

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10月20日（水曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

この前、小委員会交渉の時に人事評価の部分の改正と給与反映の見直しというところの説明させていただいたけれども、もう少し詳細なところの説明を含めてさせていただこうかなと思っているのでお願いします。資料の追加があるのでお渡しさせていただきたいと思う。前回提案文も渡したが、漢字が少しだけ間違えているのがあったので、中身は変わらないが、その差し替えも含めてさせていただく。今日は一旦中身の細かい部分も含めてになると思うが、一枚ものというか二枚で人事考課制度及び給与反映の改正についてというところの部分について修正させていただいたのが、3ページ目の給与反映の昇給というところであるが、そのこのただしと始まる部分で、前年度の評語がという評の字が標題の標、目標とかの標になっていたのを、それを訂正させてもらっただけで他は何も変わっていないけれども、させていただいている。今日具体的に説明させていただきたいと思っているのが、昇給の部分の考え方というところを少し具体的に色々なパターンも含めて説明させていただければと思っている。もう一枚資料を用意させていただいているので、それも含めて説明させていただきたいと思っているので、お願いします。

前回の小委員会の方で大枠の方は説明させてもらったが、特に給与反映の昇給の部分、細かいところのご説明ができていないところがあるので、まず今回の制度の詳細なご説明をさせていただきたいと思っている。まず、お配りした提案文の3ページをご覧ください、こちらの昇給の部分であるが、大きな枠組みについては小委員会で説明したとおりであるが、相対評価区分に応じた昇給号給数の適用を原則1年とするというのが大きな考え方である。それをする手法として昇給号給数の調整というものを実施したいというところである。その下の昇給号給のパターンという表をご覧くださいと、具体のパターンとして、令和5年度の欄であるが、前年度が3級19号給とした場合に、その方が第2区分を取ったのであれば、前年度の評価反映分としては5号給分というのがあるので、その下の4月1日の級号給については3の19に5を足して3の24になる。これは今まで通りだと思う。その3の24をもって令和6年度の方に行き、令和6年度が仮に5区分の（C）であった場合、この場合は前年度の評価の反映分というのが0となる。ここで令和5年度が5号給昇給しているので、その5号給と標準となる号給数である4との差でマイナス1を昇給号給数の調整として行いたいというのが考え方である。ただ、この令和6年度については前年度の評価反映分が仮に0で昇給号給数の調整がマイナス1であるとマイナス1になるので、ここが負となるので0にするというのが上の昇給のところの考え方の下から2行目、昇給号給数の調整により昇給号給数が負となる場合は0とすると、マイナスにはしないというところである。それを反映すると、令和6年4月1日は3の24。その3の24をもって令和7年

度だが、ここで第4区分を取ったら、評価反映分として3号給の昇給がある。その下だが、前年度の評価が0だけれども、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という考え方が上のところの下から3行目のところにある部分だが、あるのでこの調整はなくて0ということになる。なので、3の24に3を足して3の27となる。続いてこれが令和8年度に行くと3の27をスタートにして、第1区分を取ったら、前年度の評価反映分として5号給分があり、令和7年度の分が3号給なので、3号給と標準の4との差としてプラス1が入る。3の27に6を足して3の33というのが4月1日の級号給となる。令和9年度に行くと3の33をスタートとして、第2区分で5号給の昇給、前年度が5号給昇給しているのでここでマイナス1が入り、合計としては4号給の昇給で3の37になる。これを繰り返して令和10年度については3の37をスタートにして第2区分で5号給の昇給で、前年度が5なのでマイナス1が入って3の41。3の41で、ここで昇格の話が出てくるけれども、3の41からの昇格対応表の関係でいうと、4の21になるので4の21が昇格後の級号給となるという考え方である。これは原則的な大きな考え方になっていて、次に昇格とか降格に伴うパターンというところで少し複雑な部分があるので、そのパターンを提案文と別に配らせていただいた資料の方をご覧いただきたいと思う。こちら、1で昇格時における昇給号給数の調整と、昇格の場合である。まず全体として、昇格の場合についてはご承知のとおりかと思うが、昇格前の級で昇給をしたものとして昇格前に受けていた号給と昇格後の職務の級から昇格対応表によって求める号給に飛びつくというのが、昇格時の昇給の考え方になっている。例として、令和5年4月1日に係長から課長代理に昇格をした場合、仮に上位区分の場合というのが一つ上に示させていただいており、令和5年度が4の40、①の令和5年度の部分であるが、4の40で第1区分で5号給の昇給があるということであれば4の45になって、そこから昇格するので昇格対応で行くと5の13になるというのが、この方の令和5年4月1日の級号給になり、5の13をベースとして令和6年度であるが、第3区分であれば4号給の昇給になり、昇給号給数の調整のところが昇格がないパターンと少し異なるところがあり、単純に前年度が5だからマイナス1を引くということではなくて、仮に前年度が4号給の昇給であった場合として、仮に4号給の昇給であれば前年度4の40なので、下から2段目であるが、4の44になるはずだと。4の44であれば対応表でいうと5の12になると、5号給昇給した5の13と仮に4号給の昇給であった場合の5の12、この差分としてマイナス1を立てている。この考え方がどうなっていくのかというと②の方で少し差が出てくる。②で令和5年度が4の70であって、第1区分取った場合、5号給昇給して4の75になると。4の75の飛び付き先は5の26。4号給だとした場合、4の74であるが、飛び付き先としては同じ5の26に飛び付くので、この方についてはマイナスを立てずに差分として5の26同士なので差分が出なくて、ここは0にしたい。こうしないと前年度、逆に上位区分を取った方が不利になってしまうので、それは制度として正しくないと思っているので、こういう形で仮に前年度で4号給の昇給とした場合の差分をここに調整として入れていきたいと考えている。③の場合だが、こちらについても、4の

25で5号給昇給して、4の30。飛びつき先が5の1である。仮に4号給昇給としたら、4の29になるので、こちら4の29であっても飛びつき先が5の1なので、ここについても昇給号給数の調整というのは0、マイナスは立てないという考え方をしている。こちらが上位区分のパターンになっており、その下で同じく令和5年4月1日に、係長から課長代理に昇格した場合の、下位区分のパターンを示している。こちら、4の40をベースにして、第4区分で3号給の昇給があった場合に、4の43になって、飛びつき先が5の11となって、仮にここが4号給の昇給だったならば、4の44になって、飛びつき先が5の12になるので、ここで差分としてプラス1が生まれるので、令和6年度に昇給号給数の調整でプラス1を立てている。②の方で、こちらも飛びつき先が同じパターンだけど、4の70の方が第4区分で3号給の昇給だった場合に4の73になって、飛びつき先が5の26。仮に4号給とした場合、4の74で、飛びつき先が同じ5の26なので、昇給号給の調整については、0を考えている。(3)も全く同じパターンである。3号給昇給で5の2、4の25が4の28になって、飛びつき先が5の1、仮に4号給昇給として、4の29だったとしても、5の1なので、ここについても、調整については0としている。ざっと説明したが、降格の場合も一通り説明させていただいて良いか。

(組合)

大丈夫か。一つずつ行った方が良いかなと思ったが、大丈夫。どうぞ。

(市)

次、2の降格の場合の話である。降格の場合についても前提としては、降格した日の前日の号給と同じ給料月額、同じがなければ、直近下位に位置付けるというのが、大きな考え方になっている。パターンとしてはお示ししているのが、令和5年4月1日に係長から3級の職員に降格した場合の上位区分のパターンになっており、4の30の方が第1区分を取って、5号給の昇給があって、4の35に位置付けられて、この方が仮に降格をすると、3の59になる。この方が仮に4号給だとすると、4の34なので、ここからの飛びつき先は3の58になるので、この差分としてマイナス1が立っている。②のところについても、4の70の方が同じく、5号給の昇給があって4の75になって、飛びつき先が3の77。仮に4の74だったとしても3の77となるので、こちらについても、昇給号給数の調整については、飛びつき先が同じなので0となっている。こちらのパターンになると、最高号給になるので、パターンでいうと昇格にはない形にはなるけれど、調整としてはここの差分を取って0という考え方である。③のパターンについても、4の10の方が第1区分を取って4の15。4の15であれば、3の39になり、仮にこれが4号給だとすると4の14なので、飛びつき先が3の38になって、マイナス1が立つという考え方になる。その下は下位区分のパターンになっており、4の30から仮に第4区分で3号給になった場合については、4の33に昇給をして、ここの飛びつき先が3の57になるので、これが4号給昇給に置き換えると4の34

で3の58になるので、この差分の1号給の分をプラス1にすると。②については、同じく4の73から3の77、4の74から3の77ということで、こちらは飛びつき先が同じなので、昇給号給数の調整としては、こちらも0という形になる。③のところについても、4の13から飛びつき先が3の37、仮に4号給として4の14の飛びつき先が3の38なので、ここではプラス1が入る。こちらが降格のパターンになって、そして55歳以上の部分についても併せてご説明させていただくと、こちらも前提については、55歳以上の職員については、上位区分の場合でも1号給の昇給があるというのが現行の制度になっており、ここは現行制度と考えている改正案のパターンをお示ししており、現行制度であれば令和5年度54歳、こちらは第2区分であると5号給昇給して、6年度以降上位区分であれば、1ずつ上がっていくという現行制度である。第3区分であれば、令和5年度4号給上がって、6年度以降は0であるというパターンで、下位区分であったとしたら、令和5年度は3号給昇給があって、6年度以降は0というのが現行の制度になっており、改正後については、昇給、55歳以上については、翌年度に昇給号給数の調整を行わないとさせていただいているけれど、54歳時点の、仮に5なり3なりというところの調整、プラスもマイナスもだけど、こちらというのは、1年間に限定するという意味合いからも、反映をする必要があると考えているので、改正後の上位区分の場合の、令和5年度の54歳、この時に第2区分で5号給の昇給を取れば、翌年度の令和6年度にはマイナス1が調整として立つという形になる。それ以降7年度以降は、6年度の調整の部分以降は、ここで上位区分の1を取ったとしても、その調整については行わない。特にマイナスはしないという考え方をしている。第3区分の場合については、特に調整がないので、4で特に調整がなく、その後第3区分であれば0という形で、下位区分の場合についても、令和5年度54歳で第4区分で3号給の昇給であれば、こちらについても4に戻す必要があるので、令和6年度にプラス1を立てるという形になっている。令和6年度以降は下位区分であっても、標準が0であって、この部分はずっと0になるという形になっている。先ほど具体の現行と改正で例をお示ししており、次の③の55歳時の昇給号給数の調整について、基本的には先ほどご説明した内容をパターン別に置いているだけなので、基本的には先ほどと同じ話である。令和5年度、54歳の時に仮に上位区分、第1区分又は第2区分であったら、それならば令和6年度には昇給号給数の調整でマイナス1が立つということになる。ただマイナス1が立つけれど、仮に55歳の時に第3区分から第5区分であれば昇給号給数が0になるので、そこでマイナスをすると、マイナスになってしまうので、昇給号給数が負になるので、ここは0にすると、ここは調整しないという措置をさせていただこうと考えており、二つ目のところで54歳が第3区分の場合のため、こちらについては、昇給号給数が4なので、翌年度の調整という概念がないので、特段何か調整というものは入らないということになる。三つ目が令和5年度54歳で第4区分の場合については、前年度評価反映分として3号給の昇給があるので、翌年度にこちらは、翌年度いずれの区分であったとしても、調整としてプラス1が入る。上位区分であれば、元々の1と調整の1が入って2号給昇給。第3区分から第5区分であれば、

元々の0に1号給昇給が入って、プラス1になるというところである。下から二つ目だが、こちら令和5年度の54歳は第5区分の(B)であったとする場合だが、前年度の評価反映分として1号給昇給となるので、ここの調整が3号給分あるので、ここの調整もいずれの区分であったとしても、プラス3が入る形になる。一番下だが、こちらについては、54歳の時に第5区分のC又はDの場合については、前年度の評語がC又はDの場合は、昇給号給数の調整を行わないことになっているので、0に対して調整についてもなしということになる。ざっとではあるが、一通りの資料の説明としては以上になっている。今後色々細かいことがあると思うので、適宜調整なり、ご説明なりを続けさせていただけたらと思っている。

(組合)

忘れないうちに、今のお話の中で、55歳昇給停止の分で、55歳時に、54歳の時に、5号給上がって、55歳の時に、時じゃないか。正確に言うと、54歳の時は、53歳の評価が良かったので、5号給が上がった。55歳の時に、下位区分やったらマイナスが立つので、それはもうゼロのままと。これってこの年だけか。56歳の時にその調整したりするのか。調整しないまま。例えば56歳で、第1区分で1号給上がった時に、2年前の分の調整があるからという。

(市)

しない。

(組合)

しないか。

(市)

マイナスを引っ張るかという話。引ききれないマイナスを次に引くかという。

(組合)

では54歳で5号給上がった人は、翌年は何しても一緒ということね。多分そういうことよね。下がっても下がらないし、上がるだけということね。

(市)

そうである。0以上にしか調整しないので。

(組合)

それはその人に限らずか。翌年にしないということか。これは。

(市)

引ききれない分を、翌年度マイナスになって、マイナスしないとなったものを積み残して引っ張ることはしない。

(組合)

しない。

(市)

1回清算全部するので。

(組合)

55歳に限らずか。それは。

(市)

そうである。どのパターンであってもそうする。

(組合)

これまだ見きれてないのであれですけど、パターンの中で休職している人の復職時の調整の時のパターンって作っているか。それも多分影響しないこともない。

(市)

もちろん、基本ベースはこの考え方なので、損しないという言い方はおかしいけど。

(組合)

どうか。きちんとなるかというのが今まだ分析できていないので、そんなにパターンとして作る必要がないのであれば良いが。

(市)

何か主なパターンみたいな感じで、ちょっとまた。復職時調整、特に育休、同じだと思うけれど、育休の復職時調整のパターンを作っているのです。

(組合)

そうなのか。その資料を示して欲しい。

(市)

次回でよいか。

(組合)

次回でいい。

(市)

また説明させてもらって。

(組合)

はい。これ聞いて思いついたのはそれくらいで。何個かいいか。元々の提案の 1 の (1) のところの表の下の、中間点可というのは 0.5 単位という理解でよいか。

(市)

そうである。今と同じ。今の 4.5 とか 3.5 とか、その辺の部分である。

(組合)

なるほど。

今回、今回ではないか、元々あったのか。規律性のところに勤務態度。

(市)

言葉的には勤務態度とはなかったが、評価項目としては同じなので、観点も基本一緒である。

(組合)

一緒なのか。

(市)

もちろん。観点も一緒である。

(組合)

中身を変えるわけではなくて。

(市)

規律性でも今まで勤怠とかもちろん見ているので、含めて、それをわかりやすく表現しているという部分になるという形なので、特段何か新たな。

(組合)

中身を、評価の基準を変更するということではないということだな。

(市)

そうである。今まで見ていた観点を、よりわかりやすくというか、名称的にさせてもらったという。

(組合)

そういうこと。

(市)

はい。

(組合)

ちょっとご説明いただきたいのが、(5) のところの、ちょっと説明を何かしていただけたら助かるが。

(市)

人事評価の (5) か。

(組合)

はい。

(市)

これは跨るという表現をしているけど、少数職場、いわゆる 10 人未満とかの職場だが、仮に 1 人とかだと、今だと第 1 区分から第 5 区分までのどれかに位置付けるという形で、多分人事評価の手引きに記載させてもらっている。

それが今絶対評価点しかないので、例えば 3.5 点以上だったら第 1 区分とか、そういう形で、複数区分に跨って、人がどこか置いてくださいというパターンというのがある、人事評価制度。その時に今回次評語を与えるので、その評語をもって跨る場合は、判断していくという形でさせてもらおうと思っている部分になるので、これも全部が跨ってはいない。10 人未満で第 1 区分と第 2 区分で 1 人だけ設定してくださいとかということがあるので、そういうときに、この基準をもって設定しようと思っているので、普通のパターンは、今で言ったら上位 5%、第 1 区分 5%とか、20%という形で切っていくので、跨ぐということは基本的にはないとはなる。

(組合)

(6) のところの分布割合の端数調整のところというのは、ちょっと具体的に教えてほしい。どういう時にこうなるみたいな。

(市)

具体的に言うと、今回のケースで言ったら、S、評語のSを取った方というのはもう無条件で優秀者ということで第1区分にするという設定をしてると、仮に100人の職場であれば、第1区分ってのは5%なので、5人設定するという話になる。

ただ、仮にSが6人いた場合というのは今回の次の制度については、第1区分を6人に設定しにいくとなった場合、5%を超えることとなる、単純に見たら。で、次に第2区分を20%設定するので、20人枠があるという話になるけど、それを20人第2区分に持っていた場合、上位25%で言ったら超えてしまっただけで、大分大きな数字になってくる可能性がある。ということになるので、第1区分が6人設定された場合は、第2区分で20人を19人にして、上位の25%はもうキープするということをしてもらおうと思っている。

逆に言うと下位区分も同じであって、仮の話としては、処分を受けた人が、例えば10人いてしまったとした場合、下位区分も5%でいいので、5人しかいないけど、もう第5区分ってもう10人設定しないといけない、今もそうだが。そうなった場合、第4区分の10%も10人いるけど、それを5人、5人オーバーしたので5人でいいと、第4区分も。下位区分の15%というのをキープしようという形をとらせてもらって、そういう形でちょっと今回新たに、新たにというか運用上の考えだけでも、端数調整というところをさせてもらおうかなと思っている。

(組合)

はい。

これと第1区分、第2区分のところは調整するが、第5区分の人は調整しないのだな。

(市)

4号給の調整ということか。

(組合)

そう。

(市)

そうである。C、Dの人に、いわゆる処分を受けたりとか絶対評価点的に多分もう2点前半とかそういういわゆる今でも期待レベルの評価点が大幅に下回っているような方については、今回その4号給の調整というのは期待レベル相当の方をベースとして調整させても

らうということを言っているので、一定評価がなかったり、ある一定の処分を受けた方というのは、調整はしないという形をとらせてもらおうと思っている。

(組合)

第5区分の、今で言うところのAは。

(市)

Bになる。次は第5区分のBになる。だから、今の第5区分のAの人というか、階層的に見たらその辺。今の第5区分のBとCというのがあるけど、それがCとDに移るというか、表現に変わると。

(組合)

だから評語のCDを取れば、評語のCDになれば、第5区分のCDが確実なのだな。

(市)

そう。

(組合)

自ずとそこに。

(市)

自ずとそこに、はい。

(組合)

第5のBというのは誰が行く可能性があるのか。

(市)

例えばもう100人にいるうち100人ともBという評語を取ったということになれば、上位から普通に順番をつけていくので、一番下位の5%に当たってしまって、当たるような人がいた場合は、第5区分の、今は、変な話、全員3点とったらその下の1番下の3点の人が下にいるというのと同じイメージになる。

(組合)

これは第5区分のBの人でも調整しないということよね。

(市)

Bはする。Bなので。評語のB以上の人はする。

だから第5区分になったとしても、Bという評語を取っていれば、翌年度、プラス3とかの号給を調整して、4号給を昇格をしたものとしての調整をする。

(組合)

わかった。第5区分のBは調整される。

(市)

第5区分という表現を抜いた方がいい。Bという評語をとれば、どの相対評価区分にいても、プラスかマイナスかの調整が入る。

だから上位区分であれば、マイナス1になるし、下位区分にいればプラス1かプラス3かというのがあるという感じ。

(組合)

Bという評語を取れば。

(市)

絶対評価のBを取れば、B以上をとれば、4号給上がったものとしての調整というのをさせてもらうという感じ。

(組合)

今実際に第5区分のBに行く人はBの人だな。しか行かない。だってCDの人は第5区分のC、違う。第5区分になるだけか。

今の第5区分のBCってあるじゃないか。今の第5区分のBCって、今度の評語のCDと一緒にだな。

(市)

一緒である。

(組合)

一緒か。ということはCDの人は確実に第5区分のCDにいくのだな。

(市)

そう。

(組合)

そうであるな。

(市)

その評語がいわゆる CD と合っているのです。

(組合)

だから、評語の CD の人が、第 5 区分の B にいくことはないということだな。

(市)

ない。

(組合)

ということは、第 5 区分の B に行く人は、多分もう B だな。だって A の人は、下位にいないし、S は 1 にいくから、第 5 区分の B の人は絶対 B を取っている人だな。

(市)

そう。

(組合)

しかいかないということだな。

(市)

第 5 区分の B C D というのは、評語に連動させているので、だから第 5 区分の B は、B という評語を取った人が、第 5 区分にいったら第 5 区分の B にはまる。

(組合)

ここもイコールだな。だから、イコールというか、反対から見たらイコールなるということだな。

(市)

そうである。

(組合)

第 5 区分の B から見たら、絶対その人は B である。

(市)

そうである。

(組合)

Cの人がDに行くことはあるか。

(市)

ない。もう評語を付与する時点で、処分の内容とか。

(組合)

その通りに第5区分にはまるということか。

(市)

そうである。例えば一人がCという評語をもらってしまったとなった場合は、もう第5区分のCに行くし、仮に別の者がDになった場合は、第5区分のDというのは決まって、ここはCもらったのに第5区分のDにはまることはなくて、DなのにCに上がることもなくて、Dは第5区分やったらDに行く。

(組合)

そっくりそのまま入る。

(市)

そうである。その評語のままの第5区分のDとかに、イコールでいく。そこは今のBとCになった人のことと全く同じである。今まではどちらかという、直接的に行った。処分を受けたらあなたは第5区分のBですよとか、第5区分のCですよとか行ったのを、次はいわゆる絶対評価をして評価を決めるというのがベースにあるので、ちょっと一段階踏むという言い方はおかしいけど、まず絶対評価の上で、あなたは何の評語かというのを決めて、その結果、今の通り第5区分として、下位区分として扱うという感じを取る。一段階踏んで、評語を与えてから相対化するというのをさせてもらうという意味なので、基本そこは、今までと基準としてはあまり変わってはいないところになるが、イメージはそういう形でさせてもらおうと思っている。

(組合)

ちょっと小委員会交渉でも言ってたが、いわゆる文書訓告を受けて、文書訓告までやったら、CDにはいくか、文書訓告イコールCDに行くということはないということだな。

(市)

ない。直接はない。

(組合)

ただ、処分を受けた場合は確実にC D行くよね。

(市)

そうである。

(組合)

2.0 が出るから。

(市)

懲戒処分を受けてしまった場合は、C以下にしかない。今と一緒にである。C以下の基準、評語を付与する。

(組合)

置き換えると2が一個あるので。

(市)

2が一個あるので、Cになってしまう。

(組合)

なるほど。

(市)

停職とか3日以上欠勤があった場合は、1というのを規律性に与えるので、基本的にD、今の第5区分のCに位置付けという形にはなるが、文書訓告も確かにここの規律性をちょっと下げ、2.5という形で、3にはしないが、Bという評語はもちろん他の項目頑張れば取れるし、というのがあるので、必ずしも下位区分に持っていくと、直接持っていくというわけではない。

(組合)

これ、現行の評価基準みたいなところの中で、一定程度そういった研修とかをされていると思うけど、その基準なり、例えばちょっと研修内容までは把握してないけど、こういうケースはこうですよみたいな、多分おそらくそういう研修をされているのだろうという気がするが、例えばそこでの文書訓告の取り扱いなんかというのは、何か、どうする、明確に今

回 2.5 以下にしましょうということになっているが、現行の部分でいうと何かそういった基準というか、この文書訓告は下げる基準になるみたいなこととか。

(市)

人事評価なので、色々なパターンってあるので、一律的にこうってなかなか表現的には使っていない、正直なところ、手引き中とか。

ただ、中身にもよると思う、文書訓告でいうと、どういうレベルの業務上のレベルなのかとか、例えばセクハラとか、そういうところ色々あると思うけど、その中で言ったらやはり一定行政措置も含めて、普段何もなくて、こうしてこう普通に仕事を頑張っている方と比べたら、それは一定評価というのは影響するということは言っている。

ただ、一律にそれが 3 点なのか、2 点なのか、2.5 点なのかというところというのが、はっきりと何か明記したような評価の手引きみたいな、基準というか、もちろんないが、実態として、当たり前の話、実態としては、それは普通にしている方よりは低い評価をつけるというのは、当たり前というか、それはそういうことに基準になるということは、評価の研修の場では言ってる部分があるが。

(組合)

今回明確化したということだな。

(市)

明確化して、そうである。特に文書訓告というのは行政措置の中で一応重たい措置になるので、ある一定やはり口頭注意と同じような扱いではなく、ただ懲戒処分よりはもちろん一定ちょっとまだ緩い措置にはなるので、その境目として一定こういった形の基準を設けさせてもらって。

(組合)

そこがいきなり C Dにはいかないという。

(市)

はい。いらないが、普通それが優秀な人になるかというところ、そこはやはり一定違う部分もあると。

(組合)

どこかで差をつけているという考え方だな。

(市)

はい。

(組合)

なるほど。なるほどというか、考え方はわかる。

ちょっと大きなというか、元々、一昨年の人勤が言っていた内容、生涯賃金にも影響するみたいなことと、去年の人勤で言うといわゆる期待レベル以上の人が下位区分になるという。

(市)

生涯賃金のところとか。はい。

(組合)

その辺の解消というか改善という意味での見直しという理解だな。これそもそも人事委員会勧告で言われている関係から。

(市)

そうである。まず人事委員会勧告で大きく言われたのが、生涯賃金に影響を及ぼすような部分というのはどうかというのが、一番初めはそうだったと思う。それを一定 2 年前だったと思うが、交渉とかで、下位区分の第 5 区分の A を作ったりとかして、一定傾斜を緩めようということでもさせてもらった。ということもあるが、と言っても、期待レベル今でいう 3 点以上の方と言うのも下位区分に行ってしまうと、結局生涯賃金に若干影響が残ってしまうという部分はどうかというのがまだご指摘として人事委員会からあって、交渉の中でもさせてもらっていたけど、というのがあるので、期待レベル以上の評価を受けるような方については一応単年度の評価はやはりどうしても出るので、相対評価をするので、若干の傾斜は、ボーナスも含めてだけでも、させてもらう中はあるが、翌年は元に戻して生涯賃金としての昇給の号給数というのは皆と同じ位置にもう 1 回立ち直して、もう 1 回そこで評価の結果を受けるということをさせてもらいたいというのが趣旨なので、人事委員会勧告のこの間のこの意見を踏まえつつ、後はこの交渉の中の流れの中での指摘とかも受けての見直しということで話をさせてもらっていると思っている。

(組合)

ちょっとここは市側の考え方という、事務折衝の範疇じゃないかもしれない、範疇というところとあれだけど、そうじゃないかもしれないけど、要はこの間人事委員会勧告が言ってくる問題点も含めて、市側としては、やはりそこは改めるべきだということで改めてくることからすると、やはりこの間の制度でいくと、いわゆる、そちら側から見たら、制度線がこうあって、ずっと当時で言うと 6 号給上がっている人達がいて、上がらない人達がいて、開い

ていつている状態だと思う。生涯賃金。だからそういう意味で生涯賃金に影響が出るよねと人事委員会勧告では。

(市)

そうである。

(組合)

今回の改正というのは、こう開いていかずに、制度線が真ん中であって、その中で上下に動いていく感じになると思う。だから、基本的には開いてはいかない制度には多分なるけど。ただ、この時にもう7年くらいして開いたここからこういうふうになるので、結局、開いた差とのが空いたままになっている。その7年間の部分で。

(市)

今までの結果。そうである、はい。

(組合)

そこをやはり市側として、遡及するよにということまで本当は言いたいけど、やはり、元々間違っていた制度で運用してきた。そこまでの認識を多分言わないと思うが。市側としては間違っていたと言わないと思うけど、ただここで、見直しするということはやはり人事委員会の指摘の通りやったという理解で見直しをすると思うので、そういったことからするとやはりこの7年、2014年からだと思うので、7年か8年間分の、そこで開いた生涯賃金のところの差というのは、市側としてどう考えてるのかということをお聞きしたいと思っている。開いてるところあるので、どうしても。今回の見直しは確かに、ずっと開いてはいかないと思う。1年単位で調整をかけていくので、もちろん、この第5区分のCDの人に関して言うと、ずっとこう、上がらない状況が続くのでなってしまうけども、その人達を除いていくと、B以上取れば、制度線から大きく外れずに、単年度で動いていくという制度になるので、生涯賃金に影響は少ない、ないとは言わないけど、少ないと思う。

(市)

そうである。

(組合)

だからこの間の部分というのは、市側としてちょっとどう考えてるのかというのはちょっと改めてお伺いをしたいと思っているので、ちょっとそれはまた、はい。お願いしたいと思う。

(市)

はい。

(組合)

ちょっと細かい話をする。

色々見させてもらっていて、今さっきもお伺いしたけど、いわゆる、良い評価を受けた人が下位区分にならないようにということで、見直しを行ったとおっしゃっていたが、このSの、SなりAの条件のもとで、そうだ、もう1個確認したいことがある。

SにもAにもあるけど、この3分の2とか5分の4というのは、項目の数か。それとも。

(市)

項目の数である。

(組合)

項目。

(市)

例えば規律性、市民志向とか。

(組合)

%関係なくか。

(市)

関係なく。評価項目でいえば8個か10個ぐらいある。あれの項目の数のうち。

(組合)

項目の数という理解だな。%でとかではなくて、例えば5分の4だったら、80%を占めるところでとかではないか。

(市)

そうではない。その1個1個の項目が。

(組合)

その比重はあまり関係ないと。

(市)

はい。

(組合)

わかった。

(市)

ウェイト関係なく。

(組合)

それで、出したときに、考えられる最低の絶対評価点って何点かわかるか。

(市)

今分析とかもしているんで、またどこかではさせてもらおうとは思っている。ただ、それをもってどうこうという問題ではもちろんない。

(組合)

実はそれちょっとこちらで考えて、試算した。

(市)

はい。

(組合)

今の項目ということをお聞きしたので、%の方も両方で1回出してみた。

(市)

はい。

(組合)

3 級で。

(市)

3 級で。はい。

(組合)

出してみて、項目でいわゆる、S でいうと規律性は 3 が満点だな。

(市)

そう。

(組合)

規律性を3の満点にして、3級だったら、9項目ある。

(市)

9項目。はい。

(組合)

これ3分の2以上で5取ろうと思ったら、6項目が5でないとだめ。

(市)

はい。

(組合)

6で、点数が高くならないように、低いところを5にした。

(市)

ウェイトが低いところだな。

(組合)

低いところを5にしてやったら、4.4だな。

(市)

そうである。

(組合)

それで、4.4で見たら、でそれがまず一つ。

(市)

はい。

(組合)

で、Aも同じやり方で見たら、項目でいくと、3.9。絶対評価が。

(市)

最低が。

(組合)

最低が。

(市)

3 級だな。

(組合)

A にしようと思ったらね、5 分の 4 が 4 だな。

(市)

5 分の 4 が 4。はい。

(組合)

5 分の 4 にしたら 9 項目のうち 7.2 だから、多分 8 項目は必要。

(市)

はい。

(組合)

7 だと足りないので、7 項目やったら 5 分の 4 に満たないから。って考えたら、もう 9 項目のうち 8 項目が 4 でないといけない。そうしたらもう規律性以外皆 4 である。9 項目しかないのですね。

(市)

規律性は抜く。

(組合)

抜いて。

(市)

抜いていい。

(組合)

抜いて。ではそう書いておかないといけない。そうなのであったら。5 分の 4 というのは。

(市)

A が規律性の評価 3 かつそれ以外の全ての評価項目である。

(組合)

わかった。そうであれば仮に、3 が増えたとしたら、どうなるだろうか。ここを 3 にしたら。

(市)

多分、僕らがちょっと仮で置いているけど。

(組合)

3.7 ぐらい。

(市)

3.65 だと思う。

(組合)

3.65 か。なるほど。

(市)

それが最低点ぐらいになるはずである。

(組合)

そうであるなら、この 5 分の 4 なり 3 分の 2 というのは、9 項目じゃなくて 8 項目の。

(市)

規律性除いての。だって規律性 3 しかないから 4 取れないので。

(組合)

そうだな。

(市)

それ除いて残った項目で。

(組合)

8 項目の 5 分の 4 で言ったら何個か。6 個。そうしたら。もう 1 個 3 でいけるのか。もう 1 個 3 にしたら。

(市)

3.65 になるはず。

(組合)

3.65 として、実際、今の分布でいったら、もうほとんどこの上のチームだけ、正味 S はこの人ら。A はほとんどこの人ら。ちょっと今の話でここにかかるかなぐらいである。

(市)

はい。

(組合)

で考えたら、人事委員会が指摘していたこの人達は、全然救えていない。いわゆる期待レベル以上取ってて、下位区分に行ってる人たちが 1700 人いると言っていた、この人らは何も変わらない。

結局、この人らばかりが、1 になる、2 になるというだけであって、別にこの人達を否定しているわけではないが。

何が言いたいかというと結局やはり人事委員会が指摘している、その絶対評価で期待レベル以上の評価を受けたのに対して、下位部分になってしまうという構図は変わらないと思う。これ、これをやったところで。

(市)

大阪市は相対評価というものを導入しているので、そこは、僕らもこの間引き続きやり続けるべき制度なので、そこと人事委員会の指摘と言うのは、もう今相反しているので、相対評価というのは仮に全員が 3 点取っていても、下位が出てしまうので、そこはそういう制度であるとの間何度もご説明させていただいて、人事委員会でも指摘はされてるけど、人事委員会もそこまで、相対評価はやめるべきだとか言ってないのであれだけど、相対評価の制度になっている中では、一部それはやむを得ない部分だと思う。

ただ、今回で言うと、そこになったとしても、単年度にして、翌年度はそういう負の部分を中心に元に戻そうという部分をさせてもらって、そこは相対評価の中の制度になっているけど、きちんと、単年度、1 年限りのものとしての取り扱いにして、ずっと引きずらないようにというのは、させてもらって。

(組合)

そこはね、生涯賃金的にはそうだけど。

(市)

ただ相対評価をしている限り、今の指摘というのは、どうしても出てはくると思う。

(組合)

人事委員会が指摘してきたので、それは。

(市)

そこは僕らが相対評価をする限りは、そこは絶対そういうことが起こりえるので、そこはもう一定、制度として、もうそういうことになるので、その中でも何とか生涯賃金に影響を及ぼさないようにとかいうことを考えて、今回制度設計させてもらってる部分があるので、そこは人事委員会の意見を全く、もしかしたら 100%の回答になっていないかもしれないけど、そこは一定そういう考えのもとで、相対評価をしつつも、何かしら生涯賃金への影響というのを少なくしていったということを考えているので。

(組合)

おっしゃっている意味もわかるし、生涯賃金の影響を少なくというところは、我々も生涯賃金への影響は少なくなっていると思うけど、やはりその期待レベルで受けた人が、下位区分に一定数いてる、一定数というのが多い。この間でも 1 割超えている。1 割の人がいわゆる期待レベル以上の仕事をしてるにも関わらず、標準の昇給をしないというところに問題があると言ってるので、そこに関しては多分今回のあれでは何ら解消されないだろうと思われるので、どちらかと言うと、やはり S なり A なりというのが、高すぎるのではないかなというのが言いたい。だって、多分 S 取る人って、S は間違いなくこの一番左角の人しか取らないと思う。

(市)

基本その辺の層をイメージしている。

(組合)

なので、逆に言うとその順位付けの方法の S の場合は第一区分としなくても、絶対第 1 区分になると思う。今までの相関で見ると、間違いなくこんなことしなくても第 1 区分になると思う。

だから、別にそれはそれでしてもらった方がいいが、あまりちょっとう、何だろう。4、今、3.6 っておっしゃっていたので 3.6 でいくと、3.6 以上取ってる人達に対しての保障と

いうかそんな、第4区分にならないような、第5区分にならないというところはあるかもしれないけど、やはり、普通に仕事をされていて、3以下を取らない人達がやはり相対評価で、影響を受けているので、やはりその辺の方に対しての、何だろう。救済措置というか、Aで言ったらこの第4、5区分にしないとか、そういう措置が、ないといけないのではないかというふうに思う。それが例えば、3.0以上やったら、本来3.0以上であるべきだと思うが、なかなかそれすると、ほとんどの人が、何だろう。4号給上がる。それでいいけど、本当はその制度を我々は求めているので、それでいいけど、そこ目指して、何か見直していただきたいというふうに思う。そのやはりこのSなりAなりというのは相当高い基準なので、あまりこうしなくても良いとはこちらからは言えないけど、あまりそこは。

(市)

メリハリをつけるという意味では、頑張った人はもちろん、非常に頑張らないと多分このS、Aは基本的に取れないので、基本頑張ってもらってもそれなりの、これまでの制度と同じように報いる制度とするために上位区分の方を確保するみたいなことをさせてもらいたいと思っているところはある。もちろんおっしゃるとおり。

(組合)

確保できている良い点の人は。

(市)

ただ、市として相対評価というのは、どうしてもそこはもう制度としてやるので、その中である限りは、もうそこどうしてもこう解消、やり方はあるかもしれないけど、この間の制度ももちろんこちらも別に今までが悪かったとは言わないが、こうして不断の見直しをしていくので、その時その時に応じて、評価の制度も変えていってるし、この昇給の見直しもさせてもらっているところはあるので、その中で今だと、こういう制度どうかとことでご提案できる場面になってきたので、させていただいている中なので、そこはこの間の制度を継承する部分は継承させてもらいつつ、見直すところは見直すとしてもらおうので、そこはやはり相対化をしている限りは、期待以上の点数を取ったとしてもやはり相対化の枠にどうしてもはめるので、第4区分、第5区分にいく人というのは一定数どうしても出てしまうというのは、今の制度上の中であつても、今回で言うと、1年間はそういう区分を付けてしまうけれども、翌年は、以降引きずらないようにはさせてもらえるように、今の制度の条例上の中身とかも含めての解釈の中で、これであれば、させてもらえるというところがあるので提案させてもらっている部分があるので、そこはそういう僕らの改善の趣旨というか、ご理解いただきたいという部分はもちろんあるけれども、初めからおっしゃる通り、例えばB取ったら、下位区分というか、4号給昇給するみたいな制度も一応方法は少しあると思うけど、そこはちょっと今回はそういう部分ではなくて、一旦は今の制度と同じように相対

区分の中で、ちょっと区分をさせてもらった中で、翌年に調整と、単年度は、一旦その評価としての結果を受けとめていただくという形を取らせてもらいたいところはあるので。

(組合)

これBのところを例えばもうちょっと細分化するとかというのはできないのか。細分化するもしくは、そのBでやはり第5区分に行くというのは正直、うーんという感じがするでもこの制度で言ったらあれか、ほとんどの人がBになってしまうからあれやけど、簡単に言うとこれまで言ってる通りである。3取ったら、せめて第5区分に行かない、今言っているように1年で戻るなので、今やったら4で、4でも3号給上がるじゃないか。

(市)

はい。

(組合)

だからやはりちょっとせめて、第5区分にはいかないようにちょっとしてもらいたい、できたら。やはり1か、1級以外で言ったら、1号給なので、戻るとは言え、翌年戻るとは言え、期待レベル以上の仕事をしてるにも関わらず、あるレベル以上というか期待レベルも含めてだけど、してるにも関わらず、やはり標準の昇給号給数より3も低いというのはなかなか受け入れがたいと思う。

だからと言って3号給で良いということを行っているわけではないけど、せめてこの改正で、やはり5区分に貼り付かせるというのは、正直、これ、去年のだけで見ても、400人以上はいる、そういった方が。3点以上取っていても、第5区分に貼り付いてしまっている人が。もしかしたらあれか。BCには多分ならないが、今の制度でいうと、Aにはいるかもしれないけど、やはり4、500人おられる中で、本当は第4区分もなくしたいところだけれども、それも入れると1,800人ぐらいになるのであれだけど、ちょっとそこはもう一度ご検討いただきたいと思う。

それも人事委員会が言ってることなので、そこは、3点以上取っているのに、低いところに貼り付いてるというのはこう言っているわけで、おそらく今回の改正でも多分その現象が変わってこないはずである。

(市)

そうである。相対評価の区分は変えていないので。

(組合)

やはりそこをちょっと今一度ご検討はいただきたいというのを思う。ちょっとこれではしんどいかというのは思っているところである。

この制度でいくと、先ほどあったように、SかAに入るためには相当頑張らないといけな
いと、今の段階では見ている。我々としては、3以下が一つでもあったら、SかAには入れ
ないということによいか。

(市)

そうである。4以上の数が少なかったら。少なかったらというか、評価がなければ、Bと
いう評語になるということである。

(組合)

そのS、Aになろうと思ったら、相当頑張った人、この人事評価の趣旨としては、頑張っ
た人が報われる制度というのが、全体的な趣旨であるけども、これは、その上でだが、昇給
号給数の調整を今回やられるというようなことで、その趣旨も先ほど、係長の方からあっ
たように、この間、人事委員会から言われているような、いわゆる生涯賃金の較差というも
のを埋めていく必要があるのではないかとこのところでの、今回のこの提案をいただいた
のかというふうに思っているが、昇給号給数の調整をやって、いわゆる上位区分に入られた
方は相対化した時に、上位区分に入られた方は毎年、0かマイナスの調整、下位区分の人は
0かプラスの調整ということになる。要は、4をもって調整するから。

(市)

そうである、はい。

(組合)

生涯賃金の較差を埋めるためにというようにところの認識の相違があるかもしれないけ
ど、これを昇給号給数の調整を上位区分に入った方にする必要はあるのか。

(市)

そうである。

(組合)

いわゆる上位区分の方は頑張った方である。この方を調整して、マイナスにさせる必要
性があるのかどうか。下位区分の方は、これ調整をしていただいて、翌年、ゼロかプラスか持
っていくっていう。我々の、生涯賃金のいわゆる較差を埋めるというのは、これだけの較差
があったとする。これ以前も言わせてもらったと思うけど、これだけ較差があったとしたら、
ここをここにどれだけ近づけるかというのが較差を埋めるっていう、我々の考えである。お
そらく、市側がこれ出していただいた上で、私が感じるのは、較差を埋めるのは、こう。

(市)

ぎゅっと寄せる。

(組合)

我々違う。こうやろうというのが我々の考えである。

(市)

おっしゃていることは重々わかる。ただ生涯賃金の影響となった時に、先ほど制度線というような話もあったけど、やはりそこにこういう制度線があって、こう 1 年間は頑張った方は上がる、ちょっと低かった方は下がる。ただ 1 年に限定した形となる。なった方が、仮に 1 年間下になった方も、上の方との生涯賃金の差というのは、確実に小さいと思う。

(組合)

こうするから。両方圧縮させるから。

(市)

そうである。どっちにしてもこうになってしまうので、結果。

(組合)

両方圧縮させるからである。

(市)

上の方は行き続けて、下の方は制度線に戻っていただけなので、広がっていってしまう。今までの広がりよりは緩くなると思うが、その考え方にしたら。たぶんそうするとまた人事委員会が結局生涯賃金どうこうとなると思う。人件費的には多分増えていくだけになると思う、下を救うだけなのでそうなれば。その辺は色々制度を検討していく中で、上も下も関係なくという言い方はあれかもしれないけど、プラスもマイナスも含めての調整、真ん中の制度線という言い方をさせてもらった場合はそれになるという解釈の下、制度設計をさせてもらっている。

(組合)

較差を縮めるのであれば、ここを置いておいてこうよりも、ここもここも両方圧縮させた方が縮まる。

(市)

そうである。

(組合)

それだけでいうと。

(市)

単年度で反映させることが望ましいという言い方もされているので、今年度も昇給についても基本的には、CDの方は除くことになるが、基本は1年間、1年経ったら戻る。その分勤勉についてはメリハリをきつくる。勤勉手当は基本1年間なので、未来に引っ張るということはないので、そういう意味で言うと。

(組合)

だからその昇給昇格というところが1番大きな課題にはなってくる。おっしゃていたことも確かに理解はする。ただ、やはり頑張った人を、言葉のあれなのかその戻すということ、スタートラインをね、全員また次の年に一緒にしようというようなことだと思う。ただ、やはり頑張った人は頑張った人で、この人事評価の趣旨としてあるから、そこはどうにかしていただきたい。やはり下位区分におられた方をこうして調整していただいて、翌年に、また調整していただくというのは、これはこれでありがたいのかなと思うが、一つの案として。やはり今の話の中で、理解はしながらも、やはり上位区分の方というのは頑張った方々なので、その人たちを、また戻すという、言い方をするけども、というのはどうなのかというのは否めないところがある。おっしゃってることもわかる。較差というものだけを考えればね、そうかもしれないけれども、やはりそれで考えるともう、もっとこう底上げをできるような制度にならないといけない。全体的な底上げができるような制度にならないといけないというふうに思うし、そうすると、翌年の人事委員会勧告がどうだという話になってくるけども。

(市)

全体のベースが上がっていくと、翌年度のマイナス要因と言うか。

(組合)

それを言い出すと、もう何もできないよね。これだけじゃなくて、すべての要因に関わってくることなので、翌年の人事委員会勧告でまたこれが影響になるじゃないかとなると、もう何もできないという話になってくるじゃないか。全てに関わってくるからね。全てとは言わないけど。

(市)

今回で言うと、特に翌年度の人事委員会勧告のプラス要因マイナス要因かという趣旨と

いうよりは、本当に基本的には影響は単年度にというところで、昇給については、もちろん見解色々あるかと思うけど、単年度で反映する。その代わりに、代わりと言っては何だけど、勤勉の方で上位区分を取った方については、勤勉の方でメリハリを強くして、多くもらえるというところを考えているところである。

(組合)

勤勉手当。

(市)

勤勉は提案文のところのレジュメに記載をさせていただいており、下位の持ち出しを増やさせていただいて、もちろんその分上位の配分を増やす。

(組合)

これって月数でできるか。

(市)

できる。

(組合)

それでまた別紙をいただいていいか。

(市)

また令和3年6月の原資月数版というか。実績になるかと思うけれど、一定その分は毎回お示しさせていただいている数字をちょっとお示しさせていただきたいと思う。

(組合)

昨年来、第5区分のところを見直しいたできて、今年もこれで提案していただいて、市側としてもどうにかより良い制度になるようにというふうを考えて色々を出していただいているというのは思うけど、やはりこうして色々考えていただいて、昨年と今年も出していただいて、我々と相違がこれだけあるということである。人事委員会からこういうことも言われている中でやはり結局出していただいてこれだけ相違が出てくるということは、この結局のところ、この結論チックに言ってしまうかもしれないけど、相対化することが無理だという証明ではないかと思う、私は、相対化することによってやはり無理がある。というところが証明されてきているというのが明らかだと私は感じる。結局のところ。色々考えてやったださっているというところが、非常に私も感じている。けども、絶対評価をした上で、相対化する、その全体像の中では、色々したとしてもやはり相対化することに無理があると

いうところに結論となるのかなというふうに感じてしまう。

相対化したやつをカバーしようとしている。相対化した不具合をカバーしようとしているところが見受けられる。

(市)

相対評価というのはこの間導入してきているけれども、それはそれでももちろん良い面あると思って、もちろん頑張っている人と一定基準以下になったりする人とその以下になった人をどれだけ僕らとしても底上げして能力を高めてもらうとかでいうと、順位をつけたりとかをして、一定の以上の人以下の人みたいな形をとらせてもらうことによつて、頑張ろうという意識とかモチベーションを保ってもらったりとか、上の人であれば、頑張ることによつて給料が上がるんだとか、ボーナスが多くもらえるんだということをもつて、部分も含めて相対化というのを導入させてもらっている経緯がもちろんあるので、良い面というのはもちろんあると思っているので、この間ずっとこの制度をさせてもらっているところがある。

(組合)

それはでも絶対評価である。今言ったの。相対評価していいなって、評価される側は多分思っていないと思う。決して。

(市)

そこはちょっと制度とかの解釈の違いもあるかもしれないけど、そういう意味では良い面を持っていうところもあるので、続けさせてもらっているし、そこというのは評価制度、相対評価というものについては、引き続きし続けるというところがあるので、その中で、より良いもの、良い制度というか。職員が納得いくような制度となるようにさせてもらおうと思っているところはあるので、そういう中での提案と思っていただければと思っているところはある。この間交渉でも色々、過去何年かの交渉の中でも色々お話ししてもらってというところで、中々意見が折り合わない部分もちろんあったかと思う部分は感じるけれども、その中でもなるべく、より良いものになるようにさせてもらおうと思っているところはあるので、一定ご理解をいただきながら、また話を進めていきたいと思っているところはある。

(組合)

とりあえずその今日でどうのこうのということではまだないし、時間も大分過ぎてしまったので、今日のところは。例えば、今回の制度で、この見直した、見直して運用していった時に、今までの制度と、どれぐらい持ち出しが変わるかって出せるか。

(市)

基本的には変わらないと思っている。

(組合)

いや、単年度ではなく。多分極論で言うと、2014 年度から始まって、2014 年度からこの制度だったのと、現行制度だったのと、持ち出しは変わるかどうか。厳密な数字はいらないけど、考え方として変わるのかと。さっきも言ったけど、こういうグラフがこうなるはずなので、その中で市側の持ち出しって変わってないのか、増えるのかというのは、感覚的にちょっとわからないところがあって、一概にはもちろん言えないと思うし、とは言え、その相対化しているのである程度、持ち出しって一緒ぐらいなるはずである。感覚としては。

(市)

基本的には変わらない。

(組合)

ただ調整かけたりとかするじゃないか。S の人は、ボーンって 1 に行ったりとかもすることを思うと、ちょっと微妙に増えたりするのかなと思ったりする。完全に置き換えてということとは思ってないけれど、何かどれぐらい変わるものなのかなと。変わらないか。

(市)

変わらない。

(組合)

理論上変わらないという感じか。やはり。

(市)

理論上というか、昇給号給数が上の方、例えば 5 だった方も 4 に戻ることになるけれど、そこで仮に職員全体の平均給与が変わったとした時に、先ほどの話にもあったけど、基本的には次の公民較差で、どちらにぶれても埋まる。低くなったらその分埋まるし、高くなったら、逆に埋まる要因になる。そういう意味で言うと、この制度が入ったからと言って、人件費が上がっていくとか、逆に抑えられるとかということには繋がらないと考えている。勤勉についても、下位の持ち出しは増えるけれどその分上位にまくことになるので、総額としては、条例上で総額が決まっているし、そういう意味でいうと、これで人件費が抑制されるのか、逆に大きく膨らむとか、そういったことにはならない。

(組合)

わかった。何かわかりやすくできるか。理論上でいいので。

理論上でよいので、色々な人がいるから、今の制度で6号給ずっと昇給してきたという人もいるし、一概には言えないかもしれないけど、理論上上がらないという、何か。

(市)

ちょっと考える。勤勉の方変わらないというのは分かりやすいと思う。

(組合)

それはわかりやすい。

(市)

多分昇給のところが入りにくいのかなと思う。

(組合)

色々なパターンがあるので。

(市)

個人で見たらややこしそうだけど、全体に見るので変わらないという話である。6号給続く人と1号給続く人見たら、それは違うので。

(組合)

それを含めて市全体として、こうなっていたやつがこうなるわけだから、何かこの三角の分が綺麗にはまるかというのは、本当にそうかなとちょっと思っていて。

(市)

例えば、やり方はこちらでもできるだけわかりやすい手法を考えてみるけれど、個人ではないので、全体として昇給が平均何号給だったのが何号給になってみたいな。

(組合)

ちょっとわかりやすくしていただければ。どれぐらい市側の持ち出しが変わるのかというのはちょっとやはり一定教えてもらいたい。多分変わらないとは思っているが。制度変えるだけで。この考えの変更だけでは。それを、逆なんか裏付ける何かは欲しいなと。何となく変わらないと思うみたいなことである。今のところ。だから、こういう理由で変わらないということを言いたいの。

(市)

できるだけ分かりやすいものをちょっと考えてお示しできるようにする。

(組合)

お願いします。また改めて次も。これは何回かしないといけないものだと思っているので、
はい。よろしくお願いします。

(市)

よろしくお願いします。