

## 第4回定例会質疑

2020年11月30日

(堤 県議)

職員給与の関係する条例一部改正について質問します。今回の条例等の一部改正では、県職員や教職員・教育職・臨時や会計年度任用職員など約1万8000人の「期末手当0.05月分の引き下げ、月例給は据え置き」とのことです。そこで以下の内容について質問します。

今回の引き下げによって給与の減少が約3億1000万円となると推定されています。昨年は消費税10%の増税、日・中・韓関係の冷え込みによる、観光客の激減、新型コロナウイルス感染拡大と豪雨災害によって県内景気はどん底まで落ちています。さらに12月の忘年会シーズンを前に大分市内では新型コロナウイルス感染が拡大し、中小企業等のさらなる経営悪化が危惧されます。その上に今回の地方公務員の期末手当の引き下げが実行されれば、県内の景気悪化はさらに進んでしまいます。

それは経済波及効果の喪失という観点から見れば、2倍以上の波及効果が失われるのではないのでしょうか。給与引き下げによる地域経済への影響をどのように考えているのでしょうか、答弁を求めます。

(知事)

給与の引き下げによる地域経済への影響について、今回の給与減額の改正は、所得と消費の相関関係から言いますと、消費の低下に繋がる側面があると思います。

コロナ禍では、宿泊業や飲食業など、多くの事業者が深刻な打撃を受けておりまして、議員と同じく心配しているところであります。

県では、これまで独自の資金繰り対策を初め、国の支援策を活用しながら、様々な再活性化策を、進めて参りました。できる限りの対策に力を入れてきたところであります。

観光では、全国に先駆けて宿泊施設の感染症対策チェックリストを作成し、県独自に応援割り、旅クーポン、隣県との協力による、「おとなり割」などを実施して参りました。

こうした取組みや、GoToトラベルの効果もあり、今年5月、前年の13%ま

で落ち込んだ国内宿泊客数は、10月には87%まで回復しております。

また、飲食では、「OITA ERT NOW」のスローガンを掲げ、テイクアウトやデリバリー、クラウドファンディング等に取り組む団体を支援したほか、感染防止の取り組みの診断ツール「安心はおいしい」を発信するなど、飲食店に感染対策の強化を働きかけてきたところでもあります。

加えて、県産品のオンライン販売を促進し、「復興応援袋約」7000セット販売したほか、本日から2社の大手ECサイトに特設ページを設けまして、割引クーポンによる支援も行っております。

また、現在、商工団体や市町村と連携し、様々な消費拡大応援キャンペーンにも取り組んでおります。

商工団体が主体となりまして、25%のプレミアムがつく1万円の食事券を48万セット発売するGoToイートに加え、大分市や日田市などの市町村でも、小売店も対象としたプレミアムつき商品券等を発行し、域内消費を売り上げているところでもあります。

県内でも開所クラスターが発生するなど、油断できない状況ではありますが、県では、県民の皆さんに、会食時の配席の工夫や会話の注意をしっかりと呼びかけた上で、現時点では、こうした取り組みを推進していく方針であります。

今年度、県職員には、コロナの感染と戦いながら景気対策、自然災害への対応、さらに最近では鳥インフルエンザへの対応など、長期間厳戒態勢で取り組んでもらっており、大変ありがたく思っているところでもあります。

給与等の環境を整えて、報いたい気持ちは山々でありますけれども、ここはやはり人事委員会勧告制度を尊重していくべきだと思っております。

職員には健康に十分留意してもらうとともに、プレプレミアム付食事券等を利用して、食事や買い物、旅行なども大いに楽しんでもらいたいと考えているところでもあります。

#### (堤 県議)

観光始めとして飲食関係、様々な対策をとっているというのは周知の通りですけれど、それではなかなか景気が回復をしない。前月前年度比べて80数パーセントの到達率ですから。

地域経済についてはやっぱり冷え込んでいる。GoToについても問題が起

きていて、好景気がこれからも延びてはいかない。

また12月は忘年会シーズンですが、それも自粛ということになりますから、ますます経営悪化というのは進んでくると思われます。

もともとの人事院制度というのは、総人件費の抑制のために作られたものであって、公務の役割とか行政需要を度外視したもので、定員削減と相まって職員に過重労働と処遇の低下を押し付けるものとなっています。

このことはさらに民間賃金にも幅広く影響し、地域経済の振興の影響をさらにおよぼしてしまうのではないかというふうに危惧される。

やはり民間公務の負の連鎖になってしまうのではないかという認識があるかということと併せて、今回の人事院勧告で民間公務労働について、認可保育所とか子供子育て支援施設の職員にも影響が出てくるのですが、このような方々への大分県内の影響をどのように考えているのか、答弁を求めたいと思います。

(知事)

先ほど申し上げました通り、所得と賞与の関係から言いますと、今回の給与の引き下げというのは、やはり景気の足を引っ張るということと、理論的には考えるわけですが、そのことはもちろん考えなければいけないんですが、他方、今大事なことは、やはり改正をされると同時に、景気の再活性化を図っていくということですが、そういうことについても力を入れていかなきゃいかんということで、そのことについては先ほどもご説明申し上げましたように、財政上救助の手当を講じながら対策を取らしていただいたというふうに思っております。

非常に落ち込みが深刻であっただけに、まだ回復は徐々にということを申し上げざるをえないと思いますし、コロナの拡大によって、またそれがどうなるかと不安定なところもある。こっちはこっちで、着実に進めていくということは大変大事ではないかというふうに思っております。

なお、子育て世代等についてのご心配がございましたけども、本当にその通りでございます。子育て支援等々の方も引き続き図っていかねばというふうに思っているところです。

(堤 県議)

福祉保健部長、子育て支援の関係で大分県内の状況がわかれば教えてください。

(福祉保健部長)

正確な情報というか、資料を持ち合わせていませんけれども、特に今のところ大きな影響が出ているとの情報は入っておりません。

知事も言いましたように、支援対策はいろいろな対策をとっていますので、例えば貸付金とか支援金の関係とか、児童扶養手当のかさ上げとかそういった対策も行っています。

このところ大きな影響が出ているという話は、私ども把握はしておりません。

(堤 県議)

人事院勧告はこういう部分にも波及しますから、影響が出てくるのはこれからです。

一方処遇改善で上げながら、今回人事院勧告で給与削減に繋がってくるわけですから、これについては周知していただき、ぜひ実行していただきたいと思っています。

民間企業について、企業規模など 50 人以上の 393 事業所のうち 142 の事業所を抽出して、特別給は 6 月 29 日から、月例給は 8 月 17 日から 9 月 30 日まで実施をしていますが、なぜ民間給与実態調査が 50 人以上となっているのでしょうか。以前は 100 人以上となっていました、調査規模が小さ過ぎるのではないのでしょうか。

また、職員や特別職、議員の報酬はその持っている性格が違います。その違うものを一本の条例で行うという法的な根拠はどういうことがあるのでしょうか、答弁を求めます。

(人事委員長)

職種別民間給与実態調査については、人事院が調査対象となる企業規模などの制度設計を行い、人事院及び全国の人事委員会で共同実施しているところです。

調査対象の企業規模につきましては、平成 18 年に、従来の「100 人以上」から「50 人以上」に改められております。

その理由として、一つ目に、公務と比較を行う民間企業の規模について、月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則のもとで、民間企業の従業員の給与をより広く把握し、反映させることが適当であること。

二つ目に、企業規模 50 人以上の民間企業についてはその多くは公務と同等の役員段階をしており、公務と同種・同等の者同士による比較が可能であることなどの考え方から、人事院から示されております。

本委員会ではこの考え方に則り、平成 18 年の対象企業規模の見直し以来 14 年にわたり、民間給与実態調査の結果などを考慮し、報告及び勧告は行っております。

(総務部長)

私の方からは、複数の改正条例の一本化についてお答えいたします。

条例改正におきまして、共通の動機に基づいて複数の条例を改正しようとする場合には、一本化して条例改正を行うことが一般的です。

今回の給与改正について申し上げます、一般職は人事委員会勧告に基づき、特別職は国の特別職等の動向とともに、一般職の改定状況に基づいて条例改正の安否を判断しておりまして、ともに人事委員会勧告が共通の改正動機となっております。

また議員につきましても、特別職や一般職の動向を踏まえ、同様の対応とすることとしておりまして、やはり人事委員会勧告が共通の改正動機となっております。

このように今回の給与改正につきましても、いずれも人事委員会勧告という共通の改正動機に基づき行うものであることから、改正条例を一本化して提案し、ご審議をお願いしています。

(堤 県議)

再質問します。

小規模な事業者を対象にすることによって給与を抑制すると考えられます。もともと労働基本権代償措置として人事院制度というのができたと思うのですが、そういう代償措置であるのであれば、給与の決定において団体交渉が確実に存在をして、給与制度、基準が整っている企業を対象にすべきと考えますが、50 人以上ということは団体交渉も含めて基準が整っているところを調査

したのでしょうかということが1点。

民間における給与改定で、ベースアップ実施数は昨年より非常に減少している。中止そのものも多くなっております。

多くの中小企業等の経営の厳しさが物語っている中での勧告となっておりますが、このような規模を参考にするというのは、非常に厳しい状況の中での中小企業の内容を参考にすることですが、どう考えているのか併せて答弁を求めます。

部長の方は、職員組合との協議はどうなっているかということをお願いします。

(人事委員長)

先ほど申し上げた通り、民間給与実態調査は人事院が制度設計を行い、人事院等、全国の人事委員会から共同して実施しております。

全国の民間給与実態調査のデータは人事院が集計しておりますが、大分県だけが異なる規模における調査を実施すると、全国データにおける整合性がとれなくなることとなります。また大分県としても報告勧告を行う上で、国や他の都道府県との均衡を考慮することができず、地方公務員法に定める均等の原則を失することになります。

以上から、大分県のみで、企業規模を変更することを考慮することは非常に難しいこととなります。

また企業規模につきましては抽出されております。以上です。

(総務部長)

職員組合との協議ということでもありますけども、これにつきましてはこれまでと同様に今回のボーナス引き下げ、月例給改定しないことも含めまして、組合と交渉を行った上で今回条例を提出するものです。

(堤 県議)

私が聞いたのは50人以上というのは団体交渉を基準としてやっているかどうか、大分県は当然抽出して調査しているわけでしょう。

そういう団体交渉は企業を抽出してやっているのかどうか、していなければそれでいいんです。それはきちんと答弁ください。

(人事委員長)

企業規模の50人以上ということです。団体交渉ではなく企業規模で判断している。

(堤 県議)

団体交渉があるところは全く調査も対象にしてないという認識ですね。わかりました。

最後に給与の認識について、今年4月の大分市の1人から5人世帯における費目別・世帯人員別標準生計費調査では、昨年と比べると食料費や住居費関係は値上げのため、いずれも支出が増えていますが、雑費などは減少しています。

これは「生活は切り詰められないが小遣いや交際費・教養娯楽などを切り詰め、庶民は窮屈な生活を余儀なくされている」ことの表れであります。

労働者の給与とは「衣食住その他の生活手段でも、単に必要なカロリーが満たされ寒さが防げるということだけでなく、歴史的に培ってきた文化的な要素を含め、生産力の発展水準に応じた生活ができるものでなければならない。

新聞や雑誌を読み、テレビ・ラジオ・映画・演劇・音楽などを見たり聞いたり、たまには一家そろって休暇の旅行などが楽しめるものでなければならない。つまり、人並みの生活ができるものでなければならない。」ということです。

このように給与は労働力の再生産費であって、労働者を労働者として維持し、かつ労働者として育成するために必要な費用であります。このような認識はあるでしょうか。

また人事院勧告において、地方公共団体の直面する課題や対応について、「新型コロナウイルス感染症の拡大によって生じる課題や将来にわたる行政サービスに迅速かつ的確に対応する質の向上が求められる」と述べられています。このように、時代に応じた多くの課題や対応を強いられる職員に対して、今回の期末手当支給月数の引き下げは、職員のモチベーションを下げてしまうのではないのでしょうか。

また、公務員採用試験の応募者数は減少し、人材の確保が難しいとの記述もありますが、現在のような長時間労働で、今回のように期末手当を引き下げるとなおさら人手が不足することに繋がるのではないのでしょうか。

さらに、働き方改革についても行政ニーズの高度化・多様化の中、限られた

職員数で課題に的確かつ効率的に対応するため、勤務環境の整備を行うと言っていますが、期末手当引き下げはこれと逆行するのでしょうか。答弁を求めます。

(総務部長)

2点ご質問いただきました。まず、給与の認識についてお答えいたします。

地方公務員法におきましては、「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の従業者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」と規定されております。

この規定の趣旨を踏まえて、人事委員会におきましては、県内民間給与の状況について調査するとともに、生計費についても総務省の全国消費実態調査及び家計調査に基づき算定し、その結果を踏まえた上で、毎年度の給与改定の勧告を行っているところです。

職員給与が県職員の生活維持されるものと議員ご指摘の通りですが、地方公務員法の趣旨を踏まえて、人事委員会勧告に基づいた対応が適正であると判断し、今回の期末手当引き下げの条例改正を提案しています。

次に人事委員会勧告における運営の改善の課題についてお答えいたします。

職員給与につきましては、職員の適正な処遇確保を目的とする人事委員会勧告の尊重を基本姿勢とし、職員団体との話し合いを経て、議会の決定により決定する仕組みとなっています。

職員給与の引き上げの勧告の場合も、引き下げの勧告の場合も、人事委員会勧告を尊重して、給与改定を行うことが、公務員の給与制度の安定的確保に繋がっており、ひいては職務に精励している職員の安心確保に繋がるものと考えております。

新型コロナウイルス感染症や相次ぐ自然災害に士気高く対応している職員にとって、今回の期末手当の引き下げは大変厳しいものであることは十分認識しておりますが、このような給与制度の主張をご理解いただきたいと思います。

一方で、ご指摘の通り公務運営の改善は大変重要な課題であり、ICTなどを活用した業務の効率化、業務量に応じた適正な職員の配置といった職場環境の整備を進めるとともに、情報発信の強化、採用試験方法の見直しなどの人材確保策に一層取り組んで参ります。

(堤 県議)

生計費を支えるものだとの認識があるというようなお話がありました。今回月例給は据え置きで、期末手当が引き下げされますよね。

全体では3億円以上の減額ということだけれど、下がったとしても生計費を維持するのに十分やっていけるという認識なのかどうか。

もう一つは大変厳しい状況だけれども、尊重してこういうような状況になっているというような話で、よくよく県庁の中の協議をしているのでしょうか、あくまで尊重ですから。これによって士気が本当に上がるのかどうか。モチベーション上がるのかどうかということはどう認識をしているのか。下がって上がる人はいないと思うけれども、県としてどういうふうに感じておられるところでしょうか。

(総務部長)

下がってもいけるのかというお尋ねでありますけれども、今回の勧告につきましては先ほど答弁しました通り、職員の生計費についても調査を行い、それも踏まえた上で勧告が出されていまして、それを尊重して給与改定を行っているというところです。

勧告につきましては、上がる場合も下がる場合もこれを尊重することが給与制度の安定に繋がるというふうに考えていますので、今回引き下げという局面でありましたけれども、それを尊重していくことが長い目で見れば、公務員給与の安定的確保になると考えております。

(堤 県議)

尊重ということは非常にいい言葉だけれども、実際に働く現場の方々についてどういう状況なのかということをよく考えないと。

コロナとか災害対応で真正面から頑張っている職員さんに特別手当を出していいぐらいです。そういうことなしに引き下げをするわけですから中止を求めて質疑を終わります。