

平成31年 1 月 21 日 (月) 午後 6 時 30 分～

大阪市・八尾市・松原市環境施設組合 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本交渉  
議事録

(環境施設組合)

給与改定に関しては、11月30日の小委員会交渉において、大阪市と同様に給料表等を平成30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0.05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。

《事務局長から執行委員長へ回答の文書を手交》

(環境施設組合)

回答内容については、手元に配布している回答書を確認いただくようよろしくお願いする。

(大阪市従業員労働組合)

市従は昨年10月24日に「2018年賃金改定要求ならびに年末手当に関する申し入れ」の団体交渉を行い、以降、交渉を重ねながら、11月30日の小委員会では、給与改定及び一時金について確認してきた。

本日は、「2018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。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、本日は示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。これまでも申し上げてきたが、基本的に大阪市の準ずるとはいえ、独自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。

そのうえで、数点にわたり、環境施設組合の認識を質しておく。

まずは、給料水準の改善についてである。環境施設組合より、大阪市の動向を注視し、必要に応じて協議するとの認識が示された。2012年の給与制度改革により、多くの組合員が各級の最高号給に到達し、あわせて、平均年齢も高い状況にある。こうした実態を踏まえ、環境施設組合として、号級延長や昇給停止を見直すなど、主体的に総合的な人事給与制度を構築するよう求めておく。

諸手当における通勤手当について、環境施設組合より、引き続き制度内容について十分な検証を行い、必要に応じて協議する旨の認識が示された。昨年は、6月の大阪北部地震や西日本集中豪雨、さらに9月4日の台風21号など多くの大規模自然災害が発生した。災害時の出退勤時における交通費をはじめとした課題があると認識している。そうした課題の整理にむけた環境施設組合として考え方を示されたい。

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。

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、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。市従として、技能労務職給料表1級から2級への昇格条件の改善を主体的に取り組むべきと認識することから、環境施設組合としての考えを示されたい。

次に環境施設組合より病気休暇にかかわって、申請内容にかかわらず、結果として病気休暇が14日を超えることとなった場合、当初3日無給の対象外とすることが示された。示された内容については、一定の改善が図られたものとして受け止めるが、病気休暇取得時の当初3日間が無給となる制度自体、国や他都市にない制度であることから、制度そのものが問題である。改めて制度の見直しを行なうよう求めておく。

最後に人事評価制度についてである。

市労連は大阪市に対して、人事評価制度については、公平で公正な人材育成のための制度となるよう求めてきており、特に相対評価については、多くの問題が

あり、公務に馴染まないことから、労使交渉において合意には至っていない。

職員基本条例に規定されているとはいえ、人事評価制度の本来の目的である人材育成に主眼をおくべきであり、環境施設組合として、多くの問題である相対評価制度を廃止するよう改めて求めておく。

(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まいる。

次に、災害時の交通費についてであるが、通勤手当として支給することは困難だが、災害発生時の対応については、動員体制等も含め総合的に整理していくべき課題があると考えており、引き続き検討を行ない、今後も必要に応じて協議してまいる。

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、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る。

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、協議してまいる。

最後に、病気休暇取得時の当初 3 日間が無給となる制度と人事評価制度における相対評価についてであるが、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る。

以上である。

(大阪市従業員労働組合)

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、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

解決にむけては、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。

繰り返し指摘してきたことではあるが、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。環境施設組合に働く組合員は、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。

先ほども指摘したが、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よう、総合的な人事給与制度を構築するよう改めて求めておく。

また、今後も継続して協議すべき課題の解決にむけては、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。

そのうえで、本日晒された「2018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不満な点はあるものの、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。