平成 28 年 6 月議会一般質問資料　　堀　巌

１　市長の政治姿勢を問う

政治資金規正法に基づく政治資金収支報告書（後援団体（資金管理団体）である「片岡恵一と市政を語る会」代表者→片岡恵一　会計→片岡美智子）

愛知県選挙管理委員会による公表（インターネットで公表）

・平成 15 年から平成 20 年分は、適正に提出されている。
・平成 21 年及び平成 22 年分は、未提出
・平成 23 年分は、1 月から 3 月までの分を 3 月 31 日で解散という形で、平成 24 年 1 月 16 日に提出し、平成 23 年 4 月 1 日付で新規登録
・平成 27 年 4 月 23 日付けで、平成 23 年分（4 月 1 日から 12 月 31 日までの分）、平成 24 年から平成 27 年分が提出されている。
・すべて収支ともに、０円報告となっている。

政治資金規正法
（報告書の提出）
第１２条　政治団体の会計責任者（報告書の記載に係る部分に限り、会計責任者の職務を補佐する者を含む。）は、毎年１２月３１日現在で、当該政治団体に係るその年における収入、支出その他の事項で次に掲げるもの（これらの事項がないときは、その旨）を記載した報告書を、その日の翌日から３月以内（～略～）に、第６条第１項各号の区分に応じ当該各号に掲げる都道府県の選挙管理委員会又は総務大臣に提出しなければならない。

第１７条
２　政治団体が第 12 条第１項の規定による報告書をその提出期限までに提出しない場合において、当該政治団体が当該提出期限までに当該提出期限の属する年の前年において同項の規定により提出すべき報告書をも提出していないものであるときは、～略～当該政治団体は、当該提出期限を経過した日以後は、第６条第１項の規定による届出をしていないものとみなす。
第２５条　次の各号の一に該当する者は、５年以下の禁錮又は１００万円以下の罰金に処する。
（1）　第１２条又は第１７条の規定に違反して報告書又はこれに併せて提出すべき書面の提出をしなかった者

◆愛知県選挙管理委員会に電話で照会（うっかり忘れることはあり得るのか）したところ、毎年様式を送付し、提出を促しているとのこと。市議会議員時代には、適正に提出していたことからも、忘れていたというのはおかしい。

◆2 期目の立候補の際に作成した冊子の発行元は、「片岡恵一と市政を語る会」

◆岩倉市議会議員の政治資金規正法違反の場合―岩倉市議会議員政治倫理条例により政治倫理審査会で裁かれる。

岩倉市議会議員政治倫理条例第２条第４号（議員の責務）
　公職選挙法及び政治資金規正法の規定を遵守するとともに、公正かつ清廉な選挙運動及び政治活動を通して市民の支持と信頼を培うこと。

◆一方、岩倉市長―政治倫理の確立のための岩倉市長の資産等の公開に関する条例はあるが、あくまでも資産等の公開に限られている。→今回の違反は、どこで裁かれるのか。
岩倉市職員の懲戒処分審査委員会か？→副市長がトップの内部組織。大阪市は、全員が弁護士の外部組織。
全国の事例：福井市・奈良市など多数の自治体で制定／多摩市―市長等政治倫理審査会の設置／大津市―市民の調査請求権
瑞穂市―市長、副市長、議員一体型の条例

２　公の施設の使用について

◆住民とは、当該普通地方公共団体の住民を指す。
＜補足＞住民には、法人も入る。
◆物販は、行政財産の目的外使用許可により認められるもの。

地方自治法第１０条
　市町村の区域内に住所を有する者は、当該市町村及びこれを包括する都道府県の住民とする。

地方自治法第 244 条
　普通地方公共団体は、住民の福祉を増進する目的をもつてその利用に供するための施設（これを公の施設という。）を設けるものとする。

海津市の公の施設の受益者負担の適正化に関する基本方針
　公の施設は、住民である市民が利用することを想定して設置された施設です。本来、 市が提供するサービスの恩恵は市民が優先して受けられるべきであるにも関わらず、 市外の利用者の増加等により市民の利用が阻害される懸念があります。～途中略～これらのことを受益者負担の原則と照らし合わせると、税金を負担し、さらに利用する際に施設使用料を負担する市民利用者と、施設使用料のみを負担する市外利用者とでは負担の公平性が損なわれています。

議会開催のふれあいトーク（意見交換会）における市民からの意見
　3 か月前予約では講師の手配の関係など、支障を来しており、6 か月前からできないかという要望もあったところ。公の施設の予約

については、協働のまちづくりという観点から、市が後援するイベントを優先する、次いで市民、次いで市外や目的外使用という優先順位を決め、その料金体系の考え方、あり方を含め、市全体として統一すべきである。

３　新たな人事評価制度について

◆現業職も対象にすべきである。

　目標管理制度との関係からも、すべての職員が目標を持つべきであり、かつ、地方公務員法の規定からも、特段に現業職を外す理由はない。

◆再任用職員についても一般職であり、対象である。

◆市の最上位計画である総合計画が昨年見直されたが、その総合計画の進捗管理の機能を併せ持っている行政評価＝施策評価の中における職員個々の取組は、目標管理制度と近い位置にないとおかしい。

◆管理職などの役職者については、ポストに就いたということは能力があることが前提であるから、能力評価より目標管理が中心とすべき。

<過去の経緯>

・当初、管理職に対する勤務評定制度（人事評価）は、ABCDE の５段階の評定結果により、Ａ５％、Ｂ１５％、Ｃ６０％、Ｄ１５％、Ｅ５％のように正規分布を目指して振り分ける、いわゆる相対評価を目指していた。

◆役職ごとで相対評価をすべき。

◆「岩倉市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づく公表は、もっと詳細にすべき。

＜平成２５年度の公表の事例＞ 勤務成績の評定の概要 地方公務員法の規定に基づき、公正な人事管理の確立、職員の資質向上及び意識の改革を図るために、管理職を対象に勤務評定を実施し、勤勉手当の成績率に反映させています。【概要】 評定の時期 対象者数 部長（一部、課長を含む。）以上による勤務成績評定と自己評定とし、Ａ から Ｅ までの ５ 段階で評価します。 ６ 月 １ 日 12 月 １ 日 ６ 月期 67 人 12 月期 71 人

◆人事評価は、人材育成のためという側面を持っているが、行きつくところは、査定（昇給昇格）の材料にならざるを得ないということ。

◆これまでも主事から主任、主任から主査、管理職登用など、その判断材料としての人事評価は、行われてきた。

→　一部の幹部から見た人物評価になりがちで、かつ、ブラックボックスであり、本人にもフィードバックされないものであった。

◆人事評価制度は、それを明るみに出しても説明できるように透明性を持たせることが必要。

◆人事評価制度そのものの精度、職員からの信頼感、確かさの担保がないといけない。
◆職員からの信頼度が７割、８割ないうちは、給与に差をつけるのは適切ではない。＝試行段階
◆国は、この信賞必罰の精度を全職員で行うべきだという。管理職だけ行う理屈は、通らない。→給与に差をつけるくらい精度が高く、職員から信頼されるものであれば、そして、これまで管理職に適用させてきて効果が上がっていると胸を張れるものであれば、全職員に適用されるべき。
◆これまで管理職で一時金に差をつけていたが、新たな人事評価制度の確かさ、信頼性が低い試行段階では、それを行うべきではない。
◆議会事務局の職員の評価は、議会で行うべき。執行機関側が評価するのはおかしい。

＜大阪市職員基本条例＞

(目的)
第 1 条 この条例は、地方公務員法（～略～）に定める根本基準に従った健全な人事制度を構築し、これを公正かつ厳格に運用するために必要 な事項を定めること。以下略
(人事評価の目的等)
第 17 条 人事評価(法第 6 条第 1 項に規定する人事評価をいう。以下同じ。)は、職員の資質、能力及び執務意欲の向上を図ることを目的として行う。 2 人事評価の結果は、任用及び給与に適正に反映しなければならない。
3 昇給及び勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない。
(相対評価)
第 18 条 任命権者は、相対評価(～略～)により、人事評価を行う。
2 前項の人事評価は、次の表の左欄に掲げる区分のとおり上位から区分し、概ね同表の 右欄に定める分布の割合により行う。
第 1 区分 100 分の５／第 2 区分 100 分の 20／第 3 区分 100 分の 60／第 4 区分 100 分の 10／第 5 区分 100 分の５

その他、公募による管理職の任用等、任期付職員の採用等、懲戒処分などを網羅

３　懲戒処分と分限処分について
◆道路交通法の違反に関する基準はあるが、その他の法律違反による処分基準は持ち合わせていない。
◆人事評価とともに、信賞必罰の体系を作ることが必要。その一つのものが分限処分。