

## 総務委員会会議記録

総務委員会委員長 関根 敏伸

### 1 日時

平成 21 年 11 月 26 日（木曜日）

午後 2 時 20 分開会、午後 4 時 41 分散会

（休憩 午後 3 時 47 分～午後 3 時 50 分、午後 3 時 53 分～午後 3 時 56 分、午後 4 時 1 分～午後 4 時 37 分）

### 2 場所

第 1 委員会室

### 3 出席委員

関根敏伸委員長、木村幸弘副委員長、渡辺幸貫委員、五日市王委員、高橋昌造委員、千葉伝委員、樋下正信委員、飯澤匡委員、阿部富雄委員

### 4 欠席委員

なし

### 5 事務局職員

菅原担当書記、熊原担当書記、花山併任書記、佐々木併任書記、八重樫併任書記

### 6 説明のために出席した者

#### (1) 総務部

菅野総務部長、菊池総務部副部長兼総務室長、高橋参事兼人事課総括課長

#### (2) 人事委員会事務局

熊田人事委員会事務局長、及川人事委員会事務局職員課総括課長

### 7 一般傍聴者

3 人

### 8 会議に付した事件

#### (1) 議案の審査

ア 議案第 1 号 特別職の職員の給与並びに旅費及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例

イ 議案第 2 号 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を改正する条例

ウ 議案第 3 号 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の一部を改正する条例

エ 議案第 4 号 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

オ 議案第 5 号 市町村立学校職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例

カ 議案第 6 号 義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条

## 例の一部を改正する条例

### 9 議事の内容

○関根敏伸委員長 御苦労さまでございます。ただいまから総務委員会を開会いたします。

これより本日の会議を開きます。本日は、お手元に配付をいたしております日程のとおり、議案6件について審査を行います。

それでは、議案第1号特別職の職員の給与並びに旅費及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例、議案第2号一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を改正する条例、議案第3号一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の一部を改正する条例、議案第4号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、議案第5号市町村立学校職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例、議案第6号義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例の一部を改正する条例、以上6件は関連がありますので一括議題といたします。

当局から提案理由の説明を求めます。

○高橋参事兼人事課総括課長 議案第1号の特別職の職員の給与並びに旅費及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例から議案第6号の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例の一部を改正する条例までを一括して御説明申し上げます。

議案第2号から議案第6号までの条例につきましては、本年10月8日に行われました県人事委員会からの給与改定に関する勧告及び国家公務員の給与改定の措置等にかんがみまして、人事委員会勧告を完全実施することといたしまして、一般職の職員、任期付職員、任期付研究員及び市町村立学校職員の給与改定、具体的には職員の給料並びに期末手当及び勤勉手当等、諸手当の改定を行おうとするものでございます。

なお、人事委員会からの報告及び勧告の概要につきましては、お手元に配付いたしております職員の給与等に関する報告及び勧告についてと題しました両面刷りの1枚ものの資料でございますけれども、この要約版をごらんいただきたいと存じます。

また、説明に当たりましては、それぞれの条例案につきまして、便宜、お手元に配付いたしております条例案要綱により説明させていただきます。条例案要綱と議案とをあわせてごらんいただきたいと存じます。

まず、議案第1号の特別職の職員の給与並びに旅費及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例から御説明申し上げます。議案(その1)の1ページをお開き願います。まず、条例案要綱の第1をごらんいただきたいと思っておりますけれども、第1の改正の趣旨についてでございますが、国の例に準じまして——この国の例と申しますのは現在国会に上程されております国の特別職の期末手当の改定に準じてということでございますけれども、本県の特別職の職員の期末手当の支給割合を改定しようとするものでございます。

次に、第2の条例案の内容についてでございますけれども、具体的には知事、副知事等の常勤の特別職の職員及び県議会議員の先生方に支給されます期末手当の支給割合につつま

して、12月期の支給割合を現行の1.75月分から0.1月分引き下げ1.65月分に、来年6月期の支給割合を1.6月分から0.15月分引き下げまして1.45月分にしようとするものでございます。

なお、今年度におきましては、既に6月期の支給割合につきまして、5月の臨時議会におきまして議会の議決をいただきまして、0.15月分の支給の凍結を行っているところでございますが、これを本則上、本来の支給割合にしようとするものでございまして、この結果、本年度以降につきましては、昨年度の支給割合に比しまして年間で0.25月分の引き下げとなるものでございます。

最後に、第3の施行期日についてでございますけれども、この条例は公布の日の属する月の翌月の初日、公布の日が月の初日であるときはその日から施行しようとするものでございます。具体的には、期末勤勉手当の基準日でございます12月1日を予定しているものでございます。なお、来年度の期末手当の支給割合の改定につきましては、平成22年4月1日から施行しようとするものでございます。

次に、議案第2号の一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部を改正する条例について御説明申し上げます。議案(その1)の3ページをお開きいただきたいと思います。条例案要綱の第1の改正の趣旨についてでございますけれども、特定任期付職員、これは高度の専門的な知識、経験または優れた識見を有する者を一定期間活用する任用形態の職員でございますけれども、この職員の給料月額及び期末手当の支給割合を改定しようとするものでございます。

次に、第2の条例案の内容についてでございますけれども、1の給料表の改定につきましては、特定任期付職員の給料月額を引き下げようとするものでございます。

2の期末手当の支給割合の改定につきましては、特定任期付職員の期末手当の支給割合につきまして、12月期の支給割合を1.8月分から0.15月分引き下げ1.65月分に、来年度の6月期の支給割合を1.6月分から0.15月分引き下げまして1.45月分にしようとするものでございます。年間で0.3月分を引き下げようとするものでございます。

最後に、第3の施行期日等についてでございますが、この条例につきましても、公布の日の属する月の翌月の初日、公布の日が月の初日であるときはその日から施行しようとするものでございます。なお、平成22年度の期末手当の支給割合の改定につきましては、平成22年4月1日から施行しようとするものでございます。

あわせて、この条例の施行に関し、必要な経過措置を講じようとするものでございます。

次に、議案第3号の一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の一部を改正する条例について御説明申し上げます。議案(その1)の6ページをお開きいただきたいと思います。条例案要綱の第1の改正の趣旨についてでございますけれども、任期付研究員の給料月額及び期末手当の支給割合を改定しようとするものでございます。

次に、第2の条例案の内容についてでございますが、1の給料表の改定につきましては、第1号任期付研究員、これは研究業績等により当該研究分野におきまして特に優れた研究

者を一定期間活用する任用形態の職員でございますけれども、この職員の給料月額を引き下げようとするものでございます。

2の期末手当の支給割合の改定につきましては、任期付研究員の期末手当の支給割合につきまして、12月期の支給割合を1.8月分から0.15月分引き下げまして1.65月分に、来年度の6月期の支給割合を1.6月分から0.15月分引き下げまして1.45月分にしようとするものでございます。議案第2号と同様に、年間0.3月分の引き下げを行おうとするものでございます。

最後に、第3の施行期日等についてでございますけれども、議案第2号と同様でございますので、この説明は省略させていただきます。

次に、議案第4号の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について御説明申し上げます。議案(その1)の8ページをお開きいただきたいと思います。条例案要綱の第1の改正の趣旨についてでございますけれども、一般職の職員の給料月額、期末手当及び勤勉手当の支給割合、通勤手当及び義務教育等教員特別手当の支給限度額並びに教育職給料表の級構成を改定し、並びに自宅に係る住居手当を廃止する等、所要の改正をしようとするものでございます。

次に、第2の条例案の内容についてでございますけれども、1の給料表の改定につきましては、(1)にございますとおり、医師に適用される医療職給料表(1)及び各給料表の若年層、これは行政職給料表を例にとれば1級から3級までの一部の職員、おおむね20代までの職員でございますけれども、これら以外の者の給料月額について引き下げようとするものでございます。

また、(2)についてでございますけれども、教育職給料表に新たに特2級を新設しようとするものでございます。なお、この特2級は、平成22年4月1日から県立学校に置かれている指導教諭に適用しようとするものでございます。

続きまして、2の諸手当の改定等についてでございますけれども、(1)は、新築または購入の日から5年以内の住宅を所有する職員に対しまして支給されております、自宅に係る住居手当を廃止しようとするものでございます。

(2)は、ガソリン価格の動向等を考慮いたしまして、自家用車利用など、交通用具使用者に係る通勤手当の支給月額の限度額を3万7,800円から3万5,000円に引き下げようとするものでございます。昨年の12月議会におきまして、急激なガソリン価格の高騰に伴いまして、現行の限度額への引き上げを行います条例改正を行ったところでございますけれども、その際、総務常任委員会の審査におきまして種々の御議論をいただきまして、その中で今後の改定に当たってはガソリン価格の動向を十分に見きわめ、下落傾向が引き続く場合にあっては、平成21年度における職員の給与改定において適切な対応を図られたい旨の附帯意見をいただいたところでございました。また、本年の人事委員会からの報告におきましても、ガソリン価格の動向等に留意しつつ、支給限度額の改定の必要性についての検討が適当である旨触れられたところでございまして、これらの状況及び昨年からことしにかけ

てのガソリン価格の下落等を考慮いたしまして、今回、支給限度額を3万7,800円から3万5,000円に引き下げようとするものでございます。

(3)は、期末手当及び勤勉手当の支給割合を、表に記載のとおり引き下げようとするものでございます。具体的には、再任用職員以外の職員にありましては、現行の6月期、12月期合わせて4.5カ月分でございますけれども、これから0.35月分を引き下げまして、年間で4.15月分の支給割合としようとするものでございます。また、再任用職員につきましては、現行の2.35月分から0.15月分を引き下げまして、年間で2.2月分の支給割合としようとするものでございます。

(4)は、教育職員の人材確保の観点から設けられております義務教育等教員特別手当の支給月額限度額を1万5,900円から1万1,700円に引き下げようとするものでございます。この見直しは、この後議案第5号で説明いたしますけれども、市町村立小中学校の教職員に支給する、同じ名称の手当でございますけれども、この手当額との均衡を考慮いたしまして、同額を引き下げようとするものでございます。

次に、3の経過措置額の算定基礎となる額の改定についてでございますけれども、給与構造改革によります経過措置の算定基礎となる額、いわゆる現給補償額につきまして、当該額に100分の98.61—1.39%引いた割合でございますけれども、これに乗じて得た額に改定しようとするものでございます。

最後に、第3の施行期日等についてでございますけれども、1といたしましてはこの条例は公布の日の属する月の翌月の初日、公布の日が月の初日であるときはその日から施行しようとするものでございますが、第2の2の(2)の通勤手当の支給月額限度額の改定、それから第2の2の(4)の義務教育等教員特別手当の支給月額限度額の改定につきましては平成22年1月1日から、第2の1の(2)の教育職給料表での特2級の新設、第2の2の(3)の期末手当及び勤勉手当に係る平成22年度の支給割合の改定につきましては同年4月1日から、それぞれ施行しようとするものでございます。

次に、2といたしましては、平成21年12月支給期の期末手当における特例措置等、この条例の施行に関し必要な経過措置等を講じようとするものでございます。

次に、議案第5号の市町村立学校職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例について御説明申し上げます。議案(その1)の66ページをお開きいただきたいと思います。条例案要綱、第1の改正の趣旨についてでございますけれども、市町村立学校職員の給料月額、期末手当及び勤勉手当の支給割合並びに通勤手当及び義務教育等教員特別手当の支給限度額を改定し、自宅に係る住居手当を廃止し、並びに主幹教諭及び指導教諭について適用される給料表及び支給対象とする手当を定める等、所要の改正をしようとするものでございます。

次に、第2の条例案の内容についてでございますけれども、1の給料表の改定につきましては、(1)にございますとおり、すべての給料表につきまして、若年層以外の職員の給料月額を引き下げようとするものでございます。

また、(2)についてでございますけれども、平成22年4月1日から市町村立学校に主幹教諭及び指導教諭が設置されることに伴いまして、教育職給料表に特2級を新設し、主幹教諭と指導教諭に適用しようとするものでございます。

この特2級は、教諭と副校長の中間の職ということで、その間に特2級が設けられるということでございます。

2の諸手当の改定等についてでございますけれども、(1)の住居手当、(2)の通勤手当、(3)の期末手当及び勤勉手当につきましては、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案と同様の改定を行おうとするものでございます。

(4)の特殊勤務手当につきましては、特殊勤務手当として部活動の指導業務等に従事した場合に支給しております教員特殊業務手当につきましては、指導教諭と同様に主幹教諭につきましてもその支給対象としようとするものでございます。

(5)の義務教育等教員特別手当につきましては、県立学校の教職員と同様に、支給月額を1万5,900円から1万1,700円に引き下げるとともに、新設する主幹教諭及び指導教諭につきましても、本手当の支給対象としようとするものでございます。

なお、この限度額の引き下げにつきましては、平成19年の3月に中央教育審議会から答申されました今後の教員給与のあり方についてというその答申の内容を踏まえまして、義務教育費国庫負担金の最高限度額が見直されたということございまして、それに合わせて支給限度額を引き下げようとするものでございます。

次に、3の経過措置額の算定基礎となる額の改定についてでございますが、一般職の給与改定と同様に、給与構造改革による経過措置の算定基礎となる額、いわゆる現給補償額につきまして、当該額に100分の98.61を乗じて得た額に改定しようとするものでございます。

最後に、第3の施行期日等についてであります。1といたしまして、この条例は公布の日の属する月の翌月の初日、公布の日が月の初日であるときはその日から施行しようとするものでございまして、第2の2の(2)の通勤手当の支給月額の限度額の改定、第2の2の(5)のアの義務教育等教員特別手当の支給月額の限度額の改定につきましては平成22年1月1日から、第2の1の(2)の教育職給料表への特2級の設置、第2の2の(3)の期末勤勉手当に係る平成22年の支給割合の改定、第2の2の(4)の特殊勤務手当の支給対象の追加、第2の2の(5)のイの義務教育等教員特別手当の支給対象の追加につきましては同年4月1日から、それぞれ施行しようとするものでございます。

次に、2といたしましては、平成21年12月支給期の期末手当における特例措置等、所要の経過措置等を講じようとするものでございます。

最後に、議案第6号の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例の一部を改正する条例につきまして御説明申し上げます。議案(その1)の94ページでございます。条例案要綱の第1の改正の趣旨についてでございますけれども、給与等の特例の適用対象となる教育職員に主幹教諭を、教職調整額の支給対象となる職務の級に特2級を加えようとするものでございます。

次に、第2の条例案の内容についてでございますけれども、条例で規定する教育職員に主幹教諭を追加するとともに、教職調整額の支給対象となる職務の級に特2級を追加しようとするものでございます。

最後に、第3の施行期日についてでございますけれども、この条例は平成22年4月1日から施行しようとするものでございます。

以上で説明を終わらせていただきます。御審議のほどよろしくお願い申し上げます。

○関根敏伸委員長 ただいまの説明に対し、質疑はありませんか。

○木村幸弘委員 先ほどの本会議での提案に対する質疑等も含めながら、改めて確認をしながら質問させていただきたいというふうに思うわけでありましてけれども、まず今回の条例改正に当たって、職員団体あるいは組合との協議はどのような形でその検討がされ、あるいは結論を得ているのか。あるいはその協議、議論を通じてどういう問題、課題が示され、それに対して当局としてお答えになっているのか、その点をまずお聞かせいただきたいというふうに思います。

○高橋参事兼人事課総括課長 給与改定についての職員団体側との話し合いという御質問でございますけれども、県といたしましては10月8日の人事委員会からの報告、勧告を受けて以来、職員団体――具体的には岩手県職員労働組合と地方公務員連絡共闘会議でございますけれども、この両者からの申し入れを受けまして真摯に話し合いに応じてきたという経過がございます。

これまで数次にわたりまして精力的に話し合いを進めさせていただいてきたところでございまして、その中で組合側からは、特例減額を行っている中でさらに大きな期末、勤勉手当の引き下げ、それから給料月額、それから現給補償の引き下げというような大きなマイナスの改定があるということにつきまして、歴年の給与改定の状況等をも含めて考えると、職員の士気の低下ということが大きく懸念されている。また、生活に与える大きな影響があるというような旨の主張がなされたところでございますけれども、10月8日の人事委員会勧告におきましては、岩手県内の民間企業の労働者の実態でございますとか、他県の動向、さらには国の動向等を踏まえた総合的な検討の結果なされたものということで、この勧告を完全実施することが、岩手県の公務員制度に対する理解を得られるものということで御理解をいただくように精力的な話し合いをさせていただいたところでございます。

最終的な結論と申しますか、話し合いの最終局面といたしまして、職員団体側から意見を最終的にいただいたところでございますけれども、今回のこの条例提案につきましては、この条例提案を事実として受けとめると。ただ一方、職員の士気高揚に向けたさまざまな士気高揚策について、具体的には職員の勤務時間の関係でございますとか、それから超過勤務時間の短縮等の措置につきまして早急に取り組んでほしいというような御意見等もいただいたところでございまして、今般の議会に勤務時間関係の条例も本日提案させていただいたところでございますが、できる限り県民の理解を得られる中で職員団体側を通じました職員の意向についても、執行部といたしましては今後できるだけ対応してまいりたいという

ふうに考えております。いずれ職員団体側からは一定の御理解をいただいたというように受けとめているところでございます。

○木村幸弘委員　いずれ最後に一定の御理解をいただいたということで当局側は受けとめた判断をしているわけでありまして。これは、ちょうどこの議案の説明会——10日前議運の日の説明会の中で菊池総務副部長も、一定の理解を得たものと理解しているという答弁をいただいているわけでありましてけれども、ただ、殊この給料月例給、あるいは一時金の改定の問題については、今お話があったように、職員側の立場からすれば、この間大変な厳しい給与体系のもとに、本当に限界を感じながら頑張ってきているという状況の中で、さらに今回の人事委員会の勧告を受ける状況の中で大変大きな生活不安、あるいはみずからの職を考えた責任、使命を果たそうというその意欲に対して、厳しく水を差すようなそんな仕打ちではないのかということをお自身は率直に感じるわけでありまして。

そうした中で、さまざまな今後かかる労働環境の改善にも努めていきたいという考え方はあるわけですが、この間5月の臨時議会の際にも、一時金の凍結などの問題でこの委員会で論議がされている際に、総務部長は職員のモチベーション維持へその責任を総務部は負うのだと、そうしたところをしっかりと受けとめて注力を払いながら理解を得る算段をそうした職員に対して講じて頑張っていくというふうな旨の答弁をされているわけでありまして。そうしたことを考えると、本来はまず基本中の基本である労使間における職員との合意形成というのが本当にきちっと図られながら、その上に立って全庁一丸となつてこの厳しい状況を乗り切るのだというふうなことが、本来はきちんと合意形成としてしっかりと図られていくべきではなかったのかというふうな点においては、やはり見切り発車という感は否めませんし、そうした意味においてこの人事委員会の勧告を受けての給料表の改定は、今後の県の執行、運営に当たって、職員の士気を高め、あるいは職員の理解と協力を求めということで、さまざまな今の経済社会情勢に立ち向かおうというときに、その意味での対応としては納得できかねるものではないのかというふうに思うわけですが、その点については総務部長はどのようにお考えなのでしょうか。

○菅野総務部長　ただいま委員からお話がありましたとおり、今回は給与の引き下げ勧告ということを受けて対応せざるを得なかったところではございまして、そういった意味で職員団体の方々との意見交換、お話し合い等におきましても私から、やはり一方でお話しのございました特例減額を行っている中で、また一方でこういう人事委員会勧告に基づく給与引き下げを行わざるを得ないということについては、職員に対してその辺については大変心苦しく思っておりますが、ただ一方で公務員給与そのものがこういう制度下におきまして、地方公務員法の定める原則に基づいてやらざるを得ないという制度的な問題、それからあと、ただいま委員からお話がありましたとおり、こういった中でも職員の方々、例えばこととしてあれば新型インフルエンザの対応、昨年に引き続き災害対応と、日を分かつたず一生懸命頑張らせていただいていると。そういうことに対しても総務部として真摯に受けとめ、具体的に申し上げますと、今回議事に御提案申し上げております勤務時間の対応、それからあと

は新型インフルエンザ等が発生した場合における家族の休暇制度の具体的な見直しですとか、それからあとは今後予算措置等も具体的に検討してまいります、超過勤務手当についての必要な措置ですとか、そういった多面的な措置を講じながら職員の意欲の喚起に私としても最大限努力してまいりたいと思っています。

○木村幸弘委員 いろいろとそういった基本的なところでちょっと、やっぱり職員の立場も考えながら、今回の人事委員会の勧告に基づく給与条例の改定ということについて、非常に厳しい状況にあるということを指摘しておきたいと思えますし、それから先ほど本会議の質疑の中でもさまざま具体的な形で質問が出されているわけでありませうけれども、一番私が今回の条例改正に当たって、ずっとある意味で素朴な疑問というか、私もこういった公務員給料表等を含めて素人ですから、あるいはこの間の岩手県における、あるいは国の、先ほどの指摘にもあった給与構造改革の問題、流れがあり、そして今度の特例減額があると。いろんなさまざまな県としての給与の仕組みの複雑さの中で、民間準拠という原則に基づいてこの人事委員会勧告がなされるというふうなことなのではございますけれども、先ほども答弁が出ておりましたけれども、とにかく本来の実態の県職員の給与、資料として先般久保議員から指摘をいただいて各議員にファクスが回りましたけれども、こうした岩手県における特例減額後の平均実態給料月額、これと合わせた民間給与との関係の中で、実際には民間給与が県職員給与を上回っているというふうな状況がありながら、今回それを制度上の給与水準に基づく判断だというふうな形の中で、その実態を無視をする形から民間のほうがやっぱり県職員を下回っているのだという理屈を立ててこの勧告を行い、その勧告に従うというふうなことが行われるのかということについて、非常に合点がいかないと思えますか。例えばいわゆる給与決定の原則という中で、たびたび均衡の原則というお話も出てまいりませうけれども、本来この均衡の原則というのは何ぞやということですよ。制度上、給料表とかそういったものの、表にあらわれている部分でその制度上の水準という位置づけで判断をしながら、しかし実態としてはそれを下回るような給料の実態があるというところについて、均衡の原則というのは何ぞやというふうに私は素朴に疑問を感じてしまうわけです。そうした点については、給与決定の原則という解釈と、それから先ほどから本会議の質問の中で答弁なされた制度上の水準という考え方と、この整合性というのはどのように考えられているのか、どう判断しているのかについてちょっとお聞かせいただきたいと思えます。

○菅野総務部長 特に特例減額についての問題だろうと思えます。特例減額なかりせば、確かに民間給与との比較、もしくは国家公務員とのバランスという格好で職員の給与が決定されていくべきものでございますが、この特例減額を職員の方々の御理解をいただきながらやらせていただいている、そのこと自体非常に重く受けとめておりますし、担当する総務部としては大変申しわけなく思っているところでございますが、これはやはり本県の財政状況がああいう危機的な状況にある中で、何とか産業、雇用をある面で維持、向上させたいという思いで、やむを得ずそういう職員の給与について一定の御理解をいただきながら、一定の率を減額をさせていただいている。期間を限定してというところではございまして、いわ

ばその仕組みについては、いわゆる地方公務員法に基づく職員給与の決定原則とは全く別の、いわゆる財政上の観点から職員の方々にお願いをしている、そういう苦渋の措置を行っているところでございます。

したがって、実施した当時におきましても、職員給与と広い意味での民間給与、それから国家公務員の給与というのは常にバランスがとれております。人事委員会の勧告を含めて調整しておりますので、その実施したときも、今回特例減額を実施したときも、バランスがとれているものから県職員のものについては、そういう財政上の観点から御理解をいただいておりますが、その分を引き下げたというところでございます。

したがって、やった時点からもともと公務員給与の決定原則とはまた別な論理、いわゆる財政上の論理からやらせていただいたところでございまして、大変恐縮な言い方ですが、今回人事委員会からの勧告をいただいたのは、あくまでも地方公務員法に定める給与決定の原則に基づいての勧告をいただいたものでございまして、別途、給与の特例減額といいますのは財政上の観点からやむを得ずこういうふうなものでやらせていただいているという、ちょっと趣旨が違う、別物であると考えておりまして、そういう姿勢、御理解を賜ればと思います。

○木村幸弘委員　そこで、私はそういった部分、県職員も本当に苦渋の判断をしながら特例減額に応じて、いわゆる地域経済、あるいは産業振興にそれが寄与できればという思いも含めて、大変な決断の中で御協力をいただいているのだと思うのですよ。それは確かにそういった財政上の理由からの措置だということは、そうおっしゃるのかもしれませんが、しかしやっぱり納得いかないのは、それに伴って実態としての県職員の給料は下がっているわけでありまして、そうした点が全く考慮もされない、配慮もされないというふうなことであっているのかということ。それがまかり通るのであれば、今後もあり得る話として、まさに県職員の給与体系の中で、さらに今後県財政が厳しいというふうなことから、また別建てのそういった減額も含めた考え方が進められていくというふうなことになるまいかと、常にそこと人事委員会勧告との関係がずれがそのまま生じたままで、あるいは逆にさらに実態とそぐわないところで民間準拠の論法だけで、本当に職員の生活実態を追い込みかねないようなケースだって出てくるのではないかとというふうにも思うわけですよ。

逆に私は、民間だって自分たちの経営実態、経済状況から、民間は民間ですからそのとおりなのですが、自分たちの本来の給料改定とは別にボーナスを削減するであるとか、さまざまな措置を講じながら、民間のレベルも今の状況ですから下がってきているということで、いろいろとお互いにそういった部分が十分にきちっと突き合わせがされないような関係性の中でこのような措置が推し進められるというのは、やっぱり問題があるのではないかと思うわけでありまして。

民間準拠について、人事委員会からこの勧告の資料をいただいたわけでありましてけれども、今回123の事業所を抽出して、この民間準拠の参考資料として今回の県職員との対比に使っているわけでありましてけれども、例えばこの抽出するその考え方として、事業所を10

層に区分すると、それから層の中から無作為に事業所を抽出すると、基本は50人以上の企業からということになっています。この資料の附属の資料として、民間の今の考え方に基づいた一覧表の中で——この勧告の43ページですか、500人以上、100人以上500人未満、50人以上100人未満ということで、123事業所のうち110の事業所がその一つの参考の対象として調査されたということになっているわけですが、例えばこの100人以上500人未満で60事業所、50人以上100人未満が24事業所、500人以上が26事業所ということで、この抽出のバランス的なものもどうだったのかという点がちょっと疑問として起こります。

民間の場合には、民間事業所が給料引き上げなどを検討する際は、同業種の大体同規模の事業所を見渡しながら、自分たちの立ち位置を含めて検討しながら、それぞれ給料の決定がされるというふうな流れがあるわけでありまして、公務員の場合には今回こういった50人規模まで基準を引き下げて、幅広い観点からという意味合いではわかるのですが、しかし今回の抽出された事業所のバランスからいえば、果たしてこれも適切な抽出された事業所の参考資料として妥当なものであるのかどうかということは、見た感じでちょっと疑問を感じます。

そういった点が、いわゆる大きい事業所であればやっぱりそれなりの賃金体系と給与体系を持っていますし、当然小さい規模の事業所についてはどうしても公務員に対比すれば低いレベルのところが多いでしょうし、そういったところの平均値的な民間との対比のとり方として、この抽出数のバランスの関係については問題はなかったのか、その点についてもお伺いをしたいと思います。

○及川職員課総括課長 ただいまのお尋ねは、民間給与実態調査、これについてのお尋ねということですが、委員が今お話しになりましたとおり、企業規模50人以上で事業所規模が50人以上の事業所、これを対象にしております。これらの事業所が県内で397事業所あると、その中から今回は123事業所を無作為に抽出しまして、人事院と共同で実地調査したところでありまして。この抽出につきましては、人事院が無作為ということで抽出して、それを調査しております。

これにつきまして、先ほど委員からもお話ありましたとおり、10層ということで、これは業種、あるいは会社の規模、あとは本社、支店とか、そういう規模に応じて10層に、やりまして、同じように抽出しました。その結果で民間の給料を把握しまして、比較につきましてはラスパイレスという方法で、同じ職務にある方、あるいは学歴、あるいは年齢、これを民間の給与と職員の給与と比較しまして、この格差というものを出力しております。

この抽出につきましては、例えば10%抽出ということになりますと、それをデータに戻す場合は10倍にするということで、統計としますと、抽出したものが全体を反映するという形でとらえています。

この規模につきまして、平成18年に人事院が企業規模50人以上100人未満の民間事業所について、従来は100人以上だったのですが、これを50人以上ということに直しまして、そのときは50人以上100人未満の民間企業についても公務員と同様の役職段階、部長とか

課長とか係長、これを持っていて、公務員と同種同等の比較が可能であると。また、企業規模 50 人以上の規模であれば、100 人以上の民間企業と同様に実地調査による対応が可能であるということを人事院が見直しまして、本委員会としましても同種同等のものを比較するという原則のもので、企業規模 50 人以上も調査対象とするということで見直しをしたということです。

○木村幸弘委員 そのやり方というか、そういうのはわかったのですが、その規模別のところかというと、やっぱりちょっとバランスがきちんをとれたのかなという疑問があるのです。100 人以上 500 人未満で、ここが最も平均的だと言われればそうなのかもしれませんけれども、そこが半数を占める事業所数を抽出して、あと大規模な事業所と 50 人以上の小規模というふうにくくれば、そういった部分での抽出の仕方として本当に適当だったのかなということがちょっと疑問であります。

我々議員にファクスで送られてまいりました今回の特例減額の状況という一覧表をいただいているわけですが、そうした部分が、例えば民間給与との対比も含めて、本当に民間企業 36 万 6,802 円という金額が一定の適切な給与の対比額としてあるのだろうかということが、やはりどうしても先ほどのバランスの問題も含めてあります。そのことは今後の対応の中でも十分に検討していただかなければならないと思いますけれども、今こうして出された資料に基づいて議論しておりますから、そういった疑問な点をちょっと指摘をさせてもらいますが、問題は今回の改定によって、本県の月例給の改定率、いわゆる 0.84%、3,172 円という金額でありますけれども、これは全国の中でこれだけの大きな数字、ポイントでの改定率というのは、聞くところによると全国でも 2 番目に高い改定率だということが言われておりますけれども、その実態が正しいかどうかということ。

それから、あわせて先ほど 1.39 の調整率の問題で説明があったのですが、人事委員会としてこの年間調整の考え方を示しているわけですね。人事委員会は、今回のこの調整率の関係について、給与の減額措置が既に講じられていることから考慮することが適当であるというふうなことが示されているわけですが、にもかかわらず考慮すべきであるというふうな一方で指摘をしながら、1.39 という全国の中でこの調整率、断トツの高い数字を今回提案しているというふうなことについては、一体その考慮すべきという根拠、考え方と、その中で全国でも最大の大きな率を調整率として打ち出してしまっているということについて、非常に言っていることとやっていることの整合性がとれないのではないかと、思うのですけれども、その点についてはどのようなお考えがあったのでしょうか。

○及川職員課総括課長 ただいまの改定率と調整率についての御質問についてですが、まず改定率は、その前提としまして公民格差というものがありまして、先ほどお話ししましたが、職員給与実態調査に基づきまして、岩手県内では制度上の公民格差が 1.29% あります。これを少しでも解消するためにはどうしたらいいかということで、この 1.29% を調整する率としては 1.39%。これは、全体としまして全員が、全部の給料を引き下げとなりますと、

それは1.29%の調整率になります。

それで、今回は経過措置を受けていない若年層、あるいは医師不足の状況にかんがみまして医師の給料表は据え置いていますし、あと、おおむね20代の方になると思いますけれども、若手の方についても据え置いていると。それと、その方たちは今回の格差を解消するためのものから外すということになりますと、経過措置をもらっている人を含めてそれ以外の人で負担するということになると、1.39%という調整率になるという考え方です。

あと、改定率の考え方につきましては、格差そのものがそれぞれ各県とも、先ほどもお話ししました職種別民間給与実態調査につきましては、同じやり方で各県ともやっているわけですが、当然民間のそれぞれの実態は違うわけですので、それぞれ格差が出てくるということで、本県の場合は1.29%ということで、実は昨年までは給与構造改革によりまして給与が段階的に下がってきているというような状況にあったわけですが、ことしはそれがさらに格差が拡大すると。結局その理由といいますのは、職員の給料は下がったわけですが、それ以上に民間の給料が大幅に下がったと。これは、委員も御承知のとおり、県内の経済情勢、あるいは雇用情勢、こういう厳しい情勢を反映したものという考え方です。

これについては、その分格差が拡大していますので、これを解消する必要があるということで、人事委員会として判断して、今回勧告するというふうに至ったものです。そのための改定率が0.84ということになりましたもので、実際先ほどの格差率の違いといいますのは、いわゆる経過措置をもらっている方というのは全員が同じ経過措置をもらっているわけではなくて、それぞれの個人によって差がありますので、多くもらっている方についても今回は調整率は1.39%、あとこれは昇給とか、あるいは昇任とか、あるいは定昇、毎年の昇給で少しずつ解消されていくという経過措置になりますので、それを勘案した改定率が0.84ということになります。

○木村幸弘委員 今いろいろと御答弁をいただいているわけですが、いずれにしてもそうした取り扱いが本当に、逆に考え方の違い、先ほど民間準拠の考え方の部分で、これまで県職員の置かれていた給与改定、あるいは財政的な対策からそういった特例減額が行われてきているという部分を踏まえて、なぜそれを根拠にしないのかということでは指摘をしてきましたけれども、なかなかそういった部分で制度上の理由を盾にされると、そこから先に進むべき議論がないわけでありまして、しかしやっぱり心情的には、こうした県職員の給与が引き続きマイナスという形で流れていっている実態を踏まえたときに、先ほどはその1.29の問題も、結果的には民間がそれ以上に下がったためだというお話もありましたけれども、そうしますと5月の臨時議会の中での一時金凍結の議論の中でもどうしても出てきたのは、まさにその地域経済への波及効果ということを含めて、一体これがどこまで続くのだろうということ、さきの政府の発表で、いわゆるデフレ経済への状況が宣告されたといえますか、そういった事態も今我々の目の前に突きつけられてきている状況の中で、こうした経済への波及効果、そしてマイナスのイメージといいますか、県全体、県民経済全体がそうした方向にさらに拍車をかけていく、そうした呼び水的なものに今回の条例改正がなっ

ていくのではないかという懸念、こういった問題についてやはりきちんと考えていく必要があると思いますし、そういう意味でどこかで歯どめをかけるというか、そういった考え方がなければ、一体どこまでいくのかわからないという、本当にデフレスパイラルに陥ってしまうのではないかという、そういう危惧感を持つわけです。

経済政策として、財政対策として特例減額をやったと、その結果の効果が三百数十億ですか、先ほどの本会議の答弁で出ましたけれども、しかし一方では227億円余の職員の給与が削減されているわけですから、プラ・マイで考えたらばどういうことになるのかわかりませんが、いずれ本来の経済効果として本当に適切にこの減額の措置なり対応が県全体にプラスの意味での波及効果を目に見えて与えているということであればいいのですけれども、やはり流れはマイナスというふうな状況が非常に今色濃くなってきているのではないかということを考えると、こうした給与の削減措置については、今後の県の経済等を含めて総合的に勘案したときに、果たして県民の所得の向上につながるであるとか、あるいは地域経済の発展に大きくつながっていくものになるのかという点で、非常に疑問を持たざるを得ませんし、そうした悪影響の部分を私は強く心配をし、そのことを指摘しておきたいというふうに思います。改めてそうした点についてのもしお考えがあれば、ぜひお聞きをして終わりたいと思います。

○菅野総務部長 先ほども知事が本会議で御答弁をさせていただいたところでございますが、おっしゃるとおり、基本的には民間経済を含めた岩手県の経済、雇用情勢を何とか少しでも改善しようということで私どもも対応させていただいているところでございます。

そういった中であって、公務員給与につきましては、何回も申し上げて恐縮でございますが、そういう地法公務員法に定める基準によって決定される仕組みになってございます。したがって、現行におきましては、公務員みずから給与の減額を行わない、もしくは給与を引き上げて民間需要を喚起するという方策をとるのではなくて、知事が申し上げたとおり、それ以外の、例えば経済対策、雇用対策によって県全体の経済の底上げを図りつつ、民間給与の向上を図りつつ、それがまた公務員の給与に反映されて、先ほど委員から御指摘がありました負のスパイラルというお話もございましたが、逆にそういう正のスパイラルに回っていくように、私どもとしても限られた予算の中でいろいろ工夫をしながら対策をいろいろ力を尽くしてまいりたいと考えております。

○飯澤匡委員 本会議の質疑、またただいまの木村委員の質疑の中で、ある程度これはルールに沿った中で、総務部長の答弁があった中で、やらざるを得ないという部分もあると思います。一方で、きょう本会議で知事がおっしゃった、他方の経済情勢を上げるためには雇用だとか、それから経済対策、そっちのほうをまず喚起をして、マクロ経済的にはそうやったほうがいいのだろうと。この間の5月の臨時議会において特例措置の件について附帯意見として、この点についても指摘しているわけです。その間、果たして県はどのような雇用対策や、それから経済対策についてどのような効果があったのか。民間給与36万6,802円というのが上がれば、これは別に減額しなければいいわけですから、その効果がどうなったの

かというのをひとつお聞きしたいし、こういう制度的なものについて、それに従わざるを得ないと思いますが、総務部長もおっしゃっているように、他方でちゃんとやっているのかどうかというのが問題だと思うのですよ。効果が出ているか出ていないかと。それから、来年度どのような対策で進むかどうかと、それについてもやはり言及をしながら総合的な施策展開の中で給与費というようなものも位置づけられていかないと、これはいかんと思うのですが、その点についてはいかがですか。

○菅野総務部長 飯澤委員の御指摘のとおりでございます。何とか私どもとしても、知事が申し上げたマクロ経済の中で岩手県の経済がより上昇カーブを描けるように、種々全庁を挙げて取り組んだということでございますが、残念ながら結果としては、先ほどの人事委員会のお話にもありましたとおり、民間の給与実態調査の結果を見ますと、昨年と比べて民間給与が下がっていると。これはひとえに本県経済が昨年と比べて減速に向かっているという一つのあらわれだと思います。そういった意味で、県の対策が実際においては結果としてなかなか功を奏さなかったのかなという思いは持っております。いろんな要因はあろうかと思っております。例えば世界的な不況の中で、県がいろいろ対策を講じた中においてもそういった対策が具体的に全国もしくは世界のそういう状況の中で効果をあらわしていなかったということについては、私どもとしても真摯に反省をした上で、次にでは何をすればいいのかということについては、現在いわて県民計画の策定を通じて次の岩手県の10年のあり方をいろいろ展望しているところでございますが、そういった計画の着実な推進、それから来年度予算に向けまして一体何が今具体的に求められ、必要とされているものなのかということについては、全庁的な観点から限られた予算の中で種々対策を講じながら、少しでも効果が発揮できるよう、全庁を挙げて取り組んでいく必要があろうかと思っております。

○阿部富雄委員 知事は人事委員会の勧告を尊重すると、こういうことですから、基本的に今までもそういう対応をしてきましたからいいと思うのですが、そこで人事委員会がどういう勧告をするかということが私は非常に大きい要素を占めるのだろうというふうに思うのです。この議会に提案されている条例については、議案第2、3、4、5、6、10、11、12、14号について、人事委員会に意見を求めたわけでありまして、人事委員はいらっしゃいませんから、事務局として人事委員会でどういうふうな議論がなされて適当なものというふうに判断されたのかをお尋ねします。

○及川職員課総括課長 条例案に対する人事委員会としての意見ということについては、

(阿部富雄委員「議論の中身」と呼ぶ)

○及川職員課総括課長 はい。今回の条例として提案をされている中身というのは、人事委員会としての勧告、これを実施するというのと、あとは報告につきましては、人事委員会の趣旨に沿ってこれは実施するというところで提案されているということで、人事委員会としては妥当であるということで意見しております。

○阿部富雄委員 そうしますと、人事委員会勧告のとおり実施する条例であるので妥当と

したと、こういうふうな議論で終わったということですね。

そこでお尋ねしますけれども、先ほど来本会議での質疑を聞いていても、制度上の給与比較をやったのだと、こういうふうな言い方をしていますね。制度上というのは何を指すのですか、地方公務員法の第24条を指すわけですか。

○及川職員課総括課長 地方公務員法に定める給与決定の諸原則ということで、一つは情勢適応の原則ということがありまして、地方公共団体は勤務時間、その他の勤務条件や社会一般の情勢に適応するように適当な措置を講じなければならないとなっております。

あと、均衡の原則ということで、職員の給与は生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業所の従事者の給与、その他の事情を考慮して定めなければならないということでもあります。あと、そのほかに職務給の原則、条例主義の原則というのもありまして、これに基づいて今回勧告しているというものです。

○阿部富雄委員 そこで、制度上の中で、今答弁いただいた中に、その他の事情という項目ありますよね。これも制度の一つですよ。その他の事情というのは何を指すのですか。

○及川職員課総括課長 その他の事情ということで、いろんな解釈はあるのですが、具体的にこうだというのは今のところは特定されておられません。

○阿部富雄委員 そこで、具体的なものは特定されていないということですから、私だとその他の事情の中には例えば特例減額なども入るものだというふうに考えるわけですよ。それも一考だにしないで、さきの3項目か4項目の制度だけによって検討して勧告ということ自体、私はおかしいのではないかと。恐らく全国の都道府県の人事委員会だって同じような勧告をされているというふうに思いますけれども、その他の事情も考慮して勧告されている人事委員会もあると思うのですけれども、そういうことについては把握はされているのですか。

○及川職員課総括課長 ただいまのお尋ねについてですが、先ほどお話ししましたとおり、その他の事情云々ということで、具体的にこれを使っている自治体というのはうちのほうでは聞いておりません。

それで、今回の決定に基づく一番基本的な考え方としまして、近年いわゆる地域民間の給料の実態といいますか、それとの均衡を図るという要請がかなり強くなってきているという中で、今回の人事委員会としての決定は、国及び地方公共団体との均衡、あとは民間事業所の従事者の給料、こういうものを総合的に勘案して判断したというものです。

○阿部富雄委員 総合的とその他の事情というのはまた別なのですよね。総合的の中にその他も入るのですよ。ですから、皆さんに言ってもこれは何ともならないわけですけども、人事委員会の会議を開く際には、その他の事情としてこういう事情もありますよということを事務局で示さなければ、人事委員会の委員の方々は判断できないでしょう。ぜひ今後人事委員会の会議があるときには、こういう事情もあるということを明確に人事委員の皆さんにお伝えして、そして議論の俎上に載せてもらうということが必要だというふうに思いますので、今後はそういう対応をとっていただきたい。

それから、その他の事情を今回の人事委員会勧告で他県の例については承知していないということですが、私も具体的に今回は調べていませんけれども、例えば6月の期末手当、勤勉手当なんかの段階では、それぞれ全国一律ではなくて、各人事委員会の状況に応じてそれぞれの勧告をしているという、そういう実態もあるわけですから、やっぱりきちっと実情を伝えて、具体的な審議をきちっとやってもらうという、こういう努力をやるのが私は事務局の仕事だというふうに思いますから、ぜひそこはきちっとやっていただきたいと思います。

そこで、部長に次にお聞きしますが、特例減額ですけれども、1回、2回はいいいでしょう。財政事情も許されるというふうに思います。ただ、平成11年ですか、行財政構造改革プログラム以来、もっと前からかな、ずっとやっている。そして、平成23年度以降も700億円の財源不足が見込まれるとなれば、平成23年度以降もさらに4年とか5年とか継続される。こういう財政運営といいますか、行政運営というのは許されるのでしょうか。かつて暫定税率だとか特例措置だとかということがずっと何年も続いて問題になった時期がありました。まさに今同じような問題が給与の減額の問題だというふうに思っているわけです。少なくとも平成23年からは700億円の財源不足がわかるわけですから、そうであれば、すぐ安易に人件費に手をつけるとかなんとかという、そういうことではなくて、きちっと今から対策を打って対応をしていくということが必要だというふうに思います。しかも、附則でやっているわけでしょう。附則というのはあくまで暫定ということでしょう。本則で定めているのであればそれは理解もできますけれども、そういう行政運営のやり方は私はないと思いますけれども、いかがですか。

○菅野総務部長 阿部委員の御指摘のとおり、もともと特例減額というのは、いわゆる異例の措置ということで、万やむを得ず職員の方々の御理解をいただきながらやらせていただいている措置でございます。本来であれば、給与に手をつけるというのは最終であるべきでございます。ただ、こういう非常に厳しい地方財政環境の中、やむを得ずこういうふうなことを本県もやらせていただきまして、全国的にも多数の地方公共団体、都道府県レベルにおいてやらせていただいているというのが実態でございます。ただ、これはあるべき姿ではないのは委員の御指摘のとおりでございます。現在各県知事も国に対して訴えておりますのは、国は実は職員のこういう給与カットというのはやっておりませんので、地方がそれだけ非常に厳しい財政環境の中でやむを得ず職員の給与費まで手をつけざるを得なくなっている、そういう実態を、全国知事会としても全国力を合わせて今訴えているところでございます。何よりも地方公共団体の財政を破綻させないことについて、国と地方とが同じ土俵で理解を得た上で地方財政をどうしていくのかということをと根本的に取り組んでいただかないと、現在の本県の財政環境におきましては、その不足額を直ちにでは県民の方々に税金で負担していただけるかという、そういう選択肢もなかなか非常に難しい。一方で、歳出が700億円足りないからといって、その部分700億円をすばっと削るかというのも現実的には非常に困難な状況になってございます。基本的には、いわゆる地方交付税の大幅な削減の影

響が地方財政そのものを圧迫している。こういう仕組みを何とか変えないと、地方が置かれている状況というのは変わらない。先ほども知事がお話し申し上げましたとおり、そういった点でとにかく地方財政対策について、現在の仕分け等においてもいろんな議論がなされている。地方交付税についての仕分けについても、各委員の皆様方も気になっていらっしゃるのではないかと思います、なおそういう理解をいただけない向きも現実的にあるわけでございます。

そういった中で、地方が一丸となって各議会、先生方の御助力もいただきながら、何とか地方財政対策の充実というものを国に強く働きかけながら、とにかく地方が自主的に財政を運営し、こういった格好での特例減額を行わずしても予算が組め、持続的な財政運営ができるように、何とか私どもとしても全力を尽くしてまいりたいと考えております。

○阿部富雄委員 部長の言い方は、前段はわかりましたが、後段の問題にすりかえてしまっているのです。私が指摘しているのは、附則でやっているということ自体が異常事態でしょうと、まさに一時しのぎの短期のものでしょうと、それが11年もやられている。さらに来年もやるわけですね。さらに平成23年度以降ももしかするとやるかもしれない。こういう状況でいいのですかと、岩手県の財政運営のあり方、あるいは行政運営のあり方としていいのですかということをおっしゃっているのです。そこを聞いているのですよ。

○菅野総務部長 恐縮でございます。前段申し上げさせていただいたとおり、やっぱり特例減額というのは異例の措置でございます、本来あるべき姿ではない、本来の趣旨に戻すべきものであろうと私も考えてございます。ただ、財政環境がこういった状況にある、その根本的なものを何とか変えないことには根本的な解決にはならないということで、とにかく国との関係を申し上げさせていただいたということでございますので、その辺を御理解を賜りたいと思っております。

○熊田人事委員会事務局長 先ほど阿部委員のほうから、委員のほうによく意見を上げてくれというお話でございましたけれども、今回の勧告に当たりましては、3回にわたり委員会を開催し、特例減額をどう取り扱うかということについて十分検討いたしました。その結果、やはり人事委員会としては制度上の給与水準で勧告を行うべきであるという結論に達しました。

なお、平成20年2月に特例減額の条例が提出された際に、当人事委員会といたしましては、そのような特例減額は残念であるという意見を申しました。つけ加えまして、条例権者においては、職員の士気や生活に与える影響を考慮し、給与特例減額の解消に向けて努力されるよう望みますという意見を申し述べております。

○阿部富雄委員 制度上、制度上と言いますが、地方公務員法というのはだれに焦点を当てているのですか。地方公務員に対して当てているのでしょうか。減額だってそうでしょう。だから、その基本的な考え方が違うのですよ。法律の趣旨というのは、地方公務員のあり方としてどうあるべきかということをおっしゃっているのでしょうか。それを、制度では前段に書いている部分だけを特段とりたてて、あとの部分は全然考慮しないという、これでは私はだ

めだということを言っているわけですよ。確かに検討されたという話は聞きました。そうならば、あとは人事委員の方々の見識の問題だと思いますから、人事委員の選任の際、我々が対応するしかないと思いますから、そのことだけ申し述べて私のほうは終わります。

○高橋昌造委員 私は1点だけお聞きいたしますが、今議論なされている中で、人事委員会は民間準拠、それから官民格差の解消のために今回勧告がなされたと、これは基本的なスタンスだと。それで、ちょっと視点を変えまして人事課長にお聞きしますが、国家公務員の給与を100とした場合のラスパイレス指数ですね、今現在どうなっているのか。そして、今度の勧告を受けて見直しをしたことによってどのようになるのか、もしおわかりなのであればお示しいただきたい。

そして、今申し上げたとおり議論があったわけですが、全国的に、県内を見てもそうなのですが、例えば中小企業は全体の数で見た場合、企業数の99%以上は中小企業、そのうち雇用は80%以上を中小企業で支えておるわけでございます。また、本県の財政事情、特に税収の中で、法人税が非常に厳しい状況にもなっているというようなことは、当初予算、補正予算の中でもこれはお聞きしておるわけでございますし、それから県内の雇用情勢の厳しさ、いわゆる有効求人倍率とか、それから新卒の高卒、大卒の状況も非常に厳しい状況下にあるということで、特に当局にお願いしたいのは、先ほどの木村委員の質問の中にもあったわけでございますが、やはりこの難局、危機を乗り越えるためには、労使双方、職員団体と一定の理解ということではなく、とことん話し合いをして、ここは労使双方でしっかりと受けとめてこの危機を乗り越えていただきたいと。そして、その中で職員の士気の高揚、それから例えば優秀な職員、人材の確保のためにどう取り組んでいくかということをややはり今後しっかりと取り組んでいただくことをお願いして、いずれ総務部長もお話ししてとおり、非常に厳しい財政環境下にあるわけでございますので、そしてよく言われることですが、冬来たれば春遠からずと、いずれいい時が来るわけですから、それまでみんなで頑張るって危機を乗り越えるように、当局もしっかり取り組んでいただきたいということで終わります。

○高橋参事兼人事課総括課長 ただいまの御質問でございますけれども、まず初めに給与水準の質問でございました。ラスパイレス指数ということでございますけれども、これは国家公務員の給料水準を100とした場合に、地方公共団体の職員がどの水準にあるかということで、職員数を。

○高橋昌造委員 それはいいから、何ぼだかと教えてほしいの。そんなことはわかっているから。

○高橋参事兼人事課総括課長 失礼いたしました。既に公表されておりますのは、昨年4月現在のラスパイレス指数でございまして、本県は98.6ということになっています。それから、これは総務省のほうで全国的に公表するものでございますけれども、本年4月の状況につきましては本県独自に試算いたしておりまして、その水準は98.4ということで0.2ポイント減少しているということでございます。

それから、今年度の給与改定に当たりましてどれだけの影響があるのかということでございますけれども、今回の御提案申し上げました給与条例の内容でございますけれども、国家公務員の給与改定と比較いたしまして、給料表は国準拠ということで同じ改定でございます。ただ、給与構造改革に伴います現給補償の額でございますけれども、それが国の調整率よりも本県が大きくなっているということでございまして、本県と国の職員に特殊な変動要因がなければ、ラスパイレス指数は若干下がるというような傾向にございます。

それからあと、職員団体との関係でございますけれども、まさに高橋委員から御意見をいただきましたとおり、でき得る限り労使双方が合意しつつ、県勢発展に向けて力を合わせていくというようなことは極めて大事な視点でございまして、それに向けてできる限り今後とも職員団体と率直に腹を割った話し合いをしてまいりたいというように考えております。

○関根敏伸委員長 ほかに質疑はありませんか。

（「なし」と呼ぶ者あり）

○関根敏伸委員長 ほかに質疑がなければ、これをもって質疑を終結いたします。

これより討論に入ります。討論はありませんか。

○木村幸弘委員 私は、今回の提出されました条例案については、議案第1号から議案第6号まで反対ということで述べさせていただきたいというふうに思います。

かかる基本的な理由でありますけれども、まず第1は県の人事委員会の今回の勧告におきまして、本来の労働基本権の代償措置としての役割を果たし得たのかという点については非常に疑問を感じます。給与決定の原則に従って総合的にさまざまな検討した結果としてマイナス勧告を行ったわけでありまして、現下の厳しい経済情勢、あるいは既にこの間の職員の給与の特例措置等が行われているというふうな点を十分に考えるべきであったというふうに思っております。公民格差の実態、あるいは均衡の原則ということでも、先ほど来指摘があるように、本当の意味での実態にきちんと視点を置いた考え方が不十分であったというふうに指摘をせざるを得ないのが第1点であります。

第2は、本条例が実施されるということに伴って、やはり民間労働者、あるいは地域経済にさらなる悪影響を及ぼしかねないということが非常に懸念されます。職員の生活も当然直撃することはもとよりであります、勤労意欲あるいは士気の低下、こうしたところについても非常に懸念されるわけでありまして。今回夏の一時金凍結のときにもさまざまな課題として指摘があったわけでありまして、具体的な対応が果たして十分であったのかということ、あるいは労使協議の合意形成が図られていないまま見切り発車されているという点についても、やはり反対の大きな理由になるということでありまして。

そして、最後に、こうした中で現在の生活水準を落とすような施策が進められていくことで、本当に本県の経済、あるいは県民生活の維持向上に結びつくのだろうかということに疑問を感じます。今特にこのような厳しい経済情勢の中で、内需主導型の政策転換が国を含めて求められているというふうな時期に逆行するそうしたことになるのではないかとということでありまして。格差を是正するどころか、ますます本県経済においては一層その格差の拡大

が助長されかねないというふうなことも含めて、今回の改正が歯どめをかける方向が見えないというふうな状況の中で突き進んでいるという点については、やはり問題があるということでございますので、以上を申し上げながら反対の討論とさせていただきたいと思っております。

○関根敏伸委員長 木村幸弘委員にお尋ねいたしますが、ただいまの反対につきましては議案第1号から第6号まですべて、特別職も含むということでございますか。

○木村幸弘委員 はい、そうです。

○関根敏伸委員長 ほかに討論はありませんか。

(飯澤匡委員「取り扱いで」と呼ぶ)

○関根敏伸委員長 暫時休憩いたします。

(休憩)

(再開)

○関根敏伸委員長 それでは、再開をいたします。

ほかに討論はありませんか。

○渡辺幸貫委員 今反対の立場というような話がありましたが、私たちは基本的には公僕であるという精神をまず置きたいというふうに思いますし、県議会も、この間から県民との対話を始めました。その中でも、経済政策について、岩手県は何とかならないかという切実な思いも意見の端々に皆さんから出てきて、そして私たちはそれを遂行する、そしてまた私たち議員はそれを支持しながら来た立場もあったと思います。そういう点では責任を感じておりますし、そういう意味で特別職についてはやっぱり私たちも率先垂範しなければならぬというふうに思います。

また、一緒に携わっていただいている県職員の皆さんも、やっぱり我々、県というのは県民とともに歩むのだという、喜びも悲しみも歩んでいるということを経験しながら歩くのが私たちの公僕としての一番の基本だというふうに思います。ここに50人以上の企業だとかいろいろ例がありますけれども、岩手県の場合にはここまで至らない企業に勤めていらっしゃる方のほうが本当に圧倒的に多いのだろうと。そしてまた、自営業の方も圧倒的に多いのだろうということを配慮したときに、やっぱり人事委員会の勧告は素直に受けながら、私は賛成をしていきたいというふうに思う次第です。

○関根敏伸委員長 ほかに取り扱いにつきまして。

○飯澤匡委員 ただいま委員会の質疑の中で明らかになったように、さまざまな懸念する材料というのはあると思います。先ほど休憩中にもお話をしましたけれども、前回、ことしの6月に支給する期末手当及び勤勉手当についても、附帯意見を付して賛成をしたということがあります。私の質問に対して、この附帯意見の中にあることをちょっと披瀝しますと、社会情勢の変化に的確に対応する仕組みと運用に当たっての基準を明確に示すことなどが必要と考えるという点、それから雇用・経済対策等の積極的な展開が必要であるという点、この点についてはなかなか明らかになっていないと。この点については再度意見を付して

おきたいと。そういうことも含めて、腹案として用意しております。

それで、前回も賛成をしたという点、大きな社会情勢の流れをかんがみて、私個人的には附帯意見をつけていただけるのであれば賛成をしたいということを申し上げておきたいと思えます。

○関根敏伸委員長 それでは、今賛成討論と附帯意見をつけるという御意見をいただいたところでございまして、ここでさらに暫時休憩をいたしたいというふうに思っております。

(休憩)

(再開)

○関根敏伸委員長 それでは、再開をいたします。

それでは、附帯意見を付すという飯澤匡委員の御意見がございました。附帯意見案はございますでしょうか。

○飯澤匡委員 あります。

○関根敏伸委員長 それでは、配付ということで許可をさせていただきます。

(附帯意見案配付)

○関根敏伸委員長 それでは、飯澤匡委員から配付いただきました附帯意見案について、改めて説明を願います。

○飯澤匡委員 前段の1段落目については、前回も同様の内容が書いてありまして、先ほど申し上げたとおり、仕組みと運用についての、この委員会の中では明らかになると思うのですが、この点については前回も指摘をしております、全く同じ文章であります。

2段落目については、これも地域経済への影響等については同じ文脈でございます。ただ、つけ加えたのは、職員の士気、意欲に大きな影響を与えるということが県職労との間でも議論がされたことでございますので、これは県当局としてもあえてこの部分は留意をされたいというふうに思っつけ加えたものでございます。

○関根敏伸委員長 ただいま附帯意見案について説明がございました。各委員、再度質問、意見等をいただきたいというふうに思います。

○渡辺幸貫委員 前段のほうの仕組みと運用に当たっての基準を明確に示すというところに非常に強い御趣旨があるのかなと思ったりして、後段は意欲を配慮せうのはそれはそのとおり、そういう部分も必要だと思いますが、仕組みと運用に当たっての基準というのを決めるのはなかなか難しいことかなと思ったりもするのですが、意図するところをちょっと御披瀝いただければと。

○飯澤匡委員 これは前回も載せてあるわけですね。結局社会情勢に合った、ただいま議論の中にもありましたように、例えば阿部委員から指摘のあったその他の部分であるとか、この点については非常に県民としてもわかりづらいと、説明をしなければ。意図するところは、仕組みと運用に当たっての基準というのは、もう少し県民に説明責任を明らかにした上で、部分の仕組みをもっとさらに考えていただきたいという意味を含んでいるところでございます。

○阿部富雄委員 2段落目、これまでの給与決定の手續に比して異例の取り扱いでありというの、具体的にどういうふうなことを指すのか、異例の取り扱いというのは。

○飯澤匡委員 これも前回も載せてあるわけですけども。

○阿部富雄委員 前は、あらかじめ0.15保留するという中身だから異例という表現だったけれども、今回ののは。

○飯澤匡委員 今回は、先ほど木村委員の中にもあったように、年間調整として、他県にもこれは類を見ない、事実的にはさかのぼったやり方をしていると。これは岩手県独自のやり方ではなかったかということを目指しているところでございます。

○関根敏伸委員長 暫時休憩いたします。

(休憩)

(再開)

○関根敏伸委員長 では、ただいまより再開をいたします。

ただいまお配りをいたしました附帯意見案の修正案につきまして、御意見はございませんでしょうか。

○阿部富雄委員 下から3段落目、またからは段がえにしたほうがいいと思うのですよ。

○飯澤匡委員 段落がえ。

○阿部富雄委員 そうです。

○樋下正信委員 1段下げるということ。

○関根敏伸委員長 これをですね、図られたい。でとめて、またから段落をかえるということですね。はい、了解いたしました。

ほかに御意見はございませんでしょうか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○関根敏伸委員長 よろしいですか。それでは、これをもって意見交換を終結いたします。

ほかに討論ございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○関根敏伸委員長 ほかに討論がなければ、これをもって討論を終結いたします。

それでは、ただいまから採決に移りたいと思います。

これより採決いたします。まず最初に、議案第1号及び議案第6号、以上2件につきまして一括採決いたします。各案件は、原案を可とすることに賛成の諸君の起立を求めます。

(起立)

○関根敏伸委員長 起立多数であります。よって、各案件は原案を可とすることに決定いたしました。

次に、お諮りをいたします。議案第2号から議案第5号につきましてでございますが、ただいまの意見、すなわち本年6月の期末手当及び勤勉手当の減額に続き、職員の給与減額改定は、これまでの給与決定のあり方に比して異例の取り扱いであり、社会経済情勢の変化に的確に対応し得る、県民の理解を得る仕組みと運用に当たっての考え方を明確に示すこと

などが必要と考える。現下の厳しい社会経済情勢における対応としてはやむを得ないもの  
と考えるが、日本経済がデフレ基調に入ったとの政府見解がある中、深刻さを増す地域経済  
への影響が懸念されることから、雇用・経済対策等の総合的かつ積極的な施策展開を図られ  
たい。また、職員の士気・意欲に大きな影響を与えることが十分に懸念されることから、職  
場環境の整備に的確な対応を図りたいとの意見を付して可とすることに賛成の諸君の起  
立を求めます。

(起立)

○関根敏伸委員長 起立多数であります。よって、議案第2号から議案第5号までは、先ほ  
どの意見を付し、可とすることに決定いたしました。

なお、附帯意見についての数字、字句、その他の整理を要する場合は、当職に御一任願  
います。

以上をもって議案の審査を終わります。

以上で本日の日程は全部終了いたしました。本日はこれをもって散会いたします。大変御  
苦勞さまでございました。