

平成24年3月7日

大阪府議会
議長 浅田 均 様

大阪府人事委員会
委員長 栗原 良扶

条例案に関する意見について（回答）

平成24年2月23日付け大府議議第1698号による意見聴取について、本委員会の意見は下記のとおりです。

記

1 関係条例案

- (1) 第69号議案 知事及び副知事の給料、手当及び旅費に関する条例等一部改正の件中、関係条項
- (2) 第149号議案 職員基本条例制定の件
- (3) 第150号議案 職員基本条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例制定の件
- (4) 第151号議案 大阪府教育行政基本条例制定の件中、関係条項
- (5) 第152号議案 大阪府立学校条例制定の件中、関係条項
- (6) 第153号議案 大阪府警察職員の分限に関する条例制定の件
- (7) 第154号議案 大阪府警察職員の懲戒の手續及び効果に関する条例制定の件

2 本委員会の意見

上記第149号議案職員基本条例制定の件に関する、本委員会の権限に関わる事項についての意見は別紙のとおりであり、その余の条例案については、適当と考えます。

(別紙)

第149号議案 職員基本条例制定の件に関する意見

第1 はじめに ― 本意見の視点

本条例案は、大阪が都市間競争を勝ち抜くとともに、活力と魅力があふれ府民が安心して暮らすことができる地域となるために新たな地域経営モデルが必要であると、そのためには公務員制度の改革をさらに進める不断の改革に取り組まねばならないとの前提のもと、能力と実績に応じた人事を徹底し、意欲と誇りにあふれる職員が府民のために全力を尽くすことができる組織を実現することをめざし、制定するものとされている。

意欲と誇りにあふれる職員が府民のために全力を尽くすことができる組織の実現は、まさに府の人事行政の目標であるところ、本条例案は、そのために、旧来の制度の基本的な変更を内容とする現状の制度の改革をめざすとするものである。

ところで、人事制度の改革は、首長のリーダーシップとともに、実際に組織を構成し、府政の現場に携わる職員の当事者意識をもった自発的な意欲とが相まってはじめて、実効性のある改革が可能となるものと考えられる。

本条例案には、従前の制度、運用を変更する重要な課題が少なからず含まれているが、その企図する改革が、真に実効ある改革となるためにも、本条例案の審議、運用においては、職員の意欲に配慮する視点に留意されることを、強く期待するものである。

なお、本条例案は労使間での協議・交渉を経て提出されたものであるところ、当該協議・交渉の期間が極めて短期であったことについて、職員団体からの指摘が本委員会に寄せられていることを付言する。

第2 本条例案の各項についての意見

1 管理職の任用について

本条例案第8条は、部長その他任命権者が定める職員（以下、「部長職等」という）については原則として、職員及び職員以外の者から公募により任用するとし、職員以外の者の任用は、任期付職員とする。

これまで、部長職等の一部の職員の任用において職員以外の者から公募する運用が行われてきたところ、本条例案は、これら部長職等の任用にあたっては公募によることを原則とするもので、これら部長職等は職員が担ってきた制度を大きく変更するものである。

ところで、これら部長職等については、組織にこだわらない幅広いマネジメント能力が求められるとともに、同時に府行政全般の情報の蓄積による経験に裏付けられた実務能力が必要とされる職でもある。

本条例案は、原則公募制とすることにより、これらの要請に応えようとするものと思われるが、部長職によっては、長年の府職員としての蓄積がより求められる場合もあれば、これに拘束されない幅広いマネジメント能力が有用な場合もあるように思われる。

したがって、本条例案の規定する公募制のもとにおいても、当該任用の時点における状況ないしは当該部長職等の属性等に応じて、当該部長職等の任用を公募によるべきか否か、公募によるとしても職員以外からの任用を重視するのか、あるいは職員からの任用に重きを置くべきか等々について、府政の実情、そして組織あるいは職員の活性化の観点から、柔軟な運用が極めて肝要と思料されるところである。

2 相対評価について

(1) 第15条において、任命権者は、相対評価により人事評価を行うことを規定している。

これまでの本府における人事評価は、絶対評価によりおこなわれ、財源の関係から、給与への反映において一部相対評価の手法が用いられてきたところであり、人事評価を相対評価によることを規定する本条例案は、本府職員に対する人事評価のあり方の基本的転換を求めるものである。

人事評価は職員の資質、能力、執務意欲の向上を図ることを目的であると謳う本条例案第14条の趣旨からも、職員の育成をねらう絶対評価が本来の手法ではないかとも考えられるところ、現状の職員の評価結果が適正でないのではないか等の認識から、本条例案第15条において、相対評価を原則としている。

しかしながら、かかる相対評価のもとでは、本来なら中位評価を受けるべき職員が低位評価を受けるおそれがあることは否定しきれないところと思われ、

職員の士気、意欲をそぐことになりかねないことが懸念される。

このため、かかる評価手法が、組織の活性化と職員の育成と意欲を向上させるに資するものとするためには、具体的な評価の運用において、評価の適切性の確保や全体的な相対評価手法の確立など、職員の理解が得られる基準等の策定とたゆまない検証が不可欠である。

このような趣旨から、施行時期までの間、具体的な評価手法等について、職員の十分な理解を得たうえで、職員の意欲と誇りを損なうことのない評価体制を整備すべき必要があることを、強く指摘しておくものである。

- (2) なお、「職員基本条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例案」によると「人事評価が継続して任命権者が定める基準を下回る場合であって、研修その他必要な措置を実施しても勤務実績の改善がない場合」には、法第28条第1項第1号による降任、または免職の分限処分をすることができることとする改正(職員の分限に関する改正後の条例案第3条第1項第1号)が予定されている。

この分限に関する改正条例案によっても、相対評価だけで分限処分をするものではないと解されることから、本来、中位評価を受けるべき職員であれば、かかる分限処分の対象になるものではないと考えられるが、かかる意味においても、職員に誤解を与えることがないよう、今後、任命権者において、相対評価による人事評価制度とすることの趣旨や意義について、職員の十分な理解が得られるよう、周知を図ることが求められる。

3 民間事業者における給与水準等の実態把握について

本条例案は、人事委員会が民間事業者における給与水準等の実態を把握するため、直近の賃金構造基本統計調査その他公共的団体が行う賃金等に関する調査を参考として活用しなければならないとする(第20条4項)。

現在、人事委員会は、大阪府内の民間事業者における給与水準等を把握する手法として、主として人事院等との共同調査による職種別民間給与実態調査結果に依拠しているところ、本条例案が指摘する賃金構造基本統計調査などの調査結果についても、広く研究してきたところである。

しかるに、賃金構造基本統計調査については、調査時期のタイムラグ、同等の職位の正確な把握の困難さ等から、ただちにこれらを活用しうる状況にはないこ

とから、これらの活用の余地について、さらに検討を重ねるところであることを付記しておく。

4 分限処分及び懲戒処分について（職務命令違反）

職員の分限処分にあたっては、当該職員の勤務の状況、性格、社会的環境等を総合的に考慮するとされ(第25条第1項)、また懲戒処分においては、当該職員の仕事のほかに、その職責、他の職員又は社会に与える影響等を総合的に考慮するとされているように(第26条第1項)、分限処分あるいは懲戒処分においては、これら要因を総合的に判断したうえで行われる必要があるところである。

これに関連して、職務命令違反行為の繰り返しについては、累計の回数をもって免職を標準的な分限処分と規定(第27条第2項)している。研修等の措置を講じた後の違反の繰り返しとはいえ、単に違反の累積回数だけで処分されるべきではなく、ここでも総合的判断が求められるものであることを付言しておく。