

## 5、新規採用凍結の愚策について

次に、公務員改革について伺います。

部長級昇任試験制度や人材育成基本方針の改定、人事評価制度の導入など職員のモチベーション向上の取り組みについては、最も重要である反面、効果が出るのに時間がかかるため、その是非については推移を見守るとして、今回は人件費抑制の手法についてです。

市長が平成 23 年 12 月定例会に提案された給与制度改革は、それ単体で見ると平均給与が向上しており、当時セットで提案された退職金の値上げとともに考えると、とても市長がおっしゃっている方向性とは異なるもので、時限的給料削減によって何とか表面上の削減を保っているのが現状であり、我が会派の議員が提案している休職者の対応など、やるべきことはまだまだあるのが現状です。

しかし、従前から申し上げているとおり、人件費抑制で最もやってはならない手法が新規採用の停止です。将来ビジョンを見ることなく、市長の在職期間の短期的な財政収支目標を達成するために、どれほどの悪影響があるか。

市長は、過去、自治体だけでなく民間企業でも失敗しているこの政策については何を手本にして、何を求めて実行されたのでしょうか、改めて市長に伺います。

### (門脇則子行政経営部長)

3年間の新規採用停止についてでございますが、抜本的な行政改革に取り組み、赤字体質からの脱却を図るためには、赤字体質の大きな要因となっている人件費の削減が必要であり、給与制度改革とともに、平成 24 年度(2012 年度)から平成 26 年度(2014 年度)の3年間について正規職員の採用を停止し、職員数の削減を図る必要があると考えております。

技術や技能の伝承を考えますと、職員の年齢構成の平準化も必要であるため、毎年度の新規職員採用が望ましいものであるとは考えております。

しかしながら先ほども申し上げましたが、本市は赤字体質から脱却するため、抜本的な行政改革を最優先の課題として取り組んでおりますので、技術職も含めた正規職員の採用を停止して職員数の抑制を図ろうとしているものでございます。

以上でございます。

### (井上哲也市長)

お答え申し上げます。

将来世代に過度な負担を先送りしない、そのためには財政の立て直しが最優先課

題であるとの考えから、赤字体質から脱却し、収入に合わせて支出を組むという財政規律を基本に、今、抜本的な行政改革を進めさせていただいております。

赤字体質からの脱却を図るためには、大きな要因となっている人件費の削減が必要であります。職員採用については、やむを得ず3年間見送るという判断をさせていただきました。

今後とも、市政運営における職員の役割を見直し、職員の一層効果的、重点的な配置を行うことにより、効率的な行政運営を目指してまいります。

#### (技術系職員の退職者数について)

市長がこの政策をされたときに何を手本にしてとか、何を求めてというのは、余り明確なお答えをいただけなかったんですけど、よくおっしゃるのが、赤字体質からの脱却ということをおっしゃいます。

ただ、この間の職員の給与改定を見ておきますと、本俸自体は上がっておるんですね。何か手当とか退職金とかはやっぱ最終的には上がっていると。ただ、時限的な措置で一時的には給料が下がってるように見えるというような、まやかしの手法をとっておられるなと思って見ておるんです。

赤字体質からの脱却では、もちろん職員数削減というのが大きな目標かもしれないですけども、その手法をとるに当たって、やっぱり新規採用停止というのは余りにも安直過ぎるんじゃないかなと、これは私の感想でございます。

次の春で採用停止2年目です。本市に来るはずであった有能な人材が他市に流れていくことを非常に残念に思いますが、それだけでなく本市の市政運営にも影響が出てくるころです。

先ほど部長も答弁されましたが、特に問題となるのが技術職でございます。まず、平成23年度から平成25年度の本市の技術職の退職者数をお聞かせください。

#### (牧内章総務部長)

平成23年度(2011年度)から平成25年度(2013年度)の本市の技術職の退職者数につきましては、平成23年度(2011年度)が23人、平成24年度(2012年度)が23人の予定で、平成25年度(2013年度)が20人の予定となっており、3年間で合わせて66人が退職または退職する予定になっております。

以上でございます。

#### (採用凍結のデメリットを補って余りあるメリットについて)

3年間でおよそ66人の欠ができると、技術職においてです。

事務職については、各業務、特殊性があるとは思いますが、特に特別な技能を要するものではないと思うんです。だから、代替もきくとは思いますが、効果的な配置とかによって。でもね、技術職は特別な技能が必要です。

道路公園部や下水、水道、建築など、先ほども申し上げましたとおり、インフラの老朽化で最も人員を充てる必要があるこれらの部署で退職者がふえており、市長の施策のあおりを受けて技術の継承が十分に行われず、吹田市の技術低下が発生することを危惧するのですが、この施策について、市長はこれらのデメリットを補って余りあるほどのメリットをどこに見出しておられるのでしょうか。

#### (門脇則子行政経営部長)

御指摘の技術職につきましては、特にこの技術を伝えるという意味では、やはり毎年度の新規採用職員が望ましいものではあるとは、先ほども申し上げましたように考えております。

しかし、繰り返しになりますけれども、本市が今、赤字体質から脱却するために、全体といたしまして採用をとめているところでございます。

以上でございます。

#### (退職金削減による依願退職者増のリスク認識について)

今回、市長が出された議案の中で、一つこれに関して大きな問題があるんじゃないかなというのがございます。退職金削減の条例案を今回出されてます。となった場合に、段階的措置なので、依願退職がふえるんじゃないかなという危惧があると思うんですね。なるべく退職金を削られる前にやめて、もらえるべき退職金をもらってやめようという依願退職がふえる可能性があるんじゃないかなと思うんですけれども、そのリスクについては、市長、どのようにお考えでしょうか。

#### (井上哲也市長)

この議論について、先ほどの御質問でもありましたんですが、私は職員採用停止を目的とするようなことは一切ございません。やむを得ず職員採用を3年停止すると御答弁申し上げました。それは先ほどから申し上げました赤字体質から脱却して、収入に合わせて支出を組むと、財政規律を堅持するために、市民の皆さん方に御迷惑をかけていると。

その中で、職員の給料高いですね、職員の数多いですねという御指摘が当然

出てくるので、職員の給料、当然私からカットさせていただいた中で、職員の採用を3年間停止させて、これはやむを得ずやらせていただいたというのをまず御理解ください。

そして、技術職の職員については、まずこれも議論させていただきました、採用停止については。まず、継承の問題より、まず今事務事業が何らかのそごが起るんではないかという議論をさせていただいた中で、一定それはできるということです。

そして、技術の継承については、退職された方は今、再任用制度がございますんで、その方たちも吹田市に今いらっしゃるんで、そのことも利用する中で継承をさせていただきたいと思っているのが、今の現状です。

### (職員再開の前倒しについて)

職員全般について今回議論してるのではなくて、技術職に絞ってなんですけども、大丈夫だとおっしゃるのであれば大丈夫なのかなと。でも、すごい不安に感じるんです。

もし、これで今回の施策のせいで、この3年間空白が生まれることによって技術の継承がうまくいわずに、例えば今回の契約の問題のように職員の手が足りなくて、繁忙期にたまたまそういう事案が起こってきたときに、正しく判断できる人材がいなくなってきたりとか、水質の調査を適切に行う人がしばらくいなくなってしまうとか、そういうさまざまな具体的な問題点が出るんじゃないかなと危惧しております。

27年度からまた採用を再開されるようですが、その際に、27年度新規採用によって採用する人員のうち、せめて技術職の半数だけでも、この間見せていただいた資料では、27年度から60人ほどまた新たに雇うとおっしゃってたんです。せめて技術職の半数だけでも、26年度、もう25年度は間に合いませんから、せめて26年度に前倒しで採用を行われてはいかがと考えますが、市長はどのようにお考えですか。

### (井上哲也市長)

御心配いただいていることも、御指摘いただいていることも、我々も議論させていただいて、できるだけないようにさせていただきたいというのが、今の答えです。3年間見送るという判断は、これはやむを得ずさせていただいておりますので、御理解ください。

### (答弁を受けて)

やむを得ずとる手法がそれというのは、もうちょっと工夫のしようがあったんじゃないかなというのが、私の感想でございます。