

市人事室給与課担当係長、人事課担当係長以下、市労組連執行委員長以下との事務折衝

令和3年11月1日（月曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

先に資料だけ配らせていただく。説明させていただく。人事評価結果の給与反映について、一度見直しをさせてもらった経過はあるが、その時に引き続きということで継続協議として取り扱われたものと認識しているところであるが、今回、こちらの方で検討させてもらい、改正の方をしたいと思っているので、案を説明させていただく。

まず資料を見ていただきたいが、一つ目にある人事考課制度及び給与反映の改正について（案）を見ていただきたい。今回は給与反映の見直しと合わせて人事考課制度の改正も行いたいと考えている。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もあわせて説明させていただきたいと思う。まず改正の主旨だが、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、制度改正を図るなど職員の理解を得られるよう努めてきたところである。

また、人事考課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、勤務意欲の向上に資するため改善を行ってきた。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て人事考課制度の目的である職員の資質、能力及び勤務意欲の向上を、より一層図るために次のとおり改正を図りたいと思う。まず、人事考課制度についてであるが、（１）評価方法についてである。現在数値化方式として絶対評価を行っているが、次は評語付与方式、数値化方式を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については資料のとおりである。（２）評価区分、評価項目についてであるが、係長級以下の規律性という項目を勤務態度・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、市民志向のウエイトを１０％から５％に調整する。勤務態度・規律性の評価指標は３点満点として概ねできていたを３点とする。（３）順位付け方法についてであるが、評語ＳからＤの順かつ第二次評価点の高得点者の順に並べる。相対評価区分を跨って同点の場合は、現在の順位付け方法により決定したいと思う。ただし、記載のとおり例外ルールを設定していきたいと思う。続いて（４）になるが、懲戒処分者等の取扱いについてである。懲戒処分の量定等に応じて勤務態度・規律性の絶対評価を決定していく。勤務態度・規律性の絶対評価点は記載のとおりとしていきたいと思う。（５）複数区分に跨る場合の決定方法についてであるが、評語に応じて相対評価区分を決定していく。決定方法は記載のとおりとしていきたいと思う。（６）相対評価区分における端数調整の考え方であるが、評語や例外ルールの適用によって、第１区分及び第５区分の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、第３の順で、第５区分であれば第４、第３の順で端数調整をするものとする。

次のページであるが、給与反映についてである。(1) 昇給の部分であるが、相対評価区分に応じた昇給号給数の適用を原則1年間とするため、昇給号給数の調整を実施していきたいと思う。昇給号給数の調整とは評価区分に応じた給与反映から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昇給号給数との差を調整することになる。ただし、前年度の評価がC又はDの場合は、昇給号給数の調整は行わないこととなる。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、0として取り扱うこととしたいと思う。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いと思う。具体的な昇給号給のパターンは表のとおりとなる。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、現在ABCとなっている部分をBCDに変更する。続いて次のページ、(2) 勤勉手当になるが、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いきたいと思う。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年度の人事考課から、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になる。改正の概要は以上になる。続いて、補足資料を付けているが、そちらの説明の方を行う。

一旦、大枠を説明させていただき、後ろにもう1個ホッチキス止めの方で、こちらで昇格した場合とか、降格した場合とか、55歳以上の方には調整は行わないというところとか、というところの資料を付けており、補足資料の形になるので、大きな枠をご理解いただいたうえで見ていただいて、今後の事務折衝等の場で詳細を説明させていただけたらと思う。

一旦今日は制度の改正の中身を説明させていただくので、次回以降事務折衝等続くと思うので、その時に疑問点とかあれば随時説明させていただきながらと思っている。

(組合)

なかなか分かりにくい。難しい。評語付与方式、数値化方式。また分からないところはまとめてしてさせてもらう。

(市)

事務折衝の場とかで説明させていただく。

給与反映のところと言うと、確かに色々あるが一番大きなポイントは、3ページのところを見ていただき、例えば昇給号給のパターンの表であるが、令和5年度が3級19号給であったとして第2区分取れば5号給上がる。なので、3の19に5足して3の24になる。翌年度3の24の方が、第5区分Cであれば0になるが、前年度が5上がっているので、翌年度4との差でマイナス1をする。逆に3しか上がってなかったら、翌年度プラス1するといった形で、5であったり3であったり、第5区分のBで1であったりであれば、その方たちは5の方であれば来年度4であったものという形に戻されるので1を引く。逆に第4区分の方であれば翌年度元々4であった形で1増える。第5区分であったら3増えるという形で、

基本4であったものということという形で復元されるような、生涯賃金への影響を抑えられるような制度というところが、給与反映のところと言うと一番大きな話になるのかなと思う。詳細はまた見ていただきながら、疑問点等もあると思うので、説明していきたいと思う。

(組合)

基本的に我々は、昇給号給への相対評価結果の反映は撤廃せよというのが基本路線だから、またその辺でそこは交渉、折衝はしていきたいと思うが、課長代理級の市民志向を減らすとはいかなものかと思う。

(市)

似たような観点はもちろんあると思うので、市民志向とか規律性のところについては、それを本人の規律性を求める部分というのは、課長級、課長代理級以上にはこれまでなかったもので、本人の規律性を今後求めていくということをやっていくことを考えている。

(組合)

我々からしたら、職員を束縛するような。

(市)

束縛するとか、規律性とかは普通に評価される部分である。

(組合)

国の方は、3月に人事評価の有識者会議の報告書が出ているが、それは反映されていないのか。

(市)

国も出しただけで、まだやるとは言っていないので、我々も詳細知らない部分が多い。

(組合)

その影響はないということか。

これ今説明していただいたが、人事委員会の方が、これでいったら20ページのところであるが、生涯賃金への影響が大きくと考慮し、見直す必要がと、言及してきた。これを受けて任命権者は色々やったと、人事委員会自身書いている。でも、やっぱり問題あると下の方で言っていて、それに対して生涯賃金に影響が出るのはあれだから、これを一つの改善として出してきたということか。

(市)

そうである。元々は、相対評価を大阪市は止めるとは言っているわけではない。やりながら人事委員会は生涯賃金とかいうところがあるので、それを少しでも緩和できる策としてより単年度に評価の結果を反映させるべくということでもらせてもらう。

(組合)

説明を聞いただけである。

(市)

人事委員会とかの意見を踏まえて、より単年度で人事考課の結果を反映させる制度に、今回の見直しを提案させてもらった。

(組合)

今日はこれを出していただいて、分からないところは尋ねる。

(市)

引き続き、事務折衝等とかで詰めさせていただきたいと思っている。