

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

## 令和3年12月20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）

先ほどお渡しした資料の17番が人事評価の部分になっており、前回お渡ししたときはまだ交渉も途中段階であったため空白にしていたが、そろそろ終盤ということもあって、今回は回答案を入れさせていただいたので、一度見ていただければと思う。冒頭の1段落目は、昨年度と同じ部分になる。相対評価というのは条例上で制定されているため、そこについてはこの間そのような運用をさせていただいているということになっている。

2段落目の、「これまでのことから」であるが、そこが改正部分となる。これまでの人事委員会からの意見において昇給号給への反映は、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おり改正してまいり、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、職員の質の向上の観点から、検証検討して参りますという形にさせていただきたいと思う。

そしてお手元の資料の2ページ裏面において、修正提案という形で、前回の事務折衝の時に提案した評価内容について、一部うちで主体的に見直した部分がある。2ページの

(5)について、前、書記長が複数区分を跨る部分かどうかという話をされたと思うが、少人数職場の部分の1行目の第1区分と第2区分に跨る場合という部分について、前回まではSランクであれば第1区分、AとBを第2区分としていたが、こちらをSまたはAであれば第1区分、Bであれば第2区分という形で、第1区分により多くしようかと思っているため修正した。この部分を修正させていただいた形での修正提案という形で、今回は資料も併せてお渡しした形となっている。

（組合）

まず1の(1)の評価方式のところ、Sはこうですよと書いてあるものを見ると。評価項目が「4.0」以上かつ「5.0」が3分の2以上とこのような、Sなんかがつく人が出るのかな、と。

それからもう1つは、2ページ6の端数調整の考え方で、第1区分第5区分のことは書いてあるが、第2区分第4区分の調整もあるのか、そもそも下回ったときは調整するの

か。収まっていればしないのか。

(市)

順番にお答えする。まず1つ目の1の(1)の評価方法、SランクAランク等の部分で言うと、まだ出るか出ないかは評価次第でわからないので、今この場では申し上げられないのが正直なところ。ただ単純に、令和2年度の評価結果等を踏まえると、Sランクというのはほとんどいない。0ではないが、ほぼいないと思う。ただ、Sだから絶対に第1区分というのは少数職場になっているが、基本的には相対評価をするため、Sがいなくとも、例えばBしかない職場が仮にあるとすると、そのBの中から上位5%は第1区分となるので、Sだから絶対第1区分になれるわけではなく、AでもBでも第1区分になり得る。そういう意味では、Sになれなければ何か不利益が起こるということに関して言うと、基本的にはないとなる。Sがいるか、Aがいるかどうかという話になると、実態としては少ないというふうになるかと思う。

(組合)

今日提案していただいて、2ページのAを加えますということか。

(市)

その通り。Sはやはりごく少数だと思うので、Aであれば、少なからずそういった職員は評価的には今の想定だといはずなので、一部そういう方も第1区分にさせていただくかなと思う。以上が(1)の部分になる。

そして(6)の端数調整の関係について、これはあんまり本来想定していないが、我々が一番今想定しているのは、下位区分の方である。第5区分というのは条例で5%いるので、基本的には5%以内に絶対なるはずである。5%を超えることはあまり想定していない。しかし例えば、この前に会食のように、懲戒処分を受ける人がたくさんいたと。そうした場合、5%を下位区分では超える可能性がある。そうなったときに例えば、100人の職場であれば、第5区分は5人でよいが、それが10人処分を受けた人がいた場合は、大阪市の制度上、無条件で第5区分に10人が絶対行く。第4区分は10%なので10人いる。下位区分だけで10人10人で20人いることとなる。しかし本来は条例によって15%が下位区分になるので15人でいいはずであるが、5人オーバーしている。そのため第4区分を5人に減らし、15人にしましょうと。その結果、第3区分が少し増えるということになる。増えるというか戻ることになるが、そういうことをしようという話になる。上位区分

も同じだが、ただ上位区分が5%を超えるということは絶対ありえないので、条例上5%程度しかつけないとなっているため、そこはないかなと思う。ただ、少数職場だけは1人職や20人未満で、条例上その場合でも5%といってもできない場合があるので、そういうところは若干率的には、変わるかもしれないが、基本多人数職場についてはそういうことはあまりないかなという感じを持っている。

(組合)

勤勉手当でも差を拡げるようなことをされている。

(市)

基本的には単年度で行うべきだということがあるので、そこを踏まえて昇給号給数の調整ということで、翌年度に1号給しか上がらなかったらプラス3をするという調整を踏まえると、単年度の反映というのを明確にしたということにはなる。

(組合)

C、Dはひとくくりで第5区分というのはどう理解したらよいのかと。順位付けで。

(市)

順位付けで例外ルールを設けるといふところか。CとDが次の2ページの(4)の通り、戒告や減給を受けると規律性が2点や、1点になるが、そうなれば必然的に、CまたはDというランクになる。今もそうだが、処分を受けた場合は基本第5区分とさせていただいているので、それは、絶対評価でいう評語の付与についてはCとDで一旦付与して、という感じである。結果的に、それを踏まえ下位区分にする、というところの前提があるので、そこで書いている通り、CとDを取った方というのは必然的に処分を受けた方になる。絶対評価点でさらにより低いような点数を取る方についてもCとDランクになる場合があるので、それも合わせて2.5点以下が半数以上とか、例えば2.5が4分の3、2以下が複数、または1が1つ以上あるとか、絶対評価がそもそも悪いような方についてもCとDにすると。なぜかという、B以上の方については今回昇給の号給数の調整というのを図るので、それが一定以上の評価を得た方という前提をとるので、CとDというのは一定以上の評価をもらえていないというような分類、評語になるので、そういうことについては、標準の区分というよりは今と同じように下位区分に持っていきメリハリをつけるという形を引き続き行いたいと思っている。

(組合)

根本的なところが違うので。本当に、給料に反映しないでほしい。その違いがやはり大きい。今さっきおっしゃったが、一生懸命にしていたら、普通というか、Bということか。

(市)

その通り。

(組合)

私もそうだが、みんな本当に普通かというと、今以上に頑張ってもらおうという気持ちというのはすごく持っている。私の場合は保育所に関わっているので、大阪市の保育行政をもっとすばらしいというか、いいものにしていきたいという思いが出てくる。ほとんどの職員が本当に一生懸命勉強熱心なので、皆Bのところだと思う。それなのに区分を作る、下を作る上を作るという。この制度自身が本当に問題だと思う。例えば本当にみんな一生懸命でみんながBですという時、今さっきの話で言うと、その中で上位の人を上げるということになるという制度だ。

(市)

相対評価それぞれ上位下位を作ったわけである。

(組合)

みんな1人1人頑張っていて、みんな一緒だねと言っているけど、そういう制度をしている。

(市)

点数を見ると全て同一とかではなく多少の波はあるので。

(組合)

その中で言うと、BはBのところではないか。

(市)

Bだが、今回言っている通り数値化方式を取るのだから、今で言うと絶対評価点を持つ

で。

(組合)

数値化方式を取るというところから、そうなのだが。

(市)

そこは前提として。

(組合)

前提が違うので話しにくい。

(市)

相対評価というのは、この間運用を引き続きやっていくという立場になるので、その中で人事委員会が言ってきた生涯賃金差とか、より単年度の勤勉手当とか、やるべきだということも踏まえて、いろいろ考えさせてもらった結果、昇給については調整をかけて、翌年度にリセットというか同じ4号給にするが、ただ、単年度のメリハリというのを付けるために、勤勉手当の方で差を引き続き設ける、と。そっちでよりメリハリをつける、という形をとりたいというところがあるので、たしかにスタート地点の前提が違うのはわかるが、我々は制度運用する中で何ができるかという答えをさせていただくと、これを今回させていただきたいというふうになる。

(組合)

是非とももう一歩進んで、昇給には反映させないというふうにする。

(市)

それはない。

(組合)

条例を削っていただいて。

(市)

それはない。今時点では。

(組合)

弊害が出ている。その弊害が働く意欲にも繋がっている。この制度がある限り、趣旨にも書いているが、この通りになっていないのが現状である。誰も樂をしようとは思っていない。樂して給料を貰おうとは思っておらず、自分の仕事を誇りに思いしているが、これがあるために減入ってしまうし、メンタルになってしまう人もたくさんいる。土台がそうだからかみ合わないが、ただ実際働いている現場の職員は、給料に反映すると思うと、一生懸命やっけていても、同じようにやっけていても、この差をつけられるのは何故だろう、と。ここでは公正で、透明性とか書いているが、そうになっていないというのが現場の声である。

(市)

そこは評価者研修等もやっているのです。

(組合)

研修もしっかりやっていただきたい。現場でいまだにパワハラ的な指導で、低い評価をつけられて首を切られそうな人もいます。

(市)

そんな声を聞いたことがなかった。それは、パワハラ相談もあるし、人事評価上の苦情相談制度もいろいろあるので、それらを活用していただくようにお伝えしていただいたらよいかと思うが。

(組合)

そういうふうにしなさいと言っているのだが。窓口で市民の目の前で、大きな声で叱責したりとか。

(市)

上司が、ということか。

(組合)

その通り。注意するのも、こちら側の言い分も聞かずに一方的に注意するとか。

(市)

もし所属を教えていただければ聞いて対応するが。パッと聞いただけではなかなかわからないが、もしパワハラになっているのであれば、心身的なもの等も含めて、組合の方に入っているのであれば、我々にもこういう職場があると教えていただければ。我々も直接動けないが、情報の共有等はできる部分もあるのかなと思うので、具体の所属とかを。

(組合)

本人に連絡して、人事に言ってよいかは確認する。

(市)

それもあるが、もし何か本当に困っているのであれば、厚生にパワハラ担当部署があるので。例えばそういう、直接本人を案内するのはいろいろプライバシーがあるのでややこしいが、組合と我々の交渉の場があるので、そういう場でこういう制度を使ってくださいとか、言えることもあるかもしれないので、教えていただければと思う。

(組合)

そういう態度でつけられた評価は、やはり。

(市)

一方的に自分で評価をつけるものなので一応評価者面談等をしながらつけるが、苦情相談制度でなぜこの評価をつけたかという相談窓口があり相談もできるので、活用しながら、なぜこういう結果になったのかな、というのを改めて上司に聞くとか、人事担当部署から聞くとか、というのもあるので、そういう制度を使いながら、なるべく本人の納得感を得られるように、制度を作っているつもりがある。確かに捉えられる感覚はいろいろあると思うので、我々も評価がなるべくみんなが納得できるようにはしたいなど。

(組合)

そういう職場が多い。第4、5区分に、区分される。研修のとき、特にそういうときに辞めさせる方向で対応する。

(市)

分限ということか。分限もたしかに規定上第5区分で2年連続とあるが、3点をとっても第5区分になる人がどうしても制度上出る。3点の基準以上の仕事ができているという判断をしているのに分限免職するという理屈はないので、そういう単純なもので分限免職適用にはならない。勤怠とか、全部含めて、最後に最終的に判断で行うので、どういう状況かはあまりまだ詳しくわからないが、そこをしっかりといろいろ見て一定判断をしながら、懲戒処分も同じだが、事案に応じて全部判断していく。まず評価の受け方として、例えば厳しいというか、上司からパワハラ的なものがあるというのであれば、そこは一定改善させなければならない部分もあると思うので、我々も研修等は力を入れてやりたいなと思っている。そこはあまり被評価者側の精神的な負担にはならないようにしたいなと思っている。

(組合)

是非ともそういう制度にしていきたい。

(市)

承知した。

(組合)

頂いた資料の2ページの一番上の懲戒処分者等の取扱いについて、今年度になってから、コロナ禍でありながら大勢で飲食をしていたとかなんとかで、大阪市の職員が千数百人処分されている。その処分された人間というのは全員下位区分になっている、という理解でよいか。

(市)

これは令和4年度からするので、今回の会食とは基準が違うが、管理職等は戒告相当以上の処分を受けていることになっているので、第5区分に強制的に行く。ただ、例えば係員や係長については文書訓告や口頭注意等、いわゆる行政措置と言われる懲戒処分手前のものを受けている方が多数いるが、その方々が直接下位区分に行くわけではなく、総合的にその年の規律性でその方の勤怠や勤務等、状況を見て判断するので、絶対下位区分とは言えない。ただ普通に何もせず頑張った人と比べると、まず処分されているということで、多少低い可能性というのはあるかと思う。



(組合)

文書訓告はどうか。

(市)

今はないので、上司が判断すると。例えばこの中で例えば私だけが文書訓告を受けましたとなったときに、みんなと同じ3点かと言うと多分違うと思う。

(組合)

2.5点になると決まっていないのか。

(市)

決まっていない。そこはいろいろ1年間の業務を見て評価をするので、その中で下がったり上がったりすると思う。ただ普通に考えれば、一般的には何もなく、1年間頑張った方と全く一緒かという、違うだろうなど。

(組合)

圧倒的多数は文書訓告と口頭注意である。

(市)

その通り。千何人ぐらい出たが、管理職で受けたのは多分、100人を切るかそれぐらいだと思うので、残りが文書訓告か口頭注意になっているかと思う。それ以下の所属長注意等、そういう行政措置もいろいろあるが。

(組合)

余談だが、松井市長が3時間ぐらいにわたって宴会したわけだから、許してあげればよいのに。

(市)

市長は特別職で、枠組みが違うので何とも言えない。

(組合)

職員は割り切れないだろうな。

自己評価について。それを第一次評価者が見たときに、実際、研修されていると言っているが、その評価者のさじ加減で、一生懸命やっていると言っても「3ではない、あんたは2や、ちやう」と言って下げられることも。

(市)

評価なので上がったたり下がったりはする。

(組合)

しかし誰が見てもその人は一生懸命やっているのです。下げられた、となる。実際のところは。

(市)

大阪市は第一次評価者が直属の上司というのがまず大前提。

(組合)

上司がずっと、例えばその人の1日の仕事、9時から5時半まで見ているわけではない。

(市)

組織であれば上司が部下を見らるので、それは。

(組合)

上司も1人の人間であるし、今さっき出た苦情について、対処しますよとおっしゃったが、その職場の雰囲気がよくないところだってある。もう本当にぎすぎすしているところが。

(市)

それ言われたらおしまいが。

(組合)

だから、どこまでこれが、書いてあるが。

(市)

我々はそれを目指して、いろいろ制度を作ったり改善したりさせていただいている。

(組合)

給料にリンクするので。そこがもう問題になっていると。モチベーションを上げるために、大阪市の行政を良くするためと言ったら、給料になんかリンクしない。評価されたときに、来年度はこんなふうに頑張らましようねというふうに努力目標を作って、よし頑張ろう、というふうにしたらいいのに。給料にリンクするために、変な話、「私は絶対落とされたくない、だから、その人についていくじゃないけれど」そうしている人も中にはいるという話は聞く。評価者自身がきちっと研修を受けて、公正にこのように、と書いていると思うが、その人も人間で、いろいろなこともある。特に第1次評価者で低くつけられたら、だいたい第2次評価者はその上の人になるので、その人が言ったことに対してそんなに変わらない、となるので。

(市)

それについて我々は何も言えない。評価なのでちゃんと見ているということしか。

(組合)

そのような感じになっているというところがある。本当にきちっと評価してもらえていない人がやはり出る、現場では。なので、根本的なところが違うからと言われれば、そうかもしれないが、モチベーションを上げて一生懸命、いい大阪市をつくるためには、この制度をなくすというか、検討するというか。

(市)

組合からもいろいろ、こうするべきだという話もあるので、我々も頑張っこのうのを作っている。そこは運用するだけなので我々も制度を作っこのうで、今回の話でいかせていただきたいと思う。

(組合)

新しい制度なので。大きく変えられるので、評価者等に制度変更を周知徹底して、今言ったような不合理が少しでもなくなるように、頑張っこのうで。

(市)

承知した。