

第3回函館市給与制度改革検討委員会会議録

日 時：平成25年10月2日（水）午後6時00分

会 場：市役所8階第1会議室

第3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10月2日（水） 午後6時00分～午後7時30分
- 2 会 場 市役所8階第1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3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2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。この内容を第2回の議事録とさせていただくことでよろしいか。

委員

（異議なし）

委員長

それでは協議に入る。前回の協議事項の続きとなるが，公民給与比較について，事務局から新たな資料の提供があったので，事務局に説明を求める。

事務局

（配布資料について説明）

委員長

事務局の説明について質問等はあるか。

委員

主事1級と主事2級の職制は係員か。また1級と2級の違いは何か。

事務局

係員である。経験年数により能力を評価したうえで主事2級から1級に昇任している。例えば大卒の職員であれば，採用後3年程度で主事1級に昇任している。

委員

職名と職務の級を一致させた制度にすることが目的の一つだと思うが，主事を係員として一つにまとめ，主任主事を主任クラスにするということによいか。

事務局

主事1級に昇任した後，さらに一定経験を経て評価したうえで主任主事に昇任しており，民間の主任クラスに相当する職と考えている。

委員

市の主任と主任主事は職責上は異なる位置づけか。

事務局

職責上はほぼ同じである。主任は能力を評価したうえで，係長の補佐的業

務も担える職員を任用しているが、実際の業務の内容に大きな違いはない。

委員 役職対応のパターン2のイメージでは、職責が同じなので、主任と主任主事を2級に、主査と総括主査を3級に格付けるということによいか。

事務局 主事1級と2級を係員として一つの級にまとめるとすれば、主任と主任主事を2級に、主査と総括主査を係長級として3級に格付けるイメージである。

委員 前回の会議では課長補佐級がないということだったので、係長級の上位が課長ということによいか。

事務局 そうなる。

委員 公民給与の比較方法を分析し、問題点を考慮した上で比較の案を作成してもらったが、前回、企業規模100人以上500人未満の区分の職制と市の役職を同等と見なしてはどうかという提案をさせてもらい、そのうえで調査結果を議論しようということになった。また、資料12頁の「他自治体との比較」を見ると1, 2級は他の自治体も係員としている。主査が係長級と理解しているいるが、主査と総括主査を同等に評価するのではなく、現在の給料表で1級と2級を主事とし、3級を主査、4級を総括主査、5級を課長、6級を困難な業務を所掌する課長というのがあれば困難課長と部次長、7級を部長、8級を困難な業務を所掌する部長の級に格付けする案はどうか。

公民給与比較のいずれのパターンを採用しても、毎年民間給与調査をしなければならなくなると思うが。

事務局 基本的には毎年調査することになると思うが、体制も含めて毎年調査を実施することができるのか、仮に毎年実施可能ではないとすれば、今回の調査でベースを整理した上で、今後の人事院勧告の動向も踏まえながら改定していくといった手法も考えられる。いずれにしても今後の委員会の中で議論していただきたいと思っている。

委員 調査客体が国や北海道の調査と比べて少なく、毎年実施した場合に調査結果のぶれが大きく出るのではないかと心配がある。仮にその都度今回のような分析をし、最大較差の2分の1のラインを用いたとしても、ラインが毎年ぶれる懸念がある。そのような手法を用いるより、以前提案したように企業規模100人以上500人未満の区分の職制と市の役職を同等と見なし、現在の職務の級上で1, 2級は主事、3級を主査、他の自治体の課長補佐的な位置付けを総括主査として4級、課長を5級と6級に格付けるといったように職制段階を今ある級の中で整理をすれば、今後の国のデータも使え、毎年民間給与調査をする必要もない。後はそれらの級にどのくらいの職員が格付けされるかによってラスパイレス比較の数値は変わってくる。国には級別定数が決められているが、自治体にはないので、業務の有り様によっていくらかでも変えることができるが、課長等のポストは自ずと数が限られてくるし、上位の級が極端に多くなるといったことはないので、ラスパイレス比較にも影響はないと思う。

委員	<p>今回の調査結果については、民間企業の状況が出ているので、ある意味で評価できるが、どの比較パターンを採用するにしても、仕事の質や量、サービスの内容を考えた時に、市の役職に対応させるのはどうしても難しいと思っており、どうクリアするか課題としてある。</p> <p>役職についてもシンプルにすべきという考えはあるが、これまでの経過を考えると、具体的な案までは浮かんでいない。</p> <p>全体としては、どのパターンがいいのかまでは判断できていないが、年代別に見ると民間の方が高い場合もあるし、上位の役職の水準をどう扱うかは議論が必要だと思う。</p> <p>また、今年度の人事院の給与等に関する報告であった給与制度の総合的な見直しは、本委員会で議論している内容に合致していると思う。一地域という小さな範囲で考えても、市の給与が国や近隣自治体、類似自治体との均衡、市独自のものなど、色々な要素から成り立っているとすれば、様々な調査をしている人事院の動向を見極めていかないと、また同じような議論をしなければならなくなると思う。そうしたことを考えると今回の調査結果は結果として、人事院の動向等も見極めた上で方向性を定めるべきだと思う。</p>
委員	<p>調査結果は結果として受け止めるが、現在の職務の級を簡略化することは可能なのか。</p>
事務局	<p>委員会として簡略化すべきという結論になれば、それを受けて見直していくことになる。</p>
委員	<p>他の分野の業務と比較するのが適切かという問題はあるものの、今回の調査で一定程度の較差があることが明らかになったと受け止めている。しかし、今回の調査は従業員30人以上の事業所を対象としたものの、対象とならなかった事業所も沢山あるということを検討課題として提言に取り入れていただきたい。</p>
委員	<p>職員のモチベーションを維持するためにはある程度の昇任は必要だと思う。安易な職務の級の簡略化は職員のモチベーションの低下に繋がる恐れがある。また、資料では56歳を過ぎると平均給与が下がっている部分が見られるが、企業の制度として56歳を過ぎると給与を下げているということか。</p>
事務局	<p>定期昇給制度がある企業の約3割が昇給停止制度があることがわかっているが、平均給与からは企業として56歳を過ぎると給与を下げているということは判断できない。</p>
委員	<p>定年を65歳に延長するために50歳代後半層の給与を抑制する方向に進みつつあるということも聞いているが、そうした動きがすでに始まっているのか。</p>
事務局	<p>データ量が多くなればそうしたことも見えてくるが、このデータの中ではそこまでは判断できない。</p>
委員	<p>国の民間給与調査は約49万人以上の従業員を調査しているが、かなり抑制</p>

されている結果となっている。国の4級や5級職員のうち、高位号俸に位置し、出先機関では課長職で管理職手当があるような給与水準の高い職員がこれまでは途中で退職していたが、年金の接続の問題から退職しなくなってきた。したがって、民間のなだらかな給与カーブに比べ、国の給与カーブは若干高くなっている。今回の調査では約3割の企業が昇給停止の制度があるが、全国的にはそれ以上の割合で給与が下がるか、止まる仕組みになっていると思う。

委員 本委員会でもその部分を考慮して検討していくべきだと思う。

委員 国の俸給体系を準用すれば、国が見直せば自ずと反映されるし、来年の1月からは55歳を超える職員で勤務成績が標準以下のものは昇給しない制度も実施される。そうすれば独自に考えるより自然に反映されると思う。

委員 大手企業では役職定年や、ある程度の年齢になると給与があがらなくなる仕組みを導入している。

委員長 級や役職をどのように考えるかといった問題は当然だが、まず、公民比較のベースをどうするかを考えなければならないと思う。

委員 市の給与制度の見直しの第一の目標は地場賃金に近づけるということだったと思う。そのためには市内の事業所の現状を把握する必要があり、昨年は試行、今年本調査を実施した結果、規模にもよるが明かに市の水準の方が若干高いことがわかった。委員長の言うとおおり、どの水準まで引き下げるかということがこれからの議論だと思う。地場賃金の水準を把握しようとするのと毎年民間給与調査が必要になるし、安定したデータがとれるかが心配である。全国の自治体で個別に民間給与調査を実施しないのはこの問題があるからである。国の制度は全国の平均で成り立っているが、企業規模100人以上500人未満の企業の役職をメルクマールとするのであれば、市の職制段階と級の格付けをそれらに近づけるように整理してはどうかと思っている。国では毎年50万人近い従業員のデータを精確に把握しており、国の制度が変われば自ずと市の給与も変わってくると思う。

事務局が作成したイメージでは主任の引下げ率は△11%となっているが、3級と4級の職員は合わせて約70%であり、他の自治体に比べて最も多い。他の自治体よりも早く3級や4級に昇任しているのではないか。

事務局 市ではこれまで採用抑制をしてきており、その影響である。昇任に必要な経験年数は他の自治体も取り扱いほぼ同じであり、採用の少なさから1、2級の割合が低くなっているものと考えられる。

委員 総括主査については、主査と職制を揃えることでかなりの引き下げになると思うが。

事務局 総括主査と主査は実際の業務の内容に明確な違いがあるわけではない。評価の結果、課長の補佐的な役割も担える能力を備えた職員を総括主査として

任用しているものの、実際の業務に違いはない。

委員

だから同じ級に位置付けたいということか。

事務局

主任についても同様であり、主任主事と業務の内容に差はないので整理したいと考えている。

委員

総括主査は課長の補佐をするという役割があるのでは。

事務局

総括主査だけが課長を補佐しているわけではなく、係長職はみな課長を補佐している実態にある。

給料表の構成のうち課長職については、6級相当としたうえで、現在の4級相当の水準に引き下げるのではなく、係長職との差を保ちつつ、地域の水準を反映させるというイメージの資料となっている。

委員

3級と4級の割合が多いということだが、上位のポストが空かないか、甘い評価により昇任しているからそのような状況になっているのではないか。

事務局

総括主査も主任も求められる職責はある。しかし、主任等の担当者については実際の業務の中で職責を明確に分けることは難しく実態として分かれていない。役割を明確に分けることも考えられるが、市としては、わかりやすくメリハリのある階層にしたいという思いの中で、本委員会でも議論いただいているところである。

委員

職務が同じなのに給料は異なるのか。

事務局

職務の級が異なれば当然異なる。

委員

同じ職務なのに、評価の結果、給料が高くなるということか。

事務局

求められる職責に応じた業務を与えられていないという実情はあるかもしれない。主任等をそのまま存続させるべきかどうかという問題意識も持っている。必要があって役職を定めているのに、役職に見合った業務ができていない実情は認識している。課題として捉えていただきたい。

委員

同じ業務でも能力があるから4級に昇格させるとかは市民からは理解できない。例えば主査から総括主査に昇格した場合には給料も上がるが、職務内容を目に見える形で整理すれば、職員にとってもやりがいがあるものとなるのではないか。

事務局

そうなれば、例えば総括主査として求められる業務を明確に区分けできるかどうかということも検討していかなければならないと思う。実態としてこれまでは明確な区分けが難しかった。

委員長

総括主査は何人位いるのか。

事務局	一般行政職1,243人中7.3%にあたる91人である。
委員	総括主査を含めた主査は全部で何人か。
事務局	387人である。
委員	これらの主査の業務が同じとなれば、総括主査の総括の意味は何か。
事務局	課長を補佐する役割もあるし、実際そうした役割を担っている部署・職員は存在するが、市には人事異動があり、異動先でも常に総括主査としての役割を發揮しているかという実態が伴っていない場合もあり、明確に区分せず、主査という職責で業務が遂行できるという思いがある。主査の中でもリーダー的な役割を担うことはでてくるかもしれないが、モチベーションの課題はあると思う。また、総括主査の役割を明確にすべきという意見も当然あると思う。
委員	総括主査の能力を發揮する部署がないということか。
事務局	部署によってはないかもしれない。
委員	ないのに総括主査に昇格させるのか。
委員	管理職のポストが限られているから、そこに留まらざるを得ないのでは。
事務局	そういうことも実態としてはあるかもしれない。総括主査として評価をし、昇格するものの、人事異動があるため、異動先で常に総括主査としての役割を果たしているかという問題もある。
委員	違う部署で総括主査として働けないのも問題では。昇格したのならその能力を發揮してもらえばよいのではないか。
委員	函館市の状況を踏まえ調査をし、その結果、高いという判断なのか、周りの環境や仕事の内容を加味したときにそれほど高くはないと思うかによって角度が全く変わる。民間企業と市役所ではサービスの対象や内容が全く異なり、単に調査結果に基づいて引き下げることになるのかどうか。市職員の給料が下がると地域の民間企業の給料も下がる。同じ見直しを何度も繰り返した時に市はいったいどうなるのか。今回の調査は評価するが、結果をどう反映するかは非常に責任が重く難しい判断だと思う。
委員	今議論しているのは給与水準ではなく、評価された能力を發揮すべきということだと思うが。
委員	もちろん給与に見合う仕事をすれば良いということだと理解している。その問題がクリアされれば給与水準の問題もクリアできるのではないかと思う。

- 委員 確かに民間企業では賃金を引き下げる時に、市職員の給料が下がっていることを理由にするケースはある。調査結果は市職員と比較したときにどうかであり、民間の水準が低いから急にそれに合わせるのはいさぐさな気もしている。
- 委員 調査をすれば較差があることは予想出来たし、地場の賃金水準に近づけるという方向性は良いことだと思うが、他の自治体と比較すると40歳以上は水準が低く30歳代はおおよそ高い水準であることがわかる。国の総合的な見直しにおいても、給与カーブをフラット化するために世代間の給与配分を見直し、特に50歳代の賃金を見直していくとされている。そういった意味では現在の市の給与カーブは今後の国の方向に合致している。
- 地場の賃金水準に合わせるといってもある程度の限界はあると思う。水準比較のメルクマールをどうするかは非常に難しい問題だし、そうであれば、市の役職を企業規模100人以上500人未満の職制に対応させるような見直しとともに役職毎の職責を整理すればいいのではないかと思う。現在の職務の級から100人以上500人未満の規模に対応する級に見直せば自ずと給与水準は下がる。国と同じ俸給表を用いても格付けを見直すだけでラス比較は大きく変化するので、まず市としてどういった職制段階がいいのか、どういう位置付けにするのかを整理すべきだと思う。
- 委員 給与を下げるのが目的ではないし、生活も守る必要はある。議論の範囲を超えてしまうが、やはり生涯賃金全体で考えたときはボーナスや退職金は考えなければならない問題だと思う。
- 委員 国では民間企業のボーナスの基礎給与額や支給月数を調査しており、それを平均化したものが国の制度なので、民間企業より高くなるということはない。
- 委員 生涯賃金は異なっていると思う。
- 委員 退職金については平成27年までに支給率を引き下げる事となっているし、給与水準が下がればボーナスも下がる。
- 委員 生涯賃金としてそれらの課題もあることを提言に入れる事となっているので今は議論しなくても良い。
- 委員 民間の変動が大きいとして、その都度調査し、見直すのは現実的に難しいのではないか。
- 委員 総務省から地方自治体の給与制度を改正する際に留意すべきこととして、現在民間給与調査を実施していない市町村が調査をすることは体制、コスト等からも現実的でないとの見解を示しているが、これはまさにデータが少なく、統計学的に安定しないデータに毎年左右されると大変なことになるという理由からである。今回の調査でも、民間の方が低いということは明らかとはなったが、まず市として職制と級の格付けを整理して、国や他都市と比較

した場合にどうなるのかを見るのが最も安定した比較になると思う。

委員長

各委員もその方法で良いか。

各委員

(異議なし)

委員長

比較のパターンとしてはどうか。

委員

この中ではパターン1を参考にするのが良いと思う。

委員

部長職と次長職もこれでよいか。差が大きすぎるのではないか。

委員

民間の56歳以上は給料を抑制する傾向にある。部長や次長がその年代にあたるとすればやむを得ないのでは。

委員

懸命に働いてきた職員のことを考えれば気の毒だと思う。

委員

民間企業がそういう方向で、市が民間に水準を近づけたいのであればそうせざるを得ない。また、定年が65歳まで延長されれば給料の配分として当然56歳以上の水準は抑制せざるを得なくなると思う。

委員

パターン1が良いというのは、給与水準の下げ幅が全体で1.75%で良いという意味か。

委員

下げ幅ではなく、1～4級の水準をあまり下げない方がよいということである。市の現状を考えると職制と級が一致しないのはやむを得ないと思う。

委員

職制と級の格付けを整理すれば、結果としてある程度は水準が下がり、目的を達成できる。引き下げの割合は結果として出てくるものだと思う。先に引き下げ率を選択するのは技術的に難しいかもしれない。

職制を整理し、外に見えるようし、職員にもわかりやすくすることがメリハリということだと思う。

委員

確かに公務員の給料はわかりづらい。

委員

国家公務員の場合、一つの制度の中で、本省や地方支部局等全部を網羅しているため、あれだけ複雑な仕組みになっている。地方支部局だけを考えればもっとシンプルなものになるはずだ。

委員

今回の調査から市職員の給与水準の方がある程度は高いという結論がでているから、現状の水準を引き上げることはない。

委員長

職制を整理するという意見があったので、事務局に職制を整理したいいくつかのパターンを資料として提出してもらいたい。そのうえでさらに検討を続けたいと思うがいかがか。

各委員	(意義なし)
委員	退職金については段階的に引き下げることが決まっているが、給料についても段階的に引き下げをしていくことは可能か。
委員	平成18年度の国の給与制度改革では俸給表の水準を平均で4.8%引き下げたが、その結果、給料が何万円も下がることとなる職員もいたため、平成26年3月31日までその差額を経過措置として保障しているので、方法はある。急激に引き下げるのは好ましくない。
委員	給料が急に下がったら生活できなくなる。
委員	今回の調査結果を独自削減後の給与額と比較するとどの程度の格差になるか。
事務局	<p>今年度は平均6.5%独自削減を実施しており、課長職以上で9%となっている。資料11頁のイメージでは、部長の減額率は7.28%なので、資料以上の削減をしていると言える。また、最も低い減額率は主事1級・2級の4%だが、これも、給与水準を0.34%引き下げるという内容になっている。よって、独自減額後の額と比較すると減額を戻してあげなければならないようなものになると思う。</p> <p>本委員会では独自減額との兼ね合いや経過措置などについても意見をいただければありがたいが、仮になくても、実際の制度運用にあたっては考えなければならない問題として捉えている。</p> <p>委員から提案があったように、現在の市の実態を踏まえて職制を見直すのがいいのか、総括主査の職責を明確にするとともに職制を整理したうえで級の格付けを行うのがいいのかを再度調整し、イメージを示したいがいかがか。</p>
委員	職名級とするのが目的の一つであったし、職制の簡素化も目的であったと思う。資料調整の方法としては民間企業の職制や他自治体との均衡も考慮した上で、職務と職責に応じて職制を整理し、仮に現在の職員に当てはめてラスパイレス比較をするとよい。そこで初めて給与水準が高いか低いかという話になると思う。
委員	職制は民間企業も今後、整理していかなければならない問題だと思う。
委員	民間の場合は同業他社がどうなっているかが一番気になるところだが、業務の内容が比較的シンプルなため、給与水準は決めやすい。業種によって水準もある程度異なってくる。国家公務員は様々な業種があり、特に行政職(一)は他に分類できない職種が全て入ってくる。したがってそれらに類似した民間の職種の給与を調査している。
委員	資料12頁において函館市の職員数が旭川市や青森市よりも多いのは何故か。
事務局	病院局における職員数の差が大きい。また、青森市では消防が一部事務組

合となっており，市の職員数としてはカウントされていないため，その分も職員数に違いが生じる。

委員長

他に質問等はあるか。なければ，今回の内容を踏まえ事務局に資料を調整してもらい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

では事務局に資料の調整をお願いし，本日はこれで終了する。