

新たな人事評価制度に対しての 要望書

2016年1月6日(改定1月14日)
甲府市議会議員 山田 厚

樋口 雄一 甲府市長 様
長田 敦彦 総務部長 様
白倉 尚志 人事管理室長様

2016年1月6日(改定 1月14日)
甲府市議会議員
山田 厚

新たな人事評価制度にともなう要望書

日々の甲府市民の「福祉の増進を図ることを基本」とされた行政活動と職員のための「快適職場形成」に努力されていることに感謝申し上げます。

自治体である甲府市としての自立性を確保され職員の権利を大切に

2016年の新年にあたり『新たな人事評価制度にともなう要望書』を提出させていただきます。「改正地方公務員法」により、全国の自治体には2016年度から新たな人事評価制度が導入実施されようとしています。

甲府市においても新たな人事評価制度への取り組みがはじめられています。この場合、総務省の助言・指導の例示をそのまま「コピー的に活用」したり、ましてや大阪市の人事評価制度と分限処分を結びつけた乱暴な運用に類似した甲府市の人事評価制度とならないことを強く求めます。甲府市は自治体としての自立性を持ち、市民のための「福祉の増進を図る」ためにも、職員の権利を守り健康と安全を確保することに努めていただきたい。

人事評価制度の実施職場では、様々な問題が多く発生し見直しや停止が

ご存知のように、成績主義・人事評価制度は、1980年代後半から強められた「年功制から成果主義」として労働者の「働かせ方」を大きく変える人事労務管理としてはじまりました。多くの企業がブームのように導入しましたが、制度そのものの欠陥も明らかとなり、制度の見直しや停止も多くなっています。

先行した職場の事例によれば、厚生労働省の『就労条件総合調査』(2007年)『労働経済白書』(2009年版)に示されているように「手間や時間がかかる」「本人の納得が得られない」「勤労意欲の低下を招く」などの様々な問題が生じております。

手間や時間がかかる、納得が得られない人事評価制度

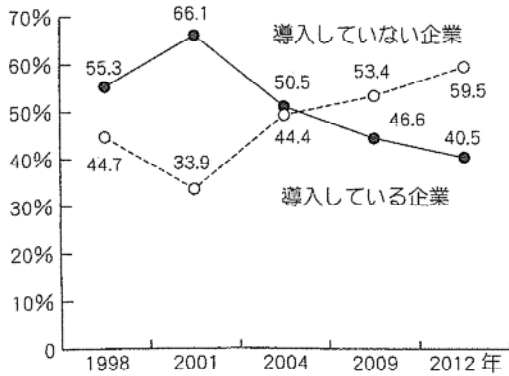
業績評価制度の評価側の課題として、部門間の評価基準の調整が難しい、評価者の研修、訓練が十分にできていない、評価に手間や時間がかかるなどが、主要な問題点としあげられている。また、これらの課題は大企業ほど強く意識されている。また業績評価制度にもとづく評価によって生じる問題点としては、評価結果に対する本人の納得が得られない、評価によって勤労意欲の低下を招く、評価システムに対して労働者の納得が得られない、などの問題点があげられており、これらの問題は大企業で多く生じている。

厚生労働省『労働経済白書』2009年版

人事評価の導入企業は増加していない むしろ少なくなっています

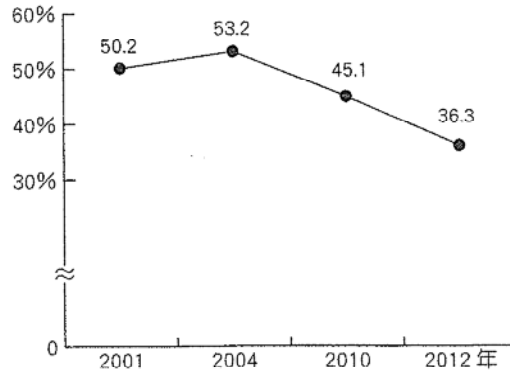
成果主義賃金の導入企業割合

—非管理職のみ—



※基本給において「業績・成果」を決定要素と回答した企業割合

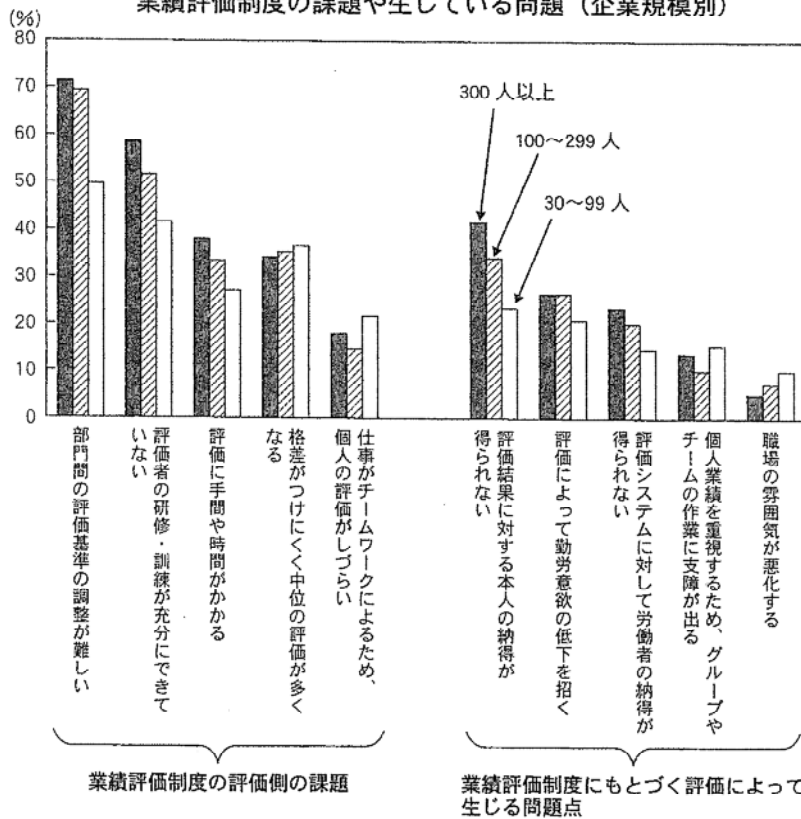
人事評価実施導入企業



※従業員30人以上の平均
資料 厚生労働省『就業条件総合調査』より作成

職場の混乱をもたらしている評価制度

業績評価制度の課題や生じている問題（企業規模別）

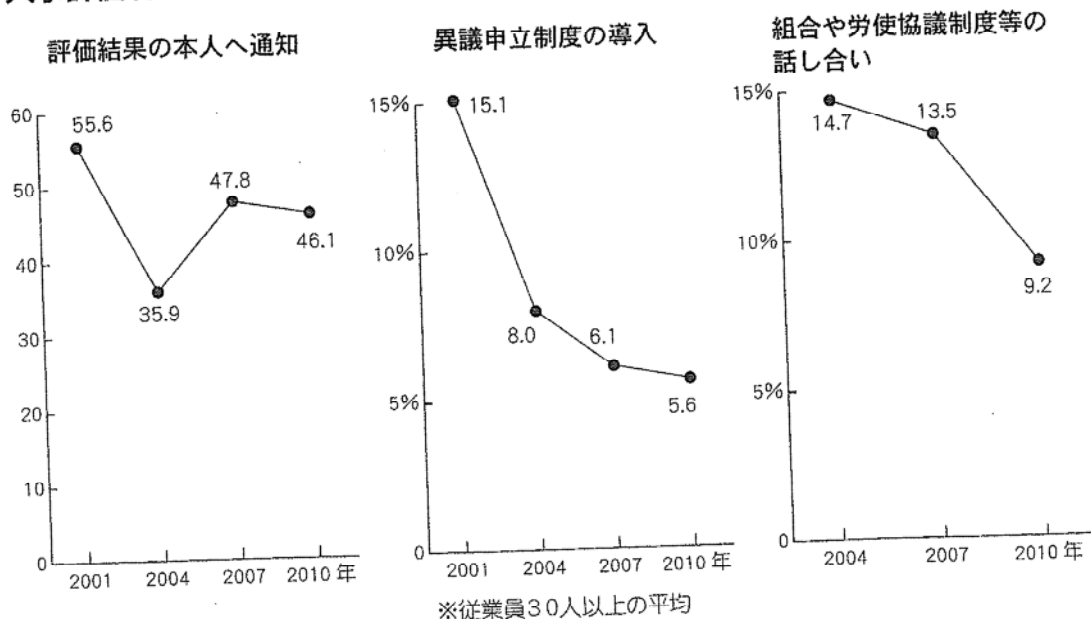


業績評価制度の評価側の課題

業績評価制度にもとづく評価によって生じる問題点

資料 厚生労働省「就労条件総合調査」（2007年）をもとに労働政策担当参事官室
 (注) 1) 数値は、業績評価制度がある企業に対する割合。
 2) 企業規模別構成比をもとに300人以上、100~299人、30~99人に再区分したものの。

人事評価制度の実施企業では次第に民主主義が低下している



資料：厚生労働省『就業条件総合調査』より作成

厚生労働省の『就業条件総合調査』をみても人事評価制度実施企業では「評価結果の本人通知」「異議申し立て制度の導入」「組合や労使協議制度等の話し合い」がシステムとしても不十分となり失われてきていることがわかります。

したがって総務省のいう「日ごろからよく話し合い、コミュニケーションを通じて双方の疑問点や不満を解消」「苦情相談は苦情全般を対象に簡易・迅速な処理を目的」ということも、そもそも人事評価制度となじまないものであり、初めから困難になることは明らかです。

甲府市議会でも人事評価制度への危惧や要望が寄せられています

甲府市議会の委員会でも、この間人事評価制度の導入に伴う、様々なリスクやデメリットの危惧や公平性をもとめる要望が寄せられています。

以下は、主な予算特別委員会・決算特別委員会での意見と要望と当局答弁の抜粋です。

平成20年度 予算特別委員会記録 2008年3月13日(木)

●山田(厚)委員 一略一 私もこの人事評価制度に対してはいかがなものかと思っていますところですが、平成17年度から試行されて、いよいよ管理職の部分では、処遇に対しても具体化を始め、そして一般職も広げていくということですが、この間、人事評価制度については、講師も呼んだり、さまざまなソフトをつくったりということで、資金的にはどのぐらいかけてきたわけですか。

●堀井人事課長 人事評価制度にかかります機器のリースもしくはそのシステムの開発、といったふうな部分で、これまで所要の経費でございますけれども、平成17年度で292万円程度、それから平成18年度はシステムの開発もございましたので、620万円ほど、それから平成19年度につきましては、決算の見込みでございますけれども、カスタマイズの経費等もございましたので、今のところだと857万円ほどを経費として支出しております。

●山田(厚)委員 随分な金額ですね。パッとすぐ計算できないですけど、3,000万円ぐらい。大したものですね。それで組織の力が底上げされるということを期待しているのかどうかということ

が問題だと思うのです。

客観性、公平性、透明性、人間が人間を評価する場合には、ここの辺が確保されなきゃいけないということがかなり出るわけですけど、実際、民間では先行して20年前から始めていまして、ここのところはかなり是正に次ぐ是正を系統的に繰り返して、大きな企業においては根本的な見直し、抜本的な改善、こういうこともせざるを得ない状況があるわけです。

ですから、こういうふうにお金をかけても、実際底力が増すかどうかというところはかなり疑問ではないかという向きも多いのが、日本全体の人事管理制度、評価制度の仕組みだなど、私は思うところです。

ところで、公務職場においては、この導入を、管理職の皆さんはもう平成20年度から完全実施ということなわけですけども、その後、一般職の皆さん、普通の職員さんということも、つまり甲府市はかなり「先行実施型」だなど、そういうふうに見ていいわけですか。

●**河西人事管理室長** このたび国家公務員の法律が改正されまして、私どもも、これはおいおい施行までが限られた期限がございますもんですから、これ、取り入れたわけがございますけども、何にしなくても、公務員制度改革、また行革の指針等の中で、これ、取り込まなければならないと、こんな前提がございますもんですから、私どもも慎重に試行を重ねながら、新年度から導入と、こういう経過に至ったわけがございます。

ただ、先ほど来お話がございますように、確かにこれ、人が人を評価するものでして、これが果たして公平性、納得性、そういうものを標榜してやってるんですけども、そこまでいくかということ、確かに難しい部分がございます。したがって、平成20年度、本格導入していくわけがございますけども、これは先日も、庁内全部説明会を持ったわけがございますけども、ソフトランディング的なものにしていこうと。そうした中でまた見直すところは見直していくと、こんなふうに考えております。

●**山田(厚)委員** 特に急いではいけないしと、うんと思うわけですね。というのは、民間でさんざんやってきたけども、スムーズにいかないでさんざん是正を繰り返してやってきているわけです。そういう中で公務職場というのは、はっきり言って、市民のための目立たない業務というのがほとんどですよ。

例えば、何件こなして、何件やったということじゃなくて、例えば高齢者の方が来たら、丁寧に5分、10分話をして窓口で対応するとか、例えば分納の相談受けましたというときに、丁寧にして、納得づくで納めていただくとか、随分手間暇かかるし、地味な仕事だし、評価に非常に難しいところだなど思うんですね。例えば、車何台売りましたという営業職場じゃないし、税の収納の方だって、先ほど言いましたように、分納だとか収納だとか、そういう市民の働きかけが特に丁寧に問われるところですから、「公務職場では評価がなじまない」と言われたところへ評価していくわけです。

例えば、甲府市においても、課長さんが部下を評価するといった場合、課長さんが持つてくる部下の数も全然違うですよ。50名のところもあるし、2~3名のところもあるし。そして、評価する時期も大体2月とか1月とか、そういう忙しい時ですよ。法改正も山ほど来る。本来、市民のための仕事があるというときに、部内の部下の点数を作成するというのも、かなり私はきついことじゃないかなと思うんです。

それから、甲府市でも、いろんな職員の不祥事も出ていますけど、結局これは、システム全体の問題というよりも、個々の皆さんの仕事の仕方で、結局仕事を抱え込んでしまう、隠し込んでしまう、ポロを見せないという体制があるんじゃないか。共助共演、みんなやっていくということじゃない。個々人がみんな仕事の責任を負わされているというところ、この評価制度があるならば、見られたくない、隠し込みたい、ポロを見せたくない、だからみんなでは正しなきゃいけないミスがあったら、みんな改善していくというのができなくなる可能性がある。小さな事故を大きくしてしまう可能性すらあるんじゃないかなと。

なおかつ、市民にとっては、この業務そのもの自体は何とかしてくれと。平成20年度にとにかくやってほしいという喫緊の課題じゃないですよ。そのところを見て、どのようにお考えなのか。私は、特に試行をゆっくりしてやっていく必要があるんじゃないかな。是正をしながらやっていく必要があるんじゃないかなと思うんですけど、どうですか。

●**河西人事管理室長** 先ほど申したように、これ非常に慎重を期していく必要があるということでございます。管理職はもう3年をかけまして、それぞれかなり研修会を持つ中で、一応私どもとしま

しては、構造的な問題と、その制度自体は形成をされていると。こんな考えを持っております。

しかし、今おっしゃられるように、一般職となりますと、非常に多くの職員がいるわけですので、この管理職の検証と、今、他都市でもこれ、近々に入れていかなきゃならないわけですので、その辺の状況を見ながら、一般職については、いついつと、来年度からと、再来年度からということではなくて、ただ近いうちに入れていかなきゃならないわけですけども、十分慎重にやっ
ていきたいと、こんなふうに思っております。

●**山田(厚)委員** 先ほど私が、幾つかのマイナスポイント言ったんですよ。例えば公務の労働では、評価ってなかなか難しいこと、課に応じて部下の数が全然違うこと、その繁忙期に応じて、また制度替えが多いときにこの業務は厳しいこと。それから個々の仕事の対応がもっと個々になってしまって、仕事を隠し込むこと。市民にとっては喫緊の課題ではないと、こういうことに対して一つ一つ、「いや、そうじゃないですよ」と反論、多分できないでしょう。そういうもんなんです、人事評価制度というのは。

だから、お願いしたいのは、よその市も始めたら、ずうっと後で、ずうっと後で、よその市の不十分さや改善点を見ながらヨチヨチとついて行ってもらいたいと思うんですよ。こういう問題は、先駆けて走ったら必ず倒れます。不十分さも出る。部内でも調子の悪いこと出ますよ。ましてや、部下からの総合評価みたいなことをやれば、相互不信になって、管理職の方も部下に丁寧にしっかりお願いすることもできないし、部下も課長に物を言えない、室長さんに物を言えなくなってくるでしょう。だから、これは大変な問題だなと、私は思うんです。

この組織の底上げといっても、こういう無理な仕事があると、この忙しいときに、メンタルヘルス系が増えたり、休みたくなっちゃう人も出てくると。こんな数が70人も何人も出てくるといえば、結局のところ組織の力を下げてしまうことになりやしないかなと。

例えば一番最初、初日に言われた人件費は、総額で頑張っ、頑張っでマイナスにしていますというお話ですけど、ここ3年ぐらいは自己都合退職が増大して、毎年自己都合退職の退職金については増額していますよね。

こういうことが、組織の力を弱めているんだと。だから、ぜひこの人事評価制度、一たん始められていても、ゆっくり慎重に進んで、他市を見ながらやっていくと。今始まっているいろんな問題をちゃんと聞く耳を持っていただいて、改善を、改善をしていただきたいと思います。この辺どうでしょうか。

●**堀井人事課長** いろいろ御指摘をいただいた内容につきましては、確かに大勢の皆様からそういう意見をいただいているというのも実情でございますけれども、この人事評価制度が、たまたま職員の評価の方へウエートが、目が行ってしまうというふうな部分がありますけれども、この人事評価制度、そもそもは業務の目標を管理していく。1年間、その職域でどういう目標を掲げて、どれだけの成果、目標値に近づけたかということを取り組んでいっていただく中で、その職員がどれだけその仕事に貢献していったかという部分を、評価をしていくということでございますので、基本的には市民サービスの充実であり、職員が一生懸命頑張ろうというモチベーションを高めていくものであるというのが、この人事評価制度の本質であります。

たまたま名称が人事評価制度ということになってますけれども、この人事評価制度、今までの検証の中では、どちらかという目標の管理、これをどういうふうに1年間の業務の中でスケジュールを刻んでやっていくかということに軸足を置いてやってきたものでありますし、その辺で制度の趣旨というのを、職員の方には少しずつは理解していただけるというふうに考えておりますので、これまでの考え方を、またより理解を深めていただく中で進めていきたいと、こんなふうに考えております。

●**山田(厚)委員** 一略一 さっき、課長さんと室長さんが言われたのは、全部人事評価制度の建前論ですよ。「具体的にこういうことがありましたからこうです」というお話は聞こえてこないのです。大体こういうもんなんです、人事評価というのは。だから、ぜひその辺のところを含めて、ゆっくり穏やかに優しく是正も含みながらやっていただきたいと、重ねてお願いするところです。

平成20年度 決算審査特別委員会記録 2009年9月15日

●**石原(剛)委員** 一略一

○**堀井人事管理室長** 確かに、人事評価というのは全国各自治体でもいろいろな検討、研究がされて

いる、それは御多分に漏れず私どももいろいろな視点からその議論がされておりますので、ここは慎重に進めていきたいというふうには考えております。

それで、そうは申しまして、私どもの人事評価制度も、今、処遇の反映というふうな方へどうしても視点がいきますと、公平感、不公平感というふうなものの気持ちが職員の中に否が応でも芽生えてしまうというふうなことも心配されますので、今、申し上げましたように、非常に慎重にというふうなことでございますけれども、本市の人事評価制度につきましては、あくまでもその上司、評価者が職員を育てていくというふうな視点に立って、日常の業務をきめ細かに見て、職員の人材の育成、または人材を育成することによって組織力が上がっていくというふうな方に力点を置いて取り組んでいるということでございますので、平成20年度、管理職に本格導入ということでもございましたけれども、内容的にはソフトランディングというふうなことで、職員の中にそう大きな差がつくというふうな取り扱いにはしておりません。

それで、現在、一般職の方も試行をしておりますけれども、あくまでもその力点につきましては、人材の育成というふうなところに視点を置いて取り組んでいくようにということでもしておりますので、その辺はぜひ御理解をいただきたいと思えます。そんなふうなこともございまして、平成20年度もその評価内容も納得性を少しでも高めたいということですので、普通に、一般的に見える職員については普通に評価がされていく、通常の評価がされていくというふうなことで、余り評価結果に目を奪われるというふうなことがないようにというふうな見直しを、配転基準なんかを見直しをいたしまして、しているところであります。

平成23年度決算審査特別委員会記録 2012年9月19日

●山田(厚)委員 一略一

●教野人事管理室長 確かに新人事評価といいますが、管理職以上の業績評価と、それから一般職を含めた能力評価がございしますが、その2つが、本当に若干ではございますけれども、マイナスの評価を処遇に反映をさせております。ただ、これまでも、議会のほうの答弁にもありますように、ほとんどの方がB評価、普通だよという評価をしております。つまり、一人一人の職員に優劣を、順序をきちんとつけるような評価体制にはなっていないということでもございます。評価の低い職員につきましては、業績評価につきましてはボーナスの勤勉手当のほうの支給率に若干影響します。それから能力評価につきましても、これは昇給に若干反映をさせておりますが、その数は本当にわずかでございます。

●山田(厚)委員 ぜひその査定を、もう始まっちゃってせざるを得ないにしても、その幅を本当に狭くしてもらいたい。大きくすると、それこそ一息懸命市民のために頑張って、地味な作業しかないんだから、市の職員の皆さんは。ばらばらになってしまうと、モチベーションも下がるし、絆もなくなってしまふ。ところで、例えば滞納整理課があったとする。悪い室長さん、課長さんがいて、煽ったとする。例としてですよ。差し押さえ件数を何ほ上げたかと。そのうちの換金率を幾らにしたかと。折れ線グラフでも棒グラフでもつくって、この人はいい子だから給与20%増しとか、そんなことをしたら、もうちょっとやっていけないでしょう。丁寧に納税者の権利でお話を聞きましたなんていうことをしているより、ボンボンやったほうがいいわけだから。ぜひその辺のところの配慮をしていただきたい。はっきり言って、メリットがあると皆さん言われるけれども、デメリットもあるわけですから、その辺のところをぜひ承知してやっていただきたいと思えます。 一略一

平成26年度 決算審査特別委員会記録 2015年9月16日

●山田委員 一略一 来年度から人事評価制度が始まりますが、甲府市のほうでは平成23年度から人事評価制度をやられております。いよいよ本格的に始動する前の平成26年度ですから、その辺今までの人事評価制度のメリットやデメリットがありましたら、お教えてください。

●白倉人事管理室長 一略一 この能力評価によりまして部下職員の弱点、いいところというのが対話によりまして浮き彫りになってきます。その部分を上司が育成をしていくという効果が、今までの人事評価制度にはあったと感じております。

●山田委員 一略一 今の全体の流れで総務省の中で考えていることはバツをつけようというのが出てきていますから、その辺のところを一応丁寧な対応を自治体ごとにはできるはずですから、あまりワーストグループをつついて、それをただくようなやり方ではないことの検討を、今後ともよろしくお願いします。

甲府市の人事評価制度における方針とは「人事育成」として「慎重に行う」ことでした

以上から甲府市の答弁は極めて一般的・抽象的なメリットだけです。同じくデメリットについてはのべられていません。これは、本格的な人事評価制度とはなっていないからとも思われます。基本的な方針としては、この間の答弁で明らかのように、公平性・納得性を大切にして、評価の格差をつけたり、下位評価者を明らかにすることよりも「人材の育成」であり、そのため「モチベーションを高める」こととし「人事評価は慎重におこなう」としています。最低限、新たな人事評価制度の制度設計についてもこの方針で行くべきです。

正規・非正規職員を取巻く環境は厳しく極めて慎重な取扱いを

しかし、総務省の助言・指導する新たな人事評価制度の方向は、「減点主義による厳正な分限処分」に主眼がおかれています。

また、この間の改正高齢者雇用安定法、女性の活躍推進法、特に政府が予定しているいわゆる「残業代ゼロ法」といわれている「成果主義にもとづく新しい労働時間制」は、新たな人事評価制度と一体となり労働者間の仕事における競争を過度に強めることになりかねません。

このような環境における「減点主義による厳正な分限処分」では、職場での「共助共援」ができなくなり、職員相互をバラバラにさせ、混乱させ、モチベーションを高めるどころか必ず低下させます。パワハラ、セクハラ、マタハラも強まる可能性があり、「快適職場形成」に逆行して、職場の人間関係を悪くすることになります。また、評価する側の課長職にも時間的にも過重な負担と精神的なストレスを与えることにもなります。

このことは市民の「福祉の増進を図ることを基本」とする自治体本来の公的業務がおろそかとなっていくことにつながります。

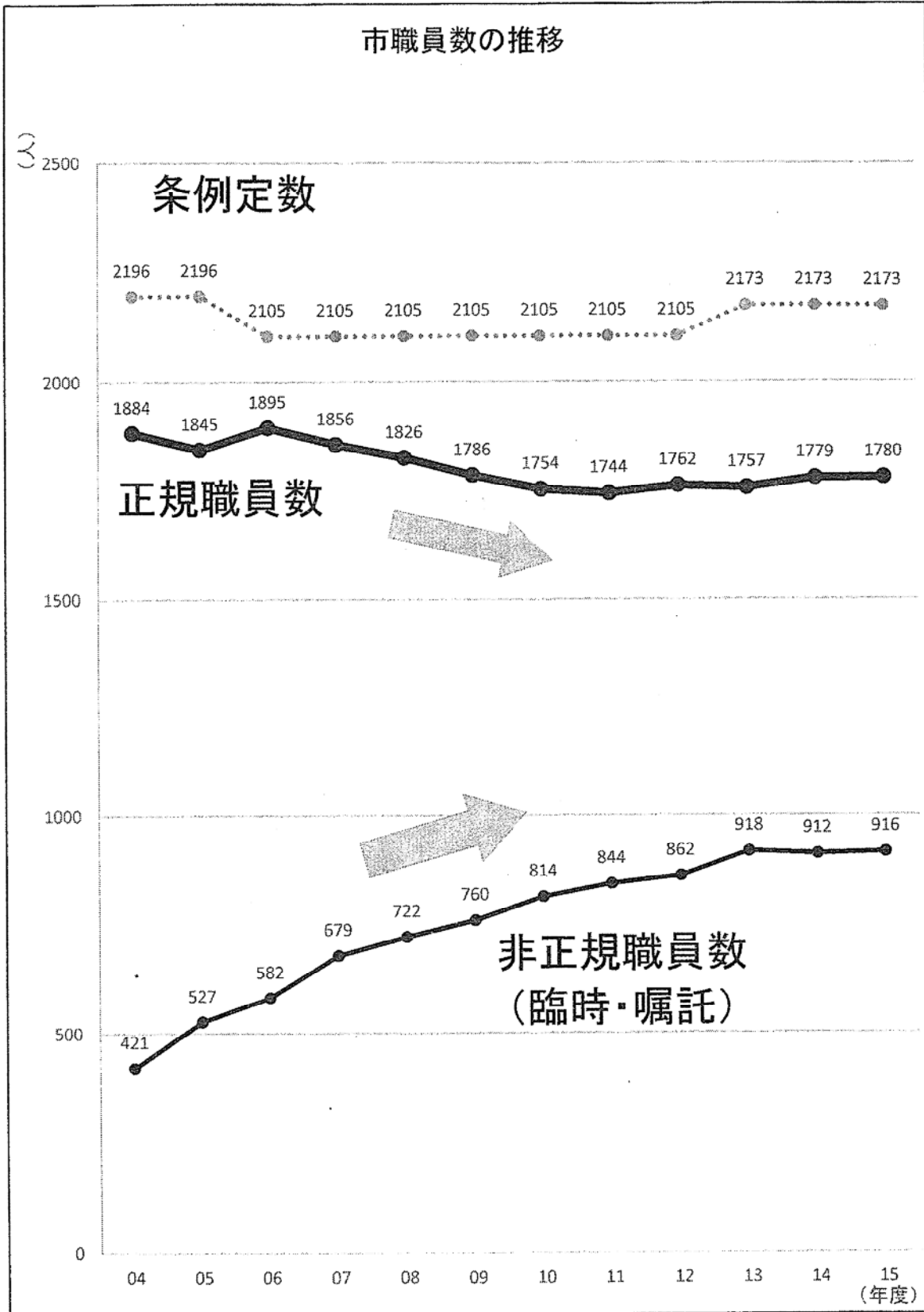
総務省指導。助言型の人事評価制度は避けるべきです

すでに、全国の自治体職場と同じく、甲府市の職員を取巻く環境も大変厳しいものになってきています。正規職員数は削減され(P8)、賃金は切り下げられています(P9)。多忙化がすすむ中で年休・夏休などの諸権利の取得も困難になっています(P10)。健康状態もかなり良くない傾向が顕著です。病休者や健康診断有所見者も極めて増加しています(P11)。

極めて厳しい職場と職員の傾向が事実としてあります。この状態に、新たな人事評価制度が総務省指導・助言の「コピー的」な制度設計で導入すると、必ずや職場に大きな混乱をもたらし、正規職員と非正規職員の労働実態を劣悪にし、権利の取得低下と心身の健康不調を進めることになります。

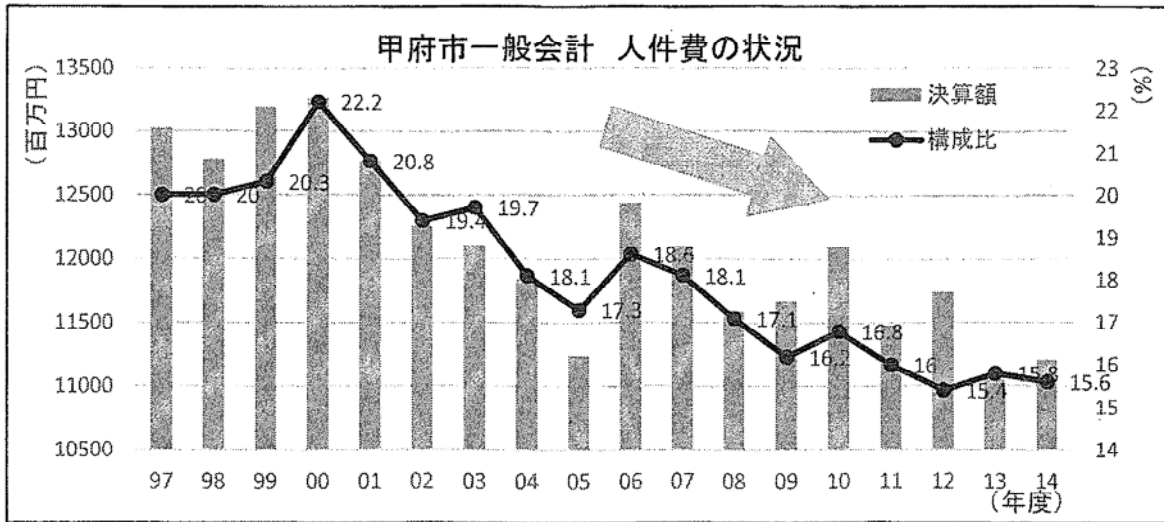
以下の資料を改めてご覧下さい。

削減されている正規職員数と、「業務量の増大は非正規職員へ」の傾向



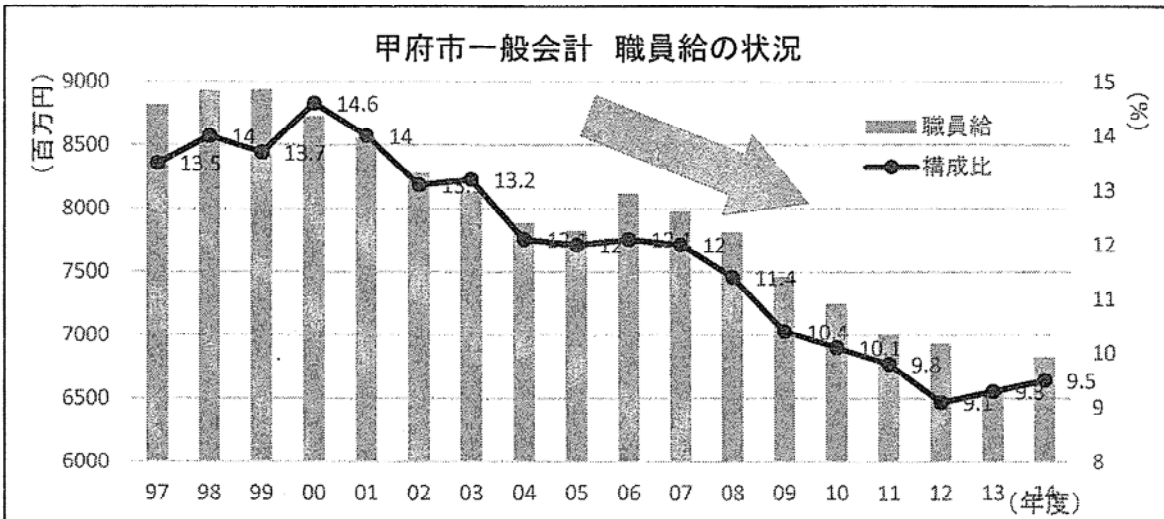
甲府市人事管理室の資料より作成

甲府市職員の給与の低下傾向



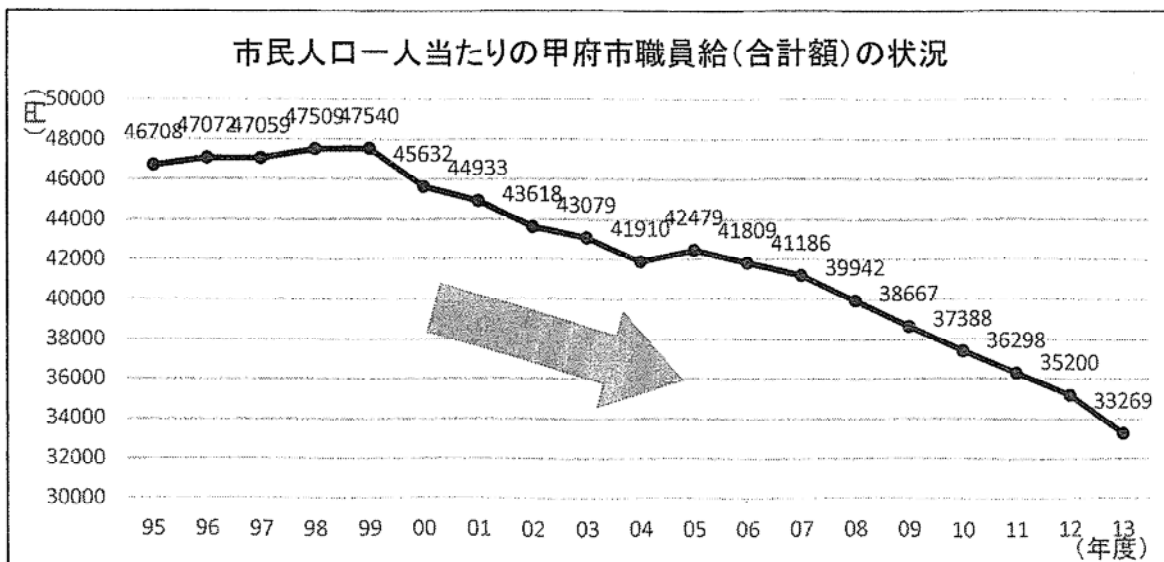
一般会計人件費(福利厚生・退職金を含む)

甲府市決算説明資料より作成



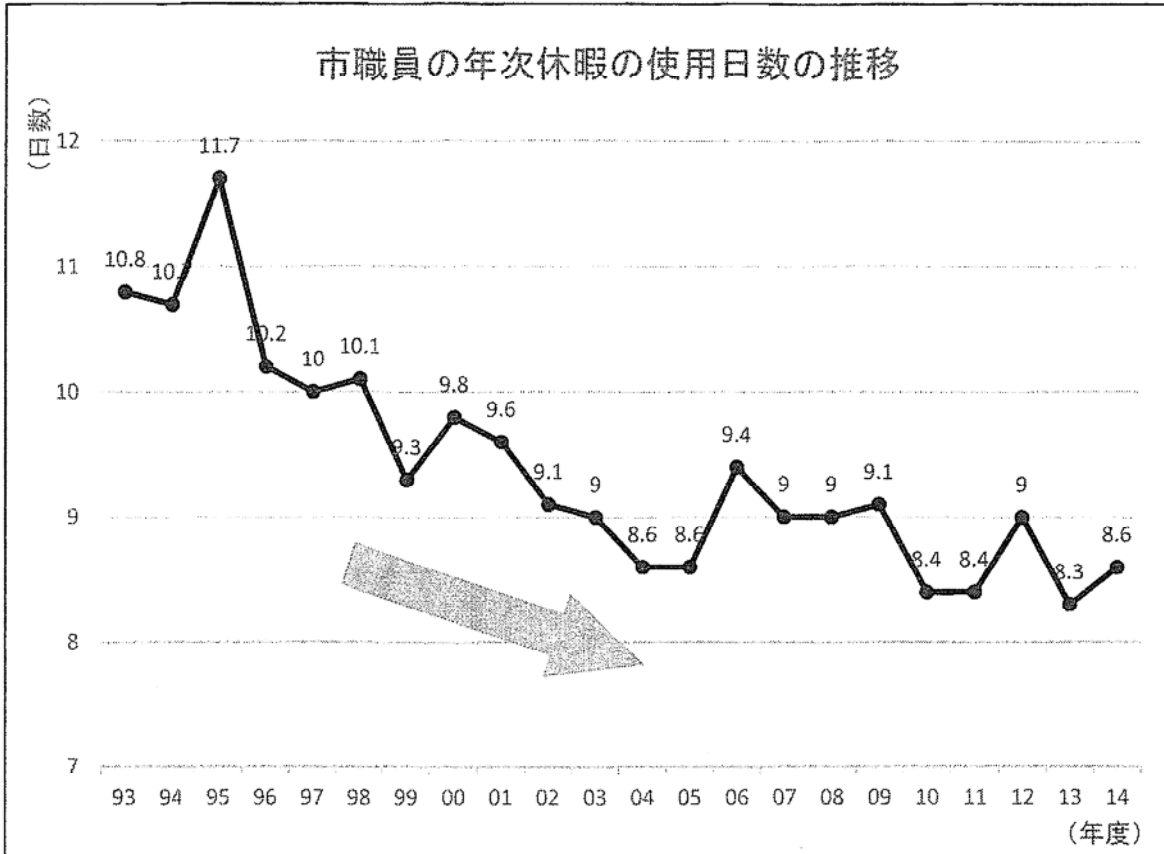
一般会計職員給与のみ

決算カード(一般会計)より作成

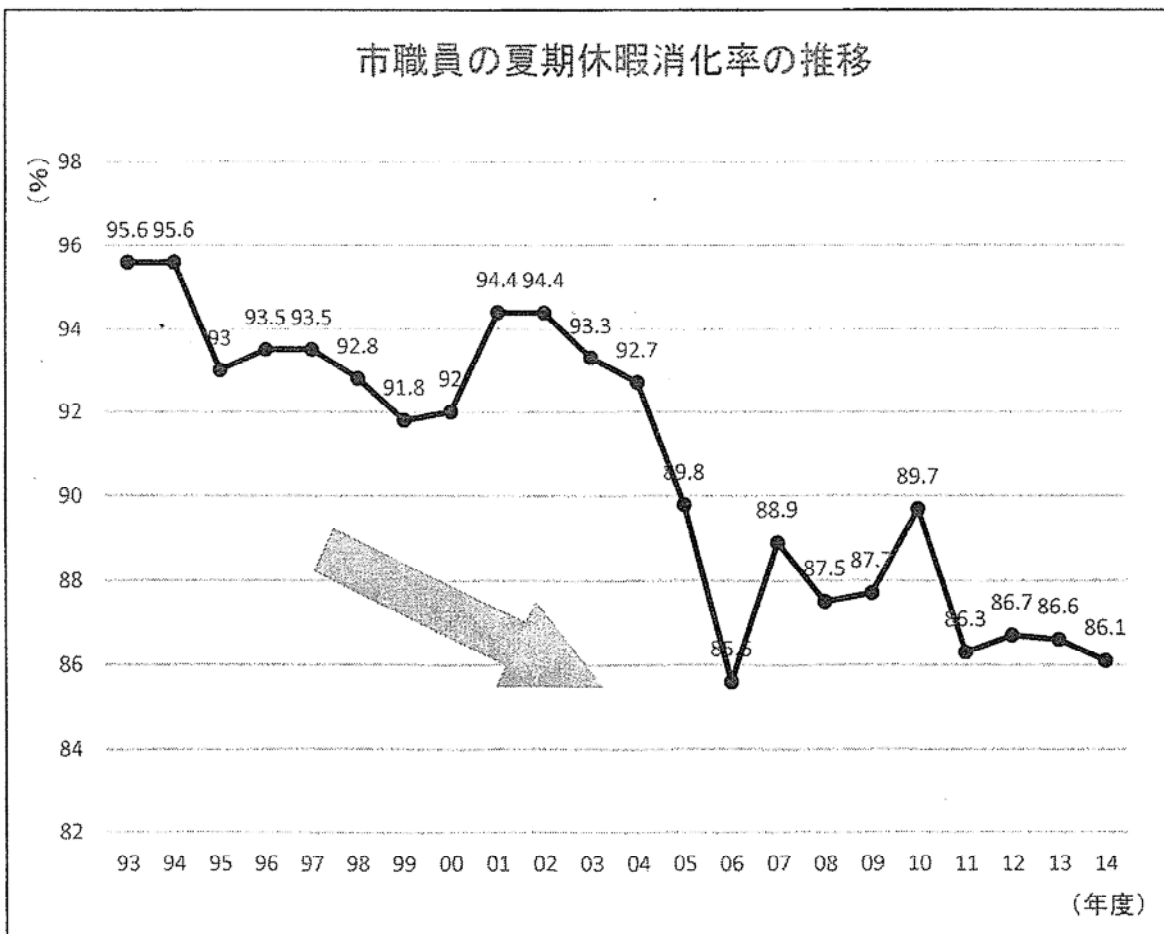


類似団体比較カードより作成

甲府市職員の権利取得の低下傾向

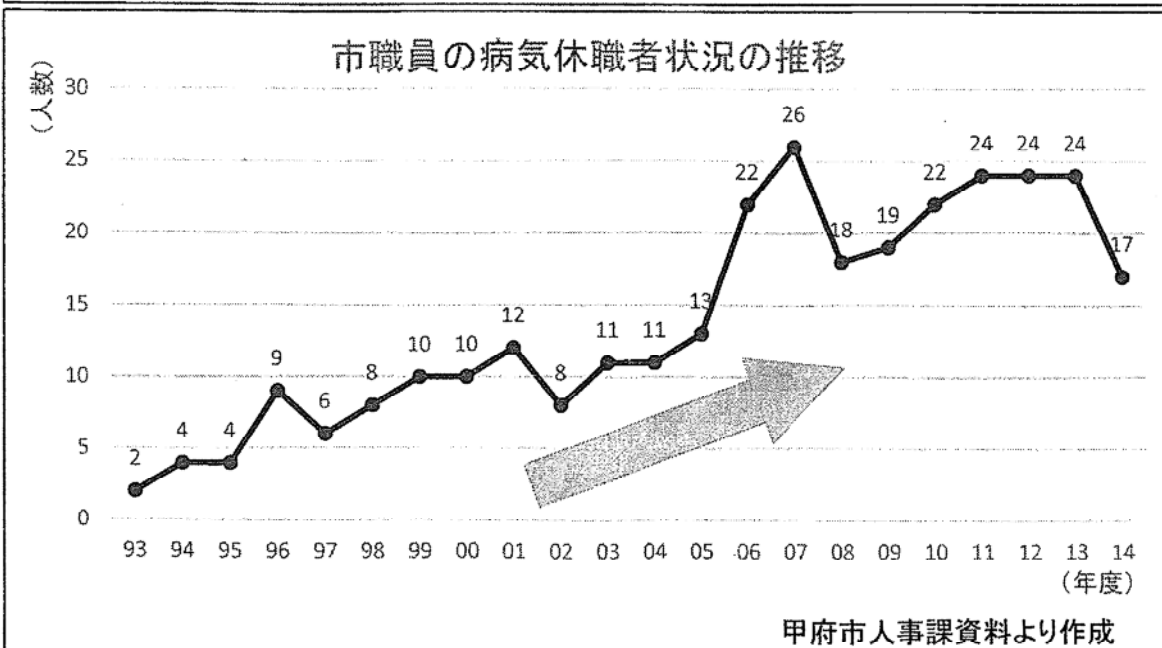
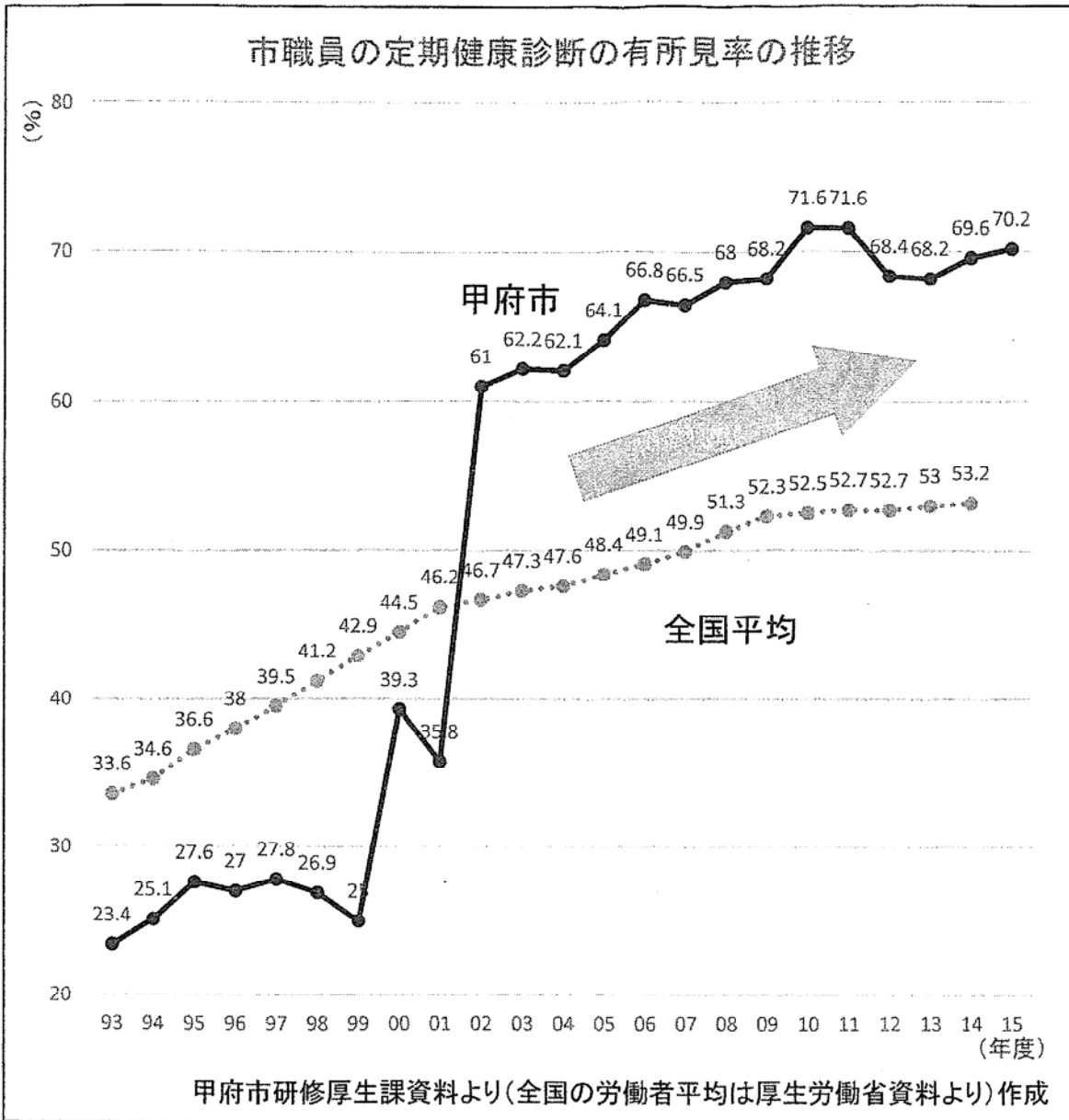


甲府市人事課資料より作成



甲府市人事課資料より作成

甲府市職員の健康状況の不調傾向



甲府市の人事評価制度は、従来の労働者の権利と労働法令重視を

大阪市の人事評価制度と分限処分のあり方をみると、従来の労働法令などの基本的な趣旨や理念から明らかに逸脱し、法違反の事態もありえます。また総務省の指導・助言する内容は、相対評価で下位評価をつくりたくことになり極めて問題があります。

甲府市の人事評価制度においては、働くものの権利と快適職場環境を形成するとともに、労働法令をしっかり厳守し、心身の健康の向上を図るものとしてください。

特に、総務部・人事管理室におかれましては、次の法令などの趣旨と基準を最低限遵守すべきであることというまでもありません。

労働法令などを遵守する人事評価にすべき

- ・労働基準法
- ・労働組合法
- ・労働契約法
- ・労働安全衛生法
- ・男女雇用機会均等法
- ・労働安全衛生規則
- ・事務所衛生基準規則
- ・労働時間等設定改善指針
- ・事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針
- ・職場における腰痛予防対策指針
- ・VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン
- ・過重労働による健康障害防止のための総合対策
- ・健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針
- ・職場における熱中症の予防について（通達）
- ・労働者の心身の健康の保持増進のための指針
- ・セクハラ指針（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針）
- ・パワーハラスメント対策導入マニュアル
- ・妊娠・出産等と理由とする不利益扱いに関する解釈通達について（マタニティーハラスメント防止）

また、以下の**労働者の権利の基本原則を大切に、大前提**とすべきこともいうまでもありません。

●憲法

第11条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。

第 25 条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

第 27 条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

●労働基準法

(労働条件の原則) 第 1 条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

(労働条件の決定) 第 2 条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

●労働組合法

第 1 条 (目的) この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

●労働契約法

(労働契約の原則) 第 3 条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

(労働者の安全への配慮) 第 5 条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

●労働安全衛生法

(事業者等の責務) 第 3 条 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

(作業の管理) 第 65 条の 3 事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない。

以上のことを無視した人事評価制度の制度設計と運用はありえません。絶えず、総務部・人事管理室は、これらのことを念頭におかれ自主性をもって対応されてください。

人事評価制度にともなう対応時間や費用の負担も問題となります

すでに人事評価制度にともなう職員及び課長職の**対応する労力や時間的負担**も過重になっています。また人事評価制度に関する**経費の負担**も少なくありません。2005年からはじまった甲府市の人事評価制度に関する「講師謝礼」「システム運用保守委託費」「システム機器などのリース」に要する諸経費は2015年度までの11年間で約5600万円になっています。

これらの負担は、本来「住民の福祉の増進」(地方自治法第1条2)にむけられるものです。人事でみるならば、市民のための「よりよい仕事する」ための職員数確保や快適職場形成に向けての福利厚生に当てられるものです。

それが、自治体の、甲府市の、具体的な業務内容もわからない外部講師への「講師謝礼」が200万円以上も毎回かかるというのでは疑問も生まれてきます。さらには、市民のための職員の業務が人事評価で費やされては、本末転倒です。課長職によっては50人をこえ100人にもなる部下の人事評価を行うのであり、これではその本人が大変となり、本来の業

務と職務を十分に果たせないばかりか、粗雑で乱暴な評価を部下に下し職場に混乱と不信をまねきかねません。

甲府市の人事評価制度に関する経費の負担

2005年度	292万円
2006年度	1,620万6千円
2007年度	857万6千円
2008年度	326万9千円
2009年度	295万円
2010年度	278万5千円
2011年度	393万5千円
2012年度	279万6千円
2013年度	279万6千円
2014年度	228万2千円
2015年度	706万8千円 (予算額)
計	5,558万3千円

甲府市人事管理室資料

甲府市のいままでの「人材育成型」の人事評価制度においては、大きな弊害や混乱はなくても、これからが心配です。2016年からの新たな人事評価制度でどうなるのかです。格差をつけるための総務省指導・助言型の新たな人事評価制度をそのまま用いるとなると、対応時間や費用の負担がさらに増大し過重になるばかりでなく、職場に様々な弊害と混乱を招くこととなります。また、総務省指導・助言型の新たな人事評価制度にどのように力を注いでも、国から自治体への交付金や補助金は一切ないことも判断に入れ慎重に行うべきです。

労使対等の原則を忘れず民主的な人事評価にむけて絶えず改善を

甲府市の人事評価制度はあくまで、格差づけや下位者へのバッシングではなく、公平性・納得性を重視した「仕事への意欲を高め」「人材育成」です。つきましては、今後の運用も含めて、以下の具体的な要望をさせていただきます。

人事評価制度の設計とその運用についての具体的要望として

- ・ 人事評価制度は本来、制度的な欠陥があることを認識し、下位評価者をたたくような総務省指導・助言をそのまま「コピー的」な制度設計と運用をしないこと
- ・ 特に総務省の「評価項目及び行動・着眼点」数値化方式を、そのまま使わないこと
- ・ いままでの法令の趣旨と基準、基本的な原則に抵触しない評価と運用とすべきこと
- ・ 項目には労働法令の用語も入れること、例えば「快適職場形成」「過重労働」「業務量の配慮」「安全と健康への配慮」「健康障害防止」「時間外・休日労働の削減」などの用語も入れること
- ・ できる限り相対評価にしないで絶対評価とすること

- ・ できる限り評価を賃金や処遇に直結させないこと。そのために給与表などの変更をしないこと
- ・ 面談方法や評価結果の説明の民主的な運用と改善をはかること
- ・ 異議申し立て制度の民主化、絶えず労働組合と話し合い関与を制度化すること
- ・ 職場全体の業務目標の達成は管理職（課長）個人のものではないので職場の労働者の意見反映をさせ、ムリな目標を抑えること
- ・ 明らかに労働者の権利抑制、パワハラ、セクハラ、マタハラなどを行った管理職・上司にはマイナス評価とすること
- ・ 労働環境で安全衛生の危険性やリスクがあることを知りながら、そのまま業務を続けさせた管理職にはマイナス評価とすること。
- ・ 管理職（部長・課長）の評価には、部下の権利取得の改善や健康状態、快適職場形成の項目を入れること、職場として改善となればプラス評価とすること。逆の場合には管理職（部長・課長）にマイナス評価とすること
- ・ 個人の年休などの権利取得についてはマイナス評価にしないこと
- ・ 課長職試験など応じない人、特に女性に対して「積極性がない」などとするマイナス評価にしないこと
- ・ 育児休業を取得した男女職員にはマイナス評価ではなくむしろプラス評価とすること
- ・ 法的にも配慮が必要とされる一中高年齢者・妊産婦・障害者、労働（公務）災害認定者やさらには公務災害認定請求中の者へのマイナス評価を避けること
- ・ 評価の前提として、職場と各個人の業務量・正規非正規の労働者数の確認、納期の確認から行うこと、評価にはその時の過重性を公正・客観的に判断すること
- ・ ストレスチェック制度における高ストレス者を安易に人事評価に結びつけマイナス評価としないこと
- ・ 全体として、新たな人事評価の導入において職員の権利状態の低下や心身の健康状態の不調、自己都合退職などが増加する実態が明らかになった場合は、抜本的な制度と運用の見直しをはかること

**今後とも民主的な改善を繰り返しおこなっていただきたい
こちらからも継続して意見提言・改善要望を繰り返します**

以上のことを念頭に置き、人事評価制度の制度設計については職場の労働者や関係職員組合からの意見を取り入れ、今後とも絶えず、運用も含めて民主的な改善を繰り返し行っていただきたい。

なお、私からも自治体議会と自治体議員として、デメリットをできる限り小さくするために、今後とも継続して意見提言・改善要望をさせていただきます。

以上