

令和4年 第18回総務経済常任委員会会議録

令和4年11月10日 議員控室

○事 件

所管課報告事項

- (1) 熊石総合センター大規模改修事業の概要について（地域振興課）
- (2) 相沼泊川出張所の廃止について（地域振興課）
- (3) 八雲町職員の定年の引き上げについて（総務課）
- (4) 特別職給料等の改定について（総務課）

○出席委員（6名）

委員長	安藤辰行君	横田喜世志君
	大久保建一君	関口正博君
	宮本雅晴君	三澤公雄君

○欠席委員（2名）

副委員長	牧野仁君	倉地清子君
------	------	-------

○出席委員外議員（2名）

	赤井睦美君	佐藤智子君
--	-------	-------

○出席説明員（6名）

地域振興課長	野口義人君	まちづくり推進係長	佐々木直樹君
総務課長	竹内友身君	財務課長	川崎芳則君
総務課長補佐	相木英典君	人事厚生係長	山本貴志君

○出席事務局職員

事務局長	三澤聡君	事務局次長	成田真介君
------	------	-------	-------

◎ 開会・委員長挨拶

○委員長（安藤辰行君） それでは、これより総務常任委員会開催いたします。

今日は大変お忙しい中お集まりいただきまして、どうもありがとうございます。今日の報告事項が終わり次第ですね、意見交換会の予定もありますので、スムーズに協議が終わるようよろしくお願いいたします。

【地域振興課職員入室】

◎ 所管課報告事項

○委員長（安藤辰行君） それでは一つ目に早速入っていきたく思いますけれども、一つ目の、熊石総合センター大規模改修事業の概要について、地域振興課からよろしくお願いいたします。

○地域振興課長（野口義人君） 委員長、地域振興課長。

○委員長（安藤辰行君） 地域振興課長。

○地域振興課長（野口義人君） 地域振興課で2件報告したいと思っています。1件目のほうは今年の2月に一度説明しておりますので、その後の精査した中で、再度改めて皆さんのほうにご報告したいと思っております。

二番目に関連のあります相沼泊川出張所については、10年ほど前にも一度、行政事務委託の話題が出ておりましたが、その当時は郵便局で限られた事務のみしかできないということもありまして、町としては見送った経過がございました。

ただ、去年、国のほうの法律改正が大きく進んだことによってですね、受託範囲が広がったと、拡大されたということで、改めて出張所を廃止して郵便局への意向を考えるところでございますので、この後、佐々木係長より説明いたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○まちづくり推進係長（佐々木直樹君） 委員長、まちづくり推進係長。

○委員長（安藤辰行君） まちづくり推進係長。

○まちづくり推進係長（佐々木直樹君） それでは資料1をお開きください。

1番、熊石総合センター大規模改修の概要について説明いたします。

今年2月に常任委員会でも一度説明しておりますので、変更点及び重要な部分のみ説明いたします。経緯については、説明を割愛させていただきます。

中段、事業年次計画等についてですが、令和4年度、今年度、大規模改修工事実施設計業務委託を発注しており、本日までの工期となっております。

令和5年度ですが、工期は6月中旬から12月末までと計画しており、総合センターは7月1日から休館、それに合わせ相沼・泊川出張所、役場の窓口機能ですが、こちらは令和5年6月30日をもって廃止する予定となっております。

出張所の廃止については、合併当時から先ほど説明もありましたが、合併当時から行財政改革の事務事業の見直しの対象項目でありまして、以前から見直しにあたっての協議を続

けてまいりましたが、資料2で説明しますが、郵便局の受託の範囲が広がりましたので、新たな仕組みに移行するものです。廃止に伴う新たな仕組みについては、資料2のほうで説明させていただきます。

改修工事の内容につきましては、建築資材等の高騰によりまして、事業費の大幅な増額が見込まれることからですね、改修箇所を精査しましたので、変更点のみ説明させていただきます。①窓枠建具改修工事について、前は、すべて窓枠を腐食しづらい物に取り換えると説明しておりましたが、アルミ窓のカバー工法による取替えや、戸車・丁番の調整など破損状況に応じた改修としております。②外壁改修については変更ありません。③暖房改修についても前回の説明と変更はありませんが、FF式暖房機は21台設置する予定でございます。④から⑥までは大きく変更ありません。⑦の電気設備改修は、重油ボイラーを廃止することにより、高压電力の必要がなくなることから、低压へと切り替えいたします。⑧外構工事は、資料1の4ページに図面を添付しておりますのでそちらのほうをお開き願います。図面左側の隣接地を購入し駐車場として利用する予定で、特に地域会館の機能も有することから、町内会からの要望も酌み取り、整備するものでございます。以上で資料1の説明を終わります。

関連がございますので、引き続き資料2も説明してよろしいでしょうか、

○委員長（安藤辰行君） よろしくお願いたします。

○まちづくり推進係長（佐々木直樹君） それでは、資料2をご覧願います。2相沼泊川出張所の廃止について、説明させていただきます。

経緯につきましては、記載のとおりでございますので、お読み取りいただきたいと思えます。廃止後の行政事務推進について、出張所廃止後の取扱事務については、行政サービスの低下を招かないよう、折戸地区から泊川地区のエリアをカバーする地元の館平郵便局へ地方公共団体事務の包括委託を行う予定でございます。

取り扱い日時については、土日祝日、年末年始を除く平日の午前9時から午後5時までとなっております。包括委託取り扱い事務については、資料3ページに事務内容と令和3年度の出張所の取扱件数を記載しております。

1ページ戻りまして、2ページをご覧願います。委託業務運用開始までのスケジュールでございます。この後12月に熊石地域で住民説明会を開催する予定です。そのあと1月に包括委託の事務項目を決定し、第1回定例会に行政事務取扱の郵便局指定と新年度予算を上程しまして、議決をいただければ、令和5年度4月に郵便局と契約を締結し、システムテストなどを行い7月1日から運用を開始する予定です。

導入経費ですが、郵便局業務委託料として、3ページの件数を反映させ初期費用も含め、年間で47万9,842円、スキャナー購入費8万4,150円、FTPサーバー設定、機器移設支援構築費11万5,500円は、通信機器・ネットワークなどにかかる費用ですが、この経費はこれまでもかかっていた経常経費を、情報政策係に計上していましたが、今回からこちらの予算で計上するもので、機器等は出張所のものを継続利用することとなっております。

郵便局フレッツ回線新規開設及び回線料は、郵便との通信に必要な回線を新たに開設するための初期費用と月額費用で8万2,720円、郵便局委託に係る合計で76万2,212円です。これまでの出張所経費と比較し、226万8,474円減額となる見込みです。以上で説明を終わります。よろしくお願いたします。

○委員長（安藤辰行君） ありがとうございます。今、ご報告していただきましたが、何か質問はございませんか。

○委員（三澤公雄君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 三澤さん。

○委員（三澤公雄君） ちょっとごめんなさい、郵便局に関する事務ってどんなものがありますか。

○地域振興課長（野口義人君） 委員長、地域振興課長。

○委員長（安藤辰行君） 地域振興課長。

○地域振興課長（野口義人君） 資料2のほうの3ページのほうに書いていますので、この項目に沿って事務は委託できるものと思っております。

○委員長（安藤辰行君） よろしいですか。

○委員（三澤公雄君） はい。

○委員長（安藤辰行君） ほかに。

○委員（大久保健一君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 大久保さん。

○委員（大久保健一君） 資料2のほうの2ページ目のところで、初期の導入以外、これからランニングコストとしてかかってくるのはどれくらいになりますか。平常時で。

○地域振興課長（野口義人君） 委員長、地域振興課長。

○委員長（安藤辰行君） 地域振興課長。

○地域振興課長（野口義人君） 項目でいうと郵便局業務委託料、これは年間予算で来年度かかる予定なので、この金額は初期導入費の2万2千円を除いて、45万7千円かかることになります。それでスキャナー導入とFTPサーバー設定については、初期費用で1年限りということになります。郵便局の回線も初期費用でラインの接続のみ2万680円は初年度だけということですので、そこは月額費用のランニングコストは6万2,040円。ですから合計で51万9,882円が来年度以降ランニングコストとしてかかる経費と思っております。

○委員長（安藤辰行君） よろしいですか。

○委員（大久保健一君） はい。

○委員長（安藤辰行君） ほかにありませんか。

（「なし」という声あり）

○委員長（安藤辰行君） ないようですので、これで終わりたいと思います。

【地域振興課職員退室】

【総務課職員入室】

○委員長（安藤辰行君） それでは続きまして、3番、4番総務課からの報告ですが、八雲町職員の定年の引き上げについて、4番特別職給与等の改定について、二つ続けて報告をよろしくお願いたします。

○総務課長（竹内友身君） 委員長、総務課長。

○委員長（千葉 隆君） 総務課長。

○総務課長（竹内友身君） 総務課から二つ報告事項ということでご説明させていただきます。一つは、来年度から始まります、定年の引き上げでございます。地方公務員の定年の年齢については、来年度から2年に1歳ずつ65歳まで引き上げられるということで、令和14年度から65歳になるかたちになります。これに伴いまして、関連する条例等整備に関しては、来月の定例会のほうで上程させていただく予定ですが、概略についてご説明させていただきたいというのが一点です。

それから二つ目の特別職の給与等の改定ですが、町長、副町長、教育長の給料については、合併前の旧町時代から行財政改革の一環として削減してきたところですが、これを復元したいという趣旨でございます。それと併せまして、年額で定めている行政委員、こちらの部分も復元したいと思います。

それで、職員の処遇の改善ということで、旅費については物価高騰ですとか、かかる費用に繋がっている部分もありますので、その辺を改定したいと考えてございます。

この二点について、今日のご説明させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。それでは相木補佐のほうからよろしくお願いたします。

○総務課長補佐（相木英典君） 委員長、総務課長補佐。

○委員長（安藤辰行君） 総務課長補佐。

○総務課長補佐（相木英典君） それでは私のほうから、今、課長が申し上げた事項について、ご説明させていただきたいと思っております。資料の中に訂正がございますが、説明の中で訂正させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

それでは1ページ目をお開きください。一点目、八雲町職員の定年の引き上げについてです。（1）地方公務員法の改正ということで、国家公務員法が改正されまして、国家公務員の定年年齢が段階的に切り上げられることを踏まえ、地方公務員法において国家公務員の定年を基準として、その定年を条例で定めることや、監督職、上限年齢性や、定年前再任用短時間勤務制の導入など、国家公務員と同様の措置を講ずる法律改正が行われました、この法律の施行年月日は、令和5年4月1日となっております。

（2）定年引き上げの目的であります。少子高齢化が進みまして、生産年齢人口が減少する日本において、複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点から、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、次の世代に、その知識、技術、経験などを継承していくことが必要であり、定年引き上げの目的となっております。

（3）定年引き上げのスケジュールであります、令和5年4月1日から法律が施行されることとなりますことから、国家公務員同様に、令和5年度から2年に1歳ずつ65歳まで段階的に定年引き上げをさせていただきたいと思っております。

令和14年度退職者からは65歳の定年が行われることによって、制度が完成いたします。なお、医師の定年年齢は現行の65歳のままというふうになります。

年度ごとの定年退職者は記載のとおりとなっておりますが、令和8年度も定年退職者11人のところが13人ということで訂正させていただきたいと思っております。それと併せて令和14年度3人と書いていますが、大変申し訳ございません、10人と訂正させていただきたいと思っております。

2年に1歳ずつ定年が上がるということで、定年退職者がいない年度が2年に一度存在するというところで、0人というところがあります。

次（４）定年年齢以外の新たな制度であります。①管理監督職勤務上限年齢制は役職定年制であります。組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、60歳に到達している職員を管理職員から降任させる制度です。降任先は課長補佐職以下となります。また管理監督職ではない職員、課長補佐職や係長職の降任はありません。管理職だけ降任させるということであります。

②管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例、職員の職務の遂行上の特別な事情がある場合、例えば特別なプロジェクトの継続の必要がある場合などは、引き続き管理監督職に勤務させることができるという制度であります。

③定年前再任用短時間勤務制であります。定年引上げにより、65歳までフルタイムで勤務することを原則とする中、60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる制度であります。

現在の再任用制度との違いですが、現在の再任用制度は定年をしたあとに、再雇用するというかたちの再任用制度ですが、この定年前再任用制度というのは、60歳以降定年までの間に本人が短時間勤務を必要とした場合に、今の職を辞して再任用として任用することです。基本的な面では今の再任用制度とほぼ同じという取り扱いになっております。

④60歳に退職した職員の給与水準ですが、当分の間給与月額が職員が60歳に達した日の最初の4月1日以後、7割水準とします。課長職や課長補佐職、係長職、全て60歳に達した次の年度については定年まで給料が7割というふうになります。ただし特例任用については、課長職にそのままいれるということですので、7割水準の対象外ということになります。

⑤情報提供・意思確認制度であります。職員が60歳に達する年度の前年度に60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するものとなっております。

二つ目、上記の情報提供を行ったうえで、60歳に達した日の翌日以後の勤務の意思を確認するように努めることという規定も盛り込む予定であります。

（５）条例提案・施行時期であります。令和4年第4回定例会で条例案を提案させていただく予定であります。施行時期は令和5年4月1日施行ということで、関連条例10個ほどご提案させていただくことになる予定ですので、よろしくお願いたします。

一つ目の、八雲町の定年引上げについてご説明を終わりたいと思います。よろしくお願いたします。

○委員長（安藤辰行君） ありがとうございます。定年引上げについてですけれども、何かご意見はございませんか。

○委員（三澤公雄君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 三澤さん。

○委員（三澤公雄君） 昔、昔、定年って55って時代があったよね。その頃はさ、60歳とか段階的に延びたのかもしれないが、その時にも役職定年って制度があったんだろうか。

僕、JAの合併を先に経験してるから、JAも役職定年をやったんですけれども、やってみた結果、人材が豊富にいないときに、役職定年やる意味が全くなかったんじゃないかなと思ったんだよね、若い人に経験させるといっても、さっき言ったように、かつて55歳定年

制だった時代から、60歳が一般になる間には、あの頃はまだベビーブーム世代がとこいたから、下からの突き上げがあったと思うんだけど、完全に少子化が定着しちゃって、これから深刻な少子化がまだ続くと。そして移民制度なんか入れないってなったら下からどんどん突き上げるということがないと思われるし、あと、今後の採用難って話なんかを聞いても、経験を認められて役職についている人が、同じ職場にいながら役職定年をやる意味ってないんじゃないかと思うんだよね。65歳が当たり前になるでしょ、定年が、そうしたらなし崩し的に課長が65歳までって当然なると思うんだよね。

だからそういう背景があるのに、なぜ役職定年ってやるのかということが、特例措置が用意してあるけれども、結局みんな特例措置になるんじゃないの。ということになったらこの移行期が馴染むまでの2、3年の間に活躍してほしい人材が、活躍されずにとつか、役職に関わらず活躍するんだっていうなら別にあれなのかもしれないけれども、あの制度は何だったんだって、絶対振り返ることになると思うんだよね、だから十分吟味したうえで、これ入れたと思うんだけど、ひょっとしたら他所もやってるからとか、過去にこういうかたちで定年延長やってきた組織とかがやってきたからってだけで導入してるなら、ちょっと考えたほうがいいんじゃないかなって。狙った効果が発揮できるのか、または何の効果があるのかなって、僕は今、先に農協で経験してるから、ないんじゃないかなと思うんだけど、その辺吟味した内容をもしお答えできるなら聞きたいなと思います。

○総務課長補佐（相木英典君） 委員長、総務課長補佐。

○委員長（安藤辰行君） 総務課長補佐。

○総務課長補佐（相木英典君） 今のご質問ですが、私55歳が定年だったという、そのときの時代の背景が私わからないんですけど、まず役職定年につきましては、基本的に法律のつくりとしては、私たち地方公務員は、国家公務員に準じたかたちで制度構築しなければならぬってことが大前提になります。

その中で、条例に定めるというふうになっているんですけど、この条例制定については国家公務員に準じてやらせていただくということで考えております。それで特例任用については、60歳過ぎて管理職にいるかどうかということですが、特別なプロジェクトの場合、そして人材の確保ができない場合ということに限定的になっておりますので、八雲町としてはこの特例任用するといっていた部分は、どこの市町村もそうですが、かなりハードルが高いのかなというふうに思っているところであります。

それで、人材確保という部分では役職定年をするということであってもですね、その職員がそのまま職場に残るということですので、その職員の管理職だった方が、残った役割ですね、その役割をどのような役割を担っていただくということが大変重要になってくると思いますので、実際にこの役職定年が発生するのは、令和5年4月1日に法律、条例、施行させていただくかたちになりますが、令和6年4月1日に役職定年というものが実際に起きてくるわけですが、役職定年の管理職の降任先といいますか、役割というものも国からどんどんこれから示されてくると思いますが、情報交換をしながらと思いますが、役割の重要性を最大限を發揮できるようにさせていただきたいというふうに、今のところでは予定しておりますので、よろしく願いいたします。

○総務課長（竹内友身君） 委員長、総務課長。

○委員長（千葉 隆君） 総務課長。

○総務課長（竹内友身君） 三澤議員おっしゃるとおり、最近、採用できない状況が結構続いています。それと心配していらっしゃる若い職員が管理職的な立場に上がってくる人材がどうなんだって部分は確かにあると思います。それで今、状況を申しますと、本当にここ何年かは管理職でも若い人は45くらいで管理職になっていて、係長も30代前半くらいから係長になっているという時代になっていまして、その昔は本当に管理職、5年ぐらいやれば終わりだっている時代と違って、15年くらい管理職やらないとならない時代となっております。

ただ、そのまま役職付きでここに書いているとおり、特別なプロジェクトの場合は継続してできるとなっておりますが、今現在うちの町で想定はしてないんです。こういうプロジェクト系で役職特例任用は考えてないわけです。その中でやっぱり若い世代にも管理的な立場になっていくためには、今、管理職という立場の方々が役職定年を迎えますが、それらをフォローするような職場でのアドバイザーではないですが、今までの経験を活かして、管理職をフォローするなど、これまでできなかった改善する項目、各職場であると思うんですが、なかなか日常業務でできないという部分がありますので、そういった業務に定年を迎えられた方が役職を降りて、担っていただくということも考えていかなければならないのかなと考えております。

○委員（三澤公雄君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 三澤さん。

○委員（三澤公雄君） 法律だからって言われたら、ちょっとあれなんだけれども、役を降りた人がバックアップに回るというのも仕組みとしてはわかるんだけど、本当にそういう効果が発揮できるのかなって。今いわゆる高齢者でも人材として活躍する、70でも現役バリバリっていう人達が普通にいるような社会になってきたときに、定年が65歳になったときには、65までバリバリ働かって、リーダーとしてやれる人も、定年が5年延びたのに60で一線を引かなければいけないということになる。

今、移行期だからこの制度が良いように見えるけれども、何年かしたらそうなるんだよね。というかもう社会が既に60以上の人でも現役が当たり前になりつつ、この日本の少子化の社会になってきているのに、やっと定年が65になったか。制度の後追いなんだよね、だからさっきも指摘したように、まだまだリーダーとしてやってもらいたい人がバックアップに回るといったときに、その組織は本当に強い組織なのか。それでこの日本の家父長的な社会制度が根差してきた社会が、リーダーに相応しい人がバックアップに回ったときに、力が発揮できる組織なの。特に役場みたいな縦社会、縦割りの社会の中で、その効果が本当に発揮できるのかなって。

かなり綿密に練って、来年度から役職定年になる人なんかモデルケースで積極的にバックアップのモデルケースを作っていくという青写真も併せて作っておかないと、もったいないことになるんじゃないかなと思うんだよね、だから一回目の答弁で、あまりその辺のところ、国の国家公務員に準じてやらなければいけないからこうなるんだっていう答弁にしか聞こえなかったから、実際にこの八雲町役場の中で、どういった定年延長のバックアップの仕組みなんか想定されているのかが聞こえてこなかったのも、心配だなと思って。ただ、法律に準じてやらなければいけないって言われたら仕方ないのかなと思うけれども、ちょっともったいないことになるんじゃないかなってというのは今でも思います。

○総務課長（竹内友身君） 委員長、総務課長。

○委員長（千葉 隆君） 総務課長。

○総務課長（竹内友身君） 三澤委員がおっしゃるとおりだと思います。私たちも初めてやる部分で、どういった職種なり仕事を受け持ってもらってというのが、本当にこの1年間の中でいろいろ想定して作っていかなければならないと思っています。

ただ、今までこれまでやってきた再任用的なですね、本当に一般事務みたいな感じの仕事ではなくて、どういうふうに組織を盛り上げていくとか、統率力のある組織を作っていくかというそういったところに経験を活かして反映したいと思いますので、その辺ちょっと今後の検討の課題だと認識しております。以上です。

○委員（三澤公雄君） わかりました。

○委員（関口正博君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 関口さん。

○委員（関口正博君） 今のやり取りを聞いていて、この職員給料に関連してお伺いしますが、職員の給料とかに関して、当然いろいろな公務員法や人事院だとかいろいろなあれがあるんでしょうけれども、八雲町が定められる給料の体系の裁量はどの辺まであるものなんですか。

たとえば、今、能力給やいろんなやり方が言われていますが、八雲町として決めれる、たとえば今思ったんです。これからの人材不足が進んでいって課長が言うようにもう40代で管理職になって、もしかしたらこの先ますます値が下がってくる可能性がある。だとしたら、ものすごいプレッシャーの中で20年も部下を指導しながらやって、60というのを一つのモチベーションの区切りとしてやってきた中で、今は再雇用制度で給料が下がって任用するってかたちで、これも7割ですよ、きっと想像以上に大変な環境の中で過ごしてきて、このモチベーションをいかに保つかがすごく重要な部分で、この7割というのは、たとえば60で区切りは良いんだけど、たとえばその後は年俸制にするだとか、ちょっと突拍子もない今思い付きで言っていますよ。でもそうでもしなかったら、その後のモチベーションの保ち方って大変なんじゃないかなって思うんですね。

管理職やっていた方が補佐するほうに回るだとか、そういうことも含めてやっぱりお金じゃないですか、給料は大事なもので、きれいごとと言ってもなかなかサポートするといっても大変なことですよ。今まで上司だった方が部下に回るわけだからね、そういう部分をお金で反映させるやり方は、これ可能なかどうか、ちょっとお伺いさせていただきたい。

○総務課長補佐（相木英典君） 委員長、総務課長補佐。

○委員長（安藤辰行君） 総務課長補佐。

○総務課長補佐（相木英典君） 給料の決定について八雲町としての裁量という部分についてでありますけれども、給料については基本的には条例で定めておりますので、条例で定めることができます。ただ、これ三澤委員の質問にも法律と言ってしまいましたが、地方公務員法の規定ではですね、国家公務員に準じて地方公務員法も構築しなければならないって、これははっきりと明記されております。それで国と違うことをやりますと、地方自治体は北海道や国から、なぜ国家公務員と違う制度なんだということ指摘を受けてしまいます。過去に八雲町でも指摘を受けたケースも多々あることからですね、基本的には地方公務員法

の趣旨に従って、国家公務員法に準じたかたちで制度構築を行うことが基本というよう
な取り扱いになっております。

○総務課長（竹内友身君） 委員長、総務課長。

○委員長（千葉 隆君） 総務課長。

○総務課長（竹内友身君） 今の待遇面の話でいきますと、これ民間の話ですけれども、こ
の間ニュースではNTTなんかは初任給を5万円を引き上げて人材確保するというこ
も言っております。民間はそれができるんですけれども、我々地方公務員、国家公務員もそう
ですが、国家公務員に倣いなさいってことになっていまして、そこの初任給を上げるという
ことがなかなかできないという実態があります。

ただ、これ私個人的な意見ですけれども、公務の職場も本当に今までどおりそれでいいの
かということがあります。人材難だといって初任給見ても民間よりも低い給料、そういった
もので人が集まるのかという実態がありますから、これは想像ですが、国のほうも何かしら
対策を講じないと、地方で働く職員もなかなか集まらないというのが実態だと思います。

○委員（関口正博君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 関口さん。

○委員（関口正博君） 課長がおっしゃるとおりで、人材不足って口ではよくよく最近ね、
言われるようになっていますが、きっと想像以上のものですよね、この人材不足は。だから
こそ今からしっかりと手を打っていかないと。それは本当に思うんですね。だからとい
って八雲町だけ給料水準をどんどん上げていくってなかなか言うように難しいのはよくわ
かります。たとえば業種によって、たとえばこういう枠からそういうものを導入していくだ
とか、自分が考えるのは介護だとか看護師さんだとか、そういう部分の確保というのを相当
予想以上に大変になってるでしょうからその部分だけを引き上げるだとか、できるところ
からやっていくというのはきっと大事なことだろうと。

国が何と言おうと、自治体、自分の町のことは自分の町の人間が考えていかなければなら
ないし、課長が言うように給料ですよ、給料しかない。だからいろんな気持ちの問題だとか
を考えたときに、この機会はすごくいい機会だと思って、今、三澤さんのやり取りとか聞いて
て、今までの例とかもある中で、新たな時代の再任用で定年後のあり方というのは、もっ
ともっとしっかりと議論していただきたいし、職員にとって本当にモチベーションが保て
る、働いてよかったって言って辞めてもらえる仕組みを作っていただきたいなって。

その一つがきとお金なのかなと思いますけれども、給料下がってまで部下になってや
るのはなかなか口で言うほど簡単ではないです。だから能力に見合ったかたちで、たとえば
この方には是非残ってもらいたいと、この差を付けるのは難しいけれども、これくらいの野
球選手みたく年俵でどうでしょうかとか、そんなやり方も考える余地もあるのかなって気
もしますし、職種によって給料上げていかなければならないのは、もったもなことだと思
うし、もったもったこの人材確保はこういう多方面から考えていかなければならないと思
うので、何とかしっかりと考えていただいて、職員にとって良い制度になっていけばいいなとい
うふうに思いますので、よろしく願いいたします。

○委員長（安藤辰行君） 答弁はいいですか。

○委員（関口正博君） お願いいたします。

○総務課長（竹内友身君） 委員長、総務課長。

○委員長（千葉 隆君） 総務課長。

○総務課長（竹内友身君） 関口委員がおっしゃるとおり、そういった処遇改善の部分、2番にもありますが、そういったものも併せて、できるところはちょっとずつ手を加えていきたいというのが本心ですので、今後ともよろしく願いいたします。

○委員（関口正博君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 関口さん。

○委員（関口正博君） 町長お金出すけど、人材にもっともっとお金使ってくださいって言ったんですが、そこにもしっかりお金をかけるべきだと自分は思いますよ。民間でも80まで働くの当たり前になってくる。だから、役場の雇用制度も再度考えていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○委員（三澤公雄君） ちょっと一点。

○委員長（安藤辰行君） 三澤委員。

○委員（三澤公雄君） 突拍子もないことだけど、今、国家公務員に準じてやらないと詰問されるって言ってたよね。だからこれ7割は7割にするんだけど、3割弱をたとえば八雲にはないけれども地域通貨や域内だけで使える商品券だとかで、それは町の条例で給料ってかたちではなくて、何かそういうふうに付加するってかたちにした場合も国に文句言われるかい、今後のまちづくりのあり方としてさ。

○総務課長補佐（相木英典君） 委員長、総務課長補佐。

○委員長（安藤辰行君） 総務課長補佐。

○総務課長補佐（相木英典君） 給料については労働基準法で、通貨で支払わないとないということになっております

○委員（三澤公雄君） だから給料ってかたちにしないで。

○総務課長補佐（相木英典君） それが給付にあたるのか、金券ですので、それがどのような取り扱いになるのかということで、それは調べてみないとわかりませんが、なかなか難しい問題ですけれども。

○委員（三澤公雄君） 例えばこれからまちづくりの中で、ボランティアが、現金よりポイント制にするだとか、なんかそういうふうに動きだすときのきっかけとして、ここでそんなふうなものが発生されて、年取ったらそれ使おうだとか、そういうかたちもスタート地点であれば、それは国に文句が言われたいというなら面白いなと思って。

○委員長（安藤辰行君） ほかに。

○委員（大久保健一君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 大久保委員。

○委員（大久保健一君） 私も三澤さんの意見だとか、関口君の意見だとか、本当にまったくそのとおりだなと思います。たとえば残ってくれって定年延長するのに、給与水準が7割という話は民間にはちょっとあり得ないんじゃないかなと思っていますので、その辺はちょっとおかしいものにはおかしいって、自治体の裁量がないかのような話でしたが、国家公務員法に準じる、でも条例で定めなさいということは、条例で決めれるんじゃないかなと思うので、指摘を受けても、それは自分たちでやりたいようにやるということ、今までどおり、国家公務員法がこうだから、こうしないとないって追従するのではなくて、少し独自の

ことを考えていかないとならないのかなと思うので、その辺を十分に調べていただきたいと思っています。

それと、④の60歳に到達した職員の給与水準のところ、最初に当分の間って書いてるんだよね、これってどういうふうに解釈したらいいんですか、どういう意味ですか。

○総務課長補佐（相木英典君） 委員長、総務課長補佐。

○委員長（安藤辰行君） 総務課長補佐。

○総務課長補佐（相木英典君） 当分の間って言いますのは、この制度が令和14年で完成します、14年度から65歳の定年年齢が完成します、この当分の間というのは、制度が完成したあとに、人事院で必要な検討がなされるというふうに言われています。ですので、これはどのようなかたちになるかわかりませんが、給料の7割ではなくて制度が完成したあとに、いろんな検討がなされて7割ではない水準になって全体的な水準が下げられた中で、60歳以降の人は7割でなくて100%の給料が支給されるのではないかという予想というか想定はされると思います。

○委員（大久保健一君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 大久保委員。

○委員（大久保健一君） そしたら令和5年度から10年間だけ、この退職延長の移行期に当たる人だけ損するって感じですか。

○総務課長補佐（相木英典君） 委員長、総務課長補佐。

○委員長（安藤辰行君） 総務課長補佐。

○総務課長補佐（相木英典君） 一応、今の段階では制度移行期なので人件費の増だとか、そういうことも加味しながら7割水準としておりますが、その後は必要な検討がなされているかわかりませんが、この移行期に関して7割ということは、その期間の方については、それ以降の方と比べて移行期の不利益を受ける可能性はあると思います。

○委員（大久保健一君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 大久保委員。

○委員（大久保健一君） なんかちょっと矛盾を感じるので、そういうことも併せて、やっぱり国家公務員法が本当にいいのか、八雲町がどういうふうにしていいのかというのをちょっと検討していただきたいと思います。

○委員（三澤公雄君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 三澤委員。

○委員（三澤公雄君） ここが委員会のいいところというか、議員というのは14人いるのがいいところで、大久保君の意見を聞いて、なるほどと思ったんだけど、地方分権一括法ってできたよね、2000年に入ってすぐに、地方と国は対等だって中身だと思っただけでも、その精神からいったら、準じるって内容の、準じるの字がさ、漢字を使うことを変えれば、制度には則ってるんだけど、独自のものを入れるのは十分可能だと思うんだけど、地方分権一括法の精神からいったら、国に対して私たちはこうするというのをあらがえるということとはできないの。

○総務課長（竹内友身君） 委員長、総務課長。

○委員長（千葉 隆君） 総務課長。

○総務課長（竹内友身君） たしかに、平成12年頃に地方分権一括法ということで、国と地方は対等だということ言われています。この間いろいろ国と違うことをやればペナルティだとか何か指摘を受けるということで、我々もそれに則ってやってきたわけです。

ただ、三澤議員、大久保委員、関口委員がおっしゃるとおり、条例で定めるって裁量があるなら自治体で定めたらそれは良いんでしょって話もございます。私も基本はそれだと思っています。ただ、何かわからないペナルティなのか、指導なのか、そういったものを恐れるというのがありますので、その辺今までやってこれなかったと。

ただ、自治体によってはそういったところも独自でやっているところも、違う制度ですが、ありますので、その辺はやってみないとわからないというのが正直でなところだと思います。ですので、いつまでもそれを恐れて、できないできなっていくのと、ちょっと比較、考慮しながら、その辺考えていきたいとは思っております。

○委員（三澤公雄君） 是非、研究してやってもらって、国が文句を言ってきたときには僕も受けて立つので。

○総務課長（竹内友身君） もう一ついいですか。

○議長（千葉 隆君） 総務課長。

○総務課長（竹内友身君） 結局その地方公務員法は国家公務員に準じなさいというのは、情勢適用の原則というのがあって、要は国家公務員は、給料は民間をベースに決まっているんだと、それが大前提にあるものですから、同じでしょって理屈で持っていくますよね。公務員というのはそういった立て付けの中におりますので、そういった部分も理解していただきながら頑張れるところは頑張りたいという研究もしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○委員長（安藤辰行君） ほかにありませんか。

（「なし」という声あり）

○委員長（安藤辰行君） 以上で終わります。

○総務課長補佐（相木英典君） 委員長、総務課長補佐。

○委員長（安藤辰行君） 総務課長補佐。

○総務課長補佐（相木英典君） それでは、二つ目の報告についてさせていただきたいと思っております。特別職給料等の改定についてであります。

（1）特別職の給料復元については、八雲町行財政改革計画に基づきまして、平成17年4月1日から町長マイナス10%、副町長マイナス7%、教育長マイナス6%の給料削減を行ってまいりましたが、給料額を削減前の水準に復元を行っていただきたいというふうに思っております。改定する額については記載のとおりとなっております。これは令和5年第1回定例会でご提案申し上げまして、来年度から施行させていただきたいというふうに思っておりますので、よろしく願いいたします。

（2）非常勤職員の報酬復元であります。同じく八雲町行財政改革計画に基づき、平成17年4月1日から、月額と書かれていますが、年額で、訂正お願いいたします。年額の非常勤職員の報酬について、マイナス8%と書いてありますが5%の誤りです。マイナス5%の削減を行いましたが、報酬額を削減前の水準に復元を行わせていただきたいと思っております。

条例提案時期については、令和5年第1回定例会でご提案申し上げまして、来年度の令和5年度から施行させていただきたいと思っております。この非常勤職員の報酬については、

町長についてはですね、町に貢献していただいている方でありますので、町長の気持的にはもっと上げたいという気持ちを持っております。今回は報酬復元という観点からのご提案でありますので、このようなご提案をさせていただきましたが、今後、町長の指示があれば復元に留まらず金額を改定させていただくこともあるのかなというふうに思っておりますので、よろしくお願いたします。

続きまして（３）旅費の改定でありますけれども、同じく八雲町行財政改革計画に基づき平成18年4月1日から、減額改定を行ってまいりましたが、昨今の町外宿泊費や物価高の動向に伴い、改定を行わせていただきたいと思いますと思っております。改定額は記載のとおりの上を計上しております。

４ページ目をお願いいたします。本条例改正については、令和5年第1回定例会で上程しまして、令和5年4月1日施行ということでお願いさせていただきたいと思っております。以上が条例改正事項であります。

（４）については、規則改正でございます。管理職員手当の支給率の改定であります。職員の定年が延長し、60歳を超える職員の役職定年が実施され、今まで管理職員であった職員が部下職員となるなど、管理職員の指導、役割がより一層重要となるため、その業務負担に鑑み、管理職員手当の支給率の改定を行わせていただきたいと思います。

改定については、現在は給料×12%でありましたが、改定後は給料×15%の管理職手当を支給させていただきたいと思っております。施行時期は令和5年4月1日ということです。この件に関しては町長からは課長補佐職であれば時間外労働した場合は命令によって時間外勤務手当が出ると、ただし課長については一部事務を負担する管理職員もいる中、そういうものが一切出ない。給料の逆転減少が起きている部分もあるので、そういう負担軽減をするうえで管理職手当の改定を行いたいということを議員の皆様きちんと説明するようにということを、申しつけておりますので、お伝えさせていただきたいというふうに思います。

（５）その他であります、条例・規則や関係ない部分ですね、再三、町長が職員の給与が安い、処遇改善しなければ人材確保ができないということを踏まえまして、職員の昇格基準の改定を行う予定であります。昇格基準の改定というのはどういうものかといいますと、職員の給料表については、私たち一般事務については1級から6級制で、入ったばかりの人は1級からスタートで、6級は管理職の給料、5級が課長補佐、4級が係長の給料となっておりますが、その1級から2級、2級から3級、3級から4級に級が上がる基準があります。これは何年いたら上がりますということを規則で定めているんですけれども、現在の八雲町の基準としては規則で定めている年齢よりも厳しい基準、今は過去の行財政計画が厳しい時代を経て、厳しい基準のままで運用していったということがあります。これを今回町長の指令があった中で、他市町村の調べてみましたが、この基準が今、八雲町しかやっていないということでしたので、その改善の中でですね、規則どおりにですね、昇格、級をまたいだ、級を一つ上に上げるというような評価基準の改定を行っていただきたいと思います。これは実施日については、令和6年1月1日の昇給日に合わせて行わせていただきたいと思います。

以上で、特別職給与改定についての説明とさせていただきます。よろしくお願いたします。

○委員長（安藤辰行君） このことについて質問はありますか。

○委員（三澤公雄君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 三澤委員。

○委員（三澤公雄君） 平成 17 年の八雲町行財政計画なんて懐かしいと思ったけれども、これが今まで守られていたということを全く失念してたんだよね。意味があったからこれ多分、毎年毎年延長できたんだよね、給料に関して。どういう判断をしてこれは延長になっていたの。もうとっくに僕は行財政改革計画は常に気を使ってやっていかないとけないという括りにはなったんだけど、本当に火の車状態のところから出して久しいと思うんだけど、これを今まで引っ張ってきた理由って何なんだろう。

○総務課長（竹内友身君） 委員長、総務課長。

○委員長（千葉 隆君） 総務課長。

○総務課長（竹内友身君） 一つ合併を機に給料が決定したという部分もありますが、この決定したときに、もう既に行革で減った額で合併したわけですね、ですので、合併後、その給料で決まってきたという流れがおそらくあったと思うんですね。すので、正直、一回町長の給料が 81 万となったらですね、なかなか毎年毎年給料の見直しとか検討というのが正直していない状況ですので、基本、合併後の給料の基準になったら、ずっと同じように今まで来て、ただ、ほかの非常勤のたとえば日額を 5,500 円から 6,000 円に戻したとしたら、行革によって下げられた部分が復元したわけですね。ただ、この合併前の八雲町の時の行革によって下げられた部分で、復元はしてこなかったんですね、ですので残されたのが後これだけということで、今、戻したいというような提案の仕方なんですけれども。

○委員長（安藤辰行君） よろしいですか。

○委員（三澤公雄君） わかりました。

○委員（関口正博君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 関口さん。

○委員（関口正博君） 関連させてお伺いさせてください。今、最後に職員の給料の見直しとか、昇格基準が見直されるということですが、先ほどは定年後の方々の給料のことについて様々ありまして、一方で若い世代、当然、募集かけても人が来ないだとか、定着率も悪い、これ若い方というのはお金という部分だけではなくて、いろいろな思いを持って八雲町役場に入って、ただそれが何らかのかたちで気持ちが折れるとか、もっといい条件のところに行くのかはわかりませんが、この辺の対策っていうのは上の世代の考えではどうしようもないことで、我々はお金、お金って言うけれども、若い方々がどのように考えて役場に勤めて、これやっぱり世代によって考え方全然違うと思うんです。

皆さんもまだ若くて課長も若いけれども、さらに若い人達の考え方というのは、当然その人によって違うんだろうけれども、今の若い子たちはお金じゃないんだなって思うことが多々あるんですね。不思議なもので。じゃあ自分の若い頃はどうだったんだっていったら俺はお金だったから、昔のことだからね、その辺の分析というのは、これ役場内ではどう捉えているのか、どうやったらこの人材確保に繋がる仕事のあり方だとか、給与体系のあり方の検討というのは、これ現在役場の中で行われているのか、今後その必要性を感じているのか、ちょっとお伺いさせてください。

○総務課長補佐（相木英典君） 委員長、総務課長補佐。

○委員長（安藤辰行君） 総務課長補佐。

○総務課長補佐（相木英典君） 人材確保という意味では、離職する職員も多々今いるんですけれども、やはり地域に根差した職員というものが、やはり必要になってくると思います。近年、町外からの採用者も多数います。それで、町長は地元の八雲高校生を応援したいという強い気持ちがあります。ただ、採用試験にあたっては公平にやらなければならないという部分もありますけれども、やはり地域に根差した地元民といえますか、そういう部分を採用していくことができますね、離職防止だったり、今後、八雲町を作っていくうえではですね、必要なことになるんじゃないかなというふうには思っておりますし、役場としてもそういう認識で町長を含めて、採用方式についてはそういう方向で考えています。

○総務課長（竹内友身君） 委員長、総務課長。

○委員長（千葉 隆君） 総務課長。

○総務課長（竹内友身君） 関口委員がおっしゃる、分析というのは具体的にはしていないんですけれども、やはり関口委員が感じていらっしゃるように、私たちの時代は給料なり待遇がよければ、言い方悪いですが、仕事は何とかなるというような、毎日こなしてたらなんとかなるという気持ちで働いてきました。今の若い方の中には、やはり待遇面だけではなくて、仕事に対するやりがいや、たとえばここまでやったら次のステップはこうなんだってキャリア形成や、そういったものを求める職員も多くなってきているのかなと思います。ですので昔のような感覚でうまくやってねっていう働き方が通用しない若い方がいると思います。ですので、多分、公務の中もこれは時代の淘汰でしょうけれども、今の若い子方の世代が増えてきたら、そういった感情、気持ちになっていくと思いますので、ちょっとその辺は分析できてないんですけれども、話を聞く中では常にその子を見ながら育てるというような仕事の仕方というのが求められるのかなというふうに感じております。

○委員（関口正博君） はい。

○委員長（安藤辰行君） 関口さん。

○委員（関口正博君） 総務課長がこのような考え方でいられるというのは本当にまた八雲町にとっても大きな財産だと思いますし、この若い方の人材確保、自分も若い子雇いたいんですけども、なかなかいないので。これどこの企業もそうだと思うんです、民間も苦しんでいます。

いかにして業務にしても何にしても人材にしても将来に繋げていくかというのは、これはもっともっとしっかりと、それぞれの業種で自治体は自治体で考えていかなければならないことだと思うので。確かにタバコ吸っていても、よそから来た若い方が多いんですね、どういう思いで八雲町に来たのかさらっとお話しするんですけども、きっといろんな思いで来てて、昔は人がいっぱいいたから何となくぼやけたんですけども、今は採用される人数も少なかったりするので、どうしてもそういうのが聞き入れなかったりって環境があるのかもしれないし、やっぱりそういうものを聞くチャンスというか、町長に対してもそうだし、管理職はそういうものにも目を配らせるんだろうけれども、そういう給料面だけではなくて、もっと内面的なもので、ちゃんと支えられる役場であってほしいなって。

これ民間企業もそうなんだけど、八雲もそうあってほしいと思いますし、今回その一歩としてこういうかたちで給与体系の見直しができるというのはとてもいいことだと思います

し、その先を今度考えた人材確保に向けた積極的な取り組みをどうか検討していただきたいと思います。答弁はいいです。

○委員長（安藤辰行君） ほかにありませんか。

（「なし」という声あり）

○委員長（安藤辰行君） ないようですので、これで終わりたいと思います。

【総務課職員退室】

◎ その他

○委員長（安藤辰行君） 以上で報告事項終わりましたが、その他ありますか。

○議会事務局次長（成田真介君） 次回の常任委員会の開催ですが、第4回定例会の会期中の開催を予定しておりますので、よろしく願いいたします。

○委員長（安藤辰行君） ほかにありませんか。

それでは以上でこれで終わりたいと思います。

[閉会 午前11時06分]