

本交渉議事録

- 1 日 時：令和 6 年 7 月 31 日（水）午後 4 時 45 分～5 時 00 分
- 2 場 所：上本町共通会議室 1
- 3 議 題：水道局企業職給料表(2) 2 級昇格選考基準の見直しについて
- 4 出席者：局 側：総務部長 他 7 名
組合側：委員長 他 8 名
- 5 内容

(局)

それでは、ただ今から、水道局企業職給料表(2) 2 級昇格選考基準の見直しについての本交渉を始める。

この件については、2014 年度から水道局企業職給料表（2）2 級昇格選考実施要綱を定め、部門統括を補佐し、技術職員や事務職員と連携を密に保ちながら、1 級職員に対して指導助言する一方、日常業務で培ったノウハウや業務遂行に有用な専門知識が習得できる資格取得などを通じて、作業能率及び技能向上に努めることができる職員を求めて、選考基準に達している技能職員に対して 2 級昇格選考を実施してきたところである。一方で選考基準の一つである勤続年数点において、1 級職員すべてが勤続 20 年以上となり加算点とする必要性がないことや、事務・技術職員の昇格選考との均衡を図る観点から、見直してまいりたい。

それでは、提案文に沿って担当係長より提案内容の説明をさせていただく。

(局)

まず、主な変更点についてであるが、選考基準について、人事考課の絶対評価点と資格点の合計が、水道局企業職給料表（2）1 級の絶対評価点の平均点以上の職員を選考対象者とするよう見直したい。また、各基準点であるが、人事考課点については、昇格選考日の前年度の人事考課の絶対評価点とし、勤続年数点については、1 級職員のすべてが勤続 20 年以上となったことから廃止する。資格点については、対象となる資格を追加する。詳細な現行制度との比較については、次ページの参考 1 の昇格選考基準の新旧対照表をご覧ください。

参考 2 では、選考基準対象者の比較として、令和 5 年度実績と新基準を使用し令和 6 年度にて試算した場合を比較しており、現行基準で 30%の対象者が、53%まで拡充されることとなる。

続いて、参考 3 では、資格点の新旧比較をさせていただいており、新たに電気工事士、機械保全技能士、コンクリート診断士、コンクリート主任技師の 4 つの資格追加と、加算点の単位の見直しをしている。

最後に、実施時期であるが、2024 年（令和 6 年）9 月 1 日とさせていただく。

提案内容については以上である。それでは、労働組合のご意見を伺いたい。

(組合)

ただ今、当局から水道局企業職給料表(2) 2 級昇格選考基準の見直しについての提案を受けた。

先ず、提案文にある事務・技術職員の昇格選考との均衡を図る観点とは何を意味するのか。

(局)

事務・技術職員の 3 級昇格選考における人事考課点は、人事考課の単年度の絶対評価点を点数化しているが、技能職員については過去の 3 年間の人事考課の相対評価区分を一律に点数化している。この場合、例えば、相対評価区分が第 3 区分の場合に絶対評価点では一定の点数の差が有るにも関わらず、一律の点数となり、第 3 区分の上位に位置する職員も差別化を図れないこととなっている。一方、事務・技術職員は絶対評価点を点数化しているため、事務・技術職員との均衡を図るため、単年度の絶対評価点を選考基準とするものである。

(組合)

新たに電気工事士、機械保全技能士、コンクリート診断士、コンクリート主任技師の 4 つの資格が追加されているが、追加理由・選定理由があれば聞かせて頂きたい。

(局)

新たに資格点とした 4 つの資格の追加理由については、新たに追加することにより、職員の学びへの意欲向上や知識を習得に繋がるとともに日々の業務能力の向上に繋がることが目的としている。選定理由については、資格点としている現行の資格は、自己啓発にかかる資格検定料助成の対象となっており、今回追加する資格についても自己啓発にかかる資格検定料助成の対象となっている資格の中から業務に関連性の高い資格を選定した。

(組合)

今回の選考基準の見直しにより、選考対象者が増加することは良いことではあるが、これまでの間、私たちが求めてきた 2 級枠の拡大も併せて行わなければ、ただ単に競争が厳しくなっただけである。市労連交渉の場面においても局は、他部局で取り組まれている 2 級の位置づけとして、主任補佐的な役割の導入の検討も行うと発言されたが、この点の検討は行われているのか。

(局)

2級昇格枠については、現在も引き続き、市長部局の級別職員数の把握に努めている。当局と市長部局との級別の割合比較では、今年度、昨年度ともに同程度の割合となっている。

市長部局においては業務主任を補佐する2級班員制度が導入されているが、業務主任を廃止した当局においては、2級班員制度の導入は馴染まないものと考えている。

ただし、2級職員の定数については、当局では事業運営上必要な職員数を確保することとしており、技能職員のモチベーションの維持・向上といった観点を踏まえ、市長部局と比較し著しい差異が生じないように努める必要があると考えており、引き続きその動向を注視してまいりたい。

(組合)

2級職員の定数について、技能職員のモチベーションの維持・向上といった観点を踏まえ、引き続き動向を注視していくとのことだが、1級の最高号給に貼り付く職員が多く在籍する中、1級職員の年齢も高くなり、55歳で昇給停止となることを考えると、1級職員にとっては年々この枠の問題は大きくなっていると感じている。

また、人員が少なくなることで、業務の効率化や委託化が進み、1級職員が業務委託の監督を行うなど、2級職員と同様の業務に従事する機会も増加している。

市長部局が導入している2級班員制度が当局には馴染まなくても、1級職員は2級職員と同等の業務に従事している事実があることから早急な改善は必要であると考えている。

当局として、現状この課題に対してどのように考えているのか聞かせて頂きたい。

(局)

1級職員の中には2級職員と同様の業務に従事していただいている職員がいることも認識している。そのようにご活躍いただいている職員については、毎年の人事考課により一定の評価がなされているものと考えているが、これまでの2級昇格選考基準では、例えば絶対評価が上位の職員であっても相対評価によって第3区分となり、選考基準に達することができなかった職員もいたが、今回の制度の見直しにより人事評価点については、絶対評価の平均点以上の職員を選考対象者とすることが可能となる。結果的に選考基準に達する職員の割合が増えることとなり、今まで試験を受験できなかった優秀な職員が2級に昇格できる可能性ができたことにより、今回の制度見直しが1級職員のモチベーション向上に繋がると考えている。一方で2級職員の定数については、繰り返しになるが、事業運営上必要な職員数を確保することとしており、業務運営上必要な職員数の確保や市長部局の状況を踏まえ、引き続きその動向を注視してまいりたい。

(組合)

私からは以上である。

(組合)

本日は、提案を受けたばかりであり、当局より説明された内容も含め、労働組合として一旦持ち帰り今後の取り扱いを検討させて頂く。

(局)

本日のところは、提案内容を一旦持ち帰り労働組合内部で検討いただけるとのことなので、よろしくお願いします。

技能職員の採用凍結のなか、技能職員の皆さまには、市民・お客さまに安心・安全で良質な水を安定的に送り続けることができるよう、日々、各職場にて業務に励んでいただいております、大変感謝しています。

また、本日の交渉でもあった、1級職員の中に2級職員と同様の業務に従事していたいている職員がいることも認識しており、そのモチベーションの維持・向上は重要なものであると認識しています。

当局としては、2級職員の定数については、事業運営上必要な職員数を確保することとしており、業務運営上必要な職員数の確保や市長部局の状況を踏まえ、引き続きその動向を注視してまいりたい。その結果、必要であれば検討をしてまいりたい。

(局)

本日の交渉はこれで終了する。