

政務活動費活動報告（研修）

(1) 研修名：

地方議員研究会セミナー「人事制度の問題点」給与は給料表で決まっている
地方議員研究会セミナー「人事制度の問題点」人事評価の給与への反映

(2) 参加者：

安藤 博

(3) 日時・場所：

平成27年7月1日（水） 14時00分～16時30分

平成27年7月2日（木） 9時30分～12時30分

札幌国際ビル

【1. 研修目的】

株式会社グローバルダイナミックス代表で元厚生労働省人事評価プロジェクトチーム委員の山中俊之氏から「人事制度の問題点」について受講する。公務員の人事評価制度や給与に関して専門的な見地からご教示頂き、議員の見識を高めることを目的とする。

【2. 結果報告】

(1) 内容

I 「人事制度の問題点」給与は給料表で決まっている

- ① 給料はどうして決まるのか
- ② 給料表の何が問題か
- ③ 人事院勧告と官民格差
- ④ 公務員の給料は本当に高いのか

II 「人事制度の問題点」人事評価の給与への反映

- ① 人事評価の項目と運用のポイント
- ② 自治体で起きている諸問題～形骸化と甘い評価
- ③ 人事評価の勤勉手当と昇給への反映の具体的方法
- ④

(2) 考察

今回の講義から、公務員の給与は給料表で決まっており等級と号棒で構成されている。給料表そのものは多くの民間でも取り入れられており問題がないが、号棒が多くあり同じ等級に滞留していても昇給する仕組みになっていることが問題であり民間では考えられない給料表だといえる。号棒が多い自治体では150まであるとのことで、各等級とのオーバーラップが多いといえる。ちなみに、彦根市の行政職員の号棒は33である。この数字が妥当であるか否かは、今後、当局の考え方を質していきたい。さらに、管理職での主幹や参事、担当部長や副理事といった役職が多く、課長や部長など部下を抱える管理職と同じ給与であることが問題である。民間であれば、給与差を設けている。同一労働・同一賃金に是正すべきと考える。次に、人事院勧告であるが、全国の企業は500万社ともいわれているが、調査対象企業は僅か5万社である。人事院勧告を鵜呑みにして良いのか再考

したい。一方、人事評価制度は、日本の公務員は能力評価を重視しているのに対して、欧米では、業績評価を重視している点に着目しなければならない。すくなくとも課長以上の管理職は業績評価への比重を高くすることが正しいと考えるし、民間では当たり前である。今回の講義で、公務員の給与や評価制度について学んだが、仕事ができなくても給料が上がる仕組みになっていることや、退職まで給料が上がる仕組みなど民間では考えられない給料体系になっていることに違和感を持った。今後、彦根市における実態について質していくと同時に、仕事をした人が報われる人事評価制度の構築に向けて議論していきたい。