1891
2009
8／3

府職の友

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／平井　賢治　編集人／西栫　浩美
（一部10円）組合員の購読料は組合費に含まれています。

原水爆禁止
世界大会・長崎大会
府職労から５名代表派遣
カンパへのご協力を
お願いします！

再評価、苦情未処理、ついに賃金反映まで破綻

総合評価Ａなのに勤勉手当「標準」!?

私たちの声を無視し、当局が一方的に強行した評価結果の賃金リンクで問題が発生しました。なぜ評価よりも低い賃金反映が行われたのか。当局は責任を持って原因の解明を行うとともに、多数の職員が不満と不審を持ち、矛盾に満ちた評価制度、賃金反映は撤回すべきです。

当局

指摘を受け支給実態と原因を調査中―対応策検討へ

当局が強行した新人事評価制度による賃金反映は3年目を迎え、去る6月30日には0・15ヶ月が「凍結」された期末・勤勉手当が支給されました。

ところが7月初旬、総合評価で「A評価」を受けた職員の勤勉手当が「標準」（0・6685月）となっていることが職場からの相談で判明し、府職労は直ちに当局に実態の調査と原因の説明を求めました。

勤勉手当は、「AA評価」を受けた人が5％以内の場合は「AA」全員が「特に優秀（最上位区分）」（今年度は0・8887月）に、「A評価」を受けた人が25％以内であれば「A」全員が「優秀（第二上位区分）」（今年度は0・7866月）、「A」が25％に満たない場合は「B評価」を受けた人でも「優秀（第二上位区分）」に入る可能性を持つものとなっています（詳しくは評価の手引き73ページ参照）。また、昇給の取り扱いは勤勉手当とは別の反映手法となっています（同72ページ参照）。

昨年度の評価結果で言えば、「AA」は5・4％、「A」は24・4％ですから、「AA」のうち0・4％が「第二上位区分」となったとしても「A」評価を受けた人は全員「第二上位区分」となるはずです。

当局

いまだ全容つかめず

当局は、「今年度の評価分布で言えば、絶対評価Aであれば勤勉手当は「第二上位区分」となるはずのもの。当局として全職員の評価・支給実態と原因を調査中であり、もうしばらく時間を貸してほしい」と答えたため、府職労は、「いまだに支給実態や原因も把握できないなど、評価制度・賃金反映の破綻は明らか。勤勉手当と評価結果の整合性を当局自身が説明できないまま、苦情申立を7月末で締め切る道理はない」と追及。当局は「実態は早急に取りまとめるとともに、苦情申立期間も含めて対応を検討し別途お示ししたい」と答えました。

府職労

賃金反映中止と苦情申立期間延長を要求

7月30日、苦情申立期間の締め切りが迫る下で、府職労は改めて調査結果の公表を迫りました。

昨年の苦情申立事案、未解決のまま賃金反映

さらに、昨年度苦情申立のあった事案のうち、1件は現在も未解決のままであることが判明しました。苦情申立の対象となる評価は一昨年のものであり、苦情の処理さえもできないまま、昨年度の昇給、勤勉手当への反映だけが行われたことになります。未処理の苦情については目途が立っていない状況であり、これも制度破綻といわざるを得ません。

当局

「面談アンケート」の実施を提示

府職労

賃金反映中止と全面的検証こそ必要と反対表明

当局は、6月までに行われた「期初面談」について、8月上旬から無作為抽出により1000名の職員にアンケートを行うとしています。アンケートは面談を受けた職員に目標設定などの面談内容が適切であったかどうかを問うものとなっています。

しかし、期初面談・期中面談は、府職労の強い反対にもかかわらず、非管理職であり、総合評価を決定する権限もない第一次評価者にその責任を押し付けたものです。面談内容だけを問うアンケートは、評価制度そのものへの不信・不満が渦巻く下で、その不信の根源が面談にあるかのように描き出し、第一次評価者へのさらなる管理強化と部下との分断へとつながりかねません。

府職労は、「現在職員が持っている不信は面談内容ではなく、評価制度・賃金反映自体にある。制度創設後10年も経過しているのにただの一度も制度全体に対するアンケート・検証を行わないことは異常。賃金反映そのものが誤って行われている可能性もある下で、賃金反映を直ちに中止し、全面的な検証こそ直ちに行え」と強く要求、同アンケートに反対を表明しました。

当局は、全面的な検証を行っていないことについて一切説明を行えないまま、「面談の充実を図るためのもの」と繰り返し、「アンケートは期中・期末面談に対しても行う予定。部局や所属は特定できないようにしている」と弁解に終始しました。

無責任な制度・賃金反映は撤回せよ

府職労は新人事評価制度に圧倒的多数の職員が不満と不審を持ち、賃金反映に反対している事実をアンケートなどでも明らかにしてきましたが、今回の事態は当局自らが強行した制度の運用さえままならない無責任な制度であることを改めて示したものです。

府職労は早急な事実究明を当局に求めるとともに、評価結果の賃金反映撤回を改めて要求するものです。

新人事評価制度の評価結果は、①総合評価結果（絶対評価）②勤勉手当支給区分③昇給号数区分の3つの「評価結果」があります。開示面談では、希望すれば①の総合評価結果はコピーが交付されますが、②③は口頭のみの開示になっています。今一度、自らの評価結果、勤勉手当成績率、昇給予定号数を確認し、疑問等があれば組合役員にご相談ください。

賃金反映の概要とH20年度評価分布との関係　※府職労作成の概略図であり、詳しくは評価の手引きを参照（P.71～）

	区分	特に優秀（最上位区分）	優秀（第二上位区分）	標準（標準）	やや劣る（標準未満）	劣る（標準未満）
勤勉手当への反映	今年度成績率	0.887月	0.786月	0.685月	0.635月	0.585月
	人員分布率	5％程度	25%	分布率を定めない		

H20年度評価結果分布	AA	A	B	C	D
	5.4%	24.4%	68.8%	1.3%	0.06%

全体の50%まで⇒

	区分	極めて良好（最上位区分）	特に良好（第二上位区分）	良好 第三区分	良好 （標準）	やや良好でない	良好でない
昇給への反映	昇給幅	6号昇給	5号昇給	5号昇給	4号昇給	2号昇給	昇給なし
	人員分布率	5%程度	20%以内	最上位・第二上位合わせ50%以内	分布率を定めない		

今や世界に求められるのは

「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現

１日も早い終業時の15分短縮を

「人間らしく働きたい！アフター5は自分のために、家族のために、社会のために使いたい!!」と思っておられる方は多いのではないでしょうか？

年々過密労働が強いられているにもかかわらず賃金はダウン。心身ともに疲れ果てている職員にとって終業時の15分短縮は単なる拘束時間15分短縮だけではない心身の栄養剤になり、家族や府民への波及効果も大きいものがあります。

2007年に開かれたILO第96回総会において採択された「ディーセント・ワーク」の実現をはかるために日本も達成可能な目標を立てることが重要であるとされています。

「ディーセント・ワーク」では世界に遅れる日本。国にも遅れる大阪府。

進めましょう「ディーセント・ワーク」を。一日も早い終業時の15分短縮を。

衆議院選挙（8／18公示、8／30投票）みんなで投票に行こう

遊歩道

総選挙の投票日が決まった。自公政治を終わらせ、政治の流れを変える大事な選挙である。

22日の新聞各社の社説は「政権選択」を大きく打ち出し、「自民・公明」か「民主」かと、政権交替が最大の焦点としている。4年前の「小泉流劇場型選挙」の轍を踏んではなるまい▼渡辺治一橋大学教授は「選挙後の政党の構図がどうなるかで政治状況は大きく変る」として「民主党が一人勝ちすれば自・民の大連立が浮上し、共産党などが伸びれば反構造改革が支持されたということとなり、民主党が大きく手を縛られて『左』に寄らざるをえない。労働者派遣法の改正など現行の野党共闘で出されている法案が前進する土台がつくれる」と指摘▼「ワーキングプア、貧困をなくせ」「社会保障を拡充せよ」「最低賃金の大幅引き上げを行え」の声はわれわれ労働者の待ったなしの要求である▼これらの声や要求に応える政党がどこなのか、要求を拒んでいる財界や大企業に対し明確にものを言っている政党はどこなのか、各党の政策を十分に知り、大いに議論しよう。そして、比例区と選挙区の2票の投票権を必ず行使しよう。（ひ）