

平成 24 年 2 月 8 日
大阪府総務部

職員基本条例案の主要な論点

1. 幹部職員の公募

- ・任期付職員の採用は、現行法上、庁内から得られない専門的知識や経験、優れた識見を必要とされる場合に限り外部人材を採用するものであり、部長という恒常的に置くポストについて、その全てを任期付職員とすることは、法の趣旨にそぐわない。
- ・幹部ポストの採用は、一律に庁内外公募とするのではなく、庁内から募るか、外部から人材を募るか、庁内外から同時に募るかについて、任命権者が、そのポストに求められる知識・能力を見極め、判断できるよう規定することが望ましい。

2. 職員の人事評価

- ・人事評価の目的は、職員の資質・能力を高め、組織を最大限活性化するために行うものであり、勤務実績不良の職員を指導・研修・処分するために行うものではない。
- ・相対評価を行うことは、実務的に相当な困難を伴う。
たとえば、評価者が自分の部下の順位を決める場合、他の評価者とD評価のレベルが異なるし、また、複数の評価者を束ねる者が職員の順位を決める場合、日常の勤務状況や成果を把握していないため、評価者間の調整が必要になり、判断が大変難しい。
したがって、適正に相対評価を実施するには、こうした課題の解決が必要であり、時間をかけて緻密な制度設計をする必要がある。
- ・相対評価を実施するとしても、多くの民間企業でみられるように、職員のやる気を引き出せるよう給与反映に留めるべきである。
なお、地方公務員の給与制度上、勤務実績を反映できる手当は勤勉手当のみであり、期末手当に反映できない。

3. 職員の分限処分、懲戒処分

(1) 2年連続D評価

- ・分限処分の対象に当るほど勤務実績が不良かどうかは、本人の仕事ぶりを見て判断されるべきであり、職員同士の相対化によって判断するものではない。
- ・分布率を定めた相対評価で下位区分になったことで、分限処分に向けた指導研修の対象とされてしまうと、本人の納得は得られず、やる気を失くすだけである。
- ・相対評価が低いことのみを理由とする分限処分は違法とされる可能性が高い。

(2) 職務命令違反

- ・職務命令違反の処分ルールを条例に定めることは、職員に対して、命令順守のアナ

ウンス効果がある。

- ・ 任命権者の分限・懲戒に関する権限は、法律が直接付与したものであることから、条例で法律の要件を拡大または縮減することはできず、条例の基準は、任命権者が処分をする「目安」（標準的な基準）としての効果にとどまると解するのが相当。
- ・ 具体的な回数や指導研修の手順等を定めることは、「目安」とはいえず、あらゆる事案について、基準の定めどおり画一的な運用になってしまふことが懸念される。
- ・ 個々の事案に応じて、違反の程度・内容等を総合的に考慮し、最適な処分内容を決められるべきであり、そうしたことが読み取れる規定が望ましい。

（３）組織改廃

- ・ 民営化や一部事務組合化の場合に、「再就職の機会を与えられる」ことだけをもって分限処分を行うのは、配置転換の努力など、判例が求める解雇４要件の条件を満たしたことにはならないので、その条件を満たす規定が望ましい。

（４）その他の手続、基準

- ・ 基本的な事項を定める「基本条例」であるので、手続き等については、別途の「分限条例」及び「懲戒条例」等で定めれば足りると考える。

４．天下り

- ・ 府はすでに、橋下知事のもと、戦略本部会議（平成 22 年 1 月 13 日）において、府の責任で職員を推薦する法人役員ポストを限定、それ以外は人材バンクによることを決定、不透明な再就職手続きが問題とされる天下り批判と決別しており、再就職の原則禁止規定を置く必要がない。
- ・ 府は、現職時代に培った能力・経験をセカンドキャリアに活用できるよう、キャリアデザイン支援を行っており、出資法人等への再就職を禁止する必要はない。

５．人事監察委員会

- ・ 任命権者が共同で附属機関を設置するよりも、法律に基づいて設置された独立機関である人事委員会が監視・調査を行う方がより適切である。

６．その他

（１）給与 （人事委員会意見参照）

（２）再任用

- ・ 再任用制度は、雇用と年金の接続を図るためのものであり、その旨を制度運用にあたり規定するもの。

職員基本条例案の主要な論点

6. その他

(1) 給与

- ・賃金構造基本統計調査（賃金センサス）は、調査時点と活用時点とのタイムラグが生じ、実費弁償としての意味合いを持つ通勤手当を給与から分離して把握できないなどの課題があり、その解決なく、同調査を勧告の基礎とすることは適切ではないと考える。
- ・また、情勢適応の原則のもと、人事委員会勧告において、民間との給与比較はその根幹をなすものであり、職員の労働基本権が制約された状況において、本府のみが、国や他の都道府県と異なる未成熟な基準によることは慎重であるべきと考える。
- ・民間との給与比較の手法については、本委員会としてもさらに検討するところであるが、上記のとおり、現時点で直近の賃金構造基本統計調査を基礎として給与水準の勧告をすることは適切ではない。
- ・財政状況を人事委員会勧告の考慮事項とすることについては、人事委員会が府の歳入・歳出の状況を勘案しながら人件費総額を調整することとなり、知事の予算編成権との関係から、適当ではないと考える。