

議 長 日程第4「議案第46号松田町職員の給与に関する条例の一部を改正する条例」を議題といたします。

町長の提案説明を求めます。

町 長 議案第46号松田町職員の給与に関する条例の一部を改正する条例を別紙のよう  
に定める。平成28年11月25日提出、松田町長 本山博幸。

提案理由。人事院勧告を鑑み、職員の給与等について改定をしたいので、提案  
させていただきます。よろしくお願いいたします。

議 長 町長の提案説明が終わりました。担当課長の細部説明を求めます。

参事兼総務課長 それでは御説明申し上げます。1枚おめくりください。「松田町職員の給与に  
関する条例の一部を改正する条例」ということで、第1条につきましては、平均  
改定率0.2%、400円程度でございますが、それについての改定表がずっとなっ  
ております。それから、8ページをおめくりください。第2条ですね、松田町職員  
の給与に関する条例の一部を次のように改正する。ということで、この第2条と  
第3条が期末勤勉手当に係る部分になります。今年度につきましては、6月既に  
支給済みでございますので、この12月支給分で0.1月分を支給すると。次年度以  
降、平成29年度以降は、6月と12月でそれぞれ0.05を加えて支給するという、そ  
れについてここで記載されているものでございます。

参考資料、一番後ろの18ページ、その一つ前の17ページですね。この新旧対  
照表ごらんください。一つは言葉の、表現の変更でございますが、第21条の2  
項で「掲げる額」というのを「定める額」というふうに変更させていただいて  
ございます。あとは、その1号「100分の80」を「100分の90」、これが今年度  
分0.1月分ということでございます。2号においては「100分の37.5」を「100  
分の42.5」、これは再任用職員の勤勉手当についてでございます。最後のペー  
ジ、同じく勤勉手当、第21条でございますが、これについては次年度以降、6  
月と12月で0.5月分を分けて支給すると、その分についての表現になってござ  
います。

戻りまして、附則でございます。9ページをお開きください。附則、まず施  
行期日等ということで、この条例の第1条は、公布の日から施行し、第1条に  
よる改正後の松田町職員の給与に関する条例（以下「改正後の条例」とい

う。)別表の規定は、平成28年4月1日から適用する。これは給与の部分については、4月1日から遡及適用させていただくという部分についてでございます。

2、この条例の第2条は、平成28年12月1日から施行する。これが、期末勤勉手当分の今年度分の支給に係る附則でございます。

この条例の第3条は、平成29年4月1日から施行する。これは、同じ期末勤勉手当、次年度分からの支給についての規定でございます。

給与の内払。改正後の条例の規定を適用する場合には、この条例の第1条による改正前の松田町職員の給与に関する条例の規定に基づいて支給された給与は、改正後の条例の規定による給与の内払とみなす。ということで、そのいわゆる差額について支給するということの規定でございます。

説明は以上でございます。よろしく御審議をお願いいたします。

議 長 担当課長の細部説明が終わりました。それでは、これより質疑に入ります。

12番 大 舘 松田町の職員給与がですね、神奈川県各町村のうちで下から2番目だということ承知しておりますけれども、3年ほど前に機構改革をされましたときにですね、地域手当等を復活され、そのときにですね、人件費の推移について時系列に整理された資料をいただきました。この一覧表みたいなもの、これだけ見てなかなかどうなのかという判断は難しいわけですので、その辺の乖離があるのかどうかね。できればその資料を見せていただきたいのかなと思いますけど、まずそれから伺います。

参事兼総務課長 2年半ほど前に機構改革させていただいて、その翌年の4月から地域手当についても改定させていただいて、3%ですね、させていただいたところでございます。その当時……

12番 大 舘 声を、風邪ひいてね、耳ががががしちゃって聞こえない……

参事兼総務課長 済みません。

12番 大 舘 声をもう少しボリュームを上げてください。

参事兼総務課長 その当時お示ししたかと思えます。大体こういうふうな感じになるというのを。当然機構改革もありましたんで、それに伴ってできるだけ時間外は減らしてといったこともお話ししたかと思えます。正直申し上げまして、ことしで人事院勧告

というのは3年連続で上がっているというようなことは御案内のとおりでございます。それについては、正直、地域手当、その機構改革をやったときにいろいろシミュレーションした、試算した表をお示ししてありますけれど、それからそのベースとなる部分の、その人勧の部分については当然その当時、我々想定できない部分だったんで、やはりそこでは差額が出ており、差額というのは当然そのときの数字とは今の現状とは変わってきてしまっているというのはそのとおりでございます。それについて、試算的なものということですが、今現在、正確にそのじゃあ何年後に幾らというものを今ここでちょっとはっきり申し上げられないのはありますけれど、定例会の全協の中で、機構改革、ここで2年たった中でその中間報告的なものをしますということは、前にも私こういう席でお話しさせていただいたことあったかと思うんで、それについては今資料的なものを整えております。その中であわせて説明できればということで御承知いただければありがたいなと思っています。

12番 大 館 本来であればね、確かにそういう説明を受けたとは思いますが、本来ならここで人件費を上げるわけですよ。そのときに参考資料として、できればね、それを添えていただければ、前回のときに説明したこととこういう差異は出ますけれども御承認をお願いしますというのが普通じゃないのかな。当然そのぐらいの資料は出してもらうことのほうがね、より親切な説明なのかなというふうに感じますけれども。ここですぐ出せというわけにはいきませんので、定例会で説明されるというような、今そういう話ですね。（「全協の中で」の声あり）

参事兼総務課長 定例会の中の全協を開かれると思いますが、その中で御説明する機会を持たせていただければと思っております。

12番 大 館 それはわかりました。

それですね、この人勧の件で給与の引き上げをされるという説明の中でね、町長が優秀な人材を集めるためにですね、給与が低ければ集めにくいというような話をされたと思いますけれども、確かにそれは現実にそうだと思いますけれども、ただ給与の部分だけじゃなくてね、町長がいつも言っているこのおもてなし日本一の町にするんだという、そういうものを現実、実現されてですね、

全国的にいろいろな視察が来たりとか有名になれば、それだけでもすごく関心持たれて若い人材は集めやすいのかなと思います。そういった意味でね、やっぱり信賞必罰ではないんですけども、実績を上げた職員にはですね、それなりの目に見えるものをしてあげるとか、そういうことも必要だと思うんですよ。ただ人勧があったから下から上までね、全部同じレベルで上げるんでなくて、その差を、一生懸命やる人には一生懸命やっただけのそういうものは報われるというようなことを実現していかなければね、幾ら給料を上げてても優秀な人材は集まらないと思いますけれども、その辺はどうでしょう。町長に聞いてるんです。お願いします。

町長 御提案ありがとうございます。議員がおっしゃられるのは十分にわかりますし、私もその件については、もう随分前から小林参事のほうにもお話ししながらですね、やらせてもらって、なかなかそのめり張りがつきにくくてですね、その地域手当もですね、本当に苦渋の選択でした。もっと言うと本当、松田町に住んでくれているんだったらもっと地域手当上げてあげたいとか、何かこうそういった付加価値をつけてあげたいかなと思うぐらいですけど、なかなかそれはもう全国的な、全国的というか、普通に法律的に難しいというようなことで一律つけちゃっているところもあって。今言われる賞罰の件についても、特別に、例えば私がお金を出すとかというのも寄附行為に当たっちゃったりとかいうことでなかなか難しいということで、今現在、期末勤勉手当の中で一定的に全体の予算の、期末勤勉手当の予算の範囲の中で、私だとか副町長さんとか、各課の課長さんたちにその辺見てもらったところに対してちょっと若干プラスを、上積みしたりだとかというふうなところぐらいしかできてないっていうような状態なんですよ。ほかの市町で何かやっているようなことも今研究をしているところではありますので、職員さんのよく言うモチベーションというような言葉が使われてしまうんですけど、私はどっちかといえば終身雇用で仕事しているわけですから、モチベーションで仕事されても困るなというのが本当にあります。ただ、そういった色をつけることによって頑張る人もいますしね、御提案をいただいた件については、我々の指導不足のところもたくさんありますけれども、そういったのも少しずつ見せながらですね、職員さんがとにかく

仕事しやすい環境をつくって、その先には当然ですけど町民の方々の住民サービスというようなところにつなげてまいりたいと思いますので、研究しながらですね、前向きに考えたいと思います。ありがとうございました。

12番 大 舘 やっぱり自治体なんで、飛び抜けて一般企業と同じような考え方というのは非常に難しいと思うんですけどね。でも、何かの形でそういう手法を取り入れられて、やっぱり働きがいを見出す、職員がね、1人でもふえるような、そういう自治体経営をしてもらえればですね、ただ給与だけ上げて集めるよりは、優秀な人材が集まりやすいのかなと思いますので、その辺はぜひ目に見える形です、やっていたらと思います。よろしくお願ひしたいと思います。

それとですね、やっぱり松田町、決して財政的には豊かではないわけですよ。給与も神奈川県のみから2番ですけども、財政力もそれなりですから、やっぱり身の丈にあったものをですね、反映させるということが大事なことかなと思いますので、ぜひ町政運営にですね、生かしていただければと思います。以上、終わります。

8番 小 澤 私もこの人事院勧告に沿って、そのとおりに上げていくやり方に対しては、疑問を持っているわけです。やはりこの松田町という自治体の中で、財政力が当然影響が出てくるわけですから、それに沿った見直しが必要なかなと思っています。人事院勧告が出たから、はい、そうです、じゃ、そのとおりやっていきましょうというのが今のような形なんですけれども、今の12番議員の質問の中で町長答弁等を聞いていますとね、今この松田町の給与体系の中に職能給あるいは能力給、こういうものがシステム化されていないように感じたんですけれども、その辺はされているんですか。

参事兼総務課長 まず、どうしても公務員の給与体系というのは、国から示されているものに準じてさせていただいています。今おっしゃられたその職能給というものがどういうあれに当たるのか、単に今、その前の12番議員の御質問にもあったような、そういった仕事の中でのめり張りをつけたものという範囲の中でのお話というふうに解釈させてちょっとお答えさせていただきますと、町長の答弁の中にもありましたけれど、各課長から今、まず本人から自己評価というのをさせます。それについて、係長、課長が評価していくと。最終的に副町長が調整するというような、

どうしても課長ごとの評価の中ではバランスもありますから、甘い辛いとかもありますから、そういった評価は最後は副町長がするというようなことの人事評価システムというのを取り入れさせていただいて、今年度から実際やっております。それまでも同じような、似たような形のを工夫してやっておりますけれど、これは一般の企業とはまた違う形になる部分というのは、どうしても公務員の場合あるかと思えます。業績がいいからといって、売り上げがあつて、それを配分するというようなことはこの社会ではできませんから、どうしても限られた税金の中で応分のというようなことでしかない部分ですね。その人事評価システムについては、国のほうでもこのような形をベースにしてやりなさいみたいな指導があります。それに沿ったような形、それと町としてのやはりいろんな考え方、独自性も含めて今うちの町でも取り入れて、やらさせていただいてますけれども、それがどのような形で今後、何ていうんですかね、職員の能力の向上とかそういったものに反映していくかというのは、またこれはやりながら見ながらということにならざるを得ないと思えますが、一応そういったものはやらさせていただいているということをお承知いただければと思います。

8 番 小 澤 こういった公務員給与の中に業績を取り入れろとは言っていないけれども、やはり松田町の財政力というものがあつて、人件費が全体の何パーセント占めてますよという、そういう比率の部分もありますからね。その辺も松田町は人件費はここまで抑えておこうというような、そういう指標があつてもいいのかなということが1点。

それからもう一つは、やはりそういった能力給システムのようなものは給与体系の中に体系化されている、要するに、だれが見ても合理的なそういうシステムを導入していくことがね、やっぱり必要じゃないのかな。職員の中にやっぱり一生懸命やってる、ちょっとそんなに頑張っているのというような人もいますし、そうでない人もいますわけですから、やっぱりその辺、そういったその人それぞれの能力を客観的に判断できるようなシステムをね、やはり取り入れていく。公務員の給与体系だから、もう全国一律この形でいくんですよじゃなくて、やはりその町に合ったそういった給与体系をつくっていくことも、私必要じゃないかと思うんですけども。これ将来の話になってきますけれども、そう

いったものを取り入れるお考えというのはあるんですか。

参事兼総務課長 現在の我々の給与体系の中で、例えば今言いました職能給というかその分については、期末勤勉手当という中に、その勤勉部分というところで、先ほどからその部分だけになってしまうということではありますけれど、差がつけられる、つけているという部分はございます。やはり生活給であるという部分もありますから、ある程度のベースの部分というのは確保して差し上げないわけにはいかないという部分、その中で今言った勤勉手当の部分というのが、今私のほうで説明させていただいたような評価の中で差をつけているということはありません。実際させていただいてます。またそれは、今後昇給に当たっては、さらに年4号級上がるというのがベースだとすれば6号級になったり、あるいはそうでない人間は2号級に落とすとか、そういったことは実際これまでもやってきましたし。ですから、ある程度の中で、そういうことの中ではやらせてきていただいていますので、新たにとか、全くオリジナルなものというものは、いろんな部分を考えたときにはちょっとやはり、私の中でやるつもりはないですね。

8 番 小 澤 先ほどからの話の中で、要するに賞与部分については、何かその、悪い言葉で言えばさじかげんのようなものが働いているように聞こえてくるんですけども。いわゆるその基本となる毎月の給与についても、確かに生活給部分というのはありますけれども、やっぱりそれにプラス、そういった職員個人個人による能力によって差が出てくるような、そういうシステムというものはやっぱり取り入れていくべきだろうと私は思いますけれども、十年一日のごとくの給与体系じゃなくて、その辺のものを取り入れていく必要性もあろうかと思いませんけれども、私はぜひそうしていただきたいと思うんです。この辺は、町長が将来どのようなお考えを持っているのか、その辺をお伺いして終わりにしたいと思います。

町 長 まさに私は、小澤議員が言われているのは非常にわかります。なので、ただ、法律っていうのがあるなということで、非常にその範囲の中でやんなきゃいけないというのが今現状です。その中でできる限りのことは、私はやれる範囲ではやりたいとは思っています。今、小林参事も言われているのは、そういう法律がある以上は、今はできないという多分そういう表現だと思っていますので、そ

の中でやっていきたいと。今現在はですね、入ったら主事補というところに入って、大学生だったら半年たったら主事に上がって、それで主任主事に上がって主任とかって、いろいろ上がっていくわけなんですけども、それが今の現状でいうと年功序列みたいな雰囲気なんです。何年間たったらその制度の対象ですよ。本当にその役になるという理由をわかって役になってるのかな。主事に上がった。大学卒業して半年しかたっていないのに今度主事に上がります。主事ってどんな仕事やるかわかりますかというところを、やっぱり一つチェックしながら上がっていかなくちゃいけないので、今回も上がっていくときに、課長さんたちにやっぱり職員の指導とかどうしてる、この子が主事に上がるっていうことはそれだけ責任も負わされるということで大丈夫ですかというところ、やっぱり上げていくというふうにしていくのが、今のルール上でいうと上司というか、育てる側のさじかげんと言えさじかげんなんです。先輩たちの経験上の話にはなってきますけども、そのあたりは厳しくやっぱり見ていかないと、今おっしゃられるように能力がないのに上がっていくということは、その分責任を負わされちゃうということに対するその職員の心の問題も出てくると思うので、その辺はよく相談をしながら、やはり自分の地位をまず上げていくイコール給料が上がるということになりますから、その辺は今できる範囲の中では今現在やっているというようなことでもございますし、これからはまとめて言うともうそういうことですので、できる限りのことは我々はやっていきたいというふうに思っております。以上です。

8 番 小 澤 最後ね、要するに今の給与体系があって、これが法律で決められているからという、そういうものを隠れみにされても困るんで、もし今の給与体系でいくんであれば資格給のようなものですね。職員によっては、あるいは能力によっては、それこそ飛び級があってもいいんじゃないですか。そういう年功序列のような形で、仕事をしてもしなくても5年たてばこう、10年たてばこうじゃなくてね、やっぱりその辺、職員に刺激を与える意味もあるし、一生懸命やっている人はそれなりの報いが出るようなね、そういうような形をやっぱり取ってってもらいたいと思いますし、現行の給与体系の中でもやろうと思えばできることではないのかなというふうに思いますんで、これから先、そうい



うものも検討しながらですね、やはり職員がやる気が出るように、能力のある者にはそれなりのものが出るような、そんな形を取っていただきたいと思います。要望して終わります。

議 長 答弁はよろしいですか。

8 番 小 澤 じゃあ。

町 長 要望は承りました。ただ、それができるかどうかというのはよく勘案しなきゃいけないんですけども、一生懸命という言葉は今いただいたところでありませう。やっているんですけど度合が違ったりするところがうまくやっぱり伝わらないとか、伝わりにくいとかっていう職種もあるんですね。要はこつこつと当たり前に毎日やんなきゃいけないのが、やはりこう成果としてなかなか出てくるといのが目に見えない。要はコンスタントにやってて当たり前の仕事でも一生懸命やっていてミスも何もないっていう人も、当然評価もされなきゃいけないですし、何か汗水垂らして一生懸命打ち合わせばかりいろいろやってるなといった人が頑張っているふうに見えちゃったりするけども、実はその中に中身がなかったり、だからそのあたりは本当に課長さんたちが一番間近で見てもらっていると思うので、課長さんたちの評価というのはある程度こう見なきゃいけないですけども、今度我々は課長さんたちがどういうふうな指導をしているのかというのを見なきゃいけない立場だと思っております。組織ってやっぱりそういったところの中でつながっていかないといけないなというところがありますから、一生懸命とか、頑張っているというその評価の度合いのところはまた一般的などで決めちゃうと、それに向かった仕事しか今度していかないということもあるので、非常に幅広く物事を見ていかなきゃいけないかなというのが、3年ちょっとしかまだこの中にはいませんけど非常に感じたところなんです。ただ、前向きに評価をするべきところは、賞罰というのがありますから、罰だけじゃなくて評価もしていきたいというのは思っております。今、御提案いただいた件はですね、考えてまいりたいと思いますので、よろしくお願ひします。

議 長 ほかに質疑ございますか。

(「なし」の声あり)

それでは、この辺で質疑を打ち切りたいと思いますが、御異議ございませんか。

（「異議なし」の声多数）

異議なしと認めます。質疑を打ち切ります。討論に入ります。

（「省略」の声あり）

討論省略とのお声ですが、討論を省略して採決を行って御異議ございませんか。

（「異議なし」の声多数）

異議なしと認めます。討論を省略し、採決を行います。議案第46号松田町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、原案のとおり決することに賛成の方の起立を求めます。

起立全員であります。よって、本案は原案のとおり可決されました。