

2008年5月22日

国土交通大臣
冬柴 鐵三 様

国土交通省職員組合
中央執行委員長 竹林 和也

人事評価に関する要求書

私たちは、新たな人事評価制度の検討にあたっては、民主的な労使関係を築くことを基礎として、現行の勤務評定制度に代わり労使双方から信頼される新しい人事評価制度を導入すべきであるという立場で、「4原則2要件」を具備した評価制度とするよう、求めてきました。

過日、行政改革担当大臣から「人事評価制度骨子(案)」が、人事院総裁から「人事評価の結果の活用に関する措置素案」が提示され、新たな人事評価の本格実施に向けた準備作業が本番を迎えています。

改正国家公務員法の施行が迫り、信頼できる人事評価制度の構築と納得性の高い活用のあり方を検討していくことが喫緊の課題となっています。

しかしながら、行政改革担当大臣から提案されている制度骨子(案)は、職員から信頼される最低限の要件である「4原則2要件」を満たしておらず、不十分な内容に留まっています。また、人事院総裁から提示された措置素案も拙速な活用を求めるなど多くの問題があります。

つきましては、貴職におかれては、職員に信頼され、活用できる人事評価制度の実現に向けて、誠意を持って交渉・協議に応じ、課題の解決に全力で当たられるよう下記の通り要求します。

記

I. 人事評価制度骨子(案)について

1. 改正国家公務員法に基づく人事評価制度について、制度の仕組みや評価基準等を交渉事項として位置づけ、制度の設計及びその運用に当たっては、国交職組と十分交渉・協議し、合意の下に作業を進めること。

また、各地方整備局においても職員団体と十分交渉・協議し、合意の下に行うよう、指導すること。

2. 目標別、評価項目別の評価結果を含め、希望の有無にかかわらず、評価結果の全面開示を義務づけること。
3. 苦情処理・苦情相談については、労使間で十分交渉・協議して具体化することとし、その仕組みについては次の通りとすること。
 - (1) 職員代表もしくは職員団体が参加する苦情処理委員会を設置すること。
 - (2) 評価結果に基づく任用・給与等の決定事項についても苦情相談、苦情処理の対象とすること。
4. 信頼度の向上、成熟化は段階的に進むことを踏まえ、不断の見直しを行うこととし、その活用については段階的に進めること。
5. 公平・公正性の確保、及び信頼度の向上、成熟化の推進を図るため、評価結果の分布等評価制度の運用状況について、職員団体に開示し、協議すること。

II. 人事評価の結果の活用に関する措置素案について

1. 改正国家公務員法に基づく人事評価とその活用については、交渉事項として位置づけ、国交職組と十分交渉・協議し、合意の下に作業を進めること。

また、各地方整備局においても職員団体と十分交渉・協議し、合意の下に行うよう、指導すること。
2. 信頼度に応じて段階的に実施することとし、一般の職員の任用、給与への活用については、施行3年後から適用すること。その間は、現行の給与決定上の勤務実績判定の仕組み等を活用した運用を行うこと。
3. 昇任候補者とする基準及び昇格の基準を「標準以上」とすること。また、勤勉手当成績区分の決定については、公平・公正性、透明性を確保するため、具体的な適用基準を明示すること。
4. 評価結果を契機とする分限処分手続きや処分の種類ごとの基準を人事院規則等で明示するなど、処分の公平・公正性を担保すること。また、評価の信頼性が高まるまで、降給、降格処分は実施しないこと。

5. 懲戒処分を、直ちに昇格の除外要件や昇給・勤勉手当の下位区分に位置づけず、軽微なものは除外すること。また、評価結果等も勘案しつつ、回復措置等を設けること。
6. 人事評価に関する苦情処理制度を踏まえ、評価結果の活用に関わる苦情処理のあり方を検討すること。
7. 公平・公正性を確保するため、特定の職員や職務に上位の評価が偏ることのないよう、評価制度や活用のあり方を工夫するとともに、活用状況を職員団体に開示し、協議すること。
8. その他、新たな人事評価制度の施行に伴い、制度の見直し等を要する事項（勤務成績判定期間の導入による新規採用者等の昇給、勤勉手当取扱いの見直し等）について、必要な対応を行うこと。

以上