

平成 10 年第 4 回定例会-2(第 8 日 12/22)

午後3時 49 分開議

- 議長(瀬山孝一君) 休憩前に引き続き、会議を開きます。

日程第 27 及び第 28 の議案2案を一括して議題とします。

- 議長(瀬山孝一君) 提出者から提案理由の説明を求めます。

市長。

[市長藤代孝七君登壇]

- 市長(藤代孝七君) ただいま上程になりました議案第9号及び 11 号の2議案につきまして、ご説明いたします。

初めに、議案第9号平成 10 年度船橋市一般会計補正予算につきましては、人事院勧告に伴う給与改定のため、所要の補正をするものでございますが、歳出予算の各科目における過不足の組みかえを行うもので、予算の総額に変更はございません。

次に、議案第 11 号一般職の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は、国家公務員の給与改定に倣い、一般職の職員の給与を本年4月にさかのぼって改定するとともに、通勤手当について、自動車等使用者の使用距離別支給区分を改めるものでございます。給与改定の内容といたしましては、行政職給料表1の適用を受ける一般職の職員で申し上げますと、給料及び諸手当で平均 0.75%を引き上げるものでございます。

以上、ただいま上程になりました議案の概要についてご説明いたしましたが、ご協賛くださいますよう、よろしくお願いを申し上げます。

- 議長(瀬山孝一君) 以上で、説明は終わりました。

-
- 議長(瀬山孝一君) これより質疑に入ります。

質疑はありませんか。

[「議長」と呼ぶ者あり]

●議長(瀬山孝一君) 長谷川大君。

[長谷川君登壇]

●長谷川大君 私ごときが議案の質疑という大変、諸先輩方がいながら僭越でございますけれども、質問をさせていただきたいと思います。

うちにも市会議員として28年も務めた人がいるものですから、給与改定のときに質問したことがあるのって聞いたら「ない」という話でありました。で、何でやらないのか聞いたら、「おまえ職員の給与とやかく言えねえだろ」という話で、「人事院勧告もあることだし」というような話でありました。

そこでお伺いしたいんですけれども、この人事院勧告とはどのようなものか、まず基本的なところをお伺いしたいと思います。その歴史ですとか、それからどうしてこの給与改定のときに人事院勧告が出てくるかとか、その辺をちょっと伺いたいと思います。

それから、給与を決定するときに、給与決定の3原則というものがあるようだけれども、その前にというか、給与決定のときに組合の交渉を非常に大事にしてらっしゃる。その組合の交渉が3原則のそのどの部分にあてはまるのかということをお伺いしたいと思います。

それから、給与決定の3原則の中に、給与条例主義の原則というものがあるようです。この原則を考えたときに、どうして本日この議案が上程されて、本日議決するようなことを求めるのか。本来でしたら、もうちょっとこの審議に時間をかけたいというふうに考えるんですが、あるいはもうちょっと議会で議論してもらえないだろうかというようなことで、時間的な余裕をなぜとらないのか、あるいはなぜそういう努力をしないのか、ということをお伺いしたいと思います。

それから、組合との交渉は欠かせないと思うんですけれども、今回のこの上程になりました給与のことで、組合との交渉はどのように行われたか、時間的な経過とその内容をお聞かせをいただきたいと思います。

それから、金額的にどれくらいになるのか。金額的にというか、金額がある程度増額されるわけですが、その中に調整手当というものが含まれるかどうかをお伺いしたいと思います。

そもそも調整手当というのは、国家公務員の一般職の給与に関する法律の中にもございますけれども、国家公務員が南は沖縄から北は北海道まで勤務するわけでありまして、その広範な地域を、地域地域によって物価等の格差があるということで、全体的な均衡を保つための手当であるというふうに言われておりますし、私もそのように考えております。そのような理解でよろしいのかどうかを伺いたいと思います。

とりあえずその何点かについてお聞かせいただければと思います。よろしく願いいたします。

[総務部長川名部正一君登壇]

●総務部長(川名部正一君) 給与改定に伴う何点かの質問にお答えいたします。

まず最初は、人事院勧告とはどのようなものかというご質問ですけれども、人事院勧告と申しますのは、昭和23年に国家公務員法の改正によりまして設けられたものでございます。国家公務員の給与、また勤務時間その他の労働条件の改善などにつきましては、国会と内閣に対して勧告するという形になっております。公務員の労働基本権が制約されていることへの代償措置としての労働条件を確保するために設けられたものでございます。人事院は俸給表の適否を毎年少なくとも1回報告することになっております。給与勧告は、公務員にとりましてほとんど唯一の給与改善の機会というふうになっております。

その次に、給与改定の3原則と組合交渉の関係ですけれども、給与改定の3原則と申しますのは、給与は職務給と責任に応じて出すといういわば職務給の原則が1つございます。2つ目は、国や他の地方公共団体、また民間事業従事者の給与等を考慮しまして定める均衡の原則というのがございます。3つ目は、職員の給与というのは、条例に基づかないと支給することができないということで、条例主義がございまして、これが3つの原則でございます。

職員組合との交渉につきましては、地方公務員法第55条第1項の中に「地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を営む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申し入れがあつた場合においては、その申し入れに応ずべき地位に立つものとする」、こういう規定がありまして、いわばこの規定に基づきまして交渉に応じておるものでございます。

その次の、組合交渉の経過と内容というふうなお尋ねですけれども、組合交渉の経過から申し上げます。

職員組合としましては、船橋には船橋市役所職員労働組合とそれから船橋市職と2つございます。職員労働組合の方からは10月に、職労の方からは11月にそれぞれ要求書が提出されました。それぞれ提出された月の半ばに、文書によりまして回答をいたしました。その後、11月に課長交渉、部長交渉を行いました。12月に入りましてから、部長交渉、助役交渉、市長交渉と、都合5回の交渉を行ったものでございます。

組合交渉の内容といたしましては、給料表、手当等についてでございます。これら給与と改定につきます議案につきましては、当初提案により審議いただくことが望ましいというふうには思っております。職員組合との最終交渉が12月の4日になったこと、さらに補正予算を調整するのに時間を要したこと、日程的に当初提案に間に合わなかったために、追加提案とさせていただいたものでございます。ひとつ、ご理解を賜りたいと思います。

次に、調整手当の問題ですけれども、今回の給与改定の中には、調整手当は含まれております。金額としますと、1516万6000円になります。

その次に、調整手当の解釈でございますけれども、

民間におけます賃金だとか、あるいは物価や生計費が特に高い地域に支給するというふうには定められております。理解につきましては、ご質問者のおっしゃるとおりでございます。

[長谷川大君登壇]

●長谷川大君 ご答弁ありがとうございます。

まず、組合との交渉なんですけれども、11月に申し入れがあって、それから組合の交渉を開始したということであります。

人事院勧告というのが、内閣総理大臣あるいは衆議院議長、参議院議長あてに人事院の総裁から出されるんですけれども、これが出ているのが、ことしの場合、8月12日であるわけです。そうしますと、8月から11月までの間、それなりのアクションがあったのかどうか分からないんですけれども、8月に人事院勧告が出ているわけでありまして、人事院勧告、人事院勧告と言うわけですから、勧告が出た段階で話し合いをするようなアクションを双方が起こそうとするのが、本来の筋じゃないかと思っておりますけれども、その辺は今後にご努力をいただきたいと思っております。

それから、組合交渉なんですけれども、聞くところによりますと、かなり激しいやりとりがあるようであります。いわゆるばり雑言といいますか、そのようなことを浴びせられるような交渉がまだ行われているというようなことを聞いているんですけれども、そういう交渉の席に果たして着く必要があるのかどうかと思います。

この人事院勧告の関係する書類を見ますと、何というのかな、報告というのもありまして、勧告の前に報告があって、そこで景気が厳しいんだとか何とかということから、公務員の皆さんもいろいろ行革なり何なりご努力をくださいよという前文のようなものがありまして、そういう中だけでも、0.75 ですかのアップをしたらどうだろうという話になっているわけであります。この辺の数字の部分だけじゃなくて、もうちょっと人事院勧告あるいは報告そのもの、全体的なものの思想を職員の皆さんに理解していただくようにご努力をいただきたいと思います。

今お話の出ました調整手当でありますけれども、これが本来地域格差があつて、その差を埋めるためのものだということになっているんですけれども、船橋の場合はほぼ一律に 10% が支給されているわけであります。調整手当の存在は、国家公務員の一般職の給与に関する法律にあるからだということを言っているんですけれども、俸給表といいますか、給与の根本そのものは、船橋の場合は船橋市の給与を決めているわけであつて、それは国との均衡ですとか、さっき言った均衡の原則の中で、国との均衡——権衡というんですかね——を図つてたり、それから民間との権衡を図つてたりというようなことをしているわけですから、本来調整手当というのは必要ないんじゃないかと思います。

これは、たまたまなんですけれども、今そういったことをいろいろと市民運動をなさっている方がいらつしゃつて、僕はその方たちと行動を一緒にしているわけじゃ全然ないんですけれども、全く同じような部分で動いていらつしゃる方々がいて、八千代市で訴訟を起こしているわけです。その訴訟の判決文を見ますと、調整手当の差しとめ請求事件だったんですけれども、原告らの請求は、いずれも棄却するということになっていて、判例が出ているんですよということを、担当の方々がおっしゃるんだけれども、その最後の方の部分に——ここちょっと読まさせていただきますけれども、

なお、付言するには、原告らは本件支給率条項及びそれに基づく本件調整手当の支給が違法であることを住民訴訟という形式において主張しているのである。しかし、そのような主張は第一次的には八千代市議会に対してなされるのが本来の姿であり、原告らは市議会議員に働きかけ、あるいは連署をもって条例の改正を請求し、さらには議員の選挙を通じて自らの主張の実現を図ることもできるのである。

他方、市長たる被告においては、市民から本件のような訴訟が提起されていること等に鑑み、しかるべき時期に本件支給率条項について改めて市議会の意思をきくこともまた考慮の余地があろう。

ということ、口頭弁論終結の日、平成10年6月12日ということで、一番最後に言われてるんです。

この判決文を読んでみますと、議会が過去において調整手当について話し合いをしたかどうかということも1つの判断材料になっているものですから、私も船橋市の調整手当がどのようにアップをされてきたかというのを見ましたら、昭和49年1月1日に3%から6%、50年1月1日で6%から8%、57年9月1日に8%から9%、60年7月1日に9%から10%になってるわけでありましてけれども、それらを議決した議会の会議録を全部チェックしますと、一切議論はされてないわけです。

それは過去のこととして、先ほどもちょっとお話したように、均衡の原則というのがあるって、国家公務員のものとの均衡を保つんだよといっているんですけれども、国家公務員の場合は3%なんです。県の職員においても5%だということであって、なぜそれが10%なのかというと、なぜか近隣の市町村が10%になっているから、そういう部分では10%で他市との均衡を保っているんだということになるんだと思うんですけれども、これに限らずいろいろな部分を給与関係で見えますと、いいところ取りをしているというか、国家公務員や県の職員、あるいは近隣の市町村の職員といろんな条件を比べたりすると、船橋市より多い、あるいは条件がいいところがあれば、それに合わせるようにしているんです。その結果としては、国家公務員よりいいものがあったり、国家公務員と同じものがあったりという状況で、最終的には、全般的に見れば国家公務員よりずっといいような気がするわけでありまして。その辺も含めてなんですけれども、うちの会派でもいろいろ勉強会をさせていただいた中で、特に話が出たのは、民間との均衡を考えるという部分でも、船橋市内の民間企業よりもずっといいんじゃないかというような話もございました。

この後にも1つ議案が出てくるんですけれども、市長の期末手当を10%カットしようという話があるんですが、市長も期末手当はもらっていますけれども、期末手当は国家公務員と同じなんです。さらに、調整手当もあるんですけれども、調整手当は国家公務員より多いわけで——さっき申しましたように、国家公務員3%のところを特別職も10%あるわけですから、期末手当をカットするよりも、国家公務員に合わせた調整手当にすれば、おおむね金額としては同じような金額になるんじゃないかと思います。そうすれば、一般職の職員の皆さんの調整手当も、市長がやったんだからということで、変えていくこともできるんじゃないかと思うんですけれども、そういう考え方というか、そ

ういうシミュレーションもして見て、総合的に判断をするようなことをしていただきたいなというふうに思います。

この調整手当が時間外勤務手当なんかの計算式の中に入ってくるんですけども、そんな中で、勤務時間について一言言わせていただきたいのは、現在の勤務時間というのは、条例による勤務時間があって、規則による勤務時間があって、運用による勤務時間があるわけでありましてけれども、これも本来条例に基づいて運用されなきゃいけない。この間、総務部長と管理部長のお名前で、ちゃんと9時までに来なさいという文章が出ておりました。「服務規律の徹底について」という文章でありましたけれども、ここで9時という時間が出てきているんですけども、本来8時45分にタイムカードを押さなきゃいけないんじゃないかと思いますが、その辺については、これからもぜひ議論していただきたいと思うんですが、この勤務時間の部分に関しても、どこからどこが時間外手当の対象になるのかわかりません。聞けばわかる話なんですけれども、8時45分で5時半なのか、9時から17時15分なのか、その辺がちょっとわからないんですけども、すべてが調整手当というのはかかってきますので、調整手当の取り扱いというのは、今後は十分に議論をしていただきたいと思いますし、考えていただかなければいけないことだと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

非常にまとまらない話ばかりをさせていただいて大変恐縮なんですけれども、あともう1点は、議案の中に、自動車の通勤を認めるというか、明確にするようなことに今回なるわけなんですけれども、これはちょっと要望ではあるんですけども、環境部の方でいろんな環境問題に取り組んでいただいている中で、自動車通勤のことがこうやって出てくるのは、どんなもんかなと思います。ただ、実際に自動車通勤をしている方々に対して、みなしで手当を出してたということをきちんとするんだという言い方でありましてから、それはそれでいいのかと思いますけれども、環境問題に配慮するんだということ、自動車の通勤をする職員の皆さん方にも徹底をしていただいた方がよりいいのではないかと思いますので、この辺はよろしくお願ひしたいと思います。（「長谷川さんも自動車じゃなくて」と呼ぶ者あり）

ちょっとまとまらないことで、要望ばかりをだらだらと並べてしまつて大変恐縮なんですけれども、決して今回の給与の引き上げを反対するとか、そういう立場ではありません。ただ、先ほど部長もおっしゃったように、職務給の原則というのがある、それに基づいてきちんと皆さんのお仕事に対して、しかるべき給与が払われているということであるわけですから、それはそれで結構だと思うんですけども、これだけ行革が叫ばれている中で、いいとこ取りの給料の仕組みといいますか、そういうのは是正しようという気持ち、職員の間から出てくるような形をぜひとっていただきたいと思います。

いいとこ取りというのは、人事院勧告はこうだった——例えばこれもうちの会派の先輩議員がおっしゃってたんですけれども、ふだんは県の指導だとか、県がこうだからというのに、今回県が凍結しているその部分というのは、全然表に出てこない。で、人勧は0.76ですよということで、それを完全実施だというようなことをやる。調整手当も近隣が10%なら10%なんだ。じゃあ、国家公務員の3%はどこいったんだという話になっちゃう。それは、調整手当に限らず、いろんな部分であるわけですから、この辺はぜひとも是正をする方向で動いていただきたいと思います。

だらだらと大変恐縮でございますけれども、よろしくお願ひしたいと思ひます。

以上です。(「質問したの」「要望だよ」と呼ぶ者あり)

- 議長(瀬山孝一君) 要望でよろしいですか。
- 長谷川大君 はい。