

	<b>号外</b> 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円 発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県庁内 岩手県職員労働組合	No.2402 2017年 3月24日 転居される方は、 県職労総合共済・ 自治労共済の住所 変更手続きをお願い します。詳細は 支部書記局まで！

# 2017春闘④ 評価制度の拡大提案!!

## 再任用職員の人事評価(勤勉手当)

# 4月実施を提案!

## 事前協議なし! 一方的な提案に憤り!!

年度末となる3月23日、確定闘争からの課題としてきた再任用職員の勤勉手当に係る人事評価制度について、4月から実施する旨、要領を整備するとのも突然の提案があった。現時点での実施案は次のとおり。

- ① 評価は勤勉手当を対象にし、「優秀」「良好」の2段階で評価を行う。
- ② 評価の方法は、年度当初に個々に評価シートを作成し、所属長面談等を踏まえて評価を行う。上位への区分については所属長の評価結果を踏まえ、部局ごとに判断し、総務部長が決定する。
- ③ 表彰による勤勉手当への反映は行わない。
- ④ 当面、来年度6月での評価は不可能であるため、12月の勤勉手当から反映させる。
- ⑤ 現行の勤勉手当支給月数 0.40 月を、「優秀」で 0.42 月 (+0.02)、「良好」で 0.385 月 (-0.015) とする。

再任用職員の評価については、2016年の人事院の報告、県人事委員会の報告で、勤務実績を支給額に反映するよう勤勉手当に成績率を設定する必要がある、とされていたもの。

勤勉手当支給月数				
現行	0.400 月	⇒	優秀	0.420 月
			良好	0.385 月

確定期の交渉の際は実施しないよう要求し、当局の考えを質してきたが、人事委員会の規則改正が示されていないことを理由に、継続協議としてきた。

今回、事前の説明も無く4月から評価制度を実施し、勤勉手当に反映させることは勤務・労働条件の一方的な変更であり、非常に問題である。そもそも再任用職員は基本給や一時金の支給が抑えられ、定期昇給もなく、手当も十分ではないことから、処遇改善を要求してきた経過がある。そういった要求を反故にし、制度実施を優先する態度には、厳重に抗議するものである。

これらの怒りを当局にぶつけ、具体的な制度の運用の改善をはじめ、勤務意欲が持てる内容とするよう、今後当局への取り組みを強化する。

# 課題山積の評価制度を再任用職員へ導入！ 運用改善を求め、問題点の当局追及を

再任用制度は、2013年度から公的年金の支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げることに伴い、定年延長を視野に入れ、当面の対応として、雇用と年金の接続の観点から制度化されたもの（生計費の維持や雇用確保の観点が大きい）。再任用職員は経験があるにもかかわらず、賃金は低く抑えられており、勤務意欲確保のための賃金改善を求めてきた。当局から提案のあった再任用職員の人事評価制度（勤勉手当）の主な問題点は次のとおりであり、運用改善に向けて厳しく当局を追及していく。

## 〈問題点①〉懸命に働いても…勤勉手当は引下げに！

最大の問題は、勤勉手当（現行0.4月）を一律0.015月減額（良好評価：0.385月）したうえで、その原資をもとに優秀評価者に0.02月上乗せ（優秀評価：0.42月）とするもの。フルタイムの再任用職員（3級相当）の場合、0.015月は3,850円となる。一般職員の人事評価制度でも勤勉手当を一律0.02月減額し、その原資をもとに上位区分者に上乗せ支給しており、同様の手法とするもの。成績が優秀区分に判定されなければ、事実上の賃金引下げとなる。これでは再任用職員の処遇改善とは程遠く、モチベーションの失墜は明らか。

## 〈問題点②〉優秀評価の調整は各部局毎！評価判定は不透明に！

次の問題は、県職労で求めている4原則（公平・公正性、透明性、客観性、納得性）・2要件（苦情処理制度、労使協議制度）の確保だ。当局提案は、上位成績者の内申枠を各部局毎に定め、所属長からの評価結果の報告を受けて部局単位で上位成績者を調整し、最終的に総務部長が決定する。各配属先で所属長から評価されても、結果として優秀区分とならない可能性があり、評価基準が不透明になる。勤務実態を公平に反映できているか、納得できる内容か、運用面のチェックが不可欠だ。

## 〈問題点③〉現行の人事評価制度の問題点こそ改善が必要では？

さらに、一部を除いて一般職の評価制度と同様の仕組みとしているが、そもそもこの制度で勤務意欲が確保できるのか疑問だ。昨年12月に県職労が実施した「人事評価制度検証アンケート」では、現行制度が「勤務意欲につながる」等の肯定的意見は18%に過ぎず、「勤務意欲につながっていない」等の否定的意見は37%に上る。さらに、評価制度自体に対し、「評価制度廃止」及び「給与反映廃止」は32%、「納得のいく制度に見直し」は48%であり、約8割が現行制度に納得していないとしている。本来、現行制度の問題点を検証して必要な改善をすべきであり、これを棚上げにしたまま再任用職員への導入は問題と言わざるを得ない。人事評価制度自体の問題点を指摘し、運用改善を強く求めていく。

## 【人事異動時の注意事項】

### 異動に伴い3月中に転居する場合は事前の届け出が必要です

異動に伴い、発令日前（3月31日まで）に異動先に住居移転する場合には、現所属長に事前の届出が必要です。この趣旨は、発令日前の住居移転についても、人事異動との関連を明確にして、万一、交通事故等で被災した場合に公務災害と認定させるため公務遂行性の判断材料とするためです。異動に伴う住居移転は公務に位置づけられます。忘れずに事前に届出を！（4月1日以降の転居は届出不要です）。