

会 議 録

会議の名称	令和5年第3回定例会 和泉市例規等審査委員会
開催日時	令和5年8月16日(水) 午後3時から午後4時まで
開催場所	和泉市役所 3階庁議室
出席者	<p>【例規等審査委員会委員】</p> <p>(委員長)吉田副市長</p> <p>(委員)森吉副市長、小泉参与、並木市長公室長、前田総務部長、 山崎環境産業部長、西川福祉部長、土本教育・こども部長、 東政策企画室長、奥人事課長、門林財政課長</p> <p>【事務局職員】</p> <p>(総務管財室)西川室長、高垣課長、澤田総括主査、松阪主任</p> <p>【担当課職員】</p> <p>(人事課)尾郷次長、奥課長、富岡課長補佐</p>
会議の議題	<p>1 審査案件</p> <p>(1)和泉市職員の給与に関する条例及び職員の分限に関する条例の一部改正</p> <p>2 報告案件</p> <p>(1)和泉市リサイクルプラザ条例の廃止</p> <p>(2)和泉市国民健康保険条例の一部改正</p> <p>(3)和泉市こども・子育て会議条例の一部改正</p>
会議の要旨	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和5年第3回定例会に提案する条例案について審査を行った。</li> <li>・令和5年第3回定例会に提案する条例案で、軽易なものについて質疑応答を行った。</li> </ul>
会議録の作成方法	<input type="checkbox"/> 全文記録 <input checked="" type="checkbox"/> 要点記録
記録内容の確認方法	<input type="checkbox"/> 会議の議長の確認を得ている <input checked="" type="checkbox"/> 出席した委員全員の確認を得ている <input type="checkbox"/> その他( )
その他の必要事項	会議非公開

審議内容（発言者、発言内容、審議経過、結論等）	
吉田委員長	<p><b>1 審査案件</b></p> <p><b>(1)和泉市職員の給与に関する条例及び職員の分限に関する条例の一部改正</b></p> <p>事前配布の資料に記載している事項の他、補足説明などがあれば説明いただきたい。</p>
人事課	<p>和泉市職員の給与に関する条例及び職員の分限に関する条例の一部改正は、職員説明会で披瀝した人事給与制度改革実行プラン(案)における給与制度の内容を具現化するためのものである。</p> <p>説明会の時点からの修正内容について補足する。</p> <p>まず、給与制度の改正に伴う給与の引き上げ・引き下げについては、激変緩和のため、経過措置を設けることとした。</p> <p>次に、住居手当の改正について、実行プラン(案)では、市外居住に対する手当を減額することとあわせて、市内居住に対する賃貸の手当を増額し、かつ持ち家にも手当を支給することとしていた。しかし、議会や職員、組合からの意見を踏まえ、市外居住に対する手当の減額を取り止め、市内居住に対する増額を5年間の時限措置とすること、また、持ち家に対する支給も取り止めることとした。</p> <p>次に、人事評価結果の給与反映について、実行プラン(案)では職務に応じた給料表を導入するため、評価結果を昇給には反映しないこととしていた。しかし、地方公務員法では、人事評価結果を給与にも反映しなければならない旨の規定があり、大阪府からもその指導を受けたため、2年連続最下位区分の場合は、昇給号数を1号抑制することとした。</p> <p>最後に初任給基準の引上げについて、これは条例の規定事項ではなく、「職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則」の規定事項になるため、直接、今回ご審議いただくものではないが、現時点の考え方について報告する。実行プラン(案)では、初任給基準が地域手当を含めて、日本一の水準になるよう設定していたが、先日の人事院勧告において、給料月額引上げが勧告され、以前に示した内容では、日本一にならない可能性がある。優秀な人材を募集するという目的で実施する趣旨を踏まえ、初任給基準が日本一となるようさらに引上げるべきか、財政上の影響を含めて、今後、調整していく予定である。</p> <p>補足説明は以上である。</p>
吉田委員長	<p>総務管財室で確認事項をまとめてあるので、その報告をお願いします。</p>
総務管財室	<p>今回、和泉市職員の給与に関する条例及び職員の分限に関する条例の一部改正について、3点担当課に確認している。</p> <p>まず昇給基準の改定について、改正前は勤続25年以上の55歳以上の職員は2号級、61歳以上の職員は0号級の昇給としていたが、改正により55歳を超える全ての職員の昇給が無くなる。その理由を担当課に確認したところ、国家公務員の給与制度では、官民の差により55歳を超える者の昇給を停止しており、今回職務給の原則をより反映した給料表を導入することで昇格による給与水準のアップが見込まれることから、国家公務員の給与制度に準拠し、55歳を超えるものの昇給を停止することとしたとの回答を得た。</p>

	<p>2点目、新条例の適用により、給料月額や退職手当の調整額に増減が生じる者について、令和6年度中に限り変動幅を2分の1にするという経過措置を設けていることについて、減少する者については、不利益緩和のためと理解ができるが、増加する者についてまで変動幅を2分の1にする理由は何か、担当課に確認を行った。これに対して、減少する者については不利益緩和のためであり、増加する者については財政負担やラスパイレス指数への影響を考慮し、段階的に引き上げることとしたとの回答を得ている。</p> <p>最後に、職員の分限に関する条例の改正を第2条で規定しているが、同条例の改正が、今回の改正理由にある、職員の意欲、能力、成果を適切に処遇に反映することにどう繋がるのかを確認した。担当課からは、職務給の原則をより反映した給料表の導入など、給与制度全般の見直しにあたり、その任用の基礎となる人事評価は、より納得性と公正性を高める必要があり、評価結果を厳格に処遇に反映するために、人事評価結果を昇任制度のみならず、分限制度にも反映する手続きについて、人事給与改革の一環として規定をしているとの回答を得ている。確認事項は以上である。</p>
吉田委員長	委員から質問事項はあるか。
土本委員	<p>まず、住居手当について、市内在住者は5年間1.5倍にするとのことであるが、住居手当の性質上、市内と市外に差を設けることに問題はないのか。地方自治法第204条第2項は、職員に支給できる手当について列挙しているが、ここに記載されていない手当の支給は認められないものと理解している。和泉市の家賃相場が近隣市町村と比較して高額であるならば、住居手当に差を設ける必要があると考えるが、現実にはそうではないのに、住居手当に差を設けることは、地方自治法の趣旨に反することにならないのか、顧問弁護士のリーガルチェックを受けているならば、その見解を伺いたい。</p>
人事課	<p>2人の顧問弁護士に、それぞれ人事給与制度改革実行プラン(案)の内容について相談したところ、1人の顧問弁護士からは、本件についての言及はなかった。もう一方の顧問弁護士からは、住居手当は職員の住居費の一部を補うものであり、市内・市外で住居手当に差を設けたとしても、その目的に変わりはないため、地方自治法に反するものではないとの意見をいただいている。なお、大阪府内では豊中市、吹田市、箕面市、島本町でも、住居手当に関して、市内・市外で差を設けており、人事課としても問題ないと認識している。</p>
吉田委員長	住居手当について、他に質問・意見はあるか。
門林委員	<p>市内居住者の住居手当を1.5倍にする期間5年間については、規則で定めるとのことであるが、期間も条例で規定した方がよいのではないか。現在の条例案からは、住居手当が1.5倍になる期間が最大5年間限りであることが読み取れない。</p>
人事課	<p>条例第14条の3第2項で、住居手当の支給に関する詳細事項は、規則に委任していることから、規則で期間を定めればよいと考えていた。指摘を受けて、改めて総務管財室とも調整を行う。</p>

吉田委員長	<p>調整後に委員に報告するように。 他に住居手当について質問・意見はないか。 なければ他の質問をお願いする。</p>
土本委員	<p>今回、人事給与制度改革の一環として人事評価結果に基づく分限処分について規定しようとしているが、この規定は元から必要だったのではないか。</p>
人事課	<p>これまで、人事評価結果を根拠にした分限処分を行ったことがなく、運用ルールもなかった。しかし、職務給の原則をより徹底した給料制度にすることにともない、分限を含めた任用がより重要になるため、人事評価結果による分限処分についてルール化することとした。人事給与制度改革という大きなくりの中で、給与制度と任用を一連として捉え、2条例をあわせて改正しようとするものである。</p>
門林委員	<p>今回の人事給与制度改革により、総人件費はプラスになるのかマイナスになるのか。また、もしわかるならば、給与が増える職員と減る職員は何人ずついるのか教えてほしい。</p>
人事課	<p>総人件費については、現給保障を実施することから、最初の5年間はプラスになるが、6年後から少しマイナスに転じると現時点で試算している。人数については技能労務職を除く1004人中、プラスになる職員は253人、現給保障を実施しなかった場合にマイナスになる職員は241人。</p>
門林委員	<p>今回抜本的な給与制度の改正となるが、国や他の地方公共団体や民間の給与体系との均衡について規定した地方公務員法第24条の均衡の原則に反することはないか。</p>
人事課	<p>均衡の原則については、違反になる具体的な基準があるわけではないが、今回地方公務員法に規定される職務給の原則をより強く反映した給料表を導入する中で、給与が上がる者も下がる者もいるが、ラスパイレス指数は導入時から100を超えない試算であり、制度完成時の総人件費は現在の枠内で収まる試算であることから、均衡の原則に反するものではないと考えている。両顧問弁護士にも事前に相談しているが、地方公務員法をはじめとする諸法令には反しないであろうとの意見をいただいている。人事課としてもこの点は特に気にしていたところで、中でも現3等級の給与を大きく引き下げるとは、均衡の原則に反しないのか懸念していたが、人事給与制度改革検討懇話会の中で、国の給料表も民間の勤務年数ごとの給料の伸びまで考慮して定めたものではなく、トータルで均衡をとっているに過ぎないとの情報を得ており、トータルで均衡を取れているのならば、均衡の原則には反しないと考えている。</p>
門林委員	<p>今回、行政職給料表(二)を定め、技能労務職の職員に対して適用することとしているが、この行政職給料表(二)は、国家公務員の行政職給料表(二)とは異なるものだと聞いている。この給料表を適用する具体的な職と人数を確認したい。また、行政職給料表(二)の適用</p>

人事課	<p>となる主査は、最高到達額が4等級の93号(381,000円)であるのに対して、同じ係長級でも、行政職給料表(一)が適用となる事務職や技術職の場合、最高到達額が3等級の47号(351,100円)となっている。職種の違いはあるが、同じ係長級で違いがある理由は。</p> <p>技能労務職の職種は、調理員、用務員、守衛、電話交換手、作業員。正職員の人数は69人である。今回の人事給与制度改革では、頑張った職員が昇格し、それに伴って給料が上がっていく給与制度にすることを目的としたが、技能労務職については、4等級までしか昇格ポストがないことから、今回の制度改正の趣旨には馴染まないと考え、従来の給料表を継続することにした。係長級の最高到達額の差については、技能労務職は昇格するポストがない中で、係長級が監督職としての職責を担う必要があることに鑑みたものである。</p>
門林委員	<p>交渉の結果行政職給料表(二)を導入するに至ったのか。以前より大阪府から行政職給料表(二)を導入するような指導があったと思うが、こういった経緯なのか。</p>
人事課	<p>事務職等と比べて給与が低くなる国の行政職給料表(二)を導入しても、対象者には不利益にしかならないので、今のところ組合交渉の俎上に上げることができていない。また、本市では、技能労務職を退職不補充としていることも導入に踏み切っていない理由の一つ。</p>
門林委員	<p>経過措置について定める附則第3条第3項中の「その者の受ける給料月額が切替日前給料月額に達しなくなるまでの間」とはどういう意味か。</p>
人事課	<p>附則第3条第3項は、例えば課長補佐が課長に上がった時に、給料月額の増額分の半分を差し引くとするものである。「その者の受ける給料月額が切替日前給料月額に達しなくなるまでの間」と規定しているのは、なかなかないケースだが、課長補佐が課長になってから課長補佐や係長に降格して、切替日前日給料月額を下回った場合に、下回った給料月額から更に差額の2分の1を減額することがないようにするためのものである。</p>
総務管財室	<p>人事課の述べた例のような場合に、差額の2分の1を減じることがないように、第2項の「切替日前給料月額に達するまでの間」の逆で、下回らない限りという意味で「切替日前給料月額に達しなくなるまでの間」と規定している。ややこしい表現であることは認識している。</p>
門林委員	<p>高い給料が「達しなくなる」ことはないと思われるので、この文言では経過措置自体が適用されないように読める。</p>
吉田委員長	<p>文言について人事課と総務管財室で調整し、報告するように。</p>
小泉委員	<p>課長補佐が令和6年度から課長に昇格すれば、課長級の一番下の号給に上がるわけではないのか。</p>

人事課	新給料表への格付けは行うが、1年間は差額の2分の1を減額する調整を行う。
小泉委員	その必要はあるのか。
人事課	現課長を調整の対象とし、新課長を調整の対象としない場合、給料の逆転が発生するため、1年間に限りそのような規定を設けている。
前田委員	昨年度、人事給与制度改革検討懇話会での精力的な議論を経てプランを作成されたが、どのように懇話会の意見を実行プランに反映させたのか。
人事課	実行プランの策定に当たっては、人事給与制度全般について懇話会で外部有識者から意見をいただき、それを踏まえて制度設計を行っている。市職員とは異なる観点から忌憚のない意見をいただき、他の自治体にはないような「和泉発日本」に相応しい制度設計ができたと考えている。
吉田委員長	先ほどの総人件費や給与月額がプラスになる人数、マイナスになる人数というのは、人事院勧告を踏まえたものか。
人事課	人事院勧告は、先日発表されたばかりであるため、先ほどの答えはそれを加味していないものである。
吉田委員長	人事院勧告を受けて、条例案から給料月額を変更した場合、実際の総人件費は大きく増加するが、人事院勧告分と経過措置分を除くと、改正前と比較して若干マイナスになるということか。
人事課	そうである。
吉田委員長	そして悩んでいるのが、人事院勧告により他の自治体の初任給が上がるため、このままでは日本一の初任給にならない。こちらも人事院勧告に従い初任給を更に上げれば、市長がテレビ等で話したように初任給日本一が実現できるということか。
人事課	人事院勧告に更に上乗せして上げる必要がある。というのも、具体例を挙げると守口市は地域手当が16%で、和泉市は6%なので、人事院勧告に従うだけでは負けてしまう。
吉田委員長	日本一にすることが目的だった。二番でもいいということにはならないはずだが、市長の意向を確認しておくように。
森吉委員	地域手当の差があるとはいえ、市長が日本一をめざすと掲げた以上、そこは今変更されないであろう。

人事課	そのように考えている。
吉田委員長	他にないようなので、協議はここまでとする。いくつか宿題とした事項については、改めて各委員に報告するように。 続いて、報告案件について、総務管財室から補足事項があれば説明いただきたい。
総務管財室	今回第3回定例会の報告案件は3件ある。リサイクルプラザ条例の廃止、国民健康保険条例の一部改正、こども・子育て会議条例の一部改正であるが、そのうち国民健康保険条例の一部改正については、国から条例の参考例等の資料の提供を確認したのが本日のことのため、改めて概要や条例案を作成した上で、各委員の皆様にはデータを提供する。ただし、審査案件となった場合であっても、再度この場に集まることは困難なため、データ上でのやり取りとなることをご了承いただきたい。
吉田委員長	現時点で資料はないのか。
総務管財室	本日国からの提供を確認した条例の参考例を資料に追加しているほか、法令の改正に係る官報を添付しているが、これだけでは内容がわからないので、これから整理を行う。
吉田委員長	市が自主的・自律的に規定を定める要素はないのか。
総務管財室	担当課に確認したところ、事実上その余地は小さいと説明を受けた。令和6年度から府下の保険料等を統一することになっており、和泉市だけ独自の制度を定めることは現実的ではない。
吉田委員長	形式的には自治事務だが、法令が変わったので条例を変えるというのとほぼ同じで、裁量の余地はない。あとは議会でどう説明するかという問題か。
総務管財室	そうである。今回の条例改正は、産前産後の保険料を減額するものであるが、国民健康保険法第81条は保険料等は政令で定める基準に従って条例で定めることとしており、加えて大阪府下での保険料等の統一もあるので、全く裁量が無いとは言わないまでも、事実上裁量の余地は極めて小さい。
吉田委員長	他に質問等はないか。
小泉委員	今回国民健康保険にこのような制度ができたのは、国の子ども・子育て政策の一環だと思うが、社会保険でも同様の制度はあるのか。
総務管財室	担当課からは、社会保険や国民年金では同様の制度が既にあり、そこに合わせに行くために法令の改正があったと聞いている。

吉田委員長	他制度については、制度設計に直接関係ないものの、議会での説明の際に質問される可能性があるので、しっかり理解しておくように。
森吉委員	本件条例改正とそれに伴う補正予算は、先に厚生文教委員会で条例改正を審議し、その後で補正予算の審議を行うという順番でよいか。
前田委員	そのようになる。
総務管財室	今後の流れとして、条例案と概要を作成した時点で、再度委員長にレクを行うので、その上で審議案件か報告案件かご判断いただきたい。
吉田委員長	審議案件の場合でも報告案件の場合でも、再度会議は行わず、書面で進行を行うということによいか。
総務管財室	それをお願いします。
吉田委員長	報告案件について他に質問や意見はないか。 以上で和泉市例規等審査委員会を終了する。
以上	