

令和3年6月17日（木）午後6時30分～

大阪広域環境施設組合 あべのルシラス11階 会議室A

環境施設組合事務局長以下、大阪市従業員労働組合執行委員長以下との本交渉議事録

（労働組合）

市従は、5月20日の団体交渉で、2021年度夏季手当要求の申し入れを行い、環境施設組合として独自性、主体性を発揮し、労働協約に基づき、労使合意を基本に誠意もって交渉を行うよう求めてきた。

本日は、市従の申し入れに対する環境施設組合としての具体的な回答を示されたい。

（環境施設組合）

夏季手当について、次のとおり回答する。

まず、再任用職員以外の職員についてであるが、期末手当は1.275月とする。

勤勉手当については原資を0.95月としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第1から第3区分の者には0.95月プラス割増支給、第4区分の者には0.938月、第5区分のうちAの者には0.925月、Bの者には0.888月、Cの者には0.850月を支給する。

割増支給の配分についてであるが、原資月数と第4・第5区分の月数との差にかかる原資は第1・第2区分の者に2対1の割合で配分し、扶養手当にかかる原資は第1から第3区分の者に6対4対1の割合で配分する。

なお、人事評価基準日である3月31日の級と勤勉手当基準日である6月1日の級が異なる者については、懲戒処分等があった場合を除き、第3区分の月数とする。

次に、再任用職員についてであるが、期末手当は0.725月とする。

勤勉手当は原資を0.45月としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第1・第2区分の者には0.45月プラス割増支給、第3区分の者には0.45月、第4区分の者には0.437月、第5区分のうちAの者には0.431月、Bの者には0.423月、Cの者には0.415月を支給する。

割増支給の配分についてであるが、原資月数と第4・第5区分の月数との差にかかる原資は第1・第2区分の者に2対1の割合で配分する。

なお、今年度から再任用職員になった者については、第3区分の月数とする。

次に支給日についてであるが、6月30日、水曜日とする。

なお、期末・勤勉手当の配分は以上のとおりであるが、具体の勤勉手当については、別紙のとおり予め算定した月数を基本とする。ただし、条例に定められている支給総額を超えないよう調整する必要があることにご留意いただきたい。

以上が、大阪市の動向を見据えたうえでの、夏季手当についての回答であるのでよろしく願います。

#### (労働組合)

ただ今、事務局長より、市従の2021年度夏季手当要求に対する回答が示された。

回答内容については、5月25日の市労連と大阪市とで決着した「2021年夏期一時金」に関する第2回団体交渉の内容を踏まえたものと認識するところである。

そのうえで、いくつかの点について、環境施設組合としての認識を質しておく。

まずは、相対評価についてであるが、市労連として、相対評価制度そのものについて合意に至っておらず、とりわけ、「相対評価結果に基づく昇給制度および勤勉手当制度」については、組合員から納得が得られるものではなく、問題点の多い制度であることは明らかである。市従としても、環境施設組合に対し、相対評価そのものが公務に馴染むものではなく、相対評価結果に基づく給与反映を行うべきでないとの指摘を、この間の交渉において、繰り返し指摘してきたところである。

市従は、環境施設組合に働く組合員の賃金及び勤務労働条件については、大阪市の水準を確保したうえで、環境施設組合自身が、独自性と主体性を持って対処するべきであると考え。環境施設組合として運営そのものを大阪市から自立して行っていることから、相対評価に基づく給与及び勤勉手当への反映については見直すべきであると認識するところであるが、そのことに対する環境施設組合としての認識を示されたい。

また、環境施設組合においても、2012年に実施された給与制度改革により、多くの組合員が最高号給に到達していることから、市従として「働きがい・やりがい」をもてるよう、現在の給料表を抜本的に改善したうえで、昇給・昇格条件の改善を含めた総合的な人事・給与制度を早急に構築すべきとの指摘を行い、都度の交渉において繰り返し求めてきたところである。申し入れの際にも申し上げたが、現在の新型コロナウイルス感染症については、一向に終息の目途が立っていない中、市従組合員は自らが罹患するといった不安を抱えつつ、環境施設組合の職員として、市民生活の安全・安心を守るため、責任と誇りを持って、昼夜を問わず懸命に業務にあたっている。

環境施設組合として主体性を発揮し、総合的な人事・給与制度の確立はもとより、環境施設組合に働く組合員の賃金・労働条件の改善を図るよう改めて求めておく。

一方、技能職員の採用についてであるが、大阪市においては、コロナ禍における雇用不安への対応として、限定的なものとしつつ本年度より新規採用を行っている。市従は、この間の交渉で環境施設組合として、主体性や自立性を発揮すべきとの指摘を行ってきたものの、環境施設組合は、賃金をはじめ勤務労働条件等は大阪市に準じた取り扱いであることを繰り返し主張してきた。これまでも申し上げてきたが、技能職員の持つ技術・技能、知識や経験は短期間で得られるものではなく、組合員が時間を重ねて習得できるものである。近年多発する大規模自然災害への対応や新型コロナウイルスの影響による廃棄物の増加、施設の老朽化への対応などを踏まえれば、市従は、環境施設組合としても、安定した廃棄物処理体制と市民生活を守るため、新規採用を行うべきと認識するところであり、改めてそのことを強く求めておく。

#### (環境施設組合)

ただいま委員長から、「相対評価結果に基づく昇給制度および勤勉手当制度」についてご指摘があったが、この間、職員の頑張りや実績に報い、執務意欲の向上に資するよう、昇給制度、勤勉手当制度を運用してきたところであり、あくまで大阪市の動向を見据えたうえで、必要に応じて条例改正等を実施し、改善を図っていく所存であることから、ご指摘のあった点においても、大阪市と同様に取り扱うことが大前提であると考えているので、ご理解賜りたい。

同じくご指摘のあった「総合的な人事・給与制度の確立」についてであるが、大阪市人事委員会が「最高号級の増設は慎重に検討する必要がある」との意見を示し、大阪市も、人事委員会の意見を注視し、引き続き検討していくとの見解であった。

環境施設組合としても、大阪市と同水準の勤務条件の確保を大前提とし、あくまで大阪市の動向を見据えたうえで、必要に応じて条例改正等を実施し、改善を図っていく所存であるので、ご理解賜りたい。

また、新規採用の再開にかかるご指摘については、退職者の増加による職員数が減少している状況にあることは認識しているところであり、また、技能職員の持つ技術・技能、知識や経験は短期間で得られるものではなく、安定した廃棄物処理体制と市民生活を守るため、今後の職員数の推移を見据えて対応を検討していく所存である。

それらに関わる職員の勤務労働条件に関する事項については、交渉事項として誠意

をもって対応させていただきたいと考えているので、ご理解賜りたい。

(労働組合)

ただ今、事務局長より、大阪市と同水準の勤務条件の確保を大前提に、改善する旨の考え方が示された。

この間の交渉でも指摘してきたが、組合員は、給与水準や勤務労働条件が厳しい状況下にあっても、質の高い公共サービスを提供するため、昼夜を問わず各現場で創意工夫を重ね、環境施設組合の職員としての自覚と誇り、責任を持ち、円滑で安定した事業運営に努めている。先ほども指摘したが、相対評価制度はどれほど頑張っても相対化することにより、下位の評価に位置づけられる組合員も存在し、組合員の納得が得られるものではなく、人材育成の観点からは程遠い制度である。組合員の「働きがい・やりがい」を上げていくためにも相対評価結果に基づく給与反映は即時廃止し、人材育成に重点を置いた評価制度の構築を行うよう要請しておく。さらに、総合的な人事・給与制度の確立は、組合員のモチベーション向上に繋がる重要な課題であることから、環境施設組合として、主体的に検討を行った上で、早急に総合的な人事・給与制度の構築を行うよう改めて求めておく。

あわせて、技能職員の採用に関して事務局長より環境施設組合としての考え方が示された。先ほども申し上げたが、技能職員の持つ技術・技能、知識や経験は短期間で得られるものではなく、組合員が時間と経験を重ねて習得できるものである。改めて、安定した廃棄物処理体制と市民生活を守るためにも、早急に新規採用を行うよう求めておく。

本日、環境施設組合より示された、2021年度夏季手当要求に対する回答内容については、市従組合員のおかれている厳しい生活実態からすると満足のいく内容とは言い難いが、市労連と大阪市との間で行われた「2021年度夏期一時金」にかかる交渉経過や、至っている状況などを踏まえ、環境施設組合の回答を基本了解し、市従として、一定判断することとする。

今後、環境施設組合として、市民が快適な生活を送れるよう、各現場で努力している市従組合員の役割と実績をしっかりと受け止め、独自性・主体性をもって先程指摘した問題点の検証を行うなど、勤務労働条件の改善に向け、誠意ある対応を行うよう強く求めた上で、本日の交渉を終了する。