

## 第2回八尾市人事給与制度調査審議会 【議事要旨】

### 1. 開催日

令和3年1月5日(火) オンライン会議

### 2. 出席委員（敬称略）

石田 光男、渡邊 賢、岡田 真理子

### 3. 議事の経過

事務局から八尾市の行政職給料表の構造や人員分布等についての説明の後、意見交換が行われた。

### 4. 議論の概要

（大卒の採用者の格付けについて）

- ・八尾市の行政職においては、1級の職員数の比率が1%と極端に低い。これは大卒の採用者を2級に格付けしていることが要因であるが、初任給の額は据え置いたまま、1級に格付けし直すほうが相応しいのではないか。
- ・他の中核市においても大卒採用者を2級に格付けしているのは稀なので、他市と形を揃えておいたほうが良いのではないか。
- ・格付けを1級に改めたとしても、頑張っ2級に上がろうというモチベーションにはなるので、一定の勤労意欲を刺激することには繋がると思う。
- ・格付けを1級に改めることには賛成だが、年収が下がると不利益になるので工夫が必要である。また、組織のパフォーマンスを上げるためには、優秀な職員の流出が生じないような仕組みを考えていかなければいけない。

（給料表の構造について）

- ・より勤労意欲が上がるような給与制度のあり方という点で言えば、4級と5級の最高号給の差がほとんどなく、4級から5級に上がってもそれほど給料が上がらないというような問題は、人材流出に繋がるリスクがあるのではないか。
- ・メリハリのつけた給与制度にすることは常に求められており、4級と5級における給料の重なりを少なくしても良いと思う。
- ・本当に優秀な人がきちんと昇進・昇格していくという道をふさいでしまうことにならないようにするには、本給よりも役職手当で処遇をするほうが良いのではないかという感じはする。

（部長級職員への単一号給の導入について）

- ・市長や副市長が部長級職員の評価を行うのであれば、ほぼ政治的任用と同じようなものになり、市長が出した方針に合った働きとなるかどうかの評価基準となるので、もし単一号給を導入するのであればかなりの覚悟は必要だろうと思う。
- ・評価が政治的に決まってしまうことを考えると、単一号給にした上で人事考課は行わないというのが意外と妥協できる線かもしれない。ただ、そうすると、働かない人が出てくる可能性がある。

- ・個人的に単一号給には懐疑的であるが、もし導入するとすれば、単一ではなく幅を少し持たせたほうが良いのではないか。公務員として長年一生懸命働いて、管理職となった方々にとって、人事考課によって高い給料の単一号給の幹部職員に昇格させるような制度は馴染まないのではないかと考える。
- ・7級や8級の最高号給を引き上げ、水準は上げつつ幅を短くするという形でやるほうが、上に上がったあれだけの給料をもらえるぞと思われる形になるのではないと思う。

#### 5. 次回の審議会について

時間の都合により今回取り上げることができなかった人事評価制度について議論をしていくこととなった。