とは直接の関係はないが、そういったことも合わせて見直していく必要があるのではないかと考えている。</p>
委員長	<p>公民給与比較や給料表の構造について様々な意見がでたが、もう少し客観的な指標がなければ、この先の議論が出来そうもないように感じている。</p> <p>給料表の構造に関して言えば、この部分を独立して整理することも可能とは思いますが、現行の給料表上の課題というのがはっきり見えてこない。こういった部分に不都合を感じているのか。</p>
委員	<p>例えば同じ主査という職名であっても複数の職務の級を使用するということは、住民の目から見ると同じ職責のままでも給料が上がるというように見られかねないため、そういったことを是正するために一職一級制という考え方が出てきているということだと思う。3級は主任の級というように一つの職務の級には一つの役職名という方が市民にも分かりやすいだろうということ</p>

とだと思ふ。一方で、日本には年齢給的な考え方があり、同じ主任であっても若い主任と年配の主任では給与が違い、高齢層ほど給与が高くなるという傾向がある。そうした場合、3級の後半の給与額は4級の半ばと同じ給与額になるという状況が生じることになる。そうすると役職が違うのに給与額が同じになっているということになってしまう。ある程度は仕方がないのかもしれないが、職務の級をシンプルにし、かつ職制をシンプルにすることにより、そういった異なる職務の級ごとの給与額の重なりを解消しようとしているのだと思ふ。そうすることにより市民に対しても説明がしやすくなる。今、委員長が言った課題や不都合な点というのはこういったことなんだと私は理解している。

委員長 そうするとポイントは4級などの同一の級に複数の役職が存在することについてどう取り扱うかということになるように思ふ。

委員 そこを解消することによって、これまで行けた職務の級に行けなくなるということになるが、一つ心配なのが既得権というわけではないが、現在、5級あるいは4級に位置付けている職員を降格させる必要がでてくる。そうした時に職員に対して納得を得られる説明が必要になってきて、これも大きな課題だと考えている。また、給与水準的には現給を保障するにしても、職員の勤労意欲という点では何かインセンティブ的なものも必要になるのかもしれないと思っている。一気に構造を見直すことによる職員のモチベーションの低下ということが心配である。

委員 基準が明確になっているにも関わらず、何故、様々な課題が生じてきているのか。

事務局 資料2に職務の分類に応じた職務の内容を記載しているが、文章上は基準が明確になっているし、任用にあたっては一定の人事評価も行っている。
我々としてはこの委員会において職員の給与水準に民間給与を反映することに加えて、一職一級制を導入しメリハリをつける、分かりやすくすることなどもご検討いただきたいと思っている。
資料2にあるような担当職が主事2級から主任まで経験年数応じて差を設けることが妥当なのかどうかというような問題意識も持っている。

委員 そうした課題は民間にもあるもので、職制を維持するためにはある程度職名を細かく分ける必要があり、やむを得ない部分もあると思っている。

委員 3級と4級の職員数の分布だけで全体の70%以上を占めている状況で、他都市に比べて5級以上の役職段階の割合が非常に小さくなっていると思っている。私としてはもう少しスムーズな階段状の構成であっても良いような気がするが、市としては課長補佐を置かず、主査から課長に上がるということであったので、その辺が難しくしている部分なのかなと思っている。組織の形として課長補佐を置かないということであれば仕方がないのだが、総括主査なり課長補佐なりポストを増やすことはできないのか。

事務局 総括主査については主査職として一定の経験をし、課長を補佐する役割を

担える職員について一定の人事評価を経た上で任用するという仕組みとなっている。人事評価も厳しく行っており、簡単に上にあがるということにはしていないので、単にポストを増やすということではない。

委員

そうすると4級にいる職員については昇格しない限り、ずっとその級に居続けるということになるため、号俸の延長なりをして対応するということも想定されるが、そういったことは検討しているのか。

事務局

同一の級に居続けることによって一定の年齢で上限に達してしまうことは想定されるので、検討する必要はあるが、国においても55歳昇給停止という制度が出来たので、そうしたことも踏まえながら検討していきたいと考えている。

委員長

いずれにしても、本日結論を出すのは困難な状況である。現在実施している民間給与調査の結果がもう少しで出るようなので、その結果や本日の議論のポイントなどをまとめて改めて事務局から資料を提供してもらい、その内容を見ながら改めて検討することとしたいがよろしいか。

各委員

(異議なし)

委員長

それでは資料の調製を事務局にお願いし、本日はこれで終了する。