

## 大阪市従業員労働組合との交渉議事録

### 技能職員の勤務労働条件等について

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

日時 平成28年10月12日(水)午後6時30分

場所 環境施設組合 会議室B

(組合)

本日は、2016年賃金改定要求及び2016年度年末手当に関する要求、ならびに2016自治労現業統一闘争に関する要求について、市従として申し入れを行ってまいりたい。

まず、2016年賃金改定要求ならびに年末手当要求について申し入れを行ってまいりたい。

現在、日本の景気動向は、依然として先行き不透明な状況にあり、貧困と格差の拡大、不安定・低賃金労働者の増大など深刻な社会状況となっている。

こうした課題を克服していくためには、非正規労働から正規労働への移行と就労支援対策の拡充、最低賃金の引き上げなどによる国民生活の底上げ、社会的セーフティネットの確立などが求められている。

8月8日、人事院は、本年の官民較差に基づき、3年連続して月例給と一時金を引き上げる勧告を行った。多くの政令市においても月例給及び一時金ともにプラス勧告となっている。

大阪市人事委員会は、9月21日、給与改定について、月例給の公民較差578円、率にして0.15%を引き上げることや、期末・勤勉手当の支給月数を0.10月分引き上げ、扶養手当のあり方については、民間や他都市の動向も勘案しながら検討することが必要であるとの報告及び勧告を行ったところである。

また、技能職員の給与水準については、現在、市長から依頼を受けて、民間における本市技能労務職員に相当する職種の従業員の給与等の状況を調査中として、調査完了後、その結果を集計・分析の上、成案を得られた段階で報告を行っていく旨を言及している。

市労連は、勧告に際し、とりわけ月例給にかかわる勧告内容について、較差こそ

小さく不満であるものの、当然の結果として受け止めるとしたが、「給料月額の減額措置」については、組合員の給与に大きく影響を与えていることから、即時終了を明確に言及すべきと人事委員会の姿勢を質してきた。さらに、技能職員の給与水準について、調査・分析を行い、報告を行うことは、人事委員会が中立機関としての公正性を欠き、職責を逸脱していると追及してきたところである。

10月7日市労連は、大阪市に「2016年賃金確定要求」を申し入れ、2016賃金確定・年末一時金闘争を具体的に推進する。

市従としても、組合員の生活を守るため、市労連に結集して2016賃金確定・年末一時金闘争に取り組む決意である。

この間、市従は、大阪市に対して、「給与制度改革」に伴う技能労務職給料表1級から2級への昇格条件の改善や、「給料月額の減額措置」を即時中止するよう要求してきた。

環境施設組合においても、大阪市の勤務労働条件を踏襲し、「給料月額の減額措置」を実施するなど、給与水準を大幅に引き下げており、市従組合員の労働意欲の喪失、士気の低下を招いている。

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を行うとともに、「給料月額の減額措置」については、直ちに終了するべきである。

市従組合員が「働きがい・やりがい」を持てるような総合的な人事・給与制度を確立するよう強く求めておく。

現在、環境施設組合に働く市従組合員は、勤務労働条件が低下する状況にあっても公共サービスの低下を来すことなく昼夜、各現場で創意工夫を重ね、公共サービスの担い手としての自覚と誇りと責任を持ち、円滑な事業運営に努めている。

環境施設組合は、こうした市従組合員の実状を十分認識するとともに、ただ今、申し入れた「2016年賃金改定要求」及び「2016年度年末手当に関する要求」内容について真摯に受け止め、独自性と主体性を発揮し、労働協約に基づき、労使合意を基本に誠意をもって交渉を行うよう求めておく。

(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要求をお受けしたところであります。当環境施設組合といたしましても、年末手当は職員の生活

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す。

職員の勤務労働条件につきましては、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、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。

本日、申し入れのありました本年度年末手当に関する要求及び賃金改定要求に関する要求につきましては、真摯に交渉・協議を尽くしてまいりたいと考えており、後日あらためて回答させていただきたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

(組合)

それでは次に、「2016 自治労現業統一闘争に関する要求」について申し入れを行ってまいりたい。

自治労は、2016現業・公企統一闘争を産別統一闘争として「現場力を活用した質の高い公共サービスの確立と地域住民との協働関係の構築」を基本目標に掲げ、必要な人員確保と賃金・労働条件の改善をめざすため、個別の具体取り組み指標を設定し、全国で闘争体制の強化を図ることとしている。

また、廃棄物行政について自治労は、廃棄物の適正処理や安定した処理体制の確立と地球規模での環境保全を視野に入れた真の循環型廃棄物行政の構築をめざすとともに、自治労現業評議会が提起する「災害時における現業職員が力を発揮するための5つの提言」に基づき、地域防災計画や職場での防災体制策定に反映させる取り組みを進めるとしている。

市従として、こうした自治労の基本目標に基づいた、個別具体の13項目の要求内容について、いくつか環境施設組合の現時点での考え方を求めておく。

まず、「廃棄物の処理及び清掃に関する法律及び災害対策基本法の一部を改正する法律（以下改正法）」の制定により、国、都道府県、市町村及び民間業者は、平時から災害時の備えを実施することで、大規模災害発生時においても切れ目なく災害対策を実施・強化するものとなっている。

市従は、改正法に基づき、環境施設組合として、廃棄物の適正処理や安定した処理体制の確立、多発する自然災害から市民・住民の生命と財産を守るため、人材・機材を備えた基盤強化をはかり「直営体制」を基本とした業務執行体制を構築する

よう強く求めておく。

次に、業務実態に基づく適正な要員配置についてであるが、各職場では、高齢化が進み、平均年齢が高くなり、ひいては、職場・組織が活性化できず、人と人とのつながりや人材育成にも支障を来している。

これまで、環境施設組合の職員が現場労働で築き上げてきた技術・技能の継承が途絶えるなど、その時代に求められる「質の高い公共サービス」の提供に大きな影響を及ぼす状況となっている。あらためて、新規採用を行うよう強く求めておく。

また、2017年度の要員配置についてであるが、組合員の勤務・労働条件を変更する場合は、労使合意を前提に、交渉事項として誠意を持って対応し、労使間での十分な交渉・協議を尽くすよう求めておく。

一方、2012年度に実施された「給与制度改革」により、職務給の原則に基づく給料表体系が崩れている。こうした実態から、市従組合員は、インセンティブも働かず、モチベーションの低下を招いているのは事実である。

環境施設組合として、市従組合員が「働きがい・やりがい」を持てるよう技能労務職給料表1級から2級への昇格条件を改善するなど、人事制度と給与制度は一体のものとして確立するべきである。このことについて、環境施設組合の認識を質しておく。

次に、再任用制度についてであるが、今年度からの年金支給開始年齢が62歳に引き上げられたが、雇用と年金の接続を図ることは重要な課題である。組合員が定年退職後、年金支給開始までの生活に、不安を覚えることなく職務に専念できるよう、再就職を希望する全職員の雇用確保をはかるとともに、職員の業務実態を十分ふまえた高齢者雇用制度を構築するべきである。このことについて、環境施設組合の考えを示されたい。

次に、労働安全衛生体制の充実・強化である。市民・利用者の視点に立った「質の高い公共サービス」を提供していくためには、環境施設組合に働く市従組合員の安全、健康保持・増進と快適な職場環境の確立に向けた労働安全衛生管理体制の充実・強化は極めて重要な課題である。今後の労働安全衛生対策について、環境施設組合側の考え方を明らかにされたい。

さらに、こころの健康対策についてもより一層の充実・強化が必要であると考えているところであり、使用者責任において取り組まれるよう求めておく。

(環境施設組合)

ただ今、委員長から、「技能職員の勤務労働条件等について」の交渉申入れといたしまして、現業統一闘争に関する要求書を受けたところではありますが、それにかかわって、現時点の考えをお示しいたします。

当環境施設組合におけるごみの処理処分事業は、市民の快適な生活環境を維持するうえで欠かすことのできない非常に重要な業務であり、業務に従事していただいている職員の方々の不断の努力によって支えられているものであると認識しております。また、災害対策につきましては、大規模災害（震災）発生時対応マニュアルを本年度中に策定することとしており、引き続き充実強化を図ってまいります。

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ります。技能労務職給料表2級については、業務主任への任用を伴うものであり、その選考にあたっては、「技能職員主任選考基準」に基づき、能力・実績を勘案した上で、適材適所の観点から任用を行っているところであります。

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、大阪市の動向を見据え、皆様方と協議してまいりたいと考えております。

「雇用と年金の接続」について、今年度から62歳に年金支給開始年齢が引き上げられたことから、職員が無年金期間の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備することは必要であると考えており、当環境施設組合においても、再任用制度により対応することとしております。ただし、再任用に関する具体的な要件については、勤務成績が良好であり、任用する職の職務遂行に必要な知識・経験を有し、公務内の職務を遂行できると認められる者の中から、選考により任用することとさせていただきます。

なお、再任用職員の勤務労働条件に関することは、大阪市の動向に注視しつつ、協議してまいりたいと考えております。

次に、労働安全衛生についてであります。職員の安全衛生対策を適切に講じることは、円滑な事業運営にも寄与するものであり、法令順守の観点から、また、公務災害を未然に防止するという観点から取り組みを進めてまいりたいと考えております。また、こころの健康対策についても、皆様方と協議・検討してまいりたいと

考えております。

いずれにいたしましても、本日お受けした要求書の内容については、勤務労働条件に関わる交渉事項について確認を行い、それらについて、改めて回答したいと考えており、あわせて、次年度の要員配置に伴う職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

(組合)

ただ今、環境施設組合より、市従の指摘に対する現時点の考え方が示されたところである。

現在、市従組合員は、勤務労働条件が低下する状況にあっても、公共サービスの低下を来すことなく、昼夜、各現場で創意工夫を重ね、環境施設組合の職員としての自覚と誇りを持ち、円滑な事業運営に努めている。

環境施設組合は、こうした市従組合員の役割と実績を十分認識するとともに、コスト論を優先した事業運営ではなく、環境保全・資源循環型社会に向けた取り組みや、災害対策などを推進し、廃棄物行政にかかる公的役割と責任を果たすため、「直営体制」を基本とした持続可能で安定した焼却・処理体制の確立を求めておく。また、大規模災害（震災）発生時の対応マニュアルを本年度中に策定することが示された。繰り返し申し上げるが、災害対策は、平時より、人材・機材を備えた基盤強化が重要であることから、「直営体制」を基本に、災害対策にむけた一層の充実・強化を求めておく。あわせて、市従組合員が「働きがいとやりがい」をもって業務に精励できる職場環境づくりと、勤務労働条件を改善するよう強く求めておく。

ただ今、申し入れた「2016自治労現業統一闘争に関する要求」については、環境施設組合として、独自性と主体性を発揮し、労働協約に基づき、労使合意を基本に誠意をもって十分な交渉を行うよう求めておく。

さらに、本日の交渉以降、職場実態に応じた勤務労働条件については、関係する「大阪市職従環境事業局支部協議会」と誠意をもって十分な交渉・協議を行うよう強く求めておく。