

令和元年6月12日（水）午後6時30分～

大阪市・八尾市・松原市環境施設組合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以下との本交渉
議事録

（大阪市従業員労働組合）

5月23日の団体交渉で市従は、環境施設組合に対し、2019年度夏季手当要求の申し入れを行い、環境施設組合として独自性、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きた。

本日は、市従の申し入れに対する環境施設組合としての具体的な回答を示されたい。

〈2019年度夏季手当回答手交〉

（環境施設組合）

夏季手当について、次のとおり回答する。

まず、再任用職員以外の職員についてであるが、期末手当は1.300月とする。勤勉手当については原資を0.925月としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第1から第3区分の者には0.925月プラス割増支給、第4区分の者には0.883月、第5区分の者には0.840月を支給する。

割増支給の配分についてであるが、原資月数と第4・第5区分の月数との差にかかる原資は第1・第2区分の者に2対1の割合で配分し、扶養手当にかかる原資は第1から第3区分の者に6対4対1の割合で配分する。

なお、人事評価基準日である3月31日の級と勤勉手当基準日である6月1日の級が異なる者については、懲戒処分等があった場合を除き、第3区分の月数とする。

次に、再任用職員についてであるが、期末手当は0.725月とする。勤勉手当は原資を0.450月としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第1・第2区分の者には0.450月プラス割増支給、第3区分の者には0.450月、第4区分の者には0.428月、第5区分の者には0.405月を支給する。

割増支給の配分についてであるが、原資月数と第4・第5区分の月数との差にかかる原資は第1・第2区分の者に2対1の割合で配分する。

なお、今年度から再任用職員になった者については、第3区分の月数とする。次に支給日についてであるが、6月28日、金曜日とする。

なお、期末・勤勉手当の配分は以上のとおりであるが、具体の勤勉手当については、別紙のとおり予め算定した月数を基本とする。ただし、条例に定められている支給総額を超えないよう調整する場合があることにご留意いただきたい。

以上が、大阪市の動向を見据えたうえでの、夏季手当についての回答であるのでよろしく願います。

(大阪市従業員労働組合)

ただ今、事務局長より、市従の2019年度夏季手当要求に対する回答が示された。

示された回答内容については、5月24日の市労連と大阪市との間で行われた「2019年夏期一時金」に関わる、第2回団体交渉を踏まえたものと認識している。

「相対評価結果に基づく昇給制度および勤勉手当制度」については、組合員から納得が得られない制度であるとともに、市労連と大阪市との労使交渉において、合意には至っておらず、市従としても、相対評価の導入は公務に馴染まない制度であると認識しており、相対評価結果に基づく給与反映は、行うべきでないことを繰り返し指摘してきたところである。

市従は、これまでも繰り返し指摘してきたが、賃金をはじめとした、勤務労働条件については、環境施設組合として、大阪市の水準を確保しつつ、独自性を持って対処すべきであると考えている。したがって、運営そのものを環境施設組合として自立して行っていることから、相対評価に基づく給与及び一時金の勤勉手当への反映については、再考すべきと考えるところであり、環境施設組合としての認識を示されたい。

繰り返しになるが、多くの組合員が最高号給に到達している実態を踏まえ、市従は、これまで都度の交渉の場で、昇格条件の改善を行うことはもとより、組合員が「働きがい・やりがい」をもてる総合的な人事・給与制度を確立するよう強く求めてきたところである。環境施設組合としての主体性を発揮し、総合的な人事・給与制度を確立するよう、あらためて強く要請しておく。

(環境施設組合)

ただいま委員長から、「相対評価結果に基づく昇給制度および勤勉手当制度」についてご指摘がありましたが、この間、職員の頑張りや実績に報い、執務意欲の向上に資するよう、昇給制度、勤勉手当制度を運用してきたところであり、あくまで大阪市の動向を見据えたうえで、必要に応じて条例改正等を実施し、改善を図っていく所存であることから、ご指摘のあった点においても、大阪市と同様

に取り扱うことが大前提であると考えているので、ご理解賜りたい。

また、同じくご指摘のありました「総合的な人事・給与制度の確立」についてですが、大阪市人事委員会が「これ以上の号級の増設については慎重に検討する必要がある」との意見を示し、大阪市も、人事委員会の意見を注視し、引き続き検討していくとの見解であった。

環境施設組合としても、大阪市と同水準の勤務条件の確保を大前提とし、あくまで大阪市の動向を見据えたうえで、必要に応じて条例改正等を実施し、改善を図っていく所存であるので、ご理解賜りたい。

(大阪市従業員労働組合)

ただ今、事務局長より、「大阪市と同水準の勤務条件の確保を大前提とし、大阪市の動向を見据えたうえで、必要に応じて条例改正等を実施し、改善を図っていく」との考え方が示された。

あらためて指摘しておくが、組合員は、給与水準や勤務労働条件が厳しい状況下にあっても、質の高い公共サービスを提供するため、昼夜を問わず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、責任を持ち、円滑で安定した事業運営に努めている。先ほども述べたが、組合員の「働きがい・やりがい」を高めていくためにも相対評価結果に基づく給与反映は行うべきでないと認識している。また、総合的な人事・給与制度の確立は、組合員の勤務意欲向上に繋がる重要な課題であることから、環境施設組合として、主体的に検討を行うよう改めて求めておく。

そのうえで、本日晒された2019年度夏季手当要求に対する、環境施設組合の回答内容については、市従組合員の厳しい生活実態からすると満足できるものではないが、この間の市労連と大阪市との間で行われた「2019年度夏期一時金」にかかる交渉経過や至っている状況などを踏まえ、一定判断せざるを得ないものと考ええる。

今後、環境施設組合として、市民が快適な生活を送れるよう、各現場で努力している市従組合員の役割と実績をしっかりと受け止め、独自性・主体性をもって、「相対評価に基づく給与反映」にかかる問題点の検証や、総合的な人事・給与制度を確立するなど、勤務労働条件の改善に向け、誠意ある対応を行うよう強く求め、環境施設組合の回答を基本的に了解することとし、本日の交渉を終了する。