

第5回函館市給与制度改革検討委員会会議録

日 時：平成26年3月20日（木）午後1時30分

会 場：市役所8階第2会議室

第5回函館市給与制度改革検討委員会会議録

- 1 日 時 平成26年3月20日（木） 午後1時30分～午後2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 小山内総務部次長，佐藤総務部参事，万丈総務部行政改革課長

【会議要旨】

開 会

小山内内部次長

ただいまより，第5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します。

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4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4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。本日は一般行政職の職制の見直し，給与水準，そして技能労務職の給与の3点について議論していきたい。まずは一般行政職の職制の見直しと給与水準の2点を整理し，その後，技能労務職の給与について検討したいと考えているのでよろしくお願いする。

前回までの議論を踏まえて私なりにある程度の方向性をまとめてみた。まず，一般行政職の職制の見直しについてだが，一つ目は一般行政職の職務については，総括主査を置かないシンプルでわかりやすい形を基本にすること。

二つ目は職員のモチベーションや職員分布等への配慮から号給設定の工夫が必要ということ。

三つ目は仮に総括主査を置く場合には，その職務内容や配置基準を明確にすべきということ。概ねこの3点にまとめることができるのではないかと考えている。この内容をベースに提言に盛り込むということで考えているが，いかがか。

各委員

（異議なし）

委員長

それでは一般行政職の職制の見直しについては今の内容をベースに提言に盛り込むこととしたい。

次に給与水準についてだが，一つ目は民間給与実態調査の結果と比較すると市の水準が高いということについては全委員の共通認識であり，公務員の給与は高くないという意見もあったが，本委員会の趣旨からも一定程度の引き下げは必要ということ。

二つ目は引き下げ幅については非常に難しい判断になるが，人材確保や職員のモチベーションに対する影響，さらには市全体への経済的な影響等も考

慮すべきであり、全てを民間に合わせるべきではないということ。

三つ目は民間給与との比較では3つのパターンがあったが、パターン1の $\Delta 1.75\%$ という較差は小さすぎるという意見があった。だとするとパターン2、パターン3の $\Delta 7.12\%$ から $\Delta 8.86\%$ というものが一つの目安になるのではないかということ。

最後に給与水準については公民較差の2分の1相当を目安にしてはどうかということである。均衡の原則から国や他都市とのバランスも考慮すべきという意見もあったし、2分の1相当の反映でもラスパイレズ指数が一定程度下がるので市民理解も得られるのではないかということであった。

また、職制別の較差をそのまま反映すると部長職の引き下げ幅が大きくなりすぎるといったことや、一律に反映してしまうと若年層の水準が下がりすぎてしまうといった課題もこれまでに示されている。こうした課題への対応を含めて改めて各委員の意見を聞き、提言書に盛り込む内容を整理したい。

委員

較差の2分の1相当を反映するというものは1つの目安になるものの、委員長の言うように全ての職員に一律に適用するのではなく、やはり職制別のメリハリを確保する必要はあるし、国においては高齢層の給与を抑制すべきという方向に進んでいる。また、若年層ではそれほど較差がないことから、ある程度引き下げ幅を抑制するという必要なのではないかと思っている。

平成26年度の人勧がどうなるかを個人的に予測すれば、多少の給与改定があるのではないかと思っている。一方で地域給の見直しが給与制度の総合的見直しの課題に入っており、平成18年度の給与構造改革のような形で俸給表の水準を引き下げ、地域手当として民間水準の高い地域に再配分するというような手法になることも想定されるので、市の給与制度の見直しも人勧を考慮しつつ進めてはどうかというように感じている。

いずれにしても職責に応じた処遇というものはある程度確保する必要があるが、技術的な難しさはあるかもしれないが、まずは2分の1相当をベースにした較差を全体で解消し、それ以外の細かな配分については委員会ですべてを決定することはできないので、その判断を市に委ねたらどうかと思っている。

委員

委員長のまとめの方向性については基本的にはやむを得ないのかなと思う。しかし今回の見直しを進めた時に、働いている職員のモチベーションの問題をどうクリアしていくのかという課題はあると思う。また、給与水準を見直した時に近隣自治体との関係で、七飯町や北斗市と比較した時にどの程度変化するのかということは知りたいと思っている。地域のリーダー的な都市として水準を下げることで自体が果たしてどうなのかという思いがある。これまでの分析や調査結果などからするとやむを得ない感じはあるが、国の給与制度の総合的見直しとの整合をどう図っていくかが課題だと思っている。人勧で示される制度の抜本的見直しの内容と、本委員会の中で一定の整理をした考え方をどのように整合を図っていくのか。そこには当然労使交渉の問題も出てくる。そうしたことが一定程度整理されるのであれば、内容的にはやむを得ないのではないかと考えている。

例えば関係資料の中に人事委員会を置かない自治体は、体制やコスト的な観点から民間給与実態調査を実施すべきではないという考え方がある。市が地域として努力していることについては十分認めているが、この考え方との

整合もある程度整理される必要があり、その時には他の委員とも歩調を合わせることも可能ではないかと思っている。

委員

本委員会では具体の決定をすることは難しいものと考えている。法令等の制約の中で、それに沿って見直していかなければならない部分がある。較差の2分の1相当を反映するという意見もあったが、それが全てなのかと疑問に思っている。最終的には市が見直しの内容を判断することになるのだから提言には調査結果をそのまま示し、その後の判断は市に委ねるような形にすべきではないかと考えている。例えば委員会として較差の2分の1相当を解消すべきと提言をして、それを受けた市が見直しの段階でさらに半分にする結果として4分の1になるということも考えられるので、提言は提言として整理すべきではないか。委員会の中で出てきた数字や考え方については、そのまま提言にすべきだと考えている。

委員

パターン2や3で△7.12%、△8.86%というような較差が示され、その較差の2分の1相当を反映させるといったことだが、例えば年金の削減にあたっては0.2%や0.3%といったコンマ数%でも大騒ぎになっている。そうしたことを踏まえると8%や7%というものは果たしてどうなのかという思いもある。給与や年金は上がる時は何も感じないが下がる時にはもの凄い痛みを伴う。物価スライド制により消費税が5%になったときに年金は上がっているが、年金生活者は大変だと言っており市民感情としてはそういうものだと思う。

較差はあるので引き下げない訳に行かないと思っているが、パターン1の△1.75%は確かに少ないように感じている。仮に最大格差であるパターン2の△8.86%の2分の1相当を反映するにしても4%台なので、個人的な感覚で言えば3%台が限度ではないかと思っている。3%というのは相当な下げ幅になると思っている。1%だと市民理解が得られないと思うが3%では金額的にも相当下がることになる。ただし、先程意見があったように調査結果により示された数字をそのまま提言するといった考え方もあるとは思う。

委員

給与を引き下げるにしても今働いている人たちの生活は守られなければならないものなので、その判断は本委員会ではできないと思っている。

委員

根拠があるわけではないが個人的な感覚では3%台は引き下げるべきだと考えている。較差の2分の1相当という意見もあるので、引き下げ幅は3%台から4%台というように感じている。これを調査結果だからといって8%や7%も引き下げるのは乱暴すぎる気がする。

市民感覚的には、やはり1%程度だと抵抗があるように思う。3%台の引き下げであればそれなりに減らしたんだという感覚はあるのではないかと個人的には思っている。そうしたことから3%台から4%台の間というのが常識的な範囲なのではないかと思っている。

委員長

引き下げ幅についての意見があったが、ここで具体の数字を決める訳ではないが提言の仕方として例えば較差の2分の1相当という見方もあるし、3%台というものを1つの目安とする見方もあると思う。

- 委員 2分の1相当という考え方は大きな決断のメルクマールが無い状態での多少アバウトな設定ではある。そもそも国では地域手当の非支給地の給与水準が2ポイント半ば程度高いと言っている。今回の市の調査結果は地元だけの調査をしているので当然国のいう較差も入っていると思う。仮に2分の1相当として4%引き下げる決定をした後に、国が2%引き下げたからその分もさらに引き下げることになるとおかしな話になる。そうしたことを踏まえると最大格差の2分の1相当は4%程度なので、それから国がいう2ポイント半ばを引くと結果的に先ほど発言のあった3%前後になるのかもしれない。
- このように提言したあとに人勧が示される状況で具体的な引き下げ幅を決めるのはどうかと考えている。人勧を抜きに考えれば2分の1相当や3%というのも一つの案になるのだろうが、人勧を考慮すると4%は引き下げ幅として少し大きすぎる気がしている。人勧を含めて較差の2分の1相当に収れんさせるということが一つの方向性ではないかと思っている。委員会としては人勧の動向も注視しつつ提言すべきではないかと感じている。
- 委員 地域手当はさらに細分化される見込みなのか。
- 委員 去年の人事院の報告では地域手当の非支給地は2ポイント強、俸給表水準が高いということを言っている。人事院がそこまではっきり言うということは翌年には必ず何か勧告するはずである。
- 委員 北海道では地域手当の支給地は札幌市だけか。
- 事務局 北海道では札幌市だけが3%の地域手当支給地となっている。
- 委員 そうすると北海道は札幌市以外は給与水準が高い地域に入っていることになる。そうした状況を踏まえると委員会が先行して引き下げ幅を決定しているのか不安はある。提言ではそうしたことも踏まえて、最終的な数字は人勧の結果を見て国の水準がどうなるかを見極めてから事務局に判断してもらうという方法がよいのではないかと思う。新たな制度の施行時期についても人勧を踏まえて実施するのが適当だと思う。
- 委員 一定程度大胆な見直しができると思い委員に就任したが、法的な制約等で見直せる内容が相当制限されている。そうした状況では見直し内容は限られたものになるのではないか。
- 委員 人勧の動向を正確に見極めたうえで提言をすべきだと思う。現時点で提言を出しても人勧の内容によって変化が生じてしまうような気がしている。そうした意味では人勧を見極めたうえで対応した方がいいのではないか。
- 委員長 提言する時期を人勧後にした方がよいという意見もあるようだが事務局としてはどうか。

事務局

本委員会は地域の状況を踏まえて市職員の給与水準はどの程度が適正なのかということでご議論いただいていた。民間給与調査も実施し、役職段階ごとにそれぞれ違いはあるものの、平均で最大△8%強の較差があるという結果が得られており、そうした状況を踏まえてどの程度引き下げるのが妥当なのかということをご議論いただいている。一方で、国は昨年的人事院の報告の中で給与制度の総合的な見直しについて検討することが示されている。

平成18年度の給与構造改革では、全国の中でも民間給与水準の低い地域をベースにした俸給表に水準を改め、そのうえで大都市圏の民間水準の高い地域については地域手当で上乘せするという改革が実施された。当時は北海道・東北ブロックという比較的大きな括りで制度を定めているが、さらに地方に目を向けると、なお較差があるということで改めて地域に根ざした給与水準がどの程度なのかということで国が動きつつある。

本委員会で検討を進めている地域の実情を踏まえた適正な給与水準を求めていくということは、国の方向性と同じだと受け止めている。検討委員会としての提言を人勧の状況を見極めた後に行うということも方法の一つではあるが、市が調査した結果をもとに一定の判断をいただくということも十分可能だと思っている。人勧の内容が明らかとなった際には、検討委員会の提言とを合わせ、市としてどういった取り扱いをすべきかということ判断することになる。そうした意味で提言を先送りするということではなく、これまでの議論等を踏まえて提言をいただきたいと考えている。

委員

大都市圏というのは民間の方々が牽引しながら賃金水準の底上げを図っているのが現実である。しかし地方になればなるほど大企業が無く、自治体の職員の給与が一定の目安になっている部分もあるのではないかと考えている。だからこそ公務員の給与水準が高い低いということよりも、地域に与える影響というものをどうしても考えてしまう。函館の場合は人口もどんどん減少している状況なので、目安になるのは市職員の給与しかないと思っている。そこを下げるということは地域に与える影響は相当大きいものがあると考えており、そうしたことも踏まえて考えていかなければならないと思う。

委員

提言を人勧より前に行ったとしても△8.86%や△7.12%という数字は人事院が言っている2%半ばという数字を含んだものなので、仮に人事院の数字を2.5%とした場合には最大較差は△6.36%という捉えができると思っている。現在の給料表は国の俸給表を準用しているので、国の俸給表が変化した時には市の給料表も自ずと変化することになる。その変化を見越す訳にはいかないので、人勧が出た時にその内容を考慮しつつ水準を決めるというような提言にしておけば人勧前に提言をしても影響はないと思う。配分等は当然のこととして事務局がやることなので、我々がそこまで細かく設定する必要はないのではないかと。配分を見直す時に人勧の内容も踏まえるというような内容の提言にしておけば問題はないはずである。

国の調査は規模が大きく精度も高いため、昨年の報告にあった2%半ばという引き下げ勧告がでる可能性はかなり高いと思っている。そうした場合、現行の給料表の水準が下がることになるため、全体として見たときには△3%を引き下げの目安にするという案は妥当なような気がしている。

委員	市民感覚としては3%程度であれば下げたという感覚に受け取れるのではないかと思っただけである。
委員長	そのような対応は可能か。
事務局	そのような方向性になることも想定しており対応は可能である。具体の引き下げ幅が出なくとも構わない。見直しの方向性については委員長のまとめや本日の意見等を踏まえて提言の形にし、その内容をもとに再度修正等を含めた議論をしていただきたいと考えている。
委員長	本日の意見も踏まえたものがどのような提言になるのかを一度見てみたい。そのうえで必要な修正を行うとした方が議論しやすいと思うがいかがか。
各委員	(異議なし)
委員長	<p>それでは事務局にはこれまでの意見を踏まえて一度提言書の形に調製をお願いする。次回はその内容をベースに議論したいと思う。</p> <p>次に本日最後の議題になるが、技能労務職の給与についてを議論していきたい。これまで一般行政職の給与について議論してきたが、技能労務職の扱いについても課題があるということで資料が提出されているので事務局の説明を求める。</p>
事務局	(資料「技能労務職の給与等について」について説明)
委員長	技能労務職と一般行政職が同じ給料表を適用し同一の給与水準になっているということで、まずはその部分を見直す必要があるのかということの議論になる。
委員	<p>去年の人事院の勧告では、技能労務職の給与水準を見直す必要があるとして、今年の民間給与調査でもきちんと調査をすると思う。国の方針としては技能労務職であっても二つに分けることができ、管理監督的な位置付けの職員とそれ以外の職員とでは自ずと職責に違いがあり、給与水準に違いがあってもよいのではないかということを行っていることを踏まえると、一つ目としては市の技能労務職の見直しにあたってそうした観点を考慮する必要があるのではないかと考えている。</p> <p>二つ目は国の行二表適用職員と市の技能労務職員とでは職務内容が全く同じかどうかはわからないが、少なくとも違う部分はあると考えている。運転手の例で言うと、市電の運転手は大勢の住民を乗せるという責任の重い位置付けにあるのに対し、国は国会の送迎などアウトソーシング可能な業務内容である。職務内容を正確に把握はしていないが、そうしたことは考慮する必要があるのではないかと考えている。</p> <p>三つ目はこれまで技能労務職についても行政職と同一の給料表を適用しているとのことだが、そうした運用をしている自治体は多数存在するが、職員数はともかくとして技能労務職と行政職では職責が異なるので別の給料表を作ることが可能なのであれば、そうした方がよいのではないかと考えている。</p>

委員	<p>技能労務職の見直しについては、人事院の中でもある程度整理をされていくのだろうし恐らく夏の勧告でも盛り込まれてくると思っている。</p> <p>資料を見ると平均年齢がバラバラなので比較そのものが合っているかどうかというはあるが、少なくとも高い水準にはあると思う。市の技能労務職の平均年齢が非常に高いということからすると退職不補充という話もあったが、それほど遠くない時期に技能労務職はいなくなるのではないかと考えている。市として技能労務職に対する今後の方針をどうするのかといったことも課題になるのではないかと考えている。</p> <p>将来的には全てをアウトソーシングするという考え方だとすれば、そのことに対応した議論も必要になると思う。今後どうすべきかとなれば人勧の状況やこれまでの経過も踏まえて判断することになると思うが、なかなか難しい問題である。</p>
委員長	事務局としてはどうか。
事務局	<p>技能労務職は学校用務、学校給食、清掃関係というような分野に配置されている。学校給食や清掃関係については退職者数と整合を図りながら、順次アウトソーシングを進めている状況にある。</p> <p>将来的にもそうした方向に進むと思っているが、最終的に全てを民間委託し全廃するかどうかの判断まではしていない。学校用務員は100名以上在職しており、現時点ではアウトソーシングにも着手していない。今後も市が担っていくという判断をすとなれば、採用を再開するということも考えなければならない。また、全職員の退職までには15年程度要することになるが、その間、現在の給与水準を維持するのかという課題もある。仮に採用を再開するとした場合、どの程度の水準が適当なのかということも含めて一定の判断が必要だと考えている。</p> <p>国や他都市においても行二表のように一定水準を下げた技能労務職用の給料表があるので、そうしたことも踏まえて見直しをすべきではないかという視点に立ってご議論いただきたいと思っている。</p> <p>技能労務職について国では行二表を適用しているので、基本的には国と同様の取扱いをすべきとは思っているが、それが適切かどうかということ。また、現在、一般行政職が地域民間給与の水準を反映しようとする取組みをしている中で、技能労務職についても行二表を適用することで相当程度水準が下がるが、さらに地域の民間水準まで下げる必要があるかという課題もある。市としても判断はしていないが技能労務職用の給料表を設定する際には、国の行二表を準用することを基本に考えている。</p>
委員	技能労務職員はなぜ水準が高いのか、原因は年齢なのか、それとも他の手当等なのか。
事務局	市の技能労務職は行政職と同じ給料表を使っているのだから、行政職の給与カーブと同一のものとなっている。民間や国の給与カーブはいわゆる単純労務に従事する職員の給与水準であり、事務職と単純労務職では水準差が少なからずあるということである。
委員	国の制度に準拠してきているという話であったが、それがどうして国より

高くなるのか。

事務局

国は単純労務に従事する職種専用の給料表を定めているが、市ではその給料表を使わずに行政職と同一の給料表を使い続けてきたという実態があり、それが水準差を生じさせる原因になっている。考え方としては国の水準まで下げるため行二表に準じた給料表を導入する必要があるかという視点に立ってもらえばよいと思う。

委員

なぜそのような状況になっているのか。

事務局

当初からそういう状況になっている。事務局としてもなぜ国と同様に行二表を適用せず、一般行政職と同じ給料表を適用してきたのかは具体的にお答えすることができない。一方では課題として捉えており、アウトソーシングによる職員削減を進め、その状況を見極めながら最終的に技能労務職をゼロにするかどうかを改めて判断するという形で進めてきた。一定程度職員削減も進んではいるが、全職員が定年となるまでにはまだ時間を要するので、行二表の導入について検討していかなければならない現状にある。

委員

ある程度理由を示さなければ職員は納得しないのではないか。

委員長

技能労務職に一般行政職と同じ給料表を適用しているのは市役所創設以来そうなのか。

事務局

昭和20年代頃からそうなっていると思う。

委員

恐らくは公務員の給与がそれほど高くない時代、民間よりも低かった時代だったので当時は特に問題にならなかったのではないか。

委員

職務や職責に応じた仕事ということからすれば、そうした方向に見直すべきだと思う。現在の問題が事務局に原因があるわけではないが、結果的に課題が生じているのであれば見直すべきである。

委員

いずれにしても最低でも行二表の水準までは見直さざるを得ないというのは自分も同じ考えだが、現在の職員にどう適用させるのかという問題は別に考えないといけない。資料を見ると年齢を加味しても5万円程度較差があり、この額を一気に引き下げるといふ訳にはいかないと思う。行二表相当の給料表を導入したうえで、現在の職員の給与をどうするのかといった問題は別に整理をする必要がある。

委員

経過措置は必要だろう。いきなりという訳にはいかない。

委員

恐らくこれだけ差がついたというのは行一表と行二表では間差額が異なり、昇給する額が異なるからだと思っている。

同じ給料表を使用していると行政職であっても技能労務職であっても同じ経験年数であれば同じ昇給パターンになる。国はそういう設定をしていない

ので市の技能労務職の給与が高くなるのは当然である。そうした状況でよいのかということが市の課題認識であり改善しようとする意図なのだろう。確かに現給保障の観点から、別途経過措置を設けるということは必要だと思う。新たに採用する技能労務職のための給料表として適正な水準を作るというのは正しいことだと思し、当然そうすべきだと思う。

委員長

普通に考えるとそうした判断になると思う。技能労務職は平成12年から採用しておらず若手職員がほとんどいない。採用を再開するかどうかは市の政策に関わる部分になるが、全てアウトソーシングするのであれば、今後新規採用は無いということになる。

委員

全てアウトソーシングできるものなのか。

委員

一部は残さなければならない可能性もあるのではないか。

委員

国においても管理監督的な職務は残す方向のようである。アウトソーシングを拡大するとしても、管理監督的な職務は残す必要があるとしている。

委員

採用を再開するのであれば行二表相当の給料表を導入して適用させる必要があると思っている。現職については国や民間との較差が大きすぎて一度に解消することはできない。

委員

解消できないとしても定年までこのままの制度という訳にも行かないのではないか。

委員

いずれにしても今のタイミングで行二表相当の給料表は作っておかなければならないと思う。

委員長

新たに技能労務職給料表を導入するというについては各委員一致していると思う。新規採用するのであれば新給料表を適用するということになるというのはごく普通の考え方である。

委員

現在の職員もそのままという訳にもいかない。10数年かけて減額していくのか、あるいは現給を保障し今後昇給をさせないというような手法も考えられる。

委員

一般行政職は最後まで昇給し、技能労務職だけが昇給ストップするという訳にはいかないのではないか。新規採用職員については問題はないと思うが、現在の職員については職種変更や管理監督的な職員として別に扱うなどの対応が必要になるのではないか。平均年齢を見ても今いる職員は定年までは15年はあり難しい対応になると思う。

また、技能労務職については給与を下げたうえで新規採用をし、雇用の場を確保するといった考え方もあると思う。一方でアウトソーシングすることにより民間に活力を与えるという考え方もある。どのような方法がよいのか整理しきれてはいないが、現状のままでは問題があるということは各委員と

一致していると思っている。

委員 市が行二表の水準に引き下げる意向だとすれば、そうすべきではないか。

委員 他都市の状況はどのようになっているのか。

事務局 平成25年4月1日現在の中核市の状況だが、42市中、国の行二表と同一のものを適用している、あるいは多少手直しをしているがほぼ準用しているという市を合わせると16市。全く独自の給料表を適用している市が5市、他の20市は一般行政職と同一の給料表を適用している。残る1市は技能労務職がないため、制度そのものを定めていないという状況になっている。

委員 一般行政職と同じ給料表を適用している20市は、技能労務職についても行政職という位置付けができるということか。

事務局 恐らくは当市と同じような問題を抱えているのではないかと思う。過去の経過があり一般行政職と分離できずにいるのではないかと思っている。技能労務職と一般行政職と同じ給料表を適用しており当市と同様の課題はあるものの、なかなか見直せずにいるのだと思う。中核市では当市を含め20の自治体がこのような問題を抱えていると思われる。

委員 独自の給料表を適用している5市は国と比較すると高いのか。

事務局 国よりやや高めと思われる。そもそも一般行政職の給料表そのものが国より高いものとなっている。

委員長 これ以上意見はなさそうなので見直しの方向性を確認したい。

新規採用するのであれば新たな給料表を適用すべきということ。現在いる職員に対する取扱いをどうするかということは、他都市の実態も踏まえて考えなければならないし、同じ技能労務職でも管理監督的な立場とそれ以外の職員では職責が異なるということも踏まえて見直す必要があるのではないかと、また、市の今後の方針によっても対応が異なる可能性があるとのことであった。いずれにしても現在の職員の給料が一気に下がると大きな問題となるので、このことについて次回もう一度議論することは可能か。

事務局 引き下げ手法の具体的な取扱いについては、結論が出なくても生活給という観点からも一気に下げる訳にいかないのは当然だと考えている。経過的に引き下げるのか、現給を保障するのか、あるいは一定の時期に切り替えるのかというように様々な手法が想定される。それらについては提言になくてもどのような形が望ましいのかは市として整理できる部分ではないかと考えている。

整理していただけるのであればそれに越したことはないが、提言としては在職者の取扱いについては配慮が必要というような表現にとどめていただいても構わないと考えている。

委員	いずれにしても現在のままという訳にはいかないということだろう。
事務局	そういう方向になると思う。仮に行二表に準じた給料表を導入したとしても民間の水準はまだまだ下にあるという状況の中で、行二表の水準そのままでもいいのかという課題も一方ではある。行二表よりさらに引き下げる必要があるかどうかについても議論いただきたい。
委員	行二表相当の給料表を作る時に民間との較差も加味して作らざるを得ないだろう。そうなると民間給与調査の結果も参考にとということになるので国の行二表よりも低い水準になると思う。
委員	とりあえずは国に合わせるべきではないか。
委員	一般行政職の給与水準を国よりも下げるとということになるので、技能労務職だけが国と同じという訳にはいかないと思う。
委員長	他に意見はないか。
事務局	本日は議題3点についてご議論いただいた。今後は新たな給与制度導入後の給与改定の取扱いについてをご議論していただくことになる。市で毎年独自に調査するのか、あるいは引き下げた水準をベースに国の改定率を参考に改定するのかといったことをご議論いただきたいと思っている。それらも踏まえて提言書の形を示し、最終的な取りまとめをする作業を2回から3回程度委員会を開催した中で進めていただくことになると思っている。給与改定の取扱いを除くと一定程度議論されたので、次回は基本的な考え方などを完全な形とはならないが提言書の形でイメージを示し、それをベースにご議論いただくというのも手法の一つかと考えているが、いかがか。
委員長	各委員はどうか。
各委員	(異議なし)
委員長	それでは事務局に提言書イメージを調製してもらい、次回委員会に提示してもらおうということとし本日はこれで終了する。