

会 議 録

1 会 議 の 名 称	総務常任委員会
2 日 時	令和 元年 9月 6日 (金) 午前 9時30分 開会 午前 11時36分 閉会
3 場 所	全員協議会室
4 出 席 者 (7人)	中山真由美 土山由美子 米谷 政久 川添 康大 冨田 巖 相馬 欣行 館 大樹
5 欠 席 者	なし
6 説 明 員 (6人)	副市長 (宍戸 晴一) 総務部長 (山室 好正) 職員課長 (河原 康二) 職員課主幹 (佐伯 明) 職員課係長 (村井 秀直) 職員課係長 (鈴木 哲陽)
7 傍 聴 者	2人
8 事 務 局	参事 (兼) 次長 主査
9 会議のてんまつ	別紙のとおり

- 議 題 議案第35号 伊勢原市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の制定について
- 結 果 可 決
- 議 題 議案第36号 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備に関する条例について
- 結 果 可 決

午前9時30分 開会

○委員長【中山真由美議員】 ただいまから、総務常任委員会を開会いたします。

これより、本委員会に付託されました案件の審査に入ります。

会議は、配付してあります次第により進行いたします。

ここで、執行者側から副市長にご出席いただいておりますので、ご挨拶をお願いします。

○副市長【穴戸晴一】 おはようございます。本日、ご審査をいただきますのは、伊勢原市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の新規制定1議案と地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備に関する条例の一部改正議案1議案の2件でございます。先般の本会議におきまして、議案審議の際に総括的なご審議をいただいているところでございますけれども、本日は当委員会におきます細部にわたるご審査をいただきまして、ぜひ各議案にもご理解を賜りますようお願い申し上げます。ご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○委員長【中山真由美議員】 よろしく願いいたします。

それでは、「議案第35号、伊勢原市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の制定について」及び「議案第36号、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備に関する条例について」を一括議題といたします。本案については、本会議の際、細部にわたって説明がされておりますので、直ちに質疑に入ります。なお、発言の際は、挙手をして、委員長の許可を得てからお願いいたします。また、発言は簡潔明瞭に、質疑項目が多い場合には3項目程度に区切ってお願いいたします。

それでは、お願いします。

○委員【埴田巖議員】 それでは、議案第35号、第36号の付託審査質問事項について、幾つかご質問させていただきます。

今回の条例制定及び条例の一部改正は、地方公務員法及び地方自治法の改正により、職員の任用制度を見直すこととされたとのこと説明でしたが、この制度見直しに当たって、本市としての独自の判断や考え方により、条例に規定している部分があるか伺います。また、その場合に、規定に当たっての考え方についてご説

明ください。

○職員課主幹【佐伯明】 基本は、国の考え方に準拠して規定していますが、規定の仕方は地方公共団体の裁量となっています。本市は給与及び費用弁償に関する条例として新規制定をいたしました。市によっては常勤職員の給与条例を一部改正にして対応しているところもございます。その中で、給与の規定については、常勤職員の類似する給料表から会計年度任用職員の給料または報酬を決めますので、各市独自の考え方で規定しています。また、各種手当も、常勤職員の給与条例を準用しているといったところです。

以上です。

○委員【埜田巖議員】 ありがとうございます。

次に、今回の職員任用制度の見直しにより、これまでの臨時職員が会計年度任用職員になって、これにより、本市はどのような任用形態となり、それぞれの役割をどのように整理しているのか伺います。

○職員課主幹【佐伯明】 常勤職員を中心とした執行体制には変更はありません。今までどおりです。その常勤職員に準じる形で、一般職として任用される任期付職員や任期付短時間勤務職員、再任用短時間勤務職員がおります。そこに常勤職員の補助的な業務、あるいは専門的な業務を担う非常勤の職である会計年度任用職員が加わることとなります。任期付職員及び任期付短時間勤務職員は、専門的知識、経験が必要な業務を行う職員の確保が一定期間困難な場合や、一定の期間内に終了することが見込まれる業務、一定の期間内に業務量の増加が見込まれる業務などがある場合に任用することができる職員となっています。再任用短時間勤務職員は、常勤職員の職員が定年退職後、これまで培った知識、経験を生かして業務に当たる、そういった職員となります。そして、常勤職員の補助的な業務を担うのは、今回、新たに設置された会計年度任用職員ということになります。常勤職員を中心にさまざまな任用形態としておりますが、それぞれの制度の趣旨を踏まえまして、利点や特性を生かして、効率的で適切な執行体制づくりを行っていくと考えています。

以上です。

○委員【埜田巖議員】 続きまして、フルタイム会計年度任用職員とパートタイム会計年度任用職員は、勤務日数や勤務時間の差であることは理解しましたが、給与や報酬、手当や休日の取り扱いについての差はあるのかについて伺います。例えば、フルタイムとパートタイムの時間給当たりの額は異なるか。また、制度の見直し後、フルタイム会計年度任用職員とパートタイム会計年度任用職員の任用の見込み数をどのように見込んでいるのか伺います。

○職員課主幹【佐伯明】 給与につきましては、フルタイムは、給料のほか地域手当、通勤手当、特殊勤務手当等の各種手当を支給することができます。一方、パートタイムの会計年度任用職員につきましては、報酬のほかは、手当としては期末手当のみ支給することができることになっております。ただ、特殊勤務や時間外勤務、休日勤務、夜間勤務、そういったことに従事する場合は、それなりの

フルタイム職員の手当に当たる報酬を追加で支給する、そういった規定になっております。1時間当たりの給料または報酬につきましては、仕事の内容が同じ場合であれば、フルタイムでもパートタイムでも1時間あたりは変わりません。もちろんトータルの時間が違いますので、年収なり月収なりは変わってくるということになります。

任用の見込み人数というご質問ですが、現在、各課に照会しながら精査を進めているところでもありますが、現段階ではパートタイム会計年度任用職員で約650人程度を見込んでおります。

以上です。（「了解」の声あり）

○委員【米谷政久議員】 それでは、同じく議案第35号、第36号について質問させていただきます。

まず1点目、フルタイム会計年度任用職員の給料は別表により定め、別表の号給は、職種ごとの職務の複雑、困難及び責任の程度により規則で定めるとしてありますが、この職種ごとの職務の複雑、困難及び責任の程度はどのようなことか、お伺いします。また、具体的な職種別の号給の適用の例について伺います。

○職員課主幹【佐伯明】 会計年度任用職員で想定される職種につきましては、現行の制度から想定しますと、約80種類程度になろうかと考えております。職務の複雑さ、困難さ、責任の程度というのは、職種によるばらつきがございます。例えば、事務職の職員と保健師の職員、当然、仕事の内容も全く違ってくる場所があります。その中で、複雑さや困難さというのが出てくるということですので、それを反映した給料として考えています。具体的に、今お話ししたように、職種別の号給の適用例ということですが、一般事務職員については、基準の1号給を適用しようと考えております。そこが基準になります。その中で、より複雑な業務内容、困難な内容である職になっていくと、保健師ですと67号給、そういう設定になっていく予定です。

以上です。

○委員【米谷政久議員】 わかりました。

では、次の質問で、会計年度任用職員の任用決定までの具体的な手順について伺います。また、会計年度任用職員は原則公募により任用するとしておりますが、公募の方法と、一度に多くの公募をすることになると考えられるので、その課題や対応策についてお伺いします。

○職員課主幹【佐伯明】 まずは、現在、働いてもらっています臨時職員や非常勤職員に対する説明会を行います。その後、市広報やホームページを使いまして広く公募することになります。応募してきた方の書類審査、面接をもって選考します。そして、任用を決定するといったのが一連の手順という形になります。委員のおっしゃるとおり、現行の臨時職員、非常勤職員が応募してくると、それだけでも大勢の方が殺到する可能性がある。このため、一度に応募者の書類審査、面接を実施することは、なかなか不可能と思われれます。応募者も手続に困惑してしまうことが想定されますので、書類審査、面接を行います担当については、各

所属に分散しようということ考えております。わかりやすい募集案内をするよう、検討を進めてまいりたいと考えてはおります。

以上です。

○委員【米谷政久議員】 わかりました。わかりやすい募集内容にしていきたいと思えます。

それでは、議案第36号のほうについて、1件質問させていただきます。会計年度任用職員の任期は1会計年度であるが、育児休業の適用はあるのかについて、お伺いいたします。

○職員課主幹【佐伯明】 議案第36号、第8条におきまして、伊勢原市職員の育児休業等に関する条例を改正します。一定の要件に該当する会計年度任用職員が育児休業をとれるようにするための改正です。一定の要件については、1点目として、引き続き在職した期間が1年以上であること、2点目の要件が、その職が引き続きあり、再度の任用をされる見込みがある職員であること、3点目の要件として、1週間の勤務日が3日以上として定められている職員、この3点のいずれかに該当していれば、育児休業をとることができるという改正です。会計年度任用職員の任用期間は1会計年度ですが、仮に再度の任用が見込まれる場合は、その期間において育児休業を取得することも可能となります。

以上です。（「了解です」の声あり）

○職員課長【河原康二】 ただいまの佐伯主幹の説明の中で、今、3点お話し申し上げた内容ですが、いずれかにというお話をさせていただきました。こちら、いずれもです。例えば、1年以上の雇用が見込まれている、もう既に1年以上やっている者であって、なおかつ週3日以上勤務であるということで、3点全ての要件を満たす場合にとれることとなりますので、いずれかではなくて、いずれもということで訂正させていただきます。

以上です。

○委員長【中山真由美議員】 3点全てということで了解ですか。（「了解です」の声あり）

○委員【川添康大議員】 それでは、質問させていただきます。

まず、総務省の調査で、臨時職員、非正規職員の同一人を再度任用する理由として、1つに、勤務実績が良好な者を引き続き勤務させるため、2つに、担当業務に習熟した者を再度任用したほうが効率的という調査結果が出ていますが、各自治体に調査をした結果ですけれども、こういうふうに地方自治体が同一の継続任用の必要性、合理性を感じているんですけれども、財政上の理由で、なかなか臨時、非常勤として再度の任用を繰り返している。恒常的業務を担う職員と差別化するため、または継続任用と見られないために空白を設けている自治体もあると聞いております。あくまでも期限つきである以上、再度任用を繰り返せば、常勤の職員との区別がつかなくなるということで、無期限任用の原則というのが地方公務員法にはあると思えますが、こうしたことも掘り崩すことになりかねないと思っています。それで、形式上、原則を維持しようとする、どうしても空

白が必要になる部分では、今回、会計年度任用職員だけではなかなか変わらないのかなと考えていまして、抜本的には正規職員を配置することが、やはり必要ではないかと考えてはいますが、こうしたことについては、市の現状と見解をどのように考えているのかについて、お伺いいたします。

○職員課長【河原康二】 それでは、現行の臨時職員ですとか特別職非常勤職員の任用につきましては、それぞれ任期の満了後、新たな任用として、これまで行ってきております。任期と任期の間におきましては、必要な期間であれば、そのまま引き続き任用するということで、その都度、任期の間をあけるという空白期間をあえて設けるといような任用は、本市では行ってはおりません。職を整理する中でも、常勤職員が行うべき業務に従事する職が存続することが明らかになった場合には、任期の定めのない常勤職員や任期付職員の活用を検討していきたいと考えております。

以上です。

○委員【川添康大議員】 今回の点で再質問ですけれども、先ほど前段で言った地方公務員法の無期限任用の原則との関係では、今回の制度との関係はどのように認識されているのかについてお伺いしたいと思います。

○職員課長【河原康二】 こちらについては、人材確保ですとか雇用の安定を図る観点から、公務の運営には任期の定めのない職員が中心となって行っていくことが必要であることは十分認識しておるところでございます。

以上です。

○委員【川添康大議員】 とすると、あくまでも常勤職員がメインであるということで、議場での質疑でもあったんですけれども、会計年度任用職員を調整弁のようにすることは、まず、絶対はないということよろしいでしょうか。

○職員課長【河原康二】 実際には正規職員が行う業務は、こちらのほうである程度、整理はしていく必要があると考えておりますが、常勤職員の調整としての会計年度任用職員の任用というものではなく、正規職員が担わなければならない業務はしっかり常勤職員が行う。その中で、実際に常勤職員が担わなくてもよい業務につきましては、会計年度任用職員に補完していただくということで考えております。

以上です。

○委員【川添康大議員】 続いて、次の質問に移りますが、常勤職員と同じ業務を行う職があった場合に、常勤職員や任期付職員の活用等を検討することが必要と考えますが、これについて1点伺いたいのと、もう1点は、会計年度任用職員の業務は、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定にすべきと考えますが、この点についてもお伺いしたいと思います。

○職員課長【河原康二】 それでは、まず、1点目のご質問ですけれども、こちらにつきましては、常勤職員や任期付職員が担う業務は、これはそれぞれその都度担うかどうかをしっかりと判断して行っていきたいと考えております。

そして2点目につきましては、常勤職員は相当の期間任用される職をつけるべ

き業務を行い、フルタイムとすべき標準的な業務量があるものを行う職と考えております。会計年度任用職員は、常勤職員の補助的業務や定例業務、専門職として特化したような業務、このような業務を行っており、これまで臨時職員や特別職の非常勤職員の嘱託員が行っている業務を行う職と考えております。

以上です。

○委員【川添康大議員】 先ほどの質問と少し重なるかもしれないんですが、今のお答えで、常勤職員と同じ業務を行う職というのは、今まで非常勤、臨時職員がやっていたと思うんですけども、伊勢原市ではそういうことは全くないという認識でいいのかということと、常勤職員は相当の期間任用される職につけるべき業務を行うとありますが、この業務というのはどういったものなのかについて。2点お願いいたします。

○職員課長【河原康二】 1点目のご質問ですけれども、常勤職員と同じ業務を行う職員は全くないかということにつきましては、職の整理を進めていく中では、常勤職員が担うべき業務へ移行する職は、現段階では見当たらないところではありますが、職の整理は継続して行っているところもございます。そういった中で、常勤職員や任期付職員、こういった職員が担う業務であると判断するものがあれば、それは適切に移行していくと考えております。

また、2点目の相当な期間任用される職員をつけるべき業務につきましては、単に業務の期間や継続性のみによって判断されるべきものではありません。業務の内容や責任の程度などを踏まえ、業務の性質により判断すべきものであり、個々の具体的な事例により判断されるべきものであると考えております。典型的な例で申し上げますと、組織の管理、運営自体に関する業務ですとか、財産の差し押さえ、許認可などの権力的業務、こういったものが想定されると思います。

以上です。

○委員【川添康大議員】 職の線引きというか、まだ確定していないというか、整理中だということですが、それと、要は権力的業務は常勤の職員の仕事でということだと思っておりますが、基本的に権力的業務と言われるものについては、常勤の職員でも誰でもやっているような業務ではないんじゃないかと思っておりますが、そのあたりは、普通の一般の職員が当たり前日常的にそういった業務をしているのかどうかはどうでしょうか。

○職員課長【河原康二】 先ほども答弁したように、相当な期間任用される職員につけるべき業務というのは常勤の職員であるとお話しさせていただきましたが、実際には業務の量とか期間、そういったものだけで判断するものではないと考えています。例として権力的業務というお話をしましたが、政策的、市の方向を定めるような業務に携わるような業務につきましても、当然、常勤の職員が行っていくべきと判断しますし、それから、人材確保、そういった人を育成するという部分でも、非常勤の職員がつく職というよりも正規職員がやっていく部分ではあるかと思っておりますので、権力に限ってではなく、そういった部分以外の業務を行っている職員につきましても、常勤の職が必ずしもっているのはあるというふ

うに考えています。

以上です。

○委員【川添康大議員】 僕の感覚としては、どちらかというところ、ほとんどが常勤も非常勤も同じじゃないかなと。一部の、今言った人材育成もそうですし、市の方向性とか、そういう企画をつくるとかというのはもちろん常勤じゃないとだめだと思いますけど、どちらかというところ、ほとんどが同じ業務に従事しているんじゃないかなと、私なんかは思うんですけども、その辺はどうでしょうか。実際のところ。

○職員課長【河原康二】 例えば、窓口の業務におきまして、申請を受けるですとか、一時的に来られた市民を対応するということにつきましても、現在は各窓口で臨時職員ですとか非常勤職員の方が中心となって行っていると思います。当然そこを、常勤職員がその業務をやらないかということ、その業務もやりつつ、別の業務を行ってはおります。それ以外の部分につきましても、会計年度任用職員が今後は担っていきつつ、また、制度の説明とか、会計年度任用職員でもできる話になりますので、その辺の線引きというのは必ず明確にできるかということ、なかなか難しいところはあるかと思うんですが、正規職員がやるべきところはあるということからも、しっかり整理しつつ、ある程度非正規がやるべき業務ではないところをやらせないような形も含めて整理していきたくて考えております。

以上です。

○委員【川添康大議員】 了解しました。

1点、窓口の業務については、臨時的とか非正規職員が中心になっていることでしたので、対応については、判断は常勤職員がするにしても、窓口対応自体も、一定常勤職員がやっておかなければ、この間ちょっといろいろトラブルもあったりとか、対応の問題があったりというのが何件か出ていまして、聞いてまた戻って、また話してまた戻るといような、結構そういう往復が何回か見られたということもあるので、その部分は、窓口にしても、臨時、非正規に対する人材育成がなかなか進んでないんじゃないかなと危惧していますので、今後も検討していただきたいということと、あと2点質問があるんですが。

次の質問に移ります。今回の改正を契機として、現行フルタイムで任用している者をパートタイムに変更したりだとか、財政上の制約を理由として合理的な理由なく、勤務時間を短くしてパートタイムにするなどの、改正法の趣旨に沿わないと考えますが、この点について、市がどう認識しているのかということと、あと、先ほどもちょっと出たんですが、任用の空白、これが一番問題になってくるのは、恐らく教育や保育の現場だと思うんですけども、継続性が重要な行政サービスの妨げになっているという、実際、自治体もあるようなんですけれども、伊勢原市の現状、状況についてはどのようになっているのか。2点お願いします。

○職員課長【河原康二】 それでは、2点のご質問にお答えいたします。

まず1点目ですけれども、国から示されておりますマニュアルにおきましては、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、臨時職員や特別職非常

勤職員から会計年度任用職員へ必要な移行について抑制を図ることは、適正な任用、勤務条件の確保という法改正の趣旨に沿わないことであることを示されておりますので、この点については十分認識しているところでございます。

また、2点目の空白期間の考え方ですけれども、先ほども申し上げましたように、本市ではあえて空白期間を設けるような任用は行っておりませんが、実態として、先ほどお話があったように、教育現場、そういったところでは学期ごとに会計年度任用職員を任用することが考えられます。ただ、以前は学期ごとにやっておったんですが、現在は臨時職員は半期ごと、6カ月の範囲での任用ということで、4月から9月末までの任期で任用を行っています。引き続き10月からまた3月までということで、あえて夏休み期間の空白を設けない形をとりました。これにつきましては、実際に空白期間を設けますと、年休の取得要件が6カ月以上の任用期間を超えたところから年休が発生するというようなことがございまして、そういったところの働きやすさというものを解消するために、教育委員会でも、実際に学期で区切るのではなく、半期ごとに雇用し、年休が付与できるような、そういった対応をするようにしております。ただ、実際の状況としては、夏休み期間になりますので、学校の授業に携わる方については、その中で研修ですとか、また、学校でやらなければならないことがあった場合には勤務しますけれども、それ以外については勤務がないということで捉えております。

以上です。（「了解です」の声あり）

○委員【相馬欣行議員】 私の方からも何点か質問させていただければと思います。

最初に、先ほど多田委員からの質問に対し、職員の採用や業務分担などの基本的な考え方は変わらないという答弁がありました。今回の中で考えなきゃいけないのは、今回の改定により、労務費が約1億9000万円増額する中で、今回の任用の厳格化、それから、会計年度任用職員の採用により、業務の効率化やサービス向上につなげることが大切なのだろうと思います。今回の改正による成果や効果、この考え方をどう考えているのか、まず1点お伺いします。

○総務部長【山室好正】 会計年度任用職員の任用に伴う成果や効果の考え方でございますが、これら会計年度任用職員の職務は、移行前の現時点でも、先ほど説明いたしましたように、何十種類もの種類がございまして、業務の効率化や市民サービスの向上の点からも、非常勤職員、会計年度任用職員は、市の行政運営において欠かすことができない職員で、任用の人数等は別といたしましても、今後、任用が必要な職であると考えております。

こうした中、今回の会計年度任用職員制度の創設に伴いまして、非常勤の職員の給料や処遇が改善が図れることとなります。市としましては、その効果といたしまして、非常勤職員のやりがいやモチベーションを向上させ、仕事の精度を上げること、職員としての自覚を高め、責任を持って市民対応していただくことなどを求めてまいりたいと考えています。これにより、必要に応じて業務の内容等を見直し、これも常に意識いたしまして、人事管理をしていく考えでございまして、

また、任用時におきましても、公募制を導入して選考を行うことで、さらにまた継続的な任用を行う場合は人事評価を導入することになります。市として望む、意欲ある優秀な人材を確保することが可能と考えておりますので、会計年度任用職員により、適正事務の執行、また市民サービスの向上が、これまで以上に成果が図れると考えております。

以上でございます。

○委員【相馬欣行議員】 よろしく申し上げます。

次の質問としては、適正化管理計画についてお伺いします。社会環境の変化、それから、市民ニーズの多様化にしっかり応えていくためには、伊勢原市定員適正化計画を見直し、正規職員をふやすことで、能力の向上、それから、作業効率化、サービス提供の向上を求められているのではないのでしょうか。今回の条例改正を契機に、しっかり市としての方向性を考えることが大切ではないかと考えますが、この件についてはいかがでしょうか。

○職員課長【河原康二】 これらのご質問につきましては、先ほどからもお話ししているように、行政運営の中心は、やはり常勤職員が担っていくべきものと十分認識しております。そのような中でも、簡素で効率的な行政体制を実現し、社会環境の変化や市民サービスの多様化へ適切に対応していくためには、常勤職員が担う業務とそれ以外の業務を整理し、業務の見直しやICT化を進めるような、そういったことも必要となっており、多様な任用形態の職員を活用しながら、常勤職員が責任を持って取り組むべき業務を行うことが必要であると考えております。

以上です。

○委員【相馬欣行議員】 私が言いたいのは、労務費抑制のためだけじゃないんですよ、単に職員を減らすことを目的にするのではなくて、常勤、非常勤含め、多様な市民ニーズ、それから、抱えている課題の変化に対応するためには、労務費1億9000万円増の人事制度の見直しに合わせ、仕事と定員の考え方を棚卸し、再検討することが大切だと考えています。定員適正化計画の推進も大切であり、理解するんですけども、よりアウトプットや成果を求める見直しが必要ではないかと考えているのですが、その辺についてはいかがでしょうか。

○総務部長【山室好正】 委員ご質問いただきましたとおり、会計年度任用職員制度の導入によりまして、改めて非常勤職員の任用状況を確認することができました。また、人件費も増加しております。人件費の増加に伴う費用対効果だけではなく、職員体制に伴う成果を踏まえた常勤、非常勤を合わせた職員体制のあり方について見直しをしていくことが必要であると考えております。仕事の内容や責任、業務の期間などにより、常勤職員が実施すべきか、会計年度任用職員が行うべきかを改めて見直しをし、さまざまな任用形態を活用した効果的な構成を再整理するとともに、一方で、業務の必要性、ICT化の活用、業務委託の推進などによる改革を進めて、本市として最適である行政執行体制を構築することにより、市民ニーズに的確に応える効果的で効率的な行政サービスのアウトプット、

成果が確認できるよう、引き続き検討を進めていきたいと考えております。

以上でございます。

○委員【相馬欣行議員】 答弁ありがとうございます。具体的に動き出すのは多分これからになると思いますけれども、しっかりと基本的な考え方のもとに運用を進めていただければと思います。

次に、2つお伺いします。特別市職非常勤1070人と臨時的任用職員600人の見直し後の具体的な振り分けの考え方について。

それから、公民館館長などは、人事的考慮のもとで運営されてきています。会計年度任用職員になると、人事上の考え方にも変わると考えてよいのか、それ以外の要職についての考え方についても一緒にお示しいただければと思います。

○職員課長【河原康二】 まず、1点目のご質問ですけれども、臨時職員の職につきましても、全て会計年度へ移行するような形になっております。また、特別職の非常勤職員につきましても、今回の厳格化によりまして、専門的な知識、経験、また、識見を有すること、知識、経験等に基づき事務を行うこと、助言、調査、診断を行うこと、この全ての要件に該当する職として、総務省の指示により、特別職として引き続き任用すべきかどうか、そういった整理をすることになっております。そして、特別職として任用できない職につきましても、会計年度任用職員として任用すべきかどうか判断し、会計年度任用職員にする者、そして、職務の内容や時間、任用の経過、そういったものを判断しながら、会計年度任用職員にはしない者というふうな整理の仕方をして振り分けを行っております。

2点目の質問であります。公民館長等の人事上の配慮、また、要職についての考え方になりますけれども、今回の法改正によりまして、国では公民館長の職につきましても、一般職の会計年度へ移行する職であるということが示されました。これにつきましても、本市を含む幾つもの地方公共団体から、公民館長は特別職として残すべきではないかというようなことを要望として上げたんですが、最終的には国の判断は変わらず、今回、特別職には位置づけができないということで、公民館長を特別職から除くものになっております。そういったときに、一般職の公民館長とする中では、当然、会計年度任用職員か、任期付職員か、常勤職員か、その職以外では、なかなか、今度、職の任用ができなくなってくるので、公民館長につきましても、1つの選択肢としては会計年度任用職員の職に移行できると考えております。また、社会教育指導員や青少年相談室の相談員、こういった職員につきましても、会計年度任用職員の任用を公募で選考するのが原則になりますけれども、職の特異性ですとか、必要な資質、適正など、公募で選考することがなかなか難しい、そういうところにつきましても公募によらない選考ということも考えております。

以上であります。

○委員【相馬欣行議員】 今の答弁でいくと、選考を行う任用職員、この辺が今の段階で決まっていると、今の話だと受けとめられるんですけども、現段階でのその辺の内容についてお伺いできればと思います。

○職員課長【河原康二】 現段階では、まだそれぞれの職にどういった人をつけるか、選考するかというところを決めて行っている状況にはなっておりません。今後どういった選考の仕方をしていくのがいいのかというところも含めて検討を進めてまいりたいと考えております。

以上です。

○委員【相馬欣行議員】 私も以前から、部長職が応じられた方、その能力をどう生かしていくかというのは、これは市として活用していく、言葉は悪いんですけども、やっぱり、そこはしっかりと考えていかないと、市としての財産を財産じゃなくしてしまう、そういう考え方になるんです。これは、市にとってはマイナスになりますから、その辺も含めてしっかりと、今、言った公民館の館長職もそうですけれども、しっかりと持っている能力を最大限に生かす、そういう人事制度をつくり上げていくことが大切だと思いますので。なかなか国の教育の中で難しい部分はあるんですけども、市独自の裁量でできるようなところ、そんなところはぜひ考えていただければと思っています。

次に、あと2つお伺いします。文面の中で、職を整理するとの言葉がよく出てきます。余り整理するというのはいい言葉と、人だと余りいい言葉にはとらないところがあるんですけども、その意義についてお伺いできればと思います。

それからもう1つが、現在は労務費の取り扱い費目で、実は労務費として出てこない部分、物件費とかに出てきているところが、残念ながら労務費として支払うって非常に難しいところはあるんですが、今回の条例以外の労務費品目の見直しについて、どうなるのか、お伺いできればと思います。

○職員課長【河原康二】 それでは、2点についてご説明させていただきます。

まず、1点目の職の整理という部分ですけれども、これまで法的にいろいろな規定が細かく定められていなかったものが、今回の法改正によりまして明確に規定されるようになっております。それぞれの職というのは、公務員の場合ですと、職があったところに人をつけるという感覚がありますので、まず、それぞれの人をつけるところを職と捉えて表記しているところが、国のほうの今回の制度改正でもあります。そういった中で、法的な位置づけですとか職務内容などを踏まえまして、その職について、特別職の非常勤職員とするのか、会計年度任用職員とするのか、それ以外の職とするのかというところを整理する、そういうようなことでの表現になっているかと思います。

以上でございます。

もう1点、2点目ですけれども、条例改正によりまして、労務費等の費目の見直しというお話ですけれども、まず、これまで臨時職員は、物件費の賃金でお給料に見合うものをお支払いしていたところがございますが、会計年度に移行後は、報酬または給料ということで賃金で支払うことはなくなります。こういった中で、今回、地方自治法施行規則の改正が令和2年4月1日に施行されまして、これまで7節賃金で払っていたものの賃金という項目、費目が削除されることが決まっておりますので、令和2年4月1日以降は、現在、7節で使っている賃金という

項目はなくなります。

以上でございます。

○委員【相馬欣行議員】 今の話ですと、賃金という項目がなくなるということなので、全てが労務費として明確になると解釈していいということでしょうか。

○職員課長【河原康二】 これまで物件費として賃金を行っていましたので、その辺の臨時職員の賃金に係る部分の金額はなかなか見えにくい部分があったんですが、今回の改正によりまして給与または報酬ということで、人件費の中で会計年度のお支払いをしますので、明確に人件費としての金額は出てくると考えております。

以上でございます。

○委員【相馬欣行議員】 ありがとうございます。あと残り3つ質問させていただきます。

まず、先ほどから上限2年の話も出ていましたけれども、任用について、1会計年度の範囲として、原則公募となっていますが、上限2回までの、この2回という選考の考え方についてお伺いします。

それから、扶養となるために所得を抑えなければいけないという、それで時間を決めている方も多分いるのではないかと思うんですけれども、今回の改正の中で、所得を抑える必要がある方に対して具体的にどうなるのか。

それから、1年以上ですと退職金にも入ってくると思うんですけれども、退職手当、この辺の取り扱いについてどうなるのか。この辺についてお伺いできればと思います。

○職員課長【河原康二】 それでは、ただいま3点のご質問ありましたので、まず1点目ですけれども、上限2回までの選考の考え方についてお答えします。会計年度任用職員として任用した職につきましては、任期満了後、その職が必要なときは、任期満了前に、勤務実績、これらが良好な場合には再度の任用をすることができるというような制度設計をしております。公募によらず、従前の勤務実績に基づく一定の能力の実証によりまして、再度の任用ができるのは原則2回までとしている。回数につきましては、いろいろな自治体の考え方は当然ございまして、この2回に限っていない自治体もあるんですけれども、本市におきましては、基本となる国の期間業務職員の任用の仕方が上限2回までの公募によらない選考に基づいて行っているのので、これに準じた形での回数と捉えていただければと考えております。また、勤務実績につきましては、会計年度任用職員につきましても人事評価を行うことになっておりますので、その人事評価によって勤務実績を見ていくことを考えております。

続いて、2点目の扶養の範囲で働いている方についてのことでございますけれども、まず、会計年度任用職員へ移行する際には、給与水準、これは今回の改正で改善する方向になっておりますので、新たに期末手当が臨時職員には支給されてきます。これは一定の条件を満たす方になってきますけれども。現在、扶養の範囲で働いている方につきましては、同じ勤務形態で会計年度で任用した場合には、当然、

年収が上がってきますので、扶養の範囲は超えてくるのが想定されます。扶養の範囲で働く方が今後、会計年度に移行した際に、みずからの働き方を、扶養の範囲から外れて仕事をするを選択されるのか、また、扶養の範囲で働くために勤務時間を短くして勤務して、一定の収入の中で勤務され働くのかというところは、それぞれの選択をしていただくことになってきます。会計年度任用職員の職を、実際にどのような職にするかというところは、これから公募していく中で、それぞれの職場で勤務条件、そういったものを提示していきますので、その中で、ご自身が働きたい勤務形態、そういったものを見定めていただきながら応募していただくことも必要になってくるかと思います。

あと、退職手当、3点目の件ですけれども、フルタイムの会計年度任用職員につきましては、1年を超える継続期間を満たしたときには、退職手当の対象になるというようなことが規定されます。ただ、本市の場合は、正規職員につきましても神奈川県市町村職員退職手当組合に加入しておりますので、退職手当組合の条例が適用されることとなります。フルタイムの会計年度任用職員が退職手当を受けるに当たっては、退職手当組合に加入した条件の中で退職手当を受けることになってきますので、そういった1年以上の任用がある方につきましては、1年を超えたところから退職手当組合に加入し、それ以降について、実際には退職手当を受ける期間の換算に入ってくる。ですから、1年目につきましては、社会保険、また雇用保険の加入になってくるという制度になります。

以上です。

○委員【相馬欣行議員】 確認ですが、先ほど会計年度の範囲の中で、上限2回という話だったので。ほかのほうでは2回以上のところもあるという話だったんですけれども、ここは国の基準を満たさなくてもいいという判断でとっていいということでしょうか。

○職員課長【河原康二】 今回の法改正につきましては、会計年度の再度の任用の上限については、特に規定を設けておりませんので、その点については、何回でもできるだろうという解釈も一つあります。ただ、国からすれば、当然、地方公務員のいろいろな制度については、国に準じた形で行うべきだという方針がありますので、本市については、国に準じた形の任用制度を運用として行っていく。ただ、実際に国と違う基準でやっている自治体につきましては、当然、総務省からのヒアリングなり説明を求められているというような状況はあるということとは聞いております。

以上でございます。（「了解」の声あり）

○委員【土山由美子議員】 それでは、お願いいたします。臨時、非常勤職員の実態把握が、まず、されるということでありましたけれども、平成29年から行われているのでしょうか、伊勢原市には1670人の特別職非常勤職員、臨時的任用職員がいらっしゃるということですので、これは完了しているのかということをお聞きしたいと思います。そのときに、先ほど来のやりとりを伺っていますと、本人の意向なども聴取しているのかどうかということをお伺いいた

きたいと思います。

それから、制度の趣旨に沿わない任用があったということで、それは常勤と非常勤の仕事の明確な線引きがされてなかったのかどうか。そういう意味での制度の趣旨に沿わないという意味なのか、その考え方をご説明いただければと思います。その沿わない任用は、どれぐらいあったのかということもあわせてお聞きしたいと思います。

以上です。

○職員課主幹【佐伯明】 1点目の臨時、非常勤職員の実態把握ですが、国の調査、平成29年度、平成30年2月に国からのマニュアルが出まして、それに伴いまして、国から調査をかけるということがありました。その調査に伴いまして、平成30年当初の段階で、非常勤職員、それから臨時職員の実態を把握してまいりました。それとともに所属の課へのヒアリング等も行いまして、全部ではないんですけども、行っております。

先ほどの1点目のところで、臨時、非常勤職員の意向についておっしゃってましたよね。その時点では直接お話ししていませんので、あるいはアンケートをとったりとかはしていません。意向については、今のところ把握はしていません。

2点目の制度の趣旨に沿わない任用について、制度の趣旨に沿わないという国の説明もございました。現行の地方公務員制度におきましては、例えば、臨時的任用職員は、緊急の場合、または、臨時の仕事に関する場合において、6カ月を超えない範囲で任用することができますと法律に明記されています。また、年度内においては、その6カ月を超えて更新をすることができるという法律の構成になっております。この任用につきましては、年度内での業務が完了するものとしての臨時的なので、そういう想定での法律の仕組み、制度の仕組みということになっているんですが、仕事が見直されることもなく、漫然と次の年度にもその方を任用しながら、引き続き仕事をお願いしているといった例が、全国各地で行われていたというのを、国のほうでも重要視しておりまして、そういうこともあり、今回の制度改正、法改正が進んだこととなります。また、もう1点、地方公務員法の適用を受けない特別職の非常勤職員、嘱託員と本市では呼んでおりますが、そういった方々に常勤職員のような、先ほど来言っています相当の期間任用する職ですとか、本格的な業務というふうに、国では言うんですけども、そういった業務に従事をさせている例も各地で見られる。そういったところが、任用の制度の趣旨に沿わない任用の例と言われております。

以上でございます。

○委員【土山由美子議員】 ありがとうございます。継続して、見直しもされずに、そのままずるずる続いているという説明がございましたけれども、臨時職員、非常勤職員の仕事では、やはりある程度なれて、就職もした職場である場合、次も働きたいという意向があっても、なかなか次は切られちゃうかもしれないという不安を抱きながら、皆さんやっているという声は、よく聞かれるんですね。ですので、趣旨に沿わないということは、本人の意向が何だか尊重されない、方

向なのかなと考えると、大変心配。そういう意味での心配なさっている声もありますが、そういったことについては、どういうふうを考えていらっしゃるのか、お願いいたします。

○職員課主幹【佐伯明】 多少そういった声も聞き及ぶところはあります。ただ、本市だけではなく、各市町村におきましては、臨時、非常勤、それから、来年度以降の会計年度任用職員の職は、先ほどご説明したように、80種類以上職種があって、いろいろな仕事がございますので、同じ仕事につくことは難しいかもしれませんが、ほかでの仕事、一般事務であれば、当然いろんな課が60課以上ございますので、いろんなところで臨時的職員、非常勤職員を必要としていますので、そういったところでの応募も、もちろんできますので。そういった中で、臨時職員、非常勤職員もそういう制度をうまく活用していただければ、本市のためにも一緒になって仕事ができるのかなと考えます。

○委員【土山由美子議員】 ありがとうございます。ある程度、整理ですとか、そういうことは必要という、評価と見直しなども必要ということは理解いたします。一生懸命働いていただくためには、本人の気持ちを尊重したあり方をぜひ進めていっていただきたいと思います。

次の質問に移ります。常勤職に近い勤務形態で、低水準の報酬、賃金の任用が、今回、報酬面で改善ということですがけれども、著しい例はあったのでしょうか。任用はどれぐらいあったのか。どういうふうと考えていらっしゃるのか、その辺の整理をお願いいたします。

それから、改正後ですけれども、それまで採用されていた臨時、非常勤職員、これをもって退職するという人ももちろん毎年何人かいらっしゃると思いますけれども、全員移行できるのか、継続できるのか、見込みを見ますと、何かいけるような感じで数字が入っていますけれども、その辺の状況を説明をお願いいたします。

○職員課主幹【佐伯明】 1点目のご質問ですが、著しい状況があるのかといった、低水準ではないかというご質問だと思いますが、現在の臨時職員、非常勤職員の報酬や賃金については、低水準だというようなお話については、あくまでも法律改正の背景でありまして、本市の状況ではないということです。本市におきましては、臨時職員の時間額については、毎年度、最低賃金を守りつつ、民間の賃金水準ですとか、各市町村の時間額を参考にしまして決定しているところですので、県内といいますか、各市と相対的に著しく低いといった状況は見られないです。それから、改正後、退職希望者以外の方が全員移行できるのかというお話ですが、今のところ、各所属課の状況を確認している中では、仕事としては、もちろんまた、逆にそういう方々がいないと仕事ができないという状況ですので、会計年度任用職員として、来年度も働いていただく必要があるという声を多く聞いております。今の方がそのまま働けるかというのは、地方公務員法第13条に、平等取扱の原則というのがございまして、それは遵守しないといけないことになっています。ですので、今の臨時職員、あるいは非常勤職員を優先的に採用する

といった行為は鋭意慎まないといけないことになります。それが、公募の意味です。公募をして、当然前から市役所で働いてみたいという方も、市民でいらっしゃるかもしれません。その方が応募してきたら、現在働いていた方と同じレベルで選考して任用していかなくちゃいけないということになりますので、現在いる人、今後、現在の臨時職員、非常勤職員については説明会をしていきまして、この辺の情報を理解していただくというふうには考えています。よろしいですか。以上です。

○委員【土山由美子議員】 ありがとうございます。

それでは、次の質問に移らせていただきます。これまで任用の期間があっても、更新、更新、更新という言葉がいいんでしょうかね、継続して臨時職員が何年も働き続けてこられた、非常勤職員も含めてですね、という実態もあったかとも思いますけれども、会計年度任用職員になると、再度任用されるのは、先ほどからお話で出ていますけれども、上限2回3年間までというような考え方になると伺いましたけれども、これは、実態としては大丈夫なのかなと思いますけれども、どうなっていくのでしょうか。説明をお願いします。

○職員課主幹【佐伯明】 再度の任用については上限2回までという設定になります。2回が終わって、3年終わることになりますけれども、その次は、また公募することになります。先ほど申し上げました地公法の第13条、平等取扱の原則からいけば、それを見ますと、本来は毎年公募が原則です。ただし、毎年毎年、公募するのもかなりの事務量になりますので、再度の任用という制度を国がつくって、人事評価でよければ、次の年も公募しなくても採用できるという制度を特例として認めただけなんです。本市では2回ということにしました。次は公募しますので、そこで、もしご本人が、まだまだ働きたいという意思がございましたら、そこでまた応募していただくことも可能。その中ではまた新規の方と平等な選考をする必要がございますので、優先権はないことになります。よろしいですか。

以上です。

○委員【土山由美子議員】 ありがとうございます。実態に即して、国の制度がやりやすいような方向になったということを理解いたしました。ありがとうございます。

そうしますと、会計年度任用職員制度では、次年度改めて、公募によらず、書類選考等でいく場合は、条件付きの採用期間はどのようなふうになるのかなということが気になります。続けて同じ職種、同じ職場かどうかはわかりませんが、その方がなれ親しんできた業務がまた続くのかなと考えると、条件付き任用期間というのは何か非効率で、コスト的にも無駄になるのではないかと思います。この辺もうちょっと詳細に説明をお願いします。

○職員課主幹【佐伯明】 条件付き採用につきましては、改正後の地方公務員法の第22条に規定されておまして、その期間は会計年度任用職員については1カ月ということにされました。次年度改めて任用される場合については、原則

業務を見直さないといけないことになります。その上で、必要とあらば、会計年度任用職員を募集することになりますので、業務を見直した上で、改めて会計年度任用職員を任用されたものと、国の制度としては決めているところなので、新しい仕事ということについては、条件付きの採用をすべきというのが法律上の国の解釈ということになっています。ただ、条件付きだからといいまして、仕事の内容が変わるわけではありませんので、コストとか市民サービスに影響するものはないと考えてはおります。

○委員【土山由美子議員】 ありがとうございます。市民サービスには影響がないということは安心いたしましたけれども、試用期間ということで、給与面ではどうなっているのでしょうか。

○職員課主幹【佐伯明】 給与に関しても、特に条件付き採用の期間だからといって下がったりすることはありません。

○委員【土山由美子議員】 了解いたしました。ありがとうございます。

それでは、次の質問をお伺いしたいと思うんですけれども、制度移行に伴って、特別職非常勤職員から会計年度任用職員に、今まで特別職非常勤職員だった方が310人ぐらいいらっしゃるのかなということなんですけれども、こういう言い方があるかわからないんですけれども、ちょっと格下げされたのかなというふうにも見えるんですけれども、整理になるかもしれませんけれども、待遇が低下するというような影響があるのかどうか、また、そのことによって辞退者が出ることは予測されることなのか、その辺の考え方をお聞きしておきます。

○職員課主幹【佐伯明】 会計年度任用職員の給料、報酬の体系については、今までの臨時職員の体系、最低賃金を基準とした体系から、我々常勤の職員の給料が基準となる、そういった体系に変わります。また、休暇制度等につきましても充実したものになっていきますので、待遇減とは考えておりません。それから、制度が変わることによって、辞退者がいらっしゃるかというご質問だと思いますけれども、今のところ、制度が変わることによって、来年度は辞退しますといった話は伺ってはおりません。

以上です。

○委員【土山由美子議員】 ありがとうございます。安心できるのかなと思いますけれども、特別職非常勤職員から、先ほど公民館館長とか、相談業務が外れたというご説明があって、そうなのかなと、ちょっと納得しかねない職種の分類もあるかなと思うんですけれども、その中にスクールカウンセラーも入っていましたけれども、スクールソーシャルワーカーについても外れるというような資料を見たような気がするんですけれども、そこを1点確認させてください。

○職員課長【河原康二】 スクールカウンセラー、教育相談員と本市では申していますが、この職につきましても会計年度に移行する中で、スクールソーシャルワーカーにつきましても、今回は会計年度任用職員に移行する職になってきます。

○委員【土山由美子議員】 ありがとうございます。今、学校現場が大変、い

ろいろ複雑、多様な課題に対応しているということで、重要な職種であると思えますし、特にスクールソーシャルワーカーは、現場からも非常にニーズも多いですし、確保にも非常に教育委員会も苦慮していらっしゃる。もっと本当は、困難を抱える家庭などの解決能力が高いということで、非常に確保に苦慮していらっしゃるという中で、先ほどの説明では、整理をしたけれども、報酬減にもならないしということでありましたけれども、影響はないのかどうか、大丈夫なのか、そういった声は、教育現場とか、子ども家庭相談室とか、そういった中からは聞いていらっしゃるのか、確認をお願いいたします。

○職員課長【河原康二】 実際にはそういった、教育相談を行うような職につきましては、臨床心理士の資格を持っているような職の方が該当するということで、今回、臨床心理士については国家資格に格上げされたということで、そういった資格を本市の嘱託の職員も受験はしているような話は聞いております。そういった中で、もともとの臨床心理士をめざす者がやはりそう多くないというところと、あと、臨床心理士の職の中でも、教育の部分に携わる専門の部分と子どもの部分に携わるものが分かれていますので、その方のやっていきたい業務内容というのが分散される部分は当然出てきますので、それぞれの職の確保というのは、各自治体でも当然必要な職になってきますので、ここでの応募、本市に申し込んでもらえるような、そういったような処遇も、近隣市を見ながら考えていかなきゃいけない部分というのも当然出てきます。

以上です。

○委員【土山由美子議員】 確認ですけれども、現場からは、この整理は困るよというようなことは特にないということでよろしいでしょうか。

○職員課長【河原康二】 今回、現場からそういった声を聞いてはいません。もう1点、特別職から一般職にかかわることで、特に、これまで特別職ですと服務監督権が、正直、ないような職になってきますので、上司の命令に従うとか、そういう職務ではなく、独自で判断して動くという職位に位置づけていたんですが、そういったところというのは、一般職になることで、教育センターですとか、そういったところの管轄の中で今度動くことが明確になるというところでは、ある意味、現実に即したような形になってくるのかなと考えております。

以上でございます。（「了解です。ありがとうございます」の声あり）

○委員長【中山真由美議員】 ほかに質疑はありませんか。（「なし」の声あり）なしと認めて、質疑を終結します。

それでは、本案についての意見等をお願いいたします。

○委員【伊田巖議員】 議案第35号、第36号に対して意見を述べさせていただきます。

地方公務員の臨時職員及び非常勤職員の全国での総数ですが、平成28年度4月時点で約64万人と、前年度に比べて4割増加しています。全職員に占める比率につきましては約20%にもなり、正規職員が非正規職員に移行している実態がうかがえ、小規模な市町村においては、非正規職員が半数以上を占めるところ

もあるようです。会計年度任用職員制度の導入は、増加している非常勤職員などが地方行政の重要な担い手となっていることから、非常勤職員などの適正な任用を行い、勤務条件を確保するため、関係法令の改正がなされたと認識しております。この改正に伴い待遇改善がなされることにより、働く側の士気も高まると考えます。

よって、議案第35号、第36号につきましては、賛成の意見といたします。  
以上になります。

○委員【米谷政久議員】 それでは、私も議案第35号、第36号について、意見を述べさせていただきます。

地方公務員の臨時、非常勤職員は、先ほども言われましたが、増加しております。教育、子育て等、さまざまな分野で採用されていて、現状においては地方行政の重要な担い手となっています。また、制度移行によって、人件費等、市の財政面に影響が出ることは課題であると考えますが、職員がより高い市民サービスに注力できる環境を整える必要もあり、働き方改革が進められている中、臨時、非常勤職員の適正な任用、勤務条件を確保すること、そして、職員の臨時的任用が厳格化されるとともに、一般職非常勤職員として位置づけられる会計年度任用職員制度の導入は必要であると考えます。

よって、議案第35号、第36号の賛成意見とさせていただきます。

○委員【川添康大議員】 それでは、議案第35号及び第36号について、反対の立場で意見を述べさせていただきます。

本条例については、地方公務員法の特別職非常勤及び臨時的任用で、要件にそぐわない任用が広がっているために、任用要件を厳格化するもので、あわせて地方自治法の規定で、常勤の職員と同じ仕事をしている非常勤職員の期末手当などが支給できないという問題に対応し、会計年度任用職員の職を創設し、これを手当の支給対象とするものです。非常勤職員への手当支給は、同一労働、同一賃金の観点からも当然行われるべきであります。一方で、国は地方自治体に対し、地方交付税の算定方法などを通じ、引き続き人件費の抑制を求めています。財政的な制約が大きい現状で、地方自治体が臨時、非常勤の待遇改善に踏み出せないのも当然です。そもそも非正規の職員がこれだけ多くなり、伊勢原市でも約53%が非正規職員という状況ですが、正規と非正規で待遇がこれほど大きな問題となっている原因は、財政状況の悪化を理由に正規職員を削減し、本来、正規が担うべき仕事を、より低い待遇で臨時、非常勤職員に担わせてきたことにあります。恒常的な行政サービスの充実はもちろん、昨今、頻発している災害や緊急時の対応などにおいても、現状の正規職員で現実的に的確に対応できるのか疑問があります。

今回の改正では、この根本的な原因に対する改善策が盛り込まれておらず、むしろ合法的に正規から臨時、非常勤への置きかえが進められかねない内容です。地方自治体が行う行政サービスは、住民のためのものであり、地方公務員法は、住民のための行政サービスの安定性と質を確保し、実施するための基本的な制度

で、無期限任用の原則を持ったものです。ですから、根本的問題への改善策が示されないまま、地方公務員法の原則を掘り崩すことになりかねない本条例の制定については、反対の意見とします。

○委員【相馬欣行議員】 今回の条例改正は、非常勤者の働き方や報酬、手当が明確になることは、働く側としても、意欲、モチベーション向上の意味でも大変意義があるものと考えます。一方で、今回の職員待遇の見直しに伴う庁舎内の業務運営の改善策を同時に進める必要もあります。市民サービスの質、スピード、それから、範囲の拡大等の成果、効果が相まって制度作業が進められることが大切だと考えます。具体的な部分については、これからだと思いますが、よりよい制度運用に向けては、今後の期待値として受けとめ、対象となる職員の方々の意欲向上による市民サービス向上を期待し、賛成の意見といたします。

○委員【土山由美子議員】 それでは、意見を述べさせていただきます。

2006年から2016年までに、自治体の正規職員は約26万人減少し、274万人となりました。非正規職員は約21万人ふえ、64万人となりました。地方自治体の業務を非正規職員が担っている実態が拡大しています。自治体の非正規職員は、一般事務はもとより、保育、給食、調理、図書館職員、看護師、看護補助員、学童保育、ケースワーカー、消費生活相談員など多種の職種に広がり、市民生活には欠かせない、本格的、恒常的業務を担っています。また、組織の管理、運営に関する業務や、財産差し押さえ、許認可等権力の行使にかかわる業務にも及び、一見して正規職員と非正規職員の相違は容易にはわかりません。しかし、平成25年5月17日、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が公布され、地方公務員の臨時、非常勤職員の任用を抜本的に見直し、新たな人事制度、会計年度任用職員制度が導入されることになりました。法改正では、特別職非常勤職員の任用要件が厳格化され、本市でも1070人の特別職非常勤職員が310人の減となり、760人となります。特別職非常勤職員とならない職については会計年度任用職員として任用されるということです。会計年度任用職員制度においては、期末手当を含む諸手当の支給が可能となる給付体系や休暇制度も整備されるようです。これまでになかった服務規定の適用を受けることになるということもあります。

しかし、市民にとっては、日々の生活で相対する行政職員が固定的でなく、長期にその職責にとどまらない任用での働き方は、どのように映るのでしょうか。例えば、各種の相談業務がありますが、その経験やノウハウは年数を積み重ねることによって対応が熟練し、より市民への貢献度が高くなるものと言えます。また、子どもにかかわる保育や教育現場の仕事においては、知識の集積や、ある程度時間をかけて専門性を深めることが求められる職種と言えます。継続性の確保がなされない、不安定な任用のあり方は心配要素がありますが、市民を相手にする多種多様な分野にわたる行政の仕事においても、これで大丈夫なのかなといった懸念も残されます。しかし、本日の説明で、現実に即した改善があったことも確認できました。働く人の立場から考えても、次の任用はあるのかといつも不安

を抱きながらでは、健全な働き方ができるのかが心配です。そして、今日的な状況では、人口減少、少子高齢化が進み、深刻な人手不足が予想されています。民間では不安定な非正規雇用から、労働力の確保に向けて正規雇用へと流れが変わりつつあるとの指摘もあります。この先、すぐれた人材を失うことになりかねないとの懸念はありますが、会計年度任用職員制度における任用のあり方、市民生活への影響を改善の方向で進めていただきたいと思います。

短時間勤務や多様な働き方の選択もあるかと思いますが、安定的に継続性を確保した働き方も行政の仕事では重要です。育児休業の充実などを進めて、女性や子育て世代が働きやすく、また、働く人が尊重されると認識できるような任用のあり方を進めていただきたいと思います。希望を申し上げまして、賛成といたします。

○委員長【中山真由美議員】 ほかに発言はありませんか。（「なし」の声あり）なしと認めます。

これより1議案ごとに採決いたします。

まず、「議案第35号、伊勢原市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の制定について」、本案を原案のとおり決定することに賛成の方の挙手を求めます。

〔挙手多数〕

○委員長【中山真由美議員】 挙手多数。よって、本案は原案のとおり可決することに決定しました。

次に、「議案第36号、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備に関する条例について」、本案を原案のとおり決定することに賛成の方の挙手を求めます。

〔挙手多数〕

○委員長【中山真由美議員】 挙手多数。よって、本案は原案のとおり可決することに決定しました。

以上で、議案第35号及び議案第36号の審査は終了いたしました。  
それでは、ここで暫時休憩いたします。

午前11時2分 休憩

---

午前11時10分 再開

議 題 陳情第9号 所得税法第56条廃止の意見書を国に提出することを求める陳情

結 果 不採択

○委員長【中山真由美議員】 再開いたします。

次に、「陳情第9号、所得税法第56条廃止の意見書を国に提出することを求める陳情」を議題といたします。本件についての各市の状況、本市の状況等については、配付した資料のとおりです。

それでは、本件についての意見等をお願いいたします。

○委員【埴田巖議員】 それでは、陳情第9号に対して、意見を述べさせていただきます。

所得税法第56条の立法は、家族間での所得を分割して、租税の負担を軽減するという租税回避を防止する目的で設けられています。例えば、一緒に住んでいる家族に対して給料やアルバイト代を実際の勤務より対価を過大に支払うことができてしまいます。所得税法第57条の青色申告で、あらかじめ税務署長に届け出ることにより、青色事業専従者給与として経費を落とすことができます。所得税法第56条、57条につきましては、事業者の自由采配ということになっているので、所得税法第56条の廃止を求める意見書提出となっていますが、恣意的な所得配分における所得分割防止機能が失われ、納税の公平性が損なわれるおそれがあります。したがって、所得税法第56条の持つ役割、機能が重要と考えます。

よって、陳情第9号につきましては、不採択といたします。

○委員【米谷政久議員】 それでは、「陳情第9号、所得税法第56条廃止の意見書を国に提出することを求める陳情」に対して、意見を述べさせていただきます。

所得税法第56条の立法趣旨、目的は、日本の所得税は、個人単位課税方式であり、夫婦単位や家族単位ではなく、配偶者や子ども、親の所得とは切り離し、その個人単位の所得に基づいて課税が発生します。しかし、この個人単位課税方式を悪用し、租税回避を考える納税者を抑制、防止するために設けられ導入された制度が所得税法第56条であり、不当な所得分割を規制対象とするものであります。

中小企業の多くは、家族の労働、協力により支えられ成り立っていて、経営にとって重要な位置を占めています。家族従業員の事業から受ける対価の支払いについては、所得税法第56条では、事業主の配偶者とその親族が事業に従事したとき、対価の支払いは必要経費に導入しないと必要経費としては認められていませんが、所得税法第57条で、青色申告にすれば経費として認められて、メリットも多いと考えます。そして、陳情趣旨にある、申告方法の選択によって、納税者を差別することは許されないとありますが、差別ではないと考えます。また、取り消される場合もありますともありますが、何か問題があれば、取り消しは当然の

ことと考えます。

よって、陳情第9号は不採択といたします。

○委員【川添康大議員】 それでは、陳情第9号について、賛成の立場から意見を述べさせていただきます。

所得税法第56条は、個人事業主が家族経営で事業を行っている場合、事業主が配偶者や親族に働き分相当の金額を支払っても必要経費と認められず、全て事業主の所得に合算されるというものです。所得税法第56条の立法趣旨や目的は、個人単位主義を徹底した場合に起こる親族間の所得分割による租税回避行為を防止するために導入された制度であります。不当な所得分割を規制対象とするものであると言われることもあります。しかし、既に白色申告者にも記帳は義務化されており、商売に応じた記帳も行われております。そのため、租税回避行為の防止や不当な所得分割を規制するなどの課題は対処可能であり、所得税法第56条の廃止に伴う実務上の問題はないと考えます。

所得税法第57条で青色申告すれば問題ないとする意見もありますが、そもそも、憲法に定められている平等の権利に反する問題で、国連から指摘があるように、世界標準からもずれた制度です。また、国も第4次男女共同参画基本計画においても、自営業者等の項目で、女性の家族従事者としての役割が適切に評価されるよう税制の検討をすると明記されています。個人の人格が認められ、平等な権利が与えられるということを基本原則として考えるべきであり、第56条が廃止されても、実務上の問題もクリアできることから、全国516の自治体で採択されている本陳情を、さらに多くの地方から意見書を上げることで、国会での議論を進める後押しとなるよう、本陳情は採択すべきと考えます。

以上です。

○委員【相馬欣行議員】 私のほうからも、陳情第9号に対し反対の立場で、私の考えを述べさせていただきます。

所得税法第56条は、家族間での所得分配による租税回避的行為を防止するため、規定運用されていますが、立法の経緯や趣旨、家族間や社会ニーズの変化により、その意義は、制定当時と大きく乖離した内容となっていることは事実ではないでしょうか。第56条を補完する意味で、第57条による青色申告を定めています。家族間での報酬の支払い対価の適正さが合理的に検証できれば、個人単位課税の原則を尊重し、必要経費に認められる趣旨で創設されています。であれば、家族間で恣意的な所得の分散による租税回避目的でなければ、必要経費は認められることを第57条で示しています。このことから考えると、第56条の解釈や適用のあり方を、現在、社会のニーズや今後の企業の形態等の変化、個人事業主の形態の変化を見きわめながら、正しい運用形態に見直しを図ることが大切なのではないのでしょうか。現在、財務省において丁寧に検討していきたい旨の答弁をされていますから、国の動向を引き続き注視しながら見守っていく立場から、本陳情に反対の意見とさせていただきます。

○委員【土山由美子議員】 それでは、意見を述べさせていただきます。「陳

情第9号、所得税法第56条廃止の意見書を国に提出することを求める陳情」。所得税法第56条は、家族労働で支えられている事業については、給与、地代家賃、支払利息等を事業所得の必要経費とは認めず、また、これを受け取った側の所得としない旨を規定しています。これは、戦後間もない時代に伝統的な家族制度が残る中、婦人や子どもたちの人権の認識が未成熟であったため、さらに税負担を軽減しようとする租税回避防止策として制定されたものです。もちろん現代社会においては、同一生計親族であっても、それぞれの個人には適正な対価についてはその適正な金額を必要経費とすることが正しく、所得税法第56条はもはや実態にそぐわないものとなっています。今日的には女性の社会進出は、ますます進み、第56条制定当時の社会状況とは、世帯のあり方も就労形態についても多様化が進んでいます。人口減少や少子高齢化が急激に進行する社会においては、特に女性の能力を最大限生かすことが求められています。家族従業者の人権を認めない所得税法第56条は、第4次男女共同参画基本計画においても、女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、税制等の各種制度のあり方を検討すると明記され、廃止されるべきものであると陳情趣旨に記載されています。さらに、国連女性差別撤廃委員会の勧告においても、所得税法第56条が女性の経済的自立を妨げていることを懸念し、日本政府に廃止の検討を勧告したとあります。

以上のことから、所得税法第56条廃止の意見書を国に提出することを求める陳情は採択されるべきと考え、賛成いたします。

以上です。

○委員長【中山真由美議員】 ほかに発言はありませんか。（「なし」の声あり）なしと認めます。

これより採決いたします。なお、採択に賛成でない方は不採択とみなします。本件を採択することに賛成の方の挙手を求めます。

〔挙手少数〕

○委員長【中山真由美議員】 挙手少数。よって、本件は不採択することに決定いたしました。

議 題 陳情第10号 地方財政の充実・強化を求める陳情  
結 果 不採択

○委員長【中山真由美議員】 次に、「陳情第10号、地方財政の充実・強化を求める陳情」を議題といたします。本件についての各市の状況、本市の状況等については、配付した資料のとおりです。

それでは、本件についての意見等をお願いいたします。

○委員【埴田巖議員】 それでは、陳情第10号に対して、意見を述べさせていただきます。

陳情は十分理解しますが、地方財政の規模や用途は、自治体ごとに大きく違いがあり、国の枠の中で一概に議論を進めても、目的から大きく乖離し、地域住民が満足できない例が多くあります。陳情項目の中に、地方交付税におけるトップランナー方式の導入の廃止、縮小を求めた検討とありますが、この取り組みは、歳出の効率化を推進する観点から、民間委託などの業務改革を実施している地方自治体の経営水準を地方交付税の基準財政需要額の算出に反映するトップランナー方式を推進し、財源保障機能を適切に働かせ、地域住民の安心・安全を確保することを前提として取り組むこととあります。このことから、トップランナー方式の廃止、縮小の必要はないと考えます。

よって、陳情第10号につきましては、不採択といたします。

○委員【米谷政久議員】 それでは、「陳情第10号、地方財政の充実・強化を求める陳情」に対して、意見を述べさせていただきます。

今回の地方財政の充実、強化を求めることに対しては、地方自治体のさまざまな課題があること、そして、社会保障予算の充実と地方財政の確立が必要であることは理解いたしますが、陳情項目の中にもある地方交付税におけるトップランナー方式の導入で、廃止、縮小を含めた検討とありますが、トップランナー方式に係る取り組みは、歳出の効率化を推進する観点から、民間委託等の業務改革を実施している地方団体の経費水準を地方交付税の基準財政需要額の算出に反映するトップランナー方式を推進し、財源保障機能を適切に働かせ、住民生活の安心安全を確保することを前提として取り組むとありますので、廃止、縮小を含めた検討は必要ないと考えます。

よって、陳情第10号は不採択といたします。

○委員【川添康大議員】 それでは、陳情第10号について、賛成の立場から意見を述べさせていただきます。

本陳情は、子育て支援策の充実、保育人材の確保、医療、介護などの社会保障への対応、地域交通の維持、人口減少対策、防災、減災事業の実施など、地方自治体が直面する課題に対して、人材確保や公的サービスを継続するために、これに見合った地方自治体への財源確保と地方財政の確立の充実、強化を国に求める陳情です。

この間、国は子ども・子育て支援新制度を初め、地域包括ケアシステムや介護

保険制度、国民健康保険制度についても、財源は出さず、規制緩和や公的責任を後退させ、サービスの産業化、地域の助け合いやボランティアに頼るような制度設計を進めています。住民や地方自治体への人的及び財政負担はふえる一方です。

地方交付税制度については、本来、全ての地方自治体が標準的な行政サービスを行うために必要な財源を保障し調整する制度です。ところが、政府はこの間、交付税算定の費目の一つである、まち・ひと・しごと創生事業費の中に、自治体の必要性に加え、取り組みの成果を導入、拡充するという条件不利自治体が危惧する制度を持ち込みました。2016年度からはトップランナー方式を導入し、民間委託の圧力を強めています。このトップランナー方式は、国の政策に対し、地方自治体を誘導する制度であり、本来、住民の福祉増進を図る地方公共団体に対し、自主性及び自立性が十分に発揮されるよう、国が支援しなければならないという原則に逆行する制度です。こういった地方交付税制度をゆがめるトップランナー方式は廃止し、まち・ひと・しごと創生事業費については、総額を確保した上で、成果による算定は全額必要度による算定に改めるべきです。

また、財務省や財界などが、地方の基金増加を問題視し、地方交付税を削減しようとする議論については、地方六団体も猛反発しています。個別の自治体において、大型開発の準備や単なるため込みなどの問題があるとなれば、住民の暮らしに切実な要求課題の実現のために活用されるべきですが、基金を自治体はその裁量と責任で一定水準確保するのは当然のことです。地方交付税の不足分については、あくまでも臨時的な借金と言われている臨時財政対策債の発行ではなく、交付税率の引き上げで対応すべきと考えます。

一方で、地域間の偏在性の是正のための財源を消費税に頼ることについては反対であり、会計年度任用職員の処遇改善についても、本来は非正規職員の処遇改善は必要ですが、同時に正規職員をふやすことで抜本的な改善を図っていくことが必要と考えます。

しかし、おおむね地方財政の充実、強化の内容については賛成とし、本陳情は採択すべきものと考えます。

以上です。

○委員【相馬欣行議員】 私のほうからも、陳情第10号に対し賛成の立場で私の意見を述べさせていただきます。

超少子高齢社会の進展により、県、市町村が抱える課題が大きく明確になってきています。消滅危機にあえぐ自治体、社会保障費等の扶助費が増大する中で、普通建設事業費が減少し、将来のまちづくりに備える予算を確保できない自治体。公共施設が老朽化する中、維持管理費を捻出できず、使用禁止や通行禁止の張り紙で対応している自治体。将来を担う子どもたちなど、若い世代の定住に向けた都市間競争の激化。全てが少子高齢化に伴う人口減少、社会保障費増が招く財源不足が起因しています。

このような社会環境の中、本市は高山市長の旗振りのもと、新東名高速道路の開通を見込んだ土地利用と企業誘致、日本遺産、インバウンドを活用した観光振

興策を進めながら財政の健全化を進め、市民サービスの向上、拡大に取り組んでいますが、一方で幼保無償化に伴う次年度以降の予算措置、高齢化の進展に伴う社会保障費、扶助費の大幅増加、最近の異常な集中豪雨に伴う災害対応、30年以内の発生サイクルに入ったと言われる東海・東南海地震への対応、学校や橋りょう、市役所、消防署、文化施設の老朽化に伴う維持管理費、建てかえ費用など、備えなければならない費用は、平成27年の公共施設等総合管理計画において、今後40年間に公共施設903億円、インフラ整備649億円と桁違いの試算結果を公表しており、今以上の歳入確保と歳出抑策、準備資金の積み立てが求められることとなりますが、市単独で対応できる額ではなく、国、県の構造改革なくして対応することは難しいと考えます。

さらに、平成27年11月に作成した伊勢原市まち・ひと・しごと創生総合戦略では、本市の将来人口の推計で、40年後の2060年の人口は6万8800人、現在より32.5%減少すると推計しています。これらから考えれば、平成30年度歳入決算額315億8200万円から試算すると、40年後の一般会計は約213億円2000万円程度で行政運営しなければならないことになり、高齢化、多様化する市民ニーズに応えることは不可能に近いと考えます。国は、自治体の自主性及び自立性を高めるため、地方分権一括法を2000年4月より執行していますが、まだまだ道半ばの状態にあります。

本陳情は、本市含め、厳しい財政状況の中で必死に頑張っている自治体が、国の制度改革の影響を少しでも和らげ、自主性ある財政運営を図る目的で提出されています。本市は、予算規模の大きい自治体に囲まれ、近隣市と行政サービス内容で比較されることが多く、厳しい環境下に置かれています。その中でも自主事業を積極的に推進することで自主財源を確保し、多様な市民ニーズに応え続けなければなりません。そのためには、国の制度改革に伴う歳出増に見合う予算の確保や、地域環境を鑑みた地方交付税のあり方、頑張って積み立てた基金の運用など、地方自治体の自主運営を尊重した地方財政の推進が必要であります。

以上の理由から、地方財政の充実・強化を求める本陳情に賛成の意見といたします。

○委員【土山由美子議員】 それでは、「陳情第10号、地方財政の充実・強化を求める陳情」について、意見を申し上げます。

地方財政において、現在の日本の地方自治体は、都道府県民税、事業税、市町村民税、固定資産税などの地方税収入と地方交付税、国庫支出金、地方債を主な財源とし、各地方公共団体の行政及び国から委任された行政の経費に対し支出を行っています。歳入のうち独立財源である地方税が30%に満たない地方公共団体が多く、交付税や国庫支出金など、国からの財源が50%を超えるなど、地方財政は国家財政への依存度が高いという特徴があります。また、一極集中による地域間の経済格差が著しく、地方交付税の強化が求められていますが、地方財政については、その健全化とともに、地方分権の進展のための基盤として、その充実強化が課題となっています。

陳情項目では、社会保障、災害対策、環境対策等を初めとする地方自治体の課題に応じた財源の確保を図り、市民生活に密着した課題である子育て支援、介護等の社会保障ニーズへの対応を図ることが重要とされています。しかし、地方交付税におけるトップランナー方式の導入では、地方の財政力や行政コストの差は、人口規模や高齢化率、経済情勢、地理的条件など、歳出削減努力以外の差によるところが大きく、廃止、縮小の方向性については大いに同意できるところです。また、まち・ひと・しごと創生事業費の財源規模1兆円、2020年度から開始される会計年度任用職員制度の処遇改善等の確保が十分行われるようにすることも当然のことと考えます。地域間の財源偏在性の是正、財源移譲による地方分権の強化は一極集中を緩和し、地方を強化することにつながります。財源不足に対しては、地方交付税の法定税率を引き上げ、臨時財政対策債に頼らない地方財政を確立し、自治体の基金残高を尊重することも、分権を強化することに資することです。

以上のことから、本陳情の趣旨に賛成し、採択すべきと考えます。

以上です。

○委員長【中山真由美議員】 ほかに発言はありませんか。（「なし」の声あり）なしと認めます。

これより採決いたします。なお、採択に賛成でない方は不採択とみなします。本件を採択することに賛成の方の挙手を求めます。

〔挙手3人〕

○委員長【中山真由美議員】 挙手3人でありますので、可否同数と認めます。よって、委員会条例第17条第1項の規定により、委員長において本件に対する可否を決定いたします。本件につきましては、委員長は不採択と決定いたします。よって、本件は不採択することに決定いたしました。

以上で、本委員会に付託されました案件の審査は全て終了いたしました。

なお、委員長報告の作成については、正副委員長にご一任願いたいと思いますが、ご異議ありませんか。

（「異議なし」の声あり）

○委員長【中山真由美議員】 ご異議ありませんので、正副委員長で作成の上、本会議に報告いたします。

以上をもちまして、総務常任委員会を閉会いたします。

午前11時36分 閉会

上記会議録は事実と相違ないので署名する。

令和元年9月6日

総務常任委員会

委員長 中山 真由美