

令和6年9月26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B

大阪広域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

（労働組合）

本日は、市従として2024年賃金改定要求ならびに2024年度年末手当に関する要求について、申し入れを行う。

### 【年末手当要求及び賃金改定要求書手交】

現在、ウクライナや中東情勢の緊迫化に加え、長引く物価の高騰が世界経済の成長に与える影響が危惧されるなか、日本経済においては、実質賃金が27ヶ月ぶりにプラスに転じたものの、物価の高騰や「歴史的」ともいわれた円安水準が、私たちの暮らしに深刻な影響を与えており経済成長に与える影響が懸念されている。

そうした中、国際通貨基金は世界経済見通しの改定において、2024年の世界経済成長率を3.2%と0.1ポイント上方修正したうえで、ウクライナや中東情勢の悪化に伴う物価の上昇などを、今後のリスクとし「日本の成長率は、外国人観光客の急増という一過性の要因が薄れ1.9%から0.9%に鈍化する」と予測している。さらに、内閣府は8月29日の月例経済報告において「景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している」とし、先行きについては「海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっており、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある」と指摘している。

このように、経済は回復の兆しを見せつつも、長期化する物価高騰や、円高水準などの影響などにより貧困や格差が一層拡大していることから、社会保障の充実が極めて重要であり、安心と信頼できる社会的セーフティネットの確立が喫緊の課題となっている。また、今後の少子化・超高齢化社会を見据え、持続可能な社会保障制度の確立と、社会保障施策の実効性を高めるため、医療・介護・保育分野はもとより、すべての公共サービスに携わる人財の確保及び処遇改善が一層求められている。

そうした中、8月8日、人事院は、本年の官民較差に基づき、月例給については、官民較差11,183円を埋めるため初任給と若年層の改定率に重点をおきつつ、すべての俸給月額を引き上げと、一時金についても、0.10月引き上げる報告・勧告を行った。

一方、市労連は、懸命に業務を遂行している職員の厳しい現実を受け止め、給与・勤務条件を適正に確保するうえで、人事委員会の役割は非常に重要であるとして、9月4日、大阪市人事委員会に対して、本年の勧告に向けた申し入れを行ってきた。今後、大阪市に対しても「2024年賃金

確定要求」を申し入れ、2024 賃金確定・年末一時金闘争を強化するとしており、市従としても、組合員とその家族の生活を守るため、市労連に結集して賃金確定・年末一時金闘争を全力で取り組む決意である。

そのうえで市従としても、大阪市に対して「給与制度改革」により、引き下げられた給与水準を改善するため、技能労務職給料表 1 級から 2 級への昇格条件の改善を求めるなど、人事制度と給与制度を一体のものとして構築するよう、再三にわたって指摘を行ってきた。さらに、市従が求めているのは、現行の給料表を抜本的に改善し、それに伴う新たな昇給・昇格制度を構築することであり、2 級班員の設置により、一定の進展が図られたものと認識するが、給料表構造や昇格条件の改善が行われたものではなく、決して満足の出来るものではないとの指摘を行ってきたところである。

環境施設組合においても、転籍以前に実施された給与制度改革などにより、市従組合員の給与水準は大幅に引き下げられ、現在も、多くの組合員が最高号給付近に滞留している。さらに、定年引き上げの実施に加え 55 歳昇給停止の影響など、昇給出来ない期間がさらに伸びることを踏まえると、組合員のモチベーション向上には繋がらない状況にあると認識している。これまで、再三にわたり指摘を行ってきたが、技能労務職給料表 1 級から 2 級への昇格条件の改善や 55 歳昇給停止を見直すなど、市従組合員が「働きがい・やりがい」を持てる、総合的な人事・給与制度を早急に構築するよう強く求めておく。さらに、より効果的で実効ある現業管理体制を構築していくことや、組合員の持つ技術・技能・知識や経験を継承していく為にも 2 級班員制度については、環境施設組合として、十分な検証を行い、制度の充実・改善に向けた必要な措置を講じるよう要請しておく。

さらに、扶養手当については、国における給与制度のアップデートの中で、配偶者に係る手当を廃止し子に係る手当を引き上げるとの認識が示されたところである。多様なワークスタイル、ライフスタイルが存在する中、配偶者に対する扶養手当が廃止されることは非常に切実な問題である。今後、大阪市においても、扶養手当に対する同様の内容で言及されることが想定されるが、環境施設組合として、独自性と主体性を持った対応を強く求めておく。

現在、環境施設組合に働く市従組合員においても、勤務労働条件の改善が進まず厳しい状況におかれていても、組合員は、公共サービスの質を低下させないよう、各現場で創意工夫を凝らし、日夜、懸命に業務を遂行している。さらに、公共サービスの担い手としての自覚や誇りと責任を持ち、円滑で安定した処理体制に努めている。そうした組合員の努力を、環境施設組合は雇用主の責務として、しっかり受け止めるよう求めておく。

繰り返しになるが、不安定な世界情勢の影響や長引く物価高騰などの影響により、依然として

経済の本格的な回復に向けては厳しい状況ではあるが、環境施設組合は、市従組合員が果たしている実状を十分認識し、ただ今、申し入れた「2024年賃金改定要求」ならびに「2024年度年末手当に関する要求」内容を真摯に受け止め、独自性と主体性を発揮し、労働協約に基づき、労使合意を基本として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申し入れを受けたところである。

当環境施設組合としても、職員の年末手当をはじめとした給与制度に関する勤務労働条件は、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。

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、引き続き誠意を持って交渉してまいりたい。

また、2級班員制度についても、大阪市の動向を注視しながら、対応してまいりたい。

本日申し入れのあった本年度の年末手当に関する要求及び賃金改定要求については、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く。

(労働組合)

ただ今、事務局長より、市従が申し入れた2024年賃金改定要求ならびに年末手当要求に対する認識が示された。

先程も指摘したが、組合員の給与水準は2012年以降、大きく引き下げられた事と併せて、多くの組合員が昇給や昇格もできずに最高号給付近に滞留する事態となっている。年末手当については、組合員の生活に直結する極めて重要な課題であり、長引く物価の高騰に加え、厳しい勤務環境など将来への不安を抱える組合員にとって、一時金に対する期待感も大きく、切実なものである。

これまで、市従組合員は、如何に厳しい状況にあっても「質の高い公共サービス」を提供するため、エッセンシャルワーカーとしての責任と誇りをもって、現場の第一線で日夜、業務に邁進してきたところである。環境施設組合として、これまで組合員が果たしてきた実績や努力をしっかりと受け止めるよう求めておく。

さらに、定年の引き上に伴い60歳以降の給料月額が7割水準となったものの、それぞれの職務・職責に変わりはなく、組合員のモチベーションの維持・向上に多大な影響を与える結果となっている。そうした事から、60歳を超える職員の給与水準についても早急に改善を行うよう求めておく。

また、環境施設組合においても、採用が再開されているものの、これまでの長きにわたる採用凍結などにより、技術や技能が継承できないばかりか、組合員の平均年齢は依然として高く、限られた人財での業務運営を行っていることから、勤務労働条件にも大きな影響を及ぼしている。質の高い公共サービスを提供していくためには、技能職員の持つ、技術・技能、知識や経験は必要不可欠であり、改めて、さらなる人財の確保と安定操業に向け、継続した採用を行うよう求めておく。

最後に、組合員の勤務労働条件の課題の解決にむけては、労使における十分な交渉と合意が大前提であり、本日以降も、環境施設組合として主体性・自立性を堅持し、誠意をもって交渉・協議を行うよう求め、本日の交渉を終えることとする。