

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 25 年度第 10 号
通 算 第 5 2 9 号
平成 26 年 1 月 16 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

12 月 24 日午後 1 時 50 分から午後 3 時 20 分まで、中央公民館小ホールにおいて、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、及び、長期勤続職員に対する自主研修制度の改正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について、これまでの協議を踏まえた提案内容の修正に関する協議を行うとともに、長期勤続職員に対する自主研修制度の改正について最終的な取り組み方向の確認を行った。

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

これまでの交渉経過を踏まえ、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の実施時期を1年延期（課長級以上の昇給制度については変更なし）するとともに、勤勉手当への成績率の反映について、A区分以上の分布率を40%以内に拡大する修正提案を行い、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
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の実施時期を1年延期した理由は何か。	これまでの協議の中では、人事評価自体の信頼性、公平性等に対する不信感から結果を検証する必要があるといった意見が多かったものと認識している。こうした声なども踏まえ、1年延期することとしたものである。 なお、組合員の範囲ではないが、課長級以上の昇給制度においては、当初提案どおり、平成27年度から処遇反映をさせていく。
分布率の適用については、全職員の中から5%ということか。それでは、上位の役職の者に高評価が集中するのではないか。	分布率については、局別で「課長補佐・係長級」、「主任・一般職行政職」、「作業長・技能長・作業主任・一般職現業職」の職層ごとに分けて、それぞれ適用する。
職場の状況や同僚との関係等に配慮して、自らS評価を辞退することは可能か。	最終的な評価区分については受け入れてもらわなければならない。 いずれにしても、評価者の絶対評価が納得できないと言うのであれば、人事評価相談申出制度の対象となる。
S評価を繰り返し受けた場合、その職員を昇格させることは可能か。	極めて良好という評価（S評価）を繰り返し受けるような者は、一般的には昇格の可能性が高いと考えられる。 しかし、昇給は、格付けられている級の職務の評価に応じて行われるものであるのに対して、昇格は次の上位の級の職務を担えると判断された職員に対して行われるものであり、S評価を受けたから昇格させるというものではない。

<p>一部の所属にSやA評価の職員が偏ることはないのか。</p>	<p>相対化は局ごとに行うこととなるが、現実的には一部の所属に偏るようなことはないと考えている。</p>
<p>人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用について、当初はS及びA評価を30%以内、B評価を50%以上とした提案であった。</p> <p>一方、修正提案ではS及びA評価を40%以内に引き上げるとのことだが、B評価の分布率は変更しないのか。</p>	<p>標準の勤務成績（B評価）となる職員の分布率は50%以上を基本にしたいと考えており、50%未満にすることは好ましくないと認識している。</p>
<p>学校職場において、評価者である校長は被評価者の職務内容を理解していないことに加え、職員の働く現場すら見ていない場合もある。そのような状況の中で、校長が今後も評価者となることは問題である。</p>	<p>そういった組合主張があることは認識しており、また、一部の校長からも人事評価結果を給与処遇に反映させることへの不安の声が上がっていること等を勘案し、年明けに校長に対して人事評価の研修を改めて実施したいと考えている。その研修の中で、評価の基準を再度周知するとともに、人事評価を適切に実施していくように意識付けも行っていく。</p> <p>なお、評価の基準は全職員に周知しており、その基準はこれまでと変わっていないので、勤務成績評定自体の変更はない。</p>
<p>実際に仕事をしている現場を見ていない者が評価を行い、その評価が不公平なものとなるのであれば、人事評価を専門とする外部の民間事業者に人事評価をしてもらった方が良いといった意見も組合員から出ているが、その様なことは検討できないのか。</p>	<p>日々の業務を管理している者が人事評価を行うべきであると認識しており、人事評価を外部の民間事業者に行わせる考えはない。</p> <p>誰からも一切不満が生じないようにすることは現実的には難しいが、評価者に対して、より公平・公正な人事評価を実施するよう意識付けを行うことは今後も必要であると認識している。</p>
<p>なぜあの職員が昇格したのかわからないというような声も組合員から出るなど、実際の現場の感覚と評価が乖離していると感じる。それが人事評価に対する不信感に繋がっていると思うので、現場の意見も反映できるような方法を検討するために、労使で協議する場を設けることはできないか。</p>	<p>人事評価に対する不信感を少しでも解消し、より適切な制度運用を図っていくためにも、必要に応じて労使で意見交換を行っていききたい。</p>

<p>最高号給に到達している職員は、人事評価がSやA評価であっても昇給に反映されないのではないか。</p>	<p>最高号給に到達している者については、昇給制度の仕組みとしてSやA評価であっても最高号給を超えて昇給することはないが、勤勉手当での処遇の反映は可能である。</p>
<p>給料削減措置と並行して人事評価結果を給与処遇に反映させることについては、どう考えているのか。</p>	<p>協力いただいている給料削減措置と人事評価結果を給与処遇に反映させることは別の問題であると認識している。</p> <p>また、給料削減措置が実施される中であっても、一定の評価を得た者が給与処遇を受けられる仕組みは、職員のモチベーションの向上といった観点からも望ましいものとする。</p>
<p>人事評価がS又はA評価とされ、昇給に反映された職員は、勤勉手当にも反映されることになるのか。</p>	<p>昇給への反映と、勤勉手当への反映とは、人事評価の判定期間や分布率も異なっており、必ずしも同一の評価になるわけではない。</p>
<p>人事評価に納得できない場合、どこに相談すればよいのか。また、相談した結果、その評価が変わる場合もあるのか。</p>	<p>まずは、人材育成面談で評価者が被評価者に対して人事評価結果を示したうえで十分な説明を行うが、それでも納得できない場合は人事評価相談申出制度の利用が可能であり、その場合は各局室の企画管理担当課が窓口となって対応することとなる。</p> <p>また、人事評価相談申出制度で対応した結果、その過程等に瑕疵等が認められた場合は、人事評価を変更することもある。</p>
<p>人事評価結果の不信感を解消するためには、日頃から評価者と被評価者が声掛けを行うなどしてコミュニケーションをとることが大切だと思う。</p> <p>しかし、規模が大きい職場では声掛けすらできず、コミュニケーションをとることが難しいと思うが、当局はどのように考えているのか。</p>	<p>所属の規模等によってコミュニケーションがとりやすい職場とそうでない職場があると思うが、声掛けだけがコミュニケーションのとり方ではない。評価者と被評価者の間で意見のやり取りができる環境を作っていくことが大切であると考えており、定期的な職場ミーティングの開催等はその一例である。</p>

<p>課長級以上の昇給については、当初提案どおり実施していくということであるが、課長級以上の職員を評価する場合に、給料削減や定数の削減等を実施した者が他の者を差し置いてSやA評価を受けるといったようなことはないかと理解しているがどうか。</p>	<p>各職場において、それぞれ職務目標等がある。組合が言うように、給与削減が一つの職務目標である場合、それを実現すれば一定の評価を受けることもあるが、部長級や課長級は結果だけを評価するわけではなく、その結果に至るまでの過程等も考慮したうえで評価することとなる。</p>
<p>今年度から部長級及び課長級の職員に対して多面アンケートを実施しているが、アンケートの結果がどのように伝えられ、また活用されているのかわからない。アンケート実施者に対して、どのような対応を行ったのかを伝えることは検討できないのか。</p>	<p>多面アンケートは匿名で実施しており、アンケート対象者の上司にもアンケート実施者を知らせていない。匿名性を保つためには、アンケート結果がどのように活用されたかを伝えることは難しい。</p> <p>しかし、部長級や課長級職員の日々の職務行動を見ていれば、アンケート結果がどのように活用されているかがわかってくると思う。</p>
<p>人材育成面談において、自分の評価を伝えてもらっていない職員がいると聞いているので、その点は改善すべきではないのか。</p>	<p>人材育成面談で評価者が評価内容を伝えることについて、責任を持って周知・徹底に努めていく。</p>
<p>人事評価制度を検証する中で見直すべき事項があれば、見直してくれるのか。</p>	<p>どのような制度であっても一定の反対意見は生じると思うが、人事評価制度を実際に運用していく上で見直すことが望ましいと判断されるような場合には、当然検討が必要となる。</p>

課題解決への方向性

組合は本日の修正提案を受けて、一定の判断を行うこととした。

2 長期勤続職員に対する自主研修制度の改正について

協議の要旨

前回の交渉を踏まえ、制度改正について改めて確認を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>当該制度を見直した場合、見直し後の制度の休暇取得状況等を労使で検証していくのか。</p>	<p>この度の見直しにあたっては、年度ごとに取得状況の把握に努めるとともに、取得促進への取り組みについても周知を図っていく予定としており、必要に応じて組合へも資料提供を行っていきたい。</p>

<p>一部の組合員からは、当該制度を取得しにくい職場環境である等の意見が出ているので、当該制度を取得しやすい職場環境づくりに努めてほしい。</p>	<p>当局としても、取得しやすい職場環境づくりに努めていくことが必要であると考えており、今後もそのような視点で周知を行うとともに、より一層の取得促進に向けて周知等に努めていきたい。</p>
<p>国や他の自治体等へ派遣されている職員については、その派遣期間を5年の取得期限から除くように検討できないか。</p>	<p>国や他の自治体等への派遣など、本人に起因しないことが要因で期限内に取得できない場合も考えられるといった組合からの意見も踏まえて、取得期限は5年間という一定の幅を持たせた期間としている。</p> <p>しかし、当該制度の取得を予定していた時期に他の自治体等へ派遣されたことで取得できなかったというような場合など、真にやむを得ない事情については、個別に対応することも検討したい。</p>

課題解決への方向性

組合はこれまでの交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

3 その他

組合の主張	当局の回答
<p>水防等発令時の超過勤務の起算時刻について</p> <p>勤務を要しない日に水防等が発令された場合、当該発令がなされた時点で使用者の指揮命令下に置かれているので、その時点から超過勤務を起算すべきである。</p>	<p>水防等の発令に加えて、具体的な職務を命じられている場合等、実質的に指揮命令下に入っていれば、その時刻から超過勤務を起算すべきであることは認識しているが、客観的には水防等の発令だけをもって指揮命令下に置かれているとは言えないと認識している。</p>
<p>被服の貸与について</p> <p>防寒服を貸与されていない職員がいる。特に新規採用職員に貸与されていない事例が多いようなので、早急に対応してほしい。</p>	<p>防寒服については、専ら屋外で作業に従事する者を対象に貸与することとしているが、人事異動者や新規採用者に一律に貸与しているものではない。基本的には各所属に貸与されているものを順次引き継いでいってもらっており、そういった調整を行った上でもなお不足が生じているのか確認する。</p>

休職者等の対応について

長期の私療休暇や休職となっている職員を職員定数に含めないようにすること等は検討できないのか。また、女性職員の増加に伴い、育児休業の取得者が増加し、育児休業取得者と同じ職場で働く周りの職員の仕事量が増加しているので、何か対応を検討できないか。

長期休職者への対応は課題として認識しており、育児休業の場合もあわせて検討していきたい。

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）

H25.12.24

「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「1 実施内容」及び「2 実施時期」を次のとおり修正する。

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次のとおり開始する。

(1) 55歳以下の職員

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
昇給号給数	8号	6号	4号	2号	0号
分布率	適用しない	Sを含めて5%以内	75%以上	分布率を適用しない (指導観察制度により決定)	

(2) 55歳を超える職員

区分	S 極めて良好	A 特に良好	B 良好
昇給号給数	2号	1号	0号
分布率	適用しない	Sを含めて5%以内	75%以上

C（やや良好でない）及びD（良好でない）については昇給せず、分布率を適用しない（指導観察制度により決定）。

2 実施時期

平成 28 年 7 月 1 日

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	Sを含めて5%以内	75%以上	分布率を適用しない (指導観察制度により決定)	

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 修正メモ及び H25.10.31 修正メモにて、平成25年12月27日（金）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）

H25.12.24

「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「1(2) 成績率及び分布率」及び「2 実施時期」を次のとおり修正する。

1 実施内容

(2) 成績率及び分布率

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
成績率	120%	110%	100%	分布率を適用しない (指導観察制度により決定)	
分布率	10%以内	Sを含めて40%以内			

2 実施時期

平成 28 年 6 月期支給分より実施

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
	極めて良好	特に良好	良好	やや良好でない	良好でない
成績率	120%	110%	100%	分布率を適用しない (指導観察制度により決定)	
分布率	10%以内	Sを含めて30%以内	50%以上		

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。

（ H25.10.31 修正メモにて、平成 25 年 12 月 27 日（金）に修正済）

以 上
（ 給与課 ）

妥結事項

平成 24 年 11 月 13 日、19 日、平成 25 年 3 月 19 日、6 月 6 日、14 日、27 日、9 月 2 日、20 日、26 日、10 月 25 日、11 月 22 日及び 12 月 24 日の 12 回にわたる交渉の結果を受け、組合とは 1 月 8 日に次の項目について合意した。

1 人事評価の結果を反映した昇給制度の運用について（平成 28 年 7 月 1 日実施）

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次のとおり開始する。

(1) 55 歳以下の職員

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
昇給号給数	8 号	6 号	4 号	2 号	0 号
分布率	適用しない	S を含めて 5% 以内	75% 以上	分布率を適用しない (指導観察制度により決定)	

(2) 55 歳を超える職員

区分	S 極めて良好	A 特に良好	B 良好
昇給号給数	2 号	1 号	0 号
分布率	適用しない	S を含めて 5% 以内	75% 以上

C（やや良好でない）及び D（良好でない）については昇給せず、分布率を適用しない（指導観察制度により決定）。

2 人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用について（平成 28 年 6 月期支給分より実施）

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 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
成績率	120%	110%	100%	分布率を適用しない (指導観察制度により決定)	
分布率	10% 以内	S を含めて 40% 以内	50% 以上		

3 長期勤続職員に対する自主研修制度の改正について（平成 26 年 4 月 1 日）

次のとおり特別休暇制度に改正する。

(1) 対象職員

勤続 20 年に達した職員

(2) 付与日数

連続する 5 日以内の特別休暇を 1 回に限り付与する。

(3) 取得期限

勤続期間 20 年に達した日以後における最初の 4 月 1 日から同日以後 5 年を経過する日までの期間とする。

ただし、長期勤続職員に対する自主研修制度の取得対象職員で、平成 26 年 4 月 1 日現在取得していない者については、平成 31 年 3 月 31 日までの 5 年間を取得期限とする。

(4) 取得方法

5 日間の年次休暇又は夏季休暇に引き続いて取得することを基本とする。