

平成24年11月定例会 総務委員会（付託）

平成24年12月3日（月）

〔委員会の概要 経営戦略部・監察局関係〕

南委員長

休憩前に引き続き、委員会を開きます。（11時28分）

これより、経営戦略部・監察局関係の審査を行います。

経営戦略部・監察局関係の付託議案については、さきの委員会において、説明を聴取したところではありますが、この際、追加提出議案について、理事者側から説明を願うとともに、報告事項があれば、これを受けることにいたします。

経営戦略部

【追加提出議案】（資料①②）

- 議案第28号 職員の給与に関する条例の一部改正について
- 議案第29号 知事等の給与に関する条例の一部改正について
- 議案第30号 特別職の職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正について
- 議案第31号 職員の給与の特例に関する条例の一部改正について

【報告事項】

- 経営戦略部の自己点検による平成24年度事業の見直し状況（資料③）

監察局

【報告事項】

- 各部局の自己点検による平成24年度事業の見直し状況（資料④）

豊井経営戦略部長

11月県議会定例会に追加提案いたしました案件につきまして、お手元に御配付の平成24年11月徳島県議会定例会提出議案（追加）1枚物により御説明いたします。

今回、追加提出いたしました案件につきましては、議案第28号から第33号までの条例6件となっております。

以下、議案の順序に従いまして、その概要を御説明申し上げます。

第28号職員の給与に関する条例の一部改正につきましては、平成24年10月15日付の人事委員会勧告にかんがみまして、55歳を超える一般職の職員の昇給の基準について所要の改正を行うものであります。

第29号知事等の給与に関する条例の一部改正につきましては、本県の財政の健全化についてみずから取り組むため、平成25年4月から平成26年3月までの間の知事等の給料月額を、現行と同じ率により減額するものであります。

第30号特別職の職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正につきましては、平成25年4月から平成26年3月までの間の特別職の職員の報酬の額を、現行と同じ率により減額するものであります。

第31号職員の給与の特例に関する条例の一部改正につきましては、平成25年4月から平成26年3月までの間の、職員の給料月額、管理職手当等について現行の減額率による削減を継続するものであります。

第32号徳島県学校職員給与条例の一部改正につきましては、55歳を超える学校職員の昇給の基準について、所要の改正を行うものでございます。

第33号徳島県地方警察職員の給与に関する条例の一部改正につきましては55歳を超える警察職員の昇給の基準について、所要の改正を行うものであります。

追加提出議案の全体状況の御説明につきましては、以上でございます。

続きまして、経営戦略部・監察局・出納局関係の追加提案いたしました案件につきまして、お手元の総務委員会説明資料（その2）横長の資料により、その概要を御説明申し上げます。

今回、追加提出いたしました案件につきましては、条例案4件でございます。

説明資料1ページをお開きください。

その他の議案等としまして、条例案4件を1ページから3ページに記載しているところでございますが、内容につきましては、先ほど御説明申し上げましたとおりでございます。

追加提出議案の説明につきましては以上でございます。

続きまして、この際1点御報告いたします。

経営戦略部の自己点検による平成24年度事業の見直し状況についてでございます。

お手元の資料1をごらんください。

後ほど監察局から、資料2に基づいて全庁の状況につきまして御説明がございしますが、経営戦略部からは資料1に基づきまして、自己点検による事業の見直し状況につきまして御報告させていただきます。

経営戦略部が所管する事業のうち、人件費など義務的な経費を除いた政策的なすべての事業につきまして、予算編成に入る前段階として自己点検を行いまして、平成25年度における各事業の方向性をみずから点検したところでございます。

自己点検を行いました21事業について、現時点における来年度の見直しにつきましては3自己点検結果（来年度の見直しの方向性）に記載のとおりであり、廃止、終了、再構築、休止、拡充、縮減までの何らかの改善見直しを実施しようとする事業は16事業、76.2%でございまして内訳は記載のとおりでございます。

また、継続しようとする事業につきましては5事業でございます。

改善見直しを実施しようとする事業のうち、主な事業については、3ページに事業名などを記載してございます。

委員会での御論議を通しまして、議会での御意見をいただくとともに、これから本格化する予算編成作業におきまして自己点検結果を活用しながら、編成作業を進めてまいりた

いと考えております。

報告事項は、以上でございます。

御審議のほど、よろしくお願いいたします。

数藤監察局長

監察局からは、各部局の自己点検によります平成24年度事業の見直し状況につきまして、御報告をさせていただきます。お手元の資料2をごらんください。

先程、経営戦略部長から、経営戦略部関係の見直し状況につきまして、御報告がありました。監察局からは、全庁の取り組み状況につきまして御報告させていただきます。

この現行事業の自己点検の取り組みにつきましては、限られた財源を有効に活用するため、公営企業会計を除く政策的なすべての事業につきまして、予算編成に入る前段階におきまして、各部局で実施しており、次年度における各事業の方向性を検討するものでございます。今年度につきましては、8月から10月にかけて各部局におきまして点検を行い、10月末時点で集約、整理をいたしたところでございます。

自己点検を行った対象事業数につきましては、3の対象事業数に記載のとおり1,182事業でございます。

自己点検結果につきましては、4に記載のとおり、あくまで現時点での各部局の見直しでございますが、来年度の見直しの方向性といたしまして、廃止、終了、再構築、休止、拡充、縮減までの何らかの改善見直しを実施しようとする事業数は、906事業、全体の割合で76.6%。また継続を選択したものにつきましては、276事業、23.4%となっております。

2ページをお願いいたします。

各部局ごとの自己点検に基づく見直しの方向性につきまして、一覧でお示しをいたしております。

また、3ページ以降につきましては、各部局ごとに見直しの方向性の区分に応じまして、主な事業を取りまとめ、お示しをいたしております。

こうした予算編成前は見直しにつきましては、各部局から所管の常任委員会に御報告させていただきます。また、議会での御論議をいただくとともに、11月定例会閉会后、県のホームページによりまして、県民の皆様にも公表させていただくことといたしております。また、今回の自己点検によりまして示されました各事業の方向性につきましては、これから本格化されてきます。平成25年度の予算の編成作業におきまして、活用されることとなっております。

報告事項につきましては、以上でございます。

よろしくお願いいたします。

南委員長

以上で説明等は終わりました。

それでは、これより質疑に入ります。
質疑をどうぞ。

喜多委員

経営戦略部では、何らかの改善見直しを実施しようとする事業が16事業、継続しようとする事業が5事業であるとの説明をいただきました。全部で21事業ということでありませけれども、その中に拡充事業ということで、総務課の私立学校振興事業が一覧表に載っております。

先般の30日の一般質問において、教育の大切さ、特にノーベル賞を含んだ科学技術教育の大切さということについて、説明をさせていただきました。

徳島県は、私立の高等学校が少ないんですけれども、県外に行ったら私立がすごく多くて、選択肢がいっぱいあります。徳島県では、文理高校と生光学園高校が頑張っておるようでございますし、文理高校においては、特に大学進学率が徳島市立高校を抜いて、常に上位にいる。すごく頑張っておるなあと思います。また、生光学園高校も、スポーツ、特に陸上競技が国体優勝するなどして頑張っておられます。進学するとき、徳島県では一般的に公立高校へ行くんですけれども、それ以外にも、特色ある高校を求めて目指すことは大切なことであろうと思います。

拡充の理由という欄に、私立高等学校等授業料軽減事業補助金の交付時期を見直し、保護者負担の軽減を図るため、とあります。経済的に恵まれている御家庭は、それでいいのですが、恵まれていない子が、文理高校や生光学園高校へ行きたいなあと思っても、それができないようでは、選択肢が減ってきますので、公立と私立の差をできるだけ縮めてほしいなあという思いが私にはあります。

この拡充の理由にあります、私立高等学校等授業料軽減事業の概要につきまして、御説明をお願いします。

田尾総務課長

私立高等学校の授業料の軽減補助につきまして、御説明をさせていただきます。

私立高校生の授業料の軽減につきましては、国が行っております就学支援金、それと県が独自に行っております授業料軽減補助、この2本立てで行っております。と、申しますのは平成22年度から公立高校の授業料が無償化になりまして、それに合わせる形で、私立高校のほうも均衡を図るということで、公立高校の授業料は月額9,900円でしたが、本県におきましてそれが無償になりました。私立高校におきましても、国が就学支援金という形で措置をするので、9,900円を支給するという形になります。

この就学支援金につきましては、それぞれの世帯の経済状況に応じて加算がされております。例えば、生活保護世帯でありますとか、市町村民税の所得割が非課税の世帯、恐らくは、年収に直して250万円未満ぐらいの世帯にあつては、この9,900円の2倍、1万9,800円が、一月当たり支給されます。250万から350万円ぐらいの世帯、市町村民税の

所得割の額にして5万1,300円とか、それぐらいになろうかと思えます。それぐらいの世帯にあっては、9,900円の1.5倍、1万4,850円が支給されます。それより所得の多い世帯にあっては、9,900円が支給されるという形でございます。

これが国における私立高校生への就学支援金という形での、授業料の軽減でございます。御質問のありました、私立高等学校等授業料軽減事業補助でございますが、これは県が独自に行う私立高校生への支援でございます。

具体的に言いますと、年収が350万円未満の世帯に対しましては、就学支援金を支給してなお授業料に不足する額の全額、これを県独自で支援をしております。さらに、もっと所得の多い世帯、市町村民税所得割の額にして、16万2,400円未満、おおよそ年収に直しまして609万円程度の世帯にあっては、授業料の半額を限度としまして、就学支援金と合わせて県独自の授業料軽減補助で支援するという形になっております。

なお、現在年収350万円まで実質無償というふうにしておりますが、これは24年度から実施しております。23年度までは、年収250万円までの世帯、市町村民税所得割が非課税の世帯に対して実質無償としておりました。平成24年度からは、市町村民税の所得割が5万1,300円までの世帯、年収が350万円までの世帯を対象として実質無償としているところでございます。

喜多委員

ありがとうございました。授業料につきましては、年収が609万円未満の世帯は半額助成ということと、23年度までは、年収250万円だったのが、24年度からは年収350万円未満と、下限を引き上げたということで、よく支援されているなあと思えます。

拡充の理由に、交付時期の見直しと、保護者負担の軽減を図るとありますが、どのようなことを予定されておられるのか説明をお願いします。

田尾総務課長

まず、授業料軽減事業補助金の交付時期の見直しにつきましてはですが、現在、先ほど御説明申し上げました国の就学支援金、これは四半期ごとに給付をしております。これに対して、授業料軽減補助は、高等学校が授業料の減免をして、年度末に精算する形で、補助金を学校に交付しております。ですから、学校や保護者からしてみますと、実は就学支援金、国の制度は、年4回に分かれて支給をされるんだけど、授業料軽減補助は、まず立てかえて一度払っておいて、年度末に精算で返してくれるという、こういうことになっております。

実は、交付の時期の見直しにつきましては、就学支援金、国の制度は四半期ごとですから、6月までは前年度の市町村民税の所得割の額で判定しますし、7月以降につきましては、当該年度の市町村民税所得割の額で判定するということになっております。ところが、県独自で行っています授業料軽減補助は精算ですので、当該年度の市町村民税所得割の額で、判定している現状がございます。そうすると、就学支援金と県独自の授業料軽減補助

と、保護者、学校にとってはよく似た制度、特に御家庭にあっては、授業料を軽減してもらう1つの授業料軽減補助なんだけれども、2回の手間がかかってしまうということです。この交付の時期を就学支援金、国の事業に合わせる形でやっていきたいなあと。つまり、年4回の就学支援金の交付にすれば、就学支援金と同時期になるということです。

それから、さらに保護者負担の軽減の部分ですが、先ほども申しましたとおり、1年間ずっと払った後で精算されるということです。経済状況が思わしくない御家庭、あるいは皆さん一人は授業料を払う必要があるということで、仮にそれが立てかえであっても、1年間を通じて一時的な負担が生じておるということです。その部分を改善してまいりたいと思います。

経済状況、低迷しております状況が長引いておりますし、何といたしましても保護者、学校の手続き、これを簡素化したいということで、就学支援金と合わせて年に4回授業料軽減補助を行うということにしたい、そういうふうに検討してまいりたいと思っております。

喜多委員

国からの支援金と、授業料軽減補助との時期の整合性を図るということですね。授業料の軽減補助が必要な御家庭も、そうでない御家庭もたくさんあります。ぜひとも、ややこしい制度を改めて、国に合わせた制度にしたら、より負担が軽くなって、文理高校の宣伝をするつもりはありませんが、文理高校へ行こうかなという子がふえたら、大学の進学率もより高くなって県外の有名校に追いつき追い越せになる可能性も出てくると思いますので、ぜひともこの負担の軽減を図るよう、拡充を進めていただきたいと要望して終わります。

古田委員

喜多委員さんから私立学校の振興事業ということで質問がありましたけれども、私も、私立学校、生光学園のほうで教師をしてましたので、よく相談があるんです。やっぱり1年間立てかえた後にいただくっていうんじゃなくて、交付時期を見直してくださいという要望をたくさん今までも届けてきたんですけれども、見直しをするということです。大いに期待をしたいと思います。

それとあわせて、今もお話がありましたように、私立高校もスポーツで大変頑張っております。現在のスポーツ指定校制度では、公立学校しか指定していないと思うんです。生光学園はいろんなスポーツでも有名で、県下で優勝したり、全国でも優勝したりしております。私立学校を担当するのは総務課ですので、私立学校もスポーツ指定校の指定ができるように、ぜひ要望を届けていただきたいというふうに思うんですけれども、その点はいかがでしょう。

田尾総務課長

県内私立高等学校の数っていうのは、先ほどもお話に出ましたが、3校だけでございま

す。他県に比べますと非常に少ないということで、生徒数にして800から900人ぐらいという状況ではございますが、少ない分、それぞれ特色を持って頑張っております。

先ほど喜多委員からお話がありました、文理高校であれば、勉学に頑張っておられるし、剣道部も頑張っておられます。それから、古田委員からお話がありました生光学園は、まさにことし、国体で優勝するというすばらしい成績をおさめる生徒も出ております。先生の中には、元オリンピック選手もいらっしゃる、さらに野球部も、もうあと少しなんですけども、いつもいいところまでいってというようなことで、生光学園も頑張っておられます。香蘭高校につきましても、非常にこじんまりとした学校ではありますが、例えば、登校拒否であった生徒を受け入れて、それで小さいクラス、少人数の中で大事に育てていって、社会に送り出していくというようなことで、3校がそれぞれ特色を持って、建学の精神に基づいて頑張っています。

そういった中で、今古田委員のほうからお話ございました、スポーツの指定について、公立と一緒にというお話でございます。恐らく公立のほうは公立のほうでいろんな諸事情があろうかと思えます。私どもとしては、この3校、数は少ないんですけども、より一層特色を持って、私学振興の立場から、生徒が生光に行ってみたいな、香蘭に行ってみたいな、文理に行きたいなというような魅力のある学校づくりを進めていく。それを応援していきたいという気持ちでございますので、今直ちに、今委員からお話がありましたところについてのお答えにはなりませんけれども、そういった部分で、こういった形で、この3校を魅力ある高校にしていくか、一生懸命考えていきたいと思っております。

古田委員

ぜひ支援をしていただきたいと思います。

次に給与カットの案件が幾つか出ていますけれども、それについて、お伺いをしたいと思います。人事委員会の勧告を受けて、月給の据え置き、期末勤勉手当の据え置き、それから55歳以上の昇給の原則停止というふうなことが出されて、それは勧告どおり。そしてもう一つは、3年連続であります、1から5%カットするという案件が出されております。新聞報道では、55歳以上の昇給の原則停止で年額21億円の削減効果があるとのことですが、その他1から5%カット、それと月給の据え置き、期末勤勉手当の据え置きで、幾らのお金を生み出そうとしているのか、お伺いしたいと思います。

小笠人事課長

ただいま今回の人事院勧告の関係で影響額が21億円あるというふうに委員はおっしゃられたんですけども、実は新聞報道が間違っておりまして、2,100万円ということで、その翌日に訂正記事を掲載していただいたところでございます。額としましては2,100万円ということになってございます。

その内容ですけれども、今回給与の改定はないということと、ボーナスも民間とほぼ似ているということで、今回は改定はないということでございますけども、昇給昇格制度に

ついて、55歳を超える職員ですね。この職員の数を申しますと、384名いるわけですが、そのうち昇給ということで、上位の最高号俸に到達している職員というのは、影響を受けないということになります。その最高号俸に到達している職員が211名ということで、差し引きいたしました173名が今回の影響を受ける職員ということになってございます。その1人当たりの影響額でございますけれども、人それぞれ違うわけですが、平均いたしますと、月額で1,803円、年額に直しますと2万8,700円余りということになってございます。

給与カットの影響額ということでございますけれども、給与カットにつきましては、平成20年から7から10%ということで、給与カットさせていただきました。平成23年にそのカット率を緩和いたしまして、1から5%ということで、実施させていただいております。当時としましては、3年間で40億、1年に直しますと、13億ということで、その効果額を計算いたしております。

以上でございます。

古田委員

月給や期末勤勉手当の据え置きをした場合、もし原則どおり昇給とかしていた場合と比べて、どのくらい削減になるのかと、そこんところは、試算は出てないんですか。

豊井経営戦略部長

人事委員会勧告がこの10月15日に出されたということでございますけれども、人事委員会勧告は、民間との給与格差をどういう形で是正すべきかということで勧告が出されているわけでございます。その結果によりますと、まず給与面については、民間とほぼ均衡しているということで、改定の必要はない、期末勤勉手当につきましても、民間との均衡が取れているということで、改定の必要はないということで、現状の水準のままでいいという勧告が出されているところでございます。

今回の大きな改正点は、55歳を超える職員について原則として昇給は停止されるということでございます。その影響額が先ほど人事課長が御説明したように2,100万円。昇給がとまってしまうということで、各部局全体でございますけれども、人事委員会の試算によれば、2,100万円ほど影響額があるということでございますので、御理解いただきたいと思います。

古田委員

人事委員会勧告を受けて、人事委員会のほうからも、いろいろコメントが出されております。据え置きの方、そして55歳以上の昇給の原則停止というのはいいけれども、1から5%カットをしていることについては、十分に審議をなさいよというふうなことも書かれております。組合も、延長は認められませんよということを申し入れたということが書かれてますけれども、これについてはどのように受けとめられて、今後どうされていくお

つもりなのか、お伺いしたいと思います。

小笠人事課長

職員給与の臨時的削減措置でございますけれども、これは本県の極めて厳しい財政状況のもとで、県民サービスの著しい低下を防ぎながら、持続可能な財政構造への転換を実現するということでございます。先ほども申し上げましたけれども、平成20年1月から、10から7%の削減で実施させていただき、23年度からは、その削減率を、1から5%と緩和した上で、継続させていただいているところでございます。

平成23年度から3年間ということ、取り組み期間を3年間に設定させていただいております。これはもともと財政構造改革基本方針に基づく期間でございますけれども、この平成23、24、25年度を取り組み期間として、職員の方々に御負担いただきながらやっているところでございます。

それで今の本県を取り巻く経済状況でございますけれども、まさに100年に1度の経済危機、あるいは歴史的な円高によります影響が続いておるということは御案内のとおりでございます。依然として厳しい状況にあるわけでございますけれども、平成25年度をもって職員給与の臨時的削減を終了させることができるように、最大限頑張っていきたいというふうに思っております。

古田委員

警察職員の給与カットの分も、私たちの会派は反対を表明させていただいたんですけれども、職員の給与をカットするというのはやめていただきたい。ほかにいろんな無駄遣いがあると思うんです。よく私たちが指摘をさせていただいております、徳島化成事業協業組合への60億円の無利子融資っていうのは、すべて払い終わってるわけですね。そうした、一民間企業に、今年度も1億数千万円の補助金を出している。47都道府県見ても、一民間企業にそういった補助金を出している県っていうのは、ほかにないわけですので、そういった無駄遣いをやめるとか、無駄な大型公共事業などをやめると、そういったことをすれば、職員の給与カットはしなくても、私はやっていけると思っていますので、ぜひ給与カットはやめていただきたい。周囲に与える経済面での影響も大きいということで、表明しておきたいと思っております。

次にLEDのことについて、お伺いをしたいと思います。LEDバレイ構想ネクストステージということで、県はLEDの普及に取り組んでおられます。県庁本庁舎とか、いろんなところで、LED化が進められていると思うんですけれども、今現在、どのくらいLED化が進んでいるのかお伺いしたいと思います。

藤本管財課長

本庁舎等のLED照明の状況でございますが、本庁舎につきましては、水銀ランプとか白熱電球について、積極的にLED照明の導入を進めておるところでございます。

「いけるよ！徳島・行動計画」では、本庁舎における水銀ランプ及び白熱電球の部分へのLED照明の導入比率を、平成26年度に100%にする目標を掲げまして取り組んでおります。この取り組み状況でございますが、計画策定前ではございますけれども、平成21年度でこの比率が11%でございましたが、平成24年の3月末時点での比率が72.7%と、LED照明への切りかえを積極的に進めております。

こういうことで、まず水銀ランプとか白熱電球部分のLED照明への切りかえを加速させていただきまして、LED先進地域徳島にふさわしい節電、あるいは省エネルギーの取り組みを推進してまいりたいと考えております。

以上です。

古田委員

白熱灯については、この3月末で72.7%、26年度100%の目標で取り組まれていると知事もよく言われます。LEDといえば徳島、徳島といえばLEDとよく言われますので、それに見合うLED化をしっかりと進めていただきたいと思います。

次に、男女共同参画課の再設置の件でお伺いをしたいと思います。来年度予算の取り組みと合わせて、来年度の組織編成で今論議が始まりかけていると思うんですけれども、36団体104人の女性が名を連ねて再設置を求める申し入れをさせていただいております。

この前も11月21日に、担当する人事課と、行政改革室の梅田室長さん、それと現在は人権推進課に入っておりますけれども、課長さんも来ていただいて申し入れをさせていただきました。前回、この4月、人権推進課に男女共同参画担当を入れるということは、6カ月ぐらいかけて組織編成を考えてきたと言われました。ですから、来年度に向けて、今その作業に取り組まれかけていると思うんです。内閣府のほうで全国状況を調べてみますと、男女共同参画とか、男女平等とか、女性というのがかかっている、そういう課がないのは、47都道府県のうち徳島県だけなんですよね。ですから、ほんとに全国に対しても恥ずかしい状況にあると思うんです。ぜひ男女共同参画課の再設置に向けて、どのように取り組まれているのか、お考えをお聞きしたいと思います。

梅田行政改革室長

来年度の組織編成作業に向けての御質問であると思います。まず、最初に古田委員から、47都道府県で男女共同参画という名前がない県は徳島県だけであるというお話がございましたけれども、都道府県としては、北海道、それから宮城県は、課には男女共同参画の名前はございませんので、そこは御了解いただきたいと思います。

現在の作業の状況でございますけれども、来年度の組織につきましては、現在各部局におきまして、今年度における取り組み状況や、実績等を踏まえて検討いただいている状況でございます。その後ヒアリング等を実施しまして、意見集約を行った上で各部局とも協議をしながら年度末に向けて具体的な作業を進めていくこととしております。その過程におきましては、今年度の政策の推進状況や、県行政を取り巻く環境、それから県民の皆様の

ニーズなどもしっかり把握しながら、来年度において最も効果的に政策展開が図れますように、検討を重ねてまいりたいと考えております。

以上でございます。

古田委員

取りまとめをされて、来年度の組織はこうしていきたいという案をつくられるのが行政改革室ですよね。その職員ていうのは何名で構成されていて、男女の比率はどうか。

梅田行政改革室長

行政改革室の人員でございますけども、私を含めまして6名でございます。男女の比率につきましては、すべて男性職員で構成されております。

古田委員

組織編成をする、取りまとめをして最終的な案を出すその部署に、女性がないというところに、やっぱり今の県の姿勢があらわれているのではないかと私は思うんです。やっぱり、もとの案をつくったり、出したりするそういうところに女性の職員、幹部を配置していただきたいと思うんですけれども、来年度に向けていかがでしょうか。

豊井経営戦略部長

組織体制等々をしている行政改革室に女性職員を配置したらどうかという御提案でございます。私ども男女を問わず適材適所、能力実証に基づく適材適所ということで、各所属のほうに配置をしているところでございまして、男性職員であろうが、女性職員であろうが、やはり県民の目線に立ちまして、より効果的な政策が実践できるかという観点から職員を配置しているところでございますので、それにつきましては、ぜひ御理解いただきたいと思っております。

古田委員

昨年も、同じように取りまとめをして組織編成を決める部署には、女性がいなかったと聞いております。本年度もそういう状況にあるわけで、ほんとにそれでいいのか。いろんな政策やいろんなものを決めていくそういうところに、やっぱり女性幹部を登用していただきたいというふうに思うんです。適材適所で、ここの部は男性ばかりになってしまったということなんですけれども、やっぱり組織編成などを行う重要な部署だと思いますので、そういうところに女性を配置するということが、次にいろんな課をつくる場合に、女性の意見を大いに反映させることができるわけです。聞き取りの段階で女性の意見も聞いてくださっているとは思いますが、ただ最終的にまとめて出すその部署にもやっぱり女性の観点というのが必要だと思いますので、そのところは、ぜひ強く要望しておきますが、受けとめていただけますか。

豊井経営戦略部長

繰り返しになりますが、私どもは男性職員、女性職員のみならず、そうした県民の皆様が目線に立って、より政策が実現できるように、能力実証に基づきまして適材適所の配置に努めてございますので、今後とも委員の御指摘ではございますけれども、そうした適材適所の観点から、男性職員、女性職員を問わず、配置に努めてまいりたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

古田委員

男女共同参画課、去年は男女参画青少年課で、共同は入っておりませんでしたけれども、そういう課をなくしてしまって、人権推進課のほうに入れてしまったということは、やっぱり男性ばかりで構成したところでまとめをし、また組織編成を考えられたというところに、やっぱり問題点が私はあるかと思っておりますので、そここのところは、ぜひとも女性の職員を配置していただきたいと思っております。

次に、オスプレイの配備についてお伺いをしたいと思っております。本格配備をするというふうなことで、だんだん進んでおります。ヘリモードで市街地の上は飛ばないという日米合意がされていたにもかかわらず、それがほとんど守られていません。そういう中で本格配備というふうなことになりましたら、徳島県の上空を飛ぶオレンジルートでも、さらに危険な低空飛行が行われるのではないかとということで、心配がされるわけです。

この問題について、平和を担当する部署では、どのように対応をされる予定なのかお伺いをしたいと思っております。

田尾総務課長

オスプレイの配備についての御質問でございますが、私も、県行政といたしましては、県民の安全・安心を守ることが、まず何といたっても最大の責務であると考えております。そうした観点から、これまでもオスプレイの配備が、地元沖縄や関係自治体、それから国民に対して十分に説明がなされたかという部分につきまして、疑問を呈して、そういう観点から本県上空でのオスプレイ、そのほか米軍の低空飛行も含めて、そういうことには、ならないようにという姿勢で、国に対しても要望してまいりたいと思っております。あくまで我々は、県民の安全・安心を守るという視点から今後とも取り組んでいきたいというふうに考えています。

古田委員

米軍基地があるために米兵による暴行事件とか、窃盗事件とか、侵入事件とか、いろいろな事件が次から次へと起こっているわけですね。やっぱり日米安全保障条約、日米安保があるから、今のよう日本が従属のような形での、され方がずっと続いているわけです。ですから、日米安保条約を廃棄して、日米友好条約、対等平等の形で、外交が行われ

るような、そういう方向に私どもは変えていくべきだという立場で頑張っています。

ぜひ県としてもそういう姿勢で臨んでいただきたいというように思うんですけども、その点については前にもお伺いしましたけれども、いかがですか。

田尾総務課長

やや繰り返しになって恐縮ですが、委員が今お話になられた部分、外交、防衛に関するもの、これはまさに国の専管事項でございます。

私ども県行政としましては、やはり繰り返しになりますが、県民の安全・安心、これを守るという立場から国に対していろんな要望もしてまいりたいというふうに、考えております。

古田委員

日本の平和を守るという点では、オスプレイの配備そのものがやっぱり問題だし、低空飛行訓練も中止を求めてしっかり県は頑張っていたいただきたい。それから国の仕事ではありませんけれども、日米安全保障条約についても論議をしていただきたいなということをお願いして終わります。

南委員長

午食のため休憩いたします。（12時22分）

南委員長

休憩前に引き続き、委員会を開きます。（13時33分）

庄野委員

何点かお聞きしたいと思うんですが、まず職員の給与の関係です。人事委員会から勧告されて労使交渉の結果、一応この案で可決したというふうにお聞きしてますんで、これ以上のことは私も申しませんが、55歳以上の方々の給与が原則昇給しないということで、非常に厳しいなあと感じております。同時に、給与カットが続いておまして、55歳以上の職員ということになると、かなりカット率は高いですね。ですからダブルパンチで、かなりお金がかかるときにそういうことになりますので、非常に辛い勧告、そして辛い給与カットということでもあります。先ほど古田委員さんからもやっぱり給与カットというのはどうかというお話がありましたけれども、従前から言われてますように、知事もよく言いますが、職員の給与カットは禁じ手なんですよね。だから、この禁じ手を使ってまでも、また職員さんの御理解を得てこの禁じ手を行って行くということは、やっぱり職員の皆さん方も、県民サービスを後退させないという崇高な理念のもとで、労使双方理解し合いながらやられている制度だと思うんです。そうかと言って、いつまでもずるずると禁じ手を行って行くということは、いけないと思うんです。だから来年度が最終

年度ですよね、そうですね。その最終年度できちんと給与カットについては、終了して復元していく、もとの当たり前の賃金体系に復元していくということが求められていると思います。先ほどの人事課長の答弁では、そのような状況になるように一生懸命取り組んでいきたいというふうな旨の答弁もございましたので、そういう方向で取り組んでいっていただきたいと思うのであります。

人事委員会のコメントにもありましたように、人事委員会の勧告は、給与カットがなされていないという前提のもとで、官民の格差を勧告しているわけでありますから、いつとも早く正常な状況に戻すようにという、そこをきちんと議論していただくよということであります。今まで6年間の職員の皆さんのいわば血と汗と涙の結晶で、カット分の資金をつくったわけですから、このことを本当に知事初め、幹部の皆さん方も認識されて、今後無駄のない行政運営、そしてきちんと公共サービス、そして住民サービス、福祉の向上、福祉を後退させないような方向でしっかり頑張っていっていただきたいというふうに思います。

この部分についてコメントがございましたらお願いしたいと思います。

豊井経営戦略部長

今回取り上げられている職員の給与のカットに関する条例についての御質問、県としてどう考えていくかというお話でございます。まさに人事委員会勧告の中では、給与カットがないものという前提で均衡がとれているということで、給料をそんなに変えてもいない、あるいは期末勤勉手当はまた別の話でございますけれど、民間と均衡がとれているということで勧告はなかったわけでございます。

加えてお話がございましたように、55歳を超える職員について、あくまで民間と比較した場合に、こういった職員の給与がやはり民間より高いといったこともありますので、将来の昇給を停止することによって民間格差を埋めていく必要があるということで勧告いただきまして、このたび私どもは勧告を最大限尊重し、それを遵守するという立場でやってきておるところでございます、今回条例を提案させていただいているところでございます。

また一方、給与カットにつきましては厳しい財政状況の中で、昨年7月に財政構造改革基本方針を作成いたしまして、収支不足額で、これは給与カットも含めてでございますけれども130億、なおかつまだ130億の出資不足額を解決する必要があるということで、今、平成23年度から収支不足の解消に取り組んでいるところでございます。そうする中で、まさに御指摘のように職員の方の御理解と御協力をいただきながら、給与カットという禁じ手をとらざるを得ないということで進めているところでございます。その言葉を念頭に置きつつ、行政運営に当たりましては、より効率的、効果的な政策運営に努めますとともに、一刻も早くそういった厳しい財政運営を余儀なくされる、財政構造改革基本方針を着実に推進いたしまして、先ほど申し上げましたように平成25年度が最終年度になっておりますが、そうしたことを十分念頭に置いて、行財政運営に取り組んでいきたいというふうに考

えておりますので、御理解のほどよろしくお願いいたします。

庄野委員

私も従前から気になったり、指摘をさせていただいてもらっておりますけど、無駄を省くということは重要なんでありますが、最近、職員さんの人数もかなり減ってきております。そして、新しい業務、例えば広域行政の事務でありますとか、また南海トラフの巨大地震対策に対する防災、減災対策の業務等々もふえてきていると思います。職員さんの超過勤務の心配もございますし、また健康の問題もございます。そこら辺については、きちんと人事課、職員厚生課もそうでありますけれども、やはり職員の超勤への配慮、また健康への配慮等々、きちんと注視しながら業務を遂行していただきたいというふうに思います。やっぱり、いろんな重荷がかかってきているように思います。少し精神的に苦しい状況に追いつめられたりしている職員の方々を、私も少し散見したりいたします。せっかく県民の皆さん方のために仕事をしていこうと県庁に入った方々ばかりでありますんで、やっぱりその方々が定年まで元気に仕事をしていけるような体制、取り組みについてもぜひとも御配慮をお願いしたいということをお願いいたします。この件についてコメントをお願いします。

小笠人事課長

ただいま、超勤の縮減ということでお話いただきました。おっしゃるとおり、超過勤務というのは職員に負担をかけるということで、健康面での心配もございます。また家庭生活を行っていく上での家族のこと、いろいろあるわけなんですけれども、そういった時間がとれないということもありますし、また社会の一員としてボランティア活動等に参加したいような場合でもできないという事態もあるわけがございます。超勤の縮減、そういった観点からも努めていくべきだと考えておりますし、そのためには職員一人一人がスクラップ・アンド・ビルドをするとともに、効率的な事務処理、事務作業をする必要があらうと思っております。

そういった意味で、超勤縮減検討委員会等を設けまして検討しておりますので、引き続きその中でも超勤の縮減に向かって頑張っていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

庄野委員

どうぞよろしく申し上げます。それと、あと私本会議で質問したんですけれども、公契約条例のことに關してでございます。

一例を申し上げたんですけれども、つい数年前に大阪市が発注する清掃の現場で、1カ月に26日フルタイムで働いておられる方が、生活保護の申請をしたら受理されたということなんです。フルタイムで市の委託を受けて一生懸命仕事をしているのにもかかわらず、生活保護で支給される額よりも賃金が低かったということで、その差額の2万数千円が生

活保護費として支払われるということがありました。これは大変なことです。公共が発注する仕事に携わっている人が、一生懸命フルタイムで仕事をしてもらってもそんなレベルではこれもう、とてもでないけど公契約と言えないということから問題にもなりました。

東日本大震災の被災地では、これから復興の工事がだいぶ発注される予定になっただけけれども、幾ら発注してもそこで働いて仕事している方々にきちんとした賃金が支払われないということになると復興もままならないのではないかという趣旨で、昨年、全国の自治体に、日本弁護士連合会のほうから公契約条例を各自治体で設置するようにという要望を出してきております。

私も以前から本会議で申し上げてはきたんですけども、今回の本会議代表質問の趣旨は、まず、公契約条例を県で制定しているところはありません。市のほうでは、千葉県野田市、神奈川県川崎市。川崎市へは、この委員会から派遣させていただいて調査をしてきたんですけども川崎市、相模原市、多摩市、国分寺市、渋谷区で条例化がされています。県段階で公契約条例の検討会議を正式に立ち上げて、検討に入っているところは、長野県、佐賀県、大分県、奈良県、愛知県などでございます。

直ちに条例を制定するっていうのは難しいかもわかりませんが、本県においてもぜひ、庁内チームをつくって先進事例を調査したり、県内の委託契約の状況を調査したりしていただきたい。

最近の公共事業の形態ということになりますと、重層下請方式の問題があります。先日も、福島除染作業に当たる方の特別手当が支払われていなかった、環境省が発注の除染作業に従事する労働者に手当が支払われてなかったということが大きな問題になりました。ゼネコンが元請けをとって、次に下請け、孫請け、ひ孫請けというふうになっていく間に、かなり中抜きされてしまうということが新聞でも指摘されていました。

また、労働者への説明、あなたはこれだけの手当がもらえますよといったことが周知されていなかったというふうなこともございました。やっぱり法律なり、条例なりをつくって、その重層下請方式で働く労働者にも賃金は幾らというふうなことを周知して、もし仮に賃金が支払われない実状があれば、その窓口のほうに状況をお話すると改善がなされるように。法律、条例体系になるんだろうなと思いますけれども、公共が発注をする公契約、これは公共工事、業務委託、それから指定管理も含めて、やっぱりきちんと条例をこしらえてやっていくべきだと私は思うんです。

質問では、そのことの検討チームをつくってもらいたいという趣旨だったんです。

ことしの2月議会で長池委員が、県が発注する公共工事や業務委託契約で働いておられる方々の賃金の低下を心配して、県としての考え方、労働者に対する保護の考え方をやるべきでないかという質問に対して、検討チームをつくり、前向きにつくり出すということでございましたが、ようやくことしの10月に業務委託への最低制限価格制度の導入について検討会を立ち上げたという答弁をいただきました。

これはこれで私は1つの大きな成果として評価をいたしますけれども、そこまで立ち上げたんだったら少し広げて、公契約条例についても既に先進地で条例整理されているとこ

ろもございますし、また県段階におきましても、そういう正式な庁内検討チームをつくっているところもございますので、さらに公契約条例も含めた検討組織をつくってはどうかという趣旨だったんです。今後、公契約条例についても、既に条例を制定している市の運用状況や、公契約のあり方研究チームの設置も含めて、他の都道府県の状況等について十分情報収集するなどしっかりと調査研究してもらいたいということなんですけれども、庁内チームをつくった中で調査研究していくという非常に前向きに答弁いただいたというふうに、私はとらえて評価してよろしいのでしょうか。

藤本管財課長

ただいま、御質問がございました、公契約条例についての庁内検討組織をつくって研究をというお話でございますけれども、まず委員から一番最初にありました千葉県野田市、それから神奈川県川崎市の条例を見てみますと、いわゆる公契約条例と申しますのは、県や市町村の自治体が発注する工事とか委託業務の受注者に対しまして、その自治体の定めた水準以上の賃金の支払いなどを契約により義務づけるということが主な内容となっている条例ということで理解しております。

賃金を初めとしまして、労働者の労働条件については、県が発注する工事、業務か、あるいは民間同士の業務かにかかわらず現行の法制度におきましては、最低賃金法を初めとします労働関係の法律によりまして、その基準にのっとり労使双方で自主的に合意して決定するということが原則とされております。このため、労使間で決定した賃金を上回る賃金を、発注者である県が義務づけるということは、現行の法制度との整合性ということからも問題が指摘されているところでございます。

また、それだけではなく県の発注する業務に従事する労働者の賃金のみを条例で引き上げるということが、公正で妥当なのかという問題、さらには事業者の経営に及ぼす影響など本質的な課題というものが指摘されているところでございます。そういうことで委員からもお話がありましたとおり、ほかの都道府県でも庁内検討組織を設けて検討している県はあるものの、現在のところいずれの都道府県でも条例は制定されていないという状況でございます。

このたび、先ほどお話にありましたように、警備やビルメンテナンスなどの業務委託契約につきましても業務委託の質の確保、それから県内企業の健全な発展、また労働者の適正な労働条件の確保を図るために、業務委託への最低制限価格制度の導入について庁内各課で検討する検討会を10月に立ち上げ、検討を行っているところでございます。私どもとしましては、現行の契約制度の中で取り組みが可能なことについて、実務的に検討の上で対応をしていくことがまずは大切なことだと考えておりますので、現在のところは、この検討会におきまして最低制限価格制度の検討を進めてまいりたいと考えております。以上でございます。

庄野委員

今、お話がございましたけども、本会議の答弁でもあったんですけど、やっぱり私らが認識している公契約条例という考え方と若干ずれとんですよね。労使で決めた賃金よりもようけ払えとは言っていないんですよ。労使で決めた賃金を、労使で賃金設定をして働いている職場のことは言っていないんですよ、私らも。

公共工事をする場合の設計労務単価っていうのがありますね。この設計労務単価が例えば1万5,000円だったとして、それで積算したとしても、重層下請のこういう状況の中で、実際に最終労働者に渡る賃金っていうのは、設計労務単価以下の場合がほとんどです。今、だんだん下がってきています。だから年々調査しても下がるんですよ。

だから、そういう労使で賃金を決めている以上に支払えって言っているのではないんですよ。川崎市の条例も、委託契約では、最低、生活保護を下回らないような賃金を労働者に支払いましょうねと。下回ったらいけませんから、その最低ラインは皆さん守ってあげましょうねっていうのが川崎市の公契約条例です。だから、今言ったような労使間で決定した賃金を上回る賃金を義務づけるなどということは、一言も言っておりません。そんなことは。それは認識不足だと思います。

それからあと、県の発注する業務に従事する労働者の賃金のみを条例で引き上げるというのではないと私は思います。公契約というのはどういうことなんですか。それは公共工事を発注したり、業務委託契約をしたり、物品購入の契約をしたりする場合に、公共が発注するわけでありますから、安ければいいというわけではないんですよ。例えば障害者を何%雇用しているというところに発注したり、また環境に対してどれだけ貢献しているかというところに選択的に発注したり、そういう県としての行政施策をみずから実現していくために、発注するという機会があるわけなんです。

だから、賃金のみを条例で引き上げるっていうんじゃないしに、最低、生活保護の賃金は支払ってくださいよという、本当に無理なお願いをしている条例ではないんですよ、これは。

だから、そういうことを考えて国のほうにも早く法律をつくってくれということで、全国でも、ことしの6月15日現在、39都道府県で765の自治体が、国に対して早く公契約法をつくってくださいっていう意見書を提出してますけれども、残念ながらまだ法律は制定されていません。もし仮に公契約法ができておれば、福島を除染作業にかかわる作業員、被爆の恐怖と体の不調、これをてんびんにかけてながら復興のために頑張っておられる労働者の方々に、中抜きされるようなこともなく、賃金が渡ったんでないかなっていうふうに本当に思うんです。

答弁では、業務委託への最低制限価格制度の導入の検討会でありますけれども、これはこれとして検討を進めてください。同時に、今私が申し上げた川崎市の条例等々も参考にしながら、ぜひ、庁内組織で、庁内も含めて、例えば外部から労働組合の方も入れたり、建設に携わる経営者の方々にも入ってもらったりして、徳島県の現状はどうなんだという情報交換もあわせて、私はやっていただきたいなあというふうに思う次第であります、御所見お願いします。

豊井経営戦略部長

公契約条例についての検討について、どのように取り組まれるのかという御質問をいただいたところでございます。今、管財課長からもお話がございましたように、公契約条例の内容につきましては、委員御指摘のように、その労働条件として一定のものを確保するという意味での公契約条例であるのか、あるいは政策的に障害者の雇用でございますとか、あるいは地場産品の有効活用ということで県内産業の育成とか、あるいは女性職員の採用とか新規職員の採用とか、あるいは母子家庭でございますとか父子家庭の方を採用であるとか、いろいろ政策的に、県の政策を実現するために契約というものを生かしていくのか、いろんなバリエーションと言いますか、内容についてもいろんな議論があるところでございます。

聞くとところによりますと四国では香川県が、ほかの県はこれから調べなければならないと思っているんですが、香川県も平成17年度にそうした検討会を立ち上げたけれども、まだきちんとした議論が進んでいない。そういう範囲をめぐってどういった公契約条例にするのかということで、かなり年数もたっているという状況もあるようでございます。そうした他県の状況についても、他の都道府県の検討状況、あるいは今つくっている先ほどございました野田市とか川崎市での運用状況につきましても十分調査研究いたしまして、進めてまいりたいと思います。

まずは、先ほど来申し上げておりますように、業務委託への最低制限価格の導入につきましても、鋭意検討を重ねているところでございますので、委員から御指摘がありました公契約条例につきましても、既にでき上がっております市の運用状況、それから他の都道府県の設置状況、検討状況などにつきましても十分調査研究してまいりたいと思いますので、ぜひ御理解いただきたいと思っております。

庄野委員

まさに今、豊井部長がおっしゃられたように、公契約っていうものは、ただ単に労働者の賃金のみを言っているのではないんです。政策的に自分の県は、例えば障害者の雇用とか環境のこと、地場産業育成、女性の雇用云々まで言われましたけれども、まさにそうした政策的に、うちの県は公契約で何を達成しようとしているのかという、そのことが重要な部分なんです。と同時に公が発注する工事、契約によって、働いておられる方々の実態がわからずに、大阪市発注のああいふ事例が出てきたりするようでは意味がないと思うんです。そこで暮らして働いておられる方々が、その仕事に見合った対価を賃金としてきちんといただく。その賃金は最低、これ川崎市の条例でありますけれども、生活保護の単価を下回らないというふうな設定がなされるというのは、当然のことでございます。

したがって、ぜひ、県におかれても検討チームといいますか、公契約について、どうすることができるのかということで、ぜひ検討に入りたいと思っております。研究していくということですので、今後検討組織を立ち上げるっていう、首をかき上げてますから、立ち上げるっていうんではなしに踏み越えて真剣に検討することによってよろしい

ですかね。

豊井経営戦略部長

公契約のあり方につきましては、こういった、今委員がおっしゃった公契約のあり方、内容も含めまして、他県の状況など、特に全国的には都道府県の公契約のあり方・研究チームの設置状況なんかも含めまして、しっかりと調査研究を進めてまいりたいと思いますので、御理解いただきたいと思います。

庄野委員

よろしくをお願いします。それと、例えば公契約の場合もですね。公共工事ですと県土整備とか農林とかがありますし、委託業務なら管財のほうとかがあるんですけども、公契約条例を研究検討していこうとしたらどこが窓口になるんですか。その担当窓口は豊井部長さんですか。

豊井経営戦略部長

今、業務委託への最低制限価格の導入の件については、管財課のみならず例えば建設管理課でございますとか労働雇用課、それから企業局、病院局といった横断的な形で検討を進めているところでございます。そうしたことも、今御指摘のことも含めまして、今後公契約の進め方について十分他県を調査研究して、窓口についても十分検討してまいりたいと思いますので、御理解のほどよろしくお願いします。

庄野委員

わかりました。また継続して私も調査研究してまいりますのでよろしくお願いします。

長池委員

今の庄野委員の公契約に付随した問題として、いわゆるこの問題、私も本当に大事なことで取り組んでおります。契約の仕方によって、どうしても法律上、労使間のところまで踏み込めない部分があるんでしょうが、ただ一方で、現実的にやはりワーキングプアという形で貧困生活に陥っている。しかもそれが県が発注している公共事業の中で発生しておるといふのを、そういうのがないかどうか調査してほしいんですよ、本当に。

例えば東南アジアのほうに行けば、一月1万円とか何千円とかそんな国もあるでしょうから、そっちに工場を建てて品物つくったりしてますわね。ただこの日本における官製ワーキングプアというのは、同じ日本で同じ徳島で、下手すれば同じ敷地内、建物内でワーキングプアが発生している。その状況っていうのは非常に心を痛めませんかというのが私の率直な意見です。

隣におる人が、同じ環境で同じ敷地で仕事をしているのについてというのが、私の2月の質問でもあったんですが、ぜひ公契約の検討ということの中にそういった実態を調査できな

いものかどうか。労使間の民衆の契約であつたりするので、さわれないというふうな御答弁もありましたが、ぜひそれを調査できるような仕組み、把握できるような仕組みというのでも検討いただきたいと思っております。

普通に最低賃金で、1日8時間、週40時間働いたらまあそれなりになるのかなあと皆さんイメージしていると思いますが、8時間以上現場でおつても8時間で計算してくれないんですよ、今。雨が降ったらその日は現場に行つたつて、帰つてくださいつて言われて保証も何もないんです。もちろん交通費も出ませんわ。ほなから、本当に暑い中寒い中、外で働いておる人も、想像以上に厳しい労使環境で仕事をさせられておるといふのを、まずは把握するような検討も合わせてお願いしたいと思っておりますが、意見だけになってしまうので何かございましたら一言お願いしたいのですが。

藤本管財課長

私どものほうでは、これまでも受託者に対しまして、その契約内容の適正な履行が図られるように定期的に確認しますとともに、業務の実施体制などにつきましても、適宜状況を把握して指導も行つております。もともと、きちんと初めにしっかりした仕様をつくつて、それに基づいて履行状況を確認をしていくということをごこれまでやってきておりますので、引き続きこういう適正な業務履行という面については確保に努めてまいりたいと思っております。

賃金の実態調査みたいなものにつきましては、委員御自身からお話がありましたとおり、直接会社と従業員との賃金の支払いというものでございますので、非常に難しい面があるかと思つております。私どもとしてはできる範囲で業務の履行確保等に努めてまいりたいと考えております。

長池委員

この問題になると、私感情的になってしまうのでここで終えますが、ぜひ2月定例会で一般質問の機会を得ておりますので、そこでもしっかりと、できれば訴えさせていただきたいということをご予告させていただいて終わりにしたいと思っております。

元木委員

雇用の話が出ましたので、私からも。緊急雇用の関係でちょっと要望を受けておりました、御所見をお伺いできたらと思っております。

今、国策で、保健福祉部、商工労働部等の緊急雇用ということていろいろ事業をされております。先ほど話があつたように、要するに職員の全体数も減らして、いわゆる22条職員というのでも減らして、そしてそこで補えない部分を緊急雇用という形で各部局が多くの県民の方に情報を流して努めていただいておりますというふうな制度です。今は国の予算で緊急雇用の部分はしていただいておりますということなんでありますけれども、僕もお世話をさせていただいた方なんかいろいろお話を聞きますと、先ほどもワーキングプアという言葉

葉がありましたけれども、若い方なんかは特に離職率がすごく高くて、すぐに辞めてしまう子が多かったりします。

また高齢者の方の採用というのも結構あるらしいんですけども、失業保険とか年金対策とか、高齢者の方もまた違った角度で雇用を得て働いておられるということでございまして、要するに若い方と高齢者を分けた形での対策が必要なんでないかと思っているところでございます。

これは要望ではあるんですけど、そういった緊急雇用政策全体の問題点といいますか、その各県においても各職場でいろんな方が雇われとるんですけども、こういったところに問題点があって、今後こういった方向で改善点を見出していけばよいのかということについてお話をいただけたらと思います。

南委員長

小休します。（14時11分）

南委員長

再開します。（14時12分）

元木委員

ちょっとこれ思いつきで恐縮ですけど、要するに22条の職員というのは昔は、1年契約中心の制度だったと思うんです。そういった制度が今、皆さんの意見を聞いて振り返ってみると、結局はよかったのかなという気が私個人的にはしております。どんどんどんどん転職を繰り返しているような若い方が県内でもおいでますので、そういった方が少しでも定着して安定した職が得られる形にしていきたいということと、高齢者の方々への配慮ですね。そういった点についても配慮いただきながら人事行政を進めていただきたいということを要望させていただきたいと思います。

次に、さっきの講演会のほうでもちょっと述べさせていただいたんですが、個人情報の関係で、現在IT社会の進展ということで、フェイスブックですとかツイッターですとか、いろんな情報発信がネット上でなされておるといようなことでございます。県においてもIT社会の推進というのを大きな施策の中心に据えられて、県民のIT社会への参画を促しているという状況なんですけれども、一方において個人情報保護制度の中で、やはりIT社会の影の部分があらわれておるといことを私自身は実感をしているようなところでございます。

先ほども少し話あったんですけどもネットの中でのなりすましの事案ですとか、隣におる方と一緒に写真を撮って、その方の了解を得ずに写真を公に流してしまうというようなことで、その方が被害を受けたりですとか、いろんなケースがございまして。そういう中で、県においては、個人情報の保護マニュアルというものをつくって、職員の方にも配付されて推奨をされておるといことはお伺いしております、この点についてはたいへん

きめ細かいマニュアルの規定がなされておるなあと感じております。また民間企業に対しても大きな指導力を発揮して、民間企業においても顧客管理ですとか、そういった面で個人情報保護の流れが進んでおると感じておるようなところでございます。

そういう背景の中で、余りにも個人情報保護の制度にとらわれすぎて、そのマニュアルを意識し過ぎたがゆえに業務に支障を来たすケースですとか、もっと制度を弾力化して個人個人の考え方をちゃんと確立していただいて、ケースバイケースで業務に当たったほうが業務の執行がスムーズに行く場合なんかいろいろあると思うんですけれども、そのあたり、今の個人情報の保護制度全般についてのお考えと言いますか、問題点あるいは改善点についてお伺いできたらと思います。

田尾総務課長

個人情報の保護ということでございますが、地方公共団体では、個人情報を収集、あるいは保有するというのが職務上出てまいるわけでございます。冒頭、委員もおっしゃったように、特に最近ではツイッターでありますとか、フェイスブック、いわゆるソーシャルネットワークの発達によりまして、情報発信でありますとかウェブ上でのコミュニケーションというのは非常にたやすくなっている。それはそれで1つの大きなメリットではございますが、一方でコミュニケーションだとか情報発信が容易になった分、個人情報あるいは行政上の記録すべき情報が流出する恐れも出てきたというようなところでございます。

しかしながら、委員からお話がありましたように、その個人情報というのは、あくまで職務遂行上必要な場合にのみ収集、保有されるべきものであって、それ以外の場所で使われるべきものではございません。そういうようなところから、個人情報保護条例を定め、そしてその上で個人情報取扱事務の手引きというものを平成15年度に作成いたしまして、全職員に配付をしております。

個人情報保護条例を所管する立場から申しますと、全職員が個人情報保護ということにつきまして、あたかもそれがもう空気のように当然身について、いちいちマニュアルを照会するまでもなく、当然のこととしてきちんと守れるスキルを身につけるということがまずは大事かというふうに感じております。研修とかあるいは日々の業務の中でそういったことを一つ一つ積み重ねていって、個人情報保護という部分についてはしっかりと守っていきたい。また、委員のお話にありましたような、萎縮するといいますが、そういったことも個人情報保護についてきちんと身につけていけば、そういうおそれもないかというふうに思いますので、そういったところも今後ともしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

元木委員

職員間の認識を共有していただくというようなことが、これから個人情報保護制度を本当に実行ある制度としていくためには大事であろうかと思っておりますので、改めて個人情報保護条例ができてから今までの問題点をしっかりと洗い出していただいて、県民のサービス

が一層向上するように頑張っていたきたいと思います。よろしくをお願いします。

それと最後にですね。議案の関係で、第9号徳島県国民健康保険調整交付金条例の一部改正についてという部分が、長寿介護課から上がってきておるんですけども、その中で財政的な面で少し確認だけさせていただきたいわけでございます。

普通調整交付金と特別調整交付金の割合を改めるというようなことで、議案の中に書かれておるわけなんですけれども、この交付金の割合、どういう改正がなされて、実際県の財政負担がこの制度改正によってどの程度ふえていくのか。そしてまた、もし数字があれば今の国民健康保険に対する県の支出金がどの程度あるのかお伺いできたらと思います。

豊井経営戦略部長

所管が保健福祉部になっているところでございますけれども、条例については法律改正を受けまして改正をいたすものでございます。国民健康保険法制度の安定的な運用を確保するために国民健康保険の財政基盤強化を恒久化するということと、財政面で都道府県単位の推進、調整交付金の割合の引き上げの措置を講ずるということが、できればこれによって変えるものでございますが、市町村が行う国民健康保険における保険給付等に要する経費に対する都道府県の調整交付金の総額の割合を、100分の7から100分の9に引き上げるといふふうになっているところでございます。

これに応じまして逆に、当該費用に対する国民負担の国庫負担の割合を100分の34から100分の32に引き下げたということでございまして、これを受けまして条例改正の内容としましては、県調整交付金の総額を9分の6と9分の3ということで100分の9に引き上げているということでございます。都道府県の調整交付金の割合を上げて、その都道府県単位での財政基盤を強化していくといったような関係かなというふうに理解をしているところでございます。

元木委員

金額はわからないんですか。

豊井経営戦略部長

条例改正の部分でございまして、制度改正の部分は正直言いまして具体的にちょっと額については。

坂本財政課長

都道府県調整交付金の割合が引き上がることによりまして、23年度決算で聞いたところによりますと、31.6億円のところが24年度の当初予算ベースでは43億円ということでございまして、割合がふえた分、額がふえている。それから自然増の分もありますので、そういった状況でございます。

元木委員

この引き上げられた分の財源というのは、どこから捻出されるんですか。

坂本財政課長

一応考え方としましては、年少扶養控除の廃止に伴いまして地方税収がふえたということで、それをもって財源に充てるという考え方になっております。

元木委員

ちょっと細かい話を聞かせていただいて恐縮なんですけど、なぜお伺いしたかと申しますと、あすからいよいよ衆議院議員の選挙もあって、社会保障の改革というのが大きく進んでいくのかなと思っておるようなところでございます。先般、社会保障国民会議のほうもこれから立ち上がって、夏に向けて検討するというようなことで、社会保障と財政の関係が国において大きく議論されて、方向性がこれからどっちにいくかわからないというときに、この議案が出てきたのはちょっと意外な気がしまして、それでお伺いをさせていただいたような次第でございます。

国民健康保険というのは、御案内のとおり低所得者の方なんかが多く加入されている健康保険でございます。高齢者の方も多いわけでございます。この国民健康保険の改正によってますます厳しい市町村の国保財政に対して、県が支援をしていくというような方向性になるのかなと思っておるわけでありまして、これから社会保障全体が医療、介護、年金、子育てと、いろんな幅広いテーマで議論されるときに、この議案を通して、この1つの部分だけをすくい上げるというようなことをしても、大きな経済構造改革の流れの中で、本当にこの制度がこのまま残って生きていくのかというのが、少し私自身は疑問に感じておるところでございます。

先ほどのワーキングプアの話ももちろんそうですし、障害者の方への支援ですとか、生活保護をこれからどうやって水準を見直していくのかとか、そういういろんな話の中で、大きいところの議論をまず国、あるいは地方自治体と一緒にやっていって、その中の国民健康保険であると私は思っております。今回は、全国的にこういう流れになっておるので、この議案はこういうことで通るのかなと思っておりますけれども、ぜひ国なりに提言する機会があれば、ぜひこういった点についても、地方の声として、全体的な、総合的な方向性をしっかりと示してほしいと、その上で地方自治体がどれだけ支援していけるかということをお求めさせていただきたいということをお望みさせていただきたいなと思っております。

先般、慶応大学の先生の話をお聞きがありまして、これからは医療についても診療報酬ですとかレセプトとか、そういった点数化された経済的な指標が中心だった社会から、本会議でもありましたGNHというような目に見えない指標というものも、もっと福祉の分野、あるいは経済の分野にも導入していかなければならないということでした。今テレビでキムタクが出ておるPRICELESSという番組がありますけれども、そういったお

金の価値に変えられない、例えばコミュニティーの温かさですとか、医療サービスの提供者から患者にかけられた温かい声ですとか、介護者の温かい手当て、心のこもったケアですとかそういった部分をしっかりとサービスに点数として位置づけていくことも大切なんじゃないかなと、そんな話をお伺いさせていただいて、そうだなあと思ったところでございます。

徳島県も、本会議でもありましたとおり全国ワースト2の公債費比率ということで、県民1人当たり120万円の借金があるわけでございます。年金介護、また医療の充実で、その高齢者の方を助けるというのも本当に高齢化社会の進んだ日本、徳島県にとっては大事であります。財政を継続可能な持続可能なものにすることによって、これからの若い方ですとか、生まれてくる子供たちを助けていくというようなこともあろうかと思っておりますので、そういった子育て支援を初め、財政健全化に向けた方向性っていうのをしっかりと県としても認識させていただいて、社会保障政策、また社会保障制度の拡充につなげていただきたいということを要望させていただきまして終わります。

藤田豊副委員長

午前中おくれて申しわけございません。ちょっと風邪ぎみなもんで。

先ほど庄野議員のほうから公務員給与の問題が出てました。徳島県の場合は、今の財政事情の中で皆さんに御協力いただいて、減額をさせていただいている。私ども議会も、豊井部長も同じ議会でおられましたからよく御存じでしょうが、定数の問題もありますが、議員報酬を削減させていただいている。こういう努力をしておるのは、やはり今の世の中で、財政の問題から入ると非常に難しい問題があるのかなあっていうことで、国の交付税の問題とか地域の税収の問題とか、そういうもろもろの中で判断をなさる。

ただ、まずお伺いしてみたいのは、公務員給与というのは、特に地方公務員の場合には、徳島県であれば徳島県の平均的な経済、企業との給与の格差の問題とか、いろんな問題がそこにあって1つの給料が決められるのかなあ。だから、例えば東京都の職員と、徳島県の職員と、そしてまたちょっとわかりづらいんですが、地方公共団体でも市町村の職員さん、こういう給料がそれぞれの形で決められておるんですね。

だから、単に増、減という前に、一遍教えていただきたいのが、先ほども言いましたように、徳島県の経済の大きな原動力の中に入る人件費を決めるときに、先ほどみたいな、もし地方公務員の給料が徳島県の1つのバランスのバロメーターであって、それを基準にして企業が調整しておられるようだったら、まず公務員給料というのはどうやって決められるのかなあ、単純な話なんですけどその辺をお伺いさせていただきたい。

小笠人事課長

我々公務員の給与の決定ということでございますけれども、給与につきましては、県の人事委員会のほうで民間の給与水準等を調査いたしまして、それに基づきまして決定することになってございます。我々公務員につきましては、労働基本権が制約されてお

るといふことで、その代償措置といふことで人事委員会が設けられているところでございます。

細かい調査につきましては人事委員会といふことになりますので、詳しくは把握しておりませんが、それぞれ県内の民間企業のほうを、現場のほうを訪ねまして給与の実態を調査させていただいて、その結果に基づいて人事委員会のほうで勧告、あるいは報告といふ形で出されるものといふふうに認識いたしております。

藤田豊副委員長

人事委員会の勧告はよくわかるんですけどね。その基礎データっていうのかな、今言うたように民間との。逆を言えば、徳島県の最低賃金法ってありますね。一般的な最低賃金。それから職種別の最低賃金。これはどういう形で決めておられますか。

豊井経営戦略部長

今、最低賃金の話がございましたが、決めるのは労働基準局あたりがお決めになっていると思います。決定する際は、民間の実態調査をして決められていると思うんですが、私どもが把握しているのは、ことしの10月1日からは1時間あたり、一般的な最低賃金でございますけれども654円が最低賃金になっているというように聞いているところでございます。

先ほどお話がございました、人事院勧告を出すときにどういう形で民間企業を実態調査をしているかといふことでございますけれども、企業規模が50人以上の企業で、かつ事業所の規模も50人以上の県内の236の事業者の中から無作為で出しました97事業者のうち、91事業者の御協力を得まして、公務と類似される職種について78職種、4,626人について本年4月分の給与の調査を行っておりまして、その調査の結果1カ月当たりの給与が幾らといふことで、民間の給与を調査しておるところでございます。

それと、公務員の給与を比較しまして、職員の給与が民間企業を0.02上回っているといふことで、今回給料の月額勧告がなかった。あるいは、期末勤勉手当いわゆるボーナスにつきましても、今申し上げました民間事業者の月数が、今3.94月支給するといふことで、現行の職員の期末勤勉手当が3.95でございますので、ほぼ均衡がとれているといふことで人事委員会といたしましては、それぞれ給料、それからいわゆるボーナスについても現行のまま据え置くといった勧告をいただいているところでございます。

藤田豊副委員長

制度については、皆さんある程度周知はしておると思うんですよ。ただ、先ほどおっしゃったようなワーキングプアとか格差の問題。まあ変な話ですが、こうして1つの大きな国の節目のときにも当然公務員さんの給与ってのは話題によく出る。

ただ、今言ったように、徳島県の最低賃金、労働の問題が、きょうは所管が違いますけど労働っていうのは、月給制の場合と日給制の場合、それからパートの時給制の場合、い

ろいろ違ってくる。そうすると、年間月額に直したときに例えば650円。これ700円としても時給700円にしたら1日5,600円。5,600円で20日働くと、6,000円としても12万円。年齢制限は多分ない。そうすると、公務員さんだけがという、これは先ほど言うたように公務員さんが悪いのではないですよ。やっぱり、そういうときにその根本的な話がね、それじゃあ、12万円っていうのがワーキングプアなのか。これはそういう問題から入って行って話をせんとね。給与を下げた下げて、今の政治はお金がないですから、行財政改革ってことでどうしても人件費にメスを入れる。

これは私どもの議会改革でもそういう話の中に入って、人を減らすか、給与を減らすか。そして給与を減らしたって、なかなか一般の人は理解してくれない。それで、減らせば減らすほど、さっきみたいなデフレが起こる。完全なデフレ現象。今のデフレっていうのは人件費を下げることによって、生産コストも下がるんですから。デフレをインフレに直すっていうのは大変な政策になる。これを数年間やってきたってことになる。

それで、徳島の経済でも壊滅的なデフレ状態。まだもっとひどいのは、50人以下の企業。先ほど雨の日の話が出ましたが、月給で払えたらほら企業もいいんでしょうけど、外で作業をする人に月給で払うと、企業のほうがもたない。どうしても実労時間になる。そうすると、その単価を上げてやるしかない。こういう術が、どういうサイクルでできるのかっていうのは、どこで答えてくれるのかな。厚生労働省が決めるのかなあ。

公務員の給与っていうのは、先ほど言ったように人事院勧告がいろんな想定して、その格差をできるだけっていうことなんですけど、ひどいときには今は大分落ち着いてきたかもしれませんが、私どもの美馬市は、非常に突出した人件費が出ていた。これ皆さん、庄野委員さんも御存じだろうと思います。交渉ですわね。上がるんか上がらんのか知りませんが、そういう裏の話ではなくてね。やっぱり1つの大きな形態の中で、ものが1つの理論で上がっていくっていうのは、格差の是正に私はつながると。

これ給与1つの問題ですよ。特に議員も含めてですけど、行政の人は金が高い、こう言われる価値観ってね、心外なところもあるんですけど、それも格差があるから言われる。だから、この状態の先ほど言った、時給で計算したときには何ぼいただいても12万円。これパートの人はもっとひどいんですよ。私どもは県庁職員の給与を、これ私どもよりも少なくないんですけども、バランスのいいところに位置せんと民間の給与が上がってこないという事実はあるんですわね。格差を是正するのに、上ばかり落として、下も落として落として落としていくと、もう地方経済はもつわけない。もう人がそこで生活しなくていいっていうことになる。

今の田舎の状況と同じなんですわね。徳島市ではなくて郡部のほう。失礼ですけど、百姓の粗生産では生活できなくなってきた。何でかっていうたら、都会のそういう格差が出てきて、こっちのほうが上がらんよ。やっぱりこういう政策を上げていただくためには、さっき言うたようにもとをしゃんとしたもろとかなあかんっていうのは庄野委員さんと同じですが。それが、逆にひとり歩きするようでもそれだけのことを言って、もとに戻せっていうのはおかしいんでないかな。

お互いに、もうちょっと賃金体系っていうのは議論させていただかないと。これはどこで私どもも議論させていただくのか、わかったら教えていただきたい。商工労働部でやるんですか。それともここなんですか。

南委員長

小休します。（14時39分）

南委員長

再開します。（14時40分）

藤田豊副委員長

いずれにしても、そういう中で非常に疲弊した経済を立て直していく、それが多分賃金を上げていく。そして公務員さんの給与も逆に言うと民間が上がってくるとさっき言ったようにスライド式に両方が上がっていくんですから。まず民活をどうするか、これは県庁挙げて総務課だろうが、どこだろうが、一生懸命頑張って、それはひいては自分の給料にはね返る。だから民間が悪いときにはそれはもう辛抱しながら、交渉もなされたんでしょうが、御理解いただいたんでしょ、やっぱり辛抱しながらやっていく。これはもう、世の中の原理のはずなんです。そこだけで公務員を上げなんていう話は多分成り立つわけがない。多分職員さんもそんなのは御理解してない。

ただ、さっき言うたような最低のワーキングプアになる、県庁の職員がワーキングプアになるようでは、もう徳島もなくなりますんでね。議論の中で、総務としてもそういうところを考えながら、給与体系とかいろんなものを考えていただきたい。これはもう御答弁結構ですので、ぜひですね。そういうことも大事なことです。

県庁っていうんですか、公務員は主導ではないですが、やはり賃金体系的に基礎の中にある感覚の中の考えであると、それをさわるとデフレが起こるっていうことだけは、お互い認識しながら社会にも、メディアの方にも訴えて、高いや安いや言わんようにしてほしい。私どもやって、一生懸命努力してるんです、議員も。御存じのとおり、議員報酬についても、相当の減額をしております。それは当たり前なことなんですから。その辺も十分そしゃくしながらね。来年はぜひ右肩上がりになるように、お互いに予算を組んでいただきたい。御期待をしておきます。また2月ですけど予算組むのはもうそろそろですから。やはり、経済が右肩上がりになるようにあらゆる手を尽くして、ばんばんですね。無駄な予算は要りませんが、やはり景気に帰する予算、こういうものはぜひ、頑張ってお上げていただきたいなあ。そういうものを御期待、2月の提案には、御期待しておきますのでぜひよろしく願いしときたいと思います。

南委員長

これをもって質疑を終わります。

これより採決に入ります。

お諮りいたします。

ただいま審査いたしました経営戦略部・監察局関係の付託議案は、これを原案のとおり可決すべきものと決定することに御異議ございませんか。

（「異議なし」と言う者あり）

（「異議あり」と言う者あり）

古田委員

先ほど質問の中でも、反対というのを述べさせていただいたんですけども、第28号と第31号、職員の給与の引き下げの部分については反対でございます。やっぱりいろんな議論にもあったように、職員さんの給与を下げるということは、やっぱりまた民間も下がるということで、悪循環が起きますので、ぜひこれは引き下げをしないように頑張っていたきたいと思います。

南委員長

それでは、経営戦略部・監察局関係の議案第28号及び第31号については、御異議がありましたので起立により採決いたします。

お諮りいたします。

議案第28号職員の給与に関する条例の一部改正について、及び第31号の計2件は、これを原案のとおり可決すべきものと決定することに御賛成の方は、御起立をお願いします。

（賛成者起立）

起立多数であります。

よって、以上の2件は、原案のとおり可決すべきものと決定いたしました。

次にただいま採決いたしました2件を除く議案について採決いたします。

お諮りします。

ただいま採決いたしました2件を除く、経営戦略部・監察局関係の付託議案は、これを原案のとおり可決すべきものと決定することに御異議ございませんか。

（「異議なし」と言う者あり）

御異議なしと認めます。

よって既に採決いたしました2件を除く経営戦略部・監察局関係の付託議案は、原案のとおり可決すべきものと決定いたしました。

【議案の審査結果】

原案のとおり可決すべきもの（起立採決）

議案第28号、議案第31号

原案のとおり可決すべきもの（簡易採決）

議案第1号、議案第5号、議案第6号、議案第23号、議案第29号、議案第30号

次に、請願の審査を行います。

お手元に御配付の請願一覧表をごらんください。

請願第35号「消費税増税の実施中止について」を審査いたします。

本件について理事者の説明を求めます。

豊井経営戦略部長

請願第35号「消費税増税の実施中止について」に関しまして、国等の動向を御説明させていただきます。

平成24年8月10日、社会保障の安定財源の確保等を図る税制の抜本的な改革を行うための消費税法の一部を改正する等の法律を含みます、社会保障と税の一体改革関連法が成立したところでございます。

この中で、消費税及び地方消費税につきましては、現行の税率を平成26年4月に8%、平成27年10月に10%に引き上げ。低所得者に配慮する観点から、複数税率の導入について、さまざまな角度から総合的に検討、施策の実現までの臨時的な措置といたしまして、簡易な給付措置を実施。消費税率の引き上げに当たっては、経済状況を好転させることを条件として実施するため、経済状況等を総合的に勘案した上で、施行の停止を含め所要の措置を講ずるとされているところでございます。

以上でございます。よろしく願いいたします。

南委員長

理事者の説明はただいまのとおりであります。本件はいかがいたしましょうか。

（「採択」と言う者あり）

（「不採択」と言う者あり）

古田委員

請願の趣旨でも書いてありますように、デフレの中で消費税を8%、10%まで上げてしまったら、ますます経済が落ち込んで、前の3%から5%に上げてからも県の財政っていうのは、税収がどんどん減ってきたわけですね。また今度もこういう10%にまで上げたら、減ってしまってますます経済が行き詰まってしまうという点で、私たちは消費税の増税は中止をしてほしいというふうに強く思っています。

どういうふうにすれば消費税増税しなくても財政再建や社会保障の充実ができるかという点では、1つはやっぱり大金持ちや大企業に、応分の負担をしていただく、それとあわせて、国民の懐をもっともっと物が買えるような状況にすると。正社員が当たり前のそういう社会に戻していくと。今もう本当に、若い人や女性の半分以上が非正規雇用というような状況が続いている。こういうのがやっぱり経済を落ち込ませている大きな原因ですので、そういう点を改善すれば税収もふえるというふうなことで頑張っていきたいと、そう

いうことを主張して頑張っているところです。ぜひ、この請願は採択をしていただきたいと思えます。

丸若委員

私は不採択のほうでお願いしたいということで説明させていただきます。今、豊井部長さんのほうからの説明もありましたし、それからまた紹介議員の古田さんのほうからありましたとおり、この法案についてはその実施の絶対条件として、先ほどの公務員改革、公務員の人件費削減等を含めての政治改革、それから行政改革への取り組み、それからこの請願であります低所得者への配慮する対策、それからまた経済面の経済活性化、それから課税の適正化等々の引き上げが前提としての議論を尽くした後の増税ということが決まっておりますので、その国会での審議というのを我々はよく注視する必要があると思えますし、現時点でこの増税の実施を中止を求めるとするのは、県議会として適切ではないと思われまます。そのため、不採択ということでお願いしたいと思えます。以上です。

南委員長

それでは意見が分かれたので、起立により採決いたします。

お諮りいたします。

本件は不採択とすべきものと決定することに御賛成の方は御起立願います。

（賛成者起立）

起立多数であります。

よって本件は、不採択とすべきものと決定いたしました。

これをもって請願の審査を終わります。

【請願の審査結果】

不採択とすべきもの（起立採決）

請願第35号

以上で、経営戦略部・監察局関係の審査を終わります。

これをもって、本日の総務委員会を閉会いたします。（14時53分）