

6月定例会における主な議案質疑

議案第40号

教育委員会教育長の給料月額の特例に関する条例の制定について

Q 平成24年7月1日から市長の任期の末日まで10%カットしない場合の影響額は。

A 減額をしない場合の総額が2205万6530円で、減額した場合が2033万7448円ですので、影響額は171万9082円です。

Q 退職金について適用しない理由は。

A 今回の特例措置については、期間を定めた一時的な減額措置であり、勤続表彰的な性格等をする退職手当に適用することはふさわしくないとの考えからです。

Q 副市長は上部機関の人だから特別待遇し、教育長は市長が選任したから給与減額をするのでは、公正さに欠ける。今回は、この議案を取り下げるべきではないか。

A 市長としてのリーダーシップのもとに出している議案であり、市民の理解は得られると考えます。

Q 減額する要因や額の範囲を検討する点からも、市長の一存で提案することは適切ではない。特別職報酬等審議会に諮らないのは、他の評価を許さない点で、市民に対し謙虚さに欠けるのでは。

A 政策的なリーダーシップのもとにやっており、ご理解をお願いしたい。

議案第41号

かすみがうら市職員の給与の特例に関する条例の制定について

Q 人件費は、平成18年度と平成24年度で、どのくらい減っているのか。

A 約3億8937万円の減です。

Q 平成23年度と平成24年度の当初予算時の人員は何人ですか。

A 平成23年度464名、平成24年度441名です。



Q 人員も人件費も相当減っているが、市長の目標とする職員数及び人件費の削減はあるのか。

A 5%やればいいのか10%やればいいのかという話ではなく、行財政改革は飽くなき追求ということで、とどまるところを知らない徹底した削減を実施する考えです。

Q 職員組合と交渉妥結してないことは、地方公務員法第55条に抵触するのではないか。

A 交渉制度として明記されており、職員組合との妥結は必要と考えます。

Q 労働契約法第3条において「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする」と定めているが、現下の労使協議を勧奨した場合、この労働契約の原則に抵触するのではないか。

A 労働契約の原則として明記されており、対等の立場で労使交渉を行うべきと考えます。

Q 職員に与える影響として、メンタルの問題はどのように想定されていますか。

A マイナスの気持ちが当然出てくると思います。しかし、そういうことも乗り越え、状況を打破していくのがトップの責任であり、政治家の責任であると考えます。