

## ◆ 上島 昇給について質問させていただきます。

区は今日まで、行財政改善推進計画の中で、その柱として職員数の削減を進めてまいりました。平成十五年度の予算では百名の削減を予定しておりますが、平成九年度から見ますと、職員数約一割の削減が完了したこととなります。しかし、人件費はほぼ横ばい。この人件費の削減が数字として出ていないのが実態でございますが、約五百億円を前後しているという状況でございます。その理由として、昇給分が大きくあるようでございます。

そこで、お聞きしたいと思いますが、平成十五年度から二十三区統一だった特昇制度、成績による特別昇給制度、これが各区ごとで行われることになるという中で、去年の十一月に区長会と特区連、特別区職員労働組合連合会との昇給制度についての妥結した内容の中で、成績特別昇給についてどのような妥結がなされたのか、その内容をお聞きしたいと思います。

◎永山 総務部長 今回の成績特別昇給の見直しは、これまで短縮月数が三カ月、それから六カ月が短縮されるという二区分であったものが、十二カ月短縮するという新しい区分を設けたこと、それから、特別昇給対象者を三カ月換算にいたしますと四〇%に拡大したということでございます。

この改正につきましては、人事委員会の勧告の意見で述べられておりますけれども、現行の特別昇給制度を、さらに成績主義の推進、あるいは職員の勤労意欲の向上に資する制度へと改める趣旨、こういったことから見直しが行われたということでございます。

◆ 上島 ただいま、三カ月に換算した中で四〇%という数字が示されたんですけれども、現在まで、これは多分二二%だった。これが約二倍の四〇%につり上げられる。今まで三カ月の短縮をされた方にすべて換算すると、約二〇%の方が今日まで昇給をしていた。六カ月の方が一%。それが四〇%になる中で、これは足立区の例なんですけれども、三カ月短縮される方が二八%、約三分の一に変更されまして、また六カ月短縮が五%、五倍、それで十二カ月短縮が〇・五%。

ご案内のとおり、社会経済環境が大変厳しい中で、またデフレ傾向にある中で、このような昇給の拡充というのがなぜこの時期に妥結がなされたのか、私は大変理解し切れませんし、また、区民の方々にも理解されにくい、難しいと思います。

そのときに足立区の職員課長のコメントでは、努力した人は評価される仕組みをつくった。順番に特昇を受けるのではなくて、成績主義で運用すると。これはももとの成績特昇の本来の意味そのものであって、なぜここで拡充することでその特別昇給の仕組みが初めてできたような言い方をされているのかと、他区の話で大変失礼な話かも知れませんが、私は納得できません。

それで、世田谷区として、今まで成績特別昇給制度、この辺にどのように取り組まれてきたのか。また、今後どのように拡充していくのか。

もう一点、この四〇%という妥結の内容というのは、世田谷区は変えられないんですか。例えば、三八%、三五%、三〇%にすることはできないのか、その辺をちょっとお尋ねします。

◎ 総務部長 特別昇給制度につきましては、勤務成績が特に良好な職員に対して付与すると、これまでもそういうシステムでした。日ごろの勤務成績を踏まえて、所属部課長の推薦を得て対象者を決定する仕組みというふうになっております。

例えば、介護保険の導入、あるいは清掃事業の移管、こういったことで大変ご苦労した、成果を上げた、こういったところの職員を重点的に付与の対象とする、こんな運用もしてきております。

今回の成績特別昇給の見直しは、先ほど申し上げましたけれども、職員のやったものが報われるというようなことをさらに推進していくということでございます。私どもも、この四〇%については、その中で各区が工夫をするということでございます。現在、世田谷区では、四〇%をどういうふうな割り振りにするかというのはまだ決めておりません。これから検討して決めていくという状況でございます。

◆ 上島 これも足立区ですけれども、二八%の方が短縮されるというのは、これはもう成績云々ではなくて、今までも昇給制度で一番指摘されてきた一斉昇短そのものだと思うんです。優秀な職員が本当に評価されるという仕組みでなければいけないと思います。

私は、それでは今日まで勤労意欲がそれほどなかったのかなというふうにもとれるわけでございますけれども、今後、本当にその四〇%という数字が変えられないとしたら、三カ月短縮というのを大きくとるのではなくて、やはりめり張りのある形にしていくべきだと思います。

そこで、私は、今後民間の雇用システムというのをちゃんと見ていただいて、ご案内のとおり、従来の長期雇用、また年功序列、正規社員という形から、能力、実績を重視した人事管理、また、雇用の流動化というものに変化しておりますけれども、今、行政の人事評価というのが、大部屋主義のもと、職場の相場観が中心になっているというような批判もありますが、やはりこの辺を転換しなければ、せっかく四〇%——私はどうも納得できませんが、もし仮に四〇%という枠が外せないとなれば、その中でめり張りのある人事評価、人事管理というのをやっていただかなければ、区民の大切な税金を使っているわけですから、血税でございますから、その辺のところをしっかりとやっていただきたいと思います。

また、目標管理による能力実績の公平公正、また透明な人事評価、人事管理を行うべきと考えますが、その辺のところをいかがお考えでしょうか。

◎ 総務部長 お話しのとおり、私ども、これから大変な時代の変化の中で、職員も変わっていかなければならないということで盛んにあれしていますけれども、やはりきちっとやったものが報われる、これまでもそのような方向で私どもは性格づけていましたし、そのように運用もしてきましたけれども、さらにその辺を強めていきたいと思います。

それから、四〇%というのはあくまでも枠でございますが、四〇%以内で各区が決めるということですから、四〇%を全部とらなければならないということではありません。