



あいづ

〔発行〕自治労

福島県本部会津総支部

〔所在地〕会津若松市西栄町

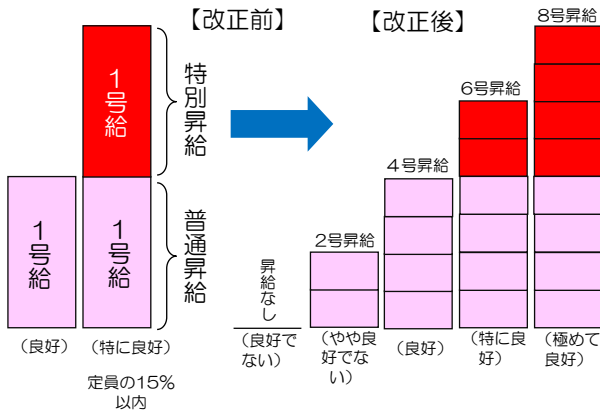
7-9 会津労働福祉会館2階

〔連絡先〕

jitirou.aizu@gmail.com

（携帯）090-3361-8400

【図表1】号俸（号給）の4分割化、特別昇給廃止



【図表2】人事評価結果の活用状況

(2023年4月時点 総務省調査)

※管理職員を除く（管理職員にのみ活用している自治体もあり）

区分	昇給	勤勉手当	昇任・昇格	分限
都道府県	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
指定都市	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
市区町村	71.1%	76.6%	78.3%	66.2%
計	72.2%	77.5%	79.1%	67.4%

(調査団体数)

▶都道府県⇒47、▶指定都市⇒20、▶市区町村⇒1,721

「優秀」の人員分布を拡大

※ボーナス（勤勉手当）も勤務実績が反映されるように「特に優秀」

表1

※勤務成績を昇給に反映させやすくするため、現行の号俸（号給）を4分割し、普通昇給と特別昇給を「勤務実績に基づく昇給」に一本化【図表1】

▼まず「人事評価制度のはじまりについて少し、触れておきます。」
①01年公務員制度改革大綱（小泉政権）←
②06年給与構造改革（小泉政権）
※勤務成績を昇給に反映させやすくするため、現行の号俸（号給）を4分割し、普通昇給と特別昇給を「勤務実績に基づく昇給」に一本化【図表1】

紙面学習

シリーズ②②『人事評価制度の運用』

組合員の皆さんと一緒に学んでいく『紙面学習』の22回目です。ぜひ、これを基に職場の仲間の皆さんと話合ってみてください。

▼紙面学習シリーズの22回目は、自治労本部が12月6日（金）春闘討論集会終了後に開催した「人事評価の運用に関する学習会」の資料に基づいて記載します。一緒に学習していきましょう。

▼まず「人事評価制度のはじまりについて少し、触れておきます。」

①01年公務員制度改革大綱（小泉政権）←

②06年給与構造改革（小泉政権）

※勤務成績を昇給に反映させやすくするため、現行の号俸（号給）を4分割し、普通昇給と特別昇給を「勤務実績に基づく昇給」に一本化【図表1】

※ボーナス（勤勉手当）も勤務実績が反映されるように「特に優秀」

※勤務成績を昇給に反映させやすくするため、現行の号俸（号給）を4分割し、普通昇給と特別昇給を「勤務実績に基づく昇給」に一本化【図表1】

当面の日程

- 12月18日（水）
○14:45～喜多方市職労定期大会
○17:30～下郷町職労定期大会
- 12月19日（木）
○18:30～南会津ブロック会議（南会津町役場）
- 12月23日（月）
○18:30～北会津・耶麻ブロック会議（喜多方プラザ）
- 12月27日（金）
○総支部仕事納め（会館内大掃除）

③09年国家公務員における人事評価本格実施←

④14年改正地公法成立←

⑤16年改正地公法施行（地方公務員における人事評価の本格実施）

▼以上のような流れを受けて、実際に人事評価制度を導入し、評価結果を活用している自治体数がどの程度あるのかを記載したものが【図表2】です。少し説明します。

①一般職員を、人事評価制度の対象としていない自治体が、若干あります。

②人事評価制度は導入していても、その結果を一般職員には活用していない自治体が2割以上あります。

③都道府県・指定都市は、全ての団体において人事評価結果を全項目に活用済です。

④市区町村は、（1年前の調査結果と比較し）人事評価結果の活用率は増加していますが、それでも7～8割程度となっています。

学習の強化と交流で組織を強化しよう！

【図表3】単組交渉方針（ポイントのみ記載）

○評価結果が良くないことだけを理由に、分限処分の対象とさせない。
○職種間・男女間・休暇・休業などによる不当な差別と評価結果のバラつきを解消するため、評価者研修を充実させる。
○労使で毎年の運用結果を検証し、見直しが必要な場合は労使協議により決定させる。
○苦情処理は第三者を窓口とした相談しやすい環境を整備させ、苦情処理機関は労使同数および第三者を含む構成機関の設置をさせる。
○現業・公企職員については、等級別基準職務表の条例化・公表は義務付けられていないため、実施させない。

※人事評価制度を形骸化することが目標ではありません。「賃金水準を上げること」が最終的な目標です。これまでの特昇制度を堅持することは基より、これを機会に「新たな昇格・昇給基準の確立」「最終到達級の改善」をめざした労使交渉を実施しなければなりません。

【図表4】自治労調査結果による分類

自治労が2022年に実施した「人事評価制度の運用に関する調査」により分類を行ったものです。

型 式	主な内容
①骨抜き型	これまでの特昇制度を維持
②ポイント型	単年評価ではなく複数年のポイント蓄積により賃金反映
③期間限定型	昇給反映期間を設け、リセットさせる
④上限型	上位昇給に上限回数を設ける
⑤上位・下位抑制型	ほぼ成績優秀者を出さない
⑥部分導入型	ライン職への限定等、職層に限定して導入
⑦新旧折衷型	特昇を残しつつ、上位評価も一部実施

総支部HP

会津総支部ホームページのトップページです。



機関紙

総支部機関紙のバックナンバーは、こちらから。



▼補足します。人事評価結果の「分限」への活用については、全体評価が「不十分」等の場合で、上司による指導等を繰り返し行ったにもかかわらず改善しなかった場合、分限処分（降任、免職、降給）を行うというものです。

▼【図表3】は、自治労本部による「単組交渉方針」からポイントとなると思われる部分を抜粋して記載したものです。重要なのは※の部分で、人事評価制度が導入されても、それまでの「特別昇給」（勤続年数や昇格時等の昇給）分を堅持することを目標に交渉を行っていく必要があります。

のです。自治労本部では、それぞれ特徴ある単組に対して、ヒアリング調査を行い分析しています。今回は、特にその中から①骨抜き型（県都・政令市・A市）の内容についてポイントを記載します。

○14年から制度試行、20年に賃金反映正式提案

○提案内容では、それまでの特別昇給（7回）の廃止であったが、組合としては生涯賃金の維持を重視し、B評価であっても、現行の賃金ラインが維持されることを求めた。結果として、特別昇給が維持されることとなった。

○従来、組合員は57歳で5級に昇格していた。昇格の条件として「直近2年以上でA評価」が提案された。これでは組合員の7割が昇格できないので、「直近評価でB評価2回」と

させた。

○勤勉手当への反映については、S評価5%、A評価25%とし、職員全体での分布とするのが当局側の提案であったが、試行中、部によって偏りが出ていたので、「部ごとの分布」となった。

○人事評価制度に対する組合員からの不満はあまり出ていない。評価結果を昇給に反映させていないことについても、特別昇給の方が生涯賃金が増えることを説明し、理解を得ている。

○組合として制度見直しのワーキンググループに入り、実施状況などの情報を得ている。以上

※詳細は、県本部HPに掲載。

編集後記

▼国家公務員に人事評価制度が導入されたのは、09年でした。自分が総支部事務局長の時、06年2月の総支部春闘討論集会において「内側から見た富士通「成果主義」の崩壊」の著者「城繁幸」さんをお招きし、「民間企業における成果型賃金の実態と問題点」と題してご講演をいただいた経過があります。国は既に民間企業において崩壊していた人事評価制度を、人件費の抑制のために導入し、それを地方自治体に押し付けてきたのです。「糞くらえ」ですね（笑）。では、良いお年をお迎えください。（坂内）



機関紙の内容について職場の仲間と話し合おう！