

目標チャレンジプログラムの本格実施について

－千葉県職労の基本的な考え方－

民間企業が、先を争って導入した「能力・成果主義」に基づく人事管理や給与制度は、今、多くの企業で矛盾や弊害を拡大し、違法行為の蔓延、企業の存立を揺るがす事態まで引き起こし重大な社会問題となっています。社会保険事務所の免除申請のかさ上げ、三井住友銀行の投機的商品の押しつけ、三井物産のディーゼル規制の隠蔽、三菱自動車、JR西日本、雪印など枚挙にいとまがありません。成果主義の反省で賃金連動を見直す企業が出ているときに、安易な給与制度との連動は認められません。

1 民間企業ではすでに破綻している競争至上主義ではなく、多くの職員が納得できる人事制度を

千葉県当局は、今年度「目標チャレンジプログラム」を本格実施し、来年度、管理職への勤勉手当に反映させ、さらに一般職員にも拡大しようとしています。県当局は目的として、「勤労意欲の向上」「職場の活性化」をあげています。しかし、一人一人の能力や業績を査定・評価し賃金に反映させることが働く意欲向上につながるのかどうか、チャレンジプログラム実施後の職員アンケート結果を見ても否定的意見が多く出されています。

県職員にとっての働く意欲は賃金だけではなく、行政への意志決定への参加を保障され、「県民の立場に立って」「県民に役立つ」仕事ができるかどうかにあります。新採職員が県庁を選んだ理由のトップは、「県民に役立つ仕事がしたいので民間ではなく、公務員になった」と答えていることにも現れています。

そのために、次の制度の確立を求めます。

- ①憲法や地方自治の本旨に基づき、国民や、県民の願いに効率的に答える行政を推進できる公務員を育成する制度
- ②利潤や採算性のみを追求する「競争至上主義」に基づく選別的な民間手法ではなく、民主的で公正・公平性、中立性、安定性、継続性、専門性が確保され職員相互に協力し合っ
て業務が遂行される制度
- ③一部のエリートを養成・登用する制度ではなく、一人一人の意欲と可能性を生かし、長期的・総合的に発展・成長できる制度

2 評価結果の全項目開示、不服審査機関の設置などで、公正で客観的な人事評価制度を

目標チャレンジプログラムについては、賃金と分離させ、次の制度を求めます。

- ①評価の最重点を、主権者の住民サービスの充実、向上、奉仕におくこと。
- ②個人の競争をあおり立て、数値化しやすい「目標管理制度」を導入せず、職場目標は、みんなで民主的に議論し、個人目標も自主的に設定できるものにする。「住民奉仕」に反する上司の職務命令には意見具申と拒否できる制度とする。
- ③すべての評価項目・結果についての個人に対して全面開示。評価結果の職種別、男女別、部課別などの結果を明らかにする。全職員を対象にした下からの評価。労働組合が参加す

る不服審査機関の設置。

3 「評価結果」の賃金リンクは行わず、生計費原則に基づく賃金保障を

(1) 「目標チャレンジプログラム」や「人事評価制度」を給与制度とリンクさせるのは、次の理由から反対です。

- ①短期的に評価するために長期的な人材育成に役立たない
- ②集团的業務である公務を、個人中心の評価し、給与制度とリンクさせることは、競争をあおり、個人主義を蔓延させ、モラルダウンやチームワークを喪失させる
- ③業務は絶えずさまざまな「外部要因」により本人の努力や能力を超えた成果をもたらす。あいまいな評価による給料変動は、逆に職務に対する「やる気」を失わせ、公務の継続性・安定性を損なう。
- ④「評価」基準自体が一般的であり、あいまいな一方、評価者そのものに対する被評価者の信頼が確立されない中での給与制度とのリンクは、逆の効果をもたらす

(2) 生計費原則に基づく賃金保障のため次のことを要求します。

- ①賃金制度は「生計費原則」「同一労働同一賃金の原則」「ライフサイクルにみあった年功要素の反映」「生活保障のうえで、専門性や熟練度を加味した賃金体系」を基本とすること。
- ②初任給を始め若年層の賃金を大幅に引き上げること
- ③現業・非現業の賃金格差の是正を図ること
- ④非常勤職員、委託労働者など千葉県に働く職員の賃金底上げと均等待遇をはかること