

政務活動費活動報告（研修）

(1) 研修名：人事制度の問題点～給料は給料表で決まっている～

(2) 参加者：begin27・明るい彦根市民の会 谷口典隆

(3) 日時・場所：平成 27 年 7 月 1 日 午後 2 時～ @札幌国際ビル

(4) 講師：大阪市特別顧問・株式会社グローバルダイナミクス 代表取締役 山中俊之 氏

【1. 研修目的】

人口減少社会に突入する中で、行財政改革はさらに加速されるべきだが、その一方で効果効率的な行財政運営がより高いレベルで求められる。そのような中であって、市民生活と直接的な関わりが希薄な職員の人事制度について、議会として聖域化することなく現状を把握した上で、民間にならった新たな視点や手法を導入し、納税者である市民に還元できるような業務のあり方、人事制度の改善点などを学びたいと考える。

【2. 結果報告】

(1) 内 容

◎自治体が抱える人事上の問題点

《課題》社会の複雑化や環境の変化に伴い、時代に対応できる専門性のある人材育成が喫緊の課題である。公務員が安定の象徴になっていると起業家精神が生まれにくくなり、公務員こそリスクをとり、公務員こそ勉強を重ねるべきという認識を保持することが必要である。

《考察》こうした課題の改善のために、議員として公務員の人事評価制度を熟知し、仕事ができなくても昇給する仕組みを改めることで、職員のモチベーションを高めることにつながり、納税者である市民の利益につながる。

◎給料表の何が問題か

《課題》現在の給料表においては、縦軸が長く同じ等級に滞留していても昇給できる仕組みになっており、何十年も昇給する給料表の存在を問題視することも人事制度改革の出発点といえる。また給料表の等級が異なっても、給料表に重なり部分が大きくなることで、実績や能力に課題のある職員であっても何年も昇給する現実があり、また昇格しても給料があまり変わらないという事実があることも確かである。大阪府と大阪市ではこうした行政職給料表における給料月額の高重なりを削減したことにより、所属長以上の等級で改善がみられた。

《考察》これらの改善のためには、高重なりが比較的少ない民間企業のように等級が違

えば給料も違う「俸給表」を導入するべきであり、課長以上の管理職は、人数を一定数に抑制し、毎年の昇給をなくした定額制の導入が必要。

◎官民格差と人事院勧告における矛盾

《課題》人事院は8月上旬に実施する国家公務員給与の2015年度改定勧告に向けて、その基礎資料となる民間企業の実態調査を進めているが、春闘では大手企業のベースアップが相次ぎ、賃上げの動きが中小企業に拡大していれば、国家公務員の給与は民間水準に準拠するため、2年連続で引き上げ勧告となる可能性が高まる。しかし調査対象は従業員50人以上の事業所であることや、正社員のみを対象としていること、またホワイトカラーのみとしていることから、勧告を行う人事院職員が国家公務員であることの矛盾や、全国の6割の事業所が従業員数が50人以下であるという現実に照らし合わせると、対象があくまで国家公務員である人事院勧告に、地方公務員法24条3項の国家公務員準拠規定により給与の改定を行う地方自治体の公務員は、人事院勧告を準拠とすることに違和感があると言わざるをえない。

《考察》地域経済の実態にある程度見合った地方公務員の給与体系を割り出すためには、当該自治体内の労働者のうち、どれくらいの割合の人が人事院勧告の調査の母集団、つまりは当該地域からどのくらいの割合の人が調査対象者となり得るのかという基礎データを把握しておくことが、人事制度改革の提言につながると共に市民への説明責任を果たすことにもつながる。

◎自治体における手当

《課題》地域ごとの民間企業の給料支給実態を反映させる地域手当については、人事院が民間給与実態調査に加えて、厚生労働省の賃金構造基本統計調査(賃金センサス)を参考に、各地域の実態を把握して金額を決定しているものの、都道府県の人事委員会の調査対象が、結果として各地の県庁所在地や中核的な都市部に偏っている可能性がある。地方においても比較的企業の比重が高い都市部の給料水準が、その県内すべての自治体職員に反映されていることもある。また、市民目線から見て不要な手当の存在も指摘されつつあり、民間では一般的ではない寒冷地手当や特殊勤務手当、結果として給料アップに使われている前記の地域手当など国家公務員、地方公務員に関わらず、今後見直し対象となる可能性のある公務員の手当てがあることを認識しておくべきである。

《考察》地域手当をはじめ、公務員の手当に関しては、多くの地方自治体においては現業職員の特殊勤務手当などがそれに該当し、労働基準法に基づく手当以外のものについては見直しや、民間への外部委託などへとシフトするなど抜本的な見直しが迫られているものと考えられる。

◎まとめ

職員の人事制度は、執行部の裁量であることや、議員にとっては市民生活と直接的な関係性が希薄なこともあり、彦根市においてはこれまで議会で議論の俎上にのぼることは少なかったと認識している。しかしながら、大阪府と大阪市では、橋下徹氏が知事と市長に就任した折に、行政職給料表における給料月額の高額を削減し、また関淳一市長時代の大阪市では、現業職員の特殊勤務手当を廃止した経緯があり、講師の山中先生も「労基法に関係のない手当の廃止は首長の裁量次第」と述べられ、職員の人事制度についても行財政改革の延長線上にあるものとの観点からすれば、聖域化することなく、逆に問題点を洗い出し浮き彫りにすることで、議論を踏まえた上で見直しができるところは見直しを行い、明確な基準を提示し、職員にとっても、また市民にとってもわかりやすい制度に改めていくことが必要であると考えた次第である。議会としては、批判するだけでなく、こうした研修を通じて得られた事例や着眼点を整理した上で首長や執行部に提言し、議論のはじまりにつなげていく必要があると考える。