

この会議録は事務局において発言の要旨をとりまとめたものです。

第12回 特別区制度調査会 会議録（平成19年2月8日開催）

新たな基礎自治体の人事制度

会長職務代行 進行につきまして、よろしくご協力をお願いいたします。本日の議題は、お手元にあるとおりで、人事制度です。基礎自治体横断的な事務処理機構の人事制度がメインでして、その他前回の宿題の説明と都区のあり方検討委員会についてということで、三つくらい議題があります。資料が膨大にありますので、まとめて説明をお願いいたします。

資料の「新たな基礎自治体の人事制度の検討」について説明いたします。

基礎自治体横断的な事務処理機構の人事制度、論点9です。論点は一つで、基礎自治体横断的な事務処理機構の人事制度をどのように考えるのかということです。論点が大きなものとなっていますので、例示として、「機構の職員の構成について」を挙げています。具体的なイメージとしましては、点線の枠にありますように、機構固有の職員の構成について東京市からの職員の派遣についての考え方があります。また、都から引き継ぐべき市の事務をみますと、例えば大きなものでは消防、上下水道といった事務が想定されますが、これらの都から引き継ぐべき事務を担っている職員が機構の固有職員となったり、東京市の職員となることが想定されますが、これらについてどのように考えるのかということです。論点の説明は以上です。

引き続き、議論をしていただく際の参考資料として、現行の人事制度についての資料を中心に用意しましたので順に説明をさせていただきます。

特別区の人事制度について説明をさせていただきます。

はじめに、特別区の人事行政の変遷についてですが、昭和27年に配属職員制度が法令に明記され、東京都が採用して特別区へ職員を配属する制度になっておりました。昭和49年に、地方自治法が改正されまして、区長の公選制が復活し、配属職員制度が廃止されました。現在の行政系の職員は昭和49年4月1日採用から昭和53年4月1日採用までは、特別区人事・厚生事務組合の人事企画部で採用し、その後、特別区人事委員会ができてからは特別区人事委員会の方で採用しております。このような経緯から任用、給与等は、都区で共通の基準とし、労務交渉も東京都に委任をして、都労連という組織と都知事とが交渉をする、その結果をそのまま特別区が受け入れるという交渉のやり方をしておりました。

昭和52年に地方公務員法が改正をされまして、昭和53年4月1日に特別区の人事委員会が設置されました。それから、昭和54年には先ほどの都区共通基準を廃止いたしまして、特別区の共通基準を作ってやってまいりました。昭和

55年には、各区の組合の連合体であります特別区職員労働組合（特区連）という組織ができて、そこと交渉をやる。平成12年は清掃事業、それから教育事務が特別区に移管をされました。そこで同年に組合教育委員会を設置して、幼稚園教員の採用選考等をやっているということです。平成18年4月には清掃職員が東京都の身分から特別区の身分に切り替えられまして、特区連と同じように東京清掃労働組合とも交渉を行っております。

いずれにしましても東京都の内部的な団体であった時代がありますので、都も区も、全く同じ給料表とか任用基準等でやってまいりましたのが、それが徐々に変わってきたということにして、したがって非常に都の制度の影響を受けているということです。今の特別区の人事制度は、そういう都の引力圏から徐々に脱しつつあるということにして、特別区の実情を踏まえた制度を徐々に構築しつつあるというのが現在の状況です。

次に、人事行政の運営ですが、特別区人事行政運営要綱（資料1ページ）というのがありまして、特別区共通基準の範囲については「特別区が相互に協力し、連帯して運営を行う」ということが書いてあります。資料1ページ（「特別区人事行政運営要綱(抄)」）の「第2 人事行政の運営」においては、「特別区の人事制度は、各区が自らの創意と責任において運営することを原則としながらも、別表第1「特別区職員の任用及び給与等にかかる共通基準の範囲」(以下「特別区共通基準」という。)については、特別区が相互に協力し、連帯して運営を行う」ということで、連携して運営を行っています。この特別区共通基準の範囲については、先ほど説明いたしました組合と統一的な交渉を行う。それ以外の各区で定めるべき事項については、各区が交渉を行うという体制になっています。次のページ（資料3ページ）は、特別区が共通で行う範囲が載っています。多摩の市と違いまして、給料表とか、どういう職種で、どういう基準で人を採用するかとか、昇任の基準はどうなるかとか、というのは全て共通になっています。23区は共通基準でやっているということです。

次の資料5ページをご覧ください。「特別区人事及び厚生事務組合同規約(抄)」でして、第3条に書いていますが、「イ 人事委員会に関すること」、これは特別区人事委員会が処理する。「ロ 共同で実施する職員の研修に関する事務」、これは特別区職員研修所で処理する。私どもがやっているのは、第3号のイとロと八です。特に「ロ 職員の任用及び給与その他勤務条件の基準に関する事務」です。第4号は先ほど申し上げました幼稚園教諭の採用選考等の事務です。非常に重要な部分が、23区の共通になっています。

次に、職員団体等との交渉ですが、共通基準の範囲内、17項目に関することは統一交渉でやる。それ以外の事項については、各区の組合と各区の当局が交渉をするということです。交渉相手は、各区の職員団体の連合体である特区連

という組織と、東京清掃労働組合という「地方公営企業等の労働関係に関する法律」が適用される労働組合と交渉を行うという体制になっています。

東京清掃労働組合は、平成 12 年 4 月に清掃事業が区に移ってから平成 18 年 3 月までは、職員団体として活動してまいりましたが、平成 18 年 4 月 1 日以降は労働組合として活動しています。

それから、交渉方式ですが、昭和 54 年 3 月以前と昭和 54 年 4 月以降、先ほど冒頭のところで簡単に触れましたけれども、昔は区長の権限を都知事に委任をして交渉をしてもらう。そして、都知事と東京都の都労連とで交渉を行ってもらうというやり方をしていました。昭和 54 年 4 月以降は特別区の当局と特区連とが交渉を行うようになりました。それは共通基準の範囲内のことですが、どういう方式でやっているかと申しますと、区長が交渉委員の助役、各ブロック 1 名と正副会長等の全部で 9 人なのですが、その交渉委員の助役に区長の権限を委任をして、その交渉委員と特区連とで交渉をやる。それで決まったことについては必ず実行するという申し合わせの下に交渉を行ってきております。清掃労組の方も、同じ方式です。

各区交渉は、共通基準以外の事項ですから、先ほど言いましたように、特殊勤務手当などが交渉の対象になるわけですし、各区で決める各区事項については各区で年々差が生じつつあります。

次に、人事制度についてですが、まず「職種」です。「事務系」、「福祉系」、「一般技術系」、「医療技術系」、「技能系」、「業務系」となっています。23 区全体で、平成 18 年 4 月 1 日現在で約 67,000 人となっています。

技能・業務系のみでは、約 14,600 名になります。民間委託が進み、技能・業務系の職員は今後はかなり減っていくことになると思います。

それから、職員の構成になりますが、50 代、40 代が職員全体の 7 割近くになっており、今後 20 年間で辞めていくことになっていきます。また、昔のように新規採用しませんので、何人採用するかによりませんが、職員数はかなり大きく減ってくることになっていきます。

次に、職務の分類基準についてですが、資料 7 ページの「職務分類基準」、上段が行政系の職種、下段が技能系の職種でして、左側が任用の職です。上から見ていきますと、8 級職が部長、7 級職が統括課長、6 級職が課長、5 級職は総括係長、4 級職が係長、3 級職が主任主事という形になっています。下の方の技能系も同じでして、2 級職が技能主任、3 級職が技能長、4 級職が統括技能長でして、技能長、統括技能長は 23 区全部に、清掃関係はありますけれども、清掃関係以外の現業で技能長が置かれている区は 2 区か 3 区です。

次に、資料 8 ページ特別区の人事制度をご覧ください。行政系、技能系・業務系の任用制度がどうなっているかということです。例えば主任のところで見

ますと、3級職のところに「主任主事昇任選考（短期）」と書いてある所がございまして、「2級職4年以上」、2級職を4年以上やると主任主事の昇任選考の資格ができて、主任になれます。4年と書いてありますが、従来は7年です。本則になったときに4年でして、管理職試験の申し込み率の低下などに対処し、若い人の能力の活用を図るため、3年短縮いたしました。その右側の所に参考で書いていますが（【参考】行政系の昇任モデル（制度値））、制度値と書いてありますが、27歳で一番早い人は主任主事になれるということです。32歳で、最短の人は係長になれるということになります。3年、若返らせたということです。それぞれ上の職に行くためには、係長の昇任選考は主任主事5年以上だとか、それぞれ資格が定まっています。下が技能系・業務系でして、2級職の技能主任になるためには1級職を19年以上やらなければいけないですよ。そうすると42歳で技能主任になるのが一番早いという表です。

それから、任用制度の管理職選考ですが、これは特別区人事委員会が実施をしていますが、近年、非常に受験者数が低迷をしています。将来の幹部職員になるという意欲が若干乏しくなっているのではないかと心配になります。非常に危機感を持っているところです。

次に、級格付制度の廃止について説明いたします。もう一度資料7ページの表をご覧くださいと、表の上段の右側が給料表でもらえる人で、この中で「2」に書いてあるところが、例えば、4級のところの「2」を見ていただきますと、4級というのはもともと係長とかの人がもらう給料ですが、ここで「2特に高度の知識又は経験を必要とする主任主事の職務」と、主任主事の人でも一定の人は4級の給料がもらえますよということで、級格付制度と言っていますけども、何年で上がれるかというのを級格付基準と言っています。これを一昨年の交渉で廃止をいたしまして、現在、行政系については経過措置期間中ですが、来年度、19年度いっぱいまで廃止となります。技能系については、任用制度、今まで、技能主任だとか、技能長だとか、統括技能長という制度が入ったのが最近なものですから、23年度まで経過措置があります。本則としては廃止となりました。したがって、これからは係長であれば4級で給料が上がって、4級の給料表の号給がなくなればそこで昇給が終わりということです。

次に、能力・業績・職責に応じた人事・給与制度についてですが、特別区人事委員会の17年勧告では年功的な給与上昇を抑制して、能力・業績及び職責に応じた適切な給与制度へと抜本的に改革する必要があると述べられております。それが勤務成績を反映した昇給制度の導入ということです。要するに年一回4月1日の昇給にしまして平成20年4月の昇給から勤務成績を反映するというものです。今までは、役所の制度は毎年勤務成績のいい人も悪い人もほぼ例外なく給与が上がっていくではないかという批判があったわけですが、それを評価

制度を使って、その評価の成績に応じてどのくらい給料を上げるかというのを決めましょうということになりました。したがって、成績の悪い人は昇給しないという可能性があります。二つ目は、勤勉手当における成績率です。一般職員については勤勉手当に今まで成績率が入っていませんでした。これを成績によってめりはりをつけましょうという制度を導入いたしました。

それから、評価制度等の整備ですが、今までも人事考課はやっていたわけですが、それを整備した上で、昇給制度とか、成績率に反映しましょうということになっています。「特別区人事委員会「職員の給与に関する報告及び勧告」(平成18年)」では、能力・業績に基づく人事管理と評価制度の中で、「一般職員への目標管理手法の導入」をなささい、それから、評価結果の開示制度だとか、苦情処理制度だとか、評価者訓練を充実して評価に対する公平性、透明性、納得性を高めることが必要だ、ということが言われておりまして、昨年未までに各特別区において、評価制度と評価の開示制度と苦情処理制度を整備いたしまして、この1月から成績判定期間に入って、1年間の成績を反映させるということになりました。

次に、今後の課題です。今後の人事給与制度ですが、今まで東京都と同一の制度であって、分かれてからも東京都の制度にならってきたわけですが、東京都のような広域自治体と、特別区のような基礎的自治体とでは事情が違うということで、特別区の実情を踏まえた人事制度、給与制度を作っていくことが必要だということです。それから、管理職試験等の受験率が低迷しておりますが、職員の意欲が増進するような制度を作っていく必要があるということです。それから23区共通の取扱の部分が17項目と非常に多い。どういう職種の人を採用するかとか、そういう人をどういう基準で昇任させるかとか、給料表も同じです、特殊勤務手当以外はほとんど同じです。この統一的な人事行政運営でいいと言う区長さん方と、こういうのは困る、もっと区長が自由に人事行政をやって、区民の期待に応えていく必要があるんだという区長さんがいらっしゃいます。そういうことで、この辺が一つの大きな課題になっています。今後特別区の制度を検討するときどういうふうな制度にしていくのか、特別区全体を通じた人事・給与制度を作っていくのか、それとも各区でそれぞれの人事・給与制度を作っていくのか、そういうところが大きな問題になってくると思います。また、これに関連して、23区共同の人事委員会を維持していくのか、そうでないのか、そういうふうなことも問題になってこようかなと思います。要約すると、現在は特別区の実情に合わせた人事制度に向けて今努力をしている最中だということです。以上で説明を終わります。

会長職務代行 どうもありがとうございました。引き続き説明をお願いします。

「職種別人員表」という参考資料について説明いたします。こちらは、特別区人事委員会が平成 18 年 4 月 1 日現在で実施しました、「特別区職員給与等実態調査」のうち任用部分から、23 区の区別、職種別職員構成を一表にしたものです。区の給与条例の適用を受け、休職、育児休業中、区から給与が支給されていない他団体等への派遣職員等を除くものを対象としていますので、人事企画部長の説明の人数と合致しないことをあらかじめお断りしておきます。事務系から技能系・業務系までありまして、最も少ない千代田区の 1,041 名から、最大の練馬区の 5,162 名まで、合計で 65,809 名となっています。技能系・業務系の中に技能 と とありますが、こちらは清掃事業の移管に伴い新たに設置された職種で、収集作業や収集車の運転を行う職種です。

一枚おめくりいただくと、「職層別人員表」です。こちらは区ごと職層ごと、一般職から管理職までの数を示したものです。次をおめくりいただきますと、「任用制度図解」です。こちらは人事企画部長の説明と重複しますので、割愛させていただきます。表につきましては後ほどご覧いただければと存じます。説明は以上です。

参考資料「清掃事業に関する課題検討報告 3 清掃一組が責任ある事業運営を行う人事上の体制整備」について説明します。この報告書を参考資料に取り上げましたのは、清掃事業が、東京都から特別区に移管された市の事務の、直近における実例であることによります。また、この資料につきましては、第 6 回の制度調査会で、「清掃事業に関する特別区長会検討資料」と題する冊子をお配りさせていただいておりますが、今回は、そのなかから、清掃一組の業務に従事し、平成 18 年 4 月に身分切替えの対象となる東京都派遣職員に関する部分を抜き出したものです。

この報告書の概要を結論から申し上げますと、清掃一部事務組合に従事しています都派遣職員は清掃移管時の取り決めにより、一旦清掃工場の所在する区に派遣され、その工場の所在区から一部組合に派遣されるという形をとっていました。つまり平成 18 年 4 月 1 日以降、特別区職員に身分切替される都派遣職員は工場の所在区の職員となる前提であったということです。しかし、検討の結果、4 ページの「4 都派遣職員の身分切り替えの方向性」にありますように、清掃一部事務組合の業務に従事している都派遣職員は、清掃一部事務組合の職員とすることが適切であるとしました。その理由は 2 ページから 4 ページの冒頭にかけて記載されている都派遣職員の現状と課題を解決するためとなっています。なお、4 ページの冒頭「(2)都派遣職員の身分切り替えに伴う課題」で、「地域処理を想定した現行の人事上のルールによる」とありますが、これは 1 ページの「1 背景」にありますように、平成 12 年の清掃事業区移管の際、当初都区間で確認していた中間処理のいわゆる「地域処理」方式が間に合わなかつ

たことから、都清掃従事職員の派遣期間終了の平成 18 年 3 月末を目途に暫定的処置として清掃一部事務組合で対処することとなっていたことが「人事上のルール」の背景にあるということです。1 ページの下から二つ目の段落に記載がありますように「平成 18 年 4 月 1 日以降も当分の間、清掃一部事務組合による共同処理」が行われることになったことが、新たな人事の仕組みを検討する必要性が生じたということです。以上が、検討報告の概要ですが、次にこの報告を受けて最後のページになりますが、平成 17 年 4 月の区長会総会で「東京二十三区清掃一部事務組合の人事上の取り扱いについて」の確認が行われています。ご覧のとおり資料の二つ目の段落で平成 18 年度から 20 年度までの 3 年間で暫定的期間として 6 項目の取り扱いが確認され、さらに 21 年度以降の扱いの検討を行うことが確認されました。主な内容は、1 では清掃一組に従事している平成 18 年 4 月身分切替対象の都派遣職員は、職種を問わず清掃一組に身分を帰属させる。5 では清掃一組は採用計画に基づいて技術系職員の採用を行うとなっています。説明は以上です。

この参考資料「東京都の職員数等」については、「1 東京都の職員数」ですが、東京都人事委員会が発行しています「都の職員構成」を基に表とグラフを作成しました。東京都の職員の総計は約 17 万人で、うち水道・下水道・消防の職員数が約 2 万 6,000 人、全体の 15.3%を占めています。「2 職員構成」はこの 3 事業の職員構成を表したものです。2 の構成グラフのとおり、水道については一般技術系が 51.1%を占めています。同じく下水道についても、一般技術系が 77.4%を占めています。消防については消防吏員が 97.5%を占めており、特別な技術や技能をもった職員の比重が大きいことがわかります。2 ページ以降に各事業概要等から抜粋いたしましたそれぞれの事業の組織図を添付いたしましたので、後ほどご覧いただきたいと思えます。以上です。

続いて、「都が行う大都市事務に係る人件費について」説明いたします。

関連しますので説明させていただきます。前回、都が行う市町村の事務に人間的にどれくらいかかっているのだろうかというご質問がありましたので、今説明があったような職員の構成等について調べたものですが、この資料は都と区で、ご案内した大都市事務の議論をしたときに人件費についても数字として出ておりますので、それを基に、推計にはなりますけれどもどれぐらいのボリュームがあるのかということを試算したものです。

まず 1 番目が都の人件費でして、ここでは普通会計となっていますけれども、総額で「1,685,119,818 千円」というのが人件費です。この人件費の中には、欄外に 印でありますように、報酬ですとか、特別職の給与ですとか、退職金ですとか、人件費に絡むすべてを含んだ額です。いわゆる給料の部分に当たるのが「うち職員給 B」というところでして、その内の大半を占めている部分という

ことになります。その総額を「教育費、警察費、消防費、その他」というふうに分けてありますけれども、ご覧いただけますように教育費、警察費というのは非常に大きなウエートを占めておりまして、7割以上がこの教育費、警察費の人員費です。これに消防費を加えますと、8割以上がその関係の人員費ということになります。この普通会計に関わる対象職員数というのが、Cの欄にありますように148,293人ということになっています。試算のためにこの人員費の総額Aを、今の対象職員数Cで割ったのが、その下に「職員1人当たり人員費A/C」というものでして、「11,371千円」ということです。これは今ご説明しましたように、いろんな人員費に関する経費全部を含めてのもので非常に高くなっておりますけれども、いわゆる職員の給与ベースで言えば「職員1人当たり職員給B/C」のところでありまして、「8,381千円」というのが標準的な職員給ということになるかと思えます。今のは人員費ですけれども、職員数で見るとどうなのかというのが2番です。こちらの方は地方公務員の定員管理調査というものでして、これで言いますと教育が「64,446」人とか、警察が「45,372」人というふうに入っております、ただ今の普通会計に当たるものが小計の欄「151,989」人ということになります。先ほどの「対象職員数C」と若干数字が違いますけれども、これは決算の数字と定員管理の調べ方の違いによるものでして、主たる差は定員管理調査の方には退職者ですとか、育児休業者だとかも含めて記載をしてありますので、それが主な差ということになります。その右側に「公営企業等会計」というのがありまして「24,635」人とありますけれども、これは病院ですとか、水道、交通、下水道、それから市場、そういう公営企業会計に関わるものでして、これを足した合計「176,624」人というのがオール東京都の職員数ということになってまいります。それを冒頭申し上げましたように、その内の府県事務を除いて市町村事務にあたるものはどれぐらいになるのかというのを推計するというのが次になってまいります、3番目に「都が行う大都市事務に係る人員費(平成15年度決算)(大都市事務に関する分析結果より)」となっております、これは都と区で大都市事務に関する分析を行ったときに、事業費として東京都が人員費を示してありまして、その内の大都市事務分がいくらかというのを表にしてあります。「都案」の「合計」の欄を見ていただきますと、「273,277百万」というふうになっています。これが都のはじいてあります人員費のボリュームということになっています。これを先ほど上の方で見ていただいた、一人当たりの人員費で割り返して、職員数に換算するとどうなるかと。ここが職員数の推計ということになるのですけれども、一番下の表の「参考試算 都が行う大都市事務に係る職員数(職員1人当たり人員費A/C)を割り返して試算)」です。これでご覧いただきましたのは、都案の合計の欄を見ていただくと、「24,033」人の勘定になるということになります。

この「24,033」人というのは上の2の部門別の職員数との関係で言いますと、普通会計の小計の欄「151,989」人に対応する人数ということでして、公営企業等の会計については、大都市事務の分析の中では一般会計から繰出金で出しているだけですので、人件費としてはカウントされておりません。したがって、この「151,989」人と「24,033」人とを比べるのが最初になるんですけども、単純に比較をすれば約六分の一が、大都市事務の分だということになってまいります。しかし、教職員(64,446人)ですとか警察(45,372人)だとかで、10万人ぐらい占めていますので、それを除いて一般行政ベース、あるいは消防も含めて一般行政ベースということで見ますと、約二分の一が大都市事務に当たるといのが、試算値だということになってまいります。今申しましたように、これには公営企業等の会計が入っておりませんので、これを加えて全体のボリュームがどうかということになるわけなんですけれども、これはまた試算をさらに重ねることになってなかなか正確な数字は出てまいりませんが、今、2のところをご覧いただくと、「公営企業等会計24,635」人というもののの中で、ちょうど大都市事務の分析をした事業費に当てはめて、この内の大都市事務分はいくらかというふうにやりますと、「24,635」人の四分の三の人員が、大都市事務に当たるといことになってまいります。約1万8,000人ということになるわけなんですけれども、そうしますと、一番下の「24,033」人に約1万8,000人を加えて、約4万2,000人ぐらいが、東京都の分析によれば大都市事務に従事する職員数に当たるとい推計ができるということなんです。これは、教員と警察を除いて考えますと約6割を占めるぐらいのボリュームということになりますので、例の議論の中で東京都の示した大都市事務をそっくり区に渡すとしたら約4万人ぐらいが降りてきて、それは、教育とか警察を除けば、6割ぐらいが降りてくるというような勘定になるということなんです。あくまで試算値でございますので、正確ではございませんけれども、ご参照いただければと思います。以上です。

資料の説明は以上です。

会長職務代行 ありがとうございます。ご質問、意見はいかがでしょうか。

特人厚を作るときに、幼稚園の教諭を特人厚で採用したんですか。

事務が、東京都の教育委員会から特別区に移ったわけですが、幼稚園の教諭の採用と、研修だとか、園長、教頭の管理職選考とか、23区に移管されても共同でやりましょうと。そこで一部事務組合で教育委員会を作りまして、教育委員は各区の教育長さんの中から各ブロックごとに1名の方を交替で出してもらいまして、その5人の方で教育委員会を作ってやっているということなんです。

「特別区統一交渉の概要」のところ、交渉形態の特区連と清掃労組に分かれているけれども、それは何で分かれているのかということと、清掃労組は

地方公営企業等の労働関係に関する法律だということだと。地方公務員法ではない理由をちょっと教えていただけますか。

地方公務員という意味では地方公務員法なのですが、現業職員についてはできるだけ労働基本権等を尊重しようということになっていまして、できるだけ一般の民間人と同じような扱いをするということで、労働組合を結成することができるようになっております。

会長職務代行 他に何かありますか。どうぞ。

今日の話にどのくらいいつながるか分かんないんですけども、当然職員数は、正規の職員は減らしてはいますけれども、非正規の方は当然増えていると思うんです。そこら辺まではそちらの方の担当として抑えられているかどうかわかりませんが、そこら辺の推移というのは、各区によっても違いがあるとは思いますが、大体どんな感じになっているのかということと、同じような話でいうと、都の話も大都市事務に係る人件費、マンパワー全体のお金というところとまた他のものも入ってくると思うんですね、実際事務が来れば、もっと非正規で雇っている、あるいは今後更に増やしていきますから、その分が来ることを含めて考えなければいけないと思うんですけども、前半のお話としてはこちらの方で抑えられているのですか。

地方公務員法によりますと徐々に延ばしていったら、最終的に65歳まで5年間再任用で雇えるようになります。今はまだ経過期間中です。区によっては、再任用を原則として採らないという区もあります。現在は再任用で採って、5年から再任用を除いた期間は非常勤職員として採ってやっていくという区が多いのではないかと思います。

もう一つは管理職を受ける人の割合が非常に少ないですね、あれは何ですか。魅力がないっていうんですか。

一言で言うと管理職になっても苦勞するだけだよというふうに思っている人が多いのかもしれないけれども、そういうことであまり受ける人が少ないものですから、主任主事になるのを今まで30歳にならないと主任になれなかったのを、経過期間がありますが、27歳で主任主事にできると、それで管理職を受けられる年齢を広げて、裾野を広げるという努力をしています。また一方で処遇面でメリハリを付けていかなければいけない。苦勞して汗をかいた人には、給与面でも厚い処遇をしてあげようということで、ボーナス、期末勤勉手当のときに職務段階別加算というのがあるんですけども、そういうものを職責によって今まで以上に較差をつけたりと、退職手当制度についても変えております。今までは辞めるときの給料月額に支給月数を掛けた額が退職手当で、最高が59.2箇月となっていました。今回、国の方で給料を、地域手当の関係で下げ、その下げた分に見合う分を、そのままだと退職手当の総額が減ってしまいます

ので、今までの計算の仕方を基本額、それにプラス調整額ということで、調整額については職責に応じて加算する制度に改めました。それに倣った制度を特別区でも今回導入をしましたので、これからは部長だとか課長だとか、大体一般の係長くらい、比較的若く係長になった人以上の人は今までよりも退職手当が増える、その調整額の方で増えます。それ以外の人は減るといような多少のメリハリを付けて、処遇面でも改善をしながら、汗をかいた人にはそれだけのものを報いましょうということで、給与面ではそういうふうな努力をしています。

普通に考えたら資格があるのに受けないというのは極めてやる気がないということですから、今度の昇給制度で、良好でないEランクに付けて昇給停止にするというふうなことをやらないと駄目なんじゃないかと、方針として。

主任主事を5年やると係長試験を受ける資格が出るんですけども、主任主事としての仕事をきちんと果たしていれば、それはそれで評価をしなければいけませんので、管理職試験を受けないからといってEランクにするというのはなかなか難しいということです。率直に言いますと管理職になっても苦勞するだけだというような人もやっぱりいます。上と下の間に挟まれて課長というのは非常に大変な職務なものですから。幼稚園の教諭の方でも困ってしまして、教頭になる人が非常に少なくなっている。人が足りないぐらいになってきてしまして、資格のある人に是非受けてくださいということを各区にお願いしているような状況でして、やっぱり組織を担っていく人が欠落していつてしまうわけですから、非常に危機的な状況だと思います。

我々の検討課題は、現行制度の理解は非常に興味があるんですけど、さて今後どう考えたらいいかという話なんですけれど。今日伺ったお話の中で、結局共通基準というものが最初ももう多数項目あったものが減ってはきているんですね、今。それでも17項目でしたか、多いと言えば多いけれど、例えば減ってきた項目、外した項目はどんなものですか。

育児休業とか、そういうような比較的軽い項目です。

あまり大きなものではなかった。

あまり大きな項目はなくて、例えばこの中で一番大きなのは採用する職種だとか昇進の基準だとか給料表とかいうものです。非常に区の事情が様々になってきており、そういう中でやはりこの共通項目を維持していくことが段々難しくなっています。もっと自由に、職員についても採りたい人を探りたい。あるいは民間の人を探りたい、あるいは国から優秀な人をもってきていたいなど、いろいろな要望があります。国から来る場合には特例採用の基準というのがありますが、そういうものにも縛られる。従って、あんまり17項目で縛られると、制度上人事委員会の承認をもらわなければいけませんので、人事委員会に

何でも縛られるのであれば、人事委員会からも脱退したいというような区長さんもおいでになりまして、23 区の合意を図りながら案を作る段階で会議が非常に紛糾をするということがあります。23 区の合意をとってやっていくということはやはり多少調整のための時間が掛かりますので、どうしてもその辺のことがあって、何とかしてほしいということがあるんですが、なかなか相互に関連しておりますので、簡単に項目を減らすということも非常に難しいのが実情です。

そういうことだろうと思うんですけども、前から江戸川区というのはちょっと特別というのがありますよね。あれはどういう経緯で、今どういうふうに。他の区長さんは私のところも外れたいとか、完全に外れるのではないんですよ、少し自由にという議論にならないんですか。

江戸川区は、江戸川区を希望する人の中からしか職員を採りませんよということをやっています。一応一緒にはやっているんですけども、そういう形です。

そこだけなんですか。

江戸川区だけです。

この共通基準の根拠というのはどこにあるんですか。法的な根拠というか、制度論を考えると、一体どこに根拠があるのかちょっとわからないと変えようがないんですけども。共通基準を決めている根拠というのはどこにあるんですか。

今まで区の職員は、技能系の職員を除きまして配属職員で、全員が都の職員だったんです。それで給料表も東京都人事委員会が決めた給料表を使っている。それから採用基準だとかそういうものも全部同じだとか、それが自治権の拡充で都と区が分かれたときから、暫く都区共通基準でやっていたのをその後は特別区の基準ということでやってきました。特別区人事行政運営要綱のところ（資料 1 ページ）をご覧くださいますと、第 2 で、「特別区が相互に協力し、連帯して運営を行う」という申し合わせでやっているということです。それで第 4 を見ていただきますと、区独自事項の運営があります。「各区は、特別区共通基準以外の人事制度（以下「区独自事項」という。）の企画立案及び実施について、相互に協力し特別区の人事行政が円滑に運営できるよう努めなければならない」。要するに一緒にやってみようということを区長会で決めて、それでやっているということです。

おそらく単なる紳士協定だということなんです。法上は何の根拠もなくて。

従来東京都と一体であったことからそういう経緯を踏まえた上でこういう取扱でやっている。

実態上の根拠があるというのはわかるんですけども、実質的根拠ではな

くて、形式的根拠は実は何も無いという。

特別区人事及び厚生事務組合同規約第3条三口で、「職員の任用及び給与その他の勤務条件の基準に関する事務」というのを人厚組合の事務の中に入れまして、それに基づいて、先ほど言いました17項目に係る細かい基準等を定めているということです。

この基準を定めるといのは一部事務組合の権限であるということになると。

そういうことです。だからここを外せばそれは各区の自由になります。

ただその基準というのがどこまで外れるとこの規約に反するのかはよく分からないということなんですか。

職員の任用及び給与その他の勤務条件の基準に関する事務ですから、23区を通じた基準を定めますということです。

手順を定めるのは自由なんですけれども、従わなくても全然規約違反にならないというのかですね。

一緒にやっ払いこうということですから、従ってもらわなければ困るということですよ。

合意ベースでは拘束力はある。この規約自体は一種の組織規範ですよ。

その合意というのは単なる合意であって、政治的申し合わせにすぎないということですよ。

だから規範の問題だと。

制度を考えるときに、制度改革問題ではなくて運用改革問題なのかということなのかと。

そういう申し合わせに基づいて一部事務組合の一組織である人事企画部にそういうふうな勤務条件の基準に関する事務を司らせて一緒にやっ払いいきましょうということですよ。

法的な根拠ではありませんけれども、実は配属職員制度の廃止というのは、昭和45年の美濃部都政のときに既に、辻清明先生たちがお入りになられた「東京都行財政担当専門委員第4次助言」、いわゆる長谷部助言にありまして、そこで廃止すべきだという提言が出ました。この助言では、廃止をする条件として共通的な基準をもつべきだろうということが指摘されています。それを受けて、第14次の地方制度調査会が同じく配属職員制度を廃止しなさい。そして但し書きで、ただし23区の共通の基準そういうものをもつべきだ、そういう措置を講ずるものとするという表現で、法令を作るときに、その根拠になりました地方制度調査会答申も、そういう共通のものもちなさいということ提言しています。そういった事情を前提に置いた上で、職員を安定的に移行させるためには、人事交流制度とそれからこういった共通基準をもってどの区に居ても同じ

処遇を保障できるということが最大のポイントになっていまして、そのために様々な工夫として共通の委員会を作ったりこういう基準を作ったりしたという経緯があります。

そういう経緯はよくわかりますし、事務移管に伴ってその当該事務に従事していた職員が、身分取扱いが急激に不利益に変更されるということは避けるために、ここに共通項目が必要だったというのはよく分かるんですが、今後とも未来永劫に東京 市は人事処遇上の自治をもつべきではないんだと、常に共通ルールでいかなければならんということまで、そういう規範があるわけではないでしょうということですね、原理的な話をすれば。今後は23区ばらばらの人事制度にいくのがナチュラルな姿なのか、やっぱりこれは一緒の共通規範がないと話が進まないと考えるべきかということですよ。

それに関連しますと東京都の配属職員も後7年くらいすると全員定年で退職になります。18歳で入った人も、たぶん後7年くらいすると定年になりますので、そういう意味では配属職員の問題はなくなります。必ずしも未来永劫一緒になってやらなければいけないということはないと思います。

会長職務代行 どうぞ。

これをつくりますときに辻清明先生の委員会がありまして、ご意見を伺いました。特別区政調査会の、いわゆる辻委員会の報告では、原則は各区が人事権をもってきちっとやるべきだということです。しかし、歴史的沿革、それからスムーズに移行させる、そのことを前提にしてこういうことを取りあえずやるべきだろうというご指摘ですから、それを受けて取り組んで行ったということです。

今日の議題といいますか、横断的な事務処理機構の人事制度ということであれば、これは別途組織としては別になるので、配属職員制度で共通基準を作らなければいけなかったというのがあるんですが、別の組織として人事制度を作ればいいだけの話ですから、それまた別で、今日は特別区の人事権についてどういうふうを考えるのかというのが焦点になるかどうかというのは、ご説明いただいたのはその部分ですけれども、議論としてはそちらをまた続けるのか、こちらの方を議論するのかというのがあろうかと思いますが、いかがでしょうか。

両方あると思うんですけれども。一つは各区の自主性を高めるかどうかということで、共通基準があるということがいいか悪いかというのは一つの制度論としてあって、それからもう一つが別に共通機構で、共通機構である以上当然一つの組織ですから一つの人事制度になるのは違いないんですが、それと各区がまた同じになるのか、それとも違いがあるのかということも考えて、多少連動してくると思うんですけれども。その先ほど地制調とかでいろいろ共通の

基準をもつべきだという政策判断は分かるんですけども、地方自治法には根拠は特に見られないわけですか。ただ事実としてやった方がいいよねという判断を下してきたということで。本来特別区間の統一性が必要といたら、これ、あっさり都の事務になってしまいますから、そうすると理屈がちょっとよく分からなかったんですけども。今都の事務にはしないけれども、かといって法律上も何も書かないけれども自主的にやるという仕分けになっているということなんですね。端的に言って地方自治法での根拠はないんですね。

今言われたどっちの議論をするかなんですけど、機構の人事制度は東京市の人事制度とは全く無関係だともいえないんです。結局事実上かなり連動せざるをえないのかな。

会長職務代行 他にも何う話はあるんですけど、ちょっと今日ここで何か結論というわけにはいかないでしょうけれど、質問ではなくてご意見の方で何かございましょうか。

都が行う大都市事務のところで、警察とか教育の割合が非常に、人数とかお金でも多いですよ。それは都道府県が警察とか教育をやっていて、確か教育の、小中学校の公立も入っているんですよ、都道府県の中に。それで非常にウエイトが大きいんですかね。

はい。

何で警察とか教育が都道府県なのですかね。何か都道府県とは関係ないような気がするのですが、別組織で何でできなかったのですか。歴史的な経緯で、昔は自治体警察みたいものができたことが。

そういう時代もありましたけれども。

小中学校まで何で都道府県が出しているのですかね、給料とか。

各区長さんがもっと自主性を欲しいのだという一番のポイントは何なのですかね。

なぜこういうように一緒にやっているのかということの補足なのですが、例えば12年に移ってきた清掃事業のように事業の実態としては、各区独自で清掃事業を収集運搬から処理処分までやれるような各区の施設が揃っていません。それはどうしても23区共同でやらなければならないということで、清掃一部事務組合というのを作っています。一部事務組合には、大井競馬の競馬事務組合と清掃の一部事務組合と、ここの特別区人事・厚生事務組合があり、特別区人事・厚生事務組合の方には生活保護法に基づく更生事務のように23区を大都市と考える大都市の問題として一緒にやっという事務が含まれていますので、そういう事業の実態があっという間にやっという方がよいということでこの様になっていることが一点基本にあります。しかし、区長さんの方は、例えばいろいろな意味で新味を出すときに自分で自由に仕事をするためには自由に人

も探りたい、例えば国の方からキャリアに来てもらってやっている区もあります、そういうような問題だとか、基礎的自治体である以上自分で職員を自由に研修したいということで、研修事業についてももう自分のところでやりますと、もう特別区の共同でやる研修には参加しませんという区も出てまいりました。そういうことで、自分で採用して、自分で職員を教育して、自分のカラーの区政をやって貢献していきたいという意識が強くなってきています。

特別職の助役を誰にするかという話はできるわけですね。管理職のトップクラスの管理職を。

実際国のキャリアの方が来ていらっしゃる区も何区かありますし、いろいろな所から人材を呼んで来て、いい行政をしたい。例えば自分の所で教員を採るとか。教員についてもこの間、新聞に品川区について出ていましたけれども、自分の区で教員を採用したいとか、やはり自分の区の行政を進めていく上で必要な人を随時探ってやっていきたいということがあるのだと思います。

それは、今はできない、例外が認められないと。

今は共通基準ですから、基本的にはそうです。なお、小中学校の教員については、共通基準として取り扱っていません。また、国の職員を採るようにできる基準はあります。採れないということではないです。そういう基準があつて、いろいろな面でその基準に抵触すると採れないので、もっと自由にしてもらいたいという話があります。

ちょっと一つよろしいでしょうか。逆説的な考え方になるのですが、多分人事委員会みたいな機構を持っているが故の考え方なのではないかなあと思うのです。これがなかったら、A区、B区、C区はどこで自分の基準を決めてやっていくのかということになれば、公務員というのは何でも自由に決められるという訳ではなくて、社会一般の規制が掛かってきますから、それをどういように自分の組織の中で決めていくかということになると。それはなかなか勝手に、ただ厳しくすればいいというものでもないし、ただひたすら給料を高くすればいいというものでもなくて、その辺のところの基準といいますが、レベルをどうするかという議論がどうしても出てくると思うのです。ですから他の県で市町村がどういうことをやっているのかというと、みんな基準は国に習えか、県に習えか、またはその周辺に習えかという形で多分人事行政をやっているのだと思うのです。だからいくら他の県でそういった23区のような規制がなくても、これは規制というか、むしろ人事委員会を持つことが都市行政自治体としてのプライドなのです。基本的にはそう解釈すべきではないかと私は思うのですが。これを規制と捉えるのか捉えないかという捉え方も私はあるのかなあと。ですから他の県の地方を調べて見れば、多分そこには公平委員会みたいな不公平感をなくすみたいな形での機関を持っていても、そういったもの

をどうやっているかといいますと、みんなどこかを見ながらやっているのだと思うのです。人事委員会を持っているのは特別区と政令市と一般の市では一つか二つしか無いのです。そういう面で23区がようやく基礎的な自治体になったのに、その前に人事委員会がありましたからどうも鬱陶しいという意識があるのかも分かりませんが、それがあがる故に一定のレベルの公平な人事行政ができていくということもあります。それを、これからどのように整理していくかがこれからの大きな課題になるのだと思うのです。

会長職務代行 今日論点としては、横断的な事務処理機構の人事制度をどう考えるのかということなのですが、それをいきなり考えるというのはなかなか難しく、ですから前提となる23区が東京市になった場合どういう人事制度になり得るのかということの検討を抜きにはやはり議論できない。が、その議論も今日は現行制度の理解ということになってしまいましたけれども、少し課題を残していますが、取りあえずこの辺でよろしゅうございますか。

もし分かれば教えていただきたいのですが、一部事務組合とか広域連合とかは他の事務組合にも作っていると思うのですが、その時に各自治体から職員を派遣するわけですが、その派遣職員の給与というのは本来のもとも所属している自治体の基準で給与を出して、同じように勤務をしても、実は貰っている給与が違うということが普通なのではないかと思うのです。そのように考えるときに、この様な横断的な事務処理機構というものを考える場合にしても、これからの特別区としての一体的な事務をやっているという場合であったとしても、それぞれの区が独自にやっていて、ある部分共通でやっていたとしても違う給与というのは十分あり得ることではないかと思うのですが、そこは。

例えば多摩の方にも一部事務組合があります。市の方はそれぞれ制度が違いますけれども、そこへ職員を派遣したりしてやっています。そこに派遣された者への給与の支払方法は、いろいろなやり方があると思います。

会長職務代行 いいですか。どうもありがとうございました。

2 その他

会長職務代行 それでは、前回の宿題の説明が残っていますが、港区の総合支所制度、よろしく説明をお願いします。

港区では、「区役所・支所改革」として平成18年4月から区を5つの地域に分けて、5つの総合支所を設置し、本庁の部は支所を支援するものとししました。制度改革の狙いは、地域の拠点として総合的な行政を行う機能を支所に与えるものです。次のページに書いてある「区民への約束」を実現するために、支所と本庁の制度を改めています。総合支所の設置条例にも「総合支所は、区

域における課題の解決及び身近な区民サービスの拠点としての役割を、部は、総合支所の事務を総合的に支援する組織としての役割を担う」と定めています。総合支所が設置された地域は、港区の広報「区役所・支所改革」特集号をご覧ください。いただきますと、芝、麻布、赤坂、高輪、芝浦港南5箇所の地域に設置されています。

総合支所の組織ですが、「平成18年4月の組織改正の概要」をご覧ください。従来課長級としていた支所を部長級に強化し、各支所には地域活動推進課、くらし応援課、地区政策課の3課が配置されます。それに対応して、本庁には5つの支援部と総合経営部が設置されています。従来は支所に20人程度の職員を配置しておりましたが、総合支所には1箇所70~80人程度、合計で400人くらいの職員が配置されています。

総合支所長は本庁の支援部長が兼務し、例えば芝地区総合支所長は子ども支援部長が兼務しています。今年度は初年度で2(2)に記載のとおりですが、特定の部長が特定の支所長を兼務するというように特定の総合支所と特定の部との間につながりはありません。支援部長は、例えば週3日総合支所に勤務し、2日は本庁の部に勤務するなどそれぞれのスケジュールに合わせて、総合支所と本庁の部を行き来しています。説明は以上です。

「社会総がかりで教育再生を ~ 公教育再生への第一歩 ~ 」と題されました、教育再生会議の第一次報告につきまして紹介させていただきます。こちらは1月24日に報告されていますので、すでに内容につきましては報道等でご承知のことと存じます。付箋をお付けしています2ページをお開きください。概要ということで、7つの提言と4つの緊急対応が示されています。

提言では、教育内容の改革という点から、『「ゆとり教育」を見直し、学力を向上する』、『学校を再生し、安心して学べる規律ある教室にする』、『すべての子供に規範を教え、社会人としての基本を徹底する』。教員の質の向上という点から、『あらゆる手立てを総動員し、魅力的で尊敬できる先生を育てる』。教育システムの改革という点から、『保護者や地域の信頼に真に応える学校にする』、『教育委員会のあり方そのものを抜本的に問い直す』。「社会総がかり」での全国的な参画の点から、『「社会総がかり」で子供の教育にあたる』。以上7点が掲げられています。6点目の『教育委員会のあり方そのものを抜本的に問い直す』について、若干補足をさせていただきます。もうひとつ付箋をお付けしています、19ページへお進みください。「(3)文部科学省、都道府県教育委員会、市町村教育委員会、学校の役割分担と責任を明確にし、教育委員会の権限を見直す。学校職員の人事について、広域人事を担保する制度と合わせて、市町村教育委員会に人事権を極力、委譲する」とありまして、困みの中で、四つ目のですが、「県費負担職員の人事について、中核市を政令指定都市並みの扱いと

するなど、広域の人事交流を担保できる制度と合わせて、極力、市町村教育委員会に人事権を委譲する」としています。これにつきましては、府県は、給与負担と人事権は一体であるべきとして反対し、規模の小さな市町村も有能な教員の確保が困難となるとして反対しています。

前の付箋にお戻りいただき4ページをご覧ください。緊急対応すべき事項として、「いじめ問題対応」、「教員免許更新制導入」、「教育委員会制度の抜本改革」、「学習指導要領の改訂及び学校の責任体制確立」の4点が掲げられております。雑駁で恐縮ですが、詳細につきましては後ほど、お目通しいただければと存じます。以上です。

会長職務代行 ありがとうございます。いかがですか何か。

会長から前回おっしゃられましたソーシャル・キャピタルについて「コミュニティ機能再生とソーシャル・キャピタルに関する研究調査報告書」というのがありましたので、参考に付けさせていただきました。それとソーシャル・キャピタルにつきましては、内閣府国民生活局の方でも調査をしていますので、参考にさわりの部分だけを付けています。

もう一つ、日程にはございませんが「道州制ビジョン懇談会の開催について」という報道資料がありました。道州制担当大臣の下に道州制ビジョン懇談会が新設されたというものです。最後に今日の朝日新聞に道州制について書いてありますので、これも付けさせていただきました。以上です。

会長職務代行 ありがとうございます。それで、あとは都区のあり方検討委員会について、お願いします。

都区のあり方検討委員会と、その下に設けられました幹事会の第1回目が1月31日に開かれております。その結果についてご案内させていただきます。

中は概要が書いてありますので後ほど御覧いただくといたしまして、一番下から二枚目のところに資料5（都区のあり方検討委員会・幹事会スケジュール（案））というのがあります。今後の検討スケジュールを確認したというのが主たる内容でして、これをご覧いただきたいのですが、「事務配分、区域、税財政制度」という3つの大きな柱がありまして、今後これを2年間、平成20年度までの間に基本的な方向を取りまとめようというスケジュールです。具体的には、統一地方選挙が終わって区長会の新体制ができてからの話になってまいりますけれども、6月の下旬ごろから具体化の検討をスタートするということになるかと思えます。先ず事務配分についての移管対象の選定基準等の議論から始め、途中から区域のあり方についての検討の視点という所までを平成19年度に整理をいたしまして、一定の中間的な報告ができるような状態にします。それを踏まえて、事務配分についての具体的な内容ですとかそれから区域のあり方、それらの議論を踏まえて税財政制度のあり方について議論をしていくというの

が平成 20 年度でして、それは全体の、行ったり来たりの調整をした上で、平成 20 年度の終わりには基本的な方向を都区で確認できるようなことでやっていこうということです。かなりハードなスケジュールになりますので、予定通り行くかどうか分かりませんが、これを目標にやっていこうということになったということです。今回運営事項の確認をした中で特徴的なのは、この検討委員会という親の組織については、会議を原則として公開とすることになりました。具体的にどういう形で公開するのかはこれからですが、今まで都区の協議組織では無かった初めての試みかと思えます。幹事会については今まで通り会議自体は非公開で、議事要旨だけを公開していこうということになったということです。

それからご案内ですが、厚い資料で都区検討会関係資料集の平成 16、17 年度というのをお付けしています。前回、大都市事務の検討の中で個々の事業についての分析をした上で議論をしたのかというお話がありましたので、参考までにご覧いただきたいと思えます。内容の説明はいたしません、先ず 16 年度の関係資料集の方の 199 ページをご覧いただきたいと思うのですが、ここに各事業別に簡単な概要とそれから都と区のそれぞれの考え方、一般財源所要額ということで整理をされていまして、さらに大都市事務ということを導くための按分の考え方ということも載っています。これが事業ごとに二百何事業ありますけれども、整理をされたというのが一つです。それから、229 ページをご覧いただきますと、今ご覧いただいた各事業ごとに経費についての内訳が出ています。この経費の見方なんです、一番上のところに総経費というのがありまして、これが該当する事業の多摩も含めたオール都庁の経費ということになります。この中に先ほどご案内した人件費とかも入っているのがご覧いただけるかと思えます。そこから特定財源を引いて一般財源というのがその上でご覧いただいたときの一般財源所要額という所に当たるのですけれども、これが総経費で、その内 23 区で行われる経費というのが区域内経費ということで真ん中に入っています。さらに区域内経費の内、大都市事務としてどれ位かというのが最後一番右側に出ていまして、ここで都案、区案が分かれるということです。これが経費の内訳ということです。これがまた事業別に付いています。それからもう一つ、17 年度の方の資料集をご覧いただきたいのですが、263 ページです。都が行う大都市事務個票となっています。これは都と区で正式に確認した資料ではありません、区の方で客観的な資料に基づいて作成をしたものです。この 266、267 ページに一覧表が出ていまして、それぞれの事業ごとにページ数が振ってあります。268 ページから事業ごとに一枚個票が付いていまして、その中に事業の内容ですとか根拠ですとか、事業の経緯あるいは関係する事項ということで整理をしています。完全なものではないと思えますけれども、このような

分析をしながら議論をしたということですので、何かの折にご参考いただければと思います。以上です。

会長職務代行 いかがですか、ずいぶん詳細なものですね。ちょっと圧倒されています。

この事業は何なのだという時に参考にしていただけるということです。

会長職務代行 今日のところはこれでよろしいですね。どうもありがとうございました。