

集 会 決 議

市職は、能力・実績主義に基づいて適正に給与制度へ反映することは喫緊の課題であり、このことを通じて人材育成や組織の活性化に資することが重要と認識し取り組みを進めてきた。また、人事評価結果の精度が高まり、組合員の信頼性・納得性が得られることが前提であり、評価結果に基づく給与反映は当然との認識を持ち、市側対応を強めてきた。

特に市職は、よりよい人事評価制度の構築をめざし、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など、東京大学中村教授に委嘱し独自の検証に取り組んできた。そして、検証結果報告を踏まえ、制度周知や評価者研修の充実、被評価者研修の実施、評価基準と着眼点の検証と改善などを市側に求めてきた。

しかし、市側は人事評価制度について一定の改善を行ったとの主張を繰り返すことに終始した。さらに、リーフレットが配布されていない職場があったこと、第1次評価者である係長級（新任除く）研修を今年度は実施しなかったことなど、職員の理解度を高めるための改善に向けた市側対応は極めて不十分であり、さらに評価にかかる所属長調整についても「調整する時間が足りない」との所属意見が上げられたことなど、多くの問題点を内包したまま2回目の実施に至ったことが明らかになっている。

当然のことではあるが、評価結果については、今回も所属間・所属内ともバラツキが生じており、現時点での人事評価制度は崩壊している状況であると指摘せざるを得ない。

こうした中、市側総務局は、本年1月1日昇給にかかる昇給制度について、人事評価の評価結果を活用して、標準未満や標準を超える区分を設定し、昇給を決定する「勤務実績に基づく昇給制度」（いわゆる査定昇給）の提案を行った。

市職は、昇給制度の変更は将来にわたって職員・組合員の賃金に影響が生じることから、人事評価制度の昇給への反映については評価制度の高まりに応じた給与反映を検討するなど、慎重に取り扱うべきであることを主張してきた。そのうえで、本年1月1日昇給については、昇給の判断基準として人事評価制度を活用するには制度が極めて未完成であり、標準を超える昇給に反映することは時期尚早であると指摘し、市側案の再検討を求めてきた。

しかし、市側は、標準を超える昇給に評価結果を反映することについて、現時点の人事評価の評価結果であっても、反映方法の工夫によって問題点の解消が図られるとの回答に終始し、2月1日には、労使合意に至っていないにも関わらず、市側提案に基づく事務手続きを進めることを明らかにした。

とりわけ、市側の求める交渉期限ぎりぎりの段階で、当初提案より後退した内容の修正提案を行うなど、市側は不誠実な交渉姿勢に終始した。

市職は、2月1日早朝、市側に対して交渉状況の確認を行うとともに、同日総務局に対して、引き続き交渉を行うことを求めた。さらに、労使合意に至っていないにも関わらず、事務手続きを進めるとしたことに対して、誠実交渉義務を放棄するものとして断固抗議を行った。

市職は、不誠実な総務局の対応に強く抗議し、合意なき一方的な実施を許さず、あくまで労使合意をめざす立場から、交渉再開に向けた市側の責任ある誠実な対応を求め、市職の総力をあげて取り組むものである。

以上決議する。

2008年2月6日

査定昇給の合意なき一方的実施を許さず、
不誠実な総務局対応に抗議する！市職集会