

平成26年1月9日

措置要求書

泉佐野市公平委員会 殿

藤岡 誠

要求の趣旨

- ① 昨年度を下回った賞与について、その差額を追加支給すること
- ② その原因となった、人事評価制度をやめること

要求をする理由

- ① 昨年6月に支給された賞与の総支給額は、前年度6月分から19,265円減額されています。また、昨年12月分は、前年度から22,489円減額されています。差額の合計は、41,754円にもなり、私の生活や勤労意欲に影響する程度になっています。私の勤務状況からは、減額される理由はなく、もし不当な人事評価制度がなければ受け取ることのできるものだと思います。

「泉佐野市職員の人事評価に関する要綱」では、備考で「市長が定める日までに評価シート等を提出しなかった評価対象者の勤勉手当成績率はEとする。」としています。私は、同要綱に基づく勤勉手当の決定方法が許すことができないため、思い悩んだ末、結局は評価シート等を提出することができませんでした。その結果、勤勉手当が前年度に比べ減額されました。そもそも、地方公務員法第40条第1項は「任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない」と規定しています。職員に何らかの書類の提出を求め、応じない者に対して一律の成績率を適用することは、任命権者が評定を行うことを求める同法の趣旨とは相いれないのではないのでしょうか。その証拠に、労働組合の指摘をうけ、12月の人事評価では、評価シート等を提出することができない休職者等が評価対象者から除外されています。

- ② 千代松市長の考えを受けて昨年1月に施行された「泉佐野市職員の人事評価に関する要綱」に基づく人事評価制度と、それを利用した勤勉手当の決定方法については、職員の中に不要の競争と分断を持ち込むものであり、絶対に許すことができません。泉佐野市職員労働組合が行ったアンケートを見ても、管理職を含めこの制度を肯定する者は少数です。

私たち職員は、全体の奉仕者として、法令等の趣旨に則り、市民全体のために働く

べきです。わずかな得票数で当選した千代松市長の言いなりになるべきではありません。しかし、職員の賃金が大きく削られている中、手当が削られる心配を煽るこの制度は、市長が何を言い出しても逆らえない状況を作り出しています。例えば、市長は昨年11月に「陸上自衛隊内生活体験研修」を行っています。仕事とは全く関係のない10kgの資材を背負った14kmの行進訓練を含む内容ですから、人事評価制度がなければ、部長会等の段階で見送られたのではないのでしょうか。例え実施に至ったとしても、勤勉手当が削られる心配がなければ、参加する者はなかったのではないかと思います。この制度を利用することによって、市長は行政を私物化しているのです。

この制度については、説明会、評価シート等の作成、評価、面接など職員の多くの勤務時間が費やされています。職員数が減らされている中、結果として労働強化につながり、職員は精神的にも肉体的にも疲れ果てています。

評価シート等を提出していない私については、他の職員に比べ大きな労働強化は免れたかも知れません。しかし、勤勉手当の成績率も明らかにされていない中で、6月の賞与が支給されるまでの間、大きな不安を余儀なくされました。また、成績率が2年続けて最下位であれば免職になると言う者もあり、今後どうするか悩み、精神的に大きなストレスを感じています。

いずれにしても、職員に大きな負担を強いるものであり、労働条件の悪化を招いています。

泉佐野市における人事評価制度は、もともと管理職を対象に人材育成を目的に作られたものと聞いています。評価シートの中身を見ても、勤勉手当の査定に使えるものとは思われません。しかし、市長は、そういった経過や実態を無視し、これを拡大しました。そして、賃金に反映させるといった暴挙に出たのです。

同制度運用の根拠とする職員基本条例についても、その正当性が疑われます。賃金労働条件に関する事項が含まれているのにも関わらず、労働組合との協議もなく議会に上程されたものだからです。組合は、誠実に団体交渉を開催することを求め、平成24年12月19日労働委員会にあっせんを申請し、以下のあっせん案が示されました。

- (1)使用者は、職員基本条例・退職手当条例等について、組合に対し短期の協議期間の提案となったことを謝罪するとともに、結果として団体交渉が開催されなかったことに遺憾の意を表すること。
- (2)今後、労使は団体交渉を行うにあたって、下記を遵守すること。
 - ①使用者は、団体交渉の開催にあたって、「公開」を条件としないこと。
 - ②組合は、使用者からの提案に対し、特別の理由のない限り、原則協議に応じるものとする。

③団体交渉開催にあたって、労使双方は地方公務員法第55条に基づく予備交渉を行い、日時、議題、場所、人数をあらかじめ取り決めて行うこと。

(3)使用者は、泉佐野市公平委員会の意見を尊重し、今後組合と誠実に協議するよう努めること。また、労使双方は信義誠実の原則に基づき、相互理解に立って、円滑な労使関係の確立に努めること。

しかし、市長は、あっせん案を受諾せず、あっせんは不調に終わりました。これは、大阪府労働委員会や泉佐野市公平委員会の言うことを一切聞かないという市長の姿勢を示すものです。その後組合は、組合員の労働条件に関わる条例について、市長が泉佐野市議会に議案を提出するに先立ち、組合との間の団体交渉に誠実に応じなければならないとの救済命令申立を行っています。