

2024年12月6日  
( T O C 有 明 )

# 人事評価制度の運用に関する学習会 資料

## 目 次

1. 情勢報告	1
<資料>	
①総務副大臣通知「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」	6
②総務省事務連絡「令和6年度補正予算（第1号）に伴う対応等について」	17
③総務省通知「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」 の改正について	25
④会計年度任用職員の再度の任用についての総務省マニュアル等の変遷	33
⑤総務省通知「人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について」	37
⑥国家公務員等の旅費に関する法律施行令案（概要）	41
2. 人事評価制度の運用について	43
①総務省通知「地方公共団体における人事評価結果の活用について」	83
②人事評価制度等に関わる単組交渉の指針（2016年改訂版）	89

# 人事評価制度の運用に関する学習会 次 第

1. 開 会           13 : 30
2. 本部あいさつ
3. 情勢報告       13 : 35~14 : 05
4. 学習会「人事評価制度の運用について」   14 : 05~16 : 00
5. 閉 会           16 : 00

## 1. 2024 確定闘争の現時点における特徴的な成果と 給与法の状況について

1. 2024 確定闘争については、各県、政令市等の人事委員会勧告が順次行われ、10月27日の衆議院選挙の投開票日を挟みつつ、県本部・単組での交渉が重ねられてきました。自治労としてヤマ場とした11月14日に結集した県本部、単組をはじめ、11月初旬から末にかけて、労使合意、妥結の報告がされています。

給与制度のアップデートに関わる項目については後の交渉、あるいは閣議決定後条例上程などの条件付もありつつ、給料表及び一時金の引き上げ改定と年内清算について、一定数の単組の妥結報告が確認されています。(宮城、山形、長野、栃木、東京、鳥取、島根、広島、香川、熊本、大分)

2. 衆議院解散による影響は大きく、例年とは違う国会日程を辿っています。11月11日からの特別国会を経て、臨時国会が11月28日に開会となり、給与関係閣僚会議及び閣議における取り扱い決定が29日に行われ、同日に総務副大臣通知も発出されました。

総務副大臣通知を待っていた自治体当局については、使用者責任を果たさるべく、地方議会日程を見据えつつ、最終日までに上程させるなどの引き続く対応とともに、未妥結の単組については年内支給にむけた取り組みの強化が求められます。

3. 物価高、人材確保の課題などの中で、現時点までに県本部、単組から報告された特徴的な成果は次のとおりです。

- ・初任給国公水準4号上位の獲得(富山)
- ・前歴換算の改善、中途採用者の水準引き上げ(滋賀、島根、広島、大分)
- ・災害応急作業手当、オンコール手当の新設(大分)
- ・再任用職員の一時金支給月数常勤並み引き上げ(新潟、東京、島根)
- ・会計年度任用職員の4月遡及実施を新たに確認(東京、岐阜)

### 【アップデート関連項目】

- ・地域手当について、①国水準以上の引き上げ、②国水準では引き下げとなる自治体で現行水準維持、③ゼロ支給地における新たな支給(4%)の獲得、④段階的ではなく1年で国水準まで引き上げ、⑤引き下げ原資の活用(東京、茨城、岐阜、兵庫、和歌山、広島、徳島)
- ・扶養手当について、来年度については変更見送り、経過措置の国以上の段階的実施(北海道、広島、鹿児島、大分)
- ・通勤手当の上限15万円への引き上げ

4. これらの成果の背景には、先行単組を定めて、周辺単組が追いかけるとした戦術行使や組合員の切実な生活実態を背景にした連年にわたる交渉の積み上げ、組合員全員署名を提起し、組合員数を上回る筆数を集約、県本部が政治

力を背景に首長交渉をリードし、引き上げの下地を作り単組との連携を強化、当局に人事院に対して公文書公開請求をさせ、交渉の土台を作った単組など、創意工夫あふれる取り組みがありました。

給与法の扱いが明確にならない中という条件下にあって、ヤマ場への結集という観点からは統一闘争としての課題は認識するところですが、引き続き交渉を構える県本部、単組にとってこれら先行単組における成果は十分活用できるものと確信します。

本部としては、交渉情報のタイムリーな共有と、課題が生じた際の総務省対策や県本部・単組への交渉支援を引き続き強化します。なお、2024 確定闘争の中間総括は、例年通り 1 月の県本部代表者会議において議論を要請することとします。

## 2. 2024 地方公務員給与の改定に関する総務副大臣通知について

すでに自治労情報 2024 第 203 号 (11/29) でお知らせしたとおりですが、主な点について再度掲載します。(資料①参照)

### 1. 給与改定の実施時期

給与改定の実施時期については、「国における給与法の改正の措置を待って行うことを基本として、国における給与法の改正の動向を踏まえつつ、地域の実情を踏まえ適切に判断すること」とされました。

なお、昨年度の通知では「地方公共団体における職員の給与改定の実施は、国における給与法の改正の措置を待って行うべきものであり、国に先行して行うことのないようにすること」とされており、単組での交渉への影響が懸念されたため、この部分の表現についてこの間、国会・省庁対策を強めてきたものです。

### 2. 地域手当

地域手当については、自治労・公務労協の度重なる交渉・協議および総務省検討会報告を踏まえ、これまでの「国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則」との表現をあらため、「(1) の基本となる支給割合 (※注：国基準の支給割合) を超えた支給割合を定める場合にあっては、議会及び住民への説明責任を十分果たすこと」とされ、非支給地における独自支給や上乗せ支給が事実上可能であると示されました。

なお、国基準を上回る地域手当を支給する自治体に対する特別交付税の減額措置については、9 月 10 日に総務大臣が廃止を表明していますが、手続き的には年度末の「特別交付税に関する省令」の改正によって具体化されるものであるため、ご注意ください。

### 3. 通勤手当

通勤手当の支給限度額 15 万円への引き上げについては、人材確保の困難性、ワークライフスタイルやライフスタイルの多様化に加え、離職防止にも資する

ものとして触れられています。

#### 4. 会計年度任用職員の遡及改定

会計年度任用職員の給与改定については、昨年同様、「改定の実施時期を含め、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること」とされています。

#### 5. 別紙2「地域手当の支給地域及び級地区分・支給割合」

2024 人事院勧告で示された支給地域に加え、国家公務員が在勤していない人口 20 万人未満の地域も含めた支給地域の一覧が別紙2で示されています。

特に、1. 給与改定の実施時期に関わる表現については、衆議院解散総選挙による国会日程への影響に加えて、与野党伯仲による国会運営の見通しの立てづらさもあり、自治体における労使交渉への影響を最小限にするために、協力国会議員とも連携して総務省対策を強化してきたところです。次年度以降の扱いについては、参議院選挙もあることから改めて仕切り直しとするのかも含め、今後の対策の強化が求められます。

### 3. 会計年度任用職員の公募によらない任用上限の撤廃について

1. 人事院が6月28日に人材局長通知を发出し、これまで基幹業務職員の任用上限を3年としていた原則を撤廃しました。これを受けて、総務省においても、同日に事務処理マニュアル第2版を修正しています。(資料③総務省通知、資料④変遷に関する資料を参照)

2. 任用上限の撤廃に向けた交渉にあたっては、この間の総務省事務処理マニュアルの変遷について、振り返っておく必要があります。

まず、2017年に定めた第1版では、そもそも国の扱いについては触れていません。

その上で、2018年の第2版で、3年上限の扱いを紹介しており、各単組における交渉に実質的に相当程度影響したものと考えています。それまで継続雇用を確認してきた特別職等の非常勤単組が3年や5年を上限とすることで妥結せざるを得なかったという報告も受けてきたところです。

一方、今回の人事院の動きとは別に、2022年12月23日、総務省はマニュアル第2版を一部修正し、新たな設問である問6-6において「国の取り扱いと同じ取扱いをしなければならないか」という問いに「地域の実情等に応じ」としました。この時点では、問6-2で「例えば、国の期間業務職員については」「再度の任用を行うことができるのは原則2回まで」とした表現については残しており、国の例としての「3年原則」と「地域の実情等」に応じた対応が併記された状態でした。

6月28日の人材局長通知を受けた総務省事務処理マニュアル第2版の修正

で、問6-2、6-6で例えばとした国の例は削除され、「平等原則と成績主義」を踏まえた→地域の実情等に応じた→任期ごとの客観的な能力実証を行う→適切な対応、に『ルール変更』がされたものと考えています。

4. 会計年度任用職員の多くが時給1,000円から1,100円代の低賃金であることからすれば、そのまま任用上限がなくなったとしても、もろ手を挙げて良かったと評価することはできません。しかし、2024年度末は5年目のタイミングにあたることから、まずは雇用不安の解消、会計年度任用職員の処遇改善の1つとして、各単組において任用上限のルール変更に伴う交渉を申し入れ、当局の現状認識を質すところから始めなければなりません。その際、重要なことは、2018年の事務処理マニュアル第2版を受けた当局提案が当時どのようなものであったのかを確認することです。国の例によった提案をしていたのであれば、前提条件はすでになくなっていきます。現時点における自治体当局としての適切な対応として、地域の実情等や国にある「業務の必要性、当該業務に求められる知識及び経験、労働市場における人材確保状況等」が考慮されているのかどうか、文字通り自治体、単組、職場の状況に応じて実情に応じた対応を求めることが重要です。

地域の実情等は、人事院の局長、課長通知よりより広範に解釈可能であり、そのことは総務省も否定していません。だからこそ、問6-6で「これまでの取扱いを見直す必要があるのか」との問いに、地域の実情等に応じた対応をすることで回答としています。

会計年度任用職員から常勤職員に任用する選考試験の導入など、人材確保と処遇改善をあわせた制度検討を行うこととセットで、任用上限の撤廃に関する交渉の強化をお願いします。

#### 4. 民間育児介護休業法改正に伴う「子の看護休暇」等に関する総務省通知について

1. 総務省は、12月2日、人事院が子の看護休暇、非常勤職員の病気休暇の有給化等について規則・通知を改正したことを受け、通知「人事院規則 15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について」を発出しました。（資料⑤）
2. 子の看護休暇については、すでに公布通知（自治労情報 2024 第 116 号参照）を踏まえた準備がされていることと思いますが、非常勤職員の病気休暇については、今回あらたに出されたものであることから、本通知を踏まえ、2025年4月1日の施行にむけて交渉・協議をお願いいたします。
3. 非常勤職員の病気休暇の有給化に係る会計年度任用職員マニュアルの取扱いについて総務省に確認したところ、①この間の様々な改正事項もあるため後日まとめて改定する予定としており、今回の通知に合わせた改正は示し

ていないこと、②会計年度任用職員の休暇については、国家公務員の非常勤職員との権衡を踏まえるものと助言してきており、当然に国の制度改正に合わせて有給で措置すべきことを確認しています。

4. なお、国家公務員の非常勤職員においては、病気休暇の付与日数が勤務日数に応じて決められていますが、自治労としては、この間の要求モデルに基づき、最低でも年10日を有給の休暇として措置することを求めて取り組みます。

## 5. 旅費法改正の概要と一連の規程改正、公表のタイミングについて

旅費法改正案は2024年4月26日に成立し、施行令（政令）が9月26日に公布されました。（資料⑥概要参照）

今後、宿泊費等の上限額を盛り込んだ旅費支給規程（省令）が年内に出る予定となっています。施行日はいずれも2025年4月1日です。

総務省からは、省令の発出に合わせて通知が出される予定となっています。

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 石上 千博  
(総合労働局)

## 地方公務員の給与改定に関する取扱いに関する総務副大臣通知の送付

本日11月29日、公務員の給与改定に関する取扱いについて閣議決定が行われ、地方公務員の給与改定等に関する取扱いについての総務副大臣通知が発出されましたので、送付します。特徴的な点については以下の通りです。

### 1. 給与改定の実施時期

給与改定の実施時期については、「国における給与法の改正の措置を待つて行うことを基本として、国における給与法の改正の動向を踏まえつつ、地域の実情を踏まえ適切に判断すること」とされました。

なお、昨年度の通知では「地方公共団体における職員の給与改定の実施は、国における給与法の改正の措置を待つて行うべきものであり、国に先行して行うことのないようにすること」とされており、単組での交渉への影響が懸念されたため、この部分の表現についてこの間、国会・省庁対策を強めてきたものです。

### 2. 地域手当

地域手当については、自治労・公務労協の度重なる交渉・協議および総務省検討会報告を踏まえ、これまでの「国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則」との表現をあらため、「(1)の基本となる支給割合(※注：国基準の支給割合)を超えた支給割合を定める場合にあっては、議会及び住民への説明責任を十分果たすこと」とされ、非支給地における独自支給や上乘せ支給が事実上可能であると示されました。

なお、国基準を上回る地域手当を支給する自治体に対する特別交付税の減額措置については、9月10日に総務大臣が廃止を表明していますが、手続き的には年度末の「特別交付税に関する省令」の改正によって具体化されるものであるため、ご留意ください。

### 3. 通勤手当

通勤手当の支給限度額15万円への引き上げについては、人材確保の困難性、ワークライフスタイルやライフスタイルの多様化に加え、離職防止にも資するものとして触れられています。

### 4. 会計年度任用職員の遡及改定

会計年度任用職員の給与改定については、昨年同様、「改定の実施時期を含め、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること」とされています。

### 5. 別紙2「地域手当の支給地域及び級地区分・支給割合」

2024人事院勧告で示された支給地域に加え、国家公務員が在勤していない人口20万人未満の地域も含めた支給地域の一覧が別紙2で示されています。

総行給第97号  
総行公第100号  
総行女第30号  
令和6年11月29日

各都道府県知事  
各指定都市市長  
各都道府県議会議長  
各指定都市議会議長  
各人事委員会委員長

〕 殿

総務副大臣 富樫 博之  
( 公 印 省 略 )

### 地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙1のとおり閣議決定が行われました。

各地方公共団体においては、地方公務員の給与改定等を行うに当たって、閣議決定の趣旨に沿って、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

地方公営企業に従事する職員の給与改定等に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、適切に対処されるようお願いいたします。

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

なお、本通知は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

### 記

#### 第1 今年の給与改定及び給与の適正化について

各地方公共団体において職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って、次の事項に留意しつつ、適切に対応すること。その際、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

## 1 本年の給与改定について

国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給表(一)において、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、平均3.0%の引上げ改定を行うこととされたところである。

また、国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.1月分引き上げることとし、本年度の12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げ、令和7年度以降は6月期と12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げることとされたところである。

各地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること。

その際、例えば、高卒程度の採用区分の職員の多くが上位級に在級していること等適正な人事管理による結果である場合を除き、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、必要な是正措置を速やかに講じること。

仮に民間給与が著しく高い地域であつたとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

さらに、期末・勤勉手当については、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切な改定を行うこと。

## 2 給与の適正化について

(1) 国においては、平成25年1月1日から、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するとともに、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「給与法」という。)の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。各地方公共団体においても、国の取扱い、「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」(平成25年1月28日付け総行給第1号)及び令和5年度の定年引上げとこれに伴う諸制度の施行を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について、速やかに必要な措置を講じること。

(2) 等級別基準職務表に適合しない級への格付を行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定めている場合(いわゆる「わたり」を行っている場合)等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ること。

特に、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準

職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされており、各地方公共団体においては、職務給の原則を徹底し、議会や住民への説明責任を果たされたいこと。

- (3) 諸手当の在り方については、一般行政職のみならず職種全般について不断に点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給については、その適正化を図ること。

寒冷地手当について、国においては支給月額の上上げと新たな気象データを用いた支給地域の見直しを実施することとされたことから、各地方公共団体においても、国と同様の措置を講じること。

- (4) 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成26年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。

- (5) 平成27年の給与制度の総合的見直しにおける国家公務員の経過措置額については、平成30年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。

- (6) 人事評価については、その実施が義務付けられており、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され、また、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。

このことを踏まえ、市町村をはじめ人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体にあつては、「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」（平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号）に留意の上、速やかに必要な措置を講じること。

特に、勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- (7) 技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること。

### 3 給与改定に当たっての対応について

- (1) 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反映させる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと。また、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡にも十分留意すること。

人事委員会を置いていない市及び町村においては、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等も参考に適切な対応を行うこと。

- (2) 地方公共団体における職員の給与改定の実施は、均衡の原則にのっ

とって行うべきものであり、その時期は、国における給与法の改正の措置を待って行うことを基本として、国における給与法の改正の動向を踏まえつつ、地域の実情を踏まえ適切に判断すること。

また、給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自治法第179条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。

## 第2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

国家公務員給与においては、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備として、人材確保に資する処遇の改善、役割・活躍に応じた処遇の実現、円滑な配置等のための処遇面の取組、多様なワークスタイル・ライフスタイル選択を可能とするための処遇面の取組について、特記するものを除き、令和7年4月1日から実施することとされたところである。これを踏まえ、地方公共団体においても、国における実施時期を念頭に、各地方公共団体の給与実態を踏まえつつ、下記事項に留意の上、適切に見直しを行うこと。

### 1 給料

- (1) 国家公務員給与においては、民間における初任給の動向や、公務における人材確保の困難性等を踏まえ、令和6年4月1日に遡及して、初任給を始めとする若年層の給与水準の引上げを行うこととされた。

また、職務や職責に応じた給与上昇を確保するとともに、民間人材等の処遇を確保する観点から、行政職俸給表(一)において3級から7級までの初号近辺の号俸をカットし、これらの級の初号の俸給月額の上上げ等を行うこととされた。

各地方公共団体においても、国家公務員の俸給表の見直しを踏まえた必要な措置を講ずること。

- (2) 国家公務員給与においては、行政職俸給表(一)において8級から10級の隣接する級間での俸給月額の重なりを解消する等、職務や職責をより重視した俸給体系とすることとされた。

各地方公共団体においては、給料表の構造等に留意しつつ、国の見直しの趣旨を踏まえて十分検討の上、必要な見直しに取り組むこと。

- (3) 一般行政職の職員以外の職員に適用する給料表についても、上記の趣旨に準じて改正措置を講ずること。ただし、国においては、既に職務に応じた簡素な俸給体系となっている俸給表は除くとされたことに留意すること。

### 2 地域手当

国家公務員給与においては、賃金構造基本統計調査に基づく最新の民間賃金データの反映と併せ、級地区分を設定する地域の単位について、都道府県を基本に見直すとともに、級地区分及び支給割合について、現行、1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%

及び7級地3%の7区分とされているところ、4ポイントの等間隔で5区分に再編成し、1級地20%、2級地16%、3級地12%、4級地8%、5級地4%とすることとされた。また、支給割合の見直しについては段階的に実施し、異動保障の期間を延長することとされたところである。

各地方公共団体においても、これを踏まえ、次の事項に留意しつつ、地域手当について所要の見直しを行うこと。

- (1) 国における地域手当の指定基準及び令和7年度の級地別支給割合に基づき、支給地域及び級地区分・支給割合を定めることが基本であること（別紙2、3）。なお、上記の支給割合によれば、著しく給与水準が上昇する場合にあっては、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなるよう適切に対応すること。
- (2) (1)の基本となる支給割合とは異なる支給割合を定める場合にあっては、地域の民間給与の適切な反映という地域手当の趣旨が没却されないような支給割合とすること。また、特に(1)の基本となる支給割合を超えた支給割合を定める場合にあっては、議会及び住民への説明責任を十分果たすこと。

### 3 その他の月例手当等

#### (1) 扶養手当

扶養手当について、国においては、民間企業において配偶者の働き方に中立となるよう配偶者手当の見直しが進められてきていること、近年、官民ともに配偶者に係る手当が縮小傾向にあること、また、少子化対策が推進されていること等を踏まえ、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当額を10,000円から13,000円に引き上げることとされ、配偶者に係る手当の廃止は、行政職俸給表(一)8級及びこれに相当する職務の級の職員を除き、2年をかけて実施し、子に係る手当額の引上げも、同様に2年をかけて実施することとされた。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に対処すること。

#### (2) 通勤手当及び単身赴任手当

##### ア 通勤手当の支給限度額

国においては、近年、人材確保の困難性が高まるとともに、ワークスタイルやライフスタイルが多様化する中で、採用や人事配置の円滑化、離職防止にも資することから、通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げることとされた。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、地域の実情等に応じ、適切に対処すること。

##### イ 新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件

国においては、近年、人材確保の困難性が高まり、民間人材等の採用促進等が進む中で、採用志望者の年齢の幅が広がり、採用時から新幹線通勤や単身赴任を余儀なくされる職員が生じていることを踏まえ、採用に伴い新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件

を満たした職員に対しても手当を支給することとされるとともに、様々な事情を有する職員の勤務継続を可能とする観点等から、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を緩和することとされた。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、地域の実情等に応じ、適切に対処すること。

### (3) 管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る管理職員特別勤務手当について、国においては、近年、災害への対処など深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態が見られること等を踏まえ、管理職員に対して勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、支給対象時間を午後10時から午前5時まで拡大することとされた。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に対処すること。

## 4 特別給

### (1) 勤勉手当の成績率

勤勉手当について、国においては、職務や職責に応じた処遇を推進するとともに、勤務成績の適切な給与への反映によりモチベーションを高め、人材確保等にもつなげる観点から、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、現在平均支給月数の2倍に設定している「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げ、「特に優秀」の成績区分を適用される者を増やすことができるよう見直しを行うこととされた。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に実施すること。

### (2) 特定任期付職員のボーナス制度

特定任期付職員のボーナスについて、国においては、公務全体として能力・実績に基づく人事管理を進める中で、特定任期付職員も、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、支給額のメリハリを柔軟に付けることが適当であること、民間における専門人材の給与水準を踏まえ競争力のある年収水準が必要との指摘もあり、勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とすることは、人材の確保にも資することを踏まえ、期末手当と勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとされた。

特定任期付職員業績手当の支給根拠となっている地方自治法第204条第2項は、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号。以下「任期付職員法」という。）の改正と同時期に改正を行い、同手当は廃止される予定であるので、各地方公共団体においては、任期付職員法及び地方自治法の改正等を踏まえ、適切に対処すること。

## 5 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

国においては、近年、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するため、

高齢層職員の能力及び経験の活用が進められてきていること等を踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員について、給与面での更なる支援のため、現在支給されていない手当のうち、住居手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む）、寒冷地手当等について、新たに支給することとされた。各地方公共団体においても、国の取扱いを踏まえ、適切に対処すること。

### 第3 その他の事項

1 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制することとされているところである。各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。

なお、定年引上げに伴う定員管理については、「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」（令和4年6月24日付け総行給第48号）及び「定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等について」（令和4年12月23日付け総行給第85号）を踏まえ、中長期的な観点からの定員管理の取組を計画的に進めること。

2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。

3 会計年度任用職員については、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」、「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」（令和5年12月27日付け総行公第141号・総行給第78号）等の趣旨を踏まえつつ、適正な任用・勤務条件の確保を図り、給料、報酬及び期末・勤勉手当の適切な決定を行うこと。

また、「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」（令和5年5月2日付け総行給第21号）等を踏まえ、常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること。

## 公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔令和 6 年 11 月 29 日〕  
閣 議 決 定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の適用を受ける国家公務員の給与については、去る 8 月 8 日の人事院勧告どおり、俸給及び期末手当・勤勉手当等について改定を行い、あわせて、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、俸給及び地域手当・通勤手当等の諸手当にわたり給与制度を整備するものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、官職の職務と責任に応じ、かつ、一般職の官職との均衡、特別職の官職相互の均衡等を考慮して定めることが適切といった観点から、1の趣旨に沿って取り扱うものとする。

なお、内閣総理大臣及び国務大臣等のうち国会議員から任命されたものの給与については、当分の間、据え置くものとする。
- 3 1及び2の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
  - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」（平成26年7月25日閣議決定、令和6年6月28日一部変更）に沿って、行政需要の変化に対応したメリハリのある機構・定員管理を行う。
  - (2) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第1項第6号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう、必要な指導を行うなど適切に対応する。
- 4 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給

与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、国家公務員における俸給及び諸手当にわたる給与制度の整備を踏まえ、地方公務員給与についても、適切に見直しを行うよう要請するものとする。

さらに、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請するものとする。

## 地域手当の支給地域及び級地区分・支給割合

級地・ 支給割合	都道府県	都道府県の級地と異なる地域
1 級地・20%		東京都：特別区
2 級地・16%	東京都	茨城県：つくば市 神奈川県：横浜市、川崎市、藤沢市、厚木市 大阪府：大阪市、吹田市
3 級地・12%	神奈川県 大阪府	茨城県：取手市、守谷市 埼玉県：さいたま市、蕨市、志木市、和光市 千葉県：千葉市、成田市、習志野市、我孫子市、袖ヶ浦市、印西市 静岡県：裾野市 愛知県：名古屋市、刈谷市、豊田市、豊明市、日進市 京都府：長岡京市 兵庫県：西宮市、芦屋市、宝塚市
4 級地・8%	愛知県 京都府	宮城県：仙台市、多賀城市 茨城県：水戸市、日立市、土浦市、龍ヶ崎市、牛久市 埼玉県：川越市、東松山市、狭山市、上尾市、朝霞市、新座市、桶川市、富士見市、坂戸市、鶴ヶ島市、ふじみ野市 千葉県：市川市、船橋市、松戸市、佐倉市、柏市、市原市、八千代市、富津市、浦安市、四街道市 静岡県：静岡市 三重県：四日市市、鈴鹿市 滋賀県：大津市、草津市、栗東市 兵庫県：神戸市、尼崎市、明石市、伊丹市、高砂市、川西市、三田市 奈良県：奈良市、大和郡山市、天理市 広島県：広島市 福岡県：福岡市、春日市、福津市
5 級地・4%	茨城県 栃木県 埼玉県 千葉県 静岡県 三重県 滋賀県 兵庫県 奈良県 広島県 福岡県	北海道：札幌市 宮城県：富谷市 群馬県：前橋市、高崎市、太田市 富山県：富山市 石川県：金沢市 山梨県：甲府市 長野県：長野市、松本市、塩尻市 岐阜県：岐阜市 和歌山県：和歌山市、橋本市 岡山県：岡山市、倉敷市 香川県：高松市

事務連絡  
令和6年11月29日

各都道府県財政担当課  
各都道府県市区町村担当課  
各都道府県議会事務局  
各指定都市財政担当課  
各指定都市議会事務局

御中

総務省自治財政局財政課

令和6年度補正予算（第1号）に伴う対応等について

政府は、令和6年11月29日に、令和6年度補正予算（第1号）の概算について閣議決定したところであります（別添資料参照）。

これに伴う財政措置等として別紙のとおり講ずることを予定しておりますので、お知らせいたします。

貴都道府県内の市区町村及び市区町村議会に対しても速やかに措置の内容を御連絡いただくようお願い申し上げます。

【担当】

総務省自治財政局  
財政課財政計画係 西林  
電話 03-5253-5612

(別 紙)

## 第1 国の補正予算

政府は、令和6年11月29日に令和6年度補正予算（第1号）の概算について閣議決定し（別添資料参照）、国会に提出する予定である。

今回の補正予算においては、歳出面で、日本経済・地方経済の成長（全ての世代の現在・将来の賃金・所得を増やす）5兆7,505億円、物価高の克服（誰一人取り残されない成長型経済への移行に道筋をつける）3兆3,897億円、国民の安心・安全の確保（成長型経済への移行の礎を築く）4兆7,909億円、地方交付税交付金1兆398億円等を追加計上するほか、既定経費の減額1兆6,303億円の修正減少額を計上している。

また、歳入面で、税込3兆8,270億円、税外収入1兆8,668億円、前年度剰余金受入1兆5,595億円、公債金6兆6,900億円（建設公債3兆800億円及び特例公債3兆6,100億円）を追加計上している。

この結果、一般会計予算の規模は、歳入歳出とも令和6年度当初予算に対し、13兆9,433億円増加し、126兆5,150億円となっている。

## 第2 補正予算に係る財政措置等

今回の補正予算においては、国税収入の決算等に伴い地方交付税が増額されるとともに、歳出の追加に伴う地方負担の増加が生じること等から、以下のとおり措置を講ずる予定である。

### 1 地方交付税

今回の補正予算において、「地方交付税法」（昭和25年法律第211号）第6条第2項の規定に基づき増額される令和6年度分の地方交付税の額は、2兆748億円（令和5年度国税決算に伴う地方交付税法定率分の増額7,793億円及び令和6年度国税収入の補正に伴う地方交付税法定率分の増額1兆2,955億円）である。

(1) 以下のとおり、1兆1,926億円を令和6年度の地方交付税総額に加算して増額交付する措置を講ずることとしていること。

- ① 普通交付税の調整額を復活するとともに、国の補正予算における歳出の追加に伴う地方負担及び地方公務員の給与改定を実施する場合に必要な経費の一部を措置するため、令和6年度の地

方交付税を6,946億円（普通交付税6,529億円及び特別交付税417億円）増額交付することとしていること。

この普通交付税の増額交付に対応して、令和6年度に限り、基準財政需要額の費目に「臨時経済対策費（仮称）」及び「給与改定費（仮称）」を創設するとともに、調整額を復活することとしていること。

- ② 令和7年度及び令和8年度における臨時財政対策債の元利償還金の一部を償還するための基金の積立てに要する経費の財源を措置するため、令和6年度の普通交付税を4,000億円増額交付することとしていること。

これに対応して、令和6年度に限り、基準財政需要額の費目に「臨時財政対策債償還基金費（仮称）」を創設することとしていること。

なお、「臨時財政対策債償還基金費（仮称）」の算定額については、令和7年度及び令和8年度の「臨時財政対策債償還費」からそれぞれ当該算定額の2分の1に相当する額を控除することとなることから、各地方公共団体においては、この措置に対応し令和6年度内に減債のための基金に積立てを行うなど適切に対応されたいこと。

- ③ 上記①の417億円に加えて、令和6年能登半島地震による災害に係る財政需要に対応するため、令和6年度の特別交付税の総額に980億円加算することとしていること。

- ④ 上記①②に伴い、普通交付税の再算定を行うこととしていること。普通交付税の再算定の詳細については、別途お知らせする予定であること。

- (2) 令和6年度地方財政計画において「地域デジタル社会推進費」を計上するために活用することとしていた令和6年度の地方公共団体金融機構の公庫債権金利変動準備金2,000億円について、その活用時期を見直すこととしていること。

- (3) 6,822億円については、令和7年度分として交付すべき地方交付税の総額に加算して交付する措置を講ずることとしていること。

以上の措置を講ずるため、「地方交付税法及び特別会計に関する法律の一部を改正する法律案（仮称）」を国会に提出する予定であること。

## 2 追加の財政需要

今回の補正予算においては、歳出の追加に伴う地方負担が生じることから、これに対しては以下のとおり財政措置を講ずることとしている。

なお、詳細については、別途お知らせする予定である。

- (1) 今回の補正予算により令和6年度に追加されることとなる投資的経費に係る地方負担については、原則として、その100%まで地方債を充当できることとし、以下に掲げるものを除き、後年度における元利償還金の50%（当初における地方負担額に対する算入率が50%を超えるものについては、当初の算入率）を公債費方式により基準財政需要額に算入することとしていること。

### ① 災害復旧事業債

#### ア 補助災害復旧事業債

補助災害復旧事業債の後年度における元利償還金（公営住宅の災害復旧に係るものを除く。）については、その95%を公債費方式により基準財政需要額に算入すること。

#### イ 災害対策債

- (ア) なりわい再建支援事業（地方公共団体が補助する経費の2/3を国が補助する場合）、令和6年能登半島地震による災害の災害廃棄物処理事業及び令和6年9月20日からの大雨による災害の災害廃棄物処理事業に係る災害対策債の後年度における元利償還金については、その95%を公債費方式により基準財政需要額に算入すること。

なお、災害対策債の発行要件を満たさない地方公共団体については、地方負担額の95%を特別交付税により措置すること。ただし、なりわい再建支援事業については、地方公共団体が補助する経費の1/2を国が補助する場合は地方負担額の70%を特別交付税により措置すること。

- (イ) 上記（ア）の災害廃棄物処理事業以外の災害廃棄物処理事業については、地方負担額の80%を特別交付税により措置した上で、残余について、災害対策債の発行要件を満たす地方公共団体においては、災害対策債の後年度における元利償還金の57%を特別交付税により措置すること。

#### ウ 一般単独災害復旧事業債

一般単独災害復旧事業債の後年度における元利償還金については、地方公共団体の財政力に応じ、その47.5%～85.5

%を公債費方式により基準財政需要額に算入すること。

エ 地方公営企業災害復旧事業債

地方公営企業災害復旧事業債の後年度における元利償還金については、一般会計からの繰出額に応じ、その最大50%までを特別交付税により措置すること。

② 公営企業債

当初における一般会計からの繰出額の一部に対する算定と同様の方式により措置すること。

③ 令和6年能登半島地震への対応及び、令和6年9月20日からの大雨への対応に伴う投資的経費（災害復旧事業を除く。）に係る補正予算債

令和6年能登半島地震への対応及び、令和6年9月20日からの大雨への対応（令和6年能登半島地震による災害に係る「災害対策基本法施行令」（昭和37年政令第288号）第43条第3項の地方公共団体の対応に限る。）に伴う投資的経費（災害復旧事業を除く。）に係る補正予算債の後年度における元利償還金については、その80%を公債費方式により基準財政需要額に算入すること。

(2) 今回の補正予算により令和6年度に追加されることとなる地方債の対象とならない経費については、上記1(1)の地方交付税の増額交付等の中で対応することとしていること。

3 物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金の増額

今回の補正予算においては、物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金を1兆908億円（うち低所得世帯支援枠4,908億円、推奨事業メニュー分6,000億円）増額することとされている。

### 第3 地方公務員の給与改定

本年の国家公務員の給与改定については、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（令和6年11月29日閣議決定）において、その取扱いが決定されたところであるが、地方公務員の給与改定については、「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（令和6年11月29日付け総務副大臣通知）で通知したとおり、「地方公務員法」（昭和25年法律第261号）の趣旨に沿って適切に対応されたい。

当該給与改定に係る一般財源所要額については、地方財政計画上の追加財政需要額（4,200億円）の一部及び上記第2の1(1)の地方交付税の

増額交付の中で対応することとしているので、留意されたい。

#### 第4 その他

「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）においては、「経済対策を速やかに執行し、一刻も早く支援をお届けする。このため、全府省庁の連携の下、地方公共団体等への周知を徹底し、国・地方が一体となって、できる限り早期の執行に努める」とされていることに留意されたい。

令和6年度一般会計補正予算（第1号）等について

令和6年11月29日

（単位 億円）

第一 一般会計予算の補正

1 歳出の補正額

（歳出の追加額）

(1)	日本経済・地方経済の成長 ～全ての世代の現在・将来の賃金・所得を増やす～	57,505
(2)	物価高の克服 ～誰一人取り残されない成長型経済への移行に道筋をつける～	33,897
(3)	国民の安心・安全の確保 ～成長型経済への移行の礎を築く～	47,909
	小 計	139,310
(4)	その他の経費	1,768
(5)	国債整理基金特別会計へ繰入	4,259
(6)	地方交付税交付金	10,398
	計	155,736

（歳出の修正減少額）

	既定経費の減額	△ 16,303
	合 計	139,433

2 歳入の補正額		
(歳入の追加額)		
(1) 租税及印紙収入		38,270
(2) その他収入		18,672
(3) 公債金		66,900
① 公債金		30,800
② 特例公債金		36,100
(4) 前年度剰余金受入		15,595
	計	139,436
(歳入の修正減少額)		
その他収入		△ 4
	合 計	139,433

(備考) 上記の補正により、令和6年度一般会計歳入歳出予算総額は、それぞれ1,265,150億円となる。

なお、計数については、それぞれ四捨五入によっているため、端数において合計とは合致しないものがある。

地方交付税交付金の歳出の追加額は、1(1)に含まれる7,926億円と1(6)10,398億円を合わせて、18,324億円。

## 第二 特別会計予算の補正

エネルギー対策特別会計、交付税及び譲与税配付金特別会計など11特別会計について、所要の補正を行う。

## 第三 政府関係機関予算の補正

株式会社日本政策金融公庫について、所要の補正を行う。

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 石上 千博  
(総合労働局)

## 総務省通知「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」の改正について

総務省は6月28日、人事院が期間業務職員制度の運用の在り方を見直し、通知を改正したことを受け、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」を改正しました。

これについて総務省の考え方を確認したところ、下記の考え方が示されました。

- ・総務省は、これまで事務処理マニュアルの中で、国の期間業務職員の取扱いについて例示として示してきたが、あくまでも例示であるため国に準じる必要はなく、地域の実情に応じて適切に対応するよう助言してきた。
- ・実際、調査結果を見ても、再度任用における公募の実施状況については自治体ごとにばらつきがある状況である。（別紙：参考②総務省「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果」抜粋）
- ・したがって、今回の人事院通知の改正により、総務省としてこれまでの解釈を変更することではなく、引き続き自治体の判断により、平等取扱いの原則と成績主義を踏まえ、地域の実情に応じて適切に対応するように、という立場である。

この考え方を受け、上限回数を設けている単組においては、次年度の公募に向けた実務が進む前に、下記の点をポイントに交渉・協議を行うようお願いいたします。別紙Q&Aもご参照ください。

- ・これまで国の取扱いを参考として、公募によらない採用の上限回数を2回（毎年及び4回まで、も同様）までとしてきた自治体については、国では上限回数2回までを努力義務とするという規定を削除したこと、そもそも総務省は国に準じる必要はなく地域の実情に応じて対応するよう助言してきたこと、実際に上限回数を設定していない自治体があることをもとに、上限回数の撤廃を求めます。
- ・その際、人事院が上限回数の記載を削除した背景には、非常勤職員についても人材確保の厳しさが増していること、また行政サービスを支える有為な人材を安定的に確保することができる環境整備が重要であることといった点があることも踏まえ、交渉・協議を行います。

 [240628「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」の改正について.pdf \(application/pdf\)](#)

 [参考①\\_人事院「期間業務職員の適切な採用について」の一部改正について（通知）.pdf \(application/pdf\)](#)

 [参考②\\_総務省「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果」抜粋.pdf \(application/pdf\)](#)

 [会計年度事務処理マニュアルの改正にかかるQ&A（総合労働局作成）.docx \(application/vnd.openxmlformats-officedocument.wordprocessingml.document\)](#)

総行公第 49 号  
令和 6 年 6 月 28 日

各都道府県総務部長  
(人事担当課・市町村担当課・区政課扱い)  
各政令指定都市総務局長  
(人事担当課扱い) } 殿

総務省自治行政局公務員部  
公務員課長  
(公印省略)

「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」  
の改正について

今般、「期間業務職員の適切な採用について」（平成 22 年 8 月 10 日人企—972）の一部が別紙 1 のとおり改正されたことを踏まえ、平成 30 年 10 月 18 日付総行公第 135 号・総行給第 49 号・総行女第 17 号・総行福第 211 号・総行安第 48 号公務員部長通知により発出した「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」Ⅲ（Q&A）について、別紙 2 のとおり改正します。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 に基づく技術的助言です。

【連絡先】

総務省公務員部公務員課 公務員第一係  
川瀬、前田、八田  
電話：03-5253-5542（直通）

## 国の期間業務職員の再度の任用に関する改正内容

### ○ 人事院規則 8—12（職員の任免）（抄）

（非常勤職員の採用の方法）

第四十六条 非常勤職員（法第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。以下同じ。）の採用は、第二章第二節の規定にかかわらず、面接、経歴評定その他の適宜の方法による能力の実証を経て行うことができる。ただし、期間業務職員を採用する場合におけるこの項の規定の適用については、「経歴評定」とあるのは、「及び経歴評定」とする。

2 任命権者は、非常勤職員の採用に当たっては、インターネットの利用、公共職業安定所への求人の申込み等による告知を行い、できる限り広く募集を行うものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

一 （略）

二 期間業務職員を採用する場合において、前項に定める能力の実証を面接及び期間業務職員としての従前の勤務実績に基づき行うことができる場合であって公募による必要がないときとして人事院が定めるとき。

### ○ 人事院規則 8—12（職員の任免）の運用について（平成 21 年 3 月 18 日人企—532）（抄）

第 46 条関係

1・2 （略）

3 この条の第 2 項第 2 号の「人事院が定めるとき」は、前年度において設置されていた官職で、補充しようとする官職と職務の内容が類似するもの（補充しようとする官職の任命権者が任命権を有していたものに限る。）に就いていた者を採用する場合において、面接及び当該職務の内容が類似する官職におけるその者の勤務実績に基づき、この条の第 1 項に規定する能力の実証を行うことができると明らかに認められる場合であって、面接及び当該勤務実績に基づき当該能力の実証を行うときとする。

### ○ 期間業務職員の適切な採用について（平成 22 年 8 月 10 日人企—972）（抄）

1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、人事院規則 8—12（職員の任免）（以下「規則」という。）第 46 条第 2 項第 2 号及び「人事院規則 8—12（職員の任免）の運用について（平成 21 年 3 月 18 日人企—532）」（以下「運用通知」という。）第 46 条関係第 3 項の規定により公募によらない採用を行うときにおいても、に規定する場合には公募によらないことができるとされているが、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準（成績主義の原則）を踏まえた適正な運用を行うこと。~~任命権者は、これらの規定による公募によらない採用は、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとする。~~

2～4 （略）

## 【改正】

問 6 - 2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

- 再度の任用が想定される場合の能力実証及び募集についても、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。
- なお、会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。
- また、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。~~例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。~~

## 【改正】

問 6 - 6 令和 6 年 6 月に、国の期間業務職員について、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体において、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。各地方公共団体においては、~~問 6 - 2 に記載された、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則 2 回までとする国の取扱いと同じ取扱いをしなければならぬか。~~

- 国の取扱いは例示として示していたものであり、具体の取扱いについては、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

人 企 一 8 4 0

令和6年6月28日

## 人事院事務総局人材局長

「期間業務職員の適切な採用について」の一部改正について（通知）

「期間業務職員の適切な採用について（平成22年8月10日人企一972）」の一部を下記のとおり改正したので、令和6年6月28日以降は、これによってください。

## 記

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改 正 後	改 正 前
1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、 <u>人事院規則8—12（職員の任免）（以下「規則」という。）第46条第2項第2号及び「人事院規則8—12（職員の任免）の運用について（平成21年3月18日人企一5</u>	1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、 <u>人事院規則8—12（以下「規則」という。）第46条第2項第2号及び人事院規則8—12（職員の任免）の運用について（平成21年3月18日人企一532。以下</u>

<p>32)」(以下「運用通知」という。)第46条関係第3項の規定により公募によらない採用を行うときにおいても、国家公務員法(昭和22年法律第120号)に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準(成績主義の原則)を踏まえた適正な運用を行うこと。</p> <p>2～4 (略)</p>	<p>「運用通知」という。)第46条関係第3項に規定する場合には公募によらないことができるが、国家公務員法(昭和22年法律第120号)に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準(成績主義の原則)を踏まえ、任命権者は、これらの規定による公募によらない採用は、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする。</p> <p>2～4 (略)</p>
---	--

以 上

# 令和5年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（施行状況等）

## 3. 再度任用における公募の実施状況

### 【制度趣旨の助言内容】

- 再度の任用を想定する場合の能力実証及び募集については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応することが必要

- いずれかの部門・職種において、公募の実施に関する基準がある団体（任期ごとに毎回公募を行っている、または、公募を行わない回数等の基準を設けた上で公募を実施している部門・職種がある団体）は、2,366団体。

### <公募の実施状況（基準の設定状況）>

団体区分	回答 団体数	いずれかの部門・職種において、 公募の実施に関する基準がある団体		いずれの部門・職種においても、 公募の実施に関する基準がない団体	
		数	割合	数	割合
都道府県	47	47	100.0%	0	0.0%
指定都市	20	19	95.0%	1	5.0%
市区	795	702	88.3%	93	11.7%
町村	926	759	82.0%	167	18.0%
一部事務組合等	1,119	839	75.0%	280	25.0%
合計	2,907	2,366	81.4%	541	18.6%

### （参考）一般行政部門の一般事務職員における実施状況

（単位：団体数）

区分	毎回公募 又は1年-2年	1回又は 2年-3年	2回又は 3年-4年	3回又は 4年-5年	4回又は 5年-6年	5回以上又は 6年以上	公募を行う基 準なし	合計
都道府県	1	3	35	3	5	0	0	47
指定都市	0	2	6	2	9	0	1	20
市区	195	64	250	43	129	12	98	791
町村	424	60	163	37	46	10	174	914
一部事務組合等	269	43	143	40	58	9	180	742
合計	889	172	597	125	247	31	453	2,514

※ 「公募を行う基準なし」には、公募を行わない団体や、基準を設けず必要に応じ公募を実施する団体を含む。

※ 例えば「2回又は3年-4年」の場合、再度の任用に際して公募を行わないのは、再度任用が「2回目まで」、または、任用期間の上限が「3年以上4年未満」とする基準を設定している団体を指す。

「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」  
の改正にかかるQ & A（自治労本部総合労働局作成）

Q 今回の総務省マニュアルの変更は、再度の任用についてどのような影響があるのでしょうか。

A これまでの制度の仕組みを、直接的に変更するものではありません。しかし、自治体によっては、国の例示をそのまま制度や交渉での説明理由に使っているケースもあります。

例示の削除、マニュアルの変更を契機にして、上限の撤廃を目標に、当局に考え方や制度の見直しを求め、「雇用の安定」を図るための交渉を進めてください。

Q 再度の任用について交渉する際に留意するポイントを教えてください。

A マニュアルでは、「平等取り扱いの原則」「成績主義」を踏まえて、地域の実情等に応じた自治体の判断をすることができるものとされています。

従って、これまでも「国の例示に準拠する」必要はなく、例示が削除されたとしても、直接的には影響はありません。

しかし、前問にあるように、自治体にとって「例示」は例示以上の影響を受けている可能性があることから、削除されたことその他「選考においては公募を行うことが法律上必須ではない」と記載されている（ただし、できる限り広く募集が望ましいとも書かれていることには留意が必要）ことなど、組合にとって有利な点を主張して、当局に考え方や制度の変更を迫ることが重要と言えます。

会計年度任用職員の再度の任用についての総務省 QA 等の変遷

2017/8/23 事務処理マニュアル第1版

問6-1 再度の任用について、募集に当たって任用回数や年数による制限を設けることは可能か。また、定年制や年齢制限を設けた採用を行うことは可能か。

○ 募集に当たって、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきものであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行うことが求められる。

○ また、会計年度任用職員については、新地方公務員法第28条の2第4項の規定に基づく非常勤職員に当たることから、定年制は適用されず、また、募集に当たり年齢制限を設けることは雇用対策法の趣旨から適切ではない。

この時点では、3年上限の記載はなし。再度の任用について、回数や年数をもって制限を設けることは、平等取り扱い、成績主義から避けるべきもの、とした。

2018/10/18 事務処理マニュアル第2版(※6-3, 4も追加)

問6-2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

○ 会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。

○ その際、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則2回までとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。

○ 再度の任用については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、任期ごとに客観的な能力実証を行うよう、適切に対応されたい。

下線部は、強調のため筆者が修正を加えたもの。

国の基幹業務職員の例として、平等取り扱い、成績主義から、再度任用の上限を2回まで、3年上限を紹介した。法律上必須ではないが、としつつも、国家公務員法、地方公務員法に共通する平等原則、成績主義を挙げたことで、多くの自治体で制度設計に採用されたと考えられる。

2020/1/31 QA 追加

問6-5 公募を行う際、前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者については、

前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能か。

○ 職員の公募・選考は、当該会計年度任用の職にふさわしい人物を採用することを目的に行うものであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえつつ、客観的な能力の実証を行うことが必要である。

○ また、再度の任用については、会計年度任用職員制度の導入後においても、従前の取扱いと同様、当該会計年度任用の職と同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはあり得るものである。

○ これらの点を踏まえれば、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能である。

制度移行まで2か月というタイミングにあって、自治体と単組の交渉もピーク、あるいはピークアウトしたタイミングで、再度任用についてのギリギリのやり取りがされていたことを背景にしつつ、公募について現在（※通知時点ではこれからの話し）任用している会計年度任用職員と広く住民等に周知して公募した者との扱いについての考え方を示した。

「均等な機会の付与の考え方を踏まえ」としていることから、平等な受験の機会を付与すべきという考え方をまず置いたうえで、「平等取扱いの原則や成績主義の下」で再度任用されることはありうる、としたもの。

## 2022/12/23 事務処理マニュアル第2版の修正

問6-6 各地方公共団体においては、問6-2に記載された、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則2回までとする国の取扱いと同じ取扱いをしなければならないか。

○ 具体的取扱いについては、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

制度発足から2年を経過し、2023年3月末に「3年の上限」を迎えるタイミングでのQA修正。新たに挿入された「問6-6」で、二原則は踏まえつつ、地域の実情に応じて対応することができるかと加筆された。

## 2024/6/28 期間業務職員の適切な採用について(2010年8月10日人企-972)の 人事院人材局長による改正通知

### 【改正前】

任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、人事院規則8-12（職員の任免）第46条第2項第2号及び「人事院規則8-12（職員の任免）の運用について」第46条関係第3項に規定する場合には公募によらないことができるとされているが、国家公

公務員法に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準（成績主義の原則）を踏まえ、任命権者は、これらの規定による公募によらない採用は、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする。

【改正後】

任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、人事院規則8-12（職員の任免）第46条第2項第2号及び「人事院規則8-12（職員の任免）の運用について」第46条関係第3項の規定により公募によらない採用を行うときにおいても、国家公務員法に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準（成績主義の原則）踏まえた適正な運用を行うこと。

人事院は人材人事局長通知に付帯して、企画課長通知を発出しており、

「公募によらない再採用を行う場合とは、例えば、「仮に公募を行った際に、一定数の応募者は見込まれるものの、職場内の職務経験を有することにより公務の能率的な運営に相当程度資することが想定され、公募への応募者よりも、むしろ職場内の職務経験を有する者を任用することが適当であると任命権者が判断する場合」等が考えられる。なお、任命権者が公募によらない再採用を行うに当たっては、採用しようとする者の期間業務職員としての従前の勤務実績の他、当該者に就かせようとする業務の必要性、当該業務に求められる知識及び経験、労働市場における人材確保状況等も考慮すること。

とした。これは、3年上限を撤廃するだけでなく、応募者と比較して現在任用している期間業務職員を任用することが「むしろ」適当であれば公募によらないことができるとして、人材確保状況も考慮することができるとしたもの。当該者、当該業務及び業務に関わる知識等、労働市場にまで言及した点では、任命権者において相当幅広に定義できるといえる。

同日 事務処理マニュアル第2版の修正

問6-2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

○ 再度の任用については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、任期ごとに客観的な能力実証を行うよう、適切に対応されたい。

○ なお、会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。

○ また、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則2回までとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。

問6-6 令和6年6月に、国の期間業務職員について、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体において、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。

~~問6-6 各地方公共団体においては、問6-2に記載された、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則2回までとする国の取扱いと同じ取扱いをしなければならないか。~~

○ 国の取扱いは例示として示していたものであり、具体の取扱いについては、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

問6-6 そのものを削除し、新たな問いとしての6-6に改めたもの。

これまでの取り扱いを改める必要があるのかというように設問を読めば、回答は変更する必要がない、となる。

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 石上 千博  
(総合労働局)

## 総務省通知「人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について」（子の看護休暇に関する見直し、非常勤職員の病気休暇の有給化等）

総務省は12月2日、人事院が子の看護休暇、非常勤職員の病気休暇の有給化等について規則・通知を改正したことを受け、通知「人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について」を発出しました。

子の看護休暇については、すでに公布通知（[自治労情報2024第116号参照](#)）を踏まえた準備がされていることと思いますが、非常勤職員の病気休暇については、今回あらたに出されたものであることから、本通知を踏まえ、2025年4月1日の施行にむけて交渉・協議をお願いいたします。

非常勤職員の病気休暇の有給化に係る会計年度任用職員マニュアルの取り扱いについて総務省に確認したところ、①この間の様々な改正事項もあるため後日まとめて改定する予定としており、今回の通知に合わせた改正は示していないこと、②会計年度任用職員の休暇については、国家公務員の非常勤職員との権衡を踏まえるものと助言してきており、当然に国の制度改正に合わせて有給で措置すべきことを確認しています。

なお、国家公務員の非常勤職員においては、病気休暇の付与日数が勤務日数に応じて決められていますが、自治労としては、この間の要求モデルに基づき、最低でも年10日を有給の休暇として措置することを求めて取り組みます。

 [241202総務省通知「人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について」.pdf \(application/pdf\)](#)

以上

総行公第102号  
総行安第45号  
令和6年12月2日

各都道府県総務部長  
(人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い)  
各指定都市総務局長  
(人事担当課、安全衛生担当課扱い)  
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部  
公務員課長  
安全厚生推進室長  
(公印省略)

人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)の一部改正等について  
(令和7年4月1日施行の子の看護休暇等の見直し関係)

本日、次に掲げる人事院規則及び通知が公布又は発出され、令和7年4月1日から施行されます。

- ① 人事院規則10-4(職員の保健及び安全保持)の一部を改正する人事院規則(人事院規則10-4-37)
- ② 人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)の一部を改正する人事院規則(人事院規則15-14-43)
- ③ 人事院規則15-15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)の一部を改正する人事院規則(人事院規則15-15-21)
- ④ 「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」の一部改正について(令和6年職職-296)
- ⑤ 「人事院規則15-15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)の運用について」の一部改正について(令和6年職職-297)
- ⑥ 「子の看護休暇等の上限日数の取扱いについて」の一部改正について(令和6年職職-305)

今般の改正は主に、本年8月8日の人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」における「仕事と生活の両立支援の拡充」の一部の項目に対応するものです。項目全体に対する今回の対応関係については別紙を参照してください。

今般の改正の主な内容は下記のとおりです。下記の一部については、本年5月31日付け

通知<sup>1</sup>（以下「公布通知」という。）にてお示ししたとおり、地方公務員については既に法改正が行われており、令和7年4月1日から施行されます（公布通知の記の第1）。

つきましては、公布通知の記の第1に対応するため、及び、地方公務員法の趣旨に沿い、下記の内容に留意の上、子の看護休暇や非常勤職員の休暇の見直し等について令和7年4月1日より適用すべく、例規の改正など所要の措置を講じていただくようお願いします。

各都道府県においては、貴都道府県内の市区町村等に対しても御連絡いただくようお願いします。なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

## 記

### 1. 子の看護休暇に関する見直し

- ① 子の行事参加（入園・卒園式、入学式）や感染症に伴う学級閉鎖等の場合でも休暇を取得可能となるよう、取得事由を拡大すること。
- ② 対象となる子の範囲を、小学校3年生修了時まで拡大すること。
- ③ 非常勤職員の子の看護休暇の取得要件から「6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているもの」を削除すること。

### 2. その他非常勤職員の休暇に関する見直し

- ① 非常勤職員の以下の休暇について、取得要件から「6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているもの」を削除すること。
  - ・ 出生サポート休暇
  - ・ 配偶者出産休暇
  - ・ 育児参加のための休暇
  - ・ 短期介護休暇
- ② 非常勤職員の病気休暇（私傷病）について、有給化すること。
  - ※ 使用可能日数（その者の1週間又は1年間の勤務日数に応じた日数）については変更なし。

### 3. 人間ドック受診のための職務専念義務免除の対象範囲の見直し

---

<sup>1</sup> 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部改正について（令和6年5月31日付け総行公第37号、こ総政第140号、基法発0531第1号）

人間ドック受診に係る職務専念義務の免除が可能である非常勤職員の範囲について、1週間当たりの勤務時間が常勤職員の2分の1以上で6月以上の継続勤務をしている非常勤職員についても対象とするよう拡大すること。

(問合せ先) 総務省自治行政局公務員部

◇ 3以外に関すること

公務員課公務員第四係 TEL:03-5253-5544

◇ 3に関すること

安全厚生推進室安全厚生係 TEL:03-5253-5560

国家公務員等の旅費に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴い、法律の委任に基づき、旅費の種目及び内容、旅行役務提供者の要件等を規定する。（施行期日：令和7年4月1日）

## 1 旅費の種目及び内容

### ● 法定額と実勢価格との乖離の解消

- ✓ 宿泊費は、定額支給から、上限付き実費支給とする。
- ✓ 転居費は、新旧のオフィスの距離に応じた定額支給から、新旧の居住地間の実費支給とする。 等

### ● 実態・運用に即した規定の整備

- ✓ 国内の鉄道賃の特急料金は、距離規定（片道100km以上）を廃止し、実態に応じて支給する。
- ✓ 現行の車賃は、国内の定額（1kmあたり37円）を廃止し、その他の交通費として実費支給とする。
- ✓ 現行の日当は、昼食代を含む諸雑費・用務地内の交通費に充てる旅費から、宿泊を伴う旅行に必要な諸雑費（夕朝食代の掛かり増しを含む）に充てる旅費に変更し、宿泊を伴う出張にのみ支給する宿泊手当とする。
- ✓ パック旅行商品代のための旅費種目（包括宿泊費）を新設する。
- ✓ 赴任時の旅費の支給対象について、扶養要件を廃止し、同居する家族に支給する。 等

## 2 旅行役務提供者の要件

- 旅行者に対する旅費の支給に代えて、国から直接、旅費に相当する金額を支払うことができる者（旅行役務提供契約を締結することができる者）として、旅行代理店、引越し業者、クレジットカード会社等を規定する

# 政令における旅費の種目・内容

	旅費種目の名称	定額/実費	旅費種目の内容	主な改正内容
交通費	鉄道賃	実費	交通費（鉄道）	<ul style="list-style-type: none"> <li>内国旅行における特急料金の支給について、現行の距離制限（片道100km以上）を廃止</li> <li>鉄道の利用に必要な費用を支給対象とする</li> </ul>
	船賃	実費	交通費（船舶）	<ul style="list-style-type: none"> <li>船舶の利用に必要な費用を支給対象とする</li> </ul>
	航空賃	実費	交通費（航空機）	<ul style="list-style-type: none"> <li>航空機の利用に必要な座席指定料金及び費用を支給対象とする</li> </ul>
	その他の交通費 [現行：車賃]	実費 [現行：一部定額]	交通費（上記以外）	<ul style="list-style-type: none"> <li>内国旅行における定額（37円/km）を廃止し、実費支給方式に変更</li> </ul>
宿泊費等	宿泊費 [現行：宿泊料]	実費 [現行：定額]	旅行中の宿泊に要する費用	<ul style="list-style-type: none"> <li>定額支給方式から実費支給方式（上限付き）に変更</li> </ul>
	包括宿泊費 [新設]	実費	パック旅行に要する費用	<ul style="list-style-type: none"> <li>新設</li> </ul>
	宿泊手当 [現行：日当]	定額	宿泊を伴う旅行に必要な諸雑費に充てるための費用	<ul style="list-style-type: none"> <li>構成要素から昼食代・目的地内の交通費を除く</li> <li>夕朝食代の掛かり増しを含む諸雑費に充てる旅費として、宿泊を伴う旅行に支給</li> </ul>
転居費等	転居費 [現行：移転料]	実費 [現行：定額]	赴任に伴う転居に要する費用	<ul style="list-style-type: none"> <li>定額支給方式から実費支給方式に変更</li> </ul>
	着後滞在費 [現行：着後手当]	実費＋定額 [現行：定額]	赴任に伴う転居に必要な滞在に係る費用（宿泊費及び宿泊手当の合計）	<ul style="list-style-type: none"> <li>五夜分等を上限として、実際に宿泊した夜数に応じて支給</li> </ul>
	家族移転費 [現行：扶養親族移転料]	実費＋定額	赴任に伴う家族の移転に要する費用	<ul style="list-style-type: none"> <li>支給対象の扶養要件を改め、同居する家族に支給</li> <li>職員相当額を上限に現に支払った交通費等を支給</li> </ul>
その他の種目	渡航雑費 [現行：旅行雑費]	実費	外国旅行に要する雑費	<ul style="list-style-type: none"> <li>従来定額支給されていた「支度料」を統合し、渡航に必要な最小限の準備経費について支給</li> </ul>
	死亡手当	定額	職員、その配偶者又は子の外国における死亡に伴う諸雑費に充てるための費用	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の子が、外国で死亡した場合を支給対象とする</li> </ul>

2024.12.6 (金)

人事評価制度の運用に関する学習会

# 人事評価制度の運用について



自治労本部総合労働局

労働局条件局長 亀瀧 真人

# そもそも、人事評価制度のはじまり

1)2001年 公務員制度改革大綱 (小泉政権)

(2)2006年 給与構造改革 (小泉政権)

## 背景

財政赤字、社会保障等困難な問題が山積している中で、公務員の政策立案能力に対する信頼の低下、前例踏襲主義、コスト意識・サービス意識の欠如等については国民から批判。

## 改革の目的

真に国民本位の行政を実現するために、公務員自身の意識・行動自体を大きく改革。

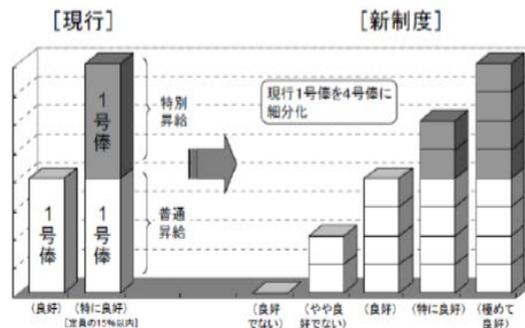
## 改革の中身

- ①年功序列的昇進、年齢給的処遇を改め、成果主義・能力主義に基づく信賞必罰の人事制度
- ②天下り規制の強化
- ③政府・与党の政策実現にむけ大臣スタッフの充実……など！

### 2-④ 勤務実績の給与への反映

- ① 勤務成績を昇給により反映させやすくするため、現行の号俸を4分割し、現在自動昇給化している普通昇給と持ち回りになりがちな特別昇給を勤務実績に基づく昇給に一本化します。
- ② ボーナス(勤勉手当)についても勤務実績が支給額により反映されるよう、今回のボーナスの支給月数の増加分を活用して、「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の人員分布を拡大します。

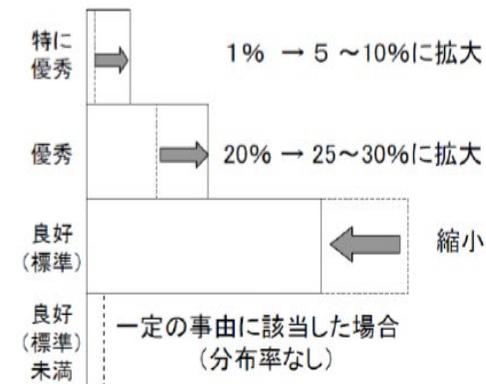
#### 新たな昇給制度



〈成績区分ごとの人員分布率〉

	良好でない	やや良好でない	良好	特に良好	極めて良好
昇給号俸数	0	2	4	6	8以上
人員分布率				20%	5%

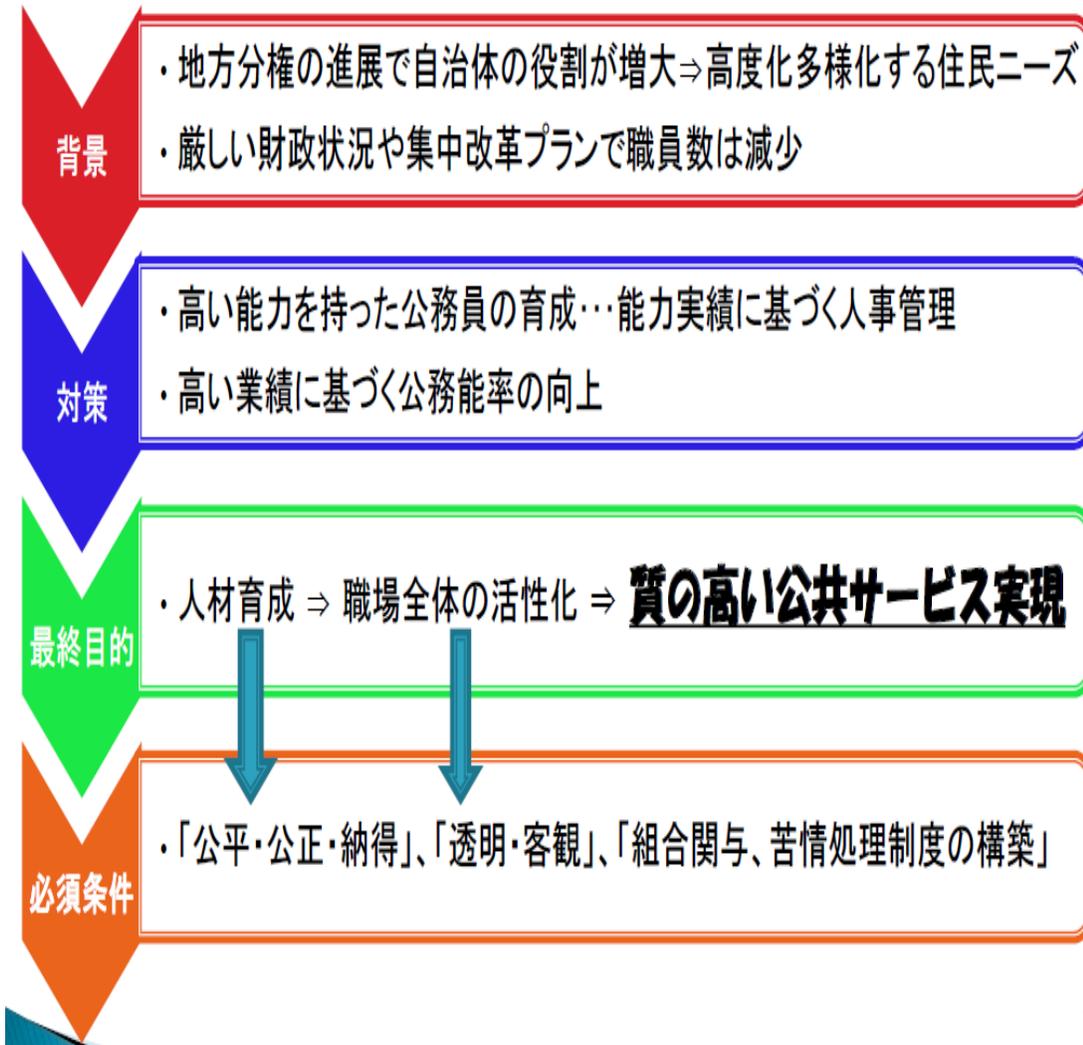
#### ボーナス(勤勉手当)の人員分布の拡大



国家公務員は、2006年から試行 44 2009年から本格実施が行われている！

# 地方公務員への人事評価制度の適用

## 1) 情勢と導入に向けた謳い文句



## (2) 導入経過

### 2014年4月 改正地公法の成立

- ①能力本位の任用制度の確立  
任用(採用、昇任、降任、転任)は人事評価その他の能力に基づき行う
- ②人事評価制度の導入  
職員が職務遂行で発揮した能力及び挙げた業績による人事評価制度を導入し、これを人事管理の基礎とする。
- ③分限事由の明確化  
分限事由に「勤務実績がよくない場合」と明確化。
- ④その他  
職務給原則を徹底するため、条例で「等級別基準職務表」を定める

#### 地公法23条の3

「任命権者は人事評価に応じた措置を講じなければならない」

### 2016年4月 改正地公法の施行

⇒2016年4月～人事評価の本格実施が法定

……評価をやらなければならない！？……

# 人事評価制度～改正後の地方公務員法の条文（一部）

（任命権者）

第六条 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視總監、道府県警察本部長、市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。）その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、それぞれ職員の任命、人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、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をいう。以下同じ。）、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。

（人事評価の根本基準）

第二十三条 職員の人事評価は、公正に行われなければならない。

2 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する。

（人事評価の実施）

第二十三条の二 職員の執務については、その任命権者は、定期的に人事評価を行わなければならない。

2 人事評価の基準及び方法に関する事項その他人事評価に関し必要な事項は、任命権者が定める。

3 前項の場合において、任命権者が地方公共団体の長及び議会の議長以外の者であるときは、同項に規定する事項について、あらかじめ、地方公共団体の長に協議しなければならない。職員の人事評価は、公正に行われなければならない。

（人事評価に基づく措置）

第二十三条の三 任命権者は、前条第一項の人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない。

# 人事評価制度～改正地方公務員法の概要①

## 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26年法律第34号）の概要

資料3

公布：平成26年5月14日

### 1 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

#### (1) 能力本位の任用制度の確立

任用（採用、昇任、降任、転任）の定義を明確化するとともに、職員  
の任用は、職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うものとする。

##### ○ 任用の方法

- ・ 人事評価その他の能力の実証→標準職務遂行能力と適性を有するかどうかを判断。
- ・ 標準職務遂行能力→課長級・係員級などの職制上の段階に応じ、職務を遂行する上で発揮することが求められる能力。任命権者が定める。

<国の例> 課長（構想、判断、組織統率・人材育成 等）  
係員（知識・技術、コミュニケーション 等）

#### (2) 人事評価制度の導入

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人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。

##### ○ 勤務評定との違い

- ・ 勤務評定→「評価項目が明示されない」「上司からの一方的な評価で結果を知らされない」「人事管理に十分活用されない」などの問題点が指摘
- ・ 人事評価→能力・業績の両面から評価。評価基準の明示や自己申告、面談、評価結果の開示などの仕組みにより客観性等を確保し、人材育成にも活用

##### ○ 人事評価の根本基準等

- ・ 人事評価の根本基準→職員の人事評価は、公正に行われなければならない。
- ・ 人事評価の実施→任命権者は、人事評価の基準及び方法を定め、これを定期的に行う。

## 人事評価制度～改正地方公務員法の概要②

＜参考＞国の人事評価制度と同様の取組（能力評価及び業績評価（目標管理））を行っている団体  
（平成24年度）

都道府県：37／47団体（78.7%） 指定都市：19／20団体（95.0%）

市区町村：563／1,722団体（32.7%） ※一部の職位で行っている場合を含む。

### （3）分限事由の明確化

分限事由の一つとして「人事評価又は勤務の状況を示す事実に照らして、勤務実績がよくない場合」と明確化する。

### （4）その他

職務給原則を徹底するため、地方公共団体は給与条例で「等級別基準職務表」を定め、等級別に職名ごとの職員数を公表するものとする。

#### ○ 等級別基準職務表

- ・職務給原則→職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。（地公法第24条第1項）
- ・「等級別基準職務表」→給料表の等級別の分類の基準となる職務内容を示したもの。

（例：6級＝本庁の課長の職務、3級＝係長又は主査の職務 など）

※ これまでは、助言により条例化を促進。

※ 特定地方独立行政法人の職員に対しても、同様の措置を講ずる。

# 地方公務員の人事評価の実施・活用状況…総務省調査（2023/4時点）より

（令和5年4月1日現在）

- 人事評価結果の活用状況については、
- ・ 都道府県及び指定都市は、すべての団体において、人事評価結果を全項目に活用済（今回調査で、指定都市が全項目活用済みとなった）。
  - ・ 市区町村は、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7～8割程度、分限への活用は7割弱にとどまっている。

## <人事評価結果の活用状況一覧>

【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】

	昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
都道府県	47 (100.0%)						
指定都市	20 (100.0%)						
市区町村	1,272 (73.9%)	1,224 (71.1%)	1,395 (81.1%)	1,318 (76.6%)	1,359 (79.0%)	1,348 (78.3%)	1,139 (66.2%)
合計	1,339 (74.9%)	1,291 (72.2%)	1,462 (81.8%)	1,385 (77.5%)	1,426 (79.8%)	1,415 (79.1%)	1,206 (67.4%)

## 【参考】人事評価結果の活用状況等調査の昨年との比較

		昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
		管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
都道府県 (47団体)	令和4年4月1日	47 (100.0%)						
	令和5年4月1日	47 (100.0%)						
指定都市 (20団体)	令和4年4月1日	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	18 (90.0%)	20 (100.0%)	18 (90.0%)
	令和5年4月1日	20 (100.0%)						
市区町村 (1,721団体)	令和4年4月1日	1,201 (69.8%)	1,157 (67.2%)	1,332 (77.4%)	1,240 (72.1%)	1,292 (75.1%)	1,280 (74.4%)	1,018 (59.2%)
	令和5年4月1日	1,272 (73.9%)	1,224 (71.1%)	1,395 (81.1%)	1,318 (76.6%)	1,359 (79.0%)	1,348 (78.3%)	1,139 (66.2%)
合計 (1,788団体)	令和4年4月1日	1,268 (70.9%)	1,224 (68.5%)	1,399 (78.2%)	1,307 (73.1%)	1,357 (75.9%)	1,347 (75.3%)	1,083 (60.6%)
	令和5年4月1日	1,339 (74.9%)	1,291 (72.2%)	1,462 (81.8%)	1,385 (77.5%)	1,426 (79.8%)	1,415 (79.1%)	1,206 (67.4%)

※ 網掛け部分は昨年よりも改善したもの

都道府県・政令市は全て導入、市区町村においても年々活用自治体が増加している

# 地方公務員の人事評価の実施・活用状況…総務省調査（2023/4時点）より

## <1 項目別人事評価結果の活用状況>

【活用済み団体：①、②、③のすべてを満たした団体】

### ○ 昇給

	活用済み							
			①反映済み		②区分設定済み		③根拠規程等整備済み	
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員
都道府県	47 (100.0%)							
指定都市	20 (100.0%)							
市区町村	1,272 (73.9%)	1,224 (71.1%)	1,291 (75.0%)	1,243 (72.2%)	1,484 (86.2%)	1,469 (85.4%)	1,488 (86.5%)	1,478 (85.9%)
合計	1,339 (74.9%)	1,291 (72.2%)	1,358 (76.0%)	1,310 (73.3%)	1,551 (86.7%)	1,536 (85.9%)	1,555 (87.0%)	1,545 (86.4%)

### ○ 勤勉手当

	活用済み							
			①反映済み		②区分設定済み		③根拠規程等整備済み	
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員
都道府県	47 (100.0%)							
指定都市	20 (100.0%)							
市区町村	1,395 (81.1%)	1,318 (76.6%)	1,409 (81.9%)	1,331 (77.3%)	1,533 (89.1%)	1,503 (87.3%)	1,554 (90.3%)	1,527 (88.7%)
合計	1,462 (81.8%)	1,385 (77.5%)	1,476 (82.6%)	1,398 (78.2%)	1,600 (89.5%)	1,570 (87.8%)	1,621 (90.7%)	1,594 (89.1%)

### ○ 昇任・昇格

	活用済み							
			①参考資料として反映済み		②要件設定済み		③根拠規程等整備済み	
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員
都道府県	47 (100.0%)							
指定都市	20 (100.0%)							
市区町村	1,359 (79.0%)	1,348 (78.3%)	1,591 (92.4%)	1,575 (91.5%)	1,441 (83.7%)	1,435 (83.4%)	1,460 (84.8%)	1,459 (84.8%)
合計	1,426 (79.8%)	1,415 (79.1%)	1,658 (92.7%)	1,642 (91.8%)	1,508 (84.3%)	1,502 (84.0%)	1,527 (85.4%)	1,526 (85.3%)

### ○ 分限

	活用済み			
		①参考資料として反映済み	②要件設定済み	③根拠規程等整備済み
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員
都道府県	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)
指定都市	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)
市区町村	1,139 (66.2%)	1,475 (85.7%)	1,202 (69.8%)	1,305 (75.8%)
合計	1,206 (67.4%)	1,542 (86.2%)	1,269 (71.0%)	1,372 (76.7%)

# 地方公務員の人事評価の実施・活用状況…総務省調査（2023/4時点）より

## < 2 都道府県別市区町村の人事評価結果の活用状況 >

団体名	団体数 ※指定都市除く	昇給				勤働手当				昇任・昇格				分限	
		活用済み				活用済み				活用済み				活用済み	
		管理職員		一般職員		管理職員		一般職員		管理職員		一般職員		団体数	割合
		団体数	割合	団体数	割合	団体数	割合	団体数	割合	団体数	割合	団体数	割合		
北海道	178	67	37.60%	65	36.50%	91	51.10%	83	46.60%	82	46.10%	78	43.80%	76	42.70%
青森県	40	38	95.00%	38	95.00%	40	100.00%	40	100.00%	34	85.00%	34	85.00%	35	87.50%
岩手県	33	27	81.80%	27	81.80%	28	84.80%	28	84.80%	28	84.80%	28	84.80%	26	78.80%
宮城県	34	22	64.70%	21	61.80%	27	79.40%	26	76.50%	27	79.40%	27	79.40%	20	58.80%
秋田県	25	22	88.00%	22	88.00%	22	88.00%	21	84.00%	20	80.00%	20	80.00%	16	64.00%
山形県	35	17	48.60%	17	48.60%	14	40.00%	14	40.00%	18	51.40%	18	51.40%	14	40.00%
福島県	59	28	47.50%	28	47.50%	36	61.00%	36	61.00%	31	52.50%	31	52.50%	21	35.60%
茨城県	44	44	100.00%	44	100.00%	43	97.70%	43	97.70%	38	86.40%	39	88.60%	34	77.30%
栃木県	25	24	96.00%	24	96.00%	25	100.00%	25	100.00%	24	96.00%	24	96.00%	22	88.00%
群馬県	35	30	85.70%	28	80.00%	29	82.90%	28	80.00%	32	91.40%	33	94.30%	35	100.00%
埼玉県	62	47	75.80%	44	71.00%	55	88.70%	52	83.90%	62	100.00%	62	100.00%	35	56.50%
千葉県	53	43	81.10%	40	75.50%	47	88.70%	38	71.70%	42	79.20%	41	77.40%	35	66.00%
東京都(区)	23	23	100.00%	23	100.00%	23	100.00%	23	100.00%	23	100.00%	23	100.00%	23	100.00%
東京都(市町村)	39	39	100.00%	39	100.00%	38	97.40%	38	97.40%	35	89.70%	35	89.70%	26	66.70%
神奈川県	30	23	76.70%	22	73.30%	24	80.00%	21	70.00%	21	70.00%	21	70.00%	15	50.00%
新潟県	29	27	93.10%	27	93.10%	27	93.10%	27	93.10%	27	93.10%	27	93.10%	21	72.40%
富山県	15	13	86.70%	13	86.70%	14	93.30%	14	93.30%	12	80.00%	12	80.00%	9	60.00%
石川県	19	19	100.00%	19	100.00%	19	100.00%	19	100.00%	18	94.70%	18	94.70%	13	68.40%
福井県	17	17	100.00%	17	100.00%	17	100.00%	17	100.00%	16	94.10%	16	94.10%	11	64.70%
山梨県	27	25	92.60%	25	92.60%	27	100.00%	27	100.00%	27	100.00%	27	100.00%	27	100.00%
長野県	77	75	97.40%	75	97.40%	75	97.40%	75	97.40%	77	100.00%	77	100.00%	76	98.70%
岐阜県	42	41	97.60%	41	97.60%	40	95.20%	40	95.20%	41	97.60%	41	97.60%	41	97.60%
静岡県	33	23	69.70%	22	66.70%	27	81.80%	25	75.80%	22	66.70%	21	63.60%	16	48.50%
愛知県	53	51	96.20%	50	94.30%	53	100.00%	53	100.00%	51	96.20%	51	96.20%	44	83.00%

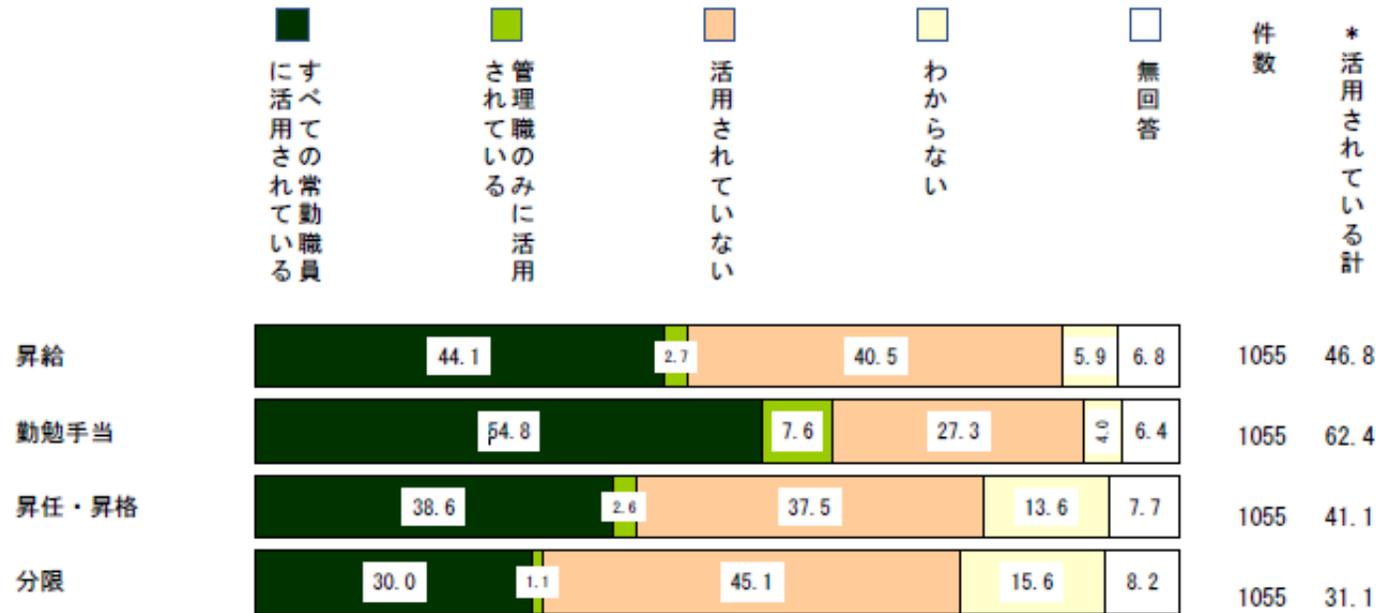
団体名	団体数 ※指定都市除く	昇給				勤働手当				昇任・昇格				分限	
		活用済み				活用済み				活用済み				活用済み	
		管理職員		一般職員		管理職員		一般職員		管理職員		一般職員		団体数	割合
		団体数	割合	団体数	割合	団体数	割合	団体数	割合	団体数	割合	団体数	割合		
三重県	29	13	44.80%	12	41.40%	25	86.20%	19	65.50%	21	72.40%	21	72.40%	13	44.80%
滋賀県	19	14	73.70%	13	68.40%	15	78.90%	15	78.90%	14	73.70%	14	73.70%	12	63.20%
京都府	25	15	60.00%	12	48.00%	19	76.00%	17	68.00%	17	68.00%	17	68.00%	15	60.00%
大阪府	41	22	53.70%	21	51.20%	35	85.40%	30	73.20%	32	78.00%	31	75.60%	24	58.50%
兵庫県	40	32	80.00%	27	67.50%	38	95.00%	35	87.50%	36	90.00%	36	90.00%	24	60.00%
奈良県	39	36	92.30%	33	84.60%	37	94.90%	36	92.30%	37	94.90%	36	92.30%	36	92.30%
和歌山県	30	30	100.00%	30	100.00%	29	96.70%	29	96.70%	27	90.00%	27	90.00%	27	90.00%
鳥取県	19	16	84.20%	15	78.90%	17	89.50%	16	84.20%	14	73.70%	14	73.70%	10	52.60%
島根県	19	12	63.20%	10	52.60%	13	68.40%	8	42.10%	12	63.20%	10	52.60%	11	57.90%
岡山県	26	19	73.10%	18	69.20%	22	84.60%	21	80.80%	18	69.20%	18	69.20%	16	61.50%
広島県	22	9	40.90%	9	40.90%	15	68.20%	13	59.10%	21	95.50%	21	95.50%	11	50.00%
山口県	19	16	84.20%	16	84.20%	19	100.00%	18	94.70%	15	78.90%	15	78.90%	13	68.40%
徳島県	24	23	95.80%	23	95.80%	18	75.00%	18	75.00%	22	91.70%	22	91.70%	12	50.00%
香川県	17	11	64.70%	11	64.70%	10	58.80%	10	58.80%	16	94.10%	16	94.10%	5	29.40%
愛媛県	20	18	90.00%	18	90.00%	20	100.00%	20	100.00%	20	100.00%	20	100.00%	14	70.00%
高知県	34	32	94.10%	32	94.10%	33	97.10%	33	97.10%	34	100.00%	34	100.00%	33	97.10%
福岡県	58	35	60.30%	33	56.90%	47	81.00%	45	77.60%	36	62.10%	35	60.30%	36	62.10%
佐賀県	20	13	65.00%	12	60.00%	14	70.00%	13	65.00%	17	85.00%	17	85.00%	16	80.00%
長崎県	21	11	52.40%	10	47.60%	16	76.20%	11	52.40%	18	85.70%	18	85.70%	12	57.10%
熊本県	44	27	61.40%	27	61.40%	25	56.80%	25	56.80%	24	54.50%	24	54.50%	24	54.50%
大分県	18	12	66.70%	11	61.10%	11	61.10%	7	38.90%	16	88.90%	16	88.90%	10	55.60%
宮崎県	26	17	65.40%	13	50.00%	22	84.60%	16	61.50%	20	76.90%	19	73.10%	18	69.20%
鹿児島県	43	32	74.40%	25	58.10%	28	65.10%	24	55.80%	40	93.00%	39	90.70%	29	67.40%
沖縄県	41	22	53.70%	22	53.70%	26	63.40%	26	63.40%	24	58.50%	24	58.50%	27	65.90%

- ◆一方で、都道府県ごとの活用状況を見ると、導入状況に大きなバラつきがある
- ◆総務省は導入が進まないことを問題視しており、通知や折に触れて導入の求めを強めている
- ◆自治体当局も前がかりとなっているケースも多く、単組として対応を余儀なくされている

# 自治労調査による活用状況

『人事評価制度の運用に関する調査報告書』（2022年11月～2月実施）

第1-7図 人事処遇への活用の有無（人事評価制度が実施されている場合）



人事評価制度の人事処遇の活用で「すべての常勤職員に活用されている」は、[勤勉手当]（54.8%）が最も多く半数を超え、他は[昇給]が44.1%、[昇任・昇格]が38.6%、[分限]が30.0%で、いずれも半数を下回る。なお、いずれも「管理職のみに活用されている」という単組は1割未満で多くない。

[昇任・昇格]、[分限]については「わからない」（それぞれ13.6%、15.6%）が1割あり、現状を把握できていない単組も少なくない。

# 総務省や当局のスタンスと向き合い方について

## ◆直近の通知※「地方公共団体における人事評価結果の活用について」（R5.12.22女活室長・給能室長通知）抜粋 ※別添に資料添付

勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図る必要があるため、すべての地方公共団体で人事評価の結果が適切に活用されるよう、速やかに取り組んでいただくようお願いいたします。

宝塚市の裁判事例（勤勉手当等返還請求控訴事件）を基に、訴訟リスクを引き合いに活用を迫る ※概要次頁

## ◆管理運営事項

総務省『地方公共団体における人事評価制度の運用に関する研究会』の報告書（2011年3月）においては、「人事評価結果を給与に反映させることもまた、管理運営事項に含まれると考える」と記載があるため、管理運営事項と当局が解し、交渉事項とさせないケースも発生

## ◆向き合い方

- ①法律事項や各種通知を見るからにしても、導入を拒めない状況にある
- ②一方、訴訟リスクは地裁・高裁共に請求を棄却されており、そのことのみで導入を迫ることに疑問がある。
- ③管理運営事項については、公務員連絡会と政府との交渉時に「任用、給与、分限等に定められることとなるため、勤務条件に該当する場合は団体交渉事項となる」と確認しており交渉事項である。

➡ **法律事項であり申入れや交渉は拒めない状況であるが、労使合意により導入の可否を判断すべきである。**

市の住民である原告が、市が勤務成績の評定を行っていないにも関わらず、職員に勤勉手当を支給したこと及び職員を普通昇給させ増額された額を支給したことはいずれも違法であるとして、地方自治法に基づき、各支給額の不当利得返還請求権を行使することの義務付けを求めた。

## ◆判決結果

地裁、高裁ともに棄却（神戸地裁：2009年2月13日、大阪高裁：2009年8月5日）

## ◆判決要旨

違法性（地公法第40条第1項）を認めながらも…

- ①勤務評定に代わる人事評価制度への移行過程（試行、労使交渉）であったこと
- ②国の機関・全国の地方公共団体について見ると、人事評価の結果が十分に給与等に活用されているとまではいえず、適切な勤務評定を実施してこれを人事評価に反映すべく努力している途上、現時点において多数の地方公共団体で地公法40条1項が定める勤務成績の評定及びその結果に応じた措置が講じられているとまではいえない状況にあったこと
- ③職員に対し、不当利得返還請求権を行使することは、従前の市の態度を急変させるもので、従前の違法状態がもたらした市の損失を、現在の個別職員に填補させようとするものであるとの非難を受けるおそれがあること
- ④違法状態を是正すべく職員団体との間で数年間にわたり行ってきた新たな人事評価制度の導入に関する協議を一方的に反故にするに等しいもので、職員との信頼関係を著しく損なうことは明らか。多数の職員に多大な混乱と衝撃をもたらし、円滑な行政に支障を来し、ひいては市民の生活にも多大な影響を及ぼすおそれすらあること、したがって、市が上記不当利得返還請求権を行使することは、信義則に反し許されないと解するのが相当

# 人事評価制度のしくみ

評価の方法：能力評価及び業績評価の二本立てで実施

能力評価

職員の職務上の行動等を通じて顕在化した能力を把握  
(項目例) 企画立案、専門知識、協調性、判断力など

業績評価

職員が果たすべき職務をどの程度達成したかを把握  
(国の業績評価の例) 具体的な業務の目標、課題を期首に設定し、期末にその達成度を評価

ツール

任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用

能力本位の  
任用

勤務成績を反映  
した給与

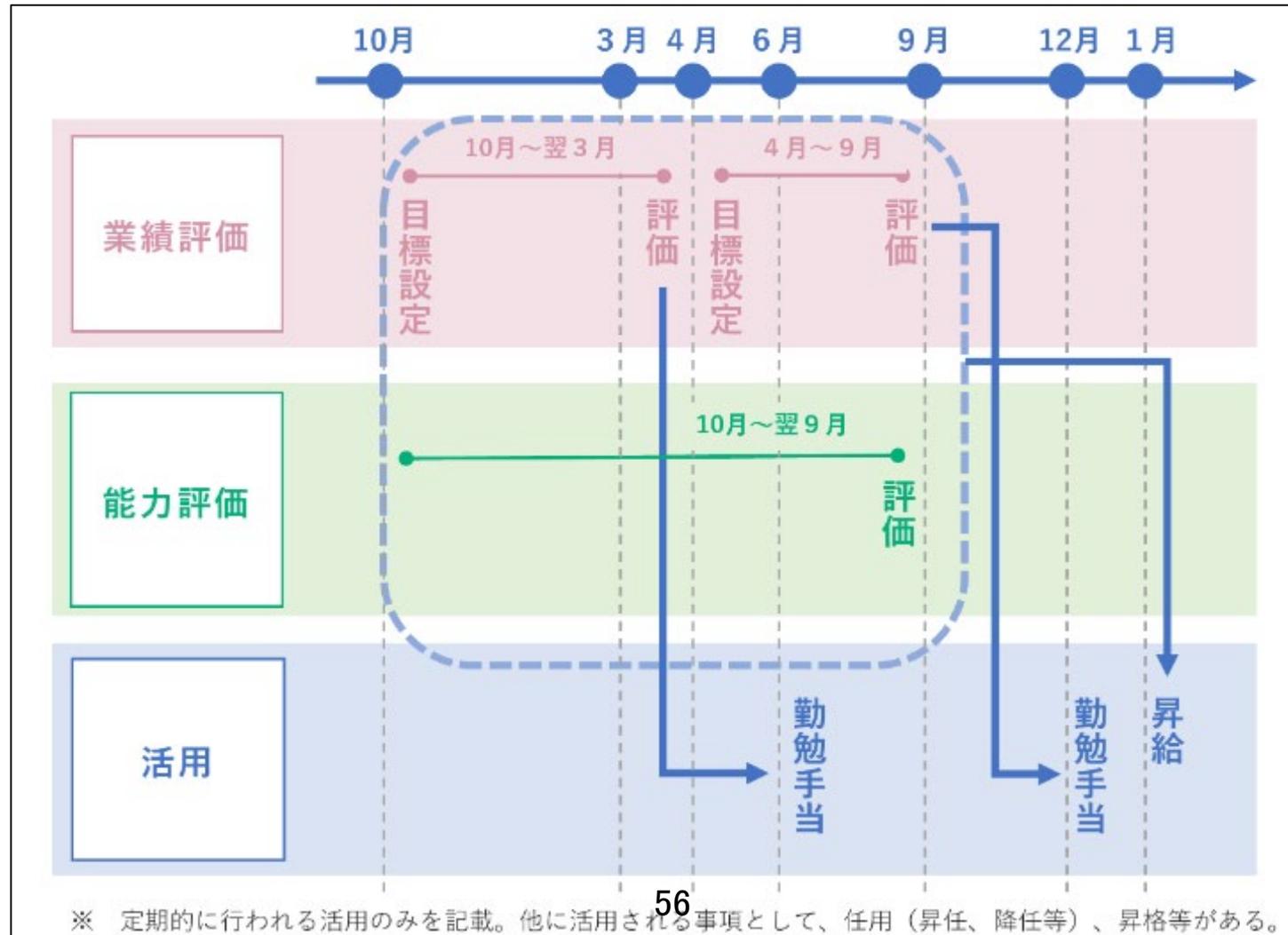
厳正、公正な  
分限処分

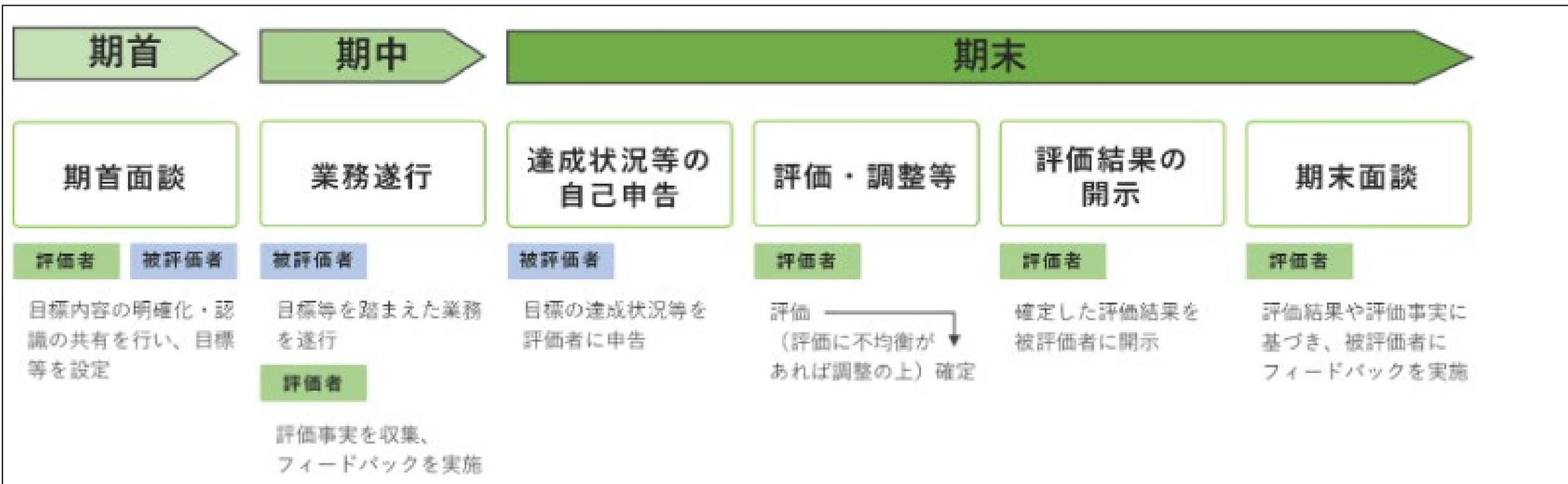
効果的な  
人材育成

# 人事評価制度の流れ（国の例）

## ◆人事評価の実施と結果の活用サイクル

人事院HPより





期首面談：目標設定・認識の共有化

自己申告：被評価者が自らの行動等を自己申告

評価調整：評価者が被評価者の具体的行動を踏まえ評価  
必要な調整を経て、実地権者が確定

期末面談：評価結果を踏まえ評価者が指導・助言

▶ 昇任・昇格への活用

昇任・昇格者は、一定の要件を満たす候補者の中から適任者が決定されます。

直近2回の能力評価及び直近4回の業績評価で一定の要件を満たす者が昇任・昇格の候補者となります。

----- 昇任の要件 -----

	本省課長級未満への昇任	本省課長級への昇任
能力評価（直近2回）	1回 <b>優良</b> 以上	1回 <b>非常に優秀</b> 以上
業績評価（直近4回）	1回 <b>優良</b> 以上	1回 <b>優良</b> 以上

※「やや不十分」又は「不十分」がある場合は昇任できません。

※係長級への昇任の場合は要件が緩和されます。 ※指定職級への昇任の場合は要件が異なります。

----- 昇格の要件 -----

能力評価（直近2回） + 業績評価（直近4回）	原則 2回 <b>優良</b> 以上 + 残り4回 <b>良好</b> 以上
-------------------------	--

※昇任を伴わない場合の要件

※行(-)2級・3級への昇格の場合は要件が緩和されます。



▶ 勤勉手当（ボーナス）への活用

勤勉手当とは、いわゆるボーナスの考課査定分に当たるものです。

毎年6月及び12月に俸給等の額に「成績率」等乗じた額が支給されます。 ※全体の支給総額（上限額）は法定

成績率は、4段階の成績区分（特に優秀～良好でない）に応じて適用されます。

直近の業績評価に応じて成績区分が決定されます。

成績区分（成績率）	分布率	業績評価
特に優秀 (121.5/100以上205/100以下)	5%以上	非常に優秀 以上
優秀 (110/100以上121.5/100未満)	25%以上	優良 以上
良好 (98.5/100)	—	良好 以上
良好でない (90/100以下)	—	やや不十分 以下

評語が上の者から順に決定

※成績率及び分布率は定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員以外の課長補佐級以下の職員の場合

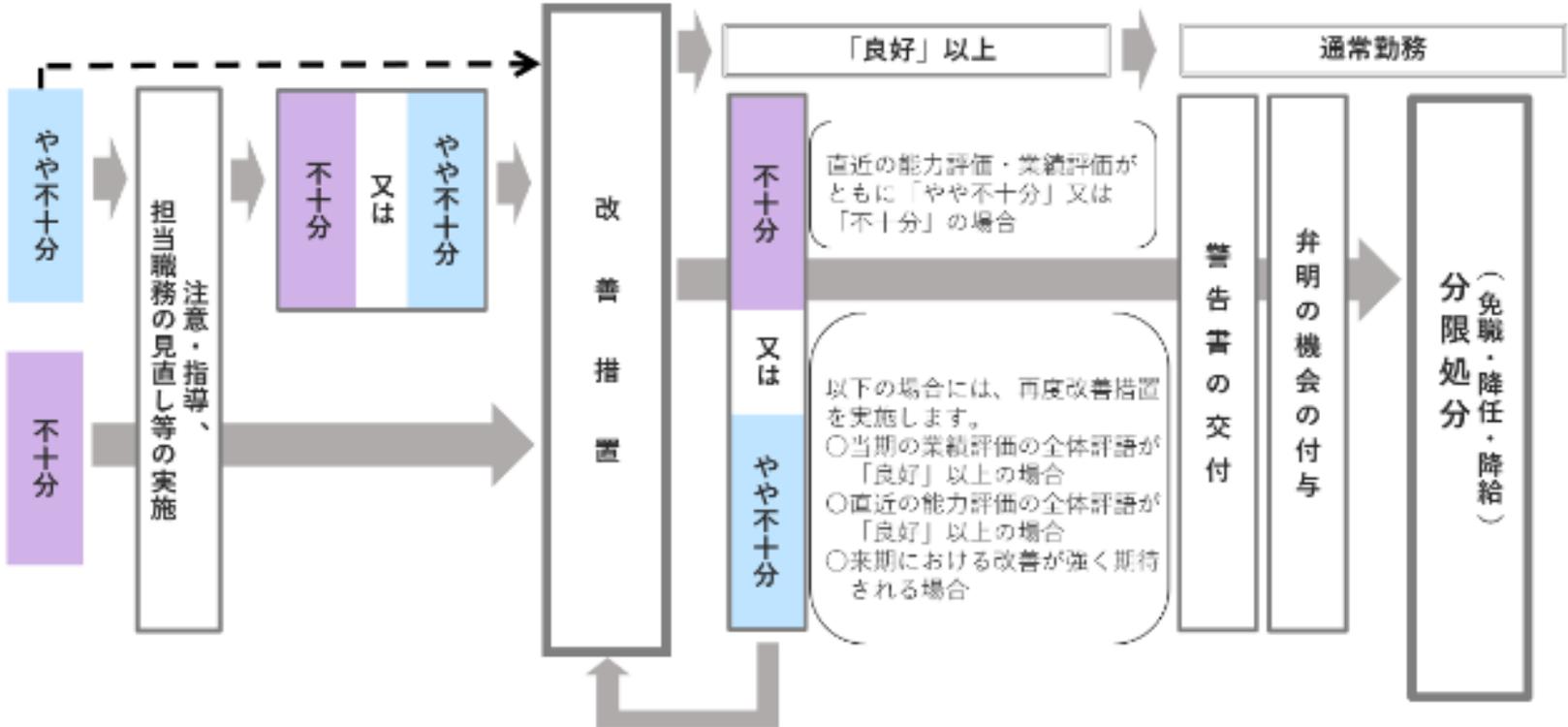
※成績率は令和6年4月時点のもの

▶ 分限処分（降任・免職・降給）への活用

職員の能力評価又は業績評価の全体評語が「不十分」の段階の場合、そのほか勤務実績がよくないと認められる場合（※）であって、職員の上司が指導等を繰り返し行ったにもかかわらず矯正されなかった場合には、分限処分が行われます。

※「勤務実績がよくないと認められる場合」の検討要素には、能力評価又は業績評価の全体評語が「やや不十分」の段階である場合が含まれます。

----- 「不十分」又は「やや不十分」を受けた職員への対応（改善措置と分限処分のイメージ） -----



(出典) 内閣官房内閣人事局・人事院「人事評価ガイド<<制度全般編>>」

2020年9月公表)

	S	A	B	C	D
能力評価 (2018.10~2019.9)	9.1%	53.2%	37.2%	0.4%	0.0%
業績評価 (2019.10~2020.3)	11.2%	52.1%	36.3%	0.4%	0.1%
業績評価 (2019.4~2019.9)	10.0%	51.8%	37.8%	0.4%	0.0%

昇給への反映

昇給区分	A	B	C (標準)	D	E
昇給号俸 (給)	8以上	6	4 (3)	2	0
	2以上	1	0	0	0
昇給割合 (概ね)	10/100	30/100	-	-	-
	5/100	20/100	-	-	-
	20/100 (Aは5/100以内)		-	-	-

※昇給号俸下段は55歳を超える職員、( )内は管理職員(行(一)7級相当以上)

※昇給割合上段は管理職層、下段は初任層(初任給基準表に初任給が設定されている級で期末・勤勉手当の役職段階加算対象職員を除く)中段は中間層(上段・下段非該当)

※専門スタッフ職給料表適用者(2級以上)を除く

	S	A	B	C	D
能力評価 (2018.10～2019.9)	9.1%	53.2%	37.2%	0.4%	0.0%
業績評価 (2019.10～2020.3)	11.2%	52.1%	36.3%	0.4%	0.1%
業績評価 (2019.4～2019.9)	10.0%	51.8%	37.8%	0.4%	0.0%

例)

職員 A・B は同期で入所。10年目。  
 評価結果の給与反映により、A は 8 号、B は 4 号昇給し（A 3-22 2,633 百円、B 3-18 2,565）68 百円の差が生じた。  
 翌年 A・B はどちらも **昨年と同じ働き方** だったため、評価は前年と同じであった。機械的に昇給区分を評価上位者から決定したため、137 百円差に。その翌年・翌々年も同様だとすると…205 百円、269 百円へと給与差が拡大していくこととなる。

## 人事評価の評語区分の見直しについて

国においては、2022年10月より、現在の人事評価においては、一部の評語が大きな塊（一般職員 A 評価が 5 割以上）となり識別性が弱く活用しづらいとして、現行の 5 段階（S A B C D / 特に優秀・通常より優秀・通常・通常より物足りない・はるかに及ばない）を「通常」より上か下かではない 6 段階（卓越して優秀・非常に優秀・優良・良好・やや不十分・不十分）に細分化されました。

見直し前	S 特に優秀	A 通常より 優秀	B 通常	C 通常より 物足りない	D はるかに 及ばない	
見直し後	卓越して 優秀	非常に 優秀	優良	良好	やや不十分	不十分



...

	卓越して優秀	非常に優秀	優良	良好	やや不十分	不十分
能力評価 (2018.10~2019.9)	9.1%	53.2%? ↔	?	37.2%	0.4%	0.0%
業績評価 (2019.10~2020.3)	11.2%	52.1%? ↔	?	36.3%	0.4%	0.1%
業績評価 (2019.4~2019.9)	10.0%	51.8%? ↔	?	37.8%	0.4%	0.0%

【変更後の評語組み合わせ表】

	卓越して優秀	卓越して優秀	非常に優秀	卓越して優秀	非常に優秀	卓越して優秀	優良	非常に優秀	優良	良好
	卓越して優秀	非常に優秀	非常に優秀	優良	優良	良好	優良	良好	良好	良好
卓越して優秀	①	①	①	②	②	②	②	②	②	※
非常に優秀	①	①	②	②	②	②	②	②	②	※
優良	②	②	②	②	②	②	②	②	②	※
良好	※	※	※	※	※	※	※	※	※	※

自治労はこの間、評語の見直しへの対応としては、国とはとは制度や実態ともに異なることを指摘しながら、機械的に国通りの見直しとならないよう、交渉・協議を行うこととしています。



以前の評語区分を用いている自治体も多くある



S 特に優秀	A 通常より優秀	B 通常 66	C 通常より物足りない	D はるかに及ばない
-----------	-------------	---------------	----------------	---------------

# 8号、6号) の対象となる職員を人事院規則で確認

※2022.10.1の評語区分の見直しに伴って現在は新しい区分に適応してた記載に改正になっています。

## ○人事院規則 9 - 8

第三十七条 評価終了日以前における直近の能力評価及び直近の連続した二回の業績評価の全体評語（以下この条において「昇給評語」という。）がある職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分（以下「昇給区分」という。）は、当該職員が次の各号に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。この場合において、第一号イ若しくはロ又は第三号イ若しくはロに掲げる職員に該当するか否かの判断は、人事院の定めるところにより行うものとする。

一 昇給評語が上位又は中位の段階である職員（当該昇給評語がいずれも中位の段階である職員 **※B×BB** 及び一の業績評価の全体評語が上位の段階（人事評価政令第六条第二項第三号に掲げる職員にあつては、最上位の段階を除く。）であり、かつ、他の昇給評語が中位の段階である職員 **※B×AB** にあつては、**人事院の定める者**に限る。）のうち、勤務成績が特に良好である職員 次に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、次に定める昇給区分

イ 勤務成績が極めて良好である職員 A

ロ イに掲げる職員以外の職員 B

上位の昇給区分（A：8号以上、B6号）の対象となる職員は、能力評価、業績評価ともB（標準）以上の職員が対象！

○人事院規則 9－8（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について（給実甲第326号）第37条関係

1 この条の第1項第1号イ又はロに掲げる職員に該当するか否かの判断は、人事評価政令第7条第2項に規定する調整者（同項ただし書の規定により調整者を指定しない場合にあつては、同条第1項に規定する評価者）が同一である職員ごとに、次に掲げる順序に従い、この条の第6項に規定する人事院の定める割合におおむね合致するよう行うものとする。※1この場合においては、次に掲げる職員について同号イ又はロに掲げる職員のいずれに該当するかを判断するときは、人事評価政令第6条第1項に規定する個別評語、同条第4項に規定する個別評語及び全体評語を付した理由その他参考となるべき事項（第8項及び第9項において「考慮事項」という。）を考慮するものとする。

※1 毎年概ね A 区分 5 % B 区分 20 %（中間層）に必ず位置づけられる

### <1位グループ>

一 直近の能力評価の全体評語が最上位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも最上位の段階、最上位の段階及び上位の段階、最上位の段階及び中位の段階、いずれも上位の段階又は上位の段階及び中位の段階である職員

**S × S S S × S A S × S B S × A A S × A B**

並びに

直近の能力評価の全体評語が上位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも最上位の段階、最上位の段階及び上位の段階又はいずれも上位の段階である職員

**A × S S A × S A S × A A**

### <2位グループ>

二 直近の能力評価の全体評語が最上位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも中位の段階である職員、

**S × B B**

直近の能力評価の全体評語が上位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語が最上位の段階及び中位の段階、上位の段階及び中位の段階又はいずれも中位の段階である職員

**A × S B A × A B A × B B**

並びに

直近の能力評価の全体評語が中位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも最上位の段階、最上位の段階及び上位の段階、最上位の段階及び中位の段階又はいずれも上位の段階である職員

**B × S S B × S A B × S B B × A A**

37条関係第1項の内容を図表でまとめると、下記のようなになる。

	SS	SA	AA	SB	AB	BB
S	①	①	①	①	①	②
A	①	①	①	②	②	②
B	②	②	②	②	※	※

2 この条の第1項第1号の「人事院の定める者」は、遠隔の地その他生活の著しく不便な地に所在する官署に異動し相当の期間勤務することとなった職員その他の**公務に対する貢献が顕著であると認められる職員**とする。

3 前項に規定する者については、第1項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める職員とすることができる。

一 第1項第2号に掲げる職員 同項第1号に掲げる職員

二 昇給評語が上位の段階又は中位の段階である職員のうち、第1項各号に掲げる職員以外の職員 同項第2号に掲げる職員

## < 処遇反映による問題点 >

- ・ 評価の結果を給与に反映させるとしても、現在の人事評価の基本は、絶対評価であり基本的には少なくとも同一の級に在籍する限り評価の基準は変わらない。
- ・ そのため（極めて）優秀と評価される職員は毎年同様の評価を受ける可能性がある。評語の組み合わせ表により機械的に昇給区分を決定し続けると、特定の職員が毎年上位昇給し続けることになってしまう。
- ・ 昇給の影響は退職まで続くこととなるため、評価上のわずかな差であっても、昇給の影響は累積し標準者との差が開き続けることとなる。

こういった運用が行われるとすれば、それが実際の業務の状況や評価を反映したものとは言えない。さらにごく一部の職員のモチベーションは上がるかもしれないが多くの職員のモチベーションに悪影響を与えることは明らかであり、組織全体のモチベーションを結果として下げることにつながる。

# 人事評価制度の目的と当局の狙い

◆人事評価制度の**本来の目的**は、人事管理・人材育成を行うためのものであり、主に次のことがうたわれています。

- ① 個人の能力・適性を分析・評価し、適材適所の配置を実現（配置・異動）
- ② 職務遂行能力と本人の職能開発、教育訓練・啓発人材育成
- ③ 能力や業績・貢献度、職務行動など

このことにより、明確な客観的基準で評価し、賃金・賞与、昇格・昇進などに反映することで、公平で公正な処遇を行うとしています。

◆しかし、**当局のねらい**は、別なところにもあり、次のような背景のもとに進められる可能性があることに注視し、対応していかなければなりません。

- ① 総人件費の抑制
- ② 労務管理の強化と成果主義の拡大
- ③ 組合員の分断と労働組合の弱体化  
…賃金の個別化⇒個人取引・個人交渉⇒組合員から労働組合や団体交渉が不要と捉えかねない
- ④ 公務員攻撃に対する住民への説明、選挙等での票集めなど

# 人事評価制度の活用における問題点

## (1) 任用

- ① 等級別基準職務表の条例化による職務給の原則の徹底とあいまって、任用基準が厳格化される
- ② 一定期間の能力・実績に基づく運用となり、これまでの年功型の要素が排除される

## (2) 給与

- ① 昇給への運用は職員間に給与格差をつける結果になる
- ② 一定期間の評価結果は1年間であり、人事異動（得意・不得意）などを含む中長期的な評価はできない
- ③ 絶対評価の場合でも相対化される
- ④ 評価者による誤差や感情移入でも直接給与に影響がでる
- ⑤ 勤勉手当上位者の原資は標準者の成績率の引き下げで確保される

## (3) 分限

- ① 人事評価制度の導入により分限基準の見直しが懸念（評価結果による分限）
- ② 下位区分（最下位ではない）の職員も根拠事実や要因の分析が行われる
- ③ 相対評価のため最下位の職員は評価期間ごとに必ず出る（複数人の場合も）
- ④ 最下位の職員には、繰り返し注意・指導のほか、必要に応じ担当見直し、転任、集中的な特別研修が行われプレッシャーやレッテル貼りにつながる

## (4) 人材育成

- ① 評価基準・期待する人材像の明示は、職員の個性や多様性を排除し画一的な人材育成の危険性（職務における創造性・チャレンジ意欲も減退）
- ② 評価者は荷重な責任感、被評価者は常に監視されている感覚を覚え、職場のコミュニケーション破壊の懸念

# 等級別基準職務表の概要

## 等級別基準職務表の条例化・公表

- 改正地公法により、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および等級等ごとの職員数の公表が義務付けられることとなった。
- **条例化**：職員の職務の複雑、困難及び責任の度に基づく等級ごと、に明確な給料額の幅を定めていなければならない。議会審議等を通じて、地方公務員給与における職務給の原則を一層徹底させようとする観点から、職員の職務を給料表の各等級に分類する際の具体的な基準となる等級別基準職務表を給与に関する条例で定めることとしたものであること。
- **公表**：等級別基準職務表に基づく個々の具体的な職務の各等級への格付けの運用に係る地方公共団体の説明責任を強化し、職務給の原則の徹底を図るため、等級及び職制上の段階ごとの職員の数公表することとしたものであること。
- **その他**：**企業職員及び技能労務職員**の給与については、地方公営企業法において、「その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない」と規定されており、また、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による人事評価制度の規定が適用され、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることとされていることから、1及び2に準じ、給与の種類及び基準を定める条例に基づく規則等で職務分類の基準を定めるとともに、等級及び職制上の段階ごとの職員数の公表を行うなどの**措置を講じることが適当であること。**

# 等級別基準職務表の条例化・公表における問題点

## (1) 職務給の原則の徹底

- ① 条例化することで安易な改正を抑制し厳格に運用させる（縛りをかける）
- ② ワタリ禁止の徹底（結果として早期に低位の級の最高号給で頭打ち）
- ③ 現業・公企職員や「男女」「学歴」「職種」「年代」「企画部門と出先」の格付け低下の懸念

## (2) 公表による監視の強化

- ① 議会・地域住民から常に監視され人事当局は説明責任を過剰に意識
- ② 各級の職名ごとの内訳公表により、昇任（昇格）基準の改悪の懸念

## (3) 総合的な影響

- ① 人事評価制度とあいまって、ライン職・幹部職員数が減少し競争意識が増大
- ② 結果として、職員数減、総額人件費抑制の効果と労働組合の弱体化

# 人事評価制度に関する自治労方針

## 【自治労の考え方】

- ◆ 4原則（公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保）、2要件（労働組合の関与・参加、苦情解決制度の構築）が確保された評価制度の確立をめざすこと。
- ◆ 導入にあたっては職員間に差をつけることが目的でないことを明確にさせ、拙速に給与への反映を行わないこと。  
⇒ 人事評価制度の導入自体は管理運営事項だが、それによって賃金・労働条件が変更となることから労使交渉事項となり、しっかり事前の労使協議・合意をめざすこと。

# 人事評価制度に関しての自治労方針

## 【重点課題】

- ①人事評価制度の設計、運用の改善において、労働組合が必ず関与・参加すること
- ②制度の導入にあたって、十分な施行期間を確保し、検証を重ねること
- ③評価基準は、評価者・批評家者に分かり易いものとする
- ④苦情解決制度を創設・整備し、労働組合が関与・三角するものとする
- ⑤評価結果の給与・処遇への反映は、十分な労使交渉と合意によること

# 人事評価制度に関する具体的な取り組み

## <基本的な取り組み>

### ①本部の取り組み

- ア 国家公務員の改正動向を注視し、公務労協・公務員連絡会に結集して、必要な対策を進めます。
- イ 人事評価制度の改正・導入にあたっては、労使の交渉・協議に基づく「職員を始めとして十分な周知と相互の理解」が得られることを基本に、不適切な指導・助言を行わないよう総務省対策を強化します。
- ウ 人事評価制度に関する国の実施状況、自治体の活用事例、県本部の取り組みを適宜収集し、情報提供をはかります。

### ②県本部の取り組み

- ア 人事評価制度に関する自治労の方針、重点課題に基づき、各県内の事情にあわせた県本部対応方針を明確にするとともに、各単組の進捗状況にあわせ取り組みを推進します。
- イ 都道府県および県内市町村における人事評価制度の改正・導入状況、制度内容、取り組み課題について、自治労人事評価制度調査結果（2016年）なども参考に把握し、各単組に情報提供を行います。
- ウ 人事評価制度の実施について、県市町村課交渉を実施し、労使の交渉・協議に基づく各市町村の自主性を尊重すること、評価制度のモデルなどを押し付けないこと、制度設計・運用の干渉にあたる関与をしないことなどを求めます。

### ③単組の取り組み

すべての単組は、人事評価制度に関わる単組交渉指針（別添参照）をもとに、労使交渉・協議を進めます。

#### 〔実施・施行がされていない単組〕

- ア 人事評価制度はあくまで人材育成を目的とする制度とすることを大前提とし、4原則（公平・公正性、透明性、客観性、納得性）2要件（労働組合の関与、苦情解決システムの構築）に基づき、交渉・協議を進めます。
- イ 自治体当局の動向や、他自治体の導入状況の把握に努めます。（当局ペースで人事評価制度の検討・導入が一方的に進められないよう、当局動向を適宜把握し、労働組合側のイニシアチブにより対応ができるようにしていくことが肝要です）
- ウ 人事評価制度の検討・導入に関しては、労使検討委員会を設置するなど、労使交渉・協議によることとします。
- エ 導入にあたっては試行を行うとともに、試行をふまえ、労使協議と見直しを行うこととします。なお、評価結果の給与・処遇への反映については、労使交渉事項とします。

#### 〔すでに実施・実行がされていない単組〕

- ア ①評価の公平・公正性、②苦情処理機関の設置、③給与への反映の有無、④フォローアップ施策の実施等の点検・検証を継続的に行うなど、労働組合が積極的に関与して、運用・制度の改善のための労使交渉・協議を行います。  
その際は、県内他自治体の事例や本部が調査した事例（別添）を参考に、より自治労方針と組合員ニーズに即した制度を追求します。
- イ 人事評価の制度・運用の改善に関しては、労使検討委員会を設置するなど、労使交渉・協議によることとします。なお、評価結果の給与・処遇への反映については、労使交渉事項とします。

# 単組交渉方針（要約）

今後交渉する単組は、次の項目を参考に当局の考え方を提示させ、**労使交渉を実施する必要があります。**

- ① 労使交渉なく一方的な実施はさせない。
- ② 主たる目的は人材育成とし、職員間に格差や競争をもたらすことを目的とさせない。
- ③ 評価は絶対評価（加点評価）とし、相対評価はさせない。
- ④ 評価結果を「任用・賃金・分限」などの制度に直結させない。
- ⑤ 新たな昇給制度・基準を確立させる。
- ⑥ 勤勉手当成績率は標準成績率を下げさせない。
- ⑦ 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。
- ⑧ 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。
- ⑨ 最終判断は評価委員会などで決定させる。
- ⑩ 評価シートや評価基準の事前協議と、評価結果の本人開示、毎年1回以上の運用結果の開示を行わせる。
- ⑪ 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。
- ⑫ 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を設置をさせる。
- ⑬ 等級別基準職務表の見直しにより、現行基準の改悪は行わせなせない。
- ⑭ 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。

# 特徴ある運用について

## <概況>

自治労本部は現状把握と今後の単組・県本部の取り組みを支援すべく、2022年に「人事評価制度の運用に関する調査」を実施しました。また、現在各自治体の運用方法を分類化し、特徴ある単組に対してヒアリング調査を実施し、分析を行いました。（別紙参照）

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

# まとめ（課題と取り組みポイント）

## ①労働組合の関与を保持すること

- ・一昨年の調査においては、「労働組合が関与していない」「評価状況を把握」していないと回答した単組が一定数あります。
- ・導入の際の関与は言うまでもなく、導入後も適宜組合員からの声を吸い上げ、適正な制度運用の追及を継続します。
- ・とりわけ分限処分にも反映がなされることとなっているため、苦情処理委員会への参画も含め、下位評価者への対応は注視していく必要があります。

## ②十分な施行期間と定期的な運用点検・見直しをすること

- ・制度導入（処遇反映）にあたっては、まずは管理職からの実施を前提に、一般職員については、十分に試行期間を確保したうえで、本格実施の際には必ず点検・見直しを求めます。
- ・当局まかせにはせず、アンケート調査等の実施を行いながら、組合員の現状認識と制度の不具合を常に把握し、組合員納得の上での制度運用を追求します。
- ・100あれば100通りあるのが人事評価制度。より良い制度の探求し、改善を追求します。

## ③これまでの賃金ラインを維持すること

- ・賃金改善のためには、いわゆる特別昇給も含めた「賃金ライン」の改善が必要です。
  - ・現行で特昇を確保している単組においては、人事評価制度導入後も引き続き運用がなされるよう、労使合意を行うことが重要です。
- 勤務評定による昇給・昇格時とは違いますが、人事評価制度のなかでしっかりと特昇の確保を求めます。

総行給第74号  
総行女第29号  
令和5年12月22日

各都道府県総務部長  
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)  
各指定都市総務局長  
(人事担当課扱い)

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課  
給与能率推進室長  
女性活躍・人材活用推進室長  
(公印省略)

### 地方公共団体における人事評価結果の活用について

人事評価については、その実施が義務付けられており、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されております。

総務省としては、これまで、すべての地方公共団体で人事評価結果が適切に活用されるよう、各種会議の場を通じ、制度の適切な運用を周知しているところです。

各地方公共団体においては、特に下記事項にご留意の上、適切にご対応いただきますようお願いいたします。

また、人事評価は、導入すること自体が目的ではなく、職員のモチベーションを高め、組織全体の公務能率の向上につなげていくため、評価結果の活用を通じ、人材育成につなげていくことが重要です。

本日発出した「人材育成基本方針策定指針の改正について」(令和5年12月22日付総行給第71号・総行公第130号・総行情第111号)では、各地方公共団体が人材育成の取組を具体化する際に検討する事項として、人事評価の活用についても言及していることから、人材育成の取組を推進する際の参考にしていただきますようお願いいたします。

各都道府県の市区町村担当課におかれては、管内市区町村に対してこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていること、並びに本通知は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第59条(技術的助言)及び地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4(技術的な助言)に基づくものであることを申し添えます。

## 記

### 1 人事評価結果の活用について

先般実施した「地方公共団体における人事評価結果の活用状況等調査」（令和5年6月26日付総行女第17号）によれば、人事評価の結果を昇給、勤勉手当、昇任・昇格及び分限処分に活用していない団体が数多く見受けられました（別添）。

上記調査結果を踏まえ、市町村をはじめ人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体にあっては、速やかに必要な措置を講じていただくようお願いいたします。また、勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図る必要があるため、すべての地方公共団体で人事評価の結果が適切に活用されるよう、速やかに取り組んでいただくようお願いいたします。併せて、市区町村課に本年に作成いただいた人事評価の結果の活用推進に向けた工程表に基づいた取組を、着実に進めていただきますようお願いいたします。

### 2 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての人事評価結果の活用等について

本年5月に公布された地方自治法の一部を改正する法律（令和5年法律第19号）により、令和6年度から、パートタイムの会計年度任用職員に対して、勤勉手当を支給できることとなったことに伴い、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての運用上の留意事項等として、令和5年6月9日付公務員部長通知で、人事評価に関する事項として、「成績率については、人事評価の結果を適切に反映する必要があること」や「地方公務員法上、会計年度任用職員も含めたすべての職員が実施の対象であり、定期的に人事評価を行わなければならないこと」等を助言するとともに、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」を改正し、提供したところです。これらについては、施行日までにすべての地方公共団体で適切に対応いただきますようお願いいたします。

#### 【担当】

総務省自治行政局公務員部公務員課  
給与能率推進室

寶田、國奥

電 話：03-5253-5550

女性活躍・人材活用推進室

大森、福田、窪田

電 話：03-5253-5546

# 人事評価結果の活用状況等調査結果のポイント

(令和5年4月1日現在)

- 人事評価結果の活用状況については、
- ・ 都道府県及び指定都市は、すべての団体において、人事評価結果を全項目に活用済(今回調査で、指定都市が全項目活用済みとなった)。
  - ・ 市区町村は、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7~8割程度、分限への活用は7割弱にとどまっている。

## <人事評価結果の活用状況一覧>

【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】

	昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
都道府県	47 (100.0%)						
指定都市	20 (100.0%)						
市区町村	1,272 (73.9%)	1,224 (71.1%)	1,395 (81.1%)	1,318 (76.6%)	1,359 (79.0%)	1,348 (78.3%)	1,139 (66.2%)
合計	1,339 (74.9%)	1,291 (72.2%)	1,462 (81.8%)	1,385 (77.5%)	1,426 (79.8%)	1,415 (79.1%)	1,206 (67.4%)

## 【参考】人事評価結果の活用状況等調査の昨年との比較

		昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
		管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
都道府県 (47団体)	令和4年4月1日	47 (100.0%)						
	令和5年4月1日	47 (100.0%)						
指定都市 (20団体)	令和4年4月1日	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	18 (90.0%)	20 (100.0%)	18 (90.0%)
	令和5年4月1日	20 (100.0%)						
市区町村 (1,721団体)	令和4年4月1日	1,201 (69.8%)	1,157 (67.2%)	1,332 (77.4%)	1,240 (72.1%)	1,292 (75.1%)	1,280 (74.4%)	1,018 (59.2%)
	令和5年4月1日	1,272 (73.9%)	1,224 (71.1%)	1,395 (81.1%)	1,318 (76.6%)	1,359 (79.0%)	1,348 (78.3%)	1,139 (66.2%)
合計 (1,788団体)	令和4年4月1日	1,268 (70.9%)	1,224 (68.5%)	1,399 (78.2%)	1,307 (73.1%)	1,357 (75.9%)	1,347 (75.3%)	1,083 (60.6%)
	令和5年4月1日	1,339 (74.9%)	1,291 (72.2%)	1,462 (81.8%)	1,385 (77.5%)	1,426 (79.8%)	1,415 (79.1%)	1,206 (67.4%)

※ 網掛け部分は昨年よりも改善したもの

地方公共団体における人事評価結果の  
活用状況等調査結果  
(令和5年4月1日現在)

- 1 項目別人事評価結果の活用状況……………P1
- 2 都道府県別市区町村の人事評価結果の活用状況…P2

令和5年12月  
総務省

## <1 項目別人事評価結果の活用状況>

【活用済み団体：①、②、③のすべてを満たした団体】

### ○ 昇給

	活用済み		①反映済み		②区分設定済み		③根拠規程等整備済み	
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員
都道府県	47 (100.0%)							
指定都市	20 (100.0%)							
市区町村	1,272 (73.9%)	1,224 (71.1%)	1,291 (75.0%)	1,243 (72.2%)	1,484 (86.2%)	1,469 (85.4%)	1,488 (86.5%)	1,478 (85.9%)
合計	1,339 (74.9%)	1,291 (72.2%)	1,358 (76.0%)	1,310 (73.3%)	1,551 (86.7%)	1,536 (85.9%)	1,555 (87.0%)	1,545 (86.4%)

### ○ 勤勉手当

	活用済み		①反映済み		②区分設定済み		③根拠規程等整備済み	
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員
都道府県	47 (100.0%)							
指定都市	20 (100.0%)							
市区町村	1,395 (81.1%)	1,318 (76.6%)	1,409 (81.9%)	1,331 (77.3%)	1,533 (89.1%)	1,503 (87.3%)	1,554 (90.3%)	1,527 (88.7%)
合計	1,462 (81.8%)	1,385 (77.5%)	1,476 (82.6%)	1,398 (78.2%)	1,600 (89.5%)	1,570 (87.8%)	1,621 (90.7%)	1,594 (89.1%)

### ○ 昇任・昇格

	活用済み		①参考資料として反映済み		②要件設定済み		③根拠規程等整備済み	
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員
都道府県	47 (100.0%)							
指定都市	20 (100.0%)							
市区町村	1,359 (79.0%)	1,348 (78.3%)	1,591 (92.4%)	1,575 (91.5%)	1,441 (83.7%)	1,435 (83.4%)	1,460 (84.8%)	1,459 (84.8%)
合計	1,426 (79.8%)	1,415 (79.1%)	1,658 (92.7%)	1,642 (91.8%)	1,508 (84.3%)	1,502 (84.0%)	1,527 (85.4%)	1,526 (85.3%)

### ○ 分限

	活用済み		①参考資料として反映済み	②要件設定済み	③根拠規程等整備済み
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員
都道府県	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)
指定都市	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)
市区町村	1,139 (66.2%)	1,475 (85.7%)	1,202 (69.8%)	1,305 (75.8%)	
合計	1,206 (67.4%)	1,542 (86.2%)	1,269 (71.0%)	1,372 (76.7%)	

## <2 都道府県別市区町村の人事評価結果の活用状況>

団体名	団体数 <small>(※指定都市を除く)</small>	昇給				勤労手当				昇任・昇格				分限	
		活用済み				活用済み				活用済み				活用済み	
		管理職員		一般職員		管理職員		一般職員		管理職員		一般職員		団体数	割合
		団体数	割合												
北海道	178	67	37.6%	65	36.5%	91	51.1%	83	46.6%	82	46.1%	78	43.8%	76	42.7%
青森県	40	38	95.0%	38	95.0%	40	100.0%	40	100.0%	34	85.0%	34	85.0%	35	87.5%
岩手県	33	27	81.8%	27	81.8%	28	84.8%	28	84.8%	28	84.8%	28	84.8%	26	78.8%
宮城県	34	22	64.7%	21	61.8%	27	79.4%	26	76.5%	27	79.4%	27	79.4%	20	58.8%
秋田県	25	22	88.0%	22	88.0%	22	88.0%	21	84.0%	20	80.0%	20	80.0%	16	64.0%
山形県	35	17	48.6%	17	48.6%	14	40.0%	14	40.0%	18	51.4%	18	51.4%	14	40.0%
福島県	59	28	47.5%	28	47.5%	36	61.0%	36	61.0%	31	52.5%	31	52.5%	21	35.6%
茨城県	44	44	100.0%	44	100.0%	43	97.7%	43	97.7%	38	86.4%	39	88.6%	34	77.3%
栃木県	25	24	96.0%	24	96.0%	25	100.0%	25	100.0%	24	96.0%	24	96.0%	22	88.0%
群馬県	35	30	85.7%	28	80.0%	29	82.9%	28	80.0%	32	91.4%	33	94.3%	35	100.0%
埼玉県	62	47	75.8%	44	71.0%	55	88.7%	52	83.9%	62	100.0%	62	100.0%	35	56.5%
千葉県	53	43	81.1%	40	75.5%	47	88.7%	38	71.7%	42	79.2%	41	77.4%	35	66.0%
東京都(区)	23	23	100.0%	23	100.0%	23	100.0%	23	100.0%	23	100.0%	23	100.0%	23	100.0%
東京都(市町村)	39	39	100.0%	39	100.0%	38	97.4%	38	97.4%	35	89.7%	35	89.7%	26	66.7%
神奈川県	30	23	76.7%	22	73.3%	24	80.0%	21	70.0%	21	70.0%	21	70.0%	15	50.0%
新潟県	29	27	93.1%	27	93.1%	27	93.1%	27	93.1%	27	93.1%	27	93.1%	21	72.4%
富山県	15	13	86.7%	13	86.7%	14	93.3%	14	93.3%	12	80.0%	12	80.0%	9	60.0%
石川県	19	19	100.0%	19	100.0%	19	100.0%	19	100.0%	18	94.7%	18	94.7%	13	68.4%
福井県	17	17	100.0%	17	100.0%	17	100.0%	17	100.0%	16	94.1%	16	94.1%	11	64.7%
山梨県	27	25	92.6%	25	92.6%	27	100.0%	27	100.0%	27	100.0%	27	100.0%	27	100.0%
長野県	77	75	97.4%	75	97.4%	75	97.4%	75	97.4%	77	100.0%	77	100.0%	76	98.7%
岐阜県	42	41	97.6%	41	97.6%	40	95.2%	40	95.2%	41	97.6%	41	97.6%	41	97.6%
静岡県	33	23	69.7%	22	66.7%	27	81.8%	25	75.8%	22	66.7%	21	63.6%	16	48.5%
愛知県	53	51	96.2%	50	94.3%	53	100.0%	53	100.0%	51	96.2%	51	96.2%	44	83.0%
三重県	29	13	44.8%	12	41.4%	25	86.2%	19	65.5%	21	72.4%	21	72.4%	13	44.8%
滋賀県	19	14	73.7%	13	68.4%	15	78.9%	15	78.9%	14	73.7%	14	73.7%	12	63.2%
京都府	25	15	60.0%	12	48.0%	19	76.0%	17	68.0%	17	68.0%	17	68.0%	15	60.0%
大阪府	41	22	53.7%	21	51.2%	35	85.4%	30	73.2%	32	78.0%	31	75.6%	24	58.5%
兵庫県	40	32	80.0%	27	67.5%	38	95.0%	35	87.5%	36	90.0%	36	90.0%	24	60.0%
奈良県	39	36	92.3%	33	84.6%	37	94.9%	36	92.3%	37	94.9%	36	92.3%	36	92.3%
和歌山県	30	30	100.0%	30	100.0%	29	96.7%	29	96.7%	27	90.0%	27	90.0%	27	90.0%
鳥取県	19	16	84.2%	15	78.9%	17	89.5%	16	84.2%	14	73.7%	14	73.7%	10	52.6%
島根県	19	12	63.2%	10	52.6%	13	68.4%	8	42.1%	12	63.2%	10	52.6%	11	57.9%
岡山県	26	19	73.1%	18	69.2%	22	84.6%	21	80.8%	18	69.2%	18	69.2%	16	61.5%
広島県	22	9	40.9%	9	40.9%	15	68.2%	13	59.1%	21	95.5%	21	95.5%	11	50.0%
山口県	19	16	84.2%	16	84.2%	19	100.0%	18	94.7%	15	78.9%	15	78.9%	13	68.4%
徳島県	24	23	95.8%	23	95.8%	18	75.0%	18	75.0%	22	91.7%	22	91.7%	12	50.0%
香川県	17	11	64.7%	11	64.7%	10	58.8%	10	58.8%	16	94.1%	16	94.1%	5	29.4%
愛媛県	20	18	90.0%	18	90.0%	20	100.0%	20	100.0%	20	100.0%	20	100.0%	14	70.0%
高知県	34	32	94.1%	32	94.1%	33	97.1%	33	97.1%	34	100.0%	34	100.0%	33	97.1%
福岡県	58	35	60.3%	33	56.9%	47	81.0%	45	77.6%	36	62.1%	35	60.3%	36	62.1%
佐賀県	20	13	65.0%	12	60.0%	14	70.0%	13	65.0%	17	85.0%	17	85.0%	16	80.0%
長崎県	21	11	52.4%	10	47.6%	16	76.2%	11	52.4%	18	85.7%	18	85.7%	12	57.1%
熊本県	44	27	61.4%	27	61.4%	25	56.8%	25	56.8%	24	54.5%	24	54.5%	24	54.5%
大分県	18	12	66.7%	11	61.1%	11	61.1%	7	38.9%	16	88.9%	16	88.9%	10	55.6%
宮崎県	26	17	65.4%	13	50.0%	22	84.6%	16	61.5%	20	76.9%	19	73.1%	18	69.2%
鹿児島県	43	32	74.4%	25	58.1%	28	65.1%	24	55.8%	40	93.0%	39	90.7%	29	67.4%
沖縄県	41	22	53.7%	22	53.7%	26	63.4%	26	63.4%	24	58.5%	24	58.5%	27	65.9%
平均(※)	1,721	1,272	73.9%	1,224	71.1%	1,395	81.1%	1,318	76.6%	1,359	79.0%	1,348	78.3%	1,139	66.2%

＜別冊資料＞

## 人事評価制度等に関わる単組交渉の指針（2016年改訂版）

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。これを受けて、人事評価制度は2015年4月から試行を開始し、2016年4月から本格実施された。

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に、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。
- 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。（\*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) 職員数の公表は「職制上の段階ごと」にとどめること。
- (3) 標準的な昇級の変更など、組合員に不利益を生じさせないこと。
- (4) 公表方法についても具体的協議を行うこと。
- (5) 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、自治労人事評価制度調査（2016年）では、182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。

○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るルール化する、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、委員〇〇名により構成する。
2. 委員の任期は1年とし、〇〇月〇〇日から翌年〇〇月〇〇日までとする。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。