

が四十歳九か月、五等級が四十歳三か月、全体の平均が三十五歳八か月であるという報告がございました。

引き続きまして質疑に入ったわけでございますけれども、まず各市の給与のアップ率はまちまちのようだけれども、その辺の経緯はどうなっているのか、当市のアップ率でいくと、どの程度のラングになるのか等、質疑がございました。また各等級別の人数であるとか、平均年齢及び平均給与額の資料要求が委員よりあったわけでございます。

これらの質疑に対しまして、理事者からは給与改定問題について市長会で取り上げられ、その後助役会に降ろされたわけであるが、給与については、できるだけ同一歩調で進むことと決まっていますことである。そして各市における給与表もまちまちでありまして、いろいろと事情等もあるということから、各市に任ずることとして、初任給の上げ幅だけは統一していくことになっているわけである。また提案中の率でございますと、二十六市中十三

番または十四番目程度になるものと思う。

また等級別の人数、平均給与額等をまとめた資料が提出され、それによりますと、一等級の対象人数は四十人おり、その平均月額額は二十八万九千五百七十四円、二等級は六十八人で、平均月額額は二十四万九千九百一十一円、三等級は二百二十五人で、平均月額額は十六万二千二百四十五円、四等級は四十五人で、平均月額額は五万八千六百八十六円、五等級は五十八人で、平均月額額は十九万九千九百一十四円、合計四百三十六人で、平均月額額は十九万二千六百四十四円となっているという事です。なお、平均年齢につきましては、冒頭に御報告を申し上げたとおりでございます。

それから一等級の四十人中三十一人が部課長で係長が七人、係員が二人になっている。このような各弁もございました。

さらにまた委員から、いろいろ新聞等で報道されたように、ラスパリス指数百十五以上の市町村が百五十三団体ある。その中に当市も入っているようだが、一体当市のラスパリス

は幾つなのか。こうしたことから人件費について国から通達が来ていると聞か、事実なのかどうなのか。あるいは東京都の調整交付金も減額されるということも聞か、その懸念はあるのかどうか、本案提出にあたり、職員組合との折衝状況についてもお聞きしたい。

また係員二名が一等級に入っているという、いややるわたり制度あるいは、ラスパイレスに対する理事者の考え方について質疑がございまして、これに対しまして、理事者より当市におけるラスパイレス指数は五十六年度において、百十七・九となっている。わたりの問題を含めた職員の給与について、本年は国における行政改革等非常にきびしい情勢下にあるという中で市長会としても取り組んでおり、市としても、そうした姿勢でいくべきである。今後漸次是正していくべきであるという考え方で組合との交渉に当たっていききたい。

通達につきましては、ラスパイレス百十五以上の市に対して個別指導

をすること、自治省から東京都を通じて通達が来ているが、直接国が指導するが、東京都を通じて行われるか、いまのところはわからないけれども、今後改善計画というものも義務付けられるようである。こうした点を踏まえて、今後対処していきたい。

また東京都の調整交付金関係については、具体的な折衝に当たっては減額という問題も表面化するかと思いうけれども、現段階ではそうした情報はまだ入っていない。

職員組合との折衝は自治労東京都本部から統一要求が提出されて、昨年十一月から十二月にかけて、再三にわたり団体交渉をし、組合側の要求はとも飲めないということで、国や東京都の状況等を見ながら、勧告を尊重する前提で、最終的には十二月の十四日に妥結を見て、それによって本案を提出したものである。このような答弁があり、さらにこのわたりに対する理事者の考え方を明確にしていきたいという質疑があり、現在四等級から一等級まで渡れるようになっておりますが、その点明確に

されておらないということから考え、不適当であると思ふので、この制度については是正の方向で前向きに積極的に努力していきたい。このような答弁がなされ、また他市におけるわたり制度の状況と、当市のわたり基準の資料を要求するとともに、五十一年以降の一等級の内訳について質疑がございました。

これに対して他の状況の資料及び福生市の一般職員の等級間の異動の特例に関する基準が資料として提出されたわけでございますが、このわたり制度ができたのは、昭和四十八年度からで、他市でわたり制度をとっているのは福生市を含めた七市である。また通し号俸をとっているのは十一市である。当市の場合には役付きではない四等級の職員も一等級に渡れるようになっており、五等級は単純労働職であるので、四等級どまりである。他市の武蔵野市では一等級から特一に、二等級は一等級に、四等級は二等級までとなっている。調布市は二等級から一等級に、田無市は三等級から二等級に、それぞれ渡れるようになっており、当市のように

四等級から一等級まで渡れるようになっていくところはない。当市の場合、初任級昇格、昇給等の基準に関する規則があり、第二系に職務の等級の分類として、それぞれ一等級から五等級まで分類されており、一等級は部長及び課長、またこれに相当する職務とか、二等級は課長の職務、またはこれに相当する職務とか明記されており、また等級別による給与の格基準表があり、それらを踏まえて、組合側との折衝で決めたものだと思ふ。地方公務員法にも職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならないという規定があり、これを遵守するとなれば、わたり制度は適正を欠くというものであり、通勤手当についても適正な支給措置をするという意味で今回改正したものである。

このわたりというものは、今回の改正条例案でございますといえ、三等級は二十四号が最高で、これ以上になると、三等級から二等級の十八号に渡るといふことであり、給与額は変わらないわけで

ある。現在の給与形態でいくと、五等級は五十歳で最高に二等級では五十九歳で最高に達するということになっている。給与表の上で適用をよびなく受けられるような救済措置として、この制度ができた。したがって、ラスパイレスも中堅職員の各等級間の間差が入きく、わたり制度をとっているというために、ラスパイレスは高くなっていると思う。

昭和四十八年に福生市の一般職員の等級間の異動の特例に関する基準が訓令として、わたり制度ができ、その当時該当する職員は二等級から四等級の職員で、二等級から一等級にわたるものは、係長歴十二年以上で、年齢四十八歳以上、または吏員歴二十二年以上、あるいは二等級歴一年以上で、年齢五十三歳以上、または吏員歴二十八年以上の職員が二等級から一等級へ異動するということである。なお五等級から四等級へ渡れるようになったのは、昭和五十一年度からであり、また昭和五十一年度以降の一等級の人数については、五十一年度、五十二年度は同じで、課長職

が十九名、係長職が五名、五十三年度は部制が施行され、部長職が十名、課長職が十九名、係長職が五名、五十四年度においては部長職九名、課長職二十名、係長職六名、五十五年度は、部長職八名、課長職二十一名、係長職七名、五十六年度においては、部長職八名、課長職二十三名、係長職七名、係員二名となっている。

さらに訓令の中で、わたり基準に達していないで渡った職員はいないのか、あるいはまた給与表上における枠外給与の対象職員はいないかの質疑に対して、わたり基準に達しないで渡った職員はいない。また枠外給与の対象職員はいないということがあります。

またさらに係員から人件費の高騰によって、財政の硬直化が進んでいるという判断で、今回の五・一七％に抑えたと思われ、けれども、これからは職員もふえず、年齢も高くなり、しかもわたり制度をとっており、当然ラスパイレス指数は上がってくるわけで、こうした点の基本的な考え方を聞きしたい。わたり制度を是正す

るということでもなければ、目安としては、一体いつごろまでに行
うのか。あるいは他市町村のラスパイレースもお聞きしたい等の質疑
があり、これに対して市長から、一般的な見方としては、自治体職員
の給与は高いと言われており、このあたり制度も長い歴史から組合側
との折衝でできたものと理解している。しかし現在は、その当時の社会
経済情勢とは大きく変わり、私どもも、この制度を廃止という
基本線を持ってあるので、できるだけ早く組合側と折衝をし、
理解を得ていきたいと考えている。

ラスパイレースの問題も、少しずつ国の給与基準に近づいてい
けるように努力していきたいと思うとの答弁があり、また近隣を含
めた他市のラスパイレースについては、とらえ方によって、率も違ってくる
と思うけれども、他市に関するラスパイレースについては、ほとんど教え
ていただけない状態である。

東京都の調整交付金が現実には減額になるということにな
れば、重大な問題だと思ふが、いずれにしても御指摘のあった点につ

いては全力を挙げて改善に努めていくと、このような答弁がありました。
さらに委員より本案の審議にあたって他市町村におけるラスパイ
レスも基本的な審議資料であり、わたり制度も今後継続していく
上から、これから先何人ぐらいの職員が該当していくかということも資料
として提出願いたいとの発言がございました。

いずれにいたしましても、わたり制度というのは、好ましくないと考えてお
り、当然改善をしていきたい。したってその方向で進めていきたい
と思う。他市におけるラスパイレース等については、調査を要するため
に時間をお貸しいただきたいとの要望意見があり、その点について
委員から、そうした資料が間に合わないということなら、この臨時
会は二十六日まで会期があり、その間に資料を提出していただ
いた上で再度委員会を開くこととし、本件は一時保留の形にし
ていただきたいという意見が出され、他の委員の要論も持たなく、
本案については二十二日の委員会においては一時保留になった次第
でございます。

続きまして一月二十五日の午前九時から再度委員会を開き、本案について審査をいたしたわけでございます。

冒頭において、各市のラスパイレース指数及び二十六市の平均給与等の資料が提出されたわけであり、その内容について若干触れてみますと、ラスパイレースの問い合わせに応じてくれた市は十二市で、八王子市が百二十一・六、立川市が百二十・五、府中市が百十八、調布市が百十八、町田市が百二十一・六、小金井市が百十四・四、日野市が百十七・七、東大和市が百十二・一、武蔵村山市が百十三・七、多摩市が百十八・六、秋川市が百十二、福生市が百十七・九と、このことであるが、この指数は自治省のものではなくして、東京都において試算した場合に、このような数値になるというのであります。

また四月一日現在の二十六市の平均給与、あるいは期末勤働手当等の説明がなされました。

またそのほか前の本委員会では指摘のあった今後の一等級に渡る人数について、五十七年度において係長が三名一等級に渡り、五

十八年度においては係長が三名、五十九年度においては係長が四名、六十年では係長が二名に係員が一名、そして六十一年度においては係長が二名ということであり、六十一年度における一等級の人数は五十五名になるということです。

このような説明のあった後、質疑に入り、委員から前の本委員会でも指摘した東京都の調整交付金に対する考え方はどうなのか。二十六市の平均年齢は三十六歳一か月だが、当市の平均年齢三十五・八か月からすると、他市の給料はどのくらいになるのか。このような質疑があり、これに対して、都の調整交付金については、今後東京都とさらに連絡を密にして、私どもの考え方を伝えて減額になるようなことのないように働きかけていきたいと思う。当市の平均年齢でいたした場合、他市の給与については、調査をしてはいないが、一年で一号昇給するとした場合に、その昇給間差の平均が約六千円であり、期末手当等を含めて積算すると一年で約十萬円の給与の差があり、たとえば三十五歳と三十六歳の差が約十萬円だという

ことが端的にいて言えると思う。

さらに委員から、わたりの問題については、実質的には訓令で運営されているために不透明なことが出てくるわけで、前の委員会でもこの点は廃止の方向で努力するということでした。が、その点をさらに確認をしたい。

調整手当も国においては凍結の方針だが、今回八%から九%にした理由は一体何か、あるいはまた自治省からの給与に関する市民への公表について、また今回の通勤手当改正によって予算上どのくらい差が出るのか。あるいはまた今回の改正率五、一七%に至った経緯について等の質疑がありました。

これに対して理事者側より、わたりの問題については、前回の委員会では廃止に向けて改善すると申し上げたが、そのような方向に持っていきたいと考えている。

調整手当については、市長会や助役会等で検討していた。だき、各市の意向によって四月一日から実施することと決定した。

わけである。

自治省による給与関係の公表内容ですが、人件費の率、給与状況、平均給与、平均年齢、等級別職員数、期末手当等八項目にわたって公表することになっており、当市では二月の広報で公表していきたいと思っている。

通勤手当の予算関係は、通勤形態が同じと仮定して一般会計において五十六年度当初で一千四百二十八万八千円、五十七年度においては現在積算中であるけれども、一千四百六十九万一千円ということであり、その差は約二百六十九万一千円である。これに特別会計を含めると、約三百万円減額となる。今回の改正によって規則もすっきりと整理したいと思う。

今回のアップ率五、一七%となったのは、給与表を検討する中で、はねがえりの諸手当も含め、組合側と交渉をしたが、私どもとしては最高を東京都の人事委員会の勧告を限度とするという基本的な考え方の上に立つて、ラスパイルス等人件費問題が

取りだされている中で、できるだけ低く抑えていく方向で努力し、交渉を重ねてきたわけで、極論すれば一回給与改定をしなければ五%ぐらいは下がり、これを三回改定をしなければ、国家公務員なめにもっていきえるということだけれども、現在の給与は長い歴史をたどって決められた経緯もあって、一挙に是正することはできませんので、結果的に五、一七%という率になったということでございます。

また委員から、当市には人事委員会なるものが無いために、東京都にはなっていると思うが、国や都では期末手当とか管理職手当というものは、さかのぼって実施はしていない。その点どういう判断で決定をしたのかとの質疑に対し、御指摘のとおり、国家公務員においては、期末手当は新しい給与で出すものではなく、現行給与で実施するという事、したがって差額支給はされていないということ、調整手当並びに管理職手当も五十七年度から実施ということのようである。当市においては管理職も

一般職も一括で五十六年四月からということであり、特別に差を設けてはおられない。というのは職階制も明確になっておらず、実質的に通し号俸的な給与を適用しているために、給与については特別な制限事項は設けていないのが実状である。

管理職手当は、指揮、監督の度合いによって管理職だけに支給され、ある意味では超過勤務手当が支給されないという両要素を含んだ形で支給されているものと田んわれる。これは当市だけでなく二十六市において四月にさかのぼって実施あることになるわけでございます。

このような答弁があり、さらに各委員から東京都の調整交付金については、給与関係によって影響を及ぼすようなことのないよう、慎重を期していたべきだとの意見、あるいはまた人事委員会等の勧告も社会情勢や民間給与の実態等を勘案して勧告されたものであり、十分理解されて実施しているものと思う。わたりの問題も市民に対して恥かしくない形で組合との折衝も

前向きにやっていたらいいと、このような意見、また管理職手当も根本的な問題として、国や都と同じような考え方でやっていたらいい。わたりについても、四十八年九月の訓令でやっているために、すっきりしない面があり、できるだけ早い機会に検討をしていただきたいといったような意見もあり、あるいはまた正常な労使慣行によって決定を見たものであり、給与問題だけでなく組合側とも十分話し合って、より良い方向で合意に達するよう努力願いたい。

このような活発な意見が各委員から出されたわけでありまして、その後本安否につきましてお諮りいたしましたところ、全員一致で原案を可決すべきものと決定した次第であります。以上二日間に行われます審査の経過及び結果でございます。よろしく御審議を賜りまして、当委員会の報告とおり御決定くださいますようお願い申し上げます。本会の審査報告とさせていただきます。

○議長（末次性男君） 以上で委員長長の審査報告を終わりました。

これより委員長報告に対する質疑を行います。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○議長（末次性男君） 以上で質疑を終わります。

お諮りいたします。

ただいま議題となっております議案第一号については、委員会報告どおり可決することに御異議ありませんか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○議長（末次性男君） 御異議なしと認めます。よって議案第一号は委員会審査報告のとおり可決いたしました。

○議長（末次性男君） 日程第三議案第二号福生市消防団条例の一部を改正する条例を議題といたします。

本会については厚生委員会に審査と付託してありますので、委員長から報告を願います。

（厚生委員長 指田保雄君 登壇）

○厚生委員長（指田保雄君） 御指名がございましたので、ただいま議題となりました議案第二号につきまして審査報告を申し上げます。

なお、お手元に御配付済みの審査報告書の朗読は省略させていただきます。本案に対する審査概要につきまして簡単に報告をいたします。
（議案審査報告書）別添参照

今回の改正内容は、条文中の字句の整備をするともに、旅費のうち宿泊を伴う日当を新設し、団長・副団長は一千六百円、団員は一千三百円、また宿泊料を団長以下統一の一万一千五百円と定め、新年度の四月一日から施行しようという内容でございますが、本案説明の冒頭、課長より十二月定例会に提出すべきものであったが、条例の見直し等があって、遅れた七日の発言があり、この点について、各委員から、条文の見直しがあったと言ふが、どういふ点の見直しをしたのか、との質疑に対し、今回の条例改正には含まれていないが、第十一条に団員の遵守事項があり、この条文内容の受けとめ方によって差異があるのではなからうかという点もあり、今

後検討を加えたいと思つてゐる。このような答弁があり、また各委員から他の条例を整備も整備しつあることは十分承知はしている。しかし今回の条例の改正は当然十二月定例会に提出すべきものであれば、おと前、条例の見直しによって提出が遅れたわけではない。その点明らかでない限り、納得しかねるとの強い発言がなされ、これに対して助役等理事者側より提出時期を逸し、遅れた点について申しわけない旨の発言があり、次いで議案第二号についてお諮りいたしましたところ、原案どおり可決すべきものと決定した次第でございます。

ようしく御審議を賜り、当委員会報告のとおり御決定くださいますようお願い申し上げて、簡単にございますが、審査報告とさせていただきます。

○議長（末次性男君） 以上で委員長の審査報告は終わりました。

これより委員長報告に対する質疑を行います。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）