

学校事務職員の人事評価については、教育職員の評価方法とは違い、完全相対評価となっている。これについて市教組は、同じ職場で働きながら、評価方法が違うのは納得できないとして、数年にわたり教育委員会に対して改善を求めてきた。また、市労連とも連帯し、市当局に対しても評価方法の改善を求めてきた。これら数年にわたる交渉の結果、市当局（教育委員会）は、ようやく市労連（市教組）に対して、人事考課制度の改正を提案した。

これにより、これまで絶対評価点が3.0以上であっても第4・第5区分となっていた問題が解消されることになる。

市教組は、引き続き、人事考課制度の撤廃および給与反映への廃止に向けて取り組みをすすめる。

なお、交渉の要旨は以下のとおり。

組…市労連 市…大阪市

市：人事考課制度及び給与反映の改正についてであるが、これまでの職員アンケートの結果、人事委員会からの意見等を踏まえ、人事評価制度の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度とするため、別紙「人事考課制度及び給与反映の改正について」のとおり改正してまいる。

(提案文書は裏面に掲載)

まず、1 人事考課制度 についてである。

(1)相対評価の割合については、分布の割合を固定化した現行の制度の見直しを行うこととする。改正後としては、第1・第2・第4・第5区分については現行の割合を上限として、各区分の割合を任命権者において別に定めるとし、第3区分については他の区分に属さない者とする。

当面の運用として、第1区分、第2区分については、現行と同様の割合とし、第4区分については評語がBで絶対評価点が3.0未満の者、第5区分については評語がC、Dの者とする。

(2)絶対評価の手法については、現行どおりで変更なしである。

市当局は、人事考課制度の見直しを提案！ 学校事務職員の人事評価が大きく改善！

次に、2 給与反映 についてである。

(1)昇給、(2)勤勉手当いずれもだが、相対評価の割合を変更することに伴い、第5区分で評語Bという場合がなくなるため、第5区分の反映方法についてBの区分を削除している。なお、勤勉手当にかかる割増支給の考え方については、現行と変わらない。

最後に、3 実施時期 についてであるが、人事考課制度については、令和5年度から、給与反映については、令和6年度の昇給および期末・勤勉手当から実施することとし、今後速やかに条例改正に向けた手続き等を行ってまいりたい。

組：人事評価制度の見直しが示された。一昨年の確定交渉において、生涯賃金への影響を考慮した改正が行われたが、引き続き絶対評価点と相対評価区分との不整合が解消されていなかったことから、更なる制度改善を求めていきたところである。今回示された内容は、「不整合」を一定解消するものとなっているが、市労連としてこの間指摘しているとおおり、相対評価そのものが公務に馴染む制度ではなく、相対評価の給与反映については引き続き廃止を求める立場であることを改めて表明しておく。

市労連として早急に条例改正が必要な人事評価制度に関する事項について、本日示された内容は、満足のいくものとは言い難い点もあるが、市側回答を基本的に了解し、各単組討議に伏すこととする。その上で、各単組の機関判断を行い改めて回答するが、他の要求項目についても、組合員の勤務労働条件にかかわる事項であることから、引き続き、総務局として課題の解消に向け、誠意ある交渉・協議を行うことを求めておく。

市：これらの項目以外にも、勤務労働条件にかかわる事項について多岐にわたって要求をいただいている。引き続き協議し、合意に向けて誠実に対応してまいりたいので、よろしく願います。

人事考課制度及び給与反映の改正について

人事考課制度については、職員に対する公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保が必要であることから、この間、制度改善を図るなど、職員の理解が得られるよう努めてきたところである。

また、人事評価結果の給与反映については、この間、職員の頑張りや実績に報い、執務意欲の向上に資するため、改善を行ってきたところである。

今般、これまでの職員アンケートの結果、人事委員会からの意見等を踏まえ、人事評価制度の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度とするため、次のとおり改正を行う。

○改正内容

1 人事考課制度

(1) 相対評価割合

・分布の割合を固定化した現行の制度の見直しを行う。

(現行)

区分	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分
分布の割合	5%	20%	60%	10%	5%

(改正後)

区分	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分
分布の割合	5%以内	20%以内	他の区分に属さない者	10%以内	5%以内

*各区分の割合は、任命権者が別に定める

(当面の運用)

区分	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分
分布の割合	5%	20%	他の区分に属さない者	評語がBで絶対評価点が3.0点未満の者	評語がC,Dの者

(2) 絶対評価の手法

・変更なし

2 給与反映

(1) 昇給

・2級から5級までの職員

	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分		
					B	C	D
現行	5号給	5号給	4号給	3号給	1号給	昇給なし	
改正後	5号給	5号給	4号給	3号給		昇給なし	

・1級の職員

	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分		
					B	C	D
現行	5号給	5号給	4号給	3号給	2号給	昇給なし	
改正後	5号給	5号給	4号給	3号給		昇給なし	

(2) 勤勉手当

・再任用職員以外の職員

	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分		
					B	C	D
現行	1.000 +2 α +6 f	1.000 + α +4 f	1.000 + f	0.938	0.925	0.888	0.850
改正後	1.000 +2 α +6 f	1.000 + α +4 f	1.000 + f	0.938		0.888	0.850

・再任用職員

	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分		
					B	C	D
現行	0.475 +2 α	0.475 + α	0.475	0.448	0.442	0.434	0.426
改正後	0.475 +2 α	0.475 + α	0.475	0.448		0.434	0.426

*再任用職員：定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員

3 実施時期

人事考課制度の改正：令和5年度から

給与反映の改正：令和6年度の昇給及び期末・勤勉手当から