

令和3年3月11日（木）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2年11月20日の小委員会交渉において、大阪市と同様に期末・勤勉手当について本年度の12月期からの期末手当を年間0.05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》

（環境施設組合）

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10月15日、環境施設組合に対して「2020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、交渉を重ねてきたところである。

本年においては、新型コロナウイルス感染拡大の影響に伴い、人事委員会による月例給に関する報告等が大幅に遅れ、大阪市と市労連での決着時期も例年よりずれ込んでいたことから、昨年11月20日に開催した環境施設組合との小委員会交渉では、一時金のみを確認を行ってきた。

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、基本的に大阪市に準ずるとはいえ、環境施設組合は独自で運営していることから、独自性を発揮するよう、この間の交渉でも、市従として指摘を行ってきたところである。本日は「2020年賃金改定要求」における、給与改定も含めた一時金以外の残る課題について、この間の交渉・協議を踏まえたものとして、環境施設組合より回答が示された。

その上で、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、月例給についてであるが、市労連と大阪市の決着内容通り、給料表の改定は行わないとの考え方が、環境施設組合より示された。

昨年の11月20日に行った、一時金に関する小委員会交渉でも指摘したが、この1年、コロナ禍における外出自粛などの影響によって家庭ごみが増加し、緊急事態宣言が発令されている中においても、市従組合員は自らが感染の不安を抱えつつ、社会生活を維持するためのエッセンシャルワーカーとして懸命に職務に奮闘してきた。こうしたことからすれば、本日、環境施設組合から示された回答内容は、大阪市の状況に準じているとは言え、一時金が引き下げられたことと合わせて、これまでの組合員の職責と努力を受け止めたものとは言い難く不満な内容である。

給料水準の改善については、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、一方で、平均年齢も高くなり昇給・昇格もできず、現在の給与制度そのものが限界に達していることから、早急な対応を講じるよう、この間の交渉でも再三指摘してきたところである。今後、55歳昇給停止の関係からも、より多くの組合員が最高号給付近に留まることが予測される。

こうした実態を踏まえ、改善に向けた抜本的見直しを行うなど、現在の給料表構造を改めたうえで、それに伴う昇給・昇格制度を図るためにも、昇給停止の解除はもとより、環境施設組合として「総合的な人事・給与制度」を主体的に構築するよう、改めて強く求めておく。

また、技能労務職給料表 1 級から 2 級への昇格条件の改善についてである。先ほども触れたが、給与制度改革の実施に伴い、多くの組合員が昇給や昇格ができない状況となっている。組合員が「働きがい・やりがい」をもてる給与制度を構築することは、結果として、安定した廃棄物行政の推進と市民生活の向上に繋がるものとする。

環境施設組合においても、今年度より 2 級班員が設置されているが、この内容に関しては、市従としても一定の進展が図られたものと認識するものである。しかしながら、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ことを、先の交渉でも指摘してきたところである。

環境施設組合として、技能労務職給料表 1 級から 2 級への昇格条件の改善に向け、現在の職場実態を踏まえ势力的に検討するとともに、主体的な取り組みを強く求めておく。また、2 級班員については、今後も都度の制度検証を行い、改善すべき点は改善するよう要請しておく。

次に、人事評価制度についてであるが、市労連は大阪市に対して、公平で公正な人材育成のための制度となるよう再三求めてきている。特に、相対評価に関しては、公務に馴染まない制度であることから労使合意には至っておらず、絶対評価と相対評価結果の乖離が大きく、職員の士気にも大きく影響を及ぼしている状況である。現在の評価制度では、絶対評価点が期待レベルに達しているにも関わらず、相対評価において、下位区分に位置付けられる課題が解消されていないことから、公平・公正な人材育成のための制度とは程遠い内容となっている。そのようなことは、環境施設組合においても同様であり、多くの問題である相対評価制度そのものを廃止するよう、これまで、市従として、強く求めてきたところである。

今回の環境施設組合からの回答において、そうした制度の在り方について、具体的な回答が明確に示されておらず、改善に向けた対応を図るよう求めておくとともに、改めて、人事評価結果の給与反映に対する環境施設組合としての考え方を明らかにされたい。

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たが、災害時においては、通常とは異なる様々な状況となる可能性があることから、柔軟な対応を要請するとともに、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員が関連することから、迅速かつ慎重な対応が必要である。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。

最後に、休暇制度について、不妊治療にかかる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が、市従としては、給与の取り扱いや取得日数等において不満な点も残ることから、より利用しやすい制度となるよう、改善が必要と考える。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。

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。

まず、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、必要に応じて協議していく。

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、協議していく。

次に、人事評価結果の給与反映についてであるが、昨年度、昇給号給数及び勤

勉手当の成績率の見直しを行ったところである。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いく。

次に、災害時の交通費の支給についてであるが、令和2年9月より台風の接近・上陸等に伴う運転要員確保に向けた運用を開始したところであり、今後、課題が生じた場合には、必要に応じて協議していく。

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いく。

最後に、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いく。

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、給与制度改革をはじめとした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、昼夜を問わずたゆまぬ努力を重ね、より質の高い公共サービスの提供に努めている。

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、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伴う対応については、環境施設組合におい

でも、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、感染の終息は見込めない状況となっている。

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、職場環境の整備に向けた対策と対応をはかるよう求めておく。

その上で、本日示された「2020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、決して満足できる内容ではないが、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たものとして、一定判断することとし本日の団体交渉を終了する。