

「勤務実績に基づく昇給制度」（いわゆる査定昇給）に対する 大阪市職員労働組合の認識

〔1〕 人事評価制度は、本来、人材育成や職員が能力を最大限発揮することによって、組織力の高まりにつながることを目的とし、多くの企業や自治体においても導入が進んでいます。

導入にあたっては、職員が制度の目的や内容を十分に理解した上で実施することが極めて重要です。

とくに、評価結果を給与に反映する場合には、評価される側が評価制度に対して公平感や公正性、納得性が担保された人事評価制度であることと、職員に理解されていることが重要です。そうでなければ、制度の目的とは反対に、職員のやる気を喪失させ、組織にとってマイナスに作用することとなります。

民間企業においても、人事評価制度による成果主義が社員のやる気を喪失させ、企業業績に悪影響を与えたケースが報告され、評価結果への影響を恐れるための隠蔽に繋がるとの指摘もされています。

国家公務員においては、2004年12月に「新行革大綱」が閣議決定され人事評価制度の試行が始まりましたが、現段階においてもなお制度の信頼性を高めるために試行実施が行われている状況にあり、評価結果の昇給への反映は行われていません。

また、多くの地方自治体においても、人事評価制度の導入は進みつつありますが、昇給への反映には慎重となっています。

〔2〕 市職は、よりよい人事評価制度の構築をめざし、人事評価制度について独自の検証に取り組むこととしました。そして、東京大学中村教授に委嘱を行い、①評価シート写の分析、②全組合員意識調査、③職種別グループ討議にとりくみ、昨年9月中間報告、本年1月最終報告としてとりまとめられました。

報告では、①制度が職員全体に理解されていない、②評価結果に対する不満は大きい、③苦情相談制度を評価している人は1割に満たない、④多くの係長級（評価者）が評価の困難性を訴えており制度の運用面での不備が目立つ、とされています。

また「評価者や所属にバラツキが見られる」、「評価者が制度を理解していない」など制度に対する不満が多く寄せられています。さらに、評価結果に対する職員の納得度は過半数にも届かない3割強しかなく、多くの職員は制度改善は必要と認識している、との結果が出ています。

市職は、この結果報告を踏まえて、理解度と納得性を高めるため、①制度周知の充実、②評価者研修の充実、③被評価者研修の実施、④評価基準と着眼点の検証と改善、などを市側に求めました。

〔3〕 人事評価制度については、2007年9月の大阪市人事委員会の勧告・報告においても、制度の検証と改善が必要とされ、「職員の理解と納得を得ながら適性に運用していくことが重要」とされています。

〔4〕 しかし、市側は、2007年度の人事評価制度の実施にあたって、リーフレットの作成など行ったものの、職員の評価制度の改善の要望に応えたとは到底言えません。

また、第1次評価者である係長級（新任を除く）研修を今回実施しなかったことから、評価制度に対する理解度は依然として不十分であり、なお制度として未成熟な段階にあることは明らかであるにもかかわらず、2007年9月30日を基準日として2回目の実施を行いました。結果は当然のことながら、今年度の評価結果についても、所属間に大きなバラツキがあり、また所属内においてもバラツキが生じています。

現状のままでは大阪市の人事評価制度は破綻していると言えます。

〔5〕 「勤務実績に基づく昇給制度」については、2006年12月給与構造改革の課題の一つとして市側から導入提案が行われました。

その際、市職は、人事評価制度が試行実施されず、2006年9月いきなりの本格導入となったことから、組合員の人事評価に対する信頼性、納得性が高まっておらず、制度の精度・成熟度が低いことを指摘し、引き続き協議していくこととなりました。

〔6〕 「勤務実績に基づく昇給制度」については、市側が「勤務実績」について人事評価の結果を活用して、標準未満や標準を超える区分を設定し昇給を決定するとの内容を提案しています。それに対し、市職は、昇給の判断基準としての人事評価制度が職員に理解されておらず、制度が成熟していないことをあらためて指摘してきました。

昇給制度は、地方公務員の給料表において上位の給料月額を受けることができる制度であり、標準と異なる昇給は退職に至るまで影響が生じることとなります。したがって、昇給の判断基準となる人事評価制度に信頼性・納得性が高まっていない以上、人事評価制度の精度の高まりに応じて給与反映を行うべきであり、標準を超える昇給に反映を行うことは時期尚早であることを強く主張してきました。

また、労使が交渉して、人事評価制度の成熟・精度を高める取り組みを最大限行っていくことによって、評価制度の成熟・精度の高まりに応じた給与反映を検討していくことが必要であることを指摘してきました。

しかし市側は、職員の評価制度の改善を求める意見や労働組合の指摘を受け止めず、労使交渉が合意に至っていないにもかかわらず、2月1日には事務手続きを進めると表明するなど、標準を超える査定昇給制度を一方的に実施しようとしています。

人事評価制度に対する信頼性と納得性が高まらない中での昇給制度の実施は、職場で

の混乱を招くことは必至であり、人事評価制度の目的である人材育成や組織の活性化につながるものではありません。

市職は、人事評価制度の精度が高まり、適切な評価制度に基づく給与への反映は、人材育成や組織の活性化につながり、職員・組合員の期待に応えるものになると考えています。そのための取り組みに全力を尽くすことは労働組合としての責務です。

しかし、現時点の人事評価制度の精度は、本年1月1日昇給において、標準を超える昇給を決定できるほど高まっていないという認識であり、時期尚早と認識するものです。

以 上