

府職労
第96回定期大会
12月20日(火) 9:00受付
エルおおさか南館5Fホール

府職の友

FUSYOKU NO TOMO

2050号 2016年12月7・14日

発行所/大阪府関係職員労働組合
〒540-0008 大阪市中央区大手前2-1-59
電話 06(6941)0351・内線3740
直通06(6941)3079 FAX06(6941)4541
Eメール info@fusyokuro.gr.jp
URL/http://www.fusyokuro.gr.jp
発行人/有田 洋明 編集人/小松 康則
(一部10円)組合員の購読料は組合費に含まれています。



相対評価結果の昇給反映は 府職労が緊急申し入れ 中止を

1月昇給での

下位評価に落とされた職員の昇給抑制は許されない

12月9日、府職労は、松井知事あてに「人事評価結果の給与反映の中止を求める緊急申し入れ」を行いました。

圧倒的な職員の反対の声を押し切って、昨年2月6日に強行した「人事評価結果の給与反映等の見直し」による昇給への反映が2017年1月から実施されます。これにより、絶対評価でB評価であっても、相対評価で下位区分(第四・第五)へと落とされた職員は、不当にも昇給が抑制されることとなります。昇給への反映は、生涯の賃金にも影響します。府職労は、今年の「相対評価制度の検証」も踏まえ、この昇給反映を中止するよう強く求めました。

「昇給反映すべきでない」というのは、府当局の基本的考え方のはず

2010年11月、府当局は「現行の給与反映については、否定的な意見が半数を超えている。これは、生涯に影響する昇給に評価結果を反映していることには大きな要因があると思われる」と思われ

「この見解を示し、「平成24年度から上位区分への査定昇給を一律4号給」とする変更を行いました。また、相対評価導入当時

「生涯に影響する昇給に評価結果を反映すべきでない」「二次評価(絶対評価)結果を加味した給与反映を行う」というのが府当局の基本的な考え方です。

昇給への反映(相対評価の下位区分)

- 相対評価制度の趣旨をより昇給に反映する観点から、下位区分の号給数を見直す。
- 評価制度において、絶対評価「C」「D」については第五区分に位置付けることから、第4区分における「C」「D」の区分を廃止する。

現行

区分	昇給号給数
第一区分	4号給
第二区分	4号給
第三区分	4号給
第四区分	B: 4号給 C: 3号給 D: 2号給
第五区分	B: 4号給 C: 2号給 D: 昇給しない

2017年1月昇給より

区分	昇給号給数
第一区分	4号給
第二区分	4号給
第三区分	4号給
第四区分	B: 3号給 C: 2号給 D: 昇給しない
第五区分	B: 1号給 C: 昇給しない D: 昇給しない

(注)年度当初年齢55歳以上の昇給抑制: 4号給は2号給適用、3号給は1号給適用、1号給は昇給なし

「標準・良好」なのに、なぜペナルティを受けなければならないのか!

「生涯に影響する昇給に評価結果を反映すべきでない」「二次評価(絶対評価)結果を加味した給与反映を行う」というのが府当局の基本的な考え方です。

「標準・良好」なのに、なぜペナルティを受けなければならないのか!

遊歩道

来月4月に孫が小学校入学します。小学校入学は子どもにとって、親にとっても、祖父母にとってもうれしいものです。その中の楽しみの一つがランドセル選び。昔は、男の子は黒、女の子は赤というのが定番でしたが、今はカラフルなランドセルが並んでいます。色だけでなく、性能も良くなり、軽くて丈夫なものが多いそうです。▼

「標準・良好」と評価をされているにもかかわらず、相対評価によって、一

「標準・良好」という区分で、二次評価結果を加味した給与反映を行う」とことを「基本的な考え方」として示しています。

2016年12月9日
大阪府知事 松井 一郎 様

大阪府職員労働組合
執行委員長 有田 洋明

人事評価結果の給与反映の中止を求める緊急申し入れ

昨年2月6日、府当局は多くの職員の反対を押し切って「人事評価結果の給与反映等の見直し」を強行しました。

その結果、来年1月の昇給時に、相対評価で下位区分に落とされた職員は、昇給が低く抑えられる(第四区分は3号給、第五区分のうち二次評価結果Bは1号給、二次評価結果Cは昇給なし)こととなります。

平成22年11月、府当局は「新人事評価制度の実施状況についての検証」の中で、「現行の給与反映については、否定的な意見が半数を超えている。これは、生涯に影響する昇給に評価結果を反映していることには大きな要因があると思われる」との見解を示し、「平成24年度から上位区分への査定昇給を一律4号給」とする変更を行いました。

また、相対評価導入時には「結果を出したのに下位区分に位置付けられた職員のモチベーションの低下」「働きに差がない職員の相対評価に苦慮」等を課題として指摘し、「第四・第五区分に位置付けられた職員の納得性を高め、仕事のモチベーションを向上させるための改善が必要」とし、「職員の発揮した成果等をより的確に給与に反映することにより、職員のモチベーションの確保につながるよう、相対評価結果を基本に下位二区分については、二次評価結果を加味した給与反映を行う」ことを「基本的な考え方」として示しました。

来年1月からの下位区分への昇給反映は、これまでの経過や府当局自身が示した「基本的考え方」を根底から覆すものであり、職員のモチベーションをいっそう低下させるものです。

また、「平成27年度実施の相対評価による人事評価制度の検証について(平成28年8月)」では、給与反映について過半数の職員が不満を感じておらず、その理由も「特に気にしていなかった」が約60%に達しており、給与反映の仕組みに関心が低い状況も明らかになっています。さらに「検証の総括」では、現行の人事評価制度は制度目的である「執務意欲の向上」や「職員の奮起や切磋琢磨」へとつながっていない状況や全職員を対象とした相対評価は他府県での導入例はなく、分布割合を厳格に運用する相対評価は民間企業での導入例も極めて少ないことが指摘されています。

こうした状態のもと、来年1月の昇給反映を行うことは、あまりにも拙速、無責任と言わざるを得ません。とりわけ、相対評価で下位区分に落とされた職員に生涯にわたってペナルティを与えることは、断じて容認できません。来年1月の昇給反映を中止することを強く申し入れます。

以上

さらに「検証の総括」では、現行の人事評価制度は制度目的である「執務意欲の向上」や「職員の奮起や切磋琢磨」へとつながっていない状況が明らかであることや全職員を対象とした相対評価は他府県での導入例はなく、分布割合を厳格に運用する相対評価は民間企業での導入例も極めて少ないことも指摘されています。こうした状態のもと、来年1月の昇給反映を行うことは、あまりにも拙速、無責任と言わざるを得ません。府職労は、相対評価結果の給与反映を直ちに中止するよう求めるとともに、相対評価制度に反対する取り組みを引き続き進めます。

んぼろ (H)