2014年６月７日

自治労本部総合労働局

**自治労北海道本部　活動家育成講座　第Ⅴ講座**

**第４課題　地公法の改正と人事評価制度について**

１．地公法改正の経過

２．改正法の解説

（１）自律的労使関係制度の扱いについて

（２）改正法の概要

３．人事評価制度について

　（１）国家公務員の状況（人事評価に関する検討会報告書の概要）

（２）自治労の取り組み

４．資料他

１．地公法改正の経過

（１）公務員関係法案（政府提出法案）の略年表

2006年４月　 国家公務員法等改正案国会提出

　　　 ５月　 地方公務員法等改正案国会提出

　 ６月　 国家公務員法等改正案成立（国家公務員に人事評価の導入）

2008年６月　 国家公務員制度改革基本法成立（自公民で修正合意）

2009年３月　 国家公務員法等改正案国会提出

７月　 衆議院の解散により2006年の地公法改正案、2009年国公法改正案が廃案

～政権交代～

2010年２月　 国家公務員法等改正案国会提出

　　　 ６月　 参議院選挙のため国公法改正案が廃案

2011年６月　 国家公務員法等改正案（国家公務員制度改革関連４法案）

国会提出

2012年11月　地方公務員法等改正案（地方公務員制度改革関連２法案）

国会提出

　　　　11月　衆議院の解散により国公法・地公法改正案が廃案

～政権交代～

　2013年11月　国家公務員法等改正案国会提出

　2014年３月　 地方公務員法等改正案国会提出

　　　　 ４月　 国公法（自公民で修正合意）、地公法改正案成立

（２）今国会における経過

**①　政府案の提出及び民主党・社民党による対案**

　　　ア　政府は３月７日に人事評価制度の導入、等級別基準職務表の条例化等を講ずる地方公務員法の改正案を閣議決定し、国会に提出。

　　　　→　自律的労使関係制度、消防職員の団結権付与は未措置。

　　　イ　民主党と社民党が共同で提出している法案には自律的労使関係制度の措置及び消防職員に対する団結権の付与を盛り込んでいる（2012年政府提出法案と同内容）。

**②　本部の対応**

　　　ア　自律的労使関係制度及び消防職員への団結権付与が措置されていないこと、等級別基準職務表の条例化等は総人件費抑制につながることから、政府案には反対とし、民主党への要請を実施。

　　　　ⅰ　政府提出法案への対応については民主・社民提出の法案を対案とすること

　　　　ⅱ　その上で、政府提出法案については以下の対応を求める

　　　　　・基本法12条および附則2条に関する措置を追求、それが無理な場合には、最低でも国公法案と同様の附帯決議を求める

　　　　　・等級別基準職務表に関する規定の削除

　　　　ⅲ　上記２点が受け入れられないなら、反対すること

**③　国会審議の状況**

　　　ア　民主党は自治労の要請も踏まえ、政府提出法案に反対することとなった。

　　　イ　衆議院の審議では上記のとおり民主党は政府案に反対し、社民党も反対したものの、４月11日に与党及び一部野党の賛成多数により可決、参議院に送付。なお、民主党・社民党が共同提出した法案については政府提出法案と同時に審議されたが、採決には至っていない。

　　　◇地公法改正案に関する衆議院での主な政府答弁

　　　　　・　（人事評価の円滑な導入・運用について）各地方公共団体において、その内容、評価の透明性、客観性、納得性を確保するための枠組みを構築することが大事である。まずは自治体の理解が必要で、それを職員の皆さんにも周知していかなければならない。そのための必要な措置をとっていただくように助言をしてまいりたい。（新藤大臣）

　　　　　・　（等級別基準職務表について）地方公共団体の規模、組織構造等に応じて基準内容は異なってくる。それぞれの団体の規模、組織構造等をふまえ、地方公務員法の主旨に則った等級別基準職務表がそれぞれの自治体で定める条例により整備されると考えている。必要な助言を行っていきたい。（新藤大臣）

　　　ウ　参議院においても民主・社民両党の反対にかかわらず、与党及び一部野党の賛成多数により可決、成立。

２．改正法の解説

（１）自律的労使関係制度の扱いについて

　・　今回の改正には自律的労使関係制度の措置と消防職員への団結権の付与は盛り込まれず。

　・　地方公務員の自律的労使関係制度は国家公務員に合わせて検討されるため、今後は内閣人事局での検討状況を見ながら総務省で検討されることになる。

（２）改正法の概要

→　別紙参照

３．人事評価制度について

（１）国家公務員の状況（人事評価に関する検討会報告書の概要）

　　→　別紙参照

（２）自治労の取り組み

※2014年度第３回労働条件担当者会議資料より抜粋

地方公務員法（人事評価制度の導入等）の改正に伴う対応について

　新たな人事評価制度の導入を原則義務付ける地方公務員法の改正が第186回通常国会において、民主・社民などの反対にもかかわらず成立したことから、緊急の取り組みとなりますが、人員確保及び「給与制度の総合的見直し」に関する要請・交渉に併せ人事評価制度等に関して下記内容の交渉を実施します。

　なお、人事評価の導入（見直し）にあたっては、これまでどおり、職員間に差をつけることを目的としないこと、４原則（公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保）、２要件（労働組合の関与・参加、苦情解決制度の構築）の確保を基準とし労使間の十分な協議と合意を前提とすることを求めます。

　具体的対応にあたっては、「人事評価制度に関わる単組交渉の指針」とともに、下記事項について早急に確認します。

１．地公法の改正について

　今回改正された地公法は別紙（概要、改正法案）の通りですが、特に着目すべき改正事項は以下の通りです。

（１）人事評価関係

①　人事評価制度導入の義務付け（地公法第23条・第23条の２）

　　　　職階制（現第23条）・勤務評定制度（現第40条）を削除し新たに人事評価制度の導入を義務付ける。

　　②　人事評価に基づく措置（第23条の３）

　　　　人事評価の結果に基づく措置を義務付ける。

　　③　人事評価に関する勧告（第23条の４）

　　　　人事委員会に、任命権者に対して人事評価に関する勧告を行うことができることの明文化

　　④　等級別基準職務表（第25条）

　　　　これまで規則等により規定してきた「等級別基準職務表（＝標準職務分類表）」の定義付けおよび条例化の義務付け。

　　⑤　級別・職名（職制上の段階）ごとの職員の数の公表（第58条の３）

　　　　新設・ただし給与情報公開システムによる公開方法（級別に職員数の公表）の変更

（２）退職管理の適正化（省略）

２．地方公営企業法の改正について

（１）地公法適用除外の変更

　　改正後の地方公営企業に対する人事評価等の地公法適用除外は以下の通りです。

・地公法第23条の４から第26条の３（１．（１）の③及び④が該当）

　・地公法第58条の３（１．（１）の⑤が該当）

　　したがって、改正後の地方公営企業法では、１．（１）の①及び②は適用除外とされていないことから（現業含む）、人事評価の導入と結果に基づく措置については、公企・現業においても適用されます。（ただし、特に賃金等への反映に関しては、協約事項であることは言うまでもありません）

３．交渉・協議にあたって

（１）基本的な考え方

　　上記１．及び２．に関し、法律では公布後2年以内に施行とされており、具体的には2016年4月頃が想定され、試行期間を十分に確保することを考えると、特に未導入自治体については早急な対応が必要です。

人事評価等に関しては、この間の総務省との協議も踏まえ「労使の協議、交渉・合意」を前提とすること、特に、評価結果の活用についてはこれまでの協議や国会等でも交渉事項であると確認されていることをすべての単組で確認します。

　　なお、「等級別基準職務表」の条例化にあたっては、現時点での運用を最低限とすること、「級別・職名（職制上の段階）ごとの職員の数の公表」については、「職制上の段階ごと」の定義について確認を行います。

　　取り組みにあたっては、総合的見直しや人員確保の取り組みとあわせ、人員確保交渉のヤマ場（６月９日の週）までに行います。

（２）本部の取り組み

①　本部は、総務省からの技術的助言等を想定し、人事評価の導入・結果の活用については、労使間の十分な協議、交渉・合意の必要性について追及します。

②　「等級別基準職務表」の条例化に関しては、これまでの助言（2005.9.28総行給第119号　事務次官通知第２、１、（１）都道府県の例）にとどめることとし、さらに、公表にあたっては、法律上の規定である「職制上の段階ごと」に沿った大枠を示す程度とすること等、各自治体における決定を尊重することを求めます。

（３）県本部・単組の取り組み

　　①　県本部は、統一交渉の設定、県の市町村担当部局交渉・協議などをすすめ、単組交渉を支援します。

　　②　単組は、人事評価等に関する今後のスケジュールについて、当局側の考えを明らかにさせるとともに、導入にあたっては労使協議と合意を前提とすることを確認します。

③　人事評価制度の導入にあたっては「人事評価制度に関わる単組交渉の指針」をもとに協議を行います。

④　既に人事評価制度が導入されている単組を含め、「等級別基準職務表」の条例化にあたっては、現在の運用について点検し、少なくとも運用に支障のない形での条例化とすることをめざします。また、公表方法についても具体的協議を行うことについて確認します。

（４）技能労務職についての留意事項

技能労務職に関しては２．にあるとおり、法律上「等級別基準職務表」の条例化および「級別・職名（職制上の段階）ごとの職員の数の公表」は義務付けられていないことから、一般職に引きずられる形で安易に条例化・公表が行われないこと、労働協約締結権の尊重について確認します。