

午後3時50分開会

○小林委員長 こんにちは。ただいまから企画総務委員会を開会いたします。座って、やらせていただきます。

本日の日程及び資料をご確認ください。この日程に沿って進めてまいりたいと思いますが、よろしいですか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○小林委員長 はい。それでは、そうさせていただきます。

審査に当たりまして、千代田区議会委員会条例第17条に基づき、委員長から議長に申入れをし、区長にご出席を頂いております。よろしく願いいたします。

それでは、日程1、議案審査に入ります。議案第66号、会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例と、議案第67号、職員の給与に関する条例の一部を改正する条例に関しては、一括で説明を行います。

議案第66号、会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例、議案第67号、職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の説明をお願いいたします。

○神河人事課長 はい。それでは、議案第66号、会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例、及び議案第67号、職員の給与に関する条例の一部を改正する条例につきまして、政策経営部資料1により一括で説明をさせていただきます。

令和5年10月11日付で特別区人事委員会が行いました「職員の給与等に関する報告及び勧告」等を踏まえ、職員の給与に関する条例、そして会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の一部を改正するものでございます。当資料におきましては、職員の給与に関する条例を先に説明させていただきますので、あらかじめご承知おきください。

まず、1、勧告の概要でございます。今年の勧告は、月例給の公民較差3,722円、0.98%を解消するため、初任給及び若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で給料月額を1,000円以上引上げ改定するというものでございます。また、民間における支給状況を勘案し、特別給の年間支給月数を0.1月、定年前再任用短時間勤務職員につきましては0.05月引き上げ、その引上げ分につきましては、一般職員は勤勉手当に、管理職員については、期末手当及び勤勉手当に均等に割り振るというものでございました。

次に、2、改正する条例及び改正概要でございます。まず、職員の給与に関する条例の改正についてでございます。第1条による改正、2点でございます。まず、給料表の改定でございます。勧告どおりに公民較差を解消するため、給料表を引上げ改定いたします。こちらの改正は公布の日施行といたしますけれども、令和5年4月の1日に遡って適用いたします。

次に、令和5年度の期末手当及び勤勉手当支給月数の改正でございます。資料3ページの表1をご覧くださいただけたらと思います。こちら、上部の表のうち、下半分は暫定再任用職員・定年前再任用短時間勤務職員に関するものでございまして、上半分がそれ以外の職員に関するものとなっております。上半分のうち、右側合計の欄をご覧くださいただけたらと思います。

一般職員の改正後、勤勉手当を0.1月増とし、2.25月に。管理職員につきましては、期末手当、勤勉手当、それぞれ0.05月増とし、期末手当が2.05月、勤勉手当が2.6

月というふうになります。令和5年度は、今回の特別給の増分を12月期に支給することといたします。

資料の1ページにお戻りください。こちらの改正につきましては、公布の日施行でございます。

続きまして、次に、第2条関係の改正、令和6年度以降の期末手当、勤勉手当の支給月数の改正でございます。

先ほどご説明いたしました、期末手当、勤勉手当の年間の支給分を、令和6年度以降は、6月期、12月期で均等にするという改正になります。こちらは令和6年4月の1日施行でございます。

資料2ページにお進みください。続きまして、会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の改正概要でございます。

第1条による改正は2点でございます。まず、会計年度任用職員の給与の改定時期の見直しについてでございます。先ほど職員の給与に関する条例の改正概要で少し触れましたが、常勤職員におきまして月例給の増額改定を行う場合、その年の4月の1日に遡って行いますが、会計年度任用職員におきましては、常勤職員とは取扱いが異なり、給与改定の内容は翌年4月から適用しております。このことを分かりやすく言うならば、今回のような給料表の上げがあった場合、職員は今年度当初からその差額分の支給がされることに對し、会計年度任用職員につきましては、次年度からでなければ給料表の上げの効果を受けられないということになります。このような取扱いに関しまして、今年5月、国から、会計年度任用職員の給与については、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とするという通知があったことから、常勤職員の給与の改定の取扱いに準じるよう規定整備をさせていただくということでございます。こちら、公布の日から施行いたします。

次に、会計年度任用職員の令和5年度期末手当支給月数の改正についてでございます。3ページの下部の表の合計欄をご覧くださいただけたらと思います。

会計年度任用職員の期末手当の支給月数を0.1月増といたします。先にご説明いたしましたとおり、常勤職員の一般職員につきましては、勤勉手当を0.1月増とする改正を行うこととしておりますけれども、会計年度任用職員においては、この表をご覧くださいでもお分かりいただけるように、現在、勤勉手当を支給しておりません。これは、現在、会計年度任用職員に支給できる手当の種類に勤勉手当がないということがございます。このため、常勤職員との均衡を図るため、令和5年度、今年度に限りまして、常勤職員において増とする0.1月分を、会計年度任用職員については期末手当で支給するというところでございます。こちらの改正も公布の日施行といたします。

次に、第2条による改正、2点でございます。すみません、2ページにお戻りください。

まず、令和6年度以降の期末手当支給月数の改正でございます。こちらは、先ほど令和5年度に限りとした期末手当0.1月増分を、令和6年度は元に戻す必要がございます。そのため、0.1月分減とするものでございます。次に、会計年度任用職員への勤勉手当の導入に関する改正でございます。地方自治法の改正により、来年4月以降、会計年度任用職員に勤勉手当が支給できるようになりましたので、その規定整備を行うものでございます。支給月数は、常勤職員と同じ2.25月分でございます。第2条による二つの改正

は、令和6年4月の1日施行といたします。

3、新旧対照表。こちら、別紙1-1、別紙1-2のとおりでございます。

説明は以上でございます。ご審議のほど、よろしく願いいたします。

○小林委員長 はい。説明が終わりました。これより質疑を受けます。

○大坂委員 ありがとうございます。行政サービスを滞りなく届けていくためには、職員にとって働きやすい職場環境をつくるということは重要な取組だと思っていますので、こういった待遇の改善というのは必要なことだと思っています。その上で、1点だけ確認させていただきます。

初任給及び若年層に重点を置いて今回改正されたというところなんですけれども、具体的にどの程度こういったところが改善されたのか。少子高齢化対策ですとか、そういった今後の世代を、未来を担っていただける職員をしっかりと育てていかなければいけないという観点からとても重要な視点だと思いますので、その点、具体的に教えていただければと思います。

○神河人事課長 はい。初任給につきまして、総合職、大学卒程度で1万1,000円、一般職、高卒者で1万2,000円の上げを――あ、すみません。これは国のものなんですけれども、こちら、特別区、I類、大学卒業程度で8,000円の増、それからⅢ類の高卒程度で6,000円の増となっております。具体的な金額につきましては、I類で19万6,200円。こちらに、こちらの特別区の給与については地域手当を含んでおりますので、それも含むと23万5,440円という金額になります。Ⅲ類の高卒程度になりますと、先ほど6,000円の増と申し上げましたが、15万8,100円、地域手当分を含みますと18万9,720円となります。

○大坂委員 ちょっと分からないところがあって、それは初任給が上がった分で、かなり大きく、今回増えたよというところだと思うんですけど、ってことは、その上の世代に行っても同じような額だけ増えていくのかなという印象があって、改めてこの若年層に重点を置いたということには、それだと、恐らくならないんだと思うんですけども。そこが今回、若年層に特に力を入れて変えていますよというところがもし何か分かる数字があればお願いします。

○小林委員長 休憩します。

午後4時02分休憩

午後4時03分再開

○小林委員長 委員会を再開します。

答弁をお願いします。人事課長。

○神河人事課長 若い方に関しましては、先ほど申し上げたとおり、初任給が少し高額ですけれども、これが高齢期のほうになりますと、1,000円以上はアップしておりますけれども、若い方の上がり幅と、高齢期の職員で、上がり幅が異なります。それはやはり若年層のほうに重点的に、やはり処遇改善的なところも含めてということで行われたものだと認識しております。

○小林委員長 大坂委員。

○大坂委員 まあ、数字的なところは具体的には今見えてはこないですけども、実際には若い世代のほうが大きく上がっていて、熟年層というか、高齢の方のところの上がり幅

が少なく抑えられているよというところが確認できたのであれば、それで問題ないです。引き続き、これ、重要な課題だと思いますので、来年度以降もそういった視点を持ってやっていただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○小林委員長 ほかに。

○のぞわ委員 質問を三つさせていただきます。

質問1、今回の職員の給与増は特別区人事委員会から行われた勧告に基づいたものとの説明でした。職員の給与を上げるのですから、ただ単にその勧告に基づくということだけでなく、税金をお支払いいただいている千代田区民の方々のご理解を頂けるよう、その根拠等も含めて、しっかり分かりやすくご説明いただけますか。

質問2でございます。特別区人事委員会では、民間事業者の給与を調査されているとのことですが、調査対象となる民間事業者の範囲を教えてください。

質問3ですが、その民間事業者の調査においては、先ほどの規模未達の企業、事業者もある中で、小規模の企業、事業所を対象としていないのですが、対象外の企業数のほうが圧倒的に多いのではないですか。

以上でございます。

○小林委員長 人事課長。三つあった。

○神河人事課長 はい。まず、一つ目の質問でございます。今回の給与増につきまして、千代田区民の方々に分かりやすいようにというふうな形のご質問でございました。

こちらでございますが、職員の給与は、地方公務員法によりまして、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならないというふうにされています。特別区人事委員会では、国の人事院勧告や地方公共団体の給与実態等を調査して、また、特別区内の生活状況を反映するために、特別区内の事業所を対象とした調査を実施するなどして、その上で勧告を行っているということでございます。今般のご提案は、その特別区人事委員会の勧告を踏まえてのものということでございます。

次に、その民間調査、民間事業者の調査をどの範囲で行っているのかということの質問が2点目だったと思いますけれども、そちらについてでございます。

特別区人事委員会が今年度行いました民間給与実態調査は、全産業の企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の特別区内の民間事業所1万18事業所のうちから、無作為抽出した1,112事業所、約11.1%を対象としたものでございます。ちなみに、今回の調査で回答が得られた事業所は658事業所、全体に占める割合は約6.5%だということでございます。

続きまして、その調査の実施方法についてのご指摘でございましたけれども、現在行っている、先ほども申し上げた調査対象の企業規模につきましては、これは平成18年に人事院において定められたものでございまして、国民の理解を得つつ、公務員の適正な給与水準を確保していくため、同種同等の業務を行う民間事業所の従業員の給与をより広く反映されるといった観点で、当時、有識者の意見等を踏まえた上で定めたものであるということでございます。また、50人未満の企業を対象としますと、公務と同種同等と判断できる役職段階の従業員が少ないなどの事情等もございまして、比較が難しい等の理由もあるということでございます。

○小林委員長 のざわ委員。

○のざわ委員 以上、いろいろな質疑、ご回答もありがとうございました。以上を踏まえまして、私たち日本維新の会千代田区議団でございますが、本議案は、令和5……

○小林委員長 ちょっと待ってください。今、質疑中です。

○のざわ委員 すみませんでした。

○小林委員長 はい。質疑をしておりますので、質疑をしてください。質疑がないなら、質疑を終了してください。

○のざわ委員 質疑終了です。

○小林委員長 終了。よろしいですか。

入山委員。

○入山委員 先ほど大坂委員より、今回の給与改定の内容は、初任給や若年層に重点を置いたという、ベースアップをとということで伺ってはいましたが、最近の物価高騰などで職員の生活にも大きな影響が出ていると思うんですけども、この程度のベースアップぐらいのもので大丈夫なのでしょうか。

○神河人事課長 特別区人事委員会勧告における今回の民間給与との比較につきましては、本年4月時点の給与において行われたものでございます。今般の改正は、その差額分を引き上げる目的で行うものでございます。ここ数年の物価上昇の状況を見ますと、ご指摘のようなお考えもあるかと思えますけれども、職員の給与が民間の水準を超えるようなことになれば、職員の給与に対する区民のご理解を得ることが難しいとの見方もあると考えております。

○入山委員 はい。ありがとうございます。よく分かりました。ありがとうございます。

先日の第3回定例会の決算特別委員会総括質疑のときにも、人材不足とか職員のやる気など、いろいろ総括質疑の中で大坂委員もおっしゃっていましたが、職員採用試験の倍率が落ちている、離職率も上がっているということで、初任給や生涯賃金等に魅力を感じられないということは、この点はどうお考えでしょうか。

○神河人事課長 採用試験の倍率が減少したりしていることは、民間の好況が理由、大きな理由であるのかなというふうに考えております。このことは、ご指摘のとおり給与等の処遇面のこともあるのかなというふうに考えております。

給与も含めた労働条件等の見直しであったり、あと、試験制度の在り方であったり、広報周知の仕方など、様々な視点で対応を考えていかなければならないというふうに考えております。現在、特別区人事委員会、また各区とも、協議をいたしながら様々に検討し、対応しているところでございます。

○入山委員 はい。

○小林委員長 ほかに質疑ございますか。

○小野委員 もろもろありがとうございます。1点、先ほど全対象が、全ての職員の皆様が何らかの形で給与が上がるという認識はしているんですけども、一応本区での人件費というんですかね、増加する人件費というのは総額でどの程度になるかというのは、分かりますでしょうか。

○神河人事課長 今回の給与改定でその増加する人件費についてですが、およそ2億2,000万円ほどでございます。

○小野委員 はい。ありがとうございます。様々な民間の水準というものを調べて、そしてそこを超えない範囲でベースアップ、昇給をしていくというところで、正直苦しいなというふうに思いました。何が苦しいかというところ、やっぱりこちらを見ていくと、私が30年前に新人だったときと、実は初任給はほぼ変わっていないんだなという現実を目の当たりにしました。そんな中で皆様に士気を持っていただきながら仕事を進めていくというところで、こちらの水色の冊子、以前お配りいただいたものにいろいろ書いてはあるんですけども、これはあくまで特別区としてまとめられているものという認識をしております。そんな中で、千代田区の中で一旦入職してくださった皆様がしっかりと仕事を続けられる中でとか、また、できれば学生さんとかに、区の仕事の魅力とかそういうものを伝えられるような機会があればと思うんですけども、その辺りについては何かやっていたらっしゃる、またはお考えというのはおありでしょうか。

○神河人事課長 職員がモチベーションを高めたりとかいう取組につきましては、これは今年の3月に改定をいたしました人材育成基本方針のほうにも、様々な、対応する施策のほうを整理させていただいているところでございます。また、具体的に、例えば区内の学生の方々に対しましては、インターンシップをちょっと実施しておりまして、区内大学からインターンの学生を、こちらのほうに体験に来ていただきまして、様々な、行政の場面でそのご経験を頂き、それをお持ち帰りいただくというような形で、なるべく公務の楽しさとかそういったものをお感じいただけるように対応しているところでございます。

○小野委員 はい。ありがとうございます。

○小林委員長 ほかに質疑ございますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○小林委員長 よろしいですか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○小林委員長 それでは、質疑を終了します。

討論、いかがいたしますか。（「省略」と呼ぶ者あり）

のざわ委員。

○のざわ委員 委員長、のざわ哲夫です。

では、えーと……

○小林委員長 あ、すみません。それでは、討論に入ります。

○のざわ委員 はい。以上の質疑を踏まえまして、日本維新の会千代田区議団のお話をさせていただきます。

○小林委員長 お話じゃなくて、討論にしてください。

○のざわ委員 討論をさせていただきます。

本議案は、令和5年の人事委員会勧告に示された公民較差3,722円を解消するために、全級全号給の例月給給料表を引き上げ、特別給を0.1月分引き上げるものです。日本維新の会千代田区議団は、公務員の待遇改善に反対してはおりません。しかし、終身雇用と年功序列からの微修正が続いた結果、公務員の人事給与制度が民間の人材マーケットから取り残され、魅力を欠いている現状を指摘させていただいております。そのため、公務員制度を根本的に改革し、能力、実力主義に基づいた給与制度への改革が必要であると主張させていただきます。

また、人事委員会の勧告が上澄みの民間との給与比較であることや調査完了事業所の特殊性、行政の独自性に対応する、余裕のある企業の数値を基にしている点に疑問を呈しています。

日本維新の会千代田区議団は、日本維新の会のスピリットに基づき、議会改革や行政改革を通じて生み出された財源を必要な分野に投じることを重要視しており、税金をお支払いいただいております千代田区民の皆様にご納得いただけますでしょうか。現行の議案には慎重な検討が必要であるとして反対の立場を取っています。との我々の主張をご理解いただけたらと存じます。

以上の理由から、議案第66号、会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例、議案第67号、職員の給与に関する条例の一部を改正する条例について、日本維新の会千代田区議団として反対をいたします。

以上でございます。

○小林委員長 はい。

ほかにございますか。

○大坂委員 議案第66号及び第67号について、賛成の立場から討論いたします。

「組織は人なり」とよく言いますが、人は組織運営において必要不可欠な最重要資源です。優秀な人材を獲得することが組織運営を左右すると言っても過言ではありません。そういった中で、職員の処遇面を高めていくことは、外部からの人材獲得だけでなく、内部の職員のモチベーションアップにもつながります。物価高騰のこともあり、日頃区民のために頑張っている職員のため、民間との給与を比較して較差があるのであれば、せめてその差分は補うべきと考えます。

職員が職務にやりがいを持って住民サービスがより一層充実することを期待し、賛成意見とさせていただきます。

○小林委員長 ほかにございますか。

○永田委員 当議案に賛成の立場から討論をいたします。

今回の件は特別区人事委員会が行った勧告によるもので、公民較差解消のためということで理解しております。これまでも求人倍率が大きく下がっていて、優秀な人材を確保できていないということが問題になっておりました。今回の件は最低限の処置であると捉えて賛成をいたします。

以上です。

○小林委員長 はい。

ほかにございますか。

○入山委員 はい。議案66号——失礼しました。議案第66号、第67号、2議案について、賛成の立場から討論いたします。

近年、職員採用試験で申込み倍率が大幅に低下していることと、転職者が増えているということについて、民間と比較した場合に、給与を含めた処遇面において魅力が感じられなくなっているからというのが大きな理由の一つではないかと考えます。この点、今回の給与改定は、公民較差を解消という、積極的とは言えないものでありますが、これも公務員制度という厳格な枠内のやむを得ないものなのかもしれません。そうした中で、今回の給与改定の内容は、初任給や若年層に重点が置かれたものであり、全職員の生涯賃金に影響

響するベースアップに資するものです。また、区政の各現場を支えてくれている会計年度任用職員に令和6年度から勤勉手当を支給できるようにする、処遇改善に係る内容も含んでいます。いずれも有為な人材の確保、ひいては区民サービスの充実につながるものだと考えます。今後も公務に従事することの魅力、外部だけではなく若手職員たちにも周知していただき、有為な人材の確保や職員の人材育成を積極的に進めていただくことを併せて希望しながら、提案の2案に賛成といたします。

○小林委員長 ほかにございますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○小林委員長 はい。討論を終了します。

これより採決に入ります。採決は1議案ずつ行います。

まず、議案第66号の採決です。ただいまの出席者は全員です。

議案第66号、会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例に賛成の方の挙手を求めます。

〔賛成者挙手〕

○小林委員長 米田委員、永田委員、大坂委員、入山委員、小野委員、秋谷委員、田中副委員長が賛成です。賛成多数により、議案第66号は可決すべきものと決定いたしました。

次に、議案第67号の採決です。ただいまの出席者は全員です。

議案第67号、職員の給与に関する条例の一部を改正する条例に賛成の方の挙手を求めます。

〔賛成者挙手〕

○小林委員長 米田委員、永田委員、大坂委員、入山委員、小野委員、秋谷委員、田中副委員長が賛成です。賛成多数です。よって、議案第67号は可決すべきものと決定いたしました。

以上で、議案第66号、67号の議案審査を終わり、日程1の議案審査を終了いたします。ありがとうございます。

次に――よろしいですか。次に、日程2、その他に入ります。

委員の方から何かございますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○小林委員長 執行機関から報告事項はございますか。なし。「なし」と言ってください。

○古田政策経営部長 なし。

○小林委員長 はい。

それでは、本日はこの程度をもちまして閉会いたします。お疲れさまでした。

午後4時22分閉会