

自治体財政の弾力性を示す指標である経常収支比率を過去5年にわたって見てみますと平成12年度91・2％、13年度90・7％、14年度92・6％、15年度90・5％、そして16年度92・1％となります。数値そのものは悪いながらも何とか悪化を免れているように見えます。

しかし、この数値には臨時的な赤字地方債である「臨時財政対策債」と「減税補てん債」が含まれておりますので実際の経常収支比率を出すにはこの二つを差し引かなければなりません。そうしますと実質経常収支比率は12年度92・2％、13年度93・8％、14年度98・3％、15年度99・9％、そして16年度99・7％となります。

先ほど申し上げた一見悪いなりにも安定しているの**かに見えた数字は赤字地方債によるものである**ことが明らかとなります。臨時財政対策債と減税補てん債は、後年度に計算式によりある程度の交付税措置がなされるものの交付税そのものが三位一体の改革の中で間違いなく確実に縮小方向である事を考えると**安易な起債は将来禍根を残す事になりかねません**。

また16年度決算における一般財源総額に対する公債費の割合である**公債費負担比率は15パーセントと警戒ラインに達しています**。公債を減ずる減債基金の積立額は30億円程度残されていますが、ピーク時の48億円から大きく減少している状態であります。

また基準財政収入額を基準財政需要額で除し

た指標である**財政力指数は0・835とこれも年々悪化しています**。財政力指数は数値が高いほど財政力があるとされ、1を超えると地方交付税の不交付団体となり、1を下回ると交付団体となりますが平成16年度不交付団体は全国で133団体あります。枚方市は平成4年度以降、単年度の財政力指数が1を下回り続けています。このように簡単に財政を見ても危機的状況はより深刻化しています。その中でも臨時財政対策債は16年度末で158億4470万円と巨額な金額となっています。赤字地方債で穴埋めした事による単なる黒字は後の起債を容易にするための**見かけだけの黒字化であり評価できないと指摘をしておきます**。



抜本的な改革には削減が比較的容易な投資的経費以上に、任意に削減できない義務的経費である人件費、扶助費、公債費の縮減しかありません。とりわけ緊急かつ大胆に改革が必要な**は市民レベル以上の人件費につきま**す。

人件費総体については、2007年問題以後、本市の主要な財源である市民税が激減してまいります。そこで、たとえば人件費を自主財源の40パーセント以下にすると、**税金に対して45パーセント以下にするなど、その自治体の実情にあった独自のルールや数値目標が必要な時期であります**。人件費削減には職員数を減らすか、

給与を減らすか、又は双方減らす方法があります。市長がこれまで取ってこられた方法は主に退職者不補充を基本とし、足らずは非常勤や臨時職員でしのいでこられました。これは現在行われている緩やかな行財政改革と赤字地方債によるソフトランディングとしてはある程度有効でありましたが、先の急速な財政悪化の度合いを見ますと市長のソフトランディング手法では近い将来、多くの市民と、とりわけ若年者に負担のしわ寄せが来る事は必定であります。早急にハードランディング手法に切り替えられる必要があることを指摘いたします。



また、質疑の中で同年齢の課長と一般職員の年収がほぼ同じという枚方市の実態（年収約930万円）があきらかになりました。給与は職責、職能に応じて分配されなければならぬはずで、これは永年の終身雇用・年功序列の給与制度、即ち**職員に対する税の分配の問題があり、民間では考えられない事態にいた**っております。ご答弁では査定昇給制度や勤務実績、勤勉手当の反映などを平成18年度より順次見直し、メリハリのある給与体系を検討との事でした。管理職になるか特別の才能がない限り年収を市民の実勢年収を超えないようにするなど、やる気のない職員が驚愕するような給与体系を望みます。