

総務常任委員会

(平成24年8月31日)

早川新平委員長

おはようございます。

ただいまより総務常任委員会を始めさせていただきます。

諮問第1号 給与その他の給付に関する処分についての異議申立てについて

早川新平委員長

本日は、諮問第1号につきまして審査を行います。

まず、理事者のほうから説明を求めます。

秦総務部長

皆さん、おはようございます。

本諮問第1号につきましては、先議案件としていただくとともに、別途日程をおとりいただきまして、まことにありがとうございます。前回、全体の議案聴取会でいただいた資料請求並びに委員会の議案聴取会での資料請求を踏まえまして、これらの資料をもとにご説明申し上げますので、よろしくご審議いただき、議会としてのご意見を頂戴いたしますよう、どうかよろしくお願い申し上げます。

説明については、次長のほうから申し上げます。

辻総務部次長

総務部次長の辻でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、諮問第1号給与その他の給付に関する処分についての異議申立てについてご説明申し上げます。

念のために、議案書は73ページに記載してございますが、この議案につきましては、少々長うございますが、児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律違反ということで起訴され、判決確定前に退職した元嘱託職員に対して行いました退職一時金支払い差し止め処分について、当該元嘱託職員から異議の申し立てがございました。それで、地方自治法に基づき議会に諮問させていただいたということでございます。

す。

なお、先般お聞きいただきました議案聴取会にてご指示賜りました事項につきましては、本日、お手元の総務委員会資料（諮問第1号関係）というものに整理をさせていただきました。これに基づきご説明なりをさせていただきたいと思えます。

まず、お聞きいただきまして、1ページ目でございますが、これは異議申し立て、地方自治法第206条に異議申し立てと審査請求というのがございまして、これらの関係が少し明確ではないということがございますので、この関係を整理させていただきました。異議申し立てと申しますのは、処分庁、処分した行政庁に対して行うもの、あるいは審査請求は処分庁以外の行政庁にするものというふうに行政不服審査法で定義がございまして、今回は市長がした処分に対する異議申し立てでございますので、市長にすると。それと、あと、後段のほうの解説、これは地方自治法の逐条解説そのままなのでございますけれども、県知事に行う審査請求と異議申し立て、この関係につきましては、解説にもございますが、異議申し立てを先にするというふうな、一番下の行政不服審査法第20条にございますけれども、異議申し立てが先だということになっておるようでございます。したがって、今回、異議申し立てがなされ、市長に出されましたので、市議会に諮問をさせていただくという手続をとらせていただくというものでございます。

続きまして、ページをめくっていただきまして、2ページ目でございます。2ページ目で、これは嘱託職員の要綱と退職手当支給条例の関係、退職手当支給条例が正規職員に向けて書いてある記載ではないかというようなお話もございました。それらの関係をお示しさせていただいたものでございまして、嘱託職員の要綱のほうで退職手当を準用しているというふうな根拠をお示したものでございます。

同じく、2ページ目の下のほう、3番のほうでございますが、異議申し立ての対象となっております退職一時金の支払い差し止め処分、一旦判決確定までに退職した場合は差し止めという処分でございますが、それと、退職一時金を支払わないこととする処分、これはまぎらわしゅうございますが、これは支払いませんよという処分でございますが、これはやはり適用条文が別の条文でしてある処分ということになりまして、明確にその条文の中で取り消されるという文言がない限り独立した行政処分と解釈されますので、それぞれ有効になるということでございますので、今回、一旦支払いを差し止める処分も生きておりまして、それに対する異議申し立ても有効になされるということでございますので、このあたりよろしくお願ひしたいと思います。

それと、右側の3ページ目でございます。3ページ目は、申立人から不服申立理由説明書というのでかなり詳細に申立人から指摘事項がございました。これも指摘事項ごとに考え方、私どもの考え方なり、事実はどうかというお尋ねがございましたので、この3ページと4ページに整理をさせていただきました。

主に、簡単に説明させていただきますと、同じ番号で恐縮ですが、4ページの上のほうの1番、2番につきましては、先ほどご案内しました要綱と条例の関係、準用のあたりのところを事実としてお示しをさせていただきました。

それと、3番、根本的な話ですが、嘱託職員が任期つき任用職員に含まれるか不明であるというのも記載がございしますが、文字どおり、嘱託職員については、当該申立人については1年間、具体的には平成24年3月31日までという期限を明示した上で、正規職員の場合は辞令書を省略したりしておりますが、確実に辞令書を作成し、渡しておりますので、文字どおり、期限を用いた任用であるという形でございます。

それと、あと、4番のほうは、勤務時間、あるいは給与条例は任命権者が別に定めるといふ条例の条文にあるけれども、退職手当条例にはないではないかという指摘も入っております。これは何か勘違いかなと思われそうですが、四日市市職員退職手当支給条例の第20条に明確に、同じ期限つきの云々の文言が入っております。

それと、あと、5番、6番でございますが、地方公務員等共済組合法、いわゆる保険と年金ですが、これに加入しているから常勤職員だというふうな指摘もございました。この申し立てについては、地方公務員等共済組合法に入っております。この共済組合は、原則、申立人のお話のように、常勤職員が入るものなのですが、ただし、嘱託職員と申しますか、申立人については、いわゆる非常勤の分類で加入しております、実は正規職員ですと1年目から共済に入るんですが、嘱託職員については、1年目は社会保険に入って、2年目から非常勤扱いの特例で共済に入るんですが、申立人も、調べましたところ、同じような手続で、いわゆる非常勤の分類で入っております。ですから、この主張も当たらないかなというふうなことでございます。

それと、あと、7番目でございますが、差しとめ処分が議会の同意が存在しないので、正当な法的手続を得ていないというふうな記述がございました。これの要旨は、嘱託職員の給料とか退職手当、報償費でありますけれども、予算で議決を賜っていると。議会の同意というか、議決を賜っていると。それを支払わないということは、議会の議決が要るではないかというご主張なんです、それは規定がございませんので、これは必要ないとい

うことでございます。

その他、本件とは直接関係ない共済会との関係だとか、物証がございますが、本件の審査とはちょっと関係ないというふうに思いますので、資料としては割愛をさせていただきました。

それと、5ページ目でございますが、本件の事件、あるいは5月に判決公判がございましたが、それ以降、どのような職員教育なり研修をしてきたかということ資料としてというお話もございました。報告ということでしたけれども、資料として、ごらんのように、逮捕直後、あるいは判決後あたりも含めて、法令遵守推進監なり、あるいは外部の方も講師でお招きをして、こういう研修会をさせていただきました。

資料としては以上のようなことで整理をさせていただきました。

最後に、異議申し立てに対する本市の見解ということでございますが、議案書にも、74ページですか、記載させていただきましたとおり、本件処分は根拠を持って適正に行われたものであると、そういうふうに考えておりました、申立人の主張には理由がなく、本件異議申し立ては棄却することが相当であるとふうな考え方でございます。

ご説明は雑駁でございますが、以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

早川新平委員長

ありがとうございました。

説明はお聞き及びのとおりであります。なお、議案には個人情報が含まれておりますので、委員におかれましては、発言にご注意いただきますようお願いいたします。

それでは、ご意見、ご質疑がございましたら、挙手をお願いいたします。

中川雅晶委員

当該者は、当初読んでいたら、もともと条例とかのところに嘱託職員がきちんと位置づけられていないので、そもそも差しとめを受けること自体がないんじゃないのということかなと思っていたんですが、例えば、そうではなくて、退職金を払ってくださいねと。あわせて、在職中の時間外勤務の賃金と、それから、同意なく控除された職員共済会の組合費の返還を求めるところで、両方、退職金も払ってくださいね、今までの分も、時間外勤務と、それから共済費も返してくださいねというか、時間外勤務手当は払ってくださいねという金銭の要求があったということで理解していいんですかね。

辻総務部次長

まず、異議申し立てにつきましては、一旦支払いをとめるという処分ですので、それを取り消すということは、イコール支払えということでご理解いただいてもよろしいかと思えます。

2点目の時間外勤務、共済組合費につきましては、直接これとは関係ないかなというふうで、資料としては、恐縮ですが、省略させていただいたんですが、これも文字どおり、私どもも支払いを意図されていらっしゃるというふうに感じてはおりますが、ただし、ちょっとご質問から外れますが、時間外勤務を命令しましたら、当然ながら時間外勤務手当は支払わないといけないという当然な認識をしております。私どもとしては、具体的にいつどういう仕事をしたのかというような特定したものではありませんというふうなことで聞いております。いつどの勤務をしたからそこは不払いだという、そういうことではないというふうなことでございます。

それと、あと、共済会につきましては、共済会と本人との関係かなというふうに思っております。

中川雅晶委員

不払いの時間外手当はないということの確認と、それから、共済会の組合費については、今、異議を申し立てたのか、ずっとそういうことについて異議を申し立てて、それは共済会との間ですよという回答なのか、その辺、もう一回。

辻総務部次長

まず、時間外勤務につきましては、先ほどご答弁申し上げましたように、具体的にこういう勤務をしたというのが、少なくとも私どもでは、あるいは所属のほうでは把握できておりません。それが仮に少し認識なり事実関係の把握が欠けておることであれば、当然確認できれば支払うべきものでありますけれども、少なくとも現段階で支払うべき時間外勤務手当の確認はできてございません。

それと、あと、共済会についてもう少しご案内させていただきますと、職員の互助会ですが、給料から控除しています。これは給与条例で、共済会から依頼があった場合は市は控除するというような規定がございまして、共済会から依頼を受けて市が控除しておると。

市と共済会の関係はそうなってございます。

それと、あと、共済会、互助会と本人とは話も過去にあったようには聞いておりますけれども、このあたりは共済会と本人の関係かなというふうに思われます。

以上でございます。

中川雅晶委員

そうすると、法律的に不備があるんじゃないかなというところの指摘の部分で、いや、そうではないですよという一連の説明はわかるんですけども、例えば、もっと明確に、嘱託職員の文言についてであったりとか、今回の嘱託職員の就業に関する要綱というので、別途で要綱としてありますけれども、条例化をするとか、今後対策をしなきゃいけない部分というのはあるのかなのか。今後、こういうことが発生するというのも想定して、また、嘱託職員の位置づけであったりとか、就業規則または給与規則の明確化というところで整備する必要があるのではないかなと思うんですが、その辺はいかがでしょうか。

辻総務部次長

まず、嘱託職員の位置付けにつきまして、全国的にも見て、名称はともあれ、嘱託職員というのは本市だけではなくて、県内ももちろん、全国にかなりあるかというのはご案内のとおりなんです。条例化しているというのは余り見たことがないというような状況です。それはなぜかと申しますと、正規職員ですと、ある程度役割なり職務なり、きちっと明確になってございます。嘱託職員というのは、これは表現が適切ではないかもわかりませんが、臨時的任用、いわゆる臨時職員とはまた別で、一定の役割を担っていただいております。ただ、その職務内容とか役割とか勤務形態なんか非常に多種多様に分かれておりますので、そのあたり、条例化するということについては、少し全国的にも動きがないのかなというふうなことかなと感じております。

ただし、先ほど中川委員がおっしゃっていただきましたように、疑義が生じるというのはよくないとも当然思っております。直ちに条例化なり規則なりというのをいつしますよというのは、役割なり職務が多種多様でございますので、ご答弁させていただくのはちょっとちゅうちょするんですけども、ただ、いずれにしましても、こういう疑義が発生するというのはよくないと思いますので、何らかの形でこのあたりは研究なり検討をしていく課題かなと。あるいは、これを放置すべきものではないというふうな認識を持ってござ

います。

以上でございます。

中川雅晶委員

私も、ずっと今回の件で読ませていただいて、最初わかりにくかった部分というのがかなりあって、今おっしゃったように、例えば、臨時職員さんであったりとか、極めて短時間の嘱託職員さんであったりとか、また、医師とか専門での嘱託職員さんもおられたりとか、この部分は比較的、非常勤も含めてわかりやすいのかなと思うんですけど、特にわからないのは、正規職員の方と同じ時間帯で同じように仕事をしておられる嘱託職員の方の就業規則、給与規則も含めてというところが非常にわかりにくくて、通常の嘱託職員の給与から見てどうなのかという部分もあるし、逆に言ったら、同じような仕事をしているのに昇級が認められないとかという部分があったりとか、期限でちゃんと1年ごとに更新なのに、雇用契約書を結んでいるということもなくて、継続的に雇用しているとか、いろいろ今回見ているところの中で、法的に不備があるんじゃないかなと思ってしまいうんですけども、その辺は全くないと、このままの状況でいっても問題ないですよという見解なのか、いや、もう少し踏み込んで条例化なり、また、要綱の中に明確に入れ込んでいく必要があるのかなのかというところをちょっとお伺いしたいんですが。

辻総務部次長

まず、雇用契約書という話、ちょっと細かな点から入ってしまいますが、お話がございました。通常ですと、雇用契約を結んで、その中できちっと雇用条件なり労働条件なり給与なりをすることなんですけれども、実は公務員の場合、原則ですけれども、まず、申立人の場合に限り、申立人の場合、任用という形で雇用契約は締結できないという形になっています。ですから、どうしてもこういう条例なり、それを受けた要綱なりで任用するという形になってしまいます。それも辞令をもって任用することになりますので、そのあたりだけ、まず1点、ご理解を賜りたいというふうに思います。

それと、あと、先ほどのご答弁の繰り返しなんですけど、やはり嘱託職員の中には、医師もおれば、週に何回か検診なんかがあるときにだけ来ていただく嘱託職員もおれば、児童館で子供の指導をする、いろいろ多種多様になってまいりますので、このあたり、やはり条例化というのはちょっとちゅうちょするところがあるんですが、ただ、繰り返しですが、

疑義を招くようなものというのはやっぱり避ける必要がございますので、このあたり、もう少し早急に知恵を絞りたい、あるいは他市とも十分調査して研究を重ねたいと、そういうふうを考えております。

以上でございます。

中川雅晶委員

ぜひこの辺、不明確な部分、明らかに、今言われたように、医師とか、短時間とか、本当の短期間であれば問題ないと思うんですが、今言われたように、本当に正規職員と嘱託職員と同じような仕事、同じ時間帯にしているところの嘱託職員と言われる方の就業規則について、もうちょっと明確に要綱の中に入れるのか、別途条例の中に盛り込むのかというのを早く検討いただいて、結論を出していただくようお願いだけしておきます。

毛利彰男委員

市として法的な根拠を明示されているということから、市の対応、市の判断、これについて全面的に賛同します。

それで、三つぐらい聞きたいことがあるんですけども、この方の処分はどのような処分やった。民間でいう懲戒免職やったかな。法では何というのかな、公務員の場合。

辻総務部次長

まず、先ほどご案内しましたように、この申立人のほうは、平成24年3月31日までの期限の任用でございました。それで、4月1日にまた新たに辞令を発するかどうかという内容を検討したんですけども、実はその時点では、児童買春、児童ポルノ法違反で起訴されて、判決がまだ出ておりませんでした。それと、本人からの事実確認もできませんでした。試みたんですけども、できませんでした。事実確認がとれない状態でした。初公判も開かれておりませんでしたので。したがって、そういう状態で懲戒処分というのが、事実が確認できておりませんので、正直できないという状態でした。それで、新たに4月1日付でそういう状態の方を任用できるか、あるいは給料も伴いますので、そういう任用をしてもよいかという検討の結果、やはり3月31日をもって退職を承認するといいますが、退職という形、通常の退職です。ただし、今回、異議申し立ての案件のように、そこで退職一時金を支払ってしまえば通常の退職と同じですので、当然これは差しとめた。

条例により差しとめたんですけれども、そういう関係でございます。ですから、通常の退職でございます。

毛利彰男委員

通常の退職、自動消滅という、そんな感じですけども、民間でいう懲戒免職のような形できちんとした処理をするべきだと思うんですよ。ただ、法律の問題があるので、時間のずれというか、そういうのがあるので、できるかできないかはちょっと専門的にはわかりませんが、さかのぼってできるのであれば、そういうことをやる可能性を一遍調査してほしいなと思います。

二つ目に、退職一時金が非常に多いんですね、この方は。最後のページの別表第3にある、この係数は何年以上に該当するんです。

辻総務部次長

当該職員については、昭和60年から任用していますので、25年以上でございます。

毛利彰男委員

最高のところで計算しておるわけやな。それまでは正規職員だったの。最初から嘱託。

辻総務部次長

最初から嘱託職員です。

毛利彰男委員

最後の質問です。

地方自治法第206条やったかな、これは給与に関する異議申し立てのみだと思うんですけど、ほかに市民の方からの、給与とか金銭に係るものでない異議申し立てという制度は地方自治法にあるのかな。異議申し立てという、そういうルート。給与じゃない、政策に対する異議申し立て。

松村総務課長

総務課、松村でございます。

お答えになるかどうかわかりませんが、例えば、公の施設の利用許可について、不許可にした場合、異議申し立てがある場合は、同様に議会に諮ってということになっております。それは地方自治法で規定がございます。

以上でございます。

毛利彰男委員

それは個人の利害関係に関するということで理解していいのかな。

松村総務課長

おっしゃるとおりでございます。

早川新平委員長

他に。

笹岡秀太郎委員

我々は、退職一時金差しとめ処分について肅々と審査すればいいのであって、内容を見ると、おおむね了とするところかなと思うんですけども、議案書の74ページの異議申し立てに関する見解の部分の最後のところなんやけど、申立人の主張には理由がなく、本件異議申し立ては棄却することが相当であると。主張に対して理由がなくというよりも根拠がないというふうに理解したほうがええんやろうなと思うんやけど。要するに、そういう理解の仕方であええわけやな。要するに、法的に認められておるという理由はあるんやけど、要するに、主張には根拠がないというふうな理解であええと。これを見ればわかるんやけど、念のために確認しておかなあかんと思って。

辻総務部次長

そういうようにご理解いただいでよろしいかと存じます。

笹岡秀太郎委員

あわせて聞きます。

きょうの資料で、最後の5ページで、研修をかなり力を入れてやっていただいたという

ふうに理解するんですが、具体的にこういう事例を引いて研修させたのか、それとも全般的な意識啓発をしたのか、どういうふうな内容やったのか、ざくっとで結構です。

辻総務部次長

全ての階層にやりましたので、それぞれの階層によってやり方は違うんですけれども、当然逮捕なりを受けてやっておりますので、通常の公務員倫理の内容もやっておりますが、特に今回の事例も引いてやっております。あるいは、一番下の4番目ですけれども、これは全所属長を呼びまして、まさにこの事例を受けて、講師も外部講師を呼んだんですが、こういうような事例も講師と打ち合わせをした上でやっております。ただ、一般的なこういう服務に関する危機管理的なこともこの内容で触れてございます。

以上でございます。

笹岡秀太郎委員

従来でもこういう研修をやってきていただいておりますと思うんですけども、実際に起こったことの反省というのがここには余り出てこんのやけれども、この辺はどういうふうな取り扱いになっておるの。要するに、実際にこういうことを起こして、いわゆるこういう申し立てが起こって、当然ながら我々議会でも諮っておるけれども、一番大事なことは、こういう問題が二度と起こらないことだろうと思うんですけど、この議案には関係ないけれども、実際に起こってしまったことへの反省というのが余り聞かれないんですけども、そのあたりは、市長というのはおわびしたのかな、市民に対して。

秦総務部長

今回の案件については、当然発生してはならない案件だというふうに思っております、先ほど辻次長のほうからご説明申し上げましたように、いろんな場面で職員に対して注意喚起、あるいは反省を促すような内容で研修を行っております。市長からそういったことをというふうなことでお尋ねがございましたけれども、直接市長がということではございませんが、私どもが市長の意を受けて、研修の場で申し上げたこともございますし、あるいはこの事件に関連して記者会見も行っておるんですけれども、その際にも市としての謝罪はさせていただいております。

以上でございます。

笹岡秀太郎委員

諮問第1号に関しては、それほど余り内容とは関係ない話やったけれども、大事なことやで確認しました。

74ページにあるように、市の見解として、本件異議申し立ては棄却することが相当であるという見解がありますが、私もこれを了としたいなというふうに意見表明しておきます。

早川新平委員長

他にご質疑はございませんか。

野呂泰治委員

簡単なことですけど、本人に確認ということが、事実関係の確認ができなかったというか、そんなことがありましたが、それは口頭か、あるいはこちらから行ったのか、本人との連絡というのはとれたんですか。

辻総務部次長

少なくとも3月31日までは身柄が拘置所にありましたので、こちらから行っておりますが、いわゆる接見ができなかったということでございます。

野呂泰治委員

それと、条例とかいろいろありますけれども、本市は、嘱託職員に働いてもらう、正規職員もそうなんですけれども、条例もそうなんですけれども、そのときに現職員と同じような仕事というか、勤務規律というか、そういったことについては当然説明はしておるし、本人もそれは承知だと思わんですけれども。ただ、こういうことが起こったときにいつも思うのは、はっきりしたことが、こういう規則が本市なら本市の中で、法律は法律ですけども、やってはならないことなただけけれども、それをやってしまったけれども、あるんだけど、それが本人はやらないというか、やっておるんでしょうけど、それはわかりませんけれども、そのときにきちとしたことが、いわゆる雇うほうにはっきりとうたわれていないということに問題があるんです。企業だったらはっきり就業規則の中に入らうんですよ。懲戒がどんな場合とか、あるいはこういうことが起こったときはそういう委員会を

つくるとか、いろんなことがあると思うんですよね。そんなことが行政ではやや、そういう点が少しあるのかないのか、いわゆる組合がないという言い方はおかしいんですけども、そういう点が非常に不明確というか、何も確立されていないというふうな言い方は悪いですけども、こういう問題が起こったときには、本人に確認されていなくても、やめたときには、まだわからないのにストップしておるということで、その判断が難しいので、やっぱりもう少ししっかりとしたことを決めていくべきだと、私は思います。今後もこういうことが起こらないとは限りません。恐らく何らかの形でまた、ほかの件で出てくるかもわかりませんので、そういう点だけちょっと、見解だけお聞かせください。皆さんのやったことについては、私、賛同はいたしますけど。

辻総務部次長

冒頭申し上げるべきでしたけれども、特に今回、こういう不祥事が発生した、これは市の職員としてまず強く反省をしないといけないというふうに当然思っておりますし、これは心からおわびしないといけないというふうに思っております。

それと、もう一つ、これで被害者の方を初め、市民の方々に信頼、信用を大きく失墜しておりますので、その回復に努めるとともに、再発防止、このあたりはぜひしていかないと、強くしていかないといけないという思いで研修もやっておりますが、ただ、ぬるいやないかというお叱りは甘んじて受けないといけないのかなと思います。

それと、大事なことですが、今回、先ほどの事例みたいなものをもっと具体的に示すよというの、この辺、大いに参考にさせていただきたいと存じます。

あと、1点だけ、退職一時金をとめたというのは、こういう条例なり要綱の規定で起訴されて、事実関係ははっきりしていない、判決の確定まではとめなさいよという規定に基づいてとめておくことだけはお話しさせていただきたいと思います。

以上でございます。

笹岡秀太郎委員

念のために教えて。

地方自治法第206条第5項は、諮問があった日から20日以内、きょうは何日目ぐらい。

辻総務部次長

諮問させていただいたのが、本日ですので……。

笹岡秀太郎委員

それから20日以内か。

辻総務部次長

本日から20日以内でございます。

以上です。

笹岡秀太郎委員

我々が判断した後、地方自治法では何か次の流れというか、定めがあるんですか。

辻総務部次長

このご意見、答申を賜りましてから市長が最終的に判断をいたしまして、最終的な本人への処分というか、対応を決めます。それを受けましたら、法的には第206条、先ほどの解説にもありますように、審査請求を知事にすることができると同時に、訴訟へも持っていけると、そういうふうな手続になってございます。

笹岡秀太郎委員

理解しました。そうすると、市長は、本人に申し立てる期限とか日にちの区切りはあらへんの。定めというのは。余分なことやでええけど、もしあるのやったらまた。

松村総務課長

市長がこの異議申し立てに対して決定するというのは、法律では特に期限は設けられておりません。ただ、やはり速やかにする必要がありますので、答申をいただきましたら、速やかにさせていただこうと思っております。

早川新平委員長

他にございませんか。

(なし)

早川新平委員長

ご質疑はございませんので、これをもって質疑を終結いたします。

これより討論に入ります。

討論はございませんか。

(なし)

早川新平委員長

討論はございませんので、これをもって討論を終結いたします。

これより諮問第1号につきまして採決をいたします。

諮問第1号につきまして、諮問のとおり異議ないものと決することにご異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

早川新平委員長

ご異議なしと認めます。よって、本件は諮問のとおり異議ないものと決しました。

〔以上の経過により、諮問第1号 給与その他の給付に関する処分についての異議申立てについて、採決の結果、市の方針に対して別段異議なく、本件異議申立ては棄却すべきであると答申することに決する。〕

早川新平委員長

以上、終わります。ありがとうございました。

11 : 28 閉議