

平成19年9月12日（水）

○議長（中上良隆君） 順番18、4番 松浦君。

〔4番（松浦健次君）登壇〕

○4番（松浦健次君） お忙しい中、傍聴の皆さん、ご苦労さまでございます。よろしくお願ひします。

私は、約3億9,500万円の勤勉手当にメスを入れるべきであるという観点から質問をいたします。そもそも地方政治の運営というものは、そう難しいものではない。国家の運営であれば、外交や国の安全保障、多面的な政策が複雑に絡み合い、常に極めて難しい局面に対峙しており、大変な事業と言えらるべきでしょう。しかし、地方政治の本質は、単純化すれば限られた予算をどのように配分して有効に使うかという簡単なものであります。確かに世の中にはさまざまな価値観があり、すべての意見を取り入れることは不可能な問題が無数に存在します。しかし、大方の人になるほどと納得できることをやれば事が足りるのではないのでしょうか。

では、橋本市政において大方の人が一応なるほどと納得できそうな基準はいかなるものか。私は、なれ合い政治でないかどうか、事なかれ主義ではないかどうか、場当たり先送り政治ではないかどうかという基準に照らせば、一応なるほどと納得できる線に近づけると考えますが、いかがでしょうか。本市の勤勉手当の実態は、なるほどと納得するにはほど遠いものかと考えるので、市民の代弁者としての職責を全うするために一般質問で取り上げた次第であります。

職員には勤勉手当と称して、年間約3億9,500万円が期末手当と同時に2回に分けて支給されています。勤勉手当の額は、月平均すると基本給の約13%にも達します。市職員

がその職務に関して勤勉であるのは当然であります。このような当たり前のことに対して勤勉手当を支給することは、市民に対する背信行為であると考えます。私は、職員間の実質的な公平・実績に対する正当な評価という観点から、勤勉手当の活用も意義があると考えます。しかし、職員全員を対象として、勤務成績とは無関係に勤勉手当を支給することは、正当な根拠を欠く違法な支出ではないでしょうか。

一例として、半年間で半分休んだ職員、3分2休んだ職員にもそれ相応に勤勉手当を支給しております。私は早急に改善すべきであるとするが、市民は市長に対してかかる市政の運営を負託したのでありましょうか。市長のご答弁をお願いします。

○議長（中上良隆君） 4番 松浦君の一般質問に対する答弁を求めます。

企画部長。

〔企画部長（吉田長司君）登壇〕

○企画部長（吉田長司君） 職員の勤勉手当についてのご質問にお答え申し上げます。

勤勉手当の支給根拠につきましては、地方自治法第204条第2項において、その名称が規定されており、同条及び同条第3項において、条例で定めることを前提として、その支給が可能とされているところであります。本市では勤勉手当に関し、橋本市職員の給与に関する条例第20条及び橋本市職員の給与支給に関する規則第2条の2から第2条の6までにおいて規定しているところであります。

最初に、勤勉手当の支給時期及び支給月数についてご説明申し上げます。議員ご指摘のとおり、勤勉手当は6月と12月の年2回、期末手当の支給と同時に支給しており、現在そ

の支給月数は、6月に支給する場合、期末手当1.4カ月分、勤勉手当0.725カ月分で、12月に支給する場合、期末手当1.6カ月分、勤勉手当0.725カ月分で、年間支給月数は期末手当3.0カ月分、勤勉手当1.45カ月分の合計4.45カ月分となっております。また、平成18年度普通会計ベースでの勤勉手当支給額は約3億6,100万円で、一般職員給料支給額約25億9,600万円に対し13.9%となっております。

次に、勤勉手当の基礎額及びその算定方法についてご説明申し上げます。勤勉手当の基礎額とは、基準日すなわち6月1日及び12月1日現在において、職員が受けるべき給料の月額と地域手当の月額の合計額に職務の級に応じた加算額を加えた額であり、算定方法は当該基礎額に基準日以降6カ月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じ、ゼロから100分の100までの期間率を乗じて得た額に、勤務成績に応じ任命権者が100分の140の範囲内で定める成績率を乗ずることとなっております。なお、本市では現在、標準の成績率を100分の72.5とし、基準日以降6カ月以内に地方公務員法の規定による懲戒処分を受けた職員の成績率を停職処分100分の35、減給処分100分の45、戒告処分100分の55として運用しております。

最後に、勤勉手当が違法な支出ではないかとのおただしについてであります。当該手当は一般職の職員の給与に関する法律その他人事院規則の規定に基づき国家公務員にも支給される手当であり、本市を含む全国の地方公共団体においても地方自治法及び各団体の条例等、規定に基づき支給されているところであり、法的根拠も明確であることから違法性はないものと考えておりますので、ご理解賜りますようお願い申し上げます。

○議長（中上良隆君）4番 松浦君、再質問ありますか。

4番 松浦君。

○4番（松浦健次君）みんな一緒になってしまったらわかりにくいので、私としては立法論、手続き論、解釈論、こういう分野に一応分けて質問させていただきます。

まず立法論として、勤勉手当は勤務成績ではなくて出席、出勤日数に応じて支払うと。そこで別表を見れば、例えば4月以上4月15日未満、そしたら正規の満額の70%の勤勉手当を支払われると。また1月以上1月15日未満、こういう半年の間に45日ぐらいい仕事をしてない人でも勤勉手当という名目で15%、こういういろんな段階があるんですけども、私は勤勉手当と、手当は扶養手当、通勤手当、何々手当とありますけども、手当の中に勤勉という限定がついているんです。勤勉な方に支給する手当です。そうになっているにもかかわらず、単に出勤しただけで勤勉手当を与えるということ自体、この別表自体の存在に疑問を感じますが、その点いかがですか。

○議長（中上良隆君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）別表と申されますのは、多分、橋本市職員の給与支給に関する規則の中の別表ということで、別表そのものは期間率を定めたものというふうに解釈してよろしいでしょうか。それにつきましては、6カ月を限度として15日単位で14段階の期間率ということで、出席、いわゆる病休とか有給休暇を除きます欠席についての部分で、それを期間率ということで勤勉手当の中にどれだけ出席したかという要素も入れまして、期間率というものを加味した形で期間率というのを定めてございます。ということで、それにつきましては、条例の中に期間率と成績率を加味して勤勉手当の構成をするということで決めてございますので、それを具現化したのがその規則でございます。

○議長（中上良隆君）4番 松浦君。

○4番（松浦健次君）ちょっとおかしいと思いますけどね。今のお話でしたら成績の内容として期間率、出勤率をそういうふうに決めていると。出てくるか出てこないか、普通出勤して基本給をもらうんだと。出勤して当たり前と私は思うんですけどね。それに勤勉手当と。私は勤勉手当自体の存在を否定するものではないんです。頑張ってくれている人には当然勤勉手当で報いて、先ほどにも述べましたように、実質的な公平あるいは職員のやる気、こういうことを喚起するために勤勉手当の存在の意義は認めます。しかし、出てくれば勤勉手当がもらえるんだと。またいろんな話を職員の方からも聞きますけど、そこに座っておられる部長すべてとは言いませんけども、何人かからこういう話をしたら、松浦議員、あんたの言うことはもっともだ、一生懸命頑張っている職員は頑張っていない人と同じように勤勉手当、これだけしかもらえないのは不満だ、結構こういう不満も聞くことは少なくない。私が伺った部長、皆そうおっしゃっているんですよ。これで立法論としてこの別表はおかしい。市民が納得できるものとお考えですか。

○議長（中上良隆君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）先ほども答弁させていただきましたように、勤勉手当の構成要素に欠席というんですか、休まれた要素も含まれているということで、すべて来ましたら1でございます。それよりは、そこから休まれた方については減額しているというような形でございます。病気で休まれたとかいうことで。それは掛け率を掛けまして1以下の数字を掛けていくというような形でございます。出席も勤勉手当の要素にしているということで、成績率だけで決めているということじゃなしに、期間率という形でそういうことも要素に加えているということでございます。

以上でございます。

○議長（中上良隆君）4番 松浦君。

○4番（松浦健次君）勤勉手当の構成要素としては期間率と成績率と。成績率というのは何ですか。

○議長（中上良隆君）答弁を求めます。

企画部長。

○企画部長（吉田長司君）いわゆる勤務評価というふうに考えてございます。

○議長（中上良隆君）4番 松浦君。

○4番（松浦健次君）勤務評価と。そうだとすれば、先ほどの72%、これはみんな一律にやっているんでしょう。評価してないわけでしょう。できる人もできない人も大勢いるんですけどね。いろんな段階の人がある、それを成績率で評価してない、私はこれを言っているんですけどね。その点について全然制度として不備じゃないですか。今の答弁もなっていないじゃないですか。

○議長（中上良隆君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）規則の中に、その成績率につきましては100分の140の範囲内で市長が定めるような形になってございまして、現在のところ、そのめり張りはついていないのが現状でございます。ただ処分を受けた者についてはそういう形で減額はしてございませぬけれども、現在の状況では平均値ということでめり張りはついていない状況でございます。

○議長（中上良隆君）4番 松浦君。

○4番（松浦健次君）成績率、成績を評価してめり張りをつけるのが市当局の仕事ではないんですか。それをそんなことしないでみんな一律にやっている。それはなぜですか。

○議長（中上良隆君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）この質問につきましては、さきの6月議会でも質問を受けて答弁させていただいたとおり、勤務評価につき

ましては、現在、職員の人材育成ということで、この春から人材育成検討委員会を設けまして、その人事評価、それから人事評価だけではございませんけれども職員の研修も含めまして、それを取り組んでいるところでございます。ということで、6月議会も申しましたとおり、人事評価につきましては人間が人間を評価していくということもございまして、一定の客観的なルールづくりをしていかなければいけない。それと観念的、主観的なものだけで評価するということになりましたら、その個人に対する説明責任もございまして、そういうことを決めていく中で訓練を加えていく、試行していくという考え方ということで言わせていただきましたけれども、現在、そういう形でそういうものを構築しながら、この春からでも人事の面談シートというようなものも設けまして、そういうものに取り組んでいる状況でございます。

○議長（中上良隆君）4番 松浦君。

○4番（松浦健次君）何と生ぬるいと、こういう感想です。国がこう言うから、国がいいと言っている、ほかの全部の自治体もやっていると。やってるんですけどね。やってるんですけども、国としてはもっとしっかりしてますよ。私は総務省に問い合わせましたところ、特に勤勉、勤勉、普通、それ以下、そういうふうな形で橋本市もやっているはずだと、それ以外にみんな一律になんて、成績率、そんなことは考えられないと、総務省の担当者はそう言ってましたよ。私が思うのは、評価すれば、それはいいように評価すればいいですけども、できない、サボっている人をそのように評価すれば自分が嫌われる、いい顔してもらえない、楽するために皆さんを一律にやった、そういうことじゃないですか。めり張りをつけて給与を支払う、民間ではどこでもやっていることですよ。それを避けて、

私が先ほど言いました事なかれ主義、場当たり先送り、これを地でいってるんじゃないですか。

今、中西議員が言われたように、当たり前のことを当たり前とやるべきだと。何の評価もなしに何の不利益も受けなくて、どんなことをしても刑法にひっかからない限り首にならないんだと。そうだとすれば、やりたい放題やってるのと違いますか。私はいろいろ聞くんですけど、上司の言うことを部下が聞かない、それでもしょうがない、そんなことで組織として、活力ある組織として仕事をやっていけるんですかね。役所の体質を改めるためにも、こういうことは即刻やめていただきたい。

人事考課、これは平成11年の橋本市行政改革大綱、笑顔輝く創造都市をめざして、平成11年3月です。ここにも同じようなことが書いてあります。人事考課をしなきゃいかんと。今から約10年前。ほんで今頃まだやってない。こういう体質をなぜ改めようとしませんかね。私は情けなくてしょうがない。ここにも、これは今年の橋本市報です。法令遵守の徹底化と。法令遵守、法律を守るのは公務員の当たり前の話ですけども、わざわざ書いてある。市民に信頼される行政運営を確保するため、法令遵守の徹底化を図ることはもとより、庁内コンプライアンス、これは法令遵守をはじめとした市民に信頼される市政運営への取り組み体制の整備を行うと。ところが、今の勤勉手当で期間率、成績率。期間率はこうして決めていると、成績率はないんだと、自分から決めた規則を自分で破っている。こんなことで市民に信頼される市政ですかね。

市長、ご答弁願います。政治的な重大な決断の問題を私は伺っているんです。いかがですか。

○議長（中上良隆君）傍聴席、静かにお願い



○議長（中上良隆君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）平成11年からそういう話が出ていて、できないのが事実でございます。ただ、今現在そういうことで取り組んでおります。そういうことと、めり張りをつけるのが目的じゃなしに、これは人材育成ということで、給料下がった人がやる気をなくすということも防ぐこともこれは重要なことでございます。ということで、全体的にそういうことでめり張りをつけることによって発揮できるような形で持っていかなければいけないということになりましたら、全員のあつ程度理解とか、そういうものがあつてございまして。そういうことを踏まえた中で、きょう、あつたというような形でできないということをおつているわけでございます。ということで、主観でおつてるんでしたら簡単でございます。それで納得する方もおれば納得しない方もおつるということで、その辺のことを十分考えた中でしていくということで、目的は人材育成という観点からそういうことをおつていくということをおつ理解願つたいと思つています。

○議長（中上良隆君）4番 松浦君。

○4番（松浦健次君）大変慈悲深いお話でしたけども。10年間、気がついてまだおつていなかったと。しかも、今まで私が6月議会でも取り上げたときでも、まだいつになるかわかりませんと。これは市民は納得できますかね。市民に信頼される橋本市となりますかね。やはり期限を切つて何が何でもやり抜くんだという、それぐらいの決意はできないですか。自ら決めた規則を自ら破つておつて、それで法令を守りましよう、冗談言つちやいけませんよ。私はこれを読んでいて、こういう決意とか文書をつくるのが役所の生きがいになつておるんじゃないかと、こない思つましたけども。これじゃ話にならんのではないですか。

せめていついつまでにやると、政治的な決断でやると、これは市長、言えないことですかね。

○議長（中上良隆君）暫時休憩いたします。

（午後2時17分 休憩）

（午後3時2分 再開）

○議長（中上良隆君）休憩前に引き続き会議を開きます。

この際、お諮りいたします。

4番 松浦健次君から、先ほどの一般質問における発言について、一部不適切な発言があつたので、会議規則第65条の規定により、その部分を取り消したい旨の申し出があつました。この取り消し申し出を許可することにご異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長（中上良隆君）ご異議なしと認めます。

よつて松浦健次君からの発言の取り消し申し出を許可することに決しました。

日程に従つて一般質問を行います。

答弁を求めます。

市長。

〔市長（木下善之君）登壇〕

○市長（木下善之君）松浦議員の答弁を保留しておりましたが、それでは答弁をさせていただきます。

人事の育成制度の構築であります、20年3月に終わるということをおつておつて、20年4月より人事評価制度の試行を行つてまいりたいとおつておつてございまして、21年4月より段階的に管理職をまず取りおつていきたいとおつておつてございまして、一般職につきましては、それぞれ管理職の状況を見ながら、組合との合意形成もございまして、できるだけ速やかに進めてまいりたい、そういうことでもあります。

以上でございます。

○議長（中上良隆君）4番 松浦君。

○4番（松浦健次君）なかなか考えられた答弁だとは思いますが、今まで約10年間経過していると。その間、遅々として進まなかった一つの大きな事業ですけどね。市長、今言われたことについては、物理的に今から始めるんだったら、それはもうやむを得ないと。今から始めるということに、ものすごい私は大きな不満はあるんですけどね。今までほっといて、ほっとくに近いような状態であって、今こういう問題で頑張るよと言われても、私としても100%信じるというわけにはいかないんです。しかし、物理的に試行も必要というか、そういうことを考えれば、今の市長の答弁を嫌ですけども受け入れざるを得ないと。これはもう一言言わせてもらえば、ラスパイレス指数、これは橋本市職員は100より以下だと、給料は高くないということが広報されているんですけども、実質的に自動的にこういう勤勉手当を与えるのであれば、100%それをラスパイレス指数に入れば百十二、三になる、高給になる、それを隠すためにやったんじゃないかという私は懸念もあるんですけどね。それはそれとして、今までのことを猛省、猛反省していただきまして、一刻も早い張りついた人事考課をつくっていただき、橋本市の組織の活性化・効率化に大いに奮闘していただきたいと思います。

企画部長、答弁をお願いします。決意のほどを。

○議長（中上良隆君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）先ほどの答弁で市長が申されたスケジュールということもございます。それで、現在そういうことで人材育成のプランを進めてございますので、そういう形で進めたいというふうに考えております。

○議長（中上良隆君）4番 松浦君。

○4番（松浦健次君）ありがとうございます

た。終わります。

○議長（中上良隆君）これをもって、4番 松浦君の一般質問は終わりました。