

# 反論書

平成26年2月10日

泉佐野市公平委員会委員長 様

藤岡 誠

平成26年1月30日付け泉佐総人第682号で泉佐野市長から貴委員会に提出された、平成26年（措）第1号に係る意見書について下記のとおり反論します。

## 記

意見書では、「これまで人事評価（勤務評定）を実施せず、全職員に対し一律で勤勉手当を支給しており、支給方法に問題があったと考えている。」とあります。一律に支給されていたかどうかは知りませんが、少なくとも歴代の泉佐野市長が、組合と誠実に交渉を重ね、その結果に基づき、必要があれば市議会の議決を経て手当を支給してきたことは当然のことです。千代松市長は、自分は不当労働行為を犯しておきながら、歴代市長のやり方に対し「問題があったと考える」と表明することは、彼らに対し失礼であるばかりではなく、使用者として失格です。

また、わざわざ「泉佐野市職員の勤務評定についての規程」を持ち出していますが、それならば、「泉佐野市職員の人事評価に関する要綱」など必要なかったのではないのでしょうか。少なくとも「泉佐野市職員の勤務評定についての規程」には、職員を悩まし、労働強化を招くような「評価シートの提出」などという考え方はありません。

意見書全体を見ても、千代松市長の「自分だけが正しい」という論調には呆れるばかりです。全国の自治体で、泉佐野市のような「職員基本条例」を作っているところはほとんどありません。他の自治体の長が間違っていて、自分や橋下大阪市長だけが正しいとでも思っているのでしょうか。

反論にあたり、あらためて別紙の通り主張します。

(別 紙)

ア評価シート提出義務の法的根拠がないこと

(ア) 「泉佐野市職員の人事評価に関する要綱」は、一般に法律上の義務を課す形式になっておらず、職員が要綱を根拠に評価シートを提出する法的義務を負うと解することはできない。

(イ) 「泉佐野市職員の人事評価に関する要綱」は、規則等による明示的な委任のない限り、職員に新たな義務を課す定めを設けることはできない。そのような委任の定めはない以上、同要綱を根拠として職員に評価シートの提出義務が課されていると解することもできない。

イ憲法19条違反について

「泉佐野市職員の人事評価に関する要綱」は、トップダウン式の基準を設け、それに従属させるという形の管理強化要綱である。そして、このような効果を回避しようとする職員は、評価シートの提出に良心の呵責に責められるほどの抵抗を感じるものであり、これに対して給与の不利益をもつての強制は明らかな違法であり、「泉佐野市職員の人事評価に関する要綱」は、憲法19条の良心の自由に反する。

ウ憲法31条違反について

「泉佐野市職員の人事評価に関する要綱」における評価シート未提出者が受ける給与上の不利益は、懲戒処分と同一視できるほどのものであるところ、これは評価シート未提出者に対する政治的処罰であり、懲戒処分を事務処理の形で加えるものである上、不利益の程度が過重であり、憲法31条に定める実体的デュー・プロセス・オブ・ローの原則に反する。

また、「泉佐野市職員基本条例」や「泉佐野市職員の人事評価に関する要綱」における給与面での不利益な取扱いは、法律上の根拠もなく、組合や公平委員会との協議もなく一方的に定められており、憲法31条に反する

エ地公法違反について

(ア) 地公法40条1項は、「職員の執務」を勤務成績の評定の対象としていることからすれば、公務員に対する勤務評定は、勤務内容全般を対象に行わなければならない。しかるに、「泉佐野市職員の人事評価に関する要綱」において、職員の評価は、評価シートで設定していない勤務内容に対してはされず、勤務内容全般を評価の対象としていないこと、評価シート未提出者は勤務をしているにもかかわらず勤務評定をしな

いとされていることからすれば、「泉佐野市職員の人事評価に関する要綱」は地公法40条1項に違反する。

(ウ) 地公法24条3項は、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない」とする。そして、人事院規則10-2の定め及び国家公務員との均衡からすれば、地方公務員に対する勤務評定は、「人事の公正な基礎の一つとするために、職員の執務について勤務成績を評定し、これを記録することであり、①職員が割り当てられた職務と責任を遂行した実績を当該職員の職務遂行の基準に照らして評定し、並びに執務に関連して見られた職員の性格、能力及び適性を公正に示すもの ②あらかじめ試験的な実施その他の調査を行って、評定の結果に識別力、信頼性及び妥当性があり、且つ、容易に実施できるものであることを確かめたもの」でなければならない。しかるに、「泉佐野市職員の人事評価に関する要綱」に基づく人事評価については、①と②について全く満たしておらず、同要綱は、評価シートを提出しない職員については、評定できないとして勤務成績の評定を行わないとし、合理的な理由はなく、国家公務員と異なる取扱いをしており、地公法24条3項の趣旨に反する。

(エ) 地公法13条は、職員に適用される基準の一つとして、平等取扱の原則を定めていることからすれば、任命権者が職員の勤務成績を評定し、その結果に応じた措置をする場合、「人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地」によって差別することはできない。そうすると、評価シートを提出しない職員は、人格的な確信である「信条」等に基づいて評価シートを提出していない以上、評価シート未提出者を不利に扱う措置は、信条を理由とする合理的な理由のない差別であり、地公法13条に反する。

(オ) 「泉佐野市職員の人事評価に関する要綱」は、評価シート未提出者の勤勉手当の成績率について、当該職員の勤務成績の証明によらずして、その成績率を定めるものである。そうすると、同要綱は、地公法24条6項に違反するというべきである。また、勤務成績の証明によらずに勤勉手当を決定するものであり、地公法40条1項に違反するというべきである。