

◆ 上島 平成十五年度から初めてこの世田谷区独自の特別昇給制度がスタートするというところで、重要なポイントにあるわけですが、昨日、委員会が終わったあと、他の委員から、この短縮昇給について、それ自体よくわからないというような話を伺ったものですから、議論が前後してしまって申しわけないんですけども、簡単にわかりやすく、この制度自体を説明していただきたいと思います。

◎ 総務部参事 それでは、昇給に関して概略ご説明申し上げます。

まず昇給には、大きく分けて定期昇給というのと、いわゆる成績特別昇給というのがございまして、これは職員の給与に関する条例で定められております。

定期昇給と申しますのは、一年間、条例上は十二月を下らない期間というような表現ですが、良好な成績で勤務したときに昇給する。例えば十四年の四月一日に一級の二号という給料をもらっている人がいたとします。この人が一年間成績良好であれば、一年たった十五年の四月一日に一級の三号、こういうことに昇給する、これが定期昇給です。

それで、成績特昇というのは、この勤務成績が特に良好な場合、この昇給の期間を短縮することができる、こういう制度でございます。例えば三カ月短縮といいますと、十五年四月一日から三カ月前倒しで、十五年の一月一日に昇給する。六カ月短縮ということになりますと、十四年の十月一日に一号級上がって、一級の三号になる、こういうものでございます。

◆ 上島 そうしますと、十二カ月の短縮というのは、いわゆる一つ飛び越えるというような形だと思うんですが、昨日伺った話ですと、三カ月短縮換算で四〇%の人が、要するにわかりやすく言うと、五千人いれば二千の方がこの短縮昇給する。それは今のお話ですと、仕事内容が特に良好な職員の方が四〇%上がるということだと思うんです。

私は、普通に良好であれば定期昇給で上がっていくという形だと思うんですけども、これにプラス、特に良好である方が本当に四〇%いるのか。また、これはあくまで三カ月短縮の換算でございますけれども、これを別の換算で見ますと、十二カ月短縮の換算で見ると、一〇%の方、一割の方が特に良好で、一年間飛び越えてその号を上がるということになります。これは四〇%という枠がもう決まっているということですから、そうしますと、やはりこれは納得できないというか、余りにも多過ぎるというか、私はそういうような感が――私だけじゃないと思います――しております。

それで、私はここで確認しておきたいんですけども、この三カ月短縮が今日まで二〇%、そして六カ月短縮が一%ということだったわけですが、実際運用する中で、このパーセンテージを守らなければいけないんですか、それとも、特に優秀な成績の方がいらっしゃらなかつたら、一〇%とか五%とかに減らすことはできるんでしょうか、その辺を教えてください。

◎ 総務部参事 先ほど委員がおっしゃいました四〇%というのは決定されたことでございますから、三カ月に換算をして、四〇%というのは守る必要がある、こういうことでございます。

◆ 上島 そうではなくて、実際運用する中で、例えば本当に特に優秀な方がたくさんいなかった場合、それはどうされるんですかということなんです。

◎ 総務部参事 特別昇給に関しましては、成績主義の一層の推進と職員の士気の高揚を図るということで実施しております。そういう中で、各課長あるいは部長から推薦をいただくと、職員が六千人おる中では、特に優秀なのがそれぐらいいるということでございます。

◆ 上島 じゃ、今日までのお話をさせてもらいますと、三カ月短縮は二〇%の方が出るということで、平成十一年度から十四年度まで毎年大体千人以上がこの三カ月の短縮を受けているわけですが、これは二〇%をしっかりと守らなきゃいけないんでしょうか。それとも、成績が特に優秀でない方、余り評価する方がいらっしやらなかった場合、これを一〇%とか五%とかに引き下げることができるんでしょうか、どうでしょうか、実際の運用の面です。

◎ 総務部参事 この件に関しては、勤務条件ということにもかかわってまいりますので、当然職員団体との協議もございます。二〇%ということについては守る必要があるというふうに考えております。

◆ 上島 はい、わかりました。

それでは、先般決められた大枠である四〇%というのが、これはいつまで生きているのかな。といいますか、実際、世田谷区が今後独自で自治体としてしっかりと歩んでいく中には、もちろん人事の全般的ないろんな課題があると思いますが、その改定を行うには、やはり二十三区の区長会と特区連との協議の中で決めていかざるを得ないんでしょうか、その辺のところを教えてください。

◎ 職員厚生課長 交渉につきましては、二十三区の区長会がありますので、これは特別区人事委員会が五十三年に設置されて以来、そういった仕組みになっております。今現在、共通事項で十九項目ほど、そちらの方で決めるという形の取り決めが区長会でなされておりますので、これをどうにかしようという場合には、区長会で議論して変えていかなければいけない、そういう形になっております。

◆ 上島 財調の問題を含めまして、私はこういうことも区長会でやはり検討していく時期なのかなと思っております。それ以上のことは結構ですが、昨日申し上げましたけれども、もう労使の関係の中で決められたことですから、その中でやっていただくしかないんですが、やはりメリ張りのある、本当にしっかり仕事をしている方、もしくは頑張っている方がきちっと評価されて、そういう仕組み、メリ張りのある仕組みにしてもらいたいと思いますが、その辺の考え方ですね。特に地方分権という流れもあるわけですが、これからどういう視点で職員の成績評価をしていくかというのは、きのう聞いたことなんですけれども、助役にちょっとお答えいただきたいと思います。

◎ 八頭司助役 今ご答弁申し上げておりますように、勤務条件については労使間で決める部分がかかなりまだ残っております。ただ、運用につきましては、やはり成績主義をこれからはより徹底していかなければいけない。そうじゃないと、民間ではもう定期昇給すらなくなってくる時代になっております。なかなかご理解いただけない部分があってはいけないと思います。