

# 第4回函館市給与制度改革検討委員会会議録

日 時：平成25年12月18日（水）午後2時00分

会 場：市役所8階第2会議室

## 第4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12月18日（水） 午後2時00分～午後3時45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4回函館市給与制度改革検討委員会を開催させていただきます。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3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3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）

委員長

それでは協議に入る。前回の協議において，民間給与調査の結果から公民給与をどのように比較しても，市の給与水準が高いものとなっているという認識で一致した。その中で市の職制を整理した資料を調整してもらい改めて協議を行うこととしていた。今回事務局から資料が提出されたので，まずはその説明を求める。

事務局

（配布資料について説明）

委員長

職制については2つの案が示されており，案1は今の市の現状とこれまでの課題を整理したもの。案2は級数が少ないと職員のモチベーションに影響が出るという意見を案1に反映したものと理解できる。これらの案について各委員の意見を伺いたい。

委員

以前から気になっていたのは総括主査と主査の職務内容の違いだが，そこには大きな違いはなく，場合によっては総括主査から主査になることもあるとの説明を受けた。そうした状況を踏まえると，ことさら総括主査を残す必要性がないのではないかと思う。実際に職務内容に差がない状態で仕事が進められており，その内容を分ける積極的な必要性があるのであれば残すべきだと思うが，一つにしても特に支障がないというのであれば，シンプルかつ分かり易い職制を作る意味でも案1を推奨したいと思う。

ただ，一つ問題なのは現行の5級を全く使用しないということになると，案1の3級にかなりの人数が滞留することになるのではないかと思っており，既存の号給数で対応できるのかということが気になる。そうした場合，

往々にして号給の延長等により対応する自治体もあるが、あまりやりすぎると本来の級の位置付けがわからなくなるといったことはあるものの、ある程度の延長は必要ではないかと思っている。それ以外の職制や級の位置付けについては案1で良いのではないかと思う。

職制がシンプルで分かり易くなった分、やりがいとかインセンティブを欠くことになる面が若干気にはなるが、市の仕事の進め方としてこの形が一番良いということであれば、無理して総括主査を作る必要はないと思う。

委員

前回から総括主査を残してはどうかという意見であったが、例えば課の規模が大きく課長の下に主査が複数存在する場合などは、筆頭主査的なものを総括主査として残してはどうかと考えている。ただ、現状は総括主査が72人もいるので、そんなに必要かどうかは疑問が残る。

また、同じ級に居続けると号給が足りなくなり、それ以上昇給できないということになるので、職務の級を整理するのであればその部分は考えてもらいたい。

委員

どのパターンが良いのか、あるいは新たなパターンは考えられないかを含めて検討したが案2が良いのではないかと思っている。職制を大きく変化させるということはモチベーションの問題もあることから、変化はなるべく小さい方がいいと思っている。

もう一つは単に職制を整理するのではなく、職能給を作ってはどうかと考えている。例えば主事1級、2級、主任主事については一般職能というグループにして、企画職能、管理職能といった3区分くらいにしてはどうか。ある程度の経験を積むことで上位の職能に上がるようにし、各職能には一定の幅を設けて仮に上位の職能に上がれずに職制を持たなくても、一定の賃金が確保できるというようなことも考えたが明確な形にはなっていない。そういったことも含めて検討してみてもどうか。

委員

以前はシンプルなものが良いと言っていたが、形としてある以上は総括主査と主査を分けるのも良いのではないかと思っている。ただし、現状はパイプが詰まって真ん中が膨らんでいるような状況である。

今後は職制について明確な基準を設けていただきたい。前回聞いたときには、総括主査になったとしても他の課に異動するとその職務内容のレベルが下がる場合があり、その場合でも給料は総括主査のままということが納得できない部分である。明確な基準があれば職制は何段階でも構わないと思っている。その基準がないから課題となっているのだと思うし、逆に明確な基準があるのであれば、総括主査として配置する職場を確保すればいいと思う。

委員長

各委員からは案2を推す意見が多いが、事務局としてはどうか。

事務局

総括主査については任用や仕事の役割の問題といったものがあるが、実態として一般の主査と職務内容に違いがない状況である。一義的には課長補佐的な役割があり、任用にあたってはその職場において一定の経験を積み筆頭主査的な役割を果たせる者について任用しているが、人事異動によって総括主査が他の職場に移った時、その職場での経験が他の主査よりも浅いの給

料が上になっている実態がある。仕事と給料のバランスが取れていない状況があるので、現状の総括主査をそのまま残すことは難しいと考えている。

仮に残すとしても、先ほど委員からも発言があったようにポスト化するということが考えられ、例えば部の庶務担当課など総括的な業務を担っている職場の主査や、規模の大きい課の筆頭主査をポスト化するということも場合によっては可能だと考えられる。

しかしながら、どこに配置するかといったことは整理が必要になってくるし、人事異動上の課題もある。

そのため、現在の総括主査を新しい制度においてもそのまま総括主査として任用できるのかどうか、将来的にポスト化は考えられるとしても直ちに様々な課題を整理するには難しさがあると考えているため、この際、主査級として統合してはどうかという考えである。

委員

総括主査としての職務内容を明確に区分できるのであれば、そうすべきだと思う。5級が欠けてしまう問題もそこで払拭できる。ただ、事務局は整理をしにくいと言っており、現場の実態がわからないので何とも言えないが、形としては案2が良いが、仕事の実態を踏まえると案1の方が仕事がしやすいということであれば、そのことは無視する訳にはいかないと思う。

委員

現状起きている問題をそのままにして新しい制度に切り替えて問題を解決したいのかもしれないが、それは少しおかしいのではないか。一般の主査から総括主査に任用するのであれば、そこには評価がある。その評価が課の中だけでのものなのか全体として行っているのかはわからないが、その点についてはどのようにしていくのか。

事務局

総括主査については、属人的に職員の能力の評価をして任用している。その職員が総括主査的なポストで重要な仕事をしているうちはいいが、市には一定期間ごとに人事異動があり、例えば庶務担当主査だったものが現場の主査に異動することもある。

人事異動に伴い給与の増減があってはならないので、一度総括主査に任用した場合、総括主査ポストでしか異動できない、あるいは上に昇格させるというような実態が伴ってしまうが、昇格ポストがなければ上げることはできないし、だからといってそのポストを闇雲に増やすことにもならないため、実態は課題が多くその解決には時間を要すると思っている。

各委員のこれまでの意見を聞いたうえでの提案だが、職制について結論が出ないのであれば、分かり易い形である案1と仮定して給与水準を議論してはどうか。その方が議論しやすいのではないかと考えている。そのうえで、最終的な提言の際に、総括主査の配置については職務内容を明確にするなどの課題を整理し検討していくべきというような提言をいただき、少し時間をいただいた中で課題を整理したいと思っており、その辺を含めて協議していただきたい。

委員

今解決できない課題を後で解決できるのか。

事務局

現在は総括主査をポストという形で運用していないので、仮に今後運用す

るとなれば一定のポストを設ける必要がある。その際には人事異動の取り扱いが課題になってくるが、そこを含めて整理できれば、この案2についても運用が可能になると考えている。ただ、そのためには少し時間をいただきたいという趣旨である。

委員 仮定で議論を進めて、後で課題を整理するというのは無理があるのではないか。

事務局 現実問題として、現状を踏まえると案1の方が整理しやすいということである。

委員 どちらの案を採用するかを次の委員会に持ち越すということか。

事務局 今ご説明したのは、総括主査を一度廃止するという前提であり、実態と合っていないので総括主査を給与制度上からも無くし、今後、様々な課題の整理ができれば改めて給与制度上の位置付けをしたいということである。

委員 それは今の総括主査の給料を下げるとのことか。

事務局 現給保障等の問題は別にあるが、制度としては総括主査を案1のように廃止し、課題を整理した上で制度に位置付けをするというような方法が考えられるというものである。

委員 今までは5級だった総括主査が主査になると降級していたということか。

事務局 降級はしていない。属人的に能力や勤務成績を評価しているので、その職員は能力はあるのだが、その能力を発揮できる職場に必ずしも配置できていないということである。

総括主査に任用した職員を力が発揮できるような重要な職場、ポストに配置できれば良いのだが、人事異動や数の問題があり、そのような実態にないということが見受けられるということである。

事務局としては分かり易さという面で、多少仕事の困難度の違いはあるにしろ全て主査で良いのではないかと考えているが、モチベーションといった観点では逆にそれを色分けしようというお話しだと思うので、それは今後検討していきたいと思う。

委員 モチベーションだけではない。例えば課長職というのは限られた数しかなく、その下で課長に何かあった時に代行する職員というのは必ずいると思う。

そういう職員が仮に総括主査という職名であって、課長に準ずる、あるいは将来的に課長に昇格する人材であるというような人事管理上の計画はあると思う。

課長がいるからにはその次席ポストは作れるはずであり、そのポストを総括主査として位置付けるというような手法もあるのではないかと思うがどうか。

事務局 運用の形としてはそういうものになる。例示としてご説明させてもらった

庶務担当主査というのは庶務担当課であれば次席というポストにあたるが、ポスト化するとすれば庶務担当課ばかりではなく、先ほどお話しがあった規模の大きい課や本当に重要な課長の代理というようなポストを全て作っていくことが想定され、そうすると今の総括主査の数では足りなくなるので、それを増やすのかといった課題も生じてくる。

委員

課長と総括主査は現在何人いるのか。

事務局

課長が123人、総括主査が72人である。

委員

これまで言ったような整理をすると総括主査が増えてしまうということか。

事務局

一概には言えないが、それでも現在の総括主査の数よりは若干は増えるのではないかと思われる。それでも検討の余地はあるように思っている。

補足だが、直ちに課長補佐のポストを設けたからといって、現在の総括主査をそのポストに振り替えるということではなく、課長補佐にどのような業務をさせるのかということを整理したうえで改めて配置することになる。

現在は4級の主査しか配置していない職場と5級の主査が配置されている職場があり、現実的には課長の決裁権の代決等を主査も総括主査も等しく担っている状況で大きく違いはない。

今後、課長補佐をポスト化するとすると課長に代わって行う業務内容を整理する必要があるが、例えば体制強化として課長職ポストに参事3級を配置しており、これは課の業務体制を強化する必要があるとして、課長の業務の一部を横出しし、もう一人課長職を配置しているものである。そういったポストを課長補佐にするということも考えられる。

それらのある程度整理し、候補者を確保したうえで組織を見直さなければ昇格者の人選などの面で支障が出てくる可能性がある。また、専決権などの事務処理の問題や組織形態の見直しなどといった課題もある。そうした場合、給与制度だけでは整理しきれず全体を見直す必要があり、仮にそういった形で給与制度にご意見をいただくとなれば、職責を整理した上で配置していかなければならないと考えている。

委員

例えばある係で総括主査になり、その後、人事異動により一般の主査になるという状況で実際に問題が起きているのか。

事務局

必要に応じて通常のラインの課長職以外に特定の業務を担当させる課長職を随時配置しているので、現実的に課長に代わって一時的に業務を行う場面で具体的に支障が出ているというような問題はない。

委員

業務上の支障はないことはわかったが、異動先の主査職から異動してきた総括主査の方が経験としては下なのに給料が高いのはおかしいという話が出ているから今回のような職制の整理が必要なのか。

事務局

具体的なクレームがあって課題としているわけではなく、給与上の処遇が異なるのに業務内容が変わらないというのが職務給の原則、いわゆる給与に

見合った職責という部分で果たして妥当なのかという問題提起からくる課題なので、現実的に何か事務がうまくいかない、あるいはクレームがあるというような具体的な問題が生じているものではない。

委員 だからこそモチベーションというような問題になるのだろう。人事異動に伴い一般の主査と同じ業務をするのであれば、その実態にあった給料とすべきである。

委員 実態として総括主査も主査も職務内容が変わらないというのであれば、統合しても仕方がないと思う。そうすると今まで何故必要のない総括主査という任用が行われてきたのかという別の疑問が生じるが、実態が変わらないのであれば総括主査は無くしても良いと思う。

事務局 課長補佐というポストもあるが、課長補佐となると完全に管理職に位置付けられて昇格という扱いになる。

総括主査というのは業務上のポストではなく業務の性質上、総括的なものに携わるというのが基本的な考え方なので、職員自身もおそらく誰が総括主査かということはあまり意識はしていないと思う。

課長や課長補佐というのは分かるが、職員の中では総括主査も一般の主査も全て主査という認識であり、そういった意味では実態として不平などはでていない。

委員 そういうことであれば特に言うことはないが実態が分からない。

事務局 総括主査というのは、本来ポスト化したうえで、明確に分けて運用しなければならぬのだろうと考えている。

委員 そのポストが増えて実働部隊がいなくなり管理職だけが増えるということも困る。

事務局 委員会からの提言とすれば案1でも案2でも差し支えないので、仮にどちらかを選択したうえで今後の議論に移っていただければありがたい。

委員 そういう事情であれば案2を推していたが案1でも構わない。

委員長 私も案1でいいのかなと思っていた。他の委員も案1で良いか。

委員 仮定での話であればどちらでもいいのだと思うが、結局、議論のスタートは賃金水準をどうするかである。

その中の一つとして制度の問題もあるということで職制の整理を議論して、今度はそれを仮定でと言っている。仮定と言いながらも職制の整理をし、賃金水準を議論し、本来の議論に戻したときに、またややこしくなるような感じがしてる。あくまでも仮定でということであればどちらでも構わない。

事務局 決めていただければその方がよい。

- 委員 確かに構造はシンプルな方がいいのだが、民間企業でも年齢構成にもの凄い歪みがでており、大企業では給与水準を維持するために40代が多くなっていると専門職を作り、それで処遇をしているのが実態である。
- 案1のようにシンプルにすることには賛成だが、主査のところにももの凄い人数が滞留してしまい、市の年齢構成のバランスがどうなるのかといった心配もある。
- 委員 昇格については上司が決めるわけだから、その責任がポイントである。昇格後は人事異動があっても給料が同じといったことが歪みになっていると思う。
- 委員 市の方で役職段階を減らすと言っているのだから、それで弊害がないとすれば減る分には構わないと思う。
- 委員 いずれ弊害が出てくる恐れはある。
- 委員 役所側から出てくる提案はポストを増やしたいというのが普通だと思うが、それが逆の立場で出てきているので市が良いのであればシンプルにすることで良いと思う。
- 委員 総括主査が他の職場に異動しても総括主査の職責があるわけで、級を一つにした場合、主査の中でも高度な業務を担う職員には何かポイントをつけるというようなことをしないと差が無くなってしまわないか。
- 委員 いずれの案もラスパイレス指数ではそれほど変わらないので、仮定ではなく決めた方が良いと思う。
- 委員長 現場の実態に応じたものということでどうか。
- 委員 2案しかないわけだから決めてしまっても良いのでは。
- 委員長 それでは案1として先ほど総括主査のポスト化の話があったので今後検討してもらおうということでどうか。
- 委員 先ほどの総括主査を残すというのは、ポスト化ではなく課長の下に主査が何人もいる課の筆頭主査の給与を別にするということである。それが人事異動により部署が変われば給与が下がるということであれば問題があるし、新たにポストを設けるのでは意味がない。例えば主査が3人いる課ではその筆頭の主査を処遇してはどうかという感覚であり、そのために新しくポストを増やして人が増えたのでは意味がない。
- 委員 総括主査と主査を別々の級に位置付けてしまうから問題が起きるので、例えば主査を一本化し、総括的な役割を担う主査にはリーダー手当を出すというような手法は考えられないか。



委員 確かに給料は主査も総括主査も同一にして手当でカバーすることもできる  
とは思う。

委員長 例えば手当による運用は可能なのか。

事務局 新たな手当を創設するとなると、国家公務員との比較の中で地方が国にな  
い手当を設けているということになり、国がどう受け止めるかということは  
新たな課題として出てくる可能性はある。

委員 それでは何もできないということになる。

委員 総括主査72人を5級に位置付けているが、総括が外れる場合があるとのこ  
とだが、その場合4級に降級させているのか。

事務局 降任はできることになっているが分限降任とういうようなものになるの  
で、一度総括主査に任命をすると、異動等に伴って降級させることはしてい  
ない。

委員 そうすると現実的には5級には総括主査だけではなくて一般の主査もいる  
ということか。

事務局 5級の総括主査に任用する場合、属人的にその職員の能力を中心に評価し  
て優秀な職員を任用しているので、例えば異動等に伴って級を下げるという  
ような扱いはしていない。  
一度5級に任用すると、その後も5級のまま様々な業務にあたることになり、  
他の部署で4級の主査が担っていた業務を引き継ぐということもある。

委員 その部分がよく分からない。

委員 5級の主査もいるということか。

事務局 現実的にはそうなっている。属人的には5級の総括主査というものだが、  
職務としては4級主査と同じものを担っているということである。

委員 総括主査の中にも4級と5級の職員がいるということか。

事務局 職名としての発令は主査しかない。5級に位置付けられる主査は総括的な  
業務を所掌する、いわゆる通称、総括主査という名称をつけさせてもらって  
いるが、発令は主査としてのものであって昇任すると職務の級だけが5級に  
なる。  
一端その職員が5級の総括主査に任用されたら、どこに異動しようが、ど  
のような仕事を担おうが5級のままである。4級の主査も同様に5級の総括  
主査を配置していた職場に配置されることもあるが4級は4級である。  
職員個人について回るので職制と業務が一致していないという部分が課題  
なのかなと思っている。一端上位の級に上げてしまうと下げることはできない。

委員	5級に昇格させる判断基準は何か。
事務局	4級の主査としての経験が一定年数あることと昇任にあたって各職場で人事評価を実施してもらい、その結果一定以上の評価を得られた職員の昇格内申を受けて我々の方で選考をして昇任している。
委員	それでは課長候補者としては総括主査や主査ということに関係なく、その職員のこれまで積み上げてきた実績を評価して昇任させているということか。
事務局	そのとおりである。
委員	在級年数や経験年数、実績の積み上げについては一定の基準があるのか。
事務局	総括主査の場合、トータルの経験年数についての基準はないが4級の主査としての在級年数が6年以上で、人事評価で上位評価を得ること。通常の勤勉手当等への反映のための人事評価とは別に専用の人事評価を実施している。
委員	その評価制度というのは職員にオープンにされているのか。職員の誰もが分かる評価制度、基準となっているのか。
事務局	評価制度については一般に幅広く周知しているものではないが、各部の管理職に一定の基準に従って評価するよう依頼している。決して部外秘というようなものではなく、評価する側の職員には周知をしている。
委員	評価は配属されている部署の上司が行うのか。
事務局	そのとおりである。
委員	総括主査に対する認識が少し違っていた。事務局から説明のあった状況だとすれば案1でも構わないと思う。
委員長	それでは案1で良いか。
委員	評価基準と任用の方法を明確にしないと、いずれにしても同じことである。仮定したもので議論を進め、その結果が出たあとに市が検討するというのでは何にもならないのではないか。
委員長	職制については案1の方向で検討していくということにする。 2つ目のテーマである公民給与比較について事務局からも説明があったが、資料の2枚目、これは前回の委員会で提出された資料にあったものだが、現行制度が検討のベースになり、パターンのいずれが良いのかということについて議論を進めていきたい。
委員	案1をベースということで良いのか。

委員長	それで良い。
委員	職制を案1に見直すとラスパイレス指数が96.5になっているが、現行制度の98.1が、職制を改めたことによりこの数値になったということで良いか。
事務局	そのとおりである。
委員	仮に市の現行水準を100として、民間とラスパイレス比較をした場合どのような数値になるのか。
事務局	<p>今議論していただきたいのは、まず、比較のパターンが3種類あって、どういった役職対応をさせて比較するのが最も良いかについて議論していただいたうえで、その整理したパターンに基づいて公民較差が全体でどの程度あるのか、その較差をどの程度解消していくのかということの後段で議論していただきたいと思っている。</p> <p>今ご質問いただいた較差については、現行制度のラスパイレス指数が98.1、これは去年のものなので今年の指数は若干変動があると思うが、この98.1を今年のものとして市の給与水準を100とした時に民間の水準がどうかということ言えば、現行制度の表でいうとパターン1、2、3の一番の下の欄にある、1.75%、8.86%、7.12%になり、100からこれらの数値を引いてもらえればおおよその目安になると思う。</p>
委員	前回、公民較差の解消にあたって2分の1とした場合というものが示されていたと思うが、案1で公民較差の2分の1を解消したとするとラスパイレス指数はどのようになるのか。
事務局	そこまでの試算はしていない。案1で職制を整理すると96.5になる。そのうえでさらに全体の給与水準を下げることになるので、さらに1ポイント、2ポイントは下がることにはなる。
委員	前回示された資料によれば、現行の水準より公民較差の半分くらいを下げたならばどのような水準となるかというものであったので、それがラスパイレス指数で置き直すとどの程度なのかということを知りたかった。
事務局	恐らくは94や95といった数値になると思う。
委員	<p>現在、函館市の給与水準は同じ規模の市の平均と概ねバランスがとれており、それより更に引き下げることになる。</p> <p>私は冒頭から民間の水準に完全に合わせる必要はないと言ってきたが、そもそも市役所の仕事というのは、市民の日々の生活の支援あるいは民間企業や民間団体の経済的施策の支援、企画というような様々な業務を担うためにある程度の学識と学力、もちろん人格的に優れている必要もあるが、そういった人が採用されて勤めていると認識している。</p> <p>それからするとモチベーションをある程度維持するためには、全く民間企業の賃金水準と同等にするというのは反対である。そういう意味では民間よ</p>

りやや高めの水準にしておく必要があると最初から発言している。

そうしたときにどの程度の水準がよいのかという非常に難しい問題だが、例示のあった較差の2分の1という考え方は、ラスパイレス指数が95くらいになるという点からいえば問題がないのではと考えている。

総務省も地方自治体の給与水準について少なくとも国家公務員よりも下げべきと言っていることもあるし、全国平均よりもやや低めになるということでは、住民にとっても市は努力しているなどと思ってもらえるのではないか。

給与水準がどの程度が良いのかということについては非常に難しい問題ではあるが、案1の96.5よりさらに1点何ポイント程度下がるというのが案1を選択した場合の指数ということで認識して良いか。

事務局

今水準の話がされていたが、先ほどもご説明したように公民較差を出すにあたって、まずは市と民間従業員の役職をどのように対応させるかということについて整理していただきたい。

本日、給与比較における役職対応の資料を机上配付させていただいたが、この対応の合わせ方によっては較差の捉え方が全然違ってくるのでいずれのパターンが合理的なのか、それぞれ課題を掲げているがどういった比較をするのが最も理想的なのかといったことを前段に整理いただいたうえで、例えばパターン1であれば1.75ポイント市の方が高いということになるし、パターン2であれば8.86ポイント高いということになっている。

このように比較パターンによって較差が異なっており、その較差をベースに職員の給与水準をどれだけ下げるといった議論になってくる。

まずは役職対応の部分を整理してもらわないと最終的にどこまで給与を下げるのかといった議論に行き着かないので、まずは役職対応を整理していただきたい。

委員

パターン3は500人以上の企業の役職を同等と見る比較なので、このパターンはないだろうという感覚だが、正直なところパターン1では較差が少ないし、パターン2は較差が大きすぎという感覚である。

ちなみに民間平均給与額で部長職が47万円、次長職が48万円と逆転しているのはサンプルが少ないことが原因か。

事務局

役職対応表を見ていただくと、部長と対応する民間の職制というのが500人規模以上では課長、100人から500人であれば支店長から部次長までとなっており、これらの方達を一つのグループとして平均化した給与と比較をするといった見方になる。

一方、部次長については、さらに100人未満の企業の支店長から部次長の給与を取り込んで平均化しているので、部長と次長の比較要素を比べるとこの部分が増えていて、たまたまそこに給与水準の高いデータが入っているというようなことで逆転が起きていると思う。

もちろんサンプルの少なさということもあるとは思いますが、比較する要素が部長よりも多く、そこがたまたま高い水準であったということだと思う。

委員

パターン1は比較対応の内容からこれを採用するのはちょっと難しいかと思う。しかし、パターン2をそのままというのはちょっと較差が大きすぎる

かなという感じはしている。いずれにしても判断が難しい。

委員

私がこれまで言ってきたのは、サービスのあり方の問題として仕事の中身が民間と比較できるのかといったことである。役職対応の問題なども考えたときに、最終的に賃金が高いのか安いのかという議論になっていくと思うが、私自身は公務員の賃金水準が高いというイメージを持っていないので、出発点が違っているのかもしれない。

これまで様々な議論をしてきて一定の方向性を検討しなければならないという立場にあるので、それはそれで受け止めをさせていただくが、現時点でどのパターンが良いかと聞かれても、すぐには判断ができない難しい問題である。

委員

特別職を除く職員で一番年収の高い人でどのくらいになるのか。

事務局

部長級になるがボーナスを含めた年収でおよそ900万円くらいになる。月例給でいうと平均57万円前後になる。現在は給与カットされているので、さらに低くなる。

委員

函館市でも金融機関などの支店長クラスになると年収が千数百万円となっており、それを考えると最高で900万というのは決して高いとは言えない。それでも結果的に今より水準が下がるということになるのかもしれないが。

委員

数字のことは良く分からないが、今回は30人以上ということで調査したが、実際は全体の7割、8割が30人以下の事業所である。

先ほど公務員の給与は高くてもいいというようなことを言っていたが、調査結果に則って見直すことになるのではないか。

委員長

どのパターンを使って給与水準を調整していけばいいのかといったことになると思うがいかがか。

委員

今回提案されているパターンのいずれにするかといったことか。

委員長

そういう形で資料が提出されている。

委員

較差だけで見たときにはパターン3が一番いいかなとは思う。

事務局

比較の仕方について判断が難しいということは分かる。いずれにしても最終的には市職員の給与水準をどの程度下げるのかということに帰結すると思う。公民較差については比較方法によるが最大で8.86%というものが出るので引き下げたとしてもここが限度になる。

どれを指標としてというものはあるにしても、どの程度下げると市民理解が得られるのかということ、この委員会として提言してもらえればというように思っている。

最終的に比較方法の結論がなくともある程度の引き下げ幅を示してもらえるのであれば、そういった形で議論を進めてもらって差し支えない。

委員	<p>どれが正しいというものはないと思う。</p>
委員	<p>個人的な感覚では現在実施している平均△6.5%の独自減額より、委員会としての結論が出て制度を切り替えたときに、実質的に給与が上がると市民感情としては納得できないのではないかなと思う。</p> <p>6.5%も減額されていることは大変だとは思いますが、仮に結果4%の引き下げということになれば、市民は詳しい事情は分からないので、また上がったのかなと思う方もいるのではないかな。</p>
事務局	<p>そのとおりかもしれない。現在、独自減額を行っているのは当市の厳しい財政状況を鑑みてということだが、これは暫定的に職員に苦勞をかけながら行っているものであり永続するものではない。</p> <p>一方、引き下げた給与水準を制度的に取り入れるということは将来的にもその水準を維持して行くことになり、他都市と比べても水準は低くなる。</p> <p>人材確保を含めてそれが本当にいいのかなということもある。また、市民感情からすれば結果的に独自削減時よりも水準が復元するということで不信感を抱くという部分はあるかもしれない。</p> <p>国も同じように特例措置による給与減額が今年度で終わる。同時期に消費税が上がり、市民負担は増えるのに公務員の給与は元に戻るのかなといった声が出ているといったこともある。</p>
委員	<p>函館市の給与水準が周辺自治体と比較して数%低いといったことを市民には知らせることはできないのではないかな。</p>
事務局	<p>そのための指標がラスパイレス指数だと思っている。例えば函館市は95で周辺自治体が100となれば5ポイント函館市の方が低いということになる。</p>
委員	<p>通常の市民感覚からすれば多分そういうものだと思う。給与を下げたとしても周辺自治体より高ければ高いと言われる。逆にそれより低ければ、その水準が適正かどうかは別にしてある程度は納得すると思う。</p> <p>委員会を設けて検討をした結果、周辺自治体より高いとなれば市民は納得しないのではないかな。</p>
事務局	<p>制度としてはどの自治体も概ね国公準拠しているので、ラスパイレス指数はほぼ横並びという状態であり、それより引き下げようとしているので高くなるということはありません。</p>
委員	<p>周辺自治体より低くなると今度は周辺自治体が下がる可能性がある。</p>
事務局	<p>先ほど委員の方から前回お示しした資料をもとに較差の半分とする方法による水準の下げ方もあるのではないかなといった話も出ていた。</p> <p>最大較差がパターン2の役職対応による8.86%なので、その較差そのものを採用するかどうかといったこともあるが、較差の半分という見方をすれば4.43%が最大の引き下げ幅ということになる。比較の仕方によってはもう少し引き下げ幅が少なくてもいいということもあるのかなかもしれない。そういっ</p>

た部分も前回の資料の11ページをご覧くださいながら、協議していただきたい。

委員

自分はラスパイレス指数にこだわっているのだが、現行が98.1、案1により職制を整理すると現行制度からの引下率が△1.36%でラスパイレス指数が96.5になり、そして較差がそれぞれパターン1だと1.67%、2だと7.61%、3だと5.84%ということになるが、先ほどの2分の1案でやったとしたならば、このラスパイレス指数はどう変動するのか。

事務局

試算はしていないが、まずこの△1.36%というのは職制の整理だけの引下率である。すなわち総括主査、主任の給与額をそれぞれ主査、主任主事の給与額まで引き下げる。そうすることによって全体の平均給与が367,919円から362,908円となり、1.36%下がる。これだけをとれば単純に96.5というラスパイレス指数は現行制度から1.6ポイント落ちていることになる。

しかしながら、これはあくまで総括主査と主任の職制を無くして下位の職制の給与額まで下ろすということしかしていない数値なので、さらに地域給を反映するためには1.67%から大きいところで7.61%ある較差をもとに、職員全体の給与を引き下げる必要がある。

仮にパターン2の半分ということであれば△3.8%程度になり、職制の整理で1.36%引き下げたほかにさらに全体で3.8%引き下げるという捉え方になる。総体としては5%程度全体が下がることになり、ラスパイレス指数では92くらいまで落ち込むと思われる。ただし、職制の切替方法についてはあくまで仮の手法をとっているもので、必ずしもこの額にならない可能性があり、そうした意味で7.61%というのは仮の較差であり、あくまでも今回実態調査した結果の公民較差というのは現行制度の表のものになるので、この半分だとすれば4.43%ということでも前回の資料で示させてもらった。

委員

職制の見直しの案1の比較パターン2でいくと民間給与の反映でおおよそ3.8%、職制の見直しで1.36%となっているので全体で5%程度になり、ラスパイレス指数は現在より5ポイント程度下がるので92前後になるということか。

事務局

恐らくそのくらいになると思う。

委員

ラスパイレス指数が92というのは全国の各県や市と比較するとかなり低い方になる。函館市は現在、独自減額前で98.1であり、それから92に下げるとなると仮に公民較差の2分の1を引き下げたとしても、かなり大幅な引き下げになる。

他の委員の意見にあったように、△6.5%の独自減額との関係だが、国も特例措置による給与減額が来年3月31日で終了する。2年間で平均100万円減額されていたが、本来水準に復元するので、そのタイミングで市も復元するのであれば、国との関係でいくと平行移動するのでラスパイレス指数はそれほど変わらない。

また、来年の人事院勧告がどうなるか気にしているが、平成18年度に平均4.8%引き下げ、経過措置として現給保障していたが、平成25年度で終了するので水準が下がる。そのマイナス面と減額措置が復活するというプラス面があり、また、民間がやや持ち直しておりボーナスだけではなく昇給をアッ

プするという動きもある。

そうした状況を踏まえるとプラスの給与勧告が出るのではないかと思っている。そうすると市民理解の心配をされていたが、国全体がプラス基調になると思われるので、先ほどの問題というのは薄まるのではないかと思う。

いずれにしても、2分の1の考え方に基づいて98のラスパイレス指数を92まで下げるといふ努力は住民に説明すればインパクトのあるものだと思う。

全国の自治体のラスパイレス指数はもっと高いものとなっており、そこまで努力をしたという姿を見せれば理解を得られるのだと思う。

委員

私は他の市町村の給与も見ているが、正直言うと函館の民間企業の給与水準は異常に低い。何故かという大企業がほとんど無くなってしまったからであり、昔は例えば日露漁業など多くの大企業があったので、それなりの給与水準であった。

近場で言うと室蘭は給与水準が高いが、それは日本製鋼所があるからであり、大企業は腐っても鯛である。だから物価も向こうの方が高い。

先日、20代の方が函館に帰ってきたのだが、ある程度の給与水準の会社に勤めていたので、函館に来て再就職したときには給料が半分になったと言っていた。

そうした状況を踏まえると、函館市の民間の給与水準をあまりに参考にすると全国的に見ると相当低くなるはずである。道内の同じ規模の自治体を見ても、苫小牧や室蘭は製造業の出先機関があるので向こうの方が給与水準が高い。市民感覚というものはあるが、仮に自分が経営者の立場なら市役所だって給料が下がったのだからと自社の給料を下げる理由に使ってしまう。

函館から出た人は函館の給与水準が分かるが、函館に居る人は函館の給与水準をわかっていない。その水準にあまりにも近づけ過ぎると良くないし、市役所が下げ過ぎると、函館市全体の給与水準を下げることになりかねない。

委員長

最終的な提言書の形について事務局から提案があったが、何%から何%というような引き下げ幅を設ける形でもいいし、多くの意見が出ているので、それらを羅列したものを提言という形でまとめるというやり方でも良いということであった。

なかなか難しい内容で最終的な結論が出ないことも想定されるので、様々な意見を出してもらって、その中で検討してもらうような形の提言書ということでも良いとのことなので、今回の様々な意見について、次回までに事務局の方で整理をしてもらい、それを見ながら提言に盛り込む意見を選択していくというような展開で議論を進めたいと思うがいかがか。

各委員

(異議なし)

委員長

それでは、今日出された様々な意見を整理したものを資料として提示してもらい、次回でどういう形にしていくかという議論をするのでよろしく願いたい。本日はこれで終了する。