

平成23年度第2回尾張旭市特別職報酬等審議会会議録

- 1 開催日時  
平成23年12月21日（水）  
開会 午前10時00分  
閉会 午後 0時03分
- 2 開催場所  
尾張旭市役所 3階 講堂（2）
- 3 出席委員  
荒川 真治、岡崎 信久、日比野 憲、  
裕原 圭子、高橋 芳江、伊藤 雅一 6名
- 4 欠席委員  
吉川 輝夫
- 5 傍聴者数  
0名
- 6 出席した事務局職員  
企画部長 秋田 誠、人事課長 戸田 元、人事課人事研修係長 山本 和男、  
人事課給与厚生係長 川本 英貴、人事課主査 佐藤 隆亮
- 7 議題等  
(1) 第1回会議録の確認について  
(2) 特別職の報酬等の額について  
(3) その他
- 8 会議の要旨

企画部長	皆さん、おはようございます。何かとお忙しい中、ご出席をいただき、ありがとうございます。 なお、本日、委員1名が欠席をされておりますが、定足数は満たしておりますので、この会は有効に成立しております。 ただ今より、第2回尾張旭市特別職報酬等審議会を開催させていただきます。お手元の次第に基づいて、本日の進行をお願いしたいと思います。
会長	おはようございます。 早速ですが、次第に沿って議事を進めていきたいと思っております。議題（1）第1回の会議録の確認について、事務局から説明をお願いします。
給与厚生係長	第1回の会議録につきましては、事前に皆さんに送付させていただいております。もし、修正点がございましたら、この場で修正をさせていただきます。その後、市役所1階の市政資料コーナー及びホームページにおいて公開いたします。
会長	内容をご確認いただき、何か修正点やお気づきの点がありましたらお願いします。
委員	（指摘なし）
会長	確認をしていただきましたので、公開の手続きを進めていきたいと思っております。
会長	（2）特別職の報酬等の額についてです。追加資料がありますので、事務局から説明をお願いします。
給与厚生係長	（資料に基づき説明） 資料「尾張旭市の各種財政指標の推移」

給与厚生係長	その他、前回お尋ねのあった近隣市町の報酬審議会について報告をさせていただきます。近隣市町では、審議が継続中か、これから審議を始めるところが多いため、まだ判断が出揃っておりません。開催状況としましては、日進市が、11月4日に1回目を開いて、2回目を1月30日に開催する予定です。春日井市は、本日、第1回目を開催しています。瀬戸市は、1月16日。長久手町も1月に開催する予定で進めています。なお、県内では、半田市で審議会結論が出ており、据え置きの方で進めることになっております。近隣市町の状況としては、以上です。
委員	将来負担比率と実質公債比率は、数字が低いほうがよいという見方でよいですか。
給与厚生係長	はい、そうです。
会長	財政指標の見方は難しいが、将来負担比率と実質公債比率は低いほど財政の健全化を示しています。経常収支比率はほぼ横ばい、財政力指数はやや1を下回るものの、概ね財政は健全化の方向で推移していると考えてよいと思います。
委員	将来負担比率と実質公債比率は、県内の平均値は出ていますか。
給与厚生係長	前回の資料12に県内他市の状況はありますが、平均値は算出しておりません。
会長	前回の資料12を見ると、将来負担比率は県内の市の中で21番目、実質公債比率は23番目ということですね。
委員	将来負担比率は、平成19年度が75.7%で今は37.1%になっていますので、非常に改善されていると思いますが、県内の他市もこのような形になっているのですか。
給与厚生係長	本市の場合は、土地開発公社の経営健全化を進めてきたことにより、将来負担比率が下がっております。
委員	実質公債費率は、また少し違う理由でしょうか。
給与厚生係長	借入金の抑制などの結果です。
委員	他市もこういう形で低くなってきているのですか。
給与厚生係長	各市の財政状況によるため、一概にそうとは言えないと思います。
委員	尾張旭市は、非常に良い状態で進んでいるということですね。
給与厚生係長	はい。借入金を減らして、財政の健全化を図っています。
人事課長	基本的には、どの市もこれらの指標を公にしていますので、改善を目指すということは、どこの市でも同じだと思います。本市におきましては、将来負担比率と実質公債比率、特に将来負担比率が公社の関係により高かったのですが、そこに注力して下げたとは言えます。
会長	<p>前回、事務局から、県内各市の特別職の報酬月額の一覧、特別職と一般職の年収比較、それから人事院勧告の状況などの資料が示され、それをもとにご議論をいただきました。</p> <p>委員の皆さんからいただいた意見としては、本市のリーマンショック後の経済状況や市長、副市長の取り組み、さらには近隣市町との審議の比較。ただ、審議途中のところが多く、方向性が出揃っていない状況でし</p>

	<p>た。そして先ほども少し触れていただいた、本市の財政状況。これらの点で意見交換をしていただきました。これらを踏まえ、皆さんのお考えをさらにお聞きしていきたいと思ひます。</p>
委員	<p>確認ですが、人事院勧告では、給与が0.23%引下げられていますが、賞与も含めた年間所得は、そこまでは下がっていないということによいでしょうか。それとも合わせて0.23%引下げでしょうか。</p>
人事研修係長	<p>ボーナスと月給とを合わせると、△0.23%よりも低い減額率になるはずですよ。しかし、人事院勧告の計算では、賞与と給与は分けて算定していますので、それを含めての減額数値は出ておりません。</p>
委員	<p>給与と賞与と合わせて考えるものだと思いますので、今の状況からすると、現状維持あるいは引下げというのが基準かと思ひます。</p> <p>本来は、役所が引上げていただき、民間がそれに追随するのが一番よいと思ひますが、現状ではなかなかそうもいかないのよ、ゼロベースかマイナスか、というところになるかと思ひます。</p>
会長	<p>当審議会は月例給が審議対象で、賞与は審議の対象外ということになります。その点を確認しておきたいと思ひます。</p>
委員	<p>個人的な思ひとしては、自分と比較して、もらっていると感ひます。しかし、労働組合が会社と交渉する場合、賃金は職員のモチベーション等に大きく影響するものだということをよく伝えます。</p> <p>ここ数年は、毎年引下げていますが、特別職の方々は職員のリーダー的存在だと思ひます。企業においてリーダーは非常に重要で、業績が上がるも下がるもリーダー如何と言えます。</p> <p>あまり報酬を下げるのは、リーダーのモチベーションの低下につながるのではないか、ひいては、市民サービスの低下を招く恐れがあると思ひます。そう考えると、簡単に引下げという選択は良くないと思ひます。世間の流れには引下げというのもあると思ひますが、私は据え置きという選択を考えております。</p>
委員	<p>市民の目線でも市に元気があるかないかということを考えてみました。尾張旭を元気にするには、健康も大切ですが、経営のことも大事だと思ひます。</p> <p>一市民として、このまちが大好きなので、このまちをよくして欲しいので、市長には将来の市の方向性を示してほしいと思ひています。</p> <p>あまり、市長の給料を下げるというのよ、本当は職員のモチベーションや市民サービスにもよくないと思ひのですが、先日、市議会で職員給与の△0.23%というのが決定しましたので、市長、経営側だけを据え置きというのはあり得ないと思ひます。0.23%の倍、0.5%くらいは下げてもよいと思ひます。</p> <p>もっと明るくなるような市の状態であればよいと思ひますが、なかなか希望を持ってない状態だと思ひます。健康などの面では活発だと思ひますが、旭が活性化しているように感ひられない。観光など、旭をアピールしていく場がもっとあると感ひます。</p>
委員	<p>私も先ほどのご意見に賛成の部分があります。前回、尾張旭は成熟しきってしまっている、もっと青年都市を目指して活性化して欲しいという意見がありました。本当にそうしていただきたいと思ひます。</p> <p>職員の方々は給与を引下げたのに、やはりトップが据え置きというのはないと思ひます。引下げるべきであると思ひます。</p>
委員	<p>市民感情からすればもらいすぎという意見もあると思ひますが、結論か</p>

	<p>ら言いますと、私は据え置きでよいと考えます。理由は、前回の資料にもありますが、名古屋圏の消費者物価指数が上がっているのです、昨年と同じ生活を維持するには、物価が上がった分、賃金が上がらなければいけません。これは、労働組合の交渉などでも出る基本的な要求です。</p> <p>しかし、一方で人事院勧告を見ると、0.23%の引下げの勧告となっています。国家公務員の対応は未定ですが、市の職員について言えば、引下げられています。ただ、その見方として、全体でみるか個人でみるかというのがあり、前回も議論にあがりましたが、個々の職員については、上げ幅は小さくなっているが、昇給があって賃金は上がっていると思います。</p> <p>近隣の状況を私も聞きましたが、日進市では、前は、据え置きの方向だったとの話を出席した委員から聞いています。また、県の特別職の報酬審議会は、据え置きの結論を出しています。</p> <p>議員報酬については、議員提案で3人削減していることも判断に加えるべきだと思います。そういう状況も考えて、据え置きがよいと思います。</p>
給与厚生係長	<p>本日欠席の委員の意見を紹介させていただきます。</p> <p>「一般職員が引下げているので、特別職についても引下げるのが妥当」との意見でした。</p>
会長	<p>今までのご意見を聞きますと、一般職が引下げるのだから、リーダー役の特別職も引下げるべきだ、という意見が若干優勢な状況です。</p> <p>最終的には多数決かもしれませんが、それよりも議論を通じ、審議会として意見を出していくのが望ましいと思います。</p>
委員	<p>職員の給与の引下げがありますが昇給もありますので、個々でみれば給与が上がるといいう見方でよろしいでしょうか。</p>
給与厚生係長	<p>昇給については、それぞれの役職や成績によっても異なりますが、本市の管理職の昇給率が平均0.5%程度であること、今回の管理職の給与の引下げが0.5%程度であるので、昇給しても同じ程度の額であると思われます。</p>
委員	<p>物価上昇を考慮すれば、プラスマイナスゼロならば、実質下げることになります。</p> <p>経済状況は、現状維持から回復傾向にあったのに、震災やタイの洪水でその回復が足踏み状態になったと考えられます。そのような突発的要因がなければ回復基調にあったことを考慮し据え置きでもいいという気持ちも強いのですが、やはり職員が下がっているということを考えると、上位職が現状維持というわけにはいかない、引下げが妥当だという風に思います。また、市民感情を考えても、対外的な姿勢を考慮して、やはり引下げが妥当かと思えます。</p> <p>今回は、去年と状況が違っています。モチベーションなどももちろんありますし、さまざまな改善をしてきたことの成果を考えても、現状維持という意見も非常に強いということを盛り込んだ上での引下げというのがよいと思います。</p>
委員	<p>市民感情をどう見るかですよね。職員と特別職という関係でみるか、世の中の状況としてどうかという観点から見るか、2通りの見方があると思います。前者では、職員が下がっているのにトップが下がっていないのはいかなものか、当然、引下げが妥当だと思います。しかし、下げる下げるというのは世の中の景気を冷やすことにもなり、お金が回らず、ひいては税収にも影響してくると思います。それが将来的にいいことなのかという思いもあります。そのどちらにウエイトを置くかによって、変わってくる</p>

	<p>と思います。</p> <p>引下げることが、マインドを下げることになり、デフレスパイラルに落ち込む一方になります。市のトップがそうすることで、市が全体的にそういう方向に向いているという状況になるのは、好ましくないと思います。</p>
委員	<p>民間は、官公庁につられる面があります。役所がリードして、引上げて、民間が交渉しやすい状況にしてほしいです。</p>
委員	<p>地域のリード的な役割をしてほしいというのが本当のところではあります。</p>
委員	<p>国全体の流れはそうになっていない。経費の圧縮は人件費の圧縮というところから考え方をされるのが、一番の問題です。</p>
委員	<p>それで消費が落ち込んで、低所得者層が増え、雇用不安につながっていく。どこがリードしていくかという時に、大企業にもなかなか体力がないのが現状です。こんな時こそ公的機関がリードしてほしい。</p>
委員	<p>職員数の削減の話がありましたが、それは雇用機会を減らすことであり、本来はそちらの方向に向くべきではないと思います。給料を上げられないのであれば、職員数を減らして給料を抑制するのではなく、雇用を確保しつつ給与を抑制する、ワークシェアの考えが必要だと思います。デフレの状況で雇用不安があると、なかなか前向きになれず、消費が抑制され、経済にとっては好ましい状況にはならない。</p>
委員	<p>元気があるまち、という意見が先ほどありましたが、市として一番ありがたいことは人口が増えることだと思います。そうすれば、税収が増え、まちに活気も出てきます。元気がないと思えるのは、そういう施策が足りないのか、見えないということだと思います。尾張旭市は、ある程度人口は増えましたがこれ以上はなかなか増えないし、落ちていく一方かと思えます。そんな状況の中で、観光収入を増やすことに取り組むか、何をするのかという方向性が見えてこない。</p>
委員	<p>私は尾張旭が大好きなので、魅力ある、元気なまちになってほしいという思いがあります。</p>
企画部長	<p>今の総合計画は、平成16年から始まっていますが、以前のバブル期とは違い、世の流れは改革で、いろいろな指標も情報公開で公表し、行政改革や事務事業評価、人事考課などを取り入れて、無駄を省き土地を整理したり、花火など派手なものにお金をかけなくなったりして、積極的な施策が打ちづらくなってきました。そしてある程度指標などが落ち着いてくると、今度は、元気がないとか尾張旭は何をやっているのかと言われます。今は安心感があれば派手なものは要らないという風潮になっています。</p>
委員	<p>リニア中央新幹線ができれば、観光誘致もまた変わってくるかもしれない。近隣と共同して、新たな観光資源の創造も必要になるかもしれないし、また、東京が通勤圏になるかもしれません。そういった先を見て、物事に取り組まないといけないと思います。</p>
企画部長	<p>我々も施策を打っていくときに、どうしても今の経済状況がどこまで行くのかと心配です。どこかで底打ちをし、反転してほしいものです。</p>
委員	<p>大きな企業誘致ができない、大きな企業団地がない、そういう状況だと、どうしてもそういったところに頼ってしまうところがあるのではないのでしょうか。</p>
企画部長	<p>近隣市町では、新市街地を作るため、比較的安価な土地区画整理事業が行われています。本市では、密集市街地を防災面などから整理するために、他の何倍もお金をかけて区画整理を行っています。</p>

	<p>リニモやガイドウェイバス、豊田新線などの交通インフラができ、他市町では土地が安くて交通の便がいいところが開発されてきているので、周辺の市と比べ、我々も次に打つ手を考えていかなければならないところです。</p>
委員	<p>交通インフラは悪くないと思います。この辺りは、志段味も日進も、どこも交通の便が良すぎるように思います。</p>
委員	<p>まちとしてはいいと思います。交通の便の他にも、震災以降よく言われるのが、水害の心配がないということです。また、栄まで電車1本で行けることも大きな魅力です。そういう点から税収を上げて、市の職員の給料を上げて、活性化を図ってほしいと思います。</p> <p>そもそも、職員の給料が下がることになった経緯はどのようなことなのでしょう。</p>
人事課長	<p>もともと、地方公務員の給料を定めるに当たっては、近隣自治体や国の動きを参考にするような考え方が基礎にあります。また、本市には人事委員会がありませんので、国の人事院勧告に従って、それに沿った改定を行っています。</p>
委員	<p>特段、住民感情だとかを反映させるような風にはなっていないのでしょうか。</p>
人事課長	<p>基本的な部分で、地方公務員法に定められていることから、それに沿う形で、どこの市町でも、同規模の自治体では、たいてい人事院勧告に沿った改定をしています。人事院が今後どうなるか分かりませんが、現状では今後もその考え方でいくものと思います。</p>
委員	<p>人事院勧告には、従わなくてもよいのですよね。</p>
人事課長	<p>そうです。人事院勧告は、国家公務員についての勧告です。</p>
会長	<p>当審議会では最終の意見整理を行う必要があります。今の議論の中には、こういう状態になったら一番望ましい、という意見があり、在り方として非常に貴重な意見だったと思います。そういった在り方を踏まえながら、職員給与については人事院勧告に準拠しているということ、また人事委員会がないということの説明など、制度面の話もあったと思います。現実として職員給与が下がっているということ踏まえながら、意見を集約していきたいと思います。</p> <p>先ほど、市民感情もあるということで、市民の立場からの意見もありましたが、その観点から何かご意見はありますか。</p>
委員	<p>職員の給与の引下げは議会で決まったという話でしたが、議会で擁護するような意見はなかったのですか。</p>
人事課長	<p>議員全員が賛成ではなかったのですが、多くの議員が改定案に賛成されました。</p>
委員	<p>では、まずは議員には報酬を下げていただかないといけません。職員さん下げて、自分たちはそのままということはないと思います。</p>
企画部長	<p>議員の一人は、反対討論をされました。物価と賃金を比較して、その差額を人事院勧告が埋めるような制度を提言する立場から、地域の物価や賃金が下がっていないにもかかわらず、下がっているという勧告はおかしい。だから改定に反対する、という意見でした。</p>
委員	<p>その他にはなかったですか。</p>
人事課長	<p>その議案に賛成されなかった方は、二人でした。</p>
会長	<p>職員の皆さんの給与については議決済みですので、特別職に関しては、</p>

	<p>そういったことも踏まえて審議して、審議会の意見をまとめていきます。</p> <p>ご意見が幅広くなっていますが、審議会としては議論を収束して一つの方向性を出す必要があります。意見としては、引下げのご意見が据え置きを上回っている状況です。ただ、現状維持の考えも十分理解はできるし、さらに現状維持と言わず、より積極的にとらえていくべき、との意見もありました。</p> <p>最終的には、そういった意見も審議会が出た意見ですので整理したうえで答申には盛り込むようにするわけですが、一つの方向性として引下げが強いように思います、その方向で議論を整理していきたいと思います。</p>
委員	<p>皆さんの大多数がそういうご意見であれば、民主的に進めていかなければいけません。</p>
会長	<p>皆さんのご意見は答申の中に整理して反映していくとはいうものの、引下げということで議論を煮詰めていきたいと思います。引下げの場合は、それぞれの報酬等の月額、また改定時期について意見をまとめる必要があります。そのあたりをさらに議論していきたいと思います。</p> <p>月額や引下げ率について、何か参考資料があったほうがよいと思いますが、事務局のほうで用意してください。</p>
	<p>(約10分間休憩 その間に資料配付)</p>
会長	<p>それでは、会議を再開いたします。</p> <p>お手元に、改定例がお配りしてあると思いますので、この資料の説明も含めまして、事務局からお願いします。</p>
給与厚生係長	<p>(資料に基づき説明)</p> <p>資料「特別職報酬等改定例」</p> <p>ご議論いただく前に、人事院勧告の状況について、もう一度整理させていただきたいと思います。人事院勧告では、平均で0.23%の引下げとなっていますが、これは全体の平均であり、若年層の改定はございません。40歳台が△0.4%、管理職がいる50歳台及び指定職については、△0.5%となっています。その平均が△0.23%となっています。</p>
会長	<p>今の説明を考慮すると、平均改定率からいけば、△0.23%ですので、この改定例でいうところの△0.2%から△0.3%のあたりです。また、特別職は職員のリーダーだというご意見がありましたが、行政組織の中での職員のリーダー役という、この指定職に相当する方だということ踏まえますと、△0.5%が議論の対象となってくるとは思いますが、いかがですか。</p>
委員	<p>率だとか削減額に入る前に、一つあります。先ほどから話題になっている市民感情についてですが、近隣に目を向けた時に、一般職は人事院勧告に倣った引下げをほぼ実施していると思います。特別職については据え置いた市町村もあることを考えると、我々がここで論じている感覚と他の地域はちょっと違う部分もあるとも思います。その市民感情という目線をどこまで考えるべきなのか、ということも一つの判断材料だと思います。</p> <p>例えば、日進市は昨年、特別職は据え置いています、おそらく一般職は引下げられています。瀬戸市は引下げています。豊明市に至っては、特別職を平成16年から据え置いたまま。ある意味ギャップが世の中には発生している、ということ認識したうえで議論を進めていくべきだと思います。</p> <p>ただ、政治的判断で引下げているところは、別だとは思いますが。そんなことも頭に置きながら、改定後の額を決めていったらいいと思います。</p>

会長	<p>今のお話の中では、職員の方々の改定は近隣ではどうなっているのかということ、また意見として、市民感情を考えた場合、各自治体で審議会が開かれますが、据え置き判断のところもあるということを考えて、改定額などを決めていってはどうかということでした。</p> <p>まず1点目から。他市の職員の給与の改定状況が分かればお願いしたいと思います。</p>
給与厚生係長	<p>本市が12月から改正した人勧の内容ですが、他市は、近隣を含め愛知県内全市町が、人勧に沿った内容の改定を行っています。</p> <p>もう1点の、据え置きになった日進市については、資料4を見ていただくと分かりやすいですが、他の市町に比べて金額が低いということから据え置きという意見が出ていると聞いています。</p>
委員	<p>改定の幅をどうするかということですが、市長、副市長は行政のトップだということ、議員は職員の給与削減を議決したということ、これらから、自分たちも下げるべきだ、ということを考えれば、一般職よりも下の0.1%ということはないと思います。</p>
会長	<p>今のご意見を踏まえると、△0.2%以上で、どの数字が妥当であるかということになります。また、基本的な幅としては、据え置きという意見も出ていたことから、0.5%を超えることもないでしょう。0.2から0.5の間くらいになるとと思いますが、いかがでしょうか。</p>
委員	<p>引下げと現状維持が拮抗した議論でしたので、そういった中で考えると、0.2というところかと思えます。引下げと現状維持との間で迷いがあり、物価も上がっていること、また人事院勧告の△0.23%を考慮すると、△0.2%というところではないかと考えます。</p>
委員	<p>据え置きの方向の様子である日進市の市長さんは、資料を見るとすごく少ないですね。私は0.5くらいだと思います。それでも日進市よりも多いと思えますし、人口などを考慮しても、それくらいが妥当ではないかと思えます。</p>
委員	<p>人勧の指定職が△0.5%だということからすると、0.5%の引下げという感じもします。</p>
委員	<p>私は据え置きという意見でしたが、今後のことを考えたときに、引下げと決まったものの、あまり額が下がってしまうと、市長や議員のなり手、そういう職に挑戦しようという人がいなくなってしまうのではないかと心配します。私としては、範囲内でも一番減額の低い、0.2%を選択するのがよいと思います。</p>
委員	<p>私も、結論からすると、0.2%が妥当かと思えます。たださきほどから悩んでいるのは、一般職は0.23%下がっているということで、半端部分をどう見るか、ということです。全体的に実質0.23%以上の削減率となるようにするには、0.4%までいってしまいます。「0.2」と表に出ると、一般職は「0.03」さらに下げているのに、特別職は下げていない、と捉えられるのではないかと悩んでいます。とは言っても、ギリギリの線で、0.2ではないかと思えます。</p>
委員	<p>数字がどう市民に伝わるかで違ってくると思います。例えば、広報に、一般職は0.23%引下げました、管理職は0.5%引下げましたと伝われば、市民は、0.5%というところに目が行くと思います。一般職の改定の表現のしかた、広報のしかた、情報公開のしかた、これらと比べた時に、こちらは下がっているのにこちらは下がっていない、という見られ方を皆さんは気</p>



	にしたいと思います。
委員	40歳台以上が0.4%、50歳台以上が0.5%ということを考えると、市長は50歳台以上となりますね。
委員	若年層は据え置きという話もあって、議員にも若い人はいるかもしれないし、どの指標でどう比べるかによって変わってくるかと思います。いずれにしても、0.2%から0.5%のどれかという気はします。0.5%というのと、大胆さは出ると思います。
給与厚生係長	この件についても、欠席の委員から意見をいただいています。内容は、引下げ率は、市のトップということで、人勸の指定職に合わせ△0.5%がよい、との意見をうかがっています。また、委員の皆さんの中でそれ以上の考え方があれば、それでも構わないとのことでした。
委員	先ほどからの話のトップの責任ということを考えれば、一般職の50歳台以上で0.5ということもあるので、0.5ということになると思います。しかし、次のなり手やモチベーションなどを考えれば、0.2になってくると思います。0.2とか0.3にして「部下の中には自分以上に下がっている人がいる」ということを認識してもらい、というメッセージを込める、という考えもあると思います。しかし、市民感情を考えたら0.5にせざるを得ないでしょう。
委員	昨年もこの会議に出席された委員の方もおられると思いますが、どこかに一定の考え方を残しておく必要もあるのではないかと思います。昨年は、行政のトップであるので、指定職に合わせるべきだという話になったと思いますので、それを考えれば、0.5が妥当だと思います。
会長	今のご意見にありましたが、審議会の一つの形というものはあると思います。しかしそれはあらかじめ皆さんにお伝えするのではなく、むしろこのメンバーで議論していけばよいと思って進めてきております。過去の審議会の考え方によれば、引下げるのであれば、リーダーとしての役割を考え、指定職の考え方をとったケースはあると思います。ただ、今回は最初の議論の中で据え置きと引下げが拮抗しましたので、そういったことを踏まえると、これまでの審議会の形とは違い、改定率△0.2%という案が出てきているのだと思います。
委員	人勸はいずれなくなっていくだろうが、その時の判断材料として、指標として見るものは本当にこれだけでいいのか、何を参考に審議したらいいのか。今後の審議会の在り方も含めて考えなければいけないという気がします。市で人事委員会を立ち上げることとか、公務員に交渉権が付与された時のことも考えなければいけないかもしれません。
委員	私は当初から据え置きという意見を述べてきましたが、引下げと決めた大きな理由として、一般職との比較や市民感情があることを踏まえれば、△0.5というのは一つの判断だと思います。
委員	市民として地域の方などと話していると、特別職の給料はいい、議員さんを職業としてやっている人がいるくらい議員も給料がいい、ということをお話してみえます。そういったことを考えると、0.5%引下げだと思います。
委員	私は、市民感情の他、「喝」を入れるということ、今後も審議会は毎年あると思いますが、その時には上げていく方向になるような取り組みをしていってほしいという希望をもって、今回は0.5%がいいのではないかと思います。

	います。
委員	将来のことを考えると下げ続けることに歯止めをかけないといけないように思います。そう考えて、0.2がよいと思います。
委員	0.2という数字を最初に出しましたが、先ほど話しましたように、どちらをとるかということになってきます。職員給与の下げを止めてほしい、と考えれば0.2、トップとしての責任を考えれば0.5、となります。最終的には、トップとしての責任を考え、0.5としたいと思います。
会長	皆さんのご意見をうかがいますと、欠席委員のご意見も含め、△0.5%というのが大勢でありました。当審議会としては、報酬の改定方向は引下げ、改定率は△0.5%ということで結論づけたいと思いますがいかがでしょうか。
	(特に意見なし)
会長	審議会では、皆さんから多方面にわたる多くの意見を出していただきました。現状維持の考え方、市への期待、特別職への期待、そういったものも答申の中で整理して、皆さんのお考えはメッセージとして伝わるようにしたいと思います。 それでは、それぞれの月額、市長は現在の982,000円が977,000円となり5,000円の減額、副市長は787,000円から783,000円で4,000円の減額、議長は532,000円から529,000円となり3,000円の減額、副議長は463,000円が461,000円で2,000円の減額、議員の皆さんは425,000円が423,000円で2,000円の減額となります。当審議会の結論としては、このようになります。 続きまして改定の時期ですが、先ほども少し触れておりますが、従来通りの考え方でいきますと、平成24年4月1日からとなります。来年4月1日からの実施ということでよろしいでしょうか。
	(特に意見なし)
会長	皆さんには終始熱心にご議論いただきました。いろいろなご意見がありまして、審議会としては非常に健全な状態であったかと思えます。皆さんのご協力で一定の結論に至りましたので、皆さんからいただいた考え方は、メッセージとして答申の中に反映できるよう整理して、答申をしていきたいと思えます。 答申の作成について、進め方を事務局から説明をお願いします。
給与厚生係長	例年のやり方では、皆さんにいただいた意見を元に答申書の原案を事務局で作成し、会長に確認していただきます。 その後、委員の皆さまに郵送し、確認していただきます。修正点がございましたら、事務局へご連絡いただきまして、再度、会長に確認をしていただきます。 市長への答申については、各委員に再度集まっていたくのではなく、会長から市長へ渡していただいております。 これはあくまで例年とられてきた方法でございますので、皆さまの協議によりお決めいただきたいと思えます。
会長	事務局から例年の進め方の説明がありました。基本的には、答申書の原案を事務局で作成し、皆さんに見ていただきます。市長への答申はこれまで、審議会として集まるのではなく、私から答申書を渡すということでしたが、それでよろしいでしょうか。
委員	(異議なし)
会長	市長への答申は、例年の方法で進めさせていただきます。

	今年度の審議会は、以上をもって終了とさせていただきます。
会長	最後に議題の3、その他が残っておりますが、事務局から何かありますでしょうか。
企画部長	<p>特にございませんが、閉会にあたり、今いただきましたご意見は、答申書の原案に十分加えるよう配慮して事務を進めていきますのでよろしくお願いいいたします。</p> <p>お忙しい中、熱心にご議論いただき本当にありがとうございます。トップを支える我々職員も頑張っておりますので、今後とも、ご理解、ご協力をよろしくお願いいたします。</p> <p>ありがとうございました。</p>
会長	<p>以上をもちまして審議会を閉会いたしますが、今回の審議会、本当に建設的な議論ができたと思います。人事院勧告がなければ、今回のような議論がさらに発展したものになっていくのではないかと思います。そういった意味では、今後の報酬等の審議の大きな参考になるものとなったと思います。</p> <p>皆さま、終始熱心なご議論、ありがとうございました。</p>