

令和8年2月25日(水)午後5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B

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

(環境施設組合)

給与改定に関しては、令和7年11月19日の交渉において、大阪市と同様に給料表等を令和7年4月1日に遡及して引き上げ、期末・勤勉手当についても年間で0.05月分を引き上げる事などを提案し、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いて、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」に対する回答を行う。

《事務局長から委員長へ回答書を手交》

回答内容については、お配りしています(「2025年賃金改定要求に対する回答」)回答書をご確認願いたい。

(労働組合)

市従は昨年の10月6日、環境施設組合に対して「2025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19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。

その上で、事務局長より「2025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、大阪市の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ところである。市従として、これまでも申し上げてきたが、環境施設組合の運営そのものは、大阪市から独立して

行っていることや、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、独自性と主体性を発揮し対応が図られるよう、これまで指摘を行ってきたところである。

その上で、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。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滞留し、昇給・昇格できない状況が続いており、現在の給与制度そのものが限界に達していることは明らかである。コロナ禍での対応や、これまで組合員が果たしてきた職務や職責と努力を踏まえれば、早急に対応を講じた上で改善を行うべきとの指摘を、繰り返し行ってきたところである。

これまでも申し上げてきたところではあるが、組合員が「働きがい・やりがい」を持てる給与体系に改めることはもとより、技能労務職給料表1級から2級への昇格条件の改善を行うよう改めて求めておく。

加えて、定年年齢の引上げにより、多くの組合員が55歳以降の長期間にわたって、昇格しても昇給ができない状況にあっている。さらには、1級の最高号給で60歳に達して7割水準となった職員の給料月額が、再任用職員の給料月額を下回ることから、現在の給料表構造を改めた上で、給与制度の改善に向けた抜本的見直しを行うべきとの指摘も行ってきたところである。

環境施設組合においては、大阪市に準じて8号給の号給増設が行われてきたところではあるが、55歳以上の職員には、人事評価で上位区分とならない限り反映されず、54歳以下の職員についても、数年後には再び最高号給に到達することから、号給の増設は一時的な対策であり、抜本的な解決にはつながらないと認識するところである。

市従として、環境施設組合に働く組合員にとって「働きがい・やりがい」を持つことのできる給与制度を構築することが、安定した廃棄物行政の推進と、市民生活の向上につながるものと考えます。そのようなことから、給料表構造と昇給・昇格条件の改善を図ると同時に、55歳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、改めて求めておく。

次に、諸手当の改善についてです。

通勤手当について、大阪市に準じ2026年4月1日より交通用具を使用し、その駐車場代を常時負担している職員に対して、月額上限5,000円の通勤手当を支給するとの認識が示された。様々な事情によりやむを得ず交通用具を利用している職員にとって、近年の物価高騰の影響による駐車場等の負担は大きいことから、一定の改善が図られるものと認識するところである。

一方で、自転車利用については支給対象外であることから、今後の市労連と大阪市との交渉等を踏まえつつ、施設組合として柔軟な対応が図られるよう求めておく。

また、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が支給されているが、災害時においては、通常とは異なる様々な状況が起りうる可能性があることから、柔軟な対応が図られるよう要請するとともに、課題が生じた場合には改善に向け誠意をもった対応を行うよう求めておく。

次に、2級班員の受験資格についてであるが、昨年11月19日に行われた小委員会交渉において、大阪市と同様に、在職10年から5年に短縮され、2026年度から実施すると認識が示されてきたところである。

これまで、2級班員への受験資格を得るにあたり、10年という期間は、採用が再

開された状況を踏まえれば、現業管理体制の構築にも大きく影響するだけでなく、受験を希望する組合員にとってもモチベーションの維持・向上に影響する課題であったが、示された回答により一定の前進が図られるものと認識するところである。今後も、制度を設置してきた経過を踏まえ、受験資格の改善はもとより、制度そのものについて都度、検証を行った上で、継続した交渉・協議を行うよう求めておく。

次に、人事評価制度についてであるが、相対化による人事評価制度は、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。こうした中、環境施設組合においても、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「不整合」が解消されてきたものの、制度そのものには多くの課題があることから、相対評価制度を廃止するよう求めてきたところである。

繰り返しになるが、市従として、公平・公正な人財育成のための制度とは程遠い、相対評価制度そのものの廃止を求めるとともに、制度の改善に向けては、継続した交渉・協議を要請しておく。加えて、人財育成を目的とした評価制度に改善していくことが重要であると認識するところであるが、環境施設組合としての認識を示されたい。

次に、ハラスメントの課題についてであるが、職場の人間関係や市民対応など、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「大阪市ハラスメントの防止等に関する指針」が新たに策定されていることから、労働施策総合推進法改正の趣旨を十分に踏まえた上で、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

向けた改善を求めておく。

また、定年年齢の引上げにより、組合員の高齢化が一層進んでいることから、高齢層職員の働き方については、体力的に厳しくなると危惧するところである。環境施設組合に働く技能職員の業務実態を十分に踏まえ、誰もが65歳まで安全で安心して働くことができる職場環境の整備と課題の解決に向け、誠意をもって交渉・協議を行うよう要請しておく。

最後に、人財の確保についてである。

市従は、これまでも指摘を行ってきたが、市民生活に支障を来さないよう、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ことが重要であると認識している。

環境施設組合における技能職員の採用については、新規採用が継続されているところであるが、自立性と主体性を発揮した上で、今後も優秀な人財を確保するために、より良い賃金・勤務労働条件の構築に努めるよう、強く求めるところである。

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、いくつかの指摘があった。

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は、給料表については、最高号給に滞留する職員の執務意欲の維持向上という点も考慮し、号給の増設を令和6年4月に実施してきたが、引き続き大阪市の動向を注視しながら、必要に応じて協議する。

次に、2級班員の受験資格の改善については、令和2年度から現業管理体制の強化を図るため、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て

おり、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おり、受験資格の見直しを令和8年度から行う予定としている。引き続き、技能労務職給料表1級から2級への昇格条件については、大阪市の動向を見据え、検討していく。

次に、人事評価制度については、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制度の透明性を確保しつつ、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は、今後も課題が生じた場合には、必要に応じて協議する。

次に、職場におけるハラスメント対策については、引き続き全職員を対象にした職場研修や啓発を通じて職員の意識向上を図るとともに、相談窓口の設置などパワーハラスメント等の防止に向けた相談体制など働きやすい職場環境の整備等に取り組んでいく。

次に、高齢層職員の働き方については、選択肢の幅を広げるため、定年前再任用短時間勤務や高齢者部分休業などの制度を導入しており、引き続き、安全衛生や健康に配慮しながら安心して働き続けるための職場づくりについて継続して協議していきたい。

次に、各種休暇制度については、大阪市と同様に仕事と子育て等が両立できるような適切な職員の勤務労働条件の確保について努めたいと考えているので、よろしく願います。

今後も国や大阪市の動向を見据えながら検証を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた柔軟な働き方の推進に取り組み、必要に応じて協議してまいります。

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、必要な人財の確保と技能職員の年齢構成の適正化を図るため、令和5年度から計画的に職員採用を実施している。

また、新規採用職員に対しては、複数年かけて様々な知識と経験を習得していくなど、技術や知識の継承、維持、向上が図れるよう研修を行ってまいらる。

いずれにしましても、環境施設組合としては、大阪市をはじめ各構成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いたいと考えているのでよろしくお願いする。

(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。

この間も指摘してきたところではあるが、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。賃金をはじめ勤務環境が厳しい状況にあっても組合員は、より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、日夜業務に励んでおり、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。

こうした状況を踏まえ、組合員が「働きがい・やりがい」を持って業務に精励できるよう、環境施設組合として自立性・主体性を発揮し、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、真摯な姿勢と誠意ある対応を要請しておく。

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の確保や、技能職員の年齢構成の適正化を図るためにも、計画的な職員採用を実施していくとの認識が示された。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の確保はもとより、市従組合員が培ってきた技術・技能・知識や経験を、後の世代へ継承していくことが重要であると認識している。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当然であるとの認識のもと、さらなる人財の確保と安定操業に向け、継続した採用を行うよう環境施設組合として主体性を発揮した対応を求めておく。

その上で、本日晒された「2025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満足の出来るものとは言い難い点もあるが、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一定判断することとし、本日の団体交渉を終了する。