

2008年7月10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

## 新たな人事評価の「リハーサル試行」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、公務においても「年功序列の人事管理から能力・実績に基づく人事管理への見直しは必要」との認識の下、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、制度官庁と交渉・協議を進めてきました。

過日、制度官庁から提示された「人事評価制度骨子」については、当初の制度骨子から比べれば前進した面もありますが、評価結果の開示や苦情処理システムへの労働組合の参加など、内容については不満が残ると言わざるを得ません。

しかしながら、私たちの上部団体である公務員連絡会と渡辺行革担当大臣との交渉で大臣から「今後とも信頼性が高く、納得性の高い人事評価制度となるよう十分意見交換していきたい」との見解が示されたことから、私たちは、全国家公務員が参加する最初で最後の極めて重要なリハーサル試行に対応していくこととしました。

貴職におかれては、新たな人事評価制度が労使双方から信頼される制度となるよう、リハーサル試行にあたり下記のとおり要求しますので、その実現に向け誠意ある対応をされるよう強く要請します。

### 記

#### 1. 「人事評価のリハーサル試行」の実施にあたっては、次の事項を実現・実施するとともに、国交職組と十分に交渉・協議し、合意の下に行うこと。

- (1) 「人事評価制度骨子」と「人事評価の結果の活用に関する措置案」については、十分な事前説明を行い職員の理解を深めること。
- (2) 評価項目、評価基準等を含む評価シートのカスタマイズ等については、国交職組と十分に交渉・協議を行い、合意に基づいて決定すること。
- (3) 評価補助者の業務は補助業務に限定し、必要最小限とすること。

- (4) 期首・期末面談については、業務の一環として明確に位置づけ、十分な面談時間を確保し、被評価者に対し納得のいく説明を丁寧に行うこと。
- (5) 評価者訓練を十分に行うこと。
- (6) 評価結果については、目標別、評価項目別を含め全面開示すること。
- (7) 試行に伴う苦情や問題点は、随時国交職組に情報提供するとともに、労使で十分協議し、問題点等を改善すること。
- (8) 目標設定にあたっては、所定勤務時間内での目標を定めるよう周知徹底すること。

**2. 評価制度の本格実施に向け、評価者・被評価者双方から信頼される制度を確立するため、次の事項を実現・実施すること。**

- (1) 苦情処理・苦情相談については、職員代表又は労働組合が参加する苦情処理委員会を設置し、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。
- (2) 人事評価の結果の活用については、人事評価制度の信頼度・成熟度に応じて、段階的に実施するよう人事院に申し入れること。

- 4原則 公平・公正性、客観性、透明性、納得性……結果の本人開示は不可欠。
- 2要件 苦情処理制度、労働組合の関与……人事部門から独立した苦情処理制度を。

以上