

令和7年6月4日（水）午前10時00分

大阪市従業員労働組合内会議スペース

環境施設組合総務課長以下、大阪市従業員労働組合副執行委員長以下との交渉議事録

（労働組合）

市従は、5月14日の団体交渉で、環境施設組合に対し、2025年度夏季手当要求の申し入れを行ってきた。その際、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、次のとおり回答をさせていただく。

まず、再任用職員以外の職員については、期末手当は1.250月とする。

勤勉手当については原資を1.050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区分の職員には1.050月プラス割増支給、第4区分の職員には0.988月、第5区分のうちCの職員には0.938月、Dの職員には0.900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区分の職員に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区分までの職員に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日の級が異なる職員については、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0.700月とする。

勤勉手当は原資を0.500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区分の職員には0.500月プラス割増支給、第3区分の職員には0.500月、第4区分の職員には0.473月、第5区分のうちCの職員には0.459月、Dの職員には0.451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区分の職員に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職員については、第3区分の月数とする。

次に会計年度職員については、期末勤勉手当は1.250月、勤勉手当は1.050月とする。ただし、懲戒処分等があった場合は本務職員の取扱いと同様、第5区分相当として支給を行

う。

次に支給日については、6月30日、月曜日とする。

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、夏季手当についての回答であるのでよろしくお願いしたい。

(労働組合)

ただ今、総務課長より、環境施設組合としての2025年度夏季手当要求に対する回答が示された。

回答内容については、5月21日に市労連と大阪市において行われた「2025年夏期一時金」に関する団体交渉において、決着した内容であると認識するところである。

その上でいくつかの点について、環境施設組合としての認識を質しておく。

まずは、人事評価制度についてであるが、環境施設組合においても大阪市と同様に、絶対評価点と相対評価区分の「不整合」が解消され、一定の改善が図られてきたと認識をしている。しかしながら、相対評価そのものが環境施設組合を含めた公務職場に馴染むものではなく、市従としては、制度そのものの廃止を求める立場に変わりはない。一方で、すでに実施されている以上、人事評価制度の更なる改善に向けては、環境施設組合が、運営を行っていることから、独自性と主体性を持って対処すべき事項であり、相対評価に基づく給与及び一時金への反映については早急に見直すよう求めるとともに、これら人事評価制度に対する環境施設組合としての認識を示されたい。

また、給与制度改革以降、多くの組合員が各級の最高号給付近に滞留している。定年引上げに伴い号給増設が行われたが、今年度には最高号給に到達する組合員がおり、再び組合員の滞留することが考えられ、昇給や昇格が出来ないといった厳しい現状について解決には至っていないと認識としている。市従は、組合員が「働きがい・やりがい」をもって業務に専念できるよう、現在の給料表構造を抜本的に改善したうえで、昇給・昇格条件の改善を含めた総合的な人事・給与制度を、早急に構築すべきとの指摘を繰り返し行ってきたところである。

申し入れの際にも指摘したが、環境施設組合に働く市従組合員は、市民の快適な生活環境を守るため、日夜、現場の最前線で創意工夫を重ね、環境施設組合の職員としての誇り

と責任をもって円滑な事業運営に努めてきたところである。

改めて申し上げるが、環境施設組合として独自性と主体性を発揮し、総合的な人事・給与制度の確立はもとより、環境施設組合に働く組合員の賃金・労働条件のさらなる改善を図るよう求めておく。

（環境施設組合）

ただいま、労働組合より「相対評価に基づく給与及び勤勉手当への反映」についてご指摘がありましたが、まず、相対評価の給与反映につきましては、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ることから、今後も職員の士気の向上につながる制度となるよう、公平、公正性、透明性、客観性、納得性を確保し、職員の十分な理解が得られるよう改善を図っていく所存であり、ご指摘のあった点においても、職員の勤務労働条件を大阪市に準拠している当環境施設組合としましては、大阪市の動向を見据えたうえで、引き続き協議してまいりたい。

同じくご指摘のあった昇給・昇格条件の改善を含めた「総合的な人事・給与制度の構築について」であります。令和2年度からは、技能職員が従事する職域において、業務主任を補佐する役割等を担う2級班員を必要に応じて設置しており、また、令和4年度からは人事評価の給与反映を見直し、勤勉手当のメリハリを強めており、最高号給に滞留する職員の執務意欲の維持向上につながる取組みを実施するとともに、最高号給滞留者の執務意欲の維持向上という点も考慮したうえで、定年引上げに伴う昇給機会が生じる令和6年4月から号給の増設を行ってきたところであり、給与反映方法等を工夫することが、職員のやりがいや、ひいては市民サービスの向上につながるものと考えている。

環境施設組合といたしましては、大阪市と同水準の勤務条件の確保を大前提とし、大阪市を始め各構成市と連携を図りながら、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。

（労働組合）

ただ今、総務課長より、大阪市と同水準の勤務条件の確保を大前提に、改善する旨の考え方が示された。

先ほども指摘してきたところではあるが、環境施設組合に働く市従組合員においても、給与制度改革などの実施により給与水準は大きく引き下げられ、また、この間、引き続き物価高により厳しい生活実態を余儀なくされている。そのような状況にあっても、質の高

い公共サービスの提供をめざし、各現場で創意工夫を重ね、日夜、懸命に業務に励んできたところであり、環境施設組合で働く職員としての誇りと責任を持ち、円滑で安定した事業運営にも努めてきたところである。また、先程も申し上げたが、相対評価制度については、公平・公正な人財育成のための制度からは程遠く、公務職場に馴染むものではないことを繰り返し指摘してきたところである。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早急に廃止し、人財育成に重きをおいた評価制度を構築するよう、改めて要請しておく。

さらに、総合的な人事・給与制度の確立について、環境施設組合においても大阪市と同様に、8号給の増設が行われたものの先程も述べたように、号給増設は一時的な対策であり、具体的な解決には繋がらないと認識するところである。また、2級班員制度については、受験資格の改善や拡充を行うなど、さらなる改善が図られるよう併せて求めておく。これらの点も踏まえ、環境施設組合として、独自性と主体性を発揮したうえで、昇給・昇格条件の改善を行うなど、総合的な人事・給与制度を早急に検討し構築するよう改めて求めておく。加えて、技能労務職給料表3級においては、部門管理主任と技能統括主任が混在している状況にあることから、技能職員が果たしている職務・職責に応じた給与制度に改めるべきと認識するところであり、改善が図られるよう併せて求めておく。

最後に、環境施設組合として、市民が快適な生活を送れるよう、それぞれの現場において市従組合員が果たしてきた努力や実績をしっかりと受け止め、独自性・主体性をもって先程指摘した課題の検証を行うとともに、賃金をはじめ勤務労働条件のさらなる改善に向け、誠意ある対応を行うよう強く求めておく。

その上で、本日、環境施設組合より示された、2025年度夏季手当要求に対する回答内容については、市従組合員のおかれている厳しい生活実態からすれば満足 of いくものとは言えない点もあるが、市労連と大阪市との決着内容や、至っている社会状況などを踏まえ、環境施設組合の回答を基本了解し、市従として、一定判断することとする。