

令和5年3月2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代行以下との本交渉
議事録

(環境施設組合)

給与改定に関しては、令和4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等を令和4年4月1日に遡及して引上げ、期末・勤勉手当についても本年度の12月期から年間0.1月引き上げを提案し、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」に対し回答する。

《回答書手交》

回答内容については、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16日、環境施設組合に対して「2022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「2022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ところである。これまでも申しあげてきたところではあるが、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。

そのうえで、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到達し、昇給・昇格もできない状況となっている。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り、この間のコロナ禍における組合員が果たしている職務や職責と努力を踏まえれば、早急に対応を講じるべきであるとの指摘を、再三にわたり行ってきたところである。

さらに、今後の定年年齢の引き上げを踏まえると、多くの組合員が長期間にわたって、昇格しても昇給が出来ない状況に陥り、さらには、7割水準となった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うえで、給与制度の改善に向けた抜本的見直しを行うべきである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も、大阪市と同様に、2024年4月より、8号給の号給増設および2級班員の上限号給を5号給引き上げるとの認識が示された。しかしながら、数年後には、再び多くの組合員が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、具体的な解決には繋がらないと認識するところである。あらためて、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、改めて強く求めておく。

次に、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。環境施設組合においても2020年度より2級班員が設置されてきたところであるが、組合員にとって「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。そうした事からも、2級班員の制度については、今後も都度の検証を行い受験資格などの改善を行うなど、さらなる、昇格条件の改善に向け勢力的に検討するとともに、主体

的な取り組みを行うよう強く求めておく。

次に、人事評価制度についてであるが、この間、環境施設組合においても相対評価による給与反映が行われてきたところである。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すなど、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。

そうした状況の中、今年の団体交渉において、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、人事評価結果の給与反映については、生涯賃金への影響を考慮した改正内容であったことから、一定の判断を行ってきたところである。しかしながら、これまで市従が求めてきた、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評価において、下位区分に位置付けられる課題に対する改善案が、依然として示されないことは不満の残るものである。市従として、相対評価の廃止を求める立場に変わりはないが、人事評価制度の改善に向けては、引き続き、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・公正な人財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べきと認識するところである。環境施設組合においても、大阪市に準じるのではなく人財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。

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、柔軟な対応が図ら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行うよう求めておく。

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。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。

また、高齢期の働き方については、今後の定年年齢の引き上げを踏まえると、組

合員の高齢化が一層進むこととなり、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。

次に、休暇制度についてであるが、環境施設組合においても大阪市と同様、不妊治療にかかる休暇が出生サポート休暇として新設され、より取得しやすい制度となるなど勤務条件の整備が図られてきたところである。引き続き、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、治療に必要な日数の取得が可能となるよう改善を行うよう求めておく。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、男性の育児休業等の取得促進も含め、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の整備についても、あわせて要請しておく。

最後に、職員の採用については、本年4月1日からの採用に向け手続きが進められているところである。市従としても、都度の交渉において指摘を行ってきたが、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事が重要であると認識している。環境施設組合として、自立性と主体性を発揮した上で、今後も継続した採用を行い、必要な人財の確保に努めるよう強く求めるとともに、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、委員長代行から、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、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、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、最高号給に滞留する職員の職務意欲の維持向上につながる取組みを実施しているところであり、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。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、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の整備等に取り組んでまいりたい。

次に、高齢期の働き方については、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することで、高齢期の働き方について選択肢の幅を広げることにつながると認識しているところであり、制度導入後は、運用実態の注視・把握に努めていくこととし、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、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することとし、当面は5名程度の採用を予定しているところである。

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してまいりたい。

環境施設組合としましては、大阪市を始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、転籍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、日夜、業務に邁進している。

こうした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よう、環境施設組合として自立性を発揮し主体的に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、国内での感染拡大から3年が経過

する中、現在、感染者数は減少しているものの、明確な治療方法や治療薬が開発された訳ではなく収束の兆しは、依然として見通せない状況となっている。

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の強化と、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の確保や、技能職員の年齢構成の適正化を図るためにも、2023年度から計画的に職員採用を実施し、当面は5名程度の採用を行っていくことが示された。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の確保はもとより、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と認識するところである。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当然であるとの認識のもと、自然災害及び感染症対策に対応出来得る業務執行体制の構築に向け、さらなる要員の確保を行うよう、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「2022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。