

令和5年塩尻市議会 12月定例会

総務産業常任委員会会議録

○日 時 令和5年11月29日(水) 午前11時15分

○場 所 全員協議会室

○審査事項

議案第1号 塩尻市一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例

○出席委員

| | | | |
|-----|---------|------|---------|
| 委員長 | 小澤 彰一 君 | 副委員長 | 石井 勉 君 |
| 委員 | 古畑 秀夫 君 | 委員 | 小野 芳幸 君 |
| 委員 | 上條 元康 君 | 委員 | 赤羽 誠治 君 |
| 委員 | 中野 重則 君 | 委員 | 中村 努 君 |

○欠席委員

委員 青木 博文 君

○説明のため出席した理事者・職員

別紙名簿のとおり

○議会事務局職員

| | | | |
|-------|----------|-------|---------|
| 事務局長 | 山崎 浩明 君 | 事務局次長 | 宮原 勝広 君 |
| 事務局係長 | 酒井 千鶴子 君 | | |

午前11時11分 開会

○委員長 ただいまから12月定例会総務産業常任委員会を開会いたします。本日は、青木委員より所用のため欠席する旨の届出がありました。

それでは、審査に入る前に理事者から挨拶があればお願いいたします。

理事者挨拶

○副市長 本日は大変お忙しい中、急ぎを要します議案につきまして、総務産業常任委員会を早速に開催いただきまして、誠にありがとうございます。御提案の議案につきまして、よろしく御審査をいただきますようお願い申し上げます。

○委員長 ありがとうございます。本日の日程を申し上げます。当委員会に付託された議案は、別紙委員会付託案件表のとおりです。

それでは、ただいまから議案の審査を行います。円滑な議事進行のため、委員長の指名を受けた者のみの発言とし、簡潔明瞭な説明、一問一答方式による質問、答弁を心がけていただくよう御協力をお願いいたします。また、発言は必ずマイクを通していただきますようお願いいたします。

議案第1号 塩尻市一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例

○委員長 それでは、議案第1号塩尻市一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例を議題といたします。説明を求めます。

○総務人事課長 それでは、議案第1号の塩尻市一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例ですが、説明につきましては、議案関係資料を用いて説明をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

それでは、資料の1ページをお願いいたします。1の提案理由につきましては、人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定に準じて、一般職の給与改定のほか、常勤の特別職、議会の議員の給与改定を行うため、必要な改正を行うものです。

2の概要ですけれども、(1)につきましては、一般職の給与月額について、若年層に重点を置いて引き上げるものとしております。(2)は、新たに在宅勤務等手当を新設するものです。(3)では、期末手当及び勤勉手当を合わせた年間支給割合を、一般職は100分の10、定年前再任用短時間勤務職員は100分の5、常勤の特別職、議会の議員は期末手当を100分の10、それぞれ引き上げ、アからオのように改めるものです。

こちらにつきましては表を用意いたしましたので、3ページの参考を御覧いただきたいと思います。1の一般職のうち特定幹部職員以外は、現行では、期末手当が6月、12月でそれぞれ100分の120、勤勉手当が100分の100ですが、令和5年度で100分の10引き上げるため、12月の期末手当、勤勉手当それぞれを100分の5ずつ引き上げまして、期末手当で100分の125、勤勉手当で100分の105とするものです。令和6年度におきましては、期末手当、勤勉手当とも、6月と12月で支給割合が同じとなるように、現行と比べて100分の2.5引き上げまして、期末手当で100分の122.5に、勤勉手当を100分の102.5とするものです。

2の一般職のうち特定幹部職員につきましても、100分の10引き上げますので、令和5年12月の支給割合は、期末手当で100分の100から100分の105へ、勤勉手当は100分の120から100分の125へ引き上げるものです。令和6年度におきましても、期末・勤勉手当とも6月と12月で支給割合が同じとなるよう、現行と比べましてそれぞれ100分の2.5引き上げまして、期末手当で100分の102.5に、勤勉手当を100分の122.5とするものです。

続いて、3、4の定年前再任用短時間勤務職員では、全体で100分の5引上げとなりますので、令和5年12月の期末手当と勤勉手当の支給割合を100分の2.5ずつ引き上げ、特定幹部職員以外は、期末手当を100分の67.5から100分の70に、勤勉手当を100分の47.5から100分の50に引き上げ、特定幹部職員につきましては、期末・勤勉手当とも、100分の57.5から100分の60に引き上げるものです。令和6年度では、期末手当、勤勉手当とも、6月と12月で支給割合が同じとなるよう、現行と比べまして100分の1.25引き上げまして、特定幹部職員以外では、期末手当を100分の68.75、勤勉手当を100分の48.75とし、特定幹部職員は、期末・勤勉手当ともに100分の58.75とするものです。

5の常勤の特別職の職員及び議会の議員につきましては、令和5年12月の期末手当を100分の10引き上げま

して100分の175とし、令和6年度では、6月12月とも100分の170とするものです。

お戻りいただきまして2ページ、4の条例の施行等ですけれども、公布の日から施行いたしまして、令和5年4月1日から適用するものです。また、令和6年度以降の期末・勤勉手当の支給並びに在宅勤務等手当の改正規定は、令和6年4月1日から施行するものです。

それでは、新旧対照表をお願いいたします。4ページからの新旧対照表につきましては、4、5ページの第1条関係では、第28条で期末手当について、第31条で勤勉手当について改正をしており、一般職の令和5年12月に支給する期末・勤勉手当の支給割合を100分の5ずつ引き上げまして、特定幹部職員以外では、期末手当を100分の125、勤勉手当を100分の105に、特定幹部職員については、期末手当を100分の105、勤勉手当を100分の125にするほか、再任用短時間勤務職員につきましても、期末・勤勉手当の支給割合を100分の2.5ずつ引き上げまして、特定幹部職員以外では、期末手当を100分の70、勤勉手当を100分の50にし、特定幹部職員では、期末・勤勉手当の支給割合をそれぞれ100分の60に改正するものです。

続きまして、6ページの第2条関係ですが、これは令和6年4月1日から施行するものですが、第2条で給与の種類に在宅勤務等手当を加えまして、7ページになりますが、第18条では、在宅勤務等手当を支給される職員につきましても、通勤手当が減額されること、第4章の2で在宅勤務等手当を新設いたしまして、一月に10日を超えて在宅勤務をした場合につきましても、月額3,000円の在宅勤務等手当を支給するものです。

8ページの第28条の期末手当、第31条の勤勉手当につきましては、一般職の特定幹部職員以外では、期末手当の支給割合は100分の122.5、勤勉手当を100分の102.5、特定幹部職員では、期末手当を100分の102.5、勤勉手当を100分の122.5とし、定年前再任用短時間勤務職員の特定幹部職員以外では、期末手当の支給割合を100分の68.75、勤勉手当を100分の48.75とし、特定幹部職員につきましても、期末手当、勤勉手当それぞれ100分の58.75とするものです。

10ページの第3条関係では、常勤の特別職についてですが、令和5年12月支給の期末手当の支給割合を100分の10引き上げまして100分の175といたしまして、11ページの第4条関係で、こちらは令和6年4月1日から施行するものですが、常勤の特別職の令和6年度に支給される期末手当を、6月、12月とも100分の170とするものです。

12、13ページの第5条関係では、これも令和6年4月1日から施行するものですが、企業職員、水道事業部になりますけれども、こちらについて在宅勤務等手当を加えたものです。

14ページになりますが、第6条関係、これも令和6年4月1日施行ですけれども、同様に労務職員、これは給食調理員を言っておりますが、こちらについても在宅勤務等手当を加えたものです。

15ページ、第7条関係ですけれども、議会の議員についてですが、令和5年12月支給の期末手当の支給割合を100分の10引き上げまして100分の175といたしまして、16ページの第8条関係では、令和6年4月1日からの施行になりますけれども、令和6年度に支給される期末手当を6月、12月ともに100分の170とするものです。

17、18ページ、第9条、第10条関係では、本市には在籍していませんけれども、フルタイム会計年度任用職員の関係となります。第10条関係は、こちらにつきましても令和6年4月1日からの施行するものですけれども、期末手当や在宅勤務等手当について、一般職の職員と同様に対応することとするものです。

説明は以上になります。よろしく御審議いただきますよう、よろしく願いいたします。

○委員長 質疑を行います。委員の皆さんから質問はありますか。

○中村努委員 在宅勤務等手当についてですけれど、これも人事院勧告で決められた新しい手当ということでしょうか。

○総務人事課長 このたびの人事院勧告で新設された手当となります。

○中村努委員 要は手当ですので、本給とは別に支出される給与だと思のですが、在宅に変わると、なぜ増えることになるのか、その理由をお聞かせください。

○総務人事課長 御自宅において水道光熱費等、その辺もかかるという中で新設をさせていただきました。また、その分通勤しないものですから、その分については、通勤手当を割り落としさせていただくような形で対応させていただく予定であります。

○中村努委員 分かりました。地域手当というものがあって、特に寒冷地だと、その分少しお高めになっているかと思いますが、この在宅勤務等手当でそういう差はないと理解していいですか。

○総務人事課長 一応月額3,000円ということで、これは全部同じです。

○中村努委員 いいです。

○委員長 ほかにありますか。

○小野芳幸委員 同じように在宅勤務の件なのですが、これは10日という縛りをしてあるのですが、1日ごとという形での対応のほうがやりやすいとか見えやすいのですけれども、これも人事院勧告でこんな形で決められているものなのでしょうか。

○総務人事課長 1か月のうちに10日を超えてということになりますので、1日置きとか、1か月のうちで10日を超えれば手当を出すということですので、連続してとかということではなくて、10日を超えれば出すということになっております。

○小野芳幸委員 単純に10日連続とかそういうことは関係なく、全体で10日を超えたときに出るということなのですが、そういう枠がなしで、1日でも家での光熱費だとかパソコンのお金はかかるのです。そうなったときに、10日以下だったら、これは払われないということになってしまうと思うのです。そうすると、実際には、見える化というカーズナブルな対応としたら、1日ごとにこういうものをやっても、特に予定はしていなかったけれども在宅になったという場合については、フレキシブルな仕事ができるわけです。今回はこんな形であるのですが、1日でも日ごとに計算してもいいのではないかと思ったのですが、そういうのは何か検討されたのでしょうか。

○総務人事課長 特にそういった検討はしておりませんが、ただ、1日でも、ということになりますと、こちらの管理も非常に煩雑になります。そういった中で、一応10日を超えてということでまとめていただくということは非常に助かります。また、通勤手当についても、出なかった分は差し引いていいのかということにもなってきますので、その辺は総合的に判断した上で一応10日ということで、国のほうから示されておりますので、それにのっとって私どもは対応させていただいているということです。

○小野芳幸委員 労務システムの関係が非常にやりにくいようでしたら、総合的な問題でなかなか対応が難しいと思うのですが、できればこういうところは分かりやすく、1日ごとあるのだったらやってもらったほうが現場

の人たちにとっても、そのほうがいいのかなど思ったので、それを指摘させていただきました。

○委員長 ほかにありますか。

○古畑秀夫委員 今の在宅勤務等手当の関係ですけれど、今言ったように、通勤手当も10日間在宅やらないと日ごとに削られるということですか。その辺をお願いします。

○総務人事課長 通勤手当につきましては、10日を超えますと、自動車通勤される方は2分の1の額を支給させていただくようになります。公共交通機関を使用している方につきましては、出勤した回数分だけの通勤手当を支給させていただくという対応をさせていただく予定となっております。

○古畑秀夫委員 そうすると、場合によっては、定期ではなくて回数券か何かにしたほうがいいのかみたいな、そういう形も出てくるということになるね。まあ、あまり細かな話はいいです。

それで、職員のうち特定幹部職員とか定年前再任用短時間勤務職員とか、分かりづらいので、もう少し具体的にお願いします。

○総務人事課長 特定幹部職員は部長職を指します。定年前再任用短時間勤務職員というのは、60歳が今まで定年だったのですが、これから定年延長が始まります。ただ、60歳で辞めますという方が、その後の働き方として再任用でやられる場合は定年前再任用。フルタイムは正規職員ですので定年延長なのですが、60歳で辞めますという方は短時間勤務で勤務をしていただく定年前の再任用短時間勤務職員という扱いになっています。

○古畑秀夫委員 60歳で私は辞めると、しかし、再任用で勤めたいという希望の人については、ということですね。分かりました。そうすると、61歳とか62歳まで定年延長がこれから始まっていく場合の人たちは、定年前ということではないということですね。

○委員長 ほかにありますか。

○石井勉委員 理由、概要等を説明いただきましたが、物価高騰等で家庭への影響が深刻な状況です。金銭面で不安感も多いですし、また敏感にもなっている現状だと思います。その中で、こういった改正がなされるということで、市民感情には十分な配慮をするべきではないかと感じるのですが、その辺はどのようにお考えでしょうか。

○総務人事課長 人事院勧告というのは、国でいろいろな事業所を調べて、それで給与ですか手当について調査をした結果を基に出しております。私どもも本当は市内の事業所を調べられればいいのしょうけれども、そんな余力はありませんので、国のやり方に従ってやらせていただくということであります。その辺、引き上げることにつきましても、やはり皆さん様々な感情がありますので、それは私ども、今人材マネジメント戦略とかいろいろなことを策定して、あるいは、ありがとうという言葉をいただけるような市民サービスをしていきたいと思っておりますので、そういったところでしっかり仕事をしていきたいと考えております。

○石井勉委員 市民サービスの向上に努めるというお話をいただいたのは、大変心強い話であると思っておりますし、それをまちの皆様にも御理解いただかなければいけないと思うのです。厳しい見方が予想されると思っておりますし、どこまで実感が行き届くかということも、これから思ってくるかと思っております。一般企業に関しての話がありましたけれども、一般企業の感覚で考えると、恐らくですけども、生産性が向上したから、それに伴って給料も上がると、これが自然な話だと思うのです。そういった意味で考えると、やはり市民サービスが向上してこそ、この改正に応える結果かと思っておりますので、そこは意識をしっかりと持っていて、まちの皆様も注目するはず

ですので、しっかりした意識付けをしていただきますようお願いいたします。

○委員長 ほかにありますか。

1点伺いたいのですが、第6条だとか第7条、第8条のところ、現業職の方がいらっしゃいますね、給食の調理員とか。この在宅勤務というのはどういう意味なのでしょう。

○総務人事課長 現状では、給食調理員で在宅勤務ということは想定しておりません。ただ、今後、状況によっては、給食調理員という単純な労務に雇用される労務職員がいろいろなパターンで出てくる可能性があるという中で、今回加えさせていただきましたので、現状としては、恐らく在宅勤務等手当は発生しないものと考えております。

○委員長 分かりました。ほかにありますか。

〔「なし」の声あり〕

○委員長 ないようなので、質疑を終了します。これより自由討論を行います。ありませんか。

〔「なし」の声あり〕

○委員長 次に、議案に対する討論を行います。ありませんか。

〔「なし」の声あり〕

○委員長 ないので、採決を行います。議案第1号につきましては、原案のとおり可決することに御異議ありませんか。

〔「異議なし」の声あり〕

○委員長 異議なしと認め、議案第1号塩尻市一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例は、全員一致をもって可決すべきものと決しました。

以上をもちまして、当委員会に付託されました議案審査は全て終了いたしました。なお、当委員会の審査結果報告書及び委員長報告につきましては、委員長に御一任願いたいですが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」の声あり〕

○委員長 異議なしと認め、そのようにいたします。

最後に、理事者から挨拶があればお願いいたします。

理事者挨拶

○副市長 御提案申し上げました議案に関しまして御審査を賜り、原案どおりお認めいただきまして、誠にありがとうございました。

○委員長 以上をもちまして、本日の総務産業常任委員会を閉会といたします。お疲れさまでした。

午前11時35分 閉会

令和5年11月29日（水）

委員会条例第29条の規定に基づき、次のとおり署名する。

総務産業常任委員会委員長

小澤 彰一 印