



あいづ

〔発行〕自治労
福島県本部会津総支部

〔所在地〕会津坂下町白狐土堰
甲 1017-1 新栄ホームズ A102

〔連絡先〕
jitirou.aizu@gmail.com
(携帯) 090-3361-8400

紙面学習

シリーズ

53

『人事評価制度』

人事評価制度の「賃金への反映方法」については、
4原則が担保できるように、当局交渉・協議によ
り決定していかねばなりません！

▼今回も、全国町村評議会作成の「組合員ノート」を基にした内容です。

▼今回は、「人事評価制度」についてです。人事評価に関しては、この機関紙437号と472号でも特集していますので、(裏面QRコードから)併せてご覧ください。

▼まずは、総論的な話から。人事評価制度とは、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価制度です。評価結果は賃金・昇進などに反映させ、そのことを通して組織目標達成や人材育成へと結びつけることを目的とするものです。通常、半期・1年などの期間を設け、定期的に評価が行われます。人事評価制度の内容とその適用によっては、労働者の賃金はもとより、働き方と暮らし、生涯にわたるキャリア形成、仕事のやりがいには大きな影響を及ぼすも

【図表1】人事評価結果の活用状況一覧

区分	昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
	管理職	一般職	管理職	一般職	管理職	一般職	
都道府県	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
指定都市	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
市区町村	80.7%	78.5%	86.9%	83.3%	83.8%	83.6%	73.9%
計	81.4%	79.3%	87.4%	83.9%	84.5%	84.2%	74.9%

○総務省「人事評価結果の活用状況等調査結果のポイント」より
2025 年 4 月 1 日現在の一覧。

○調査団体数：都道府県（47 団体）、指定都市（20 団体）、市区町村（1,721 団体）、計 1,788 団体

【図表2】調査結果を受けての総務省のまとめ

人事評価結果の活用状況については、都道府県・指定都市は既に活用済。市区町村においては、活用率が着実に増加しているものの、昇給、勤勉手当、昇任・昇格への活用は8割程度、分限への活用は7割程度にとどまっている。

【図表3】市区町村における前年度との比較

区分	昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
	管理職	一般職	管理職	一般職	管理職	一般職	
2024	77.6%	75.4%	84.4%	80.5%	82.2%	81.9%	70.4%
2025	80.7%	78.5%	86.9%	83.3%	83.8%	83.6%	73.9%
福島県 2025	62.7%	62.7%	78.0%	78.0%	64.4%	64.4%	54.2%

▼…とは書いたものの、所詮、人が人を評価するのですから、そこには「私運動課題と言えます。」
のですので、労働組合にとって大きな

情」が入り込み、公平な評価は困難と

当面の日程

■9月5日（金）
11:00～県南総支部との
BBQ 交流会（西会津町ロー
タスイン）

■9月17日（木）
13:30～県本部単代会議
15:30～共済県支部単代
（福島 GP）

■10月2日（金）～3日
（土）ふくい自治研

なります。また、欧米の「ジョブ型（個人の職務を明確にする方式）」とは異なり、日本型企业は個人の境界をあいまいにし、お互いにフオーワーし合いながらチーム全体で成果を上げる

点に大きな特徴があると言われている。チームでの評価であれば、納得性が高くなるのでしようが、（役所を含め）日本型企业において、個人の評価で差を付けるといふやり方は馴染まないものと言えます。



▼【図表1】をご覧ください。総務省が毎年取りまとめている「人事評価結果の活用状況（25年4月現在）」です。都道府県と指定都市は人事評価結果を100%活用しています。これに対して市区町村は、何れも80%前後となっています。さらに【図表3】をご覧ください。

25年4月現在の全国の市区町村の活用状況と、福島県の市町村の活用状況を比較しています。福島県の場合、何れも70%前後となつ

ており、全国的に見て活用率がかなり低いことが分かります。人事評価は行っているけれども、昇給や勤勉手当、昇任・昇格、分限に活用していない市町村が多いということですね。

▼総務省は、評価の結果について賃金に反映すべきであるとの立場で自治体に対して指導しています。反映方法は、



上位昇給、勤勉手当の成績率、昇任・昇格、分限がありますが、どのような基準により賃金に反映するのかは、自治体に任せられていることだということに留意して下さい。

また、人事評価制度は「管理運営事項」であり、それ自身は交渉事項ではないという解釈の法的根拠となる規定（地方公務員法の職員団体（労働組合）に関する規定）を置いています。この規定にもとづき、管理運営事項Ⅱ交渉対象外という誤った認識により当局が交渉を拒否し、組合側も鵜呑みにしている

ケースもしばしばあります。しかし評価制度そのものは管理運営事項ですが、その管理運営事項の処理の結果、影響を受けることとなる勤務条件については交渉事項に当たります。そのことは、国会答弁、この間の裁判例でも明らかになっています。評価結果を、昇給・昇格等に活用、反映する場合は交渉対象になりますので、交渉・協議を行い、組合として制度にしっかりと関与することが不可欠です。

▼自治労はこの間、4原則（公平・公正、透明、客観、納得）2要件（労働組合の関与、苦情解決システムの構築）を具体的指針としています。人事評価制度導入の改正地方公務員法は、16年4月に施行され、人事評価制度の導入自体は避けられないものとなっています。しかし、賃金への反映方法については、4原則（公平・公正、透明、客観、納得）が担保できるよう、当局との交渉・協議により決定していかなければなりません。



編集後記



〇いよいよ、今週5日（金）は、県南総支部とのBBQ交流会が、西会津町ロータスインで開催されます。参加者は70名を超えるのとこのとで、連日、二瓶事務局長は、調整・準備に大忙し？ぜひBBQで大いに交流していただき、その成果を今後の単組・総支部における組合活動に活かしていただければと思います。良い天気になるように、そして事故等のないように、ご祈念申し上げ挨拶いたします。（笑）（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。

