市人事室給与課長以下、市労連書記長以下との小委員会交渉

令和3年10月14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

（組合）

2021年、確定闘争の小委員会交渉ということで始めさせていただく。

今週月曜日であるが、11日に団体交渉で基本的な要求申し入れをして、日にちは経過していないが、今後の日程を考えると、本日がベストであると考えてるので、本日開催させていただいた。

まず、月例給について、人事委員会勧告の中では、較差が少ないので給料表の改定を行うまでの必要は認められないということだが、大阪市としての考えを、示していただきたい。

（市）

まだ市の方針は決定していないが、今回、人事委員会からは72円、0.02%ということで極めて小さいので、月例給の改定は見送りという勧告になっている。

これまで、プラスやマイナス勧告であっても較差が小さくて、給料表とか、諸手当を適切に改定するのが困難という場合には、月例給の改定を見送るといような勧告が出ており、基本的にはそれを踏まえて行っているのですが、今回についても、勧告内容を踏まえてどうするかを決定する。

（組合）

較差が少額で、改定しない方向性であるとの認識だが、プラス較差が生じているのは事実である。ということで、較差が72円であれ、出てるということは事実としてあるかと思う。

確かに、72円と少額であり給料表の改定をするのは、いかがと思うが、人勧でも初任給水準が低いと言及されているが給料表の改定ではなく、何らかの対応は検討された経過はあるのか。

（市）

今年は、プラス勧告であるが、この間、マイナス勧告についても見送ってるところがある。そうした経過を踏まえ検討する必要があると認識している。

（組合）

そうした経過を踏まえると、給料表の改定は行わなくても、何らかの対応は必要である。

初任給において、例えば、備考欄適用を行うなど、また、過去の経過では特例一時金などの手法も考えられるので、今後の交渉で協議を要請する。

次に一時金について、0.15月引き下げで4.30月となっている。期末手当で調整を行うこ

とであり、去年にも申し上げた会計年度任用職員に大きく影響するものである。その点について、大阪市としての考えを示されたい。

(市)

会計年度任用職員の制度については、常勤職員に準じているので、そこは踏まえていくべきと認識している。

(組合)

常勤職員に合わせるとのことだが、常勤職員には勤勉手当も支給されているが。

(市)

そうである。

(組合)

そこが問題と認識している。この間、引き下げは期末で、引き上げは勤勉で調整している。そうした事を踏まえると、会計年度の一時金については、下がるがあっても上がることはない。

市労連は、会計年度任用職員については、常勤で雇用すべきと認識しており、常勤と同様の業務を行っていれば、そこに勤務している会計年度任用職員は常勤に置き換えるべきである。

そうした事について、認識を示されたい。

(市)

会計年度は、業務内容や職責などで位置付けられると考える。会計年度任用職員の制度に関しては、国からの指示等も踏まえ、昨年度から制度を運用しているところである。年収ベースなど、今回、仮に見直しを行った場合など試算は行っている所であり、今後の交渉でお示ししたい。

(組合)

了解した。

次に、総合的な人事給与制度について、今回、人事委員会の勧告の中では、最高号に達した職員が一定数存在し、かつ、増加していると言及されている。大阪市においては、職員の執務意欲の維持向上に向け継続的に検討しているとのことだが、何か今時点で示せるものはないか。

(市)

今年の人勧で言及された内容については、当然、踏まえながら引き続き、検討を行っている。

(組合)

この間、同じことを繰り返すばかり具体的な認識を示していただければと考えているのでよろしく願います。

さらに、定年の引上げについて、大阪市としての具体的な考え方を示してもらいたいが、如何なものか。

(市)

定年引き上げに関する法案は成立しているものの、国からの通知はまだ来ていない。具体的な制度内容などお示しできる段階になり次第、早急に提示して交渉の方を行いたいと考えている。また、今後の交渉の中で、できる範囲で説明が出来ればと考えている。

(組合)

願います。

次に、ワークライフバランスについて、国においてはいくつかの制度が変更されてきたところである。

具体的に、子の出生後8週間以内の育児休業について、請求期限を2週間前までに短縮とか、非常勤職員について、育児休業介護休暇の取得要件の1年以上の在職期間の要件廃止、子の出生後8週以内にする育児休業の取得要件の緩和、子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化、それとは別に不妊治療のための休暇、今大阪市では職免あるが無給になっている。

育児参加のための育休の対象期間の拡大、非常勤職員についても同じような在職期間の要件の廃止、配偶者出産休暇育児参加のための休暇の新設、産前休暇産後休暇の有給化、等々が人事院勧告で触れられているが、大阪市としての認識を示されたい。

(市)

今回、国の方で大きく育休の取扱いであったりとか、休暇のところであったり、人事院が意見されている部分があり、本市でも国と同様にといったような意見もされているので、そういったところ踏まえての対応になろうかと、基本的には国がやろうとしていることを同様にやっていくという、大きな方向性みたいなのはあるが、ただこれも本市としてすでに何か意思決定してるというわけでもないし、国の方でもまだ育休の取り扱いのところは法改正がなされていないという状況で、提案もされていないという状況なので、今すぐその何か、市から提案を申し上げてという状況には至らないが、その辺の国の動き、法改正の動きを注視しながら、時期を逸することなく、協議等を行っていく。

(組合)

了解した。

特に不妊治療休暇についてが、大阪市では無給となっているが、国においては今回の制度改正で有給での取り扱いとなっている。そうした事から、有給での休暇となるような制度改正を求めておく。

超勤であるが、ここ最近、コロナ対策とかで色んな業務とか発生してるんで、かなり超勤がかさんでるというような状況もあるかというところもあるが、今回、人事院勧告の中で1時間未満の私事在館が触れられていて、わずかな時間でも勤務時間外に残って業務をするのは、超過勤務にあたること、また、私事在館はサービス残業に繋がる事象でありとか書かれているけど、今現在、色んな職場があるが、僕がいたときは30分未満の超勤は付けなないみたいな風習があったが、今でもあるのか。

(市)

何か基準と言うか、そういうものがあるわけではない。例えば30分であっても仕事を頼んで残業してもらってるということであれば超勤の対象になるし、30分未満はいいとかそういう取扱いはない。

(組合)

それと、ずっと昔から疑問に思っているが、窓口とかの開庁時間と勤務時間が同じ。窓口で仕事始めようと思ったら、準備とか後片付けとかある。そこら辺って何か取扱いとかあるか。

(市)

全てが超過勤務という取扱いなのかどうか現場の実態による部分もあるかと思うが、今、勤務時間を早出と遅出とか、業務の実態に応じてその辺できるので、早出遅出、ローテーションしてといったところは十分考えられる対応だとは思っているんで、その辺は各職場職場でどういう取扱いなされるかというところだと思う。

(組合)

できたら、そこら辺もできる範囲で調べていただけたらありがたいと思うので、お願いしておく。

通勤手当を今、提案もらって折衝を続けているが、前も聞いたが、いつ頃のあげを予定しているのか。まだ事務折衝1回しか済んでないと聞いているが。

(市)

今回の、まず、給与改定の前半部分というか、11月の上旬ぐらいかなと思うが、そこと

同じ時期にあげたいなと思っている。

(組合)

また、折衝も。

(市)

引き続き。

(組合)

人事評価のところはまた後でさせていただくということにして、とりあえず、それ以外のところで、こっちの方でしゃべらせてもらったが、皆さんの方で何かありましたらお願いしておく。

会計年度任用職員の一時金の話が議論になっていたが、学校現場で言うと、会計年度任用職員に限らず、産育休の講師であったり、こういった人らが、本来、配置されなければいけないのに、配置されなくて人がいないから、代わりに教頭先生が授業したりとか、そういう実態があったりする。

これ中学校だともっと悲惨で、その教科がいなかったら誰も授業できないから、それがもう自習になったりとかしてる状態がある。

で、それプラスまた会計年度任用職員、学校現場の、例えばちょっと頓智なこと言ったらすいませんけどもね、特別支援教育サポーターであったりね、そういったところの方でもまだ見つからないというようなことになってくるとこれも探すの学校現場に任されてる部分もあり、かなり苦勞している。

ですから、意識として、やっぱりすぐには無理でもね、やっぱり会計年度任用職員の処遇の改善というのは、ものすごく必要やという意識は持ってもらいたいなあとというふうには思っている、子供に返っていく話ですんでね。

それから、あと定年引き上げのやつで、まあ今、市でも議論していただいているところだが、先日ある管理職と話をして、その方は再任用の方だが、今はまだ、再任用でも管理職というふうな話、校長やったら校長のままというふうな形の方が多いが、その辺り僕どないなるかなとか、という風なことも心配されていたんで、早急にその辺りも含めてお示しいただけるとありがたいかなというふうに思っている。

それとあと、不妊治療、これまた相談が多くて、国がちょっとね一歩進めるというふうな話になってまして、これもやっぱり非常にデリケートな話で、職場で管理職になかなか相談できない状況の中でずっと年休を使っている人とか、それから管理職に誰にも言わんといただきますねみたいな感じでね、不妊治療に行っている人ものすごく多い。

なので、この辺のもう国が進めるということなので、まず、推進派の総理大臣が変わったが、ぜひとも、大阪市の方もそういった政策を一緒になって進めてもらいたいなという風に

思っている。

(市)

その辺、また一緒に制度的なもの、市全体の部分があるので、ご承知のことだと思う。一緒に考えていただきたい。願います。

(組合)

今、ちょっとあったけど、基本的には根本的な話として、会計年度に限らず本務職員の方もそうであるが、労働条件とか福利厚生とか色んな面で向上させないと、人が集まってこないということも含めて、賃金なり労働条件、今おる人間だけを対象とするんじゃなくて、大阪市に入りたいと思えるような制度になるようなことを前提に、検討していただければと思っているのです、その点も踏まえてよろしくお願ひしたいと思う。

そしたら残ってる人事評価、説明いただければと思うので、願います。

(市)

そうしたら、人事評価結果の給与反映にかかる改正についてご説明させていただく。

「人事評価結果の給与反映」については、昨年度の「賃金確定要求」交渉において、継続協議として取り扱われたものと認識している。

今般、本市として主体的に検討し、改正案を取りまとめたので、説明させていただく。

お手元に配付している提案資料をご覧いただきたい。

今回の改正においては、「人事評価結果の給与反映」とあわせて、「人事考課制度」の改正も行っていきたい。

「人事考課制度の改正」については、管理運営事項も含まれているが、今後の交渉を円滑に進めるために説明させていただく。

人事考課制度については、職員に対する公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保が必要であることから、この間、制度改善を図るなど、職員の理解が得られるよう努めてきたところである。

また、人事評価結果の給与反映については、この間、職員の頑張りや実績に報い、執務意欲の向上に資するため、改善を行ってきたところである。

今般、これまでの職員アンケートの結果、人事委員会からの意見等を踏まえ、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、次のとおり改正を行う。

まず、人事考課制度についてである。

(1)の評価方法については、現在、「数値化方式」として絶対評価を行っているが、「評語付与方式、数値化方式併用」として絶対評価を行うこととする。

評語及び評語判定方法は、資料のとおりである。

(2) 評価区分、評価項目については、係長級以下の「規律性」を、「勤務態度・規律性」に名称変更する。

課長代理級については、同じく「勤務態度・規律性」を新設し、ウエイトを5%とする。なお、「市民志向」を10%から5%とし、ウエイト率の調整をする。

「勤務態度・規律性」の評価指標は3点満点とし、「概ねできていた」で3.0点とする。

(3) の順位付け方法については、評語SからDの順、かつ、第2次評価点の高得点者の順に並べる。相対区分を跨って同点の場合につきましては現行の順位付け方法により決定する。

ただし、記載のとおり例外ルールを設定してまいりたい。

(4) 懲戒処分者等の取り扱いについては、懲戒処分の量定等に応じて、「勤務態度・規律性」の絶対評価点を決定する。

「勤務態度・規律性」の絶対評価点は、記載のとおりとしてまいりたい。

(5) 複数区分に跨る場合の決定方法については、評語に応じて相対評価区分を決定する。決定方法は、記載のとおりとしてまいりたい。

(6) 相対評価区分における端数調整の考え方については、総合評価結果や例外ルールの適用により、第1区分からおよび第5区分の分布割合、第1区分と第5区分の分布割合が条例上の分布割合を超える場合は、第1区分であれば第2区分、第3区分の順で、第5区分であれば第4区分、第3区分の順で端数調整することとする。

次に、給与反映についてである。

(1) 昇給については、相対評価区分に応じた昇給号給数の適用を原則1年間とするため、昇給号給数の調整を実施してまいりたい。

昇給号給数の調整とは、評価区分に応じた昇給反映から1年後の昇給日(翌昇給日)において、前年度の昇給号給数と、標準となる号給数(4号給)との差を調整することである。

ただし、前年度の評語がC又はDの場合は、昇給号給数の調整は行わないこととしたしい。

また、昇給号給数の調整により、昇給号給数が負となる場合は、「ゼロ」として取り扱うこととしたしい。

55歳以上の職員の昇給に係る翌年度の昇給号給数の調整は行わないこととしたしい。

具体的な昇給号給のパターンは、表のとおりである。

昇給号給数の変更はないが、評語付与方式の導入に伴い、第5区分のうちA、B、CをB、C、Dに変更してまいりたい。

(2) 勤勉手当については、下位区分の成績率を引き下げ、上位区分の成績率を引き上げることとし、改正後の成績率は記載のとおりとしてまいりたい。

最後に、実施時期についてであるが、人事考課制度については、令和4年度から、給与反映については、令和5年度の昇給及び期末・勤勉手当から実施することとしてまいりたい。

なお、昇給号給数の調整は、令和6年度の昇給から行われることとなる。

改正内容の説明は以上である。

(組合)

去年の人事委員会勧告に触れられている内容のこの実施を求めてずっと継続して話を
して、今回考え方が示されたということであるが、まず一番最初に、人事考課制度の中
身がちょっと変更になるところの(4)のところ、それ以外のことも書かれているが、今回
なぜ提案なのか。

(市)

(4)の懲戒処分等のところについては、懲戒処分の区分については今も現時点で懲戒処
分を受けた方については第5区分、今でしたらBであったりCであったりという区分がな
されているが、今回も同じようにその懲戒処分を受けた方については、取扱い的には、例え
ば戒告減給の方とかであれば、評語付与ということであれば、CまたはDということになっ
てくる。その方々については第5区分C、或いはDということで、停職を含めて、そのあ
たりは同じ扱いになっている。

多分ご指摘いただいている部分については、文書訓告の部分であるが、口頭注意につつま
しては先に申し上げるが、事案を踏まえて適正に評価を実施することで、今も変わらずやっ
ているところである。

特段大きく変わっているのが、文書訓告というところになるが、今回、勤務態度・規律性
という項目を何で入れたかっていうところからご説明するが、今は係長級以下で規律性
という評価項目がある。

この評価項目についてはどの職位であっても、自分自身がコンプライアンスを遵守でき
ているかどうかという観点というのは非常に重要だと考えており、今回係長級以下に加え
て、課長代理以上についても同じように評価をすべきだということで、勤務態度・規律性
という評価項目を定めているところである。で、今回、今年度あった、会食ルール違反とい
うところもあり、やはり、全体の奉仕者として、そこは市民の信頼を失ったということ
を重く受けとめて、改めて文書訓告についても、適正に評価すべきであるというふう
に考えた次第である。

(組合)

そうすると、提案理由からこれは違う。

ここに書かれている提案理由からすると今の内容、説明と違う。

提案理由の職員アンケートの結果、人事委員会からの意見等を踏まえである。

人事評価制度の目的である職員の資質能力の向上、勤務意欲の向上をより一層図る
制度。で、次の通り改正するって書いている。

だからその給与反映のところは、この理由でいいかと思うが、違いますよね今の説明と。

(市)

人事考課制度を大きな主旨としては、申し上げたとおりで勤務意欲の向上を質するために改正するというので、その点を含めて人事考課制度全体を見直すというふうに考えて、今回提案させていただいているので、その一つであるというふうに位置付けまして。

(組合)

今回、勤務意欲とか上がると思うか。

(市)

勤務意欲に直結して、そこだけを見て、これがあるから勤務意欲が上がるというふうに決めつけるっていうことができないが、人事考課制度全体を見直すということに含めて、一つとしてとらえていただきたいというふうに考えている。

(組合)

例えば職員アンケートでそんなことが触れられてたりとか、人事委員会が意見してるとか、そんなんあるんやったらあれかなと思わんこともないが、どう見てもそうじゃない。

このタイミングでこれが出されてくるっていう、さっきも言うてはりましたけど、コロナ会食一番大きな原因になってるのかなと思う。

そもそもあれの処分に対しても、まあその当時の社会的情勢とかもあつたからっていうのもあるかもしれないが、本来的にその処分を受けるまでの事象なんかどうなのか、なかなか難しいものがあるかなと思っている。

それからそういう処分自体が曖昧なことで、される可能性がある中で、ここまでちょっと厳格にされるというのはどうかなというふうなこともあって、やっぱり、今回、この僕らがずっと言ってきたことと、人事委員会の意見も踏まえてやってもらってることは全然別個の話になる。

やっぱり、ここだけ、これは別に扱ってもらうか何かの対応をしてもらわないとちょっとおかしいかな。

(市)

我々としては人事考課制度全般の見直しということでご提案をさせていただきたいと思いい、取り扱い交渉協議の中で、そこは別で話をするという事はあると思うが、提案としては一つでお願いしたい。

(組合)

提案としては一つ、まとめて受けるが、結果としては分けて、交渉事務折衝なんかの中で

もあり得るっていう前提でもいいか。

(市)

交渉は、提案させていただき、交渉のその手法の中、具体的な中身でそこを分けて話するっていうことは今までと同じように取り扱い、そのような形でやっておられると思うので、そこは変わらず。

(組合)

提案はもう絶対するということか。

提案されるのは勝手やけども、協議するかどうか、こっちも判断するからね。明らかに悪影響やから。

だから、本来の趣旨からすれば、僕やったら改善やったら、やはり乗りたいけど、改悪だから、気持ちよく交渉できるもんじゃない。

そこだけ。できたら別にして欲しいというのが本音。

だんだんややこしくなってきたて、何かわけわからんのです、正直言うと。

何かこの仕組みが、今日初めて聞いて、いろんなことを考えないといけないからこういうことの、課長言われたように、見直してっていうことで提案ということ言われてるんだけど、だんだんわけわからんようになってきてて、例えば市民志向 10%から 5%に下げる。

これ、下げたらどうかなと普通に思う。

今の世の中、市民意識どれだけ持っていか大事かなって、市民に寄り添うのが大阪市じゃないのかなあと、そこは下げるのがいいのかとかね。

要はその相対評価も問題ないんじゃないかっていうのが、行き着くところがあって、何かこれを素直に見てると、正直言うて、みんな萎縮してしまう。

結局何もしないことが評価を受ける結果になるんやったら、それって、もともとの人事評価人事考課として、沿うのかどうか。

みんなアクティブにいろいろ発信して、市民のために何か働こうっていうのが、職員の役割かなと僕は思うが。

これをずっと見てると、まだ詳しい説明を受けてない、今、提案だけなんで。

なんかもう、何もせずにその場、過ごせば評価が上がる制度だったら、本来の人事考課とは違うのかなっていうことを感じたんで、ちょっとだんだん、訳わからんっていうのが素直なところなんで、今後改めてまた、事務折衝なんかを切り分けてなのか、いろいろともう一度見直してもらったところも、一旦こういう提案ですけど、すべてこれがおそらくいいのかどうかもわからへんので、何か素直に率直に何か、この、人事考課ってそういうもんなんですかって逆に聞きたいような、致し方なくいろいろ工夫はされてるとは思うが。

なんか、これで本当にいいの、これが大阪市の職員の働き方でいいんですかっていうのも、素直に感じたところ、ちょっと僕もあんまりまだようわからんで、また教えて欲しいなというところは。

(市)

おっしゃる通り、本日提案したばかりであり、特にこの昇給の調整っていうところは、なかなか複雑で、すぐご理解いただけるっていうところも非常に難しい内容になっており、その辺りも含めて全体的な話も含めて、今後事務折衝の中で丁寧にご説明をさせていただければ。

(組合)

だから、今日はこれ、今段階でこういう話を提案ということになるのだろうが、これが全てではなく、いろいろ今後の協議の中でいろいろと変化することは当然あって、結果ありきの協議じゃないと思うんで、それぞれ話し合っただけで協議して、何がどう変わっていくかっていうことになると思う。

給与反映のところは、事務折衝の中で詰めていこうかなと思っている。

ここの一つのところは、どう考えても職員に対して、頑張ってもらおうと意識して作ったようなものでなくて、これで脅しかけて職員に逆らうなっていうことしか見えない。タイミング的に。

(市)

すべてが先ほど申し上げた会食ルール違反がすべてかと、きっかけがそれなのかっていうわけではない。

ただ、この全体的に制度を改める給与反映も含めて、改めるというその制度設計をしていく上で、そこはご存知の部分もあると思うが、府の制度を参考にさせていただき、そういったところも参考にしたっていうところもあり、すべてが会食ルール違反がどうかということではない。

制度設計をしていくにあたって、大前提になるのは、やはり公務員である以上、やはり市民への説明責任っていうところが、非常に我々としては最低限そこは絶対守っていくべきものと思っているので、そこはその観点を忘れずに、なおそれを大前提にして、いかに職員の執務意欲を向上していけるような制度になれるかというところを、制度設計するにあたって考えていたということになる。

(組合)

そう、確かにね、悪いことしたら文書訓告したらよろしいやん、口頭注意したらよろしい。

なんで給与の給に反映さすのか。

(市)

そこはやはり市民への説明責任ですね、そういう理解が得られるように。

(組合)

なんで府に合わすのか。

(市)

全体見た時に、給与反映の仕方も含めてであるが、大きくそこは参考にさせていただいた理由っていうのは、そこはなかなかご理解いただきたいと思うが、絶対評価をやった上で、相対評価していくという仕組み、大阪市と大阪府の制度っていうのは、そこは親和性であるのであるので、そこは大いに参考にさせていただいたところです。

(組合)

参考にするのは、参考にしてもらったらいいかんと思う。

これはあくまで給与反映のところだけ参考にしはったらいいわけであって、懲戒のところなんて全然変える必要ないと思う。

この間だってその口頭注意とかあったとしても規律性のところで適宜判断されてるっていうようなことやってるんであれば、別に改正はいいじゃないかなと思う。

で、そもそもそういったこと全体的に府に合わせていくというふうなこと自体が、ちょっと今の段階ではおかしいかなということをおし上げておきたいかなと思う。

(組合)

はい、そしたらとりあえず、提案という形で受け付けさせてもらうが、あと細かいこと事務折衝とかで詰めていく。ありきであって話進めないの、それだけお願いしたいと思う。

さっきの、確定のやつでもいいか。

(市)

はい。

(組合)

ちょっと戻るが、ちょっとさっき言うタイミングが逃したけど、それぞれ国っていう準拠するところは、多々あるとは思いますが、市として主体的に不妊治療にしる、育児休業の問題にしる、すべてにおいて市として主体的に考える、国に合わすの一番簡単やと思う。国がこう

やってるからっていうのは、一番答えやすい市民に対する説明なのかなとは思う。

だから、この人事考課もそうだが、やっぱりみんなが働いて一生懸命頑張ってねんから、そのために、みんなが取得しやすいようなことを考えて、それが次のモチベーションに繋がることがワークライフバランスにも繋がるのかなというふうに思うんで、やっぱり一定の基準ってのは必要だとは思いますが、先ほど、書記長が言われるような課題もあるが、もっと主体的に少し考えていただいて、やっていただければなというのは、率直にどのところで言おうかなと思って結局言えなかったんで、今これ人事考課が出たが、これなんてもう最たる例で、相対評価そもそもがほんまにいいのかどうかって言うのもあったりする。

やっぱりもうちょっとこうなんか不妊治療のやつでも、国がこうやから、でも現状、まあまあ、大阪市として先進的にやってきたことっていっぱいある。

例えば健康診断じゃないが、ストレスチェックなんて国より先行で大阪市がやった。

それを国が見習うような事例っていっぱいあったと思う、今まで。

それが今国に合わせてって言うて、国を追うよりも、大阪市やから先にいろんなことをして、国や民間がそれを見習うような取り組みをいっぱいすべきじゃないかなっていうふうに感じたんで、いろんな課題たくさんあるけど、その上での事務折衝とか協議を進めてもらった方が、国がこうやったらとか府がこうやから言うたら、府になったり国になったらいいのかなと思ってしまうんで、そこちょっとさっき言うタイミング逃したので、ちょっと、言わせてもらって、その上での協議をしてもらえたらいいのかなというふうに思った。

予備交渉の時にちょっと聞いたが、今回一時金が大きなマイナスになっている。精算するにあたって、あんまり持ち越すと、冬の一時金で精算できへんかった場合、次の給料で精算になるとダメージ大きいので、冬の一時金で精算することを前提とした場合、いつ頃に判断されるのか。

(市)

12月の期末勤勉で反映しようと思えば、市会日程は当然、11月中に期末勤勉手当の条例改正の議決をいただかなあかんということになるので、条例の手続きのことを考えますと、11月の初旬になると思う。

(組合)

分かった。