

2010年3月10日

明石市長 北口寛人 様

自治労明石市職員労働組合
中央執行委員長 宮本誠之

平成22年度以降の新たな人事施策(案)に対する意見書

2010年1月27日に公表された標記のことについて、下記のとおり意見の申し出を行います。

ご検討の上、文書にて回答を行うとともに、施策の導入に際しては十分な労使協議を行うよう要請します。

記

1. 平成22年度以降の新たな人事施策(案)導入にあたって

2008年3月の「明石市人事制度改革基本計画」策定に当たり組合としても意見の申し出を行い、問題点を指摘したところです。また、「人事評価制度を査定昇給や一時金査定等の賃金制度に結びつけることについては反対」との意思表示を行ってきました。

制度の柱となる人事評価制度については、これまで制度上の明確な位置づけもなく、評価基準も明らかにされないことについて反省の上、新たな人事評価制度を導入するとしていますが、透明性、納得性、公正性、客観性を担保することは大変困難な課題です。職場で喫緊に科せられた課題は、人事評価制度に力を注ぐよりも、厳しい職場環境の中、職員が協力し合う体制をつくり、働きやすい職場をつくることであると考えます。

「人事制度改革基本計画」については、人事課が行政職を対象に職員説明会を行ってきましたが、職員の理解が十分に図られたものとは思われません。今回、「平成22年度以降の新たな人事施策(案)」（以下人事施策(案)）を公表し、職員との意見交換会の開催、意見募集を行い人事施策の参考とするとしていますが、職員の理解を得られない施策については、見直しを求めます。

2. 人事評価制度について

能力評価は、評価する側の能力の確保が前提となりますが、早急な導入で公正・公平な評価体制が確保できるのでしょうか。新規に導入す

る施策であり、多くの課題があるため、透明性、納得性、公正性、客観性の確保などの検証が必要です。国と同様に十分な試行期間が必要です。

能力評価は、評価者と被評価者の良好な人間関係が大前提です。パワハラなどが問題になっているような職場で上司が公正な評価ができるのか懸念されます。

実績評価は、目標管理制度の導入（試行）結果からも破綻をきたすことは明らかであり、導入には反対です。

人事評価を「査定昇給」や「一時金査定」等の賃金制度に結びつけることについては、職員の理解を得られるものではなく反対です。

3. 複線型キャリア制度の導入について

現在まで、税、福祉、土木建築、学芸部門など専門職として配置、育成してこなかった経緯があります。これまで専門職に対する評価が低いのではないのでしょうか。導入にあたっては専門的・技術的部門の正当な評価と育成が課題です。

専任職の昇格は課長級に制限する理由が不明確です。任期付職員制度では部長級への処遇もあるとしています。制度として整合性がとれません。専任職として任用された場合も、総合職への変更や他の専任職への変更の可能性を残すべきではないのでしょうか。

4. 行政職4級職ポストチャレンジ制度の導入について

なぜ、主査級から導入するのでしょうか。3級から昇格に差をつける試験制度は職場に混乱をもたらします。

試験制度には多くの問題点があり、これまでも市としても慎重に対応してきた経緯があります。今、試験制度を導入する必要はありません。

管理職（6級）昇格にあたって、試験制度を導入しましたが、毎年制度が変わるなど安定した制度とはいえません。能力が高くても受験しない職員は昇格できないなどの弊害も生じています。

5. 昇格基準の見直し・職制の見直しについて

2級への昇格が2年遅れることにより、3級への到達も2年遅れることとなります。昇格制度上、現行より不利益になるのでないのでしょうか。

1級から4級までの職名の廃止は、職責との関係が不明確になるのではないのでしょうか。