

庁議の概要

開催日：H17.10.21

項 目

- 1 給与に関する報告について【総務部】
- 2 アウトソーシング実施計画について【総務部】

内 容

総務部より給与に関する報告について説明を行ったのち、知事から話があった。

【説明概要】

- ・ 10月7日に出された人事委員会勧告は、
月例給与のマイナス0.34%
ただし、4月分からの減額調整は行わず、条例公布日以降に反映させる。
勤勉手当0.05月分引上げ
地域給と査定給の導入
- ・ 勧告外ではあるが、住居手当について、現在の無期限支給から、国に準拠するかたち（住宅新築・購入後5年以内）に限ってはどうかという報告も頂いた。
- ・ この勧告に対して、県としては、
第1に、月例給与のマイナス0.34%を実施し、4月分からの減額調整を行うこと
第2に、勤勉手当の0.05月分引上げについては勧告を尊重して実施することを決定した。
- ・ このことにより、給与条例改正議案を11月臨時県議会に諮ることとする。

【知事から】

人事委員会の勧告に関しては、報告いただいたときにも委員長とやりとりをしまして、いろんな場面で自分の思いを述べてきましたが、その都度総務部長にも行政管理課長にも勧告通りやりましょうという提案をされ、念を押されて、はっきり言うと2、3度意思表示をしてきました。しかし、家に帰ってつらつらと考えると、だんだんやはり自分自身がどうしても納得しきれない、言い方を換えればこのことを県民に対して自信を持って説明していくだけの根拠を持ち得ない、ということを感じましたので私から大阪、滋賀、東京と出張に出る前に、もう一度行政管理課の職員と話したいということを行いました。というのは、今申し上げたような、人事委員会の勧告に、自分自身が納得できない、県民に説明できないという思いは、総務部長も行政管理課長も重々分かってくれています。にもかかわらず、やっぱりこの勧告を受けてと言われる背景の一つにはやはり、一生懸命現場で頑張っている行政管理課の職員の人の考え方とか、その人たちへの配慮というか、組織としてのまとめがあったんじゃないかなと思ったんで、一度直接やはり、これを担当している課長さんをはじめ、行政管理課の方とお話しをしたいと思って、そういう場を持ちました。

そのときに担当職員の方からは、知事が一番引っかかっているのは、今総務部長が言われた、1と2ですね、つまり本俸を引き下げるけれど減額調整をしないという点なのか、それとも0.05月の勤勉手当がプラスになるということなのか、という話があったので、各論として、それぞれに大きな引っ掛かりと問題は感じる、だけど、この人事委員会の勧告そのものを受け入れるかどうか、ということの判断基準、つまり自分が納得できない、県民に説明できないという各論の部分以前に、総論として、臨時議会をわざわざ開いて、そして増額の補正につながることをするというのを、今この状況のなかで、県民がどう受け止めるのか、それに県民に対してどう説明するのかということが自分ではできないと、そのことが最大のポイントだと言うことを申しました。私は人事委員長ともお話しをする中で、そのことも言ったつもり

ですけれども、これだけ厳しい現状のなかで、県民サービスの見直しもしていくという、そのなかで、議会を開いて増額の報告をするというような判断を私は疑問を感じると、人事委員長にも申し上げました。私はやっぱり人事委員会というのは、そういうことを踏まえたうえで勧告すべき機関ではないかなということ強く思いましたが、そういうことと同時に、これからいろんな、昨日も健康福祉部と様々な補助とかの打ち切りだとか見直しだとかについて話をしました。そのとき、健康福祉部からも、うちはこれだけ踏み込んでやっていくけれども、ほかの部局がそこまでやってくれるんじゃないと持たないと、団体だとか地域に説明することにはならない、という話があって、それはそのとおりだと思います。そういう風にこれから各部局はいろんな見直しということ、関係の団体なり、市町村、住民、地域なりに話をしていくときに、一方で議会を開いて増額の補正をして、そのことをおまえどう思うんだということ、福祉保健所でも土木事務所でもいろんな立場で現場にあたる人にどう答えるのか、どうその職員の疑問というものに答えるのかということも考えなきゃいけないということも話し、それはその行政管理課の方との話というとは少し違いますけれども、いたしました。

ということで、次に各論に入っていくわけですが、それでは、本俸を下げる、ただその部分の調整はしないという判断について、そのとき人事委員長には、どういう理由かということをお話を聞きました。そうしますと、もう既に給与の3%という減額をされているからだと、こういう実態があるからだとことを言われます。であるならば、こういう、3%じゃないにしろ、給与の減額ということをしている都道府県というのは他にもありますね、どうして他の都道府県がそういう調整をしないかということもお調べになったんですかということをお聞きすると、それは調べましたと、そのうち本県のように調整をしないという判断をした自治体と、調整をするという自治体がおよそ半々ですということを仰いました。であれば、本県と調整をしないという判断をした県の財政の状況、また、県民生活のレベルとか県経済の状況、そしてそういうなかでも県民の皆さんが、県行政というものを見つめる目線というものを比べたときに、他の県は調整をするけれども、本県は調整をしないという判断をする何か根拠があるんですか、ということをお申し上げました。これに対して、繰り返し3%の減額と言う実態があるからだとことだけで、何らの説明はありませんでした。つまり、そこには説明するだけの根拠が人事委員会としてないということをお思います。要するに、このまま、3%削ってるのにまた、本俸分を更に調整するのはあまりにも可哀相だ、という、そうは仰いませんけれども、そういうことではないかなと。

で、そういうようなものの見方、というのがですね、今甘えの構造だと言って、大きく批判をされていることじゃないかと、そういうことをやっぱり強く意識していかないと、今後の国との戦いというものやっていけないんじゃないかなと、こう思っています。で、やはり職員にとっては大変厳しいこととなりますし、またそのことによる影響もいろいろとあるでしょう。けれども、そういう風に可哀相だとか甘えだとかいうこと以外では説明のつかないものを殺ぎ落としていく、そしてそういういろんな、国からの攻撃の口実を作らせないということが、今地方が戦っている出発点ではないかと思えます。今政府が言っていることは明らかに誤りだし、地方に対する考え方も全くずれたものです。しかし、それに対して、三位一体の改革に対しても戦っていく武器を持たない。そういうなかで、あたら攻撃の口実を与えるようなものを残し、甘えの構造を残していったら、本当に戦っていけるかと。大変厳しいなかで、私も含めて皆がそうしたことをしていかなければならないと思っています。それを殺ぎ落として、何も言われない状況で戦っていったら、次はじめて、次の制度というものが作れるのではないかと。少し踏み込んだ言い方になりますけれども、地方交付税なんかも本当にこのままの制度で残っていくのか分からない。それがゼロになってもやっていける、やっていかなざるを得ないような県庁組織というものを作っていったら、その後でじゃあ税徴収をどうしていくかというようなところを投げかけていく、提案をしていくというくらいの気持ちでないと、今のこの戦いの中でやっていけないんじゃないかなと思えます。

また、話が飛躍して恐縮ですが、この間の小泉総理の靖国参拝に関しても、この靖国参拝という心の問題をどうするかという全く別の議論がある。だけど、僕がそのこと以上に靖国参拝の反対をするのは、靖国参拝には国内にも大きな反対論があるということです。要は、中国から見れば国内を二分するようなことをあえて政府がやってくれるということは、明らかに中国の国益になるということだと、僕は思います。

これからエネルギー問題や、食糧問題でも、経済の問題でも、様々な課題をあの国とやっていかなきゃいけない時に、あえて国内に反論がある、二分をするようなこと、中国の国益になるようなことをして、一体何になるんだというのが僕の思いです。同じように地方の中でも、狭い世界の中では同じ仲間である職員の人たちの生活が大変だね、守ってやらなきゃいかんねと、ただ民間の皆さんから見たらどうなんだという目線を考えたときに、その批判というものを受け止めて、同じレベルに一度立ってみるという決断をして行かないと、県内での世論の分裂というか、公務員に対する批判ということはその後も続いていく、その状況の中で国に対して戦っていけるかということですよね、僕が思うのは。それはいろんな問題があり苦しいけれども、今一度そこに戻って、県民とか企業と一緒にあって共に戦っていけるような土台を作っていないかきゃ、僕はいけないんじゃないかなと思います。それが第一のことです。

で、次に第二のその0.05月のことに関しては、その制度論まで踏み込んで行くと、この部分を含めて今の人事委員会の役割ということをしていくと、人事委員会の尊重、つまり労働基本権の代償となった人事委員会の権限にかなり抵触するだろうと思いますので、そのことを法的に争っていただくの自信もゆとりもない。ということからいえば、これは受けざるを得ないだろうということは自分自身も納得もしていますし、県民にもそういうふうの説明をします。けれども、0.05月というものが国の人事院の出したもののまままだということ、県の状況は民間の方が低いということになっているにもかかわらず勤勉手当を上げていくと。これは県民の皆さんはほとんど気付いておられないけれども、企業の皆さん方は気付いておられて、極めて強い抵抗感を示しておられます。このなかで、産業振興として企業を回っておられる方が同じレベルに立ってお話ができるだろうかという心配になるくらいの、強いアレルギーというか、批判を企業の方から感じ取っています。

ということを受け止めて、今回はこういう形になりますけれども、また昭和63年最高裁の判例では、財政上の理由から勧告に従わなかったとしても違法とはいえないとのことですから、このような形で勧告の内容にも考慮しまして判断することとしました。

今回のことは、「知事がそういったから」ではなくて、一人ひとりが自らの思いでこうするんだということを理解して、皆さんにお話いただきたいと思っています。

2 アウトソーシング実施計画について【総務部】

総務部よりアウトソーシング実施計画の策定について説明を行った。

【説明概要】

- ・ 計画の策定にあたっては、技能職員が行っている業務のアウトソーシングが先行することが予想されるが、一度に技能職員を他の業務にシフトすることは困難である。一方では、技能職の行政職への転換も計画しているが、この職種転換試験の実施については、早くても来年度に実施することになる見込みである。
- ・ 各部局においては、自分の部局だけでなく、県全体のバランスを念頭においてアウトソーシングを大胆かつ円滑に実施できるよう協力していただきたい。