

平成17年度第8回 浜松市行財政改革推進審議会 会議録

| | |
|-------|---|
| 日時 | 平成17年12月3日(土) 9:00~13:06 |
| 会場 | 浜松商工会議所 1階 マイカホール |
| 出席者 | 鈴木修会長、伊藤修二委員、秋山雅弘委員、有高芳章委員、井ノ口泰三委員、辻琢也委員、中山正邦委員、山口祐子委員 |
| 欠席者 | - |
| 傍聴者 | 86名 |
| 報道関係者 | 朝日新聞、静岡新聞、中日新聞、産経新聞、テレビはままつ、時事通信社、NHK、SBS、日経新聞、毎日新聞、読売新聞、 |
| 浜松市 | 鈴木総務部長、古橋総務部次長、齋藤企画部長、山下企画部次長 |
| 事務局 | 小楠事務局長、松浦、金原、花井、山名、竹内、辻村 |

《会議の概要》

1. 第8回目の審議会として、鈴木会長からのあいさつがなされた。
2. 総務部及び企画部から、定員管理計画等について説明がなされ、委員による質疑、意見交換等がなされた。
3. その他

《会議次第》

1. 開 会
2. 議 事
定員管理計画等について
その他
3. 閉 会

《会議の経過》

1 開 会

事務局

皆様おはようございます。定刻になりましたので、ただ今から、第8回浜松市行財政改革推進審議会を執り行います。

1 1月26日(土)の第7回審議会におきましては、外郭団体について、環境部、農林水産部、都市計画部、公園緑地部からご説明をいただき、審議をいたしました。

本日のテーマは「定員管理計画等」について、総務部及び企画部からご説明いただき、委員による審議、質疑応答を行ってまいります。

なお、審議会開催にあたっては、原則公開で行うこととしており、本日、既にご入場いただいている傍聴者につきまして、当審議会傍聴規程に基づきご入場いただいていることを申し添えます。

それでは、議事に移りたいと思います。これより議事の進行は鈴木会長が議長となり、会議運営を行っていただきます。

それでは、鈴木会長、よろしくお願いいたします。

会長

皆様おはようございます。今日は第8回目の審議会ということで、総務部、企画部からご説明いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

2 議 事

定員管理計画について

浜松市鈴木総務部長、齋藤企画部長から、定員管理計画について説明。その後、質疑応答。

会長

鈴木総務部長、齋藤企画部長の説明が終わりました。これより質疑に移ります。各委員から質疑をお願いします。

伊藤委員

定員適正化計画で定年退職者の減が示されていますが、実際には毎年、本人の事情で辞められたり、計画的に早期退職を募ることが考えられているのかどうか。その数字はここに入っていないと思うのですが、どのような考え方なのでしょうか。

総務部長

早期退職、いわゆる勧奨退職がありますので、それらの退職者もあります。また自己都合の退職もございます。しかし、その職員については、いずれも組織を維持する上では補充が必要と考えていますので、定員適正化

計画のなかには数字として加味しておりません。したがって、例えば勧奨退職や自己都合退職で50名の退職者があるとすれば、それについては補充をしていきたいという考えでございます。

伊藤委員

どのくらいの数をこの5年間で予定されていますか。過去にも自己都合で退職した方がかなりいるのではないかと思います。また勧奨退職の優遇策により辞められる方もいることから、それだけの数を補充するとなれば、今の採用計画に対して、かなり大きくなる可能性があると思います。

総務部長

実際の採用者はこれよりも多くなるということになってまいります。定年退職者の1/3の補充は、全て資格職や専門職であり、勧奨退職等が生じた場合に事務職の採用に充てていきたいと考えております。勧奨退職等の過去の数字については資料を確認しますが、今後の見込みについては後程、総人件費のところでご案内させていただく予定でありましたが、勧奨退職者で40人、自己都合で30人程度、合計70人程度を見込んでおります。

伊藤委員

5年間でですか。

総務部長

毎年度です。

伊藤委員

5年間で350人の採用ということですね。

総務部長

はい。

中山委員

年度別増減状況で、人員増が299人、減が889人となっています。増の299人についてお伺いしたいのですが、今般、政令市になって組織が複雑化していきます。市役所の下に区役所ができ、地域自治センター、市民サービスセンターができて、非常に複雑化するわけですが、そのなかで、299人の人員増で、それをやっていけるのかどうか。相当効率的に仕事をしないと、できないのではないかと心配いたします。そこで、そのために、事務を統合し、効率的に行うというような計画などができている

のかどうか、教えていただきたいと思います。

総務部長

主には管理部門の統合ということになります。また、政令市に向けて、毎年度組織の再編を行ってまいります。そのなかで、類似業務の統合や、全体業務の見直しをして対応していきたいと考えております。ご指摘をいただいたとおり、政令市移行に伴いまして、必然的に業務増となるものは避けられないものがあります。これを補って、かつ削減につなげるために組織の見直しと、アウトソーシングで対応していく予定でございます。

先ほどの退職者の関係で、過去の実績を申し上げますと、旧浜松市分になります。勤奨退職者及びその他を合わせて、平成16年には36人、平成15年は71人、平成14年42人という推移できています。

伊藤委員

全体的にプラスマイナスされていますが、アウトソーシング等である仕事を外に出して、人が実際には余り、その人をまた配置転換したり、合併した旧市町村役場に勤務している方々、それらの方々の配置転換と新しい業務に就かれる教育、再編成をしっかりとやらないとこの数字では収まらない可能性があると思います。その計画を着実に実行していく必要があります。全く違う仕事をしてきた人を連れてきても、仕事になりませんということになる可能性もあります。地域の問題と仕事のバランスの計画を持たれて、連携を取って、人の再教育も含めて、これを実施していかなければ数字だけであればこれでいけるのかもしれませんが、現実の計画を早めに落とし込まないと、実際には計画どおりにいかず、現場では人が足りないところと余ってくるところが出てくる、そういうことが起こるのではないかと心配をいたします。その点はいかがでしょうか。

総務部長

増減の数字を見ていただくと、増要員が299人で、業務見直しによる減が268人ということですので、アウトソーシングを考えないとすれば、31人の純増になります。これをアウトソーシングで賄うかたちになってまいります。ご指摘をいただいた研修の関係ですが、アウトソーシングにより配置転換する職員は、新たな職場での研修を行ってまいります。なお、新市の一体感醸成のために、今年度の新規採用職員については合併前に合同研修会を行い、今までの職員も合併直後から一体的な研修を行っているところでございます。

井ノ口委員

資料1 - 1、4ページ、アウトソーシングのなかで、外部委託等の現状について全国と浜松市の事例が載っています。この表を見て意外に少ないなと感じました。アウトソーシングについてはいろいろな方法、専門の業者に頼むとか、その道に長けた団体に頼むということがあると思います。せっかく静岡県がNPO育成指導するために、ザザシティ5階ロビーに設けて督励をしているわけです。浜松市においてもNPO団体、その他様々な団体があるわけですから、それらの団体やNPOに更に浜松市として指導、育成に関心を持っていただき、今後のアウトソーシングについても、民間団体やNPOにできるものは、できるだけ、それらの団体を督励して安上がりなアウトソーシングができるのではないのでしょうか。専門的なものはできないかもしれませんが、やろうという意気込みのある団体がたくさん出てきましたので、そのような団体を指導育成する窓口のようなものを考えて取り組んでいただきたいと思います。これからのお考えを聞かせてください。

企画部長

ご指摘のとおりでございます。資料1 - 1、2ページ、アウトソーシングの目的のところにも「市民等との連携・協働」と掲げておりますので、これを単に掲げただけに終わらずに、NPO団体、市民団体との協働によって、営利企業に委託するよりも必ず効率的な経費の削減ができると思いますので、それは前向きに行っていきたいと考えております。

井ノ口委員

行政経営課では、市民協働の基金を創って、市民からNPO団体を育成するための寄附金を募っています。これも窮屈な基金でして、今年も私のところにお話がありましたが、お断りしました。使い道が限られていますので、使えなくなってしまいまして、10万円がまだ宙に浮いています。市民の皆さんが浜松市のために、市民の活動のために寄附したものであり、こういうことは使ってはいけませんという制限が多いため、使いにくいのです。したがって、行政や市民のためになるお金ということであれば、枠組みをもう少し緩やかにしていただきたいと思います。そのために寄附が少なく、今まで総計24万~25万円ほどしか寄附がありません。なぜ寄附がないかという、そういう窮屈な基金だから寄附がないのです。そういうことを考えて、もう少し基金の受け皿について規制を外していただき、誰でも寄附できるかたちにしていかないと、基金が死んでしまっているように思いますので、あえて苦言を呈します。

山口委員

定員適正化計画に戻らせていただきますが、最近旧市町村の庁舎を訪問する機会がありましたが、庁内はがらんとしていました。何割かの部署がなくなって、かつ何割かの職員がいないわけですが、その職員はどこに行かれているのかという疑問があります。

また、各市町村から新浜松市に勤務される場合の人選の基準は何なのか。旧市町村の庁舎がもぬけの殻のようになって、本庁ばかりに集中していくということになっているのではないかという懸念があります。これが2つ目です。

それから、今後政令指定都市に移行すると本庁、区役所、自治センター、サービスセンターの4層になるわけですが、現状を観察して見られているのではないかと思います。率直に申し上げまして、この定員適正化計画は、今、急速に人を削減しないために4層制を採用されたのではないかと思うくらいです。それはやむを得ないにしても、本当にこの4層制が必要であるのか。3年間ぐらいこの体制を試行して、やはりこれは過剰である、もしくはうまく機能しないということであれば、この4層制を見直していくということを検討しているのか、そのことをお伺いしたいと思います。

総務部長

最初にご指摘いただいた、旧市町村庁舎ががらんとした状態になっているということですが、具体的に後ほど教えていただければと思います。

本庁と総合事務所、この交流のための人選基準ですが、合併時については調整方針で、原則としてその勤務場所に引き続き勤務することになっていますので、現時点の交流は限られた人数になっております。その場合でも本人の希望や、居住地、さらに適性を加味して人事異動を行ってまいりましたが、今後の人事異動の基本方針もそこにおいております。ただ、合併時のように原則として今までの勤務場所というものではなくて、本人の希望を踏まえながら適性、能力を見極めて職の必要性に応じて異動を行っていくということでございます。

企画部長

4層制というご指摘の点は、サービスセンターを評価していただいているということでありがたいと思っております。私どもはサービスセンターを入れて4層制とは考えておりません。浜松、浜北、天竜しかサービスセンターはございませんし、サービスセンターではちょっとした相談業務もできないという限界があります。自治センターでは、その相談業務も行い、各総合事務所が縮小したかたちになりますので、総合事務所が今まで行っ

ていた業務を区役所へ橋渡しできるように、多少高度なことも行いますので、基本的には3層制と考えております。

山口委員

がらんとしているというのは、例えば議会関係の方は全然いらっしやらないですね。集約すればワンフロアが空という状態、議会だけではないと思うのです。このような大合併をして、人数は減らないということに対しては素朴な疑問があります。

総務部長

今、ご指摘のあった議会や人事、財政などの管理部門については本庁に統合しておりますので、例えば議会の職員については総合事務所には1人もいません。全て本庁で業務を行っております。そして、合併時の動きですが、本庁へは、全体で190人ほどが異動して来ております。これは消防を含めて全てでございます。それに対して本庁から総合事務所に異動した職員は54人です。したがって、差し引きでは140人程度になりますが、採用や退職がこのなかに含まれております。

伊藤委員

今、山口委員のご発言の4層制に対して、企画部長さんが3層制とお話がありましたが、スタートが市役所とサービスセンターの2層だということから4層だと言ったわけですから、もし、旧浜松市は1層しかないということであれば、それは3層制ということですから、そういった意味では、3層、4層、それだけのものが階層として必要なかどうかということについては、スタート時点での問題と、山口委員のご指摘のように、2年くらい試行してみて、区制にして政令指定都市になって、見直すということについては、是非、明言をしていただいた方がいいのではないかと思います。もしかすると、それらの組織は必要なのかもしれませんし、そこは階層と物理的な場所を両方組み合わせた場合に、組織が一番大きくなる要素だと思います。今の旧浜松市は企画部長さんの言い方であれば全体で60万人の人口で1層しかなく、20万人が増えて、80万人になった途端に3層になるということですから、我々のように実際に行政に携わっていない人間から見ると、一度に階層が増えすぎるのではないかと思います。ある時間のなかでは整理整頓ができて、簡素な組織と場所ということになるのではないかと思います。そこを今、現在まだ見通していないということであればそれでも構いませんが、先行きとしてどう考えるのかということについては、是非お願いしたいと思います。

企画部長

ご指摘の趣旨はよく分かりました。確かにそういう意味では2層制になっています。政令市に移行すれば区が必要であり、政令市の事務権限と財源規模を見るとということで、国の制度もそのようになっているということで3層制になります。その結果として、見直しは必要なことだと考えております。組織の見直しも毎年行っておりますので、その点は重々ご意見を踏まえて、よく見ながら考えて行っていきたいと思っております。

辻委員

5点程、手短かに質問いたします。手短かにお答えいただければと思います。全体としてはこの5年間で1割減、しかもなるべく採用数を平準化しているということなので、私は良いプランではないかと思っております。

1番目は、合併したことを考えますと、合併経過期間は10年から15年ということになりますので、10年くらい先を見据えてもう5年間分くらいの採用の目処を作る必要があるように思うのですが、その点についてどうお考えなのか、既に内部では検討しているのかお伺いします。

2番目は、政令指定都市移譲業務による人員増の積み上げ数が出ていますが、既存の指定都市で、私も仲良く仕事させていただいているところがありますが、実績値だと既に現状の浜松市より、過剰な職員数を配置している場合も多いのです。そうすると、この移譲業務数から積算した数が他の指定都市の過去実績値に基づくものなのか。その根拠によってはもう少し切り込める要素があるかもしれません。この指定都市移譲業務に伴う増員数というのは、どういう根拠で分析されたのかどうか。

3番目として、今回基本的には定年退職者の3分の1採用を目安というのは妥当だと思うのですが、その一方でアウトソーシングプランには、例えば清掃業務、学校給食業務、保育所業務、公共施設管理運営等の現業職業務、これらについてはアウトソーシングを図っていくということになっています。とすると、少なくとも5年間においてはこれらの業務については3分の1という基準ではなく、基本的には新規退職不補充ということで対処をするというお考えなのかどうかということがあります。

4番目は、事務職の採用は非常に厳しいというお話でしたが、他の政令指定都市を見ますと、政令指定都市昇格直後に優秀な職員が採用できるというケースが今まで多かったのです。今まで昇格した段階は大量採用も可能だったので、質もさることながら量も多かった。浜松市からすると量は難しいので、せめて優秀な質の職員をとっていくことが重要だと思います。そうすると、事務職に関しても5年間なら5年間、10年間なら10年間

のある程度、必要数に対して凸凹が出ても、まとまった一定数を採り続ける必要があると思うのですが、一般事務職の安定的採用についてどう考えられているのか。

5番目は伊藤委員からも質問がありましたが、途中で辞める人の部分の補充については、事務職との兼ね合いもあるのですが、補充の仕方としては新規採用以外にも任期付きの採用や、中高年の採用など多様な任用形態のなかで賄っていくことも基本的には可能だと思います。その場合、途中退職者の部分について、その採用の仕方として、任期付き職員、その他の採用形態については現時点ではどうお考えなのでしょうか。

総務部長

1点目の10年先の計画については、当面5箇年の計画を策定する予定ではありますが、それ以降は不確定要素も多く、明言できません。ただ、できる限りこれ以降も減らせるかたちで進めていきたいという基本的な考え方を持っております。

2点目の政令市業務の算出の根拠ということですが、一つには先例市である静岡市などの実情を確認しております。また、県の業務として、土木事務所と保健所業務は浜松市管内の職員数を考慮してはじき出したものでございます。県の場合ですと、361人という数字になっております。ただ、このなかには湖西市や新居町という合併していない地域の業務を負った部分もありますので、そのようなものも加味して、できるだけ小さい数字でこのようなかたちにしてございます。

3点目の採用の件は、アウトソーシングの対象となった業務については、原則として採用しないという基本方針でございます。

また、4点目の事務職についても計画的な採用が必要ではないかというご指摘でございますが、これについては、市としても組織を維持するためにどうしても必要ということ考えているところでございます。先ほど勸奨退職、普通退職合わせて70人程度を毎年度見込むと申し上げましたが、これを事務職の採用という枠で考えていきたいと考えております。

5点目の中途退職に対する補充ということですが、民間採用は限られた人数ですが行っております。今年度は、現在選考を進めている途中でございます。また、任期付きの採用についても、限られていますが、例えば国民宿舎の所長、支配人に民間の経営ノウハウを活用したいということで取り入れております。基本的にはこの中途退職の補充においても、年度替わりの4月1日の補充で対応しております。

中山委員

アウトソーシングの関係ですが、現業の業務の(二)表を使っている方が482人いますが、この職員を今後どのようにしていくのでしょうか。いわゆる人員計画でアウトソーシングした後、仕事を行わせるのでしょうか。例えば清掃業務198人、用務員業務60人、以下結構な数になりますが、具体的な計画はできていますか。

総務部長

定年退職する職員以外は、勧奨退職の募集をし、そこでの対応ができればと考えております。また、それ以外には職種変更を行ってまいります。現在、現業職で採用をしておりますので、これを一般事務職に変更試験を行い、そして職種変更を行って、研修をして事務職として活用していくように考えております。

会長

最後に数字の確認ですが、資料1-3、業務の見直しやアウトソーシング全庁取り組みなどで889人が減るというなかで、非常勤職員分119人で、アウトソーシングの取り組みのなかで合計710人が減ることになっています。非常勤職員の119人は、6,400人なりの定員適正化計画のなかに含まれているのですか、いないのですか。

総務部長

定員適正化計画のなかには含まれていません。

会長

そうすると、資料1-1、7ページ、単年度集計で職員710人を削減し、17億円減るというのは違うのではないですか。定員適正化計画からすると、591人減るということで、金額はこういうことにはならないわけですか。

企画部長

資料7ページの職員710人はご指摘のとおり、119人の非常勤職員が入っていますので、定員適正化計画とは別の数字になっています。人件費としての削減額は、非常勤職員を含んだ金額で記載しております。

会長

そうすると、710人には、非常勤職員119人は含まれていないのですね。591人が、6,400人の定員適正化計画に対しては、正しいと見ればいいわけですね。

その次に、政令指定都市への業務の移管の142人と、その他の業務増の157人がどういうものかということは、資料1-2に書いてありますので、ここで説明しなくてもいいのですが、この増の中身が、合併前にあったものをそのまま引継ぐことによる増になっていないかどうか。そういう点と、政令指定都市移行に伴う業務増の内容分析、これは、県は減って市が増えるという数字がイコールになっているのか、あるいはイコール以下になっているのか。この見極めをまとめていただきたいと思います。

また、先ほど伊藤委員からも説明がありましたが、総務部長の説明では定年退職者の3分の1程度を補充するということですが、普通は新規採用の350人を入れると、アウトソーシングするものが大体消えてしまうと、大雑把に言うと政令指定都市のプラスの分ですね、政令指定都市業務移行とその他で299人、業務見直しによる減が268人ということで、業務の見直しをすれば増える分で相殺されてしまう、全体の見直しをすることによって、逆にその分が政令指定都市に伴って増える299人と大体相殺されてしまうことになり、何かアウトソーシングするだけが減るということになり、全体の合理化にはつながっていないという気がします。

それから、ここに出ていない350人の自然減は補充するというので、普通の考え方をすると、自然に退職する人数とアウトソーシングによる減員、定年退職者など、一般に辞める人を合計したのに対して、合理化を図るとというのが民の考え方です。皆さんの場合は辞めた分は確保して、定年だけの補充、3分の1だけということですから、計算すると1分の1になってしまって、定年退職して3分の1といっても人員定数は変わらないのではないですか。全く合理化されていない、自助努力というのはどのように考えたらいいのか疑問に思います。数字の面で見ただけで指摘をしておきます。

このアウトソーシングの実施期間が、平成18年度から平成22年度まで2回に分けて、5か年の実施計画があるということですが、長すぎるのではないかと、これも計画を縮めて実際の減少を図っていくことが必要ではないかと思います。分かってくれば少なくとも2年くらいでやってしまわないといけない。4年も5年もかけていると、また部長が変わるとどうなるか分からないということもありますから、やはり2年くらいでやるという努力は必要だと思います。

山口委員

アウトソーシングで3つ程質問をさせていただきます。アウトソーシ

グの定義から考えまして、例えば本庁の本課と財団との関係は、この定義からすると当てはまる部分が結構あります。そうすると、アウトソーシングという方法を取られることによって、財団が解散したり、消える可能性があるのではないかと思います。それについて、今すぐではなくても、お考えいただくことになると思います。

2点目は、アウトソーシングする時に、ほとんど予算額から年末、お正月も出なければいけないなど、非常にきめ細かに指示をされています。そこで懸念するのは、これだけ多くの業務をアウトソーシングしていかれるとなると、例えば一つの事業をするのにどのくらいお金がかかるのかということは、現場でないと分からないことがたくさんあるわけです。特にNPOをやる時は、行政の値段とははるかに違う、同じ予算でもはるかにいろいろなことできるわけですが、その予算化する能力は、誰がされているのかということと既にいろいろ問題があるわけですが、先ほどの本課と財団の関係でも信じられない多くのお金が、ある事業に投入されたりして、もっと多様なことができると思うことがあるのですが、その関連性を、専門性も含めてどう考えられているのか重要な問題と思っています。税金を無駄に使わないということも含めて、そう思います。

3点目は、井ノ口委員と私の意見は少し違うのですが、NPOを行政が指導育成することはできないと思っています。どのような制度設計をするかということについて、行政は歴史的な経緯や世界的な動きを勘案されて制度設計されるということは重要なことだと思いますが、人として指導することは、まず考えてはいけないのではないかと思います。NPOがなぜ、今、活躍しなければいけないかということは、市民の多様なニーズに行政や専門家、議会だけでは対応できない。したがって、最もニーズを必要とするところで、新しい福祉的なサービスや、様々なものがサービスとして企画されて実施するのも、その人達が望ましいという考え方がありますし、専門家や議会などに託していた間接民主主義を、直接的に補完する担い手が必要だということがあるわけで、NPOは安上がりの人達ではなくて、極めて専門性を持つ人であるという認識を持っていただきたいです。まだ十分そこまでいっていないのですが、そういう方々が増えていきます。そのためには核となる運営主体にはきちんとしたお金が回っていかないと、NPOが人を育てられないのです。私達も人件費をかけないという仕事はできません。しかし、浜松市からNPOに出されてくる仕事のなかには人件費が認められていないし、極めて少ない予算で出てくるものですから、こういうことを続けられていくと、NPOは死に絶えていくので

はないかと思っています。そこを是非ご検討いただきたいと思います。ありがとうございます。

企画部長

1番目の財団との関係も含めたアウトソーシングですが、財団が消える可能性も出てくるのではないかということは、指定管理者制度も含めてアウトソーシングを行う場合には、財団も1つの駒になりますので、その可能性はあると思っています。

アウトソーシングにきめ細かな指示をするということですが、それには二面あります。指定管理者制度をやってみて分かったのですが、役所からの仕様の出し方でもまだ足りなく、分からない業務を行う時にはもっと詳しく出していかないと開示が足りないという意見もございましたので、揺れ動いている部分もあります。私どもとしては、民間や、NPO団体も含めてノウハウがほしいものですから、単に細く仕様を出すのではなく、データのものを開示して、そのデータを見れば民間はノウハウを持っているわけですから、それでよりよい提案ができるステージ作りをしていきたいと考えております。

NPOを人として指導できないということは私も同感でございます。役所としては側面的な支援、NPO同士の連携の部分などで関わっていくべきものだと思います。また、多様なニーズへの対応と企画力を持つNPOにとって、たしかに人件費も認めていくべきだと思いますので、それは今後アウトソーシングのノウハウのなかで、企業だけではなく、NPOも含めた積算の方法も考えていきたいと思っております。

総務部長

1つだけ説明させていただきます。自然減も含めて定員適正化計画というご指摘についての考え方でございます。定年退職以外の退職については、採用と退職を相殺するというかたちでこの計画表には載せてございませんが、かたちの上では表をご覧くださいように、定年退職が5年間で900人、それに対して採用が約300人でございます。自己都合や勸奨退職者をこれに加えると、350人があるわけですが、退職者数がこのかたちでいけば、900人に350人を加えて1,250人、これに対して採用が650人、こういうなかたちになってくるものでございます。350人は退職したものをそのまま採用するというで相殺しますので、この表には載せてございません。そのような整理をさせていただいております。

会長

このアウトソーシングと定員適正化計画については、いろいろ問題があると思いますので、勉強会で委員による論議をしたいと思いますのでよろしくお願ひいたします。それでは、定員適正化計画（アウトソーシング）については終了させていただきます。ありがとうございました。

次に、職員給与（総人件費）について、ご説明をお願いします。

総務部長から職員給与（総人件費）について説明。その後、質疑応答。

会長

総務部長の説明が終わりました。これより質疑に移ります。各委員から質疑をお願いします。

給与そのものについては、今年度包括外部監査で調査をされるということになっております。

伊藤委員

給与についてですが、合併した旧市町村のところは、旧浜松市と合わせるのですか。

総務部長

この件については合併協議において、現給保障ということになっていきますので、それまでの給与で上がりも下がりもしないかたちで現給が保障されるということが基本でございます。

伊藤委員

それは時間が決まっているのですか。何年間という。将来は合わせるといことですか。

総務部長

将来的なことの取り決めまではしておりません。ただ、今後、例えば昇進をして同じ課長職となれば、調整は必要になると思います。

伊藤委員

現状、浜松市と旧合併市町村とは差があるのでしょうか。

総務部長

はい。12市町村の合併ですので、それぞれに処遇が違っておられますので、かなりの違いがございます。

伊藤委員

検討事項の管理職手当のところ、パーセンテージから額に切り替えていくという見直しをされるということですが、これは決められましたか。管理職手当の定額化というテーマがありますが、現在定率です。定額のところは決められたとっていいのですか。

総務部長

現在は定率です。人事院勧告では平成19年度からということで勧告されていますので、それに準拠して見直していきたいと現在考えております。

伊藤委員

給与が表で下がるようになってから定額ということと、今までずっと上がってきた時に定率ということですが、定率というのは確実に上がっていく。管理職手当は管理職のポスト、いわゆる職務についての手当で、月給が上がっていても普通は絶対額になっています。市役所の場合には降格はないのですが、私どもの場合には、俸給そのものはある程度の保障はありますが、部長になったり課長になったり、その都度定額で変わるわけです。そういう意味では定額にされるのがいいのではと思います。

また市の退職手当というのは、引き当てになっているのですか。それとも引き当てはなくて、退職が増えると手当も増えるという話がありました。引き当てはほとんど取れていないということでしょうか。

総務部長

引当金はございません。

伊藤委員

引き当てがないということは、先ほどの定年退職者の他に、毎年70人程の早期退職なり自然減が見込まれるということですから、この方はこちらの計算には入っていないのですか。

総務部長

この総人件費のなかに、勧奨退職や自己都合退職の70人分を見込んでおります。

伊藤委員

入れているわけですね。これ以上増えるということではない。

総務部長

管理職手当の定率と定額の関係でございしますが、これは合併協議のなかで定率にすると決めた経緯もありますので即答はできませんが、ご指摘の

件につきましては、検討させていただきたいと思います。

井ノ口委員

特殊勤務手当の一覧を見て驚いているのですが、一例を挙げますと「職員が河川において清掃、維持管理作業に従事したとき」は、日額470円。我々もクリーン作戦などいろいろ出ていますが、このような場合に職員が出て同じ手当が出るのですか。総じて特殊勤務手当ですが、もう少し狭い範囲で見ていきますと、当たり前の仕事に手当があり、民間では考えられないものに手当が出ています。さらに例を挙げますと、交渉手当、用地交渉なども自治会長の時代には市役所の方と一緒に行了きましたけれど、我々はボランティアで行い、市の職員は手当が出ている。こういう矛盾が一覧表を見てよく分かるのですが、やはりこれは市の職員としてやらなければならない仕事をして、手当をもらえるのはいかがなものかと思います。全般的に厳しい見直しを問われるのではないかという実感を受けました。

総務部長

特殊勤務手当ですが、クリーン作戦等への参加はボランティアですので、業務とは離れた扱いでございます。その他、ご案内させていただいた特殊勤務手当については、国の制度に準じて整理をしているものでございます。いろいろなご意見があると思いますので、いただきたいと思います。

会長

委員の皆様、特殊勤務手当については個別に拾っていくといろいろな問題がありますので、まとめて勉強会でやりたいと思います。特殊勤務手当、諸手当、外郭団体の給与等、これは勉強会で項目別によくやっていきたいと思っておりますので、そのようをお願いいたします。

ただ、このなかで気になったのは、県や国の制度に準拠して行っているということですが、準拠したということは、これらの手当があることを浜松市が国に準拠して創設しているというものと、そのなかで国、県は金額が5,000円で、浜松市では3,000円や7,000円で違うものがあると思っておりますが、こういうものを区別して書いていただいていますか。国や県に準拠、他市との比較というのは2つあると思っております。手当があるか、ないかの準拠と、金額の準拠。今までの報告を受けたなかでは、県の手当に準拠しているが、金額は浜松市が5,000円で、県が3,000円というようなものが明確になっていなかったのですが、これから検討させていただく上で、その区別は全てついていきますか。資料に53種類付いていますか。

総務部長

ついております。ご覧いただく場合には、一覧表の5行目に国制度の欄があります。例えば一覧表2ページ、夜間等特殊業務手当がございます。これは浜松市の支給額が記載してありまして、その左側に同左としてございますが、これは国と全く同じというものでございます。

会長

一覧表の2ページ、一番上の有害物取扱手当では国の制度があつて、国は月額290円、それに対して浜松市は月額330円と。これでわかるのですね。ありがとうございました。

それから、これは包括外部監査人にも監査をしていただくことになっていきます。いろいろ説明がありましたが、市職員の給与の問題、改定を含めた問題は、国が示したものに全て準拠するということですが、新聞を見ると富士宮市が10%（正しくは6%）下げるといふような記事があります。浜松市としては基本方針として、人事院の勧告に基づいて行くと理解していいのですか。

総務部長

はい。それを基本に考えています。

会長

特別なことはやらない。プラスでもマイナスでもないということですね。

総務部長

はい。今は考えておりません。

中山委員

今後、人事制度で勤務実績の給与への反映ということで、非常に重要な問題だと思っています。普通であれば評価は「良好」で皆が上がっていくということだと思います。勤務成績の判定で上がらない人、良好でないというのは、懲戒処分を受けたなど、普通の会社ではクビに近い状態のものだと思います。平成16年度は懲戒処分を受けた人はいないと思います。また、2号俸上がるという、やや良好でないというのは、どういう人がD区分になるのですか。普通ですと、みんなC以上で上がると考えるのですか。

総務部長

通常に勤務をして勤怠等なければ、Cで処遇すべきだと考えております。D、Eの評価には統一的な判断基準が必要ということで、資料2-1、9

ページ、勤務成績の判定について、ア～オの事例に該当した場合にD、Eの評価になるものでございます。

中山委員

したがって、普通であれば必ず上がっていくということですね。

総務部長

良好な状態で勤務すれば上がるということでございます。

中山委員

良好というよりも、普通にやっていれば上がるということですね。

会長

A～Eの区分がありますが、中山委員の質問を聞いて、良好というのは全員上がっていたということで、下がった人はいないということですか。

総務部長

ありません。

会長

それでは良好ではないですよ、全部上がっているのですから。これは間違いやすいと思います。

総務部長

DとEに評価されるのが、統一的な判断基準ア～オに該当するものと考えていますので、これに該当しない場合には...

会長

それは今後のことですね。中山委員が質問しているのは、今までは全部上がっていたわけですね。

総務部長

休職やここに該当する場合は、現在も昇給はしていません。

会長

それはどのくらいあるのですか。

中山委員

平成16年度は休職がわずか18人だけです。

総務部長

休職をした場合がほとんどです。

会長

従来は全員上がっていた。ただし、休職をした人だけ18人くらいは上がっていない。その他は全部上がりました。そのように理解していいのですか。

総務部長

私傷病休暇、欠勤、育児休業などの場合には上がりません。

会長

それらの特殊なもの以外は全て上がっていたということですね。

総務部長

はい。それ以外の該当はなかったということでございます。

会長

それらの特殊なものがどの程度あったのかデータを出してください。休職や病気で休んだなど。全員が上がっていたと理解していいのですね。

総務部長

今、申し上げた以外については上がっていたということです。

有高委員

昇給のところで質問しますが、管理職の場合は良好でなくても3号俸上がるのですか。該当がなかったということでしょうかC、D、E、良好、やや良好でない、良好でないでも3号俸上がるというシステムなのですか。今、管理職は年俸制というのが民間で増えていると思います。年俸制だと一般に良好でない勤務成績の管理職は、たぶん給与は下がると思います。一般の組合員でも給与は下がるというシステムを取り入れているところも多いなかで、管理職が良好でなくても3号俸上がっていくのは考えられないと思います。

総務部長

この表はCの良好と評価された場合には、一般職は4号俸で管理職は3号俸上がるということです。

有高委員

分かりました。

秋山委員

Cのところで一般職が4号俸で、管理職だけは同じではないというのは何か理由があるのでしょうか。他が全て左に同じなのに、Cの管理職は良

好でも上がり方は少ないという意味だと思います。他のところについては、全く一般職と同じように上げていくということですか。

総務部長

今回の人事院勧告がこのようなくみになっています。いわゆる管理職ですので、それなりの目標管理の基に職責を果たすことが求められるということから、このようになっているのだと思います。

秋山委員

そう考えると、Dについては有高委員の話と似ているのですが、一般職が2号俸だとすると、管理職は1号俸であるべきだし、Eについては昇給なしが、管理職は下がるべきなのではないでしょうか。Cの欄を下に適用するとしたら、同じような方法が論理的だと思うのですが。

総務部長

人事院勧告がこのようなくみになっていますので、私の方からは何も申し上げられません。

秋山委員

論理的に矛盾しても、人事院勧告が言えばそうなるわけですか。どう見ても矛盾していると思います。

辻委員

私もこの分野は専門なのですが、先ほどから出ていた特殊勤務手当の問題、人事院勧告、昇給の問題、この3つを解説したいと思います。

昇給の問題ですが、今は普通昇給と特別昇給となっているので、皆さんの言葉を使うと、何もしなくても昇給というのは言い過ぎですが、余程何かない限りは自動的に4号俸上がっていたのです。この普通昇給だけだと差が付かないので特別昇給があったわけです。普通昇給があり、優秀な人だけは特別昇給で上げていくという制度でしたが、特別昇給の部分についても、団体によっては持ち回り、5年に1回、4年に1回、7年に1回と、全員一緒に享受しようという慣例をとっていた団体もあります。浜松市がそういった慣例をとっていたかどうかはわかりませんが、今回は考え方を改めて、やはりそれでは駄目で、改めるべきとの観点から、基本的に査定昇給の考え方にして、特に管理職に関しては普通でも今までよりは上げ方を抑えるというかたちをとりました。これを分布どおり、人事院勧告どおり運用してもらえれば、公務の世界では画期的なものなのです。ただ懸念するのは、これまで実績がないので、これをまた持ち回りで運用するので

はないかという危惧があります。そこをどう担保するかがポイントだと思います。

人事院勧告どおりという意味なのですが、既に政令指定都市となった静岡市もそうですが、今回人事院勧告どおりの見直しは見送るというかたちなのです。ですから、4.8%の引き下げの部分も管理職7%の引き下げの部分も下げないで、今までどおりやろうという体制なのです。これに対して浜松市は人事院勧告どおりやるというのは、大都市として見れば随分がんばっているということだと思います。横浜市は特殊勤務手当全廃と言っていますが、一方で肝心の俸給表の改定は見送っているので、給与水準から言えば給料表の改定の方が大きいのです。全体としては、通常ならば人事院勧告よりも上乘せをして行うところを、人事院勧告どおり改訂するということは、基本的にはプラスで評価しなければならないところです。

特殊勤務手当は、給与の問題と違って勧告事項ではないので、市のなかで独自に検討すべきもので、元々国準拠の比重がいわゆる給与表の問題とは違います。この部分については全体の給料水準を考えながら、思い切って切り込むことも物理的には可能だと思います。あまり国準拠にこだわることはないのですが、一方で給料表は思い切って改訂していますので、こればかりを見直すことは、全体のバランスのなかで考えていかなければいけないと思います。

そう考えますと、この制度が本当にうまくいくかどうかは、勤務評定をどういうかたちで実施していくかがポイントになります。今後も職員の能力と実績に基づく人事管理は重要だと思うのですが、その点について現況を教えていただきたいと思います。

総務部長

評価については、平成13年度から人事考課制度を導入しております。ただ、給与等には反映しているものではございません。昇格等の任用のなかで活用しています。今後は、この人事考課制度の精度を高め、給与に反映できるようにしていきたいと考えております。

秋山委員

この表はこれから先のことになるはずなので、とても大事な表だと思います。そこで、辻委員にお伺いしたいのが、先ほど私が聞いた昇給制度、Cは4号俸と3号俸、Dは2号俸、2号俸、Eは昇給なしと昇給なしというところについては矛盾していると思うのですが、人事院勧告ではその矛盾で通っているのですか。先ほどの説明のように、Cについて、管理職は

責任が重いので良好でも、一般職が4号俸でも3号俸になっているという話だとすれば、管理職は責任が重いので、やや良好でなかったら2号俸でなくて1号俸であるべきだし、Eであれば昇給なしではなく下がるのが当たり前だと思ったのですが、この表は人事院勧告では正しいとされているのですか。

辻委員

元々下げるといふのは、いわゆる分限の可能性になるので、かなり根拠がないと今の公務員制度上難しいのです。最も評価が悪くても上げないというのが、通常の勤務評定ではやりやすいものなのです。

秋山委員

該当事由に関する判断基準を別に設定しているわけですから、はっきりした理由になっているわけですから、下げられると思うのですが。この表だけについていうと、一般職はAとBは20%以内、Aは5%以内で、Cは残り、DとEはあまりいないと、Cが空白なのは明白でないと思います。また、管理職については、10%、30%と、「以内」という表現がないので、何が何でも30%の人は特に良好という判断に押し込めるといふことでしょうか。その理解は合っていますか。

辻委員

全体の意図からすると、現在、普通の管理職のほとんど、評価に差があっても今は1号俸、今度の言い方をすれば4号俸上がっていたのです。皆、Cだった。それは、あまりにもひどいということで、一般職は2割以内の範囲で優秀な人と、それ以外の人を区分していこうという考え方です。これに対して管理職は、より重要であるので、1割の重要な人と3割の人、あとは平均以下というところで差を付けたということです。普通にやっていると、良好だけでは今までの普通昇給は確保できません、ということがこの意味なのです。DとEについては、分布を設定するのが不適切、絶対的な基準に基づいて判断していくしかないということです。今の実態からすると、Aを1割、Bを3割とそれぞれ付けるだけでも、今まで慣れていた人にとってはショックなはずです。一番恐れているのは、ショックだから持ち回りで4年に1回は、皆Aを付けよう、というような運用になるとこの意味は全くないので、これがさらに定着した段階で、秋山委員が指摘されたような改訂は今後考えられると思います。まず、これを実態に応じた的確に運用していただくということがポイントではないかと思ひます。

伊藤委員

今まで全員がほとんどCでした。それ以外にA、Bに相当するような特別に昇給した人がいるわけですか。これはどれくらいのパーセンテージでいるわけですか。

総務部長

今までは、全体の15%を上限として特別昇給を行っておりました。今回の制度では、がんばって上がる人へのインセンティブが働くものでございます。

伊藤委員

今回の制度の方が、アベレージにすると一段階下がって、それで上がる人が少し増えるというインセンティブになるわけで、今まで誰でも4号俸上がっていたものが、一般職の6割の人が3号俸しか上がらなくなるようになります。そうすると、皆、いい方にいってしまうような気がするのです。今まで全てCだったのが、A、Bが付いて、一般職は全てCだった人が2割の人は上がるようになって、残りの人はほとんどCとなると、上がる人だけが増えていくのではないですか。

辻委員

浜松市の運用は分かりませんが、そこは少し違ってくるのです。前は普通昇給だったので、ほとんどの人がとにかく4号俸上がったのです。これを例えば3か月昇給延伸というだけでも、すごいことをやらないとなかなか3か月延伸にはならないで、しかも、すぐに3か月後には追い付くというかたちでした。黙ってやっても、満額普通昇給できないということが大きいのです。その特徴については6年に1回、7年に1回は順当に全員当たるようになってしまうので、そうすると1回特別昇給にしたら、4年ないし5年当たらないようにするというルールを作っていくと、大体全員年相応に、10年勤務していたら1回または2回当たるということで運用していた。今回はそれをやめようという趣旨で、細かく4分解してやったということです。これは能力と実績なので人件費の総額は同じですが、今の実態を変えるので、今度は本当に実態に基づいて運用すると、早く上がる人は早く上がって、上がらない人は上がらなくなるということです。

会長

上がらない人も3号俸は上がるということですか。

辻委員

人件費総額としては同じなので、この制度は人件費総額が増えることはありません。これまで全部一律であったのを、早く上がる人が場合によっては出るけれども、その分は上がらない人が出て、人件費全体としては同じということです。

会長

これは人事院の制度ですか、浜松市の制度ですか。

辻委員

人事院です。

会長

人事院の制度だから、浜松市がやりますということであれば、これに論議しても仕方がないということですか。

辻委員

そんなことはないです。味を付けるのはできると思います。

会長

味を付けるといっても、濃い味と薄い味があります。この論議を聞いていて、人事院の制度をやりますということだったので、これに意見をして始まらないのではないかと考えていたのですが、こういう部門については、人事院のガイドラインであって、市が自主的に上げたり、下げたりできるということですか。

総務部長

都道府県や政令指定都市は独自の人事委員会を持っていますので、その人事委員会が勧告をします。それを踏まえて市長なり議会が判断します。

会長

手続きではなくて、上げたり、下げたりすることを市ができるのですか。

総務部長

制度上はできます。ただ、私どもにはその根拠がありませんので人事院の勧告を拠りどころにしているものでございます。

会長

人事院が勧告したものを根拠にしてやる。したがって、下げる根拠もないし、上げる根拠もないということですか。

総務部長

はい。

会長

この問題については、特殊勤務手当とも関連しまして、包括外部監査人の松島公認会計士が民間との給与の比較を調査していることでもありますので、事細くやっていないと間違えてしまうことでもありますので、勉強会で徹底的に議論していきたいと思います。

それでは、次に、外郭団体職員の給与、これは市職員6,500人とは別に、それ以外の1,500人程度の給与のことですね。説明をお願いします。

総務部長から外郭団体職員の処遇(給与等)の現状と問題点につき説明。その後、質疑応答。

会長

旧浜松市のみということでしたが、旧浜松市のみだと対象人員は何人ですか。また、新市全体ではどうなりますか。

総務部長

この資料では浜松市と関係の深い団体を18団体掲げています。その他の団体もあります。

会長

旧浜松市でも18団体ではなくて、もっとあるわけですね。それは何団体ですか。

総務部長

外郭団体の明確な定義、基準はありませんが、私どもが掲げているのは新市全体で41団体です。そのうち、旧浜松市分が36団体です。職員の数、旧浜松市分は、手元の資料ですと、2,193人です。41団体全てで、2,268人です。

会長

そうすると、市職員6,500人プラス外郭団体に2,268人職員がいて、合計で8,700人の職員がいると理解していいわけですね。これは正規従業員だけで、非常勤やパート、臨時職員は含まれていませんか。

総務部長

今の数字は非常勤、パート全て入っています。正規職員は、41団体で1,494人、そのうち旧浜松市36団体では1,468人となります。

会長

市職員が6,500人いて、外郭団体では正規職員が1,468人であり、41団体で割ると30人くらいになる。医療公社に800人くらいの職員がいますので、他は微々たるものですね。

総務部長

冒頭の外郭団体の捉え方について、訂正して最初から申し上げます。外郭団体と定義して整理したものは新市全体で23団体、そのうち旧浜松市分が18団体となります。職員数は常勤の役員と正規の職員を合わせて、新市全体の23団体で1,441人、旧浜松市分の18団体では1,411人と訂正いたします。

会長

これに非常勤、パートを含めるとどのくらいですか。

総務部長

23団体全てで、2,174人です。

会長

700人くらいが非常勤、パートがいるということですね。時間外勤務手当の対象者には管理職が含まれていない数ですか。

総務部長

はい。この表で申し上げますと、例えば建設公社ですが支給対象職員数が65人となっていて、対象は課長補佐以下と整理しております。以下、団体によって取り扱いが違います。

会長

外郭団体によって非常に違ってきます。人数も違うし、初任給、期末勤勉手当、管理職手当も違います。特に管理職手当は給与に対する割合(%)のところと定額で決められているところなど、まちまちです。外郭団体には、助役、収入役、企画部長などが、役員に名前を連ねており、会社では非常勤取締役ですが、なぜこれほど違ってきたのですか。何か経緯があるのですか。

総務部長

外郭団体は基本的には行政から独立していますので、細かいところまでは分かりません。設立時に何も無いところから作るということで、市の給与制度等を参考にして整備をしたということが経緯としてございます。そのことから、給与上の取り扱いが市の制度と似ているということがございます。これがスタートになり、それ以降、基本的には事業運営、雇用、処遇は全て団体の経営方針のもとで、市に倣って見直したところ、そうでないところがあり、団体によってばらばらになっているものと思われま

会長

独立しているから、いろいろ変化があるという話でしたが、非常勤役員はほとんど代わっていないと思います。非常勤役員は助役以下が入っていますから、市の方針がそのままいくわけであり、公社ごとに変わるというのはおかしいのではないのでしょうか。経営者は一緒に、会社が違っても全部違うということはないでしょう。

総務部長

市の助役、部長等が役員になっているのは事実でございますが、あくまでも団体の経営については、団体ごとの経営方針に基づいて行われています。

会長

経営方針は助役以下がやっているのですから、経営者は同じですね。

総務部長

それぞれの団体によって収支状況が異なりますので、そこで違ってきていると思います。

会長

収支状況が異なるということなら、土地開発公社は帳簿価格で取得するから変化はないけれど、建設公社は時価で買い入れるから損が出れば赤字になる。ゆうおおひとみや阿蔵山も建設公社を入れれば20億円の赤字が出るということになるわけですから、そのように業績によって左右されるというのなら、一律に全てを決めるという方が矛盾するということかもしれません。過去の問題や実績の回答をいただくよりも、外郭団体の諸手当を統一していく方針なのか、今後も別々にやっていくという方針なのか、これを聞きたいのです。

総務部長

基本的にはそれぞれの外郭団体に決めることだと考えております。

会長

外郭団体は何を基準に決めるのですか。

総務部長

個々の団体の内容が分かりませんので、一般論で申し上げる以外にないわけでございます。

会長

個々の外郭団体の内容が分からないとおっしゃいますが、総務部長は、ほとんどの外郭団体の理事となっているのではありませんか。

総務部長

このなかでは私はほとんどありません。

会長

それでは、助役はいかがですか。今までの外郭団体の調査では、助役以下、全て充て職になっています。市の方針は固まっているはずではないですか。

辻委員

この問題は、この委員会でも外郭団体に対する経営指導を考える上で重要なポイントだと思います。今までは、結果的に独占的に存在が認められていたわけですから、市で強力に給料指導をしないと実際にはできないという流れがあって、行革の度に何度も外郭団体の指導をしても、なかなか十分に下がらなかったという経緯があったかもしれません。

しかし、今回この委員会でも大きなテーマとして、民間にできるものは民間で、民間と競争して効率的にできないものは基本的に民間、という線になってきていますので、結局、各外郭団体は民間と競争しなければならなくなります。そうすると、例えば先行して指定管理者制度を活用している北九州市は、外郭団体の報酬を自主的に2割、3割削ってその存続を図っていくような取り組みもあります。

したがって、この委員会として、外郭団体を基本的には民間ができないこと、民間でやるよりも公でやった方が総合的に効率的なものに限って残していくという路線になります。各外郭団体は自らの経営努力のなかで、今までの外郭団体の常識では考えられない水準に、役員報酬も含めて引き下げていかなければならない。北九州市は、今までよりも外郭団体の給与

のバラエティが大きくなってきているという状況があると思います。仮に市で一律に給与水準を指導しろということになりますと、逆に市が指導したのだから、そのとおりやったので認めてくださいということになり、一方で民間と競争して指定管理者制度により業務を受託するにしても、どうしても業種別に賃金が違ってきてしまいます。本俸も最近では民間の同種の賃金と比較して、国と民間を比べて給料を決めることになっていくということを見ると、外郭団体一様ではなく、外郭団体で様々になります。全体的には下がるかもしれないけれど、上がるところも出てくるという懸念はあります。どちらかを選択していかなければ難しいと思います。

この委員会の趣旨からすると、市の支援によって独占的に存在が認められる団体に対しては、今までと同様、または今まで以上に給与指導をしていき、民間企業と争っていかなければならない団体は、結果的に外郭団体の給与のバラエティが増大することになり、むしろ望ましいことだと思います。

井ノ口委員

外郭団体の一覧表を見ると、清掃公社と医療公社だけが給与ベース、初任給が違います。清掃公社はボーナスが他と比べても上がっていますが、これも過去の経緯をたどっていきますと、この2つの事業所は労働組合の発言力が強かったところだと思います。そういう意味で、他の団体については概ね市の職員等に準拠した価格になっていますが、ここだけが違っています。これは過去の経緯があると聞いたので、そのように理解しているのですが、ある時期に来たら、概ね外郭団体の基準から突出しているものは是正して、これらは市の直営ではありませんが、市の団体ですので、当局側が努力しなければいけないと思います。清掃公社、医療公社は難しいというだけでは済まされないと思います。

山口委員

施設の管理委託が膨大にありますが、体育協会、社会福祉協議会、勤労福祉協会等への委託事業はどなたが決められるのですか。それらの人件費を行政側が想定しなければ、委託事業費は算定できないと思うのですが、それをこの一覧表をベースにして算定されている限り、予算は縮められないと思います。概ね6割が人件費ということに驚いています。かつ、社会福祉協議会が福祉交流センターの管理を請け負っていて、その委託料が1億1,000万円。その場合、人件費をどう算定しているかということを見ていかないと、今の議論は成立しません。実態に肉迫する問題として人

件費が位置付けられているということ、固定費が高ければ高いほどいい事業ができないわけですから、その部分も含めて議論していかなければいけないと思います。

会長

この問題も給与の問題と一緒に、細かく見極める必要があると思います。過去は充て職で均一にやっていたけれど、事は均一ではなかった。これからは、生き残りをかけてやっていくから格差が出る、これは事実です。今までは無造作にやっていたというところに問題があったという反省の上に立って、これからは民営化することによって競争しますので、生き残りをかけて、外郭団体を整理していくことになると思います。

委員の皆様もデータに基づいて、これからのあり方、外郭団体の民営化の問題等も含めて、勉強会をやりたいと思います。

それでは、次は委員の報酬について説明をお願いいたします。

総務部長から委員の報酬につき説明の後、質疑応答。

会長

数が多いということが実感です。全部で約1,000人の委員がいて、全員報酬を払っているのですか。

総務部長

払っています。

辻委員

委員会には条例設置のものと、要綱設置のものがありますが、条例設置のものは報酬を払い、懇話会等の要綱設置のものは報償を払っているということになるのですか。

総務部長

懇話会については報償費でお支払いしています。

辻委員

報酬、報償の名目の違いはありますが、金額の水準は似たようなものなのですか。

総務部長

資料4 - 2、25番の附属機関等の額を適用しているものがほとんどです。

辻委員

各種研究会などを含めると、懇話会はもっとたくさんあると思うのですが、いかがですか。

企画部長

最近見直しをしまして、統合等をして懇話会は減らしました。

有高委員

報酬で、日額と月額の支払い方法がありますが、当然日額は回数が少ないのでその度に、ということだと思います。しかし、月額でも月に1度くらいしか開催されなくても、この報酬額が支払われることになると思うのですが、その整理はどうされているのですか。

総務部長

基本は日額だと思いますが、執行機関については常設の執行機関であり、継続的に責任を負っていることから、月額で支払うのが適当と考えております。ただし、固定資産評価審査委員会委員は臨時的な開催であるので、日額としています。

会長

報酬だけで交通費や日当は払っていないのですか。

総務部長

報酬でお支払しています。交通費等はありません。附属機関の長は日額9,800円、その他の構成員の方は8,800円です。

有高委員

議員の監査委員は月額59,000円ですが、年に監査が何回あるかということを考えれば月額が適当なのではないでしょうか。さらにいえば、税金の使い方を議員がチェックすることは当たり前という考えもあります。また、農業委員会は年36回で月3回、月額44,000円。普通の審議会では日額9,800円くらいが多いのですが、その差が一定でないと感じます。

総務部長

常設の執行機関ですので、その間は継続して責任を負っていただきます。金額については、他都市の状況を考慮しながら定めております。

中山委員

委員の長期委嘱が現実問題としてあるわけですが、委員の任期は決まっているのですか。また、これらの附属機関にはバラエティに富んだ市民の方に出させていただいて、いろいろな意見を聞くというのが当たり前のことだと思うのですが、重複している委員も多いと思います。委員の選任にはどのような基準があるのですか。

総務部長

平成13年度末にガイドラインを設けております。3期あるいは10年を限度とし、1人が兼務できる委員は最大5つまでと決めております。

会長

今回公表していただき、いかに委員会が多いかということを感じます。委員会の年間の報酬総額は附属機関で調べてみると、概ね1日1万円で、1,000人で1,000万円、月1回あれば1億2,000万円になりますが、総額はどれくらいになりますか。

総務部長

資料の「今後5か年の人件費概算」の、特別職給料のその他でまとめているのが、いわゆる行政委員の方々に、その中、審議会委員等の報酬総額は約2億3千万円になります。

会長

平成18年度で見ると、合計約37億円のなかで、審議会委員等の報酬が約2億3千万円ということですね。

これから委員の選考基準や任期の問題も含めて、委員会を減らして整理していきたいという意向なのか、現状のままという考え方なのか。また、報酬についても減らしていきたいという考え方なのか、それらの考え方があれば、参考にしたいと思いますので聞かせてください。

総務部長

附属機関等については随時見直しをしております。統合できるものは統合、役目を終えたものは廃止をしています。例えば、浜松市環境審議会、浜松市清掃事業対策審議会は、目的が類似をしているということから、現在は浜松市環境審議会に統合をしています。今後も必要に応じて設置、改廃をしていきたいと思っております。報酬は、他都市の例や報酬等審議会の答申をいただいた折に、必要な整理をしてまいりたいと考えております。

会長

資料「今後5か年の人件費概算」、平成18年度の計画で総額約37億円と出ています。平成19年、20年で少し減りますが、平成22年にはまた増えます。これはどうしてですか。

総務部長

この後も5年間隔で増えていきます。これは5年ごとに国勢調査があり、調査員5,000人~6,000人程度、金額にして約3億円を要するというので、このなかに数字として整理しています。

会長

整理統合については例がありました、思い切ったことは考えていないと理解してもいいですか。

企画部長

附属機関等は、民主主義の実践を根本として、市民協働と市民参加ということで、市民の意見を聞くことが基本ですので、これらは残していきたいと考えております。市長が1人で決めるのではなく、審議会を設置し、さらに委員会には有識者、地元の方、それ以外にも公募の委員も入れていく潮流になっています。それは今後も続けていきたいと考えております。

会長

市長が1人で決めるという話がありましたが、条例等によるものは、市議会にかけられるのではないのですか。

企画部長

そういう意味ではなく、仕事の内容を審査していただきますので、その仕事の内容を市長が1人で決めていくという意味で申し上げました。これらは条例に基づいて、市長がこの仕事にはこういう審議会が必要だと判断し、また、現場の部局が必要だと考えて、提案して、市長に上げて、それを議会に提案し、議会で認められて設置するという段階を経ていきます。廃止する時も議会に図るのは同じでございます。

会長

市長が全部決めるから他は何もいらぬということではなくて、市議会の議論で判断すればいいのではないのですか。

企画部長

そのような議論は従前からございます。ただ、議会は全ての政策を詳細に審議できない状況もあることから、それぞれ専門の有識者の意見を参考

にしたものを議会に上げて、その意見を参考にできるということで、このような審議会を設けているということでございます。

会長

市民の意見や専門家の意見を聞くことは重要だと思います。何でも聞けばいいということではないので、大幅な整理をするということでもいいと思いましたが、お聞きしました。

企画部長

何でも聞けばいいというスタンスはよくないと思いますので、今後考えていきたいと思えます。

井ノ口委員

委員に対する報酬はかなりの額になると思いますが、費用弁償というかたちで、実費を弁償する制度への移行はできないのですか。

総務部長

地方自治法のなかで対価を支給しなければならないと定められています。それに基づいてお支払いをしている状況でございます。

井ノ口委員

対価というのは解釈が分かれるところです。例えば、市役所で会議がある場合、家からタクシーを使っても2,500円程で行けるわけです。その程度、常識的な範囲で支払えばいいのではないかと率直に思うので、それが対価ではないかと解釈しております。

会長

この問題も市の考え方を参考にして、委員でよく論議したいと思います。ありがとうございました。

会長

今日は「その他」として、市当局とは関係なく、委員の皆様にお伺いするのですが、オートレース事業に対して答申がございました。オートレース事業の今後のあり方については、商工部との打ち合わせ、勉強会での検討を踏まえまして、当審議会としては、オートレース検討委員会の答申を尊重するという考え方で一致していました。11月28日(月)に「浜松市オートレース事業の今後のあり方に関する答申書」が検討委員会から市へ提出されました。この答申について委員の皆様からご意見、お考えをお

伺いしたいと思います。

伊藤委員

関係者が赤字のところをかなり努力されてきたと思います。市民アンケートの結果では、35%の方々がオートレース自体についてはネガティブという回答がありました。税のさらなる投入には80%の方々が反対で、廃止することが適当との答申には賛成します。事業廃止に向けて、関係者への最大限の配慮をしていくということも重要だと思います。

ただ、「廃止は一定期間を設けた後とする」という表現しかないところは問題点だと思います。最低の期限をしっかりと決めるべきだと思います。年間でスケジュールが決まっているということもありますが、関係者の都合もあるので、最低1年なら1年と決めることが必要だと思います。廃止の答申をして、次の段階がだらだらすると問題が出てくる危険性があると感じています。提案のなかで、包括的な民間委託の仕組みが構築できる場合には有効な選択肢とありますが、民間委託すると新しい利害関係者が参入するということですから、廃止の場合には利害関係者が少ない方が望ましく、また新しい利害ができ、調整が必要になれば、また同じ議論が繰り返される危険性があると思います。廃止までの最短時間を決め、そのなかで新しい利害関係者ができることのないような方策を考えていただきたいと思います。

中山委員

伊藤委員と全く同感です。資料に収支予測がありますが、平成18年度以降も大変な数字が載っています。これらも検討した上で、基本的に廃止することが適当と答申を出していますので、廃止が適当であれば、期限を区切るのは当たり前だと思います。1年という期間で全て解決できればやってほしいと思います。この検討会は12回も開催し、市民アンケートも行い、立派な答申も出していますので、そういう点を尊重していただければ結論はおのずと出てくると思っております。これ以上の一般会計からの繰り出しはできないのではないかと思います。

山口委員

伊藤委員、中山委員の意見に全てが盛り込まれていると思います。一定の期間というのは基本的に1年という目安で、市民や関係者が納得できる方法を出されて、実施段階と策定段階は違いますから、それでできなくても、2年以上はあり得ないと思っております。

会長

廃止というなかで、1年以内ということですね。

有高委員

伊藤委員、中山委員と全く同じ意見です。期間も民間を使って先延ばしするということは、廃止と決める以上は意味のないことだと思います。準備に1年、実行段階で1年、長くても2年あれば廃止できると思います。答申が出た以上は、早急に答えを出さと思いますが、はっきりと期間を切って廃止にもっていくべきだと思っております。

秋山委員

私はこの審議会でオートレース事業について話が出た時には、存続すべきだと言ってきました。ただ、答申の中身をしっかりと読ませていただきましたので、そこをチェックしたいと思います。2ページ目に諮問内容が3項目掲げられています。収益性、経済効果、地方財政への寄与などを考慮した存廃の判断という言い方をしていますので、この項目から判断するとなれば、廃止の方向だと思います。ファンや選手の気持ちではなくて、経済性の話をすると、廃止の方向が強いと感じています。1ページ目に結論がありますが、これも納得ができます。地方財政への貢献という目的から判断した時に、赤字補てんを行うべきではないことや、市の事業経営では業績改善は見込めない、費用回収が見込めない場合は設備投資を行うべきではない、この3つとも納得せざるを得ない内容だと思います。これを見ながら提言を見た時、「廃止することが適当である」という表現は、従来どおり、市の事業経営では業績改善は見込めないという条件付きの提言である方が、全体の整合性は正しいのではないかと感じています。

「一定の期間」については、もし廃止するのであれば、一定の期間というのは曖昧でありますので、はっきりさせることが必要だと思います。

「包括的民間委託の仕組みが構築できる場合には、有効な選択肢である」という表現も分かりにくいので、民間委託にするのであれば、例えば公募する。また、公募に対して判断をする機関を設けるべきなど、そのような条件を入れた提言にした方がいいのではないのでしょうか。

私自身はオートレース場に足を運んだことはありませんし、ファンでもありませんので、冷静に論理的に見て感じました。騒音、渋滞があるから廃止すべきという話ではなく、今回のように諮問そのものが経済的な理由であれば、経済的な論拠から判断をすればいいのではないかと思います。

辻委員

オートレースについては、この審議会と報告書を読んだだけで、現場を見ていませんので答申の行間の意味は分かりませんので、この答申を重視して考えざるを得ないと思っております。答申を自然体に読むと廃止することが適当であると書いてありますので、尊重したいと思えます。

ただし、答申の「財政的なリスクがなく後の廃止費用を留保できる」という点が気になりました。この意味がよく分からなくて、仮に市が新規に設備投資をすることなく、後の廃止費用を軽減できるという条件が付くならば、一定期間残っても民間委託があるかもしれないのですが、これではリスクの意味がはっきりしないので、後の廃止費用を留保している間にそれが高くなるという危険性がこの文章からはあるのです。それが懸念されることだと思えます。そうすると、一定の期間を設けたという場合に、例えば自治法の世界では、「当分の間」ということで40年くらい続いていたということもあるので、一定の期間については具体的な目安を提示することは必要だと思えます。この審議会では、具体的な目安の提示は、オートレースに限らず、今回の緊急提言のなかで個別に設定していくことになると思えます。市の基本的な方針として個々の事情に関わらず、期限を設定することについて、統一的に求めていくことがいいのではないかと思います。他の事業と同じように、この一定の期間を具体的に設定することがいいのではないかと思います。

井ノ口委員

この答申書を作った当事者ですので、本来なら発言を避けるべきだと思いますので、答申書で分からない部分だけ補足をさせていただきます。

検討委員会は当初、明日にも廃止すべきという方向でした。しかし、廃止するのもどのくらいの費用がかかるのか調べたところ、大変な額になることが分かりました。一般会計からの持ち出しは難しく、明日やめても5年先にやめても同じ値段がかかる、そんな話のなかで、包括的民間委託という案が日動振（日本小型自動車振興会）から出てきました。日本トーターという会社は、中央競馬から競輪、地方競馬、オートレース、競艇まで、全ての開催の事務処理システムをコンピューターで請け負っている優良企業です。ここが事業を請け負えば、売上の0.6%は儲からなくても差し上げて、その手法でやれば赤字はなくなり一般会計に年間8,000万円は返せる。そして、その積立金で3年、5年後にレース場を潰すお金ができるのであれば、その間は年限を切って民間委託をして、市は運営から手を引く。公営ということで職員7人ぐらいは置きますが、しばらく様

子を見るなかで、選手の行く先、他の6開催地とも話し合っ、円満な解決方法がとれないかという話でした。

オートレース場は、地震対策で5年後には耐震補強するか、潰すかなので、一定期間は最大限でも5年以上はないという意味で文言を書いたと聞いています。検討会では最後の会を終了した後も二転三転して、後は委員長に一任しておりました。私もこの答申を見て原稿とは違う部分がありません。その間の、調整の時にはその場にはおりませんでした。

会長

最終答申文は最後の委員会を開催せずに、持ち回りで決めてしまったようです。皆様の意見を聞いた上で、私の意見ですが、この答申は内容としては欠落しているのではないのでしょうか。行革審はこういう答申を出してはいけないという見本だと見ています。答申なのに結論が出ていないのです。廃止を決めた以上はただやらざるはよくない、思い切って決断する必要があります。企業会計で見ていけば、これは赤字であることははっきりしています。30年なり40年やってきて、制度疲労し任務を終えたということも言えると思います。民間を加えれば、廃止する時に当事者が多くなってしまいます。ザザシティが組合と金融機関と市と3者でも、なかなか解決しないという状況ですから、当事者を増やすことには問題があります。

廃止を答申として出した以上はなるべく早くやめていただき、1年くらいに線を書いて廃止するというのを、行革審として緊急提言をしたいと思いますが、よろしいですか。

辻委員

廃止に向けて1年で全てできるかどうかは難しいと思います。その期間について具体的に明示するのであれば、この委員会でも他の外郭団体の関係と当該団体の事情を研究しないと、この場で1年とするのは難しいと思います。仮にある程度の期間になった場合に、新規投資が伴わないということと、廃止費用を留保できるのではなくて、軽減できるということがあるとないとは、随分設定費用も変わってくると思います。それも踏まえて具体的な期間を委員会として出すことは賛成ですが、この場ですぐ1年間というのは、やや乱暴かと思います。

井ノ口委員

1年では事実上できない単位です。オートレースの選手の所属が、浜松支部に限定している法律で、選手自身は川口で働きたいとしてもできない

システムがあります。1年以内で法律を変えて、90人近い選手をどこかで働けるようにする方法は不可能です。選手が浜松市に貢献したことを考えると、1年で異動させるというのは難しいと思います。

山口委員

廃止というのはレースをやらないことと、残務処理とは違うのではないのでしょうか。

伊藤委員

レースを年度でやっているとしたら3月が区切りでしょうか。今からであれば、平成19年3月までのスケジュールを年末に決められます。例えば、レースをそこでやめるとなれば、それまでに必要な法律の問題を含めて市が責任を持ち、結果的に残る部分があると思いますが、期限を決めないと、時間は過ぎてしまう。したがって、目途として平成19年3月のレースで終えて、残務処理など1年以上かかるかもしれませんが、スケジュールの提言をしていただかないと、時間は区切れないと思います。

井ノ口委員

検討委員会は検討するというので、あくまでも判断をするのは行政の長ですので、最初は日を決めるということでありましたが、期限は決めませんでした。オートレースが存続できない限度は耐震構造に切り替えなければならない5年後ですので、最大限5年しか使えないということが暗黙のなかに分かっていると思います。仮に5年間で15億円くらいの積み立てができるだろうということ、相手方が保障してくれれば魅力的な話ということで包括民間委託の話が出ました。それでも5年以上はできないので、最終的には市長の判断ということで両論併記のかたちで答申書ができました。

会長

オートレースをやめることと、清算業務がかかるということは当然で、普通の会社でも合併、吸収をすれば法律問題が出てきて数年かかるわけです。レースをやめることが廃止ということですから、平成19年3月末までにできることはやってもらい、廃止ということによろしいですか。

中山委員

平成18年度から22年度までの収支予測が出ていますが、どちらにしても赤字になることは間違いありません。選手等の退職金などが年度を重ねるごとに上がっていくことも当たり前ですし、走路補修等もあり、い

ろいろなことを考えても期限を区切ることは必要だと思います。1年後にレースをやめて、政令指定都市になる時には清算業務だけ残るというかたちで整理をしていただければ、すっきりすると思います。

会長

これでよろしいですか。

辻委員

私と井ノ口委員は基本的には1年と明記するのは反対です。当該検討会が一定の期間ということしか結論を出さなかったわけですから、それをさらに踏み込んで結論を出すためには、この審議会も存続か廃止かを議論して、期限を区切るということはほぼ合意ですが、1年が適当なのか、2年、3年、5年かは詳しい状況を当事者から聞いた上ではないと、政令指定都市になるかならないかは、当該事業とは関係のないことですから、それだけで判断することはできないと思います。

会長

答申書の内容は全て見ていただけましたか。

辻委員

目を通しました。

会長

それを見ても判断できないということですが、他はどうでしょうか。

秋山委員

一定の期間という表現はせっかく検討された内容としては足りないと思っています。審議会としては、一定の期間について明確な期間を出してほしいという意見については一致していると思います。

包括的民間委託の仕組みのところは曖昧な部分が多く、伊藤委員のご指摘のとおり、利害関係者が増えてしまうと、廃止の時に問題が出てしまうことを考えると、この表現については再検討を促したいと思います。選手の心情を考えると、設備の問題もあり、大きな投資をしなければ継続できないことも明らかですので、廃止の方向が最大でも5年しか伸びないのも確かだと思っています。一定の期間という表現を、再審議していただきたいという提言を審議会に出すことは賛成です。また、包括的民間委託の仕組みのところも、もう少し明瞭な表現をしていただきたいという答申を出すべきだと思います。

伊藤委員

来年のスケジュールを決める時期に来ています。そのことと、民間委託が連動した時に、5年の委託ということがセットで、別のところで決まってしまう。したがって、行革の審議会としては、期限を入れて判断していただくよう市長に提言しておく必要があると思います。そこは民間委託とセットになっているので動かせないということになってしまうのではないかと。また、シミュレーションでは確実に赤字になるのに、10億円以上の積み立てができるという論拠が分かりません。結論が廃止ならば、利害関係者が増えるということは、また同じ議論になりかねないという危惧があります。期限が5年ならば民間委託になるのですが、2年、3年というのであれば民間委託ではなく、市が責任を持って廃止をする。そこをよく見えるようにしていただかないと、市民も不安です。新聞報道やこの答申書を見させていただいた限り、時間を決めることで民間委託をするのか、しないのかも決まると思います。市の当局、最終的には議会で決定されますが、そこを答申のなかに入れて、ご判断していただければと思います。

秋山委員

最終的な決定者は市長なり議会ですので、市長、議会に対して、この審議会から何かメッセージを出したいと思います。自主運営の話がありましたが、実際には難しいと思います。地権者、従業員、選手が本当の利害関係者であって、それ以外の利害関係者が増えることを心配しています。自主運営を選手が考え、ファンが応援すれば、基金の取り崩しをその期間はずせずに存続できるのであれば、その期間にソフトランディングできるようなことを考えなければいけないので、基金の取り崩しをしながら存続することは否定的に考えます。この審議会も行財政改革ということで、経済性を問題にするものであり、検討委員会も経済性の問題として考えていますので、基金の取り崩しをしない条件を加えた上で、期間を明確にし、これ以上の利害関係者を増やさないという結論で審議会がまとまれば、ありがたいと思います。

山口委員

この行革審では浜松市の抱える多様な問題を見てきました。利害関係者の気持ちを察すると、全て廃止することはできなくなってしまいます。指定管理者制度でも、プロとして専門性を高めて働いていた方々も同じ憂き目に遭うわけです。その時に他の事業と並べて考えた時に、オートレースの問題だけが特殊ではないという判断をするべきだというのが私の考え

方です。

会長

どんなシミュレーションをやっても赤字になることは、はっきりしています。レースとして赤字でも、他で儲かっているから補てんすることは危険な企業経営のやり方であって、それが実現化してもどこかで何かが起こるということになります。企業経営では、その事業で利益が出てこなければ長続きはしません。利害関係者が増えることも意味がありません。

1年という期間については、レースを1年でやめて、あとは清算業務に入るということで、行革審で案を出しても最終的に決めるのは市長ですから、あまりこだわらなくてもいいのではないかという気もします。

しかし、民間業者と5年間を前提としていることもありますが、事情を聞いて期間を決めていくような問題ではないと思います。やめるのならば早い方が傷は浅い。選手など、いろいろな関係者が過去に800億円のお金を生み出していますので、それらに対する支援は市として行っていくべきだろうと思います。ただ切り捨てればいいということではないです。過去の功績を認めながら円満に収拾を図るべきで、廃止するのであれば早い方がいいということです。そういうことで、辻先生いかがでしょうか。

辻委員

1年という期限にこだわっているのは会長だけかと思いました。

会長

私だけではありません。皆さんはどうですか。

伊藤委員

レースの1年は年度としての1年で、雇用の問題など残務処理に2年、3年かかるかもしれません。でもそれはできるだけ早く行っていただくべきだと思います。

中山委員

その方法がベターだと思います。もしそれを覆す方法が出てくれば議会で決めていただくということで、行革審では数字を出していきたいと思えます。平成19年3月末に決着を付けて、それ以降は清算業務に入ってもらおうということです。清算業務が何年かかるかは別問題だと思っております。

山口委員

レースは平成19年3月まで、清算業務も1年弱か、それくらいででき

るのではないでしょうか。

有高委員

1年という期間にこだわるつもりはありません。ただ、延ばしても仕方がないですし、レースをやめる判断をするのに、どのくらい必要なのか、一般的には1年が区切りとしてあるわけで、そのなかでランディングできるのではないかと思います。準備期間の1年でレースをやめて、残務処理で、スタンドを潰すことまで考えれば、更にかかるのかかもしれませんが、レースをやめるタイミングは1年で判断できると思います。

秋山委員

コメントは差し控えさせていただきます。

井ノ口委員

私は苦渋の選択をして、この提言に同意した一人ですので、この一定期間は市長に委ねたいと思います。

辻委員

明確に1年と言い切るのはいかがでしょうかと思います。最終的にどうかたちでやめるのが費用対効果の面でも一番いいのかということなので、5年なら5年のうちにやめるとはっきりしているのであれば、当該事務局に最も負担が残らず、やめやすいやり方を尊重してもいいと思います。廃止ということと、どんなに延ばしても5年以内ということと、そのなかでもなるべく早く事業自体も清算していくということについては、概ねの合意だと思います。今のなかで、無理やりレースを1年でやめるというのは、大勢の意見ではないと思います。

会長

答申は多数決ではなくて、いろいろな意見があってもいいと思います。これからの行革審でも一致するものと、一致しないものがあると思います。それは、8人のうち5人はこういう意見であった、2人はこう、1人はこういう意見だったと出さざるを得ないと思っています。

辻委員

会長の総括の仕方と私の認識にはズレがありますので、本来なら次の審議会にかけてほしいのですが、できなければ必ず全ての委員の合意をとってから出してください。

会長

全ての合意を多数決でとれば、できないですよ。

辻委員

答申文として、案の段階でその文章を出してください。

会長

では違う意見の方だけ文章を出してください。

辻委員

それは答申ではないので。

会長

それを参考にして答申に加えますから。

辻委員

廃止の期限を決めて、廃止するということにはほぼ合意したけれど、期限の決め方についてはレースを1年で廃止するべきという意見と、5年もあったという両論併記でもよいと思います。

山口委員

そこで4年の幅があるということは、もしかしたら浜松市のマイナス負担分が5年にした方が減るかもしれないと考えていらっしゃるのですか。

辻委員

この条件として、新規投資が伴わない、廃止費用を留保できるのではなくて軽減できる場合であれば、ということです。

伊藤委員

市当局が決定する時に、そこを明らかにしていただく必要があると思います。そこが分からない状態でいけそうだから、ということでは困るわけです。

秋山委員

基金が減っていく状態を何年も見過ごすことは、行革審の狙いとは違ってきてしまいます。年度として、1年単位ではっきり目標を決める方がいいと思います。それについては5年にした場合に、4年目で大地震が来てしまったらどうするのかということもありますので、なかなか期限は切りづらいところですが、区切るとすればできるだけ早い時期がいいと思います。

伊藤委員

シミュレーションだけ見ても、明らかに赤字が累積することになっていきますから、延ばせば負担が軽くなるということについては、非常に不安があります。民間委託が入ってくるからそうなるというのであれば、余計に心配をしてしまいます。本来民間は、そこは責任を負わないわけですから、裏があるのではないか、5年後に手放した時に違うことが起こりはしないかと心配があります。それらも含めて明らかにしていただかないと、このシミュレーションとも合わなくなってきました。

会長

両方の意見を付けて出すということにしたいと思います。

会長

12月までに緊急提言をまとめなければならないということで、次回、12月18日(日)に審議会がありますが、現在、私が試案を作りながら事務局と今までの議論内容を踏まえて、緊急提言をしたいと思っております。勉強会も随時やっていく前提で、素案として、いきさつや背景をまとめ、今回の行財政改革の目標や緊急提言の目的等を入れて、総論を出します。その次に、3つの諮問をいただいているので、市政全般についてとその3項目について、それぞれ総論と各論を付けて出していきます。それには、市政全般についてとその3項目について審議会ではっきりしたもの、意見が出たものについて、緊急提言に入れていきたいと思っております。そして、来年3月までに、各項目で今回漏れたものなどを追加して、答申を出します。

また、私どもの理解不足や勉強不足もありますので、気が付いた点は4月以降も答申をさせていただきたいと思っております。そんなまとめ方でいかがでしょうか。

委員了承

そのように緊急提言をまとめさせていただきます。

本日予定した議題はすべて終了いたしました。

以上をもちまして、第8回浜松市行財政改革推進審議会を閉会いたします。本日はありがとうございました。

3 閉 会

事務局

ありがとうございました。次回の第9回審議会は、12月18日(日)、場所は、この商工会議所1階、マイカホールにて、午前9時00分から開催いたします。テーマは、「総括について」でございます。よろしくお願いいたします。

会議録署名人