

令和4年3月4日(金)午後6時30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本交渉議事録

(環境施設組合)

給与改定に関しては、令和3年11月29日の小委員会交渉において、大阪市と同様に給料表の改定を行わないこと、期末・勤勉手当を本年度の12月期から年間0.15月引き下げを提案し、合意いただいたところである。

以降、その他の要求項目につきまして、引き続き協議を行ってきたところであるが、本日はこれまでの協議内容を踏まえ、「賃金改定要求」に対し回答する。

《回答書手交》

回答内容につきましては、お手元にお配りしています回答書をご確認いただくようお願いする。

(労働組合)

市従は昨年9月30日、環境施設組合に対して「2021年賃金改定ならびに年末手当に関する要求」を申し入れて以降、精力的に交渉を重ね、11月29日に行った小委員会交渉で、給与改定及び一時金について確認してきたところである。

ただ今、事務局長より「2021年賃金改定要求」における、残る課題について、この間の交渉・協議を踏まえたものとして、回答が示された。

これまで、環境施設組合に働く市従組合員の賃金ならびに勤務労働条件については、大阪市に準じたものとして取り扱われ、本日晒された残る課題についても市労連と大阪市の決着内容を踏まえたものと認識する。しかしながら、環境施設組合は独自で運営していることや職員のモチベーションの向上を図る観点からも、大阪市の水準を確保したうえで、独自性を発揮するよう、都度の交渉において、市従として指摘を行ってきたところである。

市従として、改めて数点にわたり環境施設組合の認識を質しておく。

まずは、給与水準の改善についてであるが、2012年の給与制度改革以降、多くの組合員が各級最高号給に到達し、昇給・昇格もできない状況に陥っている。現在の技能労務職給料表そのものが限界に達していることは明らかで、組合員が果たしてきた職務や職責を踏まえれば、早急に対応を講じるべきであり、この間の交渉においてそのことを再三指摘してきたところである。市従として1級から2級への昇格条件の改善に向けた協議を行う中、環境施設組合においても2級班員の設置が行われてきたところである。これまで市従が求めてきた内容からすれば、決して満足できるものではないが、市従として、一定の進展が図られたものと認識する。さらに、2級班員の制度そのものについては、今後も都度の検証を行い、受験資格など改善すべき点は改善するよう求めるとともに、引き続き、昇格条件の改善を行うよう要請しておく。

今後、定年が延長されることを踏まえれば、55歳昇給停止の影響もあって、多くの組合員が長期間にわたり、昇給や昇格が出来ない状況に陥ることが予測される。こうした実態を踏まえ、現在の給料表構造を改めたうえで、給与制度の改善に向けた抜本の見直しを行うべきである。昇給・昇格条件の改善を図るためにも、昇給停止そのものを見直すなど、環境施設組合として主体的に「総合的な人事・給与制度」を早急に検討し構築するよう、改めて強く求めておく。

次に、人事評価制度についてであるが、この間、環境施設組合に対しても相対評価については、多くの問題があることから制度そのものを、廃止するよう求めてきたところである。

先日、環境施設組合より「人事考課制度及び給与反映の改正について」提案が行われたが、制度の改正内容については、大阪市に準じたものであると認識する。これまでの評価制度と比べ、評価結果の給与反映については「相対評価区分に応じた昇給号給の適用を原則1年」としたことについては、生涯賃金への影響が一部考慮されたものであり一定の判断を行うこととする。しかしながら、懲戒処分でない文書訓告の取り扱いについて、一律に「勤務態度・規律性」が2.5点以下となる課題や、市従が再三求めてきた、絶対評価点が期待レベルに達しているにも関わらず、相対化することによって、下位区分に位置付けられる課題に対して

改善案が示されなかった点については不満の残るものであり、引き続き、制度の改善を求めるとともに、継続した交渉・協議を行うよう求めておく。

繰り返しになるが、公平・公正な人材育成のための制度とは程遠い相対評価制度について、制度そのものを廃止するよう市従として、再三求めてきたところである。環境施設組合においても、大阪市に準じるのではなく人材育成を目的とした評価制度にあらためるべきであり、引き続き改善を行うよう求めておく。そのうえで、環境施設組合として人事評価制度に対する考えを示されたい。

次に、通勤手当制度の見直しについてであるが、通勤にかかる職員の負担を軽減するとともに、より通勤実態に即した合理的な制度とすることを目的とした改正内容が示された。改正内容については、大阪市の改正を踏まえたものとなっており、現行制度と比べ、柔軟な対応が可能となることから一定の判断を行うこととする。しかしながら、「最安経路と比べて路線数が少なくなる場合」の特例が廃止されたことで、影響を受ける路線があることから、すべての職員が公平性を欠くことなく通勤を行えるよう、課題の解消はもとより、さらなる制度の改善に向け市従と交渉・協議を行うよう求めておく。

さらに、災害時における交通費の自費負担に関しては、迂回通勤による交通費を支給することが示されているが、災害時においては、通常とは異なる様々な状況が起きうる可能性がある。環境施設組合として、柔軟な対応が図れるよう要請するとともに、課題が生じた場合には改めて整理に向けた対応を求めておく。

パワーハラスメントの課題については、職場の人間関係や様々な要因が関連することから、迅速かつ慎重な対応が求められる。また、パワーハラスメントのみならず、職場におけるあらゆるハラスメント対策について、環境施設組合総体として取り組み、働きやすい職場環境の実現に向けた、さらなる改善を求めておく。

次に、休暇制度について、不妊治療にかかる休暇が有給で新設されるなど勤務条件の整備が図られたことは、一定理解できる内容ではある。しかしながら、市従として、休暇制度の運用にあたっては、プライバシーが保護されるよう十分配慮するとともに、これら休暇制度については実態に即した制度となるよう求めておく。また、育児にかかる職務免除について、廃止をとりやめ継続することとしたことについては、子育てと仕事を両立するため、懸命に努力する職員にとって

は極めて重要な問題であり、市従として、この間の交渉において制度の存続を求めてきたところである。今後も、社会的に求められる子育てや介護に関わる職免や休暇制度の充実を図るよう求めておく。さらに、病気休暇制度に関しては、国や他都市にはない、取得時の当初3日間が無給となる制度自体が問題であることは、市従として、以前より指摘してきており、改めて制度の見直しを行なうよう求めておく。また、休暇制度全般に関わることであるが、取得しやすい職場環境整備もあわせて要請しておく。

最後に、昨年11月に行った団体交渉において、事務局長より、技能職員の新規採用に関して、2023年度の実施を目途に大阪市と調整する旨の考え方が示されてきたところである。市従本部としても、都度の交渉において、市民生活に支障を来すことなく安定した焼却処理体制を構築することはもとより、これまで技能職員が培ってきた技術・技能・知識や経験を継承していくためにも、継続した採用を行うべきであると指摘を行ってきたところである。改めて、これらに対する認識を示されたい。

以上、市従の指摘に対して、改めて、環境施設組合としての認識を示されたい。

(環境施設組合)

ただ今、委員長から、いくつかの指摘がなされたところである。

まず、昇給・昇格改善を含めた総合的な人事給与制度の構築についてであるが、引き続き大阪市の動向を注視しながら、必要に応じて協議してまいりたい。

次に、技能労務職給料表1級から2級への昇格条件についてであるが、当環境施設組合としても、職員の職務意欲の維持・向上を図ることは必要と考えているところであり、昇格制度については、今後も大阪市の動向を見据え、引き続き協議してまいりたい。

次に、人事評価結果の給与反映についてであるが、相対評価は、能力と実績に基づき、頑張った職員に報いることができるものと認識しており、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。今後も大阪市の動向を見据えながら検証を行うとともに、必要に応じて協議してまいりたい。

次に、通勤手当制度の見直し並びに災害時の交通費の支給についてであるが、今後も課題が生じた場合には、必要に応じて協議してまいりたい。

次に、職場におけるハラスメント対策についてであるが、引き続き研修や啓発を通じて、パワーハラスメント等の防止に向けた取組を推進してまいりたい。

次に、休暇制度についてであるが、今後も大阪市の動向を見据えながら検証を行い、必要に応じて協議してまいりたい。

最後に、本環境施設組合の業務は、市民生活と密接に関係する業務で市民の快適な生活環境を確保するためにも、安全かつ安定したごみの処理・処分体制を構築することは必須であり、これまで技能職員が培ってきた技術や技能を継承するためにも、令和4年度には職員採用選考を実施することとし、必要経費を本年2月に開催した本組合議会において議決されたところである。

環境施設組合としましては、大阪市と連携を図りながら持続可能で安定した焼却・処理体制の構築を主体的に検討し、市民サービスの低下をきたすことのないよう、職員の勤務労働条件については、引き続き、誠意をもって交渉を行っていきたいと考えている。

以上である。

(労働組合)

事務局長より、先ほどの指摘に対する認識が示された。

例年申し上げていることではあるが、組合員の勤務労働条件にかかわる課題については、確定闘争の時期に限らず、通年的に継続して協議すべきものであり、課題の解決に向けては、環境施設組合としての誠意ある対応がなければ解決できないものである。

この間も指摘してきたが、環境施設組合に働く組合員の給与水準は、転籍する以前に行われた給与制度改革をはじめ、人件費削減などにより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。しかしながら、組合員はいかなる厳しい状況にあっても、より質の高い公共サービスを提供するため、昼夜を問わず業務に邁進している。

環境施設組合は、組合員のおかれている状況を踏まえ、組合員が「働きがい・

やりがい」をもって業務に精励できる、総合的な人事給与制度を構築するよう、市従として、改めて求めておく。

さらに、今後も、継続して協議すべき課題の解決に向けては、環境施設組合として真摯な姿勢と誠意ある対応を要請しておく。

また、新型コロナウイルス感染症については、より感染力の強いオミクロン株へ変異した影響による急激な感染拡大により、大阪においても「まん延防止等重点措置」が発令されるなど収束の兆しは、一向に見通せない状況となっている。その様な中であっても、環境施設組合に勤務する組合員は、日々の操業に支障を来すことなく、安定した公共サービス提供を行ってきている。そのことは、環境施設組合で働く組合員が、常に感染防止対策に取り組む努力を積み重ねてきた結果である。

環境施設組合においても、大阪市と同様に、様々な感染防止対策が講じられていると認識するところであるが、引き続き市民生活を守るためにも、感染防止に向けた取り組み強化と、職員が不安を抱えることなく安心して業務に従事できるよう、安全衛生面にも十分配慮するとともに、支部一所属での十分な連携のもと、職場環境のさらなる改善に向けた対策と対応をはかるよう求めておく。

最後に、職員の新規採用について、事務局長より、市民の快適な生活環境を確保することや、これまで技能職員が培ってきた技術や技能を継承するためにも、2022年度には職員選考試験を実施することが示された。繰り返しになるが、市従としても、職員の採用に関しては、将来にわたって安定した廃棄物行政を担える人財を確保していくためにも、技術や技能、さらに知識や経験を継承していくことが重要である。今後、より一層の環境保全・資源循環型社会の確立と市民の暮らしを守ることはもとより、自然災害、感染対策を想定した要員の確保に向け、環境施設組合として主体性を発揮した対応を行うよう求めておく。

その上で、本日示された「2021年賃金改定要求」に対する回答について、市従が求めてきた経過からすると不満な点はあるものの、市労連と大阪市における決着内容や、これまでの労使交渉経過を踏まえ一定判断することとし、本日の団体交渉を終了する。