



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

紙面
学習

シリーズ

48

『人事評価と昇給』

【図表1】国における「昇給要件」(昇給区分の決定方法)

直近の能力評価及び直近の2回の業績評価の全体評語の組合せに応じて、下表のとおり決定される。

		業績評価（2回・上下の組合せは順不同）													
		卓越し 優秀	卓越し 優秀	非常に 優秀	卓越し 優秀	非常に 優秀	卓越 優秀	優良	非常に 優秀	優良	良好	良好 以上	やや 不十分	どちら かが	
		卓越し 優秀	非常に 優秀	非常に 優秀	優良	優良	良好	優良	良好	良好	良好	やや 不十分	やや 不十分	不十分	
能力評価 （1回）	卓越し 優秀	1 位グループ			2 位グループ										
	非常に 優秀														
	優良														
	良好														
	やや 不十分														
	不十分														
		上位グループの者から順に決定													
		人員分布率 5 %			人員分布率 20 %										
昇給区分 （昇給号俸数）		A （8号俸以上）			B （6号俸）			C （4号俸）			D （2号俸）			E （0号俸）	

※昇給号俸数及び人員分布率は、課長補佐・係長級（55歳以下）の場合

▼今回も、全国町村評議会作成の「組合員ノート」を基にして作成しています。

▼国の人事評価制度による昇給区分の決定方法についてです。「昇給」とは何か？から始めます。まず、国においては、給料は「俸給」、給料表は「俸給表」、号給は「号俸」となりますが、紛らわしいので、私たち地方公務員の場合の名称で記載します。「昇給」とは、給料表の同一級において上位の給料月額に定めること（号給が上がることを）を指します。昇給の要件は、一年間を良好な成績で勤務したとき（国家公務員給与法第8条）とされ、毎年1回、4号給昇給するのが標準です。国においては【図表1】のように、勤務成績に応じて昇給区分が決定され、対

当面の日程

- 6月5日(金)・6日(土) 県本部第20回自治研集会（ホテル華の湯）
- 6月17日(水)・18日(木) 県本部野球大会（下郷町、南会津町）
- 6月26日(金) 磐梯町職労学習会（人事評価制度）
- 7月17日(金) 県本部中央委員会（福島GP）

応する号給分、昇給する仕組みと
なっています。改めて【図表1】を
ご覧ください。国においては、22
年に、それまでの5段階評価から
6段階評価に細分化されました。
具体的には「卓越して優秀」「非常
に優秀」「優良」「良好」「不十分」
「極めて不十分」となります。

▼具体的に見ていきましょう。評
価は、①能力評価（年1回）と②業
績評価（年2回）とに分かれてお
り、能力評価が「非常に優秀」で、
業績評価が「非常に優秀」と「優
良」の組み合わせとしたら、「2
位グループ」となります。昇給区分
は「A」～「C」となりますが、上位
（1位）グループから順に、職員全
体の5%の者が「A」（8号給以
上）、同20%の者が「B」（6号給）
と決まっているので、これに入れ
ない場合、評価は「C」（4号給）
となる訳です。

このように、あらかじめ決めら
れた割合で昇給区分を決定する方
法を「相対評価」といい、割合を設
定せずに評価結果に基づいて昇給
区分を決める方法を「絶対評価」と

いいます。「相対評価」は人件費の
管理がしやすく、人件費を抑えた
い場合に採用される事例が多いよ
うです。これに対して、「絶対評価」
は、例えば昇給区分「A」や「B」
がどの位出るのか分からないので、
人件費の管理が辛いという
ことになります。反面、評価結果が
ダイレクトに昇給に反映するの
で、納得感が得やすいというメリ
ットがあります。おそらく、どの自
治体も「人材育成のため人事評価
を導入する」としているはずで、
「人件費抑制」が目的ではないので
あれば「絶対評価」になるはずで
す。

▼少し話を変えますが、国家公務
員において、人事評価制度を導入
した理由（政府の言い訳）は、『職
員一人ひとりの能力や実績を的確
に把握し、「適材適所の人材配置」
や「メリハリのある給与処遇（成果
の反映）」を実現することで、公務
の能率を向上させるため』となっ
ています。はっきり言えば、それま
での「年功序列」による昇給ではな
く、頑張つて実績に結び付けてい

る優秀な職員についてはどんどん
昇給させて、そうでない職員につ
いては昇給させない（差をつける）
ということであったのだと思いま
す。それまでの「年功序列」による
人事管理に対しては、内外から批
判があったのは事実だと思いま
す。しかし、そのために導入される
人事評価制度が「人件費抑制」が目
的であつてはならないし、そもそ
も「メンバーシップ型雇用」（あら
かじめ職務を限定せず、メンバー
を企業単位で採用し、長期的な育
成や人事異動を通じてグループ全
体に貢献させる仕組み）の日本に
おいては、「客観的な評価基準が作
りにくい」といわれています。
（ここからは個人的見解です）
自分も自治労福島県支部に出向し
ていた際に、全労済の評価制度に
基づいて所属職員を評価していま
した。毎回、本来業務に支障をきた
すほどの時間をかけて書類を作成
しなければならぬこともあり、
ストレスの溜まる業務でした。そ
んな中、日本においては、「個人ご
と」ではなく「職場ごと」に評価す
べきと感じていました。

編集後記



○総支部野球予選大会ですが、当
初5月22日（金）・23日（土）の日
程で、会津坂下町と柳津町の2球
場で開催する予定でした。しかし、
前日からの雨で、グラウンドコンデ
イションが悪く、22日が順延とな
りました。結果、当初出場13チ
ームが7チームまで減る中、会津坂
下町鶴沼球場のみで、土・日の2日
間にわたり開催されました。「喜多
方市職」と「会津若松市職」の2チ
ームが県大会へ出場することにな
ります。応援願います。（坂内）

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。

