

IV-3 連邦政府機関における評価周期の採用のための2002年8月2日の勅令

(2002年8月13日のベルギー官報)

第I編 適用範囲及び定義

第1条 本勅令は以下のものを除いて各連邦政府機関に共通の機関の設置及び編成に関する2000年11月7日の勅令に規定された連邦政府諸機関の職員群に適用される：

- 1° 管理職及び幹部職保有者；
- 2° 国家安全管理の外勤職員；
- 3° 16・17等級の廃止された階級の肩書保有者。

……

第2条

§1. 本勅令の適用のためには以下のように解される：

- 1° 評価周期：評価者が指導責任について支援し、目標は長とその直属部下との間の意思疎通を刺激すること、職員群の能力の向上を促進すること、連邦政府機関の目標設定を達成することにある手続；
- 2° 職務記録：とりわけ職務の目的、成果の範囲、職務の必要要件、職員群と職務の関係の記述；
- 3° 職務全般の記述：同じ職務を行う職員群全員に適用される職務記述；
- 4° 特別職務記述：職員群の一人だけに適用される職務記述；
- 5° 評価者：日常の指導に当たる及び/又は被評価者の職務を監督している、且つ評価周期の枠内で非公式若しくは公式の意思疎通が確保されている職場の長；
- 6° 評価：職員群の職務、能力及び態度の評価が記述される；
- 7° 組織目標設定：各種の管理職レベルで連邦政府の各種政策・行政機関において目標設定及び計画が作成される；
- 8° 職員群：常勤公務員及び労働契約によって職務に任命される人間。

§2. ……

第II編 評価周期

第I章 総則

第3条 評価周期は現役の職員にとっては義務となる。

第4条 評価期間は1年若しくは2年関係する。

理事会は関係する職員群の範疇及び評価周期1年か若しくは2年を決定する。

第5条 連邦政府機関の理事会は関係連邦政府機関の評価周期の組織及びそれに関連する企画政府機関に関する施行規則を制定する。

第II章 評価者及び被評価者の役割

第6条 第2条§2を侵害することなしに職員群の評価周期は評価者によって運営される。

……

評価者は被評価者の最も身近な管理職若しくは幹部職保有者に頼るか、又は被評価者が招聘してもらえた職場の上司の職員群かである。

評価者は誰もが昇進事件の必要な研修を受けていかなければならない。連邦政府人事組織局がこの研修の内容を決定する。

第7条 第20条第3項及び第2条§2を侵害することなしに評価者は評価と評価資料管理の最終責任を負う。

被評価者は自己の評価記録資料に記録を記載されることができる。

第2項に述べられていることを除いて何らかの記録が評価記録資料の中に書き留められているときは評価者は被評価者にこれについての写しを手に入れてやる。被評価者はこの記録に了承の署名をし所見を付け加えることができる。

第8条 評価の対話の準備として評価者は評価に役立てられる情報を全て入手できる。

第9条 評価者はとりわけ自らによってなされた評価の役割がその一部である指導能力を評価される。

第III章 評価周期の終了

第1節 職務記録及び目標設定

第10条 常勤に任命の際に、又は就任の際に、新しい職務の受入れの際に評価者は被評価者を職務の遂行に付随してその際に確定される職務記述のための職務をめぐる対話に招く。

第11条 評価者は被評価者の職務内容に基づく計画をめぐる対話又は達成目標設定が時宜を得ている際に決定する。

この目標設定は組織の目標設定の一環である。

必要ならば被評価者及び評価者はそれぞれの達成目標設定評価期間の初めに及び/又は個人的開発目標設定及びこの目標設定が確定される到来する評価期間の前に話し合う。

……

第2節 援護及び連絡

第12条 それぞれ必要な場合には評価期間の途中で職務についての対話が被評価者と評価者の間に行われる。

職務についての対話では以下の機会がめぐってくる：

- 1° 被評価者の職務と関連する障害の解決；
- 2° 取り決められた目標達成の障害の解決；これは組織及び職務活動にも外在的要因としての長の援護にも関係がありうる；
- 3° 現在の職務の初めの職員群の教育；
- 4° 職員群の経歴の展望及び昇進の期待並びにこのための望ましい能力の開発。

この対話の機会には開発達成目標設定が述べられたり取り決められた達成目標設定について修正が行われたりする。

第3節 評価

第13条 評価は以下の基準に基づいて行われる。

- 1° 職務基準；
- 2° 計画をめぐる対話についての外部要因；
- 3° 必要ならば達成目標設定及び個人的な開発目標設定。

第14条 評価の対話の準備として被評価者が自己評価を用意する。

各評価者は自己評価において評価方法と自らによって用意された評価の質とがその一部である指導能力を評価する。

書面の自己評価は被評価者に所有権が残る。被評価者は評価記録資料に書き留めさせてもらえる。

第15条 評価期間の終了の後で評価者はそこで被評価者の職務及び目標設定が達成される程度を判断される評価対話に被評価者を招く。

第16条 評価対話が終了した後で評価者はとりわけ過ぎ去った評価期間中の被評価者の職務を扱った前提とされた目標設定が達成された程度及びその職員の個人的貢献について評価報告を書く。

その書面の評価報告書は被評価者との評価対話後15暦日以内に届けられる。

受領後15暦日以内に被評価者は評価への所見を追加し評価者に報告書を戻す。

第4章 評価関係資料

第17条 個人の評価関係資料は以下のものを含む：

- 1° 身分証明資料、等級、名称を付した身分証明カード；
- 2° 一般的な必要があれば特殊な職務記述及びこれに若干追加する限り計画対話からの要素；
- 3° 必要ならば取り決められた達成目標設定；
- 4° 必要ならば職務をめぐる対話の報告及び/又はこの対話の間になされた取決め；
- 5° 被評価者から要請された追加の記録；
- 6° 書面の評価報告。

第18条 被評価者の個人的評価関係資料は職員個人、評価者、日常の指導及び/又は監督が評価者の職務について行われる職員、及び関係連邦政府機関の人事組織局の幹部職が自由に利用することができる。

第三編 評価報告及び「不合格」の最終評価

第1章 「不合格」の最終評価の認定

第19条 書面の報告は評価者が被評価者が「不合格」の評価を受けると判断した場合を除いて最終報告には含まれない。

第20条 評価記録は被評価者の職務が明らかに標準以下であるために最終評価でのみ「不合格」と評価できる。

「不合格」の最終評価は過去の評価期間についての書面の評価報告においてのみ裏づけられる。

「不合格」の評価でもって結論付けられる書面の評価報告は第2条の§2で規定される場合を除いて評価者及びその職務上の長によって署名される。

第2章 常勤公務員の経歴への影響

第1節 総則

第21条 最初の「不合格」の評価は常勤職公務員にとっては警告及び職務向上への誘導と見なされる。評価者及び職場の長は関係連邦政府機関の人事組織幹部職の責任において被評価者の配置転換を提案できる；これは通告される。

理事会は最初の「不合格」の評価の承認に続く評価期間を決定する；この期間は6か月に達する。

最初の「不合格」の評価後3年以内に2回目の「不合格」の評価が続いた場合には任命機関に免職の提案がなされる。

第2節 最初の「不合格」の評価の場合の手続

第22条

- §1. 公務員は書留郵便で連邦政府機関内に設置される上訴審判所に最初の「不合格」の評価送達後書留郵便で15暦日以内に上訴を開始できる。
その上訴は保留される。
- §2. 第24条及び第25条は § 1 で言及した上訴に適用される。

第3節 職務不適任の報告への手続

第23条 公務員は書留郵便で連邦政府機関内に設置される上訴審判所に2回目の「不合格」の評価に対して2回目の「不合格」の評価送達後書留郵便で15暦日以内に上訴を開始できる。

第24条

- §1. 第22条及び第23条に規定された上訴審判所においては公務員のために仮に言語別役割及び系統があれば何がしかの部局は審判所によって聴聞のために質問できる。
- §2. 上訴審判所は以下のもので構成される：
 - 1° 他の連邦政府機関の管理職1若しくは2の保有者で当該理事会議長から指名される議長一人；
 - 2° 部局ごとに常勤職公務員から選ばれた陪席たち；
 - 3° 部局ごとに当該理事会議長から指名された事務総長兼報告者一人；
 - 4° 代理人たち。
- §3. 陪席の半数は理事会議長によって指名される；他の半数は陪席に比例して政府とその職員労働組合との関係を規制する1974年12月19日の国法の第7条若しくは8条 § 1 の諸条件を満たす労働組合代表ごとに指名される。
- §4. 事務総長兼報告者は投票権を持たない。
- §5. 代理人たちは同じ方法で正規の構成員として指名される。
- §6. 案件の審理のために在席する正規及び代理の陪席は上訴人と同じか上位のレベルに属していなければならない。

第25条

- §1. 公務員は案件の完全な関係資料を15暦日以内に上訴審判所の構成員に手渡す事務総長兼報告者を通じて上訴を開始する。
- §2. 事務総長兼報告者は議長に關係案件の審理のために呼び出される正規及び代理の構成員の名簿を書留郵便で送達する。
- §3. 公務員は自ら出頭しなければならない。自ら選任した人間によって支援を受けることができる。弁護人は上訴審判所の一員であってはならない。
- §4. 上訴審判所は關係資料を審理開始の15暦日以内に審理しなければならない。審理後少なくとも15暦日以内に理事会の議長とともに上訴人にも書留郵便で理由を付した勧告を伝える。理事会の議長は上訴審判所の勧告の受領後確実に15暦日以内に上訴審判所の勧告を書留郵便で公務員と上訴審判所の両方に遅滞なくその決定を伝える。
- §5. 仮に公務員が適切な召喚であるにもかかわらず正当な理由なしに出頭しないならば議長はもはやその案件を審判所で係争中ではないし、その關係記録資料は理事会の議長に帰属していないと見なす。2回目の欠席の場合は有効な理由が採用されたとしても不可抗力の場合を除いて關係資料の文書を基に審決を宣告できる。
弁護人の欠席は不可抗力の場合を除いて延期の理由なしと見なされる。
- §6. 投票は秘密である。投票の結果は勧告に追加される。

第27条 職務不適任のために解雇される公務員には解雇のための補償が認められる。

この補償は公務員が少なくとも20年在任していた場合には最後の月収の12倍、10年か10年以下在任していたらこの補償は8倍か若しくは6倍に相当する。

本条の適用によって「補償」についてはそれぞれの俸給、それぞれの賃金若しくは俸給又は賃金に代わるそれぞれの補償は小売価格指標の変動に起因する昇給若しくは減給を考慮すると解されなければならない。完璧な業績に対して当然支払われるべきものを考慮に入れた補償は必要なら家族手当若しくは地域給を含んで小売価格指標の変動に起因する昇給若しくは減給を考慮する。

第三章 労働協約に加入させられる職員の報告

第28条 書面の評価報告が「不合格」の最終評価で結論付けされるときは労働協約に関する1978年7月3日の法律の強制的な適用を考慮して職員構成員の労働協約は終了となる。

第四編 異動の決定及び最終決定

第29条 本勅令により規定される連邦政府機関の公務員に関する国法により廃止されるのは：

- 1° 1994年9月26日の勅令により取って代わられた国家公務員の法規に関する1937年10月2日の勅令第56条乃至第62条まで；
- 2° 1997年2月6日の勅令により取って代われ、2000年9月17日の勅令により修正され、1997年2月6日の勅令によって取って代わられた国家公務員の評価及び経歴に関する1994年9月26日の勅令の第I編；
- 3° 1997年2月6日の勅令により取って代わられた1973年6月29日の勅令の第29条の2及び第30条；

4° 第23条を除いて2001年11月16日の勅令により修正された国家公務員の職務不適任による解雇を規定する1999年4月26日の勅令。

国家公務員の職務不適任による解雇を規定する1999年4月26日の勅令に基づき開始される手続は本勅令により規整されたままである。

第30条 本勅令は朕によって確定された日に発効する；この日は関係理事会議長の就任後18か月を超えてはならない。

第30条の2 ……

1. 2002年10月2日の勅令（2002年10月9日のベルギー官報）
2. 2003年9月28日の勅令（2003年10月8日のベルギー官報）
3. 2004年2月10日の勅令（2004年3月19日のベルギー官報）
4. 2004年10月8日の勅令（2004年10月28日のベルギー官報）
5. 2005年2月1日の勅令（2005年2月16日のベルギー官報）
6. 2005年4月12日の勅令（2005年5月6日のベルギー官報）