

# ステージF 憲法・地方自治のにない手は、いま

## □ 総括報告

### 1. 働き方の変化は自治体労働者に暗い影を投げかけている

#### (1) 自治体職場には長時間過密労働が蔓延している

埼労連の県内自治体アンケートでは、各自治体の年間最多時間外労働は県内全63自治体の内54で厚労省の上限基準（注）である360時間を超えています。（市では全て超えている。）ある自治体の税務職場では、月260時間超の時間外勤務をしたところもありました。私たちの調査では、前記基準である月45時間、年360時間を超える職場が各自治体に当たり前のよう存在します。また、昨年私たち自治労連県本部が実施した職員へのアンケートでは41.8%の人がサービス残業があると回答しています。（正規職員のサンプル数4,295件）窓口職場や保育職場ではまともに昼休みが取れない、福祉職場では、デスクワークができるのは、午後6時過ぎなど異常な働きかたとなっています。

#### (2) 多忙化は職場の協力体制、住民目線や「振り返り」を困難にしている

このような、超多忙化の中では、考えて・みんなで相談して仕事を進めることを困難にします。そのため、住民の姿を見ずにマニュアルや前例で対応せざるをえない状況になります。また、国から求められる様々な計画づくりも、国からの通知やガイドライン等で画一的に作成したり、コンサルタント会社に丸投げしたりすることになります。

そんな中で、自ら行っている業務が、住民の権利保障の視点からみてどうなのかといった「振り返り」や、職員同士で相談し仕事の改善を考える時間をとることが困難になり、限られた時間の中で、機械のように与えられた仕事をこなすことを余儀なくされ、住民の姿が見えなくなってしまいます。自治体職員としての誇りがもてない環境になっています。

（注）平成10年労働省告示154号（時間外労働の限度に関する基準）：36協定において定める労働時間の延長の上限基準です。

### 2. 雇用実態の変化も職場に矛盾と分断を持ち込んでいる

#### (1) 正規・非正規・委託など公共業務の担い手は複雑化

自治体での非正規職員の増加や自治体業務の外部化・委託化が進む中で、公共業務は「自治体正規職員」「自治体非正規職員」「委託・指定管理先の労働者」「派遣労働者」（以下この4者を「公共業務の担い手」という。）といった様々な立場の労働者が担っています。それぞれが雇用主も働き方も待遇もバラバラです。指定管理者に至っては、施設の管理運営、業務執行及び労務管理が丸投げされています。

#### (2) 担い手の多様化は業務執行も複雑・困難にしている

これらの様々な立場の労働者の存在は、同じ公共業務を担っていても、協力して仕事をする環境を後退させます。協力関係の困難さ、非正規職員や委託労働者の雇用の不安定と

劣悪な賃金労働条件では、住民の命・暮らし・権利・営業を守るための経験の蓄積、行政の継続性及びモチベーションなどが確保することが困難です。

さらに、政府の「働き方改革」で外国人技能実習生やシルバー人材センターが自治体業務に就くようになれば事態は一層深刻になります。

### 3. 労働者の管理強化と権利侵害

#### (1) 人事評価制度の強制は職員間の協力体制を破壊する

地方公務員法の「改正」で、全ての地方公務員に評価制度が導入され、「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用する」こととなりました。上司の目標を遂行するために部下の目標が設定され、そのために力を発揮しなければ評価が下がり、昇給や昇格にも影響してきます。必然的にいわゆるヒラメ型の職員をつくる仕組みです。上意下達の職場運営、首長や上司の方針と異なる意見をいうことがはばかれる雰囲気がつくられます。また、職員は住民よりも評価＝上司の方を向いて仕事をするようになり、職員同士の協力もしづらい状況となります。

チームで仕事をするよりも個人の責任で対応することが多くなり、「隣の職員がやっている仕事はわからない」状況がつくられます。

#### (2) 数値管理の悪弊も広がっている

公共業務の各分野で事業評価制度が導入されています。評価指標を数値化することが求められ、数値が目的化し公共業務の質が後景に追いやられる状況となっています。

#### (3) 憲法から遠ざけられている自治体労働者

憲法と地方自治を実現する役割を担っている自治体職員ですが、憲法と自らの仕事のかかわりを考える機会、職員同士で話し合う機会もなくなっています。それどころか、憲法と住民の権利保障について研修をする機会さえありません。平成28年度の彩の国人づくり広域連合の市町村職員広域研修のシラバスには、「憲法」という言葉はほとんど出てきません。新規採用の研修にはありません。わずかに中級研修で2つ、講師養成研修で2つです。ただし、憲法そのものではなく、「憲法と地方自治」というテーマです。

憲法に規定された権利を住民に保障するという視点は、いつ育まれるのでしょうか。

### 4. 安倍「成長戦略」は公共業務の担い手まで営利追求のしもべに

#### (1) 自治体労働者は財界戦略実行のために働くのか？

財界戦略の影響を大きく受けて作成された「骨太方針2016」では、「公共施設等の整備・運営への民間のビジネス機会を拡大するため」の具体化を図ることや、「PPP/RFI推進アクションプラン」に基づき10年間(H25～34)で21兆円の事業規模をめざすとしています。また、「社会保障」、「社会資本整備」、「地方行財政改革」「文教・科学技術等」の各分野で、企業参入による産業化＝公共サービスの産業化をめざしています。

自治体はこれらの施策を実施することを迫られます。企業の利益を上げるために公共業務の担い手は働くこととなります。

## （２）自治体労働者の仕事は住民の権利保障

公共業務の委託化・産業化が進む中、自治体の業務は税という負担に対するサービスの提供（役務の提供）ととらえられてきていなしでしょうか。行政サービス制限条例などのように「負担をしていない者にはサービスも無し」という考えに染まっていませんか。しかし自治体の本来の役割からすれば、正規職員、非正規職員、委託先労働者などどんな立場の人が携わろうと、自治体の業務は、住民に対しての権利保障です。税を負担しているがいまいが変わるものではありません。

## ５．地方自治の担い手＝憲法15条の住民全体の奉仕者をあらためて

### （１）自治体に働く「全て」の労働者の位置づけは

公共業務の担い手に正規・非正規・公共（委託労働者等）の区分がなくなってきたのが現実です。公共業務従事者はすべて「全体の奉仕者」としての役割を求められています。ただし、憲法15条の解釈では、国民固有の権利（当然の権利）のもとに選定（任命又は選挙）された者が公務員（一般職と特別職の国家公務員・地方公務員、旧三公社五現業、日銀職員等）とされています。

したがって、憲法解釈とは別に、委託・指定管理・派遣等の公共労働者の場合には、「労働者としての権利・位置づけのもとで、業務において住民全体の奉仕者としての役割を求められる存在」とでも定義しなければならなりません。

一方で公務員としての正規・非正規労働者は、「地方自治体に雇用された労働者であり、住民全体の奉仕者としての職務をつうじて、住民の生活と権利を擁護するという責務を担う」存在であるとされています。

### （２）正規・非正規・公共も住民の生活と権利を擁護する役割を担う

自治労連が提起した自治体労働者の「2つの課題＝労働者の要求実現と住民の幸せの実現のために住民全体の奉仕者の視点で運動と仕事にとりくむ」。これが最近崩れていないでしょうか。住民団体との共同で要求書提出を労働者が拒む事態も出ています。住民と自治体労働者は敵対関係＝利害の対立関係にあると思われていないでしょうか。表面上はそういった関係に見えることもあります。しかし、自治体業務を担う正規・非正規・公共の労働者は、全て住民の生活と権利を擁護する役割を持っていますから、対立することはありえないのです。もし対立があると見えるのであれば、その役割から外れた道を歩んでいるのではないのでしょうか。自治労連の2つの課題にあらためて向き合う必要があります。

### （３）自治研活動と住民共同で未来を切りひらこう

住民が自治体に求めること、そして自治体業務を担う労働者が住民に為すべきことを考えてこそ、一緒に地域づくりができる職場と住民の関係ができていきます。自治労連が進める、要求を基本にすすめる自治研活動が未来を切りひらきます。

住民と自治体に働く労働者が手を取り、憲法の生きる地域をつくるために共同運動がすすめば、地方自治が実現する可能性が広がります。

## 委託職場で、いま何が？ 公共業務の質を高めるために

### 1. 非正規公共職場の現状

#### (1) 非正規でも正規と同じように担任を持つ保育現場

保育現場では、非正規の占める割合が4割を超え、非正規も正規と同じように担任を持って働いています。任用期間は半年や1年と、有期雇用の形式をとりながら実態は反復継続雇用で、10年以上の経験を積んで働き続けているケースが多数あります。

時には若手の正規保育士のフォローをして保護者に対応したり、職場の人間関係で波風立てぬよう正規を立てる働き方をしたり、経験を積んだ正規保育士同様の役割を果たしたりしています。

しかし、賃金、労働条件や会議の出席や研修参加の機会などでは、任用を理由にした正規との格差や扱いの差があり、不満を持ったり、もっと保育士の役割を発揮したいと思ったりしていても「仕方がない」とあきらめてしまっている人もいます。

#### (2) 効率重視、時間厳守優先でマニュアルが守られていない委託給食調理現場

学校給食は、自校方式とセンター方式で調理の過程に違いがあったり、勤務時間が違ったりしますが、食数が多いことから、いずれも時間に追われる毎日です。

時間内に給食を出さなくてはならないことで、例えばマニュアルでは「きちんと水切りをして」となっているにもかかわらず、不完全な水切りで次の工程に移らざるを得ないことがあります。

これで本当に安全な給食が作れるのかと疑問に思う労働者と、「時間がないから仕方がない」と言う委託企業の上司・・・悶々とした中で作業をしています。

#### (3) 委託料が低いから質が下がっても「仕方がない」と言われる委託清掃現場

1年間に自治体から支出される委託料は決まっています。その範囲で委託業務をこなさなければなりません。

病院の入院病棟の清掃を受け持つ労働者は、入院患者のことを第一に考え仕事をしています。しかし、必要な作業をするためには人件費が大幅にかかり、本来必要な作業の仕方をしていたのでは委託料をオーバーしてしまいます。人件費を抑えることしか乗り切ることが出来ません。

会社と交渉する中で、「入院患者さんには迷惑をかけたくない。仕事の質を落とすたくない」と主張すると、「質は下がっても仕方がない」という返答が委託企業の上司から返ってきました。

#### (4) 障害を持つ子どもに虐待を与える学童保育現場も

学童保育の運営を営利企業に委託している学童保育現場での出来事です。ア) 支援員が障害を持つ子どもをいじめている子ども達に、「〇〇君は障害児だから。ガイジだから」と

言い、いじめる側の子ども達が「ガイジ、ガイちゃん」とからかった。イ) 支援員から、バインダーの金具がついている方で頭を叩かれタンコブができた。蹴られたこともある。「バカ、死ね」と言われたこともある。という障害児をもつ保護者からの報告がありました。担当課に訴えると、話は聞いてくれて「会社に伝えます」とは言うものの、一向に改善されない現状があります。伝えただけで改善の具体策に責任をもたないのでしょうか。

支援員にしっかりした現場の研修を位置付けていない、事故や苦情があっても隠ぺいしろと命令されるような企業で働く支援員に、そもそも全体の奉仕者などという概念は伝えられていません。

### (5) 名札の写真の有無やカラーで差別を受ける非正規職員

住民から見て、正規と非正規の区別が出来るのかという疑問があります。職員が首から下げている名札に、正規は写真付き、非正規は写真が付いていないという職場があります。また、正規と非正規で色が違う名札を付けることを強要された職場もあります。

これについて、当該の非正規職員は「正規から差別された」というように感じました。

このような職員の中での分断が当たり前のように行われていることが、職場の職員間にもどのような影響をもたらすのでしょうか。また住民にとってどうなのでしょう。

## 2. 「現状」の原因はどこに

委託や指定管理の現場では、自治体が業務の中身や労働者の雇用に責任をもたず、丸投げの状態。委託や指定管理労働者が業務や質の改善を訴えても、財源がないからという理由でなかなか取り合ってもらえません。

財源不足の原因は、国から地方への財政支出が削られたことにあります。財源がなければ、担当としてもとりあえず業務をやってくれるところを探すしかない、中身はどうしても、安い委託料で契約に基づいて仕事をしてくれればよいということになってしまいます。

自治体担当者にとって、業務の中身のチェックは、とにかく人がいないのでそこまで手が回らないのが実際のところ。本来なら、チェックできるような職員をおくべきでしょう。住民も、自治体の業務がこれほど委託や指定管理に出されているなど知りません。なので、中身はともかく一応のサービスが受けられさえすれば、気付かずに済まされてしまいます。そういうことが原因で、委託や指定管理の現場で起きている「現状」につながっているのではないのでしょうか。

## 3. 公共業務の質を守るための課題

### ～非正規公共労働者は「全体の奉仕者（憲法15条）」なのか

今、自治体の職場は、正規は長時間過密労働で思考力さえおびやかされかねない状態にあります。忙しさゆえに、仕事は住民の姿を見ずにマニュアル・経験中心になり、そこに国からの指示「通知」が出されて、画一的な住民対応になっています。また、上意下達の職場運営で、首長・上司と異なる意見を言うことはとても困難になっています。

当初は、職員定数管理で正規を増やせないことを理由に、業務補助として非正規職員が採用されていましたが、今は、人件費削減が前面に出て、本来は正規で行うべき業務に非正規職員を充てている状態です。

行政の安上がり化を目的に、民間への委託・指定管理、派遣が導入され、そこで「公務」を担う委託・指定管理・派遣労働者（以下「公共労働者」とする）は増え続けています。

そして、雇用形態や賃金・労働条件の違いは職場に矛盾と分断を持ち込み、住民のための仕事を、協力を基本に力を合せて行うことがとても困難になっています。この克服が課題になっています。

こうした中、安倍政権は「成長戦略」のもとで自治体業務を丸ごと「産業化」する動きを強めています。それは、明治の富国強兵時代に行われた国営企業の民間売却を彷彿とさせます。公共業務を自治体から切り離して営利目的の企業に完全に丸投げしてしまうことは、自治体の責任放棄どころか、自治体そのものを解体させるものであり、主権者である住民と、「住民全体の奉仕者」である正規・非正規職員と、「住民全体の奉仕者」の役割を自覚した公共労働者が力を合せて地方自治を育てることも課題になっています。

住民が求める自治体政策・施策の実行のためには、住民が参加できる仕組みづくりも課題です。現状でも公共業務は、外部化したら丸投げで、内容について担当課がきちんと把握していないことが多く、住民の権利が守られない危険性があることは前述のとおりです。

そこで、行政情報の公開はもちろんですが、自治体に働く労働者が自由に業務の実態を知らせる権利の保障や、実際に自治体に働く、正規も非正規も公共労働者も自らがその実践をすることが課題になります。

しかし現状では、すべての自治体に働く労働者が住民自治・地方自治の担い手意識を持って働いているわけではありません。その克服が課題です。

さて、憲法15条では「すべて公務員は、全体の奉仕者」と定めています。非正規は自治体に雇用された職員なので、全体の奉仕者と言ってよいのでしょうか、公共労働者は全体の奉仕者ではないのでしょうか。

憲法解釈とは別に、公共労働者も、「住民全体の奉仕者としての役割を求められる存在」と定義できるとすれば、公共も正規や非正規と同じように運動が出来るようになるのではないかと考えます。公共労働者のなかで「住民全体の奉仕者」の「役割」という概念を拡張し合意形成をはかることが課題として浮かび上がってきます。

## 4. 今後の展望

### （1）憲法・地方自治の担い手は誰だ？ 共同をどうすすめるか？

憲法・地方自治の担い手は、主権者である住民と、自治体業務を日常的に担っている正規・非正規・公共労働者です。（もちろん、議会や首長・幹部職員の担い手としての課題もありますが、今回は省略します）

では、住民と正規・非正規・公共労働者の共同をどうすればすすめることができるのでしょうか。住民は憲法13条にある幸福を追求する権利を有し、自治体業務を担うすべての労働者はその権利を守るため日々の業務に責任をもって働く必要があります。本来の自治

体業務とは、そうあるべきです。

くらしの中には憲法が散りばめられています。しかし、日頃憲法のことを意識して暮らしているわけではありません。住民にもっとこのことを知らせていく必要があります。そして自治体業務を担うすべての労働者が、憲法を遵守し住民の命とくらしを守る仕事をしているという姿勢を見せることができたのなら、住民と労働者が共同して、住み良いまち、安全安心な制度、安定したくらしを作っていくことができると考えます。

## **（２）住民への情報提供と労働組合の自治研活動に可能性が**

自治体は、もっと住民がチェックしやすい仕組みを作るべきです。情報公開請求もしやすくなり、住民参加型の開かれた行政になる必要があります。その妨害者には共同の力で立ち向かう必要があります。

また、受けるべき行政サービスを、満足に受けることができないのなら、住民と労働者の団結で、首長や議会を変えていくことも必要です。

住民の政策的な選択肢を広げるためには、自治体に働く労働者の労働組合として、行政情報や政策・施策の選択肢を提案する必要があります。それが、地方自治研究活動の重要な課題です。そして、その内容を地域の諸団体（地域の労働組合含め）と共に伝える運動が必要です。

## **（３）地域に一步踏み出そう**

非正規公共協は、埼玉労働組合連合会主催の自治体訪問、地域総行動やメーデー、また社会保障をよくする会との自治体訪問を通じて、働く実態や職場の現状、地域賃金の底上げや社会保障等制度改善を訴え、地域と共にとりくむ活動を広げています。

しかし、もっと地域・住民に知らせる課題も手立てもあるはずです。非正規公共労働者の地方自治研究活動をひろげて、団結して、地域に一步踏み出します。

# 人事評価制度で地方自治と自治体職員はようになる

## 1 はじめに

地方公務員法（地公法）で人事評価を実施し、その結果を任用、給与、分限などに活用することが地方自治体に義務づけられました。地方公務員法は、地方公務員の労働条件の根幹を規定するものです。しかし、地公法第 55 条（交渉）で交渉権を認めていますが、法改正については、どこの自治体でも交渉が十分に行われていません。

労働基本権制約の代償機関である人事委員会も、法改正について職員団体（労働組合）の意見などを聴取しておらず、制度上の瑕疵といえます。

### 【地方公務員法（抜粋）】

#### 第3節 人事評価

（人事評価の根本基準）

第23条 職員の人事評価は、公正に行われなければならない。

2 任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする。

（人事評価の実施）

第23条の2 職員の執務については、その任命権者は、定期的に人事評価を行わなければならない。

2 人事評価の基準及び方法に関する事項その他人事評価に関し必要な事項は、任命権者が定める。

3 （略）

（人事評価に基づく措置）

第23条の3 任命権者は、前条第一項の人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない。

（人事評価に関する勧告）

第23条の4 人事委員会は、人事評価の実施に関し、任命権者に勧告することができる。

埼玉県（県）をはじめ、各市町村で導入されている人事評価は、第 23 条第 1 項で「公正に行われなければならない」と定められていますが、どのようなものが公正であるかは、第 23 条の 2 第 2 項の「人事評価の基準及び方法に関する事項・・・、任命権者が定める」こととなっています。しかし、任命権者が一方的に定めては公正が担保されません。十分な交渉により、職員が納得する制度とすることが必要です。

## 2 県の人事評価システム

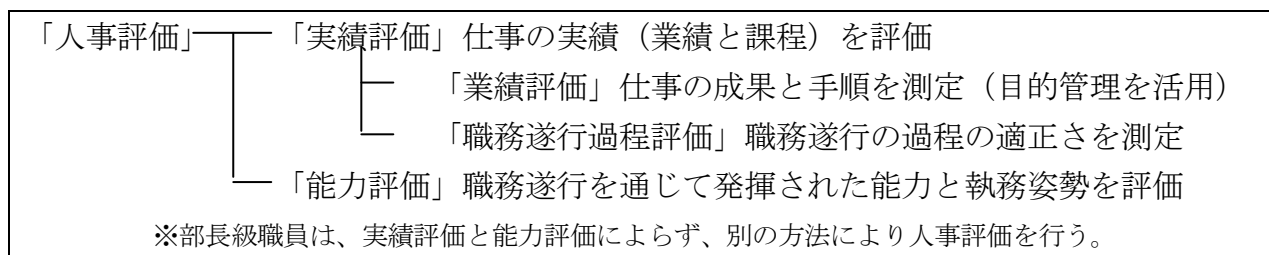
### （1）制度の概要

県の人事評価システムでは、評価の目的として「職員が職務を通じて発揮した能力や意欲、実績を的確に把握し、適正に評価することにより①職員の意識改革と行動変革②適材適所の人事配置③公正な処遇④職員の能力開発を図ることを目的とします。こうした人事



管理を進めることにより、①効果的・効率的な行政運営②職員の意欲醸成③職員の能力開発に結びつけていきます。」となっています。

また、評価の構成は、次のようになっています。



人事評価は、「人事配置への反映」「能力開発への活用」となっていますが、実態としては、実績評価は、一時金（勤勉手当）の差別支給、能力評価は昇級差別に利用されています。

### 【評価者】

対象者	一次評価		最終評価	
	評価者	評価方法	評価者	評価方法
部長級			知事	絶対評価
副部長級	部局長	絶対評価	部長級	相対評価
課所長級	部局長	絶対評価	部長級	相対評価
副課長級、主幹級	所属長	絶対評価	部長級	相対評価
主査級、主任、主事、技師	副課長	絶対評価	所属長	絶対評価

### 【最終評価で相対評価の分布率】

標語	内容	分布割合
S	職位における期待水準を大きく上まわる	対象者の10%以内
A	職位における期待水準を上まわる	対象者の30%からSの数を除いた数以内
B	職位における期待水準である	分布制限なし
C	職位における期待水準を下まわる	
D	職位における期待水準を大きく下まわる	

最終評価は、標語のみの職員にフィードバックされます。なぜ、その評語になったかは、被評価者や一次評価者にはわかりません。このため、能力開発に生かせない状況です。

## (2) 人事評価結果の賃金反映

### ① 実績評価 一時金（勤勉手当）の成績率（副課長級以下）

最終評価を基に相対化を行う（2016年4月時点）

標語	分布制限	成績率
S	10%以内	0.90
A	対象者の30%からSの数を除いた数以内	0.86875
B	分布制限なし	0.7375+ $\alpha$
C		0.7625
D		<b>0.6875</b>

B評価の「+ $\alpha$ 」は、SとA評価者が分布制限以下だったとき、B評価者に配分します。このため、一時金の原資は全て使用される制度になっています。

主査級、主任、主事、技師の職員は、最終評価が絶対評価ですが、勤勉手当の支給では相対評価になるため、最終評価の標語と勤勉手当の成績率が合致しない場合が生じます。

### ② 能力評価 昇給

能力評価 昇給（副課長級以下）

最終評価を基に相対化を行う（2016年4月時点）

標語	分布制限	昇給号数
S	30%以内（Sは10%以内）	5号
A		
B	分布制限なし	4号
C		2号
D		昇給なし

S評価者とA評価者が分布制限以下だったときには、県には人事委員会勧告があるため、公民格差として解消されることとなります。しかし、実態はどうなっているかの確認は不可能です。

## 3 人事評価の問題点

### (1) 賃金への反映が招く総人件費抑制

県の人事評価の賃金反映では、一時金は、B評価者への「+ $\alpha$ 」の調整で、昇給は、人事委員会が公民比較を適性に行えば、総額として県職員の賃金は、民間労働者と均衡します。しかし、一時金の原資全てを職員に配分する制度や人事委員会を持たない市町村では、民間労働者よりも賃金が低く抑えられことが考えられます。

民間企業で人事評価の賃金反映は、その実態として賃金総額を低く抑えるよう機能しています。市町村においても同様の機能を持ちます。

## (2) 費用対効果や職員のモチベーションでは

埼玉県職員（学校を除く）は、約1万2千人です。人事評価制度では、評価シートの作成はもちろん、評価者との面談が年3回行うことになっています。単純計算で73人の職員数の削減にあたります。

### 【評価制度実施にかかる事務時間をもとに試算】

{4時間（評価シート作成）+30分（面談）×3回}×12000人×2（評価者+被評価者）  
=132000時間 132000時間÷1800時間/人/年×600万円=約4億4000万円

埼玉県職員組合で2016年10月に実施した「実績評価の勤勉手当反映」のアンケート結果では、仕事に向き合うモチベーションが上がった6%、変わらない57%、下がった37%となっています。多大な労力を使っても効果がでないシステムになっています。

## (3) ヒラメ型職員をつくりだす

人事評価結果の賃金反映は、全ての職員に知事の意向を反映させられることが導入の目的です。

埼玉県の人事評価制度は、評価シートの作成と評価者との面談です。この時には、評価者の意向で被評価者の目標は決定されます。評価者と被評価者は下のようになります。

(評価者) 知事→部長→副部長→課長→副課長等→主査・主任・主事・技師 (被評価者)

つまり、知事の意向に沿わない職員は、賃金面で低くなることとなります。

また、評価を高くするためには、高い目標の設定が必要となります。被評価者（上司）の目標が高くなれば、被評価者が評価者（部下）に求める目標も高くなります。結果として、知事の意向や上司の命令どおりに働き、短期の目標に取り組む職員が生まれます。これでは、民主的な職場や県民サービスの向上にはつながりません。

さらに、職員間での競争、行政情報の非共有、パワハラ、マタハラなども横行します。チーム力を失った職場では、技術力の継承も行われず、業務が個人責任で行われることとなります。

## 4 改めて公務員とは、住民の幸福とは

人事評価は、地方公務員法で実施することになっています。労働組合として住民サービスの向上につながるような人事評価制度を求めて活動していく必要があります。根幹にあるのは、公務員の総人件費の削減と上司に忠実な職員を作ることです。低賃金で働き、住民の声を聞かず、上司（首長）の声だけを聞く職員です。

国の政策と住民生活での矛盾が深まっているなか、地方自治体はその矛盾を解決するために働くべきですが、首長の言いなりでは、その矛盾の解決にならないのが現状です。人事評価制度を改善するためには、財政的にも人的にも強い労働組合を建設していく必要があります。

改めて自治労連の「住民の幸福なくして、自治体労働者の幸福は無い」を考える必要があります。