

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 25 年度第 7 号
通 算 第 5 2 6 号
平成 25 年 11 月 13 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

人事評価の結果を反映した昇給制度の運用等について

10 月 25 日午後 3 時 30 分から午後 5 時まで、立花地区会館において、継続協議となっている人事評価の結果を反映した昇給制度及び勤勉手当の運用等について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

人事評価の結果を反映した昇給制度及び勤勉手当の運用等については、10 月末を諾否期限としていることから、諾否期限までに一定の判断を求めるため、前回に引き続き協議を重ねた。

組合への提案

人事評価の結果を反映した昇給制度の運用について（メモ）

[別紙 1](#)

人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用について（メモ）

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 人事評価の結果を反映した昇給制度及び勤勉手当の運用について

協議の要旨

冒頭、組合はこれまでの協議を踏まえて、諾否期限等の修正の有無について言及した。これに対し当局は、現行の提案内容で10月末までの判断を改めて求めたうえで、具体的な協議に入った。

組合の主張	当局の回答
<p>人事評価をすること自体は反対ではない。</p> <p>ただ、各所属における業務内容や仕事の性質が異なる中で、一律に評価をすることに不信感を持っている。引き続き協議の時間を確保すべきである。</p>	<p>職場によって業務内容等が異なることは理解しているが、これまでも勤務成績評定等に基づき昇任昇格を行ってきており、新たな人事評価制度についても大きく変わるものではなく、充分に実施していけると考えている。</p> <p>また、人材育成や職員のモチベーションの向上といった目的を効果的に実現していくためには、人事評価をしっかりと行い、その結果を給与処遇に反映させていくことも必須であると考えており、10月末の期限までに回答をいただきたい。</p>
<p>人事評価結果を勤勉手当や昇給に反映させることで職員のモチベーションが向上するという考えは間違っている。今までの昇任昇格についても不満を持っている職員がいるのは事実である。</p> <p>全職員を対象として、人事評価結果を給与処遇に反映させる前に、まずは、これまで課長級以上を対象に試行してきたが、その課長級以上のモチベーションが向上したという実績をもって課長補佐以下にも導入すべきである。</p>	<p>新たな人事評価制度については、これまでの組合からの意見も踏まえた中で、人材育成面談の充実、多面アンケートの導入及び人事評価相談申出制度の新設等を実施することとしており、より公平で公正な制度運営が図られるものと考えている。</p> <p>また、人材育成や職員のモチベーションの向上といった目的を効果的に実現していくためにも、全職員に対して実施することが重要であると考えており、全職員同時にスタートさせていきたい。</p>
<p>人事評価結果を給与処遇に反映させることで、職員の間歪が生じてくるのではないかと。そうすると、職員のモラルが低下し、組織が崩壊するおそれもある。人事評価に対する不信感が払拭できるまで、人事評価結果を昇給や勤勉手当に反映させるべきではない。</p>	<p>これまでも勤務成績評定等をもとに昇任昇格を行ってきているが、組合が主張するような問題は生じていないものと認識している。</p> <p>また、評価の客観性及び公平性を高めるために、人事評価相談申出制度を設けており、人事評価に対する不満等があった場合の対応も可能であると考えている。</p>

<p>勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除いた財源を、人事評価結果を勤勉手当に反映させるための原資に充てることについては根本的に反対である。</p> <p>扶養手当を受給している職員にとっては、年収が減額されるだけの制度である。</p> <p>そもそも、勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除くことと、勤勉手当に成績率を導入することは分けて提案協議すべき問題ではないか。</p>	<p>勤勉手当は、職員の勤務成績に対する能率給的な性格を有するものであり、本来、扶養手当相当分を含まずに算定すべきものである。</p> <p>国及び県は、既に勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除いており、本市に対して県からもその是正を求められている。</p> <p>そういった状況下においては、現行制度のまま運用し続けることは困難である。</p> <p>ただ、勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除くことだけを実施するだけでなく、この見直しによって生じる原資を人事評価結果の勤勉手当への反映に充てることで、少しでも職員のモチベーションの向上につながるような制度としたいと考えている。</p>
<p>仮に勤勉手当に成績率を反映させるとしても、現在の勤勉手当基礎額の扶養手当相当分を除くことについては納得できない。</p> <p>勤勉手当といっても、実際は生活給となっており、それを減額する制度は到底受け入れられない。</p>	<p>繰り返しになるが、そもそも勤勉手当基礎額に扶養手当を含めていること自体が問題であるといった指導が国や県からもなされている状況である。</p> <p>単に削減することになるよりも、人事評価結果を反映するための原資として活用を図る方が職員にとっても望ましいと考えている。</p>
<p>技能労務職給料表の最高号給に到達している職員は、人事評価結果がSやA評価であっても昇給に反映されることはなく、勤勉手当の扶養手当相当分が除かれるだけで、年収が減額となる。</p> <p>モチベーションを向上させることが目的であるのなら、そのような職員に対しても、給料表の号給の継ぎ足しを行うなど、モチベーションを向上させる方法を検討すべきである。</p>	<p>技能労務職給料表の導入時に、給料表の切り替えに伴う現給保障措置により、給与水準を維持することとした結果、給料表の最高号給に到達している職員がいることは事実であるが、当時の給与水準を維持したこと自体が、職員のモチベーションに配慮したものと理解してほしい。そのような経緯等も踏まえると、最高号給に達している者が昇格できないのは構造上の問題であり、現業職の給与は既に一定の水準にあると認識していることから、組合が求めるような号給の継ぎ足しは難しいと考える。</p> <p>また、最高号給に到達している職員であっても、評価が勤勉手当に反映される可能性はあるので、必ずしも年収が減額されるということではない。</p>

<p>実際の人事異動を見ると、本人の能力を活かせる職場に配置されていない場合が見受けられる。自己申告書や勤務成績評定を参考に人事異動が行われているのか疑問である。</p>	<p>自己申告書や勤務成績評定を参考に人事異動を行っているが、人事異動については、個人の能力だけではなく、組織全体を見て行う必要がある。</p> <p>異動先のポスト数が限られている等の理由もあり、能力を最大限に活かせられない職場に配置されることもあり得る。</p>
<p>小学校で働く校務員及び調理師は、校長から仕事ぶりも充分に見られずに評価されており、適正な評価がなされていない。その点は改善されるのか。</p>	<p>これまでも、校長による人事評価結果に基づいて人事異動や昇任昇格を行ってきており、適正に評価は行えていると考えている。</p> <p>また、適正な評価がなされていないと感じているのであれば、今後は人事評価相談申出制度を利用することも可能であり、より適正な制度になるものと認識している。</p>
<p>人事評価に対する不信感を払拭すべきである。当局は、組合の合意なしに制度運用を強行しようと考えているのか。</p> <p>組合としては、10月末までの諾否判断はできない。</p>	<p>人事評価結果を勤勉手当や昇給制度に反映させることについては、組合から指摘のあった事項等についても内部で十分に検討したうえで、これまで協議してきている。</p> <p>諾否期限までにはまだ時間があるので、解決に向けて努力したい。</p>

課題解決への方向性

組合は、10月末までに諾否の判断をすることは難しく、継続して協議の時間を設けるべきであると改めて主張した。当局は、引き続き窓口での調整等を行うことを確認するとともに、諾否期限までの判断を求めたが、結果的に10月末においては協議がまとまらなかったことから、諾否期限を12月末まで延期することとした。延期に係る修正メモ（別紙）については、後日窓口で手渡した。

2 平成26年度以降の再任用職員の給与制度について

組合の主張	当局の回答
<p>今後、国が定年延長や再任用職員にかかる給与制度を見直した場合、当局は、国の見直しに合わせて柔軟に対応していく考えはあるか。</p>	<p>今後、国において、定年延長や再任用職員の給与制度について改正があった場合には、本市としても国の制度を基本として、対応していきたいと考えている。</p>

3 その他

組合の主張	当局の回答
<p>駐車場使用料徴収について</p> <p>建設支部で協議した結果、駐車場使用料の徴収については決裂となったが、支部との合意なしに強行しないことを求める。</p> <p>また、組合としては、5割減免等の何らかの配慮があれば、合意に向けた歩み寄りも可能であると考えている。</p>	<p>職員の市有施設敷地内の駐車利用に対して使用料を徴収するという基本的な考え方に変更はなく、既に、本庁舎及び大高洲庁舎等では、使用料の徴収を始めている。現時点で使用料の徴収を行っていない施設においても、状況が整いしだい、適切に徴収を開始すべきと考える。</p> <p>また、減免は自動車以外での通勤が困難な障害のある者についての措置であり、その他の者について減免を行うことは想定していない。</p>
<p>駐車場使用料として徴収した分の一部を、庁舎の改修等に利用することはできないのか。</p>	<p>あくまでも一般財源として市の歳入となるものであり、個別の施設改善等に充てることはできない。</p> <p>ただ、施設の維持管理については、使用料を徴収しているかどうかに関わらず、適切に行うべきものであると考えている。</p>
<p>人事評価システムについて</p> <p>今まで自己申告書の提出は強制ではなかったが、今後も強制ではないことを確認したい。</p> <p>また、自己申告書を提出しなかったことで、不利益な扱いを受けることはないか。</p>	<p>従前と同様に、自己申告書の提出は強制ではない。</p> <p>評価者は、人材育成面談等を通じて、職員の考えを十分に聞き取り、職員の指導及び育成を行ってもらうことになる。</p> <p>また、自己申告書を提出しなかったからといって不利益な扱いを行うことはない。</p>
<p>小学校職場についても、人事評価システムを導入してほしい。</p>	<p>小学校等一部の所属で人事評価システムが導入されていない所属があることは認識しているが、学校等については、セキュリティの問題等があり、行政事務支援システムの導入自体が進められていないと聞いている。</p>

その他

組合は、上記の協議項目の他、水防指令発令時の超過勤務命令の起算時刻について、水防指令等の発令された時刻を起算時刻とするよう求めたが、超過勤務命令は、その業務に従事した時刻から起算することが原則であることを後日窓口を通じて伝えた。

以上
(給与課)

人事評価の結果を反映した昇給制度の運用について（メモ）

H25.10.31

「人事評価の結果を反映した昇給制度の運用について（メモ）」の「3 諾否期限」を次のとおり修正する。

3 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成 25 年 12 月 27 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）

参考

人事評価の結果を反映した昇給制度の運用について（メモ）

H25. 9 . 2

人事評価の結果を反映した昇給制度の運用について、以下のとおりとする。

1 実施内容

人事評価の活用方策の一つとして、尼崎市職員の昇給の基準に関する規則に基づく昇給の運用を開始する。

なお、55 歳を超える職員（当該年度に 56 歳に達する者）については「昇給制度の改正について（メモ）」の見直しも踏まえて運用する。

区分	S 極めて良好	A 特に良好	B 良好	C やや良好でない	D 良好でない
55 歳以下	8 号	6 号	4 号	2 号	0 号
55 歳超	2 号	1 号	0 号	0 号	0 号
分布率	適用しない			分布率を適用しない (指導観察制度により決定)	
	S を含めて 5% 以内		75% 以上		

2 実施時期

平成 27 年 7 月 1 日

3 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成 25 年 9 月 30 日（月）までにされたい。

（ H25. 9 .26 修正メモにて、平成 25 年 10 月 31 日（木）に修正済）

以 上
（ 給与課 ）

人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用について（メモ）

H25.10.31

「人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用について（メモ）」の「3 諾否期限」を次のとおり修正する。

3 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成 25 年 12 月 27 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）

参考

人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用について（メモ）

H25. 9 .26

人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用について、以下のとおりとする。

1 実施内容

人事評価の活用方策の一つとして、人事評価の結果を勤勉手当に反映させるため、次のとおり勤勉手当に成績率を導入する。（再任用職員については当該運用の対象外とする。）

(1) 算出方法

勤勉手当基礎額 × 支給月数 × 成績率

勤勉手当基礎額には扶養手当相当分を含まない。

成績率を乗じるのは6月支給分のみ。

(2) 成績率及び分布率

区分	S	A	B	C	D
成績率	極めて良好	特に良好	良好	やや良好でない	良好でない
分布率	10%以内		50%以上	分布率を適用しない (指導観察制度により決定)	
	Sを含めて30%以内				

2 実施時期

平成 27 年 6 月期支給分より実施

3 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成 25 年 10 月 31 日（木）までにされたい。

以上
(給与課)

妥結事項

平成 25 年 6 月 27 日、9 月 2 日、20 日、26 日及び 10 月 25 日の 5 回にわたる交渉の結果を受け、10 月 31 日に次の項目について妥結に至った。

1 平成 26 年度以降の再任用職員の給与制度について（平成 26 年 4 月 1 日実施）

(1) 給料月額

行政職給料表の再任用職員の給料月額を次の通り改正する。

	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
現 行	185,800	213,400	236,100	277,900	313,500
改正後	185,800	213,400	257,600	277,800	319,100
差	±0	±0	+21,500	-100	+5,600

(2) 期末・勤勉手当

短時間勤務職員の期末・勤勉手当について、フルタイム勤務職員と同じく、支給月数を国基準通りとし、役職者加算率を 5% とする。

(3) 任用する級

任用する級については、フルタイム勤務職員及び短時間勤務職員のいずれも 3 級とする。

(4) 実施時期等

平成 26 年 4 月 1 日

ただし、昨年度末までに退職して再任用職員として任用された職員（S28.4.1 以前生まれ）については現行制度を適用する。