

市人事室人事課担当係長、給与課担当係長以下、市労連書記次長以下との事務折衝

令和3年11月25日（木曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

前回の事務折衝のときに、文書訓告と口頭注意にどのような事情、実情があるか質問をいただいた分と関連図の技能職員版というところの分があった。その資料の提供の方から。

ちょっと件数が多く、文字は小さいかもしれないが、過去5年間分ということで28年度以降、令和2年度までの分で、文書訓告と口頭注意の事案、大きな事案を作っている。例えば28年度の1行目では個人情報紛失ということで文書訓告があるとか、2つ目では公務上の交通事故で文書訓告、3行目でいうと、同じく公務上の交通事故だが口頭注意ということで、同じ例えば交通事故案件であっても、事案に応じて口頭注意だったり文書訓告となる。処分にも至るのはもちろんあるので、何が何でも文書訓告とか、或いは口頭注意だとか、処分だとかというわけではない。そういう事案に応じて、個別判断の中でしているという形になる。

ぱっと見た感じ、多いのが交通事故系とか、交通違反とかというのがちょっと割合としては多くなっている部分にはなる。これは、結局あってしまった場合は、処分というか行政措置にもなるので、結果的にそうなっているというところがある。

（組合）

例えばでよいが、事故とか違反とかでも、それぞれ文書訓告と口頭注意があるが、何かこう、どういう違いがあったりするののか。

（市）

処分案件の具体的な内容は申し上げられないが、例えば、一旦停止レベルの違反なのか、路上駐車違反なのか、信号無視なのかとかによって変わってくる。その度合、スピード違反だったら10キロオーバーなのか20キロオーバーなのか、処分も一緒だがそういう回数とか、そういう度合というのにはなってくる。

もう一つは関連図で、技能職員だけを切り出してという形で作っている分なので、基本的に帯自体の形というの、全体混ぜた分とそうそう変わるものではないので、同じような分布というか形にはなっている。特段技能職員だからとかという特徴があるわけではないという形にはなる。

(組合)

割合的にも同じような傾向なのか。

(市)

そうである。行政職と倍ぐらいの形が違うというわけではない。技能職員は、少数職場とか区役所とかがあるので、上位区分というのが1人だけであれば、点数に応じて上位区分に行く。上が第1区分か、5%ちょっと多いとかというのがあるが、それも第3区分がちょっと少なくなる。

(組合)

前回、聞いていたところとまた違うのだが、再度、改めて見ていてあまりこの間話に出てこなかったが、少数職場のところに跨っているところがあった。現行制度と比べて、上位区分に行きにくくなっている。

(市)

第1区分とかであるか。

(組合)

第1そうである、第1とか。あと3、5を跨っているところの3とか。

(市)

3、5を跨っているところの3か。

(組合)

3、5を跨っていて、3区分にいかうと思えば新制度なら3.0以上がいるが、現行制度なら2.75である。

(市)

そこは今の評価の点数とか、実態に応じてこうして、当初作った時から、当時跨っている区分というのは変更をかけていない。制度が始まって今もそうであるが、3点を一応ベースに考えている。ただ2.9や2.8であっても、一定ある程度できているだろうという中で、評

価をしている形があったので 2.75 とかであっても第 3 区分として、当時位置付けを始めた時代があった。今、寛大化傾向が若干進んでいて、平均が 3.3 ぐらい超えている。その中では、一定 3 点をとれば、第 3 区分だという認識がもちろん重々あるので、この間の評価の経過とかを勘案させてもらっている。相関図だけで見ると、3 点未満というのは、そんな数が今いないので、人数割合として下の区分とそのさらに 1 個下にならない、実態に応じた、基準としては設定できていると思っている。

(組合)

基準なので、その平均がこうなったから変えるとかいう問題ではないと思う。それはみんなが頑張ったからだけであって、つけているのが甘くなったからという見方もあるのかもしれないが、皆が 3 点以上取るような仕事ぶりになったという理解をすれば、別にその基準を変える必要はないのではと思う。基準なので、平均がこうだったからそこを上げにいったというのは、ちょっと理屈としてしんどくないか。平均点があがったので基準をあげるのはちょっと何か違う気がする。

(市)

そこはもう、この間人事評価は 3 点が基準、標準としている中、部分がある。人事評価はずっと同じものを使うというわけでもないというスタンスのもとで、時期に応じて変更するというものである。評価の項目とかも含めて見直しはしているので、今回の評語付与とか入れる部分でいうと、昇給の復活はもちろんある。一定の評価、3 点をもらった人をベースとして、B 相当だという話をしたいと思っているので、いわゆる点数低い方が 2.5 の方まで復活をさせるという主旨と違う。一定の評価をもらっている方を復活させたいということで、3 点をベースとして、あげさしてもらっている部分もある。

(組合)

ちょっと 100 歩譲ってそれが良しとしたときにこの 1 と 2 に跨るときで 3.5 以上のやつから、今これ、1 に跨る場合で 1 とろうとすると S になるのか。最低いるのは、4.4 だったと思う。そこって、かなりあがっている。4.4 なんかなかなか取れないと思うが、実際相関図で見ても 4.4 以上とっている人なんて 1 人 2 人ぐらいだったか。

(市)

3 人ぐらい。

(組合)

3人ぐらいだったか。そんな中で、少数職場ではもう実質、第1区分なんか取れないのではと思う。少数職場に行った時点で、4.4をとらないと第1区分に行かない。今までなら3.5以上あれば第1区分ということになっていたが、何でそんな上げたのかなというのはある。

さっきの3点って仰ってる部分は全然納得できない。100歩譲ってそれが標準点を3点にしているので、3点とれば3区分なんだというのも何となくわからないでもない。この1, 2区分にまたがるところで1になろうと思ったら4.4いるというのは、ちょっと厳し過ぎないかという気はしている。Sじゃないと今後1区分にならないということか。

(市)

そうである。Sをとれば逆に1にすることになるので、そこはどっちがメインかと言ったら、少数区分は元々レアケースなイメージ持っている。Sをとれば第1にするというのが今回の前提のルールにしているので、例外とかもあるが、少数職場だから、第1区分とるのはSじゃなくてAとかにすると制度上ちょっと複雑になり過ぎる。その辺の趣旨も合わせると、第1区分とる方っていうのは少数職場の場合は、各個人で見るとしかないので、Sをとったら1、Aだったら2という形にある。

(組合)

そうだとしたら、さっき平均というようなこともおっしゃっていたが、1区分とっている人で4.4以上とっている人が3人しかいないのに、そこにはめるのはおかしくないか。その言っていることはわかるがSイコール1、でも1イコールSではないと思う。Sだから1はその前の理屈、今回で作った評語と合わせているのはわかるが、1イコールSではないので、実際1区分取っている人も4未満の人の方がほとんどなわけで、と考えると、その少数職場だけが4.4取らないと1にいかないというのは、ちょっと不公平ではないかと思う。他のたくさんいる職場だったら、例えばこれ1番低いけど3.25でも1区分にいつている。極端な例だが。

(市)

それを言うと、正直今も同じようなことというのは起こりえていることがあると思う。点数で見ても3点。

(組合)

今はそうでもないではないか。3.5 とれば1になる。今相関で見ると、概ね3.5 以上のところにいる、1 区分の人は。現状で3.5 以上とっている人が大体1 区分にいる相関からすると、納得はしやすいと思う。正解不正解は多分ないと思うので、納得しやすいかしくなしかだけでいうと、やっぱり、S 取らないと1 にいかないとなるとやっぱり少数職場だと圧倒的に不利だと思うし、不公平と感じると思うのだが、その少数職場の人たちにとってみれば。

しかも、今までがそうではなかったのに、今回の改正で、そこは厳しくなっているというのは、やろうとしていることと違うんのではないかと思う。別にここを厳しくする必要はないと思うので上に行く人達を。どういえばいいのか、いけるチャンスを、要は1 区分、2 区分に、1、2 区分に跨っていて1 区分、3 から5 に跨っていて3 区分、要するに上位区分に行けるチャンスをつみにいっているわけであるから、言っていることとやっていることが違わないかはちょっと思う。

(市)

結果論として、確かに厳しい、評価点的なもので見ると。今より点数が高くないと第1 区分に行けないというのは、S 区分を取るための評価の個数とかを考えたら確かにその通りだとは思いますが、この間の人事評価とか、給与反映もそうだが、見直すべきところは見直していくというスタンスである。今、寛大化になっていることが悪いのは確かにあるかもしれないが、そういう中で考えたときに、S ランクの人というのは第1 区分取るべき要素になるだろうということで、今回制度設計させてもらっている。少数職場であっても、確かにこれは厳しいという意見もあるかもしれないが、制度としては、S を取った限りは第1 区分にしてあげたいなと思っているので少数職場の考えも同じ、同等の考えを持ってさせてもらいたいというところしかない。

(組合)

S とったら1 というのはわかる、S とったら1 なのはわかるがS を取らないと1 にならない、少数職場は。

(市)

今もそういう部分はある。

(組合)

SとかAとかBとかはいい。正直この点数が上がっているんで、上がっているとその上位区分に行こうと。最低限、絶対評価点の点数が上がっているんで、上げる必要はどこにあるのかと思う。執務意欲の向上云々で言うのであれば、上にずっといっているが頑張っている職員を上げたいという趣旨からすると反対のことをしていないかということをお願いしたい。

(市)

あえて反対のことをするために厳しくしているわけではない。そこはこちらの考える評価の実態、この間の寛大化の部分とかも考慮している。少数職場という位置付けはあるが、基本はあくまでそこはたまたま少数職場になってしまっているものであり、相対評価は本来、大きな規模でやるべきものというのが本当は正解の形である。数が多ければ多いほど相対評価がやりやすいものであり、そういう特殊な事情もある中であるが、何かしら基準という判断要素は必要である。その時に、もともとの制度の趣旨としての枠組みの中で、今回検討させてもらっているのがこの要素である。上に行くチャンスを潰しにいくつもりはないが、いきにくくなったという感じる部分も、確かに点数だけを見ればあると思う。どうとらえるかだけだが、SランクやAランクとかを取ろうと思って頑張っていたきたい。結果として、何でそれを取れば、1区分であるとか、2区分になれるというところ、上の評語をもらうための努力を皆さんにやっていただく必要があると思っている。そういう部分で制度設計を今回させていただいている。

(組合)

なかなか入りにくい、正直やっぱ入りにくい。

(市)

いろんな少数職場の考え方はあるので、現行のまま、それを置いとくのも一個手法だと思うし、今回見直した評語に合わせて、跨っている場合を、評語に応じて区分さしてもらおうというのも手法である。必ずしもこの制度をずっと使うわけではない。例えば、少数職場を分析した時に、全然上位区分に行く人がいなかったとか、逆に上位区分ばかりだった場合というのは、評価的に少数職場の方が、得した、損したということがあると、評価制度上、本来よくないことになる。そこは分析していきながら、例えば見直す基準としてもうちちょっと緩めた方がいいのか、逆にうちちょっと強めた方がいいのかということはいきたいなと思っている。今回させていただこうと思っている制度のスタートとしては、みんなと同

じ基準の中で少数職場を一定あてはめさせてもらって、運用をスタートしてというのは思っているところなので。必ずしもこれをずっと、同じ基準で、しばらくずっといくということではなくて、タイミングを見て検証をと思っている。

(組合)

ここはちょっと変える必要があったのかなというのは思う。

(市)

人事評価制度の中の一つの制度になる。皆と同じような判断の中で、特別に少数職場になっ
てしまっている部分であっても同等の考えを持っていきたいというところで今回設計させてもらっている。もちろんアンケートをとるし、いろいろまた課題が出てくるかとは思
うので、それはまたその都度都度で、これも検証や検討はしていきたいと思っている。

(組合)

ひとまずはそういう市側の理屈だということは理解した。

やっぱり3点基準のところで、3点の下位区分は、うちもこだわっているところである。
前回も申し上げたが、理想はもちろん3点以上とれば、標準の4号給というところにある。
せめて何か3点の、いわゆる期待レベルに達している職員に対して、これまで通り、第5区
分になったら1号給しか上がらないということがないような措置を検討することは難しい
のか。

(市)

そういう様々な昇給に対する考え方があると思う。全員がとりあえず4号給上がり、ボー
ナスだけが傾斜がかかっているというような時代もあったし、また相対評価を導入したと
きには、全部を毎回傾斜をかけて、上の人は多く、下の人は少ない号給であった。2年前に
第5区分をいったん3区分にわけたというのもいろいろあった中でそれはそういう手法と
ってという一定の評価点を持っている方というのは、号給はゼロではなくて少なからず、生
涯賃金差をちょっとでも緩めようと考えている。今回もいろいろ検討している中で、どこま
でできるか、財源もちろんある中で、人事評価そのものの、職員基本条例に書いてい
る部分、昇給とかボーナスに、人事評価を使うという前提と相対評価をするという前提の中
で、できるかという判断をしたときに、相対評価をするということは、イコールどうしても
上位と中位と下位というのを作るのが大阪市の制度になる。その中で、単年で結果を反映す

るので、上の方には、号給がプラスだとかプラスアルファ、下の方にはちょっと少ない号給になってしまうというのは一定、今回の制度でさせてもらいたいと思っている。ただ、この間、人事委員会とか、交渉の話の中で、生涯賃金というのはやっぱり影響大きい。その部分を改善するため、単年にする事で翌年は、一旦、一定の評価はリセットというか、調整して、4号給上がったことにするという制度設計として書かせてもらった。現時点でいうと、今までの制度を一応使いつつ、翌年に調整をするという制度をさせてもらいたい。ただそれが正解とか、不正解かまだ正直、誰もわからない話になるので、見直すときというのは、またいつか来るかなと思っている。

(組合)

だからそこが、その3点取っているのに下位区分になるのは不正解であるというのは人事委員会が言っている。これ生涯賃金でいったら2年ぐらい前の話になる。そのあとに、やっぱり標準点とっているのに下位区分になるのは問題であるというのは、大阪市の人事委員会も言っている。それは無視するということか。先行でやっている大阪府の人事委員会も言っている。アンケートもその結果が出ている。執務意欲は向上しないと出ているのに、それを無視しているではないか、実際に。

(市)

そこは条例で規定されている。

(組合)

そこはわかったうえで、生涯賃金のことはこれで解消されたと思う。それはもう2年ぐらい前の話で人事委員会が言っている。直近で言うと、やっぱりそこを問題にしているわけで、そこについては、解消されていない。決して解消がされていないということを、その事務折衝レベルでは確におっしゃっていてわかるが、ちょっとそこは、詰めていきたいなと思う。

市側としてどう考えているのか、そこはやっぱり、明らかに、言葉は悪いが無視しているわけだから、その解消には、前回も話が出たが、5区分に、下位区分に張り付くということが問題だということを言っている。そこはやっぱりどう考えているのかというのは、我々としては、問うていきたいと思っている。その上で、せめて3とれば、1ではなくてもさらに細分化してなど、そんな話を事務的にできたらと思っている。あともう1つ、2年連続で、下位区分だったらというのがある。

(市)

それは分限のことか。

(組合)

分限の。例えば3とっている人で下位区分になった人だけ外すとかはできないのか。いろいろとあると思う、研修とかあると思うが。

(市)

分限はいろいろパターンがあって、例えば、いきなり分限処分するのではなくて、いろいろな研修を受けたり調査をしたりしてから、指定対象職員とかになって研修を始めたりする。

その要素として、どういう方をまず対象としているか。欠勤で当たった人とかいろいろなパターンの中に、下位区分、第5区分2年連続というのがある。一応候補者に上がるが、対象者として本当に研修を受けさせるかということ、勤怠もちろんあるし、普段の業務要素があるし、今回でいうと相対評価もちろんそうだが3点とっても下位区分にももちろんいくので、一定の評価、絶対評価もちろんあるので、そこも全部の要素として見て総合的に見て判断している。何も問題なければ、対象から外れると。

(組合)

もう今の時点でそうになっているということか。全員が全員その研修対象になるわけじゃないというか。

(市)

そうである。勤怠が例えば悪い人もその欠勤の人もいると思う。だからそれを見てやるので。

(組合)

わかった。

(市)

特段、その部分でいうとこの間もそうだが、2年連続というのはやっぱ出てしまうのでどうしても、それは必ずそうしているわけではない。

(組合)

はい。わかった。

(組合)

22 日の事務折衝の手当のところでも言っていたが、例えば、資格職の話である。あれはなんかこんなところで、プラスしたりとかはできないか。例えば所属表彰とか、市長表彰とかで 0.1 のせたり 0.2 のせたりするのがある。

(市)

考え方はいろいろあると思うが、資格がいる仕事といない仕事、いないというわけではないけど、何もなくても仕事できる人がいた時に例えばだが、自分の趣味で取る人もいると思う。

(組合)

業務上とらないといけない人がとっている場合である。

(市)

いろいろ判断が難しい。それなら取らない職場の人が不利であるとでてくると思う、加点要素が。

(組合)

逆である。普通の人はいらないのに、わざわざ余計なものを取らされているのでつける。責任が伴うことなので、そういう資格の話で、今は。この職場にはこの資格が必要とかというので、要は責任を伴うので。それに対して、何かそのずっと 22 日でやった手当になるのか、何なのかといったときに、いやこんなところでこう措置できないか。

(市)

例えばだが、資格を取ったから、評価があがるという趣旨ではちょっと違うが、業績とか、知識の習得活用とかがある。例えば、本人が仕事をする上で、自分がいるなと思って簿記をとった場合はそこで加点されていると思う。単純に言うと本人として知識習得頑張って業務で活用したとかであれば、評価要素としてはあると思うが、単純に資格を取ったから、例えば、0.1 点とか加点とかというわけではない。その人を評価する中での業務の中身として、

ここまで知識を蓄えて、頑張ったとかということかというと、ついてるのではないかと思う。

(組合)

資格をとる段階であって、例えば衛生管理者もっていなくて勉強して、一発でとった。それはもう係長おっしゃる通りだと思う。以降、事業所で衛生管理者としての業務を積み重ねる段階で、衛生管理者としての職務職責っていうのが、また別途出てくる。それが係長級であろろうが係員であろろうが。

(市)

仕事する上でということか。

(組合)

課長代理、本来はマネジメント層、上が持っているものだが、係員が持っても、職務職責がそこに負うのだから、その部分は何かしらの評価の方法はあってもいいではないか。必ずしもこれだということではなくて、そういう方法は取られないのかと思っている。

(市)

評価とは、別に狭い範囲に評価しているのではなくて、その人をどう見ているかという話だと思う。与えられた仕事はもちろんその人にあるし、本来しなければいけない仕事があって、そこにどれだけの事務知識を我々、パソコン能力があるかとかないかとかも含めてそこを、一定上司が評価する。その部分でいうと、例えばこの業務をするために、考え方いろいろあるので難しいが、この仕事をするために、資格を取りに行つて取ったとか、というのがあったら、取ることにに関して評価しようじゃなくて、取つてその知識を業務に使ったという意味でいうと、僕らは評価すべき要素であるとずっと言っている。例えばだが。

(組合)

でもまさにそういうことである、その資格をもって。

(市)

それは単純に、今の表彰とかで加点という意味ではなくて、3点の標準の仕事をするためにとらないといけないのであれば、それがなかったら3点が取れないはずである。例えばだが、許認可が必要な立場の係長であれば、必要だが資格を持っていない。ただ、3点を処理

できるかと言われたら、多分できない。許認可が下ろせないから、それは例えば 2.5 とかになると、極端な話だが。それで資格を持ったから、1 人前でいけるので 3 点はつける。

そういうところの評価の仕方というのはあるはずである。ただ、持った。それが、本来、課長が持っていて課長が率先して衛生管理者としてマネジメントしたらいいが、たまたま係員も研修を受けて持っていた。例えば会議の運営とかで指摘するようなことがあったとなれば、その人は係員以上の仕事をその時にした。その場合、3.5 とか 4 点とかの評価が、業績なのか例えば知識の習得活用などでつくと思う、ということは多分評価をしているはずなので、直接的というか、持ったから例えば 0.1 点をあげるという判断ではない。

(組合)

持ったからではなく、そのむしろ限定的にいうと係員が。

(市)

職務職責を超えたような資格とか許認可業務まで例えばしなければならぬ立場になってしまったらとなると、多分それはそういう業務をこなした、本来はそこまでなくていいという 3 点の基準があったはずが、3.5 ぐらい相当の許認可的なものをやりましたとなったら、3.5 点とか、4 点とかもつけられるので評価的にいったら。

(組合)

そういうつけ方ができていたらいいが。今、思っているのは結局、責任が大きくなる、なんとか電気主任とかになると、事故が起きたときに、何とか主任持っている責任者は誰かといえどその人になる。だからそれがどうしても重いと思う。普通の係員とかすると。あくまでちょっと今僕は、評価のところで何とかならないかというのがちょっと思いつきもあるが。だから、ちょっとそういう意味では、難しいのか、一律的に点数というのは。

(市)

そうである。一律は難しいので個別判断として、その人がどこまでの業務レベルを行ったかに応じて評価を受けるので、多分そういう人は、普通に考えたら、多分 3 点いくらか、多分良い評価をもらっているはずだと思う。普通の横の係員と比べた場合に。

(組合)

我々は資格職ではないから、事務職とか技術職とかもそうであるが、そんな中でそこに対

して何もないと、結局その資格を取るメリットという言い方はおかしいが、積極的に取ろうという気にならない。それを取ったところで何も、ただただ責任が乗っかってくるだけなのでそれだったらちょっと他の人にとってとなる。結局そのポジションについているものではないので、誰かが持つとかないといけないという世界なので、自分はいいいから他の人になって、結局、そうやっていっているので何かしらの手当や評価なのかというのを今ちょっとこういろいろと思っているところである。

(市)

単純に評価だけでみると評価できる要素はあるので、取って仕事をした人は、普通の人よりはいい評価をもらえる立場にあると思う。今までどうなっているか調べないとわからないが。

(組合)

それは研修とかで字にならないか。

(市)

一定評価できる要素としては、多分、十分あるかとは思う。ただちょっと手当であれば別かもしれないが、評価としては一定、個別で加点をするというのはもう正直難しい。そういった特定の業務とか特定の資格持っていないと、他の人は絶対無理だと不平不満が出るかなと思う。業務上としての判断要素としては、その考えを持っていけばいけるのではないかなとは思う。

(組合)

わかった。

(市)

それもちょうと今調べられる範囲で調べようかってやっているの、ちょっと時間はかかりそうだが。またわかる範囲で。

(組合)

なかなか難しいと思う。国もやってないし、先行して大阪市がすればかっこいいと思うが。手当にしたら怒られるか。

(市)

そもそも何の手当にするかというのはあるが。そもそもない手当っていうのは法律上出せないしさすがに難しい。

(組合)

文書訓告と口頭注意。おそらく、物損か人身かというところの線引きになってくるかなと思うが、見ている感じで。ただ、やっぱりその人身の中でもこの事故はしょうがないというところが、事故の内容によっては、背景があるとは思いますが。それは一律にその文書訓告でいるから、2.5 だという判断はなかなかちょっといろいろと思うのだが。その辺も少し、1 日の業務のところで、交通違反に関しては、100%、個人が守れば防げる内容となる。事故に関しては、動いている以上、相手がある中でというとなかなか厳しいところあるかと思う。やっぱりそういうところが、背景を踏まえた上で判断も必要。その文書訓告で 2.5 以下になってしまうと。本人にペナルティ課されるというのもあるので。

(市)

まず、懲戒処分なのか行政措置レベルでいくのか。行政措置の中でも口頭注意なのか文書訓告なのかというところの判断がまずある。口頭注意でとどまるのか文書訓告までいくのか、戒告までいくのかというところの部分でいうと多分、ちょっと程度がやっぱり重かったか、当て逃げして逃げてしまったとか、そうなった場合とかで多分重くいたりするので、そこで一旦こう判断をされている。評価からすれば一定、文書訓告まで受けるような措置の行為があつてしまったというところという今回点数 2.5 点にしている。何が何でも処分上、文書訓告でいくとかというものではないので、それは個別事案をちゃんと見て、状況に応じて、口頭注意なのか、処分まで至らないとかというケースもあると思うので、その判断をしている。おっしゃるのはわかるが一定私どもとしても、文書訓告を受けてしまったという部分もあるので、そこは、やっぱり一定、受けていない人と比べた時に限っていうと、やっぱり受けた人はやっぱり一定いけないことになるので、そういう形を基準としての差別化を図らせていただきたいというところがある。ただ何でもかんでも事故だから文書訓告だとかにはならないので、そこはちゃんと精査しながらというか、個別事案見ながらしているので、そこはご配慮いただきたい。

(組合)

この文書訓告 2.5 以下というところもちょうと、もう、やわらかい感じでできないかなと思っ

(市)

文書訓告もその行政措置の中でいうと一番トップの措置の事案なので、懲戒処分までにはいかなけれども、行政上の違反というか行為としてのことを行うので、それ相応の一定のことが起こってしまっているということになる。そこはやっぱり口頭注意とも違うだろうと。口頭注意というのは、いわゆるその注意で終わらせることとなるが、文書訓告は一定の文書が出るので、差をちゃんとつけて処分をしているので、何がなんでもではないとご理解いただきたいと思う。という中の評価上配慮の部分もさせてもらっているので、今、実態として正直、ちょっと多いかなと思ったがそこまでめちゃくちゃ多いわけでもない。ちょっとずつ減っている感じもあるが、昔に比べたら裏面までいってしまっていた。

(組合)

円グラフのことか。

(市)

ただ今回、会食違反は抜いているが、それをもし書けばいっぱいあることにもなる。令和 2 年度とかだったら、文書訓告 7 件、口頭注意が 17 件になるので、少しずつ処分案件も減ってはいるところがある。

(組合)

とりあえず今日のところはこれで。また今日いただいたものもいろいろ見させてもらって、持ち帰って、検討させてもらう。もう少し、我々もまだ、事務折衝レベルでない部分もちょっと出てきているかと思うが、今後ちょっとどう進めるかも含めて、1 回持ち帰らせてもらう。