



## 給与と反映交渉

新たに人事評価制度の対象となる職員の給与反映について提示を受け（左表）、組合は次のとおり確認しました。

### ① 常勤再任用職員

下位(C)・最下位(D)評価者のみ一般職員と同様の手法で評価結果を勤勉手当の成績率に反映する。下位評価者の割合について、数値の設定はない。

### ② 派遣職員

一般職員の人事評価と異なり2区分で実施することから、昇

### ③ 育休代替任期付職員

一般職員と同様に、人事評価結果（一般職員とあわせて相対化）に基づき昇給・勤勉手当への反映を行う。

### ④ 実施時期

平成28年の評価結果に基づき、平成29年に給与反映を実施する。

## 人事評価の給与への反映について（提示内容を組合で加工）

地方公務員法の改正に伴い、新たに人事評価制度が導入される職員については、人事評価の結果を次のとおり給与へ反映することとしたい。

### 1 常勤の再任用職員

○ 勤勉手当の成績率（支給割合）は、前年度の「役割達成度評価（目標達成度評価）」の結果（絶対評価）を用いて決定する。

区分 (人事評価の結果)	成績率(月)	対象者の割合
最上位(S)	0.375	約100%
上位(A)		
標準(B)		
下位(C)	0.1875 (標準の1/2)	制限なし
最下位(D)	なし	〃

※ 支給月数は平成28年度（予定）の状況で作成

○ 人事評価結果がない職員の勤勉手当の成績率については、基準日以前6か月の勤務成績証明により、次のとおりとする。

区分	成績率(月)
良好	0.375
良好と認められない	0.1875

○ 給与反映に用いる人事評価結果は、現在の任用におけるものに限る。（定年退職した年度における一般職員の人事評価は反映されない）

### 2 派遣職員（人事評価制度の対象となる派遣職員に限る。）

○ 昇給号給数は、前年度の人事評価の結果（絶対評価）を用いて、次のとおりとする。

	区分	昇給号給数
職員派遣	良好	4号 +復職時措置 3年未満：1号 3年：2号 3年超：3号
	良好でない	2号
市町村派遣、中核市派遣、省庁派遣（割愛退職者を除く）、他県派遣、民間企業派遣	良好	4号+1号（毎年措置）
	良好でない	2号

※1 派遣1年目の昇給日における昇給は、一般の職員と同様とする。  
 ※2 退職派遣者及び省庁派遣者（割愛退職者）は人事評価対象外であるため、現行どおり県復帰（再採用）時に公務貢献（派遣年数につき1号加算）を考慮して給料決定する。

○ 昇給抑制年齢職員（55歳以上の職員）の昇給号給数については、適用される昇給号給数の2分の1（小数点以下四捨五入）の号給数とする。

### 3 育休代替任期付職員

○ 一般の職員と同様とする。

### 4 実施時期

○ 平成29年度から実施する。



## 組合の判断

改正地方公務員法を受け、対象者は拡大されますが、制度の仕組みが変わるものではなく、制度導入時の、人材育成や能力開発に資する制度、4原則（公平・公正性、客観性、透明性、納得性）・2要件（労使協議制、苦情処理制度）が守られること、新たに対象となる職員及び所属への周知を徹底することを確認しました。

◆ 給与反映について、常勤再任用職員は下位以下の評価のみの反映であり、数

値目標がないこと。  
 ◆ 派遣職員は、現行の昇給方法に変更がないこと。  
 ◆ 育休代替任期付職員は、人事評価結果が一般正規職員と併せて相対化されるが、一般職員と同様の取り扱いであること。  
 ◆ 常勤再任用職員、派遣職員の評価は絶対評価のみ実施されるため、正規職員の相対化の枠に入らないこと。  
 ◆ などを確認し、今回の見直しについては了承するものとします。