

## 令和5年度浜松市特別職報酬等審議会会議録

1 開催日時 令和5年10月26日 午後2時00分～午後3時25分

2 開催場所 市役所 第3委員会室

### 3 出席状況

出席 縣郁太郎会長、内山丈夫委員、河合洋子委員、  
坂田妃佐恵委員、中村雄一委員、平井正大委員、  
平間江利子委員、米山英二委員、渡部いづみ委員

事務局 総務部長、総務部次長（人事課長）、  
総務部副参事（人事課長補佐）、  
人事課制度管理グループ長、  
人事課給与グループ長、人事課職員3人

関係者 議会事務局職員4人

4 傍聴者 1人（記者：1人）

5 議事内容 (1) 開会  
(2) 副市長あいさつ  
(3) 諮問  
(4) 議事  
(5) 閉会

6 会議録作成者 人事課制度管理グループ 江原

7 記録の方法 発言者の要点記録  
録音の有無 有・無

### 8 会議記録

審議事項について

(縣会長) まず初めに、今回市長からの諮問に至った経緯等について、事務局から説明をしてください。

(総務部長) 諮問書にありますとおり、今回ご審議をお願いするのは、「1 市議会議員、市長及び副市長の期末手当の支給月数について」、「2 市議会議

員、市長及び副市長の報酬等の額及び基準について」及び「3 市議会議員、市長及び副市長の報酬等の改定の頻度について」の3点でございます。

では、今回市長からの諮問に至りました背景等につきまして、説明させていただきます。

市長等特別職の給料月額等は、一般職の職員の給与改定の状況を踏まえた改定につきまして、政令指定都市移行後は、その改定幅がいずれの年も小さかったことから、引き上げ、引き下げいずれの場合も据え置きとしてきたところ です。

一方で、期末手当の支給月数については、月数そのものが勧告されることから、原則として一般の職員の改定を踏まえ、改定を行ってきております。これまで、プラス改定の場合は基本的に2年間の状況を見て改定、マイナス改定の場合はその年度に改定を行ってきており、令和元年に当審議会からいただきました答申により、「一般職の職員に対する改定を踏まえる際は、月例の報酬等については、原則として4年、期末手当については2年の推移を踏まえることが適当である。」という考え方を基本としております。

しかし、昨年度は、今般の経済状況において、物価上昇等の要素を踏まえると、期末手当の改定が妥当だと考えられる状況であるのではないかという考えから諮問することといたしました。なお、令和4年度の他政令市の状況を確認いたしますと、期末手当については、20政令市で浜松市を除く19市のうち、15市が引き上げ改定をしている状況でございます。給料月額等について引上げ改定をした政令市はございません。

今年度の状況につきましては、勧告の基礎となる民間給与の実態調査が実施され、国家公務員について、期末手当及び勤勉手当の支給月数をそれぞれ0.05月分、合計で0.1月分を引き上げること、給料月額については、初任給を始め若年層に重点を置いた給料月額の引き上げが適当であるとする人事院勧告がなされました。公民較差額3,869円は平成6年の3,975円以来29年ぶり、率として0.96%は平成9年の1.02%以来26年ぶりの水準とのことです。

続いて、本市の一般の職員の状況ですが、浜松市人事委員会から、期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05月分、合計で0.1月分を引き上げること、給料月額については、初任給を始め若年層に重点を置いた給料月額の引上げが適当であるとの勧告がなされたところでございます。公民較差額は2,949円、率としては0.80%となり、人事委員会設置後、最も高い水準となっております。人事委員会勧告の取扱い

については、市長の考えとしましては、これまでと同様にその内容を尊重すべきものとしており、これを受け、市としては、人事委員会勧告の内容どおりに改定することを予定しております。

このような状況の中で、今回の諮問は、国の人事院勧告、本市の人事委員会勧告において、2年連続で期末手当が引き上げとの勧告がなされたことを踏まえ、市長等特別職の期末手当の支給月数についてどのようにすべきか、また、給料月額についても引き上げとの勧告がなされたことを踏まえ、月例の報酬についてどのようにすべきか、あわせて改定の基準及び令和元年に答申いただいた改定の頻度についても、改めてご審議いただき、答申をいただきたいというものです。

今回の諮問に至りました背景等につきましては、以上でございます。

(縣会長) ただいま、事務局から本日の諮問に至った経緯等について説明がありました。このことについて、ご質問がありましたらお願いします。

【質問なし】

(縣会長) これから審議するにあたって、諮問の趣旨やこの後のスケジュールなどをあらかじめご説明いただいと、議論がスムーズになるのではないかと思います。この点についても、事務局から説明をお願いします。

(総務部長) 今回の諮問について、市長としましては、「期末手当について、これまでの取扱いを踏まえ、据え置きとするか、一般職の職員と同様の0.1月分の増額を行うか。給料月額並びに議員報酬月額についても改定を行うべきか。また、報酬の改定の頻度について、引き続き、原則として月例の報酬・給料については4年、期末手当については2年の改定の状況を踏まえ諮問を行うこと。一般の職員の改定を踏まえた改定については、以上のように取り扱うことがよろしいかどうかについて、審議会でご審議いただき、答申をいただきたい。」ということです。

本日の審議会での審議結果につきましては答申書としてとりまとめていただき、会長から市長へ答申していただく、ということになります。

また、市としましては、市長からの諮問に応える形で審議会から答申をいただくものですので、重く受け止めさせていただきます。最終的に条例案に反映させるかどうかは市長の判断ということになりますが、市長が条例案として市議会に提出した後は、議会において最終的な判断をいただくことになるものと考えております。

よろしくご審議をお願いいたします。以上でございます。

(縣会長) ただいま、事務局から説明がありましたが、本日の会議においては、まず、事務局からの説明を受け、その後、皆さんで審議していただき、当審議会としての意見を答申書という形でとりまとめて、市長あてに提

出したいと思います。

それでは、まず、事務局から資料の説明をお願いします。

(総務部次長) 資料の説明の前に、この後のスケジュールとしましては、審議会終了後、会長から市長への報告をしていただくことを予定しております。

なお、本日は市長が公務のため不在ですので、長田副市長が市長の代理として対応させていただきます。会場は5階の秘書課となります。

それでは資料について、ご説明させていただきます。

(総務部次長) **【資料説明】**

(縣会長) ただいま事務局から資料の説明がありました。このことについてご質問があるようでしたらお願いします。

**【質問なし】**

(渡部委員) 先ほど説明していただいた5ページのグラフについてですが、一般職とご説明があるものが、このグラフに記載の行政職ということでしょうか。

(総務部次長) 行政職を一般職とご覧いただければと思います。

(渡部委員) 承知しました。

(縣会長) その他、ご質問はありますか。

それでは時間の関係もございまして、市長からの3つの点についての諮問について、議論を進めていきたいと思っております。

市長からの諮問の趣旨としては、3点あります。

1点目は、「期末手当の引き上げ改定の必要性について」

2点目は、「報酬等の改定の必要性と基準について」

3点目は、「報酬等の改定の頻度について、人事委員会勧告の改定状況を踏まえ、原則として、月例給については少なくとも4年、期末手当については引き続き2年の複数年の経過を見て諮問することについて」

今回の諮問事項は、期末手当・報酬等の改定の必要性だけでなく、改定の頻度についても議論する必要があります。まず、3点目の改定の頻度について検討し、その後、今年度の改定の必要性について議論していくという進め方が合理的かと考えますが、いかがでしょうか？

**【異議なし】**

(縣会長) それでは、まず改定の頻度についてお諮りします。この点について、ご意見のある方はいらっしゃいますか。

令和元年度に報酬については4年、期末手当については引き続き2年の経過を見て決めるとしたのは先ほど事務局からの説明がありましたように、リーマンショックなどがあり景気の低迷の時期が長かった事情からある程度期間を見た上で改定した方が良いという議論からこのような

結論になりました。リーマンショックから大分時間も経っており、社会情勢も変わってきたかと思しますので、そういった点を踏まえて皆さんからご意見をお出しいただければと思います。いかがでしょうか。

(平井委員) 月例給の頻度については、4年というのは、任期が4年であるからということでもよいですね。そのため頻度は、基本的にそのまま4年で良いと思います。4年間の一般職のうちで最高の部長職の給料額を考慮するのが良いと思います。

一方で期末手当は、会長からもありましたようにリーマンショックから時間が経っていることや、昨今非常に物価上昇が顕著で、生鮮食料品においては上昇率が2.8とか、過去とは状況が違ってきています。そのため、一般職の期末手当の改定状況を考慮してその都度改定するほうが良いと思います。

現在、国も給料を上げる方向に舵を切っている。そのような中で2年では何か違和感ありますので、期末手当は、都度改定するのが良いと思います。

(縣会長) 期末手当は、一般職の結果踏まえて毎年検討したらよいという意見ですね。他にご意見はありますか。

(米山委員) 現在、民間企業でお勤めの方は、賃金が上がっても物価が上がって、実質の賃金下がっている状況ですよ。

そういうことを踏まえた中で、果たして2年なり4年なりの頻度を考えることがいいかどうか分かりかねます。

そもそも公民較差というところの民は、どの辺りの企業を対象にしているのでしょうか。民間企業は、期末手当は営業成績によるものとなります。今後、浜松が少子高齢化により、人口減少、何年か先には70万人を切る事が考えられ、税収が減るものと思いますが、公民較差だけで決めてしまいますと、税収が減った時に給料等を減額することができないと考えられます。そうすると相当慎重に考えなければならないかなと思います。公民較差の民は、どのような規模の企業でしょうか。

(総務部次長) 人事委員会勧告で、人事委員会が調査を行っている対象といたしましては、従業員50人以上の企業でございます。国が指標としているのも同じく50人以上です。公務員の役職、例えば係長、課長、部長のような一定の役職、ポストがあるのが、おそらく50人以上の企業ではないかということで、そこを対象に調査をしている状況でございます。

(米山委員) それから特別職は、第三者委員会で市政運営評価を作っていただければ、対応できると思います。

参考資料を見させていただくと、上げなければならないのではないかと

という気持ちになってしまう。しかし、市の財政について30年、50年先を見た中で、増減を決めていかないといけないと思います。

(総務部次長) 事務局から、今のご意見について回答させていただきますと、区の再編が、令和6年1月1日に実施されます。区の再編の中で議員の定数についても今後議論されていくこととなります。定数の増員、削減についての議論はこれからされるというところがございますので、まずは現状の議員数で、議員報酬と期末手当について、ご審議いただければと思います。

ご指摘いただきました一時金について、確かに民間では業務実績ということで、それをボーナスとして反映して支給するというところがございますが、市において何が実績であるかというところの指標づくりが難しいという点があるのは事実でございますので、今いただいたご意見を今後参考にして、新しい取り組みができればと思います。

(縣会長) 米山委員は、報酬等の見直しの頻度はどのように考えますでしょうか。

(米山委員) 2年くらいで見直すべきだと思います。

(縣会長) これは、報酬も期末手当もともに2年程度ということでしょうか。

(米山委員) その通りです。

(縣会長) そのほかのご意見いかがでしょうか。内山委員どうぞ。

(内山委員) 一般企業と行政の違いは、一般の企業は、よほど大きな企業でない限り役職手当というものが入ってなく、役職手当も含めて期末手当の月数を決めているところは少ないと思います。

行政の期末手当の月数は役職手当を含んだ月数だと思いますので、金額だけで見えてしまいますと、低いのかなと見えるのですが、実はそうでもないのではと思います。そういったことを含めて審議していく必要があると思います。

見直しの頻度としては、米山委員がおっしゃったとおり、2年くらいが適当であると思います。4年というのは少し長いかなと感じます。結果的に変わらなくても、2年ごとに審議して本当に良いのかということをもみんなで考えていくことが必要だと思います。

(縣会長) 平間委員お願いします。

(平間委員) 月例給の方は、米山委員や内山委員が言ったように、4年間変わらずにそのままというよりは、2年ごとくらいで、改定の有無を審議するほうが良いと思います。また、期末手当については、令和元年の時に2年と言ったのですが、その後、令和2年と3年がマイナス改定であったため、毎年改定しているような状況なので、これは、2年を待たずに毎年審議して決めていくということが良いと思います。

- (縣会長)           ありがとうございます。河合委員いかがでしょうか。
- (河合委員)       月例給については皆さんがおっしゃっているように、2年間は妥当であると思います。期末手当については平間委員がおっしゃったとおり短いスパンの中で決めていくのが良いと思いますので毎年、審議していくほうが良いと思います。
- (縣会長)           渡部委員いかがでしょうか。
- (渡部委員)       改定の理由が、地域の社会経済情勢などとなっているので、こういったところが適当かなと悩みながら聞いていたのですけれども、皆様のお話を伺っていて、これだけ社会情勢が目まぐるしく変わっていく中では、期末手当については、やはり毎年増えるのか減るのかそのままなのかはありますが、改定の諮問をするのが良いと思いました。
- (縣会長)           リモートで参加されている委員についても、ご意見いかがでしょうか。
- (坂田委員)       期末手当に関しましては性質を考えますとある程度弾力的な運用ができた方が望ましいかなと思います。皆様のご意見が出ておりましたが、毎年諮問に上げることが、望ましいのではないかなと考えます。月例給の方に関しましては、何年が適当かっていうのはちょっと難しいのですが、漠然と4年は少し長いかなと考えておりました、2年ですとか毎年という考え方もあるのかなと思いました。
- (縣会長)           続いて、中村委員いかがでしょうか。
- (中村委員)       月例給は4年となると非常に長いスパンだと思います。世の中の状況も変わることが多いと思いますので短くできるのであれば、先ほどからお話がありますが、2年とか、それとも毎年なのか分からないですが、少し短くした方がいかなと思います。
- 期末手当についてですが、私の会社ではですね、期末手当というものがないものですから、どういうことなのかちょっとよく分かっていないのですけれども、その年の評価によって検討するのであれば毎年、その年の評価をしてあげたほうが良いと思います。
- (縣会長)       皆さんからそれぞれご意見をいただきありがとうございました。ご意見を集約しますと細かく言うといろいろありますけれども、大きな議論としては期末手当につきましては、毎年決めていきたいと思います。報酬につきましては、多くの方は2年または4年というご意見かなと思います。これは最後でまた取りまとめずとして、1点目と2点目についての審議を進めていくということによろしいでしょうか。
- 【異議なし】
- (縣会長)       ありがとうございます。それでは続いて1点目の、期末手当の改定の必要性及び、2点目の報酬等の改定の必要性及び基準についてお諮りし

たいと思います。

先ほどの議論を踏まえ、期末手当の改定につきましては、一般の職員に合わせて、今年度も0.1ヶ月の引き上げ、報酬等につきましては、基本的には据え置きという方向のご意見ということで、よろしいのかなと思います。

また、事務局から提案のあった報酬等の改定の基準を、行政職給料表の、9級の最高の給与月額推移とするということについて、異なる考えをお持ちの方がもしいらっしゃいましたら、ご意見をいただければと思います。その点はいかがでしょうか。

(渡部委員)

意見というかちょっと質問をさせていただきたいのですが、先ほどの説明の中で、令和5年度の浜松市の人事委員会勧告の概要というところで、公民較差のご説明があったかと思うのですが、米山委員の質問のように、どの企業を対象にするかということで50人以上の規模、企業規模かつ事業所規模50人以上の、民間企業が383あるそうですけれども、その中の無作為抽出された115事業所を対象にされたというふうに、いただいた資料で拝見しました。その中で、50人でもその対象の企業になるし、1000人でも対象の企業となると思いますが、先ほどの委員の発言でも、ご自身の会社ではボーナスみたいなものはないというふうにおっしゃっていた方もいるように、やっぱり50人の会社と1000人の会社では、全然違うかなと思います。

その無作為抽出115事業所の中で、例えば50人の会社なのか1000人の会社なのかみたいなことを、配慮しながら計算されているのか。給料だけではなくて、例えば年金とか福利厚生とかその諸条件によってもかなり企業によって違うので、例えばポイント制などの形みたいなことで加味されているのか、それとも本当にこの月例給、ボーナスの額の数字のみで、この公民較差が図られているのかということを質問させていただければと思います。

(縣会長)

この人事委員会の勧告の統計がどういった根拠か確認したいということですね。その点について、事務局の方では、わかりますでしょうか。

(人事課・制度管理G長)

今、お話のあったような50人以上の企業ということになっていますが、その企業の中での違いは、特段ありません。あくまでもその企業の中の役職ごとで、給料月額等の調査をさせていただきまして、ラスパイレス比較という形で比較をさせていただいて、この公民較差等を算出していると聞いているところです。50人だからとか1000人だからということではなくて、あくまでもその役職ごとで、給料月額のみで比較をしていると聞いております。



(渡部委員) 市役所の方の給料が高いとか安いとかと言っているつもりはないのですけれども、一般感覚でいくと企業ごとでもかなりの差があるので、無作為抽出であるのしょうけれども、そのところで大分変わってくるのかなというのと、先ほど申し上げたように、給料だけで比較されているということだったのですが、それ以外のことなども、一般感覚とすると結構違うかなと思ったので質問をさせていただきました。

承知いたしました。以上です。

(縣会長) 給料以外の内容を検討すると、なかなか難しい議論になってくると思います。他にご意見はございますか。

【意見無し】

(縣会長) それでは皆さんいろいろご意見をいただきありがとうございました。

この後のスケジュールもありますので、そろそろ意見を取りまとめていきたいと思います。

事務局の方で、本日のこの審議会の意見を整理していただけますでしょうか。

(総務部次長) それでは、今いただいたご意見をまとめさせていただきます。

令和元年度の答申では、月例給については、4年ごとに検討するということでしたが、本日の会議におきましては4年では長すぎるというご意見をいただいております。

その中で2年が適当ではないかというご意見が多数を占めてございますので、今後は2年を一つの指標とさせていただきたいと思います。

また、今年度の取り扱いにつきましては報酬月額、給料月額については据え置きということによろしいかと思っております。

それから、期末手当でございますけれども、先ほど申し上げました令和元年度の答申では2年ごとでいかがか、ということでしたが、本日のご意見の中で、2年というご意見もございましたが、毎年というご意見の方が若干多かったということがございます。こちらについては、一般職の改定状況を踏まえて、その都度というような形でいかがでしょうか。

その内容でよろしければその方向でまとめたいと思いますが、毎年とか2年という具体的な数字を出すことがよろしいでしょうか。

例えば、人事委員会勧告がマイナスであればマイナス、据え置きであれば据え置き、プラスであればプラスで検討するということで、人事委員会勧告の内容を見てその都度判断するということとさせていただきます。

(渡部委員) 人事委員会の勧告はどの頻度でできるものでしょうか。

(総務部長) 毎年勧告されます。一般職の人事委員会勧告の動きを見て毎年判断す

るということでございます。

- (渡部委員) 承知しました。
- (総務部次長) 据え置きという勧告が出た際に、据え置きということで諮問させていただくかどうかについてはいかがでしょうか。
- (縣会長) 基本的には毎年変えるということが皆さんの意見であったと思います。人事委員会の勧告が据え置きの場合に、諮問するかどうかということでございます。据え置きの場合はあえて諮問する必要はないように思いますがいかがでしょうか。
- (米山委員) 人事委員会の勧告に従って諮問するというのなら、据え置きの時は、諮問する必要はないと思います。ただ市の財政がどうであるかということは大事であります。財政状況が悪化している場合でも据え置きますということでは困ります。
- (総務部次長) 米山委員からいただいたご意見は、審議会としてのご意見として、市の財政状況を踏まえた上で諮問するというような文言を答申書に加えさせていただくということによろしいでしょうか。
- (米山委員) はい。
- (総務部次長) それでは、結論といたしまして、もう一度確認をさせていただきます。期末手当につきましては、これまでの取り扱いとは異なる考え方になりますけれども、人事委員会勧告の内容を踏まえて、その都度判断するというところでございます。2点目の月額報酬、給料等については、2年ごとに機会を設けて検討するというところでございます。頻度でございますが、給料、それから報酬月額については概ね2年ごと、期末手当については、その都度検討するというところによろしいでしょうか。
- (縣会長) 今回の期末手当の改定の内容については人事委員会の勧告と同じ改定を行うという皆さんのご意見だったと思います。
- (総務部次長) 今回の改定につきましては、期末手当について、一般職の改定分に準じて0.1月分の増額改定を行う事とさせていただくという内容によろしいでしょうか。
- (縣会長) ただいま事務局の方から意見の取りまとめ整理がありましたけれども、審議会として、今のような内容で答申書を取りまとめたいと考えておりますけれども、よろしいでしょうか。
- 【異議なし】**
- (総務部次長) 一点よろしいでしょうか。
- (縣会長) どうぞ。
- (総務部次長) 給料月額について、事務局といたしましては一つの例として、9級の最高号給という例示をさせていただきましたが、そこは9級がよろしい

のか、それとも一般職、いわゆる公民較差についてということで、その辺の改定率、何を参考にするかのよりどころとしてのご意見を伺いたく存じます。

(縣会長) 報酬の改定を考える場合のよりどころとして、資料で提出いただいた部長職の給料の最高と比較してするのか、それとも、一般職全体の給料をもとに報酬を考えていくのか、その基準のところですね。それは今日ここで結論を出さなくてはいけないものではないでしょうか。

(総務部長) 今回、月例報酬については据え置きということですが、全体の公民較差の額が若干出ている一方で、9級いわゆる部長級についてはほぼ変わっていないという状況です。そのため、9級の水準の動きを基本として月例報酬は決めていくというような考え方でよろしいかの確認です。

(縣会長) 今後、月例の報酬を考えていくときの基準としては、9級部長職、行政職の中で一番高い給料をもとに、比較検討していくという提案ですけれども、そういった方向でよろしいでしょうか。

【異議なし】

(縣会長) それでは、ただいまの審議内容を踏まえて、事務局で市長に報告するための答申書の作成をお願いします。

(総務部次長) ここで、先ほど申し上げた議員定数の検討状況に関しまして、ご説明をさせていただきます。

(議会事務局  
議事課長) 【議員定数の検討状況について説明】

(縣会長) それでは、議事の(2)の答申書について審議したいと思います。事務局で審議内容を踏まえた答申書案を配り、説明してください。

(総務部次長) 【答申書案の説明】

(縣会長) この内容でよろしいでしょうか。委員の皆さん、ご意見のある方いらっしゃいますでしょうか。

【異議なし】

(縣会長) 皆さんからいろいろなご意見をいただきありがとうございました。本日の審議会の審議の結果としましては、ただいまのような内容であったものとして、この後私から市長へ提出して参りますがよろしいでしょうか。

【了承】

(縣会長) それでは、この内容で市長あてに提出してまいります。以上で本日の会議を終了いたします。会議の円滑な進行にご協力いただきありがとうございました。