

市人事室給与課長、人事課長、制度担当課長、厚生担当課長以下、市労連書記長以下との小委員会交渉

令和3年12月27日（月曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

ただいまから小委員会交渉を始めさせていただきます。

賃金確定要求のうち、給与改定に関わる項目については、11月5日に提案をさせていただき、合意をいただいたところである。その他の要求項目については、引き続き協議をしてきたところである。本日はこの間の事務折衝における議論も踏まえ、具体協議を行ってまいりたいと考えているので、よろしくお願いします。

お配りをさせていただいている資料に沿って、今年度の回答のポイントとなる項目について抜粋して説明させていただきます。

なお、要求内容の読み上げは省略させていただき、基本的に所管課長から回答するが、複数課にまたがる項目についてはまとめて回答を行うのでよろしくお願いします。

要求項目1番の給料表については、11月5日に提案したとおりである。5番の専門職給料表、6番の技能労務職給料表、7番の保育士及び幼稚園教諭の給料表、8番の教育職給料表についても同様である。看護師や保育士等の給与については、国における収入引き上げの動きもあることから、今後も国、他都市の動向を注視してまいりたい。

次に、10番の総合的な人事給与制度については、最高号給に達した職員が一定数存在し、かつ増加している現状を踏まえ、それらの職員の執務意欲の維持・向上のため、今後も職務給の原則に沿いつつ、職員の頑張りや実績に報いた制度の在り方を継続的に検証し、執務意欲の向上につながる人事・給与制度となるよう、人事委員会の意見も注視しながら、引き続き方策を検討してまいる。

12番の人事評価制度については、これまで実施してきた職員アンケートの結果や、人事考課結果の経年的な変化等を踏まえ、人事評価制度の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度とするため、別紙「人事考課制度及び給与反映の改正について」のとおり改正してまいる。

今後も、人事評価制度全般について検証を行い、必要に応じて制度改善を図るなど、公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保に努め、職員の十分な理解が得られるよう努めてまいりたい。

13番の相対評価による給与反映については、これまでの人事委員会からの意見において、昇給号給数への反映は生涯賃金への影響が大きく見直す必要があるとされていることや職

員アンケートの結果を踏まえ、職員の資質、能力及び執務意欲の向上により一層つながる給与反映とするため、別紙「人事考課制度及び給与反映の改正について」のとおり改正してまいる。

なお、この間の交渉を踏まえ、「1（5）複数区分に跨る場合の決定方法」については、「第1区分」と「第2区分」に跨る場合、第1区分とする評語を「S」又は「A」、第2区分とする評語を「B」に修正してまいりたい。

引き続き、人事委員会からの意見や職員アンケートを踏まえ、職員の執務意欲の向上の観点から、検証・検討を行うとともに、今後も協議を行ってまいりたい。

続いて、18番（4）である。休暇、休職制度の運用改善については、育児に関する職務免除については、廃止時期を検討することとし、制度運用を継続してきたところであるが、職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援するため、制度の廃止をとりやめ、制度を継続することといたしたい。

続いて、18番（5）の定年延長にかかる制度設計については、本年6月の国会において、国家公務員の定年を上げるための国家公務員法の改正に伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げる地方公務員法改正案が可決された。

現在、国や他都市の動向も踏まえ、定年年齢の引き上げに伴う準備等を行っている状況であり、制度設計ができ次第、早急に提案するとともに、交渉・協議してまいりたい。

18番（6）だが、職業生活と家庭生活の両立支援については、職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援するため、別紙の「妊娠・出産・育児等にかかる勤務条件制度の改正について」のとおり改正してまいる。

特定事業主行動計画については、今年度から後期行動計画期間が始まったことから、目標達成に向けて引き続き取組を推進してまいりたい。

19番の新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に向け、業務執行体制の構築については、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、人事室として、状況に応じて各所属と連携を図ることで、適正な業務執行体制を構築してまいる。

また、総務省通知等を参考に、職員の健康管理・安全管理等について、各職場等において引き続き取組を進めるよう通知しているところである。今後も、職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、各所属・職場に応じた対策が適切に講じられるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。

新型コロナウイルス感染症にかかる特殊勤務手当については、支給対象を拡大するとともに日額を増額改定等しているところである。新たな業務が発生した場合には、適宜国、他都市状況も踏まえ検討をしてまいりたい。

回答内容は以上であるが、給与改定の実施時期について追加で説明をする。

国においては、本年度の給与改定について、人事院勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げる改定を行うものとしているが、その引き下げの時期については、令和3年度の引下げに相当する額を、令和4年6月の期末手当から減額することにより調整を行うこととしている。

この点についての本市としての考え方を説明させていただく。人事委員会勧告制度は労働基本権制約の代償措置として設けられており、人事委員会が行う民間給与実態調査に基づく公民の較差解消、給与改定の勧告は、公務員の給与決定の客観性を支える非常に重要なものであることから、これまで基本的に人事委員会勧告を踏まえた給与改定を行ってきたところである。今年度の人事委員会勧告では、本年12月期の期末手当を改定する必要があるとされているため、勧告を踏まえた改定を行うこととしたものである。そのため、改定の内容については、11月5日に提案し、合意をいただいたものから変わりはない。説明は以上である。

(組合)

ただいまこの間の事務折衝等の交渉を踏まえて、今回の確定要求の回答が示された。小委員会交渉ということなので、改めて何点かの項目について、ご意見を聞かせていただければと思うが、まず二番目の通勤手当だが、11月5日の段階である程度、提案していただいて判断してきたところではあるが、まだ除外路線の詳細について残っているかと思うが、これを詰めるのはいつ頃になりそうか。

(市)

通勤手当については、一旦11月17日に周知をさせていただいているが、今後具体的な例を用いたQ&Aなどの資料を揃え、再度1月頃に周知させていただこうと思っている。

(組合)

その前に除外路線とかの協議はするのか。

(市)

必要があればさせていただこうと思う。

(組合)

ではまた連絡をお願いします。あと、1月に周知されるということだが、住民異動を伴わない経路変更手続きを、何か別途期間を設けるみたいな考え方を管理課の方からちょっと聞いているが、具体的に、また決まったら教えていただきたいということと、4月の異動とかはいろいろある中で、できるだけ混乱が生じないような、対応をお願いしておきたいと思っ

ているので、よろしくお願いします。

7 番の保育士と幼稚園教諭のところだが、先程もあったけれど、国の動きがあるということであるので、3%ぐらい上がるみたいなことも言われている。当然、来年の人事勧告に影響してくるかと思うが、ちょっとまだ動きを見た上で何らかの対応が必要な場合があればまた協議とかをお願いするかもしれないので、その点よろしくお願いしますと思う。

あと、8 番の教職員の勤務労働条件のところだが、回答の中にも、なお権限移譲に関して、なお残る課題については、引き続き協議して参りたいという回答も、例年もらっているのも、また、例年のことだが、やはり教育現場独特の課題でまだ解消されていない点もあると思うので、また単組との協議していただいて改善できるところは改善していただければと思っているのでその点だけ。

あと 10 番の、人事給与制度のところだが、引き続き検討してまいるという例年と同様の回答かと思っている。この間ずっと同じ回答が繰り返されており、数年前に号給延長したということを言われているが、それだけではやはり改善だとは思っていないので、今回はちょっと事務折衝とか交渉の中で具体的な案が示されなかったが、来年は必ず検討結果とか何か必ず求めるので、この 1 年頑張って色々考えていただければと思う。その点よろしくお願いしますと思う。本当で言うと、次年度には何らかの具体案は示すぐらいの回答いただければと思うが、無理か。

(市)

この間ずっと要望いただいているが、検討している中身も事務折衝などでお示しを去年のさせていただいていると思う。そこから先に進めていこうと思うと、これは人事委員会の意見をいただきたいと思っているので、そこなどを見ながら検討していきたい。

(組合)

ただもうこれずっとやっている課題なので、ボチボチ何か進展させてもらいたいと思っている。正直言って。人事委員会から意見があるとか、号給延長するとかあるかもしれないが、だからと言って、ずっとほったらかしにされても困ったものと思っているので、そこら辺は、改めて回答はお願いしたいと思う。

次が、人事評価は後にして、18 の (1) の福利厚生のところだが、市労連課題かどうかはあるが、ヴィアーレ大阪が、来年、再来年か。

(市)

再来年。令和 5 年である。

(組合)

使用できなくなるということで、大阪市の方から無償で互助会が対応していると思うが、それに代わる何か考え方みたいな変更されたりするか。

(市)

これから。

(組合)

やはり結構会議室とかも使ったりしているので、あれがなくなるということはかなり大きいダメージがあるかなというのもあるので、基本的には、互助会の方で今後の在り方を決めていくかと思うが、市側としても何らかの対応をしていただけるならば、お願いしたいと思っている。よろしくお願いします。

次、18の(4)のところで、育児の職免のところを今回やっと課題が解消できたということで、中身の確認をしておく。

次、18の(5)、定年延長のところだが、この間ずっと、協議をしたいということで言っているが、制度案ができないと。事務折衝の中では、スケジュール感まで示されていると思うが、これは制度案ができないと協議できないのか。国の方で、ある程度の方向性決まっているから、その中でもすでにちょっと問題点、問題なりそうなところとかもあることはある。

(市)

国からの通知というより地方公務員法の改正は成立しているが、国からの運用通知というのが、今日明日に第一弾が出てくるとは聞いているところである。

それから、第二弾として、まだ年度末に出てくるということを聞いているが、今制度案をお示ししたとしても、運用通知で、どういうふうになるかというのは見えない中であるので、まだその辺は制度案というのはまずこちらの方で固めさせていただいて協議をさせていただきたいと思う。もちろん地方公務員法の中身についてはご説明させていただいているとは思いますが。

(組合)

その制度案の中でどのような案となって出てくるかわからないが、再任用と定年延長のところの給料の課題は、予備交渉などで指摘させていただいているので、当然議論を踏まえた制度案として出してきてもらうようにお願いします。そうでないとまた協議が長引くかもしれないので。

あと不妊治療のところ、本日資料つけていただいているが、何点か確認だけさせていただきたいが、育児参加休暇の対象期間の拡大、改正内容の(2)のところ、今現在は産前産後の24週間となっているものが、子が1歳に達するまでという書き方に、これ変更されるということか。

(市)

そうである。国の改正の中身に準じてというところである。

(組合)

今まで第二子の場合、産前をとれたか。産前でも休暇を取れていたと思うが、この書き方をそのまま読むと、子が1歳に達するまでということになれば、産前が含まれないようなイメージがあるが、その点、どう理解しておけばよいか。

(市)

第一子が産後だけで、第二子は産前産後変わらない。後ろである。

(組合)

今現在の制度が、後ろが1歳になるまでになるという理解でよいか。

(市)

そうである。

(組合)

わかった。

それと、(1)の不妊治療の年5日間の後ろの頻繁な通院を要する場合は5日加算というところと、それと、別紙の方の(3)の承認期間の体外受精等の云々かんぬんという、括弧書きがあるが、これは別か。

(市)

同じである。

(組合)

頻繁な通院というのが、その人事室長が定める不妊治療を受ける場合ということで、不妊治療とはというのが、(7)に書いているやつに該当する部分だけが、5日プラスという理解で良いか。

(市)

はい。そうである。

(組合)

わかった。それと日数の関係だが、5日という日数だが、そもそも休暇の前に職免を入れてもらった時に、国にないものを入れてもらったが、これは5日間と決めた、その時の決めた理由が他の休暇が5日が多いということで、この不妊治療も5日に一旦するという事で、その時はそれで確認をしてきている。

職免ということで無給になるということがあるから、ちょっと取得数が少なかったと思うが、有給の休暇ということになるとちょっと取得される方も増えてくるかと思う。その上で状況見た上で、にはなるかと思うが、5日間でやはりちょっと短過ぎるというような状況があればまた日数の件、協議して増やすような話もさせてもらいたいと思っているので、その点はよろしく願いしたい。

大体私の方から一旦は以上である。皆さんの方で何かあったらお願いしたい。

書記長の方からかなり丁寧に言っていたので、重なることになると思うが、8番の項目だが、2017年の政令市の移管で、我々の当時だったら我々が勤務労働条件交代とかまだありまして、今の話とも重なるところだが、妊娠障がい休暇が短くなったり、時休が分割できないということがあるので、様々な状況の中で、特に出産育児に関わって、非常に苦勞されている教職員がいる。これ非常に切実な問題であるので、たくさんの組合員から、制度を何とかしてくれないかという話がある。市側の回答の中では、学校現場の特有の事情を考慮して、誠実に対応して参りたいというふうに答えていただいているので、今後、市教組と市教委との中で、対応、合意に向けた協議をしていただきたらと思っている。よろしく願いする。

(市)

以前からちょっとお話をさせていただいているが、一定平成29年の権限移譲の時にこの整理がさせていただいた。今書記長がおっしゃったようなことがあるということは認識しているので、学校園特有の事情とか勘案しながら、一方で本市全体での制度の動向というのもあるかと思うので、その辺も見ながら、ちょっとまた別途誠実には対応させていただきたい。よろしく願いする。

(組合)

ほかに何かあるか。特にないか。

13番の人事評価だが、こちらの方も事務折衝の方でいろいろ詰めてもらっているが、一か所だけ修正いただけたということだが、まず認識だけ一点最初に聞かせていただきたいのだが、給与反映のところ、生涯賃金への影響をなくすということが、一昨年から去年に人勸で触れられてやってもらったということもあって、そこは一定の改善とは思っているけれども、やはりそのはじめに改悪された部分が余りに大きすぎるので、今回かなり大きな改善だと市側がおっしゃるが、こちらとしてはやはり悪くなったので、ちょっとずつ戻っていつ

ているくらいの感じかなと思っているし、さらに今年の人事委員会の中でも、絶対評価で、高得点取った人のモチベーションが下がらないようにというところがあったけども、その点、どのように理解されているのかまずお聞かせいただければと思う。

(市)

まず人事委員会の意見で、今年あったけども、下位区分を受けても、また職員がモチベーションを下げることになるような制度設計の検討というふうに言及されたことを受けて、我々としては職員アンケートの結果も踏まえて、人事委員会からの意見も踏まえて、人事考課制度の目的っていうことを達成するために、今回、大きな改正ということで提案をさせていただいた。

(組合)

ただ今回の改正された点は私たちの認識としては、生涯賃金の影響の話かなと思っている、やはり絶対評価で3点以上とっても第5区分なる人が400、500人か。今日は資料がないので大体だが、いるという点をやはり改善してほしいということで、求めてきた。

事務折衝で第5区分のところでも別途小刻みにして、1号給しか上がらないところが2号なり3号なり上がるように求めてはきたけれども、そこは修正されなかったということになっている。その点今回ずっと交渉していて、そこはもう進展しないかなということもあるけれど、その点も引き続き来年以降も求めていきたいと思っているので、そのところはよろしくお願ひしたいと思う。

それともう1点が文書訓告のところ、2.5以下というところだが、ここも事務折衝の方で、かなりやり取りをさせていただいている。本日もちょっと言わせていただくけれど、やはりその行政処分は、不利益処分に関する審査請求の対象外になっているという点がひとつ、それと懲戒処分の方については条例で色々な違反行為とかが定められているけれども、口頭注意が一体どんなものなのか、文書訓告が一体どんなものなのかという細かい点は折衝でも求めていたけれども、なかなか。口頭注意が何人とか、数はもらったけれども、はっきりした線引きはやはりちょっと難しいかなというところがあったので、やはりそういう状況がある中で、その減点数だけ明確に、はっきり規定してしまうのはいかがなものかなと。

処分の、曖昧とちょっと言葉使わせてもらうけれども、処分の判断が曖昧やったら評価の方もちょっと裁量権みたいなものを持たせて、絶対2.5ではなく、せめて原則とか入れるようなことをちょっとこの間求めてきましたけれども、その点、今日の段階でどんなふうにお考えなのか、お聞かせいただければと。

(市)

今回の文書訓告を受けた場合については、ご認識いただいている通り、勤務態度・規律性という項目で2.5点以下というふうに取り扱いをさせていただいているけれど、これは懲戒

処分と、口頭注意とのバランスということを考えて、2.5 点以下としている。

先ほど曖昧な判断のもとでということをおっしゃったと思うけれど、我々、職制側としてはそういった曖昧な判断で、口頭注意なり文書訓告ということを措置するということは一切ないので、その点についてはきちんと積み上げた上で、文書訓告なり口頭注意、懲戒処分ということを処置しているので、あとは、今回、勤務態度・規律性というのは、当然職員として持ち合わせておくべき性質のものということで、大きく、これまで 5 点満点であったところから、3 点ということで、3 点満点。何も問題なければ 3 点ということになっている。

やはりそこは、文書訓告を受けたりということがあるということであれば、他の何も問題がない職員との差というのは、当然あってしかるべきかと考えている。

(組合)

文書報告を受けた人間を減点しないようにと言っている気は一切ない。おっしゃるように、何もしていない職員と、やはり口頭注意なり、文書訓告をもらった人間との評価の差はつけないといけない。当然のことと思っているが、人事室もきちんとその口頭注意とか、文書訓告をしているとおっしゃるけれども、そこら辺で例外的なものがあつたりもするかと思うので、もう決め打ちではなくて、裁量権みたいなものを残したらどうかというところで言っている。

あと、ちょっと話がずれるかもしれないけれども、今年だが、会食で自粛をお願いしている中、多人数で会食を行ったとして、5 人以上なり、21 時以降の会食をした職員が処分された。これはルール違反だということだったと思う。

一方で、今 2 時間以内となっていたのか、お願いしていた内容。それを超えたら市長が、それはルール違反ではない、3 時間弱だったけれどルール違反ではないという言い方をされたかと思うが、いわゆるその何が違うのかというところがある。同じお願いしている内容の片や 4 人以下のところ 5 人で行って処分を受けた。2 時間以上飲んででもこれはルール違反ではないとおっしゃっている市長が、色々な方、たくさんの方を処分されたと。この点人事室として何か見解をお持ちだったら教えていただきたい。

(市)

会食の関係についてということか。

(組合)

今の話。会食というか、今のルールと処分されたルールは何か違いがあるのか。

(市)

今でも市民府民の皆さんに関するお願いというのがなされているけれども、同じような内容を職員についても、こういったルールを守っていただきたいという通知は出させても

らっているので、仮にそれに反することがあれば、何らかの対応を検討することにはなると
思う。実際、春の件については、処分が行政措置といったところまでいったので、そこはも
う変わりはない。

(組合)

ではやはり今出されている部分も、守らなかったらそういうことになるということか。

(市)

その守らなかったというか、その事実がどうであったかというのは、個々色々あると思う
ので、個々の状況を精査した上でということにはなると思うが。

(組合)

市長も処分して欲しいとかそんなことを言っているわけではなくて、やはりちょっと何
か腑に落ちないというか、すっきりしていない印象になっている。

そういうことがやはりあるので、文書訓告とか特に懲戒処分やったら不服審査、不利益処
分に対する審査請求できるけれども、行政処分はそこができない。でも、打たれたら、もう
自動的にそうになってしまう。評価もそうになってしまうということにもなるので、そこに原則
が何か入らないかというお願いをさせていただいている。

(市)

処分、懲戒処分だったり、行政措置そのものについては、その事実と照らし合わせて、厳
正にやっているところなので、決して何か曖昧にしているわけではないので、それは今後も
人事監察委員会というフィルターもあるので、厳正にしていこうというのはやはり変わりな
い。

(組合)

それはそうだと思うけども、今回の検討って、ちょっとやはり腑に落ちない。しっくりこ
ないというところがあるので、最初に言っているように、原則という言葉を入れたから、文
書訓告を受けても減点しないように、なんて全然思っていないというのは、申し上げておく
けれど。どうもそんなふうにとられている感があるかもしれないけれども。

そこだけである。ひっかかっているのは。

(市)

原則ということであれば、逆に言えばおっしゃっているように例外ということは何らか
あるのかなと推測されると思う。それは評価者にとっては、曖昧な、例外ってなんだろうとい
うことになるので、逆に係長であったり、課長であったりの評価者にとってはわかりやすい

基準で、お示しをさしていただいた方がそういった意味では評価者エラーということにも繋がらないということになるので、明確にそこは原則ということではなく、2.5 点以下ということとさせていただきたいと考えている。

(組合)

だから原則入れたからって、皆がそういうふうに動くと思われているのだったら、そこはちょっとなぜかという気はするけど。理解はできないということだけ。

あと皆さんの方で何かあるか。

今の課題でよいか。

あくまで行政処分と、懲戒処分と違うというところでこれまでずっとやってきた中で、ここで突然 2.5 という数字を入れてしまう。今もそちらでもお話あったように、曖昧な処分はしていないということをおっしゃっているのだったら、別に事案を踏まえて適正に評価を実施という言葉で、別に文書訓告でも構わないのではないか。わざわざ 2.5 と数字を出さなくても、十分この文章の中で包括できるのではないか。それだけのきちんと自信を持ってやられているのだったら。と私は思うけど。

明らかに行政処分と懲戒処分は違うから。そこを同じ数字を並べていくというのはいかなものかなと思う。これを入れたらやはりこの制度というのは、前も言ったように 1 年通じてということなので、これなると一つでも 2.5 ということは決め打ちされる。

例えば 365 日働いていて、1 日これをやってしまったと。何か処分対象のことをしたら、あと 364 日頑張ったとしても、2.5 は 2.5 と決められてしまう。行政処分であったとしても、回復できない。その後、どれほど頑張って、例えば勤務態度や規律性、頑張って人並み以上に頑張っても回復しないという制度にしようとしているわけだから、全然やる気がなくなる。残り 365 日、もう一度 364 日、頑張ろうとしたって、頑張る気にはならない。そんな制度が数字を入れて作るのが今あるのかと私は思うが。私はここは反対である。

(市)

2.5 点以下、ということで文書訓告を受ければ 2.5 点以下ということになるけれども、あくまで勤務態度・規律性という項目で 2.5 点以下ということになる。

ご提案させていただいている、全体の評価方法の部分を見ていただければわかると思うけれども、他の項目で、頑張り次第によっては、評語付与というのは B であるし、第一区分にもなりうるという余地がある。

逆にそれ以下、もし他に問題が起きれば、勤務態度・規律性というところも何か問題があればもちろんそれ以下になるので、2.0 っていう以下になることもあると思うけれども、他の項目で頑張りさえすれば、第一区分にもなり得る余地があるということでご理解いただ

きたいと思っている。

(組合)

勤務態度、早い段階になって、勤務態度を人より頑張ろうとしても回復しないということか。

(市)

2.5 点以下である。

(組合)

になってしまう。人並み以上に倍頑張っても無理な制度になってしまう。

(市)

そうである。

(組合)

例えば初日に文書訓告を受けたと。評価、1 日目、2 日目、1 月目になったけど、あと 10 ヶ月、12 ヶ月、規律性で人以上に頑張るといっても無理である。2.5 以下になってしまう。他を頑張るのはもう普通である。規律性と勤務態度のところ、勤務態度はもう良いとなってしまう。

(市)

そうなると 2.5 点以下になる。

(組合)

だからである。もう決め打ちになってしまっって、全然その人達を頑張らそうという意欲に、もうはじめからそういうことになってしまったら、なかなかその 1 年どうなるということになる。懲戒処分と行政処分は違うので。重さはつけるべきじゃないのか。その数字をつけてしまうというのはどうなのか。

私たちも同僚がたくさんいているけど、励ますにしたって何したって頑張っていこうよ、行政処分を受けたってやっていこうよと言う時に、頑張っても 2.5 って言われてしまっているという話を制度で作っているわけだから、明日から勤務態度頑張ってやろうと言ってもアドバイスできない。他のことで頑張らないと仕方ないというアドバイスしかできない制度である。それが本当に良い制度なのか。人にやる気を起こさせる、頑張らせる制度なのかと思う。

(市)

そこは口頭注意と懲戒処分というところで、バランスを持った文書訓告、その間になりますので、そこは、口頭注意であれば事案に応じて評価ということを 365 日で見えていくけども、やはりそれよりは重い措置になっているということを踏まえて、2.5 点以下ということ考えている。

(組合)

だから事案を踏まえて適正に評価をするに限り、別に問題ない。文書訓告でも。きちんと適正にやってくれたらいい。

数字の 2.5 と書かなくてもできるよ。それだけ管理職が優秀でやっているなら。口頭注意と文書訓告の中に適正な評価というところで考えたらいい。

なんでわざわざ 2.5 という数字を作らないといけないのかという。不思議でならない。では適正にできていないのか

(市)

先ほどから申し上げている通り適正に評価している。

(組合)

では、別にわざわざ 2.5 という数字を入れなくても、そこはやはり行政処分とそこは懲戒とは違うので、文書訓告も事案を踏まえて適正な評価を実施で、適正に評価していただいたらいいのではないかと思う。

2.5 が 1 個あったら、最高でも B。A はいかないか。今度のやつは。

(市)

A はいかないけれど、B にはなれる。

(組合)

B にしかねれないということ。

(市)

そう。B 以下になる。

(組合)

私にしたら、なかなかやる気を削ぐ。文書訓告された人でもその後やる気を持ってやってもらおうとするにはどうやろうという考え方で言わせてもらっているので、それはもう同

じだと思ふ。使用者側も市側も同じだと思ふ。それをわざわざ 2.5 という数字をあえて言う必要があるのかなと思つてゐるだけである。

他に何かあるか。良いか。

おそらくこの点はこれ以上やっても無理かと思ふが、こちらとしてもここが納得したということではないということだけ申し上げておきたいと思ふ。最後また、年明けに団体交渉があるから、そこで最終的に取り扱いたいと思つてゐる。

今日ちょっと色々言つたけども、それ以外の点で、別で指摘も何もしていないところについて、現時点では改善がなかつたという理解をしているので、引き続き来年以降も同じような内容を求めていこうかなと思つてゐるので、まずきちんと交渉協議をお願いしたいと思つてゐるので、よろしくお願いします。

全体的に渡つて何かあるか。良いか。はい。これで終了させていただく。