

市総務局人事部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5年10月25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(後半)

(市)

引き続き、評価の話をさせていただく。早速、資料をお配りさせていただく。前回、事務折衝で市労連の方からも、この制度が入ったら勤勉のこの α とかが変わるというお話をいただいたところだが、正におっしゃるとおりで、下位区分の人数が減る分 α も減るというお話をさせていただいたが、ざっと具体でどのくらい影響があるのかというのをお示ししたのが、こちらの資料になっている。上から行政職の5級から1級、技能労務職の3級から1級という形でずらっと並べている。現行の基本条例上の区分というか、下位が10%、5%という形で計算したものが現行制度の所の支給月数であって、支給額、勤勉手当の支給額。こちらは年間と言うと半分。1回分みたいなイメージ。改正後の方に今回の5区分のC、4区分、5区分の所が前回お示しした直近の割合で再計算したものがこちらになっている。やはり α と f も、 f で言うとも0.001とかだが、やはり下がっている。これは下位が減る分、もちろん α の原資が減るので下がるという、動きとしては想定どおりではあるが、その下がり分としては、やはり α の大きい1区分の方が一番大きくて、5級であれば3.3万円程度下がる。なかなかややこしいのだが、例えば3区分で言うと、3区分の方って α アルファがないので、 f の額。

(組合)

f の方。

(市)

f が0.001下がっているという形。5級だったら1,000円くらい下がる。4級以下の所が0.0だが、400円くらいとかなので数字上出ていないが、少しは影響がある。1、2級について、その f の分プラス、 α の影響がやはり大きい。 α がやはり。

(組合)

0.028くらいか。

(市)

そう。 α の単価で言うと0.028。0.028に、行政の方だと、0.028。0.028に5区分であれば4Fがあるので、0.028に0.004を足して0.032。

(組合)

逆に、こんなものだったのかという気が。もうちょっとあると思っていた。そんなものか。

(市)

技能労務職の方が α は一緒だが、 f の方が 0.002 下がっている。技能労務職の方が扶養の原資が多いので、それは実態としてそうだというだけなのだが、多い分、ちょっと減りも大きいということで、0.02。

(組合)

扶養の原資、多いのか。技労は。

(市)

技労の方が多い。

(組合)

逆と思った。年齢高い。これはでも分からないか。データでは分からないか。分かれていなかったか。

(市)

そのあたりには何もない。基礎資料の方。傾向としては、ずっとそういう傾向にある。扶養の原資が違う分差が出ている。

(組合)

まあまあ、そうだろうという感じ。

(市)

数字の出方としても、我々もある程度、そう出るだろうという形で計算しても、やっぱりそう出ているので、あまり違和感はないところではあった。

(組合)

6月期だけ、6月期だけと言ったらおかしい。掛ける2して年間だと思ったらいいか。

(市)

年間だと掛ける2。資料上、今お配りしているもの、先ほどの、こちらが半期で出している。1回分を出しているなので、そことの見比べというので、作りの的にはそちらの方が分かりやすいかなと思ってそうしているだけなので、年間となれば2倍してもらおう感じ。今回で言

うと、令和6年度分については、今、直近で持っている実績が1.6、0.6だったので、それを使わせていただいた。それを使うしかないというのもあったが。固定月数という考え方には変わらないので、来年度以降、7年度以降どうするかというのは、来年度の交渉になるかとは思うのだが、基本的にはそんなに毎回毎回、直近を使っていくというイメージは持っていない。ただ、まだ始まったところなので、来年度、令和5年度実績で4区分、5区分がどのくらいの分布になるのかというのは、まだ終わってみないと分からないところがある。今、4年度実績がこうだった、次、5年度実績を見た上で、あまりぶれてないのであればそのままというのもあるだろうし、あまりぶれが大きいのであればどうするかというのは、5年度実績を見て我々も検討、分析を進めたいと思うので、そのあたりはまた来年度になるかと思うが、そのあたりの今年度の実績等を踏まえてどうしていくかというのは、改めて協議は我々も分析を踏まえた上でさせていただきたいと思っている。今後だが。

(組合)

これ、人事評価、一応11月の初めに上がるが、もうすぐおろす感じなのか。だめか。条例改正しないとイケないのか。

(市)

そう。条例改正がある。例年、給与改定だと速やかにやったりということもあるが、例年にない事項ということで、議会がどちらにはねるかというのもあるので、職員周知の時期は少し間を置くかどうかというのを検討させてもらっているところである。

(組合)

年内、遅くとも年内には下りるか。間違いないか。

(市)

はい。それは間違いない。議決が12月の中旬、14日だったと思うので、それが終われば確実にできる。その手前でも、どういったやり方ができるかというのは、ちょっと中で検討させてもらっているところである。

給与改定の職員周知については、例年だと本交渉させていただいてすぐにやっているが、今回は12月の、来年6月以降の勤勉の月数、評価が今回変わるのが前提で作っている部分があるので、その周知のタイミングも今検討している。ちょっと例年とは違う動きをする可能性というのはあると思っている。

(組合)

遅かったら、さっき言ったみたいに12月の待つてからか。それだと遅いか。一時金出ている。

(市)

さすがに遅い。議決も終わっていて、それはだめ。

(組合)

でも6月の分は確かにそう、関係ないから出せるけど。

(市)

タイミングは検討したいと思っている。

(組合)

待つにも待てないし、かと言って先にいくのも。

(市)

12月とかになるのはよくないというのがある。

(組合)

分かった。一旦、大丈夫。

あと技能のエリアになってくるが、後半戦の課題にも関わってくるかと思うのだが、市労連としてこの間、人事評価の関係については改善いただいているので申し分ないところはある。一方で、やっぱりこのメリハリにこれだけ影響を与えると、最高号給に留まっている職員からすれば、なかなかモチベーションを含めて、なかなか課題があるので、この間、現統でも言っているのだが、定年の引き上げに関わって7割水準の関係もあるので、そういうところを踏まえて引き続き、総合的な人事給与制度、引き続きやっているが、改めてそのところについてはご議論いただければと思うので、よろしく願います。

(市)

具体では後半戦の方になるかもしれないが、そこもまたしっかり、総合的な人事給与制度の部分だったら一緒に入らせてもらってやるし、給与課の部分であれば給与単品かもしれないが、いずれにしてもまた後半でしっかりお話をさせていただきたいと思っている。

(組合)

人事評価のところで、一発目いただいて、今回も要するにアンケートの結果、人勧で言ったというのはすごく大きいことだと思う。一定、この人事評価制度って、もう上がるからあれだが、もともとやっぱり我々としても相対評価の給与反映という、そのものに対して反対の姿勢でやってきていて、もっと言えば人事評価制度なんてというのがある。給与反映のとこ

ろ、廃止をずっと求めてきている。この間、何年かかけていろいろ改善というか、見直しがなされてきている中で、結局やっぱり最終的に今回みたいにいわゆる絶対評価、あくまで絶対評価がきちっと評価されているという前提で話すが、3点、標準点取れば標準の号給上げるということになったということからすると、当初我々の求めていた、求めているという言い方はおかしいが、それであるべきだろうというふうに求めていた中身にほぼ近くなってきているので、そういったことからすると、やっぱりその当初から、いわゆる3点取って下位区分の人たちがいっぱい出ていて、その差っていうのは結局やっぱり埋まっていないと思っている。だからその点考えると、特昇であったりとか、そういったところも踏まえて検討されたのか、それはもう過去の話だからしないのかというのはあれだが、我々としてはそのあたりも含めて改善していただきたいと思っているということを、今、一旦お伝えしておく。今たぶん、そこについてどう考えているのかという話をしても、おそらく答えはないと思うので、我々はそこも含めて、やっぱり差が開いたまま、一番初めにこの角度がこうなったままの、4号給調整で平行線に行くようにはなったが、やっぱりこの開いたままは開いたまま埋まっていないと思う。少なくともやっぱり当時から3点取っていて下位区分の人たちがいるわけなので、その差というのが今回のことで埋まったわけではないので、ちょっとその遡及というか、特昇とかも含めて、またご検討いただきたいと思っているので、よろしく願います。

(市)

詳細はまた後半になるかもしれないが、見直し、今から未来に向かってはやるけども、前回も昇給号給数の調整もやったけども、それより前の段階で5の人もいれば3の人もいてというところの、その分に対するこちらの認識というところの理解か。

(組合)

はい。

(市)

分かった。資料上の話になって恐縮だが、小委員会の方に提案文見合いのものをお配りさせていただいた。すごく体裁の話なのだが、その提案文の裏面の所で、勤勉手当の月数が1,000となっており、これが改定前。こちらの理解としては、ここはあくまでもこの評価の見直しの話なので、ここではこの5区分のBがなくなるという改正の説明をさせていただいて、まずこれがあつた上で、次お示ししたこちらのペーパーで $1,000 + 2\alpha + 6f$ が、12月は1,050だし、6月以降は1,025というので変わっているという、順番的には、これがまずあつて、ここはあくまでも評価の話。これを踏まえた上で給与改定の話があるという理解をして資料上作っているつもりなので、今回、小委員会、本交渉時には、こういう形でご説明していこうかなと思っているのだが。そういう理解で。

(組合)

言われてみたら、ちょっとややこしい気もする。

(市)

ちょっとややこしい。

(組合)

あれ、と思う人がいるかもしれないということか。これ。

(市)

そう。それをこちらはそういう理解というのをご理解いただいていたら違和感ないかもしれないが、ちゃんとその説明だけしておいた方がいいかなと思う。評価の所で改正後に1.025とかを入れると、評価で変わったみたいに見えるのがちょっと嫌だった。

(組合)

これ、Bなくなっているから、いるのはいるのか。

(市)

そう。Bのところが消えるのでというのはいる。

(組合)

特にこの配分自体は変わらない。配分方法か。配分方法と割合は変わらない。配分月は実際変わってくるだろうけど。変わらないということを考えると、いらないと言えばいらない。でもBがなくなってしまうということ。

(市)

Bがなくなるということと、 $2\alpha + 6f$ や $\alpha + 4f$ というのは変わらないというのはお示ししたいと思っている。共通の理解だけでできていれば問題ないかとは思っている。

(組合)

ただ、これはこれで出る。別取扱いしたときに。並べていたらい、同じ扱いでいったらいいが、これはこれで別で扱ったときに。何か書いておくしかないかな。アスタリスクで現行、原資月数は改定前の月数であるとか。

(市)

令和5年度の給与改定前みたいな。

(組合)

そんなのは書いておいた方がいい。改定後の数字を載せるにしても、前の数字を載せるにしても、一応、念のため書いておいた方がいいかもしれない。

(市)

支給月数については、令和5年度給与改定、これだったら前とか。書いておこうか。

(組合)

差し支えないのであれば、そう書いておいていただいた方が。

(市)

特にこれは誤解がないようにしたいと思っているだけなので。

(組合)

これだけ行くこともたぶんあると思う。

(市)

そこだけ、ちょっと資料の方だけ、少し注釈を加えるような形で修正はさせていただきたいと思う。

(組合)

はい。次も人事評価は何かするのか。特にもうしないのか。次の小委員会まで。

(市)

次の小委員会まで、特にお求めがなければ。

(組合)

この間。終わってからにする。評語の話をした。どう思っているのかという話。あのへん触らない方がいいか。それだったら、これ上がってからの方がいいか。

(市)

そう。たぶん、特に。

(組合)

ここに関わることで確かにはないので。その取扱いにする。確認だけなので。

(市)

後半戦の所でやりとりさせてもらったら。

(組合)

分かった。さっきのやつも後半戦でお願いします。特昇のやつ。

(市)

はい。

(組合)

一緒に、併せて。それでは、これで。