

## 横浜市労連 昇給制度見直しに関する質問と当局回答

質問（2月15日）	回答（2月16日）
1. 職員Ⅰの上位昇給幅を抑制するとしているが、下位昇給幅の配慮する考えはないのか？	下位昇給については、これまでも職員Ⅰから職員Ⅲまで同等の取扱いとしてきており、今回の見直しにおいても、職員Ⅰのみを特別に配慮する考えはありません。
2. 経年の人事考課結果を踏まえた上位昇給者の決定について、考課結果の「組合せ可」についてS評価＝B評価4回分、A＝B評価2回分に相当するものとして、B評価8回分に相当する評価の積み重ねをもって上位昇給するものと考えて良いか？	評価の組み合わせについては、S評価はA評価2回分・B評価4回分、A評価はB評価2回分に相当するものとして考えます。
3. 連続B評価の場合、永年勤続の上位昇給とS～B評価30%の上位昇給を合わせた場合10年間に4～5回の昇給となるのでB評価8回では不利とされないか？	現行の運用では、B評価以上を取得した人が上位昇給の対象者となりますが、上位昇給となるのはそのうちの30%以内で所属長が決定する職員となっており、すべての職員が10年間のうちに4回から5回上位昇給となるわけではありません。今回の見直しは、職員の努力に応じて、より平等に、より幅広く上位昇給の機会を得られるよう改善するものです。
4. 取得した人事考課結果について、上位昇給の決定に必要な考課結果の積み上げに「端数」が生じた場合の取り扱いについては？	「努力すれば報われる」制度運用の趣旨から、職員の努力をもれなく反映できるよう、上位昇給時に発生した余剰分については翌年度以降に継続して蓄積します。
5. 育児休業等長期休業により考課結果が得られない年度の取り扱いについては？	育児休業が理由で人事考課結果が得られなかった場合については、本人の不利益とならないよう検討したいと考えています。
6. 昇格前後の考課結果の取り扱いについて？職員Ⅰ、職員Ⅱ、職員Ⅲの考課結果は、等価として扱うのか？	職員ⅡからⅢへの昇格の際に未消化として残った評価分についてはそのまま継続して蓄積しますが、職員ⅠからⅡへの昇格の際に未消化として残った評価分については、職員Ⅰで上位昇給幅を抑制していることを考慮し、その5割に相当する分を職員Ⅱ昇格後に継続して蓄積することとします（その際、端数が生じた場合は切り上げます）。
7. 運用の一部見直しに伴う激変緩和措置等の考えについて？（見直し以前に取得している考課結果が上位昇給の対象となる程度にあるにもかかわらず、上位昇給したことのない職員への配慮等）	見直しに伴う激変緩和策として、①今回の見直しがないければ、直近に永年勤続による上位昇給の対象となったであろう職員や、②見直し以前の人事考課結果が優秀でありながら上位昇給したことがない（あるいは少ない）職員、などを中心に、一定程度の上位昇給者を選定するなどの経過的な取り扱いを検討します。
8. 永年勤続による上位昇給廃止理由については？	永年勤続による上位昇給については、該当する年に査定昇給による上位昇給の対象外となるなど、「努力すれば

	報われる」人事給与制度の観点から説明が困難であること、また、係長以上については既に廃止されており、本市全体としての整合性を欠く現状があるため、今回の見直しの運用開始に伴い、解消を図っていくものです。
9. 下位昇給について、昇給を抑制する号給を増やす理由とは？	標準以上の頑張りをした職員が4号昇給なのに対し、そうでない職員が3号昇給あるいは最下位評価でも2号昇給する現状は、標準以上の頑張りをした職員のモチベーションを低下させることが懸念され、「努力すれば報われる」人事給与制度の趣旨に合致しない部分があると考えています。なお、下位の昇給幅については国と同様としています。
10. 枠管理を廃止する理由について？	「努力すれば報われる」人事給与制度構築の趣旨から、努力した職員をもれなく等しく報いるため、上限を廃止することとしています。
11. 昇格する年度（人事考課結果による累積ポイントの扱い・対象年度）の取り扱いについて？	現行制度では、昇格する年は上位昇給の対象外としていますが、見直し後の運用では、評価の蓄積が上位昇給の要件を満たせば、昇格時にも上位昇給の対象とします。ただし、職員Ⅰから職員Ⅱへ昇格すると同時に上位昇給する場合については、職員Ⅰとしての評価の反映として、上位昇給幅は1号給とします。また、職員ⅡからⅢへの昇格の際に未消化として残った評価分についてはそのまま継続して蓄積しますが、職員ⅠからⅡへの昇格の際に未消化として残った評価分については、職員Ⅰで上位昇給幅を抑制していることを考慮し、その5割に相当する分を職員Ⅱ昇格後に継続して蓄積することとします（その際、端数が生じた場合は切り上げます）。
12. 提案は人事考課の評価方法の見直しではなく、昇給制度見直しとしての理解で良いか？ （とりわけ職員Ⅰ～Ⅲに対する2次考課者の総合評価は絶対評価を用い、制度として認められている権利「休暇・職免等の取得」による考課結果が左右されないことは従来の確認どおりか？）	今回の提案は昇給制度に関する運用の一部見直しであり、現行の人事考課制度について見直すものではありません。評価については、従来どおり、人事考課基準に基づき行います。
13. 査定昇給制度の見直しを行った場合も「職員の人材育成と能力開発」を目的とする人事考課制度の位置づけは変わらないか？	今回の見直しは、職員の意欲や能力をより一層引き出すことができるようにすることを目的とした運用の見直しであり、現行の人事考課制度の位置づけを変更するものではありません。
14. 2016年4月1日の昇給は現行制度で行われるのか？	2016年4月1日の昇給については、現行制度で行います。

## 横浜市労連 昇給制度見直しに関する要求と当局最終回答

要求（2月24日）	最終回答（3月1日）
<p>1. 考課者研修の充実と恣意的な評価とならないようさらに徹底すること。</p> <p>とりわけ、一次考課者・二次考課者の判断で職員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの総合評価を相対評価に基づいて行うことが無いようにすること。</p>	<p>引き続き、考課者研修を継続・徹底することにより、考課者の評価能力や指導・育成力の向上を図っていきます。</p>
<p>2. 上位昇給に必要な考課結果の取得回数を改善すること。</p>	<p>上位昇給に必要な人事考課結果の取得回数については、さまざまな観点から研究・検討した上で設定したものであり、変更することは困難です。</p>
<p>3. 職員Ⅰの上位昇給幅は1号給となっているが、行政職と比べ職員Ⅰの在職期間が非常に長い技能職が不利益とならないよう対応すること。</p>	<p>技能職については、行政職に比べて職員Ⅰの在職期間が非常に長いことを考慮し、職員Ⅰの在職10年目から、上位昇給の幅を2号昇給とします。</p> <p>なお、その際に未消化として残った評価分の取り扱いについては、行政職等が職員ⅠからⅡへ昇格する場合と同様とします。</p>
<p>4. 永年勤続による上位昇給を廃止しないこと。やむを得ず見直しを行う場合には経過措置等を講ずること。</p>	<p>永年勤続による上位昇給については、「努力すれば報われる」人事給与制度の観点から説明が困難であること、また、係長以上については既に廃止されており、本市全体としての整合性を欠く現状があるため、今回の見直しの運用開始に伴い、解消を図っていくものです。</p> <p>なお、廃止に伴う経過措置については別紙のとおりです。</p>
<p>5. 見直し以前に取得している考課結果の蓄積が、見直し後の上位昇給の基準を満たしている職員で上位昇給していない職員は、2017年4月の定期昇給で上位昇給させること。</p>	<p>見直し前に取得している人事考課結果の蓄積が、見直し後の上位昇給の基準を満たしている職員で上位昇給していない職員については、見直しに伴う経過措置の中で対応します。</p> <p>なお、見直しに伴う経過措置については別紙のとおりです。</p>

<p>6. 下位昇給については、C評価で3号昇給、D評価で2号ないし1号昇給の昇給幅も残すこと。</p>	<p>欠勤等の日数などによる昇給区分の決定については従来どおりの取扱いとし、最大2号給調整することも引き続き可能とします。</p> <p>人事考課結果による下位昇給の昇給幅については、原則として変更は行いませんが、考慮すべき特段の理由があると認められる場合に限り、検討の上、調整できることとします。</p>
<p>7. 昇格時における人事考課結果の取り扱いについては、不利益が生じないようにすること。</p>	<p>現行制度では、昇格する年は上位昇給の対象外としていますが、見直し後の運用では、評価の蓄積が上位昇給の要件を満たせば、昇格時にも上位昇給の対象とします。</p> <p>ただし、職員Ⅰから職員Ⅱへ昇格すると同時に上位昇給する場合については、職員Ⅰとしての評価の反映として、上位昇給幅は1号給とします。</p> <p>なお、職員ⅡからⅢへの昇格に際し未消化として残った評価分についてはそのまま継続して蓄積しますが、職員ⅠからⅡへの昇格の際に未消化として残った評価分については、職員Ⅰで上位昇給幅を抑制していることを考慮し、その5割に相当する分を職員Ⅱ昇格後に継続して蓄積することとします（その際、端数が生じた場合は切り上げます）。</p>
<p>8. 育児休業取得、公務災害等長期休業により人事考課結果が得られない職員に対する配慮を講ずること。</p>	<p>育児休業、公務災害及び通勤災害が理由で人事考課結果が得られなかった場合については、B評価とみなして、評価を蓄積できるものとします。</p> <p>ただし、休業期間中は上位昇給することはできません。</p>
<p>9. 人事考課結果について経年履歴の確認ができるよう対策をはかること。 (パソコンシステム上での検索等)</p>	<p>システムや予算の制約等も踏まえつつ、検討していきます。</p>
<p>10. 運用の一部見直しについては、検証できるデータを開示するとともに、今後も引き続き市労連と話し合うこと。</p>	<p>昇給制度に関する運用については、研究会等を通じて、引き続き話し合ってもらいたい。</p>