

令和6年11月28日（木曜日）午後2時00分～

大阪市従業員労働組合 会議室

環境施設組合総務課長以下、大阪市従業員労働組合副委員長以下との小委員会交渉議事録

（環境施設組合）

令和6年9月26日に申し入れを受けた「2024年度給与改定等に関する要求」について、環境施設組合では大阪市に準拠した給与水準としていることから、令和6年度の給与改定等についても、大阪市に準じた対応としたい。

なお、期末・勤勉手当の支給日は大阪市と同じく、12月10日とし、給与月額および諸手当にかかる差額についても、大阪市と同様に12月17日の給与支給日に清算を行う予定である。

具体的には、事務局折衝でお示しした内容で対応することとするのでよろしく願います。

（労働組合）

ただ今、課長より「2024年賃金改定要求」及び「年末一時金に関する要求」のうち、給与改定及び年末一時金に関する回答が示されたところである。

まずは、月例給についてである。大阪市が人事委員会より勧告された内容と同様に公民格差11,631円、2.92%に基づき給料表の改定を行うとの考えが示された。

さらに、期末・勤勉手当についても、年間で4.60月として本年度の12月期より0.10月引き上げ、改定に伴う差額精算については、12月17日の給与支給日に行うことも明らかにされた。

市従は、9月26日に行った環境施設組合との団体交渉以降、事務折衝において協議を行ってきたところであり、本日、示された内容に関しては、大阪市と市労連の決着内容を踏まえたものと認識するところである。市従として、給料表及び一時金の引き上げ改定を行うことは、長引く物価高騰などの影響による厳しい生活実態や、組合員の高齢化などにより労働環境が改善されない中であっても、「質の高い公共サービス」を提供するため、創意工夫を重ね懸命に業務に取り組

んできた組合員の努力と、これまでの交渉経過を踏まえたものとして受け止めておく。

また、人事評価制度の改正についてであるが、この間の交渉において、相対化による「不整合」が一定解消されたことから、市従としても一定の改善が図られたと認識している。しかしながら、相対評価については、多くの問題があることから制度そのものを、廃止するよう再三にわたり指摘してきたところである。そうした事から、大阪市に準じるのではなく人財育成を目的とした評価制度にあらためるべきであり、引き続き改善を行うよう求めておく。その上で、環境施設組合として人事評価制度に対する考えを示されたい。

次に扶養手当については、大阪市人事委員会は、給与制度のアップデートの中で、国家公務員と同様に配偶者に係る手当を廃止するとともに、16歳から22歳の子を対象とした加算額も含めて、国家公務員と同水準とすることが適当としたうえで、子に係る手当を引き上げるとの認識を示している。しかしながら、国とは異なり大阪市職員と同様、環境施設組合に働く職員の家庭環境についても多様なものとなっており、様々な理由などから、働くことが困難な配偶者とその家族にとって、配偶者手当は非常に切実な問題である。そうした事からも、安易に追従することなく、環境施設組合として主体的な対応を強く求めておく。

次に技能労務職給料表1級から2級への昇格条件の課題である。

この間、大阪市と同様に2級班員制度が実施されているが、現在の制度では、2級班員への受験資格を得るためには、10年の期間を要する。採用の再開はされたが、今後、優秀な人財を確保していくためには、処遇面や組合員の働き甲斐、モチベーションの維持・向上を図っていく必要があり、その一つとして、受験資格の期間短縮など2級班員制度のさらなる充実と改善が必要であると求めてきたところである。環境施設組合としての考えを示されたい。

(環境施設組合)

環境施設組合は、大阪市を中心とした構成市の分担金により運営している団体なので、大阪市の水準に合わせた給与水準等を維持する事として運営している。今般の給与改定に関わる回答に関しても、大阪市に連動する形での対応を行っているが、ご指摘の配偶者の扶養手当廃止問題、1級から2級への昇格に関する課

題に対しても同様の対応が求められる状況にある。

また、55歳昇給停止問題につきましても同様である。

当組合としても、職員のモチベーションの維持や仕事のやりがいといったものは、それらに付随するものと考えていることから、引き続き、大阪市等の動向を把握しつつ、適切に対応してまいりたい。

(労働組合)

ただ今、課長より、人事評価制度に対する考え方が示された。

改めて、申し上げるが、市従として、公平・公正な人財育成のための制度とは程遠い相対評価制度については、制度そのものを廃止するよう再三求めてきたところであり、この間、幾度なく制度改正も行われてはきているものの、相対化が実施されている限り、結局は根本的な問題解決には至らないと認識している。そうした事を踏まえ、人財育成に重きをおいた人事評価制度となるよう引き続き、市従本部と改善に向けた交渉・協議を行うよう強く求めておく。

また、市従が申し入れた 2024 年賃金改定に関わる要求項目については、給与改定及び一時金以外に関しても、組合員の勤務労働条件に関わる極めて重要な事項であり、今後、環境施設組合として、主体性を発揮し、誠実で誠意ある交渉・協議を行うことを改めて求めておく。

そのうえで、本日晒された回答については、市従として基本的に了解し大綱的に判断した上で、本日の交渉を終えることとする。