

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30年1月25日(木)午後6時30分

場所 環境施設組合 会議室B

(環境施設組合)

給与改定に関しましては、12月5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0.1月引き上げを提案し、合意いただいたところでございます。

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ございますが、本日はこれまでの協議内容を踏まえ、「賃金改定要求」に対する回答をいたします。

内容については総務課長から説明いたします。

(環境施設組合)

それでは、回答内容についてご説明いたします。なお、要求内容の読み上げは省略させていただきます。

1点目の「給料表」につきましては、平成29年12月5日に「平成29年度給与改定等について」として改定を行わないことを提案したとおりでございます。

2点目の「諸手当」のうち「住居手当」につきましては、平成21年、国において自宅にかかる手当が廃止され、また、地方公共団体においても廃止を基本として見直しを行うこととする総務省からの通知が出され、大阪市においても平成24年8月から廃止したところでございます。

「扶養手当」につきましては、大阪市の状況を踏まえて、「扶養手当制度の改定について」として別途の交渉を持たせていただいているところでございます。

「通勤手当」につきましては、平成28年4月1日に認定基準の見直しを行ったところであり、引き続き制度内容について十分な検証を行うとともに、必要に応じて協議を行ってまいります。

「地域手当」につきましては、本給繰り入れを行うことは困難でございます。

「退職手当」につきましては、12月5日に「退職手当制度の改定について」として提案したところですが、今般国と大阪市において退職手当の支給率が引き下げられたことを踏まえ、別途お示しした通り、平成30年4月1日以降の退職者から、退職手当の基本額に係る支給率を引き下げることといたします。

3点目の「初任給基準」につきましては、引き続き大阪市の動向を注視しつつ、検討してまいります。

4点目の「格付・昇格・昇給基準」につきましては、まず、格付基準についても、引き続き大阪市の動向を注視しつつ、検討してまいります。

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は、業務主任への任用を伴うものであり、能力・実績に基づき適材適所の観点から任用を行っているところであり、当環境施設組合としても、職員の職務意欲については重要であり、今後とも、職員の士気高揚といった観点から大阪市の動向を見据え、課題認識を持ちながら、皆様方と協議し対応いたします。

事業担当主事の3級への昇格条件の改善につきましても、大阪市の動向を見据え、引き続き研究・検討してまいります。

休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整につきましては、国等の制度を鑑みて一定の措置を講じているため改善は困難でございます。

5点目の「人事評価制度」につきましては、人事評価の給与反映については、職員基本条例においても、「人事評価の結果は、任用及び給与に適正に反映しなければならない。」としており、さらには「昇給及び勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない。」と規定しております。これに関しては、人事評価結果を活用しつつ給与反映方法等を工夫することが、頑張っている職員に報いることであり、その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おります。

今後とも職員の士気の向上につながる制度となるよう、制度検証を積み重ねてまいります。

また、勤勉手当制度においては、大阪市の原資月数の改定を踏まえ、平成29年12月5日に「平成29年度給与改定等について」として回答したとおりです。また、勤勉手当の支給月数の計算について、現在大阪市において見直しが検討されており、

引き続き大阪市の動向に注視してまいります。

6点目の「昇給制度」につきましては、最高号給到達者に対しての昇給反映は、現行の給与制度では、改善を図ることは困難でございます。

7点目の「夜間勤務手当及び超過勤務手当（深夜超勤を含む）の支給率」につきましては、大阪市が他都市と同水準であることを踏まえると、改善を図ることは困難でございます。

8点目の「労働時間の短縮」につきましては、年間総労働時間の短縮については、超過勤務時間の縮減に向け取り組んでいるところでございます。今後も、使用者の責務として適正な勤務時間管理の徹底に努めるとともに、引き続き総労働時間の縮減に向け取り組んでまいります。

9点目の「職員の分限処分」につきましては、地方公務員法や職員基本条例の趣旨に従い、公務能率の維持及びその適正な運営の確保が図られるよう評価の内容や勤務実績等を踏まえ、総合的に勘案のうえ、適切に対処してまいります。

10点目の「失職に関する分限の基準」につきましては、大阪市や他都市の状況、これまでの総務省の見解や地方公務員法の趣旨からして、特例を定めることは困難でございます。

11点目の「その他」のうち、「職員の福利厚生」につきましては、職員の士気の高揚や勤労意欲の向上を図る観点からもその果たす役割は重要であると認識しております。福利厚生の実施にあたっては、時代の要請にあった、適切かつ公正なものとなるよう、絶えず見直しを図ることが重要であり、地方公務員法第42条の趣旨を踏まえ、職員の心身の健康の保持増進、生産性・能率の維持向上、労働作業環境の整備、家庭生活の安定等を目的として福利厚生施策を実施してきたところでございます。職員の士気の高揚や勤労意欲の向上を図りつつ、職員がその能力を十分に発揮し、安心して公務に専念できる環境を確保し、市民に対する良質な行政サービスの維持・向上につながるよう、引き続き、時代にあった福利厚生施策に取り組んでまいります。

休職者の給与につきましては、平成29年2月に大阪市職員共済組合の傷病手当金附加金の廃止があったという事情はあるものの、大阪市と同水準の措置を講じており、支給期間の延長及び支給率の改定は困難でございます。復職支援事業につきましては、引き続きその充実・強化に取り組んでまいります。休職者のうち心の健康

問題による休職者の占める割合が依然として高い状況下において、メンタルヘルス対策は積極的に取り組むべき重要な課題であると認識しており、メンタルヘルスの対策としては、職員にストレスチェックを実施し、トータルカウンセリングプログラムを設置するなど積極的に取組んできたところでございます。引き続き、職員相談事業や啓発活動、早期発見や適切な対応に向けた職員への教育・研修等、心の健康づくり対策に計画的に取り組む、一層の充実を図ってまいります。

また、心の健康の保持・増進、円滑な復職支援事業実施の観点からも職場環境改善は重要であることから、ラインケア研修等の機会を通じて、その意義や具体的な取り組み方を示し、各職場の安全衛生委員会等においても問題点の把握や協議ができるよう、今後一層支援してまいります。

パワーハラスメント並びにセクシャルハラスメント等の対策につきましては、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ます。

「休暇制度等、職員の勤務労働条件」につきましては、今後も国や大阪市や他都市、民間状況の動向を踏まえ、仕事と子育て等が両立できるよう、適正な職員の勤務労働条件の確保に努めてまいります。

「再任用制度」につきましては、「雇用と年金の接続」を図るため、再任用職員要綱に基づき、退職前の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、選考による任用を実施することとしており、引き続き業務実態を踏まえた対応をしてまいります。

「職業生活と家庭生活の両立支援策」につきましては、育児休業の取得要件の緩和、育児短時間勤務制度の導入、子の看護休暇の対象範囲の拡大、時差勤務制度の導入、介護休暇の分割取得、介護時間の新設など休暇・休業制度の整備に努めております。引き続き、国・大阪市・他都市の動向を踏まえ、必要に応じて諸制度の改善に努めてまいります。

12点目の職員の勤務労働条件につきましては、引き続き、大阪市の動向も見据えながら協議のうえ、誠意をもって対応してまいりたいと考えております。なお、これまでご指摘のあった「給料月額減額措置」ですが、課長級以下の職員については本年度末をもって終了いたします。

以上でございます。

(組合)

市従は、昨年10月12日に申し入れを行い、以降、事務折衝を重ねながら、12月5日の小委員会交渉では、給与改定及び一時金について確認してきた。

本日は、「2017年賃金改定要求」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。環境施設組合に働く市従組合員の賃金及び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てきた。本日は示された賃金改定内容についても、市労連と大阪市の決着内容を踏まえたものである。改めて指摘しておくが、基本的に大阪市に準ずるとはいえ、別で運営していることから、環境施設組合として、独自性を発揮すべきである。

その上で、幾つかの点について、環境施設組合の考え方を質しておく。

まずは諸手当についてであるが、環境施設組合より、「扶養手当制度改定について」大阪市の状況を踏まえ、別の場で交渉していることが示された。

市労連は、この間、扶養手当制度の改定について、国に準じた拙速な見直しを行わないよう求めてきており、1月9日の団体交渉では、経過措置を1年延長したものの、国と同水準であることに不満が残るとし、今後、改善すべき点があれば、都度必要な協議を行うよう指摘し、確認してきたところである。

環境施設組合においても、大阪市の状況を踏まえたものとして「扶養手当制度の改定について」を示しているが、安易に国や大阪市に準ずることなく、拙速な見直しは行うべきでないと認識しているが、環境施設組合としての考えを示されたい。

次に退職手当制度の改定についてである。

環境施設組合は昨年12月5日の小委員会交渉で、「退職手当制度については、基本的に国・大阪市と同様の内容としていることから、支給率の最高支給率を1.881引き下げ47.709とすることとし、実施時期についても国・大阪市と同様に平成30年1月1日としたい」との内容を示され、本日、実施日については、大阪市と同様2018年4月1日とする修正提案が示された。

「退職手当制度の改定について」市労連は、この間の交渉において、退職手当制度は勤続報償的性格を持ち賃金労働条件の一環であるとの指摘を行い、ラスパイレス比較においては、政令指定都市の中で大阪市が最も低いことから、国に準じた安

易な見直しは行わないよう求めてきた。

環境施設組合においても、そのことは同様であり、退職手当制度を見直すことは、年金支給開始の延伸なども踏まえると、組合員の退職後の生活に大きく影響することから、安易に大阪市に追随するべきでない。今後、環境施設組合として、主体的に対応するよう求めておく。

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。

これまでも繰り返し指摘してきたが、2012年の給与制度改革の実施に伴い、多くの組合員が最高号級に到達しており、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」を持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や市民生活の向上に繋がるものとする。環境施設組合として、主体的に技能労務職給料表 1 級から 2 級への昇格条件の改善を行うべきであり、環境施設組合の認識を質しておく。

また、環境施設組合より「給料月額削減措置」について、本年度末をもって終了することが示された。改めて申し上げるが、削減措置は、9年間という長期間の実施であり、この9年間、組合員は給与制度改革もあわせ、給与水準が厳しい中であっても、公的責任を果たすという自覚と責任をもって、業務に邁進してきた。環境施設組合として、こうした組合員の日々の努力をしっかりと受け止め、先ほどの指摘内容も含めた「働きがい・やりがい」が実感できる人事・給与制度の構築を図るよう求めておく。

次に病気休職期間の給与についてであるが、附加金給付廃止に伴う6ヶ月間の無収入期間が生じることについて、市従としては、休職期間が3年であることから、職員に無収入期間があってはならないと認識する。昨年も指摘したが、附加金廃止に伴う対応について、引き続き検討するよう改めて強く求めておく。

最後に、人事評価制度における相対評価についてである。

相対評価は多くの問題があり、公務になじむ制度でないことから、市労連と大阪市との労使交渉で合意に至っていない。環境施設組合として独自性、主体性を発揮し相対評価を廃止し、人材育成に主眼をおいた制度とするよう求めておく。

(環境施設組合)

ただ今、委員長から、いくつかの指摘がございました。

まず、扶養手当制度の改定についてですが、大阪市においては、経過措置を設けた上で、段階的に実施するとされていることから、環境施設組合においても同様の改定について協議させていただいているところです。今後も引き続き合意に向けて協議してまいりたいと考えておりますので、ご理解をお願いいたします。

次に、退職手当制度についてですが、当初提案の改定日から、大阪市と同様に平成30年4月1日を改定日としたところです。環境施設組合といたしましては、従前より勤務労働条件は大阪市と同水準としているところですので、ご理解をお願いいたします。

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すが、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、今後も大阪市の動向を見据え、協議してまいります。

次に、「給料月額削減措置」についてですが、大阪市から環境施設組合に引き続いて9年間にわたり削減措置を実施しましたことは、大変重いものであると認識しているところです。これまで、職員の皆様に多大なご協力をいただき、あらためて感謝いたします。

最後に、病気休職期間の給与と人事評価制度における相対評価についてですが、今後も大阪市の動向を見据えながら検証を行ってまいります。

以上でございます。

(組合)

事務局長より、市従の指摘に対する認識が示された。これまでも申し上げてきたが、環境施設組合に働く組合員の勤務労働条件にかかわる課題については、確定期に限らず、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必要である。

申し入れの際にも指摘したが、組合員の給与水準は、給与制度改革をはじめ、この間の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。こうした厳しい中にあっても組合員は、日々たゆまぬ努力を続け、質の高い公共サービスを提供してきている。

「給料月額削減措置」について、事務局長より、大変重たいものとの認識が示された。今後、環境施設組合として、人件費削減に頼ることなく、予算確保に努めることが利用者としての責務であり、主体性を発揮した対応を行なうよう求め、「給料月額削減措置」については、本日、環境施設組合が示したとおり、本年度末を持って終了することについて、確認しておく。

そのうえで、本日晒された「2017年賃金改定要求」及び「退職手当制度の改定」の回答について、市従が求めてきた経過からすると不満な点は残るものの、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たものとして、一定判断することとし、本日の団体交渉について終了する。