

相対強化の強行に断固抗議し、相対評価の中止を求める（声明）

2013年3月15日

大阪府関係職員労働組合 執行委員会

（1）

府当局は、2月19日、府職労に対し「平成25年度相対評価による人事評価の制度概要」「相対評価の試行実施に係る職員アンケートの結果」を示し「人事評価結果の給与反映」「任用の基準」等を提案しました。

府職労は、職員基本条例の具体化である相対評価の導入にあたって、長年培ってきた「風通しの良い職場」「上司との信頼関係や良好な人間関係」を壊すとともに、職員から仕事のやりがいを奪い、ひいては住民や利用者にも影響を与える重大な問題点を明らかにし、一貫して反対の立場で、職場を基礎にした取り組みを進めてきました。

職場集会の開催をはじめ、所属長への上申行動や職員署名の推進、府職の友号外や本庁ニュースによるキャンペーンなどを展開してきました。また、3月6日には、住民団体と共催で決起集会を開催し、相対評価の中止を求める声を府庁内外へ広げてきました。

（2）

相対評価の「試行」や職員アンケートの結果、団体交渉での論戦を通じて、相対評価の解決し難い矛盾・問題点が明らかになりました。

「試行」では、評価の対象となる職員8949人のうち、1648人も職員が相対評価によって、下位の評価へと落とされている実態が明らかになり、A評価の職員が第四・第五区分となる状況も生じています。

府当局の実施した職員アンケートでも、相対評価で「資質・能力及び執務意欲の向上」につながると思うかという問いには、71・3%が「思わない」と答え、「思う」と答えたのは、わずか3・7%（評価者では1・5%）となっており、相対評価に対する職員の納得性が著しく低下していることは明らかです。

（3）

職場からは「これまで培ってきた人間関係やチームワークを壊すようなことはやめてほしい」「目の前にいる利用者・府民のために仕事をしている。良い評価のために仕事をしているのではない」「公正・公平な評価制度は必要と感じているが、相対評価は職員にレッテルを貼るための評価制度で、モチベーションは向上しない」などの声が噴出しています。

また、評価する側からも「こんな制度では部下に納得のいく説明ができない」「これで職員のモチベーションをアップさせることは困難」などの声が出されています。

そして、住民団体からは「職員が住民のほうを向いて仕事ができなくなるのではないかと危惧する声が出されています。

(4)

この間、府職労が取り組んだ職場からの運動と、職場実態にもとづく道理ある追及に対し、府当局は終始、納得のできる説明をすることはできませんでした。

さらに「S・A評価から下位評価になることは評価に極端な乖離があり、問題があると認識している。そのようなことが起こらないよう検討し、本格実施までに示す」「実施後も内容について検証し、より良い制度となるよう改善していきたい」「(恣意的な評価が起こらないよう)評価者研修等を通じて徹底する」などと言及するなど、相対評価による矛盾・問題点を認めざるを得ない状況となりました。

また、開会中の府議会でも、府当局は「職員のやる気向上などの目的に沿っていないと判断された場合、抜本的な見直しを含む検討が必要になる」と言及しています。

しかし、府当局は「職員基本条例にもとつき4月1日より実施する」という姿勢は崩さず、職員の納得や合意がないもとで、相対評価の強行を表明しました。

府職労は、矛盾や問題点の根本的な解決策を示さず、相対評価の実施を強行する当局に対し、断固抗議するものです。

(5)

そもそも「職員基本条例」は、①職員に相対評価を押しつけること、②政治権力による恣意的な任用が横行し、行政の中立性・継続性が否定されること、③住民サービスの低下につながり、住民の声に耳を傾けず、住民切り捨ての府政へ変質させるものであり、憲法・地方自治法・地方公務員法等の法令に反するものです。また、相対評価の導入によって、職員の管理強化など職場にいっそうの混乱を持ち込むものと言わざるを得ません。

府職労は、憲法と地方自治の精神にもとづいて、相対評価の中止と職員基本条例の廃止を求めるとともに、「住民のための仕事」「公正で効率的な業務運営」「自由に意見の言える民主的な職場」を守るため、引き続き、職場から全力でたたかいをすすめるものです。あわせて、住民との共同をいっそう広げ、住民の声の届く府政の実現をめざすたたかいに全力をあげる決意です。