

会

議

午前 10 時 0 分開会

議長（増田 清君） おはようございます。

ただいまの出席議員は定足数に達しております。よって、平成 19 年 11 月下田市議会臨時会
は成立いたしますので、開会いたします。

直ちに本日の会議を開きます。

会期の決定

議長（増田 清君） 日程により、会期の決定を議題といたします。

お諮りいたします。

今期臨時会の会期は、本日より 15 日までの 2 日間といたしたいと思えます。これにご異議
ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

議長（増田 清君） ご異議ないものと認めます。

よって、会期は 2 日間と決定いたしました。

なお、会期中の会議予定につきましては、お手元にご通知いたしました案のとおりであり
ますので、ご承知願います。

会議録署名議員の指名

議長（増田 清君） 次は、日程により、会議録署名議員の指名を行います。

会議録署名議員は、会議規則第 78 条の規定により、議長において、9 番 増田榮策君と 10
番 大黒孝行君の両名を指名いたします。

諸般の報告

議長（増田 清君） 次は、日程により、諸般の報告を申し上げます。

最初に、議長会関係について申し上げます。

10 月 5 日、第 118 回静岡県東部地区市議会議長会が富士市で開催され、私と副議長が出席
をいたしました。

この議長会では、御殿場市提出の「地震対策の抜本的強化について」及び「公共下水道事

業補助対象枠の拡大等について」並びに富士市提出の「静岡県東部地域食肉センター建設について」の3件の議案を審議し、可決いたしました。この提出議案3件につきましては、10月18日開催の静岡市議会議長会定期総会に提出することに決定をいたしました。

10月10日、第23回東海市議会議長会理事会が岐阜県美濃加茂市で開催され、私が出席をいたしました。

この理事会では、会務報告の後、愛知県提出の「地域医療の充実について」、静岡県提出の「道路整備予算の確保について」、三重県提出の「地震災害対策の推進について」及び岐阜県提出の「自治体病院の医師確保対策を求める要望について」の4件の議案を審議の上、可決し、今後の取り扱いにつきましては、会長市であります三重県名張市に一任することになりました。

10月18日、第133回静岡市議会議長会定期総会が牧之原市の主催により御前崎市で開催され、私と副議長が出席をいたしました。

この総会では、会務報告の後、平成18年度会計決算認定及び平成19年度会計補正予算をそれぞれ承認、可決し、さきの東部地区市議会議長会で可決いたしました議案を含む5件の議案を審議の上、可決し、今後の取り扱いにつきましては、会長市であります磐田市に一任することにいたしました。

11月5日、静岡県地方議会議長連絡協議会の平成19年度第2回政策研修会が静岡市で開催され、私と副議長が出席をいたしました。

この研修会では、静岡県副知事の花森憲一氏による「イノベーションの推進と交流人口の拡大」及び秀明大学学頭であり評論家の西部邁氏による「地方の経済活性化の方策」と題した講演がありました。

11月9日、全国市議会議長会の第83回評議員会が東京で開催され、私が出席をいたしました。

この評議員会では、会務報告の後、会長提出議案3件外各支部提出の18件の議案を可決し、政府関係機関などに働きかけていくことに決定をいたしました。その後、平成18年度各会計決算を認定するとともに、平成20年度本会予算の見通しについて協議をいたしました。

同日、全国温泉所在都市議会議長協議会の第7回役員会が東京で開催され、私が出席をいたしました。

役員会では、会務報告と実行運動について審議し、役員会終了後、「温泉所在都市に対する税財政措置等に関する要望書」を財務省を初め政府関係機関等に提出し、要望をいたしま

した。

次に、総会関係について申し上げます。

10月4日、柑橘試験場伊豆分場後援会総会が東伊豆町で開催され、私が出席をいたしました。

次に、要望活動について申し上げます。

10月19日、伊豆縦貫自動車道建設促進要望活動が実施され、国土交通省を初め、政府関係機関等に関係市町の方々とともに、私が参加をいたしました。

次に、常任委員会の行政視察について申し上げます。

11月6日から7日にかけて産業厚生委員会が栃木県栃木市の「まちづくりと景観事業について」と、同宇都宮市の「うつのみや百景について」を、視察されました。

次に、姉妹都市訪問について申し上げます。

11月12日から昨日までの2日間、私を団長として、議席番号が1番から4番と12番から14番までの議員7名が群馬県沼田市を訪問し、行政事情を視察するとともに、両市の交流を深めてまいりました。

次に、他市からの行政視察について申し上げます。

10月22日、山形県上山市の議員3名が「美しいまちづくり推進事業について」を、11月8日、京都府宮津市議会の議員6名が「行財政改革について」を視察されました。

次に、市長より「建物物損事故に係る和解及び損害賠償の額の決定について」の専決処分
の報告1件の提出がありましたので、その写しを配付してありますので、ごらんください。

次に、今定例会に市長から提出議案の送付と説明員として出席する旨の通知がありました
ので、係長をして朗読いたさせます。

事務局係長（須田信輔君）朗読いたします。

下総庶第145号。平成19年11月14日。

下田市議会議長、増田 清様。静岡県下田市長、石井直樹。

平成19年11月下田市議会臨時会議案の送付について。

平成19年11月14日招集の平成19年11月下田市議会臨時会に提出する議案を別紙のとおり送
付いたします。

付議事件。

議第67号 下田市職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の制定について、議第68
号 平成19年度下田市一般会計補正予算（第4号）、議第69号 平成19年度下田市介護保険

特別会計補正予算（第2号）、議第70号 平成19年度下田市下水道事業特別会計補正予算（第3号）、議第71号 平成19年度下田市水道事業会計補正予算（第3号）。

下総庶第146号。平成19年11月14日。

下田市議会議長、増田 清様。静岡県下田市長、石井直樹。

平成19年11月、下田市議会臨時会説明員について、平成19年11月14日招集の平成19年11月、下田市議会臨時会に説明員として下記の者を出席させるので、通知いたします。

記。市長 石井直樹、副市長 渡辺 優、教育長 高橋正史、企画財政課長 土屋徳幸、総務課長 糸賀秀穂。

以上でございます。

議長（増田 清君） 以上で諸般の報告を終わります。

議第67号の上程・説明・質疑・委員会付託

議長（増田 清君） 次は、日程により、議第67号 下田市職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の制定についてを議題といたします。

当局の説明を求めます。

番外。

総務課長（糸賀秀穂君） それでは、議第67号 下田市職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の制定につきましてご説明申し上げます。

お手数ですが、議案件名簿の1ページをお開き願います。

上程議案は、議第67号 下田市職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の制定についてでございます。下田市職員の給与に関する条例の一部を改正する条例を、別紙2ページから4ページの内容のとおり制定するものでございます。

提案理由でございますが、平成19年度の人事院勧告に基づき、下田市職員の給料表の額の一部改定、扶養手当及び勤勉手当の額の改定を図るものでございます。

人事院は、本年8月8日に、国会及び内閣に対しまして、平成19年度人事院勧告を行いました。ご承知のとおり、人事院勧告は、公務労働者における労働基本権制約の代償措置の根幹をなすものとし、公務員給与が民間企業水準から乖離しないよう、に労使関係の安定、効率的な行政運営を維持する上で必要なものであるという理由によりまして、昭和23年から制度化されているものでございます。

平成19年度人事院勧告の骨子でございますが、本年は、公務員と民間企業の比較におきま

して、公務員の月例給、特別給のいずれも民間企業を下回っており、そのため、月例給におきましては公民格差 0.35%、金額にして 1,352円を是正するため、本年 4 月にさかのぼり、初任給を中心に若年層に限定した改定を行い、中高年齢層につきましては据え置くこととするものでございます。

あわせて、民間の家族手当支給状況を考慮するとともに、子等を扶養する職員の家計負担の実情や、我が国全体としての少子化対策が推進されていることにも配慮し、扶養親族である子等に係る扶養手当支給月額につきまして 500円の引き上げを行うこと、また、期末・勤勉手当につきましては、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を 0.05 月分引き上げて 4.5 月分とするというものでございます。

なお、支給月数の引き上げ分につきましては、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当に割り振ることとし、今年度については 12 月期の勤勉手当を引き上げ、平成 20 年度以降においては、6 月期及び 12 月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとするという内容を骨子としております。

本市といたしましては、人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢のもと、これまで長い間培われてまいりました労使慣行を尊重、堅持し、人事院勧告に準拠して職員給の一部改正を行わせていただくというものでございます。

給与改定の概要でございますが、条例改正関係等説明資料の 1 ページをお開きください。

左上に記載してあります給料表関係でございますが、初任給を中心に若年層に限定した改定を行い、本年 4 月 1 日に遡及適用させるものでございます。

給料表につきましては、説明資料の 4 ページから 9 ページに記載してございますが、1 級 1 号給から 6 号給までを、200円から 2,000円の幅で引き上げ、また、2 級 1 号給から 3 号給までを引き上げるものでございます。

なお、1 級改定対象者の平均改定率は 1.0%、2 級が平均 0.8%の改定率となるものでございまして、国の改定率と均衡しているものでございます。また、初任給につきましては、下田市職員の給与に関する規則第 4 条に規定する初任給の基準により格付してありまして、表に記載のとおり、大学新卒で 1 級 33 号給、短大新卒が 1 級 25 号給、高校新卒は 1 級 17 号給に格付しており、現行給料表と改定案につきましては、表に記載のとおりでございます。

次に、扶養手当でございますが、説明資料右上の 2 . 諸手当の (1) をごらんいただきたいと思っております。

子、父母、祖父母等に係る手当の額を 500円引き上げて、月額 6,500円とするものでございます。また、(2)に記載の期末・勤勉手当につきましては、本年 12月支給分の勤勉手当、現行の 0.725月分を 0.05月分引き上げて 0.775月分とし、年間の期末・勤勉手当支給月数を 4.45から 4.50月分に改めるものでございます。さらに、平成 20年度以降の勤勉手当につきましては、先ほど申しあげましたように 6月期と 12月期の勤勉手当が均等になるよう配分するため、一部改正条例の第 2 条におきまして所要の改正を行うものでございます。

なお、給与改定に当たりましては、当局の考え方に基づきまして、職員組合と数回にわたり折衝を重ね協議交渉させていただきました結果、先般、合意妥結に至りましたので、今回条例改正をご提案させていただくものでございます。

また、期末・勤勉手当の支給割合の改定経過と今回の改定案につきましては、1 ページ下段の表をごらんいただきたいと存じます。

それでは、条例改正の内容につきまして条例改正関係等説明資料の 2 ページから 11ページにかけてご説明申し上げます。

お手数ですが、まず条例改正関係等説明資料の 2 ページ、3 ページをお開き願います。

左側のページは改正前、右側のページは改正後で、アンダーラインを引いてある箇所が今回改正させていただくところでございます。これ以後のページも同様でございます。

今回の条例改正の組み立て方につきましては、勤勉手当の配分調整がございまして、条例の施行日が異なる関係上、2 段ロケット方式という改正方式によりまして 2 条立てとさせていただきます。

まず、第 1 条関係の改正内容でございますが、下田市職員の給与に関する条例の一部を次のように改正するというものでございまして、扶養手当に関し規定しております第 8 条第 3 項中、6,000円(職員に扶養親族でない配偶者があつてはそのうち 1 人については 6,500円)を 6,500円に改めるものでございます。これは、扶養親族である子供、父母、祖父母等に係る扶養手当月額、現行 6,000円を 500円引き上げて、6,500円に改めるものでございます。また、子等に係る扶養手当月額を 6,000円から 6,500円に引き上げることから、括弧内に定めておりました職員に扶養親族でない配偶者があつては、そのうち 1 人については 6,500円を支給するという規定を削るものでございます。この理由は、職員が配偶者を扶養親族としている、いないにかかわらず、子、父母等の扶養親族全員に一律 6,500円の扶養手当を支給することとすることから、職員に扶養親族でない配偶者があつては、6,500円支給の特例規定を削るものでございます。

次に、同項中の「ない場合にあっては」の改正は、「ない場合にあっては」の末尾に読点をつけるためのものでございます。

続きまして、第9条第3項中の改正規定でございますが、第9条第3項は、扶養手当を受けている職員に扶養手当支給要件に関して一定の利率が生じた場合における支給額の改定に係る規定でございます。

改正の内容は、説明資料2ページの下から6行目末尾、第9条第3項中の「扶養親族たる配偶者の」を「配偶者の」に改めるものでございます。これは扶養親族たる配偶者がいない場合には、現行条例上扶養親族である子、父母等のうちの1人につきまして特例で月額6,500円の扶養手当を支給してありまして、一方、配偶者を扶養親族にとった場合には、その特例規定が適用除外となりまして、支給額を6,000円に改めなければならず、この場合には、第2項のただし書きの規定は準用していなかったわけでございますけれども、先ほどの第8条第3項の規定により、「職員に扶養親族でない配偶者がある場合にあっては、そのうち1人については6,500円を支給する」という規定を削り、配偶者を扶養親族としている、いないにかかわらず、子、父母等の扶養手当支給月額を一律6,500円にすることから、扶養親族たる配偶者のない職員に着目した特例規定は意味を持たなくなったため、当該規定と関連するこの条文を「扶養親族たる配偶者の」から「配偶者の」に改めるというものでございます。

また、説明資料2ページの下から3行目末尾からの「職員について当該職員の配偶者が扶養親族たる要件を欠くに至った場合又は同項第3号に掲げる事実が生じた」を「職員が配偶者のない職員となった」に改めるものでございますけれども、これは先ほどと反対のケースでございます。配偶者が扶養親族たる要件を欠くに至った場合には、現行条例上扶養親族である子、父母等のうちの1人について特例で6,500円の扶養手当を支給することができるわけですが、第8条第3項の改正によりまして、配偶者を扶養親族としている、いないにかかわらず、子、父母等の扶養手当支給月額を一律6,500円にしたことから、特例で6,500円支給できる規定は意味がなくなったため、「当該職員の配偶者が扶養親族たる要件を欠くに至った場合」という規定を削るものでございます。さらに、「又は同項第3号に掲げる事実が生じた場合」の文言を、「配偶者のない職員となった場合」に改める理由でございますが、「又は同項第3号に掲げる事実が生じた場合」とは、扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合のこととございまして、そのため、「又は同項第3号に掲げる事実が生じた場合」という間接的な表現方法を「配偶者のない職員となった場

合」に改めまして、条文の簡潔性、明確性を高めたものでございます。

なお、扶養手当を受けている職員のうち、扶養親族たる子、父母等で扶養の届け出をしてある職員が配偶者のない職員となった場合には、扶養親族たる子、父母等のうち1人については月額1万1,000円の扶養手当を支給できることとなるわけですが、支給の開始につきましては、その事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、第2項ただし書きの規定を準用することとなるものでございます。

続きまして、説明資料の4ページ、5ページをお開き願います。

勤勉手当に関する改正でございますが、第19条第2項中「100分の72.5」を「100分の77.5」に改めるものでございまして、現行条例におきましては、12月期に支給する勤勉手当の総額は、基準日でございます12月1日現在におきまして、職員が受けるべき給料の月額、すなわち勤勉手当基礎額に扶養手当の月額を加算した額、それに100分の72.5を乗じて得た額を超えてはならないとして上限を定めておりますけれども、この率を人事院勧告に準拠しまして、100分の5引き上げ、100分の77.5に改めるものでございます。

これによりまして、年間の勤勉手当の支給率は100分の150となり、期末手当の支給率との合計は年間で100分の44が100分の45になるものでございます。

次に、別表、給料表の改正でございますが、条例改正関係等説明資料の4ページから9ページにかけまして別表給料表の改正前、改正後を記載しております。別表5ページ、7ページ、9ページのように改めるものでございまして、冒頭ご説明申し上げましたように、改定は、初任給を中心として若年層に限定したものでございまして、職務の級、1級におきまして、1号給から6号給まで、金額にして200円から2,000円の幅で、率にして0.1%から1.2%引き上げ、平均1.0%の改定率となっております。職務の級、2級につきましては、1号給から3号給まで、金額にしまして200円から2,000円の幅で、率にして0.1%から1.1%の引き上げとなり、平均0.8%の改定率となっております。

続きまして、一部改正条例の第2条関係でございますが、条例改正関係等説明資料の10ページ、11ページをお開き願います。

第2条関係は、平成20年度以降の勤勉手当の額に係る改正でございますが、今回、勤勉手当の支給割合を100分の5引き上げることとし、本年度については12月期分にまとめて改定するところでございますけれども、平成20年度以降の勤勉手当につきましては、6月期と12月期の勤勉手当が均等になるように、6月期分と12月期分にそれぞれ配分するという支給調整を図るため、一部改正条例の第2条におきまして、所要の改正を行うものでございます。

内容は、第1条で改正したところの第19条第2項中、100分の77.5を100分の75に改めるものでございます。

説明が重複いたしますけれども、現行の勤勉手当年間支給割合は100分の145で、これを6月期と12月期にそれぞれ100分の72.5で振り分けているところでございますけれども、今回の第1条の改正で、この年間支給割合を100分の150に改めて、12月期分で100分の77.5に調整して支給するわけでございますが、さらに第2条におきまして、年間支給割合100分の150をこれまでどおり2期に分け、6月期分と12月期分の支給割合をそれぞれ100分の75にさせていただきますというものでございます。

それでは、議案に戻っていただきまして附則でございますが、附則第1項は、この条例の施行期日を定めておりまして、この条例中第1条の規定は公布の日から、第2条の規定は平成20年4月1日から施行するというものでございます。

附則第2項は、第1条中の第19条第2項の改正規定、すなわち勤勉手当について100分の72.5から100分の77.5に改める規定を除きまして、第1条の規定による改正後のすなわち子等に係る扶養手当月額の引き上げ及び給料表の改正については、平成19年4月1日から適用するという遡及適用を規定したものでございます。

附則第3項は、給与の内払いの規定でございますが、改正後の下田市職員の給与に関する条例の規定を適用する場合において、改正前の下田市職員の給与に関する条例の規定に基づき支給された給与は、改正後の給与条例の規定により支給される給与の内払いとみなすというものでございます。

以上、大変雑駁でございましたが、議第67号 下田市職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の制定についての説明を終わらせていただきます。よろしくご審議のほどお願い申し上げます。

議長（増田 清君） 当局の説明は終わりました。

本案に対する質疑を許します。

ございませんか。

5番。

5番（鈴木 敬君） 二、三質問させていただきます。

まず今回の給与改定は人事院勧告に基づくものであるというふうな説明がありましたが、これは現在国の方ではどのような形で取り扱われているのか、その辺のご説明をまず1点お願いします。

そして2点目、その人事院勧告、ことしは期末・勤勉手当とか扶養手当とか、若者に限定した給与の引き上げだとか、今回は総じて給与の増額の勧告案になっているのですけれども、その前提となっているのが、要するに公務員と民間給与の格差を、前回はやはり平成17年の1月に同じような形で審議していますけれども、そのときには逆に公務員と民間との給与格差が、公務員の方が上にいってしまったよということで、民間給与に合わせて全体の公務員の給与を引き下げるべきだというふうな勧告案で、それに基づいた給与改定の審議をしたのですけれども、今回の場合には、民間給与が逆に公務員よりも1,352円、率にして0.35%上回っていると。この差を縮めて民間給与と同じぐらいのレベルに公務員の給与を上げるべきだというふうな趣旨で人事院勧告案が出ているのですけれども、その前提となっていますその調査、民間企業100人規模から、それをもっと細かくして50人以上の規模の企業、全国で1万数社対象にして調査したというふうなことなのですから、それがそのまま下田の場合に当てはまるのかどうか、下田の民間の企業、商店も含めた零細企業いろいろあります、また大きな企業もありますけれども、そこら辺の下田市の民間企業の水準、現在どれくらいになっているのかというふうなことと、それと下田市の現在の職員給与、そこら辺の格差というか差額ですか、それはどういうふうな形になっているのか、そこら辺は市としてはどのように把握しているのか、現実に下田市の企業でそのような調査をしているのかどうか、そこら辺について2点目、お聞きします。

次に、給与アップは扶養手当、あと若年層を含めた1級、2級の給与表の増額というふうなことで、またもう一つ期末・勤勉手当の増額というふうなところが大きなあれになっていますけれども、私個人の考えとしましては、扶養手当、これは少子化対策としては有効な策であるのかなというふうに思います。また、若年層を中心にした1級、2級を対象とした給与表のアップというのも、若い人たちがより働きやすい環境をつくっていく上ではよいと思いますが、期末・勤勉手当は、今の下田市の現状において、特に財政の現状において、これを人事院勧告があるからといって、それに乗じて下田市も上げるということがいかなものであるのか、そのような意見は、前回の平成17年の審議でも同じような意見が同僚議員から申し述べられたこともあると思いますが、特に下田市の財政がいろいろな面で縮小予算になっている、教育だとか観光、商工、そこら辺を中心に大幅な削減をしている、民間からのいろいろ、ああしてほしいこうしてほしいというような要望も、お金がないというふうなことで、あらかた却下されているような現状の中で、そのような下田市の財政状況の中で期末・勤勉手当を増額するというふうなことが、市民感情からしてどのようなものであるのか、

さまざまな意見が出てくると思いますけれども、この辺を市としてはどのようにとらえているのか、以上について質問します。

総務課長（糸賀秀穂君） まず、第1点目のこの人事院勧告に基づく国の動向についてのご質問でございますけれども、まず人事院勧告から国の給与法案の改定までの流れにつきましてご説明申し上げますと、人事院勧告が示されますと、国におきましては、給与関係の閣僚会議を開いて協議をいたします。その後に取り扱い方針の閣議決定をしまして給与法案を作成して、給与法案の閣議決定、それから国会へ提出して審議という形になるわけでございますけれども、10月30日にこの閣僚会議におきまして、人事院勧告については一部国の特別職というか、一定の審議官以上の職員については実施しないが、それ以外の職については実施するという、完全実施ではないわけですがそれでも決定をいたしまして、人事院勧告の内容どおり準拠して行うという形になっております。

その後の動きにつきましては、ご承知のように現在国会におきまして、さまざまな重要事項が審議されている中で、この法案の審議につきましては、まだ具体的に結論が出ていない状況にはございます。しかしながら、これまでずっとこの人事院勧告に準拠した形で対応してきた経過がございます。今年度の人事院勧告におきましても正式な法案の改正はされておりませんが、国あるいは各自治体においてもそれぞれの考え方の中でこの取り扱いを進めているという現状がございます。下田市におきましては、これまでの培われてきました慣行から、今回、人事院勧告に準拠した形での改定を行いたいというものでございます。

下田市の場合に、この民間給与との格差が当てはまるのか、下田市の各事業所における従業員の給与との差をどのように把握・調査しているのかというご質問でございますけれども、人事院勧告におけるこの背景は、議員さん触れておりましたけれども、全国約1万2000の民間事業所、約43万人の個人別の給与、これは事業規模で50人以上でございますけれども、その給与を実地調査しまして、この内容は、公務と民間の4月分の給与を調査して、主要な給与の決定要素であります役職あるいは年齢・学歴、勤務地域の同じ者同士を比較した中に出てきた数字でございます。これを独自に調査するという事は、現実的に非常に困難でございます。

県内におきましては、人事委員会を設けております静岡県当局、政令市でございます静岡市、浜松市におきましては独自調査の中で民間と公務員給与の格差についての実態調査をしておりますが、なかなか中小の自治体におきましては作業が困難であるということから、これまでずっと人事院勧告に準拠した取り扱いで対応させてきていただいたものでございます。

ので、その点をご理解いただきたいというふうに思います。

さらに、勤勉手当の引き上げにつきまして、現下の厳しい経済市民生活の実態状況の中から、引き上げをするのはいかがなものかという考え方でございます。これにつきましては、平成17年度の給与改定におきましても、同様のご意見、ご指摘がございまして、議論されてきた経過がございます。しかしながら、下田市におきましては、これまでずっと人事院勧告に準拠した取り扱いをしてきているわけございまして、ここ近年、給与の引き下げあるいは期末・勤勉手当の引き下げにつきまして、勧告どおり準拠して実施させていただいてきた経過がございます。

月例給の推移につきましては、近いところでは平成14年度に2.03%、平成15年度1.07%、17年度に0.36%の引き下げを行っております。また、特別給につきましては、平成13年度に0.05月分、14年度0.05月、平成15年度に0.25月といったように引き下げをした勧告につきましても、同じように準拠して対応させていただきました経過がございますので、今回も労使慣行の中からそのような対応をさせていただいたというものでございます。

以上です。

議長（増田 清君） 5番。

5番（鈴木 敬君） まず、給与の実態、民間給与とか公務員給与、特に下田市の場合の実態をどうなのかというふうなことなんですけれども、これまでも市民の方の批判というのは、ほとんどが市の職員の給与は高過ぎるよ、自分らの給料に比べたら高過ぎるよというふうなことが言われてきました。多分に感情的なものもあるんですけれども、そういうふうな声が物すごく大きいわけなんです。ですから、その実態はどうかということは一度調査して、本当はこれだけの差しかないのであればこんなにかけられているのだというふうなことを一度調べていくことが、市民のそういう多分に感情的な、議員についても、おまえら少し多過ぎるんじゃないかとかいろいろな意見もありますし、職員についても、下田の職員は高過ぎるのではないかというような声があります。そこら辺にこたえるためには、一度何がしかの調査をして、実態はこうなんだということは押さえておく必要があるのではないのか。それが難しいというのが、具体的にどのような形で難しいのかというのがちょっとよくわかりませんが、やってできないことではないのではないのかというふうに思います。何とかやっていただけないでしょうか。

それとあと、慣例により人事院勧告、これまでも慣例により実施してきたと言っています。でも先ほどの課長の答弁によりますと、国の方でもまだ完全実施ではないと、実施でき

ない部分もあるというふうなことですよね。下田市の方も大卒人事院勧告に基づきながらも、この部分はちょっと今の下田の現状では難しいのではないのかというふうな部分があってもしかるべきではないのかというふうに思います。

平成17年のときに、私もそのときの改定には賛成したもののなのですけれども、そのときには全体として民間給与より公務員給与の方が高いよと、それを是正するために公務員給与を下げるのだと。一部期末手当がアップしても、全体としては公務員給与は下げるのだというふうなことでした。今回は、そのような公務員給与を下げるということではなくして上げようというようなことです。全体が上がってきます。部分部分ですけれども、上がってきます。そのような中で期末・勤勉手当も上げていくというふうなことが、特に期末・勤勉手当というふうなものの性格が、いわゆるボーナスです、名目上は。財政のよいところであればそれは当然しかるべき、やるべきことだと思います。しかし下田市の財政の現状でボーナスを上げていくということがよいのかどうなのか、できるのかどうなのかというふうなところが、また先ほどの市民感情等々との関連もありまして、慎重にしていかなければいけないことではないのかなというふうに思いますけれども、そこら辺のところ、人事院勧告を完全実施しなければならないということではないと思いますけれども、そこら辺のところをもう1度、市の方のお考えをお聞きします。

議長（増田 清君） 番外。

総務課長（糸賀秀穂君） 市民一般の方々との給与との比較をした場合に、市役所職員の給料が高いという、そういう声があるということでございます。これにつきましては、私どもの耳にも入ってきていないことはございません。しかしながら、先ほども説明の中で申し上げましたように、この人事院勧告というのは、事業所規模が50人以上の比較的大きな事業所を対象とした調査でございまして、下田市におきまして、例えば個人で営んでおられます事業所からさまざまでございますけれども、その中でどこの水準をとりまして市役所の職員との給与の比較をすればいいのかという、この辺の難しさが非常にございます。ですから単純に下田市の市内の事業所の労働者の給与の実態というものがどうなのかということにつきましての調査というのは、できなくはないと思いますけれども、それをもって市役所の職員の給与との比較に使うということは、我々としては人事院勧告の考え方とは非常にずれが来るのではないのかというふうには考えております。

しかしながら、市民の給与の実態がどうなっているのかということは、非常に重要なことでございますので、これは商工会議所等とも相談をさせていただきながら、今後、担当課の

方を通じまして、また調べることができれば、研究させていただきたいというふうに思います。

それから、国の方では完全実施していないということでございますけれども、これは国については、先ほど申し上げました指定職の職員、事務次官、審議官という非常に高い位置にある職員については完全実施を見送るということでございます。しかしながら、この国の考え方につきましては、人事院の総裁の談話も出ておまして、財政が厳しい状況にあるとはいえ、指定職職員の給与改定を行わないという結論に至ったということは遺憾であるという、そういう人事院総裁の談話も出ておまして、ですから、国が財政事情の厳しい中でそういった配慮をせざるを得なかったということは一定の理解はするものの、人事院勧告というその勧告の重みについても十分ご認識をしていただきたいという考え方でこういう表現になったものではないかというふうに理解をさせていただいております。

下田市におきましても、これまでずっとそういう形で人事院勧告に準拠した対応をさせてきていただいておりますので、今回もそのようにさせていただきたいというものでございます。

以上です。

議長（増田 清君） 5番。

5番（鈴木 敬君） 民間給与等の実態調査ということなん ですけども、給与というのは下に合わせる必要は、僕はないと思います。民間給与が低いから公務員も それに合わせて下げろというふうなことではないわけで、また、高い方に合わせるということでもない んですけども、そこら辺のところのバランスというのがあると思いますけれども、その現状がどんなふうなことになっているのかというようなことは、やはりちゃんと押さえておく必要がある、単に感情論とかそういうふうなところだけじゃなくして、現実にはこのぐらいだよというようなところはちゃんと押さえておかないと、いろいろな政策等々のことにもそこら辺は波及してくるのではないかなというふうに思います。

特に私たちが日常的に漏れ聞くところによると、いろいろな下田市の労働者、働いている人たちの賃金というのは非常に安いというふうなことは、いろいろなところから聞きますので、そこら辺のところは十分何らかの形で調査して、これから のいろいろな政策に役立つような形に、ぜひともとってもらいたいと思います。

以上です。

議長（増田 清君） ほかにございますか。

9番。

9番（増田榮策君） 今回の値上げは、扶養、勤勉手当の引き上げのようでございますけれども、今までこの議会の中で、下田市は財政再建という道を歩んでいる中で、つい最近の伊豆新聞にも下田市の財政のことが載ってございましたけれども、起債も 200億に減らしたいという中で、またこれから、今までは介護や国保の値上げ、続いて、これから下水道及び水道料金の改定を行おうとする中で、いささか異例ではないのかな、本来ならば、財政再建の途中の値上げというのは、私は、いろいろな新聞では、他市は据え置いているところが多い、このような新聞も目を通したことがあるわけでございますが、国家公務員の給与に比べて地方公務員の給与は割高だと、こういう声もある中で、今回の値上げというのは、いささか異例ではないのかな、職員組合と労使の関係、もう少しじっくり話して、財政再建に労使一体となった取り組みをやるべきではないのかな、この辺についてどのような話し合いが行われておるのか、まず第1点お聞きします。

2点目は、この財政再建の中での値上げでございますから、下田市の財政というものは本当に、今、財源がほとんどないという中で職員の給与の改定をやるのは、市民感情として非常にインパクトのあるものではないのかな、こういうふうに考えますけれども、財政再建、職員給与 273人ですか、これ年間給与にいたしますと大体どれぐらいになるのか、およその試算があると思いますけれども、それをお聞かせください。

もう1点は、職員給与だけではなく、今までほとんどこの議会で議論になっておりませんが、下田市の職員以外に臨時職員がたくさんおります。これは短期・長期の臨時職員がたくさんおるわけですが、この職員の給与はどうなっているのか、今まで過去に改定されているのか改定されていないのか、この給与というのはどういうふうな試算で給与が支給されているのか、また、長期の場合はボーナスも出るということですが、このボーナスはどうなっているのか、その辺をお聞かせください。

議長（増田 清君） 番外。

総務課長（糸賀秀穂君） ただいまの増田議員のご質問でございますけれども、厳しい財政事情にある中、しかも今後、公共料金の引き上げも予定している一方、市の職員の給与、期末・勤勉手当を引き上げるのはいささか異例ではないかと、これでよいのかというご指摘かと思えます。また、国の給与水準に比較しましてのラスパイレスのお話も出ましたけれども、この辺についてご答弁させていただきますが、確かに厳しい財政が背景にございまして、この財政の健全化のために、現在職員一丸となって取り組んでいる状況でございます。こうい

う状況はございますけれども、一方で、やはり職員に負担を強いているという状況もあるわけでございます。

ラスパイレス指数の関係でいきますと、平成 17年度の状況におきましては 85.8ということで、県内で最も低い指数になっております。ただ、これをもちまして下田市の職員、じゃ、かわいそうだからこれを引き上げるべきであるという、そういう考えには結びつかないとは思いますが、実態を申し上げますと、国を 100にした場合、下田市の職員 85.8という率でございます。これについてはご承知のように、地方公務員法の第 24条におきまして、情勢適用の原則というものがございまして、これにかんがみ中におきましては、かなり厳しいものもあるということは認識しているところでございます。

確かに、財政再建一丸となって取り組むべきというご指摘は理解できないわけではございませんけれども、繰り返しになりますが、先ほどからご説明申し上げておりますように、これまでの経緯を尊重、堅持して今回の実施をさせていただきたいというものでございます。

また、年間の給与の問題でございますけれども、今回の給与の改定によりまして、特別会計、一般会計あわせまして 86万円の財源が必要になるわけでございます。このうちの給料分が 11万 4,000円、扶養手当で 12万 2,000円でございます。さらに、これに基づいて引き上げられる共済費等で 8万 9,000円、それから勤勉手当におきましては、273人の職員すべてでございますので、およそ 470万円という形になるわけでございます。ただ、これを職員個人に置きかえた場合には、例えば給与の関係で申し上げますと、若年層に限定したものでございますので、例えば 23歳の独身の職員につきましては、年間で約 3万 5,000円の、これは給料以外に期末手当と勤勉手当含めまして 3万 5,000円の引き上げになります。一方、中堅の 44歳、配偶者、それから扶養の子供さん 2人の場合には、年間で約 3万 3,000円、市の職員平均でこの給与改定によりまして 2万 4,000円の増額になるというものでございます。これが高いか低いかという議論につきましては、ご承知のように、現在、一方では市の職員に対しまして 3段階に分けて、23歳までは 5%、24歳から 33歳までは 7%、34歳以上の職員につきましては 8%の給与カットをしているわけでございますので、そういった事情とか、それから先ほど申し上げましたように、ほかの自治体の給与との比較等のかんがみましてご理解をぜひいただきたいというふうに思います。

それから、臨時職員の賃金関係でございますけれども、現在 100人を超える臨時職員がいるわけですが、この臨時職員の賃金につきましては、これまで据え置きという形で対応してまいりましたけれども、19年度におきましては、一部その職務の実態に応じて引

き上げるといような措置を講じさせていただいております。来年度に向けましては、現在新年度予算編成の作業に入っておりますので、当然その中でいろいろ協議、検討というものがなされなければならないということは考えておりますけれども、一応実態としましては、平成13年度以来そのままの形になっているというものでございます。

以上です。

議長（増田 清君） 9番。

9番（増田榮策君） 今の答弁でまだ満足できたわけではないのですが、今、課長さんの答弁では、県下でラスパイレス指数の、この下田市は低いというお言葉でございましたが、たしか国は地方公務員に対してこの是正の勧告をしているのではないのかなと。僕はちょっとあれなのですけども、下田市にも来ているのではないかなと、是正の勧告が。この辺はどうなのか、再度お聞きいたします。

今回の給与の改定は、やはり他市でも相当問題になっていることで、見送る例が多いのですが、県下で今まで値上げを実施しているところがあるのかなと、もしあったら、参考までにお聞かせ願いたいのですが。

それから、私はこの下田市の財政再建の中で、年間の人件費約861万円、これは財政再建の一進一退の攻防ではないのかなと思うのです。仮にこれだけの人件費の支出を新たに予算の中に盛り込むとなれば、これだけの、860万余のお金の、ほかのところのどういうところを削っていかなければならないのか、また我慢していかなければならないのか、財源をどこに求めていかなければならないのかという政策というのを明確にしない限りは、この値上げというのは、やはり市民等の感情からいっては非常に複雑な感情になるのではないのかなと思うのです。その点、この800万余の年間の人件費、果たしてこれどこから捻出するのでしょうか、その辺のところ市長さんでもいいですから、ちょっとお聞かせ願いたいです。

それから、驚いたのは、臨時100人いるということですが、職員が減っても臨時が100人というのはいかななものか。僕はそれがだんだんと長期化しているのではないのかなという気がするんです。この100人の臨時の中身の実態というのは、例えば3カ月の人は何人とか、半年は何人とか、半年以上は何人とかというのは、これ、わかりましたらちょっとお願いいたします。

議長（増田 清君） 番外。

総務課長（糸賀秀穂君） まず、この地方公務員の給与等に関する国の指導の状況ということでございますけれども、給与実態調査のヒアリング等の中におきましては、下田市の場合、

特に給料については資料はございません。ただ国の制度と違う内容で手当てしているもの、例えば住居手当のようなものにつきましては、国の場合には、今後その廃止の方向で検討するようというので、これは全国の自治体に対しての同じような指導でございますけれども、そういったものが出ております。

また、技能労務職、よく現業職員と言われる方でございますけれども、この技能労務職の給料が民間と比較して極めて高いのではないかと、格差が大きいのではないかと、というふうに言われております。これにつきましては、当然国の方から強い指導が来ておるわけでございます、下田市の場合には、給料表を一般行政職と技能労務職と同じ表を使っておりますので、国の場合には表を分けております。今後、そういったような対応も必要になるのではないかと、ということで、これから先の話でございますけれども、技能労務職の給与について見直しを進めていくということで、作業には入っております。この問題につきましては、当然職員組合の方にもお話は伝えてございまして、これから具体的にどのような方向性で見直しを進めていくのかということになるという現時点の段階でございます。

それから、職員を削減している一方、臨時職員がふえているのではないかと、というご指摘でございますけれども、基本的な定員管理の考え方を申し上げますと、技能労務職につきましては退職者不補充という形で、これまでずっと取り扱ってまいりました経過がございます。一方、一般事務職員につきましては、退職された方と同等数の採用というわけにもなかなかまいりません現実がございますので、ある程度人数を減らした中での採用という考え方でこれまでずっと対応させてきていただいた経過がございます。その中で臨時職員の占める割合で大きいところが、保育所とかあるいは幼稚園とか、そういった人を必ず配置しなければならないという職場において、かなりの数の臨時職員を雇用している、そういう実態がございます。

以上でございます。

議長（増田 清君） 番外。

企画財政課長（土屋徳幸君） 今回の給与改定にかかわる人件費の財源をどのように捻出するのかというご質問でございました。

この67号議案の後に68号以降4件の人件費にかかわる予算に絡む補正予算の説明をさせていただく予定になっておりますが、その際にご説明をと思っておったところでございます。お手元の資料でいえば、補正予算の概要の一番最初のページに、今増田議員がご質問いただいた各会計ごとの、今回の補正に係るそれぞれの給料から始まる手当等の内訳が一覧表

として載っていると思います。それをごらんいただいて、一番下のところに一番右側の欄で合計として補正額が 86万円という形で、対象人員は 273名ということでございます。一般会計から今回 4 会計の人勤に係る補正をするわけでございますが、それぞれの会計の下段のところにも米印で財源の内訳、補てんの状況を記載させていただいております。端的に言いますと、ほとんど財政調整基金を繰り入れて対応させていただくと。人勤に伴って特別な財源というのはないわけでございますので、財政調整基金を繰り入れさせていただいて、一部介護については受諾事業といいますが、そういった事業の国・県の負担を生じるものがございませぬので、その分についてはルールに基づいた特定財源としての国庫支出金や県補助金、合わせて約 60数万というのは入ってきますけれども、その他の部分についてはそういった形で、一般会計からの繰り入れなり、財政調整基金からの対応なり、またその会計の中の予備費での調整ということでの予算の成り立ちになっております。

以上です。

議長（増田 清君） 当局にお願いします。県内の今回の給与改定はどこがあるかという質問がございましたけれども、答弁をお願いします。

総務課長（糸賀秀穂君） 申しわけございません。県内というよりも、東部 1市の状況でございますけれども、先般、人事担当職員の会議がございまして、その中におきましては人事院勧告に準拠して実施をしていくというような考え方を示しているところが大部分でございます。その中で、実は昨日富士市から電話がございまして、富士市の場合には、やはりそれぞれの自治体の給与の実態が違うものですから、今回について初任給を中心とした若年層の限定、これについては見送りを考えている、あるいは期末手当については今後どうするか検討していきたいというような、そういったところもございませぬけれども、この東部の中での状況でございますと、ほとんど人勤に準拠した形での実施というふうに理解しております。

また、先ほど答弁の中で漏れましたけれども、まず職員の給与を上げていくというだけでは当然市民の理解は得られないわけございまして、現在進めている少数精鋭の中で、市民により理解されるいい仕事をしていこうではないかということ、これを職員に周知徹底させてまいりたいということで、極めて初歩的な形ではございますけれども、先般、副市長を中心に窓口担当課長を集めまして、まずお客様の接遇から基本的に第一歩立ち返って、これを向上させていこう。そのためには、まず言葉をかける、あいさつをすると、本当に初歩的な手法でございますけれども、まずこういったところから見直しを進めて、市民に愛される市の職員になっていただきたいということで、これからさらに精進を努めてまいりたいとい

うふうに考えております。

議長（増田 清君） 9番。

9番（増田榮策君） 市長のお答えないようですから、最後の質問とさせていただきますけれども、やはりこの財政再建の中で860万というのは、私は非常に今の下田市の財政の中の重みといたしますが、普通るときよりも重みがあるのです、この860万を今、人件費で出すということは。私は、今課長が言われました職員は待遇などいろいろなもので、もっと市民にということをすると言いましたが、それはもうふだんの職員の心構えとして当たり前のことなのです、本来ならば。今ごろ言うべきことではないのです。私は、やはりこの値上げを控えている中で職員の給料を上げるということは、非常にそぐわないと思うのです。ですから、私は新予算の中でこういう改革を進めて、これぐらいのお金が捻出すれば何とかなるのだと。若い職員にも何とか生活の面ではカバーしてやらなければならない、こういう面を上げていただきたいという、本来ならばそういう趣旨の、改革と一体となった中で職員の給料を考えてほしいと、市民の一人としてそういうふうに思ったわけなのです。決して職員の給料をまるっきりはなから上げるなどというのではなく、当然働いた報酬はだれでも一円でも多いほどいいわけですから、生活も豊かになれば、それだけみんな明るくなって、消費も町の中であるでしょうし、経済のいろいろな循環といたしますか、そういうこともあるでしょう。しかし、今の下田市のこの市中の経済状況、非常に悪いのです。空き店舗がどんどんふえているのではないですか。駐車場がどんどんふえているのではないですか。こういった中で民間の企業も一円も上がらない、みんなパートやそういったものの職業になっていく、本採用というのがほとんどない、こういった中で公務員というのは非常に大きな世間の注目の的なのです、今。下田を、町を歩けば、議員も「おまえたちは報酬をもらってふらふらしやがって」と、こういう声が実際に聞かれるのです。そういった中で、これから下水道や水道、こういったものを値上げしていかなければならない中に、たとえ扶養手当として多少なりとも値上げというのは何とか抑え切れなかったのかなと、こういう私は感情を持っているわけです。

どうか市長、私は値上げに必ずしも反対というわけではない、時期が少し悪いのではないのかなと、こういう気がしたものですから、老婆心ながらそういうことも含めて苦言を呈させていただきますけれども、当局のお考え、聞けないようですから、まあ結構でございますが、どうか慎重審議をしていただいて、それが適正であるか適正でないか、皆さんの判断を待ちたいと思いますので、答弁は結構です。

議長（増田 清君） 質疑の途中ですが、ここで 10分間休憩いたします。

午前 1 1 時 1 3 分休憩

午前 1 1 時 2 4 分再開

議長（増田 清君） 休憩を閉じ会議を再開いたします。

休憩前に引き続き議第 67号の質疑を続けます。

9 番、増田榮策議員の質疑は終わりましたけれども、それについて市長より発言を 求められております。

市長。

市長（石井直樹君） 申しわけありません。もう 答弁はいいよということの中での答弁ということになってしまいましたけれども、議員の方から「市長が答えないから」という声がありましたので、あえて一言だけ言わせていただきたいというふうに思います。

86万の今回の給与改定によつての歳出が生じると、これをどこから持ってくるのだ、どこの財源を使うのだというご質問だったものですから、私は、あえてこのことは財政担当の方からのお答えでいいのかなと思っていました。それはやはりどこから持ってくるかという財源ではない、やはり予算というのは、歳入があつて歳出があつて、それからそのときに組むいろいろな施策、やらなければならない市の責務、こういう中から組むわけでありまして、そのことについては市長がそんなことを答弁するべきではないという判断をしたものですから、担当の方からご説明があつたというふうに思います。

それから、こういうときに上げるべきではないというようなご質問がありましたけれども、昨年、それから今年度にかけては、労使交渉の中で市の職員に大変な職員給与カットということをお願いをしているわけ であります。こういう中で、多分初年度のときには、一部事務組合がいれば 1 億 9,000万円ぐらいという財源のために市の職員が大変大きなカットをのんでいただいたという中で今努力をしている、こういう背景がある。それから定数の削減計画の中で、350名ほどいたものが今 270何名という、大変職員をカットしている中で、一人一人の職員が抱える仕事が大変今重くなっていると、こういう努力の中でやってきている中で、先ほど総務課長の方が言ったように、労使交渉の中では人勧の勧告を遵守してきたということは、それを我々も重要視したいと、こ ういう中でやってきた中でありまして。それからラスパイレスが 85.8 県下の市町の中で、一番今最低の中で市の職員が頑張っておるといふこともぜひ認識をしていただきたい、こういうことであえて答弁をさせていただきました。

よろしくご理解をお願い申し上げたいと思います。

議長（増田 清君） ほかに質疑はありませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

議長（増田 清君） これをもって質疑を終わります。

ただいま議題となっております議第 67号議案は、総務文教委員会に付託いたします。

議第 68号～議第 71号までの上程・説明・質疑・委員会付託

議長（増田 清君） 次は、日程により、議第 68号 平成 19年度下田市一般会計補正予算（第 4号）、議第 69号 平成 19年度下田市介護保険特別会計補正予算（第 2号）、議第 70号 平成 19年度下田市下水道事業特別会計補正予算（第 3号）、議第 71号 平成 19年度下田市水道事業会計補正予算（第 3号）、以上 4件を一括議題といたします。

当局の説明を求めます。

番外。

企画財政課長（土屋 徳幸君） それでは、議第 68号から議第 71号までの各補正予算につきまして一括してご説明いたしますので、お手元のピンク色の補正予算書と補正予算の概要をご用意願います。

今回の各会計の補正は、議第 67号でご説明いたしました職員の給与に関する条例の一部改正に伴う補正でございます。

まず、議第 68号 平成 19年度下田市一般会計補正予算（第 4号）についてご説明いたします。

補正予算書の 1ページをお開きください。

第 1条の歳入歳出予算の補正ですが、第 1項は、既定の歳入歳出予算の総額に歳入歳出それぞれ 70万円を追加し、歳入歳出予算の総額をそれぞれ 89億 4,795万 4,000円とするものであります。

なお、第 2項の歳入歳出予算の補正の款項の主な内容につきましては、補正予算書の 2ページから 4ページまでの第 1表に記載されているとおりであります。その概要につきましては、後ほど補正予算の概要によりましてご説明させていただきます。

続いて、補正予算書の 39ページをお開きください。

議第 69号 平成 19年度下田市介護保険特別会計補正予算（第 2号）でございますが、第 1条歳入歳出予算の補正の第 1項は、既定の歳入歳出予算の総額に歳入歳出それぞれ 27万

8,000円を追加し、歳入歳出予算の総額を歳入歳出それぞれ 19億 2,501万 8,000円とするものでございます。

なお、第2項の歳入歳出予算の補正の款項の主な内容につきましては、40ページから41ページまでの第1表に記載されているとおりでございますが、その概要につきましては、補正予算の概要によりまして、後ほどご説明いたします。

続きまして、補正予算書の55ページをお開きください。

議第70号 平成19年度下田市下水道事業特別会計補正予算(第3号)でございますが、第1条歳出予算の補正の歳出予算の補正の款項の主な内容につきましては、補正予算書の56ページの第1表に記載されているとおりでございますが、その概要につきましては、補正予算の概要にて後ほどご説明をさせていただきます。

続きまして、水道事業会計でございますが、水色の補正予算書をご用意ください。

まず1ページの議第71号 平成19年度下田市水道事業会計補正予算(第3号)は、今回の人勤に伴います所要額として、第5条に記載のとおり、職員給与費1億708万5,000円を1億753万1,000円に改めることにより、44万6,000円の増額となるものであります。

内容につきましては補正予算の概要にてご説明させていただきますので、ピンク色の補正予算の概要をご用意願います。

それでは、最上段の一般会計でございますが、対象職員246名分の人件費で、給与改定に伴う分が給料で98万7,000円の追加、職員手当で59万2,000円の追加、共済費で79万4,000円の追加となり、一般会計としては769万3,000円の追加となるものであります。

この財源の手当てといたしましては、財政調整基金から700万円の繰り入れ及び予備費で69万3,000円の充用によりまして対応するものでございます。

2段目の介護保険特別会計でございますが、対象職員9名分の人件費で、給与改定に伴う分が給料で6万4,000円の追加、職員手当で18万9,000円の追加、共済費及び退職手当組合負担金で4万4,000円の追加で、介護保険特別会計としては29万7,000円の追加となるものであります。

この財源の手当てといたしましては、地域支援事業交付金により国庫補助金が4万3,000円の追加、同県補助金が2万2,000円の追加及び予備費からの充用を1万9,000円とし、一般会計からの繰り入れを2万3,000円追加することにより、対応するものであります。

3段目の下水道事業特別会計でございますが、対象職員5名分の人件費で、給与改定に伴う分が給料4万円の追加、職員手当で1万3,000円の追加、共済費で2万1,000円の追加で、

下水道事業特別会計では 17万 4,000円の追加となるものであり、この分を予備費で調整するものであります。

4段目の水道事業会計は、職員 13名分の人件費で、給与改定に伴う分が給料で2万 3,000円の追加、職員手当で38万 2,000円の追加、共済費で4万 1,000円の追加で、水道事業会計といたしましては44万 6,000円の追加となるものであります。

この財源手当てといたしましては、第3条の収益的収支で当年度純利益 34万 1,000円の減額調整及び第4条の資本的収支におきまして減債積立金 10万 5,000円で補てんするものであります。

合計で、一般職 273名分の人件費として給料で 111万 4,000円の追加、職員手当で 659万 6,000円の追加、共済費で 88万 9,000円の追加、退職手当組合負担金で1万 1,000円の追加の86万円円の追加となるというものでございます。

以上で、議第 68号から議第 71号までの説明を終わらせていただきます。よろしくご審議のほどお願い申し上げます。

議長（増田 清君） 議第 68号から議第 71号までについて、当局の説明は終わりました。

ただいま議題となっております4件について一括質疑を許します。

9番。

9番（増田榮策君） これは給料の改定に伴う人件費の変更でございますけれども、給料改定に伴うこの資料を見ますと、私は意外だなと思ったのは、一般会計の歳出で約時間外で3,400万円、それから介護保険で約100万円、下水道で10万円、水道事業で約400万円、こういうふうに時間外が多いのですが、この時間外の是正をすれば、相当人件費も浮くのではないかなと思うのですが、この是正について当局はどのように対処されておりますか。

議長（増田 清君） 番外。

企画財政課長（土屋徳幸君） 時間外の関係につきましては、議員ご承知のとおり、いわゆる集中改革プランをもとにいたしました行財政改革の一環の中で、いわゆる事務の合理化、またアウトソーシング等々によりまして極力職員の、いわゆる時間外勤務の削減を努力しているところでございます。一方、しかしながら、そういった現実の中でも職員が減員になっていると、いわゆる定数減になってきているという事実は一方ではございます。それらを一応カバーしながら行財政改革の中で時間外手当の削減をさせていただいておりますので、例年に比べ、要するにここ数年の間は時間外手当の削減も若干効果が出ているのではないかと、いうふうに考えております。

議長（増田 清君） 9番。

9番（増田榮策君） 先ほども議論があったように、私は、これは改革と人件費は一体だと思っております。要するに改革すれば、人件費をまず少なくしていかなければならない。人件費を少なくするような仕事のカバーをさせるのは臨時、それに残業という時間外のものがふえていく。この裏腹な問題を解決しない限り、先ほど言ったように、手当を80万円やったからどうのこうのというのではなくて、私はそういう改革と給料とは一体だということを言いたいわけです、はっきり言えば。ですから、この時間外がこんなにあるというのは、やはり仕事の積み残しというものがふえているのではないのかな、実態は。要するに目先の中では人件費を減らしていても、実際には時間外または臨時職員で対応しなければならぬものがふえているという実態ではないのかなと、その辺のところは明確な答えがないものですから、私もこの表を見ただけではよく分析はできませんけれども、その辺のことをやはり解決しない限りは、この人件費と職員の定数、それと臨時の人員、この問題は非常に大きな問題ではないかなと思っております。その点、もうちょっと詳しくお話しください。

議長（増田 清君） 番外。

企画財政課長（土屋徳幸君） 議員ご質問のご趣旨というのは、いわゆる給与関係についての、そういった意味では削減をしても、一方では手当等の、給与以外の手当でそれが補てんされていれば何ら効果がないのではないかというご趣旨だろうと思っております。

そういった意味では、現実に議員十分ご承知のとおり、先ほど申し上げたとおり、一方では集中改革プランを推進することによって人件費の削減も当然進んでいるわけでございます。それ以上に、本来であれば人員削減も一つの人件費の削減に大きな貢献をしているわけでございますので、また業務量を、いわゆる効率的に業務をするというそういった意味においては、いわゆる事務の合理化も含めて所要の事務の合理化を図る上においては、施設の統廃合なり、そういったことも一方では推進をしているところでございます。

そういう状況の中で、現有の職員の能力を十分に生かしながら、人件費を、定数の削減を進めて少数精鋭の中で一般的な行政効果を上げようということを同時並行に、今議員がおっしゃるように改革を同時に進めながら、そういった意味での財源の削減も一方では進めているという両輪の形での行財政改革を進めているところであります。

そういった意味では、申しわけありません、今、手元に過去数年の時間外手当の推移がどうであるかと具体的に答弁しろというご質問でございますが、ちょっと手元に資料がございませんので、具体性には欠けるところがございますけれども、現実の面としては、手法と

してそのような行財政改革を進めているというのをご理解いただきたいと思います。そのように思います。

議長（増田 清君） 9番。

9番（増田榮策君） 大変難しい質問だと思いますけれども、私はこの人件費の時間外手当、これを人件費に直すと、今回の値上げ以上のものになるのではないかなと思っています。これ現実になると思います。やはり改革の中でいかにして職員が時間をうまく配分してこなすかという問題が、ただ人件費を減らせば予算的なものの金額が減ってくるのではなくて、仕事の量の要するに効率、これをやはり一番重視しなければいけないなと思うのです。それを今の課長に答弁しろと言っても、これも、非常に私は難しいと思いますけれども、やはり時間外が意外と時間外手当で伸びているのではないかなと思うのですが、この推移といえますか、職員が減って時間外も減っているのか、その辺のところだけちょっと教えてください。ざっとで結構です。

議長（増田 清君） 番外。

総務課長（糸賀秀穂君） 時間外勤務手当ということで、職員の人件費に係るものということで受けとめさせていただきますが、この時間外勤務手当につきましては現在縮減の方向で、例えば土曜日とか日曜日の勤務を要しない日に出ていただきました場合には、振りかえ休日というところで対応させていただくような形をとっております。しかしながら現実問題として仕事を多量に抱えている中で、この振りかえの休日さえも取れない職員が非常に多い実態がございます。また、これは本来あってはならないことな んですけれども、正規の時間外勤務命令に基づく時間外勤務という形になりますと、当然その対価をお支払いしなければならぬわけでございますけれども、この現下の厳しい財政状況を職員が理解していただく中で、よく言われます自分自身で残って処理をしていく、そういう実態も見受けられます。また一方、季節的に時間外勤務をしなければならない業務というものもございまして、そういった総合的な中での金額ということでご理解いただきたいというふうに思いますが、例えば一般会計で見ますと、これを 246人の職員で見た場合には、月額1万円少しの金額という形になるわけでございますけれども、時間外手当の、あるいは時間外勤務の縮減につきましては努力しているということでご理解いただきたい と思います。また、申し添えさせていただければ、職員組合からもこの時間外勤務の縮減につきましては要求の中で厳しく求められているということもございますので、また今後、さらに検討してまいりたいというふうに考えております。

以上です。

議長（増田 清君） 9番。

9番（増田榮策君） 課長の答弁の含まれる意味が、大変重いものがあると思う んです。ということは、これだけの時間外の手当といえますか、 出ている実態の中で、なおかつサービス残業があるということだと思っ てるんです、はっきり言いますと。サービス残業と自分の残しているものと、それから黒船祭やごみ捨て、市が声かけでやっているボランティアみたいなもの、この垣根というのもなかなか大変難しい問題もあると思う んですが、私はやはりこのサービス残業の方に実態はつながっているのではないのかな。ある職員に聞いたら、サービス残業はすごいもんだよという声も聞いたのですけれども、そういう意味ではこの時間外に入っていないのです。実態はこの時間外以上にサービス残業という形で仕事が積み残されて、職員がそれぞれの自分の持ち場の仕事を処理しているということで理解していいのか、その辺のところだけ。

総務課長（糸賀秀穂君） 正規の勤務時間以外に残って仕事をしている、その実態がすべて命令に基づく勤務なのか、そうではないのかというところの分析を統計的にしておりません、申しわけございませんが。ただ、このサービス残業という言葉は極めてマイナスに作用するような言い方でございまして、我々は何らかの理由で正規の勤務時間中に処理できなかったものについて職員が自発的にやっている部分も、中にはあるのではないかとこのことを考えております。ただ、一方、そうはいても、抱える業務の量から、正規の勤務時間では処理し切れずに、超過勤務という形の中でやっている職員もいるというふうには推測はされますけれども、これを認めていると、要するに時間外勤務として正式に手続を経ずにそういった勤務を認めているということではないわけでございまして、ただここに非常に苦慮する問題が内包されているわけですので、今後そういった課題について十分に検討しながら、職員に不満の起こらないような対応に努めてまいりたいというふうにご考えております。

以上です。

議長（増田 清君） ほかに質疑ありませんか。

5番。

5番（鈴木 敬君） 1点ちょっとお聞きしたいのですけれども、財源のことな んですけれども、一般会計ですが、歳入財源の方は財政調整基金繰入金 が 700万、あと、予備費が 69万 3,000円で補てんするとありますが、この説明資料の4ページ、予備費の方だと 90万 6,000円になっています。ここら辺の数字はどういうふうになっているのか、ちょっとご説明いただ

けますか。

議長（増田 清君） 番外。

企画財政課長（土屋徳幸君） 今回の90万6,000円となっているというのは、一般会計の充用分は、先ほど申し上げたとおり69万3,000円です、一般会計分は。概要の資料のA3版の資料の一番上の一般会計分は予備費で69万3,000円です。それ以外の要するに21万3,000円分というのは、介護の一般会計繰入金というのがあるでしょう、その分が一般会計から財源を出すわけなので、その分の一般会計の財源を予備費の方から財源手当てをしましたよと、それを合わせると90万6,000円になりますよという意味です。

〔「わかりました」と呼ぶ者あり〕

議長（増田 清君） ほかにございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

議長（増田 清君） これをもって質疑を終わります。

ただいま議題となっております議第68号議案から議第71号議案までは、総務文教委員会に付託いたします。

議長（増田 清君） 以上で本日の日程は全部終了いたしました。

これをもって散会いたします。

これより委員会審査をお願いし、明日本会議を午前10時より開催いたしますので、ご参集のほどよろしくお願いを申し上げます。

ご苦労さまでございました。

午前11時48分散会