

市総務局人事部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5年10月23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）

引き続き、人事評価の給与反映の部分について交渉の方をさせていただきたいと思うのでよろしく願います。

人事評価結果の給与反映については、毎年度の要求、昨年度の確定要求の交渉においても継続協議として取り扱われたものと認識している。今般、人事委員会の意見においても言及があったことも踏まえて、本市として主体的に検討し、改正案を取りまとめさせていただいているので、資料を配布し説明させていただく。お手元の資料をご覧いただければと思う。今回の改正においては、人事評価結果の給与反映と併せて、人事考課制度の改正も行っていきたいと考えている。人事考課制度の改正については管理運営事項の部分が含まれているが、今後の交渉を円滑に進めるため説明させていただく。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、制度改善を図るなど、職員の理解が得られるよう努めてきたところである。また人事評価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、また執務意欲の向上に資するため改善を行ってきたところである。今般、これまでの職員アンケートの結果、また人事委員会からの意見などを踏まえ、人事評価制度の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度とするため、次のとおり改正を行っていきたいと思う。まず1番、人事考課制度についてである。(1)として、相対評価の割合のところだが、こちらについては、現在の分布の割合を固定化した現行の制度の見直しを行うこととしたいと思う。改正後としては、第1、第2、第4、第5区分において上限を定め、各区分の割合を任命権者において別に定めることとして、第3区分については他の区分に属さない者としてほしいと思っている。当面の運用として、第1、第2区分については現行と同様の割合とし、第4区分については評語がBで絶対評価点が3.0点未満の者、第5区分については評語がC、またDの者としてほしいと思っている。絶対評価の手法については、現行どおりで変更なしである。資料裏面に行ってください、2番の給与反映のところについてである。(1)の昇給、また(2)の勤勉手当いずれもではあるが、相対評価の割合を変更することに伴い、第5区分で評語がBという場合がなくなるので、第5区分の反映方法についてBの区分について表から削除している。なお、勤勉手当に関わる割増支給の考え方、アルファとかFとかの考え方については現行と変わらない。最後に3番、実施時期になるが、こちらについては、人事考課制度については令和5年度から、給与反映についてはその結果を用いるということで、令和6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と思う。もう1枚、資料を参考で付けさせていただいているが、相対評価を当面の運用ということで、直近のR4年度の人事評価結果にその当面の運用を当てはめた場合の割合を試算してみたものについて出している。

第1、第2区分については、現行と同様の割合ということになるので変更はないが、第5区分が評語C、Dの者ということになるので、そちらが0.6%。第4区分のところ、評語がBで絶対評価点が3.0未満の者ということで算出すると1.6%となり、その他第3区分になるので、そちらが72.5%ということで、R4年度の結果に当てはめるとそういった割合分布になる。参考で評語の判定方法については下に記載している。改正の内容については資料は以上となるが、実施時期のところでも少し言ったが、令和5年度の評価から適用したいと考えているため、速やかに条例を改正していく必要があり、他の給与改定、給料表の改定もあるかと思うが、そちらと同じようなスケジュールで、前半戦でこの扱い、改正について取り扱っていきたいと考えている。一旦、説明は以上となる。

(組合)

以内として。そうか。任命権者が別に定めるということか。

(市)

そう。

(組合)

そう言われたのか。さっき。聞き逃した。

(市)

区分の割合は任命権者が別に定める。当面の運用としている。

(組合)

別に定めたのが、この当面の運用。

(市)

そう。

(組合)

だからここは変わる可能性があるということ。

(市)

そう。当面の運用ということになるので。

(組合)

これ、職員基本条例との関係は、概ね表の右欄に定める分布だから、概ねと書いているか

らこれでいいというわけか。これでいけるだろうと。

(市)

いや、条例改正する。

(組合)

これも変える。

(市)

はい。そこは今、以内が付いていない、5%とか10%。

(組合)

付いていない。100分の5としか書いていない。

(市)

第3区分も100分の60となっているかと思うが、そちらを改正後の条例で書くようなイメージになる。なので、最初に申し上げたように、条例改正が必要な事項になる。職員基本条例の改正をしていきたいと思っている。

(組合)

条例に出てくるのは、この改正後であって、条例には出てこないけど、運用面としてはこの下のやつ。

(市)

そう。今回、本交渉でも触れていただいたとおり、人事委員会の意見で、特に絶対評価点が期待レベルに達しているにもかかわらず相対評価区分が下位区分と評価されることへの不満が解消されていないことについて言及されていたこと、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の必要性について触れられていたこと、この辺りを踏まえて、今回、改正案を考えさせていただいている。

(組合)

これで3以上あっても4、5になる可能性はまったくないとは言えない。

(市)

評語がC、Dというのが、あまりないと思うが、Cは何かどこかの項目が2以下が1つ付いた場合に評語がCと判断されることになる。要は、例えば他の項目が全部4点で、何か

1つだけが2点ということになればCに行くことがある。その場合は、絶対評価点としては3点を超えている場合というはあるかもしれないが、通常想定されないのかなと思って  
いる。

(組合)

完全になくなるわけではない。

(市)

完全かと言われるとそう。可能性としては。

(組合)

我々としては、相対評価は給与反映させるべきではないという立場は立場なので。ただ、  
一歩前進は前進。この4年度の結果を見てみても。勤勉手当のこれでBがなくなることによ  
って他のところの配分は変わってこないのか。

(市)

Bがなくなることによって何かが変わるというわけではないが、先ほど追加の資料でもお  
渡ししたが、今回、この令和4年度で言うと、4区分、5区分の方が、すごく割合としては  
減ることになると思う。今は条例上、4区分、5区分が10%、5%実際いらっしゃると思う。  
10%、5%いる前提で支給月数を計算しているので、そこは改める必要があると思う。特にB  
がなくなるからどうこうではないが。具体的な説明があったが、令和6年6月の勤勉手当か  
ら、これが適用されていくので、令和6年6月以降の具体の勤勉手当の支給月数というのは、  
この後、給与改定も絡むので、次回の事務折衝で詳細はご説明させていただきたい。この1.6  
や0.6というがあるので、4区分、5区分が減る分、アルファが減る。今、下位区分から  
原資を持ち出して、それをアルファの上位に配っているという仕組みになっている。その下  
位区分の人たちの割合が減るので、アルファが減るので、支給月数は変わらなくても、上位  
の人のアルファが減るので上位の人がちょっと減る。それはもちろんそうなると思う。持ち  
出しが減るので。

(組合)

制度が変わるわけじゃない。最後のその区分でこうすると。

(市)

そう。

(組合)

毎年度、実際の計算をしたら f はこうという、こういう話だから別に変わるわけじゃない。

(市)

おっしゃるとおり。

(組合)

結果としては、上位の方が下がるだろうと。

(市)

結果として、今だったら 5%、10%で、去年とかだったらこの時期に 5%、10%で計算して来年度こうとお示ししたのを、今回考えているのは、直近実績の 1.6%、0.6%で下位を計算しようと思っているので、結果、これで計算するとアルファは減るので、これが入る前よりも上位の人はちょっと減るという結果が出てくる。制度が変わるわけじゃないが、計算結果として上位の人には影響はないかと言うと、ある。

(組合)

我々の要求も一定反映されたものとして。

(市)

今回、令和 5 年度の評価から実施をするというところで、案を作らせていただいているのだが、これに関しては市側としても検討を重ねた上で、かなり特例的に今年度からやった方がいいのではないかということで、判断をしている部分になる。これまで人事考課制度や、それに伴う給与反映の改正を行うときには、基本的に改正の内容を十分に周知した上で、翌年度の人事考課から実施をして、さらに給与反映するときにはその翌々年度と、少しタイムラグがあったと思う。それは公正、公平性とか透明性とか納得性の観点でそういった取扱いをしていたが、今回の改正は、相対評価の部分に触ることになるものの、絶対評価の手法を変えていないこともあり、相対評価において下位の区分に位置付けられた職員のモチベーションへの影響がやはり大きいのではないかということで、職員アンケートや人事委員会の意見、またこの間、組合からの交渉においても度重なって要求項目でいただいていることもあり、その辺りも踏まえて、いち早く解消すべきじゃないかということで例外的に当年度から改正を行うべきと、こちら側として主体的に判断をしている。もちろん、条例が改正されて初めてできることになるので、交渉を終えた後、市会に諮っていくことにはなるが、こちらとしても精一杯できるところは考えさせていただいて、今回提案をさせていただいているということだけ補足をさせていただく。

(組合)

私たちはそもそも職員基本条例を廃止しろという立場で、とりわけ、その中でも、労使関係条例だけど、この相対評価問題は要求しているので、もちろん満点ではないけども、それはもういいことはすぐにでもやってくださいということで、せっかくやるのにまた延ばしたら、せっかくのその方向性が、またもっと点数下がってしまうことになるので、それはすぐに、直ちにやっていただいたら。その努力はというか、評価したいと思う。

(市)

通常の人事評価そのものに対するものは通常どおり、後半戦でやりとりさせていただいたらと思う。こちらもお渡ししたところであるので、また見ていただいて、新たな疑問点などが出てきたら、次回給与の方からも、勤勉の詳しい説明もあるかと思うので、そのときに一緒にお伺いさせていただきながらやりとりさせていただければと思っている。

(組合)

分かった。今日は以上。