

令和8年5月15日(金)午後6時30分

大阪広域環境施設組合 あべのルシアス11階 会議室B

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交渉議事録概要

(大阪市従業員労働組合)

本日は、2026年度の夏季手当、ならびに2026自治労現業統一闘争に関する要求について、市従として申し入れを行う。

まずは、2026年度の夏季手当要求について申し入れを行う。

【夏季手当要求書手交】

市従は5月7日、大阪市に対し2026年度夏季手当要求の申し入れを行い、数点にわたる指摘と要請を行ってきた。

大阪市では、昨年の賃金改定において、月例給については、公民格差12,653円、3.10%を解消するため給料表の引き上げ改定を行い、一時金についても0.05月分引き上げ、年間の支給月数を4.65月分とする内容で決着となったところである。これらは、人事委員会の勧告内容に基づいてはいるものの、会計年度任用職員については、本務職員と同様の改定となるとともに、再任用職員の月例給についても、これまでの各級の平均改定率から、各級最高号給の改定額で改定に至ったことも含めて、この間の交渉経過を踏まえたものとの指摘を行ってきたところである。

そうした中、市労連は3月24日、大阪市に対し「2026年統一賃金要求に関する申し入れ」を行い、その際、昇給・昇格条件の改善等も含めた人事・給与制度を早急に確立するよう強く求め、総務局として誠意ある対応を求めてきたところである。

環境施設組合で働く市従組合員は、給与制度改革などにより、給与水準が大幅に引き下げられてきたことに加え、今もなお多くの組合員が各級の最高号給付近に滞留している。また、長期に及んだ採用凍結の影響などによる人材不足と、深刻な高齢化により、労働意欲や士気の低下にもつながりかねない状況となっている。このような状況であっても、組合員は、市民が安全・安心で快適な生活を送ることができる暮らしと環境を確保するため、安定した廃棄物処理体制の構築と、質の高い公共サービスの提供に努めており、環境施設組合は、組合員が果たしている役割をしっかりと受け止めるとともに「働きがい・やりがい」を持つことができる、総合的な人事・給与制度

を早急に確立するよう、改めて強く求めておく。

加えて、55歳昇給停止や定年年齢引き上げに伴う、60歳以降の給与水準が7割に引き下げられた課題について、長期にわたって昇給できないことから、組合員の生活に大きな影響を与えている。こうした状況を踏まえ、高齢層職員が安心して働き続けられるとともに、新規採用者を含む若年層組合員が将来にわたって、不安なく安定した生活設計を描くことができる賃金をはじめとした勤務労働条件の改善を図るよう求めておく。くわえて、市従組合員の給与制度をはじめ、高齢層職員の処遇改善などについて、環境施設組合として、独自性と主体性を発揮した対応を図るよう、改めて要請しておく。

そのうえで、ただ今申し入れた「2026年度夏季手当要求」について、労働協約に基づき労使合意を基本に、誠意をもって交渉するよう求めておく。

(環境施設組合)

ただ今、令和8年度夏季手当について申入れを受けたところである。

当環境施設組合としては、職員の給与制度をはじめとした勤務労働条件は、勤務意欲に関わる重要な課題であると認識している。

職員の勤務労働条件については、設立当初から大阪市と同水準を確保することとしているところであるので、大阪市の動向を見据えながら、誠意を持って交渉してまいりたい。

本日、申し入れのあった令和8年度夏季手当については、真摯に交渉・協議を尽くしてまいりたいので、後日あらためて回答させていただく。

(大阪市従業員労働組合)

ただ今、事務局長より、市従の夏季手当要求の申し入れに対して、真摯に交渉・協議を尽くし、改めて回答するとの認識が示された。

組合員にとって夏季手当は、日々の生活に直結する極めて重要な課題である。長引く物価高騰により、食料品や生活必需品の価格は上昇を続け、組合員の家計は逼迫している。加えて、厳しい勤務環境や将来への不安を抱える中で、夏季手当に対する期待はこれまで以上に大きく、切実なものとなっている。

この間、号給の増設が行われたとはいえ、依然として多くの組合員が各級の最高号給付近に滞留し、昇給や昇格ができない状況が続いている。2012年の給与制度改革

以降、組合員の生活実態は極めて厳しいままである。こうした状況は、組合員のモチベーションの低下を招き、現場力の維持にも影響を及ぼしている。

そうした中においても市従組合員は、環境施設組合の職員としての誇りと責任を持ち、日夜、現場の最前線で創意工夫を重ねながら業務に励んでいる。また、安定した廃棄物処理体制を維持し、市民の安全で安心な生活環境を守るため、厳しい条件の中でも質の高い公共サービスの提供に努めている。環境施設組合として、こうした組合員の懸命な努力を真摯に受け止めるよう、改めて求めておく。

あわせて、市従組合員は、市民が安全・安心で快適な生活を送ることができるよう、市政の発展と市民の暮らしを守るという強い使命感のもと、日夜現場の第一線で懸命な努力を続けている。こうした組合員の日々の努力を、環境施設組合として真摯に受け止めるよう求めておく。

先ほども指摘をしたが、定年年齢の引き上げ後も、それぞれの職務・職責が変わることなく給料月額が7割水準となることから、組合員のモチベーションの維持・向上に多大な影響を与えていることから、60歳を超える職員の給与水準についても、早急に改善を行うよう求めておく。

最後に、市従が大阪市に対して申し入れを行った夏季手当要求については、市労連の統一交渉として、交渉・協議が進められてきた。環境施設組合においても、市従が申し入れた要求内容について、組合員の厳しい生活実態や、これまで果たしてきた努力と実績を踏まえ、誠意をもって交渉・協議を行うよう改めて要請して、夏季手当の申し入れを終えることとする。

(大阪市従業員労働組合)

それでは次に「2026 自治労現業統一闘争に関する要求」について申し入れを行う。

【自治労現業統一闘争に関する要求書手交】

自治労は、2018 年以降、現業・公企統一闘争において 人員確保を最重要課題と位置づけ、第 1 次・第 2 次のヤマ場を設定し、春段階から年間を通じた取り組みを進めることで、闘争体制の強化を図ってきた。

2026 現業・公企統一闘争においても、これまでの人員削減により失われた現場力を取り戻し、直営による地域実情に応じた、質の高い公共サービスを確立するための体制整備を目的に「自治体現場力を高め、地域に根差した取り組みによる質の高い公共サービスの確立」を基本的な目標として、人員確保や賃金・労働条件の改善など、個別具体の取り組み指標を設定し、全国での産別統一闘争として、通年的な闘争体制の強化を図っている。

現在、世界的に天然資源の枯渇や、地球温暖化が深刻化し、国内においても集中豪雨・台風・豪雪、さらには地震など、想定を超える大規模自然災害が頻発する中で、これまで以上の防災・減災対策、災害時における災害廃棄物処理体制の強化とあわせて、環境負荷の低減が求められている。こうした状況を踏まえ、自治労は環境省との交渉において、焼却工場の長寿命化や高効率発電化を促進するため「循環型社会形成推進交付金制度」の拡充を含む、11 項目の要請を行ってきたところである。

市従としても、こうした自治労の基本目標や取り組みに基づき、本日、個別具体の 15 項目の要求を申し入れたところである。その上で、環境施設組合の現時点での考え方を求めるとともに、いくつかの点について認識を質しておく。

まず「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」および「災害対策基本法」の改正により、国・自治体・民間事業者は、災害時に発生する廃棄物について、適正処理と再生利用を確保した上で、迅速かつ円滑に処理するため、平時から発災時まで切れ目なく災害対策について、実施・強化することが求められている。環境施設組合においても「改正法」に基づき、廃棄物の適正処理や安定した焼却処理体制の確立、さらには南海トラフ巨大地震を含む、大規模災害から市民の生命と財産を守ることが使命であると認識するところである。こうしたことから、直営体制を基本に必要な要員を確保し、研修体制の充実を図るとともに、災害時に最大限の機能を発揮でき得る業務執行体制

を構築するとともに、現業管理体制を強化するよう求めておく。

また「ごみ焼却工場の整備・配置計画」が、環境の変化に伴う新たな課題の解決にむけて、2026年3月に改定されたと聞き及んでいる。

新たな課題の多くは、焼却工場の全体的な老朽化による故障を起因とするものであり、基幹改良工事を活用して、工場の健全化と延命化を図り、処理余力不足にも対応しつつ、安定的なごみ処理体制の構築を図ることが示されている。

しかし、課題の中でも示されているように、建設資材や働き手不足による人件費等も含め、建設費用そのものが急騰していることに加え、国際情勢の悪化により、工場の維持管理に必要な様々な物品についても高騰していることから、今後の入札において再契約や不調が予測されているとも聞き及んでいる。市従として、このような状況が、安定した廃棄物処理体制と市民生活に影響を及ぼさないか危惧するところである。環境施設組合としてこれらに対する認識を示されたい。

次に、業務実態に基づく適正な要員配置についてである。長期にわたる新規採用凍結により、各職場では高齢化が進み、歪な年齢構成の影響もあって、組合員が現場で培ってきた、技術・技能・知識や経験の継承が困難となっている。特に、環境施設組合が行った、働き方改革の職員アンケートでも明らかになったが、工場全体の81%の職員が50歳以上で、60歳代となると全体の23%にも及ぶと聞き及んでいる。このような結果から、平時の安定操業はもとより、自然災害を含む緊急時に迅速な対応を行うためにも、必要な人財の確保のために継続した採用は不可欠である。

市従として、将来にわたって市民が安心して生活できるよう、引き続き継続した採用を行うよう強く求めておく。その上で、組合員の勤務・労働条件に関わる課題については、労使合意を前提に交渉事項として誠意をもって対応し、十分な交渉・協議を行うよう求めておく。

また先ほどの、夏季手当要求の申し入れでも指摘したところではあるが、昨年、月例給及び一時金について、引き上げ改定が行われたものの、2012年の給与制度改革などにより、給与水準が大きく引き下げられてきたことから、市従組合員の生活実態は、依然として極めて厳しい状況にある。

こうした中、市従として交渉を重ねてきたことにより、今年度から2級班員制度にかかる受験資格の緩和について、確認されてきたところである。しかし、最高号給付近に滞留している組合員数等を踏まえ、組合員のモチベーション向上につながる制度となるよう、都度の検証はもとより設置数の増加など、引き続き制度改善に向けて、

交渉・協議を行うよう求めておく。

さらに、技能労務職給料表3級においては、技能統括主任と部門監理主任が混在しており、55歳昇給停止に加え、60歳以降の給与7割水準の課題も背景にあり、定年延長後もその職責を担っていることから、技能統括主任のモチベーションの向上にも繋がらず、結果的に現業管理体制の維持・向上にも大きく影響を及ぼしている。

加えて、この間の新規採用者を含む若年層の組合員が、将来の生活設計を展望するにあたり、現行の給与制度では将来を描くことが困難なことから、市従として、職務・職責を含め、総合的な人事・給与制度を早急に構築すべきと認識するところである。これら給与制度に対する、現時点での環境施設組合の認識を示されたい。

次に、高齢層職員の雇用制度についてである。年金支給開始年齢の引き上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることは重要な課題である。組合員が定年退職後も、年金の支給開始までの間、生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、定年前再任用短時間勤務も含め、再就職を希望する全職員の雇用確保と、処遇改善を求めておく。

また、定年年齢の引き上げに伴う、国や他の職種とは異なる技能職員の業務実態を十分に把握したうえで、65歳まで安心して働き続けられる職場環境の整備と、多様で柔軟な働き方が可能となる雇用制度の確立や、定年引き上げに伴う各種制度の充実・改善を図るよう求めておく。その上で、これらの課題について、現時点での環境施設組合としての考えを示されたい。

最後に、労働安全衛生体制の充実・強化についてである。市民の視点に立った「質の高い公共サービス」を提供するために、安全・健康保持と快適な職場環境の確立することは、重要な課題である。また、事業主としても極めて重要な責務であり、環境施設組合として、熱中症対策・被服制度の改善など、引き続き業務実態に即した安全衛生対策を講じるよう求めておく。特に、地球温暖化の影響により平均気温が上昇し、記録的な猛暑が続いていることから、屋内外を問わず労働災害や健康リスクが高まっている。こうした中、労働安全衛生規則の改正により、熱中症の生じるおそれがある作業について、事業者責任が明確化されたことを踏まえ、環境施設組合としての考え方を明らかにされたい。

さらに、心の健康づくり対策についても、より一層の充実・強化が必要であると認識しており、環境施設組合が毎年実施している職員アンケートの結果を活用しつつ、使用者の責務として、取り組みの強化を求めておく。

また、組合員が安全で安心して働くことのできる職場環境を整備することは、極め

て重要な課題であり、焼却工場においては、加齢に伴う身体能力の低下により、業務に支障をきたす恐れのある業務内容も存在すると認識している。こうしたことを踏まえ、多様で柔軟な働き方とともに、必要な対策が講じられるべきと認識するところであり、これらに対する環境施設組合としての考え方を明らかにされたい。

（環境施設組合）

ただ今、委員長から、「技能職員の勤務労働条件について」の交渉申入れとして、現業統一闘争に関する要求書を受けたところであるが、それにかかわって、現時点の考えをお示しする。

環境施設組合の業務は、市民生活と密接に関係する業務で、市民の快適な生活環境を確保するためにも、安全かつ安定したごみの処理・処分体制を構築することは必須であり、日々、業務に従事していただいている職員の方々の不断の努力によって支えられているものであると認識している。

まず、災害対策については、平成 29 年 3 月に大規模災害（震災）発生時対応マニュアルを策定し、以降、平成 30 年 6 月に発生した大阪府北部地震等での経験や防災訓練の結果を踏まえたマニュアルの改定を適宜、実施している。

さらには、例年 9 月には、策定したマニュアルを活用した防災訓練を実施しているところであり、引き続き、災害発生に備えて災害対策の充実強化を図ってまいらる。

また、各工場の立地条件等による初動対応など、各職場に応じた対応が適切に講じられるよう、引き続き取り組みを進める。

適正な要員配置については、当環境施設組合としても、必要な人財の確保と技能職員の年齢構成の適正化を図るため、令和 4 年度から計画的に職員採用を実施しているところであり、大阪市をはじめ各構成市と連携を図りながら持続可能で安定した焼却・処分体制の構築を主体的に検討し、市民サービスの低下をきたすこのないよう努めるとともに、引き続き、新たな優秀な人材の確保に努めてまいりたい。また、職員の勤務労働条件を変更する必要がある場合には、引き続き、誠意をもって交渉を行ってまいりたい。

次に、技能労務職給料表 1 級から 2 級への昇格条件についてであるが、技能労務職給料表 2 級については、業務主任への任用又は 2 級班員への昇格を伴うものであり、その選考にあたっては、「技能職員主任選考基準」に基づき、能力・実績を勘案した上で、適材適所の観点などから任用を行っている。当環境施設組合としても、職員の職

務意欲の維持・向上を図ることは必要と考えているところであり、本年度より2級班員制度にかかる受験資格の緩和について実施していくこととしている。

引き続き、昇格制度等に関わっては、今後も大阪市の動向を見据え、協議してまいりたい。

高齢期の雇用制度については、職員が無年金期間の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備することは必要であることから、定年前再任用短時間勤務や高齢者部分休業などの制度を導入により、高齢期の働き方について選択肢の幅を広げているところであるが、引き続き、安全衛生や健康に配慮しながら安心して働き続けるための職場づくりについて、協議してまいりたい。

次に、労働安全衛生についてであるが、法令順守の観点や公務災害を未然に防止するという観点に加え、感染症予防対策や職員の高齢化への安全管理対策の観点からも、職員の安全衛生対策を適切に講じることは、円滑な事業運営にも寄与するものであることから、引き続き、継続した取組みを進めてまいりたい。

とりわけ、今般の異常気象や昨年6月1日からの労働安全衛生規則の改正に伴う熱中症予防対策については、職場における適切な作業管理や各職員の健康状態の管理、さらには、労働衛生教育の充実による熱中症予防対策が重要となっていることから、引き続き、職場安全衛生委員会等での意見を踏まえながら、取組みを進めてまいりたい。

さらに、こころの健康対策についても、働き方改革に基づく全職員を対象としたアンケート結果等も活用する中で、こころの健康対策に必要な情報提供を積極的に行うとともに、労働組合の皆様方とも協議・検討を進めながら、より効果的な取組みを進めてまいりたい。

最後に、市民の快適な生活環境を確保するため、労働組合の皆さんや職員の皆さまにおかれては、当組合運営にご理解とご協力をいただくとともに、日々、業務の遂行にご尽力いただき、感謝を申し上げます。

いずれにしても、本日受けた要求書の内容については、勤務労働条件に関わる交渉事項について確認を行い、それらについて、今後、事務折衝等を行い、改めて回答したいと考えており、職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応させていただく。

(大阪市従業員労働組合)

ただ今、事務局長より市従の指摘に対する考え方が示された。

繰り返すにはなるが、市従組合員は賃金をはじめ、取り巻く勤務環境が厳しい中にもあっても、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いる。

環境施設組合は、こうした市従組合員の懸命な努力をしっかりと受け止め、独自性と主体性を発揮した上で「働きがいとやりがい」をもって業務に精励できるよう、職務・職責に応じた給与制度も含めた、勤務労働条件の改善に努めるべきである。

特に、人員確保は重要な課題であり、長期にわたる新規採用凍結の影響により、各職場では高齢化が進み、歪な年齢構成の中で、技術・技能・知識と経験の継承が困難となっている。今後「より質の高い公共サービス」を提供し続けるためには、平時の安定稼働はもとより、災害時の初動対応を確実に行うことが必要と認識するところである。引き続き「直営体制」を基本とした要員の確保と、継続した採用を行うとともに、持続可能で安定した焼却・処理体制に努めるよう求めておく。

また、高齢層職員の雇用については、環境施設組合の業務実態を十二分に踏まえ、誰もが65歳まで多様で柔軟な働き方が可能な、安全で安心して働ける職場環境の整備を求めておく。その上で、事業運営を進めるにあたり、より安定した操業体制を維持しつつ、環境保全・資源循環型社会に向けた取り組みを推進するとともに、あらゆる感染症への対応を踏まえた対策を講じるなど、より一層の廃棄物行政にかかる公的役割と責任を果たすよう求めておく。

次に、災害対策についてである。国内において、大規模自然災害が頻発する中、災害廃棄物処理体制の脆弱性が顕著に現れていることから、災害廃棄物を迅速に受け入れ処理できる体制の構築は、喫緊の課題である。

南海トラフ巨大地震を想定したうえで、災害発生後に排出される災害廃棄物を受け入れる仮置き場の確保や、迅速な処理を可能にする破砕処理施設の整備は極めて重要である。市従として、環境施設組合が主体的に災害からの復旧に向けた体制を構築することが、市民の生活と暮らしを守ることに直結するものであると認識していることから、安定した処理体制を整えるよう強く要請しておく。

さらに、環境保全・資源循環型社会に向けた取り組みについて「改正地球温暖化対策推進法」や「プラスチック資源循環促進法」の成立を踏まえ、循環型社会の構築に向けた取り組みを進めることは、環境施設組合としての責務と認識するところである。環境施設組合として、より安定した操業体制を維持しつつ、環境負荷の低減に向けた

取り組みを進めるよう求めておく。

そのうえで、本日申し入れた「2026 自治労現業統一闘争に関する要求」については、環境施設組合として、労働協約に基づき労使合意を基本に、十分な交渉を行うよう改めて要請しておく。

最後に、職場実態に応じた勤務労働条件については、関係する「大阪市職従環境事業局支部協議会」と誠意をもって、十分な交渉・協議を行うことを強く求めて、交渉を終えることとする。