市総務局給与課担当係長、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5年11月2日（木曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録③

（市）

また入れ替わりをさせていただいて、評価の部分のお話をさせていただきたいと思っている。冒頭、こちらの方から資料をお配りさせていただく。特に何か新しいものというわけではないが、もともと10月23日の事務折衝の際にご説明させていただいた資料があり、その後10月25日の事務折衝で給与改定の関係で期末勤勉手当の改定のお話をさせていただいた。それが順番、時系列的に期末勤勉の分が後になっていたの、その部分を資料の裏面というか、2ページ目のところに改定内容を踏まえて資料の更新をしている。特段何か新しいお話というよりは、期末勤勉の月数のところを現行と改定があつて、今回の評価の改正に伴って5区分のBが消えるという説明は何も変わらないが、改定の内容を踏まえた形で更新しているという理解である。こちらの方だけ資料を、改定を踏まえて差し替えをさせていただきたいと思っている。

（組合）

評価のところていくつか質問したいと思う。今回、改正ということで、条例的には第1区分5%以内とか、第2区分20%以内があるが、運用としては別にされるということで、当面は5%、20%とあるが、例えばこの5%、20%、第1区分、第2区分、5%以内、20%以内なので、当初の運用はそのまま5%、20%でいくけれども、ここの数字を例えば変更する事情がもしできたとしたら、その事情というのはどんなことが考えられるか。

（市）

5%以内とか20%以内としつつ、今は当面の運用で5%、20%にしているが、ここの数字を動かす事情の想定ということか。現時点で何か具体的に想定しているものがあるかと聞かれると、正直申し上げて、特にない。何か今後運用していく中で、例えば新たな課題が生じたりであるとか、例えば人事委員会から何か意見が出たりとか、そういった事情の変化とか、これまで見えていなかった課題とかが出てきた場合には、そこの、現行、今5%、20%ということで運用していこうと思っているが、そちらの数字を変更しないといけないような事情が出てくるのであれば、そういった変更というのも考えていくということになるかと思う。現時点でこういうことがあれば変えるとか、何か言えるものというのではないと思う。

（組合）

同じように第4区分、第5区分のこの規定も、同じような状況か。

(市)

そう。今回、こういう運用にしようと思っているというところは、この間の職員アンケートであったり、組合からの毎年要求いただいている内容であったり、また人事委員会からの意見というところもあって、今回こういう運用にさせていただいているというのも、何かまた事情が変わったり、課題が出てきたりということでその対応が必要となれば、変わる可能性があるところにはなるかと思う。

(組合)

今回の改正で言われているように、上位区分のところの分け前が減るわけだが、 2α とか $6f$ とかそういったところの、この 2α 、 6α 、第2区分だったら α プラス $4f$ とか、このへの配分を変えるとか、そういった予定とか考えとかは。より全体として1から3の上乗せ分が減るので、1区分、2区分のところにより多く上乗せするために、ここのこういったプラスアルファにするところの基準を変えるとか、そういった考えはないか。

(市)

現時点で申し上げますと、ご提案のとおり、ここを変えるというつもりはない。今回評価制度のところの改正はあるが、勤勉手当のこの配分のところの何か改定というものは考えていないので、その評価のところの改定に伴って5区分のBが消えるだけというご提案をさせていただいている。考えによっては、ここの部分というのは別途、この勤勉手当制度の中でどうしていくのが一番いいのかというのは、これからももちろん検討はしていく事項だとは思っているが、今おっしゃったので言うと、 α 、この上にもっと積んでもいいんじゃないかというご提案か。

(組合)

いや、いいんじゃないかじゃなくて、そういった考えをそちら側が持って、そういった手法のあれを変えるという考えは今のところないかということ。

(市)

今のところはない。未来に向かってどうというのはもちろん分からないが、現時点で言うと、ここは変えるつもりがないということでご提案させていただくという形になるかなど思っている。

(組合)

今回はこれで第4区分、第5区分が出てくるが、だいぶ減るが、理論上はこの第4区分とか第5区分が出てこないということもあり得るのか。

(市)

理論上は、はい。全員が例えば3点以上取って、1年間誰も懲戒処分とか欠勤とかがなければ、その第4、第5がつくということはなくなるのかなとは思う。理論上の話。なかなか、この間の評価の推移とか懲戒の状況とかを見ていると、実際にゼロになることというのはあまり想定はされないと思う。

(組合)

そういったものは残るけれど、それは多少残るにしても、この第4区分とか第5区分があまりにも少なすぎるから、この表を変えるというのはぜひともやめてほしい。第4区分の3.0未満の者というのを3.2とか、そういったものに変えるということはやめていただきたい。

(市)

なるほど。

(組合)

無理無理この第4区分、第5区分を作り出さないように。

(市)

そう。今回変えているというところが、大きく人事委員会の意見で、期待レベルに達しているのに下位区分に位置付けられるというところのモチベーションの低下というところが一番触れられていたところだと思うので、そこの区分の解消という意味で今回変えているというのが、今回の改正の理由というところにはなっているというのはもちろん、市としても検討した上でこの改正にしているということなので、何か目指す割合があるのであれば、固定の割合をそれにしにいくという手法もおそらくあったのだろうが、そういう手法はとっていないというのが現時点の市のスタンスというところでご理解いただければと思う。

(組合)

我々としては相対評価自身を、ここまで少なくなるのだったら、逆にいつそのことやめてしまったらと。

(市)

ご意見としては賜る。

(組合)

せめて絶対評価だけにして。

絶対評価に、それが全部、給料に関わるものなので、アンケートとかとっているとは言うが、これで本当にモチベーション、皆上がっているとは思えない。先ほどおっしゃったみたいに、やっぱりそういう意見があったから変えていくというふうにいっていたので、ぜひとも相対評価じゃなくて絶対評価で。給料にリンクしないという。本来の職員のモチベーションを上げたりとかスキルを上げるというところでは、1年間の振り返りとかいろんなところで大事だとは思っている。ただ、それがこうやってガンガンと区分になって、それが給料に関わってくるというところでは、ぜひとも、なくしてほしいと言ったら、もう最初のところで考え方が違うとかいろいろ言われるけれども、ぜひともそういう方向も考えてほしいと思う。

係長が帰ってきてくれたので、さっきちょっと私の思い込みで、非正規のところと言ってしまったのだが、再任用の月額だが、去年、定年引き上げに関わって7割相当に。

(市)

去年ちょっと、定年引き上げだからというわけじゃないが、一部引き上げはさせていた。

(組合)

今回、これで改定があつて、改定後の金額もその7割相当は守られているのか。

(市)

改定後か。改定後も7割になっている。

(組合)

我々としては。

(市)

改定後でも7割になっている。

(組合)

それと、あと再任用の期末勤勉手当が、本当に本務と一緒にしてほしいというところが。

(市)

繰り返しお伺いしている。

(組合)

強い声が上がっているので、ぜひとも、今回会計年度も一緒になることだし、期末勤勉の

その性格からしても、時間が短いから減額してもいいというわけではないので、会計年度も短い中で月数は同じにしているわけで、そのへんのところを考慮していただいて、ぜひとも会計年度も本務と同じ月数にさせていただきたいということを強く要望する。

(市)

資料を出すのが遅くなったが、今回の給与改定後のところでも、行政で言うと3級、4級や、技能労務職の2級、3級というところも7割、70%というところが何か下回っているかというようなことにはなっていない。

(組合)

7割、我々としては民間に合わせると言うなら、民間と同じように77%にするとか、ぜひともそれも検討していただきたいし、今も言ったように、再任用の期末勤勉をぜひとも本務と同じ月数にさせていただきたいというのは、本当に現場からの声なので強く要求したいと思う。他になければとりあえず今日のところは。