

令和5年11月28日（火）午前11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書記長以下との小委員会交渉
議事録

（環境施設組合）

それでは、9月28日に申し入れを受けた「2023年賃金改定要求並びに期末勤勉手当に関する申し入れ」について回答する。

当環境施設組合の勤務労働条件については、これまでから申し上げているとおり、大阪市に準拠した給与水準としていることから、令和5年度の給与改定等についても、大阪市に準じた対応を考えているところである。

大阪市については、市人事委員会の勧告どおり、月例給について公民格差3,782円、0.95%に基づく給料表の改定を行うこととしており、当環境施設組合としても、技能労務職給料表については、大阪市に準拠して、行政職給料表との均衡を考慮して、行政職給料表1級から4級の平均改定率1.16%を用いて改定を行うこととし、令和5年4月1日に遡及して実施することとする。

なお、号給増設部分の改定については、実施日と同じく令和6年4月1日とする。

具体の給料表については、「給料表」のとおりとする。

また、再任用職員の給料月額、各級の平均改定率で改定することとする。

これらに伴う差額支給は、12月18日の給与支給日とする。

続いて、期末勤勉手当についてであるが、これも大阪市に準拠し、再任用職員以外の職員については、年間で0.1月分を引き上げて4.5月分に改定し、本年度については12月期の期末手当及び勤勉手当を0.05月分引き上げ、来年度以降は6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当を0.025月ずつ均等に引き上げることとする。

再任用職員については、大阪市に準拠して年間で0.05月引き上げて2.35月に改定し、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を0.025月引き上げ、

来年度以降は、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当を0.0125月ずつ均等に引き上げることとする。

また、具体的な勤勉手当の支給月数については、資料のとおりとする。また、支給日については12月8日の金曜日とする。

次に、人事考課制度及び給与反映の改正についてであるが、人事評価制度の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度とするため、大阪市の改正内容を踏まえて改正する。

まず、人事考課制度についてであるが、相対評価の割合については、分布の割合を固定化した現行制度の見直しを行うこととする。

改正後は、第1・第2・第4・第5区分については、現行の割合を上限として、各区分の割合を別に定めることとし、第3区分については他の区分に属さない者とする。

当面の運用としては、第1区分、第2区分については、現行と同様の割合とし、第4区分については評語がBで絶対評価点が3.0点未満の者、第5区分については評語がC、Dの者とする。

絶対評価の手法については、現行どおりで変更はない。

次に、給与反映についてであるが、昇給、勤勉手当いずれも、相対評価の割合を変更することに伴い、第5区分で評語Bという場合がなくなるため、第5区分の反映についてBの区分を削除する。

なお、勤勉手当にかかる割増支給の考え方については、現行と変わりはない。

最後に、実施時期についてであるが、人事考課制度については令和5年度から、給与反映については令和6年度の昇給及び期末・勤勉手当から実施することとし、今後速やかに条例改正に向けた手続きを行っていく。

以上、当環境施設組合としての回答とさせていただきます。なお、給与改定以外の要求項目については、引き続き協議し、合意に向けて誠実に対応していくので、よろしく願います。

(労働組合)

ただ今、課長より「2023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3,782円、0.95%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4.50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18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28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。

さらに、人事評価制度の改正について、環境施設組合より考え方が示されたところである。示された内容は、給与改定と同じく市労連と大阪市との交渉において確認してきた内容を踏まえたものであり、相対化による「不整合」が一定解消されるものであることから、市従としても一定の判断を行うこととする。しかしながら、環境施設組合に対しても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材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。そのうえで、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。

(環境施設組合)

ただ今、書記長から「人材育成を目的とした評価制度にあらためるべき」との

ご指摘を受けたところについて、当環境施設組合の考えをお示しする。

環境施設組合では、この間、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、人事評価制度を運用してきたところであり、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ては、大阪市の動向を見据えたうえで、関連条例等の改正を実施している。

人事評価制度については、相対評価で下位区分と評価される基準を明確にするなど評価基準に対する透明性や評価結果への信頼性および職員の納得性を高め、今後も職員の頑張りや実績に報いた制度の見直しに取り組むことで、制度本来の目的である職員の執務意欲の向上および人材育成につながる制度となるよう、引き続き大阪市の動向も注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えているので、ご理解賜りたい。

(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・公正な人材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、人材育成に重きをおいた人事評価制度となるよう引き続き、市従本部と交渉・協議を行い改善に向けて努力するよう強く求めておく。

また、市従が申し入れた 2023 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、本日示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。