地方公務員への人事評価制度の導入と等級別基準職務表の条例化等に対する対応について（案）

１．地方公務員への人事評価制度導入についての経過と情勢

(1) 地方公務員への人事評価制度の導入については、国家公務員と同様の人事評価制度の実施を原則義務づける地方公務員法の改正が2007年から幾度となく国会へ提出されていましたが、その都度、廃案となり、最終的に地公法の改正がなされたのは2014年４月となり、５月に公布されました。

(2) 法案成立後、総務省は自治体当局向けの説明会等で2015年４月から試行を開始し、2016年４月から本格実施を行うスケジュールを示すと同時に、各自治体に対して適切な助言などを行うとしました。こうした動きを受けて、人事評価制度が未導入な自治体において、導入に向けた動きが進んできています。北海道における自治体の動向は、自治労本部が今年行った調査によると、全国的な動きと比較して、人事評価制度の実施・試行の割合が低く、実施していない自治体数が20ポイント程度高いことが判明しています（資料参照）。

(3) 2014年８月15日には、総務省自治行政局長名で「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について（通知）」を発出し、人事評価制度に関する規程等の整備や人事評価の定義と評価手法、標準職務遂行能力の例示、評価結果の活用等を解説して、自治体へ導入を促しました。また、地方公務員への人事評価制度の導入がスムーズに行えるよう、「地方公務員における人事評価制度に関する研究会」を開催して、2015年３月に報告書をまとめています。

(4) 地公法の改正条文には、人事評価を「任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するもの」と定義されました。それにもかかわらず、総務省は研究会報告書にもあるように、評価結果の活用に際して、①機械的に処遇などへ反映させるように助言を行っています。また、②十分な試行と検証に基づく制度見直しや評価者研修の確保、③評価結果の活用は労働条件に影響を及ぼすことから交渉事項であることなどの記載が無いことなど、研究会の報告書には大きな欠陥があります。

(5) このような事実を押さえて、単組における今後の人事評価制度の導入に向けた議論を進めていく必要があります。同時に最低でも当局がこの報告書をそのまま鵜呑みにして制度設計を行うことがないよう労働組合としての関わりが極めて重要といえますので、組織の総力をあげて取り組むことが必要です。

２．等級別基準職務表の条例化および級毎、職名毎の職員数の公表についての経過

(1) 2014年４月に成立した改正地公法においては、人事評価制度の導入の他に等級別基準職務表の条例化と等級ごとの職員数の公表が新たに規定されました。この等級別基準職務表は「個々の職務を給料表の各等級へ分類する際の具体的な基準として、等級別の職務内容を明確にするもの」として位置づけられていますが、従来、「級別職務分類表」や「級別標準職務表」などの名称で、それぞれの自治体においては規則や条例で規定されてきたものです。

(2) 2006年の給与構造改革において、それまでの11級制を旧１・２級や旧４・５級を統合し、新たに10級を新設しました。総務省は2005年９月に出された総務事務次官通知において、給料表の構造の説明の際に参考例として都道府県本庁における各級の職務の内容を明らかにしました。この内容は１職１級制を原則として、係長を３級、課長補佐を４級とするもので、自治体における人事や昇格運用の実態からはかけ離れた例を示しました。

(3) その後、地方公務員の職務の格付けが国家公務員のそれを上回っている場合を「わたり」と定義して、今日まで公表を続けてきています。「わたり」があたかも不適切な昇格運用であるという誤解を与えると同時に、それ故に地方公務員にあっては、上位の級の職員の割合が多く給与水準が上昇するという指摘を行いました。基本的には級別の職務の決定や昇格運用については、自治体における条例や規則にそのとおり定められていれば特段問題のないことですが、一連の公務員バッシングを背景にして、それを利用して見直しについて、助言と称して事実的な指導を強めてきました。

(4) 2015年４月10日に発出された総務省公務員部長の運用通知によると、①国家公務員の標準職務表と同様に、給料表ごとに職員の職務を給料表の各等級に分類する際に基準となるべき職務の内容を具体的に定めること、②相当する職務や準ずる職務を使用することは避けること、③職務の複雑、困難・責任の度が同程度の職について、２つ以上の級に格付けを行うことは職務給の原則に反すること等を明記し、都道府県の例として2006年給与構造改革の段階で示した職務の内容をあらためて正式に例示するという内容でした。また、「等級別基準職務表」の名称にはこだわることはなく規則ではなく条例で定めることが求められました。同時に地方公務員に対して、人事院が定めている級別定数を自治体に対して定めを行わない代わりに、等級および職制上の段階ごとの職員数を公表することを求めています。

(5) こうした「等級別基準職務表」の規定内容によっては、組合員（職員）の生涯賃金ベースでの水準にも大きな影響を及ぼす可能性があることから、各単組においては、条例化の際には必ず労使交渉を行うことは当然ですが、自治体当局が総務省から具体例が示されてきていることを理由にして大幅な見直しを行ってしまう危険性があります。従って、この課題への対応は職員の勤務条件が不利益変更とならないように、最低限、現行の自治体職場の機構や人事政策に合致した標準職務表等の内容をそのまま条例化するという取り組みとしていく必要があります。

３．自治労道本部としての取り組みの経過

(1) 道本部としては昨年９月に開催した第56回定期大会において、当面して、新たな人事評価制度の導入に際して、2014賃金確定期から2015春闘期にかけて、自治体当局に対して要請書を提出し、「評価結果の活用は労使交渉事項である」ことを確認することから取り組みをスタートさせました。2015春闘期までには労使間の話し合いが行われて、「十分に協議する」とした回答を引き出した単組が出てきていますが、こうした入り口議論が整理された自治体は全体から見て、まだまだ少数です。2016年４月の制度施行に向けて、こうした取り組みを強めて行く必要があります。

(2) また、等級別基準職務表の条例化や等級および職制上の段階ごとの職員数の公表にあっては、運用通知の発出が今年の４月となったために、多くの単組において具体的な議論が行われていないのが現状です。今後は今年の９月議会や12月議会での条例化も視野に、最終的には2016年２月（３月）議会までには一定の整理が必要となる課題ですので、考え方の整理や具体的な対応策を明らかにしながら取り組みを強化していく必要があります。

４．道本部としての基本的な考え方

(1) 人事評価制度の導入について

①　地公法の改正によると、人事評価制度の制度設計や導入は公布後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となります。

②　これまでの総務省との協議も踏まえ「労使の協議、交渉・合意」を前提とすることが必要です。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踏まえて、自治体当局と確認します。

③　この間、自治労は人事評価制度に対しては、４原則（公平・公正、透明、客観、納得）２要件（労働組合の関与・参加、苦情解決制度の構築）を具体的指針として対置し取り組みを進めてきました。今後進められる人事評価制度の導入にあたっては、設計段階から労働組合との十分な協議と合意を求めていくと同時に、４原則２要件の担保と制度の信頼性が確立しない限り、処遇（特に勤勉手当や昇給等）への反映には反対の姿勢で取り組みを進めていきます。

(2) 等級別基準職務表の条例化や職名毎の職員数公表について

①　これまで、ｱ)「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、ｲ)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について、自治労本部を通じて総務省対策を強化してきました。

②　こうした対策を行ってきたにもかかわらず、総務省からは様々な助言が出されてきており、特に2015年４月10日の通知は自治体の自主性をないがしろにするきわめて問題のある内容となっており認めることはできません。従って、条例化に際して引き下げの方向での見直しが出される危険性がありますので、このことを意識して、各単組においては当局対応を強める必要があります。

③　現在の級別標準職務表等の構造は自治体における人事の在り方や職員構成などの実態を踏まえて、自治体の自主性によって定められています。よって総務省からの助言のあるなしにかかわらず自治体における判断が尊重されることは基本として自治体当局との認識を一致させることが重要です。

④　等級別基準職務表の条例化に際しては、国家公務員の人事院規則を参考にして、「現在、規則に定められている標準職務表等をそのまま条例化するだけのことだ」ということを強調して取り組むこととします。ただし、現行の標準職務表に課題がある場合は、その後に余計な総務省などからの助言を生み出さないように検証して条例化させていくことが必要です。

⑤　また、通知には職員数公表にあたっては「職名の内訳」についても公表することとされていますが、改正地公法では「職制上の段階毎に」と規定されており、個々の職名まで公表することは求められていません。職名の毎の人数公表は、自治体の場合は個人が特定される場合が想定されるため、重大な人権侵害を引き起こす危険性が出てきます。このことを踏まえて、個々の職名での公表には反対し、ある程度の職務グループ毎に公表することを求めていく必要があります。

５．具体的な交渉・協議にあたって

(1) 人事評価制度について

具体的対応にあたっては、以上のような考え方に基づいて、別記１の「人事評価制度に関わる単組交渉の指針」をもとに取り組むこととします。その交渉にあたっては「Ⅰ 制度導入にあたっての指針」として、まずは制度導入の目的や労使交渉・協議の方法について確認し、その上で、「Ⅱ 具体的な制度設計に関する指針」「Ⅲ 苦情解決制度の構築に関する指針」にもとづき、交渉・協議を進めます。

①　道本部の取り組み

道本部は、これまでの総務省からの技術的助言等を踏まえ、ⅰ）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・合意に基づくこと、ⅱ）あくまでも各自治体における決定を尊重することなどの基本原則について北海道市町村課との間で確認していくこととします。

また、各単組における学習会への対応など、必要な情報提供を行います。

　②　各地方本部の取り組み

　　各地方本部においては、各単組における人事評価制度の協議の進捗状況を把握するとともに、安易な処遇反映とならないよう単組における指導強化することとします。同時に管内における各自治体の動きの共有化に努めます。

③ 各単組の取り組み

ⅰ）単組は、早急に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。

ⅱ）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。その際、導入の目的について、特に人材育成や職員のモチベーション、住民サービスの向上につながるような制度導入であることを確認します。そして、その目的から外れるような内容がある場合は、各自治体において生じている人事管理上の課題（男女間の昇任の差など）、育児・介護の責任を有する職員や障害を有する職員が不当に低い評価が固定されることを許さないなどの問題指摘を行い、課題の解消にむけて当局責任を果たすように追及します。

ⅲ）試行期間については、評価者・被評価者において、一定の訓練期間が必要なことから、評価結果の信頼性が高まるまで継続を求め、最低でも国の試行期間が３年間あったことを踏まえて、同等程度の試行期間を要求します。ただし、地公法改正のもとで試行期間が十分時確保できない場合は、管理職員を優先して導入し、一般職員については十分な試行期間を確保することとします。

ⅳ）評価結果の処遇などへの反映は４原則２要件の担保と制度の信頼性が確立しない限り、処遇（特に勤勉手当や昇給等）への反映には反対の立場で対応します。具体的には評価結果に信頼性が高まった状態となった段階においては一定の判断を行うこととします。

ⅴ）仮に評価結果の処遇などへの反映する場合は、下記の段階的導入の具体例に基づいて、管理職員から優先して行うこととします。給与への反映は勤勉手当を先行し、昇給については一番最後となるように導入時期を協議します。その際、下位評価者への対応については、この間の裁判例・判例などもふまえ、拙速な分限等につながらないよう協議を求めます。

　　〔段階的導入の具体例〕

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 管理職員 | | | 一般職員 | | | 備　　考 |
| 制度運用 | 勤勉手当 | 昇給 | 制度運用 | 勤勉手当 | 昇給 |
| 第１段階 | ○ | × | × | × | × | × |  |
| 第２段階 | ○ | × | × | ○ | × | × |  |
| 第３段階 | ○ | ○ | × | ○ | × | × |  |
| 第４段階 | ○ | ○ | × | ○ | ○ | × |  |
| 第５段階 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × |  |
| 第６段階 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |  |

※　勤勉手当・昇給への評価結果の反映を本格運用の開始とすれば、それまでの間は試行と位置づけさせる必要がある。

ⅵ）国の人事評価制度、導入済みの自治体における対応等も踏まえ、学習会を開催し、導入にあたっての課題の明確化・共有化をはかります。

ⅶ）すでに人事評価制度が導入されている単組においては、今回の法改正を契機に改めて制度運用を検証し、別途要求事項を整理して当局に提出し、労使交渉・協議によって必要な改善を行います。

また、検証の結果、運用が不当・不公平であるなどの問題が明らかになった場合には、組合員全体として、人事委員会・公平委員会への措置要求などの取り組みを追求します。

(2)「等級別基準職務表」の条例化や職員数公表にあたっての具体的な対応

具体的対応にあたっては、別記２の「『等級別基準職務表の条例化および等級ごとの職員数の公表に関する総務省通知』に対する解説および対応方針」をもとに取り組むこととします。その交渉にあたっては、自治体の規則に定められている標準職務表等の内容を単純に条例化することを求め、その上で、見直しが必要な場合は現行の到達級が低下しないように対応します。また、職員数の公表にあたっては、法律に基づいて「職制の段階毎に」公表することを基本とします。

　①　道本部の取り組み

ⅰ）道本部としては、以上の考え方に基づいて、道市町村課に対しては自治体の自主性を重んじることが原則であること、職員の不利益となる変更を自治体へ強要することがないように対策を強めます。

ⅱ）同時に各地方本部の機関会議等の招集の際に、この課題について学習会を開催し、課題の全体化をはかるなどの対応を強化します。

　②　各地方本部の取り組み

各地方本部においては、各単組における交渉・協議の動向を的確に押さえるとともに、一方的に条例化が強行されることがないよう単組に対して助言・指導を強化します。なお、各地本内における先進的事例がある場合はその内容を全体化する等、情報の共有化をはかります。

③　各単組の取り組み

ⅰ）各単組においては、以上の考え方を踏まえて、等級別基準職務表の条例化については、管理運営事項ではなく、労使間の交渉事項であることを当局との共通認識とすることを協議の前提とします。その上で「等級別基準職務表」の条例化にあたっては、現行制度運用を最低限として、賃金制度・昇給運用の改善を重点に取り組みます。

ⅱ）運用通知に記載のある個別の課題については以下のとおり対応します。

ｱ) 特に、「相当職について（通知1.(２)②）」は、臨時的に置かれる職が想定されていることを踏まえて、現在相当職とされている全ての職務がもれなくなく引き続いて相当職となるよう求め、公表までを念頭に協議を進めることとします。また、補職等発令による職務の明確化を検討します。例えばこれまで４級に「課長補佐に相当する職務」が置かれていたとすれば、それに替えて、少なくとも４級に「困難な業務を処理する係長の職務」といった職務の設置を求めることとします。なお、その際、国家公務員の級別標準職務表の４級に「府県単位機関の係長職」、６級に「本省の課長補佐職」が規定されていることを参考とします。

ｲ) 「２つ以上にわたっての格付けについて（通知1.(２)③）」は、通知によると、職務の複雑、困難及び責任の度が同程度の職については２つ以上の級に格付けできないものとしていますが、一方で、職名が同一であっても、職務の複雑、困難及び責任の度が異なる場合には２つ以上の級に格付け可能としています。国家公務員にあってはすべての職に２つ以上の級が格付けされていることを踏まえて、各自治体においても１つの職名に困難度合の異なる職務が存在することを理由に掲げ、柔軟な運用を求めます。

ｳ) 自治体ごとに規模や職制の違いがある以上、画一的な基準によって等級別基準職務表を定めることは不適切です。通知においても、当該市町村の規模、行政組織等に応じた対応関係や等級数を考慮とされていることを踏まえて、当該自治体の実情にあった内容および現行の運用状況に沿った内容となるよう求めます。

ⅲ）職制上の段階ごとの職員数の公表に際して、公表の単位は別表の例にもとづいて、職務内容を整理することを基本として対応します。その際、地公法には「職制上の段階毎の職員を公表する」とされていることを理由にして、職名毎の人数については公表させないことを求めます。

ⅳ）技能労務職員・公営企業職員については、労働協約締結権の尊重について確認するとともに、「等級別基準職務表」の条例化および職制上の段階ごとの職員数の公表については義務付けられていないことを明らかにした上で、公表させない取り組みを強化します。仮に公表を行うとしても級ごとの人数を公表する程度に止めることとします。

ⅴ） 再任用職員については、各級に単一号給の給料表を加えたものとしていますので、一般職員と同様に職務の分類が設定されることが考えられます。今回の条例化に伴い、一般職員と同様に現行の職務の級を下回ることがないように定めることを求めます。また、公表に際しては、対象職員が少数であること等を理由に具体的な職名毎の公表とはさせず、級ごとの人数の公表に止めます。

ⅵ）臨時・非常勤職員については、基本的には臨時職員は地公法の適用、非常勤職員は地公法の適用除外と考えられます。臨時職員にあっては複数の等級を持つ給料表の適用は想定されないこと、また、非常勤職員は法律の対象外ということから、これらの職域は等級別基準職務表を定める必要はないものと考えられます。臨時職員において、仮に公表する場合は、一般職員とは区別する公表が考えられますが、対象者が少ない場合等は他の職員と合わせて公表するなどの対応を取ります。また、非常勤職員は公表の対象から外すことを求めます。

〔別表－係制のイメージ（例）〕

|  |  |
| --- | --- |
| 職務の級 | 基準となる職務 |
| １級 | 定型的な業務を行う職務 |
| ２級 | 高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務  主任・専門員の職務 |
| ３級 | 困難な業務を行う主任・専門員の職務  係長・主査の職務  総括主任の職務 |
| ４級 | 困難な業務を行う係長・主査の職務  総括係長・総括主査の職務  困難な業務を行う総括主任の職務  主幹の職務 |
| ５級 | 困難な業務を行う総括係長・総括主査の職務  課長補佐の職務  困難な業務を行う主幹の職務 |
| ６級 | 困難な業務を行う課長補佐の職務  特に困難な業務を行う主幹の職務  課長の職務 |
| ７級 | 部長の職務  困難な業務を行う課長の職務 |

６．給与制度の総合的見直しの妥結の際に交渉経過がある場合の対応

(1) 給与制度の総合的見直しが2015年４月より多くの単組に導入されてきていますが、交渉妥結の際に昇格改善等の方向を引き出している単組にあっては、等級別基準職務表の条例化の際に一定の整理をはかる必要が出てきますので、遅くとも2016年２月の議会までに自治体当局との交渉を終了する必要があります。

(2) また、同様に人事評価制度を活用した勤勉手当や査定昇給に係る改善事項が示された単組にあっては、人事評価制度の設計議論と合わせて十分な交渉・協議を行うことが必要です。

＜資料＞

2015年度人事評価制度に関する調査結果

（全　国）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 団　体　区　分 | 1.　すべての自治体単組に伺います。 | | | | |
| (２)人事評価制度を実施していますか？  ＊一部の職員層（役職・職種・職域）に導入している場合も含む | | | | |
| 2014年地公法改正法案成立前から実施している | 2014年地公法改正法案成立前から試行している | 2014年地公法改正法案成立後から実施している、または実施が決定している | 2014年地公法改正法案成立後から試行している、または試行が決定している | 実施していない |
| 都道府県 | 27 | 6 | 0 | 4 | 2 |
| 県都・政令市 | 28 | 7 | 0 | 1 | 5 |
| 都市・特別区 | 173 | 109 | 19 | 41 | 120 |
| 町村 | 86 | 64 | 13 | 47 | 225 |
| 事務組合広域連合 | 5 | 6 | 2 | 2 | 40 |
| 総合計 | 319 | 192 | 34 | 95 | 392 |
|  |  |  |  |  |  |
| 総合計÷回収単組数（1040） | 31％ | 18％ | 3％ | 9％ | 38％ |
| 2014年調査総合計 | 29％ | 19％ | - | - | 52％ |

（北海道）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 団　体　区　分 | 1.　すべての自治体単組に伺います。 | | | | |
| (２)人事評価制度を実施していますか？  ＊一部の職員層（役職・職種・職域）に導入している場合も含む | | | | |
| 2014年地公法改正法案成立前から実施している | 2014年地公法改正法案成立前から試行している | 2014年地公法改正法案成立後から実施している、または実施が決定している | 2014年地公法改正法案成立後から試行している、または試行が決定している | 実施していない |
| 北海道 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 都市 | 1 | 7 | 1 | 5 | 11 |
| 町村 | 4 | 9 | 1 | 6 | 56 |
| 総合計 | 6 | 16 | 2 | 11 | 67 |
|  |  |  |  |  |  |
| 総合計÷回収単組数（109） | 6％ | 15％ | 2％ | 10％ | 61％ |
| 2014年調査（166） | 8％ | 13％ | - | - | 58％ |

（全　国）

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 団　体　区　分 | 4.　人事評価制度を実施・試行していない自治体単組に伺います。 | | | | | |
| (１)部長、課長、係長、主任等への現行の昇任は、どのような基準（評価）に基づき行われているか、職員に明らかにされていますか？ | | (２)勤務評定制度（地方公務員法第40条）は実施されていますか？　また、その内容は明らかにされていますか？ | | | |
| 明らかにされている | 明らかにされていない | 実施されている。内容は明らかにされている | 実施されているが、内容は明らかではない | 実施されているかどうか明らかではない | 実施されていない |
| 都道府県 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 県都・政令市 | 0 | 5 | 1 | 2 | 0 | 2 |
| 都市・特別区 | 9 | 114 | 28 | 53 | 16 | 38 |
| 町　　　　　　村 | 28 | 195 | 20 | 54 | 34 | 115 |
| 事務組合広域連合 | 6 | 35 | 3 | 9 | 9 | 21 |
| 合計 | 40 | 351 | 52 | 119 | 60 | 176 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 合計÷未実施単組数（392） | 10％ | 90％ | 13％ | 30％ | 15％ | 45％ |
| 2014年調査総合計 | 6％ | 87％ | 10％ | 20％ | 17％ | 49％ |

（北海道）

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 団　体　区　分 | 4.　人事評価制度を実施・試行していない自治体単組に伺います。 | | | | | |
| (１)部長、課長、係長、主任等への現行の昇任は、どのような基準（評価）に基づき行われているか、職員に明らかにされていますか？ | | (２)勤務評定制度（地方公務員法第40条）は実施されていますか？　また、その内容は明らかにされていますか？ | | | |
| 明らかにされている | 明らかにされていない | 実施されている。内容は明らかにされている | 実施されているが、内容は明らかではない | 実施されているかどうか明らかではない | 実施されていない |
| 北海道 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 都市 | 0 | 15 | 1 | 3 | 1 | 10 |
| 町村 | 3 | 53 | 2 | 10 | 8 | 37 |
| 合計 | 3 | 68 | 3 | 13 | 9 | 47 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 合計÷未実施単組数（77） | 8％ | 88％ | 8％ | 17％ | 12％ | 61％ |

＜別記１＞

人事評価制度等に関わる単組交渉の指針

　地方自治体に人事評価制度の導入、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等を義務付ける内容の地方公務員法等の改正案が４月25日に成立し、５月14日に公布された。総務省は2015年４月から試行を開始し、2016年４月から本格実施というスケジュールを想定しているため、これまで独自に人事評価制度を導入している自治体以外の自治体では、今後制度の導入に向けた準備が進められることが予想される。

　今回導入される人事評価制度について総務省は「職員を能力・業績の両面から評価し、任用・給与・分限その他の人事管理の基礎とする」と定義している。これは人事評価制度はあくまで「人事管理の基礎」にすぎないものであることを総務省が認めているということであり、仮に任用・給与等の勤務条件への反映を行う場合においては当然交渉事項となる。さらに、人事評価制度そのものの在り方についても勤務条件に影響を及ぼす可能性がある以上、組合との十分な交渉と協議の上で設計する必要があることを意味している。

　自治労はこの間、「人事制度の民主的な改革をめざして」として、４原則（公平・公正、透明、客観、納得）２要件（労働組合の関与、苦情解決制度の構築）を具体的指針として対置し取り組みを進めてきた。今後進められる人事評価制度の導入に当たっては、設計段階から労働組合との十分な協議と合意、４原則２要件の担保と制度の信頼性が確立しない限り、賃金への反映には反対の姿勢で取り組みを進めていく。そしてその交渉にあたっては「Ⅰ　制度導入にあたっての指針」として、まずは制度導入の目的や労使交渉・協議の方法について確認し、その上で、「Ⅱ　具体的な制度設計に関する指針」「Ⅲ　苦情解決制度の構築に関する指針」にもとづき、交渉・協議を進めることとする。なお、４原則２要件の具体的内容についてはⅡ－2.およびⅢで示している。

　また、あわせて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等に対する指針も記載する。

Ⅰ　制度導入にあたっての指針

1.　合目的性の確保

　　人事評価制度を導入する目的を明確にして、納得性を確保する必要がある。

　（１）人事評価制度は、総人件費削減を目的としないこと。

（２）人事評価制度は、職員間に競争や格差をもたらすことを目的とせず、職員の人材育成・能力発揮を促すことを目的とし、その観点で設計すること。あわせて、継続的な能力開発が可能となるよう、総合的人材育成計画を作成し、職員のキャリアアップを支援すること。

（３）評価制度の信頼性が確立しない限り賃金への反映は行わないこと。

（４）評価結果が良くない職員に対して、研修等適切なフォロー施策を行うこと。フォロー施策の実施にあたっては退職強要を疑われることのないようにすること。

2.　労働組合の関与の確保

　　組合員・職場の目線に立った制度となるよう、労働組合が人事評価制度に関与・参画するシステムを確立する。（＊１）

　（１）人事評価制度の導入にあたっては、十分な労使交渉・協議を行うこと。

　（２）人事評価制度の検討に際しては、労使検討委員会等の常設機関を設置すること。

　（３）人事評価制度の導入後においても、労使交渉・協議のもとで制度・運用改善を行うこと。

　（４）評価結果の活用については交渉事項であることを確認すること。

3.　導入時の手順と見直しの制度化

　　人事評価制度の導入に際しては拙速を避け、導入後も常に点検を行わなければならない。なお、導入の際は改正法附則第３条第１項の規定にも留意する。（＊２）

　（１）人事評価制度は、直ちに全職員を対象とするのではなく、まずは管理職を対象とすること。

　（２）人事評価制度の導入にあたっては、試験的な実施やその他の調査を十分に行うこと。国家公務員の例も踏まえ、十分な試行期間を確保すること。

　（３）本格的な実施前に、必ず試行内容の確認を行うこと。人事評価制度の導入後には、制度・運用の定期的な見直しを制度化すること。

Ⅱ　具体的な制度設計に関する指針

1.　能力・実績に関わる指針

　　人事評価の対象については、評価対象者区分と能力評価・実績評価を適切に組み合わせなければならない。（＊３）

　（１）人事評価制度においては、評価対象者の職種、職務、職責、職位に応じ、能力評価と実績評価を適切に組み合わせること。

　（２）能力評価は長期的な視点に立ったものとし、職務を通じて発揮した能力に着目したものとすること。能力評価の対象は、性別・性格・人格・思想信条など職務に関係のない項目は排除すること。あわせて、職務別の能力要件をあらかじめ具体的に明確にすること。

（３）実績評価は、一律的・画一的に導入するのではなく、職務権限に対応し、行政目的の達成に有効と認められ、かつ、業務目標が自主的に設定できる職種・職務や職責に応じたものとすること。（＊４）

（４）評価項目・評価基準は中長期的な能力の発展段階に応じた基準とし、職務内容に即して作成されること。

（５）標準職務遂行能力については、職制上の段階ごとに求められる能力は、自治体や職場の規模などの要因で組織により異なることから、それぞれの自治体や職場の特性に合わせたものとすること。

2.　評価制度そのものに関する指針

　　「公平・公正」「透明」「客観」「納得」の４原則が担保される評価制度でなければならない。

　（１）公平・公正の確立

　　　①　現行人事制度の下における、職種間・男女間等の不当な格差を払拭するものであること。

　　　②　絶対評価・加点主義評価を採用すること。（＊５）

　　　③　取得を承認された休暇・休業が原因で評価が下がるような仕組みでないこと。家族的責任に対して適切な配慮があること。

　　　④　障害者が障害のために不利益な評価を受けることがないよう、適切な措置を行うこと。

　　　⑤　議会事務局、教育委員会事務局、病院事務局など首長部局と任命権者が異なる職場に勤務する職員については、首長部局と共通の評価制度とすること。

　（２）透明性の確保

　　　①　評価項目・評価基準をあらかじめ職員に開示すること。

②　評価基準は、評価者・被評価者にわかりやすいものとすること。

③　評価結果の人員分布の状況について、職種ごとに、男女別、職位別、部署別に公表すること。

　（３）客観性の確保

　　　①　評価項目・評価基準は職務内容に基づくものとし、性格・人格に関わる評価は絶対に行わないこと。

②　多面的評価を採用し、部下による上司の評価を併せて検討すること。

③　個々の評価者の評価がより公平・公正、客観性が確保されたものとなるよう、評価者訓練（研修）を定期的かつ十分に行うこと。その評価者訓練は、第１次評価者から最終評価者までを対象とすること。（＊６）

④　被評価者の日常業務を把握している職員を第１次評価者とすること。（＊７）

　（４）納得性の確保

　　　①　評価者と被評価者が対話する仕組みとすること。

②　評価結果について、すべての被評価者に対して文書で本人開示し、説明を行うこと。

③　評価の活用結果も、本人に開示し説明を行うこと。

Ⅲ　苦情解決制度の構築に関する指針

　（１）労働組合の役員又は推薦者が参加する、公平・公正で中立性の高い苦情解決機関を常設すること。また、構成員の男女比率についても配慮すること。

（２）苦情解決機関は、次のとおりとすること。（＊８）

　　　①　非現業職員における「評価結果」の苦情解決については、人事委員会・公平委員会の措置要求制度とは別に、地公労法第13条の苦情処理共同調整会議と同様の組織形態（労使同数）をもった苦情解決委員会を設置し、これを活用すること。

②　現業職員・公企職員における「評価結果」の苦情解決については、地公労法第13条の苦情処理共同調整会議を活用すること。

　（３）苦情解決機関が評価結果・評価手続を不適切と判断した場合、評価結果の修正または再評価の実施を人事当局に対して命じるなどの権限を苦情解決機関に持たせること。

（４）苦情解決機関での協議結果は、その都度制度・運用の見直しに反映すること。

（５）相談窓口・相談員の設置など、職員がより相談しやすい環境を整備すること。

Ⅳ　等級別基準職務表の条例化等に関する指針

（１）「等級別基準職務表」の条例化にあたっては、自治労「等級別基準職務表」モデルを参考に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。

（２）公表方法についても具体的協議を行うこと。

（３）技能労務職に関しては、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、安易に条例化・公表を行わないこと。また、労働協約締結権の尊重を確認すること。

＜参　考＞

（＊１）人事評価制度に関する労使交渉・協議

１　人事評価制度は、給与・処遇に影響を与えるものであることから、本来は、労使交渉事項とすべきである。労働組合が、人事評価制度の設計・運用に実質的に深く関与・参加することを重視すれば、節目、節目での労使交渉にとどまらず、労使検討委員会の設置などにより、制度の設計・運用について丁寧に労使協議を行っていくことが必要となる。また、仮に、当局が人事評価制度は「管理運営事項」であることを主張して、労使交渉に応じない場合でも、労使協議により労働組合が関与し、意見反映・要求実現をはかっていくことが大切である。

２　実際に、2014年度自治労人事評価制度調査では、119単組が労使検討委員会等の機関を設置し労使交渉・協議を実施したと回答している。

３　また、総務省公務員部公務員課は、『人事制度を考えるヒント21』で自治体の職員団体との意見交換など積み重ねの必要性について、言及している。

『人事制度を考えるヒント21』（総務省公務員部公務員課　2005年４月）11ページ抜粋

|  |
| --- |
|  |
| 11. 急がば回れ　【職員参加型の制度設計】  　　人事制度を、職員からの信頼性が高く、実際に機能するものにするには、職員の理解が必要と考えられます。そのためには多くの職員の意見を聴き取り、人事制度の中身と同様に従来ブラックボックスであった人事制度の設計過程について工夫することが必要ではないでしょうか。  　　具体的には、各部局・各年齢層の職員を選抜したワーキンググループによる検討、職員への説明・アンケートの実施、職員団体との意見交換などがその手段として考えられるでしょう。  　　こうした手段を積み重ねていくことは、多大な労力と時間がかかることが予想され、一見迂遠なように見えます。しかしながら、このような努力は、人事部門による押し付け型の人事制度ではなく職員の理解に基づいた人事制度を作り上げるために、また、人事制度の設計過程を通じて職員同士が上下関係や職種の違いを超えて互いの立場を理解するために、重要なプロセスであり、結局は大きな成果を得る一番の近道だと思われます。  (注)　下線は自治労が付記 |
|  |

４　さらに、今回の改正法案の審議の際にも、新藤総務大臣は江崎孝参議院議員の職員・職員団体への理解に関する質問に対して「職員を始めとして十分な周知と相互の理解、こういったものを是非進めていただきたい」と答弁している。

|  |
| --- |
|  |
| 第186通常国会　参議院総務委員会　2014年４月24日  ○江崎孝議員　是非お願いをいたします。  　　国においても、ここまでの流れの中では職員団体との協議を相当やっています。私もその立場にいましたのでよく分かりますけれども、本当にいろいろやって、試行をやって今の段階に行き着いている、そしてなおかつ問題があるという、こういう状況にあります。  　　そこで、当報告書においては、人事評価は、評価する側だけではなくて評価される側も制度の趣旨、目的を理解し、相互に協力しながら適切な運用に努めるべきものであることは言うまでもないと指摘をしています。当然ではありますけれども、重要なことです。  　　そこで、評価される側の代表者である職員団体に対しても適切な運用のため協力が求められる、これは国がしたように、地方においてもこれは同じような立場で考えていかなければならない、私はそう考えますけれども、大臣のお考えをお聞きします。  ○国務大臣（新藤義孝君）　この人事評価制度の導入に当たりましては、各地方公共団体において、評価の透明性、それから客観性、そして納得性を確保するための枠組み、これを適切に構築されたいと、このように考えております。もとより、それはそれぞれの地方公共団体の任命権者が構築、実施すべきものであります。したがって、その際に、職員を始めとして十分な周知と相互の理解、こういったものを是非進めていただきたいと、このように考えております。 |
|  |

（＊２）地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成二十六年法律第三十四号）（抄）

　　　附　則

第三条　第一条の規定による改正前の地方公務員法（以下この条において「旧法」という。）第四十条第一項の規定により施行日前の直近の勤務成績の評定が行われた日から起算して一年を経過する日までの間は、新法第三章第三節の規定にかかわらず、任命権者は、なお従前の例により、勤務成績の評定を行うことができる。

２～５　（略）

（＊３）人事評価の対象

　臨時・非常勤等職員についても、継続的雇用を確立するという自治労方針に照らして、人材育成、能力開発そしてこれに基づく昇給との関わりで人事評価制度の対象とすることが検討されるべきである。

（＊４）目標管理

　業績評価（成績評価）の手法については、民間企業では目標管理の手法が広く使われており、自治体でも７割以上で使っている。目標管理の手法は、柔軟性があり、さまざまに異なる職域・職種の被評価者に対して客観的な評価が可能になる利点があるが、評価者・被評価者ともに習熟に数年から十数年を要し、習熟するまではかえってばらつきが生じやすい、面談や目標設定など評価者・被評価者の双方に負担が大きい、短期的視点の目標に偏りやすいなどの欠点もある。自治体によっては、管理職以外の被評価者には、担当業務ごとの仕事を進めていくにあたっての留意点を期首に記載させ、期末にその留意点が十分に実行できたかどうかを評価しているところもある。

（＊５）絶対評価

　評価制度は差をつけるために行うのではなく、評価の結果を活用して人材育成・能力発揮・適材適所の配置・昇任を適切に行うためのものである。そのためには絶対評価の手法を取らなければ意味がない。このことに関わって、評価結果の相対化と、部局間調整というふたつの問題がある。

１　評価結果の相対化：例えば、数の限られたポストに誰を昇任させるか決めるときには、必然的に相対評価にしかなり得ない、という疑問があるかも知れない。しかし、評価そのものは絶対評価として、この絶対評価結果と例えば年齢・経験年数などの要素とを組み合わせたポスト昇任のルールを別に定める、ということが適切である。また、仮に昇給号給数や勤勉手当の成績率に活用するとしても、例えば、絶対評価の結果と以前に「良好（標準）」を上回る昇給・成績率をいつ受けたかなどを組み合わせてルール化する、などが考えられる。いずれにしても、給与への反映は、人事評価制度そのものとは別に労使交渉でルールを定めるべきである。

２　部局間調整：評価者によって評価結果に甘辛の違いがあり、ばらつきが避けられないことから、評価者ごとの甘辛を上位の評価者によって調整（部局間調整）すべきではないかという意見がある。しかし、このような調整は恣意的なものの入り込む余地が大きく、公平・公正性を確保することは困難である。あくまで絶対評価の原則に従い、時間をかけて評価者訓練、評価者の習熟、評価制度の精度の改善をはかることが重要である。

（＊６）評価者訓練

１　予算や時間の制約を理由に評価者訓練がおろそかにされれば、その時点で公平・公正、客観的な評価制度が成り立たなくなる。各評価者による評価のばらつきを排除するためには、評価基準、手法への深い理解が必要である。

２　また、各評価者が社会通念や歴史的・社会的・文化的に形成されている価値観（ジェンダーバイアスやセクシュアリティーに対する偏見を含む）を前提に評価を行った場合、評価結果が差別につながる危険性がある。

３　さらに、評価には論理誤謬、ハロー効果、中央化傾向など、評価者が陥りやすい誤謬が存在する。

（＊７）第１次評価者

　第１次評価者については、組合員が評価者になるべきかどうか、という問題がある。このことについては、次の点を考慮して、単組・職場の実情に応じて決めるべきである。

１　少なくとも第１次評価者は、被評価者と毎日のように接して、被評価者の仕事を見ている人である必要がある。例えば、保育園の保育士の第１次評価者が本庁にいる児童家庭課長であることがいいとは考えられない。

２　たとえ第１次評価者であっても、評価を通じて被評価者の人材育成・能力発揮にかかわるものであるという視点を忘れることはできない。

３　被評価者と仕事上近い人（例えば係員に対して係長）の意見を聞き、または仕事に関する情報の提供を受けながら、課長（または課長補佐）が第１次評価者として評価するとしている自治体もある。

４　仮に組合員が第１次評価者になる場合であっても、最終的な評価結果に組合員が大きな責任を負うような制度は望ましくない。また、第２次評価者以上は、組合員でない管理職とすべきである。

（＊８）苦情解決制度

１　地公法第８条第１項（人事委員会）、同第２項（公平委員会）は、職員の苦情処理の事務を処理する権限を有することを定めている。この規定にもとづき、単組交渉の指針に示した苦情解決機関をただちに設置できない場合、当面、人事委員会・公平委員会に人事評価の苦情解決機能をもたせることを求める。

２　当局の相談窓口・相談員の設置とあわせて、組合による苦情相談の受付も有効である。

３　人事評価制度の活用としての昇給、勤勉手当の成績率に対して、不満があるときは、非現業職員（個人）は、人事委員会・公平委員会に対し措置要求できる（地公法第46条）。また、任命権者から、懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けた非現業職員（個人）は、人事委員会・公平委員会に対し、不利益処分不服申し立てを行うことができる（地公法第49条の２）。一方、現業職員および公営企業職員の苦情処理は、苦情処理共同調整会議の設置が地公労法第13条で定められており、組織その他苦情処理に関する事項は、団体交渉で定めるとされている。

　　措置要求や不利益処分不服申し立て、苦情処理共同調整会議での処理の有無にかかわらず、非現業職員、現業・公営企業職員（いずれも個人）は、訴訟を提起することができる。

人事評価制度等に関する苦情解決委員会設置要綱（案)

第１　趣旨

　　人事評価制度の結果等に関する職員の苦情（以下、「苦情」という）を、迅速かつ適切に解決するため、人事評価制度等に関する苦情解決委員会（以下、「委員会」という）の設置及び運営等について必要な事項を定めるものとする。

第２　苦情の範囲等

　1.　委員会において解決する苦情は、次に掲げる事項とする。

　　①　人事評価制度の評価結果（以下、「評価結果」という）についての苦情

　　②　評価者に対する苦情

　　③　その他、人事評価制度全般に関して、主として職員個人を主体とする苦情

　2.　職員は、前項に定める苦情に関して、委員会に対して、口頭又は文書により、当該苦情に関する解決を請求することができる。

第３　委員会の組織等

　1.　委員会は、市長の指名する者及び職員団体の指名する者、各同数をもって組織し、委員○○名により構成する。

　2.　委員の任期は１年とし、○○月○○日から翌年○○月○○日までとする。ただし、再任を妨げない。

　3.　補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

第４　委員会の運営

　1.　職員より苦情解決の請求が行われたときは、速やかに委員会を開催しなければならない。

　2.　委員会は、原則として委員全員の出席により開催する。

　3.　委員会の決定は、出席委員全員の一致を原則とする。

　4.　委員会は、非公開とする。

　5.　委員会は、苦情解決を請求した職員、関係当事者、又は参考人の出席を求め、事情を聴取し、又は資料の提出を求めることができる。

第５　決定事項等

　1.　市長は、委員会が苦情を受理した場合、速やかに当該評価結果について又は評価者に対して必要な措置を講じなければならない。

　2.　審理の結果、苦情の原因が人事評価制度に存在するものと認められた場合、地方公務員法第55条に該当する事項として、必要な措置を講じなければならない。

　3.　委員会は、苦情の解決を決定した場合、７日以内にその内容を苦情解決を請求した職員に通知しなければならない。

第６　秘密の保持

　　委員及び苦情解決に係わる職員は、苦情に関する秘密、その他その職務上知ることのできた秘密を保持しなければならない。

第７　不利益取扱いの禁止

　　市長は、職員が苦情解決を請求したこと、及び苦情解決に関する調査に協力したこと等に起因して、職場において不利益を受けることのないよう配慮しなければならない。

第８　その他

　　この要綱に定めるもののほか、委員会の運営等に関し必要な事項は別に定める。

＜別記２＞

「等級別基準職務表の条例化および等級等ごとの職員の数の公表に関

する総務省通知」に対する解説および対応方針（改訂版）

自治労本部総合労働局

|  |
| --- |
|  |
| ＜県本部への留意事項＞  　下記の通り、「等級別基準職務表」の規定内容によっては、組合員（職員）の生涯賃金ベースでの水準にも大きな影響を及ぼす可能性があることから、県本部は、個別単組の現行の職務表の点検を実施するとともに、交渉状況や条例化の動向等の把握に努めていただくよう、要請します。 |
|  |

はじめに

(１)　通知の意義・取り扱いについて

　　　2014年の地公法改正により、能力・実績主義と職務給の原則の徹底を目的として、等級別基準職務表の条例化（第25条）および等級等ごとの職員数の公表（第58条の３）が義務付けられることとなった。今回、総務省から発出された通知（総行給第31号／2015年４月10日）は、それらの運用に関わり、自治体に周知徹底させるためのものである。

　　　なお、今般の改正により規定された「等級別基準職務表」は、「個々の職務を給料表の各等級へ分類する際の具体的な基準として、等級別の職務内容を明確にするもの」として位置づけられているが、従来、「級別職務分類表」などの名称で、自治体によって規則や条例で規定されてきたものである。内容としては、国家公務員における「職員の職務を級に分類するに当たって、級別にその分類基準となるべき標準的な職務の内容を定めたもの」として人事院規則で定められている「級別標準職務表」と同様のものである。

　　　本来、賃金決定や人事管理は、自治体が条例や規則に基づいて自主的に行うものである。したがって、①人事院規則と異なる等級別基準職務表を自治体が設け、これにもとづいて個々の職員をそれぞれの職務の級に格付けすることには何ら違法性はないこと、②総務省が恣意的な基準を設け、これに合致しない等級別基準職務表を設けることが、あたかも不適切であるかのように指導することは、労使交渉と自治体の自主的決定に対する不当な介入にあたること、③組織編成や年齢構成、使用している給料表や運用の違いなど、自治体の実情を踏まえれば、全国画一的に「係長は●級」などと決めることはできず、また、それを単純に自治体間で比較することはできないこと、などを当局との共通認識とする必要がある。

　　　とくに、総務省が例示するような基準を画一的に自治体に当てはめた場合、実際の運用に合致せず、組織の停滞を生む可能性があるとともに、逆にそれを解消するためにポストを乱発することも考えられる。実情に合わない制度が導入された場合、影響を第一に受けるのは職員であり、その結果による行政の混乱・停滞は、地域住民にも悪影響を及ぼしかねない。

　　　そのため、本「通知」は、総務省も「地公法59条（技術的助言）に基づくもの」と記載している通り、あくまでも自治体に対する助言であって強制力はなく、仮に再三にわたる「要請」と称した圧力が総務省からあっても、それを直ちに受け入れる必要はないことを当局に認識させる必要がある。

(２)　組合の対応について

　　　この間、総務省は、「いわゆる『わたり』の是正」として、全国的な調査を実施し、結果を個別自治体名も含めて公表するなど、地方公務員の昇格について、厳しく是正を求めてきた。また、財務省も、国公と地公の級構成の差異などを無視して「地公は上位級の在職割合が高い」などの批判を繰り返してきている。

　　　今回の地公法改正は、こうした地公給与への圧力の一環と見ることもできるが、国や議会から「不適正な給与制度・運用」との不要・不当な批判を受けないためには、職務と給料表における級を一致させる一定の「理屈付け」が必要になる。とくに、等級別基準職務表を条例化するにあたり、現行よりも低い級への格付けとなるような場合には、生涯賃金としては数百万円単位でのマイナスを生じさせる可能性もあり、なおかつ、いったん条例化された格付けを変更することには、非常な困難が伴う。

　　　したがって、十分な労使交渉・協議を行い、現行水準を維持・改善しながら、職場の実情に合わせた基準を作ることが必要である。本解説と対応方針は、そのための材料として取りまとめたものであり、単組・県本部においてご活用いただきたい。

　　　また、人事委員会を設置する団体においては、等級別基準職務表に関して、地公法第８条及び第14条第２項の規定により人事委員会に勧告権があるものと考えられること、また条例を改（制）定する場合に地方公共団体の議会は人事委員会の意見聴取が義務付けられていることから、人事委員会との交渉・協議が求められる。

　　　なお、国においては人事院規則に同様の規定が設けられていることや、前述した人事委員会の勧告権などから、等級別基準職務表が法律上も勤務条件に該当するものであることは明らかであり、その規定内容は、職員の賃金・労働条件に直結するものであることから、「管理運営事項」等を理由として当局が交渉を拒否することはあってはならないことを付記する。

1.　等級別基準職務表の条例化について

(１)　基本的な考え方

　　　前述のとおり、等級別基準職務表については、「給料表の級」と「各自治体の職務」との関連性を明らかにするものであり、現時点においても、規則等ですでに定められているものである。2015年４月からの給料表の構造を見直した東京都（３・４級の統合）などを除き、基本的には、給料表の級と職務との関係には変化がないため、現在定められている関係をそのまま条例化（規則に規定されている職務表を条例に規定する）すれば良いだけのことである。

　　　しかし、今回総務省が通知を発出し、職務表についてのさまざまな「助言」を行っていることから、条例化に際して引き下げ方向での見直しが提案される可能性が高いと見るべきである。

　　　総務省が通知で示すような内容を、現在の状況を勘案せずにそのまま当てはめた場合、①それぞれの職場の実情から乖離した制度となり、混乱をもたらす恐れがあること、②フレキシブルな人事を阻害・抑制しかねないこと、③昇格の上限が抑えられることによって賃金抑制につながること、などから、適切ではない。「国から示されたから」や「近隣の自治体に倣って」などの理由で安直に決められることなく、現在の職場で行われている昇格や昇任の実情に合わせた内容となるように交渉・協議を行っていく必要がある。そのためにも、現在の職場にある仕事・職務と給与の関係を単組内で整理しておくことが望ましい。

　　　交渉の際には、最初に、賃金抑制のために等級別職務基準表を定めるのではないことを当局と確認をすることとする。その上で、昇格・昇任だけではなく、生涯賃金にも大きな影響を及ぼしかねない（別表参照）ことから、変更する場合には、生涯賃金の試算を行うなど、十分な検討を進める必要がある。また、自治労全体として、引き続き、係長・同相当職の国公行(一)４級到達、課長補佐・同相当職の国公行(一)６級到達をめざす。

(２)　個別の論点

　　①　相当職について（通知1.(２)②）

　　　　相当職については、今回の通知で「～に相当する職務」「～に準ずるものの職務」といった表現は避けることとされていることから、相当職の使用を当局が敬遠することが予想される。相当職とは臨時的に置かれる職が想定されており、それに関しては通知の内容に従えば人事委員会規則等において具体的な職名ごとの職務を規定することを助言している。その際に、現在相当職とされている全ての職務が遺漏なく引き続いて相当職となるよう求めることも考えられるが、後述する「2.公表」までを念頭に協議を進める必要がある。また、ライン職と同様（相当）であることを明らかにするため、補職等発令による職務の明確化なども検討する必要がある。さらに、例えばこれまで４級に「課長補佐に相当する職務」が置かれていたならば、それに替えて、少なくとも４級に「困難な業務を処理する係長の職務」といった職務の設置を求めるなどの手法を検討することとする。

　　　　なお、要求するにあたっては、国家公務員の級別標準職務表の４級に「府県単位機関の係長職」、６級に「本省の課長補佐職」が規定されていることも参考とする（国公の級別標準職務表については、別紙参照）。

　　②　２つ以上にわたっての格付けについて（通知1.(２)③）

　　　　通知では、職務の複雑、困難及び責任の度が同程度の職については２つ以上の級に格付けできないものとしている。しかし一方で、職名が同一であっても、職務の複雑、困難及び責任の度が異なる場合には２つ以上の級に格付け可能としていて、国においてもすべての職に２つ以上の級が格付けされており、各自治体においても１つの職名に困難度合の異なる職務が存在することから、上記①の例のように係長であっても４級となるような柔軟な運用が可能となるよう求める。

　　③　自治体規模について（通知1.(２)④）

　　　　自治体ごとに規模や職制の違いがある以上、画一的な基準によって等級別基準職務表を定めることは不適切である。通知でも、当該市町村の規模、行政組織等に応じた対応関係や等級数を考慮とあることから、近隣自治体の内容にとらわれることなく、当該自治体の実情にあった内容且つ現行の運用状況に沿った内容となるよう求める。

　　④　すでに条例により級別職務分類表等が定められている場合

　　　　法改正により「等級別基準職務表」と規定されたことから、級別職務分類表等の名称で同内容のものが人事委員会規則等で定められている場合や、すでに条例で級別職務分類表等の名称で定められている場合においても、名称変更を行う自治体が出ることが予想される。

　　　　いずれの場合も、それらの際に内容の変更が行われる場合も考えられることから、当局の動きには十分注意する必要がある。なお、名称については、「特段、等級別基準職務表に変更をする必要はない」との見解を総務省は示している。

2.　等級等ごとの職員数の公表について

　職員数の公表については、既存の地方公共団体給与情報等公表システムの公表様式中の「級別職員数等の状況」程度の内容までとすることを求める。通知では職の内訳についても公表することが適切とあるが、法律上「職制上の段階ごとに」と規定されており、個々の職名まで公表することは求められていないことに留意すべきである。とくに、職名によってはそれだけで容易に対象となっている個人が特定できてしまう場合があり、重大な人権侵害を引き起こす可能性がある。内訳を公表する場合には、ある程度職務内容によってグループ化をはかるなどして、詳細な職名までは公表しないように求める。

　例：「職制上の段階ごと」とは、「課長」「係長」等を指す。また、消費者生活センター、衛生センター、地域交流センターがある場合、それぞれの名称を載せずに各センターの所長３人といった形でまとめてカウントする。

3.　企業職員及び技能労務職員に係る等級別基準職務表等の取り扱いについて

　企業職員及び技能労務職員については、等級別基準職務表の条例化及び等級等ごとの職員数の公表は適用除外とされている。したがって、通知にあるよう条例化を行う必要はないものである。そもそも技能労務職の賃金その他の労働条件は、給与の種類及び基準についてのみ条例で定めるとされ、初任給や昇任・昇格の基準など運用等はすべて団体交渉事項となっていることから、等級別基準職務表を定めるにあたっては必ず内容を含めて協約を締結する。

　また、職員数の公表を含め、労使交渉の結果如何によるところである。労使合意もないままに、一般行政職に合わせて等級別基準職務表の規則化及び職員数の公表が行われないよう注意が必要である。特に、職員数の公表については、公表により誤解を生むことのないよう慎重な対応が求められるものであり、仮に公表を行うとしても級ごとの人数を公表する程度とするのが望ましい。

※　補足説明

　　企業職及び技能労務職には、労働協約締結権が認められている。

　　労働協約と条例・規則の内容が異なることとなった場合、条例については、当局は改正案を議会に提出する義務が生じるものの、「提出すれば足りる」とされ、改正の可否は議会に委ねられることとなる。それに対し、規則については、協約内容に則して改正する義務が生じるとされている。

　　条例と規則には、①実効性において差があること、②改正地公法において条例化については求められていない（適用除外となっている）こと、③労働基本権を後退させることにつながること、などから、少なくとも条例化は阻止する必要がある。

4.　再任用職員、任期付職員、臨時・非常勤等職員に係る等級別基準職務表等の取り扱いについて

(１)　再任用職員

　　　国家公務員と同様に、一般の職員（いわゆる「正規職員」をいう。以下同じ）と同様の給料表の各級に単一号給の給料表を加えたものとしていることが想定されることから、一般の職員に適用される等級別基準職務表にのっとって、その職務が分類されることが考えられるが、定年前に培った能力や知識を生かした働き方が求められていること等も踏まえた職務分類とすることが必要。

　　　また、再任用短時間勤務職員についても同様の取扱いとなるもの。

(２)　任期付職員

　　①　地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（以下「任期付職員法」という。）第３条第１項の特定任期付職員については、国家公務員と同様に、簡素な号給構成からなる給料表が設定されていることが想定されるが、その場合には、国家公務員と同様（注：人事院規則23－０（任期付職員の採用及び給与の特例）第６条）に、当該給料表の各等級に分類する際に基準となるべき職務を条例で定めようとする動きが出ることが想定される。

　　②　任期付職員法第３条第２項の任期付職員については、国家公務員と同様に、一般の職員と同様の給料表が適用されていることが想定されるが、その場合には、一般の職員に適用される等級別基準職務表にのっとって、その職務が分類されることとなり、新たに等級別基準職務表を規定する必要はないものと考えられる。

　　③　任期付職員法第４条又は第５条の任期付職員又は任期付短時間勤務職員については、

　　　ア　一般の職員と同様の給料表を使用あるいは給料表の各級に単一号給の給料表を加えたものとしている場合には、一般の職員に適用される等級別基準職務表にのっとって、その職務が分類されることとなり、新たに等級別基準職務表を規定する必要はない。

　　　イ　任期付職員独自の給料表が設定されている場合には、当該給料表の各等級に分類する際に基準となるべき職務を等級別基準職務表として定めようとする動きが出ることが想定される。

　　　　　なお、一般の職員とは別に独自に定める際には、一般の職員との均衡が図られる必要がある。

(３)　臨時・非常勤等職員

　　　非常勤職員（臨時的任用職員のうち非常勤の者を含む。）については、地方自治法第203条の２に基づき、報酬が支給されることとなり、複数の等級を持つ給料表の適用は想定されないことから、等級別基準職務表を定める必要もないものと考えられる。

　　　また、臨時的任用職員のうち、任期の定めのない職員と同様の給料表を適用している場合は新たに規定する必要はないと考えられる。独自の給料表が適用されている場合には、別に等級別基準職務表を定めようとする動きが出ることが想定される。

　　　なお、給料表及び等級別基準職務表の設定に関しては、一般の職員との処遇上の均等、均衡が求められる。

(４)　等級及び職制上の段階ごとの職員の数の公表について

　　①　独自の給料表を定めた場合は給料表ごとに公表。

　　②　一般の職員と同様の給料表を使用あるいは給料表の各級に単一号給の給料表を加えたものとしている場合には一般の職員と併せて給料表ごとに公表することが求められている。

　　　　その際一般の職員とは区別して公表することが考えられるが、数が少ない場合などは他の職員とあわせて公表しその旨を記載することなども想定される。

　　　　なお、臨時的任用職員のうち非常勤の職員に関しては公表の対象外とすることが想定される。

　　　※　対応については2.を参照のこと