

給与条例修正案 賛成討論

神奈川県ネットワーク運動・鎌倉を代表し、「議案第 45 号鎌倉市職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の制定についての修正案」に賛成の立場で討論いたします。

神奈川県では、全国トップレベルの鎌倉市職員の高額給与は見直さなければならぬと考えています。非正規雇用やアルバイト職員の比率をやみくもに高めたり、システムの導入を人員削減に直結させるような考え方にはよらず、総人件費の抑制をはかる方向を模索し、地域手当の比率の問題にもこだわってきました。市は、市職員の給与水準を高くしているのは、その人事・給与体系にあるとして、「職員の給与がすべての級において、その職務と責任に応じるものとなるよう、人事・給与体系の抜本的な改革をはかる、そのために職員組合との合意形成が必要だ」と説明してきました。言わば人事・給与体系の体質改善が図られるということでしたので、私たちはこの間、その進捗を見守るとともに、暫定削減期間の終了に伴って 6 月定例会に提出された給与条例の一部改正議案にも賛成しました。

しかし、その体質改善の効果が表れるのがあまりにも遅々としたものであることが明らかになりました。「わたり」については、2010 年の総務省通知により全国の自治体が廃止に動いた中、県内では鎌倉市だけが温存させてきました。今定例会の議案第 45 号により「1 級 1 職務」の人事給与制度に移行したのは、ようやく他市並になった点、是と致します。これによって「わたり」は、制度上は解消されたように見えます。しかし、今後 6 年間は減額幅を年間最大 1・5%に抑えるという激変緩和措置が取られたため、実質的な「わたり」の解消には至っていません。

激変緩和措置を削除する修正案は、市職員の約 3 分の 1 に大きな影響を及ぼすということです。わたりによって優遇され、そのまま退職にまで至った世代は制度改正の痛みを負うことなく、現在の働き盛りの職員にしわ寄せが行くことのタイムラグについては、私どもも厳しい思いで受け止めています。総務常任委員会では 10%を超える下げ幅はあってはならない、という答弁がありました。

しかし、元々が 1 級 1 職務のあるべき原則から逸脱した給与体系であり、国から是正を求められ、議会での度重なる指摘にもかかわらず、放置してきた責任は市長にあると考えます。今後さらに 6 年間も待たなくては、わたりの実態がなくならないというのでは、到底納税者の理解は得られません。

わたりの温存が看過できないことに加え、市の財政状況に鑑みれば、給与の総額を抑える姿勢がもっと示されるべきだと考えます。2 年間の暫定削減は、次期基本計画の財源不足を補うためとされました。その後、前倒しで基本計画を変更し、実施事業の見直しをすることにより財源不足を解消した形になりました。これにより市民サー

ビスの縮小が懸念される中、所期の目的を達成したからよい、として、再び全国トップレベルの水準に戻ることは受け入れられません。

適正なレベルにすると言って、人事・給与体系を見直したはずです。国の基準に合わせると言って、地域手当は高水準に戻しました。しかし、国が全廃の方針を示している住居手当については廃止せず、給料表は国ではなく神奈川県行政職に準じさせました。都合の良いところだけ国に準じるのは看過できません。さらに交渉には相手があることだから…と言って、激変緩和を6年間に設定しました。それでは給与総額は抑えられず、社会情勢を視野に入れた行政改革とは言えません。

市民に身近なサービスを削って歳出抑制に努めているのなら、もっと危機感を持って臨むべきです。しわ寄せが大きい職員に配慮して激変緩和を行うなら、すべての級で公平に地域手当を引き下げるなどで総額を抑えるための措置が同時に講じられなくてはなりません。それがない議案第45号原案は、体質改善を図ったとは言えるものの、当分の間は再び膨らんだ給与総額を放置する内容であり、このような市長の提案は認めることはできないものです。改革はスピード感を持って行うべきと考えます。以上で修正案に対する賛成意見を終わります。