

市総務局人事部給与課担当係長、人事課担当係長以下、市労連書記次長以下との事務折衝

令和5年10月17日（火曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

評価の関係、先日の小委員会交渉において、人事考課制度と給与反映の改正について提案させていただいているところである。その、さらに詳細を今日は説明させていただければと思う。ちなみに提案させていただいた文章というのは皆さんお持ちか。もしお持ちでないようなら用意している。小委員会の時にもさっと説明はさせていただいているが、人事考課制度、少し管理運営事項の部分が含まれるということになるが、交渉を円滑に進めるためということで説明させていただいている。大きく相対評価の部分についてこれまでの取扱いを変えるということになり、これまで固定化された割合で運用してきたというところについて改正を行って、当面の運用として、特に下位の区分、第4区分、第5区分について変更を行っていくというところが一番大きい肝の部分になっている。今日は人事考課制度のところとそういった運用をした場合に、実際にどれくらいの割合の方が下位の区分に行くことが想定されるのかとか、そういったところについて別資料も用意しているので、そちらの方を配らせていただく。配らせていただいた資料、一番上、当面の運用ということで、先ほどの提案文の方にも載せていた。第1区分5%、第2区分20%、第3区分が他の区分に属さない者、第4区分が評語がBで絶対評価点が3.0点未満の者、第5区分が評語がC、Dの者ということで、今後運用していきたいと思っている。こちらについて、前年の人事評価結果、R4年度の人事評価結果にこの運用を適用した場合ということで、現行と書いているところが現在の5%、20%、60%、10%、5%。実際、それぞれのグループでの端数調整とかもあるので、細かくは4.9%とか20.4%ということで前後はしているが、以上のものに今回の運用を反映すると、第1、第2区分については今までどおりの考え方ということで変更はないが、第4区分、ここが評語がBで絶対評価点が3.0未満の者というところが1.6%、第5区分、評語がC、Dの者というところが0.6%。それ以外の者がすべて第3区分ということになるので、第3区分のところは72.5%と、運用を適用して反映させるとこういった割合になるといったところが予測、想定される。参考として、評語がBであったり、評語がC、Dというところについて、昨年度から評語を導入しており、そちらの判定方法については下に記載している。C、Dと言うと2.0以下が1つ付くであったり、2.5以下が半数以上になるとか、Dとなると1が1つとか2以下が複数ということで、なかなか評価をしていく中でC、Dがつく場合というのはかなり少ないというところにはなっているが、懲戒処分等を受けると勤務態度・規律性のところで点数が2.0とか1.0がつく場合があるので、そういった場合等についてはC、Dで第5区分というところに位置付けられることになっていくと思う。今年、人事委員会の勧告の方でも触れられていた絶対評価点が期待レベルに達しているにもかかわらず、下位の区分と評価されることに対する職員の不満というところを受けて、下位区分と評価

される基準を明確にするなどの、さらなる制度の見直しといったところが今回の人事委員会の方で触れられているので、そういった点も踏まえ、今回の制度設計にさせていただいている。先日の提案のところからの少し補足ということで、一旦、説明としては以上となる。

(組合)

やっぱりという嫌味も言いたいところだが、当初やはり我々が言ってきた3点以上というところが今回はクリアになったということで、改善したのかなというふうには思っている。一定、市労連的には十分改善はされたかなとは思っているが、相対評価のところの給与反映という部分は、一応、姿勢としては反対の姿勢ということは、まず冒頭申し上げておきたいと思う。この後、気になったのは、当面の運用というところでこういうふうな記載をされているが、どう理解したらよいか。いきなりこの改正後にやってしまうと分からないから、目安みたいな意味でこうされているのか。当面の運用というところの意味理解はどうすればよいか。

(市)

現行と改正後というのをもともとの提案文の方にも記載はしていると思うが、改正後の5%以内とか20%以内とか、そういった表現というのは、いわゆる条例上で出てくるような表現になり、条例においてそういう一定の上限を定めた上で、任命権者がその範囲内で定めることができるというような形で当面の運用というところで定めているという感じ。

(組合)

どういうことか。この当面の運用は条例で出てこないということか。

(市)

条例では出てこない。条例においては上限値が書かれているような形。

(組合)

そっちをこう書き換えることはできなかったのか。

(市)

今回、この課題を受けて改正を行っていくということになるが、今後、当面の運用というのがいつまでなのかというところがあるかと思うが、未来永劫このままやっていくということを完全に決めきるわけではなくて、今後、例えば何か新たな課題が出て、また改正しないといけないとか、そういったときにはもちろん変更していく場合、可能性ももちろんあるというところを踏まえて、当面の運用ということにさせていただいている。

(組合)

なるほど。なるほどというか、ちょっとあまりピンとこないが。こういう書きっぷりに、当面の運用ではなくて、改正後をしてしまうと次変えられないということでも別にないと思う。今回、以内を付けるのって変えるわけじゃないか。条例を。と考えると、別に当面の運用のまま条例に書ききっても何か問題あるのかと思ってしまう。

(市)

何か改正をしなければならないと言ったときに、この10年間、条例が改正できなかったくらいに、条例改正となるとなかなかハードルがあるということもある。今回、一定の上限値を条例において記載し、裁量を任命権者に持たせることにより、何か課題があったときに柔軟に対応できるようにというところで条例の方で規定している。現行の課題というのは人事委員会とか職員アンケートの方から出てきているのが、絶対評価点が3点未満のときの不満というところがあるので、その解消を図れるようなことを、その条例の範囲内でさせていただいているということになる。

(組合)

いわゆる改正後で書かれていることと、当面の運用で書かれていることがすごく乖離している気が僕はしている。というのも、今回出していただいた、実際のパーセンテージで言ったらこれくらいになると言っている。4区分が1.6になると言っていて、条例上10%以内と確かになっているので、以内は以内だが、あまりにも数字としては低い。だからこの乖離がすごく感じる。何かそれがぎらつくから、こういう書き方にしているのか。ちょっと分からない。

(市)

このあたり、この間やってきた相対評価というものを、市側として今、すべてをもちろん否定しているわけではなく、相対評価が必要であった理由とかメリットというところも一定ありながらも、一定の課題が出てきているところについて対応していく手法を検討していったときに、今回の改正案というのを考えさせていただいているところである。

(組合)

結果としてはいい。3点以上取れば、3区分になるということなので。ちょっとそのやはり当面の運用が少し僕の中では引っかかっている。何か事情があるなら、それはそれでいいが。

(市)

すごく規定的なことを申し上げると、条例においては相対評価というのは区分の割合を

定めて運用するということになっており、今回、その当面の運用でやろうとしていることというのが、なかなか条例レベルの文字にしづらいというか。評語が B で絶対評価点が 3.0 未満の者と、割合そのものを指しているという言い方がなかなかしづらいというところもあり、表現の方はいろいろ調整した結果、この一旦改正後というところを挟むところでいきたいというところがある。

(組合)

当面の運用という表現が、どこまでいわゆる評価者にいくのかというのも一方で気にしていて、やはり条例でバチッとなっていればこうだなということだろうが。ここは、どこまでの縛り。どこまでと言ったら絶対。そのへんがうまく伝わるのかというのが、ちょっと気になっている。この当面の運用がどこに規定されているのか。もちろん、その人事評価の手引きみたいなところにはおそらく入ってくるのだと思うが。

(市)

改正をした際の職員周知であったり、毎年度、毎年度の人事評価の手引きというところには、当然記載をしていく事項ということにはなる。今年度の人事評価がこういった手法で行われるというところについては、職員の方に誤解がなく周知できるようにはしていきたいと思う。

(組合)

そう。確実に。思ったより、この 1.6 は低かった。今、結果出ている。所属ごととかも。この数字って任期付とか再任用は入っていないか。3.0 未満がもうちょっといる気がしたのだが。

(市)

相対評価の対象となっているところだけで出しているんで、その 3.0 未満とかの表になっているのは、絶対評価だけの人も含まれているということになるので、そこは外れている。

(組合)

これでも 3.0 未満だったら 4 にいくんじゃないのか。3.0 未満でも 3 になるのはいない。

(市)

いない。

(組合)

これ見ていたら 2.2 いる。一応、任期付、再任用含むになっているから。

(市)

これは任期付は除いている。再任用は入っている。ちょっとずれは出ると思う。

(組合)

分かった。そのへんはいい。今回改正したら、予想、想像でいいが、全体として所属なり評価者がどういう動きになると思うか。この何年かを見ていると、やはりちょっと甘めになっているなという気がする。絶対評価の点が。ちょっと全体的に上めにいっているというか。いわゆるこの間言っていた3点以上の人で4、5区分を受ける人たちの数って、例年見ていたら増えていっている。ということは、たぶん全体的に甘めになっているのかなという気がしている。今回、この3.0未満は4で、それ以上は3としたときに、どういう所属が。僕はどっちかと言うと、ちょっと辛めになるかなと思っている。今回のこの改定で。何かそのへんの動きが出るような予測はしているか。何を聞いているのか分からないけど。どういう動きになると思うか。

(市)

我々は評価の制度所管として言えるというところで申し上げますと、評価に関しては研修とか職員研修通じてだが、期待レベルに達した場合が3点ということは繰り返し申し上げてきているので、今回、相対評価のやり方を変えるのだが、もともと付ける絶対評価のところは何も変えないので、制度所管としては何も変わらないということになる。

(組合)

それはそうか。どこに聞いているのかという話。それはそう。

(市)

ただ、おっしゃるところで、今まで以上に、その期待レベルに達したという3点が持つ意味合いというのが重要になってくるというところは感じられる方が多いかとは思っているので、そのあたりは研修とか今回の職員周知とかでは周知はきちんとしていかなければいけないと思っている。

(組合)

今のお話聞いていて思ったのが、要するに絶対評価のところは今までどおりだということだから、この実施時期なのだが、例年だと変えたりするときは、給与反映が概ね変わっているからあれだが、だいたい翌年度に変えている。

(市)

はい。そう。

(組合)

今回、もうすでに入っている、期間としてはもう入っている段階で変えられるというのは、今のお話なのか。結局そのやっぱり絶対評価のとか。

(市)

そう。おっしゃるように、基本的にこれまで人事評価制度、他の給与制度も基本的にはだが、改正後の人事考課制度とか給与反映がどう変わるのかというのを周知した上で翌年度の人事考課を行って、その結果を翌々年度に反映させるということが、より公正、公平性、透明性、納得性が得られるため、これまでの改正はそういった取扱いでさせていただいてきた。今回の改正は、先ほども触れた人事考課制度のまず絶対評価の手法は変更していないということと、相対評価の割合を変更しているということになる。相対評価において、下位の区分に位置付けられた場合の職員のモチベーションへの影響というところがやはり大きいのではないかと。ここは人事委員会の意見でも触れられていたり、職員のアンケートのところでもいろいろな意見が出ているということを踏まえ、こちらについては今回、いち早く解消すべきではないかと市側としても判断して、これまでとは少し異なり、当年度からの実施ということでさせていただければと思っている。もちろん、当年度実施ということで交渉を今させていただいているが、この後、条例の改正がもちろん可決されればということにはなる。かなり、これまでとは特例的な取扱いになるかと。

(組合)

判断が早いとは思っていた。なるほど。今回の改正とは違うが、前回、評語を作った。今回から、令和4年のベースで今、評価結果を出していると思うが、Sって誰もいない。

(市)

そう。相対評価を受けるところでは誰もいらっしゃらなかった。

(組合)

いるのか、これ。あまり評語が、当初も同じようなことを言ったかもしれないが、結局、今回の結果を見ても、99.3%の人がBに張り付いていて、C、Dの人はおそらく処分を受けた人。戒告以上だったらなるのかな。勝手に。

(市)

戒告以上だったらそう。

(組合)

そんな人も含むなので、そこはいいという言い方をしたら誤解を招くが。ここで言う B 以上のとことというのは、区分として分けている意味があるのかなというのが、正直思っている。これはちょっと今回の改正とは別なので、またこれあげてから、次の給料あがった以降にやってもいいなと思っている。そのへんまた、評語を作ってまだ 1 年目だということはもちろんあるのだろうが、ちょっとそのへんの検証とか効果的なもの、大阪市として思っている効果、これをしたことでこういう効果があったというのがもしあれば、また聞かせてもらいたいと思っている。我々というか、私としては、正直、去年のこの結果を見たときに、ここの評語って単に人事評価制度をややこしくしているなというふうにはしか思えないので、少しまたそのあたり教えていただきたい。今回の件ということではないが。

一点、逆になるが、この間、人事評価の関係で、絶対評価のところ、各所属によって辛口な職場って結構あったと思う。他の所属であれば、ここまで、3 以上あるにもかかわらず、その所属によってはかなり辛口というところで、いくら頑張っても 2.9 とか 2.8 というところがある。そういったところの対応を含めて、そこに関してはおそらく人事評価の評価者研修のところに関わってくると思うが、そういったところの改善を含めて、どう考えているのか。

(市)

もちろん、毎年の研修というところで評価の基準というのをきちんと説明した上でやらせていただいているというところもある。毎年、評価の結果というのを所属ごとに公表もしたりということで、一定、所属の位置付けというところも客観的に見られる用意はしている。そのあたりは評価する側、評価者とか各所属の人事担当とかには引き続き、きちんと説明をしていきたいと思う。

(組合)

これまで以上に、人事さんからしたら一緒だろうが、これまで以上にたぶん絶対評価が非常に重要にというか、基本は一緒だが、そこはやはり公平にというか、されているよねというところがないと、直接的に今度は絶対評価が来るので、そこはまた研修なり。すでにやっているし、すでに公平とおっしゃると思うが、そこが影響する、すごく。

この人事評価に伴って当面の運用で、今度、72%が第 3 区分になられるということでいくと、この勤勉手当の配分が第 4、第 5 区分からの原資がたぶん、第 1、第 2、第 3 に振り分け小さくなるのかなと思われる。想定している数字って、今がこの、今年度、2023 年度の一時金の勤勉手当をベースとした場合、どんな感じに移っていくのかというのは、ある程度シミュレーションしているか。

(市)

ご指摘いただいたとおりで、今回、この制度改革をしたときに、今、勤勉手当というのが、現行の条例、基本条例上の分布で5%、20%、60%、10%、5%というので、固定月数でやるという形でこの間させていただいているが、この12月までは変わらない。制度が変わらないので。来年の6月以降の話だが、そもそもの具体的な数字は、先日小委員会で配らせていただいたものが人勧反映前なので、その人勧のところの勤勉の話とセットでさせていただかないところはあるが、大きな話で言うと、今のままいくと原資が足りなくなるというのがあるので、現行の2アルファプラス6fやアルファプラス4f、ここを変えるつもりはまったくくない。ただ、今の割合を、先ほどお配りさせていただいた当面の運用の所で1区分は5%、2区分は20%となっている。ただ、3、4、5がある意味流動的な形になるので、当面、まず来年度に関しては、この直近実績のこの4区分、5区分が1.6、0.6、その他の残りが第3区分というこの割合を使いたいと思っている。この割合を使った結果どうなるかというと、具体的な数字はまた改めてお示しするが、下位区分の人が少なくなるのでアルファが減る。もちろんそうなる。制度は何も変わらないが、具体的な月数は1、2区分は減る。それはやはり総原資が全体を、今はこうなっているのを、ここをほぼいなくなる分、こっちがというお話になるので、もちろん総原資は変わらないが、アルファが減る分、1区分、2区分という分や、再計算しないと分からないが、第3区分の人が増えるので、かなり第3区分が増えるので、fもまく範囲が多くなるので、分け合うのが、多くの人で分け合うことになるので、fもちょっと減る可能性はあるかと思う。それで具体的にどのくらい減るかというのは、今後、勤勉の改定の方も含めて試算したものを、また今後の交渉でお示ししていきたいと思っている。動きとしては、おっしゃっていただいているような形になるかと思う。

(組合)

4、5って府の方の数字だったか。たしか。4、5の月数は。4区分、5区分の。

(市)

そう。大阪府のメリハリに合わせたメリハリにしている。特に今回、全体的な勤勉手当制度を変えるというところまでは思っておらず、あくまでも評価の部分で変わって分布割合が変わる。それに応じて現行制度の割合が変わるだけかと思っている。

(組合)

この4区分と5区分の大阪府のやつって、大阪は変わる。また次。

(市)

また変わるみたいな話は。

(組合)

それはいいか。また次のときに聞こうか。そうする。

(市)

ここを変えるというのは、今はない。大阪府にもともと合わせたというのはあるが、今、その合わせた今のメリハリというものは、一定、大阪市として適正なメリハリだというふうに思っているところがあるので、その下位区分の抛出として、そこを何か、今回合わせて変えるという考え方はない。メリハリとしては、何をもってメリハリかというのはあるが、1区分と3区分との割合で言うとメリハリは弱くなる。非管理職でいうと。3区分はおそらくあまり、もしかしたらちょっと変わるかもしれないが、ほぼ変わらないと思う。ただ、アルファの部分の影響が大きいので、1、2区分は落ちると思うので、それで言うと、ちょっと差は縮まるような形になる。

(組合)

これ、純粋に持ち出しは増える。絶対。市側の持ち出しは増える。給料のところで言ったら。4号給上がる人たちが増えるから。単純に。人によってたぶん変わると思うが。

(市)

昇給の方で言うということか。

(組合)

そう。

(市)

勤勉で言うと、原資の割り振りなので変わらないが、昇給で言うと、今まで4区分、5区分の人が減って3区分の人が増えるので、ちょっとこの昇給の幅で言うと大きくなる。ただ、持ち出しが増えるかと言えば増えるかと思うが、結果、平均の給与月額というものが、微々たるものかもしれないが、上がると思う。結果、それが上がった結果、また人事委員会勧告の中で、ある意味マイナス要因にはなる。トータルでそこで合わせにいくので、4月時点では増えているかもしれないが、年間トータルして見ると変わらないのではないかと考えている。

(組合)

分かった。これってもう1回するのか。こっち次第なのかもしれないが。

(市)

勤勉とセットで、ちょっとまだ方針お示しできていない中なので申し訳ないが、そのお示

しできた段階で、この1.000 プラス2 アルファ6 f というのも、今回、人勧どおりだったら上がるので、これについても修正させていただきたいと、人勧どおりになればなる。具体的に先ほど申し上げたみたいな、勤勉、人勧どおりにやったら、来年6月でいくくらい下がるのかというものをやはりお示ししておかないといけないと思うので、給与改定、勤勉のときにセットで、どこまで議論するかというのはあるが、もう一度、そちらではさせてもらいたいと思う。

そのときに人事も同席して、評価の話ということで入らせていただく。

(組合)

分かった。僕もちょっと今日これでというのはあれだなと思っていたので、そういう機会があるということであれば、一旦今日はこれで。一旦、これはこれでということでいただいて、今日のところはこれで終わる。