

平成 24 年 11 月 21 日

経済局総務部総務課長代理以下、市職経済局支部長以下との予備交渉

(所属)

平成 24 年 12 月期勤勉手当への評価反映にかかる「所属長の認める基準」等について、説明し、今後の引き続き協議の必要性について確認したい。

(所属)

平成 24 年 12 月期勤勉手当への評価反映にあたっては、「評価区分をまたがって同点数の者がいる場合は、各所属長の認める客観的な基準により順位付けする」とされている。その「所属長の認める基準」及び「順位付けの方法の特例（2次評価者単位の順位付けの使用）」について説明する。

平成 24 年 12 月期勤勉手当への評価反映を実施するにあたっての優先基準については、基本的には昨年度と同様であるが、配分の高い項目を優先するにあたり、新たに「規律性」の項目が設定され、「市民志向」と「協調性」の配分が変更になったことにより、項目の優先基準を変更した。

平成 24 年 12 月期勤勉手当への評価反映の実施にかかる順位付け方法の特例については、これまで同様、特例を用いず、区分ごとの成績上位 40%を A 評価とする。(昇給制度については、係長級・3 級は 30%、2 級は 40%) 経済局においては、人事評価制度について、評価者及び被評価者ともに理解され、適切に運用されていると理解し、局全体において相対化された順位をもって取り扱う。

(支部)

ただ今、示された平成 24 年 12 月期勤勉手当への評価反映の実施にかかる順位付けにかかる所属長の認める基準については、若干の修正はあるもののこれまでと同様の扱いとなっているものと理解した。

また、順位付け方法の特例の取扱いについては、基本的に所属内での評価のバラツキはないという前提のもと、従前と同様の内容として認識するものである。

(所属)

本件に関して、特に今後引き続きの協議が必要な事項は無いと考えるが、いかがか。

(支部)

人事考課制度の精度が高まらない中での給与反映は非常に問題をもつものである。引き続きの協議までには及ばないが、本日示された内容は、あくまでも現行の制度上の最善と考えるものであり、所属ごとの業務の特性や級別に応じた細かな評価項目を採用するなど、今後、より客観性のある順位付けのあり方について検討され、人事考課制度の精度が高まるよう要請しておく。

(所属)

所属としても、より良い制度の構築に向け引き続き努力する。

引き続き、平成 25 年 1 月昇給への評価反映にかかる「所属長の認める基準」等について情報を提供する。勤務実績に基づく昇給制度の実施にかかる順位付けに関して、評価

区分をまたがって同点数の者がいる場合は、所属長の認める客観的な基準により順位付けを行うとされており、平成 25 年 1 月勤務実績に基づく昇給制度を実施するにあたっての優先基準については、基本的には昨年度と同様であるが、配分の高い項目を優先するにあたり、新たに「規律性」の項目が設定され、「市民志向」と「協調性」の配分が変更になったことにより、項目の優先基準を変更した。また、「順位付けの方法の特例（2 次評価者単位の順位付け）」については使用しない。

(所属)

それでは、本日はこれをもって終了とする。