

令和6年6月21日(金)午後6時00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以下との交渉議事録

### (大阪市従業員労働組合)

市従は、5月29日の団体交渉で、環境施設組合に対し、2024年度夏季手当要求の申し入れを行ってきた。その際、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、次のとおり回答を行う。

まず、再任用職員以外の職員について期末手当は1.225月とする。

勤勉手当については原資を1.025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1.025月プラス割増支給、第4区分の職員には0.963月、第5区分のうちCの職員には0.913月、Dの職員には0.875月を支給する。

割増支給の配分について原資月数と第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区分までの職員に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日の級が異なる職員については、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0.6875月とする。

勤勉手当は原資を0.4875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0.4875月プラス割増支給、第3区分の職員には0.4875月、第4区分の職員には0.4605月、第5区分のうちCの職員には0.4465月、Dの職員には0.4385月を支給する。

割増支給の配分であるが、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は、6月28日、金曜日とする。

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場合がある。

以上が、大阪市の動向を見据えたうえで、夏季手当についての回答である。

### **(大阪市従業員労働組合)**

ただ今、事務局長より、市従の2024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21日に市労連と大阪市において行われた「2024年夏期一時金」に関する第2回団体交渉の決着内容を踏まえたものと認識するところである。

あらためて、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、人事評価制度についてである。この間の交渉により、環境施設組合においても大阪市と同様に、絶対評価点と相対評価区分の「不整合」が解消されるなど、一定の改善が図られてきたと認識するところである。しかしながら、相対評価そのものが公務に馴染むものではなく、相対評価結果による一時金及び給与への反映については、組合員の納得が得られるものではないことから、行うべきではないとの指摘を、これまで繰り返し行ってきたところである。あらためて申し上げるが、人事評価制度の更なる改善に向けては、環境施設組合が、運営そのものを独自で行っていることから、主体性を持って対処すべき事項であり、相対評価に基づく給与及び一時金への反映については早急に見直すよう求めるとともに、これら人事評価制度に対する環境施設組合としての認識を示されたい。

また、給与制度改革以降、多くの組合員が最高号給付近に滞留し、昇給や昇格が出来ないといった厳しい現状が続いている。市従は、組合員が「働きがい・やりがい」をもって業務に精励できるよう、現在の給料表構造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繰り返し行ってきたところである。申し入れの際にも指摘したが、環境施設組合に働く市従組合員は、市民の快適な生活環境を守るため、日夜、現場の最前線で創意工夫を重ね、環境施設組合の職員としての誇りと責任をもって円滑な事業運営に努めてきたところである。

改めて申し上げるが、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・労働条件のさらなる改善を図るよう求めておく。

### **(環境施設組合)**

ただいま委員長から、「相対評価に基づく給与及び勤勉手当への反映」について指摘があ

ったが、まず、相対評価の給与反映については、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、今後も職員の士気の向上につながる制度となるよう、公平、公正性、透明性、客観性、納得性を確保し、職員の十分な理解が得られるよう改善を図っていく所存であり、指摘のあった点においても、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ては、大阪市の動向を見据えたいと、引き続き協議してまいりたい。

同じく、指摘のあった「昇給・昇格条件の改善を含めた総合的な人事・給与制度」については、令和2年度からは、技能職員が従事する職域において、業務主任を補佐する役割等を担う2級班員を必要に応じて設置し、また、令和4年度からは人事評価の給与反映を見直し、勤勉手当のメリハリを強めており、最高号給に滞留する職員の執務意欲の維持向上につながる取組みを実施するとともに、最高号給滞留者の執務意欲の維持向上という点も考慮したうえで、定年引上げに伴う昇給機会が生じる令和6年4月から号給の増設を行ってきたところであり、給与反映方法等を工夫することが、職員のやりがいや、ひいては市民サービスの向上につながるものと考えている。

環境施設組合としては、大阪市と同水準の勤務条件の確保を大前提とし、大阪市を始め各構成市と連携を図りながら、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。

### **(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。

先ほども指摘してきたところではあるが、環境施設組合に働く市従組合員においても、給与制度改革などの実施により給与水準は大きく引き下げられ、厳しい生活実態を余儀なくされている。そのような状況にあっても、質の高い公共サービスの提供をめざし、各現場で創意工夫を重ね、日夜、懸命に業務に励んできたところであり、環境施設組合で働く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も努めてきたところである。また、相対評価制度は、公平・公正な人財育成のための制度からは程遠く、公務に馴染むものではないことを繰り返し指摘をしてきたところであり、組合員の「働きがい・やりがい」を高めるためにも相対評価結果に基づく給与反映は早急に廃止し、人財育成に重きをおいた評価制度を構築するよう、改めて要請しておく。

さらに、総合的な人事・給与制度の確立について、本年度より、大阪市と同様に、8号給

の増設が行われたものの号給増設は一時的な対策であり、具体的な解決には繋がらないと認識するところである。そのような点も踏まえ、環境施設組合として、主体性を発揮したうえで、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改めて求めておく。加えて、2級班員制度については、受験資格の改善や拡充を行うなど、さらなる改善が図られるよう併せて求めておく。

最後に、環境施設組合として、市民が快適な生活を送れるよう、それぞれの現場において市従組合員が果たしてきた努力や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、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。

その上で、本日、環境施設組合より示された、2024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れば満足のものとは言えない点もあるが、市労連と大阪市との決着内容や、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。