

◇鈴木良勝君

○議長（伊藤福章君） 次に、5番鈴木良勝君登壇願います。

（5番 鈴木良勝君 登壇）

○5番（鈴木良勝君） おはようございます。

5番鈴木良勝と申します。私は新人議員でございますので、この一般質問の席に立つのは初めてでございます。したがって、途中不適切な発言や失礼な言葉があるかもしれませんが、どうかひとつご容赦のほどをお願い、お断り申し上げまして、私の質問に入らせていただきます。

私の質問は、職員が働きやすい職場環境の構築をという題で質問したいと思っております。

前段ですが、美郷町が誕生しまして1年が経過しました。私たち議会議員も在任特例が解除になりまして、新しく22名の議員が選ばれました。まさにこれからが本当の意味での美郷町のまちづくりが展開されるものと私は認識しております。

住みよいまちづくり、これの舵取り役は申すまでもなく町長ではございますけれども、その町長の指揮のもとで実際に現場、職場で働くのは職員でございます。その職員の能力を100%引き出すには、その職場環境が働きやすくなければならないと。その働きやすい職場環境の構築こそが最も重要なポイントになると私は考えております。

前置きはこれくらいにしまして、これからいよいよ質問の本題に入らせていただきますが、働きやすい職場環境を構築する上での課題はたくさんあるかと思いますが、その中で最も重要な課題の一つに私は職員給料、正しくは給与という言葉を使っておるようではございますけれども、町民には余りなじまない言葉だと思われましたので、あえて給料という言葉を使わせていただきます。この問題があると思っております。

合併後に職員給料の均衡は図られておるのかと。図られておるとすれば何ら問題はないわけですが、もし、そこに差異があるとすれば、是正の必要があると思っております。申すまでもなく、職員給料というのは生活給でございます。そこに格差、差異があつては職場環境はもちろん、仕事に対する士気、さらには人間関係にまで影響を及ぼす大きな事態と私は思っております。

町には300人ほどの職員がいると聞きますし、また旧町村時代の給料体系、これも違いがあらうかと思っておりますので、一朝一夕に事は運ばないということは十分承知してございますが、少々時間をかけてでも結構ですので、ぜひとも見直しに着手をしていただきたいと思いますと思っておりますが、町長の考えを伺います。

それから、参考までをお願い申し上げますが、ラスパイレスと、秋田県のほかの町村との比較の位置づけ、もしわかりましたら、これもお願いしたいと思います。

それと、もう一つは、現在人事院では職能給の導入が検討されておられるようで、近い将来国家公務員には導入される見通しと聞いておりますが、美郷町としてはどのように対処、対応していくのか、この二つをお聞きいたします。

○議長（伊藤福章君） 答弁を求めます。町長登壇願います。

（町長 松田知己君 登壇）

○町長（松田知己君） 鈴木議員のご質問にお答えいたします。

初めに職員給与についてですが、議員ご承知のとおり職員給与は採用時の職歴や、採用時の試験区分によって初任給の号俸が決定され、その後は基本的に1年に1度定期昇給していく制度となっております。また、特に職務成績が優秀である場合は特別昇給させる規定があるほか、長期休暇、あるいは休職など定期昇給の延伸があります。また、懲戒処分でも定期昇給が延伸しますが、さらに、職種変更では給料表の変更などもあり、それぞれ旧町村において職員の勤務状況等を踏まえて取り扱いがなされてきたものと理解しております。

旧町村の職員が美郷町職員に切りかわる時点では、それを引き継ぎ、給与が支給されておりますが、美郷町としては美郷町一般職の職員の給与に関する条例などで規定し、その基準により支給されているところです。現在の職員給与がそうした職員それぞれの過去の実績に応じて決定されている以上、年齢や勤務年数、職位等の比較によって平準化することは困難であることをご理解いただきたいと思います。

職員が住民サービスの提供に向けて一生懸命に頑張り、そのことが給与として評価されることは活力ある職場環境、あるいは働きやすい職場環境に大切なことと認識しております。美郷町としても職務に精励し、特に優秀である職員には特別に昇給できる措置を規則に規定しておりますので、職員各位には能力、資質を高め、みずからの職務に生かすよう期待しているところです。なお、現在のラスパイレス指数については、美郷町においては90.9でありますので、ご了解願いたいと思います。

さらに、人事院が勧告した職能給の導入についてですが、人事委員会を持たない本町にとりまして、国交準拠の原則によって人事院勧告に沿って給与等を条例で定めているところですが、議員ご質問のとおり、本年の人事院勧告では大幅な改正勧告がありました。人事院の勧告制度は民間準拠によって決定する仕組みとして国民の理解を得て、公務員給与等の決定方式として定着しているものと認識しておりますので、今後とも人事院勧告に沿った各般の取り組みをしていくことが行政運営の安定に寄与するものと考えておりますので、どうかご理解願いたいと思います。

以上を持ちまして答弁を終わります。

○議長（伊藤福章君） 5番鈴木良勝君の再質問を許可します。

○5番（鈴木良勝君） 年功序列が正しいという考えは私も持っておりませんが、やはり同世代の職員間で経験年数が同じぐらいでやって差があるということになれば、非常に何と申しますかやっかみと申しますか、ねたみと申しますか、こういうことも実際出てきた例も私も経験しておりますし、できるならば年功序列を基本にしてこの改定を進めていただきたいと思います。

二つ目の職能給の導入、これも導入を考えておるといようなことでしたけれども、これを導入する

際も非常に大きな問題が、給料の統一以上に大きな問題があると思いますので、十分に協議、検討を重ねた上で、ひとつ導入を図っていただきたいということを申し上げて、私の質問を終わりたいと思います。

○議長（伊藤福章君） これで、5番鈴木良勝君の一般質問を終わります。