

市人事室給与課担当係長、市労連書記次長以下との事務折衝

令和3年11月12日（金曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

前回要求いただいた資料など、そういったものを作ったので、その説明から始めさせていただきます。

まず1枚目の資料、改定原資影響分析というところで、今回改正の制度導入にあたり、原資の方がどういう影響が出るのかというところの質問があったので、1枚資料を作らせていただき、前提として行政職給料表適用者で一旦作っている。

人員については令和3年の人事委員会勧告から作っている。数字の作り込みに際しては勤怠、55歳以上、最高号給到達、5区分B・C、改正後のC・D、そういったところは考慮せずに完全に理論値としての資料として作っている。現行制度のところ、人員について、第1区分であれば、課長級で6上がり、代理級以下であれば5上がるなどを行っていくと、全体の平均の昇給号給数としては4.01という数字になっており、この部分は平均間差額で示すと昇給額としては平均で5,209円になるというのが理論値としてある。今回の改正後になると、結局翌年度で調整入るので、すべて4という形になるので平均は4になり、平均間差額は同じなので、掛けると昇給額は5,200円になるというところで、現行と改正後で昇給額につきましても、理論値ではあるが少しは差が出る部分にはなってくるかと考えている。ただ、この差が出る部分が、結局は翌年度の調整の中で同じになるというのが、下のイメージ図になり、N+1年については給料月額が上記昇給額分増加して、他の手当は全く同じと仮定し、人員構成についても全く変動がないと、まったく同じ者がただただ昇給だけしたという試算、これは現行制度でいくと、N年、改定後が仮に40万だとすると、ここに上であった、5,209円上がるので、N+1年の、改定前については40万5,209円。仮ではあるが、N+1年の民間の結果が40万6,000円だとすると、公民較差が791円生まれることとなる。791円については、この公民較差を解消していくので、解消した結果、N+1年、改定後については民間と同じ40万6,000円になるというのが現行制度となる。改定後についても、同じくN年が40万円だとした場合に昇給反映で5,200円とすると、N+1年の改定前は40万5,200円になり、N+1年の民間については同じく40万6,000円とすると、ここで公民較差800円が生まれることとなる。結果、公民較差は同じように埋めに行くので、N+1年度改定後については40万6,000円となり、現行であっても改定後であっても、結果、給与改定は民間に合わせいくと、40万6,000円になるので、原資のところでは影響が出ないということになる。

続いて、2枚目のところで、追加の昇給号給のパターンになっており、上のパターン1のところ、すべて第3区分である場合。毎年4ずつ上がり、昇格をして、令和11年度の4月1日というと、4-23から4上がって、4-27になる。下は昇給号給のパターン2とい

うところで、第5区分C、Dがあると、調整がないのでずれが出てくるが、そういったことがなければ、2区分、3区分、4区分など様々な区分になることもあるかと思うが、結果として令和11年度、4-24から4号給上がって、前年度の昇給の調整があつて、4月1日時点では4-27となり、すべて3区分とった者と同じになる。経過としてはでこぼこはするが、長い目で見ると同じような形になる。

それから前回、復職時調整の話があつたので、育休の復職時調整の場合の資料を用意している。大きな考え方として、復職時調整制度自体に変更がないので、仮に育休を挟んでも、その他の職員と有利不利が出ないように、昇給号給数の調整、プラス3とか、マイナス1とか、こういうものは反映していき、大きくは何も変わっておらず、どの辺りに影響が出てくるかという、真ん中の表、まずA年4月1日に育休に入った者がいると。4月1日昇給日があるので、ここで一旦、3-20の者が仮に第2区分取って、5号給昇給して、3-25になると。復職がC年4月1日に復職した際、休業に入る前の、3-25スタートとして、復職時調整として8号給の昇給が復職時調整8入り、この8が何かというと、下の方、括弧、米印、育休直前の昇給日A年4月1日から、復職時直前の昇給日B年4月1日までの期間について調整に加えて、復職後最初の昇給日C年4月1日までの期間についての調整ということで、A年4月1日からB年4月1日の4号給と、B年4月1日からC年4月1日までの4号給、2年分4号給と4号給を足して8号給、この8の調整が入るのは現行制度と同じ、ただここに、A年4月1日が5号給昇給だったので、この分のマイナス1号給の調整が入ってくるのが今回の新しい考え方となる。これは育休がなかった者も調整が入ってくるので、復職したときも同じように調整が入る。逆に3号給しか上がっていなければプラス1号給調整となる。有利不利がないように同じように調整することとなる。

次に、複雑な事例になるが、基本的な考え方は同じで、今と同じように復職時調整をして、きちんと調整も入ることを示している。事例としては、真ん中のところで、A年12月1日育休に入った者、復職がB年2月1日の場合、3-25から4号給昇給して、この4号給は下の括弧にある、育児休業直前昇給日A年4月1日から復職時直前の昇給日B年4月1日までのこの1年間についての調整ということで4が入るが、A年4月1日で5号給昇給しているのでマイナス1調整される。結果として3-28になる。

次に、C年4月1日復職時調整がありまして、3-25スタートして、実際8号給復職時調整が入り、この8号給の考え方が下の※2のところ。上の①の調整に加えて、復職後最初の昇給日までの調整ということで、A年4月1日からの分と、B年4月1日からの分2年間で8号給の調整が入る。2年間の調整が入るが、A年4月1日に5号給昇給しているので、調整としてマイナス1号給となる。結果として3-32になる。大きな考え方は1つ前の資料と同じで現行制度と大きくは変わっていない。

最後、こちらから示しておきたいと考えているパターンとして、任期付職員が引き続き任期満了から再採用された場合、任用根拠が同じで職種も同じであれば、前任期の号給を考慮した初任給決定を現在行っているが、その場合の考え方でいくつかパターンとして出てく

るので説明する。パターン1としてA年4月1日1-20、第1区分をとって5号給昇給し、1-25になったが、A+1年について、任用根拠も同じで職種も同じで再採用された場合、前年度の評価区分で第1区分であれば5号給昇給となるのでマイナス1号給の調整があって、1-29となる。その下の1-28というのが、前歴加算による初任給決定をした場合については、もともと1-20の者が2年分の同種の前歴が積まれるので、1-28となり、制度上①と②比較して、有利な号給を適用するという制度となっているので、こういうパターンの者であれば、①の方が適用されて、1-29が適用される。

次、Aプラス2年の方、1-29が適用されているので、1-29を発射台にして、第3区分4号給昇給があり、ただ前年度が5号給上がっているためマイナス1になって、1-32になるパターンである。再採用されても調整は生きていくというパターン。パターン2、3についても、基本的に調整が生きていくというパターンとなる。

パターン4だけ少し変わっており、A年4月1日のところで、1-20だった者が5区分Cだったとした場合に、昇給号給数については、0になり1の20、A+1年に再採用された場合、1-20で、前年度1区分であったとすると1-25という形になるが、前歴加算で初任給決定した場合は、2年分8号給があるので、1-28となる。①と②を比較すると、②の方が有利になるので、この者は1-28で再採用時初任給決定されることとなる。1-28をもった者が、Aプラス2年、その時に第3区分ということで、4号給の昇給があった場合に、前歴加算として1-28をもっているので、5号給昇給した結果ではないので、ここでは調整が入らないパターンとなる。あくまでも前任期の号給を考慮した初任給決定ではなくて、前歴加算による初任給決定なのでここに調整が入らないというのがパターンとしては出てくる。

説明は以上だが、資料を見て気づいた点等あればご指摘いただければと思う。

(組合)

1枚目の部分。技能職員は公民比較の比較対象とならないが、上の表は技能職員のものは出せるか。

(市)

あくまでも、理論値となるが。

(組合)

参考としていただきたいと。

(組合)

人事考課の部分で、ガラッと制度が変わるが、基本的に大阪府が今やっている制度に合わせているようなイメージかなと思う。全部が全部ではないが。

(市)

参考にはしている。

(組合)

ほぼ近い。評価項目の評価シートなどは多分違うけども。S A B Cとか。

(市)

今回、昇給の考え方というのが、基本的には大阪府とほぼ同等のものを、大阪府も人事委員会の勧告の中で、この間ずっと同じこと言われている中、昇給のタイミングが違うので、実施するタイミングが違っているが、府もそういう形で、新たに改めようとする動きがあるので、大阪市も同じような意見もいただいている中なので合わせたときに、評価の元々のあり方、制度の方で、人事評価制度の方についても、この考えということも含めて見直すというところ。

(組合)

府は昨年から

(市)

昨年に見直して、令和4年1月1日の昇給に向けて実施するというイメージなので。

(組合)

まだ給与反映はしていない。

(市)

反映はしていない。

人事評価結果は終わっているが、反映が市より後というか、令和4年1月1日反映なので、もう少し先になる。

(組合)

制度自体は導入されてる。

(市)

制度自体の合意はしている

(組合)

わからないが、1月昇給であれば、期間は4月ではないのか。

(市)

評価期間は4月から3月の1年間なのでだから2年前の評価結果が、1月1日に反映されてる、令和2年度の結果が令和4年1月に反映される。

(組合)

令和2年から実施しているということ。

(市)

そのとおり。

(組合)

いずれにしても今回変えて、いわゆる大阪府に倣ってやっているので、大阪府の方も、市も職員アンケートを実施している。

今回の改正もアンケートの方を踏まえた上で、人事委員会の意見の中でもあったのでということだと思います。

大阪府は我々市より先に導入している中で、大阪府の方のアンケートも見た。おそらく同じような結果に多分なると思うので見たが、やっぱりなかなか大阪府の見直された制度でも、やっぱり同じような結果出ている。結局見直してるが、やっぱりその相対化のところで納得が得られていないと。それは、大阪市がやってる評価アンケート結果にも出てると思う。今回単年度になることによって、一昨年の人事委員会で、いわゆるその生涯賃金への影響というところは、解消されるが、やはり絶対評価が3点とっても、下位区分に行くということが残ると。

大阪府の方のアンケート見ても、やっぱり評価者についても、所属部局側でも、いわゆるその相対評価の説明をしきれないということが出ている。半分ぐらい。しかもそこでいろいろ見てると、今回も執務意欲の向上だとかということを理由にしてるが、やっぱり、向上した理由の中には人事評価が1.5%ぐらいしか入ってない。結構大阪府の方は見たのか。

(市)

見ている。

(組合)

細かいじゃないか。すごく細かく。

(市)

府はもう職務上やっているの、市のように任意ではなくて、もう絶対に業務でやるとなっているの、ちょっと細かい形になってる。

(組合)

80何%の回答率のうち45%かな。低いですけど、やっぱり見ててもうその辺がやっぱり評価って結局繋がってないともそのアンケートの中でも結論づけていて、人事評価は必ず組織パフォーマンスの向上に繋がると言い切れないと。人事評価で執務意欲が向上していないっていう結果が出ている。

その原因はやっぱり今回新しい制度でいうと、Bだけど、4号給上がらない。しかも評価制度の改善を求めている人たちも半分以上いてるっていうのが出て、これは、今回から大阪市が同じような制度にして、次の年、結果一緒やと思う。

逆に違うのであれば、いやいや市は大阪府とここが違うので、多分そういうアンケート結果出ないっていうのがあれば言っていたきたいが、多分ない。同じものにする。さらに言うと、今年の府の人勧でもやっぱり同じこと言ってる。

相対評価を前提とするとしても、下位評価区分の分布の固定した現状の制度を見直すか、もしくは、下位評価区分の分布割合の運用の柔軟化をしなさい、もう早急に検討してということ、府の人勧が言ってるので、おそらく今回、市が改正しても、市の人勧は同じこと言うと思う。そこを解消しないと意味がないかなって、やっぱり思う。Bとってるのに、1しか上がらないっていうのも第5区分になってしまうではないか。ここを変えても、アンケートを見られてるのであれば、市としてこの府のアンケートの結果をどうとらまえているのかっていうのをちょっと教えて欲しい。だって、同じことやってるわけなので。多分やれば同じ結果が出ると思う。市の場合は、アンケートが40何%しか回収率がないので何とも言えないが、一緒だと思う。

結局、同じ制度にして、同じ制度っていうと若干違うところはあるかもしれないが、似たような制度にして、大阪府が大阪府でそういった課題がまた出てきると。

それが解消されていない制度と同じような制度に変えて、結局同じ問題が出てくるので、そこはやっぱり解消する気がないのかということ。もう先行してやってるところが、結果が出てくるわけですから、それを持ってきてもやっぱりそこに合わすという何か絶対的な理由があるのか。ちょっとこの中で、他府県と民間の状況も何か調査してる。

他府県については相対評価導入してる場所はほとんどなかった。38分の8か。下位区分の設定してる場所は8分の0になってる。民間も基本的には、割合は目安。厳格に設定してる企業はありませんと、そこに書いてあったので、だとすると、やっぱりちょっと違う

んじゃないかなと思う。今回執務意欲の向上、書いてあると思う。いつも決まり文句みたい
に書いてるので、執務意欲の向上に繋がってないという結果が出てるにもかかわらずこれ
で執務意欲が向上すると言えるのはなぜか。

(市)

もともと人事評価を始めたっていうのは、相対評価も含めてになるが、そこに書いている
趣旨の通り、よく頑張ってる者については、良い昇給号給数やボーナスが与えられる。ちょ
っと頑張っていないという認定されたものについては、もちろん下の区分になるという前
提のもと始まっている制度にはなる。この間ずっと申し上げるが相対評価というのは、どう
しても序列を作るので、どれだけ同じ結果とか、良い結果を出しても下位区分が生まれると
いうのが制度の趣旨としてはあるべき相対評価というものなので、その制度を使う限りは、
どうしても下位区分が出ますっていうのが前提としてあるので、もちろん絶対評価で3点
取っても下位区分というのはそれはもう相対評価をする限りは、どう何をやろうと思っ
ても生まれてしまうという中で、ただ、この間で言うとそこがやっぱり生涯賃金の影響が大き
過ぎたっていう人事委員会からも指摘があり、アンケートも下位区分になってしまったと
いう答えが多い。またやっぱり15%出るので、少なくとも、なのでそこを何とかできるこ
とをしようということで生涯賃金に影響をなくし、とりあえず一旦昇給調整をさせて、また
来年度からはみんな同じラインに立って、もう1回評価を受けて、上なのか下なのかって
いうのをしようというのが概念として生まれてるので、大阪府もこの間の流れを受けてきて
るといのが答えになる。

本市も同じ人事委員会勧告を受けてるので、府がそうした、大阪市としても人事評価をや
めるとかならないし、相対評価についても条例事項なので、条例を変えてそこをやめるって
ことはまず今時点ではあり得ないので、その枠組みの中で、職員が頑張ろうと思ったりとか、
生涯賃金への影響が少なくなるように何か制度を作れないかということで、府の制度を参
考にしてすれば、一旦はできるのではないかって提案している。

府のアンケートの答えも、私どももちろん毎年見ている、アンケートなので、職員も知
らなかつたとか意見もいろいろあるが、それは別として、府も何かしら何とか頑張って考
えて、生涯賃金とか今まで言われたことを解消するためにしていて、ただアンケート取ればや
っぱり、職員の一部ではまだ納得いかないというのはあると思う。

大阪市もこの間第5区分も3つに分けて、Aの方は1号給上げるとしたとしてもアンケ
ートが劇的に回復したかっていうと、多少微増というか、納得度が上がった部分もあったが、
100%納得したとはなっていないので、この間の交渉でも毎年のように申し上げてるが、人事
評価は完璧なものがないっていうのがもう世の中の話なので、日々いろんなやり方を通じ
て改善していくべきだっていうのが評価制度の一定のものなので、そこから毎年こうやっ
て改正とか、改善させてもらって、ちょっとでもみんなが納得できるところをめざしてい
るので、今回大阪府が改正してアンケートもまだ実際評価を受けていないのでなかなか実態

としてというのはあるかもしれないが、あんまり評価的に、大幅に改善していないとしても私たちが実施するアンケートがまだなので断定しないが、例えばもう全員 100% 納得しましたとならない限りは、改善をしていかなければならないと思うので、それはまた次のアンケートや人事委員会の意見等を踏まえて見直すべきところは見直し行くっていうスタンスはとり続けるので、一旦今やってもないのに、大阪市はその昇給制度を導入もして、職員がどう恩恵を受けるかっていうのがわかってない中、アンケートが同じになるという想定のもとで、やらないっていうか、違う手法をとるっていうのは。

(組合)

良いと思ったから真似るのではないか。何も結果が出てないのに、それを真似してしまうというのがいいのか、真似するってのは良いところを真似したらいいと思うが。

(市)

私どもとしては良いと思ったので、生涯賃金とか。

(組合)

そこは言わないが、納得してないよという理由が相対評価のいわゆる先程言うたみたいな、絶対評価で期待レベルに達してる人が下位区分になるよというところが納得してないよというアンケート結果が出てるとすれば、それを真似する必要はない。この部分は納得してるというところは真似したらいいと思うが、わざわざ納得してない意見が多いところまで真似しなくてもいいと思う。しかも、給与反映、大半の人が納得してるみたいな書き方してるけども、70%ぐらい。基本4号給上がると85%だったら、85%納得していないとおかしいのに、70%で低いと思う逆に。先程言ったように下位区分の方が出るから、この人たちは納得しないですよっていうのもわかるが、下位区分の人の率より、多い率の人が納得してない数が出てきてるので、やっぱりそもそも納得できてないのではないかみんな。みんなと言いますけど一応71%納得できるって答えをしてるが、それは4号給以上上がる人が85%いるから。それはそうだと思う、他のアンケート見ても、気にしてないっていう人がほとんどだった。ではやっぱり自分が4号給上がっているから。上がってない人がもちろん不満持つのだが、でも、良いところは真似したらいいと思うし、明らかに標準点とっても下位区分にするところに関しては、もう目に見えて、だめな制度だって、アンケートも府の人勧も言ってるわけである。ということは、それを真似する必要はないのではないかと思う。もちろん良いところは真似して、でもそこはもう人勧も言ってるわけで、今さっき仰ったように人勧の意見をと言うのであれば、府の人勧もすでに言うてる。新しい制度に入った府の人勧は、それはもう早急に見直せって言ってるので。ということは、その見直せって言ってるところは、別に市は真似しなくていいのではないかと思う。そのアンケートはもちろんとってみないとわからないっていうのわかるが、そんな府の人勧が言っていたら、市の人

勸も絶対言うはずだ。同じ制度で、標準3点取っても下位区分になるという制度に関して言うと。

(市)

市側のスタンスとしては、今の現行制度っていうのがある中なので、そこは基本ベースにはなる考えとして、上の人には上位区分の人には、良い号給なり良いボーナスで、下位区分になった時にはちょっと少ない号給なり、ボーナスを少し少なくなるっていうのは、そのスタンスは一緒で、それはなぜかという条例に昇給や勤勉手当は評価結果を反映するという大命題がもちろんあるので、その中、傾斜配分はどうしてもかけるという制度。そういう中であって、確かにその3点以上どうこうで基準にしてというのはもちろんあるのはわかるが、大阪市の相対評価制度の仕組み的に言うと、その3点という基準は一応なく、上と下を作るという世界になってしまうので、そこっていうのは一定私どもは今引き続きやり続けるっていうスタンスのもとで、ただそういう中でも、なるべく生涯賃金による影響を出さないというところの考えを持ちたいなと思っているので今回の提案させてもらってる制度にしたいと思っているので、悪いところというか府が、まだ職員の納得いってないところとか、府の人勸が言われてるところを見直すべきじゃないかっていうのは、引き続き私どもも検証検討していつてやりたいと思っているが、今このタイミングで示させてもらいたいと思ってるところについては、この間の部分を踏まえて、生涯賃金への差を一旦もう少なく、差をなくしたいと思っているので、翌年度について調整をさせてもらって、今年度についてはやっぱり上と下の方についての差っていうのは一旦出してしまうというところで、提案をさせてもらったというところ。

(組合)

あんまりわからない、やっぱり仮に来年人勸がそういう意見出したら、出したらというか多分出される。ちょっと今年も弱めに出してきてるので。

(市)

捉え方の問題だが、人事委員会の勧告私ども見るレベル、スタンスとさせてもらったときに、昇給とかに関しては結構確かに課題を持っていると思ってるので生涯賃金の差って、なるべく単年度にすべきだというのは本当に2、3年ずっと言われてるので、多分そこってすごくやっぱり課題というか、検討材料としては認識されてるとは思ってる。

ただ人事評価制度そのものに関して言うと、そこまで否定的な意見っていうのは、制度そのものに関しては言われてなくて、ただ相対評価を使ってる限りは、やっぱり今の制度上を生涯賃金が開いてしまうので、良くないと言われた。相対評価をやめるべきだとまでは。

(組合)

それは言っていないという語弊があるが、今は言っていない。

相対評価を基本はやめる、今はそのスタンスは置いておいて、今は、執務意欲の観点から話していて、3点取って下位区分になることに問題があるということを書いて、ピンポイントに言っていて、府の人勸もピンポイントに言っている、今も私はそのピンポイントで言っている。だから、相対評価全体がどうのこうのって言うてしまうと先程、それは市側の都合だけど、条例があってそれが大前提でそこは曲げられないというのであれば、せめてその標準点取ってる人は上げてあげないといけないではないかという、それで執務意欲が下がってる結果が出てますよということを書いて。人勸も言ってるので、執務意欲を向上させたいのであれば、そこをやめたら、全員がするとは言わないが、低下には繋がらないのではないかなと思うので、そこに関してだけ言うと。

そこはピンポイントが言ってるわけなので、全体として、もちろん大前提で相対評価やめてくださいねと言いつつも、今ちょっと具体的話をしてるので、そういう言い方になるが。

(市)

そこは、今回の考え方としては、3点取って下位区分になってしまった人というのは、市労連の考え方としてはその方は全員4号給上げたら良いじゃないかというのが、もちろんベースにあるとは思ってるところだが、大阪市の制度上の流れでいうと、どうしても3点取っても、下位になってしまうというのはどうしてもあり得るので、執務意欲の向上をもちろん図って欲しいために評価制度もやっているし、上と下を作ってなるべく上に頑張ってもらおうと思ってる中なので、ただ、それをあえて3点とっても下位になってしまったけど、私どもとしては、そこはモチベーションを保って欲しいとか、翌年また頑張ろうと、もう1回頑張ろうっていう意識を持って欲しいために、翌年度はもう1回元の号給数、みんなが同じように上がって4号給に戻すので、そこからもう1回、仕事に取り組んでいただきたいところを考えたと思って今回提案させてもらってるところがあるので、初めから3点取ったから、4号給にしますという制度というよりは、こういう流れで制度の中で運用させてもらって、翌年度ほとんど4号給として、もう1回、みんなと同じスタートラインに立って仕事を頑張ってもらいたいと思って設計をしているので、そこはちょっと私どもはそう考えて今回提案させていただいてるところがあるので、ただそれが変な話ずっとこれからこの先ずっとこの制度をしますよというものではなくて、この間もそうだが、見直して、時代背景もあると思うので、それによっていろいろやり方ってのは変わってくるはずなので、そこはまた変える時は、またこうやって交渉させてもらってというのはもちろんあるので、これが最終ゴールとはこちらも思っていないで、いわゆるいろんな制度をやっていく中での改善点の一つとと思っているので、今回はこの間の人事委員会勧告やアンケートなど、交渉の中での経過等踏まえて、こういう提案でお願いしたいと思っている。何かいろいろ今後別に見直さないわけではないので、そこはいろいろまた考えながらさせてもらいたいと思っている。

(組合)

これであまり引っ張るとあれと。せめてでもそこって、例えば今、今後、この間、A・B・Cに分けた時と言ったけど、第5区分のBのところ。せめて少し、何だろう、例えばこれ細分化したらややこしくなるが、例えば第5区分のBになった人のうち3点以上の人に2号給あげるとか、さらに細分化する必要があるが、何か例えばそういうことをするとか、それにすれば第5区分の率変わらないと思うが、率変えるのがややこしいのだよな、その条例で入ったからって、何年か前の交渉で言っていたが。

(市)

第1から5までの区分の割合は、一応決まっている。

(組合)

例えばそうするとかね、それが100点じゃないが、せめてやっぱり、3点取って1号給ってのも非常に大きいと思う。たとえ1年であっても、次の年クリアになるとはいえ、やっぱり3点で1号給というのも非常にどうなんだろう、そんなことで執務意欲が上がるわけがないと思う。仕方ないとしかならない、相対評価されて。仕方ないというのはなぜだというのはあるが、普通は。だからちょっとそこは一番初めにも言ったけど、先行導入する大阪府の結果をどう見てるんだっていうのは、やっぱりちょっと聞きたい。アンケートだけじゃなくて人勧も言ってるので、そこは大阪市として先行事例の大阪府の、すでに1年目とはいえ、アンケートは所詮アンケートって言ったらそれまでだが、ただ人勧も言ってるのでそれは大きいと思う。先行導入してるところの府がそういう課題が出ている、すでに出てるよということに関して、ちょっとどういう考えなのかっていうのは別に事務折衝じゃなくてもいいが、ちょっとそこは問うていきたいという気はしている。ちょっとこればかり話しているとあれなので、それとこの間少し話もしたが、処分のところ。

(市)

行政措置は、公表しない、ある度にやってるわけじゃなくて大量処分が起こった場合は紐づくので何件とかっていうレベルでは出すが、毎月、基本的にはあった場合はやってるが、ただそれって別にどこにも公表はしていない。

(組合)

トータルでは出てる。

(市)

出ていない。口頭注意、文書訓告は出ていない。懲戒処分以上しか出していない。行政措

置は地方公務員法上の処分ではないので、位置付けは。

発表してないので、やっているとしたら多分その大量処分とかで、何かあったときは出る
ときがあったり、あとは管理監督責任で場合によってはとは思いますが、基本は出してない。

例えば、年度で件数とか。

(組合)

件数しか出ないか。

(市)

件数とか、例えば。それも事案もあるので、私ども掴んでるところがあるが、あまり個別
の中身は言えない。

(組合)

なぜそんなこと言うかっていうと、やっぱ一律に今度設定するかと。

(市)

文訓の場合。

(組合)

そう、そこに関してやっぱり、我々としてはこういうこと一律に設定すべきじゃないとい
う認識なので、そういう意味からしても、この間のいわゆる文訓、口頭注意もそうだが、文
訓の事案っていうのは見たい、一律に果たしてやっていいものかどうか正直判断ができな
い。

我々の認識としては、一律にするべきものではないのではないかと。それはなぜかという
と、同じ文訓でもいろいろあるのではないかとというのが我々の認識。でもそれがあるとい
うのは、裏付けがないんじゃない。どういう事案があってというのが。だからそういう意味で
見たい。やっぱりそって一律に設定すべきじゃないでしょというのは我々としては思っ
てるので。

(市)

典型って言い方おかしいが、いろんなものがある。具体的に言うたら、事故起こした場合
もあるし、例えば業務上の何かによっての口頭注意はもちろんあるし、例えばプライベート
での痴漢などいろいろあるので、パターンいろいろあるのもある。ただ、細かいよりも、大
きな分類として、公務上の何々とか、例えば文書紛失とか、そういうような物のレベルでよ
ければそれが大体何件とかっていうのとかであればいけるがという感じかと。ちょっと全
部が全部、分析私どもも、個人個人見る必要があるので、基本的にはやっぱり文訓を受けた

場合っていうのは、基本やっぱり評価っていうのは、相対評価も含めて、やっぱり低いのは低い、上位区分になっているということはまず基本的にありえなくて、1区分とか2区分ではなくて、3区分はもちろんありうるが、やっぱり4区分とか5区分にいくっていう人の方がやっぱり基本的には多いので。

(組合)

今、2.5 という設定をしていなくても。

(市)

現行制度でもやはり、技能職員であれば安全注意とかであったりとか、行政職でしたら規律性とか、市民志向とか、どうしても下がるはずなので、総トータルの点数、そこもやっぱり普通の方でよりもやっぱりどうしても低い評価を受けるっていうのが多分、パターンとしてはあると思うので、ちょっと細かい事案まで出すっていうのはちょっと今時点では難しい。

(組合)

例えば、もうちょっと含ませるといふか、2.5 以下って書き切るのではなくて、例えば上の口頭注意を参考にするなら、例えば事案を踏まえ原則 2.5 とか、何か一律ってのはすごい気になる、ちょっと見せていただけないのであればあれだが、例えば巻き込み事故的なこともあったりすると思う。

(市)

自分からではなくて。

(組合)

隣の人がやったことに巻き込まれたみたいなの。文訓にしても。まだそこは一定、全員が全員 2.5 になるのではなく、もう少し、事案も踏まえた上で原則 2.5 とか全員が全員 2.5 ではないというようなことが今後も出てくる可能性があるかなと思ってる。

(市)

基本処分を決める時っていうのも、別に基本的な考え方はもちろんあるが、基本事案に応じて決めるので、何が何でも例えば痴漢すれば絶対停職1年とかではなくて、その度合い、1回目なのか、2回目なのかいろいろそういう事案に応じて決まっていくものなので、必ずしも濃淡はあると思うが、文書訓告までいってしまうのか、口頭注意にとどまるのか、例えばもう戒告までいってしまうのかっていうのは、もう本当に事案に応じていろいろされてるので、一応文訓のレベル感っていうのももちろんあるので、ただこの幅っていうのがど

ここまでかっているのは、それはちょっと個別事案なので、ニアリー的なことに関してやっているので、文訓のレベルにとどまってるっていうか、文訓をもらってしまってるって言葉になるので、今ここ並みっていうのが。

(組合)

それがわかればいい。

(市)

それをお伝えできるものっていうのが。

(組合)

我々が例えば、そうですねと、これはもう幅がないというのであれば、一律いいか悪いかちょっと置いといて、一律で設定する意味っていうのが、幅ないとわかる。

(市)

少しこちらで考える。そういう検討材料ということだな。

(組合)

わからないので、やっぱりあるのではないのかということにしかならない。何か事故でも、この事故やったら仕方ないわ、文訓いかれてもというのもあるれば、この事故で文訓いかれたらあかん、業務上の義務もあると思うので、私ども環境のところとかあるので、そういうのも一律に2.5いかれてしまうというのもあるので、やっぱりちょっと出してもらった方がいい。

(市)

確かに運転の事故とした場合とかであれば、処分の話は詳しくは知らないが、いろんなパターンがあって、急に飛び出した人に当たってしまった事故なのか、例えばもう自分から信号無視してやった事故なのかでも全然その程度が違うので、それによって文訓までいくのか、例えば口頭注意で終わるのかというのは、多分そのやってしまったこの度合いに応じて決めてるはずなので、今それがわからない限りはってことなので。

(組合)

そう。

(市)

そうやったから文訓までいってしまったのか、いやそうじゃないのに文訓にしてしまっ

たかみたいなことっていうことか。

(組合)

簡単に言うと、ここ規律性の項目なので、要は規律性があるのに文訓受けてるパターンがないのか、この文訓の処分の事案で規律性が欠けてるという判断に至るのかっていう事案はないですか、本当についていう。一律に規律性を侵すような処分って。それがないかわからない。これって規律性のところ下がっても仕方ないよねっていう処分ばかりだったら。規律性と関係ないところで処分受けてないので、関係ないことじゃないかもしれないけども。でもそれ見てないのでわからない我々は。直近でいうたら、多分会食の関係で課長級以上が文訓受けているのでは。

(市)

代理級以下。課長級以上は戒告なので、代理級とか係長級は文訓とか口頭注意。係員は口頭注意なので、上の補職ついてる人が文訓を受けている人はいる。

(組合)

結局、巻き込まれ事故みたいな形、例えば。

(市)

巻き込まれではなく、自分で自主的に行ってるので。私どもはそういう立場なので処分してるので。それが巻き込まれたのか、そういう自分からやってしまったことなのかとかもいろいろパターンはあるので確かに、ただ巻き込まれは基本管理監督責任になるので、多いのは上の方はそうだが、人事評価に影響しないさせないので、本人責任しかしないので、管理監督責任でいうと対象にしないので、よっぽどであれば別だと思うが。判断してもらったらいいいと思うが。強制的に、確定で引き下げますよってことはしないので。

基本的には本人責任だと何か自分の瑕疵というか、悪い部分とかがあって受けてしまうので。

(組合)

そこはちょっとわからない部分、ちょっと何か出せないっていうのであれば何かそれが、せめて、判断ができるというか、判断材料になるようなものが出せるのであれば。

(市)

ちょっと具体的には出しにくいので、もうちょっとこう大体こういうもので措置を受けてしまったというふうな部分分かるものをなんか少し考える。

(組合)

今回の勤務態度・規律性の話だが、課長代理のところをつけたではないか。課長代理だけになるのか。

(市)

課長代理級以上に新たにつけている。課長級は組合員ではないから抜いてるだけ。係長までは本人の規律性という項目がある。代理級以上は部下管理の関係になる。

本人の規律性は、市民志向とかで求めている感じなので、それを切り出して。

(組合)

そういうことからか、なぜ市民志向を削ったのかというのは。

(市)

観点として、上の人ってマネジメント層になるので、基本的に部下管理とか部下育成っていうのを重きに、もちろん置いてるっていうか、それメインに考えてた。

市民志向のところは法令遵守とか、市民のそういう立場に立って仕事をしてるかという部分がある。なので、その法令遵守っていう部分でいうと、自分の規律性っていうか、そういうことを守るべきだっていうと近い要素として市民志向があるのでそこをちょっと切り分けて、本人の規律性を求める部分も、新たに足してもらおうと。別に何か市民志向、極端に言えば観点を緩めたとかそういうわけではない。

(組合)

実際はどうやったか別にして、そこの中に含まれてたという理解だな。元々そういう市民志向の中に、一定規律性重んじてはないが規律性という強いて言うなら市民志向の中に入っていたという理解。他のところから切り出しにくい。これまでなかったとは言えない。

(市)

ないことはない。どっちかといったら、管理職に上がっていく人っていうのはそういうことができているので、当たり前の話としてできてるから、上に上がっていく昇格、昇任していくものになるので、ただだからそれにあとは、その人がマネジメントできるかっていうのを評価として見てたが、この間処分の事案見ていると、管理職層であってもやっぱりいろいろ問題があったりするので、本人のそういうことも含めて、切り出して、今の評価にさせてもらおうと思う。

(組合)

そういう理解する。

最初に戻るが、改定原資でいくと改正後であるが、全部4になるのかなというところがある。昇給号給反映した上で最終的に4ということか。

(市)

そうである。第5区分C、Dというのを加味しなければという前提には立っているが、5号給昇給の方は、翌年度1号給調整するし、3号給の方は逆に翌年度必ず1号給増やすので、理論値としてはすべて4号給になる。

(組合)

理論値はそうだが、そこに人事評価の結果が、当年度とはいえ反映されるからそれを加味したらまた違うのではなかろうかなど。反映する前の数字は多分。

それは今と一緒に、単年度で見るならば今と一緒に、改正後であっても、単年度の評価だけでやったら今と一緒になので差はない。今も一緒に、単年度で差が出るのは。

ではなくて、若干ずれるんじゃないかなっていうちょっと思った。

トータル的には、理論上はずれない。

(市)

人件費は大幅に増えるとか、大幅に減るっていうことはないという説明があるだけ。

(組合)

理論上は。

(市)

最終的には公民較差の調整っていうものが、これが入るので。

(組合)

それは、1年後ぐらいにちょっとずれ込むのではないかなど。追いつくから結局一緒か。幅が狭くなるから、多分理論上は一緒なんだろうなど。

同じスタート、スタートが一緒に、そこで一番低い人と一番高いで、平均、真ん中がぐつと2人が寄ってくるだけなので、理論上は一緒かなど。

(市)

真ん中の人是一緒。

(組合)

理論上は一緒。それはちょっとまたこちらもう1回考えるけれど、今見せていただいて

はそうかなと思う。

(市)

多分この広がってる中の分布人数が違うだけなので、分布人数が真ん中にぐっとよるだけってイメージになる。

寄った結果さらに結局は、翌年度の改定で、時期ずれると言われたけども、仮にプラスであれば、原則としては4月にさかのぼって、較差調整を行うのが基本原則だと思っているので、マイナスであればその分、ボーナスの調整ですとか、結局は翌年4月1日の公民較差の調整が入るということであれば、結果としては変わらない、理論値としての考え方と思っている。

(組合)

理論上はそうだけどというところが知りたい。本当に変わらないのか。

(市)

総体として、全体としては変わらないと考えている。実態としても。トータル人件費で見てもらえればっていう感じ。

(組合)

多分そうなのだろう。一旦、今日はこれで。