もはや中止するしかない！

相対評価　平成28年度検証結果公表

府当局は「平成28年度実施の相対評価による人事評価制度の検証について」を公表しました。この検証は、①平成28年度人事評価結果の状況・分析、②職員アンケート結果・分析、③各部局意見、④他府県・民間企業の動向等にもとづいて構成されています。

昨年までの検証と同様に、相対評価が「意欲の向上」につながらないばかりか、職員のやる気を著しく低下させている実態や制度のあり方自体に問題があることが明らかになっています。もはや、相対評価制度を続ける理由はどこにも見当たらず、中止・見直しすべきです。また、このような状況のもとで賃金リンク（昇給や一時金への反映）させることには大きな問題があり、府職労は直ちに中止するよう求め、取り組みを強化します。

絶対評価「B」の2割が下位評価落ち

平成28年度人事評価結果では、絶対評価結果と相対評価結果の相関をみると「C」「D」の職員については、平成26年度以降、全員第五区分とするルール設定を行っていますが、「C」「D」の職員の割合が、相対評価の第五区分の割合（5％）と比べ依然として乖離していることから、「B」の職員のうち、相当数（「B」の職員の約20％・1185人）が下位の相対評価区分に落とされている実態が明らかになっています【表①】。

基本的な仕組み変えない限り不満は解消されない

職員アンケートは7月3日～24日に実施され、対象職員の約86％（6612人）が回答しています。アンケート結果の状況・分析では、相対評価について「納得できる」が約6割にとどまり、「納得できなかった」が約3割となり、絶対評価結果に納得できなかった割合（約17％）を大きく上回っています。納得できなかった理由は「相対評価の単位に不満」「説明が不十分」が約2割ずつと最も多くなっています【グラフ②】。現行の相対評価制度の基本的な仕組みに関する不満が主な原因となっており、これらの不満を解消するには、制度を根本から見直すしかありません。

「説明できない」が評価者の声

開示にあたっての説明状況では、絶対評価結果については約86％の評価者が「十分な説明を行うことができた」と回答しているにもかかわらず、相対評価結果では約65％の評価者が「十分な説明ができなかった」と回答しています。また、その理由については約62％の評価者が「そもそも相対評価を十分に説明すること自体が困難」と回答しており、「そもそも説明できない」実態が明らかです【グラフ③】。この問題についても、現行の相対評価を続ける限り解消されません。

意欲の向上につながらない制度はやめるべき

アンケート結果では、多くの職員が高い意欲を持って仕事をしていることが明らかになりましたが、意欲向上に影響する主なものは「職場における人間関係」が全体の約36％、「業務内容に関するもの」が約35％を占めています。その一方で、人事評価制度に関する項目は全体の約6％程度であり、「給与の多寡」は約4％にとどまっています【グラフ④】。評価制度や賃金リンクが職員のやる気につながっていない実態が如実にあらわれています。

また、評価の執務意欲への影響については、約48％が「影響した」と回答し、そのうち約47％（全体の22％）が「意欲低下」と答えており、評価制度が多くの職員のやる気を低下させている実態が明らかになっています【グラフ⑤】。

昇給への反映は改善すべき

今年1月より昇給への反映が見直され、絶対評価「B」であっても相対評価によって昇給が3号以下に抑えられる事態となっています。このことによって、給与反映の改善点について、昨年度の職員アンケート結果と比較すると「現行どおりでよい」と回答した職員は、昨年度の約42％から約35％へと大きく減少しました。また、給与反映の改善を求める回答のうち、昇給制度に関する回答の割合は、昨年度の約40％に対して、74％と大幅に増加し、昇給制度の改善を求める声が高まっています【グラフ⑥】。

「全国的にも」「民間でも」異例な制度

各部局からも「職員の執務意欲の維持・向上につなげることは困難である」「相対評価の分布割合については弾力的な運用を可能とすべき」「勤勉手当はもちろん、昇給においても影響を受けることとなり、より一層やる気が阻害される」「相対評価で下位区分に位置付けられた職員の昇給が減ることに加え、その後も挽回できない制度になっており、執務意欲の向上という制度目的に合致した反映内容となっていない」などの意見が出されています。

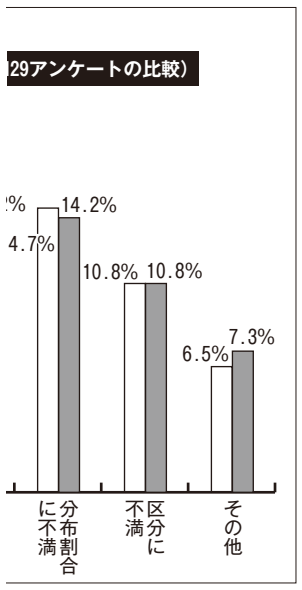
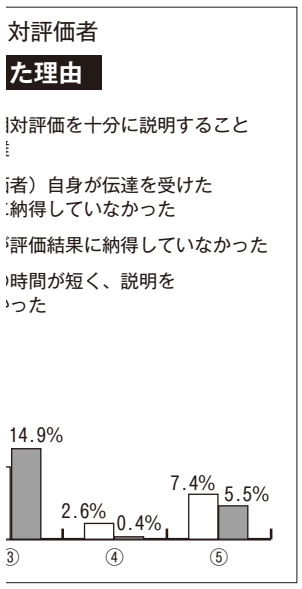
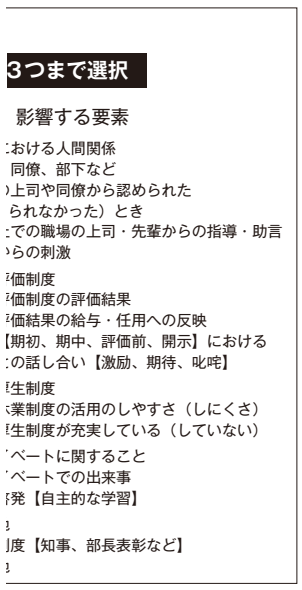
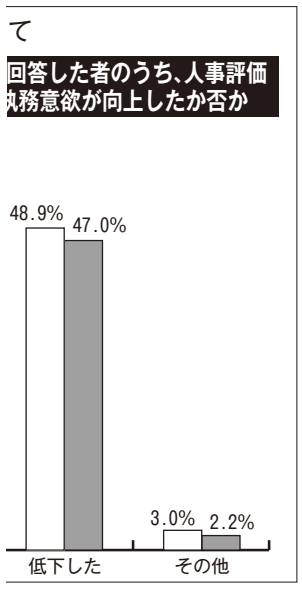
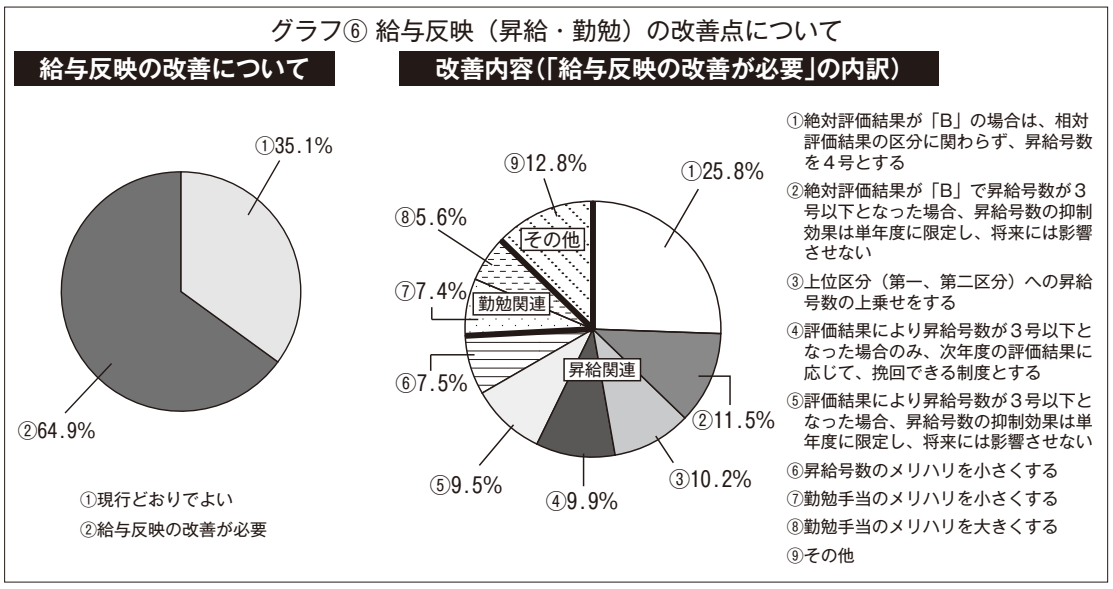
他府県や民間動向からも相対評価を続ける理由なし

今回の検証では、他府県や民間の動向についても示されています。全47都道府県で人事評価制度が導入（総務省調査）されているもと「絶対評価による人事評価制度を導入している団体は40団体となっており、相対評価を導入している団体は、本府を除くと6団体となっている。この6団体のうち、2団体については、一部の職員に対する相対評価にとどまっている。また、相対評価の分布割合については、6団体全てにおいて、上位区分は設定しているが、下位区分は明確に設定していない」とし、「都道府県における人事評価制度は、絶対評価が主流であり、本府のような全職員を対象とした相対評価を導入している団体はない」と指摘しています。

また、民間企業の動向については、民間調査機関による調査結果や府独自の調査結果を踏まえ「民間企業においては、本府のような厳格な分布割合による相対評価を導入している企業は少数派であることが見受けられる」と指摘しています。このように、他の都道府県でも民間企業の動向からも、相対評価を続けなければならない理由はどこにもありません。

検証結果を踏まえ、直ちに中止・見直しを

検証の総括では、①現行の人事評価制度は、試行実施から5年が経過したものの、職員の相対評価に対する納得感は、依然として、絶対評価より低い水準となっている。②職員アンケートにおいては、昨年度に引き続き相対評価について、「現行制度自体」や「分布割合」の改善を求める意見が多く、相対評価制度に関する不満が解消されていない状況である。また、平成29年1月からの昇給への反映方法を見直したことに対する不満が表れているとともに、昇給制度の改善を求める声が高まっている。③各部局意見においても、職員アンケートと同様に、相対評価の分布割合や給与反映の改善を求めるものが多く見られた。また、本府において実施している分布割合が厳格な相対評価は、他府県では導入例がなく、民間企業においても約9％の企業でしか導入されていない状況であったと述べています。

そのうえで「今後は、今般の検証結果を十分踏まえつつ、給与反映において生じる昇給格差による影響・意識の変化や、他府県・民間企業の動向等を注視しながら、引き続き人事評価制度そのもののあり方を検討するとともに、さらに納得感を向上させ、執務意欲の向上につなげる取組みが必要である」と総括しています。

この間、府職労は一貫して「職員を無理やり下位区分へ落とす相対評価は、職員のやる気を低下させる」と中止・撤回を求めています。引き続き、職員の声を背景にした取り組みを進め、相対評価の中止を求め、絶対評価を基本とする職員のやる気向上につながる民主的・客観的な制度の実現を求め、取り組みを強めます。