

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18日（木曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との事務折衝の議事録

（市）

前回、制度改正の概要をご説明させていただいた。今回、詳細な部分について、資料に沿ってご説明させていただく。

1枚目の資料であるが、前回の改正案のところで、給与反映の部分で昇給号給数の調整というものの導入のお話をさせていただき、そして、1枚目のものが、イメージとしてわかりやすいかなと思ってお作りをしている。1枚目のひとつ目が昇給号給数のパターン1と書いているものであるが、こちらについては、全て第3区分のパターンを示しており、第3区分なので、昇給号給数の調整がないので、現行とあまり変わらないイメージである。全て第3区分であれば、令和5年度から昇格等があっても、令和11年度に4月1日の級号給であれば、4の27になるということになり、次に昇給号給のパターン2という下の表であるが、こちらは第2区分、第3区分、第4区分であるとか、様々な区分を仮に取られたとしたところで、翌年度に昇給号給数の調整が入るので、令和11年度については、4月1日の級号給としては4の27ということで、結果、調整が入るといえるか、単年度で影響はあるが、11年度の部分を見ていただくと、単年度の影響に留まって影響はでないということをお示ししている資料になる。第5区分の、C、Dというものがなければ、最終的には同じような級号給になるということをお示しする資料となっている。こちらの資料で何かあれば。

（組合）

はい、ありがとうございます。

（市）

また何かあれば、追ってでも言っていただければと思う。一旦ざっとお配りしているもの順に進めさせていただく。2つ目の資料であるが、前回もお配りした資料と同じものになっており、詳細を説明できていなかったのので、資料の詳細をご説明させていただく。昇格時における昇給号給数の調整ということで、昇格の場合、その調整をどう行うのかということを示した資料になっている。まず、前提として制度が変わったわけではないが、昇格の場合については、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時対応表によって求められる号給になるというのが前提として、昇格制度としてあるというのが前提にある。一つ目のところで令和5年4月1日に係長から課長代理に昇格した場合という例を示しており、令和5年度の前年度の級号給が①のところ4の40であるとした場合に、仮に前年度の相対評価区分が第1区分であると、この場合に前年度評価

反映分として X のところが、5号給の昇給分があるということで、昇格前、4月1日の級号給としては、4の40に5を足して4の45になる。4の45の昇格後の級号給は対応するものが5の13になるので、この5の13が令和6年度のところ、この5の13を発射台として、令和6年度が仮に第3区分であったとすると昇給号給数が4号給になるので、前年度の評価反映分Xとしては4号給に昇給になる。ここで昇給号給数の調整については、前年度が仮に昇給が4であったと、4号給とした場合の級号給というZの欄を見ていただき、ここが4の40から仮に4号給であったとすると4の44になるので、4の44の昇格時対応表でいくと、5の12になる。受けていた5の13と5の12を比較して、この部分でマイナス1が立つので、令和6年度の昇格後の級号給については5の16になるというのが、昇格の場合の取扱いになっている。2、3についても、令和5年度が4であったものとして考えるという考え方は同じである。その下の表に行き、パターンとして同じであるが、仮に下位区分であった場合を示している。令和5年度が4の40であって、前年度の相対評価区分が第4区分であったとした場合、この第4区分であれば、3号給の昇給があるので、昇格前の級号給としては、4の43になると、4の43であれば飛びつき先が5の11になるので5の11であるが、仮にここが4号給の昇給とした場合、Zが4の44とした場合には、飛びつき先は5の12になるので、ここで1号給分があるので、翌年度の令和6年度の昇給号給数の調整Yのところ、プラス1をする。こういったところを昇格の場合は見ていきたいと考えている。2、3については、上の部分と同じ考え方となっている。結果、対応表で飛びつき先が同じであれば、調整は行わないということを示している。次のページに降格の場合を示しており、基本的な考え方としては変わることはないが、降格の場合の前提としては、降格した日の前日の号給と同じ給料月額、無ければ直近下位ということで同額直近下位に位置付けられるというのが前提としている。この場合の上の表であるが、令和5年4月1日に係長から3級に降格した場合の上位区分の例であるが、令和5年度が4の30で前年度の相対評価区分が第1区分であれば、Xのところは5号給の昇給があるので、この方は4の35になる。4の35から仮に降格したとなると3の59になる。ただこれが、仮に5でなく、4号給の昇給とした場合であれば、4の34になるので、4の34の飛びつき先としては3の58になるので、この3の59と3の58の差分のマイナス1が令和6年度、翌年度の昇給号給数の調整Yのところ、数字が入っていくという調整をすることになる。2、3についても飛びつき先が結果同じであったりとかいうのを示している。下の表については、同じような流れで下位区分の場合を示している。①のところ、令和5年度が4の30から第4区分であった場合であれば、3号給の昇給があるので4の33。4の33のときの同額直近下位が3の57になるので、3の57になるが4号給とした場合の級号給Zが3の34になるので、この飛びつき先が3の58になるというところで、3の57と3の58の差分でプラス1が令和6年度の調整として1が入る。2、3については考え方としては上と同じ考え方である。次の55歳以上の職員の部分の考え方を示させていただくと、55歳以上の職員については、前提として、上位区分の場合のみ1号給の昇給となっており、提案文でもお示ししたとおり 55

歳以上の職員の昇給にかかる翌年度の昇給号給数の調整は行わないというふうにしたいと考えている。まず、ここは現行制度と改定後のところを見比べていただきたく、現行制度は今のとおりであるが、上位区分の場合であれば、令和5年度54歳の場合であれば、第2区分を取れば、5上がって、令和6年度55歳以降であれば、上位区分であれば1ずつ上がっていく。第3区分であれば、55歳以上であれば昇給はない。下位区分であっても昇給はないので同じ。改正後どうなるのかというと、上位区分の場合であると、令和5年度に仮に第2区分を取って、5号給の昇給であったとすると、この場合5号給の昇給があるので、この4号給との差分マイナス1については、翌年度にマイナス1の調整が入る。令和6年度については、上位区分であれば1。昇給号給数が1であって、前年度の調整が入るので、6年度は結果としては、昇給号給数は0になる。7年度以降については、上位区分を取れば1号給の昇給はある。ただ、54歳以下と違って、1号給の昇給に対しての調整はないので、調整は入らずに1号給ずつ上がることになる。第3区分の場合であれば、特に調整というのはないので0のままである。下位区分の場合であれば、仮に令和5年度が第4区分であったとすると、3号給の昇給になるので、翌年度に調整をしてプラス1が入る。そのため、令和6年度については第4区分で昇給がないとしてもプラス1の調整がある。7年度以降については、第4区分なので昇給はないということになる。次のページの55歳時の昇給号給数の調整については、先ほど基本的な説明させていただいたもののパターン分けしているものであり、一番上が第1区分又は第2区分取った場合には、54歳の時に取った場合には55歳のところでマイナス1が立ち、調整が入るが、仮に令和6年度55歳の第3区分から第5区分までということであるが、第3から第5だと昇給がないので、調整としてマイナス1が入ったとしても、マイナスの昇給はしないので、ここはマイナスになるので0ということで、結果昇給はなしということを示している。

2つ目の表については第3区分の場合、3つ目の場合は第4区分の場合。その下の表については第5区分Bの場合、一番下が第5区分CDの場合ということで、第5区分CDについては調整を行わないとしているので、54歳の時に第5区分CDであれば、前年度の評価反映0ということで、翌年度55歳でも昇給号給数の調整はない。55歳に特化した話ではないが考え方になる。

次が育児休業とあるもので、復職時調整の場合の考え方を示している。そもそも復職時調整の制度自体に変更がある訳でない。育休とか取得されてもその他の職員と有利、不利が出ないように昇給号給数の調整、プラス3であったり、マイナス1というものをきっちり反映させていくということを示している。真ん中の方の資料を見ていただき、仮に4月1日に育児休業を取得し、翌々年度の4月1日に復職となった場合の復職時調整の事例を示している。A年4月1日に育休を取得された方、この方がC年4月1日に復職された場合、C年4月1日の縦軸を見ていただくと、育休前のところが3級25号給になるので、そこに下のところで8号給、米印で書いているが、下のカッコのところ。この部分で①で育児休業直前の昇給日、A年4月1日から復職日直前の昇給日B年4月1日までの期間の調整に加えて、

復職後最初の昇給日、C年4月1日までの期間についての調整が入る。この部分が2年間あるので、4号給、4号給で8号給の復職時調整が入る。これも現行制度どおりで今と何も変わらない。その下であるが、翌年度の昇給調整マイナス1号給がある。A年4月1日にこの方が第2区分を取っていて、5号給の昇給をしているので、5号給昇給した分の、標準の4号給差分のマイナス1というものをこの時点で調整しにしているものになる。この方についても5号給上がりっぱなしではなくて、1号給は調整がある。逆に下位区分であればプラスの調整がされるということで、その他職員と有利・不利がないようにきっちり調整はするということである。次、裏面であるが、裏面も基本的には同じことである。事例として、年度途中の復職の場合を示している。大きな考え方は先ほどと何も変わってなくて、一旦、事例としてあるのが、12月1日付けで育児休業を取得された方、この方が翌年度の2月1日に復職となった場合の事例を示している。この方の復職時2月1日の縦軸を見ていただくと、復職時点で3級25号給から復職時調整として4号給がある。これがA年4月1日からB年4月1日までの分である。この時点で、A年4月1日に第2区分を取って5号給上がっている分の4号給標準との差分でマイナス1が立っているというのがあり、次、C年4月1日で、ここで2年分の復職時調整が入るので、8号給の復職時調整が入る。このところでもA年4月1日に5号給上がっているので、標準の4号給との差分で1号給のマイナスが入る。結果として、3級32号給となるというのが、年度途中の考え方である。

最後のペーパーになるが、こちらが任期付職員の方が、引き続き再採用された場合、任用根拠が同じで職種も同じ場合の事例として書いている。パターン1の場合であるが、Aプラス1年、ここで仮に任期満了があった後の再採用があったと仮定した場合である。この方が、1の25が前年度の級号給であったとして、前年度の相対評価区分が第1区分であれば、5号給の昇給がある。前年度も第1区分で5号給あがっているので1号給のマイナス。そのため、この方が1級29号給というのが前任期の号給を考慮した初任給決定になる。再採用の場合であるが、前任期の号給を考慮した初任給決定と経歴加算による初任給決定、1の20のところを2年分を足した1の28の経歴加算による初任給決定の有利な方を取るとというのが、現行制度となっているので、①と②を比較すると、1の29の方が有利となるので、1の29を適用するとなり、Aプラス2年には、この1の29を発射台として、第3区分であれば4号給の昇給がある。この1の29の算出にあたって、5号給の昇給をしているので、その調整はマイナス1が入る。というのが、パターン1の考え方である。前任期の号給を考慮して初任給決定をした場合には、きちんとそこで昇給号給数の調整を行うという考え方である。マイナスの場合もプラスの場合もあるが、例えば1、2、3が、少し事例は異なるが、基本的には同じ考え方であって、少し異なる事例としてパターン4となる。パターン4の事例になると、Aプラス1年の時、この時に①の前任期の号給を考慮した初任給決定が1級25号給になる。これがA年とか、第5区分のCで昇給がなかったりとかという場合であるが、この場合に経歴加算による初任給決定は1の28で変わらないので、1と2を比較すると経歴加算による初任給決定、こちらが適用されるので、1の28を発射台にしてA

プラス2年の昇給が決まってくる。この時には第3区分として4号給昇給するが、そもそも再採用時に経歴加算による初任給決定を行っているので、翌年度の昇給調整は行わないという事例になっている。前歴加算で行っており、特に評価に基づいた昇給をしているわけではないので、ここでマイナスにしたりするのは違うだろうということで、調整を行わない事例があるということを示したものとなる。ざっとにはなるが、細かいところも含めて、影響がある部分について資料の説明をさせていただいた。この資料にかかわらず、前回、提案というか制度改正の部分を説明させていただいたので、質問等があれば、この場で回答させていただく。

(組合)

今貰った資料の中で、大きな3番、55歳以上の職員の②の改正後で、令和5年度が5号給上がると、6年度が引き続いて第2区分で、マイナス1ということであるが、6年度が例えば第4区分とか第5区分になった場合は0になる。

(市)

前年度の評価反映分は0になる。

(組合)

ということは昇給号給数の調整で行くと、マイナス1だからこの時は0になる。

(市)

そうである。それが裏面の55歳の昇給号給数の調整の一番上のパターンである。一番上の令和6年度が3から5までというところで、前年度の評価反映分Xが0で、昇給号給数の調整がマイナス1が入るので、マイナス1となるため0、マイナスにはしない、というのがパターンとしてはおっしゃるとおりである。マイナスにはならず0になる。

(組合)

前回もらった資料で確認したいが、その前に人事考課制度の給与反映の問題については、我々の基本的な考えでは、人事委員会の意見自身が生涯賃金に大きな影響を与えるので見直しなさいよと意見があつて、我々が捉えている見直しなさいよというのは、昇給部分については、やめなさいよと捉えているので、これが基本路線だということで、まず最初に言わせてもらう。ただ、内容を見ていると、若干、また、何年か前にやったように、若干の差を縮めようという意図があるのかなと印象はあるが、人事考課制度で言うと、評価方式、これは評語付与方式、数値化方式併用型であるが、これは現行制度と違いはあるのか。

(市)

そこは管理運営事項になるので説明になるが、評価のやり方はいくつかあり、今は数値化方式と言ひ、3.1とか3.2とか点数を付けている。これを数値化方式という。評語付与というのが、大阪市では評価項目が10個くらいあり、規律性や市民志向、業績とか、ああいうそれぞれの点数が何点かというのを見て、オール5ならSとかオール4ならAとか、というようなSABCとか、評語というのが、そういうのを付与する方式というのがある。大阪市は数値しか持っていないので、数値化方式を取っているが、それを新しい分からについては、今までの数値化は持ちつつ、各評価項目の点数が何点か、何点がいくつあるかに応じて、SABCDにするというのを合わせてやるというのが次の制度となる。今と大きく変わるかという大きく変わらないが、評価の点数の個数に応じてSからDまでの評価を付けるという感じである。

(組合)

それを上から順にとるとするのは変わらないのか。

(市)

もちろん、並ぶので。上から第1区分、第2区分という形で取っていく。

(組合)

1ページ目の真ん中であるが、各評価項目にて3点を期待レベル、これは変わらないとあるが、上から5、4、3、2、1で中間点をカットするという。所属によって中間点を付ける所属と付けない所属があることによって、所属によって中間点がないから上にいったとか、下にいったとか、中間点があるから真ん中とか、この辺のところで公平性はどうかのかなというのがちょっと疑問かなと。今でも言えることと思うが。

(市)

それは評価者の判断になるので、その方が3点がふさわしいのか、4点がふさわしいのか、3.5なのかという判断したのが結果なので、使っている、使っていないという話にはならないと思う。評価者が3点、期待レベルより上だったので、4点まで頑張ったという評価をすれば、4点を付ける。いや、そこに届かない、もうちょっとひと踏ん張りがいるが、期待レベルとしては頑張ったなと思ったら3.5点付けると思う。そこは結果論になるので、使っている所属、使っていない所属というような認識ではない。結果的にそうなっているかどうかだけである。なので、使っているから有利だ、使っていないから不利だということはない。

(組合)

ただ、同じような期待レベルより若干頑張ったというところでは。

(市)

そこは評価基準なので、3.5まで届かなかつたら3しか。

(組合)

使っているところは3.5いるけど、使っていないところは4いるとか。

(市)

使っていないとか使えるので、使っていない使っているではないと思う。そういう評価をしたか、してないかなので、そこはちょっと、表現の仕方は問題かもしれないが、使ったらあかんとか言ってないし、使っていいとも言っていない、そういう制度なので、そういう評価者が判断した場合は、中間点も付けれるということ。

(組合)

それならいっそのこと中間点、みんな中間点いけるとした方が。

(市)

だから中間点も可。基本的に評価は1、2、3、4、5とかが多いと思う。基本はそのスタンス。まず評価というのはそういうものなので。あまりそんなに細かくすることもあるので、1、2、3、4、5という点であるが、ただ、1点と2点、2点と3点の間というのは幅があると思う。この間、元々大阪市は中間はなかった、始まった当時は。ただ、色々変わってやって、評価者の声を聴くと、やっぱり、2点と3点の間とかというのも必要ではないのかという声がある中で、中間点も作って、やっていいという話なので、それをこれに合わせてしているんで、そういう声に合わせてやっているんで、そこは実態として、運用の中で制度変えていっているんで、評価者の位置付けとしてどういう点数を付けるのかということなので、使ってる使っていないという表現ではない。

(組合)

言うことは分かるけれど、ただ所属で、評価者はこれやりたいけど、所属全体としてしないとなっていたら、ね。

(市)

そんなの聞いたことない。しないと言う所属は。結果的に評価者として、付けてないという人はいるかもしれない、判断として4点まで頑張ったという人がいたので、たまたま中間点つけなかった人がいますというのはあるかもしれないけど。あえて初めから付けないという主義のもと、しているというのは聞いたことない。

(組合)

次に、規律性を勤務態度・規律性に名称変更して、これの満点は3点ということだが、これだけが3点。

(市)

この間もそうであるが、規律性は今まで5点満点、1から5点で3点基準だったが、規律性を3点以上取るというのは、そうそうない。普通に業務として、公務員としてあるべき姿で働いておれば3点なので、模範的な行動というか、普通に勤務していれば模範的になるのであれだが、3点以上取るという事例はほぼほぼあまりないので、実態として普通にしていれば3点、3点が満点というのがこの間の評価の中での世界になるので、それに実態を合わせて、規律性に関しては、普通にやっていたら3点、できていなければ低くなる。加点要素は基本的にあまり存在しないので、そういう形にしている。

(組合)

課長代理級については、それが新設されるので、市民志向を下げているが、なぜ下げのを市民志向なのか。

(市)

そこも管理運営事項なので説明にしかないが、今まで係長級以下は規律性がある。自分本人がどういう規律性を持って働いているのか見ているので、課長代理や課長と役職が上がっていけば、当たり前でそういうことをできた前提で管理職になっていくので、今まではそれがあるだろうということで市民志向の中、市民に対してコンプライアンスとか守って、業務に取り組んでいるかという観点を入れていた。ただ、今回でもそうであるが、会食違反とかも含めてそうであるが、最近処分事案というのが多い、増えてきている。しかも、管理職に関しても例外ではないので、全職員に関して切り出して個別で見ると。

ただ、上の補職に関して言うと、市民志向の中にその分が含まれていたもので、そこをあえて切り出して別に持ってきて、市民志向からウエイトを5%にして、規律性の方を5%にしているところである。

(組合)

理由はわかりました。はい。

順位付けの方法で第2次評価点の高得点者の順に並べるということであるが、今のあれでいけば、所属長が調整した絶対評価点ごとを高得点者の順に並べているということになっていると思うが。

(市)

そうである。今は点数しかないので、点数順に並んでいて所属長がやっている。係長以下であるが。

(組合)

今回は所属長の調整した後のやつではない？

(市)

そこは一緒である。今回は評語が入るので、まず評語の順番に並べる。

ただ、評語はS A B C Dなので、Sの人の上、Sの人が例えば10人おった場合、誰が一番目で、誰が2番目かというのはSだけでは分からない。点数も持っているので、まずSを上に入れて、ただ、点数を持っているので、その中の点数の高い順に並べ替えるだけ。

(組合)

それは分かるが、現行制度だったら、その得点が所属長が調整した数字。

(市)

結果、最後、そこまでいった分の並べ替え方をこうするだけなので、やり方は一緒である。調整者が全部調整はする。

(組合)

それを書いていないというだけか。

ここの説明、提案文の中ではね、第2次評価点の。

(市)

変えるところは書かしてもらっているので、基本的には前提のルールは変えないので、やり方としては、人事評価点で絶対評価点とか総合付けるので、そこまでつけて、相対評価者とか、調整者が全部最後調整して、その結果並び変えるので、並び替え方のところがまず評語順になるということなので。まず2次評価者の結果、最後調整者が点数を決めるということまででは一緒。その後の並べ方をこうしますという話になる。

(組合)

2ページ目で、口頭注意の場合、事案を踏まえて適正に評価を実施ということであるが、適正にということは、その事案事案で考えていくということだと思うが、例えばこういった場合はこうという、そういった例示というか、何かは考えているのか。

(市)

ご存じと思うが、評価の処分とかそういうのは個別事案で判断をしているところ。何が重たいか重たくないかというのは、人それぞれ、パターンによると思う。

例えば、痴漢をしたというのが、初めての人なのか、2回目なのか、3回目なのかっていうので、処分の内容が変わってくる。交通事故を起こしたときに、人を殺してしまったような事故なのか、たまたまコツンとあたって、打撲で済んだ事故なのかとかということによって色々変わってくるので、口頭注意であっても、正直色んな事案がある。不適正事務の係ることもあるし、自分の暴力事件を起こしたことにあつて、交通事故も含めて、色々パターンがあるので、それは各々状況がある、その方の、それに応じてするので、事案に踏まえて、これは公務上どうしても評価に影響を与えなアカンなという場合は判断してくれということ。ただ、あまりないと思うが、やむを得ない事情とかで、そこまで評価に厳しく付けないでいいかなと判断をするものももしあれば、その評価については、事案を踏まえてなので、3点でもいいし、2.5でもいいということになるので、そういう部分で口頭注意については行政措置になるが、そういう処分考慮の中では一番軽いものになるので、事案を踏まえて適正に評価してくださいと、今も一緒、基本的には。

(組合)

(5) のこれが今一つわからない。

(市)

これは例外のケースというか、少人数職場というのがあり、例えば新採が1人しか配属されていない所属とかあつたりする。人数に応じて相対評価の分布割合は変わるので、今でしたら第一区分5%、100人いたら5人設定できる、10人だと0.5人なので、1人っていうのかあかんのかとなるので、少人数職場、20名未満の職場に関しては、こういう基準のもとで人数を当てはめるよう手引き上書しているので、その時に少なすぎた場合は第一区分と第二区分を合わせて1人設定してくださいということをしている。その時にその方の点数、評語に応じてSであれば第一区分、AやBであれば第二区分に設定してくださいという意味の跨りとなっている。

複数区分にわたって跨るので、それぞれのパターンを書いている。

(組合)

この変更で実施されたとすると、今いつも我々が問題にしている相関図の表はどうなると予想しているのか。

(市)

帯は一緒と思う。帯ができるのは。

どうなるのかというのはやってみないと分からないというのはあるが、できたら劇的に

帯の感じが変になるとは思っていない。人事評価はどの年もあると思うが、並べ方は色々あるが、基本的には上位の方がいて、中間層、下位層がいるというのはあるので、今回も相対評価上でいくとその割合は変えないので、第1区分の数が大幅に増えるとか第5区分が大幅に増えるとかというのは絶対にないので、帯の形としては現行とほぼほぼ変わらないのかなという思いはしている。

ただ、人事評価のやり方は若干変えたりはしているので、点数の置き方というのは、点数で見ないでSABCで見るので、Sが何人いるとか、Aが何人いるのかというのはその時の評価の状況に応じて変わると思うので、今一概にどうなるかなというのはあるが、基本的には大幅に変な形の帯になるということは想定できないと思っている。

(組合)

3ページの昇給号給数であるが、変更改正後で、第五区分のABCをBCDに変えた意図は何か。

(市)

評語に合わしている。

今、ABCとしているが、Aというのは優秀な評価を得た方がAという評語を取るの、いろんなパターンの語弊があったら嫌なのでBCDという表現に合わした。

(組合)

実施時期は4年度から。

(市)

人事考課の判定をするのは4年度の人事考課から結果を出して、その反映が令和5年の4月1日に昇給の実績を反映するので、4年度の評価を新たな制度にして、5年の4月1日の昇給からこの考えを用いた昇給を実際始めると、ただ、昇給後の調整については翌年度の調整なので、もう一つ先の令和6年度の4月1日の昇給の時に令和5年度の昇給の時のマイナス1なのか、プラス3なのかというところの適用が始まるという形にしたいと思っている。

(組合)

勤勉手当で、下位区分だけが減っている。

(市)

単年度のメリハリというところで下位区分の持ち出しを増やすということで、ここで持ち出した原資が上位区分のアルファに反映していくこととなるので、結果として下位区分

が減って上位区分が増える。単年度のメリハリとしてはきつくなるということになる。

(組合)

頑張っても下位区分になる人のモチベーションを保てるかどうか。

(市)

今は、下位区分であれば、1号給しか上がらなかった場合というのは、仮の話で、ずっと第一区分取った人と第五区分取った人が続けば、号給数の差は開く。それが人事委員会が生涯賃金に影響とかどうだっていう話になっているので、それを標準4号給に、一年度に限りやりましようとしているので、戻るの、基本的に1年下位区分に仮になったとしても、その単年度はたしかに1号給しか上がらなかったとか、3号給しか上がらないという人がいるけど、翌年には4号給上がってもいったん戻すので、もう1回そこで人事評価を受けるべきとなるので、そこで上位を取った人との差はなくなるので、単年では出ているが、スタート値はまた元に戻るの、もう一回そこから自分の頑張りとかに応じて評価を受けると、自分が上に行けば、逆に言えば、上だった人と基本号給が上がるので、勝つことがある。そういう意味で言うと、一定のモチベーション保てるのか、次もう一回頑張ろうということのきっかけにはなると思う。

(組合)

でも実際、例えば10人いて、自分が一番下だとして、同じように一回あれだけども、実際、10人が10人とも同じように頑張っていたら、自分も頑張っても順位が付くから一番下。

(市)

そこは頑張ってくださいとしかないので、頑張った人に評価を与えるので。

(組合)

頑張っても、本人も頑張っているけど、周りも頑張っているとなったときに、なんぼ頑張っても今のやり方では絶対に。

(市)

それを制度としては、下位の人には固定されていないので絶対。そのため、昨年假に第5区分だった人が翌年も第五区分かと言ったら、それは分からない。評価した結果なので、頑張ったら上がるかもしれない。たしかに言うとおりの、みんな頑張るので、頑張った結果、誰が下位区分になってしまうかということはあるが、そこは結果論としてあるかもしれないが、それは平等にしている、評価というのは。その中でどうなったかだけなので、ただ、そうな

った人も翌年度には元に戻しますよという制度にするので、もう一回チャレンジしてもらったとしてももしかしたら上位区分に行くこともあるし、制度的に否定されないのも、上もあるし、上だった人が下位区分になることもありえるので、必ずそうなっているとされるとそれはそうじゃないとしか言わない。

(組合)

ただ、そういう道が一つ作られたというのは理解するが、傾向としては同じ職場におれば、そういう傾向が続くというのは。

(市)

一生同じ職場におる訳ではないし、業務内容も働いて最後まで同じ業務ということもほぼありえないので、業務変わったり、担当変わったり、所属変わったり、部署変わったりとするので、それごとに評価を受けていくので、必ずしも一生第5区分取る人がでてくるのはありえない。ただ、評価を受けてしまったら、自分頑張らないと上の区分に行かれへんなどということになると思う。頑張り具合というのが、人よりどこまで頑張ったかということになるので、伸びしろみたいなのが、どれだけその方があったか、少し足りなかったとかということだと思うので、そこは評価結果なので、頑張ったというのは分かる、去年よりいい仕事すると思うが、みんな同じことをしているので、頑張った分がどこまで努力が実ったかとか、できた成果が上がったというところは、その時の業務の状況にもよるが、判断されるのかなと思う。

(組合)

この制度自身が、職員のモチベーションを下げる。実際、しっかり評価してもらっていないという人もいて、普通に仕事していたら3でもいいと思う。あえて上から下まで作らなくても。

一生懸命仕事してるのに下位区分が出来てしまうこの制度の在り方とか、この制度があるために職場はギスギスしている。何のための制度なのかと思う。

よく言われているが、モチベーションを下がらないようにと言うが、この制度をしている限りは仕事を前向きにしたいという気持ちなくなってくる。実際、評価してもらっているが、この話をしたときにきちっと自分のことを評価してもらっていない。去年3だったけど、今年2に下がった理由がよく分からないとか。一生懸命している。でも下がってしまう。それが給料にリンクされているから余計に、努力しているのにそのことを認めてもらえないという歯がゆさがあるということを言われている。言うことは分かるが、給料にリンクさせない、前向きに一生懸命している人間がきちっと評価されるっていうところら辺では、根本的にこの制度の在り方自身の問題になってくる。それが全部、給料に響くというところが納得できない。今日のこの話とは別になるかもしれないが。一言人事評価制度やめてほしい。やる

気をなくす制度はやめるべきと思う。

我々基本が相対評価やめて、絶対評価だけできちんと上司とコミュニケーション、足りないところはきちんと指導して改善させるという人事評価であるべき。

それを相対評価入れてというのは、だめという我々の立場にある。

(市)

考え方は私どもと違うところあるが、人事評価の根本は絶対評価でよいところとだめなところをきちんと評価してもらって、だめなところは良く改善するように指導すべきだというのが制度の前提にある。おっしゃるとおり、上手いこと指導というか、アドバイスを貰えなかったという声があったとおっしゃっているので、そこは評価者、課長級とか上の方になるが、そういう方に関しての研修を行っているので、そこは伝達できるというかコミュニケーションを図ってその方にどういう能力伸ばしたらいいとか、どういうところが至ってなかったのか、逆に良かったのかとかアドバイスできるように制度としてさせてもらいたいなと思っている。

(組合)

今相談受けているのが、会計年度の人事評価。

(市)

会計年度は若干違うので。

(組合)

人事評価はしている訳で。

窓口も含む業務ということで採用されたけど、9月から窓口を外されて、内部だけの仕事にさせられている。自分はきちんと学んで窓口も出たいと言っているのに、出さしてもらえない。説明求めても説明してもらえない。決定だからというので。

(市)

どの所属か教えてもらえたら聞いてみるが。

もちろん、直接何かできるわけではなく、基本所属の業務のやり方とかローテーションの組み方によって色々あるので、含むと書いていたら、必ずさせるとはないので、回ってこない、この月は当番ではないとか、当番であると色々パターンあるので、一概にそれがいいかとか言えない。

(組合)

外した理由も説明されず、という状態。

(市)

所属の中でちゃんとやってもらったらいと思う。

(組合)

絶対評価が上手く機能していないのでないのかなという一例を言っただけ。

(市)

それは違うような気がする。業務のやり方はそれぞれなので。色々観点あると思うので、あれだが。

(組合)

実際、本当にきちっと評価してもらえているのかなというのがどの職場にもあるのではないかと思う。実際、例えば保育士だったら、所長がいてるが、所長の業務は忙しくて、主任とかいてるので、そこがしっかり指導してくれればいいという話だが、人が少なくて、人が入ってこない。病欠取っている人、ずっと休んでいる人おるとかいう中で人がいないから、主任がクラスに入らないといけない。主任の仕事はクラスに持ちながらしないといけない。保育主任だからいろんな指導していかないとはいけない立場にあるが、そのことはできない、自分がクラスに入っているから、

(市)

今日の話と違うので。

(組合)

指導をきちっとしてもらえない状況にある。所長だっていっぱい仕事があるから、指導してくれる時間がない。

(市)

その話はこども青少年局になるので、私どもでは難しい。

(組合)

指導をしてもらえない。

(市)

実態は分かった。

(組合)

人事委員会の人事評価制度について、これまで本委員会は評価の人事評価結果の給与反映については、勤勉手当のように成果や実績を単年度で反映することが望ましく昇給号給数への反映は生涯賃金への影響が大きいことを考慮し、見直しが必要であると言及してきた。で、それに対する市当局の答えはこの提案ということ。

(市)

より単年度でやるべきだということになると、まずはボーナス、単年度だけの結果でやるのは、っていうのでさしてもらおう。ただ、それだけであれば給料の差広がるだけなので、昇給というのはあまり望ましくないという答えもあるので、ただ大阪市は条例上、昇給とボーナスに人事評価結果を反映するという条例があるので、その制度の下、どこまでできるかっていうのを判断させてもらっての今回の提案なので、昇給というのを元に戻すということは生涯賃金だいぶ影響を及ぼす。生涯賃金差っただいぶ減る。

(組合)

今の説明だと、人事委員会は大阪市の条例が分かっていないということか。

(市)

分かったうえで出していると思う。

そこはどう判断して書いているのかわからない。

(組合)

人事委員会の言うとおりにしたら、もっと差がつくから今回提案した方がマシですよといういいぶりに思える。

(市)

そうではなくて、大阪市は昇給とボーナスに上位区分、下位区分を作って差をつけている。そのままの場合は生涯賃金に大きな影響を及ぼすので、基本的に単年度で反映させるべきというのは勤勉手当であると人事委員会言っていると思う。

それを受けてやるが、大阪市の条例というのは、今は昇給とボーナスについて評価結果を反映すると前提があるので、まずその部分は変わらないので、ただ、昇給は単年度に影響させるということをするので、今回のように調整をかけると。ただ調整をかけた場合については、その人の給与は変わっていくので、その分、よりメリハリをつけるために勤勉手当の方の改正もあわせてさせてもらおうということ。より単年度の影響を出させる。ただ、生涯賃金差というのは昇給を元に戻すことによって、影響は低くなるので、人事委員会がおっしゃっていることには、ちゃんと対応はするように検討させてもらっている。

(組合)

ちゃんと対応しているという答えだということかを聞いている。

(市)

人事委員会の言われていることを制度の枠組みの中で考えた結果、この提案になる。

(組合)

そこを問題視しているのだが。

(市)

制度は維持するので、その中でどこまでできるかというのを考えて、2年前もABCとランクつけさせてもらってやったが、それも一環であるし、今回もその中でどこまでできるかっていうのを調整した結果、こういう提案をさせてもらっているという話になるので、枠組みを大きく変えるというのは今の時点ではないので、その中でこういう形でさせてもらいたいという形になる。

(組合)

我々にしたら、条例変えてくれという話。

(市)

条例事項はまた。

(組合)

相対評価の問題は別の問題で、そもそもそういう数値化という意味ではなく、松井市長が、私は教員なので言うが、全国学テの平均点を上げるなんて、全国が全体上がれば上がるので、ばかげた目標と私は思っているけど、そもそも。平均点を全国平均を上回るって、何も言っていない。そういう数値でつけるという、教員も数値つけているが、それはそれで根本的な、先ほどの話でも、要するに頑張ってる、仕事ちゃんとしているっていうのに、この表にあるように、3点貰っているのに第4区分、第5区分出る、出るよな、相対評価している限りは。

(市)

相対評価している限りは。その中でもそういうことが起こりえるので、なるべく生涯賃金をどう影響がないようにするかってことを踏まえて今回の調整、一定の評価を受けた方については調整をかけて、4号給上がるというような形を翌年度に取るようにさせてもらい

たいというところ。

ただ、一定評価の悪い方、CD というランクあるが、その方についてはこれまでどおり調整はかけず、そのままいかしてもらおう。制度的には。今も一緒、0号給という昇格と一緒に一緒だ。

(組合)

基本的立場が違うから。頑張っても第4区分、第5区分。期待レベル以上頑張っても下位区分に行くというのを出来るだけ減らすというのが、当面のあれだと思うが。

条例で割合が決められている以上、そういうふうになってしまうというのは、ここの矛盾をどう解決されるつもりなのか引き続きの課題だと思う。

結局は、信賞必罰で上下の差を単年度であれ、拡げるので。

(市)

そこまで拡がるわけではないが、ボーナスだけ見れば。ただ、生涯賃金、働いている期間中のことを含めて考えれば、今の差に関して言うと緩和されるという形になる、昇給が調整で。

(組合)

頑張っているのは分かるけど。頑張っている人が下位区分になるのをできるだけ減らすような改善をして引き続き、究極は条例から外す。

絶対評価できちっとされるように頑張っていたきたいと思う。

今日貰った資料もじっくりと十分に見て検討しないと、なかなか難しいのがある。今後はどう考えているのか。

(市)

スケジュール的には冒頭申し上げたかもしれないが、規程との関係があるので、きっちりとしたものはまだないが、リミットとしては、この件に関しては年明け早々ぐらいかなと思う。年内ぐらいには事務折衝とかさせていただいて、中身を固めて年明け早々にまた判断をいただける本交渉の場を設けさせていただきたいというのがこちらの希望である。これ以外でも、確定要求で、給与改定以外の部分も色々いただいているので、並行して進めさせていただきたいと思っている。昨年度は人事委員会の勧告が、月例給ちょっとずれた、イレギュラーの日程だったが、この件に関しても基本年明けぐらいというのがイメージかなと思っていて、中身にもよるかと思うが、この件と確定要求のその他項目の部分とあわせて精力的にさせていただいて、同じタイミングでというのが一番こちらが思ってというところではある。その他項目についても早々に例年、昨年度どおり一旦たたき案見ていただきながら、早々に進めさせていただきたいと思っている。イメージとしては、そういうスケジュール感

で今後事務折衝をつめさせていただきます、年明けにその他項目とこの項目と合わせて本交渉でご判断いただきたい。