

令和 7 年10月 6 日（月）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

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

【労働組合】

本日は、2025年賃金改定要求ならびに2025年度年末手当に関する要求について、市従として申し入れを行う。

（別添 賃金改定・年末手当要求書手交）

現在、ウクライナや中東情勢悪化の継続により、原材料価格やエネルギー価格の高騰を起因とする、必需品の物価高騰が長期化していることに加えて、米国による関税措置などが日本経済に深刻な影響を与え続けている。また、賃金の伸びが物価に届かず実質賃金はマイナスとなっていることから、国民生活そのものが圧迫されている。さらに、近年頻発する豪雨などの自然災害の影響もあり、社会的・経済的に不安定な状況が続いている。

このような中、政府は8月15日、2025年4～6月期の実質GDPについて前期比0.3%増、年率換算1%増で、5期連続のプラス成長であることを公表した。あわせて、米国の通商政策による景気下振れリスクや、物価上昇の継続による消費者心理の悪化が、景気を押し下げる要因となっていることも指摘している。

このように、不安定ながら景気は回復の兆しを見せているものの、貧困や格差は一層拡大していることから、社会保障の充実が極めて重要であり、安心と信頼できる社会的セーフティネットの確立が喫緊の課題となっている。また、今後の少子化・超高齢化社会を見据え、持続可能な社会保障制度の確立と、社会保障施策の実効性を高めるため、医療・介護・保育分野はもとより、すべての公共サービスに携わる人財の確保と処遇改善が一層求められている。

9月30日、大阪市人事委員会は、大阪市長と市会議長に対して、公民給与の比較方法を国と同様に企業規模を50人以上から100人以上に見直したうえで、本年4月時点の月例給については、民間が公務を12.653円、率にして3.10%上回っているとして、給料表の引き上げ改定と、一時金の支給月数についても0.05月分引き上げ、年間で4.65月分とする勧告を行った。

市労連は、同日行った人事委員会との交渉で、人事委員会から明らかにされた勧告結果は、職員・組合員の給与水準が大きく引き下げられてきたことを踏

まえると、当然のものとして受け止めることを表明し、比較方法の見直しについても、原則的な概念や客観的・合理的な根拠が示めされていないことから、今後の社会情勢の変化等によって、再度見直すことの無いように要請したところである。あわせて給料表の構造等については、昨年4月に号給増設がされたものの、一時的な対策であることを指摘し、執務意欲の観点からも、給与制度のみならず、55歳昇給停止の課題など、昇給・昇格条件等の改善を含めた人事・給与制度の構築を求めてきたところである。

また、多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備などについては、出産・子育てはもとより、超高齢化社会の到来を見据え、介護も含め誰もが不安なく働くことができる職場環境づくりや制度改善について、働きかけと対応を求めてきたところである。

環境施設組合に勤務する市従組合員も同様で、この間の給与制度改革等の影響により、給与水準が大幅に引き下げられ、多くの組合員が各級の最高号給付近に滞留している。さらに、長期にわたる新規採用の凍結により職員の高齢化が進み、限られた人員で業務を遂行せざるを得ない状況など、非常に厳しい賃金・労働条件に置かれている。

こうした状況は、定年引き上げや55歳昇給停止制度の影響も重なり、昇給できない期間がさらに長期化することとなり、組合員のモチベーション向上を阻害している。市従として、これまで再三にわたり指摘してきたところであるが、技能労務職給料表1級から2級への昇格条件の改善や、55歳昇給停止の見直しなど、市従組合員が「働きがい・やりがい」を持てる総合的な人事・給与制度を、早急に構築することを強く求めておく。

また、より効果的で実効性のある現業管理体制の確立や、組合員が持つ技術・技能・知識・経験を確実に継承するため、2級班員制度について十分な検証を行い、制度の充実・改善に向けた必要な措置を講じることを要請しておく。

この間、市従組合員は、環境施設組合の職員として、誇りと責任を胸に円滑な事業運営に努め、市民が安全で安心して暮らせる生活環境を維持しつつ、安定した廃棄物処理体制の構築と維持に尽力するとともに、取り巻く環境が厳しい条件下にあっても、日夜、現場の最前線で創意工夫を重ね、業務を遂行してきた。

このように、公共サービスの担い手として、質の高いサービス提供に努め懸

命に働く組合員の努力を、環境施設組合は雇用主として真摯に受け止めるように求めている。

以上を踏まえ、今回申し入れた「2025 年賃金改定要求」および「2025 年度年末手当に関する要求」について、労働協約に基づく労使合意を基本として、誠意ある交渉を行うよう強く求めている。

【環境施設組合】

ただ今、本年度の年末手当に関する要求及び賃金改定要求に関する申し入れを受けたところである。

当環境施設組合としても、職員の年末手当をはじめとした給与制度に関する勤務労働条件は、職員の生活だけでなく勤務意欲向上のためにも重要な課題であると認識しているところである。

職員の勤務労働条件については、大阪市と同水準を確保することとしていることから、大阪市の動向を見据えながら、引き続き誠意を持って交渉していきたい。

また、55 歳昇給停止制度の課題や 2 級班員制度についても、大阪市の動向を注視しながら、対応していきたい。

本日申し入れのあった本年度の年末手当に関する要求及び賃金改定要求について、真摯に交渉・協議を尽くしていきたいと考えており、後日あらためて回答する。

【労働組合】

ただ今、事務局長より、市従が申し入れた 2025 年賃金改定要求ならびに年末手当要求に対する認識が示された。

先程も指摘したところであるが、この間の給与制度改革などにより、給与水準が大幅に引き下げられてきたこととあわせて、多くの組合員が各級の最高号給付近に滞留している。年末手当については、組合員の生活に直結する極めて重要な課題であり、必需品の物価高騰が長期化していることに加えて、厳しい勤務環境など将来への不安を抱える組合員にとって、一時金に対する期待感も大きく、切実なものである。

これまで、市従組合員は、厳しい状況下にあっても、円滑な事業運営に努め、市民が安全で安心して暮らせる生活環境を維持しつつ「質の高い公共サービス」を提供するため、エッセンシャルワーカーとしての責任と誇りをもって、安定した廃棄物処理体制の構築と維持に尽力するとともに、日夜、現場の最前線で創意工夫を重ね業務を遂行してきた。環境施設組合として、これまで組合員が果たしてきた実績や努力をしっかりと受け止めるよう求めておく。

さらに、定年の引き上げにともない、60歳以降の給料月額が7割水準となったものの、それぞれの職務・職責に変わりはなく、組合員のモチベーションの維持・向上に多大な影響を与える結果となっている。そうしたことから、60歳を超える職員の給与水準についても早急に改善を行うよう求めておく。

また、環境施設組合においても採用が再開されているものの、これまでの長きにわたる採用凍結などにより、技術や技能が継承できないばかりか、組合員の平均年齢は依然として高く、限られた人財での業務運営にあたっていることから、勤務労働条件にも大きな影響を及ぼしている。

公共サービスの担い手として、より質の高い公共サービスを提供していくためには、技能職員の持つ、技術・技能、知識や経験は必要不可欠であり、改めて、さらなる人財の確保と育成、安定操業を行うため、継続した採用を行うよう求めておく。

最後に、組合員の勤務労働条件の課題の解決にむけては、労使における十分な交渉と合意が大前提であり、本日以降も、環境施設組合として主体性・自立性を堅持し、誠意をもって交渉・協議を行うよう求め、本日の交渉を終えることとする。