

壮警町告示第55号

令和元年壮警町議会第5回臨時会を、次のとおり招集する。

令和元年11月18日

壮警町長 田 鍋 敏 也

記

1 期 日 令和元年11月25日

2 場 所 壮警町役場 大会議室

3 付議事件

(1) 壮警町短時間勤務会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の制定について

(2) 令和元年度壮警町一般会計補正予算(第7号)について

○応招議員（9名）

1番 菊地敏法君

3番 佐藤忞君

5番 山本勲君

7番 毛利爾君

9番 長内伸一君

2番 松本勉君

4番 加藤正志君

6番 真鍋盛男君

8番 森太郎君

○不応招議員（0名）

令和元年壮瞥町議会第5回臨時会会議録

○議事日程（第1号）

令和元年11月25日（月曜日） 午前10時00分開会

日程第 1 会議録署名議員の指名

日程第 2 会期の決定について

日程第 3 議案第73号ないし議案第74号について

○出席議員（9名）

1番	菊地敏法君	2番	松本勉君
3番	佐藤恣君	4番	加藤正志君
5番	山本勲君	6番	真鍋盛男君
7番	毛利爾君	8番	森太郎君
9番	長内伸一君		

○欠席議員（0名）

○地方自治法第121条第1項の規定により説明のため出席した人

町長	田鍋敏也君
副町長	黒崎嘉方君
教育長	谷坂常年君
会計管理者	阿部正一君
税務会計課長	
総務課長（兼）	庵匡君
企画財政課長	上名正樹君
商工観光課長	三松靖志君
産業振興課長（兼）	木下薫君
建設課長	澤井智明君
生涯学習課長	齋藤誠士君
選管書記長（兼）	庵匡君
農委事務局長（兼）	木下薫君
監委事務局長（兼）	小林一也君

○職務のため出席した事務局職員

事務局長（兼）	小林一也君
---------	-------

◎開会の宣告

○議長（長内伸一君） ただいまから令和元年壮瞥町議会第5回臨時会を開会いたします。

◎開議の宣告

○議長（長内伸一君） 直ちに本日の会議を開きます。  
（午前10時00分）

◎議事日程の報告

○議長（長内伸一君） 本日の議事日程は、お手元に配付のとおりであります。

◎会議録署名議員の指名

○議長（長内伸一君） 日程第1、会議録署名議員の指名を行います。  
本日の会議録署名議員は、会議規則第116条の規定により、議長において  
7番 毛利 爾君 8番 森 太郎君  
を指名いたします。

◎会期の決定について

○議長（長内伸一君） 日程第2、会期の決定についてを議題といたします。  
お諮りいたします。今期臨時会の会期は、本日1日間といたしたいと思っております。これにご異議ありませんか。  
〔「異議なし」と言う人あり〕  
○議長（長内伸一君） ご異議なしと認めます。  
よって、会期は本日1日間と決しました。

◎議案第73号ないし議案第74号

○議長（長内伸一君） 日程第3、議案第73号ないし議案第74号についてを議題といたします。  
理事者から提案理由の説明を求めます。  
副町長。  
○副町長（黒崎嘉方君） それでは、提案理由についてご説明申し上げます。  
本日の臨時会に提出いたします議件は、議案第73号から議案第74号までの2件であります。その内容についてご説明申し上げます。  
議案第73号 壮瞥町短時間勤務会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の制定について。

臨時、非常勤職員の適正な任用、勤務条件の確保を目的とする地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が平成 29 年 5 月 17 日公布され、令和 2 年度から施行されることになっておりますが、この改正で新たに創設された会計年度任用職員制度について規定をするため、条例制定を提案するものであります。

その概略について説明いたしますが、2 ページになります。第 1 条は、制定の目的で、短時間勤務職員の給与や費用弁償に関する事項を定めることとしています。

第 2 条では、現行制度で賃金として支給している給与を新制度では報酬及び期末手当として支給することなどについて規定しております。

第 3 条では、月額、日額及び時間額の各報酬の上限範囲や算定方法等について規定しており、算定基礎額については職階でいいますと係員の給与月額に相当するものとして位置づけ、別表に定める給与条例第 4 条第 1 項に規定する給料表 1 級の最高号給の範囲内の額としております。

第 4 条から 3 ページになりますが、第 7 条まではそれぞれ時間外勤務、休日勤務、夜間勤務に係る報酬及び端数処理について規定しており、第 8 条では期末手当の支給対象を任期の定めが 6 月以上の短時間勤務職員としているほか、期末手当の支給要件等について規定しております。

4 ページの第 9 条では支給対象となる日数の算定方法について規定し、第 10 条及び第 11 条では 1 時間当たりの報酬額と減額の適用について、第 12 条は職務の特殊性等を考慮する短時間勤務職員の報酬について規定をしています。

4 ページ後段から 5 ページになりますが、第 13 条及び第 14 条は現行制度における通勤手当や出張旅費に相当する費用弁償について規定をしています。

第 15 条は規則への委任についてそれぞれ規定をしており、附則において施行期日を令和 2 年 4 月 1 日としております。

議案をおめくりいただきまして、6 ページでございます。議案第 74 号 令和元年度壮警町一般会計補正予算（第 7 号）について。

令和元年度壮警町一般会計補正予算（第 7 号）は、次に定めるところによる。

第 1 条 既定の歳入歳出予算の総額 41 億 3,804 万 9,000 円に歳入歳出それぞれ 60 万円を追加し、歳入歳出予算の総額を歳入歳出それぞれ 41 億 3,864 万 9,000 円とする。

歳入歳出予算の補正の款項の区分及び当該区分ごとの金額並びに補正後の歳入歳出予算の金額は「第 1 表 歳入歳出予算補正」による。

事項別明細書、歳出から説明します。ページは 9 ページになります。衛生費、保健衛生費、温泉管理費で 60 万円の追加となります。地熱エネルギー維持管理経費になりますが、弁景 55 年泉源温泉ポンプの故障通報装置の修繕を行うものであります。この泉源は、地熱ハウス等への温泉を供給しておりますが、10 月下旬に温泉の供給再開に向けて点検等を行ったところ、ポンプ等の故障時や停電発生時に自動的に異常を通報する装置が正常に作動していないことが判明し、ふぐあいの原因調査の結果、システム基盤の交換が必要となっ

たため、修繕を行うものであります。

歳入では、地方交付税で 60 万円の追加となります。

第 1 表、歳入歳出予算補正については、説明した内容の再掲でありますので、説明は省略をします。

以上が今臨時会に提案します議案の内容であります。よろしくご審議くださいますようお願い申し上げます。

○議長（長内伸一君） これにて提案理由の説明を終結いたします。

日程第 3 のうち、議案第 73 号 壮警町短時間勤務会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の制定についてを議題といたします。

質疑を受けます。

2 番、松本勉君。

○2 番（松本 勉君） 以前に全員協議会の場で説明をいただいた案件ではありますが、時間も経過しており、ほぼクリアな状態で再度質問させていただきたいと思っているのですが、まず初歩的なところから含めてなのですが、短時間勤務職員という名称が出てきまして、これは従来の嘱託ですとか臨時ですとかという職員、非常勤か、含めてなのですけども、まず説明をいただいてあるにもかかわらず、恐縮ではありますが、その名称の使い分けについてどのように整理したのかということをお伺いしたいというのが原点なのですが、それとあわせてその背景にあるどのような仕事する方なのかということもお伺いしたい。

それから、これまた瑣末なことかもしれませんが、給与というのが 2 条で出てくる文言なのですけども、職員の給与、臨時職員給与というふうに我々使っていると思うのですが、新制度では報酬及び期末手当として支給することができるのではなくて、支給するとなってございまして、いわゆる給与というのは使わなくて、新たな短時間勤務職員については報酬及び期末手当というようなものでいわゆる労働対価に値するものが、賃金と申しますか、支給されていくのかと。素朴ですけども。

もう一つ、説明の中でいわゆる期末手当の支給も、済みません、私の浅い記憶では可能だというふうに理解していたのですが、この提案理由の説明だけ、説明受けているかもしれませんが、この文章だけ読むとセットになっているのかなと。総額で例えばですけども、今までといいますか、従来嘱託職員として一定期間設けて、月額でいただいていた人たちが総額でいうと変わらないけれども、それをあるいは月額の報酬と期末手当という形で分けて支給するものなのか、そうではなくて、期末手当分はオンといいますか、その分は支給された場合は上がっていくという解釈になるのか。あわせてですが、支給の仕組みについては再任用職員のほうと準用するというような文章があったと思うのですけれども、加えて再任用職員の方のそういった期末手当の支給の仕組みと申しますか、算出方法について改めてお伺いできればと思っております。

もう一つ、これは 13 条以下で通勤手当、出張等の旅費、これについては当然なのでしょう

うけれども、一般職員と変わらない支給方法で支給される、算出方法で支給されるということの理解でよろしいのかと。

済みません。あちこち行きますけれども、よろしくお願いします。

○議長（長内伸一君） 答弁、総務課長。

○総務課長（庵 匡君） ご答弁申し上げます。

まず、今回のそもそもの制度でございますが、本町では現行では通称嘱託職員、それから臨時職員という形で運用しているものを一括して会計年度任用職員という形で移行をしていくという考え方です。根拠は法律の改正に基づく、全国統一の名称でやっていくということになっているので、それに合わせたということでございます。現行の嘱託職員も臨時職員も一括して同じ名称になるのですが、その中で報酬の支給方法として月額、日額、時間額といか、時間給ですね、この3つに分けて運用していくような形になって、今でいう嘱託職員はほぼそのまま月額制、それ以外の今の臨時職員というのは日額ないし時間給のほうに移っていくと。そういう報酬の支給の仕方では現行の制度を区分していくと、そんなようなイメージで考えております。

それから、仕事の内容ですが、これは基本的に現行をできる限り維持をするという考え方でおりますので、今の嘱託職員制度でいうと、嘱託職員として採用されていらっしゃる方は一般の事務の方もいらっしゃいますし、保育所の保育士さんとか保健センターの看護師さんとかいらっしゃいますけれども、そういった方々がそのまま月額のほうに移行すると。それから、現行の臨時職員は本当にさまざまございまして、時間給換算していつて通年で雇用されている。その中には先ほどの保育士さんのような方もいらっしゃいますし、それから単発で、例えばデータ入力を1カ月間だけやるとか、そういった方も今は臨時職員として採用しているのですが、それらが一括して会計年度任用職員のほうに移っていくと、そんなようなイメージでございます。

それから、給与の支給方法というか、支給科目でございますが、これは法律に基づいて基本的に賃金という、今は賃金として出していますが、それ自体をやめて、報酬のほうに移っていくと。実は今回当町ではフルタイムの、本来この制度というのはフルタイムの会計年度任用職員とパートタイム、短時間の会計年度任用職員と2つの制度があるのですが、当町については現状でもフルタイムの方はいないということで、それについては制度化を今回見送っております。フルタイムの方に関しては本来は給与という形で出すのですが、パートタイムは全て報酬という形に切りかえるということで、これは国に従ってそのまま運用しているというものです。

それから、期末手当に関しましては、条例にありますように、基本的には月額給与支給者、現行の嘱託職員でかつ6カ月以上雇用される方を対象というふうに考えております。法律上、確かに議員がおっしゃるとおり、期末手当も支給可ということで支給しなくてもいい、しないという選択肢もできることはできるのですが、法律の趣旨というか、今回の法改正の趣旨として、そういった非正規雇用の職員の給与であったり、労働環境を改善し

ていこうという趣旨があるというふうに認識をしているということと現状でやはりなかなかそういった現行でいう嘱託職員の確保というのが難しい状況に、なかなか労働力が今なくて、特に優秀な方は奪い合いのような、とり合いのような状況になっているということも鑑みて、本町としては期末手当は支給していくという考え方で条例に定めています。

あと、再任用職員に準じてということで、1.45月という、現行の制度でいうとそうなのですが、そこは差異なくというか、合わせるということが最も適当な方法というか、理解をされるのだろうということで現行では考えておまして、支給方法については再任用も会計年度任用職員も毎月オンしていくのではなくて、一般の職員と同じで6月、12月、2回に分けて支給をします。月額報酬とは別に手当として支給をすることで運用していく考えであります。

それから、出張手当、通勤手当等については、月額の方については基本的には職員に準じる、正職員に準じるような形になりますし、今でいう臨時職員の場合には職員とは月額、月の勤務数が決まっていない臨時職員の方もいらっしゃるの、それについては現行で臨時職員用の通勤手当の仕組みがあって、それをそのまま準用していくというような考え方です。

一応これでおおむねお答えできているかなとは思いますが、考え方としてできる限り、新しい制度には行くのですが、今いらっしゃる職員の方、来年も雇用というか、働いていただけのことを想定したときに余り違和感なくスムーズに移行できるように大きくはできるだけ変えないようにするというと同時に、法の趣旨も鑑みて期末手当であったり、そういったそういう追加の部分といたしましうか、それは法に乗っかってというか、国の考え方に従って適用していくと。それを基本的な考え方としてこの条例を定めて運用してまいりたいというふうに考えております。

以上です。

○議長（長内伸一君） 2番、松本勉君。

○2番（松本 勉君） ありがとうございます。

何点か補足でお伺いしたいと思いますけれども、まず現状の再任用職員の方と同様の期末手当の扱いをということですが、その支給額の範囲というのは幾らぐらいになるのかと、6月、12月ですね。支給率。支給率、わかりますよね。本俸掛ける何か月分という。それが1つ。

次忘れてしまっていないですか。そこでとまってしまう。文言でやりとりする気はないのですけれども、もともと昔のといいますか、今まで使っていた嘱託職員、臨時職員ということで、嘱託というのは会計年度と同じなのかもしれませんが、一定の専門的な職種を、仕事を賄うといいますか、補うことで、臨時職員というのは短期的であったりして穴埋めをするというような理解をしていたのですが、今回は全て会計年度任用職員という名称になって、その中身が月額、それから日額、時間給ということになるわけですが、そうすると今後色分けを、嘱託、臨時というので分けていた、耳からの話ですが、そ

れは日額職員、月額職員という話になっていくのかなと。余り語呂的には言われたら嫌だなという気はしないでもないのですが、別に瑣末なことではありますけれども、そういう法律の解釈があったというふうな、そういう理解でよろしいのですよね。済みません。やめますが。給与という名称は使わないで、報酬になった。期末手当も支給する。その額はありましたけれども、支給率についてお伺いしたいと思います。

もう一つ、今確かに我々の町は保育士の問題で随分、昨年度からでしたか、人がいないということずっと慢性的に抱えていまして、同僚議員の質問にも保育業務はふえているのだけれども、保育士がいなくて、未満児保育、ゼロ歳児保育、間口が減っているというような話もたしかあったと思うのですけれども、決して報酬だけの話ではないのかもしれないけれども、一般的な枠組みや国の定めの中に準じて行うことは当然地方公共団体として必要であります。地域の状況に応じた需要と供給のバランス、今緊急的に必要なものに対応するための人事も含めたものですが、そういったものに機動的といいますか、当然理事者の考えの中で余裕を持って、言い方わかりやすく言いますと、今緊急事態なので、緊急採用する、例えばですよ。例えばの話です。資格持っている職員については何らかの方策、要は報酬なのですけれども、そういった手当を支給して、例えば赴任手当という名前があったり、ありますけれども、そういう民間では。公務員でもあるのかな。済みません。そういうような何か対応ができるというような、ただし書きにですが、文言にないもの出せませんけれども、町長の定めることによりというようなことがあって、そういう機動的に対応できるようなものがないのかと。そうでもしないと専門職の職員が本当に確保できない状況が続くのではないかという不安を、ちょっと前までは保健師さんがそうだったと思うのですが、ずっと慢性的にそういった人事の不足を抱えながらいくというのは、結果的に利用する児童、それから親御さんに負担がかかっていくことにならないのかなと。話は大幅に人事から変わっていておりますが、そういう機動性を持たすことは可能かどうかということについてお伺いしたいと思います。

○議長（長内伸一君） 答弁、総務課長。

○総務課長（庵 匡君） ご答弁申し上げます。

まず、1点目の再任用職員の期末手当の支給率ですが、年間1.45ですので、その単純に割る2が、済みません、ちょっと今計算していませんが、1.45の2分の1ということになります。

それから、現行の嘱託職員さん、臨時職員さんの次年度以降の呼び名に関しては、済みません、そこまで考えておりませんでしたので、わかりやすいやり方をちょっと考えて、対応していきたいというふうに思います。

それから、保育士の例に倣ってですが、要は手当の加算であったり、そういう改善ができないかと、そういうような機動性を持たないかということですが、条例の中に、議員のお話の中にもありましたが、特別な勤務に関してはちょっと別枠でという条項は設けていることはあります。ただし、現行の制度運用でいうと例として挙がっていた保育士で

あったり、保健師であったりというのはそこには今当てはめていない。通常の嘱託職員の、2種類あるのです。1種、2種あるのですが、そのうちの高度な技術を要するほうの、高いほうのところに位置づけているにとどめています。制度上そのような形で機動性は持ててはないのですが、事の本質として、それがでは本当に給与だけの面を改善すれば人材難というところが解決するのかという、その議論というか、研究もやっぱり必要なのだらうと思います。必ずしもお金だけなのか、勤務環境なのか、その他の要因なのか、それらも含めて今後どう運用していくかというのは検討課題かなとは思いますが、今月の広報にも載せましたが、実は保育士を1名正職員で公募しています。採用の審査等々は今後の、これから行いますので、現段階では何とも言えませんが、一番の解決は正職員として採用するということが勤務環境上でいうと一番望ましいことだと思いますが、あとは予算を勘案しながら、先ほどの制度運用も勘案しながら今後の対応を検討していきたいなというふうに考えております。

以上です。

○議長（長内伸一君） 2番、松本勉君。

○2番（松本 勉君） 理解いたしますが、さらにちょっと細かいことの質問で、関連になるかもしれませんが、今お話がありましたように、済みません、確認ですが、これは前回の説明であったのだろうけれども、ほぼ忘れていますが、毎年会計年度任用になるのだけれども、その経験を踏まえていくと5年でしたか、そういう年限があって、昇給と言えいいのか、単価の改正と言えいいのか、そういうものも検討されるというようなことがあったかに記憶しているのですけれども、その辺のことなのですが、例えば今も何らかの理由で、やりとりありましたけれども、正職の確保、それは一番望ましいのですけれども、いわゆる家庭の事情で正職を望まないケースも多々あるわけでありまして、そういった方々の雇用の機会と確保と考えた場合には、その人たち対応の条件というのは当然それで判断されていると。仕事の中身、働きの中身というの当然あるのでしょうけれども、条件面というのは随分大きいと私は思っておりまして、その辺のフォローといいますか、付加ができないのかということが1つと、過去においても今までも嘱託として継続的に、継続的であるけれども、正職を望まないとか、ならない方がいらっしゃった場合、その処遇を経験に見合ったことを上司が判断して、昇給と言えいいのか、単価アップと言えいいのか、そういうことを対応できる仕組みなのかということを確認したかったのです。

それと、先ほど戻りますが、正職は理想なのだけれども、そうできない状況、背景がある方を、別にそれ限りませんけれども、そういう方でも働きたい、働いてみたいという魅力といいますか、誘因性を持たすと。だって、うちの町から、具体的に言うとなんですけれども、今まで働いていただいた保育士さんがほかの町に今行っている現状というのが実際あるわけですから、役場ということを考えて、その辺の戦略的なのか、うちの町としても人員確保のための工夫が必要ではないかということで、課長おっしゃるように、報酬面だけではないかもしれませんが、いわば働く側にとってこういう魅力を感じる、

正職がいいのだけれども、そうできない状況を抱えた私たちにとっては非常に魅力があるというような何らかのセールスポイントがあってもいいのかなと思うのです。それが何かは言えませんが、先ほど言いましたように、そういった労働環境の状況も研究というか、チェックする必要があるとおっしゃいましたけれども、それも当然ですけれども、そういった誘因性のことについても調べる、研究する必要があるのではないかと感じますが、いかがなのでしょう。

○議長（長内伸一君） 答弁、総務課長。

○総務課長（庵 匡君） ご答弁申し上げます。

先ほどのご質問にありました昇給に関しては、済みません、私はここではちょっとコメントはしていなかったのですが、基本的に昇給制度は設ける予定でおります。一応5年間においては、5年間というより5段階ですかね。マックス5段階まで給与単価は引き上げていくということは、制度上運用していく考えでおります。単価を幾らにするかというのはこれからの議論にはなるのですけれども、そういったキャリアというか、そういった経験の蓄積を業務によりやる気を持って反映していただくと、あるいはそういったキャリアも評価するという観点からそのような昇給制度は設けますが、必ずしもそれは義務というか、ほっておいても上がるというものではなくて、ある程度その職員の方の勤務状況であったり、そういったもの評価をして、今回の国の制度改正においては人事評価制度も導入するということになっておりますので、それらも踏まえての昇給というものは考えていきたいというふうに思っています。

あと、条件面でのプラスポイントといいたいまいしょうか、それに関してはまさしく議員のおっしゃるとおりで、それぞれの方が持つ背景、家庭環境であったり、あるいは職場に対する思いであったり、あるいはご家庭、ご本人だけではなくて、例えば保育士さんであればご主人のご都合であったり、いろんな要因がありますので、必ずこのプラスポイントを上げれば、乗せれば絶対人が来るかということ、それはちょっと何とも言えないところもあるのかなというふうに思います。直近で私も子どもセンターの担当を1年ちょっとやっておりましたが、そのときに話を聞いていても、最近では保育の業界が地域だけではなく、全国的にですけれども、結構民間がどんどん出てきて、それで正職員の採用拡大をしているケースがあって、実際当町の保育所をやめられていって、正職員になってやめられていった方も何人かいらっしゃいました。ですから、そういうものの条件を望まれる方もいるでしょうし、逆にそこまでの収入ではなくて、一定の労働時間内のほうが働きやすいという方もいると思いますので、できるだけ町としては選択肢を設けるように、今回でいうと正職員1人採用活動しておりますけれども、そういった方法も一つでしょうし、給与を段階を上げていって、少しでも環境よくしていくという方法もあるでしょうし、逆に勤務時間をいじらずに、そのほうが働きやすいという方にはそこに合わせられるように、できるだけ弾力的に運用できるようにはしてまいりたいと思いますし、可能な範囲でのトータルの勤務改善を目指して優秀な人材を今後も確保してまいりたいというふうに考えております。

以上です。

○議長（長内伸一君） 3番、佐藤恣君。

○3番（佐藤 恣君） 今までの質疑である程度は理解できたのですが、ここでちょっとお尋ねしたいのは、今回のこの改正によって町の財政的負担はどの程度ふえるのか、これについて伺いたいと思います。

○議長（長内伸一君） 答弁、総務課長。

○総務課長（庵 匡君） ご答弁申し上げます。

先ほどからちょっとお話ししているとおりで、基本的には給与ですとか、そういったものはできるだけ現状を維持して、違和感なく新しい制度に入っていくということですので、ベースは同じなのですが、ただその一方で、昇給はちょっとまだ積算はしておりませんが、今段階で読める分としてはその分が増額になるだろうというふうに考えておられますので、それが現行のこしでの予算で見ている方がそのまま移行されたとしたら、年間でマックス大体800万円ぐらいの増額になるであろうと。ただし、次年度については、4月から制度運用になるので、6月分の期末手当はちょっと減額になるのです、勤務期間が短いということなので、来年は800万まではいきませんが、将来的にはそれに近づいていくであろうというふうに推測をしています。

以上です。

○議長（長内伸一君） ほかにありませんか。

〔「なし」と言う人あり〕

○議長（長内伸一君） これにて質疑を終結いたします。

討論に入ります。

〔「なし」と言う人あり〕

○議長（長内伸一君） 討論なしと認めます。

これにて討論を終結いたします。

これより議案第73号を採決いたします。

本案は、原案のとおり決することにご異議ありませんか。

〔「異議なし」と言う人あり〕

○議長（長内伸一君） ご異議なしと認めます。

よって、議案第73号 壮警町短時間勤務会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の制定については原案のとおり可決されました。

日程第3のうち、議案第74号 令和元年度壮警町一般会計補正予算（第7号）についてを議題といたします。

質疑を受けます。全体について。

〔「なし」と言う人あり〕

○議長（長内伸一君） これにて質疑を終結いたします。

討論に入ります。

〔「なし」と言う人あり〕

○議長（長内伸一君） 討論なしと認めます。

これにて討論を終結いたします。

これより議案第 74 号を採決いたします。

本案は、原案のとおり決することにご異議ありませんか。

〔「異議なし」と言う人あり〕

○議長（長内伸一君） ご異議なしと認めます。

よって、議案第 74 号 令和元年度壮警町一般会計補正予算（第 7 号）については原案のとおり可決されました。

#### ◎閉会の宣告

○議長（長内伸一君） これにて本議会に付議された案件の審議は全部終了いたしました。

よって、令和元年壮警町議会第 5 回臨時会を閉会いたします。

（午前 10 時 37 分）

地方自治法第123条第2項の規定によりここに署名する。

議 長

署名議員

署名議員