

市従発 第6号
2024年9月26日

大阪広域環境施設組合
管理者 横山 英幸 様

大阪市従業員労働
執行委員長 川口



2024年賃金改定要求

賃金制度を改善し、組合員が「働きがい・やりがい」を持てるよう、総合的な人事・給与制度を構築すること。

1. 給料表

給料表については、技能職員の果たしている職務・職責を踏まえ、職務給の原則にもとづいた給料表を構築し、給与水準の引き上げを行うこと。また、職員構成の実態をふまえ号給延長や、55歳昇給停止を見直すなど給料水準の改善を行うこと。

2. 諸手当

- (1) 諸手当については、社会状況や他都市の動向、民間支給状況を見極めつつ、大都市事情をふまえ検討を行うこと。住居手当については、制度の改善をはかること。
- (2) 地域手当については、本給繰り入れを基本に支給率の改善をはかること。
- (3) 職場実態を踏まえ、特殊勤務手当制度の改善をはかること。
- (4) 通勤手当について改善をはかるとともに、災害時における交通費の自費負担を解消すること。
- (5) 扶養手当については、職員それぞれの生活実態を踏まえた制度となるよう改善を図ること。

3. 初任給基準（中途採用者を含む）については、大都市事情を十分にふまえ検討を行うこと。

4. 格付・昇格・昇給基準

- (1) 格付基準（臨時期間・前歴の格付基準を含む）の改善・充実をはかること。
- (2) 休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整の改善をはかること。
- (3) 技能労務職給料表2級への昇格条件の改善を行うこと。また、事業担当主事の行政職給料表3級への昇格条件の整備をはかること。

5. 「職員基本条例」に基づく人事評価制度における相対評価を廃止すること。また、人事評価制度について「公平・公正性、透明性、客観性、納得性」を確保し、人材育成を主眼として、個々人の資質向上をはかる制度とすること。

6. 人事評価制度に基づく昇給制度については、給与制度改革に伴う最高号給到達者の勤務実績が昇給に反映されるよう改善すること。

7. 夜間勤務手当および超過勤務手当（深夜超勤を含む）の支給率の改善をはかること。

8. 勤務時間については、労働時間の延長を行わず、総労働時間の短縮をはかること。また、勤務間インターバルを確保すること。

9. 職員基本条例に基づく、分限処分は行わないこと。

10. 業務上交通事故など、分限にかかる失職の例外規定を定めること。

11. その他

- (1) 職員の福利厚生については、福利厚生制度の意義をふまえ、地公法第42条の使用者責任にもとづき、

- (2) 休職者の給与等、給付内容の改善をはかること。また、近年の休職者の実態をふまえ、メンタルヘルス対策の一層の充実をはかること。特に、心の健康の保持・増進の観点から職場における勤務環境の改善をはかること。さらに、職場における全てのハラスメント対策について、相談体制の充実など、防止に向けた取り組みの充実をはかること。
 - (3) 育児・看護・介護にかかる休暇制度の充実と病気休暇・休職制度の運用改善をはかること。また、各制度において取得しやすい職場環境の整備をはかること。
 - (4) 定年の引き上げに伴い、高齢層職員の雇用制度については、環境施設組合で働く職員の業務実態を十分に踏まえ、労使で十分な交渉・協議のもと 65 歳まで安心して働き続けられる職場環境の整備をはかること。また、制度完成まで定年退職後、再就職を希望する全職員の雇用を確保するとともに、短時間を含め再任用制度の充実・改善をはかること。
 - (5) 職業生活と家庭生活の両立支援を目的とした休暇・休業制度が実効ある制度となるよう、勤務環境の整備を行なうとともに、国・他都市の動向を注視し、所要の措置を講じること。
 - (6) 新型コロナウイルスの感染拡大で得た経験を踏まえ、あらゆる感染症から、市民・利用者および職員の安全を確保するためにも、業務執行体制を構築することはもとより、職員が安心して業務に従事できるよう職場環境の整備をはかるなど、最大限の対策を講じること。
12. 給与改定については、市労連と大阪市の状況を踏まえ、速やかに実施すること。

以 上