

2010年9月21日 一般質問 岐阜県山県市 寺町知正

(通告と、最初の答弁だけデータ化。再質問、答弁などは未掲載)

3. 公務員人件費の削減と労働・賃金の分かち合い 答弁者／総務部長

公務員は恵まれているとの声は相変わらず強い。

官民格差の原因として指摘されることの一つに次がある。すなわち、「男尊女卑」という言葉があるように、同じような言い慣らしで、戦前からの「官尊民卑」が制度上、あちこちに残っているという指摘だ。元鳥取県知事で先日総務大臣に就いた片山さんは「公務員が様々な面で一般と違う手続きになるのは、国家公務員が自分たちだけを特別扱いして制度設計し、地方も追随してきた歴史があるため。」と指摘している。例えば、「公務員の年金(共済年金)と民間人の年金(厚生年金)の格差」「公務員の遺族年金の範囲、対象の広さ」なども典型だ。

そこで、改めて現状を確認し、また、正規労働と非正規労働の格差も強く指摘されているので、そのあたりの政策転換も求める。

今年3月10日のこの議事場での予算案に関して私の質問と総務部長の答弁(山県市議会定例会会議録96ページあたりから)を前提にまとめれば次のようになる。

一般会計の職員だけの人件費(340人)は26億4千万円、一般会計の支出総額に対する比率は21.5%、これに、特別別会計・企業会計も加えると(355人)人件費は27億7千万円、一般会計の支出総額に対する比率は22.6%(含む市長ら特別職)。

対して、臨時職員(253人／保育所など保険加入126人と短期で保険未加入127人)の賃金は約2億3千万円、その他特別職の人件費(1502人)と議員関係がある。

特別別会計・企業会計も全部含めた市の人件費の総合計は、32億4千万円である。

この一般職員の人件費の多さは見直さなければいけない。

1. 総務省のデータ(H21.4)では、山県市の「一般行政職」は

「平均年齢 45.8歳 平均給料月額と諸手当月額＝平均給与月額＝384,420」とある。ボーナスや諸手当、加算を含めた総額は「17ヶ月」「18ヶ月」分であろう。

一般職の職員の年間の総所得(基本給、諸手当、加算分などすべて／課税や天引き前の額面)の100万円台単位の人数で見た分布はどのようか、

《答・総務部長》平成21年分の一般職の全職員の、年間総所得の100万円台単位毎の人数分布は、200万円台4人、300万円台44人、400万円台86人、500万円台47人、600万円台75人、700万円台77人、800万円台9人。

2. 職員給与に関する政策転換を図るべき。

職員給与を見直すべき理由は、民間の給与実態が厳しくことが続いていること、自治体財政が厳しいこと、などである。

実際に、職員給与を10%前後引き下げる自治体があるし(※)、岐阜県では6%～13%削減、名古屋市長は「人件費総額10%削減」としているように、この傾向は強まっている。

そこで質問する。

ア. 山県市において、一般職の職員の基本給を「10%」削減した場合の職員の年間の総所得はどうか。

《答・総務部長》 一般会計の職員の基本給を「10%」削減した場合の職員の年間総所得は、平均年齢である43歳の場合 現行532万3,992円が、削減後479万3,993円となる。

イ. また、それら一般行政職全体の年間の総所得の合計は、どうか。

《答・総務部長》 一般会計の職員全体の年間総所得の合計は、340人で、現行19億7,323万6千円が削減後17億8,550万1千円。

ウ. 基本給10%減の場合の市の人件費支出への影響の額と率を明らかにされたい。

《答・総務部長》 基本給10%減の場合の市の人件費支出への影響額と率は、一般会計ベースで340人(現行26億4千万円が)24億5,221万2千円、支出総額に対する比率は現行21.5%から1.5ポイント下がり20.0%。

《問・寺町》 職員給与を引き下げること、法的に許されないことか、可能なことか、政策的に選択できることか

《答・総務部長》

職員給与を下げることは違法ではない。多治見では手当てを引き下げている。

《問・寺町》 政府は人事院勧告以上に引き下げを検討していると報道されている。市はどうか。

《答・総務部長》 市の職員給与は、県内の中でもワースト5なので、今の段階で、水準の全体を引き下げること考えない。

3. 現在も昇給や勤勉手当で職員の「成果」などは評価しているというのだけれど、ほとんどの役所で、形式的かつ一律的である。

もっと、やる気のある職員、成果を出す職員の待遇を明瞭に引き上げることで、実は職員の潜在能力を生かすことになる。

基本給は少し下げて、他方で、メリハリのある「成果給」「業績給」「やる気給」を導入すべきだと考えるが市はどう考えるか。

もちろん、これは、選別や格付けでなく、要はやる気、しかも、市民のための仕事をするというやる気を養うことだ。

《答・総務部長》 自治体の業務は市民課や税務課など窓口における住民サービスを実施する分野から、産業建設部門などの道路や河川などの基盤整備を行う分野、高齢者や乳幼児などの福祉部門、あるいは教育部門など幅広く、また職務も企画的事務から会計や庶務的なものまで多岐にわたる。民間のように売上金額や生産金額など数値にて客観的かつ公平に表すことが困難で、成果給などを導入することは難しいのではないか。

職員の勤務成績を反映させるものとしては、市は人事評価を実施しており、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で勤務成績の評価を行う能力評価を年二回実施しており。その評価に基づき勤勉手当の成績率の決定や、昇給・昇任を実施する際の参考としている。

市民のための仕事をするということについて、今後国において地域主権が推進され地方に権

限が移譲され、今まで以上に市が行う業務が増大することを考えると、職員の能力開発と意識改革は不可欠だ。

4. 現在、多くの役所で、臨時職員など非正規の職員に負うところが増大している。しかし、同一労働同一賃金の原則に反するとか、格差社会の助長であるとして、批判も高まりつつある。社会の望ましい姿とは逆の方向に自治体・役所がまい進していると私は考える。

以前から、「ワークシェア」「仕事の分かち合い」ということを考えるべきと指摘されている。つまり、労働者 1 人当たりの労働時間(仕事量)を減らすことで、社会全体での延べ労働時間(仕事の総量)を小分けにして分配し直し、より多くの労働者で仕事を分かち合うことだ。

非正規職員頼みになりつつあるのは山口市役所も同じ。これからは、市の方向性として、「正規職員と非正規職員が賃金をシェアするように転換すること」を真摯に検討すべきではないか。俗な言葉で言えば、まずは、非正規職員の、小手先ではない「本質的な待遇改善」に取り組むべきではないか。

《答・総務部長》現在の臨時職員の総数は242人。このうち社会保険の非加入者108人は1日当たり2～3時間程度の勤務時間で年間20日程度の健診補助業務や週の勤務時間が20時間に満たない児童施設や教育施設の臨時職員だ。また社会保険加入者134人のうち40人は国の緊急雇用対策により約6ヶ月を期間として雇用しているもので一般行政職と同一労働同一賃金の原則に反する勤務形態とはいえない。

なお、本市においては庁舎勤務の一般行政職と同じ職務を行う臨時職員は、雇用していない。非正規職員頼みになりつつあるということは当てはまらない。

非常勤職員制度の改善について、官製プアを生み出しているとの指摘もあり、本年度に人事院より日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直しや育児休業等の制度改正などの勧告がなされており、本市も、今後、その動向を注視しながらしかるべき対応をしていきたい。