

令和4年6月15日（水）午後5時45分～

大阪広域環境施設組合 あべのルシアス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代行以下との本交渉  
議事録

（大阪市従業員労働組合）

市従は、5月19日の団体交渉で、2022年度夏季手当要求の申し入れを行ってきたところである。申し入れの際、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をもって交渉を行うよう求めてきたところである。

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1.200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区分の職員には0.95月プラス割増支給、第4区分の職員には0.938月、第5区分のうちAの職員には0.925月、Bの職員には0.888月、Cの職員には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区分の職員に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区分の職員に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0.675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区分の職員には0.45月プラス割増支給、第3区分の職員には0.45月、第4区分の職員には0.437月、第5区分のうちAの職員には0.431月、Bの職員には0.423月、Cの職員には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区分の職員に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職員については、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、木曜日とする。

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。

(大阪市従業員労働組合)

ただ今、事務局長より、市従の2022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23日の市労連と大阪市とで決着した「2022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、市労連は、相対評価制度そのものについて大阪市と合意に至っていない。とりわけ、相対評価による一時金及び給与への反映については、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、これまで、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。

市従として、今年3月に行った団体交渉において、環境施設組合より回答のあった人事評価制度の改正については、一定の改善が行われたと認識するが、市従が指摘してきた評価制度の改善には至っていないと認識する。改正内容の多くは、大阪市の準じたものであり、課題の改善にあたっては、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ます。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早急に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年当時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、市従は組合員が「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、都度の交渉において昇給・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

の指摘を行ってきたところである。

一方で、現在の新型コロナウイルス感染症については、第6波のピークは過ぎたとはいえ、一向に終息の兆しが見通せない状況である。これまでににおいても、市従組合員は環境施設組合の職員として、市民生活の安全・安心を守るという強い責任感を持って日夜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。

#### (環境施設組合)

ただいま委員長代行から、「相対評価に基づく昇給及び勤勉手当への反映」についてご指摘がありましたが、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、職員の勤務労働条件を大阪市に準拠している当環境施設組合としましては、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。

同じくご指摘のありました昇給・昇格改善を含めた「総合的な人事・給与制度の確立」についてですが、大阪市人事委員会は「現在の給与体系は職務級の原則に沿ったものである」との意見が示され、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。

#### (大阪市従業員労働組合)

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、各現場で創意工夫を重ね、日夜業務に励んできたところであり、環境施設組合の職員としての誇りと責任を持ち、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、組合員の納得が得られるものではなく、人財育成の観点からは程遠い制度であることは明らかで公務になじむものではない。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廃止し、人財育成に重きを置いた評価制度を構築するよう要請しておく。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、組合員のおかれている状況を踏まえたうえで、環境施設組合として、主体的に、2級班員制度の拡充を含めた、昇給・昇格条件の改善を行うなど、総合的な人事・給与制度を早急に検討し構築するよう求めておく。

さらに、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が果たしてきた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課題の検証を行うとともに、今後の定年年齢の引き上げを踏まえ、賃金をはじめ勤務労働条件のさらなる改善に向け、誠意ある対応を行うよう強く求めておく。

本日、環境施設組合より示された、2022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内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「2022年度夏期一時金」にかかる交渉経過や、至っている社会状況などを踏まえ、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。