

大阪市従業員労働組合との交渉議事録

2016年度夏季手当に関する申し入れに対する回答

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

日時 平成28年6月8日(水)午後6時30分

場所 環境施設組合 会議室B

(組合)

5月11日の団体交渉で市従は、2016年度夏季手当要求の申し入れを行い、環境施設組合が独自性、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もって交渉を行うよう求めてきたところである。

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。

(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1.225月とする。勤勉手当については原資を0.8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0.8月プラス割増支給、第4区分の者には0.763月、第5区分の者には0.725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0.65月とする。勤勉手当は原資を0.375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0.375月プラス割増支給、第3区分の者には0.375月、第4区分の者には0.357月、第5区分の者には0.338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、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、支給日についてであるが、6月30日、木曜日とする。

なお、期末・勤勉手当の配分は以上のとおりであるが、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必要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。

(組合)

ただ今、事務局長より、2016年度夏季手当要求に対する回答が示されたところである。

回答内容については、5月24日の市労連と大阪市との「2016年夏季一時金」第2回団体交渉で市側が示してきた相対評価結果に基づく夏季手当への反映となっている。

「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、市労連と大阪市との労使交渉で合意に至っておらず、市従としても相対評価の導入が公務に馴染まない制度であると認識している。

市従は、この間の交渉で指摘しているように、大阪市とは別組織である環境施設組合として、独自性と主体性を発揮し、相対評価結果に基づく夏季手当への反映について、再考するべきであると考えている。

まず、この点について、環境施設組合側の認識を質しておく。

さらに、市従は、去る2016年度夏季手当要求の申し入れの際、環境施設組合に対し、組合員の労働意欲の喪失、士気の低下につながりかねない「給料月額削減措置」については早急に廃止するよう強く求めてきたところである。

あらためて「給料月額削減措置」について、環境施設組合側の認識を質しておく。

一方、5月24日の夏季一時金問題団体交渉で市労連は、調査対象期間内に育児休業が1か月以下の取得者への期末・勤勉手当の減額を除外する制度改正や「イクボス宣言」及び「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」に基づく、時差勤務制度の

導入について、市側との労使合意を行った。

この間、市従は、女性と男性が働きやすい職場環境づくりに向けた賃金・勤務労働条件の改善を要求しており、「ワーク・ライフ・バランス推進」にかかる環境施設組合側の取り組みについて明らかにしていただきたい。

(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」「給料月額削減措置」についてご指摘がありましたが、この間、職員の勤務労働条件においては、大阪市と同水準を確保することとしており、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。

次に、女性と男性が働きやすい職場環境づくりに向けた賃金労働条件の改善要求に関わって、大阪市が予定している期末・勤勉手当の支給割合算定における育児休業期間の取扱いの制度改正や時差勤務制度の導入についてご指摘をいただいた。

期末・勤勉手当の支給割合算定における育児休業期間の取扱いの制度改正については、男性職員への育児支援の取組みを進めるために必要なものであり、当環境施設組合としても同様の制度設計を行ったので、この場で提案させていただきたい。

改定内容としては、現行制度では、すべての育児休業の期間が期末・勤勉手当の減額の対象とされているが、育児休業の承認期間が1か月以下である場合は、その期間にかかる期末・勤勉手当を減額しないこととしたい。なお、基準日前6か月の間に育児休業の承認期間が2以上ある場合は、それを合算する。

実施時期は大阪市と同様、平成28年6月期から実施することとしたい。なお、対象となる期間において、該当者はありません。

最後に、時差勤務制度の導入については、当環境施設組合としても今後ワーク・ライフ・バランス推進の取組みを進める必要性はあると考えているが、焼却工場において交代勤務制を実施しているところであり、大阪市が7月から実施予定の時差勤務制度はなじまないものと考えている。

(組合)

ただ今、事務局長より、「職員の勤務労働条件においては、大阪市と同水準を確保する。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ところである。

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納得できるものではないが、この間の市労連と大阪市との「2016年度夏季一時金」にかかる交渉経過や至っている事態などから受け止めざるを得ないと考えている。

今後、環境施設組合側として、独自性・主体性を発揮し、各現場で昼夜努力している市従組合員の役割と実績を十分認識され、「相対評価に基づく給与反映」にかかる問題点についての検証や「給料月額削減措置」の廃止など、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ておく。

なお、現時点で具体回答が示されていない職員の勤務労働条件については、労使合意を基本に十分な交渉・協議を行い、早急に誠意ある回答を示されるよう強く求めるとともに、本日までの環境施設組合側の回答を基本的に了解することとしたい。