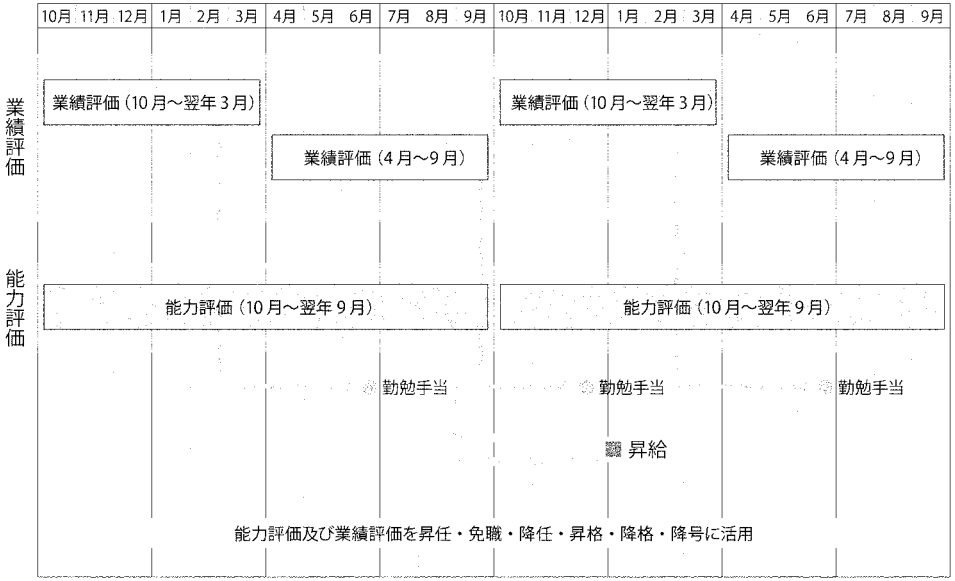
［図６］　人事評価の実施と評価結果の活用のサイクル



３　評価に関する研修面での取組

⑴　評価能力向上研修の実施

人事評価が適切に機能するためには、評価者の評価能力の向上が肝要である。人事院では、多くの府省で平成21年10月から人事評価が開始されることを踏まえ、各府省において人事評価が公正・適正に実施されることを支援するため、平成20年10月から開始した「評価能力向上研修」（指導者養成コース）を平成21年度においても本院及び全国の地方事務局（所）において充実・実施するとともに、各府省が主催する部内の評価者研修にその要請に応じて職員を講師として派遣した。

⑵　人事評価を活用した研修の開発

各府省における人事評価の人材育成への活用の取組を支援するため、「コミュニケーション」、「部下の育成」等の能力評価の評価項目に関し、部下のこれら能力等を伸長・向上させる取組の参考となるような、評価者を対象とする新たな研修コースの開発に着手した（各府省において能力評価の結果が出揃う平成22年10月以降に実施予定。）。

第２部　公務員の労使関係　―給与決定過程を中心として―

Ⅰ　はじめに

国家公務員の労働基本権の在り方の見直しについては、国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号）で「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」（第12条）と定められ、これを受けた検討の一環として、平成21年12月15日には国家公務員制度改革推進本部の労使関係制度検討委員会の最終報告「自律的労使関係制度の措置に向けて」が出されるなど、引き続き政府において検討が進められている。

国家公務員制度は、行政に携わる国家公務員の人事や処遇・規律の在り方を定めるものであり、国家公務員が安んじて職務に専念し、与えられた使命を全うすることにより、国民に対して質の高い行政を効率的に提供していく上で重要な基盤となっている。

そうした中で、国家公務員の労働基本権の在り方は、国家公務員の権利に関わる問題であると同時に、勤務条件の決定手続や労使間の紛争処理という面で国家公務員の人事制度や行政の執行体制に関わり、また、国民に対する行政サービスにも大きな影響を与え得る問題である。したがって、現行制度を見直し、新たな制度設計を議論する際には、憲法上の公務員の地位の特殊性や職務の公共性に由来する、民間と異なる公務に特有の論点について十分精査した上で、行政サービスの受け手であるとともに究極的な使用者でもある国民に理解され、公務能率の向上に資するものとなるよう、様々な角度からの検討が必要である。

国家公務員の労働基本権の在り方を考える上では、国際労働機関（International Labour Organization：ＩＬＯ）の考え方や主要諸外国（イギリス、ドイツ、フランス及びアメリカ）の状況を整理し、さらにはかつての我が国のいわゆる三公社五現業において大きな問題となった当事者能力の在り方などについて考察しておくことが有益であると考えられる。

本稿では、特に給与決定過程を中心として、主要諸外国における労使交渉等の実際及び我が国の三公社五現業の例を紹介することとする。

Ⅱ　主要諸外国における公務員の労使関係

１　考察の視点

主要諸外国における公務員の労使関係をみるに当たり、まずＩＬＯが公務員の労使関係についてどのような考え方を示しているか、とりわけ日本についてはどのような見解を表明しているか確認した上で、それらを踏まえ主要諸外国の公務員の労使関係について様々な制度や実態を比較し理解する際の共通の視点を設定することとする。

⑴　ＩＬＯ条約及びＩＬＯの見解

（ＩＬＯ第98号条約）

ＩＬＯ第98号条約（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）は、労働者の団結権及び団体交渉権の保障について定めたものである。この条約について、イギリス（1950年）、ドイツ（1956年）、フランス（1951年）及び我が国（1953年）は批准しているが（括弧内は批准年）、アメリカは未批准である。ＩＬＯ第98号条約には具体的には次のような規定が設けられている。

第１条

１　労働者は、雇用に関する反組合的な差別待遇に対して充分な保護を受ける。

２　前記の保護は、特に次のことを目的とする行為について適用する。

(a)　労働組合に加入せず、又は労働組合から脱退することを労働者の雇用条件とすること。

(b)　組合員であるという理由又は労働時間外に若しくは使用者の同意を得て労働時間内に組合活動に参加したという理由で労働者を解雇し、その他その者に対し不利益な取扱をすること。

第２条

１　労働者団体及び使用者団体は、その設立、任務遂行又は管理に関して相互が直接に又は代理人若しくは構成員を通じて行う干渉に対して充分な保護を受ける。

２　特に、労働者団体を使用者又は使用者団体の支配の下に置くため、使用者若しくは使用者団体に支配される労働者団体の設立を促進し、又は労働者団体に経理上の援助その他の援助を与える行為は、本条の意味における干渉となるものとする。

第４条

労働協約により雇用条件を規制する目的をもつて行う使用者又は使用者団体と労働者団体との間の自主的交渉のための手続の充分な発達及び利用を奨励し、且つ、促進するため、必要がある場合には、国内事情に適する措置を執らなければならない。

第６条

この条約は、公務員の地位を取り扱うものではなく、また、その権利又は分限に影響を及ぼすものと解してはならない。