

経営会議の内容

件 名	大和市一般職の職員の給与に関する条例の一部改正について
所 管 部	総務部
日時・場所	平成25年 1月24日（木） 9：30～10：20 政策会議室
出 席 者	市長、副市長、教育長、病院長、市長室長、政策部長、総務部長、市民経済部長、環境農政部長、健康福祉部長、こども部長、文化スポーツ部長、街づくり計画部長、都市施設部長、病院事務局長、教育部長、消防長、議会事務局長、人財課長
提 出 理 由	職務・職責に応じた給与制度とするため、大和市一般職の職員の給与に関する条例を一部改正するにあたり、その内容について了承を得るため
会議経過	【主な意見等】 ・ 処遇の面で設定していた職名を廃止するという理解で良いか。 （所管部）役職以上の職名は廃止しないが、級別定数管理は厳格に行う。担当級は処遇という観点で捉えることはしない。 ・ 役職者と担当者の給与水準に差がなかったとあるが、該当者はどれくらいか。 （所管部）主に副主幹の職員約100人が該当している。 ・ 今回の改正で給与水準の差の問題が解消されるという理解で良いか。また、経過措置などはあるか。 （所管部）給与水準の問題は解消する。 経過措置については、改正後の給料表に同額がない者に対し、直近下位の給与とあわせ改正前との差額分を支給する現給保障を行う。期間は5年を目途としている。 ・ 他市の状況はどうか。 （所管部）基本的には他市も国と同水準だが、今回の改正は本市独自の考え方であり、他市もそれぞれの状況に応じた運用を行っているものと認識している。 ・ 組合交渉の状況はどうか。 （所管部）組合交渉は難航しているが、公務員給与の適正化と、職員のモチベーション維持の観点からぜひ実現したいと考えている。 ・ ラスパイレス指数への影響はどうか。 （所管部）給与水準の低下に伴ってラスパイレス指数も下がるが、係長への抜擢によって在職年数の短い職員が昇格していくこともあり、その分は上昇の可能性がある。人事管理上、ラスパイレス指数への考慮も必要と認識している。 ・ 臨時的な組織を編成した際、役職者の人事管理はどのようになるのか。 （所管部）改正後の職位の中で対応していくが、臨時的な組織が解散したあとの職位については、熟慮が必要と認識している。 ・ 副主幹の職名を廃止することで、該当者のモチベーション低下が危惧され、分限や人事評価などの見直しも必要と思うがどうか。 （所管部）さまざまな手法を検討している中で、現給保障による経過措置で、ある程度対応できると考えている。 ・ 昇格スピードの違いによるメリットはあるのか。 （所管部）昇格するにしたがって号給の差額が高くなることから、昇格が早ければメリットがあると考えている。今後、大量退職が続くことで、これまでより昇格スピードは速まると認識している。

	・今回の見直しによるメリット、デメリットは何か。 (所管部) デメリットは、給与減額によるモチベーション低下と認識している。 メリットは、職務職責に応じた分かりやすい給料表となること、担当級から係長への登用がしやすくなることのほか、給与総額の削減が図られることがあげられる。 ・給与総額の削減はどの程度見込んでいるか。 (所管部) すべての職員に改正後の制度が生涯適用される場合を想定し、現行に比べ約1.7%削減できると推計している。 なお、給与改定にあたっては、国の7.8%削減や55歳以上の昇給停止などが行われていく中、本市の状況を捉えて考え方を整理する必要がある。国の7.8%削減は2年間の限定措置によるものだが、本市における今回の改定は恒久的な削減である。
会議結果	案のとおり、進めていく。